

**Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ**

**ΣΧΟΛΗ:ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ**

**ΤΜΗΜΑ:ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΘΕΜΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΕ ΑΠΟ ΤΟ 1990-2005  
ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΟΝΕ**

**ΣΤΕΡΓΙΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**

**ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:Κοζ ΧΡΗΣΤΙΑΔΗΣ**

## Πίνακας Περιεχομένων

Σελίδα

<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>1</b>
<b>2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....</b>	<b>3</b>
2.1 Η Ο.Ν.Ε.....	3
2.2 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΣΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	5
2.2.1 Η Προσφορά Εργασίας .....	6
2.2.2 Η Τιμολογιακή Πολιτική των Εταιριών και η Ζήτηση Εργασίας.....	7
2.2.3 Ισορροπία στην Αγορά Εργασίας και το Φυσικό Ποσοστό Ανεργίας .....	10
2.2.4 Μεταβολή του Φυσικού Ποσοστού Ανεργίας .....	14
2.3 Η ΚΑΜΠΥΛΗ PHILLIPS .....	17
<b>3. ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....</b>	<b>23</b>
3.1. ΕΡΓΑΣΙΜΗ ΗΛΙΚΙΑ .....	23
3.2 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ.....	25
3.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ .....	30
3.4 ΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	33
3.5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΖΕΥΞΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΕ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ.....	37
3.6.ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.....	40
3.7. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΕ ΝΟΥΜΕΡΑ .....	44
<b>4. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ.....</b>	<b>50</b>
4.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ Η ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	51
4.2 ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΙΤΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	58
4.2.1 Ανεργία Τριβής.....	59
4.2.2 Διαρθρωτική Ανεργία .....	61
4.2.3 Ανεργία Ανεπαρκούς Ζήτησης.....	62
4.2.3.1 Εποχιακή Ανεργία.....	62
4.2.3.2 Κυκλική Ανεργία Λόγω Ανεπαρκούς Ζήτησης: Η Κεϋνσιανή Προσέγγιση.....	63
4.2.3.3 Μακροχρόνια Ανεργία Αναπτυξιακού Κενού .....	66
4.2.4 Ανεργία Λόγω Ατελούς Πληροφόρησης και Χρονικών Υστερήσεων στην Προσαρμογή της Αγοράς Εργασίας – Η Μονεταριστική Προσέγγιση.....	67
4.3 ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	73
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....</b>	<b>81</b>
<b>ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....</b>	<b>83</b>

**Κατάλογος Σχημάτων**

	Σελίδα
Σχήμα 2-1: Οι Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η Ευρωζώνη .....	4
Σχήμα 2-2: Η Καμπύλη Προσφοράς της Εργασίας .....	7
Σχήμα 2-3: Η Καμπύλη Ζήτησης της Εργασίας .....	9
Σχήμα 2-4: Η Συνθήκη Ισορροπίας στην Αγορά Εργασίας και το Φυσικό Ποσοστό Ανεργίας .....	11
Σχήμα 2-5: Η Συνθήκη Ισορροπίας στην Αγορά Εργασίας Μετά από Μια Αύξηση της Προσφοράς Χρήματος .....	13
Σχήμα 2-6: Αύξηση του Φυσικού Ποσοστού Ανεργίας Συνεπεία μιας προς τα Αριστερά Μετατοπίσεως της Καμπύλης Προσφοράς της Εργασίας.....	14
Σχήμα 2-7: Αύξηση του Φυσικού Ποσοστού Ανεργίας Συνεπεία μιας προς τα Αριστερά Μετατοπίσεως της Καμπύλης Προσφοράς της Εργασίας.....	15
Σχήμα 2-11: Η Καμπύλη Phillips με Ενσωματωμένες τις Πληθωριστικές Προσδοκίες .....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
Σχήμα 2-12: Μετατόπιση της Καμπύλης Phillips Λόγω Αύξησης των Πληθωριστικών Προσδοκιών.....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>
Σχήμα 2-13: Μετατόπιση της Καμπύλης Phillips Λόγω Αύξησης του Φυσικού Ποσοστού Ανεργίας.....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αγορά εργασίας είναι ο χώρος συνάντησης των αγοραστών και των πωλητών της εργατικής δύναμης και ο χώρος διαπραγμάτευσης των μισθών<sup>1</sup>. Η αγορά επιτελεί τη σημαντική λειτουργία της κατανομής των διαφόρων κατηγοριών εργατικού δυναμικού στις θέσεις παραγωγής. Η ποικιλία των μισθών που υπάρχει στην αγορά σηματοδοτεί θέσεις εργασίας με διαφορετικό περιεχόμενο και απαιτήσεις. Για να λειτουργήσει εύρυθμα η αγορά και να επιτευχθεί η εκκαθάριση των εργαζομένων και των κενών θέσεων απασχόλησης, απαιτείται να υπάρχει πλήρης πληροφόρηση των συναλλασσομένων και πλήρης κινητικότητα των υποψηφίων εργαζομένων μεταξύ επαγγελμάτων, θέσεων εργασίας, επιχειρήσεων και περιοχών<sup>2</sup>.

Η εξέλιξη του μεγέθους και της διάρθρωσης του εργατικού δυναμικού έχει μεγάλη σημασία για την οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας και για την ευημερία του πληθυσμού της. Ως εργατικό δυναμικό ορίζεται το σύνολο των ατόμων πάνω από 14 ετών που είναι ικανά και επιθυμούν να εργαστούν για την παραγωγή εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών με το μισθό που επικρατεί στην αγορά<sup>3</sup>. Προσδιοριστικοί παράγοντες του μεγέθους του εργατικού δυναμικού είναι: α) το μέγεθος του πληθυσμού, β) η ηλικιακή σύνθεση του πληθυσμού και γ) ο συντελεστής συμμετοχής του πληθυσμού στην εργασία.

Ένα επίσης σημαντικό στοιχείο που σχετίζεται με τα παραπάνω είναι η ύπαρξη εργατικών συνδικάτων, τα οποία παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο, σε πολλές περιπτώσεις, στη διαμόρφωση πολιτικών και στη στάση των εργαζομένων απέναντι στις διαμορφωθείσες συνθήκες<sup>4</sup>. Παρόλα αυτά, όμως, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν κατηγορηθεί ότι δημιουργούν ανεργία ανεβάζοντας τεχνητά τους μισθούς πάνω από το επίπεδο ισορροπίας της αγοράς και ότι

---

<sup>1</sup> Κουκιάδης, Ι.Δ. (1993): Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2η Έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Παρατηρητής, σελ.12.

<sup>2</sup> Κραβαρίτου-Μανιατάκη, Γ. (1996): Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Εξάντας.

<sup>3</sup> Κουκιάδης, Ι.Δ. (1993): Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2η Έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Παρατηρητής, σελ.4.

<sup>4</sup> Νικολοπούλου, Α.Γ. (1987): Ο Συνδικαλισμός στις Ελληνικές Επιχειρήσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

προκαλούν εισοδηματικές ανισότητες, γιατί η άνοδος των μισθών των συνδικαλισμένων εργαζομένων γίνεται σε βάρος των μη-συνδικαλισμένων.

Τα συνδικάτα ως οργανώσεις που έχουν ως σκοπό την προώθηση των συμφερόντων των μελών τους έχουν πολλαπλούς επιμέρους στόχους τους οποίους προσπαθούν να πετύχουν μέσα από διαπραγματεύσεις, με την απειλή και την πραγματοποίηση απεργιών και με πίεση των φορέων άσκησης οικονομικής πολιτικής<sup>5</sup>. Τα θέματα ενασχόλησης των συνδικαλιστικών στελεχών είναι κυρίως οι αμοιβές και η αγοραστική δύναμή τους, καθώς και τα ωράρια εργασίας, τα κοινωνικά δικαιώματα, οι συνθήκες εργασίας, η κατοχύρωση και επέκταση των συνδικαλιστικών ελευθεριών κλπ.

Όσον αφορά την ανεργία, το ποσοστό ανεργίας είναι ο λόγος των ανέργων προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού<sup>6</sup>. Η μέτρηση της ανεργίας και ειδικότερα ο ορισμός του ανέργου συναντά αρκετές δυσκολίες, καθώς δεν περιλαμβάνουν τους 'αποθαρρυσμένους ανέργους', δηλαδή τα άτομα που ήθελαν να εργαστούν, αλλά επειδή οι προσπάθειες τους δεν έχουν καρποφορήσει, δεν κάνουν πια συγκεκριμένες ενέργειες να βρουν δουλειά.

Η ανεργία κατατάσσεται κατά αίτιο και χρονική διάρκεια εκδήλωσής της και μπορεί να πηγάζει από ανισορροπία στην αγορά εργασίας, λόγω αναποτελεσματικού συνδυασμού υποψηφίων και θέσεων απασχόλησης. Τέτοια ανεργία είναι η βραχυχρόνια ανεργία τριβής και η μακροχρόνια διαρθρωτική ανεργία<sup>7</sup>. Άλλο αίτιο της ανεργίας είναι η ανεπαρκής συνολική ζήτηση της οικονομίας. Αυτή η ανεργία μπορεί να είναι κυκλική ανεργία ή εποχιακή, δηλαδή σχετικά βραχυχρόνιου χαρακτήρα ή μακροχρόνια, λόγω αναπτυξιακού κενού<sup>8</sup>. Επίσης, σύμφωνα με τη μονεταριστική θεωρία υπάρχει και η ανεργία που προκαλείται από ατελή πληροφόρηση, ανεπιτυχείς προσπάθειες αναζήτησης εργασίας και χρονικών υστερήσεων προσαρμογής στις μεταβολές των τιμών<sup>9</sup>.

---

<sup>5</sup> Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος.

<sup>6</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

<sup>7</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (1991): Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>8</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (1991): Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>9</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (1991): Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

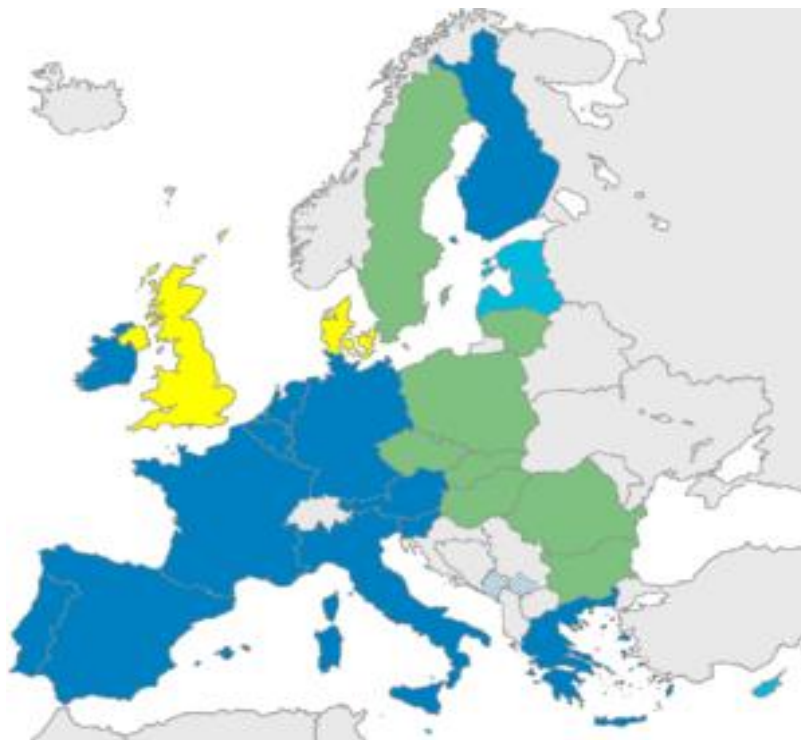
## 2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### 2.1 Η Ο.Ν.Ε.

Η οικονομική και νομισματική ένωση θεωρείται το τελευταίο στάδιο της οικονομικής ολοκλήρωσης, κατά το οποίο καθιερώνεται είτε ένα σύστημα σταθερών συναλλαγματικών ισοτιμιών χωρίς κοινά διαθέσιμα και χωρίς κοινή κεντρική τράπεζα, οπότε έχουμε μια **ψευδονομισματική ένωση**, είτε ένα κοινό νόμισμα μεταξύ των χωρών που συμμετέχουν στην οικονομική ενοποίηση, του οποίου τη διαχείριση αναλαμβάνει μια υπερεθνική κεντρική τράπεζα, οπότε έχουμε την πλήρη **νομισματική ένωση**.

Σήμερα, η ζώνη του ευρώ, ή **ευρωζώνη**, είναι μια ομάδα Ευρωπαϊκών χωρών, οι οποίες έχουν οικιοθελώς καταργήσει το εθνικό τους νόμισμα υπέρ ενός κοινού νομίσματος. Οι εν λόγω χώρες είναι οι εξής

- Αυστρία
- Βέλγιο
- Γαλλία
- Γερμανία
- Ελλάδα
- Ιρλανδία
- Ισπανία
- Ιταλία
- Λουξεμβούργο
- Ολλανδία
- Πορτογαλία
- Σλοβενία
- Φινλανδία



**Σχήμα 2-1:** Οι Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η Ευρωζώνη<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>**Μπλε :** χώρες της Ευροζώνης. **Γαλάζιο :** χώρες με στόχο την υιοθέτηση του ευρώ την 1 Ιανουαρίου 2008. **Πράσινο :** χώρες δεσμευμένες από την Συνθήκη του Μάαστριχτ να υιοθετήσουν το ευρώ. **Κίτρινο :** χώρες που απέχουν από την υιοθέτηση του ευρώ

## 2.2 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΣΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Σύμφωνα με τους Blanchard και Katz (1997) υπάρχουν τρεις θεωρήσεις της αγοράς εργασίας και, κατ' επέκταση του προσδιορισμού του μισθού. Η πρώτη θεώρηση επικεντρώνεται στο γεγονός ότι από τη φύση τους οι αγορές εργασίας παρέχουν και στους εργαζομένους και στις επιχειρήσεις κάποια διαπραγματευτική δύναμη. Από την μια η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων προκύπτει από το γεγονός ότι δεν μπορούν να αντικατασταθούν χωρίς κόστος και χωρίς να χρειαστεί κάποιος χρόνος. Από την άλλη, η διαπραγματευτική δύναμη των επιχειρήσεων προκύπτει από το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν μπορούν χωρίς κόστος και χωρίς χάσιμο χρόνου να βρουν μια αντίστοιχη εργασία με αυτή που ήδη έχουν<sup>11</sup>.

Η δεύτερη θεώρηση επικεντρώνεται στην πολυπλοκότητα των διαπραγματεύσεων μεταξύ των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων και τη σημασία της στη διαμόρφωση του μισθού. Το σημαντικό σημείο εδώ, είναι ότι οι μισθοί επηρεάζουν την παραγωγικότητα. Αυτό συνεπάγεται, ότι οι επιχειρήσεις θα είναι πρόθυμες να προσφέρουν μισθούς υψηλότερους από το «μισθό εξασφάλισης» (reservation wage), ούτως ώστε να αποκτήσουν και να κρατήσουν τους καλύτερους εργάτες, να εξοικονομήσουν κόστη από τους πρόσθετους εργαζόμενους και να δώσουν κίνητρο για μεγαλύτερη αποδοτικότητα και συνεργασία με το εργατικό τους δυναμικό<sup>12</sup>. Τα μοντέλα αποτελεσματικού μισθού συνεπάγονται ότι παράγοντες όπως η οργάνωση των επιχειρήσεων και η φύση της εργασίας είναι πολύ πιθανόν να επηρεάζουν τον προσδιορισμό του μισθού και μέσω αυτού να επηρεάζουν και το φυσικό ποσοστό ανεργίας.

Τέλος, η ανταγωνιστική προσέγγιση υποστηρίζει ότι κάποιο επίπεδο ανεργίας, οφείλεται απλά στο ότι δεν υπάρχουν ευκαιρίες απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα οι ανειδίκευτοι εργάτες, έχουν λίγη ή και καθόλου διαπραγματευτική δύναμη, γιατί μπορούν να αντικατασταθούν εύκολα.

---

<sup>11</sup> Blanchard, O. and Katz, L. (1997). "What We Know and Do Not Know About the Natural Rate of Unemployment." *The Journal Of Economic Perspectives*, 11(1): 51 – 72.

<sup>12</sup> Katz, L (1986), "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation," *NBER Macroeconomics Annual*, (1): 235 - 276



### 2.2.1 Η Προσφορά Εργασίας

Σύμφωνα με τον Blanchard (2000:254) τα συνδικάτα διεκδικούν ονομαστικούς μισθούς,  $W$ , λαμβάνοντας υπ' όψιν τους ακόλουθους τέσσερις παράγοντες<sup>13</sup>:

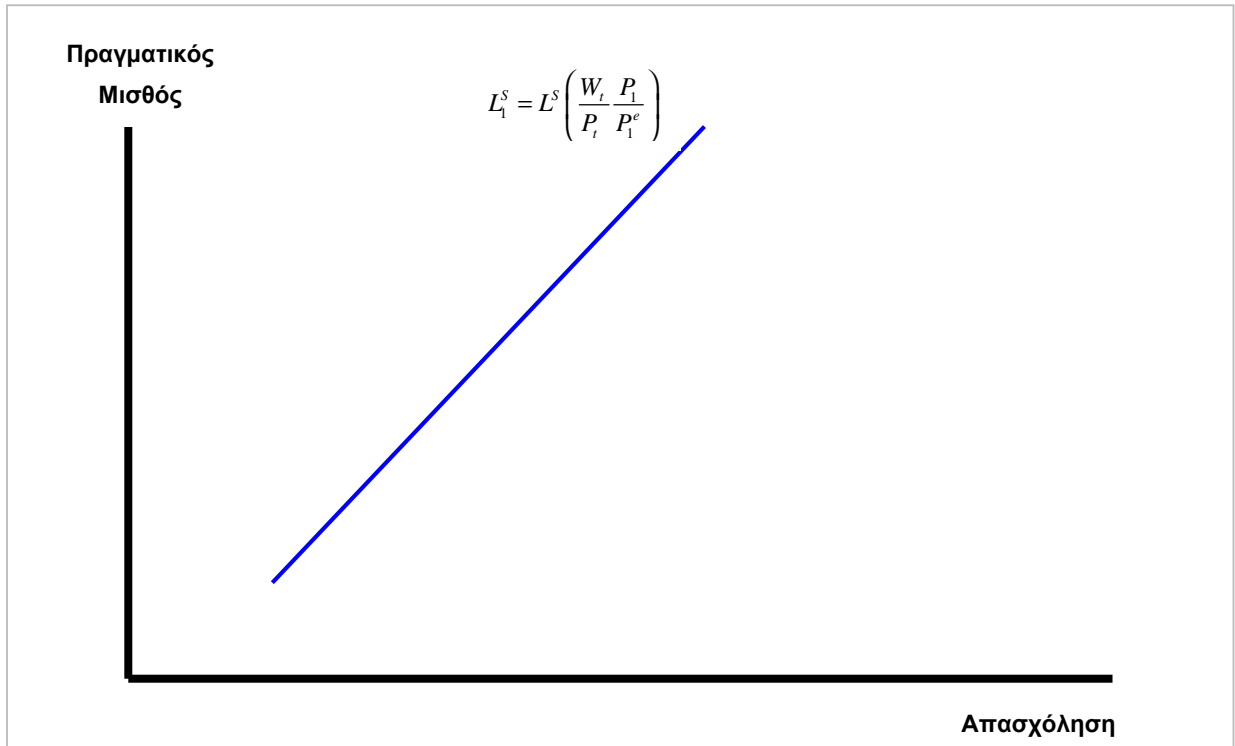
- Την Αναμενόμενη Παραγωγικότητα της Εργασίας,  $AP_L^e$ : όσο υψηλότερη η αναμενόμενη παραγωγικότητα της εργασίας τόσο μεγαλύτεροι οι ονομαστικοί μισθοί που διεκδικούν τα συνδικάτα για ένα δεδομένο ποσοστό ανεργίας.
- Το Προσδοκώμενο Επίπεδο Τιμών  $P^e$ : αυτό που έχει σημασία είναι οι πραγματικοί μισθοί και όχι οι ονομαστικοί.
- Το τρέχον ποσοστό ανεργίας,  $u_t$ : όσο υψηλότερο το τρέχον ποσοστό ανεργίας τόσο μικρότερη η διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων, και τόσο μικρότερος ο πραγματικός μισθός τον οποίο δύναται να διαπραγματευτούν τα συνδικάτα για ένα δεδομένο επίπεδο απασχόλησης. Πράγματι, κατά τους Shapiro και Stiglitz (1984) η ανεργία διαδραματίζει τον ρόλο μιας μακροοικονομικής "μηχανής πειθαρχίας" (discipline device), η οποία παρακινεί τους εργαζομένους να εντείνουν την προσπάθεια στο χώρο εργασίας.
- Άλλους Παράγοντες,  $z$ : η διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων εξαρτάται από παράγοντες όπως είναι τα επιδόματα ανεργίας, καθώς όσο υψηλότερα τα επιδόματα ανεργίας τόσο μεγαλύτεροι οι ονομαστικοί μισθοί που διεκδικούν τα συνδικάτα για ένα δεδομένο ποσοστό ανεργίας

Τα παραπάνω δύνανται να γραφούν δια της ακόλουθης σχέσεως

$$\frac{W_t}{P_t^e} = AP_L^e F(u_t, z_t) \quad 2.1$$

---

<sup>13</sup> Blanchard, O. (2000). *Macroeconomics*. 2<sup>nd</sup> ed. Prentice Hall International, Inc.



Σχήμα 2-2: Η Καμπύλη Προσφοράς της Εργασίας

### 2.2.2 Η Τιμολογιακή Πολιτική των Εταιριών και η Ζήτηση Εργασίας

Κατόπιν, οι εταιρίες επιλέγουν το επίπεδο παραγωγής στο σημείο όπου η οριακή τους πρόσοδος ισούται με το οριακό τους κόστος  $MR = MC$ . Εάν συμβολίσουμε με  $p$  την τιμή του προϊόντος και με  $q$  την προσφερόμενη ποσότητα, τότε η οριακή πρόσοδος ορίζεται ως εξής

$$MR = \frac{dTR}{dq} = \frac{d}{dq}(p \cdot q) = q \frac{dp}{dq} + p \quad 2.2$$

Η σημειακή ελαστικότητα ( $e$ ) της ζήτησης ορίζεται ως ακολούθως

$$e = \frac{\frac{dq}{q}}{\frac{dp}{p}} = \frac{dq}{dp} \frac{p}{q} \quad 2.3$$

Συνδυάζοντας τις παραπάνω δυο σχέσεις λαμβάνουμε ότι η οριακή πρόσοδος της εταιρίας ισούται με

$$MR = \left(1 + \frac{1}{e}\right)p \quad 2.4$$

Και συνεπώς, σύμφωνα με την συνθήκη μεγιστοποίησης των εταιρικών κερδών έχουμε

$$\begin{aligned} MR &= \left(1 + \frac{1}{e}\right)p = MC \Rightarrow \\ p &= \frac{1}{1 + \frac{1}{e}} MC = qMC \end{aligned} \quad 2.5$$

Επειδή είναι δύσκολο να μετρηθεί το οριακό κόστος, συνήθως οι εταιρίες τιμολογούν το προϊόν τους (ήτοι ορίζουν το γενικό επίπεδο τιμών) με βάση την ακόλουθη σχέση

$$P = (1 + m) AC = (1 + m) \frac{W}{AP_L} \quad 2.6$$

Όπου

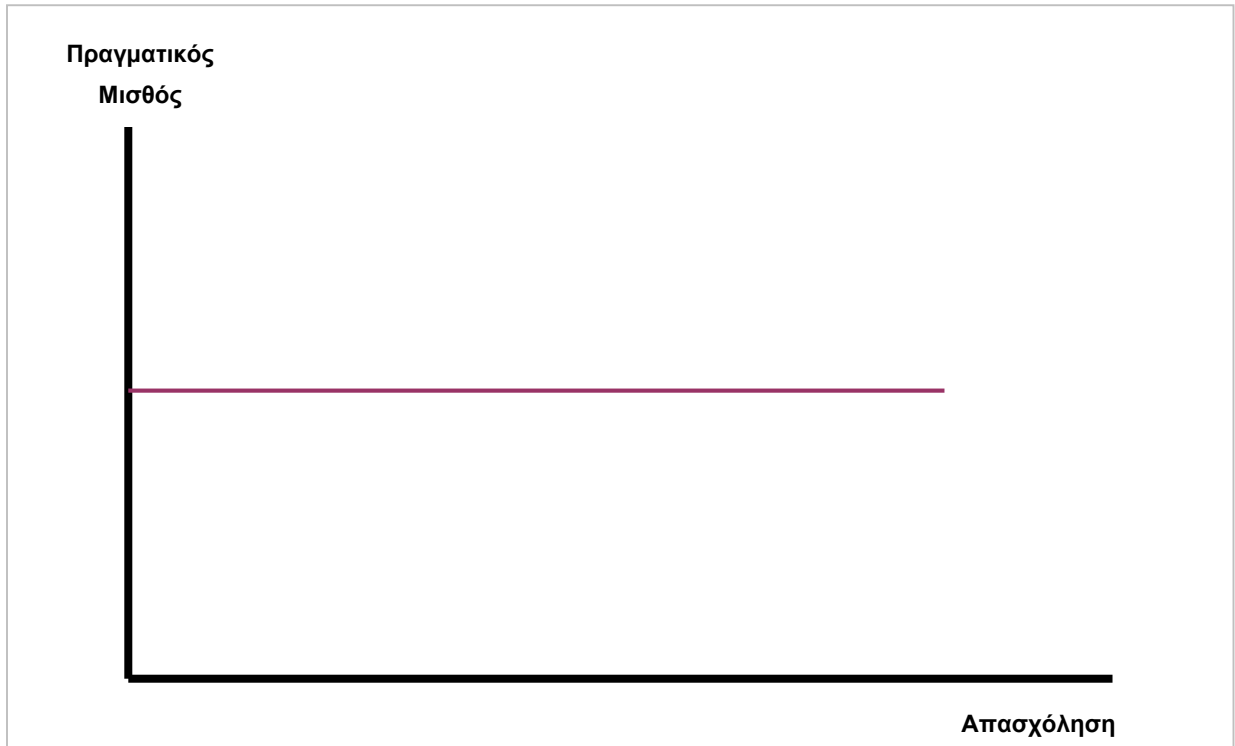
$m$ : το ποσοστό κέρδους (mark-up) των εταιριών

$AP_L$ : η παραγωγικότητα της εργασίας

Συνεπώς, ο πραγματικό μισθός, τον οποίο είναι διατεθειμένοι να καταβάλλουν οι εταιρίες στους εργαζομένους, προκύπτει εάν λύσουμε την παραπάνω σχέση ως προς  $W/P$

$$\frac{W}{P} = \frac{AP_L}{1 + m} \quad 2.7$$

Στο σχήμα που ακολουθεί παρουσιάζουμε απεικονίζεται τον πραγματικό μισθό που είναι διατεθειμένες οι εταιρίες να καταβάλλουν στους εργαζομένους σε διαφορετικά επίπεδα απασχόλησης.



**Σχήμα 2-3:** Η Καμπύλη Ζήτησης της Εργασίας

Η μηδενική κλίση της καμπύλης ζήτησης της εργασίας οφείλεται στην υπόθεση ότι το ποσοστό (μη-φυσιολογικού) κέρδους,  $m$ , και η παραγωγικότητα της εργασίας δεν επηρεάζονται από το επίπεδο της απασχόλησης <sup>14</sup>:

---

<sup>14</sup> Carlin, W. and Soskie, D. (1990). *Macroeconomics and the Wage Bargain*. Oxford University Press.

### 2.2.3 Ισορροπία στην Αγορά Εργασίας και το Φυσικό Ποσοστό Ανεργίας

Ως γνωστόν στην αγορά εργασίας προσδιορίζεται ο πραγματικός μισθός ισορροπίας και το ποσοστό ανεργίας.

Το **ποσοστό ανεργίας**,  $u_t$ , ορίζεται ως ο λόγος των ανέργων  $U_t$  προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού  $L_t$

$$u = \frac{U}{L} = \frac{L - E}{L} = 1 - \frac{E}{L} \quad 2.8$$

Για την εύρεση του εργατικού δυναμικού μιας χώρας θα πρέπει να κάνουμε δυο προσαρμογές στον συνολικό πληθυσμό. Πρώτον, από τον συνολικό πληθυσμό ( $TP$ ) θα πρέπει να αφαιρέσουμε τους **μη δυνάμενους να εργαστούν πολίτες**<sup>15</sup> ( $NAP$ ) προκειμένου να φτάσουμε σε μια εκτίμηση για τον **διαθέσιμο προς εργασίαν πληθυσμό** ( $AP$ ), ή όπως αλλιώς λέγεται στον **οικονομικά ενεργό πληθυσμό**. Δεύτερον, από το σύνολο των πολιτών που είναι διαθέσιμοι για εργασία αφαιρούμε το σύνολο των **ανενεργών πολιτών**<sup>16</sup> ( $O$ ), οπότε λαμβάνουμε το σύνολο του **εργατικού δυναμικού** ( $L$ )

$$L = AP - O \quad 2.9$$

Και αντικαθιστώντας στην (2.9) στη σχέση που περιγράφει τον διαθέσιμο πληθυσμό παίρνουμε:

$$L = TP - (NAP + O) \quad 2.10$$

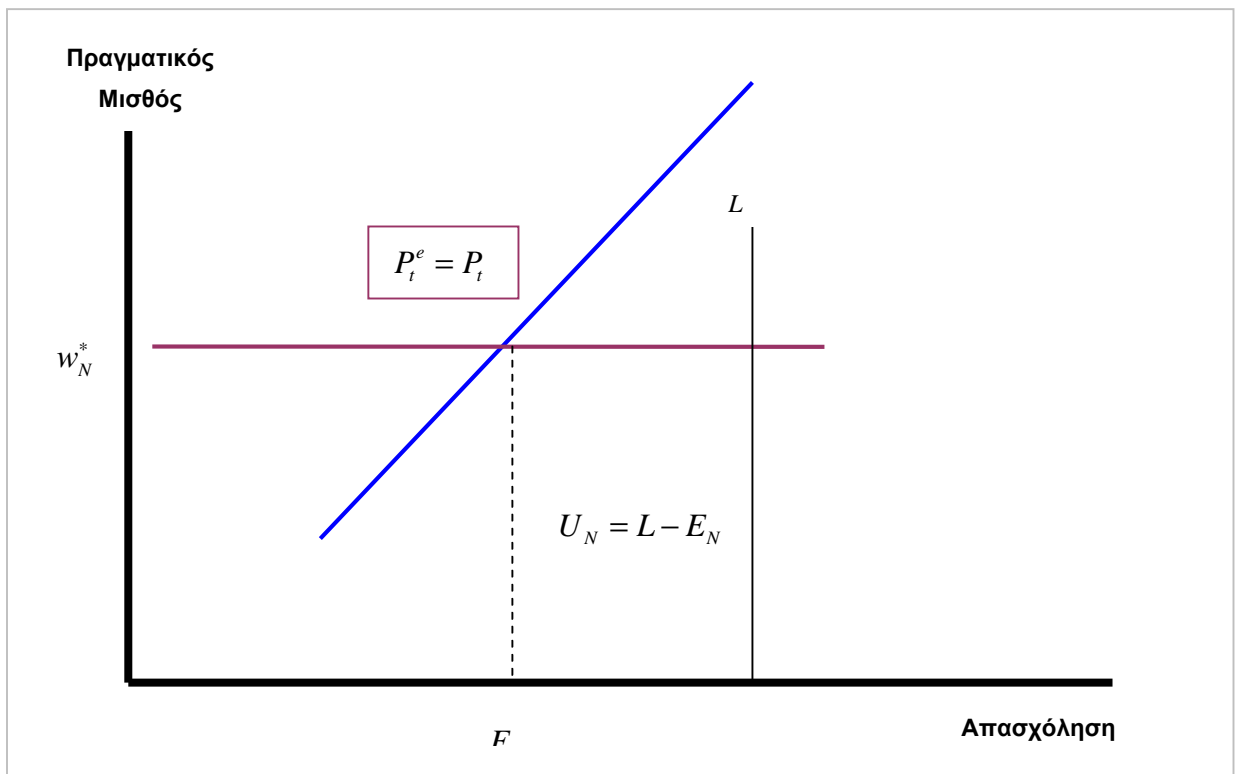
Η νέα σχέση οποία περιγράφει το εργατικό δυναμικό σε σχέση με τον συνολικό πληθυσμό, και πως το πρώτο εξαρτάται από το δεύτερο. Δηλαδή το εργατικό δυναμικό ισούται με το σύνολο

<sup>15</sup> Μη δυνάμενοι να εργαστούν θεωρούνται οι έγκλειστοι στα διάφορα σωφρονιστικά ιδρύματα και οι οπλίτες

<sup>16</sup> Ανενεργοί πολίτες θεωρούνται όσοι επιλέγουν να μην εργαστούν και όσοι έχουν απογοητευθεί από το αποτελέσματα της ανεύρεσης εργασίας και ως εκ τούτου δεν αναζητούν πλέον απασχόληση.

του πληθυσμού αφαιρουμένων των συνόλων των *μη δυναμένων να εργαστούν πολιτών* ( $NAP$ ) και των *ανενεργών πολιτών* ( $O$ ).

Η συνθήκη ισορροπίας λοιπόν στην αγορά εργασίας προσδιορίζει τον πραγματικό μισθό ισορροπίας,  $w_N^*$ , και το φυσικό ποσοστό ανεργίας,  $u_N$ . Διαγραμματικά, το σημείο ισορροπίας επιτυγχάνεται στο σημείο τομής των καμπυλών προσφοράς και ζήτησης της εργασίας, όπου η ποσότητα προσφερόμενης εργασίας ισούται με την ποσότητα ζητούμενης εργασίας (Σχήμα 2.5)



Σχήμα 2-4: Η Συνθήκη Ισορροπίας στην Αγορά Εργασίας και το Φυσικό Ποσοστό Ανεργίας

Στο παραπάνω σχήμα βλέπουμε τον προσδιορισμό του φυσικού ποσοστού απασχόλησης ( $E_N$ ). Όμως από την σχέση (2.9) παρατηρούμε ότι ο προσδιορισμός του φυσικού ποσοστού απασχόλησης αυτομάτως σημαίνει και τον προσδιορισμό του αντίστοιχου ποσοστού ανεργίας.

Το **φυσικό ποσοστό ανεργίας** περιλαμβάνει τρεις κατηγορίες ανεργίας. Πρώτον, στο εν λόγω ποσοστό περιλαμβάνεται η **ανεργία τριβής** (frictional unemployment), η οποία αφορά σε άτομα που είτε εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, είτε επανέρχονται μετά από κάποια εκούσια αποχή τους, καθώς και άτομα που μετακινούνται από θέση σε θέση.

Δεύτερον, υπάρχει η **διαρθρωτική ανεργία** (structural unemployment), η οποία αναφέρεται σε άτομα που είναι άνεργοι είτε επειδή τα προσόντα τους δεν ταιριάζουν με αυτά που απαιτούνται από τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας είτε επειδή αρνούνται να μετακινηθούν σε άλλη γεωγραφική περιοχή, όπου μπορούν ν' απασχοληθούν. Τρίτον, υπάρχει η **εποχική ανεργία** (seasonal unemployment), η οποία αναφέρεται σε άτομα που είναι άνεργοι λόγω εποχής του έτους, όπως π.χ. οικοδόμοι, τουριστικά επαγγέλματα κ.λπ.

Όταν δεν επιτυγχάνεται ισορροπία στην αγορά εργασίας, διότι ο πραγματικός μισθός είναι υψηλότερος από τον μισθό ισορροπίας  $w_N^*$ , τότε η προσφορά εργασίας υπερβαίνει την ζητούμενη ποσότητα ζητούμενης εργασίας και αναφύεται το φαινόμενο της **δομική ανεργίας** (structural unemployment).

Ένας βασικός λόγος για τον οποίο, ο προσφερόμενος πραγματικός μισθός δύναται να είναι υψηλότερος του αντίστοιχου μισθού ισορροπίας έχει να κάνει με τους **μισθούς αποδοτικότητας** (efficiency wages). Σύμφωνα με την θεωρία των μισθών αποδοτικότητας οι επιχειρήσεις λειτουργούν πιο αποδοτικά όταν οι μισθοί που προσφέρουν στους απασχολούμενους βρίσκονται πάνω από το επίπεδο ισορροπίας, καθώς (α) οι καλύτερα πληρωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο υγιείς και πιο παραγωγικοί, (β) οι καλύτερα πληρωμένοι εργαζόμενοι αλλάζουν πιο δύσκολα δουλειά, (γ) οι καλύτερα πληρωμένοι εργαζόμενοι καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια χωρίς σημαντική επιτήρηση, και (δ) οι υψηλότεροι μισθοί προσελκύουν καλύτερης ποιότητας εργαζόμενους.

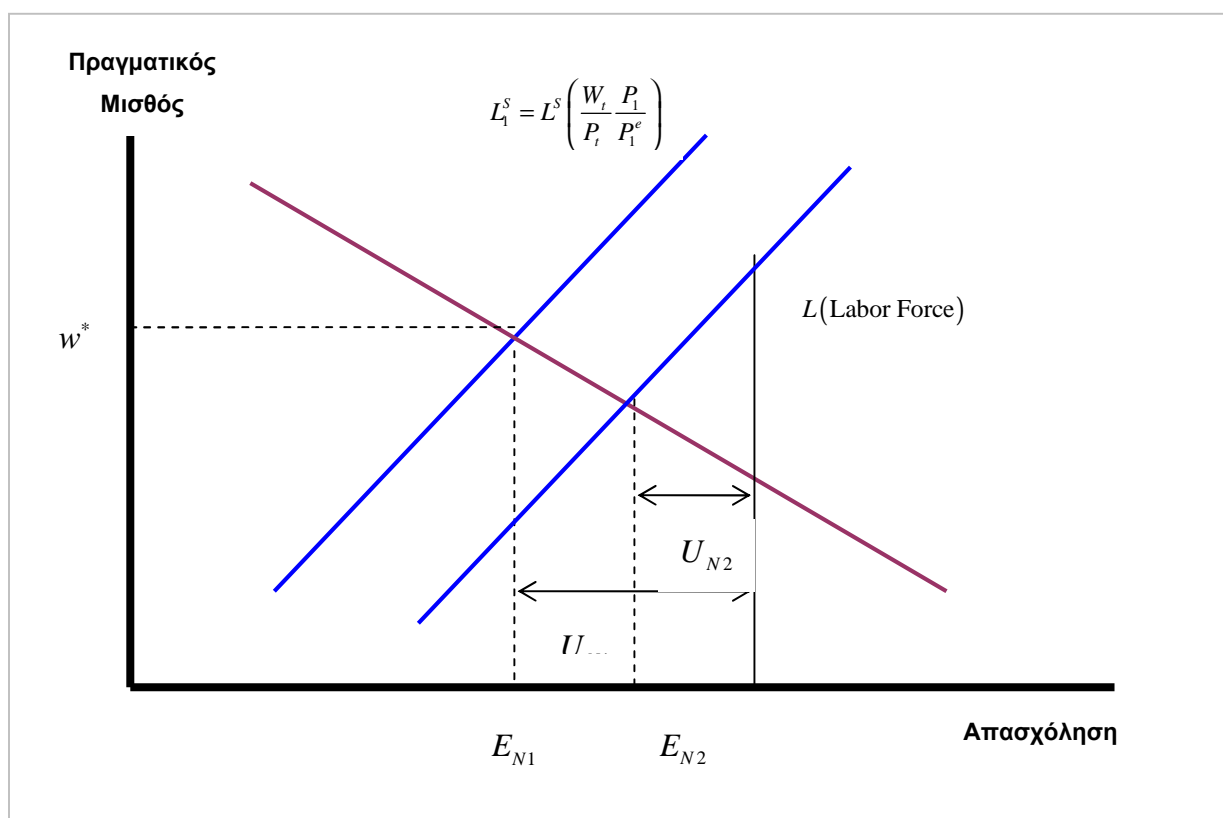
Ως ελέγχθη, η συνθήκη ισορροπίας στην αγορά εργασίας επιτυγχάνεται στο σημείο τομής των καμπυλών προσφοράς και ζήτησης της εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να ισχύει η ακόλουθη σχέση

$$\frac{W}{P^e} = \frac{W}{P} \quad 2.11$$

Από την σχέση (2.14) βλέπουμε ότι στο σημείο ισορροπίας στην αγορά εργασίας, το πραγματικό επίπεδο τιμών ισούται με το προσδοκώμενο επίπεδο,  $P_t = P_t^e$

Εάν υποθέσουμε τώρα, ότι οι υπεύθυνοι για τη χάραξη μακροοικονομικής πολιτικής, θεωρώντας ότι το τρέχον ποσοστό ανεργίας  $u_t = u_N$ , είναι αρκετά υψηλό (γεγονός που συνήθως προκαλεί μεγαλύτερο πολιτικό κόστος από έναν υψηλό ρυθμό πληθωρισμού)

αυξάνουν την προσφορά χρήματος (M), η οποία οδηγεί σε αύξηση του επιπέδου των τιμών (P). Σύμφωνα με τον Mankiw (1994:294) η αύξηση του επιπέδου τιμών είναι δυνατόν να συνοδευτεί από δυο αντιδράσεις. Δηλαδή, είτε θα έχουμε σωστή εκτίμηση του πληθωρισμού ( $P_t/P_t^e = 1$ ), είτε θα έχουμε υπο-εκτίμηση του μελλοντικού ποσοστού πληθωρισμού από τις εργατικές ενώσεις ( $P_t/P_t^e > 1$ ). Στην δεύτερη περίπτωση θα έχουμε μια αύξηση στην απασχόληση (και συνακόλουθα στο προϊόν), από  $E_{N1}$  στο  $E_{N2}$ , καθώς η καμπύλη προσφοράς της εργασίας μετατοπίζεται προς τα δεξιά.



**Σχήμα 2-5:** Η Συνθήκη Ισορροπίας στην Αγορά Εργασίας Μετά από Μια Αύξηση της Προσφοράς Χρήματος

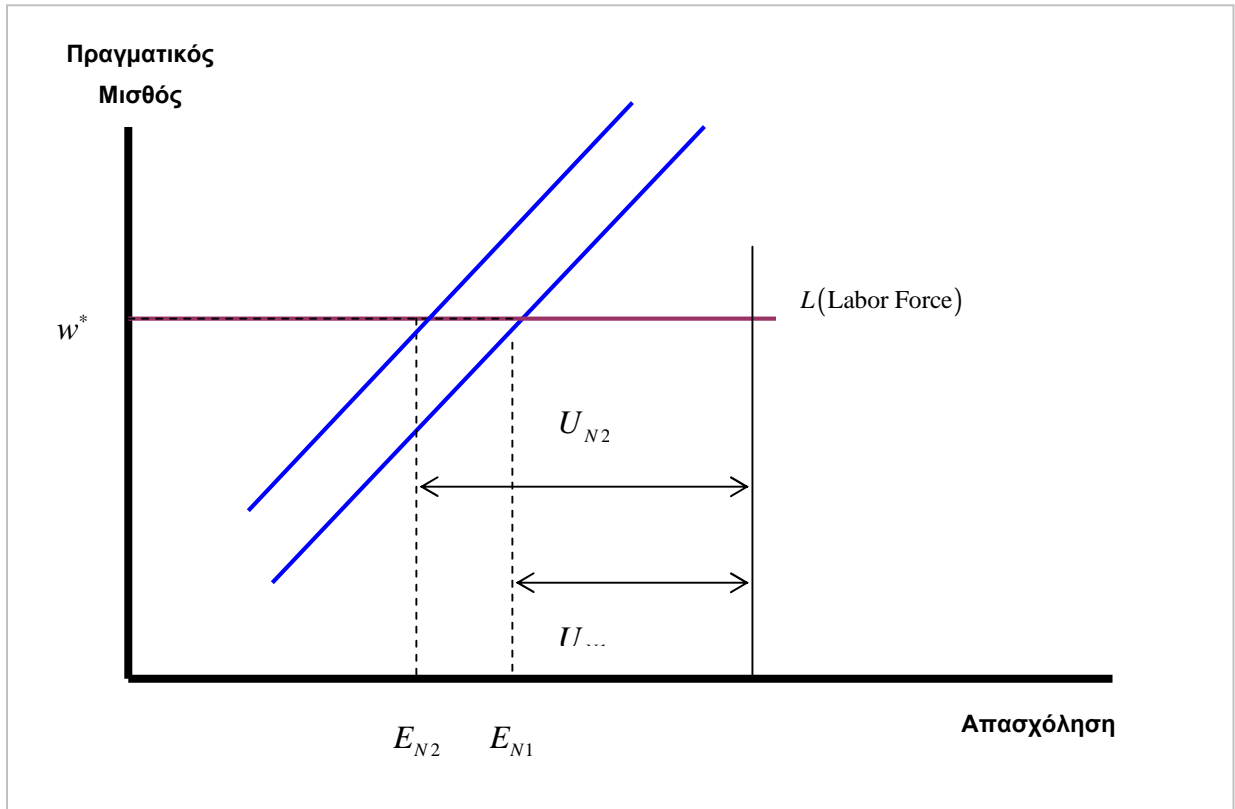
Ωστόσο, μακροχρόνια (οι ονομαστικοί μισθοί είναι εύκαμπτοι), εφόσον τα άτομα θεωρούνται ορθολογικά, αν αντιληφθούν μια αύξηση της προσφοράς χρήματος, θα πιέσουν για αύξηση των μισθών προκειμένου οι πραγματικοί μισθοί να διατηρηθούν αμετάβλητοι.

Στο παραπάνω σχήμα δηλαδή παρατηρούμε μια *αντικυκλική* συμπεριφορά της πραγματικής αμοιβής της εργασίας: όταν αυξάνεται η απασχόληση και το προϊόν, οι πραγματικοί μισθοί μειώνονται.

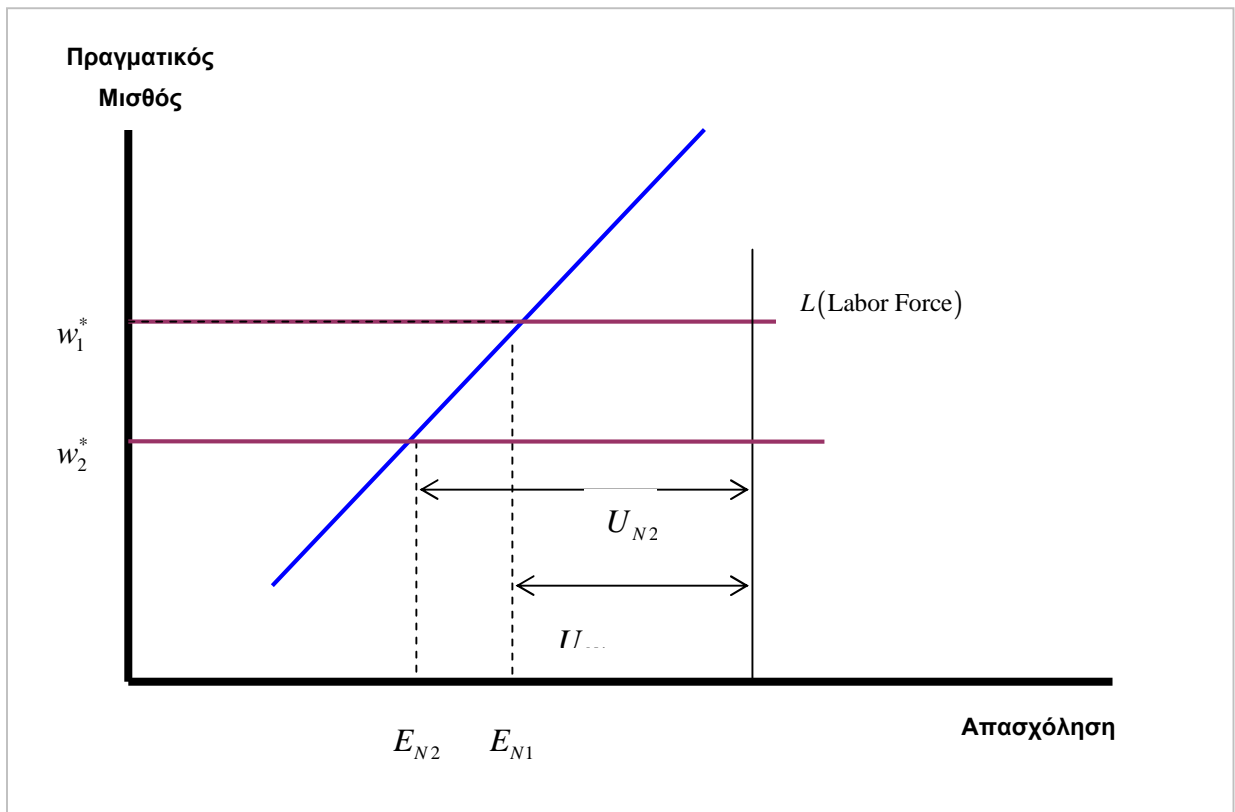


### 2.2.4 Μεταβολή του Φυσικού Ποσοστού Ανεργίας

Από την κατάσταση ισορροπίας στην αγορά εργασίας παρατηρούμε ότι το φυσικό ποσοστό ανεργίας δύναται να μεταβληθεί όταν μετατοπίζονται οι καμπύλες προσφοράς και ζήτησης της εργασίας.



**Σχήμα 2-6:** Αύξηση του Φυσικού Ποσοστού Ανεργίας Συνεπεία μιας προς τα Αριστερά Μετατοπίσεως της Καμπύλης Προσφοράς της Εργασίας



**Σχήμα 2-7:** Αύξηση του Φυσικού Ποσοστού Ανεργίας Συνεπεία μιας προς τα Αριστερά Μετατοπίσεως της Καμπύλης Προσφοράς της Εργασίας

### ***Επιδόματα ανεργίας***

Τα επιδόματα ανεργίας επηρεάζουν και τον αριθμό των ατόμων που συνεχίζουν να ψάχνουν για εργασία, αλλά και το διάστημα του χρόνου που αυτά τα άτομα εξακολουθούν να ψάχνουν για εργασία. Γενικά, όσο υψηλότερο είναι το επίδομα, τόσο μεγαλύτερο θα είναι το διάστημα το οποίο κάποιος θα διαθέτει για να βρει εργασία και άρα τόσο μεγαλύτερο θα είναι το ποσοστό ανεργίας. Ακόμη, σημαντική είναι και η διάρκεια για την οποία παρέχονται αυτά τα επιδόματα. Έτσι, όσο μεγαλύτερο είναι το χρονικό διάστημα για το οποίο κάποιος μπορεί να παίρνει ένα επίδομα, τόσο περισσότερο χρόνο θα διαθέσει για να βρει εργασία και άρα τόσο μεγαλύτερο θα είναι το φυσικό ποσοστό ανεργίας.

Συνεπώς, μια αύξηση του επιδόματος ανεργίας και της διάρκειας καταβολής του θα οδηγήσει σε αύξηση του φυσικού ποσοστού ανεργίας.

**Περιορισμοί στις απολύσεις (firing restrictions)**

Σύμφωνα με τους Blanchard και Katz (1997)<sup>17</sup>, οι περιορισμοί στις απολύσεις έχουν τρεις ξεχωριστές επιδράσεις. Κατ' αρχάς, οι επιχειρήσεις αναγκάζονται να κρατήσουν κάποιους εργαζόμενους τους οποίους, υπό άλλους όρους δεν θα κρατούσαν, με αποτέλεσμα να κάνουν λιγότερες απολύσεις και άρα λιγότερες προσλήψεις και έτσι έχουμε μικρότερες ροές εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Εν συνεχεία, επέρχεται μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να κρατούν εργαζόμενους σε περιόδους που δεν τους χρειάζονται. Τέλος, ενδυναμώνεται η διαπραγματευτική δύναμη των ήδη εργαζομένων, οδηγώντας τους έτσι στην απαίτηση για υψηλότερους μισθούς, δεδομένων των συνθηκών της αγοράς εργασίας.

---

<sup>17</sup> Blanchard, O. and Katz, L. (1997). "What We Know and Do Not Know About the Natural Rate of Unemployment." *The Journal Of Economic Perspectives*, 11(1): 51 – 72.

### 2.3 Η ΚΑΜΠΥΛΗ PHILLIPS

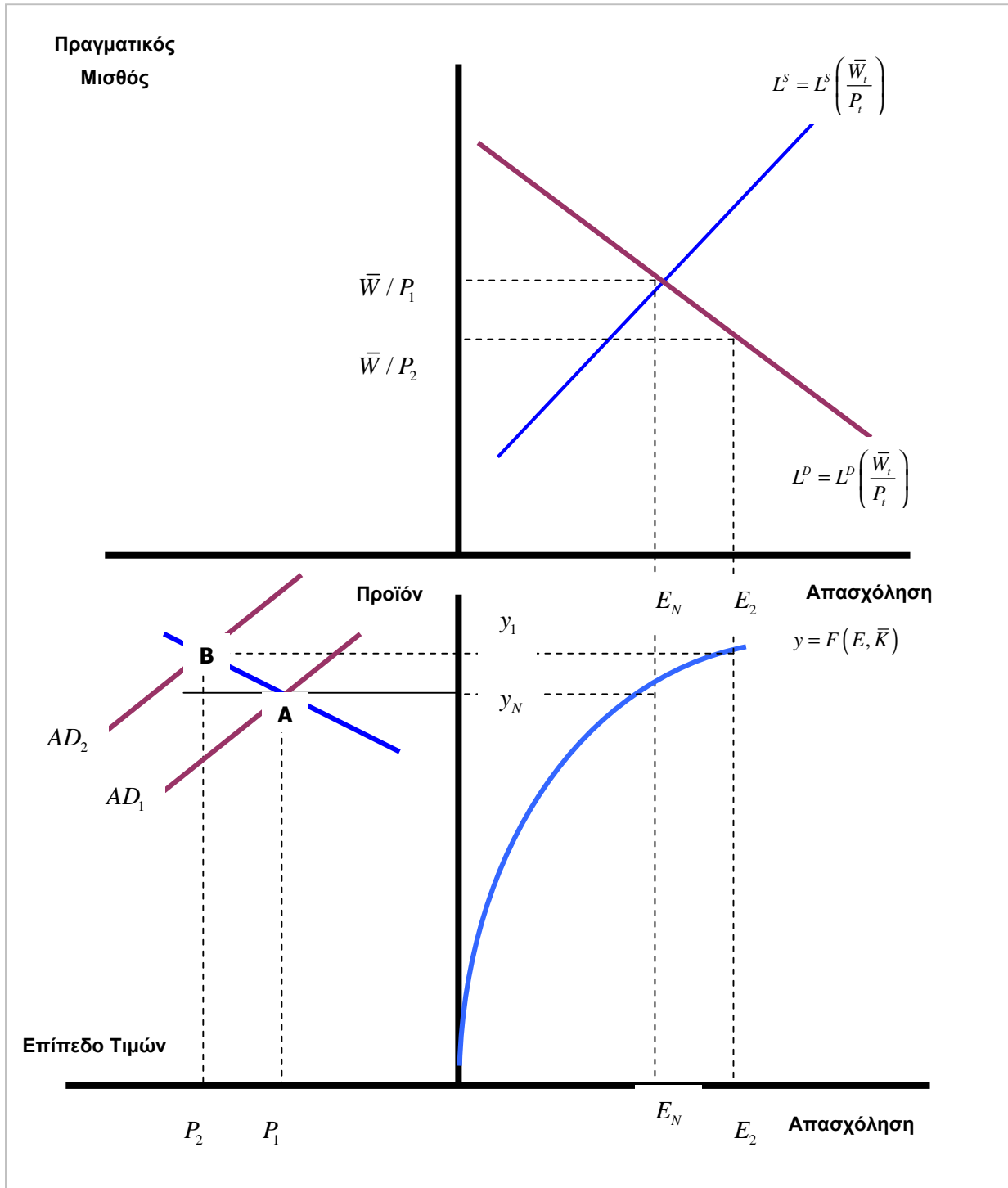
Σύμφωνα με την αρχική θεμελίωση της καμπύλης Phillips (1958)<sup>18</sup>, υπάρχει μια ανταλλακτική σχέση (trade-off) μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας, η οποία είναι δυνατή μέσω της μεταβολής της συναθροιστικής ζήτησης. Ωστόσο, η σύγχρονη αντίληψη για την καμπύλη Phillips, η οποία πηγάζει από τον Friedman (1968)<sup>19</sup>, θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι διαπραγματεύονται μετά των εργοδοτών επί τη βάση των πραγματικών μισθών, και ως εκ τούτου δεν θα μπορούσε να υπάρχει μακροχρόνια ανταλλακτική σχέση μεταξύ ανεργίας και πληθωρισμού.

Όπως θα δείξουμε παρακάτω, η καμπύλη Phillips προκύπτει από την ισορροπία στην αγορά εργασίας, η οποία με την σειρά συνδέεται, μέσω της συνάρτησης παραγωγής, με το συνολικό παραγόμενο προϊόν στην οικονομία. Συνεπώς, σε αυτό το κεφαλαίο θα εξετάσουμε το θεωρητικό πλαίσιο αναφορικά με την αγορά εργασίας, την συνάρτηση παραγωγής, και την καμπύλη συναθροιστικής προσφοράς και ζήτησης (Σχήμα 2.1)

---

<sup>18</sup> Phillips, A. (1958). “The Relation Between Unemployment and Rates of Change in Money in the United Kingdom. 1862-1957.” *Economica*, 25: 283-299

<sup>19</sup> Friedman, M. (1968). “The Role of Monetary Policy.” *AER*, 58: 1-17.



Σχήμα 2-8: Η Αγορά Εργασίας, η Συνάρτηση Παραγωγής, και οι Καμπύλες AD και AS- Βραχυχρόνια Περίοδος

Η **καμπύλη συναθροιστικής ζήτησης** (aggregate demand curve, AD) δείχνει την ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών που τα νοικοκυριά (ιδιωτική κατανάλωση), οι επιχειρήσεις (ιδιωτική επένδυση), η κυβέρνηση, και οι ξένοι (καθαρές εξαγωγές) επιθυμούν να αγοράσουν, έχει δε αρνητική κλίση λόγω των παρακάτω παραγόντων:

- *Αποτέλεσμα Pigou για τον Πλούτο:* χαμηλότερες τιμές αυξάνουν το πραγματικό εισόδημα των καταναλωτών, οι οποίοι με την σειρά τους αυξάνουν την ιδιωτική κατανάλωση
- *Αποτέλεσμα Keynes για το Επιτόκιο:* οι χαμηλότερες τιμές αυξάνουν το εισόδημα των καταναλωτών, οι οποίοι αυξάνουν την ιδιωτική αποταμίευση. Αυξανόμενη όμως της ιδιωτικής αποταμίευσης τα επιτόκια μειώνονται με αποτέλεσμα την αύξηση της ιδιωτικής επένδυσης.
- *Το αποτέλεσμα Mundell-Fleming για την Συναλλαγματική Ισοτιμία:* χαμηλότερες τιμές οδηγούν σε χαμηλότερα επιτόκια, με αποτέλεσμα αυξημένες επενδύσεις στο εξωτερικό και υποτίμηση ευρώ. Η τελευταία οδηγεί και σε αύξηση των καθαρών εξαγωγών]

Η καμπύλη συναθροιστικής προσφοράς (aggregate supply curve, AS) δείχνει την ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών που οι επιχειρήσεις επιλέγουν να παράγουν. Μακροχρόνια, η καμπύλη συναθροιστικής προσφοράς είναι κάθετη, καθώς η προσφορά εξαρτάται από την τεχνολογία και τους διαθέσιμους πόρους που είναι δεδομένα και δεν επηρεάζονται από τις μεταβολές στο επίπεδο τιμών. Έτσι η **μακροχρόνια καμπύλη συναθροιστικής προσφοράς** (long-run aggregate supply curve, LRAS) είναι κάθετη στο φυσικό επίπεδο παραγωγής το οποίο ονομάζεται και **δυναμική παραγωγή** (potential output) ή **παραγωγή πλήρους απασχόλησης** (full-employment output).

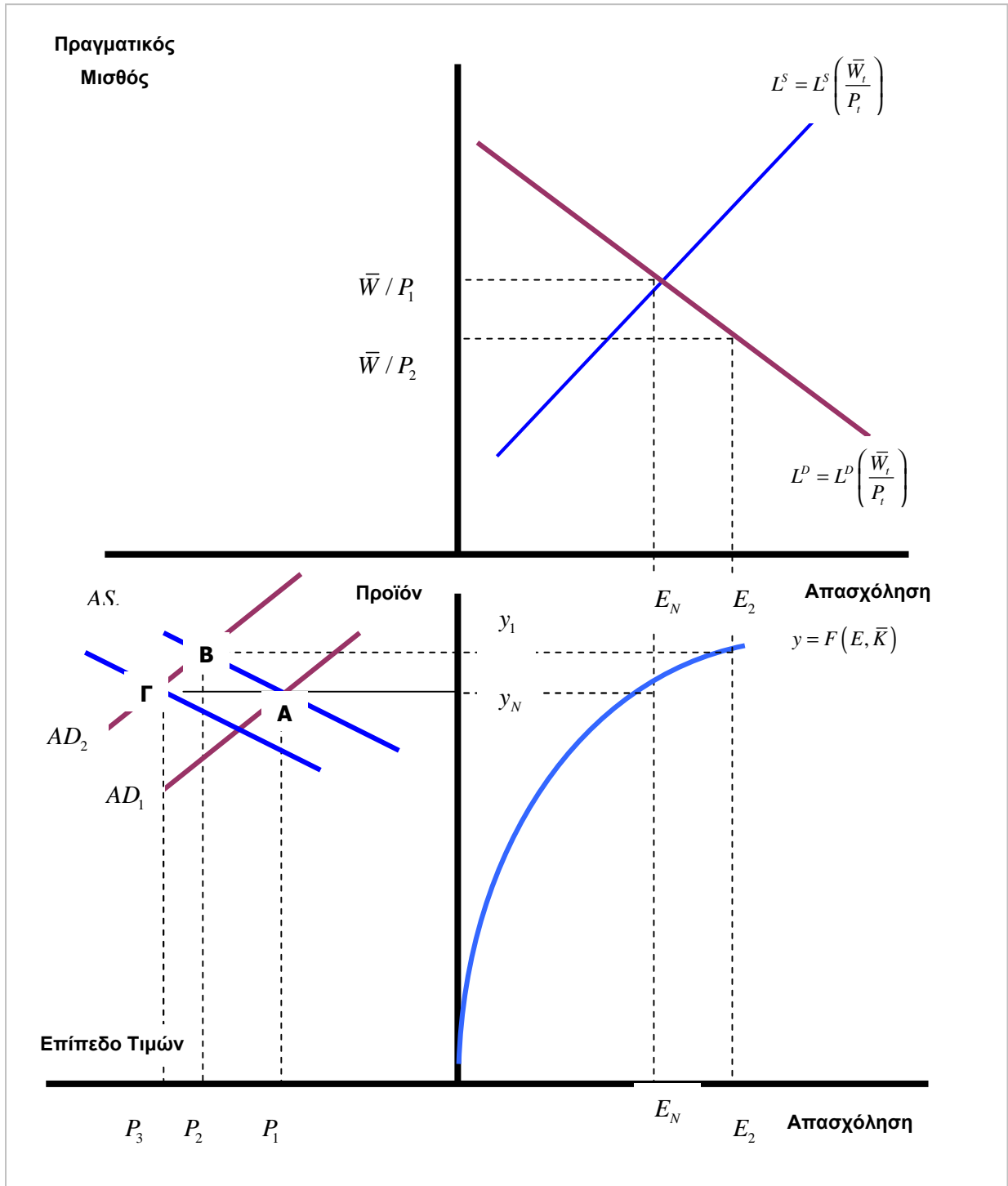
Βραχυχρόνια όμως, η καμπύλη συναθροιστικής προσφοράς έχει θετική κλίση, πράγμα που σημαίνει ότι μια αύξηση (μείωση) στο επίπεδο τιμών τείνει να αυξήσει (μειώσει) την ποσότητα των προσφερόμενων αγαθών και υπηρεσιών. Επίσης, μια αύξηση (μείωση) στο προσδοκώμενο επίπεδο τιμών μειώνει (αυξάνει) την προσφερόμενη ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών και μετατοπίζει την βραχυχρόνια καμπύλη συναθροιστικής προσφοράς προς τα αριστερά (δεξιά).

Στο Σχήμα (2.1) παρατηρούμε ότι η προς τα δεξιά μετατόπιση της συναθροιστικής καμπύλης ζήτησης από την  $AD_1$  στην  $AD_2$  έχει ως αποτέλεσμα η οικονομία να βρεθεί στο σημείο **B** βραχυχρόνιας ισορροπίας. Καθώς το πραγματικό εισόδημα αυξάνεται από  $y_N$  στο  $y_1$ , το επίπεδο τιμών αυξάνεται από  $P_1$  στο  $P_2$ . Με βάση την συνάρτηση παραγωγής, η αύξηση του προϊόντος καθίσταται εφικτή διότι αυξάνεται η απασχόληση από  $E_N$  σε  $E_2$ , συνεπεία της μείωσης του πραγματικού μισθού από  $\bar{W}/P_1$  σε  $\bar{W}/P_2$ . Η δε μείωση του πραγματικού μισθού οφείλεται αφ' ενός μεν στην αύξηση του επιπέδου τιμών από  $P_1$  στο  $P_2$ , αφ' ετέρου δε στην

ανελαστικότητα του ονομαστικού μισθού, ο οποίος παραμένει σταθερός στα  $\bar{W}$ , σύμφωνα με την κεϋνσιανή θεωρία περί ακαμψίας των ημερομισθίων (Sticky-Wage Theory).

Από τα προαναφερθέντα, προκύπτει μια αρνητική σχέση μεταξύ της ανεργίας και του πληθωρισμού. Συγκεκριμένα, η προς τα δεξιά μετατόπιση της συναθροιστικής καμπύλης ζήτησης από  $AD_1$  σε  $AD_2$ , οδήγησε σε αύξηση του επιπέδου τιμών (πληθωρισμού) από  $P_1$  στο  $P_2$ , η οποία με την σειρά της, μέσω της αγοράς εργασίας, προκάλεσε αύξηση (μείωση) της απασχόληση (ανεργίας) από  $E_N$  σε  $E_2$ .

Ωστόσο, αυτή η ανταλακτική σχέση μεταξύ ανεργίας και πληθωρισμού ισχύει στο βραχυπρόθεσμο διάστημα, καθώς μακροπρόθεσμα η βραχυχρόνια *καμπύλη συναθροιστικής προσφοράς* μετατοπίζεται προς τα άνω από  $AS_1$  σε  $AS_2$  (Σχήμα )



Σχήμα 2-9: Η Αγορά Εργασίας, η Συνάρτηση Παραγωγής, και οι Καμπύλες AD και AS- Μακροχρόνια Περίοδος

Μακροπρόθεσμα λοιπόν, μετά την μετατόπιση της καμπύλης της συνολικής προσφοράς από  $AS_1$  σε  $AS_2$  το πραγματικό προϊόν επιστρέφει στο φυσικό του επίπεδο,  $y_N$ , το δε επίπεδο τιμών αυξάνεται έτι περαιτέρω από  $P_2$  στο  $P_3$ .



Συνεπώς, βραχυχρόνια, οι μετατοπίσεις στην συναθροιστική ζήτηση προκαλούν μεταβολές στο παραγόμενο προϊόν (ήτοι υπάρχει ανταλλακτική σχέση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας) αλλά μακροχρόνια όμως, οι μετατοπίσεις αυτές επηρεάζουν μόνο το επίπεδο τιμών και όχι την παραγόμενο προϊόν (ήτοι η ανταλλακτική σχέση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας εξαφανίζεται).

Σε αυτή την ενότητα θα αναφερθούμε στον τρόπο μαθηματικής εξαγωγής της καμπύλης Phillips με ενσωματωμένες τις προσδοκίες για την πληθωρισμό (expectations augmented Phillips curve). Η εν λόγω μορφή της καμπύλης Phillips μας βοηθά να περιγράψουμε τυχόν μετατοπίσεις της εν καμπύλης, οι οποίες οδηγούν σε μια δυσμενέστερη ανταλλακτική σχέση μεταξύ πληθωρισμού και ανεργίας.

### 3. ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 3.1. Εργάσιμη Ηλικία

Η εργασία μπορεί να προσφέρεται από όλους όσοι είναι σε θέση να εργασθούν. Έτσι η προσφορά εργασίας αναφέρεται στο υποσύνολο του συνολικού πληθυσμού, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα μέλη της κοινωνίας που βρίσκονται σε κατάλληλη ηλικία και είναι ικανά να προσφέρουν την εργασία τους. Αυτό το τμήμα του πληθυσμού αποκαλείται ‘πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας’ και περιλαμβάνει τα άτομα που σε δεδομένες συνθήκες θεωρούνται ότι θα μπορούσαν να αποτελέσουν το παραγωγικό δυναμικό της κοινωνίας<sup>20</sup>.

Ο προσδιορισμός του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας βασίζεται στον καθορισμό ενός κατώτατου ορίου ηλικίας, σύμφωνα με ό,τι επικρατεί για την ελάχιστη υποχρεωτική εκπαίδευση και τη νομοθεσία για την απασχόληση των νέων. Σε πολλές περιπτώσεις ορίζεται και ανώτατο όριο που αποκλείει τους ηλικιωμένους από τον υπολογισμό του ενεργού πληθυσμού. Είναι αλήθεια ότι όσο περισσότερο βιομηχανοποιημένη είναι μία χώρα τόσο μικρότερος είναι ο αριθμός των ηλικιωμένων που συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία<sup>21</sup>.

Συνήθως, σύμφωνα με τους επίσημους ορισμούς, το διάστημα του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας είναι ανοικτό προς τα επάνω, κάτι που δεν εμποδίζει, όμως, ορισμένου μελετητές να υιοθετούν και ανώτατο όριο εάν αυτό υπαγορεύεται από ιδιαίτερες ανάγκες της έρευνάς τους. Έτσι, για παράδειγμα, στην ετήσια έκθεση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ‘Η Απασχόληση στην Ευρώπη’, υιοθετείται το διάστημα 15-64 ως πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας<sup>22</sup>.

Η εξέλιξη του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας συμβαδίζει με την πορεία της γεννητικότητας με την ανάλογη, όμως χρονική υστέρηση. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας παρουσίασε σημαντική αύξηση στη διάρκεια της εικοσαετίας 1970-90 ως

---

<sup>20</sup> Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.

<sup>21</sup> Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): Surveys of Economically Active Population-Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva, International Labour Office, p.12-13.

<sup>22</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

φυσικό επακόλουθο του μεταπολεμικού baby-boom<sup>23</sup>. Η επίδραση της υπογεννητικότητας της εν λόγω εικοσαετίας διαφάνηκε με την μικρή αύξηση του πληθυσμού τις ακόλουθες δεκαετίες.

Το κύριο χαρακτηριστικό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας είναι ότι το διάστημα των ηλικιών που τον προσδιορίζει μεταβάλλεται διαχρονικά και γεωγραφικά παράλληλα με το επίπεδο ανάπτυξης της κοινωνίας, την πορεία της οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και σε αντιστοιχία με το επίπεδο αστικότητας.

Επομένως, παρόλο που η σχέση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας με τις μεταβολές στον όγκο και τη δομή του συνολικού πληθυσμού είναι στενή, οι διαχρονικές αλλαγές και οι γεωγραφικές διαφοροποιήσεις δεν αναφέρονται μόνο στη φυσική κίνηση του πληθυσμού και στα μεταναστευτικά ρεύματα, αλλά και στις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, οι οποίες προσδιορίζουν τα δύο άκρα του<sup>24</sup>. Έτσι, αναφέρεται ενδεικτικά ότι στην Ινδία και στην Αίγυπτο, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας περιλαμβάνει και τον παιδικό πληθυσμό (από πέντε ή επτά ετών και άνω). Στην Ευρώπη θεωρείται ότι το επίσημο όριο εισόδου στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας αντιστοιχεί σε παιδιά 14-15 ετών, ενώ ακόμα μεγαλύτερο είναι αυτό το όριο στις ΗΠΑ.

Εντούτοις, όμως, η παιδική εργασία και εκμετάλλευση είναι πραγματικότητα σε πολλά μέρη του κόσμου. Ακόμη και στην Ελλάδα, η εκμετάλλευση των παιδιών που μέχρι τώρα δεν ήταν τόσο διαδεδομένη, γίνεται ορατή ολοένα και περισσότερο στην καθημερινή ζωή. Ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας θεωρείται συμβατικά στη χώρα μας ότι βρίσκεται στα όρια 14 ετών και άνω και για πολλούς στα όρια 15-64, αν και είναι βέβαιο ότι πολύ συχνά τα όρια αυτά διαφοροποιούνται σημαντικά και μάλιστα κυρίως στις αγροτικές περιοχές<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Blundell, R. (1987): Unemployment and Female Labour Supply, *Economic Journal*, Vol. 97, pp. 44-64.

<sup>24</sup> Edwards, R. (1989): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, N.Y. Basic Books.

<sup>25</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): *Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα*, Αθήνα, Θεμέλιο.

### **3.2 Κατηγορίες Εργάσιμης Ηλικίας**

Εάν, όπως είδαμε, τα όρια του πληθυσμού της εργάσιμης ηλικίας είναι δύσκολο να προσδιοριστούν, ακόμα πιο δύσκολο είναι να προσδιοριστεί η δομή του. Κατ' αρχήν θα μπορούσαμε να εντάξουμε τους ανθρώπους που συνιστούν τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας σε τρεις κατηγορίες, σύμφωνα με τρία γενικά χαρακτηριστικά απασχόλησης<sup>26</sup>:

A) Το κριτήριο της εργασίας

B) Το κριτήριο της ανεργίας

Γ) Το κριτήριο της αεργίας

Παρακάτω κάνουμε πιο εκτενή αναφορά χωριστά σε κάθε μία από τις τρεις κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα:

---

<sup>26</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

### **1<sup>η</sup> Κατηγορία: Απασχολούμενοι**

Συμβατικά, σύμφωνα με τα όσα καθορίστηκαν κατά την 13<sup>η</sup> Διεθνή Διάσκεψη Στατιστικών της Εργασίας του 1983, η έννοια της απασχόλησης περιλαμβάνει δύο γενικές κατηγορίες εργαζομένων<sup>27</sup>:

α Όλους όσους εργάζονται υπό όρους εξαρτημένης εργασίας (paid employment)

α Όλους όσους εργάζονται υπό όρους μη εξαρτημένης εργασίας (self employment)

Η έννοια της εξαρτημένης απασχόλησης περιλαμβάνει όλους όσους εργάζονται έναντι μισθού ή ημερομισθίου σε χρήμα ή είδος, ακόμα και αν βρίσκονται προσωρινά εκτός της κανονικής τους εργασίας, ενώ η έννοια της μη εξαρτημένης εργασίας περιλαμβάνει όλους όσους διατηρούν ατομική επιχείρηση με σκοπό το κέρδος ή κάποιο οικογενειακό όφελος που μπορεί να μεταφράζεται σε χρήμα ή σε είδος<sup>28</sup>.

Σύμφωνα με τους ορισμούς που υιοθετούνται στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού του συνόλου των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ‘απασχολούμενοι’ θεωρούνται οι ηλικίας 14 ετών και άνω, οι οποίοι κατά την εβδομάδα αναφοράς της έρευνας έκαναν κάποια εργασία επ’ αμοιβή ή για την πραγματοποίηση κέρδους ή δεν εργάζονταν, αλλά είχαν εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά. Οι βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων περιλαμβάνονται στην κατηγορία αυτή, αλλά όχι τα άτομα σε διαθεσιμότητα<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

<sup>28</sup> Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): Surveys of Economically Active Population-Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva, International Labour Office, p.36.

<sup>29</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 1983-1991, p.23.

## **2<sup>η</sup> Κατηγορία: Άνεργοι**

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται συμβατικά όλοι όσοι δεν έχουν εργασία, βρίσκονται στη διαδικασία της αναζήτησης και ταυτόχρονα είναι έτοιμοι και διαθέσιμοι να την αναλάβουν μόλις τους δοθεί<sup>30</sup>. Το άθροισμα των απασχολούμενων και των ανέργων συνιστά το εργατικό δυναμικό (ή τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό) που πρέπει να αποτελεί υποσύνολο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Σύμφωνα με τους ορισμούς που υιοθετούνται στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού του συνόλου των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως 'άνεργοι' θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 14 ετών και άνω, τα οποία συγκεντρώνουν όλες τις πιο κάτω προϋποθέσεις<sup>31</sup>:

1. Δεν εργάζονται, δηλαδή δεν εργάστηκαν την εβδομάδα αναφοράς, ούτε είχαν μια εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω ασθένειας, αδειάς, ταξιδιού αναψυχής.
2. Βρίσκονταν σε διαδικασία αναζήτησης αμειβόμενης εργασίας και ήταν διαθέσιμοι να την αναλάβουν αμέσως.
3. Σκόπευαν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση ή να εργαστούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες.
4. Βρίσκονταν σε αναμονή να κληθούν σε κάποια εργασία από την οποία είχαν φύγει λόγω διαθεσιμότητας.

Είχαν βρει εργασία, την οποία θα αναλάμβαναν μετά την εβδομάδα αναφοράς.

---

<sup>30</sup> Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): Surveys of Economically Active Population-Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva, International Labour Office, p.36.

<sup>31</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 1983-1991, p.23.

### **3<sup>η</sup> Κατηγορία: Άεργοι ή Μη Εργατικό Δυναμικό**

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται όλοι όσοι δεν έχουν καμία εργασία ούτε και αναζητούν και αποτελούν το θεωρούμενο ως μη εργατικό δυναμικό ή τους άεργους της κοινωνίας<sup>32</sup>.

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι το άθροισμα των τριών κατηγοριών μας δίνει τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας εφόσον φυσικά έχουν ρητά προσδιορισθεί τα όριά του. Θα πρέπει να γίνουν όμως και μερικές χρήσιμες παρατηρήσεις και πιο συγκεκριμένα<sup>33</sup>:

1) Από τη στιγμή που κάποιος ανήκει αποκλειστικά σε μια μόνο από τις παραπάνω τρεις κατηγορίες (αποκλείεται για παράδειγμα να είναι κάποιος ταυτόχρονα και άεργος και άνεργος), τα διαχωριστικά όρια ανάμεσα στις τρεις κατηγορίες είναι αυστηρά μεν, αλλά εν πολλοίς απροσδιόριστα.

2) Κάτι που δεν αναγνωρίζεται ευρέως είναι ότι η τρίτη κατηγορία του λεγόμενου 'μη εργατικού δυναμικού' είναι τελικά και η πλέον κρίσιμη. Διότι, αν κάποιος εντάσσεται στην κατηγορία αυτή σύμφωνα με τα δύο προηγούμενα γενικά κριτήρια απασχόλησης, δεν σημαίνει κατ' ανάγκην είναι και 'άεργος' επί της ουσίας. Για παράδειγμα, έχει αναπτυχθεί η επιχειρηματολογία με βάση την οποία οι νοικοκυρές θα έπρεπε να εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό δεδομένου ότι με τη συγκεκριμένη εργασία, την οποία επιτελούν και η οποία ανήκει στο χώρο της αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης, συμβάλλουν στη διαμόρφωση του τελικού προϊόντος και επομένως θα έπρεπε να θεωρούνται ως απασχολούμενες μολονότι δεν εργάζονται κάτω από ένα συγκεκριμένο εργοδότη με σκοπό την αποκόμιση κάποιας αμοιβής<sup>34</sup>. Παρόλα αυτά όμως μεγάλος αριθμός από τις αγρότισσες εντάσσονται ως απασχολούμενες στην 'περίεργη' ίσως κατηγορία των 'συμβοηθούτων και μη αμειβομένων μελών' των οικογενειακών εκμεταλλεύσεων.

3) Είναι γεγονός ότι πολλοί από αυτούς που ανήκουν στο λεγόμενο μη εργατικό δυναμικό είναι σίγουρο ότι θα επιθυμούσαν να εργάζονται, αλλά έχουν σταματήσει να αναζητούν εργασία, γιατί αποθαρρύνθηκαν. Με άλλα λόγια, έχουν πεισθεί ότι είναι αδύνατο να βρουν εργασία σύμφωνα με τις συμβατικές μεθόδους αναζήτησης και έχουν σταματήσει να

---

<sup>32</sup> Offe, K. (1985): *The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Polity Press.

<sup>33</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (1991): *Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>34</sup> Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): *Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών*, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

αναζητούν. Επομένως, επί της ουσίας και παρόλο που δεν κάνουν συγκεκριμένες ενέργειες για να βρουν εργασία είναι άνεργοι ‘σκιώδεις’ ίσως, πλην όμως άνεργοι.

Έτσι, ο όρος ‘δυνάμει’ εργατικό δυναμικό προσιδιάζει περισσότερο στην κατηγορία ‘άεργος ή μη εργατικό δυναμικό’ με την διευκρίνιση ότι ακόμα και αυτός αδικεί πολλούς οι οποίοι συμμετέχουν με κάποιο τρόπο στην παραγωγική διαδικασία<sup>35</sup>. Ανεξάρτητα από τις διάφορες απόψεις και την επιχειρηματολογία που αναπτύσσεται, είναι γεγονός ότι το ‘δυνάμει’ εργατικό δυναμικό παίζει συγκεκριμένο και σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του τελικού προϊόντος.

Επιπλέον, αποτελεί μια κατηγορία συνεχώς μεταβαλλόμενη, καθώς πολλοί από αυτούς οι οποίοι ανήκουν στην κατηγορία αυτή, αλλάζουν συνεχώς τη θέσης τους όσον αφορά την κατάσταση απασχόλησης. Αυτό δεν έχει να κάνει τόσο με τη βούληση και τις επιθυμίες τους, όσο με τις εναλλαγές στους ρυθμούς της οικονομικής δραστηριότητας, δηλαδή τις περιόδους στασιμότητας και υπερπαραγωγής, οι οποίες επηρεάζουν *de facto* και τα όρια του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Όπως έχουμε ήδη τονίσει, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας δεν αποτελεί ένα ομοιογενές και επίπεδο σύνολο, αλλά αντίθετα ένα σύνολο βαθιά ιεραρχημένο. Η κλίμακα ιεραρχίας προσδιορίζεται<sup>36</sup>: Πρώτον από τις κοινωνικά διαμορφωμένες ιδεολογίες των διακρίσεων που εκφράζονται με τις κατά φύλο, φυλή και ηλικία ανισότητες, δεύτερον από τους εκπαιδευτικούς μηχανισμούς στο βαθμό που λειτουργούν ως μηχανισμοί αναπαραγωγής των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων και τρίτον από το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο το οποίο αποδίδει διαφορετικές δυνατότητες πρόσβασης στα μέλη της κοινωνίας. Έτσι καταλήγουμε σε έναν ευρέως κατατημένο πληθυσμό αφού συντίθεται από άτομα τα οποία το θεσμικό πλέγμα της αγοράς αποτυγχάνει να αντιμετωπίσει με ίσους όρους, παρόλο που από την άποψη της παραγωγικότητας μπορεί να είναι ίσα.

---

<sup>35</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass: D.C. Heath.

<sup>36</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): *Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Μπένου



### 3.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Όπως προαναφέρθηκε, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες σύμφωνα με τα γενικά κριτήρια απασχόλησης. Η ένταξη ενός ατόμου σε μια από τις παραπάνω κατηγορίες αποτελεί ταυτόχρονα και κριτήριο κατάταξης στην κλίμακα της κοινωνικής ιεραρχίας. Πράγματι, ο χαρακτηρισμός ενός ατόμου ως ‘απασχολούμενου’, ‘ανέργου’ ή ‘αέργου’ συνιστά σε ένα πρώτο επίπεδο κριτήριο κοινωνικής διαφοροποίησης με ταυτόχρονες πολλαπλές κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις.

Το ενδιαφέρον, όμως, έγκειται στο γεγονός ότι η διαδικασία της ένταξης γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε τελικά η δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος για εργασία να εκχωρείται σε άτομα που έχουν ή συνδυάζουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά<sup>37</sup>. Είναι αλήθεια ότι το σύνολο των εμπειρικών ενδείξεων υπαγορεύει ότι το βάρος των προβλημάτων που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, το φέρουν κυρίως οι γυναίκες, οι νέοι και οι εθνικές μειονότητες.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο της ευρύτατης κατάτμησης που χαρακτηρίζει τον πληθυσμό αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης. Στο βαθμό που μέσω της εκπαίδευσης επιτυγχάνεται αναβάθμιση της ποιότητας της εργασιακής δύναμης και καλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις της παραγωγής, το επίπεδο εκπαίδευσης βρίσκεται σε ευθεία σχέση με τη δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση. Όμως, επισημαίνεται ότι ο ρόλος των εκπαιδευτικών μηχανισμών είναι αμφιλεγόμενος<sup>38</sup>.

Κατ’ αρχήν, σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, μέσω των εκπαιδευτικών μηχανισμών επιτυγχάνεται η ποιοτική αναβάθμιση της εργασιακής δύναμης με αποτέλεσμα να αυξάνει η παραγωγικότητα της εργασίας<sup>39</sup>. Το σύνολο των ‘δυνάμει’ εργαζομένων έχει κίνητρο να εισέλθει στους εκπαιδευτικούς μηχανισμούς και να παρατείνει την εκπαίδευσή του δεδομένου ότι η πρόσβαση ενός ατόμου στην αγορά εργασίας γίνεται έτσι ευκολότερη ενώ οι

---

<sup>37</sup> Κοτζαμάνης, Β. (1990): Δημογραφική Εξέλιξη και Επέμβαση στον Τομέα του Πληθυσμού στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, ΕΔΗΜ.

<sup>38</sup> Κασσιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ.

<sup>39</sup> Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.

αποδοχές του θα είναι τέτοιες, ώστε να αντισταθμίσει το διαφυγόν εισόδημα κατά τη διάρκεια των σπουδών.

Στον αντίποδα, όμως, της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου βρίσκονται οι απόψεις για το ρόλο της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή της κοινωνικής ιεραρχίας. Τονίζεται συγκεκριμένα ότι στις σύγχρονες αναπτυγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες, οι εκπαιδευτικοί μηχανισμοί αποτελούν τους κατεξοχήν ιδεολογικούς μηχανισμούς του κράτους που αποσκοπούν και επιτυγχάνουν την κοινωνική νομιμοποίηση της ανισότητας<sup>40</sup>. Σύμφωνα με τις θεωρήσεις αυτές και σε αντίθεση με τις προτάσεις της λειτουργιστικής θεωρίας της κοινωνικής διαστρωμάτωσης, η εκπαίδευση δεν ανταποκρίνεται στις τεχνικές απαιτήσεις της παραγωγής, αλλά και περισσότερο στις επιταγές της γραφειοκρατικής οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας και των όρων επιβολής και άσκησης του ελέγχου.

Ουσιαστικό ρόλο εξάλλου στη διαδικασία της πρόσβασης στην αγορά εργασίας παίζει και το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, το οποίο επηρεάζει και αμέσως τη διαδικασία κατάληψης 'καλών' θέσεων απασχόλησης και εμμέσως μέσω των αυξημένων ευκαιριών για περισσότερη εκπαίδευση. Η Κασιμάτη<sup>41</sup> σε μια πληρέστατη κοινωνιολογική ανάλυση για τη διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος και του κοινωνικού γοήτρου που συνεπάγεται δίνει έμφαση στο ρόλο που παίζει το οικογενειακό υπόβαθρο και η ταξική ένταξη του ατόμου στις αποφάσεις για τη συνέχιση των σπουδών, πέρα από την εννιάχρονη υποχρεωτική εκπαίδευση, στις ανώτερες και ανώτατες εκπαιδευτικές βαθμίδες.

Σύμφωνα με την Κασιμάτη<sup>42</sup>, λοιπόν: «Τα εκπαιδευτικά συστήματα είναι 'ταξικά' επιλεκτικά, με την έννοια ότι ανεξάρτητα από το δημοκρατικό και φιλελεύθερο πρόσωπο που παρουσιάζουν, στο βάθος αντανακλούν και στοχεύουν στην αναπαραγωγή της υπάρχουσας κοινωνικής στρωμάτωσης. Η κλασική αστική ιδεολογία αποδέχεται την κοινωνική λειτουργία του σχολείου μέσα σε αυστηρά καθορισμένα όρια. Δηλαδή, ύστερα από αυστηρή επιλογή θα περάσουν το κατώφλι των ΑΕΙ οι 'άριστοι', 'οι ευφυέστατοι' και 'επιμελέστατοι'...Είναι μία σαφώς αριστοκρατική αντίληψη που ισχύει, αν κανείς περιοριστεί στις διαπιστώσεις, χωρίς να διερευνήσει τις αιτίες».

---

<sup>40</sup> Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

<sup>41</sup> Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ.

<sup>42</sup> Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ, σελ.58.

Εάν επομένως δεχτούμε ότι οι άνισες ευκαιρίες που συνεπάγεται ο συγκεκριμένος χαρακτήρας της κοινωνικής ιεραρχίας οδηγούν σε επιλεκτική πρόσβαση στους εκπαιδευτικούς μηχανισμούς και οι τελευταίοι επιδρούν στην οικονομική επιτυχία, καταλήγουμε στη λειτουργία μιας σπειροειδούς διαδικασίας αναπαραγωγής της συγκεκριμένης δομής, η οποία τροφοδοτείται ακόμα περισσότερο μέσω της άμεσης επίδρασης της ταξικής προέλευσης στην τελική επιλογή και άσκηση του επαγγέλματος. Πιο συγκεκριμένα, η Κασσιμάτη αναφέρει<sup>43</sup>:

«Αναφορικά με τον τομέα απασχόλησης, μπορούμε να διακρίνουμε δύο σημαντικές τάσεις που κυριαρχούν στην Ελλάδα:

A) Όσοι προέρχονται από τα ανώτερα κοινωνικά στρώματα ακολουθούν σπουδές που οδηγούν σε ελεύθερα επαγγέλματα... ανώτερα διοικητικά στελέχη, διπλωμάτες, κλπ. Μέσα, λοιπόν, από την εκπαίδευση, αλλά κυρίως από την απασχόληση αναπαράγεται η άρχουσα τάξη.

B) Οι άλλοι που προέρχονται από τα χαμηλότερα στρώματα προσβλέπουν σε μισθωτή απασχόληση στο δημόσιο τομέα, γιατί αυτός εμφανιζόταν ανέκαθεν ως η μοναδική ελπίδα οικονομικής εξασφάλισης, επαγγελματικής αποκατάστασης και κοινωνικής και ταξικής ανέλιξης».

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω μπορούμε να επισημάνουμε τα εξής:

**Πρώτον**, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας ενώ φαινομενικά δείχνει εύκολο να προσδιορισθεί, εντούτοις επηρεάζεται και μεταβάλλεται και στο χρόνο (βραχυχρόνιες και μακροχρόνιες εξελίξεις) και στο χώρο (παγκόσμιος καταμερισμός της εργασίας, βαθμός αστικότητας).

**Δεύτερον**, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας ομαδοποιείται, αλλά και ιεραρχείται σε ένα πρώτο επίπεδο σε τρεις κατηγορίες, σύμφωνα με τα γενικά κριτήρια απασχόλησης (απασχολούμενοι, άνεργοι, άεργοι).

**Τρίτον**, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας ιεραρχείται σύμφωνα με χαρακτηριστικά οικονομικού περιεχομένου (εκπαίδευση-ειδικότητα), δημογραφικά (ηλικία, φύλο, φυλή, εθνικότητα) και κοινωνικά χαρακτηριστικά (κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο).

---

<sup>43</sup> Κασσιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη I: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ, σελ.62.

### 3.4 ΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αφού εξετάσαμε το θέμα της προσφοράς εργασίας και αναλύσαμε τη δομή του εργατικού δυναμικού, σε αυτό το σημείο θα προσπαθήσουμε να σκιαγραφήσουμε την κατάσταση που επικρατεί στην πλευρά της ζήτησης της αγοράς εργασίας, δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο αρθρώνονται οι διαθέσιμες στο εργατικό δυναμικό θέσεις εργασίας. Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι το περιεχόμενο της κάθε επιμέρους θέσης απασχόλησης έχει δύο όψεις<sup>44</sup>: η πρώτη αφορά το τεχνικό περιεχόμενο και αναφέρεται αφενός στη συγκεκριμένη περιγραφή της εργασίας και αφετέρου στις απαιτήσεις σε δεξιότητες, γνώσεις, εκπαίδευση κλπ. Η δεύτερη όψη εξάλλου αφορά το κοινωνικό περιεχόμενο και τη βαθμίδα που καταλαμβάνει η συγκεκριμένη θέση απασχόλησης στην κλίμακα της κοινωνικής ιεραρχίας.

Επί του προκειμένου έχουν επικρατήσει δύο απόψεις: η πρώτη έχει ως άξονα τη Λειτουργιστική Θεωρία της Κοινωνικής Διαστρωμάτωσης<sup>45</sup> που θεωρεί ως βασικά αξιολογικά κριτήρια κατάταξης τις δεξιότητες, τα ταλέντα και την εκπαίδευση των ατόμων, ενώ η δεύτερη επικεντρώνει το ενδιαφέρον στις ανάγκες για προσόντα συμπεριφοράς (πειθαρχία, ευπείθεια, συγκαταβατικότητα κλπ), τα οποία θεωρεί ως τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες οικονομικής ανόδου και κοινωνικής ανέλιξης<sup>46</sup>.

Η Λειτουργιστική Θεωρία της Κοινωνικής Διαστρωμάτωσης αναφέρεται στους παράγοντες, οι οποίοι προσδιορίζουν τη θέση ενός ατόμου στην κλίμακα της κοινωνικής ιεραρχίας. Διατυπώθηκε από τους K. Davis και W.I. Moore, το 1945, και αποτέλεσε τον άξονα των ορθόδοξων απόψεων για την κοινωνική νομιμοποίηση της ανισότητας. Πιο συγκεκριμένα αναφέρουν<sup>47</sup>:

«Ένα ανταγωνιστικό σύστημα δίνει μεγαλύτερη σημασία στο κίνητρο κατάληψης θέσεων, ενώ ένα μη ανταγωνιστικό σύστημα δίνει μεγαλύτερη ίσως σημασία στα κίνητρα για την εκτέλεση καθηκόντων των θέσεων. Τα καθήκοντα, όμως, δεν ίδια, αλλά διαφέρουν ως προς τα διάφορα χαρακτηριστικά με αποτέλεσμα για την εκτέλεσή τους να απαιτείται πολλές φορές ειδικό ταλέντο. Αναπόφευκτα, λοιπόν, μια κοινωνία πρέπει πρώτα να έχει καθορίσει τρόπους

<sup>44</sup> Offe, K. (1985): *The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Polity Press.

<sup>45</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass: D.C. Heath.

<sup>46</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass: D.C. Heath.

<sup>47</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): *Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση*, Τιμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καράγιωργα', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α, σελ.35.

αμοιβών που θα χρησιμοποιούνται ως κίνητρα και δεύτερον κάποιο τρόπο διανομής των αμοιβών διαφορεικά, σύμφωνα με τις θέσεις. Οι αμοιβές και η διανομή τους γίνονται μέρος της κοινωνικής τάξης πραγμάτων (social order) και αυτό οδηγεί στην έννοια της διαστρωμάτωσης».

Στη συνέχεια, οι Davis και Moore τονίζουν ότι καλύτερες αμοιβές πρέπει να αντιστοιχούν σε θέσεις που α) να έχουν μεγαλύτερη σημασία για την κοινωνία και β) να συνεπάγεται περισσότερο training και ταλέντο. Έτσι, συμπεραίνουν ότι η κοινωνική ανισότητα αποτελεί μια απαραίτητη λειτουργία μέσω της οποίας οι κοινωνίες διασφαλίζουν ότι όλες οι αξιολογικές θέσεις θα συμπληρώνονται από αξιόλογα μέλη τους<sup>48</sup>.

Στον αντίποδα της θεωρίας αυτής έχουν διατυπωθεί οι απόψεις μαρξιστικής προσέγγισης σύμφωνα με τις οποίες η ιεραρχική δομή των απασχολήσεων νομιμοποιείται κοινωνικά μέσω της γραφειοκρατίας που εμφυτεύει την ανταγωνιστική ψυχολογία ώστε «να καταρρεύσει η ταξική συνείδηση αφού πια η εξουσία δεν εκδηλώνεται ανοιχτά και βίαια, αλλά απρόσωπα και μέσα από κανόνες επιστήμης και δικαίου»<sup>49</sup>.

Για την επίτευξη του ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας σύμφωνα με τη θεώρηση αυτή απαιτούνται χαρακτηριστικά συμπεριφοράς, τα οποία αφορούν<sup>50</sup>: α) ηγετικά προσόντα (ικανότητες διεύθυνσης, συντονισμού δραστηριοτήτων, υπευθυνότητα, κλπ), β) ικανότητες ελέγχου, παρακολούθησης, οργάνωσης και σχεδιασμού, γ) αποφασιστικότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, δ) ικανότητα χειρισμού προσωπικών σχέσεων, ε) ικανότητες εύκαμπτης συμπεριφοράς ανάλογα με τις περιστάσεις και τέλος στ) ικανότητες προφορικής και γραπτής επικοινωνίας.

Όπως, λοιπόν, η πλευρά της προσφοράς, έτσι και η πλευρά της ζήτησης της αγοράς εργασίας έχει χαρακτήρα βαθιά ιεραρχικό. Υπάρχουν 'καλές' θέσεις εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται από ευσταθείς συνθήκες απασχόλησης με σχετική ή πλήρη μονιμότητα, σχετικά υψηλές αμοιβές και το σπουδαιότερο δίνουν σημαντικές ευκαιρίες κοινωνικής

---

<sup>48</sup> Johnson, G.E. & Layard, P.R.G. (1986): The Natural Rate of Unemployment: Explanation and Policy, Handbook of Labour Economics, Vol. 2, pp. 25-42.

<sup>49</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καραγιωργά', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α, σελ.37.

<sup>50</sup> Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος.

ανέλιξης<sup>51</sup>. Στην αγορά εργασίας εξάλλου υπάρχουν και εργασίες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές, χωρίς αυτό να είναι καθοριστικό και όπου κυρίως οι ευκαιρίες κοινωνικής ανέλιξης είναι ελάχιστες έως ανύπαρκτες.

Επισημαίνουμε εδώ, ότι σύμφωνα με τη θεσμική προσέγγιση της αγοράς εργασίας όλες οι απασχολήσεις κατατάσσονται σε δύο μεγάλους τομείς<sup>52</sup>:

A) τον πρωτεύοντα τομέα, ο οποίος θεωρείται και δομημένος τομέας, επειδή σε αυτόν λειτουργούν οι αποκαλούμενες 'εσωτερικές αγορές εργασίας' που αντιστοιχούν κυρίως στις μεγάλες μονοπωλιακές επιχειρήσεις και οργανισμούς, αλλά και σε πολλά 'κλειστά' επαγγέλματα

B) το δευτερεύοντα τομέα που περιλαμβάνει όλες εκείνες τις απασχολήσεις που είναι 'ευκαιριακές' και 'ασταθείς'.

Το χαρακτηριστικό των 'εσωτερικών αγορών εργασίας' είναι ότι προστατεύουν τα μέλη τους, δηλαδή τους εργαζομένους σε αυτές από τον ευρύτερο ανταγωνισμό σε ότι αφορά τόσο τη διατήρηση της θέσης τους όσο και τις δυνατότητες καλύτερης πρόσβασης σε ανώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας. Οι 'εσωτερικές αγορές εργασίας' διαμορφώθηκαν ιστορικά από στρατηγικές που προέρχονται<sup>53</sup>:

1) Από τις ανάγκες των επιχειρήσεων για αποτελεσματική λειτουργία της διαδικασίας της παραγωγής και τις απορρέουσες ανάγκες σε εξειδικευμένο προσωπικό. Επομένως, οι επιχειρηματίες δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις κατάρτισης των εργαζομένων και εκμάθησης πάνω στη δουλειά, προκειμένου να ανταποκριθούν στις τεχνικές ανάγκες της παραγωγής<sup>54</sup>. Όμως, στην αντίληψη της αποτελεσματικής λειτουργίας πέρα από τα τεχνικά στοιχεία υπεισέρχονται αναγκαστικά και ποιοτικά που δεν σχετίζονται με τις τεχνικές ανάγκες της παραγωγής, αλλά με την αναγκαιότητα εκμάθησης ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας. Έτσι, έχει διατυπωθεί η άποψη ότι οι εσωτερικές αγορές εργασίας προέρχονται από πολιτικές που αποσκοπούν στη διαμόρφωση εργαζομένων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά

---

<sup>51</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καράγιωργα', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α.

<sup>52</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καράγιωργα', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α.

<sup>53</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

<sup>54</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath, p. 1-5.

συμπεριφοράς παρά με τις απαιτούμενες εξειδικεύσεις και δεξιότητες που απαιτεί η τεχνική διαδικασία της παραγωγής<sup>55</sup>.

2) Τη δράση των εργατικών συνδικάτων με βάση την πολιτική της περιφρούρησης των ‘κεκτημένων’ των μελών τους<sup>56</sup>.

3) Τις πολιτικές του κράτους με τις δεδομένες ρυθμίσεις και θεσμοθέτηση κανόνων που συμβάλλουν στη διαίονιση και αναπαραγωγή του όλου συστήματος ιεραρχίας<sup>57</sup>.

Σε ότι αφορά τις δευτερεύουσες απασχολήσεις, σε κάποιο βαθμό λειτουργούν ξεκομμένες από την υπόλοιπη αγορά. Όμως σε περιόδους κατά τις οποίες επιτυγχάνονται ικανοποιητικοί ρυθμοί συσσώρευσης του κεφαλαίου, παρατηρείται έντονη κινητικότητα από τις υποβαθμισμένες απασχολήσεις, παρατηρείται έντονη κινητικότητα από τις υποβαθμισμένες απασχολήσεις του δευτερεύοντα τομέα στις ‘καλές’ θέσεις του πρωτεύοντα. Το αντίθετο, αλλά σε πιο περιορισμένο βαθμό, συμβαίνει στις περιόδους οικονομικής στασιμότητας: μετακινήσεις εργαζομένων από την πρωτεύουσα προς τη δευτερεύουσα αγορά, αλλά και από τις δύο προς την ανεργία και την αεργία.

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω μπορούμε να επισημάνουμε τα ακόλουθα:

**Πρώτον,** η ζήτηση εργασίας αναφέρεται στις διαθέσιμες απασχολήσεις, οι οποίες αρθρώνονται ιεραρχικά.

**Δεύτερον,** ο προσδιορισμός της ιεραρχίας έχει σχέση με το γραφειοκρατικό έλεγχο της διαδικασίας της παραγωγής και ταυτόχρονα με το βαθμό σύνθεσης των απασχολήσεων.

**Τρίτον,** οι εσωτερικές αγορές εργασίας προστατεύουν τα μέλη τους από τον ευρύτερο ανταγωνισμό, με αποτέλεσμα η πρόσβαση των μελών του ‘πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας’ σε αυτές να είναι δυσχερής.

---

<sup>55</sup> Edwards, R. (1989): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, N.Y. Basic Books, p.200.

<sup>56</sup> Rubery, J. (1988): *Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay*, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

<sup>57</sup> Offe, K. (1985): *The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Polity Press, p.18.

**Τέταρτον**, ενώ σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης διαμορφώνεται μια ροή προς τις πρωτεύουσες απασχολήσεις, σε περιόδους οικονομικής στασιμότητας παρατηρείται ‘έξοδος’ προς τις περιθωριακές απασχολήσεις, όπως επίσης προς την ανεργία και την αεργία.

### **3.5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΖΕΥΞΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΕ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ**

Προκειμένου να αποδώσουμε καλύτερα την έννοια της σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, θα προβούμε στην παρουσίαση ενός υποδείγματος σύζευξης, έτσι ώστε να αποκαλυφθούν οι όροι κάτω από τους οποίους συντελείται η διαδικασία κάλυψης των θέσεων από τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας.

Θεωρούμε λοιπόν ότι αυτή τη στιγμή όλες οι θέσεις απασχόλησης ήταν ανοιχτές και διαθέσιμες σε ολόκληρο τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας. Υποθέτουμε δηλαδή ότι: α) όλες οι θέσεις εργασίας είναι κενές, άρα κανένα άτομο από τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας δεν ανήκει στην κατηγορία ‘εργαζόμενοι’, β) όλοι οι ικανοί προς εργασία που ανήκουν στον ‘πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας’ έχουν δικαίωμα να θέσουν υποψηφιότητα για να διεκδικήσουν κάποια θέση, γ) όλοι οι φορείς (π.χ. κράτος, συνδικάτα), οι θεσμοί και οι διαμορφωμένες ιδεολογίες εξακολουθούν να λειτουργούν.

Το πρόβλημα που πρέπει να επιλυθεί αφορά τη διαδικασία μέσω της οποίας τα άτομα που αποτελούν τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας θα επιλεγούν ώστε να καταλάβουν τις συγκεκριμένες θέσεις απασχόλησης και επιπλέον ποιοι από αυτούς θα καταλάβουν τις ‘καλές’ θέσεις εργασίας και ποιες θέσεις εργασίας του δευτερεύοντα τομέα της αγοράς. Μπαίνουμε, δηλαδή, σε μια λογική διακριτικής μεταχείρισης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Η διάκριση αυτή έχει σοβαρές επιπτώσεις για τους εξής λόγους:

- α) Άλλοι από αυτούς θα μείνουν χωρίς καθόλου εργασία, παρότι θέλουν να εργαστούν,
- α) Άλλοι από αυτούς θα αναγκαστούν να κάνουν κάποια εργασία χωρίς αμοιβή,
- α) Άλλοι από αυτούς θ μπουν στο περιθώριο ως άεργοι,
- α) Άλλοι θα καταλάβουν θέσεις εργασίας στο δευτερεύοντα τομέα και
- α) Άλλοι θέσεις εργασίας στον πρωτεύοντα δομημένο τομέα.



Όπως γίνεται αντιληπτό, λοιπόν, το πρόβλημα το οποίο μπαίνει στους ιδιωτικούς και κρατικούς επιχειρηματικούς φορείς είναι ο τρόπος με τον οποίο θα επιλέξουν τους ανθρώπους που θα καταλάβουν τις διάφορες θέσεις απασχόλησης.

Το ερώτημα όμως είναι αν όντως είναι πράγματι σημείο εκκίνησης μηδενικής βάσης και η απάντηση που δίνεται είναι σαφώς αρνητική, διότι η κοινωνία φέρει την ιστορία της και ως τέτοια φέρει όλες τις ιδεολογίες και τα πλέγματα των κοινωνικών-ανθρωπίνων σχέσεων όπως έχουν διαμορφωθεί ιστορικά<sup>58</sup>. Έτσι, το κράτος εξακολουθεί να λειτουργεί (ιδιοτελώς και πελατειακά ίσως) και να διαιωνίζει και να υποστηρίζει την κατάτμηση, τα εργατικά συνδικάτα εξακολουθούν να λειτουργούν (ιδιοτελώς και συντεχνιακά ίσως) και να περιφρουρούν απεγνωσμένα τα κεκτημένα των μελών τους<sup>59</sup>, οι εκπαιδευτικοί μηχανισμοί εξακολουθούν να λειτουργούν (ιδιοτελώς και αποκομμένοι πάντοτε από τις απαιτήσεις της παραγωγής), οι ιδεολογίες των διακρίσεων εξακολουθούν να υφίστανται διαιωνιζόμενες και αναπαραγόμενες (ιδιοτελώς και ακόμα πιο πολωτικές, ίσως, δεδομένου ότι το κλίμα θα είναι έντονα ανταγωνιστικό) και η κοινωνικοοικονομική προέλευση θα εξακολουθεί να παίζει το ρόλο της (κυρίαρχο ίσως και με ιδιαίτερη ιδιοτέλεια) στη διαδικασία της πρόσληψης<sup>60</sup>.

Όπως λέει και ο Σακέλλης<sup>61</sup>: «Οι συγκεκριμένες παραγωγικές σχέσεις της κατάτμησης της εργατικής τάξης και ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις προήλθε από την ιστορική αναμέτρηση των καπιταλιστών και των εργαζομένων. Στις αναμετρήσεις αυτές, τους εργαζομένους εκπροσωπούν τα στελέχη των οργανώσεών τους που είναι σε θέση να επιβάλουν την ιδεολογία τους στα μέλη της οργάνωσής τους γιατί διαθέτουν την απαιτούμενη συνδικαλιστική πείρα και τεχνική.

Ο Michels<sup>62</sup> δίνει έμφαση στις συνθήκες μέσα στις οποίες αναπτύσσεται η προσωπικότητα των συνδικαλιστικών στελεχών που κατά κανόνα κατέχουν μόνιμες θέσεις στη συνδικαλιστική οργάνωση. Καθώς είναι ψηλά στην ιεραρχία της οργάνωσης, τα στελέχη αποκτούν μια τέτοια κοινωνική υπόσταση, ώστε η ιδεολογία τους να συμβαδίζει με την ιδεολογία των συμφερόντων των εργοδοτών. «Προσπαθώντας να ικανοποιήσουν στενά συντεχνιακά

<sup>58</sup> Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.

<sup>59</sup> Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

<sup>60</sup> Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.

<sup>61</sup> Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος, σελ. 31.

<sup>62</sup> Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, Review of Economic Studies, Vol. 36, pp. 185-196.

συμφέροντα που ανήκουν στο οικονομικό επίπεδο δράσης, παρασύρουν ολόκληρη την οργάνωση σε μια ιδεολογική εκτροπή που σχετίζεται με τη διάσπαση του συνασπισμού της μάζας των εργαζομένων»<sup>63</sup>.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες μπορεί να σημειωθούν απλές αλλαγές προσώπων στην απασχόληση, αλλά επί της ουσίας δεν θα αλλάξει τίποτα. Για παράδειγμα, το βάρος της ανεργίας θα φέρουν πάλι οι γυναίκες και οι νέοι, οι εσωτερικές αγορές εργασίας θα επαναπροσλάβουν τα μέλη τους είτε υπό την πίεση των εργατικών συνδικάτων είτε με κρατικές προσλήψεις πελατειακού χαρακτήρα, ενώ οι κατά φύλο διαφορετικοί κοινωνικοί ρόλοι θα παραμείνουν ως έχουν και άρα οι άεργοι ή οι καλυμμένοι άνεργοι θα είναι στην μεγάλη πλειοψηφία τους γυναίκες.

Το όλο υπόδειγμα, λοιπόν, υπαγορεύει ότι η διαδικασία σύζευξης της προσφοράς και ζήτησης της αγοράς εργασίας αφορά ολόκληρο το πλέγμα των σχέσεων που προσδιορίζουν την κοινωνική δομή της συσσώρευσης του κεφαλαίου και τον αναπαραγωγικό της χαρακτήρα.

---

<sup>63</sup> Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, Review of Economic Studies, Vol. 36, p. 188.

### 3.6.ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Το κύριο χαρακτηριστικό που οφείλουμε να επισημάνουμε και αφορά τις εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφέρεται στην προοδευτική πτώση του ρυθμού ανόδου του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, η οποία είναι προϊόν της υπογεννητικότητας. Βεβαίως, οι συνέπειες δεν είναι άμεσα ορατές, δεδομένου ότι οι δείκτες γονιμότητας έπεσαν για πρώτη φορά κάτω από το επίπεδο αναπαραγωγής των γενεών το 1975. Έτσι, οι επιπτώσεις στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας (14 ή 15 ετών και άνω) έχουν αρχίσει να διαφαίνονται. Ήδη κατά τα τελευταία χρόνια, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στο σύνολο των κρατών μελών της ΕΕ έπεσε κάτω από το 0,5%<sup>64</sup>.

Δεύτερο χαρακτηριστικό των εξελίξεων στην αγορά εργασίας αποτελεί η άνοδος του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (από 50% το 1983 σε 56% το 1993 και σε 60% το 2000) που εξακολουθεί όμως να παραμένει σε χαμηλά επίπεδα<sup>65</sup>. Αντίθετα, το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών σημείωσε πτώση, η οποία αντισταθμίστηκε από την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών. Γενικά το ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κυμαίνεται ανάμεσα στο 47% που αντιστοιχεί στην Ιταλία, στο 50% (Ισπανία, Ελλάδα, Βέλγιο) και στο 65% (Δανία)<sup>66</sup>. Οι διαφορές ανάμεσα στα κράτη μέλη δίνουν τελικό ποσοστό συμμετοχής για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης 55%, υπολογιζόμενο σε πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας 15 ετών και άνω<sup>67</sup>.

Ως πλέον σημαντικό στοιχείο των ενδείξεων για το μερίδιο συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας θεωρείται πρώτον το χαμηλό ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού και η αξιοσημείωτη ανισότητα ανάμεσα στα κράτη-μέλη. Πράγματι, το 46% που αντιστοιχεί στις γυναίκες της ΕΕ υπολείπεται κατά περίπου 12 ποσοστιαίες μονάδες του αντίστοιχου των ανδρών<sup>68</sup>.

<sup>64</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

<sup>65</sup> Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (1996): Η Αθόρυβη Επανάσταση, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας, Αθήνα, Guttenberg.

<sup>66</sup> Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

<sup>67</sup> Eurostat, 2001.

<sup>68</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

Η Δανία είναι η χώρα με τη μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας (περίπου 60%) και ακολουθούν η Σουηδία και η Φινλανδία με 55%, ενώ σχετικά υψηλό ποσοστό εμφανίζουν το Ηνωμένο Βασίλειο και η Πορτογαλία (περίπου 53%). Τα χαμηλότερα ποσοστά αντιστοιχούν στην Ισπανία (37%) και στην Ελλάδα (39%). Με βάση τα παραπάνω ενδεικτικά στοιχεία συνάγεται ότι η Ευρώπη κατά τις αμέσως επόμενες δεκαετίες θα μπορούσε να αντισταθμίσει τις δυσμενείς επιπτώσεις της υπογεννητικότητας στην αγορά εργασίας από το 'απόθεμα' που βρίσκεται στο γυναικείο εν δυνάμει εργατικό δυναμικό<sup>69</sup>.

Το ποσοστό απασχόλησης υπολογίζεται ως προς τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας και εκτιμήθηκε για το 1991 στα επίπεδα του 50% (61% για πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας 15-64). Το χαρακτηριστικό στοιχείο αυτών των ενδείξεων βρίσκεται πρώτον στη μεγάλη διαφορά ανάμεσα στα ποσοστά που αντιστοιχούν στους άνδρες και τις γυναίκες και δεύτερον στο υψηλό μερίδιο συμμετοχής των υπηρεσιών στην απασχόληση<sup>70</sup>.

Από το σύνολο των περίπου 151.000.000 απασχολούμενων στα 15 κράτη-μέλη (δεν συμπεριλαμβάνονται τα δέκα νέα μέλη στην αναφορά μας), τα 63.000.000 το 1998 ήταν γυναίκες (42%). Είναι αλήθεια ότι το μερίδιο των γυναικών στη συνολική απασχόληση δείχνει να αυξάνεται, εξακολουθεί όμως να βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Η συντριπτική πλειοψηφία των απασχολούμενων γυναικών εργάζεται στον τομέα των υπηρεσιών. Ο τελευταίος αποτελεί και τον κατεξοχήν δυναμικό τομέα της Ευρωπαϊκής οικονομίας τα τελευταία 25-30 χρόνια.

Πράγματι, από το 1975 έως το 1998 το ποσοστό των απασχολούμενων στον τομέα των υπηρεσιών αυξήθηκε από 49,4% σε 65,7%, δηλαδή κατά 16,3% ποσοστιαίες μονάδες. Αντίθετα, η συμμετοχή των δύο άλλων τομέων παραγωγικής δραστηριότητας στην απασχόληση παρουσίασε πτώση στην ίδια περίοδο (κατά 6,3 ποσοστιαίες μονάδες στη γεωργία και κατά 10 στη βιομηχανία)<sup>71</sup>.

Η ανεργία αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα που έχει να αντιμετωπίσει η ΕΕ καθώς κινείται στα επίπεδα άνω του 10%. Φαίνεται πάντως να παρουσιάζει πτώση από το 1994 κατά περίπου μια ποσοστιαία μονάδα. Το βάρος της ανεργίας στην ΕΕ δεν φέρεται ισομερώς από το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Κατ' αρχήν στους νέους κάτω των 25 ετών αντιστοιχεί ποσοστό

<sup>69</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

<sup>70</sup> Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>71</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

ανεργίας περίπου 20% του εργατικού δυναμικού, δηλαδή περίπου 10 μονάδες πάνω από το συνολικό ποσοστό ανεργίας<sup>72</sup>.

Το ποσοστό ανεργίας των ανδρών εκτιμήθηκε το 1998 στα επίπεδα του 8%. Υπερδιπλάσιο, όμως (πάνω από 18%) ήταν το ποσοστό που αντιστοιχούσε στους άνδρες κάτω των 25 ετών. Στις γυναίκες το ποσοστό ανεργίας ήταν κατά το 1998 περίπου 12%, δηλαδή κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών, ενώ στις νέες γυναίκες έφτασε το 1991 στο 21%<sup>73</sup>.

Επιπλέον, η ανεργία διαφοροποιείται σημαντικά από χώρα σε χώρα. Αρχικά επισημαίνεται το υψηλό γενικό ποσοστό ανεργίας που αντιστοιχεί στην Ισπανία. Υψηλό ποσοστό επίσης εμφανίζεται να έχει η Φινλανδία (πάνω από 13%), η Ιταλία (12,6%) και η Γαλλία (12,2%), ενώ όλες οι άλλες χώρες βρίσκονται κοντά ή κάτω από το 10% του συνόλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κατά το 1998, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας αντιστοιχούσαν εκτός από το Λουξεμβούργο (12,8%), στην Ολλανδία (4,4%) και στην Πορτογαλία (4,9%)<sup>74</sup>.

Το 1998 εκτιμήθηκε ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχαν περίπου 8,6 εκατομμύρια άνεργες γυναίκες, δηλαδή κατά περίπου 200.000 περισσότερες από ότι οι άνεργοι άνδρες. Εντούτοις, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι σημαντικά υψηλότερα, δεδομένου ότι υπολογίζονται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, όπου οι γυναίκες είναι λιγότερες κατά περίπου 30 εκατομμύρια. Σε όλα τα κράτη μέλη, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερα από αυτά των ανδρών, με εξαίρεση τη Σουηδία, την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ισπανία το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σε ότι αφορά την ανεργία είναι τεράστιο<sup>75</sup>.

Στην πραγματικότητα, η εντεινόμενη ανεργία επιφέρει πολλαπλές κοινωνικές πιέσεις και εντείνει τις αντιφάσεις. Η μη επιτυχής αντιμετώπιση των προβλημάτων της ανεργίας και η αναποτελεσματική πολιτική άσκησης της προώθησης της απασχόλησης έχουν τη βάση τους σε μια σειρά από παράγοντες, σημαντικότεροι από τους οποίους είναι<sup>76</sup>: α) η δυσκαμψία που προέρχεται από την δράση των συνδικάτων, β) η πίεση των μισθών προς τα κάτω που συνεπάγεται η προσπάθεια προώθησης νέων στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να

<sup>72</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

<sup>73</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

<sup>74</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

<sup>75</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

<sup>76</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

μεγαλώνει η ανισότητα και να διευρύνεται η φτώχεια, γ) η ακριβή, μη παραγωγική πολιτική προσλήψεων στον κρατικό τομέα, δ) οι τεχνολογικές αλλαγές που απέκλεισαν από την αγορά εργασίας τις θέσεις χαμηλής ειδίκευση και ε) ο δυσχερής εντοπισμός των χαρακτηριστικών των ανέργων που θα βοηθούσε να ορθολογικοποιηθούν τα προγράμματα κατάρτισης.

Οι αντιφάσεις αυτές οδηγούν σε ένα παρατεταμένο εντεινόμενο πρόβλημα με έντονες κοινωνικές επιπτώσεις, οι σπουδαιότερες από τις οποίες είναι<sup>77</sup>: 1) η αύξηση της εγκληματικότητας που θεωρείται φυσική συνέπεια της ένδειας, της στέρησης και των χαμηλών αμοιβών, 2) ένταση των εθνικιστικών, ρατσιστικών κινήματων που αποσκοπούν στον αποκλεισμό των εθνικών μειονοτήτων από την αγορά εργασίας, 3) διεύρυνση του χάσματος μεταξύ υψηλών και χαμηλών αμοιβών που αφορά κυρίως το ανδρικό εργατικό δυναμικό δεδομένου ότι το γυναικείο παρουσιάζει τάσεις βελτίωσης.

Οι εμπειρικές ενδείξεις, λοιπόν, συνηγορούν πλήρως στη διαπίστωση ότι η ανεργία υπό αυτή την έννοια αποτελεί μείζον πρόβλημα. Επιπλέον, όση βαρύτητα από άποψη οικονομικής πολιτικής πρέπει να δίνεται στον εντοπισμό των χαρακτηριστικών των ανέργων άλλο τόσο πρέπει να ενδιαφέρει και η επισήμανση των χαρακτηριστικών του μη εργατικού δυναμικού, το οποίο αποτελεί έναν τεράστιο σε όγκο πληθυσμό που θέλει να εργαστεί, πλην όμως δεν αναζητά ευθέως και ενεργητικά εργασία.

---

<sup>77</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

### 3.7. ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΕ ΝΟΥΜΕΡΑ

Στην παρούσα ενότητα θα αναφερθούμε στο ανθρώπινο δυναμικό βάσει των στατιστικών στοιχείων που υπάρχουν. Τα νούμερα που θα παρουσιάσουμε δείχνουν τον όγκο του προβλήματος.

Ειδικότερα στον πίνακα 1 που ακολουθεί παρουσιάζεται ο δείκτης της ανεργίας ανά φύλο στις ελληνικές περιφέρειες. Πιο συγκεκριμένα θα παρουσιάσουμε τον δείκτη ανεργίας από το 1990 ως το 1997 μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Πίνακας 1

Περιφέρεια	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996		1997	
	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ
<b>Αττικής</b>	5,6	14,2	6,2	16,3	6,8	16,5	8,4	17,8	8,4	17,5	8,4	16,9	8,3	18	8	17
<b>Κ. Μακεδ.</b>	4	10,7	4	9,9	4,7	11,9	5,9	15,1	6,3	14	6,6	15,7	6,1	15	6	16
<b>Α. Μακεδ</b>	3	9,6	3	9,2	4,2	12,6	5	11,9	5,8	11,8	6,6	15,7	5,9	17	6	14
<b>Δ. Μακεδ</b>	6,3	17,3	5,7	12,6	5,1	17,2	9,4	17,7	7,4	14,3	11,4	22,2	10,8	28	9	23
<b>Πελοπόν</b>	2,5	10,9	2,8	10,7	4,2	15	3,1	13	3,9	12,2	3,7	13,2	3,3	13	4	14
<b>Δ. Ελλάδα</b>	4,7	12	5,9	13,9	6,2	15,7	6,7	17	6,8	19,3	6,2	15,4	4,9	16	5	12
<b>Στ. Ελλάδα</b>	4,6	10	5,6	9,5	8,9	18	5,5	20,3	7,4	18,8	5,4	18,2	5,9	21	6	23
<b>Θεσσαλ</b>	3,1	16,5	3,1	14,3	4,2	16,4	4,3	14,5	4,2	13,9	5,3	15,1	4,3	15	4	14
<b>Β. Αιγαίο</b>	1,9	5,2	6,3	16,4	4,4	15,1	5,4	15,2	5,9	12,7	5,8	12,4	6,9	22	6	18
<b>Ν. Αιγαίο</b>	3,8	6,7	6,2	15,9	3,6	8,8	4,1	9,7	4,9	16	4	9,1	4,4	14	4	13

<b>Ιόν. Νησιά</b>	3,9	6,5	1,9	7,5	3,3	5,2	5,8	8,3	2,8	6,2	3,4	9	3,2	9	3	8
<b>Κρήτης</b>	1,1	6,8	2,4	6	1,3	4,6	3,2	6,8	2,5	5,8	4,7	7,9	4,4	8	5	7
	1,3	4,1	2,2	6,7	2,4	5,6	2,8	6,2	2,5	7,1	2,4	8,4	1,7	6	2	7

Πηγή: Eurostat, 2001

Από τον πίνακα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι η ανεργία στο γυναικείο φύλο είναι πολύ μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών ενώ στην περίπτωση των γυναικών η ανεργία παρουσιάζει κάθε έτος αυξητική τάση αντί να μειώνεται. Η ανεργία των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών διότι οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται να προσλάβουν κυρίως άνδρες αφού οι γυναίκες έχουν βλέψεις για την δημιουργία οικογένειας και συνεπώς μπορεί να αποχωρήσουν έγκαιρα. Άρα οι γυναίκες δεν προσφέρουν σταθερότητα σε μια επιχείρηση και για αυτό και προσλαμβάνονται δύσκολα.

Εν συνεχεία θα αναφερθούμε στο ποσοστό απασχόλησης που επικρατεί στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για άτομα ηλικίας 15-64 ετών δηλαδή στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Από τον πίνακα 2 που ακολουθεί παρατηρούμε ότι το πρόβλημα της ανεργίας είναι αρκετά έντονο στις χώρες της Ε.Ε. και η χώρα η οποία έχει το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης είναι η Δανία με ποσοστό 76,2. Αντίθετα η χώρα με το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης και άρα υψηλό ποσοστό ανεργίας είναι η Ιταλία και ακολουθεί η Ελλάδα.

**Πίνακας 2**

<b>Χώρες</b>	<b>Σύνολο</b>
Αυστρία	68,4
Βέλγιο	59,9
Γερμανία	65,8
Δανία	76,2



Ισπανία	56,3
Ευρωπαϊκή Ένωση	63,9
Φιλανδία	68,1
Γαλλία	63,1
Ελλάδα	55,4
Ιρλανδία	65,7
Ιταλία	54,8
Λουξεμβούργο	62,9
Ολλανδία	74,1
Πορτογαλία	68,9
Σουηδία	71,7
Ηνωμένο Βασίλειο	71,7

**Πηγή:** Eurostat, 2001

Εν συνεχεία θα παρουσιάσουμε το απόθεμα εργατικού δυναμικού το οποίο προέρχεται από τους ανέργους. Ειδικότερα θα παρουσιάσουμε το απόθεμα από το 1997-2001.

**Πίνακας 3**

<b>Χώρες</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
Αυστρία	3,7	3,9	3,4	3,4	2,9
Βέλγιο	5,6	5,9	5,6	4,3	4,0

Γερμανία	4,3	4,0	4,2	3,6	3,3
Δανία	7,0	7,0	6,4	5,7	5,6
Ισπανία	12,8	11,7	9,8	9,0	8,4
Ευρωπαϊκή Ένωση	7,4	7,0	6,5	5,8	5,3
Φιλανδία	11,0	9,7	9,0	8,6	8,0
Γαλλία	8,6	8,3	8,3	7,1	5,9
Ελλάδα	6,0	6,9	7,5	7,1	6,5
Ιρλανδία	6,5	5,1	3,9	2,9	2,5
Ιταλία	7,2	7,2	7,0	6,6	5,9
Λουξεμβούργο	1,6	1,7	1,5	1,5	1,2
Ολλανδία	4,0	3,2	2,7	2,1	1,6
Πορτογαλία	4,7	3,5	3,4	2,9	3,0
Σουηδία	8,0	6,8	5,9	4,2	4,2
Ηνωμένο Βασίλειο	5,4	4,7	4,6	4,2	3,6

**Πηγή:** Eurostat, 2001

Από τον πίνακα παραπάνω παρατηρούμε ότι το θετικό για μια χώρα θα ήταν να μειώνει το απόθεμα της. Αν το επιτύγχανε αυτό τότε αυτόματα θα είχε καταφέρει να περιορίσει και την ανεργία. Με βάση τον πίνακα 3 μπορούμε να δούμε ότι ορισμένες χώρες κατάφεραν να μειώσουν το απόθεμα του εργατικού δυναμικού όπως είναι η Αυστρία, από την άλλη όμως χώρες όπως είναι η Ελλάδα αντί να καταφέρουν να μειώσουν αυτό το απόθεμα οδηγήθηκαν στην αύξηση του από 6,0 που ήταν το 1997 σε 6,5 το 2001.

Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά είναι τα ποσοστά αυτόαπασχόλησης τα οποία παρουσιάζονται στον πίνακα 4. Στον πίνακα 4 θα αναλύσουμε τα ποσοστά αυτόαπασχόλησης στην Ε.Ε.

Πίνακας 4

<b>Χώρες</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
Αυστρία	10,8	11,0	10,9	10,8	10,8
Βέλγιο	14,9	15,4	14,8	14,0	13,2
Γερμανία	9,9	10,0	10,0	10,1	9,9
Δανία	8,3	8,4	8,3	8,2	8,0
Ισπανία	20,9	20,0	19,0	17,9	18,1
Ευρωπαϊκή Ένωση	14,9	14,7	14,4	14,1	14,0
Φιλανδία	14,5	14,0	13,0	12,9	12,3
Γαλλία	11,2	10,9	10,7	10,1	9,8
Ελλάδα	33,3	32,5	32,0	32,4	31,6
Ιρλανδία	19,5	18,8	17,8	17,6	17,0
Ιταλία	24,5	24,4	24,4	24,2	23,7
Λουξεμβούργο	8,5	8,8	8,4	8,9	6,7
Ολλανδία	11,3	10,8	10,7	10,4	10,8
Πορτογαλία	26,9	25,9	24,9	23,7	25,0
Σουηδία	11,2	10,9	10,9	10,6	10,2
Ηνωμένο Βασίλειο	12,6	12,1	11,7	11,3	11,3

Πηγή: Eurostat, 2001

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι το ποσοστό αυτόαπασχολησης σε ορισμένες χώρες είναι πολύ μικρό σε αντίθεση με κάποιες άλλες που είναι μεγάλο. Σε όσες χώρες το ποσοστό αυτό είναι μεγάλο, σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν στραφεί προς την ίδρυση μιας προσωπικής επιχείρησης αφού δεν μπορούσαν να βρουν κάπου αλλού δουλειά.

Από τον πίνακα φαίνεται ότι η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό αυτόαπασχολησης σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες γεγονός που θα πρέπει να ανησυχήσει τους αρμόδιους φορείς και να τους κάνει να αναλογιστούν για τους λόγους που ώθησαν στην ενίσχυση της αυτόαπασχολησης

#### 4. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

Στο κεφάλαιο αυτό, θα διερευνήσουμε το πρόβλημα της ανεργίας και εμμέσως θα εξετάσουμε πώς προσδιορίζεται το επίπεδο της συνολικής απασχόλησης. Από όλα τα προβλήματα που βασανίζουν τις σύγχρονες οικονομίες της αγοράς και που απαιτούν επίλυση, η μείωση της ανεργίας και του πληθωρισμού έχουν προτεραιότητα.

Οι περισσότερες χώρες του δυτικού κόσμου έχουν δοκιμαστεί τα τελευταία δεκαπέντε με είκοσι χρόνια από πληθωριστικές πιέσεις και από υψηλά ποσοστά ανεργίας. Αν και ο ρυθμός πληθωρισμού έχει μειωθεί σημαντικά στις περισσότερες ανεπτυγμένες οικονομίες κατά τα τελευταία 3-4 χρόνια, το σημερινό ποσοστό ανεργίας είναι αρκετά υψηλότερο από οποιαδήποτε άλλη περίοδο αρχίζοντας από την μεγάλη οικονομική ύφεση του 1929 μέχρι σήμερα. Τα στοιχεία του Πίνακα 1 δείχνουν τα ποσοστά ανεργίας από το 1960 και μετά, σε επιλεγμένες χώρες μέλη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης.

Πίνακας 5

##### Ποσοστά Ανεργίας του Ο.Ο.Σ.Α. (1970 – 2000)

Χώρα	1970-1979	1980-1989	1990-1995	1996-2000
Αυστραλία	1,9	2,0	5,0	7,6
Γαλλία	1,1	-	4,5	8,3
Γερμανία	0,8	0,8	3,5	6,5
Ην. Βασίλειο	1,5	2,4	4,2	9,8
Η.Π.Α.	5,0	4,6	6,7	8,0
Ισπανία	2,3	2,7	5,8	17,4
Ιταλία	4,9	5,7	6,6	8,8
Καναδάς	4,8	5,4	7,2	9,9

<b>Σουηδία</b>	<b>1,6</b>	<b>2,2</b>	<b>1,9</b>	<b>2,8</b>
<b>Ελλάδα</b>	<b>5,2</b>	<b>3,7</b>	<b>1,9</b>	<b>6,1</b>

**Πηγή:** Ο.Ε.С.Д. (2001): Economic Outlook, Historical Statistics 1970-2000, Paris, Ο.Ε.С.Д.

Οι παραπάνω χώρες αντιμετωπίζουν αυξημένο ποσοστό ανεργίας για αρκετά χρόνια, γεγονός που κατατάσσει την ανεργία όχι στην κατηγορία της βραχυπρόθεσμης κυκλικής ανεργίας, αλλά μάλλον στην κατηγορία της μακροπρόθεσμης ανεργίας. Όμως η ανεργία παρουσιάζει και βραχυπρόθεσμες διακυμάνσεις ανάλογα με τις φάσεις του οικονομικού κύκλου και ακόμα εποχιακές διακυμάνσεις<sup>78</sup>. Επίσης, το εθνικό ποσοστό ανεργίας ενδέχεται να συγκαλύπτει πολύ διαφορετικά ποσοστά κατά περιοχές και κατά πληθυσμιακές ομάδες. Για παράδειγμα, το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι υψηλότερο του εθνικού μέσου όρου, όπως και το ποσοστό των γυναικών είναι ανώτερο του ποσοστού των ανδρών. Παρόμοια, τα ποσοστά ανεργίας διαφέρουν κατά περιοχή κι έτσι συνήθως στις αστικές περιοχές παρατηρείται υψηλότερο ποσοστό ανεργίας, αλλά και μεταξύ αστικών περιοχών υπάρχουν αγορές εργασίας σε ύφεση και άλλες σε άνθηση.

#### **4.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ Η ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Το απόθεμα των ανέργων συνίσταται στα άτομα που αν και είναι ικανά και επιθυμούν να εργαστούν με τους μισθούς που επικρατούν στην αγορά, δεν έχουν απασχόληση. Οι άνεργοι διαφέρουν από τους άεργους ή τους εκτός αγοράς εργασίας στο ότι οι πρώτοι αναζητούν ενεργά να βρουν απασχόληση, ενώ οι εκτός αγοράς εργασίας είτε δεν έχουν ψάξει ποτέ είτε έχουν παραιτηθεί από το ψάξιμο.

Το ποσοστό ανεργίας υπολογίζεται ως εξής<sup>79</sup>:  $u = U / L$ ,

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

<sup>78</sup> Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva, International Labour Office.

<sup>79</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι μεταβολές στο ποσοστό της ανεργίας μπορεί να έχουν διαφορετικές πηγές<sup>80</sup>: 1) μπορεί ο αριθμός των ανέργων να παραμένει σταθερός, αλλά να έχει αυξηθεί η διάρκεια της ανεργίας με παρατηρούμενο αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού ανεργίας σε ετήσια βάση ή αντιθέτως να έχει μικρύνει η διάρκεια της ανεργίας με αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού ανεργίας, 2) μπορεί ο αριθμός των ανέργων να είναι αυξημένος εξαιτίας αύξησης του αριθμού απολύσεων ή 3) μείωσης των προσλήψεων ή ακόμη 4) αύξησης του αριθμού των νέων ή επανεισερχόμενων στην αγορά εργασίας.

Παρόλο που ο παραπάνω τύπος φαίνεται απλός, η μέτρηση της ανεργίας συναντά αρκετά προβλήματα. Βασικό πρόβλημα είναι η αξιοπιστία των στοιχείων, η οποία επηρεάζεται από τους ορισμούς των μεγεθών και από τη μέθοδο συλλογής των στοιχείων. Στην Ελλάδα, δύο είναι οι βασικές πηγές στοιχείων για την ανεργία στο σύνολο της χώρας: ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας (ΕΣΥΕ).

Ο ΟΑΕΔ συλλέγει στοιχεία για τους εγγεγραμμένους στα γραφεία του ανέργους από το 1957<sup>81</sup>. Οι αντιρρήσεις για τα στοιχεία που δημοσιεύει ο ΟΑΕΔ πηγάζουν από το γεγονός ότι συνήθως αυτά υποεκτιμούν τον απόλυτο αριθμό των ανέργων, πολλοί από τους οποίους δεν συγκεντρώνουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να λάβουν επίδομα ανεργίας ούτε προσδοκούν να βρουν δουλειά μέσω των γραφείων του ΟΑΕΔ και επομένως δεν έχουν λόγο να προσφύγουν σε αυτά. Ωστόσο, επειδή οι καταστάσεις του ΟΑΕΔ καταρτίζονται για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορούν να δείξουν τις μακροχρόνιες τάσεις του ποσοστού ανεργίας και να χρησιμεύσουν ως συμπληρωματικά στοιχεία.

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

---

<sup>80</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

<sup>81</sup> [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

συμβιώσεων, των νοικοκυριών του προσωπικού πρεσβειών και ξένων αποστολών και των νοικοκυριών των στρατιωτικών<sup>82</sup>.

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

Η μέτρηση της ανεργίας και κυρίως των δύο βασικών μεγεθών, του απόλυτου αριθμού των ανέργων και του ποσοστού της ανεργίας, αντιμετωπίζει διάφορα προβλήματα εννοιολογικά και στατιστικά. Αρχικά, η έννοια του άνεργου που χρησιμοποιεί ο ΟΑΕΔ διαφέρει από αυτόν της Στατιστικής Υπηρεσίας. Κατά τον ΟΑΕΔ, άνεργοι είναι «τα πρόσωπα ηλικίας 15 ετών και πάνω, ικανά για εργασία, εγγεγραμμένα στα Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, επιδοτούμενα και μη επιδοτούμενα και διαθέσιμα προς άμεση ανάληψη εργασίας»<sup>83</sup>. Ο ορισμός αυτός, ως προς το βασικό του σημείο, δηλαδή ότι υπάρχει υποχρέωση εγγραφής στα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας, ισχύει για όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τουλάχιστον όσον αφορά την έννοια της ανεργίας που δίνει το Στατιστικό Γραφείο της ΕΟΚ (γνωστό ως Eurostat).

Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η παροχή επιδόματος ανεργίας είναι γενικευμένη, έτσι ώστε η καταγραφή των εγγεγραμμένων ανέργων να απεικονίζει με μεγάλη πιστότητα την πραγματική κατάσταση της ανεργίας. Κάτι τέτοιο, όμως, δεν ισχύει για την Ελλάδα, καθώς στον ΟΑΕΔ εγγράφονται: α) εκείνοι οι άνεργοι που έχουν συμπληρώσει ορισμένες προϋποθέσεις και δικαιούνται επιδόματος ανεργίας ή 2) τα άτομα που έχουν βάσιμες ελπίδες ότι θα βρουν δουλειά μέσω των γραφείων του Οργανισμού.

Ως προς την πρώτη ομάδα, οι προϋποθέσεις για τη λήψη επιδόματος είναι αρκετά αυστηρές, κατάσταση που ίσως εξηγείται από το γεγονός ότι ο Οργανισμός έχει περιορισμένους πόρους. Συγκεκριμένα, ο άνεργος οφείλει να έχει συμπληρώσει έναν ελάχιστο αριθμό ημερομισθίων μέσα στο προηγούμενο έτος για να γίνει δεκτή η αίτησή του για επίδομα ανεργίας. Είναι ευνόητο ότι ένας αστάθμητος αριθμός ατόμων και εξ ορισμού όλοι οι ‘νέοι’ άνεργοι (δηλαδή αυτοί που για πρώτη φορά ζητούν εργασία) δεν πληρούν αυτή την προϋπόθεση. Από τους εγγεγραμμένους άνεργους του Οργανισμού μόνο ένα ποσοστό λαμβάνει επίδομα ανεργίας.

---

<sup>82</sup> ΕΣΥΕ (2001): Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα.

<sup>83</sup> Χατζηπαναγιώτου, Ι. (2002): Η Αγορά Εργασίας, Αθήνα, ΟΑΕΔ.



Από την άλλη πλευρά, η ΕΣΥΕ θεωρεί ανέργους «τα άτομα ηλικίας 14 ετών και πάνω που δεν εργάστηκαν κατά την εβδομάδα αναφοράς, ούτε είχαν μια εργασία (από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω άδειας, ασθένειας, κλπ) και τα οποία ζητούσαν εργασία ως μισθωτοί ή για να αρχίσουν δική τους δουλειά και αν την έβρισκαν μπορούσαν να την αναλάβουν αμέσως και τέλος είχαν κάνει συγκεκριμένες ενέργειες να βρουν δουλειά»<sup>84</sup>. Ο ορισμός της ΕΣΥΕ είναι ευρύτερος κυρίως γιατί δεν περιορίζεται να καταγράψει τους εγγεγραμμένους ανέργους και γιατί περιλαμβάνει άτομα από 14 ετών και πάνω, ενώ ο ΟΑΕΔ αυτούς που είναι από 15 ετών και πάνω.

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

Εκτός από την παράλειψη των ‘αποθαρρυσμένων εργαζομένων’, οι ορισμοί σε χρήση, όχι μόνο στις ελληνικές στατιστικές υπηρεσίες, αλλά και αλλού πάσχουν εννοιολογικά και από άλλες απόψεις. Πιο συγκεκριμένα, η κριτική επικεντρώνεται στο ότι η κοινωνική διάσταση του φαινομένου απασχόληση – ανεργία δεν αντικατοπτρίζεται στους τρέχοντες ορισμούς<sup>85</sup>. Για παράδειγμα, υποστηρίζεται ότι «οι ποιοτικές διαστάσεις των εμπειριών των ατόμων στην αγορά εργασίας» δεν εκφράζονται στους επίσημους ορισμούς<sup>86</sup>. Ένα άτομο, το οποίο εργάζεται π.χ. το ελάχιστο όριο των ωρών που είναι απαραίτητο για να συμπεριληφθεί τους απασχολούμενους (συνήθως 14-16 ώρες εβδομαδιαίως, αλλά στην Ελλάδα 1 ώρα και πάνω), υφίσταται μεγαλύτερη ανέχεια από έναν άνεργο ο οποίος όμως επιδοτείται.

Παρόμοιο πρόβλημα μπορεί να αντιμετωπίζουν τα νοικοκυριά με έναν μόνο εργαζόμενο (π.χ. διαζευγμένες γυναίκες με επιμέλεια των παιδιών τους) ή νοικοκυριά των οποίων ο κύριος μισθωτός (συνήθως ο σύζυγος) είναι άνεργος και τα οποία βασίζονται στον μισθό του άλλου μέλους (π.χ. της συζύγου η οποία αναγκάστηκε να ζητήσει μερική απασχόληση ή εργάζεται με πλήρες ωράριο, αλλά σε κάποια χαμηλόμισθη θέση). Άλλη διάσταση του θέματος ‘εμπειρίες στην αγορά εργασίας’ είναι και το πρόβλημα των ετεροαπασχολούμενων, δηλαδή ατόμων που

---

<sup>84</sup> ΕΣΥΕ (1997): Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα.

<sup>85</sup> Shiskin, J. & Stein, R.L. (1985): Problems in Measuring Unemployment, Monthly Labor Review, August.

<sup>86</sup> Adams, A.V. (1991): The American Workforce in the ‘80s: New Problems and Policy Interests Require Improved Labor Force Data, The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences (453).

δεν βρίσκουν απασχόληση της ειδικότητάς τους και αναγκάζονται να εργαστούν σε άσχετες εργασίες.

Οι αλλαγές που έχουν επέλθει μεταπολεμικά στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού (άνοδος της συμμετοχής των γυναικών, γρηγορότερη αποχώρηση των ηλικιωμένων εργαζομένων) και στη διάρθρωση της αγοράς εργασίας (κατάταμσή της σε δύο ή παραπάνω αγορές όπου ισχύουν διαφορετικές αμοιβές και συνθήκες εργασίας) έχουν διαφοροποιήσει και την παραδοσιακή αντίληψη, η οποία συνδέει την απασχόληση με την ευημερία και την ανεργία με την φτώχεια.

Στην ουσία του, το πρόβλημα πηγάζει από το γεγονός ότι ο χρησιμοποιούμενος ορισμός είναι εμπειρικός, δηλαδή κατατάσσει τα άτομα στην μία κατηγορία ή στην άλλη ανάλογα με ορισμένα αυθαίρετα κριτήρια συμπεριφοράς τους: συμμετοχή ή μη στην απασχόληση όπως την ορίζουν οι στατιστικές υπηρεσίες, ανεξάρτητα από την ουσιαστική οικονομική κατάσταση των ατόμων, η οποία απορρέει από τη 'συμμετοχή' ή τη 'μη συμμετοχή' τους στην απασχόληση.

Η αντίδραση σε αυτή την κριτική των εννοιών της απασχόλησης και της ανεργίας συνοψίζεται στην άποψη ότι οι έννοιες αυτές δεν αποτελούν, ούτε πρέπει να αποτελούν δείκτες της κοινωνικής ευημερίας, αλλά της σύνδεσης του πληθυσμού με την απασχόληση. Βέβαια, οι υποστηρικτές αυτής της άποψης δέχονται ότι θα ήταν χρήσιμο οι στατιστικές υπηρεσίες να συγκεντρώνουν περισσότερες πληροφορίες για τη διάρκεια της ανεργίας, την οικογενειακή κατάσταση και το εισόδημα των ανέργων ώστε οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς να έχουν μια πληρέστερη εικόνα για την οικονομική κατάσταση των ανέργων.

Φυσικά, οι κρατικοί φορείς δεν θα μείνουν ουδέτεροι μπροστά σε αυτή την πληροφόρηση, η οποία δεν μπορεί παρά να επηρεάσει τελικά και την κρατική πολιτική και τις δαπάνες για τους απασχολούμενους και άνεργους φτωχούς. Η πολιτική διάσταση του στατιστικού προβλήματος των εννοιών 'απασχόληση', 'ανεργία' έγκειται στην παρότρυνση προς το κράτος να αναλάβει πρωτοβουλίες για ενίσχυση της διανεμητικής λειτουργίας του και στην αντίστοιχη αμφισβήτηση της ηθικής της διανεμητικής λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Εκτός από το γεγονός ότι οι ορισμοί αγνοούν τους αποθαρρυσμένους άνεργους, το επίσημο ποσοστό ανεργίας δεν υπολογίζει ως άνεργους προσωπικό που υποαπασχολείται, αλλά που οι επιχειρήσεις δεν απολύουν. Ο αποθησαυρισμός του εργατικού δυναμικού (labour hoarding)<sup>87</sup> εκ μέρους μερικών επιχειρήσεων εκδηλώνεται είτε γιατί ο νόμος απαγορεύει απολύσεις πάνω

---

<sup>87</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

από ένα όριο, είτε γιατί το κόστος της απόλυσης είναι μεγάλο (υποχρέωση πληρωμής αποζημίωσης στους απολυόμενους με πολλά έτη προϋπηρεσίας) είτε τέλος γιατί οι επιχειρήσεις αναμένουν να λειτουργήσουν σύντομα στο τεχνικά μέγιστο των δυνατοτήτων τους και το προσωπικό θα χρειαστεί. Αυτό το τελευταίο συνδέεται με την αντίληψη ότι η εργασία τείνει να γίνει υπό ορισμένες συνθήκες (ιδίως όταν η επιχείρηση έχει επενδύσει σε μετεκπαίδευση των υπαλλήλων της) ημισταθερός και όχι μεταβλητός συντελεστής παραγωγής<sup>88</sup>.

Από την άλλη πλευρά, έχει διαπιστωθεί η άποψη ότι το ποσοστό ανεργίας περικλείει κι έναν αριθμό εθελοντικά ανέργων. Οι τελευταίοι εκμεταλλεύονται τους σχετικά ελαστικούς όρους για τη λήψη επιδόματος ανεργίας ορισμένων –δυτικοευρωπαϊκών κυρίως- χωρών για να εγγραφούν στους καταλόγους των ανέργων και να διογκώσουν το ποσοστό ανεργίας. Αυτό το επιχείρημα αφορά κυρίως την επιμήκυνση της διάρκειας της ανεργίας. Το σκεπτικό είναι απλό, καθώς με το εισόδημα ανεργίας, οι άνεργοι μπορούν να επιμηκύνουν τη διαδικασία αναζήτησης δουλειάς διαλέγοντας με πιο απαιτητικά κριτήρια της θέσεις εργασίας. Το κόστος εργασίας της αναζήτησης μικραίνει κατά το ποσό του επιδόματος ανεργίας και συνεπώς η λήψη του μπορεί να μακρύνει την περίοδο αναζήτησης εργασίας<sup>89</sup>.

Ειδικότερα, στην περίπτωση της Ελλάδας, η αμφισβήτηση των επίσημων ορισμών της απασχόλησης και της ανεργίας εστιάζεται και σε δύο ακόμη σημεία. Πρώτα από όλα τίθεται το πρόβλημα της επίδρασης των υποχρεωτικώς στρατευμένων νέων στο ποσοστό ανεργίας των νέων. Αν οι στρατευμένοι προστεθούν στον αριθμό των διαθέσιμων για ανάληψη δουλειάς ατόμων αυτό μπορεί να επηρεάσει το ύψος της ανεργίας. Δεύτερον, το μέγεθος των ανέργων όπως εμφανίζεται από τις στατιστικές και του ΟΑΕΔ και της ΕΣΥΕ πάσχει ως δείκτης της ανεργίας γιατί αποκρύπτει μια ιδιομορφία της ελληνικής οικονομίας που είναι ο μεγάλος –σε σχέση με τις δυτικές οικονομίες- αριθμός των αυτοαπασχολούμενων. Είναι πολύ πιθανό, τα άτομα αυτά έστω και αν υποαπασχολούνται σε μεγάλο βαθμό να μη δηλώνουν άνεργοι.

Η έννοια της ανεργίας στην κοινή συνείδηση έχει τη σημασία της απώλειας της μισθωτής εργασίας ή της παραίτησης για αναζήτηση καλύτερης εργασίας. Έτσι, θα ήτα διαφωτιστικό να υπολογίζονταν οι άνεργοι μισθωτοί όχι ως ποσοστό επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, αλλά ως ποσοστό του συνόλου των μισθωτών. Γενικά, μπορούμε να πούμε ότι στην Ελλάδα, η στατιστική κάλυψη του φαινομένου της ανεργίας είναι ανεπαρκής και ως προς τις ροές (π.χ.

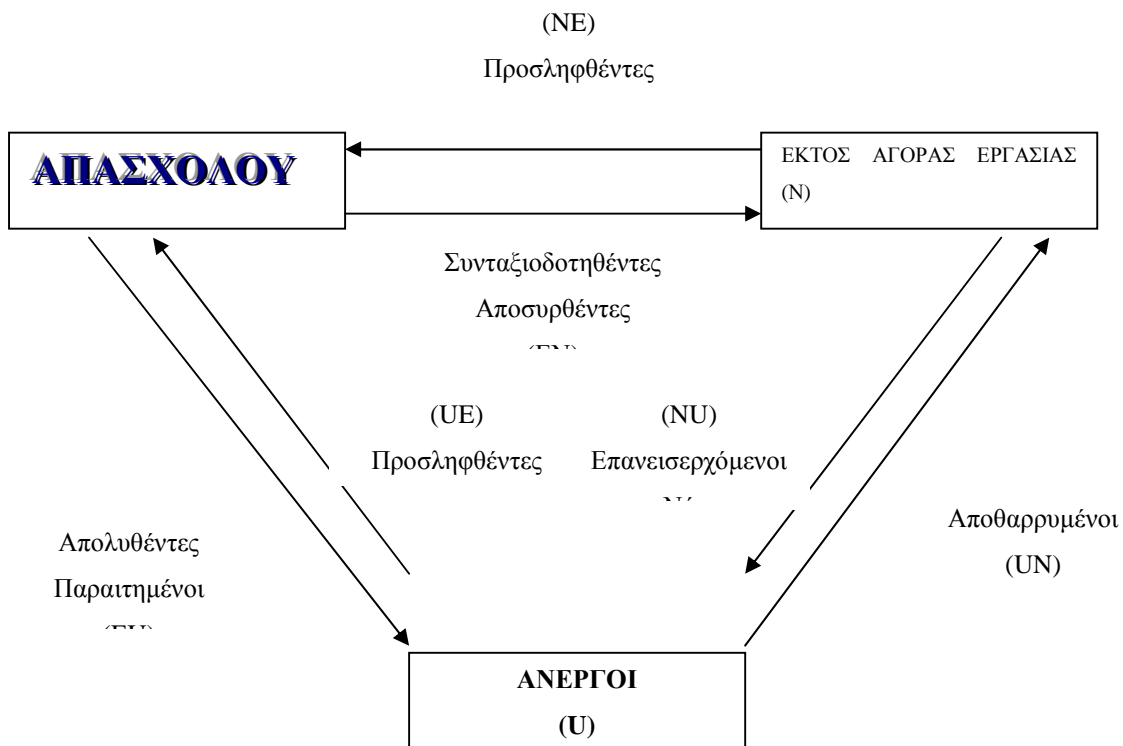
<sup>88</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

<sup>89</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

πόσοι άνεργοι βρίσκουν δουλειά, πόσοι αποσύρονται αποθαρρυμένοι, πόσοι από τους άνεργους έχουν απολυθεί, πόσοι έχουν παραιτηθεί για αναζήτηση καλύτερης εργασίας κλπ) και ως προς τα χαρακτηριστικά των ανέργων (οικογενειακό εισόδημα, επάγγελμα, κλπ.)

Μια ενδιαφέρουσα διάσταση της έννοιας της ανεργίας αποκαλύπτεται από το διάγραμμα ροών και αποθεμάτων της αγοράς εργασίας (Διάγραμμα 1).

**Διάγραμμα 1 – Ροές και Αποθέματα στην Αγορά Εργασίας**



**Πηγή:** Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας, Εκδόσεις Παπαζήση.

Όπως φανερώνεται, λοιπόν, το απόθεμα των ανέργων δεν είναι μια σταθερή, αλλά μια μεταβαλλόμενη ποσότητα. Στην κατανόηση αυτής της αρχής βοηθάει να θεωρήσουμε το απόθεμα των ανέργων ως μια δεξαμενή, η οποία συνεχώς γεμίζει από δύο στόμια και αδειάζει από άλλα δύο. Οι ροές που γεμίζουν τη δεξαμενή είναι οι νέο –και οι επανα- εισερχόμενοι από τον εκτός αγοράς εργασίας πληθυσμό (NU) και οι απολυθέντες και παραιτηθέντες από τους απασχολούμενους (EU). Οι ροές που αδειάζουν τη δεξαμενή είναι οι αποθαρρυμένοι άνεργοι που αποσύρονται από την αγορά εργασίας και εντάσσονται στον εκτός αγοράς εργασίας

πληθυσμό (UN) και οι προσληφθέντες που βρίσκουν δουλειά (UE). Η ανεργία, λοιπόν, είναι μάλλον μια ‘κατάσταση’ στην οποία μπορούν να περιέλθουν δυνητικά σχεδόν όλα τα εντός αγοράς εργασίας άτομα για κάποιο διάστημα και όχι μια συγκεκριμένη κατηγορία ανθρώπων<sup>90</sup>.

## 4.2 ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΙΤΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ανεργία χωρίζεται σε τέσσερις κατηγορίες, ανάλογα με τα αίτια της και το χρονικό ορίζοντα της εκδήλωσής της (Πίνακας 2).

Πίνακας 6

### Η Ανεργία κατά Αίτιο και Χρονική Διάρκεια

Αίτια	Βραχυχρόνια	Μακροχρόνια
Ανισορροπία στην αγορά εργασίας λόγω αναποτελεσματικού συνδυασμού υποψηφίων εργαζομένων και θέσεων εργασίας.	1) Ανεργία Τριβής	2) Διαρθρωτική Ανεργία
Ανεπαρκής συνολική ζήτηση	3) Εποχιακή 4) Κυκλική Ανεργία (Κεϋνσιανή)	5) Ανεργία λόγω αναπτυξιακού κενού
Ακαμψία στην αγορά εργασίας λόγω ατελούς πληροφόρησης και χρονικών υστερήσεων στην προσαρμογή στις	6) Φυσιολογική Ανεργία (Μονεταριστική)	

<sup>90</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

μεταβολές των τιμών.		
----------------------	--	--

**Πηγή:** Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας, Εκδόσεις Παπαζήση.

#### 4.2.1 Ανεργία Τριβής

Πρόκειται για την ανεργία, η οποία θεωρείται αναπόφευκτη διότι αυτή παρουσιάζεται ακόμα και όταν η αγορά εργασίας βρίσκεται σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης. Για να συντελεστεί η μίσθωση εργασίας απαιτείται να βρει ο κατάλληλος εργαζόμενος την κατάλληλη θέση και τον κατάλληλο εργοδότη. Η ανεργία τριβής παρατηρείται όταν ένας αριθμός ατόμων αφήνει την δουλειά του οικειοθελώς και αναζητά άλλη, όταν 'νέοι' εργαζόμενοι εισρέουν στην αγορά για πρώτη φορά ψάχνοντας για δουλειά και όταν εργαζόμενοι απολύονται και αναζητούν εργασία, ενώ ταυτόχρονα επιχειρήσεις ζητούν προσωπικό<sup>91</sup>.

Σε αντίθεση με την διαρθρωτική ανεργία, η οποία είναι μακροχρόνιου χαρακτήρα, η ανεργία τριβής δεν συνεπάγεται ότι οι άνεργοι πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα ή να μετακινηθούν σε άλλη περιοχή για να βρουν απασχόληση. Μάλλον υπονοεί ότι υπάρχουν επαρκείς θέσεις εργασίας για να απασχολήσουν τους άνεργους με τα ισχύοντα επαγγελματικά προσόντα τους και τον επικρατούντα μισθό. Η εξεύρεση της κατάλληλης θέσης είναι θέμα χρόνου. Η διαφορά που χαρακτηρίζει την ανεργία τριβής από τα άλλα είδη ανεργίας είναι η διάρκειά της, η οποία είναι βραχυχρόνια.

Η διαδικασία αναζήτησης εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ως μία μορφή επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο, την οποία τα άτομα αναλαμβάνουν οικειοθελώς (π.χ. στην περίπτωση που όντας σε μία επιχείρηση ψάχνουν για άλλη δουλειά ή που παραιτούνται από την δουλειά που έχουν για να βρουν καλύτερη) ή αναγκαστικά όταν έχουν απολυθεί. Επειδή πολλά άτομα είναι άνεργα όταν επιδίδονται σε αναζήτηση δουλειάς είναι φανερό ότι η διάρκεια της αναζήτησης έχει σημασία για το ποσοστό ανεργίας<sup>92</sup>.

<sup>91</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

<sup>92</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

Η θεωρία της αναζήτησης εργασίας (Job Search Theory) κάνει δύο βασικές παραδοχές<sup>93</sup>: α) ότι οι μισθοί που είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν οι εργοδότες εξαρτώνται από τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και όχι από τα χαρακτηριστικά των απασχολούμενων (τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας περιλαμβάνουν το επίπεδο ειδίκευσης και εμπειρίας που απαιτείται, η συνθετότητα της δουλειάς, το περιβάλλον εργασίας κλπ) και β) ότι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι τελούν υπό αβεβαιότητα διότι ναι μεν γνωρίζουν τους μισθούς που προσφέρουν οι εργοδότες για κάθε θέση εργασίας, αλλά δεν γνωρίζουν αν η αίτησή τους θα γίνει δεκτή από τον κάθε εργοδότη στον οποίο την έχουν υποβάλλει (ο κάθε εργοδότης αξιολογεί σύμφωνα με τα δικά του κριτήρια την καταλληλότητα του κάθε υποψήφιου).

Σύμφωνα με τη θεωρία της αναζήτησης εργασίας υπάρχει μια κατανομή μισθών για τις κενές θέσεις εργασίας στην αγορά. Στην κατανομή αυτή περιλαμβάνονται όλες οι θέσεις από αυτές που απαιτούν λίγα ή σχεδόν καθόλου προσόντα μέχρι αυτές που έχουν πολύ υψηλές απαιτήσεις. Η σημασία της θεωρίας της αναζήτησης εργασίας για την εξήγηση της ανεργίας έγκειται στην ανάδειξη της σημασίας των κακών υπολογισμών που μπορεί να κάνει ο υποψήφιος όταν θέτει το κατώτατο όριο μισθού που θα δεχθεί. Αν το θέσει υψηλότερα από τον κατώτατο μισθό για το επάγγελμά του στη συγκεκριμένη αγορά εργασίας θα αντιμετωπίσει «ανεργία ζήτησης»<sup>94</sup>.

Όσο υψηλότερο είναι το κατώτατο όριο, τόσο επιμηκύνεται η διάρκεια της αναζήτησης, γιατί μειώνονται οι πιθανότητες να βρει δουλειά. Από την άλλη πλευρά, αν βρει δουλειά με κατώτατο μισθό, υποτιμάται η εργασία του, η οποία θα έπρεπε να πληρώνεται παραπάνω. Το επίδομα ανεργίας που τυχόν παίρνει ο υποψήφιος μειώνει το κόστος της αναζήτησης και συνεπώς μπορεί να επιμηκύνει τη διάρκεια της ανεργίας, αλλά επίσης να βελτιώσει τον μισθό που θα επιτύχει.

Τέλος, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η ανεργία τριβής, στο βαθμό που δεν είναι εκούσια (δηλαδή δεν αφορά αυτούς που παραιτήθηκαν με σκοπό να βρουν καλύτερη δουλειά) επηρεάζεται από κυκλικές διακυμάνσεις. Η 'θεραπεία' αυτού του είδους της ανεργίας μπορεί να είναι μόνο μερική και συνίσταται κυρίως στην υποβοήθηση των εργαζομένων και των εργοδοτών να επισημάνουν οι μεν τους δε μέσω υπηρεσιών ταχύτερης πληροφόρησης<sup>95</sup>. Το

<sup>93</sup> Κουκιάδης, Ι.Δ. (1993): Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2η Έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Παρατηρητής.

<sup>94</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

<sup>95</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

ποσοστό της ανεργίας τριβής στην συνολική ανεργία είναι συνήθως μικρό, αλλά ενδέχεται να ανεβαίνει σε περιόδους αστάθειας των τιμών / μισθών γιατί τότε πολλαπλασιάζονται οι πιθανότητες ‘κακών υπολογισμών’ των υποψηφίων.

#### 4.2.2 Διαρθρωτική Ανεργία

Η διαρθρωτική ανεργία παρατηρείται όταν οι άνεργοι –νεοεισερχόμενοι, παραιτηθέντες, απολυθέντες- δεν καταφέρνουν να βρουν απασχόληση για μακρύ χρονικό διάστημα, διότι τα προσόντα τους δεν είναι αυτά που ζητούν οι εργοδότες ή γιατί οι εργοδότες βρίσκονται σε άλλη αγορά εργασίας. Πρόκειται, δηλαδή, για ανεργία, η οποία είναι αποτέλεσμα μακροχρόνιων μεταβολών στην επαγγελματική και γεωγραφική διάρθρωση της ζήτησης εργασίας<sup>96</sup>. Διαρθρωτική ανεργία αντιμετωπίζουν οι ‘νέοι’ εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν έχουν τις γνώσεις και δεξιότητες που ζητούν οι επιχειρήσεις, εργαζόμενοι των οποίων τα επαγγέλματα έχουν απαρχαιωθεί. Επειδή η ανεργία αυτή διογκώνεται όταν αλλάζουν ραγδαία οι τεχνικές παραγωγής ονομάζεται και τεχνολογική ανεργία<sup>97</sup>.

Πολλές φορές οι μεταβολές αφορούν και την περιφερειακή διάρθρωση της ζήτησης εργασίας. Για παράδειγμα, μια περιοχή που είχε κατά κύριο λόγο παραδοσιακή βιομηχανία, π.χ. ηλεκτρικές συσκευές, επεξεργασία και συσκευασία τροφίμων και ποτών, αυτοκινητοβιομηχανία κλπ περνά κρίση και η βιομηχανική απασχόληση φθίνει δημιουργώντας πολλούς ανέργους. Μια γειτονική περιοχή, όμως, μπορεί να διαθέτει ακμάζουσα βιομηχανία ηλεκτρονικών και λογισμικών υπολογιστών και ζητά εργατικό δυναμικό. Σε αυτή την περίπτωση, το πρόβλημα είναι ότι οι άνεργοι της πρώτης περιοχής πρέπει να αλλάξουν και επάγγελμα και περιοχή για να βρουν δουλειά.

Για να γίνει αυτό χρειάζεται μεγάλο χρονικό διάστημα, πρώτα για να υπάρξει διάχυση της πληροφορίας για τις ευκαιρίες απασχόλησης στη γειτονική περιοχή, δεύτερο για να εκπαιδευτούν οι άνεργοι στις νέες ειδικότητες και τρίτο για να περατωθεί η μετακίνηση και η διαδικασία της αναζήτησης εργασίας στην καινούργια περιοχή.

Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, η διαρθρωτική ανεργία θα θεραπευόταν εάν ίσχυαν δύο βασικές προϋποθέσεις της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας<sup>98</sup>: η ευκαμψία των μισθών και η

<sup>96</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

<sup>97</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

<sup>98</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.



τέλεια πληροφόρηση και κινητικότητα των συναλλασσομένων. Το κόστος αυτής της κινητικότητας είναι μεγάλο και χρειάζεται κρατική παρέμβαση για να μειωθεί. Η παρέμβαση μπορεί να πάρει την μορφή επιδότησης, επαγγελματικής εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης, βοηθημάτων για μετεγκατάσταση σε περιοχές με καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης, προγραμμάτων δημόσιας απασχόλησης ή πρώιμης συνταξιοδότησης για άτομα που είναι δύσκολο να αλλάξουν επάγγελμα ή να μετακινηθούν σε άλλη περιοχή.

#### **4.2.3 Ανεργία Ανεπαρκούς Ζήτησης**

Η ανεργία που δημιουργείται από πτώση της συνολικής ζήτησης της οικονομίας υπονοεί ότι η συνολική προσφερόμενη ποσότητα εργασίας υπερτερεί της συνολικά ζητούμενης. Αντίθετα, η ανεργία τριβής σημαίνει μια προσωρινή ανισορροπία μεταξύ αυτών που ζητούν εργασία και των κενών θέσεων, η οποία θεραπεύεται σύντομα, δηλαδή όταν οι ζητούντες απασχόληση επισημάνουν τις κενές θέσεις. Η διαρθρωτική ανεργία εμφανίζεται όταν διατηρούνται για μεγάλο διάστημα επιμέρους ανισορροπίες κατά επαγγελματικές κατηγορίες και κατά περιοχές. Η διαρθρωτική ανεργία συνυπάρχει με την ύπαρξη απλήρωτων θέσεων εργασίας. Αντίθετα, η ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης δεν θεραπεύεται ούτε με καλύτερη πληροφόρηση ούτε με περισσότερη επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα.

Η ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης παρουσιάζεται σε δύο χρονικούς ορίζοντες<sup>99</sup>: βραχυχρόνια ανάλογα με α) τις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου και β) τις εποχές και μακροχρόνια όταν η οικονομική ανάπτυξη παρουσιάζει κενά στη ζήτηση εργασίας.

##### **4.2.3.1 Εποχιακή Ανεργία**

Όπως δηλώνει και το όνομά της, η ανεργία αυτή οφείλεται στην εποχιακή διακύμανση της οικονομικής δραστηριότητας ορισμένων κλάδων. Οι διακυμάνσεις αυτές δεν έχουν σχέση με τις φάσεις του οικονομικού κύκλου, αλλά εμφανίζονται συστηματικά κάθε χρόνο ανάλογα με την εποχή και άρα είναι προβλέψιμες<sup>100</sup>. Έτσι γνωρίζουμε για παράδειγμα ότι μετά τον Σεπτέμβριο, στην Ελλάδα, οι υπάλληλοι ξενοδοχείων και εστιατορίων, οι εργαζόμενοι στην ακτοπλοΐα, οι ξεναγοί αρχαιολογικών χώρων κλπ αντιμετωπίζουν μεγάλη πτώση της απασχόλησης η οποία διαρκεί μέχρι τον Απρίλιο περίπου. Παρόμοια, οι οικοδόμοι

---

<sup>99</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

<sup>100</sup> Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

απασχολούνται λιγότερο το χειμώνα ιδίως σε περιοχές όπου ο κλιματολογικές συνθήκες, δυσκολεύουν τις οικοδομικές εργασίες. Οι αγροτικοί εργάτες ξέρουν ότι η ζήτηση για εργατικά χέρια ανεβαίνει κατακόρυφα την εποχή της συγκομιδής, δηλαδή το καλοκαίρι και το φθινόπωρο.

Αν και η έξαρση και ύφεση της απασχόλησης κατά τη διάρκεια του χρόνου είναι περισσότερο διαδεδομένη από ότι φαίνεται, έχει παρατηρηθεί ότι σε σχέση με το παρελθόν, η παραγωγή τείνει να διαχέεται πλέον καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου. Σε αυτό έχουν συμβάλει<sup>101</sup>: η αστικοποίηση του πληθυσμού, η τεχνολογία και η μεταβολή της διάρθρωσης της οικονομίας με τη μείωση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα και η αύξηση στον δευτερογενή και τριτογενή. Σημαντική εξαίρεση στην Ελλάδα αποτελεί ο τουρισμός και οι οικοδομές. Ωστόσο ακόμα και στον τουρισμό ικανό μέρος των εργαζομένων απασχολείται συμπληρωματικά. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να είναι γεωργός και να διατηρούν εστιατόριο ή ξενοδοχείο τους καλοκαιρινούς μήνες κ.ο.κ.

Οι εργαζόμενοι σε εποχιακές απασχολήσεις τείνουν να έχουν συμπληρωματική απασχόληση ώστε να μη μένουν άνεργοι για μεγάλη περίοδο. Ορισμένες κατηγορίες, όπως οι οικοδόμοι και οι ναυτικοί που απασχολούνται λιγότερο το χειμώνα λαμβάνουν –αν πληρούν διάφορες προϋποθέσεις- επιδόματα ανεργίας που κάπως ελαφρύνουν την απώλεια εισοδήματος. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εποχιακά εργαζόμενοι αμείβονται καλά τους μήνες που απασχολούνται ώστε να έχουν αποταμιεύσει για τους μήνες της απραγίας.

#### 4.2.3.2 Κυκλική Ανεργία Λόγω Ανεπαρκούς Ζήτησης: Η Κεϋνσιανή Προσέγγιση

Η κυκλική ανεργία οφείλεται σε διακυμάνσεις της ζήτησης εργασίας, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα την ύπαρξη λιγότερων κενών θέσεων εργασίας από ότι ατόμων που ζητούν απασχόληση. Δημιουργούν, δηλαδή, πλεονασματική προσφορά εργασίας<sup>102</sup>.

Σύμφωνα με την κλασσική οικονομική θεωρία, η συνολική ζήτηση εργασίας είναι αρνητική συνάρτηση του ύψους του πραγματικού μισθού, ενώ η προσφορά εργασίας είναι θετική<sup>103</sup>. Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, η πληροφόρηση και η κινητικότητα, καθώς και η ευκαμψία των μισθών συμβάλλουν στην εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας,

<sup>101</sup> Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

<sup>102</sup> Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

<sup>103</sup> Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

ώστε οι καταστάσεις, όπως η έλλειψη εργατικών χεριών και η ανεργία να είναι παροδικές. Όμως, σε μη ανταγωνιστικές αγορές, τότε φαινόμενα όπως η ανεργία τείνουν να αποκτήσουν μακροχρόνιο χαρακτήρα. Σύμφωνα με αυτή τη θέση, η ανεργία έχει σε μεγάλο βαθμό εκούσιο χαρακτήρα, διότι αν μειώνονταν οι μισθοί η αγορά θα επανερχόταν σε κατάσταση ισορροπίας. Ο Keynes με το έργο του 'Γενική Θεωρία της Απασχόλησης, του Τόπου και του Χρήματος' απέκρουσε αυτή την ερμηνεία με τα εξής επιχειρήματα<sup>104</sup>:

1. Για να μειωθούν οι πραγματικοί μισθοί πρέπει ή να μειωθούν οι ονομαστικοί μισθοί ή να αυξηθεί το γενικό επίπεδο των τιμών. Η μείωση των ονομαστικών μισθών είναι όμως δύσκολο εγχείρημα, γιατί ακόμα και αν τα συνδικάτα κατάφερναν να πείσουν τα μέλη τους να δεχτούν αυτή τη μείωση, αυτό θα γινόταν σταδιακά και αποσπασματικά με τη λήξη της κλαδική ή επιχειρηματικής σύμβασης εργασίας και κάθε εργατικό σωματείο θα αντιδρούσε και θα επιχειρούσε να την αποτρέψει για τα μέλη του. Πιο εύκολο θα ήταν να γινόταν μείωση των πραγματικών μισθών μέσω αύξησης του γενικού επιπέδου των τιμών. Επειδή αυτή η αύξηση θα έπληττε όλους τους εργαζόμενους δεν θα εκδηλωνόταν η αντίδραση που θα υπήρχε αν μειώνονταν αποσπασματικά. Όμως σε περίοδο ύφεσης, το γενικό επίπεδο των τιμών θα έπεφτε πιο γρήγορα από τη μείωση των μισθών ώστε πάλι οι πραγματικοί μισθοί θα αυξάνονταν και η ζήτηση εργασίας θα αποθαρρυνόταν.
2. Το δεύτερο επιχείρημα του Keynes αφορά την αρχή της ενεργού ζήτησης. Το μέγεθος της ενεργού ζήτησης εξαρτάται από την επιθυμία και την ικανότητα των καταναλωτών να αγοράσουν τα αγαθά και υπηρεσίες που παράγουν οι επιχειρήσεις. Όμως, αν πραγματοποιηθεί μείωση της αγοραστικής δύναμης του μισθού (και κατά συνέπεια και του διαθέσιμου εισοδήματος των μισθωτών) θα μειωθεί και η ενεργός ζήτηση. Αυτό θα ωθούσε τους επιχειρηματίες να περιορίσουν την παραγωγή τους και τέλος θα οδηγούσε σε περαιτέρω μείωση της ζητούμενης ποσότητας εργασίας.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τον Keynes ο μόνος τρόπος να αρθεί το αδιέξοδο είναι να υιοθετηθεί επεκτατική πολιτική από το κράτος, δηλαδή να τονωθεί με διάφορες κρατικές δαπάνες, η συνολική ζήτηση της οικονομίας, να μειωθούν οι φορολογικοί συντελεστές για τα προσωπικά εισοδήματα ή να αυξηθεί η προσφορά χρήματος.

**Δημοσιονομική πολιτική αντιμετώπισης της ύφεσης**

1. Αύξηση των δημοσίων δαπανών
2. Μείωση των φόρων
3. Αύξηση των δημοσίων δαπανών με ισόποση αύξηση των φόρων ( πολιτική του ισοσκελισμένου προϋπολογισμού)

**1) Αύξηση των δημοσίων δαπανών**

$$Y=C+I+G \qquad C=\alpha+BY$$

$$Y=\alpha+BY+I+G$$

$$Y-\beta Y=\alpha+I+G$$

$$Y(1-\beta)=\alpha+I+G$$

$$Y = \frac{\alpha+I+G}{1-\beta}$$

μεταβάλλουμε μόνο τις κυβερνητικές δαπάνες  $\Delta G$  και  $\Delta I$  ίσα με 0. "Άρα έχω  $\Delta Y = \frac{\Delta G}{1-\beta}$

$$\Delta Y = \frac{1}{1-\beta} \times \Delta G$$

έτσι θα εμφανισθεί έλλειμμα στον κρατικό προϋπολογισμό που θα είναι ίσο με την αύξηση των δημοσίων δαπανών δηλαδή με  $\Delta G$ .

**2) Μείωση των φόρων**

Εισάγουμε στην ανάλυση και τους φόρους.

$$Y=C+I+G \qquad \text{και} \quad C=\alpha+\beta(Y-T)$$

$$Y=\alpha+\beta(Y-T)+I+G$$

$$Y-\beta(Y-T)=\alpha+I+G$$

$$Y-\beta Y+\beta T=\alpha+I+G$$

$$Y(1-\beta)=\alpha-\beta T+I+G$$

$$Y = \frac{\alpha-\beta T+I+G}{1-\beta}$$

Εάν έχω μια μεταβολή των φόρων κατά  $\Delta T$  και άλλα στοιχεία παραμείνουν αμετάβλητα θα έχω  $\Delta Y = \frac{-\beta}{1-\beta} \times \Delta T$

Το  $-\beta$  λέγεται πολλαπλασιαστής των φόρων.

Οι δύο μέθοδοι προκαλούν έλλειμμα στον κρατικό προϋπολογισμό και λόγο του συμφώνου σταθερότητας μας στερεί από την δυνατότητα άσκησης επεκτατικής δημοσιονομικής πολιτικής.

#### 4.2.3.3 Μακροχρόνια Ανεργία Αναπτυξιακού Κενού

Η ανεργία αναπτυξιακού κενού αφορά την ποσοτική ανισοροπία μεταξύ των θέσεων εργασία και της προσφοράς εργασίας στον μακροχρόνιο ορίζοντα. Μακροπρόθεσμα, επιτρέπεται να μεταβάλλονται όλες οι μεταβλητές και συνεπώς και το εργατικό δυναμικό<sup>105</sup>. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να ενσωματωθεί στην ανάλυση και ο ρυθμός μεγέθυνσης του πληθυσμού, κάτι που στη μέχρι τώρα ανάλυση θεωρείται δεδομένος και σταθερός.

Η πληθυσμιακή ανάπτυξη είναι ένας από τους παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη στη μελέτη της οικονομικής ανάπτυξης των κρατών. Για την ιστορική εξέλιξη της εργασίας, η πληθυσμιακή ανάπτυξη υπήρξε ένας από τους παράγοντες που οικονομολόγοι και ιστορικοί κρίνουν ότι επηρέασαν σημαντικά την άνθηση του εμπορίου και την κεφαλαιουχική συσσώρευση στην Ευρώπη μετά τον 14<sup>ο</sup> αιώνα. Αλλά και μετά την εδραίωση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, η πληθυσμιακή αύξηση συνεχίστηκε με ολοένα επιταχυνόμενο ρυθμό<sup>106</sup>.

Τα σύγχρονα αναπτυξιακά προβλήματα του τρίτου κόσμου δείχνουν, όμως, ότι η δημογραφική έκρηξη μπορεί να αναδειχθεί σε ανασταλτικό παράγοντα της οικονομικής ευημερίας. Οι Μαλθουσιανοί φόβοι για τη μεγέθυνση του πληθυσμού σε βαθμό που μόνο ο θάνατος από πείνα μπορεί να την ελέγξει αναβιώνουν κάθε φορά που κάποιος διεθνής οργανισμός προβαίνει σε εκτιμήσεις ή προβλέψεις για τον πληθυσμό των χωρών του Τρίτου Κόσμου<sup>107</sup>.

<sup>105</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

<sup>106</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

<sup>107</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

#### 4.2.4 Ανεργία Λόγω Ατελούς Πληροφόρησης και Χρονικών Υστερήσεων στην Προσαρμογή της Αγοράς Εργασίας – Η Μονεταριστική Προσέγγιση.

Ο Milton Friedman<sup>108</sup>, ο πιο γνωστός εκφραστής των μονεταριστικών απόψεων υποστηρίζει ότι δεν είναι δυνατό να μειωθεί η ανεργία μακροπρόθεσμα με μέσα, όπως η δημοσιονομική πολιτική, γιατί η ανεργία είναι εκούσια. «Η μείωση της ανεργίας που επέρχεται μετά την υιοθέτηση μέτρων για την τόνωση της ενεργού ζήτησης είναι παροδικό αποτέλεσμα της πλάνης του χρήματος στην οποία υπόκεινται προσωρινά οι εργαζόμενοι. Αν η επεκτατική πολιτική οδηγήσει σε αύξηση των τιμών, σε αύξηση της ζήτησης για εργασία και συνεπώς σε αύξηση των ονομαστικών μισθών θα εκδηλωθεί αύξηση της απασχόλησης. Σύντομα, όμως, οι εργαζόμενοι θα συνειδητοποιήσουν ότι η άνοδος των τιμών έχει εξουδετερώσει την αύξηση των ονομαστικών μισθών και ότι οι πραγματικοί μισθοί έχουν μειωθεί»<sup>109</sup>.

Σύμφωνα με τους μονεταριστές<sup>110</sup>, το ποσοστό ανεργίας κυμαίνεται γύρω από ένα φυσιολογικό ποσοστό το οποίο διαφέρει από οικονομία σε οικονομία και το οποίο είναι το ποσοστό που απομένει, αφού έχει επέλθει ισορροπία στις αγορές (χρήματος, προϊόντος και συντελεστών) με όλα τα διαρθρωτικά και θεσμικά χαρακτηριστικά τους. Συχνά, όμως, το ποσοστό της ανεργίας ανεβαίνει πάνω από το 'φυσιολογικό'. Ο Friedman πιστεύει ότι αυτό συμβαίνει όταν γίνονται 'κακοί υπολογισμοί' και 'λανθάνουσες προβλέψεις' σχετικά με τις τιμές που θα επικρατήσουν στις αγορές προϊόντος και συντελεστών παραγωγής.

Στην αγορά εργασίας όταν μεταβάλλονται με αυξανόμενη συχνότητα, οι μισθοί ενδέχεται τα άτομα που ζητούν εργασία να υπερεκτιμήσουν το μισθό που μπορούν να επιτύχουν και να υποστούν έτσι μια μακρά περίοδο ανεργίας αρνούμενοι να δεχθούν προσφορές εργασίας με χαμηλότερο μισθό. Η ιδέα αυτή έχει γίνει γνωστή ως η θεωρία της ανεργίας εξαιτίας της ατελούς διαδικασίας αναζήτησης εργασίας (job search theory of unemployment)<sup>111</sup>.

Εάν πολλοί εργαζόμενοι υποπέσουν σε λανθασμένους υπολογισμούς σχετικά με το μισθό, πιθανότητα που αυξάνει όταν υπάρχει αστάθεια στις τιμές, θα υπάρξει επιμήκυνση της

---

<sup>108</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (1991): Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>109</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (1991): Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΑΕΔ, σελ.67.

<sup>110</sup> Barro, R (1987): Long Term Contracting, Sticky Prices and Monetary Policy, Journal of Monetary Economics, Vol. 3, pp.305-316.

<sup>111</sup> Barro, R (1987): Long Term Contracting, Sticky Prices and Monetary Policy, Journal of Monetary Economics, Vol. 3, pp.305-316.

διάρκειας της ανεργίας γεγονός που θα αυξήσει το ποσοστό των ανέργων στο εργατικό δυναμικό για κάθε περίοδο δειγματοληψίας. Ο πυρήνας της θεωρίας αυτής είναι ότι η διαίωσιση της ανεργίας, πάνω από τα φυσιολογικά όρια, οφείλεται στην ατελή και με χρονική υστέρηση πληροφόρηση των συναλλασσομένων στην αγορά εργασίας σε κάθε μεταβολή των τιμών. Η ατελής πληροφόρηση οδηγεί σε επιμήκυνση της διάρκειας της ανεργίας<sup>112</sup>.

Η θεωρία αυτή, όμως, δεν απαντά στο ερώτημα γιατί σε περιόδους μείωσης της συνολικής ζήτησης αυξάνουν οι απολύσεις που ασφαλώς συνεισφέρουν στην άνοδο του αριθμού των ανέργων που ψάχνουν για δουλειά. Μια νέα θεωρία που ονομάζεται θεωρία των σιωπηρών ή άτυπων συμβάσεων εργασίας (implicit contract theory)<sup>113</sup> υποστηρίζει πως οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες συνήθως συνάπτουν –ανεπίσημα και σιωπηρά– μακροχρόνιες συμβάσεις εργασίας (δηλαδή κατά την πρόσληψη υπάρχει η προσδοκία και από τα δύο μέρη ότι η σχέση εργασίας θα διαρκέσει). Αυτό σημαίνει όμως ότι η σχέση αυτή θα δοκιμαστεί αναπόφευκτα από περιόδους διακυμάνσεων της ζήτησης προϊόντος της επιχείρησης. Το ζήτημα είναι πώς θα αντιδράσουν οι επιχειρήσεις σε μια περιοδική πτώση της ζήτησης χωρίς να ακυρώσουν τη σιωπηρή συμφωνία με τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με τον Αζαριάδη<sup>114</sup>, ο οποίος ήταν από τους πρώτους που διατύπωσαν τη θεωρία των άτυπων συμβάσεων, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι συνάπτουν σιωπηρά συμβάσεις που έχουν δύο σημαντικές ρήτρες: η πρώτη εγγυάται σταθερότητα αμοιβών στους εργαζομένους, ανεξάρτητα από τη φάση του οικονομικού κύκλου και η δεύτερη δίνει το δικαίωμα στην επιχείρηση να μεταβάλλει το επίπεδο της απασχόλησης, πραγματοποιώντας έναν αριθμό προσωρινών απολύσεων βάσει ενός από πριν γνωστού συνόλου κριτηρίων.

Τα κριτήρια για τις απολύσεις αφορούν το πότε, πόσοι και για πόσο διάστημα θα τεθούν σε διαθεσιμότητα και ποιοι από τους εργαζομένους θα είναι αυτοί που θα φύγουν. Συνήθως, αποτρέπεται η απόλυση των αρχαιότερων ή και των πιο έμπειρων και εκπαιδευμένων εργαζομένων. Οι λόγοι για αυτές τις επιλογές είναι κατανοητοί, καθώς οι εργατικές ενώσεις προτιμούν να προστατέψουν την απασχόληση των αρχαιότερων μελών τους. Οι ίδιες οι

---

<sup>112</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

<sup>113</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

<sup>114</sup> Αζαριάδης, Κ. (1975): Implicit Contracts and Underemployment Equilibria, *Journal of Political Economy*, Vol.83, pp.1183-1202.

επιχειρήσεις δείχνουν προτίμηση για τους εργαζόμενους που έχουν σωρεύσει εμπειρία ή για αυτούς στους οποίους έχουν επενδύσει υπό μορφή ειδικής εκπαίδευσης<sup>115</sup>.

Αυτή η θεωρία κέρδισε αρκετούς οπαδούς γιατί εξηγούσε μερικών την αύξηση του ποσοστού ανεργίας μέσω της αύξησης των προσωρινών απολυθέντων και γιατί διατυπώνει έναν πιθανό λόγο που σε περίοδο ύφεσης, οι μισθοί δείχνουν ακαμψία προς τα κάτω. Επιπλέον, εμπειρικές έρευνες απέδειξαν ότι οι υποθέσεις της θεωρίας ανταποκρίνονται σε ικανό βαθμό στην πραγματικότητα: η σχέση εργασίας του μέσου εργαζομένου είναι συνήθως μακροχρόνιου χαρακτήρα και πολλές εταιρίες προσφεύγουν στις προσωρινές απολύσεις και όχι σε μείωση των μισθών όταν αντιμετωπίζουν πτώση της ζήτησης.

Η επέκταση των συστημάτων ασφάλισης κατά της ανεργίας θεωρείται ότι έχει συμβάλει στην αυξανόμενη προσφυγή στη 'λύση' των προσωρινών απολύσεων. Αυτό συμβαίνει διότι το επίδομα ανεργία αναπληρώνει ένα μέρος της απώλειας εισοδήματος των απολυθέντων, ενώ η επιχείρηση και οι άνεργοι έχουν τη σχετική βεβαιότητα ότι η σχέση εργασίας θα συνεχιστεί με την αναθέρμανση της οικονομικής δραστηριότητας. Παράλληλα, η διοίκηση διατηρεί τα κυριαρχικά δικαιώματα της ως προς τις αποφάσεις για τη χρονική διαβάθμιση της απασχόλησης στην επιχείρηση<sup>116</sup>.

Ωστόσο, μεταγενέστερη αξιολόγηση των διαφόρων υποδειγμάτων της θεωρίας των άτυπων συμφωνιών επεσήμανε ότι αν και η διακύμανση της απασχόλησης εξηγείται σε ικανοποιητικό βαθμό, δε συμβαίνει το ίδιο με την ακαμψία των ονομαστικών μισθών. Εφόσον, η πληροφορία για την διακύμανση των τιμών δεν μπορεί παρά να είναι γνωστή και στις δύο πλευρές γιατί οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι συνάπτουν συμφωνίες που προδιαγράφουν για μεγάλες χρονικές περιόδους τους ονομαστικούς μισθούς, πράγμα που μπορεί να σημαίνει απώλειες και για τις δύο πλευρές<sup>117</sup>. Απώλειες εννοούμε για τους εργαζόμενους αν οι τιμές ανεβαίνουν με ταχύτερο ρυθμό από τις προβλεπόμενες αυξήσεις των μισθών, απώλεια για τις επιχειρήσεις αν οι μισθοί ανεβαίνουν πιο γρήγορα από την αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας.

---

<sup>115</sup> Αζαριάδης, Κ. (1975): *Implicit Contracts and Underemployment Equilibria*, *Journal of Political Economy*, Vol.83, pp.1183-1202.

<sup>116</sup> Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (1996): *Η Αθόρυβη Επανάσταση, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας*, Αθήνα, Guttenberg.

<sup>117</sup> Barro, R (1987): *Long Term Contracting, Sticky Prices and Monetary Policy*, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 3, pp.305-316.



Εκτός από την επιμήκυνση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας και της αύξησης των προσωρινών απολύσεων οι μονεταριστές πιστεύουν ότι ατέλειες της αγοράς επίσης δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την αύξηση του ποσοστού της ‘φυσιολογικής ανεργίας’<sup>118</sup>. Τέτοιες ατέλειες είναι ο νομοθετικός καθορισμός του κατώτατου ημερομισθίου, η μονοπωλιακή δύναμη ορισμένων εργατικών σωματείων και η ισχύς ορισμένων επιχειρήσεων. Αυτοί οι τρεις παράγοντες συμβάλλουν στην ακαμψία των μισθών και σε μεταβολές της συνολικής ζήτησης.

Σύμφωνα με τον Mincer<sup>119</sup>, η νομοθετική ρύθμιση του μεγέθους της αμοιβής κάτω από την οποία δεν μπορεί η επιχείρηση να αμείψει κανένα εργαζόμενο (τουλάχιστον αν θέλει να λειτουργεί στα πλαίσια της νομιμότητας) έχει πολλαπλά αποτελέσματα. Το υπόδειγμα του Mincer υποθέτει δύο τομείς: στον ένα ισχύει κατώτατο επιτρεπόμενο ημερομίσθιο, ενώ στον άλλο όχι. Στον πρώτο τομέα με την αύξηση του κατώτατου ημερομισθίου πάνω από το μισθό ισορροπίας προσελκύεται στην αγορά εργασίας δυναμικό που ήταν εκτός, αυξάνει δηλαδή ο συντελεστής συμμετοχής. Παράλληλα προσελκύεται εργατικό δυναμικό από το δεύτερο τομέα και κατά συνέπεια εμφανίζεται τάση αύξηση των ημερομισθίων.

Σύμφωνα με τους μονεταριστές, η θεραπεία της κυκλικής ανεργίας είναι η όσο το δυνατόν ταχύτερη αποκατάσταση της σταθερότητας των τιμών μέσω συρρίκνωσης της προσφοράς χρήματος σε περίπτωση πληθωρισμού ή επέκτασης της προσφοράς χρήματος σε περίπτωση ύφεσης. Η μεταβολή του επιτοκίου είναι σύμφωνα με τους μονεταριστές αποτελεσματικό εργαλείο για την μεταβολή της συνολικής προσφοράς χρήματος στην οικονομία. Μέχρι να επιτευχθεί αυτή η σταθερότητα η ύπαρξη ανεργίας πάνω από το ‘φυσιολογικό όριο’ είναι αναπόφευκτη<sup>120</sup>.

Η μονεταριστική άποψη για την ανεργία συγγενεύει με τη θεωρία των ορθολογικών προσδοκιών (rational expectations)<sup>121</sup>, η οποία υποστηρίζει ότι οι οικονομικοί φορείς γνωρίζουν ή μπορούν να προβλέψουν τις επιπτώσεις της οικονομικής πολιτικής και συνεπώς καθιστούν αναποτελεσματική την κυβερνητική σταθεροποιητική πολιτική. Αυτό πρακτικά

---

<sup>118</sup> Barro, R (1987): Long Term Contracting, Sticky Prices and Monetary Policy, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 3, pp.305-316.

<sup>119</sup> Mincer, J. (1976): Unemployment Effects of Minimum Wages, *Journal of Political Economy*, Vol.84, Part II, S87-S, 104.

<sup>120</sup> Barro, R (1987): Long Term Contracting, Sticky Prices and Monetary Policy, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 3, pp.305-316.

<sup>121</sup> Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

σημαίνει ότι ‘η χρηματική πλάνη’ του Keynes έχει μειωμένη εφαρμογή σήμερα όταν εργοδότες, συνδικάτα, τράπεζες και άλλοι χρηματιστικοί φορείς μπορούν να προβλέψουν τα αποτελέσματα των μέτρων αντικυκλικής πολιτικής και να συνάψουν συμφωνίες που θα προστατεύουν τα συμφέροντά τους.

Τα μέτρα πολιτικής που έχουν υιοθετηθεί πρόσφατα από ορισμένες κυβερνήσεις, όπως μείωση της φορολογίας εισοδήματος, μείωση των επιδομάτων ανεργίας, η επιβολή αυστηρότερων κριτηρίων για τη λήψη τους και νομοθετικές ρυθμίσεις που αυξάνουν την λεγόμενη ‘ευκαμψία’ της αγοράς εργασίας βασίζονται στις αρχές της μονεταριστικής πολιτικής.

Ευκαμψία στην αγορά εργασίας που να επιτρέπει τις προσαρμογές της απασχόλησης και των μισθών στις μεταβολές των τιμών και των συνακόλουθων μεταβολών στην παραγωγή σημαίνει μεγαλύτερη ευκολία απολύσεων, εξάπλωση της μερικής απασχόλησης, εξασθένιση των απεργιακών δικαιωμάτων και της διαπραγματευτικής ισχύος των εργατικών συνδικάτων κλπ. Οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις τους έχουν ερμηνεύσει τον στόχο της ευκαμψίας στην αγορά εργασίας ως αύξηση της εργατικής ανασφάλειας<sup>122</sup>.

Σύμφωνα με μια μελέτη που διεξήχθη στη Μεγάλη Βρετανία, οι Βρετανοί ανησυχούν για την αυξανόμενη ανασφάλεια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και η οποία παίρνει πέντε διαφορετικές μορφές<sup>123</sup>:

1. Ανασφάλεια στην αγορά εργασίας – όταν υπάρχει πλεονασματική προσφορά εργασίας και μειωμένες πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας.
2. Ανασφάλεια απασχόλησης – όταν οι εργοδότες μπορούν να απολύουν ή να θέτουν σε διαθεσιμότητα εργαζομένους χωρίς νομικούς περιορισμούς.
3. Ανασφάλεια επαγγελματική – όταν οι εργοδότες αρχίζουν να μεταθέτουν εργαζόμενους από τη μια θέση στην άλλη ή όταν αλλάζουν το περιεχόμενο της εργασίας.
4. Ανασφάλεια στο χώρο εργασίας – όταν σταματούν οι έλεγχοι και χαμηλώνουν οι προδιαγραφές για τις συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής.
5. Ανασφάλεια εισοδήματος – όταν το εισόδημα από εργασία δεν είναι εξασφαλισμένο ή μεταβάλλεται και όταν οι μεταβιβαστικές πληρωμές από το κράτος απειλούνται.

---

<sup>122</sup> Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

<sup>123</sup> Standing, G. (1996): Unemployment and Labour Market Flexibility, The United Kingdom, Geneva, I.L.O.

Η μείωση των φόρων στο προσωπικό εισόδημα υποτίθεται ότι θα αυξήσει τα κίνητρα για απασχόληση των ατόμων με χαμηλά εισοδήματα. Η μείωση του φόρου μπορεί να γίνει είτε αυξάνοντας το όριο της ατομικής έκπτωσης είτε αυξάνοντας το όριο αφορολόγητου εισοδήματος. Το μεν πρώτο εικάζεται ότι μπορεί να τραβήξει πολλούς από την παγίδα της φτώχειας επειδή μάχεται το αντικίνητρο της απασχόλησης που είναι ενσωματωμένο στο σύστημα επιδομάτων προστασίας από την ανεργία: για κάθε αύξηση του εισοδήματος από μερική απασχόληση ή άλλες πηγές επιβάλλεται αντίστοιχη μείωση στο επίδομα ανεργίας<sup>124</sup>.

Η αύξηση του ορίου του αφορολόγητου εισοδήματος θα είχε το ίδιο αποτέλεσμα εφόσον θα σήμαινε ότι άτομα με χαμηλά εισοδήματα θα πλήρωναν ελάχιστο ή και καθόλου φόρο και κατ' επέκταση θα προσέφεραν περισσότερες ώρες εργασίας. Επιχειρήματα κατά αυτού του μέτρου είναι ότι η αποτελεσματικότητά του για τη μείωση της ανεργίας σε περιόδους με σοβαρές ελλείψεις σε κενές θέσεις εργασίας είναι αμφισβητήσιμη, ενώ από την άλλη πλευρά ευνοεί άτομα με μεσαία και υψηλά εισοδήματα και μειώνει τα κρατικά έσοδα. Η μείωση των επιδομάτων ανεργίας ή η ελάττωση της διάρκειας που οι άνεργοι δικαιούνται να το λαμβάνουν θα σήμαινε μείωση της ανεργίας τριβής στο βαθμό που αυτή είναι οικειοθελής, ή η αναζήτηση εργασίας δεν διεξάγεται αποτελεσματικά<sup>125</sup>.

Η μελέτη του Standing<sup>126</sup>, αναφέρει ότι μια αύξηση των επιδομάτων ανεργίας της τάξης του 1% (ως ποσοστό του μέσου όρου των μισθών) αυξάνει το ποσοστό ανεργίας κατά 6% (ως ποσοστό των ασφαλισμένων εργαζομένων). Άλλοι μελετητές συσχετίζουν το λεγόμενο 'ποσοστό αντικατάστασης', δηλαδή το ποσοστό του μισθού που αντικαθιστά το επίδομα και τη διάρκεια της ανεργίας.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να επισημάνουμε ότι το ποσοστό ανεργίας που παρουσιάζει μία χώρα σε μια δεδομένη περίοδο δεν οφείλεται αποκλειστικά σε έναν τύπο ανεργίας, αλλά σε περισσότερους. Ένα μέρος του ποσοστού μπορεί να οφείλεται σε ανεργία τριβής, ένα μέρος σε διαρθρωτική ανεργία ή σε κυκλική ανεργία κλπ. Πολλές εμπειρικές έρευνες για την ανεργία υιοθετούν τους γενικούς όρους θεσμική ανεργία, όταν υποψιάζονται ότι οφείλεται σε παράγοντες, όπως π.χ. η παροχή υψηλών επιδομάτων ανεργίας και ανεργία ποιοτική ή και ποσοτικής ανισορροπίας. Η τελευταία μπορεί να αιτιολογείται από ανεπαρκή συνολική ζήτηση

<sup>124</sup> Standing, G. (1996): Unemployment and Labour Market Flexibility, The United Kingdom, Geneva, I.L.O.

<sup>125</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καραγιωργα', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α.

<sup>126</sup> Standing, G. (1996): Unemployment and Labour Market Flexibility, The United Kingdom, Geneva, I.L.O.

βραχυπρόθεσμα, αλλά επίσης σε περιφερειακές ανισοροπίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας, όπως και δημογραφικές ανισοροπίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας, όπως και δημογραφικές ανισοροπίες (π.χ. αύξηση της προσφοράς εργασίας των γυναικών).

Η εισαγωγή νέα τεχνολογίας οδηγεί σε διαρθρωτικές ανισοροπίες, όπου επαγγέλματα καθίστανται άχρηστα, ώστε πια να υπάρχει ποιοτική ανισοροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Επίσης, με την εισαγωγή νέων τεχνικών και τον ορθολογισμό της παραγωγής, η εισροή εργασίας είναι φθίνουσα ακόμα και όταν γίνονται επενδύσεις. Χρειάζεται ολοένα και μεγαλύτερη επένδυση για να δημιουργηθεί μια καινούργια θέση εργασίας.

#### **4.3 ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας, η Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει οικονομικά τα κράτη μέλη που υπόκεινται περισσότερο στην πίεση της ανεργίας, ενώ τα τελευταία χρόνια καθιέρωσε πέντε πυλώνες πολιτικών και κατευθυντήριες γραμμές μέσα στις οποίες όλα τα κράτη μέλη οφείλουν να κινούνται τόσο σε ένα πλαίσιο πολιτική πρόληψης όσο και πολιτικής καταπολέμησης.

Το γενικό πνεύμα που διαπνέει την πολιτική απασχόλησης αφορά την μετατόπιση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές, δηλαδή από την έννοια της απλής οικονομικής στήριξης στην έννοια της επιδότησης που αποσκοπεί στη βελτίωση των δεξιοτήτων των ανέργων και διευκόλυνση της διαδικασίας επανένταξής τους στην απασχόληση. Παρακάτω παρουσιάζουμε τους Πυλώνες βάσης και τις Κατευθυντήριες Γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>127</sup>:

#### **ΠΥΛΩΝΑΣ Ι: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ**

*Αντιμετώπιση της Ανεργίας των Νέων και Πρόληψη της Μακροχρόνιας Ανεργίας*

##### ***Κατευθυντήρια Γραμμή 1:***

Τα κράτη μέλη θα εξασφαλίσουν ότι σε κάθε νεαρό άνεργο προσφέρεται ένα νέο ξεκίνημα πριν αυτός συμπληρώσει εξάμηνο ανεργίας, με τη μορφή κατάρτισης, εκ νέου κατάρτισης, πρακτικής άσκησης σε εργασία, θέση εργασίας ή άλλου μέτρου απασχολησιμότητας με σκοπό την αποτελεσματική ένταξη στην αγορά εργασίας.

---

<sup>127</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

***Κατευθυντήρια Γραμμή 2:***

Τα κράτη μέλη θα εξασφαλίσουν ότι στους άνεργους ενήλικες προσφέρεται επίσης ένα νέο ξεκίνημα πριν συμπληρώσουν δωδεκάμηνο ανεργίας, με ένα από τα προαναφερόμενα μέσα ή γενικότερα μέσω συνοδευτικής ατομικής επαγγελματικής καθοδήγησης με σκοπό την αποτελεσματική ένταξη στην αγορά εργασίας.

**Μετάβαση από τα Παθητικά στα Ενεργητικά Μέτρα**

***Κατευθυντήρια Γραμμή 3:***

Κάθε κράτος μέλος θα καταβάλει προσπάθειες για τη σημαντική αύξηση των ατόμων που επωφελούνται από τα ενεργητικά μέτρα για να βελτιώσουν την απασχολησιμότητά τους με σκοπό την αποτελεσματική ένταξη στην αγορά εργασίας. Προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των ανέργων στους οποίους προσφέρεται κατάρτιση ή κάποιο παρόμοιο μέσο, θα οριστεί ειδικότερα ένας στόχος, με βάση αυτή την αρχική κατάσταση για τη βαθμιαία επίτευξη του μέσου όρου των τριών πλέον επιτυχημένων στο θέμα αυτό κρατών μελών και τουλάχιστον 20%.

***Κατευθυντήρια Γραμμή 4:***

Κάθε κράτος μέλος θα επανεξετάσει και εφόσον κριθεί κατάλληλο θα εστιάσει εκ νέου τα συστήματά του παροχών και φορολογίας, έτσι ώστε:

A) να παράσχει κίνητρα στους άνεργους ή στους ανενεργούς προκειμένου να αναζητήσουν και να καταλάβουν θέση εργασίας ή να συμμετάσχουν σε μέτρα για την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους και στους εργοδότες προκειμένου να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας και

B) να αναπτύξει μια πολιτική παράτασης του επαγγελματικού βίου, περιλαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, όπως π.χ. διατήρηση της ικανότητας εργασίας, η δια βίου μάθηση και άλλες ρυθμίσεις ευέλικτων μορφών εργασίας, έτσι ώστε οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι να καταστεί επίσης δυνατό να παραμείνουν και να συμμετέχουν ενεργά στον εργασιακό βίο.

**Η Ενθάρρυνση Μιας Συνεργασιακής Προσέγγισης**

***Κατευθυντήρια Γραμμή 5:***

Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται στα διάφορα επίπεδα αρμοδιότητας και δράσης τους να συνάψουν το συντομότερο δυνατό συμφωνίες με στόχο την αύξηση των δυνατοτήτων κατάρτισης, επαγγελματικής εμπειρίας, μαθητείας ή άλλων μέτρων που μπορούν να προάγουν την απασχολησιμότητα των νέων και ενηλίκων ανέργων και να προωθήσουν την είσοδο στην αγορά εργασίας.

***Κατευθυντήρια Γραμμή 6:***

Προκειμένου να ενισχυθεί η ανάπτυξη ενός εξειδικευμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού τόσο τα κράτη μέλη, όσο και οι κοινωνικοί εταίροι θα επιχειρήσουν να αναπτύξουν δυνατότητες δια βίου μάθησης, ιδιαίτερα στους τομείς της τεχνολογίας, των πληροφοριών και επικοινωνιών και κάθε κράτος μέλος θα θέσει ένα στόχο σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες ώστε οι συμμετέχοντες να επωφεληθούν από τα μέτρα αυτά. Η ευχερής πρόσβαση σε αυτά των ηλικιωμένων εργαζομένων θα είναι ιδιαίτερα σημαντική.

**Διευκόλυνση της Μετάβασης από το Σχολείο στην Εργασία**

***Κατευθυντήρια Γραμμή 7:***

Τα κράτη μέλη θα βελτιώσουν την ποιότητα των σχολικών συστημάτων τους προκειμένου να μειωθεί σημαντικά ο αριθμός των νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα το εκπαιδευτικό σύστημα. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει επίσης να δοθεί στους νέους με μαθησιακές δυσκολίες.

***Κατευθυντήρια Γραμμή 8:***

Τα κράτη μέλη θα διασφαλίσουν ότι οι νέοι εξοπλίζονται με μεγαλύτερη ευχέρεια προσαρμογής στις τεχνολογικές και οικονομικές αλλαγές και με δεξιότητες κατάλληλες για την αγορά εργασίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη και στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων μαθητείας, την ανάπτυξη κατάλληλης κατάρτισης για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων πληροφορικής από σπουδαστές και δασκάλους, καθώς και τον εφοδιασμό των σχολείων με εξοπλισμό υπολογιστών και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των σπουδαστών στο διαδίκτυο.

**Προώθηση μιας Αγοράς Εργασίας Ανοικτής σε Όλους**

***Κατευθυντήρια Γραμμή 9:***

Κάθε κράτος μέλος θα δώσει ιδιαίτερη προσοχή στις ανάγκες των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των εθνικών μειονοτήτων και άλλων ομάδων και ατόμων που ενδέχεται να μειονεκτούν και θα αναπτύξει κατάλληλες μορφές προληπτικών και ενεργητικών πολιτικών για την προαγωγή της ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

## **ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙ: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ**

### **Διευκόλυνση της Δημιουργίας και Λειτουργίας των Επιχειρήσεων**

#### ***Κατευθυντήρια Γραμμή 10:***

Τα κράτη μέλη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στη σημαντική μείωση των γενικών δαπανών και των διοικητικών επιβαρύνσεων για τις επιχειρήσεις και ιδίως για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ιδίως όταν μια επιχείρηση ξεκινά και όταν προσλαμβάνει πρόσθετους εργαζόμενους.

#### ***Κατευθυντήρια Γραμμή 11:***

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν την ανάπτυξη της αυτοαπασχόλησης εξετάζοντας, με στόχο τη μείωσή τους, οποιονδήποτε εμποδίων ενδέχεται να υπάρχουν, ιδίως εκείνων που σχετίζονται με τα συστήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης, τη μετάβαση προς την αυτοαπασχόληση και τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, καθώς και με την προαγωγή της κατάρτισης για την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και ειδικών υπηρεσιών υποστήριξης για επιχειρηματίες και μελλοντικούς επιχειρηματίες.

### **Αξιοποίηση των Νέων Ευκαιριών για τη Δημιουργία Θέσεων Εργασίας**

#### ***Κατευθυντήρια Γραμμή 12:***

Τα κράτη μέλη θα προωθήσουν μέτρα για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρονται από τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο και στην κοινωνική οικονομία, ιδίως σε νέες δραστηριότητες που συνδέονται με ανάγκες που δεν έχουν ακόμη ικανοποιηθεί από την αγορά και θα εξετάσουν με στόχο τη μείωσή τους τυχόν εμπόδια στην πορεία εφαρμογής των μέτρων αυτών. Στο πλαίσιο αυτό, ο ειδικός ρόλος και η αρμοδιότητα των εταίρων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και των κοινωνικών εταίρων, πρέπει να αναγνωρισθεί και να υποστηριχτεί περισσότερο. Επιπλέον, ο αναδυόμενος ρόλος των

δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης όσον αφορά τον προσδιορισμό τοπικών ευκαιριών απασχόλησης και τη βελτίωση της λειτουργίας των τοπικών αγορών εργασίας πρέπει να αξιοποιηθούν πλήρως.

***Κατευθυντήρια Γραμμή 13:***

Τα κράτη μέλη θα αναπτύξουν ένα πλαίσιο πολιτικής για την πλήρη αξιοποίηση του δυναμικού απασχόλησης του τομέα των υπηρεσιών και των υπηρεσιών που συνδέονται με τη βιομηχανία, μεταξύ άλλων με τη χρησιμοποίηση του δυναμικού απασχόλησης της κοινωνίας των πληροφοριών και του περιβαλλοντικού τομέα, για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

**Δημιουργία ενός πιο Ευνοϊκού για την Απασχόληση Φορολογικού Συστήματος**

***Κατευθυντήρια Γραμμή 14:***

Κάθε κράτος μέλος θα θέσει ένα στόχο, εάν είναι απαραίτητο λαμβάνοντας υπόψη και το τρέχον επίπεδο του για τη βαθμιαία μείωση της συνολικής φορολογικής επιβάρυνσης και όπου ενδείκνυται ένα στόχο για τη βαθμιαία μείωση της φορολογικής πίεσης επί της εργασίας και του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας, ιδίως επί της σχετικά ανειδίκευτης και χαμηλά αμειβομένης εργασίας, χωρίς να τεθεί σε κίνδυνο η ανάκαμψη των δημόσιων οικονομικών ή η οικονομική ισορροπία των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Θα εξετάσει, όπου ενδείκνυται, το επιθυμητό της θέσπισης φόρου για την ενέργεια ή για τις εκπομπές ρύπων ή οποιοδήποτε άλλο φορολογικό μέτρο.

**ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙΙ: Η ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ**

**Ο Εκσυγχρονισμός της Οργάνωσης της Εργασίας**

***Κατευθυντήρια Γραμμή 15:***

Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να συμφωνήσουν και να εφαρμόσουν μια διαδικασία προκειμένου να εκσυγχρονιστεί η οργάνωση της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων ευέλικτης εργασίας, με στόχο να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να επιτευχθεί η απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.



Τα θέματα που θα καλυφθούν μπορούν να περιλαμβάνουν π.χ. την κατάρτιση και την επιμόρφωση, την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, τις νέες μορφές εργασίας και θέματα εργασιακού χρόνου, όπως την έκφραση του χρόνου εργασίας ως ετήσιου μεγέθους, τη μείωση των ωρών εργασίας, τη μείωση των υπερωριών, την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης και την πρόσβαση σε κατάρτιση και προσωρινή διακοπή της σταδιοδρομίας.

***Κατευθυντήρια Γραμμή 16:***

Από την άλλη πλευρά του, κάθε κράτος μέλος θα εξετάσει τη δυνατότητα ενσωμάτωσης στη νομοθεσία του περισσότερο προσαρμόσιμων τύπων συμβάσεων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι μορφές απασχόλησης διαφοροποιούνται όλο και περισσότερο. Τα άτομα που εργάζονται βάσει συμβάσεων αυτού του είδους πρέπει ταυτόχρονα να απολαύουν επαρκούς ασφάλειας και υψηλότερου επαγγελματικού καθεστώτος, συμβατού με τις ανάγκες της επιχείρησης.

**Υποστήριξη της Προσαρμοστικότητας στις Επιχειρήσεις**

***Κατευθυντήρια Γραμμή 17:***

Τα κράτη μέλη θα επανεξετάσουν τους φραγμούς, ιδίως εκείνους με φορολογικό χαρακτήρα, στην επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό και πιθανώς θα προβλέψουν φορολογικά ή άλλα κίνητρα για την ανάπτυξη της κατάρτισης στο πλαίσιο των επιχειρήσεων. Θα εξετάσουν επίσης νέους κανονισμούς και το υφιστάμενο ρυθμιστικό πλαίσιο, ώστε να εξασφαλιστεί ότι θα συμβάλουν στη μείωση των φραγμών για την απασχόληση, ενώ θα βοηθήσουν επίσης την αγορά εργασίας να προσαρμοστεί στη διαρθρωτική αλλαγή της οικονομίας.

**ΠΥΛΩΝΑΣ IV: ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΤΡΕΣ**

**Η Προσέγγιση της Ενσωμάτωσης της Διάστασης της Ισότητας των Φύλων**

***Κατευθυντήρια Γραμμή 18:***

Τα κράτη μέλη θα υιοθετήσουν προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων κατά την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών και των τεσσάρων αξόνων.

Προκειμένου να αξιοποιηθεί ουσιαστικά η πρόοδος της προσέγγισης αυτής, τα κράτη μέλη προβλέπουν τα κατάλληλα συστήματα και διαδικασίες συλλογής στοιχείων.

### **Η Αντιμετώπιση των Διαφορών στην Απασχόληση Μεταξύ των Φύλων**

#### ***Κατευθυντήρια Γραμμή 19:***

Τα κράτη μέλη θα επιχειρήσουν να μειώσουν τη διαφορά των ποσοστών ανεργίας γυναικών και ανδρών με την ενεργό υποστήριξη τη αυξημένης απασχόλησης των γυναικών και να φροντίσουν για την ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε όλους τους κλάδους και τα επαγγέλματα. Θα αναλάβουν θετικές ενέργειες για την προώθηση της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας για τη μείωση των διαφορών των εισοδημάτων ανδρών και γυναικών. Προκειμένου να μειωθεί το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων, τα κράτη μέλη θα εξετάσουν επίσης την αυξημένη χρήση μέτρων για την πρόοδο των γυναικών.

### **Ο Συνδυασμός Επαγγελματικού και Οικογενειακού Βίου**

#### ***Κατευθυντήρια Γραμμή 20:***

Τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι θα σχεδιάσουν, εφαρμόσουν και προάγουν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικά και πρακτικά προσιτών, υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τα άλλα εξαρτώμενα άτομα, καθώς και συστήματα γονικής και άλλης άδειας.

### **Η Διευκόλυνση της Επανένταξης στην Αγορά Εργασίας**

#### ***Κατευθυντήρια Γραμμή 21:***

Τα κράτη μέλη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες και τους άνδρες κατά την επιστροφή στους στο αμειβόμενο εργατικό δυναμικό ύστερα από κάποια απουσία και για το σκοπό αυτό, θα εξετάσουν τα μέτρα της βαθμιαίας εξάλειψης των εμποδίων που συναντώνται στην πορεία αυτής της επιστροφής.

Συνοψίζοντας, θα λέγαμε πως το πρόβλημα της ανεργίας προκαλεί ιδιαίτερη αντιμετώπιση, η οποία εκφράζεται μέσω των πολιτικών απασχόλησης. Οι τελευταίες έρχονται ως επιτακτικό μέσο ανακούφισης των κοινωνικών ομάδων που πλήττονται, αλλά και ως διαδικασία, έστω και εν μέρει, αποφυγής των δυσάρεστων κοινωνικών επιδράσεων.

Κύριο χαρακτηριστικό αποτελεί η προσπάθεια μετατόπισης από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές των οποίων όμως η αποτελεσματικότητα εξαρτάται από το βαθμό που η οικονομική ανάπτυξη δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας. Παρόλο που είναι αλήθεια ότι μια αναποτελεσματική ενεργητική πολιτική απασχόληση κλίνει προς την παθητική, εντούτοις πρέπει να προτιμάται, καθώς εκτός από την οικονομική στήριξη παρέχει συνήθως ανακούφιση σε ό,τι συνεπάγεται η κοινωνική απομόνωση του ανέργου.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σήμερα το πρόβλημα της απασχόλησης, το οποίο δεν αφορά μόνο την Ελλάδα, αλλά ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι μία πολύ σύνθετη κατάσταση, η οποία πρέπει να λάβει υπόψη της εθνικές και διεθνείς ιδιαιτερότητες και απαιτήσεις. Σήμερα, δεν υπάρχουν οι εύκολες συνταγές της δεκαετίας του '60 ή της δεκαετίας '70, όπου μία ευθύγραμμη οικονομική ανάπτυξη αρκούσε για να λύσει, έτσι πίστευαν τουλάχιστον τα χρόνια εκείνα, μακροχρόνια το πρόβλημα της απασχόλησης. Τα προηγούμενα χρόνια, είδαμε τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση να αναπτύσσονται η μία μετά την άλλη πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες όμως δεν είχαν, τις περισσότερες φορές, τα αποτελέσματα που περίμεναν οι εμπνευστές τους. Μόλις πρόσφατα έγινε αντιληπτό ότι η αύξηση της απασχόλησης θα πρέπει να είναι συνυφασμένη με την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας σε όλα τα στάδια της οικονομικής ζωής. Χρειάστηκε, επίσης, να περάσει πολύς καιρός για να γίνει αντιληπτό ότι η πολιτική απασχόλησης θα πρέπει να είναι μία συνέπεια πολιτικών όλων των φορέων και όχι μία κυβερνητική, εργοδοτική ή εργασιακή πολιτική. Η απασχόληση είναι ένα σύνθετο πρόβλημα και ως τέτοιο πρέπει να αντιμετωπιστεί.

Η Ελλάδα, όμως, εκτός από τα κοινά ευρωπαϊκά χαρακτηριστικά για το πρόβλημα της απασχόλησης έχει και μία σειρά άλλα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά να αντιμετωπίσει. Έχει να αντιμετωπίσει, κατ' αρχήν, τη δυναμική της μεγάλης αύξησης του εργατικού δυναμικού. Η Ελλάδα ακολούθησε, τα προηγούμενα χρόνια, μία πολιτική ανοιχτών οριζώντων απέναντι στο μεταναστευτικό πρόβλημα και ως αποτέλεσμα αυτής, η Ελλάδα αντιμετώπισε μία πρωτοφανή διεύρυνση του εργατικού δυναμικού. Αυτό είχε σαν συνέπεια, οι θέσεις εργασίας οι οποίες δημιουργούνταν τα προηγούμενα χρόνια να μην μπορούν να αντιμετωπίσουν τη μαζική εισροή ανθρώπων, οι οποίοι θέλουν να εργαστούν στην Ελλάδα. Υπήρξε επίσης και μία εσωτερική κοινωνική διεύρυνση του εργατικού δυναμικού, καθώς ιδιαίτερα ο αριθμός των γυναικών που αναζητούν εργασία αυξήθηκε σημαντικά.

Η αύξηση της απασχόλησης αποτελεί μία σημαντικότερη πρόκληση για την Ελλάδα και το ζήτημα δεν είναι απλώς η παραγωγή νέων θέσεων εργασίας, αλλά η μαζική παραγωγή νέων θέσεων απασχόλησης, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντισταθμίσουμε το υπερδιευρυνόμενο εργατικό δυναμικό. Εξάλλου, μια σύγχρονη ανταγωνιστική οικονομία οφείλει να στηρίζεται σε ανταγωνιστικές και μακροχρονίως βιώσιμες επιχειρήσεις που διατηρούν και αναβαθμίζουν υπάρχουσες θέσεις εργασίας και δημιουργούν νέες.

Η στρατηγική της προώθησης της ανταγωνιστικότητας με ταυτόχρονη ενίσχυση της απασχόλησης πρέπει να είναι συνολική και να περιλαμβάνει όλες τις παραμέτρους που επηρεάζουν την οικονομική και επιχειρηματική δραστηριότητα. Επιπροσθέτως, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή μιας τέτοιας στρατηγικής αποτελεί ευθύνη όλων των εμπλεκομένων, καθώς αφορά τις επιχειρήσεις και προφανώς τους εργαζόμενους, αλλά και τους ανέργους και τους εκπροσώπους τους. Αφορά, ασφαλώς το κράτος, τα κόμματα, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, τα μέσα ενημέρωσης και πάνω από όλα την εκάστοτε κυβέρνηση.

Συνοψίζοντας, σε αυτή την πτυχιακή, ασχοληθήκαμε με τα ζητήματα της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και της ανεργίας, με αναφορές στην ελληνική πραγματικότητα, αλλά και στο ευρωπαϊκό στερέωμα. Επίσης, εξετάσαμε την ύπαρξη των εργατικών σωματείων, την δημιουργία τους και τους σκοπούς τους, ενώ εκτενής αναφορά έγινε στη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας που αποτελεί το ανώτατο συνδικαλιστικό όργανο της χώρας. Κλείνοντας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το ζήτημα της ανεργίας συνεχίζει να αποτελεί εφιάλτη για πάρα πολύ κόσμο και η αντιμετώπισή του από το κράτος και τους αρμόδιους φορείς είναι επιτακτικής ανάγκης.

## ΑΝΑΦΟΡΕΣ

### Ξενόγλωσσες

1. Adams, A.V. (1991): The American Workforce in the '80s: New Problems and Policy Interests Require Improved Labor Force Data, *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences* (453).
2. Ball, L. and Mankiw, G. (2002) "The NAIRU in Theory and Practice." *NBER, Working Paper* 8940, May
3. Barro, R (1987): Long Term Contracting, Sticky Prices and Monetary Policy, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 3, pp.305-316.
4. Blanchard, O. (2000). *Macroeconomics*. 2<sup>nd</sup> ed. Prentice Hall International, Inc.
5. Blanchard, O. and Katz, L. (1997). "What We Know and Do Not Know About the Natural Rate of Unemployment." *The Journal Of Economic Perspectives*, 11(1): 51 – 72.
6. Blundell. R. (1987): Unemployment and Female Labour Supply, *Economic Journal*, Vol. 97, pp. 44-64.
7. Brayton, F., Roberts, J. M., and Williams J. C. (1999). "What's Happened to the Phillips Curve?" *Division of Research and Statistics*. Federal Reserve Board
8. Carlin, W. and Soskie, D. (1990). *Macroeconomics and the Wage Bargain*. Oxford University Press.
9. Doeriger, P. & Piore, M. (1981): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass: D.C. Heath.
10. Dornbusch, R. And Fischer, S. (1993). *Μακροοικονομική*. Αθήνα: εκδόσεις Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη
11. Edwards, R. (1989): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, N.Y. Basic Books, p.200.
12. Eurostat, 2001.
13. Eurostat, *Labour Force Survey, 1983-1991*, p.23.
14. Friedman, M. (1968). "The Role of Monetary Policy." *AER*, 58: 1-17.

15. Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): Surveys of Economically Active Population-Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva, International Labour Office, p.12-13.
16. IMF (2007). *World Economic Outlook Database, September 2006*. Available from: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2006/02/data/weose1gr.aspx>
17. InflationData.com (2007). *Historical Crude Oil Prices* [online]. Available from: [http://www.inflationdata.com/inflation/inflation\\_rate/Historical\\_Oil\\_Prices\\_Table.asp](http://www.inflationdata.com/inflation/inflation_rate/Historical_Oil_Prices_Table.asp)
18. Johnson, G.E. & Layard, P.R.G. (1986): The Natural Rate of Unemployment: Explanation and Policy, *Handbook of Labour Economics*, Vol. 2, pp. 25-42.
19. Katz, L (1986), “Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation,” *NBER Macroeconomics Annual*, (1): 235 - 276
20. Lucas, R. (1972) “Expectations and the Neutrality of Money.” *Journal of Economic Theory*, April, 4 (2): 103-24.
21. Mincer, J. (1976): Unemployment Effects of Minimum Wages, *Journal of Political Economy*, Vol.84, Part II, S87-S, 104.
22. Niskanen, W. (2002) “On the Death of the Phillips Curve.” *Cato Journal* 22 (2): 193–98.
23. Offe, K. (1985): *The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Polity Press.
24. Okun, A. (1962). “Potential GNP: Its Measurement and Significance.” *American Statistical Association*: 98-103
25. Phelps, E. (1967) “Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment Over Time.” *Economica* 34: 254-281
26. Phillips, A. (1958). “The Relation Between Unemployment and Rates of Change in Money in the United Kingdom. 1862-1957.” *Economica*, 25: 283-299
27. Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, *Review of Economic Studies*, Vol. 36, pp. 185-196.
28. Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, *Cambridge Journal of Economics*, Vol.2.
29. Shapiro, C. and Stiglitz, J. (1984). “Equilibrium Unemployment as a Discipline

- Device.” *American Economic Review*, 74(3): 433-444
30. Shiskin, J. & Stein, R.L. (1985): Problems in Measuring Unemployment, Monthly Labor Review, August.
31. Staiger, D., Stock, J., and Watson, M. (1997). “The NAIRU, Unemployment and Monetary Policy.” *Journal of Economic Perspectives*, 11: 33-50.
32. Standing, G. (1996): Unemployment and Labour Market Flexibility, The United Kingdom, Geneva, I.L.O.
33. Woodford, M (2003). *Interest and Prices*. Princeton University Press.
34. [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

#### Ελληνόγλωσσες

35. Αζαριάδης, Κ. (1975): Implicit Contracts and Underemployment Equilibria, *Journal of Political Economy*, Vol.83, pp.1183-1202.
36. Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.
37. Δεδουσόπουλος, Α. (1991): Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΑΕΔ.
38. Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.
39. Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.
40. Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.
41. ΕΣΥΕ (1997): Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα.
42. ΕΣΥΕ (2001): Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα.
43. Ζόνζηλος, Ν. (2000). “Η Καμπύλη Phillips της Ελληνικής Οικονομίας και το Διαχρονικά Μεταβαλλόμενο NAIRU.” *Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο*, 15: 15-32
44. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2005). *Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση: η ανάγκη ενός Νέου Αναπτυξιακού Υποδείγματος*. Ιούνιος



45. Ιωακείμογλου Η. (1996). *Διεθνής εξειδίκευση και αναδιάρθρωση της ελληνικής βιομηχανίας*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
46. Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ.
47. Κοτζαμάνης, Β. (1990): Δημογραφική Εξέλιξη και Επέμβαση στον Τομέα του Πληθυσμού στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, ΕΔΗΜ.
48. Κουκιάδης, Ι.Δ. (1993): Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2η Έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Παρατηρητής, σελ.12.
49. Κραβαρίτου-Μανιατάκη, Γ. (1996): Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Εξάντας.
50. Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (1996): Η Αθόρυβη Επανάσταση, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας, Αθήνα, Gutenberg.
51. Νικολοπούλου, Α.Γ. (1987): Ο Συνδικαλισμός στις Ελληνικές Επιχειρήσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.
52. Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.
53. Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος.
54. Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καράγιωργα', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α, σελ.35.
55. Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.
56. Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.
57. Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.
58. Χατζηπαναγιώτου, Ι. (2002): Η Αγορά Εργασίας, Αθήνα, ΟΑΕΔ.
59. Χρήστου, Γ. (1994). *Εισαγωγή στην Οικονομετρία*. Αθήνα: εκδόσεις Gutenberg
60. Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.