

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ
ΑΝΕΡΓΙΑ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ Ή ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ

ΤΩΝ

ΤΣΙΛΙΚΗ ΜΑΡΙΑ Α.Μ. 6675

ΠΡΑΣΙΝΟΥ ΕΙΡΗΝΗ Α.Μ. 6674

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Κος ΜΠΑΛΑΣΚΑΣ

ΠΡΕΒΕΖΑ ΜΑΪΟΣ 2008

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
----------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

1.1.ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	6
1.2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	7
1.3.ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	8
1.4.ΕΠΙΚΑΛΥΨΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ.....	10
1.5.ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΙΩΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	11
1.6.Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟΝ ΜΗ ΕΝΕΡΓΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟ ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΚΑΛΥΜΜΕΝΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	12
1.7. Η ΜΑΥΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	12
1.8.ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ.....	13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ

2.1.ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	19
2.2.ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	19
2.3.ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ.....	23
2.4.ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	24
2.5. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	26
2.6.ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	27
2.7.ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΜΟΙΡΑΣΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

3.1.ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	34
3.1.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ (Π.Ε.Ν.Ε.Ε).....	34
3.1.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ STAGE.....	35
3.1.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ.....	38
3.1.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	38

3.1.5 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	40
3.1.6 ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.....	40
3.2. ΟΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	42
3.3. ΝΕΟΠΤΩΧΟΙ.....	45
3.4. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	46
3.5. ΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ ΟΡΓΑΝΩΝΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	47
3.6. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

4.1. ΛΑΝΘΑΝΟΥΣΑ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	54
4.2. ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΡΑΤΩΝ-ΜΕΛΩΝ Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΟ 2004 ΚΑΙ 2005.....	57
4.3. ΤΑ ΠΡΟΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	60
4.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	63
4.5. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	67
4.6. ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ – 1999.....	76
4.6.1 ΠΥΛΩΝΑΣ 1: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ (ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ).....	76
4.6.2 ΠΥΛΩΝΑΣ 2: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ).....	77
4.6.3 ΠΥΛΩΝΑΣ 3: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ).....	79
4.6.4 ΠΥΛΩΝΑΣ 4. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ).....	81
4.7. ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	84
4.7.1 ΠΥΛΩΝΑΣ 1: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ (ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ).....	84
4.7.2 ΠΥΛΩΝΑΣ 2: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	87
4.7.3 ΠΥΛΩΝΑΣ 3: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ).....	89

4.7.4 ΠΥΛΩΝΑΣ 4. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ
ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ).....90

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....97

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....98

« Ο θάνατος του παγκόσμιου Εργατικού Δυναμικού εσωτερικεύεται από εκατομμύρια εργαζόμενους, οι οποίοι αντιμετωπίζουν καθημερινά τον προσωπικό τους θάνατο στα χέρια εργοδοτών που σκέπτονται μόνο το κέρδος και μιας αδιάφορης κυβέρνησης.»

«Μόνο δυο κόσμοι υπάρχουν : Ή δουλεύεις κάθε μέρα όπως όλοι οι άνθρωποι, από τις εννέα το πρωί μέχρι τις πέντε το απόγευμα, με δύο , τρεις βδομάδες διακοπές το χρόνο ή είσαι νεκρός ! Δεν υπάρχει τίποτα άλλο... Η εργασία είναι η ανάσα σου. Είναι κάτι που δεν το σκέφτεσαι : απλώς το κάνεις και μένεις ζωντανός. Όταν σταματήσεις πεθαίνεις»

TZOPTZ ΟΥΓΙΑΚΙΝΣΟΝ

(άνεργος)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των τριών τελευταίων δεκαετιών στις περισσότερες χώρες του Πρώτου και του Τρίτου κόσμου αποτελούν κοινωνική μάστιγα.

Συνδέονται με την οικονομική κρίση, που έπληξε τις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες στις αρχές της δεκαετίας του 70 και το μεγαλύτερο μέρος των αναπτυσσόμενων στη συνέχεια. Από τις αρχές της δεκαετίας του 90, η ανεργία έκανε τη μεγαλοπρεπή της εμφάνιση και στις χώρες του πρώην υπαρκτού σοσιαλισμού, που μετά την κατάρρευση των κομμουνιστικών καθεστώτων ακολούθησαν πορεία επιστροφής στον καπιταλισμό και την αγορά. Ακόμα και σε νυν σοσιαλιστικές χώρες έχει σημειωθεί αλματώδης αύξηση της ανεργίας. Το πιο εμφανές παράδειγμα είναι η Κίνα, που εδώ και είκοσι χρόνια εισάγει σε ολοένα και μεγαλύτερες δόσεις την ιδιωτική επιχειρηματικότητα και την αγορά στο οικονομικό της σύστημα, το οποίο αποκαλεί “σοσιαλισμό της αγοράς”.

Η μη αξιοποίηση των εργασιακών δυνατοτήτων των ανέργων συνεπάγεται τεράστια απώλεια πλούτου για την κοινωνία, ενώ η έλλειψη μέσων επιβίωσης και αξιοπρεπούς διαβίωσης οδηγεί τους ανέργους και τις οικογένειές τους στη φτώχεια και το περιθώριο.

Οι κυβερνήσεις δεν μένουν με σταυρωμένα τα χέρια μπροστά στο κοινωνικά και πολιτικά εκρηκτικό φαινόμενο της ανεργίας. Παρεμβαίνουν χρησιμοποιώντας πολλαπλά μέσα (μακροοικονομική πολιτική, πολιτική αγοράς εργασίας, πολιτική ανταγωνισμού).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1.ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Σ' όλα τα κοινωνικά συστήματα που έχουν υπάρξει ιστορικά έχει παρατηρηθεί υπό-αξιοποίηση των εργασιακών δυνατοτήτων των μελών της κοινωνίας, το φαινόμενο της ανεργίας είναι ιστορικά πολύ πρόσφατο.

Χρονολογείται από τα τέλη του 19ου αιώνα και σχετίζεται με την επέκταση της μισθωτής εργασίας, ως απόρροια της εκβιομηχάνισης, της καταστροφής προκαπιταλιστικών μορφών παραγωγής (οικογενειακή γεωργία, βιοτεχνία, μικρεμπόριο) και της αστικοποίησης. Η αναγνώριση της ανεργίας ως κοινωνικής «κατάστασης» που είναι στατιστικά μετρήσιμη είχε ως προϋποθέσεις:

- > την εμφάνιση της σύμβασης εργασίας ως νομικής κατηγορίας στη θέση της σύμβασης εκμίσθωσης υπηρεσιών,
- > την οριστική παύση της εργασίας και όχι την προσωρινή/εποχιακή διακοπή της,
- > το διαχωρισμό της κατοικίας από το χώρο εργασίας,
- > την αδυναμία επιστροφής του ανέργου σε προκαπιταλιστικές δραστηριότητες ή στην οικιακή εργασία,
- > την εμφάνιση εξειδικευμένων θεσμών (γραφεία εύρεσης εργασίας, ασφάλιση κατά της ανεργίας), που δημιουργούν κίνητρο σε κάποιον που έχει μείνει χωρίς δουλειά να δηλωθεί ως άνεργος και συντελούν στο να διαχωριστούν οι άνεργοι από τους αλήτες.

Τον 19ο αιώνα αλλά και μέχρι τα μέσα του 20ου παρουσιάζονται δύο ακραίες μορφές εργασίας και ανεργίας στις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες: (α) οι γυναίκες κατ'οίκον εργαζόμενες στην κλωστοϋφαντουργία και την ένδυση, (β) οι άνδρες εργαζόμενοι σε μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις.

Η διακοπή της δραστηριότητας βιώνεται ως ανεργία μόνο στη δεύτερη περίπτωση και αυτό παραμορφώνει τη στατιστική καταγραφή της ανεργίας.

1.2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Διάφοροι ορισμοί ανεργίας σε διάφορες χώρες της Ε.Ε., αφού υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στο πως αντιλαμβάνονται τα διάφορα κράτη την "ενεργητική αναζήτηση εργασίας" και την χρονική διάρκεια που αυτή πρέπει να έχει.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ: Άνεργοι είναι τα πρόσωπα, τα οποία ζητούν εργασία τουλάχιστον 20 ωρών την εβδομάδα.

ΓΑΛΛΙΑ: Άνεργοι είναι πρόσωπα που αναζητούν εργασία μόνιμη και πλήρους απασχόλησης και είναι γραμμένοι στα αρμόδια γραφεία απασχόλησης.

ΙΤΑΛΙΑ: Ως άνεργοι ορίζονται τα πρόσωπα που είναι γραμμένα στις αρμόδιες υπηρεσίες απασχόλησης, με εξαίρεση τις "νοικοκυρές", που αναζητούν εργασία.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ: Άνεργοι ορίζονται τα άτομα χωρίς εργασία, που αναζητούν να εργαστούν πλέον των 25 ωρών την εβδομάδα και είναι γραμμένοι στα γραφεία απασχολήσεως του αρμόδιου Υπουργείου.

ΒΕΛΓΙΟ: Άνεργοι είναι το σύνολο των α) ανέργων που λαμβάνουν επίδομα ανεργίας, β) ανέργων υποχρεωτικά εγγεγραμμένων στα γραφεία Ευρέσεως Εργασίας, γ) ατόμων που δεν εργάζονται και γράφονται προαιρετικά στα γραφεία απασχόλησης του αρμόδιου κυβερνητικού φορέα.

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ: Άνεργοι είναι τα πρόσωπα που ζητούν εργασία τουλάχιστον 20 ωρών την εβδομάδα, μέσω του γραφείου απασχολήσεως.

ΑΓΓΛΙΑ: Άνεργοι είναι οι εγγεγραμμένοι στα γραφεία απασχόλησης, οι οποίοι ενδιαφέρονται για εργασία πέραν των 30 ωρών την εβδομάδα.

ΕΛΛΑΔΑ: Άνεργος είναι ο υποψήφιος που έχει τέσσερις (4) τουλάχιστον μήνες ανεργίας, ως χρόνος ανεργίας θεωρείται και ο χρόνος παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ(ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ), εφόσον ο υποψήφιος ήταν άνεργος τουλάχιστον επί τετράμηνο κατά τον χρόνο ένταξης του στο πρόγραμμα. (παρ. 2 άρθρο 9 Ν3051/2002).¹

1. ¹ ΟΑΕΔ

1.3.ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Κάθε οικονομία έχει ένα ορισμένο μέγεθος πληθυσμού. Για λόγους οικονομικής ανάλυσης ο πληθυσμός διακρίνεται σε οικονομικά ενεργό και σε οικονομικά μη ενεργό. Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός αποτελεί το εργατικό δυναμικό της οικονομίας και περιλαμβάνει τα άτομα εκείνα τα οποία είναι ικανά προς εργασία και ταυτόχρονα θέλουν να εργαστούν. Τα άτομα εκείνα τα οποία δεν μπορούν να εργαστούν, για παράδειγμα, μικρά παιδιά, ηλικιωμένοι, ασθενείς, στρατιώτες κ.α., δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Επίσης τα άτομα μπορούν να εργαστούν, αλλά για διάφορους λόγους δε θέλουν, για παράδειγμα, τεμπέληδες, δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, τα άτομα τα οποία δεν μπορούν ή δε θέλουν να εργαστούν αποτελούν τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό.

Το εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε δύο κατηγορίες, σε εκείνους οι οποίοι εργάζονται και ονομάζονται απασχολούμενοι και σε εκείνους οι οποίοι δεν εργάζονται και είναι άνεργοι. Με βάση τις παραπάνω διακρίσεις μπορούμε να δώσουμε τους εξής ορισμούς : Εργατικό δυναμικό είναι το σύνολο των ατόμων τα οποία μπορούν και θέλουν να εργαστούν. Απασχολούμενοι είναι τα άτομα τα οποία εργάζονται (φυσικά εξ ορισμού θέλουν και μπορούν να εργαστούν). Άνεργοι είναι τα άτομα τα οποία μπορούν και θέλουν να εργαστούν, αλλά δεν μπορούν να βρουν απασχόληση. Είναι φανερό ότι το άθροισμα των απασχολούμενων και των ανέργων είναι ίσως με το εργατικό δυναμικό.

Στην ελληνική Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), που διεξάγει μία φορά το χρόνο στη χώρα μας η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (ΕΣΥΕ), ως άνεργοι ορίζονται τα άτομα ηλικίας 14 ετών και άνω, που συγκεντρώνουν όλες τις πιο κάτω προϋποθέσεις:

1. Δεν εργάζονται, δηλαδή δεν εργάστηκαν *ούτε μία ώρα* την τελευταία πριν από την ημέρα της έρευνας ημερολογιακή εβδομάδα ούτε είχαν μία εργασία από την οποία *απουσίαζαν προσωρινά* λόγω ασθένειας, άδειας, ταξιδιού αναψυχής, απεργίας, καιρικών συνθηκών, επισκευής μηχανημάτων ή καταστήματος κλπ..
2. Ζητούν εργασία, είτε ως μισθωτοί, είτε για να αρχίσουν μία δική τους εργασία.
3. Είναι διαθέσιμοι και μπορούν να αναλάβουν αμέσως την εργασία που τυχόν θα έβρισκαν (μέσα σε δύο εβδομάδες).
4. Είχαν κάνει (στη διάρκεια των τεσσάρων εβδομάδων πριν από την Έρευνα) κάποιες συγκεκριμένες ενέργειες για να βρουν εργασία (π.χ. γράφτηκαν σε Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ(ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ

ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ), απευθύνθηκαν σε εργοδότες ή σε γνωστούς τους, παρακολουθούσαν αγγελίες σε εφημερίδες κλπ.).

Χρειάζεται να κάνουμε κάποιες διευκρινίσεις ως προς τα παραπάνω.

Όταν λέμε ότι τα άτομα ζητούν εργασία, εννοούμε μόνο την αμειβόμενη εργασία. Ανεργία δε σημαίνει έλλειψη εργασίας εν γένει, αλλά έλλειψη αμειβόμενης εργασίας. Το κριτήριο της άμεσης διαθεσιμότητας προς εργασία αποκλείει από τους ανέργους αυτούς που αναζητούν εργασία και παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης ή τις ανενεργές γυναίκες με μικρά παιδιά, που δεν μπορούν να αναλάβουν μέσα σε δύο εβδομάδες αμειβόμενη εργασία, διότι πρέπει να ρυθμίσουν το πού θα αφήνουν τα παιδιά κατά την απουσία τους. Τέλος ο ορισμός της απασχόλησης και της ανεργίας αποκλείουν από τους ανέργους πολλούς από αυτούς που αναγκάζονται να απασχολούνται ευκαιριακά ή πολύ λίγες ώρες την εβδομάδα. Όταν σημαίνει να έχει κάνει κάποιος «συγκεκριμένες ενέργειες για να βρει εργασία» ώστε να καταγραφεί ως άνεργος, σε μία περιοχή που μαστίζεται από την ανεργία και οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι μηδαμινές;

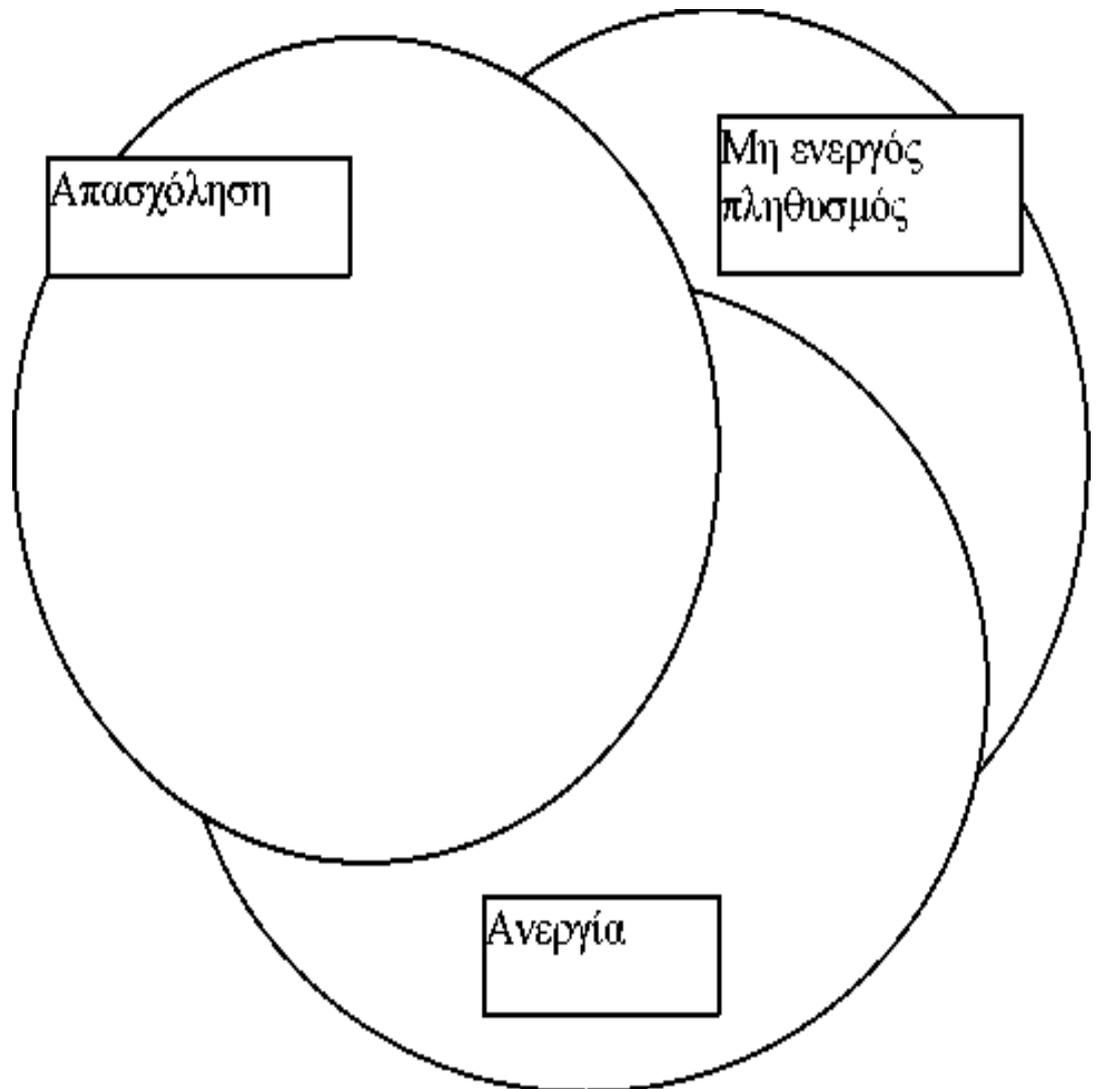
Συμπεραίνουμε επομένως ότι είναι αδύνατον να μετρηθεί «αντικειμενικά» η ανεργία, δεδομένου ότι δεν υπάρχουν αυστηρά όρια μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας, καθώς επίσης και μεταξύ ανεργίας και ανενεργού κατάστασης. Αντίθετα υπάρχουν επικαλύψεις μεταξύ των τριών αυτών καταστάσεων (απασχόληση, ανεργία, μη εργατικό δυναμικό).²

² ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

1.4.ΕΠΙΚΑΛΥΨΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ

Η δυσκολία μέτρησης της ανεργίας δεν οφείλεται τόσο στα εργαλεία που χρησιμοποιούνται γι'αυτό το σκοπό όσο κυρίως στο ότι υπάρχουν σημαντικότερα τμήματα του πληθυσμού που βρίσκονται σε ενδιάμεση θέση μεταξύ απασχόλησης, ανεργίας και μη ενεργού πληθυσμού. Το να προσδιορίσει κανείς αυτά τα τμήματα με ενδιάμεση θέση και να κατανοήσει πώς λειτουργούν μέσα στην αγορά εργασίας είναι πιο χρήσιμο από το να αγνοεί κανείς την ύπαρξή τους, με το να καθορίζει αυστηρά όρια μεταξύ κατηγοριών. Τρία είδη ενδιάμεσων καταστάσεων υπάρχουν, αυτές απεικονίζονται στο ακόλουθο σχήμα.

Σχήμα 1. Επικαλύψεις μεταξύ ανεργίας, απασχόλησης και μη ενεργού πληθυσμού



1.5.ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΙΩΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η έννοια της απασχόλησης παραπέμπει συνήθως σε μία σταθερή θέση εργασίας με πλήρες ωράριο. Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας και το πλήρες ωράριο έχουν να κάνουν με αυτό που θεωρείται σε κάποια χώρα κάποια δεδομένη περίοδο ως *κανονικό* ή ως *μέση κατάσταση*. Οι πραγματικές θέσεις εργασίας μπορεί να αποκλίνουν από το κανονικό ή τον μέσο όρο κατά δύο τρόπους:

- η απασχόληση γίνεται με πλήρες ωράριο αλλά με τρόπο ασυνεχή (εποχιακή, προσωρινή και ευκαιριακή απασχόληση, αναπληρωματική εργασία),
- η απασχόληση γίνεται με ωράριο σαφώς μικρότερο από το κανονικό ή το μέσο (μερική απασχόληση).

Από λογικής πλευράς έχει σημασία να αποσαφηνίσουμε αν ο απασχολούμενος με μειωμένο χρόνο εργασίας το κάνει εκούσια ή ακούσια. Στην πρώτη περίπτωση κατατάσσεται στο σημείο τομής μεταξύ απασχόλησης και μη ενεργού πληθυσμού, ενώ στη δεύτερη περίπτωση μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας. Πρέπει βεβαίως να έχουμε υπόψη ότι δεν είναι εύκολο να γίνει η παραπάνω διάκριση, διότι σε πολλές περιπτώσεις ένας εργαζόμενος διαλέγει μία εργασία μειωμένου χρόνου επειδή δεν του παρουσιάζεται καλύτερη ευκαιρία απασχόλησης. Η “βούλησή” του είναι στην πραγματικότητα ένας τρόπος προσαρμογής στους περιορισμούς που επιβάλλει η αγορά εργασίας και, στην περίπτωση των γυναικών, τα στερεότυπα των κοινωνικών ρόλων ως προς τον φυλετικό καταμερισμό εργασίας και οι σχέσεις εξουσίας μεταξύ των δύο φύλων.³

³ ΟΑΕΔ

1.6.Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΟΝ ΜΗ ΕΝΕΡΓΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟ ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΚΑΛΥΜΜΕΝΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Είπαμε ότι ο στατιστικός ορισμός της ανεργίας απαιτεί αυτός που αναζητεί εργασία να είναι άμεσα διαθέσιμος να αναλάβει εργασία ώστε να καταγραφεί ως άνεργος. Αυτό το περιοριστικό κριτήριο οδηγεί στη στατιστική εξαφάνιση από την ανεργία και τη μεταφορά στο μη ενεργό πληθυσμό ορισμένων κατηγοριών που αποτελούν σημαντικά αποθέματα εργατικού δυναμικού.

Τρία είναι τα κύρια παραδείγματα οικονομικά ανενεργών κατηγοριών που αντιστοιχούν στο φαινόμενο της **καλυμμένης ανεργίας**: οι πρόωρα συνταξιοδοτηθέντες, οι άνεργοι που παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και οι αποθαρρυσμένοι άνεργοι.

Η θεσμική δυνατότητα που δίνεται σε ορισμένους εργαζόμενους που βρίσκονται κοντά στην ηλικία της σύνταξης να παίρνουν κάποια μορφή αποζημίωσης μετά από απόλυση ή παραίτηση υπό τον όρο ότι θα αποσυρθούν από τον ενεργό πληθυσμό οδηγεί στην στατιστική κατάταξη αυτών των ατόμων στο μη ενεργό πληθυσμό και όχι στους ανέργους. Ενώ αυτά τα άτομα θα παρέμεναν στον ενεργό πληθυσμό εάν δεν τους δίνονταν χρηματικά κίνητρα και δεν υφίσταντο κοινωνική πίεση για να αποχωρήσουν από το εργατικό δυναμικό.

Και ο πολλαπλασιασμός των προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων έχει παρόμοιο αποτέλεσμα. Οδηγεί στην στατιστική κατάταξη στο μη ενεργό πληθυσμό και όχι στους ανέργους ατόμων που αναζητούν εργασία και συμμετέχουν σ'αυτά τα προγράμματα διότι ελπίζουν ότι οι ευκαιρίες απασχόλησής τους θα βελτιωθούν. Το τελευταίο παράδειγμα είναι αυτό των αποθαρρυσμένων ανέργων. Πρόκειται για άνεργους μεγάλης ηλικίας και για γυναίκες που ασχολούνται με τα οικιακά και την ανατροφή των παιδιών τους και θέλουν να (επαν)ενταχθούν στην αγορά εργασίας, αλλά η κατάσταση στην αγορά εργασίας δεν είναι ενθαρρυντική ως προς τις προοπτικές εύρεσης εργασίας. Γι'αυτό και οι κατηγορίες αυτές δεν προβαίνουν σε συστηματικές ενέργειες αναζήτησης απασχόλησης, με συνέπεια να μην κατατάσσονται στους ανέργους αλλά στο μη ενεργό πληθυσμό.

1.7. Η ΜΑΥΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σε κάθε κοινωνία υπάρχουν δραστηριότητες που ξεφεύγουν από τις ισχύουσες ρυθμίσεις και υποχρεώσεις και από τη στατιστική καταγραφή. Όμως η κρίση που ξέσπασε στις αναπτυγμένες καπιταλιστικές οικονομίες από τις αρχές της δεκαετίας του

70 και στις οικονομίες του πρώην “υπαρκτού σοσιαλισμού” μετά την κατάρρευση των κομμουνιστικών καθεστώτων ευνόησε την ανάπτυξη της παραοικονομίας.

Ως μαύρη εργασία ορίζουμε μία κύρια ή δευτερεύουσα επαγγελματική δραστηριότητα που ασκείται μη ευκαιριακά και με σκοπό το κέρδος, χωρίς να τηρεί υποχρεώσεις νομικής, κανονιστικής ή συμβατικής φύσης. Η μαύρη εργασία μπορεί να είναι αδήλωτη αλλά νόμιμη, ή να είναι αδήλωτη και ταυτόχρονα παράνομη (χωρίς άδεια εργασίας, εργασία σε παράνομες δραστηριότητες).

Όλοι οι ασκούντες μαύρη εργασία λογικά κατατάσσονται στους απασχολούμενους. Όχι όμως και στατιστικά. Ο εργαζόμενος που κάνει μαύρη εργασία κατατάσσεται στατιστικά μεταξύ των απασχολούμενων μόνο όταν η μαύρη εργασία αφορά μία *δεύτερη δουλειά* που κάνει, ενώ η κύρια απασχόλησή του είναι δηλωμένη. Σε κάθε άλλη περίπτωση κατατάσσεται στους άνεργους ή στο μη ενεργό πληθυσμό, ανάλογα με τη στρατηγική που προσωπικά επιλέγει για να αποκρύψει την αδήλωτη/παράνομη επαγγελματική του δραστηριότητα.

1.8. ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ

Η ανεργία είναι ένα πολύμορφο φαινόμενο που παρουσιάζει μεγάλη ετερογένεια. Οι τυπολογίες που έχουν κατασκευαστεί αποσκοπούν ακριβώς στο να προσεγγίσουν αυτήν την ετερογένεια μέσω της κατηγοριοποίησης. Μία βασική διάκριση είναι αυτή μεταξύ εκούσιας και ακούσιας ανεργίας, που υπαινίσσεται ότι υπάρχει ένας αριθμός ατόμων που καταγράφονται από τις στατιστικές ως άνεργοι, παρά το ότι δεν επιθυμούν να βρουν δουλειά. Άλλη διάκριση είναι μεταξύ βραχυχρόνιας και μακροχρόνιας ανεργίας.

Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε εκτενέστερα με δύο τυπολογίες της ανεργίας, που παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η πρώτη βασίζεται στα αίτια της ανεργίας, ενώ η δεύτερη στη θέση που η ανεργία καταλαμβάνει στην επαγγελματική ζωή των ατόμων.

Τέσσερα είναι τα είδη ανεργίας που διακρίνουμε με βάση τα **αίτια** που τη δημιουργούν: η ανεργία τριβής, η διαρθρωτική ανεργία, η ανεργία ελλειπών ζήτησης και η τεχνολογική ανεργία.

Η ανεργία τριβής είναι αυτή που προκαλείται από το χρονικό διάστημα *αναζήτησης εργασίας*, που μεσολαβεί όταν οι εργαζόμενοι αλλάζουν δουλειά. Είναι βραχυχρόνια ανεργία, προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και οφείλεται

στην *ατελή πληροφόρηση*, που εμποδίζει την αυτόματη κινητικότητα της εργασίας. Αυτό σημαίνει, ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας και οι αναζητούντες εργασία δεν το γνωρίζουν, ενώ οι εργοδότες δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν άτομα διαθέσιμα και ικανά να τις πληρώσουν.

Το ύψος της ανεργίας τριβής εξαρτάται από τον αριθμό των ατόμων που αλλάζουν δουλειά και τη διάρκεια αναζήτησης δουλειάς. Ο οικονομικός κύκλος επηρεάζει και τις δύο αυτές συνιστώσες. Κατά την περίοδο οικονομικής άνθισης αυξάνεται ο αριθμός των ατόμων που αλλάζουν δουλειά και μειώνεται η διάρκεια αναζήτησης. Το αντίθετο συμβαίνει σε περίοδο ύφεσης. Από αυτό συνεπάγεται ότι το ποσοστό ανεργίας τριβής παραμένει περίπου σταθερό. Οι υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας, που βελτιώνουν την ποιότητα και μειώνουν το κόστος πληροφόρησης και υποβοηθούν τη σύζευξη των ανέργων με τις κενές θέσεις εργασίας, μειώνουν την ανεργία τριβής μειώνοντας τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας. Στη μείωση της διάρκειας αναζήτησης εργασίας υποτίθεται ότι συμβάλλει και η μείωση των επιδομάτων ανεργίας, που προτείνεται επίσης ως μέτρο μείωσης της ανεργίας τριβής.

Η διαρθρωτική ανεργία είναι ένας όρος πολύσημος. Δύο είναι οι κύριες χρήσεις του. Σύμφωνα με την πρώτη, η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, που προκαλούν οι *διαρθρωτικές αλλαγές στο παραγωγικό σύστημα*. Μία τέτοια αλλαγή είναι η κλαδική αναδιάρθρωση του παραγωγικού συστήματος, λόγω αλλαγής του καταναλωτικού προτύπου, που δημιουργεί ανάγκες μετακίνησης εργαζομένων από τους κλάδους με συρρικνούμενη ζήτηση σε κλάδους με αυξανόμενη. Άλλη αλλαγή είναι η τεχνολογική και οργανωτική μεταβολή, που προκαλεί αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων του εργατικού δυναμικού και των απαιτήσεων της εργασιακής διαδικασίας. Τέλος, η γεωγραφική ανακατανομή των παραγωγικών δραστηριοτήτων δημιουργεί ανάγκες μετακίνησης εργατικού δυναμικού από τις περιοχές που βρίσκονται σε κρίση στις περιοχές με δυναμική ανάπτυξη. *Προϋπόθεση* και γι' αυτό το είδος ανεργίας είναι *η ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας*, τις οποίες οι άνεργοι δεν μπορούν να καταλάβουν διότι δεν έχουν τα κατάλληλα προσόντα ή δεν έχουν τη διάθεση να μετακινηθούν γεωγραφικά. Απάντηση σε αυτό το είδος της ανεργίας είναι να προσαρμοστεί η προσφορά στη ζήτηση εργασίας, μέσω της κατάλληλης (μετ)εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού και κινήτρων μετεγκατάστασης.

Η δεύτερη χρήση του όρου διαρθρωτική ανεργία *δεν προϋποθέτει ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας*, αλλά ανεπάρκεια της ζήτησης έναντι της προσφοράς

εργασίας, που οφείλεται στις *ατέλειες της λειτουργίας της αγοράς εργασίας*. Οι ατέλειες είναι με τη σειρά τους αποτέλεσμα είτε της ύπαρξης και λειτουργίας θεσμών όπως τα συνδικάτα και εργατική και κοινωνική νομοθεσία, είτε της ελλιπούς πληροφόρησης, είτε του κόστους της ανακύκλησης του προσωπικού είτε όλων μαζί. Η καταπολέμηση της ανεργίας αυτού του είδους γίνεται με τη διόρθωση ή αντιστάθμιση των ατελειών της αγοράς εργασίας.

Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης είναι αυτή που οφείλεται στην *ανεπάρκεια της ζήτησης στην αγορά προϊόντων*. Αυτού του είδους η ανεργία διακρίνεται στην κυκλική ανεργία και στην ανεργία λόγω μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης. Η κυκλική ανεργία εμφανίζεται στις καθοδικές φάσεις του βραχυχρόνιου οικονομικού κύκλου, κατά τη διάρκεια των οποίων η ελλιπής ζήτηση στην αγορά προϊόντος προκαλεί μειωμένη ζήτηση εργασίας και άρα ακούσια ανεργία. Η ανεργία λόγω μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης σχετίζεται με το γεγονός ότι η οικονομία αναπτύσσεται για μεγάλες χρονικές περιόδους με ρυθμούς μεγέθυνσης που υπολείπονται των δυναμικών, δηλαδή των ρυθμών εκείνων που αντιστοιχούν στην πλήρη αξιοποίηση του παραγωγικού της δυναμικού. Η απάντηση σ'αυτού του είδους την ανεργία είναι η άσκηση επεκτατικής μακροοικονομικής πολιτικής κέϋνσιανής έμπνευσης.⁴

Ως τεχνολογική ανεργία θεωρείται αυτή που προέρχεται από την *υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας με μηχανές*. Ομως, η τεχνολογική αλλαγή σπανίως εκλαμβάνεται ως αυτόνομος παράγων δημιουργίας ανεργίας, γι'αυτό και η τεχνολογική ανεργία στην οικονομική θεωρία συνοδεύει σχεδόν πάντοτε ως ειδική περίπτωση άλλες μορφές ανεργίας: διαθρωτική, κυκλική, ανεργία λόγω υστέρησης των ρυθμών μεγέθυνσης.

Όπως προαναφέραμε, οι *ατομικές επαγγελματικές διαδρομές* αποτελούν τη βάση κατασκευής μιας άλλης τυπολογίας της ανεργίας, που δείχνει ότι η ανεργία βιώνεται διαφορετικά από τις διαφορετικές κατηγορίες ανέργων ανάλογα με τη θέση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που προσλαμβάνει στην επαγγελματική ζωή των ατόμων.

Διακρίνουμε λοιπόν τρεις τύπους ανεργίας ανάλογα με τις ατομικές επαγγελματικές διαδρομές. Ο πρώτος τύπος είναι η επαναλαμβανόμενη ανεργία, που απαντάται κυρίως μεταξύ των νέων που πρωτοεισέρχονται στην αγορά εργασίας, τις

⁴ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ

γυναίκες που επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας μετά από προσωρινή αποχώρηση από την τελευταία για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα, τους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Οι περίοδοι απασχόλησης και ανεργίας είναι σύντομες και εναλλάσσονται μεταξύ τους. Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζει αυτή η κατηγορία ανέργων είναι η αστάθεια της απασχόλησης.

Ο δεύτερος τύπος ανεργίας είναι η ανεργία αναπροσαρμογής, που απαντάται κυρίως σε άνδρες μεσαίων ηλικιών και σε ειδικευμένους εργαζόμενους, που είχαν σταθερή απασχόληση μέχρι να απολυθούν λόγω οικονομικών δυσκολιών της επιχείρησης. Επειδή οι άνεργοι αυτής της κατηγορίας παίρνουν συνήθως ικανοποιητικά επιδόματα ανεργίας και για σχετικά μεγάλο διάστημα και επειδή το επίπεδο ειδίκευσής τους είναι υψηλό, προσπαθούν πρώτ'απ'όλα να βρουν μία θέση εργασίας που να αντιστοιχεί στα προσόντα τους και να εξασφαλίζει σταθερή απασχόληση και αν αυτό δεν καρποφορήσει παρακολουθούν προγράμματα επαγγελματικής μεταπήδησης σε συναφείς ειδικότητες, που έχουν μεγαλύτερη ζήτηση στην αγορά εργασίας. Η διάρκεια ανεργίας αυτής της κατηγορίας ανέργων είναι μεγαλύτερη απ'ότι στην προηγούμενη περίπτωση.

Από τη σύγκριση των δύο παραπάνω τύπων ανεργίας γίνεται φανερό ότι η διάρκεια της ανεργίας δεν μπορεί να είναι ο μόνος δείκτης για το πόσο σοβαρή είναι η κατάσταση της ανεργίας για τα άτομα και την κοινωνία. Ένας καλύτερος δείκτης της σοβαρότητας του προβλήματος της ανεργίας για τις επί μέρους κατηγορίες θα ήταν ενδεχομένως αυτός που θα μετρούσε την ανισοκατανομή της συνολικής διάρκειας που περνούν τα άτομα στην ανεργία και όχι τη διάρκεια ενός μόνο περάσματος από την ανεργία. Επειδή κάθε πέραςμα από την ανεργία, ανεξαρτήτως εάν είναι σύντομο ή όχι, δημιουργεί κίνδυνο επαγγελματικής απαξίωσης και υποβάθμισης, γι'αυτό δεν είναι σωστή η θέση που συχνά υποστηρίζεται, ότι η ανεργία δεν συνεπάγεται κοινωνικό κόστος παρά μόνο όταν υπερβεί κάποια διάρκεια, ενώ η ανεργία μικρής διάρκειας αποτελεί δείκτη μιας δυναμικής αγοράς εργασίας, σε μία οικονομία που βρίσκεται σε διαρκή μεταλλαγή.

Ο τρίτος τύπος ανεργίας είναι αυτός της ανεργίας αποκλεισμού. Απαντάται κυρίως μεταξύ των ηλικιωμένων ανέργων και των νέων χωρίς προσόντα, που αντιμετωπίζουν αρνητικά την εργασία. Οι άνεργοι αυτοί παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας με μειονεκτήματα τέτοια, που καθιστούν την πιθανότητα εύρεσης εργασίας πολύ δύσκολη υπόθεση, λόγω της επιλεκτικότητας των προσλήψεων σε περίοδο μαζικής ανεργίας. Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν ειδικά μέτρα προώθησης της

απασχόλησής τους, οι άνεργοι αυτοί είναι καταδικασμένοι σε ανεργία μακράς διάρκειας, περιθωριοποίηση και αποκλεισμό. Η παραπάνω τυπολογία της ανεργίας δεν είναι ούτε εξαντλητική ούτε αυστηρή και είναι προφανές ότι υπάρχουν επικαλύψεις και περάσματα μεταξύ των τριών τύπων ανεργίας. Όμως η τυπολογία αυτή είναι χρήσιμη, διότι είναι ενδεικτική της ετερογένειας των μορφών εμφάνισης της ανεργίας, σε περιόδους που η τελευταία αποκτά μεγάλες διαστάσεις. **Ανεργία και αναπαραστάσεις της αγοράς εργασίας.**

Ο συνήθης ορισμός της ανεργίας – το σύνολο των ατόμων που αναζητούν εργασία και δε βρίσκουν – οδηγεί στη θεώρησή της ως ενός *υπολειμματικού* μεγέθους που προκύπτει από τη διαφορά ανάμεσα στα αποθέματα εργατικού δυναμικού (προσφορά εργασίας) και στις ευκαιρίες απασχόλησης (ζήτηση εργασίας).

Ανεργοί = Εργατικό δυναμικό – Απασχολούμενοι ~

~ Ανεργία = Προσφορά εργασίας – Ζήτηση εργασίας

Η συγκεκριμένη θεώρηση της ανεργίας αντιστοιχεί σε μία αναπαράσταση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας, σύμφωνα με την οποία η προσφορά και η ζήτηση εργασίας αποτελούν **ανεξάρτητα** μεγέθη, που προσδιορίζονται **ξεχωριστά** το ένα από το άλλο. Από τη μία πλευρά, η προσφορά εργασίας προσδιορίζεται από τη συμμετοχή του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό, δηλαδή από την «επιλογή» των ατόμων μεταξύ αμειβόμενης εργασίας και άλλων μορφών δραστηριότητας (μη αμειβόμενη εργασία, εκπαίδευση, συμμετοχή στην κοινωνική ζωή, διασκέδαση κλπ.). Από την άλλη πλευρά, η ζήτηση εργασίας προσδιορίζεται από το ύψος και τις τεχνικές συνθήκες της παραγωγής, δηλαδή από το προϊόν της οικονομίας και την παραγωγικότητα της εργασίας. Η ανεργία αποτελεί το υπόλοιπο της διαφοράς των δύο αυτών ανεξάρτητων μεγεθών.

Προσφορά εργασίας = Πληθυσμός * Βαθμός συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό

Ζήτηση εργασίας = Προϊόν της οικονομίας / Παραγωγικότητα της εργασίας

Η παραπάνω θεώρηση της ανεργίας ως υπολειμματικού μεγέθους που προκύπτει από την αναντιστοιχία της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας είναι χρήσιμη προκειμένου για τη στατιστική της ερμηνεία. Όμως, η σύγχρονη ανάλυση του τρόπου λειτουργίας της αγοράς εργασίας θέτει σε αμφισβήτηση τον ανεξάρτητο προσδιορισμό της ζήτησης από την προσφορά εργασίας και τη θεώρηση της ανεργίας ως υπολειμματικό μέγεθος. Στη συνέχεια θα δώσουμε δύο παραδείγματα, προκειμένου να γίνει κατανοητό:

- Ότι η ζήτηση (απασχόληση) επηρεάζει την προσφορά εργασίας (εργατικό δυναμικό),
- Ότι η ανεργία επηρεάζει το ύψος και της απασχόλησης και του εργατικού δυναμικού⁵

⁵ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1.ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Το σημείο εκκίνησης είναι ότι η ανεργία δεν τροφοδοτείται μόνο από τις ροές που προέρχονται από την απασχόληση (απόλυση, λήξη σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, παραιτήσεις), αλλά και από αυτές που προέρχονται από το μη ενεργό πληθυσμό (νεοεισερχόμενοι ή επανεντασσόμενοι στην αγορά εργασίας). Αυτές οι ροές καθορίζουν το **όγκο** της ανεργίας, δηλαδή τον αριθμό των ανέργων. Από την άλλη το **ποσοστό** ανεργίας εξαρτάται όχι μόνο από τον αριθμό των ανέργων αλλά και από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού:

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \text{Ανεργοί} * 100 / \text{Εργατικό Δυναμικό}$$

Ετσι το ποσοστό ανεργίας μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι συνάρτηση των εξής ροών:

$$U = F (EN, NE, UN, NU, EU, UE)$$

$$U = \text{ποσοστό ανεργίας}$$

$$F = \text{συνάρτηση}$$

$$EN = \text{απασχολούμενοι που εξέρχονται από το εργατικό δυναμικό}$$

$NE =$ μη ενεργοί που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό και βρίσκουν απασχόληση

$$UN = \text{άνεργοι που εξέρχονται από το εργατικό δυναμικό}$$

$$NU = \text{μη ενεργοί που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό ως άνεργοι}$$

$$EU = \text{απασχολούμενοι που περνούν στην ανεργία}$$

$$UE = \text{άνεργοι που βρίσκουν απασχόληση}$$

Οι ροές που αυξάνουν τον όγκο της ανεργίας (NU, EU) και μειώνουν τον όγκο του εργατικού δυναμικού (E.N.) επιδρούν αυξητικά στο ποσοστό ανεργίας, ενώ οι ροές που μειώνουν τον όγκο της ανεργίας (U.E., U.N.) και αυξάνουν τον όγκο του εργατικού δυναμικού επιδρούν μειωτικά (N.E.).

2.2.ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Κατά το Δ' τρίμηνο του 2006 το ποσοστό ανεργίας (δηλαδή η επί τοις % αναλογία των ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, που είναι το άθροισμα απασχολουμένων και ανέργων) ανήλθε σε 8,8%. Το αντίστοιχο τρίμηνο του 2005 ανερχόταν στο 9,7 %.

Με το Δ' τρίμηνο του 2006 συμπληρώνεται ένας ακόμα χρόνος πτώσης του μέσου ετήσιου ποσοστού ανεργίας. Σημειώνεται ότι από το 1998, χρόνο από τον οποίο

η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού άρχισε να διεξάγεται σε τριμηνιαία βάση, το μέσο ποσοστό ανεργίας είναι για πρώτη φορά κάτω από το 9%.

Πίνακας 1. Εξέλιξη του μέσου ποσοστού ανεργίας για τα έτη 1998 - 2006

Έτος				2001	2002	2003	2004	2005	2006
Μέσο ετήσιο ποσοστό ανεργίας	1998	1999	2000	10,8	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9
	11,2	12,1	11,4						

Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω είναι 53,3% για το Δ' τρίμηνο του 2006.

Πίνακας 2. Η ανεργία (%) κατά φύλο και ομάδες ηλικιών

Ηλικία	Δ' τρίμηνο					
	2005			2006		
	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
15-29	13,1	26,6	19,1	12,9	25,2	18,3
30-44	5,3	13,5	8,7	4,5	12,3	7,9
45-64	3,3	8,1	5,1	2,7	7,3	4,4
65+	0,6	3,9	1,5	0,9	1,4	1,0
Σύνολο	6,1	14,9	9,7	5,5	13,5	8,8

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, το ποσοστό ανεργίας βρίσκεται πάνω από το συνολικό ποσοστό, κυρίως, στους απόφοιτους ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και σε όσους έχουν τελειώσει τη δευτεροβάθμια, το δε χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στα άκρα, δηλαδή στους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και στις κατηγορίες του πληθυσμού, που έχουν απολυτήριο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή έχουν τελειώσει ορισμένες τάξεις αυτής της βαθμίδας.

Από το σύνολο των 429.089 ανέργων, το 87,9% αναζητά εργασία με πλήρη απασχόληση. Αναλυτικά, το 40,9% των ανέργων αναζητά αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 47,0% αναζητά πλήρη αλλά είναι διατεθειμένο να εργαστεί στην ανάγκη και με μερική απασχόληση.

Ένα σημαντικό ποσοστό ανέργων (14,1%) απέρριψε κάποια πρόταση για ανάληψη εργασίας, η οποία όμως απορρίφθηκε για διάφορους λόγους, οι κυριότεροι από τους οποίους είναι: α) δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας (26,2%), β) οι μη ικανοποιητικές αποδοχές (21,2%) και γ) το γεγονός ότι δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (16,7%).

Επίπεδο εκπαίδευσης	2005			2006		
	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	7,4	10,2	8,5	5,6	9,5	7,2
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	4,5	9,8	7,1	3,7	7,9	5,7
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	7,4	17,7	12,6	6,7	16,2	11,3
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	6,8	17,9	11,1	6,1	16,7	10,2
Απολυτήριο τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	7,4	17,7	10,4	5,8	16,3	9,1
Απολυτήριο Δημοτικού	4,4	12,1	7,3	4,6	10,9	6,9
Μερικές τάξεις Δημοτικού	3,0	7,3	4,7	5,5	6,9	6,1
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	8,8	10,1	9,3	11,6	2,8	7,7
Σύνολο	6,1	14,9	9,7	5,5	13,5	8,8

Το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 36,2% του συνόλου των ανέργων. Επισημαίνεται ότι, οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν πάνω από 12 μήνες εργασία, ανεξάρτητα αν είναι «νέου» ή «παλαιοί» άνεργοι) αποτελούν το 54,81% του συνόλου.⁶ **Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα, είναι χαμηλότερο του μέσου εθνικού (8,3% έναντι 8,8%), το δε ποσοστό των οικονομικά ενεργών ξένων υπηκόων είναι σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο μέσο**

Πίνακας 3: Η ανεργία κατά φύλο και μορφωτικό επίπεδο(%) εθνικό (71,7% έναντι 53,2%).

Σε επίπεδο Περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στη Δυτική Μακεδονία (12,0%), και στην Ανατολική Μακεδονία & Θράκη με 10,6%. Στον αντίποδα βρίσκονται η Κρήτη με 7,2% και η Πελοπόννησος με ποσοστό ανεργίας 7,4% .

Πίνακας 4. Ποσοστό ανεργίας κατά Περιφέρεια

Περιφέρειες	Ποσοστά	
	Δ' τρίμ.2005	Δ' τρίμ.2006
Σύνολο Χώρας	9,7	8,8
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	11,8	10,6
Κεντρική Μακεδονία	10,2	8,6
Δυτική Μακεδονία	16,5	12,0
Ήπειρος	11,4	9,9
Θεσσαλία	9,0	7,9

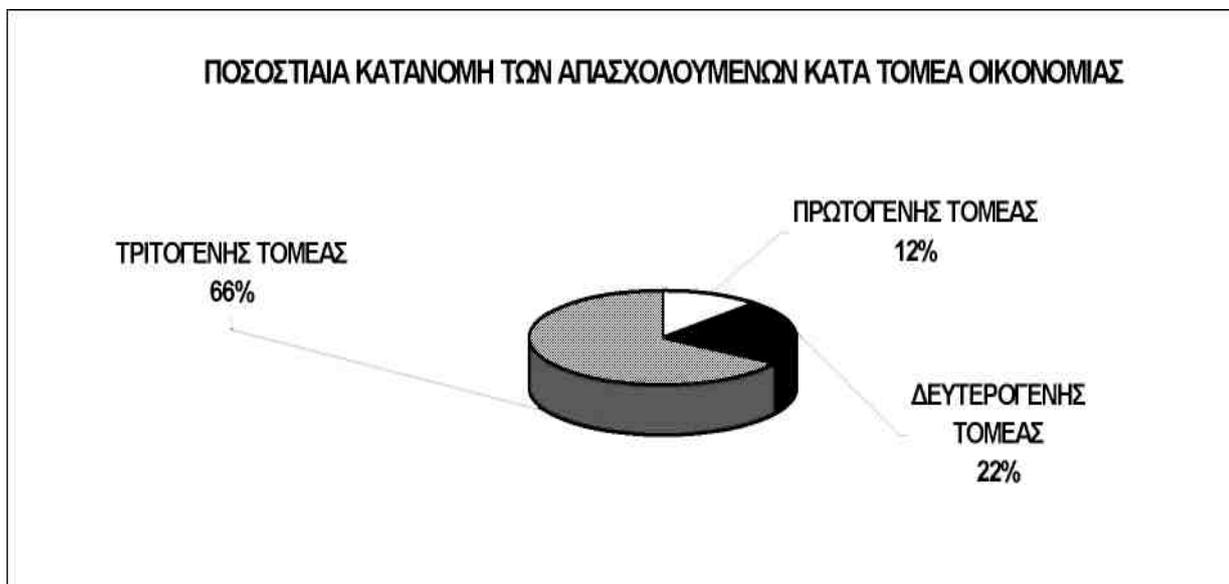
⁶ ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Ιόνιοι νήσοι	7,8	8,9
Δυτική Ελλάδα	9,7	9,4
Στερεά Ελλάδα & Εύβοια	11,5	9,6
Αττική	9,0	8,7
Πελοπόννησος	8,4	7,4
Βόρειο Αιγαίο	10,5	9,0
Νότιο Αιγαίο	9,4	8,1
Κρήτη	8,0	7,2

Εξετάζοντας την εξέλιξη των απασχολουμένων ανά τομέα της οικονομίας παρατηρούμε ότι στον πρωτογενή τομέα έχουμε μείωση σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο (-0,5%). Ο δευτερογενής και ο τριτογενής τομέας αντίθετα παρουσιάζουν αύξηση της τάξης του 2,0% και του 2,1%, αντίστοιχα. Οι κλάδοι του τριτογενούς τομέα που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη αύξηση στην απασχόληση είναι εκείνοι της δημόσιας διοίκησης (8,7%), της υγείας (5,7%), και της εκπαίδευσης (4,8%). Στο δευτερογενή τομέα, ο κλάδος με τη μεγαλύτερη αύξηση είναι αυτός της παροχής ηλεκτρικού ρεύματος (7,4%), ενώ στον πρωτογενή εμφανίζεται αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο της αλιείας (9,3%).

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης, παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 5,7% των απασχολουμένων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 43,4% έκανε αυτή την επιλογή γιατί δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση ενώ το 11,9% γιατί φροντίζει μικρά παιδιά ή ενήλικες.⁷

Διάγραμμα1: Ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων κατά τομέα οικονομίας



⁷ ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

2.3. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ

Παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας

Οι παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας δεν επιζητούν την καταπολέμηση των αιτίων της ανεργίας, αλλά διαχειρίζονται τις συνέπειές της. Η διαχείριση αυτή έχει ως στόχο να κάνει την ανεργία *κοινωνικά ανεκτή* και το επιτυγχάνει είτε με τη διατήρηση του εισοδήματος των ανέργων μέσω επιδότησης της ανεργίας είτε με τον περιορισμό του όγκου της μέσω πολιτικών μείωσης του εργατικού δυναμικού.

Επιδότηση των ανέργων

Αν και τα συστήματα επιδότησης της ανεργίας διαφέρουν αισθητά μεταξύ διαφορετικών χωρών, όμως θεμελιώνονται σε κοινές αρχές που είναι αυτές της *κοινωνικής προστασίας*. Κάθε σύστημα κοινωνικής προστασίας έχει τρεις στόχους:

- την *ασφάλεια*: ο ρόλος του είναι να καλύπτει οικονομικά ορισμένους κινδύνους,
- την *αλληλεγγύη*: επιδιώκει να εξασφαλίζει μία δικαιότερη κατανομή εισοδημάτων,
- την *οικονομική αποτελεσματικότητα*: αναζητεί την προώθηση μιας καλύτερης λειτουργίας των αγορών, στην περίπτωση μας της αγοράς εργασίας.

Οι παραπάνω στόχοι δεν είναι ισότιμοι αλλά ιεραρχημένοι. Ο στόχος της ασφάλειας έχει κατά κανόνα προτεραιότητα, ενώ οι δύο άλλοι έπονται. Επίσης οι στόχοι δεν είναι πάντοτε συμβατοί μεταξύ τους π.χ. η αλληλεγγύη με την αποτελεσματικότητα.

Για κάθε σύστημα κοινωνικής προστασίας διακρίνουμε δύο λογικές, της ασφάλισης και της βοήθειας. Η έννοια της *ασφάλισης* κατά της ανεργίας συνδέεται με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: (α) οι παροχές καταβάλλονται με βάση τα εδραιωμένα δικαιώματα (β) τα δικαιώματα αυτά εδραιώνονται με την απασχόληση και την καταβολή εισφορών επί των αποδοχών για μία ορισμένη χρονική περίοδο (γ) οι παροχές είναι ανάλογες προς τον μισθό αναφοράς και καταβάλλονται για ένα ορισμένο διάστημα.

Η έννοια της *βοήθειας* είναι πιο συγκεχυμένη και ορίζεται σε σχέση με την ασφάλιση. Καταβάλλονται παροχές πρόνοιας στα άνεργα άτομα που δεν καλύπτονται από την ασφάλιση κατά της ανεργίας, υπό τον όρο ότι τα εισοδήματα των δικαιούχων

δεν υπερβαίνουν ένα ορισμένο ύψος.⁸

2.4.ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η διαχείριση του όγκου της ανεργίας μέσω της μείωσης του εργατικού δυναμικού μπορεί να συντελεστεί με δύο τρόπους: με πολιτικές που περιορίζουν την είσοδο στο εργατικό δυναμικό και με πολιτικές που επιταχύνουν τις αποχωρήσεις από αυτό. Οι πρώτες αφορούν κυρίως τους νέους και οι δεύτερες κυρίως τις γυναίκες, τους μετανάστες και τους ηλικιωμένους.

Όσον αφορά τους **νέους**, το μέτρο που τις τελευταίες δεκαετίες επηρέασε αρνητικά το βαθμό συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό μέχρι τα 20 είναι η αύξηση των ετών υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η άνοδος του ποσοστού των νέων που σπουδάζουν στην μετα-υποχρεωτική εκπαίδευση ή παρακολουθούν σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης. Ο πρώτος στόχος αυτών των μέτρων ήταν και είναι βέβαια η άνοδος του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων του μελλοντικού εργατικού δυναμικού. Όμως δεν μπορεί να μη διακρίνει κανείς και τη διάσταση διαχείρισης της ανεργίας στις προθέσεις των σχεδιαστών των μέτρων. Όταν π.χ. ένας νέος άνεργος παρακολουθεί σεμινάρια κατάρτισης δεν καταγράφεται στατιστικά ως άνεργος αλλά ως μη ενεργός

Οι **γυναίκες** δεν αποτέλεσαν κατά τη διάρκεια της πρόσφατης κρίσης ομάδα-στόχο της κρατικής πολιτικής με απώτερο σκοπό τη μείωση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό. Αντίθετα, οι αγώνες του γυναικείου κινήματος της δεκαετίας του 70 για την ισότητα των φύλων και η στροφή των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης προς τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης για γυναίκες οδήγησαν τα κράτη στις αναπτυγμένες χώρες στην υιοθέτηση πολιτικών ίσων ευκαιριών στην απασχόληση. Οι παραπάνω εξελίξεις είχαν ως αποτέλεσμα τη μεγάλη άνοδο του βαθμού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και τη διόγκωση τόσο του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης όσο και του γυναικείου ποσοστού ανεργίας.

Οι κύριες προσπάθειες του κράτους για μείωση του εργατικού δυναμικού κατά τη διάρκεια της κρίσης εστιάστηκαν στους μετανάστες και τους ηλικιωμένους. Όσον αφορά τους **μετανάστες**, οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν είναι ο περιορισμός της εισόδου μεταναστών και ο επαναπατρισμός των υπαρχόντων μεταναστών στις χώρες προέλευσής τους από τις χώρες που τους είχαν προσελκύσει και υποδεχθεί μαζικά μετά τον πόλεμο. Η αποτελεσματικότητα του επαναπατρισμού ως μέτρου καταπολέμησης

⁸ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

της ανεργίας ήταν πολύ περιορισμένη, δεδομένου ότι στις περισσότερες θέσεων εργασίας που καταλάμβαναν οι μετανάστες το εγχώριο εργατικό δυναμικό δεν προσφερόταν να δουλέψει. Κυρίως όμως, αυτό που αποδείχθηκε στην πράξη είναι ότι οι αποχωρήσεις του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού συνέπεσαν με κατάργηση θέσεων απασχόλησης για λόγους περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας ή εισόδου νέων τεχνολογιών.

Όσον αφορά τους **ηλικιωμένους**, η πολιτική που εφαρμόστηκε ήταν κυρίως αυτή της πρόωρης συνταξιοδότησης. Το κοινό των σχημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης σ'όλες τις χώρες είναι ότι κατά την περίοδο που μεσολαβεί από την αποχώρηση μέχρι τη σύνταξη, οι αποχωρούντες παίρνουν μεν αποζημίωση που είναι χαμηλότερη του ύψους των τελευταίων αποδοχών τους, αλλά το ύψος της είναι υψηλότερο αυτού της σύνταξης.

Οι διαφορές μεταξύ χωρών κατά την εφαρμογή του μέτρου εντοπίζονται στο αν:

- Τα σχήματα αφορούν ολόκληρες ομάδες ηλικιών ή ειδικές περιπτώσεις
- Η αποχώρηση ήταν προαιρετική ή υποχρεωτική για τους «δικαιούχους»
- Οι επιχειρήσεις υποχρεώθηκαν να αντισταθμίσουν τις αποχωρήσεις με

προσλήψεις⁹

⁹ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

2.5. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας επιδιώκουν την αύξηση της απασχόλησης μέσω της αντιμετώπισης των αιτίων της ανεργίας. Υπενθυμίσουμε ότι οι ενεργητικές πολιτικές δεν είναι οι μόνες πολιτικές αγοράς εργασίας που χρησιμοποιούνται για την προώθηση της απασχόλησης. Συμπληρώνονται από θεσμικές πολιτικές και μέτρα, που θα περιγράψουμε αναλυτικά στην επόμενη παράγραφο. Δύο είναι οι τύποι μέτρων που υπάγονται στις ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας: η επιδότηση της απασχόλησης και η πολιτική κατάρτισης.

Επιδότηση της απασχόλησης

Η υπόθεση επί της οποίας στηρίζονται τα σχήματα επιδότησης της απασχόλησης είναι ότι για την ανεργία φταίει το υψηλό κόστος εργασίας είτε στο σύνολο της οικονομίας είτε ορισμένων κατηγοριών εργατικού δυναμικού με χαμηλή παραγωγικότητα. Οι επιδοτήσεις μειώνουν το κόστος εργασίας για τους επιχειρηματίες και αυτοί αποκτούν κίνητρο να αυξήσουν τις θέσεις απασχόλησης ή να διατηρήσουν τις υπάρχουσες, σε περίπτωση που είχαν σκοπό να τις μειώσουν. Κατ'αυτόν τον τρόπο αναμένεται ότι οι επιδοτήσεις επιδρούν θετικά στο ύψος της απασχόλησης και άρα μειώνουν την ανεργία

Πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης

Σε αντίθεση με την επιδότηση της απασχόλησης, που έχει αποτελέσει αντικείμενο έντονης διαμάχης ως προς την αποτελεσματικότητά της στην καταπολέμηση της ανεργίας, η πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης φαίνεται να συγκεντρώνει μεγαλύτερη συναίνεση. Ωστόσο, και σ'αυτήν την περίπτωση, δεν λείπουν οι αμφισβητίες που υποστηρίζουν, ότι η πολιτική αυτή έχει λιγότερο να κάνει με την *αύξηση της απασχόλησης* και περισσότερο με τις *ίσες ευκαιρίες στην απασχολησιμότητα* των διαφορετικών κατηγοριών του ενεργού πληθυσμού.¹⁰

¹⁰ ΟΑΕΔ

2.6.ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι θεσμικές πολιτικές αγοράς εργασίας περιλαμβάνουν όλο το φάσμα των μέτρων που έχουν ως στόχο την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Το τελευταίο περιλαμβάνει τόσο τις νομικές ρυθμίσεις της ατομικής σύμβασης εργασίας (εργατικό δίκαιο) και τις συλλογικές ρυθμίσεις των όρων απασχόλησης και εργασίας (συλλογική διαπραγμάτευση) όσο και τους δημόσιους θεσμούς παρέμβασης στη λειτουργία της αγοράς εργασίας (κρατικός καθορισμός του κατώτατου μισθού, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, σύστημα επιδότησης της ανεργίας).

Η αλλαγή του θεσμικού πλαισίου μπορεί να υπηρετεί διάφορους στόχους πολιτικής σε διαφορετικές στιγμές και σε διαφορετικές χώρες. Αναμφίβολα όμως, το κοινό χαρακτηριστικό των θεσμικών πολιτικών κατά τη διάρκεια της πρόσφατης κρίσης σε όλες τις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες, όπου είχαν προηγηθεί σημαντικές κοινωνικές κατακτήσεις της εργατικής τάξης, είναι ο προσανατολισμός των πολιτικών αυτών είτε στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας είτε στην ελαστικοποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας είτε στην αυστηροποίηση του συστήματος επιδότησης της ανεργίας.

Ο απώτερος στόχος αυτών των απο- ή μετα-ρρυθμίσεων ήταν η μείωση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις και η καταπολέμηση της ανεργίας.

Το θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς αυτών των πολιτικών είναι ότι η επιδότηση της απασχόλησης είναι μία ενεργητική πολιτική που αντιστοιχεί αφενός σ'έναν κοινωνικό συσχετισμό δύναμης (πολιτικό κόστος της μείωσης των μισθών) αφετέρου σε μία νεο-κεϋνσιανή ερμηνεία της ανεργίας (οι εργοδότες δεν έχουν συμφέρον να μειώσουν τους μισθούς του προσωπικού τους). Η λογική που βρίσκεται πίσω από την υιοθέτηση σχημάτων επιδότησης της απασχόλησης είναι ότι για την ανεργία φταίει το υψηλό εργατικό κόστος, μία ερμηνεία της ανεργίας που βρίσκει σύμφωνους τόσο τους νεο-κλασσικούς όσο και νέους κεϋνσιανούς.

Από την επικέντρωση στο εργατικό κόστος ως αιτία της ανεργίας προκύπτει και η ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία του τελευταίου, πάγιο αίτημα των εργοδοτών κατά τη διάρκεια της κρίσης, στο οποίο οι νεο-κλασσικοί προσέφεραν θεωρητική νομιμοποίηση. Η ευελιξία του εργατικού κόστους μεταφράζεται στις εξής κατευθύνσεις πολιτικής.

- *Μείωση των πραγματικών μισθών*, ώστε να εξαφανιστεί η διαφορά μεταξύ

του τρέχοντος μισθού με το μισθό ισορροπίας, που προκαλεί την ανεργία..

- Αντιστοίχιση της μισθολογικής ιεραρχίας με τις διαφορές παραγωγικότητας μεταξύ εργαζομένων, δηλαδή *άνοιγμα της ψαλίδας των μισθών προς τα κάτω*, προκειμένου να απορροφηθεί η ανεργία των ανειδίκευτων.

- *Ελαστικοποίηση των ρυθμίσεων που συνδέονται με τη σύμβαση εργασίας* με στόχο την προσαρμογή του επιπέδου της απασχόλησης και των ωρών εργασίας στις διακυμάνσεις της ζήτησης, ώστε να μειωθεί το μοναδιαίο εργατικό κόστος.

Οι παραπάνω κατευθύνσεις πολιτικής συνεπάγονται κρατικές παρεμβάσεις στο πλαίσιο της *εισοδηματικής πολιτικής*, όπως επίσης και *θεσμικές πολιτικές αγοράς εργασίας*. Σε χώρες με σύστημα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των μισθών, η εισοδηματική πολιτική συνίσταται στην άμεση κρατική παρέμβαση στους μισθούς του δημόσιου τομέα, όπου το κράτος είναι εργοδότης, και στον έμμεσο επηρεασμό των μισθολογικών αυξήσεων στον ιδιωτικό τομέα είτε μέσω πολιτικών πιέσεων προς τους κοινωνικούς εταίρους είτε μέσω των μισθολογικών αυξήσεων στο δημόσιο τομέα, που λειτουργούν ως σημείο αναφοράς για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό.

Επίσης το κράτος επηρεάζει άμεσα τους μισθούς στις χώρες που αυτό καθορίζει τον κατώτατο μισθό της οικονομίας.

Οι **θεσμικές πολιτικές αγοράς εργασίας** που υπηρετούν το στόχο της **ευελιξίας του κόστους εργασίας** περιλαμβάνουν τις ακόλουθες δράσεις:

1. *Κατάργηση του κατώτατου μισθού*. Η λογική αυτού του μέτρου είναι ότι ο κατώτατος μισθός εμποδίζει την πρόσληψη των εργαζομένων με χαμηλή παραγωγικότητα και συντελεί στη διάχυση των μισθολογικών αυξήσεων στο σύνολο της μισθολογικής ιεραρχίας. Ο κατώτατος μισθός ευθύνεται για την ανεργία των ανειδίκευτων, από τη στιγμή που είναι υψηλότερος από το μισθό ισορροπίας μιας πλήρως ανταγωνιστικής αγοράς, και η απόδειξη ότι είναι όντως υψηλότερος είναι η ίδια η ύπαρξη ακούσιας ανεργίας μεταξύ των ανειδίκευτων. Επίσης, οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού αποτελούν σημείο αναφοράς για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των βασικών σε όλους τους κλάδους και τα επαγγέλματα και άρα αποτελούν ένα διαπραγματευτικό όπλο για τα συνδικάτα, στην προσπάθειά τους να επιτύχουν το δυνατόν μεγαλύτερες μισθολογικές αυξήσεις. Δηλαδή, ο κατώτατος μισθός υπονομεύει το στόχο της συγκράτησης των μισθολογικών αυξήσεων ώστε να μειωθεί το εργατικό κόστος και άρα η ανεργία στο σύνολο της οικονομίας και εμποδίζει το άνοιγμα της

ψαλίδας των μισθών προς τα κάτω για την απορρόφηση της ανεργίας των ανειδίκευτων.

2. *Μεταρρύθμιση του συστήματος επιδότησης της ανεργίας.* Η μεταρρύθμιση αυτή έχει ως στόχο τη μείωση του ύψους και της διάρκειας καταβολής των επιδομάτων ανεργίας, καθώς και την αυστηροποίηση των προϋποθέσεων λήψης τους (ενεργή αναζήτηση εργασίας, υποχρέωση να αποδεχθεί κανείς οποιαδήποτε θέση εργασίας του προσφέρουν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης ανεξαρτήτως αν αυτή αντιστοιχεί στα προσόντα του ή όχι). Η λογική πάνω στην οποία στηρίζονται αυτές οι μεταρρυθμίσεις είναι ότι τα επιδόματα ανεργίας συνιστούν έναν *μισθό επιφύλαξης* που αφενός εμποδίζει τον κατώτατο μισθό να πέσει σε χαμηλότερα επίπεδα μέχρι το ύψος του μισθού ισορροπίας και άρα εμποδίζει την απορρόφηση της ανεργίας, αφετέρου επιμηκύνει το χρόνο αναζήτησης εργασίας και άρα τη διάρκεια και το ύψος της ανεργίας. Η μείωσή τους δημιουργεί μεγαλύτερη πτωτική πίεση στον κατώτατο μισθό και, σε συνδυασμό με τη μείωση της διάρκειας και την αυστηροποίηση των όρων καταβολής τους, περιορίζει τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας και άρα τη διάρκεια της ανεργίας.

3. *Μείωση της δύναμης των συνδικάτων.* Αυτό επιτυγχάνεται με περιορισμούς στο δικαίωμα της απεργίας, κατάργηση του θεσμού επέκτασης της ισχύος των συμβάσεων εργασίας σε μη συνδικαλισμένους μισθωτούς και άλλα μέτρα. Με τη μείωση της δύναμης των συνδικάτων επιδιώκεται η συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων και ο περιορισμός του εργατικού κόστους.

4. *Αλλαγή της δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων.* Η επιθυμητή δομή είναι είτε η συγκεντρωτική (εθνικό επίπεδο) είτε η αποκεντρωμένη (επίπεδο επιχείρησης) και αυτό διότι έτσι επιτυγχάνεται η συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων και η σύνδεσή τους με την παραγωγική αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων. Άρα ο στόχος της κρατικής παρέμβασης θα πρέπει να είναι η αποδυνάμωση του ενδιάμεσου επιπέδου συλλογικής διαπραγμάτευσης και συγκεκριμένα του κλαδικού επιπέδου.

5. *Μείωση της δύναμης των εντός των τειχών εργαζομένων.* Αυτό επιτυγχάνεται με μέτρα που διευκολύνουν τις απολύσεις και με επιδότηση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, που μειώνει το κόστος αντικατάστασης του υπάρχοντος προσωπικού με την πρόσληψη χαμηλότερα αμειβόμενων εργαζομένων. Ο στόχος αυτών των παρεμβάσεων είναι πάλι η συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων και η μείωση του εργατικού κόστους.

6. *Προώθηση συστημάτων εξατομίκευσης του μισθού και διανομής των κερδών.*

Τα συστήματα αυτά που αποσκοπούν στη σύνδεση του μισθού με την προσωπική απόδοση του εργαζόμενου ή τα κέρδη των επιχειρήσεων προωθούνται από την πλευρά του κράτους με κίνητρα (π. χ. φοροαπαλλαγές των διανεμόμενων κερδών), με στόχο την αντιστοίχιση των μισθολογικών ανισοτήτων με τις ανισότητες παραγωγικότητας των εργαζομένων. Η αντιστοίχιση αποτελεί εργαλείο μείωσης της ανεργίας διότι, σύμφωνα με τη νεοκλασική ερμηνεία της ανεργίας, για την ανεργία φταίει το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι (συνολικά ή ορισμένοι από αυτούς, ή ορισμένες κατηγορίες τους) αμείβονται περισσότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα και άρα οι επιχειρήσεις δεν έχουν κίνητρο να δημιουργούν νέες θέσεις απασχόλησης.

7. *Διευκόλυνση των απολύσεων.* Αυτό επιτυγχάνεται με τη μείωση του ύψους των αποζημιώσεων για απόλυση και με την κατάργηση του διοικητικού ελέγχου και των περιορισμών στις μαζικές απολύσεις. Τα μέτρα αυτά διευκολύνουν την προσαρμογή του αριθμού των απασχολούμενων στις διακυμάνσεις της ζήτησης για το προϊόν της επιχείρησης και μ'αυτόν τον τρόπο μειώνουν το μοναδιαίο εργατικό κόστος.⁵⁵ Επίσης επενεργούν μειωτικά στο εργατικό κόστος και με το να περιορίζουν τη διαπραγματευτική δύναμη των εντός των τειχών εργαζομένων για υψηλούς μισθούς.

8. *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου.* Οι θεσμικές αλλαγές διευκολύνουν την επέκταση αυτών των μορφών και έχουν ως στόχο την προσαρμογή του χρόνου και των ωραρίων εργασίας στις διακυμάνσεις της ζήτησης για το προϊόν της επιχείρησης. Με την προσαρμογή αυτή οι επιχειρήσεις αντιστοιχούν το χρόνο εργασίας των εργαζομένων με τον παραγωγικό χρόνο της επιχείρησης. Έτσι αποφεύγουν να καταβάλλουν μισθούς για το τμήμα του ωραρίου εργασίας που δεν μπορούν να απασχολήσουν παραγωγικά το προσωπικό τους και περιορίζουν το μοναδιαίο κόστος εργασίας.

Μέτρα βελτίωση της αποτελεσματικότητας των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης ως προς την τοποθέτηση των ανέργων σε θέσεις απασχόλησης. Οι μεταρρυθμίσεις που έχουν αυτό το στόχο το πολύ-πολύ να μειώσουν την ανεργία τριβής, που όμως αποτελεί ένα πολύ μικρό τμήμα του συνολικού όγκου της ανεργίας σήμερα, τουλάχιστον στις χώρες που παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά. ¹¹

2.7.ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΜΟΙΡΑΣΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι πολιτικές μοιράσματος της εργασίας δεν αποσκοπούν στην καταπολέμηση των αιτιών της ανεργίας, αλλά στην αύξηση της απασχόλησης μέσω της κατανομής του

¹¹ ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

όγκου της σε περισσότερα άτομα. Τέτοιες πολιτικές είναι η επέκταση της μερικής απασχόλησης, η υιοθέτηση σχημάτων μοιράσματος των θέσεων εργασίας και η μείωση της νόμιμης ή συμβατικής διάρκειας του ημερήσιου, εβδομαδιαίου και ετήσιου χρόνου εργασίας. Η επέκταση της μερικής απασχόλησης και των σχημάτων μοιράσματος των θέσεων εργασίας (job sharing) είναι μέτρα τα οποία περιλαμβάνονται στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης όλων σχεδόν των χωρών. Συνδυάζονται με την ανάγκη ευελιξίας των επιχειρήσεων και συμβάλλουν στη μείωση του εργατικού κόστους. Οι παρενέργειές βιώνονται από τους μισθωτούς, διότι παράγουν μία κατηγορία εργαζομένων με μειωμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Οι παρενέργειες αυτές επιτείνονται στο βαθμό που η συμμετοχή των εργαζομένων στη μερική απασχόληση και στο μοίρασμα των θέσεων εργασίας δεν είναι ηθελημένη αλλά είναι προϊόν έλλειψης καλύτερων ευκαιριών απασχόλησης. Ο βαθμός *κοινωνικής αποδοχής* και *ζήτησης* αυτών των πλειοψηφικά “γυναικείων” μορφών απασχόλησης από την πλευρά των εργαζομένων, εξαρτάται από το επίπεδο των μισθών σε μία κοινωνία και τις ρυθμίσεις των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων που τις συνοδεύουν.

Η μείωση της νόμιμης ή συμβατικής διάρκειας του ημερήσιου, εβδομαδιαίου και ετήσιου χρόνου εργασίας είναι ένα μέτρο που εγείρει έντονες διαμάχες γύρω από την αποτελεσματικότητά του ως εργαλείο αύξησης της απασχόλησης και από τον τρόπο εφαρμογής του. Το αίτημα για μείωση του χρόνου εργασίας συνδέεται με τις απαρχές συγκρότησης του εργατικού και σοσιαλιστικού κινήματος και είχε να κάνει με τη διεκδίκηση ελεύθερου χρόνου και τον αγώνα για την προσωπική ανάπτυξη, την πολιτική συμμετοχή και τον εμπλουτισμό των κοινωνικών σχέσεων των εργαζομένων. Ο ρόλος του στην καταπολέμηση της ανεργίας έχει αναδειχθεί σε περιόδους κρίσης και ανεργίας (π.χ. Γαλλία κατά την περίοδο του Λαϊκού Μετώπου). Στην αρχή της πρόσφατης κρίσης το αίτημα αυτό εμφανίστηκε σε ορισμένες χώρες ως συνδικαλιστική διεκδίκηση, εφαρμόστηκε το πρώτο μισό της δεκαετίας του 80 σε μερικές από αυτές είτε σε εθνικό επίπεδο είτε σε επίπεδο κλάδων, και πρόσφατα έχει πάλι συγκεντρώσει το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης λόγω της εφαρμογής του στη Γαλλία και προσεχώς στην Ιταλία.

Η οικονομική λογική πάνω στην οποία βασίζονται οι προσδοκίες για αύξηση των θέσεων απασχόλησης μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας είναι απλή. Στο επίπεδο της συνολικής οικονομίας, για ένα δεδομένο όγκο παραγωγής χρειάζεται ένας δεδομένος αριθμός θέσεων απασχόλησης. Εάν ο ρυθμός αύξησης της παραγωγής είναι χαμηλός και δεν επιτρέπει την αύξηση των θέσεων απασχόλησης στον ίδιο ρυθμό με τον οποίο αυξάνεται ο ενεργός πληθυσμός, το μοναδικό μέσο για να αποφευχθεί η

αύξηση της ανεργίας, όταν οι πολιτικές ενίσχυσης του ρυθμού μεγέθυνσης της οικονομίας έχουν αποτύχει, είναι ο πολλαπλασιασμός των θέσεων απασχόλησης δια της υποδιαίρεσής τους.

Η μέση διάρκεια εργασίας αποτελεί μία μεταβλητή στην οποία μπορεί να επιδράσει κανείς ευκολότερα. Ιστορικά η μείωση της μέσης διάρκειας εργασίας έχει προέλθει από τη διανομή της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας στους μισθωτούς όχι με μορφή αυξημένου εισοδήματος αλλά βραχύτερου ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και περισσότερων ημερών ετήσιων διακοπών. Ωστόσο, η μείωση της μέσης διάρκειας εργασίας εγείρει το κρίσιμο για την κοινωνία ερώτημα του ποιός θα επωμιστεί το κόστος της: οι επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι ή οι φορολογούμενοι και σε ποιές αναλογίες κάθε μέρος. Ενώ για τις επιχειρήσεις τίθεται το πρόβλημα της αντιστάθμισης του μισθολογικού κόστους και εκείνο του κόστους του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού.

Για τον επιχειρηματία, η εξίσωση μοιράσματος της εργασίας είναι απλή. Αν ο αριθμός των θέσεων απασχόλησης αυξηθεί αλλά ο αριθμός των ωρών εργασίας παραμείνει σταθερός, τότε, για να μην υποστεί χειροτέρευση της αποδοτικότητας του κεφαλαίου του, πρέπει η μάζα των μισθών να παραμείνει σταθερή και άρα οι ήδη εργαζόμενοι στην επιχείρηση να υποστούν το κόστος των νέων προσλήψεων. Χρειάζεται να μειωθούν οι μισθοί κατά το ίδιο ακριβώς ποσοστό της μείωσης του χρόνου εργασίας. Όχι και αυτό χάρη στην άνοδο της ωριαίας παραγωγικότητας που επιφέρει αυτή η μείωση. Η άνοδος οφείλεται σε πολλούς παράγοντες: φθίνουσα οριακή παραγωγικότητα της εργασίας (όσο συσσωρεύονται οι ώρες εργασίας, οι επιπρόσθετες ώρες είναι όλο και λιγότερο παραγωγικές), εντατικοποίηση της εργασίας λόγω μείωσης του χρόνου εργασίας, μείωση των απουσιών λόγω βελτίωσης των συνθηκών εργασίας κλπ.. Όμως η άνοδος της παραγωγικότητας δεν επαρκεί για να αντισταθμίσει πλήρως την αύξηση του μισθολογικού κόστους από τη μείωση του χρόνου εργασίας.

Το δεύτερο πρόβλημα για την επιχείρηση απορρέει από το γεγονός ότι κάθε εργαζόμενος χρειάζεται μία ορισμένη ποσότητα κεφαλαιουχικού εξοπλισμού για να δουλέψει. Οι νέες προσλήψεις λοιπόν μπορεί να έχουν ως συνέπεια ένα επιπρόσθετο κόστος σε κεφάλαιο για την επιχείρηση. Η μόνη λύση για να αποφευχθεί αυτό το κόστος είναι η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας σε βάρδιες και η επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας του υπάρχοντος κεφαλαιουχικού εξοπλισμού.

Η κρατική παρέμβαση μπορεί να πάρει διαφορετικές μορφές:

- επιβολή της ενιαίας εφαρμογής της μείωσης του χρόνου εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις αδιακρίτως με ή χωρίς συνοδευτικά μέτρα αντιστάθμισης του κόστους,
- κίνητρα στις επιχειρήσεις για την προαιρετική μείωση και αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας (επιδοτήσεις για τις νέες προσλήψεις, μείωση του χρόνου απόσβεσης του μηχανολογικού εξοπλισμού)
- γραφεία ευαισθητοποίησης και παροχής συμβουλών στις επιχειρήσεις.¹²

2. ¹² ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1.ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ

ΕΛΛΑΔΑ.

Τα προγράμματα τα οποία προωθούνται στην Ελλάδα αναφέρονται στο εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση και υλοποιούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ. (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ) και τα υπουργεία εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων και ανάπτυξης.

3.1.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ (Π.Ε.Ν.Ε.Ε).

Με το πρόγραμμα αυτό ενθαρρύνεται η ατομική πρωτοβουλία των ανέργων οι οποίοι αναλαμβάνουν την σύσταση μικρών επιχειρήσεων. Το πρόγραμμα εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο παρεμβατικών μέτρων που προωθεί ο Ο.Α.Ε.Δ. από τα μέσα της δεκαετίας του 1980.

Η λειτουργία του αναπτύχθηκε από τότε και συνεχίζεται μέχρι σήμερα χωρίς διακοπή, μόνο με κάποιες διαφοροποιήσεις από χρόνο σε χρόνο ανάλογα με τις ανάγκες που επιτάσσει η αγορά εργασίας με έκδοση νέας εγκυκλίου από τον Ο.Α.Ε.Δ. ετήσια. Οι εγκύκλιοι προβλέπουν :

Την δυνατότητα επιχορήγησης μελών συνεταιρισμού του δευτερογενή ή του τριτογενή τομέα σε συνάρτηση με το είδος της επιχείρησης και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας διαφόρων περιοχών της Ελλάδας.

Από το πρόγραμμα εξαιρούνται ορισμένες κατηγορίες επιστημονικών επαγγελματιών (π.χ. γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί) με το σκεπτικό ότι αυτά τα επαγγέλματα και χωρίς επιχορήγηση μπορούν να αναπτυχθούν στην αγορά εργασίας.

Υποστηρίζεται ο μεταποιητικός τομέας της οικονομίας στον οποίο θεωρείται ότι μπορούν να δημιουργηθούν μακροπρόθεσμα θέσεις εργασίας.

Εξαιρούνται από το πρόγραμμα οι δραστηριότητες που χρειάζονται σημαντικά κεφάλαια και επομένως το ποσό της επιχορήγησης δεν είναι σημαντικό, π.χ Α.Ε..

Ένταξη στο πρόγραμμα ορισμένων δραστηριοτήτων του πρωτογενή τομέα που έχουν εξαγωγικό χαρακτήρα.

Εξαιρούνται επιχειρήσεις που δεν έχουν μόνιμη έδρα π.χ. πλανόδιος.

Εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν οποιαδήποτε σχέση με την πολιτική.

Εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν σχέση με τα τυχερά παιχνίδια π.χ. λέσχεις.

Εξαιρούνται από το πρόγραμμα οι επιχειρήσεις που λειτούργησαν παλαιά και σταμάτησαν να λειτουργούν αλλά επαναλειτουργούν από συγγενείς α΄ βαθμού, έστω

και αν μεταφέρθηκαν.

Εξαιρούνται από το πρόγραμμα πρακτορεία λαχείων και ΠΡΟ-ΠΟ. Εξαιρούνται τα κέντρα διασκέδασης, επιχειρήσεις που λειτουργούν μόνο νυχτερινές ώρες και εποχιακές επιχειρήσεις (δηλαδή επιχειρήσεις που λειτουργούν λιγότερο από 9 μήνες το χρόνο).

Εξαιρούνται τα φροντιστήρια και γενικά όλα τα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Από τα παραπάνω διαπιστώνεται ότι το πρόγραμμα κινείται σε 3 άξονες: Δίνει προτεραιότητα σε επιχειρήσεις του μεταποιητικού τομέα και αυτό εκφράζεται με αποκλεισμό άλλων δραστηριοτήτων.

Αποκλείει δραστηριότητες των οποίων η λειτουργία δεν είναι νόμιμη ή είναι δύσκολο να ελεγχθεί η νομιμότητά τους, π.χ. πλανόδιοι.

Αποκλείει επιχειρηματικές δραστηριότητες των οποίων η επιχορήγηση δεν αποτελεί σημαντική βοήθεια, π.χ. Α.Ε.

Οι διαφοροποιήσεις χρόνο με το χρόνο δεν είναι σημαντικές, εκτός από τα δύο τελευταία χρόνια, δηλαδή το 2001 και το 2002 που το πρόγραμμα απέκτησε άλλη μορφή. Στηρίζεται πάλι η σύσταση των μικρών επιχειρήσεων όμως για το 2001 με κριτήρια κοινωνικά, δηλαδή δίνεται προτεραιότητα σε πολύτεκνους και χαμηλού εισοδήματος ανέργους, ενώ συγχρόνως δίνεται μεγαλύτερη προτεραιότητα στις γυναίκες. Για το 2002 δίνεται μεγαλύτερη προτεραιότητα στους νέους πτυχιούχους χωρίς να προσμετρά κοινωνικά κριτήρια.¹³

3.1.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ STAGE

Είναι πρόγραμμα που αφορά την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων πτυχιούχων Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι., αποφοίτων Ι.Ε.Κ., Ε.Π.Λ, Τ.Ε.Λ. και σχολών του Ο.Α.Ε.Δ. Αυτό το πρόγραμμα σαν στόχο έχει την προσφορά εμπειρίας στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και στην προσαρμογή των επαγγελματικών τους προσόντων στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας.

Όλες οι μελέτες της ανεργίας στις αστικές περιοχές έχουν αποδείξει ότι υπάρχει έντονο πρόβλημα ανεργίας στην απασχόληση των νέων όταν αυτοί δεν διαθέτουν εμπειρία και προϋπηρεσία. Το πρόγραμμα αυτό ήρθε να ανατρέψει μερικώς τα δυσάρεστα αποτελέσματα περιθωριοποίησης των νέων, λόγω της αδυναμίας ένταξης

¹³ ΟΑΕΔ

τους στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα ενώ δίνει στον άνεργο επιστήμονα το πρόσθετο προϊόν της εξειδίκευσης, δημιουργεί την προοπτική της παραμονής του στην επιχείρηση, μέσα από την έμπρακτη δοκιμασία του και επιβεβαίωση των ικανοτήτων του στο χώρο εργασίας.

Το πρόγραμμα stage το οποίο απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς, επιχειρήσεις τοπικής αυτοδιοίκησης, ακόμα και σε επιχειρήσεις με καθεστώς νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, δίνει την δυνατότητα στην επιχείρηση να προσλάβει άτομα για έντεκα μήνες εκ των οποίων ένας μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση και εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και δέκα μήνες τοποθέτηση σε θέσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Το κόστος για την επιχείρηση είναι μηδενικό αφού την μισθοδοσία του προσλαμβανομένου έχει αναλάβει το παραπάνω πρόγραμμα. Το πρόγραμμα αυτό δεν προσφέρει ασφάλιση. Σε αυτό δεν περιλαμβάνεται οι Ε.Π.Α.Ε. και οι Π.Α.Ε. και οι επιχειρήσεις με τυχερά παιχνίδια.

Υποχρεώσεις της επιχείρησης είναι να λειτουργεί τουλάχιστον ένα χρόνο και κατά την εντεκάμηνη διάρκεια του προγράμματος δεν πρέπει να γίνει από αυτή μείωση μόνιμου προσωπικού αντίστοιχης ειδικότητας. Αν το πρόγραμμα διακοπεί με υπαιτιότητα του ασκούμενου η επιχείρηση μπορεί να το επαναλάβει με άλλον άνεργο της επιχείρησης της. Αν διακοπεί όμως με δική της υπαιτιότητα τότε η επιχείρηση δεν έχει δικαίωμα να συμμετέχει σε όμοιο πρόγραμμα. Με την λήξη του προγράμματος ο προσληφθέντας παίρνει βεβαίωση επαγγελματικής εμπειρίας.

Επωφελούμενοι του προγράμματος είναι 20.000 άνεργοι ηλικίας μέχρι 30 ετών, οι οποίοι θα πρέπει να είναι επιδοτούμενοι άνεργοι ή άνεργοι εγγεγραμμένοι επί ένα τουλάχιστον μήνα στα μητρώα ανέργων των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου κατοικίας τους και να μην έχουν απασχοληθεί σε θέσεις και ειδικότητες απασχόλησης των γνωστικών τους αντικειμένων πλέον του ενός έτους.

Οι άνεργοι οι οποίοι μετά την εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης και στη συνέχεια έχουν εγγραφεί εκ νέου άνεργοι, δεν απαιτείται να έχουν παραμείνει επί ένα μήνα εγγεγραμμένοι στους καταλόγους ανέργων.

Οι άνεργοι συμμετέχοντες του προγράμματος θα πρέπει να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ή να εμπίπτουν στο άρθρο 17 του ΚΑΝ /ΕΟΚ /1612 /68.

Πληρωμές :στους ασκούμενους καταβάλλεται για κάθε ημέρα άσκησης τους και συνολικά όχι πάνω από 22 ημέρες το μήνα, 20.54 ευρώ για τους πτυχιούχους Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. και 17.60 ευρώ για τους διπλωματούχους των ΙΕΚ, τους απόφοιτους των σχολικών μονάδων Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ. μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. και γενικού λυκείου, που θα παρακολουθήσουν προγράμματα εναλλασόμενης κατάρτισης.

Απουσίες :ο ασκούμενος μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα ή αδικαιολόγητα (χωρίς να του καταβάλλεται αποζημίωση και χωρίς υποχρέωση παράτασης του προγράμματος) για 25 ημέρες καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Άδειες: Ο ασκούμενος μπορεί να λάβει άδεια διακοπών έως ένα ημερολογιακό μήνα με αντίστοιχη παράταση του προγράμματος.

Ο Ο.Α.Ε.Δ., αναλαμβάνει την συνολική χρηματοδότηση του προγράμματος και το κόστος ασφάλισης των ασκούμενων, με βάση τις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν.2458/98 ΦΕΚ /15/Α/97.

Στους ασκούμενους μετά την παρέλευση εξαμήνου από το τέλος του προγράμματος τους δίνεται να συμπληρώσουν ειδικό έντυπο με πληροφορίες σχετικές με την εργασιακή τους κατάσταση εκείνη την χρονική περίοδο και θα τους καταβληθεί για αυτό το ποσό των 170 ευρώ.

Οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση του προγράμματος.¹⁴

¹⁴ ΟΑΕΔ

3.1.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ.

Στόχος είναι να εξασφαλιστούν οι προϋποθέσεις σε κάθε νέο άτομο, αλλά και στους μακροχρόνια ανέργους, για την αποτελεσματική τους ένταξη σε θέση εργασίας.

Πως θα το πετύχουμε :

- Με τον εκσυγχρονισμό και την ενίσχυση της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και παρακολούθησης της αγοράς εργασίας.
- Με την προώθηση των ανέργων στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην εξατομικευμένη υποστήριξη κάθε ανέργου μέσα από ΚΠΑ (Κέντρα παρακολούθησης της απασχόλησης).
- Με την ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων που έχουν σχεδιαστεί σύμφωνα με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας.
- Με την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης ανέργων προσανατολισμένα, μεταξύ άλλων σε νέους τομείς.

3.1.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Το πρόγραμμα αυτό εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο παρεμβατικών μέτρων που προωθεί ο Ο.Α.Ε.Δ. από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και η λειτουργία του αναπτύχθηκε από τότε μέχρι και σήμερα. Με το πρόγραμμα αυτό ενθαρρύνονται οι επιχειρήσεις να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας προσλαμβάνοντας προσωπικό, δηλαδή στηρίζει οικονομικά τον εργοδότη προκειμένου να μπορέσει να διευρύνει τις δραστηριότητες του ώστε να του είναι απαραίτητη η πρόσληψη ατόμων. Η χρονική διάρκεια του προγράμματος είναι ετήσια, δηλαδή κάθε χρόνο ανανεώνεται με έκδοση νέας υπουργικής απόφασης. Απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, τοπικής αυτοδιοίκησης, συνεταιρισμούς, αστικές εταιρίες, επαγγελματικά σωματεία, ενώσεις και σε εργοδότες που δραστηριοποιούνται στον πολιτιστικό τομέα. Όσον αφορά τους προσλαμβανόμενους απευθύνεται σε ανέργους ηλικίας 18 έως 60 ετών. Οι παροχές του προγράμματος είναι ποσό ημερησίας επιχορήγησης το οποίο μεταβάλλεται από χρόνο σε χρόνο αυξητικά για κάθε μέρα πλήρους απασχόλησης και σε περίπτωση που ο μισθωτός απασχοληθεί από 4 ώρες και άνω και λιγότερο των 8ωρών επιχορηγείται με το ήμισυ του εκάστοτε οριζόμενου ποσού ημερησίας επιχορήγησης.

Η επιχείρηση δεσμεύεται να διατηρήσει για όλο το χρόνο της επιχορήγησης που είναι από 18 έως 24 μήνες το προσωπικό που προσέλαβε με επιχορήγηση, αλλά και

αυτό που απασχολούσε αν απασχολούσε πριν ενταχθεί στο πρόγραμμα.

Παρέχεται το δικαίωμα αντικατάστασης ατόμου με άλλο άτομο αρκεί να διατηρηθεί σταθερή αριθμητικά η δύναμη της επιχείρησης στο προσωπικό. Σε περίπτωση που δεν τηρήσει η επιχείρηση την δέσμευση αυτή θα επιστρέψει τα χρήματα που έχει εισπράξει μέχρι την χρονική στιγμή που καταστρατήγησε τους όρους του προγράμματος. Επίσης, υποχρεωτική δέσμευση της είναι η ασφάλιση των εργαζομένων της στο Ι.Κ.Α. και η κατανομή των νομίμων αποδοχών σε κάθε εργαζόμενο σύμφωνα με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις.

Οι επιχειρήσεις που έχουν συνταχθεί μία φορά στο παραπάνω πρόγραμμα μπορούν να ενταχθούν και το επόμενο έτος με την προϋπόθεση ότι θα προσλάβουν επιπλέον προσωπικό από αυτό που απασχολούσαν την πρώτη φορά ένταξης.

Για τις περιοχές με υψηλότερο δείκτη ανεργίας (Αχαΐα, Βοιωτία, Δράμα, Ημαθία, Κοζάνη, Μαγνησία, Φλώρινα, δυτικές περιοχές Αθήνας και δυτικές περιοχές Πειραιά) έχει δημιουργηθεί ειδικό πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και περιοχών που έχουν ενταχθεί στα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (Τ.Σ.Α.). Σε αυτά τα Τ.Σ.Α. αυξάνεται το ημερήσιο ποσό επιχορήγησης και ο αντίστοιχος χρόνος επιχορήγησης προκειμένου να δημιουργηθούν περισσότερα κίνητρα πρόσληψης ατόμων σε περιοχές με αρκετά υψηλό δείκτη ανεργίας.

Στην ίδια κατηγορία προγραμμάτων περιλαμβάνεται και το πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.) στον πολιτιστικό τομέα, δηλαδή πολιτιστική κληρονομιά, μουσικές παραστάσεις, τέχνες εικαστικές και γραφικές, βιβλία, βιβλιοθήκες και πολιτιστικό τουρισμό.

Το πρόγραμμα αυτό έχει σχεδόν τις ίδιες προϋποθέσεις με το πρόγραμμα Ν.Θ.Ε. μόνο με μερικές διαφορές. Συγκεκριμένα, ο χρόνος επιχορήγησης της επιχείρησης για κάθε προσλαμβανόμενο άνεργο είναι από 4 έως 22 μήνες.

Η επιχείρηση δεσμεύεται να μην έχει μειώσει το προσωπικό της τους προηγούμενους 3 μήνες. Σε αυτό το πρόγραμμα δεν είναι δυνατόν να ενταχθούν επιχειρήσεις που παρέχουν ψυχαγωγία μαζικού χαρακτήρα όπως νυχτερινά κέντρα διασκέδασης, αναψυκτήρια κ.α.

Άλλο πρόγραμμα της ίδιας κατηγορίας είναι η πρόσληψη ανέργων που έχουν πληγεί από σεισμούς στις 7/9/99 και αφορά μόνο το λεκανοπέδιο Αττικής. Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται και σε επιχειρήσεις πληγείσες από σεισμό και σε ανέργους που προέρχονται από πληγείσες περιοχές.

Σε όλα τα παραπάνω προγράμματα νέων θέσεων εργασίας το ποσό της

επιχορήγησης καταβάλλεται ανά τρίμηνο αφού η επιχείρηση καταθέτει στις αρμόδιες υπηρεσίες τα απαιτούμενα δικαιολογητικά.¹⁵

3.1.5 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

Σε μια περίοδο διαρκούς τεχνολογικής μεταβολής, η ύπαρξη ευέλικτου και καταρτισμένου εργατικού δυναμικού, αποτελεί τον αναγκαίο όρο για την πιο αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η κατάρτιση και ιδιαίτερα η συνεχής κατάρτιση, συνιστά ένα ουσιαστικό παράγοντα για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και προϋπόθεση για μια νέα οικονομική επέκταση των επιχειρήσεων.

Τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που εποπτεύονται από τον Ο.Α.Ε.Δ., σχεδιάζονται σε ετήσια βάση, με συνεργασία των ενδιαφερόμενων επιχειρήσεων έτσι ώστε το περιεχόμενό τους να ανταποκρίνεται πλήρως στις ανάγκες τους. Συγχρηματοδοτούνται δε, από το Ευρωπαϊκό Ταμείο (Ε.Κ.Τ).

Με τα προγράμματα αυτά επιδιώκεται η βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και ο εφοδιασμός τους με όλες εκείνες τις δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες. Τα προγράμματα είναι ανοιχτά, τόσο στις παραδοσιακές επιχειρήσεις που εκσυγχρονίζονται και έχουν ανάγκη επανένταξης και επανεκπαίδευσης του προσωπικού τους, όσο και στις επιχειρήσεις που προωθούν τεχνολογίες αιχμής, όπως είναι η μικροηλεκτρονική, η πληροφορική και η αξιοποίηση εναλλακτικών πηγών ενέργειας.

3.1.6 ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.

Αυτό το πρόγραμμα στοχεύει στην βελτίωση της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσω της σύνδεσης της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας καθώς επίσης και στην καθιέρωση ενός μόνιμου συστήματος συνεχιζόμενης κατάρτισης με μακροχρόνια προοπτική. Απευθύνεται :

1. Σε εγγεγραμμένους άνεργους στους καταλόγους του Ο.Α.Ε.Δ..
2. Σε αγρότες και πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ που έχουν ετήσιο εισόδημα από επαγγελματική δράση μέχρι το ύψος του αφορολόγητου ποσού με βάση το εκκαθαριστικό σημείωμα του προηγούμενου οικονομικού έτους.

¹⁵ ΟΑΕΔ

3 Σε αγρότες, πτυχιούχους ΑΕΙ- ΤΕΙ που νομίμως δεν έχουν υποβάλλει φορολογική δήλωση το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Είναι προγράμματα κατάρτισης διάρκειας 300 έως 500 ωρών (με αποζημίωση 3.5 ευρώ την ώρα) που σχεδιάζονται και υλοποιούνται μετά από έγκριση από πιστοποιημένα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης. Η κατάρτιση περιλαμβάνει θεωρητικό και πρακτικό μέρος. Κάθε πρόγραμμα απευθύνεται σε μία συγκεκριμένη ομάδα-στόχο με ορισμένο εκπαιδευτικό επίπεδο (πρωτοβάθμια, τριτοβάθμια εκπαίδευση).

Το πρόγραμμα αυτό ουσιαστικά άρχισε να λειτουργεί από το 1996 αφού τότε καθιερώθηκε νέο σύστημα πιστοποίησης των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, γι ' αυτό το λόγο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επέτρεψε τη χρηματοδότηση του.¹⁶

¹⁶ ΟΑΕΔ

3.2. ΟΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ανεργία, πλήττει έντονα την ελληνική κοινωνία την τελευταία δεκαετία και ειδικότερα την τοπική μας κοινωνία. Από ψυχολογικής άποψης.



Η ανεργία είναι ένας σοβαρός ψυχοκοινωνικός παράγοντας στρες. Οι άνεργοι έχουν χαμηλότερη αυτοπεποίθηση, νιώθουν απορριπτόμενοι από την κοινωνία και με τη σειρά τους αναπτύσσουν αισθήματα εχθρότητας για αυτή, βιώνουν χρόνια πικρία κι απογοήτευση και παρουσιάζουν συμπτώματα κατάθλιψης. Αναπτύσσεται μέσα τους η αίσθηση πως δεν μπορούν να πάρουν στα χέρια τους τα ηνία της ζωής τους κι έτσι ψαλιδίζουν τις προσδοκίες τους από τον εαυτό τους και τους άλλους. Σε περιπτώσεις ανέργων που χάνουν μια μακροχρόνια σταθερή εργασία το στρες που βιώνουν θεωρείται πως είναι μεγαλύτερο από το στρες που εκλύεται από το θάνατο ενός καλού φίλου ή από αυτό της ύπαρξης μιας σοβαρής αρρώστιας στην οικογένεια. Επίσης, στους άνεργους απόφοιτους δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που δυσκολεύονται να βρουν δουλειά μετά την αποφοίτησή τους, συχνά παρατηρείται μια καθήλωση στην ιδιότητα του μαθητή ή του φοιτητή αντίστοιχα, σε συνάρτηση με τον τρόπο ζωής, τις αξίες, την αυτοεικόνα τους και τις προσδοκίες τους από τον εαυτό τους. Όλα τα παραπάνω, σε κάποιες περιπτώσεις, μπορεί να εκφραστούν μέσα από ψυχοσωματικά προβλήματα ή να βρουν διέξοδο στον αλκοολισμό και στην κατάχρηση άλλων ουσιών, ακόμα και στη συμμετοχή σε αντικοινωνικές ομάδες και σε άλλες παραβατικές συμπεριφορές.

Επίσης, τα χαρακτηριστικά προβλήματα των ανέργων έχουν επιπτώσεις και στην οικογένεια τους. Ιδιαίτερα στις περιπτώσεις ανέργων γονιών, **η απογοήτευση, η πικρία, η αίσθηση ανικανότητας συντήρησης του εαυτού και της οικογένειας δημιουργούν αμφιθυμικά συναισθήματα του ανέργου σε σχέση με την οικογένειά του**, που μπορεί να εκφραστούν μέσα από συνεχή ευερεθιστότητα, συγκρούσεις, σεξουαλικές δυσλειτουργίες και τάσεις φυγής.

Τα προαναφερθέντα προβλήματα των ανέργων μετριάζονται όταν ο άνεργος παρ' όλη την ανεργία του μπορεί να είναι οικονομικά ανεξάρτητος, όταν πριν την ανεργία του χαρακτηριζόταν από υψηλή αυτοπεποίθηση κι όταν διατηρεί τις κοινωνικές του συναναστροφές και τις άλλες του ενασχολήσεις (κάτι που συχνά εξαρτάται και από τα εισοδήματά του).

Η ημιαπασχόληση ή η απασχόληση σε χαμηλόμισθες ανασφάλιστες εργασίες με αβέβαιο μέλλον, αν και ενδέχεται να μετριάζει κάπως τα άμεσα συναισθήματα απογοήτευσης και πικρίας των ανέργων δεν εξωραΐζει το βαθύτερο άγχος που

προέρχεται από την αίσθηση απώλειας ελέγχου της ζωής και του ψαλιδίσματος των ονείρων του εργαζόμενου.

Η εκπαίδευση και η οικογένεια μεγαλώνουν τα παιδιά δείχνοντάς τους πως η αναμενόμενη και φυσιολογική πορεία της ζωής τους περιλαμβάνει οπωσδήποτε την εξάσκηση κάποιας εργασίας που αποτελεί και βασικό δομικό υλικό της προσωπικότητας ενός ανθρώπου. Τα παιδιά μεγαλώνοντας έχουν εσωτερικεύσει την αξία της σταθερής εργασίας στο μυαλό τους και χτίζουν όνειρα πάνω στην αξία αυτή. Όταν φτάνει η ώρα να εργαστούν και βλέπουν τις πόρτες της σταθερής εργασίας κλειστές, νιώθουν να ματαιώνονται από την κοινωνία και ταυτόχρονα να τη ματαιώνουν. Καλούνται να αναβάλουν τα όνειρά τους για λιγότερο ή περισσότερο χρόνο. Αυτό δημιουργεί μια, περισσότερο ή λιγότερο, παρατεταμένη διάσταση ανάμεσα τις προσδοκίες τους και στην αλήθεια της πραγματικότητάς τους, ανάμεσα στο ιδανικό και στο υπαρκτό, ανάμεσα στο «θέλω» και στο «μπορώ». Αυτή η διάσταση είναι παράγοντας συνεχούς άγχους που μπορεί να οδηγήσει κάποιες επιρρεπείς προσωπικότητες στην ανάπτυξη ψυχοπαθολογίας. **Η ισχυρή δομή της ελληνικής οικογένειας, ιδιαίτερα στην επαρχία, απορροφά πολλούς από τους κραδασμούς που δημιουργεί η ανεργία** και συχνά η όλη δυσарέσκεια, το άγχος και η απογοήτευση του ανέργου σηκώνονται από τους δικούς της ώμους. Καθώς, ωστόσο, και η οικογένεια σταδιακά χάνει το δέσιμο που είχε στις παλιότερες δεκαετίες και καθώς η ίδια η ανεργία λειτουργεί διαβρωτικά για την οικογένεια, η ανεργία από ατομικό και οικογενειακό πρόβλημα τείνει να εκδηλώνεται, όλο και περισσότερο, σαν κοινωνικό πρόβλημα.

Η οικογένεια μπορεί να βοηθήσει τον άνεργο με την αναγνώριση και κατανόηση των προβλημάτων του, την τόνωση της αυτοπεποίθησής του αναφορικά με τις ικανότητές του και την υποστήριξη του ανέργου σε όποια επιλογή εργασίας κάνει. Σε κάποιες περιπτώσεις, απαραίτητη είναι και η **συμβουλευτική στήριξη** του ανέργου από κάποιον ειδικό ώστε να μπορέσει να συνειδητοποιήσει ευκολότερα την πραγματικότητά του και τις επιλογές του, να επανεκτιμήσει τις προσωπικές του ικανότητες που ενδέχεται να έχει απαξιώσει, να αποδώσει ρεαλιστικά τις αιτίες της «αποτυχίας» του και να επεξεργαστεί τυχόν βαθύτερες συγκρούσεις του. Παρ' όλα αυτά η ανεργία δεν παύει να είναι ένα σοβαρό ψυχοκοινωνικό πρόβλημα κι αφορά κάθε πολιτεία που θέλει να εξασφαλίζει στους

πολίτες της συνθήκης ασφάλειας και ψυχικής ισορροπίας. ¹⁷ *Ογδόντα χιλιάδες* εργαζόμενοι από διάφορους παραγωγικούς κλάδους έχασαν την δουλειά τους την



τελευταία διετία, μας ενημερώνει η Γ.Σ.Ε.Ε.. Παλιότερα η ανεργία ήταν συνυφασμένη με το κλείσιμο εργοστασίων και την απαξίωση παραδοσιακών επαγγελμάτων. Άνεργοι έμεναν κυρίως οι εργαζόμενοι χωρίς επιστημονικά και μορφωτικά εφόδια. Σήμερα η κατάσταση παρουσιάζεται περισσότερο πολύπλοκη. Η

ανεργία πλήττει υπαλληλικά στελέχη, νέους επιστήμονες, εργαζομένους σε ηλικίες συνταξιοδότησης, γυναίκες κ.ά. Παράλληλα αυξάνει η ανασφάλεια, αφού ο φόβος της ανεργίας καθώς και η δυσκολία στην εύρεση εργασίας απασχολεί έντονα, και όσους θέλουν να εργαστούν και όσους εργάζονται ήδη. Πέρα από τις οικονομικές συνέπειες που συνεπάγεται η στέρηση της εργασίας, τα άτομα που δεν βρίσκουν δουλειά ή απολύθηκαν από την εργασία τους έρχονται αντιμέτωπα με σοβαρές ψυχικές παθήσεις. Αποκαλυπτικά είναι τα στοιχεία της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην Εύβοια, ενός νομού που τα ποσοστά ανεργίας ανέρχονται στο 25% του πληθυσμού του. **Άνεργοι: Ένας στους τρεις με κατάθλιψη και ένας στους πέντε με τάσεις αυτοκτονίας.** Σύμφωνα με την έρευνα, που πραγματοποίησε η Εταιρεία Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ψυχικής Υγείας (Ε.Π.Α.Ψ.Υ.) υπό την επίβλεψη του Δρ. Στέλιου Στυλιανίδη, σε δείγμα 900 ατόμων (άνω των 18 ετών) από τη Χαλκίδα, την Ερέτρια, την Αμάρυνθο, τη Λάμψακο, την Αρτάκη και τα Ψαχνά, περιοχές που έχουν πληγεί ανεπανόρθωτα από τη βίαιη αποβιομηχάνιση τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται κλονισμός στην ψυχική τους υγεία και είναι έντονη η ανάγκη ψυχολογικής υποστήριξης στον πληθυσμό. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι ένα ποσοστό **29% πάσχει από τουλάχιστον μία ψυχική διαταραχή**. Συγκεκριμένα το **26% των ανέργων πάσχει από κατάθλιψη** ενώ υψηλά ποσοστά κατάθλιψης μετρήθηκαν σε γυναίκες, ηλικιωμένους (άνω των 75), εργάτες κ.λ.π. Το ποσοστό των διαταραχών συναισθήματος είναι 16,8% και των αγχωδών διαταραχών 17%. Ψυχωτικά συμπτώματα βρέθηκαν σε ποσοστό 2,22%. Ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι **το αυτοκτονικό ρίσκο βρέθηκε σε ποσοστό 7% στο σύνολο του δείγματος ενώ στους άνεργους το ποσοστό αυτό εκτινάσσεται στο 20%**.¹⁸

¹⁷ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ

3. ¹⁸ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

3.3. ΝΕΟΠΤΩΧΟΙ

Ενας άνθρωπος χάνει τη δουλειά του και άνεργος πλέον αρχίζει να δολοφονεί έναν έναν τους συνυποψηφίους του για μια θέση εργασίας. Προς το παρόν αυτά είναι μόνο σενάρια της νέας κινηματογραφικής ταινίας του Κώστα Γαβρά, «Το τσεκούρι», στην οποία αποτυπώνεται ανάγλυφα το παγκόσμιο πρόβλημα της ανεργίας και της φτώχειας. Τα θέματα αυτά απασχόλησαν τη Διακήρυξη της Διεθνούς Συνάντησης της Χιλιετίας του Ο.Η.Ε. που πραγματοποιήθηκε πρόσφατα με επίκεντρο τους στόχους της χιλιετίας. Στην έκτακτη συνάντηση η διεθνής κοινότητα δεσμεύτηκε να «απελευθερώσει τους ανθρώπους από τις άθλιες και απάνθρωπες συνθήκες της ακραίας φτώχειας».

Μέχρι σήμερα δυσκολίες στην αντιμετώπιση της καθημερινότητας αντιμετώπιζαν μόνο όσα μέλη του πληθυσμού ανήκαν στην κατηγορία των «παραδοσιακά φτωχών», σήμερα όμως εμφανίζεται μια νέα κοινωνική ομάδα, οι «νεόπτωχοι», στην οποία ανήκουν οι νέοι άνεργοι πτυχιούχοι, οι χαμηλόμισθοι που δύσκολα τα φέρνουν βόλτα, οι απολυμένοι, τα μέλη μονογονεϊκών νοικοκυριών κ.λπ. Στη χώρα μας ένα σημαντικό τμήμα του πληθυσμού ζει κάτω από το όριο της φτώχειας και στερείται βασικών ανθρώπινων αγαθών και υπηρεσιών. Ο κίνδυνος φτώχειας για τον πληθυσμό της Ελλάδας ανέρχεται σε 21,1% ενώ σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με στοιχεία της EUROSTAT η Ελλάδα μαζί με την Ιρλανδία και τη Σλοβακία, κατέχουν τα υψηλότερα ποσοστά ατόμων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο φτώχειας. Επίσης μεγάλο, 30,48%, είναι το ποσοστό των νοικοκυριών που αντιμετωπίζει τις καθημερινές συνήθειες ανάγκες με δυσκολία, ποσοστό που γίνεται ακόμη υψηλότερο, 47,3% όταν πρόκειται για την αντιμετώπιση εκτάκτων δαπανών.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο ορισμός της φτώχειας έχει αλλάξει τα τελευταία χρόνια. Στη χώρα μας αναμένεται ραγδαία αύξηση του αριθμού των νεόπτωχων εάν μάλιστα λάβουμε υπ' όψιν ότι κάθε χρόνο κατατίθενται αιτήσεις πτώχευσης μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων. Ενδεικτικά πέρυσι έφθασαν τις 9.500.

Η ανεργία, με λίγα λόγια, αποκτά τελευταία διαφορετικά χαρακτηριστικά. Οι απολυμένοι και οι άνθρωποι που δύσκολα ξαναβρίσκουν δουλειά είναι συχνά άνω των 40, έχουν εργαστεί σε όλη τη ζωή τους, ορισμένοι είχαν και μια επιτυχημένη καριέρα, η οποία ανακόπηκε ξαφνικά. Η κατάσταση δίκαια προκαλεί αναστάτωση, καθώς η ανεργία και η φτώχεια αφορά πλέον πολύ κόσμο.

3.4. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών αντιμετωπίζει πολλές δυσκολίες στην ένταξη (νέες εργαζόμενες) και στην επανένταξη στην αγορά εργασίας καθώς πολύ συχνά οι γυναίκες αποχωρούν από την εργασία για τη δημιουργία και τη φροντίδα οικογένειας και όταν επιχειρούν να επιστρέψουν βρίσκουν τεράστια εμπόδια.
- Το γεγονός ότι οι γυναίκες παρότι εργαζόμενες έχουν την αποκλειστική ευθύνη του σπιτιού και της φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων μελών, είναι και η βασική αιτία που η ανεργία των γυναικών είναι τριπλάσια έναντι των ανδρών.
- Τα ποσοστά ανεργίας που παρουσιάζονται υποεκτιμούν τη γυναικεία ανεργία γιατί καταγράφουν ως εργαζόμενες τις υποαπασχολούμενες και τις ευκαιριακά εργαζόμενες.

Περιγράφοντας τις συνέπειες της ανεργίας στις γυναίκες, μίλησε για:

- Χαμηλή αυτοεκτίμηση
- Απώλεια δεξιοτήτων
- Απώλεια αυτοπεποίθησης
- Έλλειψη διεκδικητικότητας
- Άγχος και άλλες ψυχοσωματικές συνέπειες
- Φόβο για νέα εργασία

Αμέσως μετά τις εισηγήσεις ακολούθησαν παρεμβάσεις και συζήτηση από γυναίκες εκλεγμένες στα όργανα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης που έθεσαν το ζήτημα της δυνατότητας παρέμβασης των ΟΤΑ και της ανεπάρκειας στο χώρο της Φροντίδας και της Μέριμνας ειδικότερα για τις γυναίκες που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες όπως γυναίκες μόνες γονείς, μακροχρόνια άνεργες, μετανάστριες κλπ.¹⁹

¹⁹ Η ΕΡΓΑΣΙΑ , Ο ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΝΕΟΠΤΩΧΟΙ, ΖΙΓΚΟΥΝΤ ΜΠΙΛΟΥΜΑΝ , ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ

3.5.ΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ ΟΡΓΑΝΩΝΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η αύξηση της ανεργίας σε ολόκληρο τον κόσμο είναι ένα από τα βασικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και η νεολαία.

Ιδιαίτερα στην Ελλάδα, ο αριθμός των μακροχρόνια ή μερικώς ανέργων αυξήθηκε με μεγάλη ταχύτητα, φθάνοντας τις 470.000 άτομα. Το μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι νέοι κάτω των 25 ετών, γυναίκες και ανειδίκευτοι εργάτες.

Στην προκειμένη περίπτωση, η πιο επικίνδυνη προοπτική από τη διόγκωση της ανεργίας είναι ότι αξιοποιείται από την εργοδοτική πλευρά για την περαιτέρω συμπίεση του εισοδήματος των εργαζομένων, με αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας, με αυταρχισμό και συνεχή έλεγχο, ενώ ταυτόχρονα προωθείται η διαίρεση της εργατικής τάξης με τη “μαύρη” εργασία, όπως για παράδειγμα η δουλειά μισής μέρας στο σπίτι ή σε μικρά εργαστήρια, χωρίς κοινωνικοασφαλιστικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα. Όμως, ακόμη πιο άσχημη εξέλιξη είναι εκείνη στην οποία οι εργαζόμενοι τίθενται αντιμέτωποι μεταξύ τους, διαιρεμένοι σε αυτούς που έχουν εργασία και σε αυτούς που αναζητούν εργασία, ο λεγόμενος “βιομηχανικός εφεδρικός στρατός”, ο οποίος πολλές φορές χρησιμοποιείται προκειμένου να αφαιρεθούν κατακτήσεις των εργαζομένων.

Δεν είναι, λοιπόν, τυχαίο που μέσα σ’ αυτές τις συνθήκες τα πρώτα θύματα είναι οι πιο αδύναμες ομάδες ανθρώπων: οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι μειονότητες, οι μετανάστες, οι ηλικιωμένοι.

Οι συνέπειες από την ανεργία είναι οδυνηρές: Επιδεινώνονται οι συνθήκες ζωής των εργαζομένων, σπάει η ενότητα και η συλλογικότητα της εργατικής τάξης, ενισχύονται οι συντεχνιακές τάσεις στις γραμμές του εργατικού κινήματος, μειώνονται οι δυνατότητες οργανωμένης παρέμβασής του, μετατρέπεται ο συσχετισμός δύναμης υπέρ του κεφαλαίου, αναβιώνουν τα πιο αντιδραστικά ανακλαστικά μερίδια της εργατικής τάξης (π.χ. ρατσισμός και ξενοφοβία), τα αιτήματα γίνονται αμυντικά για την υπεράσπιση της θέσης εργασίας και μπαίνει σε λειτουργία η διαδικασία αποκοινωνικοποίησης μιας σειράς ανθρώπων .

Για την εργοδοτική πλευρά δεν τίθεται ζήτημα εξάλειψης της ανεργίας. Μπορούμε, μάλιστα, να ισχυριστούμε ότι δεν εκπλήσσονται καθόλου από τη μαζική ανάπτυξη της ανεργίας σε ένα κλάδο ή σε μια περιοχή, για τον πολύ απλό λόγο ότι την προβλέπουν και σε αρκετές περιπτώσεις τη σχεδιάζουν. Το όλο πρόβλημα γι’ αυτούς είναι ζήτημα ρύθμισης του όγκου της ανεργίας, του χρόνου παραμονής κάθε ανέργου στις στρατιές της εφεδρείας, της κινητικότητας των εργαζομένων κτλ.

Το ζήτημα της ανεργίας

Η ανεργία είναι ζήτημα στρατηγικής σημασίας, τόσο για την εργατική τάξη όσο και για το κεφάλαιο. Και ζητήματα στρατηγικής σημασίας δεν επιδέχονται, μόνο, λύσεις τακτικού χαρακτήρα (π.χ. επιδόματα, επανακατάρτιση κτλ.), αλλά προτάσεις και λύσεις στρατηγικού χαρακτήρα, όπως είναι η μείωση των ωρών εργασίας στις 35 ώρες, η οποία θα δημιουργήσει περίπου στις 180.000 νέες θέσεις εργασίας .

Οι διεκδικήσεις αυτές ενοποιούν τις διάσπαρτες δυνάμεις των ανέργων και προφυλάσσουν από την εξαθλίωση ένα μεγάλο κομμάτι εργαζομένων, το οποίο δίχως επίδομα ανεργίας κινδυνεύει να περιθωριοποιηθεί ή ακόμα και να φασιστικοποιηθεί.

Οι άνεργοι δεν έχουν να αντιμετωπίσουν, μόνο, τη στενότητα που υπάρχει στην αγορά εργασίας, όπου δεν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, αλλά και τη δυσκολία συγκρότησης οργανωμένης ομάδας, προκειμένου να διεκδικήσουν τα αιτήματά τους. Η δυσκολία έγκειται στο γεγονός ότι ανήκουν σε διαφορετικές κατηγορίες, κοινωνικές ομάδες, επαγγέλματα, περιοχές, φύλο και έχουν διαφορετική μόρφωση. Κατά συνέπεια, το εν λόγω κίνημα των ανέργων και των “απασχολήσιμων” θα είναι ένα πρώτο βήμα ώστε να πάψουν αυτές οι κατηγορίες ανθρώπων να νιώθουν περιθωριοποιημένοι.

Οι παραπάνω διαπιστώσεις έχουν ωθήσει τα συνδικάτα να συμβάλλουν στη συγκρότηση ενός κινήματος ενάντια στην ανεργία, άμεσα συνδεδεμένο με αυτά, το οποίο θα ενοποιεί τις διάσπαρτες δυνάμεις των ανέργων και των επισφαλώς απασχολούμενων.

Σχετικά με το κίνημα των ανέργων, ήδη, η Γ.Σ.Ε.Ε. έκανε το πρώτο βήμα υιοθέτησης της εν λόγω πρότασης, θεωρώντας ως σοβαρό ζήτημα την “εξεύρεση ενός κεντρικού κοινού σημείου επαφής με τους άνεργους”. Τέτοιο σημείο είναι “η ενίσχυση των πρωτοβουλιών ομάδων ανέργων και η διευκόλυνσή τους από το συνδικαλιστικό κίνημα να διεκδικήσουν μορφές συμμετοχής σε όλες τις διαδικασίες που εμπλέκονται με τους φορείς που προωθούν αναπτυξιακούς στόχους, τις υπηρεσίες πρόνοιας, τις δημόσιες υπηρεσίες και το κυριότερο τον Ο.Α.Ε.Δ.. Πόροι για την ενίσχυση παρόμοιων δράσεων μπορούν να εξευρεθούν από το λογαριασμό Ε.Κ.Λ.Α., την Τοπική Αυτοδιοίκηση, ή άλλες πηγές” (Απόφαση της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε. - 12/2/1997, με γενικό τίτλο: *Η παρέμβαση του συνδικαλιστικού κινήματος για την ανεργία*, σελ.43, παράγραφος ε: *Κίνημα ανέργων - σχέσεις αλληλεγγύης*)

Ήδη, οι άνεργοι άρχισαν να οργανώνονται και στην Ελλάδα.

Στο Μαντούδι της Εύβοιας δημιουργήθηκε συνδικάτο ανέργων, όπως παλαιότερα είχαν μετατρέψει το σωματείο τους και οι απολυμένοι από την ΕΑΣ. Βέβαια, αυτό ήταν μοιραίο να γίνει, διότι στο Μαντούδι η συντριπτική πλειοψηφία των κατοίκων είναι

άνεργοι (περίπου οι επτά στους δέκα) και από τους 2.500 κατοίκους της περιοχής μόλις οι 500 εργάζονται σύμφωνα με τα δημοσιεύματα των εφημερίδων . Οι συνέπειες δεν είναι μόνο οδυνηρές για τους άνεργους της εν λόγω περιοχής, αλλά και για τις υπόλοιπες κοινωνικές ομάδες (εμπορικά καταστήματα, μικρομεσαίες επιχειρήσεις κτλ.), επειδή οι επιπτώσεις στην τοπική οικονομία είναι αλυσιδωτές.

Το πιο σημαντικό είναι ότι αυτή η προσπάθεια των κατοίκων του Μαντουδίου, όπως και των Γάλλων ανέργων, έχει λειτουργήσει ως *παράδειγμα* και για άλλους άνεργους ή επισφαλώς απασχολούμενους στην Ελλάδα σε διάφορες περιοχές (π.χ. Θεσσαλονίκη, Πάτρα κλπ.).

Μέχρι τώρα, εκτός από την περιοχή του Μαντουδίου, έχουν δημιουργηθεί οι εξής οργανώσεις ανέργων στην Ελλάδα:

- *Αθήνα:* Μία από τις πρώτες προσπάθειες ήταν η σύσταση της *Επιτροπής Αγώνα Ανέργων*, με σκοπό να συσπειρώσει άνεργους, ωρομίσθιους και μερικούς απασχολούμενους. Μάλιστα, η Ομοσπονδία Εργατών Κλωστοϋφαντουργίας-Ιματισμού-Δέρματος (Ο.Ε.Κ.Ι.ΔΕ.) είχε παραχωρήσει και ειδικό χώρο για να στεγάζεται η εν λόγω *Επιτροπή* (Ριζοσπάστης, 1998). Επίσης, το Εργατικό Κέντρο Αθήνας (Ε.Κ.Α.) έχει δημιουργήσει *Επιτροπή Ανεργίας και Κοινωνικών Προβλημάτων*, η οποία έχει θέσει ως προτεραιότητα *καταρχήν* τη δημιουργία αντίστοιχης Επιτροπής στο 4^ο Διαμέρισμα του Δήμου της Αθήνας (Σεπόλια-Κολωνό), όπου η ανεργία είναι ιδιαίτερα αυξημένη. Η Επιτροπή του εν λόγω Διαμερίσματος, θα έχει μόνιμη λειτουργία, θα διαθέτει ειδικό χώρο, θα οργανώνει εκδηλώσεις και θα συμβάλλει στην ψυχολογική υποστήριξη των ανέργων. Εξίσου σημαντική είναι η προσπάθεια που γίνεται με το περιοδικό *Δρομολόγια*, ένα περιοδικό πόλης, του οποίου η διανομή και η πώληση γίνεται αποκλειστικά από ανθρώπους που έχουν άμεσο βιοποριστικό πρόβλημα, είναι άνεργοι ή άστεγοι. Από τις 400 δραχμές της τιμής πώλησης, οι 200 είναι για τον πωλητή, δίνοντας έτσι την ευκαιρία στους άνεργους να λαμβάνουν ένα μικρό *εισόδημα* από τη διακίνηση τού εν λόγω εντύπου ενώ ταυτόχρονα να παραμένουν μάχιμοι. Τα *Δρομολόγια* είναι μια εναλλακτική πρόταση για την απόκτηση ενός μικρού εισοδήματος. Φιλοδοξία του περιοδικού, όπως το ίδιο ομολογεί, είναι η δημιουργία κοινωνικού ιστού και αλληλεγγύης στην πόλη και η δημιουργία αμφίδρομης σχέσης μεταξύ πωλητών, αναγνωστών και συντακτών.

- *Μπραχάμι:* Τοπικό *Δίκτυο Αλληλοβοήθειας Ανέργων* έχει συσταθεί στην περιοχή, το οποίο συσπειρώνει όχι μόνο τους άνεργους αλλά και τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της ανεργίας, καθώς και τους μετανάστες. Οι

αποφάσεις λαμβάνονται από τη γενική συνέλευση του τοπικού Δικτύου με διαδικασίες άμεσης δημοκρατίας (Η Εποχή, 1998).

- *Περιστερί:* Σημαντικό έργο έχουν να επιδείξουν και οι δύο Επιτροπές κατά της Ανεργίας στην εν λόγω περιοχή. Η πρώτη Επιτροπή με την επωνυμία *Ένωση Δυτικής Αθήνας Κατά της Ανεργίας-Ανεργία STOP*, ιδρύθηκε στις 28/3/1998. Είναι μια κίνηση ανεξάρτητη και ανοιχτή σε όλους, η οποία φιλοδοξεί να μιλήσει και να δράσει για το πρόβλημα της ανεργίας, ενώ πριν τη συγκρότησή της είχαν προηγηθεί εξορμήσεις σε χώρους εργασίας, στις γειτονιές και στη βιομηχανική ζώνη της πόλης (Σ. Βουραζέρης, 1998). Η δεύτερη, η οποία φέρει το όνομα *Επιτροπή Πρωτοβουλίας Πολιτών Περιστερίου κατά της Ανεργίας*, συσπειρώνει άνεργους, ημιαπασχολούμενους, αλλά και εργαζόμενους της περιοχής. Βρίσκεται σε σύνδεση με το Ε.Κ.Α. και στους άμεσους στόχους της συμπεριλαμβάνονται η δημιουργία δικτύου υποστήριξης ανέργων, η προσπάθεια δημιουργίας επιτροπών στις γειτονιές της περιοχής, καθώς και η συνεργασία με τα Ινστιτούτα των εργαζομένων για την ανάλυση και τεκμηρίωση των πολλαπλών προβλημάτων που δημιουργεί η ανεργία (Η Αυγή, 1999).

- *Πάτρα:* Το σωματείο ανέργων και υποαπασχολούμενων “*Η Αλληλεγγύη*”, δημιουργήθηκε κατά κύριο λόγο από άνεργους της Πειραιϊκής Πατραϊκής και της Πιρέλι και αριθμεί 200 μέλη, στην πλειοψηφία τους γυναίκες και νέοι. Επίσης, στο Καταστατικό του σωματείου υπάρχει άρθρο που προβλέπει την εγγραφή και τη συμμετοχή ανέργων αλλοδαπών.

- *Θεσσαλονίκη:* Το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης έχει πάρει απόφαση για δημιουργία *Τομέα Ανέργων* σε αυτό, ο οποίος θα εκπροσωπείται και στα όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος ως αναπόσπαστο κομμάτι του (Η Αυγή, 1998). Επίσης, την 1^η Μαΐου 1998 συστάθηκε, στη Θεσσαλονίκη, “την πρωτεύουσα της ανεργίας” όπως την χαρακτηρίζουν, το *Κίνημα Ανέργων*, το οποίο αποτελείται όχι μόνο από άνεργους, αλλά και εργαζόμενους. Από τον Οκτώβριο του 1998 ίδρυσε και “*Στέκι Ανέργων*”, ως ένα χώρο επικοινωνίας και αλληλεγγύης, το οποίο έχει εγγεγραμμένους περισσότερα από 500 μέλη. Το “*Στέκι των Ανέργων*”, που στεγάζεται στην οδό Δ. Παπαθανασίου 56, στην περιοχή της Ξηροκρήνης, λειτουργεί καθημερινά και προσφέρει ενημέρωση για θέσεις εργασίας που υπάρχουν και για διάφορα ευρωπαϊκά προγράμματα. Βασικός του στόχος είναι να αναπτυχθεί συλλογική προσπάθεια ώστε να υπάρξει και συλλογική επίλυση του προβλήματος της ανεργίας. Στις Ευρωεκλογές του Ιουνίου 1999, το *Κίνημα Ανέργων* κατέβηκε με δικό του ψηφοδέλτιο, λαμβάνοντας 14.000 περίπου ψήφους. Σκοπός της συγκεκριμένης πολιτικής πράξης δεν ήταν η ίδρυση νέου πολιτικού φορέα,

όπως οι ίδιοι ομολογούν, αλλά να καταδείξει την παντελή απουσία πολιτικής βούλησης για την κοινωνική προστασία των ανέργων, να συνενώσει τις δυνάμεις τους πανελλαδικά φέρνοντας στο προσκήνιο το πρόβλημα της ανεργίας, να συντονίσει τη δράση του με ανάλογες κινήσεις στην Ευρώπη (π.χ. με το γαλλικό κίνημα ανέργων), ώστε κατόπιν να ασκηθεί αποτελεσματική πίεση προς όλες τις κατευθύνσεις .

- *Πρέβεζα:* Σωματείο ανέργων δημιουργήθηκε και στην Πρέβεζα, για τη συγκρότηση του οποίου πρωτοστάτησαν αρχικά πτυχιούχοι άνεργοι με τη συνδρομή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής, τη Γ.Σ.Ε.Ε. και τον Ο.Α.Ε.Δ. Σήμερα στο σωματείο συσπειρώνονται άνεργοι ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου, ενώ η εν λόγω κίνηση πιστεύει στην δημιουργία πανελλαδικού Δικτύου ανέργων.

Η ίδρυση σωματείων ανέργων αποτελεί *πανευρωπαϊκή πρωτοτυπία* και αποτελούν, ουσιαστικά, τα πρωτοβάθμια όργανα στην προσπάθεια συγκρότησης *πανελλαδικού κινήματος ενάντια στην ανεργία*.

Το επόμενο βήμα είναι να ανακαλύψουν τρόπους να συναντηθούν μεταξύ τους, καθώς επίσης με όλο τον πληθυσμό (μαθητές, φοιτητές, μισθωτοί, συνταξιούχοι κλπ.) και να οργανωθούν, βγαίνοντας από την προσωπική αδράνεια που τους έχει επιφέρει η ανεργία.

Έτσι, σε μια προσπάθεια να δικτυωθούν μεταξύ τους πανελλαδικά οι άνεργοι, οι επισφαλώς απασχολούμενοι και γενικά όσοι είναι ενάντια στην ανεργία, πραγματοποιήθηκε, συνάντηση στην Αθήνα, στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι από το σωματείο ανέργων της Πάτρας, του Μαντουδίου, το Στέκι Ανέργων Θεσσαλονίκης, την Ένωση Δυτικής Αθήνας κατά της Ανεργίας, το σωματείο εργαζομένων στο MINION, τα συνδικάτα της Ζώνης του Περάματος και την Πανελλήνια Ένωση Αδιόριστων Εκπαιδευτικών . Από την εν λόγω σύσκεψη έγινε κατανοητό ότι εξαιτίας των διαφορετικών συνθηκών, ανά περιοχή, το κίνημα των ανέργων μπορεί να αναπτυχθεί *μόνο* μέσα από μια πολύμορφη ανάπτυξη των οργάνων πάλης, όπως για παράδειγμα συνδικάτα ανέργων, επιτροπές ανέργων σε εργασιακά σωματεία, δημιουργία στεκιών κλπ., τα οποία θα συντονίζουν τη δράση τους και θα σέβονται τις διαφορετικές απόψεις.

Τέλος, είναι αναγκαίο να επισημάνουμε ότι το πρόβλημα της ανεργίας φέρνει μπροστά μας μια από τις σημαντικότερες όψεις του φασιστικού κινδύνου. Διότι, η προσπάθεια των φασιστικών και ρατσιστικών οργανώσεων να αποκτήσουν μαζική βάση σε μια σειρά ευρωπαϊκών χωρών, στήνει τις δημαγωγικές της παγίδες, κατά κύριο

λόγο, γύρω από τη μάζα των ανέργων. Εμφανέστατα η προσπάθεια αυτή εκδηλώθηκε στη Γαλλία.²⁰

4. ²⁰ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ

3.6. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ανεργία έχει τρεις βασικές οικονομικές συνέπειες.

1°. Αποτελεί απώλεια παραγωγικών δυνάμεων , δηλαδή της εργασίας των ανέργων, η οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην παραγωγική διαδικασία.

2°. Σημαίνει απώλεια εισοδήματος για τον άνεργο και την οικογένειά του.

3°. Επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό , λόγω της παροχής των επιδομάτων ανεργίας προς τους ανέργους.

Φυσικά οι συνέπειες της ανεργίας είναι ευρύτερες , γιατί η κατάσταση της ανεργίας μπορεί να είναι εξαιρετικά επώδυνη για τον άνεργο και την οικογένειά του αφού, εκτός από την έλλειψη εισοδήματος, μειώνει την κοινωνική θέση, δημιουργεί προβλήματα αυτοσεβασμού, οικογενειακών τριβών κ.α. Με άλλα λόγια , πέρα από τις οικονομικές συνέπειες , η ανεργία δημιουργεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

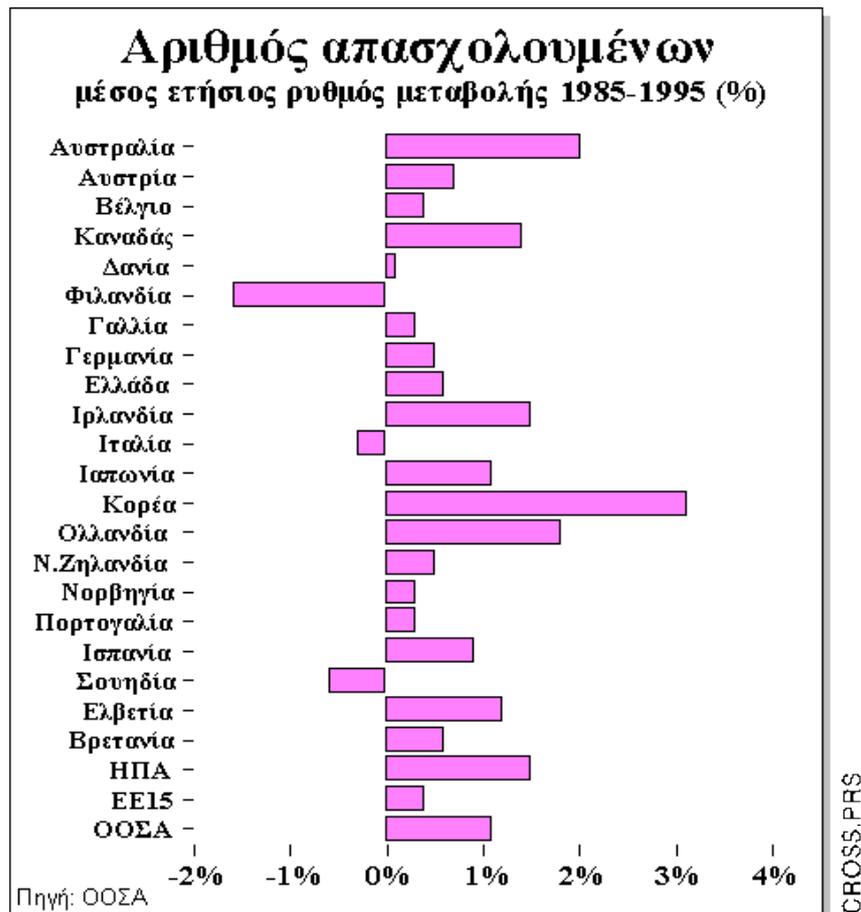
4.1.ΛΑΝΘΑΝΟΥΣΑ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η ανεργία την οποία καταγράφουν οι επίσημες στατιστικές (πιο συγκεκριμένα οι Ετήσιες Έρευνες Εργατικού Δυναμικού που διενεργούνται σε όλες τις χώρες μέλη του Ο.Ο.Σ.Α. (ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ), στην Ελλάδα δε από την Ε.Σ.Υ.Ε.), αποτελεί το ορατό τμήμα των ανέργων. Υπάρχει, ωστόσο, και ένα τμήμα της ανεργίας το οποίο “λανθάνει”, δηλαδή δεν καταγράφεται, διότι αποτελείται από μια “δεξαμενή” αποθαρρυσμένων ανέργων που έχουν αποσυρθεί από την αγορά εργασίας.

Η ύπαρξη της λανθάνουσας ανεργίας, γίνεται φανερή από το γεγονός ότι μεγάλες μάζες ατόμων αποσύρονται από το εργατικό δυναμικό ή επανεντάσσονται σε αυτό ανάλογα με την συγκυρία: όταν αυξάνεται η απασχόληση, άρα και οι πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας, ένα μέρος των αποθαρρυσμένων ατόμων, που δεν καταγράφονται ως άνεργοι διότι δεν αναζητούν εργασία (εξαιτίας της αποθάρρυνσης), επανεντάσσεται στην αγορά και αντιστρόφως όταν η απασχόληση μειώνεται.

Από τα στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α. προκύπτει ότι η απασχόληση (βλ. στο σχετικό διάγραμμα) κατά την περίοδο 1985-1995, αυξήθηκε σε όλες τις χώρες του διεθνούς οργανισμού, με εξαίρεση τρεις μόνον χώρες (την Φιλανδία, την Ιταλία και την Σουηδία). Η αύξηση της ανεργίας προήλθε, λοιπόν, στις περισσότερες χώρες, από την αύξηση του εργατικού δυναμικού.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Αριθμός απασχολουμένων Μ.Ε.Ρ. ανάπτυξης ‘85 –‘95



Η τελευταία δεν συσχετίζεται με την μεγέθυνση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών), αλλά με τις μεταβολές της απασχόλησης. Όπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα, οι αυξήσεις της απασχόλησης κατά την δεκαετία 1985-1995 έτειναν να αντισταθμισθούν από ισόποσες ή μεγαλύτερες αυξήσεις του εργατικού δυναμικού. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι η λανθάνουσα ανεργία είναι σημαντική σε όλες τις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α., έτσι ώστε οι αυξήσεις στην απασχόληση να προκαλούν σχεδόν ισόποσες εισροές αποθαρρυσμένων ατόμων από την λανθάνουσα στην φανερή ανεργία, με αποτέλεσμα κάθε πρόοδος στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας να τείνει να ακυρωθεί από την επανεμφάνιση των αποθαρρυσμένων ανέργων στην αγορά εργασίας.²¹

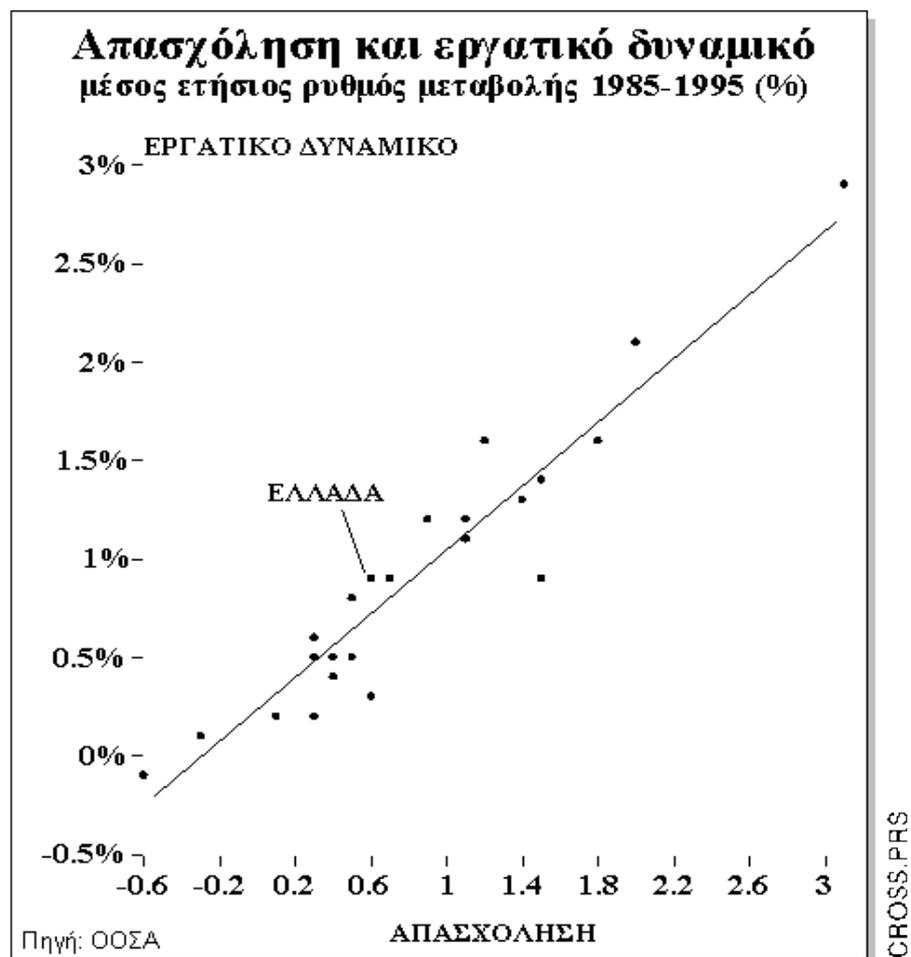
Σε αντίθεση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό νεοεισερχομένων στους αποθαρρυσμένους ανέργους: οι τέσσερεις από τους πέντε αποθαρρυσμένους ανέργους, στην Ελλάδα, δεν

²¹ ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

έχουν ποτέ εργασθεί, ενώ η αντίστοιχη αναλογία στις περισσότερες από τις άλλες χώρες είναι ένας στους πέντε. Η μόνη χώρα που παρουσιάζει ομοιότητα προς την Ελλάδα, ως προς το εν λόγω ποσοστό, είναι η Ιταλία.

Σε ότι αφορά την κατανομή της αποθάρρυνσης στα δύο φύλα, τα στοιχεία επιβεβαιώνουν, για την περίπτωση της Ελλάδας, την εξαιρετικά δυσμενέστερη θέση των γυναικών. Οι τέσσερις από τους πέντε αποθαρρυσμένους ανέργους είναι γυναίκες. Παρόμοια είναι η κατάσταση και στις άλλες χώρες του ευρωπαϊκού νότου (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία), γεγονός που σχετίζεται κατά πάσα πιθανότητα με τις οικογενειακές στρατηγικές έναντι της εργασίας στην Μεσογειακή Ευρώπη.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Απασχόληση και Εργατικό Δυναμικό Μ.Ε.Ρ.Μ. '85-'95



4.2. ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΡΑΤΩΝ-ΜΕΛΩΝ Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΟ 2004 ΚΑΙ 2005

Ευρώπη: Οι νέοι αντιμετωπίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ομάδες του πληθυσμού.

Τελευταία έρευνα (29 Νοεμβρίου), της στατιστικής υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης Eurostat επιδεικνύει ότι το ποσοστό ανεργίας κατά το 2005 κυμαίνεται από 2.6% μέχρι και 30.1% σε μερικές περιοχές των κρατών μελών. Όσο αφορά τη νεολαία το ποσοστό ανεργίας είναι υψηλότερο και κυμαίνεται από 6,2% μέχρι και 59,1% σε μερικές περιοχές.

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΟ 2004 ΚΑΙ 2005 (ΓΕΝΙΚΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ)

Κατάταξη	Κράτος Μέλος Ε.Ε.	Άνεργοι νέοι	Γενικό Ποσοστό Ανεργίας χώρας		Άνεργες γυναίκες	Διαφορές				
			2005 (%)	2004 (%)		2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	
		Διαφορά 2005-2004 (μονάδες)	2005 (%)	2004 (%)	Διαφορά 2005-2004 (μονάδες)	2005 (%)	2004 (%)	Διαφορά 2005-2004 (μονάδες)		
1	Ολλανδία	8,2	8,0	0,2	4,7	4,6	0,1	5,1	4,8	0,3
2	Ιρλανδία	8,6	8,9	-0,3	4,3	4,5	-0,2	4,0	4,1	-0,1
3	Δανία	8,6	8,2	0,4	4,8	5,5	-0,7	5,3	6,0	-0,7
4	Αυστρία	10,3	9,7	0,6	5,2	4,9	0,3	5,5	5,4	0,1
5	Ηνωμένο Βασίλειο	12,8	12,0	0,8	4,7	4,7	0,0	4,3	4,2	0,1
6	Λετονία	13,6	18,1	-4,5	8,9	10,4	-1,5	8,7	10,2	-1,5
7	Λουξεμβούργο	13,7	16,9	-3,2	4,5	5,1	-0,6	5,8	7,1	-1,3
8	Κύπρος	13,9	11,6	2,3	5,3	4,9	0,4	6,5	6,5	0,0
9	Γερμανία	15,5	12,6	2,9	11,2	10,3	0,9	10,9	10,0	0,9
10	Λιθουανία	15,7	22,7	-7,0	8,3	11,4	-3,1	8,3	11,8	-3,5
11	Εσθονία	15,9	21,7	-5,8	7,9	9,7	-1,8	7,1	8,9	-1,8
12	Σλοβενία	15,9	16,1	-0,2	6,5	6,3	0,2	7,0	6,8	0,2
13	Πορτογαλλία	16,1	15,3	0,8	7,6	6,7	0,9	8,7	7,6	1,1
14	Μάλτα	16,8	16,6	0,2	7,0	7,2	-0,2	8,9	9,0	-0,1
15	ΕΥ 25*	18,7	18,5	0,2	9,0	9,2	-0,2	9,9	10,1	-0,2
16	Τσεχία	19,2	21,0	-1,8	7,9	8,3	-0,4	9,8	9,9	-0,1
17	Ουγγαρία	19,4	15,5	3,9	7,2	6,1	1,1	7,4	6,1	1,3
18	Ισπανία	19,7	22,0	-2,3	9,2	11,0	-1,8	12,2	15,0	-

										2,8
19	Φινλανδία	20,1	20,7	-0,6	8,4	8,8	-0,4	8,6	8,9	-0,3
20	Βέλγιο	21,5	21,2	0,3	8,4	8,4	0,0	9,5	9,5	0,0
21	Σουηδία	21,9	17,0	4,9	7,5	6,5	1,0	7,4	6,1	1,3
22	Γαλλία	22,3	21,9	0,4	9,5	9,6	-0,1	10,5	10,6	-0,1
23	Ιταλία	24,0	23,5	0,5	7,7	8,0	-0,3	10,1	10,5	-0,4
24	Ελλάδα	26,0	26,9	-0,9	9,8	10,5	-0,7	15,3	16,2	-0,9
25	Σλοβακία	30,1	33,1	-3,0	16,3	18,2	-1,9	17,2	19,2	-2,0
26	Πολωνία	36,9	39,6	-2,7	17,7	19,0	-1,3	19,1	19,9	-0,8

* EU 25 = Ο μέσος όρος της Ε.Ε.

▪ Η κατάταξη αφορά το ποσοστό ανεργίας των νέων κατά το 2005, από το μικρότερο ποσοστό στο μεγαλύτερο

Η γενική κατάταξη των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής ένωσης είναι η εξής:

▪ Χαμηλότερο γενικό ποσοστό ανεργίας κατέχει η Ιρλανδία με 4.3%. Ακολουθούν το Λουξεμβούργο Μ.Ε. 4,5%, η Ολλανδία 4.7% και το Ηνωμένο Βασίλειο 4.7%. Οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας είναι οι Γερμανία 11,2%, Σλοβακία 16,3 ενώ τελευταία στην κατάταξη βρίσκεται η Πολωνία με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη 17,7%. Η Κύπρος βρίσκεται έβδομη στην κατάταξη από χαμηλότερα προς υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.

▪ Χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας γυναικών κατέχει η Ιρλανδία και πάλι, με ποσοστό 4%. Ακολουθούν το Ηνωμένο Βασίλειο με 4,3 ανεργία γυναικών, η Ολλανδία με 5,1% και η Δανία με 5,3%. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας γυναικών φέρουν η Ελλάδα με 15,3%, η Σλοβακία με 17,2 ενώ τελευταία στην κατάταξη βρίσκεται η Πολωνία με 19,1%, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας γυναικών στην Ευρώπη. Η Κύπρος κατέχει την έβδομη θέση με 6,5%, σχετικά χαμηλό ποσοστό ανεργίας γυναικών.

▪ Η Ολλανδία είναι αυτή που κατέχει τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων 8,2%. Ακολουθούν οι Δανία και η Ιρλανδία με 8,6%. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας νέων φέρουν η Ελλάδα με 26%, Σλοβακία με 30,1% και την υψηλότερη ανεργία νέων στην Ευρώπη κατέχει η Πολωνία με 36,9. Η Κύπρος κατέχει την όγδοη θέση με 13,9% ανεργία νέων.

Η τάση της ανεργίας (από το 2004 στο 2005) σε κάθε χώρα έχει επίσης ενδιαφέρον. Η Λιθουανία έχει επιτύχει την μεγαλύτερη μείωση της ανεργίας, ανάμεσα

στις χώρες της Ε.Ε., με μείωση 3,1 μονάδες ενώ την μεγαλύτερη αύξηση ανεργίας κατέχει η Ουγγαρία με 1,1 μονάδες. Δεκαπέντε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμπεριλαμβανομένων και επτά νέων μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν καταφέρει να μειώσουν την ανεργία τους, έστω και 0,1 μονάδες. Το Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο παρέμειναν σε σταθερό ποσοστό κατά το 2005 από το 2004, ενώ οκτώ χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν αυξήσει το ποσοστό ανεργίας τους μέσα σε ένα χρόνο. Σε αυτές της χώρες συμπεριλαμβάνεται η Κύπρος με αύξηση 0,4 μονάδων, ενώ άλλα νέα κράτη μέλη που έχουν αυξήσει το ποσοστό ανεργίας είναι η Σλοβενία και η Ουγγαρία.

Όσο αφορά τα ποσοστά ανεργίας γυναικών, την μεγαλύτερη μείωση είχε και πάλι η Λιθουανία με μείωση 3,5 μονάδες ενώ την μεγαλύτερη αύξηση η Σουηδία με αύξηση 1,3 μονάδες. Επτά νέα κράτη μέλη μείωσαν το ποσοστό άνεργων γυναικών ενώ η Κύπρος και τα Βέλγιο το έχουν σταθεροποιήσει. Αύξηση ποσοστού άνεργων γυναικών από τα νέα κράτη μέλη φέρουν η Σλοβενία και Ουγγαρία.

Όσο αφορά τους νέους, οι διακυμάνσεις ήταν μεγαλύτερες εντός της Ευρώπης. Συγκεκριμένα, την μεγαλύτερη μείωση άνεργων νέων κατείχε και πάλι η Λιθουανία με μείωση 7 μονάδων, ενώ την μεγαλύτερη αύξηση η Σουηδία με 4,9 μονάδες. Επτά κράτη μέλη έχουν μειώσει την ανεργία νέων, ενώ τρία συμπεριλαμβανομένου και της Κύπρου έχουν αυξήσει την ανεργία νέων. Στην Κύπρο η ανεργία νέων αυξήθηκε κατά 2,3 μονάδες. Οι τάσεις αυτές στην Κύπρο δείχνουν τους κινδύνους που πιθανό να έχει να αντιμετωπίσει η Κυπριακή κοινωνία. Ιδιαίτερα η μεγαλύτερη ανεργία μεταξύ των νέων, και η αύξησή της θα πρέπει να προβληματίσουν την πολιτεία γενικότερα.²²

²² ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

4.3.ΤΑ ΠΡΟΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Τα προβαλλόμενα και αλληλεπιδρώμενα οικονομικά μοντέλα στην προσπάθεια για προσαρμογή στις απαιτήσεις της διευρυμένης Ε.Ε. και της παγκοσμιοποιημένης αγοράς.

Αγγλοσαξωνικό Μοντέλο

Η Βρετανία σήμερα είναι μία ισχυρή οικονομική δύναμη. Παλαιότερα είχε προσανατολίσει την οικονομία της προς το αμερικανικό μοντέλο. Στη συνέχεια και λόγω παγκόσμιας οικονομικής ανταγωνιστικότητας υιοθέτησε και σκανδιναβικές οικονομικές αντιλήψεις εργασίας. Το καλούμενο αγγλοσαξωνικό μοντέλο δεν έπαυσε να είναι πρόκληση και για την υπόλοιπη Ευρώπη. Οι χώρες της Κ. και Α. Ευρώπης ως και η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ιταλία δεν απορρίπτουν βρετανικές οικονομικές θεωρήσεις. Δεν έπαυσε η Βρετανία να επιδιώκει και το οικονομικό όραμα της Ε.Ε. Έχει, όμως, συναντήσει δυσκολίες επειδή η πολιτική υποστήριξη στο Ιράκ την έχει απομακρύνει από το γαλλογερμανικό οικονομικό πυρήνα. Η Βρετανία, δε, έχει αυξήσει υπερβολικά το προσωπικό των Τραπεζών και παρουσιάζει υπέρμετρο κέρδος στη σύγχρονη υψηλή τεχνολογία.

Γερμανικό Οικονομικό Μοντέλο

Μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο (Β΄Π.Π.), η τότε Δ. Γερμανία ήταν μια ευημερούσα οικονομία. Όμως, μετά την επανανοποίηση προβαίνει σε μειώσεις και περιορισμούς κοινωνικής φύσης. Σήμερα η Γερμανία έχει ένα πολύπλοκο και βυζαντινών διαδικασιών φορολογικό σύστημα. Προτίθεται τώρα η Γερμανία να εφαρμόσει ενιαίο φόρο (25%). Ο φόρος αυτός δεν είναι νέος. Έχει, μέχρι τώρα, εφαρμοσθεί επιτυχώς σε διάφορες χώρες της Κ. και Α. Ευρώπης και τα έσοδα αυξήθηκαν. Ο ενιαίος φόρος, χωρίς πολλούς και πολύπλοκους φορολογικούς κώδικες και γραφειοκρατικές διαδικασίες, ενθαρρύνει την επένδυση σε παραγωγικά και όχι σε αμφίβολα και διάτρητα οικονομικά σχέδια και ενισχύει το Α.Ε.Π..

Με την προκύψασα κυβέρνηση συνασπισμού όμως, μετά τις τελευταίες εκλογές, είναι δύσκολο να υλοποιηθεί η ιδέα του 25% φόρου. Ένα, βέβαια, είναι ενθαρρυντικό ότι τώρα αυτός ο φόρος δε βρίσκεται μόνο στη σφαίρα της σκέψης αλλά και της δυνατότητας, έστω και μακροπρόθεσμα.

Γαλλικό Οικονομικό Μοντέλο

Η Γαλλία, αν και φημίζεται περισσότερο για τις εκδόσεις της στον πολιτικό τομέα, αποτελεί ελκυστικό οικονομικό πόλο στο σημερινό ευρωπαϊκό γίγνεσθαι. Στη Γαλλία ο αγροτικός τομέας είναι ένας βασικός παράγων της οικονομίας, που περιορίζει

τη Γαλλία από το να ακολουθήσει με γρήγορους ρυθμούς τις επιβαλλόμενες μεταρρυθμίσεις στο πλαίσιο της διευρυμένης Ε.Ε., χωρίς ανεπιθύμητες πολιτικές αντιδράσεις και ρήξεις. Ο διάλογος για σύμβαση πρώτης απασχόλησης των νέων, που παρέχει το δικαίωμα απόλυσής τους, στα δύο πρώτα χρόνια εργασίας, χωρίς αποζημιώσεις (ευελιξία στις προσλήψεις-απολύσεις), προκάλεσε σοβαρές αντιδράσεις φοιτητών και εργατών.

Στη Γαλλία τα συνδικάτα, αν και οι συνδικαλιστικές υστερούν σε αριθμό σε σύγκριση με τη Βρετανία, παίζουν πολύ πιο σημαντικό ρόλο από τα συνδικάτα στη Βρετανία. Η Γαλλία μειώνει τις δημόσιες δαπάνες και προβαίνει σε περαιτέρω ιδιωτικοποιήσεις. Επίσης η Γαλλία, με υποφερτούς φόρους και με 35 ώρες εβδομαδιαία εργασία, προχωρεί τώρα σε μεταρρυθμίσεις με αργούς όμως ρυθμούς, ακολουθώντας την πρακτική «εάν θέλουμε να εξοικονομήσουμε βενζίνη πρέπει να οδηγούμε αργά».

Σουηδικό Οικονομικό Μοντέλο

Η Ευρώπη στρέφεται πολλάκις προς το σουηδικό μοντέλο όπως έκανε το 1930 και το 1970. Από τότε δε που βιομηχανοποιήθηκε η Σουηδία άρχισε να αναπτύσσεται γρήγορα. Για 10ετίες προσπάθησε και επέτυχε τον επιθυμητό εκσυγχρονισμό με επενδύσεις στο εξωτερικό. Μετά από ύφεση στις αρχές του 1990 οι σουηδικές αρχές συνεργάστηκαν με τα συνδικάτα και τις συντεχνίες για να διατηρήσουν και να ενισχύσουν την κοινωνική συνοχή και την εργατική ειρήνη.

Οι Σουηδοί πληρώνουν τον υψηλότερο φόρο εισοδήματος στον κόσμο. Η Σουηδία έχει έξοχο εκπαιδευτικό σύστημα με περίφημα Πανεπιστήμια. Κλίνει μάλλον περισσότερο προς τις επιδοτήσεις παρά προς την προσφορά εργασίας. Υπάρχει και μειωμένη αφομοίωση μεταναστών, των οποίων την τεχνική εμπειρία χρειάζεται η οικονομία. Η Σουηδία δραστηριοποιείται στον τομέα των Τραπεζών, της Επικοινωνίας και της Ενέργειας.

Η Σουηδία φημίζεται για την ισότητα των δύο φύλων. Περίπου το 50% και το 40% του προσωπικού στη Βουλή και στις Τράπεζες αντίστοιχα, είναι γυναίκες. Η μεγάλης διάρκειας μητρική άδεια και η από το κράτος πληρωμή της φροντίδας των μικρών παιδιών δίδουν τη δυνατότητα στη γυναίκα να επιτυχαίνει στην καριέρα της και να διατηρεί το ρυθμό της απαραίτητης γεννησιμότητας στη Σουηδία.

Δανέζικο Οικονομικό Μοντέλο

Η Δανία επιτυγχάνει την εργασιακή ειρήνη με συλλογικές διαπραγματεύσεις όπου οι κοινωνικοί εταίροι-φορείς μπορούν από κοινού να συμφωνήσουν για τα ημερομίσθια, τους όρους εργασίας και τα επιδόματα. Στη Δανία αποκλείονται απεργίες

σαν αυτές που παραλύουν τη Γαλλία και το Βέλγιο και οι προειδοποιητικές απεργίες της Γερμανίας, που οι τελευταίες αποσκοπούν στη βελτίωση των εν συνεχεία διαπραγματεύσεων.

Η Δανία δημιούργησε ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό κοινωνικής συνοχής. Οι Διευθυντές-εργοδότες έχουν ευελιξία στις «προσλήψεις-απολύσεις» εργαζομένων. Οι απολυόμενοι παίρνουν επιδόματα και επανέρχονται γρήγορα σε νέες εργασίες σύμφωνα με την αποκτηθείσα εμπειρία από προηγούμενη ειδική εκπαίδευση. Οι κοινωνικές απολαβές χρηματοδοτούνται από το κράτος και όχι από τις επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις προχωρούν εύκολα σε προσλήψεις με ελάχιστο ρίσκο. Οι Δανοί εργάτες αλλάζουν συχνά εργασία όπως συμβαίνει στις Η.Π.Α. και στη Βρετανία. Μέρος του χρόνου εργασίας αφιερώνεται στην εργασιακή εκπαίδευση. Ο Δανός εργάζεται από 31 μέχρι 61 ετών και πολλά χρόνια αφιερώνονται στα Σχολεία. Η Δανία μετακινεί βιομηχανίες σε άλλες με φθηνό κόστος εργασίας χώρες όπως στην Κίνα και τη Βραζιλία. Εκπαιδεύει τους ξένους εργαζομένους που θα προσληφθούν στις μετακινηθείσες δανέζικες βιομηχανίες. Παράλληλα εκπαιδεύει στο εσωτερικό τους Δανούς της μετακινηθείσας παραγωγής σε νέες εργασίες, με ταυτόχρονη προμήθεια εξοπλισμών νέας τεχνολογίας.

Το δανέζικο οικονομικό μοντέλο φαίνεται να αποδίδει και να «βολεύει» τη Δανία. Αλλά άλλες μεγάλες ευρωπαϊκές οικονομίες βρίσκουν δύσκολο να αντιγράψουν τις εργασιακές συμβάσεις της Δανίας.

Το Ιρλανδικό Θαύμα

Από το 1990, η Ιρλανδία προσελκύει πολλές εξωτερικές επενδύσεις. Ειδικότερα, την τελευταία 10ετία προσήλκυσε το ¼ των αμερικανικών επενδύσεων στην Ευρώπη. Τους επενδυτές προσελκύει ο χαμηλότερος Ιρλανδικός φόρος στην Ευρώπη, η αυξημένη οικονομική ανάπτυξη και η ευελιξία του εργατικού δυναμικού. Η Ιρλανδία έχει το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη. Και μόνο τον τελευταίο χρόνο δημιουργήθηκαν 93.000 νέες θέσεις εργασίας. Η Ιρλανδία έγινε χώρα προς μετανάστευση. Οι Ιρλανδοί του εξωτερικού επέστρεψαν στη χώρα τους μαζί με τα παιδιά τους, προσωπικό απαραίτητο για να βοηθήσει την ιρλανδική οικονομία.

Όμως και στον Παράδεισο υπάρχουν προβλήματα. Το Δουβλίνο κατέχει την 14^η θέση ακρίβειας στον κόσμο μετά τη Νέα Υόρκη. Η Ιρλανδία έχει τη μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ πλουσίων και φτωχών, στον αναπτυγμένο κόσμο. Ένας μέσος Ιρλανδός διερωτάται : Εξυπηρετούμε την οικονομία ή η οικονομία εξυπηρετεί την κοινωνία; Η επιτυχία της στο παρελθόν, όμως, δεν εγγυάται και το μέλλον. Σήμερα η Σλοβακία, η

Πολωνία και άλλες χώρες της Αν. Ευρώπης, με χαμηλό κόστος εργασίας, είναι αναδυόμενοι ελκυστικοί πόλοι του διεθνούς κεφαλαίου και η Ιρλανδία άρχισε να χάνει μέρος της ανταγωνιστικότητάς της.

Συμπέρασμα

Στη Μ. Βρετανία προβάλλει το καλούμενο «αγγλοσαξωνικό μοντέλο» μεταξύ καπιταλισμού και κοινωνικής προστασίας Σκανδιναβικών χωρών. Στη Γερμανία μελετώνται νέοι τρόποι οικονομικής ανάπτυξης μεταξύ αγγλοσαξωνικού και Δανέζικου-Σουηδικού μοντέλου. Η Γαλλία προσανατολίζεται προς το ευέλικτο και με ασφάλεια εργασίας Δανέζικο μοντέλο. Η Ιταλία αμφιταλαντεύεται για το Σουηδικό μοντέλο. Το ιρλανδικό οικονομικό θαύμα άρχισε να χάνει από τη λάμψη του. Το Δανέζικο μοντέλο στηρίζεται στην ιδέα της ευελιξίας στις «προσλήψεις-απολύσεις», ενώ το Σουηδικό υπερτονίζει «τις επιδοτήσεις έναντι της προσφοράς εργασίας».

Η αλήθεια είναι ότι, σχεδόν εξ ορισμού, δεν υπάρχει οικονομικό μοντέλο που να ταιριάζει σε όλους. Καμιά ευρωπαϊκή χώρα δεν έχει τις ίδιες οικονομικές ανάγκες. Οι ευρωπαϊκές χώρες επισκέπτονται η μία την άλλη για να δουν τι τους ταιριάζει. Όμως, όπως και η ιστορία μαρτυρεί, είναι αναπόφευκτη η πτώση ενός επικρατούντος οικονομικού μοντέλου. Διαχρονικά και μετά το Β'Π.Π. οι ευρωπαίοι απέβλεπαν στη γερμανική, το 1990 στην ολλανδική ανάπτυξη και πρόσφατα στο υπερμοντέλο της Σουηδίας. Δεν είναι δυνατό ένα οικονομικό μοντέλο να γίνει «master plan» αφού μπορεί εύκολα και λόγω συγκυριών να ανατραπεί. Ίσως, στα επόμενα έτη όλοι να συζητούμε για ένα ουγγρικό ή σλοβενικό ή ευραμερικανικό ή ακόμη για ένα άλλο οικονομικό μοντέλο.²³

4.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σαν συμπέρασμα, που προκύπτει, για τις διαστάσεις του προβλήματος της ανεργίας και τους τρόπους καταπολέμησης του, διαπιστώθηκε ότι σε τοπικό επίπεδο είναι σημαντικό ένα σύγχρονο πρόγραμμα για την απασχόληση, για τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. και ειδικά για την χώρα μας.

Παρατηρήθηκε ακόμα, ότι η εξασθένηση της ευρωπαϊκής οικονομίας άρχισε πλέον, να φαίνεται καθαρά στην αγορά εργασίας. Στην Γερμανία, η ανεργία τον Αύγουστο του 2002 έφτασε στο 9,9% του εργατικού δυναμικού, το υψηλότερο ποσοστό των τελευταίων τριών ετών. Μόνο κατά το 2002, ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 26.000 άτομα, φτάνοντας συνολικά στα 4.1 εκατ., πολύ υψηλότερα από

²³ ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

τον στόχο που είχε θέσει η γερμανική κυβέρνηση για μείωση των ανέργων στα 3,5 εκατ..

Στην Γαλλία, η ανεργία τον Αύγουστο του 2002, έφτανε το 9% του εργατικού δυναμικού, στα υψηλότερα επίπεδα των τελευταίων ετών, με τον αριθμό των ανέργων να φτάνει πλέον στα 2,4 εκατ. άτομα. Και δεν είναι μόνο η Γαλλία και η Γερμανία, που μαστίζονται από την ανεργία, όπως αναλυτικά παρουσιάσαμε, το ίδιο συμβαίνει με την Ισπανία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο και την Ελλάδα.

Από την άλλη μεριά κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει τα πολύ σημαντικά βήματα που πραγματοποιήθηκαν στο σύνολο της Ε. Ε., σε επίπεδο προγραμμάτων και στρατηγικών απασχόλησης. Παρόλα αυτά προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι τα πράγματα όσον αφορά την δημιουργία θέσεων εργασίας τα τελευταία δέκα χρόνια παραμένουν στάσιμα ή και μειώνονται για τις χώρες που πλήττονται από αυτό το φαινόμενο. Θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς γιατί στις χώρες του Νότου όπως η Ισπανία, η Ιταλία, η Ελλάδα με αναπτυγμένη γεωργία και πλούσιο τον πρωτογενή τομέα, η ανεργία να βρίσκεται στα ύψη, ενώ στις χώρες του βορρά όπως η Αγγλία και η Ιρλανδία, η εικόνα να είναι σαφώς καλύτερη. Η απάντηση που ο καθένας θα σκεφτόταν ίσως δίνεται από την διαφορετική πολιτική αντιμετώπισης κάθε χώρας.

Είναι γεγονός, ότι η ανεργία αναδύεται και πάλι σαν βασικό πρόβλημα στα πολιτικά και οικονομικά κέντρα της Ευρώπης. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, οι ακολουθούμενες μέχρι σήμερα πολιτικές δεν κατάφεραν να εξαλείψουν τις ανισοροπίες και τις ανισότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, που πλήττουν ιδιαίτερες ομάδες του εργατικού δυναμικού όπως οι νέοι και οι γυναίκες.

Το μόνο βέβαιο πάντως είναι ότι η ανεργία παραμένει σε αρκετά υψηλά επίπεδα σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. και ελπίζουμε η συνεργασία των χωρών να είναι τέτοια ώστε να ληφθούν πιο ποιοτικά μέτρα για να εξαλειφθεί ή έστω να μειωθεί αυτό το φαινόμενο.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης στο πλαίσιο της ανανεωμένης Στρατηγικής της Λισαβόνας (2008-2010). Προοπτικές Ενδυνάμωσης στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον.

«Τα θεμελιώδη δεδομένα της οικονομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης παραμένουν υγιή: από το 2005 τα δημόσια ελλείμματα περιορίστηκαν κατά το ήμισυ και πλέον και το δημόσιο χρέος μειώθηκε επίσης σε επίπεδο ελαφρά χαμηλότερο του 60%. Η οικονομική αύξηση έφθασε το 2,9% το 2007, αλλά φέτος μπορεί να είναι μικρότερη. Τα τελευταία δύο χρόνια δημιουργήθηκαν 6,5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Μολονότι

έπαιξαν ρόλο οι κυκλικοί παράγοντες, οι εξελίξεις αυτές διευκολύνθηκαν από τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις των τελευταίων ετών οι οποίες ανελήφθησαν στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισαβόνας καθώς και από τις ευεργετικές επιδράσεις του ευρώ και της ενιαίας αγοράς» .

Οι παραπάνω επισημάνσεις όπως διατυπώθηκαν στα Συμπεράσματα της εαρινής Συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου 13/14 Μαρτίου 2008, καταδεικνύουν ότι μετά τις αρχικές καθυστερήσεις, οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που εφαρμόζονται και αναπτύσσονται στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και της ολοκληρωμένης στρατηγικής της Λισαβόνας αρχίζουν και αποδίδουν καρπούς.

Στη σχετική έκθεση του Συμβουλίου ECOFIN προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επισημαίνεται ότι σε συνολικό επίπεδο, η στρατηγική επέσπευσε το ρυθμό των μεταρρυθμίσεων βοηθώντας τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν κάποιες ενίοτε δυσχερείς αλλά απαραίτητες αλλαγές για να ανταποκριθούν στις ευκαιρίες και τις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης. Η νέα διακυβέρνηση της στρατηγικής της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση, με την έμφαση που δίνει στην ανάπτυξη εταιρικής σχέσης μεταξύ ευρωπαϊκού επιπέδου και επιπέδου κρατών μελών, αποδεικνύει την αξία της ενώ σε ανεξάρτητη αξιολόγηση των ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών διατυπώνεται το συμπέρασμα ότι αποτελούν ένα συγκροτημένο και ανοικτό πλαίσιο που ανταποκρίνεται στις κυριότερες πολιτικές εξελίξεις που συνδέονται με την ανάπτυξη και την απασχόληση στην Ευρώπη.

Αν και η εγκαθίδρυση μιας άμεσης ερμηνευτικής προσέγγισης αίτιου και αιτιατού ανάμεσα στην παρατηρούμενη οικονομική μεγέθυνση και στη στρατηγική της Λισαβόνας καθίσταται δυσχερής γιατί αφενός η αύξηση των δημοσιονομικών μεγεθών είναι κυρίως αποτέλεσμα παραγόντων που περιορισμένη σχέση έχουν με τη στρατηγική καθαυτή, όπως οι τεχνολογικές μεταβολές, η ισχυρή ζήτηση από της αναδυόμενες αγορές, οι αυξανόμενες τιμές των εμπορευμάτων και η επέκταση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στις χώρες των τελευταίων διευρύνσεων προς ανατολάς και αφετέρου η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού ως επιλεγόμενη μέθοδο διακυβέρνησης αφήνει περιθώρια διαφοροποιήσεων και άρα διαφορετικών επιδόσεων των κρατών μελών, δύναται ωστόσο να διαπιστωθεί μια έμμεσου χαρακτήρα συμβολή της στρατηγικής της Λισαβόνας στην παρατηρούμενη οικονομική ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.²⁴

5. ²⁴ ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

Η στρατηγική της Λισαβόνας διαμορφώνει την αναγκαία και απαραίτητη συναίνεση ανάμεσα στους δρώντες ότι η αλλαγή – αν και μερικές φορές επώδυνη – καθίσταται ο αναγκαίος όρος προκειμένου η Ευρώπη να βρεθεί και να παραμείνει στην πρωτοπορία της παγκοσμιοποίησης. Επιπλέον η υιοθέτηση της αλληλοδιδασκτικής μεθόδου και των βέλτιστων πρακτικών που η στρατηγική ενσωματώνει προκειμένου τα κράτη μέλη να εντοπίζουν, να μαθαίνουν και να εφαρμόζουν πετυχημένα υποδείγματα πολιτικής – κλασσικό παράδειγμα αποτελεί η έννοια της ευελισφάλειας – αφενός ενισχύει το περιεχόμενο της αλλαγής αφετέρου επιταχύνει το χρόνο αυτής αφού τα κράτη μέλη μαθαίνουν τι δύναται να ακολουθηθεί και τι να αποφευχθεί μέσα από τις εμπειρίες των εταίρων. Κατά αυτό τον τρόπο, η στρατηγική της Λισαβόνας λειτουργεί ως το μέσο επιτυχούς προσαρμογής στις νέες συνθήκες της παγκοσμιοποίησης και απορρόφησης των εξωτερικών κλυδωνισμών που νέα πραγματικότητα επισείει. Φυσική συνέπεια μια τέτοιας θεώρησης είναι να αναδειχθεί περισσότερο μια «εργαστηριακού» χαρακτήρα διάσταση της Στρατηγικής της Λισαβόνας ως πεδίου ενίοτε δοκιμαστικών εφαρμογών πολιτικής και λιγότερο μια στρατηγική με τάσεις ομογενοποίησης και εναρμόνισης.

4.5. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Τόσο στην έκθεση του Συμβουλίου ECOFIN για τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών όσο και στην κοινή έκθεση για την απασχόληση 2007-2008 επισημαίνεται μεταξύ άλλων ότι το ευνοϊκό οικονομικό περιβάλλον είχε θετικά αποτελέσματα για τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Κατά το 2006 σημειώθηκε, για πρώτη φορά εντός μίας δεκαετίας περίπου, ανάπτυξη εντάσεως απασχόλησης. Κατά το περασμένο έτος δημιουργήθηκαν 4 εκατομμύρια θέσεις απασχόλησης και η ανεργία άγγιξε τα χαμηλότερα επίπεδα μετά από χρόνια. Η ανεργία έχει υποχωρήσει σε ποσοστό χαμηλότερο του 7% και το ποσοστό απασχόλησης προσεγγίζει το 65%, με ιδιαίτερα σημαντικές αυξήσεις στην απασχόληση των γυναικών και των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας. Αν και τονίζεται ότι η παρατηρούμενη ανάκαμψη έχει κυκλικό χαρακτήρα, επισημαίνεται μια διαρθρωτική συνιστώσα στις εφαρμοζόμενες μεταρρυθμίσεις κάτι που προβάλλει έντονα στις αγορές εργασίας και αποκωδικοποιείται με το ότι η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η βελτίωση της παραγωγικότητας έλαβαν χώρα ταυτόχρονα για πρώτη φορά μέσα σε μια δεκαετία και η διαρθρωτική ανεργία μειώθηκε κατά το ένα τρίτο από το 2004 μολονότι η περίοδος 1997-2003 χαρακτηρίστηκε από σταθερή και υψηλή διαρθρωτική ανεργία.

Με την αναθεώρηση της στρατηγικής της Λισαβόνας το 2005, δόθηκε έμφαση στην ανάπτυξη και την απασχόληση. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και οι γενικοί προσανατολισμοί των οικονομικών πολιτικών εγκρίθηκαν ως ολοκληρωμένη δέσμη με την οποία η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση αποκτά κορυφαίο ρόλο όσον αφορά την εφαρμογή των στόχων της στρατηγικής της Λισαβόνας για την απασχόληση και την αγορά εργασίας. Η στρατηγική της Λισαβόνας οργανώθηκε σε τριετείς κύκλους, ενισχύοντας συγχρόνως τον ενστερνισμό των στόχων και τη συνυπευθυνότητα για την επίτευξή τους και διακρίνοντας σαφώς μεταξύ των μεταρρυθμίσεων που πρέπει να πραγματοποιηθούν από τα κράτη μέλη και εκείνων που πρέπει να αναληφθούν με πρωτοβουλία της Κοινότητας. Για την εφαρμογή της στρατηγικής της Λισαβόνας, το Συμβούλιο ενέκρινε μια σειρά ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών και εξέδωσε τα απαραίτητα νομικά μέσα βάσει των άρθρων 99 και 128 της συνθήκης.

Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές σκοπό έχουν να καθοδηγούν τα κράτη μέλη κατά τη χάραξη και εφαρμογή των εθνικών μεταρρυθμίσεων μέσω των εθνικών προγραμμάτων μεταρρύθμισης (Ε.Π.Μ.) που έχουν θεσπίσει. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την περίοδο 2008-2010 βασίζονται σε τρεις πυλώνες, ήτοι τις

μακροοικονομικές πολιτικές, τις μικροοικονομικές μεταρρυθμίσεις και τις πολιτικές απασχόλησης που συμβάλλουν συνολικά στους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης και της απασχόλησης και ενισχύουν την κοινωνική συνοχή. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Σύνοδο της 13/14 Μαρτίου 2008 επιβεβαίωσε ότι οι ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές της περιόδου 2005-2008 παραμένουν σε ισχύ για τον κύκλο του 2008-2010. Οι στόχοι και τα σημεία αναφοράς που έχουν καθοριστεί σε επίπεδο Ε.Ε. στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και βάσει των κατευθυντηρίων γραμμών για το 2003, θα πρέπει να εξακολουθήσουν να παρακολουθούνται με δείκτες και πίνακες αποτελεσμάτων ενώ τέλος ενέκρινε τις συστάσεις ανά χώρα όσον αφορά τις οικονομικές πολιτικές και τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών και την ευρωζώνη, όπως καταρτίστηκαν από το Συμβούλιο με βάση προτάσεις της Επιτροπής. Οι ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση οκτώ τον αριθμό ομαδοποιούνται σε τρεις τομείς προτεραιότητας για δράση και αποτελούν το πεδίο που υλοποιούνται οι στόχοι της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

Πιο συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση αντανακλώντας τη στρατηγική της Λισαβόνας και λαμβάνοντας υπόψη τους κοινούς κοινωνικούς στόχους, θέτει με ισόρροπη προώθηση τους εξής στόχους.

Την πλήρη απασχόληση: Η επίτευξη πλήρους απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας και της αεργίας, με την αύξηση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας, έχουν ζωτική σημασία για τη διατήρηση της οικονομικής ανάπτυξης και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής. Η ολοκληρωμένη προσέγγιση που συνδυάζει ευελιξία και ασφάλεια είναι ουσιαστικής σημασίας για την επίτευξη των στόχων αυτών. Οι πολιτικές ευελιξίας και ασφάλειας καλύπτουν ταυτόχρονα την ευελιξία των αγορών εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις καθώς και την ασφάλεια της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία.

Τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας: Οι προσπάθειες αύξησης των ποσοστών απασχόλησης συμβαδίζουν με τη βελτιωμένη ελκυστικότητα των θέσεων απασχόλησης, τη βελτιωμένη ποιότητα της εργασίας, την αυξημένη παραγωγικότητα της εργασίας, την ουσιαστική μείωση του κατακερματισμού και των εργαζόμενων που παραμένουν φτωχοί. Οι συνεργίες μεταξύ ποιότητας στην εργασία, παραγωγικότητας και απασχόλησης πρέπει να αξιοποιηθούν πλήρως.

Την ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής: Απαιτείται αποφασιστική δράση για την ενίσχυση και τη στήριξη της κοινωνικής ένταξης, την

καταπολέμηση της φτώχειας – και ιδίως της φτώχειας των παιδιών – την πρόληψη του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, την υποβοήθηση μειονεκτούντων ατόμων να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, καθώς και για τη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων όσον αφορά την απασχόληση, την ανεργία και την παραγωγικότητα της εργασίας, ιδίως σε περιοχές με αναπτυξιακή υστέρηση.

Οι πολιτικές που θα υιοθετηθούν προς εκπλήρωση των παραπάνω στόχων πρέπει να συμβάλλουν ώστε να επιτευχθεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έως το 2010 συνολικό ποσοστό απασχόλησης 70% κατά μέσο όρο, ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες τουλάχιστον 60%, ποσοστό απασχόλησης για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους (από 55 έως 64 ετών) 50% και μείωση της ανεργίας και της αεργίας, ενώ διατυπώνεται η ανάγκη τα κράτη μέλη να εξετάσουν το ενδεχόμενο να θέσουν εθνικούς στόχους για ποσοστά απασχόλησης.²⁵

Τα μέχρι τώρα αποτελέσματα δεν αφήνουν ιδιαίτερα περιθώρια αισιοδοξίας αν δεν εντατικοποιηθούν οι προσπάθειες. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση αποφέρει αποτελέσματα, τα οποία όμως παραμένουν άνισα και εξακολουθούν να μην καλύπτουν τους στόχους. Οι προκλήσεις της απασχόλησης παραμένουν και οι τρέχουσες οικονομικές προοπτικές είναι αβέβαιες, οπότε έχει πρωταρχική σημασία να διατηρηθεί η κεκτημένη ταχύτητα για να επιδιωχθεί περαιτέρω διαρθρωτική μεταρρύθμιση, η οποία, σε συνδυασμό με μακροοικονομικό πλαίσιο προσανατολισμένο προς την ανάπτυξη, πρέπει να ενθαρρύνει περαιτέρω τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας και να ενισχύσει την κοινωνική συνοχή. Μεταξύ άλλων στην κοινή έκθεση για την απασχόληση 2007-2008 επισημαίνεται ότι παρά τη θετική επίδοση κατά το 2006, η Ευρώπη παρουσιάζει υστέρηση ως προς τους στόχους του 2010 για την απασχόληση. Σύμφωνα με το τρέχον ποσοστό απασχόλησης, θα πρέπει να δημιουργηθούν ακόμη 20 εκατομμύρια νέες θέσεις απασχόλησης μέχρι το 2010 για την επίτευξη του στόχου. Κατά τις προβλέψεις, θα μπορούσαν να δημιουργηθούν άλλες 5,5 εκατομμύρια νέες θέσεις απασχόλησης μέχρι το 2010. Με την καταβολή έντονων προσπαθειών, ο γενικός στόχος του 2010 για ποσοστό απασχόλησης 70% καθίσταται σήμερα μετά βίας εφικτός, επιπλέον η ανεργία των νέων παραμένει ένα σοβαρό πρόβλημα σε πολλά κράτη μέλη μέχρι στιγμής, οι νέοι δεν έχουν επωφεληθεί αρκετά από το ευνοϊκό οικονομικό περιβάλλον και εξακολουθούν να κινδυνεύουν με ανεργία

6. ²⁵ ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

δυο φορές περισσότερο από το συνολικό εργατικό δυναμικό. Σήμερα, σχεδόν ένας στους έξι νέους στην Ε.Ε., ήτοι περίπου 7 εκατομμύρια, αποχωρούν ακόμη πρόωρα από το εκπαιδευτικό σύστημα χωρίς ουσιαστικά να σημειώνεται αύξηση των επιπέδων εκπαίδευσης. Η ανεργία μειώθηκε σημαντικά από 8,9%, το 2005, σε 8,2% το 2006 και όλα σχεδόν τα κράτη μέλη συνέβαλαν στην τάση αυτή, από την οποία επωφεληθήκαν τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες καθώς το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε στο 9% και 7,6% αντιστοίχως. Σημαντικός δείκτης της ευρωστίας της τρέχουσας επίδοσης της αγοράς εργασίας είναι ότι το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας μειώθηκε για δεύτερο κατά σειρά χρόνο, από 4% σε 3,6%. Αναφορικά με τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας η έκθεση τονίζει ότι είναι επιτακτική ανάγκη να αυξήσει η Ευρώπη τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι χαρακτηριστικό ότι σήμερα οι Η.Π.Α. και η Ιαπωνία δαπανούν, το διπλάσιο από όσο δαπανά η ΕΕ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ενώ η πρόοδος στο πλαίσιο της επιδίωξης αύξησης της ποιότητας στην εργασία παραμένει άνιση και η εφαρμογή των πολιτικών για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι περιορισμένη. Τέλος αναφορικά με την ενίσχυση της εδαφικής και κοινωνικής συνοχής παρατηρείται ότι παρά το ευνοϊκό οικονομικό περιβάλλον, στις περισσότερες χώρες δεν σημειώθηκε μείωση της σχετικής φτώχειας και η αύξηση των ποσοστών απασχόλησης όσον αφορά τις ευαίσθητες ομάδες του πληθυσμού ήταν χαμηλότερη από την αύξηση της απασχόλησης για το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Για την υλοποίηση των στόχων της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση η δράση θα πρέπει να επικεντρωθεί στις ακόλουθες προτεραιότητες

Προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, με μεγαλύτερη προσφορά εργασίας και εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής εργαζομένων και επιχειρήσεων, και αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο με τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων

Η κοινή έκθεση για την απασχόληση 2007-2008 και η έκθεση για τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών αναλύοντας την επιτευχθείσα πρόοδο στις παραπάνω προτεραιότητες ανάμεσα σε άλλα παρατηρούν τα εξής:

Η προώθηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού, η προσέγγιση της εργασίας με βάση τον κύκλο της ζωής και ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής

προστασίας για τη διασφάλιση της επάρκειάς τους, της δημοσιονομικής βιωσιμότητάς τους και της ικανότητας προσαρμογής τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της κοινωνίας αποτελούν επιτακτικές ανάγκες λόγω της αναμενόμενης μείωσης του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας. Η περαιτέρω αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων και των νέων, ως τμήμα της νέας προσέγγισης του φάσματος των γενεών, και η προώθηση της ενεργού ένταξης των ατόμων που είναι περισσότερο αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας καθίσταται σημαντική. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας αποτελούν μία από τις ευρύτερες ομάδες στόχους για την αύξηση της απασχόλησης. Με ποσοστό απασχόλησης 43,5% μέχρι τα τέλη του 2006, (6,5 ποσοστιαίες μονάδες από το στόχο του 2010) υπάρχει ακόμη σημαντικό αναξιοποίητο δυναμικό μεταξύ των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, ο δε αριθμός τους θα συνεχίσει να αυξάνεται τις επόμενες δεκαετίες. Εντατική δράση απαιτείται επίσης για τη βελτίωση της κατάστασης των νέων στην αγορά εργασίας, ειδικότερα των πιο ανειδίκευτων και στην αισθητή μείωση της ανεργίας των νέων, η οποία είναι κατά μέσο όρο διπλάσια από το ποσοστό της συνολικής ανεργίας. Στο παραπάνω πνεύμα εντάσσεται και η απόφαση έως το 2010, η πραγματική μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας να αυξηθεί κατά 5 έτη σε επίπεδο ΕΕ σε σύγκριση με το 2001.

Η προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας, λαμβανομένου δεόντως υπόψη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων αναγνωρίζεται πλέον σε όλη την Ε.Ε. ως η βασική προσέγγιση ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα οι αγορές εργασίας στις αλλαγές που οφείλονται στην παγκοσμιοποίηση και ταυτοχρόνως να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας. Κάθε κράτος μέλος πρέπει να καθορίζει τη δική του πορεία όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια, βάσει των κοινών αρχών που έχουν υιοθετηθεί από το Συμβούλιο. Οι εν λόγω αρχές αποτελούν μια χρήσιμη βάση μεταρρυθμίσεων, πλαισιώνοντας εθνικές επιλογές πολιτικής και συγκεκριμένες εθνικές ρυθμίσεις στον τομέα της ευελιξίας με ασφάλεια. Δεν υπάρχει μια μοναδική οδός, αλλά και καμία βασική αρχή δεν είναι σπουδαιότερη από την άλλη. Τέλος στα πλαίσια των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο αναγνωρίζεται ότι για να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην απασχόληση για άνδρες και γυναίκες όλων των ηλικιών, να αυξηθούν τα επίπεδα παραγωγικότητας, η καινοτομία και η ποιότητα της απασχόλησης, η Ε.Ε. χρειάζεται υψηλότερες και αποτελεσματικότερες επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο και στη δια βίου μάθηση Η Ε.Ε. θέτει ως στόχο έναν μέσον όρο νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα τη σχολική εκπαίδευση το πολύ 10%, ενώ το 85 % τουλάχιστον των ατόμων ηλικίας 22

ετών πρέπει να έχει ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση μέχρι το 2010. Οι πολιτικές θα πρέπει επίσης να αποσκοπούν στην αύξηση του μέσου επιπέδου συμμετοχής στη δια βίου μάθηση εντός της ΕΕ τουλάχιστον 12,5 % του ενεργού ενήλικου πληθυσμού (ηλικιακή ομάδα 25-64).

Δράση κατά προτεραιότητα για περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης.

Σε εναρμόνιση με τα παραπάνω, μια εκ των τεσσάρων προτεραιοτήτων της Στρατηγικής της Λισαβόνας είναι προσανατολισμένη στην απασχόληση και δη στην επένδυση σε ανθρώπους και τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας. Η αναληφθείσα δράση θα πρέπει να επικεντρωθεί στα ακόλουθα ζητήματα ²⁶ αποτελεσματικές προσεγγίσεις συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity) σύμφωνα με τις συμφωνημένες κοινές αρχές, στην παραπάνω λογική εντάσσεται η νέα πρωτοβουλία της Επιτροπής και της Προεδρίας «Αποστολή για την Ευελιξία με Ασφάλεια» για στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους με στόχο την ενημέρωση και ενσωμάτωση των αρχών της ευελισφάλειας στη Στρατηγική της Λισαβόνας (2008-2010) και στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.

Ανακατανομή του εργατικού δυναμικού σε πιο παραγωγικές θέσεις απασχόλησης όπου η ευρωπαϊκή οικονομία έχει συγκριτικό πλεονέκτημα. μέσω της πρόβλεψης των αναγκών σε δεξιότητες εφαρμογή των Νέων Δεξιοτήτων για Νέες Θέσεις Απασχόλησης είναι εν προκειμένω σημαντική αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα. και στο μέλλον δυνατότητα μεταφοράς των κοινωνικών δικαιωμάτων αύξηση των ποσοστών απασχόλησης ενίσχυση της ενεργούς συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και των άλλων σχετικών φορέων για την προώθηση του προγράμματος μεταρρυθμίσεων (ownership).

Με δεδομένο ότι η οικονομική μετανάστευση μπορεί να συμβάλει στην κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας και να βοηθήσει στη συμπλήρωση των ελλείψεων δεξιοτήτων, η απασχόληση και οι κοινωνικές επιπτώσεις της μετανάστευσης υπηκόων τρίτων χωρών πρέπει να εξετασθούν στο πλαίσιο των προτάσεων της Επιτροπής για μια κοινή πολιτική για την μετανάστευση .

Στοχαστικά σχέδια για μια Ευρώπη με πιο δυναμική απασχόληση

Η παραπάνω αδρομερής παρουσίαση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και της μιας εκ των τεσσάρων διαστάσεων της Στρατηγικής της

²⁶ ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

Λισαβόνας καταδεικνύει το μέγεθος της προσπάθειας που πρέπει να καταβληθεί από την Ένωση, τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους προκειμένου να υλοποιηθούν οι μεσοπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι που έχουν τεθεί.

Αν η αρχή «για να λάβω τη σωστή απάντηση πρέπει να απαντήσω στο σωστό ερώτημα» στον προσδιορισμό των διαφαινόμενων προοπτικών για την απασχόληση πρέπει να θέσουμε τα σωστά ερωτήματα

Πως θα διευκολυνθούν επιτυχείς αλλαγές στον καταμερισμό εργασίας σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη ανταγωνιστική οικονομία; Πως θα μετατραπεί η δημιουργικότητα και η καινοτομία σε απασχόληση και οικονομική μεγέθυνση;

Πως και με ποια μέσα οι βελτιωμένες οικονομικές συνθήκες θα μειώσουν τη φτώχεια και θα ευεργετήσουν και αυτούς που είναι αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας;

Πως θα διευκολυνθεί και θα ενισχυθεί ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων ώστε να αποτελέσουν παράγοντα επιτάχυνσης του ρυθμού των μεταρρυθμίσεων;

Αναμφίβολα ο σκοπός και η έκταση του παρόντος κειμένου δεν επιτρέπουν τη διατύπωση απαντήσεων στα παραπάνω ερωτήματα, ωστόσο δίνεται η δυνατότητα ενός συνοπτικού στοχαστικού σχεδιάσματος για μια Ευρώπη με πιο δυναμική απασχόληση που μπορεί να διαρθρωθεί σε τρεις άξονες :

1. Ανάπτυξη με κοινωνική διάσταση. Η υγιής ανάπτυξη και η δημιουργία θέσεων απασχόλησης δεν ενισχύουν αυτόματα την κοινωνική συνοχή ούτε βελτιώνουν αυτόματα την κατάσταση των πλέον περιθωριοποιημένων ατόμων στις κοινωνίες. Οι οικονομικές πολιτικές, οι πολιτικές απασχόλησης και οι κοινωνικές πολιτικές πρέπει να συνδέονται στενά μεταξύ τους και να αλληλοστηρίζονται. Η σημασία της κοινωνικής διάστασης της Ε.Ε. ως αναπόσπαστου μέρους της Στρατηγικής της Λισαβόνας είναι κάτι που το τελευταίο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη και συγκεκριμένα τονίζει την ανάγκη περαιτέρω ενσωμάτωσης των οικονομικών πολιτικών, των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών. Στη λογική αυτή ενσωματώνεται και η έναρξη των διαδικασιών για την πρόταση της Επιτροπής για ανανεωμένη Κοινωνική Ατζέντα η οποία θα πρέπει να συμβάλει καίρια στη ενίσχυση της λαμβάνοντας υπόψη τις νέες εξελίξεις της κοινωνίας και της εργασίας στην Ευρώπη.

2. Προώθηση της οικονομικής ολοκλήρωσης. Με δεδομένη τη διασύνδεση της παραγωγικότητας με τις αγορές εργασίας, το άνοιγμα των αγορών στον ανταγωνισμό όχι μόνο θα επιφέρει θετικά αποτελέσματα στα στην παραγωγικότητα και ως εκ τούτου στα δημοσιονομικά μεγέθη της ευρωπαϊκής οικονομίας αλλά θα έχει και ευεργετικές συνέπειες στις αγορές εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε σχετική της εκτίμηση υπολόγισε ότι η ενιαία αγορά την περίοδο 1992-2006 προσέθεσε 2,25% στο Α.Ε.Π. των 25 και δημιούργησε 2,75 εκατομμύρια θέσεις απασχόλησης. Μάλιστα τα οφέλη είναι τόσο ορατά (διαφάνεια και χαμηλότερες τιμές, πολλαπλές επιλογές, καλύτερη ποιότητα αγαθών και υπηρεσιών) που σε έρευνα του Ευρωβαρομέτρου το 2006 περισσότερο από το 70% των ερωτηθέντων πολιτών δήλωσαν ικανοποιημένοι για τουλάχιστον δυο από τις ελευθερίες που η ενιαία αγορά ενσωματώνει (ελεύθερης κυκλοφορίας των προϊόντων και των εργαζομένων) ενώ τα δυο τρίτα των πολιτών ήταν θετικά στην ενίσχυση του ανταγωνισμού στην ενιαία αγορά.
3. Εξωστρεφής και ποιο «παγκοσμιοποιημένη» Ευρώπη. Η παγκόσμια οικονομία στον 21ο αιώνα χαρακτηρίζεται από αλλαγές που κυφορούν απειλές αλλά και ευκαιρίες ανάπτυξης. Η μεγαλύτερη πρόκληση για την ευρωπαϊκή οικονομία, είναι να ανταποκριθεί με ευελιξία στις προκλήσεις αυτές μέσω των απαραίτητων μεταρρυθμίσεων στους τομείς της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης. Η αποτυχία διατύπωσης και εφαρμογής εναλλακτικών προτάσεων, όχι μόνο θα αποτελέσει τροχοπέδη ανάπτυξης, αλλά θα θέσει σε κίνδυνο δύο κρίσιμες πολιτικές για τη βιωσιμότητα του ευρωπαϊκού ενοποιητικού εγχειρήματος, αυτή της ενιαίας αγοράς και της νομισματικής ένωσης. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 13/14 Μαρτίου ορθώς επισημαίνεται ότι «οι ανοικτές αγορές και το υγιές διεθνές περιβάλλον συμβάλλουν στην τόνωση της ανάπτυξης και την αύξηση της απασχόλησης και πρέπει να οδηγούν σε αμοιβαία οφέλη. Η Ε.Ε. πρέπει συνεπώς να συνεχίσει τις προσπάθειές της για διαμόρφωση της παγκοσμιοποίησης ενισχύοντας την εξωτερική διάσταση της ανανεωμένης Στρατηγικής της Λισαβόνας». Ωστόσο αυτό που προϋποθέτει την υλοποίηση των παραπάνω είναι η ύπαρξη ηγεσίας και κατάλληλης επικοινωνιακής διαχείρισης που θα

δώσει στους ευρωπαίους πολίτες μια ρεαλιστική εικόνα για την παγκοσμιοποίηση, τι ορίζοντες διανοίγονται αλλά και ποια είναι τα μεγάλα διακυβεύματα που θέτονται εν υπό αμφισβήτηση αν η Ευρώπη δεν ανταποκριθεί με επιτυχία.

Αποτυχία στα δυο αυτά αιτούμενα θα οδηγήσει σε αποσπασματικές λύσεις με βραχυπρόθεσμο όφελος και μακροπρόθεσμο κόστος στείρα άρνηση της παγκοσμιοποίησης αλλά και το κυριότερο διάβρωση των μέχρι τώρα επιτυχιών αφού η Ευρώπη θα τοποθετηθεί ουραγός και όχι ταγός των εξελίξεων²⁷.

²⁷ ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

4.6.ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ – 1999

4.6.1 ΠΥΛΩΝΑΣ 1: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ (ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ)

Αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας

Κατευθυντήρια γραμμή 1

Σε κάθε άνεργο νέο προσφέρεται η δυνατότητα ενός νέου ξεκινήματος στην αγορά εργασίας πριν συμπληρώσει έξι μήνες ανεργίας, υπό μορφή κατάρτισης, επανακατάρτισης, επαγγελματικής εμπειρίας, απασχόλησης ή άλλου μέτρου.

Κατευθυντήρια γραμμή 2

Σε κάθε ενήλικο άνεργο προσφέρεται η δυνατότητα ενός νέου ξεκινήματος στην αγορά εργασίας πριν συμπληρώσει 12 μήνες ανεργίας, με ένα από τα προαναφερθέντα μέτρα ή γενικότερα με ατομική υποστήριξη στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στροφή από τα παθητικά σε ενεργητικά μέτρα

Κατευθυντήρια γραμμή 3

Κάθε κράτος μέλος θα προσπαθήσει να αυξήσει σημαντικά τον αριθμό ατόμων που ωφελούνται από ενεργά μέτρα τα οποία μπορούν να διευκολύνουν την επαγγελματική τους ένταξη. Προκειμένου να αυξηθεί το ποσοστό των ανέργων στους οποίους προσφέρεται κατάρτιση ή άλλο ενεργό μέτρο, το κράτος θα καθορίσει συγκεκριμένο στόχο, ανάλογα με την υπάρχουσα κατάσταση, με σκοπό την προσέγγιση του μέσου όρου τριών χωρών που έχουν τις καλύτερες επιδόσεις και τουλάχιστον 20%.

Κατευθυντήρια γραμμή 4

Τα συστήματα επιδότησης και φορολογίας πρέπει να επανεξεταστούν και να μεταρρυθμιστούν, ώστε να προσφέρονται πραγματικά κίνητρα στους άνεργους και μη ενεργούς για την αναζήτηση απασχόλησης και τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης. Επιπλέον, τα μέτρα που παρακινούν τους εργαζόμενους να εγκαταλείψουν πρόωρα το εργατικό δυναμικό πρέπει να επανεξεταστούν κριτικά.

Ενθάρρυνση μιας προσέγγισης εταιρικής σχέσης

Κατευθυντήρια γραμμή 5

Καλούνται οι κοινωνικοί εταίροι, στα διάφορα επίπεδα αρμοδιοτήτων και ενεργειών τους, να συνάψουν ταχέως συμφωνίες με σκοπό να αυξηθούν οι δυνατότητες κατάρτισης, επαγγελματικής εμπειρίας, πρακτικής άσκησης ή άλλων μέτρων ενίσχυσης

της απασχολησιμότητας.

Κατευθυντήρια γραμμή 6

Για να επιτευχθεί η ανάπτυξη ειδικευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού, τα κράτη μέλη μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους θα επιδιώξουν να ενισχύσουν τις δυνατότητες της δια βίου μάθησης, κυρίως στους τομείς της τεχνολογίας πληροφόρησης και επικοινωνίας, και να καθορίσουν ως στόχο την αύξηση του αριθμού των ατόμων που θα επωφελούνται από τα μέτρα αυτά κάθε έτος. Ιδιαίτερα σημαντική θα είναι η διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε τέτοια προγράμματα.

Διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία

Κατευθυντήρια γραμμή 7

Τα κράτη μέλη θα βελτιώσουν την ποιότητα του σχολικού συστήματος, μεταξύ άλλων δίδοντας ιδιαίτερη προσοχή στους νέους που αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες, κατά τρόπο ώστε να μειωθεί σημαντικά ο αριθμός των νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα το εκπαιδευτικό σύστημα.

Κατευθυντήρια γραμμή 8

Τα κράτη μέλη θα φροντίσουν ώστε οι νέοι να αποκτούν μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής στις τεχνολογικές και οικονομικές αλλαγές και να αποκτούν προσόντα που αντιστοιχούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθιερώνοντας όπου χρειάζεται συστήματα μαθητείας.

Προώθηση μιας αγοράς εργασίας ανοικτής σε όλους

Κατευθυντήρια γραμμή 9

Τα κράτη μέλη θα επιστήσουν ιδιαίτερη προσοχή στις ανάγκες των αναπήρων, στις εθνικές μειονότητες και άλλες μειονεκτούσες ομάδες και άτομα και θα αναπτύξουν κατάλληλες προληπτικές και ενεργητικές πολιτικές για την προώθηση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας

4.6.2 ΠΥΛΩΝΑΣ 2: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ)

Διευκόλυνση της εκκίνησης και της διοίκησης επιχειρήσεων

Κατευθυντήρια γραμμή 10

Τα κράτη μέλη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στη σημαντική μείωση των γενικών εξόδων και των διοικητικών βαρών των επιχειρήσεων και ιδιαίτερα των μικρομεσαίων, κυρίως κατά τη δημιουργία μίας επιχείρησης και κατά την πρόσληψη επιπλέον εργαζομένων.

Κατευθυντήρια γραμμή 11

Τα κράτη μέλη θα ενθαρρύνουν την ανάπτυξη των ανεξάρτητων δραστηριοτήτων, εξετάζοντας, με στόχο τη μείωσή τους, τα εμπόδια που τυχόν υφίστανται, ιδίως στα συστήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης, όσον αφορά τη μετάβαση στην ανεξάρτητη δραστηριότητα και τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, καθώς και με την προώθηση της κατάρτισης για την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και την παροχή στοχοθετημένων υπηρεσιών υποστήριξης για τους επιχειρηματίες.²⁸

Εκμετάλλευση των ευκαιριών για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης

Κατευθυντήρια γραμμή 12

Προώθηση μέτρων πλήρους εκμετάλλευσης των δυνατοτήτων που προσφέρονται από τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπική κλίμακα, στην οικονομία της κοινωνικής αλληλεγγύης, στον τομέα των περιβαλλοντικών τεχνολογιών και στις νέες δραστηριότητες που συνδέονται με τις ανάγκες οι οποίες δεν ικανοποιούνται ακόμη από την αγορά, εξετάζοντας, με στόχο τη μείωσή τους, τα τυχόν εμπόδια λήψης τέτοιων μέτρων. Εν προκειμένω, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο ειδικός ρόλος των τοπικών αρχών και των κοινωνικών εταίρων.

Κατευθυντήρια γραμμή 13

Τα κράτη μέλη θα αναπτύξουν ένα πλαίσιο πολιτικής για την πλήρη εκμετάλλευση των ευκαιριών απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και στις υπηρεσίες που συνδέονται με τη βιομηχανία, κυρίως με την επισήμανση και εξάλειψη των εμποδίων που καθυστερούν την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης αλλά και με την επισήμανση της δυναμικής δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στην κοινωνία των πληροφοριών.

Δημιουργία φορολογικού συστήματος ευνοϊκότερου για την απασχόληση

Κατευθυντήρια γραμμή 14

Τα κράτη μέλη αν χρειαστεί θα θέσουν ένα στόχο βαθμιαίας μείωσης της συνολικής φορολογικής επιβάρυνσης, λαμβάνοντας υπόψη το σημερινό επίπεδο, και όπου ενδείκνυται θα θέσουν ένα στόχο βαθμιαίας μείωσης της φορολογικής πίεσης επί του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους της εργασίας - ιδίως της σχετικά ανειδίκευτης και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας - χωρίς να διακινδυνεύουν την

7. ²⁸ ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. EQUAL

εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών και τη δημοσιονομική ισορροπία των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Θα εξετάσουν ενδεχομένως τη σκοπιμότητα θέσπισης ενεργειακού φόρου ή φόρου επί των ρυπαντικών εκπομπών ή οποιουδήποτε άλλου φορολογικού μέτρου.

Κατευθυντήρια γραμμή 15

Τα κράτη μέλη θα εξετάσουν, χωρίς υποχρέωση, την πιθανότητα μείωσης του ΦΠΑ στις υπηρεσίες εντάσεως εργασίας που δεν αντιμετωπίζουν συνοριακό ανταγωνισμό.

4.6.3 ΠΥΛΩΝΑΣ 3: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ)

Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας

Κατευθυντήρια γραμμή 16

Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να διαπραγματευτούν σε όλα τα κατάλληλα επίπεδα συμφωνίες που αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, προκειμένου να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να επιτευχθεί η αναγκαία ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Οι συμφωνίες αυτές μπορεί να αφορούν π.χ. τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, τη μείωση των υπερωριών, την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης, τη δια βίου κατάρτιση και τις διακοπές σταδιοδρομίας.

Κατευθυντήρια γραμμή 17

Κάθε κράτος μέλος θα εξετάσει από την πλευρά του τη σκοπιμότητα εισαγωγής στη νομοθεσία του πιο ευπροσάρμοστων μορφών συμβάσεων, λαμβάνοντας υπόψη την αύξουσα ποικιλία των μορφών απασχόλησης.²⁹

Υποστήριξη της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων

Κατευθυντήρια γραμμή 18

Τα κράτη μέλη θα εξετάσουν τα κωλύματα, ιδίως τα φορολογικά, τα οποία μπορούν να εμποδίσουν τις επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους και ενδεχομένως θα προβλέψουν φορολογικά ή άλλα κίνητρα για την ανάπτυξη της κατάρτισης εντός των επιχειρήσεων. Θα εξετάσουν επίσης κάθε νέα ρύθμιση και θα αναθεωρήσουν το υπάρχον ρυθμιστικό πλαίσιο, προκειμένου να εξακριβώσουν ότι συμβάλλει στη μείωση

²⁹ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

των κωλυμάτων της απασχόλησης και στην αύξηση της ικανότητας της αγοράς εργασίας να προσαρμοστεί στις διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομίας.³⁰

³⁰ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

4.6.4ΠΥΛΩΝΑΣ 4. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ)

Ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων

Κατευθυντήρια γραμμή 19

Τα κράτη μέλη θα υιοθετήσουν κατά την υλοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών και στους τέσσερις πυλώνες ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων. Προκειμένου να υπάρξει ουσιαστική αξιολόγηση της προόδου που έχει σημειωθεί στο θέμα αυτό, τα κράτη μέλη οφείλουν να προβλέπουν κατάλληλα συστήματα και διαδικασίες συλλογής δεδομένων.

Καταπολέμηση των ανισοτήτων φύλου

Κατευθυντήρια γραμμή 20

Τα κράτη μέλη θα προσπαθήσουν να μειώσουν την απόσταση στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών, υποστηρίζοντας ενεργά την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και θα ενεργήσουν προς την κατεύθυνση της μείωσης της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα και της υπερεκπροσώπησης τους σε άλλα. Θα λάβουν επίσης μέτρα προώθησης της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και μέτρα μείωσης των εισοδηματικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με στόχο τη μείωση της απόστασης των ποσοστών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα κράτη μέλη θα πρέπει να επινοήσουν μέτρα για την προώθηση των γυναικών.

Συνδυασμός της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής

Κατευθυντήρια γραμμή 21

Τα κράτη μέλη θα σχεδιάσουν και θα υλοποιήσουν προγράμματα για την προώθηση φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, συμπεριλαμβανομένων και των οικονομικών, προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών οικογενείας, καθώς και συστήματα γονικών και άλλων αδειών.

Διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία

Κατευθυντήρια γραμμή 22

Τα κράτη μέλη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες και τους άνδρες που σχεδιάζουν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας μετά από απουσία και για το λόγο αυτό θα εξετάσουν το σταδιακό περιορισμό των εμποδίων που αντιμετωπίζουν σ' αυτήν την επιστροφή τους.

Η φιλοσοφία των κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης

συνοψίζονται στο τετράπτυχο: απασχολησιμότητα, επιχειρηματικότητα, προσαρμοστικότητα, ίσες ευκαιρίες.

Μεγάλο βάρος στις κατευθυντήριες γραμμές έχει ο πυλώνας της απασχολησιμότητας, ο οποίος επιστρατεύει όλα τα ενεργητικά μέτρα πολιτικής απασχόλησης που έχουμε αναφέρει σε προηγούμενα κεφάλαια: κατάρτιση και επανακατάρτιση, μαθητεία και πρακτική εξάσκηση για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης μέσω της επιδότησης του κόστους εργασίας και επιχορηγήσεις για τη δημιουργία μικρο-επιχειρήσεων από άνεργους, μεταρρύθμιση επί το αυστηρότερο των συστημάτων επιδότησης της ανεργίας.

Η λογική που διαπνέει αυτόν τον πυλώνα είναι ότι για την ανεργία φταίει το *υψηλό κόστος εργασίας*, η *έλλειψη προσόντων των ανέργων* και τα *ελαστικά συστήματα επιδότησης της ανεργίας* που δεν δημιουργούν κίνητρα στους άνεργους να βρουν δουλειά. Από την άλλη, στα μέτρα που προτείνονται σ' αυτόν τον πυλώνα είναι ισχυρή η διάσταση της ισότητας ευκαιριών στην απασχολησιμότητα/απασχόληση. Οι ομάδες με υψηλότερα του μέσου όρου ποσοστά ανεργίας (νέοι, μακροχρόνια άνεργοι, ανάπηροι, εθνικές μειονότητες, νέοι με μαθησιακές δυσκολίες κλπ.) απολαμβάνουν προνομιακής μεταχείρισης, με το να αποτελούν τις ομάδες-στόχους των ενεργητικών πολιτικών, που προβλέπονται από τις κατευθυντήριες γραμμές αυτού του πυλώνα. Η επικέντρωση των μέτρων σ' αυτές τις ομάδες αποσκοπεί αφενός στο να αντισταθμιστεί το μειονέκτημα που έχουν τα μέλη τους στο να βρουν απασχόληση, όπως αυτό προκύπτει από τις εργοδοτικές πολιτικές πρόσληψης, αφετέρου στην αποφυγή της εμφάνισης φαινομένων κοινωνικής περιθωριοποίησης και αποκλεισμού.

Την ισότητα ευκαιριών στην απασχολησιμότητα/απασχόληση έχει ως στόχο και ο τέταρτος πυλώνας των κατευθυντήριων γραμμών, που όμως περιορίζεται αποκλειστικά στην ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών. Οι άξονες πολιτικής που προτείνονται ως κατευθύνσεις υπερβαίνουν σε κάποιο σημείο την ισότητα ευκαιριών στην απασχολησιμότητα/απασχόληση και επεκτείνονται στο ζήτημα της ίσης αμοιβής και του περιορισμού των εισοδηματικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων.

Ο δεύτερος πυλώνας, που είναι αυτός της προώθησης της επιχειρηματικότητας, περιλαμβάνει όλα τα μέτρα που διευκολύνουν τη *δημιουργία μικρών επιχειρήσεων* από αυτοαπασχολούμενους και μικρο-επιχειρηματίες και ενισχύουν τη βιωσιμότητα

και τη μεγέθυνσή τους με στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Οι μεγαλύτερες ελπίδες όσον αφορά τις θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση επικεντρώνονται σε δραστηριότητες που συνδέονται με ανάγκες που δεν

ικανοποιούνται ακόμη καθόλου ή πλήρως από την αγορά και σε μη κορεσμένους κλάδους των υπηρεσιών. Στον πυλώνα αυτό εντάσσονται και δύο κατευθυντήριες γραμμές που δεν έχουν σχέση με την ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος, αλλά με τη μείωση του κόστους εργασίας ως εργαλείο προώθησης της απασχόλησης. Συγκεκριμένα τα μέτρα που προτείνονται είναι αυτά που μειώνουν το μη μισθολογικό κόστος εργασίας, μέσω της μείωσης της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας και των εργοδοτικών εισφορών στην κοινωνική ασφάλιση.

Ο τρίτος πυλώνας συγκεντρώνει τα μέτρα ευελιξίας της εργασίας και στηρίζεται στη λογική ότι η *ευελιξία της εργασίας* ωθεί τις επιχειρήσεις προς τη διατήρηση/αύξηση των θέσεων απασχόλησης, εφόσον αφενός ενισχύει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητά τους αφετέρου μειώνει το κόστος εργασίας. Τα προτεινόμενα μέτρα έχουν να κάνουν τόσο με τη διευκόλυνση της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου, όσο και με την τόνωση της εσωτερικής-λειτουργικής ευελιξίας των επιχειρήσεων μέσω της ενίσχυσης των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο, με στόχο την εξασφάλιση ενός πολυδύναμου, προσαρμοστικού και καλά εκπαιδευμένου και καταρτισμένου εργατικού δυναμικού.

Συνοψίζοντας θα λέγαμε ότι, σύμφωνα με την οικονομική λογική των κατευθυντήριων γραμμών, τα εργαλεία καταπολέμησης της ανεργίας και προώθησης της απασχόλησης είναι η μείωση του κόστους εργασίας, η βελτίωση των προσόντων των ανέργων, η ευελιξία της αγοράς εργασίας και η ενίσχυση της μικροεπιχειρηματικότητας. Η νομιμοποιητική λογική των κατευθυντήριων γραμμών έχει να κάνει με τις ίσες ευκαιρίες στην απασχολησιμότητα και σ' αυτήν στηρίζεται η κοινωνική διαχείριση της ανεργίας.

Παρακάτω θα παρουσιάσουμε συνοπτικά και κωδικοποιημένες τις πολιτικές και τα μέτρα της πολιτικής απασχόλησης που εφαρμόζει ή διακηρύσσει ότι προτίθεται να υλοποιήσει η ελληνική κυβέρνηση στο τελευταίο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, που έχει υποβάλει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Το εν λόγω Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση έχει συνταχθεί με βάση τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές για το έτος 1999, που ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βιέννης τον Δεκέμβριο του 1998.³¹

8. ³¹ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

4.7. ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - 1999

4.7.1 ΠΥΛΩΝΑΣ 1: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ (ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ)

Αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας

Κατευθυντήρια γραμμή 1

Πρόγραμμα «Νέοι στην ενεργό ζωή». Εξατομικευμένη υποστήριξη από εργασιακό σύμβουλο στον άνεργο νέο 18-29 ετών πριν συμπληρώσει έξι μήνες ανεργίας και δυνατότητα επιλογής μεταξύ διαφορετικών προγραμμάτων ενεργητικής πολιτικής: εργασιακή εμπειρία 12-22 μήνες (επιχορήγηση επιχειρήσεων τουλάχιστον 12 μήνες), αυτοαπασχόληση (οικονομική ενίσχυση για δημιουργία μιας νέας επιχείρησης ατομικής ή συνεταιριστικής και κατάρτιση για αυτοαπασχόληση), αρχική ή συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Πρόγραμμα. Επαγγελματική εμπειρία 11 μηνών στο αντικείμενο σπουδών για άνεργους πτυχιούχους μέχρι 30 ετών (επιχορήγηση επιχειρήσεων).

Θερμοκοιτίδες Νεανικής Επιχειρηματικότητας. Πληροφόρηση και υποστήριξη των νέων που φιλοδοξούν να ξεκινήσουν μία δική τους επιχείρηση (Γ.Γ. Νέας Γενιάς).

Κατευθυντήρια γραμμή 2

Πρόγραμμα «Ξανά στη δουλειά». Εξατομικευμένη υποστήριξη από εργασιακό σύμβουλο στον άνεργο 30-64 ετών πριν συμπληρωθούν 12 μήνες ανεργίας και δυνατότητα επιλογής μεταξύ διαφορετικών προγραμμάτων ενεργητικής πολιτικής: επαγγελματική εμπειρία 12-22 μηνών (επιχορήγηση επιχειρήσεων τουλάχιστον 12 μήνες), αυτοαπασχόληση (οικονομική ενίσχυση για τη δημιουργία μιας νέας επιχείρησης ατομικής ή συνεταιριστικής και κατάρτιση για αυτοαπασχόληση), αρχική ή συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Πρόγραμμα αντιμετώπισης της ανεργίας των ατόμων που βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης.

Πρόγραμμα ολοκληρωμένης παρέμβασης για την αντιμετώπιση της ανεργίας που προκύπτει από τις *μαζικές απολύσεις*: ενέργειες στήριξης, αναζήτηση θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις, προσανατολισμός των ανέργων σε μέτρα κατάρτισης, απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης, ενίσχυση της μετεγκατάστασης των ανέργων σε άλλες περιοχές.

Στροφή από τα παθητικά σε ενεργητικά μέτρα

Κατευθυντήρια γραμμή 3

Εκτός από τα προγράμματα που αναφέρθηκαν στις δύο πρώτες κατευθυντήριες γραμμές και αφορούν συγκεκριμένες ομάδες-στόχους, υλοποιούνται και άλλα ενεργά μέτρα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας, κυρίως προγράμματα κατάρτισης που δεν περιορίζουν την ομάδα-στόχο στους νέους ή τους μακροχρόνια άνεργους. Συγκεκριμένα υλοποιούνται προγράμματα *συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων* από τα Κ.Ε.Κ. και τον Ο.Α.Ε.Δ. και *αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων* από τα ΙΕΚ του Υπ. Παιδείας και του Ο.Α.Ε.Δ., πρόγραμμα *σύνδεσης κατάρτισης με απασχόληση*, πρόγραμμα *κατάρτισης στα μεγάλα τεχνικά έργα*, πρόγραμμα κατάρτισης «Καποδίστριας» για τη *στελέχωση των Ο.Τ.Α.*, προγράμματα κατάρτισης και υποστήριξης ανέργων που ενδιαφέρονται να στραφούν επαγγελματικά *στη γεωργία*, πρόγραμμα κατάρτισης ανέργων *ναυτικών*.

Θεσμικά μέτρα για την υλοποίηση των ενεργητικών μέτρων πολιτικής είναι ο εκσυγχρονισμός των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και η μετεξέλιξή τους σε *Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης*, η εφαρμογή του θεσμού της *Κάρτας Απασχόλησης* και η αποτελεσματική *λειτουργία υποστηρικτικών οργανισμών* όπως το Ε.Π.Α. (Εθνικό Παρατήριο Απασχόλησης, φορέας για τις προβλέψεις στην αγορά εργασίας), το Ε.Ι.Ε. (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, ερευνητικός φορέας για θέματα αγοράς εργασίας, υπεύθυνος για τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης και τον κοινωνικό διάλογο για θέματα ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων), το Ε.Κ.Ε.Π.ΣΣ (φορέας πιστοποίησης των δομών και της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης), το Ε.Κ.ΕΠ. (συντονιστικό φορέας για τα θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού), το Ε.Κ.Ε.Σ.Ε.Κ. (δομή σχεδιασμού και παραγωγής εκπαιδευτικού υλικού για τα κέντρα κατάρτισης του ΟΑΕΔ).

Κατευθυντήρια γραμμή 4

Τίποτα

Ενθάρρυνση μιας προσέγγισης εταιρικής σχέσης

Κατευθυντήρια γραμμή 5

Με πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων (εργοδοτικές οργανώσεις, Γ.Σ.Ε.Ε.) συστάθηκε ο *Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.)*, ο οποίος τροφοδοτείται από εργοδοτικές και εργατικές εισφορές με σκοπό την *πραγματοποίηση δράσεων απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης και βελτίωσης του επιπέδου ζωής των ανέργων και ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό*).

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά και στη σύσταση και λειτουργία των

Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων (Γ.Ε.Α.Ε.), που παρέχουν ενημέρωση και συμβουλευτική υποστήριξη στους ανέργους και τις επιχειρήσεις για προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Κατευθυντήρια γραμμή 6

«Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας», θεσμός που αποσκοπεί να συμβάλει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων που δεν έχουν ολοκληρώσει την εννιάχρονη υποχρεωτική εκπαίδευση, δίνοντάς τους τη δυνατότητα συνέχισης των σπουδών και απόκτησης απολυτηρίου.

Μη τυπική εκπαίδευση ατόμων άνω των 16 που δεν έχουν συμπληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση ή δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο. Στόχος είναι η μείωση του αναλφαριθμισμού, η απόκτηση βασικών εκπαιδευτικών προσόντων και δεξιοτήτων και η συμπλήρωση της βασικής εκπαίδευσης.

«Προγράμματα Σπουδών Επιλογής» στα Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. Διαμόρφωση προγραμμάτων σπουδών σε νέους κυρίως τομείς, που προσφέρουν πτυχίο ισότιμο με αυτό των συμβατικών προγραμμάτων. Δυνατότητα συμμετοχής ατόμων μεγαλύτερων ηλικιών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Λειτουργία του «Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου», με μεθόδους εξ αποστάσεως διδασκαλίας. Ανοικτή πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μιας μεγάλης μερίδας πληθυσμού.

Διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία

Κατευθυντήρια γραμμή 7

Αναβάθμιση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με την εισαγωγή της πληροφορικής, την ενίσχυση της διδασκαλίας ξένων γλωσσών και την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.

Αναβάθμιση των προγραμμάτων των δημόσιων .Ι.Ε.Κ. του Υπουργείου Παιδείας.

Ενισχυτική διδασκαλία σε δημοτικά και γυμνάσια για την υποβοήθηση των αδύνατων μαθητών, πρόσθετη διδακτική στήριξη σε πέντε βασικά μαθήματα σε μικρές ομάδες μαθητών που έχουν κενά ή μαθησιακές δυσκολίες.

Ενίσχυση του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Κατευθυντήρια γραμμή 8

Δημιουργία των Τεχνολογικών Εκπαιδευτηρίων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Οι σχολές μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. λειτουργούν από το σχολικό έτος 1999-2000 ως Τεχνολογικά Εκπαιδευτήρια Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Προβλέπεται η λειτουργία *συστήματος μαθητείας* για νέους που εκπαιδεύονται σε *γεωργικές ειδικότητες* στις τεχνικές επαγγελματικές σχολές του Υπ. Γεωργίας.

Πρόωθηση μιας αγοράς εργασίας ανοικτής σε όλους

Κατευθυντήρια γραμμή 9

Υποχρεωτική απασχόληση Α.Μ.Ε.Α. με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% και γονέων, αδελφών ή συζύγων Α.Μ.Ε.Α. με ποσοστό αναπηρίας 67% στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και σύμφωνα με συγκεκριμένα ποσοστά ανάλογα με τον τομέα (Ν. 2643/1998).

Ενσωμάτωση των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Α.Μ.Ε.Α.) με *ποσοστό 7-10%* στα κοινά προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας.

Ενέργειες προκατάρτισης, κατάρτισης, πρόωθησης της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης, συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες και προγράμματα ευαισθητοποίησης του πληθυσμού, στο πλαίσιο ειδικών *προγραμμάτων καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού* από την αγορά εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες στόχους (άτομα με ειδικές ανάγκες ή ψυχικές ασθένειες, μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, άτομα απομακρυσμένων ορεινών και νησιωτικών περιοχών, άτομα με πολιτιστικές και θρησκευτικές ιδιαιτερότητες, αποθεραπευμένοι και πρώην χρήστες ναρκωτικών, φορείς του AIDS)

Κέντρα Νεότητας Τσιγγάνων από τη Γ.Γ. Νέας Γενιάς.

Προγράμματα του Υπ. Παιδείας για την κατάρτιση και ευαισθητοποίηση των διοικητικών στελεχών και των εκπαιδευτικών, για την αναβάθμιση του *αναλυτικού προγράμματος* των σχολείων και την παραγωγή νέου πρότυπου *εκπαιδευτικού και διδακτικού υλικού* πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Ειδικά προγράμματα προστασίας της οικογένειας για Α.Μ.Ε.Α. και ευπαθείς ομάδες στο πλαίσιο του *Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας*.

4.7.2 ΠΥΛΩΝΑΣ 2: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ)

Διευκόλυνση της εκκίνησης και της διοίκησης επιχειρήσεων

Κατευθυντήρια γραμμή 10

Αναπτυξιακός Νόμος 2601/1998. Ειδική επιχορήγηση ανά δημιουργούμενη νέα μόνιμη θέση απασχόλησης.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βιομηχανίας. Ενίσχυση νέων επιχειρηματιών για τη

δημιουργία νέων μικρομεσαίων επιχειρήσεων (διευκόλυνση της εκκίνησης, παροχή ειδικών συμβουλών, ενίσχυση για προμήθεια εξοπλισμού και κάλυψη λειτουργικών δαπανών κατά τα πρώτα χρόνια λειτουργίας της επιχείρησης), προώθηση της συνένωσης υφιστάμενων επιχειρήσεων, ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, δημιουργία δικτύων Μ.Μ.Ε., υποστήριξη Μ.Μ.Ε. στην εξεύρεση κατάλληλων πηγών.

Κατευθυντήρια γραμμή 11

Απλούστευση των διαδικασιών συναλλαγών των επιχειρηματιών με την εφορία, μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης των επιχειρήσεων.

Μέτρα κατάρτισης για την υποστήριξη των δράσεων του Επιχειρησιακού Προγράμματος Βιομηχανίας: ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των επιχειρηματιών και των εργαζόμενων σε Μ.Μ.Ε..

Προγράμματα ενίσχυσης της αυτοαπασχόλησης στο γεωργικό τομέα.

Φορολογικές, χρηματοπιστωτικές και άλλες διευκολύνσεις στους νέους αγρότες, προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης στους αγρότες.

Εκμετάλλευση των ευκαιριών για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης

Κατευθυντήρια γραμμή 12

Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης με στόχο την προώθηση της απασχόλησης στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και σε τομείς νέων οικονομικών δραστηριοτήτων (αγροτουρισμός και πολιτιστικός τουρισμός, προστασία του περιβάλλοντος και της πολιτιστικής κληρονομιάς, διαχείριση υδάτινων πόρων, αποβλήτων και απορριμάτων, οπτικοακουστικά μέσα, κατ'οίκον υπηρεσίες φύλαξης και φροντίδας, νέες τεχνολογίες επικοινωνίας και πληροφόρησης, παραγωγική απασχόληση Α.Μ.Ε.Α., παροχή υπηρεσιών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις κλπ.).

Ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας μέσω των προγραμμάτων του *Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας* (παροχή υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας, ανάπτυξη του εθελοντισμού).

Ενίσχυση της απασχόλησης στον κοινωνικό τομέα μέσω του *Α.Α.Ε.Κ.*

Προγράμματα του *Υπ. Γεωργίας* για τη διατήρηση και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

Προγράμματα που εντάσσονται στην κοινοτική πρωτοβουλία *Ε.Ε.Α.ΟΕ.Κ. ΙΙ*.

Πρόγραμμα απασχόλησης ανέργων στη *φύλαξη σχολείων*.

Κατευθυντήρια γραμμή 13

Προγράμματα κατάρτισης, απασχόλησης και αυτο-απασχόλησης στον

πολιτιστικό τομέα, με έμφαση στη χρήση των νέων τεχνολογιών.

Δημιουργία φορολογικού συστήματος ευνοϊκότερου για την απασχόληση

Κατευθυντήρια γραμμή 14

Μείωση της φορολόγησης των κερδών των ιδιωτικών επιχειρήσεων με ποσό ίσο με το 50% των εργοδοτικών εισφορών που θα καταβάλουν για τις νέες προσλήψεις ανέργων.

Κατευθυντήρια γραμμή 15

Τίποτα.³²

4.7.3 ΠΥΛΩΝΑΣ 3: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ)

Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας

Κατευθυντήριες γραμμές 16, 17

Νόμος 2639/98. Διατάξεις για τη

- Ρύθμιση των άτυπων μορφών απασχόλησης (τηλεργασία, φασόν, κατ'οίκον εργασία),
- Κωδικοποίηση και θέσπιση μέτρων για τη μερική απασχόληση,
- Εισαγωγή ρυθμίσεων για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Μεταφορά της Οδηγίας 93/104/ΕΚ - Οργάνωση Εργασίας στο εθνικό δίκαιο ως έχει.

Υποστήριξη της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων

Κατευθυντήρια γραμμή 18

Πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης ιδιωτικών επιχειρήσεων του Ο.Α.Ε.Δ., πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης δημοσίων επιχειρήσεων, καινοτομικά προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων σε επιχειρήσεις υπό αναδιάρθρωση, πρόγραμμα κατάρτισης αυτοαπασχολούμενων και εργαζομένων ΜΜΕ, δράσεις κατάρτισης εργαζομένων κοινοτικής πρωτοβουλίας ADAPT.

Ειδικά μέτρα εκσυγχρονισμού των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (Δ.Ε.Κ.Ο.), μέσω του νόμου 2414/96.

9. ³² ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

4.7.4 ΠΥΛΩΝΑΣ 4. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ)

Ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων

Κατευθυντήρια γραμμή 19

Πρώτος πυλώνας. Προτεραιότητα στα μέτρα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας μέχρι τη συμπλήρωση των θέσεων από γυναίκες που αντιστοιχούν στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην ανεργία. Μεγαλύτερη διάρκεια και ποσό επιχορήγησης στα προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης.

Δεύτερος πυλώνας. Ειδικό πρόγραμμα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Καταπολέμηση των ανισοτήτων φύλου

Κατευθυντήρια γραμμή 20

Μονάδες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών για θέματα Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης και Μονάδα Τεκμηρίωσης για την Απασχόληση και την Ανεργία των γυναικών του *Κέντρου Έρευνας Θεμάτων Ισότητας* (ΚΕΘΙ). Το ΚΕΘΙ ασχολείται επίσης με την εκπόνηση μελετών για θέματα γυναικείας απασχόλησης, με το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών και ευαισθητοποίησης για θέματα ισότητας, καθώς και με την αξιολόγηση των πολιτικών αγοράς εργασίας.

Πρόγραμμα Ενίσχυσης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας (αναφέρθηκε στην κατευθυντήρια γραμμή 10)

Δομές στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας που έχουν δημιουργηθεί στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας «Απασχόληση» και ειδικότερα του άξονα NOW.

Συνδυασμός της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής - Διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία

Κατευθυντήριες γραμμές 21, 22

Προγράμματα δημιουργίας *βρεφονηπιακών σταθμών* και *Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών* από τη Γ.Γ. Ισότητας και το Υπ. Εργασίας.

Θεσμοί του *ολοήμερου νηπιαγωγείου* και του *ολοήμερου δημοτικού* από το σχολικό έτος 1997-1998 (πilotική εφαρμογή μέχρι το έτος 2000-2001).

Κέντρα Κοινωνικής Μέριμνας για τη Φροντίδα Ηλικιωμένων Ατόμων, ως επέκταση του προγράμματος «Βοήθεια στο σπίτι». Το μέτρο θα ολοκληρωθεί περί το τέλος του 2001.

Ειδικά προγράμματα ένταξης ή επανένταξης γυναικών που έχουν παραμείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα *εκτός αγοράς εργασίας* στα πλαίσια του άξονα NOW και του

επιχειρησιακού προγράμματος «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση» του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.

Πίνακας 6 Απασχολούμενοι ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας για τα έτη 2005 – 2006, ανά τρίμηνο

(Πηγή: Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε Έρευνα Εργατικού

Δυναμικού) Σε χιλιάδες

I. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	2005		2006		
	Δ' τρίμηνο	Α' τρίμηνο	Β' τρίμηνο	Γ' τρίμηνο	Δ' τρίμηνο
ΣΥΝΟΛΟ	4383,4	4400,0	4452,8	4494,2	4462,1
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία	517,3	523,0	523,0	515,8	513,4
Αλιεία	14,5	14,4	13,1	14,8	15,8
Ορυχεία και λατομεία	19,6	17,3	18,2	18,4	18,4
Μεταποιητικές βιομηχανίες	555,7	554,8	563,2	563,8	564,6
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού	39,7	39,5	40,9	41,8	42,7
Κατασκευές	359,4	357,3	358,5	365,3	368,5
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων και οικιακών συσκευών	785,2	790,5	789,3	790,8	780,3
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	298,4	273,0	300,9	324,4	297,4
Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	280,3	285,0	281,7	284,7	276,5
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	113,7	116,2	115,8	116,1	116,8
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες	286,2	282,2	284,1	289,4	296,8
Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	350,9	373,0	380,9	386,7	381,5
Εκπαίδευση	315,6	328,6	331,1	325,6	330,7
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	221,3	223,0	227,8	226,2	234,0
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	152,8	149,8	150,4	157,7	150,6
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	72,5	71,8	73,4	72,3	73,0
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0,3	0,6	0,6	0,4	1,1

II. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας (σε σύμπτυξη)	2005	2006			
	Δ' τρίμηνο	Α' τρίμηνο	Β' τρίμηνο	Γ' τρίμηνο	Δ' τρίμηνο
Πρωτογενής τομέας	531,8	537,4	536,1	530,6	529,2
Δευτερογενής τομέας	974,4	968,8	980,8	989,3	994,1
Τριτογενής τομέας	2877,1	2893,9	2935,9	2974,3	2938,8
<i>Σύνολο απασχολουμένων</i>	4383,4	4400,0	4452,8	4494,2	4462,1

**Πίνακας 7 :Εξέλιξη της απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας
(Α' τρίμηνο2004=100)**

I. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	2005	2006			
	Δ' τρίμηνο	Α' τρίμηνο	Β' τρίμηνο	Γ' τρίμηνο	Δ' τρίμηνο
ΣΥΝΟΛΟ	103,2	103,6	104,8	105,8	105,0
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία	98,0	99,1	99,1	97,7	97,3
Αλιεία	119,1	118,0	107,3	121,8	129,8
Ορυχεία και λατομεία	147,1	129,8	137,1	138,0	138,4
Μεταποιητικές βιομηχανίες	100,2	100,0	101,5	101,6	101,8
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού	93,8	93,2	96,4	98,7	100,8
Κατασκευές	105,4	104,8	105,1	107,1	108,1
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων και οικιακών συσκευών	103,7	104,4	104,3	104,5	103,1
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	124,1	113,5	125,1	134,9	123,7
Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	105,3	107,1	105,9	107,0	103,9
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	99,7	102,0	101,6	101,8	102,5
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες	103,7	102,2	102,9	104,8	107,5
Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	99,4	105,7	107,9	109,6	108,1
Εκπαίδευση	101,4	105,6	106,4	104,7	106,3
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	100,9	101,7	103,8	103,1	106,7
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	102,3	100,3	100,7	105,6	100,8
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	103,4	102,4	104,7	103,2	104,2
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	26,0	49,5	46,9	34,4	84,2

II. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας (σε σύμπτυξη)	2005	2006			
	Δ' τρίμηνο	Α' τρίμηνο	Β' τρίμηνο	Γ' τρίμηνο	Δ' τρίμηνο
Πρωτογενής τομέας	98,5	99,5	99,3	98,3	98,0
Δευτερογενής τομέας	102,4	101,8	103,1	104,0	104,5
Τριτογενής τομέας	104,3	104,9	106,5	107,9	106,6
<i>Σύνολο απασχολουμένων</i>	<i>103,2</i>	<i>103,6</i>	<i>104,8</i>	<i>105,8</i>	<i>105,0</i>

Α΄ Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	2005			2006		
	Δ΄ τρίμηνο			Δ΄ τρίμηνο		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
ΣΥΝΟΛΟ	4383,4	2697,5	1685,9	4462,1	2734,6	1727,5
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία	517,3	292,4	224,9	513,4	292,8	220,6
Αλιεία	14,5	13,0	1,5	15,8	13,1	2,8
Ορυχεία και λατομεία	19,6	18,6	1,0	18,4	17,3	1,1
Μεταποιητικές βιομηχανίες	555,8	404,4	151,4	564,6	408,4	156,2
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού	39,8	33,5	6,2	42,7	34,8	7,9
Κατασκευές	359,5	351,1	8,3	368,5	360,9	7,6
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων και οικιακών συσκευών	785,2	463,7	321,5	780,3	451,6	328,8
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	298,4	166,6	131,8	297,4	164,0	133,4
Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	280,3	229,2	51,0	276,5	225,7	50,8
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	113,6	56,7	56,9	116,8	63,0	53,8
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες	286,2	147,1	139,1	296,8	162,0	134,8
Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	350,9	235,8	115,0	381,5	245,0	136,5
Εκπαίδευση	315,8	122,7	193,1	330,7	129,1	201,6
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	221,3	77,3	143,9	234,0	82,8	151,1
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	152,8	82,0	70,8	150,6	79,2	71,4
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	72,2	3,2	69,0	73,0	4,4	68,6
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0,3	0,0	0,3	1,1	0,5	0,6

Πίνακας 8 Απασχολούμενοι ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο, Δ' τρίμηνο 2005 και 2006

(Πηγή: Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε Έρευνα Εργατικού Δυναμικού)

Σε χιλιάδες

B' Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας σε σύμπτυξη	2005			2006		
	Δ' τρίμηνο			Δ' τρίμηνο		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
Πρωτογενής τομέας	531,8	305,4	226,4	529,2	305,9	223,4
Δευτερογενής τομέας	974,6	807,7	166,9	994,1	821,4	172,7
Τριτογενής τομέας	2877,0	1584,5	1292,6	2938,8	1607,3	1331,4
<i>Σύνολο απασχολουμένων</i>	4383,4	2697,5	1685,9	4462,1	2734,6	1727,5

ΠΙΝΑΚΑΣ.9 Ποσοστιαία αναλογία απασχολουμένων ηλικίας 15 ετών και άνω σε επίπεδο Περιφέρειας, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, Δ' τρίμηνο 2006

(Πηγή: Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε Έρευνα Εργατικού Δυναμικού)

	Σύνολο Χώρας	Ανατολική Μακεδονία & Θράκη	Κεντρική Μακεδονία	Δυτική Μακεδονία	Ήπειρος	Θεσσαλία	Ιόνια Νησιά
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία	11,5	24,8	10,9	16,7	18,7	21,6	15,3
Αλιεία	0,4	0,6	0,4	0,0	0,2	0,1	1,1
Ορυχεία και λατομεία	0,4	0,7	0,2	6,6	0,3	0,3	0,2
Μεταποιητικές βιομηχανίες	12,7	12,1	16,1	13,0	9,3	12,5	4,9
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού	1,0	0,5	0,6	3,9	1,3	0,6	0,5
Κατασκευές	8,3	7,1	7,8	9,7	11,9	7,3	11,7
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων και οικιακών συσκευών	17,5	12,6	19,4	13,1	13,3	14,2	18,3
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	6,7	6,5	7,0	5,4	8,6	5,5	14,1
Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	6,2	3,1	4,3	2,0	3,7	3,9	7,4
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	2,6	1,6	1,9	1,5	1,0	1,3	0,7
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες	6,7	3,8	6,5	3,9	3,8	5,4	5,8
Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	8,5	10,8	7,2	7,1	8,6	9,3	7,2
Εκπαίδευση	7,4	7,9	8,0	10,9	10,7	9,0	5,5
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	5,2	4,2	5,2	3,6	5,4	5,5	3,0
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	3,4	3,1	3,1	2,6	2,7	2,9	4,0
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	1,6	0,5	1,4	0,1	0,6	0,7	0,4
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ανεργία με όσα μελετήσαμε όσο μπορούσαμε πιο αναλυτικά πιο πάνω είναι ένα οικονομικό αλλά και κοινωνικό ζήτημα.

Η εκάστοτε κοινωνία προσπαθεί με διάφορα μέτρα να μειώσει ή να καλύψει το συγκεκριμένο πρόβλημα. Η ανάγκη διαχείρισής της είναι σημαντική για την ποιότητα ζωής των κατοίκων τόσο σε οικονομικό επίπεδο όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο. Τα μέχρι τώρα αμφίβολα μέτρα ήταν του είδους:

- Μείωσης του εργατικού κόστους,
- Ανεξέλεγκτης επιδότησης των εργοδοτών η οποία έφτασε μέχρι και του απαράδεκτου σημείου να καρπούται ο εργοδότης την επιδότηση και κατόπιν να κλείνει την επιχείρησή του ή να μειώνει το προσωπικό του χωρίς να δίνει λογαριασμό πουθενά όπως έδειξαν τα πρόσφατα στοιχεία που δημοσιοποιήθηκαν από τις δικές μας δυνάμεις που δρουν στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα
- Της επίσης ανεξέλεγκτης επιδότησης των εργοδοτών η οποία έφτασε μέχρι και του να καρπούται ένας εργοδότης το επίδομα ανεργίας αυτού τον οποίο θα προσλάβει,
- Γενικευμένης εφαρμογής ελαστικών και υποβαθμισμένων μορφών απασχόλησης,
- Διευθέτησης του χρόνου εργασίας,
- Ενοικίασης των εργαζομένων,
- Ανθρώπινου δυναμικού στο Δημόσιο όπου έχουμε σήμερα μόνιμους, έκτακτους αορίστου χρόνου, συμβασιούχους ορισμένου χρόνου, εποχιακούς, ωρομίσθιους, έκτακτοι των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, συνεργεία και προσληφθέντες μέσω εργολάβων, συμμετέχοντες στα 10μηνα «σεμιναριακά» προγράμματα του ΟΑΕΔ και εργαζόμενους με σύμβαση έργου
- Γενικευμένων ιδιωτικοποιήσεων, που οδήγησαν στη συρρίκνωση της παραγωγικής βάσης της χώρας και στην απώλεια δεκάδων χιλιάδων θέσεων εργασίας
- Επιδότησης ιδιωτικών γραφείων για σεμινάρια κατάρτισης αμφίβολης ποιότητας,
- Ας ελπίσουμε και ας ευχηθούμε στο μέλλον να ληφθούν πιο ουσιαστικά και αποτελεσματικά μέτρα για την μείωση αυτής της μάστιγας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΝΤΥΠΗ

1. ΖΙΓΚΜΟΥΝΤ ΜΠΑΟΥΜΑΝ ,Η ΕΡΓΑΣΙΑ , Ο ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΝΕΟΠΤΩΧΟΙ , , ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.
2. ΚΑΛΛΙΣΤΗ Κ.Π. (2002) ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ EQUAL
3. ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ (2003), ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
4. ΛΥΤΡΑΣ Α., (2000),ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΘΗΝΑ: ΠΑΠΑΖΗΣΗ
5. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Ι. (1995) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΘΕΣ/ΚΗ ΣΑΚΚΟΥΛΑ
6. ΠΑΠΑΣ Γ., (1994) ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΑΘΗΝΑ : ΣΥΜΕΩΝ
7. ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ

- A. WWW.STATISTIC.GR
- B. ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
- C. WWW.OAED.GR
- D. WWW.GOOGLE.GR