

ΤΕΙ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Απασχόληση, εργασιακές σχέσεις και ανεργία

- Εργασιακοί νόμοι του 1998 και 2000 συμβολή στην αύξηση ή μη της απασχόλησης
- Νέες μορφές ελαστικής ή ευέλικτης εργασίας, επιπτώσεις στους εργαζόμενους
- Ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και του 39ώρου
- Το πρόβλημα της ανεργίας»

Επιβλέπων καθηγητής: κ. Κοραχάης

- Σπουδάστριες:
1. Πεردικομάτη Ειρήνη (Α.Μ. 5802)
 2. Ποντίκη Χρυσούλα (Α.Μ. 5650)
 3. Ρομπόρα Γεωργία (Α.Μ. 5657)

Πάτρα 2005



ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	7026
----------------------	------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
----------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	5
---------------------------------------	---

2.1 Η προσφορά στην αγορά εργασίας	5
2.1.1 Εργάσιμη Ηλικία	5
2.1.2 Κατηγορίες Εργάσιμης Ηλικίας	7
2.1.3 Διακρίσεις Σύμφωνα με Προσωπικά Χαρακτηριστικά	12
2.2 Η ζήτηση στην αγορά εργασίας	17
2.3 Η διαδικασία σύζευξης ανάμεσα σε προσφορά και ζήτηση	22
2.4 Το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα	25
2.5 Το εργατικό δυναμικό στην Ευρωπαϊκή Ένωση	29
2.6 Το εργατικό δυναμικό σε νούμερα	34

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	40
--------------------	----

3.1. Εργατικά συνδικάτα και οι επιδράσεις τους στο μισθό και στην απασχόληση	40
3.1.1 Εισαγωγή	40
3.1.2 Σκοποί και λειτουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων	40
3.2. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.)	46
3.2.1 Εισαγωγή	46
3.2.2 Ιστορική Αναδρομή	47
3.2.3 Σκοπός Γ.Σ.Ε.Ε.	50
3.2.4 Δομή της Γ.Σ.Ε.Ε.	52
3.2.5 Οργανόγραμμα	53
3.2.6 Όργανα Διοίκησης	55
3.2.7 Αρμοδιότητες Γ.Σ.Ε.Ε.	59
3.3. Εργασιακές Σχέσεις	60
3.3.1. Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις	62
3.3.2. Έννοια εργασιακών σχέσεων	63
3.3.3. Εργασιακές σχέσεις και ανθρώπινες σχέσεις	65
3.3.4. Παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις	67

3.3.5. Η ιστορία των εργασιακών σχέσεων	68
3.3.6. Ο κοινωνικός χαρακτήρας της εργασίας	70
3.3.7. Ο ρόλος των εργατικών ενώσεων	72
3.3.8. Παράγοντες που επηρεάζουν τον ρόλο των εργατικών ενώσεων	73
3.3.9. Καταγραφή της σύγχρονης εικόνας των εργασιακών σχέσεων	74
3.3.10. Βασικά χαρακτηριστικά της πολιτικής εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα σήμερα	76

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ	80
4.1 Η έννοια και η μέτρηση της ανεργίας	81
4.2 Τυπολογία και αίτια ανεργίας	91
4.2.1 Ανεργία Τριβής	92
4.2.2 Διαρθρωτική Ανεργία	94
4.2.3 Ανεργία Ανεπαρκούς Ζήτησης	96
4.2.3.1 Εποχιακή Ανεργία	97
4.2.3.2 Κυκλική Ανεργία Λόγω Ανεπαρκούς Ζήτησης: Η Κεϋνσιανή Προσέγγιση	98
4.2.3.3 Μακροχρόνια Ανεργία Αναπτυξιακού Κενού	100
4.3 Ανεργία και πολιτικές απασχόλησης	101
4.4. Οι εξελίξεις στον εργασιακό χώρο	112
4.5. Οι μετασχηματισμοί της αγοράς εργασίας	115
4.6. Τηλεργασία	119
4.7. Αξιολόγηση δομής απασχόλησης	120

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΠΙΛΟΓΟΣ	122
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	125

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στα πλαίσια αυτής της πτυχιακής εργασίας θα ασχοληθούμε με ορισμένες πολύ σημαντικές έννοιες -την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις και την ανεργία- προσδοκώντας την καλύτερη ανάλυσή τους και εξερεύνηση των βαθύτερων νοημάτων τους. Τα ζητήματα της απασχόλησης και της ανεργίας είναι μόνιμα στη λίστα των σημαντικών και άλυτων – κατά βάση- θεμάτων που αντιμετωπίζει η ελληνική κοινωνία και εδώ γίνεται μια προσπάθεια αναγνώρισης και καταγραφής των σημαντικότερων στοιχείων τους.

Η αγορά εργασίας είναι ο χώρος συνάντησης των αγοραστών και των πωλητών της εργατικής δύναμης και ο χώρος διαπραγμάτευσης των μισθών¹. 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 περιοχών².

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

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

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

παραγωγή εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών με το μισθό που επικρατεί στην αγορά³. 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 συνθήκες⁴. Παρόλα αυτά, όμως, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν κατηγορηθεί ότι δημιουργούν ανεργία ανεβάζοντας τεχνητά τους μισθούς πάνω από το επίπεδο ισορροπίας της αγοράς και ότι 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 πολιτικής⁵. 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.

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

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

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

Όσον αφορά την ανεργία, το ποσοστό ανεργίας είναι ο λόγος των ανέργων προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού⁶. 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 ανεργία⁷. 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 κενού⁸. 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 τιμών⁹.

Τέλος, γίνεται αναφορά σε πιο πρόσφατες εξελίξεις στον εργασιακό χώρο με ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους εργασιακούς νόμους του 1998 και του 2000 και τη συμβολή τους στην αύξηση ή μη της απασχόλησης. Επίσης, εξετάζουμε τις νέες μορφές 'ελαστικής' ή ευέλικτης' εργασίας και τις επιπτώσεις

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

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

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

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

στους εργαζομένους, καθώς και τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και το 39ωρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

2.1 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1.1 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 κοινωνίας¹⁰.

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 διαδικασία¹¹.

Συνήθως, σύμφωνα με τους επίσημους ορισμούς, το διάστημα του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας είναι ανοικτό προς τα

¹⁰ Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.

¹¹ 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.

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 ηλικίας¹².

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 φυσικό επακόλουθο του μεταπολεμικού baby-boom¹³. 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 του¹⁴. Έτσι, αναφέρεται

¹² Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μιπένου.

¹³ Blundell, R. (1987): Unemployment and Female Labour Supply, *Economic Journal*, Vol. 97, pp. 44-64.

¹⁴ Edwards, R. (1989): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the*

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 περιοχές¹⁵.

2.1.2 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 απασχόλησης¹⁶:

- A) Το κριτήριο της εργασίας
- B) Το κριτήριο της ανεργίας
- Γ) Το κριτήριο της αεργίας

Twentieth Century, N.Y. Basic Books.

¹⁵ Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

¹⁶ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

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

1^η Κατηγορία: Απασχολούμενοι

Συμβατικά, σύμφωνα με τα όσα καθορίστηκαν κατά την 13^η Διεθνή Διάσκεψη Στατιστικών της Εργασίας του 1983, η έννοια της απασχόλησης περιλαμβάνει δύο γενικές κατηγορίες εργαζομένων¹⁷:

- Όλους όσους εργάζονται υπό όρους εξαρτημένης εργασίας (paid employment)
- 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 είδος¹⁸.

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

¹⁷ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

¹⁸ 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.

είχαν εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά. Οι βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων περιλαμβάνονται στην κατηγορία αυτή, αλλά όχι τα άτομα σε διαθεσιμότητα¹⁹.

2^η 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 δοθεί²⁰. 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 προϋποθέσεις²¹:

1. Δεν εργάζονται, δηλαδή δεν εργάστηκαν την εβδομάδα αναφοράς, ούτε είχαν μια εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω ασθένειας, αδείας, 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.

¹⁹ Eurostat, Labour Force Survey, 1983-1991, p.23.

²⁰ 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.

²¹ Eurostat, Labour Force Survey, 1983-1991, p.23.

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

3^η 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 κοινωνίας²².

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 συγκεκριμένα²³:

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

²² Offe, K. (1985): *The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Polity Press.

²³ Δεδουσόπουλος, Α. (1991): *Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

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 αμοιβής²⁴. 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 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 διαδικασία²⁵. 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.

²⁴ Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

²⁵ Doeriger, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath.

Επιπλέον, αποτελεί μια κατηγορία συνεχώς μεταβαλλόμενη, καθώς πολλοί από αυτούς οι οποίοι ανήκουν στην κατηγορία αυτή, αλλάζουν συνεχώς τη θέση 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 προσδιορίζεται²⁶: 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 κατατμημένο 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.

2.1.3 Διακρίσεις Σύμφωνα με Προσωπικά Χαρακτηριστικά

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

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

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 χαρακτηριστικά²⁷. 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 αμφιλεγόμενος²⁸.

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 εργασίας²⁹.

²⁷ Κοτζαμάνης, Β. (1990): Δημογραφική Εξέλιξη και Επέμβαση στον Τομέα του Πληθυσμού στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, ΕΔΗΜ.

²⁸ Κασσιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ.

²⁹ Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.

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 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 ανισότητας³⁰. 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 Κασιμάτη³¹ σε μια πληρέστατη κοινωνιολογική ανάλυση για τη διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος και του κοινωνικού γοήτρου που συνεπάγεται δίνει έμφαση στο ρόλο που παίζει

³⁰ Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

³¹ Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ.

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 Κασιμάτη³², 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».

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 Κασιμάτη αναφέρει³³:

³² 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.

³³ Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ, σελ.62.

«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).

2.2 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 όψεις³⁴: 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 Διαστρωμάτωσης³⁵ 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 ανέλιξης³⁶.

Η Λειτουργιστική Θεωρία της Κοινωνικής Διαστρωμάτωσης αναφέρεται στους παράγοντες, οι οποίοι προσδιορίζουν τη θέση ενός ατόμου στην κλίμακα της κοινωνικής ιεραρχίας.

³⁴ Offe, K. (1985): *The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Polity Press.

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

³⁶ Doeriger, P. & Piore, M. (1981): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass: D.C. Heath.

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 αναφέρουν³⁷:

«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 αμοιβών που θα χρησιμοποιούνται ως κίνητρα και δεύτερον κάποιο τρόπο διανομής των αμοιβών διαφορετικά, 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 αξιόλογες θέσεις θα συμπληρώνονται από αξιόλογα μέλη τους³⁸.

Στον αντίποδα της θεωρίας αυτής έχουν διατυπωθεί οι απόψεις μαρξιστικής προσέγγισης σύμφωνα με τις οποίες η ιεραρχική δομή των απασχολήσεων νομιμοποιείται κοινωνικά

³⁷ 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.

³⁸ 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.

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»³⁹.

Για την επίτευξη του ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας σύμφωνα με τη θεώρηση αυτή απαιτούνται χαρακτηριστικά συμπεριφοράς, τα οποία αφορούν⁴⁰: 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 ανέλιξης⁴¹. 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.

³⁹ 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.37.

⁴⁰ Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος.

⁴¹ Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καράγιωργα', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α.

Επισημαίνουμε εδώ, ότι σύμφωνα με τη θεσμική προσέγγιση της αγοράς εργασίας όλες οι απασχολήσεις κατατάσσονται σε δύο μεγάλους τομείς⁴²:

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 προέρχονται⁴³:

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 παραγωγής⁴⁴. Όμως, στην αντίληψη της αποτελεσματικής λειτουργίας πέρα από τα τεχνικά στοιχεία υπεισέρχονται αναγκαστικά και ποιοτικά που δεν σχετίζονται

⁴² Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καράγιωργα', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α.

⁴³ Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

⁴⁴ Doeriger, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath, p. 1-5.

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 συμπεριφοράς παρά με τις απαιτούμενες εξειδικεύσεις και δεξιότητες που απαιτεί η τεχνική διαδικασία της παραγωγής⁴⁵.

2) Τη δράση των εργατικών συνδικάτων με βάση την πολιτική της περιφρούρησης των 'κεκτημένων' των μελών τους⁴⁶.

3) Τις πολιτικές του κράτους με τις δεδομένες ρυθμίσεις και θεσμοθέτηση κανόνων που συμβάλλουν στη διαιώνιση και αναπαραγωγή του όλου συστήματος ιεραρχίας⁴⁷.

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.

⁴⁵ Edwards, R. (1989): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, N.Y. Basic Books, p.200.

⁴⁶ Rubery, J. (1988): *Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay*, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

⁴⁷ Offe, K. (1985): *The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Polity Press, p.18.

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.

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.

2.3 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:

- Άλλοι από αυτούς θα μείνουν χωρίς καθόλου εργασία, παρότι θέλουν να εργαστούν,
- Άλλοι από αυτούς θα αναγκαστούν να κάνουν κάποια εργασία χωρίς αμοιβή,
- Άλλοι από αυτούς θα μπουκώσουν στο περιθώριο ως άεργοι,
- Άλλοι θα καταλάβουν θέσεις εργασίας στο δευτερεύοντα τομέα και
- 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

ιστορικά⁴⁸. Έτσι, το κράτος εξακολουθεί να λειτουργεί (ιδιοτελώς και πελατειακά ίσως) και να δαιωνίζει και να υποστηρίζει την κατάτμηση, τα εργατικά συνδικάτα εξακολουθούν να λειτουργούν (ιδιοτελώς και συντεχνιακά ίσως) και να περιφρουρούν απεγνωσμένα τα κεκτημένα των μελών τους⁴⁹, οι εκπαιδευτικοί μηχανισμοί εξακολουθούν να λειτουργούν (ιδιοτελώς και αποκομμένοι πάντοτε από τις απαιτήσεις της παραγωγής), οι ιδεολογίες των διακρίσεων εξακολουθούν να υφίστανται δαιωνιζόμενες 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 πρόσληψης⁵⁰.

Όπως λέει και ο Σακέλλης⁵¹: «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 Michels⁵² 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

⁴⁸ Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.

⁴⁹ Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

⁵⁰ Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.

⁵¹ Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος, σελ. 31.

⁵² Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, Review of Economic Studies, Vol. 36, pp. 185-196.

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 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»⁵³.

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 άνεργοι 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.

2.4 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στο σημείο αυτό θα ασχοληθούμε με το εργατικό δυναμικό της Ελλάδας από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 έως τις μέρες μας. Η δεκαετία του 1990 κατέδειξε ένα ποσοστό αύξησης

⁵³ Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, Review of Economic Studies, Vol. 36, p. 188.

εργατικού δυναμικού (ηλικίας 15 ετών και άνω) κατά περίπου 13%, η οποία υπερέβη το ποσοστό αύξησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας την ίδια περίοδο (περίπου 7% για την περίοδο 1997-98). Το ποσοστό ανεργίας παρουσίασε αύξηση καθ' όλη την προηγούμενη δεκαετία ενώ έδειξε να σταθεροποιείται τα τελευταία χρόνια σε επίπεδο άνω του 10⁵⁴.

Η αύξηση του εργατικού δυναμικού κατά 516.000 κατά την περίοδο 1991-98 οφείλεται κατά κύριο λόγο στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όπως δείχνουν τα στοιχεία η αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού κατά την εν λόγω περίοδο υπερέβη την αύξηση του συνόλου κατά περισσότερο από 11 ποσοστιαίες μονάδες⁵⁵.

Το ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (κάτω από 50% για πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας 15 ετών και άνω) αν και παρουσίασε αύξηση κατά μία ποσοστιαία μονάδα κατά το διάστημα 1991-98. Η αύξηση αυτή οφείλεται αποκλειστικά στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών κατά 3,6 ποσοστιαίες μονάδες δεδομένου ότι το αντίστοιχο των ανδρών παρουσίασε πτώση κατά 1,5 ποσοστιαία μονάδα⁵⁶. Από τα 516.000 άτομα που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας κατά την εν λόγω περίοδο, 339.000 εισήλθαν ως 'απασχολούμενοι' και περίπου 177.000 ως 'άνεργοι' προκαλώντας ελαφρά πτώση στο ποσοστό απασχόλησης (το οποίο υπολογίζεται στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας) και αύξηση του ποσοστού ανεργίας κατά 2,6 ποσοστιαίες μονάδες⁵⁷.

⁵⁴ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

⁵⁵ Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

⁵⁶ Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

⁵⁷ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

Το ανδρικό εργατικό δυναμικό αυξήθηκε, όμως ένα σημαντικό μέρος αυτής της αύξησης αντιστοιχεί σε ανέργους. Επίσης, ένα αξιόλογο ποσοστό από τις εντασσόμενες στο εργατικό δυναμικό γυναίκες φαίνεται ότι τροφοδοτεί την ανεργία, αφού όπως δείχνουν τα στοιχεία, οι 109.000 από τις 347.000 που αποτελούσαν την αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού αντιστοιχούν στις άνεργες γυναίκες⁵⁸.

Σοβαρές επίσης μεταβολές κατά την περίοδο 1991-98 αφορούν τους μακροχρόνια ανέργους. Σε απόλυτους αριθμούς η ανεργία μακράς διάρκειας εμφανίζει αύξηση κατά 121.000 άτομα, στη μεγάλη πλειοψηφία τους γυναίκες (περίπου 81.000). Η εξέλιξη αυτή ανέβασε το ποσοστό ανεργίας μακράς διάρκειας κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες και έφτασε έτσι στο ποσοστό του 57,1% στο σύνολο των ανέργων⁵⁹. Επισημαίνεται και εδώ η δυσμενής θέση του γυναικείου εργατικού δυναμικού που φέρει δυσανάλογα το βάρος της ανεργίας μακράς διάρκειας (το ποσοστό ανεργίας μακράς διάρκειας για τους άνδρες εκτιμήθηκε για το 1998 στο ύψος του περίπου 48 ενώ για τις γυναίκες στο ύψος του 63%)⁶⁰.

Φαίνεται, επίσης, ότι το υψηλό ποσοστό ανεργίας που αντιστοιχεί στο γυναικείο εργατικό δυναμικό λειτουργεί ως καταλύτης της αποθάρρυνσης για την ενεργή αναζήτηση εργασίας που μαζί με το δεδομένο χαρακτήρα οργάνωσης της ελληνικής οικογενείας αποτελούν τους βασικούς άξονες ερμηνείας του πληθυσμιακού όγκου που εντάσσεται στην κατηγορία 'μη εργατικό δυναμικό'⁶¹.

⁵⁸ Κοτσαμάνης, Β. (1990): Δημογραφική Εξέλιξη και Επέμβαση στον Τομέα του Πληθυσμού στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, ΕΔΗΜ.

⁵⁹ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

⁶⁰ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

⁶¹ Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

Η 'οικογένεια' ως συλλογική μονάδα δεν αναλαμβάνει μόνο τη διατροφή πρόσθετων μη ενεργών, αλλά δραστηριοποιήσιμων ατόμων, αλλά αποκτά ταυτόχρονα μια πρόσθετη διαθέσιμη εργασιακή δύναμη, όχι μόνον εν ενεργεία, αλλά και εν δυνάμει, η οποία είναι δυνατόν να είναι άμεσα, αλλά κυρίως έμμεσα εισοδηματοφόρα. Είναι λογικό να δεχτούμε ότι οι ίδιες εκείνες ιδεολογικές και ηθικές καταβολές που επιτάσσουν ή υποθάλπτουν την αποδοχή της διατροφής των ανέργων θα πρέπει να οδηγούν προς την κατεύθυνση της εσωτερίκευσης των οικογενειακών πόρων ως μέσο συλλογικής χρήσεως μακροπρόθεσμου οικογενειακού εισοδήματος, αλλά επίσης και να διευκολύνουν την αδιαφοροποίητη χρησιμοποίηση του οικογενειακού εργασιακού δυναμικού στο πλαίσιο συλλογικά προγραμματιζόμενων στόχων, εισοδηματοφόρων, 'εξοικονομητικών ή 'άλλων'.⁶²

Είναι γεγονός ότι το μη εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα είναι εξίσου αξιόλογη κατηγορία ως το φερόμενο ως εργατικό δυναμικό. Το 1998, σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού εντάχτηκαν στην κατηγορία αυτήν πάνω από 4.200.000 άτομα, στην πλειοψηφία τους (2.760.000) γυναίκες⁶³. Πρέπει να σημειωθεί το γεγονός ότι ανάμεσα στο 1991 και το 1998 το ανδρικό μη εργατικό δυναμικό σημείωσε ελαφρά αύξηση κατά 1,4%, ενώ το αντίστοιχο του γυναικείου μη εργατικού δυναμικού μείωση κατά 2,7%⁶⁴.

Αξιόλογες, όμως, παρατηρήσεις μπορεί να κάνει κανείς με την επισκόπηση των στοιχείων που αφορούν τους νέους ηλικίας 20-29. Όπως και στην Ευρώπη, έτσι και στην Ελλάδα, οι εμπειρικές ενδείξεις συνηγορούν με την άποψη ότι οι νέοι

⁶² Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο, σελ. 231.

⁶³ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

⁶⁴ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

επωρίζονται δυσανάλογα το βάρος της μη απασχόλησης και της ανεργίας. Αυτό κυρίως οφείλεται στην προστασία που παρέχεται είτε από το κράτος είτε από τις οργανώσεις των εργαζομένων στις ήδη κατειλημμένες από τους 'εντός' θέσεις.

Φαίνεται, λοιπόν, ότι το ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού της ηλικιακής αυτής κατηγορίας φτάνει το 72,4% το 1998 και βρίσκεται σημαντικά πιο ψηλά από το από το αντίστοιχο της κατηγορίας 15 και άνω⁶⁵. Το υψηλό ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού αφορά και τους άνδρες (82,1%) και τις γυναίκες (63,1%). Τα υψηλά, όμως, ποσοστά συμμετοχής συνοδεύονται από εξίσου υψηλά ποσοστά ανεργίας: 21,3% για το σύνολο των νέων, 14,9% για τους νέους άνδρες, 29,1% για τις γυναίκες⁶⁶.

2.5 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%⁶⁷.

⁶⁵ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

⁶⁶ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

⁶⁷ Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

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 επίπεδα⁶⁸. 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)⁶⁹. 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 άνω⁷⁰.

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 ανδρών⁷¹.

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

⁶⁸ Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (1996): Η Αθόρυβη Επανάσταση, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας, Αθήνα, Guttenberg.

⁶⁹ Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

⁷⁰ Eurostat, 2001.

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

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 δυναμικό⁷².

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 απασχόληση⁷³.

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

⁷² Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας. Τυπωθήτω.

⁷³ Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

ίδια περίοδο (κατά 6,3 ποσοστιαίες μονάδες στη γεωργία και κατά 10 στη βιομηχανία)⁷⁴.

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 ανεργίας περίπου 20% του εργατικού δυναμικού, δηλαδή περίπου 10 μονάδες πάνω από το συνολικό ποσοστό ανεργίας⁷⁵.

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%⁷⁶.

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

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

⁷⁵ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

⁷⁶ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

ανεργίας αντιστοιχούσαν εκτός από το Λουξεμβούργο (12,8%), στην Ολλανδία (4,4%) και στην Πορτογαλία (4,9%)⁷⁷.

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 τεράστιο⁷⁸.

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 είναι⁷⁹: 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 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

⁷⁷ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

⁷⁸ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

⁷⁹ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

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 είναι⁸⁰: 1) η αύξηση της εγκληματικότητας που θεωρείται φυσική συνέπεια της ένδειας, της στέρησης και των χαμηλών αμοιβών, 2) ένταση των εθνικιστικών, ρατσιστικών κινημάτων 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.

2.6 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΕ ΝΟΥΜΕΡΑ

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

⁸⁰ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

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
Αττικής	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
Κ. Μακεδ.	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
Α. Μακεδ	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
Δ. Μακεδ	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
Πελοπόν	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
Δ. Ελλάδα	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
Στ. Ελλάδα	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
Θεσσαλ	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
Β. Αιγαίο	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
Ν. Αιγαίο	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
Ιόν. Νησιά	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
Κρήτης	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

Χώρες	Σύνολο
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

Χώρες	1997	1998	1999	2000	2001
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 μείωνε 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

Χώρες	1997	1998	1999	2000	2001
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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

3.1. ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟ ΜΙΣΘΟ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3.1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο κεφάλαιο αυτό θα εξετάσουμε αν και πώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επηρεάζουν τη λειτουργία της αγοράς και τη διαμόρφωση του ύψους των μισθών και της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, θα διερευνήσουμε τι είδους θεσμός είναι οι εργατικές οργανώσεις, ποιοι είναι οι σκοποί τους, πως διεξάγουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις εργοδοτικές ενώσεις, ποιοι παράγοντες ευνοούν τις απεργιακές κινητοποιήσεις, πώς εξηγείται η συχνότητα και η διάρκεια των τελευταίων και τέλος τις τυχόν επιπτώσεις των συνδικάτων στο ύψος και τη διάρθρωση των μισθών και της απασχόλησης. Ειδική ανάλυση γίνεται για το μεγαλύτερο συνδικαλιστικό όργανο της Ελλάδας, την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.).

3.1.2 ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Τα εργατικά συνδικάτα είναι οργανώσεις, οι οποίες έχουν ως βασικό σκοπό τους την προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους, ως προς τις αμοιβές, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και δρουν ως ομάδα πίεσης στην κατάρτιση της οικονομικής πολιτικής⁸¹. Στις περισσότερες χώρες με αυτόνομο συνδικαλιστικό κίνημα, ο ρόλος των εργατικών συνδικάτων

⁸¹ Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

είναι κυρίως διαπραγματευτικός με κυριότερα αντικείμενα διαπραγμάτευσης⁸²:

- 1) Τις αμοιβές, τα επιδόματα και την προσαρμογή των αμοιβών στο κόστος ζωής
- 2) Το ύψος απασχόλησης στην επιχείρηση ή ακόμα και στον κλάδο. Πρόσφατα, τα συνδικάτα προσπαθούν να ασκήσουν πολιτική αποτρεπτική των απολύσεων
- 3) Το ωράριο εργασίας και τις άδειες
- 4) Τα θέματα συνταξιοδότησης, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και άλλα κοινωνικά δικαιώματα
- 5) Τις συνθήκες εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον
- 6) Την κατοχύρωση και επέκταση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και δικαιωμάτων (δικαίωμα πληροφόρησης των μελών σχετικά με τα δικαιώματά τους, την πορεία της επιχείρησης, δικαίωμα απεργίας κλπ)
- 7) Τη συμμετοχή των συνδικαλιστικών στις διάφορες αποφάσεις της διοίκησης (π.χ. αποφάσεις σχετικά με τις προαγωγές, την εκπαίδευση του προσωπικού, την εισαγωγή νέων τεχνικών παραγωγής, την επέκταση ή συρρίκνωση του φάσματος προϊόντων ή υπηρεσιών της επιχείρησης, την μετεγκατάστασή της, κλπ).

Οι δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις διαπραγματεύονται σε μερικές χώρες με τους φορείς άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής σχετικά με την πολιτική μισθών και ημερομισθίων, τον έλεγχο των τιμών, τις κοινωνικές παροχές, τις κοινωνικοποιήσεις (ή ιδιωτικοποιήσεις) επιχειρήσεων ή κλάδων, τις εργασιακές σχέσεις κλπ.

⁸² Νικολοπούλου, Α.Γ. (1987): Ο Συνδικαλισμός στις Ελληνικές Επιχειρήσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

Η μέχρι τώρα ανάλυση του προσδιορισμού των μισθών έπαιρνε ως δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες είχαν απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ τους ένας προς ένα, δηλαδή ότι ο κάθε εργαζόμενος διαπραγματευόταν με τον εργοδότη για το μισθό του και τους άλλους όρους μίσθωσης της εργασίας του.

Για μεγάλο αριθμό εργαζομένων, όμως, αυτή η παραδοχή δεν ισχύει γιατί το συνδικάτο μπορεί να εκπροσωπεί όλους τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης (εργοστασιακά σωματεία), ενός επαγγέλματος (ομοιοεπαγγελματικά σωματεία) ή ενός κλάδου στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τον εργοδότη ή την ένωση εργοδοτών. Ο συνασπισμός των εργαζομένων σε εργατικά συνδικάτα ενισχύει τη διαπραγματευτική τους θέση έναντι των εργοδοτών⁸³.

Τα μέσα που διαθέτουν οι εργατικές ενώσεις για να ασκήσουν πίεση στους εργοδότες κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων περιλαμβάνουν τη δημόσια προβολή και επιχειρηματολογία υπέρ των αιτημάτων τους, την επίκληση της κρατικής παρέμβασης, την απειλή για απεργία μέχρι και την πραγματοποίηση της απεργίας, η οποία διακόπτει ολοκληρωτικά την παραγωγική διαδικασία⁸⁴.

Στις αγορές εργασίας, όπου σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού είναι συνδικαλισμένο, η διαπραγματευτική ισχύς των συνδικάτων είναι ενισχυμένη εφόσον τα συνδικάτα μπορούν να επηρεάσουν το μέγεθος της προσφοράς εργασίας. Μερικά παραδείγματα τέτοιων περιπτώσεων είναι τα εξής⁸⁵:

⁸³ Ashenfelter, O. & Johnson, G. (1989): Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity, *American Economic Review*, Vol. 39, pp.35-49.

⁸⁴ Κουκουλέ, Γ.Φ. (1994): Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, Συνδικαλιστική Επιθεώρηση.

⁸⁵ Νικολοπούλου, Α.Γ. (1987): Ο Συνδικαλισμός στις Ελληνικές Επιχειρήσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

A) Στην περίπτωση των 'κλειστών επαγγελμάτων' (closed shops), επιχειρήσεις δεν μπορούν να προσλάβουν προσωπικό παρά μόνο από τους ανήκοντες στο σωματείο. Αυτή είναι μία σπάνια περίπτωση για την Ελλάδα, ενώ μία εξαίρεση ήταν η Ένωση Τυπογράφων Ημερήσιου και Περιοδικού Τύπου Αθηνών, μόνο μέλη της οποίας μπορούσαν να προσληφθούν στα τυπογραφεία του Αθηναϊκού Τύπου.

B) Τα συνδικάτα μπορούν να θέσουν περιορισμούς στις υπερωρίες που επιτρέπεται να κάνουν οι εργαζόμενοι και στο μέγιστο επιτρεπόμενο όριο παραγωγής ανά εργαζόμενο.

Γ) Μπορούν να περιορίσουν τον αριθμό των μαθητευομένων, των εποχιακών και εκτάκτων, καθώς και των μερικών απασχολούμενων στην επιχείρηση.

Δ) Οι συνδικαλιστικές ενώσεις μπορούν να περιορίσουν την προσφορά εργασίας πιέζοντας για τη μείωση του ωραρίου εργασίας, την αύξηση του ορίου ηλικίας για την πρόσληψη και τη μείωση του ορίου ηλικίας για τη συνταξιοδότηση.

Ε) Τέλος, τα συνδικάτα μπορούν, ως έσχατο μέσο, να αποστερήσουν την επιχείρηση από εργατικό δυναμικό, κηρύσσοντας απεργία.

Βέβαια, η δυνατότητα των συνδικάτων να χρησιμοποιούν τα παραπάνω μέσα δεν είναι δεδομένη ή διαχρονικά σταθερή.

Σύμφωνα με τους Freeman και Medoff⁸⁶, τα εργατικά συνδικάτα είναι οργανώσεις που παρέχουν συλλογική έκφραση στους εργαζομένους στην αγορά εργασίας και στο χώρο δουλειάς. Είναι δηλαδή οργανισμοί που διευκολύνουν την επίλυση των διαφορών, επιτρέπουν την έκφραση

⁸⁶ Freeman, R.B. & Medoff, J.L. (1994): What Do Unions Do?, New York, Basic Books.

δυσαρέσκειας και διαμαρτυρίας και παρέχουν ένα μέσο επικοινωνίας με την εργοδοσία. Συνεπώς συμβάλλουν στην προσέγγιση των δύο πλευρών αποτρέποντας το κόστος της ρήξης και για τις δύο.

Ακόμα κι αν οι εργαζόμενοι, στα πλαίσια αυτής της διαδικασίας, προσφύγουν σε αυτό το έσχατο μέσο, δηλαδή την απεργία, η ρήξη δεν είναι η ολική ρήξη της παραίτησης από τη θέση εργασίας.

Ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τις προσδοκίες και συνεπώς τις τοποθετήσεις των δύο πλευρών στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων είναι ο οικονομικός κύκλος. Εμπειρικές έρευνες στις ΗΠΑ δείχνουν ότι οι απεργιακές κινητοποιήσεις εντείνονται πριν την άνοδο του κύκλου και μετά την ύφεση⁸⁷. Η συνήθης εξήγηση αυτού του φαινομένου είναι ότι η σύγκρουση επέρχεται επειδή εργοδότες και συνδικάτα χρησιμοποιούν διαφορετικούς δείκτες της πορείας του κύκλου, π.χ. στην φάση της ανόδου, οι εργοδότες καθορίζουν τη στάση τους ανάλογα με το δείκτη των επενδυτικών πρωτοβουλιών οι οποίες μειώνονται πριν την επίτευξη του ανώτερου σημείου του κύκλου. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όμως διαμορφώνουν τις απαιτήσεις τους σύμφωνα με το ποσοστό της ανεργίας, το οποίο ανεβαίνει μετά το ανώτερο σημείο του κύκλου.

Μια μακροχρόνια περίοδος υψηλής ανεργίας μπορεί να μειώσει την κήρυξη απεργιών στο βαθμό που περιορίζει τις απαιτήσεις των συνδικάτων και μειώνει την απόσταση μεταξύ της μισθολογικής αύξησης που ζητά το συνδικάτο και αυτής που προσφέρει η εργοδοσία⁸⁸. Συχνά, όμως, η απεργία που

⁸⁷ Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, *Review of Economic Studies*, Vol. 36, pp. 185-196.

⁸⁸ Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, *Review of Economic Studies*, Vol. 36, pp. 185-196.

προκαλείται από αλλαγές την τεχνική της παραγωγής, π.χ. η τεχνολογική λεγόμενη ανεργία, συμβάλλει στην κήρυξη απεργίας που σκοπό έχει την αποτροπή απολύσεων.

Η κρατική πολιτική μισθών και ημερομισθίων μπορεί να επηρεάσει θετικά ή αρνητικά την πυκνότητα απεργιακών κινητοποιήσεων. Η θέσπιση κατώτατων ημερομισθίων και η πολιτική παγώματος των μισθών ή ο καθορισμός ανώτατων επιτρεπομένων αυξήσεων μπορεί να μειώσει τις τριβές μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών εφόσον περιορίζει το φάσμα των διαπραγματεύσεων. Από την άλλη πλευρά η υποχώρηση της αγοραστικής δύναμης του εργατικού εισοδήματος μπορεί να οδηγήσει σε εκδήλωση απεργιακών κινητοποιήσεων που στόχο τους δεν έχουν την εργοδοσία, αλλά την κυβερνητική εισοδηματική πολιτική και την πολιτική κοινωνικής πρόνοιας όταν η τελευταία συνεπάγεται περικοπή κονδυλίων για τις κοινωνικές δαπάνες.

Η έξαρση των εργασιακών διενέξεων στη δεκαετία του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980 σε όλες σχεδόν τις χώρες του Δυτικού κόσμου, θεωρείται ότι έχει προκληθεί σε μεγάλο βαθμό από την αντίδραση των συνδικάτων στις κρατικές πολιτικές για την πάταξη του πληθωρισμού που στοχεύουν στον περιορισμό των αυξήσεων των μισθών⁸⁹.

Μια άλλη μεταβλητή που φαίνεται ότι επιδρά στην απεργιακή συχνότητα είναι η συνδικαλιστική πυκνότητα. Όσο αυξάνει η συνδικαλιστική πυκνότητα τείνουν να αυξάνονται αριθμητικά οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και κατ' επέκταση και οι πιθανότητες συγκρούσεων από κακούς υπολογισμούς της μιας πλευράς για τις δυνατότητες παραχωρήσεων της άλλης. Αυτό που πρέπει να τονιστεί εδώ είναι ότι δεν είναι ίδιες οι

⁸⁹ Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, *Review of Economic Studies*, Vol. 36, pp. 185-196.

μεταβολές στο περιβάλλον των διαπραγματεύσεων (π.χ. αύξηση του πληθωρισμού, μείωση της ανεργίας, αλλαγή στην τεχνολογία κλπ) που εξηγούν την αύξηση των απεργιακών κινητοποιήσεων, αλλά η αντίληψη της κάθε πλευράς για το πώς η κάθε μια μεταβολή θα επιδράσει στις θέσεις της άλλης⁹⁰.

Για παράδειγμα, περισσότερες απεργίες θα εκδηλωθούν όταν τα συνδικάτα ζητούν αυξήσεις σε περίοδο μειωμένης ανεργίας μόνο αν η εργοδοσία δεν αντιληφθεί ότι η χαμηλή ανεργία ενισχύει τη διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων και αν δεν μεταβάλλει αναλόγως τη δική της θέση κάνοντας περισσότερες παραχωρήσεις. Πρόκειται δηλαδή για εκδήλωση απεργιακών κινητοποιήσεων που είναι αποτέλεσμα κακών υπολογισμών και κακών προβλέψεων των αντιδράσεων του αντιπάλου⁹¹.

3.2. ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (Γ.Σ.Ε.Ε.)

3.2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) αποτελεί την τρίτοβάθμια οργάνωση του Συνδικαλιστικού κινήματος της Ελλάδας και στους κόλπους της συνεκφράζονται όλα τα υπαρκτά πολιτικο-συνδικαλιστικά ρεύματα και τάσεις. Η ίδρυσή της χρονολογείται το 1918 κατά τη διάρκεια του 1ου Πανελλαδικού Εργατικού Συνεδρίου (ίδρυση και αναγνώριση με την υπ' αριθ. 2959/1918 απόφαση του Πρωτοδικείου Πειραιά) και αποτέλεσε σημαντικό σταθμό στην ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος, καθώς συνένωσε τους

⁹⁰ Ashenfelter, O. & Johnson, G. (1989): Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity, *American Economic Review*, Vol. 39, pp.35-49.

⁹¹ Ashenfelter, O. & Johnson, G. (1989): Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity, *American Economic Review*, Vol. 39, pp.35-49.

συνδικαλισμένους εργαζόμενους της Ελλάδας κάτω από ένα ανώτατο ηγετικό όργανο (Θεοδωράτος, 1999).

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας είναι ο άξονας της συνδικαλιστικής δράσης στην Ελλάδα για 86 χρόνια και υπήρξε και εξακολουθεί να είναι πρωτοπόρα στις κοινωνικές εξελίξεις. Έργο της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι να παρεμβαίνει καθημερινά σε όλα τα κοινωνικά ζητήματα είτε αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες, είτε διαμορφώνοντας πολιτικές μέσα από την θεσμοθετημένη συμμετοχή της σε πολλά συλλογικά όργανα.

3.2.2 Ιστορική Αναδρομή⁹²

Μετά την αποτίναξη του οθωμανικού ζυγού από την Ελλάδα, το 1832, ο περιορισμένος ελλαδικός χώρος ήταν καταστραμμένος και δεν μπορεί να γίνει λόγος για βιοτεχνική ή βιομηχανική ανάπτυξη. Υπήρχαν μόνο μικρές οικογενειακές χειροτεχνίες που λειτουργούσαν με υποτυπώδη μέσα και προσπαθούσαν να ικανοποιήσουν ορισμένες τοπικές ανάγκες. Την τελευταία εικοσαετία του περασμένου αιώνα άρχισαν σποραδικά να εμφανίζονται στις μικρές τότε πόλεις, της εδαφικά περιορισμένης Ελλάδας οι πρώτες εργατικές οργανώσεις.

Το 1864 (μετά την λαϊκή εξέγερση και το διώξιμο του Όθωνα και των Βαυαρών), η νέα Βουλή ψήφισε το νέο Σύνταγμα της χώρας. Στο άρθρο 11, για πρώτη φορά αναγνωρίζεται στην χώρα μας το δικαίωμα του "συνεταιρίζεσθαι" που αποτέλεσε κατάκτηση, αλλά και αφετηρία νέων αγώνων. Την εποχή αυτή ήταν ακριβώς που συνέπεσε με τους πρώτους αγώνες, θεωρητικούς στην αρχή, των Ελλήνων σοσιαλιστών. Οι ιδέες αυτές μεταφέρθηκαν στην Ελλάδα από τη Δυτική Ευρώπη και

⁹² Οι πληροφορίες για την ιστορική αναδρομή αντλήθηκαν από ενημερωτικό φυλλάδιο της Γ.Σ.Ε.Ε.

κυρίως μετέφεραν τη ζωνηρή "εργατική κίνηση" των Ευρωπαίων εργατών που απέβλεπε στη χειραφέτηση της εργατικής τάξης.

Η οικονομική ανάκαμψη άρχισε στην Ελλάδα μετά το 1880 με την ανάληψη της πρωθυπουργίας από τον Χαρίλαο Τρικούπη και την προσάρτηση της Θεσσαλίας και της Αρτας (1881). Εκείνη την περίοδο άρχισαν να δημιουργούνται οι πρώτες σχετικά μεγάλες επιχειρήσεις και συνέπεια αυτής της εξέλιξης είναι η σταδιακή οργάνωση των εργατών σε σωματεία. Δεν μπορεί, όμως, να γίνει λόγος για επαγγελματικά σωματεία όπως είναι γνωστά σήμερα. Οι πρώτες υποτυπώδεις εργατικές οργανώσεις εμφανίστηκαν αρχικά με σκοπούς αλληλοβοηθητικούς και ξεκινούσαν από ένα πνεύμα αλληλεγγύης προσώπων που ανήκαν στο ίδιο επάγγελμα. Για αυτό στις αρχές και μέχρι το 1910 προτού πάρουν ταξικό χαρακτήρα υπήρξαν οργανώσεις μικτές εργατών και εργοδοτών του ίδιου κλάδου.

Πρώτο ταξικό εργατικό σωματείο αναφέρεται στην ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος "Ο Αδελφικός Σύνδεσμος Ξυλουργών του Ναυπηγείου Σύρου" το 1879. Η Σύρος τότε ήταν σπουδαίο εμπορικό και ναυτιλιακό κέντρο. Ακολουθεί την ίδια χρονιά στη Σύρο η ίδρυση του σωματείου βυρσοδεφεργατών. Το 1882, ιδρύονται οι σύνδεσμοι τυπογράφων, ραφτεργατών και υποδηματεργατών στην Αθήνα. Το 1889, οργανώνονται στον Πειραιά οι μηχανικοί και οι θερμαστές των πλοίων. Ο σύλλογος είχε την έδρα του στον Πειραιά και πήρε το όνομα "Μετοχικόν Ταμείον των Ελλήνων Μηχανουργών 'Ο Προμηθεύς'".

Το 1864, ιδρύονται στην Πάτρα τα σωματεία Ξυλεργατών, Σταφιδοκιβωτοποιιών, Καπνεργατών και τσιγαράδων, ενώ το 1896 ιδρύεται στο Λαύριο το Σωματείο των Μεταλλωρύχων. Η ίδρυση του Σωματείου συνοδεύτηκε με απεργίες που

προκάλεσαν μεγάλες ανησυχίες στους βιομηχάνους, ώστε να ζητηθεί η διάλυση του και η απαγόρευση ίδρυσης νέων εργατικών σωματείων κατηγορώντας τα ως "αντικοινωνικούς συνασπισμούς".

Ο ελληνοτουρκικός πόλεμος του 1897 ταπείνωσε τότε την Ελλάδα, αλλά είχε και τις θετικές του πλευρές. Μέσα από την τραγωδία γεννήθηκε το φιλελεύθερο κίνημα και χτυπήθηκαν οι τοπικοί κοτζαμπάσηδες. Πέρα απ' αυτό, την πρώτη δεκαετία του 20ου αιώνα σημειώθηκαν τρία σημαντικά γεγονότα που έδωσαν νέα ώθηση στο εργατικό κίνημα. Έτσι, το 1907 ιδρύθηκε η ομάδα των κοινωνιολόγων από προοδευτικούς διανοούμενους, όπως τους Αλ. Παπαναστασίου, μετέπειτα πρωθυπουργό, Παν. Αραβαντινό, Θ. Πετμεζά και άλλους. Οι πρωτοβουλίες τους, οι διακηρύξεις τους και η δράση τους επέδρασαν όχι μόνο στην εργατική κίνηση, αλλά και στην κοινωνική πολιτική.

Το 1909 στην Θεσσαλονίκη ιδρύεται η Πολυεθνική Σοσιαλιστική Ομοσπονδία, η καλούμενη "Φεντερασιόν" από Έλληνες, Εβραίους, Σέρβους, Βούλγαρους και Τούρκους. Στην ίδρυση πρωτοστάτησαν ο Έλληνας Παν. Χατζόπουλος και ο Εβραίος Αβραάμ Μπεναρόγιας. Με την πρωτοβουλία της "Φεντερασιόν" δημιουργήθηκαν πολλά εργατικά σωματεία με αποκορύφωμα την ίδρυση του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης το 1917.

Τέλος, η επανάσταση στο Γουδί στις 15/8/1909 αποτέλεσε μια γενικότερη αφετηρία για την παραπέρα ανάπτυξη της οικονομικής και κοινωνικής ζωής της χώρας. Από τότε αρχίζει μια έντονη εργατική κίνηση που συμπίπτει με τη διεύρυνση των επιχειρήσεων και συνεπώς την αύξηση του αριθμού των εργατοϋπαλλήλων. Το 1914 ξέσπασε ο Α παγκόσμιος πόλεμος που έφερε το διχασμό στους Έλληνες. Άλλοι τάχθηκαν με την

Αντάντ, δηλαδή τους Αγγλογάλλους (Βενιζέλος) και άλλοι με τους Γερμανούς και Αυστριακούς (Βασιλιάς Κωνσταντίνος). Τελικά η Ελλάδα βγήκε στον πόλεμο στο πλευρό της Αντάντ.

Όπως ήταν φυσικό ανακόπηκαν όλοι οι διεκδικητικοί αγώνες της εργατικής τάξης. Δεν σταμάτησε όμως η κίνηση για την δημιουργία εργατικών σωματείων. Γοργά οργανώθηκαν σε όλη τη χώρα εκατοντάδες εργατικά σωματεία, τα οποία ίδρυσαν κατά τόπους και Εργατικά Κέντρα, ιδίως στις μεγάλες πόλεις, όπως στο Βόλο (1908), στην Αθήνα (1910), στον Πειραιά (1911), στην Πάτρα (1915) και στην Θεσσαλονίκη (1917). Η οργάνωση αυτή των εργατών συνοδεύονταν από απεργίες, οι οποίες όμως πνίγονταν στο αίμα.

Στο τέλος του 1918, με πρωτοβουλία των εργατικών κέντρων Θεσσαλονίκης, Αθήνας, Πειραιά και Βόλου, συγκαλείται το πρώτο Πανελλήνιο Εργατικό Συνέδριο, στις 21-28 Οκτωβρίου 1918, στην Αθήνα και εν συνεχεία στον Πειραιά, το οποίο κατέληξε στην ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε. Με την ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε. το εργατικό κίνημα παίρνει συγκεκριμένη πλέον μορφή.

Ο Βενιζέλος επέτρεψε και προώθησε την ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε., ελπίζοντας ότι θα κυριαρχήσει, τη στιγμή που πολλοί από τους επικεφαλείς συνδικαλιστές ήταν οπαδοί του κόμματος του. Έβλεπε ακόμη ότι στην Ελλάδα δεν υπήρχε ισχυρό σοσιαλιστικό κίνημα, το οποίο έπρεπε να εμφανίζεται δίπλα του στις διεθνείς συνδιασκέψεις ειρήνης, όπως και άλλες χώρες, ενισχύοντας έτσι τις διεκδικήσεις του.

3.2.3 Σκοπός Γ.Σ.Ε.Ε.

Σκοπός της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι η συνένωση των δυνάμεων όλων των εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας (μισθωτή εργασία), προκειμένου να διεκδικούνται τα συμφέροντά τους

σε όλους τους τομείς της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ζωής. Αποτελώντας την "αιχμή" του οργανωμένου εργατικού κινήματος προωθεί τις απαραίτητες αρχές αυτού του κινήματος μέσω των συνδικάτων - μελών της, των οποίων η φυσιογνωμία καθορίζεται από το τρίπτυχο: μαζικά - ταξικά - πολιτικοποιημένα (Κατσανέβας, 1997).

Μαζικά: Στοχεύοντας στην ένταξη στους κόλπους του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού εργαζομένων, ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, θρησκείας, εθνικότητας. Στα συνδικάτα πρέπει να συμμετέχουν οι εργαζόμενοι και όχι να "συναντώνται" οι αντιπρόσωποί τους.

Ταξικά: Στην υπεράσπιση των ανεξάρτητων συμφερόντων των δυνάμεων της εργασίας με ορίζοντα ευρύτερο από την τυπική εκπροσώπηση και με όραμα την κοινωνική δικαιοσύνη και απελευθέρωση.

Πολιτικοποιημένα: Χωρίς κομματική χειραγώγηση και εξαρτήσεις, αλλά με πλήρη συνείδηση των ευρύτερων αναγκών της οικονομίας της κοινωνίας και γενικότερα της χώρας.

Ιδιαίτερης σημασίας ζήτημα για τη Γ.Σ.Ε.Ε. και γενικότερα για το συνδικαλιστικό κίνημα είναι η αυτόνομη στρατηγική που χαράσσει, η λειτουργία και η δράση της.

Ως εκ τούτου το συνδικαλιστικό κίνημα και οι οργανωμένες δυνάμεις του επεξεργάζονται τη δική τους στρατηγική και τακτική ανεξάρτητα από το Κράτος, τις εκάστοτε Κυβερνήσεις, τα πολιτικά κόμματα και τους εργοδότες. Κατακτούν καθημερινά την αυτόνομη λειτουργία και δράση τους με έμφαση στη πλήρη οργανωτική αυτονομία χωρίς βεβαίως

αυτονόμηση από τις αρχές του εργατικού κινήματος και τις ίδιες τις δυνάμεις της εργασίας (Κατσανέβας, 1997).

3.2.4 Δομή της Γ.Σ.Ε.Ε.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας αποτελεί την μοναδική κεντρική Συνδικαλιστική Οργάνωση της Ελλάδας που εκπροσωπεί περισσότερους από 2 εκατομμύρια εργαζόμενους στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα της οικονομίας (ΔΕΚΟ, Τράπεζες). Στη δύναμή της ανήκουν⁹³:

- **82 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα** που συγκροτούνται από σωματεία και τοπικά παραρτήματα πανελλαδικών σωματείων που έχουν την έδρα τους εντός των ορίων του κάθε νομού και
- **69 κλαδικές Ομοσπονδίες** που συγκροτούνται από σωματεία των ίδιων ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

Πρόσφατα, η Γ.Σ.Ε.Ε. πραγματοποίησε το 31ο Τακτικό Οργανωτικό - Καταστατικό Συνέδριο, όπου υπαγορεύτηκε από την ανάγκη επαναπροσδιορισμού δομών και λειτουργιών της Συνομοσπονδίας, προκειμένου στις νέες συνθήκες της οικονομίας, της παραγωγής και των αλλαγών στη διοικητική δομή της χώρας, να ανταποκριθεί στα ποικίλα καθήκοντά της και να επιτύχει το μέγιστο δυνατό σε αποτελεσματικότητα.

Με δεδομένο ότι σημαντικό ζητούμενο είναι η μαζικοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων θεωρείται σημαντικό να ενισχυθούν οι δομές τους, η αποτελεσματικότητα στη δράση τους και ο σταθερός προσανατολισμός τους στην υπεράσπιση

⁹³ Οι πληροφορίες σχετικά με τη δομή αντλήθηκαν από τον επίσημο δικτυακό τόπο της Γ.Σ.Ε.Ε.

των συμφερόντων των εργαζομένων, αποτελούν τους βασικούς συντελεστές της επιτυχίας του στόχου.

Απαραίτητη αρχή που καθορίζει - διαπερνά την κάθε προσπάθεια ανασυγκρότησης είναι το τετράπτυχο (Κουτρούκης, 1999):

1. Ένα σωματείο στο εργοστάσιο και στον κλάδο παραγωγής
2. Μία Ομοσπονδία ανά κλάδο παραγωγής ή τομέα οικονομικής δραστηριότητας
3. Ένα εργατικό κέντρο σε κάθε νομό
4. Μία τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων.

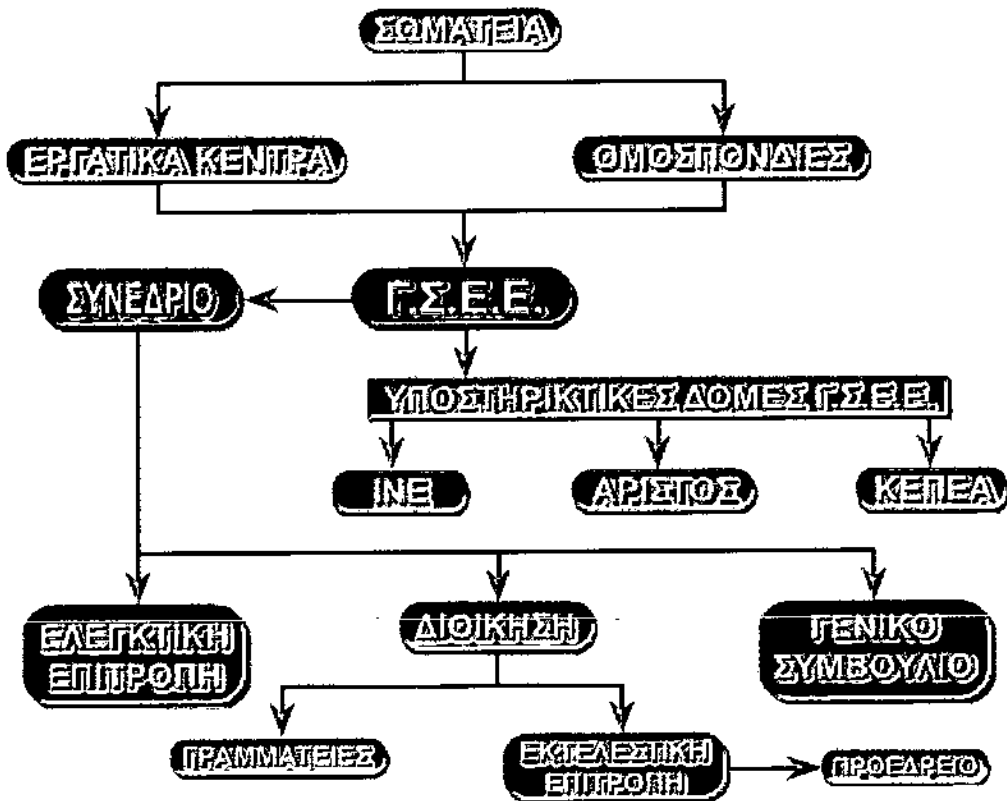
Έτσι, η Γ.Σ.Ε.Ε. προτιμά συνειδητά τον ανοικτό διάλογο και την πολιτική συμφωνία ευρύτερων δυνάμεων ως τη μόνη δυνατότητα να επιτευχθούν οργανωτικοί στόχοι. Τα διοικητικά μέτρα βρίσκονται εκτός των επιλογών της Γ.Σ.Ε.Ε. γιατί όχι μόνο δεν αποδίδουν, αλλά ναρκοθετούν το επιδιωκόμενο κλίμα διαλόγου και συνεννόησης ανάμεσα στις παρατάξεις, στα σωματεία, ανάμεσα στις Ομοσπονδίες και ανάμεσα στα Εργατικά Κέντρα.

3.2.5 Οργανόγραμμα

Η οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, περιγράφεται σε μορφή πυραμίδας, όπου και διακρίνονται τρία διαφορετικά επίπεδα⁹⁴. Α) το Πρωτοβάθμιο – Σωματεία, β) το

⁹⁴ Το οργανόγραμμα αντλήθηκε από τον επίσημο δικτυακό τόπο της Γ.Σ.Ε.Ε.

Δευτεροβάθμιο - Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες και γ) το Τριτοβάθμιο - Συνομοσπονδίες.



Τα Σωματεία - Πρωτοβάθμιες οργανώσεις αποτελούν συνενώσεις φυσικών προσώπων και συνενώνονται σε τοπικό, επαγγελματικό πεδίο στα Εργατικά Κέντρα (που συνιστούν οριζόντιες δευτεροβάθμιες οργανώσεις) και σε κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό πεδίο στις Ομοσπονδίες (που συνιστούν κάθετες δευτεροβάθμιες οργανώσεις). Τα πρωτοβάθμια Σωματεία αποτελούν τα βασικά κύτταρα του συνδικαλιστικού κινήματος αφού στους κόλπους τους εκφράζονται άμεσα όλα τα προβλήματα των εργαζομένων. Τόσο εκείνα που σχετίζονται με τις καθημερινές διεκδικήσεις και την ποιότητα των εργασιακών συνθηκών όσο και με συλλογικότερες συνδικαλιστικές διεκδικήσεις (Κατσανέβας, 1997).

3.2.6 Όργανα Διοίκησης

Πανελλαδικό Συνέδριο

Το ανώτατο συλλογικό όργανο της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι το Πανελλαδικό Συνέδριο, το οποίο συνέρχεται τακτικά κάθε τρία χρόνια και συγκαλείται με απόφαση της Διοίκησης, ενώ μπορεί να συγκληθεί και εκτάκτως αν κριθεί απαραίτητο. Το Συνέδριο συγκροτείται από τους αντιπροσώπους των εργατοϋπαλληλικών κέντρων και ομοσπονδιών που ανήκουν στη δύναμη της Γ.Σ.Ε.Ε. και έχουν εκλεγεί από τα Τοπικά και Κλαδικά Συνέδρια στα οποία έλαβαν μέρος εκλεγμένοι αντιπρόσωποι από τις Συνελεύσεις των Σωματείων (Μουδόπουλος, 2000).

Οι αρμοδιότητες του Συνεδρίου είναι οι ακόλουθες (Κατσανέβας, 1997):

Ψηφίζει τις προγραμματικές αρχές και το πρόγραμμα δράσης της Γ.Σ.Ε.Ε.

Εκλέγει τα 45 μέλη της Διοίκησης, τα 15 μέλη της Ελεγκτικής Επιτροπής και τα 25 μέλη του Γενικού Συμβουλίου.

Αποφασίζει για τις προτάσεις που υποβάλλονται από τις οργανώσεις της Γ.Σ.Ε.Ε.

Τροποποιεί το Καταστατικό της, αν προκύψει τέτοια ανάγκη και

Εγκρίνει τον απολογισμό της Ζετίας που έληξε και τον προϋπολογισμό της επόμενης.

Διοίκηση

Η Διοίκηση αποτελείται από (45) μέλη και εκλέγεται από το Πανελλαδικό Συνέδριο με μυστική ψηφοφορία και το σύστημα

της απλής αναλογικής. Στην αρμοδιότητα της Διοίκησης υπάγονται όλα τα ζητήματα γενικότερου ενδιαφέροντος που αφορούν την Εργατοϋπαλληλική Τάξη και τον Οργανισμό της Γ.Σ.Ε.Ε (Νικολόπουλος, 2001).

Σημαντικό έργο για τη Διοίκηση αποτελεί η εκπόνηση προγραμμάτων δράσης, η οργάνωση και συγκέντρωση των δυνάμεων της Εργατικής Τάξης με γνώμονα πάντα τις αρχές και τους σκοπούς του Συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας. Πρωταρχικής σημασίας έργο της είναι η σύναψη των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς επίσης και η υλοποίηση των αποφάσεων του Πανελλαδικού Συνεδρίου.

Γενικότερα, η απόφαση για κάθε προσπάθεια, βοήθεια, παρέμβαση, αγωνιστική κινητοποίηση και κάθε ενέργεια για την επιδίωξη των σκοπών της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας είναι αρμοδιότητα της Διοίκησης (Μουδόπουλος, 2000).

Εκτελεστική Επιτροπή

Η Εκτελεστική Επιτροπή, αποτελείται από (15) δεκαπέντε μέλη, τα οποία είναι μέλη της Διοίκησης και εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από αυτή. Το έργο της Εκτελεστικής Επιτροπής είναι η εφαρμογή των αποφάσεων της Διοίκησης, όπως και κάθε προκαταρκτική ενέργεια για όλα τα θέματα της αρμοδιότητάς της. Η Εκτελεστική Επιτροπή συνέρχεται τακτικά σε συνεδρίαση μετά από πρόσκληση του Προέδρου και του Γενικού Γραμματέα μια φορά το μήνα ή και έκτακτα, αν αυτό κριθεί απαραίτητο (Κοντογιώργης, 1998).

Είναι επίσης στην αρμοδιότητα της θέματα που αφορούν τη συντήρηση, το προσωπικό και γενικότερα κάθε θέμα που

αφορά τη λειτουργία και την ανάπτυξη του Οργανισμού της Γ.Σ.Ε.Ε., μέσα πάντα στα πλαίσια του προϋπολογισμού που έχει εγκριθεί από το Πανελλαδικό Συνέδριο. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της η Εκτελεστική Επιτροπή μπορεί να αναπτύσσει και πρωτοβουλίες μέσα στα όρια των κατευθύνσεων της Διοίκησης και του καταστατικού λειτουργίας της Γ.Σ.Ε.Ε.

Προεδρείο

Η ύπαρξη Προεδρείου υπαγορεύεται από το Καταστατικό, όμως ο ρόλος του είναι λειτουργικός, αφού ανάμεσα στη συνεδρίαση της Ολομέλειας της Διοίκησης και της Εκτελεστικής Επιτροπής είναι αυτό, που υλοποιεί τις αποφάσεις των οργάνων, αλλά και αντιμετωπίζει την τρέχουσα επικαιρότητα. Η Διοίκηση της ΓΣΕΕ εκλέγει με μυστική ψηφοφορία μεταξύ των αναδειχθέντων μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής κατά σειρά (Κατσανέβας, 1997):

α.	Πρόεδρο
β.	Αναπληρωτή Πρόεδρο
γ.	Γενικό Γραμματέα
δ.	Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα
ε.	Γραμματέα Οικονομικού
στ.	Αναπληρωτή Γραμ. Οικονομικού
ζ.	Γραμματέα Οργανωτικού και
η.	Αναπληρωτή Γραμ. Οικονομικού.

Ελεγκτική Επιτροπή

Η Ελεγκτική Επιτροπή είναι δεκαπενταμελής (15) και εκλέγεται από το Πανελλαδικό Συνέδριο με το σύστημα της απλής αναλογικής. Έργο της Επιτροπής αυτής είναι να διενεργεί τακτικά οικονομικό έλεγχο, κάθε εξάμηνο, και να αποφαινεται υπεύθυνα για τη νομιμότητα των δαπανών. Υποβάλλει στη συνέχεια, για το διάστημα των έξι μηνών που ελέγχθηκε, με τον Πρόεδρο και το Γενικό Γραμματέα της Γ.Σ.Ε.Ε. έκθεση σχετικά με τη διαχείριση. Στο τέλος κάθε έτους υποβάλλει συγκεντρωτική ετήσια έκθεση που καλύπτει όλη τη διαχειριστική περίοδο και πάντα στο πλαίσιο των αποφάσεων του Πανελλαδικού Συνεδρίου (Μουδόπουλος, 2000).

Επίσης, η Ελεγκτική Επιτροπή, παραβρίσκεται συμβουλευτικά στα Πανελλαδικά Συνέδρια. Συγκαλείται από τον πρώτο κατά σειρά σταυροδότησης σύμβουλο του συνδυασμού που πλειοψήφησε και εκλέγει μεταξύ των μελών της Προϊστάμενο που διευθύνει τις εργασίες και τις συνεδριάσεις της, καθώς και τρεις Γραμματείς, οι οποίου κρατούν το βιβλίο πρακτικών, όπου καταχωρούνται όλες οι πράξεις και αποφάσεις της και διεκπεραιώνουν όλες τις εργασίες που αφορούν στη λειτουργία της (Μουδόπουλος, 2000).

Γενικό Συμβούλιο

Το Γενικό Συμβούλιο είναι ένα σημαντικό συλλογικό όργανο που μπορεί να αναπληρώνει το Πανελλαδικό Συνέδριο σε όλες του τις αρμοδιότητες εκτός από την εκλογή Διοίκησης και Ελεγκτικής Επιτροπής, καθώς και την τροποποίηση του Καταστατικού. Για αυτό και οι αποφάσεις του είναι υποχρεωτικές, ως αποφάσεις κυρίαρχου Σώματος (Νικολόπουλος, 2001).

Αποτελείται από 25 Γενικούς Συμβούλους που εκλέγονται από το Πανελλαδικό Συνέδριο από τα 45 μέλη της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε., από τον Προϊστάμενο και τους Γραμματείς της Ελεγκτικής Επιτροπής, από τους Πρόεδρους των Εργατικών Κέντρων (ή τους νόμιμους αναπληρωτές τους), από τους Πρόεδρους ή Γενικούς Γραμματείς των Ομοσπονδιών (ή τους νόμιμους αναπληρωτές τους). Το Γενικό Συμβούλιο συνέρχεται τακτικά στο μισό του χρόνου θητείας της Διοίκησης και έκτακτα όποτε κριθεί απαραίτητο από την Διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε. (Νικολόπουλος, 2001).

Γραμματείς Γ.Σ.Ε.Ε.

Οι γραμματείς της Γ.Σ.Ε.Ε. αποτελούν "εργαλεία" για την ανάπτυξη δράσεων κατ' αντικείμενο ενδιαφέροντος. Με καταστατική κατοχύρωση προβλέπεται η συγκρότηση και η λειτουργία τους με επικεφαλής μέλος της Διοίκησης, το οποίο εκλέγεται από την ολομέλεια (Μουδόπουλος, 2000).

3.2.7 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

Η διαπραγμάτευση με τις εργοδοτικές οργανώσεις αποτελεί τη συνήθη πρακτική για να οδηγηθούμε σε συμφωνία υπογραφής της Γ.Σ.Σ.Ε. (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας). Η Εθνική Σύμβαση είναι εκ των κυριοτέρων μελημάτων της Γ.Σ.Ε.Ε. γιατί σε αυτή διαλαμβάνονται καλύπτουν αφενός τους αμειβόμενους με τα κατώτερα ημερομίσθια και μισθούς και αφετέρου αποτελούν "αφετηρία" για τις κλαδικές και τις επιχειρησιακές συμβάσεις. Μέσον για την επίτευξη συμφωνιών αποτελεί η διαδικασία των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων (Ν.1876/90) και όταν απαιτείται η δράση και η αγωνιστική κινητοποίηση (Κατσανέβας, 1997).

Η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί την κορυφαία μορφή άσκησης συνταγματικών δικαιωμάτων στα οποία επίσης περιλαμβάνονται (Νικολόπουλος, 2001): α) οι συνδικαλιστικές ελευθερίες, β) η ελευθερία συνάθροισης, γ) το δικαίωμα αναφοράς στις αρχές, δ) οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και ε) της ελεύθερης διακίνησης των ιδεών.

Η συλλογική διαπραγμάτευση και οι συμβάσεις συμβάλουν στην διαρκή προσπάθεια για αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στο Εθνικό Εισόδημα και στην ανακατανομή του πλούτου υπέρ των δυνάμεων της εργασίας. Στους στρατηγικούς στόχους της Γ.Σ.Ε.Ε. και των συνδικάτων εντάσσεται η επιδίωξη της πλήρους και σταθερούς απασχόλησης και η καταπολέμηση της ανεργίας (επίσημος δικτυακός τόπος Γ.Σ.Ε.Ε.).

Με άξονα το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και με προοπτική το Ενιαίο Ταμείο Μισθωτών (Ε.ΤΑ.Μ.) επιδιώκεται η αναβάθμιση της κοινωνικής ασφάλισης ως θεσμού καθολικού, υποχρεωτικού και δημόσιου ο οποίος χρηματοδοτείται από τους συμμετέχοντες (εργαζόμενοι - κράτος - εργοδότες) και επιδιώκεται να παρέχει υψηλού επιπέδου υπηρεσίες και παροχές. Για την επίτευξη αυτών των στόχων προωθείται η ανάπτυξη δεσμών αλληλεγγύης μεταξύ των μελών των οργανώσεων, αλλά και μεταξύ των οργανώσεων μελών της Γ.Σ.Ε.Ε. (επίσημος δικτυακός τόπος Γ.Σ.Ε.Ε.)

3.3. Εργασιακές Σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν βασική προϋπόθεση και αποτέλεσμα της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών. Στην πράξη όλο το πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεπίδραση όχι μόνο στους οργανισμούς αλλά και στην κοινωνία γενικότερα

αναπτύσσεται μέσα από την διαδικασία των σχέσεων οι οποίες στην ουσία αποτελούν προϊόν της κοινωνικής συμβίωσης των ανθρώπων. Σε ότι αφορά τους οργανισμούς οι σχέσεις αποτελούν το συνδυαστικό κρίκο μεταξύ των προσώπων που λειτουργούν μέσα σε συγκεκριμένα κοινωνικά σύνολα αλλά και ομάδες μεταξύ τους.

Οι εργασιακές σχέσεις συστηματοποιούν τις διαδικασίες αλλά και τις εξαρτήσεις μεταξύ των προσώπων μέσα στους οργανισμούς. Για τον λόγο αυτόν οι σχέσεις μαζί με την εργασία, τα πρόσωπα και το περιβάλλον συνθέτουν στην ουσία την εικόνα των πάσης φύσεως οργανισμών.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον είναι γνωστές με τον γενικό όρο εργασιακές σχέσεις και αντιδιαστέλλονται από τις κοινωνικές σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται μέσα από την διαδικασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Παρότι και στους οργανισμούς αναπτύσσονται κοινωνικές σχέσεις, το στοιχείο που χαρακτηρίζει την όλη συγκρότηση και λειτουργία των οργανισμών είναι οι εργασιακές σχέσεις.

Συνεπώς ο όρος εργασιακές σχέσεις συνδέεται με τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και συσχετίζονται με την αποστολή και την λειτουργία των οργανισμών.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς διακρίνονται σε τυπικές και άτυπες. Οι τυπικές σχέσεις προσδιορίζονται ως προς την μορφή, την έκταση και το περιεχόμενο από το σχέδιο οργάνωσης και λειτουργίας των οργανισμών, ενώ οι άτυπες αποτελούν κατά βάση ένα σύστημα κοινωνικών σχέσεων και οι οποίες παρότι αφορούν την κοινωνική αλληλεπίδραση των ατόμων μέσα στον

εργασιακό χώρο, εντούτοις επηρεάζουν τον οργανισμό από πολλές πλευρές.

3.3.1. Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις

Οι αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων με κατεύθυνση την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό των εξελίξεων που διέπουν την ευρωπαϊκή και ελληνική αγορά εργασίας. Η υποχώρηση του θεσμού της σταθερής και πλήρους απασχόλησης και η αλλοίωση του παραδοσιακού εργασιακού προτύπου από την ανάπτυξη μορφών ευελιξίας του μεγέθους και του περιεχομένου της απασχόλησης, του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών έχουν αποτελέσει αντικείμενο ιδιαίτερης και διεξοδικής ανάλυσης από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ⁹⁵.

Στα ίδια πλαίσια έχει αναλυθεί το περιεχόμενο των επιδράσεων των αλλαγών αυτών απέναντι στην απασχόληση, στην ποιότητα της και στις συνθήκες εργασίας με το υψηλό ποσοστό εφαρμογής του στην Ευρώπη και την ιδιαίτερη ένταση με την οποία προωθούνται από τις ασκούμενες κρατικές και κοινοτικές πολιτικές υπό το βάρος των πιέσεων των δυνάμεων της αγοράς και την αναζήτηση όρων μείωσης του εργασιακού κόστους προς όφελος της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης.

Στις αναλύσεις του ΙΝΕ (Ετήσια έκθεση 1999 - 2002) έχει κατ' επανάληψη τονισθεί το γεγονός ότι η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από πολιτικές διαχείρισης χαμηλού εργασιακού κόστους που εκδηλώνονται κυρίως μέσα από το χαμηλό επίπεδο των αμοιβών, σε σύγκριση με τον υπόλοιπο κοινοτικό

⁹⁵Κουζής, Γ., 2001, «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα

χώρο (67% έναντι του μέσου κοινοτικού ενώ το κόστος ζωής στην Ελλάδα αντιπροσωπεύει το αντίστοιχο 90% του ευρωπαϊκού), και την ιδιαίτερη παρουσία της παράνομης ευελιξίας που αφορά στο εκτεταμένο φαινόμενο της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Επίσης από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και εντεύθεν με αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις (Ν. 1892/90, Ν. 2639/98, Ν. 2602/99, Ν. 2874/00, Ν. 2956/01 και η πρόσφατη κατάθεση του σχεδίου νόμου για την μερική απασχόληση στο δημόσιο) επιχειρείται η ενθάρρυνση της ανάπτυξης της ευελιξίας της εργασίας ως απόπειρα προσαρμογής στη γενικότερη συγκυρία και ως μια επιπλέον έκφραση των πολιτικών μείωσης του ήδη χαμηλού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα.

3.3.2. Έννοια εργασιακών σχέσεων

Οι εργασιακές σχέσεις νοούνται ως εκείνες οι σχέσεις οι οποίες καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς. Τις εργασιακές σχέσεις μπορεί κάποιος να τις εξετάσει με τις δύο έννοιες του όρου. Στην πρώτη περίπτωση αναφερόμαστε στις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές προσδιορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στην δεύτερη περίπτωση εξετάζουμε το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς με έμφαση στις σχέσεις οι οποίες προκύπτουν ως υποχρεωτικές ενέργειες της εργοδοσίας έναντι των εργαζομένων. Οι υποχρεωτικές αυτές ενέργειες έστω και αν δεν αποτελούν τυπική υποχρέωση των οργανισμών είναι αναγκαίες για την εξασφάλιση της ευθύνης λειτουργίας των και την διατήρηση του επιπέδου ικανοποίησης των εργαζομένων σε υψηλά επίπεδα.

Οι εργασιακές σχέσεις προκύπτουν από το πλαίσιο λειτουργίας των οργανισμών και αναπτύσσονται μέσα στο

πλαίσιο αυτό. Για τον λόγο αυτό αποτελούν προϊόν της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών και με την έννοια αυτή αντιμετωπίζονται τόσο από την επιστήμη όσο και από την νομοθεσία.

Από νομικής απόψεως οι εργασιακές σχέσεις συνδέονται κυρίως με τους όρους απασχόλησης και αμοιβής των εργαζομένων και με την έννοια αυτή αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης⁹⁶.

Από την πλευρά αυτή εξεταζόμενες οι εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με το ως άνω ορισμό αντανakλούν το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου του ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία και αποτυπώνουν τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων.

Συνεπώς οι εργασιακές σχέσεις αναφέρονται σε ένα σύστημα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων τα οποία συνδέουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες. Από την πλευρά των εργαζομένων οι υποχρεώσεις τους αφορούν την παροχή της εργασίας, στο επιθυμητό ποιοτικό και ποσοτικό επίπεδο και στα πλαίσια του χρόνου, ενώ τα δικαιώματα αφορούν την έγκαιρη καταβολή του μισθού και την δημιουργία των αναγκαίων τεχνικών και περιβαλλοντικών προϋποθέσεων για την απρόσκοπτη προσφορά εργασίας τους. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων έναντι της εργοδοσίας αποτελούν υποχρεώσεις και δικαιώματα των εργοδοτών. Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων κατοχυρώνεται νομικά με θετικές νομικές διατάξεις που συνθέτουν την εργατική νομοθεσία και εξειδικεύονται μέσα από την διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όμως από επιστημονικής πλευράς οι εργασιακές σχέσεις καλύπτουν όλο το φάσμα των

⁹⁶ Κουζής, Γ., 2001, «Εργασιακές Σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση», ΙΝΕ.

αλληλοσυσχετίσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς και διαμορφώνουν το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

3.3.3. Εργασιακές σχέσεις και ανθρώπινες σχέσεις

Το κοινό χαρακτηριστικό των δύο αυτών διαφορετικών μορφών σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό πλαίσιο είναι ότι οι επιπτώσεις τους στην παραγωγή και την παραγωγικότητα είναι έμμεσες με την έννοια ότι εκδηλώνονται μέσα από τις διαθέσεις του προσωπικού έναντι της εργασίας.

Αυτό σημαίνει ότι οι σχέσεις αυτές είναι άμεσα συνδεδεμένες με το σύστημα των αναγκών των ανθρώπων που δραστηριοποιούνται μέσα στους οργανισμούς και ότι η θετική ή αρνητική επίδραση τους στο σύστημα των ανθρωπίνων αναγκών έχει άμεσο αντίκτυπο στις διαθέσεις του προσωπικού και σε τελευταία ανάλυση στην απόδοση του μέσα στον οργανισμό.

Με δεδομένο ότι τόσο οι εργασιακές όσο και οι ανθρώπινες σχέσεις λειτουργούν διαμέσου της επίδρασης τους στο σύστημα των ανθρωπίνων αναγκών, προκύπτει το ερώτημα με ποιόν τρόπο γίνεται ο διαχωρισμός τους. Για να καθοριστεί το κριτήριο διάκρισης των εργασιακών σχέσεων από τις ανθρώπινες σχέσεις πρέπει να δούμε πως λειτουργεί το σύστημα των αναγκών και πως επηρεάζουν αυτές την λειτουργία και την απόδοση των οργανισμών.

Η ιεράρχηση των αναγκών από την πλευρά του οργανισμού σημαίνει ότι ο οργανισμός είναι υποχρεωμένος να δημιουργεί στο χώρο της εργασίας τις συνθήκες εκείνες οι οποίες θα συμβάλλουν στην ικανοποίηση του συστήματος των αναγκών των ανθρώπων που απασχολούνται μέσα στο πλαίσιο του

οργανισμού. Με μια ευρύτερη έννοια αυτό σημαίνει ότι οι οργανισμοί είναι υποχρεωμένοι να προωθούν τους παράγοντες εκείνους οι οποίοι θα συμβάλλουν αποφασιστικά στην ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων.

Οι παράγοντες αυτοί διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

Σε εκείνους οι οποίοι αφορούν την δημιουργία συνθηκών αποτελεσματικής οργάνωσης και λειτουργίας του οργανισμού, η απουσία των οποίων προκαλεί οργανωτικές και λειτουργικές δυσχέρειες, ενώ η παρουσία τους συμβάλλει στην εξασφάλιση της αναγκαίας ισορροπίας στην λειτουργία των οργανισμών με την έννοια ότι καλύπτουν τα καθιερωμένα πρότυπα οργάνωσης και λειτουργίας. Οι παράγοντες αυτοί είναι γνωστοί ως παράγοντες συντηρήσεως και αναφέρονται στο επίπεδο των αμοιβών, των συνθηκών εργασίας και στους όρους της απασχόλησης.

Η δεύτερη κατηγορία παραγόντων είναι γνωστοί ως παράγοντες υποκινήσεως και κινείται πέρα από το επίπεδο των παραγόντων συντηρήσεως και συνδυάζεται με την δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών μέσα στους οργανισμούς, οι οποίες συμβάλλουν στην ικανοποίηση των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών των εργαζομένων, αφορά δε την αναγνώριση της συνεισφοράς του προσωπικού στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού, στην αναγνώριση και στον σεβασμό της πραγματικότητας των εργαζομένων.

Η εξασφάλιση των παραγόντων της πρώτης κατηγορίας συνδέεται κυρίως με την λειτουργία του οργανισμού ως σύνολο και αποτελεί αντικείμενο μελέτης των εργασιακών σχέσεων, ενώ η εξασφάλιση των παραγόντων της δεύτερης κατηγορίας συνδέεται με την αποστολή της διοίκησης και τον

χειρισμό του ανθρώπινου παράγοντα και αποτελεί αντικείμενο μελέτης των ανθρωπίνων σχέσεων.

Συνεπώς διαπιστώνουμε ότι η μόνη σχέση μεταξύ των ανθρωπίνων και των εργασιακών σχέσεων είναι ότι οι εργασιακές σχέσεις ανήκουν στον κλάδο της διοίκησης του προσωπικού ενώ η μελέτη των ανθρωπίνων σχέσεων αποτελεί αντικείμενο της επιχειρησιακής ψυχολογίας. Αμφότεροι οι τομείς αυτοί υπάγονται στον κλάδο του management, με άλλα λόγια στον κλάδο της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού.

3.3.4. Παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις

Με βάση τα παραπάνω μπορούμε να πούμε ότι το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων είναι στενά συνδεδεμένο με την μελέτη των παραγόντων που επηρεάζουν την οργάνωση και λειτουργία των οργανισμών. Οι παράγοντες αυτοί εξειδικεύονται στο σύστημα διοίκησης, στο φυσικό περιβάλλον της εργασίας καθώς και στους ειδικότερους όρους απασχόλησης των εργαζομένων στους οποίους περιλαμβάνονται ο χρόνος απασχόλησης, τα συστήματα αμοιβών και στο σύστημα δικαιωμάτων.

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων ως πλαίσιο λειτουργίας των εργαζομένων στον χώρο των επιχειρήσεων αποτελεί την προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία όλων των επιχειρηματικών οργανισμών λόγω του ρόλου που παίζουν στην ολοκλήρωση των στόχων τους.

Συνεπώς οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις μπορεί να διακριθούν σε εσωτερικούς και εξωτερικούς.

Οι εσωτερικοί παράγοντες ανήκουν στους παράγοντες εκείνους που συσχετίζονται με το περιβάλλον την εργασίας και με το σύστημα οργάνωσης των οργανισμών. Στην δεύτερη κατηγορία ανήκουν κυρίως οι παράγοντες που συναρτώνται με τον τόπο εγκατάστασης των επιχειρήσεων, το νομικό καθεστώς που διέπει γενικά τα συστήματα οργάνωσης, διοίκησης και λειτουργίας των επιχειρήσεων, καθώς επίσης και οι παράγοντες του εξωτερικού περιβάλλοντος όπως οι συγκοινωνίες, οι συνθήκες στέγασης των εργαζομένων και το οικιστικό περιβάλλον.

Στην κατηγορία των εξωτερικών παραγόντων βασική θέση κατέχουν οι συνθήκες οι οποίες επηρεάζουν την οικονομία της χώρας γενικά, το ισχύον φορολογικό σύστημα και το πλήθος των περιβαλλοντικών περιορισμών σε σχέση με την λειτουργία της επιχείρησης.

Τόσο η κατηγορία των εσωτερικών όσο και η κατηγορία των εξωτερικών παραγόντων λειτουργούν θετικά ως αρνητικά στοιχεία στην διαδικασία διεξαγωγής του έργου των επιχειρήσεων ανάλογα με την φύση τους και με τον τρόπο που αυτοί επηρεάζουν την όλη λειτουργία των οργανισμών.

Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν βασική προϋπόθεση και αποτέλεσμα της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών.

3.3.5. Η ιστορία των εργασιακών σχέσεων

Η ανάπτυξη της επιστημονικής σκέψης ήλθε ως αποτέλεσμα των συνθηκών που δημιουργήθηκαν στους χώρους εργασίας, διότι, όπως είναι γνωστό οι εργαζόμενοι ήταν υποχρεωμένοι να απασχολούνται από νωρίς το πρωί μέχρι αργά το βράδυ

κάτω από απαράδεκτες συνθήκες χωρίς ασφάλεια και χωρίς ιατρική περίθαλψη.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες άρχισαν να εκδηλώνονται από πολύ νωρίς οι πρώτες αντιδράσεις, γεγονός που οδήγησε τους ίδιους τους επιχειρηματίες στην απόφαση να προσπαθήσουν με μια σειρά μέτρων να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας με την πεποίθηση βέβαια ότι η βελτίωση των συνθηκών αυτών θα συνέβαλε άμεσα στην βελτίωση της απόδοσης του προσωπικού και του οργανισμού γενικότερα.

Η ουσιαστική θεμελίωση της επιστήμης των εργασιακών σχέσεων άρχισε από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα όπου εμφανίστηκαν οι νέοι επιστήμονες, οι οποίοι τοποθέτησαν σε μια νέα βάση το θέμα αυτό κάτω από την πίεση των εξελίξεων στον τομέα της παραγωγής όσο και της ανάγκης για αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία στα πλαίσια του σκληρού ανταγωνισμού απέκτησε ιδιαίτερη σημασία.

Ο θεμελιωτής της αντιμετώπισης των εργασιακών προβλημάτων ήταν ο Taylor ο οποίος προσπάθησε να δώσει επιστημονική κατεύθυνση στις μέχρι την εποχή εκείνη συγκεχυμένες μεθόδους σχετικά με την οργάνωση της εργασίας, την μέτρηση των χρόνων παραγωγής, καθώς και στο πλαίσιο των σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον.

Η αμοιβαία αλληλεξάρτηση των εργοδοτών και των εργαζομένων και η αναγκαιότητα της συνεργασίας μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων προς την κατεύθυνση του κοινού σκοπού και της αυξημένης ευημερίας για όλους εμφανίζεται για τον Taylor ως εντελώς αυταπόδεικτη. Από το γεγονός αυτό ο Taylor έθεσε το ερώτημα «γιατί υπάρχει σύγκρουση και έλλειψη αποδοτικότητας μέσα στον χώρο των επιχειρήσεων;»

Την κατάσταση αυτή θέλησε ο ίδιος να αποδώσει στα εξής:

1. Στην λανθασμένη αντίληψη των εργαζομένων ότι οποιαδήποτε αύξηση της απόδοσης τους οδηγεί αναπόφευκτα στην ανεργία
2. Στα ελαττωματικά συστήματα διοικήσεως, τα οποία αναγκάζουν τους εργαζομένους να περιορίσουν την απόδοσή τους, προκειμένου να προστατεύσουν τα συμφέροντά τους
3. Στις αναποτελεσματικές μεθόδους εργασίας

Η εξάλειψη των αιτιών και η αντιμετώπιση των εμποδίων αποτέλεσαν το βασικό σκοπό της θεωρίας της επιστημονικής διοικήσεως. Ο σκοπός αυτός θα μπορούσε να επιτευχθεί με την συστηματική μελέτη της εργασίας, ώστε να βρεθούν οι πλέον αποτελεσματικές μέθοδοι διεξαγωγής της σε συνδυασμό με την συστηματική μελέτη του management με σκοπό την ανεύρεση των πλέον αποτελεσματικών μεθόδων ελέγχου των εργαζομένων.

Ο συνδυασμός αυτών των δύο θα μπορούσε να οδηγήσει στην μεγιστοποίηση της απόδοσης μέσα στους οργανισμούς και φυσικά στην αύξηση της ευημερίας για όλους εφόσον μια πολύ αποδοτική και ανθούσα επιχείρηση θα ήταν σε καλύτερη θέση να εξασφαλίσει την συνεχή και πολύ καλά αμειβόμενη απασχόληση των εργαζομένων.

3.3.6 Ο κοινωνικός χαρακτήρας της εργασίας

Η εργασία δίνει την δυνατότητα για την κατάταξη των ανθρώπων σε κατηγορίες μέσα στο κοινωνικό σύνολο. Τα στοιχεία που προσφέρει συμβάλλουν ουσιαστικά στην διαμόρφωση της κοινωνικής διαστρωμάτωσης, πέρα όμως από

αυτό υπάρχουν και ορισμένοι πρόσθετοι λόγοι που δίνουν έμφαση στον κοινωνικό ρόλο της εργασίας.

Οι λόγοι αυτοί είναι οι εξής:

1. Συμβάλλει στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών του ανθρώπου, δηλαδή όχι απλώς των αναγκών διατροφής και στέγασης αλλά και των αναγκών για κοινωνική προβολή και αυτοσεβασμό
2. Δημιουργεί δυνατότητες για χρησιμοποίηση των προϊόντων της τεχνολογίας τα οποία με την σειρά τους συμβάλλουν στην κοινωνική προβολή όπως για παράδειγμα το αυτοκίνητο.
3. Δημιουργεί το απαραίτητο πλαίσιο επαφής των ανθρώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη των συναδελφικών και φιλικών σχέσεων
4. Παρέχει το απαραίτητο υλικό για την πραγματοποίηση των φιλοδοξιών και των ονείρων του ατόμου, διότι αποτελεί τον συνδετικό κρίκο του παρελθόντος με το μέλλον.

Εξάλλου οι έντονες μεταβολές που σημειώθηκαν στον τομέα της τεχνολογίας είχαν ως αποτέλεσμα

A) την ανάγκη για αναπροσαρμογή του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας μέσα στους οργανισμούς. Συνέπεια της ανάγκης αυτής υπήρξε η εφαρμογή εκτεταμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης τόσο σε επίσημη μορφή όσο και σε ανεπίσημη

B) Την αλλαγή της συμπεριφοράς των εργαζομένων απέναντι στα μηχανικά μέσα, στους συνανθρώπους τους, στην εργασία και γενικότερα στους σκοπούς της ζωής, που επιδιώκονται με

την εργασία και οι οποίοι είναι σαφώς διάφοροι από τους σκοπούς παλαιότερων εποχών.

Έρευνες που έγιναν στον εργασιακό τομέα αποδεικνύουν ότι κατά την διάρκεια των τελευταίων εβδομήντα ετών, σημειώθηκε σημαντική μεταβολή στους στόχους που θέτουν τα άτομα με την εργασία τους, όπως και στο είδος των αναγκών που επιδιώκουν να καλύψουν.

Ειδικότερα την σημερινή εποχή, η αποστολή της εργασίας δεν περιορίζεται απλώς στην ικανοποίηση των βιοτικών αναγκών των εργαζομένων αλλά αποβλέπει και στην μεγιστοποίηση της αυτοεκτίμησης, αυτοσεβασμού και αυτονομίας. Άρα η επιβίωση των ατόμων απαιτεί προσαρμογή τόσο στο φυσικό όσο και στο κοινωνικό περιβάλλον.

Λόγω όμως του ότι το περιβάλλον δεν είναι στατικό, η επιβίωση αυτή εξαρτάται από την προσαρμογή των ατόμων σε ένα περιβάλλον που είναι συνεχώς μεταβαλλόμενο κάτω από την επίδραση των τεχνολογικών, οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων.

3.3.7. Ο ρόλος των εργατικών ενώσεων

Η ανταγωνιστική αγορά εργασίας και οι συνεχείς εργασίες εξελίξεις κάνουν τον εργαζόμενο αδύναμο μπροστά στην παντοδυναμία του εργοδότη. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε αφορμή για την ένταξη του ατόμου σε εργατικές ενώσεις προκειμένου να έχει υποστήριξη μπροστά στην αυταρχική δομή των οργανισμών, αποκτούν ταυτόχρονα και μεγάλη διαπραγματευτική δύναμη⁹⁷, την οποία χρησιμοποιούν για την προστασία των συμφερόντων των μελών τους, πράγμα που

⁹⁷ Lefranc, 1966, «Ο Συνδικαλισμός», μτφ εκδ. Ζαχαροπούλου

τους δίνει την δυνατότητα να προβάλλουν διεκδικήσεις με πολύ μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας.

Η ύπαρξη και η λειτουργία των εργατικών ενώσεων ως ομάδων πέρα από τις υπηρεσίες που προσφέρουν στα μέλη τους, είναι χρήσιμη και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις, διότι έτσι δίνεται η δυνατότητα στο προσωπικό να εξετάζει από την δική του σκοπιά τα οργανωτικά και λειτουργικά προβλήματα της επιχείρησης και να υποβάλλει εποικοδομητικές προτάσεις προκειμένου να αναπτυχθεί περισσότερο η επιχείρηση και οι σχέσεις μεταξύ του προσωπικού.

Οι εργατικές ενώσεις αποβλέπουν κυρίως στην προστασία του προσωπικού, η οποία μεταφράζεται σε προβολή διεκδικήσεων, οι επιχειρήσεις δεν αισθάνονται ιδιαίτερα ευτυχείς με την ανάπτυξη των ενώσεων αυτών.

3.3.8. Παράγοντες που επηρεάζουν τον ρόλο των εργατικών ενώσεων

Οι ειδικότεροι παράγοντες οι οποίοι προσδιορίζουν το βαθμό επίδρασης των εργατικών ενώσεων πάνω στο γενικότερο πλαίσιο συμπεριφοράς μέσα στους οργανισμούς είναι:

- 1. Οι προσδοκίες των εργαζομένων:** Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στις εργατικές ενώσεις, διότι προσδοκούν μέσα από την συνένωση των προσπαθειών τους να εξασφαλίσουν ορισμένους σκοπούς τους οποίους ατομικά είναι αδύνατο να επιτύχουν. Επίσης οι εργαζόμενοι μέσω των ενώσεων προβάλλουν και άλλες διεκδικήσεις οι οποίες έχουν συνήθως σχέση με τις συνθήκες εργασίας ή ακόμη και προτάσεις για την καλύτερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης. Συνεπώς πέρα από τα οικονομικά κίνητρα τα οποία ωθούν του εργαζόμενους να ενταχθούν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις,

υπάρχουν και τα κοινωνικά και ψυχολογικά κίνητρα τα οποία είναι εξίσου ισχυρά. Ορισμένες από τις ανάγκες που επιδιώκουν τα άτομα να επιτύχουν είναι η μαζική προβολή των αιτημάτων τους, η ελευθερία έκφρασης, οι δυνατότητες άσκησης ηγεσίας και φυσικά η προστασία από τις καθημερινές αυθαιρεσίες της διοικήσεως.

2. Οι στόχοι των εργατικών ενώσεων: Η ένταξη του ατόμου σε μια εργατική ένωση αποβλέπει στην οικονομική, κοινωνική και ψυχολογική ικανοποίηση και στην άσκηση σε κάποιο βαθμό ενός δημοκρατικού ελέγχου πάνω στην συγκρότηση και τις δραστηριότητες της, μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι ο σκοπός της είναι η εξασφάλιση αυτών των ικανοποιήσεων. Αν και πολλές φορές η ένωση ενεργεί στα πλαίσια του γενικότερου δημοσίου συμφέροντος, παρόλαυτα η αποστολή της αποβλέπει στην εξυπηρέτηση του συμφέροντος των μελών της, ενώ υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι εργατικές ενώσεις αντιτίθενται σε συγκεκριμένες κυβερνητικές πολιτικές⁹⁸.

3.3.9. Καταγραφή της σύγχρονης εικόνας των εργασιακών σχέσεων

Την σημερινή εποχή τα εργατικά συνδικάτα επιδιώκουν την επίτευξη της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων μέσω των πολιτικών μείωσης του κόστους εργασίας και της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Πρόκειται για μία εξέλιξη που έχει ξεκινήσει κατά την τελευταία δεκαπενταετία και που πλέον έχει λάβει πρωτοφανείς διαστάσεις από την πίεση των δυνάμεων της αγοράς.

Οι πολιτικές ευελιξίας των επιχειρήσεων γίνονται όλο και πιο έντονες με τον διεθνή ανταγωνισμό ο οποίος οδηγεί σε αύξηση

⁹⁸ Φαναριώτης, Π., 2004, «Εργασιακές Σχέσεις», Σταμούλης

της διεθνοποίησης των οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων.

Οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων διαμορφώνουν μία νέα εικόνα στο πεδίο της αγοράς εργασίας έχοντας ως κατεύθυνση την ριζική αλλαγή και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Η τάση αυτή βασίζεται στην ανάγκη μείωσης του κόστους εργασίας και σε πολιτικές αποδυνάμωσης της κοινωνικής διάστασης της παραγωγικότητας.

Η τάση για ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, ευνοείται από τον παγκόσμιο συσχετισμό οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών δυνάμεων και αποτελεί και βασικό άξονα της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁹⁹. Ο στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι διπλός, καταρχήν αποσκοπεί στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας αλλά και στην καταπολέμηση της ανεργίας. Η πολιτική αυτή αντιγράφει την πρακτική του αμερικανικού «θαύματος» της δεκαετίας του '80 και συμβάλλει στη διαμόρφωση πολλαπλών ταχυτήτων στον χώρο της αγοράς εργασίας με διαφορετικά επίπεδα απασχόλησης και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Στον διεθνή χώρο υπάρχει μια τάση για μεγαλύτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, ωστόσο η κατάσταση αυτή έχει λάβει αρνητικό περιεχόμενο που οφείλεται στις ακόλουθες αιτίες:

- ✓ Στον δυσμενέστερο και συνεχώς επιδεινούμενο συσχετισμό μεταξύ των κοινωνικών και πολιτικών δυνάμεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο για το συντελεστή εργασία που ευνοεί τις εξελίξεις υπέρ της αγοράς.
- ✓ Στην διεθνοποίηση και παγκοσμιοποίηση της οικονομίας που αποτελεί και μία νομοτελειακή εξέλιξη, και

⁹⁹ Κουζή, Γ., 1994, «Λευκή Βίβλος, απασχόληση και εργασιακές σχέσεις», εκδ. Ιαμός

συνεπάγεται διεθνοποιημένους κανόνες οικονομικού ανταγωνισμού, που μέχρι σήμερα για λόγους έλλειψης διεθνούς πολιτικής βούλησης, δεν λειτουργεί με στοιχειώδεις κανόνες κοινωνικού και οικολογικού ελέγχου.

- ✓ Στην αλλαγή της φύσης της εργασίας, του περιεχομένου και του όγκου της απασχόλησης μέσω της ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων και της εξέλιξης των νέων τεχνολογιών.

3.3.10. Βασικά χαρακτηριστικά της πολιτικής εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα σήμερα

Γενική εικόνα

Η πολιτική των εργασιακών σχέσεων που κυριάρχησε στην Ελλάδα βασίστηκε στην λανθασμένη περί ανταγωνιστικότητας αντίληψη υποβάθμισης των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων μέσα από την συμπίεση του εργατικού κόστους. Η κατάσταση συνέχισε να διατηρείται μέχρι και σήμερα όπου η βασική πρακτική των επιχειρήσεων συγκρατεί τους μισθούς σε χαμηλά επίπεδα μειώνοντας το άμεσο και έμμεσο εργασιακό κόστος ενώ παράλληλα περιορίζονται και οι δημόσιες δαπάνες.

Αντίθετα δεν επιβαρύνονται οι βασικοί συντελεστές αύξησης της παραγωγικότητας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Σε αντίθεση με τα όσα υποστηρίζουν οι κοινοτικοί ιθύνοντες για το πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας λόγω του υψηλού κόστους εργασίας, ο ισχυρισμός αυτός, δεν μπορεί να ευσταθεί για την ελληνική πραγματικότητα που δεν έχει αναπτύξει πολιτικές για την αύξηση της παραγωγικότητας. Άλλωστε θα πρέπει να επισημανθεί ότι εάν το κόστος

εργασίας ήταν ο θεμελιώδης παράγοντας της ανταγωνιστικότητας η Ελλάδα θα έπρεπε να κατείχε, σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση, την πρώτη θέση.

Ευελιξία και ελληνική πραγματικότητα¹⁰⁰

Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα παρουσιάζει την ιδιαιτερότητα της συνεχούς δογματικής ακαμψίας ως προς την οικονομική τους παράμετρο και τις συνέπειες της. Τα επίπεδα των μισθών συνεχίζουν να παραμένουν σταθερά, λόγω των στενών εισοδηματικών πολιτικών με αποτέλεσμα συχνά να μην καλύπτουν ούτε τον πληθωρισμό.

Οι πραγματικοί μισθοί στην βιομηχανία παραμένουν στα επίπεδα του 1982 ενώ, στην πορεία της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, οι αμοιβές των Ελλήνων μισθωτών αντιστοιχούν στο 65% περίπου του αντίστοιχου μέσου όρου της Ένωσης¹⁰¹.

Παράλληλα ο έλληνας εργαζόμενος αναγκάζεται να εργαστεί κατά 89% περισσότερο χρόνο προκειμένου να αποκτήσει τα ίδια αγαθά σε σχέση με τον μέσο ευρωπαϊό συνάδελφό του. Αν προστεθεί και το γεγονός ότι το πλαίσιο των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα υστερεί σημαντικά από το ευρωπαϊκό τότε είναι εύλογο το ερώτημα για την ύπαρξη περιθωρίου περαιτέρω συμπίεσής των μισθών λόγω της ανάγκης μείωσης του «υψηλού» εργατικού κόστους.

Στην Ελλάδα ανέκαθεν υπήρχε ιδιαίτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και μάλιστα παράνομη συνδεδεμένη με την

¹⁰⁰ Γεωργακόπουλος, Β & Κουζή, Γ, 1996, «Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις», εκδ. Γ.Σ.Ε.Ε.

¹⁰¹ Eurostat 1995

πρακτική της «μαύρης» εργασίας και του φαινομένου της παραοικονομίας. Συνεπώς τουλάχιστον ως προς την ευελιξία των αμοιβών δεν μπορεί να σταθεί το επιχείρημα του υψηλού κόστους ενώ θεωρείται κοινωνικά προκλητικό το αίτημα για την μείωση ή κατάργηση του κατώτατου μισθού.

Όσον αφορά την ευελιξία απασχόλησης παρατηρείται το γεγονός ότι η Ελλάδα προσεγγίζει τα ποσοστά της Ένωσης σχετικά με την ανεργία χωρίς ωστόσο να μπορεί να ισχυρισθεί κανείς ότι τα μεγέθη αυτά οφείλονται κατά κύριο λόγο στις προσπάθειες τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων οι οποίες χαρακτηρίζονται από σημαντική έλλειψη τεχνολογικών καινοτομιών.

Άξονες παρέμβασης του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος

Το συνδικαλιστικό κίνημα θεωρεί ότι το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων είναι πολύ σημαντικό και θα και για αυτόν τον λόγο βασικός ρόλος του είναι η προάσπιση των εργαζομένων και των σχέσεων που τους διακρίνουν.

Το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων είναι στενά συνδεδεμένο με εκείνο της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης τα οποία αποτελούν το τρίπτυχο των συνδυασμένων παρεμβάσεων του για το άμεσο μέλλον.

Τα θέματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων συνδέονται στενά με την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα αποτελούν βασικό συντελεστή για την θετική πορεία και των οικονομικών εξελίξεων σε αντίθεση με την παραδοσιακή πρακτική περιορισμού τους με την παράλληλα χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας.

Το συνδικαλιστικό κίνημα θεωρεί ότι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι υποχρεωτικές ιδιαίτερα μετά από τις εξελίξεις που επιβάλλει η αλλαγή της φύσης της εργασίας και ο ρόλος των νέων τεχνολογιών. Η μεταρρύθμιση όμως της αγοράς εργασίας δεν θα πρέπει να συνεπάγεται την αποδιάρθρωση και απορύθμιση της κοινωνικής προστασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Το συνδικαλιστικό κίνημα θα πρέπει να επικεντρωθεί στους εξής βασικούς άξονες:

- Ενίσχυση του θεσμού της πλήρους απασχόλησης προκειμένου να εξασφαλίζεται επαρκές εισόδημα.
- Μείωση ή προσαρμογή του χρόνου εργασίας στα πλαίσια της ενίσχυσης της απασχόλησης και της ικανοποίησης των αναγκών των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.
- Δημιουργία ενός κοινωνικά αποδεκτού πλαισίου για την αντιμετώπιση των νέων μορφών απασχόλησης.
 - Μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας υπό το πρίσμα των νέων εξελίξεων ως προς τη φύση και τον τρόπο παροχής της εργασίας προκειμένου να καλυφθεί ένα ευρύτερο φάσμα δραστηριοτήτων που περιέχουν έντονα το στοιχείο της εξάρτησης αλλά που σήμερα αποκλείονται από τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Ένα τέτοιο μέτρο θα καλύψει περιπτώσεις μισθωτής εργασίας που για τυπικούς λόγους δεν υπάγονται στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.
 - Μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.
 - Κατάργηση του θεσμού της υπερ-εργασίας
 - Ενίσχυση των κρατικών μηχανισμών ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας¹⁰².

¹⁰² Κουζής, Γ., «Το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων», ΓΣΕΕ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 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 5 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
Σουηδία	1,6	2,2	1,9	2,8
Ελλάδα	5,2	3,7	1,9	6,1

Πηγή: Ο.Ε.Κ.Δ. (2001): Economic Outlook, Historical Statistics 1970-2000, Paris, Ο.Ε.Κ.Δ.

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 διακυμάνσεις¹⁰³. 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.

¹⁰³ 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.

ενώ οι εκτός αγοράς εργασίας είτε δεν έχουν ψάξει ποτέ είτε έχουν παραιτηθεί από το ψάξιμο.

Το ποσοστό ανεργίας υπολογίζεται ως εξής¹⁰⁴: $u = U / L$, όπου U = ο αριθμός των ανέργων και L = το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι μεταβολές στο ποσοστό της ανεργίας μπορεί να έχουν διαφορετικές πηγές¹⁰⁵: 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 1957¹⁰⁶. Οι αντιρρήσεις για τα

¹⁰⁴ Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

¹⁰⁵ Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

¹⁰⁶ www.oaed.gr

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 συμβιώσεων, των νοικοκυριών του προσωπικού πρεσβειών και ξένων αποστολών και των νοικοκυριών των στρατιωτικών¹⁰⁷.

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.

¹⁰⁷ ΕΣΥΕ (2001): Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα.

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»¹⁰⁸. 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

¹⁰⁸ Χατζηπαναγιώτου, Ι. (2002): Η Αγορά Εργασίας, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

που για πρώτη φορά ζητούν εργασία) δεν πληρούν αυτή την προϋπόθεση. Από τους εγγεγραμμένους άνεργους του Οργανισμού μόνο ένα ποσοστό λαμβάνει επίδομα ανεργίας.

Από την άλλη πλευρά, η ΕΣΥΕ θεωρεί άνεργους «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»¹⁰⁹. Ο ορισμός της ΕΣΥΕ είναι ευρύτερος κυρίως γιατί δεν περιορίζεται να καταγράψει τους εγγεγραμμένους άνεργους 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 άνεργους 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

¹⁰⁹ ΕΣΥΕ (1997): Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα.

ορισμούς¹¹⁰. Για παράδειγμα, υποστηρίζεται ότι «οι ποιοτικές διαστάσεις των εμπειριών των ατόμων στην αγορά εργασίας» δεν εκφράζονται στους επίσημους ορισμούς¹¹¹. Ένα άτομο, το οποίο εργάζεται π.χ. το ελάχιστο όριο των ωρών που είναι απαραίτητο για να συμπεριληφθεί τους απασχολούμενους (συνήθως 14-16 ώρες εβδομαδιαίως, αλλά στην Ελλάδα 1 ώρα και πάνω), υφίσταται μεγαλύτερη ανέχεια από έναν άνεργο ο οποίος όμως επιδοτείται.

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

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

¹¹⁰ Shiskin, J. & Stein, R.L. (1985): Problems in Measuring Unemployment, Monthly Labor Review, August.

¹¹¹ 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).

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 ανέργους, το επίσημο ποσοστό ανεργίας δεν υπολογίζει ως ανέργους προσωπικό που υποαπασχολείται, αλλά που οι επιχειρήσεις δεν απολύουν. Ο αποθησαυρισμός του εργατικού δυναμικού (labour hoarding)¹¹² εκ μέρους μερικών επιχειρήσεων εκδηλώνεται είτε γιατί ο νόμος απαγορεύει απολύσεις πάνω από ένα όριο, είτε γιατί το κόστος της απόλυσης είναι μεγάλο (υποχρέωση πληρωμής 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 παραγωγής¹¹³.

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

¹¹² Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

¹¹³ Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

ανεργίας και συνεπώς η λήψη του μπορεί να μακρύνει την περίοδο αναζήτησης εργασίας¹¹⁴.

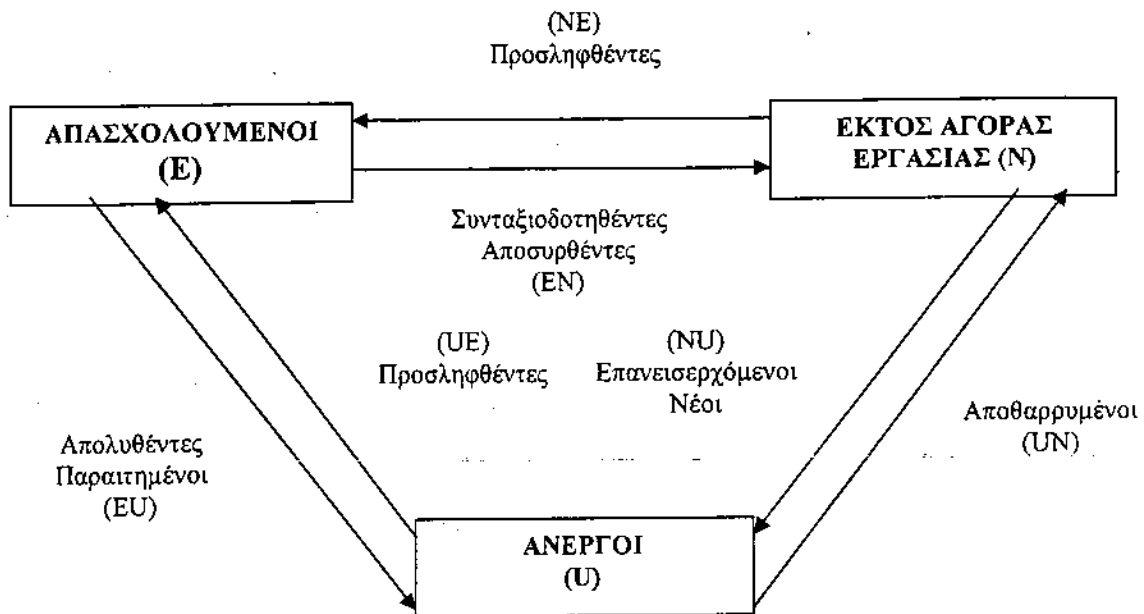
Ειδικότερα, στην περίπτωση της Ελλάδας, η αμφισβήτηση των επίσημων ορισμών της απασχόλησης και της ανεργίας εστιάζεται και σε δύο ακόμη σημεία. Πρώτα από όλα τίθεται το πρόβλημα της επίδρασης των υποχρεωτικώς στρατευμένων νέων στο ποσοστό ανεργίας των νέων. Αν οι στρατευμένοι προστεθούν στον αριθμό των 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. πόσοι άνεργοι βρίσκουν δουλειά, πόσοι αποσύρονται αποθαρρυσμένοι, 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.)

¹¹⁴ Πετρινωίτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

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: Πετρινώτης, 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 επανεισερχόμενοι από τον εκτός αγοράς εργασίας πληθυσμό (NU) και οι απολυθέντες και παραιτηθέντες από τους απασχολούμενους (EU). Οι ροές που αδειάζουν τη δεξαμενή είναι οι αποθαρρυσμένοι 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 ανθρώπων¹¹⁵.

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 μεταβολές των τιμών.	6) Φυσιολογική Ανεργία (Μονεταριστική)	

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

¹¹⁵ Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, 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 προσωπικό¹¹⁶.

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

¹¹⁶ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

είναι φανερό ότι η διάρκεια της αναζήτησης έχει σημασία για το ποσοστό ανεργίας¹¹⁷.

Η θεωρία της αναζήτησης εργασίας (Job Search Theory) κάνει δύο βασικές παραδοχές¹¹⁸: 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»¹¹⁹.

¹¹⁷ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

¹¹⁸ Κουκιάδης, Ι.Δ. (1993): Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2η Έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Παρατηρητής.

¹¹⁹ Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

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 πληροφόρησης¹²⁰. Το 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

¹²⁰ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

γεωγραφική διάρθρωση της ζήτησης εργασίας¹²¹. 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 ανεργία¹²².

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 εργασία στην καινούργια περιοχή.

Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, η διαρθρωτική ανεργία θα θεραπευόταν εάν ίσχυαν δύο βασικές προϋποθέσεις της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας¹²³: η ευκαμψία των μισθών και η τέλεια πληροφόρηση και κινητικότητα των συναλλασσομένων. Το κόστος αυτής της κινητικότητας είναι

¹²¹ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

¹²² Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

¹²³ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

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 ορίζοντες¹²⁴: βραχυχρόνια ανάλογα με α) τις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου και β) τις εποχές και μακροχρόνια όταν η οικονομική ανάπτυξη παρουσιάζει κενά στη ζήτηση εργασίας.

¹²⁴ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

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 προβλέψιμες¹²⁵. 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 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 συμβάλλει¹²⁶: 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, κάποιοι

¹²⁵ Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

¹²⁶ Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

μπορεί να είναι γεωργοί 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 εργασίας¹²⁷.

Σύμφωνα με την κλασική οικονομική θεωρία, η συνολική ζήτηση εργασίας είναι αρνητική συνάρτηση του ύψους του πραγματικού μισθού, ενώ η προσφορά εργασίας είναι θετική¹²⁸. Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, η πληροφόρηση και η κινητικότητα, καθώς και η ευκαμψία των μισθών συμβάλλουν στην εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας, ώστε οι καταστάσεις, όπως η έλλειψη εργατικών χεριών και η ανεργία να είναι παροδικές. Όμως, σε μη ανταγωνιστικές αγορές, τότε φαινόμενα όπως η ανεργία

¹²⁷ Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

¹²⁸ Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

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 επιχειρήματα¹²⁹:

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

¹²⁹ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

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.

4.2.3.3 Μακροχρόνια Ανεργία Αναπτυξιακού Κενού

Η ανεργία αναπτυξιακού κενού αφορά την ποσοτική ανισορροπία μεταξύ των θέσεων εργασία και της προσφοράς εργασίας στον μακροχρόνιο ορίζοντα. Μακροπρόθεσμα, επιτρέπεται να μεταβάλλονται όλες οι μεταβλητές και συνεπώς και το εργατικό δυναμικό¹³⁰. 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^ο αιώνα. Αλλά και μετά

¹³⁰ Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

την εδραίωση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, η πληθυσμιακή αύξηση συνεχίστηκε με ολοένα επιταχυνόμενο ρυθμό¹³¹.

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 Κόσμου¹³².

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

¹³¹ Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

¹³² Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Θεωρίες της Ανεργίας, Τόμος Α, Εκδόσεις Τυπωθήτω.

Γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹³³:

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 εξαμήνο 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.

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

¹³³ Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

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 ανέργους 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.

Πρώθηση 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 II: 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, οποιωνδήποτε 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 III: 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 προσαρμοσμένων 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 Επανεένταξης 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.

Το 2004 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε μια μελέτη σχετικά με τους δείκτες απασχόλησης και ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ειδικότερα στην μελέτη αυτή παρουσιάζονται οι δείκτες της απασχόλησης και της ανεργίας για την περίοδο από 1980 έως το 2002. Από τον πίνακα διαπιστώνουμε ότι τα τελευταία χρόνια ο δείκτης της ανεργίας στην Ευρωπαϊκή ένωση παρουσιάζει αύξηση ενώ ταυτόχρονα και οι δείκτες της απασχόλησης παρουσιάζουν μικρές αυξήσεις. Η μόνη χώρα η οποία φαίνεται να έχει μειώσει την ανεργία της είναι η Αγγλία, και η Ιρλανδία ενώ η χώρα που παρουσιάζει σταδιακή αύξηση ανεργίας είναι η Ελλάδα, η Γερμανία. Η μόνη χώρα που έχει καταφέρει να διατηρήσει την ανεργία κάτω του 3% από το 1980 έως το 2002 είναι το Λουξεμβούργο. Σχετικά με την απασχόληση παρατηρούμε ορισμένες διακυμάνσεις στις διάφορες χώρες όπου σε ορισμένες περιπτώσεις η απασχόληση αυξάνεται ενώ σε άλλες μειώνεται.

Πίνακας 7 - Δείκτες ανεργίας και Απασχόλησης στην Ε.Ε.

Χώρες	Δείκτες Ανεργίας				Δείκτες Απασχόλησης			
	'80-'84	'85-'89	'90-'95	'96-02	'80-'84	'85-'89	'90-'95	'96-02
Αυστρία	2.2	3.2	3.6	4.2	65.4	66.0	68.4	67.6
Βέλγιο	9.9	9.2	8.0	8.7	54.4	52.9	55.8	58.1
Δανία	7.5	5.8	8.0	5.1	70.4	75.7	73.9	75.5
Ισπανία	12.7	16.3	16.4	14.9	48.1	45.9	47.8	51.4
Φιλανδία	5.1	4.4	11.6	11.7	73.6	74.2	59.7	64.3
Γαλλία	7.7	9.7	10.4	11.0	64.6	60.7	60.0	60.3
Γερμανία	5.2	6.4	6.8	8.7	64.4	62.8	65.9	64.3
Ελλάδα	5.4	6.8	8.0	10.6	56.3	55.0	53.9	55.3
Ιρλανδία	12.1	16.2	14.3	7.8	54.7	49.9	52.0	59.6
Ιταλία	7.6	9.2	9.8	11.3	54.2	53.2	52.3	51.8
Λουξεμβούργο	2.7	2.4	2.4	2.6	59.2	59.2	60.2	60.7
Ολλανδία	8.9	7.4	6.0	4.2	59.9	57.0	63.1	69.2

Πορτογαλία	7.8	7.2	5.5	5.6	62.7	63.4	64.8	65.7
Σουηδία	2.9	2.2	6.3	8.0	77.9	80.2	70.7	69.7
Αγγλία	9.2	9.7	8.9	6.5	65.4	67.1	68.7	70.1

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή¹³⁴

4.4. ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η Ελλάδα βρίσκεται σε μία μεταβατική φάση μεγάλων αλλαγών στο εργασιακό τοπίο και πολύς είναι ο κόσμος που δεν το έχει συνειδητοποιήσει. Ως τώρα ζούσαμε στην εποχή της σταθερής και πλήρους απασχόλησης, όπου η εργασία, συλλογικό και ατομικό αίτημα του ενήλικου πληθυσμού, είχε αυτή τη μορφή. Χιλιάδες νέοι διαπαιδαγωγούνταν με την προοπτική μιας δουλειάς, όπου θα δούλευαν οκτώ ώρες, με σύμβαση αορίστου διάρκειας και όπου θα είχαν την εξασφάλιση του έμμισθου εργαζομένου. Αργά, αλλά σταθερά, όμως, αυτά αλλάζουν και διαμορφώνονται νέες συνθήκες.

Οι δύο εργασιακοί νόμοι του 1998 και του 2000 θεωρείται ότι απέτυχαν, καθώς είχαν περιορισμένη συμβολή στην αύξηση της απασχόλησης. Οι ελαστικές μορφές εργασίας (εποχική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου κλπ) κερδίζουν έδαφος στην αγορά εργασίας, ενώ οι επιχειρήσεις λένε 'όχι' στο 39ωρο, στο νέο καθεστώς των υπερωριών και στη ρύθμιση του ελαστικού ωραρίου εργασίας με συλλογική συμφωνία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που ανέδειξε μεγάλη έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. σε συνεργασία με την εταιρία Μέτρων Ανάλυσης, η οποία πραγματοποιήθηκε –με ερωτώμενους τους εργοδότες- σε 2.016 επιχειρήσεις

¹³⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004, «Απασχόληση στην Ευρώπη», Ευρωπαϊκή Επιτροπή

ολόκληρης της χώρας, καλύπτοντας όλες τις μορφές δραστηριοτήτων.

Τα στοιχεία της έρευνας φανερώνουν τα εξής¹³⁵:

1. Η σταθερή και πλήρης απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης, συνθέτοντας το 80% της μισθωτής εργασίας, αλλά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται έντονη τάση αύξησης της ποικιλίας των μορφών ευέλικτης απασχόλησης. Στις μορφές ευέλικτης απασχόλησης κυριαρχεί η προσωρινή απασχόληση (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική εργασία) με ποσοστό 15%. Η μερική απασχόληση διατηρείται σε χαμηλά επίπεδα (4%), ενώ η δυναμική αύξησής της δεν παρουσιάζεται ενισχυμένη. Η χρήση της τηλεργασίας και του 'δανεισμού' εργαζομένων, προς το παρόν απλώς καταγράφονται, δεν απασχολούν σημαντικό δυναμικό, αν και εμφανίζονται τάσεις πιθανής ανάπτυξής τους στο μέλλον. Ως σημαντική μορφή ευελιξίας καταγράφεται η εργολαβία και η υπεργολαβία που αφορά $\frac{1}{4}$ των επιχειρήσεων και κυρίως των μεγάλων επιχειρήσεων. Σημειώνεται ότι με τη συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας καλύπτονται πάγιες ανάγκες των επιχειρήσεων, διαβρώνοντας έτσι σημαντικό μέρος της μόνιμης απασχόλησης.
2. Το ισοζύγιο απολύσεων και προσλήψεων στο σύνολο του δείγματος είναι ελαφρώς θετικό. Η σύνθεση, όμως, των νέων προσλήψεων αφορά κατά πλειοψηφία (55%) θέσεις ευέλικτης απασχόλησης και κυρίως εποχικής, δηλαδή η μία στις δύο νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι επισφαλής θέση προσωρινής

¹³⁵ Παπάδης, Κ. (2002): Η Ανεργία Χτυπάει την Πόρτα Εργαζομένων Μεγάλης Ηλικίας, Το Βήμα, 24/10.

απασχόλησης. Ωστόσο, το σημαντικότερο εύρημα της έρευνας αφορά τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 έως 199 εργαζόμενους. Η άρση των περιορισμών στις ομαδικές απολύσεις για αυτή την κατηγορία των επιχειρήσεων είχε συνέπεια την ιδιαίτερη αύξηση των απολύσεων στις επιχειρήσεις αυτές. Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι απολύθηκαν εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας (το 43% των απολυθέντων ήταν άνω των 40 ετών), οι οποίοι αντικαταστάθηκαν από νεότερους και μάλιστα με θέσεις ευέλικτης απασχόλησης. Δηλαδή, το 60% των προσλήψεων στην ίδια κατηγορία επιχειρήσεων αφορά θέσεις ευέλικτης απασχόλησης.

3. Αρνητική είναι η εικόνα που προκύπτει από την έρευνα για τις επιπτώσεις του νόμου 2874/2000 για τη συμβολή των κινήτρων προς του εργοδότες στην αύξηση της απασχόλησης. Μόλις το 6% των επιχειρήσεων που προέβη στο 12% του συνόλου των προσλήψεων επηρεάστηκε για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από την αύξηση του κόστους των υπερωριών, την κατάργηση της υπερεργασίας και τη μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών. Το υπόλοιπο 48% των επιχειρήσεων που προχώρησε σε προσλήψεις λειτούργησε ανεξάρτητα από τις συγκεκριμένες ρυθμίσεις του νόμου.

4. Οι επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στην έρευνα, κατά πλειοψηφία, διαφωνούν με την καθιέρωση της 39ωρης εβδομαδιαίας εργασίας, ενώ δεν θεωρούν ενδιαφέρουσα την εφαρμογή της διευθέτησης του συνολικού εργάσιμου χρόνου, έτσι όπως περιέχεται στον εργασιακό νόμο. Αντιθέτως, σημειώνουν ότι θα προτιμούσαν η ρύθμιση του χρόνου εργασίας να γίνεται με απευθείας συμφωνία

με τον εργαζόμενο σε ατομική και όχι σε συλλογική βάση.

5. Το 45% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα δίνει στους εργαζόμενους αμοιβές που υπερβαίνουν τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Επίσης, το ¼ των επιχειρήσεων χορηγεί επιπλέον μπόνους στη διάρκεια του έτους που έχουν σχέση με την παραγωγικότητα των εργαζομένων και με τα κέρδη των επιχειρήσεων. Τέλος, η έρευνα κατέδειξε εξαιρετικά χαμηλή συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων, αφού από τις επιχειρήσεις του δείγματος μόνο το 4,3% είχε κάποιας μορφής σωματείο, συμβούλιο εργαζομένων ή Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας.

4.5. ΟΙ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας αλλάζουν με ταχείς ρυθμούς από την αρχή της δεκαετίας του '90: γίνονται περισσότερο ευέλικτες, αποψιλώνεται το ρυθμιστικό τους πλαίσιο και υπόκεινται σε αυξανόμενη κατάτμηση. Η επιτυχία της αμερικανικής οικονομίας, που κατόρθωσε στην διάρκεια της δεκαετίας του '90 να μειώσει το ποσοστό ανεργίας μέχρι το επίπεδο της πλήρους απασχόλησης χωρίς να αναζωπυρώσει τον πληθωρισμό, ενίσχυσε την άποψη ότι ο κυριότερος λόγος για τις μέτριες επιδόσεις της Ευρώπης σε ό,τι αφορά την απασχόληση είναι οι ανεπαρκώς ευέλικτες αγορές εργασίας.

Εν τω μεταξύ, οι νέες τεχνολογίες έχουν επιταχύνει τη εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και έχουν οδηγήσει σε νέες μορφές εργασίας. Απόηχος αυτών των εξελίξεων είναι οι νέοι στρατηγικοί στόχοι που τέθηκαν από το ευρωπαϊκό συμβούλιο της Λισσαβόνας για την Ευρωπαϊκή

Ένωση: στην διάρκεια της επόμενης δεκαετίας, η Ευρώπη πρέπει να γίνει μια «κοινωνία βασισμένη στην γνώση».

Ο νέος στόχος έχει σημαντικές επιπτώσεις για την συζήτηση που διεξάγεται για τα ζητήματα της εργασίας, γιατί μετατοπίζει το ενδιαφέρον από την ευελιξία της αγοράς εργασίας στην οργανωτική ευελιξία των επιχειρήσεων και την ανάγκη για περισσότερο ειδικευμένα, αυξημένων δεξιοτήτων και προσαρμοστικότητας εργασιακή δύναμη. Οι δύο κατευθύνσεις, αφενός μεν η ευελιξία, αφετέρου δε η αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού, είναι εν πολλοίς αντιφατικές.

Το καθεστώς συσσώρευσης κεφαλαίου που διαμορφώνεται πλέον, δίνει νέο σημαντικό ρόλο στον τομέα των υπηρεσιών και σε μεγάλο βαθμό στην ανειδίκευτη εργασία, έτσι ώστε μια σημαντική μερίδα των εργαζόμενων τάξεων είναι υποχρεωμένη να δέχεται την πτώση του πραγματικού μισθού της κάτω από τον μισθό που είναι αναγκαίος για την αναπαραγωγή της, και μάλιστα, μέχρι εκείνου του σημείου που τελικά αφαιρούνται από το επίπεδο της ζωής της ανάγκες που μέχρι σήμερα θεωρούνταν ως απαραίτητες για μια «κανονική» και αξιοπρεπή διαβίωση. Μάλιστα, η διατήρηση των μικρών αυξήσεων στους μισθούς αποτελεί μια από τις προϋποθέσεις του νέου καθεστώτος συσσώρευσης, γιατί η νέα περίοδος άνθισης του καπιταλισμού χαρακτηρίζεται από μικρές ως μέτριες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας.

Παρά την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγή, η παραγωγικότητα δεν επιταχύνεται θεαματικά (με εξαίρεση την βιομηχανία): η άνοδος της παραγωγικότητας στις ΗΠΑ, όσο σημαντική και αν είναι, απέχει κατά πολύ από τις δόσεις των «ένδοξων τριάντα ετών» 1945-1975. Αυτό οφείλεται, κατά κύριο στο γεγονός ότι οι νέες βάσεις της συσσώρευσης

κεφαλαίου βρίσκονται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών, που δεν επιτυγχάνει υψηλές αυξήσεις της παραγωγικότητας. Εάν όμως η παραγωγικότητα δεν αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς στον τομέα των υπηρεσιών, τότε, οι πραγματικοί μισθοί θα πρέπει και αυτοί να αυξάνονται με μικρούς ρυθμούς, αυτό αποτελεί συστατικό στοιχείο της «εύρυθμης» λειτουργίας του οικονομικού συστήματος (αλλιώς οι επιχειρήσεις αρνούνται να παράγουν στο επίπεδο εκείνο που είναι αναγκαίο για την πλήρη απασχόληση). Από αυτό απορρέει η ανάπτυξη ενός ευρέως στρώματος χαμηλόμισθων στις υπηρεσίες. Η συγκράτηση των πραγματικών μισθών εμφανίζεται, λοιπόν, προϋπόθεση της νέας περιόδου άνθισης της «οικονομίας των υπηρεσιών».

Συνολικά, η εύρυθμη λειτουργία του νέου καθεστώτος συσσώρευσης κεφαλαίου που διαμορφώνεται απαιτεί: (α) οι πραγματικοί μισθοί στις υπηρεσίες να αυξάνονται με μικρούς ρυθμούς γιατί η παραγωγικότητα της εργασίας δεν επιταχύνεται επαρκώς, και (β) η παραγωγικότητα να αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς στον τομέα της βιομηχανίας -πράγμα το οποίο θα επιτρέψει στην αξία του παγίου κεφαλαίου να μειωθεί (και να συμβάλει έτσι στην αύξηση της κερδοφορίας).

Εάν ισχύσει ένα τέτοιο σενάριο -που θυμίζει έντονα αυτά που ήδη συμβαίνουν στις ΗΠΑ-θα έχουμε ένα μακρό κύμα οικονομικής άνθισης βασισμένο στην κατ'έκταση συσσώρευση του κεφαλαίου στον τομέα των υπηρεσιών (υγεία, εκπαίδευση, ασφάλιση, υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών και διαδικτύου, μεταφορές, βιομηχανία της διασκέδασης και της εστίασης...), ωθούμενο από τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας στον βιομηχανικό τομέα, με μια αγορά εργασίας που θα ανταποκρίνεται στις νεοφιλελεύθερες απαιτήσεις, μια πρόοδο των πραγματικών μισθών που θα υπολείπεται των

αυξήσεων της παραγωγικότητας, με μεγάλο ποσοστό χαμηλόμισθων να εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών. Με άλλα λόγια, ένα νέο μακρό κύμα οικονομικής ανάκαμψης μπορεί να συνοδεύεται από απορύθμιση και στασιμότητα, ή πολύ μικρή πρόοδο για ένα σημαντικό τμήμα των εργαζόμενων τάξεων.

Έτσι, προκύπτει μια διπλή επίπτωση στην αγορά εργασίας και στην οργάνωση της εργασίας: αφενός μεν απαιτείται ευελιξία των «απασχολήσιμων» χαμηλής ειδίκευσης στην αγορά εργασίας που ικανοποιεί τις ανάγκες του τομέα των υπηρεσιών, αφετέρου δε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας βασισμένες στην γνώση και σε νέες οργανωτικές αρχές στην βιομηχανία (με αντίστοιχη συγκρότηση ενός «ανώτερου» τμήματος της αγοράς εργασίας) και σε μερικούς κλάδους των υπηρεσιών.

Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι αναδύεται ήδη και ένας δεύτερος δυϊσμός της εργασίας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων, όπως π.χ. στις τράπεζες όπου αναπτύσσεται μια πόλωση μεταξύ ενός πυρήνα ειδικευμένων και υπερειδικευμένων εργαζομένων με σταθερή και υψηλά αμειβόμενη απασχόληση, και μιας «περιφέρειας» χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων με πρόσκαιρη και χαμηλά αμειβόμενη απασχόληση.

Πορευόμαστε, δηλαδή, σε ένα καθεστώς διπλής οργάνωσης της εργασίας και διπλής αγοράς της εργασίας: Η μεν εργασία των χαμηλόμισθων ανειδίκευτων στον τομέα των υπηρεσιών οργανώνεται επί των παλαιών αρχών της κατάτμησης της εργασίας, της ιεραρχικής οργάνωσης και του εργοδοτικού δεσποτισμού, που πολύ απέχουν από την «κοινωνία της

γνώσης» και το «νέο παραγωγικό υπόδειγμα», η δε εργασία των εργαζομένων σε ένα μεγάλο τμήμα της βιομηχανίας (και σε μερικούς κλάδους των υπηρεσιών ή στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων) οργανώνεται με βάση τις αρχές της ευέλικτης αυτοματοποίησης, της γνώσης και της εσωτερικής ευελιξίας, οργανωτικές αρχές που στηρίζονται στην "αυτοματοποιημένη" πειθαρχία¹³⁶.

4.6. ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Η χρήση της τηλεργασίας εκδηλώνεται σε ιδιαίτερα περιορισμένο επίπεδο αφού μόλις το 1,1 % των επιχειρήσεων ακολουθεί σχετικές πρακτικές. Η κατά κύριο λόγο εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών με την χρήση ηλεκτρονικών μέσων περιορίζεται σε αντίστοιχα περιορισμένο αριθμό απασχολούμενων με αυτή τη μορφή απασχόλησης.

Εκεί όπου καταγράφονται πρακτικές τηλεργασίας παρουσιάζεται και διαφοροποίηση ως προς το περιεχόμενο απασχόλησης. Και τούτο διότι το ήμισυ των επιχειρήσεων συνδέει την τηλεργασία με καθεστώς μισθωτής απασχόλησης ενώ το αντίστοιχο ποσοστό παραπέμπει σε καθεστώς εργολαβίας και αυτοαπασχόλησης.

Η παρουσία της τηλεργασίας φαίνεται να είναι σχετικά υψηλότερη στον βιομηχανικό τομέα, στις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν πέραν της μιας εκμεταλλεύσεις και σε εκείνες που αποτελούν μέλη επιχειρηματικών ομίλων.

Αναφορικά με το μέλλον της τηλεργασίας κατά το διάστημα του προσεχούς έτους διαφαίνεται σχετικά αισιόδοξο, αφού το

¹³⁶ Κουζής, Γ., 2001, «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα

3% των επιχειρήσεων που δεν κάνουν μέχρι τώρα χρήση της τηλεργασίας θεωρεί ιδιαίτερα πιθανή την επιλογή της, κυρίως στη βιομηχανία και σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 55 - 99 εργαζομένους.

Έτσι λοιπόν, παρά το γεγονός ότι η τηλεργασία αναμένεται κατά τον επόμενο χρόνο να συναντάται μόλις στο 4% των επιχειρήσεων, είναι αξιοσημείωτο ότι το πεδίο εφαρμογής της σχεδόν θα τριπλασιασθεί μέσα σε διάστημα ενός έτους.

4.7. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΟΜΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η τυπική απασχόληση (πλήρης και σταθερή) εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης για το σύνολο των επιχειρήσεων συγκεντρώνοντας περισσότερα από το 80% των απασχολουμένων.

Η παρουσία της νόμιμης ευελιξίας της εργασίας είναι ιδιαίτερα αισθητή καταγράφοντας συνεχώς αυξανόμενες τάσεις με διαφοροποιήσεις ανάλογα με τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης. Η εξέλιξη αυτή έχει ως προφανές αποτέλεσμα την έστω με βραδύτερους ρυθμούς σε σχέση με τα τεκταινόμενα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο, υποχώρηση του μεγέθους της τυπικής απασχόλησης.

Η προσωρινή απασχόληση με τις κυριότερες επιμέρους εκφράσεις της (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική εργασία) συγκεντρώνει τα μεγαλύτερα μεγέθη ευέλικτα απασχολούμενου δυναμικού (15% της συνολικής απασχόλησης και 14% του συνολικού δείγματος των επιχειρήσεων με κύρια έμφαση στην εποχική).

Η χρήση εργολαβίας και υπεργολαβίας συνιστά την πλέον διαδεδομένη πρακτική των επιχειρήσεων (1/4 του συνόλου) από πλευράς ευέλικτων επιλογών, καλύπτοντας κατά το ήμισυ, τουλάχιστον, πάγιες ανάγκες και υποκαθιστώντας με αυτό τον τρόπο μεγάλο μέρος δικού τους προσωπικού.

Η μερική απασχόληση διατηρείται σε χαμηλά επίπεδα χωρίς να φαίνεται ότι παρουσιάζει και προοπτικές ιδιαίτερης ανάπτυξης για το μέλλον. Προς το παρόν αφορά το 1/6 των επιχειρήσεων αλλά με ποσοστό απασχόλησης κάτω του 5%¹³⁷.

¹³⁷ Κουζής, Γ., 2001, «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 - 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 οριζόντων 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.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξένη

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).

Ashenfelter, O. & Johnson, G. (1989): Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity, American Economic Review, Vol. 39, pp.35-49.

Blundell, R. (1987): Unemployment and Female Labour Supply, Economic Journal, Vol. 97, pp. 44-64.

Doeringer, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath.

Edwards, R. (1989): Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the

Eurostat 1995

Eurostat, 2001.

Eurostat, Labour Force Survey, 1983-1991, p.23.

Freeman, R.B. & Medoff, J.L. (1994): What Do Unions Do?, New York, Basic Books.

Husmanns, 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.

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.

Lefranc, 1966, "Ο Συνδικαλισμός», μτφ εκδ. Ζαχαροπούλου

Offe, K. (1985): The Political Economy of the Labour Market, Cambridge, Polity Press.

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

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

Shiskin, J. & Stein, R.L. (1985): Problems in Measuring Unemployment, Monthly Labor Review, August, Twentieth Century, N.Y. Basic Books.

Ελληνική

Γ.Σ.Ε.Ε.

Γεωργακόπουλος, Β & Κουζή, Γ, 1996, «Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις», εκδ. Γ.Σ.Ε.Ε.

Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.

Δεδουσόπουλος, Α. (1991): Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθηση της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

ΕΣΥΕ (1997): Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα.

ΕΣΥΕ (2001): Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Αθήνα.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004, «Απασχόληση στην Ευρώπη», Ευρωπαϊκή Επιτροπή

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

Κοτσαμάνης, Β. (1990): Δημογραφική Εξέλιξη και Επέμβαση στον Τομέα του Πληθυσμού στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, ΕΔΗΜ.

Κουζή, Γ., 1994, «Λευκή Βίβλος, απασχόληση και εργασιακές σχέσεις», εκδ. Ιαμός

Κουζής, Γ., «Το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων», ΓΣΕΕ

Κουζής, Γ., 2001, «Εργασιακές Σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση», ΙΝΕ.

- Κουκιάδης, Ι.Δ. (1993): Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2η Έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Παρατηρητής, σελ.12.
- Κουκουλέ, Γ.Φ. (1994): Οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα, Συνδικαλιστική Επιθεώρηση.
- Κραβαρίτου-Μανιατάκη, Γ. (1996): Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Εξάντας.
- Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (1996): Η Αθόρυβη Επανάσταση, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας, Αθήνα, Gutenberg.
- Νικολοπούλου, Α.Γ. (1987): Ο Συνδικαλισμός στις Ελληνικές Επιχειρήσεις, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.
- Παπάδης, Κ. (2002): Η Ανεργία Χτυπάει την Πόρτα Εργαζομένων Μεγάλης Ηλικίας, Το Βήμα, 24/10.
- Πετρινωτής, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.
- Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος.
- 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.
- Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

Φαναριώτης, Π., 2004, "Εργασιακές Σχέσεις», Σταμούλης

Χατζηπαναγιώτου, Ι. (2002): Η Αγορά Εργασίας, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.

Διαδίκτυο

www.statistics.gr

www.oaed.gr

www.gsee.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΝΟΜΟΙ 1998¹³⁸ / 2000¹³⁹

Σε κάθε αναπτυσσόμενη χώρα ένας από τους κυριότερους δείκτες αποτελεσματικότητας της οικονομίας είναι η ικανότητά της να δημιουργεί εργασία σε όσο το δυνατό μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού της, παρέχοντας έτσι έμπρακτα τη βάση για την αύξηση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών της.

Η ελληνική οικονομία, παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειώσει, συνεχίζει κατά γενική ομολογία να υστερεί ανησυχητικά όσον αφορά τη συνεισφορά της στην ενίσχυση της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα, τη στιγμή που ο ρυθμός ανάπτυξης της οικονομίας ξεπερνά σύμφωνα με τις εκτιμήσεις το 3,5%, το ποσοστό των απασχολούμενων στη χώρα σημείωσε μέσα στη δεκαετία 1991-2001 αύξηση της τάξης μόλις του 2%. Το παραπάνω ποσοστό ανέρχεται στο 55,4% όταν ο αντίστοιχος μέσος όρος απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση φτάνει το 65%, δικαιολογώντας έτσι άμεσα τον χαρακτηρισμό της ελληνικής αγοράς εργασίας ως έναν από τους κορυφαίους προβληματικούς τομείς της οικονομίας μας¹⁴⁰.

Η χαμηλότατη αυτή συμμετοχή στην αγορά εργασίας συνοδεύεται παράλληλα με τα υψηλά και ιδιαίτερα 'επίμονα' ποσοστά ανεργίας που μαστίζουν τις ελληνικές περιφέρειες, τα οποία η χώρα αδυνατεί να περιορίσει δυναμικά. Επιπλέον και σύμφωνα με τους πρόσφατους δείκτες διάρθρωσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το 50% της ανεργίας στην Ελλάδα είναι διαρθρωτικού χαρακτήρα, δηλαδή είναι κυρίως πρόβλημα

¹³⁸ Ν.1998

¹³⁹ Ν.2000

¹⁴⁰ www.in.gr

σύζευξης των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της αγοράς των επιχειρήσεων¹⁴¹.

Τα παραπάνω διαρθρωτικά προβλήματα καταδεικνύουν τους αργούς ρυθμούς με τους οποίους προσαρμόζεται η αγορά εργασίας στα δεδομένα της νέας οικονομίας και επιβεβαιώνουν την αδυναμία των υφιστάμενων πολιτικών απασχόλησης προς την κατεύθυνση της μεγιστοποίησης των ωφελειών που προέρχονται από τον υψηλό ρυθμό ανάπτυξης της χώρας.

Ο νόμος 2874 του 2000 διαφαίνεται ότι επιβαρύνει ακόμα περισσότερο την παραγωγική δραστηριότητα των επιχειρήσεων, χωρίς να προσφέρει ικανοποιητικές ωφέλειες στους εργαζόμενους. Ειδικότερα, ο νόμος αυτός:

- μειώνει το εισόδημα των εργαζομένων εξαιτίας της μείωσης της εβδομαδιαίας απασχόλησης και των υπερωριών, ενώ παράλληλα
- αυξάνει το εργατικό κόστος, εξαναγκάζοντας τις εταιρίες σε προσλήψεις νέου προσωπικού, προκειμένου να καλύψουν τα κενά που δημιουργούνται εξαιτίας εποχιακών ή άλλων έκτακτων υποχρεώσεων.
- αφήνει αρκετές 'γκρίζες ζώνες' προς διαλεύκανση, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται διαφορετικές ερμηνείες στις κατά τόπου Επιθεωρήσεις Εργασίας. Έμμεση συνέπεια του φαινομένου αυτού είναι να παρατηρούνται σημαντικές καθυστερήσεις σε ζητήματα – αντιπαραθέσεις που προκύπτουν μεταξύ των σωματείων των εργαζομένων και των διοικήσεων των εταιριών, αφού οι υπάλληλοι της Υπηρεσίας ζητούν να καλυφθούν από γνωματεύσεις του Υπουργείου
- στηρίζεται σε αρκετά σημεία σε αναχρονιστικούς νόμους, η ισχύς των οποίων, ιδίως σε κρίσιμα θέματα όπως εφαρμογή

¹⁴¹ Ανυπόγραφο άρθρο στο www.in.gr

εργασιακού καθεστώτος ξεπερνά τα 20 χρόνια. Άμεση συνέπεια είναι ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας δεν εφαρμόζονται στην πράξη σε καμιά εταιρία και έμμεση συνέπεια είναι ότι δημιουργούνται πολλαπλές εκκρεμότητες, αφού οι Επιθεωρήσεις Εργασίας απλά θεωρούν και δεν επικυρώνουν προγράμματα εργασίας

- το πρόσφατο πρόγραμμα επιδότησης νέων θέσεων του ΟΑΕΔ, με διάρκεια ισχύος 12 μηνών, έγινε αρκετά δεσμευτικό ως προς τη διατήρηση των θέσεων εργασίας 6 μήνες πριν και 6 μήνες μετά τη λήξη του. Ως αποτέλεσμα τη στιγμή που η συγκεκριμένη επιδότηση αναφέρεται σε ένα μόνο χρόνο, η επιχείρηση που συμμετέχει στο πρόγραμμα δεν έχει τη δυνατότητα μείωσης του δυναμικού της σε σύνολο δύο χρόνων.

Επιπλέον, σημαντικά ζητήματα, τα οποία θα έπρεπε να είχαν ρυθμιστεί στο πλαίσιο του παραπάνω νόμου, όπως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η κατάργηση της υπερεργασιακής απασχόλησης, η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης, αλλά και οι ομαδικές απολύσεις συνεχίζουν ακόμη και σήμερα να απασχολούν έντονα τον επιχειρηματικό κόσμο.

Πέρα, όμως, από τα προβλήματα και τις αδυναμίες, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται κι από ένα πλήθος θετικών εξελίξεων, οι οποίες συνιστούν αποτελεσματικά βήματα σταθερότητας και ανάπτυξης.

Η υπογραφή της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αποτελεί μια κρίσιμη εξέλιξη σε μία δύσκολη στιγμή για την ελληνική αγορά εργασίας. Μέσα από αυτή τη σύμβαση, οι κοινωνικοί εταίροι δίνουν ένα μήνυμα σταθερότητας και προοπτικής, καθώς διασφαλίζεται η ομαλή πορεία των

εργασιακών σχέσεων και επηρεάζονται θετικά και άλλες συμφωνίες, σε διάφορους τομείς της οικονομίας.

Παράλληλα, ο πρόσφατος νόμος για τις Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης συνιστά σε γενικές γραμμές ένα ιδιαίτερα θετικό βήμα προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης των ευέλικτων και σύγχρονων μοντέλων απασχόλησης (μερική απασχόληση, διευθέτηση χρόνου εργασίας, τηλε-εργασία, προσωρινή εργασία κτλ) στην ελληνική αγορά εργασίας. Η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου της λειτουργίας της προσωρινής εργασίας στην Ελλάδα αναμένεται να δώσει νέα προοπτική προς την κατεύθυνση της εξασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Το ζητούμενο για την Ελλάδα είναι μια ενεργητική πολιτική για την αύξηση της απασχόλησης και την ταυτόχρονη μείωση της ανεργίας, η οποία θα πρέπει παράλληλα να διέρχεται από την εξάλειψη όλων των αντικινήτρων για την προσέλκυση ξένων επενδύσεων. Η αναπτυξιακή διαδικασία που βρίσκεται σε εξέλιξη στη χώρα είναι απαραίτητο να αποκτήσει ένα έντονο εργασιακό προσανατολισμό, προκειμένου να απορροφηθούν αποτελεσματικά οι μεγάλες ομάδες ανέργων σε νέες δραστηριότητες.

ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ Ν.2874/2000

- Η αποφυγή της υπερωριακής απασχόλησης δεν είναι πάντοτε ευχερής, ενώ η ποινική κύρωση του άρθρου 17 του ν. 2639/1998, δεν λύνει πάντοτε το πρόβλημα, ιδιαίτερα μάλιστα όταν ο συνεπής εργοδότης δεν μπορεί να πράξει διαφορετικά και έχει εκπληρώσει πλήρως τις οικονομικές του υποχρεώσεις προς τον εργαζόμενο.

- Ο θεσμός τη διευθέτησης του χρόνου εργασίας δεν ανταποκρίθηκε μέχρι σήμερα στις αυξημένες απαιτήσεις της ανταγωνιστικότητας αφού δεν προσέδωσε στις επιχειρήσεις την απαιτούμενη ευελιξία.
- Η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών κατά 2% για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους αποτελεί μια θετική κίνηση στη γενικότερη προσπάθεια θέσπισης και λειτουργίας ενός ευέλικτου και αυτορυθμιζόμενου συστήματος απορρόφησης των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας.
- Οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που αντιμετωπίζουν την ανάγκη μείωσης του προσωπικού τους για λόγους επιβίωσης ή τόνωσης της ανταγωνιστικότητας τους, συμβαίνει συχνά να προτιμούν το οριστικό κλείσιμο από τη μεγάλη, μη παραγωγική, αναμονή του χρόνου για την μη υπέρβαση του ορίου του 2%. Το φαινόμενο αυτό συνεπάγεται αφενός συρρίκνωση του παραγωγικού ιστού και αφετέρου διόγκωση της ανεργίας. Ενώ όμως η ελληνική νομοθεσία προβλέπει τη δυνατότητα ~~ομαδικών απολύσεων~~ στην περίπτωση παύσης της λειτουργίας μίας αυτοτελούς εκμετάλλευσης, εντούτοις δεν καθορίζει με σαφήνεια τα χαρακτηριστικά που συνιστούν την αυτοτελή εκμετάλλευση, με αποτέλεσμα να δίνονται περιθώρια για κατά περίπτωση ερμηνεία στα δικαστήρια.
- Σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 2 του ν. 2643/1998 όταν πρόκειται να υπολογιστεί το προσωπικό της υπόχρεης επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή φορέα, ώστε να πολλαπλασιαστεί επί 8% ο αριθμός του συνόλου των εργαζομένων για αν βρεθεί ο αριθμός των ατόμων με ειδικές ανάγκες που η επιχείρηση υποχρεούται να προσλάβει, συνυπολογίζονται όλοι οι υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες που υπηρετούν σε αυτήν ανεξάρτητα από τον τύπο και την μορφή της σύμβασης, εκτός από αυτούς που

προσλαμβάνονται για σύντομο χρονικό διάστημα, όπως π.χ. τους εποχιακά εργαζόμενους ή εκείνους που έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου μικρής διάρκειας (2-4 μηνών).

Επιπλέον, στον αριθμό αυτό συνυπολογίζονται και τα πρόσωπα που τοποθετήθηκαν αναγκαστικά σε κάθε υπόχρεη επιχείρηση με οποιαδήποτε προηγούμενη προστατευτική διάταξη, π.χ. με το ν.1648/1986 ή το ν.2643/1998. Ως εξαίρεση, δεν συνυπολογίζονται τοποθετήσεις προσώπων που τυχόν υπάγονται στον παρόντα νόμο, εφόσον γίνονται οικειοθελώς από την επιχείρηση.

Από την παραπάνω διάταξη προκύπτει, δηλαδή, ότι η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων απλώς αφαιρούνται αρχικά από το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, εκμετάλλευσης ή φορέα και το εναπομένον υπόλοιπο πολλαπλασιάζεται επί 8% για να προσδιοριστεί ο αριθμός των εργαζομένων που υποχρεούται αυτή να προσλάβει.

Αυτοί οι δύο νόμοι που ψηφίστηκαν το 1998 και το 2000 σχετικά με εργασιακά θέματα δεν κατάφεραν να ενισχύσουν την απασχόληση. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η δραστηριότητα τους ήταν από την φύση της περιορισμένη.

Παράλληλα όλες οι μορφές εργασίας όπως είναι η εποχική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η ημιαπασχόληση ενίσχυσαν την παρουσία τους στην αγορά εργασίας προκειμένου να καλύψουν ένα μικρό ποσοστό ανεργίας.

Ωστόσο η κατάσταση συνέχισε να μην είναι ικανοποιητική αφού οι περισσότεροι ήταν ανικανοποίητοι από τις εργασιακές σχέσεις και την κατάσταση της αγοράς εργασίας.

Την ίδια στιγμή που επιδιώκεται αύξηση της απασχόλησης καταγράφονται μια σειρά από απολύσεις σε μεγάλες επιχειρήσεις με προσωπικό από 50 έως και 200 άτομα. Αυτό οφείλεται στις ρυθμίσεις του τελευταίου νόμου ο οποίος επέτρεπε τις ομαδικές απολύσεις.

Οι ρυθμίσεις του Ν. 2874/00 για την απασχόληση προέβλεπαν μεταξύ άλλων την κατάργηση της υπερεργασίας, την αύξηση του κόστους των υπερωριών, την μείωση των εργοδοτικών εισφορών, τη διευθέτηση του συνολικού ετήσιου εργάσιμου χρόνου και την ουσιαστική αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις των 50-199 εργαζομένων.

Με το Ν. 2874/00 (άρθρο 4) για την απασχόληση αυξήθηκε το κόστος των υπερωριών σε 50% προσαύξηση του ωρομισθίου για τις πρώτες 120 ώρες ετήσιας υπερωριακής απασχόλησης και σε 150% για τις παράνομες υπερωρίες. Επίσης "καταργείται" η υπερεργασία και η 41η μέχρι και την 43η ώρα εβδομαδιαίας εργασίας θεωρείται ως ιδιόρρυθμη υπερωρία με τους ίδιους όρους που λειτουργούσε η υπερεργασία αλλά με διπλάσιο κόστος από αυτήν (50% προσαύξηση στο ωρομίσθιο).

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μετά την ψήφιση του ν. 2874/2000 έχουν αυξηθεί οι αρμοδιότητες και έχουν ενταθεί οι έλεγχοι του Σ.Ε.Π.Ε. στις επιχειρήσεις. Ωστόσο, διαπιστώνεται από μερίδα των επιθεωρητών εργασίας, ελλιπή γνώση και στενή ερμηνεία των εργατικών διατάξεων που σχετίζονται με θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και προτύπων επαγγελματικού

κινδύνου, αυθαιρεσία και αυστηρότητα στους ελέγχουν που πολλές φορές παίρνουν τη μορφή φοροείσπραξης.

Οι σχετικές διατάξεις για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, έχουν κύριο στόχο την εξασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος που θα αποτρέπει τα εργατικά ατυχήματα και γενικά την καταπόνηση των εργαζομένων. Επομένως, οι έλεγχοι θα πρέπει να έχουν προληπτικό χαρακτήρα, ενώ ο κατασταλτικός χαρακτήρας θα πρέπει να αφορά μόνο στις περιπτώσεις προφανούς άρνησης συμμόρφωσης των επιχειρήσεων, μετά από προειδοποίηση.

