



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«**Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕ ΚΡΙΤΗΡΙΟ ΤΟ ΦΥΛΟ, ΤΗΝ
ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**»

ΑΡΒΑΝΙΤΗ ΑΛΕΞΙΑ

ΑΜ: 2005201

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΝΙΚΟΛΑΪΔΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2011



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



ΠΡΟΛΟΓΟΣ..... **Σελ. 1**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... **Σελ. 2**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΝΕΡΓΙΑ

1.1 Ορισμός Της Ανεργίας..... **Σελ. 4**

1.2 Μέτρηση Της Ανεργίας..... **Σελ. 6**

1.3 Είδη Της Ανεργίας

1.3.1 Ανεργία Τριβής..... **Σελ. 7**

1.3.2 Κυκλική Ανεργία..... **Σελ. 8**

1.3.3 Διαρθρωτική Ανεργία..... **Σελ. 9**

1.3.4 Εποχική Ανεργία..... **Σελ. 10**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

2.1 Δημογραφικές Εξελίξεις: Ποσοτικές Μεταβολές Στην Προσφορά

Εργασίας..... **Σελ. 11**

2.2 Ποιοτικές Μεταβολές Στην Προσφορά Εργασίας..... **Σελ. 13**

2.2.1 Ανεργία Από Έλλειψη Προσαρμογής..... **Σελ. 14**

2.2.2 Η Θεωρία Της Ανεργίας Διεύρυνσης (Job Search): Ηθελημένη

Ανεργία..... **Σελ. 15**

2.3 Διεθνοποίηση, Ανταγωνισμός, Ελεύθερες Ανταλλαγές..... **Σελ. 16**

2.4 Τεχνολογία: Απώλεια Θέσεων Εργασίας Ή Δημιουργική Καταστροφή	
Τους:.....	Σελ. 18
2.5 Ανεπάρκεια Των Ενεργητικών Πολιτικών	
Απασχόλησης.....	Σελ. 21
2.6 Η Αδυναμία Της Ζήτησης Για Άτομα Με Υψηλές Δεξιότητες Να Συμπορευτεί Με Την	
Προσφορά.....	Σελ. 23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΗΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ-ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

3.1 Ανεργία Α΄ Τρίμηνο 2011.....	Σελ. 27
3.2 Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Α΄ Τρίμηνο 2011.....	Σελ. 31
I. Χαρακτηριστικά Της Ανεργίας.....	Σελ. 32
II. Χαρακτηριστικά Της Απασχόλησης.....	Σελ. 36
3.3 Ανεργία Β΄ Τρίμηνο 2011.....	Σελ. 41
3.4 Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Β΄ Τρίμηνο 2011.....	Σελ. 45
I. Χαρακτηριστικά Της Ανεργίας.....	Σελ. 46
II. Χαρακτηριστικά Της Απασχόλησης.....	Σελ. 50

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΕΡΓΙΑ-Η ΠΑΓΙΔΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

4.1 Αίτια Της Ανεργίας.....	Σελ. 57
4.2 Ατομικά Προβλήματα Ανέργων.....	Σελ. 61
4.3 Κοινωνικά Προβλήματα.....	Σελ. 65
4.4 Ψυχολογικές Ανησυχίες.....	Σελ. 69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

5.1 Κίνητρα Για Πρόσληψη Νέων.....	Σελ. 76
5.2 Ηλικιωμένοι Εργαζόμενοι.....	Σελ. 77
5.3 Άτομα Με Ειδικές Ανάγκες Και ΟΑΕΔ.....	Σελ. 79
5.4 Μερική Απασχόληση: Μια Πρόταση Για Νέες Θέσεις Εργασίας Σε Τροχιά Εξέλιξης.....	Σελ. 82
5.4.1 Αύξηση Της Μερικής Απασχόλησης.....	Σελ. 83
5.4.2 Τα Αδύνατα Σημεία Της Μερικής Απασχόλησης.....	Σελ. 85
5.5 Αναζητώντας Ένα Ελαστικό Μοντέλο Εργασίας	Σελ. 86
5.6 Προτάσεις Για Αντιμετώπιση	Σελ. 89
5.7 Εκσυγχρονισμός Και Αναμόρφωση Του Υφισταμένου Πλαισίου Λειτουργίας Του ΟΑΕΔ.....	Σελ. 90
5.7.1 Εκπαίδευση - Κατάρτιση.....	Σελ. 93
5.7.2 Κινητικότητα Εργατικού Δυναμικού.....	Σελ. 95
5.7.3 Ευελιξία Στην Αγορά Εργασίας.....	Σελ. 97
5.7.4 Μέτρα Που Μπορούν Να Ληφθούν.....	Σελ. 98
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	Σελ. 99
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	Σελ. 101

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Μέσα στα πλαίσια της σπουδαστικής μας δραστηριότητας οφείλουμε στο τέλος αυτής, σαν ολοκληρωμένοι πλέον φοιτητές, να φέρουμε εις πέρας την πραγματοποίηση της πτυχιακής εργασίας. Αυτή η υποχρέωση είναι η σφραγίδα περάτωσης των σπουδαστικών μας απαιτήσεων και το τελευταίο στάδιο πριν την κατοχύρωση του πτυχίου μας. Η διαδικασία έως και την ολοκλήρωση της πτυχιακής απέφερε εμπλουτισμό γνώσης και σαν φοιτητές αποκομίσαμε σημαντικές πληροφορίες. Αυτό δεν θα συνέβαινε στην περίπτωση που δεν υπήρχε αυτή η σπουδαστική μας ιδιότητα. Συνειδητοποιώ λοιπόν ότι το όφελος ήταν αξιόλογο.

Το θέμα με το οποίο θα ασχοληθώ είναι το φαινόμενο της ανεργίας και η εξέλιξη της στη χώρα μας. Προσπάθησα να βρω τους λόγους για τους οποίους οφείλεται η έξαρση της κατάστασης αυτής, ποιες ηλικίες μαστίζει περισσότερο, τι προβλήματα προκαλεί και πως θα προσπαθήσουμε να την αντιμετωπίσουμε.

Επέλεξα το αντικείμενο της εργασίας να είναι η ανεργία γιατί είναι ένα ζήτημα που προβληματίζει ένα μεγάλο ποσοστό των συμπολιτών μας, πόσο μάλλον εμάς που ανήκουμε σ' αυτούς που είναι ένα βήμα πριν την αναζήτηση εργασίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η πορεία της ανεργίας στην Ελλάδα είναι παρόμοια με αυτή στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, δηλαδή ενώ μέχρι και τη πρώτη πετρελαϊκή κρίση το 1970 δεν αποτελούσε πρόβλημα η άνοδος της ήταν σημαντική από το σημείο εκείνο και έπειτα. Συγκεκριμένα εξετάζουμε το κατά πόσο αίτια όπως η σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με την αγορά εργασίας, η ελαστικότητα της αγοράς εργασίας και η αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης έχουν επίδραση στην ανεργία. Όπως προκύπτει από την μελέτη των θεσμικών αυτών παραγόντων και την επίδρασή τους στην απασχόληση, η ανεργία στην Ελλάδα είναι σε μεγάλο βαθμό φαινόμενο διαρθρωτικό και επομένως η καταπολέμηση της απαιτεί σε μεγάλο βαθμό ενεργοποίηση μικροοικονομικών πολιτικών. Το ποσοστό της ανεργίας τα τελευταία 30 χρόνια κυμαίνεται από 9-14% του ελληνικού εργατικού δυναμικού και δίκαια μπορεί να χαρακτηριστεί ως «πανδημία». Η αύξηση της στα παραπάνω επίπεδα επιβαρύνει τις ήδη υπάρχουσες ανισότητες και τον κοινωνικό αποκλεισμό, οδηγεί στην πλημμελή χρησιμοποίηση μέσω παραγωγής και τη σπατάλη του ανθρώπινου δυναμικού, αυξάνει την οικονομική ανασφάλεια και την απελπισία των οικογενειών. Η κοινωνική πραγματικότητα δεν είναι η ανεργία, όπως την ορίζουν και την αντιλαμβάνονται οι στατιστικοί και οι οικονομολόγοι, αλλά όπως την βιώνουν οι ίδιοι οι άνεργοι. Βιώνεται ως ένας βαθύς τραυματισμός που αγγίζει το σύνολο της ιδιωτικής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής. Η ελάττωση των εισοδημάτων αποτελεί την ευκολοδιάκριτο κορυφή του συνολικού προβλήματος: ο βαθύς τραυματισμός, η αίσθηση απαξίωσης, η διαταραχή της

οικογενειακής ισορροπίας και των κοινωνικών σχέσεων, ο κοινωνικός αποκλεισμός δίνουν τη συνολική διάσταση στο πρόβλημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 :

ΑΝΕΡΓΙΑ

1.1 Ανεργία - Ορισμός

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ) ορίζει με τον όρο άνεργος το σύνολο των πολιτών που υπάρχουν χωρίς εργασία, είναι διαθέσιμοι να εργαστούν και βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας. Πιο κατανοητά: όλοι εκείνοι που αναζητούν εργασία και αδυνατούν να βρουν. Η πρώτη και τρίτη προϋπόθεση αναφέρεται σε αμειβόμενη εργασία και οι δυο προϋποθέσεις βρίσκονται σε αρμονία με τους ορισμούς του ενεργού και ανενεργού πληθυσμού γιατί δεν στηρίζονται στον διαχωρισμό μεταξύ της εργασίας και μη εργασίας, αλλά ανάμεσα στην αμειβόμενη και στη μη αμειβόμενη. Εργασία μη αμειβόμενη, όσο εντατική και αν είναι, δεν εξέρχεται του ορισμού του μη ενεργού πληθυσμού. Ανεργία δεν σημαίνει απουσία εργασίας, αλλά απουσία αμειβόμενης εργασίας.

Δεν θεωρείται άνεργος σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, κάποιος που αναζητούσε εργασία αλλά δεν βρήκε μέσα σε ένα χρονικό διάστημα και απογοητευμένος σταμάτησε τις προσπάθειες. Παρομοίως, ισχύει και για όσους που παρά την προτίμησή τους και τις συνεχείς προσπάθειες να αποκτήσουν τη συνήθη 40ώρη εβδομαδιαία απασχόληση βρήκαν μόνο μερική απασχόληση . Δεν θεωρούνται άνεργοι ούτε και εκείνοι οι πολίτες οι οποίοι έχουν απασχόληση που δεν ανταποκρίνεται στην αξία της εργατικής τους

δύναμης (αφού εκτιμηθεί ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο, την πείρα κλπ).

Στην αρχή του αιώνα οι Αγγλοσάξονες χρησιμοποιούν την λέξη "out of work" και όχι "unemployed". Ο γαλλικός όρος "chomeur" προέρχεται από το λατινικό "cauma": ήρεμος δηλαδή, παύση δραστηριοτήτων. Στις στατιστικές του τέλους του προηγούμενου αιώνα δεν υπάρχει πραγματική διάκριση μεταξύ ανέργων και αλητών(!).

**Βλ σχετικά στην εφημερίδα Ημερησία, Παρασκευή 9 Φεβρουαρίου 1996, σελ 6, ένθετα όσα αμέσως ακολουθούν:*

Δεν σημαίνει ότι η ανεργία δεν υπήρχε εκείνη την εποχή ή ότι ήταν καλυμμένη, εφόσον είχαμε μεταβολές των οικονομικών κύκλων που επηρέαζαν τον όγκο της προσφερόμενης εργασίας, αλλά απλούστατα οι αντιλήψεις της εργασίας και της φτώχειας ήταν δομημένες διαφορετικά και δεν απομόνωναν την ανεργία σαν ξεχωριστό φαινόμενο.

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

Η ταυτοποίηση των ανέργων είναι αποτέλεσμα των απαντήσεων που θα δοθούν στις δύο επόμενες ερωτήσεις: ένα πρόσωπο καταλαμβάνει ή όχι μια εργασία; εάν η απάντηση είναι όχι, ψάχνει για μια εργασία ή όχι; Κατ' αυτόν τον τρόπο εμφανίζεται και η πρώτη δυσκολία στον ορισμό της ανεργίας, στηρίζεται στο συνδυασμό δύο κριτηρίων: της αντικειμενικής θέσεως, ότι δηλαδή δεν κατέχει εργασία και ενός υποκειμενικού κριτηρίου συμπεριφοράς, ότι δηλαδή βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας.

1.2 Μέτρηση Της Ανεργίας

Σύμφωνα με τον Πουρναράκη (1995) το ποσοστό ανεργίας μιας οικονομίας προκύπτει από το ποσοστό ανεργίας προς το εργατικό δυναμικό, δηλαδή από το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που δεν απασχολείται. Ως εργατικό δυναμικό μιας χώρας ορίζεται το σύνολο των ατόμων που ήδη απασχολούνται και των ατόμων που ζητούν ενεργά να απασχοληθούν.

Ο Αγαπητός (2000), σημειώνει ότι ο ακριβής προσδιορισμός του ποσοστού ανεργίας είναι δύσκολος και το ύψος του συνήθως υποτιμάται. Αυτό συμβαίνει επειδή υπάρχει κρυμμένη ανεργία (αγρότες, αυτοαπασχολούμενοι, οικογενειακές επιχειρήσεις) και επικρατεί η υπόθεση του αποθαρρυσμένου δυνάμει εργαζόμενου (πολλοί έχουν απογοητευτεί και δε δηλώνουν ότι ψάχνουν για δουλειά). Ο Αγαπητός (2002) καλεί ανεργία το οικονομικοκοινωνικό φαινόμενο κατά το οποίο υπάρχει υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας, δηλαδή η προσφορά εργασίας είναι μεγαλύτερη από τη ζήτησή της. Υπάρχει με άλλα λόγια, διαθέσιμο και πρόθυμο εργατικό δυναμικό

στην αγορά εργασίας αλλά δεν υπάρχουν οι αντίστοιχες θέσεις για να τις πληρώσει. Σε κάθε εποχή και σε κάθε κοινωνία εμφανίζεται το φαινόμενο της ανεργίας, άλλοτε σε μεγαλύτερο και άλλοτε σε μικρότερο βαθμό, κυρίως όμως πλήττει τις ευπαθείς και αδύναμες κοινωνικές ομάδες. Επομένως οι άνεργοι προσδιορίζονται σύμφωνα με την σχέση που ακολουθεί

Άνεργοι=Εργατικόδυναμικό–Απασχολούμενοι **Εξίσωση 1.**

Η ανεργία πρέπει να γίνει σαφές ότι δεν αποτελεί έλλειψη εργασίας γενικά, αλλά έλλειψη αμειβόμενης εργασίας. Για το λόγο αυτό διαφέρουν και οι άνεργοι από την αναζήτηση (Πετρινώτη, 1989, σελ. 277). Σύμφωνα λοιπόν με την Εξίσωση 1 το ποσοστό ανεργίας εξαρτάται όχι μόνο από τον αριθμό των ανέργων, αλλά και από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού και υπολογίζεται ως εξής

Ποσοστό ανεργίας = Άνεργοι *100 / Εργατικό Δυναμικό **Εξίσωση 2.**

1.3 Είδη Της Ανεργίας

1.3.1 Ανεργία τριβής:

Οι εργαζόμενοι δεν είναι ακινητοποιημένοι μονίμως στην ίδια εργασία. Συνεχώς άτομα εγκαταλείπουν την εργασία τους προς εξεύρεση άλλης, προς αναζήτηση διαφορετικών συνθηκών εργασίας, γεωγραφικής περιοχής, μισθού ή θέσης. Στην κινητικότητα μεταξύ διαφόρων θέσεων εργασίας προστίθεται και η κινητικότητα μεταξύ ανενεργού και ενεργού πληθυσμού. Όσο

μεγαλύτερη είναι η κινητικότητα των εργαζομένων τόσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός τους, που διέρχεται από την αγορά εργασίας προς αναζήτηση νέας και ως εκ τούτου μεγαλύτερος είναι και ο αριθμός εισόδου στην ανεργία.

Η ανεργία τριβής είναι συμβατή με την πλήρη απασχόληση. Πρόκειται για ηθελημένη ανεργία, η οποία καλυτερεύει τελικά τη θέση του ατόμου, αλλά κι εκείνη της εθνικής οικονομίας: αυξάνει την παραγωγικότητα κατευθύνοντας τους εργαζομένους προς τις εργασίες για τις οποίες έχουν τα περισσότερα κίνητρα. Έτσι, σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης υπάρχει μια "ακατανόητη" ανεργία τριβής, η οποία συμβάλλει στην optimum χρησιμοποίηση του συντελεστή εργασίας.

Η ασφάλιση ανεργίας δια των παροχών σε είδος (γραφεία ευρέσεως εργασίας) παρεμβαίνει στην αγορά εργασίας και στοχεύει στον περιορισμό, κυρίως της ανεργίας τριβής.

1.3.2 Κυκλική ανεργία:

Η κυκλική ανεργία ακολουθεί τις μεταπτώσεις της οικονομικής δραστηριότητας: είναι μικρή σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας, ενώ αυξάνει όσο η οικονομική δραστηριότητα επιβραδύνεται. Το επίπεδο του εσωτερικού προϊόντος καθορίζει πρακτικά τις ανάγκες σε εργατικά χέρια σε μια δεδομένη στιγμή. Κάθε επιβράδυνση της παραγωγής ελαττώνει τις ανάγκες της οικονομίας για εργασία: για το δεδομένο ύψος μισθών οι επιχειρήσεις ζητούν λιγότερη εργασία. Η ελάττωση της ζήτησης εργασίας

ακολουθείται από ελάττωση της διάρκειας εργασίας, από απολύσεις, από μη ανανέωση συμβολαίων εργασίας και συνεπώς από αύξηση της ανεργίας.

1.3.3 Διαρθρωτική ή τεχνολογική ανεργία:

Η τεχνολογική εξέλιξη μπορεί να προκαλέσει μεταβολές στη βιομηχανία και να έχει ως συνέπεια την παρακμή κάποιων τομέων σε όφελος νέων αναπτυσσόμενων τομέων. Το ίδιο μπορεί να συμβεί και από την εμφάνιση νέων ανταγωνιστών που περιορίζουν σοβαρά τη ζήτηση εργασίας σε μια χώρα. Όποιες και να είναι τελικά οι αιτίες, οι διαρθρωτικές μεταβολές της παραγωγής προκαλούν αναπόφευκτα αύξηση της ανεργίας: στους τομείς σε παρακμή οι επιχειρήσεις σταματούν τις δραστηριότητες ή μειώνουν τον όγκο παραγωγής και κατά συνέπεια τις θέσεις εργασίας. Παράλληλα, οι προερχόμενοι άνεργοι από τους τομείς σε κρίση διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα ακατάλληλα για τις νέες δραστηριότητες σε ανάπτυξη.

Άλλοι διαρθρωτικοί παράγοντες που επιδρούν στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας είναι η δημογραφική σύνθεση του ενεργού πληθυσμού, οι διάφορες ρυθμίσεις και θεσμικά μέτρα που επηρεάζουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και ειδικά η σχετική νομοθεσία προστασίας της εργασίας και τα συστήματα αποζημίωσης και παροχών ανεργίας. Επίσης, η υποκατάσταση εργασίας από κεφάλαιο, μπορεί να αποτελέσει πηγή διαρθρωτικής ανεργίας.

Η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να οριστεί, λοιπόν, ως η συνιστώσα της ανεργίας που δεν μειώνεται με την οικονομική ανάκαμψη και η οποία συνεπώς δεν μπορεί να επηρεαστεί κατ' ευθείαν από τη μακροοικονομική πολιτική. Πρόκειται καθαρά για θεωρητική έννοια, η οποία δεν μπορεί να εκτιμηθεί παρά μόνο εμμέσως και κατά προσέγγιση.

1.3.4 Εποχική ανεργία:

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνουν οι οικονομολόγοι Sapsford and Tzannatos (1990) στο βιβλίο τους «Current Issues in Labor Economics»: «εποχική ανεργία είναι εκείνη που οφείλεται στο χαμηλότερο επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας που συμβαίνει σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας συγκεκριμένες εποχές του χρόνου» (Sapsford and Tzannatos, 1990, σελ. 386). Η εποχική ανεργία μαστίζει τους κλάδους της γεωργίας, του τουρισμού και των κατασκευών, κλάδους δηλαδή που λόγω της ιδιομορφίας του επαγγέλματος τους, παρουσιάζουν ζήτηση ορισμένες μόνο εποχές του έτους. Σύμφωνα με τους Πετράκη-Κώττη και Κώττη (2000) αντιμετωπιστεί με την ανάπτυξη συμπληρωματικής απασχόλησης ή γιατί οι απασχολούμενοι σε εργασίες με εποχικότητα αμείβονται περισσότερο και έτσι καλύπτεται εισοδηματικά η περίοδος της εποχιακής ανεργίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η αιφνίδια αύξηση της ανεργίας μετά το 1973 στην πλειονότητα των βιομηχανικών χωρών ανάγκασε αναλυτές, οικονομολόγους και πολιτικούς να προσπαθήσουν να δώσουν εξηγήσεις για τις αιτίες της ανεργίας και συχνά το αποτέλεσμα ήταν απλοϊκές προσεγγίσεις στραμμένες σε εξωγενής ή ακόμα και έξω- οικονομικούς παράγοντες. Οι δημογραφικές αλλαγές, η τεχνολογική πρόοδος, ο ανταγωνισμός με τρίτες χώρες ή ακόμα και η ίδια η συμπεριφορά των ανέργων προτάθηκαν ως επεξηγήσεις χωρίς όμως να δίνουν ολοκληρωμένες απαντήσεις στο θεμελιώδες ερώτημα. Παρόλο που, όπως θα δούμε παρακάτω, δεν μπόρεσαν να δώσουν πραγματικές εξηγήσεις για αύξηση της ανεργίας, οι προσεγγίσεις είναι χρήσιμες γιατί μπορούν να αποτελέσουν συστατικά στοιχεία που προκαλούν την ανεργία.

Πριν από την πρώτη πετρελαϊκή κρίση λοιπόν η Ελληνική οικονομία ήταν μια από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες ευρωπαϊκές οικονομίες ενώ η καταγεγραμμένη ανεργία βρισκόταν σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Μετά το 1974 ο ρυθμός ανάπτυξης της Ελληνικής οικονομίας έπεσε σε πολύ χαμηλά επίπεδα και η ανεργία αυξήθηκε σε μεγάλο βαθμό. Ωστόσο, το φαινόμενο τόσο της απότομης αύξησης της ανεργίας όσο και του πολύ χαμηλού ποσοστού της πριν το 1980, θα πρέπει να αντιμετωπιστεί με επιφύλαξη εφόσον από το σημείο εκείνο και έπειτα άλλαξε ο τρόπος καταγραφής της με αποτέλεσμα να εμφανιστεί το πραγματικό της επίπεδο. Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 η ανεργία αυξήθηκε σημαντικά και ξεπέρασε τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Η εικόνα

αυτή της ανεργίας παραμένει μέχρι και σήμερα. Μελετώντας την ελληνική αγορά εργασίας, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας μπορούν να εντοπισθούν στα εξής:

2.1 Δημογραφικές Εξελίξεις: Ποσοτικές Μεταβολές Στην Προσφορά Εργασίας.

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

Έντονη επίδραση στην αγορά εργασίας είχε η συμπεριφορά ορισμένων κατηγοριών του πληθυσμού όπως οι γυναίκες, νέοι και ηλικιωμένοι εργαζόμενοι. Χαρακτηριστικό είναι πως, σε πολλές χώρες σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, η πρόσθεση του αριθμού των νέο-εισερχομένων στην αγορά εργασίας και των μεταναστών δίνει άθροισμα μεγαλύτερο του αριθμού των ανέργων. Άρα λοιπόν, δύο φαινόμενα, το ένα το δημογραφικό και το έτερο πολιτιστικό, αρκούν να εξηγήσουν την ανεργία.

Οι πλέον σύγχρονες προσεγγίσεις, δεν θεωρούν ότι η ανεργία είναι απλώς η διαφορά μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας οι οποίες εξελίσσονται κατά τρόπο αυτόνομο. Ο ενεργός πληθυσμός δεν καθορίζεται μόνο από τις δημογραφικές και πολιτιστικές συνιστώσες,

αλλά εξαρτάται λειτουργικά και από τη κατάσταση στην αγορά εργασίας. Η εξέλιξη του ενεργού πληθυσμού είναι αποτέλεσμα του τρόπου και του ρυθμού της οικονομικής μεγέθυνσης. Ο ενεργός πληθυσμός είναι διαθέσιμη παραγωγική πηγή. Το κύριο μέλημα είναι να κατανοήσουμε για ποιες αιτίες εμφανίστηκε, εδώ και μια δεκαπενταετία, μια συνεχώς αυξανόμενη δυσαρμονία μεταξύ των - μερικώς κοινών και μερικώς διαφορετικών μεταξύ τους - παραγόντων που κωδικοποιούν και ρυθμίζουν την εξέλιξη των πηγών και αναγκών εργατικών χεριών. Η εκ των υστέρων απαρίθμηση των μεταβολών του ενεργού πληθυσμού δεν αποτελεί παρά μερική απάντηση, το κεντρικό ερώτημα είναι το πώς αυτές συνδέονται με τους μηχανισμούς δημιουργίας και καταστροφής θέσεων εργασίας.

2.2 Ποιοτικές Μεταβολές Στην Προσφορά Εργασίας.

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

2.2.1 Ανεργία από έλλειψη προσαρμογής.

Η δυναμική των βιομηχανικών οικονομιών, τόσο σε περίοδο κρίσης όσο και σε περίοδο ανάκαμψης, ακολουθείται από συνεχή τροποποίηση των δομών της απασχόλησης: μεταβολές των εξειδικεύσεων από την επίδραση των τεχνολογικών αλλαγών, αναδιανομή ανά κλάδο λόγω του άνισου ρυθμού ανάπτυξής τους, γεωγραφική αναδιανομή της οικονομικής δραστηριότητας μεταξύ περιοχών ή σε διεθνές επίπεδο. Από τα παραπάνω δύο τύποι ανεργίας δύναται να εμφανιστούν. Από το ένα μέρος, η ανισότητα μεταξύ εξειδικεύσεων και χαρακτηριστικών των εργαζομένων σε σχέση με τις απαιτήσεις των προσφερομένων και προσφάτως δημιουργηθέντων θέσεων εργασίας θα εξηγούσε τη μη χρησιμοποίηση μερικών κατηγοριών εργαζομένων.

Η υπευθυνότητα έγκειται, λοιπόν, στην κακή λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος με την ευρεία έννοια: είτε πρόκειται για την αρχική βασική γενική και επαγγελματική εκπαίδευση, είτε για τη συνεχή κατάρτιση. Από την άλλη πλευρά, η κινητικότητα απαιτεί ένα χρονικό διάστημα μεταξύ δύο διαδοχικών απασχολήσεων, διάρκεια η οποία είναι μεγαλύτερη όταν οι εργασίες είναι απομακρυσμένες και η πληροφόρηση των αιτούντων για εργασία λιγότερη καλή. Το αποτέλεσμα ισούται με τη δημιουργία ανεργίας τριβής, κυρίως

οφειλομένης στις ατέλειες της οργάνωσης της αγοράς εργασίας και στα διάφορα εμπόδια στην κινητικότητα. Η ύπαρξη αυτών των παραγόντων μη προσαρμογής είναι προφανής και συμμετέχει στην εξήγηση της παράτασης της διάρκειας ανεργίας για μερικές κατηγορίες εργαζομένων, τους λιγότερο εξειδικευμένους ή τους δύσκολα μετακινούμενους. Αποτελούν, όμως, παράγοντα αύξησης του συνολικού όγκου της ανεργίας.

2.2.2 Η θεωρία της ανεργίας διερεύνησης (job search): ηθελημένη ανεργία.

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

Σύμφωνα με την παραπάνω θεωρία, σε μια συγκεκριμένη αγορά εργασίας, εκείνος που αναζητάει εργασία ή μια καλύτερη εργασία δεν διαθέτει παρά μόνο μερική πληροφόρηση για το σύνολο των διαθέσιμων θέσεων εργασίας γι' αυτόν στη δεδομένη στιγμή. Η καλύτερευση της πληροφόρησης είναι ένα μέσον εξεύρεσης πλέον ικανοποιητικής εργασίας. Η αναζήτηση αυτής της πληροφόρησης απαιτεί χρόνο, θα μπορούσε λογικά να παρατείνει

την περίοδο ανεργίας ή ακόμα να γίνει άνεργος, εάν αυτό θα του επέτρεπε να ανακαλύψει ευκαιρίες πλεονεκτούσης εργασίας. Η ανεργία θα ήταν το αποτέλεσμα εκλογικευμένης ατομικής επιλογής: ο προς αναζήτηση εργασίας, συγκρίνει από το ένα μέρος το κόστος αναζήτησης (απώλεια εισοδήματος από την ανεργία, κόστος απόκτησης πληροφόρησης, κόστος κινητοποίησης....) και το προφανές όφελος (συμπληρωματικό εισόδημα από απόκτηση καλύτερης θέσης εργασίας χάριν της αναζήτησης).

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

2.3 Διεθνοποίηση, Ανταγωνισμός, Ελεύθερες Ανταλλαγές.

Εδώ και δεκαπέντε χρόνια, η ανεργία κυρίως μεταξύ των μη εξειδικευμένων εργατών, αυξήθηκε κατά πολύ τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Ελλάδα, ενώ οι ίδιοι οι εργαζόμενοι (μικρής εξειδίκευσης) έχουν υποστεί

αντιστοίχως μείωση των πραγματικών μισθών τους. Παράλληλα, μερικές χώρες, εκτός ΟΟΣΑ κυρίως στην νοτιοανατολική Ασία, έγιναν σημαντικοί παραγωγή και εξαγωγής βιομηχανικών προϊόντων. Πολλοί αναλυτές, συνδέοντας τα παραπάνω δυο φαινόμενα, δέχονται ότι η αύξηση των εισαγωγών βιομηχανικών προϊόντων από αυτές τις χώρες, που παράγονται από εργαζομένους μικρής εξειδίκευσης, δρα αρνητικά στη ζήτηση της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων στο εσωτερικό της χώρας.

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η εντατικοποίηση του ανταγωνισμού, οι ελεύθερες ανταλλαγές, οι εισαγωγές από χώρες χαμηλού κόστους του συντελεστή εργασίας, θεωρούνται λοιπόν από πολλούς ως μια από τις αιτίες της ανεργίας.

Υπογραμμίζοντας τα ευεργετήματα της ελεύθερης ανταλλαγής ξεχνούμε ότι η κίνηση των αγαθών αποτελεί σχεδόν τέλειο υποκατάστατο αυτής των ανθρώπων και ως εκ τούτου τείνει να ενοποιήσει την αγορά εργασίας. Ο ανταγωνισμός των χωρών με χαμηλούς μισθούς δεν καταστρέφει όλες τις θέσεις εργασίας, αλλά αυξάνει τις ανισότητες μεταξύ ανταγωνιστικών εργατών ή προστατευομένων και των πλέον εκτεθειμένων.

Κατά συνέπεια, ο ανταγωνισμός ευνοεί μεγέθυνση και ανάπτυξη της οικονομίας, η οποία διέρχεται από μια ακατάπαυστη δημιουργία και εξαφάνιση επιχειρήσεων, προκαλώντας την ακμή και παρακμή ολόκληρων τομέων και επηρεάζοντας την παραγωγή στο εσωτερικό των διαφόρων χωρών ή ακόμα και μεταξύ περιοχών της ίδιας χώρας. Η παραπάνω ανάπτυξη ακολουθείται από μαζική καταστροφή θέσεων εργασίας.

Η ηγεμονική, όμως, κυριαρχία των νέο-φιλελεύθερων θεωρήσεων, που ασκείται ακόμα και μέσα στα διεθνή όργανα όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο(ΔΝΤ) αλλά ακόμα και στο εσωτερικό των κυβερνήσεων ή την Ε.Ε, αποτελεί για πολλούς - "Le Monde diplomatique", Ιούλιος 1993- το μέγα κίνδυνο διαμελισμού και διάρρηξης του κοινωνικού ιστού των ευρωπαϊκών χωρών.

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

2.4 Τεχνολογία: Απώλεια Θέσεων Εργασίας Ή Δημιουργική Καταστροφή Τους:

Από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, οι συνέπειες της τεχνολογικής εξέλιξης και προόδου στην απασχόληση και την ανεργία αποτελούν κλασικό σημείο διαμάχης. Συχνά προλέγουν ότι το επόμενο κύμα τεχνολογικών αλλαγών θα προκαλέσει μαζική ανεργία και μεγάλη πτώση των πραγματικών μισθών.

Φαίνεται ότι η τεχνολογία , ταυτόχρονα καταργεί θέσεις εργασίας και δημιουργεί άλλες πιο εξειδικευμένες. Γενικώς καταστρέφει θέσεις εργασίας χαμηλού κόστους και χαμηλής παραγωγικότητας και δημιουργεί άλλες πλέον παραγωγικές και πιο εξειδικευμένες.

Θα πρέπει όμως να διακρίνουμε δυο καταστάσεις: τις προσωρινές επιδράσεις της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών και τις απώτερες διαρκής επιδράσεις. Στην πρώτη κατάσταση, η τεχνολογική πρόοδος αποτελεί παράγοντα επιτάχυνσης των μεταβολών που αφορούν τόσο στην ποιοτική σύνθεση της εργασίας, όσο και στην κατά κλάδους διανομή της απασχόλησης(εμφάνιση, ανάπτυξη και κατάργηση θέσεων ανάλογα με τους ρυθμούς των νεωτερισμών). Επειδή η προσαρμογή των εργαζομένων σε αυτές τις εξελίξεις - συνήθως βίαιες - δεν είναι ούτε τέλεια, ούτε άμεση, έχουμε ως αποτέλεσμα προσωρινή ανεργία μη προσαρμογής είτε γιατί τα ήδη υπάρχοντα επαγγελματικά χαρακτηριστικά(εξειδικεύσεις) δεν ανταποκρίνονται πλέον στις νέες θέσεις εργασίας, είτε επειδή απαιτείται ένας ορισμένος χρόνος για την κινητικότητα των εργαζομένων.

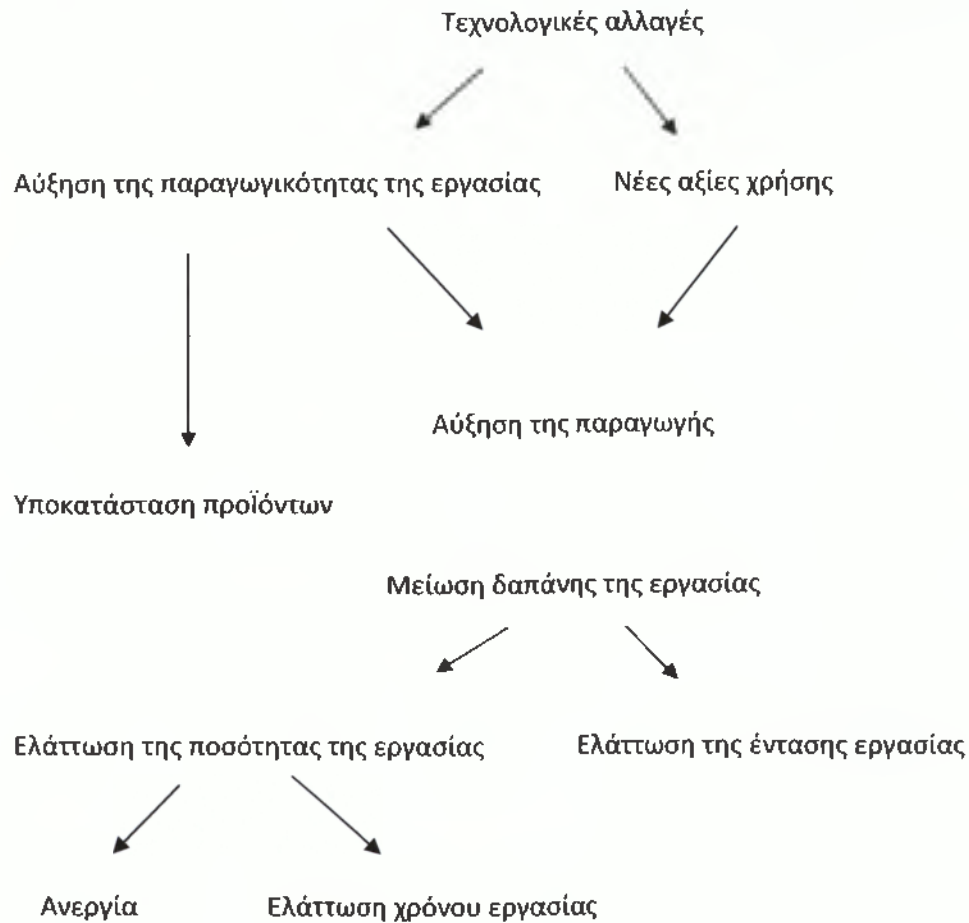
Στην δεύτερη κατάσταση της διαρκούς επίδρασης, οι νέες τεχνικές έχουν άμεση αρνητική επίδραση στην απασχόληση εκεί όπου εμφανίζονται, αλλά αυτή η αρνητική επίδραση αντισταθμίζεται από έμμεση αύξηση των θέσεων εργασίας ως αποτέλεσμα της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών: ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων, αύξηση των κλάδων που προμηθεύουν τους νέους εξοπλισμούς, νέες δραστηριότητες που απορρέουν από τη χρήση των νέων προϊόντων, κ.λ.π. Όλη αυτή η διαδικασία εξαρτάται, όμως από το επίπεδο της συνολική ζήτησης και τη μεγέθυνση της οικονομίας(γράφημα 2).

Γράφημα 2

Τεχνολογική πρόοδος και ανεργία

Κριτήρια κατεύθυνσης της έρευνας

Κριτήρια επιλογής των τεχνολογικών νεωτερισμών



Πηγή: J. Freyssinet . *Le chômage. La de couvert e. Paris 1993*

2.5 Η Ανεπάρκεια Των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.

Ο ρόλος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη διατήρηση των υψηλών ποσοστών ανεργίας είναι κρίσιμος καθώς δεν φαίνεται να παρέχει ούτε επαρκή ταίριασμα μεταξύ των διαθέσιμων ελεύθερων θέσεων και αυτών που αναζητούν εργασία, αλλά ούτε και καλοσχεδιασμένα προγράμματα εκπαίδευσης για τους άνεργους. Επιπρόσθετα, οι δαπάνες της κυβέρνησης για τις συγκεκριμένες πολιτικές είναι σχετικά χαμηλές σε σύγκριση με άλλες χώρες. Ο οργανισμός που ευθύνεται για το συνταίριασμα των ελεύθερων θέσεων και αυτών που αναζητούν εργασία είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Παρόλα αυτά, η αποδοτικότητα του είναι σχετικά περιορισμένη και συνεπώς ένα επαρκές συνταίριασμα δεν μπορεί να γίνει ενώ αύξηση σημειώνεται στην «ανεργία τριβής». Μια παλαιότερη μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (1996) υποστηρίζει ότι ο ρόλος των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πολύ περιορισμένος και στην πραγματικότητα έχει μειωθεί σημαντικά σχετικά με την δεκαετία του 1980. Μια πιο πρόσφατη μελέτη που διεξήχθη κατά την περίοδο 1999-2001 από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για το Ευρωπαϊκό διεθνές πρόγραμμα ΤΣΕΡ αποκαλύπτει ότι μόνο ένα 6% από τους νέους άνεργους και ένα 14.4% από το συνολικό αριθμό ανέργων βρίσκει εργασία χρησιμοποιώντας τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Ο λόγος για αυτό είναι διττός: από τη μια πλευρά τα άτομα σπανίως αναζητούν εργασία μέσω των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ καθώς στηρίζονται κυρίως σε ανεπίσημα κανάλια πληροφόρησης ενώ ψάχνουν για εργασία, μέσω προσωπικών γνωριμιών (στην ίδια μελέτη 49,3% βρήκε εργασία μέσω από προσωπικές γνωριμίες όπως οικογένεια και φίλοι ενώ το 73% των νέων

ανέργων αναφέρουν ότι απευθύνονται στις γνωριμίες τους ως τρόπο αναζήτησης εργασίας) ενώ από την άλλη πλευρά οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ φαίνονται να μην είναι αξιόπιστες. Όσον αφορά στο τελευταίο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003) υποστηρίζει ότι αυτό οφείλεται στην έλλειψη επαρκούς προσωπικού προκειμένου να παρέχονται ποιοτικές υπηρεσίες σε αυτούς που αναζητούν εργασία. Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι οι υπηρεσίες απασχόλησης δεν είναι πλέον μονοπώλιο για το δημόσιο τομέα μπορεί να έχει έναν θετικό αντίκτυπο στην ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν, κάτι που σύμφωνα με μια μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έχει συμβεί σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Πέρα από αυτά, οι δαπάνες της Ελλάδας σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι αρκετά χαμηλότερες συγκριτικά με άλλες χώρες. Ειδικότερα, ο ΟΟΣΑ στο Employment Outlook 2003 κατατάσσει την Ελλάδα στην τελευταία θέση όσον αφορά στις δαπάνες με το ποσοστό δαπάνης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Παρόλα αυτά, τα εκπαιδευτικά προγράμματα για τους ανέργους δεν καλύπτουν τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επίσης, η αποτελεσματικότητά τους δεν καταγράφεται ενώ ο σχεδιασμός τους ακολουθεί προσεγγίσεις από την πλευρά της προσφοράς (supply side) και όχι στην ζήτηση (demand side) (INE ΓΣΕΕ 2001). Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι η προαναφερθείσα έρευνα του INE ΓΣΕΕ, μόνο το 9,2% των ανέργων που απευθύνονται σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΟΑΕΔ βρήκαν εργασία.

2.6 Η Αδυναμία Της Ζήτησης Για Άτομα Με Υψηλές Δεξιότητες Να Συμπορευτεί Με Την Προσφορά.

Το φαινόμενο αυτό μπορεί να γίνει ιδιαίτερα αντιληπτό από το γεγονός ότι η ανεργία ατόμων με διδακτορικό ή μεταπτυχιακό είναι μεγαλύτερη από αυτή των ατόμων με τη βασική μόνο εκπαίδευση. Αυτό το υψηλό ποσοστό ανεργίας έχει χαρακτηριστεί ως ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας από πολλά ερευνητικά κέντρα και οργανισμούς όπως το Παρατηρητήριο Απασχόλησης της Ελλάδος (2003), την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (ΕΣΥ) (2003) και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003). Ωστόσο, το φαινόμενο αυτό όχι μόνο υφίσταται αλλά φαίνεται να έχει και ανοδική τάση. Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην μελέτη «European education production functions» τονίζει ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα (μεταξύ των 18 αναπτυγμένων χωρών που εξέτασε η μελέτη) στην οποία η ανεργία των πτυχιούχων αυξάνεται σε ετήσια βάση (σε ποσοστό 2%). Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και σχετική έρευνα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος (2003). Ειδικότερα, τονίζει το γεγονός ότι οι πτυχιούχοι πανεπιστημίων αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας από ότι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ ταυτόχρονα αναμένεται να μείνουν για μεγαλύτερο διάστημα άνεργοι προτού βρουν εργασία. Αναφέρει, επίσης, ότι ο μέσος χρόνος εύρεσης εργασίας αναμένεται να είναι τρεισήμισι χρόνια.

Το φαινόμενο αυτό οφείλεται κυρίως σε δύο λόγους. Ο πρώτος είναι η αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος να προσαρμοστεί στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Με άλλα λόγια, η προσφορά πτυχιούχων δεν

ανταποκρίνεται στη ζήτηση της αγοράς και ως αποτέλεσμα η ανεργία διαρθρωτικού τύπου αυξάνεται. Συγκεκριμένα, όπως αξιολογεί το ΚΕΠΕ, την ευθύνη για την αυξημένη ανεργία των νέων έχει ο προσανατολισμός του εκπαιδευτικού συστήματος προς το δημόσιο τομέα. Με άλλα λόγια, η βασική λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος είναι το να προετοιμάζει υπαλλήλους για τον δημόσιο τομέα όπως δασκάλους, υπάλληλους τραπεζών, δημόσιας διοίκησης κτλ. ενώ την ίδια στιγμή ο δημόσιος τομέας συρρικνώνεται. Πιο συγκεκριμένα, όπως σημειώνει το ΚΕΠΕ ο δημόσιος τομέας προσπαθώντας να μειώσει τους υπαλλήλους του και ειδικότερα αυτούς της δημόσιας διοίκησης, προσλαμβάνει λιγότερους από αυτούς που συνταξιοδοτούνται. Επομένως, ο δημόσιος τομέας έχει σταματήσει να αποτελεί δίκτυ ασφαλείας κατά της ανεργίας των πτυχιούχων και όπως ισχυρίζεται και το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας «ο δημόσιος τομέας έχει εγκαταλείψει τον ρόλο του μεγάλου εργοδότη πτυχιούχων ΑΕΙ». Η μεγάλη αυτή διαφορά προσφοράς και ζήτησης εργαζομένων για το δημόσιο τομέα μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι τα άτομα προτιμούν το δημόσιο για ποικίλους λόγους. Συγκεκριμένα η διόγκωση του δημόσιου τομέα κατά τη δεκαετία του '80 αύξησε τις προσδοκίες των ατόμων όσον αφορά τους μισθούς (αφού οι μισθοί ήταν υψηλότεροι στο δημόσιο τομέα από ότι στον ιδιωτικό) το οποίο οδήγησε στην αύξηση της ανεργίας. Το αποτέλεσμα των προαναφερθέντων είναι ότι κάθε έτος οι αιτήσεις για τον δημόσιο τομέα υπερτερούν αριθμητικώς τις διαθέσιμες θέσεις. Η ακαμψία του εκπαιδευτικού συστήματος στις ανάγκες της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα από τα βασικότερα σημεία που τονίζει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχεδόν κάθε φορά που εξετάζει την Ελληνική αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, αναφέρεται ότι το

ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα επιμένει συστηματικά στο να μην λαμβάνει υπόψη του τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και συνεχίζει να παράγει άνεργους πτυχιούχους και όχι ανθρώπους με πτυχία σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

Ο δεύτερος λόγος είναι η επίμονη τάση των Ελλήνων για την απόκτηση ανώτατης εκπαίδευσης. "Ο Γιώργος Ψαχαρόπουλος (2003), στο βιβλίο του «Ελληνική παιδεία: Μια σύγχρονη τραγωδία» σημειώνει ότι η Ελλάδα έχει ίσως το υψηλότερο ποσοστό ανά πληθυσμό στο κόσμο μαθητών που σπουδάζουν στο εξωτερικό." Το φαινόμενο αυτό έχει επισημανθεί από πολλούς ερευνητές διαφόρων επιστημών ενώ υποστηρίζεται πως προέρχεται από μια μη ρεαλιστική προσδοκία για πολύ υψηλές αποδόσεις της εκπαίδευσης (returns to education) οι οποίες λόγω της αυξανόμενης προσφοράς των πτυχιούχων τις τελευταίες δύο δεκαετίες έχουν μειωθεί. Δυστυχώς το πρόβλημα δεν είναι μόνο η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος αλλά το γεγονός ότι η εκπαίδευση είναι δωρεάν και επομένως οι νέοι άνθρωποι έχοντας ως δεδομένο το χαμηλό κόστος, επιλέγουν τις σπουδές τους σύμφωνα με την κοινωνική θέση που θα αποκτήσουν μετέπειτα και όχι σύμφωνα με τις προοπτικές απασχόλησης. Ετσι, τα άτομα θα αποφασίσουν να σπουδάζουν νομική ή ιατρική καθώς τέτοιου είδους σπουδές εκτός του ότι είναι δωρεάν θεωρούνται ότι έχουν κύρος. Στο φαινόμενο αυτό συνεισφέρει και το γεγονός ότι οι προσδοκίες για το μελλοντικό εισόδημα είναι υψηλές. Όπως συνεχίζει, αυτό θα συμβεί ακόμα και αν αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο να μείνουν άνεργοι μετά την αποφοίτησή τους ή αν πρέπει να πάνε στο εξωτερικό προκειμένου να σπουδάσουν ακόμα και αν το κόστος σπουδών θα είναι μεγάλο. Η κατάσταση που περιγράφηκε αποτελεί επίσης

χαρακτηριστικό της επίμονης τάσης των φοιτητών και των οικογενειών τους για περαιτέρω εκπαίδευση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ- ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

3.1 ΑΝΕΡΓΙΑ Α΄ ΤΡΙΜΗΝΟ 2011

Πίνακας 23 : Άνεργοι 15 ετών και άνω κατά ομάδες ηλικιών, φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης. Α΄ τρίμηνο 2011

Table 23 : Unemployed persons of 15 years and over by age groups, sex and education level. 1st quarter 2011

<i>Σε χιλιάδες</i> Επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο level and sex	Education	Σύνολο Total	Ομάδες ηλικιών—Age groups					<i>In thousands</i>
			15 – 19 years	20 – 24 years	25 – 29 years	30 – 44 years	45 – 64 years	65 years and over
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ—GREECE, TOTAL								
Και των δύο φύλων—Both sexes.....		792,6	20,1	106,6	160,0	327,5	176,7	1,7
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification....		12,1	–	0,2	4,9	6,3	0,6	–
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....		92,7	–	11,2	31,2	39,8	10,2	0,3
Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....		160,8	0,5	28,3	47,9	63,2	20,4	0,5
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary education.....		294,1	12,3	47,7	52,0	121,9	60,1	0,2
Έχουν τελειώσει την γ΄ τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third grade of 6-year secondary education.....		99,1	3,3	9,7	14,2	48,2	23,8	–
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....		124,3	3,6	8,2	8,9	43,9	59,1	0,7
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....		3,9	0,3	0,6	0,6	1,7	0,6	–
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....		5,5	0,1	0,7	0,3	2,4	1,9	–

<i>Άρρενες—</i>								
<i>Males</i>	384, 1	11, 4	47, 8	77,6	149,1	97,2	1,0	
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification...	7,8	—	—	3,2	4,0	0,6	—	
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....	31,4	—	2,0	9,7	13,2	6,2	0,3	
Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....	60,4	0,1	9,6	22,8	20,2	7,8	0,1	
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary education.....	141, 3	6,2	24, 1	26,3	54,1	30,4	0,2	
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third grade of 6-year secondary education.....	60,1	2,6	6,0	8,7	28,4	14,5	—	
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....	76,2	2,1	5,3	6,4	26,0	35,9	0,4	
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....	3,0	0,3	0,3	0,4	1,6	0,4	—	
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....	3,9	0,1	0,5	0,2	1,7	1,4	—	
<i>Θήλειες—</i>								
<i>Females</i>	408, 5	8,7	58, 7	82,4	178,4	79,5	0,7	
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification ...	4,3	—	0,2	1,7	2,3	—	—	
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....	61,3	—	9,3	21,5	26,7	3,9	—	
Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....	100, 4	0,4	18, 8	25,1	43,0	12,6	0,4	
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary education.....	152, 8	6,1	23, 5	25,7	67,7	29,7	—	
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third grade of 6-year secondary education.....	39,1	0,8	3,7	5,5	19,8	9,3	—	
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....	48,2	1,4	2,9	2,4	17,9	23,2	0,3	
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....	0,9	—	0,2	0,3	0,1	0,2	—	
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....	1,6	—	0,1	0,1	0,8	0,6	—	

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ—GREECE, TOTAL

Kai Tiw όλο φύλων— Both sexes.....	792,6	169, 8	352,5	35,7	519, 0	66,6	703, 0	719,0	253, 3	593, 2	165, 3	4,5	10,4	94,3
15—19 έτων..... Years.....	20,1	3,6	7,4	1,3	9,6	1,6	17,7	19,5	4,2	14,1	3,7	—	0,2	2,9
20—24 »	106,6	25,3	42,5	4,4	63,2	10,8	96,3	99,6	36,9	83,2	23,8	0,6	1,1	14,1
25—29 »	160,0	40,2	74,1	11,3	105, 3	13,8	142, 5	146,5	58,9	124, 7	47,1	0,5	1,2	19,4
30—44 »	327,5	73,4	150,8	16,9	224, 8	27,7	289, 8	292,3	103, 8	245, 2	64,8	2,2	5,1	37,3
45—64 »	176,7	27,2	77,4	1,7	115, 5	12,7	155, 2	159,5	49,4	124, 7	25,2	1,3	2,8	20,6
65 και άνω—	1,7	—	0,3	—	0,6	—	1,5	1,6	0,2	1,3	0,7	—	—	—

Πίνακας 22 : Άνεργοι 15 ετών και άνω κατά ομάδες ηλικιών, φύλο και είδος ενεργειών προς ανεύρεση εργασίας. Α' τρίμηνο 2011
Table 22 : Unemployed persons of 15 years and over by age groups, sex and methods used to find work, 1st quarter 2011

Εξισοζυγισμός Ομάδες ηλικιών και φύλο Age groups and sex		Σύνολο Overall Total unemployed and	Είδος ενεργειών προς ανεύρεση εργασίας—Methods used to find work	in thous. /000	
	Περιμένουν τα αποτελέσματα αίτησης για πρόσληψη σε εργασία			Περιμένουν ειδοποίηση από δημόσιο γραφείο ευρέσεως εργασίας Waiting for a call from a public employment office	
Περιμένουν αποτελέσματα διαγωνισμού για δημόσια υπηρεσία Awaiting the results of a competition for a recruitment to the public	Ήρθαν σε επαφή με δημόσιο γραφείο ευρέσεως εργασίας Contacted public employment agency to find work			Ήρθαν σε επαφή με ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας	
Απευθύνθηκαν σε εργοδότες Applied to employers directly	Απευθύνθηκαν σε συγγενείς, φίλους, εργατικά σωματεία κλπ. Asked friends, relatives, trade			Έγραψαν ή απάντησαν σε αγγελίες εφημερίδων κλπ. Inserted or answered	
Έψαξαν σε αγγελίες εφημερίδων ή περιοδικών κλπ. Studied advertisements in	Έδωσαν εξετάσεις, συνέντευξη-test Took a test, interview or examination			Έψαξαν να αγοράσουν ή να ακινήτο εμπορεύσιμο Asked	
Έκαναν ενέργειες για τις απαραίτητες άδειες για οικονομικούς πόρους Looked for permit, licences, financial resources	Άλλες ενέργειες Other method used				

and over.....															
Άρρενες— Males.....	384,1	73,4	167,3	15,4	240,8	34,3	348,9	351,1	114,8	276,0	70,0	3,6	6,4	46,1	
15—19 ετών— years.....	11,4	2,1	3,8	0,5	5,2	0,9	10,3	10,9	2,4	7,1	1,6	—	0,2	1,5	
20—24 » ».....	47,8	7,9	18,2	1,7	27,2	5,2	43,7	45,2	13,3	34,9	7,4	0,2	0,6	7,1	
25—29 » ».....	77,6	18,1	34,9	5,0	48,3	5,1	70,5	71,7	27,7	56,1	20,8	0,5	0,5	9,8	
30—44 » ».....	149,1	30,3	66,9	7,4	97,5	14,3	134,7	134,7	44,9	109,8	25,5	1,7	3,2	16,6	
45—64 » ».....	97,2	15,0	43,2	0,8	62,2	8,8	88,9	87,7	26,3	67,6	14,3	1,1	1,9	11,1	
65 και άνω— and over.....	1,0	—	0,3	—	0,3	—	0,8	0,9	0,2	0,5	0,3	—	—	—	
Θήλες— Females.....	408,5	96,4	185,2	20,3	278,2	32,4	354,1	367,9	138,5	317,2	95,4	0,9	4,0	48,2	
15—19 ετών— years.....	8,7	1,5	3,5	0,8	4,3	0,7	7,4	8,6	1,8	7,0	2,1	—	—	1,5	
20—24 » ».....	58,7	17,4	24,3	2,7	36,0	5,6	52,6	54,4	23,6	48,3	16,4	0,3	0,5	7,0	
25—29 » ».....	82,4	22,2	39,3	6,3	57,0	8,7	71,9	74,8	31,1	68,6	26,3	—	0,7	9,5	
30—44 » ».....	178,4	43,1	83,9	9,4	127,3	13,4	155,1	157,6	58,9	135,4	39,3	0,4	1,9	20,7	
45—64 » ».....	79,5	12,2	34,2	1,0	53,3	3,9	66,4	71,9	23,0	57,1	10,9	0,1	0,9	9,6	
65 και άνω— and over.....	0,7	—	—	—	0,3	—	0,7	0,7	—	0,7	0,4	—	—	—	

ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Α΄ Τρίμηνο 2011

Κατά το Α΄ Τρίμηνο του 2011 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 4.194.429 άτομα και των ανέργων σε 792.601. Το ποσοστό ανεργίας ήταν 15,9%, έναντι 14,2% του προηγούμενου τριμήνου και 11,7% του αντίστοιχου τριμήνου 2010.

Η απασχόληση μειώθηκε κατά 2,4% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 5,2% σε σχέση με το Α΄ Τρίμηνο του 2010. Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 11,3% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 35,1% σε σχέση με το Α΄ Τρίμηνο του 2010.

Πληροφορίες:
Δ/νση Στατιστικών Πληθυσμού & Αγοράς Εργασίας
Τμήμα Έρευνας Εργατικού Δυναμικού

<http://www.statistics.gr>

I. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

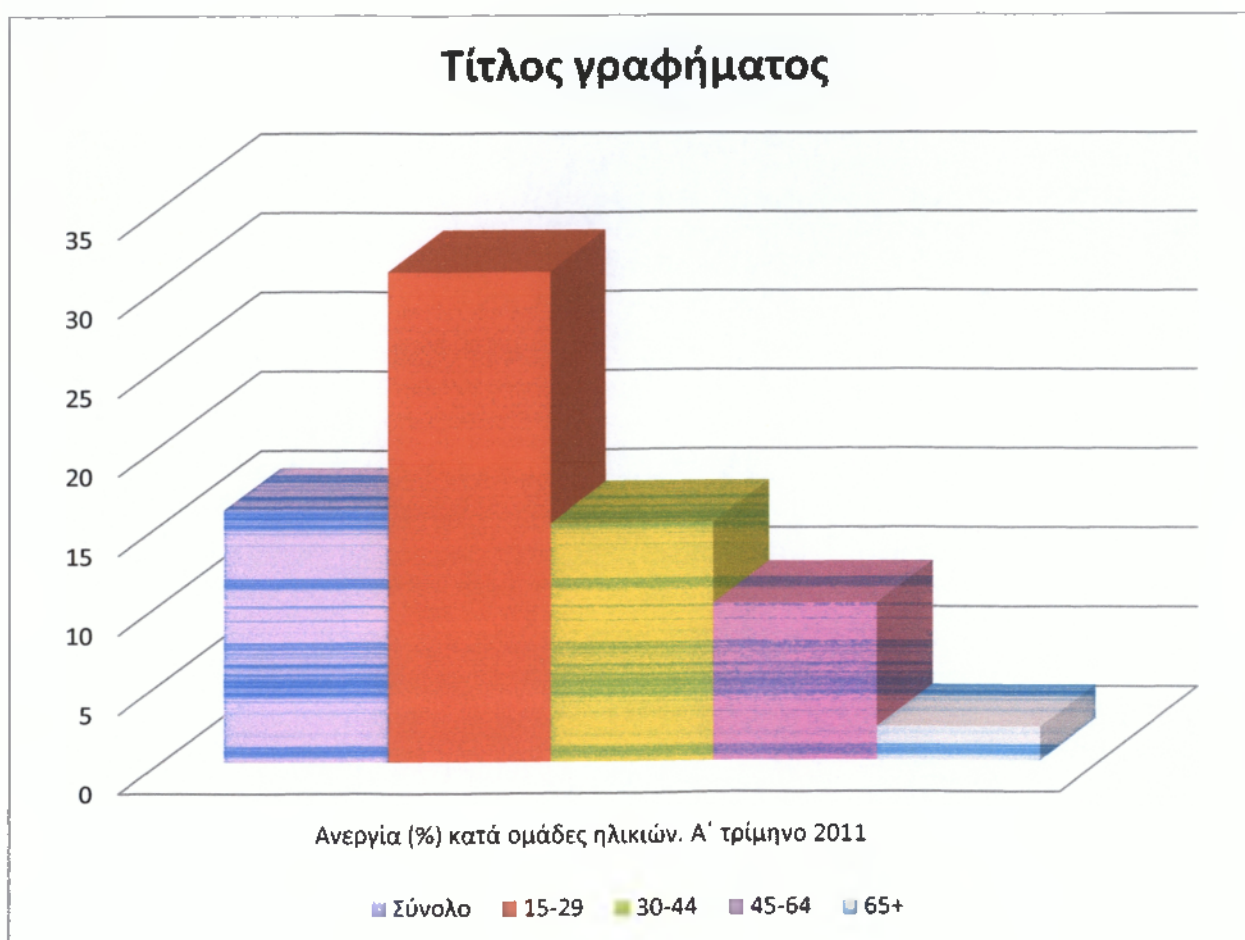
Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (19,5%) είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών (13,3%).

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-29 ετών (30,9%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει στο 35,8% (Πίνακας 1, Διάγραμμα 1).

Πίνακας 1. Ανεργία (%), κατά φύλο και ομάδες ηλικιών

Ηλικία	Α' τρίμηνο					
	2010			2011		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	9,0	15,5	11,7	13,3	19,5	15,9
15-29	18,1	27,4	22,3	26,9	35,8	30,9
30-44	7,8	15,1	10,9	12,0	18,8	15,0
45-64	6,3	9,0	7,4	9,0	11,3	9,9
65+	1,3	0,7	1,1	1,7	2,9	2,1

Διάγραμμα 1



Η κατανομή της ανεργίας, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εκπαίδευσης, έχει ως εξής: το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (23,4%). Ακολουθούν τα άτομα που έχουν τελειώσει μερικές τάξεις δημοτικού (18,9) και οι απόφοιτοι τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης (18,2%). Τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε

όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό (9,8%) και στους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (10,6%) (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο εκπαίδευσης	Α' τρίμηνο					
	2010			2011		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	9,0	15,5	11,7	13,3	19,5	15,9
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακό	5,5	9,6	7,4	10,6	8,7	9,8
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	4,9	9,2	7,1	7,4	13,7	10,6
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	8,8	18,3	13,4	13,0	23,3	17,9
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	10,0	18,1	13,2	14,1	22,9	17,6
Απολυτήριο Τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	11,8	18,7	14,0	16,3	22,3	18,2
Απολυτήριο Δημοτικού	8,8	13,8	10,6	14,4	15,4	14,8
Μερικές τάξεις Δημοτικού	9,0	15,3	11,5	21,9	12,8	18,9
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	20,6	11,9	18,1	27,5	17,0	23,4

Από το σύνολο των ανέργων, το 88,9% αναζητά εργασία ως μισθωτός με πλήρη απασχόληση. Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, το 51,7% αναζητά αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 39,7% αναζητά πλήρη αλλά στην ανάγκη είναι διατεθειμένο να εργαστεί και με μερική απασχόληση.

Ένα ποσοστό ανέργων (6,8%) απέρριψε, κατά τη διάρκεια του Α' τριμήνου του 2011, κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή:

α) δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας (25,4%),

β) δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (25,1%),

γ) δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (16,3%).

Το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 22,8% του συνόλου των ανέργων ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν από 12 μήνες και άνω εργασία, ανεξάρτητα αν είναι «νέοι» ή «παλαιοί» άνεργοι), αποτελούν αντίστοιχα το 46,6%.

Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα, είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων υπηκόων (19,8% έναντι 15,5%). Επίσης, το 73,3% των ξένων υπηκόων είναι οικονομικά ενεργό, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων το οποίο είναι 52,0%.

Σε επίπεδο Περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στο Νότιο Αιγαίο με 24,3% και τη Δυτική Μακεδονία με 22,3%.

Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στην Πελοπόννησο με 12,4% και στο Βόρειο Αιγαίο με 12,6% (Πίνακας 3).

Πίνακας 3. Ανεργία (%), κατά Περιφέρεια

Περιφέρειες	Α' Τρίμηνο	
	2010	2011
Σύνολο Χώρας	11,7	15,9
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	14,2	18,0
Κεντρική Μακεδονία	12,4	17,5
Δυτική Μακεδονία	15,1	22,3
Ήπειρος	12,2	15,4
Θεσσαλία	11,3	14,3
Ιόνιοι Νήσοι	20,4	20,3
Δυτική Ελλάδα	9,3	15,1
Στερεά Ελλάδα	11,7	16,1
Αττική	10,7	14,7
Πελοπόννησος	8,8	12,4
Βόρειο Αιγαίο	7,6	12,6
Νότιο Αιγαίο	18,9	24,3
Κρήτη	12,9	15,7

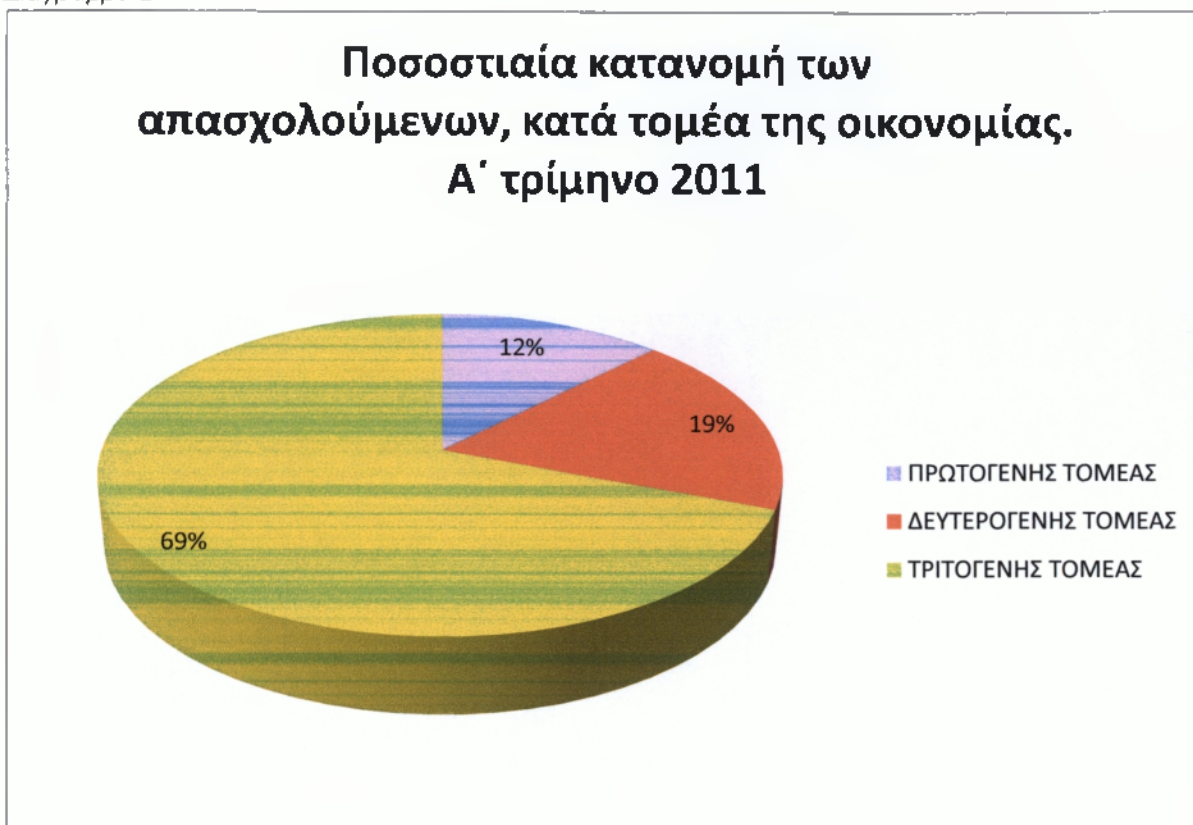
II. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Κατά το Α' Τρίμηνο του 2011, βρήκαν απασχόληση 84.278 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό

διάστημα, 47.690 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 195.193 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 101.609 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 102.329 άτομα, που πριν ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

Εξετάζοντας την εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων, ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρούμε ότι σε όλους τους τομείς παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση ανέρχεται σε 7,7%, στο δευτερογενή 13,8% και στο τριτογενή 2,2% (Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 2

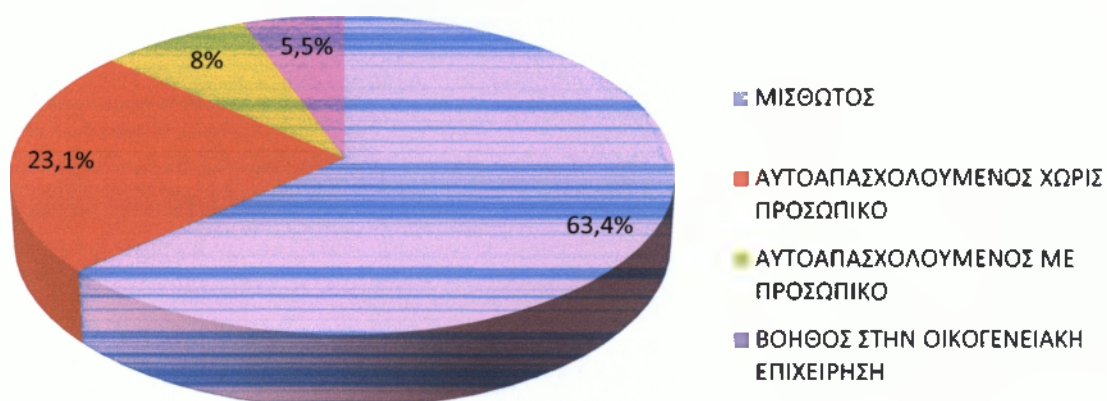


Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6,8% του συνόλου των απασχολούμενων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 54,1% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 5,9% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες.

Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 63,4%, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων. (Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3

Ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων, κατά θέση στο επάγγελμα. Α' τρίμηνο 2011



Στον πίνακα 4 που ακολουθεί, δίνεται ο αριθμός των απασχολούμενων κατά μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας για το Α' Τρίμηνο του έτους 2011 σε σύγκριση με το Δ' τρίμηνο του 2010 και το Α' Τρίμηνο του 2010.

Πίνακας 4. Απασχολούμενοι ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Σε χιλιάδες

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ – 08)	Α' Τρίμηνο 2010	Δ' τρίμηνο 2010	Α' Τρίμηνο 2011
Σύνολο	4.425,6	4.299,0	4.194,4
Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία	562,4	533,8	519,0
Ορυχεία και Λατομεία	13,4	14,4	11,1
Μεταποίηση	481,9	448,8	440,7
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	27,0	24,7	24,5
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης	31,3	32,9	27,4
Κατασκευές	340,4	298,6	267,2
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	785,5	795,0	782,0
Μεταφορά και αποθήκευση	217,1	209,8	203,2
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης	288,0	296,7	272,3
Ενημέρωση και επικοινωνία	88,6	83,2	83,1
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	114,5	113,9	113,7
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	7,2	5,1	4,7
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	226,1	213,0	218,9
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	69,1	76,7	79,1
Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	373,2	369,9	373,2
Εκπαίδευση	331,2	313,1	308,8
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας	243,9	243,1	244,6
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	47,0	47,9	46,7
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	85,8	87,9	87,6
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	90,1	89,3	84,6
Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	1,8	1,6	2,1

3.2 ΑΝΕΡΓΙΑ Β' ΤΡΙΜΗΝΟ 2011

Πίνακας 23 : Άνεργοι 15 ετών και άνω κατά ομάδες ηλικιών, φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης, Β' τρίμηνο 2011

Table 23 : Unemployed persons of 15 years and over by age groups, sex and education level. 2nd quarter 2011

Επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο Education level and sex		Σύνολο Total	Ομάδες ηλικιών—Age groups					
			ετών 15 – 19 years	ετών 20 – 24 years	ετών 25 – 29 years	ετών 30 – 44 years	ετών 45 – 64 years	65 ετών και άνω 65 years and over
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ—GREECE, TOTAL								
Και των δύο φύλων—Both sexes.....		810,8	21,0	113,9	168,5	326,2	179,8	1,4
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification....		11,9	–	0,2	5,1	6,0	0,6	–
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....		100,7	–	13,4	38,6	40,6	9,9	0,2
Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....		168,6	0,2	29,4	49,2	68,8	20,6	0,4
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary education.....		293,3	11,0	51,1	48,8	121,1	61,1	0,3
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third grade of 6-year secondary education.....		96,9	3,6	10,7	15,1	45,2	22,3	–
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....		123,6	6,0	7,1	12,0	39,4	58,7	0,5
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....		5,2	0,3	1,2	1,4	1,6	0,6	–
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....		10,6	0,1	0,8	0,2	3,5	6,0	–
Άρρενες—Males.....		393,8	10,1	52,7	83,0	148,2	99,1	0,5
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification....		6,7	–	–	2,8	3,2	0,6	–
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....		36,0	–	2,5	13,4	13,6	6,4	0,1

Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....	65,0	–	10,7	24,1	22,3	7,8	–
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary education.....	145,0	5,3	27,7	25,2	55,0	31,5	0,3
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third grade of 6-year secondary education.....	58,9	2,1	7,0	8,9	27,0	13,9	–
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....	73,7	2,3	4,1	8,4	23,1	35,7	0,2
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....	2,7	0,3	0,3	0,1	1,6	0,4	–
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....	5,8	0,1	0,5	0,2	2,3	2,8	–
<i>Θήλειες—</i> <i>Females</i>	417,1	10,9	61,2	85,5	178,0	80,6	0,8
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο—Received a post-graduate qualification....	5,3	–	0,2	2,2	2,9	–	–
Πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών—Received a university degree.....	64,8	–	11,0	23,3	27,0	3,5	0,1
Πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνικών-επαγγελματικών σχολών—Received a third-level technical-vocational institution degree.....	103,6	0,2	18,7	25,1	46,4	12,8	0,4
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης—Completed secondary education.....	148,3	5,7	23,4	23,6	66,1	29,6	–
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης—Completed the third grade of 6-year secondary education.....	38,0	1,5	3,7	6,2	18,2	8,4	–
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης—Completed primary education.....	49,9	3,6	3,1	3,7	16,3	23,0	0,3
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση—Have not completed primary education.....	2,5	–	0,9	1,3	–	0,2	–
Δεν πήγαν καθόλου σε σχολείο—Attended no school at all.....	4,8	–	0,3	–	1,2	3,3	–

Πίνακας 22 : Άνεργοι 15 ετών και άνω κατά ομάδες ηλικιών, φύλο και είδος ενεργειών προς ανεύρεση εργασίας, Β' τρίμηνο 2011

Table 22 : Unemployed persons of 15 years and over by age groups, sex and methods used to find work. 2nd quarter 2011

Ομάδες ηλικιών και φύλο Age groups and sex	Σύνολο ανέργων Total unemployed	Είδος ενεργειών προς ανεύρεση εργασίας—Methods used to find work												
		Περιμένουν τα αποτελέσματα της αίτησης για πρόσληψη Awaiting the results of an application for a job	Πινακίζουν επιδοτήσεις από δημόσια γραφεία απασχόλησης Waiting for a call from a public employment office	Υποβάλλουν υποψηφιότητα συμμετοχής για δημόσια υπηρέτηση Awaiting the results of a competition for a recruitment to the public sector	Υπάρχει σε επαφή με δημόσια γραφεία απασχόλησης Contacted public employment agency to find work	Υπάρχει σε επαφή με δημόσιο ινστιτούτο απασχόλησης Contacted private employment agency to find work	Αποστέλλουν αίτηση απευθείας στους εργοδότες Applied to employers directly	Αιτούνται μέσω φίλων, συγγενών ή γνωστών Asked friends, relatives or acquaintances	Αιτούνται μέσω καταστημάτων κλάσης Asked in newspapers or advertisements	Αιτούνται μέσω σελίδων κλάσης ή περιοδικών κλάσης Asked in newspapers or journals	Εκπαιδευτικό εξάσκησης, συνέντευξη-λήψη Took a test, interview or examination	Αιτούνται μέσω αεροπορικών, αεροπορικών, αεροπορικών Asked for air, air, air	Εκπαιδευτικό εξάσκησης, συνέντευξη-λήψη Took a test, interview or examination	Αιτούνται μέσω αεροπορικών, αεροπορικών, αεροπορικών Asked for air, air, air

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ—GREECE, TOTAL

Και των δύο φύλων—Both sexes.....	810,8	176,7	366,4	41,7	54,0	72,2	72,8	748,0	27,3	62,1	17,6	4,2	9,1	113,9
15 - 19 ετών— years.....	21,0	2,6	7,2	0,8	9,8	1,3	17,6	20,5	4,4	15,0	2,9	-	0,2	5,8
20 - 24 > *	113,9	28,5	46,6	6,7	69,3	10,8	104,4	106,8	42,3	91,4	29,5	0,3	1,0	15,0
25 - 29 > *	168,5	45,9	79,2	14,5	111,8	15,0	153,2	157,2	65,6	135,7	51,2	0,6	1,1	25,7
30 - 44 * *	326,2	72,1	153,2	17,4	228,6	31,3	290,5	296,5	110,9	249,6	67,7	2,2	5,2	42,9
45 - 64 > *	179,8	27,7	80,0	2,3	120,9	13,8	161,1	165,7	50,1	128,7	24,8	1,0	1,6	24,5
65 και άνω—and over.....	1,4	-	0,2	-	0,5	-	1,3	1,3	0,0	1,2	0,5	-	-	0,0
Άρρενες— Males.....	393,8	78,9	180,9	20,1	257,0	34,9	361,3	366,1	12,6	292,4	75,3	3,7	6,4	53,7

15 - 19 ετών— years.....	10,1	1,7	2,7	0,4	4,1	0,6	9,3	9,9	2,3	6,1	1,2	—	0,2	2,0
20 - 24 » »	52,7	9,5	21,5	2,9	31,7	6,0	48,8	50,5	16,8	40,9	10,7	0,2	0,7	7,6
25 - 29 » »	83,0	23,6	41,1	7,5	53,8	4,4	76,1	77,8	33,9	64,5	24,3	0,6	0,5	13,0
30 - 44 » »	148,2	29,3	68,7	7,7	99,7	14,3	135,7	135,6	47,8	109,8	26,3	2,0	3,9	19,3
45 - 64 » »	99,1	14,8	46,6	1,7	67,6	9,6	91,1	91,8	25,8	70,4	12,8	0,8	1,2	11,8
65 και άνω—and over.....	0,5	—	0,2	—	0,2	—	0,4	0,5	0,0	0,5	0,1	—	—	0,0
<i>Females.</i> Θήλες—	417,1	97,8	185,5	21,6	283,9	37,2	366,7	381,9	146,8	329,2	101,3	0,5	2,7	60,2
15 - 19 ετών— years.....	10,9	0,9	4,5	0,4	5,7	0,7	8,4	10,7	2,1	8,9	1,7	—	—	3,9
20 - 24 » »	61,2	18,9	25,1	3,8	37,6	4,8	55,6	56,3	25,5	50,5	18,8	0,1	0,3	7,4
25 - 29 » »	85,5	22,3	38,1	7,0	58,0	10,6	77,2	79,5	31,7	71,1	26,9	—	0,6	12,7
30 - 44 » »	178,0	42,8	84,5	9,7	128,9	17,0	154,8	160,9	63,1	139,8	41,4	0,2	1,3	23,6
45 - 64 » »	80,6	12,9	33,4	0,7	53,4	4,2	69,9	73,9	24,4	58,2	12,0	0,2	0,5	12,7
65 και άνω—and over.....	0,8	—	—	—	0,3	—	0,8	0,7	—	0,7	0,4	—	—	—

ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Β΄ Τρίμηνο 2011

Κατά το Β΄ Τρίμηνο του 2011 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 4.156.336 άτομα και των ανέργων σε 810.821. Το ποσοστό ανεργίας ήταν 16,3%, έναντι 15,9% του προηγούμενου τριμήνου και 11,8% του αντίστοιχου τριμήνου 2010.

Η απασχόληση μειώθηκε κατά 0,9% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 6,1% σε σχέση με το Β΄ Τρίμηνο του 2010. Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 2,3% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 36,5% σε σχέση με το Β΄ Τρίμηνο του 2010.

Πληροφορίες:
Δ/ση Στατιστικών Πληθυσμού & Αγοράς Εργασίας
Τμήμα Έρευνας Εργατικού Δυναμικού

<http://www.statistics.gr>

Ι. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

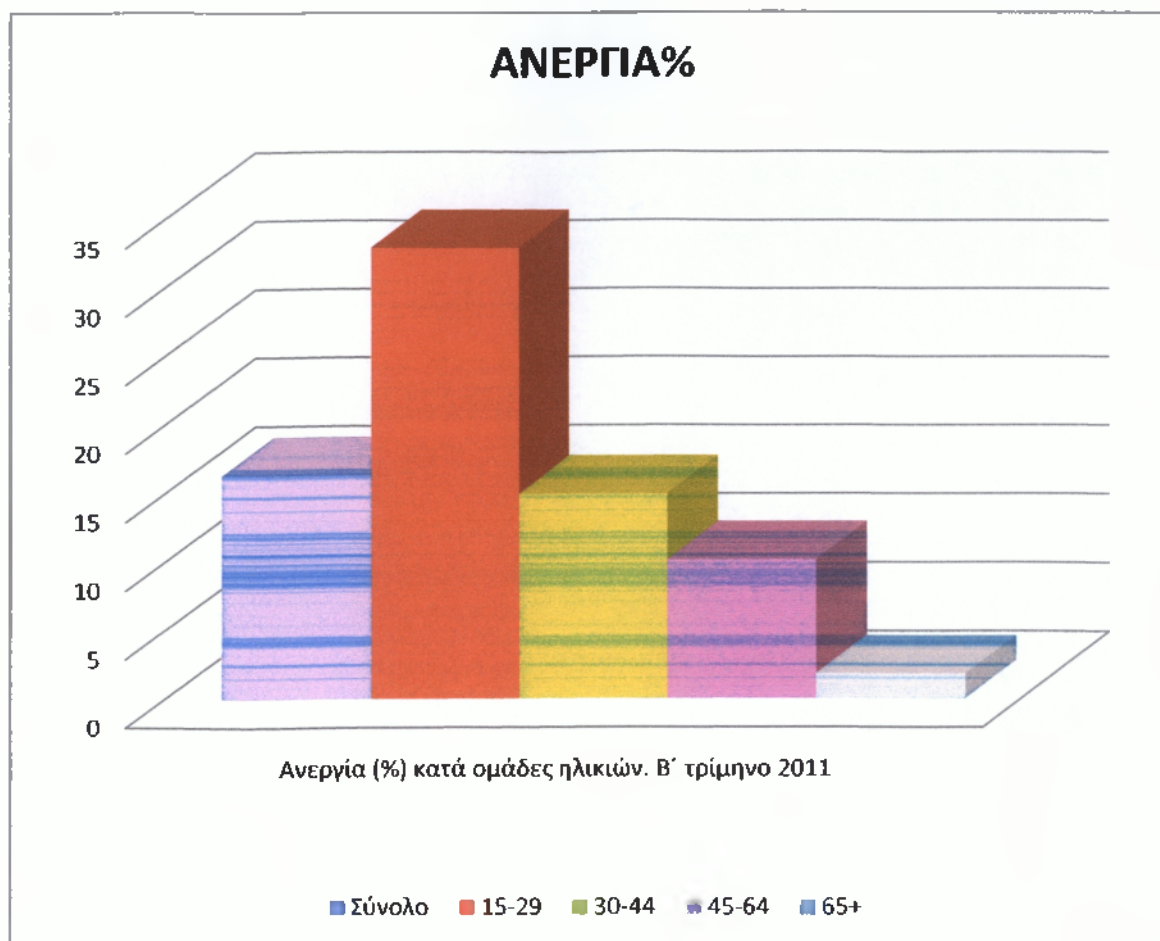
Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (20,0%) είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών (13,7%).

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-29 ετών (32,9%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει στο 38,3% (Πίνακας 1, Διάγραμμα 1).

Πίνακας 1. Ανεργία (%), κατά φύλο και ομάδες ηλικιών

Ηλικία	Β' τρίμηνο					
	2010			2011		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	9,4	15,3	11,8	13,7	20,0	16,3
15-29	18,9	27,5	22,8	28,6	38,3	32,9
30-44	8,1	14,7	10,9	12,0	18,8	14,9
45-64	6,5	9,0	7,5	9,2	11,4	10,1
65+	1,2	1,2	1,2	1,0	3,3	1,8

Διάγραμμα 1



Η κατανομή της ανεργίας, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εκπαίδευσης, έχει ως εξής: το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (34,5%). Ακολουθούν τα άτομα που έχουν τελειώσει μερικές τάξεις δημοτικού (24,9%) και οι απόφοιτοι ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (19,0%). Τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό (9,7%) και στους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (11,6%) (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο εκπαίδευσης	Β' τρίμηνο					
	2010			2011		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	9,4	15,3	11,8	13,7	20,0	16,3
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακό	5,8	9,4	7,4	9,3	10,3	9,7
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	6,2	9,9	8,1	8,4	14,6	11,6
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	10,0	18,7	14,2	14,0	24,5	19,0
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	9,4	17,8	12,8	14,5	22,4	17,7
Απολυτήριο Τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	12,3	16,3	13,6	16,0	21,6	17,8
Απολυτήριο Δημοτικού	9,0	13,1	10,5	14,2	16,1	14,9
Μερικές τάξεις Δημοτικού	13,5	14,9	14,0	23,0	27,5	24,9
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	20,9	17,0	19,7	33,9	35,2	34,5

Από το σύνολο των ανέργων, το 90,1% αναζητά εργασία ως μισθωτός με πλήρη απασχόληση. Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, το 50,2% αναζητά αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 42,1% αναζητά πλήρη αλλά στην ανάγκη είναι διατεθειμένο να εργαστεί και με μερική απασχόληση.

Ένα ποσοστό ανέργων (6,7%) απέρριψε, κατά τη διάρκεια του Β' τριμήνου του 2011, κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή:

α) δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας (27,9%),

β) δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (26,5%),

γ) δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (16,4%).

Το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 24,6% του συνόλου των ανέργων ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν από 12 μήνες και άνω εργασία, ανεξάρτητα αν είναι «νέοι» ή «παλαιοί» άνεργοι), αποτελούν αντίστοιχα το 50,9%.

Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα, είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων υπηκόων (18,0% έναντι 16,2%). Επίσης, το 73,0% των ξένων υπηκόων είναι οικονομικά ενεργό, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων το οποίο είναι 51,8%.

Σε επίπεδο Περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στη Δυτική Μακεδονία με 23,1% και στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη με 20,7%. Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στην Πελοπόννησο με 13,1% και στη Κρήτη με 13,4% (Πίνακας 3).

Πίνακας 3. Ανεργία (%), κατά Περιφέρεια

Περιφέρειες	Β' Τρίμηνο	
	2010	2011
Σύνολο Χώρας	11,8	16,3
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	13,9	20,7

Κεντρική Μακεδονία	12,7	18,8
Δυτική Μακεδονία	14,6	23,1
Ήπειρος	12,1	16,1
Θεσσαλία	11,4	15,4
Ιόνιοι Νήσοι	12,6	14,0
Δυτική Ελλάδα	11,2	16,1
Στερεά Ελλάδα	11,5	16,9
Αττική	11,6	15,6
Πελοπόννησος	9,9	13,1
Βόρειο Αιγαίο	8,5	14,1
Νότιο Αιγαίο	12,1	13,7
Κρήτη	11,0	13,4

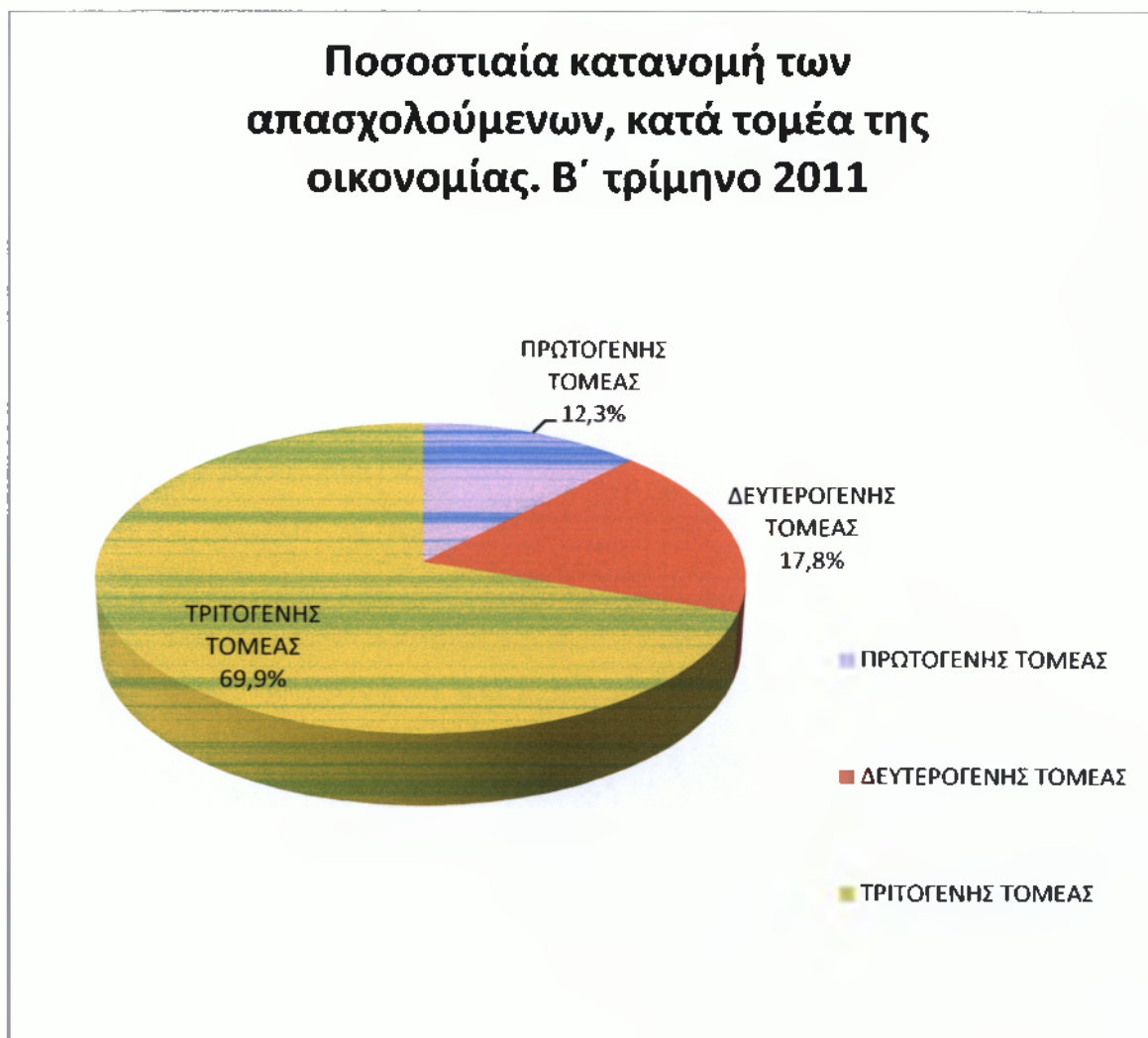
II. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Κατά το Β΄ Τρίμηνο του 2011, βρήκαν απασχόληση 81.118 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, 42.467 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 184.188 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 100.573 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 100.351 άτομα, που πριν ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη

ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

Εξετάζοντας την εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων, ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρούμε ότι σε όλους τους τομείς παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση ανέρχεται σε 7,6%, στο δευτερογενή 16,5% και στο τριτογενή 2,8% (Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 2

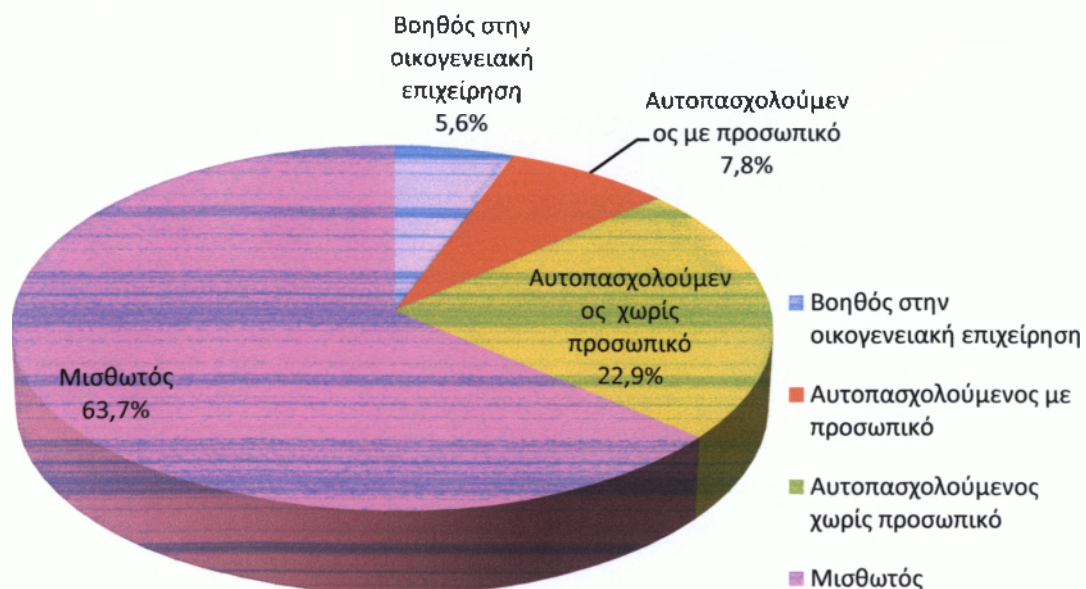


Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6,4% του συνόλου των απασχολουμένων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 57,1% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 5,5% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες.

Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 63,7%, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολουμένων. (Διάγραμμα 3)

Διάγραμμα 3

Ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων, κατά θέση στο επάγγελμα. Β' τρίμηνο 2011



Στον πίνακα 4 που ακολουθεί, δίνεται ο αριθμός των απασχολουμένων κατά μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας για το Β΄ Τρίμηνο του έτους 2011 σε σύγκριση με το Α΄ τρίμηνο του 2011 και το Β΄ Τρίμηνο του 2010.

Πίνακας 4. Απασχολούμενοι ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Σε χιλιάδες

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ – 08)	Β΄ Τρίμηνο 2010	Α΄ τρίμηνο 2011	Β΄ Τρίμηνο 2011
Σύνολο	4.427,0	4.194,4	4.156,3
Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία	551,7	519,0	509,8
Ορυχεία και Λατομεία	13,4	11,1	10,4
Μεταποίηση	483,1	440,7	417,0

Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	27,6	24,5	22,7
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης	32,3	27,4	28,1
Κατασκευές	330,0	267,2	262,2
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	801,1	782,0	772,9
Μεταφορά και αποθήκευση	204,8	203,2	205,5
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης	302,2	272,3	303,8
Ενημέρωση και επικοινωνία	87,6	83,1	79,5
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	115,1	113,7	111,9
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	6,5	4,7	4,5
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	215,2	218,9	212,4
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	74,1	79,1	81,7
Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	374,4	373,2	365,9
Εκπαίδευση	331,1	308,8	313,0

Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας	247,8	244,6	238,7
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	49,0	46,7	48,4
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	87,1	87,6	87,6
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	91,3	84,6	78,6
Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	1,5	2,1	2,0

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

ΑΝΕΡΓΙΑ-Η ΠΑΓΙΔΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

4.1 Αίτια Της Ανεργίας

Η νεοκλασική θεωρία, η οποία ουσιαστικά συνιστά την κυρίαρχη άποψη, θεωρεί ότι οι κρίσεις του συστήματος οφείλονται στη δράση ορισμένων παραγόντων, οι οποίοι υποτίθεται ότι παρεμποδίζουν την απρόσκοπτη λειτουργία των «νόμων της αγοράς». Κατά συνέπεια, η εν λόγω θεωρία ισχυρίζεται, ότι αν αφεθούν να λειτουργήσουν «ελεύθερα» ο νόμος της αγοράς, τότε το οικονομικό σύστημα θα τείνει εγγενώς σε μια κατάσταση ισορροπίας.

Εξετάζοντας, λοιπόν, το βασικό νόμο της «ελεύθερης» αγοράς που ισχυρίζεται ότι η σχέση προσφοράς και ζήτησης καθορίζει την απασχόληση, μπορούμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

- Εξαιτίας των μακροχρόνιων περιοριστικών οικονομικών πολιτικών που εφαρμόζονται από όλες τις ανεπτυγμένες χώρες μειώνεται συνεχώς η ζήτηση προϊόντων, εφόσον περιορίζεται το εισόδημα των εργαζομένων, το οποίο είναι η κύρια καταναλωτική βάση. Έτσι, πολλές επιχειρήσεις αντιδρώντας σ' αυτήν την κρίση μειώνουν την παραγωγή τους, με αποτέλεσμα την πτώση της παραγωγικότητας τους άρα και της ανταγωνιστικότητας τους, γιατί ένα μεγάλο μέρος

του παραγωγικού δυναμικού τους παραμένει αναξιοποίητο, επειδή ακριβώς εμποδίζεται από την φθίνουσα αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, λόγω της μειωμένης ζήτησης.

- Υπάρχουν, πλέον, σε υπερεπάρκεια πολλά αγαθά εξαιτίας της αυξημένης προσφοράς, η οποία προέρχεται από την κρίση υπέρ συσσώρευσης -υπερπαραγωγής και τη μειωμένη ζήτηση.
«Υπερπαραγωγή κεφαλαίου και όχι ξεχωριστών εμπορευμάτων αν και η υπερπαραγωγή κεφαλαίου, περιλαμβάνει πάντα την υπερπαραγωγή εμπορευμάτων δεν σημαίνει τίποτα άλλο από υπέρ συσσώρευση κεφαλαίου»

Στο πλαίσιο, λοιπόν μιας τέτοιας αναζήτησης σχετικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες της απασχόλησης στην Ελλάδα, το κείμενο αυτό πριν περιγράψει την εξέλιξη της ανεργίας θα επιχειρήσει μια ερμηνεία των αιτίων της, στηριζόμενο στη θεωρία της κρίσης υπέρ συσσώρευσης του κεφαλαίου.

Η υπέρ συσσώρευση κεφαλαίου στην Ελλάδα, όπως και στις άλλες χώρες του ΟΟΣΑ, είναι παραγωγή μέσω παραγωγής παρά μόνο με μειωμένο ποσοστό κέρδους. Δηλαδή, πληθαίνει το κεφαλαίο που μένει αδρανές χωρίς να μπαίνει στην παραγωγή, γιατί το ποσοστό κέρδους είναι μικρό. Υπερπαραγωγή κεφαλαίου δεν σημαίνει ποτέ κάτι άλλο από υπερπαραγωγή μέσω παραγωγής - μέσω εργασίας και μέσω συντήρησης που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εκμετάλλευση.

Με άλλα λόγια, στις κρίσεις υπέρ συσσώρευσης, το κεφάλαιο γίνεται «ανίκανο» να εκμεταλλεύεται την εργασία στο βαθμό εκείνο της εκμετάλλευσης που απαιτεί η «υγιής», «ομαλή ανάπτυξη», πράγμα το οποίο προκαλεί διαταραχές και σταματήματα της κεφαλαιοκρατικής διαδικασίας παραγωγής, κρίσεις καταστροφής κεφαλαίων.

Κατά συνέπεια, δεν αποτελεί αντίφαση το γεγονός, ότι η υπερπαραγωγή αυτή κεφαλαίου συνοδεύεται από ένα λίγο-πολύ σημαντικό σχετικό υπερπληθυσμό. Οι ίδιες συνθήκες που ανέβασαν την παραγωγική δύναμη της εργασίας, αύξησαν τη μάζα των παραγμένων εμπορευμάτων, διεύρυναν τις αγορές, επιτάχυναν τη συσσώρευση του κεφαλαίου και σαν μάζα και σαν αξία, και μείωσαν το ποσοστό κέρδους, αυτές οι ίδιες συνθήκες δημιούργησαν και δημιουργούν συνεχώς ένα σχετικό υπερπληθυσμό, έναν υπερπληθυσμό από εργάτες, που δεν χρησιμοποιείται από το πλεονάζον κεφάλαιο, εξαιτίας του χαμηλού βαθμού εκμετάλλευσης της εργασίας, με τον οποίο μόνο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί, ή τουλάχιστον εξαιτίας του χαμηλότερου ποσοστό κέρδους, που θα απέφερε η χρησιμοποίησή τους με τον δοσμένο βαθμό εκμετάλλευσης.

Οι συνέπειες της κρίσης υπέρ συσσώρευσης είναι οι εξής: στασιμότητα ή περιορισμός της παραγωγής, καταστροφή του πλεονάζοντος κεφαλαίου, ανεργία. Έτσι, δημιουργούνται οι συνθήκες (στη βάση της καταστροφής του πλεονάζοντος κεφαλαίου), μέσα από τις οποίες θα απαιτήσει ξανά το ποσοστό κέρδους ένα ικανοποιητικό επίπεδο.

Η ανεργία, λοιπόν, είναι συνέπεια της κρίσης υπέρ συσσώρευσης κεφαλαίου. Οι επιχειρήσεις παράγουν, εξαιτίας του ανταγωνισμού, πολύ περισσότερα απ' αυτά που η αγορά μπορεί να καταναλώσει. Έτσι, αρχίζει να υπάρχει αναστολή των επενδύσεων, βίαιες παύσεις της κεφαλαιοκρατικής διαδικασίας παραγωγής και απαξίωση κεφαλαίου με συνέπεια την αύξηση της ανεργίας.

Το κεφάλαιο, βέβαια, από τη μεριά του, προσπαθεί με κάθε τρόπο να μειώσει το κόστος της κρίσης υπέρ συσσώρευσης και άρα να μειώσει το κόστος των παραγόμενων προϊόντων, εισάγοντας καινούργιες και πιο σύγχρονες μηχανές, οι οποίες με τη σειρά τους αντικαθιστούν ένα σημαντικό αριθμό εργατών.

Κατά συνέπεια, η σταθερή τεχνολογική πρόοδος, καθώς και ο εξορθολογισμός της παραγωγής (συγκεντρώσεις, συγχωνεύσεις, κτλ), μέσω των οποίων επιχειρείται η έξοδος από την κρίση, οδηγούν σε κατάργηση θέσεων απασχόλησης. Διότι, οι οικονομικές αναταραχές που προκλήθηκαν από την αναδιάρθρωση της βιομηχανίας άφησαν πολλούς με λίγες ελπίδες για να βρουν εργασία στο μέλλον.

Όμως, αυτή η εξαιρετικά σημαντική αύξηση της ανεργίας αντανακλά και την όξυνση των αντιθέσεων. Είναι δεμένη με την πολιτική της αναδιάρθρωσης του παραγωγικού μηχανισμού (που συνοδεύεται από μια σειρά ριζικών αλλαγών είτε στα μέσα παραγωγής είτε στην οργάνωση της εργασίας), η οποία συνοδεύεται με την ένταση του ανταγωνισμού) ανάμεσα στο κεφάλαιο (μέσω της ανάπτυξης της τεχνολογίας) για το ποιος θα

κερδίσει το μεγαλύτερο κομμάτι της αγοράς από τη μια μεριά και ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία για την αύξηση του ποσοστού της εκμετάλλευσης (η οποία θα οδηγήσει στην αύξηση του ποσοστού κέρδους) από την άλλη.

4.2 Ατομικά Προβλήματα Των Ανέργων

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζει κάθε άνεργος απορρέουν από την εξαιρετική σημασία που κατέχει η εργασία στη δομή των σύγχρονων κοινωνιών. Η έλλειψη της συνεπάγεται την έλλειψη εισοδήματος και επομένως των μέσων απόκτησης αγαθών και υπηρεσιών για το άτομο και την οικογένεια του. Πέραν της απώλειας εισοδήματος, επιφέρει και την απώλεια κοινωνικής θέσης. Η επίπτωση της έλλειψης εισοδήματος από εργασία είναι προφανώς εντονότερη για τα άτομα των χαμηλότερων οικονομικών στρωμάτων, τα οποία συνήθως στερούνται εναλλακτικών πηγών εισοδήματος.

Πέραν αυτών, η κατάσταση της ανεργίας επηρεάζει και τη δυνατότητα μελλοντικής απόκτησης εισοδήματος λόγω της επαγγελματικής απαξίωσης που προκαλεί. Όσο μεγαλύτερο είναι το διάστημα ανεργίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η απαξίωση της εργατικής

δύναμης και συγκεκριμένα των γνώσεων, ικανοτήτων, πείρας κτλ και επομένως ο άνεργος εισέρχεται σε ένα φαύλο κύκλο ανεργίας και εμποδίων εύρεσης εργασίας με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό του από την αγορά εργασίας* .

Παράλληλα, και λόγω της εξέχουσας θέσης της εργασίας στη ζωή μας, ο άνεργος υφίσταται μια γενικότερη διαδικασία φθοράς και περιθωριοποίησης, ευρισκόμενος σε έναν ευρύτερο φαύλο κύκλο χαμηλού εισοδήματος, κοινωνικής απομόνωσης, κοινωνικού στίγματος, χαμηλού ηθικού, απώλειας αυτοπεποίθησης, ανασφάλειας, αβεβαιότητας για το μέλλον και κινδύνου βλάβης της ψυχικής και σωματικής του υγείας.

Απειλείται, επομένως, όχι μόνο με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, αλλά και με κοινωνικό αποκλεισμό. Η περιθωριοποίηση αυτή αυξάνεται όσο αυξάνεται και το διάστημα ανεργίας. Ο Kasl ασχολείται με τα ψυχολογικά προβλήματα των ανέργων και αναφέρει ότι η απώλεια εργασίας επηρεάζει καταλυτικά την αυτοεκτίμησή τους.

Η απώλεια αυτοεκτίμησης είναι αποτέλεσμα των αλληλένδετων επιδράσεων από τα συναισθήματα ενοχής αφενός για την απώλεια της θέσης εργασίας και αφ' ετέρου για την απώλεια του εισοδήματος εξαιτίας της απώλειας εργασίας .Το άγχος της οικονομικής στέρησης και ο φόβος της αδυναμίας κάλυψης των οικονομικών αναγκών οδηγεί σε μακροχρόνια απώλεια της αυτοεκτίμησης του άνεργου.

*A. Mink La France de Lanee 2000

Τα ανάλογα αισθήματα έχουν και οι εργαζόμενοι όταν οι εργασιακές συνθήκες δεν είναι ατομικά και κοινωνικά αποδεκτές.

Η απώλεια εισοδήματος συντελεί στην κοινωνική αποξένωση και στην ψυχολογική δυσθυμία καθώς και οι ψυχολογικές δραστηριότητες του ατόμου περιορίζονται και παίρνουν μορφές που δεν απαιτούν υψηλές δαπάνες. Η αδυναμία των ανέργων να συμμετάσχουν σε πολιτιστικές και άλλες δραστηριότητες της κοινότητας του, εντείνει το αίσθημα της απομόνωσης που ήδη έχουν. Έτσι περιορίζουν ακόμα περισσότερο την κοινωνική τους συμμετοχή, η οποία όμως είναι απαραίτητη για τη συναισθηματική και υλική υποστήριξη που χρειάζονται κατά την περίοδο της ανεργίας.

Η οικονομική στέρηση και η κατάσταση της ανεργίας έχουν συσχετιστεί σε αρκετές μελέτες σε φαινόμενα ανομίας. Η σχέση ανάμεσα στην εργασιακή κατάσταση και τις συλλήψεις για εγκλήματα που αφορούν περιουσιακά στοιχεία > ανηλίκων στις Η.Π.Α., χρησιμοποιώντας διαχρονικά στοιχεία. Η εργασιακή σχέση παρουσιάζει έντονες συσχετίσεις με τέτοιες συλλήψεις. Η ύπαρξη ολικής απασχόλησης συσχετίζεται αρνητικά με τις συλλήψεις, ενώ η ανεργία θετικά. Η δημιουργία άσχημων εργασιακών συνθηκών των ενηλίκων είναι επίσης θετική και αναφέρεται σε παραβάσεις που αφορούν περιουσιακά στοιχεία.

Πολλοί ερευνητές έχουν επιχειρήσει να ερμηνεύσουν παρόμοια φαινόμενα. Έχει υποστηριχτεί η άποψη ότι η κατάσταση της ανεργίας μπορεί να οδηγήσει κάποιον στην παρανομία με στόχο να λύσει το

οικονομικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει. Εναλλακτικά, άλλοι ερευνητές, υποστηρίζουν ότι η ανεργία και η κακοπληρωμένη εργασία κάνουν τις παράνομες επιδιώξεις σχετικά ελκυστικές. Για τους μεν ανήλικους, η παρανομία είναι μία διέξοδος καθώς δέχονται πιέσεις να ακολουθήσουν συγκεκριμένα καταναλωτικά πρότυπα και να εκδηλώσουν την ωριμότητα τους με αυτόν τον τρόπο, λόγω απουσίας της εργασιακής διεξόδου.

Η εργασιακή σχέση παρέχει ένα τρόπο διοχέτευσης της δυναμικότητας του νεαρού ατόμου, ενώ η παρανομία αποτελεί έναν εναλλακτικό δρόμο. Αναφορικά με το αν θα καταλήξουν στην παράνομη ενέργεια, για τους ανήλικους σημασία έχει η ύπαρξη ή μη ανυπαρξία εργασιακών ευκαιριών, ενώ για τους ενήλικες καθοριστικό ρόλο παίζει η ποιότητα της εργασιακής σχέσης. Αν και το πρόβλημα της ανεργίας έχει κάποια κοινά χαρακτηριστικά, ο κάθε άνεργος το αντιμετωπίζει με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με την κοινωνική του προέλευση.

Κάποιοι άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι ανειδίκευτοι εργάτες ξεπερνούν ευκολότερα τα δεινά της ανεργίας όταν ξαναβρούν εργασία από ότι οι άνεργοι με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο που κατείχαν θέσεις εργασίας ανάλογες με τα προσόντα τους. Η αποκατάσταση της εργασιακής σχέσης ενός άνεργου ανειδίκευτου εργάτη αναιρεί το κύριο άγχος που προκαλεί κατάσταση της ανεργίας για το άτομο αυτό, δηλαδή το οικονομικό πρόβλημα.

Αντιθέτως, η αποκατάσταση της εργασιακής σχέσης ενός άνεργου, ο οποίος κατείχε μία θέση που απαιτούσε εξειδίκευση και μόρφωση, δεν

αναιρεί το προηγούμενο γεγονός με την ίδια ευκολία. Ο Finaman αναφέρει ότι η απώλεια μιας θέσης εργασίας από έναν εξειδικευμένο εργαζόμενο επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος αυτός την οποιαδήποτε εργασία του στο μέλλον, ανεξάρτητα αν μείνει άνεργος για μικρό ή μεγάλο διάστημα. Για τους ανθρώπους αυτούς, η εργασία ως πηγή όχι μόνο εισοδήματος, αλλά και κοινωνικού κύρους αποκτά βαρύτητα.

Οι άνεργοι αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ανεργίας με διαφορετικό τρόπο και ανάλογα με την επικρατούσα οικονομική συγκυρία(ανάπτυξη ή ύφεση). Συγκεκριμένα, σε περιόδους οικονομικής ύφεσης τα προαναφερθέντα προβλήματα της ανεργίας μεγεθύνονται λόγω της αρνητικής οικονομικής συγκυρίας και της γενικής αβεβαιότητας που επικρατεί. Διότι, σε μια κατάσταση ύφεσης είναι αυξημένες οι πιθανότητες ανεργίας, ή εύρεση εργασίας με μειωμένο ωράριο, ή εργασία κατώτερης της αξίας της εργατικής δύναμης του ατόμου. Ακόμα και η εύρεση μιας θέσης «αναλόγων προσόντων» δεν παρέχει στο άτομο αρκετή ασφάλεια σε μια αρνητική οικονομική κατάσταση λόγω της αβεβαιότητας που επικρατεί.

4.3 Κοινωνικά Προβλήματα

Σε μια κοινωνία στην οποία ο αριθμός των ανέργων είναι μεγάλος, εξίσου μεγάλη είναι και η συχνότητα των προβλημάτων που

προαναφέρθηκαν. Ακόμα και το απλό άθροισμα αυτών των ατομικών προβλημάτων δίνει την εικόνα ενός συλλογικού προβλήματος.

Παρουσιάζεται, έτσι, η εικόνα μιας κοινωνίας στην οποία ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού εμφανίζεται επαγγελματικά απαξιωμένο και επιβαρημένο με όλα τα άλλα προβλήματα που απορρέουν από την κατάσταση αυτή ,λόγω του ότι η ανεργία πλήττει συγκεκριμένες ομάδες βαρύτερα από άλλες, δημιουργούνται θύλακες ανεργίας εντείνοντας τις κοινωνικές αυτές ανισότητες.

Η κατάσταση της ανεργίας εντείνει υπάρχοντες ανταγωνισμούς και δημιουργεί καινούργιους. Τα μεταναστευτικά ρεύματα και η ανομοιογένεια που δημιουργείται στο επίπεδο της κοινωνίας συνοδεύονται συχνά από κοινωνικές αντιπαλότητες οι οποίες εντείνονται σε περιόδους ανεργίας. Συγκεκριμένα, στις περιχαρακωμένες αγορές εργασίας με υψηλό αριθμό μεταναστών και σε καθεστώς υψηλής ανεργίας εμφανίζονται φαινόμενα σύγκρουσης για την κάλυψη θέσεων σε τμήματα της αγοράς εργασίας που μέχρι τότε ήταν μη ανταγωνιστικά. Η έκφραση τέτοιων συγκρούσεων αποτελεί η όξυνση διάφορων τύπων κοινωνικού ρατσισμού και η κοινωνική αξιοποίηση εθνικιστικών ιδεολογιών.

Το παραπάνω φαινόμενο που μπορεί να επιτείνεται από την εισροή μεταναστών, προκαλείται και στα πλαίσια της «γηγενούς» αγοράς εργασίας και των διαστρωματώσεων της. Σε συνθήκες ανεργίας, εργαζόμενοι που μέχρι τότε είχαν πρόσβαση σε σταθερές και καλοπληρωμένες θέσεις εργασίας αναγκάζονται να επιδιώξουν θέσεις

εργασίας που συνήθως καλύπτονται από κοινωνικές ομάδες κοινωνικά «υποδεέστερες». Λόγω όμως της ανεργίας, όλο και περισσότεροι ντόπιοι επιδιώκουν θέσεις στο κατώτερο τμήμα της αγοράς εργασίας.

Σε μια κοινωνία με υψηλό ποσοστό ανεργίας εμφανίζεται σημαντικό πρόβλημα φτώχειας. Παρουσιάζεται έντονο βιοποριστικό πρόβλημα λόγω της έλλειψης εργασίας και εισοδήματος σε σημαντική μερίδα του πληθυσμού, οι οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες που αφορούν όλους τους τομείς της ζωής (στέγαση, ένδυση, εκπαίδευση, ψυχαγωγία κλπ) αυξάνονται και η κοινωνική κινητικότητα (τουλάχιστον προς τα επάνω) μειώνεται. Επακόλουθο της κατάστασης αυτής είναι η αύξηση της κοινωνικής αντιπαλότητας, είτε αυτή εκδηλώνεται είτε όχι.

Μια κοινωνία στην οποία ένα σημαντικό τμήμα του πληθυσμού είναι άνεργο, με έντονες κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες, αντιπαλότητες, δυσφορία και αβεβαιότητα για το μέλλον, παρουσιάζει έντονα φαινόμενα αλλοτρίωσης και ανομίας. Εμφανίζεται χαλάρωση της κοινωνικής συνοχής, αποδυνάμωση των κοινωνικών δεσμών και αντικατάσταση τους με μια διαδικασία αντιπαράθεσης και αποσύνθεσης. Ενώ η εργασία παραμένει στην κορυφή των κοινωνικών αξιών, η διαδικασία της κοινωνικοποίησης — σημαντικό τμήμα της οποίας συντελείται μέσω της εργασίας (εκτός της οικογένειας, της εκπαίδευσης, κλπ) — διαταράσσεται. Διακυβεύεται, επομένως, η διαδικασία ένταξης και ενσωμάτωσης του ατόμου στο σύνολο με συνέπεια τις προαναφερθείσες επιπτώσεις στο άτομο και στη κοινωνία λόγω της χαλάρωσης των κοινωνικών δεσμών.

Στο επίπεδο της κοινωνίας, δεν ενδιαφέρει αν τα άτομα παρακινούνται από οικονομικούς λόγους και ακατάλληλες εργασιακές καταστάσεις να διαπράξουν παράνομες πράξεις, αλλά αν αυτές οι ακατάλληλες εργασιακές καταστάσεις προκαλούν πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα που συνδέονται με υψηλούς δείκτες εγκληματικότητας. Οι φτωχές εργασιακές προοπτικές προκαλούν ένα κλίμα ανομίας για τους εντός και τους εκτός του εργασιακού χώρου.

Στις κοινωνίες στις οποίες δεν είναι εύκολο να βρεις εργασία και οι υπάρχουσες θέσεις είναι ανασφαλείς, με χαμηλούς μισθούς και περιορισμένες πιθανότητες για επαγγελματική άνοδο, πιθανόν η εργασία να προσφέρει λιγότερα κίνητρα στους νέους ανθρώπους να ταυτιστούν με τον παραδοσιακό τρόπο ζωής. Αυτές οι συνθήκες ενδέχεται να διευκολύνουν τη δημιουργία περιθωριακών ιδεολογιών καθώς διαφθείρουν παράλληλα και τις υπάρχουσες δομές και τους τρόπους κοινωνικού ελέγχου.

Η κατάσταση της υψηλής και παρατεταμένης ανεργίας και των προβλημάτων που συνεπάγεται, στιγματίζει, όχι μόνο το παρόν, αλλά και το μέλλον της κοινωνίας, την εξέλιξη και την ανάπτυξη της. Η ανάπτυξη στην περίπτωση αυτή δεν ταυτίζεται με την οικονομική ευημερία αλλά αντανακλά μια πολυδιάστατη κατάσταση που αντιπροσωπεύει και την κοινωνική ευημερία.

Η έννοια της ανάπτυξης συνδέεται με θέματα κοινωνικής δομής, πολιτισμού σχέσεων εξουσίας και πολιτικών επιλογών που συναρτούν τη

συλλογική ταυτότητα και τις προσδοκίες των « αναπτυσσόμενων » κοινωνικών συνόλων. Η κατάσταση υψηλής και παρατεινόμενης ανεργίας εμποδίζει τη διαδικασία ανάπτυξης της κοινωνίας και δημιουργεί θύλακες υπανάπτυξης ή διαφορετικούς ρυθμούς ανάπτυξης για διαφορετικές κοινωνικές ομάδες.

Τα προβλήματα που αναφέρθηκαν, ως συνέπεια του υψηλού βαθμού ανεργίας δυσκολεύουν και τη διαδικασία οικονομικής σύγκλισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης λόγω της έλλειψης κοινωνικής συνοχής, της ενίσχυσης των ανισοτήτων και της δημιουργίας θυλάκων υπανάπτυξης. Στην περίπτωση που η κατάσταση αυτή συνεχιστεί, τα εθνικά σύνορα θα αντικατασταθούν από οικονομικά (τα οποία μπορεί να ταυτίζονται σε ορισμένες περιπτώσεις με γεωγραφικές διαιρέσεις). Το έργο της οικονομικής ενοποίησης θα μπορούσε αντίθετα να διευκολυνθεί και να επιταχυνθεί αν παράλληλα με το άνοιγμα των διάφορων αγορών (αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίου, εργασίας) χτιζόταν και η λεγόμενη « Ευρώπη των Πολιτών » στην οποία έχει επιτευχθεί η κοινωνικοποίηση των ατόμων, η κοινωνική συνοχή και η κοινωνική ανάπτυξη.

4.4 Ψυχολογικές Ανησυχίες

Όλες οι συζητήσεις που έχουν γίνει από διευθύνοντες συμβούλους επιχειρήσεων και ειδικούς στο θέμα της ανεργίας οδηγούνται στη διάγνωση ενός ενδοιασμού ψυχολογικής φύσης, ο οποίος δεν εκφράστηκε

ποτέ από διστακτικότητα και επιφυλακτικότητα. Όλα όσα λέγονται και όσα γίνονται με την ανεργία δίνουν την έντονη εντύπωση πως οι κοινωνικοί πρωταγωνιστές και οι κυβερνήσεις αντιμετωπίζουν τελικά την ανεργία σαν κρίση στον τομέα της ανειδίκευτης εργασίας. Ο διάλογος πολύ συχνά θέτει μια σαφή διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στους εργαζόμενους με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση, τα στελέχη των επιχειρήσεων, τους μηχανικούς, τους εξειδικευμένους για τους οποίους δεν είναι δυνατό να εφαρμοστεί η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και τους ανειδίκευτους τους οποίους υποτίθεται αφορά αποκλειστικά.

Σίγουρα ένα μέτρο που αφορά αποκλειστικά και μόνο τα 2/3 των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, 10 εκατομμύρια άτομα δηλαδή, θα είχε ενδιαφέρον μόνο αν επέφερε θετικές συνέπειες στον τομέα τις εργασίας. Με άλλα λόγια η συνηγορία για τη μείωση του χρόνου εργασίας δεν θα έχανε και πολλά από το κύρος της, παραχωρώντας αυτό το επιχείρημα σε όποιον ήθελε να το υποστηρίξει.

Και όμως τίποτα δεν είναι πιο λάθος. Αφ' ενός υπάρχει ανεργία καθόλου ασήμαντη στους εργαζόμενους με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση αλλά και στα στελέχη επιχειρήσεων και τους ελεύθερους επαγγελματίες, αφ' ετέρου αυτοί οι τελευταίοι βίωσαν στο πέρασμα της ιστορίας τη μείωση του χρόνου εργασίας κάτω από τις ίδιες συνθήκες ,με τους ανειδίκευτους συναδέλφους τους. Καμιά στατιστική δεν διαχωρίζει τις εξελίξεις που αφορούν αυτές τις δύο ομάδες για μια μεγάλη χρονική περίοδο.

Τέλος στην πραγματικότητα είναι πολύ δύσκολο να γίνει σαφής διαχωρισμός ανάμεσα σε ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργαζόμενους. Η διαβάθμιση των προσόντων σε πολλούς τομείς γίνεται σταδιακά. Η σχετική σπανιότητα των ιδιαίτερων προσόντων αυξάνει οπωσδήποτε την αξία τους, αυτή η σπανιότητα όμως διαφέρει πολύ σύμφωνα με τον κλάδο. Και η σχετική εξασφάλιση της απασχόλησης χάρη στην υψηλή κατάρτιση είναι ασταθής όπως μας αποδεικνύει με δραματικό τρόπο η περίπτωση των κλάδων ηλεκτρονικής και πληροφορικής.

Επιπλέον στις μέρες μας γίνεται πλέον όλο και πιο σαφές ότι ο όρος κατάρτιση καλύπτει δύο διαφορετικές σφαίρες δεξιοτήτων που ελάχιστα σχετίζονται μεταξύ τους.

Στην πρώτη σφαίρα υπάγονται οι καθαρά τεχνικές δεξιότητες, η γνώση και η εμπειρία που επισφραγίζονται ή όχι από διπλώματα. Το πρόβλημα αξιολόγησης αυτών των δεξιοτήτων, με όρους που μπορούν να εκφραστούν σε κάθε επιχείρηση που μπορεί να τις έχει ανάγκη, ίσως να επιλυθεί μέσα από καθορισμένες νόρμες σε ένα επαγγελματικό, εθνικό και διεθνές πλαίσιο.

Οι δεξιότητες οι οποίες υπάγονται στη δεύτερη σφαίρα γίνονται ευκολότερα αντιληπτές και αυτό οφείλεται στη μεγάλη σημασία που απέκτησαν στη σύγχρονη κοινωνία οι διαπροσωπικές σχέσεις. Στα πλαίσια της επιχείρησης αυτές οι δεξιότητες δηλώνουν την ικανότητα του εργαζομένου να μεταδίδει την πληροφορία, αντί να την κρατά για τον εαυτό του, τη δυνατότητα να μεταβιβάζει τις ευθύνες αντί να τις

συσσωρεύει για να τις εξασκήσει μόνος του, την ικανότητα τέλος να κερδίζει την εμπιστοσύνη και να διαπραγματεύεται έξυπνα σε περίπτωση σύγκρουσης.

Έξω από την επιχείρηση λαμβάνεται υπόψη η δυνατότητα δημιουργίας σταθερών δεσμών εμπιστοσύνης και συμπάθειας μεταξύ πελατών και προμηθευτών, μεταξύ ειδικών ή συμβούλων και αυτών που λαμβάνουν τις αποφάσεις. Η διατήρηση μιας σημαντικής πελατείας οφείλεται κατά πολύ στις κοινωνικές δεξιότητες των πωλητών που έχουν επωμιστεί αυτήν την ευθύνη. Αυτός ο δεύτερος τύπος δεξιοτήτων δεν είναι τόσο συνδεδεμένος με την τεχνική κατάρτιση όσο ο πρώτος. Μια σωστή γενική εκπαίδευση βέβαια βοηθάει πολύ, αλλά σίγουρα η ιδιοσυγκρασία και η εξελικτική πορεία στο επάγγελμα παίζουν σημαντικό ρόλο.

Οι κοινωνικοί εταίροι αντιμετώπισαν την ανεργία σαν κοινωνική κατάρα που σχετίζεται με την ανεπάρκεια της κατάρτισης. Γι' αυτό και η επίλυση του προβλήματος περιορίστηκε σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων. Δεν μπορούμε να αμφισβητήσουμε το γεγονός ότι η εργασία που παράγεται σήμερα από τρεις εργαζόμενους αύριο μπορεί να παράγεται από τέσσερις. Από αυτό εδώ διακρίνεται ένα ταμπού που προδίδει επιφυλακτικότητα. Αυτό το ταμπού μας οδηγεί στο να παραβλέπουμε το γεγονός ότι η ανεργία στις μέρες μας είναι αποτέλεσμα της ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης και αφορά το σύνολο των εργαζομένων. Γι' αυτό και οι αναλύσεις που προτιμώνται για την κρίση, είναι αυτές που βασίζονται στην ανεπάρκεια της οικονομικής μεγέθυνσης και στην υπερβολική σκληρότητα των κοινωνικών σχέσεων. Όσο όμως και

αν περιέχουν και οι δύο κάποια ψήγματα αλήθειας, δεν αρκούν για να δώσουν μια σαφή εικόνα της τεράστιας έκτασης του προβλήματος

Οπότε δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η ανεργία επιμένει πεισματικά παρά την θέσπιση των επιμέρους μέτρων: στήριξη του βιοτικού επιπέδου των ανέργων χωρίς δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αύξηση- μέσα σε αυστηρά όμως δημοσιονομικά πλαίσια- των θέσεων εργασίας σε υπηρεσίες, που η αγορά από μόνη της δεν μπορεί να καταστήσει αποδοτικές, διευκόλυνση ορισμένων προσλήψεων, χωρίς ωστόσο ταυτόχρονη αύξηση της συνολικής προσφοράς ωρών εργασίας και τέλος ενθάρρυνση της ειδικής επαναπρόσληψης ορισμένων κατηγοριών ανέργων, μέτρο που δεν είναι δυνατό να εφαρμοστεί επί μακρόν παρά μόνο εις βάρος των υπόλοιπων κατηγοριών. Στην πραγματικότητα η ανεργία πότε δεν χτυπήθηκε κατά μέτωπο.

Η σιγή πάνω στο συγκεκριμένο θέμα είναι τόσο μεγάλη που επιτρέπει σε όλους τους υπεύθυνους που αποκλείουν την μείωση του χρόνου εργασίας από τον ορίζοντα των λύσεων, είτε αυτές αφορούν στην μείωση του αριθμού των ανέργων, είτε κυρίως στο χρονικό περιθώριο που απαιτείται για την πληρέστερη δυνατή απορρόφηση της μάζας των ανέργων, να μην υπολογίζουν τις συνέπειες της πολιτικής που συστήνουν. Στην πραγματικότητα, είναι γενικά παραδεκτό ότι η μαζική ανεργία είναι αναπόφευκτη. Ως εκ τούτου, τα κοινωνικά πλήγματα που επιφέρει είναι αμετάκλητα και λειτουργούν αθροιστικά.

Τελειώνοντας με τους ενδοιασμούς, πρέπει να αναρωτηθούμε μήπως η αναποτελεσματικότητα της συνδικαλιστικής δράσης στο συγκεκριμένο θέμα έχει βαθύτερες αιτίες. Πράγματι η διστακτικότητα που ήδη αναφέραμε αφορά κυρίως τους εργοδότες και το κράτος. Οι εργαζόμενοι ανησυχούν κυρίως για τις αποδοχές τους και μόνο οι σωστές δυναμικές διαπραγματεύσεις είναι ικανές να άρουν αυτή την ανησυχία. Ωστόσο κάποιος θα πρέπει να τις ξεκινήσει.

Βασικός στόχος των συνδικάτων είναι η προστασία του μισθού των εργαζομένων. Η προστασία των μισθών όμως δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς επιχειρήματα. Σε ενάμιση αιώνα το συνδικαλιστικό κίνημα επέβαλλε την άποψη ότι ο μισθός δεν είναι μόνο η τιμή ενός εμπορεύματος - της εργασίας επί του προκειμένου-αλλά αντιπροσωπεύει και τα εισοδήματα ενός ατόμου με κοινωνικές ευθύνες.

Η άποψη, σύμφωνα με την οποία ο μισθός αντιπροσωπεύει τα εισοδήματα ενός οικογενειάρχη και όχι μόνο την τιμή του εμπορεύματος «εργασία», εμπεριέχει πολύ λογικά και μια ευρύτερη έννοια της εργασίας. Εννοείται ότι μιλάμε για πλήρη απασχόληση η οποία αντιστοιχεί με την κοινώς αποδεκτή σήμερα βιολογική ισορροπία μεταξύ εργασίας, ανάπαυσης και οικογενειακής ζωής. Οι ενδοιασμοί που δεν έχουν αναλυθεί εκτενώς από πολλούς συνδικαλιστές, συνοψίζονται στο ακόλουθο ερώτημα: αν μειωθεί η εργασία κάτω από τις 40ώρες και το όριο του ελάχιστου χρόνου που απαιτείται για τον καθορισμό της πλήρους απασχόλησης γίνει ασαφές, πως θα μπορέσουμε να προστατεύσουμε στο μέλλον τους μισθούς; Γιατί να ρισκάρουμε μια σημαντική αποδυνάμωση

του συνδικαλιστικού κινήματος στις διαπραγματεύσεις για τους μισθούς;

Σ' αυτήν την υπόθεση που η ανάλυση της απαιτεί ευρύ κύκλο ερευνών και συζητήσεων, μπορεί να προστεθεί και μια άλλη εξίσου αβέβαιη, πιθανή όμως, κατά την άποψη μας. Πρόκειται για το πρόβλημα του ελεύθερου χρόνου και την αξιοποίηση του. Η καταναλωτική κοινωνία έχει εκφυλίσει την έννοια του ελεύθερου χρόνου. Από μη εμπορευματοποιημένη δραστηριότητα μέσα από την οποία μπορεί κανείς να ανακαλύψει τα παιχνίδια, τις μουσικές και αθλητικές δραστηριότητες και τις κοινωνικές σχέσεις, ο ελεύθερος χρόνος έγινε κατά ένα μεγάλο μέρος εμπορευματοποιημένη κατανάλωση. Δυστυχώς όμως ποτέ κανείς δεν βρήκε την ευτυχία στην εμπορευματοποιημένη κατανάλωση.

Η πολιτιστική απόλαυση, η χαρά της άμιλλας, η περηφάνια το να ξεπερνάς τον εαυτό σου μέσα από την καλλιτεχνική δημιουργία, το ρίσκο και η επίδοση συχνά αποκλείονται. Το πέρασμα από την πρακτική στην παθητική κατανάλωση και το θέαμα μετέτρεψαν τον ελεύθερο χρόνο σε απλή ψυχαγωγία. Εξ' αιτίας αυτού η πλήξη είναι βασικό συνακόλουθο της ζωής των ανέργων. Αναμφισβήτητα όμως η ιδέα του μειωμένου χρόνου εργασίας προκαλεί αισθήματα ανασφάλειας, πόσο μάλλον που η εργασία παραμένει η κυρίαρχη κοινωνική αναφορά, το μέτρο της κλίμακας της υπόληψης, της αξιοπρέπειας και κατά πολύ επίσης του εισοδήματος.

Η μαζική μείωση του χρόνου εργασίας είναι βέβαιο ότι μας φέρνει αντιμέτωπους με μια πολιτισμική αλλαγή, μας ωθεί δηλαδή σε μια περιπέτεια προς το άγνωστο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ - ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

5.1. Κίνητρα Για Πρόσληψη Νέων

Είναι γεγονός ότι η ανεργία συγκεντρώνεται κυρίως σε νέες ηλικίες. Σχεδόν ο ένας στους τρεις άνεργους εντοπίζεται σε αυτούς που έχουν ηλικία 20-24 ετών. Είναι ενδεικτικό ότι οι άνεργοι νέοι, αυτοί που δεν είχαν εργαστεί προηγουμένως το 1981 αποτελούσαν το 29% του συνόλου των ανέργων, άνω το 1989 το 52,4%.

Το φαινόμενο αυτό συνδέεται και με το περιεχόμενο της εκπαίδευσης που παρέχεται και της σύνδεσης της με την παραγωγική διαδικασία, καταδεικνύει δε την σπατάλη των ανθρωπίνων πόρων και άρα την οικονομική καθυστέρηση. Πρέπει να ληφθούν μέτρα που να διευκολύνουν την πρόσληψη νέων:

- απαλλαγή κατά τα πρώτα έτη της πρόσληψης(δύο έτη) από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης
- πρακτική εξάσκηση των νέων σε επιχειρήσεις με ελάχιστη αμοιβή
- θέσπιση ειδικής σύμβασης περιορισμένου χρόνου εργασίας και κατάρτισης.

5.2 Ηλικιωμένοι Εργαζόμενοι

Συστήματα πρόωρης συνταξιοδότησης

Η Ελλάδα είναι η περισσότερο γερασμένη χώρα στα Βαλκάνια και η 5^η κατά σειρά γήρανσης μεταξύ των 27 κρατών μελών της Ένωσης. Διάφοροι σημαντικοί λόγοι οδήγησαν τη χώρα στην γήρανση του πληθυσμού (μείωση της γεννητικότητας, αυξημένη μετανάστευση κ.α.) με τελικό ενίσχυση της επιδότησης της απασχόλησης αποτέλεσα την προοδευτική αύξηση της αναλογίας των ηλικιωμένων ατόμων στο σύνολο του πληθυσμού.

Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι το ποσοστό της ανεργίας αλλά και ο αριθμός των ανέργων μειώνεται συστηματικά καθώς αυξάνεται η ηλικία σε αντίθεση με ότι συμβαίνει σε άλλες χώρες, γεγονός που σημαίνει ότι η ανεργία προέρχεται κυρίως από ανεπάρκεια προσλήψεων παρά από αύξηση απολύσεων και συγκεκριμένα απολύσεων των ηλικιωμένων εργαζομένων.

Προφανώς η επί μακρόν διατήρηση σε λειτουργία ζημιογόνων μονάδων, καθώς και η καθυστέρηση της οικονομικής αναδιάρθρωσης εξηγούν το παραπάνω φαινόμενο. Επίσης, το δεδομένο της μη απόλυσης των ηλικιωμένων εργαζομένων σχετίζεται με τις ελληνικές αντιλήψεις και παραδόσεις ως προς την αντιμετώπιση των ηλικιωμένων, καθώς και με την μορφή των ελληνικών επιχειρήσεων(οικογενειακού τύπου),

χαρακτηριστικά που διαφέρουν από τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Παρόλα αυτά επειδή τα δημογραφικά στοιχεία δείχνουν ότι θα υπάρξει αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων ατόμων στον πληθυσμό και η αποχώρηση ηλικιωμένων θα δημιουργήσει θέσεις εργασίας με νέους, πρέπει να αντιμετωπιστούν τα θέματα με συνδυασμένες λύσεις.

Μέτρα που προτείνεται να ληφθούν

A) Θέσπιση σχημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης (πχ για εργαζόμενους ή ανέργους) άνω των 55 ετών, μειωμένη απασχόληση με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών και επιδότηση του υπόλοιπου από το κράτος και για εξειδικευμένες περιπτώσεις από τον Ειδικό Κοινό Λογαριασμό της Ανεργίας.

Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι πολλά κράτη μέλη έχουν προσφύγει σε πολιτικές τέτοιου είδους, αφενός για την προστασία του ηλικιωμένου εργατικού δυναμικού και αφετέρου για την ελευθέρωση θέσεων εργασίας.

Οι πολιτικές αυτές πρέπει να συνοδευτούν με ριζική αναμόρφωση του συνταξιοδοτικού ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο είναι σύνθετο, εξαιρετικά κατακερματισμένο και με συσσωρευμένα ελλείμματα.

Η ορθολογική αναμόρφωση του συνταξιοδοτικού συστήματος θα δώσει τη δυνατότητα να υπάρξει καλύτερη κατανομή και διαχείριση των

πόρων του, περιορίζοντας τις παροχές προς ομάδες για τις οποίες δεν υπάρχει πλέον δικαιολογητική βάση για τη συνέχιση τους. Με αυτό τον τρόπο θα επιτευχθεί η ανακατανομή των πόρων υπέρ των ηλικιωμένων. Το θέμα αυτής της αναμόρφωσης του συστήματος αποτελεί σοβαρό και σύνθετο ζήτημα που απαιτεί μελέτη και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

B) Ανεξάρτητα από την παραπάνω ευρεία αντιμετώπιση του θέματος των ηλικιωμένων εργαζομένων πρέπει να ληφθούν μέτρα άμεσα για την ασφαλιστική υποστήριξη των ευρισκομένων στα πρόθυρα της συνταξιοδότησης ατόμων σε περιοχές σε κρίση, όπου η πρόσβαση στην απασχόληση είναι αδύνατη.

5.3 Άτομα Με Ειδικές Ανάγκες Και ΟΑΕΔ

Με δεδομένο ότι η πρόσληψη και καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού, αποτελεί βασικό άξονα παρέμβασης του ΟΑΕΔ η Υπηρεσία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, σε συνεργασία με τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, Απασχόλησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, θα προωθήσει Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης των πληθυσμιακών ομάδων που απειλούνται από αυτό. Τα προγράμματα αυτά θα είναι διευρυμένα και προσαρμοσμένα στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε οι εξειδικεύσεις να ανταποκρίνονται ικανοποιητικά στη ζήτηση που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας.

Για την αξιολόγηση των Προγραμμάτων ως προς το περιεχόμενο και την καταλληλότητα τους σε σχέση τις δυνατότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ), θεωρείται σημαντική η ενεργοποίηση του Συμβουλίου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Αποκατάστασης ΑΜΕΑ. Το Συμβούλιο αυτό σαν συντονιστικό όργανο θα αναλάβει την αξιολόγηση των Προγραμμάτων, το συντονισμό των φορέων που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση και την καλύτερη χωροταξική τους κατανομή. Τα Προγράμματα Κατάρτισης θα αφορούν:

- Την ενσωματωμένη κατάρτιση των ειδικών ομάδων και των ΑΜΕΑ με κινητικές ή άλλες αναπηρίες στα γενικά Προγράμματα Κατάρτισης του ΟΑΕΔ
- Τη λειτουργία ειδικών τμημάτων ΑΜΕΑ στα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ και ειδικών τμημάτων στις φυλακές ή στα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ για κρατούμενα άτομα
- Τις Ειδικές Σχολές ΑΜΕΑ του ΟΑΕΔ
- Προγράμματα σε συνεργασία με άλλους φορείς, εφόσον το Υπουργείο Απασχόλησης προχωρήσει σε ειδική ρύθμιση για τη μεταβατική περίοδο.
- Προγράμματα Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα ενιαίο πρόγραμμα με εκείνα της επιχορήγησης ΝΘΕ και Εργονομικής Διευθέτησης για ΑΜΕΑ στα πλαίσια του προγράμματος HORIZON, με παράλληλη συναφή διακρατικών συνεργασιών.
- Προγράμματα Κατάρτισης ΑΜΕΑ εξ' αποστάσεως, στη σχολή για ΑΜΕΑ Γαλασίου. Τα προγράμματα αυτά μπορούν και σε

κρατούμενα άτομα στις φυλακές Κορυδαλλού.

- Στα πλαίσια της προστατευμένης εργασίας θα δημιουργηθεί Παραγωγικό Ειδικό Κέντρο στη Λακιά Θεσσαλονίκης.

Στον τομέα της απασχόλησης των ειδικών ομάδων και των ΑΜΕΑ θα προωθηθούν προγράμματα νέων θέσεων εργασίας διετούς διάρκειας και νέων ελευθέρων επαγγελματιών, που θα αφορούν ΑΜΕΑ, απεξαρτημένα και προφυλακισμένα άτομα. Επιπλέον, θα προωθηθούν προγράμματα μερικής και εποχιακής απασχόλησης για ΑΜΕΑ με ελάχιστη διάρκεια απασχόλησης 5 μήνες.

Για την καλύτερη οργάνωση και λειτουργία των παραπάνω προγραμμάτων, καθώς και για την αποτελεσματικότερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας, η Υπηρεσία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες θα προχωρήσει:

- i. Στην αναδιάρθρωση των έξι Ειδικών Γραφείων ΑΜΕΑ
- ii. Στην λειτουργία Τμημάτων Ειδικών Ομάδων σε αναδιαρθρωμένα και νέα Γραφεία Εργασίας (Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης).

Με τα παραπάνω και με τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο ΟΑΕΔ πιστεύει ότι θα συμβάλλει και αυτός σαν Οργανισμός και στο μέτρο των δυνατοτήτων του στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

5.4 Μερική Απασχόληση: Μια Πρόταση Για Νέες Θέσεις Εργασίας Σε Τροχιά Εξέλιξης

Με μερική απασχόληση εργάζονται στη χώρα μας 184.000 άτομα στην πλειοψηφία τους γυναίκες και το ποσοστό που ξεπερνά το 4% είναι το χαμηλότερο από κάθε Ευρωπαϊκή χώρα. Όμως όλα δείχνουν ότι η μορφή απασχόλησης βρίσκεται σε τροχιά εξέλιξης και θα παίξει σημαντικό ρόλο στη νέα ευέλικτη αγορά εργασίας τη νέα χιλιετία που ήδη έχει αρχίσει.

Άλλωστε αποτελεί από τα μείζονα κεφάλαια προς συζήτηση στον κοινωνικό διάλογο. Και παρά τις επιφυλάξεις που διατυπώνουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις -ότι η μερική απασχόληση δεν πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως υποκατάστατο της πλήρους απασχόλησης, αλλά μόνο συμπληρωματικά — κατανοούν ότι αν τεθούν όρια, αυτή η μορφή απασχόλησης μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά κατά τη μείωση της ανεργίας .

Υπάρχει μεγάλο ποσοστό μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες, ενώ οι Έλληνες μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες από τους άλλους Ευρωπαίους. Δηλαδή για τους περισσότερους είναι λύση ανάγκης αφού δεν βρίσκουν θέση πλήρους απασχόλησης.

Επίσης διαπιστώνεται ότι η μερική απασχόληση παρουσίαζε μικρή μείωση κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980. Όμως από κει και πέρα ήταν εμφανής η ανάκαμψη. Έτσι και η αύξηση του συνόλου της απασχόλησης προήλθε από τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης. Μεγάλες διαφορές υπάρχουν όμως ως προς το σύνολο των ωρών απασχόλησης. Ένα ποσοστό μερικώς απασχολούμενων εργάζεται ελάχιστες ώρες ,γεγονός που κάνει δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στην εργασία και την ανεργία. Υπάρχουν όμως και απασχολούμενοι που πλησιάζουν το παραδοσιακό οκτάωρο.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και σταθερό στο επίπεδο του 4,5%, από 4,6% το 2002. Από τους μερικώς απασχολούμενους, το 31% προέβη στην επιλογή αυτή επειδή δεν ήθελε πλήρη απασχόληση, ενώ το 40% επειδή δε μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση.

5.4.1 Αύξηση μερικής απασχόλησης

Το πέρασμα στη μερική απασχόληση προϋποθέτει οριστική σχεδόν παραίτηση από κάθε προοπτική καριέρας. Ακόμη και αν ορισμένες γυναίκες στο τέλος αποδέχονται αυτή την προοπτική, έστω και παρά τη θέληση τους, πολλοί λίγοι άντρες είναι έτοιμοι να συμβιβαστούν με αυτή την προοπτική.

Το δεύτερο εμπόδιο αφορά λιγότερο τη συλλογική συμπεριφορά των μισθωτών και περισσότερο τη συνδικαλιστική αντιμετώπιση στις

διαπραγματεύσεις. Το πέρασμα στη μερική απασχόληση συνεπάγεται ως επί το πλείστον οριστική σχεδόν κατάργηση της συνδικαλιστικής πρακτικής. Όντως, η ποικιλία των ωραρίων εργασίας δυσχεραίνει τη διοργάνωση συγκεντρώσεων με γενική συμμετοχή των εργαζόμενων.

Το τρίτο εμπόδιο, σαφώς παρακάμπτεται πιο δύσκολα από τα υπόλοιπα: το πέρασμα στη μερική απασχόληση είναι μονομερής απόφαση του εργοδότη. Επί της ουσίας, δεν υφίσταται διαπραγμάτευση και η απόφαση είναι οριστική και άνευ όρων. Αν στη συνέχεια συμβεί κάποιο ατύχημα οικονομικής φύσης στην οικογένεια (απόλυση συγγενούς, ατύχημα...) αυτός που απασχολείται μερικώς δεν έχει το δικαίωμα, αλλά ούτε και την προοπτική, να βρει γρήγορα μια πλήρη απασχόληση.

Τέλος, θα πρέπει να εντοπίσουμε και ένα τέταρτο πρόβλημα, το οποίο χωρίς να αποτελεί εμπόδιο καθ' εαυτό, προβληματίζει πολιτικούς και συνδικαλιστές. Το αποδεικνύουν οι αριθμοί: η αυξανόμενη προσφυγή στη μερική απασχόληση επιφέρει αισθητή επιδείνωση της εύθραυστης κατάστασης των γυναικών, σε σχέση με τους άντρες, στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, αυτές είναι τα πρώτα θύματα της ανεργίας. Καλύτερα θα ήταν να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος για όλους, πράγμα που θα συντελέσει στο να βρεθεί χρόνος για τις οικιακές ασχολίες, το μέγιστο των παιδιών και

ενδεχομένως έναν καλύτερο καταμερισμό των ευθυνών μεταξύ των αντρών και γυναικών.

5.4.2 Τα αδύνατα σημεία της μερικής απασχόλησης

Η μερική απασχόληση παρουσιάζει ένα βασικό μειονέκτημα: πλήττει κυρίως τις γυναίκες, εντείνοντας έτσι την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, που ήδη γίνεται αισθητή τόσο στην αγορά εργασίας όσο και μέσα στις επιχειρήσεις. Η περαιτέρω ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης θα επιφέρει μια σημαντική κοινωνική και πολιτισμική οπισθοχώρηση, τροχοπέδη στην επαγγελματική ισότητα των γυναικών. Πρόκειται εδώ για την επιλογή μιας κοινωνίας στην οποία διαγράφεται σαφέστατα ο ανταγωνισμός μεταξύ των συντηρητικών και των προοδευτικών δυνάμεων.

Επιπλέον, αυτή η λύση δεν είναι επαρκής ούτε ρεαλιστική, διότι, εξ' ορισμού, η μερική απασχόληση συνεπάγεται σημαντική ποσοστιαία μείωση του εισοδήματος, αν και ορισμένα κράτη, αντισταθμίζουν μερικώς αυτή τη μείωση.

Και καθώς είναι σχεδόν αδύνατο να ξαναβρεί κανείς μια πλήρη απασχόληση από τη στιγμή που θα υιοθετήσει το καθεστώς της μερικής απασχόλησης, όταν εντείνεται το οικονομικό πρόβλημα, τότε η απώλεια του εισοδήματος λειτουργεί ανασταλτικά.

Γι' αυτό η μερική απασχόληση αποτελεί είδος πολυτελείας, που επιδιώκεται από ένα μικρό μόνο αριθμό εργαζομένων, ενώ οι υπόλοιποι αισθάνονται ότι έχουν τη δυνατότητα να την προσφέρουν στον εαυτό τους.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η προοπτική ευρείας χρήσης της μερικής απασχόλησης, με στόχο την ουσιαστική μείωση της ανεργίας, δεν είναι καθόλου ρεαλιστική.

Είναι απαραίτητο να στοχεύουμε ευρύτερα, προωθώντας τη μείωση του συνολικού ωραρίου για το σύνολο των εργαζομένων. Η γενίκευση της μερικής απασχόλησης με καλύτερες αποδοχές είναι η μοναδική λύση, αν και οι εργαζόμενοι με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να διατηρήσουν τη δυνατότητα να εργάζονται περισσότερες ώρες αν το επιθυμούν.

5.5 Αναζητώντας Ένα Ελαστικό Μοντέλο Εργασίας

Στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. 24 εκατομμύρια άνθρωποι εργάζονται σήμερα με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Η ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας δίνει το πλεονέκτημα στον εργαζόμενο να συνδυάσει την εργασία του με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις τους, όπως σπουδές και οικογένεια. Την ίδια ώρα ο εργοδότης μπορεί να ικανοποιήσει τις μεταβαλλόμενες καταναλωτικές απαιτήσεις, κυρίως όσον αφορά τις υπηρεσίες.

Στη χώρα μας, στο πλαίσιο αναζήτησης ενός μοντέλου εργασίας, ο ρόλος της μερικής απασχόλησης στον Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα του Κοινωνικού Διαλόγου. Επιδιώκεται έτσι να συμπληρωθεί ο ν. 1892/90 (άρθρα 38,39) που

κατοχυρώνει το «*rbΓί time*» στην ελληνική πραγματικότητα και να τεθούν όρια με στόχο την προστασία του εργαζόμενου.

Ο νόμος 1892/90 θέτει καταρχήν τις βάσεις της μερικής απασχόλησης: «με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της μπορούν να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής» (αρ. 38 παρ.1). Ορίζει ότι το ύψος των αποδοχών των μερικών απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερο από εκείνο των απασχολουμένων κατά το κανονικό ωράριο (βεβαίως για την ίδια εργασία και τις ίδιες ώρες απασχόλησης).

Προβλέπει, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα τους για ετήσια άδεια και θέτει το πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης τους. Σύμφωνα με το ν. 1892/90 ο εργοδότης δεν μπορεί να αξιώσει εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, όταν ο μερικώς απασχολούμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Επιπλέον, « ο μερικώς απασχολούμενος επί ίσους όρους, έχει προτεραιότητα προσλήψεως σε θέση εργασίας πλήρους απασχολήσεως στην αυτή επιχείρηση » (αρ.38 παρ.6). Εντούτοις, το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο δεν αγγίζει κάποιες ουσιαστικές πλευρές της μορφής αυτής της εργασίας. Οι ελάχιστες ώρες απασχόλησης, οι όροι συνταξιοδότησης των μακροχρόνια μερικώς απασχολούμενων, οι προϋποθέσεις μετατροπής μιας θέσης μερικής απασχόλησης σε θέση

πλήρους απασχόλησης, είναι μόνον μερικές από τις πλευρές αυτές. Στόχος είναι να τεθούν όρια στη μερική απασχόληση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (για την προστασία τους), αλλά και να επεκταθεί σε ειδικές εποχιακές θέσεις στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ και στους Ο.Τ.Α , χωρίς να θίγουν υφιστάμενες θέσεις.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Επιτροπή μέσω του Πράσινου Βιβλίου "Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας, έχει καλέσει τους κοινωνικούς εταίρους να εκφράσουν την γνώμη τους, για το πώς μπορεί να επιτευχθεί η ανάπτυξη ενός νέου πλαισίου για τον εκσυγχρονισμό της εργασίας.

Αναζητείται έτσι ένα νέο πρότυπο εργασίας που θα σημάνει το πέρασμα από την 'παραδοσιακή οργάνωση εργασίας' σε μια 'ευέλικτη', ανοικτή διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης, ικανό να οδηγήσει σε βελτίωση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας.

Επισημαίνεται όμως στο Πράσινο Βιβλίο, ότι η αναζήτηση αυτού του νέου μοντέλου εργασίας δε θα πρέπει να περιοριστεί --όπως γινόταν μέχρι σήμερα- στις μεγάλες επιχειρήσεις καθώς και στις δημόσιες υπηρεσίες, όπως στις υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης και αυτές του περιβαλλοντικού τομέα. Υπάρχουν πολλά παραδείγματα που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι μια νέα οργάνωση της εργασίας οδηγεί σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και ευημερία.

Το γερμανικό πρόγραμμα για την εργασία και την τεχνολογία, καθώς και τα σκανδιναβικά προγράμματα, αποδεικνύουν και αυτά με την σειρά τους ότι οι επιχειρήσεις που αναδιοργάνωσαν τη μορφή των εργασιακών σχέσεων είχαν πολύ καλύτερο αποτέλεσμα από εκείνες που περιορίστηκαν στην εισαγωγή προηγμένης τεχνολογίας στη βιομηχανική παραγωγή. Ωστόσο, για να επιτευχθεί η γενική αποδοχή της νέας αυτής οργάνωσης της εργασίας, πρέπει να εξασφαλιστούν για τους μερικώς απασχολούμενους όροι εργασίας αντίστοιχα μ' αυτούς των πλήρως απασχολούμενων.

5.6 Προτάσεις Για Αντιμετώπιση

Προτείνεται να υιοθετηθούν ως ελάχιστο όριο για την μερική απασχόληση οι 12 ώρες την εβδομάδα που πρακτικά σημαίνει τουλάχιστον 3 μέρες με 4ωρη απασχόληση τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Η αμοιβή της μερικής απασχόλησης να υπολογίζεται κατά αναλογία της πλήρους απασχόλησης με προσαύξηση 5% στις αποδοχές ώστε να εξισορροπηθεί ο παράγων της αυξημένης παραγωγικότητας που επιδεικνύουν οι μερικώς απασχολούμενοι.

Ο θεσμός να επεκταθεί και στον δημόσιο τομέα, ιδίως για τις εργασίες που σήμερα ανατίθενται σε τρίτους με βάση το υφιστάμενο

καθεστώς. Ακόμη με μερικούς θα μπορούσαν να καλυφθούν ειδικές εποχιακές ανάγκες στους ΟΤΑ, νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, περιφερειακές διοικήσεις και περιπτώσεις κοινωνικής εργασίας.

Οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα που βρίσκονται 3 χρόνια πριν τη συνταξιοδότηση προτείνεται να εργάζονται με ωράριο μειωμένο κατά 50% χωρίς επίπτωση στα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης θα είναι υποχρεωμένος να αντικαθιστά το υπόλοιπο 50% του χρόνου απασχόλησης με νεοπροσλαμβανόμενο νέο μέχρι 25 ετών. Με αυτό τον τρόπο ενισχύεται η απασχόληση με επιτάχυνση της ανακύκλωσης και δίνεται η δυνατότητα αύξηση της παραγωγικότητας με την είσοδο νέων ανθρώπων στην επιχείρηση.

5.7 Εκσυγχρονισμός Και Αναμόρφωση Του Υφισταμένου Πλαισίου Λειτουργίας Του ΟΑΕΔ

Είναι φανερό ότι το σημερινό σύστημα κάλυψης της ανεργίας, του ελέγχου της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, που ασκείται από τον ΟΑΕΔ είναι απαρχαιωμένο και διαμορφώθηκε για να αντιμετωπίσει επίπεδα ανεργίας πολύ χαμηλά και μικρότερης διάρκειας, καθώς και προβλήματα εργασίας λιγότερο απαιτητικά από αυτά που διαμορφώνονται στην σημερινή πραγματικότητα, η οποία απαιτεί κατ'εξοχήν ευελιξία και γρήγορη πράξη. Χρειάζεται ριζική αναμόρφωση του υφιστάμενου συστήματος καθώς και των νομικών πλαισίων.

Παράλληλα ο ΟΑΕΔ έχει αποδείξει την ικανότητα να διακρίνει και να αντιμετωπίζει την ανάγκη εκσυγχρονισμού ώστε να χειριστεί τις συνεχείς εξελίξεις και τα νέα δεδομένα.

Οι κατευθύνσεις που μπορούν να ακολουθηθούν είναι:

- Α) Βελτίωση του ελέγχου της ανεργίας και των προϋποθέσεων επιδότησης, ώστε να αντιμετωπιστούν οι καταστρατηγήσεις.
- Β) Αμεσότερη απόδοση των εισφορών οι οποίες καταβάλλονται για την αντιμετώπιση της ανεργίας
- Γ) Διαμόρφωση δύο σταδίων/επιπέδων επιδομάτων ανεργίας, ως εξής:

Κύρια Επιδότηση (επίδομα ανεργίας)

Αυξημένα ποσά επιδόματος για βραχύτερο χρόνο

Η χρηματοδότηση τους θα προέρχεται κυρίως από εργοδότες και εργαζόμενους ίσως και μέσα από τα πλαίσια της εισφοράς 0,36% για την ανεργία που αποφασίστηκε με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων και πρόκειται άμεσα να δρομολογηθεί η διαχείριση του.

Επικουρική Επιδότηση (κοινωνικό επίδομα)

Χαμηλά ποσά επιδόματος για πολύ μακρύ χρόνο θα καταβάλλονται

μετά την λήξη της τακτικής επιδότησης και θα χρησιμοποιούνται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Αντίστοιχες πρακτικές εφαρμόζονται και στις άλλες χώρες της Ευρώπης. Οι πρώτοι έξι μήνες συνήθως πληρώνονται από λογαριασμό που προκύπτει από εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών, ενώ μετά το πρώτο εξάμηνο η δαπάνη του επιδόματος ανεργίας βαρύνει τον Εθνικό Προϋπολογισμό του κράτους, αποτελώντας έτσι μια καθαρά κοινωνική παροχή και μέριμνα από πλευράς πολιτείας.

- Δ) Αναδιοργάνωση και δραστηριοποίηση των Γραφείων Ευρέσεων Εργασίας, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται με ταχύτητα στην προσφορά και ζήτηση εργασίας σε όλη την χώρα. Συγχρόνως θα πρέπει να επιτραπεί η λειτουργία ιδιωτικών φορέων ευρέσεως εργασίας με ορισμένες προϋποθέσεις. Φρονούμε ότι ο εκσυγχρονισμός των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας μπορεί να γίνει μόνο με την πλήρη μηχανοργάνωση τους και τη δημιουργία δικτύου πλήρους και εκσυγχρονισμένης παροχής πληροφοριών από και προς όλα τα γραφεία της Ελλάδας.
- Ε) Συντονισμός και νέα προσέγγιση για τη δημιουργία και λειτουργία προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης ανέργων και εργαζομένων, των οποίων η εξειδίκευση απαξιώνεται.
- ΣΤ) Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των Κοινοτικών και Εθνικών

πόρων στο τομέα αυτό.

- Ζ) Τροποποίηση στις αποφασιστικές αρμοδιότητες και στην σύνθεση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ έτσι ώστε οι Κοινωνικοί Εταίροι να έχουν ισότιμη και ισομερή με το κράτος συμμετοχή.
- Η) Η συνολική αναμόρφωση του συστήματος, όπως εκφράζεται παραπάνω πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διαλόγου μεταξύ φορέων και εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών, με στόχο την εκπόνηση κοινού πορίσματος το οποίο θα πρέπει να είναι υποχρεωτικό για τη Διοίκηση και να εφαρμοστεί μέσα σε τακτό χρονικό διάστημα.

5.7.1 Εκπαίδευση - κατάρτιση

Ο άνθρωπος, το εργατικό δυναμικό και οι δεξιότητες του θα αποτελέσουν τις κυρίαρχες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη. Απ' αυτές θα εξαρτηθεί η έγκαιρη προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες, η εφαρμογή καινοτομιών, ο εκσυγχρονισμός των δομών της οικονομίας, το άνοιγμα των επιχειρήσεων προς τις νέες αγορές.

Γι' αυτό σημαντική επένδυση για το μέλλον της χώρας είναι η επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα. Οι επενδύσεις αυτές πρέπει να προγραμματιστούν ορθολογικά δεδομένου ότι παρουσιάζουν μεγάλο βαθμό επισφάλειας, έχουν μακροχρόνια απόδοση και απαιτούν την μεγάλη δέσμευση διοικητικών και χρηματικών πόρων. Αλλά θα είναι και οι κύριες

επενδύσεις με ουσιαστικό περιεχόμενο προκειμένου να εξασφαλιστούν συγκριτικά πλεονεκτήματα στο δρόμο για την ανάπτυξη.

Η ποσοτική και μόνο αύξηση των επενδύσεων αυτών, φυσικά δεν αρκεί. Επιπλέον, θα προκληθεί σπατάλη πολύτιμων πόρων αν κατευθυνθούν στην αναπαραγωγή και επέκταση των υφισταμένων παρωχημένων δομών. Σκοπός των επενδύσεων αυτών πρέπει να είναι αντίθετα ο εκ βάθρων εκσυγχρονισμός των δομών αυτών και προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα.

Η αναβάθμιση της εκπαίδευσης/κατάρτισης στην Ελλάδα είναι ένα έργο μακροχρόνιο και απαιτεί συνέχεια και συνέπεια στις δράσεις που αναλαμβάνονται, καθώς επίσης δέσμευση και συνεργασία όλων των φορέων που συμμετέχουν.

Επισημαίνεται η ύπαρξη δυσαρμονίας μεταξύ ζήτησης ειδικευμένης εργασίας, λόγω μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας και προσφοράς του εκπαιδευτικού μας συστήματος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να παρατηρείται συχνά το φαινόμενο της συνύπαρξης ανεργίας και υπερβάλλουσας ζήτησης εργασίας για ορισμένες ειδικεύσεις.

Μία άλλη αδυναμία που παρατηρείται είναι η έλλειψη συντονισμού και εποπτείας των διαφόρων μορφών και προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που διαχέονται σε ποικίλους φορείς και οργανώσεις.

Δημιουργεί ιδιαίτερα αρνητική εντύπωση το γεγονός ότι στην

σύνθεση σχετικών με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση επιτροπών η θεσμική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι είτε ανύπαρκτη είτε τόσο ισχνή, ώστε να μην είναι πιστικό ότι επιζητείται η συμβολή τους.

Υπογραμμίζεται ότι για να υπάρξουν θετικά αποτελέσματα, όλη η προσπάθεια είναι απαραίτητο να στηριχτεί στην ουσιαστική και ισότιμη συμβολή των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι είναι σε καλύτερη θέση να γνωρίζουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και κατά συνέπεια την εναρμόνιση των δομών κατάρτισης με τις υφιστάμενες και μελλοντικές ανάγκες της οικονομίας.

5.7.2 Κινητικότητα εργατικού δυναμικού

Η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας θεωρείται ότι αποτελεί την αιτία της διαρθρωτικής ανεργίας, η οποία εκτιμάται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι βρίσκεται στο 6% σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού θεωρείται βασικός παράγοντας περιορισμού των αναντιστοιχιών αυτών και κατ' επέκταση παράγοντας μείωσης της ανεργίας.

Το φύλλο, η ηλικία, το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον και κυρίως η εκπαίδευση-κατάρτιση επιδρούν αποφασιστικά στην επαγγελματική

κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Επίσης η έλλειψη υποδομής στην περιφέρεια και η έλλειψη κινήτρων επηρεάζουν την γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων.

Για την βελτίωση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού πρέπει να ληφθούν μέτρα που θα στοχεύουν στα ακόλουθα:

- Ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων. Στην προκειμένη περίπτωση δεν αρκούν τα οικονομικά κίνητρα γεωγραφικής διακίνησης του εργατικού δυναμικού. Χρειάζεται μια οργανωμένη συνολική και ευέλικτη αντιμετώπιση του προβλήματος, όπως η καταγραφή των ζητούμενων ειδικοτήτων, των κενών θέσεων εργασίας σε όλη την περιφέρεια, συνεχής ροή πληροφόρησης των ενδιαφερομένων, ενίσχυση των προγραμμάτων κατάρτισης κ.ά.
- Διευκόλυνση της επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ τομέων της οικονομίας με κίνητρα και συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης.
- Περιορισμούς της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων με καταγραφή της δεύτερης και ανάλογη προσαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος, του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και ενίσχυση της συνεχιζόμενης κατάρτισης στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

5.7.3 Ευελιξία στην αγορά εργασίας

Η έλλειψη ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που επιβραδύνουν την πραγματοποίηση των απαιτούμενων διαρθρωτικών αλλαγών στην οικονομική δραστηριότητα για βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα την ανεργία. Εκτός των άλλων, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την προσαρμογή της παραγωγικής δραστηριότητας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και για την αριστοποίηση της λειτουργίας του παραγωγικού εξοπλισμού.

Το κυμαινόμενο ωράριο, η από κοινού κατοχή θέσης εργασίας, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η μερική απασχόληση επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να γίνουν πιο παραγωγικές και να διατηρήσουν την ανεργία σε χαμηλότερα επίπεδα ενώ συγχρόνως στις περισσότερες περιπτώσεις καλύπτουν και προτιμήσεις των εργαζόμενων(γυναίκες, νέοι).

Η εμπειρία των κρατών που προσφεύγουν στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δείχνει ότι:

- Έχουν χαμηλά ποσοστά ανεργίας.
- Ευνοούνται ειδικές ομάδες πληθυσμού που αναζητούν για αντικειμενικούς λόγους, μια μορφή ευελιξίας στην εργασιακή τους σχέση(γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, φοιτητές κ.τ.λ.).

- Ευνοούνται επιχειρήσεις με εποχιακό χαρακτήρα.
- Δίνεται στους νέους που δεν κατορθώνουν να βρουν θέση εργασίας με πλήρη απασχόληση, η δυνατότητα να βελτιώσουν τα προσόντα τους και τις προοπτικές ένταξής τους στην αγορά εργασίας.
- Δίνεται η δυνατότητα για καλύτερη κατανομή του όγκου της διαθέσιμης εργασίας.
- Έχει αποδειχτεί ότι από τα είδη ελαστικών μορφών εργασίας, ιδιαίτερα η μερική απασχόληση προσφέρει σημαντικές δυνατότητες στη δημιουργία νέων και πρόσθετων θέσεων εργασίας.

5.7.4 Μέτρα που μπορούν να ληφθούν

- Η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίσουν να απαλλαγεί η μερική απασχόληση από την προκατάληψη της υποδεέστερης μορφής εργασίας.
- Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίσουν για τη διάδοση και την αποδοχή της μερικής απασχόλησης από εργοδότες σε εργαζόμενους με την προϋπόθεση της διατήρησης του εθελοντικού χαρακτήρα αυτής της μορφής εργασίας και της εξασφάλισης της ίσης(αναλογιστικής) μεταχείρισης με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.
- Τήρηση και δημοσιοποίηση καταστάσεων από τον ΟΑΕΔ, για τις ζητούμενες θέσεις μερικής απασχόλησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το πρόβλημα της ανεργίας είναι αρκετά πολύπλοκο ενώ οι αιτίες της ποικίλουν. Μελετώντας την ελληνική αγορά εργασίας προκύπτει πως το πρόβλημα της ανεργίας οφείλεται κυρίως σε θεσμικούς παράγοντες. Συγκεκριμένα, παρατηρούμε πως η τάση των Ελλήνων για ανώτερη εκπαίδευση αλλά και ο προσανατολισμός του εκπαιδευτικού συστήματος προς το δημόσιο τομέα έχει αυξήσει σημαντικά την προσφορά πτυχιούχων χωρίς να βρίσκει ιδιαίτερη ανταπόκριση από την πλευρά της ζήτησης. Το φαινόμενο αυτό έχει οδηγήσει σε υψηλά επίπεδα ανεργίας μεταξύ των πτυχιούχων. Άλλοι παράγοντες που συντηρούν την ανεργία είναι η υψηλή προστασία των εργαζομένων και το υψηλό μη μισθολογικό κόστος αφού δυσκολεύουν την πρόσβαση των νεοεισερχομένων στον κόσμο της εργασίας. Επιπλέον, οι κυβερνητικές πολιτικές και συγκεκριμένα οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης δε φαίνονται ικανές να μειώσουν το ποσοστό της ανεργίας. Τέλος, η εισροή των μεταναστών κατά τα τελευταία χρόνια δεν να έχει σημαντική επίδραση στην ανεργία ενώ ενεργεί μάλλον θετικά στην παραγωγικότητα του αγροτικού τομέα. Όπως προκύπτει λοιπόν από τα παραπάνω το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα είναι σε μεγάλο βαθμό διαρθρωτικό και επομένως η

καταπολέμηση του απαιτεί την ενεργοποίηση μικροοικονομικών πολιτικών σε συνδυασμό φυσικά με άλλους παράγοντες όπως η προσπάθεια προσέλκυσης επενδύσεων σε τομείς με διεθνείς ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική:

- ♦ Αγαπητός Γ. (2002), *Οικονομικό Λεξικό: Σύγχρονο Και Αναλυτικό*, Έκδοση 1^η, Αθήνα
- ♦ Άρθρο Του Διευθυντή Του Ερευνητικού Ινστιτούτου Οικονομικών Και Κοινωνικών Ερευνών Α. Brittan Με Τίτλο: *A World Of Minimal Job Security*, Financial Times. 27-9-1994
- ♦ ΕΣΥΕ 2011, Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος,
Δελτίο Τύπου - Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Για Α' Και Β' Τρίμηνα Του 2011
- ♦ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003, Βλ. Επίσης Ευρωπαϊκή Επιτροπή 1996, ΟΟΣΑ 1997
- ♦ *Εφημερίδα Ημερησία*, Παρασκευή 9 Φεβρουαρίου 1996, Σελ 6,
Ένθετα
- ♦ *Εφημερίδα Καθημερινή* 12/01/2003
- ♦ Ξενοφώντος, *Οικονομικός* IV 3, 1997, σελ 59
- ♦ Πετράκη – Κώττη Α. Κώττης Γ. (2000), *Σύγχρονη Μακροοικονομική*, Αθήνα: Εκδόσεις Ευγ. Μπένου
- ♦ Πετρινώτη Ξ. (1989), *Αγορές Εργασίας: Οικονομικές Θεωρίες Και Έρευνες*, Αθήνα Εκδόσεις Παπαζήση
- ♦ Πουρναράκης Ε. (1995). *Μακροοικονομία*, Τόμος 1^{ος}, Αθήνα:

Εκδόσεις Σμπίλιας

- ◆ Ψαχαρόπουλος Γ. (2003), *Ελληνική Παιδιά: Μια Σύγχρονη Τραγωδία*, Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρη

Ξένη:

- ◆ A Mink La France De Lanee, 2000
- ◆ Sapsford D. And Tzannatos Z. (1990), *Current Issues In Labor Economics Macmillan*
- ◆ *The Amex Bank Review Vol. 21 no. 1, 24-1-1994*
- ◆ J . Freyssinet *Le Chomage La De Couvert E. Pari S 1993*

