



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική

**Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στους εργαζομένους: Η
περίπτωση των μνημονιακών πολιτικών στην Ελλάδα**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σταυρούλας Βαρδουνιώτη του Φωτίου

Αριθμός λέξεων: 19.085

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Μαρίνα Αγγελάκη, Διδάκτωρ Παντείου Πανεπιστημίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας,
επιβλέπουσα

Δημήτριος Βενιέρης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Πρόεδρος Τμήματος
Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, μέλος

Ανδρέας Φερόνας, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα
Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, μέλος

Κόρινθος, 30 Σεπτεμβρίου 2020

Copyright © Σταυρούλα Βαρδουνιώτη, 2020.

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 τη συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται στο έγγραφο αυτό εκφράζουν τη συγγραφέα και μόνο.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία διερευνώνται οι επιπτώσεις των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής στην ελληνική αγορά εργασίας, με επίκεντρο τον εργαζόμενο, από τη σκοπιά της Κοινωνικής Πολιτικής. Στο πεδίο μελέτης εντάσσεται η μισθωτή απασχόληση, ως η κύρια μορφή απασχόλησης παγκοσμίως, που υπαγορεύεται διαχρονικά από κανόνες και θεσμούς. Αρχικά γίνεται αναφορά στην ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης, όπως αυτή καθορίζεται μέσα από τις Συνθήκες, τους Χάρτες και τα εργαλεία της ήπιας διακυβέρνησης, με ιδιαίτερη έμφαση στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και την επιρροή της στην ελληνική αγορά εργασίας. Διαπιστώνεται στη συνέχεια ότι οι μεταρρυθμίσεις που συντελέστηκαν πριν από την κρίση ήταν μεν αποσπασματικές, λείαναν ωστόσο το έδαφος για τις σαρωτικές αλλαγές που επισυνέβησαν. Στο πλαίσιο αυτό, η οικονομική κρίση ανέδειξε τα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας και τα μειονεκτήματα του κοινωνικού κράτους, που οδήγησαν στην περαιτέρω αύξηση της ανεργίας, τη συρρίκνωση των μισθών, την εργασιακή φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Παράλληλα, υποχώρησαν τα εργασιακά δικαιώματα και η ποιότητα της εργασίας. Συνολικά παρατηρείται ότι τα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής απέτυχαν, καθώς επέφεραν τα αντίθετα από τα αναμενόμενα αποτελέσματα και οδήγησαν ταυτόχρονα την οικονομία σε μόνιμη λιτότητα και την αγορά εργασίας σε απορρύθμιση. Η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι αφαιρέθηκε με βίαιο τρόπο από την Ελλάδα η αυτονομία στην άσκηση πολιτικής απασχόλησης. Τέλος, με αφορμή την ελληνική κρίση, διατυπώνονται προβληματισμοί για τις παγκόσμιες διαστάσεις που λαμβάνει η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε είναι η βιβλιογραφική επισκόπηση, που περιλαμβάνει ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, αρθρογραφία και εκθέσεις εθνικών και διεθνών οργανισμών και Αρχών (ΟΟΣΑ, Eurofound, Τράπεζα της Ελλάδος, etui), σε συνδυασμό με έρευνες εθνικής και ευρωπαϊκής εμβέλειας και

στατιστικά δεδομένα από την Ελλάδα και διεθνείς οργανισμούς (ΕΛΣΤΑΤ, EU-SILC, INE/ΓΣΕΕ).

Λέξεις κλειδιά: Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής, οικονομική κρίση, αγορά εργασίας, επιπτώσεις, πολιτική απασχόλησης.

ABSTRACT

The present thesis investigates the consequences of Economic Adjustment Programmes on Greek labour market, focusing on the employees, from the point of view of Social Policy. The field of study includes paid employment, as the main form of employment worldwide, dictated over time by rules and institutions. Reference is first made to European employment policy, as defined through the Treaties and the Charters, as well as the tools of soft governance, with particular emphasis on the European Employment Strategy and its influence on the Greek labour market. Then it can be seen that the reforms that took place before the crisis were fragmentary, but they paved the way for the sweeping changes that happened later. In this context, the economic crisis has highlighted the structural problems of the labour market, which led to further increases in unemployment, wage shrinkage, work-in-poverty and social exclusion. At the same time, labour rights and the job quality declined. Overall, it is observed that the Economic Adjustment Programmes implemented in our country brought the opposite of the expected results, as they led at the same time the economy to permanent austerity and the labour market to deregulation. The study concludes that autonomy in the exercise of the employment policy has been removed from Greece in a violent way. Finally, on the occasion of the Greek crisis, concerns are expressed about the global dimensions of the deregulation in labour market. The methodology used is the literature review, which includes Greek and foreign bibliography, articles and reports of national, international organizations and authorities (OECD, Eurofound, Bank of Greece, etui), in combination with national and European surveys and statistics data from Greece and international organizations (ELSTAT, EU-SILC, INE/GSEE).

Key words: Economic Adjustment Programmes, economic crisis, labour market, consequences, employment policy.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Κεφάλαιο 1	1
1.1. Εισαγωγή	1
I. Θεωρητικό Πλαίσιο	1
II. Ερευνητικά ερωτήματα	3
III. Δομή της εργασίας	3
IV. Μεθοδολογία	4
1.2: Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης	5
1.2.1: Το ιστορικό πλαίσιο	5
1.2.2: Τα νομοθετικά εργαλεία (Συνθήκες και Χάρτες)	9
1.2.3: Το ήπιο δίκαιο (Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης)	12
Κεφάλαιο 2: Η ελληνική αγορά εργασίας πριν την κρίση (1990-2009)	18
2.1 Το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα	18
2.2 Το θεσμικό πλαίσιο και οι μεταρρυθμίσεις	19
2.3 Η ελληνική οικονομία και οι μισθοί	22
Κεφάλαιο 3 : Οι εθνικές πολιτικές απασχόλησης	24
3.1 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης	25
3.2 Προγράμματα Εγγυημένης Απασχόλησης (ΠΕΑ), Προγράμματα Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ) : Ο φαύλος κύκλος ανεργίας και εργασίας ...	26
3.3. Συνολική αξιολόγηση της επίδρασης της ευρωπαϊκής πολιτικής στην ελληνική αγορά εργασίας	28
Κεφάλαιο 4: Η ελληνική αγορά εργασίας μετά την κρίση	30
4.1 Τα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής (ΠΟΠ)	30

4.2 Οι μνημονιακές μεταρρυθμίσεις	32
4.2.1 Στον δημόσιο τομέα	33
4.2.2 Στον ιδιωτικό τομέα	34
4.2.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και διαμόρφωση των μισθών	36
Κεφάλαιο 5 : Οι επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών	38
5.1 Η άνοδος της ανεργίας	39
5.2 Η γυναικεία απασχόληση	41
5.3 Η κατάχρηση της ευελιξίας	42
5.4 Συνδικαλισμός - κοινωνικός διάλογος	45
5.5. Η συρρίκνωση των μισθών	46
5.6 Εργασιακή φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός	47
5.7 Τα εργασιακά δικαιώματα	53
5.8. Η ποιότητα της εργασίας	55
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα	58
Βιβλιογραφία	64
Παράρτημα	77

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Κοινοτικές οδηγίες, κανονισμοί και αποφάσεις ΔΕΕ και το αντίστοιχο αντικείμενο προστασίας (παραδείγματα)	12
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Ευελιξία με ασφάλεια	14
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Η νέα οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ	16
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Σημαντικές πρωτοβουλίες/εργαλεία της ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης	16
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Μεθοδολογικές ερμηνείες της ανεργίας	39
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Τα κοινωνιολογικά χαρακτηριστικά της ανεργίας στην Ελλάδα	39

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ/ΧΑΡΤΩΝ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Το χρέος της γενικής κυβέρνησης το έτος 2015 ως ποσοστό του ΑΕΠ	31
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Το χρέος της γενικής κυβέρνησης τα έτη 2018-2019 ως ποσοστό του ΑΕΠ	31
ΧΑΡΤΗΣ 3: Το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα το έτος 2019	40
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Το ποσοστό των αποθαρρυσμένων, των ανέργων και των υποαπασχολούμενων στην Ελλάδα	44
ΧΑΡΤΗΣ 5: Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και στις χώρες της Ευρώπης στις οποίες ισχύει ο θεσμός (Ιανουάριος 2020)	46
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Οι επιδόσεις της Ελλάδας στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης	53

Ακρωνύμια- Συντομογραφίες

ΑΕΠ Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΑΜΣ Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού

ΑΣΕΠ Ανεξάρτητο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

ΔΕΕ Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΔΕΚΟ Δημόσιες Επιχειρήσεις Και Οργανισμοί

ΔΝΤ Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

ΕΕ Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΙΕΑΔ Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού

ΕΚΑΕ Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας

ΕΚΑΧ Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα

ΕΚΤ Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα

ΕΚΤ Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΚΧ Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης

ΕΛΙΑΜΕΠ Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής & Εξωτερικής Πολιτικής

ΕΜΣ Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Στήριξης

ΕΠΑ Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

ΕΣΑ Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης

ΕΣΔ Εθνικά Σχέδια Δράσης

ESM European Stability Mechanism

ETUI European Trade Union Institute

EUROFOUND European Foundation for the Improvement of Living
and Working Conditions

ΙΔΑΧ Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου

IMF International Monetary Fund

NEET Not in Employment, Education or Training

ΟΑΕΔ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

ΟΚΕ Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή

ΟΝΕ Οικονομική & Νομισματική Ένωση

ΟΟΣΑ Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

OSE European Social Observatory

ΠΔ Προεδρικό Διάταγμα

ΠΔΜ Πρόγραμμα Δομικής Προσαρμογής

ΠΕΑ Πρόγραμμα Εγγυημένης Απασχόλησης

ΠΟΠ Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής

ΣΕΕ Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

ΣΛΕΕ Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΣΣΕ Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

ΤτΕ Τράπεζα της Ελλάδος

ΧΘΔΑ Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

«...η αγορά εργασίας κατανέμει ουσιαστικές ευκαιρίες ζωής, που διακλαδώνονται σε όλη την κοινωνία. Η εργασία δεν είναι απλώς εργασία. Η εργασία είναι κάτι που μας ενσωματώνει στην κοινωνία. Μας δίνει μια επαγγελματική θέση και μια ταξική θέση. Καθορίζει μεγάλο μέρος των καταναλωτικών επιλογών μας: Πώς ντυνόμαστε, τι τρώμε, πώς ενεργούμε, τι ψηφίζουμε. Οι δουλειές μας και τα επαγγέλματά μας καθορίζουν τις δυνατότητές μας για ασφάλεια και συμμετοχή ή την έλλειψή τους. Το πώς ζούμε εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το τι κάνουμε για να κερδίσουμε τα προς το ζην»

(Ulrich Beck, Γερμανός καθηγητής Κοινωνιολογίας)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Εισαγωγή

I. Θεωρητικό Πλαίσιο

Σύμφωνα με τις ιδρυτικές συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης -στο εξής ΕΕ- τα κράτη-μέλη εκχωρούν ορισμένες αποκλειστικές αρμοδιότητες στον υπερεθνικό οργανισμό, σε τομείς όπως ο ανταγωνισμός, η εμπορική και νομισματική πολιτική. Αντίθετα, αναλαμβάνουν δράση σε πεδία στα οποία πιστεύεται ότι μπορεί να επέλθουν καλύτερα αποτελέσματα σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας. Η άσκηση της κοινωνικής πολιτικής εμπίπτει στην αρμοδιότητα των κρατών-μελών, η δε ΕΕ παρεμβαίνει μόνο για να (ανα)προσανατολίσει την εθνική πολιτική στους ενωσιακούς στόχους. Αποστολή δύσκολη, εάν ληφθεί υπόψη ότι τα κράτη-μέλη διαφέρουν μεταξύ τους σε πολλά σημεία: την ιστορία, τον πολιτισμό, τη διοίκηση, την πολιτική, την οικονομία, τα κοινωνικά κράτη. Στα τελευταία δε αποκρυσταλλώνονται όλα τα προηγούμενα. Ειδικότερα, η κοινωνική πολιτική που ασκείται σε κάθε χώρα είναι το αποτέλεσμα μιας μακρόχρονης πορείας, που εκβάλλει σε παγιωμένους θεσμούς, πρακτικές και συνήθειες. Η κοινωνική πολιτική είναι τόσο σύμφυτη με τη λειτουργία του κράτους, που δεν μπορεί να ερμηνευθεί χωρίς τη στοιχειώδη γνώση των χαρακτηριστικών του εκάστοτε κράτους.

Η πολιτική απασχόλησης συνιστά θεμελιώδη πτυχή της κοινωνικής πολιτικής, διότι συνδέει τον άνθρωπο με την διττή ιδιότητά του ως πολίτη-εργαζομένου και τα δικαιώματα που αυτή απονέμει. Παρακολουθεί τη φύση της εργασίας και τις μορφές που λαμβάνει στο πέρασμα του χρόνου. Λειανεί τον διαχρονικό ανταγωνισμό κεφαλαίου και εργασίας. Αναζητεί τη θέση της ανάμεσα στο κράτος, την αγορά και την οικογένεια (Βενιέρης). Προλαμβάνει και επιλύει ενίοτε τις διαστρεβλώσεις της αγοράς εργασίας, τις εισοδηματικές ανισότητες και την ανεργία. Η πολιτική απασχόλησης της ΕΕ στηρίχτηκε ταυτόχρονα σε σκληρή νομοθεσία και σε εργαλεία ήπιας διακυβέρνησης. Στην πράξη, επιλέχτηκε η διακυβερνητική μέθοδος, στις περιπτώσεις που η κοινοτική μέθοδος δεν ήταν δυνατό να εφαρμοστεί. Με τον τρόπο αυτό τα κράτη-μέλη αφενός κατέληξαν σε ενιαίες ρυθμίσεις καθολικού χαρακτήρα, αφετέρου

προσαρμόστηκαν σε μια διαδικασία σύγκλισης των αγορών εργασίας, δεδομένου ότι η εναρμόνιση ήταν ανέφικτη. Η πορεία της σύγκλισης αποδείχτηκε για μια σειρά από λόγους επίπονη και μάλλον δυσοίωνη. Οι διαφορές ανάμεσα στα κράτη έγιναν πιο έντονες μετά την ένταξη στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση (στο εξής ΟΝΕ). Οι διαιρετικές τομές διευρύνουν το χάσμα μεταξύ πλουσίων και φτωχών κρατών, φέρνουν σε αντιπαράθεση τον πυρήνα της ΕΕ (π.χ. Γαλλία, Γερμανία, Αυστρία, Βέλγιο, Ολλανδία) με την περιφέρεια (Νότια Ευρώπη, ανατολικά, βαλκανικά κράτη), τους πληρωτές με τους ωφελούμενους (Ferrera,2014). Η εσωτερική αγορά επέβαλε νέους κανόνες οικονομικής πολιτικής και κυρίως αυστηρό έλεγχο στα δημοσιονομικά ελλείμματα και την έγκριση των εθνικών προϋπολογισμών.

Μετά το 2008 η ΕΕ, αντιμέτωπη με μία πρωτόγνωρη κρίση, εντονότερη κατά μία άποψη από το κραχ του 1930, στράφηκε για βοήθεια προς το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (στο εξής ΔΝΤ), προκειμένου να συνδράμει τις χώρες που εμφάνιζαν υψηλό δημόσιο χρέος, για δύο λόγους. Πρώτον, το ΔΝΤ διέθετε την τεχνική γνώση, καθώς η ΕΕ δεν είχε προβλέψει μεθόδους διαχείρισης εκτάκτων περιστάσεων. Το ΔΝΤ, όμως, είχε ήδη εφαρμόσει Προγράμματα Δομικής Προσαρμογής σε άλλες χώρες, τα οποία βασίζονταν σε έξι βασικές παραμέτρους: δημοσιονομικές περικοπές, ιδιωτικοποιήσεις, υποτίμηση του νομίσματος, εξωστρέφεια της οικονομίας για την προσέλκυση ξένων κεφαλαίων, αναδιάρθρωση του εξωτερικού χρέους και φορολογικές μεταρρυθμίσεις χωρίς αναδιανομή. Δεύτερον, το ΔΝΤ ήταν επιλογή των ηγεμονικών χωρών, καθώς τυχόν αποκλεισμός του θα σήμαινε την περαιτέρω διατάραξη των σχέσεων ΕΕ-ΗΠΑ (Μαυρουδέας,2018).

Το ελληνικό Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής¹ περιλαμβάνει στην ουσία τρία επιμέρους προγράμματα και είναι το πιο μακροχρόνιο και επαχθές² στην ιστορία του θεσμού. Τυπικά ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο του 2018, ωστόσο η χώρα μας συνεχίζει να βρίσκεται σε καθεστώς μη διατηρήσιμης δημοσιονομικής προσαρμογής. Η αποτυχία του προγράμματος αποδεικνύεται σήμερα από τους χαμηλούς ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης, την επενδυτική ανεπάρκεια, πρωτίστως δε από την αύξηση του δημοσίου χρέους, ακυρώνοντας τις αρχικές προβλέψεις. Η σχετική ανθεκτικότητα στις τάσεις επιβράδυνσης της Ευρωζώνης, που εμφανίζει η ελληνική οικονομία, οφείλεται στην εξάρτησή της από την εγχώρια κατανάλωση (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ετήσια έκθεση 2019).

¹Μετεξέλιξη των Προγραμμάτων Δομικής Προσαρμογής

² Περιλαμβάνει 140 προαπαιτούμενα-παρεμβάσεις σε φορολογία, διοίκηση και αγορά εργασίας.

Με αφορμή την κριτική επί του προγράμματος που εφαρμόστηκε, δυνάμωσαν οι φωνές που αμφισβητούν την αποτελεσματικότητα της ΕΕ, στη διαχείριση της οικονομικής κρίσης αυτή τη φορά, οι οποίες υποσκάπτουν τη βιωσιμότητά της (Σακελλαρόπουλος και Αγγελάκη,2016). Ταυτόχρονα, η απότομη μετάβαση από τις ήπιες ρυθμίσεις προς τους υποχρεωτικούς κανόνες δημοσιονομικού χαρακτήρα, άλλαξαν ριζικά την κατεύθυνση της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης και τάραξαν συθέμελα την αγορά εργασίας στη χώρα μας. Οι μεταβολές στην εγχώρια αγορά εργασίας ήταν καταγιστικές τα τελευταία δέκα έτη και καταστροφικές, όπως αποδεικνύεται, είχαν όμως προαναγγελθεί με συγκεκριμένους τρόπους.

Εγγενή γνωρίσματα του ελληνικού κοινωνικού κράτους αγνοήθηκαν και δικαιολογούν ως ένα βαθμό τις επιπτώσεις της κρίσης, όπως την ανεξέλεγκτη πορεία της ανεργίας ή τη φτωχοποίηση του πληθυσμού. Για παράδειγμα, η ανοχή στην παρανομία και η αδιαφάνεια στις προσλήψεις του δημοσίου κρύβονται επιμελώς πίσω από την αίσθηση της επίπλαστης ευημερίας, που κυριάρχησε πριν από τα μνημόνια. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στην Ελλάδα υπήρξε «αμεριμνησία για τον επερχόμενο σεισμό στην εργασία» (Βενιέρης,2018). Για τον λόγο αυτό, κρίνεται απαραίτητη η περιγραφή της αγοράς εργασίας πριν την κρίση, ώστε τα συμπεράσματα που θα εξαχθούν να είναι εγγύτερα στην πραγματικότητα, πάντοτε υπό τους όρους του υπερεθνικού «κάδρου» στο οποίο εντάσσεται.

II. Ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα εργασία επιχειρεί να απαντήσει στα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

Κατά πόσο οι μεταρρυθμίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, πριν την κρίση, ανάγονται στην επιρροή της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης;

Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά του ελληνικού κράτους που καθόρισαν τις μεταρρυθμίσεις;

Σε ποιο βαθμό οι αλλαγές που επέβαλαν τα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής συνδέονται με τις προγενέστερες μεταρρυθμίσεις;

Ποιες είναι οι σημαντικότερες επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών στους εργαζομένους;

Πώς επηρεάζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και η ποιότητα της εργασίας;

III. Δομή της εργασίας

Με γνώμονα το παραπάνω θεωρητικό πλαίσιο και τα ερευνητικά ερωτήματα, η παρούσα εργασία διαρθρώνεται ως εξής:

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται η συνεισφορά της Ευρώπης στην ανάδειξη των ζητημάτων της κοινωνικής πολιτικής, που ξεκίνησε με αφορμή την έξαρση της ανεργίας στα μέσα της δεκαετίας του '70, μέσα από τα νομοθετικά της εργαλεία (Συνθήκες, Χάρτες) και το ήπιο δίκαιο (Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης). Αναφέρονται για τον λόγο αυτό κάποιοι σταθμοί στην ιστορική πορεία της που καθόρισαν την κοινωνική διάσταση της ΕΕ.

Το δεύτερο κεφάλαιο πραγματεύεται τη διαμόρφωση της ελληνικής αγοράς εργασίας, στο πλαίσιο του κοινωνικού κράτους και των οικονομικών συνθηκών της περιόδου 1990-2009, που οδήγησαν σε μεταρρυθμίσεις και παρέχουν σαφείς ενδείξεις για την οριστική από-συλλογικοποίηση της εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται οι εθνικές πολιτικές απασχόλησης, με έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές που εφαρμόζονται, μέσω των Προγραμμάτων Δια Βίου Μάθησης και Εγγυημένης Απασχόλησης στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ενώ αξιολογείται η αποτελεσματικότητά τους στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Στο τέλος του κεφαλαίου εκτιμάται η συνολική επίδραση της ευρωπαϊκής πολιτικής στην ελληνική αγορά εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο περιγράφονται οι σημαντικότερες μνημονιακές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όπως επίσης οι θεσμικές παρεμβάσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη διαμόρφωση των μισθών.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναπτύσσονται οι κοινωνικές-οικονομικές συνέπειες της κρίσης. Αναλύονται τα συμπεράσματα πλήθους ερευνών αναφορικά με την άνοδο της ανεργίας, την κατάχρηση της ευελιξίας, τη συρρίκνωση των μισθών. Αναδεικνύονται οι κίνδυνοι που συνδέονται με την εργασιακή φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό, όπως και οι επιπτώσεις όλων των ανωτέρω στα δικαιώματα των εργαζομένων και την ποιότητα της εργασίας.

Στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο γίνεται ανακεφαλαίωση και διατυπώνονται προβληματισμοί για την αρμοδιότητα στην άσκηση πολιτικής απασχόλησης και την παγκόσμια απορρύθμιση της αγοράς εργασίας.

IV. Μεθοδολογία

Μεθοδολογικά, η εργασία στηρίχτηκε στη συλλογή και την επεξεργασία πρωτογενούς και δευτερογενούς υλικού. Η βιβλιογραφική επισκόπηση, περιλαμβάνει ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, αρθρογραφία και εκθέσεις εθνικών, διεθνών οργανισμών και αρχών (ΟΟΣΑ, Eurofound, Τράπεζα της Ελλάδος, etui), σε συνδυασμό με έρευνες εθνικής και

ευρωπαϊκής εμβέλειας και στατιστικά δεδομένα από την Ελλάδα και διεθνείς οργανισμούς (ΕΛΣΤΑΤ, EU-SILC, INE/ΓΣΕΕ). Επίσης, αξιοποιήθηκαν τα πιο πρόσφατα νομοθετήματα της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας και πληροφορίες που παρέχουν τα διεθνή καταστατικά (Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων).

Κεφάλαιο 1.2: Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης

Η εθνική πολιτική απασχόλησης και η διαμορφούμενη αγορά εργασίας δεν μπορεί παρά να ειδωθούν υπό το πρίσμα της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης, η οποία βασίζεται στο σκληρό και το ήπιο δίκαιο. Στο παρόν κεφάλαιο εξηγείται η ασθενής παρέμβαση της Ευρώπης στα κοινωνικά θέματα, με ήπιες κατά βάση μεθόδους, στο πλαίσιο διάδρασης εθνικού-υπερεθνικού πεδίου, που έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας και την απορρύθμιση γενικά της ευρωπαϊκής οικονομίας.

1.2.1. Το ιστορικό πλαίσιο

Από την υπογραφή της Συνθήκης των Παρισίων το 1951³ και την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ) μέχρι τη Διακήρυξη της Ρώμης το 2017, η ΕΕ των 27 κρατών-μελών σήμερα προσπαθεί να διατηρεί ζωντανό το όραμα για μια πιο ενωμένη, δυνατή και δημοκρατική Ευρώπη⁴ και να το προσαρμόζει στις εκάστοτε κοινωνικοοικονομικές συνθήκες. Η προσδοκώμενη ευρωπαϊκή ολοκλήρωση είχε εξ αρχής οικονομικό προσανατολισμό: με αφετηρία τη δημιουργία μιας ζώνης ελευθέρων συναλλαγών και στη συνέχεια την τελωνειακή ένωση των έξι ιδρυτικών χωρών, το «σχέδιο ΕΕ» θα ολοκλήρωνε η δημιουργία μιας ενιαίας αγοράς, στη βάση της ανεμπόδιστης κινητικότητας των παραγωγικών συντελεστών, του κεφαλαίου και της εργασίας. Ο μείζων στόχος της πολιτικής εναρμόνισης των κρατών-μελών θα σήμανε την επιτυχία της ΕΕ.

Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα δημιουργήθηκε κατά τη «χρυσή τριακονταετία» 1945-1975, στη διάρκεια της οποίας η εκβιομηχάνιση των κοινωνιών ευνόησε την άνοδο σε όλους τους οικονομικούς δείκτες και οι δρώντες -σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο- απολάμβαναν τους καρπούς του εγχειρήματος. Η μετακίνηση προς τα αστικά κέντρα

³ Ιδρυτικά μέλη της ΕΚΑΧ ήταν το Βέλγιο, η Δυτική Γερμανία, η Γαλλία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία.

⁴ Από τη διακήρυξη της άτυπης Συνόδου Κορυφής των αρχηγών κρατών-μελών στο Sibiu της Ρουμανίας στις 9-5-2019.

για εξεύρεση εργασίας αύξησε σημαντικά το ποσοστό της απασχόλησης. Είναι η εποχή του «φορντισμού»⁵ και της καθετοποιημένης μαζικής παραγωγής, που χαρακτηρίζεται από σταθερή απασχόληση του εργαζομένου σε ορισμένο εργοδότη, ο οποίος καθορίζει κατ' απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα το αντικείμενο της εργασίας. Το ωράριο εργασίας είναι σχετικά σταθερό (συνήθως 8ωρο), οι δε αμοιβές ανά κλάδο δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένων των κατώτατων, διαμορφώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Από το πλαίσιο αυτό δεν απουσιάζουν οι προστατευτικές ρυθμίσεις για όσους χάνουν τη δουλειά τους λόγω ανεργίας ή ασθένειας. Η αυξημένη ζήτηση για εργασία γεννά την ανάγκη να προστατευθούν ευρύτερα οι εργαζόμενοι και να τους αναγνωριστούν δικαιώματα.

Παρά τις καλές προοπτικές, στις δεκαετίες '70 και '80 η ΕΕ διήλθε μία περίοδο στασιμότητας («ευρωσκλήρυνσης»), ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας πετρελαϊκής κρίσης του 1973. Η περίοδος αυτή σηματοδεύτηκε από κάμψη των ρυθμών μεγέθυνσης, μείωση των επενδύσεων και της ανταγωνιστικότητας, καλπάζοντα πληθωρισμό και δραματική άνοδο της ανεργίας (Ανδρέου και Μαραβέγιας, 2018). Υποστηρίζεται πάντως ότι, μετά τα μέσα της δεκαετίας του '70 η Ευρώπη μετέβη στην εποχή της «μόνιμης λιτότητας» (Πετμεζίδου 2014, Κουζής και Δημουλάς 2018), που διακρίνεται από την περιστολή των κοινωνικών δαπανών, τη συμπίεση των μισθών και τον αυστηρό δημοσιονομικό έλεγχο (τα 5 κριτήρια σύγκλισης της Συνθήκης του Μάαστριχτ).⁶

Μετά από μία δεκαετία ανάκαμψης (1980-1990), η λειτουργία της ΟΝΕ συνοδεύτηκε από μία σειρά μεταβολών που αποσταθεροποίησαν εκ νέου την ευρωπαϊκή οικονομία. Η κατάρρευση της πρώην Ανατολικής Γερμανίας και η ένωσή της με την Δυτική επέτεινε την ύφεση στην Ευρώπη και εκτίναξε το 1993 το ποσοστό της ανεργίας στο 10%. Τα προβλήματα εντάθηκαν με την κυκλοφορία του κοινού νομίσματος (ευρώ), που έφερε στην επιφάνεια τα διαφορετικά επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης των κρατών-μελών. Την ίδια χρονιά, ολοκληρώθηκε το Λευκό Βιβλίο του

⁵ Ο όρος εισήχθη για πρώτη φορά το 1930 από τον Ιταλό Antonio Gramsci, για να περιγράψει το μοντέλο της οικονομικής ανάπτυξης που επικράτησε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο.

⁶ Τα κριτήρια επιγραμματικά είναι: 1. Δημόσιο έλλειμμα: <3% του ΑΕΠ ή τυχόν μικρή απόκλιση να οφείλεται σε προσωρινούς παράγοντες, 2. Δημόσιο χρέος: <60 % του ΑΕΠ ή να εμφανίζει τάση συνεχούς μείωσης, 3. Πληθωρισμός: < Μ.Ο. των 3 χωρών με την καλύτερη επίδοση στον τομέα αυτό, με περιθώριο υπέρβασης 1,5 ποσοστιαίας μονάδας, 4. Μακροπρόθεσμα επιτόκια : να μην αποκλίνουν περισσότερο από 2 μονάδες από Μ.Ο. των 3 χωρών με την καλύτερη επίδοση και 5. Συναλλαγματική ισοτιμία: να έχει παραμείνει εντός των ορίων διακύμανσης του Ευρωπαϊκού Νομισματικού Συστήματος για 2 τουλάχιστον χρόνια.

Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (στο εξής Επιτροπής) Jacques Delors για την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και την απασχόληση, ως η ηχηρή απάντηση στην καχύποπτη αντίληψη ότι η ΟΝΕ ευθύνεται για την αύξηση της ανεργίας. Το Λευκό Βιβλίο, εν μέσω διεργασιών για την υπογραφή της Συνθήκης του Άμστερνταμ, προχώρησε ένα βήμα παραπέρα: επιχείρησε να διευρύνει τη συζήτηση για την καταπολέμηση της ανεργίας, πέραν της κενσιακής μακροοικονομικής πολιτικής προς την πολιτική επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Απώτερος στόχος ήταν να αντισταθμιστεί το υψηλό κόστος της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού και των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Βασικό επιχείρημα της πρότασης Delors ήταν ότι η ανεργία, ιδίως η μακροχρόνια, καταπολεμάται συνδυαστικά με τα διαρθρωτικά μέτρα, με παρέμβαση στην πλευρά της προσφοράς, κατά την έμπνευση του Αυστριακού Schumpeter. Ωστόσο, η αμφίθυμη κατεύθυνση του Βιβλίου δίχασε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και απομάκρυνε το ενδεχόμενο της συμφωνίας στα θέματα της απασχόλησης (Καραμεσίνη). Η ενσωμάτωση του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης στην κατά τ' άλλα «κοινωνική» Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), που υποχρεώνει τα κράτη-μέλη σε δημοσιονομική πειθαρχία και μετά την υιοθέτηση του ευρώ, επιβεβαιώνει την ενωσιακή προτεραιότητα στην οικονομική ανάπτυξη.

Στη συνέχεια, η πτώση των συντηρητικών κυβερνήσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γαλλία και τη Γερμανία και η φαινομενική σοσιαλδημοκρατική κυριαρχία σχημάτισαν το περίγραμμα μιας πολυεπίπεδης διακυβέρνησης (multilevel governance), στη βάση γενικών κατευθυντήριων γραμμών, που θεωρητικά όλα τα κράτη μπορούν να ακολουθήσουν. Σύμφωνα με τους Liebfried και Pierson (1995), ο νέος τύπος διακυβέρνησης περιλαμβάνει την μη ιεραρχική συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων διαφορετικών πεδίων εξουσίας, ήτοι του δημοσίου, του ιδιωτικού και της κοινωνίας των πολιτών, στη βάση της συναίνεσης και όχι απαραίτητα της πλειοψηφίας (Αγγελάκη, 2009). Κατά μία άποψη, η λύση αυτή είναι συμβατή με τη φιλοσοφία του «καπιταλισμού των βέλτιστων πρακτικών» (Overbeek, 2003), που ερμηνεύεται καλύτερα από την οπτική των ήπιων εργαλείων που εφαρμόστηκαν στη συνέχεια. Η ανομοιογένεια, όμως, των κρατών-μελών και η έλλειψη σαφούς καθοδήγησης από την ΕΕ εξακολουθούν να εμποδίζουν την αποδοχή κοινωνικών λύσεων.

Παράλληλα, στις αρχές του προηγούμενου αιώνα διαμορφώνεται σταδιακά ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον που προτάσσει την απρόσκοπτη λειτουργία της αγοράς σε βάρος των ατομικών ελευθεριών και των κοινωνικών δικαιωμάτων

(φιλελευθερισμός). Ενσκήπτουν «νέοι κοινωνικοί κίνδυνοι», πιο περίπλοκοι από τις «εξαρτήσεις»⁷ του παρελθόντος, δηλαδή τις ανάγκες που συνδέονταν σχεδόν αποκλειστικά με συγκεκριμένη χρονική στιγμή του κύκλου ζωής (παιδική ηλικία, ασθένεια, γηρατειά κλπ.) και ήταν ως ένα βαθμό διαχειρίσιμες. Περαιτέρω, οι διεθνείς αλλαγές του 21^{ου} αιώνα σχετίζονται με τη μεταβολή στο δημογραφικό (δημογραφική γήρανση)⁸, που με τη σειρά του αποδίδεται στην υπογονιμότητα και την αύξηση του προσδόκιμου ζωής, τις νέες μορφές της οικογένειας, την προηγμένη τεχνολογία (π.χ. ρομποτοποίηση και τεχνητή νοημοσύνη), την ένταση του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού (πολυεθνικές εταιρίες) και με τις ανεξέλεγκτες διαστάσεις στο προσφυγικό-μεταναστευτικό ζήτημα. Οι δυσμενείς εξελίξεις προβλημάτισαν τους Ευρωπαίους αξιωματούχους, καθώς καλούνται πλέον να αντιμετωπίσουν τις σύνθετες ανάγκες των ανθρώπων και ταυτόχρονα την επίμονη ανεργία, την ετεροαπασχόληση, τη στασιμότητα και τις ανισότητες στην εργασία (Goetschy 2001, Σωτηρόπουλος 2009).

Με την πάροδο του χρόνου η ανακολουθία γίνεται εντονότερη: ενώ η ΕΕ παρεμβαίνει αποφασιστικά στα οικονομικά ζητήματα με αυστηρές ρυθμίσεις, αντιμετωπίζει την απασχόληση σαν μέρος της οικονομικής διαδικασίας, παραβλέποντας τα πενιχρά αποτελέσματα της μονεταριστικής αντίληψης στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Με αφορμή τη μετάβαση στο καθεστώς της μόνιμης λιτότητας, αμφισβητήθηκε εν πολλοίς η αποστολή και ο λόγος ύπαρξης της ΕΕ, ενώ ήλθαν στο φως οι διαχρονικές ασυμμετρίες της. Αποκαλύφθηκε ότι η κοινωνική διάσταση είναι ο «μεγάλος ασθενής» της ενωσιακής λειτουργίας, λόγω της μονοσήμαντης προσκόλλησης στους οικονομικούς στόχους της, η οποία υπονομεύει τη σύγκλιση και απομακρύνει περισσότερο την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Η δεύτερη ασυμμετρία εντοπίζεται στην απόσταση λήψης αποφάσεων, σε κεντρικό επίπεδο, από τον μέσο Ευρωπαίο πολίτη, με αποτέλεσμα να δημιουργείται έλλειμμα διαφάνειας και άμεσης λογοδοσίας (Βενιέρης).

Τα παραπάνω θεσμικά ελλείμματα ωθούν μελετητές όπως ο Radaelli (1999) να αποδίδουν τεχνοκρατικό χαρακτήρα στην ΕΕ ή να παραδέχονται ορατά δημοκρατικά ελλείμματα (Hurrelmann and Baglioni, 2019) στην υπερεθνική διακυβέρνηση. Η πρόδηλη «διπλή ασυμμετρία» (Sharpf, 2002) κρύβει μία σημαντική διάσταση: ενώ η ΕΕ

⁷ Ο όρος αποδίδεται στον Richard Titmuss (1976), ακαδημαϊκό θεμελιωτή της Κοινωνικής Πολιτικής.

⁸ Με βάση τα στοιχεία της Eurostat για το 2018, περίπου το 1/5 (19%) του πληθυσμού της ΕΕ ήταν ηλικίας 65 ετών και άνω.

προβλέπει τον συντονισμό στους μηχανισμούς λειτουργίας της αγοράς, δεν υπάρχει ανάλογος μηχανισμός αντιμετώπισης των παρενεργειών από τη λειτουργία αυτή (Σωτηρόπουλος,2009). Τα λεγόμενα «προγράμματα διάσωσης» της ελληνικής οικονομίας επαληθεύουν την έλλειψη αυτή και οξύνουν την αντιπαράθεση στο εσωτερικό της ΕΕ για την αποτελεσματικότητά της. Στη διεκυστίνδα της ελεύθερης αγοράς και της Κοινωνικής Ευρώπης εμπλέκεται αναπόφευκτα η εργασία, το πυρηνικό πεδίο της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής (Βενιέρης), εφόσον συνδυάζει την καταναμητική λειτουργία με την αναπαραγωγική, είναι ταυτόχρονα παραγωγικός συντελεστής και βασική πηγή εισοδήματος (Φερώνας,2020).

Τα ανωτέρω δεδομένα διαμορφώνουν το θεσμικό πλαίσιο της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης, το οποίο εκ των πραγμάτων δεν μπορεί να θεμελιωθεί αποκλειστικά σε δεσμευτικούς κανόνες. Οι πολιτικοί και κοινωνικοί συσχετισμοί εντός των κρατών λαμβάνονται υπόψη από τους Ευρωπαίους policy makers κατά τον συντονισμό των εθνικών πολιτικών, μέσω των νομοθετικών και κυρίως των ήπιων εργαλείων που εξετάζονται παρακάτω.

1.2.2 Τα νομοθετικά εργαλεία (Συνθήκες και Χάρτες)

Η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης στηρίζεται αφενός σε διεθνείς κανόνες και συμβάσεις, στα πρότυπα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (1919), αφετέρου στις Συνθήκες της ΕΕ, που αποτελούν νομικά κείμενα υποχρεωτικά για τα κράτη-μέλη και διέπονται εξ ολοκλήρου από την αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων. Ψήγματα ενδιαφέροντος για τα θέματα εργασίας συναντούμε ήδη στη Συνθήκη για την ίδρυση της ΕΚΑΧ, όπου προβλεπόταν η «ενίσχυση αναπροσαρμογής», προκειμένου να διασωθούν οι θέσεις εργασίας που απειλούνταν από τη βιομηχανική αναδιάρθρωση. Στη Συνθήκη της ΕΚΑΕ περιλαμβάνονται για πρώτη φορά διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς και διαδικασίες για την παρακολούθηση της εφαρμογής τους (Αγγελάκη, 2018). Μετά από ένα διάστημα αδράνειας, λόγω των έκτακτων συνθηκών που αναφέρθηκαν, το 1974 το Συμβούλιο των Υπουργών υιοθετεί το πρώτο «Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης», όπου συμφωνούν ότι οικονομική πρόοδος δεν υφίσταται χωρίς τη βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης.

Πιο συστηματική προσέγγιση των κοινωνικών ζητημάτων έγινε επί Προεδρίας Delors (1985-1995), χάρη στον οποίο ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών

Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (1989) και η Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική ενσωματώθηκαν στη Συνθήκη του Μάαστριχτ του 1992 (Κοινωνικό Πρωτόκολλο). Η συμβολή του Γάλλου ηγέτη στην έναρξη του κοινωνικού διαλόγου, προκειμένου να οριοθετηθεί ο κοινωνικός χώρος, που διήρκησε δέκα χρόνια, με τη συμμετοχή διακλαδικών οργανώσεων ευρωπαϊκής εμβέλειας, δεν αμφισβητείται. Άλλωστε, το πολιτικό κλίμα της εποχής (Εργατικοί στο Ηνωμένο Βασίλειο, σοσιαλιστικές κυβερνήσεις στην Ελλάδα και τη Γαλλία) είναι ευνοϊκό στην εξεύρεση λύσεων. Νωρίτερα, η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1986) απλώς έθεσε επί τάπητος τον σχετικό προβληματισμό και εισήγαγε την ενισχυμένη πλειοψηφία στις αποφάσεις του Συμβουλίου σε βασικούς τομείς (υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας). Ο Κοινοτικός Χάρτης περιέχει σημαντικές διατάξεις⁹ και έδωσε το έναυσμα για ενιαίες κοινωνικές ρυθμίσεις. Παρόλο που βασίστηκε σε ένα πρόγραμμα δράσης 47 προτάσεων, δεν είχε την αναμενόμενη απήχηση στην κοινωνική διάσταση της ΕΕ, λόγω των αόριστων αναφορών του και του περιορισμού του στην ιδιότητα του εργαζομένου και όχι του πολίτη (Βενιέρης, 2013). Ταυτόχρονα, η ενεργοποίηση της ρήτρας εξαίρεσης (opting-out) από ορισμένα κράτη, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, στερεί από τον Κοινοτικό Χάρτη τη καθολική δεσμευτικότητά του.

Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), που υπογράφηκε στο Μάαστριχτ, διακηρύσσει ότι «Η Ένωση εγκαθιδρύει εσωτερική αγορά. Εργάζεται για την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα την ισόρροπη οικονομική ανάπτυξη και τη σταθερότητα των τιμών, την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο...» (άρθρο 3 παρ. 3). Η ΣΕΕ δεν ξεπέρασε στην πράξη την πανηγυρική της διατύπωση, καθώς η αγωνία για την επιτυχία της ενιαίας αγοράς επισκίαζε τα υπόλοιπα ζητήματα. Το υψηλό επίπεδο απασχόλησης παραμένει εθνική αρμοδιότητα, αν και δε διευκρινίζεται ο τρόπος επίτευξής του. Ωστόσο, η ομοφωνία διατηρείται σε περιπτώσεις, όπως η προστασία των εργαζομένων από καταγγελία της σύμβασης, η συλλογική εκπροσώπηση εργοδοτών και εργαζομένων και η χρηματική συνεισφορά για την προώθηση της απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Αγγελάκη, 2018). Το σημαντικότερο είναι ότι η ΣΕΕ προσχωρεί στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ,

⁹ Ενδεικτικά: ελευθερία κυκλοφορίας εργαζομένων, δίκαιη αμοιβή, ασφαλείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και συλλογικές διαπραγματεύσεις, ίση μεταχείριση ανδρών-γυναικών, διαβούλευση εργοδοτών-εργαζομένων, επαγγελματική εκπαίδευση.

1950), γεγονός που καθιστά την ΕΣΔΑ το αδιαφιλονίκητο καταστατικό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Προς επίρρωση τούτου, η νομολογία των εθνικών δικαστηρίων καταδικάζει τις περιπτώσεις παραβίασης της ΕΣΔΑ και συνιστά ενωσιακό κεκτημένο.

Σύμφωνα με την «οριζόντια κοινωνική ρήτρα» του άρθρου 9 της ΣΛΕΕ, που ενσωματώνει η Συνθήκη της Λισαβόνας (2009), κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και δράσεών της, η ΕΕ συνεκτιμά τις κοινωνικές απαιτήσεις, όπως το υψηλό επίπεδο απασχόλησης και εκπαίδευσης, την κατάλληλη κοινωνική προστασία και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Η Συνθήκη της Λισαβόνας υπογραμμίζει επίσης τη σημασία της διακρατικής συνεργασίας, ώστε τα κράτη-μέλη να εκπληρώσουν τους στόχους τους στο πεδίο της εργασίας, όταν η εναρμόνιση μέσω νόμων και κανονισμών δεν είναι εφικτή (Φερόνας,2020). Παρ' όλα αυτά, η εκ προοιμίου ασύμμετρη διαπραγματευτική ισχύς των κρατών (Moravcski, 1993) στέκεται ανάχωμα στη «διακρατική συνεργασία».

Παρά το γεγονός ότι δεν αποτελεί νομοθετική πρωτοβουλία της Επιτροπής, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (στο εξής ΕΚΧ, 1961) του Συμβουλίου της Ευρώπης, έχοντας επικυρωθεί από τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, είναι το πιο πλήρες σήμερα καταστατικό κείμενο που απηχεί το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Αναθεωρημένος το 1996, ο ΕΚΧ συντάσσεται με το ενωσιακό δίκαιο στην υποχρέωση διατήρησης του υψηλότερου δυνατού επιπέδου απασχόλησης, για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης και αναδεικνύει την πολιτική κατά της ανεργίας σε πρωτεύοντα στόχο.¹⁰ Ωστόσο, σε κατάσταση έλλειψης εργασίας, όπως συνέβαινε για περίπου 23 εκατομμύρια ανθρώπους στις συμβαλλόμενες χώρες κατά τα μέσα της δεκαετίας του '90, οι ανωτέρω δεσμεύσεις μοιάζουν ανυπόστατες (Βενιέρης,2013), πολύ περισσότερο δε σήμερα που η ανεργία εξακολουθεί ακάθεκτη να μαστίζει τους λαούς. Παρά ταύτα, ο ΕΚΧ, συνέβαλε προς την κατεύθυνση της δημιουργίας της ευρωπαϊκής ιδιότητας του πολίτη και την καθιέρωση, στη συνείδηση των δημιουργών πολιτικής, της σημασίας

¹⁰ Μερικές από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ: Προτάσσει την εξάλειψη κάθε διάκρισης, που επεκτείνεται στην προστασία του εργαζομένου από απόλυση, λόγω της συμμετοχής του σε εργατικό σωματείο ή των πολιτικών του πεποιθήσεων και στο δικαίωμά του να προειδοποιείται εγκαίρως, όταν καταγγέλλεται η σύμβασή του. Τα κράτη δεσμεύονται επίσης να διασφαλίζουν αξιοπρεπείς αποδοχές και συνθήκες εργασίας, οι δε εργοδότες να προβαίνουν στις κρατήσεις από τον μισθό, οι οποίες ρητά προβλέπονται από τους εθνικούς νόμους, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις διαιτητικές αποφάσεις.

των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων, μέσα από τον έλεγχο της εφαρμογής τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων).

Στο ίδιο πνεύμα θεσπίζεται ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (ΧΘΔΑ, 2000), ισόκυρος με τις Συνθήκες (άρθρο 6 ΣΕΕ), που προάγει για παράδειγμα την κινητικότητα των εργαζομένων, ανεξάρτητα από την ιδιότητα του Ευρωπαίου πολίτη, αλλά δεν τροποποιεί τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που ήδη καθορίζονται από τις Συνθήκες. Ωστόσο, οι Χάρτες στο σύνολό τους εδραίωσαν μία αναντίλεκτη αλήθεια, ότι η παροχή των βασικών αναγκών προηγείται της οικονομικής ανάπτυξης (Βενιέρης 2013).

Εκτός από τις Συνθήκες και τους Χάρτες, πληθώρα οδηγιών, κανονισμών και δικαστικών αποφάσεων, συμπληρώνουν τους αυστηρούς κανόνες της ΕΕ. Στον Πίνακα 1 απαριθμούνται τέτοια παραδείγματα παράγωγου δικαίου, με το αντίστοιχο πεδίο της απασχόλησης το οποίο ρυθμίζουν.

Στην πορεία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, καθώς διαπιστώνεται η δυσκολία των κρατών-μελών να συμμορφωθούν στο σκληρό δίκαιο, επιλέγεται η διακυβερνητική μέθοδος για τα θέματα που εμπίπτουν στην εθνική αρμοδιότητα, σε μία διαδικασία αμοιβαίας μάθησης, αρχής γενομένης από τον νευραλγικό τομέα της απασχόλησης.

1.2.3 Το ήπιο δίκαιο (Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης)

Στην παρούσα ενότητα αναφέρονται τα λεγόμενα «γνωστικά» εργαλεία,¹¹ που μετέρχεται η ΕΕ στο πλαίσιο της ήπιας διακυβέρνησης, με έμφαση στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (στο εξής ΕΣΑ) και την έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια. Επίσης, μνημονεύονται τα συμπληρωματικά εργαλεία της ΕΣΑ, που την επεκτείνουν και την ενσωματώνουν στις εκάστοτε ανάγκες και προτεραιότητες (ΑΜΣ, Στρατηγική της Λισαβόνας, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», Ευρωπαϊκό Εξάμηνο).

Αρχικά, το Λευκό Βιβλίο (1993) προσδιόρισε επτά τομείς δράσης για τα κράτη-μέλη: βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, ιδίως δε των συστημάτων συνεχούς κατάρτισης, βελτίωση της ευελιξίας στο πλαίσιο των επιχειρήσεων και στην αγορά εργασίας, αναδιοργάνωση της εργασίας σε επίπεδο

¹¹ Στη βιβλιογραφία τα εργαλεία αυτά αναφέρονται με τον όρο “γνωστικός εξευρωπαϊσμός”- cognitive Europeanization.

επιχειρήσεων, πραγματοποίηση εστιασμένων μειώσεων του έμμεσου κόστους του εργατικού δυναμικού (υποχρεωτικές εισφορές), κυρίως στη λιγότερο ειδικευμένη εργασία, καλύτερη χρησιμοποίηση των δημοσίων πόρων που προορίζονται για την καταπολέμηση της ανεργίας, λήψη ειδικών μέτρων για τους νέους που δε διαθέτουν κατάλληλη κατάρτιση και ανάπτυξη της απασχόλησης σε συνάρτηση με τις νέες απαιτήσεις. Το Λευκό Βιβλίο υιοθετήθηκε αργότερα από τη Σύνοδο Κορυφής του Άμστερνταμ, όπου η ΕΣΑ εξειδικεύθηκε σε τέσσερις πυλώνες: απασχολησιμότητα,¹² επιχειρηματικότητα, ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες και προσαρμοστικότητα, ενώ γνώρισε στα κράτη την έννοια της ευελιξίας.

Μετά από ένα διάστημα αβεβαιότητας για το ακριβές περιεχόμενο της ευελιξίας, η Επιτροπή παρουσίασε την «ευελιξία με ασφάλεια» (flexicurity) τον Νοέμβριο του 2006 και διατύπωσε τέσσερις συνιστώσες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη χάραξη πολιτικών απασχόλησης:

- Ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις, που να ωφελούν εξίσου τα δύο μέρη, μέσω του εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου, των ΣΣΕ και των μορφών οργάνωσης της εργασίας,
- σφαιρικές στρατηγικές Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ), ώστε η απασχολησιμότητα να αποκτήσει σάρκα και οστά,
- αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές, ώστε να μειωθεί η ανεργία και να είναι πιο εύκολη η μετάβαση σε νέες θέσεις εργασίας και
- σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, που θα παρέχουν στήριξη εισοδήματος, θα ενθαρρύνουν την κινητικότητα και γενικότερα την απασχόληση.

Επομένως, η Επιτροπή έδωσε σαφή κατεύθυνση προς την ενεργοποίηση (activation), την απασχολησιμότητα (employability) και την κινητικότητα προς τα πάνω (Φερόνας). Στην ουσία η flexicurity προτάθηκε ως εργαλείο διαβούλευσης που φιλοδοξεί να έχει ισότιμη έκβαση για τα μέρη της εργασιακής σχέσης (win-win situations), παράλληλα με τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας (Πράσινο Βιβλίο της Επιτροπής, 2007).

¹² Σύμφωνα με τους Hillage και Pollard (1998), απασχολησιμότητα είναι η ικανότητα του ατόμου να αποκτήσει αρχική απασχόληση, να διατηρήσει την απασχόληση αυτή και να αποκτήσει νέα, εάν αυτό απαιτηθεί. Σύμφωνα με τον ορισμό, το άτομο φέρει προσωπική ευθύνη ύπαρξης και διατήρησής του στην εργασιακή ζωή. Η απασχολησιμότητα σχετίζεται με τη διαρκή επιμόρφωση και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Εν τω μεταξύ, ο νέος μηχανισμός βρήκε ανταπόκριση στις φιλελεύθερες κυβερνήσεις που κυριάρχησαν στα μέσα της δεκαετίας του 2000, ως αποτέλεσμα της σημαντικής διεύρυνσης της ΕΕ με τη συμμετοχή των ανατολικών χωρών που υστερούν σε οικονομικά αποτελέσματα. Η ιδέα εξυπηρετεί τη δημιουργία χαμηλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας για άτομα χωρίς ιδιαίτερες δεξιότητες και αφυπνίζει την οικονομία, που εμφανίζεται επιρρεπής τα τελευταία χρόνια στην ύφεση.

Η ευελιξία με ασφάλεια συνδέθηκε προοδευτικά με τους νέους κανόνες της αγοράς που ίσχυσαν μεταπολεμικά, που δηλώνουν ρητά την αποστασιοποίηση από τη συλλογικότητα της εργασίας, με μοναδικό κριτήριο την ανταγωνιστικότητα (μεταφορντικό εργασιακό πρότυπο). Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η χρήση της ευελιξίας συνεπάγεται την παρέμβαση στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, με σύμμαχο την απίσχναση της διαβούλευσης (Κουζής, 2000). Σημαίνει τη μονομερή επιβολή των ευέλικτων μορφών εργασίας, την ελαστικοποίηση στο ωράριο της εργασίας, το μέγεθος της απασχόλησης (απολύσεις), τους μισθούς. Βαθμιαία, η ευελιξία, με όχημα την προσαρμοστικότητα της ΕΣΑ, εξελίχθηκε σε ισχυρό όπλο στα χέρια των εργοδοτών, μέσω στοχευμένων θεσμικών παρεμβάσεων, για να ενδυθούν την απαραίτητη νομιμοποίηση (Για την καλύτερη κατανόηση των μορφών/συνδυασμών της ευελιξίας και της ασφάλειας ιδεε τον Πίνακα 2).

Οι αμφιβολίες σχετικά με την επιτυχία του μηχανισμού της flexicurity είναι πολλές και προκαλούνται από τα αντίθετα συμφέροντα των δύο μερών. Τα ερωτήματα που ανακύπτουν (ενδεικτικά) είναι : Πώς θα επιτευχθεί η ασφάλεια της απασχόλησης, εάν η απόλυση (εξωτερική ευελιξία) οδηγεί στην ανεργία και όχι στην εξεύρεση μιας νέας θέσης εργασίας, στην ίδια ή σε άλλη επιχείρηση, τη στιγμή μάλιστα που το απωλεσθέν εισόδημα δε συνοδεύεται από μία αντισταθμιστική χρηματική παροχή (εισοδηματική ασφάλεια); Πόσο διατηρήσιμη μπορεί να είναι μια θέση εργασίας σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, με μειωμένο μισθό (μισθολογική ευελιξία) αλλά αυξημένες απαιτήσεις; Πώς συμφιλιώνεται η επαγγελματική με την προσωπική ζωή (συνδυαστική ασφάλεια), όταν ο εργοδότης έχει το κυρίαρχο δικαίωμα να διευθετεί τον χρόνο εργασίας (εσωτερική αριθμητική ευελιξία), σύμφωνα με τη ζήτηση και την παραγωγή, χωρίς να υπόκειται σε νομοθετικούς περιορισμούς;

Όπως αποδείχτηκε εκ του αποτελέσματος, η ευελιξία επικράτησε σε βάρος της ασφάλειας των εργαζομένων, εντείνοντας την εκ φύσεως άνιση σχέση κεφαλαίου-εργασίας, σε πλήρη απόκλιση από τον αρχική στόχευση. Η περιπλοκότητα του

μηχανισμού φάνηκε και από το γεγονός ότι ακόμη και προηγμένες χώρες, που διέθεταν τα μέσα, δεν είχαν τις αναμενόμενες επιδόσεις, με εξαίρεση την Ολλανδία και τη Δανία, που υποδεικνύονται από την Επιτροπή ως best practices.

Πέρα από τη flexicurity, η ΕΣΑ ή διαδικασία του Λουξεμβούργου υπαγορεύεται ως η συνολική λύση στις νέες προκλήσεις, σε μία θεσμοθετημένη απόπειρα οριζόντιου εξευρωπαϊσμού.¹³ Τα κράτη-μέλη καλούνται να εφαρμόσουν εθελοντικά δοκιμασμένες πολιτικές (best practices) και να συνδιαμορφώσουν κατευθύνσεις, στη λογική της αμοιβαίας αξιολόγησης (peer review), της επαναδιαπραγμάτευσης των αρχικών στόχων και της περιοδικής παρακολούθησης. Η διαδικασία ακολουθεί το πρότυπο της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού (ΑΜΣ)¹⁴ και πιέζει τα κράτη να προβούν σε μεταρρυθμίσεις μέχρι την ολοκλήρωση της ΟΝΕ. Η αρχή γίνεται με την υποχρεωτική υποβολή κάθε χρόνο των Εθνικών Σχεδίων Δράσης (ΕΣΔ) και έπειτα των Εθνικών Προγραμμάτων Μεταρρυθμίσεων. Η ΕΣΑ αναθεωρήθηκε δύο φορές, το 2003 και το 2005,¹⁵ ενώ εντάχθηκε στη Στρατηγική της Λισαβόνας (2000), που υπογράμμισε για πρώτη φορά την ποιότητα της εργασίας, πέραν των ποσοτικών στόχων. Το motto, όμως, για «περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας» γρήγορα εγκαταλείφθηκε υπό το βάρος των δυσεπίλυτων κοινωνικών προβλημάτων (ανεργία).

Παρά ταύτα, οι ειδικοί χαιρετίζουν τη συνεισφορά της ΑΜΣ στην ολιστική θεώρηση της απασχόλησης, ως αναπόσπαστου μέρους της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της αλληλεγγύης. Σταδιακά έγινε αντιληπτό ότι τα προβλήματα στην αγορά εργασίας δεν ξεπερνώνονται, αν δεν εξασφαλιστεί ίση πρόσβαση σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά και υπηρεσίες, με όρους δίκαιης αναδιανομής. Επίσης, γίνεται σαφές ότι η

¹³ Κατά τον ορισμό των Bulmer και Radaelli «ο εξευρωπαϊσμός συνιστά μια διαδικασία α) διαμόρφωσης, β) διάχυσης και γ) θεσμοποίησης τυπικών και άτυπων κανόνων, μεθόδων, παραδειγμάτων πολιτικής, τρόπων δράσης, κοινών πεποιθήσεων και προτύπων, που αρχικά καθορίζονται και παγιώνονται στη διαδικασία άσκησης πολιτικής στο ευρωπαϊκό επίπεδο και στη συνέχεια ενσωματώνονται στη λογική της δημόσιας συζήτησης των πολιτικών δομών και των δημοσίων πολιτικών στο εθνικό επίπεδο». Με βάση τον ορισμό αυτό, αποκλείεται η αλληλεπίδραση εθνικού-υπερεθνικού πεδίου (Φερόνας,2007). Υπάρχουν όμως και άλλοι ορισμοί (ενδεικτικά Dyson και Goetz) που υποδηλώνουν την αμφίδρομη σχέση «top-down» και «bottom-up» των δύο πεδίων (Featherstone και Παπαδημητρίου,2010).

¹⁴ Η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού (ΑΜΣ) είναι μια μορφή διακυβερνητικής πολιτικής χωρίς δεσμευτικό χαρακτήρα, καθώς δεν απορρέει από νομοθετικά μέτρα της ΕΕ ούτε επιβάλλει στα κράτη-μέλη να τροποποιήσουν τη νομοθεσία τους. Καθιερώθηκε τη δεκαετία του '90 στο πλαίσιο της πολιτικής απασχόλησης και της διαδικασίας του Λουξεμβούργου, ενώ επίσημα θεσπίστηκε το 2000 ως εργαλείο της Στρατηγικής της Λισαβόνας (πηγή :www.eur-lex.europa.eu).

¹⁵ Στόχοι για το 2005: συνολικό ποσοστό απασχόλησης 67% και 70% το 2010, της γυναικείας απασχόλησης 57% και 60% το 2010, των ηλικιών 55-64 ετών 50% το 2010, της σχολικής διαρροής <10% το 2010, των νέων ηλικίας 22 ετών, που έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 85%.

κινητοποίηση του συνόλου των φορέων και οι συνεκτικές-συντονισμένες δράσεις θα στρέψουν την προσοχή προς τις συνεχώς αυξανόμενες ομάδες των ευάλωτων. Η ΑΜΣ επιτρέπει την πρόοδο σε πολιτικά ευαίσθητους τομείς (απασχόληση), χωρίς να δίνει «πολιτική χροιά», την ίδια στιγμή που φέρνει σε διάλογο διαφορετικά επίπεδα διακυβέρνησης και διαφορετικούς τομείς (Lopez-Santana,2006). Οι επικριτές της ΑΜΣ τονίζουν την απουσία δεικτών, που καθιστά δυσχερή την αξιολόγηση της προόδου των χωρών, την παράβλεψη της διάστασης του φύλου και την εν γένει ασάφεια στην υλοποίηση της μεθόδου (Αγγελάκη,2018).

Αργότερα, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» διατηρεί περίπου το ίδιο αφήγημα¹⁶ και μαζί με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο θεσπίστηκαν σαν μηχανισμοί για τον συντονισμό της χρηματοπιστωτικής και της οικονομικής πολιτικής (ίδτε Πίνακα 3 για τη νέα οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ). Συμπίπτουν χρονικά με το ξεκίνημα της κρίσης του 2010 και την ξαφνική απώλεια χιλιάδων θέσεων εργασίας στην Ευρώπη, οπότε και εισήχθησαν οι Γενικοί Προσανατολισμοί των Οικονομικών Πολιτικών, σε μία βάση εξορθολογισμού των προτεραιοτήτων σε βάθος δεκαετίας. Η στρατηγική έθεσε μεταξύ άλλων τους εξής στόχους:

- Αγορά εργασίας: να αυξηθεί το ποσοστό συμμετοχής των ατόμων ηλικίας 20 έως 64 ετών στην αγορά εργασίας, ώστε να φτάσει το 75% έως το 2020.
- Κοινωνική ένταξη και καταπολέμηση της φτώχειας: να διασωθούν τουλάχιστον 20 εκατομμύρια άνθρωποι από τον κίνδυνο της φτώχειας και του αποκλεισμού.
- Βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης: να μειωθεί το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου (σχολικής διαρροής), σε 10% (από 15%) και να αυξηθεί το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 30 έως 34 ετών που έχουν ολοκληρώσει σπουδές τριτοβάθμιας ή ισοδύναμης εκπαίδευσης, ώστε να φθάσει τουλάχιστον το 40% (από 31%).

Η ΕΕ συνεχίζει μέχρι σήμερα να διευρύνει τη δράση της, εν όψει της κρίσης στην αγορά εργασίας, που ξεπερνά τα εδαφικά της όρια. Στον Πίνακα 4 περιέχονται

¹⁶ «Να μετατρέψει την Ευρώπη σε μία έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία». Το τρίπτυχο υψηλό επίπεδο απασχόλησης- παραγωγικότητα- κοινωνική συνοχή παραμένει σταθερό.

περαιτέρω σημαντικές πρωτοβουλίες και εργαλεία της ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης.

Εν κατακλείδι, στο κεφάλαιο αυτό διαπιστώθηκε ότι η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης βασίζεται σε ένα μείγμα σκληρών (hard law) και ήπιων ρυθμίσεων (soft law). Στην πρώτη περίπτωση, τα θέματα απασχόλησης καθορίζονται κατά τρόπον ώστε να εξασφαλίζεται ένα ελάχιστο επίπεδο δικαιωμάτων, πέραν του οποίου τα κράτη-μέλη έχουν την αρμοδιότητα εξειδίκευσης, σύμφωνα με τις εθνικές προτιμήσεις. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αναδεικνύει την απασχόληση σε ζήτημα κοινού ενδιαφέροντος, ενώ μέχρι τότε δεν υπήρχε τέτοια πρόθεση. Από το 1997 δόθηκε έμφαση στα εργαλεία ήπιας διακυβέρνησης, με την προοπτική να διευκολυνθεί η σύγκλιση σε μετρήσιμους και αξιολογήσιμους στόχους και να αναχαιτιστεί η ανεργία, πράγμα που δεν επιτεύχθηκε. Είναι δε διάχυτη η υπεροχή της πολιτικής δέσμευσης («συμφωνίες κυρίων») σε βάρος της νομικής. Από την άλλη, τα ευρωπαϊκά κράτη, μαθημένα στην πλήρη απασχόληση, αντιμετώπισαν με δυσπιστία τη δυσνόητη ευελιξία με ασφάλεια. Στην ουσία τα εργαλεία δεν πρόσφεραν κάτι παραπάνω από την εξοικείωση με τους ευρωπαϊκούς θεσμούς και τις διαδικασίες, που αυστηροποιούνται στο ξεκίνημα της κρίσης (νέα οικονομική διακυβέρνηση).

Είναι ξεκάθαρο ότι η αρχή της αναλογικότητας¹⁷ και της επικουρικότητας¹⁸ διέπουν τη διακυβέρνηση της Ένωσης, χωρίς να καταλείπουν περιθώρια ύπαρξης κοινωνικής νομοθεσίας, παρά μόνο υπό την προϋπόθεση της ομοφωνίας στο Συμβούλιο (Φερόνας,2020). Από την άλλη, δεν λείπουν οι σταθερές φωνές που αμφισβητούν την ΕΕ ως το κατάλληλο πεδίο (forum) κοινωνικών λύσεων¹⁹. Όπως, όμως, προκύπτει από τη μελέτη της ελληνικής αγοράς εργασίας, η μονόπλευρη θεώρηση του εξευρωπαϊσμού (top-down) ίσως δεν είναι η ορθότερη προσέγγιση.

¹⁷ Κατά την αρχή της αναλογικότητας, το περιεχόμενο και η μορφή δράσης της Ένωσης δεν υπερβαίνουν τα απαιτούμενα για την επίτευξη των στόχων των Συνθηκών (άρθρο 5 παρ. 4 ΣΕΕ).

¹⁸ Με βάση την αρχή αυτή, στους τομείς που δεν υπάρχουν στην αποκλειστική της αρμοδιότητα, η Ένωση παρεμβαίνει μόνο εφόσον και κατά τον βαθμό που οι στόχοι της προβλεπόμενης δράσης δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη-μέλη (άρθρο 5 παρ. 3 ΣΕΕ).

¹⁹ Vanhercke B., Ghailani D. and Spasova S. with Pochet P. (eds.) (2020) *Social policy in the European Union 1999-2019: the long and winding road*. Brussels: ETUI and OSE .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Η ελληνική αγορά εργασίας πριν την κρίση (1990-2009)

Στην παρούσα ενότητα σκιαγραφούνται τα δομικά χαρακτηριστικά της εγχώριας αγοράς εργασίας. Δίδεται έμφαση στο κοινωνικό κράτος, το θεσμικό πλαίσιο και τη μεταρρυθμιστική προσπάθεια εν όψει της νομισματικής ενοποίησης, ώστε να εξηγηθούν ευχερέστερα στη συνέχεια οι συνέπειες της δεκαετούς οικονομικής κρίσης. Η ανάλυση συμπληρώνεται απαραίτητα από τη συνοπτική αναφορά στο επίπεδο των μισθών και τις οικονομικές συνθήκες της περιόδου 1990-2009.

2.1 Το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα

Προκειμένου να κατανοηθεί το καθεστώς απασχόλησης στην Ελλάδα, ωφέλιμη είναι η σύνδεσή του με το κοινωνικό κράτος που ωρίμασε στη χώρα μας, καθώς αποδίδει περιεκτικά την ταυτότητα του ελληνικού κράτους. Έτσι, η Ελλάδα τοποθετείται στο νοτιοευρωπαϊκό/μεσογειακό μοντέλο, με αμιγή σχεδόν τοπικά χαρακτηριστικά, που περιγράφηκε (Ferrera 1996, Λαλιώτη 2018) μετά τη γνωστή κοινωνιολογική ταξινόμηση των καθεστώτων ευημερίας του Esping-Andersen (1990), καθώς αποκρυσταλλώθηκε μεταγενέστερα, όταν οι πολιτικές επιλογές της μεταπολίτευσης είχαν αφήσει ανεξίτηλο το αποτύπωμά τους. Στην Ελλάδα κυριάρχησε ο δυισμός, η έντονη δηλαδή διάκριση μεταξύ αυτών που έχουν σταθερή εργασία και των υπόλοιπων, που είτε είναι άνεργοι είτε εισέρχονται και εξέρχονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την αγορά εργασίας. Στην τελευταία κατηγορία το κράτος πρόνοιας στέκεται φειδωλό με βραχυχρόνιες παροχές επιλεκτικού τύπου. Ανέκαθεν, όμως, το κράτος πρόνοιας ήταν υποτυπώδες, με την οικογένεια να αναπληρώνει τα κενά προστασίας. Περαιτέρω, η ύπαρξη πολλών ασφαλιστικών ταμείων διέυρνε τον κατακερματισμό της εργασίας, ώστε «εκτός των τειχών» να θεωρούνται ακόμη και όσοι δεν υπάγονταν στα λεγόμενα ευγενή Ταμεία (ναυτικοί, εργάτες κλπ). Επίσης, δίνεται έμφαση στις χρηματικές παροχές (συντάξεις) και στις παθητικές πολιτικές απασχόλησης (επιδόματα ανεργίας), που καλλιεργούν για πολλά έτη αγεφύρωτες ανισότητες. Υπάρχει σαφής σύνδεση εισοδήματος και επαγγελματικού status, γι' αυτό μερικοί επιστήμονες χαρακτηρίζουν το παρόν καθεστώς ή κράτος ευημερίας ως υπολειμματικό συντηρητικό-κορπορατιστικό. Στο ιδιότυπο αυτό φάσμα πρέπει να προστεθεί η προνομιακή σχέση της ανώτερης διοίκησης και ισχυρών επιχειρηματιών με φορείς της εξουσίας (πελαταιακό σύστημα) και η πολιτική πόλωση εξαιτίας του πολυετούς

δικομματισμού (Σωτηρόπουλος,2009). Τέλος, η κοινωνική προστασία των πιο αδύναμων, με πιο στοχευμένες δράσεις, εφαρμόστηκε πολύ αργότερα, ενίοτε ως μνημονιακή υποχρέωση (π.χ. Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης, η πιλοτική εφαρμογή του οποίου άρχισε το 2014), υπό την πίεση της φτώχειας που έφερε η οικονομική κρίση, με αμφίβολα πάντως αποτελέσματα.

Ανεξάρτητα από την ταξινόμηση, που βοηθάει περισσότερο στη συγκριτική ανάλυση, για τους κοινωνικούς επιστήμονες (ενδεικτικά Διαμαντούρος,2000) η δομή του ελληνικού κοινωνικού κράτους και κυρίως η πολιτική κουλτούρα και το κομματικό σύστημα εμποδίζουν τον εκσυγχρονισμό ή -εν προκειμένω- τον εξευρωπαϊσμό από κάτω προς τα πάνω (bottom-up). Ο εθνικός διχασμός, η απειλούμενη δημοκρατία (βασιλεία-δικτατορία) και η εναλλαγή των δύο κομμάτων στην εξουσία έχτισαν ένα «παγωμένο τοπίο» (frozen landscape) κατά την έκφραση του Esping-Andersen ή σύμφωνα με τον Βενιέρη μια χώρα με μικρό κοινωνικό κεφάλαιο (χώρα «χωρίς πατρίδα»), ήτοι ένα κράτος δυσκίνητο, εσωστρεφές και αρνητικό στις ξένες παρεμβάσεις. Ομοίως, καλλιεργήθηκε σε επίπεδο κυβέρνησης-αντιπολίτευσης, κυβέρνησης-κοινωνικών εταίρων και εντός των κομμάτων ένα κλίμα διχόνοιας που αναστέλλει τη συναίνεση και την πρόοδο. Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα εξαντλείται στα όρια της αναγκαιότητας και του ευρωπαϊκού προτύπου (Ο.Κ.Ε.), η δε εξ αυτού προερχόμενη συναίνεση παρέχεται ως το αντάλλαγμα παροχών στους κοινωνικούς εταίρους (Σακελλαρόπουλος και Αγγελάκη 2018, Κουζής 2000). Επομένως, τα ήπια εργαλεία δεν κατάφεραν να εμφυσήσουν την κουλτούρα της διαβούλευσης, σε ένα κράτος που δεν είναι εξοικειωμένο με τέτοιες πρακτικές.

Με βάση τα ανωτέρω εξηγείται γιατί η Ελλάδα είναι ουραγός στην εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και εκπληρώνει στο ελάχιστο τις δημοσιονομικές της υποχρεώσεις, προκειμένου να παραμείνει στην Ευρωζώνη. Τα πράγματα όμως αλλάζουν, όταν η Ευρώπη, εκτός από την τυπική υποβολή των Εθνικών Σχεδίων Δράσης²⁰(2001-2003), ζητεί επίμονα μεταρρυθμίσεις.

2.2 Το θεσμικό πλαίσιο και οι μεταρρυθμίσεις

Οι μεταρρυθμίσεις, που προϋποθέτουν ευρύτερη συναίνεση για να αποδώσουν σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα, μοιάζουν με ασκήσεις επί χάρτου, παρόλο που οι

²⁰ Εκτός από τα ΕΣΔ για την απασχόληση, την ίδια περίοδο εκπονήθηκαν τρία ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη και δύο Εθνικές Στρατηγικές για τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος.

κυβερνώντες από το 1990 και στο εξής έχουν φιλευρωπαϊκό προσανατολισμό. Η δυσκολία αποδίδεται από ορισμένους μελετητές στο άκαμπτο νομοθετικό πλαίσιο (Κουζής,2005). Όπως έχει επιτυχώς ειπωθεί από τους Featherstone και Παπαδημητρίου, στην ελληνική περίπτωση δεν έχει τόση σημασία τι ορίζει η νομοθεσία, όσο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων που τελικά ρυθμίζει και ο βαθμός στον οποίο οι νόμοι επιβάλλονται αποτελεσματικά.

Πράγματι, ενώ το ελληνικό δίκαιο είναι ιδιαίτερα προστατευτικό για το δημόσιο (μόνιμοι υπάλληλοι) και για την πλήρη απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, η άτυπη απασχόληση αντιμετωπίζεται περιθωριακά, με σποραδικές και παρεμπόπτουσες ρυθμίσεις, με εξαίρεση τον Ν. 2639/1998, που ορίζει τις βασικές παραμέτρους της μερικής απασχόλησης. Το γεγονός αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο σε μια ιδιαίτερη αγορά εργασίας, όπου δεσπόζουν η αυτοαπασχόληση²¹ ή ψευδο-αυτοαπασχόληση²², η απλήρωτη εργασία σε οικογενειακή επιχείρηση, η εποχική και η αδήλωτη (ανασφάλιστη) εργασία (Καραμεσίνη,1999).²³ Η εποχική απασχόληση συνδέεται πρωτίστως με τον τουρισμό. Η αδήλωτη εργασία (22% το 2009) αυξήθηκε σημαντικά από τις αθρόες μεταναστευτικές ροές της δεκαετίας του '90 και την απασχόληση αλλοδαπών στην αγροτική οικονομία και την οικοδομή. Ευνοήθηκε εξίσου από την ανοχή στη σκιάδη οικονομία²⁴ και την προαιρετική ασφάλιση.²⁵ Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί (Σ.ΕΠ.Ε) που συστάθηκαν την ίδια περίοδο δεν στάθηκε δυνατό να μετριάσουν το φαινόμενο και τις επιπτώσεις από την ταυτόχρονη παραβίαση της εργατικής, ασφαλιστικής και φορολογικής νομοθεσίας. Οι παρανομίες της κατά κανόνα μικρής ελληνικής επιχείρησης²⁶ είναι ίσως η μόνη μορφή «ευελιξίας» που καταγράφεται (Featherstone και Παπαδημητρίου, 2010) .

²¹ Εμφανίζει σταθερά υψηλό ποσοστό : 35,4 % το 2008, 35 % το 2019.

²² Αναφέρεται στη σχετική βιβλιογραφία ως bogus self-employment, τα γνωστά στην Ελλάδα «μπλοκάκια».

²³ Στις άτυπες μορφές απασχόλησης, με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, περιλαμβάνονται επίσης η εργασία σε βάρδιες, η νυκτερινή εργασία, η εργασία το Σαββατοκύριακο και τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, που δεν αντιστοιχούν δηλαδή στον συνήθη χρόνο και τα ωράρια μιας «κανονικής» εργασίας.

²⁴ 28,5% του ΑΕΠ το 2001, το υψηλότερο ποσοστό στις χώρες του ΟΟΣΑ.

²⁵ Για παράδειγμα, μόλις την 1-1-1988 κατέστη υποχρεωτική η ασφάλιση στον ΟΓΑ, που αριθμεί σήμερα πάνω από 2 εκατομμύρια ασφαλισμένους.

²⁶ Σύμφωνα με το «Στρατηγικό Πλαίσιο 2018» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων το 2017, σε ποσοστό 88,56%, απασχολούσαν έως 10 άτομα, δηλαδή 218.961 επί συνόλου 247.236 επιχειρήσεων, ενώ οι επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 10 ατόμων ανέρχονταν το ίδιο έτος σε 28.275, αντιπροσωπεύοντας μόλις το 11,44% του συνόλου των ελληνικών επιχειρήσεων.

Συνολικά οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης (προσωρινή, μερική, εκ περιτροπής) εφαρμόζονται με άναρχο τρόπο στην αγορά εργασίας, βρίσκοντας συχνά έρεισμα στη μεταρρυθμιστική ασυνέχεια. Συγκεκριμένα, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας γίνεται το σημείο τριβής μεταξύ πολιτικής ηγεσίας και συνδικάτων, με αποτέλεσμα να μεταβάλλεται διαρκώς η βάση υπολογισμού του ωραρίου (σε εβδομαδιαία, τετράμηνη, εξάμηνη ή ετήσια) βάση. Δεν είναι λίγες οι φορές που οι εργοδότες χρησιμοποιούν την ελληνικής επινόησης υπερεργασία ως καλυμμένη υπερωρία, για να μειώσουν τον μισθό, την ίδια στιγμή που η υπερωριακή αποζημίωση μεταβάλλεται ανάλογα με την κυρίαρχη πολιτική συγκυρία. Συχνά δε οι τροποποιήσεις του ωραρίου και κατ' επέκταση της βάσης υπολογισμού της αμοιβής γίνονται αποδεκτές από ανάγκη, με τη μορφή σιωπηρής συναίνεσης, όπως ο νόμος ορίζει.

Ανάλογες είναι οι παρεμβάσεις στον τομέα των απολύσεων (εξωτερική ευελιξία), με αλληπάλληλες μεταβολές στο αριθμητικό όριο των ομαδικών απολύσεων και το ύψος της αποζημίωσης, ενισχύοντας το διευθυντικό δικαίωμα για πρόωρη και αναιτιολόγητη λύση της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα, με τον δανεισμό προσωπικού που νομιμοποιείται την ίδια περίοδο (Ν. 2956/2001) και τη δημιουργία των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης, δομείται ένα αμφιλεγόμενο εργασιακό καθεστώς, με αρνητική συνήθως έκβαση για τον εργαζόμενο, που επιβεβαιώνεται στα χρόνια των μνημονίων.

Στο πεδίο του δημοσίου, η εισαγωγή της ευέλικτης απασχόλησης στις κοινωφελείς υπηρεσίες αίρει κατά περίπτωση το καθιερωμένο δωρο και την αρχή της μονιμότητας, ενώ προμηνύει την έξοδο από το δημόσιο, με τη μορφή της διαθεσιμότητας ή της απόλυσης. Πρόκειται για πρωτόγνωρες αλλαγές, που ακολουθούν τους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου και προετοιμάζουν την πλήρη εμπορευματοποίηση της εργασίας. Οι ΔΕΚΟ, από την άλλη, συντηρούν ένα ασφαλές καθεστώς απασχόλησης, σε μία αμφίρροπη σχέση μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Αλλά και στην περίπτωση αυτή η εργασία από- συλλογικοποιείται (Ν. 3429/2005) με τους νέους κανονισμούς που επιβάλλει το κυβερνών συντηρητικό κόμμα, αφηφώντας τις αντιδράσεις της ισχυρής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Επομένως, το θεσμικό πλαίσιο ευνοεί τη διάκριση των μισθωτών με κανονική απασχόληση από τους υποαπασχολούμενους, με αποτέλεσμα τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, που συνεχώς διευρύνεται και δημιουργεί εργαζομένους δύο ταχυτήτων, θέτοντας σε κίνδυνο την κοινωνική συνοχή.

Παρ' όλα αυτά, επισημαίνονται ορισμένες θετικές μεταρρυθμίσεις, όπως ο Νόμος ΑΣΕΠ (Ν. 2190/1994), ο οποίος συμβάλλει στον περιορισμό της αναξιοκρατίας και των παράτυπων προσλήψεων, που ευθύνονται για τη δυσανάλογη μεγέθυνση του δημοσίου. Στον ίδιο άξονα, η ριζική ανασύσταση του ΟΑΕΔ (Ν. 2956/2001) και οι αρμοδιότητες κατάρτισης που αναλαμβάνει αναβαθμίζουν φαινομενικά τον Οργανισμό, όμως η μεταρρύθμιση αυτή συνδέεται περισσότερο με τη χρηματοδότηση της ΕΕ και τη ρήτρα αιρεσιμότητας του ΕΚΤ (Zartaloudis,2013). Με όμοιο τρόπο (χρηματοδότηση) και με σκοπό να ενισχυθεί η περιφερειακή απασχόληση ενεργοποιήθηκαν τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης, τα οποία μάταια προσέβλεπαν στη συνεργασία κεντρικής εξουσίας και τοπικών φορέων.

Συνοπτικά, οι μεταρρυθμίσεις κατά το διάστημα 1994-2010 ήταν σπασμωδικές, χωρίς στρατηγικό σχεδιασμό, ως απόρροια του ανύπαρκτου κοινωνικού διαλόγου («παίγνιο μηδενικού αθροίσματος»). Η εικόνα αυτή είναι απόλυτα συμβατή με την ιδιομορφία του ελληνικού κοινωνικού κράτους και δείχνει την τάση εξατομίκευσης της εργασίας. Οι παραπάνω ατελέσφορες στο σύνολό τους παρεμβάσεις απορρυθμίσαν τις εργασιακές σχέσεις, με άμεση συνέπεια το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης και την αύξηση της ανεργίας. Στη συνέχεια αποδεικνύεται ότι πρόσθετα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας δημιούργησαν μια προβληματική αγορά εργασίας, ευάλωτη στην παραμικρή οικονομική μεταβολή.

2.3 Η ελληνική οικονομία και οι μισθοί

Η αγορά εργασίας συναρτάται απόλυτα με την οικονομία της κάθε χώρας και τα ιδιαίτερα εθνικά χαρακτηριστικά της. Έτσι, η ελληνική οικονομία κατά την περίοδο 1990-2007 παρουσιάζει τη μεγαλύτερη ανάπτυξη στην Ευρώπη, «με κινητήρια δύναμη τα προγράμματα των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων, τη συσσώρευση του δημοσίου δανεισμού και τον αυξανόμενο καταναλωτισμό της μεσαίας τάξης» (Dimoulas,2014). Την περίοδο 1995-2001 καταγράφονται κατά μέσο όρο ρυθμοί ανάπτυξης 3,3% τον χρόνο έναντι 2,4% της ΕΕ (Eurostat,2004). Παρ' όλα αυτά, το ποσοστό απασχόλησης το 2001 ήταν το τρίτο χαμηλότερο στην ΕΕ (55,4%) έναντι 63,9% του ευρωπαϊκού μέσου όρου, η δε ανεργία έφτασε το ίδιο έτος στο 10,2%.

Την ίδια στιγμή η οικονομία εμφανίζει δημόσιο χρέος με υψηλό κόστος σε σχέση με τον ρυθμό μεγέθυνσης της οικονομίας (129,7% του ΑΕΠ το 2009), υψηλή συμμετοχή των μη εμπορικών τομέων στο ΑΕΠ, χαμηλή εξωστρέφεια και

προβληματικό τραπεζικό σύστημα, κυρίως λόγω του δημοσίου χρέους. Η ζήτηση για εγχώρια προϊόντα έχει μειωθεί, ελέω παγκοσμιοποίησης, η δε απώλεια ανταγωνιστικότητας επιφέρει υψηλό έλλειμμα στο ισοζύγιο πληρωμών και πτώση στις αποταμιευτικές τάσεις²⁷. Επομένως, η ελληνική περίπτωση διαψεύδει τη φιλελεύθερη αντίληψη ότι το χαμηλό εργασιακό κόστος αυξάνει την ανταγωνιστικότητα, εφόσον με βάση επίσημη μέτρηση (Real Unit Labour Cost, OECD) για το έτος 2000, ο δείκτης του πραγματικού μοναδιαίου κόστους εργασίας για τον επιχειρηματικό τομέα βρισκόταν στο 93,8/100 και ήταν ο χαμηλότερος στην Ευρώπη, με εξαίρεση τη Γερμανία (91,5/100).

Περαιτέρω, η χαμηλή ανταγωνιστικότητα σε συνδυασμό με άλλες μεταβλητές, όπως το ΑΕΠ, η αγοραστική δύναμη των μισθωτών και η παραγωγικότητα της εργασίας αποδεικνύεται από έρευνες και στατιστικά δεδομένα²⁸ ότι καθορίζουν εν πολλοίς το επίπεδο των μισθών. Κατά την περίοδο 1995-2007²⁹ ο μέσος ετήσιος ονομαστικός μισθός αυξήθηκε κατά 7%, πάνω από την αντίστοιχη αύξηση του ΑΕΠ (+3,9%) και της παραγωγικότητας της εργασίας (+2,6%), χωρίς όμως το ανάλογο αντίκτυπο στο διαθέσιμο εισόδημα των Ελλήνων. Κατά το έτος 2006, η αγοραστική δύναμη του μέσου ακαθάριστου μισθού στην Ελλάδα ανερχόταν σε 72% του μέσου όρου της ΕΕ-15, με αποτέλεσμα το βιοτικό επίπεδο των Ελλήνων να είναι πολύ κατώτερο από των Ευρωπαίων. Όλα αυτά εξηγούνται με όρους ανθεκτικού πληθωρισμού, χαμηλής ανταγωνιστικότητας και υψηλής ανεργίας (Βενιέρης, 2003).

Πράγματι, προκύπτει από τις μελέτες ότι, ο μέσος πραγματικός μισθός³⁰ παρουσιάζει ισχυρή στατιστική εξάρτηση από το ποσοστό ανεργίας. Επομένως, παρά το γεγονός ότι το διάστημα 1997-2006 ο μέσος ακαθάριστος μισθός στον ιδιωτικό τομέα αυξήθηκε κατά 27%,³¹ το μέσο ποσοστό της ανεργίας κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα, συνεπώς η μισθολογική αύξηση απορροφάται από τις ρωγμές της ελληνικής οικονομίας. Γίνεται δεκτό ότι, όσο επιδεινώνεται η ανεργία τόσο πιέζονται προς τα κάτω οι μισθοί, οδηγώντας στο αρχικό στάδιο της εσωτερικής υποτίμησης, που στη χώρα μας συνεχίζει μακροπρόθεσμα, καθώς έχει ανατροφοδοτούμενο και σωρευτικό χαρακτήρα.

²⁷ Πετράκης Π., από την ετήσια έκθεση 2012 του ΕΙΕΑΔ

²⁸ Ενδεικτικά: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ετήσιες εκθέσεις 2007 και 2014, ΟΟΣΑ 2000

²⁹ Στατιστικά στοιχεία από την ιστοσελίδα www.sev.gr

³⁰ Αναφέρεται στη βιβλιογραφία και ως πραγματικός μισθός διαπραγμάτευσης, πριν ενσωματώσει τις μεταβολές του κόστους εργασίας.

³¹ έναντι 32% στο Ηνωμένο Βασίλειο και 2% στη Γερμανία.

Στο πεδίο του κατώτατου μισθού, σε όλες σχεδόν τις χώρες της ΕΕ όπου είναι σε ισχύ, παρατηρήθηκαν στις αρχές του '90 πραγματικές αυξήσεις που στόχευαν στη βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων, παρασύροντας γενικά τους μισθούς προς τα πάνω. Ωστόσο, η τάση αυτή φαίνεται να ανακόπτεται σε πολλές χώρες το 2008 λόγω της σημαντικής και γρήγορης αύξησης των τιμών σε βασικά είδη κατανάλωσης, η οποία δεν αντισταθμίστηκε από αντίστοιχες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό, όπως αποδεικνύεται και στην περίπτωση της Ελλάδας.

Όλα τα ανωτέρω, σε συνδυασμό με τη μισθολογική ευελιξία που εφάρμοσαν οι επιχειρήσεις, συμπύεσαν περαιτέρω τους μισθούς: 2 στους 3 μερικώς απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα και 8 στις 10 γυναίκες λαμβάνουν καθαρό μισθό κάτω των 500 ευρώ/μήνα. Αντίστοιχα, για τους πλήρως απασχολούμενους η μέση μηνιαία αμοιβή είναι 750 ευρώ. Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα το καθαρό μηνιαίο εισόδημα κυμαίνεται από 1.001 έως 1.500 ευρώ, ενώ στον ιδιωτικό τομέα 1 στους 5 εργαζομένους λαμβάνει το εισόδημα αυτό.

Επομένως, στο κατώφλι της κρίσης η κατάσταση στην ελληνική οικονομία, με αιχμή του δόρατος την ανεργία, σε συνδυασμό με το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης, συμπιέζει τους μισθούς κάτω από το μέσο ευρωπαϊκό όρο και δεν εξασφαλίζει στους Έλληνες ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο. Τα εμπειρικά δεδομένα προβληματίζουν, αλλά μάλλον δε λαμβάνονται υπόψη από τους ιθύνοντες, που την ίδια περίοδο διαμορφώνουν την εθνική κατεύθυνση στις πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Οι εθνικές πολιτικές απασχόλησης

Στη βιβλιογραφία γίνεται λόγος για *πολιτικές απασχόλησης*, καθώς στην Ελλάδα -κατά κοινή παραδοχή- ουδέποτε εφαρμόστηκε μία ενιαία πολιτική απασχόλησης, με την αυστηρή έννοια του σχεδιασμού και του ελέγχου της υλοποίησής της (ενδεικτικά Δεδουσόπουλος, 2018). Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του '80 συγκροτημένη πολιτική απασχόλησης δεν υπάρχει στην Ελλάδα, παρά μόνο διόγκωση του δημοσίου, γεγονός που αποδεικνύουν και οι αποτυχημένες μεταρρυθμίσεις. Η προσοχή στράφηκε στην καταπολέμηση της ανεργίας, τα δε μέτρα που προκρίθηκαν -κατά τις ευρωπαϊκές υποδείξεις- ήταν ο έλεγχος στη διαχείριση των δημοσίων οικονομικών (δημόσιες δαπάνες και φορολογία), ως αντιστάθμισμα στην ευελιξία και η νομισματική πολιτική³². Ως εκ τούτου, παραγνωρίστηκε η κοινωνική διάσταση του φαινομένου, με

³² ποσότητα χρήματος και επιτόκιο προεξόφλησης της κεντρικής τράπεζας

αποτέλεσμα η ανεργία να βαίνει ανεξέλεγκτη μέχρι σήμερα. Η κινητοποίηση για την ισχνή δράση στο υπό εξέταση πεδίο προήλθε κυρίως από τα περίφημα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης (ΚΠΣ),³³ τον ΟΑΕΔ και ένα ευρύ δίκτυο φορέων³⁴, που συνδέθηκαν με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση και την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας.

Με βάση τα ανωτέρω, στο παρόν κεφάλαιο εξετάζονται οι αποκαλούμενες Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης- στο εξής ΕΠΑ- και ειδικότερα τα Προγράμματα Εγγυημένης Απασχόλησης (ΠΕΑ) και Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ), στα οποία εστιάζουν οι περισσότερες μελέτες, για να διαπιστωθεί αν τελικά συνέβαλαν στην προώθηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας. Στο τέλος του κεφαλαίου, αξιολογείται η συνολική επίδραση της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης και τα αποτελέσματά της στην ελληνική αγορά εργασίας.

3.1 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Από τη δεκαετία του '90 η ΕΕ επικεντρώθηκε στο «ενεργητικό κοινωνικό κράτος» (Vandenbroucke,2012), όπου μεταξύ άλλων οι άνεργοι δεν αντιμετωπίζονται ως παθητικοί αποδέκτες αποζημιώσεων και το κράτος ενδιαφέρεται για όσους αποδεδειγμένα αναζητούν εργασία και αναλαμβάνουν ορισμένες υποχρεώσεις. Στο ίδιο πνεύμα, κυριαρχεί η αντίληψη ότι οι παθητικές-επιδοματικές πολιτικές απασχόλησης μπορεί να οδηγήσουν στην παγίδα της ανεργίας (unemployment trap), κατά την οποία προτιμά κάποιος να παραμείνει επιδοτούμενος άνεργος από το να εργαστεί σε μία υποδεέστερη θέση.

Στην Ελλάδα οι ΕΠΑ άρχισαν να εφαρμόζονται το 1984, μέσω προγραμμάτων που συνήθως συγχρηματοδοτούνται από τα διαρθρωτικά και επενδυτικά ταμεία της ΕΕ (πιο πρόσφατο είναι το Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης-ΕΣΠΑ 2014-2020). Διαχρονικά βασικότερη επιδίωξη των ΕΠΑ είναι να καλυφθούν κενές θέσεις εργασίας από ανέργους (matching process)³⁵ και να υπάρχει υγιής ανταγωνισμός μεταξύ τους, ώστε αφενός να ωφελείται η επιχείρηση από την αύξηση της παραγωγικότητας, αφετέρου να χρηματοδοτείται το σύστημα αποζημίωσης των ανέργων. Στην Ελλάδα πάντως το σχήμα αυτό δε φαίνεται να λειτουργεί, καθώς το κράτος δαπανά ελάχιστα κονδύλια: πριν από την κρίση οι ΕΠΑ ήταν υπολειμματικές,

³³ μαζί με τα Επιχειρησιακά Προγράμματα των περιόδων 1994-1999 και 2000-2006.

³⁴ που αποτελείται κυρίως από τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης, το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης και το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

³⁵ Φιλίνης Κ. (2012), διδακτορική διατριβή, σελ. 42-44.

αντιστοιχούσαν σε ποσοστό 0,25% του ΑΕΠ περίπου, ενώ οι δικαιούχοι ήταν λιγότεροι από το 1/5 των εγγεγραμμένων ανέργων. Οι ΕΠΑ ομαδοποιούνται στα ακόλουθα προγράμματα (Φερόνας, 2019):

- Προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα/Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας για τους μακροχρόνια ανέργους.
- Προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, που αφορούν κυρίως σε νέους, ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας και ΑμΕΑ.
- Οικονομική και συμβουλευτική στήριξη της επιχειρηματικότητας σε νέους 18-29 ετών σε δυναμικούς κλάδους της οικονομίας.
- Προγράμματα κατάρτισης, που περιλαμβάνουν μαθητεία ή/και πρακτική άσκηση στον χώρο εργασίας, με δυνατότητα κατά περίπτωση σύμπραξης των κοινωνικών εταίρων.
- Προγράμματα για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας μέσω κατάρτισης, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας.

3.2 Προγράμματα Εγγυημένης Απασχόλησης (ΠΕΑ), Προγράμματα Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ) : Ο φαύλος κύκλος ανεργίας και εργασίας

Στην περίπτωση των ΠΕΑ το κράτος προβαίνει σε επιδοτούμενη απασχόληση (subsidized employment), στοχεύοντας ως επί το πλείστον σε νέους, γυναίκες και μακροχρόνια ανέργους, των οποίων η παραγωγικότητα υπολείπεται συνήθως του κατώτατου μισθού, με απώτερο στόχο να μειωθεί το μισθολογικό κόστος και να δοθεί κίνητρο στις επιχειρήσεις για νέες προσλήψεις. Στο ίδιο πνεύμα, δημιουργούνται θέσεις απασχόλησης στον δημόσιο τομέα (direct job creation), με σκοπό οι νεοεισερχόμενοι να αποκτήσουν εμπειρία και να αποτραπεί ο κίνδυνος οι άνεργοι επί μακρόν να μείνουν με παρωχημένα προσόντα.

Σε πρώτη ανάγνωση, ορθώς το κράτος στρέφεται στη δημιουργία «εγγυημένων θέσεων απασχόλησης», που προστατεύει ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού από την ακραία φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Σε περιόδους ύφεσης, κατά την αντίληψη του Hyman Minsky, το κράτος αναλαμβάνει χρέη «εργοδότη της εσχάτης προσφυγής», προκειμένου να εξέλθουν τα άτομα από την οικονομική απραξία. Εφαρμόζει για τον σκοπό αυτό προγράμματα επανένταξης στην αγορά εργασίας για τους βαρύτερα πληττόμενους³⁶.

³⁶ Από τη μελέτη «Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας σε συνθήκες κρίσης στην Ελλάδα», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Δεκέμβριος 2011.

Σύμφωνα με τη μελέτη, τα προσδοκώμενα από τα προγράμματα αποτελέσματα, μεταξύ των οποίων η αυξημένη απασχόληση των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία και, σε ατομικό επίπεδο, η ικανότητα ανταπόκρισης στις βασικές ανάγκες του νοικοκυριού και ένα αίσθημα ανανέωσης της αυτοεκτίμησης, επιβεβαιώνονται επαρκώς. Επίσης, βελτιώνεται το ποσοστό της απασχόλησης στις τοπικές κοινότητες (γεωγραφική κινητικότητα, κίνητρα μετεγκατάστασης), χάρη στην αναζωογόνηση των μικρών επιχειρήσεων και των δημοσίων φορέων που επωφελούνται της «δράσης», σε τομείς όπως η φροντίδα παιδιών, ο καθαρισμός περιβάλλοντος και η πυροπροστασία. Οι εκροές μπορεί να εμφανίζονται θετικές σε ατομικό και τοπικό πεδίο, υστερούν όμως τόσο σε διάρκεια και όσο και σε ποιότητα. Η ανακούφιση που παρέχουν είναι συνήθως προσωρινή, καθώς, μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων, οι ωφελούμενοι επανεγγράφονται στον ΟΑΕΔ, σε αναμονή του επόμενου προγράμματος. Αυτή η αρνητική κινητικότητα, η εναλλαγή εργασίας και ανεργίας σε τακτά χρονικά διαστήματα, γνωστή ως «επαναλαμβανόμενη ανεργία», υποβαθμίζει τα εργασιακά τους δικαιώματα, εφόσον στερούνται τα προνόμια που απολαμβάνουν οι πλήρως και σταθερά απασχολούμενοι.

Παρόμοια δεδομένα ισχύουν και στα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης ή ΔΒΜ, γεγονός το οποίο εξηγεί τη χαμηλή συμμετοχή σε αυτά και αφορά σχεδόν αποκλειστικά στους μη επιδοτούμενους άνεργους. Άλλωστε, οι ίδιοι οι καταρτιζόμενοι αμφισβητούν ότι τα προγράμματα αυτά τους επαναφέρουν στην αγορά εργασίας (Φερώνας,2007). Το διάστημα 1985-2008 οι ωφελούμενοι των προγραμμάτων ΔΒΜ ανέρχονταν σε 35.000 ανά έτος, δηλαδή 10-12% των εγγεγραμμένων ανέργων, ενώ, σύμφωνα με μελέτες, περίπου 25-30% από αυτούς παρέμειναν σε κάποια εργασία μετά το τέλος της επιδότησης. Ο μέσος όρος συμμετοχής το 2005 ανερχόταν σε 1,8% έναντι 11% στην ΕΕ, το 2008 σε 2,9% έναντι 10,7% του Μ.Ο. στην Ευρώπη, ενώ πέντε χρόνια αργότερα παρέμεινε αμετάβλητος. Οι αριθμοί υποδηλώνουν τη δυσπιστία των ανέργων ως προς την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων, η οποία οφείλεται εν μέρει στην ελλιπή πληροφόρηση από την πλευρά του κράτους, αλλά και τη δυσκολία των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας να εκπαιδευτούν σε νέες δεξιότητες, παρά τις υποσχέσεις για ενεργό γήρανση (active ageing).

Συνοψίζοντας, οι ΕΠΑ εντάσσονται στις πολικές σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, διαμέσου των υπηρεσιών απασχόλησης, που στοχεύουν να μειώσουν

τη διάρκεια της ανεργίας τριβής³⁷ (Καραμεσίνη,2005). Υποστηρίζεται επίσης ότι τα ΠΕΑ είναι αναποτελεσματικά σε συνθήκες ελλιπούς ζήτησης εργασίας, αντίθετα σε περιόδους οικονομικής άνθησης οι άνθρωποι στρέφονται στον ιδιωτικό τομέα για πιο σταθερή απασχόληση και υψηλότερους μισθούς (Ιωαννίδης και Πιέρρος,2015).

Οι ΕΠΑ απέβησαν ανεπαρκείς για ακόμη δύο λόγους: κατά μία άποψη, οδήγησαν στην ενίσχυση του πελατειακού-κομματικού συστήματος, μέσα από την επιλεκτική χρηματική ενίσχυση των μη επιδοτούμενων ανέργων ή σε ανάλογη οικονομική βοήθεια προς τους αυτοαπασχολούμενους. Ως εκ τούτου, η πληθυσμιακή κάλυψη των ΕΠΑ καθίσταται ελλιπής (Theodoropoulou,2015) και βαθαίνει τις κοινωνικές ανισότητες, ακόμη και μεταξύ αυτών που είναι σε μειονεκτική θέση (Δημουλάς,2014). Σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο, το ζήτημα της αβέβαιης έκβασης των ΕΠΑ σχετίζεται με την εσφαλμένη αντίληψη που υπάρχει για τις πολιτικές απασχόλησης. Ειδικότερα, οι ΕΠΑ δε συγκροτούν πολιτική απασχόλησης, με την κυριολεκτική έννοια του όρου, αλλά συμπληρώνουν τη βασική τοιαύτη πολιτική, στοχεύοντας σε ορισμένες ομάδες του πληθυσμού και αφήνοντας πιθανόν εκτός περισσότερους, που δυνητικά θα ωφελούνταν. Κατά δεύτερον, πρόκειται για μικρής κλίμακας και βραχυχρόνιες πολιτικές, που δε λύνουν μακροοικονομικά το πρόβλημα της ανεργίας και της απασχόλησης γενικότερα.

3.3. Συνολική αξιολόγηση της επίδρασης της ευρωπαϊκής πολιτικής στην ελληνική αγορά εργασίας

Αποτιμώντας την επιρροή της ΕΣΑ στα κράτη-μέλη γενικά, παρατηρείται ότι η στρατηγική συνέβαλε στη μεταφορά πολιτικής-«policy transfer» ανάμεσα στα πολλαπλά επίπεδα εξουσίας και δημιούργησε ένα κοινό κώδικα επικοινωνίας και συνεννόησης (Φερώνας,2007) σε θέματα κοινωνικής ένταξης, συνδέοντας -σε θεωρητικό επίπεδο τουλάχιστον- την απασχόληση με την απειλή της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, που είναι και το ζητούμενο της κοινωνικής πολιτικής. Τα κράτη, από την άλλη, έχοντας συναίσθηση των διαφορών τους, διστάζουν να εκχωρήσουν αρμοδιότητες στην ΕΕ, αναλογιζόμενα ταυτόχρονα το πολιτικό κόστος. Στα παραπάνω, αν προστεθεί η έλλειψη τιμωρητικού χαρακτήρα (κυρώσεων), η ΕΣΑ

³⁷ Η ανεργία τριβής δημιουργείται κατά το διάστημα που ένας εργαζόμενος μετακινείται από μια εργασία σε άλλη. Θεωρητικά η ανεργία τριβής είναι βραχύβια και προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, μπορεί όμως ένας αριθμός θέσεων να μένει αδιάθετος από έλλειψη πληροφόρησης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (Φερώνας).

μάλλον υποτιμήθηκε από τα κράτη-μέλη, γι' αυτό υποτονική είναι η επίδρασή της στη χάραξη εθνικών πολιτικών και αμφισβητείται συνολικά η αποτελεσματικότητά της (Overbeek, 2003).

Στην Ελλάδα, η διάχυση των εργαλείων πολιτικής και νέων δεξιοτήτων περιορίζεται στα όρια των δημοσιονομικών της υποχρεώσεων: η διοικητική ανασυγκρότηση (ΟΑΕΔ), η εκπόνηση μελετών (ΕΣΔ) και η συνεχής αξιολόγηση εθνικών αποτελεσμάτων συνθέτουν αν μη τι άλλο μια εικόνα επαγρύπνησης, που πριν δεν υπήρχε. Κατά τα λοιπά, όπως επισημαίνουν οι Featherstone και Παπαδημητρίου, στη μεταρρυθμιστική προσπάθεια της αγοράς εργασίας η νομιμοποιητική ισχύς της Ευρώπης χρησιμοποιήθηκε περιθωριακά. Στο ίδιο πνεύμα, άλλοι επιστήμονες (ενδεικτικά Σακελλαρόπουλος και Οικονόμου, 2006) προσπερνούν την επιρροή της Ευρώπης και ανάγουν τις μεταρρυθμίσεις σε εθνικές προτεραιότητες. Πρόκειται για τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος: αφενός η Ευρώπη, ταλαντευόμενη στη «διπλή ασυμμετρία» της, αδυνατεί να επιβάλλει αδιαπραγμάτευτους κανόνες κοινωνικής πολιτικής, αφετέρου η Ελλάδα, εγκλωβισμένη σε ένα αμετακίνητο πολιτικοκοινωνικό σύστημα, δυσκολεύεται να εναρμονιστεί με την ΕΣΑ και την υποβαθμίζει σε «toothless governance tool» (Αγγελάκη, 2018).

Από την άλλη, ο κοινωνικός διάλογος, στον οποίο βασίζεται η ήπια διακυβέρνηση (ΑΜΣ, flexicurity) και τον οποίο αναδεικνύουν οι Συνθήκες (Μάαστριχτ) ως στοιχείο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου (Αγγελάκη, 2018), ηχεί παράξενα σε μία χώρα που οι θεσμοί της κοινωνικής εταιρικότητας δεν έχουν εδραιωθεί (Κουτρούκης, 2017) και η έλλειψη εμπιστοσύνης χαρακτηρίζει διαχρονικά τις σχέσεις κυβέρνησης-κοινωνικών εταίρων, γεγονός που δικαιολογεί γιατί οι μεταρρυθμίσεις που έγιναν δεν είχαν το απαιτούμενο κοινωνικό αντίκτυπο (Sakellariopoulos and Angelaki, 2007). Κάτω από αυτές τις συνθήκες, οι νομοθετικές πρωτοβουλίες διατήρησαν τα δικαιώματα των ελίτ, πριμοδότησαν τους εργοδότες σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων και απορρύθμισαν την αγορά εργασίας.

Με την ίδια προχειρότητα και με πολιτικές τεχνικού χαρακτήρα (ΕΠΑ) αντιμετώπιστηκε το διαχρονικό πρόβλημα της ανεργίας, που ευθύνεται μεταξύ άλλων για τη σταδιακή φτωχοποίηση του πληθυσμού. Παρά τα φιλόδοξα σενάρια (Στρατηγική της Λισαβόνας), δε δημιουργήθηκαν νέες θέσεις εργασίας, αν και οι κοινωνικές δαπάνες της περιόδου (ΚΠΣ, ΕΚΤ), πολύ κοντά στον μέσο ευρωπαϊκό όρο, θεωρητικά ευνοούσαν την τόνωση της απασχόλησης. Αποδείχτηκε ότι η μετατόπιση από τις

παθητικές πολιτικές απασχόλησης προς τις ΕΠΑ δεν αρκεί για να διορθώσει το ποσοστό της ανεργίας, χωρίς μια σφαιρική πολιτική απασχόλησης, που απουσιάζει παντελώς.

Με βάση τα ανωτέρω, είναι κάπως αναμενόμενο το συμπέρασμα ότι, η κοινωνική πολιτική και δη η πολιτική απασχόλησης παραμένει εθνική αρμοδιότητα. Κι όμως, αυτή η απλή -σχεδόν αυτόματη- διαπίστωση ανατρέπεται βίαια την εποχή των μνημονίων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ελληνική αγορά εργασίας μετά την κρίση

4.1 Τα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής (ΠΟΠ)

Ενώ η ΕΕ είχε εκπαιδέσει τα κράτη-μέλη σε μια λογική προαιρετικής και μακρόσυρτης προσαρμογής στους στόχους της, ξαφνικά επέβαλε ένα είδος αναγκαστικού εξευρωπαϊσμού. Οι χώρες που εμφάνιζαν δημοσιονομικό έλλειμμα λόγω του υψηλού δημοσίου χρέους, ανέλαβαν την υποχρέωση να εφαρμόσουν μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης, σε βραχυχρόνιο ορίζοντα, με δομές και κανόνες που καθορίζονταν ad hoc, ως προϊόν δήθεν διαπραγματεύσεως με τους «θεσμούς» (Ανδρέου και Μαραβέγιας,2018).

Μετά το 2008, η αμερικανικής προέλευσης χρηματοπιστωτική κρίση, δεν άργησε να επηρεάσει τη Γηραιά Ήπειρο. Στην ελληνική περίπτωση, προκειμένου να ανακοπεί η οικονομική καταστροφή ή η χρεοκοπία (Μαυρουδέας,2018), η ΕΕ εφάρμοσε μηχανισμούς στήριξης με ιδιαίτερα επαχθείς όρους και αντάλλαγμα επείγουσες και ριζικές μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, τη φορολογία και την αγορά εργασίας, τα λεγόμενα «προαπαιτούμενα», για την εκταμίευση δόσεων προς το ελληνικό κράτος από δάνεια συνολικού ύψους 300 δις ευρώ³⁸.

Στο επίκεντρο των μεταρρυθμίσεων τέθηκε ο οριζόντιος περιορισμός των κοινωνικών δαπανών μέσω της συγκράτησης των χρηματικών μεταβιβάσεων (μισθοί, επιδόματα, συντάξεις). Μεταξύ των χωρών της Νότιας Ευρώπης στην Ελλάδα

³⁸ Η Ελλάδα τον Μάιο του 2010 υπέγραψε το πρώτο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής (ΠΟΠ), που ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο του 2012, οπότε και συμβλήθηκε με την επονομαζόμενη «Τρόικα» (Επιτροπή, ΕΚΤ, ΔΝΤ) σε δεύτερο πρόγραμμα, που ολοκληρώθηκε τελικά τον Ιούνιο του 2015 (αντί για τον Δεκέμβριο του 2014), με τη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα (PSI). Το τρίτο πρόγραμμα διήρκησε έως τον Αύγουστο του 2018, όταν εφαρμόστηκε πλέον ο μηχανισμός αυξημένης εποπτείας από τη Νομισματική Ένωση, που προβλέπει την αξιολόγηση της ελληνικής οικονομίας σε τριμηνιαία βάση. Στην ουσία το τρίτο πρόγραμμα αντικατέστησε τα προηγούμενα δύο αποτυχημένα.

σημειώθηκε η βαθύτερη συρρίκνωση της κατά κεφαλήν συνολικής δαπάνης (Πετμεζίδου). Έτσι, η χώρα οδηγήθηκε σε μεγαλύτερη λιτότητα μισθών («εσωτερική υποτίμηση»), που συνεπάγεται πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις στον κύκλο της οικονομίας. Εύστοχα παρατηρεί η Καρακιουλάφη (2018) ότι η οικονομική τρωτότητα των χωρών προσδιόρισε την αυστηρότητα των μέτρων και την ένταση της παρέμβασης από την ΕΕ και τους άλλους θεσμούς. Σύμφωνα με άλλη γνώμη (Theodoropoulou,2011), οι εσωτερικές πιέσεις (π.χ. πολιτικά κόμματα, διοικητική οργάνωση) καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την έκταση των επιβαλλόμενων μέτρων και το ποσοστό επιτυχίας ή αποτυχίας τους.

Όπως και αν έχει, τα ελληνικά ΠΟΠ αστόχησαν, γεγονός άλλωστε που επισημαίνει το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο το 2017, κατά την επίσημη αξιολόγησή του επί της παρέμβασης της Επιτροπής στα δύο πρώτα προγράμματα που είχαν τότε ολοκληρωθεί. Το ενωσιακό όργανο, αφού διαπιστώνει την προφανή έλλειψη πείρας στη διαχείριση της κρίσης, τονίζει ότι οι διαδικασίες που θεσπίστηκαν ένα χρόνο μετά την έναρξη του προγράμματος εστίαζαν στην τυπική έγκριση εγγράφων, τη ροή των πληροφοριών και το χρονοδιάγραμμα των εκταμιεύσεων. Απουσίαζαν οι εσωτερικές κατευθυντήριες οδηγίες της Επιτροπής αναφορικά με τον σχεδιασμό, την ιεράρχηση και την ένταξη των όρων των προγραμμάτων σε μία ευρύτερη στρατηγική για τη χώρα. Ένα από τα βασικότερα συμπεράσματα είναι ότι, η συνεργασία της Επιτροπής με την ΕΚΤ και το ΔΝΤ ουδέποτε επισημοποιήθηκε σε επίπεδο επιχειρησιακών λεπτομερειών. Από την πλευρά του το ΔΝΤ απεκδύεται των ευθυνών του, μετατοπίζοντας το βάρος στις ελληνικές κυβερνήσεις «που έχουν την ιδιοκτησία του προγράμματος», συνδέοντας τα αποτελέσματα με την ικανότητα του κράτους για μεταρρυθμίσεις.³⁹

Τα οικονομικά αποτελέσματα συνηγορούν στην παραπάνω αξιολόγηση: ελάχιστοι από τους πόρους διατέθηκαν στην πραγματική οικονομία και, το πιο σημαντικό, επουδενί μειώθηκε το δημόσιο χρέους. Ενδεικτικά, κατά το έτος 2009 ο δείκτης χρέους/ΑΕΠ ήταν 126,7%, ενώ έξι χρόνια μετά (2015) αυξήθηκε σε 177,4% (Δημουλάς 2018, ίδετε σχετικά τα διαγράμματα 1 και 2 για το χρέος της γενικής κυβέρνησης για τα έτη 2015 και 2018-2019 αντίστοιχα, σύμφωνα με τα οποία η Ελλάδα κατατάσσεται στις κατώτερες θέσεις).

³⁹ IMF (2013), *Greece: Ex Post Evaluation of Exceptional Access under the 2010 Stand-By Arrangement*, IMF Country Report No.13/156, June 2013.

Σε συνέχεια των ανωτέρω, πολεμήθηκε η ανάμειξη του ΔΝΤ στα προγράμματα διάσωσης των ευρωπαϊκών κρατών γενικότερα. Στο επίκεντρο της σφοδρής κριτικής δεν ήταν τόσο η μικρή συμμετοχή του Ταμείου στον εκάστοτε δανεισμό. Η βασική αντίρρηση ήταν ότι, επενέβη ένας εξω-ευρωπαϊκός θεσμός, με σαφή νεοφιλελεύθερη αντίληψη και αδιαφανείς διαδικασίες στο εσωτερικό του, που αγνοεί τις κοινωνικές ανάγκες και τα προβλήματα των λαών της Ευρώπης. Η παρέμβασή του στην πιο κρίσιμη στιγμή της ευρωπαϊκής ιστορίας, αναθέρμανε τη συζήτηση για την αναγκαιότητα της ΕΕ (ευρωσκεπτικισμός) και το δημοκρατικό της έλλειμμα. Ορισμένοι μελετητές εξέφρασαν την ανησυχία ότι η ΕΕ μετατράπηκε σε εκτελεστικό φεντεραλισμό χωρίς δημοκρατικές εγγυήσεις (Ferrera,2014).

Έγκριτοι συνταγματολόγοι (Κατρούγκαλος,2010) δεν αναγνωρίζουν στα Μνημόνια⁴⁰ δεσμευτικούς κανόνες δικαίου, αλλά συμφωνίες που παρέχουν ειδική εξουσιοδότηση για την ψήφιση νόμων. Ανεξάρτητα από τη νομική μορφή τους, τα μνημόνια επικυρώθηκαν από την Ελληνική Βουλή με τη διαδικασία του κατεπείγοντος, χωρίς να προηγηθεί διαβούλευση, με την πρόφαση ότι στη δεδομένη συγκυρία προείχε το δημόσιο συμφέρον και η ίση συμμετοχή των πολιτών στα δημοσιονομικά βάρη. Αυτό καταδεικνύει την πολιτική δέσμευση που ανελήφθη, χωρίς να υπολογιστεί το επερχόμενο κοινωνικό κόστος, το οποίο επωμίζεται εξ ολοκλήρου το ελληνικό κράτος (Salomon,2015).

Οι θεσμικές παρεμβάσεις υπόσχονται⁴¹ την προώθηση της κοινωνίας της γνώσης και την ανάπτυξη του ανθρωπίνου κεφαλαίου, ως μέρος του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων, καθώς επίσης τον εξορθολογισμό των πάσης φύσεως επιδομάτων, με αντικειμενικά κριτήρια και στόχευση στους πραγματικά δικαιούχους. Τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας ανατρέπουν τους στόχους, όπως φαίνεται από την επισκόπηση των μεταρρυθμίσεων που συντελέστηκαν.

4.2 Οι μνημονιακές μεταρρυθμίσεις

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται οι κυριότερες μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο, με κύριο άξονα την περιστολή που μισθολογικού κόστους, που εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της μείωσης των δαπανών του δημοσίου. Ακολούθως, προσεγγίζονται οι

⁴⁰ ή Μνημόνια Συνεννόησης (Memoranda of Understanding), όπως αλλιώς είναι γνωστά τα ΠΟΠ.

⁴¹ Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής 2013-2016 του Υπουργείου Οικονομικών.

καίριες παρεμβάσεις των μνημονιακών πολιτικών στις επιχειρήσεις (ιδιωτικό τομέα) και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα συνολικά αποτελέσματα των οποίων αξιολογούνται στο επόμενο κεφάλαιο.

4.2.1 Στον δημόσιο τομέα

Στο δημόσιο εφαρμόζεται το ενιαίο μισθολόγιο και η εθελούσια μερική απασχόληση, μειώνονται οι πρόσθετες μισθολογικές αμοιβές (υπερωρίες, επιδόματα, συμμετοχή σε επιτροπές) και επιβραδύνεται ο ρυθμός λήψης της μισθολογικής ωρίμανσης. Επιπλέον, αποσυνδέεται ο μισθός από την κατοχή ανώτερου τίτλου σπουδών (μεταπτυχιακού ή διδακτορικού), ο δε εισαγωγικός μισθός στο δημόσιο δεν αποκλίνει ιδιαίτερα από αυτόν του κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Με τα παραπάνω μέτρα οι συνολικές μισθολογικές μειώσεις άγγιξαν σταδιακά το 30%.

Επίσης, συρρικνώνεται η απασχόληση στο δημόσιο κατά 22%, σύμφωνα με τον στόχο του προγράμματος, μέσω του κανόνα της μίας πρόσληψης για κάθε πέντε αποχωρήσεις. Για τον ίδιο σκοπό, δίδονται κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης και προωθείται ο θεσμός της εφεδρείας (διαθεσιμότητας), που οδηγεί συνήθως στην απόλυση.

Περαιτέρω, το εβδομαδιαίο ωράριο επεκτείνεται κατά 2,5 ώρες, για να ταυτιστεί με το 40ωρο του ιδιωτικού τομέα. Ωστόσο, η επέκταση του εργασιμου χρόνου σε συνδυασμό με τη μείωση του προσωπικού δεν εξασφαλίζει την αύξηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων, μέσα σε ένα γραφειοκρατικό περιβάλλον, όπως το ελληνικό.

Από την άλλη, η συμβατοποίηση του δημοσίου είχε ήδη ξεκινήσει, με αποτέλεσμα σήμερα οι προσλήψεις με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) να αντιστοιχούν στο 28% των νέων προσλήψεων, ενώ εκείνες με σύμβαση ορισμένου χρόνου αντιπροσωπεύουν το 13% περίπου της συνολικής απασχόλησης στο δημόσιο. Στην τελευταία περίπτωση, οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε μία κατάσταση εργασιακής ομηρίας με τη συνεχή ανανέωση των συμβάσεων και την ταυτόχρονη εξασθένηση των προνομίων τους έναντι των μονίμων υπαλλήλων.

Στο ίδιο πνεύμα, καταργούνται αναδρομικά νόμοι, ΣΣΕ και διοικητικές πράξεις που προέβλεπαν ρήτρες ή όρους μονιμότητας και προωθείται ο θεσμός της εργολαβίας. Οι ΔΕΚΟ εντάσσονται εξίσου στο πλαίσιο της ευελιξίας και των ατομικών συμβάσεων, που έχουν νωρίτερα νομιμοποιηθεί. Επίσης, η εγγυημένη απασχόληση στο δημόσιο,

μέσω των προγραμμάτων κοινωνικού έργου (ΠΕΑ), επεκτείνεται με τα μνημόνια, αλλά δεν οδηγεί σε βιώσιμες θέσεις εργασίας, όσο η κοινωνική προστασία των ανέργων συνεχίζει να αντιμετωπίζεται αποσπασματικά.

Με τις ανωτέρω αλλαγές στο δημόσιο, είναι πρόδηλο ότι υιοθετήθηκαν αρχές του ιδιωτικού δικαίου, που μετέτρεψαν το κράτος σε επιχειρηματία, που μπορεί με μεγάλη ευχέρεια να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση, κατά παράκαμψη της αρχής της μονιμότητας.

4.2.2 Στον ιδιωτικό τομέα

Οι παρεμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα δεν υπολείπονται σε ένταση, με την προσοχή να στρέφεται στη διευκόλυνση των απολύσεων, τον θεσμό του δανεισμού προσωπικού και την ελαστικοποίηση του ωραρίου.

Ειδικότερα, στη μετα-μνημονιακή εποχή, το σύστημα προστασίας από τις απολύσεις υποχώρησε σε τέτοιο βαθμό, που ωφελούνται ακόμη και οι μικρές επιχειρήσεις. Αναφορικά με τις ατομικές απολύσεις, που στην Ελλάδα -κατά παράδοση- είναι αναιτιολόγητες, παραμένει η υποχρέωση του εργοδότη για προειδοποίηση, με τη διαφορά ότι μετά το 2012 ο χρόνος προειδοποίησης καθορίστηκε στους 4 από τους 24 μήνες που ήταν πριν. Στην πράξη, η σύντμηση αυτή θεμελιώνει μια τακτική αιφνιδιασμού του εργαζομένου, ο οποίος μπορεί να βρεθεί άνεργος ανά πάσα στιγμή. Με το νέο καθεστώς, εξασφαλίζεται συνολική μείωση του κόστους απόλυσης μέχρι και 14 μισθούς για τους απασχολούμενους με μεγάλη προϋπηρεσία, με την αποζημίωση από το 2012 να καταβάλλεται σε απεριόριστο αριθμό δόσεων (συν 2 μισθούς ως προκαταβολή), αρκεί ο συμβασιούχος να εργάστηκε στην επιχείρηση 12 τουλάχιστον μήνες, αντί των 2 μηνών που ίσχυε παλαιότερα.

Στην περίπτωση των ομαδικών απολύσεων, τα πράγματα διαφοροποιούνται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Σε εκείνες που απασχολούν 20-150 άτομα, το ανώτατο όριο απολύσεων ανά μήνα αυξήθηκε από 4 σε 6 εργαζομένους, ενώ για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις από 2% σε 5%. Σταδιακά, μετά το 2017 η τυπική αρμοδιότητα του νομικού ελέγχου της διαδικασίας ανατέθηκε στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, στερούμενο πλέον της αρμοδιότητας να αποφασίσει διαφορετικά σε

περίπτωση διαφωνίας με τον εργοδότη.⁴² Με παλαιότερο νόμο, ο εργοδότης μπορούσε να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, μόνο εφόσον τον τελευταίο χρόνο δεν είχε προβεί σε δανεισμό εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας, για να μειωθεί τελικά το διάστημα αυτό στους 6 μήνες.

Η απελευθέρωση των απολύσεων είχε σαν αποτέλεσμα τη δραματική αύξησή τους σε ετήσια βάση από 735.463 το 2010 σε 1.281.388 το 2017, καθώς και την επέκταση των καταγγελιών συμβάσεων αόριστης διάρκειας από 315.050 το 2010 σε 366.414 το 2017, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για το 2018. Οι μαζικές απολύσεις των εργαζομένων σε πιστωτικά ιδρύματα και Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (περίπτωση ΕΡΤ), λόγω μεταβίβασης ή συγχώνευσης της επιχείρησης, ενάντια στο Π.Δ. που είναι ήδη σε ισχύ από το 2002 (Π.Δ. 178/2002), συνιστούν μια ακόμη περίπτωση επαχθούς μνημονιακού μέτρου.

Επιπλέον, ο θεσμός του δανεισμού προσωπικού (σε ισχύ από το 2001) χρησιμοποιήθηκε σαν μια πρακτική διευκόλυνσης μεταξύ των επιχειρήσεων, για την αποφυγή περαιτέρω απολύσεων ή μετατροπής της ενοικιαζόμενης εργασίας σε σταθερή απασχόληση. Οι επιχειρήσεις που ασκούν κατ' επάγγελμα δανεισμό⁴³ εφευρίσκουν ένα νόμιμο τρόπο προμήθειας προσωπικού, την ίδια στιγμή, όμως, οι δανειζόμενοι βιώνουν τις συνέπειες της αλλαγής εργοδότη και της μετάβασης σε χειρότερο -κατά κανόνα- καθεστώς εργασίας. Μετά το 2010, τριπλασιάστηκε ο ανώτατος χρόνος δανεισμού (36 μήνες). Από έρευνες, όμως, προκύπτει ότι ο χρόνος δανεισμού δεν υπερβαίνει συνήθως τον ένα μήνα, με συνέπεια ο δανειζόμενος σε διάστημα ενός έτους να απασχολείται σε πολλούς διαφορετικούς εργοδότες. Συχνά οι εργοδότες, πριν εκπνεύσει ο χρόνος δανεισμού και δεδομένου ότι το διάστημα ανανέωσης μεταξύ των συμβάσεων είναι 23 ημέρες, αφήνουν άπρακτη την προθεσμία αυτή, προκειμένου να μετατραπεί η σύμβαση σε αορίστου χρόνου και να απαλλαγούν από τις οικονομικές υποχρεώσεις τους.

Στον τομέα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, από το πρώτο μνημόνιο επεκτάθηκε ο ανώτατος χρόνος ανανεώσεων από τα 2 στα 3 έτη, μετά την παρέλευση του οποίου οι συμβάσεις μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου, διευκολύνοντας την καταγγελία της σύμβασης. Το στοιχείο αυτό δικαιολογεί το σχετικά χαμηλό ποσοστό (10%) των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα, έναντι 12% επί της συνολικής απασχόλησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αντίθετα, η μερική και η εκ περιτροπής εργασία

⁴² Κατά το προηγούμενο διάστημα (2013-2017) ο Υπουργός Εργασίας, κατόπιν διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων, έκρινε εάν χωρούσε υπέρβαση του ανωτάτου ορίου, αφού λάμβανε υπόψη την έκθεση της επιχείρησης επί της αναγκαιότητας των πρόσθετων απολύσεων.

⁴³ Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ).

ανήλθαν αθροιστικά σε ποσοστό 63% κατά τη διάρκεια των μνημονίων.⁴⁴ Στην εκ περιτροπής εργασία ορίστηκε ανώτατο όριο διάρκειας οι 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος, αλλά υπάρχει η δυνατότητα να επιβληθεί μονομερώς με την επίκληση της οικονομικής δυσκολίας.

Γενικότερα, το ωράριο γίνεται αντικείμενο διαβούλευσης όχι απαραίτητα με συνδικάτα, αλλά και με ενώσεις προσώπων που εκπροσωπούν τουλάχιστον το 15% των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις κάτω των 20 ατόμων. Η δυνατότητα διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης, αποτέλεσε αιτία σφοδρών συγκρούσεων στο παρελθόν. Από το σύνολο των επιπτώσεων, οι ερευνητές (Κουζής και Δημουλάς, 2019) εστιάζουν στην εισοδηματική αστάθεια και την έλλειψη οικογενειακού προγραμματισμού, που απομακρύνουν περαιτέρω το ενδεχόμενο της συμφιλίωσης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Στο ίδιο πλαίσιο, η κλασική πενθήμερη εργασία ανατρέπεται, με την απελευθέρωση του ωραρίου λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και την επαναφορά της κυριακάτικης εργασίας, στις δε τουριστικές περιοχές το μέτρο ενδέχεται να καταλαμβάνει και τις 52 Κυριακές του έτους, με απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης.

4.2.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και διαμόρφωση των μισθών

Η χώρα μας το χρονικό διάστημα 1990-2010 διέθετε ένα από τα πιο προηγμένα συστήματα συλλογικών συμβάσεων στην Ευρώπη (Κουζής), που επέτρεψε τη συγκράτηση των μισθών, παρόλο που δεν αποδείχτηκε ικανή να εξασφαλίσει στους εργαζομένους ένα ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο. Το κλασικό πεδίο αντιπαλότητας των δύο μερών, η αμοιβή της εργασίας, έμελε να ανατραπεί βίαια μετά το 2010, όταν τα συνδικάτα απώλεσαν οριστικά την ήδη εξασθενημένη διαπραγματευτική τους δύναμη.

Όπως ορθά επισημαίνεται, τα ΠΟΠ, παρά τις αστοχίες τους, ενίσχυσαν περαιτέρω την παρεμβατικότητα των δανειστών και παρέκαμψαν τους κοινωνικούς εταίρους (Theodoropoulou 2015, Ματσαγγάνης 2012, Αγγελάκη 2018), με αποτέλεσμα να υποχωρήσουν οι ΣΣΕ. Κατ' επέκταση, με νομοθετικές ρυθμίσεις (Ν. 4093/2012, ΠΥΣ 6/2012) ο γενικός κατώτατος μισθός μειώθηκε κατά 22% και κατά 32% στους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Στην περίπτωση των προγραμμάτων stages, που

⁴⁴ Έναντι ποσοστού 21% πριν από την κρίση (Κουζής, 2018)

συνδυάζουν μάθηση και απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, η αμοιβή μπορεί να μειωθεί έως και 20% του γενικού κατώτατου μισθού.

Στη λογική των διαδοχικών αντιδράσεων (ντόμινο), η μετενέργεια⁴⁵ των συλλογικών συμβάσεων που λήγουν περιορίζεται στο ήμισυ (3 μήνες). Εξάλλου, η συνέχιση ισχύος της σύμβασης καταλαμβάνει μόνο τις βασικές παροχές και τα επιδόματα (τέκνων, εκπαίδευσης, πολυετίας, επικίνδυνης εργασίας), ανοίγοντας τον δρόμο για την εξατομίκευση των όρων εργασίας. Υπό τον φόβο δυσμενέστερων ρυθμίσεων τα συνδικάτα σπεύδουν να υπογράψουν νέες συμβάσεις, ακριβώς για να αποφύγουν τις επιπτώσεις της μετενέργειας.

Από την άλλη, οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις δεν επεκτείνονται στο σύνολο των εργαζομένων του ίδιου κλάδου ή επαγγέλματος. Συνεπώς, διαμορφώνονται αμοιβές πολλών ταχυτήτων, που μπορεί επίσης να υπολείπονται του γενικού κατώτατου επιπέδου. Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης καταπατάται, καθώς οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν κατά βούληση λιγότερο ευνοϊκές ρυθμίσεις σε επίπεδο επιχείρησης και όχι σε κλαδικό επίπεδο, για να ωθήσουν τους μισθούς στα επιθυμητά επίπεδα.

Ως φυσικό επακόλουθο, νομιμοποιείται η υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων μεταξύ εργοδοτών και ενώσεων προσώπων των εργαζομένων. Οι εργοδότες αξιοποιούν δεόντως την ευχέρεια που τους παρέχεται να διαπραγματεύονται, επί τη απουσία ισχυρών συνδικάτων, με ενώσεις προσώπων. Οι τελευταίες, αμφιβόλου κύρους και χωρίς νομική προσωπικότητα, συναινούν στη μείωση των μισθών κατά παρέκκλιση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΜΕΔ, οι επιχειρησιακές συμβάσεις που ορίζουν αμοιβές αυξήθηκαν σε 976 το 2012 από 238 το 2010, ποσοστό 72,6% εξ αυτών συνάπτονται με ενώσεις προσώπων, ενώ στην πλειονότητά τους προβλέπουν μειώσεις μισθών κατά 10-40% (Κούγιας,2017).

Με βάση όλα τα ανωτέρω, οι βασικοί μισθοί, οι ωριμάνσεις και τα επιδόματα πολυετίας παγώνουν, μέχρι η ανεργία να φτάσει κάτω από 10%, ποσοστό εξωπραγματικό από κάθε άποψη. Ορίζεται ανώτατο όριο των επιδομάτων πολυετίας οι 3 τριετίες. Επίσης, καταργούνται οι προσαυξήσεις στην αμοιβή της υπερωριακής

⁴⁵ Η ισχύς μιας ΣΣΕ παρατείνεται αναγκαστικά για 3 μήνες μετά τη λήξη ή την καταγγελία της, προκειμένου να διευκολυνθούν οι διαπραγματεύσεις και να προστατευθούν οι εργαζόμενοι. Εάν μετά το πέρας του τριμήνου, δεν υπογραφεί νέα ΣΣΕ, εξακολουθούν να ισχύουν (μετενέργεια) ορισμένοι κανονιστικοί όροι, όπως ανωτέρω αναγράφεται.

απασχόλησης, όπως και στην εργασία που υπολείπεται των 20 ωρών σε εβδομαδιαία βάση. Το συνολικό κόστος υπέρβασης του ωραρίου απασχόλησης (υπερεργασίας και υπερωρίας) μειώνεται κατά 20%. Το κλίμα της εσωτερικής υποτίμησης επηρεάζει και τους μακροχρόνια ανέργους, που σε περίπτωση πρόσληψής τους αμείβονται με τον κατώτατο μισθό και δε λαμβάνουν τα επιδόματα τυχόν προηγούμενης προϋπηρεσίας.

Πριν την κρίση, ο μηχανισμός της μεσολάβησης και της διαιτησίας λειτουργούσε θετικά προς την κατεύθυνση της επίλυσης των συλλογικών εργατικών διαφορών, με τον ΟΜΕΔ να έχει κομβικό ρόλο. Μετά το 2012 καταργείται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, σε περίπτωση αποτυχίας της μεσολάβησης, ο δε διαιτητής αποφασίζει κατά «αντικειμενική κρίση», που συνάδει με την οικονομική συγκυρία και αγνοεί την εισοδηματική κατάσταση του εργαζομένου. Το μέτρο, όμως, αποσύρθηκε τελικά ως αντισυνταγματικό.

Περαιτέρω, προστέθηκαν όροι που αίρουν την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από τις απολύσεις και περιορίζουν το δικαίωμα της απεργίας, με την πρόβλεψη της απαρτίας άνω του 50% στις γενικές συνελεύσεις, που σχεδιάζεται να επεκταθεί στις μεγάλες ΔΕΚΟ και τις επιχειρήσεις ευρείας γεωγραφικής εξάπλωσης. Το δικαίωμα της ανταπεργίας (lock out) επαναθεσπίζεται εμμέσως πλην σαφώς, μετά την κατάργησή του το 1982, συνδυαστικά με δικαστικές αποφάσεις που απαλλάσσουν τους εργοδότες από την υποχρέωση να καταβάλουν δεδουλευμένες αποδοχές λόγω ανωτέρας βίας (απεργίας).

Συνοπτικά, οι παραπάνω νομοθετικές ρυθμίσεις επέβαλαν ξεκάθαρα την επανιδιωτικοποίηση του εργατικού δικαίου, στον βαθμό που οι επιχειρήσεις αποκτούν πλέον, εκτός από ισχυρή διαπραγματευτική δύναμη, και κανονιστική ελευθερία. Με την υποχώρηση των ΣΣΕ προς όφελος των επιχειρησιακών συμβάσεων, το κράτος απέχει από τη θέσπιση αυστηρών κανόνων δικαίου. Εξω-κρατικοί θεσμοί (Τρόικα) αναλαμβάνουν αυτό τον ρόλο, την ίδια στιγμή που η ιδιωτική βούληση παρεισφρεί ισοπεδωτικά στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Κατά συνέπεια, το νέο θεσμικό πλαίσιο υποτάσσεται πλήρως στις ανάγκες της αγοράς και προσδιορίζεται από εξωγενείς παράγοντες που δεν υπόκεινται στον έλεγχο του μέχρι τώρα κυρίαρχου κράτους (Στάικου,2000).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Οι επιπτώσεις των μνημονιακών πολιτικών

Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζονται οι επιπτώσεις των μνημονίων στην ανεργία, τη γυναικεία απασχόληση, την ευελιξία, τον κοινωνικό διάλογο και τους μισθούς.

Αναλύεται το φαινόμενο της εργασιακής φτώχειας και η διάσταση του κοινωνικού αποκλεισμού. Τέλος, επισημαίνονται οι συνέπειες στα εργασιακά δικαιώματα και την ποιότητα της εργασίας.

5.1. Η άνοδος της ανεργίας

Σύμφωνα με τον κοινά αποδεκτό ορισμό της ανεργίας, άνεργοι λογίζονται τα άτομα 15-74 ετών που δε χαρακτηρίζονται ως απασχολούμενα, ήταν άμεσα διαθέσιμα για εργασία και είτε αναζητούσαν ενεργά εργασία τις τελευταίες 4 εβδομάδες είτε είχαν βρει εργασία την οποία θα αναλάμβαναν τους επόμενους 3 μήνες. Ο ορισμός συμπληρώνεται από τις μεθοδολογικές ερμηνείες της ανεργίας που παρουσιάζονται στον Πίνακα 5, σύμφωνα με την Eurostat.

Όπως διαπιστώνεται, μεταξύ 2008 και γ' τριμήνου του 2013, δηλαδή σε διάστημα έξι ετών περίπου, το ποσοστό μεταβολής της ανεργίας στην Ελλάδα ήταν της τάξεως του 370%⁴⁶ και οι άνεργοι ανήλθαν σε 1.320.300 από 363.900 που ήταν πριν. Σε επίπεδο ΕΕ, η Ελλάδα κατείχε την αρνητική πρωτιά το 2013, με ποσοστό 27,5%, το οποίο παραμένει υψηλό μέχρι και σήμερα (21% το 2017, 20,2% τον Δεκέμβριο του 2019), ενώ η ανεργία στους νέους άγγιζε το 58,3%. Σύμφωνα με μία έρευνα (INE/ΓΣΕΕ,2012), η δραματική αύξηση της ανεργίας οφείλεται αφενός στο κλείσιμο χιλιάδων επιχειρήσεων,⁴⁷ αφετέρου στο πάγωμα των προσλήψεων στις επιχειρήσεις που αντιστάθηκαν μεν στην κρίση, κατέφυγαν όμως σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης του υπάρχοντος προσωπικού, προκειμένου να διατηρηθούν βιώσιμες. Ο Πίνακας 6 περιέχει τα βασικά κοινωνιολογικά χαρακτηριστικά των ανέργων, με βάση την έκθεση του ΟΑΕΔ για το Α' εξάμηνο του 2019.

Το χρόνιο πρόβλημα της ανεργίας ανάγεται στα ανυπέρβλητα διαρθρωτικά προβλήματα της οικονομίας, που μοιραία επηρεάζουν και την αγορά εργασίας. Η παρατηρούμενη αύξηση της απασχόλησης, σε αντίθεση με τα προηγούμενα χρόνια, δεν επέφερε αντίστοιχη μείωση στο ποσοστό της ανεργίας. Συγκεκριμένα (Κρητικίδης, 2019), ενώ διαπιστώνεται ότι η μισθωτή απασχόληση το 2013 αυξήθηκε κατά 39,1%, ο

⁴⁶ INE/ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση 2015

⁴⁷ Οι κλάδοι που επλήγησαν περισσότερο ήταν η οικοδομή, οι κατασκευές, η μεταποίηση και οι (ιδιωτικές) υπηρεσίες, ενώ έμεινε σχετικά ανέπαφος ο αγροτικός τομέας. Ενδεικτικά, από τις 604.500 θέσεις που χάθηκαν μεταξύ του α' τριμήνου του 2009 και α' τριμήνου του 2012, οι 222.000 θέσεις αφορούσαν σε υπηρεσίες εκτός της υγείας και της εκπαίδευσης, οι 140.000 στη μεταποίηση, οι 126.000 στην οικοδομή και τις κατασκευές και μόλις 22.000 θέσεις στον πρωτογενή τομέα (Ματσαγγάνης,2018).

αριθμός των ανέργων, εγγεγραμμένος και μη, παραμένει σταθερός. Σύμφωνα με την έρευνα, το γεγονός αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στη νομιμοποίηση της αδήλωτης απασχόλησης, την εφαρμογή προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης και την επέκταση της ευελιξίας. Κατά το έτος 2019 το ποσοστό απασχόλησης στη χώρα μας άγγιξε το 61,2% (ίδτετε Χάρτη 3), ενώ το ίδιο έτος το ποσοστό ανεργίας έφθανε κατά μέσο όρο το 20%.

Τα παραπάνω δεδομένα ερμηνεύονται καλύτερα στη βάση της δομής της ελληνικής οικονομίας. Έτσι, στην αύξηση της ανεργίας την τελευταία δεκαετία δε συνέβαλε μόνο η επίμονη ύφεση (κυκλική ανεργία), αλλά πρωτίστως η μειωμένη συνολική ζήτηση για προϊόντα, που με τη σειρά της προκαλεί μείωση της ζήτησης για εργασία. Ένα μεγάλο μερίδιο της ανεργίας οφείλεται στην ελλιπή ανταπόκριση του εργατικού δυναμικού στις απαιτήσεις της αγοράς για νέες δεξιότητες (διαρθρωτική ανεργία), για την οποία η ευθύνη μετακυλιέται στο κράτος και το εκπαιδευτικό σύστημα. Από την άλλη πλευρά, στην Ελλάδα που η βιομηχανοποίηση βρίσκεται σε υποτυπώδες στάδιο, η εργασία δεν κινδυνεύει από τη νέα τεχνολογία και τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων (τεχνολογική ανεργία), αλλά από την κακή διαχείριση της ευελιξίας και τις ανεπαρκείς πολιτικές που εφαρμόστηκαν. Κατά την ετήσια έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος (2018) παρατηρείται ότι, «τα ποσοστά ανεργίας των νέων, των γυναικών και των μακροχρόνια ανέργων, τα οποία, παρά την παρατηρούμενη αποκλιμάκωσή τους, παραμένουν τα υψηλότερα στην ΕΕ, παρέχουν ενδείξεις ότι υφίστανται προβλήματα στην αγορά εργασίας και αναδεικνύουν την ανάγκη συνέχισης της υλοποίησης διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και διατήρησης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, παράλληλα με την περαιτέρω ανάκαμψη της οικονομικής δραστηριότητας».

Εξαιρετικά ανησυχητικό παρουσιάζεται το πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας, πριν ακόμη φανεί η κρίση (ενδεικτικά Μητράκος και Νικολίτσα,2006). Σήμερα η Ελλάδα πανευρωπαϊκά κατέχει την κορυφή, ενώ πάντα βρισκόταν στις υψηλότερες θέσεις. Δίδεται έμφαση εξίσου στο ψυχολογικό, κοινωνικό και οικονομικό κόστος της μακροχρόνιας ανεργίας. Στις δύο πρώτες περιπτώσεις, ο άνεργος αποθαρρύνεται από την ενεργό ζήτηση εργασίας, με αποτέλεσμα να αποκοινωνικοποιείται. Περαιτέρω, απέχει και από την οικονομική διαδικασία, στον βαθμό που το ανύπαρκτο εισόδημά του ή ενδεχομένως το υποτυπώδες επίδομα που λαμβάνει από το κράτος, του απαγορεύει να καταναλώσει αγαθά και υπηρεσίες, συνεπώς η οικονομία πλήττεται βαθύτερα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί σημαντικό

συντελεστή της παραγωγής και η απουσία του από την παραγωγική διαδικασία οδηγεί σε απαξίωση των δεξιοτήτων του, ενώ αναστέλλεται η επάνοδος της οικονομίας σε σταθερούς και βιώσιμους ρυθμούς ανάπτυξης (Παπαπέτρου, 2014). Ταυτόχρονα, η οικονομία στερείται μεγάλου μέρους το εργατικού δυναμικού της, τους νέους και τις γυναίκες, που θα συνέβαλλαν στη διάχυση καινοτομιών, της νέας τεχνολογίας και τη στήριξη του ασφαλιστικού συστήματος (διαγενεακή αλληλεγγύη).

Όπως άλλωστε αποδείχτηκε, οι εφαρμοζόμενες μέχρι σήμερα ΕΠΑ δεν λύνουν το πρόβλημα της ανεργίας, διότι δε στηρίζονται σε ένα ισχυρό, δίκαιο και ανταποδοτικό σύστημα προστασίας. Οι περισσότεροι επιστήμονες επισημαίνουν ότι τα μνημόνια ακολούθησαν τις προγενέστερες μεταρρυθμίσεις, δίνοντας έμφαση στην απασχολησιμότητα των μειονεκτουσών ομάδων και τη βελτίωση των υπηρεσιών κατάρτισης. Ωστόσο, η σχετική νομοθεσία (Employment Protection Legislation) δεν στήριξε την ευελιξία με ασφάλεια, αλλά την ευελιξία με ασφάλεια για την ανθεκτικότητα (flexicurity for resilience), μέσα στο πνεύμα της μόνιμης λιτότητας (permanent austerity). Κατά συνέπεια, ο προσδοκώμενος «εκσυγχρονισμός» του συστήματος προστασίας των ανέργων περιορίστηκε από τον ισοσκελισμένο κρατικό προϋπολογισμό, ενώ οι ΕΠΑ εξαντλήθηκαν στην υπεράσπιση των πιο ευάλωτων. Έτσι το δίκτυο ασφαλείας υποχώρησε μπροστά στην ανάγκη αντιμετώπισης του «σοκ ανθεκτικότητας». Προϊούσης, όμως, της κρίσης οι κανόνες επιλεκτικότητας των παροχών προς τους ανέργους, με όρους κοινωνικής ασφάλισης και οικονομικής βοήθειας (assistance), δεν προσαρμόστηκαν στις επιδεινούμενες συνθήκες και τον συνεχώς αυξανόμενο ρυθμό της ανεργίας, ιδίως της μακροχρόνιας, με επώδυνες συνέπειες που αντανακλώνται εξίσου στην αγορά εργασίας, την παραγωγή και την κοινωνική συνοχή (Theodoropoulou, 2011).

Εν κατακλείδι, η ανεργία δεν είναι καινοφανής, αλλά προϊόν της μόνιμης ύφεσης στην οποία βρίσκεται η χώρα, οφείλεται δε πρωτίστως στην έλλειψη μιας συνεκτικής πολιτικής για την αντιμετώπισή της, με πολλαπλασιαστικές συνέπειες για το άτομο, την κοινωνία και την οικονομία.

5.2 Η γυναίκα απασχόληση

Στην Ελλάδα οι γυναίκες ανέκαθεν είχαν υψηλό μερίδιο στην άτυπη απασχόληση, την ανεργία και τις χαμηλότερες αμοιβές, παρά τις θεωρητικές πιέσεις (Ευρώπη 2020, Σύνταγμα) για ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και ίσες αμοιβές. Ειδικότερα, οι Ελληνίδες

πλήττονται περισσότερο από την ανεργία (περίπου 65% των ανέργων) και δη τη μακροχρόνια. Η διαφορά των συνολικών αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα ανέρχεται σε 45,2%, ενώ ο μέσος ευρωπαϊκός όρος βρίσκεται στο 41,1%. Με όρους μέσης ωριαίας αμοιβής, οι γυναίκες στην Ευρώπη αμείβονται κατά 16,3% λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες.

Η κρίση πάντως ανέδειξε μία νέα πτυχή της γυναικείας απασχόλησης, εκείνη του «πρόσθετου εργαζόμενου» (Λαλιώτη,2018). Συνδέεται με την υπόθεση ότι η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ενισχύεται, όταν ο σύζυγος μένει άνεργος ή εργάζεται ακούσια λιγότερες ώρες ή πρέπει να αυξηθεί το εισόδημα λόγω των αυξημένων οικογενειακών αναγκών. Η γυναικεία εργασία στην περίπτωση αυτή ενδεχομένως να μην καταγράφεται ως αδήλωτη, γι' αυτό γίνεται λόγος για συμμετοχή στην αγορά εργασίας και όχι για ποσοστό απασχόλησης. Συνεπώς, όσο ανεβαίνει το ποσοστό ανεργίας και οι άνδρες χάνουν την εργασία τους, οι γυναίκες με τον ένα ή τον άλλο τρόπο (ευελιξία) παραμένουν ή επανεντάσσονται, μετά την ανατροφή των παιδιών, στην αγορά εργασίας, ενίοτε δε διαμορφώνουν το μοντέλο της «γυναίκας κουβαλητή-female breadwinner couples», σε αντίθεση με το φορντικό μοντέλο που ήθελε τον άνδρα να εξασφαλίζει μόνος τα προς το ζην.

Από την άλλη πλευρά, οι ισχνές πολιτικές για την οικογένεια, που ιστορικά εφαρμόζονται στη χώρα μας, αποθαρρύνουν τις μητέρες από την ενεργό συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Ενδεικτικά, με βάση στοιχεία της Eurostat, το 2005 στις χώρες της ΕΕ μόλις το 12% των νηπίων ηλικίας έως τριών ετών ήταν εκτός των επίσημων δομών φροντίδας, ενώ την ίδια χρονιά στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό ανήλθε σε 38% και το 2011 σε 24%. Με την αξιοποίηση των πόρων του ΕΣΠΑ γίνεται προσπάθεια να δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις στους παιδικούς σταθμούς και τα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης, παρά τη συγκράτηση των κοινωνικών δαπανών λόγω των μνημονίων. Το ζητούμενο είναι να επανεξεταστεί ο ρόλος της οικογένειας σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο και να συνδυαστεί σε ενιαία βάση με τις πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας και της φτώχειας. Σε κάθε περίπτωση, προέχει, σύμφωνα με τους ειδικούς, μια διαφορετική προσέγγιση στην έννοια της συμφιλίωσης, ώστε το μοντέλο του διπλού εργαζόμενου-κουβαλητή και η ίση συμμετοχή των δύο φύλων στη φροντίδα των παιδιών να πάψει να θεωρείται ιδιωτική υπόθεση και συγκρουσιακό πεδίο υποχρεώσεων (Καραμεσίνη και Συμεωνάκη,2019).

5.3 Η κατάχρηση της ευελιξίας

Με την κρίση επιβεβαιώθηκε ότι η ροπή στην παρανομία, εγγενές γνώρισμα του κοινωνικού κράτους, δύσκολα θεραπεύεται. Η διαφορά με το παρελθόν είναι ότι, οι επιχειρήσεις παρανομούν με το πρόσχημα της οικονομικής αδυναμίας.

Ενδεικτικά, παλαιότερα ο νεοπροσλαμβανόμενος με πλήρη απασχόληση συμφωνούσε να εργάζεται ως μερικώς απασχολούμενος για 12 μήνες στην ίδια επιχείρηση, μέχρι να βρεθεί μια καλύτερη θέση. Με τα νέα δεδομένα (Ν. 3846/2010), μετά την παρέλευση του 12μηνου, μπορεί να επανέλθει στο προηγούμενο καθεστώς, μόνο εφόσον «το επιτρέπουν οι δραστηριότητες της επιχείρησης». Πρακτικά, ο εργοδότης προσλαμβάνει για ένα έτος προσωπικό με πλήρες ωράριο και μετά, κατά τη διακριτική του ευχέρεια, το υποβαθμίζει σε προσωπικό δεύτερης κατηγορίας. Ενδέχεται, επίσης, κατά τη διάρκεια του έτους αυτού να μην καταβάλει κανονική αμοιβή στον εργαζόμενο, με το άλλοθι της δοκιμαστικής περιόδου. Στην πράξη δε, εργαζόμενοι με δωρο, καταχωρούνται στις επίσημες αρχές (ΕΦΚΑ, ΔΟΥ) ως μερικώς απασχολούμενοι, προκειμένου ο εργοδότης να καταβάλλει μειωμένες εισφορές. Σε κάθε περίπτωση οι παρατυπίες γίνονται με την ανοχή των εργαζομένων, για να μη βρεθούν εκτός αγοράς εργασίας.

Σύμφωνα με τον ίδιο νόμο, απαγορεύεται η δυσμενής διάκριση σε βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, «εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας». Επίσης, κατά ρητή παραχώρηση του νομοθέτη, το σύνολο των διατάξεων που αφορούν στη μερική και εκ περιτροπής εργασία μπορεί να συμπληρωθεί ή να τροποποιηθεί με τη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης. Επομένως, η επιχείρηση έχει ουσιαστικά τον τελευταίο λόγο στο ωράριο, την αμοιβή και τους βασικούς όρους απασχόλησης. Ακόμη, στην περίπτωση μετατροπής της εργασίας σε εκ περιτροπής, παραβιάζεται η υποχρέωση της προηγούμενης διαβούλευσης με εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι εργοδότες καταργούν συχνά τις προσαυξήσεις για μερική απασχόληση (κάτω των 4 ωρών ημερησίως), μειώνουν κατά βούληση τις προσαυξήσεις για υπερεργασία και υπερωρία ή τις συνυπολογίζουν στο κανονικό ωράριο. Αλλά και στην περίπτωση του δανειζόμενου προσωπικού, όπου οι κυρώσεις είναι υψηλές (από 3.000 έως 30.000 ευρώ), οι εργοδότες προσαρμόζουν τις διατάξεις στα συμφέροντά τους. Γενικότερα, οι εργοδότες εκμεταλλεύονται στο έπακρο την κανονιστική ελευθερία που τους παρέχεται

και επιβάλλουν δυσμενείς και εξατομικευμένους όρους στο υποαπασχολούμενο προσωπικό, παρά την απειλή προστίμων.

Η εκμετάλλευση εκ μέρους των εργοδοτών επεκτείνεται στις υπόλοιπες μορφές ευελιξίας, ιδίως δε στις περιπτώσεις συμβάσεων με συμφωνημένη αμοιβή κατά μονάδα εργασίας (φασόν), της τηλεργασίας και της κατ' οίκον απασχόλησης, που στην πραγματικότητα υποκρύπτουν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εάν οι υπηρεσίες παρέχονται στον ίδιο εργοδότη για εννέα τουλάχιστον συνεχείς μήνες.

Η κατάχρηση της ευελιξίας δε συνιστά αποκλειστικό ελληνικό «προνόμιο», καθώς σε ευρωπαϊκό επίπεδο ποσοστό 52,8% των προσωρινά απασχολούμενων και 27,2% των μερικώς απασχολούμενων δηλώνουν ότι βρίσκονται ακούσια σε αυτό το καθεστώς (Eurofound, 2018). Αντίστοιχα στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών αυξήθηκε ανεπαίσθητα το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι η κύρια εργασία τους ήταν μερικής απασχόλησης από 14,9% το 2002, σε 19% το 2015 και σε 18,5% το 2018.⁴⁸ Οι Κάτω Χώρες κρατούν τα πρωτεία στη μερική απασχόληση (46,8%) και ακολουθούν η Αυστρία, η Γερμανία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία και η Δανία. Στις περισσότερες, όμως, χώρες η μερική απασχόληση είναι καλύτερα αμειβόμενη σε σχέση με την Ελλάδα.

Τα διεθνή δεδομένα που αφορούν στην εκτεταμένη υποαπασχόληση, χωρίς τη θέληση του εργαζομένου, σε συνδυασμό με την αύξηση των ανέργων που παρ' όλα αυτά θέλουν να εργαστούν και των «αποθαρρυσμένων» που δεν αναζητούν ενεργά εργασία τις τελευταίες 4 εβδομάδες πριν την έρευνα, ενέπνευσαν τη δημιουργία του δείκτη μέτρησης της υπο-χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού (labour underutilisation rate, ιδετε σχετικά διάγραμμα 4). Ο δείκτης λαμβάνει υπόψη την συμμετοχή των παραπάνω μεταβλητών στην υποβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρωπίνου κεφαλαίου και μπορεί να είναι 1,5 έως 4 φορές μεγαλύτερος από τον δείκτη της ανεργίας. Στην Ελλάδα ανερχόταν το 2016 σε 44,8%, έναντι 27,2% του μέσου όρου στις χώρες του ΟΟΣΑ (OECD,2020). Επίσης παρατηρείται στο διάγραμμα ότι χώρες όπως η Φινλανδία και η Ελβετία εμφανίζουν -παραδόξως- ποσοστά ανέργων, αποθαρρυσμένων και υποαπασχολούμενων πάνω από τον μέσο όρο. Η αξιοποίηση του δείκτη μπορεί να οδηγήσει στην αναθεώρηση των προτεραιοτήτων στις σύγχρονες

⁴⁸ Στη στατιστική απεικόνιση της μερικής απασχόλησης δεν περιλαμβάνεται η εκ περιτροπής εργασία, καθώς είναι δυσχερής η καταμέτρησή της, με αποτέλεσμα το πραγματικό ποσοστό της μερικής απασχόλησης να είναι μεγαλύτερο.

κοινωνίες, ώστε να επανεξεταστούν τα οφέλη της πλήρους απασχόλησης σε όλα τα επίπεδα.

5.4 Συνδικαλισμός - κοινωνικός διάλογος

Παρά τα παλαιότερα επιτεύγματα του συνδικαλισμού στο επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων, ο θεσμός εμφάνιζε ήδη μερικές από τις γνώριμες παθογένειες, όπως: η εξάρτησή του από κρατικούς και κοινοτικούς πόρους, η χαμηλή συμμετοχή νέων, γυναικών, μεταναστών και εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα, η περιορισμένη διείσδυση σε χώρους με ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ο πολυκερματισμός, με την παρουσία πολλών συνδικάτων του ίδιου βαθμού να καλύπτουν τον ίδιο κλάδο ή την ίδια επιχείρηση (Μπιθυμήτρης,2018). Τα ΠΟΠ έδωσαν τη χαριστική βολή στα αποδυναμωμένα συνδικάτα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιθωριοποιήθηκαν προς όφελος του μονολόγου των εκπροσώπων των πιστωτών (Κουτρούκης,2015).

Από την άλλη, ο συνδικαλισμός δεν έμεινε ανεπηρέαστος από το νεοφιλελεύθερο πνεύμα, που σταδιακά αποσύνδεσε το άτομο από τη θέση εργασίας. Ειδικότερα, η έννοια του επαγγέλματος και της ειδικότητας αποδυναμώθηκε και αντικαταστάθηκε από πρακτικές συνδεδεμένες με τη συγκεκριμενοποίηση της θέσης εργασίας και το οικονομικό της αντίκτυπο. Στο μεταφορντικό μοντέλο παραγωγής η αμοιβή συνυφαίνεται με την αποδοτικότητα του εργαζομένου. Οι ανωτέρω μεταβολές, σε συνδυασμό με το νέο θεσμικό πλαίσιο, απο-συλλογικοποιούν την εργασία, απομακρύνουν τους εργαζομένους από τα συνδικάτα και τους εξωθούν σε παραίτηση από τις όποιες διεκδικήσεις.

Επίσης, υποστηρίζεται ότι τα συνδικάτα αντιμετωπίζονται ως ομάδες πίεσης μιας αμελητέας μειοψηφίας και όχι ως κοινωνικοί εταίροι, καθώς υφίσταται ακόμη η έντονη διάκριση μεταξύ των χαμηλόμισθων, ανειδίκευτων εργατών της περιφέρειας και των καλοπληρωμένων εργαζομένων που έχουν προνομιακές σχέσεις με το κεντρικό management και «δεν έχουν ανάγκη» τον συνδικαλισμό (Καραλής,2015).

Εν κατακλείδι, ο κοινωνικός διάλογος, σε συνθήκες ομαλής οικονομικής λειτουργίας, μπορεί υπό ορισμένες προϋποθέσεις να αναδείξει τα προβλήματα των εργαζομένων και να οδηγήσει σε συναινετικές λύσεις. Σε καθεστώς όμως ασφυκτικού δημοσιονομικού ελέγχου και συνολικής αποσταθεροποίησης της οικονομίας, οι διαπραγματεύσεις κεφαλαίου-εργασίας σχεδόν ακυρώνονται, γεγονός που αποθαρρύνει

περαιτέρω τους εργαζομένους από τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικούς θεσμούς, με αποτέλεσμα να υποχωρούν από βασικά εργασιακά τους δικαιώματα, όπως οι μισθοί.

5.5 Η συρρίκνωση των μισθών

Η κατακόρυφη πτώση των μισθών είναι το φυσικό επακόλουθο των μέτρων λιτότητας και ιδιαίτερα της κυριαρχίας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της υποχώρησης των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με τις πρώτες παρεμβάσεις να σημειώνονται στον κατώτατο μισθό.

Από τον Μάιο του 2009 και για δύο χρόνια περίπου, ίσχυσε στην Ελλάδα ο κατώτατος μισθός των 739,56 ευρώ, ο οποίος μετά την 1-7-2011 διαμορφώθηκε σε 751 ευρώ, βάσει της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Στη συνέχεια, το 2012 μειώθηκε σε 586,08 ευρώ για τους εργαζομένους άνω των 25 ετών και σε 510,95 ευρώ για εκείνους κάτω των 25 ετών (υποκατώτατος). Σε σχέση με την ΕΕ, το 2015 η χώρα μας βρισκόταν στο μέσον της κατανομής (Eurostat,2015). Με βάση τον ΟΟΣΑ, η καθίζηση της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δεν επιδέχεται σύγκριση με άλλη ευρωπαϊκή χώρα, δεδομένου ότι κατά την περίοδο 2010-2013 ο πραγματικός κατώτατος μειώθηκε κατά 25,9% και κατά 35,4% για τους νέους κάτω των 25 ετών. Στον μισθολογικό χάρτη (Χάρτης 5) απεικονίζονται οι κατώτατοι μισθοί, όπως ισχύουν σήμερα στην Ευρώπη.

Το επίπεδο του κατώτατου μισθού διαμορφώνει ανάλογα και τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα. Με βάση στοιχεία του Σ.ΕΠ.Ε. με έτος αναφοράς το 2015, οι μισθοί προκύπτουν κατά ποσοστό 90% των συνολικών συμβάσεων από ατομική διαπραγμάτευση. Αντίθετα, πριν από την κρίση, 100% των εργαζομένων υπάγονταν στην εθνική συλλογική σύμβαση που όριζε τους κατώτατους μισθούς, ενώ 80% των εργαζομένων καλύπτονταν από κλαδικές συμβάσεις. Το 2017 οι μισθοί περίπου εργαζόμενοι αμείβονταν με τα γενικά κατώτατα μισθολογικά όρια που ίσχυαν στις αρχές του 2012, τα οποία (όρια) αφορούσαν το 17% των μισθωτών. Η εξήγηση είναι απλή: έχει διπλασιαστεί ο αριθμός των κανονικά απασχολούμενων που λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό, την ίδια στιγμή που η μερική και η εκ περιτροπής απασχόληση έχουν πενταπλασιαστεί (ΕΡΓΑΝΗ,2017). Δυσμενής είναι και η εικόνα στον δημόσιο τομέα, όπου μεσοσταθμιστικά οι περικοπές κυμαίνονται σε ποσοστό 30%.

Στην ίδια λογική, το επίδομα ανεργίας διαμορφώνεται στο ποσό των 361 ευρώ και ανώτατη διάρκεια χορήγησης τους 12 μήνες, στη βάση αυστηρών προϋποθέσεων. Στην Ελλάδα το επίδομα ανεργίας ουδέποτε δόθηκε στη λογική του αντισταθμίσιματος

προς το απωλεσθέν εισόδημα, όπως π.χ. στη Γαλλία. Σε ατομική βάση, η επιδότηση καλύπτει 400 ώρες κατ' ανώτατο όριο σε διάστημα τριετίας.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το 2018, πάνω από τους μισούς μισθωτούς στον ιδιωτικό τομέα (51,38%) λαμβάνουν ακαθάριστο μισθό κάτω των 800 ευρώ ή αμείβονται για μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση. Ειδικότερα, ποσοστό 22,1% των εργαζομένων αμείβεται για μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, ενώ το 11,3% λαμβάνουν αμοιβή μικρότερη των 600 ευρώ για πλήρη απασχόληση, δηλαδή κάτω του κατώτατου μισθού των 586,08 ευρώ (που ίσχυε τότε) και αντιστοιχεί στους άγαμους και χωρίς προϋπηρεσία υπαλλήλους.

Οι μειώσεις στους μισθούς συμπαρασύρουν την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων- μείον 40% για το 2017- σε συνδυασμό με την αύξηση των τιμών σε βασικά αγαθά, την υψηλή φορολόγηση και τη μείωση των κοινωνικών παροχών. Κατ' επέκταση, οι εργαζόμενοι φτωχοποιούνται, καθώς δεν μπορούν να εξασφαλίσουν συνθήκες αξιοπρεπούς διαβίωσης για τους ίδιους και τις οικογένειές τους.

5.6 Εργασιακή φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός

Το 2016 το ήμισυ των εργαζομένων δήλωνε, σύμφωνα με έρευνα (Κουζής,2019), ότι δυσκολεύεται να ανταποκριθεί στις οικογενειακές του υποχρεώσεις, εξαιτίας του χρόνου που αφιερώνει στην εργασία του, ενώ το 86% των ερωτηθέντων εξέφραζε ότι με δυσκολία ανταπεξέρχεται στις οικονομικές του υποχρεώσεις. Ωστόσο, η «οικονομική δυσκολία» διαφοροποιείται από την έννοια της φτώχειας. Κατά τη διεθνή βιβλιογραφία, ως δείκτης του κινδύνου φτώχειας ή αλλιώς ποσοστό σχετικής φτώχειας ορίζεται η αναλογία του πληθυσμού με εισόδημα κάτω από ένα όριο, το οποίο καθορίζεται συμβατικά σε σχέση με το διάμεσο εισόδημα (60% της διαμέσου) για το σύνολο του πληθυσμού. Από την άλλη, το ποσοστό της απόλυτης φτώχειας προκύπτει από τη σύγκριση της ίδιας μονάδας (ατόμου ή νοικοκυριού) με τον εαυτό της στο παρελθόν.

Σύμφωνα με μελέτη που δημοσιεύτηκε τον Νοέμβριο του 2017 (How's Life; Measuring Well- Being, OECD) και την ερμηνεία των εκροών της από τον Μητράκο, στην πλειονότητα των 25 κριτηρίων που συνδέονται με την ποιότητα ζωής (π.χ. εισόδημα, εργασία, κατοικία, υγεία, ασφάλεια, εκπαίδευση κλπ.) η Ελλάδα βρίσκεται στο κατώτερο 1/3 των χωρών.

Συγκεκριμένα, το 2015 η χώρα μας κατέγραψε την υψηλότερη επιδείνωση στους δείκτες φτώχειας και υλικής στέρησης σε σχέση με το 2005. Επίσης, αρνητική πρωτιά κατέχει σε επίπεδο εισοδήματος το 2015 (το ήμισυ του Μ.Ο. του ΟΟΣΑ), στην εργασιακή ανασφάλεια και τη μακροχρόνια ανεργία. Βάσει των ευρημάτων, η ανεργία των νέων συνδέεται άμεσα με τη φτώχεια, δεδομένης της ανεπαρκούς προστασίας των ανέργων που παρέχεται, στη βάση αυστηρών κριτηρίων επιλεκτικότητας και χαμηλής πληθυσμιακής κάλυψης. Ανάλογο κίνδυνο αντιμετωπίζουν τα νέα ζευγάρια με παιδιά. Διαπιστώνεται ότι η οικονομική ύφεση επιτάχυνε την πτώση των κοινωνικών δεικτών στο σύνολό τους και επλήγησαν περισσότερο όσοι βρίσκονταν στην αρχή της κρίσης στο μεσαίο και ανώτερο τμήμα της κατανομής. Με βάση τα στοιχεία της έρευνας EU-SILC για το 2016, ομάδες υψηλού κινδύνου φτώχειας στην Ελλάδα είναι κυρίως οι άνεργοι και δη οι άνεργοι άνδρες (51,9%), τα μονογονεϊκά νοικοκυριά με τουλάχιστον ένα εξαρτώμενο παιδί (31,4%), οι μη οικονομικά ενεργοί εκτός των συνταξιούχων (νοικοκυρές κ.ά., σε ποσοστό 25,4%), τα νοικοκυριά με δύο ενήλικες και τρία ή περισσότερα παιδιά, οι μερικώς απασχολούμενοι (30,3 %) και τα παιδιά ηλικίας 0-17 ετών.

Αντίθετα, με βάση τα συμπεράσματα παλαιότερης έρευνας (Μητράκος και Τσακλόγλου, 2003) και περίοδο αναφοράς το διάστημα 1974-1999, υψηλή συμβολή στη συνολική φτώχεια του πληθυσμού είχαν τα μέλη του αγροτικού νοικοκυριού, οι ηλικιωμένοι, τα νοικοκυριά με αρχηγό απασχολούμενο στον πρωτογενή τομέα ή συνταξιούχο ή άνεργο ή χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου. Οι διαφορές είναι εμφανείς και εξηγούνται επαρκώς στη λογική της μετανεωτερικότητας και των μεταβολών που επέφερε (δημογραφικό, βιωσιμότητα των συντάξεων παρά τις περικοπές, οικογενειακή αλληλεγγύη, ανάδυση της παιδικής φτώχειας). Ειδικότερα στην Ελλάδα το χρηματικό όριο της σχετικής φτώχειας για ένα μονομελές νοικοκυριό ήταν, για την περίοδο που εξετάζεται, 4.560 ευρώ, έναντι 7.178 ευρώ σε αντίστοιχη έρευνα του 2010, ενώ για ένα τετραμελές νοικοκυριό με δύο ενήλικες και δύο παιδιά, το όριο ήταν 9.576 ευρώ έναντι 15.073 ευρώ το 2010 (Μητράκος, 2018). Επίσης, διαπιστώνεται ότι η ανεργία συνδέεται διαχρονικά με τη φτώχεια, καθώς βρισκόταν σταθερά σε υψηλό ποσοστό το διάστημα 2009-2015, η συνεισφορά της όμως στη συνολική φτώχεια είναι μικρότερη από την αναμενόμενη.

Περαιτέρω, δυσμενέστερη εμφανίζεται η θέση των αυτοαπασχολούμενων (με πλήρη ή μερική απασχόληση) χωρίς υπαλλήλους (Ιωαννίδης, Παπαθεοδώρου και

Σούφτας,2012). Είναι χαρακτηριστικό ότι ο κίνδυνος φτώχειας των αυτοαπασχολουμένων με μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερος από εκείνο των ανέργων. Αν συνυπολογιστεί ότι μεγάλο μέρος των αυτοαπασχολουμένων χωρίς υπαλλήλους αποτελείται στην Ελλάδα από εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας (ψευδο-αυτοαπασχόληση), και μάλιστα με λιγότερο ευνοϊκούς όρους σε σχέση με τους μισθωτούς συναδέλφους τους, τότε ο πραγματικός κίνδυνος φτώχειας των εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας (μισθωτών) αυξάνεται σημαντικά.

Με βάση τα ευρήματα της ίδιας έρευνας, ένα από τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι ότι η ανεργία συνεπάγεται καταρχήν τη φτώχεια, αλλά δεν συνεισφέρει το ποσοστό που θα περίμενε κανείς. Στο ίδιο αποτέλεσμα μπορεί να οδηγήσει και η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Η διαπίστωση αυτή έρχεται να ανατρέψει την εσφαλμένη πεποίθηση πολλών ετών και να στρέψει το ενδιαφέρον των μελλοντικών ερευνών στα πραγματικά αίτια της εργασιακής φτώχειας. Ιδιαίτερα εμφανής είναι η αρνητική επίπτωση των μορφών ελαστικής εργασίας στη φτώχεια. Η φτώχεια επηρεάζει πολύ περισσότερο τους εργαζομένους που δουλεύουν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με μερική απασχόληση ή υπεραπασχόληση. Προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας είτε ατομικά είτε ως αρχηγοί νοικοκυριού. Ειδικά όσοι εργάζονται λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα έχουν υπερτριπλάσια πιθανότητα φτώχειας από τους υπόλοιπους. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει πρόσφατη έρευνα (Παπαθεοδώρου, Μισσός και Παπαναστασίου, 2020), ότι δηλαδή η αναγκαστικά επιβαλλόμενη μερική, περιορισμένη και ολιγόωρη απασχόληση έχει μεγαλύτερη συνεισφορά στη φτώχεια από την ανεργία (η μερική απασχόληση έχει ποσοστό συνεισφοράς 84% έναντι 59,6% που έχει η ανεργία το 2015). Αντίθετα, οι μισθωτοί πλήρους απασχόλησης εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά, αν εξεταστούν σε ατομική βάση.

Αναλύοντας τα ανωτέρω δεδομένα για την ανεργία και την επίδρασή της στη φτώχεια, που με μικρές αποκλίσεις ισχύουν στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, συμπεραίνεται ότι, αν τα μέτρα αντιμετώπισης του φαινομένου περιοριστούν στη συγκεκριμένη ομάδα, ενδεχομένως να μην καταπολεμηθεί συνολικά και αποτελεσματικά η φτώχεια, διότι αποκλείονται από τις πολιτικές απασχόλησης άλλες ευάλωτες ομάδες, όπως οι χαμηλόμισθοι και γενικότερα οι απασχολούμενοι με ευέλικτες μορφές εργασίας.

Άλλες έρευνες και μελέτες (ενδεικτικά Μητράκος και Τσακλόγλου 2012, Μητράκος 2018) εστιάζουν στη φτώχεια των εργαζομένων και την οικονομική

ανισότητα, σε σχέση με την κοινωνική ευημερία και την αλληλεγγύη. Για την εκτίμηση της οικονομικής ανισότητας δε λαμβάνεται υπόψη μόνο η εισοδηματική-επαγγελματική κατάσταση του πληθυσμού, αλλά και άλλοι προσδιοριστικοί παράγοντες. Μερικοί από αυτούς είναι η περιφέρεια διαμονής, ο βαθμός της αστικότητας, ο δημογραφικός τύπος του νοικοκυριού, το μορφωτικό επίπεδο του αρχηγού του νοικοκυριού, ακόμη και οι ευκαιρίες ευημερίας ή η ποιότητα της ζωής (Μητράκος). Διαπιστώνεται ότι το υψηλό ποσοστό σχετικής φτώχειας, που είναι σχεδόν σταθερό (30-35%) κατά τη διάρκεια της κρίσης, προκαλεί επίμονες οικονομικές ανισότητες τόσο μεταξύ των διαφορετικών πληθυσμιακών ομάδων όσο και εντός της ίδιας της ομάδας (μεταξύ των μελών της). Έτσι 2/3 της συνολικής ανισότητας εντοπίζεται εντός της ομάδας, ποσοστό αμετάβλητο τα τελευταία χρόνια. Περαιτέρω, 1/4 της ανισότητας στο εσωτερικό της ομάδας μπορεί να ερμηνευθεί με βάση την εκπαίδευση. Μετρήσεις με τη χρήση του δείκτη ανισότητας S80/S20 δείχνουν ότι, το μερίδιο του εισοδήματος του πλουσιότερου 20% του πληθυσμού ήταν 6,1 φορές μεγαλύτερο το 2016 (EU-SILC 2017) από εκείνο του φτωχότερου 20% του πληθυσμού, που δε διαφέρει ιδιαίτερα από τον αντίστοιχο δείκτη για το έτος 1998, που είχε 6,5 φορές μεγαλύτερο μερίδιο (Ματσαγγάνης). Οι εισοδηματικές ανισότητες, σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες, διευρύνουν το χάσμα μεταξύ πλουσίων και φτωχών και διαρρηγνύουν τους κοινωνικούς δεσμούς, προκαλώντας ανησυχία για το μέλλον της ελληνικής κοινωνίας, που ιστορικά δε διακρίνεται για την τυπική-θεσμοθετημένη αλληλεγγύη.

Η μέτρηση της φτώχειας ή της υλικής στέρησης⁴⁹ με μονάδα αναφοράς το νοικοκυριό και όχι το άτομο (Κετσετζοπούλου, 2009), έχει ξεχωριστή σημασία για την Ελλάδα. Όπως αναφέρθηκε, η χώρα μας χαρακτηρίζεται από υπολειμματικό σύστημα κοινωνικής προστασίας με επιλεκτικές παροχές στη λογική αυστηρών κριτηρίων, για τον λόγο αυτό κατατάσσεται διαχρονικά στη χαμηλότερη θέση στις χώρες ΕΕ15 αναφορικά με την επίδραση των μεταβιβάσεων, πλην των συντάξεων, στο ποσοστό της φτώχειας. Αυτό καταδεικνύει ότι τα επιδόματα (ανεργίας, προνοίας, στήριξης τέκνων, αναπηρικά κ.ά.) ελάχιστα συμβάλλουν στη μείωση του επιπέδου της φτώχειας. Από την άλλη πλευρά, καθοριστικός είναι ο ρόλος της οικογένειας στον περιορισμό της

⁴⁹ Σε υλική (από)στέρηση βρίσκεται όποιος αδυνατεί να καλύψει τουλάχιστον 4 από τις εξής 9 βασικές ανάγκες: να πληρώσει λογαριασμούς, όπως ενοίκιο, ρεύμα, δόση δανείου κλπ, να καταναλώσει κρέας ή κοτόπουλο ή ψάρι ή λαχανικά ίσης θρεπτικής αξίας κάθε δεύτερη μέρα, να έχει τηλέφωνο, τηλεόραση, πλυντήριο ρούχων, αυτοκίνητο, να πληρώσει διακοπές για 1 εβδομάδα, να έχει ικανοποιητική θέρμανση, να αντιμετωπίσει έκτακτες αλλά αναγκαίες δαπάνες αξίας περίπου 380 ευρώ (ΕΛΣΤΑΤ, Δελτίο τύπου Υλική Στέρηση και Συνθήκες Διαβίωσης, 22/6/2018).

φτώχοποίησης ιδίως των νέων και των γυναικών. Σύμφωνα με έρευνα, οι μισοί νέοι ηλικίας 25-29 ετών το έτος 1997 ζούσαν μαζί με τους γονείς τους (Ματσαγγάνης,2012). Η εικόνα αυτή δεν έχει αλλάξει σήμερα, όπου παρατηρείται νέα, ακόμη και παντρεμένα ζευγάρια να συμβιώνουν με τους γονείς τους (διαγενεακή συγκατοίκηση), για να μοιράζονται τα έξοδα του σπιτιού, όταν ένας ή και οι δύο είναι άνεργοι ή απασχολούνται σε χαμηλής έντασης εργασίες. Παρ' όλα αυτά, επισημαίνεται ότι η οικογένεια, το «άτυπο κοινωνικό κράτος» στην Ελλάδα, με τη συνεχόμενη πίεση που υφίσταται, έχει φθάσει στα όρια της αντοχής της (Λυμπεράκη και Τήνιος 2012, Παπαδοπούλου 2018).

Η διάσταση της εκπαίδευσης είναι εξίσου σημαντική, αφού η τάση μετατόπισης της φτώχειας από τους λιγότερο εκπαιδευμένους προς τις υψηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες φαίνεται να επιβεβαιώνεται, καθώς η σχετική συνεισφορά στη φτώχεια των αρχηγών νοικοκυριού που έχουν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση ανήλθε το 2015 σε 17,1% από 6,1% που ήταν το 2010 (INE/ΓΣΕΕ, επιστημονική έκθεση 2019). Το εύρημα αυτό θα μπορούσε να αξιοποιηθεί στην αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανεργίας.

Σε γενικές γραμμές παρατηρούνται τα εξής: οι χαμηλόμισθοι δεν είναι πάντα φτωχοί, αλλά εν δυνάμει εργασιακά φτωχοί, εάν πέραν της εργασίας, δεν έχουν άλλη πηγή εισοδήματος. Οι νέοι, οι γυναίκες και τα παιδιά κινδυνεύουν λιγότερο, καθώς το οικογενειοκεντρικό μοντέλο στηρίζεται στην αλληλεγγύη και δεν αφήνει τα ευάλωτα μέλη εκτεθειμένα. Έτσι, οι χρηματικές μεταβιβάσεις στην τρίτη ηλικία (συντάξεις) διαδραμάτισαν αποφασιστικό ρόλο στη συγκράτηση της φτώχειας κατά τη διάρκεια της κρίσης. Επιπρόσθετα, η παιδική φτώχεια, που δεν αναδείχθηκε με την κρίση, αλλά ερευνάται συστηματικά από το 2005, συνδέεται απόλυτα με το ζήτημα της διαγενεακής μεταβίβασης της μειονεξίας, καθώς παιδιά προερχόμενα από φτωχές οικογένειες φαίνεται να «κληρονομούν» τη φτώχεια. Σχετικές έρευνες (ενδεικτικά Ματσαγγάνης,2018) αποδεικνύουν ότι το μορφωτικό, κοινωνικό και οικονομικό προφίλ των γονέων μεταφέρεται κατά κανόνα στα παιδιά τους.

Από την άλλη πλευρά, η εργασιακή φτώχεια δεν οδηγεί κατ' ανάγκη στον κοινωνικό αποκλεισμό, όμως ένας μακροχρόνια άνεργος είναι πολύ πιθανό να αποκλειστεί κοινωνικά. Η εργασιακή φτώχεια δεν σχετίζεται τόσο με τα ατομικά χαρακτηριστικά της φτώχειας, όσο με τα δομικά στοιχεία μιας κοινωνίας, την

ενσωμάτωση και την ένταξη (Φερόνας,2019). Αποκλίνει από την αναχρονιστική θεώρηση των φτωχών ως αποκλειστικά υπεύθυνων για την κατάστασή τους, «deserving poor» (Παπαθεοδώρου και Δαφέρμος,2010) και θέτει την οργανωμένη πολιτεία αντιμέτωπη με τις ατέλειές της. Περαιτέρω, επισημαίνεται ότι η εργασιακή φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι καταστάσεις αλληλοεξαρτώμενες, καθώς ιστορικά η μία τροφοδοτεί την άλλη. Σε κάθε περίπτωση, η εργασιακή φτώχεια αποτελεί τον προθάλαμο του κοινωνικού αποκλεισμού, αν και ο τελευταίος δεν προϋποθέτει αποκλειστικά και μόνο την αποβολή από την αμειβόμενη εργασία (Βενιέρης,2013). Αυτό συμβαίνει διότι η κοινωνική ενσωμάτωση, το αντίπαλον δέος του κοινωνικού αποκλεισμού, είναι ευρύτερη: μάχεται με το στίγμα, την περιθωριοποίηση, την απομόνωση του ανθρώπου, που μπορεί να είναι ή να μην είναι φτωχός εργαζόμενος. Ο κοινωνικός αποκλεισμός υπερβαίνει τα ζητήματα της υλικής στέρησης και συνδιαλέγεται άμεσα με θέματα ισότητας και δικαιοσύνης, αλλιώς, με δικαιώματα και διαχρονικές αξίες. Η διαφοροποίηση αυτή είναι καταλυτική στην έμπνευση, τον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών διαχείρισης των δύο φαινομένων. Έτσι, το Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης ανακουφίζει από την ακραία φτώχεια -κάτι που επίσης αμφισβητείται (Ματσαγγάνης)- δε λύνει όμως το πρόβλημα της εργασιακής φτώχειας ούτε αποκαθιστά την «αποπροστασία» των ανέργων, ειδικά εκείνων που δεν επιδοτούνται ή βρίσκονται επί μακρόν χωρίς εργασία. Ανάλογες δράσεις των δήμων (κοινωνικό ιατρείο, κοινωνικό παντοπωλείο) στηρίζουν τις ευπαθείς ομάδες, δε θεραπεύουν όμως την ασίγαστη ανάγκη για αξιοπρεπή εργασία και κοινωνική συμμετοχή.

Επομένως, η φτωχοποίηση του ελληνικού πληθυσμού επαληθεύει την αναποτελεσματικότητα των μεταρρυθμίσεων που έγιναν πριν την κρίση (ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, ελαστικοποίηση της εργασίας), ώστε σήμερα σχεδόν το 30% του πληθυσμού να αντιμετωπίζει τον κίνδυνο της φτώχειας. Το ποσοστό θα αυξανόταν, αν στις παραπάνω έρευνες προσμετρώνταν οι άστεγοι και εκείνοι που διαβιούν σε ιδρύματα, άσυλα κλπ. Ωστόσο, οι αριθμοί αυτοί κάθε άλλο παρά εκπλήσσουν τους επιστήμονες (Παπαθεοδώρου, 2018), που επισημαίνουν ότι και πριν την κρίση η χώρα μας κατείχε τη χειρότερη θέση στον κίνδυνο φτώχειας μεταξύ των χωρών της ΕΕ-15, καθώς το βιοτικό επίπεδο των Ελλήνων ήταν κατώτερο του μέσου ευρωπαϊκού. Παρά το γεγονός ότι αυξήθηκαν οι δαπάνες για κοινωνική προστασία δύο δεκαετίες πριν από την κρίση, δεν οδήγησαν σε μείωση της φτώχειας. Η αντίφαση αυτή περιγράφεται από

τους Δαφέρμο και Παπαθεοδώρου ως «το παράδοξο της κοινωνικής πολιτικής» και ερμηνεύεται στη βάση της μηδαμινής αναδιανεμητικής ισχύος του κοινωνικού συστήματος. Αυτό που διαφοροποιείται είναι η άνοδος του κινδύνου της φτώχειας με απόλυτους όρους (Μητράκος), ανεξάρτητα από τη θέση στην κατανομή.

Στο κεφάλαιο αυτό αποδείχτηκε ότι οι επιπτώσεις της πολιτικής λιτότητας στην ελληνική αγορά εργασίας ήταν δυσμενείς, με άμεσο αντίκτυπο στην κοινωνία και την οικονομία. Στο διάγραμμα 6 αποτυπώνονται οι επιδόσεις της χώρας μας: οι εισοδηματικές ανισότητες, σε συνδυασμό με την παρατεταμένη ύφεση, την υψηλή ανεργία και την υποχώρηση της πλήρους απασχόλησης (υποαπασχόληση) συνυφαίνουν ένα σκηνικό που απειλεί τα δικαιώματα των εργαζομένων. Κατ' επέκταση πυροδοτείται ο διάλογος για την ποιότητα και το μέλλον της εργασίας, εφόσον, παρά τις σαρωτικές μεταβολές, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι η εργασία συνεχίζει να είναι η βασική -αν όχι η μοναδική- πηγή πλούτου και κέρδους, το δε κεφάλαιο συνιστά σε κάθε περίπτωση προϊόν της εργασίας, που θεωρητικά προσαρμόζεται σε αυτήν, ενώ σήμερα συμβαίνει το αντίστροφο. Η έκβαση του σχετικού διαλόγου οδηγεί στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, υπό τους όρους της σύγχρονης πραγματικότητας.

5.7 Τα εργασιακά δικαιώματα

Κατά τη διάρκεια της κρίσης, τα δικαιώματα⁵⁰ των εργαζομένων επλήγησαν σε τέτοιο βαθμό, ώστε ορισμένοι μελετητές να μιλούν για το τέλος της εργασίας. Η θεμελιώδης αρχή της ισότητας υποτάσσεται στους κανόνες των δανειστών και της παγκόσμιας αγοράς, ενώ την ίδια στιγμή η καθιέρωση της υποαπασχόλησης καθιλώνει τους μισθούς, αποστερώντας την ελευθερία και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Τα μνημόνια συγκρούστηκαν ευθέως με το εργασιακό και εν γένει ενωσιακό κεκτημένο, ιδίως δε με τους Χάρτες που έχουν αναδυθεί προηγουμένως σε θεματοφύλακες των δικαιωμάτων, δίνοντας σε αυτά κανονιστική ισχύ.

⁵⁰ Για το ελληνικό Σύνταγμα κοινωνικό δικαίωμα είναι κάθε απονεμημένη ικανότητα ή εξουσία βούλησης (Κατρούγκαλος,2006), που αποσκοπεί στην εξασφάλιση της υπόστασης και της αξιοπρεπούς διαβίωσης του ανθρώπου ως μέλους του κοινωνικού συνόλου. Η Κοινωνική Πολιτική συμπληρώνει ότι η εργασία είναι η φυσική συνέχεια των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων του 18^{ου} αιώνα και δε νοείται χωρίς την ελευθερία και την ισότητα.

Πρόσφατα ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (2017) -στο εξής Πυλώνας- προασπίστηκε σθεναρά τα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα και συνδέθηκε άμεσα με την κρίση στην Ευρωζώνη και τους όρους της νέας οικονομικής διακυβέρνησης. Βασιζόμενος σε 20 λίγο-πολύ γνωστές αρχές, διατηρεί τις κοινές ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, δίνοντας έμφαση στα οργανωμένα κοινωνικά συστήματα και τους μηχανισμούς κοινωνικού ελέγχου και ενσωμάτωσης. Ο Πυλώνας ήταν η έκβαση μιας μακράς και εποικοδομητικής διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών (Βενιέρης), αν και υποστηρίζεται το αντίθετο, ότι ο διάλογος, τον οποίο ο Πυλώνας προκρίνει, εγκαταλείφθηκε γρήγορα από τους κοινωνικούς εταίρους, όταν στην πορεία προέκυψε το δίλημμα της νομοθέτησης ή μη ορισμένων αρχών. Αμφισβητήθηκε επίσης η συμβολή του Πυλώνα στον επαναπροσδιορισμό της flexicurity, η οποία προϋποθέτει ένα ισχυρό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, που ήταν αρκετά πεισμένο τη δεδομένη στιγμή. Ομοίως, ασκήθηκε κριτική για την πατρότητα των πρωτοβουλιών και των μεταρρυθμίσεων στα εργασιακά ζητήματα. Οι περισσότεροι μελετητές συμφωνούν ότι πρόκειται γενικά για ένα ασαφές νομικό κείμενο και ότι η εμβέλειά του είναι περιορισμένη, καθόσον δεσμεύει μόνο τις χώρες της Ευρωζώνης (Αγγελάκη,2018). Παρά την αυστηρή κριτική, οι μηχανισμοί ελέγχου που εισήγαγε μέσω του «Πίνακα αποτελεσμάτων στον Κοινωνικό Τομέα» (Social Scoreboard), στο πλαίσιο της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, καλλιεργούν την ελπίδα ότι θα διασφαλιστεί ένα ελάχιστο επίπεδο δικαιωμάτων για τους πολίτες.

Σε κάθε περίπτωση, τα εργασιακά δικαιώματα δεν είναι αφηρημένες έννοιες, που κουβαλούν ουτοπικές αξίες και αρχές. Ειδικά οι κοινωνικές παροχές δεν είναι κάτι άλλο από «εφαρμοσμένα κοινωνικά δικαιώματα» (Βενιέρης), που διανέμουν αλληλεγγύη και δικαιοσύνη στα άτομα. Η αποστολή της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής είναι να διασφαλιστούν τα δικαιώματα με όρους καθολικότητας, χωρίς γεωγραφικούς ή ιδεολογικούς περιορισμούς,. Εγχείρημα δύσκολο, υπό το πρίσμα της σύγχρονης ματαιοδοξίας, που μετατρέπει την εργασία σε εργαλείο των υπερεθνικών πολιτικών και παραμερίζει τα εθνικά κράτη.

Η σύγχρονη εποχή νοηματοδοτεί διαφορετικά τα δικαιώματα και καθορίζει την έκταση και την ένταση της υλοποίησής τους. Η ουσία όμως των δικαιωμάτων στο σύνολό τους, όσο και αν απειλείται από την κυρίαρχη αντίληψη, διατηρείται अपαράλλακτη. Η ανωτέρω διαπίστωση απαλλάσσει τα δικαιώματα από τη διακηρυκτική

εκδοχή τους και τα καθιστά ανθεκτικά στις παραμορφώσεις της αγοράς εργασίας. Στις ετερογενείς κοινωνίες του 21^{ου} αιώνα η αποεμπορευματοποίηση⁵¹ των δικαιωμάτων επιβάλλεται σχεδόν αυτοδίκαια, αρχής γενομένης από την αγορά εργασίας.

Το ζητούμενο σήμερα, περισσότερο από ποτέ, είναι τα δικαιώματα να μετουσιωθούν σε δημόσιες πολιτικές και θεσμούς, που να μπορούν να διαχειριστούν την κρίση και να αντιμετωπιστούν ως μέσο εξόδου από αυτή και όχι σαν μέρος αυτής (Στεργίου,2018), αλλιώς θα αναπαράγεται στο διηνεκές η αδικία ενός αφόρητα φιλελεύθερου συστήματος.

5.8 Η ποιότητα της εργασίας

Με αφορμή τη συζήτηση για τις επιπτώσεις της κρίσης στην Ελλάδα, αμφισβητείται εκ νέου ότι δημιουργήθηκαν περισσότερες και *καλύτερες* θέσεις εργασίας (Στρατηγική της Λισαβόνας). Το δεσπόζον νεοφιλελεύθερο ρεύμα είχε ωστόσο από καιρό προειδοποιήσει για τις συνταρακτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Με δεδομένη την παγκόσμια απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, το ερευνητικό ενδιαφέρον στρέφεται προς την ποιότητα της εργασίας που σχετίζεται απόλυτα με τα δικαιώματα των εργαζομένων και καθορίζει την εν γένει ποιότητα ζωής των ανθρώπων.

Γενικότερα, οι κοινωνικοί επιστήμονες⁵² παρατηρούν ότι, η προσήλωση της ΕΕ στους ποσοτικούς στόχους καθ' όλη τη διαδρομή της, από τη Συνθήκη της Ρώμης μέχρι τον Πυλώνα και η εξ αυτής ασκούμενη πίεση στα κράτη-μέλη για καλύτερα αριθμητικά αποτελέσματα, έθεσαν σε δεύτερη μοίρα το ζήτημα της ποιότητας της εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η έννοια της ποιότητας δύσκολα προσεγγίζεται. Έμμεση αναφορά σε αυτήν κάνει ο Πυλώνας (δίκαιες συνθήκες εργασίας, αξιοπρεπείς αποδοχές, ίση πρόσβαση στην εργασία). Επίσης, τονίζει την ανάγκη να προσαρμοστούν οι εργοδότες στα νέα οικονομικά δεδομένα και να μην καταχρώνται τις άτυπες συμβάσεις εργασίας, ενέργειες που πράγματι σχετίζονται με την ποιότητα της εργασίας. Διαπιστώνεται, ωστόσο, ότι οι εθνικοί και υπερεθνικοί δρώντες αδυνατούν να βρουν ένα κοινό δείκτη: το πρόβλημα εντοπίζεται αφενός στα αντικρουόμενα συμφέροντα εργοδοτών και

⁵¹ Ο όρος «αποεμπορευματοποίηση» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Pollanyi (1944) και αναδείχθηκε στη συνέχεια από τον Esping- Andersen (1990), για να δηλώσει τον καθολικό χαρακτήρα των δικαιωμάτων και την αποσύνδεσή τους από τον βαθμό συμμετοχής του ατόμου στην αγορά εργασίας (Βενιέρης,2013).

⁵² Ενδεικτικά: Piasna A., Burchell B.and Sehnbruch K., (2019), “*Job quality in European employment policy: one step forward, two steps back?*”, www.sagepub.com/journals-permissions.

εργαζομένων, αφετέρου στην ανεπαρκή κοινωνική και οικονομική εποπτεία μεταξύ των οργάνων και των θεσμών της ΕΕ.

Αντίθετα, οι ευρέως χρησιμοποιούμενοι δείκτες, που μετρούν τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας, εστιάζουν μονότονα στα επιμέρους χαρακτηριστικά των εργαζομένων ή άλλων κατηγοριών π.χ. NEETS ή school leavers,⁵³ καθώς και στην αντιστοίχιση των μισθών με την ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και το είδος της εργασίας. Εκροές τέτοιου είδους πιθανόν να είναι ωφέλιμες για τα προγράμματα ΔΒΜ, αφήνουν όμως αναπάντητο το ερώτημα γιατί δεν υπάρχουν καλές θέσεις εργασίας ή γιατί ένας νεοεισερχόμενος στην αγορά εργασίας, με πολλά προσόντα, συμβιβάζεται με μία θέση κατώτερη των δεξιοτήτων του.

Με βάση έρευνα που δημοσιεύτηκε το 2017⁵⁴ και έτος αναφοράς το 2015, καταγράφονται οι επιδόσεις των κρατών-μελών της ΕΕ στην ποιότητα της εργασίας (βασικός δείκτης), αφού συνυπολογίζονται οι εξής μεταβλητές (υποδείκτες): μισθοί, τύπος απασχόλησης και ασφάλεια στην εργασία (job security), εργάσιμος χρόνος, ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής, συνθήκες εργασίας, δεξιότητες και ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα ευρήματα, οι εργαζόμενοι ειδικά στις ανατολικές και νότιες χώρες της Ευρώπης αντιμετωπίζουν εντονότερα τον κίνδυνο της φτώχειας. Η Ελλάδα κατέχει τη χειρότερη θέση στον γενικό δείκτη ποιότητας και τη δεύτερη χειρότερη, κάτω από την Πολωνία, μετά την απαλοιφή της μεταβλητής των μισθών, για τη δεκαετία 2005-2015. Επίσης, χαμηλές είναι οι επιδόσεις της χώρας μας σε όλες τις επιμέρους παραμέτρους, όπως στις συνθήκες εργασίας (φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον), όπου διαπιστώνεται αδύναμη υποστήριξη από άποψη κοινωνικής προστασίας. Σε επίπεδο κατώτατων μισθών, το θεσμικό πλαίσιο αναδεικνύεται από τα πλέον αυστηρά της ΕΕ, συναγωνιζόμενο το αντίστοιχο της Γαλλίας, της Ιρλανδίας και της Σλοβενίας.

Τα ανωτέρω αποτελέσματα συμφωνούν αρκετά με εκείνα των προηγούμενων ερευνών, επομένως δε συνεισφέρουν καινούρια γνώση. Στο σημείο που καινοτομεί η έρευνα είναι ότι, συνδέει την ποιότητα της εργασίας με τη διάσταση του μεταβλητού

⁵³ όσοι εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο

⁵⁴ Piasna A., 'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015, WP 2017.06, www.eui.org/publications

ωραρίου, ως καθοριστικού παράγοντα της σύγχρονης ευελιξίας. Αναφέρεται στην πρόσφατη οδηγία (ΕΕ)2019/1152, που εκδόθηκε στο πλαίσιο εναρμόνισης με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, με σκοπό να εξασφαλίσει διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας για τον εργαζόμενο. Γίνεται ειδική αναφορά στις σύγχρονες συμβάσεις εργασίας, χωρίς εγγυημένο εργάσιμο χρόνο-«on-call», κατά παραγγελία-«on-demand» και σε συμβόλαια μηδενικών ωρών-«zero-hours contracts». Σύμφωνα με την οδηγία, ο εργοδότης δεσμεύεται να ενημερώνει πλήρως και εγγράφως τον εργαζόμενο για τους όρους της σύμβασης εργασίας, τα δικαιώματά του, τον φορέα ασφάλισης και τον αριθμό των εγγυημένων αμειβόμενων ωρών εργασίας. Επίσης, έχει την υποχρέωση να προωθήσει τον εργαζόμενο σε ασφαλέστερες και πιο προβλέψιμες μορφές απασχόλησης. Η οδηγία λαμβάνει ξεχωριστή διάσταση στο σύγχρονο περιβάλλον της ψηφιακής οικονομίας (digital economy) και της τηλεεργασίας (teleworking), όπου το ωράριο δεν είναι προκαθορισμένο, ενόψει και των νέων συνθηκών εργασίας που δημιουργεί η υγειονομική κρίση (covid-19).

Περαιτέρω, η ποιότητα της εργασίας συναρτάται με το επίπεδο της ζωής και τη στάση του ανθρώπου απέναντι στους θεσμούς. Γεννάται, σύμφωνα με την έρευνα, ζήτημα εμπιστοσύνης στους θεσμούς σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο, το οποίο αποδίδεται στην εν γένει υποτίμηση της εργατικής δύναμης, που μπορεί συνακόλουθα να εγείρει ακραίες κατά περίπτωση αντιδράσεις. Με όρους κοινωνικής πολιτικής, η αμφισβήτηση αυτή υποσκάπτει την κοινωνική συνοχή (Μητράκος,2018) σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα, εάν δεν αντιμετωπιστεί εγκαίρως από τους ιθύνοντες.

Μια άλλη διάσταση στη ποιότητα της εργασίας δίνει το τρίλημμα (the service sector trilemma) ανάμεσα στη δημοσιονομική πειθαρχία, την ισότητα των μισθών και την αύξηση της απασχόλησης, το οποίο προκύπτει κατά τη μετάβαση στο στάδιο της αποβιομηχάνισης και της δημιουργίας της «οικονομίας των υπηρεσιών», η οποία προκαλεί μειωμένη ζήτηση για θέσεις εργασίας μέσης ειδίκευσης. Στην περίπτωση αυτή, οι χαμηλές αμοιβές συνυπάρχουν με την κακή ποιότητα της εργασίας, συνδυασμός που οδηγεί στην εργασιακή φτώχεια (Φερόνας,2020).

Με βάση τα ανωτέρω, το θέμα της ποιότητας της εργασίας υπερβαίνει τα όρια της οικονομικής κρίσης και ανατρέχει στην εποχή των ιδρυτικών Συνθηκών, όταν το υψηλό επίπεδο απασχόλησης ήταν απλά μια ποσοτική αντίληψη, που απέκλειε τη διάσταση της ποιότητας, χωρίς να υπολογιστεί το μελλοντικό κόστος. Στη σύγχρονη

εποχή, νέοι κοινωνικοί κίνδυνοι (ψηφιακή οικονομία, τηλεργασία, εργασία με μη προκαθορισμένο ωράριο) επιτάσσουν την επαναδιαπραγμάτευση της ευελιξίας με ασφάλεια και των πολιτικών απασχόλησης στο σύνολό τους, ώστε να διασφαλιστεί η ποιότητα της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συμπεράσματα

Η παρούσα εργασία επιχειρήσε να αναδείξει ότι το ζήτημα της κρίσης στην ελληνική αγορά εργασίας είναι πολυδιάστατο, με ποικίλες προεκτάσεις και ερμηνείες. Από την σκοπιά της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης, η ρύθμιση της αγοράς εργασίας, πριν την κρίση, περιοριζόταν σε ελάχιστους ενιαίους κανόνες τεχνικού περιεχομένου, που καταρχήν εξυπηρετούσαν τις ανάγκες της ενιαίας αγοράς. Το πρωτογενές δίκαιο μέχρι τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, αντιμετώπιζε τα θέματα κοινωνικού ενδιαφέροντος ως παρακολούθημα της οικονομικής πολιτικής. Ωστόσο, η ισότητα (ίση μεταχείριση, ίση αμοιβή) σταθερά επανέρχεται, για να υπενθυμίσει τις αξίες με τις οποίες γαλουχήθηκε το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.

Οι ριζικές αλλαγές που μεσολάβησαν μετά τη χρυσή εποχή του κοινωνικού κράτους έδειξαν τον δρόμο προς τη διακυβερνητική μέθοδο, μια εναλλακτική λύση, όταν η επιβολή κανόνων αποβαίνει άκαρπη. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, δόθηκε προτεραιότητα στην αξιοποίηση εργαλειακών μεθόδων (ΑΜΣ, ΕΣΑ) με στόχο την ποσοτική σύγκλιση, όπως για παράδειγμα στο ποσοστό απασχόλησης, προκειμένου να ανακοπεί η απειλητική τότε άνοδος της ανεργίας. Στην ΕΕ-28 το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 20 έως 64 ετών ανήλθε στο 73,1% το έτος 2018, στον υψηλότερο ετήσιο μέσο όρο που έχει καταγραφεί στην ΕΕ (Eurostat, 2018) και αγγίζει τον στόχο της «Ευρώπης 2020» (75%), δε μεταφράζεται όμως σε μείωση της ανεργίας ή σε ποιοτικές θέσεις εργασίας.

Σε εθνικό επίπεδο, η ευελιξία της ΕΣΑ βρήκε την Ελλάδα στην πρόιμη φάση του φορντισμού, σε καθεστώς παραοικονομίας, με τις ειλημμένες αποφάσεις να αντικαθιστούν τον κοινωνικό διάλογο, τις πελατειακές σχέσεις να υπονομεύουν τη χρηστή διακυβέρνηση και όλα αυτά να αναχαιτίζουν τον εξευρωπαϊσμό. Άμεση συνέπεια ήταν η αναποτελεσματικότητα στην αξιοποίηση των εργαλείων της πολιτικής απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι αποκτήθηκε γνώση και εμπειρία, ώστε να αρχίσει να συγκροτείται μια εθνική πολιτική απασχόλησης.

Σε αυτό το περιβάλλον σύγχυσης αρμοδιοτήτων και συγκάλυψης ευθυνών προστίθεται η διαρθρωτική αδυναμία του κράτους να ανταποκριθεί στις ανάγκες των πολιτών για κοινωνική προστασία. Το υβριδικό κοινωνικό κράτος αδυνατεί να ανταπεξέλθει ταυτόχρονα στα αιτήματα των ανέργων, των χαμηλόμισθων και των γυναικών και οι δαπάνες δε διανέμονται με δίκαιο τρόπο. Ενδεικτικά, ωφελούνται περισσότερο οι ηλικιωμένοι (συντάξεις) και παραμελούνται οι γυναίκες, που θεωρούνται εφεδρικοί εργαζόμενοι. Στον κοινωνικό τομέα παρατηρείται γενικότερα η πρακτική των ad hoc δράσεων, ώστε να αξιοποιηθεί όπως-όπως η αξιολογία κατά τ' άλλα ευρωπαϊκή βοήθεια (ΕΚΤ, ΚΠΣ).

Μέσα στο πνεύμα αυτό, ουδέποτε υπήρξε ένα προνοιακό σύστημα εισοδηματικής προστασίας για τους ανέργους, παρά μόνο στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης, αφήνοντας απέξω μεγάλη μερίδα ανέργων από την τακτική, έστω και υποτυπώδη, επιδότηση (κάλυψη 10%). Από την άλλη, οι άνεργοι ευκαιριακά απορροφώνται στην αγορά εργασίας, μέσω των Προγραμμάτων ΠΕΑ και ΔΒΜ, χωρίς όμως την προοπτική μιας μόνιμης απασχόλησης. Η σταθερά υψηλή ανεργία στη χώρα μας εξηγεί την ανεπάρκεια των active policies που εφαρμόστηκαν πριν αλλά και μετά την κρίση.

Το κοινωνικό κράτος, από την άλλη, δημιουργεί ένα περιβάλλον εχθρικό σε ουσιώδεις μεταρρυθμίσεις, ώστε αρκετοί επιστήμονες να μιλούν για μεταρρυθμιστική απραξία. Η πίεση που ασκείται από την Ευρώπη για σύγκλιση στους στόχους του Μάαστριχτ, σε συνδυασμό με την αδυναμία συνεννόησης σε εθνικό επίπεδο, οδηγούν σε ένα θεσμικό πλαίσιο με χαοτικούς κανόνες και κυρίως απαξιωτικό για το υποαπασχολούμενο προσωπικό. Στην υποβάθμιση της εργασίας συμβάλλει εξίσου η παραβίαση της νομοθεσίας, κατά την ελληνική εκδοχή της ευελιξίας. Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας έχει ήδη ξεκινήσει, συνεπικουρούμενη από μία φαινομενικά εύρωστη οικονομία και την ανεργία σε σταθερά ανοδική πορεία.

Στη συνέχεια, η εφαρμογή των μνημονίων σήμανε τη βίαιη μετάβαση από την ήπια διακυβέρνηση προς την παρεμβατική μορφή της «νέας οικονομικής διακυβέρνησης», χωρίς σχεδιασμό ούτε προηγούμενη εμπειρία, κατά την οποία δε νοείται δανεισμός και μηχανισμός στήριξης, χωρίς την επιβολή αυστηρών όρων και μεταρρυθμίσεων (conditionality). Με όχημα τα σύγχρονα εργαλεία (EU' s crisis management tools), η ΕΕ εφάρμοσε οριζόντιες περικοπές στις δημόσιες δαπάνες,

εκκινώντας από τους μισθούς. Τελικά, με το πρόγραμμα (ΠΟΠ) που εφαρμόστηκε αυξήθηκε τόσο το ποσοστό του δημοσίου χρέους σε σχέση με τον ΑΕΠ όσο και το ποσοστό της ανεργίας. Υποστηρίζεται ότι η ΕΕ «χρησιμοποίησε» τα μνημόνια για να κερδίσει χρόνο και να εξετάσει την ανεπάρκεια που εμφανίζει ο μηχανισμός στήριξης ως προς τη θεσμική δομή του. Οι αστοχίες του προγράμματος επιβεβαιώνονται και από το εσωτερικό της ΕΕ (Εκθεση Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου).

Εν όψει του εξορθολογισμού των δαπανών, τα επιδόματα και οι παροχές διανέμονται στη βάση έλεγχου των πόρων των δικαιούχων (means tested). Το κράτος, ανήμπορο να εκπληρώσει τις αυξημένες ανάγκες κοινωνικής προστασίας, δανείζεται πλέον αγοραία στοιχεία στη διανομή της κοινωνικής ευημερίας, που προσιδιάζουν στο φιλελεύθερο μοντέλο. Σε αυτές τις δυσμενείς συνθήκες, η άλλοτε ανέγγιχτη μεσαία τάξη συρρικνώνεται, όσο το βάρος μετατοπίζεται στους απόλυτα φτωχούς και παραμένουν οι λίγοι προνομιούχοι.

Με τις μνημονιακές μεταρρυθμίσεις στον δημόσιο τομέα, οι μισθοί μειώνονται μεσοσταθμικά κατά 1/3, ενώ είναι εμφανής η συμβατοποίηση της εργασίας και η άρση της μονιμότητας. Παράλληλα στον ιδιωτικό τομέα, η ευελιξία επεκτείνεται με καταχρηστικό τρόπο (flexexploitation) και οι επιχειρήσεις κυριαρχούν ξεκάθαρα στην εργασιακή σχέση, καθώς ενεργοποιούν τη συμφέρουσα κάθε φορά επιλογή (μετατροπή σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική ή εκ περιτροπής, διαθεσιμότητα, δανεισμός ή απόλυση).

Αποδείχτηκε ότι οι νομοθετικές παρεμβάσεις που συντελέστηκαν το διάστημα 1990-2009, στη βάση της ευελιξίας, απέβησαν μακροπρόθεσμα σε βάρος των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι δεν αντιδρούν συλλογικά, δεδομένου ότι ο συνδικαλισμός έχει περαιτέρω υποχωρήσει, ενώ η αυστηρότητα των μνημονίων αποτρέπει από τη διεκδίκηση καλύτερων μισθών και όρων εργασίας γενικότερα. Ο διαχρονικά πιο αδύναμος κρίκος, ο εργαζόμενος, ακούσια απασχολείται σε ευέλικτη εργασία, προκειμένου να είναι ενεργός επαγγελματικά και κατ' επέκταση κοινωνικά. Η ευέλικτη εργασία συνεπάγεται τη συγκράτηση των μισθών σε επίπεδο που δύσκολα ανταποκρίνεται σε ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

Κατά συνέπεια, ο δυισμός ή κατακερματισμός κορυφώθηκε με την κρίση και βαθαίνει το χάσμα μεταξύ των εντός και των εκτός των τειχών (outsiders): από τη μια πλευρά βρίσκονται οι χαμηλόμισθοι, νέοι και γυναίκες ως επί το πλείστον, συνήθως

ενδεείς σε τυπικά προσόντα, με υποτυπώδεις παροχές κοινωνικής προστασίας. Στον αντίποδα βρίσκονται οι εργαζόμενοι σε καίριους τομείς της οικονομίας και στις μεγάλες επιχειρήσεις, ενίοτε δε οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι οποίοι απολαμβάνουν στο ακέραιο τα προνόμια της πλήρους απασχόλησης και τα αναγνωρισμένα από το κράτος δικαιώματα.

Περαιτέρω, τα ελληνικά νοικοκυριά υπέστησαν μεγάλο οικονομικό πλήγμα από τα μνημόνια. Φαίνεται, όμως, από τις έρευνες ότι η φτώχεια προϋπάρχει, συνυπάρχει με την ανεργία και εντείνεται κατά τη διάρκεια της κρίσης, για τον λόγο ότι ουδέποτε ασκήθηκαν αποτελεσματικές πολιτικές για την καταπολέμησή τους. Οι περικοπές στους μισθούς, σε συνδυασμό με την υψηλή φορολόγηση, την ακρίβεια σε βασικά αγαθά και τη μείωση των κοινωνικών παροχών, υφαρπάζουν το εισόδημα των εργαζομένων. Η πλειονότητα των Ελλήνων, είτε άνεργοι είτε υποαπασχολούμενοι, αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της εργασιακής φτώχειας ή και τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού, όσο κι αν η ελληνική οικογένεια, πιεσμένη πλέον, συνεχίζει να παρέχει την προστασία της. Ως συνέπεια όλων των ανωτέρω, εντείνονται οι εισοδηματικές και κοινωνικές ανισότητες, με αποτέλεσμα ο κατακερματισμός να επεκτείνεται ευρύτερα από την αγορά εργασίας στο κοινωνικό σύνολο και να υπονομεύει την ήδη πληγείσα κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη.

Στο πλαίσιο της γενικότερης προβληματικής για το υψηλό ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα και σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, φαίνεται ότι, με αφορμή την κρίση, επανέρχεται η πρόταση που είχε διατυπωθεί πριν δύο δεκαετίες περίπου (Delors), αλλά δεν βρήκε ευήκοα ώτα. Μετά τις αποτυχημένες προσπάθειες στην καταπολέμηση της ανεργίας σε εθνικό (ΕΠΑ) και υπερεθνικό (Στρατηγική της Λισαβόνας) επίπεδο, οι συνθήκες ωρίμασαν, ώστε να τεθεί σε νέα βάση η στρατηγική επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο, προς την κατεύθυνση επανεκκίνησης της Στρατηγικής της Κοινωνικής Επένδυσης.⁵⁵ Σε κάθε περίπτωση, γίνεται συνείδηση ότι η ανεργία δεν αντιμετωπίζεται παρά με την ένταξή της σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, που υποστηρίζεται από υποδομές και ένα δίκαιο σύστημα (φορολογικό και ασφαλιστικό) υψηλής

⁵⁵ Η στρατηγική της Κοινωνικής Επένδυσης παρουσιάστηκε τον Φεβρουάριο του 2013 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ως η αναδυόμενη λύση που θα «έσωζε» την τιμή του κοινωνικού κράτους από την επέλαση του νεοφιλελευθερισμού. Βασίστηκε σε τρεις άξονες: επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, συμφιλίωση οικογενειακού και επαγγελματικού βίου και εργασιακές σχέσεις. Ενώ υπήρξε ομοφωνία στον πρώτο άξονα, στο θέμα της συμφιλίωσης δε διατυπώθηκαν συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές, ενώ δεν κατέστη σαφές πώς π.χ. η ευελιξία θα συμβάλει στην άνοδο του ποσοστού απασχόλησης (Αγγελάκη, 2018).

ανταποδοτικότητα, σαν αυτό που εφαρμόζουν οι σκανδιναβικές χώρες ήδη από τη δεκαετία του '70.

Από την άλλη, οι νέοι κοινωνικοί κίνδυνοι παγκοσμίως σχετίζονται με την εκτεταμένη ακούσια υποαπασχόληση, τα συμβόλαια μηδενικών ωρών και την απασχόληση σε «απρόσωπο» εργοδότη (τηλεργασία). Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων λειτουργεί επικουρικά προς τη διαμόρφωση χαμηλών αμοιβών, διαμορφώνοντας σταδιακά μια οικονομία που περιγράφεται στην πρόσφατη βιβλιογραφία ως *wageless growth*. Συνεπώς, μαζί με την ποιοτική υποβάθμιση της εργασίας, η ευελιξία λαμβάνει επικίνδυνες διαστάσεις και μετατρέπεται σε μέσο κοινωνικού ελέγχου επί της εργασίας, που ξεπερνά το κριτήριο της ανταγωνιστικότητας που ίσχυε παλαιότερα. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, αναδεικνύεται επιτακτική η προστασία της εργασίας με αυστηρούς κανόνες, ώστε να διασφαλιστούν με κάθε τρόπο τα δικαιώματα των εργαζομένων και να γίνει η εργασία δίκαιη για τον άνθρωπο, με προβλέψιμους όρους και ασφαλείς συνθήκες εργασίας. Η προσαρμογή του φορντικού προτύπου εργασίας στις σύγχρονες προκλήσεις αποδεικνύεται προτιμότερη από την επέκταση της ευελιξίας με ασφάλεια, που δημιούργησε περισσότερα προβλήματα από όσα έλυσε. Τα οφέλη της πλήρους απασχόλησης στο άτομο, την κοινωνία και την οικονομία, θα μπορούσαν να αποτελέσουν το αντικείμενο μελλοντικών ερευνών και παρακαταθήκη για αποτελεσματικότερες πολιτικές απασχόλησης.

Σε συνέχεια των ανωτέρω και με αφορμή την ανομιμοποίητη εμπλοκή του ΔΝΤ στα ευρωπαϊκά ζητήματα, αναβίωσε το υπαρξιακό δίλημμα της ΕΕ και κυρίως το ζήτημα της αυτονομίας της έναντι των διεθνών χρηματοπιστωτικών συστημάτων. Ασκήθηκε έντονη κριτική κατά του νέου τρόπου οικονομικής διακυβέρνησης, που αφαιρεί με βίαιο τρόπο την εθνική αρμοδιότητα στην απασχόληση και επιβάλλει αποφάσεις χωρίς προηγούμενη διαβούλευση. Τα επιχειρήματα είναι αν μη τι άλλο βάσιμα: ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαγράφηκαν εξ άπαντος από τον εργασιακό χάρτη της Ευρώπης, παρόλο που η αντιπροσωπευτική δημοκρατία είχε μυθήσει τα εθνικά κράτη σε αυτή τη λογική. Ισοσκελισμένοι προϋπολογισμοί εγκρίθηκαν, ποσοτικοί στόχοι επιτεύχθηκαν, αλλά η ποιότητα της εργασίας χάθηκε στα απόνερα της παγκόσμιας απορρύθμισης.

Επισημαίνεται περαιτέρω το εξής οξύμωρο ότι, ενώ οι κοινωνικές συνέπειες των προγραμμάτων διάσωσης παρέμειναν στο ενωσιακό απυρόβλητο, τα κράτη που τα εφάρμοσαν βρέθηκαν υπόλογα για πολιτικές που δεν είχαν τα ίδια επιλέξει. Έτσι

επανήλθε το ζήτημα του δημοκρατικού ελλείμματος της ΕΕ, ενώ δεν λείπουν οι σκληροπυρηνικοί που υποστηρίζουν ότι κλονίστηκε οριστικά το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο. Στο πλαίσιο αυτό εκφράστηκε η ανησυχία ότι η αποδυνάμωση της εργασίας επιφέρει και πολιτικές, εκτός από κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις.

Εν κατακλείδι, η επιβολή των Προγραμμάτων Οικονομικών Προσαρμογής στην Ελλάδα επέφερε ολέθρια αποτελέσματα σε ατομικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Αποδείχτηκε ότι η ισοπεδωτική παρέμβαση της ΕΕ στην ελληνική αγορά εργασίας, στη λογική της οικονομικής ανάπτυξης σε βάρος του ανθρώπινου παράγοντα, δεν είναι η ενδεδειγμένη λύση, αν δεν εξασφαλίζει κάποια ελάχιστα δικαιώματα για τους εργαζομένους, τα οποία σε κάθε περίπτωση δεν επαφίενται στην παραχωρητική διάθεση του κεφαλαίου, αλλά στηρίζονται από ισχυρές συνεκτικές πολιτικές, που ιδανικά σχεδιάζει και υλοποιεί το κράτος, που γνωρίζει τους πολίτες του, με υποδείξεις, αλλά χωρίς εξωτερικές επιβο(υ)λές.

Βιβλιογραφία

Αγγελάκη Μ., (2009) *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνική Ασφάλιση. Η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού στον τομέα των Συντάξεων: Η περίπτωση της Ελλάδας*, διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ. 30-35.

Αγγελάκη Μ., (2018) *Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές και Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική* στο: Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ., (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα : Διόνικος σελ. 481-492.

Ανδρέου Γ. και Μαραβέγιας Ν., (2018) *Η ελληνική οικονομία στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (1962-2018)* στο: Μαραβέγιας Ν., Σακελλαρόπουλος Θ., *Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Η ιστορία μιας πολυκύμαντης σχέσης 1962-2018*. Αθήνα: Διόνικος, σελ. 39-72.

Αντωνοπούλου Ρ., Παπαδημητρίου Δ. και Τοαγ Τ., (2011) *Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας σε συνθήκες κρίσης στην Ελλάδα*, Μελέτη (15). Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Bank of Greece (2017) “*Labour market adjustment in Europe during the crisis: microeconomic evidence from the wage dynamics network survey*”, 233, September 2017 in: www.bankofgreece.gr [ανάκτηση 2-6-2020].

Βενιέρης Δ., (2002) *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Η Κοινωνική Πολιτική του Συμβουλίου της Ευρώπης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Βενιέρης Δ. και Παπαθεοδώρου Χ., (2003) (επιμ.) *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα, Προκλήσεις και Προοπτικές*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Βενιέρης Δ., (2013) *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνικά Δικαιώματα. Το Τέλος των Ύμνων- β' έκδοση*. Αθήνα: Τόπος.

Βενιέρης Δ., (2015) *Κοινωνική Πολιτική - Έννοιες και Σχέσεις*. Αθήνα: Τόπος.

Βενιέρης Δ., (2018) *Κοινωνική Πολιτική σε χώρα χωρίς «πατρίδα»* στο : Δημουλάς Κ. και Κουζής Γ. (επιμ.) *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική. Αδιέξοδα και Λύσεις*. Αθήνα: Τόπος, σελ. 67-83.

Council of Europe, (2015) *The impact of the economic crisis and austerity measures on human rights in Europe*. Feasibility study adopted by the Steering Committee for human rights on 11 December 2015.

Darvas Z. and Tschekassin O., (2015), Poor and under pressure: the social impact of Europe's fiscal consolidation, Policy Contribution 2015/04, Bruegel.

Dimoulas C., (2014) "Exploring the impact of employment policy measures in the context of crisis: The case of Greece," *International Social Security Review*, 67(1), pp.49-65.

Δαγτόγλου Π., (2005) *Ατομικά Δικαιώματα*, 2^η έκδοση αναθ. Αθήνα- Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Δαφέρμος Γ. και Παπαθεοδώρου Χ., (2010) *Δομή και τάσεις της οικονομικής ανισότητας και της φτώχειας στην Ελλάδα και την ΕΕ, 1995-2008*, Επιστημονική Εκθεση 2, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Δαφέρμος Γ. και Παπαθεοδώρου Χ., (2012) *Οικονομική κρίση στην Ελλάδα και την ΕΕ: οι επιδράσεις του μακροοικονομικού περιβάλλοντος και της κοινωνικής προστασίας στο: Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης (πρακτικά συνεδρίου)*. Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.

Δεδουσόπουλος Α., (2004) *Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας. Ρύθμιση-ευελιξίες-απορρύθμιση. Θεωρίες της Ανεργίας*, τόμος πρώτος. Αθήνα: τυπωθήτω, Γιώργος Δαρδάνος.

Δεδουσόπουλος Α., (2018) *Κράτος και Πολιτικές Απασχόλησης στο Πεδίο της Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής* στο: Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ. (2018), (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Διόνικος σελ. 187-203.

Δημουλάς Κ., (2014), "Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα" στο www.socialpolicy.gr [ανάκτηση την 30-3-2020].

Δημουλάς Κ. (2018), *Κρίση και κοινωνικό εισόδημα αλληλεγγύης* στο: Δημουλάς Κ. και Κουζής Γ. (επιμ.), *Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και λύσεις*. Αθήνα: Τόπος.

Δημουλάς Κ. και Κουζής Γ., (2018) (επιμ.) Εισαγωγή στο: *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική. Αδιέξοδα και Λύσεις*. Αθήνα: Τόπος, σελ. 9-13.

Διαμαντούρος Ν., (2000) *Πολιτισμικός διρισμός και πολιτική αλλαγή στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης*, μτφρ Σωτηρόπουλος Δ. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

Esping-Andersen G., (2014) *Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού της ευημερίας*, Πετμεζίδου Μ.(επιμ), μτφρ. Γολέμη Α. Αθήνα: Τόπος.

Eurofound (2018) *Industrial relations. Greece: Developments in working life 2018*, Working Paper in: <https://eurofound.europa.eu/publications> [ανάκτηση 21-5-2020].

Eurofound (2020), *Living and working in Europe 2019*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2019), *European Commission's contribution to the EU's strategic agenda 2019-2024*, Announcement, Sibiu Romania.

European Stability Mechanism (2020) *Lessons from Financial Assistance to Greece*, Independent Evaluation Report, στο www.dianeosis.org [ανάκτηση 20/7/2020].

EU-SILC (2016), *Risk of poverty, Greece*, www.statistics.gr

EU-SILC (2017), *Risk of poverty, Greece*, www.statistics.gr

EIEAΔ (2012), *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση

EIEAΔ (2018), *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση

Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (2017), *Η παρέμβαση της Επιτροπής στην ελληνική χρηματοπιστωτική κρίση*, Ειδική Έκθεση (17), στο www.dianeosis.org, [ανάκτηση 20/7/2020].

Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (2017), στο: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el. [ανάκτηση 26-4-2020].

Featherstone K., Παπαδημητρίου Δ., (2010) *Τα όρια του εξευρωπαϊσμού, Δημόσια πολιτική και μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα*, μτφρ. Μπαμιατζόγλου Ξ.. Αθήνα: Οκτώ.

Ferrera M., (1996) “The Southern Model of Welfare in Social Europe”, *Journal of European Public Policy*, 6(1).

Ferrera M., (2014) “Solidarity in Europe after the crisis,” *Constellations. An International Journal of Critical and Democratic Theory*”, vol. 21, issue 2, 2014.

Φερόνας Α., (2007) “Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στην ελληνική πολιτική απασχόλησης: Μια περίπτωση «γνωσιακού» Εξευρωπαϊσμού;” *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 2(2), 109-127.

Φερόνας Α., (2013) “Η Κοινωνική Διάσταση της «Ευρώπης 2020»: Ρητορική και Πραγματικότητα,” *Κοινωνική Πολιτική*, 1, 65-88, στο <https://dx.doi.org/10.12681/sp.10547> [ανάκτηση 2/5/2020]

Φερόνας Α., (2018) *Η κοινωνική πρόνοια στην Ελλάδα της κρίσης: Ο «φτωχός συγγενής» στη δίνη της νεοφιλελεύθερης λιτότητας* στο : Δημουλάς Κ. και Κουζής Γ.(επιμ), *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική. Αδιέξοδα και Λύσεις*, Αθήνα: Τόπος, σελ. 193-211.

Φερόνας Α., (2019) *Κοινωνικός αποκλεισμός και κοινωνική αλληλεγγύη στην Ελλάδα της κρίσης*. Αθήνα, Διόνικος.

Φερόνας Α., (2020), *Ευρωπαϊκές Πολιτικές Απασχόλησης και Εργασιακών Σχέσεων*, μάθημα Β' εξαμήνου, σημειώσεις στο www.eclass.uop.gr.

Φιλίνης Κ., (2012) *Η διστακτική μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας: 1990-2005*, διδακτορική διατριβή, ΕΚΠΑ, σελ. 42-44.

Goetschy, J., (2001) “The European Employment Strategy from Amsterdam to Stockholm: has it reached cruising speed?”, *Industrial Relations Journal*, 35/5, 401-418.

Hillage J. and Pollard E., (1998) “Employability: Developing a framework for policy analysis”, *Research Brief No 85*, in:
https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis.

Hurrelmann, A. and Baglioni, S. (2019) “Introduction: multilevel democracy in the European Union and the innovations of the Lisbon Treaty”. *Comparative European Politics* 17, 910–918 (2019) in: <https://doi.org/10.1057/s41295-018-0135-0>.

IMF (2013), “*Greece: Ex Post Evaluation of Exceptional Access under the 2010 Stand-By Arrangement*”, IMF Country Report No. 13/156, June 2013.

INE/ΓΣΕΕ, (2007) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2007, (9) στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 19/7/2020].

INE/ΓΣΕΕ, (2012) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2012, (14) στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 15/7/2020].

INE/ΓΣΕΕ, (2014) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2014, (16) στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 15/7/2020].

INE/ΓΣΕΕ, (2015) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2015, (17) στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 15/7/2020].

INE/ΓΣΕΕ, (2018) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2018, (20) στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 10/7/2020].

INE/ΓΣΕΕ (2019) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2019, (21) στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 10/7/2020].

Ιωαννίδης Α., Παπαθεοδώρου Χ. και Σούφτας Δ., (2012) *Εργαζόμενοι και όμως φτωχοί. Διαστάσεις της φτώχειας των εργαζομένων στην Ελλάδα*, Επιστημονική Έκθεση 6. Αθήνα: INE/ΓΣΕΕ.

Ιωαννίδης Γ. και Πιέρρος Χ., (2015) *Αντιμετωπίζοντας την κρίση της απασχόλησης: Μια πρόταση για τη μείωση του ποσοστού της ανεργίας κατά δέκα ποσοστιαίες μονάδες εντός τριών ετών*, Επιστημονική Μελέτη. Αθήνα, INE/ΓΣΕΕ.

Καρακιουλάφη Χ., (2006) *Ανεργία, επισφαλείς μορφές απασχόλησης, κοινωνικός αποκλεισμός και μορφές διαχείρισής τους* στο: Οικονόμου Χ., Φερόνας Α., (επιμ.) *Οι εκτός των τειχών. Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός στις σύγχρονες κοινωνίες*. Αθήνα: Διόνικος.

Καρακιουλάφη Χ., (2018) *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη της «νέας οικονομικής διακυβέρνησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης»*, στο: Σερντεδάκης Ν., Τομπάζος Στ., (επιμ.) *Όψεις της Ελληνικής Κρίσης. Συγκρουσιακός κύκλος διαμαρτυρίας & θεσμικές εκβάσεις*. Αθήνα: Gutenberg, σελ. 68-99.

Καραμεσίνη, Μ. (1999) “Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας”, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 100, 3-32, στο <https://doi.org/10.12681/grsr.750> [ανάκτηση 20/4/2020].

Καραμεσίνη Μ. και Κουζής Γ., επιμ. (2005) *Πολιτική απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Gutenberg, συνεργασία με Πάντειο Πανεπιστήμιο (ΚΕΚΜΟΚΟΠ).

Καραμεσίνη, Μ. (2017) “Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση Αντιμέτωπη με την Οικονομική Κρίση,” *Κοινωνική Πολιτική*, 2, 7-26, στο <https://epublishing.ekt.gr> [ανάκτηση 20/4/2020].

Καραμεσίνη Μ. και Συμεωνάκη Μ., επιμ. (2019) *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα. Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*. Αθήνα: Νήσος.

Κατρούγκαλος Γ., (2010) Το οικονομικό Σύνταγμα και το «παρασύνταγμα» του Μνημονίου, *Ευρωπαϊών Πολιτεία*, 2/2010, σελ. 295-316.

Κετσετζοπούλου Μ., (2009) “Προσδιοριστικοί παράγοντες της φτώχειας των εργαζομένων: μια πρώτη προσέγγιση,” *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 128 Α', 2009, 77-114.

Κούγιας Κ., (2017) *Πολιτικές Απασχόλησης σε κρίση. Μαθήματα από Δανία, Γερμανία & Ελλάδα*. Αθήνα: Gutenberg, συνεργασία με Πάντειο Πανεπιστήμιο (ΚΕΚΜΟΚΟΠ).

Κουζής Γ. και Ρομπόλης Σ., επιμ. (2000) *Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου. Ανταγωνιστικότητα- Απασχόληση- Εργασιακές Σχέσεις- Κοινωνική Ασφάλιση*. Αθήνα: Gutenberg, συνεργασία με Πάντειο Πανεπιστήμιο (ΚΕΚΜΟΚΟΠ).

Κουζής Γ., (2018) *Κρατικές πολιτικές για τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στο :* Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ. (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Διόνικος.

Κουζής Γ., (2019) επιστ.υπεύθ (ερευνητής Δημουλάς Κ.) “Οι κοινωνικές επιπτώσεις των μνημονίων στην Ελλάδα”, στο <https://www.nikoschountis.gr/wp-content/uploads/2019/05/Nikos.chountis.eurwbouleuths.pdf> [ανάκτηση 20/7/2020].

Κουτρούκης Θ., (2017) “Η Ελληνική Αγορά Εργασίας μετά την Κρίση του 2008: Απορρύθμιση, Αναθέσμιση και Αποκέντρωση”, *Κοινωνική Πολιτική*, 7, 43-52, <https://doi.org/10.12681/sp.14168> [ανάκτηση 20/7/2020].

Κουτσιαράς Ν., (2006) *Η ανάπτυξη, η αμφισβήτηση και η μεταρρύθμιση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους: “It’s the economy stupid!”* στο: www.eliamer.gr [ανάκτηση 22/6/2020]

Κρητικίδης Γ. (2019), “Μισθωτή εργασία και Άνεργοι (στοιχεία ΕΡΓΑΝΗ & ΟΑΕΔ)”, *Ενημέρωση (245)* στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 23/6/2020]

Λαλιώτη Β., (2018) *Όψεις συγκριτικής κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Τόπος

Leibfried, S. and Pierson, P. (eds) (1995), *European Social Policy: Between Fragmentation and Integration*, The Brookings Institution. Washington: DC.

Ληξουριώτης Ι., (2019) *Εργατική Νομοθεσία. Ατομικές Εργασιακές σχέσεις. Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*. 7^η έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Lopez-Santana M., (2006) “The domestic implications of European soft law: framing and transmitting change in employment policy”, *Journal of European Public Policy*, 13(4), 481-499 in: <https://doi.org/10.1080/13501760600693853>.

Λυμπεράκη Α. και Τήνιος Π., (2012) *Το κοινωνικό κράτος (“επίσημο” και “άτυπο”): οι μεταρρυθμίσεις που ΔΕΝ έγιναν και η κρίση στο: Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης (πρακτικά συνεδρίου). Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.*

Ματσαγγάνης Μ. και Λεβέντη Χ., (2012) *Οι διανεμητικές επιπτώσεις της κρίσης στην κατανομή του εισοδήματος στο: Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης (πρακτικά συνεδρίου). Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.*

Ματσαγγάνης Μ., Πάρμα Α. και Καρακίτσιος Α., (2018) *Όψεις Κοινωνικής Κινητικότητας στην Ελλάδα της κρίσης*, έρευνα, στο: www.dianeosis.org [ανάκτηση 20/7/2020].

Μαυρουδέας Σ., (2018) *Προγράμματα οικονομικής προσαρμογής για την Ελλάδα: Προέλευση, δομή, συστηματικές αποτυχίες και οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις στο: Κρίση και Κοινωνική Πολιτική. Αδιέξοδα και Λύσεις*, Αθήνα : Τόπος, σελ. 103-118.

Μητράκος Θ. και Νικολίτσα Δ, (2006). *Η διάρκεια της ανεργίας στην Ελλάδα: εξελίξεις και χαρακτηριστικά*, Οικονομικό Δελτίο (27), Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδας.

Μητράκος Θ. και Τσακλόγλου Π., (2012) *Ανισότητα, φτώχεια και υλική ευημερία: από τη μεταπολίτευση ως την τρέχουσα κρίση*. στο: Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης (πρακτικά συνεδρίου). Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος

Μητράκος Θ., (2018) “Ανισότητες, φτώχεια και πολιτικές αλληλεγγύης στην Ελλάδα”, *Κοινωνική Πολιτική*, (10) στο <http://eekp.gr/wp-content/uploads/2018/11/PERIODIKO-T10-1.pdf> [ανάκτηση 12-5-2020].

Moravcsik A., (1993) Preferences and power in the european community: a liberal intergovernmentalist approach, *Journal of Common Market Studies*, Volume 31, No.4, December 1993.

Μπιθουμήτρης Γ., (2018) *Τα συνδικάτα: Διεκδίκηση, Διαπραγμάτευση, Κοινωνικός Διάλογος, Συμμετοχή* στο: Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ. (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα : Διόνικος σελ. 547-565.

Ναγόπουλος Ν. και Ρόντος Κ., (2018) *Ανεργία και πολιτικές απασχόλησης: Η ελληνική περίπτωση στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού περιβάλλοντος* στο: Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ. (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Διόνικος, σελ. 205-223.

OECD (2000), “Unit Labour costs,” <https://data.oecd.org/lprdty/unit-labour-costs.htm>

OECD (2017), “*How's Life? 2017: Measuring Well-being*.” Paris: OECD.

OECD (2019), “The future of work: New evidence on job stability, under-employment and access to good jobs,” *Employment Outlook 2019*, Editorial (3).

OECD (2019) “Wageless growth: Is this time different?,” *Employment Outlook 2019*, Editorial (11).

OECD (2020), “*How's Life? 2020: Measuring Well-being*”. Paris: OECD, <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>.

Οικονόμου Χ. και Φερόνας Α., επιμ. (2006) *Οι εκτός των τειχών. Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός στις σύγχρονες κοινωνίες*. Αθήνα, Διόνικος.

Overbeek H., (2003) *The Political Economy of European Employment. European integration and the transnationalization of the (un)employment question*, (editing). London/NewYork: Routledge [ανάκτηση 29-6-2020].

Παπαδοπούλου Δ. (2018), *Διάρρηξη του κοινωνικού δεσμού και στρατηγικές επιβίωσης των μακροχρόνια ανέργων και των φτωχών εργαζομένων σε περίοδο οικονομικής κρίσης* στο : Δημουλάς Κ. και Κουζής Γ. (επιμ.) *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική. Αδιέξοδα και Λύσεις*, Αθήνα: Τόπος, σελ. 253-270.

Παπαθεοδώρου Χ. και Δαφέρμος Γ., (2010) *Δομή και τάσεις της οικονομικής ανισότητας και της φτώχειας στην Ελλάδα και την ΕΕ, 1995-2008*, Επιστημονική Έκθεση 2, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Παπαθεοδώρου Χ., Μισσός Β. και Παπαναστασίου Σ., (2020) *Κοινωνικές επιπτώσεις της κρίσης και των πολιτικών λιτότητας στην Ελλάδα*, Επιστημονική Έκθεση (13). Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Παπαπέτρου Ε., (2014) “*Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης: πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές*” στο https://www.researchgate.net/profile/Evangelia_Papapetrou [ανάκτηση 30-4-2020].

Πετμεζίδου Μ., (2014) *Πρόλογος για τη β' έκδοση* στο: Esping-Andersen G. *Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού της ευημερίας*, Πετμεζίδου Μ.(επιμ), μτφρ. Γολέμη Α. Αθήνα: Τόπος σελ. 9-43.

Πετράκης Π., (2012) *Το οικονομικό περιβάλλον* στο: ΕΙΕΑΔ *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2012, www.eiead.gr [ανάκτηση 19/7/2020].

Piasna A., (2017) *Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015*, Working Paper 2017.06. Brussels: ETUI [ανάκτηση 7-6-2020]

Piasna A., Burchell B. and Sehnbruch K., (2019) “Job quality in European Employment policy: one step forward, two steps back?,” Vol.25(2), pp 165-180 [ανάκτηση 21-6-2020]

Radaelli C. (1999) “The public policy of the European Union: whither politics of expertise?,” *Journal of European Public Policy*, 6:5, 757-774, DOI: 10.1080/135017699343360 [ανάκτηση 22-4-2020].

Rifkin J.,(1996) *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*, Κοτζιάς Ν. (επιμ). Αθήνα: Λιβάνης.

Sakellariopoulos Th. and Angelaki M., (2007) “The Politics of Pension Reform in Southern Europe”, in: Van Langendonck J. (ed.), *The Right to Social Security*. Antwerp: Intersentia.

Salomon M., (2015) “Of Austerity, Human Rights and International Institutions”, LSE Working Paper 2/2015 in: <https://www.lse.ac.uk/sociology/assets/documents/human-rights/HR-Salomon-Austerity.pdf> [ανάκτηση 20-6-2020]

Scharpf F.W., (2002) “The European Social Model: coping with the challenges of diversity”, *Journal of Common Market Studies*, 40/4, 645-670.

Σακελλαρόπουλος Θ. και Οικονόμου Χ., (2006) *Εθνικές προτεραιότητες και ευρωπαϊκές προκλήσεις στη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και απασχόλησης στην Ελλάδα, 1980-2004*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, 1 (1), 5-36.

Σακελλαρόπουλος Θ., (2011) επιμ. *Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Διόνικος.

Σακελλαρόπουλος Θ. και Αγγελάκη Μ., (2016), *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική: από την άτολμη ανάπτυξη στο αβέβαιο μέλλον* στο: Μαραβέγιας Ναπολέον (επιμ.), *Ευρωπαϊκή Ένωση. Δημιουργία, Εξέλιξη, Προοπτικές*. Αθήνα: Κριτική σελ.421-436.

Σακελλαρόπουλος Θ., (2018) *Κοινωνικό κράτος και Κοινωνική Πολιτική σε ιστορική προοπτική* στο: Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ., επιμ., *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Διόνικος σελ. 21-55.

Σακελλαρόπουλος Θ. και Αγγελάκη Μ. (2018), *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και το Κοινωνικό Κράτος στην Ελλάδα*, στο: Μαραβέγιας Ν. και Σακελλαρόπουλος Θ. (επιμ.) *Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Η ιστορία μιας πολυκύμαντης σχέσης 1962-2018*. Αθήνα : Διόνικος, σελ. 311-327.

Στάικου Β.-Ι., (2000) “Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου ως συνέπεια της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας στο: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/viewFile/7556/7286>.

Στεργίου Α., (2018) *Ο ρόλος των κοινωνικών δικαιωμάτων στο σύγχρονο κράτος πρόνοιας* στο : Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ. (2018), (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα : Διόνικος σελ. 131-146.

Σωτηρόπουλος Δ., (2009) “Ευκαιρίες και προβλήματα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής: η Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης και η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού”, στο *www.eliamer.gr* [ανάκτηση 30/6/2020].

Theodoropoulou S. and Watt A., (2011) “*Withdrawal symptoms: an assessment of the austerity packages in Europe*”, *Working Paper 2011.02*, D/2011/10.574/21. Brussels: ETUI [ανάκτηση 3/6/2020].

Theodoropoulou S., (2015) “National social and labour market reforms in the shadow of EU bail-out conditionality: the cases of Greece and Portugal,” *Comparative European Politics*, January 2015, DOI:10.1057/cep.2014.40 [ανάκτηση 3/6/2020].

Theodoropoulou S., (2018) “Drifting into labor market insecurity? Labor market reforms in Europe after 2010”. Brussels: ETUI, <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Drifting-into-labour-market-insecurity-Labour-market-reforms-in-Europe-after-2010> [ανάκτηση 6/6/2020].

Τράπεζα της Ελλάδος (2018), Έκθεση Διοικητή, Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδας.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2001) *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση στην Ελλάδα 2001*.

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018) *Στρατηγικό πλαίσιο για τον ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης*.

Υπουργείο Οικονομικών (2012) *Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016*.

Vandenbroucke F., (2012) Europe: “The Social Challenge. Defining the Union’s social objective is a necessity rather than a luxury”, OSE Opinion Paper No.11, July 2012, Brussels: OSE, https://ose.be/files/publication/OSEPaperSeries/Vandenbroucke_2012_OpinionPaper11.pdf [ανάκτηση 3/6/2020].

Vanhercke B., Ghailani D. and Spasova S. with Pochet P., (eds.) (2020) *Social policy in the European Union 1999-2019: the long and winding road*, Brussels: ETUI and OSE.

Zartaloudis S., (2013), “The impact of the fiscal crisis on Greek and Portuguese Welfare states: retrenchment before the catch-up?” *Social Policy and Administration*, Vol. 48 (4), 430-449.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Α. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Κοινοτικές οδηγίες, κανονισμοί και αποφάσεις ΔΕΕ και το αντίστοιχο αντικείμενο προστασίας (παραδείγματα)

Αντικείμενο προστασίας	Οδηγία	Κανονισμός	Απόφαση Δικαστηρίου
Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων	77/576/ΕΟΚ 78/610/ ΕΟΚ 80/1107/ ΕΟΚ 82/501/ΕΟΚ		-14/5/2019 προδικαστική παραπομπή – υπόθεση Federacion de Servicios de Comisiones obreras κατά Deutsche Bank SAE -14/6/2007 Επιτροπή Ευρ. Κοινοτήτων κατά Ηνωμένου Βασιλείου Μεγ. Βρετανίας και Ιρλανδίας
Ισότητα φύλων	76/207/ΕΟΚ		
Ίση αμοιβή	75/117/ΕΟΚ		
Ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων- διαδοχική ασφάλιση		1612/68	10/3/2011 υπόθεση Maurits Casteels κατά British Airways plc.
Παραμονή προσώπου στην επικράτεια κράτους- μέλους μετά την άσκηση ορισμένης εργασίας	72/194/ΕΟΚ	1251/70	
Προστασία εργαζομένου σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη	80/987/ΕΟΚ		
Οργάνωση του χρόνου εργασίας	2003/88/ΕΚ 2000/79/ΕΚ ⁵⁶		14/5/2019 προδικαστική παραπομπή – υπόθεση Federacion de Servicios de Comisiones obreras κατά Deutsche Bank SAE
Προστασία από απόλυση (αναιτιολόγητη καταγγελία σύμβασης εργασίας)	98/59 ομαδικές απολύσεις 2001/23 προστασία		22/2/2018 προδικαστική παραπομπή υπόθεση Jessica Porras Guisado κατά Bankia SA (περίληψη

⁵⁶ Αφορά στην ευρωπαϊκή συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας του ιπτάμενου προσωπικού στην πολιτική αεροπορία.

	δικαιωμάτων εργαζομένων μετά από απόλυση		απόφασης: απαγόρευση απόλυσης της εργαζομένης από την αρχή της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας)
Προσωρινή απασχόληση- δανειζόμενο προσωπικό	70/1999 απαγόρευση κατάχρησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου		Υπόθεση: C-533/13, περιορισμοί και απαγορεύσεις στο δικαίωμα προσφυγής
Κοινωνικός διάλογος- διαβούλευση	94/45/EK 97/81/EK 99/70/EK Ενημέρωση εργαζομένων πριν τη λήψη σημαντικών για την επιχείρηση αποφάσεων		
Απαγόρευση δουλείας και αναγκαστικής εργασίας	2009/52/EK		

*ιδία επεξεργασία

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Η νέα οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ

Η νέα οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ

I. Συντονισμός οικονομικών και δημοσιονομικών πολιτικών

1.Ευρωπαϊκό Εξάμηνο (11/2010)

Πλαίσιο συντονισμού οικονομικών και δημοσιονομικών πολιτικών, για την εκπλήρωση των στόχων της Ευρώπης 2020, που πραγματοποιείται κατά το πρώτο εξάμηνο κάθε έτους, πριν από την κατάρτιση των εθνικών προϋπολογισμών.

2.Σύμφωνο Ευρώ+ ή Σύμφωνο Ανταγωνιστικότητας (2011)

Διακρατικό σύμφωνο που υπογράφηκε από τα 17 κράτη της Ευρωζώνης και 6 ακόμη κράτη-μέλη της ΕΕ, για τον καλύτερο συντονισμό της οικονομικής πολιτικής. Η εφαρμογή του μέχρι σήμερα είναι ελλιπής.

3.«Six- Pack» (2011)

Πακέτο έξι νομοθετικών παρεμβάσεων που αναθεώρησε το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης (ΣΣΑ) και δεσμεύει όλα τα κράτη- μέλη. Σκοπός του η δημοσιονομική συμμόρφωση των κρατών-μελών με ταυτόχρονη αναμόρφωση των προβλέψεων για τα χρηματικά πρόστιμα σε περιπτώσεις δημοσιονομικού εκτροχιασμού και αντιμετώπιση των μακροοικονομικών ισορροπιών.

4.Δημοσιονομικό Σύμφωνο (1/2013)

Διακρατική συμφωνία με τη συμμετοχή όλων των κρατών-μελών, πλην του Ηνωμένου Βασιλείου (που έχει ήδη αποχωρήσει από την ΕΕ) και της Τσεχίας. Στόχος η ενδυνάμωση της δημοσιονομικής πειθαρχίας. Βασικότερο σημείο του Συμφώνου η υποχρέωση των κρατών-μελών να εσωτερικοποιήσουν τον κανόνα του ισοσκελισμένου προϋπολογισμού. Σε περίπτωση απόκλισης από τους στόχους, ενεργοποιείται μηχανισμός αυτόματης διόρθωσης.

5. «Two- Pack» (5/2013)

Δίδυμοι ευρωπαϊκοί κανονισμοί για την καλύτερη εποπτεία της δημοσιονομικής πολιτικής.

II. Μηχανισμοί αντιμετώπισης κρίσεων

II. Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Σταθερότητας (ΕΜΣ, 10/2012)

Μόνιμος μηχανισμός που αντικατέστησε τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, που είχε προσωρινό χαρακτήρα. Σκοπός του είναι να παρέχει δάνεια σε χώρες της Ευρωζώνης με προβλήματα χρηματοοικονομικής σταθερότητας που επηρεάζουν ευρύτερα την σταθερότητα της ΕΕ. Ο ΕΜΣ διαθέτει κεφάλαιο 700 δις ευρώ, προερχόμενο από τις χώρες της Ευρωζώνης και εκδίδει ομόλογα ή άλλα χρηματοπιστωτικά προϊόντα. Μπορεί να παρεμβαίνει στην πρωτογενή και δευτερογενή αγορά ομολόγων και να δανείζει τα κράτη-μέλη, για τις ανάγκες ανακεφαλαιοποίησης των τραπεζών. Η δανειοδότηση είναι το αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης ανάμεσα στο ενδιαφερόμενο κράτος, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την ΕΚΤ, στη βάση τήρησης ορισμένων προϋποθέσεων (conditionality).

Πηγή: Μαραβέγιας και Κατσίκας (2016: 181-183), ίδια επεξεργασία

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Σημαντικές πρωτοβουλίες/εργαλεία της ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης

	Θεσμοί/όργανα	Ενέργειες/Πρωτοβουλίες	Αποτελέσματα	Στόχοι	Έκταση εφαρμογής
1	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)	Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ)	10 εκατομμύρια Ευρωπαίοι πολίτες βρήκαν δουλειά την περίοδο 2007-2013		Περιοχές όπου η ανεργία των νέων άνω 25 %

		Εγγυήσεις για τη Νεολαία (χρηματοδοτικό εργαλείο) με την υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου		Ποιότητα μαθητείας, πρακτική άσκηση, διαμεσολάβηση για εξεύρεση εργασίας, συνδυαστικά με άλλες δράσεις	
2	Ευρωπαϊκή Επιτροπή	Ανακοίνωση 6/2016: Νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη		Αναβάθμιση δεξιοτήτων, ψηφιακές δεξιότητες, συγκρισιμότητα προσόντων	
		5/2018 Πρόταση για Πολυετές Δημοσιονομικό Πλασίο (ΠΔΠ), δημιουργία ΕΚΤ+	Επιθυμητά αποτελέσματα: κοινωνική και οικονομική ανθεκτικότητα, καλύτερο επίπεδο υγείας, (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας, προστασία από διασυνοριακές απειλές κατά της υγείας και από νέους κινδύνους στην εργασία	Συγχώνευση ΕΚΤ, ΠΑΝ, ΤΕΒΑ (Ταμείου Ευρωπαϊκής Βοήθειας για τους Απόρους), Προγράμματος της ΕΕ για την Απασχόληση και την Καινοτομία (EaSI) και Ευρωπαϊκού Προγράμματος για την υγεία	Εργαζόμενοι στο έδαφος της ΕΕ και μετανάστες
3	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	Ψήφισμα 13-3-2019		Μείωση μακροχρόνιας ανεργίας	
		Ψήφισμα 29-10-2015 Σύνδεση Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (2017) με	Εξίσωση κοινωνικών στόχων με οικονομικούς;	Εφαρμογή των δικαιωμάτων του Πυλώνα Καταπολέμηση	

		Ευρωπαϊκό Εξάμηνο		της φτώχειας (+εργασιακής) και των ανισοτήτων Κοινωνική επένδυση Καθολική πρόσβαση σε επαρκείς συντάξεις γήρατος	
4	Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση ΕΤΠΠ)	2007-2013 2018+ αναθεώρηση κανονισμού ΕΤΠΠ		Στήριξη απολυόμενων (μαζικές απολύσεις) ως αποτέλεσμα διαρθρωτικών αλλαγών που οφείλονται στο παγκόσμιο εμπόριο, κίνητρα επανένταξης στην εργασία Προστασία απολυομένων λόγω ψηφιοποίησης ή αυτοματοποίησης της εργασίας	

*ιδία επεξεργασία

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Ευελιξία με ασφάλεια

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	Ασφάλεια της θέσης εργασίας (διατήρηση θέσης στον ίδιο εργοδότη)	Ασφάλεια απασχόλησης (παραμονή στην εργασία, όχι απαραίτητα στον ίδιο εργοδότη)	Εισοδηματική Ασφάλεια (παροχή εισοδήματος κατά τη διάρκεια απώλειας ή αποχής από την εργασία)	Συνδυαστική ασφάλεια (εναρμόνιση επαγγελματικού και οικογενειακού βίου)
Εξωτερική αριθμητική ευελιξία (προσλήψεις-απολύσεις)				
Εσωτερική αριθμητική ευελιξία (διευθέτηση χρόνου στους ήδη εργαζομένους)				
Λειτουργική ευελιξία (πολλαπλά καθήκοντα στους ήδη εργαζομένους)				
Μισθολογική ευελιξία (απόκλιση από τον βασικό μισθό)				

Πηγή: Κούγιας (2017)

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Μεθοδολογικές ερμηνείες της ανεργίας

Σε κάθε περίπτωση, κατά την ερμηνεία των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι εξής παράμετροι (μεθοδολογικές ερμηνείες):

- Στους απασχολούμενους συγκαταλέγονται τα άτομα 15 ετών και άνω που είτε εργάστηκαν τουλάχιστον 1 ώρα κατά την εβδομάδα αναφοράς με σκοπό την αμοιβή ή το κέρδος, είτε εργάστηκαν σε οικογενειακή επιχείρηση ή δεν εργάστηκαν, αλλά είχαν μια εργασία ως μισθωτοί ή επιχείρηση, από την οποία απουσίασαν προσωρινά λόγω ασθένειας, διακοπών, εργατικών διαφορών ή εκπαίδευσης.
- Οικονομικά μη ενεργοί (inactives) είναι όσοι δεν χαρακτηρίζονται ως απασχολούμενοι ή άνεργοι.
- Οικονομικά ενεργό πληθυσμό ή εργατικό δυναμικό αποτελεί το σύνολο των απασχολουμένων και των ανέργων.
- Το ποσοστό ανεργίας προκύπτει από τον λόγο (κλάσμα) των ανέργων προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού.
- Στους άνεργους συγκαταλέγονται οι φοιτητές 18-24 ετών, που εκ των πραγμάτων δεν έχουν ενταχθεί ακόμη στην αγορά εργασίας
- Επομένως, με βάση τα παραπάνω στοιχεία, στο ποσοστό απασχόλησης καταγράφονται εργαζόμενοι που εργάστηκαν έστω 1 ώρα την εβδομάδα ή και περισσότερες ώρες, στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης ή της εκ περιτροπής εργασίας. Επίσης περιλαμβάνονται και όσοι επιδοτούνταν από κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, ακόμη και αν μετά την εβδομάδα αναφοράς επανήλθαν σε καθεστώς ανεργίας.
- Το νεφελώδες θεσμικό πλαίσιο που ισχύει στην Ελλάδα για τους ωρομίσθιους και τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, κατατάσσει αυτούς στους εποχικά εργαζομένους ή στους άνεργους ή και στις δυο κατηγορίες.
- Στους άνεργους περιλαμβάνονται και τα άτομα που δεν είναι εγγεγραμμένα στον ΟΑΕΔ.

Κατά συνέπεια, στις εθνικές και διεθνείς έρευνες δεν αποτυπώνεται το ποσοστό της πλήρους απασχόλησης κατά το φορντικό πρότυπο, αλλά της απασχόλησης γενικά, σε όλες τις ευέλικτες μορφές της, ακόμη και τις πιο ακραίες, όπως η «οιονεί» απασχόληση της μιας ώρας την εβδομάδα. Το γεγονός αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία στην εποχή μας, όπου οι μισοί περίπου εργαζόμενοι εργάζονται σε διαφορετικό καθεστώς από το

συνηθισμένο στο παρελθόν. Περαιτέρω, το ποσοστό των ανέργων είναι στην πραγματικότητα πολύ μεγαλύτερο, αφού στο εργατικό δυναμικό περιλαμβάνονται και οι άνεργοι, που παρ' όλα αυτά ενεργά αναζητούν εργασία. Αν συνυπολογιστεί το ποσοστό του εξειδικευμένου ανθρωπίνου κεφαλαίου που διέφυγε στο εξωτερικό την τελευταία δεκαετία (brain drain), θα αυξανόταν σημαντικά το ποσοστό της ανεργίας. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, μεταξύ 2008 και 2016 μετανάστευσαν από την Ελλάδα 427.000 άτομα, εκ των οποίων $\frac{3}{4}$ ήταν πτυχιούχοι πανεπιστημίου.

*ιδία επεξεργασία

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Τα κοινωνιολογικά χαρακτηριστικά της ανεργίας στην Ελλάδα

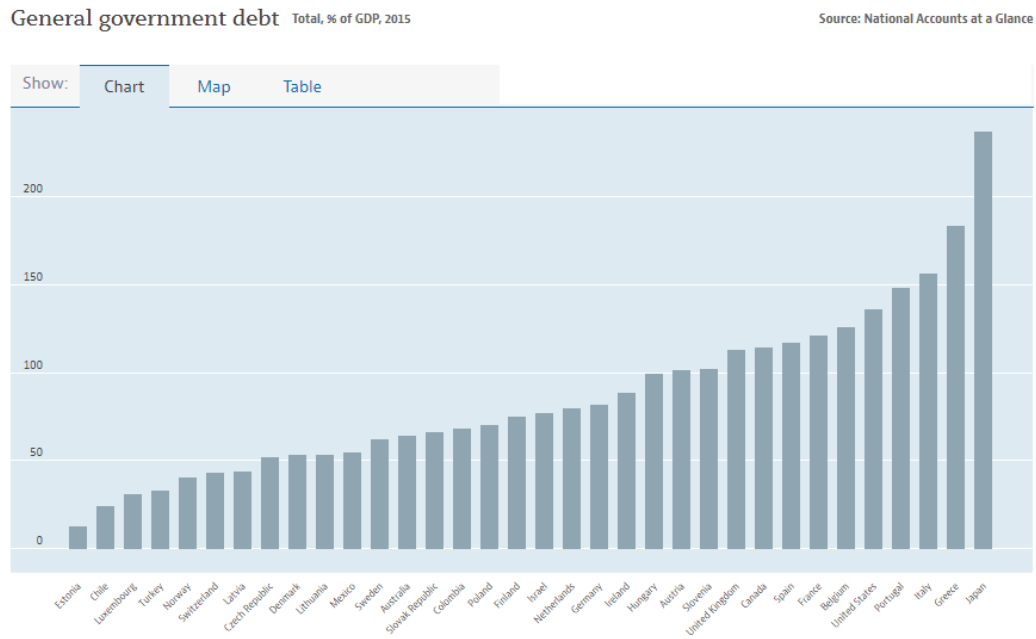
Σύμφωνα με την εξαμηνιαία έκθεση του ΟΑΕΔ (Α' εξάμηνο 2019) και τα κοινωνιολογικά χαρακτηριστικά που παρέχει, ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε σε 900.789 άτομα το 2019 (αύξηση κατά 5,26%) και η ανεργία ανήλθε σε ποσοστό 16,9%. Οι επιδοτούμενοι άνεργοι ήταν κατά μέσο όρο 151.014 άτομα και αντιπροσώπευαν ποσοστό 16,76% του μέσου όρου των ανέργων. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται, καθώς αντιστοιχούν σε ποσοστό 61,90-64,86% του συνόλου των ανέργων, στην συντριπτική τους δε πλειοψηφία είναι μακροχρόνια άνεργες. Συνεπώς, οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3 του συνόλου των ανέργων και ειδικότερα ποσοστό 67-68% του συνόλου των μακροχρόνια ανέργων. Οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ανήκουν ως επί το πλείστον στις μέσες παραγωγικές και τις μεγαλύτερες ομάδες ηλικιών: το 37-38% των ανέργων ανήκουν στην ομάδα ηλικιών 30-44 ετών, το 24% στις ηλικίες 45-54 ετών και το 17-18% στις ηλικίες 55-64 ετών. Από 65 έτη και άνω είναι το 3-4% (28.391 - 30.993 άτομα) των ανέργων, 10-11% των ανέργων είναι ηλικίας 25-29 ετών και 5-7% αυτών ηλικίας 20-24 ετών. Οι μεγαλύτερες ομάδες ηλικιών καταγράφουν υψηλότερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας. Ενδεικτικά, στις ομάδες ηλικιών 55-64 και 65 ετών και άνω το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας κυμαίνεται από 65-69% και 72-73% αντιστοίχως, ενώ στις νεότερες ηλικίες των 20-29 ετών καταγράφονται μικρότερα ποσοστά κατά μέσο όρο 36%. Ιδιαίτερα πλήττονται οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (45-47%), λιγότερο όσοι έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση (29-30%) ή την τριτοβάθμια εκπαίδευση (15-18%). Το

89% των εγγεγραμμένων ανέργων είναι Έλληνες πολίτες, 8-9% είναι υπήκοοι τρίτων χωρών και σε ποσοστό 2% είναι υπήκοοι χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πηγή: ΟΑΕΔ

B. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ/ΧΑΡΤΩΝ

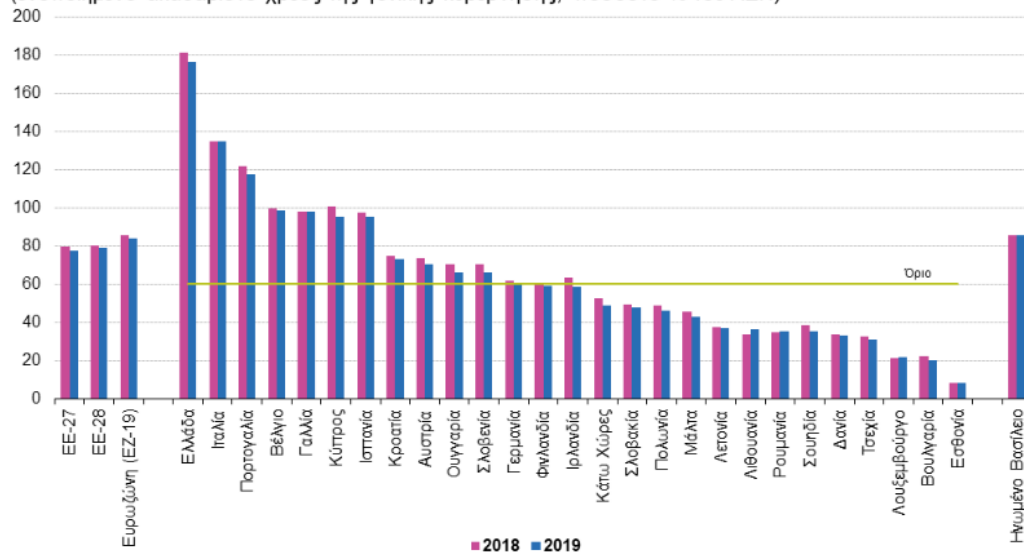
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Το γρέος της γενικής κυβέρνησης το έτος 2015 ως ποσοστό του ΑΕΠ (πηγή: ΟΟΣΑ)



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Το χρέος της γενικής κυβέρνησης τα έτη 2018-2019 ως ποσοστό του ΑΕΠ (πηγή Eurostat)

Χρέος της γενικής κυβέρνησης, 2018 και 2019

(ενοποιημένο ακαθάριστο χρέος της γενικής κυβέρνησης, ποσοστό % του ΑΕΠ)

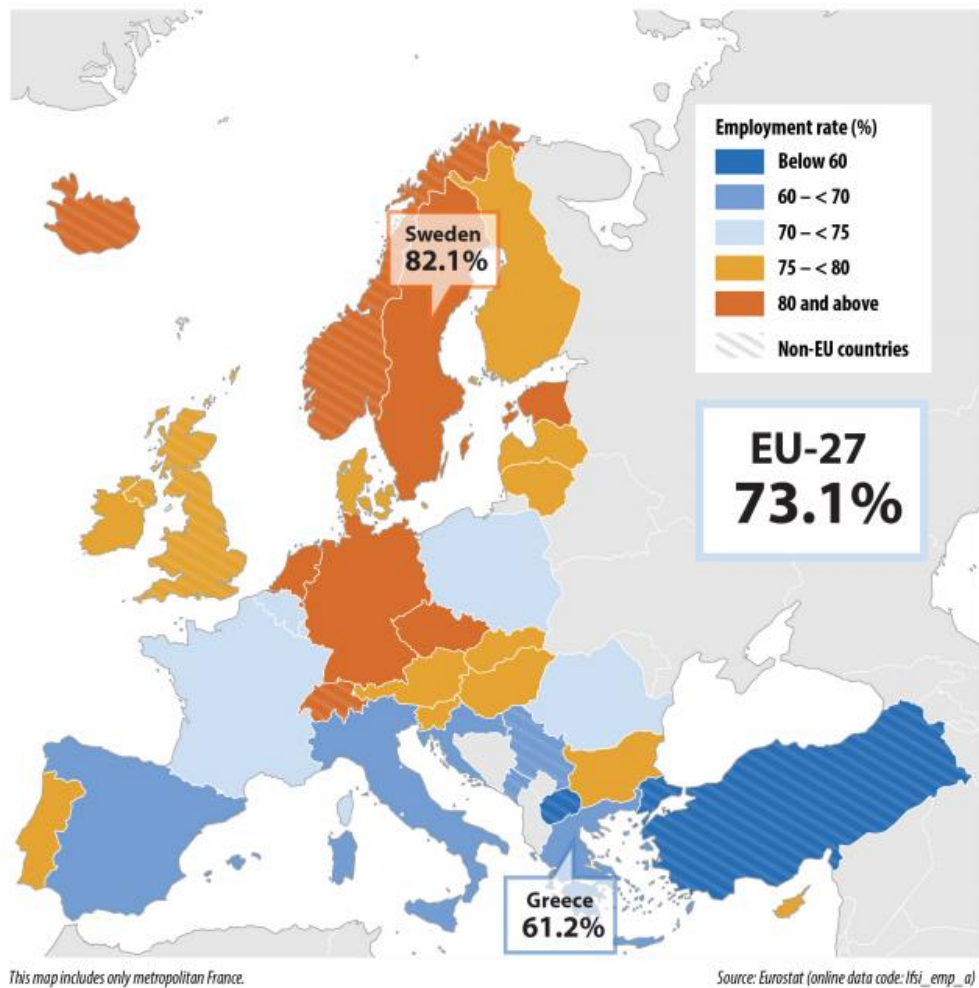


Σημείωση: στοιχεία εξαχθέντα στις 22.04.2020.
 Πηγή: Eurostat (επιγραμμικός κωδικός δεδομένων: gov_10dd_edpt1)



ΧΑΡΤΗΣ 3: Το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη το έτος 2019
(πηγή: Eurostat)

Employment rate, aged 20-64, 2019 (%)

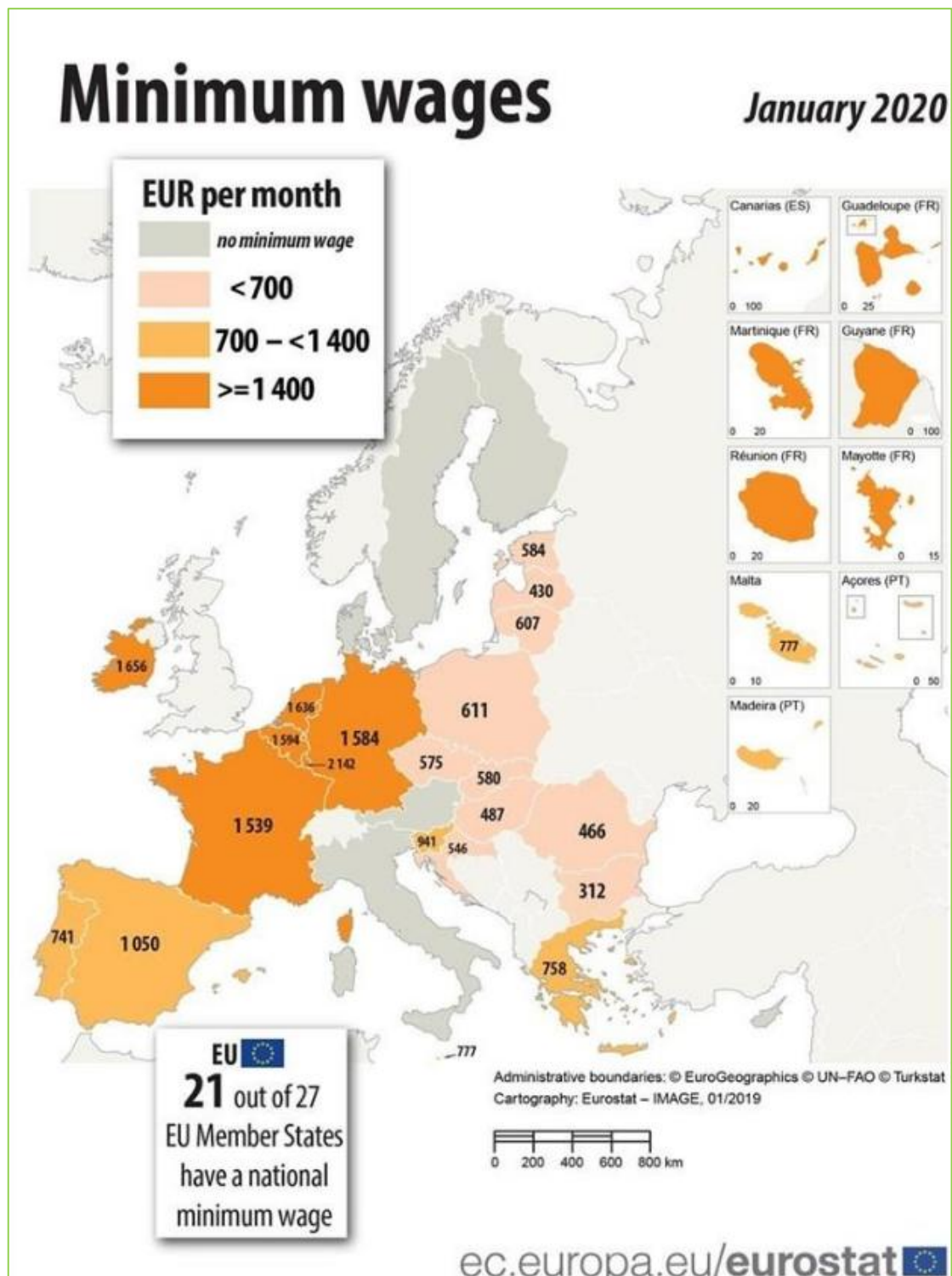


Χάρτης 1: Ποσοστό απασχόλησης, 20-64 ετών, 2019(%) Πηγή: Eurostat (lfsi_emp_a)

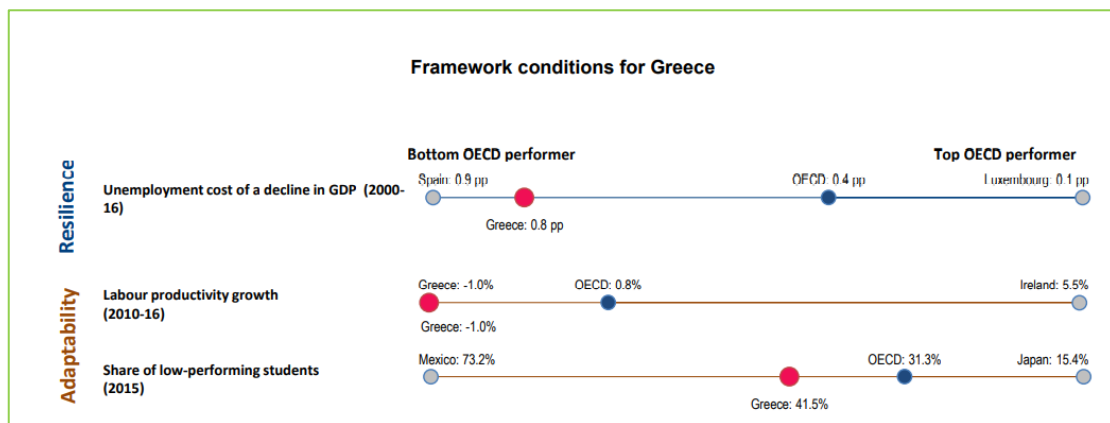
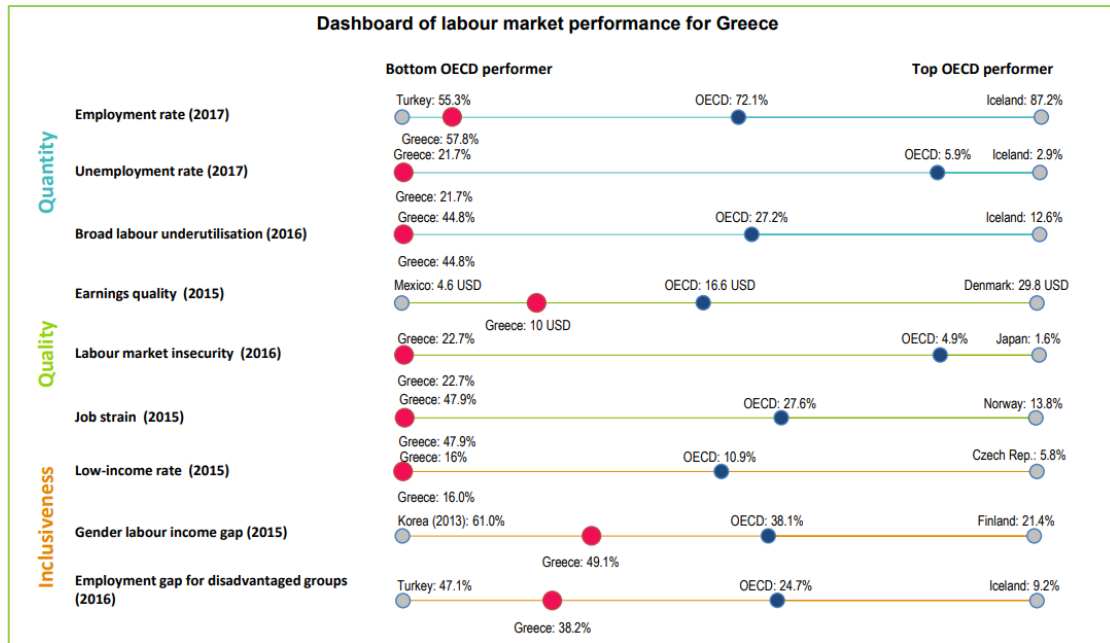
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 : Το ποσοστό των αποθαρρυσμένων, των ανέργων και των υποαπασχολούμενων στην Ελλάδα το έτος 2018 (πηγή:ΟΟΣΑ)



ΧΑΡΤΗΣ 5: Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα και στις χώρες της Ευρώπης στις οποίες ισχύει ο θεσμός (Ιανουάριος 2020, πηγή Eurostat)



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Οι επιδόσεις της Ελλάδας στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης (πηγή: ΟΟΣΑ)



Επεξηγήσεις 1^{ου} πίνακα: α) “Broad Labour Underutilisation”: περιλαμβάνει τους inactives, τους ανέργους και τους ακούσια μερικώς απασχολούμενους 15-64 ετών, εκτός των νέων 15-29 ετών που σπουδάζουν και δεν εργάζονται. β) “Job strain”: αφορά σε εργασία υψηλών απαιτήσεων, χωρίς τις αντίστοιχες απολαβές (job resources). γ) “Low-income rate”: ποσοστό εργατικού δυναμικού που ζει με λιγότερο από 50% του μέσου ισοδύναμου εισοδήματος που διαθέτει ένα νοικοκυριό. δ) “Employment gap for

disadvantaged groups”): το κενό ανάμεσα στο ποσοστό απασχόλησης των ανδρών νεότερης ηλικίας και των εξής μειονεκτουσών ομάδων: μητέρες με παιδιά, νέοι που δεν είναι σε πλήρη απασχόληση ή εκπαίδευση, εργαζόμενοι 55-64 ετών, αλλογενείς και ΑμεΑ.

Επεξηγήσεις 2^{ου} πίνακα: Η απώλεια της ανθεκτικότητας (resilience) και της προσαρμοστικότητας (adaptability) στην ελληνική αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα των χαμηλών επιδόσεων, όπως εμφανίζονται στον πρώτο πίνακα. Με τον όρο ανθεκτικότητα νοείται η μέση αύξηση του ποσοστού ανεργίας, τα τελευταία τρία χρόνια, με βάση υπολογισμού το αρνητικό σοκ στο ΑΕΠ της τάξης του 1% (2010-2016).

Πηγή: OECD Jobs strategy 2018