



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Με Θέμα: Αγορά Εργασίας και Πολιτικές Απασχόλησης
στην Ελλάδα Σήμερα**

Επιβλέπων καθηγητής: Νικόλαος Παπαδάκης

Ονοματεπώνυμο: Επαμεινώνδας Φασουλάς

Ρέθυμνο 2022

Copyright © Φασουλός Επαμεινώνδας, 2022

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου Νικόλαο Παπαδάκη, Καθηγητή στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, για την καθοδήγηση που μου προσέφερε και το χρόνο που διέθεσε δίνοντάς μου χρήσιμες συμβουλές και οδηγίες για τη διεκπεραίωση της παρούσας πτυχιακής εργασίας. Επίσης, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στους γονείς μου για τη στήριξη τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου, καθώς και τους συγγενείς και τους φίλους για την ηθική υποστήριξη.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η οικονομική κρίση στην οποία διήλθε η χώρα -τα σημάδια της οποίας είναι μέχρι και σήμερα καλά εδραιωμένα στην ελληνική πραγματικότητα-, σε συνδυασμό με τις καλπάζουσες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές που προκάλεσε η πανδημία του COVID-19, είχαν πολύ σημαντικές επιπτώσεις στην ελληνική αγορά εργασίας. Η παρούσα μελέτη, πραγματεύεται την υφιστάμενη κατάσταση των Πολιτικών Απασχόλησης και της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα, εν έτει 2022. Μέσω της βιβλιογραφικής έρευνας, επιχειρείται η καταγραφή παλαιών και νέων προκλήσεων που καλείται να αντιμετωπίσει η χώρα, με βασικό «όπλο» τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. Ειδική μνεία, λόγω της σημαντικότητάς του, γίνεται στο ζήτημα των αυξημένων-σε σύγκριση με την υπόλοιπη Ευρώπη-ποσοστών νεανικής ανεργίας, ενώ η εργασία διερευνά και την ύπαρξη παλαιών και νέων μορφών άτυπης απασχόλησης στην Ελλάδα και το βαθμό στον οποίο αυτές συναντώνται στη χώρα. Ιδιαίτερη βάση δίνεται επίσης, στην ανάλυση των βασικότερων σημείων του νέου εργατικού νόμου, επεξηγώντας παράλληλα και τις αλλαγές που πρόκειται να επιφέρει στη διάρθρωση της ελληνικής αγοράς εργασίας. Το τέλος της εργασίας απαρτίζεται από τα συμπεράσματα, καθώς και από μερικές προτάσεις προς επίλυση των ζητημάτων που εντοπίστηκαν.

Λέξεις κλειδιά: Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, Αγορά Εργασίας, Ανεργία, Νεανική Ανεργία, Πανδημία, Τηλεργασία, Εργασιακό Νομοσχέδιο

ABSTRACT

The economic crisis that the country went through - the effects of which are still well established in the Greek reality-, in combination with the galloping economic and social changes caused by the COVID-19 pandemic, had a very significant impact on the Greek labour market. The present dissertation deals with the current situation of Employment and Labour Market Policies in Greece, in the year 2022. Through the bibliographic research, an attempt is made to record old and new challenges that the country is called to face, with the Active Labour Policies with its basic “weapon”. Special mention, due to its importance, is made on the issue of increased -compared to the rest of Europe- youth unemployment rates, while the work also investigates the existence of old and new forms of employment in Greece and the degree to which they are found in the country. A special basis is also given to the analysis of the main points of the new labour law, while explaining the changes that it is going to bring to the structure of the Greek labour market. The end of the paper consists of the conclusions, as well as some suggestions for resolving the issues identified.

Key words: Active Labour Market Policies, Labour Market, Unemployment, Youth Unemployment, Pandemic, Telework, Labour Law

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες.....	3
Περίληψη	4
Abstract.....	5
Πίνακας Διαγραμμάτων	8
Πίνακας Χαρτών	10
Εισαγωγή	11
1. Θεωρητικό Υπόβαθρο-Εννοιολογικές Διασαφήσεις.....	13
1.1 Ορισμός και είδη Εργασίας.....	13
1.2 Ορισμός και είδη Ανεργίας.....	14
1.3 Πολιτικές Απασχόλησης.....	17
1.3.1 Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης	17
1.3.3 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης	19
1.4 Μορφές Απασχόλησης.....	21
2. Ιστορική επισκόπηση: Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα μέχρι το 2008.	23
2.1 Η Περίοδος της Κρίσης: Πως οδηγηθήκαμε στην σημερινή πραγματικότητα.....	28
3. Οι επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας.....	36
3.1 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τηλεργασίας.....	37
3.1.1 Η Τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας και η προοπτική καθιέρωσης της μετα από αυτήν	40
3.2. Οι επιπτώσεις της πανδημίας στην ελληνική Αγορά Εργασίας.....	48
3.2.1 Αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και ευρύτεροι μετασχηματισμοί στην Ελλάδα.	48
3.3 Τηλεργασία στα χρόνια του κορωνοϊού στην Ελλάδα	57
3.4. Το ζήτημα της υποτονικότητας της Αγοράς Εργασίας και οι επιπτώσεις της πανδημίας.....	62
4. Ανεργία και επισφαλής εργασία στην Ελλάδα σήμερα	69

4.1. Ανεργία και σπισφαλής εργασία στην Ελλάδα σήμερα: Επισκόπησή της κατάστασης των πράγματων.....	69
4.2 Η ιδιαίτερη περίπτωση της Νεανικής Ανεργίας στην Ελλάδα. (Neets)	72
4.3 Υπο-Απασχόληση: Μερική και προσωρινή Απασχόληση, και η περίπτωση των Freelancers.	80
4.4 Οι Συνέπειες της απουσίας πλήρους απασχόλησης, στην οικονομική, κοινωνική και προσωπική ζωή του ατόμου. (Κοινωνική Ευαλωτότητα Και Κίνδυνος Φτώχειας)	85
4.5. Προκλήσεις για τις ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης	89
5. Πολιτικές Απασχόλησης.....	92
5.1. Επισκόπηση των πολιτικών απασχόλησης και του ρυθμιστικού πλαισίου για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις, από το 2010 μέχρι σήμερα.	92
5.2. Η νέα εργατική νομοθεσία.....	108
5.1 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.....	110
5.2.2. Αύξηση του ορίου επιτρεπόμενων υπερωριών.....	112
5.2.3 Ψηφιακή κάρτα εργασίας.....	113
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	115
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	124

Πίνακας Διαγραμμάτων

2.1 Ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας και απασχόλησης κατά φύλο, 1990-2013 (β' τρίμηνο).....	26
2.2 Ποσοστά ανεργίας κατά μήνα, 2009-2021.....	28
2.3 Διαπεριφερειακή εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα στη διάρκεια της κρίσης.....	32
2.4 Διαχρονική μεταβολή της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα.....	33
3.1 Ποσοστά ευρωπαίων που εργάζονταν μέσω τηλεργασίας ανά χώρα για το 2020.....	41
3.2 Εξέλιξη ποσοστών τηλεργασίας από το Σεπτέμβριο του 2020, έως το Μάρτιο του 2021.....	43
3.3 Γνώμη εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την πορεία της τηλεργασίας μετά την πανδημία.....	45
3.4 Αποτέλεσμα απαντήσεων σε ερωτηματολόγιο σχετικά με το τρόπο διαμοιρασμού των ημερών στο υβριδικό μοντέλο τηλεργασίας-δια ζώσης εργασίας.....	46
3.5 Αποτελέσματα ερωτηματολογίου, σχετικά με την προτίμηση των εργαζόμενων όσον αφορά την διαμόρφωση της αναλογίας εργασία από γραφείο/εργασία από το σπίτι.....	47
3.6 Απαντήσεις ερωτηματολογίου σχετικά με την ιδανική συχνότητα της εφαρμογής της τηλεργασίας σύμφωνα με εργαζομένους και εργοδότες.....	47
3.7 Κύριες επιπτώσεις της πανδημίας στην ελληνική αγορά εργασίας.....	49
3.8 Επιπτώσεις πανδημίας στην αγορά εργασίας ανά περιφέρεια.....	51
3.9 Επιπτώσεις της πανδημίας στην εργασιακή ζωή των ατόμων ανάλογα με το φύλο και το εκπαιδευτικό επίπεδο.....	51
3.10 Επιπτώσεις της πανδημίας ανά επάγγελμα.....	53
3.11 Αποτελέσματα τηλεφωνικής συνέντευξης σχετικά με τις επιπτώσεις της πανδημίας στην εργασιακή ζωή των κρητικών πολιτών.....	54
3.12 Έμφυλο χάσμα στην ανεργία το 2020.....	63
3.13 Ποσοστό υποτονικότητας της αγοράς εργασίας στις ηλικίες 15-24 μεταξύ Α' τριμήνου 2019 και Γ' τριμήνου 2020.....	64
3.14 Ποσοστά υποτονικότητας της εργασίας στις χώρες της Ευρώπης, το β' τρίμηνο του 2021, για τις ηλικίες 15-74.....	66

3.15 Σύγκριση ποσοστών υποτονικότητας της αγοράς εργασίας σε EU27 και Ελλάδα.....	67
4.1 Πορεία των ποσοστών ανεργίας στην Ελλάδα από το 1999 έως το 2020.....	70
4.2 Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα από το 2009 έως το 2020.....	71
4.3 Ποσοστά ανεργίας στους νέους 15-24 ετών 1999-2019.....	74
4.4 Ποσοστά νεανικής ανεργίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα σήμερα (2022).....	75
4.5 Μερική απασχόληση ανά επάγγελμα την περίοδο 2011-2017.....	82
4.6 Προσωρινή απασχόληση ανά επάγγελμα την περίοδο 2011-2017.....	83
4.7 Ποσοστό φτώχειας (%) και εργασιακή ένταση των νοικοκυριών (2009-2017).....	86
4.8 Ποσοστά προσωρινής και μόνιμης απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη 2010-2018.....	87
4.9 Ποσοστά μερικής και μόνιμης απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη 2010-2018.....	88
5.1 Ποσοστό επί του ΑΕΠ των πόρων που διετεθήσαν για Πολιτικές Απασχόλησης.....	95

Πίνακας Χαρτών

2.1 Ετήσια μεταβολή του ποσοστού των πολιτών που εργάζονται μέσω τηλεργασίας το 2019 και το 2020.....	42
---	----

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ελληνικό κοινωνικό κράτος, όντας αποδυναμωμένο από τις μακράς διάρκειας πολιτικές λιτότητας, φαίνεται να υστερεί στην εφαρμογή των απαραίτητων πολιτικών απασχόλησης, για την αντιμετώπιση του φλέγοντος ζητήματος της ανεργίας. Στην παρούσα εργασία, διερευνώνται διαχρονικές παθογένειες που εντοπίζονται στην ελληνική αγορά εργασίας, δίνοντας ιδιαίτερο βάρος στην κατάσταση που επικρατεί σήμερα, προσπαθώντας παράλληλα να θέσει προτάσεις για την αντιμετώπιση των αδυναμιών που έχουν φανερωθεί. Ο λόγος για τον οποίο το συγκεκριμένο θέμα εργασίας αποτελεί άξιο περαιτέρω μελέτης, είναι λόγω της βαρύνουσας σημασίας που έχει η εργασία στην κοινωνική, οικονομική και προσωπική ζωή του ατόμου, καθώς και εξαιτίας των αλλαγών που παρατηρούνται στη διάρθρωσή της, ως απόρροια των τεχνολογικών εξελίξεων.

Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας, είναι αφιερωμένο στην εννοιολογική διασάφηση διάφορων όρων που θα χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια της μελέτης. Προχωρώντας, στο δεύτερο κεφάλαιο, θα επιχειρήσουμε να ασχοληθούμε με την κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα πριν το 2022, κάνοντας ιδιαίτερη μνεία στην κατάσταση που ευρίσκετο η χώρα, κατά την διάρκεια των δημοσιονομικών περιορισμών που επέβαλε η οικονομική κρίση. Στο τρίτο κεφάλαιο θα πραγματευτούμε το ζήτημα των επιπτώσεων που επέφερε η πανδημία στο τρόπο με τον οποίο διαρθρώνεται η εργασία στη χώρα, θα γίνει αποτίμηση των θετικών και των αρνητικών της τηλεργασίας, της εφαρμογής της στην Ελλάδα, ενώ ακόμη θα καταπιαστούμε-με το σχετικά νεοσύστατο- θέμα της υποτονικότητας της εργασίας. Επί πρόσθετα, στο τέταρτο κεφάλαιο θα ασχοληθούμε κυρίως με τον παράγοντα της ανεργίας στην Ελλάδα, εμβαθύνοντας σε πιο ιδιαίτερες μορφές της, όπως αυτή της ανεργίας των νέων και τους NEETs. Θα αναφερθούμε στην υπάρχουσα κατάσταση της εγχώριας επισφαλούς εργασίας, παραθέτοντας παράλληλα και τις επιπτώσεις της απουσίας πλήρους απασχόλησης στη ζωή του ατόμου, ενώ στο τέλος του κεφαλαίου θα σκιαγραφήσουμε τις προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης στη χώρα. Στο πέμπτο κεφάλαιο, θα εξετάσουμε την πορεία των Πολιτικών Απασχόλησης και του ρυθμιστικού πλαισίου για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο 2010-2022. Συνεχίζοντας με το κεφάλαιο πέντε, θα αποτελούσε αστοχία να μην γίνει ειδική αναφορά στην ανάλυση των βασικών

σημείων του νέου ν/σ για την εργασία. Στο τελευταίο (6^ο), θα ακολουθήσει η καταγραφή των συμπερασμάτων και η κριτική ανασυγκρότηση.

Πριν γίνει ανάλυση της αγοράς εργασίας και των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα σήμερα, είναι σημαντικό να διευκρινιστούν πρώτα, οι ορισμοί της εργασίας της ανεργίας και των πολιτικών απασχόλησης, αλλά και των επιδράσεων που έχει η εργασία στον άνθρωπο. Η **εργασία** αποτελεί ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του νεότερου ανθρώπου, καθώς λειτουργεί όχι μόνο ως μηχανισμός επιβίωσης, αλλά και ως μέσο ανεξαρτητοποίησης-αυτονομησης του ατόμου και συνακόλουθα συνιστά ταυτοτικό στοιχείο (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021). Ακόμη, ταυτίζεται με την ελευθερία διότι πρόκειται για μια ανθρώπινη ικανότητα που μετασχηματίζει τον κόσμο και μέσω αυτής μετασχηματίζεται και παιδαγωγείται και ο ίδιος ο άνθρωπος (Τζαγκαράκης, 2020, σ. 1).

Ακριβώς επειδή η εργασία αποτελεί τόσο αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής του ατόμου, δημιουργήθηκε η ανάγκη να θεσπιστεί νομικά και να διασφαλιστεί σαν απαρέγκλιτο δικαίωμα σε πολλά εθνικά συντάγματα αλλά και ευρωπαϊκά και διεθνή νομικά συμβατικά κείμενα. Σύμφωνα με το Άρθρο 6 του Συμφώνου του ΟΗΕ (*Νέα Υόρκη, 19 Δεκεμβρίου 1966*) – «Τα συμβαλλόμενα κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει το δικαίωμα κάθε προσώπου να έχει τη δυνατότητα να κερδίζει τα απαραίτητα για τη ζωή του με εργασία την οποία διαλέγει ή δέχεται ελεύθερα και θα λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την εξασφάλιση του δικαιώματος αυτού» (ΟΗΕ, 2019). Αντίστοιχα, στο ελληνικό Σύνταγμα, αναφέρεται στο Άρθρο 5 στην πρώτη παράγραφο πως: «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη» (Βουλή των Ελλήνων, 2019).

1. Θεωρητικό Υπόβαθρο-Εννοιολογικές Διασαφήσεις

1.1 Ορισμός και είδη Εργασίας

Κυρίως στο επίπεδο της κοινωνίας και στο πλαίσιο του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας, βρίσκεται στο κέντρο των εκάστοτε σχέσεων παραγωγής, και αποτελεί τη βάση της κοινωνικής/ταξικής διαίρεσης, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει καθοριστικά τις αξίες, τις ιδέες, την με την ευρεία έννοια κουλτούρα, την πολιτική συμπεριφορά των ανθρώπων κ.α. (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 3). Σε οντολογικό επίπεδο, η εργασία αποτελεί έκφραση της συνειδητής ζωτικής δραστηριότητας του ανθρώπου και είναι ο τρόπος μέσω του οποίου αυτός επιδρά στη φύση και διαμορφώνει τον «αντικειμενικό κόσμο» και, μέσω αυτής της διαδικασίας «αποδείχνει τον εαυτό του σαν ειδολογική ύπαρξη» (Μαρξ, Κ., Γραμμένος, Μπ. (μτφρ.) οπ.αναφ. Τσατσαρώνη, 2020, σ.3). Ωστόσο με την στενή έννοια του όρου, ως εργασία εννοούμε, τη μεθοδική και υπεύθυνη σωματική ή πνευματική προσπάθεια του ανθρώπου, που αποβλέπει στη δημιουργία υλικών, πνευματικών και ηθικών αγαθών, για την ικανοποίηση των αναγκών του (Βουρδουμπάς, 2016).

Προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα τον ορισμό της εργασίας, είναι απαραίτητη η αναφορά κάποιων μορφών της. Κάποιες από αυτές είναι η σωματική, δηλαδή οποιαδήποτε παραγωγική δραστηριότητα που απαιτεί φυσικές ή χειροκίνητες δεξιότητες, όπως επιτόπια εργασία, (πχ. Κατασκευή), η πνευματική που είναι οποιαδήποτε δραστηριότητα που είναι αποτέλεσμα της εφευρετικότητας και των ιδεών ενός ατόμου και που δεν απαιτεί σωματική προσπάθεια. (π.χ. το έργο ενός συγγραφέα). (Encyclopedia-titanica, 2022). Τέλος, ένα είδος εργασίας που κυριάρχησε μετά την εμφάνιση του Covid-19, είναι η τηλεργασία. Σύμφωνα με το Eurofound, τηλεργασία, είναι «μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται, σε τακτική βάση, εκτός αυτών των εγκαταστάσεων (Eurofound, 2021).

Εκτός από τα είδη εργασίας, είναι σημαντικό, σε αυτήν την φάση της μελέτης να επισημανθούν και οι θετικές επιδράσεις της σε πολλούς τομείς της ζωής του ανθρώπου. Για παράδειγμα στον πνευματικό τομέα, το άτομο αποκομίζει από την εργασία, αρκετά θετικά χαρακτηριστικά, καθώς μέσω της διαδικασίας αυτής, καλλιεργείται σε σημαντικό βαθμό απαραίτητες δεξιότητες, όπως είναι η κριτική σκέψη και η δημιουργική φαντασία αλλά επίσης, οξύνεται ο νους και ο άνθρωπος

γίνεται πιο ικανός και πιο δραστήριος. Επί προσθέτως, το άτομο μαθαίνει να οργανώνεται καλύτερα, ενώ παράλληλα, κάνει τον απαραίτητο προγραμματισμό για την έγκυρη και επιτυχή διεκπεραίωση του έργου και γενικότερα ολοκληρώνεται σαν προσωπικότητα. Όσον αφορά τον ηθικό τομέα, το άτομο ηθικοποιείται, γιατί στην επικοινωνία με τους άλλους, καλλιεργεί πολυσήμαντες αξίες όπως είναι η ανθρωπιά, η ειλικρίνεια, ο σεβασμός προς τον συνάνθρωπο και ο αυτοσεβασμός (Βουρδουμπάς, 2016).

Τέλος, αναμφισβήτητη είναι η επίδραση της εργασίας στην ψυχολογική κατάσταση του ατόμου. Σχετικά με τον τομέα αυτό, μέσω της εργασίας, ο άνθρωπος αισθάνεται ευτυχισμένος, γιατί μπορεί να υλοποιήσει τους στόχους του ενώ ακόμα αισθάνεται εσωτερική ικανοποίηση και ψυχική πληρότητα, με την προσφορά του στο κοινωνικό σύνολο αυτοπεποίθηση όταν βλέπει ότι το έργο του έχει κοινωνική αποδοχή (Βουρδουμπάς, 2016).

Κλείνοντας με την εννοιολογική διασάφηση της εργασίας, δεν γινόταν να μείνει αναπάντητο το εξής ερώτημα: Ποια είναι τα κριτήρια, ώστε να θεωρείται κάποιος εργαζόμενος; Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, για να θεωρείται κάποιος εργαζόμενος, θα πρέπει να είναι άνω των 15 ετών (European Union, 2021), και να έχει απασχοληθεί στις εξής κατηγορίες, για μια συγκεκριμένη περίοδο: α) να έχει αμειωθεί για την απασχόλησή του, β) να είναι εργοδότης ή αυτοαπασχολούμενος γ) να είναι αμειβόμενος οικογενειακός εργαζόμενος. Οι μη αμειβόμενοι οικογενειακοί εργαζόμενοι στην εργασία θα πρέπει να θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι ανεξάρτητα από τον αριθμό των ωρών εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς (OECD).

1.2 Ορισμός και είδη Ανεργίας

Μετά την σύντομη αυτή ανάλυση του ορισμού και των ειδών της εργασίας, μπορούμε να προχωρήσουμε στην σκιαγράφηση του ορισμού της ανεργίας καθώς και των ειδών της. Το φαινόμενο της ανεργίας χρονολογείται από τα τέλη του 19ου αιώνα ως αποτέλεσμα της βιομηχανικής επανάστασης και τη συνακόλουθης επέκτασης της μισθωτής εργασίας (Κοντογιάννη, Καρούλας, Παπακωνσταντινοπούλου, 2013) και αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες κοινωνίες διαχρονικά. Μέσω της ανάλυσης των χαρακτηριστικών του φαινομένου αυτού, στις διάφορες χώρες, μπορούμε να καταλάβουμε ότι δεν πλήττει ομοιόμορφα τις όλες κατηγορίες μισθωτών. Η βαρύτητα των επιπτώσεων της σχετίζεται άμεσα με

το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης. (Ο.Ε.С.В, οπ αναφ. Παληός, 2003, σ.13). Πώς προκαλείται όμως, το φαινόμενο αυτό; Σύμφωνα με τον Παληό, η ανεργία παράγει και παράγεται από την κοινωνική ανισότητα, ενώ μια άλλη πιο πραγματιστική εκδοχή είναι, πως είναι αποτέλεσμα της αδυναμίας πλήρους εκμετάλλευσης των παραγωγικών δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού. Η ανεργία, είναι ο πρώτος και ο πλέον άμεσος θεματικά χώρος που συνδέεται με το φαινόμενο της φτώχειας. Επίσης, φαίνεται ότι η κατάσταση και το βίωμα της ανεργίας έχει άμεσα συνέπειες στις κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις του άνεργου, αλλά και στην κοινωνική του συμμετοχή συνολικότερα (Παληός, 2003, σ. 18).

Μετά και την ευσύνοπτη ανάλυση των αιτιών και των επιπτώσεων της ανεργίας, μπορούμε να προχωρήσουμε στην παρουσίαση του θεωρητικού ορισμού της ανεργίας. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, ως άνεργους ονομάζουμε όλα τα άτομα άνω μιας καθορισμένης ηλικίας [15 ετών σύμφωνα με (European Union, 2021)], τα οποία κατά την περίοδο αναφοράς είχαν τα εξής χαρακτηριστικά: α) δεν είχαν εργασία, δηλαδή δεν βρίσκονταν σε καθεστώς αμειβόμενης απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης κατά την περίοδο αναφοράς. β) όσοι είναι επί του παρόντος διαθέσιμοι για εργασία, δηλαδή ήταν διαθέσιμοι για μισθωτή απασχόληση ή αυτοαπασχόληση κατά την περίοδο αναφοράς και γ) στους άνεργους περιλαμβάνονται οι αναζητούντες εργασία, δηλαδή όσοι έχουν κάνει προσπάθεια σε μια καθορισμένη πρόσφατη περίοδο για την αναζήτηση αμειβόμενης εργασίας ή αυτοαπασχόλησης (OECD).

Η αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας γίνεται μέσω διαφόρων πολιτικών αλλά κυρίως μέσω των πολιτικών απασχόλησης. Πριν όμως γίνει η ανάλυση των πολιτικών απασχόλησης, προηγείται η απαρίθμηση και η κατηγοριοποίηση των ειδών της ανεργίας. Η βασικότερη διάκριση είναι αυτή μεταξύ της ακούσιας και της εκούσιας ανεργίας (αεργία). Εκούσια άνεργος, θεωρείται εκείνος ο οποίος καταγράφεται στατιστικά ως άνεργος, παρά το γεγονός πως δεν επιθυμεί να εργαστεί (Τζαγκαράκης, 2020, σ. 11), εξαιτίας διάφορων λόγων όπως είναι, τα επιδόματα ανεργίας να είναι γενναιόδωρα και έτσι δεν δημιουργείται ισχυρό κίνητρο για εργασία, ενώ ένας άλλος λόγος είναι να μην συμβιβάζεται με πιο επίπονες δουλειές (πχ. Χειρωνακτικές) (Pettinger, 2017). Μια άλλη σημαντική διάκριση, έχει να κάνει με τον χρονικό διάστημα, που κάποιος παραμένει άνεργος. Έτσι, η ανεργία χωρίζεται σε μακροχρόνια, όταν ο άνεργος μένει εκτός αγοράς εργασίας για αρκετό καιρό, δηλαδή

πάνω από 12 μήνες σύμφωνα με την Κομισιόν (European Commission, 2017, p. 1) και βραχυχρόνια, όταν το χρονικό διάστημα είναι μικρό (Τζαγκαράκης, 2020, σ. 11).

Τελειώνοντας με την κατηγοριοποίηση των μορφών ανεργίας, τα είδη αυτά που πρόκειται να καταγραφούν, διακρίνονται με βάση τα αίτια που τα δημιουργούν. Ξεκινώντας, ανεργία τριβής, είναι αυτή που προκαλείται από το χρονικό διάστημα αναζήτησης εργασίας, που μεσολαβεί όταν οι εργαζόμενοι αλλάζουν δουλειά. Είναι βραχυχρόνια ανεργία, η οποία προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και οφείλεται στην ατελή πληροφόρηση, που εμποδίζει την αυτόματη κινητικότητα της εργασίας. Αυτό σημαίνει, ότι υπάρχουν κάπου κενές θέσεις εργασίας και οι αναζητούντες εργασία δεν το γνωρίζουν, ενώ οι εργοδότες δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν άτομα διαθέσιμα και ικανά να τις καλύψουν (Κοντογιάννη, Καρούλας, Παπακωνσταντινοπούλου, 2013, σ. 71).

Η διαρθρωτική ανεργία αναφέρεται σε μια κατάσταση όπου υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ των προσφερόμενων θέσεων εργασίας και των απαιτούμενων θέσεων εργασίας και προκαλείται από τη διαφορά μεταξύ των δεξιοτήτων επιπέδων, από τη γεωγραφική θέση, και από άλλους παρόμοιους διαρθρωτικούς παράγοντες. Η πιο συνηθισμένη λύση για τη διαρθρωτική ανεργία είναι πολιτικές και παρεμβάσεις που αντιμετωπίζουν τους διαρθρωτικούς περιορισμούς, όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και σωστή διάδοση πληροφοριών στην αγορά εργασίας (ILO, 2012, p. 5).

Συνεπακόλουθα, όταν η παραγωγή μειώνεται αυξάνεται το επίπεδο της ανεργίας. Επί προσθέτως υπάρχει και ένας «λανθάνων» τύπος ανεργίας αυτός της συγκαλυμμένης ανεργίας. Στην συγκαλυμμένη ανεργία συγκαταλέγονται τα άτομα που ενώ έχουν αυξημένα προσόντα και δεξιότητες βρίσκονται σε μορφές απασχόλησης χαμηλών προσόντων (αλλιώς αναφέρεται ως brain loss) (Τζαγκαράκης, 2020, σ. 12). Τέλος, αρκετά συχνή τα τελευταία χρόνια είναι η ανεργία που προκαλείται από την τεχνολογική πρόοδο. Αυτό ισχύει για συγκεκριμένους τύπους εργαζομένων οι οποίοι απολύονται λόγω αλλαγών στις μεθόδους παραγωγής και συνήθως οι υπηρεσίες τους αντικαθίστανται με μηχανήματα. Ωστόσο, η τεχνολογική πρόοδος δεν οδηγεί απαραίτητα σε αύξηση της συνολικής ανεργίας, καθώς δημιουργούνται άλλους είδους δουλειές, όπως για παράδειγμα αυτή του χειριστή των μηχανών (Oxford Reference, 2009).

1.3 Πολιτικές Απασχόλησης

Ανεξαρτήτως του οικονομικού μοντέλου που υλοποιεί μια κοινωνία, ο ρόλος του κράτους στην αγορά εργασίας και στην αντιμετώπιση της ανεργίας είναι εξαιρετικά σημαντικός. Η ρύθμιση και η παρέμβαση στην αγορά εργασίας από το κράτος αποτελεί μια σημαντική παράμετρο για την αποτροπή και την αντιμετώπιση της ανεργίας. Οι *πολιτικές απασχόλησης* σχετίζονται τόσο με την προστασία των ανέργων από τις συνέπειες της ανεργίας, όσο και με την προσπάθεια αναβάθμισης των προσόντων τους προκειμένου να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. (Κοντογιάννη, Καρούλας, Παπακωνσταντινοπούλου, 2013, σ. 87).

Μία από τις πολλές προσπάθειες ορισμού των πολιτικών απασχόλησης είναι η εξής: Πολιτικές Απασχόλησης είναι, το σύνολο των δράσεων, οι οποίες, κατά κύριο λόγο, αποσκοπούν στη βελτίωση της κατάστασης της απασχόλησης ή στην άμβλυνση των συνεπειών της υποαπασχόλησης (Καραμεσίνη, όπως αναφέρεται στο Λαλιώτη, 2013, σ.2).

Η βασικότερη διάκριση των πολιτικών απασχόλησης είναι μεταξύ των *ενεργητικών* και των *παθητικών* πολιτικών απασχόλησης.

1.3.1 Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Οι μεν παθητικές πολιτικές απασχόλησης επιδιώκουν τη μείωση και διαχείριση των συνεπειών της ανεργίας και το χαμήλωμα της προσφοράς εργασίας, ως μέσο για την ελάττωση της ανεργίας. (Κοντογιάννη, Καρούλας, Παπακωνσταντινοπούλου, 2013, σ. 83). Στοχεύουν στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας για να την καταστήσουν πιο ευέλικτη, προκειμένου να βοηθήσουν τους ανθρώπους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, για παράδειγμα, αυξάνοντας την ευελιξία των αμοιβών. Τέτοιες παρεμβάσεις επιτρέπουν στους εργοδότες να προσφέρουν στους νέους εργαζόμενους χαμηλότερους μισθούς και συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Το αποτέλεσμα τέτοιων πολιτικών μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένες προοπτικές απασχόλησης για τους νέους. Άλλα παθητικά μέτρα για την αγορά εργασίας περιλαμβάνουν αλλαγές στους κανόνες σχετικά με την πρόσβαση σε επιδόματα ανεργίας και άλλα επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης, για παράδειγμα, στο ΗΒ, οι αλλαγές σε αυτούς τους κανόνες καθιστούν άτομα ηλικίας κάτω των 18 ετών μη επιλέξιμα για επίδομα ανεργίας (Hayward, 2010).

Σχετικά με την *επιδότηση της ανεργίας*, αφορά την οικονομική προστασία και στήριξη των ανέργων για τις περιόδους που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας, μέσω της εισοδηματικής ενίσχυσης με τα επιδόματα ασφάλισης της ανεργίας (Τερτσινίδου, 2008, σ.18). Αν και τα συστήματα επιδότησης της ανεργίας διαφέρουν αισθητά μεταξύ διαφορετικών χωρών, παρ' όλα αυτά θεμελιώνονται σε κοινές αρχές, αυτές της κοινωνικής προστασίας. Για κάθε σύστημα κοινωνικής προστασίας διακρίνονται δύο λογικές, εκείνες της ασφάλισης και εκείνες της βοήθειας. Η έννοια της ασφάλισης κατά της ανεργίας, συνδέεται με τα εξής χαρακτηριστικά: Πρώτον, οι παροχές καταβάλλονται με βάση τα υφιστάμενα δικαιώματα και δεύτερον, τα δικαιώματα αυτά εδραιώνονται με την απασχόληση και την καταβολή εισφορών επί των αποδοχών για μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Τέλος, οι παροχές είναι ανάλογες προς τον μισθό αναφοράς και καταβάλλονται για ένα συγκεκριμένο διάστημα (Κοντογιάννη, Καρούλας, Παπακωνσταντινοπούλου, 2013, σ. 84).

Η παραπάνω μέθοδος διαχείρισης των συνεπειών της ανεργίας έχει αρκετούς υποστηρικτές, καθώς όπως υποστηρίζουν, υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της ασφάλισης κατά της ανεργίας και της οικονομικής αποτελεσματικότητας, διότι μία λογική διάρκεια επιδότησης και ένα ικανοποιητικό ύψος επιδόματος, δίνουν την δυνατότητα στον άνεργο να αναζητήσει μία νέα δουλειά που να είναι αντίστοιχη με τα προσόντα του και όχι να αποδεχθεί την πρώτη που θα του προσφερθεί. Κάτι τέτοιο έχει ως αποτέλεσμα, η ασφάλιση να αποτρέπει τη σπατάλη των ειδικεύσεων του εργατικού δυναμικού και να βελτιώνει την ποιότητα της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Στην αντίπερα όχθη, άλλοι υποστηρίζουν, πως υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της ασφάλισης κατά της ανεργίας και της οικονομικής αποτελεσματικότητας, επειδή η γενναιοδωρία των παροχών αποτρέπει τους άνεργους από την ενεργή αναζήτηση απασχόλησης κατά τη διάρκεια της περιόδου επιδότησης και έτσι αυξάνει το ύψος και τη διάρκεια της ανεργίας και ως αποτέλεσμα το πρόβλημα εντείνεται (Κοντογιάννη, Καρούλας, Παπακωνσταντινοπούλου, 2013, σ. 85).

Όσον αφορά το άλλο είδος παθητικών πολιτικών απασχόλησης, δηλαδή, τη *μείωση του εργατικού δυναμικού*, η διαχείριση του όγκου της ανεργίας μέσω της μείωσης του εργατικού δυναμικού μπορεί να συντελεστεί με δύο τρόπους: με πολιτικές που περιορίζουν την είσοδο στο εργατικό δυναμικό και με πολιτικές που επιταχύνουν την έξοδο από αυτό. Στην περίπτωση του πρώτου, το μέτρο που τις τελευταίες δεκαετίες επηρέασε αρνητικά το βαθμό συμμετοχής των νέων στο εργατικό δυναμικό,

είναι η αύξηση των ετών που η εκπαίδευση είναι υποχρεωτική και το αυξημένο ποσοστό των νέων που σπουδάζουν στην μετα-υποχρεωτική εκπαίδευση, με σκοπό την άνοδο του γνωστικού επιπέδου των μελλοντικών εργαζόμενων. Στην δεύτερη περίπτωση, δύο είναι τα βασικά μέτρα, η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης και η διευκόλυνση της μετανάστευσης (Κοντογιάννη, Καρούλας, Παπακωνσταντινοπούλου, 2013, σ. 85).

1.3.3 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Από την άλλη μεριά υπάρχουν οι *ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης*. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης σύμφωνα με το ΙΝΕ (Ινστιτούτο Εργασίας), γίνονται αντιληπτές ως ένα επικουρικό σύνολο μέτρων που σκοπεύει στην καταπολέμηση των αιτιών που δημιουργούν την ανεργία, στην ενίσχυση της προσφοράς εργασίας με την ανάδειξη των στρατηγικών ενεργοποίησης των ατόμων εργάσιμης ηλικίας και τη διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης ειδικών ομάδων του πληθυσμού όπως είναι οι νέοι, οι γυναίκες οι μακροχρόνια άνεργοι, μετανάστες και άλλες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (Δημουλάς, Μιχαλοπούλου, 2008, σ.27).. Ακόμη, μια ευεργετική λειτουργία τους είναι πως συμβάλλουν στην αύξηση του ΑΕΠ. (European Commission, 2017) Τέλος, ειδικότερα, παρεμβαίνουν κυρίως στο σκέλος της ανεργίας τριβής και της διαθρωτικής ανεργίας(βλ. σελ.16) (Δημουλάς-Μιχαλοπούλου, 2008, σ.27).

Σύμφωνα με την έκθεση *Employment in Europe* (European Commission, 2006, σ. 15) του 2006 που εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ο σκοπός των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, δεν θα έπρεπε να είναι μόνο η βελτίωση των επιπέδων απασχόλησης, η μείωση των δεικτών ανεργίας και ο περιορισμός της εξάρτησης των μειονεκτούντων ατόμων από τα επιδόματα. Σκοπός τους επίσης, θα ήταν καλό να είναι, να συνεισφέρουν στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας καθώς και στη ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής. (*Employment in Europe*, οπ. Αναφ, Δημουλάς- Μιχαλοπούλου,2008, σ. 31).

Η εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης θεωρείται πως μπορεί να επιτελέσει πολλαπλές λειτουργίες. Η πιο προφανής είναι η αύξηση του επιπέδου της απασχόλησης και η μείωση του επιπέδου της ανεργίας (Calmforms, όπ. αναφ. Τσερτσινίδου,2008, σ. 23). Ακόμη, σε αυτές περιλαμβάνονται η βελτίωση των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της

παραγωγικότητάς τους, καθώς και η άμβλυση φαινομένων, όπως η ανεπαρκής ζήτηση στην αγορά εργασίας και η αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των αναγκών των επιχειρήσεων (Λαλιώτη, 2013, σ. 7. Τέλος, συμβάλλουν στη διαδικασία διατήρησης του μεγέθους του εργατικού δυναμικού και των εργασιακών δεξιοτήτων του, λειτουργία που αποκτά ολοένα και περισσότερη σημασία, λόγω του ότι η μακροχρόνια ανεργία διατηρείται σε υψηλά επίπεδα ή και αυξάνεται (Calmforms, όπως αναφέρεται στο Τσερτσινίδου, 2008, σ.23).

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, χωρίζονται σε δύο κατηγορίες. Σε αυτές της επιδότησης της απασχόλησης και σε αυτές της κατάρτισης. Στην περίπτωση της επιδότησης της απασχόλησης, αναφερόμαστε κατά κύριο λόγο, σε μέτρα επιδότησης ενός μέρους του κόστους εργασίας με τη μορφή απαλλαγής των εργοδοτών από την καταβολή εισφορών ή με τη μορφή άμεσης χρηματικής καταβολής ενός μέρους της αμοιβής της εργασίας από το κράτος προς τις επιχειρήσεις (Δημουλάς, Μιχαλοπούλου, 2008, σ.32).

Η επιδότηση του κόστους εργασίας μπορεί να πάρει τις ακόλουθες μορφές: κατ' αποκοπήν επιδότηση, φορολογική απαλλαγή και μείωση των εργοδοτικών εισφορών στην κοινωνική ασφάλιση. Τα είδη επιδότησης της απασχόλησης διακρίνονται σ' αυτά που επιδιώκουν τη διατήρηση και σ' αυτά που επιδιώκουν την αύξηση των θέσεων εργασίας. Στην πρώτη κατηγορία ανήκει για παράδειγμα η αποζημίωση την οποία δίνει το κράτος στους εργαζόμενους που βρίσκονται σε διαθεσιμότητα ή τα προγράμματα που στοχεύουν στη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν όλες οι επιδοτήσεις και φορο- ή εισφοροαπαλλαγές, οι οποίες σχετίζονται με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από τις επιχειρήσεις. (Κοντογιάννη, Καρούλας, Παπακωνσταντινοπούλου, 2013, σ. 86). Ωστόσο, σύμφωνα με κάποιες εκτιμήσεις, η αποτελεσματικότητα που έχουν οι επιδοτήσεις στην καθαρή αύξηση της απασχόλησης περιορίζεται σημαντικά, λόγω των εκτεταμένων πιέσεων που εκείνες ασκούν στην αύξηση του γενικότερου επιπέδου των μισθών (Cahuc, Zylberberg, όπως αναφέρεται στο Δημουλάς-Μιχαλοπούλου, 2008, σ. 23).

Η δεύτερη κατηγορία, είναι η πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης η οποία ήδη θεωρείται ενεργητική πολιτική απασχόλησης από την εκκίνηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Παπαδάκης, 2005). Ο στόχος της εν λόγω κατηγορίας, είναι να τροποποιήσει ή να συμπληρώσει τις δεξιότητες των πολιτών που

αναζητούν εργασία, ώστε αυτές να ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και έτσι να συμβάλλουν, είτε στην εξεύρεση απασχόλησης είτε στη βελτίωση του εισοδήματός τους. Ωστόσο, οι υπάρχουσες επισκοπήσεις που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης, έδειξαν χαμηλά επίπεδα επίτευξης, είτε απασχόλησης για τους ανέργους είτε βελτίωσης του εισοδήματος για τους εργαζομένους (Employment in Europe, όπως αναφέρεται στο Δημουλάς Μιχαλοπούλου, 2008, σ. 32) Η συγκεκριμένη ενεργητική πολιτική, όπως παρατηρείται, συγκεντρώνει αυξημένη συναίνεση σε σύγκριση με άλλες ενεργητικές πολιτικές, επειδή το εγχείρημα «περισσότερη εκπαίδευση», στις καπιταλιστικές κοινωνίες θεωρείται ο κύριος μοχλός ανοδικής επαγγελματικής και κοινωνικής κινητικότητας (Καραμπεσίνη, όπως αναφέρεται στο Τσερτσινιώτη, 2008, σ. 27).

1.4 Μορφές Απασχόλησης

Τελειώνοντας με τις πολιτικές απασχόλησης, υπάρχει ακόμα μια διάκριση μεταξύ τους, αυτή των τυπικών, των άτυπων και των μη τυπικών. Κατά τη διάρκεια των πρώτων μεταπολεμικών δεκαετιών η μορφή απασχόλησης που κυριάρχησε στις αναπτυγμένες χώρες της Ευρώπης ήταν εκείνη της πλήρους απασχόλησης, που αποτελεί την βάση της τυπικής μορφής απασχόλησης. Αυτό δεν σημαίνει ότι τότε δεν υπήρχαν και μη-τυπικές μορφές απασχόλησης, οι οποίες απέκλιναν από το συγκεκριμένο πρότυπο, ωστόσο δεν ήταν τόσο εκτεταμένες. (Τζαγκαράκης, 2020, σ. 6)

Ξεκινώντας με την σύντομη ανάλυσή τους, η τυπική μορφή απασχόλησης αποτελεί, για να αποκαλείται τυπική, πρέπει να είναι εξαρτημένη εργασία (υπαγωγή του εργαζόμενου στη νομική ή προσωπική δικαιοδοσία του εργοδότη, συγκεκριμένος χρόνος-τόπος εκτέλεσης εργασίας, οδηγίες επίβλεψης-ελέγχου). Ακόμη, ένα προαπαιτούμενο είναι να είναι πλήρους απασχόλησης (ισχύον κανονικό ωράριο εργασίας χώρας, κλάδου, επιχείρησης με διεθνή βάση το οκτάωρο) και να έχει χρηματικό αντίλλαγμα (προσδιορίζεται το ελάχιστο νόμιμο από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας). Τέλος, πρέπει να είναι αόριστης διάρκειας (λύεται ανά πάσα στιγμή με εκατέρωθεν καταγγελία και όλες τις νόμιμες συνέπειες ή αυτοδίκαια με τη συνταξιοδότηση του εργαζόμενου) (Γκιάλης, 2009, σπ αναφ, Κούγιας, 2016, σ. 88).

Σταδιακά μετά την δεκαετία του 1970, οι κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που συντελέστηκαν, οδήγησαν στην εξάπλωση των μη τυπικών ή ευέλικτων και των άτυπων μορφών απασχόλησης. Ως μη-τυπική ή ευέλικτη μορφή απασχόλησης νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από την σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας,» λόγω ιδίως: Της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης, του μικρού αριθμού εργάσιμων ωρών ,της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας ,της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μια επιχείρηση που προσφέρει την εργασία, του γεγονότος ότι η εργασία γίνεται στην οικία του εργαζόμενου (Κούγιας, 2016, σ. 90).

Από την άλλη, οι άτυπες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνουν: την εργασία στην οποία απασχολούνται ανήλικα παιδιά, την εργασία των νοικοκυρών, την άμισθη απασχόληση σε οικογενειακές επιχειρήσεις και τέλος, την ανασφάλιστη εργασία (Τζαγκαράκης, 2020, σ. 7). Επί προσθέτως, η υπερωριακή απασχόληση εντάσσεται στις άτυπες μορφές απασχόλησης, καθώς δεν αμείβεται, υποδηλώνοντας με αυτόν τον τρόπο την ευκολία της μετάβασης από την μη-τυπική στην άτυπη μορφή (Τζαγκαράκης, 2020, σ. 7).

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια κάνουν την εμφάνισή τους νέα είδη και μορφές επισφαλούς εργασίας και αφορούν κατά κύριο λόγο τον νεαρό πληθυσμό της χώρας. Οι κυριότερες μορφές είναι οι εξής: Σύμβαση ορισμένου χρόνου (είτε πλήρους ωραρίου (8ωρο) είτε μερικού ωραρίου (π.χ. εποχική εργασία)), σύμβαση αορίστου χρόνου (κυρίως μερικού ωραρίου). Τέλος, δεν απουσιάζουν, η αδήλωτη εργασία (συμπεριλαμβανομένης της αδήλωτης τηλεργασίας και της αδήλωτης αυτό-απασχόλησης), η εκ περιτροπής εργασία, και η δηλωμένη αυτό-απασχόληση (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021).

2. Ιστορική επισκόπηση: Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα μέχρι το 2008.

Η κρίση του 1929, αναπόφευκτα οδήγησε στην αποσταθεροποίηση του αστικού φιλελεύθερου συστήματος. Όμως, οι φόβοι ή οι προσδοκίες που υπήρχαν ότι ο καπιταλισμός θα καταρρεύσει διαψεύστηκαν. Ο καπιταλισμός μετά τον Πόλεμο κατάφερε να βγει από την κρίση στην οποία ευρίσκετο και να διασφαλίσει την ομαλή ενσωμάτωση του εργατικού κινήματος στον υφιστάμενο τρόπο παραγωγής. Για να επιτευχθεί όμως αυτό, χρειάστηκε να εγκαταλειφθεί μεταπολεμικά η πίστη στην τότε πάγια θέση ότι το αόρατο χέρι της αγοράς μπορούσε να ρυθμίσει αυτόματα τις λειτουργίες του οικονομικού συστήματος χωρίς κάποια κρατική παρέμβαση. (Καραλής, 2015, σ. 2)

Σε αντίθεση με τις προβλέψεις των νεοφιλελεύθερων την δεκαετία του 30', περί καταστροφής εξαιτίας του εν λόγω συστήματος, ο κεϋνσιανισμός δικαιώθηκε και κατάφερε να οδηγήσει σε υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης. Η περίοδος που ξεκινά από το τέλος του Β'ΠΠ και τελειώνει στα τέλη της δεκαετίας του 60', έχει χαρακτηριστεί ως η «χρυσή εποχή του κράτους πρόνοιας» ή η περίοδος κατά την οποία εδραιώθηκε το κλασικό κράτος πρόνοιας. Η οικοδόμησή του, είχε σαν βασικούς πυλώνες, από τη μια το κεϋνσιανικό μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης και από την άλλη το μοντέλο κοινωνικής πολιτικής του Μπέμπεριτζ, μέσα στο μεταπολεμικό κλίμα πολιτικής συναίνεσης στις καπιταλιστικές χώρες, ανάμεσα στο κράτος, το κεφάλαιο και το οργανωμένο εργατικό κίνημα (Στασινοπούλου, 2006 οπ. αναφ. στο Ντούνης, 2013). Η κατάσταση αυτή όμως, άλλαξε ραγδαία ύστερα από την πετρελαϊκή κρίση του 1973, που έφερε ως αποτέλεσμα προβλήματα όπως ο στασιμοπληθωρισμός και η δημοσιονομική κρίση του κράτους. Αυτό έμελλε να είναι και το τέλος της «κεϋνσιανής» συναίνεσης, όπως αυτή ονομάστηκε (Καραλής, 2015, σ. 2).

Φτάνοντας στις δεκαετίες του 80' και του 90', είναι ορατή η επέλαση του μονεταρισμού και μαζί με αυτήν, η διαμόρφωση ενός πλαισίου άσκησης της πολιτικής απασχόλησης που συμβάδιζε με τον νεοφιλελευθερισμό (Καραλής, 2015) Όπως είναι απολύτως λογικό, οι εξελίξεις αυτές, επηρέασαν σε σημαντικό βαθμό την αγορά εργασίας και τις πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα.

Σκοπός του συγκεκριμένου κεφαλαίου, είναι να σκιαγραφήσει τα γενικότερα χαρακτηριστικά που διακρίνονται στην ελληνική αγορά εργασίας από την αρχή της

μεταπολίτευσης έως το 2008 και την αρχή της κρίσης και να περιγράψει εν τάχει την επίδοση της χώρας στον τομέα της απασχολησιμότητας.

Το εργασιακό πρότυπο στη μεταπολεμική Ελλάδα διέφερε σε μεγάλο βαθμό από αυτό της πλήρους, σταθερής και ρυθμισμένης μισθωτής απασχόλησης, που ίσχυε στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες την ίδια περίοδο και αποτέλεσε το πρότυπο αναφοράς για τον ορισμό της τυπικής απασχόλησης. Το κράτος συνέβαλε στην εξάπλωση της άτυπης απασχόλησης περισσότερο μέσω της ανοχής του στις παραβιάσεις της εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας παρά μέσω άμεσης παρέμβασης (Καραμεσίνη, 1999, σ. 3).

Στην Ελλάδα, άτυπες για τις αναπτυγμένες χώρες μορφές εργασίας, όπως η αυτοαπασχόληση και αμισθί βοηθητική οικογενειακή εργασία, η εποχιακή απασχόληση και η αδήλωτη-ανασφάλιστη εργασία, ήταν και είναι απόλυτα τυπικές, καθότι υπήρξαν πολύ εκτεταμένες και σε μερικούς τομείς/κλάδους κυρίαρχες. Το εργασιακό πρότυπο είναι λοιπόν διαφορετικό από αυτό των αναπτυγμένων χωρών και άρα καταχρηστικά αποκαλούμε τις παραπάνω μορφές εργασίας άτυπες (Καραμεσίνη, 1999, σ. 10).

Στο σημείο αυτό, είναι πολύ σημαντικό να μπει μια παρένθεση, ώστε να ξεκαθαρίσουμε ποιες είναι οι βασικές κατηγορίες αυτοαπασχόλησης μιας και στην Ελλάδα συναντάμε πραγματικά πολύ υψηλά ποσοστά, όπως θα δούμε αργότερα. Παρά τις διαφορές μεταξύ χωρών, μπορούν να προσδιοριστούν πέντε βασικές κατηγορίες αυτοαπασχόλησης, οι οποίες χρησιμοποιούνται συνηθέστερα στη σχετική βιβλιογραφία (Welz, 2010 οπ. αναφ. Πρωτοπαπαδάκης, 2018, σ. 8) : α) επιχειρηματίες οι οποίοι διευθύνουν την επιχείρησή τους με τη βοήθεια υπαλλήλων, β) κλασικοί «ελεύθεροι επαγγελματίες», γ) βιοτέχνες, έμποροι και αγρότες, δ) αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε εξειδικευμένα επαγγέλματα που δεν υπόκεινται σε ρύθμιση, καλούμενοι ενίοτε «νέοι επαγγελματίες». ε) Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε μη εξειδικευμένα επαγγέλματα, οι οποίοι διευθύνουν την επιχείρησή τους με τη βοήθεια υπαλλήλων, αλλά ενίοτε και με τη βοήθεια μελών της οικογένειάς τους (Πρωτοπαπαδάκης, 2018, σ. 8).

Ξεκινώντας την ανάλυση για την Ελλάδα αμέσως μετά τον Β'ΠΠ, το 1945, ο Αστικός Κώδικας, αντιμετώπιζε ισότιμα τις συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου, ενώ νομοθετικό διάταγμα του 1954 θεσμοθέτησε την εκ περιτροπής εργασία.

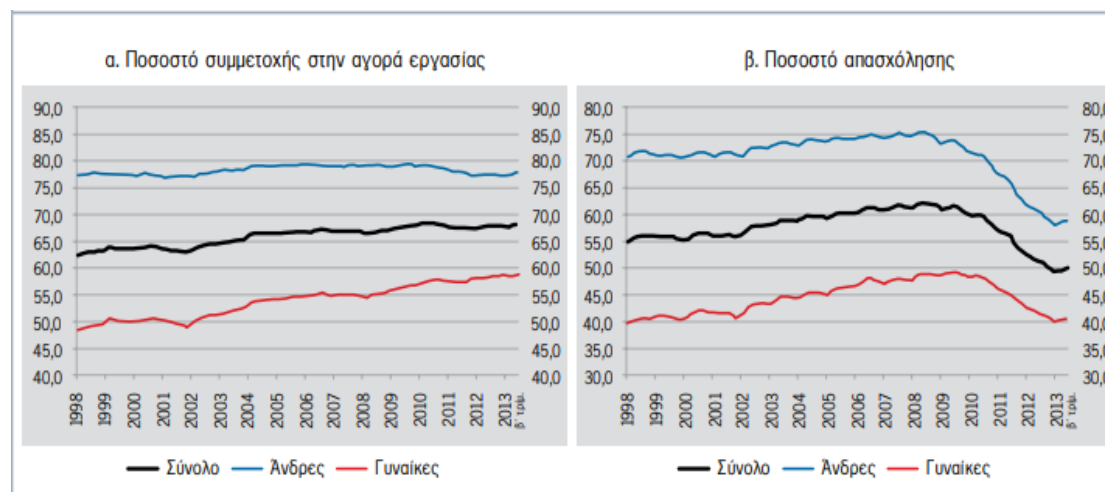
Αντίθετα, η νομική αναγνώριση της μειωμένης απασχόλησης και της κατ' οίκον εργασίας έγινε μέσω νομοθετημάτων που ρύθμισαν ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996, σ. 161, οπ, αναφ, Καραμεσίνη, 1999, σ. 11). Η χρήση ανασφάλιστης εργασίας και οι συχνές παραβιάσεις της εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας, ευνοήθηκαν σε μεγάλο βαθμό από την ελλειμματική λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας και από την ανοχή των τοπικών αρχών (Καραμεσίνη, 1999, σ. 11).

Κατά τα πρώτα μεταπολιτευτικά χρόνια, το πρότυπο της τυπικής απασχόλησης στην Ελλάδα αρχίζει να αλλάζει. Ταυτόχρονα, κάποιες από τις παραδοσιακές άτυπες μορφές απασχόλησης σιγά-σιγά υποχωρούν, ενώ άλλες γνωρίζουν ανάπτυξη, μαζί με νέες που για πρώτη φορά εμφανίζονται. Η ανάπτυξη των συνδικαλιστικών αγώνων μετά την πτώση της δικτατορίας και η διατήρηση του ποσοστού ανεργίας σε πολύ χαμηλά επίπεδα στη δεκαετία του '70, {ενδεικτικά, το 1971 το εργατικό δυναμικό ανερχόταν σε 3.234.996 έναντι πληθυσμού 8.768.371 (Κατσανέβας, 1996)}, η διόγκωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα και οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις της πρώτης τετραετίας της διακυβέρνησης του ΠΑΣΟΚ οδήγησαν στην επέκταση της σταθερής, πλήρους και ρυθμισμένης απασχόλησης και στην αναγνώρισή της ως κανονικής μισθωτής εργασίας (Καραμεσίνη, 1999, σ. 12).

Μεταξύ 1971 και 1981 ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός παρουσιάζει χαμηλότερο ρυθμό αύξησης από ό,τι το σύνολο του πληθυσμού αντίστοιχα. Αυτό σημαίνει ότι μειώνεται το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού κατά την ίδια περίοδο. Η πιο πάνω διαπίστωση εξηγείται κατά κύριο λόγο από τη γήρανση του πληθυσμού της χώρας (Κατσανέβας, 1996, σ. 13). Παρ' όλα αυτά, το 1981, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης παρέμεινε αρκετά υψηλό και αποτελούσε το 51,8% της συνολικής απασχόλησης (Πρωτοπαπαδάκης, 2018, σ. 19). Την περίοδο 1987-1994, ο στενός και ευρύτερος δημόσιος τομέας συγκέντρωναν 40-42% του συνόλου των μισθωτών, ενώ 18% αυτών του ιδιωτικού τομέα εργάζονται σήμερα σε επιχειρήσεις άνω των 10 ατόμων (Καραμεσίνη, 1999, σ. 12). Το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα αυξήθηκε διαχρονικά από 55,3% το α' τρίμηνο του 1998 σε 62,2% το γ' τρίμηνο του 2008 (Παπαπέτρου.Ε, 2013, σ. 71).

Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας, από το 1981 και έπειτα, οφείλεται σε αλλαγές που παρατηρήθηκαν στη διάρθρωση της

οικονομικής δραστηριότητας, όπως στην αύξηση του τομέα των υπηρεσιών, όπου οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τον δευτερογενή τομέα, σε θεσμικές αλλαγές (Αθανασιάδου, 2001, σ. 14), όπως μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, μέτρα για τη βελτίωση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, και σε κοινωνικοοικονομικές αλλαγές, όπως η βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, η εσωτερική μετανάστευση προς τα αστικά κέντρα κ.λπ. (Παπαπέτρου, 2011, σ. 355).



Διάγραμμα:2.1

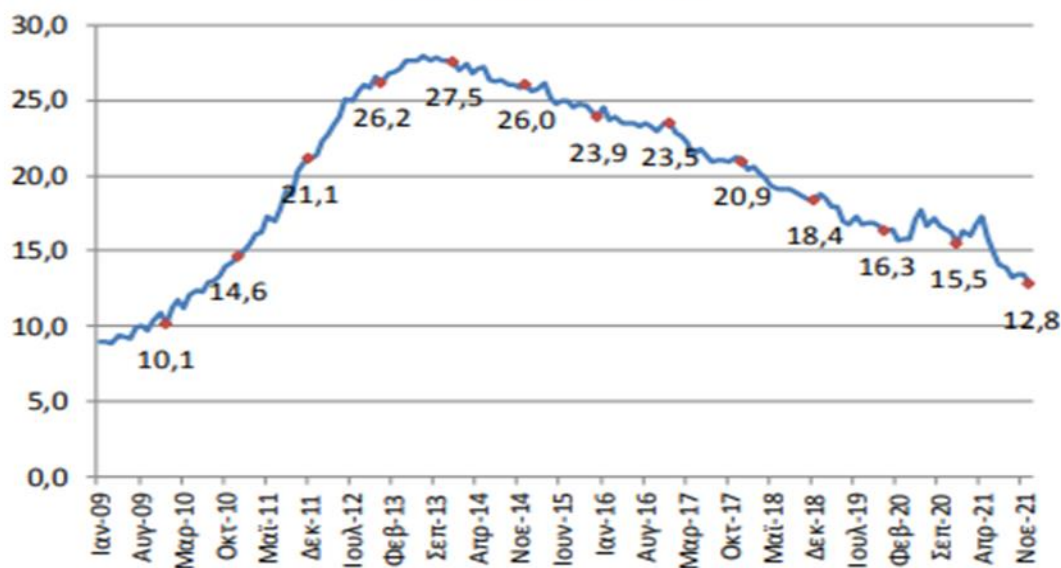
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, οπ. αναφ. Παπαπέτρου, 2011, σ.355)

Αναπόσπαστο κομμάτι της ελληνικής απασχόλησης αποτελούν σύμφωνα με το ΚΕΠΕ, οι παράνομες δραστηριότητες της παραοικονομίας. Η παραοικονομία που ορίζεται ως "το μη καταγραφόμενο προϊόν από τους εθνικούς λογαριασμούς" ανέρχεται σε 27,6% το 1982 και 34,6% του ΑΕΠ το 1988, διαπιστώνεται δηλαδή ότι η παραοικονομία αντί να μειώνεται διογκώνεται τα τελευταία χρόνια, πράγμα που σημαίνει ότι η πραγματική αύξηση του ΑΕΠ είναι μεγαλύτερη από αυτή που εμφανίζεται στις επίσημες στατιστικές από τα στοιχεία των Εθνικών Λογαριασμών. Σύμφωνα με την μελέτη του Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, μεγάλος όγκος της παραοικονομίας συγκεντρώνεται στη μεταποίηση (85,9%), στην υγεία - εκπαίδευση - αναψυχή (84,7%), στις μεταφορές - επικοινωνίες (43,8%), στο εμπόριο (43,5%) και στις κατοικίες (39,9%). Συγκριτικά με άλλες χώρες, υψηλό φαίνεται πως είναι το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που απασχολείται ταυτόχρονα και σε δεύτερη ή και περισσότερες εργασίες, δηλαδή πολυαπασχολείται. Αυτό αποδίδεται στην ιδιομορφία της ελληνικής οικονομίας που παρουσιάζει μεγάλες εποχιακές διακυμάνσεις εξαιτίας της υψηλής συμμετοχής τομέων με έντονη εποχικότητα όπως η γεωργία, ο τουρισμός, η οικοδομή κ.α. (Κατσανέβας, 1996, σ. 16).

Το ποσοστό ανεργίας και ο ακριβής προσδιορισμός του αριθμού των ανέργων στην Ελλάδα, έχει γίνει αντικείμενο πολλών συζητήσεων, αντιφατικών απόψεων αλλά και πεδίο πολιτικής αντιπαράθεσης. Ανέκαθεν, υπήρχε σοβαρή σύγχυση για το όλο πρόβλημα που οφείλεται ως ένα βαθμό στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας και στην αρκετά διαφοροποιημένη, από ό,τι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, δομή της απασχόλησης. Η αυξημένη παρουσία στην ελληνική οικονομία ορισμένων κλάδων με έντονες εποχιακές διακυμάνσεις, όπως η γεωργία, ο τουρισμός, η οικοδομή, καθώς και η εκτεταμένη παραοικονομία συνιστά συναφή προβλήματα της απασχόλησης αλλά και των στατιστικών ανεργίας. Όταν γίνεται μια στατιστική δειγματοληψία για τον προσδιορισμό των ανέργων, ευνόητο είναι ότι έχει μεγάλη σημασία η εποχιακή συγκυρία μια και συνήθως, κυρίως τους καλοκαιρινούς μήνες, παρατηρείται αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης, ενώ το αντίθετο συμβαίνει το χειμώνα (Κατσανέβας, 1996, σ. 35).

Όσον αφορά την ανεργία, μετά από μια σχετικά απότομη άνοδο από το 1981 έως το 1983, το ποσοστό ανεργίας εμφανίζει μικρές μεταβολές καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980. Η επόμενη δεκαετία, όμως, είναι διαφορετική: η ανεργία αυξάνεται με σταθερούς ρυθμούς, ξεπερνώντας το 10% για πρώτη φορά το 1998 (ΕΛΣΤΑΤ, 2017). και η μείωση της κάλυψης που παρείχε παραδοσιακά στους ανέργους στην Ελλάδα, όπως και σε άλλες μεσογειακές κυρίως χώρες, η οικογενειακή αλληλεγγύη, εξαιτίας της χαλάρωσης των οικογενειακών δεσμών τα τελευταία τριάντα χρόνια . Η εξέλιξη αυτή οφείλεται κυρίως στην αστικοποίηση του πληθυσμού, στη μείωση του μεγέθους των οικογενειών, στον τρόπο ζωής στις μεγάλες πόλεις (και ειδικότερα στη διαβίωση στις πολυκατοικίες) (Κατσανέβας, 1996, σ. 43). Η τάση αντιστρέφεται το 2001 και η ανεργία ακολουθεί ελαφρά πτωτική πορεία ως το 2008. Τα επόμενα χρόνια σηματοδοτούν την έκρηξη της ανεργίας, η οποία κορυφώνεται το 2013 αγγίζοντας το 27,5%. Έκτοτε ακολουθεί ελαφρά πτωτική πορεία έως και σήμερα (ΕΛΣΤΑΤ, 2022).

Α. Ποσοστό ανεργίας κατά μήνα, Δεκέμβριος 2009 – 2021
(Οι τιμές που σημειώνονται στη καμπύλη αναφέρονται στο μήνα Δεκέμβριο κάθε έτους)



Διάγραμμα:2.2

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022

Κλείνοντας με το συγκεκριμένο υποκεφάλαιο, αν θα θέλαμε να δώσουμε μια απάντηση στην ερώτηση, γιατί η Ελλάδα εμφανίζει τόσο υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης όπως και οι άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης τις τελευταίες δεκαετίες, θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι προϊόν τόσο των στρατηγικών αναδιάρθρωσης των μεγάλων επιχειρήσεων, όσο και της προσαρμογής των παραδοσιακών δραστηριοτήτων/μορφών παραγωγής στις νέες συνθήκες του ανταγωνισμού και του συσχετισμού δύναμης μεταξύ της εργασίας και του κεφαλαίου (Καραμεσίνη, 1999, σ. 14).

2.1 Η Περίοδος της Κρίσης: Πως οδηγηθήκαμε στην σημερινή πραγματικότητα.

Απαραίτητο βήμα, για να μπορέσουμε να αναλύσουμε την κατάσταση της αγοράς εργασίας και των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα σήμερα, είναι να καταγράψουμε τις επιδράσεις της οικονομικής κρίσης την οποία υπέστη η χώρα το 2008 στους τομείς που προαναφέρθηκαν.

Με μια γρήγορη ματιά, η προβληματική κατάσταση που δημιουργούνταν στην Ελλάδα για δεκαετίες, επρόκειτο να τη «βυθίσει», σχεδόν εν μία νυκτί, στη μεγαλύτερη κρίση που είδε η χώρα στη σύγχρονη ιστορία της. Αφετηρία αποτέλεσε η εκτίναξη του

δημοσίου χρέους. Πίσω όμως, από τα δυσθεώρητα δημοσιονομικά προβλήματα, τα οποία ήταν πέρα για πέρα αληθινά και δεν υπήρχαν πια περιθώρια να μην αντιμετωπιστούν, κρυβόταν στην πραγματικότητα η πολύ βαθιά κρίση στην οποία είχε διέλθει το ελληνικό κράτος και οι κεντρικές του λειτουργίες. Ενδεικτικά αναφέρονται το τραπεζικό σύστημα, εκπαιδευτικό σύστημα και η δημόσια διοίκηση. Στην βαθιά αυτή κρίση του κράτους, συνέβαλαν επίσης παράγοντες όπως είναι η σχέση του κομματικού συστήματος με τους επίσημους θεσμούς της χώρας, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και τις ιδιωτικές επιχειρήσεις (Vogt, 2015).

Από την αρχή της μακροχρόνιας χρηματοπιστωτικής και οικονομική κρίσης που βιώνει η Ελλάδα, η οικονομία της χώρας παρουσιάζει όλα τα συμπτώματα μιας βαθιάς κρίσης. Ο ελληνικός λαός πέρασε και δυστυχώς συνεχίζει να βιώνει μέχρι και σήμερα εξαιρετικά δύσκολες στιγμές σε μια περίοδο που έχει ως χαρακτηριστικά τα πολύ υψηλά επίπεδα δημόσιου ελλείμματος και χρέους, το οποίο αρχικά ήταν 300 δισεκατομμύρια ή 129% του ΑΕΠ στα τέλη του 2009 και στα τέλη 2020 ανερχόταν σε 205,6% του ΑΕΠ (ΕΛΣΤΑΤ, οπ. αναφ. Capital, 2021).

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, στην Ελληνική οικονομία παρατηρείται μια διαρκής και αισθητή μείωση της οικονομικής δραστηριότητας όλων των μακροοικονομικών μεγεθών. Η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι επενδύσεις και άλλοι δείκτες αναδεικνύουν πως τα υπάρχοντα προβλήματα έφεραν την ελληνική οικονομία στα πρόθυρα της αδυναμίας πληρωμών και χρεοκοπίας (Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, Φιλλιπίδης, 2016, σ.399).

Η ελληνική κρίση προκάλεσε, όπως ήταν αναμενόμενο ένα τεράστιο σοκ στην ελληνική αγορά εργασίας. Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα εμφάνιζε αρκετά έντονα και ιδιαίτερα μεγαλύτερου μεγέθους προβλήματα από αρκετές άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, με την ανεργία να παραμένει ένα ιδιαίτερα οξύ πρόβλημα (Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, Φιλλιπίδης, 2016, σ. 403).

Τα χαρακτηριστικά των μέτρων που επιβάλλονται με αφορμή την οικονομική κρίση και τα δύο πρώτα μνημόνια από διεθνείς και εθνικούς οικονομικούς και πολιτικούς κύκλους, εξειδικεύονται σε παρεμβάσεις που αφορούν, καταρχήν, στη συρρίκνωση της απασχόλησης και στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της σύγκλισης με το εργασιακό καθεστώς στον ιδιωτικό τομέα και με όρους συνολικής υποβάθμισης (Κουζής, 2016, σ. 7).

Ο μετασχηματισμός (απορρύθμιση) της αγοράς εργασίας που παρουσιάζεται ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη χρηματοδοτική στήριξη της ελληνικής οικονομίας, αποτελεί κάτι που διεύρυνε ακόμη περισσότερο το «χάσμα» ανάμεσα στην –εν πολλοίς μονεταριστικής έμπνευσης– ακολουθούμενη «μέθοδο» δημοσιονομικής εξυγίανσης και την «εγγύηση» θεμελιωδών εργασιακών ή κοινωνικών κατακτήσεων, οι οποίες «ενοχοποιούνται» συλλήβδην ως τροχοπέδη για την προσέλκυση επενδύσεων (Φωτόπουλος κ.α., 2013, σ.158).

Η απορρύθμιση της εργασίας στο Δημόσιο δημιούργησε το κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων, την ελαστικοποίηση των ωραρίων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων (INE/ΓΣΕΕ 2013, οπ αναφ, Κουζής, 2016, σ. 13). Πιο συγκεκριμένα, η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα πραγματοποιήθηκε μέσω της σταδιακή καθιέρωσης της σχέσης 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την κατάργηση θέσεων εργασίας, την εισαγωγή των μέτρων της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας που συνίστανται σε έμμεσες απολύσεις και με την συρρίκνωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης που σε μεγάλο βαθμό καλύπτουν πάγιες ανάγκες (Κουζής, 2016, σ. 11).

Τα παραπάνω μέτρα, σε συνδυασμό με κάποια ακόμη, δημιούργησαν ένα ασφυκτικό κλίμα εργασιακής ανασφάλειας στον δημόσιο τομέα ενόψει και της υλοποίησης της μνημονιακής δέσμευσης για περαιτέρω μειώσεις προσωπικού κατά 150.000 για την περίοδο 2012-15. Οι εξελίξεις αυτές περιορίζουν το ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο κατά 22% με τη συμπίεσή του στο 16% ώστε να υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που καταγράφονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Ακόμη, αυξάνεται το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας από τις 37,5 στις 40 ώρες, ως φυσικό επακόλουθο της έλλειψης προσωπικού που προηγήθηκε, λόγω της επιβαλλόμενης πολιτικής συρρίκνωσης του δημοσίου (Κουζής, 2016, σ. 11).

Βέβαια, καθώς είναι φυσικό, αλώβητος δεν έμεινε ούτε ο ιδιωτικός τομέας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η πρωτοφανής χαλάρωση της προστασίας των εργαζόμενων στο πεδίο των ατομικών και των ομαδικών απολύσεων. Με τα υιοθετηθέντα μέτρα κατά το πρώτο μνημόνιο μειώνεται το κόστος των απολύσεων.

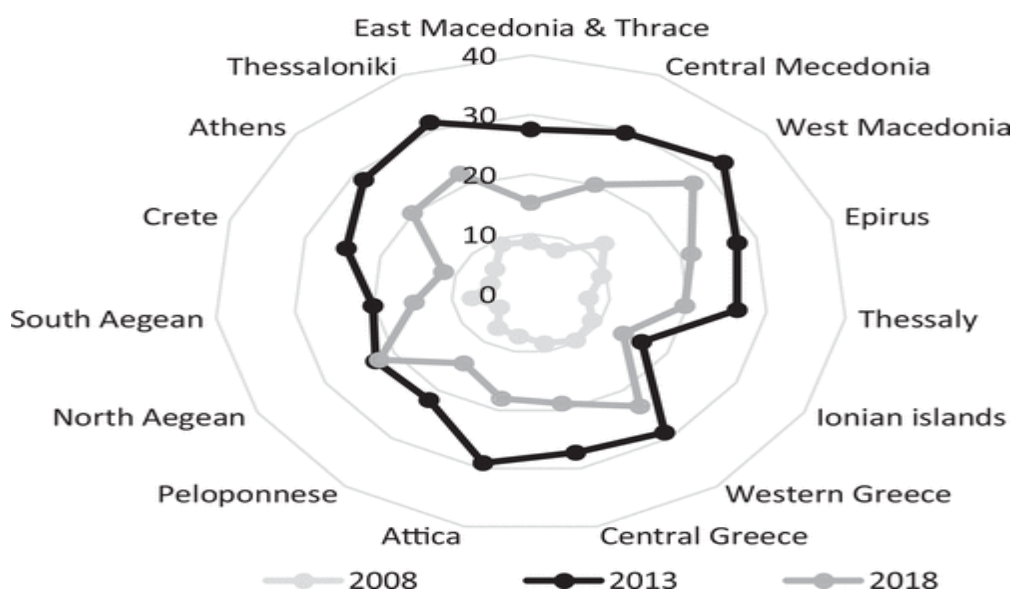
Παράλληλα, διευκολύνονται οι εργοδότες να καταβάλλουν τις αποζημιώσεις απόλυσης σε περισσότερες και χαμηλότερες δόσεις σε σχέση με το παρελθόν, περιορίζοντας και το όριο της τμηματικής εξόφλησης της αποζημίωσης από τους μισθούς των 6 μηνών στους 2 μήνες. Τέλος, αναφορικά με το όριο για τις ομαδικές απολύσεις, αυτό αυξάνεται από 4 σε 6 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 εργαζόμενους και από 2% σε 5% για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις ενώ καταργείται η υπουργική απόφαση ως διαδικασία έγκρισης ποσοστού απολύσεων που υπερβαίνουν τα εν λόγω όρια. (Κουζής, 2016, σ. 12)

Αυτή η διευκόλυνση ατομικών και ομαδικών απολύσεων σε μια περίοδο υψηλότερης ανεργίας τροφοδοτεί, διογκώνει και εμπεδώνει το κλίμα εργασιακής ανασφάλειας «ενθαρρύνοντας» εκβιαστικές λογικές για τη σιωπηρή αποδοχή βλαπτικών μεταβολών και πρακτικές –σχεδόν ανέξοδες– υποκατάστασης της υφιστάμενης εργασίας με φθηνότερη απασχόληση (π.χ. εργαζόμενοι κάτω των 25 ετών, πρακτική άσκηση κ.λπ.). Παράλληλα, μπορεί να έχουν σαν αποτέλεσμα, την όξυνση της αδήλωτης εργασίας και την εκτόξευση του «σκοτεινού αριθμού» των διακρίσεων ή άτυπων παραβιάσεων δικαιωμάτων σε βάρος των εργαζομένων (Φωτόπουλος κ.α., 2013, σ.161).

Εκτός όμως από την διευκόλυνση απολύσεων σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, οι σκληρές μνημονιακές πολιτικές που ασκήθηκαν στην διάρκεια της κρίσης, ενθάρρυναν σε μεγάλο βαθμό την εμφάνιση ευέλικτων και επισφαλών μορφών εργασίας, όπως είναι η μερική απασχόληση, η απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η εργασία εκ περιτροπής, οι οποίες ενδεχομένως να προτιμώνται από το εναλλακτικό σχέδιο της ανεργίας. Σύμφωνα με δημοσιευμένα στοιχεία της Eurostat, η μερική απασχόληση αυξήθηκε κατά την διάρκεια της ύφεσης. Το Β' τρίμηνο του 2008 μόνο 5.3% των απασχολούμενων (15-63 ετών), είχε συμβόλαιο μερικής απασχόλησης. Έξι χρόνια αργότερα, το Β' τρίμηνο του 2014, ο αριθμός αυτός αυξήθηκε σε 9.2%. Την ίδια περίοδο, ο αριθμός των απασχολούμενων αυξήθηκε κατά 32,4% (+78.000 άτομα), ενώ η συνολική απασχόληση μειώθηκε κατά 23,5% (-1068.200 άτομα) (Χολέζας, 2014, σ. 15). Εκτός των παραπάνω, προς αυτήν την κατεύθυνση ήταν και το μέτρο που αύξησε τη μέγιστη χρονική διάρκεια σύναψης συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου) από τα 2 στα 3 έτη (3 διαδοχικές ανανεώσεις) (Φωτόπουλος κ.α., 2013, σ.159) όπως και η μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του συνολικού κόστους της και

διευκόλυνση της εφαρμογής ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας. (Κούγιας, 2016, σ. 97) Ακόμη, στο ίδιο μήκος κύματος, θεσμοθετήθηκε η κατάργηση της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στα καταστήματα και η επέκταση της δυνατότητας εφαρμογής της κυριακάτικης εργασίας στο σύνολο της χώρας (Κουζής, 2016, σ. 13).

Αναφορικά με την ανεργία, η κρίση ανέκοψε απότομα, την θετική πορεία που κατέγραφε η Ελλάδα από την είσοδό της στην Ευρωζώνη. Ενώ η ανεργία αυξήθηκε από το ιστορικό-χαμηλό δεκαπενταετίας του 7,8% το 2008 σε 27,3%, το 2013 άρχισε να υποχωρεί. Όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα (2.3), σε όλες τις ελληνικές περιφέρειες η ανεργία αυξήθηκε από τιμές κάτω του 10% το 2008 σε τιμές άνω του 20%—και σε ορισμένες περιοχές άνω του 30%—το 2013. Με την ανάκαμψη από το 2018 και έπειτα, η ανεργία υποχώρησε παντού, αν και πιο έντονα σε ορισμένες περιοχές από ό,τι σε άλλες, με τις δύο μεγαλύτερες πόλεις, αυτές της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης να διατηρούν τα ποσοστά ανεργίας πάνω από 20% και ορισμένες από τις περιφερειακές περιφέρειες (Δυτική Μακεδονία, Βόρειο Αιγαίο, Ιόνια νησιά) να παρουσιάζουν πολύ μικρή επίδραση από την κρίση σε αυτόν τον τομέα (Monastiriotis and Martelli, 2020).



Διάγραμμα: 2.3

Πηγή: Greek Labour force Society, οπ. αναφ. στο Monastiriotis and Martelli, 2020

Πιο συγκεκριμένα, η διόγκωση της ανεργίας διατηρήθηκε το 2014 και προσέγγισε το 28% με 1.350.000 ανέργους για να μειωθεί κατά 2 μονάδες μέχρι το 2016 και κατά 12 σήμερα (2022) (από το 9% και τους 450.000 αντίστοιχα των αρχών του 2009), αποτελεί οδυνηρή συνέπεια της κρίσης και των μνημονιακών μέτρων ανατροφοδότησης της ύφεσης (Κουζής, 2016, σ. 14).

Στην κατηγορία των ανέργων οι μακροχρόνια άνεργοι συνθέτουν την πλειοψηφία (το 75% από το 58% στην αρχή της κρίσης). Μεγαλύτερη ένταση στην αύξηση της ανεργίας, κατά 34,2 και 25,1 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα, εμφανίζεται στις νεότερες ηλικίες (20-24 ετών και 25-29 ετών) (βλ. Κεφ. 4.3) . Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat), τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στην ΕΕ όσον αφορά τους νέους 15-24 ετών καταγράφονται στην Ελλάδα, με ποσοστό που αγγίζει το 56,8% το 2012 (Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, Φιλιππίδης, 2016, σ. 401).



Διάγραμμα: 2.4

Πηγή: Eurostat, οπ. αναφ. Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, Φιλιππίδης, 2016, σ. 401

Στην ακόμη καλύτερη κατανόηση της κατάστασης που επικράτησε στην Ελλάδα το διάστημα αυτό, μπορεί να συμβάλει η αναφορά του δείκτη της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, που υιοθετήθηκε από τη Eurostat στο πλαίσιο της «Στρατηγικής 2020» και αποτελεί μια πιο πολυδιάστατη προσέγγιση του φαινομένου της φτώχειας, καθώς δεν περιορίζεται μόνο στα εισοδηματικά κριτήρια, αλλά περιλαμβάνει κι άλλες παραμέτρους, όπως η υλική αποστέρηση και η εργασιακή ένταση (Eurostat, 2012, οπ. αναφ. ΓΣΕΕ, 2019, σ. 100). Ο δείκτης αυτός είναι σαφώς υψηλότερος από το συμβατικό ποσοστό φτώχειας, ενώ αυξάνεται από 27,6% το 2009

σε 35,7% το 2013, για να μειωθεί στο 34,8% το 2017, εξαιτίας της γενικότερης ευθυγράμμισης με την εξασθένηση της υφεσιακής δυναμικής που παρατηρήθηκε στην ίδια περίοδο (ΓΣΕΕ, 2019, σ. 100).

Επιπρόσθετα, προκειμένου να γίνουν ευκολότερα αντιληπτές, οι συνθήκες διαβίωσης των ελληνικών νοικοκυριών κατά τη διάρκεια της κρίσης, είναι σημαντικό να γίνει μια σύντομη αναφορά στον δείκτη υλικής αποστέρησης. Όπως αναφέρει η Eurostat, «ο δείκτης σοβαρής υλικής αποστέρησης αποτυπώνει το ποσοστό του πληθυσμού που αδυνατεί να καλύψει τουλάχιστον τέσσερις από τις εννέα βασικές ανάγκες ενός μέσου νοικοκυριού»(Eurostat. 2012). Ο δείκτης αυτός, προσφέρει μια πιο συγκεκριμένη εικόνα ως προς τη φτώχεια των νοικοκυριών στην πιο απόλυτη και ακραία μορφή της σε σχέση με τον συμβατικό δείκτη φτώχειας. Αναλυτικότερα, στο σύνολο του πληθυσμού το ποσοστό που βρίσκεται σε κατάσταση σοβαρής υλικής αποστέρησης γνωρίζει αύξηση από 10,6% το 2009 σε 20,3% το 2017 εμφανίζοντας μείωση κατά 1,1% σε σχέση με το προηγούμενο έτος (ΓΣΕΕ, 2019, σ. 107).

Σχετικά με τις μειώσεις στους μισθούς των δημοσίων και των ιδιωτικών υπαλλήλων, οι τελευταίοι αποτέλεσαν απόρροια των πολιτικών λιτότητας. Οι ετήσιες απολαβές των μισθωτών, έως και το 2009, αυξάνονταν με σταθερούς ρυθμούς, κατά 4,8% περίπου κάθε χρόνο. Αυτό επρόκειτο να αλλάξει μετά το 2009 και την κρίση, καθώς το 2013 οι αμοιβές επέστρεψαν στα επίπεδα του 2004-2005, δηλαδή οι μισθοί μειώθηκαν κατά 15,3% σε σχέση με το 2009 (Χολέζας, 2014, σ. 16).

Οι περικοπές μισθών του δημόσιου τομέα, που εφαρμόστηκαν κυρίως στις αρχές της κρίσης, είχαν σκοπό την στήριξη του κυβερνητικού προγράμματος δημοσιονομικής εξυγίανσης. Από την αρχή της κρίσης έως το 2013, αναφέρεται πτώση στους μισθούς του δημόσιου τομέα από 22% έως 40% (ανάλογα με τη μέθοδο υπολογισμού) (Christopoulou, 2016, p. 2). Οι μειώσεις στον ιδιωτικό τομέα, ήταν αποτέλεσμα της προαναφερθείσας αποδιάρθρωσης των συλλογικών συμβάσεων και της μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη εργασία. Στον ιδιωτικό τομέα εκτιμάται ότι οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις που καταγράφονται μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι της τάξης του 22% και 24% αντίστοιχα υπερβαίνοντας κατά πολύ το μνημονιακό στόχο μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15% (Κουζής, 2016, σ. 15).

Τέλος, εκτιμάται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ότι οι μισθοί κατά το 90% των συμβάσεων εργασίας προκύπτουν με βάση την ατομική διαπραγμάτευση αντί της συλλογικής λόγω των πολύ σημαντικών αλλαγών αποδιάρθρωσης στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η δραματική αυτή συρρίκνωση των μισθών επηρεάζεται από την υπέρμετρη ενίσχυση της θέσης της εργοδοσίας με την παροχή της διευκόλυνσης των απολύσεων και της δυνατότητας μετατροπής των συμβάσεων σε ευέλικτη και χαμηλότερης αμοιβής εργασία (Κουζής, 2016, σ. 15).

Ως απότοκο της οικονομικής κρίσης στο πλαίσιο της εργασιακής ανασφάλειας εντάσσεται και η εκτίναξη του ποσοστού της ανασφάλιστης εργασίας. Το IOBE αναφέρει ότι το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας σε επιχειρήσεις το 2011 ήταν 30%, (IOBE, 2012, σ. 5) ενώ το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (Καψάλης, 2015, σ. 9) αναφέρει ότι το 2013, το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας σε επιχειρήσεις, ανερχόταν σε 40,5% (ILO, 2016, p. 23). Όλα αυτά, είχαν πολλαπλές παρενέργειες στο επίπεδο των μισθών και στα ασφαλιστικά ταμεία (Κουζής, 2016, σ. 15). Απαρατήρητη δε μπορεί να μείνει ακόμη, η μείωση που γνώρισε τον Φεβρουάριο του 2012 ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα (22% για άτομα άνω των 25 ετών και 32 % για άτομα κάτω των 25). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει το γεγονός πως, παρότι ο κατώτατος μισθός ήταν αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο, δεν συμβάδιζε με τις απολαβές του συνόλου των μισθωτών οι οποίες μειώνονταν από το 2010. Το γεγονός αυτό, αποτελεί απόδειξη της ακαμψίας της αγοράς εργασίας (Χολέζας, 2014, σ. 17).

Τέλος, πάγια υπόσχεση των κυβερνήσεων που έχουν διαχειριστεί την κρίση, ήταν η επαναπροσέλευση των νέων που μετανάστευσαν στο εξωτερικό κατά την διάρκεια της κρίσης επειδή δεν μπορούσαν να βρουν εργασία. Σύμφωνα με το δίκτυο Europass 350.000 βιογραφικά συμπληρώθηκαν για μετανάστευση στο εξωτερικό ενώ 200.000 έχουν ήδη μεταναστεύσει κατά την περίοδο της κρίσης (Κουζής, 2016, σ. 15).

Θα πρέπει δε να επισημανθεί, ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ενδιαφερομένων συνιστά ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, φαινόμενο που, εκτός από τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις που συνεπάγεται, αποτελεί και τεράστια παραγωγική απώλεια για μια χώρα που έχει επενδύσει στην εκπαίδευσή του, με αποτέλεσμα η ελληνική αγορά εργασίας να χάνει ιδιαίτερα παραγωγικό και εξειδικευμένο δυναμικό την ίδια στιγμή που είναι υποδοχέας μεγάλου κύματος μεταναστών, κατά κανόνα ανειδίκευτων (Κουζής, 2016, σ. 15).

3. Οι επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας

Το ξέσπασμα της παγκόσμιας πανδημίας COVID-19 στις αρχές του 2020, ώθησε σχεδόν όλες τις κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο να εφαρμόσουν περιοριστικά μέτρα. Πολλές επιχειρήσεις έκλεισαν προσωρινά και αρκετοί εργαζόμενοι πολίτες απομονώθηκαν στα σπίτια τους για να αποτραπεί η εξάπλωση του ιού. Η υγειονομική κρίση που προκλήθηκε, είχε σημαντικό αντίκτυπο στην οικονομική ζωή και στην αγορά εργασίας (Eurostat, 2022).

Τα νούμερα μιλούν από μόνα τους. Σύμφωνα με την έκθεση της ILO (2021), η πανδημική κρίση έχει επηρεάσει και συνεχίζει να επηρεάζει, άμεσα ή έμμεσα, περισσότερο από το 75% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού, καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι ζουν σε χώρες με καθεστώς lockdown. (Koutroukis, 2021, σ. 181). Σε ολόκληρη την EU27, υπολογίζεται ότι πάνω από το ένα τέταρτο των εργαζομένων είχε χάσει την εργασία του μέχρι το καλοκαίρι του 2020, είτε -κατά κύριο λόγο- προσωρινά είτε μόνιμα, ενώ από τις επιπτώσεις της πανδημίας σε πανευρωπαϊκό επίπεδο πλήττονται περισσότερο οι νέοι. Ενδεικτικό της κατάστασης, είναι πως για ένα σημαντικό ποσοστό Ευρωπαίων η οικονομική κατάσταση επιδεινώθηκε σε σύγκριση με την περίοδο πριν από την πανδημία (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, 164).

Παρά το γεγονός, πως υγειονομικά ο κορωνοϊός μπορεί να προσβάλλει όλες τις κοινωνικές ομάδες, έγινε άμεσα εμφανές, πως οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις που έφερε, διέφεραν αισθητά ανάμεσα σε επιμέρους ομάδες. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται στις γυναίκες, στα άτομα ηλικίας έως 24 ετών και στα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 147). Στην εργασία διακρίνουμε τρεις κατηγορίες εργαζομένων στους οποίους η επισφάλεια έχει διαφορετικό χαρακτήρα. Ένα μέρος εργαζομένων έχασε και εξακολουθεί να χάνει πλήρως ή μερικώς την εργασία του. Πολλοί μισθωτοί βρέθηκαν απροσδόκητα σε καθεστώς αναστολής σύμβασης ή εκ περιτροπής εργασίας με λιγότερες ώρες και άρα λιγότερες αποδοχές. Τέλος, σε παρεμφερή κατάσταση βρέθηκαν και οι ελεύθεροι επαγγελματίες, όπως επίσης και οι μικροί επιχειρηματίες που λόγω του lockdown σε όλους ή σε μερικούς τομείς της αγοράς σταμάτησαν την εργασία τους, με άμεση συνέπεια την οικονομική επισφάλεια (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 78).

3.1 Πλεονεκτήματα Και Μειονεκτήματα Τηλεργασίας

Η τηλεργασία δεν αποτελεί μια καινούρια μορφή εργασίας, καθώς τη συναντούσαμε και τα προηγούμενα χρόνια σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 61). Εντονότερα, όμως, την βλέπουμε ως απάντηση στην πανδημία που εμφανίστηκε στις αρχές του 2020. Κατά τη διάρκεια των πολύμηνων lockdown που επιβλήθηκαν σε αρκετές χώρες με σκοπό την αποφυγή διασποράς του COVID-19, ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων στράφηκε στην τεχνολογία ώστε να συνεχίσει να λειτουργεί, με το προσωπικό να εργάζεται από το σπίτι και να χρησιμοποιεί εργαλεία όπως είναι η τηλεδιάσκεψη και τα εικονικά ιδιωτικά δίκτυα (VPN). Οι επιχειρήσεις που μπορούσαν να αξιοποιήσουν τις προϋπάρχουσες δυνατότητες τηλεργασίας ή να προσαρμοστούν γρήγορα, είχαν σε μεγαλύτερο βαθμό τη δυνατότητα να κάνουν μια σχετικά απρόσκοπτη μετάβαση στην εργασία από το σπίτι και ήταν καλύτερα σε θέση να διατηρήσουν τα επίπεδα παραγωγής (OECD, 2021).

Προτού όμως προχωρήσουμε σε αναλύσεις σχετικά με τα θετικά και τα αρνητικά της τηλεργασίας, προέχει να οριοθετήσουμε τα είδη της τηλεργασίας. Σύμφωνα με τον Morgan (2004) τα είδη της τηλεργασίας είναι τα ακόλουθα: α) Κινητή Τηλεργασία (Mobile Telework): Στην προκειμένη περίπτωση ο εργαζόμενος δεν έχει μία σταθερή βάση εργασίας και μετακινείται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις ώστε να παρέχει τις υπηρεσίες του. Λόγου χάριν, ένας σύμβουλος επιχειρήσεων που μπορεί να ξοδεύει σημαντικό μερίδιο από το χρόνο του στις εγκαταστάσεις πελατών και να απουσιάζει από το γραφείο του για μεγάλο χρονικό διάστημα. β) Τηλεργασία με έδρα το σπίτι (Home-Based telework): Η συγκεκριμένη κατηγορία κυριάρχησε στα χρόνια της πανδημίας και αφορά την περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί το σπίτι του ως κύρια έδρα για την εργασία του, αντί του παραδοσιακού χώρου εργασίας σε ένα γραφείο ή τις εγκαταστάσεις του πελάτη. γ) Τηλεκέντρα (Telecentres): Τα τηλεκέντρα είναι συγκεκριμένοι χώροι με τον απαραίτητο εξοπλισμό για τη διεκπεραίωση της εργασίας, όπου υποκαθιστούν το χώρο εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Με αυτόν τον τρόπο, αντί οι εργαζόμενοι να πηγαίνουν στα κεντρικά, εργάζονται στα τηλεκέντρα που καλύπτουν όλες τις απαιτήσεις και συνήθως βρίσκονται σε κάποιο περιφερειακό χώρο, μακριά από τα κεντρικά γραφεία (Morgan, 2004, p. 346). Με το πέρασμα το χρόνων δημοφιλείς έχουν γίνει επίσης μορφές τηλεργασίας όπως για

παράδειγμα, η εκτός συνόρων μίας χώρας τηλεργασία (off shore teleworking) με μορφές ανάθεσης παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους, αλλά και η διαδικτυακή συνεργασία (networking τηλεργασία) δηλαδή, ομάδες επιστημόνων – μελετητών διασυνδεδεμένων δικτυακώς. Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μορφή τηλεργασίας που ανήκουν οι day extenders. Οι Day Extenders εργάζονται από το σπίτι, συνήθως εκτός του ωραρίου εργασίας της επιχείρησης, τις απογευματινές ώρες ή τα σαββατοκύριακα κατά περίπτωση, συνήθως σε περιόδους φόρτου εργασίας, ή κοντά στην λήξη προθεσμιών, αλλά και ως αντικαταστάτες εργαζομένων που απουσιάζουν λόγω αδείας (Ο.Κ.Ε, 2020, σσ. 4-5).

Συνεχίζοντας με την θεσμική υπόσταση της τηλεργασίας, η τελευταία διακρίνεται σε: α) τηλεργασία μισθωτού, β) τηλεργασία οιονεί μισθωτού (με μπλοκάκι), γ) on call ή ανά έργο τηλεργασία φαινομενικά «ανεξάρτητου» εργαζόμενου, μέσω πλατφόρμας, εγχώρια ή εξωχώρια, και τέλος, δ) τηλεργασία αυτοαπασχολούμενου/επαγγελματία, που στις περισσότερες περιπτώσεις αφορά ένα έργο/Project. Επιπρόσθετα, σημαίνων διαχωρισμός είναι αυτός μεταξύ της τηλεργασίας σε σύμβαση εργασίας πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Τηλεργασία σε πλήρη απασχόληση, αφορά σε συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και συνήθως καλύπτει ορισμένες ημέρες την εβδομάδα ή το μήνα κατά πλήρες ωράριο, ενώ τηλεργασία σε μερική απασχόληση, αφορά σε συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης και καλύπτει το αντίστοιχο μειωμένο ημερήσιο ωράριο για ορισμένες ημέρες την εβδομάδα ή το μήνα (Γεωργακοπούλου, 2020, σ. 3).

Ειδική μνεία αξίζει να γίνει στην νομική προστασία των τηλεεργαζόμενων, από καταπάτηση των εργατικών τους δικαιωμάτων. Ο τηλεεργαζόμενος έχει νομοθετικά ρυθμισμένο πλέον δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του (ειδική διάταξη του άρθρου 66 παρ. 1 του Ν. 4808/2021) και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του (ΚΕΠΕΑ, 2021). Το δικαίωμα στην αποσύνδεση θέτει σημαντικά όρια για τον περιορισμό της εργάσιμης ημέρας για τους εργαζόμενους και τη διασφάλιση του δικαιώματος ανάπαυσης. Το δικαίωμα αυτό, προορίζεται για όλους τους εργαζόμενους και περιλαμβάνει τα όρια για τους υπαλλήλους γραφείου που προσεγγίζονται εκτός

ωρών γραφείου ή σε τηλεργαζόμενους (ILO, 2021, σ. 11). Ρητά απαγορεύεται ακόμη, κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεργαζόμενου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεργαζόμενου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα παραπάνω καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους (ΚΕΠΕΑ, 2021).

Ζωτικής σημασίας για την αποτίμηση των θετικών ή αρνητικών επιδράσεων της τηλεργασίας στην εργασιακή ζωή του ανθρώπου, είναι η απαρίθμηση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων της:

Ξεκινώντας με τα πλεονεκτήματά της, η τηλεργασία δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, ενώ επίσης παρέχει αυξημένες δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας ειδικών πληθυσμιακών ομάδων (όπως π.χ. διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας ατόμων με αναπηρία, ή ατόμων για τα οποία κρίνεται προτιμητέα η τηλεργασία, λόγω γονεϊκών, οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων) (Ο.Κ.Ε, 2020, σσ. 8-9). Στα οφέλη περιλαμβάνονται ακόμα, η παροχή μεγαλύτερης ευελιξίας στους εργαζόμενους και, κατά συνέπεια, η υψηλότερη πιθανότητα εξισορρόπησης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τους, καθώς και η ενδεχόμενη αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων (Λαλιώτη, 2020, σ. 38) ενώ ακόμη, επιτρέπει τη διάθεση υπηρεσιών σε πελάτες εκτός των «κανονικών» ωρών γραφείου, βελτιώνοντας το επίπεδο εξυπηρέτησης πελατών που μπορεί να παρασχεθεί. Συνεχίζοντας με την θετική επίδραση της τηλεργασίας στην εργασιακή ζωή, μέσω αυτής, οι γεωγραφικοί περιορισμοί μπορούν να ξεπεραστούν και με αυτόν τον τρόπο δίνεται η ευκαιρία σε άτομα να μπορούν να επιλέξουν να εργαστούν σε οργανισμούς δυνητικά οπουδήποτε (Morgan, 2004, σ. 350). Τέλος, αναφορικά με την θετική περιβαλλοντική επίδραση της τηλεργασίας, λόγω της τελευταίας μειώνονται σε μεγάλο βαθμό οι μετακινήσεις που ο εργαζόμενος θα πραγματοποιούσε προκειμένου να μεταφερθεί στον φυσικό τόπο εργασίας του και άρα δεν ρυπαίνει το περιβάλλον μέσω του οχήματος στο οποίο θα επέβαινε. Από την αποφυγή μετακινήσεων εξοικονομείται παράλληλα και σημαντικός

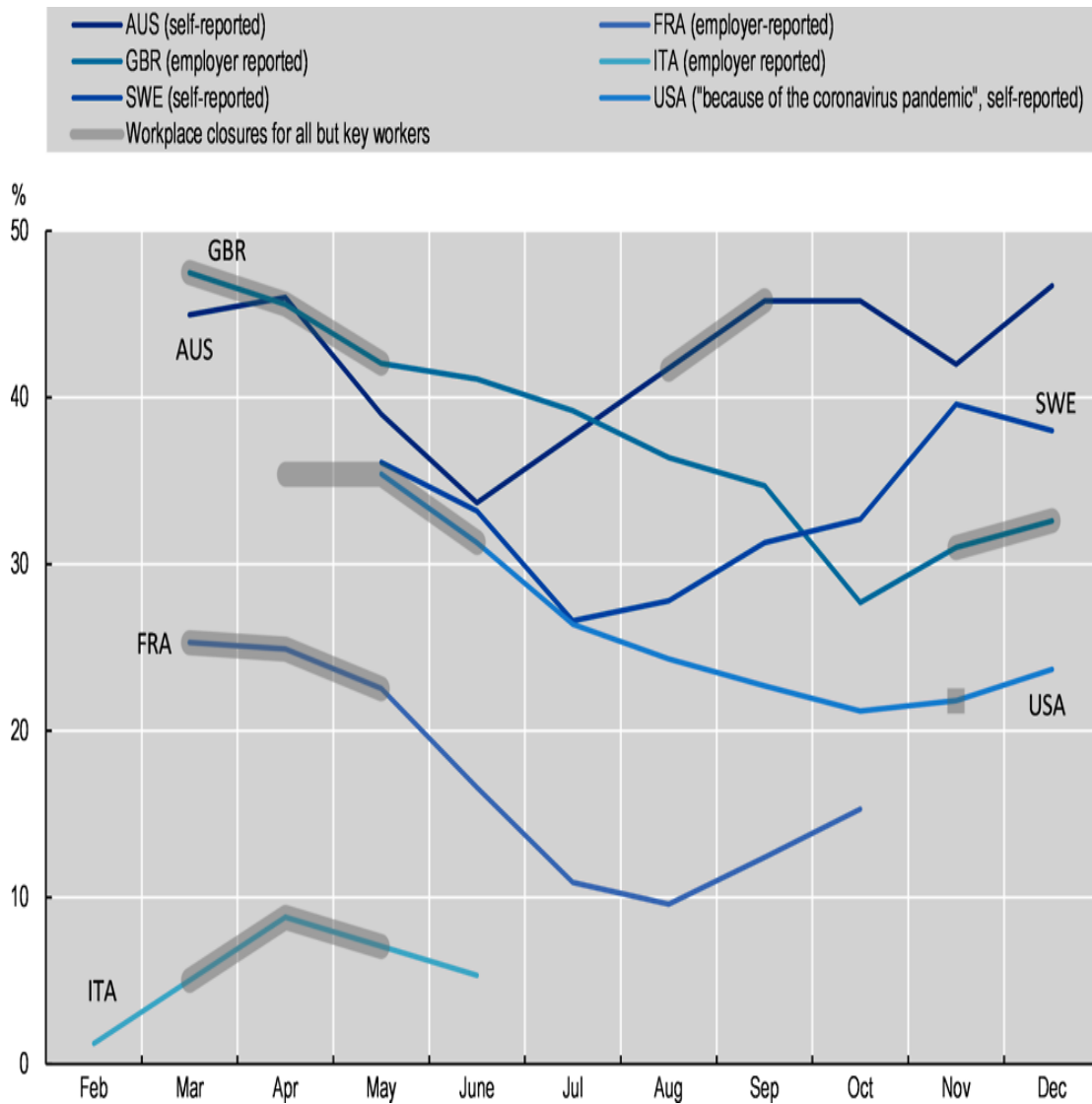
χρόνος που ο εργαζόμενος θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει για ασχολίες της αρεσκείας του (European Parliament, 2021).

Μετά την ευσύνοπτη παράθεση των πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας, μπορούμε να προχωρήσουμε τώρα στην καταγραφή των μειονεκτημάτων της. Η κύρια πηγή κριτικής που ασκείται στην τηλεργασία, είναι το επιχείρημα πως μπορεί να λειτουργήσει ως δούρειος ίππος για την περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, λόγω για παράδειγμα των ασαφών ορίων μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής (Λαλιώτη, 2020, σ. 38). Μείζον ζήτημα της εργασίας από το σπίτι, αποτελούν οι ψυχολογικές επιπτώσεις που μπορεί να επιφέρει. Προς επίρρωση της παραπάνω πρότασης, σε ηλεκτρονική έρευνα του Eurofound τον Ιούλιο του 2020, ορισμένοι ερωτηθέντες που εργάζονταν από το σπίτι πολλές ώρες ανέφεραν κάποια ανησυχητικά αποτελέσματα για την ευημερία τους, όπως το αίσθημα συναισθηματικής εξάντλησης ή το αίσθημα απομόνωσης. Τα δεδομένα δείχνουν ότι η πιθανότητα να βιώσουν αυτά τα συναισθήματα οι εργαζόμενοι, αυξανόταν με τον αριθμό των ωρών εργασίας από το σπίτι (Eurofound, 2021). Ως αρνητικό από αρκετούς εργαζόμενους, αναφέρεται και ότι η τηλεργασία παρέχει μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, λόγω της φύσης της εργασίας (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 66), ενώ τέλος, αρνητικό κρίνεται το γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν έχει τα απαιτούμενα εργαλεία για να μπορέσει να εργαστεί και είτε αναγκάζεται να αγοράσει με δικό τους κόστος, είτε παρέχει χαμηλότερης ποιότητας εργασία (ILO, 2021, p. 4).

3.1.1 Η Τηλεργασία Κατά Τη Διάρκεια Της Πανδημίας Και Η Προοπτική Καθιέρωσης Της Μετα Από Αυτήν

Η πανδημία του ιού COVID-19, έχει φέρει ως αποτέλεσμα την πολύ ευρεία επέκταση της τηλεργασίας και προκαλεί ερωτηματικά σχετικά με τον αντίκτυπο αυτής της μορφής οργάνωσης της εργασίας μακροπρόθεσμα. Το παρακάτω διάγραμμα (3.1), δείχνει μηνιαία στοιχεία για το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονταν από απόσταση σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ για το 2020, υπογραμμίζοντας τις περιόδους κλεισίματος των χώρων εργασίας που εφαρμόζονται σε όλους εκτός από τους εργαζόμενους, που απασχολούνταν για παράδειγμα, στους τομείς της υγείας, ή στην αστυνομία (key workers). Το κλείσιμο των σχολείων ήταν επίσης σύνηθες. Το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονταν από απόσταση αυξήθηκε κατά τις περιόδους που ήταν υποχρεωτικό το κλείσιμο των χώρων εργασίας, αν και οι περιοχές και οι

βιομηχανίες που επηρεάζονταν από αυτούς τους περιορισμούς διέφεραν μεταξύ των χωρών και με την πάροδο του χρόνου. (OECD, 2021) Ενδεικτικό της κατάστασης είναι πως 4 στους 10 ευρωπαίους εργάζονταν μέσω τηλεργασίας το διάστημα αυτό (ILO, 2021).

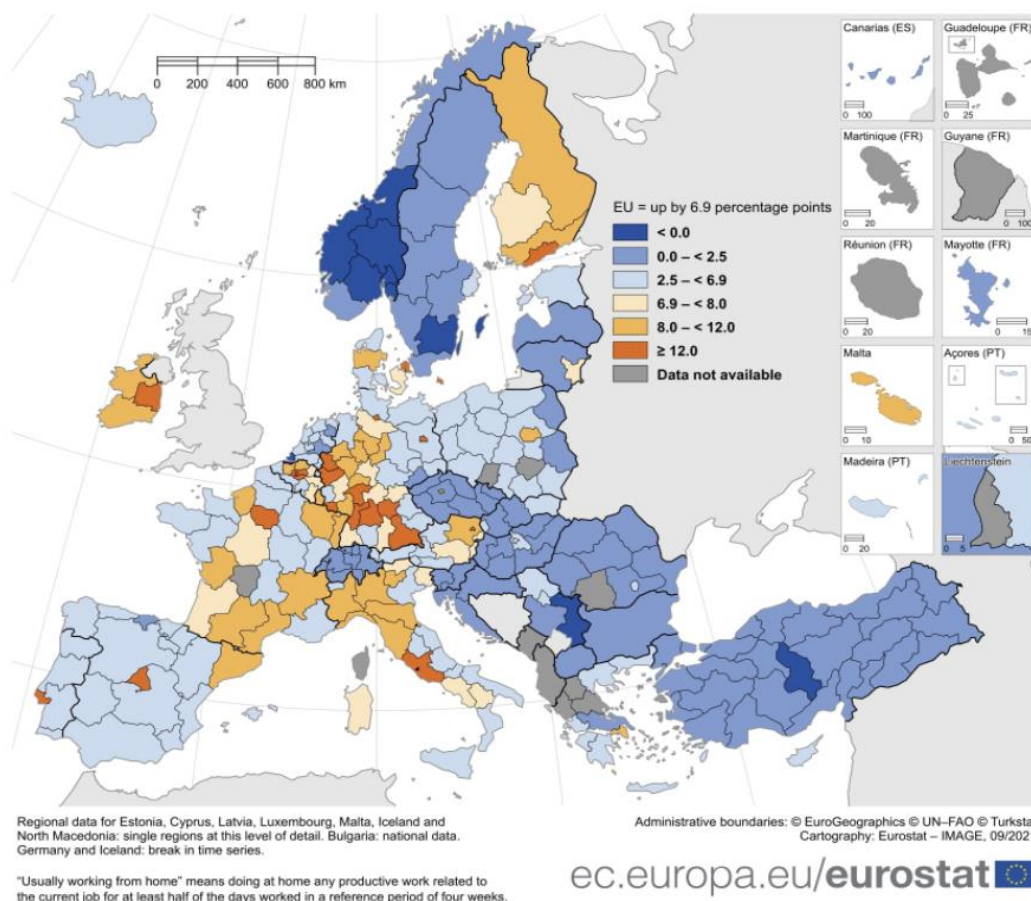


Διάγραμμα: 3.1

Πηγή: OECD, 2021

Ενδεικτικός είναι επίσης ο παρακάτω χάρτης (1) της Eurostat που αποτυπώνει την ποσοστιαία αύξηση της τηλεργασίας το 2020 σε σχέση με το 2019 ανά χώρα (Eurostat, 2021).

Annual change in the share of people usually working from home, 2020
(percentage points change compared with 2019, people in employment aged 20-64 years, by NUTS 2 regions)



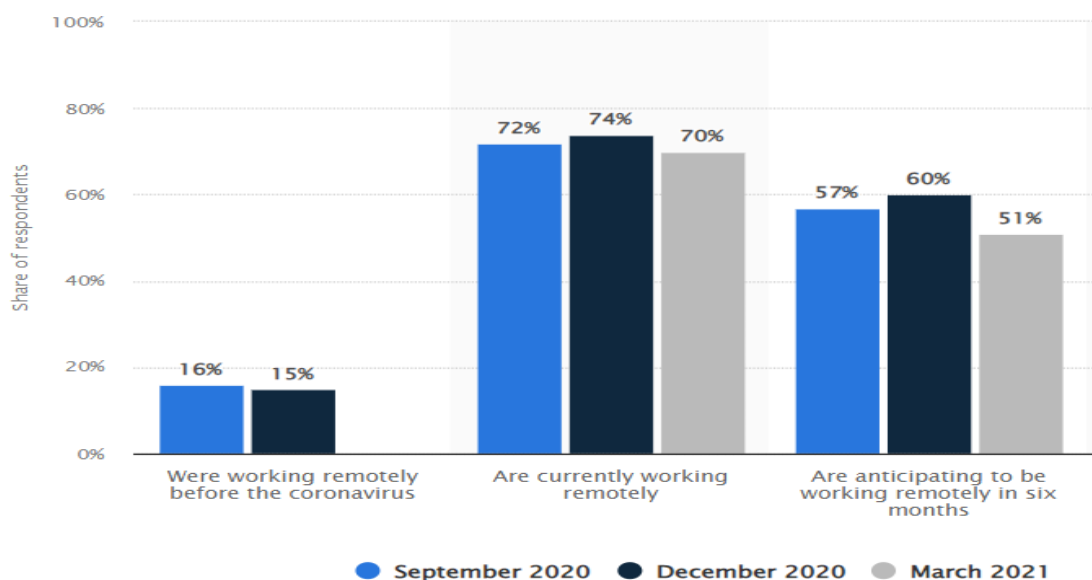
Χάρτης: 3.1

Πηγή: (Eurostat, 2021)

Η πιο σημαντική αύξηση στην τηλεργασία έλαβε χώρα σε εκείνες τις χώρες που επηρεάστηκαν περισσότερο από την πανδημία του COVID-19 και σε αυτές που η τηλεργασία ήταν διαδεδομένη πριν από την πανδημία. Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας στη Φινλανδία, σχεδόν το 60% των εργαζομένων εργάζονταν από το σπίτι. Σε Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Βέλγιο και Δανία, άνω του 50%, στην Ιρλανδία, στην Αυστρία, στην Ιταλία και τη Σουηδία, περίπου το 40% των εργαζομένων εργάζονταν από απόσταση. Τα ποσοστά ήταν λίγο χαμηλότερα σε χώρες που είχαν λιγότερη εμπειρία πριν από την πανδημία τηλεργασίας (π.χ. Βουλγαρία και

Ρουμανία), αλλά παρόλα αυτά, αυτές αντιπροσώπευαν εκθετικές αυξήσεις από την προπανδημική περίοδο (ILO, 2021, σ. 4).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα στοιχεία του Eurofound, αναφορικά με την επίδραση που επέφερε η τηλεργασία στις ώρες εργασίας των απασχολούμενων κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Σύμφωνα την Ευρωπαϊκή Ένωση στα 27 κράτη μέλη που συμμετείχαν στην έρευνα, περίπου το 35% των τηλεργαζομένων ανέφερε αύξηση στις ώρες εργασίας (Eurofound, 2020). Σύμφωνα με μια άλλη μελέτη, οι ώρες εργασίας για τους τηλεργαζόμενους στο Ισραήλ αυξήθηκαν κατά 47 λεπτά την ημέρα κατά μέσο όρο (The Economist, 2020). Όσον αφορά τον ισχυρισμό ότι οι τηλεργαζόμενοι κερδίζουν ελεύθερο χρόνο, λόγο του ό,τι δεν μετακινούνται από και προς την εργασία τους, Σε μια μελέτη στις Ηνωμένες Πολιτείες, ενώ το 65% των ερωτηθέντων εργαζομένων ανέφερε αύξηση του ελεύθερου χρόνου χρήσης λόγω τηλεργασίας, το 35% από αυτούς ανέφεραν ότι ο που χρόνος εξοικονομήθηκε από τις μετακινήσεις, αφιερώθηκε σε επιπλέον χρόνο εργασίας στην κύρια εργασία τους (EU Vox, 2020 όπ. αναφ. στο ILO, 2021, p.7). Επικαιροποιώντας τα παραπάνω στοιχεία, σύμφωνα με το Statista, παγκοσμίως, η τηλεργασία, έφτασε στο υψηλότερο επίπεδο της το Δεκέμβριο του 2020 (74%), ενώ σε πιο πρόσφατα στοιχεία, του Μαρτίου του 2021, το ποσοστό παραμένει ιδιαίτερο υψηλό (72%) (Statista,2021).



Διάγραμμα: 3.2

Πηγή: Statista, 2021

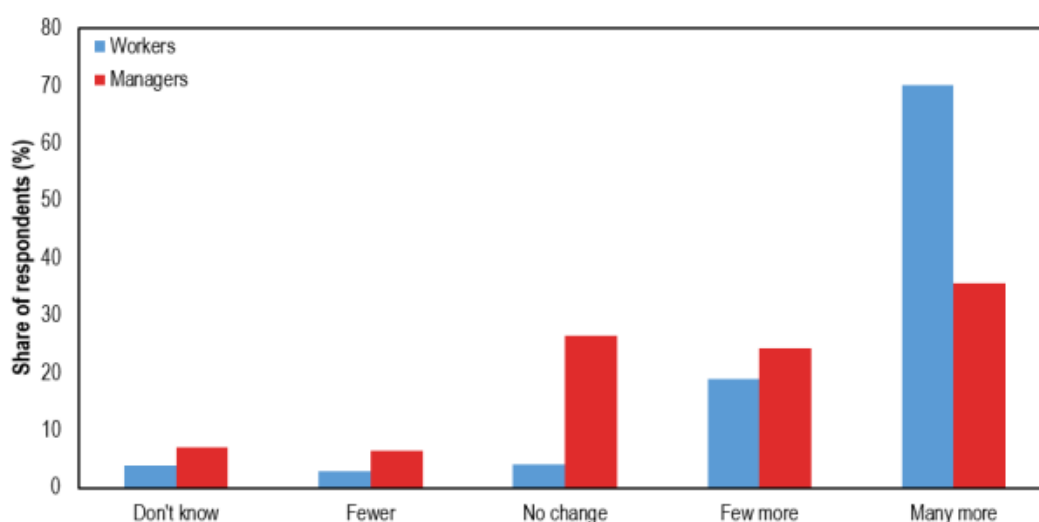
Όπως φαίνεται και από τα παραπάνω διαγράμματα (3.1-3.2) και το χάρτη (1), η τηλεργασία εξαπλώθηκε με φρενήρεις ρυθμούς σε όλα τα μήκη και πλάτη της Ευρώπης και του κόσμου και τελικά, ήρθε για μείνει, αφού ήδη υπάρχουν απόψεις που υποστηρίζουν ότι θα αποτελέσει ένα γενικευμένο φαινόμενο στο άμεσο μέλλον. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η εταιρεία Cisco σε 10.000 άτομα σε 12 αγορές της Ευρώπης, της Ρωσίας και την Μέσης Ανατολής και δημοσίευσε το Reuters στις 14 Οκτωβρίου του 2020, 9 στους 10 εργαζόμενους θα ήθελε να συνεχίσει και μετά την πανδημία να εργάζεται από το σπίτι μέσω τηλεργασίας (Reuters, οπ. αναφ. στο Τσατσαρώνη, 2020, σ.69).

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ και την ΔΟΕ το παγκόσμιο εμπόριο σε ποσοστό 60%-80% εξυπηρετείται μέσω διεθνών δικτύων παραγωγής, ενώ εκτιμάται ότι μία στις πέντε θέσεις εργασίας που δημιουργείται σε παγκόσμιο επίπεδο είναι θέση τηλεεργαζόμενου (ILO, Workers' Symposium on Decent Work in Global Supply Chains, Geneva, 2015, οπ. αναφ. Ο.Κ.Ε, 2020, σ.6). Το παραπάνω, συνδέεται άμεσα με τη μετάβαση σε μια διαρκώς επιταχυνόμενη ψηφιακή οικονομία, βασισμένη στη γνώση και την καινοτομία και αυτό έχει ως αποτέλεσμα, η ικανότητα των επιχειρήσεων να ανταγωνίζονται εντός των παγκόσμιων πια αγορών, να εξαρτάται, όλο και περισσότερο, από τη στρατηγική και αποδοτική χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας (Ο.Κ.Ε, 2020, σ. 6). Στο πλαίσιο αυτό η τηλεργασία, η οποία, με όσα παραπάνω αναπτύχθηκαν, υπερβαίνει τον τόπο εγκατάστασης της επιχείρησης του εργοδότη με τη χρήση της πληροφορικής, των νέων τεχνολογιών διαδικτυακών συνδέσεων και των τηλεπικοινωνιών, επιτρέπει την εκτός συνόρων μιας χώρας ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης με μειωμένο λειτουργικό κόστος για τις επιχειρήσεις, κάτι που δεν είναι δυνατόν για τις επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενους με παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις (Ο.Κ.Ε, 2020, σ. 6).

Ενώ είναι πιθανό ότι ολόένα και περισσότεροι εργαζόμενοι και εργοδότες θα εξετάσουν το ενδεχόμενο της τηλεργασίας μετά την πανδημία, φαίνεται ότι σχετικά λίγοι εργαζόμενοι θα εργάζονται από απόσταση στο 100% των εργασιακών τους ωρών, Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 63% των εργοδοτών που ερωτήθηκαν σχεδίαζαν να εισαγάγουν ή να επεκτείνουν την «υβριδική εργασία» σε κάποιο βαθμό μετά την πανδημία, ενώ το 45% να σχεδιάζει να εισαγάγει ή να επεκτείνει τη χρήση της συνολικής εργασίας στο σπίτι (δηλαδή με ορισμένους εργαζόμενους να περνούν το

100% του χρόνου εργασίας στο σπίτι) σε κάποιο βαθμό (Gascoigne, 2020 οπ. αναφ. στο OECD, 2021, p. 41).

Σε άλλη έρευνα του ΟΟΣΑ, εργαζόμενοι και εργοδότες ζητήθηκαν να προβλέψουν το κατά πόσο θα διευρυνθεί η τηλεργασία μετά την πανδημία. Περίπου το 40% των διευθυντών και το 70% των εργαζομένων προβλέπει πολύ περισσότερους εργαζόμενους να τηλεργάζονται από το σπίτι στο μέλλον σε σύγκριση με την προπανδημική περίοδο. Οι διευθυντές πιστεύουν επίσης ότι το ιδανικό επίπεδο τηλεργασίας είναι κάπου μεταξύ των επιπέδων πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αν και πιο κοντά στο τελευταίο (OECD, 2021, p. 31). Τα παραπάνω στοιχεία, καταγράφονται αναλυτικά στο παρακάτω διάγραμμα (3.3).



Διάγραμμα: 3.3

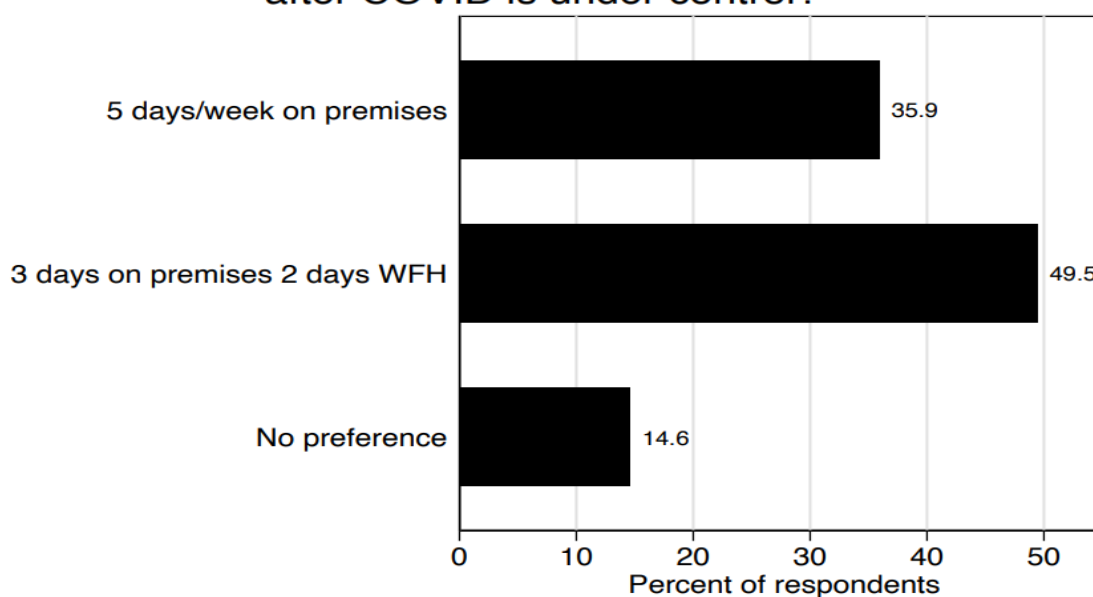
Πηγή: OECD,2021

Βέβαια, το κατά πόσο η τηλεργασία πρόκειται να εδραιωθεί και να παγιωθεί στις εργασιακές σχέσεις και στην μετά Covid εποχή, αυτό σχετίζεται τόσο με το παραγωγικό μοντέλο κάθε χώρας, όσο και με τις υποδομές που διαθέτει, καθώς και με τα επαγγέλματα που είναι ικανά να ασκηθούν κατ' αυτόν τον τρόπο (Ο.Κ.Ε, 2020, σ. 8). Σύμφωνα με τους υπολογισμούς της ΔΟΕ μόνο το 18% εργαζομένων ζουν σε χώρες και απασχολούνται σε επιχειρήσεις με την απαραίτητη υποδομή για κατ' οίκον τηλεργασία με τον προσήκοντα τρόπο, ενώ οι εργαζόμενοι των αναπτυγμένων οικονομιών έχουν περισσότερες δυνατότητες για κατ' οίκον εργασία. Φαίνεται άρα, να υπάρχει η προοπτική, η τηλεργασία να παραμείνει στο προσκήνιο και να εφαρμοσθεί ίσως και σε πιο σταθερή βάση και με αυξητική τάση, μόνο όμως στις περιοχές, οι οποίες

διαθέτουν την τεχνολογική υποδομή, όσο και την κατάλληλα οργανωμένη αγορά εργασίας που θα μπορούσε να την υποστηρίξει (O.K.E, 2020, σ. 8).

Το τελευταίο προς συζήτηση ζήτημα του συγκεκριμένου υποκεφαλαίου, σχετίζεται απόλυτα με το ρόλο της τηλεργασίας στην μεταπανδημική εποχή και ειδικότερα με τη μορφή με την οποία αυτή θα καθιερωθεί. Λόγω του ότι, όπως φαίνεται από τα παραπάνω στοιχεία, εμφανίζει αρκετές πιθανότητες να συνεχίσει να υπάρχει στις ζωές μας, μια συχνή πρόταση είναι η καθιέρωση ενός υβριδικού μοντέλου εργασίας, στο οποίο οι εργαζόμενοι θα εργάζονται κάποιες μέρες στον χώρο εργασίας τους και κάποιες μέρες από το σπίτι τους (Barrero, Bloom, and Davis, 2021, p.8). Όπως διαφαίνεται από τα αποτελέσματα των ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων του WFH (Διάγραμμα 3.4), το 49,5% των εργαζόμενων που εργάστηκαν μέσω τηλεργασίας κατά την διάρκεια της πανδημίας, θα ήθελαν μόλις αυτή τελειώσει, να καθιερωθεί το υβριδικό μοντέλο με τρεις μέρες στο γραφείο και δύο στο σπίτι, ενώ το 39,5%, θέλει να επιστρέψει στα γραφεία (Barrero, Bloom, and Davis, 2021, p.8).

Which working arrangements would you prefer after COVID is under control?



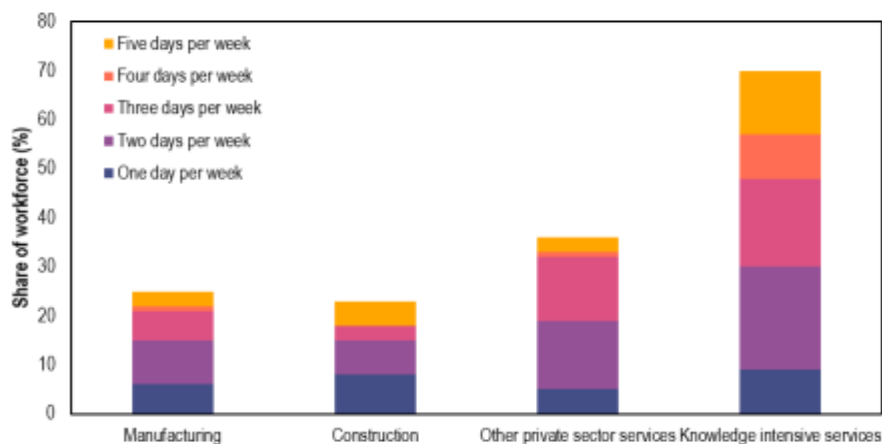
Διάγραμμα: 3.4

Πηγή: WFH, 2021

Συνεχίζοντας με την ανάλυση του υβριδικού μοντέλου, διαφωτιστική είναι η έρευνα του ΟΟΣΑ, σχετικά με τα εξής ζητήματα: α) Την προτίμηση των εργαζόμενων όσον αφορά την διαμόρφωση της αναλογίας εργασία από γραφείο/εργασία από το σπίτι

ανάλογα με το επάγγελμα και β) τις προσδοκίες για το πως θα διαμοιραστούν οι ημέρες δια ζώσης εργασίας και τηλεργασίας στο μέλλον.

a) Sector

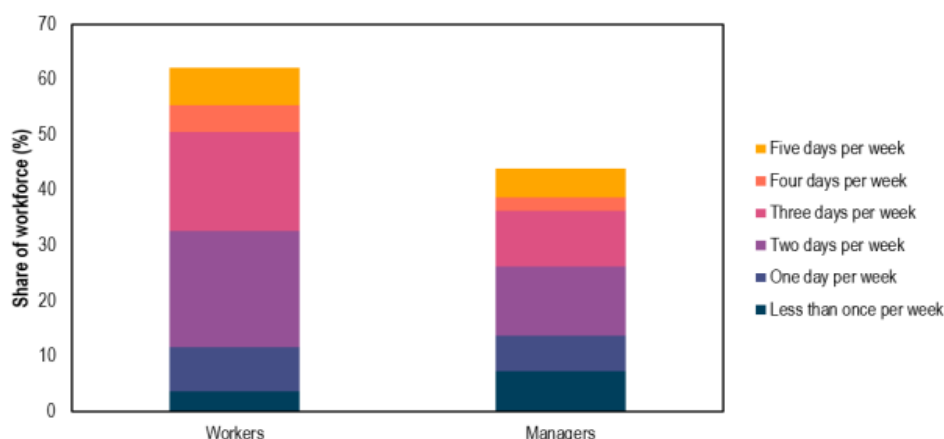


Διάγραμμα: 3.5

Πηγή: OECD, 2021

Στο συγκεκριμένο διάγραμμα (3.5) βλέπουμε αυξημένη δημοφιλία του υβριδικού μοντέλου στις κατηγορίες επαγγελμάτων που απαιτείται η ύπαρξη γνωστικού υποβάθρου, ενώ σε όλες τις κατηγορίες παρατηρείται η προτίμηση για 2-3 μέρες τηλεργασίας. (OECD, 2021, σ. 32)

Προχωρώντας στο θέμα β) οι προσδοκίες για τη συχνότητα της εφαρμογής της τηλεργασίας διαφέρουν, με τους εργαζόμενους να δείχνουν περισσότερο σύμφωνοι από τους διευθυντές. Αναφορικά με την αναλογία μεταξύ εργασίας από γραφείο/εργασίας από το σπίτι, συμφωνούν και οι δύο θεωρώντας την υβριδική τηλεργασία (περίπου 2-3 ημέρες την εβδομάδα) ως πιο επιθυμητή (OECD, 2021, σ. 32).



Διάγραμμα: 3.6

Πηγή: OECD, 2021

Κλείνοντας με αυτό το υποκεφάλαιο, ένας από τους λόγους που το υβριδικό μοντέλο έχει πιθανότητες να επικρατήσει στο μέλλον, είναι ότι συνδυάζει τα θετικά της δια ζώσης και της εξ αποστάσεως εργασίας, ενώ παράλληλα αμβλύνει τα αρνητικά της τηλεργασίας, όπως τις ψυχολογικές επιπτώσεις και την κοινωνική απομόνωση (βλ.σελ.40). Είναι ακόμα πολύ νωρίς για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, ωστόσο εάν πραγματωθεί αυτή η αλλαγή στον τρόπο που σκεφτόμαστε τον εργασιακό χώρο, αναμφίβολα θα αποτελέσει μία από τις μεγαλύτερες τομές που έφερε η πανδημία. Το σίγουρο είναι πως βρισκόμαστε μπροστά στη γέννηση ενός φαινομένου που πρόκειται να αλλάξει ριζικά τη σχέση του υποκειμένου με τον εργασιακό του χώρο αλλά και να επηρεάσει μια σειρά παραγόντων που σχετίζονται με αυτό (π.χ., τύπος κατοικίας, τιμές ακινήτων, μέσα μεταφοράς) (Μανάλης, 2022).

3.2. Οι Επιπτώσεις της Πανδημίας στην ελληνική Αγορά Εργασίας

3.2.1 Αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και ευρύτεροι μετασχηματισμοί στην Ελλάδα.

Στο εν λόγω υποκεφάλαιο της εργασίας το προς ανάλυση ζήτημα, είναι το κατά πόσο η πανδημία του κορωνοϊού, επέφερε αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και πως άλλαξε την ζωή τόσο των εργαζόμενων όσο και των εργοδοτών στην Ελλάδα. Στη χώρα μας η πανδημία, ανέδειξε πολλές ήδη υπάρχουσες παθογένειες στον τομέα της εργασίας. Όπως φαίνεται και από τους δείκτες που παρουσίασε η ΕΛΣΤΑΤ, οι επιπτώσεις του Covid-19 στην εργασία στην Ελλάδα έγιναν ορατές, κιάλας από το πρώτο τρίμηνο του 2020, δηλαδή όταν επιβλήθηκε το πρώτο lockdown. Όπως επισημαίνει η ΕΛΣΤΑΤ, οι κύριες επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας ήταν οι ακόλουθες: α) Αύξηση των απουσιών από την εργασία β) Μείωση των ωρών εργασίας σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο γ) Αύξηση της εργασίας από το σπίτι. δ)Αύξηση του μη οικονομικά ενεργού πληθυσμού, καθώς αρκετά άτομα που δεν εργάζονταν και αναζητούσαν εργασία δήλωσαν ότι δεν είναι άμεσα διαθέσιμα να εργαστούν (UPD, 2020).

Γράφημα 2. Κύριες επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας



Διάγραμμα: 3.7

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2020

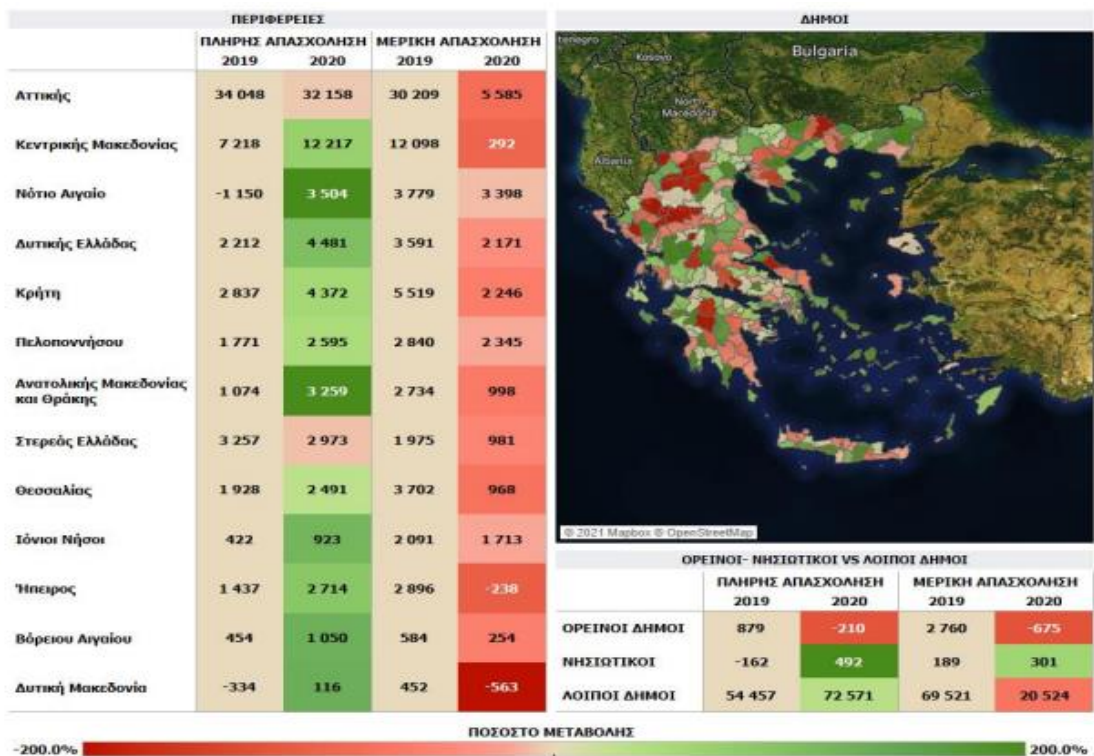
Μεγάλες ήταν οι μεταβολές το β' τρίμηνο λόγω των μέτρων αντιμετώπισης του πρώτου κύματος της πανδημίας. Συγκεκριμένα, υπήρξε μεγάλη πτώση της απασχόλησης σε σχέση με τους ίδιους μήνες του 2019 (μείωση κατά περίπου 302 χιλ. άτομα) και αντίστοιχα μεγάλη αύξηση του αριθμού των μη ενεργών (αύξηση κατά περίπου 297 χιλ. άτομα). Το γ' τρίμηνο οι μεταβολές δεν ήταν σημαντικές, λόγω της άρσης των μέτρων κοινωνικής αποστασιοποίησης, ενώ το δ' τρίμηνο παρατηρείται μια εκ νέου μεγάλη μεταβολή και στα τρία μεγέθη, λόγω της εφαρμογής των μέτρων αντιμετώπισης του δεύτερου κύματος της πανδημίας. Σε αντίθεση με το β' τρίμηνο, το δ' τρίμηνο οι μεταβολές έχουν σταθερή δυναμική. Αθροιστικά το δ' τρίμηνο του 2020 οι απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 72 χιλ. άτομα σε σχέση με το ίδιο τρίμηνο του 2019, οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 99 χιλ. άτομα, ενώ οι μη ενεργοί αυξήθηκαν κατά 76 χιλ. άτομα (INEE/ΓΣΕΕ, 2021). Σχετικά με τις επιπτώσεις του Covid-19 στην ανεργία το τρίτο τρίμηνο του 2020, η Ελλάδα ήταν το Κράτος Μέλος της EU27 με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (15,9%) όσον αφορά στο συνολικό εργατικό δυναμικό (ακολουθούμενη από την Ισπανία, όπου το ποσοστό αυτό έφτασε στο 15,2%). Ωστόσο, παρά την όπως αναδείχθηκε, γενικευμένη αρνητική επίδραση της πανδημίας στην χώρα της εργασίας, δεν είχε σε όλες τις κοινωνικές ομάδες τον ίδιο αντίκτυπο (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.147).

Μετά την αναφορά και την σύντομη ανάλυση των επιπτώσεων της πανδημίας στους τομείς της απασχόλησης και της ανεργίας, θα αναφερθούμε στις επιβαρύνσεις που υπέστησαν, οι μερικώς απασχολούμενοι στην Ελλάδα. Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ

(2020), το ποσοστό εργαζομένων σε θέσεις μερικής απασχόλησης ήταν 8,2% στο γ' τρίμηνο του 2020. ενώ το ποσοστό των ατόμων που είχαν προσωρινή εργασία ήταν 7,2% την ίδια περίοδο. Στην μερική απασχόληση, το γ' τρίμηνο του 2020 παρατηρείται μια μείωση της τάξεως του 9% σε σχέση με το β' τρίμηνο και 11% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο (γ') του 2019 (κυρίως λόγω μετάβασης σε καθεστώς ανεργίας). Η προσωρινή απασχόληση το γ' τρίμηνο του 2020 παρουσίασε αύξηση σε σχέση με το β' τρίμηνο κατά 8,4% και μείωση σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο (γ') του προηγούμενου έτους κατά 26,7% (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.148).

Απαρατήρητη δεν μπορεί να περάσει η μεταβολή που παρατηρείται στα ποσοστά των νέων θέσεων που αφορούσαν γυναίκες ηλικίας 25-34 ετών (το 2020, -185% σε σχέση με το 2019) κυρίως στο επάγγελμα των Απασχολούμενων στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών στον κλάδο των Υπηρεσιών Εστίασης. Αντίθετα, θετικό ήταν το αποτύπωμα της πανδημίας στις θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης που αφορούσαν τις ηλικίες 35-54 ετών και κυρίως τις γυναίκες στους κλάδους της Υγείας και της Δημόσιας Διοίκησης (Γαβρόγλου, 2021, σ.2).

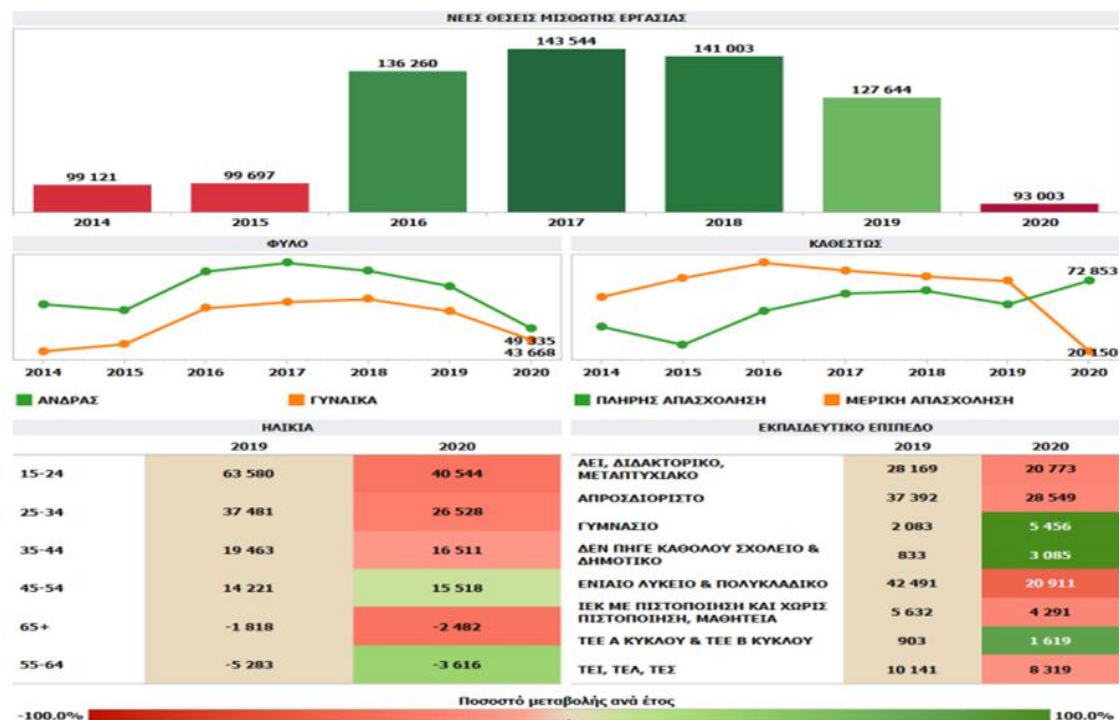
Οι επιβαρυντικές επενέργειες της πανδημίας, φάνηκαν περισσότερο σε κάποιες περιοχές από ότι σε άλλες. Οι Περιφέρειες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας κατά το τρίτο τρίμηνο του 2020 ήταν αυτές της Ηπείρου-Δυτικής Μακεδονίας, Αιγαίου και Κρήτης και με την μεγαλύτερη αύξηση ανεργίας αυτές της Κρήτης (στην οποία παρακάτω θα γίνει εκτενέστερη αναφορά) και του Αιγαίου (ΕΛΣΤΑΤ 2021b, οπ. Αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.147). Αυτό ίσως οφείλεται στο ότι στις συγκεκριμένες περιοχές, ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού βασίζει την εργασιακή του αποκατάσταση στον τουρισμό (βλ. Πίνακας 1) (Γαβρόγλου, 2021, σ.2).



Διάγραμμα: 3.8

Πηγή: ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΕΙΕΑΔ

Με την απασχόληση με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο οι μέγιστες αρνητικές επιπτώσεις της πανδημίας εντοπίζονται στις γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου άνω των 35 ετών (-243% στις νέες θέσεις μερικής απασχόλησης και -50% στις θέσεις πλήρους απασχόλησης) (βλ. Διάγραμμα 3.9) (Γαβρόγλου, 2021, σ.2).



Διάγραμμα: 3.9

Πηγή: ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΕΙΕΑΔ

Σε αυτό το σημείο θα επιχειρηθεί να εξεταστεί το εξαιρετικά ενδιαφέρον ζήτημα της διαφορετικής επίδρασης που είχε η πανδημία σε διαφορετικά επαγγέλματα. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία παρακάτω, τα περισσότερα επλήγησαν, ωστόσο υπάρχουν και μερικά στα οποία αυξήθηκαν οι θέσεις εργασίας. Αναλυτικότερα, η Δημόσια Διοίκηση γνώρισε τεράστια αύξηση θέσεων εργασίας με +567%, +107% οι Κατασκευές, η Υγεία γνώρισε μια αύξηση της τάξεως του 50%, γεγονός που επικρίθηκε έντονα, καθώς σε μια υγειονομική κρίση, θεωρήθηκε πως οι προσλήψεις έπρεπε να είναι περισσότερες (Γαβρόγλου, 2021, σ.2). Σε μεγάλο βαθμό επλήγησαν, όπως φαίνεται και εκείνοι που απασχολούνταν στις τέχνες, τη διασκέδαση και την ψυχαγωγία, δεδομένου ότι οι θέσεις σε αυτούς τους τομείς οι θέσεις εργασίας μειώθηκαν κατά 176%, αφού μουσικές σκηνές, θέατρα και συναυλίες ήταν κλειστά καθ' όλη την διάρκεια του lockdown. (Γαβρόγλου, 2021, σ.2). Εκτός των παραπάνω, σημαντική μείωση θέσεων εργασίας, παρατηρήθηκαν και στους τομείς των χειριστών μηχανημάτων, των βιοτεχνών και των γεωργών (Betcherman, 2020, p. 24).

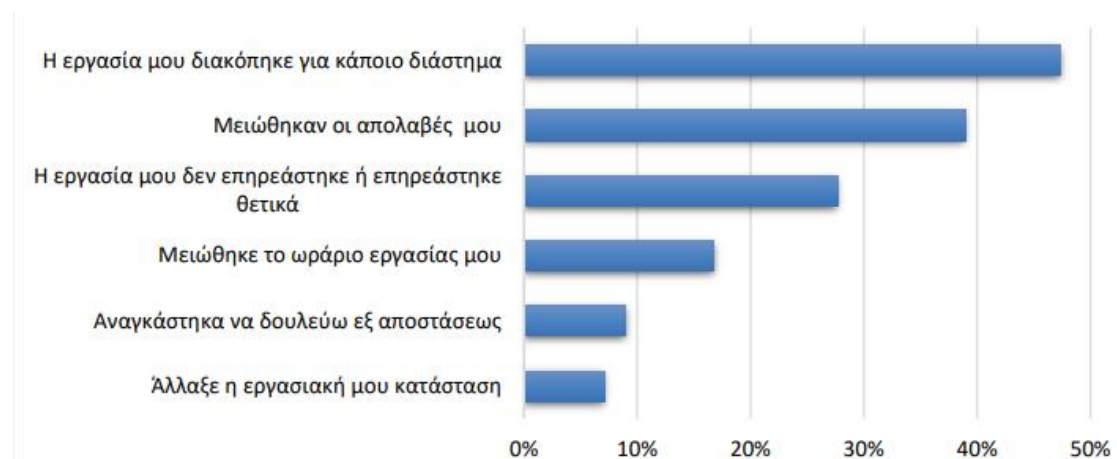
Ένας άλλος τομέας που επίσης γνώρισε μεγάλη μείωση στις θέσεις εργασίας εξαιτίας της πανδημίας, ήταν αυτός της εστίασης και των καταλυμάτων(92%). Ο μακροχρόνιος εγκλεισμός που κράτησε τα καταστήματα εστίασης και τα ξενοδοχεία για μεγάλο χρονικό διάστημα κλειστά, σε συνδυασμό με τον φόβο των πολιτών να μην μολυνθούν από τον ιό, αποτέλεσαν τις κύριες αιτίες που οδήγησαν τους επιχειρηματίες σε απόγνωση καθώς και τους εργαζομένους σε διαρκείς αναστολές εργασίας (Γαβρόγλου, 2021, σ.2).. Τέλος, αύξηση θέσεων εργασίας παρατηρήθηκε στους κλάδους των Τεχνολόγων και τεχνικών βοηθών των επιστημών βιολογίας και υγείας, (+84%), στους Τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων και άλλων δομικών έργων (+124), ενώ ακόμη δημιουργήθηκαν επιπλέον θέσεις εργασίας στον κλάδο των Βιολόγων και εν γένει, των ιατρών και ασκούντων συναφή επαγγέλματα. (Γαβρόγλου, 2021, σ.2) (βλ. Διάγραμμα 3.10).



Διάγραμμα: 3.10

Πηγή: ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, Επεξεργασία: ΕΙΕΑΔ

Σημαντική συμβολή στην κατανόηση των πολύ σημαντικών επιπτώσεων που επέφερε η πανδημία στην αγορά εργασίας στην Κρήτη, αποτελεί η έρευνα του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη που υλοποιείται από τη Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητας του Πανεπιστημίου Κρήτης. Στο πλαίσιο υλοποίησης του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς εργασίας στην Κρήτη, η ποσοτική έρευνα που διεξήχθη στο εργατικό δυναμικό είχε ως στόχο να καταγράψει τις επιπτώσεις της πανδημίας στο εργατικό δυναμικό και πραγματοποιήθηκε μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων. Διεξήχθη από 1/6/2020 έως 12/6/2020, δηλαδή με την επαναλειτουργία της αγοράς μετά από την παύση των μέτρων προστασίας που επεβλήθησαν την άνοιξη του 2020 και αφορούσε την διακοπή εργασίας για κάποιο διάστημα, τη μείωση του ωραρίου εργασίας, τη μείωση απολαβών, την αλλαγή εργασιακής κατάστασης και την μεταφορά σε εξ αποστάσεως εργασία (Πανεπιστήμιο Κρήτης/ΜΕΑΕ, 2020, σ.75).



Διάγραμμα: 3.11

Πηγή: Πανεπιστήμιο Κρήτης/ΜΕΑΕ,2020, σ.75

Προχωρώντας στην ανάλυση των ευρημάτων που προέκυψαν από την ποσοτική έρευνα του εργατικού δυναμικού αναφορικά με την διακοπή της εργασίας λόγω της πανδημίας, σε ένα δείγμα 740 ατόμων, το 47% υποχρεώθηκε να σταματήσει την εργασία του για κάποιο διάστημα κατά την επιβολή των μέτρων. Από αυτούς το 20% παρέμεναν σε αναστολή εργασίας κατά το χρόνο διεξαγωγής της έρευνας, όπερ σημαίνει πως ύστερα από το πρώτο κύμα της πανδημίας και το άνοιγμα της αγοράς εν όψει θερινής περιόδου, το 1/3 από εκείνους που είχαν τεθεί σε κατάσταση αναστολής εργασίας δε γύρισαν στην εργασία τους. Όπως φαίνεται από την ανάλυση των δεδομένων, η κατηγορία επαγγέλματος που έχει δεχθεί το μεγαλύτερο πλήγμα είναι οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές (Πανεπιστήμιο Κρήτης/ΜΕΑΕ, 2020, σ.75). Ακόμη, κατά την περίοδο των περιοριστικών μέτρων φαίνεται ότι οι απολαβές μειώθηκαν για το 39% του εργατικού δυναμικού της Κρήτης. Σχετικά με τη μείωση απολαβών με βάση τον τρόπο απασχόλησης, η τελευταία ήταν ευρύτερη στους αυτοαπασχολούμενους/επιχειρηματίες με ή χωρίς προσωπικό. Μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων που έχουν προσωπικό η μείωση άγγιξε τους 6 στους 10. Από τους αυτοαπασχολούμενους χωρίς προσωπικό επηρεάστηκε το 55%. Για τους μισθωτούς η μείωση απολαβών επηρέασε το 20%. Αυτό ενδεχομένως οφείλεται και στα επιδοματικά μέτρα στήριξης που ελήφθησαν. Ένα μικρό ποσοστό 7% των ερωτώμενων της δήλωσε ότι άλλαξε η εργασιακή τους κατάσταση είτε από πλήρη σε μερική ή εκ περιτροπής εργασία, λόγω της πανδημίας. Ενδιαφέρον έχει η γνώμη του εργατικού δυναμικού για τις επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, 1 στους 4 εργαζόμενους πιστεύει ότι η θέση του έχει πληγεί

ανεπανόρθωτα, ενώ συνολικά έχει επιδεινωθεί η θέση περίπου 70% του εργατικού δυναμικού της Κρήτης. Μόνο ένα 30% δηλώνει ότι, είτε η θέση του παρέμεινε σταθερή (27%), είτε βελτιώθηκε (3%). Αναφορικά με τους ανέργους, μετά την άρση των πρώτων περιοριστικών μέτρων, περίπου 9 στους 10 ανέργους θεωρούν ότι η προοπτική εύρεσης εργασίας έχει δυσκολέψει ή έχει γίνει ακατόρθωτη(Πανεπιστήμιο Κρήτης/ΜΕΑΕ, 2020, σ.75).

Μετά την ευσύνοπτη καταγραφή των δεδομένων της έρευνας για το εργατικό δυναμικό, μπορούμε να προχωρήσουμε στην καταγραφή και ανάλυση των επιπτώσεων της πανδημίας στις επιχειρήσεις, όπως διαφαίνεται από την σχετική έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο υλοποίησης του Περιφερειακού Μηχανισμού παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη. Πιο αναλυτικά, 9 στις 10 επιχειρήσεις ανέφεραν ότι μειώθηκε ο τζίρος τους σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο του 2019, κάτι που επιβεβαιώνει την ύφεση που βρίσκονται οι επιχειρήσεις της Κρήτης για το 2020. Επίσης, σε ένα ποσοστό 40% οι επιχειρήσεις της Κρήτης μείωσαν τον αριθμό των εργαζομένων τους και αντίστοιχα και το μισθολογικό κόστος(Πανεπιστήμιο Κρήτης/ΜΕΑΕ, 2020, σ.75).. Αξίζει να σημειωθεί πως κατά την διάρκεια των περιοριστικών μέτρων για την καταπολέμηση της πανδημίας, οι επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι αυξήθηκε το ωράριο λειτουργίας τους, ο τζίρος τους, ο αριθμός των εργαζομένων τους και το μισθολογικό τους κόστος, σε σχέση με το 2019 είναι λιγότερες από το 3%. Τέλος, η έρευνα κατέδειξε ότι 1 στις 4 επιχειρήσεις αύξησε την εξ αποστάσεως εργασία. Όμως, όπως φάνηκε το ποσοστό εργαζομένων που απασχολήθηκε με τηλεργασία ήταν μόνο 9%(Πανεπιστήμιο Κρήτης/ΜΕΑΕ, 2020, σ.75).

Τελειώνοντας, για να κλείσουμε την χρονική περίοδο του 2020 και να κάνουμε ένα τελικό απολογισμό, με βάση τα διαθέσιμα μέχρι σήμερα μηνιαία στοιχεία από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ για την κινητικότητα της μισθωτής εργασίας, το 2020 οι προσλήψεις μειώθηκαν κατά 29,83%, οι απολύσεις-αποχωρήσεις κατά 29,96% και οι νέες θέσεις (ισοζύγιο προσλήψεων-απολύσεων) κατά 27,14%. Στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στις νέες θέσεις εργασίας, που συνδέονται άμεσα και με τα μέτρα στήριξης της οικονομίας (αναστολές απολύσεων κ.λπ.) σημειώνονται ανά: φύλο (-30% οι άνδρες και -24% οι γυναίκες), ηλικία (+32% οι 55-64 ετών, +9% οι 45-54, -15% οι 35-44, - 29% οι 25-34 και -36% οι 15-24 ετών και καθεστώς (+32% η πλήρης απασχόληση, - 72% η μερική απασχόληση) (Γαβρόγλου, 2021, σ.2).

Φτάνοντας στο 2021, η υγειονομική κατάσταση των χωρών παγκοσμίως, ολοένα και χειρότερη και συνεπακόλουθα ο τομέας της εργασίας (Eurostat, 2021, οπ. αναφ. στο Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.148). Ακολουθεί μια ευσύνοπτη ανάλυση των επιπτώσεων της πανδημίας στην εργασιακή ζωή των επιμέρους κοινωνικών ομάδων, το 2021 (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.148).

Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το ποσοστό ανεργίας το β' τρίμηνο του 2021 περιορίστηκε κατά 0,9 ποσοστιαίες μονάδες έναντι του β' τριμήνου του 2020 και διαμορφώθηκε στο 15,8% από 16,7%, ενώ ο αριθμός των ανέργων παρουσίασε πτώση κατά 35,8 χιλ. άτομα ή κατά 4,7%, υποχωρώντας στους 732,5 χιλ. Σχετικά με τους απασχολούμενους, ο αριθμός αυξήθηκε κατά 1,9% ή κατά 71,3 χιλ. άτομα, στους 3.915,3 χιλ. από τους 3.844,0 χιλ. Στην συγκεκριμένη περίπτωση, η μείωση του ποσοστού ανεργίας προήλθε από την άνοδο της απασχόλησης (+71,3 χιλ. άτομα), κυρίως από περιορισμό του μη ενεργού πληθυσμού (-48,9 χιλ. άτομα) και όχι από μείωση των ανέργων (-22,4 χιλ. άτομα) (IOBE, 2021, σ. 126).

Το διαχρονικά μείζον ζήτημα της νεανικής ανεργίας στη χώρα μας, εντάθηκε ακόμη πιο πολύ, καθώς το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας αλλά και η μεγαλύτερη άνοδος του εντοπίζονται στα άτομα ηλικίας 15-19 ετών όπου ανήλθε στο 51,8% από 32,5% το β' τρίμηνο του 2020. Το ίδιο τρίμηνο, πολύ μικρές αυξήσεις είδαν στα ποσοστά ανεργίας οι ηλικιακές ομάδες 20-24 και 25-29, με 36,6% από 36,4% και 26,7% από 26,5% αντίστοιχα. (IOBE, 2021, σ. 127). Σημαντική επίσης αύξηση γνώρισε και το ποσοστό των Neets (young people not in education, employment or training), θέμα το οποίο θα εξεταστεί αναλυτικότερα στο 4^ο κεφάλαιο της εργασίας. Στους πρώτους τρεις μήνες του 2021 το ποσοστό των Neets στην Ελλάδα έφτασε το 13,2% στις ηλικίες 15-24 και το 20,4% στην ηλικιακή κατηγορία 15-29 (Eurostat, 2021 οπ.αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021, σ.148), έναντι 11,3% και 13,8% αντίστοιχα στην Ε.Ε.-27 (Eurostat, 2021 οπ.αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021, σ.148).

Σε σχέση με την περιφερειακή διάσταση της ανεργίας, σε οκτώ περιφέρειες της χώρας το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε το β' τρίμηνο φέτος, σε τέσσερις αυξήθηκε και σε μία δεν μεταβλήθηκε. Στις πρώτες, η ισχυρότερη μείωση στην απασχόληση σημειώθηκε στην περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας όπου το ποσοστό ανεργίας περιορίστηκε στο 18,5% το β' τρίμηνο. 2021 από 22,2% το β' τρίμηνο του 2020.

Έπονται οι περιφέρειες Βορείου Αιγαίου, Στερεάς Ελλάδας και Κεντρικής Μακεδονίας, όπου την ίδια περίοδο το ποσοστό ανεργίας περιορίστηκε κατά 2,6 (από 15,9% σε 13,3%), 2,4 (από 19,7% σε 17,3%) και 2,3 (από 18,8% σε 16,5%) ποσοστιαίες μονάδες, αντίστοιχα (IOBE, 2021, σ. 127). Η περιφέρεια που παρουσίασε το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας, ήταν η Αττική, καθώς εκεί η ανεργία διαμορφώθηκε στο 12,8% από 13,7%, ένα έτος νωρίτερα (πτώση 0,9 ποσοστιαίες μονάδες). Από την άλλη, η ισχυρότερη άνοδος της ανεργίας εντοπίζεται στην περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης, που το σχετικό ποσοστό αυξήθηκε κατά 4,0 ποσοστιαίες μονάδες, στο 19,8% από 15,8% και έπεται σε άνοδο η περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, όπου ανήλθε κατά 3,7 ποσοστιαίες μονάδες, φτάνοντας στο 21,6%. (IOBE, 2021, σ. 127)

Τέλος, η τάση της ανεργίας με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, διαχρονικά αυξάνεται όσο πιο χαμηλό είναι το επίπεδο εκπαίδευσης. Η ισχυρότερη μείωση του ποσοστού ανεργίας εντοπίζεται στα άτομα με απολυτήριο Δημοτικού και στα άτομα με απολυτήριο Γυμνασίου. Στα πρώτα, το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε κατά 2,6 ποσοστιαίες μονάδες (από 19,6% σε 17,0%) και στα δεύτερα κατά 2,5 ποσοστιαίες μονάδες (στο 18,0% από 20,5%). Οριακή, μόλις κατά 0,1 ποσοστιαίες μονάδες, ήταν η άνοδος του ποσοστού ανεργίας στα άτομα με απολυτήριο Λυκείου (από 18,2% σε 18,3%) και στα άτομα με πτυχίο Ανωτάτων Σχολών (από 12,1% σε 12,2%) (IOBE, 2021, σ. 128).. Έπονται με μικρότερες μειώσεις τα ποσοστά ανεργίας στα άτομα που κατέχουν πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (από 17,5% σε 16,0%) και στην κατηγορία εκπαίδευσης που διαχρονικά παρουσιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, δηλαδή τα άτομα με Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (από 7,2% σε 6,4%). Τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, εμφανίζονται σε αυτόν τομέα, σε άτομα που είτε παρακολούθησαν μερικές τάξεις του δημοτικού, είτε δεν πήγαν καν. Ενδεικτικά, το β' τρίμηνο του 2021 στο 46,7% από 45,1% την ίδια περίοδο το 2020 (IOBE, 2021, σ. 128).

3.3. Τηλεργασία Στα Χρόνια Του Κορωνοϊού Στην Ελλάδα

Όπως προαναφέρθηκε εκτενώς στο κεφάλαιο 3, η τηλεργασία αποτέλεσε λύση έκτακτης ανάγκης για πάρα πολλές χώρες σε όλο τον κόσμο και επέτρεψε στους πολίτες των χωρών αυτών, να μην σταματήσουν να ασκούν το θεμελιώδες δικαίωμα της εργασίας. Από το φαινόμενο αυτό επηρεάστηκε και η χώρα μας η οποία παρά το γεγονός πως δεν είχε πολίτες εξοικειωμένους με αυτή τη μορφή εργασίας, κατάφερε να

την ενσωματώσει σχετικά γρήγορα (INE-ΓΣΕΕ, 2020, σ. 3). Αναφορικά με το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά τη τηλεργασία, στην Ελλάδα η ευρωπαϊκή συμφωνία «Πλαίσιο για την τηλεργασία» ενσωματώθηκε στην Εθνική Γενική Συλλογή Σύμβαση Εργασίας 2006-2007 και έκτοτε αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ. Διατάξεις σχετικές με την τηλεργασία περιλαμβάνει επίσης ο Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις». Για παράδειγμα, στο άρθρο 5 ρυθμίζονται: α) Η υποχρέωση του εργοδότη να πληροφορεί γραπτώς τον εργαζόμενο 8 μέρες μετά την κατάρτιση της σύμβασης για όλα τα θέματα που αφορούν την εκτέλεση της εργασίας. β) Η θέσπιση περιόδου προσαρμογής διάρκειας τριών μηνών κατά την οποία είναι δυνατή η μονομερής ανάκληση της μετατροπής κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο. (INE-ΓΣΕΕ, 2020, σ. 3)

Αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ο τηλεεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων. Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεεργαζόμενο είναι αντίστοιχα με εκείνα των εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. (INE-ΓΣΕΕ, 2020, σ. 4) . Φτάνοντας στο 2021 και την τελευταία νομοθετική ρύθμιση που αφορά την τηλεργασία, σύμφωνα με το νόμο υπ' αριθμόν 4808/21, το άρθρο 67 και την παράγραφο 10, «Ο τηλεεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση σε βάρος τηλεεργαζομένου, επειδή άσκησε το δικαίωμα αποσύνδεσης. Τα τεχνικά και οργανωτικά μέσα, που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν την αποσύνδεση του τηλεεργαζομένου από τα ψηφιακά εργαλεία επικοινωνίας και εργασίας αποτελούν υποχρεωτικούς όρους της σύμβασης τηλεργασίας και συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση. Σε περίπτωση έλλειψης συμφωνίας, τα μέσα του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται από τον εργοδότη και γνωστοποιούνται

από αυτόν σε όλους τους εργαζόμενους» (Ν. 4808/ 2021, σ. 7992). Στο ίδιο ν/σ εμπεριέχονται και άλλες ρυθμίσεις για τη τηλεργασία, ωστόσο η παραπάνω είναι η σημαντικότερη (Ν. 4808/ 2021).

Αφού αναφέρθηκε το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο που αφορά την τηλεργασία στην Ελλάδα, μπορούμε να προχωρήσουμε στην αποτίμηση των επιδράσεων της τηλεργασίας στη χώρα. Η Ελλάδα, έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας στην Ε.Ε. Ειδικότερα στη χώρα μας, η τηλεργασία συνολικά εκτιμώταν στο 4,3% το 2009 και στο 5,3% το 2019. Η τηλεργασία σε περιστασιακή βάση ανερχόταν στο 2,4% το 2009 για να αυξηθεί μόλις κατά μία ποσοστιαία μονάδα το 2019, στο 3,4% (Eurostat, 2019, οπ. αναφ. Κυριακούλιας, 2020). Η δε σταθερή τηλεργασία τόσο το 2009, όσο και το 2019 δεν υπερβαίνει το 2% της συνολικής απασχόλησης (για την ακρίβεια 1,9%). Οι αυτοαπασχολούμενοι το 2019 εργάζονταν σε ποσοστό 4,9% «ορισμένες φορές» από το σπίτι και 3% «συνήθως», ενώ τα ποσοστά για τους μισθωτούς είναι 2,9% και 1,4%. Αντίθετη τροχιά από τα παραπάνω στοιχεία, σημειώνει μια πολύ πρόσφατη μελέτη του Institute of Labour Economics (Pouliakas, 2020, οπ. αναφ. Κυριακούλιας, 2020) που αναφέρει πως η χώρα μας κατατάσσεται αρκετά υψηλά στις χώρες όπου η εν δυνάμει τηλεργασία προσεγγίζει το 40% του συνόλου των εργαζόμενων μισθωτών. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, στο σύνολο της απασχόλησης (μισθωτοί και αυτοαπασχολούμενοι), δείχνει ότι έως και το 25% των απασχολουμένων (περί τα 500.000 άτομα) θα μπορούσαν να εργάζονται πλήρως μέσω τηλεργασίας (fully teleworkable) με ένα πρόσθετο 12% απασχολουμένων να έχει υψηλές δυνατότητες εκ περιτροπής τηλεργασίας (Pouliakas, 2020, οπ. αναφ. Κυριακούλιας, 2020).

Σχετικά με την εμφανή υστέρηση στην εισαγωγή και καθιέρωση της τηλεργασίας σε σημαντικά ποσοστά, αυτή συνδέεται με τη διαχρονική δυσκολία προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, που αναφέρονται αφενός μεν: στις ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές, αφετέρου δε: στα σύγχρονα συστήματα οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις. (Κυριακούλιας, 2020, σ. 25)

Προχωρώντας χρονικά στην περίοδο μετά την εμφάνιση της πανδημίας, τους πρώτους μήνες του γενικού εγκλεισμού (Απρίλιος-Μάιος 2020) πάνω από το 1/3 (36,1%) των εργαζομένων ηλικίας 18-34 στην Ελλάδα ξεκίνησαν να εργάζονται με τηλεργασία από το σπίτι τους εξαιτίας της πανδημίας (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.165). Κάποια από τα βασικότερα μέτρα προστασίας της εργασίας

στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης, ήταν η ένταξη των εργαζομένων σε καθεστώς αναστολής σύμβασης εργασίας με παράλληλη χορήγηση σε αυτούς αποζημίωσης ειδικού σκοπού (800 ευρώ για το διάστημα από 15/3 έως 30/4 και 534 ευρώ για το μήνα Μάιο 2020), με ταυτόχρονη απαγόρευση των απολύσεων σε όσες επιχειρήσεις εντάχθηκαν στο καθεστώς αυτό είτε με διοικητική εντολή, είτε ως πληττόμενες. Από τα στοιχεία του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ που δημοσιοποιήθηκαν και αναφέρονται στον αριθμό απολύσεων κατά του μήνες Μάρτιο – Απρίλιο 2020, παρατηρείται μια σημαντική συγκράτηση των απολύσεων που αποδίδεται στα μέτρα που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης (Χρυσουλάκη, 2021, σ. 2).

Η ιδιαιτέρως έντονη και απότομη παρείσφρηση της τηλεργασίας στις ζωές μας, δημιούργησε την ανάγκη σε φορείς όπως η ΓΣΣΕ και το Ινστιτούτο Πουλαντζά, να διεξάγουν έρευνες αναφορικά με τις θετικές ή αρνητικές εντυπώσεις των εργαζομένων, αναφορικά με τις επιδράσεις που συνεπέφερε η τηλεργασία στην εργασιακή ζωή τους.

Ξεκινώντας με την έρευνα της ΓΣΣΕ η οποία διεξήχθη τον Σεπτέμβριο του 2020, αφορούσε αποκλειστικά εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και αποσκοπούσε στην αποτύπωση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος σχετικά με την αισιοδοξία, την εξέλιξη των αμοιβών και την ασφάλεια της θέσης εργασίας. Ειδικότερα, σε ερώτηση που αφορούσε την εξέλιξη των εργατικών δικαιωμάτων λόγω της τηλεργασίας, οι εργαζόμενοι απάντησαν κατά 67% πως θα τα βλάψει (ΓΣΕΕ, 2020, σ. 6). Ακόμη, το 61% την θεωρεί παράγοντα αρνητικής εξέλιξης ως προς τις ώρες εργασίας του, ενώ το 60% την θεωρεί αρνητική εξέλιξη ως προς την εξέλιξη της αμοιβής του. Περαιτέρω το 52% αναφέρει πως η τηλεργασία έχει αρνητικό αντίκτυπο στην προσωπική ζωή του και τέλος το 45% θεωρεί πως η επαγγελματική εξέλιξή του, θα επηρεαστεί αρνητικά από την τηλεργασία (ΓΣΕΕ, 2020, σ. 6).

Προχωρώντας, μεγάλο ενδιαφέρον έχει να δούμε επίσης την έρευνα που διεξήγαγε το Ινστιτούτο Πουλαντζά σε συνεργασία με την εταιρία ερευνών “PRORATA”. Ξεκινώντας, το 46,0% των ερωτώμενων έως τη μέρα της έρευνας (δεδομένα έως τον Νοέμβριο του 2020) δεν είχε εργαστεί ποτέ από το σπίτι, το 22,6% εργάστηκε πρώτη φορά με τηλεργασία με την εμφάνιση της καραντίνας, ενώ το 31,2% είχε εργαστεί με τηλεργασία και πριν την πανδημία. Από τους/τις ερωτώμενους/ες που έχουν εργαστεί κάποια στιγμή με τηλεργασία, η αποτίμηση της εμπειρίας τους είναι

μοιρασμένη, καθώς το 37,0% τοποθετείται θετικά, το 32,3% ουδέτερα και το 29,7% αρνητικά (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 62). Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης, η διαφορά που εντοπίζεται ανάμεσα στα φύλα ως προς την αποτίμηση της τηλεργασίας. Είναι εμφανές ότι οι άντρες είναι πιο θετικοί απέναντι στην τηλεργασία σε σχέση με τις γυναίκες οι οποίες αποτίμησαν την εμπειρία της τηλεργασίας αρνητικά κατά 36,0%, έναντι 24,2% των ανδρών. Αντιθέτως, οι άνδρες αποτίμησαν κυρίως θετικά (37,9%) ή ουδέτερα (36,8%) την εμπειρία αυτή. Το παραπάνω γεγονός αποτέλεσε φυσικό επακόλουθο της αυξημένης δυσκολίας που παρουσίασε για τις εργαζόμενες γυναίκες – και ειδικότερα μητέρες – η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όταν και οι δύο διαδραματίζονται στο χώρο του σπιτιού (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 62).

Στην ίδια έρευνα, συναντάμε επιπλέον, ένα ζήτημα το οποίο έχει απασχολήσει την δημόσια συζήτηση διεθνώς και όχι μόνο στη χώρα μας, είναι το θέμα των συνθηκών και όρων εργασίας. Τα προβλήματα που διαφαίνονται έχουν να κάνουν κατά κύριο λόγο, με τη σύγκυση των ορίων μεταξύ εργάσιμου χρόνου και μη, που ευνοεί φαινόμενα υπερεργασίας (συχνά μη πληρωμένης), ενώ επιπρόσθετα έχουν καταγγελθεί καταχρηστικές πρακτικές εργοδοτών, που εγείρουν μεγάλους προβληματισμούς εάν κοιτάξουμε το ζήτημα από τη σκοπιά των προσωπικών δεδομένων και του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα (ειδικά στο χώρο της οικίας), με σκοπό τον εξ αποστάσεως έλεγχο των εργαζομένων. Από τις απαντήσεις όσων παρέχουν εξαρτημένη εργασία στον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάστηκαν με τηλεργασία, προκύπτει ότι το 52,3% εργάστηκε περισσότερες ώρες, χωρίς να πληρωθεί υπερωρίες, ενώ το μόνο το 5,4% εργάστηκε παραπάνω ώρες και πληρώθηκε για αυτό. Σχετικά με την παραβίαση της ιδιωτικότητας, το 4,5% των εργαζομένων δήλωσε ότι ο/η εργοδότης απαίτησε να έχουν ανοικτή την κάμερα στον υπολογιστή τους, ώστε να μπορεί να ελέγχει την πορεία της εργασίας τους. Αναφορικά με το «δικαίωμα στην αποσύνδεση», όπως αυτό έχει ονομαστεί (European Parliament, 2021), στο 31,7% ο/η εργοδότης τους απαίτησε να παραμένουν στη διαθεσιμότητα του/της μετά το πέρας του ωραρίου τους, ακόμα και αν αυτό δεν ήταν ιδιαίτερα αναγκαίο (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 64)

Τέλος, προβληματική σε μεγάλο βαθμό είναι η κατάσταση που βίωσαν αρκετοί εργαζόμενοι οι οποίοι αναγκάστηκαν να επωμιστούν τα κόστη που επέφερε η τηλεργασία, καθώς για την πραγματοποίησή της προαπαιτούμενο ήταν η προμήθεια αναγκαίου εξοπλισμού (γραφική ύλη, ηλεκτρονικοί υπολογιστές και περιφερειακά ή

αναλώσιμα κ.α.) καθώς και τη συντήρηση του χώρου (κόστος ηλεκτροφωτισμού, θέρμανσης/ψύξης κλπ.). Ενδεικτικό είναι, ότι μόνο στο 34,2% των εργαζομένων δόθηκε ο κατάλληλος εξοπλισμός από τους εργοδότες τους, ενώ το 63,1% αναγκάστηκε είτε να προμηθευτεί με δική του πρωτοβουλία και δαπάνες, ή,τι χρειαζόταν είτε να δουλέψει χωρίς το σύνολο του αναγκαίου εξοπλισμού. (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 64)

3.4. Το Ζήτημα Της Υποτονικότητας Της Αγοράς Εργασίας Και Οι Επιπτώσεις Της Πανδημίας.

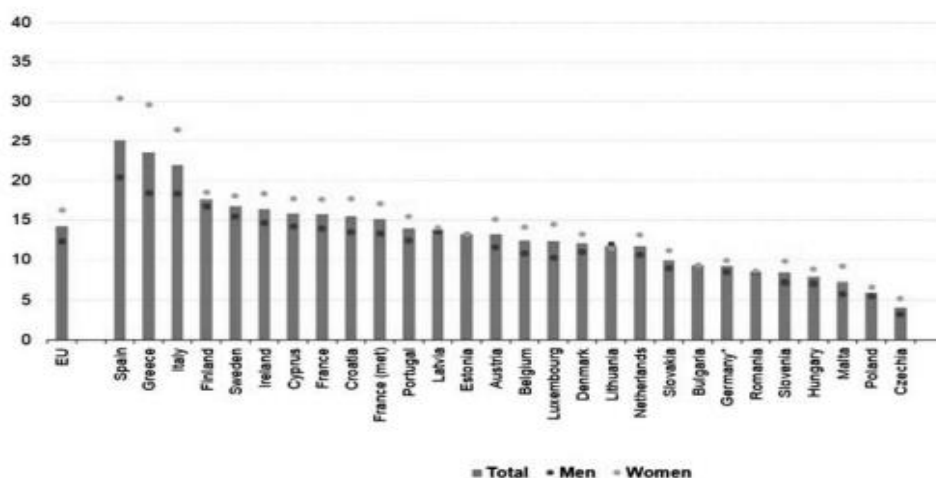
Ολοκληρώνοντας το κεφάλαιο 3 που αφορά τις επιπτώσεις αλλά και τις αλλαγές που επέφερε η πανδημία στη διάρθρωση της εργασίας στην Ελλάδα, δεν γίνεται να μην γίνει ειδική μνεία, στο τομέα της «υποτονικότητας της εργασίας» στη χώρα. Ωστόσο, πριν γίνει οποιαδήποτε ανάλυση, προέχει η εννοιολογική διασάφηση του όρου. Σύμφωνα με τα κριτήρια της ILO, ένα άτομο θεωρείται άνεργο εάν δεν εργάζεται, αλλά είναι διαθέσιμο να αρχίσει να εργάζεται εντός δύο εβδομάδων και να αναζητήσει ενεργά δουλειά (ILO, 2013). Οι τελευταίες εξελίξεις στην αγορά εργασίας που συνδέονται με την πανδημία του COVID-19 και τα μέτρα περιορισμού της έχουν υπογραμμίσει τη σημασία του να κοιτάξουμε πέρα από την ανεργία για να αναφέρουμε την ανεκπλήρωτη ζήτηση για απασχόληση (Eurostat, 2021).

Για να αντικατοπτριστεί καλύτερα η ανικανοποίητη ανάγκη για απασχόληση δημιουργήθηκε η έννοια της «υποτονικότητας στην αγορά εργασίας» και αφορά: στο «εκτεταμένο εργατικό δυναμικό», που σχετίζεται με το συνολικό άθροισμα όλων των μη εκπληρωμένων αναγκών για απασχόληση και περιλαμβάνει: α) τους άνεργους σύμφωνα με τον ορισμό του ILO (1990), β) τους υποαπασχολούμενους μερικής απασχόλησης (άτομα που επιθυμούν να εργαστούν περισσότερες ώρες) και γ) το δυνητικό εργατικό δυναμικό, δηλαδή άτομα που είναι διαθέσιμα να εργαστούν αλλά δεν αναζητούν εργασία και άτομα που αναζητούν εργασία αλλά δεν βρίσκουν) (Παπαδάκης, 2021, σ.15).

Ας δούμε όμως την κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα, γύρω από το θέμα της υποτονικότητας της εργασίας. Εξετάζοντας το έτος 2020 το ποσοστό υποτονικότητας της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα ήταν κατά πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο των χωρών της EU27(Παπαδάκης, 2021, σ.15). Συνεχίζοντας την παράθεση στοιχείων που αφορούν την υποτονικότητα της εργασίας, το γ' τρίμηνο του 2020, το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε κατά 2,2% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο

(εκτιμάται πως αυτό συνέβη—όπως φάνηκε στη συνέχεια— λόγω της άρσης των περιοριστικών μέτρων), αλλά μειώθηκε κατά 1,1% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους. Το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε σε 15,9% έναντι 16,7% του προηγούμενου τριμήνου. Ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 1,5%, σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο. Τέλος, η μερική απασχόληση μειώθηκε κατά 9,9% σε σχέση με το β' τρίμηνο και 11% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2019., ενώ η προσωρινή απασχόληση παρουσίασε αύξηση σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο κατά 8,4% και μείωση σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους κατά 26,7% (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.147).

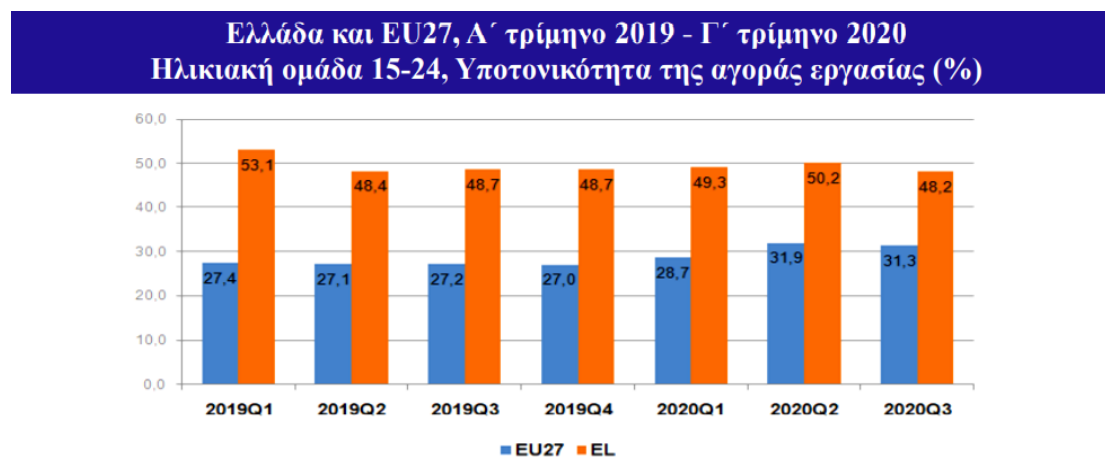
Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε στην αρχή της εργασίας, η πανδημία δεν επηρέασε ισομερώς όλες τις κοινωνικές ομάδες της κοινωνίας. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται στις γυναίκες, στα άτομα ηλικίας 15 έως 24 ετών και στα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Τρανταχτό παράδειγμα αποτελεί, ότι η Ελλάδα (και η Ισπανία) είναι μεταξύ των χωρών στις οποίες εντοπίζεται το μεγαλύτερο έμφυλο χάσμα. Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα βρισκόταν το τρίτο τρίμηνο του 2020 στο 19% ενώ των ανδρών στο 13,4%. Η υποτονικότητα σε όλα σχεδόν τα κράτη της Ε.Ε. ήταν εντονότερη για τις γυναίκες: Συγκεκριμένα, τα ποσοστά ήταν τα εξής: 11,2 ποσοστιαίες μονάδες στην Ελλάδα (29,6% για τις γυναίκες έναντι 18,4% για τους άνδρες), 10 ποσοστιαίες μονάδες στην Ισπανία (30,4% για τις γυναίκες έναντι 20,4% για τους άνδρες) και 8,2 ποσοστιαίες μονάδες στην Ιταλία (26,5% για γυναίκες έναντι 18,3% για τους άνδρες) (Eurostat, 2021, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.141).



Διάγραμμα: 3.12

Πηγή: Eurostat, 2021, οπ. αναφ. στο Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 147

Το τέταρτο τρίμηνο του 2020, μεταξύ των Κρατών Μελών της EU27, τα άτομα ηλικίας 15-74 ετών με μη εκπληρωμένη ανάγκη απασχόλησης αποτελούσαν το 14,5% του εκτεταμένου εργατικού δυναμικού (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021, σ.148). Και στα τρία τρίμηνα της πανδημίας COVID-19, η Ελλάδα συγκαταλεγόταν στις τρεις χώρες που παρουσίαζαν τα μεγαλύτερα ποσοστά υποτονικότητας στην αγορά εργασίας ανάμεσα στα κράτη-μέλη της Ε.Ε., {Ισπανία (25,1%), Ελλάδα (23,5%) Ιταλία (21,9%), οπ. Αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.141). Ωστόσο, όπως διαφαίνεται και στο παρακάτω σχήμα το προαναφερθέν πρόβλημα μεγεθύνεται τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη, αν οι μετρήσεις προσανατολιστούν αποκλειστικά στα άτομα ηλικίας 15-24. Το παρακάτω σχήμα της Eurostat (2021) είναι παραπάνω από διαφωτιστικό (Παπαδάκης, 2021, σ.15).



Διάγραμμα:3.13

Πηγή : Eurostat, 2021a όπ. αναφ στο Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 140.

Συνεχίζοντας την παράθεση στοιχεία που σχετίζεται με τον νεανικό πληθυσμό, σε επίπεδο Κρατών Μελών της Ε.Ε. το 2020, στο εκτεταμένο εργατικό δυναμικό, μη εκπληρωμένη ζήτηση για απασχόληση αντιμετώπιζαν λίγο περισσότεροι από τους μισούς νέους στην Ισπανία (55,4%) και την Ιταλία (51,1%) και σχεδόν οι μισοί στην Ελλάδα (49,2%)ενώ το χαμηλότερο ποσοστό σημειώθηκε στην Τσεχία (10,5%). Όπως και παρατηρούμε και στο ζήτημα του έμφυλου χάσματος, οι χώρες της νότιας Ευρώπης είναι αυτές που παρουσιάζουν τις χειρότερες επιδόσεις (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021, σ.141).

Αξιοσημείωτο είναι ακόμη, ότι η Ελλάδα, στο δεύτερο τρίμηνο του 2020, ήταν μία από τις χώρες που κατέγραψαν τα υψηλότερα ποσοστά μείωσης ωρών εργασίας. Επίσης, σύμφωνα με το Eurofound (2020) η Ελλάδα είναι μία από τις χώρες με τα

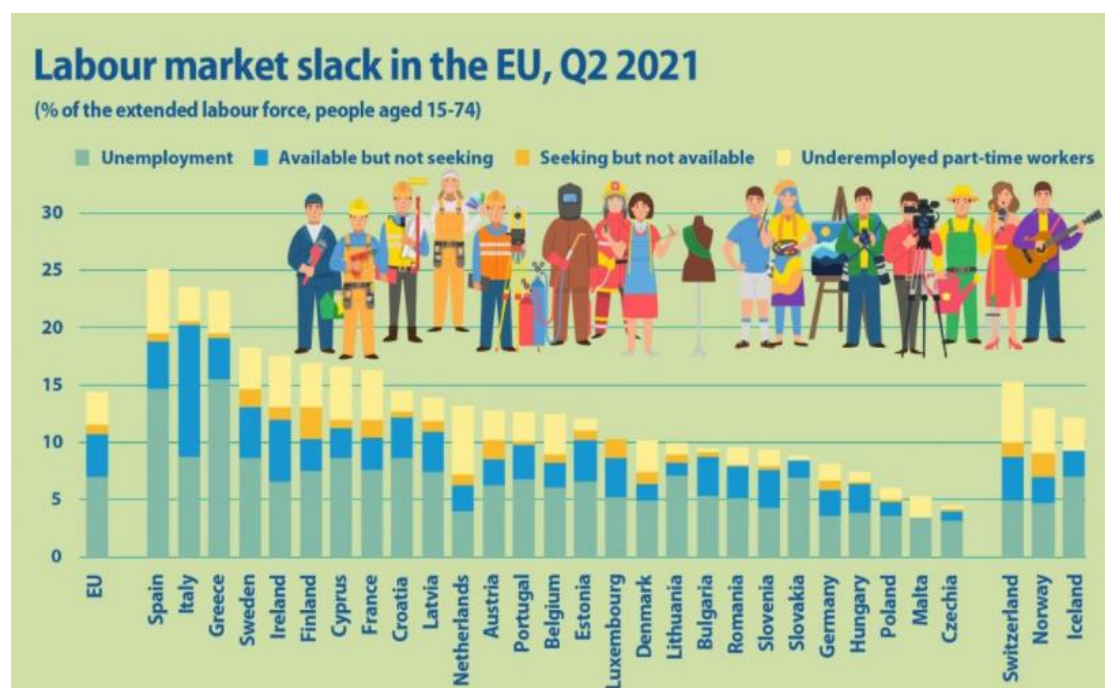
υψηλότερα ποσοστά ατόμων (14%) που έχασαν (προσωρινά ή και μόνιμα) τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας (όπως και η Ισπανία). Το β' κύμα της πανδημίας και τα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν και διήρκησαν αρκετούς μήνες (και διαρκούν ακόμα) φαίνεται ότι μετέβαλαν την ήδη δυσμενή κατάσταση στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας, μεταξύ άλλων, και την επισφάλεια στην απασχόληση (Παπαδάκης, 2021, σ. 17). Συνοψίζοντας για το 2020, τον Δεκέμβριο του ίδιου έτους, η εικόνα στην ελληνική αγορά εργασίας διαμορφώθηκε ως εξής: το ποσοστό της συνολικής ανεργίας (15-74) ήταν 15,8% (άνδρες: 12,8%, γυναίκες: 19,5%) (Eurostat 2021). Η νεανική ανεργία (15-24) έφθασε στο 34,2% (άνδρες: 32%, γυναίκες: 36,9%), σχεδόν διπλάσιο ποσοστό δηλαδή από το αντίστοιχο της Ε.Ε. καθώς αυτό ήταν (το Φλεβάρη του 2021) 17,2% (άνδρες: 16,9% γυναίκες: 17,5%) (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021, σ.148).

Μετά την παράθεση στοιχείων αναφορικά με την υποτονικότητα της εργασίας στην Ελλάδα, για το 2020, μπορούμε να προχωρήσουμε στην ανάλυση των στοιχείων αυτών το 2021, που όπως φαίνεται από το πρώτο εξάμηνο επιδεινώθηκε. Πιο συγκεκριμένα:

Τον Ιούλιο του ίδιου έτους η νεανική ανεργία (15-24 ετών) αυξήθηκε και έφτασε το 37,6% (άνδρες: 36,6% & γυναίκες: 38,9%, Eurostat 2021, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 140) υπερ-διπλάσια από την, επίσης αυξημένη, νεανική ανεργία στην Ε.Ε. στην οποία ο Μ.Ο. είναι 16,2% (άνδρες: 15,9% & γυναίκες: 16,5%/Eurostat, 2021, οπ αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 140). Το 37,6% της νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα, αποτελεί το υψηλότερο στην κατηγορία αυτή στην Ε.Ε.-27. Η συνολική ανεργία παρέμεινε ιδιαίτερα υψηλή (14,6% - άνδρες: 11,4% & γυναίκες: 18,5%) και παρά το γεγονός ότι μειώθηκε ελαφρά σε σχέση με το Δεκέμβριο του 2020, σύμφωνα με τη Eurostat παραμένει η υψηλότερη στην Ε.Ε. (6,9% -άνδρες: 6,5% & γυναίκες: 7,3%) (Eurostat,2020, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 140). Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να μείνει απαρατήρητη, η ραγδαία αύξηση του ποσοστού των Neets (young people not in education, employment or training). Στο α' Τρίμηνο του 2021 το ποσοστό των Neets στην Ελλάδα έφτασε το 13,2% στις ηλικίες 15-24 (άνδρες: 13,8% & γυναίκες: 12,6%/Eurostat, 2021, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 140) και το 20,4% στην ηλικιακή κατηγορία 15-29 (άνδρες: 19,9% & γυναίκες 20,8%/Eurostat, 2021) έναντι 11,3% και 13,8% αντίστοιχα στην Ε.Ε.-27 (Eurostat, 2021 οπ.αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη,

2021, σ. 140). Το ποσοστό των Neets, στην ηλικιακή ομάδα 15-24 παρουσίασε αύξηση κατά 10% σε σχέση με το 2019 (σε 1,5 χρόνο δηλαδή), όταν και είχε μειωθεί στο 12,5% (Eurostat 2020 Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 140). Το αρκετά μεγάλο ποσοστό των νέων (κι ειδικά στις ηλικίες 25-29) που ουσιαστικά «απέχουν από κάθε μείζονα θεσμική μέριμνα του Κοινωνικού Κράτους» και απαρτίζουν την κατεξοχήν κοινωνικά ευπαθή και ευάλωτη ομάδα (Παπαδάκης, 2013) είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό και αποτελεί περίτρανη απόδειξη της εξελικτικής εξάρθρωσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, αλλά και των επιπτώσεων που έχει επιφέρει η πανδημία σε αυτήν. Όπως και παρατηρήθηκε και το 2020, η έμφυλη διάσταση το διάστημα που μελετούμε είναι ξανά, παραπάνω από εμφανής (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 140).

Το παρακάτω διάγραμμα (3.14) της Eurostat, παρουσιάζει τα ποσοστά υποτονικότητας της εργασίας στην Ευρώπη στις ηλικίες 15-74 κατά το β' τρίμηνο του 2021 και την αναλογία των τεσσάρων κατηγοριών υποτονικότητας ανά ποσοστό. Στην Ελλάδα, επιβεβαιώνονται τα στοιχεία που παρατέθηκαν παραπάνω [υψηλά ποσοστά ανεργίας και μερικής απασχόλησης (Eurostat, 2021)].

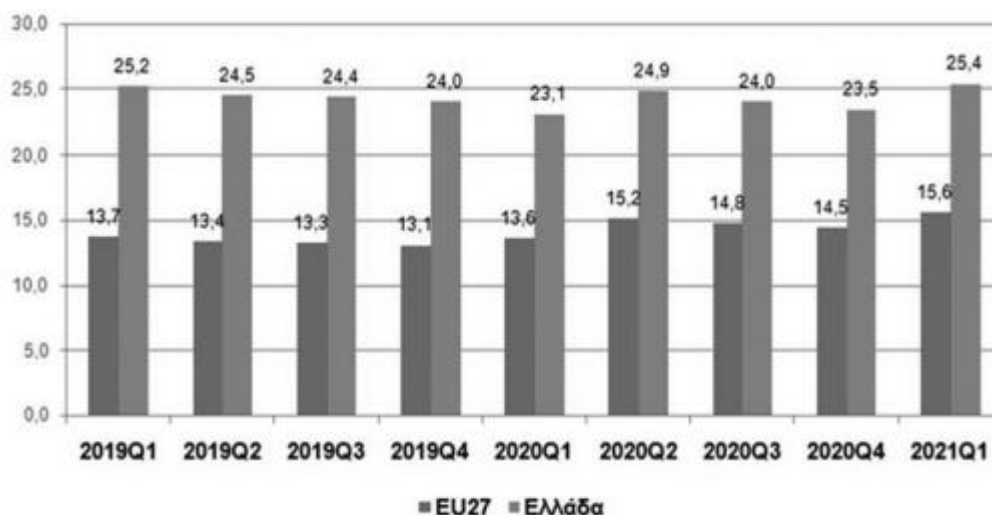


Διάγραμμα: 3.14

Πηγή: Eurostat, 2021

Συνοψίζοντας για το συγκεκριμένο υποκεφάλαιο, είναι εμφανές, ότι σε όλο αυτό το χρονικό διάστημα από το 2019 έως το 2021, το ποσοστό υποτονικότητας της αγοράς

εργασίας στην Ελλάδα είναι κατά πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο των χωρών της EU27. Ενδεικτικό της κατάστασης είναι ότι, από το πρώτο τρίμηνο του 2019 μέχρι και το πρώτο τρίμηνο του 2020, δηλαδή για ένα χρόνο, η Ελλάδα ήταν το K-M της EU27 με τα υψηλότερα ποσοστά υποτονικότητας στην αγορά εργασίας. Από το δεύτερο τρίμηνο του 2020 μέχρι και το πρώτο τρίμηνο του 2021 την ξεπέρασε ελαφρά η Ισπανία με διαφορά 0,3-2,1 ποσοστιαίες μονάδες (Eurostat, 2021 όπ. αναφ στο Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 139).



Διάγραμμα: 3.15

Πηγή: Eurostat, 2021 τροποποιημένη από Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021

Σχετικά με την ηλικιακή ομάδα 15-24, το πρώτο τρίμηνο του 2021, η υποτονικότητα της αγοράς εργασίας για τους νέους στην Ελλάδα ήταν 55,4%, ποσοστό το οποίο ήταν το υψηλότερο ανάμεσα στα κράτη μέλη της EU27 (Eurostat, 2021 όπ. αναφ στο Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 166).. Η εξέλιξη της υποτονικότητας της αγοράς εργασίας για τα δύο φύλα στην ηλικιακή ομάδα 15-74 ετών του εκτεταμένου εργατικού δυναμικού, κατά τα έτη 2019-2021 (ανά τρίμηνο) και κατά το πρώτο τρίμηνο του 2021 στην Ελλάδα, τα ποσοστά των γυναικών ήταν σταθερά αρκετά υψηλότερα από αυτά των ανδρών. Το υψηλότερο ποσοστό για τους άντρες εντοπίζεται στο δεύτερο τρίμηνο του 2020 (20,6%), ενώ για τις γυναίκες στο πρώτο τρίμηνο του 2021 (31,8%). Συνεχίζουμε, με την παράθεση των ποσοστών υποτονικότητας της αγοράς εργασίας που αντιστοιχούν στις ηλικιακές ομάδες 15-24, 25-54 και 55-74 στην Ελλάδα και την Ευρώπη κατά το πρώτο τρίμηνο του 2021. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι η υποτονικότητα της αγοράς εργασίας, τόσο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και στην Ελλάδα, επηρεάζει αρνητικά πολύ παραπάνω τους νέους ηλικίας 15-24 συγκριτικά με τις άλλες δύο ηλικιακές ομάδες. Αναλυτικότερα, το

ποσοστό της ηλικιακής ομάδας 15-24 είναι υπερδιπλάσιο των ποσοστών των άλλων δύο ηλικιακών ομάδων: υψηλότερο κατά 30,4 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με την ηλικιακή ομάδα 25-54 και κατά 35,1 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με την ηλικιακή ομάδα 55-74 (Eurostat, 2021 όπ. αναφ στο Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ. 166).

4. Ανεργία και επισφαλής εργασία στην Ελλάδα σήμερα

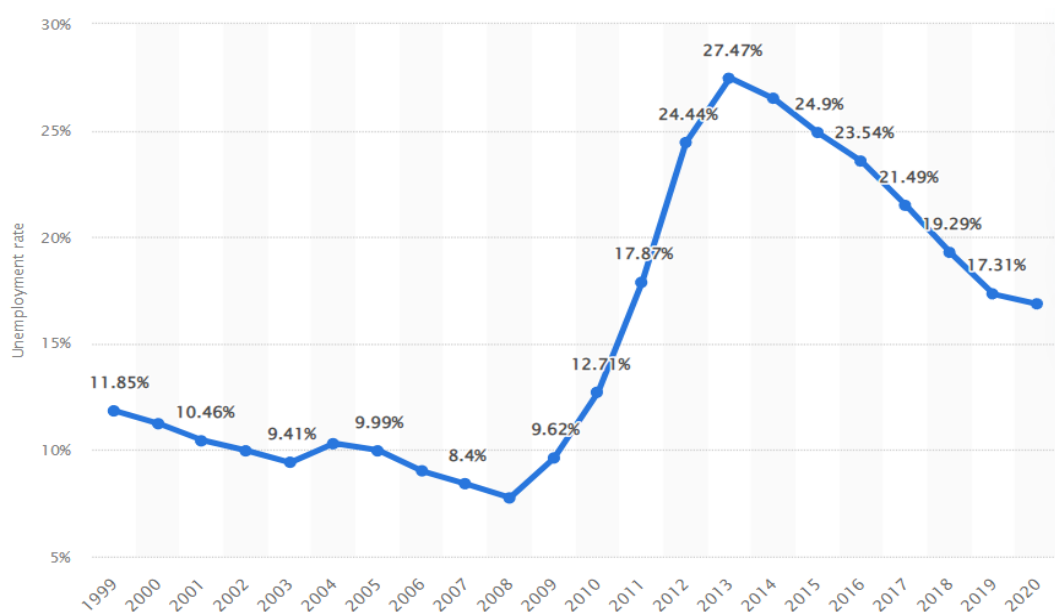
Τα ζητήματα που θα αποτελέσουν τον πυρήνα της συζήτησης σε αυτό το κεφάλαιο, είναι θέματα στα οποία εντοπίζονται σημαντικές παθογένειες διαχρονικά στην Ελλάδα. Η χώρα στη σκιά της πανδημίας, όπως αναφέρθηκε εκτενώς παραπάνω, δεν έχει καταφέρει να αντιμετωπίσει μείζονα προβλήματα που τη ταλανίζουν εδώ και χρόνια στον τομέα της εύρεσης πλήρους και σταθερής απασχόλησης, ενώ όπως θα αναφερθεί αναλυτικότερα παρακάτω, σε ξεχωριστό υποκεφάλαιο, η πιο ευάλωτη κοινωνική ομάδα που εμφανίζει τη μεγαλύτερη ευαλωτότητα είναι οι νέοι 18-25 (βλ. κεφ. 4.2). Δε θα μπορούσε να παραλειφθεί ακόμα, λόγω της σημαντικότητάς του το ζήτημα των διαφορετικών μορφών απασχόλησης που εμφανίζονται, ενώ, τέλος, μετά την καταγραφή της κατάστασης αναφορικά με την ανεργία στην Ελλάδα, θα ακολουθήσει το καταληκτικό κεφάλαιο των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι πολιτικές απασχόλησης σήμερα σε εθνικό κυρίως επίπεδο.

4.1. Ανεργία και Επισφαλής Εργασία στην Ελλάδα σήμερα: Επισκόπησή της κατάστασης των πραγμάτων.

Στο υποκεφάλαιο 4.1, θα εξετάσουμε την πορεία που καταγράφει μέχρι και αυτή τη στιγμή (2022) η ανεργία και η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα, ξεκινώντας από τον τομέα της ανεργίας. Οι παραπάνω δείκτες αναμφισβήτητα επηρεάστηκαν σε σημαντικό βαθμό από την πανδημία (βλ. Κεφ.3) (μέχρι και σήμερα), ενώ η Ελλάδα δεν έχει σε καμία περίπτωση καταφέρει να ανακάμψει πλήρως από τις επιπτώσεις που επέφεραν οι ακραίες πολιτικές λιτότητας των μνημονίων και της κρίσης (βλ. Κεφ. 2). Ωστόσο, είναι καίριας σημασίας η παρατήρηση της εξέλιξης που ακολουθούν οι δείκτες αυτοί τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα για διάφορους λόγους.

Καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας, έχουν γίνει αρκετές αναφορές στα (συνήθως αυξημένα) ποσοστά ανεργίας που σημειώνει η Ελλάδα ανά το χρόνια. Δεν θα γίνει εκτενής ανάλυση στην πορεία που ακολούθησε ο τομέας αυτός πριν την περίοδο 2021-2022, ωστόσο μια αρκετά ευσύνοπτη παράθεση θα βοηθήσει στην περαιτέρω κατανόηση των γεγονότων που διαδραματίζονται στο σήμερα. Ο παρακάτω πίνακας του Statista, μας παρέχει διαφωτιστικές πληροφορίες σχετικά με την εξελικτική πορεία της ανεργίας από το 1999 έως το 2020. Κατά την περίοδο 1999-2008, παρατηρείται μια συνεχώς πτωτική τάση της ανεργίας, ενώ με το ξέσπασμα της κρίσης το 2009 η ανεργία εκτοξεύεται σε πολύ υψηλές τιμές, με την υψηλότερη να σημειώνεται το 2013 (27,47%). Έκτοτε και μέχρι το 2020 ακολουθεί ξανά πτωτική πορεία-χωρίς αυτό να

σημαίνει πως τα ποσοστά είναι μικρά-όταν η πανδημία εμφανίζεται και αποτελεί το σημαντικότερο παράγοντα για την επάνοδο των ποσοστών (Statista, 2021).



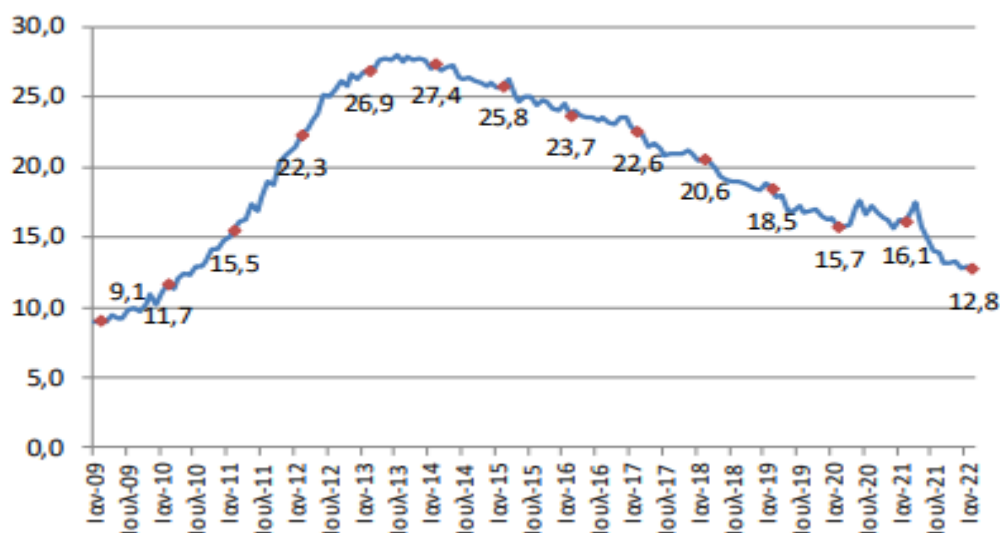
Διάγραμμα: 4.1

Πηγή: Statista, 2021

Στο κεφάλαιο 3 που ασχοληθήκαμε με τις επιπτώσεις της πανδημίας στην ελληνική αγορά εργασίας, καταγράφηκε κυρίως η κατάσταση στην οποία ευρίσκετο η ανεργία το πρώτο εξάμηνο του 2021. Συνεχίζοντας λοιπόν από εκεί, παρατηρούμε πως από τον Μάιο του 2021 και τη λήξη του lockdown ο όγκος της απασχόλησης σημειώνει θετικές ετήσιες μεταβολές. Η μείωση του αριθμού των ανέργων αποτυπώθηκε και στο ποσοστό ανεργίας. Πιο αναλυτικά, έχοντας καταγράψει υψηλό έτους τον Απρίλιο του 2021 (17,3%), το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε τον Σεπτέμβριο του 2021 στο 13%, συνεχίζοντας την πτωτική πορεία που καταγράφει από τον Μάιο με το άνοιγμα της οικονομίας. Θα ήταν αστοχία να παραλειφθεί το γεγονός, ότι το ποσοστό ανεργίας τον Σεπτέμβριο του 2021 ήταν χαμηλότερο που έχει καταγραφεί από τον Αύγουστο του 2010. Παραμένει ωστόσο αρκετά υψηλότερο συγκριτικά με την περίοδο πριν από την ένταξη της χώρας στα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής (INE-ΓΣΕΕ, 2021, σ. 65). Προχωρώντας στο Δεκέμβριο του 2021, όπως αναφέρει η ΕΛΣΤΑΤ στην «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού», η ανεργία υποχώρησε στο 12,8% (ΕΛΣΤΑΤ, 2022), ενώ για πρώτη φορά θα αναφερθούμε στο 2022, που τον Ιανουάριο η ανεργία την Ελλάδα έφτασε στο 13,3%, γεγονός που την τοποθέτησε στην πρώτη θέση στα ποσοστά ανεργίας ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης-ακολουθούν Ισπανία 12,7% και Ιταλία 8,8%, ενώ το Μ.Ο. της Ε.Ε ήταν 6,8%- (Eurostat, 2022). Τα τελευταία διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία αφορούν το Φεβρουάριο του 2022, περίοδος στην οποία

θα εστιάσουμε. Κατά την περίοδο αυτή η ανεργία παρουσιάζει μείωση φτάνοντας το 12,8% σε όλη την επικράτεια (ΕΛΣΤΑΤ, 2022).

A. Ποσοστό ανεργίας κατά μήνα, Φεβρουάριος 2009 – 2022
(Οι τιμές που σημειώνονται στη καμπύλη αναφέρονται στο μήνα Φεβρουάριο κάθε έτους)



Διάγραμμα: 4.2

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2022

Αναφορικά με τους ανέργους (εγγεγραμμένους στον ΟΑΕΔ) που ψάχνουν εργασία το Φεβρουάριο του 2022 ο αριθμός ανήλθε στα 1.101.441 άτομα, ενώ ποσοστιαία, στην Περιφέρεια Αττικής αναλογεί το 31,04% από το σύνολο της χώρας και στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας αναλογεί το 18,86%. Αντίστοιχα το μικρότερο ποσοστό εντοπίζεται στο Βόρειο Αιγαίο με 1,62%. Οι μη αναζητούντες εργασία κατά το μήνα Φεβρουάριο 2022 ανέρχονται σε 8.200 άτομα, ενώ στη γεωγραφική κατανομή στην Περιφέρεια Αττικής αναλογεί το 50,10% από το σύνολο της χώρας και στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας αναλογεί το 15,55%. Το πιο μικρό ποσοστό στον τομέα αυτό εντοπίζεται στη Δυτική Μακεδονία με 0,41% (ΟΑΕΔ, 2022, σσ. 21-22-23).

Προχωρώντας, ύστερα από την ανάλυση της ανεργίας ανά περιφερειακή ενότητα, θα αναφερθούμε στα ποσοστά ανέργων ανά ηλικία. Από το σύνολο των εγγεγραμμένων ανά ηλικιακή ομάδα, 8.165 άτομα (ποσοστό 0,74%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών, 64.424 (ποσοστό 5,81%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών, 107.060 (ποσοστό 9,65%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών, 384.823 (ποσοστό 34,68%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών, 272.265 (ποσοστό 24,54%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών, 215.735 (ποσοστό

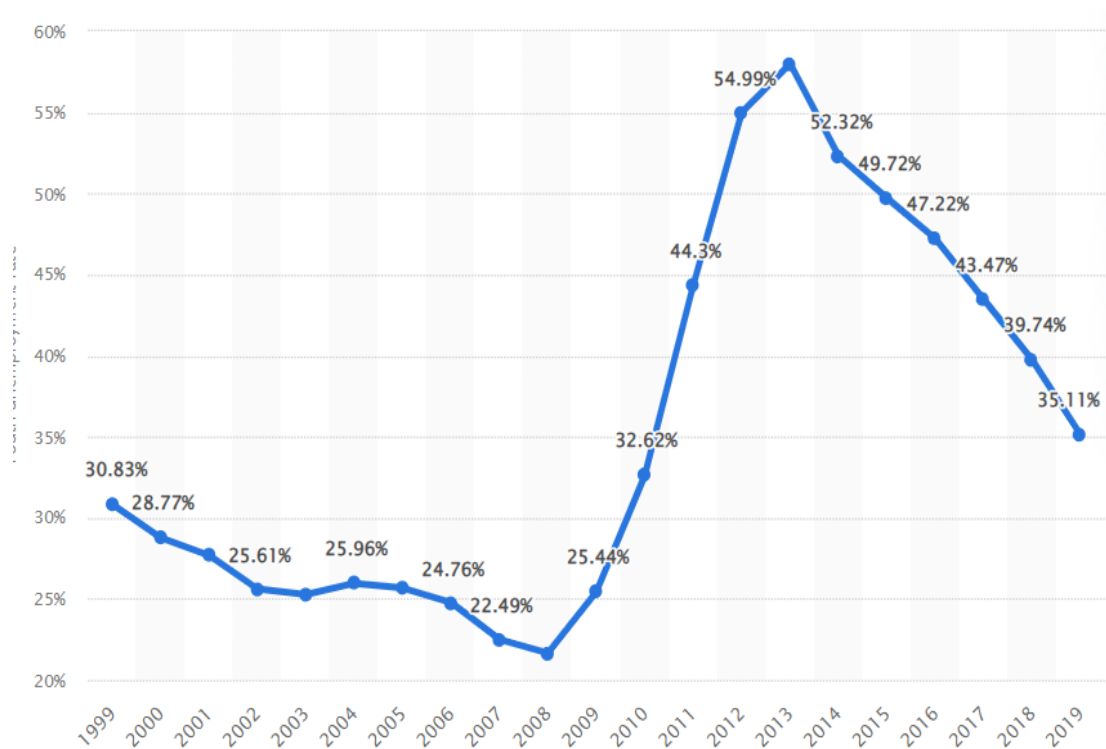
19,44%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 55- 64 ετών και 57.169 (ποσοστό 5,15%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 65 ετών και άνω (ΟΑΕΔ, 2022, σσ. 23-24). Με βάση τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι, η ηλικιακή ομάδα 30-44, έχει πληγεί περισσότερο από τις υπόλοιπες. Σχετικά με τη μακροχρόνια ανεργία (12 μήνες ή περισσότερο) ανά ηλικία, οι εγγεγραμμένοι της ηλικιακής ομάδας 15-19 ετών ανέρχονται σε 683 άτομα, της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών ανέρχονται σε 15.279 άτομα, της ηλικιακής ομάδας 25-29 ετών ανέρχονται σε 38.157 άτομα, της ηλικιακής ομάδας 30-44 ετών ανέρχονται σε 192.687 άτομα, της ηλικιακής ομάδας 45-54 ετών ανέρχονται σε 151.015 άτομα, της ηλικιακής ομάδας 55-64 ετών ανέρχονται σε 135.372 άτομα και της ηλικιακής ομάδας 65 ετών και άνω ανέρχονται σε 42.633 άτομα (ΟΑΕΔ, 2022, σσ. 23-24).. Στην περίπτωση της μακροχρόνιας ανεργίας, παρατηρείται μια μεγάλη αύξηση του ποσοστού στις ηλικίες 30-44. Τελειώνοντας με την ανάλυση των ποσοστών ανεργίας, θα παραθέσουμε την κατανομή των ποσοστών αυτής ανά εκπαιδευτικό επίπεδο. Από το σύνολο των εγγεγραμμένων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 103.016 άτομα (ποσοστό 9,28%) ανήκουν στο εκπαιδευτικό επίπεδο Χωρίς εκπαίδευση, 312.003 (ποσοστό 28,12%) ανήκουν στο εκπαιδευτικό επίπεδο Υποχρεωτικής εκπαίδευσης (έως 3η Γυμνασίου), 520.446 (ποσοστό 46,90%) ανήκουν στο εκπαιδευτικό επίπεδο Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και 174.176 (ποσοστό 15,70%) ανήκουν στο εκπαιδευτικό επίπεδο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΟΑΕΔ, 2022, σσ. 23-24).

4.2 Η ιδιαίτερη περίπτωση της Νεανικής Ανεργίας στην Ελλάδα. (Neets)

Έχοντας προηγουμένως αναλύσει σε γενικές γραμμές την πορεία που ακολουθεί και την κατάσταση που βρίσκεται ο δείκτης της ανεργίας στην Ελλάδα κυρίως την τελευταία τετραετία, αλλά και παλαιότερα, είναι η κατάλληλη στιγμή να αναφερθούμε σε μια ιδιαίτερη περίπτωση που χρήζει ανάλυσης και συζήτησης, αυτήν της νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα, κάνοντας ιδιαίτερη μνεία στους Neets. Γιατί όμως η νεανική ανεργία στην Ελλάδα θεωρείται «ιδιαίτερη περίπτωση»; Η απάντηση είναι πως οι νέοι στη χώρα μας αντιμετώπιζαν ανέκαθεν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας συγκριτικά με άτομα μεγαλύτερων ηλικιών αλλά και με νέους άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Ακόμη περισσότερο με την εμφάνιση της παγκόσμιας πανευρωπαϊκής ύφεσης, τα νούμερα της ανεργίας στους νέους εκτοξεύθηκαν ακόμα παραπάνω (Χολέζας, 2014, σ. 6). Ωστόσο, για να προχωρήσουμε στην εξέταση και επεξεργασία των δεδομένων σχετικά με τους Neets στην Ελλάδα, θα πρέπει πρώτα να διασαφήσουμε εννοιολογικά τον όρο. Σύμφωνα με το Eurofound, «Το NEET είναι ένα αρκτικόλεξο του όρου « νέος/νέα που

δε βρίσκεται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση (Young People Not in Education and Training)» (Eurofound, 2021), που χρησιμοποιείται για να καταγράψει την κατάσταση πολλών νέων, ηλικίας μεταξύ 15 και 29 ετών, στην Ευρώπη». Οι NEET αναφέρθηκαν ειδικά για πρώτη φορά στις συζητήσεις για την ευρωπαϊκή πολιτική στην εμβληματική πρωτοβουλία Ευρώπη 2010 «Νεολαία σε κίνηση». Η ηλικιακή κατηγορία που αρχικά κάλυπτε ο όρος ήταν 15-24 ετών και αργότερα διευρύνθηκε για να συμπεριλάβει τα άτομα ηλικίας 15-29 ετών. Η έννοια είναι πλέον κεντρικά ενσωματωμένη στον διάλογο πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ (Eurofound, 2021).

Προτού καταγράψουμε το προφίλ των Neets στην Ελλάδα, προέχει η παράθεση της κατάστασης της νεανικής ανεργίας από την κρίση και έπειτα στη χώρα και μια μικρή αναφορά στην κατάσταση του τομέα παλαιότερα. Παρά το γεγονός ότι οι νέοι διαθέτουν διάφορα πλεονεκτήματα λόγω της ηλικιακής τους ομάδας -χαμηλότερος μισθός- (ILO, 2015), είναι από τις λιγότερα ευνοημένες ομάδες, καθώς το κοινωνικό σύστημα τους έχει περιθωριοποιήσει και η είσοδος τους στην αγορά εργασίας ειδικότερα στην Ελλάδα είναι προβληματική, όπως προκύπτει από τα δεδομένα που θα παραθέσουμε παρακάτω (Μιχαηλίδης, 2022). Όπως φαίνεται και από το παρακάτω διάγραμμα (4.3), η ανεργία στους νέους 15-24 ήταν αρκετά υψηλή από το 1999, με το εντυπωσιακό 30,83%, ποσοστό που όμως μειωνόταν ολοένα και περισσότερο φτάνοντας στο 2008, χρονολογία άρρηκτα ταυτισμένη με την έλευση της κρίσης στην Ελλάδα. Έκτοτε, ο δείκτης ακολουθεί σταθερά ανοδική πορεία στη χώρα μας. Γιατί όμως η Ελλάδα παρουσιάζει τόσο υψηλά ποσοστά; Σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η νεανική ανεργία στη χώρα μας δεν θεωρούνταν μείζον πρόβλημα, με αποτέλεσμα να μην υιοθετούνται στοχευόμενες πολιτικές για την αντιμετώπιση της. Η κατάσταση αυτή επιδεινώθηκε κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, με το ποσοστό της ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα 15-24 να αυξάνεται από 20% το 2008, σε 61% το 2013, τιμή που αποτελεί την υψηλότερη μέχρι και σήμερα (Μιχαηλίδης, 2022).

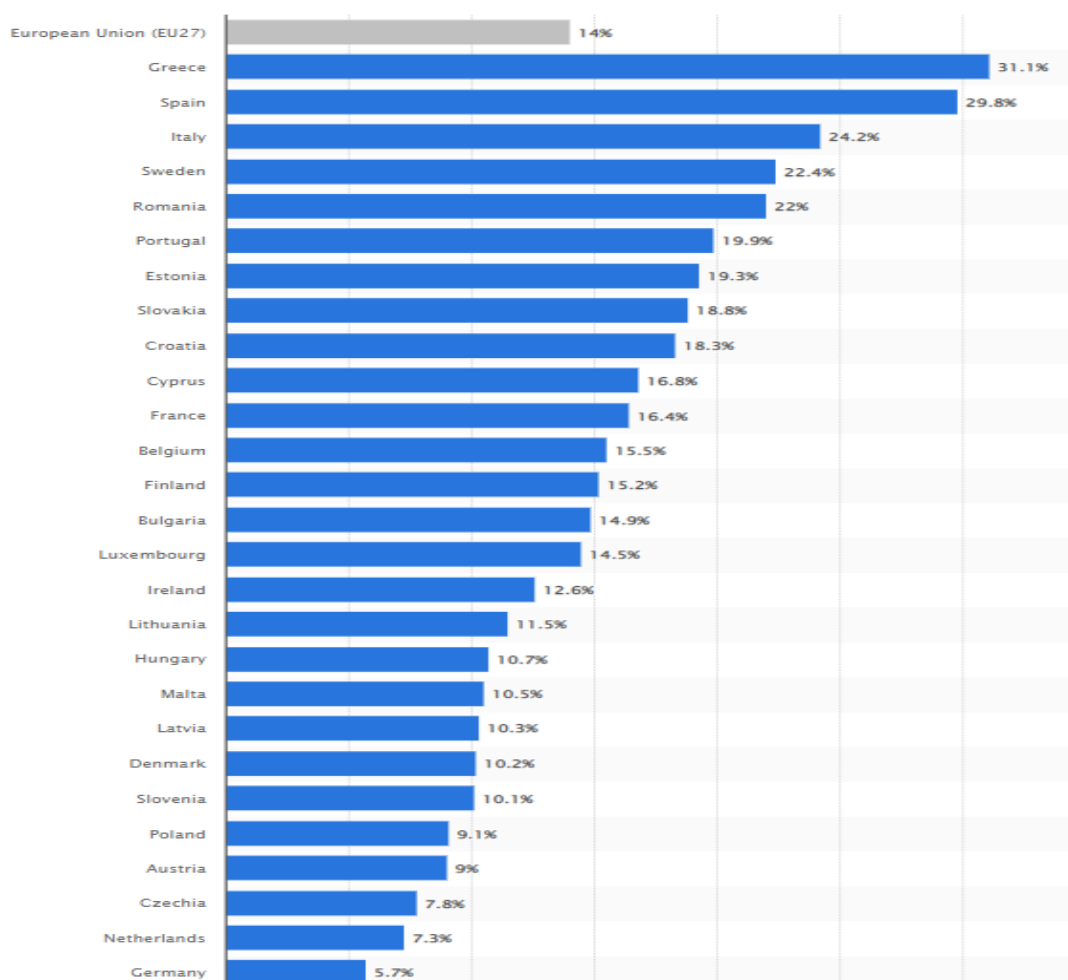


Διάγραμμα: 4.3

Πηγή: Statista 2021

Συνεχίζοντας με την παράθεση κάποιων από τις αιτίες που οδηγούν σε αυτή τη διόγκωση των ποσοστών νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα, σε περιόδους που χαρακτηρίζονται από ύφεση η ζήτηση εργασίας μειώνεται και η νεανική ανεργία είναι λιγότερο προστατευμένη. Σημαντικό ρόλο παίζει το γεγονός ότι οι νέοι εργάζονται για μικρό χρονικό διάστημα και δεν έχουν αποκτήσει την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία και τις δεξιότητες που απαιτούνται από την αγορά. Ακόμη, οι επιχειρήσεις είναι πιο πιθανό να αποδεσμεύσουν τους νεότερους σε ηλικία υπαλλήλους διότι αφενός έχουν επενδύσει λιγότερα χρήματα σε αυτούς και αφετέρου επειδή το κόστος των αποζημιώσεων τείνει να είναι χαμηλότερο (Μιχαηλίδης, 2022). Ένα επιπλέον κύριο χαρακτηριστικό της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα είναι η παρατεταμένη μεταβατική περίοδο από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα δεδομένα της Ελληνικής στατιστικής Αρχής περισσότερο από το 50% των νέων ατόμων ηλικίας μέχρι 22 ετών και το 20% των ατόμων μέχρι την ηλικία των 25 ετών δεν διαθέτει καθόλου εργασιακή εμπειρία. Τα μέτρα λιτότητας που επιβλήθηκαν στην Ελλάδα σημαίνουν για την αγορά εργασίας ότι είναι λιγότερο δαπανηρό από άποψη κόστους να απολύσει ο εργοδότης εργαζόμενους με ελάχιστη εργασιακή εμπειρία, προκαλώντας

έτσι ταχύτερη αύξηση του ποσοστού ανεργίας των νέων και συγχρόνως να αποθαρρύνει τους άνεργους νέους να αναζητήσουν μισθωτή εργασία στην εγχώρια αγορά (Σαρρής, 2016, σ. 10). Τέλος, οι νέοι στην Ελλάδα είναι περισσότερο εξαρτημένοι από τη γονική στέγη και τις λοιπές ευκολίες που παρέχει η οικογένεια, σε σχέση με τους νέους στην υπόλοιπη Ευρώπη, λόγω του ότι αδυνατούν να βρουν εργασία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αναζητούν εργασία στα γεωγραφικά όρια διαμονής της οικογένειάς τους, περιορίζοντας τις επιλογές τους με αποτέλεσμα να παρατείνεται η περίοδος που μένουν άνεργοι (Μιχαηλίδης, 2022). Το παρακάτω διάγραμμα αποτυπώνει την νεανική ανεργία σε όλες τις χώρες της Ευρώπης σήμερα (2022), με την Ελλάδα να βρίσκεται στην πρώτη θέση με 31,1% και ο Μ.Ο να βρίσκεται στο 14% (Statista, 2022).



Διάγραμμα: 4.4

Πηγή: Statista, 2022

Καταληκτικά, η κατάσταση στην οποία βρίσκεται αυτή τη στιγμή η νεανική ανεργία στη χώρα, σημαίνει ότι αρκετοί νέοι Έλληνες-αρκετοί από τους οποίους ήταν σπουδαστές-, είναι εν δυνάμει έτοιμοι να μεταναστεύσουν, καθώς στη χώρα έχουν να αντιμετωπίσουν σκληρό ανταγωνισμό, για λίγες θέσεις εργασίας και πενιχρούς μισθούς. Η συρρίκνωση του κόστους εργασίας και οι αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, οδηγούν κάποιες φορές τους νέους στη σκέψη, πως ίσως είναι προτιμότερο να μείνουν άνεργοι, από το να ξεκινήσουν μια δουλειά μερικής απασχόλησης (Σαρρής, 2016, σ. 2).

Neets

Επανερχόμενοι στο ειδικό ζήτημα των NEETs στην Ελλάδα, πριν προσπαθήσουμε να σκιαγραφήσουμε την τρέχουσα κατάσταση, είναι καίριας σημασίας η ευσύνοπτη αναφορά των κατηγοριών των νέων ανθρώπων που είναι περισσότερο ευάλωτοι και συγκεντρώνουν περισσότερες πιθανότητες να συμπεριληφθούν στην ομάδα των NEETs. Σύμφωνα με το Eurofound είναι οι εξής:

- όσοι έχουν χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (οι νέοι αυτοί έχουν τριπλάσιες πιθανότητες σε σχέση με άλλους)·
- όσοι προέρχονται από οικογένειες μεταναστών – παιδιά δεύτερης και τρίτης γενιάς μεταναστών (σε ποσοστό της τάξης του 70%)
- όσοι πάσχουν από κάποια ασθένεια ή έχουν κάποιου είδους αναπηρία έχουν 40% περισσότερες πιθανότητες να γίνουν NEETs·
- όσοι διαμένουν σε απομακρυσμένες περιοχές χωρίς εύκολη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες·
- οι νέοι οικογενειών με οικονομικά προβλήματα και προβλήματα ανεργίας και επίσης εκείνοι που βίωσαν τραυματικά το διαζύγιο των γονέων τους (Eurofound, 2020 όπ. αναφ. στο Φωτόπουλος, 2020, σ. 16).

Οι NEETs στην χώρα μας αποτελούν μία νεοσύστατη και άγνωστη κατηγορία κοινωνικής ευπάθειας για ένα μεγάλο τμήμα του ελληνικού πληθυσμού. Και όχι άδικα, καθώς το συγκεκριμένο ακρωνύμιο και κατ' επέκταση ο συγκεκριμένος πληθυσμός, που «κρύβεται» πίσω από τον όρο NEET δεν φαίνεται να αποτελεί προτεραιότητα για την πολιτική «ελίτ» της χώρας ούτως ώστε να διαδοθεί ευρέως και στην ελληνική κοινωνία ο εν λόγω ορισμός και τα χαρακτηριστικά των νέων που συνθέτουν αυτή την

κατηγορία κοινωνικής ευπάθειας (Παπαδάκης, 2011, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Κυρίδης, Παπαραγύρης, 2013, σ.223). Η κοινωνική αυτή κατηγορία κρίνεται από τους εγχώριους και τους ευρωπαϊκούς θεσμούς ως η πιο σημαντική ομάδα κοινωνικής ευπάθειας, με τους αριθμούς της να αυξάνουν τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της άσκησης πολιτικών που περιορίζουν το κοινωνικό κράτος και αποδυναμώνουν κάθε προστατευτική ρύθμιση η οποία θωρακίζει τα θεμελιώδη δικαιώματα όπως είναι αυτό της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Είναι βέβαια απορίας άξιο ότι η ευρωπαϊκή διακυβέρνηση, αλλά και οι κυβερνήσεις της συντριπτικής πλειονότητας των κρατών μελών της ΈΕ που μέσω των επιστημονικών τους φορέων και των θεσμών τους διαπιστώνουν το πρόβλημα, συνεχίζουν και εφαρμόζουν πολιτικές οι οποίες διογκώνουν τις κοινωνικές παθογένειες και αυξάνουν τους κινδύνους του κοινωνικού αποκλεισμού, ιδιαίτερα για τους νέους ανθρώπους (Φωτόπουλος, 2020, σ. 16).

Ακόμα, πρόσθετη δυσκολία στην αντιμετώπιση του προβλήματος, αποτελεί το γεγονός ότι πολλές φορές ο πληθυσμός των NEETs συγγέεται με τον συνολικό πληθυσμό των άνεργων νέων. Ένα παραπάνω, που η ελληνική οικογένεια αποτελεί ομπρέλα προστασίας και υποστήριξης αυτών των ατόμων (σε αντίθεση με άλλα οικογενειακά πρότυπα κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης) και, έμμεσα ή άμεσα, αμβλύνει την εμφάνιση της πραγματικής έκτασης και έντασης του φαινομένου στην Ελλάδα. Ως αποτέλεσμα, για τους προαναφερθέντες λόγους, καθίσταται πολύ δύσκολος, από τη στιγμή που δεν υφίστανται και δράσεις ενημέρωσης τόσο σε πολιτικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο για το συγκεκριμένο ζήτημα, ο υπολογισμός και η χαρτογράφηση των NEETs στην Ελλάδα (Παπαδάκης, Δρακάκη, Κυρίδης, Παπαραγύρης, 2013, σ.224).

Πριν φτάσουμε στην παράθεση και ανάλυση ποσοστών, είναι σημαντικό να αναφερθούμε σε μια πρώτη σκιαγράφηση των δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών των ατόμων ηλικίας 16-24 τα οποία δεν μετέχουν ούτε σε δομές εκπαίδευσης ή κατάρτισης, αλλά ούτε εργάζονται στην Ελλάδα, με βάση δεδομένα από την ποσοτική έρευνα του Προκόπη Πανδή και του Χρήστου Ζάγκου που συμμετείχαν στην ερευνητική ομάδα του Έργου «Βαρόμετρο Απόντων για τα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των NEETs στην Ελλάδα» και έγραψαν το κεφάλαιο «Κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των NEETs», από όπου και θα αντλήσουμε στοιχεία. Με βάση αυτά τα δεδομένα και άλλα που θα παραθέσουμε στη συνέχεια, θα μπορέσουμε να περιγράψουμε εν συντομία, το προφίλ του NEET στην

Ελλάδα. Αναφορικά με το φύλο των Neets, διαφαίνεται πως η συγκεκριμένη ομάδα στόχου αποτελείται τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες, με το φύλο να έχει μια μικρή επίδραση (περισσότερες γυναίκες NEETs). Η μεγάλη πλειοψηφία των Neets εντοπίζεται ηλικιακά μεταξύ 20 και 24 ετών, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των νέων μεταξύ 16 και 19 ετών παραμένει εντός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος (Πανδής, Ζάγκος, 2013, σ.119). Προχωρώντας με την γεωγραφική κατανομή των Neets, εντός της επικράτειας παρατηρείται ότι τα υψηλότερα ποσοστά Neets στη χώρα εμφανίζουν οι περιφέρειες Αττικής, Κεντρικής Μακεδονίας και Στερεάς Ελλάδας, ενώ στον αντίποδα χαμηλά ποσοστά παρουσιάζουν οι περιφέρειες Βορείου και Νοτίου Αιγαίου, Δυτικής Μακεδονίας και Ηπείρου. Ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον στοιχείο είναι ότι ο βαθμός αστικότητας του τόπου διαμονής των υποκειμένων δε φαίνεται να επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό το κατά πόσο τα άτομα της υπό έρευνα ηλικιακής ομάδας ανήκουν ή όχι στην επίμαχη ομάδα στόχου των Neets (Πανδής, Ζάγκος, 2013, σ.119).

Συνεχίζοντας την ανάλυση του προφίλ του Έλληνα NEET, σημαντικό μέρος είναι το ψυχολογικό κομμάτι. Τα δεδομένα που θα παρουσιαστούν αποτελούν αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαγαν το 2016 στο πλαίσιο του έργου «Νέα Γενιά και NEETs στην Ελλάδα της κρίσης: Οι Επείγουσες Διαστάσεις του Προβλήματος: Έρευνα και Ολοκληρωμένη Παρέμβαση» και πιο συγκεκριμένα στο κεφάλαιο «Το ψυχολογικό προφίλ των NEETs στην Ελλάδα» οι: Μ. Μπάστα, Β. Δαφέρμος, Α. Παπαργύρης, Μ. Δρακάκη, Ν. Παπαδάκης. Τα ευρήματα της έρευνας, οδήγησαν στα ακόλουθα συμπεράσματα: Α)Οι Neets στην Ελλάδα έχουν περισσότερο άγχος, χαμηλότερο αίσθημα ευεξίας και χαμηλότερη υποκειμενική αυτό-αποτελεσματικότητα σε σχέση με νέους που δεν υπάγονται στους NEETs. Η κατάθλιψη δε βρέθηκε συχνότερη στους Neets. Β)Ποσοστό 9.1% και 19.8% των Neets με υπεροχή των ανδρών έναντι των γυναικών βρέθηκε να εμφανίζει συμπτώματα συμβατά με βαριά και μέτρια καταθλιπτική συμπτωματολογία, αντίστοιχα. Γ)Ποσοστό 3.6% και 11.8% των Neets βρέθηκε να εμφανίζει συμπτώματα συμβατά με βαριά και μέτρια αγχώδη συμπτωματολογία, αντίστοιχα. Όπως επισημαίνουν οι συγγραφείς, παρά το γεγονός ότι οι NEETs δεν είχαν αυξημένα καταθλιπτικά συμπτώματα, το αυξημένο άγχος, το χαμηλό αίσθημα ευεξίας και η χαμηλή υποκειμενική αυτο-αποτελεσματικότητα στην ομάδα των Neets πιθανό να αποτελεί πρόδρομα συμπτώματα ανάπτυξης και καταθλιπτικής συμπτωματολογίας (Μπάστα, Δαφέρμος, Παπαργύρης, Δρακάκη, Παπαδάκης, 2016, σ.53).

Μετά την σύντομη αναφορά στο ψυχολογικό προφίλ των NEETs, επανερχόμαστε στην ποσοτική έρευνα των Πανδή και Ζάγκου στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου «Βαρόμετρο Απόντων» και πιο συγκεκριμένα στο μορφωτικό επίπεδο της ευάλωτης αυτής κοινωνικής κατηγορίας. Σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στις υπόλοιπες χώρες όπου έχει μελετηθεί το προς συζήτηση φαινόμενο, στην Ελλάδα περίπου έξι στους δέκα Neets είναι απόφοιτοι Λυκείου ή Τεχνικών Σχολών, ενώ περίπου ένας στους τρεις είναι πτυχιούχος ανώτατης εκπαίδευσης. Επίσης από την προαναφερθείσα έρευνα διαφαίνεται ότι η πλειονότητα των Neets έχει εργαστεί, έστω και περιστασιακά, στο παρελθόν, ενώ η μεγάλη τους πλειοψηφία τους δήλωσε ότι βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας (Πανδής, Ζάγκος, 2013, σ.120). Στον αντίποδα, η σχέση των Neets με την κατάρτιση εμφανίζεται κάτι περισσότερο από προβληματική, καθώς μόλις ένας στους τέσσερις έχει συμμετάσχει ενεργά σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης.

Τέλος, αναφορικά με την οικονομική κατάσταση της συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι περίπου εννέα στους δέκα Neets όχι μόνο συντηρούνται οικονομικά από συγγενικά τους πρόσωπα, αλλά ταυτοχρόνως διαμένουν ακόμα με την οικογένεια τους. Επίσης, δε θα μπορούσε να παραλειφθεί το ότι η μεγάλη πλειοψηφία των Neets διαβιεί με συνολικό μηνιαίο εισόδημα μικρότερο των 1.500 ευρώ (οικογενειακό εισόδημα), ποσό ιδιαίτερα χαμηλό αν αναλογιστεί κανείς ότι περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες δήλωσαν ότι ζουν κάτω από την ίδια στέγη με τουλάχιστον άλλα τέσσερα άτομα (Πανδής, Ζάγκος, 2013, σ.120). Κλείνοντας την προσπάθεια σκιαγράφησης του προφίλ των NEETs στη χώρα μας, σε αντίθεση με τις προγενέστερες υποθέσεις που ταύτιζαν τους Neets με άτομα του κοινωνικού περιθωρίου, ανεκπαίδευτα με ροπή στις παραβατικές συμπεριφορές και με καμία διάθεση επανένταξης, η παρούσα έρευνα κατέδειξε ότι η συγκεκριμένη ομάδα στόχου αποτελείται σε μεγάλο ποσοστό από άτομα που κινούνται εντός του κοινωνικού ιστού, έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον την τυπική εκπαίδευση και προσδοκούν την πλήρη κοινωνική τους «επανένταξη» μέσω της εργασίας (Πανδής, Ζάγκος, 2013, σ.120).

Ύστερα και από την αποτύπωση του προφίλ των NEETs στην Ελλάδα, θα πραγματοποιήσουμε μια σύντομη ανασκόπηση των ποσοστών NEETs από το 2010, έως σήμερα στη χώρα μας. Όπως παρατηρήθηκε το 2010 το ποσοστό ήταν 14,8% (Ευρωπαϊκό ποσοστό NEET: 12,8 %), το 2011 ήταν 17,4 % (Ευρωπαϊκό ποσοστό:12,9%), το 2012 έφτασε το 20,2 % (ευρωπαϊκό ποσοστό: 13,2 %), ενώ το

αποκορύφωμα ήταν το 2013 στο 20,4 % (ευρωπαϊκό ποσοστό: 13%), 9 ποσοστιαίες μονάδες πάνω το ποσοστό του 2008. Προχωρώντας περαιτέρω, το 2015 το συνολικό ποσοστό των NEETs στην Ελλάδα ήταν 17,2%, 1,9 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από το ποσοστό NEET στην 2014 (19,1 %). Το 2016 μειώθηκε ελαφρά στο 15,8 % και συνέχισε να πέφτει ελαφρά το 2017, όταν το ποσοστό NEET ήταν 15,3 % (Eurostat, 2018, οπ. αναφ Papadakis, 2020, p. 5). Φτάνοντάς στο πρώτο τρίμηνο του 2021, το ποσοστό των Neets στην Ελλάδα έφτασε το 13,2% στις ηλικίες 15-24 (άνδρες: 13,8% & γυναίκες: 12,6%/ Eurostat, 2021, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.148) και το 20,4% στην ηλικιακή κατηγορία 15-29 (άνδρες: 19,9% & γυναίκες 20,8%/Eurostat, 2021, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.148) έναντι 11,3% και 13,8% αντίστοιχα στην Ε.Ε.-27 . Το ποσοστό κατά το πρώτο τρίμηνο του 2021 είναι κατά 10% αυξημένο σε σχέση με το 2019, κάτι που υποδηλώνει την αρνητική επίδραση της πανδημίας (Eurostat, 2021, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.148). Σύμφωνα με τη Eurostat, το τέταρτο τρίμηνο του 2021, το ποσοστό των NEETs στις ηλικίες 15-24 στην Ελλάδα ήταν 10,1%, ενώ στην ηλικιακή κατηγορία 15-29 το ποσοστό αυτό ήταν 15% (Eurostat, 2022). Από τα παραπάνω, προκύπτει ότι η Ελλάδα είναι μια χώρα με αρκετά υψηλά ποσοστά NEETs γεγονός που για την ύπαρξή του έχουν συντελέσει πολλές παθογένειες του ελληνικού κράτους (π.χ. αδυναμία σύνδεσης μεταξύ τριτοβάθμιας εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας).

4.3 Υπο-Απασχόληση: Μερική και Προσωρινή Απασχόληση, και η περίπτωση των Freelancers.

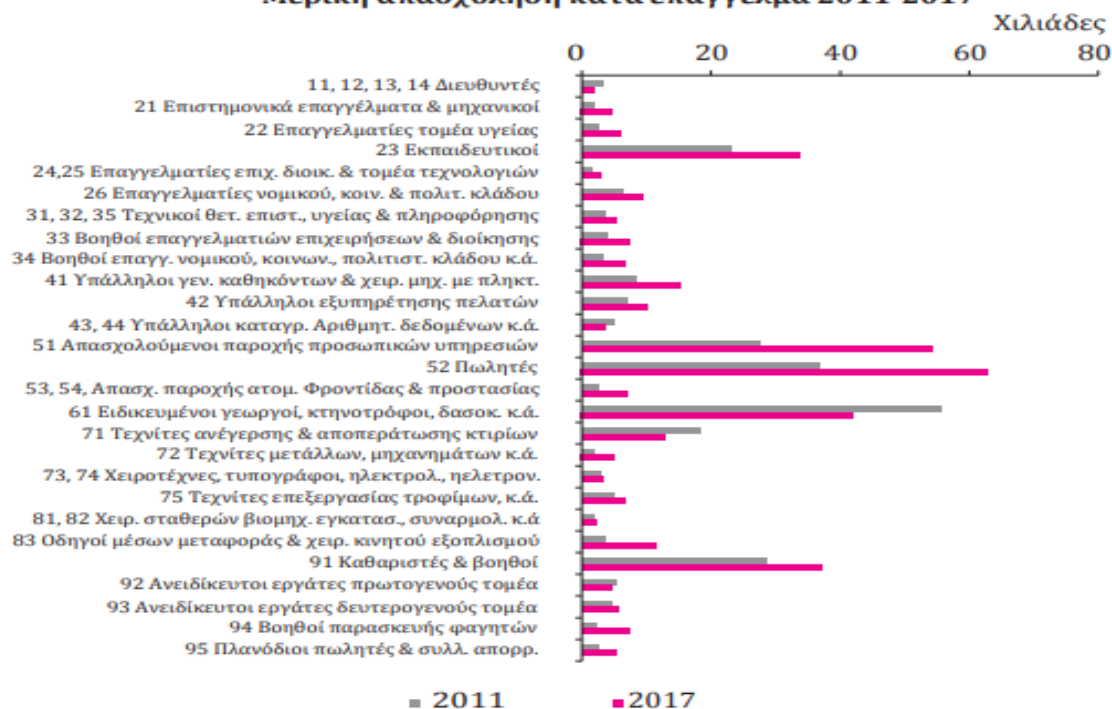
Στην αρχή της εργασίας, έγινε λεπτομερής αναφορά στην εννοιολογική οριοθέτηση εννοιών όπως αυτές των τυπικών, άτυπων και μη τυπικών μορφών απασχόλησης. Ο ρυθμός με τον οποίο εξαπλώνονται όμως, κυρίως οι μη τυπικές μορφές απασχόλησης, δε μας αφήνει άλλη επιλογή παρά να επικεντρωθούμε περισσότερο σε αυτές, αναφερόμενοι παράλληλα σε μια ειδική περίπτωση που λόγω των ιδιαιτεροτήτων που εμφανίζουν, χρήζουν περαιτέρω ανάλυσης (Free Lancers).

Προτού προχωρήσουμε στην παράθεση και επεξήγηση των ποσοστών μερικής και ευέλικτης απασχόλησης στην Ελλάδα σήμερα, είναι μείζονος σημασίας , πρώτα να ξεκαθαρίσουμε κάτι πολύ σημαντικό. Ποιες ομάδες του πληθυσμού, επηρεάζονται περισσότερο από τις μορφές αυτές; Σύμφωνα με το ILO, οι νέοι/νέες, οι γυναίκες και οι μετανάστριες/μετανάστες, είναι πιθανότερο να εμπλέκονται σε τέτοιου είδους εργασιακές σχέσεις. Αυτές οι τάσεις «αντανακλούν» τις δυσκολίες που καλούνται να

αντιμετωπίσουν οι ομάδες σαν αυτές στην εύρεση αλλά και στη διατήρηση εργασίας (Quinlan, 2015, p. 19). Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της μερικής απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι το μειωμένο ωράριο δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να συνδυάσουν την εργασία με άλλες δραστηριότητες, τους παρέχει όμως και περιορισμένοι έλεγχο στο πότε και στο πόσο συχνά θα εργάζονται με αποτέλεσμα την κακή ισορροπία εργασίας-ζωής. Σχετικά με τον τομέα κοινωνικής ασφάλισης, επειδή τα συστήματα αυτά σχεδιάστηκαν με βάση τυπικές μορφές απασχόλησης, δεν παρέχουν ικανοποιητική κάλυψη στους μερικώς απασχολούμενους εργαζομένους. Τέλος, τέτοιου είδους εργαζόμενοι συναντούν εμπόδια στην ένταξη σε συνδικάτα και δεν καλύπτονται πάντα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Τομπέα, 2017).

Ποσοστά που αφορούν τη μερική απασχόλησης έχουν αναφερθεί παραπάνω ως προς τις επιπτώσεις της πανδημίας της αγοράς εργασίας το 2020 (Κεφ.3) και στην κατάσταση της αγοράς εργασίας την περίοδο της κρίσης (Κεφ.2), γι'αυτό θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε περισσότερο την ποιοτική ανάλυση του φαινομένου και την τρέχουσα κατάσταση των ποσοστών. Ξεκινώντας έχει ενδιαφέρον να εξετάσουμε ποια επαγγέλματα εμφάνισαν τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης κατά την περίοδο 2011-2017. Ιδιαίτερα υψηλές συγκεντρώσεις εμφανίζουν οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών, οι πωλητές και οι καθαριστές και βοηθοί. Διαφορετική είναι η περίπτωση των απασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα, όπου η σημαντική παρουσία μερικά απασχολούμενων οφείλεται στη φύση του επαγγέλματος. Αντίθετα, διάφορες κατηγορίες διευθυντών, επιστημονικά και τεχνικά επαγγέλματα εμφανίζουν εξαιρετικά περιορισμένες συγκεντρώσεις στη μερική και στην προσωρινή απασχόληση. Εξαιρέση αποτελούν οι εκπαιδευτικοί δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, όπως και οι τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων (INE-ΓΣΕΕ, 2018, σ. 103)

Μερική απασχόληση κατά επάγγελμα 2011-2017



Διάγραμμα: 4.5

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, οπ. αναφ. INE-ΓΣΕΕ, 2018, σ. 101

Όσον αφορά τη φυλετική διάσταση, όπως προαναφέρθηκε οι γυναίκες φαίνεται να συμμετέχουν σε μερικής απασχόλησης εργασίες, κατά προσέγγιση δύο φορές περισσότερα από τους άνδρες στην Ελλάδα, σύμφωνα με τη Eurostat (Eurostat, 2020, οπ. αναφ. Παπαδάκης, 2021, σ.4). Το 2011, το 10% των εργαζόμενων γυναικών απασχολούνται σε τέτοιας μορφής εργασίας, ποσοστό που κορυφώθηκε το 2017 στο 14% και το 2018 έφτασε το 13,2%. Προχωρώντας στην ανάλυση των ίδιων δεικτών στους άνδρες, το 2011, το 4,1% των εργαζόμενων ανδρών απασχολούνταν με μερική απασχόληση, ποσοστό που κορυφώθηκε το 2016 φτάνοντας το 6.9% ενώ το 2018 μειώθηκε ελαφρώς στο 6% (Eurostat, 2019, οπ. αναφ. Παπαδάκης, 2021, σ.4) Σχετικά με την ηλικιακή ομάδα 15-29, φαίνεται να έχει τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα, παρουσίασαν μια σταδιακή άνοδο από το 2010 (10,2%) μέχρι το 2017 (19,9%) και μετά μια ελαφρά πτώση 0,5 μονάδων έως το 2019 (Παπαδάκης, 2021, σ.4)

Ύστερα από τη σύντομη ποιοτική ανάλυση των ποσοστών μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα έως το 2019, θα προχωρήσουμε στην παράθεση και ευσύνοπτη ανάλυση των ποσοστών μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα με επικαιροποιημένα δεδομένα. Εξετάζοντας το Δ΄ Τρίμηνο του 2021, η μερική

απασχόληση εμφανίζεται στο 9,1%, δηλαδή αυξημένη κατά 10% από το Γ' τρίμηνο (8,2%) του 2021 και (αυξημένη) 22,7% από το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου χρόνου (ELSTAT, 2022).

Τέλος, κάνοντας και μια μικρή αναφορά στην προσωρινή απασχόληση η μείωση που εμφανίζουν μια σειρά από επαγγέλματα στον τομέα, όπως διαφαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα δεν υποδηλώνει μείωση της ευελιξίας, καθώς οφείλεται σε αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και πιο συγκεκριμένα στη δυνατότητα που παρέχεται στους εργοδότες να απολύουν χωρίς αποζημίωση τους απασχολούμενους κατά το πρώτο έτος της πρόσληψής τους (INE-ΓΣΕΕ, 2018, σ. 103). Όπως επισημαίνει η Eurostat και σε αυτόν τον τομέα είναι έκδηλο το έμφυλο χάσμα στη χώρα, καθώς το 2011 το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών που εργάζονταν με προσωρινή απασχόληση, ήταν 13% και το 2018, έφτασε το 13,5%. Οι αντίστοιχοι δείκτες στους άνδρες είναι μειωμένοι. Ενδεικτικά το 2011, το ποσοστό προσωρινής απασχόληση για τους άνδρες στην Ελλάδα ήταν 10,6% ενώ το 2008, το ποσοστό έφτασε το 9,4% (Eurostat, 2019).



Διάγραμμα: 4.6

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, οπ. αναφ. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2018, σ. 101

Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, η προσωρινή εργασία βρίσκεται στο 6,3%, ποσοστό μειωμένο κατά 23,6% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο, αυξημένο όμως σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (ELSTAT, 2022).

Προτού κλείσει το υποκεφάλαιο, που αφορά την υφιστάμενη κατάσταση της επισφαλούς εργασίας στην Ελλάδα, δε μπορούμε να μην αναφερθούμε έστω σύντομα, στις πιο σύγχρονες μορφές που εκλαμβάνει αυτή. Οι freelancers είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα, αλλά πριν εξετάσουμε μια συγκεκριμένη περίπτωση, πρέπει πρώτα να αναφερθούμε στο freelancing και στο τι σημαίνει. Το freelancing είναι μια μορφή αυτό-απασχόλησης, κατά την οποία αυτό-απασχολούμενοι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται από μια εταιρία για να εκτελέσουν ένα πρότζεκτ, όχι όμως με την τυπική σχέση εργοδότη-εργαζομένου(μισθωτή εργασία) αλλά ως συνεργάτες (Reynolds, 2021). Αυτή η μορφή απασχόλησης, όπως θα περιγράψουμε παρακάτω εμφανίζει διαφορές σε σχέση με τη μόνιμη ή τη μερική απασχόληση. Πρώτα-πρώτα η

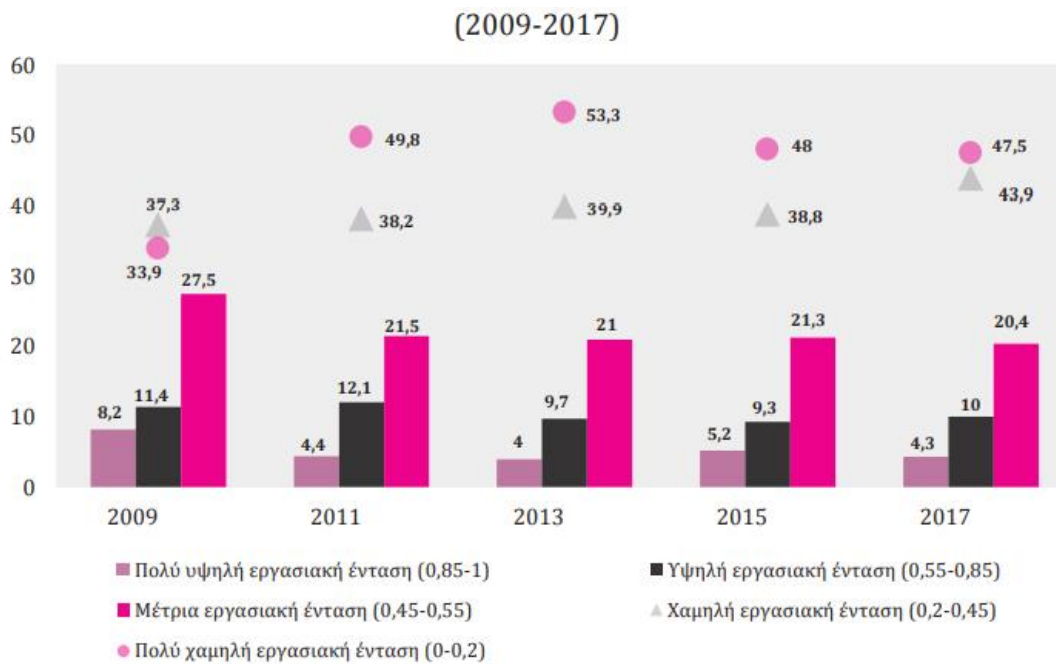
πληρωμή γίνεται βάση της παραγόμενης αξίας, γεγονός που αυτόματα, γεννά ένα είδος ανασφάλειας στον Freelancer . Επίσης, ένα ανησυχητικό χαρακτηριστικό αυτού του τύπου εργασίας, είναι ότι δεν περιλαμβάνει δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, ενώ το πιο σημαντικό από όλα, είναι πως το κόστος ασφάλισης μετακυλιέται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο (Σταματίνης, 2021).

4.4 Οι Συνέπειες της απουσίας πλήρους απασχόλησης, στην οικονομική, κοινωνική και προσωπική ζωή του ατόμου. (Κοινωνική Ευαλωτότητα Και Κίνδυνος Φτώχειας)

Στο τέλος του προηγούμενου υποκεφαλαίου, προσεγγίσαμε το ζήτημα της επισφαλούς απασχόλησης στην Ελλάδα, καταγράφοντας τα ποσοστά μερικής και προσωρινής απασχόλησης στη χώρα, ενώ στο τέλος, παραθέσαμε μια σύγχρονη περίπτωση μη τυπικής απασχόλησης. Σε αυτό το υποκεφάλαιο, θα επιχειρήσουμε να σκιαγραφήσουμε τις ενδεχόμενες συνέπειες που μπορεί να έχει η απουσία πλήρους απασχόλησης, στην οικονομική, κοινωνική και προσωπική ζωή του ατόμου.

Ένα καίριο ερώτημα που προέχει να απαντηθεί πριν προχωρήσουμε στις συνέπειες, είναι «Τι οδηγεί το άτομο στην επιλογή επισφαλούς εργασίας;» Ένας από τα κύριους λόγους που οι νέοι/νέες επιλέγουν επισφαλή θέση απασχόλησης είναι ο βιοποριστικός παράγοντας, καθώς όντας άνεργοι/ες έχουν ανάγκη να εργαστούν για να επιβιώσουν, μην έχοντας την επιλογή για χρονοβόρα αναζήτηση πλήρους απασχόλησης. Επίσης, σημαντικός παράμετρος αποτελεί η έλλειψη εναλλακτικών επιλογών, και συγκεκριμένα η αδυναμία εύρεσης απασχόλησης πάνω στο αντικείμενο των σπουδών τους, επιβεβαιώνοντας όχι μόνο την αναντιστοιχία που υπάρχει μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας, αλλά και την αδυναμία του συστήματος να εντάξει τους/τις νέους/ες σε πλήρεις και μόνιμες θέσεις εργασίας. Τέλος, μια αιτία που συναντάται κυρίως στις νεαρότερες ηλικίες, είναι ότι οι μορφές επισφαλούς εργασίας (λόγω της ευελιξίας τους) δίνουν τη δυνατότητα σε αυτούς/ες να συνεχίσουν ή να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.196)

Η πρώτη και αναμφισβήτητη επίπτωση της απουσίας πλήρους απασχόλησης στο άτομο είναι αυτή της φτώχειας. Στο παρακάτω διάγραμμα, παρουσιάζεται το ποσοστό φτώχειας των συμμετεχόντων, ανάλογα με την ένταση της εργασίας τους στην Ελλάδα την περίοδο 2011-2017 (ΓΣΕΕ, 2019).



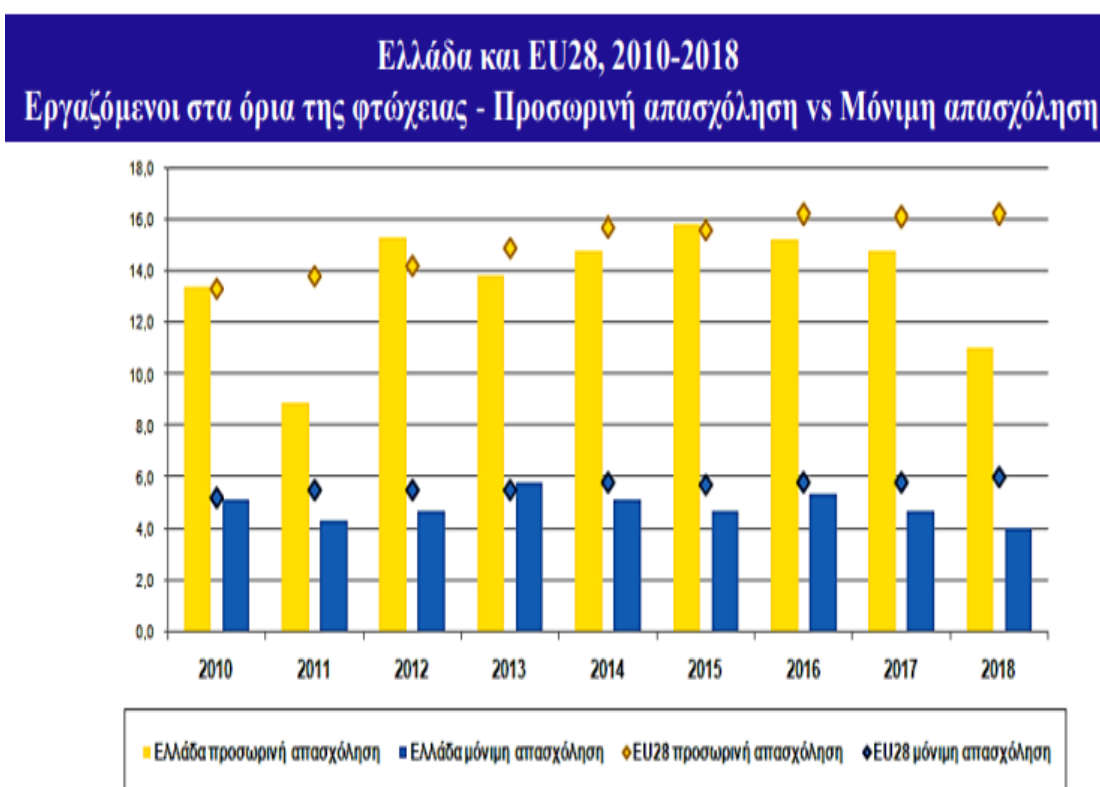
Διάγραμμα: 4.7

Πηγή: Eurostat, οπ. αναφ. ΓΣΕΕ, 2019, σ.112

Παρατηρούμε ότι κατά τη διάρκεια της κρίσης σημειώνεται αύξηση του ποσοστού φτώχειας στα νοικοκυριά πολύ χαμηλής και χαμηλής εργασιακής έντασης και διεύρυνση της διαφοράς ως προς το ποσοστό φτώχειας των νοικοκυριών μέτριας και άνω εργασιακής έντασης (ΓΣΕΕ, 2019, σ. 112).

Ακόμα πιο διαφωτιστικό διάγραμμα αναφορικά με τη διαφορά του ποσοστού φτώχειας που γεννά η μερική απασχόληση έναντι της πλήρους, αποτελεί το παρακάτω, που προέρχεται από τη Eurostat. Όσον αφορά τόσο τη μερική όσο και την πλήρη απασχόληση, η Ελλάδα εμφανίζει μεγαλύτερα ποσοστά κινδύνου φτώχειας από την EU28 -περίπου διπλάσια κατά μέσον όρο (Eurostat,2020, οπ. αναφ. Παπαδάκης, 2021). Ωστόσο, ενώ στην πλήρη απασχόληση η απόκλιση αυτή έχει μειωθεί κατά τα τελευταία χρόνια, φτάνοντας το 2018 σε μια ποσοστιαία διαφορά 1,9 μονάδων, στη μερική απασχόληση δεν φαίνεται να συμβαίνει το ίδιο. Κατά το διάστημα 2010-2018 στην Ελλάδα τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας στη μερική απασχόληση, ξεκινώντας το 2010 από 29,4% σημείωσαν αυξομειώσεις, έφτασαν στο υψηλότερο σημείο το 2016 (30,3%) και στη συνέχεια παρουσίασαν μια σταδιακή μείωση μέχρι το 2018, το οποίο παραμένει ένα ανησυχητικά υψηλό ποσοστό. (Παπαδάκης, 2021)

Στην επισφαλή εργασία ωστόσο, δεν εντάσσεται μόνο η μερική απασχόληση αλλά και η προσωρινή. Αναφορικά με την σύνδεση της προσωρινής εργασίας με τη φτώχεια στην Ελλάδα, στο σύνολο των ετών 2010-2018 οι εργαζόμενοι με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης διέτρεχαν σταθερά περίπου τριπλάσιο κίνδυνο φτώχειας από τους εργαζόμενους με σύμβαση μόνιμης απασχόλησης -κατά μέσον όρο 13,7% έναντι 4,9%, (Eurostat,2020, οπ. αναφ. Παπαδάκης, 2021)-. Τα υψηλότερα ποσοστά και οι μεγαλύτερες ποσοστιαίες διαφορές κινδύνου φτώχειας ανάμεσα στην προσωρινή και τη μόνιμη απασχόληση εντοπίζονται κατά τα έτη 2015 (15,8% έναντι 4,7%) και 2012 (15,3% έναντι 4,7%). Τα παραπάνω, αποτυπώνονται με σαφήνεια στο διάγραμμα (Παπαδάκης, 2021).

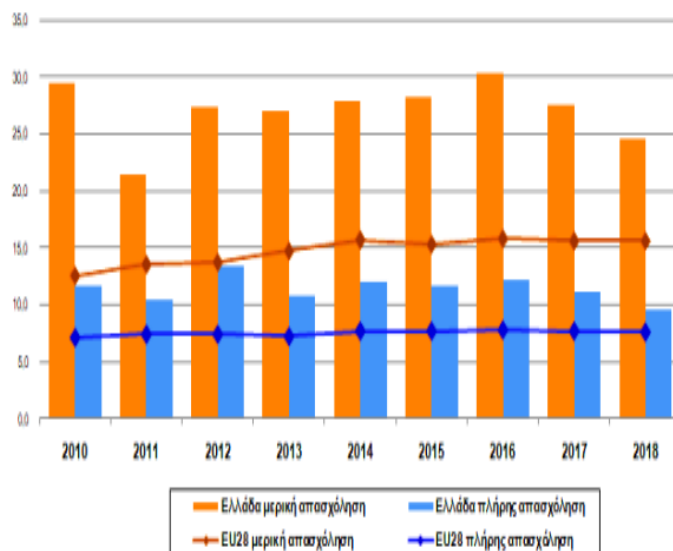


Διάγραμμα: 4.8

Πηγή: Eurostat, 2020 οπ. αναφ. στο Παπαδάκης 2021

Ελλάδα και EU28, 2010 - 2018

Εργαζόμενοι στα όρια της φτώχειας - Μερική απασχόληση vs Πλήρης απασχόληση



Διάγραμμα: 4.9

Πηγή: Eurostat, 2020 οπ. αναφ. Παπαδάκης 2021

Εκτός όμως από τις συνέπειες που προαναφέρθηκαν και αφορούν κυρίως τον οικονομικό τομέα και τη φτώχεια, η επισφαλής εργασία μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε διαταραχές στη ψυχική τους υγεία. Σύμφωνα με την ποιοτική έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο του Ερευνητικού Έργου ««Επισφαλής Εργασία και Νέα Γενιά στην Ελλάδα Σήμερα: Δευτερογενής Ποσοτικοί Ανάλυση, Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Πεδίου και Ερευνητικά Εδραιωμένες Προτάσεις Πολιτικής» από τους Νίκο Παπαδάκη, Μαρία Δρακάκη και Σοφία Σαριδάκη, η επισφαλής εργασία, δύναται να γεννήσει συναισθήματα ανασφάλειας και έντονου άγχους, τα οποία οφείλονται είτε στις συνθήκες εργασίας, είτε στις αβέβαιες προοπτικές ή στον αυξημένο κίνδυνο να χάσουν την εργασία τους στο μέλλον. Συνεχίζοντας την σκιαγράφηση των ψυχολογικών επιπτώσεων της επισφαλούς εργασίας, παρατηρείται ακόμη το φαινόμενο του αυξανόμενου άγχους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, που προκαλείται από τις συνθήκες εργασίας τους [όπως η δυσκολία φροντίδας του παιδιού κατά τις –συνήθως ακανόνιστες– ώρες εργασίας τους (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.211)]. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, μιας άλλης μορφής αρνητική συνέπεια με την οποία έρχονται οι επισφαλώς εργαζόμενοι, είναι η πιθανή κοινωνική απομόνωση και ο κοινωνικός αποκλεισμός. Αυτό οφείλεται είτε στο ότι έχουν περιορίσει τις δραστηριότητές τους και τα καθημερινά τους έξοδα και αδυνατούν να

πραγματοποιήσουν κάποιους προσωπικούς τους στόχους. Το παραπάνω, ενίοτε επηρεάζει και τη δημογραφική τους συμπεριφορά. Εκτός αυτών, έχουν αισθητά περιορισμένο ελεύθερο χρόνο, γεγονός που αυξάνει το κίνδυνο για υποβάθμιση του βιοτικού τους επιπέδου (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.212).

4.5. Προκλήσεις για τις ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Κλείνοντας το κεφάλαιο, ύστερα από τις αλληπάλληλες κρίσεις (οικονομική, υγειονομική, εσχάτως ενεργειακή) που έχουν κλονίσει σε μεγάλο βαθμό την αγορά εργασίας της χώρας και έχουν επαναφέρει τα ποσοστά ανεργίας σε υψηλά επίπεδα, δημιουργούνται συνεχώς ολοένα και μεγαλύτερες προκλήσεις για της ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που καλούνται να συμβάλλουν ώστε να καταπολεμηθεί το μείζον ζήτημα της ανεργίας που μαστίζει διαχρονικά τη χώρα. Βέβαια, πέρα από τις κρίσεις, η Ελλάδα πρέπει να ανταπεξέλθει και στις προκλήσεις που δημιουργεί η ολοένα αναπτυσσόμενη τεχνολογία. Ωστόσο, η περιορισμένη δημοσιονομική ικανότητα της χώρας παίζει καθοριστικό ρόλο στην αδυναμία εύρεσης λύσεων μέσω της κοινωνικής πολιτικής, ενώ οι υπάρχουσες διαρθρωτικές αδυναμίες της οικονομίας και η αγορά εργασίας μαζί με τον κατακερματισμένο χαρακτήρα του κράτους πρόνοιας δυσκολεύουν την εφαρμογή των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Εξαιτίας δημοσιονομικών περιορισμών, το κράτος προωθεί κυρίως επιλεκτικά μέτρα κοινωνικής πολιτικής που δικαιολογούνται από τον εκτεταμένο και έκτακτο χαρακτήρα των κοινωνικών επιπτώσεων της υγειονομικής και οικονομικής κρίσης, (Galata, 2016, σ. 25).

Αναφορικά με τις προκλήσεις που δημιούργησε η πανδημία του COVID-19, η τελευταία, σταμάτησε απότομα τις προσλήψεις και την ανάπτυξη στον τομέα της απασχόλησης, που είχε ανοδική πορεία από το 2016, ενώ ο αριθμός των ατόμων που έχουν αποθαρρυνθεί από το να αναζητούν εργασία έχει αυξηθεί στα ύψη (Bulman, 2020). Τα εκπαιδευτικά προγράμματα και τα προγράμματα εύρεσης εργασίας, παρέχουν ελάχιστη υποστήριξη στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων και στην αντιστοίχιση ατόμων που αναζητούν εργασία με θέσεις εργασίας. Στην Ελλάδα η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης πάσχει από μακροχρόνια έλλειψη πόρων. Ακόμη οι αναντιστοιχίες των δεξιοτήτων είναι διάχυτες και οι εργοδότες συχνά δεν μπορούν να βρουν εργαζομένους με τις δεξιότητες ζητούν. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, για την αντιμετώπιση των παθογενειών αυτών, θα ήταν βοηθητική η πρόσληψη πιο εξειδικευμένων συμβούλων και η υιοθέτηση εργαλείων δημιουργίας προφίλ για τη

σημαντική βελτίωση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας και της υποστήριξης της κατάρτισης, συνδέοντάς τους καλύτερα με ιδιωτικά γραφεία αναζήτησης εργασίας (Bulman, 2020).

Μία ακόμη σημαντική πρόκληση που έχουν να αντιμετωπίσουν οι ΕΠΑ στη χώρα, είναι η στοχευμένη εφαρμογή τους στις πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Οι πιο ευάλωτες ομάδες αντιμετωπίζουν συχνά πολλαπλά εμπόδια και για αυτό είναι σημαντικό να τους παρέχεται εξατομικευμένη υποστήριξη για την κάλυψη των πολύπλοκων αναγκών τους. Αυτό απαιτεί έναν συνδυασμό διαφορετικών ΕΠΑ, όπως κατάρτιση για την παροχή γνώσης ψηφιακών δεξιοτήτων για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας, ακολουθούμενη από βοήθεια για την αναζήτηση εργασίας και ενδεχομένως επιδοτήσεις απασχόλησης. Δεν εμπλέκονται βέβαια μόνο οι ΕΠΑ στην ένταξη των ανθρώπων αυτών στην αγορά εργασίας, καθώς αναγκαία είναι η συνεργασία μεταξύ ιδρυμάτων, καθώς και άλλου τύπου υπηρεσιών (κοινωνικές υπηρεσίες, υγεία, εκπαίδευση, παιδική μέριμνα, στέγαση), καθώς και μέτρα κοινωνικής προστασίας. Το πρώτο βήμα για την ένταξη στην αγορά εργασίας είναι ο εντοπισμός των ατόμων που χρειάζονται ειδική υποστήριξη, χωρίς παράλληλα να παραβιάζονται ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Ύστερα, είναι απαραίτητη η παροχή επαρκούς κατάρτισης στα εν λόγω άτομα για την ευκολότερη είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Ακόμα και αν ο στόχος επιτευχθεί και το άτομο εισέλθει στην αγορά εργασίας, πρέπει συνεχώς να αποκτά νέες δεξιότητες μέσα από τις ΕΠΑ (OECD, 2021).

Ολοκληρώνοντας με τις προκλήσεις για της ΕΠΑ, οι απώλειες θέσεων εργασίας σε ορισμένους τομείς (π.χ. τουρισμός) και η δημιουργία θέσεων εργασίας σε άλλους (π.χ. τεχνολογία και υπηρεσίες φροντίδας) μπορεί να αφήσουν τις οικονομίες με πλεόνασμα ορισμένων δεξιοτήτων και έλλειμμα άλλων. Οι στρατηγικές που υποστηρίζουν την αποτελεσματική ανακατανομή των εργαζομένων που έχουν εκτοπιστεί θα είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι τυχόν αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης COVID-19 στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις θα αντιμετωπιστούν γρήγορα. Θα είναι απαραίτητα αποτελεσματικά προγράμματα κατάρτισης για να διασφαλιστεί ότι η προσφορά εργασίας ανταποκρίνεται επαρκώς στη ζήτηση, τόσο βραχυπρόθεσμα, καθώς ορισμένες βιομηχανίες αντιμετωπίζουν άμεσες ελλείψεις όσο και μακροπρόθεσμα. Ένα παράδειγμα των παραπάνω, είναι η κατάρτιση ανέργων με ψηφιακές δεξιότητες που θα τους χρησιμεύσουν εάν εργαστούν σε εταιρίες οι οποίες απασχολούν τους εργαζόμενους τους, είτε αποκλειστικά με

τηλεργασία, είτε με υβριδικό μοντέλο. Επί πρόσθετα, είναι επιτακτικής σημασίας, τα προγράμματα κατάρτισης, να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στις απαιτήσεις των εργοδοτών, καθώς επί τους παρόντος υπάρχει μια ανισορροπία μεταξύ ζήτησης εργασίας και υπαρχόντων δεξιοτήτων (OECD, 2021).

5. Πολιτικές Απασχόλησης

Στο τελευταίο κεφάλαιο (5^ο) της εργασίας, θα επικεντρωθούμε στην πορεία που καταγράφουν οι πολιτικές απασχόλησης και το ρυθμιστικό πλαίσιο για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, κατά τη χρονική περίοδο από το 2010 έως σήμερα. Στη συνέχεια θα αναλύσουμε τα βασικά σημεία του νέου εργασιακού νομοσχεδίου, καθώς και το κατά πόσο βελτιώνει, ή επιδεινώνει την εργασιακή ζωή των πολιτών.

5.1. Επισκόπηση των πολιτικών απασχόλησης και του ρυθμιστικού πλαισίου για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις, από το 2010 μέχρι σήμερα.

Μέχρι και αυτό το σημείο της εργασίας, έχει γίνει εκτενής περιγραφή και χαρτογράφηση των πολιτικών απασχόλησης, των επιδράσεών τους, καθώς και των προκλήσεων που έχουν να αντιμετωπίσουν. Στο πρώτο μέρος του υποκεφαλαίου 5.1, θα εστιάσουμε περισσότερο στην πορεία που ακολουθούν οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα από το 2010 έως και σήμερα, αφού πρώτα κάνουμε μια σύντομη αναφορά στην περίοδο πριν το 2010.

Πολιτικές απασχόλησης

Έως και τις αρχές της δεκαετίας του 1980, οι κρατικές παρεμβάσεις που σκόπευαν στην αντιμετώπιση της ανεργίας στην Ελλάδα, είχαν να κάνουν κυρίως με την οικονομική προστασία και στήριξη όσων ήταν άνεργοι. Παρεμβάσεις οι οποίες σήμερα θα χαρακτηρίζονταν «ενεργητικές», υπήρχαν σε πολύ μικρό βαθμό και αφορούσαν την σύζευξη της προσφοράς και ζήτησης εργασίας και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού (Τερτσινίδου, 2008, σ. 34). Μετά τις αρχές της δεκαετίας του 80', όταν και τα ποσοστά ανεργίας άρχιζαν να εμφανίζουν σημαντική αύξηση, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αναπτύχθηκαν συστηματικά στη χώρα, με τη χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και εντάχθηκαν εξ αρχής στα μέτρα μικροοικονομικής παρέμβασης. Πιο αναλυτικά, τα προγράμματα επιδότησης των εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (ΝΘΕ) ξεκίνησαν το 1983 όταν και επιδοτήθηκαν 4.624 θέσεις εργασίας και σταδιακά ανήλθαν, μετά το 1987 και μέχρι το 2002, σε περίπου 20.000-22.000 επιδοτούμενες θέσεις εργασίας ανά έτος (Δημουλάς, 2002, σ.101 οπ. αναφ Μιχαλοπούλου, Δημουλάς, 2008, σ.43). Με το ίδιο μοτίβο λειτούργησαν και τα προγράμματα επιδότησης των νέων ελευθέρων επαγγελματιών, που άρχισαν να εφαρμόζονται το 1986. Την χρονιά εκείνη, επιδοτήθηκαν 1.100 άνεργοι για τη δημιουργία της ατομικής τους επιχείρησης, το 1987

ήταν 5.409 άτομα και έκτοτε κυμαίνονται μεταξύ 7.500 και 10.000 άτομα σε ετήσια βάση. Τα δε προγράμματα κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων άρχισαν να εφαρμόζονται συστηματικά το 1987 και από τότε καταρτίζονται περίπου 30.000 άνεργοι και 40.000 εργαζόμενοι κάθε χρόνο (Δημουλάς, 2002, σ.101 οπ. αναφ Μιχαλοπούλου, Δημουλάς, 2008, σ.43).

Κατά την δεκαετία 1986-1995, τα προγράμματα επιδότησης προσλήψεων απώλεσαν το χαρακτήρα της στοχευμένης παρέμβασης και μετατράπηκαν σε καθολικά σχήματα υποστήριξης της απασχόλησης στο σύνολό της. Ταυτόχρονα, εγκαταλείφθηκε οριστικά η προσπάθεια σύνδεσης των επιδοτήσεων με την αναπτυξιακή ή βιομηχανική πολιτική. Η κλιμάκωση των ποσοστών επιδότησης αφορούσε πλέον την κατανομή ανάμεσα σε διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού και όχι το είδος της επιχείρησης, δηλαδή τα κριτήρια επιλογής σχετίζονταν περισσότερο με τα χαρακτηριστικά των ανέργων, παρά με εκείνα των επιχειρήσεων (Ιωαννίδης, 2012, σ. 334). Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της περιόδου που εξετάζουμε, οι πολιτικές απασχόλησης στη χώρα μας, επρόκειτο να έρθουν αντιμέτωπες με μια πρόκληση, η οποία ήταν αποτέλεσμα της σημαντικής αύξησης των ποσοστών ανεργίας, από το 3-4% που ήταν το 1984, σταδιακά ανήλθε στο 10% του εργατικού δυναμικού μετά το 1988. Φυσικό επακόλουθο των παρατεταμένων υψηλών ποσοστών ανεργίας και ειδικότερα της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων είναι να αυξάνουν σημαντικά τα ποσοστά αυτών που δεν λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας. Η εξέλιξη αυτή, σε συνδυασμό με τις περιοριστικές δημοσιονομικές πολιτικές που εφαρμόζονται μετά το 1985, είχε ως συνέπεια τα χαμηλά επίπεδα χρηματοδότησης των πολιτικών απασχόλησης αναλογικά με τις ανάγκες που θα πρέπει να καλυφθούν, παρά την αυξητική τάση που παρουσιάζουν με την πάροδο του χρόνου (Μιχαλοπούλου, Δημουλάς, 2008, σ.45). Προχωρώντας χρονικά στα μέσα προς τέλος της δεκαετίας του 90', συγκροτημένες παρεμβάσεις με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και πιο συγκεκριμένα στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, 1994-99», όπου αναφέρεται ότι σ' αυτές περιλαμβάνονται μέτρα όπως είναι ο προσανατολισμός, η επαγγελματική κατάρτιση, η επιδότηση της απασχόλησης και η συμβουλευτική στήριξη των ανέργων (Μιχαλοπούλου, Δημουλάς, 2008, σ.45). Το ίδιο χρονικό διάστημα, παράλληλα με το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, 1994-1999»,

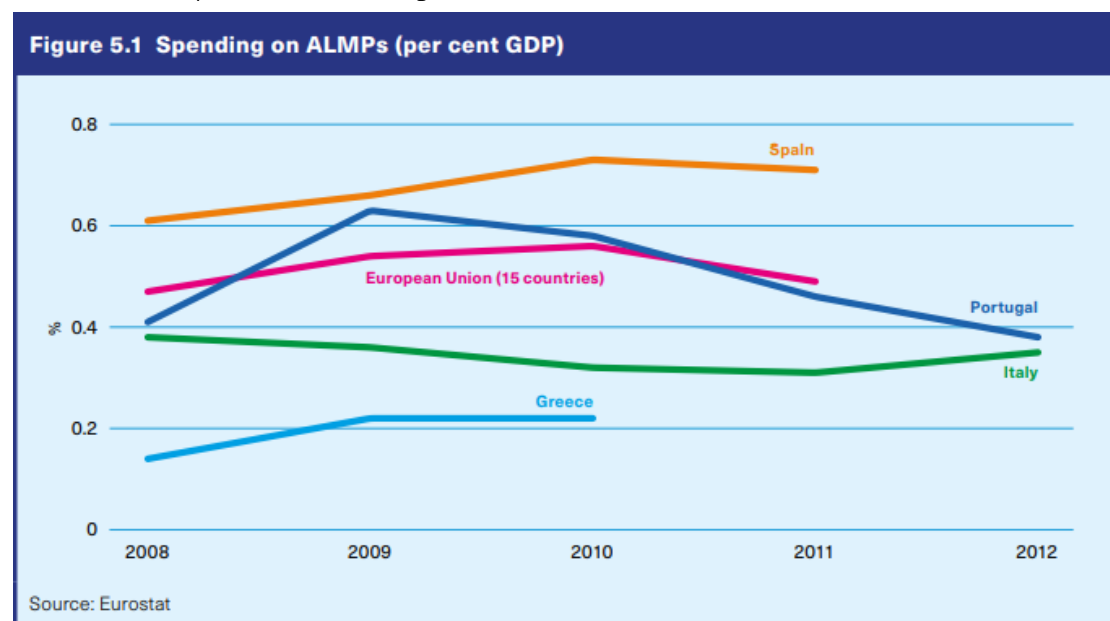
σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την «Αντιμετώπιση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας, 1994-1999», στο οποίο οι δράσεις και τα μέτρα που αφορούν τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και συγκροτούνται με τη λογική των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων περιλαμβάνοντας δράσεις προκατάρτισης-κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης (Μιχαλοπούλου, Δημουλάς, 2008, σ.45)

Κατά την περίοδο 2000-2006, ο στόχος των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας επικεντρώθηκε στην πρόληψη της μακροπρόθεσμης ανεργίας, την υποστήριξη και ενθάρρυνση των ανέργων να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό, την προστασία των ίσων ευκαιριών για πρόσβαση στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα για όσους απειλούνται από τον κοινωνικό αποκλεισμό, τη βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την αναβάθμιση των προσόντων των εργαζομένων του δημόσιου τομέα (Διαδικασία, 2014, σελ. 28-30 οπ. αναφ Galata, Chrysakis, 2016, σ.53). Εκείνη την περίοδο, επωφελήθηκαν 642.103 άτομα από τα σχετικά προγράμματα που σκόπευαν στην προώθηση της απασχόλησης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, της επιδοτούμενης απασχόλησης για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ή την απόκτηση πρακτικής εμπειρίας και την προώθηση ίσων ευκαιριών μέσω δομών παιδικής μέριμνας ή φροντίδας ηλικιωμένων (Διαδικασία, 2014, σελ. 28-30 οπ. αναφ Galata, Chrysakis, 2016, σ.53)

Μετά την σύντομη ιστορική αναδρομή, των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα πριν το 2010, μπορούμε τώρα να προχωρήσουμε στην περίοδο από το 2010 έως σήμερα. Οι πολιτικές για την αντιμετώπιση του κοινωνικού κόστους που επέφερε η κρίση αναδεικνύουν ακόμα παραπάνω, την επείγουσα ανάγκη για μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, τη μείωση της φτώχειας και της ανισότητας και την τόνωση της απασχόλησης βραχυπρόθεσμα, συμπεριλαμβανομένου ενός ολοκληρωμένου δικτύου κοινωνικής ασφάλειας και καλύτερα στοχευμένων κοινωνικών προγραμμάτων (ΟΟΣΑ , 2016, 28-29, Jessoula et al., 2015: 23-29 οπ. αναφ Galata, Chrysakis, 2016, σ.53).

Στην παραπάνω προσπάθεια οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ) θα μπορούσαν να αποτελέσουν σημαντικό παράγοντα. Οι ΕΠΑ είναι ένα είδος κρατικών δαπανών όπου Ελλάδα υστερεί σημαντικά έναντι των άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Παρά το γεγονός ότι τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, η Ελλάδα είχε από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας – ειδικά μακροχρόνιας ανεργίας – από τις περισσότερες χώρες της

ΕΕ, οι δημόσιες δαπάνες για τις ΕΠΑ δεν ξεπέρασαν ποτέ το 0,4% του ΑΕΠ, και ήταν λιγότερο από το 0,25% τις περισσότερες φορές. Αντίθετα, πολλά από τα μέλη της ΕΕ ξόδεψαν περισσότερα από το 0,8% του ΑΕΠ τους σε τέτοια προγράμματα, ενώ ορισμένες χώρες (π.χ. Δανία, Ολλανδία) ξόδευαν περισσότερο από 1,2%. Οι ελλειπείς δαπάνες της Ελλάδας για τις ΕΠΑ συνεχίστηκαν και κατά τη διάρκεια της κρίσης ως ποσοστό του ΑΕΠ -όπως θα δούμε και πιο αναλυτικά παρακάτω-. Το ίδιο ίσχυε για όλους τους τύπους των πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες περιλαμβάνουν τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης (ΠΠΑ) όπως τα επιδόματα και η πρόωρη συνταξιοδότηση. (Moutos, 2015, p. 43) Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη Eurostat, το 2010, η Ελλάδα ξόδεψε το 0,96 τοις εκατό του ΑΕΠ της σε Πολιτικές Απασχόλησης, ενώ μεταξύ των χωρών της ΕΕ καμία δεν ξόδεψε λιγότερο από 1,8% και ορισμένοι ξόδευαν περισσότερο από 3% (Βέλγιο, Δανία, Ιρλανδία, Ισπανία). Σαν αποτέλεσμα, μεταξύ των χωρών της ΕΕ, η Ελλάδα έχει μία από τις χαμηλότερες αριθμούς εγγεγραμμένων ανέργων και μη ενεργών ατόμων εκπαίδευση και κατάρτιση (ΟΟΣΑ, 2010, σπ. αναφ. Moutos, 2015, p. 43).



Διάγραμμα: 5.1

Πηγή: EUROSTAT, 2015, σπ. αναφ. Moutos, 2015, p.43

Κατά την περίοδο 2007-2013, ένας σημαντικός αριθμός παρεμβάσεων υλοποιήθηκαν για τη στήριξη της απασχόλησης, από τις οποίες πάνω από 1 εκατομμύριο πολίτες ωφελήθηκαν, ενώ το πρόγραμμα κόστισε περίπου 3,7 δισ. ευρώ. Οι παρεμβάσεις αυτές πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων για το Ανθρώπινο Δυναμικό Το Πρόγραμμα αυτό παρείχε, επιδοτούμενη απασχόληση μέσω τοπικών προγραμμάτων στήριξης της απασχόλησης,

επιδοτούμενες εισφορές σε εργοδότες για πρόσληψη ανέργων, κουπόνια κατάρτισης για ανέργους, προγράμματα δημοσίων έργων, επιδοτήσεις για νεοσύστατες επιχειρήσεις και προγράμματα διαρθρωτικών προσαρμογών των επιχειρήσεων συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης των εργαζομένων (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2014, *οπ αναφ. Galata*, 2016, σ. 53).

Από την ανάλυση των ΕΠΑ στην Ελλάδα, δεν γίνεται να λείπει η συνεισφορά του ΟΑΕΔ, που διαχειρίζεται το ζήτημα. Από την αρχή της κρίσης το 2009, ο ΟΑΕΔ προσπάθησε να αυξήσει τον αριθμό και την ποικιλία των προγραμμάτων που έχουν σχεδιαστεί για την επανένταξη ατόμων με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, την παροχή εκπαίδευσης και τέλος, κινήτρου για την πρώτη πρόσληψη σε άτομα που αναζητούν εργασία (Moutos, 2015, σ. 46). Επιπλέον, ο ΟΑΕΔ παρέχει οικονομική στήριξη σε νέους και ανάπηρους για να ξεκινήσουν δική τους επιχείρηση ή να γίνουν αυτοαπασχολούμενοι. Παρακάτω παρατίθενται σε τρεις κατηγορίες τα προγράμματα που χρησιμοποιεί ο ΟΑΕΔ από την αρχή της κρίσης: (Προφανώς, η ύπαρξη αλληλεξαρτήσεων δημιουργεί συμπληρωματικότητα μεταξύ των διαφόρων προγραμμάτων, δηλαδή ένα πρόγραμμα σχεδιασμένο για τη διατήρηση της ζήτησης εργασίας μπορεί επίσης να διευκολύνει τους ανέργους να βρουν δουλειά) (Moutos, 2015, σ. 46)

Α: Προγράμματα διατήρησης της ζήτησης εργασίας: Για παράδειγμα ένα από τα προγράμματα, παρείχε επιδοτήσεις εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για 200.000 θέσεις πλήρους απασχόλησης (εισάγεται το 2010 και ολοκληρώνεται το 2015). Συμμετείχαν εταιρείες στο πρόγραμμα για το 50% του προσωπικού που είχαν κατά τη στιγμή της αίτησης, με μέγιστο αριθμό τους 30 εργαζομένους. Η σχετική επιδότηση ισούταν με 100% των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και εισπράχθηκε για 12 μήνες – υπό την προϋπόθεση ότι οι θέσεις εργασίας διατηρήθηκαν για άλλους 6 μήνες-. Το πρόγραμμα διέθεσε το 45% των επιδοτούμενων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που απασχολούν 2–9 άτομα, το 30% σε όσους απασχολούν 10–49 άτομα και το 25% για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Προτεραιότητα δόθηκε στους εργαζόμενους άνω των 50 και σε άτομα με αναπηρίες. Στην ίδια κατηγορία, υλοποιήθηκε το 2012 ένα Πρόγραμμα διατήρησης θέσεων εργασίας και αφορούσε 10.000 θέσεις εργασίας στον τουριστικό κλάδο, παρέχοντας επιδότηση ίση με 40% των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, υπό την προϋπόθεση ότι τα ξενοδοχεία θα μετατρέπονταν από εποχιακής σε μόνιμης λειτουργίας και θα βρίσκονταν εκτός της

Αθήνας και της Θεσσαλονίκης. Η μέγιστη διάρκεια της επιδότησης ήταν 12 μήνες. (Moutos, 2015, σ. 46)

B: Προγράμματα που στοχεύουν στο να βοηθήσουν τους ανέργους να βρουν εργασία. Η συγκεκριμένη κατηγορία αποτελεί την μεγαλύτερη και τα προγράμματα που ανήκουν σε αυτή είναι πάρα πολλά και ως εκ τούτου θα γίνει αναφορά σε μερικά από αυτά. Ξεκινώντας, ένα αρκετά σημαντικό πρόγραμμα εισήχθη το 2010, με στόχο την επιδοτούμενη πρόσληψη 25.000 ανέργων. Το πρόγραμμα κυρίως απευθύνεται σε άτομα κάτω των 30 ετών καθώς και σε όσους πλησιάζουν σε ηλικία συνταξιοδότησης και δεν έχουν εξασφαλίσει πλήρη συνταξιοδοτικά δικαιώματα λόγω ανεπαρκών ημερών απασχόλησης. Απευθύνεται επίσης σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους, ενώ εξαιρεί ορισμένους τομείς (π.χ. καθαριότητα και υπηρεσίες ασφαλείας, αλιεία και ιχθυοκαλλιέργεια, γεωργία). Οι εταιρείες λαμβάνουν επιδότηση 70%-80% των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για 24 μήνες, αλλά για να επιλεγθούν στο πρόγραμμα πρέπει να παρέχουν απασχόληση για 36 μήνες (Moutos, 2015, σ. 47). Επί προσθέτως, ένα πρόγραμμα που επίσης εισήχθη το 2010, είναι το Πρόγραμμα παροχής εργασιακής εμπειρίας για 10.000 νέους εργάτες που επιθυμούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ηλικίας 16–24 ετών. Το πρόγραμμα σε πρώτη φάση διαρκεί 12 μήνες και παρέχει επιδοτήσεις ίσες με τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που αντιστοιχούν σε μισθό ίσο με το 80% του το κατώτατου μισθού. Εάν μετά από 12 μήνες ο εργοδότης επιθυμεί τη μετατροπή της σύμβασης εργασιακής εμπειρίας σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, χορηγείται επιπλέον επιδότηση (ίση με 70% των προβλεπόμενων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης) για επιπλέον 12 μήνες, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος θα παραμείνει στην απασχόληση για επιπλέον 6 μήνες χωρίς καμία επιδότηση. Το πρόγραμμα εξαιρεί ορισμένους τομείς (π.χ. υπηρεσίες καθαριότητας και ασφαλείας, αλιεία και ιχθυοκαλλιέργεια, γεωργία) (Moutos, 2015, σ. 47).

Κλείνοντας τη συγκεκριμένη κατηγορία, ένα πρόγραμμα με σημαντική κοινωνική συνεισφορά είναι το Πρόγραμμα επιδότησης για την πρόσληψη 2.300 ανέργων (2.200 πλήρους απασχόλησης, 100 μερικής απασχόλησης), το οποίο ξεκίνησε το 2010 και απευθύνεται σε άτομα με αναπηρία, πρώην εξαρτημένους, πρώην κατάδικους, νεαρούς παραβάτες ή νέους εκτεθειμένους σε κοινωνικό κίνδυνο. Η διάρκεια του προγράμματος είναι 36 μήνες, υπό την προϋπόθεση ότι η εργαζόμενος θα παραμείνει σε (αμειβόμενη) απασχόληση για άλλους 12 μήνες. Η επιδότηση ισούται

με το πλήρες ποσό των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που θα πληρωνόταν τόσο από τον εργοδότη όσο και από τον υπάλληλο (Moutos, 2015, σ. 47)

Γ: *Προγράμματα που στοχεύουν στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.* Στην κατηγορία αυτή συναντάμε προγράμματα που προωθούν την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, από άνεργους πολίτες κυρίως. Ένα από αυτά ήταν το Πρόγραμμα επιχορήγησης με στόχο την ενίσχυση της επιχειρηματικής δραστηριότητας σε 4.000 άνεργες γυναίκες ηλικίας 22–64 ετών (ξεκίνησε το 2009). Η διάρκεια της επιδότησης ήταν 36 μήνες και η συνολική επιδότηση ήταν 24.000 € με τέσσερις δόσεις των 6.000 € η καθεμία, ενώ η πρώτη πληρωτέα ήταν στην έναρξη του έργου. Το πρόγραμμα ήταν περιφερειακά διαχωρισμένο και απέκλεισε ορισμένους τομείς (π.χ. καθαριότητα και ασφάλεια υπηρεσίες, εποχιακές επιχειρήσεις, ψάρεμα και ιχθυοκαλλιέργεια, γεωργία) (Moutos, 2015, σ. 49).. Ένα άλλο πρόγραμμα που ανήκε σε αυτήν την κατηγορία ήταν το Πρόγραμμα επιχορήγησης που είχε στόχο να παρακινήσει 6.000 νέους επαγγελματίες (ιατρούς, οδοντίατρους, κτηνίατρους, φαρμακοποιούς, δικηγόρους, μηχανικούς) να στήσουν τη δική τους επιχείρηση (π.χ. οι ιατροί ένα ιατρείο). Η έναρξη υλοποίησης του προγράμματος ήταν το 2009(δεν τρέχει πλέον), και διέθεσε το 60 τοις εκατό των θέσεων σε γυναίκες (Moutos, 2015, σ. 49). Η συνολική επιχορήγηση ήταν 15.000 € – καταβλητέα σε τρεις ισόποσες δόσεις – και η διάρκεια του προγράμματος ήταν 12 μήνες. Αν το ιδιωτικό ιατρείο παρέμενε σε λειτουργία για άλλους 12 μήνες, μετά στο τέλος αυτής της επιπλέον περιόδου οι επαγγελματίες θα μπορούσαν να λάβουν μια επιπλέον επιχορήγηση της τάξεως των 5.000 ευρώ. Το όριο ηλικίας για τους γιατρούς και τις γυναίκες με ένα παιδί ήταν 42 ετών, ενώ για τους υπόλοιπους 34 (Moutos, 2015, σ. 49).

Ωστόσο, όπως επεσήμανε το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, το τελευταίο τρίμηνο του 2014 πάρθηκαν επιπλέον επείγουσες πρωτοβουλίες στον τομέα των Ενεργών Πολιτικών Απασχόλησης με στόχο την υλοποίηση στοχευμένων δράσεων υπέρ των πιο πληγέντων από την ανεργία και τις ευπαθείς ομάδες. (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2014). Οι πρωτοβουλίες αυτές ήταν οι εξής:

- Παροχή ολοκληρωμένων προγραμμάτων για 8.000 πτυχιούχους άνεργους που παρείχαν συνεχή επαγγελματική κατάρτιση στους τομείς των γενικών δεξιοτήτων, των δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας, της

επιχειρηματικότητας, πρακτική εκπαίδευση σε ιδιωτικές εταιρείες και συμβουλευτικές υπηρεσίες.

- Κουπόνια κατάρτισης για 38.000 άνεργους χαμηλής ειδίκευσης ηλικίας 29-64 ετών, τα οποία παρέχουν θεωρητική κατάρτιση και πρακτική εκπαίδευση σε επιχειρήσεις
- Επιδοτήσεις σε εργοδότες για πρόσληψη 5.000 ανέργων για 12 μήνες.
- Προγράμματα δημοσίων έργων που απευθύνονται σε 50.000 μακροχρόνια ανέργους.
- Ειδικά προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης 16.000 νέων ανέργων με στόχο την ενίσχυση δεξιοτήτων σε ειδικότητες τομέων που αποτελούν την αιχμή της ελληνικής οικονομίας (Galata, 2016, σσ. 55-56)

Επιπλέον, εκπονήθηκε ένα Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την εφαρμογή της «Εγγύησης για τη Νεολαία» στην Ελλάδα που παρείχε ένα σύνολο δράσεων που απευθυνόταν σε νέους ανέργους καθώς και σε νέους που δεν βρίσκονταν στην Εκπαίδευση, στην Απασχόληση και στην Κατάρτιση (NEETs). Οι δράσεις αυτές περιλάμβαναν πρακτική άσκηση ή εκπαίδευση, υποστήριξη της επιχειρηματικότητας, ολοκληρωμένες παρεμβάσεις βοήθειας αναζήτησης εργασίας και εκπαίδευση (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2014, οπ. αναφ. Galata, Chrysakis, 2016, σ.55-56)

Προχωρώντας χρονολογικά, στην έκθεσή του (2018) «Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των ΕΠΑ» το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, αναφέρει χαρακτηριστικά πως «Πρόκληση είναι να καταρτισθεί ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ανάπτυξη των πολιτικών απασχόλησης στοχευμένο, αξιόπιστο και με μετρήσιμα αποτελέσματα» (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σ. 27). Στην έκθεση αυτή αναφέρονται διάφορες προγραμματισμένες και υλοποιημένες δράσεις. Κάποιες από αυτές είναι οι εξής:

- *Προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα/
Προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας:*

Τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη συνολική Στρατηγική της Ελληνικής Κυβέρνησης για τις Ενεργητικές Πολιτικές

Απασχόλησης έχοντας τους ακόλουθους στόχους: α) καταπολέμηση της ανεργίας κατηγοριών υψηλού κινδύνου μακροχρόνια ανέργων και επανασύνδεσή τους με την αγορά εργασίας, μέσω της απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας και των νέων δεξιοτήτων, β) βελτίωση των δεξιοτήτων και επαγγελματική εμπειρία των δικαιούχων προκειμένου να μπορέσουν να απομακρυνθούν από τις κατηγορίες υψηλού κινδύνου και να μεταβούν σε κατηγορίες πιο κοντά στην αγορά εργασίας (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σσ. 27-31), γ) πρόληψη της απαξίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού λόγω της έλλειψης ζήτησης της εργασίας. (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σ. 27)

Ο σχεδιασμός της Κοινωφελούς εργασίας από τη μια στοχεύει κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, σε συγκεκριμένες κατηγορίες υψηλού κινδύνου ανέργων και από την άλλη, έχει ενσωματώσει τα στοιχεία των άλλων ΕΠΑ και συνδυάζει απασχόληση, κατάρτιση και συμβουλευτική, αποτελώντας έτσι ένα ενεργό -και όχι παθητικό- μέτρο πολιτικής για την αγορά εργασίας. Το 2016 τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ανασχεδιάστηκαν και έχουν, πλέον, επίκεντρο τον άνεργο καθώς, συνδέουν τη θέση εργασίας με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ώστε να καταστεί δυνατή η βιώσιμη ένταξή του στην αγορά εργασίας. Κάποιες από καινοτομίες του Νέου κύκλου της κοινωφελούς εργασίας (2018) είναι οι εξής: α) το χρονικό διάστημα απασχόλησης επεκτάθηκε από 5 σε 8 μήνες, β) εισήχθησαν δράσεις συμβουλευτικής υποστήριξης και γ) υιοθετείται πιο εστιασμένη προσέγγιση με στόχο τις πιο ευάλωτες κατηγορίες των μακροχρόνια ανέργων, χωρίς να εξαιρούνται αυτοί που είναι πιο κοντά στην αγορά εργασίας. (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σσ. 27-31)

- *Προγράμματα για την υποστήριξη της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας*

Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης υπέβαλε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Εθνικό Σχέδιο Δράσης Εγγύησης για τη Νεολαία (Δεκέμβριος 2013) καθώς και επικαιροποιημένο Σχέδιο Δράσης (Μάιος 2014). Με βάση το ανωτέρω σχέδιο υλοποιούνται ήδη ή έχουν προγραμματισθεί μια σειρά από προγράμματα (κατάρτιση, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, στήριξη επιχειρηματικότητας) για τη διευκόλυνση της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.

- *Προγράμματα Εγγυημένης Απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα*

Τα προγράμματα νέων θέσεων εργασίας – εγγυημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα είχαν στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και παρείχαν κίνητρα στις επιχειρήσεις για την πρόσληψη ανέργων με την επιχορήγηση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους. Αφορούσαν ιδίως νέους, μακροχρόνια ανέργους, ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας, ειδικές ομάδες ανέργων, ΑμεΑ. Κατά τον σχεδιασμό των προγραμμάτων απασχόλησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας του 2016 εισήχθησαν σημαντικές καινοτομίες στον τρόπο που εφαρμόζονται οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σ. 34). Ενδεικτικά: α) Τα προγράμματα απασχόλησης είναι πλέον στοχευμένα και απευθύνονται σε ειδικές ομάδες ανέργων (μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι άνω των 50 ετών, άνεργοι νέοι έως 29 ετών, άνεργοι ηλικίας 30-49 ετών), με ορισμό σαφών προϋποθέσεων διάρκειας εγγραφής (τουλάχιστον 3μηνη, εκτός των προγραμμάτων που αφορούν μακροχρόνια ανέργους όπου απαιτείται 12μηνη). β) Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας εφαρμόστηκαν μέσω της κατάρτισης πινάκων ανέργων εγγεγραμμένων στο μητρώο του ΟΑΕΔ, με βάση την ειδικότητα και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σ. 34).. Η σύζευξη γίνεται από τους εργασιακούς συμβούλους, με απόλυτη διαφάνεια τηρώντας την προτεραιότητα των πινάκων. Αξιοσημείωτο είναι πως πλέον σχεδιάζονται δράσεις που δεν περιορίζονται στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης αλλά αφορούν την μετατροπή της μερικής απασχόλησης εργαζομένων σε πλήρη (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σ. 34).

- *Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας*

Το 2018, ξεκίνησε μία δράση υποστήριξης επιχειρηματικότητας 5.000 νέων 18-29 ετών για τη δημιουργία business plan και χρηματοδότησης για την ανάπτυξη επιχείρησης για 2.000 ενδιαφερόμενους. (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σ. 34).

Την χρονιά του 2021, στη σκιά της πανδημίας, ο ΟΑΕΔ κατάφερε να μην παραμείνει ανενεργός. Ένα διαδικτυακό πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης 3.000 ανέργων με αντικείμενο την κυβερνοασφάλεια, υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Μνημονίου Συνεργασίας του ΟΑΕΔ με τη Cisco για την αντιμετώπιση του ψηφιακού

χάσματος, την επαγγελματική αποκατάσταση των ανέργων και την ενίσχυση της ψηφιακής οικονομίας (Κλειδαρά, 2021).. Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε για όσους ενδιαφέρονται να εργαστούν στον τομέα της πληροφορικής με εξειδίκευση στην κυβερνοασφάλεια. Προσφέρθηκε στα ελληνικά και παρασχέθηκε δωρεάν από τη Cisco Hellas στον ΟΑΕΔ, στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Η κατάρτιση διεξήχθη μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας Cisco Networking Academy, ενώ με την επιτυχή ολοκλήρωσή της, οι καταρτιζόμενοι απέκτησαν Πιστοποιητικό Ολοκλήρωσης αλλά και Ψηφιακό Πιστοποιητικό (Digital Badge) των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν (Κλειδαρά, 2021).

Προχωρώντας και φτάνοντας στο 2022, ο ΟΑΕΔ παραμένει δραστήριος προκηρύσσοντας μέσα στη χρονιά, προγράμματα κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων για 80.000 ανέργους σε κλάδους υψηλής ζήτησης με έμφαση στις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες με επιταγή κατάρτισης ύψους από 250 ως 1.000 ευρώ. Ο κάθε καταρτιζόμενος πρόκειται να παρακολουθήσει πρόγραμμα Θεωρητικής Κατάρτισης που αφορά την ανάπτυξη ψηφιακών και «πράσινων» γνώσεων και δεξιοτήτων, και διαρκεί συνολικά από 50 έως 200 ώρες (Κλειδαρά, 2022). Το κόστος ανά ώρα κατάρτισης για τους καταρτιζόμενους ορίζεται σε 5 ευρώ. Στους ανέργους θα παρέχονται υπηρεσίες θεωρητικής κατάρτισης, που θα οδηγούν σε πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που θα αποκτηθούν στο πλαίσιο της κατάρτισης και θα απευθύνονται σε ωφελούμενους, εγγεγραμμένους στο Μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ ηλικίας άνω των 18 ετών. (Κλειδαρά, 2022)

Πιο αναλυτικά, οι υπηρεσίες που παρέχονται στο πλαίσιο του έργου αυτού, περιλαμβάνουν (Κλειδαρά, 2022):

- Προγράμματα θεωρητικής κατάρτισης των ανέργων – ωφελούμενων διάρκειας 50 - 200 ωρών που οδηγούν σε απόκτηση ψηφιακών και «πράσινων» γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Πιστοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων που θα αποκτηθούν στο πλαίσιο των προγραμμάτων κατάρτισης.

Προτού ολοκληρώσουμε την αναφορά στις πολιτικές απασχόλησης, ιδιαίτερα ενδιαφέρον έχει να δούμε την πορεία των Παθητικών Πολιτικών Απασχόλησης στην Ελλάδα από το 2010 έως σήμερα. Σημαντικές ήταν οι μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν στο σύστημα χορήγησης επιδομάτων ανεργίας, την περίοδο 2010-2014,

με τις περισσότερες εξ αυτών να κινούνται προς την κατεύθυνση μιας πιο λιτής επιδοματικής πολιτικής, όπως για παράδειγμα η μείωση του επιδόματος ανεργίας κατά 22% και της μέγιστης διάρκειας χορήγησής του σε περίπτωση που κάποιος ήταν δικαιούχος για περισσότερες από μία φορές σε διάστημα τεσσάρων ετών (Αναστασάτου, 2018, σ. 134). Προς την αντίθετη κατεύθυνση κινήθηκαν ορισμένες μεταρρυθμίσεις όπως η διεύρυνση των ηλικιακών και εισοδηματικών ορίων για την παροχή επιδόματος προς μακροχρόνια άνεργους και η θέσπιση επιδόματος για τους αυτοαπασχολούμενους. Το καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης του βασικού επιδόματος ανεργίας μειώθηκε από 30% το 2009, σε 28% το 2014. Παράλληλα, το ποσοστό κάλυψης των βραχυχρόνια ανέργων από το σύστημα προστασίας έναντι της ανεργίας μειώθηκε μεταξύ των ετών 2007-2014, από 32,2% σε 27,0%, ενώ των μακροχρόνια ανέργων από 5,0% σε 4,1% (Αναστασάτου, 2018, σ. 134). Πέντε χρόνια αργότερα, το Φεβρουάριο του 2019, το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων ανέρχεται σε 203.342 άτομα από τα οποία οι 116.069 (ποσοστό 57,08%) είναι κοινοί και λοιπές κατηγορίες επιδοτούμενων και οι 87.273 (ποσοστό 42,92%) είναι εποχικοί τουριστικών επαγγελματιών (ΟΑΕΔ, 2019, σ. 5). Φτάνοντας στο σήμερα και πιο συγκεκριμένα το Φεβρουάριο του 2022, στο μητρώο του ΟΑΕΔ, το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων παρουσιάζει αύξηση και ανέρχεται σε 212.961 άτομα από τα οποία οι 120.309 (ποσοστό 56,49%) είναι κοινοί και λοιπές κατηγορίες επιδοτούμενων και οι 92.652 (ποσοστό 43,51%) είναι εποχικοί τουριστικών επαγγελματιών (ΟΑΕΔ, 2022, σ. 5)

Ύστερα από την ανάλυση των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα από το 2010 έως σήμερα, μπορούμε να προχωρήσουμε τώρα στην καταγραφή του ρυθμιστικού πλαισίου για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα την ίδια περίοδο.

Ρυθμιστικό Πλαίσιο

Προχωρώντας στο τελευταίο σκέλος του υποκεφαλαίου, θα αποτελούσε μεγάλη παράλειψη να μην αναφερθούμε στο ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, με ιδιαίτερη αναφορά στην περίοδο 2010-2022. Πριν όμως επικεντρωθούμε στα όσα προαναφέρθηκαν, κρίνεται ιδιαίτερα γόνιμη η αναφορά των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων που έχουν κατοχυρωθεί μέχρι σήμερα. Σύμφωνα με την Κομισιόν, κάθε χώρα της ΕΕ πρέπει να μεριμνά ώστε η εθνική της νομοθεσία να προστατεύει ορισμένα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα, τα

οποία κατοχυρώνονται με τη νομοθεσία της ΕΕ περί απασχόλησης. Όσο λοιπόν ένας πολίτης της Ε.Ε βρίσκεται στο χώρο εργασίας του, η εθνική νομοθεσία της χώρας του, οφείλει να προστατεύει τα παρακάτω δικαιώματά του: α) υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας: γενικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, χώροι και εξοπλισμός εργασίας, συγκεκριμένοι κίνδυνοι και ευάλωτες ομάδες εργαζομένων, β) ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες: ίση μεταχείριση στην εργασία, έγκυες εργαζόμενες, άδεια μητρότητας, γονική άδεια, γ) προστασία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής καταγωγής, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας και σεξουαλικού προσανατολισμού και τέλος δ) εργατικό δίκαιο: προστασία από την καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων. (European Commission).

Σαν μέλος της Ε.Ε, η Ελλάδα έχει όφελος να τηρεί τα παραπάνω. Ξεκινώντας από το 1985 και τη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους, ο Ν. 1568/1985 ήταν καθοριστικός στο τομέα αυτό. Με τον νόμο αυτόν εισήχθη η υποχρέωση του εργοδότη να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες Τεχνικού Ασφαλείας και Γιατρού Εργασίας – αρχικά στις επιχειρήσεις με προσωπικό πάνω από 150 άτομα – καθορίζονται οι αρμοδιότητες και τα προσόντα τους και ρυθμίζονται τα θέματα επίβλεψης της υγείας των εργαζομένων. Ταυτόχρονα, δίνεται στους εργαζόμενους το δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ), αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους τους (Σπυρόπουλος, 2000, οπ. αναφ. Μέκος, 2010, σ. 170). Συνεχίζοντας, Ο σημαντικότερος σταθμός στα θέματα προστασίας μητρότητας και εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής είναι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1993. Με τη σύμβαση αυτή αρχίζει στην ουσία για την ελληνική κοινωνία η εποχή της συμφιλίωσης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Και είναι σημαντικό το ότι αυτό συμβαίνει αρχικά στον ιδιωτικό τομέα. Τα πιο σημαντικά άρθρα της ΕΓΣΣΕ είναι: Άρθρο 6: Άδεια γάμου και γεννήσεως τέκνου, Άρθρο 7: Άδεια μητρότητας, Άρθρο 8: Γονική άδεια ανατροφής, Άρθρο 9: Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών κ.α. (Παπαγιαννοπούλου, 2013, σ. 49).

Ωστόσο, το ρυθμιστικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας δεν είναι μόνο το μέσο προστασίας των εργαζομένων, αλλά αποτελεί και θεσμικό μηχανισμό αναθέρμανσης της οικονομίας και δημιουργίας διατηρήσιμων συνθηκών οικονομικής μεγέθυνσης, απασχόλησης και κοινωνικής σταθερότητας. Μετά το 2009 και το ξέσπασμα της κρίσης χρέους επιβλήθηκαν στην Ελλάδα μέτρα τα οποία προέβλεπαν την υλοποίηση

οριζόντιων μόνιμων μέτρων λιτότητας. Τα μέτρα αυτά μείωσαν και υποβάθμισαν σημαντικά το επίπεδο των μισθών και των συντάξεων, παραβιάζοντας σε πολλές περιπτώσεις ακόμη και τα ακραία όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης. Παράλληλα, υπονομεύθηκε ευθέως ο θεσμός των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δυνατότητα συλλογικών ρυθμίσεων που υποστηριζόταν επί μια εικοσαετία από τον επικουρικό μηχανισμό της διαιτησίας του ΟΜΕΔ (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας). Προβληματική είναι ακόμη, η υποβάθμιση του ΣΕΠΕ όχι μόνο σε ανθρώπινο δυναμικό αλλά και σε υλικά μέσα, η οποία δυσκολεύει την επιτέλεση του ελεγκτικού του έργου σε μια εποχή που είναι αναγκαία και επιβεβλημένη η ουσιαστική και αποτελεσματική ενίσχυσή του (Παναγόπουλος, 2017).

Πριν ακόμη υπογράψει το πρώτο μνημόνιο συνεργασίας (Μάιος 2010), η ελληνική κυβέρνηση είχε αρχίσει να εφαρμόζει μεταρρυθμίσεις που στόχευαν στην κατεδάφιση της νομοθεσίας για την νομική προστασία των εργατών, με την προοπτική ότι αυτές οι μεταρρυθμίσεις μπορεί να βοηθήσουν στην «ηρεμία των αγορών», αλλά χωρίς η κυβέρνηση να είναι πρόθυμη να δείξει ότι πιστεύει στην αποτελεσματικότητά τους (Moutos, 2015, σ. 24). Ακόμη, ένας από τους πολύ σημαντικούς νόμους των προηγούμενων ετών, είναι ο Ν.3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», που προσδοκούσε να ρυθμίσει ζητήματα που αφορούσαν ειδικές μορφές απασχόλησης (τηλεργασία) στην μερική και προσωρινή απασχόληση, στην κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων, στην τηλεργασία, στην διευθέτηση χρόνου εργασίας, σε θέματα αδειών κ.λπ. (Ν.3846/2010, άρθρα 1-3 & 5-7: 1385-1391, οπ. αναφ. στο Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.43)

Ωστόσο, αρκετά σημαντικές νομοθετικές παρεμβάσεις στο εργατικό δίκαιο πραγματοποιούνται την περίοδο 2011-2012. Πιο συγκεκριμένα: Ο ν. 3986/2011 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», που ψηφίστηκε με τη διαδικασία του κατεπείγοντος και στον οποίο, μεταξύ άλλων, εντάσσονται και οι ρυθμίσεις για την κατάργηση του προβλεπόμενου από την ΕΓΣΣΕ κατώτατου μισθού για τους νέους, προκειμένου να γίνουν πιο «ελκυστικές» οι επενδύσεις. Σύμφωνα με τη επικείμενη νομοθεσία, νέοι ηλικίας από 18 έως 25 ετών είναι δυνατόν να συνάπτουν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, διάρκειας μέχρι 24 μήνες και με αποδοχές μικρότερες έως 20% από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς

προϋπηρεσία της ειδικότητας τους, όπως αυτή ορίζεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας. Ασφαλίζονται στους κλάδους σύνταξης, ασθένειας και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ενώ οι δε σχετικές ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη (Γεωργιάδου, 2012, σ. 185).. Σχετικά με τα ζητήματα που σχετίζονται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις, ο νόμος προβλέπει περαιτέρω ρυθμίσεις για τον περιορισμό των προσλήψεων και τη μείωση του ήδη υπάρχοντος προσωπικού στους κρατικούς φορείς και τις ΔΕΚΟ (επέκταση του κανόνα 1:5, πρόβλεψη διαδικασίας εξόδου μέσω ΑΣΕΠ), επέκταση του πλαισίου για την απασχόληση εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επέκταση της δυνατότητας εφαρμογής του θεσμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας και διεύρυνση της δυνατότητας απασχόλησης νέων κάτω των 25 ετών με μισθό κατώτερο κατά 20% του προβλεπόμενου από την ΕΓΣΣΕ (Γεωργιάδου, 2012, σ. 185).

Ο παραπάνω νόμος είχε σαν αποτέλεσμα σημαντικές θεσμικής φύσης μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, όπως οι ακόλουθες: α) Αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από τις 37,5 ώρες στις 40 ώρες χωρίς ανάλογη αύξηση των αποδοχών. Β) Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης απασχολούμενων στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, προβλέπεται η δυνατότητα μείωσης του χρόνου εργασίας, έπειτα από πρόταση του εργαζομένου έως και 50% σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και μέχρι πέντε χρόνια με ανάλογη μείωση των αποδοχών. Γ) Εισαγωγή της δια-τομεακής κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα η δυνατότητα εθελοντικής επιβολής άδειας άνευ αποδοχών δημοσίου υπαλλήλου έως μία πενταετία για απασχόλησή του στον ιδιωτικό τομέα (Γεωργιάδου, 2012, σ. 188). Προχωρώντας, στις αρχές του 2012 ψηφίζεται από τη Βουλή ο ν. 4046/2012, ο οποίος προβλέπει σημαντικές αλλαγές στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα. Ειδικότερα, οι αλλαγές ορίζουν ότι α) όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν μια μέγιστη διάρκεια 3 ετών, (β) οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από την ψήφιση του νόμου, (γ) η μετενέργεια μετά τη λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 στους 3 μήνες (Γεωργιάδου, 2012, σ. 188)

Παράλληλα, στις 14/2/2012 εκδίδεται Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ 6/2012) με την οποία θεσπίζονται τα εξής: Από 14/2/2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15/7/2010 ισχύουσας Εθνικής Συλλογικής

Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1/1/2012, μειώνονται κατά 22%. Ακόμα, μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15/7/2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1/1/2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Επίσης, από 14/2/2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας (Γεωργιάδου, 2012, σ. 189).

Συνεχίζοντας την αναφορά στην ταραχώδη περίοδο της κρίσης και πιο συγκεκριμένα στην περίοδο 2010-2016, με βάση τα υπάρχοντα δεδομένα, το κράτος φαίνεται να απέτυχε να τηρήσει στην πράξη την υποχρέωσή του να σέβεται τόσο το ελληνικό Σύνταγμα όσο και τα διεθνή πρότυπα προστασίας της εργασίας, τα οποία είναι δεσμευτικά για τη χώρα λόγω της κύρωσης των σχετικών διεθνών συμβάσεων. Τα μέτρα που επιβλήθηκαν σε βάρος των εργαζομένων είχαν αρκετές επιπτώσεις και χαρακτηρίζονταν ως δυσανάλογα και ακατάλληλα. Ελήφθησαν χωρίς να εξεταστούν με επάρκεια χρόνο και στοιχεία άλλες περισσότερο κατάλληλες εναλλακτικές λύσεις, δεν είχαν προσδιορισμένο και περιορισμένο χρονικό διάστημα, αλλά ήταν μόνιμα, μολονότι το πρόγραμμα σταθεροποίησης είχε συγκεκριμένα χρονικά όρια και διάρκεια (Παναγόπουλος, 2017, σ. 4). Ακόμη, ήταν άνισα και ευνοούσαν τις διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων, ιδιαίτερα των πιο ευάλωτων, ανατρέποντας όχι μόνο τα δικαιώματά τους, αλλά και όλη τους τη ζωή – επαγγελματική, προσωπική και οικογενειακή. Τέλος εισήγαγαν θεσμικούς περιορισμούς στο σύστημα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, με σοβαρές παρεμβάσεις στην ΕΓΣΣΕ και στις κλαδικές ΣΣΕ, οι οποίες επί δεκαετίες λειτουργούσαν στην εθνική έννομη τάξη ως ο πάγιος και αποτελεσματικός μηχανισμός διαμόρφωσης κατώτατων ορίων αποδοχών και όρων εργασίας (Παναγόπουλος, 2017, σ. 4).

Κλείνοντας την αναφορά στο ρυθμιστικό πλαίσιο, Το 2017 θεσπίζεται ο Ν.4488/2017 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με

αναπηρίες και άλλες διατάξεις», που περιλαμβάνει διατάξεις ή/και τροποποιήσεις άρθρων που αφορούν στην ενδυνάμωση της προστασίας των εργαζομένων, εστιάζοντας σε θέματα διασφάλισης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, , δεν υπάρχουν ιδιαίτερες εξειδικευμένες διατάξεις και άρθρα εντός του Νόμου 4488/2017, που να είναι εστιασμένα σε ζητήματα αντιμετώπισης της επισφαλούς εργασίας στη χώρα, πέραν της αδήλωτης εργασίας ή της παράνομης εργασίας αλλά και κάποιων ρυθμίσεων που σχετίζονται με την αυτο-απασχόληση (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.44).

5.2. Η νέα εργατική νομοθεσία.

Ύστερα από την αναφορά στο ρυθμιστικό πλαίσιο 2010 έως σήμερα, φτάνουμε στο νέο εργασιακό νομοσχέδιο. Στις 19 Ιουνίου 2021 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ Α' 101 ο Νόμος 4808/2021, που αποτέλεσε αφορμή για πολλές συζητήσεις τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Χαρακτηριστικό είναι ότι στις 17 Ιουνίου, η Guardian δημοσίευσε άρθρο με τίτλο «Οι αμφιλεγόμενοι νέοι εργατικοί νόμοι πρόκειται να ταρακουνήσουν τον εργασιακό βίο στην Ελλάδα» που μεταξύ άλλων ανέφερε πως «Η Ελλάδα είναι έτοιμη για τη μεγαλύτερη ανατροπή της επαγγελματικής ζωής των τελευταίων δεκαετιών αφότου η φιλοεπιχειρηματική κυβέρνησή της προσπάθησε να χαρακτηρίσει την ψήφιση αμφιλεγόμενων εργατικών νόμων από το κοινοβούλιο ως μια νέα αρχή για ένα έθνος που κάποτε βρισκόταν στο επίκεντρο της οικονομικής κρίσης της Ευρώπης» (Smith, 2021).

Όμως, ας πάρουμε καλύτερα τα πράγματα από την αρχή και συγκεκριμένα από τον Μάιο του 2021, όταν ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Κωστής Χατζηδάκης, ουσιαστικά προλόγισε το ν/σ και παρουσίασε τα σχέδια της κυβέρνησης για τη μεταρρύθμιση της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας. Υποστήριξε ότι οι νέες μεταρρυθμίσεις θα άλλαζαν τους νόμους που χρονολογούνταν πριν από δεκαετίες και τόνισε ότι «ο πυρήνας του νομοσχεδίου πηγαίνει πίσω στο 1982. Το 1982 το Διαδίκτυο, πόσο μάλλον η τηλεργασία, ήταν ένα μακρινό όνειρο» (Πρακτικά Βουλής, 2021, σ. 5). Η δήλωσή του δείχνει ότι η κυβέρνηση σκόπευε να προχωρήσει σε ριζικές αλλαγές, εστιάζοντας, μεταξύ άλλων, στη συγκρότηση ενός πλαισίου, που θα ανταποκρίνεται στο νέο διαμορφούμενο εργασιακό περιβάλλον (IOE, 2021). Το ν/σ προκάλεσε επίσης πολλές θετικές και αρνητικές αντιδράσεις. Κατά αυτού τάχθηκαν φορείς όπως οι εξής: ΟΤΟΤΕ, ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, Οικονομικό Επιμελητήριο, ΑΔΕΔΥ,ΕΚΑ, Ομοσπονδία

Οικοδόμων, ενώ υπέρ του τάχθηκαν οι εξής οργανισμοί: ΣΕΤΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒ, ΑΣΠΕ (Η Εφημερίδα των Συντακτών, 2021)

Προχωρώντας στην ανάλυση του ν/σ, αποτελεί το νόμο ΥΠ'ΑΡΙΘΜ.4808 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις». Επίσης χωρίζεται σε 10 μέρη και απαρτίζεται από 165 άρθρα (Ν.4808/2021).

Το εν λόγω ν/σ, αποτελεί μια τομή στην εργασιακή ζωή των Ελλήνων εργαζομένων, καθώς εισάγει πολλές αλλαγές σε διάφορους τομείς που αφορούν διάφορες εκφάνσεις του εργασιακού βίου. Ενδεικτικά, εισάγονται αλλαγές, στο Συλλογικό εργατικό/συνδικαλιστικό δίκαιο [απαγόρευση παράνομης απεργίας, αστική ευθύνη συνδικαλιστών για αποζημιώσεις, υποχρεωτική καταχώρηση μητρώου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, απαγόρευση ενίσχυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων από εργοδότες και κόμματα (Ν.4808/2021)]. Επίσης αλλαγές σημειώνονται στη χορήγηση των διαλειμμάτων -μετά από 4 ώρες εργασίας αντί για 6- και στην επέκταση της δυνατότητας εργασίας τις Κυριακές με την ισχύουσα αυξημένη αμοιβή. Ιδιαίτερα σημαντικά σημεία του ν/σ είναι ακόμη, τα άρθρα που αναφέρονται στην αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, μέσω για παράδειγμα του δικαιώματος αποχώρησης μετ'αποδοχών από την εργασία για ένα χρονικό διάστημα λόγω κινδύνου, ενώ θεσπίζεται το δικαίωμα στην αποσύνδεση δηλαδή το δικαίωμα κάθε τηλεργαζόμενου να απέχει από την παροχή εργασίας με τηλεφωνικό, ηλεκτρονικό ή ψηφιακό τρόπο, εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των αδειών του (Ν.4808/2021).

Παρά το γεγονός ότι τα παραπάνω αποτελούν αρκετά σημαντικά ζητήματα και προσφέρονται για συζήτηση και ανάλυση, στην ανά χείρας εργασία θα εστιάσουμε στα εξής ζητήματα: α) Διευθέτηση του χρόνου εργασίας, β) Αύξηση επιτρεπόμενου ορίου υπεροριών, γ) Ψηφιακή κάρτα εργασίας.

5.1 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Οι ρυθμίσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελούν το σημείο του νομοσχεδίου που έχει προκαλέσει τις περισσότερες αντιδράσεις από συλλογικά όργανα τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Στην Ελλάδα η διευθέτηση του χρόνου εργασίας έχει νομοθετηθεί εδώ και 32 χρόνια με τον ν. 1892/1990, όμως αφορούσε συγκεκριμένους κλάδους, όπως ο ξενοδοχειακός και ο τουριστικός (Ν.1892/1990). Το νομοσχέδιο επεκτείνει τη δυνατότητα εφαρμογής της σε όλες τις εργασιακές σχέσεις. Έτσι, ενώ η 8ωρη πενθήμερη εργασία κατοχυρώνεται, προβλέπεται δυνατότητα 4ήμερης εργασίας, χωρίς μείωση αποδοχών στο πλαίσιο της διευθέτησης, εφόσον συμπληρώνεται το 40ωρο εβδομαδιαίως (Τσότσου, 2021).

Προχωρώντας στην περαιτέρω ανάλυση του άρθρου 59 του υπό γνωμοδότηση νομοσχεδίου (4808/21) προβλέπεται η δυνατότητα καθορισμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με συμφωνία εργοδότη – εργαζόμενου, κατόπιν αιτήματος του τελευταίου, σε περίπτωση της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη (ΟΚΕ, 2021, σ. 38). Ο επιπλέον χρόνος εργασίας φαίνεται ότι θα συμψηφίζεται με ρεπό, άδεια ή μειωμένο ωράριο. Ο εργαζόμενος δηλαδή μπορεί να δουλέψει για ένα διάστημα του έτους μέχρι 10 ώρες την ημέρα, και για αντίστοιχο διάστημα του ίδιου έτους να δουλέψει μέχρι 6 ώρες την ημέρα ή να παίρνει ρεπό (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.55). Αποτιμώντας τις επιδράσεις της αναγράφουσας πρόβλεψης, αποτιμάται πως χρήζει βελτίωσης, αφού η απαγόρευση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για το λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν έκανε αίτηση για διευθέτηση του χρόνου εργασίας του και η ένεκα αυτής άσκηση αγωγής από τον εργαζόμενο για την ακύρωση της καταγγελίας, υπό τις γνωστές συνθήκες βραδείας απονομής της Δικαιοσύνης, δεν επαρκεί για την άσκηση του δικαιώματος με απολύτως ίσους όρους προς τον εργοδότη, δεδομένης της εκ φύσεως ασθενέστερης διαπραγματευτικής θέσης του εργαζομένου (διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη) (ΟΚΕ, 2021, σ. 38).

Έτσι, με την ψήφιση του ν/σ θα του παρασχεθεί ένα ακόμη εργαλείο για την περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας και την αποφυγή πληρωμής υπερεργασίας και υπερωριών. Η τυχόν απαιτούμενη αίτηση του εργαζόμενου δεν έχει καμιά αξία, δεδομένου ότι, -λόγω της προαναφερθείσας σχέσης εργοδότη-εργαζομένου- σε καμιά περίπτωση, ιδίως στις παρούσες συνθήκες επισφάλειας, ο εργαζόμενος δεν θα μπορέσει εύκολα να αρνηθεί την πρόταση του εργοδότη να υποβάλει αίτημα

διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αφού στο επίπεδο αυτό -και μάλιστα χωρίς τη μεσολάβηση συνδικαλιστικής οργάνωσης- ο εργοδότης είναι κυρίαρχος και θα μπορεί να επιβάλει τη θέλησή του στον εργαζόμενο (ΓΣΕΕ, 2021). Ακόμη, η προϋπόθεση που θέτει η διάταξη περί μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και εργοδότη, δεν μπορεί να παράξει αποτελεσματική δικλείδα ασφαλείας, καθώς στην Ελλάδα πολυπληθέστερες είναι οι μικρές επιχειρήσεις χωρίς σωματεία, λόγω του ολιγάριθμου προσωπικού τους (ΟΚΕ, 2021, σ. 38). Εν κατακλείδι, η ειδοποιός διαφορά του προαναφερθέντος ν/σ, σε σύγκριση με το νόμο 3986/2011, είναι ότι αυτός δεν προέβλεπε τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας με ατομική σύμβαση μεταξύ εργαζομένου-εργοδότη, αλλά μόνο με συλλογική συμφωνία, λόγω της ασθενέστερης διαπραγματευτικής ισχύος του εργαζομένου.

Μετά την ευσύνοπτη καταγραφή των βασικών σημείων του άρθρου 59 μπορούμε να προχωρήσουμε στις συνέπειές του. Σε συνδυασμό με τα άρθρα 58 «Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας» και 63 «Εξαιρέσεις από την υποχρεωτική ανάπαυση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας», το επικείμενο άρθρο πρόκειται να αποτελέσει αποτρεπτικό παράγοντα για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, κάτι ιδιαίτερα προβληματικό για μια χώρα με αρκετά υψηλά ποσοστά ανεργίας (ΟΚΕ, 2021, σ. 38). Ακόμη, δύναται να οδηγήσει σε μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, μέσω της μη πληρωμής της επιπλέον εργασίας τους, κατά τις περιόδους αυξημένης απασχόλησης και μέσω της αποδυνάμωσης της Επιθεώρησης Εργασίας και της απουσίας ή δυσχέρειας ελέγχων, υπάρχουν φόβοι ότι το μέτρο θα έχει ως αποτέλεσμα, στην πραγματικότητα, στην παραβίαση των ορίων της επιτρεπόμενης ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης και θα καταστρατηγήσει το δωρο. Τέλος, μέσω της ρύθμισης παρακάμπτονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, παραβιάζεται η συλλογική αυτονομία τους, πλήττεται η συνδικαλιστική δράση και λειτουργία τους και καταπατείται η συνδικαλιστική ελευθερία (ΓΣΕΕ, 2021).

5.2.2. Αύξηση του ορίου επιτρεπόμενων υπερωριών.

Αναφορικά με τις αλλαγές στο τομέα των υπερωριών, υπάρχουν δύο άρθρα που σχετίζονται με αυτό το ζήτημα: Το Άρθρο 57: «Παροχή πρόσθετης εργασίας από εργαζομένους μερικής απασχόλησης - Τροποποίηση της παρ. 11 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990» (Ν. 4808/2021, άρθρο 57). και το άρθρο 58: «Αμοιβή υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας - Προσθήκη τίτλου, τροποποίηση των παρ. 3 και 5 και προσθήκη παρ. 6 στο άρθρο 4 του ν. 2874/2000» (Ν. 4808/2021, άρθρο 58). Το άρθρο 58 είναι και αυτό με το οποίο θα ασχοληθούμε παραπάνω. Πιο συγκεκριμένα, το προαναφερθέν άρθρο (58) αποτελεί μια διάταξη που αποσκοπεί στην αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας, μέσω της έντασης της υφιστάμενης απασχόλησης (Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.51), ενώ μέσω αυτού προβλέπεται αύξηση του αριθμού τη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης από 120 ώρες ετησίως που ισχύει, σε 150 ώρες ετησίως. Ως όριο ημερήσιας νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης τίθενται οι 3 ώρες. Η προσαύξηση για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μειώνεται από 60% που ισχύει, σε 40%. Η αύξηση για κάθε ώρα παράνομης υπερωριακής απασχόλησης αυξάνεται από 80% που ισχύει, σε 120% (ΟΚΕ, 2021, σ. 38). Επίσης, σε κάποιες εξαιρετικά επείγουσες περιπτώσεις, με απόφαση της Γενικής Γραμματείας Εργασίας μπορεί να χορηγείται άδεια υπέρβασης των επιτρεπόμενων ορίων με προσαύξηση της αμοιβής για την υπερωριακή αυτή απασχόληση κατά 60%. (ΓΣΕΒΕΕ, 2021).

Προσπαθώντας να εκτιμήσουμε τα αποτελέσματα και τις συνέπειες της ρύθμισης αυτής για τους εργαζομένους, με το μέχρι πρότινος ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, δίνεται προσαύξηση 40% στις υπερωρίες μέχρι τα ισχύοντα όρια, με τις τροποποιήσεις που εισάγει το νέο ν/σ, επεκτείνεται η χορήγηση μειωμένης προσαύξησης, για τους εργαζομένους και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, μείωση αποδοχών. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα, κυρίως στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, να απασχολούν τους εργαζομένους με μικρότερο κόστος έως και 12 ώρες τη μέρα. Το παραπάνω, όπως είναι φυσικό, συμβάλλει στη διατήρηση των πολύ υψηλών ποσοστών ανεργίας που μαστίζουν την Ελλάδα. Τέλος, η αύξηση των επιτρεπόμενων υπερωριών, δύναται να οδηγήσει στην εξάντληση των εργαζομένων κάτι που θα τους κάνει περισσότερο επιρρεπείς σε εργατικά ατυχήματα (Διεθνές Γραφείο Εργασίας, 1992, σ. 27)

5.2.3 Ψηφιακή κάρτα εργασίας

Η ψηφιακή κάρτα εργασίας αποτελεί μια ρύθμιση του ν/σ, που τυγχάνει μεγάλης απήχησης και αποδοχής και δικαιολογημένα, καθώς έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει σημαντικές παθογένειες της ελληνικής πραγματικότητας στην αγορά εργασίας. Αποτελεί το άρθρο 74 του ν/σ και θα λειτουργεί ως εξής: οι εργοδότες υποχρεωτικά θα διαθέτουν ένα ηλεκτρονικό σύστημα καταγραφής του ωραρίου εργασίας των εργαζομένων τους, το οποίο θα συνδέεται σε πραγματικό χρόνο με την πλατφόρμα «ΕΡΓΑΝΗ»(Ν. 4808/2021, άρθρο 74). Συγκεκριμένα, με τη χρήση της Ψηφιακής Κάρτας Απασχόλησης, η έναρξη και η λήξη της καθημερινής εργασίας, η διάρκεια του διαλείμματος και τυχόν επιπλέον ώρες πάνω από το ωράριο εργασίας καταχωρούνται, σε πραγματικό χρόνο, στην πλατφόρμα ΕΡΓΑΝΗ. Σε περίπτωση που κατά τον έλεγχο στο χώρο εργασίας διαπιστωθεί απενεργοποιημένη η ψηφιακή κάρτα εργαζομένου, επιβάλλεται στον εργοδότη πρόστιμο 10.500 ευρώ ανά εργαζόμενο του οποίου η ψηφιακή κάρτα απενεργοποιείται (Ν. 4808/2021, άρθρο 74). Σε περίπτωση που, εντός προθεσμίας 12 μηνών, ο εργοδότης παραβεί την υποχρέωση αυτή τουλάχιστον τρεις (3) φορές, επιβάλλεται προσωρινή αναστολή 15 ημερών στην εργοδοτική επιχείρηση (Daouti, 2021). Επιπλέον, όπως φαίνεται θα αποτελέσει το βασικό εργαλείο ενσωμάτωσης της εθνικής υποχρέωσης που θεσπίστηκε το Μάιο το 2019 με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου C-55/18 για τη μέτρηση του ημερήσιου χρόνου εργασίας (ΟΚΕ, 2021, σ. 38).

Στις στοχεύσεις του εγχειρήματος της ψηφιακής αυτής κάρτας, είναι η εποπτεία και η διευκόλυνση της νέας διεύθησης του ωραρίου, της τήρησης των υπερωριών, του δικαιώματος στην αποσύνδεση στην τηλεργασία και η παρακολούθηση της εξίσωσης των υπερωριών, σε βιομηχανία και υπηρεσίες. Παράλληλα καταγράφεται σε πραγματικό χρόνο κάθε μεταβολή στον χρόνο εργασίας των εργαζομένων: η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας, το διάλειμμα, η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, οι άδειες. Το έργο έχει προταθεί για χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης και προβλέπεται η σταδιακή εφαρμογή του από τις μεγάλες επιχειρήσεις (Τεμπονέρας, 2021). Ακόμα μπορεί να αποτελέσει μια ρύθμιση που θα αντιμετωπίσει την αδήλωτη εργασία και θα συμβάλει στη μείωση του διοικητικού κόστους συμμόρφωσης των επιχειρήσεων (όπως λ.χ. με την κατάργηση ειδικού βιβλίου υπερωριών), καθώς όλα τα σχετικά με τον χρόνο εργασίας δεδομένα θα καταχωρούνται σε πραγματικό χρόνο στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (ΟΚΕ, 2021, σ. 46). Ωστόσο, παρά τα

αδιαμφισβήτητα θετικά που θα προσφέρει η ψηφιακή κάρτα εργασίας, για την πλειονότητα των επιχειρήσεων, η συγκεκριμένη προσαρμογή θα απαιτήσει πόρους για την εγκατάσταση των ψηφιακών αυτών υποδομών, αλλά και για την συντήρηση και λειτουργία των υποστηρικτικών συστημάτων. Η παράμετρος αυτή θα ήταν σημαντικό να ληφθεί υπόψη πριν την εφαρμογή της ρύθμισης. Επιπρόσθετα, δεν έχει ακόμα ξεκαθαριστεί με ποιον τρόπο θα διασφαλιστεί η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ΟΚΕ, 2021, σ. 46).

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συνοψίζοντας όσα προαναφέρθηκαν παραπάνω, η ελληνική αγορά εργασίας αποτελεί μια ιδιαίτερη περίπτωση μελέτης, κυρίως λόγω των διαρκώς υψηλών ποσοστών ανεργίας που σημειώνει και της αδυναμίας του κράτους να ανατρέψει αυτή τη συνθήκη μέσω των Πολιτικών Απασχόλησης. Για να συμβεί αυτό, έχουν συμβάλει διάφοροι παράγοντες όπως για παράδειγμα η πολυετής οικονομική κρίση στην οποία διήλθε η χώρα το 2009. Πριν καλά-καλά η Ελλάδα προλάβει ορθοποδήσει από αυτή τη συγκυρία, ξέσπασε το 2020 η πανδημία του COVID-19 και ανέτρεψε την θετική πορεία που σημείωναν τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας στη χώρα. Παρακάτω ακολουθούν τα κύρια συμπεράσματα που εξάχθηκαν μέσω της μελέτης αλλά και κάποιες προτάσεις προς επίλυση των ζητημάτων που πραγματεύεται η εργασία.

Στη χώρα μας -κυρίως μεταπολεμικά-, όπως προαναφέρθηκε νωρίτερα στην εργασία, το εργασιακό πρότυπο διαχρονικά διέφερε σημαντικά από εκείνο της πλήρους, σταθερής και ρυθμισμένης μισθωτής απασχόλησης, που ίσχυε στις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες την ίδια περίοδο και αποτέλεσε το πρότυπο αναφοράς για τον ορισμό της τυπικής απασχόλησης. Άτυπες μορφές εργασίας όπως η αμισθί βοηθητική οικογενειακή εργασία, η εποχιακή απασχόληση και η αδήλωτη-ανασφάλιστη εργασία συναντιούνταν-και ακόμη συναντιούνται-αρκετά συχνά στη χώρα (Καραμεσίνη, 1999, σ. 3). Κατά τα πρώτα μεταπολιτευτικά χρόνια (1987-1994) το μεγαλύτερο ποσοστό (40-42%), των μισθωτών στην Ελλάδα, απασχολούταν στο δημόσιο τομέα. Ένα από τα σημαντικά ευρήματα, είναι η εμφανής αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, μετά την μεταπολίτευση, γεγονός που οφείλεται κατά κύριο λόγο σε θεσμικές αλλαγές, που ως στόχο είχαν τη βελτίωση της ισότητας των δύο φύλων (Αθανασιάδου, 2001, σ. 14). Αναφορικά με το ζήτημα της πορείας της ανεργίας στη χώρα από το 1981 έως το 2008, παρουσίαζε μικρές αλλά συνεχόμενες αυξήσεις κάθε χρόνο (ΕΛΣΤΑΤ, 2017).

Προχωρώντας, ύστερα από την ανάλυση και την καταγραφή της δυσμενούς κατάστασης η οποία επικράτησε στην ελληνική αγορά εργασίας, ως απόρροια της οικονομικής κρίσης, είναι ασφαλές να εξάγουμε κάποια συμπεράσματα σχετικά με το ζήτημα. Αρχικά, -κυρίως στο δημόσιο τομέα- πραγματοποιήθηκε μια πρωτοφανής συρρίκνωση της απασχόλησης ενώ έγιναν και κάποιες παρεμβάσεις που οδήγησαν

στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (Κουζής, 2016, σ. 11). Οι αλλαγές αυτές στο δημόσιο τομέα, αποτέλεσαν τον προάγγελο της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας και στον ιδιωτικό τομέα, μέσω της ενίσχυσης της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, της διευκόλυνσης των απολύσεων, της ελαστικοποίησης των ωραρίων, της αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της αύξησης των ποσοστών της ανασφάλιστης εργασίας και γενικότερα την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο χώρο (INE/ΓΣΕΕ 2013, οπ αναφ, Κουζής, 2016, σ. 13). Φυσικό επακόλουθο των παραπάνω, αποτέλεσε η μεγάλη αύξηση των ποσοστών ανεργίας κατά τη διάρκεια της κρίσης-το 2013 έφτασε το 27,3%-. Αυτά τα υπερμεγέθη ποσοστά ανεργίας, οδήγησαν στην εμφάνιση ευέλικτων και επισφαλών μορφών εργασίας στις οποίες οι πολίτες δέχονταν να απασχοληθούν υπό το φόβο της ανεργίας (Monastiriotis and Martelli, 2020). Τα παραπάνω οδήγησαν στη χειροτέρευση της ποιότητας ζωής των Ελλήνων πολιτών, γεγονός που επαληθεύεται, από το δείκτη της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, που υιοθετήθηκε από τη Eurostat στο πλαίσιο της «Στρατηγικής 2020». Το υψηλότερο ποσοστό που έφτασε ο δείκτης ήταν το 35,7% το 2013, ενώ τέσσερα χρόνια αργότερα το 2017, μειώθηκε στο 34,8% (Eurostat, 2012, οπ. αναφ. ΓΣΕΕ, 2019, σ. 100).

Ύστερα από την καταγραφή των συμπερασμάτων αναφορικά με την κατάσταση που επικράτησε στην ελληνική αγορά εργασίας μεταπολιτευτικά, μεγάλη σημαντικότητα έχει η σύνοψη όσων γράφτηκαν για τις αλλαγές που επέφερε η πανδημία στον εργασιακό βίο. Ένα από τα πιο φλέγοντα ζητήματα που αναλύθηκαν στη μελέτη, αφορά την καταγραφή των θετικών και των αρνητικών χαρακτηριστικών της τηλεργασίας, μια μορφή εργασίας που καθιερώθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας και εξαπλώθηκε ραγδαία σε όλο τον κόσμο. Από τα ευρήματα της ανά χείρας εργασίας μπορούμε να συμπεράνουμε πως τα πλεονεκτήματα [δημιουργία θέσεων εργασίας, ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασία για ειδικές πληθυσμιακές ομάδες (Ο.Κ.Ε, 2020, σσ. 8-9), μεγαλύτερη ευελιξία (Λαλιώτη, 2020, σ. 38), εξοικονόμηση χρόνου, κ.α.] της τηλεργασίας, υπερτερούν των μειονεκτημάτων [ασαφή όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής, μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης(Λαλιώτη, 2020, σ. 38), κ.α.] και πως η κατάσταση θα γίνεται ολοένα και καλύτερη, καθώς λόγω της εκτεταμένης χρήσης της, τα κράτη σπεύδουν να θεσπίσουν νόμους, ώστε να εξαλείψουν κάποια από τα αρνητικά της χαρακτηριστικά (π.χ. «δικαίωμα στην αποσύνδεση). Επίσης, μέσα από τη μελέτη, φτάσαμε σε κάποια ακόμη

ευρήματα αναφορικά με τη τηλεργασία και πιο ειδικά, εάν οι συμμετέχοντες στις έρευνες παρατήρησαν αύξηση στις ώρες εργασίας τους. Στη μία έρευνα την οποία διεξήγαγε η Ε.Ε στα 27 κράτη μέλη που συμμετείχαν στην έρευνα, περίπου το 35% των τηλεεργαζομένων ανέφερε αύξηση στις ώρες εργασίας (Eurofound, 2020), ενώ τα παραπάνω επαληθεύονται από μια άλλη μελέτη, σύμφωνα με την οποία οι ώρες εργασίας για τους τηλεεργαζόμενους στο Ισραήλ αυξήθηκαν κατά 47 λεπτά την ημέρα κατά μέσο όρο (The Economist, 2020). Τούτων δοθέντων, μπορούμε με ασφάλεια να επισημάνουμε πως η καταπάτηση του προσυμφωνημένου ωραρίου μεταξύ εργοδότη-εργαζομένου, μπορεί να καταπατηθεί ευκολότερα σε καθεστώς τηλεργασίας.

Ένα ακόμη συμπέρασμα στο οποίο οδηγηθήκαμε μέσω της εργασίας, είναι πως η τηλεργασία φαίνεται πως δεν θα εκλείψει μετά τον τερματισμό των μέτρων κατά της πανδημίας. Σύμφωνα και με τις δύο έρευνες του ΟΟΣΑ και της Cisco, εργοδότες και εργαζόμενοι συμφωνούν πως αυτή η μορφή εργασίας αναμένεται να καθιερωθεί. Έχοντας δώσει απάντηση στο εάν η τηλεργασία θα αποτελέσει για τα επόμενα χρόνια βασική μορφή εργασίας, μένει να απαντηθεί το εάν θα συνδυάζεται με δια ζώσης εργασία και αν ναι, ποια θα είναι η αναλογία. Σύμφωνα με έρευνα του ΟΟΣΑ το 2021, εργαζόμενοι και εργοδότες συμφωνούν πως η ιδανική αναλογία είναι 2-3 φορές τη βδομάδα τηλεργασία και τις υπόλοιπες δια ζώσης εργασία (OECD,2021).

Αρκετά ενδιαφέροντα συμπεράσματα προέκυψαν ακόμη, από την έρευνα πάνω στο ζήτημα των επιπτώσεων της πανδημίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Το πρώτο εύρημα είναι πως ο πολύμηνος εγκλεισμός (lockdown) έβλαψε σημαντικά την ελληνική αγορά εργασίας -λόγω και της όχι τόσο άμεσης εξάπλωσης της τηλεργασίας στη χώρα- και είχε ως αποτέλεσμα η Ελλάδα να κατέχει, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας κατά το γ' τρίμηνο του 2020. Το ισχυρότερο πλήγμα σύμφωνα με έρευνα της Ε.Ι.Ε.Α.Δ, δέχθηκαν οι γυναίκες ηλικίας 23-34, στο επάγγελμα των Απασχολούμενων στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών στον κλάδο των Υπηρεσιών Εστίασης, καθώς το 2020 καταγράφηκε μείωση 185% σε νέες θέσεις εργασίας σε σχέση με το 2019 (Γαβρόγλου, 2021, σ.2). Επί πρόσθετα, ύστερα από την ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων της ΕΙΕΑΔ(2020), φτάνουμε στην διαπίστωση, πως οι περιοχές που επλήγησαν βαθύτερα από τις επιπτώσεις της πανδημίας ήταν η Κρήτη και τα νησιά του Αιγαίου(Γαβρόγλου, 2021, σ.2). Αναφορικά με το 2021, φαίνεται πως η κατάσταση έγινε καλύτερη-σημαντικό ρόλο έπαιξε η καθιέρωση της τηλεργασίας-, καθώς σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το ποσοστό ανεργίας

το β' τρίμηνο του 2021 περιορίστηκε κατά 0,9 ποσοστιαίες μονάδες έναντι του β' τριμήνου του 2020 και διαμορφώθηκε στο 15,8% από 16,7% (IOBE, 2021, σ. 126).

Σχετικά με τη τηλεργασία στη χώρα μας, η Ελλάδα αποτελεί τη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τα χαμηλότερα ποσοστά τηλεργασίας. Η αιτιολογία πίσω από αυτό, είναι η διαχρονική δυσκολία προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες (Κυριακούλιας, 2020, σ. 25). Σε σημαντικά πορίσματα μας οδήγησαν επίσης, οι έρευνες του Ινστιτούτου Πουλαντζά και της ΓΣΕΕ σχετικά με την τηλεργασία στην Ελλάδα. Σύμφωνα με την έρευνα της ΓΣΕΕ που είχε συμμετέχοντες εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, προσεγγιστικά το 60%, αναφέρει πως η τηλεργασία έχει αρνητικό αντίκτυπο στις περισσότερες παραμέτρους της εργασιακής ζωής του (ΓΣΕΕ, 2020, σ. 6), ενώ όπως συμπεραίνουμε από την έρευνα (Νοέμβριος, 2020) του Ινστιτούτου Πουλαντζά, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (1/2) των ερωτηθέντων εργάστηκαν για πρώτη φορά με τηλεργασία στην έναρξη της πανδημίας (Τσατσαρώνη, 2020, σ. 62).

Στο τελευταίο υποκεφάλαιο του τρίτου κεφαλαίου, ασχοληθήκαμε με το ζήτημα της υποτονικότητας της εργασίας, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στην κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα. Τα πορίσματα ήταν τα εξής: α) η Ελλάδα παρουσιάζει (2020), υποτονικότητας, αρκετά μεγαλύτερα από τον Μ.Ο της Ε.Ε, β) Η ηλικιακή ομάδα που πλήττεται περισσότερο από το ζήτημα είναι ηλικίας 15-24, γ) ενώ αποφάνθηκε πως οι γυναίκες, παρουσιάζουν επίσης αυξημένα ποσοστά σε σχέση με τους άνδρες (Eurostat, 2021, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.141). Επίσης, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το 2021 δεν άλλαξε σε μεγάλο βαθμό η κατάσταση, καθώς η χώρα συνέχισε να βρίσκεται στις πρώτες θέσεις αναφορικά με το δείκτης υποτονικότητας της εργασίας, με την υψηλή ανεργία και την μη ηθελημένη μερική απασχόληση να αποτελούν τους κύριους παράγοντες για αυτή την εξέλιξη (Eurostat, 2021).

Σημαντικά ευρήματα προέκυψαν ακόμη από το τέταρτο κεφάλαιο της εν λόγω εργασίας. Αρχικά, μια γενικότερη διαπίστωση είναι πως η χώρα έδειχνε από το 2013-χρονολογία που έφτασε στο υψηλότερο ποσοστό-μέχρι το 2020, που ξεσπά η πανδημία, να παρουσιάζει ολοένα και περισσότερο βελτιωμένα ποσοστά ανεργίας. Αξιοποιώντας τα πιο πρόσφατα στοιχεία, η κατάσταση άρχισε ξανά να βελτιώνεται από τα τέλη του 2021 και τις αρχές του 2022 (ΕΛΣΤΑΤ, 2022), ωστόσο αυτό δεν ήταν αρκετό, ώστε η Ελλάδα να μη βρίσκεται στις πρώτες θέσεις ανεργίας ανά την Ευρώπη (Eurostat, 2022).

Αναλύοντας τα δεδομένα του ΟΑΕΔ, που σχετίζονταν με τους ανέργους στη χώρα το μήνα Φεβρουάριο, μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας εντοπίζονται στην ηλικιακή ομάδα 30-44. Στη συνέχεια, δόθηκε ιδιαίτερη βάση στο ζήτημα της νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα και ακόμα πιο συγκεκριμένα στους NEETs. Το ποσοστό ανεργίας για τα άτομα ηλικίας 15-24 έφτασε στο αποκορύφωμά του το 2013 και έκτοτε ακολουθεί πτωτική πορεία. Ωστόσο, σύμφωνα με επικαιροποιημένα δεδομένα, από ό,τι φάνηκε η χώρα κατέχει το υψηλότερο ποσοστό νεανικής ανεργίας στην Ε.Ε (Statista, 2022). Προχωρώντας, έγινε εκτενής επεξήγηση του περιεχομένου της λέξης NEETs, σκιαγραφήθηκαν τα δημογραφικά, κοινωνικά και ψυχολογικά χαρακτηριστικά του Έλληνα/της Ελληνίδας NEET, ενώ επεξηγήθηκαν και οι λόγοι που καθιστούν το ζήτημα, δυσεπίλυτο. Σύμφωνα με τα ευρήματα, η κοινωνική ομάδα των NEETs, αποτελείται κατά λίγο μεγαλύτερο ποσοστό από γυναίκες, ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 20-24, ενώ η γεωγραφική κατανομή τους είναι κατά κύριο λόγο στην Αττική, στην Κεντρική Μακεδονία και τη Στερεά Ελλάδα (Πανδής, Ζάγκος, 2013, σ.119). Στη συνέχεια έγινε μια ευσύνοπτη παράθεση των ποσοστών των NEETs στη χώρα, από το 2010 έως σήμερα (2022), από όπου προέκυψε πως το μεγαλύτερο ποσοστό σημειώθηκε το 2013, ενώ ακόμη όπως αποδείχθηκε η Ελλάδα είχε διαχρονικά ποσοστά αρκετά μεγαλύτερα του Ευρωπαϊκού Μ.Ο (Eurostat, 2021, οπ. αναφ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021, σ.148). Σημαντική παρατήρηση είναι πως το ποσοστό των NEETs σήμερα είναι αρκετά μειωμένο σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια-ειδικά αν λάβουμε υπόψη τις συνέπειες της πανδημίας-. Οι τρεις τομείς μέσω των οποίων μπορεί να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο είναι: εκπαίδευση - κατάρτιση – απασχόληση και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να εφαρμοσθεί αποσπασματικά και αποκομμένα από τον αγώνα για άμεση και ουσιαστική βελτίωση των οικονομικών, κοινωνικών, εκπαιδευτικών και πολιτιστικών δεικτών της ελληνικής κοινωνίας σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Κι αυτό θα πρέπει να συνδυαστεί με μια δέσμη πολιτικών παρεμβάσεων με στόχο τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση και τη μετάβαση στην εργασία καθώς και την ανάπτυξη ενός σημαντικού δικτύου κοινωνικής προστασίας για τη συγκράτηση του μαθητικού πληθυσμού μέσα στο ασφαλές πολιτισμικό πλαίσιο του σχολείου. Η δέσμη των πολιτικών αυτών απαιτείται να συναρθρώνεται μια ολοκληρωμένη πολιτική για τη δια βίου μάθηση και τη δια βίου καθοδήγηση των εργαζομένων με στόχο τη μείωση του ποσοστού των NEETs στη χώρα (Φωτόπουλος, 2013, σ.253).

Προχωρώντας στην παράθεση **προτάσεων** για την επίλυση του ζητήματος, κάποιες από τις πολιτικές που θα μπορούσαν να ακολουθηθούν είναι συνοπτικά οι ακόλουθες:

A) Αύξηση των δημοσίων δαπανών για την εκπαίδευση και την κατάρτιση καθώς και εξορθολογισμός του μοντέλου κατανομής των πόρων για την εκπαίδευση με την υιοθέτηση ενός «άνισα» διαφοροποιημένου συστήματος χρηματοδότησης των περιοχών εκείνων που αποδεδειγμένα πλήττονται από τον κοινωνικό και εκπαιδευτικό και πολιτιστικό αποκλεισμό (Φωτόπουλος, 2013, σ.253).

B) Μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και reskilling: η προώθηση και η ενίσχυση συνεργασιών μεταξύ φορέων (δημόσιων και ιδιωτικών), επιχειρήσεων και κοινωνικών εταίρων που εμπλέκονται με τα συστήματα της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Περιφερειακές Ενότητες, Δήμοι, Σχολεία, Επαγγελματικές Σχολές ,Κέντρα Διά Βίου Μάθησης, ΔΙΕΚ, ΠΕΚ, κ.λπ.), μπορεί να διαδραματίσει σημαντικούς ρόλους σε τρία πεδία. Πρώτον, στην επανεκπαίδευση, την κατάρτιση και την επανακατάρτιση (reskilling) των NEETs ώστε να αποκτήσουν και να αναπτύξουν δεξιότητες και ικανότητες που θεωρούνται απαραίτητες για την ένταξη ή την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας (Λάβδας, 2016, σ. 186)

Γ)Αναφορικά με την εκπαίδευση, θα ήταν προς θετική κατεύθυνση η αλλαγή της κυρίαρχης εξετασιοκεντρικής φιλοσοφίας που καταπνίγει τη δημιουργικότητα και την δυναμική της εκπαίδευσης με στόχο την απελευθέρωση των αναλυτικών προγραμμάτων από τη ψυχαναγκαστική πειθαρχία της εξεταστικής προετοιμασίας και του μονόδρομου του Πανεπιστημίου. Με αυτόν τον τρόπο υπάρχει ελπίδα να καταστεί και πάλι το σχολείο ελκυστικό. Σχετικά με την τριτοβάθμια εκπαίδευση, επιτακτική είναι η υποδειγματική αναβάθμιση του Δημόσιου Πανεπιστημίου ώστε να συνεχίσει να λειτουργεί ως ακαδημαϊκός χώρος ελεύθερης διακίνησης ιδεών, ενισχύοντας την έρευνα και την καινοτομία που θα οδηγεί του πτυχιούχους του στην απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία. Αυτό θα συμβάλει σημαντικά στην ενίσχυση της απασχόλησης γιατί το πρόβλημα των NEETs συνδέεται και με τα επαγγελματικά αδιέξοδα των πτυχιούχων, οι οποίοι σε μία κρίσιμη ηλικία, «απενεργοποιούνται»

βυθιζόμενοι στο «κοινωνικό πουθενά» της απογοήτευσης, της περιθωριοποίησης, της φτώχειας και του αποκλεισμού (Φωτόπουλος, 2013, σ. 255).

Δ) Τέλος, ιδιαίτερα επιδραστικές θα μπορούσαν να αποδειχθούν ορισμένες γενικές δράσεις συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού για την άμβλυνση της κοινωνικής ευπάθειας των NEETs όπως είναι η αύξηση της χρηματοδότησης ή ανακατανομή προϋπολογισμού στο πεδίο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η ενίσχυση των διμερών και τριμερών συνεργασιών ανάμεσα σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και κοινωνικούς εταίρους και η δημιουργία τοπικών δικτύων (networking) στα οποία θα εμπλέκονται δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς της περιφερειακής και τοπικής κοινότητας, η εκπαιδευτική κοινότητα, υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς και τα Κέντρα Πρόωθησης της Απασχόλησης του ΟΑΕΔ (Φωτόπουλος, 2013: 249 & 257 όπ. αναφ. στο Παπαδάκης & Κυβέλου, 2016). Επιπροσθέτως, θα μπορούσε να δημιουργηθεί ένας κεντρικός δικτυακός κόμβος (network node), ο οποίος θα συνδέει όλα τα τοπικά δίκτυα, ούτως ώστε να προαχθούν η επικοινωνία και η συνεργασία μεταξύ των τοπικών δικτύων και η ανταλλαγή «καλών πρακτικών» (best practices) για θέματα που αφορούν την άμβλυνση της κοινωνικής ευπάθειας και της ανεργίας, την συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων και, ιδίως των κοινωνικά ευπαθών ομάδων όπως οι NEETs καθώς και για ζητήματα που αφορούν στην ενίσχυση της απασχόλησης στην τοπική κοινωνία (Παπαδάκης & Κυβέλου, 2016, οπ αναφ στο Λάβδας, 2016, σ. 188).

Επανερχόμενοι στα συμπεράσματα, μέσω της εργασίας εξάχθηκαν σημαντικά συμπεράσματα που αφορούν τη μερική και τη απασχόληση στην Ελλάδα, όπως ότι οι γυναίκες φαίνεται να συμμετέχουν σε τέτοιας μορφής απασχόλησης εργασίες, κατά προσέγγιση δύο φορές περισσότερο από τους άνδρες στην Ελλάδα, σύμφωνα με τη Eurostat (Eurostat, 2020, οπ. αναφ. Παπαδάκης, 2021, σ.4). Επίσης, παρατηρήθηκε ποια επαγγέλματα είναι πιθανότερο να απασχολούν μερικώς τους απασχολούμενούς τους. Ακόμα στο ίδιο κεφάλαιο έγινε η απαρίθμηση των επιπτώσεων που μπορεί να έχει η απουσία πλήρους απασχόλησης στη ζωή του ατόμου. Σύμφωνα με τα ευρήματα μια αναμφισβήτητη συνέπεια είναι η φτώχεια, ενώ μια άλλη, είναι οι διαταραχές στη ψυχική υγεία του ατόμου. Στο τελευταίο υποκεφάλαιο του 4^{ου} κεφαλαίου, έγινε η σύντομη παράθεση των προκλήσεων που έχουν να αντιμετωπίσουν από εδώ και ύστερα οι Πολιτικές Απασχόλησης. Κάποιες από αυτές είναι η διαχείριση των επιπτώσεων που

προκάλεσε η πανδημία στην ελληνική αγορά εργασίας-η οποία μόλις λίγα χρόνια πριν είχε αρχίσει να ανακάμπτει-, η πιο στοχευμένη εφαρμογή τους στις πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και τέλος να μην υπάρξει έλλειμα ή πλεόνασμα δεξιοτήτων λόγω των νέων αλλαγών που εισήγαγε η τεχνολογία (OECD, 2021).

Στο τελευταίο κεφάλαιο (5^ο) έγινε μια σύνοψη των βασικότερων προγραμμάτων Πολιτικών Απασχόλησης από τη μεταπολίτευση και ύστερα, δίνοντας ωστόσο, ιδιαίτερη προσοχή στην περίοδο μετά το 2010. Ακόμη καταγράφηκαν οι προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι ΕΠΑ στην Ελλάδα. Ένα από τα πρώτα συμπεράσματα που προέκυψαν ήταν πως η Ελλάδα ξοδεύει πολύ λίγους πόρους για τις Πολιτικές Απασχόλησης. Προς επίρρωση της προηγούμενης πρότασης, η χώρα, σύμφωνα με τη Eurostat, το 2010, η Ελλάδα ξόδεψε το 0,96 τοις εκατό του ΑΕΠ της σε Πολιτικές Απασχόλησης, ενώ μεταξύ των χωρών της ΕΕ καμία δεν ξόδεψε λιγότερο από 1,8%. Τούτων δοθέντων, θα ήταν ασφαλές να πούμε πως εάν η Ελλάδα διέθετε μεγαλύτερο μέρος του προϋπολογισμού της για τις ΕΠΑ, τότε τα ποσοστά ανεργίας που θα κατέγραφε θα ήταν μικρότερα. Συνήθως οι παρεμβάσεις του ΟΑΕΔ αφορούσαν προγράμματα ενθάρρυνσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας, την βοήθεια σε ανέργους για να βρουν εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση. Σύντομη αναφορά έγινε επίσης στο ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, με ιδιαίτερη αναφορά στην περίοδο 2010-2022. Στο τομέα αυτό έχει γίνει σημαντική πρόοδος στο κομμάτι προώθησης της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, ωστόσο αρκετές παρεμβάσεις, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της κρίσης, έδρασαν αρνητικά ως προς τα εργατικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Ακολουθούν κάποιες **προτάσεις** με στόχο τη βελτίωση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης:

A) Εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών που προσφέρει ο Ο.Α.Ε.Δ., δηλαδή να προσαρμόσει τα προγράμματά του στις αλλαγές που συμβαίνουν και η αδιάκοπη εκπαίδευση του εργατικού του δυναμικού που θα καθιστά πιο εύκολη την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών του Οργανισμού.

B) Προγράμματα περισσότερο στοχευμένα σε κοινωνικές ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, όπως για παράδειγμα οι νέοι.

Γ) Εμπλουτισμός των προγραμμάτων κατάρτισης που θα εμπλουτίζουν τις δεξιότητες των ανέργων και θα τους βοηθάνε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ευκολότερα.

Τέλος δε γίνεται να μη γίνει ιδιαίτερη αναφορά στο πρόσφατα ψηφισθέν εργασιακό νομοσχέδιο. Επιλέχθηκαν για ανάλυση τρία από τα κυριότερα σημεία του (Διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αύξηση του ορίου επιτρεπόμενων υπερωριών, ψηφιακή κάρτα εργασίας). Ετέθησαν σοβαροί προβληματισμοί αναφορικά με την ενδεχόμενη καταπάτηση θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων που μπορεί να προκαλέσει το ν/σ ,καθώς με το άρθρο 58, θεσμοθετείται η ατομική σύμβαση εργαζομένου εργοδότη, που δεδομένης της μειωμένης διαπραγματευτικής δυνατότητας του πρώτου δικαιολογημένα δημιουργεί προβληματισμούς. Ως προβληματικό χαρακτηρίστηκε και το άρθρο 59 του ν/σ που αυξάνει το νόμιμο όριο υπερωριών, καθώς κατά πρώτον συμβάλλει στη διατήρηση των πολύ υψηλών ποσοστών ανεργίας που μαστίζουν την Ελλάδα και κατά δεύτερον δύναται να οδηγήσει στην εξάντληση των εργαζομένων κάτι που θα τους κάνει περισσότερο επιρρεπείς σε εργατικά ατυχήματα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Barrero, J.M, Bloom, N. and Davis, S. (2021) “Why working from home will stick,” *WFH*. Ανάκτηση από: <https://wfhresearch.com>
- Betcherman, B. G. (2020). The Short-Term Impacts of the COVID-19 Lockdown on the Greek Labour Market. WORLD BANK GROUP.
- Bulman, T. (2020, October 2). ECONOMICS DEPARTMENT WORKING PAPERS. *REJUVENATING GREECE’S LABOUR MARKET TO GENERATE MORE AND HIGHERQUALITY JOBS*.
- Capital (2021). ΕΛΣΤΑΤ: Στο 205,6% του ΑΕΠ το χρέος το 2020, στα €16,1 δισ. το έλλειμμα. Ανάκτηση από: <https://www.capital.gr>
- Christopoulou, R. (2016) Public-private wage duality during the Greek crisis. London: LSE.
- Daouti, C. (2021, June 21). Main Provisions of New Greek Employment Law. *LAMBADARIOS LAW FIRM*. Ανάκτηση από: <https://www.lambadarioslaw.gr>
- ELSTAT. (2022). PRESS RELEASE LABOUR FORCE SURVEY: 4th quarter 2021. Piraeus: Ανάκτηση από HELLENIC STATISTICAL AUTHORITY.
- Encyclopedia-titanica*. (2022) ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΤΙ ΕΙΝΑΙ, ΈΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ) Ανάκτηση από <https://gr.encyclopedia-titanica.com>
- Eurofound. (2021) Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Ανάκτηση από: <https://www.Eurofound.europa.eu>
- Eurofound. (2021) NEETs. Ανάκτηση από: <https://www.Eurofound.europa.eu>
- European Commission. (2006). Employment in Europe 2006. Luxembourg: European Commission.
- European Commission (2017). European Semester Thematic Factsheet: Active Labour Market Policies. Brussels: European Commission. Ανάκτηση από <https://ec.europa.eu/>
- European Commission. (χ.χ.). Labour Law. Ανάκτηση από: <https://ec.europa.eu>
- European Parliament. (2021). ‘Right to disconnect’ should be an EU-wide fundamental right, MEPs say. Ανάκτηση από: <https://www.europarl.europa.eu>

European Parliament. (2021). Petition No 1260/2019 by B.L.V. (Spanish) on reducing the environmental impact by teleworking. Ανάκτηση από <https://www.europarl.europa.eu>

Eurostat (2019). Employment Percentages. Ανάκτηση από: <https://ec.europa.eu/>

Eurostat. (2021). Labour market slack unmet need for employment quarterly statistics.: *Statistics Explained*. Ανάκτηση από: <https://ec.europa.eu>

Eurostat. (2021). Working from home across EU regions in 2020 . Luxembourg: Eurostat.

Eurostat. (2022). Euro area unemployment at 6.8%. Luxembourg: Eurostat.

Eurostat (2022). Labour market in the light of the COVID 19 pandemic - quarterly statistics: *Statistics Explained*: Ανάκτηση από: <https://ec.europa.eu/>

Galata, P.-. V., & Chrysakis, M. (2017). Active Labour Market Policies in Greece: Challenges and Responses During the Economic Crisis. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 45–66. <https://doi.org/10.12681/sp.10880>

Hayward, G. (2010). International Encyclopedia of Education. *Oxford: Elsevier Science & Technology*. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00764-8>

ILO (2012) Towards the right to work: a guidebook for designing innovative public employment programmes. Geneva: ILO . Ανάκτηση από <https://www.ilo.org>

ILO (2016). Diagnostic report on undeclared work in Greece. Geneva: ILO.

ILO. (2021). Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Ανάκτηση από: <https://www.ilo.org>

ILO (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. Geneva: ILO. Ανάκτηση από <https://www.ilo.org>

IOE. (2021). Greece: Greek Law 4808/2021 - Major reforms in employment legislation. International Organisation of Employees. Ανάκτηση από: <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org>

Triantafillidou, E. & Koutroukis, T. (2021). The Impact of Covid-19 Pandemic on The Work Landscape and Employment Policy Responses: Insights From Labor Policies Adopted in The Greek Context. *European Scientific Journal, ESJ*, 17 (31), 179.

Monastiriotis, V., & Martelli, A. (2021). Crisis, Adjustment and Resilience in the Greek Labor Market: An Unemployment Decomposition Approach. *International Regional Science Review*, 44(1), 85–112. <https://doi.org/10.1177/0160017620964848>

Morgan, R. (2004). "Teleworking: an assessment of the benefits and challenges". *European Business Review*(16), σσ. 344-357.

- Moutos, T. (2015). Labour market measures in Greece 2008–13: The crisis and beyond . Geneva: ILO.
- OECD. (2021) MEASURING TELEWORK IN THE COVID-19 PANDEMIC. Ανάκτηση από: <https://www.oecd-ilibrary.org>
- OECD. (2021) Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups. Ανάκτηση από :<https://www.oecd.org/>
- OECD. (2021) Designing active labour market policies for the recovery. Ανάκτηση από: <https://www.oecd.org/>
- OECD. (2021) Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. Paris: OECD. Ανάκτηση από <https://www.oecd.org>
- OECD. (2021) The role of telework for productivity during and postCOVID-19: *Results from an OECD survey among managers and workers*. Paris: OECD. Ανάκτηση από: <https://www.oecd-ilibrary.org>
- OECD. (χ.χ.). Basic statistical concepts: employment, unemployment and activity in Labour Force Surveys. France. Ανάκτηση από <https://www.oecd.org/>
- OECD. (χ.χ.). Key Employment Policy Challenges Faced by OECD Countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers* (31).
- Oxford Reference (2009). Technological Unemployment, Oxford: Oxford University Press. Ανάκτηση από <https://www.oxfordreference.com/>
- Miguel, P.S., Caprile, M. and Arasanz, J. (2021). European Agency for Safety and Health at Work. Regulating telework in a post-COVID-19 Europe. Ανάκτηση από: <https://euagenda.eu>
- Papadakis, N., Amanaki, E., Drakaki, M., & Saridaki, S. (2020). Employment/unemployment, education and poverty in the Greek Youth, within the EU context. *International Journal of Educational Research*, 99(Complete). <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101503>
- Pettinger, T. (2017) Voluntary Unemployment. Ανάκτηση από <https://www.economicshelp.org>
- Pouliakas, K. (2020, September). GreeSE Papers: Hellenic Observatory Discussion Papers on Greece and Southeast Europe. (V. K. Monastiriotis, Επιμ.) *The Economic Impact of COVID-19 in Greece*, σσ. 70-104.
- Quinlan, M. (2015). Conditions of Work and Employment Series. The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety. Geneva: ILO
- Reuters. (2020) Nearly nine of 10 workers want to keep work-from-home option: survey. Ανάκτηση από: <https://www.reuters.com>

- Reynolds, B. (2021). What is Freelance Work? A Guide to Freelancing. Ανάκτηση από: <https://www.flexjobs.com/>
- Smith, H. (2021). Controversial new labour laws set to shake up working life in Greece. *The Guardian*. Ανάκτηση από: <https://www.theguardian.com>
- STATISTA. (2021, March). COVID survey current and future trends in remote work worldwide from 2020 to 2021. STATISTA.
- STATISTA. (2021) Greece: Unemployment rate from 1999 to 2020. Ανάκτηση από: <https://www.statista.com>
- Vogt, S. (2015). GREECE: FROM OPPORTUNITY TO CRISIS AND BACK? In G. Wahlers (Ed.), *EUROPE IN CRISIS* (pp. 80–93). Konrad Adenauer Stiftung. <http://www.jstor.org/stable/resrep10106.8>
- Αθανασιάδου, Χ. (2001). Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα 1980-2000. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας.
- Αναστασάτου, Μ. (2018). ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ (2010-2014). (Δ. Κατσίκας, Επιμ.) Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδας.
- Αναστασίου, Σ., Σιασιάκος, Κ., Τούντας, Κ., & Φιλίππιδης, Κ. (2016). Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα. Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία, 1, 398-408.
- Βουλή των Ελλήνων. (2019). "ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ". *ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ*(211), σσ. 5709-5740.
- Βουρδουμπάς, Κ. (2016) Ορισμός και σημασία της εργασίας. *Docplayer*. Ανάκτηση από: <https://docplayer.gr/>
- Γαβρόγλου, Σ. (2021) Επιτελική σύνοψη των εκροών του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Γαβρόγλου, Σ. (2021) Οι Επιπτώσεις της Πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.
- Γεωργακοπούλου, Β. (2020) Τηλεργασία, μια πολύμορφη πρόκληση. *SocialPolicy*. Ανάκτηση: <https://socialpolicy.gr>
- Γεωργιάδου, Π. (2012). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα*. Αθήνα: ΙΝΕ.

Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσής, Α. Κόκκινος, Γ. Κορδάτος, Π. Μπουκουβάλας, Κ. Παληός, Ζ. Πανδής, Π. Φωτόπουλος, Ν. (2013). *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική*. (Ν. Φωτόπουλος, Επιμ.) Αθήνα: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ.

ΓΣΕΒΕΕ (2021) ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΘΕΣΕΩΝ & ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ της ΓΣΕΒΕΕ στο ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ του Υπ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝ. ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ . Αθήνα: ΓΣΕΒΕΕ.

ΓΣΕΕ (2019). Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. *ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2019*. Αθήνα: ΓΣΕΕ.

ΓΣΕΕ (2020) Έρευνα: Δείκτες ΓΣΣΕ. Ανάκτηση από <https://gsee.gr>

ΓΣΕΕ (2021) Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στα μέρη IV και V του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων. Αθήνα: ΓΣΕΕ.

Διεθνές Γραφείο Εργασίας (1992). *Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας*. Αθήνα:

Κοντογιάννη, Ε., Κάρουλας, Γ. και Παπακωνσταντινοπούλου, Β. (2013) Κοινωνική πολιτική και απασχόληση. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

European Union (2021). *Teenage Workers*. Ανάκτηση από <https://europa.eu>

ΕΛΣΤΑΤ (2021) Δελτίο Τύπου: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Δεκέμβριος 2020. Πειραιάς: ΕΛΣΤΑΤ. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/2021-Q3>.

ΕΛΣΤΑΤ (2022). Δελτίο Τύπου: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Ιανουάριος 2022. Πειραιάς: ΕΛΣΤΑΤ. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/2021-Q4>.

ΕΛΣΤΑΤ. (2022). Δελτίο Τύπου: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Μάρτιος 2022. Πειραιάς: ΕΛΣΤΑΤ. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/2022>

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ. (2021). ΝΟΜΟΣ ΥΠ'ΑΡΙΘΜ. 4808. *ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ*(ΠΡΩΤΟ), 7961.

Η Εφημερίδα των Συντακτών. (2021). Εργασιακό νομοσχέδιο: Σφυροκόπημα στη Βουλή από τους φορείς. *Η Εφημερίδα των Συντακτών*: Ανάκτηση από <https://www.efsyn.gr>

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. (2018). *Η ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2018*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. (2020). Τηλεργασία-Συνοπτική παρουσίαση θεσμικού πλαισίου και νέων ρυθμίσεων. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

- INE-ΓΣΕΕ. (2021). Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Αθήνα: INE-ΓΣΕΕ.
- INEE/ΓΣΕΕ. (2021). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Αθήνα: INE/ΓΣΕΕ.
- IOBE. (2012). Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΗΣΤΙΚΑ ΤΗΣ. Αθήνα : IOBE.
- IOBE. (2021). Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ: *Τριμηνιαία έκθεση: Μάρτιος*. Αθήνα: IBO.
- Ιωαννίδης, Γ. (2012). Η πολιτική οικονομία της ελληνικής πολιτικής απασχόλησης, 1995-2008. Ρέθυμνο: Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Καραλής, Θ (2015). Η πολιτική απασχόλησης πριν και μετά την κρίση του 2008. *Ενημέρωση-ΓΣΕΕ*, Τεύχος 226
- Καραμεσίνη, Μ. (1999). ΑΤΥΠΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. *Επιθ. Κοιν. Ερευνών*,, σσ. 3-32.
- Κατσανέβας, Θ. (1996). Η εξέλιξη της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα (από τη δεκαετία του 1970 έως το 1996). Αθήνα: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.
- Καψάλης, Α. (2015). Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα. Αθήνα: INEE/ΓΣΕΕ.
- ΚΕΠΕΑ. (2021). Τηλεργασία: Δικαιώματα & Υποχρεώσεις. Αθήνα: ΚΕΠΕΑ. Ανάκτηση από <https://www.kepea.gr>
- Κλειδαρά, Α. (2021). ΟΑΕΔ - Cisco: 3.159 αιτήσεις για το νέο πρόγραμμα κατάρτισης στην κυβερνοασφάλεια. *Dikaiologitika* Ανάκτηση από: <https://www.dikaiologitika.gr>
- Κλειδαρά, Α. (2022). Έρχονται νέα προγράμματα κατάρτισης από τον ΟΑΕΔ με μισθό έως 1.000 ευρώ. *Dikaiologitika* Ανάκτηση από: <https://www.dikaiologitika.gr>
- Κούγιας Κ. (2017). Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 85–109. <https://doi.org/10.12681/sp.10882>
- Κουζής, Γ. (2016, Ιούνιος). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία . *Κοινωνική Πολιτική*, σσ. 7-20.
- Κυριακούλιας, Π. (2020). Η τηλεργασία στην Ε.Ε πριν και μετά την πανδημία του COVID-19. *Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης-Νοέμβριος 2020*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Λάβδας, Κ. (2016). Προτάσεις πολιτικής: Κίνδυνοι, Δυνατότητες, Περιορισμοί. Στο Α. Κυρίδης, Ν. Παπαδάκης, Ν. Φωτόπουλος (Επιμ), *Νέα Γενιά και NEETs στην Ελλάδα της Κρίσης: Οι Επείγουσες Διαστάσεις του Προβλήματος: Έρευνα και Ολοκληρωμένη Παρέμβαση* (σ.σ. 181-200). Αθήνα: Ι.ΣΙΔΕΡΗΣ.

- Λαλιώτη, Β. (2013). Σχεδιασμός και Αξιολόγηση Ενεργητικών Απασχόλησης: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση. *Διάγνωση Αναγκών* Αθήνα: Ε.Ι.Ε.Α.Δ.
- Λαλιώτη, Β. (2020). Η Εργασία στον Καιρό του Κορωνοϊού: Μία Απόπειρα Σκιαγράφησης των Σχετικών με τον Κόσμο της Εργασίας και Συζήτησης για την Επόμενη Μέρα. *Διάγνωση Αναγκών*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Μανάλης, Γ. (2022).. Το νέο υβριδικό μοντέλο που φέρνει η τηλεργασία. *Capital*. Ανάκτηση από: <https://www.capital.g>
- Μέκος, Κ. (2010). Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στην Ελλάδα, το ευρωπαϊκό ρυθμιστικό πλαίσιο και η εθνική εφαρμογή του. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 2(5), σ.σ. 165-177.
- Μιχαηλίδης, Π., Μιχαηλίδης, Δ., Κουλλόλλι, Δ. (2022). Ανεργία στην Ελλάδα. *Greece in Figures* Ανάκτηση από: <https://greeceinfigures.com>
- Μιχαλοπούλου, Κ., Δημουλάς, Κ. (2008). ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- Η Περίπτωση των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων στους Νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας. Αθήνα: ΙΝΕΕ.
- Μπάστα, Μ., Δαφέρμος, Β., Παπαργύρης, Α., Δρακάκη, Μ., Παπαδάκης, Ν. (2016). Το ψυχολογικό προφίλ των NEETs στην Ελλάδα, στο Α. Κυρίδης, Ν. Παπαδάκης, Ν. Φωτόπουλος (Επιμ), *Νέα Γενιά και NEETs στην Ελλάδα της Κρίσης: Οι Επείγουσες Διαστάσεις του Προβλήματος: Έρευνα και Ολοκληρωμένη Παρέμβαση*. (σ.σ. 39-56). Αθήνα: Ι.ΣΙΔΕΡΗΣ.
- Ντούνης, Α. (2013). Το μεταβαλλόμενο πλαίσιο ανάλυσης της κοινωνικής πολιτικής *SocialPolicy*. Ανάκτηση από: <https://socialpolicy.gr/>
- Ο.Κ.Ε. (2020). «Τηλεργασία- Προβλήματα και Προοπτικές». *Γνώμη Πρωτοβουλίας* Αθήνα: Ο.Κ.Ε.
- ΟΑΕΔ. (2019). Εγγεγραμμένοι στο Μητρώο του ΟΑΕΔ. *Συνοπτική Έκθεση* Αθήνα: ΟΑΕΔ.
- ΟΑΕΔ. (2022). Εγγεγραμμένοι Στο Μητρώο Του ΟΑΕΔ. *Συνοπτική Έκθεση Ιανουαρίου*, Αθήνα: ΟΑΕΔ.
- ΟΑΕΔ. (2022). Εγγεγραμμένοι στο Μητρώο του ΟΑΕΔ. *Συνοπτική Έκθεση Φεβρουαρίου* Αθήνα: ΟΑΕΔ.
- ΟΗΕ. (2019). Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα- *Νέα Υόρκη, 19 Δεκεμβρίου 1966 (Ηνωμένα Έθνη)*- Ανάκτηση από: <https://unric.org>

ΟΚΕ. (2021). Γνώμη της ΟΚΕ για το σχέδιο νόμου «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής». Αθήνα: ΟΚΕ.

Παληός Ζ.(Επιμ), Δημουλάς Κ., Κοντονή Α. Κρητικίδης Γ., Μπελεργή-Ρομπόλη Α. Παπαδόγαμβρος Β., Παπαδοπούλου Δ. Παληός Ζ., Τραγάκη Α., (2003). Κατάρτιση και Απασχόληση, *Μελέτες*. Αθήνα: ΙΝΕ.

Παναγόπουλος, Γ. (2017). Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα: Οι θέσεις των συνδικάτων. *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ-Μηνιαία Έκδοση του ΙΝΕΕ-ΓΣΕΕ*, 235.

Πανδής, Π., Ζάγκος, Χ. (2013). Κοινωνικά και Δημογραφικά Χαρακτηριστικά. Στο Ν. Παπαδάκης (Επιμ), *Βαρόμετρο Απόντων: οι NEETs στην Ελλάδα (Young People Not in Education, Employment or Training) στην Ελλάδα. ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ* (σ.σ. 109-120). Αθήνα: Ι.ΣΙΔΕΡΗΣ.

Πανεπιστήμιο Κρήτης: Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητα, Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη. (2020). Επικαιροποίηση Δεδομένων για την Αγορά Εργασίας Στην Κρήτη. Ρέθυμνο: Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Παπαγιαννοπούλου, Μ., Καραγεώργου, Μ. (2013). «Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές». Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΒΕΕ.

Παπαδάκης, Ν. , Δρακάκη, Μ. Σαριδάκη, Σ. (2021). «Ο ΒΑΘΜΟΣ ΑΠΕΛΠΙΣΙΑΣ»: Αγορά Εργασίας, Επισφαλής Εργασία και Κοινωνική Ευπάθεια στη Νέα Γενιά στην Ελλάδα: Η κατάσταση των πραγμάτων (σε Ευρώπη και Ελλάδα), παράμετροι, τάσεις, μετασχηματισμοί, επιπτώσεις και προκλήσεις για τις πολιτικές απασχόλησης. Αθήνα: Ι. Σιδερός.

Παπαδάκης, Ν. Δρακάκη, Μ. , Κυρίδης, Α., Παπαργύρης, Α. (2013). Το προφίλ του NEETs στην Ελλάδα. Στο Ν. Παπαδάκης (Επιμ), *Βαρόμετρο Απόντων: Οι NEETs στην Ελλάδα* (σσ. 209-241). Αθήνα: Ι. Σιδερός.

Παπαδάκης, Ν. (2005). *Μεταξύ δυνητικότητας και αναγκαιότητας: Όψεις του πλαισίου των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα*. Αθήνα: Α. Σ. EQUALITY ΙΝΕΕ/ΓΣΕΕ.

Παπαδάκης, Ν. (2021). Αγορά Εργασίας και Νέα Γενιά: τάσεις, μετασχηματισμοί, επιπτώσεις της Πανδημίας και προκλήσεις για τη δημόσια πολιτική. Ρέθυμνο: ΚΕΜΕ-ΠΚ.

- Παπαπέτρου, Ε. (2011). Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης: Προοπτικές και Εξελίξεις. *Η ελληνική αγορά εργασίας στην κρίση*. Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος
- Παπαπέτρου, Ε., Μπάκας, Δ. (2013). Η Ελληνική Αγορά Εργασίας στα Χρόνια της Κρίσης: Ανεργία Απασχόληση και Συμμετοχή στην Αγορά Εργασίας *Η ελληνική αγορά εργασίας στην κρίση*. Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδας.
- Πρωτοπαπαδάκης, Π. (2018). Η αυτοαπασχόληση στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Διαχρονική επιλογή και ανθεκτική πραγματικότητα. *Ινστιτούτο μικρών επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ*. Αθήνα: ΓΣΕΒΕΕ.
- Σαρρής, Ν. (2016). Η Ανεργία των Νέων στην Ελλάδα και η Συμβολή του Θεσμού της Μαθητείας στην Αντιμετώπισή της. Αθήνα.
- Σταματίνης, Ν. (2021). "*Αγαπητέ rider*" ή τι ακριβώς συνέβη με το *efood*. *Oneman* Ανάκτηση από: <https://www.oneman.gr/>
- Στασινοπούλου, Ο. (2006). Κράτος Πρόνοιας-Ιστορική Εξέλιξη - Σύγχρονες Θεωρητικές Προσεγγίσεις. Αθήνα: Gutenberg.
- Τεμπονέρας, Δ. (2021). Το νέο εργασιακό νομοσχέδιο. *Ανοιχτό παράθυρο: Διαδικτυακή εφημερίδα γνώμης*. Ανάκτηση από: <https://www.anoixtoparathyro.gr>
- Τερτσινίδου, Γ. (2008). *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. Η Περίπτωση των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας (Διπλωματική Εργασία)*. Διαθέσιμο από: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
- Τζαγκαράκης, Σ. (2020). Κοινωνικό Κράτος και Απασχόληση. *Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική*, Ρέθυμνο.
- Τομπέα, Ε. (2017). Η αυξανόμενη τάση της μη-τυπικής απασχόλησης- Μέρος Α'. *SocialPolicy*. Ανάκτηση από SocialPolicy: <https://socialpolicy.gr>
- Τσατσαρώνη, Κ. (2020). Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα : Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας. Αθήνα: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς.
- Τσότσου, Α. (2021). Το νέο εργασιακό νομοσχέδιο και οι αλλαγές που φέρνει στις εργασιακές σχέσεις. *Lawyer Magazine* .Ανάκτηση από: <https://lawyermagazine.gr>
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. (2018). *ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΝΑΣΧΕΛΙΑΣΜΟ ΤΩΝ ΕΠΑ*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
- Φωτόπουλος, Ν. (Επιμ). Φωτόπουλος, Ν., Μπουκουβάλας, Κ., Χριστόπουλος, Γ. (2020). *ΝΕΟΙ ΕΚΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ & ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ*

ΠΕΡΙΦΕΡΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ. Από τα εξειδικευμένα ατομικά σχέδια δράσης στις ολοκληρωμένες κοινωνικές παρεμβάσεις. Αθήνα: ΙΝΕΕ-ΓΣΕΕ.

Φωτόπουλος, Ν. (2013). Το πρόβλημα των NEETs στην Ελλάδα και η ελληνική πραγματικότητα: Αναζητώντας λύσεις στην Ελλάδα του μνημονίου. Στο Ν. Παπαδάκης (Επιμ), *Βαρόμετρο Απόντων: Οι NEETs στην Ελλάδα* (σσ. 241-260). Αθήνα: Ι.ΣΙΔΕΡΗΣ.

Χολέζας, Ι. (2014). Η ελληνική αγορά εργασίας σε συνθήκες οικονομικής ύφεσης και "Εγγύηση για την Νεολαία". Αθήνα: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.

Χρυσουλάκη, Ε. (2021). Το Δικαίωμα στην Εργασία εν μέσω Πανδημίας. *SocialPolicy*. Ανάκτηση από: <https://socialpolicy.gr>