

Αρ. 06 #19



ΤΕΙ. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
Καθ. Εισαγωγής

ΑΘΗΝΑ
ΜΑΙΟΣ 1998

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

	Σελ.
- ΠΡΟΛΟΓΟΣ	i
- ΕΙΣΑΓΩΓΗ	iii
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο	
ΑΝΕΡΓΙΑ, ΕΝΑ ΔΙΑΧΡΝΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ	
ΜΟΡΦΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	
1α. Η εργασία βασικό δικαίωμα του ανθρώπου	1
1β. Η ανεργία και οι μορφές της	3
1γ. Η ανεργία κατά το παρελθόν	6
1δ. Οι πρόσφατες μεταβολές στην ανεργία	9
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο	
Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ-ΤΡΟΠΟΙ ΜΕΤΡΗΣΗΣ	
2α. Η ανεργία στα κράτη μέλη	12
2β. Τι είναι η ανεργία ;	15
2γ. Άνεργος ή μη άνεργος ;	17
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο	
ΟΜΑΔΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΘΙΓΟΝΤΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ	
ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ	
3.1. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ	21
3.1α. Δημογραφικές τάσεις και ποσοστά συμμετοχής	24
3.1β. Συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στην εκπαιδευτική κατάρτιση	26
3.1γ. Πρόληψη της ανεργίας των νέων-Μέτρα αντιμετώπισης	29
3.1δ. Οι απόψεις των νέων της Ευρώπης	38
- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	41
3.2. ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑ	43
3.2α. Τάσεις της μακροχρόνιας ανεργίας στα κράτη-μέλη	44
3.2β. Οι εξελίξεις στη μακροχρόνια ανεργία κατά τη περίοδο 1987-1994	46

	Σελ.
3.2.γ. Μακροχρόνια ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα	48
3.2.δ. Βελτίωση των μετρών υπέρ των μακροχρόνια ανέργων	49
3.2.ε. Η πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας	54
3.3. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	58
3.3.α. Συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό	58
3.3.β. Η ανεργία ανδρών και γυναικών στην Ένωση συνολικά	60
3.3.γ. Ανεργία μεταξύ ανδρών και γυναικών στα κράτη-μέλη	62
3.3.δ. Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα - Γεγονότα του κύκλου ζωής και γυναικεία απασχόληση	64
3.3.ε. Η επίδραση άλλων μεταβλητών. Η αιτιακή σχέση γονιμότητας και γυναικείας απασχόλησης	68
3.3.στ. Επαγγελματική κατάρτιση	71
3.3.ζ. Η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες	74
3.3.η. Η ανάγκη για δράση-Μέτρα ενεργητικής πολιτικής	76
3.3.θ. Προτάσεις για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα	80
3.4. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΜΕΙΖΟΝΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ	82
3.5. Η ΚΛΙΜΑΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ-ΜΕΛΗ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	84
3.6. ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	86
3.7. ΡΑΤΣΙΣΜΟΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΦΑΣΜΑ	87
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο	
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	
4α. Κοινωνικές επιπτώσεις	94
4β. Παραγωγική απώλεια για την οικονομία	99
4γ. Ταξικές και πολιτικοϊδεολογικές συνέπειες	100

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
5α. Απασχόληση και αύξηση της παραγωγής	104
5β. Η ανάγκη για δράση	108
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο	
ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ	
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
6α. Κλαδική κινητικότητα και εναλλαγές στις θέσεις εργασίας	112
6β. Η ανάγκη για δράση	113
6γ. Ευελιξία και εργασιακή ασφάλεια	115
6δ. Η ανάγκη για δράση	118
6ε. Οι δεξιότητες του μέλλοντος	121
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο	
ΑΛΛΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	127
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο	
ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	
ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΕΧΗ ΔΕΚΑΕΤΙΑ	134
- ΕΠΙΛΟΓΟΣ	137
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	

Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ

Η παρούσα μελέτη, είναι η τελευταία μιας σειράς μελετών που πραγματοποιήθηκαν στα πλαίσια της τριετούς φοίτησής μας στο Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου. Αφορά ένα κοινωνικό πρόβλημα που απασχολεί τα τελευταία κυρίως χρόνια τις κυβερνήσεις όλων των κρατών του κόσμου. Πρόκειται για το μέχρι στιγμής άλυτο πρόβλημα της ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

Ένα από τα βασικότερα δικαιώματα του ανθρώπου, είναι το δικαίωμα για εργασία. Αποτελεί πρώτο και σημαντικό όρο της ανθρώπινης ύπαρξης. Αλλωστε αυτός είναι και ο κυριότερος λόγος για τον οποίο ο κάθε σπουδαστής κοπιάζει για την ανάληψη ενός τίτλου σπουδών. Για να αποκτήσει τα απαραίτητα εφόδια, ώστε να είναι σε θέση να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις που του ορίζει η κοινωνία.

Η στέρηση του δικαιώματος για εργασία ορίζεται ως ανεργία. Το συγκεκριμένο θέμα αναπτύσσουμε στις σελίδες που ακολουθούν με τις μορφές και τα επακόλουδά του. Δεν φιλοδοξούμε μέσα από τη μελέτη αυτή να δώσουμε τη λύση σε τούτη την κοινωνική μάστιγα. Σκοπός μας είναι, κυρίως, να γίνει αντιληπτή από τους αναγνώστες η έκταση που έχει λάβει στις μέρες μας η ανεργία, ώστε να δοθούν κάποια κίνητρα για την άμεση αντιμετώπισή της.

Η μελέτη μας δεν περιορίζεται στα όρια του Ελληνικού Κράτους, αλλά αναφέρεται σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, εφόσον πλέον η χώρα μας αποτελεί ενεργό μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με αυτόν τον τρόπο δίδεται η δυνατότητα σύγκρισης της έκτασης του προβλήματος, μεταξύ των Ευρωπαϊκών Κρατών.

Ολοκληρώνοντας θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε πρώτα τον καθηγητή μας κ. Γεώργιο Δημητρούκα, ο οποίος αναθέτοντάς μας τη συγκεκριμένη μελέτη, μας έδωσε την ευκαιρία να γνωρίσουμε πολλές πτυχές του προβλήματος της

ανεργίας που μέχρι πρόσφατα μας ήταν άγνωστες και σίγουρα να ευαισθητοποιηθούμε ακόμα περισσότερο. Ευχαριστίες θα θέλαμε να δώσουμε και στο Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, τη βιβλιοθήκη του "Αετοπούλειου" πολιτιστικού κέντρου Χαλανδρίου και κυρίως στο Κέντρο Ενημέρωσης Ευρωπαίου Πολίτη, για την παροχή πολύτιμων στοιχείων και πληροφοριών.

Τέλος, ευχαριστούμε θερμά όσους γνωστούς και φίλους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτής της μελέτης.

.....

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η κύρια οικονομική και κοινωνική πρόκληση που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) είναι η καταπολέμηση της ανεργίας. Μετά από αρκετά χρόνια ύφεσης, η Ένωση παρουσιάζει σήμερα οικονομική ανάκαμψη, αλλά υπάρχουν ακόμα 18 εκατ. άνεργοι (ή ποσοστό 11% περίπου του εργατικού δυναμικού) στα 15 κράτη-μέλη. Το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας στις ΗΠΑ είναι 6% περίπου και στην Ιαπωνία 3%. Η κατάσταση είναι ακόμη χειρότερη για τους νέους κάτω των 25 ετών. Ένας στους πέντε δεν έχει εργασία. Στόχος της Ένωσης είναι να μειωθεί το ποσοστό αυτό ανεργίας κατά το ήμισυ μέχρι το 2000. Αυτό σημαίνει τη δημιουργία 15 εκατ. νέων θέσεων εργασίας από τις οποίες τα 5 εκατ. θα αποτρέγουν απλώς την αύξηση της ανεργίας καθώς θα εισέλθουν στην αγορά εργασίας περισσότερα άτομα. Η οικονομική ανάπτυξη, παρόλο που είναι αναμφίβολα θετικό στοιχείο, δεν μπορεί να αντιμετωπίσει από μόνη της το πρόβλημα λόγω των αυξήσεων της ετήσιας παραγωγικότητας και λόγω παραγόντων όπως η αυξανόμενη συμμετοχή των εργαζόμενων γυναικών. Απαιτείται ετήσιο ποσοστό ανάπτυξης 2,5% έτσι ώστε να μείνει αμετάβλητος ο αριθμός των ανέργων. Εάν το ετήσιο ποσοστό ανάπτυξης είναι 3% ετησίως, η ανεργία θα μειωθεί μόνο στο 8% το 2000.

Ο αυξανόμενος ρυθμός της τεχνολογικής ανάπτυξης και ο συνεχής διεθνής ανταγωνισμός απαιτούν τη θέσπιση ενός ευρέος φάσματος πολιτικών, έτσι ώστε να δοθούν στους ευρωπαίους πολίτες οι καλύτερες δυνατότητες για την εξεύρεση εργασίας καθώς πλησιάζει ο 21ος αιώνας. Η Ένωση μπορεί να βοηθήσει τα κράτη-μέλη να καθορίσουν αυτούς τους νέους στόχους και να ενθαρρύνει το διάλογο, αλλά τα κράτη-μέλη είναι κατ'εξοχήν υπεύθυνα για τη θέσπιση των πολιτικών και για την εξεύρεση των διαφόρων τρόπων για την εφαρμογή τους.

Θα πρέπει να δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα και οι συνθήκες για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και να προετοιμασθούν οι πολίτες για τις αλλαγές που θα επέλθουν στην εργασία τους.

Η μελέτη μας χωρίζεται σε οκτώ (8) Ενότητες-Κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο δίδεται ο ορισμός της ανεργίας, γίνεται μία σύντομη αναφορά στην έκταση της ανεργίας στο παρελθόν και αναλύονται οι μορφές της.

Στο δεύτερο κεφάλαιο τίθεται το πρόβλημα στις μέρες μας και αναπτύσσονται κάποιοι τρόποι μέτρησής του.

Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζονται διεξοδικά οι ομάδες ατόμων που θίγονται περισσότερο από αυτό το κοινωνικό φαινόμενο ενώ προτείνονται κάποιοι τρόποι αντιμετώπισής του για τη κάθε ομάδα αντίστοιχα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο εξετάζονται οι επιπτώσεις της ανεργίας στο άτομο και την κοινωνία.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναπτύσσεται η σχέση που υπάρχει μεταξύ κοινωνικής ανάπτυξης και απασχόλησης.

Στο έκτο κεφάλαιο θίγονται οι όροι της κινητικότητας και ανακύκλωσης του εργατικού δυναμικού στους διάφορους τομείς της εργασίας.

Στο έβδομο κεφάλαιο αναφέρονται κάποιες ακόμα ενεργητικές πολιτικές που μπορούν να υιοθετηθούν προκειμένου να εξαλειφθεί σταδιακά το πρόβλημα της ανεργίας.

Τέλος, στο όγδοο κεφάλαιο εξετάζονται οι προοπτικές αύξησης του εργατικού δυναμικού κατά την προσεχή δεκαετία.

Ελπίζουμε πως δε θα κουράσουμε τον αναγνώστη κατά τη διάρκεια της ανάγνωσης της συγκεκριμένης μελέτης, κυρίως όμως αισιοδοξούμε ότι θα δώσουμε το κίνητρο για περαιτέρω έρευνα και προσπάθεια για την επίτευξη μιας οριστικής επίλυσης του προβλήματος της ανεργίας.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 1ο

ΑΝΕΡΓΙΑ, ΕΝΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ

ΜΟΡΦΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

1α. Η εργασία βασικό δικαίωμα του ανθρώπου

“Σήμερα, στο τέλος της δεύτερης χιλιετίας, εποχή πρωτόγνωρης και ορμητικής ανάπτυξης των επιτευγμάτων του ανθρώπινου νου, είναι πλατιά πεποίθηση και συνείδηση πως σε κάθε άνθρωπο του πλανήτη μας, πρέπει να εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις για την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, μέσα από την κατοχύρωση ορισμένων βασικών του δικαιωμάτων. Το δικαίωμα -πρώτα από όλα- στη ζωή, το δικαίωμα της εργασίας, το δικαίωμα για διαφάνεια, δημοκρατία συμμετοχή και έλεγχο στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, το δικαίωμα για κοινωνική πρόνοια, για στέγη, παιδεία, υγιεινό περιβάλλον, το δικαίωμα στον πολιτισμό κλπ. εμπνέουν τη δράση και την πάλη δεσεκατομμυρίων ανθρώπων σ’όλη τη γη. Αν απ’αυτά τα δικαιώματα το πρώτο και κυριώτερο, γιατί αποτελεί την προϋπόθεση για να έχουν ύπαρξη και έννοια τα υπόλοιπα είναι το δικαίωμα για ζωή και ειρήνη, το πιο βασικό μετά απ’αυτό, δικαίωμα του ανθρώπου, είναι το δικαίωμα για εργασία” (1).

“Η εργασία είναι ο πρώτος και βασικός όρος της ανθρώπινης ύπαρξης. Χάρη στην εργασία, ο άνθρωπος ξεχώρισε από τον κόσμο των ζώων, άρχισε να κατασκευάζει εργαλεία παραγωγής, ν’αναπτύσσει την παραγωγική του πείρα. Ο άνθρωπος, με την εργασία του, δεν μετασχηματίζει μόνο τη φύση, παίρνοντας απ’αυτή τα αναγκαία μέσα για την ύπαρξή του αλλά όπως γράφει και ο Φ. Έγκελς “δημιουργεί και τον ίδιο τον εαυτό του”. Μόνο χάρη στην εργασία το χέρι του ανθρώπου έφτασε σ’ένα τόσο μεγάλο βαθμό τελειότητας, ώστε μπόρεσε

(1) Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών “Η ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα” Σύγχρονη εποχή-Αθήνα 1991 σελ. 9.

να δημιουργήσει τα αθάνατα δημιουργήματα της τέχνης" (2).

Με τις πρωτόγονες εμβρυώδεις μορφές εργασίας άρχισε να ξεχωρίζει ο άνθρωπος από τα ζώα, άρχισε να εξουσιάζει τη φύση, ενώ εκείνα απλώς τη χρησιμοποιούν. Στην εποχή μας με την ταχύτητα εξέλιξης των παραγωγικών δυνάμεων, με τον ολοένα και πιο σύνθετο και πιο πνευματικό χαρακτήρα της εργασίας, η τελευταία αποκαλύπτει καθαρότερα το ρόλο της σαν πρώτος και βασικός όρος ύπαρξης του ανθρώπου, που με ταχύτατους ρυθμούς μαθαίνει, όχι μόνο τις φυσικές μα και τις κοινωνικές συνέπειες της εργασιακής του δραστηριότητας.

Η εργασία δημιούργησε την ανθρώπινη κοινωνία. Το πέρασμα του ανθρώπου από τη ζώδη κατάσταση στην κοινωνική, άρχισε από τη συλλογική ανάπτυξη και χρησιμοποίηση των οργάνων εργασίας. Ακόμα και στην πρωτόγονη κοινωνία οι άνθρωποι κυνηγούσαν όλοι μαζί και καλλιεργούσαν τη γη από κοινού.

Φυσικά, κύλησαν δεκάδες χιλιάδες χρόνια προτού φτάσουμε από τους αρχέγονους προγόνους μας στην ανθρώπινη κοινωνία. Η ανάπτυξη της εργασίας οδήγησε αντικειμενικά στη σύσφιγξη των δεσμών ανάμεσα στα μέλη της κοινωνίας, ενισχύοντας τις εκδηλώσεις αμοιβαίας βοήθειας, κοινής δραστηριότητας και έκανε πιο ξεκάθαρη σε κάθε άτομο τη συνείδηση της χρησιμότητας αυτής της συνεργασίας. Για να παράγουν οι άνθρωποι δημιουργούν μεταξύ τους καθορισμένους δεσμούς και σχέσεις και μόνο μέσα στα πλαίσια αυτών των δεσμών και σχέσεων υπάρχει η σχέση τους με τη φύση, συντελείται η παραγωγή. Δημιουργείται έτσι αναπόφευκτα και ανεξάρτητα από τη θέληση και τη συνείδηση τους καθορισμένες κοινωνικές σχέσεις. Αυτές, ως γνωστόν ονομάζονται οικονομικές ή παραγωγικές σχέσεις και αποτελούν την

(2) Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών "Η ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα" Σύγχρονη εποχή-Αθήνα 1991 σελ. 11.

κάθε φορά οικονομική βάση της κοινωνίας" (3).

"Αν η εργασία είναι βασικό δικαίωμα του ανθρώπου, βασικός όρος ανάπτυξης του και ανάπτυξης της κοινωνίας η ανεργία είναι ο αντίποδας, είναι η στέρηση όλων των πλεονεκτημάτων που πηγάζουν απ'αυτό το δικαίωμα" (4). "Η ανεργία είναι κατάσταση υποβάθμισης του βιοτικού επιπέδου των ανέργων που συχνά οδηγούνται σε ανέχεια και εξαθλίωση. Εκτός από τις υλικές στερήσεις, δεν μπορούν να απολαύσουν οι ίδιοι και τα μέλη των οικογενειών τους τα επιτεύγματα της επιστήμης, της τέχνης, του πολιτισμού, να αναπτύξουν αρμονικά την προσωπικότητά τους. Σπρώχνονται στο κοινωνικό περιθώριο, σε μία πορεία απομάκρυνσης από την κοινωνική συμπεριφορά, αλλοίωσης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς τους. Όταν ο εργαζόμενος δεν έχει εξασφαλισμένη τη δουλειά του υφίσταται πολύπλευρες πιέσεις από τους εργοδότες. Πιέζεται να υποτάσσεται αναντίρρητα στη θέλησή τους, να εντατικοποιεί το ρυθμό δουλειάς, να δέχεται χαμηλή αμοιβή. Όσο υπάρχουν άνεργοι που μπορούν να μπουν στη δική του θέση, ακόμη και με χειρότερους όρους, ζει με το φόβο της απόλυσης. Σήμερα, η ανεργία έχει γίνει τρόπος ζωής για εκατοντάδες χιλιάδες εξαθλιωμένους της καπιταλιστικής κοινωνίας. Είναι καθημερινός εφιάλτης" (5). Αμέσως μετά θα κάνουμε μία σύντομη αναφορά στον ορισμό και τις μορφές της ανεργίας.

16. Η ανεργία και οι μορφές της

Αν θέλουμε να δώσουμε έναν ορισμό για την *ανεργία* μπορούμε να πούμε ότι ορίζεται ως *"η ακούσια αδράνεια ενός προσώπου το οποίο επιθυμεί να*

(3) Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών "Η ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα" Σύγχρονη εποχή-Αθήνα 1991 σελ. 11-12.

(4) Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών "Η ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα" Σύγχρονη εποχή-Αθήνα 1991 σελ. 22.

(5) Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών "Η ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα" Σύγχρονη εποχή-Αθήνα 1991 σελ. 22-23.

εργασθεί με την ισχύουσα αμοιβή, αλλά αδυνατεί να εξασφαλίσει εργασία" (6).

Η ανεργία διακρίνεται σε διάφορες μορφές ανάλογα με τα αίτια που την προξενούν. Έτσι έχουμε :

α) Κυκλική ανεργία, όταν προέρχεται από την κάμψη των οικονομικών δραστηριοτήτων της οικονομίας. Όταν υπάρχει μειωμένη ζήτηση των αγαθών και των υπηρεσιών, οι επιχειρηματίες μειώνουν την παραγωγική τους δραστηριότητα, αφού δεν μπορούν να διαθέσουν τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες τους στην αγορά. Το ίδιο συμβαίνει συχνά και όταν αυξάνεται το κόστος παραγωγής, με αποτέλεσμα να μειώνονται οι παραγόμενες ποσότητες αγαθών και υπηρεσιών.

Συνέπεια αυτών των αντιδράσεων των επιχειρηματιών, είναι η μείωση της απασχόλησης, η αύξηση της ανεργίας, είτε γιατί πολλά άτομα απολύονται από τη δουλειά τους και προστίθενται στους ανέργους, είτε γιατί αυτοί που ήδη είναι άνεργοι δυσκολεύονται πολύ περισσότερο να βρουν τώρα μια δουλειά, αφού δεν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας.

β) Διαρθρωτική ανεργία

Εστω κι αν η οικονομική δραστηριότητα παρουσιάζεται έντονη, δεν αποκλείεται ένας αρκετά σημαντικός αριθμός ατόμων να παραμένουν άνεργοι. Δηλαδή η ανεργία αυτή δεν αποδίδεται στην έλλειψη δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, αλλά σε άλλα γεγονότα όπως :

i) Υπάρχει δυσαρμονία ανάμεσα στις ανάγκες της οικονομίας σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και στις εκροές του εκπαιδευτικού συστήματος ή στο ειδικευμένο εργατικό δυναμικό που παραμένει άνεργο.

ii) Υπάρχουν άνεργοι που είναι ανειδίκευτοι και αδυνατούν να καλύψουν θέσεις εργασίας για τις οποίες απαιτείται εξειδικευμένο προσωπικό, με ειδικές γνώσεις.

(6) Άγγελος Θ. Αγγελόπουλος "Οικονομική ανάπτυξη, θεωρία και πολιτική" εκδ. Πιτσιλός Αθήνα 1989 σελ. 209.

iii) Δημιουργούνται νέοι κλάδοι στην οικονομία που χρειάζονται ειδικευμένο προσωπικό (τεχνίτες, στελέχη κλπ) το οποίο όμως δεν μπορεί να εξασφαλισθεί από τις υπάρχουσες σχολές στη χώρα μας, είτε γιατί δεν λειτουργούν τέτοιες ειδικότητες, είτε γιατί ο αριθμός των αποφοίτων είναι ανεπαρκής.

iv) Μπορεί να υπάρχει δυσαρμονία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε τοπικό επίπεδο. Για παράδειγμα είναι δυνατή η συνύπαρξη ανέργων υδραυλικών, φρεζαδόρων κλπ. στην Κρήτη και κενών θέσεων εργασίας για υδραυλικούς, φρεζαδόρους κλπ. στη Θεσσαλονίκη. Αν οι άνεργοι είναι απρόθυμοι να μετακινηθούν γεωγραφικά, έστω κι αν γνωρίζουν ότι υπάρχουν ευκαιρίες απασχόλησης σε άλλο γεωγραφικό διαμέρισμα της χώρας, έχουμε την περίπτωση της ύπαρξης διαρθρωτικής ανεργίας.

γ) Ανεργία τριβής "Η εν λόγω ανεργία οφείλεται στην έλλειψη και κακή λειτουργία του μηχανισμού πληροφοριών περί της προσφοράς και ζήτησεως εργατικών χεριών. Τούτο προκύπτει κάθε φορά που η ζήτηση εργασίας δεν είναι προσαρμοσμένη προς την προσφορά ή λόγω αγνοίας των εργοδοτών, ότι υπάρχουν διαθέσιμα εργατικά χέρια ή λόγω του ότι οι εργάτες αγνοούν την ύπαρξη ευκαιριών απασχόλησης. Για την εξουδετέρωση του ποσοστού της ανεργίας τριβής που οφείλεται στην άγνοια των εργατών ή και εργοδοτών, ιδρύθηκαν, πρώτα στη Μεγ. Βρετανία το 1912 τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας και λειτουργούν έκτοτε σε όλες τις χώρες. Επίσης, ιδιαίτερα κατά τα τελευταία χρόνια η ζήτηση και προσφορά εργατικών χεριών πραγματοποιείται με αγγελίες και διαφημίσεις. Επιπροσθέτως, η ύπαρξη ισχυρών και καλά οργανωμένων Εργατικών Συνδικάτων και Εργοδοτικών Ενώσεων, περιόρισε στο ελάχιστο δυνατόν την έκταση της ανεργίας τριβής" (7).

δ) Ανεργία θεσμική. Η ανεργία αυτή οφείλεται στην παρεμβολή εμποδίων ή ανασταλτικών μέτρων στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Η δημιουργία

(7) Άγγελος Θ. Αγγελόπουλος "Οικονομική Ανάπτυξη, Θεωρία και Πολιτική" Εκδ. Πιτσιλός Αθήνα 1989 σελ. 211

θεσμικής ανεργίας μπορεί να οφείλεται επίσης σε πολιτική του δημοσίου ή του ιδιωτικού φορέα. Η πολιτική των κλειστών επαγγελματιών π.χ. που εφαρμόζουν τα ισχυρά εργατικά συνδικάτα, παρεμποδίζει την ελεύθερη είσοδο εργατικών χειρών στους ελεγχόμενους κλάδους.

ε) Ανεργία εποχιακή και υποαπασχόληση. Η εποχιακή ανεργία οφείλεται στις εποχιακές διακυμάνσεις της ζήτησεως, όπως συμβαίνει κατ'εξοχήν στον αγροτικό τομέα όπου κατά την περίοδο του χειμώνα το εργατικό δυναμικό παραμένει άνεργο.

Η κεκαλυμμένη αυτή ανεργία, η χρόνια υποαπασχόληση, είναι χαρακτηριστικό φαινόμενο των ανεπαρκώς ανεπτυγμένων χωρών και συνδέεται με τη γεωργία, η οποία παραμένει συνήθως σε πρωτόγονη κατάσταση. Επιπλέον, η υπανάπτυξη αυτών των χωρών δεν επιτρέπει τη χρησιμοποίηση του πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού στη βιομηχανία.

στ) Ανεργία Γενική. Εδώ πρόκειται περί της εκτεταμένης ή μαζικής ανεργίας, η οποία είναι χαρακτηριστικό φαινόμενο των εκβιομηχανισμένων χωρών.

Η ανεργία αυτή οφείλεται στην ανεπάρκεια και στην αστάθεια της ενεργού ζήτησεως και αποτελεί τον περισσότερο γενικευμένο και επιβλαβή τύπο ανεργίας στην εξαφάνιση του οποίου πρέπει να κατατείνουν όλες οι προσπάθειες του κράτους" (8).

1γ. Η ανεργία κατά το παρελθόν

Το φαινόμενο της ανεργίας είναι πανάρχαιο. Η χειρωνακτική εργασία των δούλων της αρχαίας Ελλάδας δημιούργησε ανεργία η οποία αντιμετωπίστηκε με τη μετανάστευση στις αποικίες στα παράλια της Μεσογείου. Ένα από τα αίτια

(8) Άγγελος Θ. Αγγελόπουλος "Οικονομική Ανάπτυξη, Θεωρία και Πολιτική" Εκδ. Πιτσιλός Αθήνα 1989 σελ. 211

της παρακμής της Ρώμης ήταν και η ανεργία, η οποία αντιμετωπίστηκε προσωρινά με τη δωρεάν διανομή δημητριακών στο λαό.

Στο Μεσαίωνα, η ανεργία δημιουργήθηκε από την οργάνωση των συντεχνιών και τη δημιουργία κλειστών επαγγελματιών.

Κατά την πορεία της ιστορίας η ανεργία προσέλαβε τεράστιες διαστάσεις. Όσο εντείνονται οι αντιστάσεις του οικονομικού συστήματος, οι συνέπειες των οικονομικών κρίσεων, καθίστανται οξύτερες. Η ανεργία στα 1929-1933 δημιούργησε παγκόσμια οικονομική κρίση.

Κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου, όταν οι άνεργοι ανήρχοντο σε εκατομμύρια στις κυριότερες αναπτυγμένες χώρες, η άποψη ότι το κράτος όφειλε να αναλάβει κατά τρόπο μόνιμο την εξασφάλιση πλήρους απασχολήσεως, εθεωρείτο ως ανορθόδοξη και επαναστατική και δεν συνεζητείτο καν από τους υπεύθυνους κυβερνητικούς κύκλους. Χαρακτηριστική στο σημείο αυτό είναι η σχετική δήλωση το 1929 του τότε Άγγλου Υπουργού των Οικονομικών στη Βουλή των Κοινοτήτων, κατά την οποία "το κράτος ουδόλως και ότι "επ' ουδενί λόγο επιτρέπεται να προβαίνει σε δαπάνες για την παροχή συμπληρωματικής απασχολήσεως κατά τρόπο διαρκή". Και όμως, δεκαπέντε έτη αργότερα, την 26η Μαΐου 1944, η Αγγλική Κυβέρνηση δια της "Λευκής Βίβλου περί απασχολήσεως", ανελάμβανε κατά τρόπο επίσημο την υποχρέωση "να διατηρήσει μετά το τέλος του πολέμου την απασχόληση σε επίπεδα υψηλά και σταθερά" (Employment Policy, CHD, London 1944).

Την πολιτική αυτή θα υιοθετήσουν λίγο αργότερα η Αυστραλία (Μάιος 1945), ο Καναδάς (1945), η Σουηδία και οι Ην. Πολιτείες, η μεγαλύτερη και πιο αντιπροσωπευτική καπιταλιστική χώρα. Ήδη από τον Οκτώβριο του 1944, ο τότε Πρόεδρος Ρούζβελτ τόνιζε την υποχρέωση του κράτους να εξασφαλίζει στους ανθρώπους "το δικαίωμα της εργασίας" και η υποχρέωση αυτή αναλαμβάνεται επίσημα δια της Employment Act, 20 Φεβρουαρίου 1946. Το δε επόμενο έτος ο Πρόεδρος Τρούμαν τόνιζε στην ετήσια προς το Κογκρέσο έκθεσή του

(8 Ιανουαρίου 1947) τα εξής : "Το καθήκον το οποίον εμφανίζεται σήμερα ενώπιόν μας, είναι να επαγρυπνούμε για να μην συντρίβεται η Αμερική από περιοδικές κρίσεις και μακρές περιόδους ανεργίας αλλά αντίθετα να κατορθώσει να διαθέτει μία οικονομία τόσο γόνιμη, τόσο δυναμική, ώστε κάθε πολίτης να μπορεί να εργάζεται όπως επιθυμεί και να επιτυγχάνει ασφάλεια για τον εαυτό του και την οικογένειά του".

Η ευθύνη του κράτους για τα νέα του καθήκοντα κυρίως σε ότι αφορά την πλήρη απασχόληση, διατυπώνεται με πολλή επισιμότητα στο χάρτη των Ηνωμένων Εθνών. Το άρθρο 55α του χάρτη, αναφέρει ότι τα Ηνωμένα Έθνη θα υποβοηθήσουν "την ανύψωση των βιοτικών επιπέδων, την πλήρη απασχόληση και τις συνθήκες προόδου και αναπτύξεως εντός της οικονομικής και κοινωνικής τάξεως".

Έκτοτε καταβλήθηκαν συστηματικές προσπάθειες προς τούτο σε σειρά διασκεύων που οργανώθηκαν από τα Ηνωμένα Έθνη. Η διάσκεψη της Αβάνας περί "Εμπορίου και Απασχολήσεως (Νοέμβριος του 1947-Μάρτιος του 1948) μελέτησε δια μακράν το πρόβλημα της πλήρους απασχολήσεως και στην "τελική πράξη" υιοθέτησε αποφάσεις δια των οποίων τα κράτη - μέλη αναγνωρίζουν :

- "Ότι η πρόληψη της ανεργίας και της υποαπασχολήσεως αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών, οι οποίοι εξαγγέλλονται στον χάρτη των Ηνωμένων Εθνών.
- "Ότι κάθε κράτος - μέλος θα λάβει μέτρα για την πραγματοποίηση και διατήρηση της πλήρους παραγωγικής απασχολήσεως καθώς και μιας σημαντικής ζητήσεως, ολοένα αυξανόμενης.
- "Ότι όλες οι χώρες έχουν κοινό συμφέρον για την πραγματοποίηση και διατήρηση των ορθών ρυθμών εργασίας σε σχέση με την παραγωγικότητα της εργασίας και συνεπώς για τις καλύτερες συνθήκες αμοιβής και εργασίας, τις οποίες καθιστά δυνατές η παραγωγικότητα.

- Ότι η παραγωγική χρησιμοποίηση των ανδρώπων και υλικών πόρων του κόσμου είναι προς το συμφέρον κάθε χώρας και θα είναι επωφελής για όλους.

Προς την κατεύθυνση αυτή εργάσθηκαν και εργάζονται το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και το Συμβούλιο της Ευρώπης. Όλοι αυτοί οι Οργανισμοί στις ετήσιες διασκέυεις τους, στις αποφάσεις τους και στα δημοσιεύματά τους μελετούν και ερευνούν το πρόβλημα της απασχολήσεως" (9).

1δ. Οι πρόσφατες μεταβολές στην ανεργία

Η ανεργία αποτελεί το σημαντικότερο οικονομικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Κοινότητα. Από το 1973 όταν ύστερα από δύο δεκαετίες, η υψηλή και σχετικά σταθερή οικονομική ανάπτυξη στην Ευρώπη ανακόπηκε οριστικά, η ανεργία άρχισε να αυξάνεται προοδευτικά, με μοναδική διακοπή την περίοδο 1985-90, από ένα μέσο ποσοστό κάτω από 3% σε 11% σήμερα. Κατά την 15ετία πριν από το 1973, μόνο στην Ιταλία και στην Ελλάδα η ανεργία ξεπερνούσε το 5% και πάλι ελαφρώς μόνον. Εκτοτε, από όλες τις κοινοτικές χώρες, μόνο το Λουξεμβούργο διατηρεί το ποσοστό ανεργίας σταθερά κάτω από το 5%.

Κατά την πενταετία 1985-1990 σημειώθηκε η μεγαλύτερη καθαρή αύξηση των θέσεων εργασίας συγκριτικά με οποιαδήποτε άλλη περίοδο κατά τα προηγούμενα 30 χρόνια. Τότε το μέσο ποσοστό ανεργίας στην Ένωση έφθασε τον Ιούνιο του 1985 σε μία μέγιστη τιμή 10,2% του εργατικού δυναμικού. Ως το τέλος του 1985, το εν λόγω ποσοστό είχε μειωθεί ελαφρά στο 10% αλλά στη συνέχεια παρέμεινε στο ίδιο περίπου επίπεδο καθ'όλο το 1986, παρουσιάζοντας

(9) Άγγελος Θ. Αγγελόπουλος "Οικονομική Ανάπτυξη, Θεωρία και Πολιτική" Εκδ. Πιτσιλός Αθήνα 1989 σελ. 212-214.

μία οριακή μόνο τάση μείωσης. Ήταν μόλις στα μέσα περίπου του 1987, δύο χρόνια μετά το ανώτατο ποσοστό, που η ανεργία άρχισε να μειώνεται σημαντικά. Ωστόσο, στα μέσα του 1988 το ποσοστό αυτό ακόμα ξεπερνούσε το 9%, μία μόνο ποσοστιαία μονάδα κάτω από τη μέγιστη τιμή.

Έκτοτε, ακολούθησε μία περίοδος όπου κατεγράφη η μεγαλύτερη απώλεια θέσεων εργασίας. Ο αριθμός των απασχολούμενων στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης μειώθηκε κατά περίπου 4% μεταξύ 1991 και 1994, ενώ μόνο κατά το 1993 η μείωση ήταν γύρω στο 2% και στις δύο περιπτώσεις η μείωση είναι διπλάσια από οποιαδήποτε προηγούμενη που σημειώθηκε σε ανάλογη χρονική περίοδο μετά τον πόλεμο (η απασχόληση μειώθηκε κατά 1% το 1975 και το 1981, ως συνέπεια των δύο παγκοσμίων κρίσεων της τιμή του πετρελαίου και κατά 2% περίπου μεταξύ 1980 και 1983). Ως αποτέλεσμα, το σύνολο των εργαζομένων στα κράτη μέλη το 1994 ήταν περίπου το ίδιο με αυτό του 1988. Έτσι γύρω στο 60% από τα περίπου 10 εκατομμύρια των πρόσθετων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν μεταξύ 1985 και 1990, ουσιαστικά χάθηκαν κατά την περίοδο από το 1991 έως το 1994.

Η σημαντική πτώση της απασχόλησης στην Ένωση από το 1990 και μετά έχει οδηγήσει σε κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας. Το μέσο ποσοστό ανεργίας στα 15 κράτη μέλη, αφού το 1990 μειώθηκε σε 7,5% από τη μέγιστη τιμή του 10% που έφθασε το 1985, στη συνέχεια αυξήθηκε και πάλι υπερβαίνοντας το 11% το 1994. Συνεπώς, η ανοδική τάση της ανεργίας που είναι εμφανής από την πρώτη κρίση της τιμής του πετρελαίου το 1974, φαίνεται να έχει ξαναρχίσει μετά από μία προσωρινή πτώση κατά τη διάρκεια της πενταετίας 1985-90, που αποτελεί τη μόνη περίοδο κατά την τελευταία εικοσαετία που το ποσοστό της ανεργίας μειώθηκε.

Το Μάιο του 1995, το μέσο ποσοστό ανεργίας στην Ένωση ήταν μόλις κάτω του 11%, οριακά χαμηλότερο από το μέσο ποσοστό του 1994. Μολονότι από τότε μειώθηκε, η εν λόγω μείωση ήταν μικρή-μικρότερη από μισή

ποσοστιαία μονάδα. Επιπλέον, ουσιαστικά όλη η μείωση σημειώθηκε κατά το τρίτο και τέταρτο τρίμηνο του 1994.

Η ανεργία εξακολουθεί να είναι υψηλή με ποσοστό 10,7% κατά μέσο όρο στα μέσα του 1996, παρουσιάζοντας μικρή πτώση σε σχέση με το ανώτατο ποσοστό του 11,3% στο οποίο είχε ανέλθει τον Απρίλιο του 1994. Έκτοτε το ποσοστό της παραμένει σε σταθερά επίπεδα.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 2ο

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ - ΤΡΟΠΟΙ ΜΕΤΡΗΣΗΣ

2α. Η ανεργία στα Κράτη - Μέλη

Ίδιομορφίες και ιδιαιτερότητες παρουσιάζονται σε κάθε κράτος - μέλος σε ότι αφορά το ύψος και τη μορφή της ανεργίας, όπως και την αντιμετώπισή της. Σε άλλα κράτη μέλη εντοπίζεται υψηλή ανεργία κυρίως στους νέους, σε άλλα στις γυναίκες, αλλού η μακροχρόνια ανεργία* είναι υψηλή και αλλού περιορισμένη. Εξάλλου σε κάποια κράτη μέλη η απασχόληση (δημιουργία νέων θέσεων εργασίας) βαίνει καλώς και σε άλλα όχι π.χ. η Ιρλανδία κατορθώσε με βάση τις ενισχύσεις του πακέτου Ντελόρ II να δημιουργήσει ως το τέλος του 1996 περισσότερες από 56.000 θέσεις εργασίας έναντι των 15.000 που προβλέπονταν, ενώ η Ελλάδα όχι μόνο δεν κατορθώνει να δημιουργήσει νέες θέσεις αλλά και απορροφά ένα μικρό μέρος των όσων δικαιούνται για την επίτευξη του στόχου αυτού. Η Ισπανία έχει ανακηρυχθεί "η πρωταθλήτρια" σε ότι αφορά το ποσοστό ανεργίας -περίπου 20% του ενεργού πληθυσμού- ενώ το Λουξεμβούργο έχει ελάχιστους ανέργους -κάτω του 3%-.

Άλλα παραδείγματα εμφάνισης ιδιομορφίας και ιδιαιτερότητας η Γαλλία και η Βρετανία που παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ ο κοινωνικός αποκλεισμός προσλαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις στην Ολλανδία και δεν είναι άγνωστος ούτε στη Γερμανία" (10).

Χαρακτηριστικά αναφέρει ο "ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ" για τις διαστάσεις που έχει λάβει η ανεργία στη Γαλλία : "Με 3.114.600 ανέργους που αναλογούν σε ποσοστό 12,4% του εργατικού δυναμικού της η χώρα του Βολταίρου και του

*Αναλυτικά για τη μακροχρόνια ανεργία, σε επόμενη ενότητα
(10) Εφημερίδα "ΤΟ ΒΗΜΑ" 16/11/1997 σελ. 17 Ε3.

Ζαν Ζακ Ρουσό, η πατρίδα του Αστερίξ και της κλασσικής επανάστασης, η χώρα που αποστρέφεται καθετί που ισοπεδώνει τις εθνικές της ιδιαιτερότητες, αποδεικνύεται εξαιρετικά αδύναμη να λύσει το μείζον κοινωνικό της πρόβλημα⁽¹¹⁾.

Σε άλλο σημείο του ίδιου άρθρου δίδεται το ακόμη μεγαλύτερο πρόβλημα ανεργίας που αντιμετωπίζει η Γερμανία : "Αν αναφερθούμε σε αριθμούς το Δεκέμβριο του 1997 οι άνεργοι στη Γερμανία αυξήθηκαν κατά 199.900 φτάνοντας στο ύψος ρεκόρ των 4.522 εκατομμυρίων ανέργων, 373.400 περισσότεροι από το Δεκέμβριο του 1996.

Το ποσοστό της ανεργίας σε σύγκριση με το Νοέμβριο του 1997 αυξήθηκε από 11,3% σε 11,8%. Τα σκήπτρα κρατούν βεβαίως τα πέντε ομόσπονδα κράτη της πρώην Ανατολικής Γερμανίας, όπου το ποσοστό έφθασε στο 19,4% (από 18,3%) και αιχμή του δόρατος τις άνεργες γυναίκες το ποσοστό των οποίων κυμαίνεται στο 23,9%.

Τη Γερμανία των 4,5 εκατομμυρίων ανέργων κατέταξε, πρόσφατα η Ευρωπαϊκή Ένωση στις πρώτες λίστες των χωρών με μεγάλη γαλίδα μεταξύ πλουσίων και φτωχών, καθώς το 13% του πληθυσμού της εμφανίζεται να ζει σε συνθήκες φτώχειας. Προς επίρωσιν αυτού του προβλήματος έρχεται και η ανακοίνωση της κοινής συνόδου των Καθολικών και Προτεσταντικών φιλανθρωπικών Οργανώσεων της χώρας σύμφωνα με την οποία σε κάθε ομάδα 100 ατόμων που εξυπηρετούνται από την κοινωνική πρόνοια αντιστοιχούν 167 "κρυμμένοι φτωχοί" (12).

Στην Ελλάδα τα ποσοστά ανεργίας εμφανίζονται χαμηλότερα από τα πραγματικά, δεδομένου ότι στην επικράτειά της οι οικογενειακοί δεσμοί είναι ισχυρότεροι από οποιαδήποτε άλλη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής οικογένειας.

(11) Εφημερίδα "ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ" 18/1/1998 σελ. 59.

(12) Εφημερίδα "ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ" 18/1/1998 σελ. 58.

Ετσι ένας αριθμός ατόμων που θα εμφανίζονταν άνεργοι δεν εμφανίζονται διότι εργάζονται σε οικογενειακή επιχείρηση ή στα κτήματα των γονέων τους.

Σύμφωνα με άρθρο της εφημερίδας "ΕΘΝΟΣ" "Στο 9,27% έφτασε τον Ιανουάριο ο δείκτης της εγγεγραμμένης ανεργίας, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 0,05% σε σχέση με τον Ιανουάριο του 1996 (9,22%)" (13). Ανάλογο άρθρο της "ΒΡΑΔΥΝΗΣ" αναφέρει : "Μεγαλώνει απειλητικά το φάσμα της ανεργίας στην Ελλάδα, με δύματα τους νέους και τις γυναίκες .

Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ, 1.500 εργαζόμενοι την ημέρα χάνουν τη δουλειά τους ενώ η ανεργία την περίοδο Οκτώβριος '96 - Οκτώβριος '97 έχει ανέλθει κατά 0,5% και οι άνεργοι που έχουν καταγραφεί ξεπερνούν τους 470.000. Το ποσοστό των απολυμένων που τον Οκτώβριο του '96 ήταν στο 7,1% του εργατικού δυναμικού, τον Οκτώβριο του '97 ανήλθε στο 7,5%.

Παράλληλα, σύμφωνα με το δελτίο κίνησης της αγοράς εργασίας του ΟΑΕΔ, ο αριθμός των απασχολούμενων το διάστημα Σεπτεμβρίου-Οκτωβρίου 1997 μειώθηκε κατά 22.188 άτομα, ενώ την ίδια περίοδο η κατεγγραμμένη ανεργία αυξήθηκε κατά 27.187 άτομα έναντι της αύξησης κατά 17.142 άτομα την αντίστοιχη περίοδο του 1996.

Όπως τονίζει ο διοικητής του ΟΑΕΔ κ. Κ.Ευστράτογλου η μείωση του αριθμού των απασχολούμενων σε συνδυασμό με την ταυτόχρονη αύξηση της εγγεγραμμένης ανεργίας το δίμηνο Σεπτέμβριο-Οκτώβριο οδήγησε στη διαμόρφωση του ποσοστού ανεργίας από το 6,6% τον Σεπτέμβριο του '97 σε 7,50% τον Οκτώβριο του ίδιου έτους (αύξηση 0,9%) έναντι της αύξησης 0,73% την ίδια περίοδο του 1996.

Στη γλώσσα των αριθμών της περιοχής της πρωτεύουσας το δίμηνο Σεπτέμβριος-Οκτώβριος απολύθηκαν 6.541 άτομα, στα νησιά του Αιγαίου 7.379 και στην περιοχή της Μακεδονίας 9.687 άτομα" (14).

(13) Εφημερίδα "ΕΘΝΟΣ" 20/2/1997.

(14) Εφημερίδα "Η ΒΡΑΔΥΝΗ" 4/12/97 σελ. 55.

“Στις περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες εντοπίζεται ένας μεγάλος αριθμός μεταναστών από τρίτες χώρες, μέρος των οποίων “απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους πολίτες της Ε.Ε. σε ότι αφορά τα επιδόματα ανεργίας και βεβαίως καταγράφονται ως άνεργοι. Σε άλλες χώρες, όπως στην Ελλάδα, όπου η λαθρομετανάστευση είναι υψηλότερη από τη μετανάστευση, οι άνεργοι (λαθρομετανάστες) δεν καταγράφονται. Ταυτοχρόνως σε κάθε χώρα ισχύουν διαφορετικά μέτρα και σταθμά για την καταγραφή των ανέργων αλλά και για την καταγραφή των νέων θέσεων εργασίας, ανάλογα με το χρόνο παραμονής των ατόμων σε θέση εργασίας. Έτσι θα μπορούσε να πει κανείς ότι τα οποιαδήποτε μέτρα που θα αποφασισθούν σε κοινοτικό επίπεδο για τη μείωση της ανεργίας θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ευελιξία ώστε να μπορούν να εφαρμοσθούν επιτυχώς λαμβανομένων υπόψη των ιδιομορφιών κάθε χώρας-μέλους” (15).

(Βλ. Παράρτημα-Πίνακας 1)

28. Τί είναι η ανεργία :

“Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι δεν υπάρχει καμία ομάδα στοιχείων που να παρέχει ένα αναμφισβήτητο μέτρο της κλίμακας της ανεργίας. Τούτο οφείλεται εν μέρει στους διαφορετικούς τρόπους ορισμού της ανεργίας και εν μέρει στο ότι η ανεργία αυτή καθ’αυτή δεν αποτελεί μία σαφή έννοια. Ειδικότερα, η διαχωριστική γραμμή μεταξύ των ανέργων και των μη οικονομικά ενεργών - μεταξύ ενός ατόμου που αναζητεί εργασία αλλά δεν μπορεί να βρει και ενός ατόμου που έχει αποφασίσει ότι η έλλειψη θέσεων εργασίας καθιστά άσκοπη την αναζήτηση άλλα παρ’όλα αυτά επιθυμεί να εργαστεί- μπορεί να είναι ιδιαίτερα δολή.

(15) Εφημερίδα “ΤΟ ΒΗΜΑ” 16/11/1997 σελ. 17 Ε3

Δεν είναι μόνο το γεγονός ότι δημοσιεύονται διαφορετικά στοιχεία που δίδουν μετρούν την ανεργία, αλλά υπάρχει επίσης και η κατανοητή τάση να θεωρούνται τα συνολικά στοιχεία της ανεργίας ως αξιόπιστο μέτρο της έλλειψης απασχόλησης, ενώ στην πραγματικότητα αποτελούν ένα ιδιαίτερα μερικό μέτρο αυτής της έλλειψης" (16).

"Υπάρχουν δύο κύριες πηγές στοιχείων σχετικά με την ανεργία. Η μία είναι η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), η οποία βασίζεται σε ένα δείγμα νοικοκυριών και διεξάγεται ετήσια και σε ορισμένες περιπτώσεις τριμηνιαία στα κράτη μέλη. Η έρευνα αυτή επιχειρεί να υπολογίσει τον αριθμό των ανέργων ατόμων που είναι διαθέσιμα για εργασία και που δραστηριοποιούνται για αναζήτηση εργασίας, πράγμα που αντιστοιχεί στο διεθνώς αποδεκτό ορισμό της ανεργίας. Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Κοινότητας, η οποία διεδύνηται από την Eurostat και διεξάγεται από κάθε κράτος μέλος, ως επί το πλείστον κάθε άνοιξη με βάση κοινή μεθοδολογία, αποτελεί την κυριότερη πηγή συγκρίσιμων στοιχείων σχετικά με την ανεργία για το σύνολο της Κοινότητας. Πράγματι, τα στοιχεία που βασίζονται στην ΕΕΔ αποτελούν το μοναδικό αξιόπιστο μέσο σύγκρισης της ανεργίας μεταξύ των κρατών μελών καθώς και τα μοναδικά συνολικά μεγέθη σε κοινοτικό επίπεδο τα οποία διαδέχονται ως επί το πλείστον μία εσωτερική συνέπεια.

Η άλλη κύρια πηγή είναι η μηνιαία μέτρηση της ανεργίας σε κάθε κράτος μέλος που βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στα άτομα που εγγράφονται στις υπηρεσίες απασχόλησης ως άνεργοι και αναζητούντες εργασία ή σε ορισμένες περιπτώσεις στα άτομα που ζητούν παροχές ανεργίας.

Αυτή είναι η βάση των συνολικών στοιχείων ανεργίας που αναφέρονται στα μέσα μαζικής ενημέρωσης σε κάθε χώρα και ιδιαίτερα συχνά στις δημόσιες

(16) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1994 σελ. 31

συζητήσεις. Η κάλυψη των στοιχείων αυτών διαφέρει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών, σε βαθμό που τα συνολικά μεγέθη που προκύπτουν δεν μπορούν να συγκριθούν στην Κοινότητα" (17).

"Το μέτρο που είναι καλύτερα γνωστό στα κρατη μέλη είναι το δεύτερο. Ομως το πρώτο μέτρο είναι εκείνο που αντιστοιχεί στους διεθνείς πρότυπους ορισμούς.

Προκειμένου να συνδυαστούν τα πλεονεκτήματα αυτών των δύο μέτρων, να παραχθούν ενημερωμένες εκτιμήσεις της ανεργίας και να διατηρηθεί παράλληλα ο μέγιστος βαθμός διεθνούς συγκρισιμότητας, είναι απαραίτητο να συμφιλιωθούν αυτές οι δύο ομάδες στοιχείων ώστε να εξαχθεί ένα "εναρμονισμένο" ποσοστό. Το ποσοστό αυτό τείνει να δείχνει υψηλότερο σύνολο για όλη την Κοινότητα απότι τα στοιχεία της ΕΕΔ αλλά χαμηλότερο απότι τα εθνικά διοικητικά στοιχεία. Το 1993, η διαφορά μεταξύ των εθνικών διοικητικών στοιχείων και των εναρμονισμένων στοιχείων ανερχόταν σε πάνω απο 2 εκατομμύρια για όλη την Κοινότητα ως σύνολο, δηλαδή σε 18 εκατ. έναντι 16 εκατ. ή σε ένα συναγόμενο ποσοστό 11,9% έναντι 10,5%" (18).

2γ. Άνεργος ή μη άνεργος

"Ένα σημαντικό ποσοστό των ατόμων που η ΕΕΔ της Κοινοτητας μετρά ως ανέργους δεν είναι εγγεγραμμένα ως άνεργοι στα Εθνικά συνολικά μεγέθη, ενώ ένα ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό εγγεγραμμένων στα κράτη μέλη δεν περιλαμβάνονται στα συνολικά μεγέθη της ΕΕΔ ως πραγματικά άνεργοι, με το διεδνή ορισμό της έννοιας. Συνεπώς, σε μεγάλο βαθμό οι δύο πηγές αφορούν

(17) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1994 σελ. 30

(18) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1994 σελ. 31-32

δύο διαφορετικές, αν και επικαλυπτόμενες, ομάδες ατόμων.

Από τα 13 εκατομμύρια περίπου ατόμων που έχουν καταγραφεί ως άνεργοι από την ΕΕΔ της κοινότητας το 1992, μόλις πάνω από 10 εκατομ. μόνο ^ή το 78% είναι εγγεγραμμένα στα κράτη μέλη (τα στοιχεία αυτά αφορούν τις εκτιμήσεις που έχουν εξαχθεί από την ΕΕΔ του 1992 για το έτος που καλύπτει η έρευνα).

Το ποσοστό των εγγεγραμμένων ήταν χαμηλότερο για τις γυναίκες απ'ότι για τους άνδρες -73% έναντι 82%.

Ωστόσο, η διακύμανση του ποσοστού αυτού μεταξύ των κρατών μελών έλαβε ακραίες διαστάσεις. Ενώ στο Βέλγιο και την Ισπανία το ποσοστό των εγγεγραμμένων ξεπερνούσε το 91% και στη Γερμανία και τη Γαλλία το 85%, στις Κάτω Χώρες ήταν μόνο 57%, στο Λουξεμβούργο 53%, στην Πορτογαλλία 49% και στην Ελλάδα μόλις 13%. Συνεπώς, στα μισά κράτη μέλη -στα τέσσερα τελευταία καθώς και στο ΗΒ και την Ιρλανδία- περίπου το 30% ή περισσότερο των ατόμων που μετρήθηκαν ως άνεργοι στις κοινοτικές στατιστικές δεν περιλαμβάνονταν στα εθνικά συνολικά μεγέθη. Επιπλέον, σε κάθε μία από τις χώρες αυτές κάτω από το 50% των γυναικών που μετρήθηκαν ως άνεργες δεν εμφανίζεται με την ιδιότητα αυτή στα εθνικά στοιχεία, με εξαίρεση τη Πορτογαλία όπου το ποσοστό μόλις ξεπερνούσε το 50%.

Ταυτόχρονα μόνο το 63% των ατόμων που περιλαμβάνονται στα εθνικά συνολικά μεγέθη για την ανεργία μετρήθηκαν από την ΕΕΔ του 1992 ως άνεργοι (όπου πρέπει να σημειωθεί ότι για την Ισπανία, υπάρχει κάποια ασυνέπεια μεταξύ του αριθμού των εγγεγραμμένων ανέργων και του αριθμού των ατόμων που δήλωσαν στην ΕΕΔ ότι είναι εγγεγραμμένοι, καθώς το τελευταίο μέγεθος είναι μεγαλύτερο από το πρώτο). Τούτο σημαίνει ότι το 1992, σύμφωνα με τον κοινοτικό ή τον εθνικό ορισμό της ανεργίας, στην Κοινότητα υπήρχαν περίπου 19 εκατ. άνεργοι συνολικά -6 εκατ. περισσότερα άτομα από το σύνολο της ΕΕΔ (που ισοδυναμεί με το 4% του εργατικού δυναμικού) και 4 εκατ. περισσότερα από

το σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων. Συγκεκριμένα αυτό σημαίνει ότι σύμφωνα με την τελευταία μέτρηση, οι 17 εκατ. άνεργοι στην Κοινότητα (με εξαίρεση τα νέα Γερμανικά κρατίδια), σύμφωνα με το εναρμονισμένο σύνολο για το Μάϊο του 1994, ανέρχονται σε 23 εκατ. περίπου σύμφωνα με τον έναν ή τον άλλον από τους δύο ορισμούς. Σε κανένα κράτος μέλος, με εξαίρεση την Ισπανία -όπου όλοι οι εγγεγραμμένοι περιλαμβάνονται και στα σύνολα της ΕΕΔ για την ανεργία- η ΕΕΔ του 1992 δεν δέωρησε πάνω από το 75% των εγγεγραμμένων ως ανέργους, σε έξι δε χώρες ούτε το 60%.

Στις περισσότερες χώρες -με μοναδικές εξαιρέσεις τη Γαλλία, την Ιταλία και τις Κάτω Χώρες- η αναλογία των εγγεγραμμένων γυναικών που μετρούνται ως άνεργες από την ΕΕΔ ήταν μικρότερη από εκείνη των ανδρών και μάλιστα ήταν κάτω από το 40% σε τρία από τα τέσσερα νότια κράτη μέλη -με εξαίρεση μόνο την Ισπανία- καθώς και στην Ιρλανδία. Συνεπώς, στις χώρες αυτές η μεγάλη πλειονότητα των γυναικών που περιλαμβάνονται στα Εθνικά αρχεία ανεργίας δεν εμφανίζεται στα σύνολα ανεργίας της ΕΕΔ.

Ενώ η αναλογία των ανέργων κατά την ΕΕΔ που είναι εγγεγραμμένοι ως άνεργοι στις εθνικές στατιστικές ήταν ως επί το πλείστον η ίδια το 1992 και το 1986, η αναλογία των εγγεγραμμένων που περιλαμβάνεται και στο σύνολο της ΕΕΔ παρουσιάζει σημαντική μείωση μεταξύ των δύο αυτών ετών σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη (από το 72% στο 63% στο σύνολο της Κοινότητας). Συνεπώς, ολοένα και περισσότερα άτομα που περιλαμβάνονται στα εθνικά αρχεία ανεργίας δεν εμφανίζονται στα Κοινοτικά σύνολα ως άνεργοι. Επομένως, κατά κάποιον τρόπο, η εξέταση του προβλήματος της ανεργίας σε ορισμένα κράτη μέλη δεν αφορά την ίδια ομάδα ατόμων με εκείνη που αφορά η εξέταση σε κοινοτικό επίπεδο, πράγμα που δεν διευκολύνει τη συζήτηση περί πολιτικής, πόσο μάλλον

τη χάραξη πολιτικών" (19).

(Βλ. Παράρτημα-Πίνακες 2,3)

(19) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1994 σελ. 33-34.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 3ο
ΟΜΑΔΕΣ ΑΤΟΜΩΝ
ΠΟΥ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

3.1 Η ανεργία των νέων

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν όλες σχεδόν οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η ανεργία των νέων ατόμων και αναφερόμαστε κυρίως σε άτομα μέχρι 25 ετών.

Στις αρχές της δεκαετίας του '80 το ποσοστό ανεργίας των νέων ατόμων στις χώρες μέλη της τότε ΕΟΚ κυμαινόταν από χώρα σε χώρα από 10,1% μέχρι 47,5%. Το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων στην ΕΟΚ ήταν ίσο με 27,7%.

Το ποσοστό αυτό μειώθηκε σημαντικά στην Κοινότητα κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1980 χάρη στον υψηλό ρυθμό δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Το φάσμα των μέτρων που θεσπίστηκαν για την αντιμετώπιση του προβλήματος, και τη μείωση του αριθμού των ατόμων κάτω των 25 ετών.

Η ανεργία των νέων μειώθηκε πάνω από 5 ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ 1985 και 1990, πολύ περισσότερο από ότι το ποσοστό των ατόμων άνω των 25 ετών, το οποίο σημείωσε σχετικά μικρή μείωση. Εκτοτε το ποσοστό της ανεργίας των νέων σε σχέση με εκείνο των ενηλίκων μεταβλήθηκε ελάχιστα. Ωστόσο αυτό συγκαλύπτει μία μεγάλη διαφορά στη μεαβολή της ανεργίας των νέων ανδρών και των νέων γυναικών. Ενώ το ποσοστό ανεργίας των γυναικών κάτω των 25 ετών αυξήθηκε ελαφρώς μόνο από το 1990, το ποσοστό ανεργίας των νέων ανδρών αυξήθηκε ραγδαία -κατά πάνω από 5% του εργατικού δυναμικού- και κατά πολύ περισσότερο από ότι εκείνο των ηλικιωμένων ανδρών ή γυναικών. Η διαφορά μεταξύ του ποσοστού ανεργίας των νέων ανδρών και εκείνου των νέων γυναικών η οποία το 1990 ανερχόταν στο 5% του εργατικού

δυναμικού -και διατηρήθηκε σταθερή για ορισμένα χρόνια- μειώθηκε σε μία διαφορά κάτω από 2% το Μάιο του 1994.

Συνεπώς, το ποσοστό της ανεργίας των νέων στην Κοινότητα ως σύνολο το οποίο το Μάιο του 1994 ανερχόταν γύρω στο 21%, εξακολουθεί να είναι υπερδιπλάσιο εκείνου των ενηλίκων που είναι μόνο περίπου 9%. Άρα η σημαντική μείωση του ποσοστού ανεργίας των νέων σε σχέση με εκείνο των ηλικιωμένων που σημειώθηκε μεταξύ 1985 και 1990, ανακόπηκε με την έναρξη της ύφεσης και της μείωσης της απασχόλησης. Από τη στιγμή που ο αριθμός των νέων εργάσιμης ηλικίας στην κοινότητα εξακολούθησε να μειώνεται κατά την περίοδο αυτή, όπως αναφέρεται παρακάτω, η αποτυχία να μειωθεί παράλληλα το ποσοστό ανεργίας υπογραμμίζει τις δυσκολίες απασχόλησης που αντιμετωπίζουν οι νέοι και ιδίως οι νέοι άνδρες.

Το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι σημαντικά υψηλότερο από εκείνο των ενηλίκων σε όλα τα κράτη μέλη, με εξαίρεση τη Γερμανία όπου ήταν πάνω από 2% χαμηλότερο το Μάιο του 1994, αλλά ιδίως στην Ελλάδα και την Ιταλία, όπου η ανεργία των νέων κυμαινόταν γύρω στο 23% στην πρώτη και στο 33% στη δεύτερη και έτσι η διαφορά σε σχέση με το ποσοστό ανεργίας των ενηλίκων ανέρχεται σε πάνω από 4 προς 1. Παρά τα υψηλά επίπεδα ανεργίας των νέων τόσο στην Ισπανία όπου περίπου 38% του εργατικού δυναμικού κάτω των 25 ετών ήταν ανεργο -πολύ υψηλότερο ποσοστό από ότι σε κάθε άλλη περιοχή της Κοινότητας- όσο και στην Ιρλανδία, όπου το ποσοστό ανερχόταν γύρω στο 27% -το τρίτο κατά σειρά υψηλότερο ποσοστό- η διαφορά μεταξύ του ποσοστού ανεργίας των νέων και εκείνου των ενηλίκων ήταν μικρότερη από τον κοινοτικό μέσο όρο.

Αν και η ανεργία των νέων εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό πρόβλημα σε πολλές περιοχές του Βορρά της Κοινότητας, είναι στο Νότο που το πρόβλημα είναι ακόμη ιδιαίτερα οξύ, καθώς το ποσοστό ανέρχεται στο 40% ή περισσότερο

σε πολλές περιοχές της Ισπανίας και της Ιταλίας" (20).

"Το πρόβλημα της ανεργίας των νέων είναι όχι μόνο καθ'αυτό ιδιαίτερα ανησυχητικό αλλά εξαιτίας των πιθανών δυσμενών συνεπειών του για τις μελλοντικές προοπτικές σταδιοδρομίας μεγάλου αριθμού νέων και της απογοήτευσης που μπορεί να προκληθεί στα νεαρά άτομα. Είναι ανησυχητικό αφ'ενός το γεγονός ότι οι νέοι στο τέλος της εκπαίδευσής τους διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα ή τουλάχιστον προσόντα που δεν ανταποκρίνονται επαρκώς στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και αφ'ετέρου το γεγονός ότι η αγορά εργασίας δεν καταφέρνει να τους παρέχει την εργασιακή πείρα που μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για τη μελλοντική τους σταδιοδρομία.

Σε ολόκληρη την Ένωση, τα ποσοστά ανεργίας των νέων κατά το 1995 είναι σε μεγάλο βαθμό τα ίδια με τα αντίστοιχα του 1983 (21%) παρά τις προσπάθειες εκ μέρους των περισσότερων κρατών μελών για επίλυση του προβλήματος. Το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων παραμένει πάνω από 2,5 φορές μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας για τα άτομα 25 ετών και άνω και το ίδιο ισχύει σε μεγάλο βαθμό στις ΗΠΑ και Ιαπωνία.

Εντός της Ένωσης, σε όλα τα κράτη μέλη εκτός της Δανίας το ποσοστό ανεργίας των ατόμων κάτω των 25 ετών ήταν μεγαλύτερο τον Μάιο του 1995 από ότι το 1990 πριν από την έναρξη της ύφεσης. Ωστόσο, σε 8 από τα 14 κράτη μέλη για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία (δεν υπάρχουν συγκριτικά στοιχεία για την Αυστρία) το συγκεκριμένο ποσοστό ήταν μικρότερο σε σχέση με τα μέσα της δεκαετίας του '80. Εξαιρέσεις αποτέλεσαν δύο κράτη μέλη του Νότου -Ελλάδα και Ιταλία- δύο από τα νέα κράτη μέλη -Φινλανδία και Σουηδία- και δύο χώρες στο κέντρο της Ένωσης -Βέλγιο και Γαλλία-. Οι τελευταίες

(20) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1994 σελ. 143-145

αποτελούν ειδικές περιπτώσεις εξαιτίας των σχετικά μικρών μεγεθών που αφορούν, όπως φαίνεται παρακάτω. Στις υπόλοιπες τέσσερις χώρες η ανεργία των νέων σημείωσε αξιοσημείωτη αύξηση στις αρχές της δεκαετίας του '90, ειδικά στη Φινλανδία με τον τελευταίο υπολογισμό, το ποσοστό ήταν τριπλάσιο συγκριτικά με τα μέσα της δεκαετίας του '80.

Ωστόσο, οι μεταβολές της απασχόλησης των νέων μπορούν να ερμηνευθούν σωστά μόνο υπό το φως των δημογραφικών τάσεων και των εξελίξεων των ποσοστών συμμετοχής, που διερευνώνται στη συνέχεια" (21).

3.1α. Δημογραφικές τάσεις και ποσοστά συμμετοχής

Ο πληθυσμός των νέων ατόμων τείνει να μειωθεί σε όλη την Ένωση, ειδικά δε στα κράτη μέλη του Βορρά, ενώ η συμμετοχή των ατόμων κάτω των 25 ετών στο εργατικό δυναμικό έχει παρουσιάσει μείωση. Ωστόσο, σημαντικές διαφορές υπάρχουν ανάμεσα στους εφήβους, ηλικίας κάτω των 20 ετών και στους νέους ηλικίας 20-24 ετών. Συγκεκριμένα, τα ποσοστά συμμετοχής μεταξύ των τελευταίων είναι πολύ υψηλότερα (κατά μέσο όρο περίπου 65% στην Ένωση) από τα αντίστοιχα ποσοστά για τους εφήβους (κατά μέσο όρο περίπου 25%). Επιπλέον, η διαφορά των ποσοστών μεταξύ των κρατών μελών -από 52% για τις γυναίκες στην Ιταλία ως 85% για τους άνδρες στο Ηνωμένο Βασίλειο- είναι κατά πολύ μεγαλύτερη απ'ότι μεταξύ των εφήβων -κυμαινόμενη από ποσοστό μόνο 6% των γυναικών στο Βέλγιο ως άνω του 65% των ανδρών στη Δανία-.

Ειδικά για τους εφήβους, τα ποσοστά συμμετοχής είναι σχετικά υψηλά στα κράτη μέλη του Βορρά, εκτός του Βελγίου και της Γαλλίας, όπου είναι πολύ χαμηλότερα από αλλού, εν μέρει εξαιτίας της μεγαλύτερης ηλικίας αποφοίτησης

(21) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 66-69.

από το σχολείο και του σαφέστατου διαχωρισμού μεταξύ όσων βρίσκονται στο στάδιο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και όσων συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό. Κατ'αυτόν τον τρόπο ενώ σε άλλα κράτη μέλη κάποια αναλογία όσων συμμετέχουν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και ανήκουν στην ηλικιακή αυτή ομάδα καταχωρείται και ως τμήμα του εργατικού δυναμικού, με την έννοια ότι τα εν λόγω άτομα απασχολούνται μερικώς στο Βέλγιο και τη Γαλλία η αντίστοιχη αναλογία είναι πάρα πολύ μικρή.

Αυτή η μεγάλη διαφορά των ποσοστών συμμετοχής εκφράζει το γεγονός ότι σε ορισμένες χώρες -ειδικά στο Βέλγιο και τη Γαλλία- οι έφηβοι που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό είναι πολύ λίγοι. Επομένως, υψηλό ποσοστό ανεργίας της εν λόγω ομάδας μπορεί να πλήξει σχετικά μικρό αριθμό ατόμων. Η εν λόγω διαπίστωση καταδεικνύεται εάν η ανεργία των εφήβων δεν υπολογιστεί με τον συνηθισμένο τρόπο ως αναλογία του εργατικού δυναμικού, αλλά μάλλον ως αναλογία του πληθυσμού των εφήβων. Ενώ στην Ένωση κατά το 1994 σχεδόν ένα τέταρτο (23%) των εφήβων που συμμετείχαν στο εργατικό δυναμικό ήταν άνεργοι, αυτό ισοδυναμούσε με μόνο 6% του πληθυσμού των εφήβων. Ακόμα και στην Ισπανία, το κράτος μέλος που επλήγη περισσότερο από ανεργία μεταξύ των εφήβων, οι άνεργοι έφηβοι αναλογούσαν μόνο σε 12% της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας, έναντι 52% του εργατικού δυναμικού των εφήβων. Στη Γαλλία και το Βέλγιο, ενώ ένας στους τρεις εφήβους που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό ήταν άνεργος, η εν λόγω αναλογία αντιστοιχούσε μόνο σε 4% της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας στη Γαλλία και σε ποσοστό κάτω του 3% στο Βέλγιο.

Από τον υπολογισμό της ανεργίας των εφήβων κατ'αυτόν τον τρόπο προκύπτει νέα κατάταξη των κρατών ως προς την κλίμακα του προβλήματος. Μολονότι η Ισπανία παραμένει η χώρα με το σοβαρότερο πρόβλημα, το Ηνωμένο Βασίλειο εμφανίζεται στη δεύτερη θέση από την άποψη της

σοβαρότητας του προβλήματος που αντιμετωπίζει, με ποσοστό ανέργων εφήβων 9%, ενώ το Βέλγιο και η Γαλλία ακολουθούν μετά από τη Γερμανία ως χώρες με τη μικρότερη σοβαρότητα του προβλήματος στο πλαίσιο της Ένωσης.

Για τα ποσοστά ανεργίας των νέων ηλικίας 20-24 ετών υπάρχει μικρότερη πιθανότητα παραπλάνησης, δεδομένου ότι μεγαλύτερο ποσοστό είναι οικονομικά ενεργό, όπως σημειώνεται παραπάνω. Κατά το 1994, 21,5% του εργατικού δυναμικού αυτής της ηλικιακής ομάδας στην Ένωση ήταν άνεργο, ποσοστό που αντιστοιχεί σε 14,5% του συνολικού πληθυσμού αυτής της ηλικίας. Στην Ισπανία, όπου το ποσοστό ανεργίας ήταν πολύ μεγαλύτερο από οπουδήποτε αλλού, το ποσοστό ανεργίας της εν λόγω ηλικιακής ομάδας ήταν 27% και το αντίστοιχο ποσοστό στη Γαλλία, Ιρλανδία και Ιταλία υπερέβαινε το 16%.

Το πρόβλημα της ανεργίας των νέων στην Ένωση φαίνεται, επομένως πολύ σοβαρότερο για τα άτομα 20-24 ετών από ότι για τα νεότερα, που αποτελούν συνήθως τον βασικό στόχο της πολιτικής" (22).

3.1.6. Συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στην εκπαίδευση και κατάρτιση

Από άποψη πολιτικής, είναι σημαντικό να αποσαφηνιστεί ο βαθμός συσχετισμού τόσο των χαμηλών ποσοστών συμμετοχής των νέων στο εργατικό δυναμικό όσο και της διαχρονικής πτώσης τους με την αύξηση του αριθμού όσων εξακολουθούν να βρίσκονται στις διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ανπδιαστολή με τα υψηλά επίπεδα της πραγματικής αεργίας με την πλήρη σημασία της.

Κατά τη περίοδο 1987-1994 τα ποσοστά συμμετοχής τόσο των εφήβων όσο και των νέων ηλικίας 20-24 ετών, σημείωσαν σημαντική πτώση σε όλη την

(22) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 70-71

Ένωση, μειούμενα περισσότερο κατά τα τελευταία χρόνια της ύφεσης από ότι κατά τα χρόνια της ανάπτυξης. Κατά το 1987, 37% των εφήβων κατατάσσονταν στους οικονομικά ενεργούς 28% ως απασχολούμενοι και 9% ως άνεργοι. Ως το 1990 το ποσοστό συμμετοχής των εφήβων είχε μειωθεί σε 34% πτώση που οφείλεται στο σύνολό της στη χαμηλότερη ανεργία, ενώ η αναλογία στην εργασία παρέμεινε η ίδια. Ως το 1994, το ποσοστό συμμετοχής είχε φτάσει στο 28%, εκφράζοντας σε μεγάλο βαθμό μεγάλη μείωση της απασχόλησης σε μόνο 22% του πληθυσμού των εφήβων. Η αύξηση δε της αναλογίας των ανεργων ήταν πάρα πολύ μικρή.

Σημειώθηκε γενική μείωση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από τις Κάτω Χώρες, όπου παρέμεινε αμετάβλητη. Επιπλέον, στις περισσότερες χώρες, η μείωση επιταχύνθηκε μετά το 1990. Η μεγαλύτερη μείωση σημειώθηκε στην Πορτογαλία και Γαλλία, όπου τα ποσοστά συμμετοχής μειώθηκαν κατά 20 και 10 ποσοστιαίες μονάδες, αντιστοίχως, αν και πτώση σχεδόν 10 ποσοστιαίων μονάδων καταγράφηκε επίσης στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Το πρότυπο μεταξύ των νέων ηλικίας 20-24 ετών ήταν παρόμοιο, με πολύ μικρή πτώση των ποσοστών συμμετοχής μεταξύ 1987 και 1990 -μόνο κατά μισή ποσοστιαία μονάδα- ως αποτέλεσμα μείωσης του ποσοστού των ανέργων, σε συνδυασμό με μικρότερη αύξηση των εργαζομένων. Μεταξύ 1990 και 1994, τα ποσοστά συμμετοχής σημείωσαν κατακόρυφη πτώση από 73,5% σε 67% καθώς το ποσοστό των νέων ενήλικων στην απασχόληση μειώθηκε από 62% σε 54%.

Με εξαίρεση την Ελλάδα, σε όλα ^{τα} κράτη μέλη τα ποσοστά συμμετοχής του 1994 ήταν χαμηλότερα από τα αντίστοιχα του 1987. Ωστόσο, σε αντιδιαστολή με την περίπτωση των εφήβων, τα ποσοστά συμμετοχής σημείωσαν μικρή αύξηση μεταξύ 1987 και 1990 σε πέντε χώρες -Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο- με παράλληλη μεγαλύτερη αύξηση των ποσοστών απασχόλησης, πράγμα που ίσως εκφράζει τη δημιουργία κινήτρων από την

αύξηση των πιθανοτήτων εύρεσης εργασίας. Σε καθεμία από τις παραπάνω χώρες, τα ποσοστά συμμετοχής μειώθηκαν σημαντικά μεταξύ 1990 και 1993, όπως συνέβη και σε ορισμένα άλλα κράτη μέλη -στη Γαλλία το αντίστοιχο ποσοστό μειώθηκε από 71% σε 62%.

Κατά το 1994, 73% των εφήβων στην Ένωση κατατάσσονταν στους οικονομικά μη ενεργούς. Ωστόσο η συντριπτική πλειοψηφία τους, ποσοστό 95%, συμμετείχε στην εκπαίδευση με πλήρες ωράριο. Στην πράξη, η μείωση της συμμετοχής (η αύξηση, δηλαδή της ανεργίας) από το 1987 και μετά συνοδεύτηκε από αναλογικά ίση αύξηση των εισροών στην εκπαίδευση με πλήρες ωράριο. Στην Ελλάδα, Ισπανία και Πορτογαλία, όπου η αναλογία των μη ενεργών στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση ήταν σχετικά χαμηλή, το ρεύμα συμμετοχής στην εκπαίδευση υπερέβη την αύξηση της ανεργίας. Το ίδιο συνέβη και στο Βέλγιο, Γερμανία και Κατώ Χώρες, όπου η αναλογία των αέργων στην εκπαίδευση ήταν ήδη χαμηλή. Στη Δανία, την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, ωστόσο το ποσοστό των μη ενεργών νέων στην εκπαίδευση με πλήρες ωράριο μειώθηκε μεταξύ των δύο αυτών ετών, ιδιαίτερα δε μετά το 1990.

Παρά την αύξηση που έχει σημειωθεί κατά τα τελευταία χρόνια, τα υψηλότερα ποσοστά πλήρους ανεργίας μεταξύ των εφήβων σημειώθηκαν κατά το 1994 στα τέσσερα κράτη μέλη του Νότου, καθώς και στη Δανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο όπου περίπου 5% της εν λόγω ηλικιακής ομάδας δε συμμετείχε ούτε στο εργατικό δυναμικό ούτε στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση. Με εξαίρεση τις δύο συγκεκριμένες χώρες, στα κράτη μέλη του Βορρά το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 2% ή μικρότερο.

Ίσως να εμπνέει μεγαλύτερη ανησυχία η υψηλή αναλογία νέων ενηλίκων ηλικίας 20 ετών και άνω που ούτε εργάζονται ούτε σπουδάζουν. Ενώ στην Ένωση ένα τρίτο του πληθυσμού ηλικίας 20-24 ετών κατατάσσονταν στους αέργους κατά το 1994, μόνο 72% των εν λόγω ατόμων συμμετείχαν στην εκπαίδευση με πλήρες ωράριο, με αποτέλεσμα σχεδόν ένας στους δέκα της

συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας να είναι άεργος υπό την πλήρη έννοια.

Στα περισσότερα κράτη μέλη η συμμετοχή στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση της ηλικιακής αυτής ομάδας, αυξήθηκε μεταξύ 1987 και 1994, παράλληλα με τη μείωση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Ειδικά στη Γαλλία και την Πορτογαλία η εν λόγω συμμετοχή αυξήθηκε κατά πολύ περισσότερο. Σε αντιδιαστολή με την κατάσταση των εφήβων, δεν υπήρχαν αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ του Νότιου και του Βορρά της Ένωσης όσον αφορά τα ποσοστά πλήρους αεργίας κατά το 1994, με εξαιρέσεις την Ελλάδα και την Ιταλία, όπου τα εν λόγω ποσοστά προσέγγισαν το 15%" (23).

(Βλ. Παράρτημα-Πίνακας 4).

3.1.γ. Πρόληψη της ανεργίας των νέων - Μέτρα αντιμετώπισης

“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 δύο κύριες προσεγγίσεις:

- 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.
- 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.

(23) “Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 71-72.

Γενική και επαγγελματική εκπαίδευση

Ο αριθμός των νέων που παραμένουν στο εκπαιδευτικό σύστημα αυξάνεται σταθερά. Σε ορισμένα κράτη μέλη όπως η Ισπανία, Γαλλία, Ιρλανδία και Ιταλία, προσδιορίστηκαν ορισμένοι αριθμοί-στόχοι, ενώ το Ηνωμένο Βασίλειο προσδιόρισε στόχους για την απόκτηση αναγνωρισμένων προσόντων. Στην Ιρλανδία, επιδιώκεται η αύξηση του αριθμού των ατόμων που συνεχίζουν την εκπαίδευσή τους. Γίνονται προσπάθειες εξασφάλισης μίας αποτελεσματικής βάσης γενικής εκπαίδευσης σε συνδυασμό με έναν ενισχυμένο και διευρυσμένο επαγγελματικό προσανατολισμό, προσπάθειες ώστε τα μαθήματα στο ανώτερο επίπεδο να ακολουθούν πιο κοντά τα μαθήματα που διδάσκονται στο κατώτερο επίπεδο, καθώς και προσπάθειες να επιτευχθεί καλύτερη ισορροπία μεταξύ των επαγγελματικών σπουδών και της προετοιμασίας για εργασία από τη μία μεριά και της περαιτέρω εκπαίδευσης από την άλλη.

Σε πολλά κράτη μέλη, ωστόσο υπάρχει το πρόβλημα ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση θεωρείται ως μία υποδεέστερη λύση που προσφέρει περιορισμένες προοπτικές σταδιοδρομίας σε σύγκριση με τη γενική ακαδημαϊκή εκπαίδευση ενώ παράλληλα θεωρείται ότι επιλέγεται από νέους που δεν έχουν άλλη εναλλακτική λύση.

Η βελτίωση της θέσης, της ποιότητας και της ελκυστικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί κύριο στόχο πολιτικής σε ορισμένα κράτη μέλη όπως για παράδειγμα οι Κάτω Χώρες, τα οποία έχουν αναλάβει δράσεις με στόχο την προώθηση της "ισότιμης αντιμετώπισης" μεταξύ της ακαδημαϊκής και της επαγγελματικής εκπαίδευσης μέσω της βελτίωσης των προοπτικών σταδιοδρομίας που παρέχονται από την επιλογή της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στο Βέλγιο, η θέση της επαγγελματικής εκπαίδευσης προοδευτικά ενισχύεται μέσω της δημιουργίας στενότερων δεσμών μεταξύ της τεχνικής και της γενικής εκπαίδευσης. Στην Πορτογαλία, οι επαγγελματικές σχολές για νέους 15 έως 18 ετών δημιουργήθηκαν με σκοπό να ενθαρρύνουν περισσότερους νέους

να επιλέξουν την επαγγελματική εκπαίδευση. Στην Ιρλανδία, η ίδρυση της TEASTAS -της Ιρλανδικής Εθνικής Αρχής Πιστοποίησης- έχει ως στόχο να ενισχύσει τη θέση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και το Εθνικό Συμβούλιο Τίτλων Σπουδών (NCEA -το οποίο θα ανασυσταθεί ως τμήμα του TEASTAS), έχει αναπτύξει ένα πλαίσιο αξιολόγησης, το οποίο θα αρχίσει να εφαρμόζεται κατά την περίοδο 1995/96, με στόχο την αναγνώριση προηγούμενων γνώσεων.

Επιπλέον, από το 1994 αυξήθηκε ο αριθμός των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα "Youthreach", το οποίο βοηθά όσους μαθητές εγκαταλείπουν το σχολείο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η "Τεχνική και Επαγγελματική Πρωτοβουλία" έχει ως στόχο να αυξηθεί ο αριθμός των νέων ηλικίας 14 ετών και άνω που παρακολουθούν και λαμβάνουν πτυχία σε επαγγελματικούς τομείς. Επίσης, αναπτύσσονται τα γενικά επαγγελματικά πιστοποιητικά σπουδών με στόχο την απασχόληση ή τη συνέχιση των σπουδών στην ανώτερη εκπαίδευση.

Στην Αυστρία, παρόλο που η επαγγελματική εκπαίδευση έχει πολύ καλή φήμη, εφαρμόστηκε ένας αριθμός μέτρων με στόχο να διατηρηθεί και να ενισχυθεί η ελκυστικότητά της, τα οποία προβλέπουν μεταξύ άλλων την πρόσβαση στην ανώτατη παιδεία μέσω του συστήματος μαθητείας. Στη Σουηδία και στη Φινλανδία, όπου υπάρχει ισορροπία μεταξύ αυτών που παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και αυτών που ακολουθούν προγράμματα γενικής εκπαίδευσης, πριν από μερικά χρόνια έγιναν μεταρρυθμίσεις με τις οποίες μειώθηκε ο αριθμός των ειδικοτήτων που περιλαμβάνει η επαγγελματική εκπαίδευση και ενισχύθηκε η πρόσβαση στην ανώτατη παιδεία. Ωστόσο και στις δύο αυτές χώρες καθώς και στη Γαλλία λήφθηκαν πρόσφατα μέτρα με στόχο η εκπαίδευση να έχει περισσότερο πρακτική βάση και να παρέχονται μεγαλύτερες περιόδους πρακτικής εξάσκησης των μαθητών στο χώρο εργασίας.

Επίσης, στα κράτη μέλη το ενδιαφέρον επικεντρώνεται ολοένα και περισσότερο στον επαγγελματικό προσανατολισμό, μία εξέλιξη την οποία στήριξε σθεναρά η Λευκή Βίβλος. Παράλληλα με τη συνήθη παροχή πληροφοριών και συμβουλών, ορισμένα κράτη - μέλη κατέβαλαν προσπάθειες ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των μεμονωμένων ατόμων, δίνοντας τη δυνατότητα στους μαθητές από μικρή ηλικία να γνωρίσουν τα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις ενός επαγγέλματος και να συνειδητοποιήσουν τις ικανότητές τους. Στο Ηνωμένο Βασίλειο πρόσφατα έγιναν αλλαγές με στόχο να γίνει πιο ευέλικτη η διοίκηση της Υπηρεσίας Σταδιοδρομίας ώστε να ανταποκρίνεται στις υπάρχουσες ανάγκες, ενώ προγραμματίζονται και περαιτέρω αλλαγές. Στη Γαλλία, υπάρχουν τάξεις στα επαγγελματικά κολέγια, οι οποίες προετοιμάζουν νέους ηλικίας 14 ετών και άνω για εργασία. Στο Λουξεμβούργο, ήδη από τις πρώτες τάξεις της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, παρέχεται επαγγελματικός προσανατολισμός στους μαθητές ανάλογα με τη συμπεριφορά και τα ενδιαφέροντά τους. Στην Ισπανία, βάσει ενός νέου νόμου, η εξατομικευμένη διδασκαλία και ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα αποτελέσουν μέρος του προγράμματος σπουδών σε κάθε στάδιο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Θα υπάρχει εξειδικευμένο προσωπικό που θα υποστηρίζει τους καθηγητές στα θέματα αυτά. Σε ορισμένα κράτη μέλη η επιλογή μεταξύ της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης μεταφέρεται χρονικά προκειμένου να δοθεί στον μαθητή περισσότερος χρόνος για να αποφασίσει.

Σε ολόκληρη την Ένωση έχουν αναπτυχθεί διάφορα προγράμματα με στόχο την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, κυρίως μέσω της παροχής κατάρτισης και εργασιακής πείρας, συχνά με τη μορφή συμβάσεων μαθητείας ή κατάρτισης. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, συνάπτονται συμβάσεις απασχόλησης και κατάρτισης που παρέχουν σε νέους ηλικίας 16-26 ετών εργασιακή πείρα και κατάρτιση τόσο για σύντομες περιόδους 2-8 μηνών όσο και για μία μεγαλύτερη

περίοδο έως και δύο έτη. Στη Φινλανδία, το 1994 η κυβέρνηση δημιούργησε ένα πρόγραμμα που θα καλύψει την περίοδο 1994-1996 στο πλαίσιο του οποίου παρέχεται επαγγελματική κατάρτιση σε 30.000 ανέργους νέους κάθε χρόνο και αυξάνονται τα προγράμματα μαθητείας και περαιτέρω κατάρτισης των αποφοίτων πανεπιστημίου. Επιπλέον, ο Νόμος περί Συμβάσεων Απασχόλησης τροποποιήθηκε προκειμένου να δώσει τη δυνατότητα σύναψης συμβάσεων απασχόλησης για ορισμένη περίοδο, ανεξάρτητα από τη φύση της εργασίας. Στην Ιρλανδία, αυτή τη στιγμή ξεκινά το πρόγραμμα "Youthstart", το οποίο απευθύνεται σε νέους ηλικίας 16 έως 21 ετών και έχει ως στόχο την ολοκλήρωση της παροχής αρχικής κατάρτισης σε νέους που για πρώτη φορά εισέρχονται στην αγορά εργασίας, και έχει επίκεντρο τους νέους που επιθυμούν να αποκτήσουν πιστοποιητικά επαγγελματικής κατάρτισης. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία, στο Ηνωμένο Βασίλειο το 91% των παιδιών είχαν κάποια εργασιακή πείρα κατά το τελευταίο έτος της υποχρεωτικής παιδείας, ενώ το 1995 ανακοινώθηκε η χορήγηση αυξημένης χρηματοδότησης με την οποία επεκτείνεται η παροχή αυτή.

Παράλληλα ανακοινώθηκε και μία νέα πρωτοβουλία προγραμμάτων μαθητείας που καλύπτουν 50 κλάδους.

Αρκετά κράτη μέλη προχώρησαν σε μεταρρυθμίσεις του περιεχομένου της αρχικής κατάρτισης προκειμένου να προωθήσουν την απόκτηση βασικών ή μεταφερομένων δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, στις Κάτω Χώρες η παροχή βασικών προσόντων στο πλαίσιο των προγραμμάτων σπουδών κατάρτισης βοηθά τους συμμετέχοντες να αλλάζουν θέση εργασίας κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Στο Λουξεμβούργο, ένα αναπτυξιακό έργο που ξεκίνησε το 1991 σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους απαιτούσε τον προσδιορισμό των πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται σε διαφορετικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης γεγονός το οποίο θα διευκόλυνε την απόκτηση και τη χρήση τους με ευέλικτο τρόπο. Σε έναν αριθμό κρατών μελών

συμπεριλαμβανομένης της Ιταλίας, Σουηδίας και Φινλανδίας το περιεχόμενο γενικής εκπαίδευσης στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αυξήθηκε τα τελευταία έτη και απομακρύνθηκαν ορισμένα από τα εμπόδια που υπήρχαν μεταξύ της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης επιτρέποντας μεγαλύτερη ατομικότητα στις επιλογές μαθημάτων.

Υπάρχει επίσης κάποια τάση να εξασφαλιστεί ότι όλα τα παιδιά θα έχουν κάποια ιδέα της τεχνολογίας, γεγονός που θα συμβάλει στη δημιουργία μιας τεχνολογικής κουλτούρας με ευρεία βάση από πολύ νωρίς. Στη Δανία, υπάρχουν ειδικά εισαγωγικά μαθήματα διάρκειας 2-5 ημερών για μαθητές 8 και 9 ετών, οι οποίοι θέλουν να ακολουθήσουν εμπορική και τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση. Στο Λουξεμβούργο, το πρόγραμμα "εργασία-ζωή" έχει ως στόχο τα παιδιά να γνωρίσουν από νωρίς τον κόσμο της εργασίας και να τα βοηθήσει να κάνουν μία πιο ενημερωμένη επιλογή όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση.

Πολλά κράτη μέλη καδιέρωσαν την παροχή εγγυήσεων για ευκαιρίες κατάρτισης σε νέους ανθρώπους με την ολοκλήρωση των σπουδών τους μολονότι η κατάρτιση που προσφέρεται ποικίλλει όσον αφορά τόσο το φάσμα όσο και τη διάρκειά της.

Στο Βέλγιο, όσοι εγκαταλείπουν το σχολείο χωρίς να λάβουν το απολυτήριό τους έχουν πρόσβαση στο πρόγραμμα "κοινωνικής προώθησης", το οποίο είναι ένα πρόγραμμα κατάρτισης σχεδιασμένο έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις ικανότητες του κάθε ατόμου και να του παρέχει τις κατάλληλες δεξιότητες για να εργαστεί. Στην Ισπανία, εφαρμόζεται η "κοινωνική εγγύηση ή εγγύηση κατάρτισης", η οποία αποτελείται από έναν αριθμό ειδικών προγραμμάτων και έχει ως στόχο την παροχή κατάρτισης "μέσου επιπέδου" για διάστημα έως και δύο έτη, έτσι ώστε οι νέοι να μην εγκαταλείπουν το εκπαιδευτικό σύστημα χωρίς να λαμβάνουν το απολυτήριό τους. Στην Πορτογαλία, η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν, το 1991, μία συμφωνία που εξασφαλίζει για ένα τουλάχιστον έτος αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε νέους, κυρίως όσους

εγκαταλείπουν το εκπαιδευτικό σύστημα με πολύ λίγα ή καθόλου προσόντα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα "Επιδόματα Νέων" καθιερώνονται σταδιακά για νέους 16 έως 17 ετών. Οι τελευταίοι μπορούν να ανταλλάξουν τα επιδόματα αυτά με κατάρτιση που οδηγεί σε αναγνωρισμένο πιστοποιητικό σπουδών. Στόχος είναι να δοθούν κίνητρα στους νέους να καταρτισθούν, να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες ώστε να επενδύσουν στην κατάρτιση και να δημιουργηθεί μία αποδοτική αγορά κατάρτισης.

Στη Φινλανδία και στη Σουηδία, οι τελευταίες τάξεις του συστήματος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι έτσι σχεδιασμένες ώστε να μπορούν να δεχτούν όλους τους νέους μετά το πέρας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Στη Σουηδία, ο καθένας έχει δικαίωμα να παρακολουθήσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και οι δήμοι είναι υποχρεωμένοι να σεβαστούν τις επιθυμίες των νέων στην οργάνωση του προγράμματος των σπουδών αυτών. Επιπλέον, η ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση επεκτάθηκε και συμπεριέλαβε ένα τρίτο έτος επαγγελματικής κατάρτισης. Στη Φινλανδία η χορήγηση επιδοτήσεων στα σχολεία γενικής και επαγγελματικής ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εξασφαλίζει ότι δεν θα λείγουν οι χρηματοδοτικοί πόροι ώστε να υπάρχουν θέσεις για όλους τους νέους που επιθυμούν να εισέλθουν.

Η ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση συνέβαλε στη μείωση της ανεργίας. Αρκετά κράτη μέλη παρέχουν επίσης οικονομικά κίνητρα στους εργοδότες που προσλαμβάνουν νέους.

Μέτρα για τους νέους

Οι υψηλότερες σε σχέση με το ΑΕΠ δαπάνες που έγιναν για προγράμματα της αγοράς εργασίας που απευθύνονται σε νέους σημειώθηκαν στην Πορτογαλία, Δανία, Ιρλανδία και Σουηδία, μολονότι δεν υπήρχε γενική τάση για αύξηση των δαπανών στις αρχές της δεκαετίας του '90 καθώς τα ποσοστά ανεργίας των νέων αυξήθηκαν. Ενώ σημειώθηκε σημαντική άνοδος στη Φινλανδία, Γαλλία, Σουηδία

και Δανία, οι δαπάνες μειώθηκαν στο Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο, Πορτογαλία και Ιρλανδία.

Σε αρκετά κράτη μέλη υπάρχουν προγράμματα εξασφάλισης θέσης εργασίας για άνεργους νέους. Στις Κάτω Χώρες, το αντίστοιχο πρόγραμμα παρέχει σε όλους τους νέους κάτω των 21 ετών που είναι άνεργοι παραπάνω από 6 μήνες το δικαίωμα σε μία θέση εργασίας. Στη Δανία, οι δημοτικές αρχές είναι υποχρεωμένες να δίνουν σε νέους (κάτω των 25 ετών) τη δυνατότητα να εργαστούν εφόσον ήδη λαμβάνουν επί 13 εβδομάδες το επίδομα κοινωνικής βοήθειας. Στο Βέλγιο, ξεκίνησαν προγράμματα μόνιμης εξασφάλισης απασχόλησης για νέους. Στη φλαμανδική περιφέρεια εξασφαλίζεται απασχόληση στο δημόσιο τομέα σε νέους άνεργους πολύ μακράς διάρκειας (ηλικίας κάτω των 25 ετών που έχουν μείνει χωρίς απασχόληση πάνω από δύο χρόνια), ενώ οι εργοδότες τους λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό από την κυβέρνηση. Το τοπικό σχέδιο προσλήψεων στη Βαλλονία επιτρέπει στους δήμους να απασχολούν μακροχρόνια άνεργους νέους για διάστημα έως και 3 έτη. Στην Ιρλανδία σύμφωνα με τον προϋπολογισμό του 1995, οι εργοδότες δικαιούνται διετή απαλλαγή από την καταβολή κοινωνικών εισφορών εφόσον προσλάβουν νέους ηλικίας κάτω των 23 ετών. Στη Σουηδία, η επαγγελματική κατάρτιση νέων επεκτάθηκε με την αύξηση των θέσεων των μαθητών στα σχολεία στο τελευταίο έτος της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και με την αύξηση των εισακτέων στα πανεπιστήμια. Επιπλέον υλοποιήθηκαν διάφορα προγράμματα όπως οι ευρωπαϊκές υποτροφίες και τα κέντρα κατάρτισης στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και οι άνεργοι νέοι ηλικίας 20 έως 24 ετών μπορούν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα "Εισαγωγή στην Επαγγελματική Ζωή", το οποίο περιλαμβάνει κατάρτιση μέσα στο χώρο εργασίας διάρκειας έως 4 μήνες, η οποία ακολουθείται από αμειβόμενη απασχόληση διάρκειας τουλάχιστον 6 μηνών στον ίδιο εργοδότη. Στόχος των προσπαθειών αυτών είναι όλοι οι νέοι να απασχοληθούν, να εκπαιδευτούν ή να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα αγοράς

εργασίας μέσα στις 100 πρώτες μέρες ανεργίας. Στη Φινλανδία, ο αριθμός των θέσεων στην επαγγελματική κατάρτιση αυξήθηκε πρόσφατα, με έμφαση στα προγράμματα μαθητείας ως μέσο μείωσης της ανεργίας των νέων, ενώ παράλληλα δημιουργήθηκαν ειδικές υπηρεσίες απασχόλησης για τους νέους.

Επιδότησεις μισθού

Ορισμένα κράτη - μέλη συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, Βελγίου, Γαλλίας, Φινλανδίας και Πορτογαλίας, παρέχουν επιδοτήσεις με στόχο να ενθαρρυνθεί η πρόσληψη νέων. Στο Βέλγιο για παράδειγμα οι εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα κάτω των 26 ετών, τα οποία ήταν άνεργοι για 6 μήνες απαλλάσσονται από την καταβολή του συνόλου των κοινωνικών εισφορών τον πρώτο χρόνο, του 75% το δεύτερο και του 50% τον τρίτο" (24).

Όσον αφορά την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων στη χώρα μας, έχουν ήδη ξεκινήσει συντονισμένες προσπάθειες αντιμετώπισης από τη ΓΣΕΕ. Σύμφωνα με άρθρο της εφημερίδας "ΕΘΝΟΣ" στις 24-2-97, αποφασίστηκε η συγκρότηση ειδικών υπηρεσιών στα εργατικά κέντρα όλης της χώρας, που θα παρέχουν κάθε είδους υποστήριξη στους ανέργους.

Τα γραφεία αυτά θα βρίσκονται σε συνεχή επαφή μαζί τους και θα ενημερώνουν για τις δυνατότητες και τις τάσεις της απασχόλησης, για τα δικαιώματά τους και για τις δυνατότητες μετεκπαίδευσης ή κατάρτισης που παρέχονται.

Όλα τα εργατικά κέντρα ανέλαβαν την υποχρέωση να ξεκινήσουν ενημερωτικές καμπάνιες στις περιοχές τους, ζητώντας τη συνδρομή επιστημονικών φορέων και πολιτικών νεολαίων για την ενημέρωση των πολιτών και κυρίως των νέων ανέργων.

(24) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 114-117

Σύμφωνα με το ίδιο άρθρο η ΓΣΕΕ κάνει κάποιες προτάσεις αντιμετώπισης ήτοι :

- Ανάπτυξη με υψηλούς ρυθμούς παραγωγικότητας της εργασίας και αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού.
- Μείωση των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης στις 35 χωρίς μείωση αποδοχών.

Ως άμεσα μέτρα προτείνει :

- Αύξηση των επιδομάτων ανεργίας και του χρόνου επιδότησης
- Κατάργηση των υπερωριών και της υπερεργασίας
- Ελαχιστοποίηση της εργασίας των ανηλίκων
- Σύνδεση προγραμμάτων κατάρτισης με την απασχόληση
- Διαφάνεια στη διαχείριση των πόρων για την επαγγελματική κατάρτιση και την αποτελεσματική αξιοποίησή τους.

3.1δ. Οι απόψεις των νέων της Ευρώπης

Την Κυριακή 18 Ιανουαρίου 1998 στην εφημερίδα "ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ" δημοσιεύτηκε μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε ύστερα από αίτηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μέσα στο 1997 στους νέους των κρατών μελών της ΕΕ υπό το γενικό τίτλο "Νέοι της Ευρώπης". Η έρευνα στην οποία συμμετείχαν νέοι ηλικίας 15 έως 24 ετών, έχει 2 ενότητες. Η πρώτη υπό τον τίτλο "Η καθημερινότητα των νέων" χωρίζεται σε 16 κεφάλαια και η δεύτερη "Νέοι και Ευρωπαϊκή Ένωση" σε άλλα πέντε. Εμείς θα αναφερθούμε στις ενότητες οι οποίες αφορούν στις απόψεις των Ευρωπαϊκών νέων για την απασχόληση και την ανεργία, καθώς στα εφόδια τα οποία θεωρούν ότι είναι χρήσιμα για μία σωστή σταδιοδρομία.

Μεγάλο ποσοστό των νέων, συνειδητοποιώντας τη δεινή θέση ενός ανέργου, θα δέχονταν, όπως προκύπτει από την έρευνα του Ευροβαρόμετρου, να κάνουν όποια δουλειά βρουν στην περίπτωση που θα μείνουν άνεργοι. Την

έκδηλη ανασφάλεια των νέων της εποχής αποτυπώνει και το κυριότερο κριτήριο που θέτουν στην επιλογή της δουλειάς : η σταθερότητα απασχόλησης σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Οι απαντήσεις που έδωσαν τα ελληνόπουλα, τα οποία πήραν μέρος στην έρευνα, δίνουν ανάγλυφα τις διαστάσεις του προβλήματος στη χώρα.

Το 21,3% -σ'αυτό πρώτοι είναι οι Πορτογάλοι (36%) αναζητούν μία δουλειά σταθερή. Απάντηση που μας φέρνει στο μυαλό τις ουρές που έκαναν πρόσφατα οι νέοι για να διεκδικήσουν μέσω διαγωνισμού μια θέση στο Δημόσιο, εκτοξεύοντας κατακόρυφα τον ανταγωνισμό. Πενήντα υπογύφιοι για μία θέση στον δημόσιο τομέα !

Με το παραπάνω συμπέρασμα συνάδει και το γεγονός ότι οι Έλληνες είναι εντελώς αντίθετοι με τις μορφές της παραοικονομίας και της μαύρης εργασίας. Μόλις το 0,5% θα δεχόταν να εργασθεί σε τέτοιες συνθήκες, το χαμηλότερο ποσοστό ανάμεσα στους νέους της Ευρώπης.

Ταυτόχρονα, οι Έλληνες είναι εκείνοι που περισσότερο από κάθε άλλο νέο της Ευρώπης εξετάζουν τις συνθήκες εργασίας, καθώς μόλις το 9,6% θα δεχόταν μία δουλειά όποιες και εάν είναι οι συνθήκες. Στον αντίποδα βρίσκονται εύλογα οι Ισπανοί (21,5%), καθώς η χώρα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας στην Ε.Ε. οι Σουηδοί (19,5%) και οι Ιταλοί (19,2%). Ο μισθός είναι σημαντικό κριτήριο για μια δουλειά πρωτίστως για τους Ιρλανδούς, τους Βέλγους, τους Άγγλους, τους Γερμανούς και τους Αυστριακούς. Οι κλίσεις του κάθε νέου ως παράγοντας επιλογής μιας δουλειάς είναι σημαντικές πρώτα απ'όλα για τους νεαρούς από την Φινλανδία, τη Δανία και την Ελλάδα.

Οι Έλληνες, άλλωστε -φημισμένοι για το εμπορικό τους δαιμόνιο- δεν διστάζουν να . . . πέσουν στα βαθιά και τα ριγοκίνδυνα. Μετά το 7,5% των Σουηδών, 6,6% των νέων Ελλήνων απάντησαν ότι θα προσπαθήσουν στο μέλλον να ιδρύσουν τη δική τους επιχείρηση.

Εξάλλου, όπως προκύπτει από την έρευνα, τα αγόρια δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στη σταθερότητα της εργασίας, ενώ οι γυναίκες στο κατά πόσον ανταποκρίνεται στα προσόντα τους.

Στο ενδεχόμενο της ανεργίας, οι περισσότερες γυναίκες απάντησαν ότι θα τους ήταν εύκολο να πάρουν μία άλλη εκπαίδευση ώστε να αλλάξουν καριέρα, ενώ οι άνδρες θα προτιμούσαν να φτιάξουν μία δική τους επιχείρηση ή να περάσουν στη μαύρη εργασία" (25).

Όσον αφορά τα εφόδια τα οποία οι νέοι θεωρούν χρήσιμα για σωστή επαγγελματική αποκατάσταση, το άρθρο αναφέρει :

“Η καλή γενική εκπαίδευση είναι το κυριότερο εφόδιο που θα πρέπει να έχει ένας νέος για να σταδιοδρομήσει σε έναν χώρο. Το 42,8% των νέων της Ευρώπης νιώθει ότι αυτός είναι ο πλέον σημαντικός παράγοντας για να βρει μία καλή δουλειά. Το δεύτερο -κατά την εκτίμηση του 40,4% των νέων- προσόν είναι η γνώση ξένων γλωσσών, ακολουθούν (37,6%) το χάρισμα της επικοινωνίας, η γνώση των νέων τεχνολογικών επιτευγμάτων (32,2%) και κατόπιν η καλή εμφάνιση (26,9%). Εξάλλου, το 25% των νέων Ευρωπαίων θεωρεί σημαντικό παράγοντα επιτυχίας σε μία δουλειά την ικανότητα συνεργασίας και το ομαδικό πνεύμα.

Παρατηρώντας αναλυτικότερα τα στοιχεία της έρευνας, οι νέοι μόνο τεσσάρων από τα 15 κράτη-μέλη θεωρούν πιο σημαντικό εφόδιο την καλή γενική εκπαίδευση (Ιρλανδία, Φινλανδία, Ολλανδία και Πορτογαλία). Όλοι οι νέοι θεωρούν πολύ σημαντικό εφόδιο τη γνώση ξένων γλωσσών. Όλοι, πλην των Άγγλων (μόλις το 10%) και αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι τα αγγλικά είναι η μείζων διεθνής γλώσσα. Τα ελληνόπουλα περισσότερο από κάθε άλλο Ευρωπαίο νέο θεωρούν σημαντικό παράγοντα επιτυχίας τη γνώση του χώρου

εργασίας (27,9%) όπως και τις επιστημονικές γνώσεις (δευτέροι μετά τους Αυστριακούς -16,8% έναντι 17,6%).

Και παρ'ότι λέγεται ότι οι Έλληνες εργοδότες είναι ιδιαίτερα . . . επιρρεπείς στους εμφανίσιμους/ες εργαζόμενους/ες, οι Έλληνες νέοι είναι 13οι ανάμεσα στους Ευρωπαίους που θεωρούν την ωραία εμφάνιση λόγο επιτυχίας. Υπέρ του ωραίου, ως φαίνεται στην εργασία, είναι οι Σουηδοί (35,9%) και οι Άγγλοι (35,6%)

Οι γυναίκες πιστεύουν περισσότερο από τους άνδρες ότι μπορεί κάποιος να προδεύσει εάν πρωτίστως γνωρίζει ξένες γλώσσες και έχει την ικανότητα της επικοινωνίας. Όσοι έχουν φθάσει έως και την υποχρεωτική εκπαίδευση θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικά για την επαγγελματική επιτυχία την απόκτηση ενός πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και την καλή γνώση του επιχειρηματικού κόσμου. Όσοι συνέχισαν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, θεωρούν καθοριστικά της επιτυχίας την ομαδική δουλειά, αλλά και την προσωπική φιλοδοξία (26).

Σ Υ Μ Π Ε Ρ Α Σ Μ Α Τ Α

Ολοκληρώνοντας την ενότητα αυτή του τόσο σημαντικού προβλήματος της ανεργίας των νέων ατόμων, θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι "μιά επιτυχημένη στρατηγική για τους νέους θα αποτελεί συνδυασμό μέτρων ώστε να δοθούν τα απαραίτητα εφόδια στους νέους για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και πολιτικών βελτίωσης της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και επίθεσης ενάντια στις βασικές αιτίες υψηλής και επίμονης ανεργίας των νέων.

Η έγκαιρη παρέμβαση αποτελεί το κλειδί για την πρόληψη του κινδύνου να καταστούν οι νέοι άνεργοι και στη συνέχεια να περιέλθουν στην κατάσταση της μακροχρόνιας ανεργίας. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι οι νέοι χωρίς καμμία

εξειδίκευση διατρέχουν τέσσερις φορές μεγαλύτερο κίνδυνο να μείνουν άνεργοι από εκείνους που διαθέτουν τυπικά προσόντα. Το κέντρο βάρους της πολιτικής θα πρέπει να δοθεί στη μείωση του αναλφαριθμισμού και της σχολικής αποτυχίας και στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου. Μερικές χώρες έχουν θέσει ποσοτικούς στόχους με χρονικούς περιορισμούς για τη βελτίωση των επιπέδων. Όπου υπάρχουν τέτοιοι στόχοι, πρέπει να συμπληρώνονται από επαρκείς πόρους.

Τα μέτρα ενεργητικής πολιτικής υπέρ των νέων ανέργων θα πρέπει να λαμβάνονται πολύ νωρίτερα από ό,τι σήμερα. Η υπερβολική έμφαση στους νομικούς κανόνες που διέπουν την επιλεξιμότητα για παροχές μπορεί να ωθήσει τους νέους σε μακρά περίοδο αναμονής και αυξάνει τον κίνδυνο να καταστεί η ενεργητική πολιτική για την αγορά εργασίας διορθωτική και υποβοηθητική του συστήματος παροχών αντί να επιδιώκεται εγκαίρως η ένταξη αυτών των νέων στον επαγγελματικό βίο.

Από τη στιγμή που οι νέοι θα εισέλθουν στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε ένα ολοκληρωμένο σύνολο συμβουλών και καθοδήγησης και στις ευκαιρίες να αναπτύξουν τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται.

Ο εκσυγχρονισμός του μοντέλου της μαθητείας, όπου υπάρχει και η ανάπτυξη προγραμμάτων που θα αντικατοπτρίζουν την ουσία του διττού συστήματος, είναι ένας από τους τρόπους για την επίτευξη αυτού του στόχου. Για τους νέους εκείνους οι οποίοι ήδη έχουν επαγγελματικά προσόντα, το σημαντικότερο είναι η πρόσβαση σε θέσεις εργασίας που θα τους επιτρέψουν να αποκτήσουν ανάλογη επαγγελματική πείρα. Οι χώρες που εξασφαλίζουν την παροχή επαγγελματικής πείρας ή κατάρτισης ύστερα από κάποια περίοδο ανεργίας πέτυχαν σε μεγαλύτερο βαθμό τη μείωση της ανεργίας των νέων.

Η παροχή επαγγελματικής πείρας και θέσεων εργασίας για νεοεισερχόμενους είναι ουσιαστική. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι σημαντικός σ' αυτόν τον τομέα καθώς και στην ανάπτυξη κοινοτόμων μορφών οργάνωσης της εργασίας (διακοπές σταδιοδρομίας, σταδιακή συνταξιοδότηση κ.τ.λ.) και ευέλικτου

εργασίμων χρόνου ώστε να δημιουργηθούν πρόσθετες διέξοδοι που θα βοηθήσουν τους νέους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

Η πρόληψη και η καταπολέμηση της ανεργίας και ιδίως της μακροχρόνιας ανεργίας μεταξύ των 3 εκατ. νέων που ήδη είναι άνεργοι περισσότερο του εξαμήνου, απαιτεί στοχοθετημένα έγκαιρα και ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας, τα οποία θα συνδυάζουν την επαγγελματική πείρα και την προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να σχεδιαστούν κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μεγιστοποιήσουν τις ευκαιρίες δια βίου απασχόλησης αυτής της ομάδας, μειώνοντας τον κίνδυνο της ανεργίας σε μεταγενέστερο στάδιο" (27).

3.2. Μακροχρόνια ανεργία

Μακροχρόνια ανεργία ονομάζεται η κατάσταση στην οποία μεταβαίνει ένα άνεργο άτομο όταν βρίσκεται εκτός εργασίας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους.

Είναι ένα φαινόμενο που πλήττει τις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες λόγω της μεγάλης δυσκολίας αντιμετώπισής του. Μεταξύ των προβλημάτων που θα πρέπει να αντιμετωπισθούν είναι αφ'ενός η απώλεια εμπιστοσύνης, η απογοήτευση και η υποβάθμιση των δεξιοτήτων που υποφέρουν εκείνοι που προσπαθούν ανεπιτυχώς επί ένα χρόνο ή και περισσότερο να βρουν κάποια θέση εργασίας και αφ'ετέρου η απροθυμία από την πλευρά του εργοδότη να προσλάβει κάποιον ο οποίος δεν έχει εργασθεί για μεγάλο χρονικό διάστημα και που πιθανώς, έχει χάσει τη συνήθεια να εργάζεται.

(27) Ή απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ. 19-20

Στις σελίδες που ακολουθούν θα αναφερθούμε στην επέκταση του προβλήματος στις διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες καθώς και στη λήψη μέτρων για την αποτελεσματική αντιμετώπισή του.

3.2.α. Τάσεις της μακροχρόνιας ανεργίας στα κράτη-μέλη

Ή Βάσει της εμπειρίας του παρελθόντος, σημαντική αναλογία των ατόμων που σήμερα είναι άνεργα στην Ένωση θα παραμείνουν χωρίς δουλειά για μεγάλο χρονικό διάστημα τουλάχιστον ένα έτος ή σε πολλές περιπτώσεις και περισσότερο.

Κατά το 1994 περίπου 48% των ανέργων ήταν χωρίς δουλειά τουλάχιστον ένα έτος, ποσοστό που δε μειώθηκε παρά ελάχιστα κατά την περασμένη δεκαετία. Η μακροχρόνια ανεργία ενέχει το χαρακτηριστικό της διαιώνισης. Για τον εργοδότη, υφίσταται το ψυχολογικό εμπόδιο της πρόσληψης κάποιου που δεν έχει εργαστεί για κάποιο χρονικό διάστημα και επομένως έχει κατά κάποιο τρόπο απεδιστεί. Για το δύναμει εργαζόμενο, υπάρχει το αίσθημα της απογοήτευσης και απώλεια της αυτοπεποίθησης και δραστηριοποίησης που οφείλονται στη μάταιη αναζήτηση εργασίας για μήνες ή ακόμα και χρόνια.

Από τις ενδείξεις φαίνεται ότι στις περισσότερες χώρες η μακροχρόνια ανεργία απειλεί περισσότερο τους μεγαλύτερους σε ηλικία άνεργους και το συγκεκριμένο γεγονός μπορεί να τους επηρεάσει σοβαρά στην απόφασή τους να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό. Σε πολλές περιπτώσεις, όσοι βρίσκονται στο κατώφλι της ηλικίας αποχώρησης μπορούν κάλλιστα να ωθηθούν σε πρόωρη συνταξιοδότηση, εάν οι πιθανότητες να βρουν απασχόληση είναι λιγοστές.

Άνδρες και γυναίκες πλήττονται κατά μέσο όρο σε παρόμοιο βαθμό από τη μακροχρόνια ανεργία. Κατά το 1994, 47% των ανέργων ανδρών στην Ένωση και 50% των ανέργων γυναικών δεν είχαν εργαστεί για ένα χρόνο ή περισσότερο, ενώ από τα εν λόγω άτομα, περισσότερα από τα μισά (26% των ανδρών και 29% των γυναικών) δεν είχαν δουλειά για δύο χρόνια ή περισσότερο.

Επιπλέον, 9% των ανέργων ανδρών και 10% των ανέργων γυναικών ήταν άνεργοι για τουλάχιστον τέσσερα χρόνια -δεν υπάρχουν συγκριτικά δεδομένα για την Αυστρία και τη Φινλανδία-.

Η μακροχρόνια ανεργία σχετίζεται σε μικρό βαθμό με τα ποσοστά συνολικής ανεργίας. Τόσο στο Βέλγιο, όσο και στις Κάτω Χώρες και στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά το 1994 τα ποσοστά ανεργίας, ήταν μικρότερα του μέσου όρου και εντούτοις -στο πρώτο κυρίως για τις γυναίκες και στα δύο τελευταία κράτη για τους άνδρες- τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας ήταν σχετικά υψηλά (υπερέβαιναν το 50%). Αντίθετα, στην Ισπανία όπου τα ποσοστά συνολικής ανεργίας ήταν με μεγάλη διαφορά τα υψηλότερα, η αναλογία των μακροχρόνια ανέργων δεν υπερέβαινε το μέσο όρο της Ένωσης, ενώ στη Γαλλία όπου η ανεργία ήταν μεγαλύτερη του μέσου όρου, η εν λόγω αναλογία ήταν από τις χαμηλότερες στην Ένωση.

Δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι υπάρχει στενή σχέση μεταξύ της μακροχρόνιας ανεργίας -όπου οι αναζητώντες εργασία είναι άνεργοι για ένα χρόνο- και της μακροχρόνιας ανεργίας μεγάλης διάρκειας -που τα εν λόγω άτομα είναι άνεργα για δύο χρόνια. Ως εκ τούτου, κατά το 1994, 45% των ανέργων ανδρών στην Ιρλανδία, όπου η μακροχρόνια ανεργία παρουσίαζε ποσοστά υψηλότερα από οπουδήποτε αλλού εντός της Ένωσης, ήταν χωρίς δουλειά για πάνω από δύο χρόνια, συγκριτικά με αντίστοιχο ποσοστό μόνο 13% στη Δανία, όπου η μακροχρόνια ανεργία ήταν χαμηλότερη από οπουδήποτε αλλού. Το ίδιο ισχύει σε γενικές γραμμές για όσους είναι άνεργοι για τέσσερα χρόνια ή περισσότερο, που συνέβη στην περίπτωση 24% των ανέργων ανδρών στην Ιρλανδία και 25% των ανέργων γυναικών στο Βέλγιο, έναντι ποσοστού μικρότερου του 1% των ανέργων γυναικών στη Δανία.

Κατά συνέπεια, στο σύνολο της Ένωσης, ένα στα δύο άτομα που είναι χωρίς δουλειά για ένα χρόνο είναι πιθανό να παραμείνει άνεργο τουλάχιστον για έναν ακόμα χρόνο, συχνά δε, και περισσότερο, ενώ η αναλογία για τους άνδρες

στην Ιρλανδία, Ιταλία, Ηνωμένο Βασίλειο και Κάτω Χώρες και για τις γυναίκες στο Βέλγιο, Ιταλία και Κάτω Χώρες είναι δύο στους τρεις. Από τα παραπάνω, προκύπτουν κάποιες ενδείξεις για τη σχετική αποτυχία των συγκεκριμένων κρατών μελών να επανεντάξουν τους μακροχρόνια ανέργους στο χώρο της απασχόλησης" (28).

Όσον αφορά στο πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας στη χώρα μας, η εφημερίδα "ΤΑ ΝΕΑ" σε άρθρο της στις 24-1-1998 αναφέρει ότι υπάρχουν τμήματα της κοινωνίας μας στα πρόθυρα του κοινωνικού αποκλεισμού. Με στοιχεία του '96 ένας στους τρεις ανέργους "κινδυνεύει να απαξιωθεί από την οικονομική διαδικασία και να μείνει εκτός ενεργού ζωής.

Στη χώρα μας οι μακροχρόνιοι άνεργοι είναι το 58,3% του πληθυσμού των ανέργων. Και ορισμένοι είναι σε ιδιαίτερα επικίνδυνη κατάσταση. Είναι χαρακτηριστικό ότι με στοιχεία του 1996, 156.893 πολίτες αυτής της χώρας μάχονται για δουλειά πάνω από 2 χρόνια και όχι πάνω από ένα χρόνο, που κατατάσσεται ως μακροχρόνια άνεργος" (29).

3.2.6. Οι εξελίξεις στη μακροχρόνια ανεργία κατά τη περίοδο 1987-1994

Ενώ η αναλογία των μακροχρόνια ανέργων στη συνολική ανεργία σημείωσε ελαφρά μείωση στην Ένωση από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και μετά, οι εμπειρίες μεταξύ των κρατών μελών διαφοροποιούνται αρκετά. Κατά την περίοδο 1987-1990 όταν η ανεργία μειώθηκε στα περισσότερα κράτη μέλη, μειώθηκε και το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας. Ωστόσο, υπήρξαν εξαιρέσεις -ειδικά στην Ελλάδα, Ιταλία και Κάτω Χώρες- όπου η μείωση της ανεργίας συνοδεύτηκε από αύξηση του ποσοστού όσων ήταν άνεργοι περισσότερο από ένα έτος.

(28) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 72-74

(29) Εφημερίδα "ΤΑ ΝΕΑ" 24/1/98, σελ. 47

Χρειάζεται ωστόσο κάποια προσοχή κατά την ερμηνεία των εν λόγω αριθμητικών δεδομένων, δεδομένου ότι η αναλογία των μακροχρόνια ανέργων μεταβάλλεται συνήθως σύμφωνα με την κατάσταση του οικονομικού κύκλου. Έτσι κατά τη διάρκεια μιας ύφεσης, όταν υπάρχει σημαντική αύξηση των ανέργων, το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων αναπόφευκτα θα μειωθεί, καθώς αυξάνεται η αναλογία των νέων ανέργων. Αντίστροφα, σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης, όταν υπάρχει μικρότερη αύξηση της ανεργίας θα υπάρχει τάση αύξησης του εν λόγω ποσοστού.

Από την άποψη των ποσοστών μακροχρόνιας ανεργίας (δηλαδή των μακροχρόνια ανέργων ως ποσοστό επί του εργατικού δυναμικού) που σε σύγκριση με τα στοιχεία για τα μερίδια των ανέργων δίνουν καλύτερες ενδείξεις για τις εξελίξεις, σε όλες τις χώρες σημειώθηκε μείωση μεταξύ 1987 και 1990, με εξαιρέσεις την Ελλάδα και τη Δανία, όπου σημειώθηκε αύξηση τόσο του συνολικού ποσοστού ανεργίας όσο και του ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας.

Κατά την περίοδο 1990-1994 καθώς το γενικό ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σε όλα τα κράτη μέλη, η αναλογία της μακροχρόνιας ανεργίας σημείωσε πτώση στο Βέλγιο, Γερμανία, Ιταλία, Γαλλία και Ιρλανδία, ενώ αυξήθηκε στην Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία και Λουξεμβούργο. Ωστόσο, από την άποψη των ποσοστών της μακροχρόνιας ανεργίας, παρουσιάστηκε αύξηση σε όλα τα κράτη μέλη κατά την εν λόγω περίοδο εκτός από την Ιρλανδία, όπου παρέμειναν σταθερά και τις Κάτω Χώρες, σε 7 δε από τα 12 κράτη μέλη που εξετάζονται εδώ, το μακροχρόνιο ποσοστό ήταν υψηλότερο κατά το 1994 απ'ότι κατά το 1987. Η αύξηση ήταν ιδιαίτερα αξιοσημείωτη στη Γερμανία και την Ισπανία, γεγονός που αντικατοπτρίζει στην πρώτη περίπτωση το πρόβλημα στην πρώην Ανατολική Γερμανία και στη δεύτερη τη μεγάλη αύξηση του συνόλου της ανεργίας.

Παρατηρώντας λεπτομερέστερα τις αλλαγές που σημειώθηκαν χρόνο με το χρόνο, είναι φανερό ότι στην Ένωση υπάρχει παράλληλη μείωση της γενικής και της μακροχρόνιας ανεργίας (μολονότι όχι απαραίτητα) και του μεριδίου των

ανέργων που δεν έχουν εργαστεί για έναν χρόνο ή περισσότερο. Ως το 1994, το μερίδιο της μακροχρόνιας ανεργίας επί της συνολικής ανεργίας είχε φτάσει στο επίπεδο του 1990. Βάσει της εμπειρίας του παρελθόντος, μπορεί να αναμένεται ότι το εν λόγω ποσοστό θα αυξηθεί κατά το 1995 και πιθανόν το 1996 εκτός εάν στην Ένωση ο ρυθμός της καθαρής δημιουργίας θέσεων εργασίας είναι μεγαλύτερος από αυτόν που προσδοκείται σήμερα.

3.2.γ. Μακροχρόνια ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα

Φαίνεται ότι η μακροχρόνια ανεργία έχει δυσανάλογες συνέπειες για τους ηλικιωμένους απ'ότι για τους νέους. Ενώ στην Ένωση κατά το 1994 60% των ανέργων μεταξύ 55 και 64 ετών και σχεδόν 55% των ατόμων ηλικίας 50-54 ετών είχαν μείνει άνεργοι για έναν χρόνο ή περισσότερο, το ποσοστό για τους άνεργους της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών ήταν μόνο 43%. Παρόμοια τάση εμφανίζεται για τις επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας μεγάλης διάρκειας. Το 1994, κατά μέσο όρο 37% των ανέργων της ηλικιακής ομάδας 55-59 ετών ήταν άνεργοι για δύο χρόνια ή περισσότερο, συγκριτικά με ποσοστό 27% των ανέργων της ηλικιακής ομάδας 25-29 ετών.

Από τα κράτη μέλη για τα οποία υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία (εξαιρουμένων, δηλαδή της Δανίας και του Βελγίου όπου τα αριθμητικά μεγέθη είναι πολύ μικρά), σε 8 εκδηλώθηκε το ίδιο πρότυπο διαφοροποίησης μεταξύ των ηλικιακών ομάδων με το αντίστοιχο του συνόλου της Ένωσης. Μόνο στην Ελλάδα και Ιταλία οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας ήταν μικρότερες μεταξύ των ατόμων 50 ετών και άνω συγκριτικά με τα νεότερα άτομα. Σε όλα τα υπόλοιπα κράτη μέλη, η αναλογία της μακροχρόνιας ανεργίας στο σύνολο αυξάνεται όσο αυξάνεται και η ηλικία. Αυτό συνέβη ιδιαίτερα στο Βέλγιο, Ιρλανδία και Κάτω Χώρες, όπου δύο στους τρεις άνεργους μεταξύ 50-64 ετών δεν είχαν εργαστεί για τουλάχιστον ένα έτος. Σε κάθε κράτος μέλος -συμπερι-

λαμβανομένων της Ελλάδας και Ιταλίας- η πιθανότητα για κάποιον που δεν εργάστηκε για ένα χρόνο, να παραμείνει άνεργος για δύο χρόνια ήταν μεγαλύτερη για την ομάδα των μεγαλύτερων σε ηλικία από ότι για τους νεότερους" (30).

(Βλ. Παράτημα-Πίνακας 5)

3.2.δ. Βελτίωση των μέτρων υπέρ των μακροχρόνια ανέργων

"Τα στοιχεία δείχνουν ότι το πρόβλημα των μακροχρόνια ανέργων δεν μπορεί να λυθεί μόνο με την αύξηση τις απασχόλησης. Κατά την περίοδο του υψηλού ρυθμού καθαρής δημιουργίας θέσεων εργασίας, 1985 έως 1990, ο αριθμός των ατόμων που είχαν μείνει χωρίς εργασία για διάστημα ενός χρόνου ή και περισσότερο μειώθηκε από το 52% του συνολικού αριθμού των ανέργων μόλις στο 48% όπου και παρέμεινε το 1994. Είναι ανάγκη να αντιμετωπιστεί το ειδικό πρόβλημα της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων στην εργασία μέσω της προσπάθειας να ξεπεραστούν τα ειδικά μειονεκτήματα που παρουσιάζουν.

Οι μακροχρόνια άνεργοι δεν αποτελούν σε καμία περίπτωση ομοιογενή ομάδα. Τα μέτρα στήριξης που θα ληφθούν θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης. Καλύτερα αποτελέσματα φαίνεται ότι έχουν επιτευχθεί σε περιπτώσεις όπου λήφθηκαν υπόψη οι ειδικές κατά τόπους συνθήκες και η εν γένει οικονομική κατάσταση, ενώ η παροχή συμβουλών φαίνεται ότι είναι σημαντική για την επίτευξη της πλέον αποτελεσματικής στοχοθέτησης και επιλογής μέτρων για κάθε μεμονωμένο άτομο.

Από το 1990, αρκετά κράτη μέλη ξεκίνησαν νέες πρωτοβουλίες με στόχο την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν την

(30) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 74

αντιστοίχιση των κενών θέσεων εργασίας με ανέργους, τη δημιουργία εντευκτηρίων απασχόλησης και άλλες δραστηριότητες αναζήτησης θέσης εργασίας, επιδότηση μισθών, προσωρινή απασχόληση στον δημόσιο τομέα και παροχή βοήθειας στους ανέργους προκειμένου να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση.

Αντιστοίχιση των κενών θέσεων εργασίας με ανέργους

Ορισμένες πρωτοβουλίες που ξεκίνησαν πρόσφατα επικεντρώνονται σε δραστηριότητες παροχής συμβουλών και εξεύρεσης εργασίας, οι οποίες απέδωσαν σε πολλά κράτη μέλη.

Στο Βέλγιο και στη Γερμανία, δημιουργήθηκαν γραφεία προσωρινής απασχόλησης, τα οποία βοηθούν τους μακροχρόνια ανέργους να έρθουν σε επαφή με πιθανούς εργοδότες και να αποκομίσουν επαγγελματική πείρα, ενισχύοντας έτσι την ικανότητά τους να απασχοληθούν. Στο Βέλγιο, σε κάθε τοπική αρχή δημιουργήθηκαν τέτοια γραφεία, στα προγράμματα των οποίων είναι υποχρεωμένοι να συμμετάσχουν οι μακροχρόνια άνεργοι (σε αντίθεση με άλλους ανέργους, οι οποίοι συμμετέχουν σε εθελοντική βάση). Στη Γερμανία, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης (START) δημιουργήθηκαν με στόχο την εξεύρεση εργασίας για τους μακροχρόνια ανέργους και άλλα άτομα που είναι δύσκολο να τοποθετηθούν σε θέση εργασίας.

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 ορισμένα κράτη μέλη εφάρμοσαν νέες πρωτοβουλίες τοποθέτησης σε θέση εργασίας ή βελτιωμένα μέτρα συμβουλευτικής. Στη Γαλλία, οργανώθηκαν συνεντεύξεις για όλους τους μακροχρόνια ανέργους στο πλαίσιο του "Προγράμματος 900.000". Στην Ιρλανδία, αναπτύχθηκε μία πιο δραστήρια και σε τοπική βάση Υπηρεσία Απασχόλησης με στόχο να βοηθήσει τους μακροχρόνια ανέργους και να ενισχύσει την πρόσβασή τους σε γενικά προγράμματα αγοράς εργασίας, κατάρτισης και εκπαίδευσης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, δημιουργήθηκε ένα ειδικό (υποχρεωτικό) πρόγραμμα

διάρκειας δύο εβδομάδων για όσους είναι άνεργοι επί δύο έτη και άνω και αρνούνται να λάβουν άλλες μορφές βοήθειας στο πλαίσιο των συνεντεύξεων Restart προκειμένου να προσδιοριστεί γι'αυτούς ένας δρόμος επανένταξης στην αγορά εργασίας. Επίσης, καθιερώθηκε ένα σύστημα δοκιμαστικής εργασίας διάρκειας έως τρεις εβδομάδες για όσους έχουν μείνει άνεργοι για διάστημα άνω των έξι μηνών προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στους εργοδότες να αξιολογήσουν (χωρίς να καταβάλλουν μισθό) το κατά πόσο είναι κατάλληλοι για κάποια κενή θέση πριν δεσμευτούν να τους προσλάβουν. Στη Γαλλία, τα εντευκτήρια απασχόλησης πρόσφατα επέκτειναν τις δραστηριότητές τους δίνοντας έμφαση στο ειδικό πρόγραμμα τοποθέτησης σε θέση εργασίας των μακροχρόνια ανέργων. Στη Φινλανδία, αναπτύχθηκε ένα ειδικό πρόγραμμα για τους μακροχρόνια άνεργους με στόχο έως το 1999 να μειωθεί στο μισό ο αριθμός τους, χρησιμοποιώντας διάφορα μέσα όπως η αύξηση του ποσοστού των ανέργων που συμμετέχουν σε ενεργητικά προγράμματα αγοράς εργασίας και η ανάπτυξη ειδικών υπηρεσιών απασχόλησης γι'αυτούς" (31).

Επιδοτήσεις μισθού

"Στη Δανία, το πρόγραμμα Προσφοράς Θέσης Εργασίας, στο πλαίσιο του οποίου οι άνεργοι δικαιούνται μία θέση εργασίας μετά από 12 μήνες, πρόσφατα επεκτάθηκε. Η απασχόληση διαρκεί για 9 μήνες τουλάχιστον στον ιδιωτικό τομέα (7 μήνες στον 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

(31) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργου, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 112-113

ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα προσφοράς θέσης εργασίας που "οι άνεργοι θρίσκουν μόνσι 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. Από τον Απρίλιο του 1995, η πολιτική της Σουηδίας έχει εστιαστεί σε όσους είναι άνεργοι για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών, με το να επικεντρώνεται η ενίσχυση για προσλήψεις σ'αυτούς και με το να επιτρέπει να συνδυάζεται αυτό με ένα νέο κίνητρο προσλήψεων για τους νεοπροσληφθέντες εργαζομένους. Στη Φινλανδία, ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας υπήρξαν μακροχρόνια άνεργοι. Στην Ιταλία μία νέα εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, δίνει τη δυνατότητα διαπραγμάτευσης ενός ειδικού αρχικού μισθού κάτω από το κανονικό επίπεδο (70% το πρώτο έτος και 80% το δεύτερο) ως κίνητρο για τους εργοδότες ώστε να προσλάβουν μακροχρόνια ανέργους και άλλα άτομα που είναι δύσκολο να βρουν εργασία, με την προϋπόθεση ότι η θέση εργασίας που θα προσφερθεί θα είναι μόνιμη. Η "κοινωνικά χρήσιμη εργασία" (*lavori socialmente utili*) ενθαρρύνεται επίσης σε τομείς όπως οι πολιτιστικές δραστηριότητες, η προστασία του περιβάλλοντος, η αστική ανάπτυξη, η έρευνα, η επαγγελματική κατάρτιση και η στήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Άλλα μέτρα

Στις Κάτω Χώρες εκτός από ένα ευρύ φάσμα μέτρων για την αγορά εργασίας, τα οποία απευθύνονται σε μακροχρόνια ανέργους 40.000 επιπλέον θέσεις εργασίας θα δημιουργηθούν γι'αυτή τη συγκεκριμένη ομάδα κατά την περίοδο 1995-1998 στους τομείς της υγείας και περίθαλψης, της φροντίδας των παιδιών και των υπηρεσιών ασφάλειας. Οι θέσεις αυτές χρηματοδοτούνται εν μέρει από τα επιδόματα που θα λάμβαναν οι άνεργοι. Κατά το πρώτο έτος, το επίπεδο του μισθού θα πρέπει να περιορίζεται στον νόμιμο κατώτατο μισθό και δεν μπορεί να αυξηθεί παραπάνω από 20% κατά τα επόμενα χρόνια. Οι νέες θέσεις εργασίας θα πρέπει να είναι πρόσθετες και τακτικές και θα πρέπει να καλύπτουν κατά μέσο όρο 32 ώρες την εβδομάδα. Η λειτουργία του προγράμματος θα παρακολουθείται τουλάχιστον μία φορά το χρόνο.

Στην Ιρλανδία, το πρόγραμμα "Επιδόματος Επιστροφής στην Εργασία" επιτρέπει στους μακροχρόνια ανέργους να απασχοληθούν και να διατηρήσουν ένα ποσοστό του επιδόματος ανεργίας που λαμβάνουν για ένα χρονικό διάστημα έως και τρία έτη. Επιπλέον, το 1994 ξεκίνησε το Κοινοτικό Πρόγραμμα Απασχόλησης με στόχο την ανεύρεση θέσεων εργασίας για 40.000 ανθρώπους που είναι άνεργοι για πάνω από ένα έτος αλλά και για άλλες μειονεκτούσες ομάδες. Στη Φινλανδία, ο νόμος περί Συμβάσεων Προσωρινής Απασχόλησης δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες να προσλάβουν έναν μακροχρόνια άνεργο για μία ορισμένη περίοδο ακόμα και αν δεν καλύπτονται οι προϋποθέσεις για τη σύναψη μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου" (32).

Στο ίδιο άρθρο της εφημερίδας "ΤΑ ΝΕΑ" γίνεται αναφορά και σε μία σειρά από μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν προκειμένου να βελτιωθεί το πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας στη χώρα μας.

(32) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 113-114

1. Κάρτα Εργασίας (με 4.000 δραχμές την ημέρα και για δεκαοκτώ μήνες) θα πάρουν 50.000 νέοι άνεργοι (το 1998).
2. Να δοθεί στη δημοσιότητα, προσεχώς πρόγραμμα για όσους εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο.
3. Να τεθεί σε εφαρμογή (στις ΔΕΚΟ) ένα εργασιακό πρόγραμμα για 10.000 ανθρώπους.
4. Να υπάρξει σύντομα και θα εφαρμοσθεί ένα πιλοτικό πρόγραμμα μέσω των δήμων "για ανθρώπους που δεν μπορούν να μπουν στην παραγωγή"
5. Για τους μακροχρόνια ηλικιωμένους ανέργους, θα εφαρμοσθεί πρόγραμμα με χρηματοδότηση του ειδικού λογαριασμού για την ανεργία, το οποίο θα προβλέπει πολύ αυξημένες επιδοτήσεις για εκείνους που είναι άνω των 50 ετών και δεν μπορούν να βρουν δουλειά, ούτε να συμπληρώσουν τα συντάξιμα έτη.
6. Για τους ηλικιωμένους πέραν του βιβλιαρίου για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ετοιμάζεται ένα πρόγραμμα από κρατικούς Οργανισμούς που θα προβλέπει την κάλυψη ως επιδότηση του συνόλου της εργοδοτικής εισφοράς στην κοινωνική ασφάλιση, η οποία είναι ένα πολύ μεγάλο νούμερο σε δραχμές. Κι' αυτό προκειμένου ακριβώς αυτοί οι άνθρωποι να έχουν το κίνητρο προς τον εργοδότη και να προσλαμβάνονται και να συμπληρώσουν τα απαραίτητα έτη, ώστε να πάρουν τη σύνταξή τους" (33).

3.2.ε. Η πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας

"Η μακροχρόνια ανεργία είναι το αποτέλεσμα των εισροών στην και εκροών από την κατάσταση της ανεργίας. Τα στοιχεία από μερικά κράτη μέλη δηλώνουν ότι περίπου 20% των ατόμων που χάνουν τη δουλειά τους κινδυνεύουν να

(33) Εφημερίδα "ΤΑ ΝΕΑ" 24/1/98 σελ. 47

περιπέσουν σε κατάσταση μακροχρόνιας ανεργίας.

Η μακροχρόνια ανεργία οδηγεί επίσης και σε αποειδίκευση. Τα άτομα όχι μόνο χάνουν την εμπιστοσύνη και την αυτοεκτίμησή τους κατά τη διάρκεια μακρών περιόδων ανεργίας, αλλά χάνουν και την απασχολησιμότητά τους. Αυτό έχει βαθιές συνέπειες για τα άτομα αλλά και για την οικονομία στο σύνολό της.

Η έκταση της μακροχρόνιας ανεργίας αποτελεί ένδειξη ελλείψεων στις πολιτικές για την οικονομία και την απασχόληση. Η συνολική κατάσταση της απασχόλησης εξηγεί εν μέρει το πρόβλημα, αλλά οι διαφορετικές στρατηγικές σε θέματα πολιτικής για την αγορά εργασίας είναι εξίσου σημαντικές. Τα κράτη μέλη που ευνοούν τις ενεργητικές πολιτικές σημείωσαν μεγαλύτερη επιτυχία στην πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας (Λουξεμβούργο, Δανία, Αυστρία, Σουηδία).

Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν ακολουθήσει στρατηγική προσανατολισμένη στις παροχές με ελάχιστα στοιχεία ενεργητικών πολιτικών που συχνά επικεντρώνονται στη θεραπεία και όχι στην πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας. Τα μέτρα αυτά είναι αναγκαία και σημαντικά αλλά αν η πολιτική για την αγορά εργασίας περιοριστεί σε τέτοια μέτρα, υπάρχει κίνδυνος να δοθούν λάθος μηνύματα στους αναζητούντες εργασία, στις επιχειρήσεις και στις υπηρεσίες απασχόλησης, καθυστερώντας την ανάληψη δράσης και επομένως συντηρώντας ή ακόμα και δημιουργώντας μακροχρόνια ανεργία.

Η δράση όσον αφορά την πολιτική πρέπει να προσεγγίσει το πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας από δύο κατευθύνσεις : την επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων στον κόσμο της εργασίας και την προσπάθεια να μην περιπέσει ο άνεργος στην κατάσταση της μακροχρόνιας ανεργίας. Δύο επιχειρήματα δικαιολογούν αυτή την προσέγγιση. Πρώτον, τα μέτρα που ευνοούν τις ενεργητικές πολιτικές αποσκοπούν στο να σταματήσουν τη μετάβαση στην μακροχρόνια ανεργία, παρεμβαίνοντας στον αριθμό των μακροχρόνια ανέργων, στη διάρκεια των περιόδων ανεργίας και στην πιθανότητα να καταστούν άνεργοι. Δεύτερον, είναι πιθανόν ότι τα μέτρα θα αποβούν οικονομικά αποδοτικότερα αν

αναληφθεί δράστη στο στάδιο κατά το οποίο τα άτομα δεν έχουν ακόμη χάσει την εμπιστοσύνη τους και την απασχολησιμότητά τους.

Η προσπάθεια επανένταξης θα πρέπει να ξεκινήσει πολύ πριν τα άτομα καταστούν μακροχρόνια άνεργα και αποθαρρυνθούν. Τα κράτη μέλη πρέπει να δηλώνουν σαφώς στα πολυετή τους προγράμματα ότι η συμφωνηθείσα αυτή προληπτική προσέγγιση θα υλοποιείται στην καθημερινή δραστηριότητα των υπηρεσιών απασχόλησης.

Η έγκαιρη δράση απαιτεί συστηματική παρακολούθηση των ατόμων που κινδυνεύουν να καταστούν μακροχρόνια άνεργα. Οι τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης πρέπει να είναι σε θέση να παρέχουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες καθοδήγησης και συμβουλευτικής.

Η επιτυχημένη επανένταξη περιλαμβάνει συχνά κατάρτιση στις νέες θέσεις εργασίας που απαιτούν μεγαλύτερη εξειδίκευση. Η μεγαλύτερη στοχοδότηση των αναγκών των επιχειρήσεων και της τοπικής οικονομίας σε δεξιότητες βελτιώνει τις προοπτικές για τους ανέργους.

Τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης που συνδυάζουν και επαγγελματική πείρα μπορούν να βοηθήσουν τους ανέργους να ξεπεράσουν την αντίδρασή τους για κατάρτιση, δίνοντας κίνητρα στους μακροχρόνια ανέργους με το να τους υποδεικνύουν πιθανές επαγγελματικές ευκαιρίες. Οι εργοδότες εκτιμούν περισσότερο την επαγγελματική πείρα που αποκτάται παράλληλα με την εργασία απ'ότι την καθαρώς θεωρητική κατάρτιση.

Τα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας θα πρέπει να βασίζονται στην ενεργό εταιρική σχέση και την κοινή χρηματοδότηση που εμπλέκει όλους τους παράγοντες της τοπικής αγοράς εργασίας. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην ενεργητική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Τα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας που αναπτύσσονται σε μικρότερη κλίμακα και στοχεύουν στις πλέον μειονεκτούσες ομάδες και κοινότητες συχνά προσφέρουν

μεγαλύτερες δυνατότητες και είναι οικονομικά αποδοτικότερα από ορισμένα προγράμματα μεγάλης κλίμακας.

Γενικότερα, η επιτυχία των στρατηγικών πρόληψης και επανένταξης στη μάχη κατά της μακροχρόνιας ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού εξαρτάται από την ανάπτυξη ευρύτερων δεσμών και δομών στήριξης (εργασία πλήρους και μερικής απασχόλησης, αυτοαπασχόληση, εκπαίδευση και κατάρτιση, συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής).

Η αποτελεσματικότητα και η αξία των ενεργητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας για την πρόληψη και την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας θα πρέπει να κρίνονται όχι μόνο από τις βραχυπρόθεσμες τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας αλλά και σε σχέση με την μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητα.

Ως σημαντικό στοιχείο υπέρ μιας ενεργητικής στρατηγικής πρόληψης θα πρέπει να αναπτυχθεί η έννοια των μεταβατικών αγορών εργασίας, όπου θα υπάρχουν θέσεις εργασίας μικρής διάρκειας, οι οποίες θα συμβάλλουν στη διατήρηση ή την επανάκτηση της απασχολησιμότητας.

Η έγκαιρη δράση αποτελεί ζωτικό στοιχείο στη μάχη κατά της μακροχρόνιας ανεργίας, τόσο όσον αφορά την πρόληψη όσο και την επανένταξη. Η φύση της μακροχρόνιας ανεργίας συνεπάγεται διαφοροποιημένη προσέγγιση ώστε να καλυφθούν οι ποικίλες ανάγκες αυτής της ομάδας, συμπεριλαμβανομένων των κατάλληλων δομών στήριξης, συνδυασμού κατάρτισης και επαγγελματικής πείρας και της ενεργητικής συμμετοχής των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης” (34).

(34) “Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ. 20-21

3.3. Η ανεργία των γυναικών

3.3.α. Συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό

Από το 1960 στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ την πιο ριζική μεταβολή σημείωσε το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών κύριας εργάσιμης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό. Στην Κοινότητα, αυξήθηκε από 34% το 1960 και 39% το 1970, σε 67% το 1992, παρουσιάζοντας ελάχιστες ενδείξεις επιβράδυνσης. Πράγματι, μεταξύ 1980 και 1992 αυξήθηκε με τον ίδιο ρυθμό όπως και κατά τη δεκαετία του 1970 και με τον ίδιο ρυθμό κατά το δεύτερο ήμισυ της περιόδου αυτής όπως και κατά το πρώτο ήμισυ.

Η αύξηση αυτής της συμμετοχής των γυναικών κύριας εργάσιμης ηλικίας αποτέλεσε τον κυριότερο παράγοντα της αύξησης του εργατικού δυναμικού της Κοινότητας κατά τα τελευταία 30 χρόνια. Μεταξύ 1980 και 1992, για παράδειγμα, ευθυνόταν για τα 10 από τα 15 εκατ. της αύξησης του εργατικού δυναμικού. Με δεδομένη τη συνεχή ανοδική τάση, στις περισσότερες περιοχές της Κοινότητας υπάρχει ακόμη μεγάλο περιθώριο για επιπλέον αυξήσεις. Όπως φαίνεται παρακάτω, το μέσο ποσοστό είναι ακόμη σημαντικά χαμηλότερο από εκείνο που επικρατεί στις χώρες της ΕΖΕΣ και τις ΗΠΑ, και επομένως ενδέχεται να εξακολουθήσει να αποτελεί τον κυριότερο παράγοντα αύξησης του εργατικού δυναμικού για αρκετό καιρό ακόμη.

Στις χώρες της ΕΖΕΣ, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών αυτής της ηλικιακής ομάδας ήταν ακόμη εντονότερη, καθώς το ποσοστό αυξήθηκε από το 44% το 1960 στο 80% το 1992. Ωστόσο, στις χώρες αυτές από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 είναι φανερή μία σημαντική επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης, καθώς η διαφορά μεταξύ 1985 και 1992 ήταν μόνο 2 ποσοστιαίες μονάδες. Συνεπώς, είναι μάλλον απίθανο να παρατηρηθεί επιπλέον σημαντική αύξηση.

Στις ΗΠΑ, η αναλογία των γυναικών κύριας εργάσιμης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε κατά τα τελευταία 30 χρόνια ελαφρώς μόνο λιγότερο από ότι στις χώρες της ΕΖΕΣ αλλά περισσότερο από ότι στην Κοινότητα, το δε 1992 σταθεροποιήθηκε στο 67%.

Από την άλλη πλευρά, στην Ιαπωνία, η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών κύριας εργάσιμης ηλικίας ήταν πολύ μικρότερη κατά τα τελευταία 30 χρόνια, από το 54% το 1960 στο 65% το 1992, σχεδόν στο ίδιο επίπεδο με την Κοινότητα. Ωστόσο, όλη η αύξηση αυτή συγκεντρώθηκε στην περίοδο μετά το 1980. Μεταξύ 1980 και 1992, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε με τον ίδιο σχεδόν ρυθμό με εκείνον στην Κοινότητα" (35).

Μεταξύ 1984 και 1992 η απασχόληση των γυναικών αυξήθηκε σημαντικά περισσότερο από ότι των ανδρών. Κατά τη περίοδο αυτή συνολικά, ο αριθμός των απασχολουμένων αυξήθηκε κατά 8% περίπου, οι δε γυναίκες αντιπροσώπευαν τα δύο τρίτα περίπου αυτής της αύξησης. Επιπλέον, η διαφορά μεταξύ της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης και εκείνης της ανδρικής απασχόλησης ήταν ιδιαίτερα μεγάλη κατά τα έτη χαμηλής καθαρής δημιουργίας θέσεων εργασίας που σημειώθηκαν στην αρχή και στο τέλος της περιόδου -καθώς οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 90% της αύξησης του αριθμού των απασχολουμένων κατά τα έτη αυτά- ενώ κατά τα έτη υψηλής καθαρής δημιουργίας θέσεων εργασίας η διαφορά ήταν σχετικά μικρή. Αυτό το εμπειρικό πρότυπο επαναλαμβάνεται στα δεδομένα για τις γενικές μετακινήσεις εντός και εκτός της απασχόλησης.

Το ποσοστό των γυναικών οι οποίες από την ανεργία ή την οικονομικά μη ενεργό δραστηριότητα πέρασαν στην απασχόληση ήταν σταθερά υψηλότερη από το ποσοστό των ανδρών καθώς μεταξύ 1984 και 1992 κυμάνθηκε πάνω

(35) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1994 σελ. 50-

από 9% ετησίως κατά μέσο όρο των απασχολούμενων έναντι κάτω από 6% όσον αφορά τους άνδρες.

Ταυτόχρονα, το ποσοστό των γυναικών που εγκατέλειψαν την απασχόληση ένα τυχόν έτος ήταν επίσης υψηλότερο από εκείνο των ανδρών, ιδίως κατά τα έτη σχετικά υψηλής καθαρής δημιουργίας θέσεων εργασίας. Συνεπώς, η υψηλή αύξηση της απασχόλησης των ανδρών τείνει να συνδυάζεται με μικρότερο αριθμό που εγκαταλείπουν θέσεις εργασίας παρά με μεγαλύτερο αριθμό εισερχομένων στην απασχόληση.

Η πιο ασταθής φύση της ανδρικής απασχόλησης οφείλεται στο γεγονός ότι σε αντίθεση με τις γυναίκες, οι άνδρες απασχολούνται σε πολύ μεγαλύτερες αναλογίες στη βιομηχανία, όπου η παραγωγή είναι πιο ευαίσθητη στο ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης απότι στις υπηρεσίες. Συνεπώς η δημιουργία και η απώλεια θέσεων εργασίας παρουσιάζουν μεγαλύτερες διακυμάνσεις από έτος σε έτος στη βιομηχανία απότι στις υπηρεσίες. Επιπλέον, δεδομένης της μακροπρόθεσμης μείωσης της απασχόλησης στη βιομηχανία, καθαρής δημιουργία θέσεων εργασίας στον τομέα αυτό επιτυγχάνεται πραγματικά μόνο σε έτη σχετικά υψηλής μεγέθυνσης" (36).

3.3.β. Η ανεργία ανδρών και γυναικών στην Ένωση συνολικά

Στην Ένωση η ανεργία εξακολουθεί να πλήττει πολύ περισσότερο τις γυναίκες απότι τους άνδρες. Το Μάιο του 1995, το μέσο ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες ήταν 12,8% του γυναικείου εργατικού δυναμικού, ενώ το αντίστοιχο μέσο ποσοστό για τους άνδρες ήταν χαμηλότερο κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες (9,8%). Και τα δύο ποσοστά έφθασαν σε μία μέγιστη τιμή σχεδόν ταυτόχρονα

(36) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1994 σελ. 86-

κατά το δεύτερο τρίμηνο του 1994, η οποία για τους άνδρες ήταν 10,4% και για τις γυναίκες 13,1%.

Από την άλλη πλευρά, από τότε που σημειώθηκε η μέγιστη τιμή και μετά, το πρότυπο των μεταβολών διαφέρει μεταξύ των δύο. Ενώ προς το τέλος του 1994 το ποσοστό για τους άνδρες μειώθηκε κατά 0,5% του ανδρικού εργατικού δυναμικού και παρέμεινε σταθερό κατά τους τέσσερις πρώτους μήνες του 1995, το ποσοστό για τις γυναίκες σημείωσε οριακή μόνο μείωση κατά τη διάρκεια του 1994, αλλά εξακολούθησε να μειώνεται πολύ αργά κατά το 1995.

Βάσει της εμπειρίας του παρελθόντος, αναμένεται ότι προΐουσης της οικονομικής ανάκαμψης, το ποσοστό για τους άνδρες θα μειωθεί περισσότερο από το ποσοστό για τις γυναίκες, παρόλο που αυτό εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη διάρθρωση της αύξησης της ανεργίας από τη μια πλευρά και από τις μεταβολές της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό από την άλλη. Κατά τη διάρκεια της προηγούμενης περιόδου οικονομικής ανάκαμψης, το ποσοστό για τους άνδρες μειώθηκε σταδιακά από περισσότερο από 9% τον Μάιο του 1985 σε μόλις πάνω από 6% το 1990. Αντιθέτως, το ποσοστό για τις γυναίκες δεν μεταβλήθηκε σχεδόν καθόλου κατά τα τρία πρώτα χρόνια της ανάκαμψης. Τον Μάιο του 1985 ήταν 12%. Τρία χρόνια αργότερα, το Μάιο του 1988, παρέμεινε στο επίπεδο του 11,5%. Στη συνέχεια, το ποσοστό μειώθηκε κατά τα επόμενα δύο χρόνια, αλλά παρέμεινε στο 9,5% ακόμα και όταν έφθασε το κατώτατο σημείο του. Συνεπώς, η διαφορά μεταξύ των ποσοστών ανεργίας των ανδρών και των γυναικών έγινε μεγαλύτερη, περνώντας από 3 ποσοστιαίες μονάδες, το 1985, σε σχεδόν 4,5 ποσοστιαίες μονάδες προς το τέλος του 1988, όταν το ποσοστό για τις γυναίκες άρχισε να μειώνεται ταχύτερα. Στη συνέχεια, η εν λόγω διαφορά περιορίστηκε, δεδομένου ότι η ύφεση έπληξε τους άνδρες πολύ περισσότερο απ'ότι τις γυναίκες. Από τότε που ξεκίνησε η ανάκαμψη, η διαφορά μεταξύ των δύο ποσοστών άρχισε να γίνεται και πάλι μεγαλύτερη, καθώς η

ανεργία των ανδρών μειώθηκε ελαφρώς περισσότερο από την ανεργία των γυναικών.

Ωστόσο, η συγκριτική πορεία των δύο ποσοστών μπορεί να αποδοθεί μόνο εν μέρει στις σχετικές μεταβολές της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών. Για την ερμηνεία της είναι εξίσου σημαντικές οι σχετικές μεταβολές του εργατικού δυναμικού και ειδικότερα η διαφορετική πορεία των ποσοστών συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Συγκεκριμένα, καθώς από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και μετά σημειώθηκε ανάκαμψη της οικονομίας της Ένωσης, αυξήθηκε η αναλογία των γυναικών εργάσιμης ηλικίας που προστέθηκαν στο εργατικό δυναμικό με ρυθμό ταχύτερο από τον αντίστοιχο της αύξησης των θέσεων εργασίας. Κατά την ύφεση που ακολούθησε η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών επιβραδύνθηκε, περιορίζοντας την αύξηση της ανεργίας. Αν και η μείωση της συμμετοχής των ανδρών στο εργατικό δυναμικό ήταν ακόμα εντονότερη κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, οι απώλειες θέσεων εργασίας για τους άνδρες ήταν πολύ μεγαλύτερες με αποτέλεσμα να αυξηθεί σημαντικά η ανεργία και να προσεγγίσει το ποσοστό ανεργίας των ανδρών το αντίστοιχο των γυναικών. Ωστόσο, χωρίς τη μείωση της συμμετοχής των ανδρών, η αύξηση της ανεργίας θα ήταν σημαντικά μεγαλύτερη και το πρόβλημα του ανεπαρκούς ρυθμού δημιουργίας θέσεων εργασίας ακόμα εντονότερο στην Ένωση (37).

(Βλ. Παράρτημα-Πίνακας 6).

3.3.γ. Ανεργία μεταξύ ανδρών και γυναικών στα κράτη-μέλη

Κατά την περίοδο οικονομικής ανάκαμψης, στα τέλη της δεκαετίας του '80, το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες,

(37) Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 34-35

σε όλα τα κράτη μέλη, εκτός της Δανίας όπου σημειώθηκε αύξηση και για τις δύο κατηγορίες και της Ελλάδας όπου αυξήθηκε για τις γυναίκες. Το 1987, οι άνεργοι έφθαναν στο 8% του ανδρικού εργατικού δυναμικού της Ένωσης και ως το 1990 το αντίστοιχο ποσοστό είχε μειωθεί και μόλις υπερέβαινε το 6%. Για τις γυναίκες, η ανεργία μειώθηκε κατά την ίδια περίοδο από 12% σε ποσοστό κατά τι μικρότερο του 10%.

Σε γενικές γραμμές στα κράτη μέλη τα ποσοστά ανεργίας για τους άνδρες και τις γυναίκες μειώθηκαν ομοιόμορφα με αποτέλεσμα η διαφορά μεταξύ τους να παραμείνει σχεδόν η ίδια, έτσι ώστε σε όλα τα κράτη μέλη, εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου, της Φινλανδίας και της Σουηδίας, η ανεργία γυναικών εξακολουθούσε να είναι αναλογικά μεγαλύτερη από την ανεργία των ανδρών. Ωστόσο, στην Ισπανία, η μείωση της ανεργίας ήταν σημαντικά μεγαλύτερη μεταξύ των ανδρών απότι στις γυναίκες κατά περίπου 6% του εργατικού δυναμικού έναντι ποσοστού μόλις κάτω του 4%, ενώ στο Βέλγιο το ποσοστό για τις γυναίκες μειώθηκε κατά περίπου 5% του εργατικού δυναμικού και για τους άνδρες μόνο κατά περίπου 3%.

Ωστόσο, στις αρχές της δεκαετίας του '90 όταν η ανεργία άρχισε και πάλι να αυξάνεται, οι άνδρες επλήγησαν πολύ περισσότερο από τις γυναίκες. Σε όλα τα κράτη μέλη, εκτός της Δανίας, όπου η αύξηση του ποσοστού και για τις δύο κατηγορίες ήταν περίπου η ίδια, το ποσοστό της ανεργίας αυξήθηκε περισσότερο για τους άνδρες απότι για τις γυναίκες. Στις Κάτω Χώρες η ανεργία των γυναικών μειώθηκε κατά την εν λόγω περίοδο, ενώ η ανεργία των ανδρών σημείωσε αύξηση και στο Ηνωμένο Βασίλειο, το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες αυξήθηκε από 7,5% σε πάνω από 10%, ενώ για τις γυναίκες παρέμεινε ουσιαστικά σταθερό. Στο Βελγιο (όπου οι γυναίκες είχαν ωφεληθεί περισσότερο απο τη μείωση της ανεργίας συγκριτικά με τους άνδρες) και την Ιταλία η αύξηση του ποσοστού για τους άνδρες ήταν περίπου διπλάσια από την αντίστοιχη

αύξηση για τις γυναίκες" (38).

3.3.δ. Η ανεργία των γυναικών στη χώρα μας

- Γεγονότα του κύκλου ζωής και γυναικεία απασχόληση

Τα γεγονότα του κύκλου ζωής θεωρούνται ως ιδιαίτερα σημαντικοί παράγοντες στη μελέτη τόσο της αμειβόμενης εργασίας των γυναικών όσο και της εξέλιξης της οικογενειακής ζωής (Marini, 1978, Hareven, 1978, Spanier and Glick, 1980, Waite, 1980). Κεντρική έννοια σ'αυτο το πλαίσιο είναι η "γραμμή σταδιοδρομίας" που ορίζεται ως η ιστορία της ζωής ενός ατόμου μέσα στις διάφορες σφαίρες ρόλων, όπως είναι ο γάμος, η γονική εμπειρία και η εργασία (Elder, 1978, Neugarten and Hagestag, 1976, Rexroat, 1985).

Αν εξετάσουμε το ιστορικό εργασίας των γυναικών με βάση τα στοιχεία της έρευνας "Κοινωνικοοικονομικοί Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Γονιμότητας των Γυναικών στην Ελλάδα", που έλαβε χώρα από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών τα έτη 1983-85 σε τυχαίο διαστρωματωμένο δείγμα 6.534 γυναικών με υπεύθυνη τη γράφουσα (Συμεωνίδου, 1990, Συμεωνίδου κ.α. 1992), παρατηρούμε ότι ένα υψηλό ποσοστό γυναικών (23%) για τις οποίες ήταν δυνατό να καταρτιστεί το ιστορικό εργασίας (6.345 γυναίκες) δεν έχει εργαστεί ποτέ. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο στις λοιπές (εκτός Αθηνών) αστικές περιοχές σε σύγκριση με την Αθήνα και τις αγροτικές περιοχές. Από τις γυναίκες που είχαν κάποτε εργαστεί (4.891 γυναίκες), το 55% είτε εργάζονταν συνέχεια, χωρίς διακοπή πριν και μετά το γάμο ή σταμάτησαν την εργασία τους κάποια στιγμή και δεν τη συνέχισαν ποτέ.

(38) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 63

Η τάση αυτή παρουσιάζεται εντοιότερη στην Αθήνα (60%) σε σύγκριση με τις λοιπές αστικές (54%) και τις αγροτικές περιοχές. Οι γυναίκες που μία φορά τουλάχιστον ξανάρχισαν να εργάζονται αποτελούν το 19% του συνόλου των γυναικών που είχαν καποτε εργαστεί, σε όλες τις περιοχές με μόνη εξαίρεση τις αγροτικές περιοχές όπου αποτελούν το 26%. Υπάρχει τέλος και ένα αρκετά υψηλό ποσοστό γυναικών (18%) για τις οποίες δεν ήταν δυνατόν να καταρτιστεί το ιστορικό εργασίας.

Ο γάμος και η γέννηση του πρώτου παιδιού φαίνεται ότι παίζουν πολύ αποφασιστικό ρόλο στη γυναικεία απασχόληση. Από τις 1645 γυναίκες που σταμάτησαν να εργάζονται και δεν επανήλθαν στο εργατικό δυναμικό, το 75% σταμάτησε είτε την εποχή του γάμου είτε με τη γέννηση του πρώτου παιδιού, ενώ σχεδόν ταυτόσημα ποσοστά συναντώνται και στις επιμέρους περιοχές.

Αυτές οι τάσεις απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα σε σχέση με τα γεγονότα του κύκλου ζωής διαφέρουν από τις τάσεις που παρατηρούνται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπου οι διακοπές εργασίας και οι επανακάμψεις στο εργατικό δυναμικό για τους ίδιους λόγους είναι πολύ συνηθισμένες (Bouillaguet - Bernard, Gauvin, Prokonas, 1985). Μία πιθανή ερμηνεία είναι η ανελαστικότητα της αγοράς εργασίας στη χώρα, σε συνδυασμό με την απουσία προγραμμάτων επαγγελματικής εξειδίκευσης για τις γυναίκες εκείνες που απέχουν από το εργατικό δυναμικό για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα.

Στην Ελλάδα το κόστος παραίτησης από την εργασία και επανένταξης στο εργατικό δυναμικό είναι πολύ υψηλό και αυτό αποτελεί έναν από τους κυριότερους παράγοντες επίδρασης στις αποφάσεις των γυναικών για την απασχόληση και για τον αριθμό των παιδιών που θα αποκτήσουν. Δεν υπάρχει ποικιλία εργασιακών σχημάτων και δεν προβλέπονται εκτεταμένες άδειες μητρότητας ή διευκολύνσεις για μερική απασχόληση. Επιπλέον η εξεύρεση εργασίας γίνεται όλο και πιο δυσχερής με την άνοδο της ηλικίας, ενώ το ασφαλιστικό σύστημα και το σύστημα κοινωνικών παροχών είναι εξαιρετικά

πολύπλοκα, καθιστώντας συχνά προβληματική τη μεταβίβαση των δικαιωμάτων από τη μία εργασία στην άλλη. Η τάση λοιπόν των γυναικών στην Ελλάδα είτε να συνεχίζουν την εργασία τους ή όταν την αφήνουν, να μην επανεντάσσονται στο εργατικό δυναμικό, αντανakλά τις δυσκολίες αυτές. Η ελαφρά διαφοροποιημένη (υψηλότερη) τάση επανένταξης στο εργατικό δυναμικό των γυναικών των αγροτικών περιοχών οφείλεται προφανώς στη μεγαλύτερη ελαστικότητα της αγοράς εργασίας που επικρατεί εκεί και στη μεγαλύτερη συμβατότητα των ρόλων της μητρότητας και της απασχόλησης.

Εξετάζοντας τις επιπτώσεις της ηλικίας γάμου και της γέννησης του πρώτου παιδιού στην απασχόληση μετά το γάμο και γενικότερα στο ιστορικό εργασίας, παρατηρούμε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία γάμου και η ηλικία γέννησης του πρώτου παιδιού, τόσο πιθανότερο είναι οι γυναίκες να έχουν συνεχή απασχόληση πριν και μετά το γάμο και αντίθετα τόσο μικροτερη πιθανότητα υπάρχει να μην έχουν εργαστεί ποτέ. Όσον αφορά τις διακοπές και επανακάμψεις στο εργατικό δυναμικό, δεν παρατηρήθηκαν κανονικές τάσεις.

Στη συνέχεια εξετάζουμε συγκεκριμένα αν ο αριθμός των παιδιών και η ηλικία του μικρότερου παιδιού συνδέονται με τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

Για τις γυναίκες που έχουν μέχρι 2 παιδιά (κάτω των 14 ετών) η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό δεν επηρεάζεται πάντα αρνητικά από τον αριθμό των παιδιών. Μειωμένα ποσοστά εμφανίζονται μόνο για τις γυναίκες με 3 ή περισσότερα παιδιά. Εντύπωση προκαλεί ότι η συμμετοχή των γυναικών που δεν έχουν παιδιά ή δεν έχουν παιδιά κάτω των 14 ετών είναι χαμηλότερη σε σύγκριση με τη συμμετοχή των γυναικών που έχουν μέχρι 2 παιδιά.

Εδώ σημαντική επίδραση πρέπει να ασκεί η συγκέντρωση μεγαλύτερων ηλικιών στο πληθυσμό των γυναικών με παιδιά άνω των 14 ετών, εφόσον τα ποσοστά συμμετοχής μειώνονται σημαντικά μετά την ηλικία των 40 ετών (Eurostat 1992).

Όσον αφορά τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό των γυναικών ανάλογα με την ηλικία του μικρότερου παιδιού τα ποσοστά αυξάνονται παράλληλα με την αύξηση της ηλικίας του μικρότερου παιδιού.

Εξετάζοντας τις ίδιες μεταβλητές δηλαδή τον αριθμό των παιδιών και την ηλικία του μικρότερου παιδιού σε συνάρτηση με τη διάκριση σε πλήρη και μερική απασχόληση, τα ποσοστά μερικής απασχόλησης με ελαφρές διαφοροποιήσεις αυξάνονται όσο αυξάνεται ο αριθμός των παιδιών και όσο πιο μικρό στην ηλικία είναι το παιδί. Για το 1991 παρατηρούνται ορισμένες αποκλίσεις από την τάση αυτή. Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης εμφανίζονται γενικά μειωμένα συγκριτικά με το 1987 είναι σχεδόν στα ίδια επίπεδα για τις γυναίκες που δεν έχουν παιδιά κάτω των 14 ετών με τις γυναίκες που έχουν μέχρι 2 παιδιά στην ίδια ηλικία, ενώ αυξάνονται για όσες γυναίκες έχουν 3 και περισσότερα παιδιά. Επίσης δεν παρατηρείται κανονική τάση της μερικής απασχόλησης σε συνάρτηση με την ηλικία του μικρότερου παιδιού.

Τέλος, όχι μόνο η απασχόληση αλλά και η ανεργία των γυναικών φαίνεται ότι επηρεάζονται σημαντικά από την οικογενειακή τους κατάσταση : η ανεργία ανάμεσα στις έγγαμες και τις χήρες ή διαζευγμένες είναι χαμηλότερη σε σύγκριση με τις ανύπαντρες γεγονός που συμφωνεί με όσα αναφέρθηκαν προηγουμένως, περί συνεχούς απασχόλησης και οριστικής διακοπής της εργασίας : οι άγαμες, που είναι κατά κανόνα και νεότερες, εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας, ενώ όσες γυναίκες κυρίως λόγω γάμου ή λόγω απόκτησης παιδιών, διακόπτουν την εργασία τους κατά κανόνα δεν επανεντάσσονται στο εργατικό δυναμικό.

Για τον ίδιο λόγο ο αριθμός των παιδιών και η ηλικία του μικρότερου παιδιού δε φαίνεται να επιδρούν σημαντικά στα ποσοστά ανεργίας των γυναικών: κυμαίνονται περίπου στα ίδια επίπεδα στις επιμέρους κατηγορίες των μεταβλητών αυτών με ελαφρά χαμηλότερα ποσοστά για τις γυναίκες χωρίς παιδιά ή με παιδιά

μεγαλύτερα των 14 ετών και για τις γυναίκες που το μικρότερο παιδί τους είναι 7-14 ετών" (39).

3.3.ε. Η επίδραση άλλων μεταβλητών. Η αιτιακή σχέση γονιμότητας και γυναικείας απασχόλησης

"Από την έρευνα "Κοινωνικοοικονομικοί Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Γονιμότητας στην Ελλάδα", έγινε προσπάθεια εντοπισμού αιτιακών σχέσεων μεταξύ της γονιμότητας και της γυναικείας απασχόλησης.

Υποθέσαμε ότι η γονιμότητα και η απασχόληση των γυναικών για τους ρόλους των δύο φύλων αποτελούν ενδιάμεσες μεταβλητές. Δημιουργήθηκαν τρεις ταυτόχρονες εξισώσεις, οι δε ενδογενείς μεταβλητές, δηλαδή η γονιμότητα (ο αριθμός των γεννήσεων ζώντων κατά την εποχή της έρευνας), η απασχόληση των γυναικών (η αναλογία των χρόνων εργασίας ως προς τη διάρκεια του γάμου) και οι στάσεις των γυναικών για τους ρόλους των δύο φύλων ήσαν συγχρόνως και εξωγενείς μεταβλητές (για αναλυτική παρουσίαση της μεθοδολογίας και των αποτελεσμάτων της έρευνας, βλ. Magdalinos and Symeonidou, 1989, και Symeonidou and Magdalinos, 1994).

Τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται ότι ευνοούν την οικονομική προσέγγιση του θέματος. Οι βασικές μεταβλητές κόστους και εισοδήματος είναι στατιστικά σημαντικές και έχουν τα αναμενόμενα πρόσημα. Συγκεκριμένα στις αστικές περιοχές το "κόστος της ανάπαυσης" και η "βοήθεια" που έχουν οι γυναίκες από συγγενείς στη φύλαξη των παιδιών και στις οικιακές εργασίες ασκούν θετική επίδραση στη γυναικεία απασχόληση, ενώ το συνολικό οικογενειακό εισόδημα ασκεί αρνητική επίδραση. Στις αγροτικές περιοχές, όπου

(39) ΕΚΚΕ Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα (Χάρη Συμεωνίδου), Αθήνα 1996, σελ. 138-141

οι γυναίκες εργάζονται ως συμβοηδούντα και μη αμειβόμενα μέλη στην οικογένεια, οι τρεις αυτές μεταβλητές δεν είναι στατιστικά σημαντικές στην εξίσωση της απασχόλησης. Ο αριθμός των ιδιόκτητων δωματίων συνδέεται αρνητικά με τη γυναικεία απασχόληση, ενώ η εκπαίδευση φαίνεται ότι ασκεί θετική επίδραση.

Η εκπαίδευση του συζύγου είναι στατιστικά σημαντική μόνο στις αγροτικές περιοχές όπου ασκεί αρνητική επίδραση, γεγονός που μπορεί να ερμηνευτεί από τη διστακτικότητα των συζύγων των πιο μορφωμένων ανδρών να εργαστούν σε γεωργικές απασχολήσεις. Για τον ίδιο λόγο το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας ασκεί αρνητική επίδραση στην απασχόληση των γυναικών στις αγροτικές περιοχές και θετική στις αστικές.

Η στατιστική σημαντικότητα της μεταβλητής "απασχόληση πριν από το γάμο" υποδηλώνει ότι μέρος των αποφάσεων για τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό λαμβάνονται πριν από το γάμο ή την εποχή του γάμου.

Οι δημογραφικές μεταβλητές και οι μεταβλητές που αφορούν την οικογένεια της ερωτώμενης και του συζύγου της ασκούν γενικά σημαντική επίδραση. Για παράδειγμα η θετική επίδραση της προέλευσης της ερωτώμενης στην απασχόληση όσων γυναικών διαμένουν σε αστικές περιοχές αντιπροσωπεύει την πρόσθετη προσπάθεια που καταβάλλει η αγροτική οικογένεια να προσαρμοστεί στο αστικό περιβάλλον. Η θετική επίδραση της "ηλικίας" στην απασχόληση στις αγροτικές περιοχές, φανερώνει ότι οι μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες αποδέχονται ευκολότερα τον παραδοσιακό τους ρόλο στον αγροτικό τομέα παραγωγής. Επίσης η "στάση του συζύγου" για τη γυναικεία απασχόληση φαίνεται να ασκεί σημαντική επίδραση.

Το κυριότερο συμπέρασμα της μελέτης αυτής είναι ότι υφίσταται σημαντική αιτιακή σχέση μεταξύ απασχόλησης και γονιμότητας αλλά μόνο προς μία κατεύθυνση. Συγκεκριμένα η απασχόληση επιδρά αρνητικά στη γονιμότητα τόσο άμεσα, όσο και μέσω των "στάσεων" των γυναικών για τους ρόλους των δύο

φύλων", ενώ αντίστροφα η γονιμότητα δεν ασκεί στατιστικά σημαντική επίδραση στην απασχόληση. Αυτό σημαίνει ότι η απασχόληση της γυναίκας μπορεί να επιδρά στον αριθμό των παιδιών που αποκτά αλλά ο αριθμός των παιδιών δεν επηρεάζει τη συμμετοχή της στο εργατικό δυναμικό.

Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι τα αποτελέσματα αυτά διαφέρουν από τα αντίστοιχα άλλων μελετών όπου συναντάται αντίστροφη σχέση (βλ. π.χ. Smith-Lovin and Tickamyer, 1978, Kyriazis and Henziriη, 1982, Klijzing κ.α. 1987). Πιθανόν αυτό να οφείλεται ακριβώς στη διαφορά του δείγματος και όχι στη διαφορά της μεθοδολογίας ανάλυσης των στοιχείων. Οι αποφάσεις σχετικά με το μέγεθος της οικογένειας πραγματοποιούνται σε διάρκεια ορισμένων χρόνων και η αιτιακή σχέση από τη γονιμότητα στην απασχόληση συνδέεται με αποφάσεις που λαμβάνονται στην αρχή του γάμου ή σε κάθε νέα γέννηση. Βασικός παράγοντας που επιδρά στις αποφάσεις αυτές είναι το κόστος επανένταξης στο εργατικό δυναμικό.

Άλλος σημαντικός παράγοντας που συντελεί στην μη ύπαρξη αρνητικής επίδρασης της γονιμότητας στην απασχόληση είναι το γεγονός ότι λόγω των ισχυρών οικογενειακών δεσμών που διατηρούνται ακόμη στην Ελλάδα, πολλές μητέρες ή πεθερές βοηθούν στη φύλαξη των παιδιών, ιδιαίτερα όταν η κόρη ή η νύφη τους εργάζεται. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το 53% της φύλαξης των παιδιών ηλικίας κάτω των 6 ετών, όταν η μητέρα εργάζεται, πραγματοποιείται από συγγενείς χωρίς κανένα οικονομικό κόστος. Η ρύθμιση αυτή μειώνει την ανάγκη των εργαζομένων μητέρων να αφήσουν την εργασία τους, όταν τα παιδιά είναι ακόμη μικρά.

Ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον χαρακτηριστικό της ανάλυσης των στοιχείων της έρευνας είναι ότι οι στάσεις-αντιλήψεις των γυναικών για τους ρόλους των δύο φύλων ασκούν στατιστικά σημαντική θετική επίδραση στη γονιμότητα : οι γυναίκες με πιο προοδευτικές στάσεις-αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων αποκτούν περισσότερα παιδιά. Αυτό πρέπει να οφείλεται στη μεγαλύτερη

βαρύτητα που αποδίδουν οι γυναίκες με παραδοσιακές στάσεις-αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων στην ανατροφή των παιδιών σύμφωνα με τα παραδοσιακά πρότυπα. Πιθανόν οι γυναίκες αυτές να ζητούν σε μικρότερο βαθμό ή και καθόλου βοήθεια από το συζυγο ή να μην κάνουν χρήση των διαθέσιμων υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών και να έχουν την τάση, μόλις αποκτήσουν ένα ή δύο παιδιά, να σταματούν την εργασία τους. Συγχρόνως, όσον αφορά την ίδια την απασχόληση, οι προοδευτικότερες αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων ασκούν θετική επίδραση.

Παρόμοιες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Ιρλανδία, στην Ολλανδία και στη Γερμανία καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι δεν είναι ο αριθμός των παιδιών αλλά η ηλικία του μικρότερου παιδιού που ασκεί αρνητική επίδραση στη γονιμότητα. Αντίθετη τάση έχει παρατηρηθεί στο Βέλγιο, στη Γαλλία, στην Ιταλία και στη Δανία, ενώ η ανάλυση για πιθανή αιτιακή σχέση στη Γαλλία έδειξε ότι η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό επιδρά στη γονιμότητα και οι μητέρες που αποφασίζουν να αποκτήσουν ένα τρίτο παιδί είναι εκείνες που ήδη έχουν αποσυρθεί από την αγορά εργασίας. Η γονιμότητα δε φαίνεται να επιδρά στην απασχόληση στην Ιταλία και στην Ισπανία (Commission of the European Communities, 1991)⁽⁴⁰⁾.

3.3.σι. Η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες

“Η ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη στόχο για την ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης. Αυτό οφείλεται εν μέρει στην αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και στον όλο και σημαντικότερο ρόλο που διαδραματίζουν στην ευρωπαϊκή οικονομία. Έτσι, ως

(40) ΕΚΚΕ Διστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα (Χάρη Συμεωνίδου), Αθήνα 1996, σελ. 141-144

ένα βαθμό οι γυναίκες ήδη σημειώνουν πραγματική αν και όχι απόλυτη πρόοδο, στην ισότητα πρόσβασης, καθώς και στις ευκαιρίες τις συνθήκες και την αμοιβή.

Τα τελευταία 20 ή περισσότερα χρόνια, η συνολική αύξηση του εργατικού δυναμικού στην Ένωση αποδίδεται στις γυναίκες και αυτό είναι πιθανόν ότι θα συνεχίσει να συμβαίνει στο μέλλον. Τα ποσοστά της γυναικείας συμμετοχής, αν πάρουμε για παράδειγμα την ηλικιακή ομάδα των 25-49 ετών, φανερώνει αύξηση κατά τη σύντομη περίοδο μεταξύ 1987 και 1995, από 63% σε λίγο πάνω από 70% του πληθυσμού στο σύνολο των 15 κρατών μελών. Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε κατά την περίοδο αυτή σε όλες τις χώρες εκτός από τη Δανία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, όπου είναι ακόμη υψηλή με ποσοστό άνω του 80%. Η αύξηση ήταν ιδιαίτερα μεγάλη σε χώρες όπου τα επίπεδα ήταν χαμηλά στην αρχή αυτής της περιόδου, όπως η Ισπανία και η Ιρλανδία, όπου αυξήθηκε από περίπου 40% σε περίπου 60%. Το ποσοστό των γυναικών στην απασχόληση επίσης αυξήθηκε εκτός από τα τρία βόρεια κράτη μέλη όπου στη Φινλανδία και στη Σουηδία ιδίως, μειώθηκε περισσότερο από ότι η συμμετοχή. Παρόλα αυτά η συμμετοχή και η απασχόληση των γυναικών αυτής της ηλικιακής ομάδας παραμένει μικρότερη από ότι στις ΗΠΑ, όπου η πρώτη πλησιάζει περισσότερο το 80% και η δεύτερη περίπου 75% (δηλαδή πραγματική διαφορά του αριθμού των απασχολουμένων γυναικών (αν υπολογιστεί και η διαφορά του μεγέθους του πληθυσμού) που ανέρχεται σε περίπου 6-7 εκατομμύρια.

Ενώ τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής των γυναικών έχουν αυξητική τάση συν τω χρόνω, τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών μειώνονται. Ποσοστό λίγο πάνω από το 62% του καθαρού αριθμού πρόσδετων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στην Ένωση το 1995, όπως και στο πρόσφατο παρελθόν, καταλήφθηκαν από γυναίκες παρά από άνδρες. Ως ένα βαθμό αυτό αντικατοπτρίζει το πρότυπο των κλαδικών μεταβολών στην απασχόληση, με την αύξηση των θέσεων εργασίας να συγκεντρώνεται στις υπηρεσίες ενώ η γεωργία και η μεταποίηση όπου κυρίως απασχολούνται άνδρες, συνεχίζουν να φθίνουν.

Οι κλάδοι δραστηριότητας οι οποίοι παρουσιάζουν την ταχύτερη ανάπτυξη ως προς την απασχόληση είναι εκείνοι στους οποίους οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν δυσανάλογο μέρος του εργατικού δυναμικού. Πάνω από το 60% των θέσεων σ'αυτούς τους κλάδους καλύπτεται από γυναίκες στην Ένωση ενώ ανάλογο μερίδιο οποιωνδήποτε πρόσθετων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται καταλαμβάνεται από γυναίκες και όχι από άνδρες. Αντιθέτως, οι άνδρες αντιπροσωπεύουν ποσοστό άνω του 70% της απασχόλησης στους φθίνοντες βιομηχανικούς κλάδους. Σημαντικό ποσοστό των γυναικών στους αναπτυσσόμενους κλάδους των υπηρεσιών διαθέτουν υψηλή μόρφωση με πανεπιστημιακούς ή ισοδύναμους τίτλους σπουδών. Πράγματι, ποσοστό περίπου 70% των γυναικών με ανάλογα τυπικά προσόντα εργαζόταν στους κλάδους αυτούς το 1995 έναντι ποσοστού μόνο 46% ανδρών με ανάλογο μορφωτικό επίπεδο. Κάτι που είναι ίσως σημαντικότερο, ποσοστό λίγο υψηλότερο του 40% των γυναικών, που διαθέτουν μόνο βασικό επίπεδο εκπαίδευσης εργάζονται στους αναπτυσσόμενους κλάδους δραστηριότητας έναντι ποσοστού μόνο 14% των ανδρών. Ωστόσο η ανεργία των γυναικών ελάχιστα επηρεάστηκε από την ανάκαμψη και εξακολουθεί να είναι υψηλότερη απ'ότι η ανεργία που πλήττει τους άνδρες σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Σουηδία. Το μέσο ποσοστό στο σύνολο της Ένωσης μειώθηκε λιγότερο απ'ότι το αντίστοιχο των ανδρών μεταξύ 1994 και 1995. Μεταξύ όμως των μέσων του 1995 και της άνοιξης του 1996, τα ποσοστά τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών σημείωσαν ανάλογη αύξηση πριν να σταθεροποιηθούν στη συνέχεια. Η Γερμανία αποτελεί εξαίρεση ως προς το ότι η ανεργία των ανδρών αυξήθηκε πολύ ταχύτερα απ'ότι των γυναικών, μολονότι αυτό αντιπροσωπεύει σε μεγάλο βαθμό τη σημαντική αποχώρηση των γυναικών από την αγορά εργασίας στην

πρώην Ανατολική Γερμανία, όπου η συμμετοχή τους ήταν ιδιαίτερος υψηλή" (41).
(Βλ. Παράρτημα-Πίνακας 7).

3.3.7. Επαγγελματική κατάρτιση

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, οι γυναίκες συνήθως πετυχαίνουν ένα εξίσου υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης με τους άνδρες, αλλά σε ένα πιο περιορισμένο εύρος θεμάτων. Επιπλέον, αναλογικά περισσότερες γυναίκες απασχολούνται σε χαμηλής ειδίκευσης επαγγέλματα, σε λιγότερους κλάδους και καταλαμβάνουν τη μειοψηφία των διοικητικών θέσεων εργασίας. Αυτό ισχύει σε όλα τα κράτη μέλη. Οι υφιστάμενες προκαταλήψεις παραμένουν φραγμός στην πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης για τις γυναίκες, αν και συχνά επιλέγουν οι ίδιες να μην ακολουθήσουν ορισμένα επαγγέλματα, όπως π.χ. αυτό του μηχανολόγου. Οι γυναίκες επίσης είναι ενδεχόμενο να αντιμετωπίσουν πιο συχνά από τους άνδρες το πρόβλημα του να συνδυάσουν την κατάρτιση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Η αυξανόμενη σημασία των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι πλέον ευρέως αποδεκτή και μια σειρά πρωτοβουλιών έχει αναληφθεί στα κράτη μέλη για την προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην κατάρτιση και την προσαρμογή των προγραμμάτων ώστε να αντιμετωπισθούν οι ιδιαίτερες ανάγκες τους. Πολλές εμπεριέχουν θετικές δράσεις, όπως ειδικά μαθήματα για γυναίκες σε τομείς ή κλάδους παραδοσιακά ανδρικούς, συμπεριλαμβανομένης και της διοίκησης. Υπάρχει επίσης συγκέντρωση της προσοχής στη συμβουλευτική και τη στήριξη των γυναικών που επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας μετά από μία περίοδο απουσίας.

(41) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ. 21-22

Αναφερόμαστε χαρακτηριστικά στην προσπάθεια κάποιων Ευρωπαϊκών χωρών για προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην κατάρτιση.

Σε όλα τα κράτη μέλη, μόνο μία μικρή μειοψηφία μηχανικών είναι γυναίκες. Στην Ιρλανδία, ο αριθμός αυτός είναι μόνο 4%. Μέλετες για τον εντοπισμό των αιτιών του φαινομένου αυτού έφεραν στο φώς τα στερεότυπα που είναι ήδη εμφανή στην αρχική κατάρτιση και σύμφωνα με τα οποία δίδεται μεγαλύτερη έμφαση στις θετικές επιστήμες για τα αγόρια παρά για τα κορίτσια, ενώ η μηχανολογία θεωρείται ως βρώμικη δουλειά και όχι για κορίτσια. Ωστόσο, οι επιδόσεις των κοριτσιών στο σχολείο στις θετικές επιστήμες είναι στο ίδιο επίπεδο με αυτές των αγοριών.

Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, το Ινστιτούτο Τεχνολογίας του Δουβλίνου ξεκίνησε δύο πρωτοβουλίες με στόχο να κινήσει το ενδιαφέρον των γυναικών στη μηχανολογία : ένα πρόγραμμα θερινών μαθημάτων διάρκειας δύο εβδομάδων για νεαρά κορίτσια στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με στόχο την ενημέρωσή τους σχετικά με το επάγγελμα του μηχανολόγου και ένα πρόγραμμα μερικής επιστημονικής κατάρτισης για νέες γυναίκες κάτω των 25 ετών, οι οποίες έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αλλά των οποίων οι βαθμοί στα θετικά μαθήματα δεν είναι αυτοί που απαιτούνται ώστε να εισαχθούν στο Ινστιτούτο Τεχνολογίας. Η επιτυχής ολοκλήρωση του προγράμματος αυτού, τους παρέχει τη δυνατότητα να ξεκινήσουν τις μηχανολογικές σπουδές από το πρώτο έτος.

Μία τράπεζα καταθέσεων ταμειευτηρίου στη Δανία, της οποίας το προσωπικό αποτελούνταν κατά 57% από γυναίκες, από τις οποίες όμως μόνο το 5% κατείχε ανώτατες διευθυντικές θέσεις σε αντίθεση με το 93% που ήταν γραμματείς. Ξεκίνησε πρόσφατα ένα πρόγραμμα κατάρτισης γυναικών που επιθυμούν να αναλάβουν διευθυντικές θέσεις. Στόχος είναι να ξεπεραστεί η αντίληψη ότι η επαγγελματική εξέλιξη είναι μία διαδικασία όλα ή τίποτα και να βοηθηθούν οι γυναίκες στον προσδιορισμό ενός μακροπρόθεσμου σχεδίου επαγγελματικής

σταδιοδρομίας συνδυάζοντας επιτυχώς τις απαιτήσεις της εταιρείας με την προσωπική τους κατάσταση. Μέσα σε λίγα χρόνια ο αριθμός των γυναικών διευθυντών αυξήθηκε στο 20%.

3.3.η. Η ανάγκη για δράση

- Μέτρα ενεργητικής πολιτικής

Η συνεχιζόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο στη μελλοντική ανάπτυξη της απασχόλησης στην Ευρώπη, ιδίως εν όψει των δημογραφικών τάσεων. Τα υψηλά επίπεδα γυναικείας συμμετοχής συνδέονται με υψηλά επίπεδα απασχόλησης και συνολικής οικονομικής ανάπτυξης. Επομένως η πολιτική θα πρέπει να προσανατολιστεί προς την εξασφάλιση και διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε επαρκείς και κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης.

Παρά το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται απευθύνονται σε γυναίκες και όχι σε άνδρες, εξακολουθεί να ισχύει ότι οι γυναίκες στο σύνολο της Ένωσης θίγονται περισσότερο από την ανεργία από,τι οι άνδρες. Έχει μεγάλη σημασία να εφαρμόζεται κατάλληλη πολιτική δράση που θα εξασφαλίζει στις γυναίκες δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση στο χώρο εργασίας καθώς επίσης και ότι θα τους παρέχεται κάθε ευκαιρία προκειμένου να συνδυάσουν την εργασία με τις ευθύνες φροντίδας χωρίς αυτό να έχει επιπτώσεις στη σταδιοδρομία τους.

Σημαντικό στοιχείο αποτελεί η μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη παροχή διευκολύνσεων για τη στήριξη των ατόμων στην προσπάθειά τους να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές και επαγγελματικές ευθύνες (συμπεριλαμβανομένων τόσο της φροντίδας των παιδιών όσο και της φροντίδας των ηλικιωμένων). Αυτό συνεπάγεται αναθεώρηση όλων των κανονισμών οι οποίοι άμεσα ή έμμεσα κυρώνουν τις γυναίκες όταν διακόπτουν την εργασία τους για να αναδρέψουν παιδιά ή να αναλάβουν τη φροντίδα κάποιου μέλους της οικογένειας.

Υπάρχει πιεστική ανάγκη να μην παραμεληθούν οι πολυάριθμοι άνδρες, τα επαγγελματικά προσόντα των οποίων δεν έχουν πλέον ζήτηση στην αγορά εργασίας και οι οποίοι είναι καταδικασμένοι σε μακροχρόνια αργία, είτε αυτό ονομάζεται μακροχρόνια ανεργία είτε πρόωρη συνταξιοδότηση. Έως τώρα δεν έχουν εξευρεθεί αποτελεσματικά μέτρα που θα τους βοηθήσουν να επανέλθουν στην εργασία και η πολιτική εξακολουθεί να είναι προσανατολισμένη σε παθητικά μέτρα εισοδηματικής στήριξης με διάφορες μορφές (επιδόματα ανεργίας, παροχές αναπηρίας, πρόωρη συνταξιοδότηση ή κοινωνική πρόνοια).

Η ενσωμάτωση της πολιτικής υπέρ των ίσων ευκαιριών στον κορμό της πολιτικής για την αγορά εργασίας συνεπάγεται έλεγχο των κυβερνητικών πολιτικών προκειμένου να διαπιστωθεί αν έχουν μη εσκεμμένες, απρόβλεπτες αλλά σημαντικές επιπτώσεις στις σχέσεις των δύο φύλων.

Οι προσπάθειες στα πλαίσια των πολιτικών θα πρέπει να προσανατολιστούν προς την κατάργηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας και την άρση όλων των υφιστάμενων φραγμών που εμποδίζουν τις γυναίκες να βελτιώσουν την κατάστασή τους στην αγορά εργασίας. Η απασχόληση των γυναικών χαρακτηρίζεται από πάρα πολύ χαμηλές αμοιβές, άτυπες μορφές απασχόλησης, ανασφαλείς συνθήκες εργασίας και υπερβολικά περιορισμένες δυνατότητες σταδιοδρομίας" (42).

- Νομοθεσία για την εργαζόμενη μητέρα

"Η Ελλάδα δεν είχε ποτέ μία ξεκάθαρη οικογενειακή πολιτική. Ωστόσο η νομοθεσία για την απασχόληση, την κοινωνική ασφάλιση και τη φορολογική πολιτική εμπεριέχει σειρά προστατευτικών ρυθμίσεων που λαμβάνουν υπόψη την

(42) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ. 22-23

εργασία των γυναικών σε συνάρτηση με τη μητρότητα. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι ρυθμίσεις αυτές έχουν και χαρακτήρα πληθυσμιακής πολιτικής (π.χ. παροχή επιδομάτων, γονικών αδειών κλπ.) (Symeonidou, 1989, Symeonidou, 1992, Symeonidou, 1993).

Όσον αφορά τις ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζόμενων γυναικών σε συνάρτηση με τη γέννηση και την ανατροφή των παιδιών, αξίζει να αναφερθούν τα εξής :

Οι εργοδότες υποχρεούνται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της γυναίκας να της εξασφαλίζουν λιγότερο κοπιαστική εργασία από εκείνη που είχε αρχικά συμφωνηθεί (Α.Κ. άρθρο 662) και απαγορεύεται να σταματήσουν την εργασιακή σχέση τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όσο και για περίοδο ενός χρόνου μετά τη γέννηση του παιδιού (ν. 1483/84, άρθρο 15). Ωστόσο οι ρυθμίσεις αυτές συχνά καταστρατηγούνται.

Η άδεια μητρότητας ισοδυναμεί με 60 ημέρες πριν και 60 ημέρες μετά τον τοκετό για όσες γυναίκες εργαζόνται στο δημόσιο τομέα (Π.Δ. 611/77), ενώ στον ιδιωτικό τομέα ισοδυναμεί με 52 και 53 ημέρες αντίστοιχα.

Μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας οι μητέρες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα έχουν το δικαίωμα να τελειώσουν την εργασία τους μία ώρα νωρίτερα, σε καθημερινή βάση, για ένα χρόνο μετά τη γέννηση του παιδιού, ενώ οι μητέρες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα δικαιούνται μειωμένο ωράριο κατά δύο ώρες για τα δύο πρώτα χρόνια και κατά μία ώρα για τα επόμενα δύο χρόνια μετά τη γέννηση του παιδιού.

Ωστόσο και αυτή η διευκόλυνση συχνά καταστρατηγείται στον ιδιωτικό τομέα.

Για τους εργαζόμενους γονείς με οικογενειακές υποχρεώσεις ο ν. 1483/84 εισήγαγε αμειβόμενη άδεια 6 ημερών το χρόνο σε περίπτωση ασθένειας των εξαρτημένων παιδιών και 4 ημερών για επίσκεψη στο σχολείο.

Με τον ίδιο νόμο έχει εισαχθεί στον ιδιωτικό τομέα γονική άδεια 3 μηνών για κάθε γονέα, μέχρι το παιδί να γίνει 2 ½ ετών, μέτρο που επεκτείνεται και στο δημόσιο τομέα (ΠΔ 193/88).

Ωστόσο οι νόμοι αυτοί παρουσιάζουν ορισμένους περιορισμούς. Εφαρμόζονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα (που λόγω της δομής της οικονομίας είναι πολύ λίγες) και μόνο για όσους εργάζονται για έναν τουλάχιστον χρόνο στην ίδια επιχείρηση, ενώ και η σύζυγος πρέπει να εργάζεται. Η άδεια είναι μη αμειβόμενη. Επιπλέον οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να καταβάλουν όχι μόνο την εισφορά τους για την κοινωνική τους ασφάλιση αλλά και την εισφορά του εργοδότη. Λόγω των περιορισμών αυτών η γονική άδεια δε χρησιμοποιείται, όπως φάνηκε από σχετική έρευνα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας που διεξήχθη το 1988.

Με βάση έναν πιο πρόσφατο νόμο (ν. 2.085/92), οι γυναίκες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα μπορούν να λαμβάνουν μη αμειβόμενη άδεια μέχρι 2 χρόνια, αν έχουν παιδί ηλικίας κάτω των 6 ετών και μέχρι ένα χρόνο για κάθε επιπλέον παιδί. Ωστόσο αναμένεται ότι και η άδεια αυτή δεν θα χρησιμοποιηθεί, εφόσον είναι επίσης μη αμειβόμενη και δεν υπολογίζεται ως διάστημα ενεργούς υπηρεσίας για λόγους προαγωγής.

Στον τομέα της φύλαξης των παιδιών, ενώ οι υπηρεσίες είναι εξαιρετικά ανεπαρκείς και πολύ χαμηλής ποιότητας, αν ο νέος νόμος, 2.082/92, που αναφέρεται σε κέντρα δημιουργικής απασχόλησης για παιδιά -με ημερήσια φύλαξη των παιδιών από μητέρες στη γειτονιά- και σε κοινωνική βοήθεια στο σπίτι, τεθεί σε εφαρμογή, το ζήτημα της εναρμόνισης της οικογενειακής και της εργασιακής ζωής των γυναικών θα προχωρήσει σημαντικά (Συμεωνίδου 1992).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό το πόρισμα της Διακομματικής Επιτροπής της Βουλής για το δημογραφικό, που ακριβώς εκφράζει μία προκαθορισμένη θέση της πολιτείας για το θέμα. Αναφέρει ότι "η απομάκρυνση από τα παραδοσιακά ελληνικά πρότυπα ζωής και η κοινωνική

παρακμή, με την υπονόμευση των αξιών του γάμου, της οικογένειας και των τέκνων, έχουν σημαντική επίδραση στο δημογραφικό". Επίσης, "ο υπέρμετρος ευδαιμονισμός, η χαλάρωση των ηθών, τα ναρκωτικά, το AIDS και γενικά η κοινωνική υποβάθμιση και η παγκόσμια ανασφάλεια επιδρούν αρνητικά στο δημογραφικό", ενώ σε άλλο σημείο κατηγορείται η αποποινικοποίηση της άμβλωσης.

Τα παραπάνω δηλώνουν, άμεσα πιστεύουμε, το "κατηγορώ" για τη διαφοροποίηση των παραδοσιακών ρόλων ανδρών-γυναικών και έμμεσα ενοχοποιούν τη γυναίκα για το δημογραφικό ζήτημα.

Δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη η ανάγκη εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής των ζευγαριών, αντίθετα από τα πορίσματα γονιμότητας, με βάση την οποία η κυριότερη αιτία μείωσης της γονιμότητας είναι η γυναικεία απασχόληση, εφόσον δε συνοδεύεται από υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας που να καλύπτουν τα εργαζόμενα ζευγάρια (Symeonidou, 1989)" (43).

3.3.8. Προτάσεις για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα

"Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας γονιμότητας, ορισμένα μέτρα που θα έπρεπε να ληφθούν για την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης θα ήταν :

- α) Η υποστήριξη των γυναικών που "υποχρεώνονται να σταματήσουν την εργασία τους λόγω των γεγονότων του κύκλου ζωής ώστε να είναι δυνατόν αν το επιθυμούν να επανενταχθούν στο εργατικό δυναμικό.
- β) Η αντιμετώπιση της ασυμβατότητας μεταξύ οικογενειακής και εργασιακής ζωής που παρατηρείται ιδιαίτερα στις αστικές περιοχές με μέτρα όπως π.χ. :
 - Δημιουργία περισσότερων θέσεων μερικής απασχόλησης.
 - Μακροχρόνιες -τουλάχιστον μέχρι 2 χρόνων- μερικά αμειβόμενες άδειες μητρότητας, με εξασφάλιση μετά τη λήξη τους όχι μόνο της εργασίας αλλά

(43) ΕΚΚΕ - "Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα (Χάρη Συμεωνίδου), Αθήνα 1996
σελ. 144-146

και της θέσης στην εργασία, μέτρο που εφαρμόζεται ήδη στη Γαλλία και τη Σουηδία.

- Αποτελεσματικά μέτρα σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών (π.χ. ίδρυση βρεφονηπιακών σταθμών, εξασφάλιση κοινωνικής βοήθειας στο σπίτι, φύλαξη παιδιών από μητέρες στη γειτονιά, εξασφάλιση δημιουργικής απασχόλησης των παιδιών μετά το σχολείο, κατάργηση των εναλλασσόμενων ωραρίων στα δημόσια σχολεία κλπ.)

- γ) Η ιδιαίτερη φροντίδα για ορισμένες ομάδες απασχολούμενων γυναικών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερο καθεστώς εργασίας. Συγκεκριμένα, η μη αμειβόμενη απασχόληση αποτελεί υψηλό ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα. Μόνο από το 1988 (ν. 1759/88) έγινε υποχρεωτική η ασφάλιση των "συμβοηδούντων και μη αμειβόμενων μελών οικογενείας", αλλά δεν ασκείται έλεγχος για την τήρησή της. Επίσης, ενώ υπάρχει υψηλό ποσοστό γυναικών που εργάζονται στο σπίτι "με το κομμάτι" για λογαριασμό διαφόρων επιχειρήσεων, με ιδιαίτερα μικρά ωράρια εργασίας και χαμηλές αμοιβές, μόνο από το 1986 (ν. 1684/86) έγινε υποχρεωτική η ασφάλισή τους στο ΙΚΑ. Εντούτοις και στην περίπτωση αυτή ο νόμος συχνά δεν εφαρμόζεται και λόγω της αντίθεσης των εργοδοτών αλλά και λόγω των επιφυλάξεων των ίδιων των εργαζομένων. Επομένως θα έπρεπε να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή από το Κράτος για την τήρηση των παραπάνω νόμων, εφόσον και στις δύο περιπτώσεις δηλαδή τόσο των "μη αμειβόμενων συμβοηδούντων μελών οικογενείας", όσο και των εργαζομένων "με το κομμάτι", πρόκειται συνήθως για εργαζόμενες μητέρες που προσπαθούν συχνά με το είδος αυτό της απασχόλησης να συμβιβάσουν την οικογενειακή και την εργασιακή τους ζωή.
- δ) Η διεξαγωγή των εμπεριστατωμένων ερευνών για το θέμα. Η σχέση γονιμότητας -γυναικείας απασχόλησης, οι προτιμήσεις και οι στάσεις σχετικά με την απασχόληση και την κατανομή των γεννήσεων θα έπρεπε να

αναλύονται σε τακτική βάση με νέες έρευνες. Ιδιαίτερη προσοχή θα έπρεπε να δοθεί στο θέμα των μονογενεϊκών οικογενειών (που αποτελούνται συνήδως από μητέρες και τα παιδιά τους) και τα ιδιαίτερα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Τέλος, θα έπρεπε να υπάρχει διαρκής αξιολόγηση των μέτρων πολιτικής, εφόσον τόσο η γονιμότητα όσο και η απασχόληση επηρεάζονται από τις συμβαίνουσες κοινωνικοοικονομικές μεταβολές. Επομένως τα οιαδήποτε μέτρα υιοθετούμενης πολιτικής θα έπρεπε να βρίσκονται σε καθεστώς διαρκούς επανεξέτασης" (44).

3.4. Η εξέλιξη της ανεργίας κατά μείζονες ομάδες ηλικιών

"Από τη μείωση της ανεργίας μεταξύ 1987 και 1990 ωφελήθηκαν περισσότερο οι άνεργοι νέοι κάτω των 25 ετών, ο αριθμός των οποίων μειώθηκε στην Ένωση κατά ένα τρίτο, όσον αφορά τους άνδρες και κατά ένα τέταρτο, όσον αφορά τις γυναίκες. Η μείωση ήταν ιδιαίτερα αισθητή στις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες (Ισπανία, Ιρλανδία, Νότιος Ιταλία και Πορτογαλία), όπου η ανεργία των νέων ήταν εξαιρετικά υψηλή. Συγκριτικά, η μείωση της ανεργίας μεταξύ των ατόμων στη βασική εργάσιμη ηλικία (25-49 ετών) και των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων (50-64 ετών) ήταν λιγότερο αισθητή. Στην περίπτωση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, και στις δύο ηλικιακές ομάδες παρουσιάστηκε μείωση της ανεργίας κατά λιγότερο από 2 ποσοστιαίες μονάδες. Ωστόσο, σε αντιδιαστολή με την περίπτωση των ανδρών, όσον αφορά τις γυναίκες υπήρχαν αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Ενώ στο Βέλγιο, στις Κάτω Χώρες και στο Ηνωμένο Βασίλειο, σημειώθηκε σημαντική μείωση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών 25 ετών και άνω στη Δανία, Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία, το αντίστοιχο

(44) ΕΚΚΕ - "Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα (Χάρη Συμεωνίδου), Αθήνα 1996
σελ. 146-148

ποσοστό αυξήθηκε -παρότι στις δύο τελευταίες χώρες η ανεργία μεταξύ των γυναικών κάτω των 25 ετών σημείωσε πτώση.

Καθώς οι νέοι είχαν τα περισσότερα οφέλη από τη μείωση της ανεργίας στα τέλη της δεκαετίας του '80, επλήγησαν και περισσότερο από την αύξηση που σημειώθηκε από το 1990 και μετά. Μολονότι αυξήθηκε το ποσοστό τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες κάτω των 25 ετών, η αύξηση ήταν ιδιαίτερα έντονη για τους άνδρες. Στο Βέλγιο, Ισπανία, Γαλλία, Φινλανδία και Σουηδία, η αύξηση ήταν μεγαλύτερη του 10% του εργατικού δυναμικού, ενώ στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, μεγαλύτερη του 5%. Όσον αφορά τις γυναίκες κάτω των 25 ετών, το ποσοστό ανεργίας σημείωσε αύξηση μεγαλύτερη του 5% του εργατικού δυναμικού μόνο στην Ισπανία, Γαλλία, Φινλανδία και Σουηδία ενώ στη Δανία στις Κάτω Χώρες και στην Αυστρία σημειώθηκε πτώση.

Όσον αφορά τα άτομα ηλικίας 25 ετών και άνω, στο σύνολο της Ένωσης οι άνδρες επλήγησαν από την αύξηση της ανεργίας πολύ περισσότερο από τις γυναίκες, αλλά δεν επρόκειτο για γενική τάση. Στη Δανία, Γερμανία, Ελλάδα και Ισπανία, το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες ηλικίας 25 ετών και άνω αυξήθηκε περισσότερο από το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες παρότι οι απώλειες των θέσεων εργασίας είχαν ως επίκεντρο τους τελευταίους. Από την άλλη στα περισσότερα από τα άλλα κράτη μέλη, η αύξηση του ποσοστού ανεργίας των ανδρών ήταν σημαντικά μεγαλύτερη από ότι για τις γυναίκες. Στις Κάτω Χώρες μάλιστα το εν λόγω ποσοστό αυξήθηκε για τους άνδρες, ενώ μειώθηκε για τις γυναίκες.

Στα περισσότερα κράτη μέλη, η ηλικιακή ομάδα 25-49 ετών επλήγη από την αύξηση της ανεργίας περισσότερο από άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Όσον αφορά τους άνδρες, οι μόνες εξαιρέσεις ήταν η Ελλάδα και η Πορτογαλία, όπου και οι δύο ομάδες επλήγησαν στον ίδιο βαθμό, καθώς και η Αυστρία και η Φινλανδία, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, εξαιρέσεις αποτέλεσαν οι δύο τελευταίες χώρες,

καθώς και η Γερμανία, η Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο" (45).

3.5. Η κλίμακα της ανεργίας στα κράτη-μέλη ανά ηλικιακή ομάδα

"Στο επίπεδο της Ένωσης, το ποσοστό ανεργίας σημειώνει σημαντική μείωση καθώς αυξάνεται η ηλικία μολονότι είναι σχετικά υψηλό για τα άτομα μεταξύ 50 και 59 ετών. Έτσι οι νέοι μεταξύ 15 και 24 ετών που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό έχουν περισσότερο από τριπλάσια πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι, συγκριτικά με όσους πλησιάζουν τα πενήντα, οι οποίοι αποτελούν την ηλικιακή ομάδα με το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας και αντιμετωπίζουν τη μισή πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι από κάποιον κοντά στα τριάντα ενώ έχουν 25% λιγότερες πιθανότητες να παραμείνουν άνεργοι συγκριτικά με κάποιον που πλησιάζει τα εξήντα. Το συγκεκριμένο πρότυπο ισχύει τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες αν και για κάθε ηλικιακή ομάδα, το ποσοστό της ανεργίας μεταξύ των γυναικών είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο για τους άνδρες, εξαιρουμένης της περίπτωσης των ατόμων 55 ετών και άνω όπου το ποσοστό είναι μεγαλύτερο για τους άνδρες.

Επιπλέον, πρόκειται για πρότυπο που σε γενικές γραμμές έχει παραμείνει διαχρονικά αμετάβλητο, αν και κατά την πρόσφατη ύφεση, τα άτομα 30 ετών και άνω φαίνεται να έχουν πληγεί περισσότερο από την αύξηση της ανεργίας, συγκριτικά με τα άτομα κάτω των τριάντα ετών, ιδιαίτερα δε με τα άτομα κάτω των 20 ετών. Ωστόσο το συγκεκριμένο πρότυπο και επομένως η φύση του προβλήματος της ανεργίας διαφέρει αρκετά στην Ένωση από την άποψη ότι οι ηλικιακές ομάδες που θίγονται περισσότερο είναι διαφορετικές σε κάθε κράτος

(45) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης -Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ. 64

μέλος. Ενώ, στην πλειοψηφία των κρατών μελών, τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι κατά πολύ μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα ποσοστά για τα άτομα άνω των 25 ετών και τα ποσοστά ανεργίας παρουσιάζουν πτωτική τάση όσο αυξάνεται η ηλικία, υπάρχουν και εξαιρέσεις.

Σε έξι κράτη μέλη -Βέλγιο, Ισπανία, Ελλάδα, Γαλλία, Ιταλία και σε μικρότερο βαθμό Ιρλανδία- τα ποσοστά ανεργίας τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, είναι ιδιαίτερα υψηλά για τους νέους κάτω των 25 ετών με ποσοστό που φθάνει το 60% στην Ισπανία και μειώνονται καθώς αυξάνεται η ηλικία. Βασικά διαφέρουν τα ποσοστά μεταξύ των ατόμων κάτω των 25 ετών και των μεγαλύτερων από την εν λόγω ηλικία. Το ίδιο πρότυπο ισχύει για άνδρες και γυναίκες, μολονότι με εξαίρεση την ηλικιακή ομάδα 20-34 ετών στην Ιρλανδία, τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των γυναικών υπερέβαιναν τα αντίστοιχα για τους άνδρες ως την ηλικία των 55 ετών, ειδικά στα τρία κράτη μέλη του Νότου.

Στα υπόλοιπα πέντε κράτη μέλη -Δανία, Γερμανία, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο- τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι πολύ χαμηλότερα αν και ισχύει παρόμοιο πρότυπο σχετικών διαφορών, από την άποψη ότι τα ποσοστά ανεργίας είναι σημαντικά υψηλότερα από ότι για τα μεγαλύτερα άτομα. Εξαίρεση αποτελεί η Γερμανία, όπου δε φαίνεται να υπάρχει παρόμοιο ειδικό πρόβλημα ανεργίας των νέων. Εκτός από τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων, η βασική διαφορά από την πρώτη ομάδα συνίσταται, σε γενικές γραμμές, στα σχετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας για τα άτομα που βρίσκονται στα πενήντα τους, ειδικά ισχύει αυτό στη Γερμανία όπου η ανεργία μεταξύ των ατόμων ηλικίας 55 ετών και άνω είναι σημαντικά μεγαλύτερη από ότι μεταξύ νεότερων ηλικιακών ομάδων. Το συγκεκριμένο πρότυπο, ωστόσο διαγράφεται λιγότερο σαφές στην περίπτωση των Κάτω Χωρών, όπου η αύξηση των ποσοστών ανεργίας αρχίζει από την ηλικία των 35 ετών και άνω, ενώ στην Δανία η αύξηση αυτή ξεκινά στην ηλικία των 45 ετών.

Σε γενικές γραμμές, επομένως, η ανεργία των νέων αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα του νότιου τμήματος της Ένωσης, καθώς και της Ιρλανδίας, ενώ η ανεργία μεταξύ των ομάδων ατόμων μεγαλύτερων σε ηλικία αποτελεί πρόβλημα του Βορρά. Μολονότι η Γαλλία και το Βέλγιο έχουν επίσης σχετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας μεταξύ των νέων, το συγκεκριμένο γεγονός εκφράζει εν μέρει τα πολύ χαμηλά επίπεδα συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των ατόμων κάτω των 25 ετών, και ιδιαίτερα κάτω των 20, στις δύο αυτές χώρες όπως περιγράφεται παρακάτω. Πρόκειται επομένως, για αριθμούς αναλογικά πολύ μικρότερους από όπι στο Νότο" (46).

(Βλ. Παράρτημα-Πίνακας 8).

3.6. Ηλικιωμένοι εργαζόμενοι

Ό μέσος όρος ηλικίας του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεγαλώνει και η παραδοσιακή αντιμετώπιση των ηλικιωμένων και του ρόλου τους στην κοινωνία τείνει να μεταβάλλεται. Υπάρχει ένας ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός ανθρώπων που πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης και θα ήθελαν να συνεχίσουν να εργάζονται. Ενώ τα κύρια μέτρα που λαμβάνονται στον τομέα της αγοράς εργασίας στα κράτη μέλη έχουν ως στόχο τους νέους και τους μακροχρόνια ανέργους, υπάρχει σαφής ανάγκη να ληφθεί σοβαρά υπόψη η επιθυμία αυτή. Σε αρκετά κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένης της Αυστρίας, του Βελγίου, της Γερμανίας και της Γαλλίας, γίνονται κινήσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Στην Αυστρία, περιορίζεται η πρόωρη συνταξιοδότηση. Στη Γερμανία, οι άνεργοι ηλικίας άνω των 50 ετών δικαιούνται να λάβουν επιδότηση έως και 75% των αποδοχών τους για μία θέση εργασίας διάρκειας 5 έως 8 ετών.

(46) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 64-66

Στην Πορτογαλία αυξήθηκε η χρηματοδότηση που χορηγείται στους μακροχρόνια ανέργους άνω των 45 ετών, οι οποίοι ξεκινούν τη δική τους επιχείρηση. Οι εργοδότες στην Ισπανία καταβάλουν 75% λιγότερες κοινωνικές εισφορές για προσωρινές συμβάσεις που συνάπτονται με ανέργους ηλικίας 45 ετών και άνω. Στη Σουηδία, σχεδιάζεται η καθιέρωση μίας επιδότησης μισθού, η οποία θα καλύπτει το μισό κόστος μισθού και θα απευθύνεται σε μακροχρόνια ανέργους άνω των 60 ετών" (47).

3.7. Ο ρατσισμός στο χώρο εργασίας - το Ευρωπαϊκό φάσμα

"Τα περιστατικά ρατσισμού και ξενοφοβίας έχουν αυξηθεί ευαπόδεικτα σε όλη την Ευρώπη τα τελευταία χρόνια. Ο μόνος τομέας στον οποίο δεν γίνεται κάποια διάκριση είναι ο ρυθμός με τον οποίον αυξάνεται ο ρατσισμός στο κάθε Κράτος Μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όταν διέγραφε τους σκοπούς της Επιτροπής για το 1997 Ευρωπαϊκό Έτος κατά του Ρατσισμού, ο Επίτροπος Pdraig Flynn δήλωσε ότι "ο ρατσισμός, η ξενοφοβία και ο αντισημιτισμός, αποτελούν μία απειλή εναντίον των θεμελιωδών δικαιωμάτων και της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης".

Από το 1994, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας συντελεί ενεργά στις μελέτες για την διευκόλυνση χάραξης πολιτικής σχετικά με την πρόληψη του ρατσισμού και της διακρίσεως στο χώρο εργασίας. Ενώ η αγορά εργασίας μπορεί να προσφέρει ένα μοναδικό περιβάλλον για την αφομοίωση των μεταναστών και εθνικών μειονοτήτων, ταυτοχρόνως αποτελεί και το χώρο για απροκάλυπτες ή συγκαλυμμένες

(47) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 117

διακρίσεις.

Το Ίδρυμα δημοσίευσε πρόσφατα μία έκθεση με τίτλο η Πρόσληψη του Ρατσισμού στο Χώρο Εργασίας, η οποία περιέχει τα κυριότερα ευρήματα των εθνικών εκθέσεων από όλα τα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ενώσεως και τη Νορβηγία. Ανασκοπεί την ανισότητα στις αγορές εργασίας και το επίπεδο και τη φύση του ρατσισμού κατά των μεταναστών εργαζομένων και των εθνικών μειονοτήτων. Η έκθεση τεκμηριώνει περιστατικά ανισότητας, μειονεκτημάτων και διακρίσεως στην αγορά εργασίας των διαφόρων Ευρωπαϊκών κρατών και περιγράφει με λεπτομέρεια πώς αυτά λαμβάνουν χώρα στα διάφορα στάδια, όπως στην επιλογή και πρόσληψη εργαζομένων, στην πρόσβαση στην κατάρτιση, στην διανομή εργασίας, προαγωγή κλπ. Συνοψίζει τις πολιτικές των κρατών, των επιχειρήσεων και των εργατικών συνδικάτων εναντίον της διακρίσεως.

Γενικά οι μελέτες υποδεικνύουν ότι ένα πολυεθνικό εργατικό δυναμικό μπορεί να προσφέρει γνώσεις από ποικίλες θέσεις αγορας, ιδέες και εξειδίκευση από διαφορετικούς πολιτισμούς και εθνική καταγωγή. Υπογραμμίστηκε η ανάγκη δεσμεύσεως σε μεγάλο βαθμό, η κατάλληλη κατάρτιση σε θέματα διαχειρίσεως και η συμμετοχή ατόμων από εθνικές μειονότητες στην ανάπτυξη πολιτικής. Για να επιτευχθεί η πρόσληψη ενός ποικίλου εργατικού δυναμικού, οι κενές θέσεις θα πρέπει να διαφημίζονται σε δημοσιεύσεις που απευθύνονται προς ανάγνωση σε άτομα μειονοτήτων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη προσόντα που έχουν επιτευχθεί στο εξωτερικό και εξετάσεις που απευθύνονται σε μία συγκεκριμένη πολιτιστική αγωγή πρέπει να αποφεύγονται.

Οι εκθέσεις τονίζουν πως οι νεφελώδεις διαδικασίες προσλήψεως σε πολλούς Οργανισμούς μπορούν να προκαλέσουν τον ρατσισμό και τη διάκριση στο χώρο εργασίας. Αυτού του είδους η διάκριση είναι πολλές φορές έμμεση και ο αποκλεισμός που επακολουθεί μπορεί να είναι τυχαίος ή εσκεμμένος, αλλά αυτό δεν μετριάζει τις επιπτώσεις.

Η Γαλλική έκθεση περιγράφει τη χρήση κωδικοποιημένων μηνυμάτων σε προσφορές εργασίας που υποβλήθηκαν σε προσωρινά γραφεία ανερεύσεως απασχολήσεως τα οποία δηλώνουν "όχι αλλοδαποί". Ένας από τους κώδικες είναι ο BBR, όπου τα γράμματα αυτά αντιπροσωπεύουν "Bleu, Blanc, Rouge" (Γαλάζιο, Λευκό, Κόκκινο) και ο οποίος χρησιμοποιεί τα χρώματα της σημαίας της Δημοκρατίας για να επισημάνει ότι ένας συγκεκριμένος εργοδότης αναζητά λευκό υπογύφιο και κατά προτίμηση Γαλλικής καταγωγής. Στη Δανία, πολλές επιχειρήσεις των οποίων οι εργοδότες προσέλαβαν νέους εργαζομένους μέσω της Συναλλαγής Εργασίας, τώρα προσλαμβάνουν νέο προσωπικό ζητώντας από τους εργαζομένους τους την ανεύρεση κάποιου ατόμου, έτσι ώστε να βρίσκουν εργαζομένους που να "είναι συνεργάσιμοι". Το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Κάτω Χώρες έχουν την μεγαλύτερη πείρα στα μέτρα ίσων ευκαιριών σε μία επιχείρηση. Παρόλα αυτά στην Υπηρεσία Επαγγελματικής Κατάρτισεως του Ηνωμένου Βασιλείου, μία Υπηρεσία που ειδικεύεται στην ανεύρεση απασχολήσεως και κατάρτισεως για αποφοίτους λυκείου και νέα άτομα, σημείωσε ότι υπάρχουν εργοδότες που αρνήθηκαν συνεντεύξεις με νέους Ασιατικής καταγωγής όταν άκουσαν το όνομά τους ή που δήλωσαν "Θέλουμε λευκούς νέους". Επομένως οι εργοδότες θα πρέπει να ελέγχουν την περιγραφή εργασίας τις διαδικασίες παραπόνων και τα παιδαρχικά συστήματα για να εντοπίσουν οποιεσδήποτε ελλείψεις του συστήματος.

Ο ρατσισμός έχει πολλές όψεις και αυτή η έκθεση ασχολήθηκε όχι τόσο με τις πιο φανερές του εκδηλώσεις, όπως η βία με αιτία τον ρατσισμό ή εξτρεμιστικές εκδηλώσεις, αλλά αντιθέτως, επικεντρώθηκε σε πιο συγκαλυμμένες καθημερινές και συνήθειες πράξεις αποκλεισμού που υπονομεύουν τις ευκαιρίες απασχολήσεως των μεταναστών και των απογόνων τους. Νομοθεσία εναντίον αυτού του είδους του ρατσισμού είναι δύσκολο να δεσμοθετηθεί. Επιπροσθέτως, η πείρα από το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής υποδεικνύει ότι η νομοθεσία εναντίον των

διακρίσεων είναι ένας αναγκαίος αλλά ανεπαρκής τρόπος για τη μείωση των φυλετικών διακρίσεων στην εργασία. Το αποτέλεσμα μίας τέτοιου είδους νομοθεσίας, είναι ότι ο ρατσισμός λαμβάνει χώρα πιο διακριτικά και ότι η έμμεση, επιχειρησιακή ή μη εσκεμμένη διάκριση λαμβάνει μια πιο σημαντική θέση.

Για παράδειγμα, για μερικά χρόνια στις Κάτω Χώρες λειτούργησαν ειδικά προγράμματα αφομοιώσεως με εκτενή μέτρα εναντια των διακρίσεων. Παρόλα αυτά έρευνα στις Κάτω Χώρες έχει δείξει επανειλημμένα ότι οι λευκοί αιτούντες έχουν πολύ μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας σε σύγκριση με τους αιτούντες, με τα αντίστοιχα προσόντα, που προέρχονται από κάποια μειονότητα.

Οι εσφαλμένες απόγεις μαζί με αδράνεια βρίσκονται συχνά στη ρίζα των διακρίσεων. Μία μελέτη από τον Andersson (1992) δείχνει ότι οι Σουηδοί εργοδότες θεωρούσαν συχνά τους πρόσφυγες ως μη ειδικευμένους ενώ στην πραγματικότητα είχαν πολύ περισσότερα προσόντα από αυτά που ήταν αναγκαία για τις θέσεις που κρατούσαν ή τις θέσεις που τους προσφερόταν. Σε μία πρόσφατη μελέτη απο τη Νορβηγία, οκτώ από τους δέκα διευθυντές πιστεύουν ότι οι διευθυντές στη Νορβηγία κάνουν διακρίσεις. Ένας απο τους λόγους που δόθηκαν επ'αντιού ήταν το ότι "δεν γνώριζαν τη γλώσσα" ενώ αντιθέτως μια άλλη Νορβηγική μελέτη δείχνει ότι οι μετανάστες που μιλούσαν τα Νορβηγικά απταισίτως, αντιμετώπιζαν τα ίδια εμπόδια με τους υπόλοιπους. Η Βελγική έκθεση αποκάλυψε ότι ούτε οι εργοδότες ούτε τα εργατικά συνδικάτα αισθάνονται ότι η εκτέλεση μιας εκστρατείας αντιλήψεως ή η δράση για την πρόληψη του ρατσισμού στο χώρο εργασίας είναι θέματα σπουδής ή κατεπείγουσας ανάγκης.

Οι εκθέσεις από την Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα και Ιρλανδία δείχνουν ότι η σχετικά νέα θέση τους ως χώρες δέκτες μεταναστών σημαίνει ότι έχουν διαφορετικές εμπειρίες όσον αφορά τη διάκριση. Ως παλαιότερες χώρες μεταναστεύσεως, υπάρχει μία παράδοση κατανοήσεως προς τους μετανάστες

αλλά όχι κάποια εδραιωμένη παράδοση για την χρήση νομοθεσίας και άλλων συγκεκριμένων μέτρων κατά των διακρίσεων και την αντιμετώπισή τους στην εργασία.

Η έκθεση εντοπίζει ότι :

στην **Ιρλανδία**, η μεγαλύτερη γηγενής εθνοτική ομάδα, οι πλανόδιοι ταξιδιώτες, υπέφεραν από ενδημικά επίπεδα προκαταλήψεως και διακρίσεως που έχουν συντελέσει στην ακραία μειονεκτική θέση και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

στην **Ιταλία** η διάκριση ενάντια των μεταναστών και οι κοινωνικές εντάσεις είναι μία συνεχής απειλή.

στην **Ελλάδα**, παρόλο που διάφοροι Οργανισμοί έχουν εκπονήσει μελέτες πάνω στις εθνικές μειονότητες απο πολιτική άποψη, υπάρχουν πολύ περιορισμένες μελέτες όσον αφορά τη διάκριση στο χώρο εργασίας και σχετικά περιορισμένο δημοσιευμένο υλικό πάνω στα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο μεγάλος αριθμός των μη εγγεγραμμένων οικονομικών μεταναστών.

στην **Ισπανία** οι συνθήκες εργασίας των μεταναστών (κυρίως των Μαροκινών και Πολωνών) που εργάζονται στη βιομηχανία κατασκευών είναι πολύ άσχημες. Οι μετανάστες αντιμετωπίζουν υψηλούς κινδύνους τραυματισμού, δεν έχουν συμβόλαια ή επιδόματα Κοινωνικής Ασφαλίσεως, λαμβάνουν μισθούς κάτω του ελαχίστου και αυθαίρετες απολύσεις χωρίς μισθοδοσία.

Πολλές απο τις εκθέσεις τόνισαν ότι οι μετανάστες και αλλοδαποί πιστεύουν ότι δεν τους δόθηκαν οι ίδιες ευκαιρίες όπως στους λευκούς συναδέλφους τους. Επίσημη και νόμιμη διάκριση στην Αυστρία αναγκάζει τους ξένους εργαζομένους να αναλαμβάνουν απασχόληση με άσχημες συνθήκες εργασίας, μη τακτικό ωράριο και χαμηλή μισθοδοσία, όρους τους οποίους πρέπει να δεχθούν. Επομένως, οι υπήκοοι ξένων χωρών αποτελούν την κατά προτίμηση κατηγορία εργαζομένων για μη ειδικευμένα και ημειδικευμένα απασχόληση χωρίς επαφή με τον πελάτη. Οι μετανάστες στη Γερμανία παραπονέθηκαν για την διαφορετική μεταχείριση που έτυχαν όσον αφορά τις ευκαιρίες κατάρτισεως

και προαγωγής την προφορική παρενόχληση και την απουσία ευκολότερης απασχολήσεως για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.

Η προστασία κατά των διακρίσεων μπορεί να είναι αποτελεσματική μόνο μέσα στο πλαίσιο λογικών ελαχίστων δεδομένων εργασιακής προστασίας. Ακόμα και σε μία χώρα που διαθέτει ισχυρή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, αν τα επίπεδα της γενικής εργασιακής προστασίας είναι ασθενή, τότε ουσιαστικά τα μέτρα εναντίον των διακρίσεων υπονομεύονται σημαντικά. Οι σχολιαστές ισχυρίζονται ότι η σχετικά περιορισμένη πρόοδος που έχει επιτευχθεί σε αυτό το τομέα οφείλεται όχι τόσο στις ελλείψεις μιας συγκεκριμένης νομοθεσίας και αυτών που προβλέπει, αλλά μάλλον στην απουσία κάποιας προσπάθειας ως προς την εφαρμογή της. Περισσότερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στις λύσεις.

Η έκθεση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν οκτώ κύριοι τομείς δράσης :

1. Βελτίωση των δικαιωμάτων των υπηκόων τρίτων χωρών (αλλοδαποί που έχουν πολιτογραφηθεί).
2. Οδηγία της ΕΕ σχετικά με τις φυλετικές διακρίσεις.
3. Πρωτοβουλία της ΕΕ για τη θέσπιση κώδικα ορθής πρακτικής.
4. Δράση των κρατών μελών για τα δικαιώματα που σχετίζονται με την υπηκοότητα.
5. Νομοθεσία κατά των διακρίσεων σε επίπεδο κρατών μελών.
6. Εθελοντικά μέτρα κατά των διακρίσεων από εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις
7. Περισσότερη πληροφόρηση και έρευνα.
8. Γενική προστασία της απασχόλησης.

Τέλος, η έκθεση από το Ηνωμένο Βασίλειο δηλώνει ότι τα περισσότερα παραδείγματα διακρίσεως ήρθαν στη δημοσιότητα εξαιτίας των πράξεων από ενδιαφερόμενα άτομα "που σημαίνουν το συναγερμό". Εάν υποθέσουμε ότι για ένα μεγάλο αριθμό περιπτώσεων κανείς δεν σημαίνει το συναγερμό, τότε

πολλές περιπτώσεις περνούν συχνά απαρατήρητες. Επιπροσθέτως, παρόλο που οι εκθέσεις δείχνουν ότι η χρήση νομίμων, διαχειριστικών μέτρων για ίσες ευκαιρίες και κατά του ρατσισμού δεν θα προσφέρει από μόνη της μία λύση στο πρόβλημα της φυλετικής ανισότητας και μειονεκτικής θέσεως, είναι εντούτοις ένα απαραίτητο ενσπνκτήριο σημείο" (48).

(48) "Ο ρατσισμός στο χώρο εργασίας - Το Ευρωπαϊκό φάσμα"
Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας αρ. Φύλλου 52
(1997) ISSN 0258-1967.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 4ο

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

4α. Κοινωνικές επιπτώσεις

“Στην εποχή των κομπιούτερς της μικροηλεκτρονικής, της πληροφορικής και της εξερεύνησης του διαστήματος, ο άνθρωπος στον καπιταλισμό, δεν μπορεί να λύσει βασικά προβλήματά του, ακόμα και της εξασφάλισης των βασικότερων μέσων ύπαρξης. Μπροστά σ’αυτή την αντίθεση, ο άνεργος νιώθει δέος για τη ζωή, συχνά υποψιά τις δυνάμεις του, νιώθει πλέγματα κατωτερότητας, απογοητεύεται, γάχνει να βρει διέξοδο, που οδηγεί πολλές φορές σε φυγή από την πραγματικότητα. Σε μία έκθεση της Μόνιμης Επιτροπής Απασχόλησης της ΕΟΚ αναφέρεται ότι :

“Η μακροχρόνια ανεργία κλονίζει την εμπιστοσύνη και την αυτοπεποίθηση ενός ατόμου και οδηγεί σε αισθήματα ταπείνωσης και μοναξιάς . . . προκαλεί αλλαγές στη συμπεριφορά και στη δραστηριοποίηση . . . Πολλοί, αντιμετωπίζοντας ιδιαίτερα παρατεταμένη ανεργία, πέφτουν σε παθητικότητα και απελπισία”.

Σε συνθήκες σταθερής και παρατεταμένης ανεργίας, όπως αυτής που ζούμε στη χώρα μας, αυξάνει απότομα ο αριθμός των ψυχολογικών παθήσεων.

Μία έρευνα της ψυχιατρικής κλινικής του Πανεπιστημίου Αθηνών απέδειξε ότι στο γενικό πληθυσμό του Βύρωνα και της Καισαριανής το 17% του πληθυσμού παρουσιάζει συμπτώματα κατάθλιψης. Απ’αυτούς τα υψηλότερα ποσοστά ήταν στα οικονομικά φτωχότερα στρώματα, ιδιαίτερα στους άνεργους και ανειδίκευτους εργάτες. Αντίθετα οι επιχειρηματίες και τα στελέχη επιχειρήσεων βρίσκονται στην πιο χαμηλή κλίμακα.

Το πρόβλημα της κατάθλιψης, σύμφωνα πάντοτε με την ίδια έρευνα, εμφανίζεται κατά 4-5% αυξημένο στις γυναίκες απότι στους άντρες. Το ποσοστό κατάθλιψης στον πληθυσμό της Αθήνας αγγίζει το 11%.

Μία άλλη έρευνα εκτιμά ότι 1% αύξηση της ανεργίας των μισθωτών σε μία χώρα πέρα απο τα "φυσιολογικά όρια", οδηγεί σε 3,4% αύξηση των διανοητικών παθήσεων.

Σε έρευνα της Ιατρικής Σχολής του Πανεπιστημίου Κρήτης για παιδιά σε "προβληματικές" οικογένειες ή παιδιά άνεργων γονιών, διαπιστώθηκε καθυστέρηση στη σωματική ανάπτυξη και σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα σε κάθε ένα στα τέσσερα παιδιά. Τα προβλήματα αυτά ήταν κατάθλιψη, παντελής έλλειψη στόχων κι επιθυμιών και προβληματική ανάπτυξη του "εγώ".

Η άνοδος του εθνικού επιπέδου ανεργίας στις ΗΠΑ κατά 1% οδηγεί σε αύξηση του αριθμού των θανάτων κατά 37.000 άτομα, συμπεριλαμβανομένων και των 920 αυτοκτονιών και των 630 εγκληματικών ενεργειών, του αριθμού των ασθενών που μπήκαν σε κρατικά ψυχιατρεία κατά 4.000 και των φυλακισμένων κατά 3.000 άτομα.

Σε μία έρευνα στο Πανεπιστήμιο Τζον Χόπκινς διαπιστώνεται ότι κάθε πρόσθετη μονάδα στις εκατό ανεργίας, επέφερε σημαντική άνοδο στις ασθένειες, τον αλκοολισμό, τις ανθρωποκτονίες και τις αυτοκτονίες.

Δίνουμε στη συνέχεια περικοπή από την εργασία του Μικαέλ Παρέντι Δημοκρατία για τους λίγους :

"Οι αυτοκτονίες" γράφει, "είναι η τρίτη κατά σειρά αιτία θανάτου των νέων και είναι ιδιαίτερα συνηθισμένο φαινόμενο ανάμεσα στους ανέργους νέους. Συνολικά, περισσότεροι από 27.000 Αμερικάνοι αφαιρούν τη ζωή τους κάθε χρόνο . . . Το 1980 είχαν αναφερθεί 13 εκατομμύρια σοβαρά εγκλήματα . . . Καθώς πληθαίνουν τα εγκλήματα, αυξάνει κι ο πληθυσμός των φυλακών, ο οποίος υπερδιπλασιάστηκε μεταξύ 1973 και 1980. Περισσότερα από μισό εκατομμύριο άτομα είναι έγκλειστα σε κάθε λογής φυλακές, και κάθε βδομάδα οι

νέοι έγκλειστοι ξεπερνούν τους αποφυλακιζόμενους κατά 300 άτομα. Οι ΗΠΑ, είναι στο μέσο μιας άνδισης στην οικοδόμηση φυλακών . . .

. . . Πάνω από 10 εκατομμύρια ενήλικες έχουν σοβαρό πρόβλημα αλκοολισμού και ο αριθμός έχει αυξηθεί δραματικά στα χρόνια της ύφεσης. Εκατομμύρια άλλοι έχουν εδιστεί στη χρήση αμφεταμινών, βαρβιτουρικών και άλλων ναρκωτικών . . . Εκατομμύρια Αμερικανοί έχουν νοσηλευτεί σε ψυχιατρεία ή έχουν δεχτεί ψυχιατρική θεραπεία. Οι ψυχικές νόσοι σχετίζονται σε σημαντικό βαθμό αν και όχι αποκλειστικά με τη φτώχεια και την οικονομική ανασφάλεια. Αλλα 35 εκατομμύρια Αμερικανοί, στο μεγάλο τους ποσοστό φτωχοί, υποφέρουν από πνευματικές και σωματικές αναπηρίες, πολλές απ'τις οποίες θα μπορούσαν να είχαν διορθωθεί με έγκαιρη θεραπεία ή θα είχαν προληφθεί με καλύτερες συνθήκες διαβίωσης . . .

. . . Περίπου 28 εκατομμύρια γυναίκες δέρνονται κάθε χρόνο από τους άντρες τους και 4,7 εκατομμύρια απ'αυτές υφίστανται σοβαρούς τραυματισμούς. Σχεδόν δύο εκατομμύρια παιδιά . . . υφίστανται κάθε χρόνο βία, κακομεταχείριση, εγκατάλειψη ή αδιαφορία. Η κακομεταχείριση των παιδιών σκοτώνει κάθε χρόνο περισσότερα απ'όσα η λευχαιμία, τα αυτοκινητιστικά δυστυχήματα και οι λοιμώδεις νόσοι υπλογισμένα μαζί. Με την αύξηση της ανεργίας, τα περιστατικά κακομεταχείρισης παιδιών από άνεργους πατεράδες έχουν αυξηθεί δραματικά. Η παιδική εργασία ακόμη υπάρχει στις ΗΠΑ, με σχεδόν ένα εκατομμύριο παιδιά, μερικά ακόμη και εφτά χρονών, να υπηρετούν με χαμηλές αμοιβές σαν βοηθητικοί εργάτες σε φάρμες, σαν λαντζέρηδες, σε στεγνοκαθαριστήρια ή σαν υπηρετικό προσωπικό, με ωράριο που φτάνει τις 10 ώρες, κατά παράβαση των νόμων για την παιδική εργασία . . .".

"Έχει παρατηρηθεί" γράφει ο Τζ. Κ.Γκαλμπρέιθ, "ότι εις περίπτωση διευρύνσεως της απασχολήσεως, οι νέγροι είναι οι τελευταίοι που προσλαμβάνονται, όπως άλλωστε εις περίπτωση μειώσεως της απασχολήσεως, είναι οι

πρώτοι που απολύονται. Η ιδιότης των ως νέγων τους δημιουργεί προσδέτους δυσκολίας εις την αγοράν εργασίας".

Στην έκθεση της ΕΟΚ, που αναφέραμε πιο πάνω αναγνωρίζεται ότι "η κακή προσωπική υγεία μπορεί να είναι αποφασιστική για την εύρεση εργασίας ή για την παραμονή στην ανεργία, συγχρόνως μία μακροχρόνια περίοδος ανεργίας μπορεί από μόνη της να οδηγήσει σε φθορά της υγείας του ατόμου".

Δίπλα στους σύγχρονους βιοτικούς περιβαλλοντικούς και λοιπούς παράγοντες, η μαζική ανεργία συντελεί στη βιολογική υποβάθμιση των λαϊκών μαζών.

Το επάγγελμα δεν είναι μόνο η βάση του ανθρώπου για την επιβίωσή του, αλλά και βασικό κριτήριο επιτυχίας του στη ζωή, βάσει αυτοσεβασμού και επιβεβαίωσης της προσωπικότητάς του. Ιδιαίτερα οι νέοι και οι νέες, μη έχοντας αρκετή κοινωνική εμπειρία, δυσκολεύονται ακόμα περισσότερο από την παράταση της ανεργίας. Η έλλειψη της χαράς της δημιουργίας και της επίδοσης στην εργασία, η απομάκρυνση από τον συναδελφικό χώρο, η έλλειψη ευκαιριών γυμναστικής κ.λπ. ωθεί μία μερίδα από άνεργους στον αλκοολισμό, στα ναρκωτικά, στην πορνεία, στην εγκληματικότητα, στις διαρρήξεις, στον υπόκοσμο.

Το πρόβλημα της διάδοσης των ναρκωτικών έχει πάρει σήμερα επικίνδυνες διαστάσεις και ανησυχεί σοβαρά την κοινή γνώμη. Η μακροχρόνια ανεργία έχει τη "συμβολή της" και εδώ.

Τα επίσημα στοιχεία μαρτυρούν ότι στις ΗΠΑ το 30-40% των μαθητών και το 51% των φοιτητών ηλικίας 12-18 χρόνων κάνουν χρήση ηρωΐνης, κοκαΐνης, χασίς, μαριχουάνας και LSD.

Η εξεταστική επιτροπή της ΕΟΚ, εκτιμά ότι στην κοινότητα υπάρχουν :

"1.500.000 τακτικοί χρήστες ηρωΐνης ηλικίας κυρίως μεταξύ 17-25 ετών.

Τα εγκλήματα, που διαπράττονται στο δρόμο από τοξικομανείς αυξάνονται καθημερινά".

Στην Ολλανδία είναι ελεύθερη η χρήση ναρκωτικών. Οι επίσημα καταγεγραμμένοι ναρκομανείς στη χώρα αυτή ανέρχονται σε 25.000. Στην Ο.Δ.Γερμανίας υπάρχουν πάνω από 600.000 ναρκομανείς. Ανάλογη είναι η κατάσταση και στις άλλες δυτικές χώρες, Αγγλία, Γαλλία, Δανία, Βέλγιο, Ιταλία κλπ. Τα θύματα της ανεργίας πέρα από τη χρήση, γίνονται πιο εύκολα έρμαιο των κυκλωμάτων εμπορίας και διακίνησης ναρκωτικών. Ακόμα αν και οι κοινωνικοψυχολογικοί παράγοντες που οδηγούν στη χρήση ναρκωτικών είναι ποικίλοι και πολυσύνθετοι, μπορούμε με βεβαιότητα να πούμε πως το φάσμα της ανεργίας δεν επιδρά μόνο στα άμεσα θύματά της. Ο πολύ γνωστός αγώνας των μαθητών και φοιτητών για μια θέση στο πανεπιστήμιο ή σε ανώτερη σχολή, η έντονη ψυχολογική φόρτιση για "εξασφάλιση", συντελεί απο μεριάς της στο να διαδίδονται τα ναρκωτικά με σχετική ευκολία και σ'αυτούς τους κοινωνικούς θύλακες.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν μελέτες "που να προσδιορίζουν ακριβώς τον αριθμό των χρηστών (ναρκωτικών) και τοξικομανών . . . Ομως όλα δείχνουν ότι η διάδοση των ναρκωτικών ανάμεσα στη νεολαία αυξάνει ραγδαία τα τελευταία χρόνια . . . Ασφαλώς δεν ήρθαν μόνα τους. Ήρθαν μ'έναν ξένο τρόπο ζωής απο τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης και τις ΗΠΑ, σε συνδυασμό με την πολιτιστική μας εξάρτηση από τις χώρες αυτές.

Μία μελέτη του Υφυπουργείου Νέας Γενιάς δείχνει ότι το 16% των νέων 16-18 χρονών στην πρωτεύουσα κάνει χρήση ναρκωτικών. Η Πανελλήνια Ένωση για τα Δικαιώματα του Παιδιού (ΠΕΔΠ), σε έρευνά της αναφέρει ότι "υπάρχουν 10.000 τοξικομανείς σήμερα στην Ελλάδα, ενώ πολλοί μελετητές τους ανεβάζουν σε 50.000-70.000. Τα επίσημα στοιχεία δεν απεικονίζουν την πραγματικότητα".

Φυσικά από τον καιρό που έγινε η παραπάνω έρευνα, η χρήση ναρκωτικών αυξήθηκε πολύ γρήγορα. Σύμφωνα με μερικές εκτιμήσεις, μόνο στην Αθήνα-Πειραιά υπάρχουν πάνω από 20.000 τοξικομανείς, ενώ τα τελευταία 10 χρόνια σημειώθηκαν 1.000 θάνατοι από ναρκωτικά. Σε συνέντευξη που έδωσαν

εκπρόσωποι του Πανελληνίου Αντιναρκωτικού Αγώνα ανέφεραν ότι οι τοξικομανείς στην Ελλάδα υπολογίζονται σε 140.000-160.000. Το 1987 σημειώθηκαν 140 θάνατοι. Η χρονιάτικη διακίνηση ηρωίνης ανέρχεται σε 3-4 τόνους και ο τζίρος από τα ναρκωτικά στην Ελλάδα φτάνει τα 60 δισ. δρχ.

Από την άλλη πλευρά οι μεγαλέμποροι και λαθρέμποροι του "λευκού θανάτου" θησαυρίζουν.

"Υπολογίζεται ότι οι ετήσιες εισπράξεις από την πώληση ναρκωτικών και γυχοτρόπων ουσιών παγκοσμίως ανέρχονται σε 300 δισ. δολάρια ΗΠΑ περίπου, από τις οποίες άνω του 1/3 πραγματοποιούνται στις ΗΠΑ".

Σ'όλες τις καπιταλιστικές χώρες, έγινε παραδεκτό ότι η αύξηση της εγκληματικότητας συνδέεται και με τη μακροχρόνια ανεργία. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την ΕΣΥΕ, συνολικά η εγκληματικότητα από 261.111 διαπραχθέντων αδικημάτων το 1978, ανέβηκε στα 335.170 το 1982.

Μία μερίδα ανέργων γίνεται έρμαιο της καπιταλιστικής κουλτούρας, του αμερικάνικου τρόπου ζωής, της "πολιτιστικής πορνείας". Η άρχουσα τάξη, προκειμένου να κρατάει μακριά από την ταξική πάλη και τους αγώνες μερικά πιο καθυστερημένα στρώματα, ωθεί προς την περιθωριοποίηση και την υποκουλτούρα. Στη χώρα μας υπάρχει ένα ολόκληρο κύκλωμα παραγωγής και εισαγωγής πορνογραφίας. Δεν είναι λίγες οι "επιχειρήσεις" με ζωντανό πορνοθέαμα. Οι πορνοεκδότες θησαυρίζουν. Στην Αθήνα κυκλοφορούν 30 περιοδικά ανάλογου περιεχομένου από 10 εκδότες. Απ'αυτούς οι τρεις εκδίδουν τα 18 απ'αυτά" (49).

48. Παραγωγική απώλεια για την οικονομία

"Ο βίαιος παραγκωνισμός σημαντικού κομματιού του εργατικού δυναμικού από την παραγωγική διαδικασία ασφαλώς επηρεάζει αρνητικά γενικά την

(49) Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών "Η Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα". Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1991 σελ. 233-238.

ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας. Η ανεργία σημαίνει σπατάλη του πιο πολύτιμου και δημιουργικού παράγοντα, μα και ταυτόχρονα της πιο ακριβής επένδυσης, που είναι ο σύγχρονος εργαζόμενος. Όπως αναφέρουμε και πιο πάνω το φάσμα του κοινωνικοοικονομικού κόστους από την ανεργία είναι πολύ ευρύ. Όμως και μία καθαρά ποσοτική προσέγγιση από οικονομική σκοπιά, δείχνει ότι εάν εξασφαλιζόταν απασχόληση, στο εργατικό δυναμικό, που ο καπιταλισμός το καταδικάζει σε αναγκαστική αργία, θα μπορούσε να συμβάλλει αυτό αντίστοιχα στην αύξηση του εθνικού εισοδήματος, ενώ τώρα συμβαίνει το αντίθετο" (50).

4γ. Ταξικές και πολιτικοϊδεολογικές συνέπειες

Η αποξένωση από την παραγωγική δραστηριότητα οδηγεί και σε αποξένωση του εργαζομένου από τον πιο άμεσό του χώρο της ταξικής πάλης. Φυσικά, ο συνειδητός άνεργος εργάτης, που συμμετέχει ενεργά στην ταξική πάλη, δεν αντιμετωπίζει ούτε πρόβλημα ναρκωτικών, ούτε εγκληματικότητας και πορνό. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση ενός οικοδόμου άνεργου (2 χρόνια), που σε προφορική συνέντευξη είπε ότι αν δεν ήταν στο οργανωμένο κίνημα θα αυτοκτονούσε. Δηλαδή, διέξοδος μπορεί να δοθεί και έξω από το εργοστάσιο, μέσα στα πλαίσια της συμμετοχής στο λαϊκό κίνημα, στη συνοικία κλπ.

Όμως στον άμεσο ταξικό του εργατικό χώρο, ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει μόνο την εκμετάλλευση. Έρχεται αντιμέτωπος και με την αναγκαιότητα της συλλογικής αντιμετώπισης των προβλημάτων του, βλέπει πιο απτά το αντικείμενο της ταξικής αντιπαράθεσης. Είναι μέλος στο συνδικάτο, στο σωματείο του. Η απομάκρυνσή του από την εργασία, που γίνεται με τις απολύσεις, τον απομακρύνει από τον πιο ορατό γι'αυτόν χώρο της ταξικής πάλης. Έτσι

(50) Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών "Η Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα". Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1991 σελ. 239

δημιουργούνται προϋποθέσεις για διάφορες αρνητικές κοινωνικοψυχολογικές επιπτώσεις. Η μακρά παραμονή στη στρατιά των ανέργων καθυστερεί χρονικά την επαφή του εργαζόμενου με το συνδικάτο και την οργανωμένη πάλη στον άμεσο χώρο της εργασίας. Εκτός τούτου υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να γίνει αντικείμενο και άλλης εκμετάλλευσης, αφού αναζητεί μία θέση εργασίας "πάση θυσία".

Η μακροχρόνια παραμονή του στην ανεργία, όπως τονίστηκε και παραπάνω, οδηγεί στην αποξένωση του εργαζόμενου από το αντικείμενο της εργασίας του. Αυτό έχει σαν συνέπεια την απώλεια της αυτοπεποίθησής του, την έλλειψη ικανοποίησης σε οποιαδήποτε άλλη ενασχόληση, τη συνήθεια να ζει άνεργος. Υπάρχουν περιπτώσεις φυγής σε μικροτυχοδιωχτισμούς και ένα μέρος από τους άνεργους αν δεν καταλήγουν στα ναρκωτικά, μετατρέπονται σε παρασιτικά στοιχεία, ζώντας μόνιμα σε βάρος των άλλων.

Επίσης, η κατάσταση της χρόνιας ανεργίας έχει συχνά σαν αποτέλεσμα την απομάκρυνση του εργαζόμενου κι απ'την ενεργό πολιτική ζωή, την αδιαφορία για τα κοινά, την απογοήτευση όχι μόνο την προσωπική του εξέλιξη, μα και για τη δυνατότητα αλλαγής της κοινωνίας προς το καλύτερο. Σταδιακά γίνεται φορέας των αντιλήψεων του "ζαμανφουτισμού", του "έ, και σαν αγωνίζεστε τίποτα δεν θα κερδίσετε". Δεν βλέπει πια τη δυνατότητα δημιουργίας ενός συστήματος, όπου θα έχει καταργηθεί η ανεργία, αρχίζει να επηρεάζεται από την αστική προπαγάνδα, γάχνει τη δική του "ατομική ελευθερία" μέσα στις ευκαιριακές δουλειές, που μπορεί να πέσουν στο δρόμο του για μερικές μέρες ή και εβδομάδες.

Έτσι χάνει το όραμα της πραγματικής ελευθερίας της δημιουργικής εργασίας, που παύει να είναι δουλειά για την επιβίωση και γίνεται εργασία για τη διαμόρφωση και ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου. Διαμορφώνεται έτσι μία ατομιστική στάση ζωής, με στοιχεία αντικοινωνικής

συμπεριφοράς, καθώς "η κοινωνία" και "οι άλλοι" φαίνονται πως φταίνε για τα δεινά που υφίσταται.

Αυτή η αίσθηση της ανεργίας σαν "θεομηνία", σαν φαινόμενο που είναι έξω από τις δυνάμεις του, ωθεί σε μία τυφλή αγανάκτηση που αναζητεί διεξοδο.

Ο άνεργος μπορεί εύκολα να υιοθετήσει την οποιαδήποτε αληθοφανή ερμηνεία του παρουσιάσουν για το δράμα του, μπορεί εύκολα να στρέψει την αγανάκτησή του στον πρώτο αληθοφανή υπαίτιο. Είναι επιρρεπής, λοιπόν αν αναζητήσει πολιτική δράση, να οδηγηθεί σε εξτρεμιστικές αριστερίστικες οργανώσεις "τυφλής βίας".

Οι πολιτικοί εκπρόσωποι της άρχουσας τάξης προσπαθούν με κάθε μέσο ν'αξιοποιήσουν τους άνεργους στην υπηρεσία των συνολικών συμφερόντων του συστήματος και χωριστά των κομμάτων που εναλλάσσονται στη διακυβέρνηση. Είναι γνωστό όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σ'όλες τις χώρες του κεφαλαίου και ιδιαίτερα στη Δυτική Ευρώπη ότι η ανεργία μετατράπηκε σε αντικείμενο πρωτοφανέρωτης πολιτικής και δημαγωγικής εκμετάλλευσης.

Πιο ευπρόσβλητη λεία στην καμπάνια αυτή γίνονται οι νέοι που βγαίνουν για πρώτη φορά σε αναζήτηση εργασίας. Με τη συνεχή προπαγάνδα για το εύκολο και γρήγορο κέρδος, μάχονται για τη "μεγάλη ευκαιρία", που φυσικά δεν έρχεται ποτέ, οδηγούνται στην απογοήτευση και τα άλλα επακόλουθα της ανεργίας. Έτσι, όταν σε προεκλογική περίοδο βρεθεί κάποια θέση τη δέχονται με κάθε όρο. Παραλληλα, μη έχοντας προλάβει να αποκτήσουν ταξική συνείδηση, γίνονται συνεργοί του κεφαλαίου στην εκμετάλλευση των συναδέλφων τους. Προκειμένου να μη χάσουν τη "δυσεύρετη θεσούλα" κάνουν ό,τι δουλειά τους ζητήσει τ' "αφεντικό", αποκτούν πιο εύκολα τη νοοτροπία του "ραγιά", και γίνονται υποχείριο των εργοδοτών προσφέροντας αγόγγυστα τη νεανική εργατική τους δύναμη και μάλιστα πολύ φτηνά.

Η δημαγωγία και η πολιτική κερδοσκοπία που γίνεται γύρω από το πρόβλημα της ανεργίας απ'τις πολιτικές δυνάμεις που αναφέρουμε, δεν έχουν

τίποτα το κοινό με τα ταξικά συμφέροντα των ανέργων και ασχολουμένων. Μόνο με την οργανωμένη πάλη κατά της ανεργίας, μπορούν να αντιμετωπισθούν οι ποικίλες συνεπειες αυτής της κοινωνικής πληγής" (51).

(51) Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών "Η Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα". Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1991 σελ. 240-244

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 5ο

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

5α. Απασχόληση και αύξηση της παραγωγής

Στην πορεία του χρόνου ο ρυθμός της καθαρής δημιουργίας και απώλειας θέσεων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντικατοπτρίζει πιστά το ρυθμό μεταβολής του ΑΕΠ. Υπάρχει τάση η άνοδος του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ να ακολουθείται μετά από κάποια χρονική περίοδο από μία άνοδο του ρυθμού αύξησης της απασχόλησης. Δεδομένου του μεγάλου αριθμού ανεργών στην Ένωση, είτε είναι επίσημα καταχωρημένοι ως άνεργοι είτε όχι ένα βασικό ζήτημα είναι εάν υπάρχει δυνατότητα να δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις εργασίας από ένα δεδομένο επίπεδο παραγωγής -να αυξηθεί δηλαδή η ένταση απασχόλησης της ανάπτυξης.

Κατά τη δεκαετία του '80 η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (που εδώ ορίζεται ως ΑΕΠ ανά απασχολούμενο) στο σύνολο της Ένωσης, υπήρξε αξιοσημείωτα σταθερή, με ετήσιο ρυθμό μόλις κάτω του 2% τόσο κατά την περίοδο χαμηλού ρυθμού ανάπτυξης -1980 ως 1985- όσο και κατά την περίοδο ανάκαμψης -1985 ως 1990.

Κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης μεταξύ 1990 και 1994, όταν μειώθηκε η απασχόληση, η αύξηση της παραγωγικότητας κυμάνθηκε στα ίδια επίπεδα με την περίοδο οικονομικής ανάκαμψης που είχε προηγηθεί. Ως εκ τούτου, φαίνεται ότι κατά την εν λόγω περίοδο οι εργοδότες πέτυχαν αναπροσαρμογή των εργατικού δυναμικού τους ανάλογη με το περιορισμένο ποσοστό αύξησης της παραγωγής κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.

Αυτή η εμπειρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την πρόσφατη ύφεση διαφέρει σημαντικά από την αντίστοιχη στις ΗΠΑ και στην Ιαπωνία. Κατά την πρόσφατη περίοδο ύφεσης, 1989-92, η αύξηση της παραγωγικότητας στις ΗΠΑ

κυμάνθηκε στα ίδια επίπεδα με το μέσο όρο της δεκαετίας του '80. Κατά το 1993, καθώς ξεκινούσε η ανακαμψη της οικονομίας, η απασχόληση αυξήθηκε με τον ίδιο ρυθμό όπως η παραγωγή και η αύξηση της παραγωγικότητας ήταν πολύ μικρότερη από το ρυθμό που σημειώθηκε κατά την ίδια χρονιά στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου η οικονομική κατάσταση ήταν εμφανώς διαφορετική.

Στην Ιαπωνία, όπου κατά τη δεκαετία του '80 η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας ήταν σταθερά μεγαλύτερη από ότι στην Ευρώπη με ετήσιο μέσο όρο πάνω από 3% και όπου η μόνη περίπτωση πτώσης κάτω του εν λόγω ποσοστού ήταν όταν το ΑΕΠ αυξήθηκε με ρυθμό χαμηλότερο από το 3,5% κατά την πρόσφατη ύφεση σημειώθηκε απόλυτη μείωση της παραγωγικότητας, καθώς ο αριθμός των απασχολούμενων διατηρήθηκε στα ίδια επίπεδα. Τόσο το 1993 όσο και το 1994, όταν δε σημειώθηκε σχεδόν καμία μεταβολή της παραγωγής, η απασχόληση αυξήθηκε οριακά. Συνεπώς, σε αντίθεση με την Ευρώπη, στην Ιαπωνία η αύξηση της παραγωγικότητας φαίνεται ότι θυσιάστηκε στο βωμό της διατήρησης των θέσεων εργασίας.

Η αντίθεση μεταξύ της εμπειρίας στην Ευρώπη και της αντίστοιχης στις ΗΠΑ και στην Ιαπωνία είναι ιδιαίτερα εμφανής στους μη μεταποιητικούς κλάδους σε αντιδιαστολή με την μεταποίηση. Ειδικότερα, κατά τη δεκαετία του '90 η απασχόληση σε μη μεταποιητικές δραστηριότητες αυξήθηκε πολύ περισσότερο συγκριτικά με την αύξηση της παραγωγής στις δύο τελευταίες χώρες από,τι στην Ευρώπη, ενώ μέχρι την πρόσφατη ύφεση, η παραγωγικότητα στη μεταποίηση αυξανόταν τουλάχιστον με τον ίδιο ταχύ ρυθμό. Ως εκ τούτου και στις δύο χώρες, ιδιαίτερα δε στις ΗΠΑ, φαίνεται ότι έχει δοθεί σχετικά υψηλή προτεραιότητα στην απασχόληση σε κλάδους όπου η ανταγωνιστικότητα και συνεπώς η αύξηση της παραγωγικότητας αποτελούν ζητήματα ήσσονος σημασίας, επειδή στις διεθνείς αγορές διακινείται πολύ μικρότερο τμήμα της

παραγωγής" (52).

Η επάνοδος της αύξησης της απασχόλησης το 1995 αντικατοπτρίζει την αύξηση του ΑΕΠ. Η απασχόληση ανταποκρίνεται στην εξέλιξη της παραγωγής με κάποια υστέρηση. Η αύξηση του ΑΕΠ προκύπτει από ένα συνδυασμό αύξησης του καθαρού προϊόντος ανά εργαζόμενο και του αριθμού των απασχολουμένων. Το 1995 η παραγωγικότητα αυξήθηκε κατά 1,7% και η απασχόληση κατά 0,8%. Παρόλα αυτά η αύξηση του ΑΕΠ οδήγησε σε μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης σε μερικές χώρες από,τι σε άλλες. Στη Γερμανία και την Ιταλία, η αύξηση του ΑΕΠ κατά τη διετία 1993-95 αντιστοιχούσε περίπου στο μέσο όρο της Ένωσης αλλά η απασχόληση μειώθηκε. Σε άλλα κράτη μέλη, όπου σημειώθηκε παρόμοιος ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης (Βέλγιο, Ισπανία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο και ιδίως Κάτω Χώρες), η απασχόληση αυξήθηκε.

Η ανάγκη να αυξηθεί η οικονομική ανάπτυξη που οδηγεί στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης είναι ένας από τους στόχους προτεραιότητας της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, εφόσον στόχος είναι να εξασφαλιστεί ότι η αύξηση της παραγωγής που επιτυγχάνεται μεταφράζεται σε περισσότερες θέσεις εργασίας. Με άλλα λόγια, ο στόχος της πολιτικής στην Ένωση δεν είναι απλώς να εξασφαλιστεί η αύξηση του ΑΕΠ ως αυτοσκοπός αλλά ως μέσο για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης ώστε να υπάρξουν θέσεις εργασίας τόσο για εκείνους οι οποίοι είναι άνεργοι, όσο και για εκείνους οι οποίοι έχουν αποδαρρυνθεί όσον αφορά την αναζήτηση εργασίας λόγω της έλλειψης ευκαιριών απασχόλησης. Δεν αποσκοπεί στην επιβράδυνση του ρυθμού της αύξησης της παραγωγικότητας. Αντιθέτως, η μεγάλη αύξηση της παραγωγικότητας αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη βελτίωση της

(52) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1995 σελ. 39-40

ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και τη μεγαλύτερη ευημερία. Παράδειγμα σχετικά με τα παραπάνω αποτελεί η δημιουργία θέσεων απασχόλησης στις ΜΜΕ. Κατά την περίοδο 1993-95, η κατά 10% αύξηση του κύκλου εργασιών στις ΜΜΕ συνέπεσε με αύξηση της απασχόλησης κατά ποσοστό άνω του 5%, ενώ το ίδιο ποσοστό αύξησης του κύκλου εργασιών στις μεγάλες επιχειρήσεις συνέβαλε σε αύξηση της απασχόλησης κατά μόνο 3%.

Ακόμη και στις χώρες που σημείωσαν τη μεγαλύτερη επιτυχία στη μετατροπή της ανάπτυξης σε περισσότερες θέσεις εργασίας, η πρόσφατη αύξηση της απασχόλησης στην Ένωση ήταν σημαντικά χαμηλότερη από τις ΗΠΑ όπου το ΑΕΠ αυξήθηκε μόνο ελάχιστα περισσότερο μεταξύ 1993 και 1995 όπου όμως ο αριθμός των απασχολουμένων αυξήθηκε κατά ποσοστό άνω του 2% ετησίως σε σύγκριση με μία οριακή μόνο αύξηση στο σύνολο της Ευρώπης. Αυτό αντικατοπτρίζει εν μέρει το γεγονός ότι ενώ στις ΗΠΑ η αύξηση της παραγωγής ήταν σταθερή από το 1991 και εξής, η ευρωπαϊκή οικονομία βρίσκεται στα αρχικά στάδια της ανάκαμψης. Κατά μέγα μέρος όμως αντικατοπτρίζει την υφιστάμενη διαφορά στο ποσοστό καθαρής δημιουργίας θέσεων απασχόλησης για οποιαδήποτε δεδομένη αύξηση του ΑΕΠ, η οποία ήταν πολύ μεγαλύτερη μακροπρόθεσμα στις ΗΠΑ απότι στην Ευρώπη.

Έχουν προταθεί διάφορες αναλύσεις προκειμένου να εξηγηθεί αυτή η διαφορά όσον αφορά την αναλογία της απασχόλησης στην οικονομική ανάπτυξη, μολονότι υπάρχει διαφωνία ως προς τη σχετική βαρύτητα που πρέπει να αποδοθεί στους διάφορους παράγοντες. Δύο σημαντικά στοιχεία είναι πρώτον, οι σημαντικές απώλειες θέσεων απασχόλησης που σημειώθηκαν μακροπρόθεσμα στη γεωργία και στη μεταποιητική βιομηχανία στην Ευρώπη, που είναι πολύ μεγαλύτερες από αυτές που σημειώθηκαν στις ΗΠΑ, όπου συνοδεύτηκαν από μεγαλύτερη αύξηση της παραγωγής αντί για μικρότερη αύξηση της παραγωγικότητας και από μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα και δυναμισμό.

Το δεύτερο στοιχείο είναι το υψηλότερο ποσοστό καθαρής δημιουργίας θέσεων εργασίας στις ΗΠΑ στον τομέα των υπηρεσιών, όπου η αύξηση της παραγωγής (ή της προστιθέμενης αξίας) δεν ήταν πολύ διαφορετική απ'ότι στην Ευρώπη. Η μεγάλη αύξηση της απασχόλησης σε σχέση με την παραγωγή στον κλάδο αυτόν είναι η βασική αιτία της υψηλόρυθμης δημιουργίας θέσεων εργασίας κατά την συνολική ανάπτυξη της οικονομίας των ΗΠΑ. Υπάρχουν ωστόσο διαφορές τόσο ως προς την κλίμακα της αύξησης της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών όσο και ως προς το βαθμό στον οποίο οι υπηρεσίες παρέχονται σε ιδιωτική ή δημόσια βάση. Αυτή η επίδοση ως προς την απασχόληση συνδέεται και με χαμηλά ποσοστά μέσω μισθολογικών αυξήσεων, και με μικρές αυξήσεις του εργατικού κόστους συνολικά, καθώς και με ένα πλέγμα παραγόντων όπως η διεύρυνση του φάσματος των μισθολογικών διαφορών στο κατώτερο άκρο της μισθολογικής κλίμακας, ιδίως στις δεκαετίες του 1970 και του 1980, σε συνδυασμό με αγορές υπηρεσιών που λειτουργούν καλύτερα. Αυτή η ευελιξία της μισθολογικής κλίμακας, σε συνδυασμό με τη μειωμένη κάλυψη και στους περιορισμούς του ασφαλιστικού συστήματος για την ανεργία, το οποίο υποχρεώνει πολλούς άνεργους να εργάζονται με οποιαδήποτε αμοιβή, είναι ένας σημαντικός παράγοντας που εξηγεί τη δημιουργία θέσεων εργασίας χαμηλής παραγωγικότητας στον τομέα των υπηρεσιών στις ΗΠΑ" (53).

56. Η ανάγκη για δράση

"Δεν υπάρχουν επομένως περιθώρια για οποιαδήποτε χαλάρωση στην εφαρμογή της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, ούτε για εφησυχασμό μετά την ελαφρά πτώση που σημείωσε η ανεργία από το 1994 και

(53) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ 10-11

εξής. Υπάρχει ανάγκη να συνεχιστεί ο εκσυγχρονισμός της Ευρώπης με την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει η Ένωση.

Η εγκαθίδρυση της ενιαίας αγοράς οδηγεί στη δημιουργία της μεγαλύτερης στον κόσμο οικονομίας ως προς το ΑΕΠ και την αγοραστική δύναμη, με 370 εκατομμύρια καταναλωτές. Η εναρμόνιση της νομοθεσίας σε διαφορετικά πεδία και η άρση των εμποδίων στο εμπόριο και την ελεύθερη κυκλοφορία των συντελεστών της παραγωγής στους τομείς των υπηρεσιών, των δημόσιων προμηθειών και τις χρηματοπιστωτικές αγορές, είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση του ενδοκοινοτικού εμπορίου και κατά συνέπεια, αποτελούν παράγοντα για τον περαιτέρω εκσυγχρονισμό της ευρωπαϊκής οικονομίας, την οικονομική ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Η διεργασία αυτή πρέπει να συνεχιστεί και να βελτιωθεί και τα οφέλη της πρέπει να αξιοποιηθούν πλήρως.

Η ανεπαρκής συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών στον τομέα της φορολογίας, ιδίως της έμμεσης φορολογίας όπου οι αποφάσεις απαιτούν ομοφωνία, φαίνεται να αποτελεί σήμερα ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια για τη συμβατότητα μεταξύ μιας αγοράς και 15 διαφορετικών, ασυντόνιστων αγορών με διαφορετικά φορολογικά συστήματα. Η υποδομή της Ευρώπης πρέπει επίσης να εξελιχθεί κατά τρόπον ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της Ενιαίας Αγοράς από ένα συνοδύλευμα εθνικών δικτύων σε ένα πραγματικά Διευρωπαϊκό Δίκτυο Μεταφορών, ενέργειας και τηλεπικοινωνιών. Αυτή η κοινή οικονομία, αν αξιοποιηθεί κατάλληλα, παρέχει προοπτικές οικονομικής ανάπτυξης και δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης, κατά τρόπο που είναι αδύνατον να επιτευχθεί από κάθε χώρα ξεχωριστά.

Η ευρωπαϊκή νομισματική ένωση θα εξασφαλίσει τις συνθήκες για σταθερή ανάπτυξη και μειωμένη ανεργία. Η απαίτηση για τη διατήρηση της σύγκλισης θα βελτιώσει τις προϋποθέσεις για ισορροπημένο συνδυασμό μέτρων πολιτικής. Το σταθερό μακροοικονομικό πλαίσιο θα ενθαρρύνει τις επενδύσεις και την ιδιωτική κατανάλωση. Επιπλέον, η νομισματική ένωση θα επιτρέψει την πλήρη

αξιοποίηση του δυναμικού της εσωτερικής αγοράς. Η μόνιμη κατάργηση των στρεβλώσεων των συναλλαγματικών ισοτιμιών θα αυξήσει τη διαφάνεια των τιμών, τον ανταγωνισμό και την αποδοτικότητα.

Ο εκσυγχρονισμός των ευρωπαϊκών συστημάτων απασχόλησης πρέπει να συνεχίσει. Το παλιό σύστημα απασχόλησης που βασιζόταν στη μαζική παραγωγή και σε ένα εργατικό δυναμικό κυρίως γένους αρσενικού με μία μόνο ειδικότητα έχει παρέλθει. Η σύγχρονη οικονομία βασίζεται στη γνώση, όπου η πληροφόρηση και η τεχνολογία διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην αναδιαμόρφωση της οργάνωσης της εργασίας, δημιουργώντας μία οικονομία βασισμένη στις δεξιότητες και την προσαρμοστικότητα των ατόμων. Κάθε χρόνο, τουλάχιστον το 10% του συνόλου των θέσεων εργασίας εξαφανίζονται και αντικαθίστανται από νέες, σε νέες διαδικασίες και νέες επιχειρήσεις, που απαιτούν νέες δεξιότητες. Οι ταχείες αυτές αλλαγές όμως όσον αφορά την πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας, δεν συνοδεύτηκαν και από κατάλληλα μέτρα από την πλευρά της προσφοράς, ώστε να βελτιωθεί η εξέλιξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Αυτή η αγορά εργασίας των δύο ταχυτήτων είναι μία από τις βασικές αιτίες των προβλημάτων της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Επομένως, η ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας μακροπρόθεσμα εξαρτάται από μία νέα, συντονισμένη προσέγγιση, όπου η επένδυση στο ανθρωπινό δυναμικό, την κατάρτιση και επανακατάρτιση, την επανένταξη των ανέργων, θα βελτιώσει τόσο την ποιότητα των προσφερόμενων επαγγελματικών προσόντων όσο και την ευελιξία της αγοράς εργασίας.

Η διαρθρωτική αυτή αλλαγή, συνοδευόμενη από τις κατάλληλες εξελίξεις όσον αφορά το κόστος εργασίας αναμένεται να εξασφαλίσει τη σταθερή αύξηση της απασχόλησης μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Επιπλέον, πρέπει να προσφερθούν επαρκείς προοπτικές για θέσεις εργασίας, ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών, για εκείνο το τμήμα του εργατικού δυναμικού από το οποίο δεν μπορούμε λογικά να περιμένουμε να αποκτήσει υψηλή εξειδίκευση. Αυτό, κυρίως

θα επιτρέψει στην ευρωπαϊκή οικονομία να αντιμετωπίσει την πρόκληση και τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται χάρη στην αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση και τον αυξανόμενο ανταγωνισμό από τις νέες βιομηχανικές χώρες και τις νεοεμφανιζόμενες χώρες, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται όχι μόνο οι χώρες της νοτιο-ανατολικής Ασίας αλλά και οι χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Η πρόσβαση στις νέες αγορές προσφέρει ευκαιρίες που θα πρέπει να οδηγήσουν στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Η πρόκληση που τίθεται είναι να αναπτυχθούν νέοι τομείς εξειδίκευσης και νέοι τομείς δημιουργίας θέσεων εργασίας στην Ευρώπη, σε αντικατάσταση δραστηριοτήτων το κύριο χαρακτηριστικό των οποίων είναι το χαμηλό εργασιακό κόστος. Ο ανταγωνισμός από τις εν λόγω χώρες και η αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση της παραγωγής σε τομείς χαμηλού κόστους εργασίας στην Ένωση θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε ακόμη υψηλότερη ανεργία και σε αυξανόμενη πίεση για τη λήψη προστατευτικών μέτρων στους τομείς αυτούς" (54).

(54) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων. Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ 11-12

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 6ο

ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6α. Κλαδική κινητικότητα και εναλλαγή στις θέσεις εργασίας

Στην Ευρώπη όπως και στις ΗΠΑ, η κλίμακα της δημιουργίας και της απώλειας θέσεων εργασίας κάθε χρόνο είναι σημαντική πολύ μεγαλύτερη από τις καθαρές μεταβολές στην απασχόληση, που συνήθως συγκεντρώνουν την προσοχή. Κατά μέσο όρο 1 περίπου στους 8 εργαζομένους στην Ένωση ανά πάσα στιγμή ή δεν εργαζόταν καθόλου ή εργαζόταν σε διαφορετικό κλάδο ένα χρόνο νωρίτερα. Αν στον αριθμό αυτό προστεθεί ο αριθμός των ατόμων που αλλάζουν εργασία στον ίδιο κλάδο, η σχέση που προκύπτει όσον αφορά την εναλλαγή σε θέσεις εργασίας κάθε χρόνο είναι περίπου 1 προς 6, δηλαδή όπως φαίνεται ίδια με αυτή ισχύει στις ΗΠΑ ενώ, σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως η Ισπανία, η Δανία, οι Κάτω Χώρες ή το Ηνωμένο Βασίλειο, η σχέση αυτή είναι ακόμη υψηλότερη.

Η έκταση της μετακίνησης εντός και εκτός κλάδων δραστηριότητας ωστόσο δεν έχει μεγάλη σχέση με το ρυθμό αύξησης της απασχόλησης στους κλάδους αυτούς ή ακόμη και με το αν βρίσκονται σε άνθηση ή παρακμή. Μεγαλύτερη σημασία φαίνεται ότι έχουν τα επίπεδα εξειδίκευσης που απαιτούνται από τους εργαζομένους και κατ'επέκταση, ο βαθμός επαγγελματικής κατάρτισης που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας. Έτσι, στη γεωργία, η εναλλαγή στις θέσεις εργασίας (μόνο όσον αφορά τους μισθωτούς) φτάνει το 20%-25% ετησίως, ενώ στα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια είναι σχεδόν 30%. Αντίθετα, στις τράπεζες, στον τομέα των ασφαλίσεων και στη δημόσια διοίκηση, όπου οι απαιτήσεις εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης είναι κατά μέσον όρο σημαντικά υψηλότερες, μόνο ένα ποσοστό περίπου 9% των εργαζομένων είναι

νέοι στον κλάδο κάθε χρόνο. Αυτό απηχεί, σε κάποιο βαθμό, τις δυσκολίες των ατόμων που μετακινούνται από ένα επάγγελμα σε άλλο (που είναι μεγαλύτερες απ'ότι μεταξύ παρόμοιων επαγγελματιών σε διαφορετικούς κλάδους) σε ορισμένες χώρες που φαίνεται ότι εξακολουθεί να αποτελεί μία από τις αιτίες της δυσκαμψίας της αγοράς εργασίας. Δεν είναι βέβαιο, πάντως αν ο συνεχώς αυξανόμενος αριθμός νοικοκυριών με διπλό εισόδημα αποτελεί παράγοντα που περιορίζει τη γεωγραφική κινητικότητα.

66. Η ανάγκη για δράση

Η σύγκριση της κατάστασης που επικρατεί στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ όσον αφορά την αύξηση της απασχόλησης θέτει ορισμένα ζητήματα πολιτικής στα οποία δεν είναι τόσο εύκολο να δοθεί απάντηση.

Οι ΗΠΑ κατόρθωσαν να δημιουργήσουν περισσότερες θέσεις εργασίας και να διαμορφώσουν ένα μοντέλο ανάπτυξης που δημιουργεί περισσότερες θέσεις απασχόλησης. Οι λόγοι γι'αυτό και τα μαθήματα που πρέπει να διδαχθούν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εξακολουθούν να είναι υπό συζήτηση και κινούνται γύρω από κοινωνικούς, πολιτικούς και πολιτιστικούς παράγοντες. Μολονότι η μισθολογική διασπορά στο κατώτατο άκρο της μισθολογικής κλίμακας στις ΗΠΑ σε σύγκριση με την Ευρώπη είναι ένας σημαντικός παράγοντας, ρόλο διαδραματίζουν και άλλοι παράγοντες όπως οι διαφορές όσον αφορά το βαθμό κινητικότητας της εργασίας (για διάφορους λόγους) και τη ρύθμιση των αγορών αγαθών και υπηρεσιών. Ενώ είναι αμφίβολο αν ο ίδιος τύπος μισθολογικής διαφοροποίησης είναι συμβατός με το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, σημειώνεται παρ'όλα αυτά όλο και μεγαλύτερη σύγκλιση απόψεων όσον αφορά την προσέγγιση του προβλήματος όπως φαίνεται από τα συμπεράσματα της διάσκεψης κορυφής των επτά πλέον ανεπτυγμένων χωρών, όπου σημειώνεται ότι δεν πρέπει να τίθεται δίλημμα μεταξύ της επιδείνωσης της ανεργίας και της

διεύρυνσης των εισοδηματικών ανισοτήτων. Δεν υπάρχει πάντως αμφιβολία ότι είναι αναγκαίες οι ρεαλιστικές μεταρρυθμίσεις ώστε να καταργηθούν τα ενδεχόμενα αντικίνητρα για την αναζήτηση εργασίας και την επίτευξη καλύτερης λειτουργίας των αγορών εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας -ιδίως όσον αφορά το κατώτατο άκρο της μισθολογικής κλίμακας- θα συνέβαλε στην αύξηση της απασχόλησης. Είναι πιθανόν όμως ότι ο αντίκτυπος θα είναι περιορισμένος και γι'αυτό είναι ακόμη σημαντικότερο να πληρούνται οι προϋποθέσεις για την άρση του ρυθμού ανάπτυξης υπεράνω της τάσης της παραγωγικότητας και την αντιμετώπιση οποιωνδήποτε άλλων παραγόντων που ενδέχεται να παρεμποδίσουν το αναπτυξιακό δυναμικό της ευρωπαϊκής οικονομίας.

Εξάλλου, μολονότι το επίκεντρο της πολιτικής στρέφεται προς τους τομείς ανάπτυξης αυτούς καθαυτούς και στα μέτρα για την τόνωση της ανάπτυξης νέων δραστηριοτήτων, η αποτυχία της Ευρώπης να διατηρήσει αρκετά υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης της απασχόλησης οφείλεται, σε μεγάλο βαθμό, στην έκταση της απώλειας θέσεων απασχόλησης σε φθίνοντες κλάδους. Αυτό οφείλεται κυρίως, όχι στην τεχνολογική πρόοδο και τον αυτοματισμό που κατέστρεψαν θέσεις εργασίας αλλά στους χαμηλότερους ρυθμούς αύξησης της παραγωγής. Έτσι επισημαίνεται η ανάγκη για βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και για ευνοϊκότερες συνθήκες της αγοράς.

Η έκταση της εναλλαγής σε θέσεις απασχόλησης δεν υποδηλώνει ότι οι αγορές εργασίας είναι υπερβολικά δύσκαμπτες, τουλάχιστον υπό την έννοια ότι περιορίζουν αδικαιολόγητα τη μετακίνηση των εργαζομένων μεταξύ των κλάδων. Πάντως από τα στοιχεία όντως φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης αντιπροσωπεύουν μεγάλο μέρος αυτών των μετακινήσεων και είναι ίσως ευκολότερο γι'αυτούς να μετακινούνται μεταξύ διαφορετικών δραστηριοτήτων απ'ότι για τους εργαζομένους με περισσότερα και συνήθως πιο συγκεκριμένα

επαγγελματικά προσόντα" (55).

βγ. Ευελιξία και εργασιακή ασφάλεια

“Στη συζήτηση που διεξάγεται τα τελευταία χρόνια τονίζεται όλο και περισσότερο η ανάγκη για αυξημένη ευελιξία των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας ως απαραίτητης διαρθρωτικής προϋπόθεσης για την ανταγωνιστικότητα και την αύξηση της απασχόλησης. Υπάρχει πολύ μικρότερος βαθμός συναίνεσης ως προς το τί σημαίνει αυτή η ευελιξία, πώς θα μπορούσε να εφαρμοστεί και αν αποτελεί ικανή συνθήκη ανάπτυξης. Ταυτοχρόνως, από όλα τα στοιχεία προκύπτει ότι οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας καθίστανται πιο ευέλικτες όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας, το ρυθμιστικό πλαίσιο και τη ρύθμιση του εργάσιμου χρόνου.

Ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται τη νύχτα και τα σαββατοκύριακα έχει αυξηθεί στα περισσότερα σημεία της Ένωσης τα τελευταία χρόνια - μολονότι πολλοί εργαζόμενοι είναι απρόθυμοι να ακολουθήσουν αυτή την τάση (από μία πρόσφατη έρευνα στην οποία περιλαμβάνονταν εργοδότες από πέντε χώρες προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να βρουν προσωπικό διατεθειμένο να εργαστεί το Σάββατο) - κάτι που αποτελεί ένα βήμα προς μία πιο ευέλικτη διεύθυνση του χρόνου εργασίας. Παράλληλα, η μέση διάρκεια της εργάσιμης εβδομάδας για τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση έχει ελάχιστα μεταβληθεί κατά την τελευταία δεκαετία και μάλιστα αυξήθηκε μεταξύ 1990 και 1995. Η μείωση του μέσου εργάσιμου χρόνου που σημειώθηκε κατά την τελευταία δεκαετία στο σύνολο της Ένωσης υπήρξε εν

(55) “Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ. 13-14

μέρει αποτέλεσμα της μετατόπισης της απασχόλησης μεταξύ κλάδων (ιδίως της απώλειας θέσεων εργασίας στη γεωργία, όπου γενικά το ωράριο εργασίας είναι αυξημένο) αλλά κυρίως αποτέλεσμα της αύξησης της εργασίας με μερική απασχόληση.

Πράγματι, η πλειονότητα των καθαρών πρόσδετων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του '90 ήταν θέσεις μερικής απασχόλησης τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες και η τάση αυτή συνεχίστηκε το 1995. Περίπου το 71% του συνολικού αριθμού των καθαρών πρόσδετων θέσεων για άνδρες ήταν θέσεις μερικής απασχόλησης, ενώ το ποσοστό αυτό ήταν 85% για τις γυναίκες. Τα στοιχεία αυτά αντικατοπτρίζουν μία εξέλιξη προς μία πιο ευέλικτη αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του γεγονότος ότι τα δικαιώματα των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι συχνά λιγότερα σε σχέση με αυτά των εργαζομένων με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Επιπλέον, η σχετικά μικρή αύξηση του αριθμού των θέσεων πλήρους απασχόλησης για άνδρες συνέβαλε πιθανόν, σε μεγάλο βαθμό στην απόφασή τους να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας.

Η μεγάλη αύξηση της εργασίας με μερική απασχόληση για τους άνδρες αφορά τη βασική εργάσιμη ηλικία (25-49), όπου αυξήθηκε κατά 50% στην περίοδο 1990-95 και μεγάλο ποσοστό αυτών των εργαζομένων δέχθηκαν μία θέση μερικής απασχόλησης γιατί δεν μπορούσαν να βρουν πλήρη απασχόληση.

Ομοίως, μεγάλο ποσοστό των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν το 1995 ήταν προσωρινές. Η προσωρινή απασχόληση αντιπροσώπευε το σύνολο της αύξησης της απασχόλησης των ανδρών στην Ένωση και σχεδόν το ήμισυ της αύξησης της απασχόλησης των γυναικών. Ενώ οι προσωρινές θέσεις εργασίας αντιπροσωπεύουν σχετικά χαμηλό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ένωση (περίπου 12%), πάνω από το 50% των ανέργων που βρήκαν δουλειά το 1995 δέχθηκαν προσωρινές θέσεις εργασίας. Ένα σχετικά υψηλότερο ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας κάτω των 25 ετών κατείχε

προσωρινές θέσεις εργασίας (51% έναντι 45% των εργαζομένων ηλικίας από 25-49 ετών). Αν και ορισμένες από αυτές τις θέσεις εργασίας περιελάμβαναν και περίοδο κατάρτισης, το μερίδιο των ανέργων που επωφελήθηκαν από κατάρτιση στο χώρο της εργασίας ήταν στην πραγματικότητα μικρότερο από αυτό εκείνων οι οποίοι ήδη εργάζονταν. Έτσι, για τα περισσότερα από αυτά τα άτομα, οι έκτακτες θέσεις εργασίας ήταν οι μόνες διαθέσιμες. Η σχέση μεταξύ προσωρινής απασχόλησης και μορφωτικού επιπέδου δεν είναι ομοιόμορφη στο σύνολο της Ένωσης και δεν μπορεί γενικά να διατυπωθεί η άποψη ότι προσωρινές θέσεις εργασίας και τα χαμηλά επίπεδα επαγγελματικών προσόντων συμβαδίζουν. Αν και είναι αλήθεια ότι στο νότο της Ένωσης ένα σχετικά υψηλό ποσοστό των ατόμων με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης τείνουν να κατέχουν προσωρινές θέσεις εργασίας, στο βορρά υπάρχουν μεγαλύτερες πιθανότητες κάποιος με υψηλό μορφωτικό επίπεδο να έχει προσωρινή απασχόληση σε σχέση με κάποιον χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης.

Τα περισσότερα κράτη-μέλη θεωρούν την επέκταση της ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας βασικό στοιχείο για την εξέλιξη του πρότυπου της απασχόλησης, ιδίως μέσω της χαλάρωσης των ρυθμίσεων που ισχύουν για τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, αλλά και μέσω της επανεξέτασης των κανόνων σχετικά με τον εργάσιμο χρόνο. Άλλες ρυθμίσεις, ιδίως σχετικά με τις προσλήψεις και τις απολύσεις ενδέχεται να επηρεάζουν τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την ταχύτητα με την οποία οι επιχειρήσεις προσαρμόζουν το εργατικό δυναμικό τους ανταποκρινόμενοι στις εξελίξεις. Σε ορισμένα κράτη-μέλη έχει καθιερωθεί συγκεκριμένος συσχετισμός μεταξύ πιο ευέλικτων συνθηκών εργασίας και της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης.

6δ. Η ανάγκη για δράση

Ενώ τα παραπάνω στοιχεία καταδεικνύουν ότι η ευρωπαϊκή οικονομία χαρακτηρίζεται σήμερα από μεγαλύτερη ευελιξία απ'ότι 10 χρόνια πριν ο μέχρι τώρα αντίκτυπος αυτής της αλλαγής στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης δεν είναι εμφανής. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι εξακολουθούν να υπάρχουν κάποια εμπόδια στην αύξηση των θέσεων εργασίας. Τίθεται έτσι το ερώτημα γιατί δεν αποκτά συγκεκριμένη μορφή το δυναμικό απασχόλησης που ενυπάρχει στις πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης εργασίας και εργάσιμου χρόνου. Η εξήγηση φαίνεται να βρίσκεται στον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις πραγματοποιούν την αναδιοργάνωση της παραγωγής και της ρύθμισης της εργασίας. Τα μέτρα αυτά συχνά περιορίζονται σε αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο περιθώριο του εργατικού δυναμικού, με την αύξηση της προσφυγής σε αναθέσεις εργασίας εκτός της επιχείρησης στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης και σε άτυπες μορφές εργασίας. Προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως το δυναμικό απασχόλησης που προσφέρουν οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας απαιτείται θετικότερη και ευρύτερη προσέγγιση, με ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στην όλη διαδικασία.

Οποιαδήποτε πολιτική αναδιανομής της εργασίας εξαρτάται από τη μείωση των φραγμών μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών αγορών εργασίας, έτσι ώστε οι άνεργοι να μπορούν να βρουν απασχόληση και τα άτομα με μερική και προσωρινή απασχόληση να μπορούν να μετακινηθούν σε περισσότερο ασφαλείς θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης. Η θέσπιση πολιτικών για την προώθηση της ευελιξίας, όπως η διευκόλυνση της πρόσληψης εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, θέτει ζητήματα όσον αφορά το ρόλο που θα πρέπει να διαδραματίζει το κοινωνικό "δίκτυο ασφαλείας" καθώς και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η μείωση του εργάσιμου χρόνου συνοδευόμενη από έξυπνη αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας μπορεί να αποβεί προς όφελος τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Πρέπει να ενθαρρυνθεί η διάδοση καινοτόμων αλλαγών όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας και τη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου, καθώς και των παραδειγμάτων ορθής πρακτικής στη διαχείριση των οργανωτικών αλλαγών ιδίως για τις ΜΜΕ. Πρέπει να εφαρμοστούν πειραματικά σχέδια όπου θα συνδυάζεται η μείωση του ωραρίου εργασίας και η παροχή φοροαπαλλαγών ή πλεονεκτημάτων κοινωνικής ασφάλισης, τα οποία ως τώρα εφαρμόζονταν σχετικά περιορισμένα και κυρίως σε τοπικό επίπεδο και σε επίπεδο επιχειρήσεων.

Οι περιπτώσεις δυσκαμψίας που εξακολουθούν να παρατηρούνται στις αγορές αγαθών και υπηρεσιών εμποδίζουν την πλήρη ανάπτυξη του δυναμικού της αυξημένης ευελιξίας στις αγορές εργασίας. Αυτά τα παραδείγματα δυσκαμψίας πρέπει να εντοπισθούν και να ληφθούν μέτρα για την αντιμετώπισή τους.

"Η επιχείρηση που μαθαίνει" πρέπει να αναδειχθεί ως ζωτικό συστατικό στοιχείο της ευελιξίας. Αυτό θα απαιτήσει τη δημιουργία νέων μορφών εταιρικής σχέσης μεταξύ επιχειρήσεων, άλλων οργανισμών και εκπαιδευτικών, ώστε να εξασφαλισθεί ότι πράγματι διατίθενται τα απαραίτητα νέα και συνεχώς μεταβαλλόμενα επαγγελματικά προσόντα. Η βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων κατά τη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου μπορεί να συμβάλλει πολύ περισσότερο στην αύξηση της ευελιξίας από τη μείωση του ίδιου του εργάσιμου χρόνου.

Η ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζονται στις αλλαγές της τεχνολογίας και της αγοράς εξαρτάται από την αποτελεσματικότητα του τρόπου οργάνωσής τους για την αξιοποίηση των άυλων πόρων ιδίως της έρευνας και της ανάπτυξης, της καινοτομίας και της διά βίου επαγγελματικής κατάρτισης. Προκειμένου να αντιμετωπίσουν αυτή την πρόκληση και ταυτόχρονα, να διατηρήσουν την ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και εργασιακής ασφάλειας, οι

επιχειρήσεις πρέπει να οργανωθούν κατά τρόπο ώστε να παρέχουν σε όλους τους εργαζομένους μόνιμη πρόσβαση στη γνώση και την πληροφόρηση προκειμένου να ενισχύσουν την ικανότητά τους προσαρμογής και εύρεσης εργασίας.

Η απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού πρέπει να ενισχύεται συνεχώς μέσω της κατάρτισης. Διαφορετικά, καθώς οι επιχειρήσεις προσφεύγουν όλο και περισσότερο σε ευέλικτες συμβάσεις απασχόλησης, με μικρότερα επίπεδα ασφάλειας στις θέσεις εργασίας, ούτως ώστε να προσαρμόζονται ταχέως στις αλλαγές της ζήτησης εργατικού δυναμικού, υπάρχει κίνδυνος να αποδυναμωθούν τα επιχειρήματα υπέρ των επενδύσεων στην κατάρτιση. Οι μεγάλες ιαπωνικές επιχειρήσεις επενδύουν στην κατάρτιση στο πλαίσιο συστημάτων δια βίου απασχόλησης ούτως ώστε τα οφέλη από την κατάρτιση να μένουν στην επιχείρηση. Στην Ευρώπη η ευελιξία δεν πρέπει να ορίζεται ως αυξημένη ανασφάλεια της εργασίας. Η ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζονται στις αλλαγές της τεχνολογίας και της αγοράς εξαρτάται από την ύπαρξη και τη συνεργασία ενός εκπαιδευμένου πυρήνα του εργατικού δυναμικού.

Η ευρωπαϊκή έννοια της ασφάλειας σε σχέση με την απασχόληση θα πρέπει να δίνει το βάρος στην απασχολησιμότητα των εργαζομένων στην αγορά εργασίας μάλλον παρά στην ασφάλειά τους στη θέση που κατέχουν, προωθώντας έτσι και την ευελιξία αλλά και την αποδοχή της αλλαγής ως μέρος της διαδικασίας βελτίωσης της παραγωγικότητας και της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης.

Η μεγαλύτερη ευελιξία σε ένα πλαίσιο απασχολησιμότητας και εργασιακής ασφάλειας θα εξαρτηθεί από την ύπαρξη επαρκούς επιπέδου κοινωνικής προστασίας. Το παράδειγμα ορισμένων χωρών αποδεικνύει ότι μία ευέλικτη οικονομία μπορεί να διατηρηθεί με το συνδυασμό μιας αποδοτικής ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας και υψηλών επιπέδων κοινωνικής προστασίας.

Τα υψηλά επίπεδα παραγωγής μπορούν να στηρίξουν ένα σύστημα που θα βασίζεται στη συναίνεση ως προς το ρόλο και τις υποχρεώσεις που έχουν αντιθετοίχως η πολιτική για την αγορά εργασίας, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, ώστε να καταστεί δυνατό οι αγορές να είναι ευέλικτες. Οι πρόσφατες εξελίξεις στην πολιτική για την αγορά εργασίας της Δανίας δίνουν ένα παράδειγμα μιας τέτοιας συναινετικής προσέγγισης. Η εμπειρία της Δανίας δείχνει επίσης ωστόσο, ότι ένα τέτοιο σύστημα πρέπει να συμπληρώνεται από αυστηρό έλεγχο και κανόνες επιβολής προκειμένου να συγκρατηθεί το δημοσιονομικό κόστος και να αποφευχθεί η δημιουργία αντικινήτρων όσον αφορά την προσφορά εργασίας.

Υπάρχει ανάγκη για εκ βάθρων αναθεώρηση όλων των συναφών συστημάτων που αφορούν την αγορά εργασίας -προστασία της απασχόλησης εργασιμος χρόνος, κοινωνική προστασία και υγεία και ασφάλιση- ώστε να προσαρμοστούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο θα είναι διαφορετικά οργανωμένο, όπου η έννοια της ασφάλειας των εργαζομένων θα πρέπει να αναδιατυπωθεί, ώστε το επίκεντρο να είναι περισσότερο η ασφάλεια που θα βασίζεται στην απασχολησιμότητα στην αγορά εργασίας παρά στην ασφάλεια που θα βασίζεται στη συγκεκριμένη θέση εργασίας ενός ατόμου. Το κέντρο βάρους πρέπει να μετατοπισθεί από το απλοϊκό δίλημμα μεταξύ ρύθμισης ή άρσης του ρυθμιστικού πλαισίου, υπέρ μιας νέας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και της εργασιακής ασφάλειας που προσφέρει η απασχολησιμότητα, με απτά οφέλη τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες.

δε. Οι δεξιότητες του μέλλοντος

“Οι τεχνολογικές εξελίξεις και ο ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων εντείνουν το ρυθμό των διαρθρωτικών αλλαγών. Σε 10 χρόνια από σήμερα 80% της τεχνολογίας που χρησιμοποιούμε θα είναι απαρχαιωμένη και θα

αντικατασταθεί από νέες πιο προηγμένες τεχνολογίες. Την εποχή εκείνη, το 80% του εργατικού δυναμικού θα εργάζεται στη βάση τυπικών προσόντων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης που θα έχουν ηλικία άνω της δεκαετίας.

Η τάση βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού είναι αμείλικτη. Μεταξύ 1983 και 1991, ο αριθμός των ατόμων που ταξινομείται στα διοικητικά, επιστημονικά και τεχνικά επαγγέλματα αυξήθηκε περισσότερο από 25% ετησίως, ενώ η συνολική αύξηση της απασχόλησης ήταν μόνο περίπου 1% ετησίως. Η μετατόπιση της απασχόλησης προς θέσεις εργασίας υψηλότερης εξειδίκευσης, συνεχίστηκε στην Ένωση το 1995. Η αυξημένη απασχόληση ατόμων σ'αυτά τα επαγγέλματα αντιπροσώπευε το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης της απασχόλησης ανδρών και γυναικών που σημειώθηκε κατά τη διάρκεια του έτους.

Ωστόσο το υψηλό μορφωτικό επίπεδο δεν αποτελεί εγγύηση για την απασχόληση. Σε όλα τα κράτη μέλη υπάρχει συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό ατόμων με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης που είναι άνεργα. Διάφοροι παράγοντες ευθύνονται για τη δημιουργία αυτού του φαινομενικά παραδόξου. Η γενική άνοδος του μορφωτικού επιπέδου είναι πιθανόν να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της αναλογίας των πλέον εξειδικευμένων μεταξύ των ανέργων. Μολονότι τα επίπεδα εκπαίδευσης ανεβαίνουν, η εκπαίδευση και η κατάρτιση που παρέχονται δεν ανταποκρίνονται σε πολλές περιπτώσεις, στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, τόσο όσον αφορά το ευρύτερο φάσμα δεξιοτήτων όσο και τη μεγαλύτερη ευελιξία.

Το πρότυπο των μεταβολών της κλαδικής απασχόλησης έχει σημαντικές επιπτώσεις για το επίπεδο εκπαίδευσης και τα επαγγελματικά προσόντα που απαιτούνται από το εργατικό δυναμικό. Οι κλάδοι στους οποίους σημειώνεται η ταχύτερη αύξηση θέσεων εργασίας, είναι γενικά αν και όχι πάντα, κλάδοι όπου οι εργαζόμενοι έχουν σχετικά υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης ενώ οι κλάδοι στους οποίους η απασχόληση φθίνει είναι συνήθως οι κλάδοι στους

οποίους τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι σχετικά χαμηλά. Ενώ στους φθίνοντες κλάδους, περίπου 45% των εργαζομένων στην Ένωση δεν προχώρησε πέρα από την υποχρεωτική σχολική εκπαίδευση και μόνο 13% έχει πανεπιστημιακούς ή ισοδύναμους τίτλους, στους κλάδους υψηλόρυθμης ανάπτυξης, μόνο το 27% συμπλήρωσαν μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση και 35% ήταν απόφοιτοι πανεπιστημίων, μολονότι αυτή η ομάδα κλάδων περιλαμβάνει και τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια, όπου εργάζονται άτομα με μορφωτικό επίπεδο από τα χαμηλότερα.

Επιπλέον, σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο κινδυνεύει να χάσει τη δουλειά του απότι οι εργαζόμενοι με ανώτερα επαγγελματικά προσόντα, ανεξαρτήτως του αν εργάζονται σε φθίνοντες ή αναπτυσσόμενους κλάδους. Ξεκάθαρη συνέπεια αυτού είναι ότι οι κλαδικές τάσεις ενισχύουν τις επαγγελματικές τάσεις εντός των κλάδων και μειώνουν τη ζήτηση εργατικού δυναμικού με περιορισμένα προσόντα, ενώ αυξάνουν τη ζήτηση για εργατικό δυναμικό με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης.

Τα τελευταία χρόνια, τα κράτη-μέλη έλαβαν πολυάριθμα μέτρα προκειμένου να βελτιώσουν τη δομή, την ποιότητα και την καταλληλότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους ανέργους.

Ευρύ φάσμα μέτρων χρησιμοποιήθηκαν για την προώθηση των επενδύσεων στη κατάρτιση για τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των εισφορών χρηματοδότησης της κατάρτισης (Ιρλανδία), των υποχρεωτικών επενδύσεων για τη κατάρτιση (Γαλλία), των φοροαπαλλαγών ή των μειώσεων των κοινωνικών εισφορών (Γαλλία, Κάτω Χώρες). Ένα πολύ διαδεδομένο μέτρο είναι η προώθηση της εκπαιδευτικής άδειας (Βέλγιο, Δανία, Γερμανία, Γαλλία, Πορτογαλία, Φινλανδία και Σουηδία).

Όλα τα κράτη μέλη διαθέτουν επίσης ευρύ φάσμα προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για τους ανέργους. Στα περισσότερα από αυτά, η προώθηση της συμμετοχής αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της ενεργοποίησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Παρόλα αυτά, ωστόσο, υπάρχουν ενδείξεις ότι το ποσοστό ανέργων ηλικίας μεταξύ 25-59 ετών που συμμετέχει σε κύκλους επαγγελματικής κατάρτισης έχει μειωθεί ελαφρώς κατά την τελευταία τριετία από 7,1% σε 6,9%.

Παρά τις παραπάνω βελτιώσεις, είναι αμφίβολο αν ο τρέχων ρυθμός ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων και οι θεσμικές ρυθμίσεις που έχουν τεθεί σε εφαρμογή επαρκούν προκειμένου να μπορέσει η Ευρώπη να ανταποκριθεί στις παγκόσμιες προκλήσεις του 21ου αιώνα." (56).

Η πρόκληση όσον αφορά τη χάραξη πολιτικής είναι επομένως διπλή. Πρώτον, πρέπει να γίνει ένα ποιοτικό άλμα όσον αφορά την επένδυση σε ανθρώπινους πόρους ώστε να αυξηθεί το γενικό επίπεδο δεξιοτήτων και να καλυφθεί η τάση για περισσότερο εξειδικευμένες θέσεις εργασίας. Αυτό συνεπάγεται από τη μία πλευρά εκπαίδευση και κατάρτιση καλύτερης ποιότητας και προσανατολισμένης στις ανάγκες της αγοράς και από την άλλη πλευρά ουσιαστική βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της καταλληλότητας των υπάρχοντων προγραμμάτων. Το δεύτερο ζητούμενο είναι η προετοιμασία εργατικού δυναμικού ικανού να ανταποκριθεί στις ανάγκες μιας διαρκούς διαρθρωτικής αλλαγής. Αυτό συνεπάγεται δύο πεδία δράσης : ένα για τους ανέργους και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και ένα για όσους ήδη εργάζονται και αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού.

Σε μία αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες εξειδίκευσης πάρα πολύ μεγάλος αριθμός ανέργων δεν διαθέτει επαρκή

(56) "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών υποθέσεων Λουξεμβούργο, Υπηρεσία εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996 σελ. 16-17

τυπικά προσόντα. Τα άτομα με απαρχαιωμένα ή ανεπαρκή κατάρτιση, αντιμετωπίζουν δυσκολίες επανένταξης στο εργατικό δυναμικό. Η άνοδος του γενικού επιπέδου των δεξιοτήτων συνεπάγεται ότι τα άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο θα μείνουν ακόμη πιο πίσω και ως εκ τούτου, θα αντιμετωπίσουν ακόμη μεγαλύτερο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού. Επιβάλλεται να καταβληθεί ιδιαίτερη προσπάθεια ώστε να βελτιωθούν τα προσόντα τους και να τους δοθεί η δυνατότητα να συμμετάσχουν αποτελεσματικότερα σε μία αγορά εργασίας που καθίσταται συνεχώς ανταγωνιστικότερη.

Η ακόμη μεγαλύτερη πρόκληση όμως έγκειται στην επανακατάρτιση εκείνων οι οποίοι ήδη εργάζονται προκειμένου να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένους, διότι η βελτίωση και η διεύρυνση των επαγγελματικών προσόντων τους παράλληλα με την εργασία θα μπορούσε να αποτελέσει τη σημαντικότερη και αποδοτικότερη επένδυση που θα μπορούσε να γίνει για την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας και την προώθηση της απασχολησιμότητας. Τα περισσότερα προγράμματα επιμόρφωσης και επανακατάρτισης οργανώνονται για τους νέους και όχι για τα άτομα που ήδη εργάζονται ή για τα άτομα που έχασαν τη δουλειά τους ύστερα από 10, 20 ή 30 χρόνια εργασίας.

Η βελτίωση της σχεδίασης και παροχής της επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να βασίζονται στην εταιρική σχέση μεταξύ επιχειρήσεων και κράτους, προκειμένου να διασυνδεθούν αμφότεροι με τις ανάγκες των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις πρέπει να αναγνωρίσουν το ρόλο τους στην παροχή τους και η δημόσια παροχή επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να ανταποκριθεί στις ανάγκες των επιχειρήσεων και στις επιθυμίες των εργαζομένων.

Η Ευρώπη πρέπει να αναπτύξει μία νέα αρχιτεκτονική όσον αφορά τη διαβίου εκπαίδευση και κατάρτιση, με ιδιαίτερη έμφαση στην ισότητα των δύο φύλων, αλλά και αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του προβλήματος των

πλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η προσπάθεια αυτή εγκαινιάζεται ήδη με το Ευρωπαϊκό Έτος της Δια Βίου Μάθησης (1996) και τη Λευκή Βίβλο της Επιτροπής για τη Διδασκαλία και τη Μάθηση. Η πιο επείγουσα όμως ανάγκη είναι να σταματήσει η συνεχώς αυξανόμενη απαρχαίωση των επαγγελματιών προσόντων των ενήλικων εργαζομένων, τόσο εκείνων που εξακολουθούν να εργάζονται όσο και εκείνων που έχουν αποχωρήσει από τον επαγγελματικό βίο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο

ΆΛΛΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το Λευκό Βιβλίο για την ανάπτυξη, τον ανταγωνισμό και την απασχόληση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, περιλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος της ανάλυσης και των αρχών για την από κοινού δράση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών. Βάσει του βιβλίου αυτού οι κυβερνήσεις των κρατών μελών ανέπτυξαν τη στρατηγική τους το 1993 για την καταπολέμηση της ανεργίας, η οποία στη συνέχεια αναπτύχθηκε και βελτιώθηκε περαιτέρω.

Η δέσμευση που ανέλαβε η Ευρωπαϊκή Ένωση για τη δημιουργία ενιαίου νομίσματος το 1999 θεωρείται μία από τις κύριες εγγυήσεις για τη δημιουργία υγιούς οικονομικού κλίματος. Τα διάφορα κριτήρια σύγκλισης τα οποία επιβάλλονται στα κράτη μέλη για την επίτευξη της οικονομικής και νομισματικής ένωσης δίνουν έμφαση στην ανάγκη να αναπτυχθούν σταθεροποιητικές νομισματικές και δημοσιονομικές πολιτικές οι οποίες θεωρούνται οι κύριοι παράγοντες για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Η μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων βοηθά στη μείωση των επιτοκίων, την ανάπτυξη των επενδύσεων και την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης.

Στο τέλος του 1994, κάθε κυβέρνηση συμφώνησε για πρώτη φορά να εκπονήσει πολυετή προγράμματα για τη γενική πολιτική της όσον αφορά την απασχόληση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα συντάξει ετήσια έκθεση για την εφαρμογή και την ισχύ των προγραμμάτων αυτών.

Η Ένωση έχει αναλάβει τώρα τη δέσμευση να επιτευχθεί μεγαλύτερη σύνδεση μεταξύ θεμάτων όπως η ανταγωνιστικότητα και η εκπαίδευση και η κατάρτιση για την προώθηση της απασχόλησης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενθαρρύνει όλους τους ενδιαφερόμενους να εξετάσουν τρόπους για την αναδιάρθρωση των συστημάτων φορολόγησης και κοινωνικής ασφάλισης, διατηρώντας ταυτόχρονα το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση για να δημιουργήσει το καλύτερο δυνατόν οικονομικό κλίμα, επικεντρώνει τις προσπάθειές της στους ακόλουθους κύριους τομείς :

1) Παγιοποίηση της ενιαίας αγοράς

Για την επίτευξη μιας δυναμικής οικονομίας και κατά συνέπεια, δημιουργίας θέσεων εργασίας η δημιουργία μιας πραγματικής ενιαίας αγοράς αποτελεί κυρίαρχο παράγοντα. Αυτή η στιγμή έχει ήδη τεθεί σε εφαρμογή περισσότερο από το 90% της νομοθεσίας που καταργεί τους εσωτερικούς φραγμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έτσι ώστε να μπορούν να λειτουργούν οι επιχειρήσεις ευκολότερα μεταξύ των εθνικών συνόρων -γεγονός που βοηθά στη διατήρηση και ακόμα στην επέκταση του εργατικού δυναμικού. Εφόσον οι βασικοί κανόνες έχουν ήδη συμφωνηθεί, δίνεται τώρα έμφαση στην αποτελεσματική και ενιαία εφαρμογή τους. Καταβάλλονται προσπάθειες να τεθούν σε εφαρμογή τα τελευταία μέτρα που αφορούν ιδίως την ολοκλήρωση της εναρμόνισης της φορολογίας και την έγκριση του καταστατικού της ευρωπαϊκής εταιρείας που σύμφωνα με τις εκτιμήσεις θα αποφέρουν λειτουργικά αποθέματα 30 δισ. ECU ετησίως σε εταιρείες που σήμερα λειτουργούν βάσει διαφορετικών εθνικών νομοθεσιών.

2) Ενθάρρυνση των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ)

Οι 17 εκατ. ΜΜΕ της Ένωσης (επιχειρήσεις με λιγότερους από 250 υπαλλήλους) αντιπροσωπεύουν πάνω από το 70% της απασχόλησης, 50% των επενδύσεων και 60% του πλούτου της.

Η Ένωση έχει λάβει σειρά συγκεκριμένων μετρών για την ενθάρρυνση των ΜΜΕ. Μεταξύ του 1994 και του 1999 θα χρησιμοποιηθεί 1 δισ. ECU για την ανάπτυξη των μικρών επιχειρήσεων που βρίσκονται στις υποβαθμισμένες περιοχές της Ένωσης. Ακολουθούνται πολιτικές για τη διευκόλυνση της δέσης σε λειτουργία μικρών επιχειρήσεων με τη μείωση του διοικητικού φορτίου και τη βελτίωση της δυνατότητας χρηματοδότησής τους.

3) Προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης

Εάν η Ευρώπη θέλει να παραμείνει στην πρώτη γραμμή ενός ολοένα ανταγωνιστικότερου κόσμου, πρέπει να επενδύσει σε μεγάλο βαθμό στην έρευνα και την ανάπτυξη που αναπτύσσουν την τεχνολογία. Η Ένωση συμμετέχει στην προώθηση της διασυννοριακής συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων αρχών, των επιχειρήσεων και των εργαστηρίων έρευνας σε διάφορα κράτη μέλη. Ο προϋπολογισμός της για την έρευνα και ανάπτυξη του 1994-1998, που ανέρχεται σε 12,3 δισ. ECU, αφορά κυρίως την τεχνολογία πληροφοριών, την τηλεματική, τη βιοτεχνολογία και το περιβάλλον. Η επενδυόμενη χρηματοδότηση δημιουργεί δυνατότητες για νέες θέσεις εργασίας καθώς οι εφευρέσεις διατίθενται στην αγορά και για γενική χρήση.

Η Επιτροπή, για να βοηθήσει την ευρωπαϊκή βιομηχανία να ανταποκριθεί στην μελλοντική ζήτηση, ξεκίνησε το 1995 τη διεξαγωγή έρευνας σε επτά πρωτεύοντα βιομηχανικά και κοινωνικά θέματα, όπως π.χ. η ανάπτυξη εμβολίων κατά των μεταδοτικών ασθενειών.

4) Δημιουργία διευρωπαϊκών δικτύων μεταφορών και ενέργειας (ΔΔΜΕ)

Η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς πρέπει να ενισχυθεί με τη δημιουργία μεγαλύτερης πανευρωπαϊκής υποδομής στις τηλεπικοινωνίες, τις μεταφορές και την ενέργεια, έτσι ώστε να δημιουργηθεί το πλαίσιο στο οποίο οι επιχειρήσεις θα μπορέσουν να μειώσουν τα έξοδά τους και να λειτουργήσουν αποτελεσματικότερα.

Για την επίτευξη του στόχου αυτού η Ένωση επέλεξε 14 προγράμματα προτεραιότητας που αφορούν τις μεταφορές. Το συνολικό κόστος τους θα είναι 91 δισ. ECU το 2000. Το μεγαλύτερο μέρος της χρηματοδότησης θα προέρχεται από τον ιδιωτικό τομέα, αλλά θα διατεθούν επίσης ευρωπαϊκές επιδοτήσεις και δάνεια. Τα έργα ποικίλλουν από τρένα μεγάλης ταχύτητας έως αυτοκινητοδρόμους και αεροδρόμια. Επίσης, έχουν επιλεγεί 10 ενεργειακά προγράμματα

προτεραιότητας που αναμένεται να κοστίσουν 5 δισ. ECU και μελετώνται διάφορα τηλεπικοινωνιακά και περιβαλλοντικά δίκτυα.

5) Προετοιμασία για την κοινωνία της πληροφορίας

Ποτέ στο παρελθόν η τεχνολογία δεν έχει αλλάξει με τόσο γρήγορους ρυθμούς και ιδιαίτερα όσον αφορά την επανομαζόμενη κοινωνία της πληροφορίας. Οι αρτηρίες ταχείας κυκλοφορίας μεταβάλλουν ριζικά τον τρόπο διάδοσης πληροφοριών και οργάνωσης της εργασίας. Ορισμένοι φοβούνται ότι η νέα τεχνολογία μπορεί να επιφέρει απώλειες σε θέσεις εργασίας. Άλλους τους απασχολεί ότι μπορεί να έχει ως επακόλουθο γεωγραφικές και κοινωνικές ανισότητες. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, παρόλο που δέχεται τον πρωτεύοντα ρόλο του ιδιωτικού τομέα, πιστεύει ότι θα πρέπει να γίνει προσεκτική διαχείριση αυτών των ευρέου φάσματος αλλαγών και ότι δεν θα πρέπει να αφηθούν πλήρως στις δυνάμεις της αγοράς. Έχει συστήσει ένα φόρουμ, έτσι ώστε να μεταφέρονται οι απόψεις ομάδων, όπως τα συνδικάτα, οι ακαδημαϊκοί και οι χρήστες, στον διεξαγόμενο διάλογο.

Τόσο τα κράτη μέλη όσο και η Ένωση υποστηρίζουν πρότυπα σχέδια που δείχνουν πως μπορούν να χρησιμοποιηθούν αυτές οι καινοτόμες τεχνικές. Διερευνώνται επίσης τρόποι ευρείας εφαρμογής της κοινωνίας της πληροφορίας στα σχολεία και τα πανεπιστήμια, έτσι ώστε το αυριανό εργατικό δυναμικό, να είναι εξοικειωμένο με τις νέες τεχνικές.

6) Προώθηση της επένδυσης στην επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση

Η δυνατότητα της Ένωσης να αντιμετωπίσει τους διεθνείς ανταγωνιστές εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το βαθμό που επενδύει και αναπτύσσει το κύριο δυναμικό της : τους ανθρώπους, τις γνώσεις τους, την εξειδίκευσή τους και τη δημιουργικότητά τους. Σήμερα δεν επαρκεί να αποφοιτήσει κανείς από το σχολείο ή το πανεπιστήμιο. Υπολογίζεται ότι το 80% της σημερινής τεχνολογίας θα έχει ξεπεραστεί στο τέλος του αιώνα. Τα άτομα πρέπει να

έχουν πρόσβαση στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση -ένα θέμα που υπογραμμίζεται το 1996 από το "Ευρωπαϊκό Έτος της δια βίου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης".

Ταυτόχρονα, η Ένωση και τα κράτη μέλη της φέρουν βαριά ευθύνη έναντι όσων εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς καμία ειδίκευση. 15 εκατ. άτομα ηλικίας 15-25 ετών δεν διαθέτουν κανένα δίπλωμα ή επιμόρφωση.

7) Αύξηση του ρόλου της απασχόλησης στην οικονομική ανάπτυξη

Η Ένωση δοκιμάζει σήμερα πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως παραδείγματος χάρη την αύξηση της εργασίας με μερική απασχόληση, τη μείωση της εβδομάδας εργασίας την πρόωρη συνταξιοδότηση και τις παύσεις κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας. Αυτό βοήθησε να αυξηθεί ή να διατηρηθεί ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων και ταυτόχρονα προσέφερε νέες δυνατότητες σε όσους επιθυμούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στις οικογένειές τους ή να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες. Σήμερα εξετάζεται το ενδεχόμενο επέκτασης των καθεστώτων αυτών και μείωσης των εμποδίων που αντιμετωπίζουν ακόμη, π.χ. οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επανεξετάζει κατά τακτά διαστήματα μαζί με τα κράτη μέλη τις διοικητικές ρυθμίσεις και συνθήκες που επιβαρύνουν τις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις, το ετήσιο κόστος των διοικητικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων της Ένωσης κυμαίνεται μεταξύ 180 και 230 δισεκ. ECU, δηλαδή ποσοστό 3 έως 4% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) της.

8) Δημιουργία θέσεων εργασίας σε νέους τομείς

Υπάρχουν νέοι τομείς, ιδίως ο τομέας των υπηρεσιών, που προσφέρουν ολοένα περισσότερες προοπτικές απασχόλησης. Ορισμένες δραστηριότητες που αφορούν τον ελεύθερο χρόνο και την γυμναστική οφείλονται στην αύξηση του εισοδήματος. Άλλες, όπως η βοήθεια των ηλικιωμένων και η ανακύκλωση των απορριμμάτων, απορρέουν από τη φροντίδα για κοινωνικά προβλήματα και για το περιβάλλον.

Η Επιτροπή έχει καθορίσει 17 τομείς πρωτοβουλιών για την τοπική ανάπτυξη και την απασχόληση που προσφέρουν νέες δυνατότητες εργασίας. Μερικές από αυτές αφορούν την κατ'οίκον βοήθεια, τη φροντίδα των παιδιών, την πολιτιστική κληρονομιά, την ασφάλεια και τις υπηρεσίες τοπικών δημόσιων μεταφορικών μέσων. Άλλες έχουν σχέση με τα εθνικά προγράμματα που ενισχύουν τις μικρές βιοτεχνίες ή προωθούν τοπικά περιβαλλοντικά σχέδια.

Ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο είναι η ταχύτητα με την οποία οι τοπικές αυτές πρωτοβουλίες δημιουργούν θέσεις απασχόλησης. Η Επιτροπή υπολογίζει ότι θα μπορούσαν να συμβάλλουν στη δημιουργία 140.000 έως 400.000 θέσεων απασχόλησης ετησίως στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στη Γαλλία δημιουργήθηκαν 20.000 θέσεις εργασίας κατά τη διάρκεια του πρώτου εξαμήνου του 1995, χάρη στα νέα μέτρα απασχόλησης σε σχέση με την οικογένεια. Στην Γερμανία 42.000 άτομα παρέχουν υπηρεσίες στους ηλικιωμένους, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο οι θέσεις εργασίας που αφορούν τη φροντίδα των παιδιών αυξήθηκαν σε 110.000 το 1992 έναντι 44.000 δέκα χρόνια νωρίτερα.

9) Μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους

Το έμμεσο μισθολογικό κόστος και ιδίως οι φόροι και οι εισφορές της κοινωνικής ασφάλειας μπορούν να αποτελέσουν φραγμό για την πρόσληψη εργαζομένων, ιδιαίτερα όσων δεν έχουν υψηλή εξειδίκευση. Τη δεκαετία του '80 η φορολογία στον τομέα της απασχόλησης αυξήθηκε πολύ περισσότερο από τη φορολόγηση άλλων παραγωγικών τομέων.

Η Επιτροπή ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εξετάσουν τρόπους για να μειωθούν τα έξοδα αυτά. Λόγω της οικονομικής ανάπτυξης θα μπορούσε αντί να μειωθεί η διάρκεια εργασίας των εργαζομένων, να μειωθούν οι εισφορές της κοινωνικής ασφάλισης για να ενθαρρυνθεί η πρόσληψη νέου προσωπικού. Το εισόδημα που θα χάσουν τα Υπουργεία Οικονομικών των κρατών μελών θα μπορούσε να αντισταθμιστεί από τις εισπράξεις άλλων φόρων, ενδεχομένως όσων σχετίζονται με τη χρησιμοποίηση σπάνιων φυσικών πόρων.

Η δημιουργία θέσεων εργασίας εξαρτάται σήμερα από πολλούς και διάφορους παράγοντες. Καμμία χώρα δεν θα μπορούσε να βρει μόνη της τη μαγική συνταγή. Για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα μέλη της ο καλύτερος τρόπος να αντιμετωπισθεί η πρόκληση αυτή είναι η συνεργασία για την επίτευξη του ίδιου στόχου.

10) Επιδοτούμενη απασχόληση

Τα μέτρα επιδοτικής θέσεων εργασίας έχουν διάφορες μορφές και περιλαμβάνουν : προσωρινή απασχόληση στον δημόσιο τομέα, επιδοτήσεις των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα που προσλαμβάνουν κάποιον μακροχρόνια άνεργο και δανειοδότηση ή επιχορήγηση ανέργων προκειμένου να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Οι επιδοτήσεις μισθών είναι σχετικά περισσότερο σημαντικοί στο Βέλγιο, Δανία, Γερμανία, Φινλανδία και Ισπανία και αυξήθηκαν ουσιαστικά στις τέσσερις τελευταίες χώρες μεταξύ 1990 και 1993.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 8ο

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΕΧΗ ΔΕΚΑΕΤΙΑ

- Οι τάσεις της συμμετοχής κατά τα τελευταία 30 χρόνια χαρακτηρίζονται από:
- φθίνον ποσοστό συμμετοχής των νέων κάτω των 25 ετών καθώς αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εκπαίδευση και τη βασική κατάρτιση.
 - φθίνον ποσοστό συμμετοχής των ηλικιωμένων, ιδίως των ανδρών, εν μέρει ως αποτέλεσμα των πολιτικών που ενθαρρύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση προκειμένου να ελευθερωθούν θέσεις εργασίας για τους νεότερους.
 - αυξανόμενο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών, ιδίως αυτών που είναι στην κύρια εργάσιμη ηλικία των 25-49 ετών.

Οι τάσεις αυτές είναι φανερές σε άλλες χώρες. Ωστόσο, η μείωση της συμμετοχής των ηλικιωμένων ήταν πολύ μεγαλύτερη στην Κοινότητα απότι στις ΗΠΑ ή την Ιαπωνία, ενώ η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών ήταν λιγότερο ταχεία και εξακολουθεί να είναι σημαντικά χαμηλότερη απότι στις ΗΠΑ ή τις χώρες της ΕΖΕΣ. Η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών κύριας εργάσιμης ηλικίας και των ηλικιωμένων αποτελούν τις δύο κυριότερες αιτίες του χαμηλού συνολικού ποσοστού του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό. Σε συνδυασμό με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας απότι αλλού, εξηγούν επίσης και το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης που επικρατεί στην Κοινότητα σε σχέση με άλλες οικονομίες.

Ταυτόχρονα, ενώ η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν δείχνει καμία ένδειξη ανακοπής, υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι ο ρυθμός μείωσης της συμμετοχής των ηλικιωμένων επιβραδύνεται σημαντικά καθώς όλα τα κράτη μέλη επανεκτιμούν το κόστος που συνεπάγεται η υποστήριξη μεγάλου αριθμού συνταξιούχων. Πράγματι, σε ορισμένες χώρες της Κοινότητας, υπάρχουν ενδείξεις ότι η καθοδική τάση αντιστρέφεται. Αυτό

σημαίνει ότι η μελλοντική τάση της συμμετοχής στην Κοινότητα είναι πιθανόν να χαρακτηριστεί από συνεχή αύξηση του ποσοστού γυναικών κύριας εργάσιμης ηλικίας που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό, ενώ στο παρελθόν η τάση αυτή έτεινε να αντισταθμίζεται από την πρόωρη συνταξιοδότηση.

Επίσης, στο παρελθόν, αντισταθμίστηκε, όπως και σε άλλες οικονομίες, από τη φθίνουσα συμμετοχή των νέων, πράγμα που αντανάκλούσε το μεγαλύτερο αριθμό νέων που παρακολουθούσε επιμόρφωση και τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Ωστόσο, η μείωση ήταν σχετικά μικρή τα τελευταία χρόνια, ως επί το πλείστον επειδή τα ποσοστά συμμετοχής στα περισσότερα κράτη μέλη μειώθηκαν ήδη σε συγκριτικά χαμηλά επίπεδα. Ενώ σε αυτές τις περιοχές της Κοινότητας όπου η αναλογία των νέων που συνεχίζουν στην εκπαίδευση μετά την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης είναι ακόμη μικρή, μπορεί να αναμένεται επιπλέον μείωση στο μέλλον, η συνολική μείωση αυτής της ηλικιακής ομάδας για όλη την Κοινότητα είναι απίθανο να είναι μεγάλη. Συνεπώς, πρέπει να αντιπροσωπεύει μία σχετικά ασήμαντη αντιστάθμιση στην ανοδική τάση της συμμετοχής των γυναικών τα προσεχή έτη.

Ως αποτέλεσμα εάν τα ποσοστά συμμετοχής των νεότερων και μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων μεταβληθούν ελάχιστα κατά το υπόλοιπο τμήμα της δεκαετίας και εάν η συμμετοχή των γυναικών εξακολουθήσει να αυξάνεται με τον ίδιο ρυθμό όπως τα τελευταία 10 χρόνια, το εργατικό δυναμικό της Κοινότητας θα αυξηθεί κατά 0,5% ετησίως πάνω και επιπλέον από την αύξηση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Οι τρέχουσες προβολές (Eurostat) του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας αφήνουν να διαφανεί ένας ετήσιος ρυθμός αύξησης 0,2-0,3% έως το 2000. Συνεπώς, η αυξανόμενη συμμετοχή μπορεί να έχει διπλάσια σημασία από την αύξηση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ως πηγή αύξησης του εργατικού δυναμικού κατά την περίοδο αυτή. Επομένως, συνολικά, το εργατικό δυναμικό της Κοινότητας μπορεί να αναμένεται να αυξηθεί κατά 0,7-0,8% ετησίως για το

υπόλοιπο τμήμα της δεκαετίας, πράγμα που σημαίνει ότι από το 1993 έως το 2000 θα εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό περίπου 7 εκατ. άτομα επιπλέον, τα περισσότερα από τα οποία όπως και στο παρελθόν, θα είναι γυναίκες.

Επιπλέον, από τη στιγμή που οι περισσότερες γυναίκες θα είναι επίσης κύριας εργάσιμης ηλικίας, το γεγονός αυτό -σε συνδυασμό με τους νέους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας- είναι πιθανό να έχει ως αποτέλεσμα κάποια μείωση της μέσης ηλικίας του εργατικού δυναμικού, ή τουλάχιστον την αποτροπή της αύξησής. Έτσι παρόλο που έχουν εκφραστεί ορισμένες ανησυχίες σχετικά με την προοπτική της γήρανσης του εργατικού δυναμικού στην Κοινότητα τα προσεχή έτη ως συνέπεια του φθίνοντος ρυθμού γεννήσεων, είναι μάλλον απίθανο να συμβεί σε μεγάλο βαθμό κατά τα επόμενα 10 ή 20 έτη, τουλάχιστον στο επίπεδο της Κοινότητας. Ωστόσο, σε λίγα κράτη μέλη, ιδίως σε εκείνα όπου η γυναικεία συμμετοχή είναι ήδη υψηλή, είναι δυνατόν να σημειωθεί κάποια γήρανση του εργατικού δυναμικού.

Η πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι χώρες της Κοινότητας είναι να εξασφαλίσουν ότι ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων εργασίας είναι επαρκής όχι μόνο για την παροχή απασχόλησης σε αυτούς τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας αλλά και για τη μείωση του αριθμού των ανέργων.

Ε Π Ι Λ Ο Γ Ο Σ

Με την Ενιαία Αγορά, η Ευρώπη πραγματοποιεί ένα τεράστιο βήμα προς τα εμπρός στην κατεύθυνση του εκσυγχρονισμού της οικονομίας. Παρέχει το πλαίσιο και το δυναμικό για την οικονομική ανάπτυξη και τη χάραξη μακροοικονομικών πολιτικών προσανατολισμένων στην απασχόληση, επιτρέποντας στα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν καλύτερα το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα, όπως τονίζεται στο έγγραφο της Επιτροπής Δράση για την απασχόληση στην Ευρώπη -ένα σύμφωνο εμπιστοσύνης. Μαζί με τη συνεχιζόμενη υποστήριξη της απασχόλησης από τις δραστηριότητες των Κοινοτικών Διαρθρωτικών Ταμείων και ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, τα οποία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής μεταξύ των κρατών μελών και στο εσωτερικό τους, τονίζει τις δυνατότητες της διαδικασίας ολοκλήρωσης. Το δυναμικό αυτό δεν έχει αξιοποιηθεί ακόμη στο έπακρο. Η σταθερή συντονισμένη δράση παρέχει περισσότερη προστιθέμενη αξία από το άθροισμα των μεμονωμένων και κατακερματισμένων μέτρων που λαμβάνονται σε κάθε κράτος μέλος. Η προσέγγιση αυτή συνεπάγεται την αντικατάσταση των εγωκεντρικών πολιτικών μηδενικού αθροίσματος από συντονισμένες πολιτικές ανάπτυξης θετικού αθροίσματος που θα αποτελούν πηγή εμπιστοσύνης για τους καταναλωτές και τους επενδυτές.

Η έκθεση αυτή επισημαίνει τους τομείς δράσης στους οποίους πρέπει να αναληφθούν προσπάθειες προκειμένου να εφαρμοστεί επιτυχώς η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Το πλαίσιο υπάρχει, το ζητούμενο τώρα είναι να λειτουργήσει. Το κλειδί για την επιτυχία βρίσκεται στο συμβιβασμό συχνά αντικρουόμενων στόχων :

- Αποφασιστική προσέγγιση που θα ισορροπεί τις μακροοικονομικές και διαρθρωτικές πολιτικές ώστε να βελτιωθεί η επίδοση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας

παράλληλα με τη λήψη μέτρων για την προώθηση της ανάκαμψης της οικονομίας.

- Αποφασιστική προσέγγιση που θα ισορροπεί την αποδοτικότητα και την ισότητα που θα προωθεί τη δημιουργία παραγωγικής απασχόλησης, ενώ θα επιδιώκει τους διαρθρωτικούς στόχους της ολοκλήρωσης, της πρόληψης και της επικεντρωμένης προσπάθειας να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες των περισσότερο μειονεκτουσών ομάδων -των νέων και των μακροχρόνια ανέργων- εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ισότητα των ευκαιριών.
- Ενεργητική συμμετοχή όλων εκείνων που είναι υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων. Μία αποδοτική οικονομία και δίκαιη κοινωνία μπορούν να λειτουργήσουν μόνο εάν εργοδότες και εργαζόμενοι έχουν κοινή και ισορροπημένη αντίληψη του ρόλου και της λειτουργίας τους.

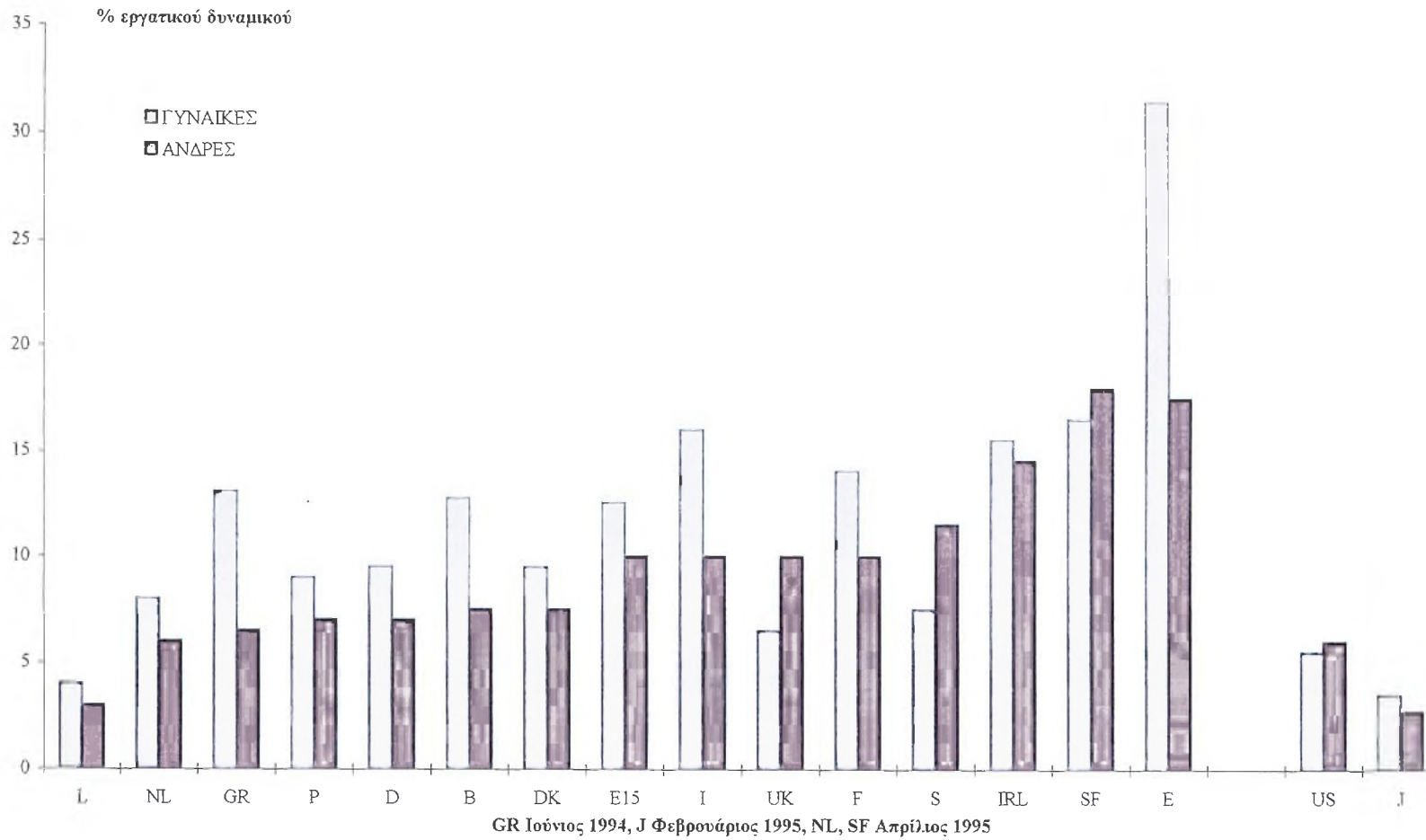
Η Ευρώπη διαθέτει τα μέσα για την επίλυση του προβλήματος της απασχόλησης. Ο δρόμος προς τη εξεύρεση αυτής της λύσης βρίσκεται στην απόφαση να γίνουν ορισμένες σοβαρές και δύσκολες πολιτικές επιλογές. Ο δρόμος της συνεργασίας που αποτελεί τη σφραγίδα και το σύνθημα του ευρωπαϊκού οικοδομήματος από την ίδρυση της Κοινότητας παρέχει την καλύτερη ευκαιρία προκειμένου να ξεπεραστεί το κλίμα αβεβαιότητας και να συνεχιστεί με εμπιστοσύνη η πορεία προς το μέλλον.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ **EUROSTAT**

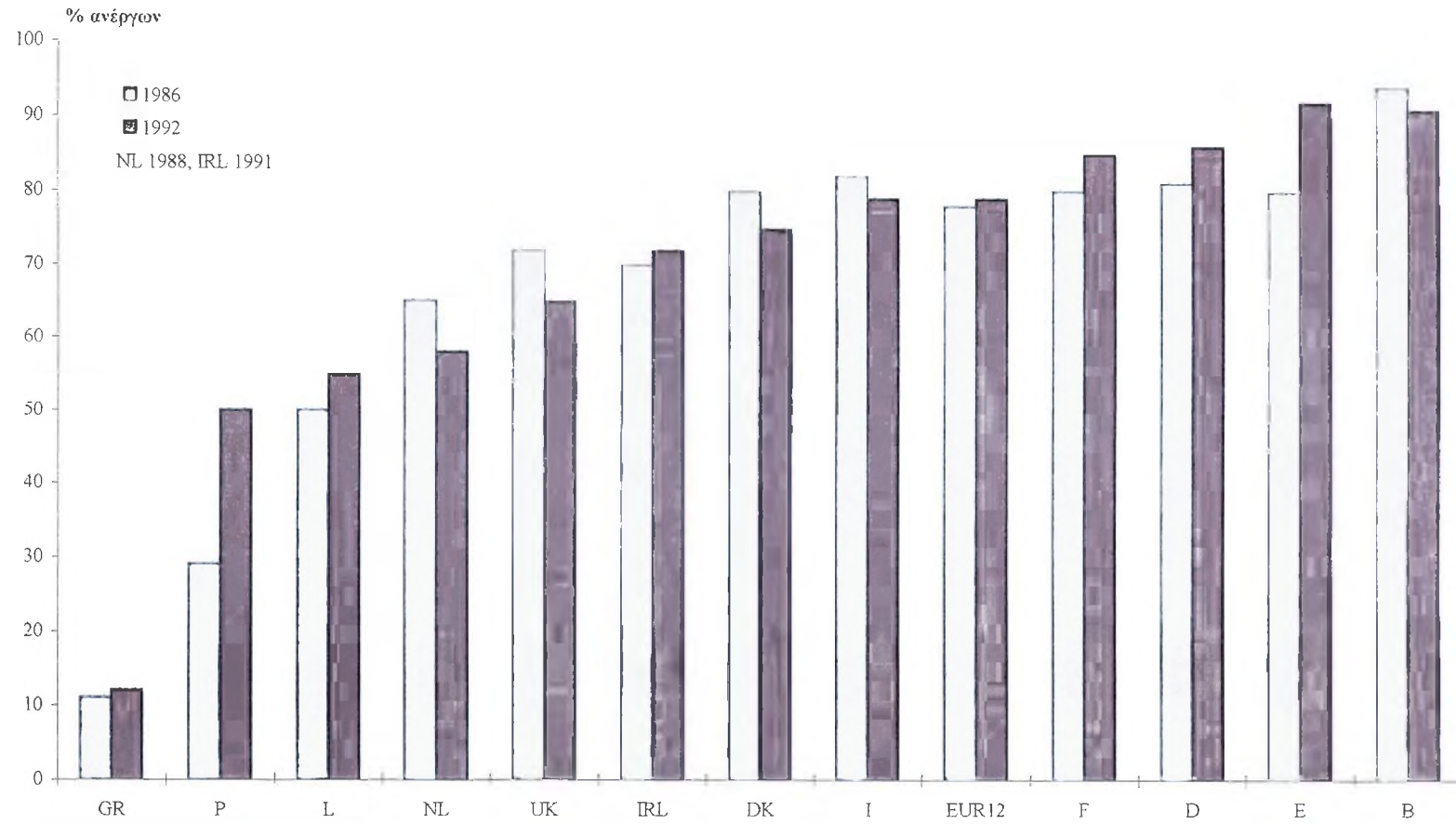
ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών στα κράτη - μέλη, τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία, Μάιος 1995



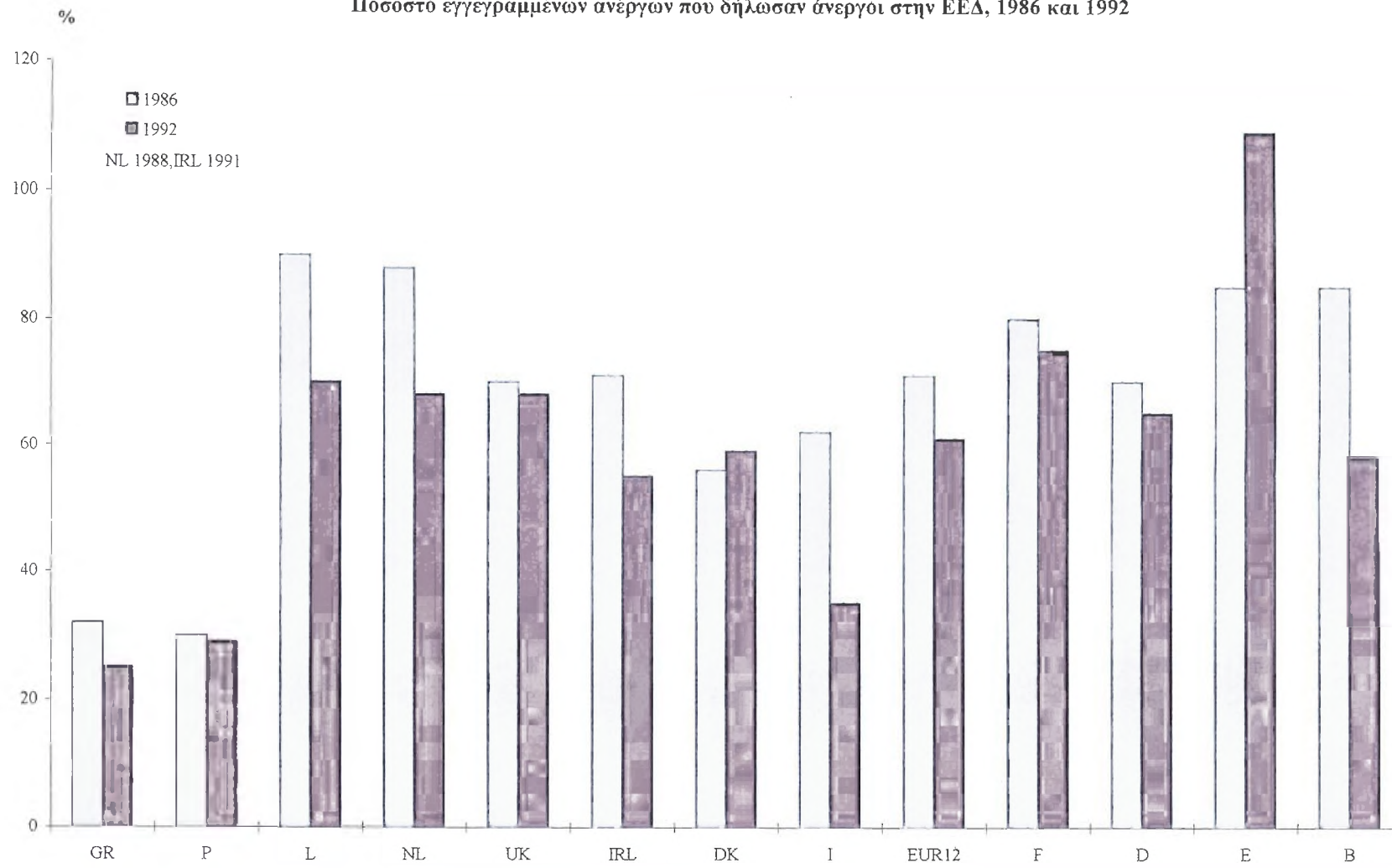
ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Ποσοστό ανέργων κατά την ΕΕΔ που είναι εγγεγραμμένοι ως άνεργοι, 1986 και 1992

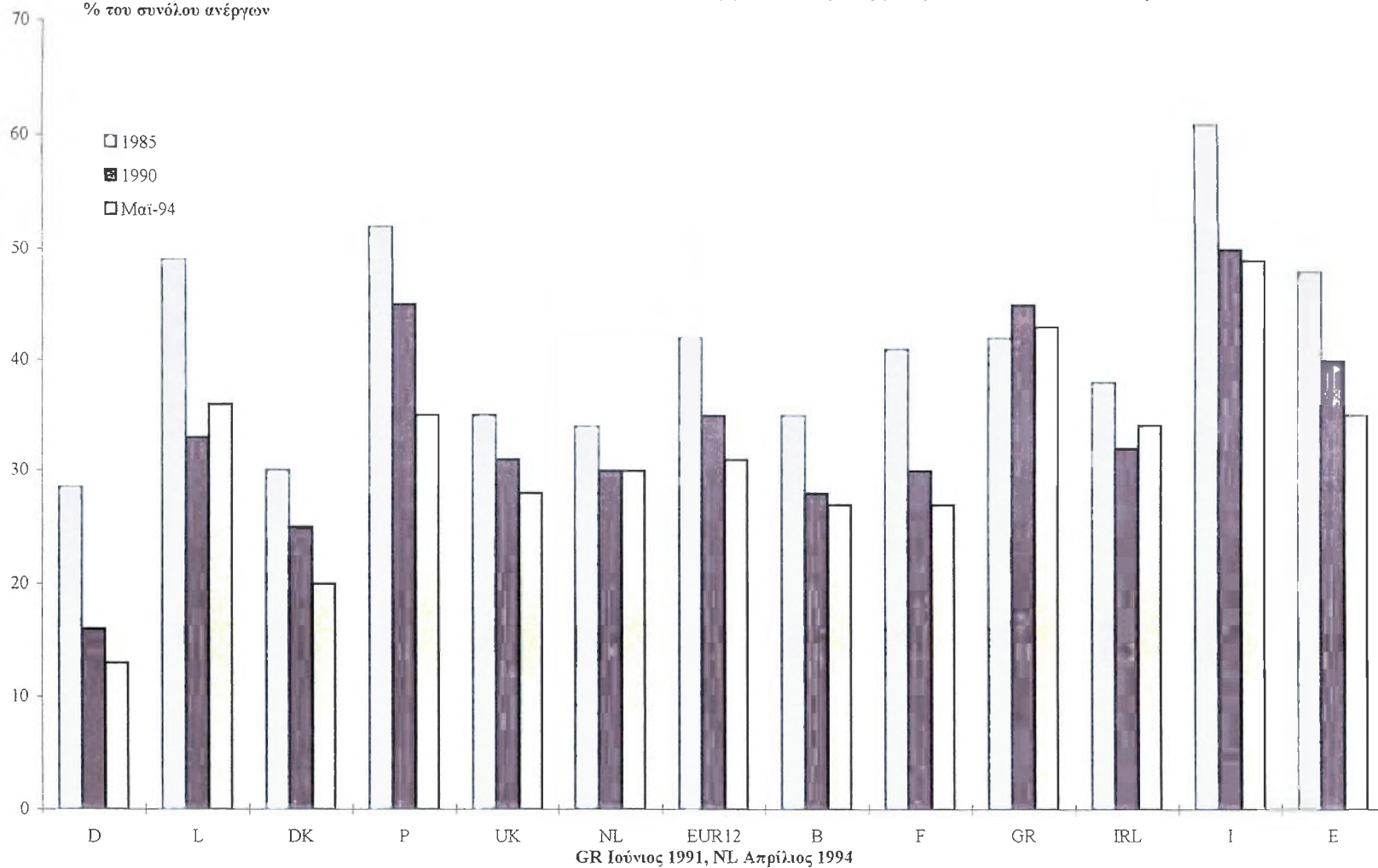


ΠΙΝΑΚΑΣ 3

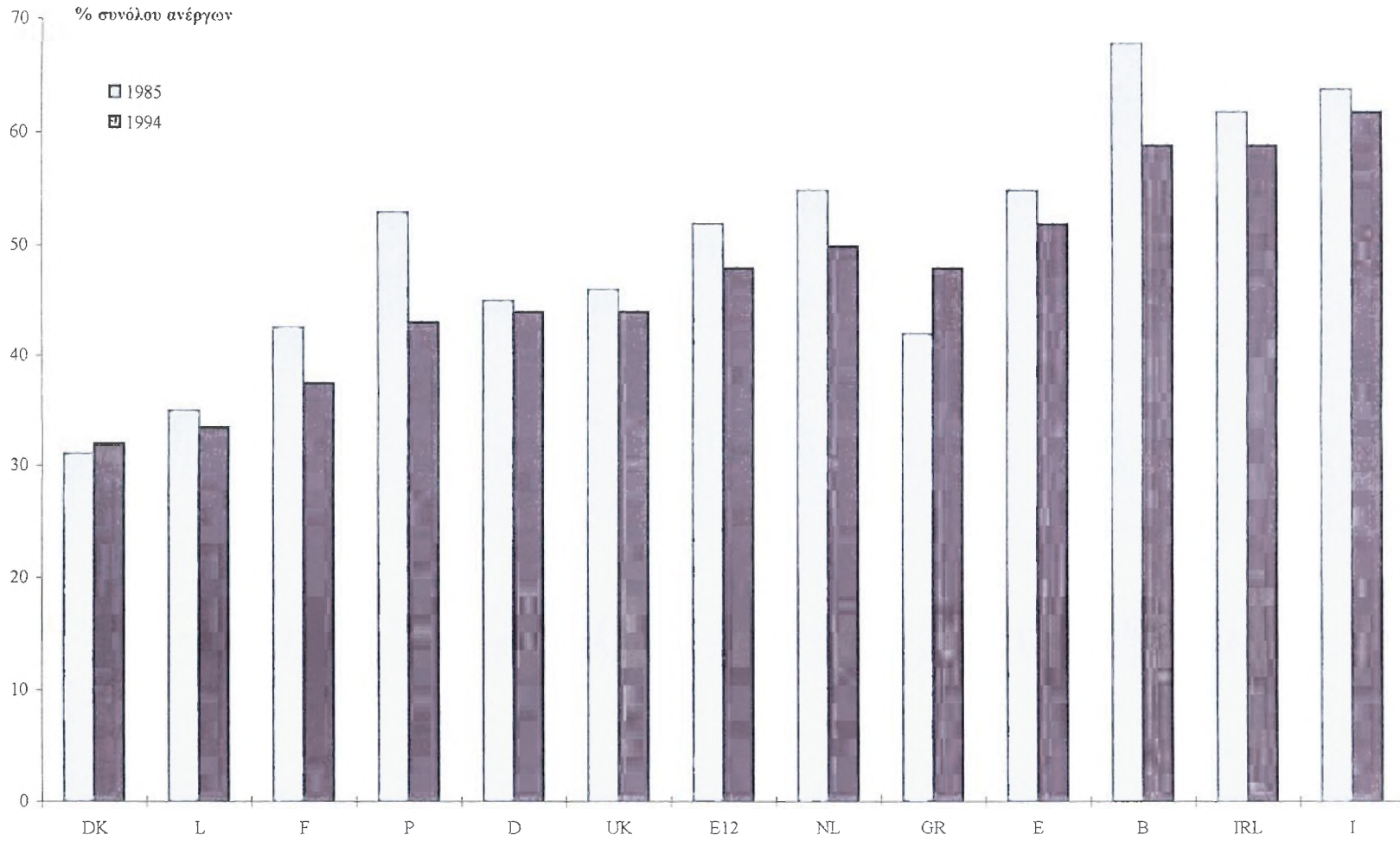
Ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων που δήλωσαν άνεργοι στην ΕΕΔ, 1986 και 1992



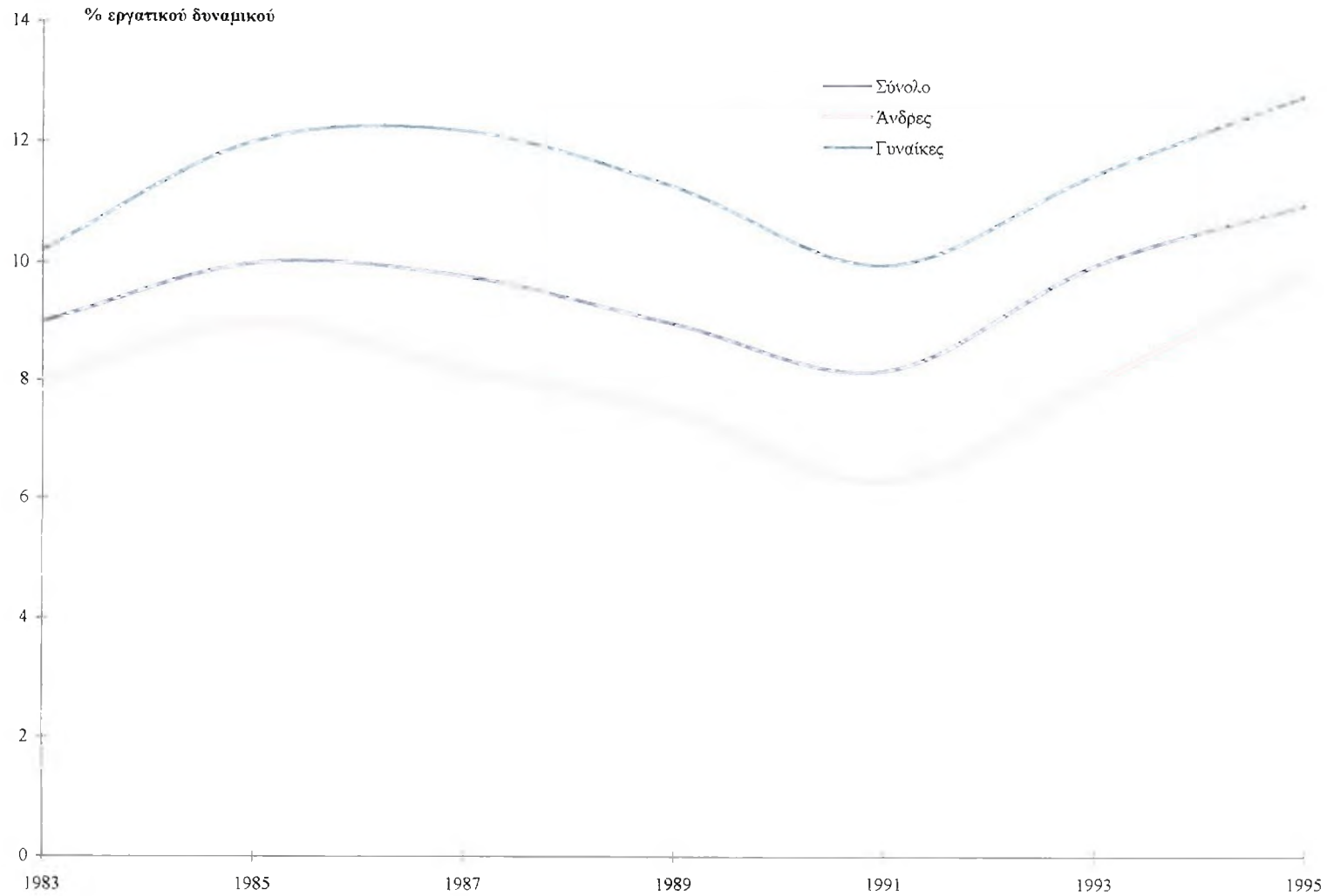
Ανεργία των νέων (<25) ως % του συνόλου των ανέργων στα κράτη μέλη, 1985, 1990 και Μάιος 1994
 % του συνόλου ανέργων



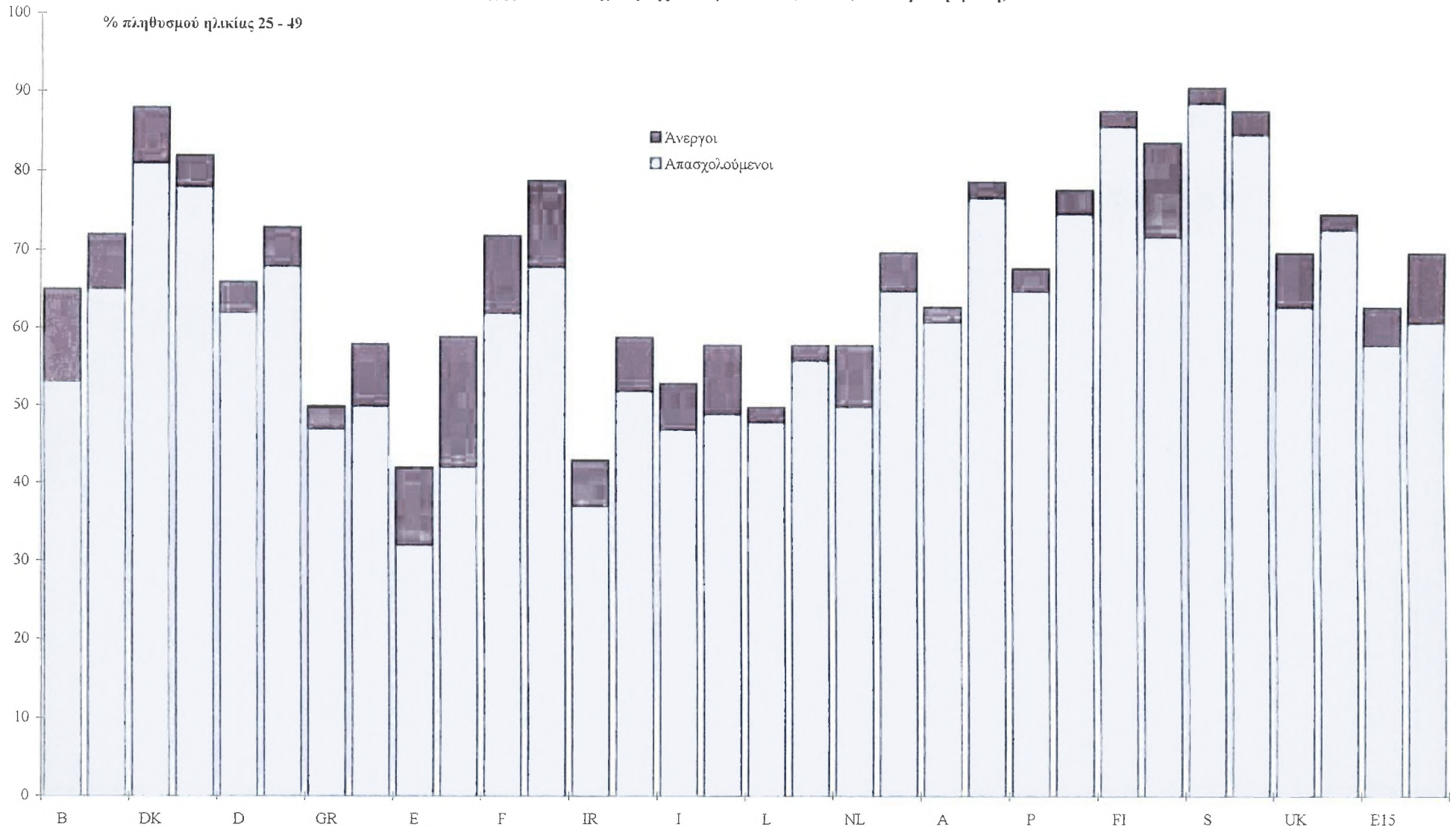
Μακροχρόνια ανεργία (>1 έτος) στα κράτη μέλη, 1985 και 1994



Ποσοστά ανεργίας κατά φύλο στην Ένωση, 1983 - Μάιος 1995

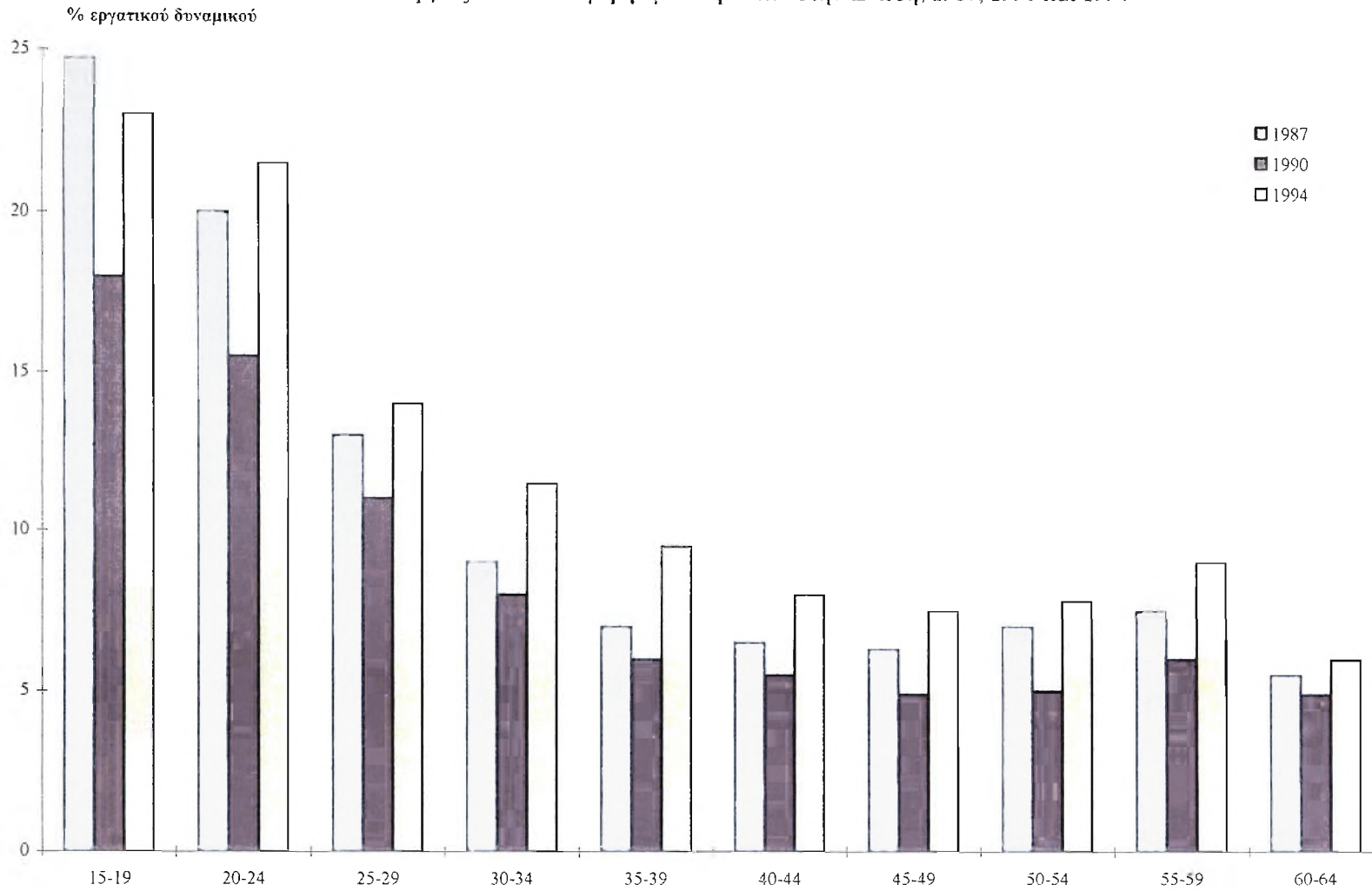


Ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης των γυναικών, 25-49, στα κράτη μέλη, 1987 και 1995



E15 περιλαμβάνει τα νέα ομόσπονδα κρατίδια της Γερμανίας, FI, S 1985. S 25-44. Αριστερή ράβδος : 1987 , δεξιά ράβδος : 1995

Ποσοστά ανεργίας κατά λεπτομερή ομάδα ηλικιών στην Ένωση, 1987, 1990 και 1994



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών "Η Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα". Σύγχρονη Εποχή Αθήνα, 1991
- Άγγελος Θ. Αγγελόπουλος - "Οικονομική ανάπτυξη, θεωρία και πολιτική", Εκδ. Πιτσίλος, Αθήνα, 1989
- Εφημερίδα "ΤΟ ΒΗΜΑ" 16/11/97
- Εφημερίδα "ΤΑ ΝΕΑ" 24/1/98
- Εφημερίδα "ΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ" 18/1/98
- Εφημερίδα "ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ" 18/1/98
- Εφημερίδα "ΕΘΝΟΣ" 20/2/97
- Εφημερίδα "Η ΒΡΑΔΥΝΗ" 4/12/97
- "Η απασχόληση στην Ευρώπη - Η απάντηση στην πρόκληση της απασχόλησης" - Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λουξεμβούργο : Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1994, 1995, 1996
- ΕΚΚΕ. "Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα", Αθήνα 1996
- "Ο ρατσισμός στο χώρο εργασίας - Το Ευρωπαϊκό φάσμα" - Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας" ISSN 0258-1967 Αριθμός Φύλλου 52 (1997).