



## ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΜΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

*Κατεύθυνση « Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική »*

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

***Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ 30 ΕΩΣ 54 ΕΤΩΝ  
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ, ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ, ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ***

Σοφία Καρακώστα

***Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή***

Εμμανουήλ Σπυριδάκης, Καθηγητής Επιβλέπων

Δημήτριος Βενιέρης, Καθηγητής μέλος

Μαρίνα Αγγελάκη, Καθηγήτρια μέλος

Κόρινθος, Ιανουάριος 2022

Αφιερώνεται στο πατέρα μου Βαγγέλη  
που έφυγε πρόσφατα από τη ζωή

## *Ευχαριστίες*

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Εμμανουήλ Σπυριδάκη, για την αμέριστη υποστήριξη, τις πολύτιμες συμβουλές και την καθοδήγηση του κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, όπως και τα άλλα δύο μέλη της τριμελούς επιτροπής, κ. Ανδρέα Φερόνα και κα Μαρίνα Αγγελάκη.

Επίσης θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος για τη πολύτιμη βοήθεια τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου, την εμβριθή διδασκαλία τους και τη συμβολή τους στον εμπλουτισμό των ακαδημαϊκών μου γνώσεων και των κοινωνικών μου εμπειριών. Όπως και τους συμφοιτητές μου για τη θέληση και την αλληλοϋποστήριξη, στη κοινή μας πορεία μέχρι το τέλος παρά τις πρωτόγνωρες συνθήκες που διαμορφώθηκαν λόγω της πανδημίας.

Τέλος το θερμότερο ευχαριστώ, μαζί με μια βαθιά ευγνωμοσύνη ανήκουν στην οικογένεια μου για την ανιδιοτελή αγάπη και υποστήριξη που μου προσφέρουν όλα αυτά τα χρόνια στηρίζοντας τις επιλογές μου και βοηθώντας με να φτάσω ως εδώ.

## Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη .....	7
Abstract .....	8
Εισαγωγή .....	9
<b><u>ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΜΕΡΟΣ Α΄</u></b>	
1. Η έννοια της ανεργίας και τα χαρακτηριστικά της .....	10
1.1. Τα είδη ανεργίας .....	12
1.1.1 Η ανεργία τριβής .....	12
1.1.2 Η διαθρωτική ανεργία .....	13
1.1.3 Η ανεργία ελλειπούς ζήτησης .....	13
1.1.4 Η τεχνολογική ανεργία .....	14
2. Η εμπειρία της ανεργίας .....	14
3. Η σχέση της ανεργίας με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό .....	18
4. Οι πολιτικές απασχόλησης και πολιτικές αγοράς εργασίας .....	21
4.1 Παθητικές πολιτικές .....	22
4.1.1 Η επιδότηση της ανεργίας .....	22
4.1.2 Μείωση εργατικού δυναμικού .....	23
4.2 Ενεργητικές Πολιτικές .....	24
4.2.1 Οι λειτουργίες των ενεργητικών πολιτικών .....	25
4.2.2 Μορφές των ενεργητικών πολιτικών .....	26
i) Κατάρτιση .....	26
ii) Πολιτικές μοιράσματος εργασίας .....	27
iii) Επιδότηση απασχόλησης .....	28
iv) Κίνητρα δημιουργίας νέας επιχείρησης .....	29
v) Άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας .....	30
vi) Ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων .....	31

5. Η ανεργία στην Ελλάδα τα τελευταία 20 χρόνια .....	31
5.1 Η ανεργία των δύο φύλων στην Ελλάδα .....	35
6. Η οικονομική κατάσταση και η αγορά εργασίας στην Ελλάδα από το 2000 έως σήμερα .....	38
7. Πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας και προοπτικές .....	40

#### ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΡΟΣ Β΄

1. Μεθοδολογία της έρευνας .....	43
2. Το πρόγραμμα της Κοινωνικής Εργασίας .....	46
3. Ποιοτικά Χαρακτηριστικά συνεντεύξεων .....	47
4. Συμπεράσματα.....	60
Βιβλιογραφία.....	65
Παράρτημα.....	67

## Πίνακες

Πίνακας 1: Πίνακας Καθεστώτων προστασίας από την Ανεργία .....	20
--	----

## Διαγράμματα

Διάγραμμα 1: Ποσοστό (%) ανεργίας ανά ηλικία στην Ελλάδα, 2000-2011.....	32
Διάγραμμα 2: Διάγραμμα ανεργίας για την εικοσαετία 2000 έως 2020 - Ανεργία στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση .....	34
Διάγραμμα 3: Διάγραμμα ανεργίας για την εικοσαετία 2000 έως 2020 - Ανεργία των δύο φύλων στην Ελλάδα .....	35
Διάγραμμα 4: Ποσοστό (%) ανεργίας ανά ηλικία σε γυναίκες στην Ελλάδα, 2000-2011 .....	37
Διάγραμμα 5: Ποσοστό (%) ανεργίας ανά ηλικία σε άνδρες στην Ελλάδα, 2000-2011 .....	37

## *Περίληψη*

Η ανεργία ως ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα, ταλανίζει εδώ και πολλά χρόνια την παγκόσμια κοινωνική και οικονομική θεωρία. Το ζήτημα της ανεργίας απασχολεί τις περισσότερες χώρες, είτε είναι αναπτυγμένες, είτε υπανάπτυκτες, είτε υπό ανάπτυξη χώρες. Οι απαιτήσεις του σύγχρονου τρόπου ζωής σε συσχετισμό με την πολύχρονη υποχώρηση της οικονομίας και την διαρθρωτική ανεργία σε αρκετές χώρες, οδηγεί μεγάλο μέρος του πληθυσμού σε μια διαρκή αναζήτηση εργασίας. Ένας από τους βασικούς στόχους της κοινωνικής πολιτικής και των πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζουν τα κράτη, πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανεργίας σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο ποσοστό, διότι αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επίτευξη της κοινωνικής ευημερίας.

Στην Ελλάδα από την έναρξη της οικονομικής κρίσης και έως σήμερα τα ποσοστά ανεργίας κυμαίνονται σε υψηλότερο επίπεδο σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, γεγονός που καθιστά επιβεβλημένη τη λήψη και την εφαρμογή πολιτικών για τον περιορισμό της. Ένα από τα προγράμματα που δημιουργήθηκε και άρχισε να υλοποιείται κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, το οποίο υφίσταται έως σήμερα, είναι το πρόγραμμα της Κοινωνικής Εργασίας το οποίο κατά κύριο λόγο απευθύνεται στην ηλικιακή ομάδα 30 έως 54 ετών. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει την εμπειρία της ανεργίας, τις προοπτικές και την επίδραση στην αγορά εργασίας, καθώς και να εξετάσει ως μελέτη περίπτωσης, αν το εν λόγω πρόγραμμα ορισμένης διάρκειας εκπληρώνοντας το βασικό του στόχο, την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων μπορεί να αντιμετωπίσει την ανεργία ή αν αποτελεί μια προσωρινή λύση που με την ολοκλήρωση του οι συμμετέχοντες επιστρέφουν ξανά στη κατάσταση της ανεργίας. Παράλληλα εξετάζεται αν η ίδια η εφαρμογή του προγράμματος συμβάλλει στην ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για την αντιμετώπιση των κρίσεων που υφίσταται η αγορά εργασίας.

*Λέξεις κλειδιά:* είδη ανεργίας, αγορά εργασίας, ενεργητικές πολιτικές, προσωρινή απασχόληση, Κοινωνική εργασία

## Abstract

Unemployment, as one of the biggest problems, has plagued global social and economic theory for many years. The issue of unemployment concerns most countries, whether they are developed, underdeveloped or developing countries. The demands of the modern way of life in connection with the long-term decline of the economy and structural unemployment in several countries, lead a large part of the population to a constant search for work, often without prerequisite employment rights. One of the main goals of the social policy and the policies of the welfare state in the respective society, should be the elimination of unemployment as much as possible, because it is a basic condition for achieving social prosperity.

In Greece, since the beginning of the economic crisis until today, unemployment rates are at a higher level than the European average, which makes it necessary to adopt and implement policies to reduce it. One of the programs that was created and started to be implemented during the economic recession, which still exists today, is the Community Service program which is mainly addressed to the age group of 30 to 54 years. The purpose of this project is to investigate the experience of unemployment, the prospects and the impact on the labor market, as well as to consider as a case study, whether this program of a certain duration fulfilling its main objective, the strengthening of the employment of the unemployed can tackle unemployment or if it is a temporary solution that upon completion participants return to the state of unemployment. At the same time, it is investigated whether the implementation of the program itself contributes to the strengthening of flexible forms of employment to deal with the crises that exist in the labor market.

*Key words:* types of unemployment, labor market, active policies, temporary employment, workfare schemes



## *Εισαγωγή*

Η ανεργία ως ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα, ταλανίζει εδώ και πολλά χρόνια την παγκόσμια κοινωνική και οικονομική θεωρία. Το ζήτημα της ανεργίας απασχολεί τις περισσότερες χώρες, είτε είναι αναπτυγμένες, είτε υπανάπτυκτες, είτε υπό ανάπτυξη χώρες. Οι απαιτήσεις του σύγχρονου τρόπου ζωής σε συσχετισμό με την πολύχρονη υποχώρηση της οικονομίας και την διαρθρωτική ανεργία σε αρκετές χώρες, οδηγεί μεγάλο μέρος του πληθυσμού σε μια διαρκή αναζήτηση εργασίας. Ένας από τους βασικούς στόχους της κοινωνικής πολιτικής και των πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζουν τα κράτη, πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανεργίας σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο ποσοστό, διότι αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επίτευξη της κοινωνικής ευημερίας.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθεί η εμπειρία της ανεργίας σε άτομα ηλικίας από 30 ετών και άνω έως την ηλικία των 54 ετών, πως αντιμετωπίζεται, τι προοπτικές υπάρχουν και πως επιδρά στην αγορά εργασίας. Στο πρώτο μέρος, αυτό του θεωρητικού πλαισίου παρουσιάζεται η έννοια της ανεργίας με τα χαρακτηριστικά της, την τυπολογία που την διακρίνει ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν, καθώς και πως βιώνεται η εμπειρία της και η σύνδεση της με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι πολιτικές απασχόλησης και αγοράς εργασίας και η ανάλυση των παθητικών και ενεργητικών πολιτικών. Στο τελευταίο μέρος του θεωρητικού πλαισίου αναλύεται η ανεργία στη χώρα μας την τελευταία εικοσαετία, τα χαρακτηριστικά της ανεργίας ανδρών και γυναικών, η οικονομική κατάσταση και η αγορά εργασίας από το 2000 έως σήμερα καθώς και οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας και οι προοπτικές της.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, αυτό της εμπειρικής έρευνας μέσω της διεξαγωγής συνεντεύξεων σε ωφελούμενους της εν λόγω ηλικιακής ομάδας ερευνάται ως μελέτη περίπτωσης το πρόγραμμα της Κοινωφελούς εργασίας και εάν το εν λόγω αν το πρόγραμμα συμβάλλει στην αντιμετώπιση της ανεργίας εκπληρώνοντας τη βασική του επιδίωξη για ενίσχυση της απασχόλησης. Ειδικότερα ερευνάται αν αποτελεί ή όχι μια προσωρινή λύση απασχόλησης καθορισμένης χρονικής διάρκειας που μετά την ολοκλήρωση του οι συμμετέχοντες επιστρέφουν ξανά στην κατάσταση ανεργίας, ποια τα πιθανά οφέλη από τη συμμετοχή τους, τι προβλήματα υπάρχουν, ποια η προστιθέμενη αξία του προγράμματος και αν είναι απαραίτητη ή μη η συνέχισή του. Καθώς και αν η ίδια η υλοποίηση του προγράμματος αντί να συνδράμει στην απασχόληση και στην ενίσχυση των θέσεων εργασίας οδηγεί τελικώς στην ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με ότι αυτό σημαίνει για την αγορά εργασίας.

## ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΜΕΡΟΣ Α΄

### 1. Η έννοια της Ανεργίας και τα χαρακτηριστικά της

Η ανεργία αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά προβλήματα, το ζήτημα της απασχολεί τις ανεπτυγμένες κοινωνίες καθώς από το 1975 έως σήμερα τα ποσοστά των ανέργων εμφανίζονται ιδιαίτερος υψηλά. Δεν είναι τυχαίο ότι οι πρώτες μεγάλες έρευνες για την ανεργία χρονολογούνται τη δεκαετία του 1930, σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης και άνευ προηγούμενου υψηλών ποσοστών ανεργίας. Μάλιστα η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 και κάποιες άλλες προγενέστερες οικονομικές κρίσεις, έφεραν ξανά στο προσκήνιο του δημόσιου, πολιτικού και ερευνητικού ενδιαφέροντος το ζήτημα της.

Τα ποσοστά ανεργίας εμφανίζονται ως επακόλουθο της μέγιστης αδυναμίας εκμετάλλευσης των παραγωγικών ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού. Ως ανεργία λοιπόν ορίζεται «το πηλίκο του λόγου των ατόμων μιας οικονομίας που έχουν ικανότητα και επιθυμία για εργασία, όμως δεν βρίσκουν απασχόληση, προς το συνολικό εργατικό δυναμικό σε αυτήν». Όσον αφορά τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)<sup>1</sup> δίνει τον ορισμό της ανεργίας στηριζόμενη σε στατιστικές, ενώ οι μετρήσεις του αριθμού των ανέργων πραγματοποιούνται τόσο από εθνικούς όσο και υπερεθνικούς οργανισμούς, που αποτελούν τους παραγωγούς και χρήστες των στατιστικών.

Έτσι άνεργοι είναι εκείνοι οι οποίοι: α) δεν απασχολούνται σε κανενός είδους μισθωτή εργασία ή αυταπασχόληση κατά την περίοδο αναφοράς β) είναι διαθέσιμοι για εργασία γ) αναζητούν με ενεργό τρόπο εργασία, υπό την έννοια ότι έχουν κάνει κάποιες ενέργειες εξεύρεσης εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς. «Το πώς μετράτε η ανεργία και πότε κάποιος λογίζεται ως άνεργος έχει ιδιαίτερη σημασία, καθόσον από το αποτέλεσμα εξαρτάται η προώθηση σχετικών πολιτικών αλλά και η δημιουργία ιδεολογικών αντιλήψεων ανάλογα με το τι διακυβεύεται εκάστοτε.» Σπυριδάκης (2010: 32-33).

---

<sup>1</sup> Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) επιζητά να προωθήσει τη κοινωνική δικαιοσύνη και τα διεθνώς αναγνωρισμένα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα. Ορίζει επίσης τα διεθνή πρότυπα εργασίας μέσω συμβάσεων και συστάσεων θέτοντας στα βασικά δικαιώματα εργασίας τα ελάχιστα πρότυπα.

Σε επίπεδο Ε.Ε. τα κριτήρια αυτά εξειδικεύτηκαν, πρώτα απ' όλα, για να θεωρηθεί κάποιος άνεργος δεν πρέπει να έχει εργαστεί ούτε μία ώρα αποσκοπώντας την αμοιβή ή το κέρδος κατά την εβδομάδα αναφοράς. Συνεπώς, εδώ έχουμε μια πολύ περιοριστική αντίληψη της ανεργίας και, αντιστοίχως, μια πολύ διευρυμένη της απασχόλησης (Gautié, 2015). Επιπλέον στον ορισμό επισημαίνεται ότι η ενεργή αναζήτηση εργασίας πρέπει να έχει πραγματοποιηθεί τις τέσσερις τελευταίες εβδομάδες και ο άνεργος/η να είναι διαθέσιμος/η να εργαστεί άμεσα ή στο άμεσο διάστημα των δύο εβδομάδων. Μάλιστα τα κριτήρια προς χρήση για τον ορισμό της ανεργίας και τα όρια διάκρισης ανάμεσα στον άνεργο, τον απασχολούμενο και το μη ενεργό πληθυσμό δεν είναι εύκολο να χαραχτούν, υπό το φως της περιστασιακής εργασίας, της υποαπασχόλησης, της αποθάρρυνσης ή της επιβεβλημένης «αεργίας».

Επίσης η ανεργία και δη ο στατιστικός ορισμός της απαιτούν το άτομο που αναζητά εργασία όχι μόνο να πραγματοποιεί προσπάθειες αναζήτησης απασχόλησης αλλά και να είναι άμεσα διαθέσιμο να εργαστεί. Αυτός ο περιοριστικός ορισμός εξαφανίζει από τις στατιστικές της ανεργίας, προκειμένου να τις μεταφέρει στον μη ενεργό πληθυσμό, ορισμένες κατηγορίες ατόμων που παρά ταύτα συνιστούν πιθανά αποθέματα εργατικού δυναμικού. Έτσι, ο στατιστικός λόγος αποκρύπτει επί της ουσίας τον τρόπο που λειτουργεί η ίδια η αγορά εργασίας (Freyssinet 2004:18). Παρόμοια, ο Gautié (2015) αντιλαμβάνεται αυτές τις περιπτώσεις ως μια «προσπάθεια εξαφάνισης» αυτών των κατηγοριών από τα ποσοστά της ανεργίας, με την υπόνοια μιας «στατιστικής επεξεργασίας των ποσοστών ανεργίας».

Μάλιστα επισημαίνεται ότι υπάρχουν μορφές συγκαλυμμένης ανεργίας στις οποίες συγκαταλέγονται οι περιπτώσεις ανέργων που εξαιτίας αποτυχημένων προσπαθειών αποθαρρύνονται από την αναζήτηση απασχόλησης, άτομα που είναι εκτός απασχόλησης τα οποία όμως επιδιώκουν να εργαστούν, άνεργοι που αναζητούν εργασία και συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης, άτομα σε καθεστώς «αναπόφευκτης» προ-συνταξιοδότησης ως αποτέλεσμα απόλυσης, άτομα που αναζητούν απασχόληση είναι όμως απαλλαγμένα να αναζητήσουν υποχρεωτικά εργασία καθώς και όσα άτομα εντάσσονται σε κάποιο καθεστώς αναπηρίας διατηρούν όμως την ικανότητα εργασίας. Επιπλέον υπάρχουν καταστάσεις ανάμεσα σε ανέργους και απασχολούμενους όπου υπάρχει δυσκολία προσδιορισμού, συγκεκριμένα τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας και απασχολούνται σε επιδοτούμενη θέση εργασίας, άτομα που εργάζονται όμως η εργασία τους είναι αδήλωτη και τυπικά εμφανίζονται ως άνεργοι καθώς και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε καθεστώς ημιαπασχόλησης παρά τη θέληση τους, βιώνουν μία κατάσταση μερικής ανεργίας.

## 1.1 Τα είδη ανεργίας

Η ανεργία αποτελεί φαινόμενο ιδιαίτερης πολυμορφίας, ως προς τα χαρακτηριστικά του αλλά και τις αιτίες που το προξενούν. Για αυτό ακριβώς το λόγο η κατηγοριοποίηση της γίνεται βάσει διαφόρων τυπολογιών. Η πρώτη βασική διάκριση αφορά την εκούσια και ακούσια ανεργία, που υποδηλώνει ότι τον αριθμό των ατόμων, οι οποίοι καταγράφονται από τις στατιστικές ως άνεργοι παρά το γεγονός ότι δεν έχουν την επιθυμία να βρουν εργασία και αναφέρονται ως εκούσια άνεργοι. Η επόμενη διάκριση αναφέρεται στο χρονικό διάστημα που ο άνεργος βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας και έτσι έχουμε τη διάκριση της ανεργίας ως βραχυχρόνιας και μακροχρόνιας. Επίσης διακρίνονται ακόμη τέσσερα είδη ανεργίας που βασίζονται στα αίτια που τη δημιουργούν και αναφέρονται «στην ανεργία τριβής, τη διαρθρωτική ανεργία, την ανεργία ελλειπούς ζήτησης και την τεχνολογική ανεργία» (Μ. Καραμεσίνη 2006).

### 1.1.1 Η ανεργία τριβής

Η ανεργία τριβής χαρακτηρίζεται ως μια βραχυχρόνια ανεργία, που αναφέρεται στο χρονικό διάστημα αναζήτησης εργασίας, που παρουσιάζεται όταν οι εργαζόμενοι πραγματοποιούν αλλαγή εργασίας. Προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και εξαρτάται από τη μη ολοκληρωμένη πληροφόρηση, που αποτελεί εμπόδιο στην χωρίς παρεμβάσεις κινητικότητα της εργασίας. Αυτό ουσιαστικά υποδηλώνει, ότι όσοι αναζητούν εργασία δεν γνωρίζουν την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, ενώ οι εργοδότες δεν γνωρίζουν την ύπαρξη διαθέσιμων και ικανών ατόμων για να τις καλύψουν. Το ύψος της ανεργίας τριβής καθορίζεται από τον αριθμό των ατόμων που προβαίνουν σε αλλαγή εργασίας και από τη χρονική διάρκεια που αναζητούν εργασία.

Επίσης ο οικονομικός κύκλος επιδρά και στις δύο αυτές συνιστώσες, έτσι στην περίοδο της οικονομικής άνθισης παρατηρείται αύξηση του αριθμού των ατόμων που επιλέγουν αλλαγή εργασίας και μείωση της διάρκειας που αναζητούν θέσεις εργασίας. Το ακριβώς αντίθετο πραγματοποιείται στη περίοδο ύφεσης. Αυτό έχει ως επακόλουθο η ανεργία τριβής να παραμένει περίπου σε σταθερό επίπεδο. Η παροχή υπηρεσιών για εύρεση εργασίας επιφέρει βελτίωση της ποιότητας, μείωση του κόστους πληροφόρησης και διευκολύνει τη σύνδεση των ανέργων με τις κενές θέσεις εργασίας. Επιπλέον ως μέτρο μείωσης της ανεργίας τριβής λογίζεται η μείωση των επιδομάτων ανεργίας που συμβάλλουν στη μείωση της διάρκειας αναζήτησης εργασίας.

### 1.1.2 Η διαρθρωτική ανεργία

Η διαρθρωτική ανεργία αποτελεί έναν όρο πολυσήμαντο, που έχει δύο κύριες χρήσεις. Η πρώτη, αφορά την αναντιστοιχία ανάμεσα στη προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, που επιφέρουν στο παραγωγικό σύστημα οι διαρθρωτικές αλλαγές. Τέτοιου είδους αλλαγή αφορά την αναδιάρθρωση ανά κλάδο του παραγωγικού συστήματος, εξαιτίας της αλλαγής του καταναλωτικού προτύπου. Ουσιαστικά προκύπτει η αναγκαιότητα μετακίνησης εργαζομένων από κλάδους περιορισμένης ζήτησης σε κλάδους αυξανόμενης ζήτησης. Ακόμη αλλαγή αποτελεί η τεχνολογική και οργανωτική μεταβολή, που επιφέρει εξίσου ασυμφωνία ανάμεσα στα προσόντα του εργατικού δυναμικού και των απαιτήσεων της εργασιακής διαδικασίας. Επίσης δημιουργούνται ανάγκες μετακίνησης εργατικού δυναμικού από περιοχές που εμφανίζουν κρίση σε περιοχές με δυναμική ανάπτυξη, εξαιτίας της ανακατανομής των γεωγραφικών χαρακτηριστικών που παρουσιάζουν οι παραγωγικές δραστηριότητες. Προϋπόθεση για τη διαρθρωτική ανεργία είναι η παρουσία κενών θέσεων εργασίας, οι οποίες δεν μπορούν να καλυφθούν από ανέργους καθώς δεν διαθέτουν τα ενδεδειγμένα προσόντα ή δεν επιθυμούν τη γεωγραφική μετακίνηση. Η απάντηση στη συγκεκριμένη ανεργία είναι η προσαρμογή της προσφοράς εργασίας στη ζήτηση, εκπαιδύοντας κατάλληλα το εργατικό δυναμικό και θέτοντας κίνητρα για να μετεγκατασταθούν.

Η δεύτερη χρήση της διαρθρωτικής ανεργίας δεν έχει ως προϋπόθεση τις κενές θέσεις εργασίας, αλλά την ανεπάρκεια της ζήτησης συγκριτικά με την προσφορά εργασίας, που έχει ως αιτία τις ατέλειες που διέπουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Οι ατέλειες αυτές, αναφέρονται ως αποτέλεσμα είτε μόνο της ύπαρξης και της λειτουργίας των θεσμών, ή της ελλιπούς πληροφόρησης, ή του κόστους της ανακύκλωσης του προσωπικού ή και των τριών μαζί. Η καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας πραγματώνεται μέσω της διόρθωσης ή της αντιστάθμισης των ατελειών που υπάρχουν στην αγορά εργασίας.

### 1.1.3 Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης

Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης οφείλεται στην ανεπάρκεια της ζήτησης στην αγορά προϊόντων. Η εν λόγω ανεργία διακρίνεται από την κυκλική ανεργία και την ανεργία εξαιτίας της μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης. Η κυκλική ανεργία παρουσιάζεται κατά τη διάρκεια των καθοδικών φάσεων του βραχυχρόνιου οικονομικού κύκλου, όπου η έλλειψη ζήτησης στην αγορά ενός προϊόντος επιφέρει μείωση στη ζήτηση εργασίας και επομένως προκαλεί ακούσια ανεργία. Η ανεργία λόγω ελλιπής

ζήτησης μακροχρονίως συνδέεται με το ότι η οικονομία εξελίσσεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα με ρυθμούς αύξησης του μεγέθους, που όμως παρουσιάζουν υστέρηση σε σχέση με τους ρυθμούς εκείνους οι οποίοι σχετίζονται με τη μέγιστη αξιοποίηση του παραγωγικού δυναμικού.

#### 1.1.4 Η τεχνολογική ανεργία

Η ανεργία που πηγάζει από τη νέα τεχνολογία αποκαλείται τεχνολογική, επί της ουσίας είναι η ανεργία που προκύπτει από την υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας με τις μηχανές. Υπάρχει μια ανησυχία ότι η τεχνητή νοημοσύνη και τα ρομπότ μελλοντικά πιθανώς να εκτοπίσουν τμήματα ανθρώπων από αρκετούς κλάδους, με φυσικό επακόλουθο τη δυσκολία εξεύρεσης εργασίας σε νέες δραστηριότητες, όπως είχε συμβεί στις προηγούμενες βιομηχανικές επαναστάσεις. Η τεχνολογική αλλαγή σπάνια αντιμετωπίζεται ως ανεξάρτητος παράγοντας που δημιουργεί ανεργία, γι' αυτό ακριβώς το λόγο η εν λόγω ανεργία στο πλαίσιο της οικονομικής θεωρίας χαρακτηρίζεται ως ειδική περίπτωση και ακολουθεί σχεδόν πάντα άλλες μορφές ανεργίας όπως τη διαρθρωτική, τη κυκλική ανεργία, λόγω μειονεκτήματος στους ρυθμούς μεγέθυνσης.

## 2. Η εμπειρία της ανεργίας

Η εμπειρία της ανεργίας αποτελεί συνάρτηση ενός περίπλοκου συνδυασμού ανομοιογενών παραμέτρων που αναφέρονται στη θέση του ατόμου στον κύκλο ζωής, στην κοινωνική δομή, καθώς και στη θέση του σε μια κοινωνική διαδρομή, τις υποκειμενικές προβλέψεις για το μέλλον, αλλά και τα δίκτυα σχέσεων.

Δεν πλήττονται όλοι οι άνεργοι από την ανεργία με τον ίδιο τρόπο. Σύμφωνα με τον Pahl (1992: 219), η εμπειρία της ανεργίας σχετίζεται με μια πληθώρα παραγόντων, όπως είναι η διάρκεια της ανεργίας, το χρονικό σημείο, η προϋπάρχουσα επαγγελματική κουλτούρα και ταυτότητα, οι συνθήκες που υπάρχουν στην τοπική αγορά εργασίας, καθώς και η κοινωνική διαδρομή του ατόμου, κατά το οποίο μένει κανείς άνεργος. Μάλιστα όσοι μένουν πρώτη φορά άνεργοι στα τέλη της τρίτης δεκαετίας της ζωής τους ή στις αρχές της τέταρτης δεκαετίας και έχοντας οικογένεια να στηρίξουν, προφανώς βρίσκονται σε διαφορετική θέση από εκείνους που έμειναν άνεργοι στα τέλη της εφηβείας τους ή στη δεύτερη δεκαετία της ζωής τους. Επί της ουσίας η ανεργία αποτελεί μια προσωρινή συνθήκη και

βιώνεται ως ένα χρονικό σημείο που δημιουργεί ρήγμα στη μέχρι τώρα εργασιακή ζωή του ή αλλιώς ως ένα μεταβατικό σημείο.

Η Schnapper (1981) υποστηρίζει, την ύπαρξη τριών τύπων εμπειρίας. Συγκεκριμένα ο πρώτος τύπος εμπειρίας αποδέχεται αυτό που τις περισσότερες φορές υπάρχει στο μυαλό μας όταν εξετάζουμε τα βιώματα των ανέργων και αφορά την «απόλυτη ανεργία», όπου για τον άνεργο ισοδυναμεί με την απώλεια του κοινωνικού status που είχε, πριν μείνει άνεργος, την απομόνωση, τη ρήξη των προηγούμενων συλλογικοτήτων, καθώς και ένα αίσθημα ταπείνωσης και αποτυχίας. Ο δεύτερος τύπος εμπειρίας αναφέρεται στην «αντεστραμμένη ανεργία», όπου η μισθωτή εργασία είναι δευτερευούσης σημασίας σε σχέση με άλλες δραστηριότητες που προσφέρουν στο άτομο ικανοποίηση όπως οι καλλιτεχνικές δραστηριότητες, η υιοθέτηση ενός φοιτητικού ρυθμού ζωής κ.ά. Ενώ ο τρίτος τύπος περιλαμβάνει τη «διαφοροποιημένη ανεργία» η οποία αφορά κυρίως τα άνεργα στελέχη των επιχειρήσεων.

Όπως επισημαίνει ο Ashton (1986), διαφέρει ο τρόπος με τον οποίο βιώνεται η ανεργία και εξαρτάται από το πόσο η προϋπάρχουσα επαγγελματική εμπειρία, η οποία συνδέεται με τη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας αλλά και με τα επίπεδα διαβίωσης που κανείς ενδεχομένως εξασφαλίζει, αποτελούσε το κεντρικό σημείο οργάνωσης της ταυτότητας και της εικόνας που είχε κάποιος για τον εαυτό του. Υποστηρίζεται λοιπόν ότι η ανεργία θέτει σε κίνδυνο περισσότερο την επαγγελματική ταυτότητα όσων εργαζόμενων διαθέτουν υψηλές δεξιότητες και όχι τόσο τους εργαζόμενους χαμηλών σχετικά δεξιοτήτων, όπου τίθεται προς απειλή κυρίως η οικονομική τους ασφάλεια. Από μελέτες που πραγματοποιήθηκαν προκύπτει ότι σε μεγαλύτερο βαθμό βίωναν αισθήματα ντροπής, άγχους και στιγματισμού τα μεσαία στρώματα εργαζομένων σε σχέση με τους χειρώνακτες και τους εργαζόμενους λιγότερων προσόντων. Αυτό υφίσταται διότι η απασχόληση για τη μεσαία τάξη συμβολίζει το υψηλό κοινωνικό status, η απώλεια του οποίου συνεπάγεται τον φόβο της κοινωνικής υποβάθμισης.

Πάντως, μια από τις βασικότερες επιπτώσεις της ανεργίας σχετικά με την κοινωνική τάξη είναι το γεγονός ότι τα άτομα οδηγούνται σε ξαφνική καθοδική κοινωνική κινητικότητα και μειώνονται σημαντικά οι πιθανότητες μετακίνησης σε λιγότερο επισφαλείς θέσεις εργασίας (Newman, 1999). Επιπλέον οι ηλικιακοί παράγοντες και οι πιθανές εκπαιδευτικές ανεπάρκειες ενισχύουν τα αρνητικά βιώματα, διότι υπάρχει η συναίσθηση ότι λειτουργούν αρνητικά για την έξοδο από την ανεργία, ενώ συχνά καταδικάζουν σε «επαγγελματική απραξία», και καθιστούν το άτομο «μη απασχολήσιμο». Τέλος έρευνες επισημαίνουν ότι τα μεσήλικα άτομα πλήττονται βαρύτερα σε περίπτωση που μείνουν άνεργοι, καθότι οι εργοδότες είτε δεν επιθυμούν είτε διστάζουν να προσλάβουν όσους θεωρούνται ως

μεγάλοι ηλικιακά εργαζόμενοι (Daniel, 1990). Τέτοιου είδους προβλήματα είναι ακόμα πιο ορατά στις περιπτώσεις ανέργων, οι οποίοι όλη την εργασιακή τους ζωή απασχολήθηκαν σε έναν και μόνο εργασιακό χώρο και δεν έχουν μάθει ή και ακόμη αδυνατούν να εργαστούν σε μια άλλη δουλειά και να κάνουν κάποιο άλλο επάγγελμα.

Ο τρόπος με τον οποίο οι άνεργοι αντιμετωπίζουν την κατάστασή τους είναι συσχετισμός πλήθους παραγόντων που συχνά ξεπερνούν τα αμιγώς ατομικά κοινωνικά χαρακτηριστικά του κάθε άνεργου όπως είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο. Καταλυτικό ρόλο μπορεί, σε ένα μικροεπίπεδο, να διαδραματίσουν και παράγοντες όπως η διάρκεια της ανεργίας, η οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού ή, σε ένα μακροεπίπεδο η γενικότερη κατάσταση στην αγορά εργασίας (τοπική, κλαδική, εθνική κτλ.), καθώς και οι υπάρχουσες πολιτικές για τους ανέργους. Ουσιαστικά θα λέγαμε, ότι υπάρχουν πολλές παράμετροι που ασκούν επιρροή όχι μόνο στους τρόπους με τους οποίους ένας άνεργος ζει την ανεργία του, αλλά και σε αυτούς, με τους οποίους βλέπει και προετοιμάζει την έξοδό του από την κατάσταση της ανεργίας, καθώς και τα μέσα που χρησιμοποιεί προκειμένου να αντιμετωπίσει τις επιπτώσεις από τη στέρηση της απασχόλησης.

Έτσι, η έξοδος από την ανεργία μπορεί να φαντάζει ως κάτι εύκολο και άμεσα πραγματοποιήσιμο για μερίδα ανέργων, ενώ για άλλους πιθανώς να μοιάζει με έναν Γολγοθά στρωμένο με αρνητικά βιώματα, αξεπέραστες δυσκολίες και συσσωρευμένες αποτυχίες. Συνήθως, όσο πιο μεγάλη είναι η διάρκεια της ανεργίας, τόσο οι αποτυχίες συσσωρεύονται, ενώ οι διαθέσιμοι πόροι κάθε είδους εξαντλούνται, ενώ η όποια θετική αντιμετώπιση οπισθοχωρεί και η ευπροσβλητότητα του άνεργου μεγαλώνει.

Σύμφωνα με την έρευνα των Demazière (2013) μεταξύ των ανέργων υφίστανται τρεις κυρίαρχες νοηματοδοτήσεις, αυτές «της αποθάρρυνσης», «της προσπάθειας του αγώνα» και «της επινοητικότητας». Η «αποθάρρυνση» αποκρίνεται στην εμπειρία της απόλυτης ανεργίας. Ως προς την αντίληψη της υπάρχουσας κατάστασης της ανεργίας, οι άνεργοι διακατέχονται από αισθήματα αδυναμίας που μπορούν να οδηγήσουν μέχρι την κατάθλιψη και τη συνολική υποβάθμιση. Συνήθως η αποθάρρυνση είναι αποτέλεσμα συσσώρευσης αρνητικών εμπειριών, όπως επαναλαμβανόμενες αποτυχίες κατά την αναζήτηση εργασίας, εξάντληση των πόρων και των μέσων που δύναται να κινητοποιηθούν για την έξοδο από την ανεργία, αλλά και τερματισμός των εναλλακτικών λύσεων.

Μάλιστα η συγκεκριμένη νοηματοδότηση περιλαμβάνει και ορισμένες διαβαθμίσεις,. Έτσι στην ακραία μορφή της, η αποθάρρυνση μπορεί να φτάσει ως το σημείο όπου το βίωμα της ανεργίας δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί και ξεπερνά τα περιορισμένα όρια της εργασίας και των επαγγελματικών προοπτικών, επηρεάζοντας συνολικά την ζωή των κοινωνικών υποκειμένων. Σε αυτό συντελεί τόσο



η υποβάθμιση των όρων διαβίωσης και η συνολική φτωχοποίηση του νοικοκυριού των ανέργων, όσο και η κοινωνική απομόνωση.

Στη δεύτερη εκδοχή της, η αποθάρρυνση δεν περιλαμβάνει την απόλυτη παραίτηση από την αναζήτηση εργασίας, αντιθέτως εξακολουθεί να είναι συστηματική και ενεργή, αλλά χωρίς ξεκάθαρο στρατηγικό σχεδιασμό και με επίγνωση των πολλαπλών εμποδίων και δυσκολιών. Ενώ στη τρίτη εκδοχή της, η αποθάρρυνση οδηγεί σε μια κατάσταση σταδιακής απομάκρυνσης από την εργασία και εξόδου από την απασχόληση, και συνήθως αφορά τους ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας που πιθανώς βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση ή τις γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις που απομακρύνονται έστω και περιστασιακά από την σφαίρα της έμμισθης εργασίας.

Όσον αφορά τη νοηματοδότηση της «προσπάθειας του αγώνα», αυτό που αναδεικνύει την αντίληψη της υφιστάμενης κατάστασης της ανεργίας είναι η αφοσίωση στην αναζήτηση απασχόλησης. Ενώ οι δραστηριότητες που επικεντρώνονται τα κοινωνικά υποκείμενα κατά την περίοδο της εργασίας γίνονται αντιληπτές με όρους προγραμματισμού, σχεδιασμού, βελτίωσης προσόντων και εξέλιξης με στόχο την επανένταξη στην αγορά εργασίας.

Τέλος στη περίπτωση της «επινοητικότητας», η υφιστάμενη κατάσταση της ανεργίας γίνεται αντιληπτή ως μια διαδικασία επινόησης και αναζήτησης δραστηριοτήτων ικανών να ενεργοποιήσουν τα κοινωνικά υποκείμενα. Οι δραστηριότητες αυτές ορίζονται ως δραστηριότητες επιβίωσης, προσαρμογής και γενικότερης ενασχόλησης με άλλα πράγματα, ενώ ως προς την αντίληψη του μέλλοντος αυτό ορίζεται ως αβέβαιο και υπερέχει η επένδυση στο παρόν.

Πρόκειται για μια νοηματοδότηση που συνίσταται *«σε προσπάθειες αντίστασης στις επιπτώσεις της στέρησης εργασίας μέσα από την ανάπτυξη δραστηριοτήτων που αξιολογούνται θετικά σε διάφορα πεδία»* (Demazière, κ.α., 2013:161). Οι δραστηριότητες αυτές έχουν διαφορετική σημασία για το κάθε άτομο, για κάποιους εδραιώνεται το επίκεντρο της εμπειρίας τους και του τρόπου ζωής τους, για άλλους είναι ένα μεταβατικό στάδιο στην αναμονή μιας θέσης εργασίας, μια ευκαιρία για αυτοεπιβεβαίωση, κομμάτι μια γενικότερης προσπάθειας δραστηριοποίησης με στόχο την επιβίωση, κτλ.

### 3. Η σχέση της ανεργίας με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό

Η ανεργία επιφέρει στα άτομα που πλήττονται τόσο οικονομικές όσο και υλικές συνέπειες, εφόσον έχει ως συνέπεια την έλλειψη ή το απολεσθέν εισόδημα για μεγαλύτερο ή μικρότερο χρονικό διάστημα. Αποτελεί ένα ετερόκλητο φαινόμενο, που διακρίνει τις συνέπειες της άρα και τα βιώματα των ατόμων που την υπόκεινται. Δεν έχει ως απόρροια μόνο την απώλεια μίας κανονικής θέσης εργασίας με χαρακτηριστικά ολοκληρωμένης και σταθερής απασχόλησης. Ούτε όμως αφορά αποκλειστικά τους άνδρες αρχηγούς των νοικοκυριών, ούτε δίνει αυτόματα το δικαίωμα σε εισοδηματική μεταβίβαση από το κράτος πρόνοιας. Ασκει επίσης επιρροή σε νεότερα άτομα, γυναίκες, πρωτο/επαν-εντασσόμενους στην αγορά εργασίας ή εργαζόμενους με άτυπες μορφές απασχόλησης οι οποίοι δεν έχουν ακόμη δικαίωμα σε επίδομα ή βοήθημα (Grimshaw et al. 1999).

Η εμπειρία της ανεργίας διαφοροποιείται ανάλογα με τη συχνότητα εμφάνισής της και τη συνολική διάρκεια που καταλαμβάνει σε ολόκληρη την επαγγελματική διαδρομή των ατόμων. Μάλιστα η διάρκεια της ανεργίας επιδρά αυξητικά στον κίνδυνο φτώχειας και υλικής αποστέρησης. Όμως, ο κίνδυνος αυτός μειώνεται όσο πιο εύκολη γίνεται η πρόσβαση του ανέργου στο σύστημα επιδότησης της ανεργίας και τα προγράμματα απασχόλησης, όσο λοιπόν πιο γενναιοδωρες είναι οι παροχές του συστήματος προς τους ανέργους τόσο πιο τελέσφορη χαρακτηρίζεται η πολιτική απασχόλησης.

Η οικονομική και υλική ευμάρεια των ανέργων δεν εξαρτάται μόνο από το ατομικό τους εισόδημα, καθώς και από το εισόδημα και τις υλικές παροχές που απολαμβάνουν από την οικογένεια τους. Κατά συνέπεια, ο κίνδυνος φτώχειας είναι άμεσα συνυφασμένος με το εάν οι άνεργοι διαμένουν μόνοι τους ή όχι, τα χαρακτηριστικά του νοικοκυριού στο οποίο ανήκουν (όπως ο αριθμός ενήλικων και εξαρτημένων μελών, η εργασιακή κατάσταση, το ύψος του οικογενειακού εισοδήματος ) και το βαθμό οικογενειακής αλληλεγγύης.

Οι αρνητικές συνέπειες της ανεργίας δεν είναι μόνο οικονομικές και υλικές όπως ειπώθηκε αλλά και ψυχολογικές. Αυτό συμβαίνει διότι η απασχόληση ανταποκρίνεται σε βαθύτερες ανάγκες των ατόμων για κοινωνική συμμετοχή και νοηματοδότηση της ζωής, ενώ η κοινωνική τους θέση και ταυτότητα στις σύγχρονες κοινωνίες εξακολουθεί να εξαρτάται κυρίως από τη συμμετοχή τους στη διαδικασία παραγωγής και ανταλλαγής. Μάλιστα η συμμετοχή στην αμειβόμενη εργασία δεν έχει την ίδια βαρύτητα στους άνδρες και τις γυναίκες για τη νοηματοδότηση της ζωής και τη συγκρότηση της ταυτότητας.

Τόσο οι οικονομικές όσο και οι ψυχολογικές επιπτώσεις οξύνονται όσο παρατείνεται η διάρκεια παραμονής στην ανεργία. Αν και η μακροχρόνια ανεργία συσχετίζεται έντονα με τον κοινωνικό αποκλεισμό, εν τούτοις δεν οδηγεί από μόνη της σε αυτόν. Πρέπει η δυσμενής οικονομική κατάσταση που προκαλεί να συνδυαστεί με την εξασθένηση των κοινωνικών σχέσεων και την αδυναμία συμμετοχής σε μία σειρά από κοινωνικές διαδικασίες, ώστε ο άνεργος να βιώσει όχι μόνο τη φτώχεια αλλά και την κοινωνική περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό.

Σύμφωνα με τους Gallie & Paugam (2000), οι διαφορές μεταξύ κοινωνιών όσον αφορά τις κοινωνικές παροχές, το ρόλο της οικογένειας και τη γενικότερη κατάσταση στην αγορά είναι πολύ σημαντικές προκειμένου να κατανοήσουμε τις ανάγκες των ανέργων. Εν ολίγοις, ο τύπος κοινωνικού κράτους, ο ρόλος που διαδραματίζουν τα οικογενειακά δίκτυα (ή ευρύτερα δίκτυα συγγένειας, φιλίας), καθώς και η γενικότερη οργάνωση και κατάσταση στην αγορά εργασίας είναι παράμετροι που βοηθούν στην κατανόηση αυτών των ζητημάτων.

Επίσης υπάρχουν μελέτες σχετικά με την ανεργία που εξετάζουν την συνάφεια των μοντέλων κοινωνικού κράτους σε σχέση με τους υπάρχοντες θεσμούς και τις πολιτικές της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας και την υποστήριξη των ανέργων. Μάλιστα οι Gallie & Paugam (2000) διακρίνουν διαφορές ως προς τρία κριτήρια :

- ✚ το βαθμό κάλυψης των ανέργων
- ✚ το ύψος της επιδότησης και τη διάρκεια επιδότησης των ανέργων
- ✚ το βαθμό ανάπτυξης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Στην Ευρώπη εντοπίζονται τέσσερα καθεστώτα, το υπο- προστατευτικό, το φιλελεύθερο, το επικεντρωμένο στην απασχόληση και το οικουμενικό. Η διαφορά μεταξύ των καθεστώτων έγκειται στο βαθμό στον οποίο επιτρέπουν τη σταδιακή αποδέσμευση του status του ατόμου από τη λογική της αγοράς, αλλά και την ανεξαρτησία του ατόμου από τη στήριξη των μελών της οικογένειας του.

Πίνακας 1 Καθεστώτα προστασίας από την Ανεργία

Καθεστώς	Κάλυψη	Επιδότηση	Ενεργητικές πολιτικές
Υπο-προστατευτικό	Πολύ περιορισμένη	Πολύ αδύναμη	Σχεδόν ανύπαρκτες
Φιλελεύθερο	Περιορισμένη	Αδύναμη	Περιορισμένες
Επιεντρωμένο στην απασχόληση	Διαφοροποιημένη	Άνιση	Εκτεταμένες
Οικουμενικό	Περιεκτικό	Ισχυρή	Πολύ εκτεταμένες

Στο παραπάνω πίνακα παρουσιάζεται η σύγκριση μεταξύ των τεσσάρων καθεστώτων όσον αφορά την κάλυψη και την επιδότηση της ανεργίας καθώς και το βαθμό που εφαρμόζονται οι ενεργητικές πολιτικές για την αντιμετώπιση του ζητήματος της ανεργίας.

Επίσης από τον συνδυασμό των διαφορετικών καθεστώτων προστασίας της ανεργίας με τα διαφορετικά πρότυπα οικογένειας παράγονται τρία διαφορετικά μοντέλα κοινωνικής ρύθμισης της ανεργίας, ανάλογα με το βάρος της ευθύνης που αναλαμβάνει το κράτος πρόνοιας για την προστασία και την ευημερία των ανέργων και το βάρος της ευθύνης που αναλαμβάνει η οικογένεια. Στο *δημόσιο-ατομικό μοντέλο* επικρατεί η συλλογική κοινωνική ευθύνη για την προστασία του επιπέδου διαβίωσης των ανέργων, στο *οικογενειοκεντρικό μοντέλο* η κύρια ευθύνη ανήκει στην οικογένεια (νοικοκυριό και συγγενικό δίκτυο), ενώ στο *μοντέλο μοιρασμένης ευθύνης* η ευθύνη μοιράζεται μεταξύ κοινωνίας και οικογένειας (Gallie & Paugam 2000b, 2000c). Η Ελλάδα μαζί με τις υπόλοιπες χώρες της Νότιας Ευρώπης υπάγονται στο οικογενειοκεντρικό μοντέλο λόγω της συνύπαρξης ανεπαρκών συστημάτων προστασίας από την ανεργία με ένα όμως πρότυπο οικογένειας ισχυρής εξάρτησης.

#### 4. Οι πολιτικές απασχόλησης και πολιτικές αγοράς εργασίας

Συχνά στη βιβλιογραφία οι «πολιτικές απασχόλησης» και «πολιτικές αγοράς εργασίας» χρησιμοποιούνται ως έννοιες συνώνυμες. Οι διαφορές τους έγκειται στο περιεχόμενό τους, δηλαδή στις δράσεις που περιλαμβάνει κάθε μία από αυτές. Οι πολιτικές αγοράς εργασίας αφορούν συνολικά τις δράσεις, προγράμματα και δαπάνες που στοχεύουν να επιδράσουν στη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Ασκούν λοιπόν επιρροή στο κόστος εργασίας, στο επίπεδο και στην ποιότητα απασχόλησης, στην επαγγελματική και γεωγραφική δραστηριοποίηση του εργατικού δυναμικού κ.λπ. Όσον αφορά, τις πολιτικές απασχόλησης εμπεριέχουν τόσο τις πολιτικές αγοράς εργασίας και τις αντίστοιχες πολιτικές ευελιξίας, όσο και τις μακροοικονομικές πολιτικές. Η κρίση που εμφανίστηκε τη δεκαετία του 1970, είχε ως κύρια επίδραση τη χρησιμοποίηση των μακροοικονομικών πολιτικών προκειμένου να σταθεροποιήσει την οικονομία και όχι τόσο για να αντιμετωπίσει το ζήτημα της ανεργίας. Σήμερα η χρήση των όρων, πολιτικές αγοράς εργασίας και πολιτικές απασχόλησης γίνεται με εναλλακτικό τρόπο.

Οι πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν το σύνολο των επιλογών πολιτικού χαρακτήρα που αναλαμβάνουν να εφαρμόσουν οι εκάστοτε κυβερνήσεις. Έχουν ως στόχο να διατηρήσουν τους ρυθμούς ανάπτυξης ή και να αυξήσουν τους ρυθμούς που δημιουργούνται οι θέσεις απασχόλησης μέσω της άσκησης μακροοικονομικής πολιτικής, ενώ δύναται να διευθετήσουν εκ νέου ή καλύτερα να απορρυθμίσουν την αγορά εργασίας μέσω των πολιτικών ευελιξίας.

Όσον αφορά την ανταλλαγή απόψεων για το ρόλο και τις λειτουργίες των πολιτικών απασχόλησης, περιστρέφεται γύρω από τους εξής άξονες: Οι πολιτικές απασχόλησης αποτελούν παρεμβάσεις α) για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της τεχνολογικής ανεργίας, β) για τη διαχείριση των επιπτώσεων στην απασχόληση που δημιουργούνται από τις οικονομικές αναδιαρθρώσεις και γ) για την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών που προκαλούνται κατά την πορεία εξέλιξης του οικονομικού κύκλου της οικονομίας σχετικά με την αποτελεσματική αξιοποίηση του συντελεστή εργασίας.

Οι πολιτικές ευελιξίας ενσωματώνουν ολόκληρο το εύρος μέτρων που στοχεύουν στη μεταβολή του θεσμικού πλαισίου, με το οποίο λειτουργεί η αγορά εργασίας. Μάλιστα η μεταβολή αυτή δύναται να εξυπηρετεί διάφορους στόχους πολιτικής τόσο σε διαφορετικές χρονικές στιγμές όσο και σε διαφορετικές χώρες. Χωρίς αμφιβολία, το κοινό χαρακτηριστικό των θεσμικών πολιτικών κατά τη πρόσφατη κρίση σε όλες τις οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες είναι ο προσανατολισμός των πολιτικών αυτών είτε στην αποδιοργάνωση της αγοράς εργασίας, είτε στην ελαστικοποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας, είτε στην αυστηροποίηση του συστήματός επιδότησης της ανεργίας με πραγματικό

στόχο την μείωση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας (Μ. Καραμεσίνη 2006).

#### 4.1 Οι παθητικές πολιτικές

Οι παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας σε αντίθεση με τις ενεργητικές πολιτικές, δεν στοχεύουν στη καταπολέμηση των αιτιών της ανεργίας αλλά στη διαχείριση των συνεπειών της. Ως επί το πλείστον παθητικές χαρακτηρίζονται οι πολιτικές εκείνες που στοχεύουν να διατηρήσουν το εισόδημα των ανέργων μέσω της επιδότησης ανεργίας, και στο περιορισμό του μεγέθους της μέσω των πολιτικών μείωσης του εργατικού δυναμικού.

##### 4.1.1 Η επιδότηση της ανεργίας

Η επιδότηση της ανεργίας αναφέρεται στην οικονομική προστασία και στήριξη των ανέργων για τα χρονικά διαστήματα που μένουν εκτός αγοράς εργασίας, μέσω της ενίσχυσης του εισοδήματος με επιδόματα ασφάλισης της ανεργίας. Τα συστήματα επιδότησης της ανεργίας παρουσιάζουν διαφορές από μεταξύ των χωρών πρωτίστως ως προς το ύψος του επιδόματος, το χρονικό διάστημα επιδότησης και τα κριτήρια που ορίζονται για την παροχή του, τα οποία και προσδιορίζουν το σύνολο των ωφελομένων από αυτά.

Σχετικά με την αποτελεσματικότητα των συστημάτων επιδότησης της ανεργίας έχει αναπτυχθεί μια επιχειρηματολογία, η οποία ισχυρίζεται ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην ασφάλιση εναντίον της ανεργίας και της οικονομικής αποτελεσματικότητας, διότι πιστεύουν ότι μία επιδότηση λογικής διάρκειας και ένα επίδομα ικανοποιητικού χρηματικού ύψους ενισχύουν την δυνατότητα του ανέργου να αναζητήσει μία νέα εργασία αντίστοιχη με το προσοντολόγιο του και όχι να γίνει αποδέκτης της πρώτης εργασίας που θα του προσφερθεί. Συνεπώς η ασφάλιση αποσοβεί τη υπερβολική δαπάνη όσον αφορά τις ειδικεύσεις του εργατικού δυναμικού και βοηθά στη βελτίωση της ποιότητας σύνδεσης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Ένα άλλο επιχειρήμα παραθέτει το γεγονός ότι η ενίσχυση του εισοδήματος των ανέργων ενεργεί ως αντικίνητρο για την αναζήτηση εργασίας, κυρίως στη πιο χαμηλή κλίμακα της αγοράς εργασίας. Αυτό

πρακτικώς σημαίνει ότι στη κλίμακα της εισοδηματικής ενίσχυσης τοποθετείται ένα κατώτατο όριο στην αγορά εργασίας ώστε από οικονομικής άποψης κάποιος να μην κάνει αποδεκτές θέσεις εργασίας που βρίσκονται χαμηλότερα από το όριο ενός συγκεκριμένου μισθού.

Επιπρόσθετα τρεις είναι οι παράγοντες που σχετίζονται με τη λειτουργία τέτοιων φαινομένων αποθάρρυνσης. Ο πρώτος παράγοντας αφορά την ιεραρχική κλίμακα των επιδομάτων, πρωτίστως σε σχέση με τους μισθούς. Μάλιστα οι δείκτες που είναι επιφορτισμένοι με τη μέτρηση της σχέσης ανάμεσα στα επιδόματα και το εισόδημα από την απασχόληση που προηγήθηκε της ανεργίας, διαφέρουν σε σημαντικό βαθμό στην Ευρώπη. Ο δεύτερος παράγοντας που ασκεί επιρροή στα κίνητρα, αναφέρεται στις συνθήκες λήψης των επιδομάτων, ενώ ο τρίτος παράγοντας αφορά τη χρονική διάρκεια για την οποία συνεχίζει να υπάρχει το δικαίωμα της επιδότησης. Η πίεση προκειμένου να συμβιβαστεί ο άνεργος με το μισθό ή την εργασία που θα αποδεχτεί αυξάνει καθώς πλησιάζει η χρονική στιγμή της μη καταβολής του επιδόματος ανεργίας.

Στη περίπτωση που η επιδότηση υφίσταται για ένα ικανοποιητικά μεγάλο χρονικό διάστημα και το χρηματικό ποσό της εν λόγω επιδότησης πλησιάζει αρκετά το αντίστοιχο ποσό του εισοδήματος πριν τη κατάσταση της ανεργίας, εμφανίζονται μειωμένα κίνητρα από την πλευρά του ανέργου σχετικά με την εκ νέου ένταξη του στην αγορά εργασίας, που ως φαινόμενο ονομάζεται παγίδα ανεργίας. Στην Ελλάδα δεν υφίσταται κάτι ανάλογο διότι το επίδομα ανεργίας συνδέεται με το κατώτερο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη και διαμορφώνεται περίπου στο 50% του συγκεκριμένου ημερομισθίου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το ύψος του επιδόματος να μην είναι σε θέση να καλύψει ούτε τις στοιχειώδεις ανάγκες επιβίωσης των ανέργων. Είναι ενδεικτικό ότι σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ε το ύψος του επιδόματος έχει άμεση σύνδεση με τις προγενέστερες απολαβές του ανέργου και κινείται σε υψηλότερα επίπεδα από αυτό της χώρας μας.

#### 4.1.2 Μείωση εργατικού δυναμικού

Η διαχείριση του μεγέθους της ανεργίας βάσει της μείωσης του εργατικού δυναμικού συντελείται με δύο τρόπους, πρώτον με τις πολιτικές που μειώνουν την είσοδο στο εργατικό δυναμικό και δεύτερον με τις πολιτικές που επισπεύδουν τις αποχωρήσεις από αυτό. Οι πρώτες αναφέρονται κατά κύριο λόγο στους νέους και οι δεύτερες στους ηλικιωμένους.

Σχετικά με τους νέους, το μέτρο που επέδρασε αρνητικά στη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό αφορά στην επέκταση της διάρκειας υποχρεωτικής εκπαίδευσης και στο αυξανόμενο ποσοστό των νέων που συνεχίζουν τις σπουδές τους στην μετα-υποχρεωτική εκπαίδευση ή συμμετέχουν σε σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης. Ο κύριος στόχος των μέτρων αυτών ήταν και παραμένει η άνοδος του επιπέδου των γνώσεων και των δεξιοτήτων του μελλοντικού εργατικού δυναμικού.

Όσον αφορά τους ηλικιωμένους η πολιτική που εφαρμόστηκε αναφέρεται στη πρόωρη συνταξιοδότηση. Σε ορισμένες χώρες τα σχήματα πρόωρης συνταξιοδότησης έλαβαν μεγάλη έκταση διότι προσέλκυαν τη αποδοχή του κράτους, των επιχειρήσεων και των συνδικάτων. Το συμφέρον των επιχειρήσεων περιείχε την επιδίωξη για τη μείωση του πλεονάζοντος προσωπικού καθώς και τη μείωση της ηλικιακής σύνθεσης του εργατικού τους δυναμικού. Τα συνδικάτα στόχευαν πάντα στη μείωση της ηλικίας συνταξιοδότησης και υπήρχε ενδιαφέρον για την πρόσληψη νέων, ενώ το ενδιαφέρον του κράτους αφορούσε τη μείωση του ορατού τμήματος της ανεργίας.

#### 4.2 Ενεργητικές πολιτικές

Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, όπως έχει υπερισχύσει να λέγονται, συνιστούν από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 μία από τις βασικές πολιτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Ο ρόλος τους εντοπίζεται κυρίως στην καταπολέμηση των αιτίων που προξενούν την ανεργία, γεγονός που τις φέρνει σε αντιπαράθεση με τις παθητικές πολιτικές, των οποίων ο στόχος είναι η αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ανεργίας. Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας αφορούν πολιτικές επιλεκτικού χαρακτήρα και εστιάζουν σε ειδικές υποκατηγορίες ατόμων που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας. Κατά κύριο λόγο αναφέρονται στην αύξηση των πιθανοτήτων απασχόλησης ή και στη βελτίωση των εισοδηματικών προοπτικών για τα άνεργα άτομα ή τις ομάδες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες με την είσοδο τους στην αγορά απασχόλησης.

Επίσης οι ενεργητικές πολιτικές παίζουν έναν πολύ σημαντικό ρόλο όσον αφορά τη εκδούλευση της γρήγορης επιστροφής των ανέργων στην αγορά εργασίας, την ανάπτυξη κατάλληλων συνθηκών μέσω των οποίων θα δοθούν κίνητρα σε ανενεργές ομάδες, που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας, να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό, καθώς και στην άρση των εμποδίων που υψώνονται σε ορισμένες ευπαθείς ομάδες πληθυσμού στην προσπάθειά τους να βρουν απασχόληση.



Ο τελικός στόχος των εν λόγω πολιτικών, δεν θα πρέπει να περιέχει μόνο τη βελτίωση των επιπέδων απασχόλησης, τη μείωση των δεικτών ανεργίας και τον περιορισμό της εξάρτησης των ατόμων που υστερούν από τα επιδόματα. Αντιθέτως ο στόχος τους πρέπει να περιλαμβάνει τη συμβολή τους στη καλύτερευση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας καθώς και στην ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής.

#### 4.2.1 Οι λειτουργίες των ενεργητικών πολιτικών

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης υποχρεούνται να πραγματοποιήσουν τέσσερις λειτουργίες. Η πρώτη λειτουργία αφορά *την αύξηση του συνολικού επιπέδου της απασχόλησης και τη μείωση του επιπέδου της ανεργίας*. Η εν λόγω λειτουργία αποτελεί και το πρόδηλο στόχο των πολιτικών αυτών και επιφέρει ως αποτέλεσμα τόσο την αύξηση του συνολικού προϊόντος της κοινωνίας που οδηγεί στη συνολική κοινωνική ευημερία όσο και την εισοδηματική ενίσχυση και την βελτίωση της ατομικής ευημερίας των ανέργων που συμμετέχουν σε προγράμματα ενεργητικών παρεμβάσεων. Μάλιστα οι επιπτώσεις των προγραμμάτων αυτών όσον αφορά την ατομική ευημερία δεν περιορίζονται μόνο στην εισοδηματική ενίσχυση αλλά επιφέρουν οφέλη και στην ψυχολογική τους κατάσταση και οδηγούν στην ψυχική ευημερία των συμμετεχόντων.

Μια ακόμα λειτουργία είναι *η διατήρηση του μεγέθους του εργατικού δυναμικού και των εργασιακών δεξιοτήτων του*, η λειτουργία αυτή αποκτά αυξανόμενη σημασία, καθώς η μακροχρόνια ανεργία παραμένει για μεγάλα διαστήματα σε υψηλά επίπεδα ή αυξάνεται. Η κύρια αιτία αφορά τα προβλήματα που προκύπτουν από την παρουσία σημαντικού ποσοστού αποθαρρημένων ανέργων. Ο χαρακτηρισμός αυτός απευθύνεται στα άνεργα άτομα, τα οποία μετά το πέρας της περιόδου όπου αναζητούν ενεργά θέσεις εργασίας, αρχίζουν να βιώνουν απογοήτευση και αποχωρούν από την αγορά εργασίας.

Η επόμενη λειτουργία αναφέρεται στην *διευκόλυνση και την ενίσχυση της κατανομής της λειτουργίας της αγοράς εργασίας*. Ουσιαστικά ενισχύονται οι αγοραίοι μηχανισμοί για την κατανομή του εργατικού δυναμικού στα επιμέρους τμήματα των αγορών απασχόλησης και στις θέσεις εργασίας. Επιπλέον οι ενεργητικές παρεμβάσεις συμβάλλουν στην ενίσχυση της εν λόγω λειτουργίας διευκολύνοντας την γεωγραφική, επαγγελματική και διακλαδική κινητικότητα της εργασίας, ενώ είναι κατά κάποιον τρόπο υπεύθυνη και για τον επιλεκτικό χαρακτήρα των παρεμβάσεων αυτών.

Η τέταρτη λειτουργία αφορά τη βοήθεια που παρέχεται στην διαχείριση του συστήματος ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων. Έχοντας ως δεδομένο την ύπαρξη μικρού αριθμού κενών αλλά και νέων θέσεων εργασίας, οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις έχουν τη δυνατότητα να ενεργήσουν με τέτοιο τρόπο ώστε να αντικαταστήσουν τις πραγματικές θέσεις εργασίας για να περιορισθεί ο αριθμός των δικαιούχων επιδότησης.

#### 4.2.2 Μορφές των ενεργητικών πολιτικών

##### ι) Κατάρτιση

Οι τεχνολογικές αλλαγές προκαλούν αρνητικές επιδράσεις τόσο στο περιεχόμενο της θέσης εργασίας όσο και στην οργάνωση της, ενώ αξιώνει από τους εργαζόμενους συνεχόμενη ρύθμιση των δεξιοτήτων τους στα νέα τεχνολογικά δεδομένα. Η ανάγκη για βελτίωση και επικαιροποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων, καθίσταται περισσότερο επιτακτική για τα άτομα που βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας. Οι άνεργοι όταν βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας όχι μόνο δεν βρίσκονται κοντά στις εξελίξεις και δεν ενημερώνονται για τις τεχνολογικές αλλαγές, αλλά αντιθέτως βλέπουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους συνεχώς να υποτιμούνται ως αποτέλεσμα της μη άσκησης του επάγγελμά τους.

Τόσο κατάρτιση όσο και η επανακατάρτιση των ανέργων αποτελούν βασικό μέτρο ενεργητικής πολιτικής, οι οποίες αντιπροσωπεύουν αναλογικά μεγάλο τμήμα του συνόλου των δαπανών που αναλαμβάνει να υλοποιήσει μία χώρα στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών της. Στόχος της κατάρτισης είναι η τροποποίηση ή η συμπλήρωση των δεξιοτήτων όσων αναζητούν απασχόληση, ώστε να ανταποκρίνονται με μεγαλύτερη αντιστοιχία στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και επομένως να συντείνουν, είτε στην εξεύρεση εργασίας είτε στην βελτίωση του εισοδήματός τους.

Συχνά η πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης θεωρείται ότι είναι ένα τελέσφορο μέτρο που προωθεί την απασχόληση και συγκεντρώνοντας μεγαλύτερη αποδοχή συγκριτικά με άλλες ενεργητικές πολιτικές. Οι λόγοι που υιοθετείται είναι πολλοί, και συνδέονται ως επί το πλείστον με την θεωρητική της αιτιολόγηση ως εργαλείο προώθησης της απασχόλησης, αιτιολόγηση που βασίζεται σε διαφορετικές θεωρίες. Οι θεωρίες που υπερισχύουν παραπέμπουν: στη θεωρία περί διαρθρωτικής ανεργίας, η οποία ερευνά την ανεργία ως αποτέλεσμα ασυμφωνίας μεταξύ των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που η αγορά εργασίας ζητά να υπάρχουν και αυτών που προσφέρονται από το

εκπαιδευτικό σύστημα, στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, όπου η κατάρτιση λαμβάνεται υπόψιν ως παράγοντα αύξησης της ατομικής παραγωγικότητας, στη θεωρία της ενδογενούς ανάπτυξης που αποτιμά το ανθρώπινο κεφάλαιο ως κεντρική μεταβλητή για την ερμηνεία της ανάπτυξης κ.λπ.

Περαιτέρω η πολιτική της επαγγελματικής κατάρτισης, αναζητεί τη λύση του προβλήματος της απασχόλησης στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και όχι τόσο στη μείωση των μισθών των εργαζομένων ή του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, γεγονός που την τοποθετεί στην εκ διαμέτρου αντίθετη θέση από τη πολιτική μείωσης του εργατικού κόστους. Ουσιαστικά καθίσταται ο εκπρόσωπος μιας κοινωνικά προοδευτικής και όχι αναχρονιστικής πολιτικής επιλογής, όπου η εκπαίδευση αποτελεί το βασικό μοχλό ανόδου της επαγγελματικής και κοινωνικής κινητικότητας.

Τέλος, δεν θα πρέπει κανείς να ξεχνά τον ρόλο που κατέχει η κατάρτιση στα πλαίσια της Ε.Ε., καθώς αποτελεί ένα από τα βασικά εργαλεία του στόχου της Λισαβόνας. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση μαζί με τη Δια βίου μάθηση είναι οι στόχοι που θέτει η Ευρώπη στον εαυτό της για να καταστεί ως ανταγωνιστική οικονομία που βασίζεται στην οικονομία της γνώσης.

## ii) Πολιτικές μοιράσματος της εργασίας

Οι πολιτικές μοιράσματος εργασίας είναι πολιτικές βασιζόμενες είτε στη μείωση του χρόνου εργασίας είτε στην αναδιοργάνωσή του, στοχεύοντας να διατηρήσουν ή και να αυξήσουν την απασχόληση. Οι πολιτικές αυτές θεωρούνται ότι επεκτείνουν τη μερική απασχόληση, ως υιοθέτηση σχημάτων μοιράσματος των θέσεων εργασίας (job sharing)<sup>2</sup> και μείωσης της νόμιμης ή συμβατικής διάρκειας του ημερήσιου, εβδομαδιαίου και ετήσιου χρόνου εργασίας (Γ. Κουζής 1997).

Η επέκταση της μερικής απασχόλησης και των σχηματισμών μοιράσματος των θέσεων εργασίας είναι μέτρα που εμπεριέχουν οι εθνικές πολιτικές απασχόλησης όλων σχεδόν των χωρών. Εναρμονίζονται με την ανάγκη ευελιξίας των επιχειρήσεων και συντελούν στη μείωση του εργατικού κόστους. Οι πολιτικές αυτές και οι παρενέργειές τους, γίνονται αντιληπτές από τους εργαζόμενους, διότι δημιουργούν μία κατηγορία εργαζομένων που παρουσιάζει μειωμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Μάλιστα οι παρενέργειες αυτές ενισχύονται σε τέτοιο ποσοστό ώστε η συμμετοχή των εργαζομένων στη μερική απασχόληση και στο μοίρασμα των θέσεων εργασίας να μην είναι εκούσια, αλλά είναι ένα ελλιπές προϊόν καλύτερων ευκαιριών απασχόλησης.

---

<sup>2</sup> Τα σχήματα αυτά προβλέπουν την εθελοντική εναλλαγή δύο εργαζομένων σε μια θέση απασχόλησης που προηγουμένως καταλάμβανε ένας εργαζόμενος.

### iii) Επιδότηση απασχόλησης

Η επιδότηση της απασχόλησης βασίζεται πάνω στην υπόθεση που αναφέρεται στο γεγονός ότι το υψηλό κόστος εργασίας ευθύνεται για την ανεργία είτε στο σύνολο της οικονομίας είτε σε ορισμένες κατηγορίες εργατικού δυναμικού με χαμηλή παραγωγικότητα. Οι επιδοτήσεις συμβάλουν στη μείωση του κόστους εργασίας για τους επιχειρηματίες και αυτοί αρχίζουν να κατέχουν το κίνητρο για την αύξηση των θέσεων εργασίας ή για τη διατήρηση τις υπάρχοντων, στη περίπτωση που στόχευαν τη μείωση τους. Όταν οι εργοδότες νομίζουν πως αντιμετωπίζουν υψηλό κόστος εργασίας, τότε είναι πολύ πιθανό να προβούν στη λήψη κατάλληλων μέτρων για την μείωσή του. Ως εκ τούτου, θα προβούν στη διενέργεια είτε απολύσεων προσωπικού, είτε περικοπών αμοιβών (Μ. Καραμεσίνη 2006).

Όσον αφορά τις κυβερνήσεις το πολιτικό κόστος τόσο των απολύσεων όσο και της μείωση μισθών είναι αρκετά μεγάλο. Οι απολύσεις εντείνουν τα ποσοστά ανεργίας γεγονός που θα επιδείκνυε την ανεπάρκεια της οικονομικής, αναπτυξιακής και κοινωνικής πολιτικής της κυβέρνησης, ενώ η πιθανή μείωση μισθών προκαλεί αναστάτωση στους εργασιακούς κόλπους.

Ως εκ τούτου, η επιδότηση του κόστους εργασίας είναι ένα εργαλείο που μεταβιβάζει την οικονομική επιβάρυνση της μείωσης του εν λόγω κόστους, από τους απασχολούμενους μισθωτές εργασίας στο σύνολο των φορολογούμενων, με τις επιχειρήσεις να είναι οι κύρια ωφελημένες από την εν λόγω μεταβίβαση εισοδήματος. Η επιδότηση του κόστους εργασίας λαμβάνει ποικίλες μορφές όπως η φορολογική απαλλαγή, η μείωση των εργοδοτικών εισφορών στην κοινωνική ασφάλιση, η κρατική επιδότηση μέρους του μισθού είτε για τους νέους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται είτε για εκείνους τους εργαζόμενους που πρόκειται να απολύσει ο εργοδότης κ.λπ.

Οι σχηματισμοί της επιδότησης της απασχόλησης διακρίνονται σ' αυτούς που έχουν ως επιδίωξη να διατηρήσουν αλλά και σ' αυτούς που επιδιώκουν να αυξήσουν τις θέσεις εργασίας. Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται στην αποζημίωση που παρέχεται από το κράτος στους εργαζόμενους που είναι σε διαθεσιμότητα, ενώ η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει το σύνολο των επιδοτήσεων και των φορο-ή εισφορο-απαλλαγών που σχετίζονται με τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης από τις επιχειρήσεις. Το ύψος της επιδότησης για τις νέες θέσεις εργασίας έχει την ικανότητα να μεταβάλλεται ανάλογα με τη κατηγορία εργατικού δυναμικού στην οποία εντάσσονται οι νεοπροσλαμβανόμενοι εργαζόμενοι.

Εδώ τίθεται το εξής ερώτημα σχετικά με την επιδότηση του κόστους εργασίας και τη δυνατότητα που έχει ώστε να προκαλέσει ένα καθαρά θετικό αποτέλεσμα επί της απασχόλησης. Η εμφάνιση αυτού του καθαρά θετικού αποτελέσματος εναπόκειται αρχικά στο γεγονός ότι οι νέες προσλήψεις που βρίσκονται σε σύνδεση με τις επιδοτήσεις αναπληρώνονται ή όχι από τις απολύσεις άλλων

επιχειρήσεων. Εξαιτίας του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος που παρέχουν οι επιδοτήσεις στις επιχειρήσεις που προβαίνουν σε προλήψεις σε σχέση με αυτές που δεν κάνουν χρήση. Ουσιαστικά πρόκειται για το ονομαζόμενο αποτέλεσμα υποκατάστασης και το αποτέλεσμα εκτόπισης των επιδοτήσεων, όπου ερευνάται αν οι επιχειρήσεις που επιδοτούνται περιορίζουν απλώς τον κύκλο εργασιών των ανταγωνιστών τους ή αν εκδιώχνουν πλήρως τις επιχειρήσεις αυτές από την αγορά. Επομένως τα δύο αυτά φαινόμενα επιφέρουν συνέπειες με αρνητικό πρόσημο στην απασχόληση που εξαλείφονται μόνο όταν οι επιδοτούμενες δραστηριότητες ανταποκρίνονται σε ανάγκες οι οποίες δεν αναπληρώνονται πλέον από την αγορά ή τους δημόσιους φορείς (π.χ. περιβάλλον, οικιακές υπηρεσίες κλπ.)

#### iv) Κίνητρα δημιουργίας νέας επιχείρησης

Τα κίνητρα για την δημιουργία νέας επιχείρησης στις περισσότερες περιπτώσεις αφορούν στην επιδότηση χρηματικού ποσού που λαμβάνει ο άνεργος, απαραίτητης προϋπόθεσης για την έναρξη της επιχειρηματικής του δραστηριότητας. Βεβαίως, στο μέτρο αυτό πιθανώς να προστίθενται και φοροαπαλλαγές για ένα χρονικό διάστημα προς όφελος της νέας επιχείρησης. Μάλιστα για τις φοροαπαλλαγές πιθανότατα να υπάρχει πρόβλεψη, που είτε αφορά όλες τις νέες επιχειρήσεις είτε μόνο εκείνες που ενσωματώνονται σε καινοτόμους τομείς της οικονομίας.

Το κίνητρο της επιδότησης για την δημιουργία νέας επιχείρησης πιθανόν να μην συμπεριλαμβάνει ορισμένες επιχειρηματικές δραστηριότητες που πιστεύεται ότι εμφανίζουν μειωμένη παραγωγική δραστηριότητα ή επιχειρήσεις που υπάρχουν σε κορεσμένους πλέον επαγγελματικούς κλάδους. Για να μπορεί να προβλεφθεί κάτι τέτοιο, πρέπει να προηγηθεί η πραγματοποίηση μελέτης σχετικής με την τοπική αγορά εργασίας προκειμένου να διαπιστωθούν οι ανάγκες της. Μάλιστα ο συνδυασμός της επιδότησης με τις άλλες ενεργητικές πολιτικές, όπως η επιδότηση απασχόλησης, προκύπτει όταν μια νέα επιχείρηση επιδιώκει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Επιπλέον, όσον αφορά την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας ασκείται κριτική, που σχετίζεται με το γεγονός ότι δεν γίνεται έλεγχος εκ των προτέρων της βιωσιμότητας της επιχείρησης, με αποτέλεσμα πολύ γρήγορα οι επιχειρηματικές αυτές δραστηριότητες να οδηγούνται στην αποτυχία και οι επιχειρήσεις να κλείνουν. Μια άλλη κριτική που ασκείται στη συγκεκριμένη πολιτική απασχόλησης σχετίζεται με το γεγονός ότι συνιστά κίνητρο, κατά κύριο λόγο για υφιστάμενους απασχολούμενους να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση και προσελκύει άτομα, κατεξοχήν

γυναίκες, που είναι εκτός εργατικού δυναμικού. Ακόμα, ευνοείται η ενίσχυση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που θα πραγματοποιούνταν και χωρίς την ύπαρξη επιχορήγησης μέσω του προγράμματος αυτού, ενώ δεν δημιουργεί πρόσθετη απασχόληση, αφού στις νέες επιχειρήσεις απασχολούνται κατά κύριο λόγο τα μέλη των οικογενειών των δημιουργών των επιχειρήσεων, παρέχοντας βοήθεια και χωρίς να αμείβονται.

#### ν) Άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης

Η άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας, συνήθως υφίσταται είτε στο δημόσιο είτε στον μη-κερδοσκοπικό τομέα της οικονομίας, χρηματοδοτούμενη κατά κύριο λόγο από κρατικούς πόρους. Η εν λόγω μορφή των ενεργητικών πολιτικών χρησιμοποιήθηκε κατεξοχήν κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1970 μέχρι και τις αρχές του 1980. Στη σημερινή εποχή υπάρχει τάση για αποφυγή της χρήσης τέτοιου είδους μέτρων. Αυτό γίνεται διότι αρκετές έρευνες που αξιολογούν την αποτελεσματικότητα αυτών των δράσεων, υποδεικνύουν το γεγονός ότι τέτοιες παρεμβάσεις δεν είναι ιδιαίτερα επιτυχημένες, ώστε να εξασφαλίσουν τη μόνιμη απασχόληση στην ανοιχτή αγορά εργασίας.

Εντούτοις χώρες που αντιμετώπιζαν σοβαρά προβλήματα ανεργίας, αξιοποίησαν τέτοιου είδους προγράμματα ώστε να δώσουν λύση σε σύντομο χρονικό διάστημα, μέσω της δημιουργίας άμεσων θέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα, αντιμετωπίζοντας έτσι το φαινόμενο της ανεργίας και αποτρέποντας τα όποια ενδεχομένως προβλήματα θα αντιμετώπιζε η οικονομία, εξαιτίας της ένδειας ορισμένων κοινωνικών στρωμάτων. Επίσης, όταν τέτοιες παρεμβάσεις περιορίζονται σε μικρό χρονικό διάστημα δύναται να αποτελέσουν εφελτήριο ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας άτομα που αντιμετωπίζουν ιδιαίτσες δυσκολίες με την εξεύρεση εργασίας.

Ένα ακόμη γεγονός που έχει άμεση σύνδεση με την αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών στην αύξηση της καθαρής απασχόλησης στην οικονομία, σχετίζεται με τις συνέπειες που πιθανώς να προκαλέσει στον ιδιωτικό τομέα. Επισημαίνεται ότι, ενώ ένα μέρος των ανέργων απασχολείται στο δημόσιο τομέα, παρουσιάζει μείωση ο «εφεδρικός στρατός των ανέργων» που συγκρατεί τους μισθούς σε χαμηλά επίπεδα. Με αυτό τον τρόπο, οι μισθοί του ιδιωτικού τομέα παρουσιάζουν αυξητικές τάσεις, γεγονός που είναι πιθανόν να επιφέρει απολύσεις, στοχεύοντας να παραμείνει σταθερό το

κόστος των επιχειρήσεων που προέρχεται από την εργασία, ενώ παράλληλα οι απολύσεις συμβάλουν ώστε τα ποσοστά ανεργίας να στην επανέλθουν σε προγενέστερα επίπεδα<sup>3</sup>.

#### vi) Ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων

Η ένταξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας και η μείωση των υψηλών ποσοστών ανεργίας, με τα οποία έρχονται αντιμέτωπα τα άτομα που χαρακτηρίζονται ευάλωτα, οδηγούν στη λήψη μέτρων που στόχο έχουν να διευκολύνουν την ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Ουσιαστικά τέτοιου είδους μέτρα δεν συνιστούν κάποια κατηγορία ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, αλλά στοχευμένες δράσεις που εντάσσονται στις άλλες κατηγορίες ενεργητικών πολιτικών, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες των ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

### 5. Η ανεργία στην Ελλάδα τα τελευταία 20 χρόνια

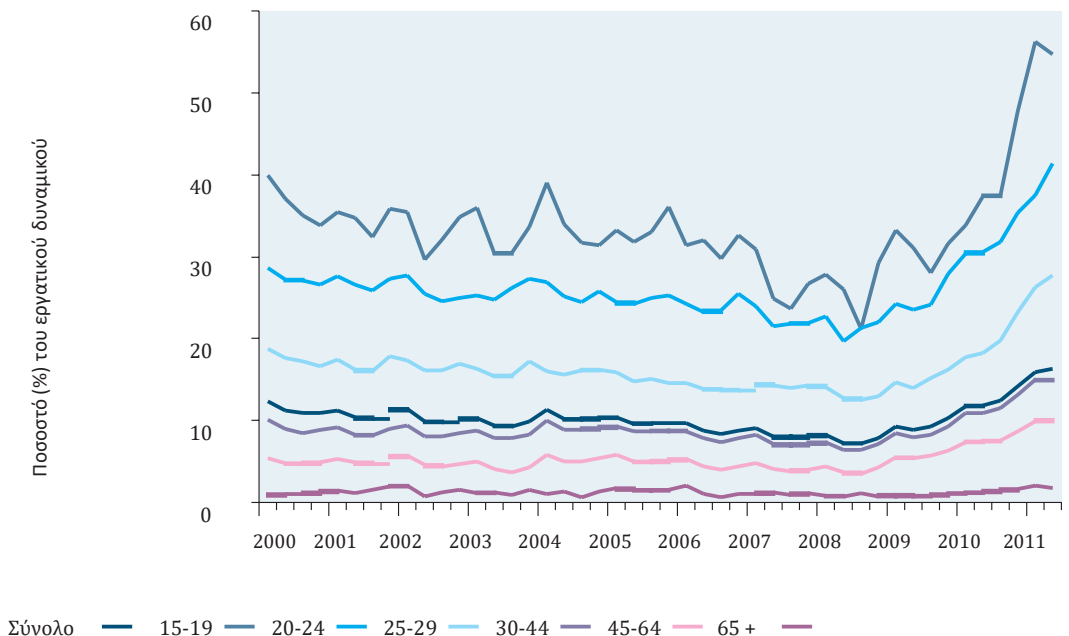
Στην Ελλάδα η εκτεταμένη και ανεξέλεγκτη ανεργία παρουσιάστηκε ως επακόλουθο των δημοσιονομικών πολιτικών λιτότητας που υπεβλήθησαν στην χώρα κατά την περίοδο της κρίσης, αλλά και στους λανθασμένους χειρισμούς των κυβερνήσεων τις προηγούμενες δεκαετίες. Μάλιστα η ανεργία εκτοξεύθηκε κατακόρυφα όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε όσες ευρωπαϊκές χώρες συμμετείχαν σε προγράμματα χρηματοδότησης όπως η Ισπανία, Ιρλανδία, Πορτογαλία. Ο κύριος λόγος που καθιστά αδύναμη την αντιμετώπιση του μεγάλου κοινωνικού προβλήματος, είναι η αδυναμία έκδοσης επιπλέον νομισματικής μάζας. Ωστόσο γίνεται γνωστό ότι, «στην ευρωζώνη η επιβάρυνση από την ανεργία είναι πολύ μεγαλύτερη, σε σχέση με τις χώρες της Ε.Ε. οι οποίες διέθεταν εθνικά νομίσματα», και κατά συνέπεια είχαν τη δυνατότητα έκδοσης επιπλέον χρήματος. Ενώ «το δημόσιο χρέος και τα κρατικά ελλείμματα δεν φαίνεται να έχουν ουσιαστική επίδραση στην ανεργία».

---

<sup>3</sup> αρκετές τυπολογίες των πολιτικών απασχόλησης εντάσσουν το μέτρο της άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας στα παθητικά μέτρα, καθώς φαίνεται να αντιμετωπίζει περισσότερο τις συνέπειες της ανεργίας παρά τις αιτίες που τη δημιουργούν.

Επίσης η άνοδος στο συνολικό ποσοστό ανεργίας συνοδεύτηκε και από μεταβολές που αφορούν τη σύνθεση των ανέργων ως προς το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την εργασιακή εμπειρία και τη γεωγραφική σύνθεση. Η ηλικιακή σύνθεση των ανέργων δηλώνει έμμεσα ότι, αν και το ποσοστό ανεργίας των νέων βρίσκεται σε απαράδεκτα υψηλό επίπεδο, το πρόβλημα των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας, που κυμαίνεται αναμφισβήτητα σε πολύ πιο υψηλό επίπεδο από εκείνο των ατόμων μικρότερης ηλικίας, θα πρέπει να καθοδηγεί την χάραξη πολιτικής για την αντιμετώπιση της μάστιγας της ανεργίας.

Διάγραμμα 1: Ποσοστό (%) ανεργίας ανά ηλικία στην Ελλάδα, 2000-2011



Πηγή Επεξεργασία στοιχείων της ΕΛΣΤΑΤ

Το παραπάνω διάγραμμα απεικονίζει τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα για τα 2000 έως 2011, πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης και τα πρώτα χρόνια της εμφάνισης όπου αποδεικνύονται οι αυξητικές τάσεις των ποσοστών ανεργίας.

Η ανεργία συγκαταλέγεται ανάμεσα στους πιο σημαντικούς οικονομικούς δείκτες, καθώς συνδέεται άμεσα με την γενικότερη κατάσταση της οικονομίας και κατ' επέκταση της κοινωνίας μιας χώρας. Το χαμηλό ποσοστό ανεργίας συνεπάγεται την ικανότητα της οικονομίας να δημιουργεί θέσεις εργασίας για όσους έχουν την ικανότητα και επιθυμία να εργαστούν. Όσο περισσότερα άτομα εργάζονται, τόσο



η οικονομική δραστηριότητα παρουσιάζει αύξηση, ενώ τα εισοδήματα και οι δαπάνες αποτελούν παράγοντες άμεσης ενίσχυσης για την οικονομία. Η χαμηλή ανεργία έχει θετικό πρόσημο για την κοινωνία, καθώς παρέχει στους εργαζόμενους περισσότερες επιλογές ως προς το είδος και το μέρος απασχόλησης, παράλληλα, δίνει κίνητρα στους εργοδότες για αύξηση μισθών και δημιουργία καλύτερων συνθηκών εργασίας, προκειμένου να προσελκύσουν εργαζόμενους με υψηλές ικανότητες. Η ανεργία λοιπόν είναι ένας δείκτης “υστέρησης”. Ειδικότερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, χρειάζονται συνήθως αρκετοί μήνες ώστε να αρχίσει η ανεργία να αυξάνεται, αντίστοιχα η μείωση της ανεργίας μπορεί να επιτευχθεί σε μερικούς μήνες αφότου αρχίσει η οικονομική ανάπτυξη.

Την περίοδο της κρίσης εκτός από την ανεργία, αύξηση παρατηρήθηκε και στα ποσοστά της μερικής απασχόλησης. Συγκεκριμένα η μορφή της μερικής απασχόλησης, δίνει ανάσα στους μακροχρόνια άνεργους, ωστόσο αποτελεί εμπόδιο για τα άτομα αυτά να γίνουν ενεργά και ανεξάρτητα μέλη της κοινωνίας. Τα ποσοστά ημιαπασχόλησης εκτοξεύονται μάλιστα σε νεότερες ηλικίες του εργατικού δυναμικού και στις γυναίκες. Στην ελληνική αγορά εργασίας τόσο η αύξηση της ανεργίας όσο και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μπορούν να θεωρηθούν ως η σημαντικότερη εξέλιξη σχετικά με το πλαίσιο της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας στη διάρκεια της κρίσης. Αναμφίβολα η αύξηση αυτή ενέχει σημαντικές επιπτώσεις που συνδέονται άμεσα με τη χειροτέρευση των συνθηκών διαβίωσης ενός σημαντικού τμήματος του πληθυσμού της χώρας.

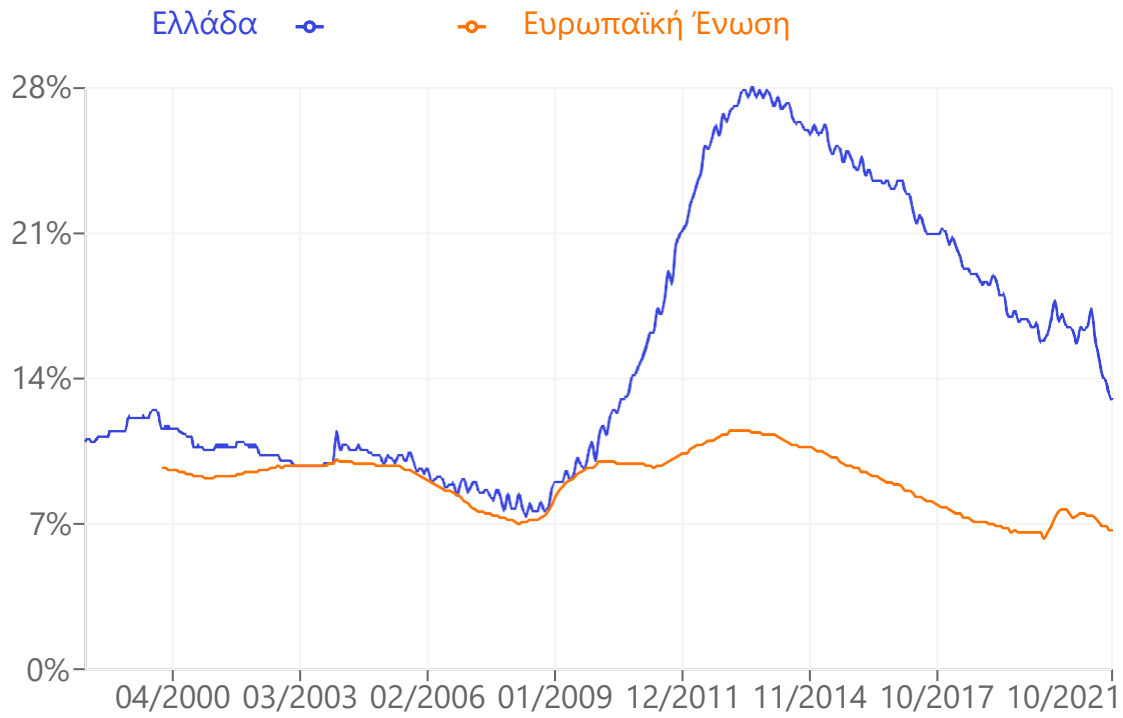
Η Ελλάδα κατέχει ένα από τα πιο μεγάλα ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη. Το Νοέμβριο του 2020 η ανεργία ανέβηκε στο 16.2%, ποσοστό υπερδιπλάσιο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο στο 7.5%. Όπως αποδεικνύεται και στο Διάγραμμα (1) που ακολουθεί και παρουσιάζει την πορεία που διέγραψε η ανεργία κατά τη διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας. Συγκεκριμένα το ποσοστό ανεργίας το 2000 ήταν κοντά στο 12% λίγο πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, τα επόμενα χρόνια και σχεδόν για μία δεκαετία ακολουθεί τις τάσεις που διαγράφει η ανεργία συνολικά στην Ευρώπη. Από το 2010 και έπειτα ξεκινά η ανοδική πορεία της αύξησης του ποσοστού της ανεργίας στην Ελλάδα, γεγονός που συμπίπτει με την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης και έχει ως αποτέλεσμα την εκτόξευση της ανεργίας κατά τα έτη 2013-2014 με υπερδιπλάσιο ποσοστό σε σχέση με το ευρωπαϊκό μέσο όρο (28% στην Ελλάδα κοντά στο 12% στην Ευρώπη). Από το 2014 και ως το 2021 η ανεργία διαγράφει μια σταθερή καθοδική πορεία η οποία όμως εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά ανεργίας συγκριτικά με τα ποσοστά του ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Διάγραμμα 2

Διάγραμμα ανεργίας για την εικοσαετία 2000 έως 2020

**Ανεργία στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση**

Ποσοστό επί του εργατικού δυναμικού



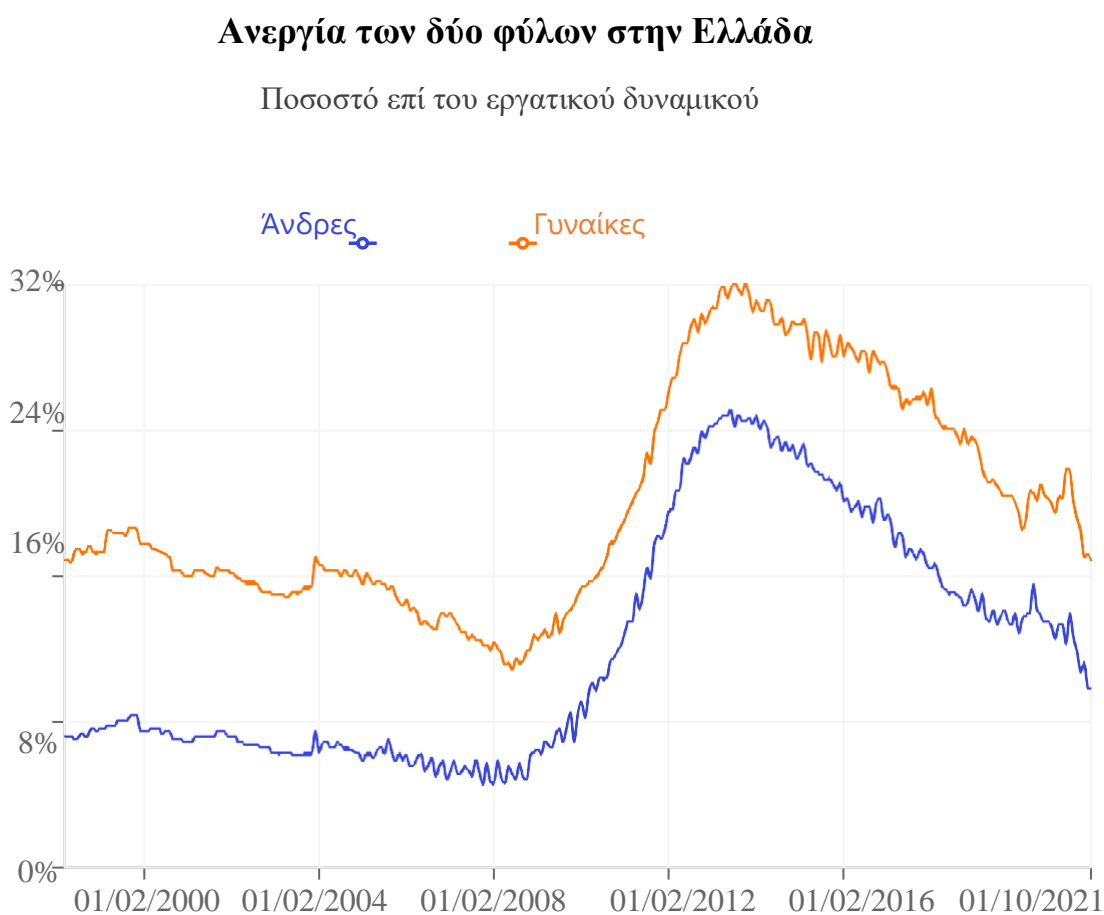
Πηγή Eurostat

## 5.1 Η ανεργία των δύο φύλων στην Ελλάδα

Το μέγεθος του εργατικού δυναμικού των γυναικών στην Ευρώπη τις τελευταίες δεκαετίες παρουσιάζει αύξηση σε σημαντικό βαθμό. Εντούτοις τα εμπόδια που σχετίζονται με την ένταξη καθώς και οι διακρίσεις λόγω φύλου εξακολουθούν να υφίστανται και μάλιστα έντονα, ενώ οι διαφορές είναι σημαντικές από χώρα σε χώρα. Όσον αφορά την Ελλάδα κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες στην Ευρώπη. Συγκεκριμένα, το Νοέμβριο του 2020, η ανεργία στις γυναίκες έφτασε στο 20.0%, δώδεκα μονάδες μεγαλύτερη από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (7,9%), ενώ, στην Ελλάδα διαπιστώνεται και το πιο μεγάλο χάσμα ανεργίας μεταξύ των δύο φύλων, με τις γυναίκες να έχουν 7 ποσοστιαίες μονάδες μεγαλύτερη ανεργία συγκριτικά με τους άντρες (με Μ.Ο 0,4 μονάδες στην ΕΕ).

### Διάγραμμα 3

#### Διάγραμμα ανεργίας για την εικοσαετία 2000 έως 2020



Πηγή: Eurostat

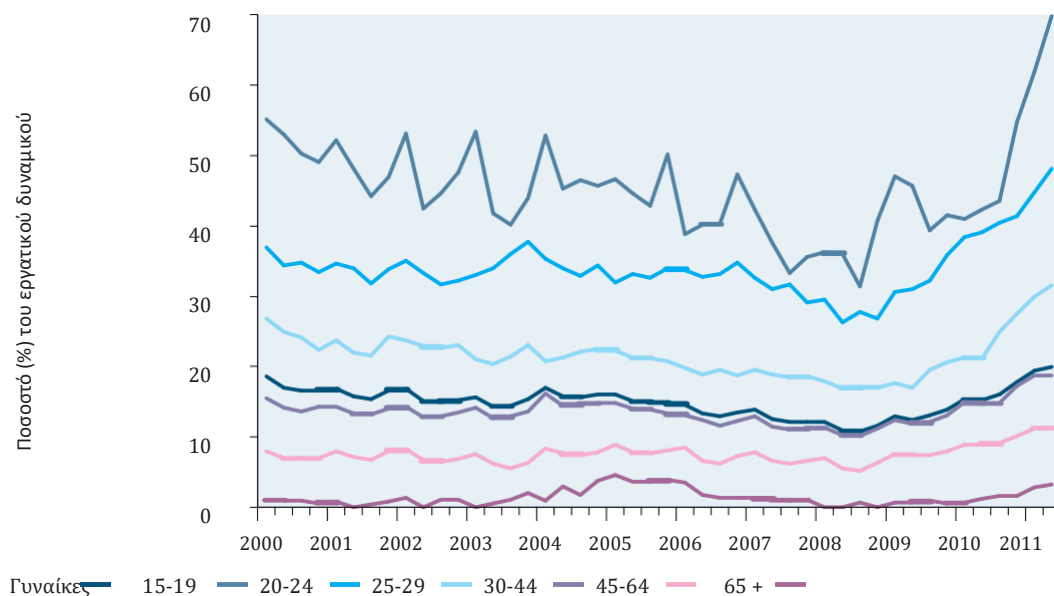
Σύμφωνα με το παραπάνω Διάγραμμα (2) διαπιστώνουμε ότι τόσο τα ποσοστά ανεργίας τόσο των γυναικών όσο και ανδρών ακολουθεί την ίδια πορεία. Ειδικότερα παρατηρούμε ότι την 1<sup>η</sup> δεκαετία από το 2000 έως το 2010 η ανεργία παραμένει σταθερή με πολύ μικρές διακυμάνσεις, αντιθέτως από το 2010 και για τα επόμενα έτη παρατηρείται μια σταθερή ανοδική πορεία που κορυφώνεται τα έτη 2013 και 2014 και στη συνέχεια ακολουθεί μια αντίστοιχη καθοδική πορεία. Αυτό όμως που διαφέρει είναι οι τιμές των αντίστοιχων ποσοστών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ειδικότερα παρατηρούμε ότι για τα έτη 2000 έως 2004 το ποσοστό των γυναικών εμφανίζεται ως διπλάσιο σε σχέση με το αντίστοιχο των ανδρών (16% των γυναικών – 8% των ανδρών). Για τα επόμενα έτη εξακολουθεί να υφίσταται διαφορά στο ποσοστό ανεργίας με το έτος 2012 να εμφανίζει την μικρότερη διαφορά με το ποσοστό των γυναικών να αγγίζει το 24% και το αντίστοιχο των ανδρών να κυμαίνεται λίγο πάνω από το 20%.

Το υψηλό ποσοστό ανεργίας των γυναικών έρχεται σε πλήρη διαφωνία με τις επιθυμίες τους. Παρά το γεγονός ότι το ευρύτερο ποσοστό των γυναικών στην Ελλάδα δηλώνουν επιθυμία για εργασία, μόνο ένα ποσοστό των γυναικών το επιτυγχάνει. Ένας από τους βασικούς παράγοντες της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αφορά την οικογενειακή κατάσταση. Στην Ελλάδα, οι ελεύθερες γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι άνεργες σε σχέση τις έγγαμες και αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη γενική τάση που υπάρχει στις ανεπτυγμένες χώρες, όπου ο γάμος μειώνει τις πιθανότητες απασχόλησης για τις περισσότερες γυναίκες. Είναι σύνηθες η τάση αυτή να υφίσταται πιο συχνά στις αναπτυσσόμενες χώρες, όπου για οικονομικούς κυρίως λόγους η εργασία και των δύο φύλων είναι απαραίτητη.

Ουσιαστικά υπάρχουν τρία χαρακτηριστικά το φύλο, η ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα οποία σχετίζονται στενά με την απασχόληση και την ανεργία. Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους άνδρες, οι νέοι εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους μεγαλύτερους σε ηλικία και άτομα με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας από τα άτομα με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Τα χαρακτηριστικά αυτά έχουν σωρευτική επίδραση, δηλαδή στην χειρότερη θέση βρίσκονται οι νέες γυναίκες με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και στην καλύτερη θέση βρίσκονται οι άνδρες άνω των 45 ετών με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

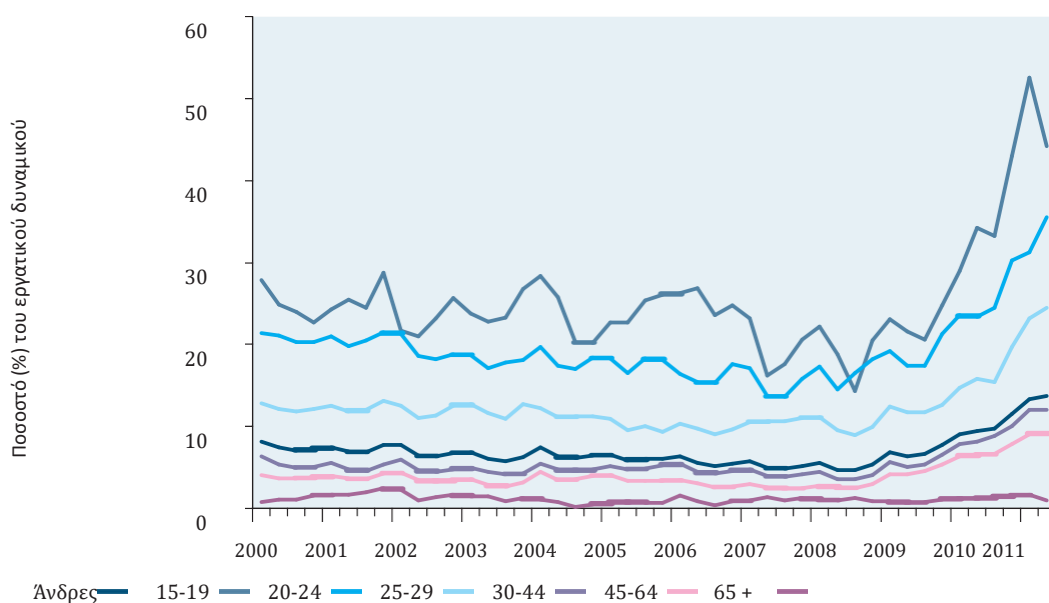
Τα διαγράμματα (4) και (5) απεικονίζουν τα ποσοστά ανεργίας γυναικών και ανδρών ανά ηλικία καθώς και τις τάσεις που διαμορφώνονται στη διάρκεια των ετών πριν και κατά την έναρξη της οικονομικής ύφεσης στην Ελλάδα.

Διάγραμμα 4 Ποσοστό (%) ανεργίας ανά ηλικία σε γυναίκες στην Ελλάδα, 2000-2011



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της ΕΛΣΤΑΤ

Διάγραμμα 5 Ποσοστό (%) ανεργίας ανά ηλικία σε άνδρες στην Ελλάδα, 2000-2011



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της ΕΛΣΤΑΤ

Το επίπεδο εκπαίδευσης μεγαλώνει την πιθανότητα απασχόλησης, με τους απόφοιτους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης να έχουν περισσότερες ευκαιρίες συμμετοχής στην αγορά εργασίας σε σχέση με τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ουσιαστικά η ηλικία, τα χρόνια εμπειρίας και η περιοχή συνιστούν εξίσου σημαντικούς παράγοντες όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών. Εντούτοις, ακόμη και όταν οι παρατηρήσιμοι παράγοντες βρίσκονται σε ισότητα, όσον αφορά το χάσμα στην ανεργία, παραμένει ανεξήγητο και με στατιστικούς όρους γιατί γυναίκες που διαθέτουν ίδιο επίπεδο εκπαίδευση και χρόνια εμπειρίας καθώς και όμοια οικογενειακή κατάσταση με τους άνδρες, συνεχίζουν να έχουν πολύ μεγαλύτερες πιθανότητες παραμονής στην ανεργία. Η ύπαρξη του ανεξήγητου χάσματος σχετίζεται με την παρουσία μη-παρατηρήσιμων παραγόντων, στους οποίους συγκαταλέγονται παράγοντες όπως οι προτιμήσεις και οι προσωπικές επιλογές. Οι γυναίκες προτιμούν κατά τη διάρκεια της αναζήτησης θέσεων εργασίας, θέσεις που χαρακτηρίζονται από μεγάλη ασφάλεια, διαθέτουν ευέλικτα ωράρια, και σε κοντινή απόσταση από την κατοικία τους, περιορίζοντας όμως με αυτό τον τρόπο τις επιλογές τους. Σχετικά με τις προτιμήσεις, αυτές διαμορφώνονται και από τη στάση της κοινωνίας απέναντι στους παραδοσιακούς ρόλους των δύο φύλων. Έτσι σε χώρες όπου σημαντικό τμήμα του πληθυσμού υποστηρίζει και συμφωνεί με απόψεις όπως “ότι οι άνδρες είναι αυτοί που πρέπει να εργάζονται”, το χάσμα γίνεται όλο και μεγαλύτερο. Επίσης το ανεξήγητο χάσμα μπορεί να ερμηνευτεί και μέσω των κοινωνικοπολιτικών διαφορών μεταξύ των χωρών. Στη πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ δεν διαπιστώνονται ιδιαίτερες διαφορές σχετικά με την ανεργία μεταξύ ανδρών και γυναικών, όταν δεν υφίσταται η ύπαρξη παιδιών. Αντιθέτως χάσμα παρουσιάζεται στα πρώτα στάδια της μητρότητας και εξαρτάται από τις κοινωνικές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων

## 6. Η οικονομική κατάσταση και η αγορά εργασίας στην Ελλάδα από το 2000 έως σήμερα

Η ελληνική οικονομία, για μια τριαντακονταετία πριν την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, γνώρισε σημαντική οικονομική ανάπτυξη. Σε όλη αυτή τη διάρκεια, η χώρα απέκτησε ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στον τομέα της απασχόλησης. Υπήρξε χαρακτηριστικά υπερανάπτυξη του πρωτογενούς (γεωργία, κτηνοτροφία, κτλ.) και του τριτογενούς τομέα (εμπόριο, υπηρεσίες). Η βιομηχανική ανάπτυξη, κυρίως σε τομείς καταναλωτικών αγαθών, ήταν περιορισμένη και σχετικά αδύναμη, ενώ υπήρξε διόγκωση των τομέων της κατασκευής οικοδομών, του τουρισμού, της ναυτιλίας. Η εν λόγω δομή της οικονομίας αντικατοπτρίζει μια ανάλογη διάρθρωση της απασχόλησης

που χαρακτηρίζεται κυρίως από μεγάλο αριθμό αυτοαπασχολούμενων στον πρωτογενή και τριτογενή τομέα, περιορισμένο, συγκριτικά με τις υπόλοιπες δυτικές χώρες, αριθμό μισθωτών και σχετικά μεγάλο αριθμό απασχολούμενων σε συγκεκριμένους κλάδους όπως στη κατασκευή οικοδομών, τον τουρισμό, τη ναυτιλία. Έτσι προκύπτουν και ιδιαίτερα προβλήματα όπως η υποαπασχόληση, η εποχιακή απασχόληση και η ετεροαπασχόληση.

Ήδη η οικονομία από τις αρχές της δεκαετίας του 2000, με την ένταξη στο ενιαίο νόμισμα εμφάνισε κάποιες μακροοικονομικές ανισοροπίες, διότι υπήρχαν ήδη βαθιά διαρθρωτικά προβλήματα, όπως το ύψος της ανεργίας των γυναικών και των νέων, καθώς και οι δυσκολίες εισόδου των δύο αυτών ομάδων στην αγορά εργασίας. Όταν ξεκίνησε η οικονομική κρίση η μεταποίηση, ο κατασκευαστικός τομέας και η αγορά κατοικίας υπήρξαν οι πρώτοι τομείς της οικονομίας που απώλεσαν θέσεις εργασίας, ενώ στη συνέχεια ραγδαία συρρίκνωση παρουσίασε το λιανικό εμπόριο. Επίσης, τα μέτρα λιτότητας που επιβλήθηκαν περιόρισαν την απασχόληση σε τομείς που σχετίζονται με το κράτος όπως η εκπαίδευση, η υγεία και κοινωνική πρόνοια, η δημόσια διοίκηση και η άμυνα. Τα εν λόγω μέτρα αναπτύσσουν ρήγμα στο κοινωνικό δίκτυο ασφαλείας, καθότι περιορίζονται σε σημαντικό βαθμό οι κρατικές δαπάνες και οι χαμηλού εισοδήματος ομάδες ζημιώνονται ασύμμετρα.

Η παγκόσμια οικονομική κρίση επέφερε επιπτώσεις στις κοινωνικοοικονομικές παραμέτρους των ευρωπαϊκών χωρών συμπεριλαμβανομένης και της χώρας μας. Στην Ελλάδα τη πρόσφατη περίοδο έχουν συντελεστεί έντονες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, την αγορά εργασίας και η απασχόληση αποκτά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Από την έναρξη της μακροχρόνιας χρηματοπιστωτικής και οικονομική κρίσης που βιώνει η Ελλάδα, η οικονομία της χώρας εμφανίζει όλα τα συμπτώματα μιας βαθιάς κρίσης. Ο ελληνικός λαός δυστυχώς βίωσε και συνεχίζει να βιώνει εξαιρετικά δύσκολες στιγμές σε μια περίοδο που ενσωματώνει πολύ υψηλά επίπεδα δημόσιου ελλείμματος και χρέους. Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται από διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής δραστηριότητας όλων των μακροοικονομικών μεγεθών. Η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι επενδύσεις και άλλοι δείκτες αναδεικνύουν πως τα προβλήματα που υπήρχαν, οδήγησαν την οικονομία στα πρόθυρα της αδυναμίας πληρωμών και χρεοκοπίας, ενώ η οικονομική αβεβαιότητα, η περιοριστική και δημοσιονομική πολιτική αλλά και η κατάρρευση των επενδύσεων διαμόρφωσαν σε βάθος και έκταση την ύφεση στη χώρα και επέδρασαν στην αύξηση της ανεργίας. Μάλιστα η Ελλάδα πριν ακόμη την έναρξη της κρίσης διέθετε υψηλά ποσοστά ανεργίας και μακροχρόνιας ανεργίας που αντικατόπτριζαν τις έμφυτες αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας αλλά και την αδυναμία της αγοράς εργασίας να εξασφαλίσει θέσεις σε εκείνους που βρίσκονταν για μεγάλα χρονικά διαστήματα εκτός απασχόλησης (Λώλος και Παπαπέτρου, 2010).

Αυτό που επισημαίνεται είναι ότι η ύφεση επιβάλλει μεγάλα κόστη στην οικονομία, τα οποία εξακολουθούν να υπάρχουν ακόμη και όταν η ύφεση τελειώσει και η οικονομία εισέρχεται σε περίοδο ανάκαμψης. Μεταξύ άλλων οι DeLong and Summers (2012) υποστηρίζουν ότι κατά τη διάρκεια των υφέσεων στην οικονομία μιας χώρας συντελείται μείωση των επενδύσεων, μείωση των δαπανών για την ενίσχυση της έρευνας και της τεχνολογίας, μείωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων οι οποίοι παραμένουν για μεγάλο διάστημα εκτός αγοράς εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι οι εργαζόμενοι δεν ακολουθούν την τεχνολογική πρόοδο που πραγματοποιείται στο αντικείμενό τους, ενώ οι νέοι εργαζόμενοι αδυνατούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να μην αποκτούν την εμπειρία και τις δεξιότητες που συνδέονται με τις θέσεις εργασίας. Ως συνέπεια των ανωτέρω, ισχυρίζονται ότι η μείωση των επενδύσεων συνήθως επιμένει ακόμη και μετά τη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών, δημιουργώντας ανάλογες αρνητικές συνθήκες και στην αγορά εργασίας.

Οι συνέπειες της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας απηχούν στην αγορά εργασίας, την παραγωγή και την κοινωνική συνοχή. Το ανθρώπινο κεφάλαιο αποτελεί σημαντικό συντελεστή της παραγωγής και η απουσία του από την παραγωγική διαδικασία οδηγεί σε υποβάθμιση των δεξιοτήτων του, περιορισμό των παραγωγικών δυνατοτήτων της οικονομίας και αναστέλλει την επάνοδο της οικονομίας σε σταθερούς και βιώσιμους ρυθμούς ανάπτυξης (Λώλος και Παπαπέτρου, 2010). Η επίπτωση της κρίσης είναι πολύ πιο σοβαρή ανάμεσα στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Οι τάσεις της ανεργίας δίνουν έμφαση στην ανάγκη μιας απαραίτητης ιεράρχησης σχετικά με την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας, των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, καθώς και την άνοδο της ανεργίας ανάμεσα στα άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Επίσης, η οικονομία στερείται μεγάλου μέρους του εργατικού της δυναμικού, τους νέους και τις γυναίκες, ικανού να συμβάλλει στη διάχυση καινοτομιών, τη χρήση νέων τεχνολογιών αλλά και στη στήριξη του ασφαλιστικού συστήματος. Το πρόβλημα της ανεργίας και της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πρόβλημα και προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

## 7. Πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας και προοπτικές

Κάθε κράτος έχει ως στόχο να προωθήσει την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Οι κρατικές πολιτικές δεν πρέπει να παρεμβαίνουν στις όποιες αποφάσεις λαμβάνουν οι επιχειρήσεις μεμονωμένα, ακόμη να μην επιφέρουν την αντικατάσταση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας ως αποτέλεσμα και να μην παρεμβαίνουν στον καθορισμό της συναθροιστικής ζήτησης. Αναφορικά με



τις επιλογές της πολιτικής απασχόλησης, αυτές αφορούν τη μείωση του χρόνου εργασίας, την επιδότηση της απασχόλησης, τα κρατικά προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας όπως αναφέρονται τα σχέδια για εγγυημένη απασχόληση ή και οι προσεγγίσεις του «εργοδότη της εσχάτης προσφυγής», τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, επέκταση της απασχόλησης στο δημόσιο καθώς και προώθηση της αυτοαπασχόλησης.

Στοχεύοντας στη μείωση της ανεργίας και στην αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, στην ανάπτυξη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού και προώθηση της κοινωνικής ένταξης μέσω της υποστήριξης σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες όπως είναι οι νέοι, οι γυναίκες, οι ευάλωτων ομάδων, κ.ά., οι πιο συνηθισμένες πολιτικές που επιλέγονται προκειμένου να τονωθεί η απασχόληση αφορούν την επιδότηση των επιχειρήσεων για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και τη μείωση του κόστους των προσλήψεων για την αύξηση της απασχόλησης. Επιπλέον υφίσταται η ανάγκη να εντατικοποιηθεί η κατάρτιση τόσο των ανέργων όσο και των απασχολούμενων για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων.

Ειδικότερα η επαγγελματική κατάρτιση στοχεύει στη καταπολέμηση της αυξανόμενης ανεργίας, σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία, επιτρέποντας στα άτομα την απόκτηση προσόντων ώστε να έχουν ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Αυτή η μορφή παρέμβασης στην αγορά εργασίας φαίνεται να προσδίδει ιδιαίτερη σημασία σε μακροχρόνιες περιόδους υψηλής ανεργίας σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά. Ενδεικτικό της ανάγκης να αυξηθεί η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού αποτελεί το γεγονός πως οι μισές σχεδόν θέσεις εργασίας στην Ευρώπη αξιώνουν μεσαίου επιπέδου προσόντα, πολλά εκ των οποίων αποκτώνται μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (CEDEFOP, Μάρτιος 2015). Μάλιστα η αναπτυξιακή στρατηγική "Ευρώπη 2020" τοποθετεί την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση στον πυρήνα της οικονομικής ανάπτυξης, της δημιουργίας των απαιτούμενων δεξιοτήτων μιας σύγχρονης και με απαιτήσεις αγορά εργασίας καθώς και της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης.

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης υπήρξε έντονη η ανάγκη για ένα πιο ευρύ φάσμα παρεμβατικών πολιτικών. Το κοινωνικό δίκτυο ασφαλείας στην Ελλάδα παρουσιάζει κενά και περιορισμούς, ενώ οι απανωτά επαναλαμβανόμενες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας μπορούν να καταστήσουν αναπόφευκτη την ανάγκη για λήψη μέτρων που επιβεβαιώνουν την επαρκή κοινωνική προστασία και τονίζουν την ανάγκη για πολιτικές προστασίας των εργαζομένων με τη άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας. Η άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας θεωρείται ότι αποτελεί μέσο προκειμένου να αντιμετωπιστεί η αυξανόμενη κοινωνική ευπάθεια σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, ενώ έχει αποδειχθεί διεθνώς η αποτελεσματικότητά τους, αναφορικά με την άμβλυνση της

φτώχειας και της ανισότητας κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης. Η άμεση δημιουργία προγραμμάτων δημόσιας εργασίας είναι μια ενεργητική πολιτική απασχόλησης. Επιδίωξη του συγκεκριμένου προγράμματος είναι η απορρόφηση του πρόθυμου και ικανού εργατικού δυναμικού για απασχόληση, η παροχή της απαιτούμενης εισοδηματικής στήριξης προς τις ευάλωτες ομάδες καθώς και η τόνωση της πραγματικής ζήτησης μέσα από την ανατροφοδότηση της αγοράς που θα δημιουργήσει.

Οι επιπτώσεις από την υλοποίηση προγραμμάτων άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας μπορούν να διακριθούν σε άμεσες και έμμεσες. Ειδικότερα σε σχέση με τους άμεσους στόχους του προγράμματος, επιφέρει ενίσχυση του εισοδήματος των συμμετεχόντων και ενισχύεται ο δείκτης της απασχόλησης. Όσον αφορά τις έμμεσες επιπτώσεις αφορούν το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο με την μείωση της λεγόμενης διαρροής εγκεφάλων, την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και των ευάλωτων στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο του προγράμματος, την καλλιέργεια νέων δεξιοτήτων όπως η κατάρτιση.

Όσον αφορά περιπτώσεις όπου η ζήτηση εργασίας του ιδιωτικού τομέα δεν επαρκεί για την εξασφάλιση της πλήρους απασχόλησης, εμφανίζεται, το φαινόμενο της ανεργίας με μόνιμα χαρακτηριστικά. Τότε το κράτος είναι ο μοναδικός φορέας που μπορεί να οδηγήσει σε διαχωρισμό της κερδοφορίας από την πρόσληψη εργαζόμενων, δημιουργώντας έτσι μια πλήρως ελαστική ζήτηση για το εργατικό δυναμικό (Minsky, 1986). Η πολιτική αυτή επιβάλλει στο κράτος την ανάληψη της ευθύνης για την παροχή απασχόλησης σε όλους εκείνους οι οποίοι είναι πρόθυμοι και ικανοί να εργαστούν με μισθό ίδιο ή ελάχιστα χαμηλότερο σε σχέση με τις αμοιβές που ισχύουν στον άτυπο τομέα της οικονομίας.

Αυτή η πολιτική εγγυημένης απασχόλησης αφορά την πολιτική του «εργοδότη της εσχάτης προσφυγής» η οποία αποτελεί τη θεωρητική βάση για τη δημιουργία προγραμμάτων άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας. Το κράτος λοιπόν, είναι ο «ειδικός δημιουργός απασχόλησης», που δημιουργεί ένα «ρυθμιστικό απόθεμα εργασίας», καθώς θα είναι έτοιμο να «αγοράσει», ανά πάσα στιγμή, όλο το μη απασχολήσιμο εργατικό δυναμικό σε καθορισμένη τιμή (μισθός) ή να το «πουλήσει» δηλαδή, να το παρέχει στον ιδιωτικό τομέα σε υψηλότερη τιμή (μισθός). Μολονότι τα προγράμματα απασχόλησης που εφαρμόζονται σήμερα στην Ελλάδα δεν ενσωματώνονται απαραίτητα στην πολιτική του «εργοδότη της εσχάτης προσφυγής», έχουν όμως κάποιες ομοιότητες σε σχέση με τις θεωρητικές βάσεις που θέτει ο Minsky (1986). Ένα τέτοιο πρόγραμμα είναι και η Κοινωνικής Εργασίας, την οποία θα αναλύσουμε ως μελέτη περίπτωσης στο Β' μέρος της εργασίας που αναφέρεται στην εμπειρική έρευνα.

## ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΡΟΣ Β΄

### 1. Μεθοδολογία έρευνας

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας αφορά τη ποιοτική μέθοδο. Η μέθοδος αυτή έχει ως κύρια χαρακτηριστικά τη διερεύνηση των κοινωνικών φαινομένων μέσα από την οπτική των δρώντων υποκειμένων, εστιάζει στη διαφοροποίηση και την ποικιλία της κοινωνικής ζωής, μάλιστα εξετάζει την κοινωνική ζωή ως μια δυναμική διαδικασία και όχι ως στατική κατάσταση. Ενώ υιοθετεί και μια ολιστική προσέγγιση των φαινομένων, τα οποία εντάσσει μέσα σε ιστορικά, κοινωνικά και πολιτισμικά πλαίσια.

Η έρευνα διεξάγεται στον πραγματικό κόσμο και όχι μέσα σε πειραματικά περιβάλλοντα. Τα ερευνητικά σχέδια που υιοθετεί χαρακτηρίζονται από ευελιξία, που επαναπροσδιορίζονται σε όλες τις πτυχές τους κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας, βασισμένα στα ευρήματα που προκύπτουν από τα αρχικά κιάλας στάδια της έρευνας. Επιπλέον αποσκοπεί στην εξεύρεση νέων πτυχών του εξεταζόμενου φαινομένου μέσω της διατύπωσης θεμελιωμένων υποθέσεων από την ανάλυση των εμπειρικών δεδομένων. Η παραγωγή δεδομένων απαιτεί τη χρήση ευέλικτων μεθόδων καθώς και την αξιοποίηση μεθόδων που εγκαθιδρύουν άμεσες επικοινωνιακές σχέσεις ανάμεσα στον ερευνητή και τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Στο πλαίσιο της ποιοτικής μεθόδου έγινε χρήση του εργαλείου της συνέντευξης για τη συλλογή των ποιοτικών δεδομένων. Ως ερευνητικό εργαλείο η συνέντευξη επιλέγεται περισσότερο έναντι της παρατήρησης διότι προσφέρει ευελιξία κατά τη διεξαγωγή της, παρέχει αμεσότητα και εξοικείωση στον συνεντευξιαζόμενο (King 1999). Δίνει επίσης τη δυνατότητα στον ερευνητή να αποκτήσει μια πιο άμεση και σαφή εικόνα των θέσεων και των απόψεων των ατόμων που δίνουν τις πληροφορίες. Μάλιστα αρκετοί ερευνητές όπως οι ( Brown 2001, Kvale 1996, Verma & Mallick 2004) επισημαίνουν την αξία των συνεντεύξεων διότι μπορεί να πραγματοποιηθεί συλλογή πληροφοριών σε βάθος, επιτυγχάνοντας με αυτό τον τρόπο την άμεση αλληλεπίδραση ανάμεσα στον/στην ερευνητή/τρια και τον/την πληροφορητή/τρια. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως η συνέντευξη δίνει βάρος τόσο στην προσωπική επικοινωνία μεταξύ του συνεντευκτή και του συνεντευξιαζόμενου όσο και στην ποιοτική διάσταση της έρευνας.

Η συνέντευξη συνήθως εμφανίζεται με τον όρο «ποιοτική συνέντευξη», η οποία αφορά τις σε βάθος συνεντεύξεις και αποτελεί ίσως την πιο διαδεδομένη μέθοδο για τη συλλογή - παραγωγή ποιοτικών

ερευνητικών δεδομένων κυρίως στη κοινωνική και εκπαιδευτική έρευνα. Ο σχεδιασμός της ποιοτικής συνέντευξης χρειάζεται να βασίζεται σε συγκεκριμένες οντολογικές και επιστημολογικές αρχές και να σχετίζεται άμεσα με τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα της διερεύνησης. Η ποιοτική συνέντευξη όπως αναφέρθηκε προηγουμένως στηρίζεται στη χρήση της οντολογικής προσέγγισης για το τι αποτελεί τον κοινωνικό κόσμο, η οποία συνειδητοποιεί τις εμπειρίες, τις απόψεις, τις ερμηνείες και τις διαδράσεις των ανθρώπων ως σημαντικές διαστάσεις της κοινωνικής πραγματικότητας. Παρόλο που ο ερευνητής εμπλέκεται σε μια διαδραστική σχέση με τα άτομα που διενεργεί τη συνέντευξη, εμφανίζονται κάποιοι επιστημολογικοί περιορισμοί όσον αφορά τη συνέντευξη. Αυτό υφίσταται, διότι ο ερευνητής δεν έχει ουσιαστικά πρόσβαση στο μυαλό των ερωτώμενων, έτσι είναι θέση να πληροφορηθεί μόνο τις εμπειρίες, τις αντιλήψεις και ερμηνείες που ο συμμετέχων επιλέγει να αποκαλύψει στο πλαίσιο της ποιοτικής συνέντευξης.

Η Mason (2009) επισημαίνει το γεγονός ότι μελετητές είναι αναγκαίο να θέσουν ορισμένα ερωτήματα πρωτίτως στον εαυτό τους προτού υιοθετήσουν την ποιοτική συνέντευξη για την παραγωγή ερευνητικών δεδομένων. Τα συγκεκριμένα ερωτήματα αφορούν το λόγο επιλογής των συνεντεύξεων, τους λόγους για τους οποίους κανείς επιθυμεί να μιλήσει με ανθρώπους και να εμπλακεί σε μια σχέση αλληλεπίδρασης, το λόγο που χρησιμοποιεί τις συνεντεύξεις έναντι άλλων μεθοδολογικών εργαλείων. Επίσης η συνέντευξη, ανάλογα με το βαθμό που δομείται ή τυποποιείται διακρίνεται σε ημιδομημένη, μη δομημένη και σε πλήρως δομημένη συνέντευξη.

Στο πλαίσιο της ποιοτικής μας έρευνας, η παραγωγή των δεδομένων υλοποιήθηκε με τη μέθοδο των ποιοτικών συνεντεύξεων. Εν προκειμένω έγινε χρήση των ημιδομημένων συνεντεύξεων σε σχετικά ανεπίσημο ύφος και στην ύπαρξη εκ μέρους του ερευνητή, γενικών θεματικών αντικειμένων, μέσω των οποίων, προωθήθηκε η συζήτηση. Επιλέχθηκε ο εν λόγω τύπος συνέντευξης διότι αποτελείται από ένα σύνολο προκαθορισμένων, κατά κάποιο τρόπο ερωτήσεων ώστε να υπάρχει ένας οδηγός για τα θέματα που θεωρούνται ότι είναι σημαντικά και πρέπει να καλυφθούν στο πλαίσιο της συνέντευξης. Μάλιστα η ημιδομημένη συνέντευξη παρουσιάζει ευελιξία, ως προς την τροποποίηση του περιεχομένου των ερωτήσεων ανάλογα με τον ερωτώμενο, ως προς την εμβάθυνση κάποιων θεμάτων με τους συμμετέχοντες να επιλέγονται ως κατάλληλοι, ως προς τη σειρά με την οποία τοποθετούνται οι ερωτήσεις και τέλος ως προς την πρόσθεση ή αφαίρεση ερωτήσεων - θεμάτων που τίθενται προς συζήτηση. Από την εν λόγω συζήτηση προέκυψαν και κάποια πιο συγκεκριμένα ερωτήματα, όπου οι ερωτώμενοι είχαν την ευκαιρία και τη δυνατότητα να αναπτύξουν τις σκέψεις τους. *Η συγκεκριμένη μέθοδος παραγωγής δεδομένων, έχει ως κυρίαρχη θέση ότι «η γνώση, η διάδραση, οι απόψεις, οι αντιλήψεις, οι ερμηνείες, οι εμπειρίες των ανθρώπων συνιστούν σημαντικές ιδιότητες της κοινωνικής πραγματικότητας» (Mason, 2002, σελ.78).*

Για τη διερεύνηση του ζητήματος, προγραμματίστηκε η διεξαγωγή συνεντεύξεων με ωφελούμενους που συμμετείχαν στις προκηρύξεις των κοινωφελών προγραμμάτων. Σκοπός των εν λόγω συνεντεύξεων ήταν η διερεύνηση για το αν τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας αποτελούν λύση ουσιαστικής απασχόλησης για τους ανέργους ή μια προσωρινή λύση απασχόλησης. Με βάση το συγκεκριμένο προβληματισμό, προκύπτουν μια σειρά από επιμέρους ερωτήματα, όπως αν οι ωφελούμενοι των προγραμμάτων αυτών αποκτούν ποιοτική εργασιακή εμπειρία στις θέσεις τοποθέτησής τους; Μετά τη λήξη του προγράμματος οι ευκαιρίες απασχόλησής τους ενισχύονται; Η συμμετοχή τους σε αυτά μπορεί να επιφέρει οφέλη για την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας; Τι πρέπει να περιλαμβάνει ο σχεδιασμός ενός νέου προγράμματος κοινωφελούς εργασίας ώστε να βελτιωθεί και να προσφέρει επιπλέον οφέλη για τους συμμετέχοντες; Είναι αναγκαία ή όχι η συνέχιση του εν λόγω προγράμματος; Κρίνεται αναγκαίος ή μη ο ανασχεδιασμός των υφιστάμενων πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας και η δημιουργία ενός νέου μοντέλου παροχών;

Υλοποιήθηκαν συνολικά 7 συνεντεύξεις με ωφελούμενους, από τους οποίους οι πέντε ήταν γυναίκες και οι δύο άνδρες. Συγκεκριμένα από τους συνεντευξιαζόμενους οι δύο ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 30 έως 40 ετών, οι άλλοι δύο στην ηλικιακή ομάδα 40 έως 50 ετών και οι υπόλοιποι τρεις ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 50 έως 54 ετών. Τα κριτήρια με τα οποία επιλέχθηκαν οι συνεντευξιαζόμενοι ήταν πρωτίστως η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα της κοινωφελούς εργασίας, η ηλικία τους, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο καθώς και η ειδικότητα της θέσης τοποθέτησής τους. Ειδικότερα τα άτομα που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις εργάστηκαν ως ωφελούμενοι του προγράμματος σε διαφορετικούς δήμους της χώρας ώστε να εκμαιεύσουμε πληροφορίες για τις συνθήκες εργασίας των συμμετεχόντων από περισσότερα του ενός εργασιακά περιβάλλοντα. Το εκπαιδευτικό τους επίπεδο ποικίλει από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έως την ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση (ΑΤΕΙ, ΑΕΙ), ενώ οι ειδικότητες τους περιλαμβάνουν στη πλειοψηφία τους όσες έχουν τον υψηλότερο αριθμό ζητούμενων θέσεων στις δημόσιες προσκλήσεις του προγράμματος. Ενδεικτικά οι πολυπληθέστερες ειδικότητες αφορούν προσωπικό Γενικών Καθηκόντων, Εργατών Καθαριότητας, ΔΕ Διοικητικού, ΤΕ/ΠΕ Διοικητικού κτλ.

Η διενέργεια των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε το Νοέμβριο του 2021, ο οδηγός, ο οποίος δημιουργήθηκε και χρησιμοποιήθηκε για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων επισυνάπτεται στο Παράρτημα. Η διάρκεια τους ήταν 35 έως 45 λεπτά, ενώ οι συνεντευξιαζόμενοι πριν την έναρξη των συνεντεύξεων ενημερώθηκαν για το τρόπο που θα προστατευθούν τα προσωπικά τους δεδομένα και τη φύση των ερωτημάτων που θα ακολουθήσουν.

## 2. Το πρόγραμμα της Κοινωφελούς Εργασίας

Για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων μέσω της Γενικής Γραμματείας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων προβαίνει στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των νέας γενιάς προγραμμάτων απασχόλησης Κοινωφελούς Χαρακτήρα με βάση την Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ 6.15107/5.12840), ενώ μέχρι τότε υλοποιούνταν τα προγράμματα με βάση την αρχική ΚΥΑ ((3.24641/Οικ.3.1574/27.08.2013). Ουσιαστικά η υλοποίηση τους ξεκίνησε το 2013 και συνεχίζεται μέχρι σήμερα, με πάνω από 200.000 ανέργους να έχουν ενταχθεί στα εν λόγω προγράμματα. Αντίστοιχα ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) έχει την ευθύνη για την υποδοχή των ηλεκτρονικών αιτήσεων, καταρτίζει τον Πίνακα Ωφελούμενων και εξετάζει τις ενστάσεις. Πραγματοποιεί τη διενέργεια επιτόπιων επαληθεύσεων στους Επιβλέποντες Φορείς και την καταβολή των αμοιβών στους Ωφελούμενους και των ασφαλιστικών εισφορών στους Επιβλέποντες Φορείς, ενώ είναι αρμόδιος και για τη δράση της Συμβουλευτικής προς τους ωφελούμενους.

Τα προγράμματα αυτά αφορούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου, των οποίων αρχικώς η διάρκεια ανέρχονταν σε πέντε μήνες ενώ στη συνέχεια και με τη νέα γενιά προγραμμάτων αυξήθηκε η διάρκεια τους σε οκτώ μήνες. Απευθύνονται κυρίως σε μακροχρόνια ανέργους, ανέργους άνω των 30 ετών και ευάλωτες ομάδες. Μάλιστα καθορίζονται από ειδικούς όρους και όχι από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας όσον αφορά τις προϋποθέσεις συμμετοχής που αναφέρονται στα εισοδηματικά και κοινωνικά κριτήρια επιλογής, τις διαδικασίες πρόσληψης, την πιστοποίηση των ημερών εργασίας, την καταβολή του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους και όχι από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ η απασχόληση ταυτίζεται αυστηρά με τη χρονική διάρκεια του προγράμματος.

Εκτός από την αντιμετώπιση της ανεργίας και την επανασύνδεση των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας, έχουν ως στόχο να προάγουν τη κοινή ωφέλεια σε τοπικό επίπεδο, μέσω της σύζευξης των παραγωγικών ικανοτήτων των ανέργων με την κάλυψη κοινωνικών αναγκών. Οι άνεργοι που θα επιλεγούν σε αυτά θα απασχοληθούν στην υλοποίηση έργων που θα έχουν μετρήσιμα αποτελέσματα όσον αφορά τη βελτίωση της καθημερινής ζωής των πολιτών των τοπικών κοινωνιών. Τα συγκεκριμένα έργα διαλέγουν οι ίδιοι οι Δήμοι που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, σύμφωνα με τις ανάγκες τους, στοχεύοντας στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη, τη συντήρηση μικρών υποδομών, την αναβάθμιση της λειτουργίας των δημοτικών υπηρεσιών και την προστασία και βελτίωση του περιβάλλοντος. Επίσης, τα νέα προγράμματα περιλαμβάνουν δράσεις

Συμβουλευτικής και Κατάρτισης, ώστε να διευκολύνουν την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας.

Οι διαπιστώσεις που προκύπτουν από τα προαναφερθέντα είναι ότι τα προγράμματα Κοινωνικής Εργασίας αν και συνθέτουν μια μορφή εργασιακής σχέσης που αναπτύσσεται στο πλαίσιο του προγράμματος, εντούτοις συνιστά προσωρινή απασχόληση, καθότι εμπεριέχει όλα τα βασικά χαρακτηριστικά της εν λόγω απασχόλησης. Επίσης η Κοινωνική Εργασία ως πρόγραμμα εκπληρώνει τη πρόθεση των δημοσίων φορέων, για εφαρμογή ευέλικτων μηχανισμών που επιτρέπουν στο ανθρώπινο δυναμικό να προσαρμόζεται στις εκάστοτε ανάγκες και απαιτήσεις της δημόσιας διοίκησης. Ουσιαστικά εφαρμόζεται η προσωρινή απασχόληση όπου οι φορείς – εργοδότες αποκτούν το προσωπικό για όσο χρονικό διάστημα το χρειάζονται, αξιοποιώντας την εργασία του και στη συνέχεια το αποδεσμεύουν το εν λόγω προσωπικό από την απασχόληση.

### 3. Ποιοτικά Δεδομένα Συνεντεύξεων

Η εφαρμογή και υλοποίηση των προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα εργασίας ξεκίνησε το διάστημα που η χώρα ήταν αντιμέτωπη με υψηλή οικονομική ύφεση, ραγδαία αύξηση του ποσοστού ανεργίας, μεγάλου αριθμού απολύσεων στον ιδιωτικό τομέα λόγω του κλεισίματος επιχειρήσεων αλλά και περιορισμού του δημοσίου τομέα. Σχεδιάστηκαν έχοντας ως πρωτεύον στόχο τη παροχή σημαντικού αριθμού θέσεων εργασίας για την αποκλιμάκωση της αύξησης του δείκτη της ανεργίας και ενίσχυση της απασχόλησης, ενώ δευτερευόντως χρησιμοποιήθηκε ως λύση στο πρόβλημα που παρουσίαζε ο δημόσιος τομέας με το υποστελεχωμένο προσωπικό σε μια περίοδο που οι προσλήψεις μόνιμου προσωπικού ήταν ελάχιστες έως ανύπαρκτες.

Η Κοινωνική Εργασία ως μέτρο απέβλεπε στη άμεση πρόσληψη και απορρόφηση των ανέργων καθώς και στη κοινωνική τους προστασία. Θα έλεγε κανείς ότι αποτέλεσε μια προσωρινή λύση προκειμένου να ενισχυθεί το εισόδημα των ατόμων που έμειναν άνεργοι και παρέμεναν εκτός αγοράς εργασίας για αρκετό χρονικό διάστημα. Μάλιστα οι ωφελούμενοι στους οποίους διενεργήθηκαν οι συνεντεύξεις υποστήριξαν στη πλειοψηφία τους ότι το πρόγραμμα της κοινωνικής εργασίας έχει προσωρινό χαρακτήρα και καλύπτει στο ήμισυ το βασικό του στόχο για ενίσχυση της απασχόλησης. Χαρακτηριστικά ανέφεραν

*«Η τοποθέτηση των ανέργων σε επιβλέποντες φορείς δίνει προσωρινή λύση στο θέμα της μείωσης της ανεργίας, γιατί οι φορείς αυτοί είναι κατά πλειονότητα φορείς του δημοσίου τομέα, όπου η συνέχιση της εργασίας των ανέργων είναι αδύνατη μετά την λήξη του χρόνου της σύμβασής τους. Το αποτέλεσμα είναι ότι μετά από 8 μήνες οι άνεργοι "ωφελοούμενοι" θα είναι και πάλι άνεργοι, χωρίς να έχουν την δυνατότητα οι συμμετέχοντες στη πλειοψηφία τους να συμμετέχουν σε επόμενα κοινωφελή προγράμματα καθότι υπάρχει κριτήριο αποκλεισμού για τις επόμενες προκηρύξεις παρόμοιου χαρακτήρα σύμφωνα με τις ΚΥΑ που εκδίδονται.»*

*«Σαφώς και δίνεται η ευκαιρία στον άνεργο να βγει από την κατάσταση της ανεργίας και να αποκτήσει την ιδιότητα του εργαζόμενου μέσω αυτής της απασχόλησης σε επιβλέποντες φορείς, όμως αυτή έχει προκαθορισμένη χρονική διάρκεια που όταν ολοκληρωθεί οι συμμετέχοντες αποκτούν ξανά την ιδιότητα του ανέργου. Το πρόγραμμα μπορεί να στοχεύει στην ενίσχυση της απασχόλησης αλλά θεωρώ ότι αυτός ο στόχος καλύπτεται εν μέρει, δεν εκπληρώνεται η ενίσχυση της απασχόλησης παρά μόνο η δυνατότητα εργασίας μερικών χιλιάδων ανέργων που πληρούν ορισμένα κριτήρια κυρίως κοινωνικά για να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα για μερικούς μόνο μήνες.»*

Ενώ υπήρξαν και διαφορετικές τοποθετήσεις σχετικά με την εκπλήρωση και μη του βασικού στόχου του προγράμματος

*«Ναι φυσικά, νομίζω ότι ο στόχος του προγράμματος επιτυγχάνεται και ενισχύεται η απασχόληση των ανέργων. Το πρόγραμμα δίνει την ευκαιρία σε χιλιάδες άνεργους να εργαστούν ξανά, να νιώσουν χρήσιμοι έστω και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Μάλιστα οι σχετικές δομές των φορέων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, ενισχύθηκαν και κατάφεραν να παράξουν σημαντικό έργο ακόμη και σε καιρό πανδημίας με εργαζόμενους συμβασιούχους του προγράμματος.»*

*« Όχι δεν νομίζω ότι επιτυγχάνεται ο στόχος του συγκεκριμένου προγράμματος, που είναι η ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων. Το πρόγραμμα προσφέρει απλώς στα άτομα που πλήττονται από ανεργία μια προκαθορισμένη απασχόληση για ορισμένους μήνες και στη συνέχεια οι ωφελοούμενοι βγαίνουν και πάλι εκτός εργασίας. Ενώ για να μπορέσουν να συμμετάσχουν ξανά στο εν λόγω πρόγραμμα πρέπει να βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας για αρκετό διάστημα, ενώ υπάρχει και περιορισμός για τη συμμετοχή τους στις επόμενες προκηρύξεις του προγράμματος.»*

Η ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης για τους ωφελοούμενους των προγραμμάτων της κοινωφελούς εργασίας, δεν επιτυγχάνεται λόγω του σημαντικού περιορισμού στις προσλήψεις του δημοσίου τομέα, με αποτέλεσμα την αδυναμία πρόσληψης από τους επιβλέποντες φορείς και κυρίως, επειδή η εργασία στο Δημόσιο δεν προσφέρει προστιθέμενη αξία για τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον η ενίσχυση της απασχόλησης εναπόκειται στους στόχους που ορίζει η κάθε πολιτική



απασχόλησης στο πλαίσιο ενός κυβερνητικού σχεδιασμού. Έτσι κάποιες πολιτικές προσβλέπουν στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, άλλες πάλι στην αναβάθμιση πιθανών δεξιοτήτων, ή στη προσαρμογή σε νέο εργασιακό περιβάλλον, ενώ υπάρχουν και αυτές που στοχεύουν στην ανάδειξη θέσεων εργασίας όπως είναι το πρόγραμμα της κοινωφελούς εργασίας.

Η δημιουργία λοιπόν ευκαιριών απασχόλησης, θα λέγαμε ότι αποτελεί ζήτημα μιας γενικότερης κυβερνητικής πολιτικής, η οποία συσχετίζεται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία, την ανάπτυξη, τις επενδύσεις, την κατάσταση της οικονομίας και τα κεφάλαια εισροών. Οι εν λόγω παράγοντες και η συνέργεια που αναπτύσσουν μεταξύ τους, είναι ικανοί να οδηγήσουν σε ανακίνηση της αγοράς εργασίας και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.

Η απόκτηση της εργασιακής εμπειρίας για τους ωφελούμενους των προγραμμάτων, είναι εφικτή, εφόσον υπάρχει αντιστοίχιση της ειδικότητας που απαιτεί η θέση που κατέχει ο ωφελούμενος με το πραγματικό του εκπαιδευτικό επίπεδο. Καθ' ότι υπήρξαν περιπτώσεις όπου οι ωφελούμενοι δήλωσαν ειδικότητα που απαιτούσε χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο του πραγματικού, προκειμένου να κατοχυρώσουν τη θέση τους στο πρόγραμμα. Ένα ακόμη στοιχείο που επισημάνθηκε ότι μπορεί να συνεισφέρει στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, αφορά τη θέση και το πόσο αυτή είναι συμβατή, με τη θέση που ο ωφελούμενος προσλήφθηκε αρχικά, με τις αρμοδιότητες που του ανατέθηκαν με την ανάληψη της υπηρεσίας του, εκφράζοντας με τον τρόπο αυτό τη βούληση της υπηρεσίας να αξιοποιήσει πραγματικά τα προσόντα του ωφελούμενου στο μέγιστο δυνατό βαθμό. Στις περισσότερες των περιπτώσεων οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των ωφελούμενων είναι σαφώς περιορισμένα σε σχέση με τους μόνιμους υπαλλήλους, περιορίζονται κυρίως σε βοηθητικά ζητήματα των εν λόγω θέσεων εργασίας και των αντίστοιχων τμημάτων. Επί της ουσίας μεγάλο μέρος των συμμετεχόντων εργάζονται καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος σε θέσεις χωρίς ευθύνη, διεκπεραιώνοντας σε καθημερινή σχεδόν βάση το ίδιο ή παρόμοιο εύρος εργασιών.

*«Τη θέση αυτή την επέλεξα διότι δεν διέθετα πιστοποίηση Η/Υ στα τυπικά μου προσόντα, ενώ και η μέχρι τώρα εμπειρία μου ήταν εντελώς διαφορετική. Εντάχθηκα στο πρόγραμμα με ειδικότητα ΔΕ Γενικών Καθηκόντων και απασχολήθηκα σε ένα από τα δημοτικά σχολεία του Δήμου όπου οι αρμοδιότητες μου ήταν κυρίως υποστηρικτικές και βοηθητικές του εκπαιδευτικού προσωπικού.» «Ενώ για μικρό χρονικό διάστημα μέχρι να ολοκληρωθεί το πρόγραμμα υπήρξε μια κινητικότητα όσον αφορά τα πόστα εργασίας μου, μόλις τερματίστηκε η λειτουργία των σχολείων, ειδικότερα για μικρό χρονικό διάστημα ανέλαβα άτυπα τις εργασίες καθαριότητας ενός υπό σύσταση μουσείου και στη συνέχεια μέχρι τη λήξη της σύμβασής μου απασχολήθηκα στο κίосκι πληροφοριών του δήμου.»*

*«Οι θέσεις εργασίας στις οποίες τοποθετήθηκα σε τρία προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα που συμμετείχα, μόνο στο τυπικό τμήμα ανταποκρίνονταν στα προσόντα μου. Ως απόφοιτη οικονομικού τμήματος, προσλήφθηκα σαν ΠΕ Οικονομικού-Διοικητικού όπου απαιτούνταν πτυχίο οικονομικής σχολής αλλά το αντικείμενο εργασίας που μου ανατέθηκε, ουδεμία σχέση είχε με οικονομικά.»*

*«Η εν λόγω θέση δεν ανταποκρινόταν ούτε στα τυπικά μου προσόντα, ούτε και στην μέχρι τώρα εμπειρία μου. Στο πρόγραμμα συμμετείχα με την ειδικότητα της υποχρεωτικής εκπαίδευσης εργατών καθαριότητας, παρόλο που το εκπαιδευτικό μου επίπεδο αντιστοιχεί σε υψηλότερη βαθμίδα, διότι δεν διέθετα πιστοποίηση γνώσεων ηλεκτρονικών υπολογιστών. Επέλεξα τη συγκεκριμένη ειδικότητα λόγω του μεγάλου αριθμού θέσεων που ήταν διαθέσιμες στο δήμο ώστε να έχω περισσότερες πιθανότητες ένταξης στο πρόγραμμα σε σχέση με άλλες ειδικότητες.»*

Διατυπώθηκε όμως και η αντίθετη άποψη ότι η θέση εργασίας ανταποκρίνονταν στα τυπικά προσόντα και την προγενέστερη εμπειρία των ωφελούμενων

*«Η θέση απασχόλησης ανταποκρινόταν απόλυτα στα τυπικά μου προσόντα και σε μικρότερο βαθμό στην εργασιακή μου εμπειρία. Εντάχθηκα στο πρόγραμμα ως ΔΕ Διοικητικού και απασχολήθηκα στο τμήμα κοινωνικής προστασίας παιδείας και πολιτισμού του δήμου με αρμοδιότητες κυρίως διοικητικού χαρακτήρα. Το εν λόγω τμήμα ήταν αρμόδιο για τις δράσεις και την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής, πολιτικών ισότητας των φύλων, για ζητήματα παιδείας και Δια βίου μάθησης καθώς και δράσεις και προγράμματα πολιτισμού. Οι αρμοδιότητες μου αφορούν όλους τους παραπάνω τομείς ανάλογα με τις απαιτήσεις των δράσεων και ενεργειών που ήταν προγραμματισμένες να υλοποιηθούν κατά την διάρκεια της απασχόλησης μου.»*

*«Σχεδόν ναι, η θέση εργασίας μου ανταποκρινόταν στο πτυχίο που κατέχω καθώς και σε ένα μικρό μέρος της εμπειρίας που διέθετα μέχρι να συμμετάσχω στο πρόγραμμα της κοινωνικής εργασίας. Απασχολήθηκα στην κοινωνική υπηρεσία του δήμου έχοντας κυρίως διοικητικά καθήκοντα που αφορούν την λειτουργία της υπηρεσίας, ανέλαβα επίσης ένα τμήμα της ενημέρωσης των δημοτών και των πολιτών που διαβιούν στο δήμο για τις δράσεις που υλοποιεί ο δήμος τους, καθώς και την παροχή υποστηρικτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών σε άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες και προβλήματα κατά κύριο λόγο στη καθημερινή τους ζωή.»*

Δύο επιπλέον ζητήματα που διερευνήθηκαν ήταν η ύπαρξη προβλημάτων κατά τη διάρκεια της εργασίας και ο τρόπος αντιμετώπισης των ωφελούμενων στο εργασιακό τους περιβάλλον από τους μόνιμους συναδέλφους τους. Οι απόψεις και κυρίως τα βιώματα πάνω στα εν λόγω ζητήματα ποικίλουν μεταξύ των ωφελούμενων.

«Δεν υπήρχαν ιδιαίτερα προβλήματα ούτε σχετικά με τη φύση της εργασίας μου ούτε με τους συναδέλφους που συνεργάστηκα τόσο τους μόνιμους υπαλλήλους όσο και τους συμβασιούχους όπως εγώ. Η συνεργασία μας υπήρξε ικανοποιητική και λειτουργική έχοντας ως προτεραιότητα την παροχή υπηρεσιών στα άτομα που έχριζαν βοήθειας και υποστήριξης απευθυνόμενα στην κοινωνική υπηρεσία και νομίζω ότι λόγω των ειδικοτήτων των εργαζόμενων που απαρτίζουν την συγκεκριμένη υπηρεσία, τα πιθανά προβλήματα που θα ανέκυπταν θα ήταν σε θέση να τα επιλύσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.»

«Δυσκολίες δεν υπήρχαν, όμως το βασικό πρόβλημα ήταν η αντιμετώπισή μου ως εργαζόμενη από τους μόνιμους υπαλλήλους, οι οποίοι θεωρούσαν ότι θα πρέπει ως "άνεργη" και εργαζόμενη προσωρινής εργασίας να εκτελώ χρέη κλητήρα, ανεξαρτήτως εμπειρίας ή προσόντων. Τα προβλήματα αυτά της απαξίωσης και προκατάληψης αντιμετωπίστηκαν εκ μέρους μου με υπομονή και συγκατάβαση, καθώς γνώριζα ότι ο χρόνος εργασίας και συνεργασίας με τα εν λόγω άτομα ήταν πεπερασμένος.»

«Υπήρξαν κάποιες δυσκολίες προσαρμογής το πρώτο διάστημα της εργασίας μου, οι οποίες με τη βοήθεια των μόνιμων εργαζόμενων-συναδέλφων που συνεργάστηκα, σε σύντομο χρονικό διάστημα έπαψαν να υπάρχουν. Όσον αφορά τα προβλήματα, το κύριο πρόβλημα μου καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος ήταν το γεγονός των πολύ περιορισμένων αρμοδιοτήτων μου διότι η θέση μου ήταν συγκεκριμένης χρονικής διάρκειας και θα ακολουθούσε η αποχώρησή μου. Δεν ήμουν μόνιμη υπάλληλος ώστε να μου αναθέτουν άλλα και να μου εμπιστευθούν αρμοδιότητες ανάλογες με το εκπαιδευτικό μου επίπεδο και τις γνώσεις που κατείχα. Υπήρχε ουσιαστικά μια καθημερινή ρουτίνα στην ανάθεση των εργασιών που θα διεκπεραίωνα.»

«Τα προβλήματα που αντιμετώπισα αφορούσαν τη συνεργασία μου στα πλαίσια των καθηκόντων μου με τους μόνιμους εργαζόμενους-συναδέλφους τα οποία έπαψαν να υπάρχουν, όταν λόγω ενός προβλήματος υγείας που αντιμετώπισα εκείνη την περίοδο άλλαξα ουσιαστικά θέση εργασίας. Υπήρχε λοιπόν η άποψη εκ μέρους των μόνιμων συναδέλφων ότι τα άτομα του προγράμματος προστατεύονται περισσότερο δεν έχουν ακριβώς τα ίδια καθήκοντα με εκείνους και ότι λειτουργούμε ως υποστηρικτικοί εργαζόμενοι. Το γεγονός αυτό κάποιες φορές οδηγούσε σε προστριβές και κάποιες διενέξεις.

Αυτού του είδους τα προβλήματα έπαψαν να υφίστανται όταν για λόγους υγείας υπήρξε η άτυπη μετακίνηση μου σε άλλη ουσιαστικά θέση εργασίας. Ενώ ως εργάτρια καθαριότητας η εργασία μου ήταν σε εξωτερικό χώρο, στη συνέχεια τοποθετήθηκα σε εσωτερικό χώρο, στο τμήμα μητρώου εκτελώντας χρέη κλητήρα με αρμοδιότητα τη μεταφορά και την αρχειοθέτηση υπηρεσιακών φακέλων του δήμου. Στη συγκεκριμένη θέση δεν αντιμετώπισα προβλήματα με τους εκεί συναδέλφους μου, αντιθέτως ήταν αρκετά υποστηρικτικοί και μου παρείχαν βοήθεια όπου τη χρειάστηκα και η συνεργασία μας ήταν σε γενικές γραμμές περισσότερο από ικανοποιητική.»

*«Οι σχέσεις που ανέπτυξα με τη συνάδελφο μου συμμετέχουσα στο πρόγραμμα διαφορετικής όμως ειδικότητας, που εργαζόμασταν μαζί στο ίδιο σχολείο υπήρξαν άριστες όπως και η μεταξύ μας συνεργασία. Σε γενικό πλαίσιο καλή ήταν και η συνεργασία στα πλαίσια των καθηκόντων μου με το εκπαιδευτικό προσωπικό της σχολικής μονάδας. Από εκεί και πέρα τα περισσότερα προβλήματα τα αντιμετώπισα με την μόνιμη υπάλληλο καθαριότητας του σχολείου η οποία απαιτούσε συστηματική συμμετοχή μου στις εργασίες καθαριότητας της σχολικής μονάδας με πρόσχημα την διαμορφωμένη κατάσταση λόγω κορωνοϊού και των αυξημένων μέτρων προστασίας που λαμβάνονταν για την προστασία των παιδιών. Υπήρχε μια συνεχόμενη πίεση προς το πρόσωπο μου για διεκπεραίωση καθηκόντων που ήταν εκτός των αρμοδιοτήτων μου και σε αρκετές περιπτώσεις έντασης και καθ' υπόδειξη συνεχόμενων συστάσεων για πράγματα που δεν αφορούσαν την ειδικότητα μου».*

Η τοποθέτηση των ωφελούμενων σε μία ή/και περισσότερες θέσεις, διαφορετικές από αυτή που αρχικά προσελήφθησαν, οδηγεί ουσιαστικά στην κινητικότητα τους και όχι στην πραγματική αξιοποίηση τους. Ακόμα κι όταν ο ωφελούμενος είναι σε θέση να αποκτήσει πραγματική εμπειρία δεν μπορεί να την αποδείξει με βεβαιώσεις προϋπηρεσίας, καθώς τα καθήκοντα του στην πράξη είναι εντελώς διαφορετικά από αυτά που αντιστοιχούν στην τυπική του θέση. Επιπλέον η εργασιακή εμπειρία στο δημόσιο τομέα ακόμα κι όταν εκπληρώνεται ως στόχος, μπορεί να προσδώσει μόνο μόρια προϋπηρεσίας σε διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, καθώς δεν συνιστά ποιοτική εργασιακή εμπειρία για τις θέσεις του ιδιωτικού τομέα. Επίσης, δεν μπορεί να προσφέρει στους ωφελούμενους ευκαιρίες απορρόφησης στον ιδιωτικό τομέα, διότι στερείται ανταγωνιστικότητας και πολλαπλασιαστικής αξίας.

*«Αν επιλέξω να συμμετάσχω σε προκηρύξεις ορισμένου χρόνου σε φορείς του Δημοσίου θα μπορούσα να χρησιμοποιήσω την εν λόγω οκτάμηνη εργασία για να μοριοδοτηθώ στην κατηγορία της εμπειρίας πάνω στην ειδικότητα μου. Όμως για θέσεις στον ιδιωτικό τομέα θα μπορούσε η εν λόγω εμπειρία να μην έχει καμία αξία και εφαρμογή και ίσως να μην συμπεριληφθεί στο βιογραφικό μου σημείωμα. Θεωρώ λοιπόν ότι η αποτελεσματικότητα της συμμετοχής μου στη Κοινωνική εργασία θα κριθεί από τις θέσεις εργασίας που θα αναζητήσω και πιθανότατα να με επιλέξουν στο μέλλον του εργασιακού μου βίου.»*

*«Δεν βοηθά στην ένταξή του στην αγορά εργασίας γιατί συνήθως το αντικείμενο εργασίας στους επιβλέποντες φορείς είναι άσχετο με τις δεξιότητες του ατόμου. Οπότε οι περισσότεροι συμμετέχοντες αποκομίζουν κάποιους μήνες εμπειρίας που καταγράφονται απλώς στην βεβαίωση προϋπηρεσίας του ΕΦΚΑ και χρησιμοποιούνται μόνο για μελλοντική μοριοδότηση.»*

*«Οι αρμοδιότητες μου στη θέση απασχόλησης θα μπορούσα να πω ότι ήταν αρκετά περιορισμένες, αφορούσαν κυρίως ζητήματα του δήμου και εσωτερικών κανονισμών, χωρίς κάποια χρησιμότητα των αρμοδιοτήτων αυτών σε άλλους φορείς, οπότε νομίζω ότι αποκόμισα περισσότερο κάποιους τυπικούς μήνες απόδειξης εμπειρίας πάνω στην ειδικότητα μου και δεν νομίζω ότι θα με βοηθήσει μελλοντικά στην ένταξη μου στην αγορά εργασίας.»*

*«Γενικότερα η θέση εργασίας μου και οι αρμοδιότητες που περιελάμβανε η εν λόγω θέση απασχόλησης δεν θα έχουν κάποιο αντίκρισμα στην επανένταξη μου στην αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι πρώτη φορά δουλεύω σε τέτοια ειδικότητα και η εργασιακή μου προϋπηρεσία είναι εντελώς διαφορετική από τη συγκεκριμένη απασχόληση. Οπότε νομίζω ότι η χρησιμότητα της εν λόγω συμμετοχής θα είναι περισσότερο τυπική απόδειξη εμπειρίας και δεν θα χρησιμοποιηθεί.»*

*«Δεν νομίζω ότι θα μπορέσω να αξιοποιήσω τη συγκεκριμένη εμπειρία ως προσόν σε διεκδίκηση θέσης του ιδιωτικού τομέα καθότι δεν σχετίζονταν με την μέχρι πρότινος εμπειρία που διέθετα. Γενικότερα θεωρώ ότι η εμπειρία από τέτοιου είδους προγράμματα σε φορείς υλοποίησης του Δημοσίου δύσκολα μπορούν να προσδώσουν αξία στην εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων ώστε να την αξιοποιήσουν σε θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.»*

Σε μεταγενέστερους κύκλους του προγράμματος κοινωφελούς εργασίας πραγματοποιήθηκαν παρεμβάσεις που περιέχουν ενέργειες κατάρτισης οριζόντιου χαρακτήρα που οδηγούν σε πιστοποίηση και συμβουλευτική πριν την έναρξη της απασχόλησης και πριν την έξοδο τους. Οι εν λόγω ενέργειες αποτέλεσαν σωστό μέτρο προς την κατεύθυνση της ενεργητικής πολιτικής, κυρίως για την αναβάθμιση προσόντων, αν και όπως επισημάνθηκε, πραγματοποιήθηκαν χωρίς μεθοδολογία και κατάλληλη εποπτεία. Ειδικότερα μέσω της κατάρτισης, υπογραμμίστηκε ότι δόθηκε η δυνατότητα σε αρκετά μεγάλη μερίδα ωφελούμενων, κυρίως χαμηλών τυπικών προσόντων, να πιστοποιηθούν ενισχύοντας τις γνώσεις και δεξιότητες τους σε συγκεκριμένα γνωστικά αντικείμενα όπως για παράδειγμα η γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών. Μάλιστα η εν λόγω πιστοποίηση δύναται να χρησιμοποιηθεί ως βασικό προσόν μαζί με το αντίστοιχο εκπαιδευτικό επίπεδο για μελλοντικές θέσεις εργασίας καθώς και για προκηρύξεις σε διάφορους φορείς του Δημοσίου. Ωστόσο, υποστηρίχθηκε ότι πρέπει να γίνει σωστή διάγνωση των υφιστάμενων προβλημάτων και να διενεργηθούν πιθανώς κάποιες αξιολογήσεις των προγραμμάτων, ώστε να αναδειχθούν οι πραγματικές ανάγκες για τον προσανατολισμό των προγραμμάτων σε συγκεκριμένους κλάδους και ειδικότητες. Αυτό που αναγνωρίστηκε είναι ότι, η κατάρτιση ως ενέργεια, μόνη της δεν αρκεί για να προσδώσει ενεργητικό χαρακτήρα, το ίδιο συνέβη και με τις δύο συνεδρίες συμβουλευτικής από τους ειδικούς εργασιακούς συμβούλους του ΟΑΕΔ, με την πρώτη να πραγματοποιείται κατά την είσοδο του ωφελούμενου στην

εργασία και τη δεύτερη με την έξοδο του. Η καθοδήγηση του ωφελούμενου είναι απαραίτητο να πραγματοποιείται σε όλη τη διάρκεια του προγράμματος προκειμένου να αντιμετωπίζονται τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά το χρόνο απασχόλησης του. Η αποτελεσματικότητα λοιπόν ενός προγράμματος ενεργητικής πολιτικής, εξαρτάται από τον ολοκληρωμένο χαρακτήρα του και ειδικότερα από το πλήθος των επιλογών για καθοδήγηση mentoring-συμβουλευτική, για upskilling/reskilling κατάρτιση των εργαζομένων και για την τελική τοποθέτηση σε συγκεκριμένη θέση εργασίας, ως συνέπεια των προηγούμενων ενεργειών.

Οι ωφελούμενοι εξέθεσαν την άποψη τους για τη χρησιμότητα της κατάρτισης και συνάμα της απόκτησης της αντίστοιχης πιστοποίησης με την ολοκλήρωση του θεματικού αντικειμένου αλλά και γενικότερα για την προστιθέμενη αξία που προσδίδει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων τους. Επισημαίνουν μάλιστα ότι κατάρτιση πρέπει να ενισχυθεί και να προστεθούν επιπλέον γνωστικά αντικείμενα που να συνάδουν με τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας.

*«Θεωρώ πως ήταν πολύ χρήσιμη η κατάρτιση, την οποία απέκτησα μόλις ολοκληρώθηκε και η αντίστοιχη πιστοποίηση. Το μόνο πρόβλημα ήταν ότι έγινε στο τέλος της σύμβασης, για μένα θα έπρεπε να η κατάρτιση να πραγματοποιείται στην αρχή του προγράμματος». «Νομίζω ότι η κατάρτιση είναι ωφέλιμη και άρρηκτα συνδεδεμένη με τις δεξιότητες του ατόμου, τις οποίες ενισχύει και βελτιώνει μέσα από τις γνώσεις που παρέχει. Αν στον καταρτιζόμενο δίνεται η δυνατότητα να επιλέξει σωστά την κατάρτιση που επιθυμεί και θεωρεί ότι θα του είναι χρήσιμη στην αγορά εργασίας, τότε ναι, είναι ένα σημαντικής αξίας εφόδιο».*

*«Συμμετείχα στο πρόγραμμα κατάρτισης διότι δεν διέθετα πιστοποιητικό γνώσεων ηλεκτρονικών υπολογιστών και επιθυμούσα να συμμετάσχω στην διαδικασία εκμάθησης ως ωφελούμενη. Θεωρώ ότι ωφελήθηκα αρκετά διότι απέκτησα όχι μόνο τις γνώσεις αλλά και μια πιστοποίηση ηλεκτρονικών υπολογιστών που θα τη χρησιμοποιήσω και σε άλλους διαγωνισμούς ώστε να αξιοποιήσω και τις πραγματικές μου εκπαιδευτικές γνώσεις. Θεωρώ ότι αν η κατάρτιση επεκταθεί και σε άλλα θεματικά αντικείμενα που αφορούν εξειδικευμένες γνώσεις για τις διάφορες ειδικότερες που περιλαμβάνει το πρόγραμμα, θα βοηθήσει ακόμη περισσότερο τα άτομα που δεν διαθέτουν υψηλές γνώσεις και μεγάλη εξειδίκευση να αποκτήσουν ένα επιπλέον εφόδιο στην επαγγελματική τους εξέλιξη.»*

Υπήρξαν ωφελούμενες που δεν συμμετείχαν στο πρόγραμμα κατάρτισης επισημαίνουν όμως τη συμβολή της στο πεδίο των δεξιοτήτων ενός ατόμου. *«Δεν συμμετείχα σε πρόγραμμα κατάρτισης, καθώς αυτό περιλάμβανε την απόκτηση εμπειρίας και δεξιοτήτων στους Η/Υ, την οποία ήδη διέθετα όπως επίσης και την πιστοποίηση της γνώσης χειρισμού Η/Υ. Βέβαια για όποιον συμμετέχοντα δεν διέθετε τη γνώση και την πιστοποίηση Η/Υ αποτέλεσε μια καλή ευκαιρία για την απόκτηση της.»* «Η

κατάρτιση για κάποιον που δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις που απαιτεί το αντικείμενο εργασίας του, είναι ένα επιπλέον εφόδιο που θα προστεθεί στις δεξιότητες του. Επίσης η κατάρτιση συνοδεύεται και από κάποια τυπική πιστοποίηση που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μεταγενέστερα προγράμματα όπου θα είναι απαραίτητο τυπικό προσόν.»

«Δεν συμμετείχα στο πρόγραμμα κατάρτισης διότι αφορούσε την εκμάθηση υπολογιστών στο κύκλο προγράμματος που συμμετείχα ως ωφελούμενη και το οποίο για την ειδικότητα μου ήταν προαπαιτούμενο κριτήριο επιλογής για την ένταξη μου στη κοινωφελή εργασία. Θεωρώ όμως ότι για τα άτομα που δεν διαθέτουν γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών είναι ένα επιπλέον όφελος και ευκαιρία να την αποκτήσουν χωρίς κόστος και να τη χρησιμοποιήσουν για συμμετοχή σε επόμενα προγράμματα και προκηρύξεις. Σαφώς η ύπαρξη και άλλων γνωστικών αντικειμένων θα προσδώσει επιπλέον προστιθέμενη αξία στην κατάρτιση γιατί θα δώσει τη δυνατότητα στους καταρτιζόμενους να επεκτείνουν τις γνώσεις τους.»

Επίσης υπήρξε η τοποθέτηση ότι η κατάρτιση όπως προσφέρεται έως σήμερα στο πρόγραμμα δεν έχει ιδιαίτερη αξία για μερίδα ωφελούμενων που διαθέτουν αυξημένα τυπικά προσόντα, τονίζει όμως την ευρύτερη αξία που μπορεί να προσφέρει η κατάρτιση ως δεξιότητα, καθώς και ωφελούμενη που συμμετείχε σε διαφορετικό αντικείμενο από αυτό της αρχικής της επιλογής, γεγονός που προβάλλει τα προβλήματα και την έλλειψη οργάνωσης

«Συμμετείχα στο πρόγραμμα κατάρτισης όμως δε μου προσέφερε κάτι επιπλέον από τις γνώσεις που κατείχα ήδη. Απέκτησα απλώς μια πιστοποίηση χωρίς ιδιαίτερο αντίκρισμα. Όταν επέλεξα να καταρτιστώ δεν γνώριζα ακριβώς το περιεχόμενο της κατάρτισης παρά μόνο ένα γενικό περίγραμμα, για το οποίο ενημερώθηκα εκτενέστερα όταν ξεκίνησε το πρόγραμμα της κατάρτισης. Νομίζω ότι η κατάρτιση που παρέχεται στο πρόγραμμα έχει πολύ περιορισμένα γνωστικά αντικείμενα, απευθύνεται κυρίως σε άτομα που στο παρελθόν δεν συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και γενικότερα δεν είναι εξοικειωμένα με αυτήν. Νομίζω ότι η κατάρτιση που παρέχεται ως τώρα στο πρόγραμμα της κοινωφελούς εργασίας προσφέρει οφέλη μόνο στα άτομα που δεν διαθέτουν κάποια πιστοποίηση στη γνώση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και μπορούν να την αποκτήσουν χωρίς κάποια χρηματική επιβάρυνση μιας και τα άτομα αυτά είναι άνεργοι.»

«Η κατάρτιση μπορεί να αποτελέσει εφόδιο δεξιοτήτων για τα άτομα που συμμετέχουν σε αυτή. Τόσο αυτή όσο και η εκπαίδευση δύναται να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της οικονομίας, ενώ παρέχουν στους εκπαιδευόμενους τις αναγκαίες δεξιότητες ενισχύοντας την προσωπική τους εξέλιξη. Η κατάρτιση βοηθά τον ωφελούμενο να έρθει πιο κοντά στην αγορά εργασίας και να εξερευνήσει εναλλακτικές επαγγελματικές πορείες που μπορεί να ακολουθήσει.»

*«Συμμετείχα στο πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο αφορούσε την «Οργάνωση και λειτουργία δημόσιων υπηρεσιών, οργανισμών και επιχειρήσεων». Το εν λόγω πρόγραμμα επιλέχθηκε εξ ανάγκης διότι δεν υλοποιήθηκε από το συμμετέχον Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης το αντίστοιχο πρόγραμμα εκμάθησης ηλεκτρονικών υπολογιστών το οποίο ήταν η πρώτη επιλογή μου. Επίσης η παρουσίαση και το περίγραμμα του προγράμματος όπως αυτό είχε παρουσιαστεί αρχικά από τους υπεύθυνους του ΚΕΚ ουδεμία σχέση είχε με το περιεχόμενο των ενοτήτων του προγράμματος όταν ξεκίνησε η εξ αποστάσεως κατάρτιση. Το μόνο θετικό ήταν η πιστοποίηση που απέκτησα με την ολοκλήρωση της κατάρτισης, που όμως δεν θα προσθέσει κάτι επιπλέον στις δεξιότητές μου.»*

Όσον αφορά το ερώτημα που τίθεται στους ωφελούμενους αν το πρόγραμμα της κοινωφελούς εργασίας πρέπει να διακοπεί ή να υπάρξουν αλλαγές στη μορφή με την οποία υφίσταται ως σήμερα, ώστε να δαπανηθούν οι πόροι για προγράμματα απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, όπου η απόκτηση εμπειρίας δημιουργεί σημαντικότερες ευκαιρίες απασχόλησης, η απάντηση είναι ότι το πρόγραμμα όπως υφίσταται μέχρι σήμερα δεν ανταποκρίνεται στους στόχους που έχουν τεθεί και πρέπει να υλοποιηθούν, με κύριο το στόχο της προώθησης της απασχόλησης. Συγκεκριμένα δύο από τις ωφελούμενους ανέφεραν χαρακτηριστικά

*«Με τη μορφή που υφίσταται σήμερα θεωρώ πως όχι. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα θα έπρεπε να έχει μεγαλύτερη πρόσβαση σε ιδιωτικές εταιρείες ώστε να μπορέσει να απορριφθεί μεγαλύτερος αριθμός ανέργων με την προοπτική της πιθανής μόνιμης πρόσληψής του από την εταιρεία αν υπάρξει ικανοποιητική αποτελεσματικότητα εκ μέρους του εργαζομένου. Εξάλλου η απόδοση στην εργασία εκ μέρους του εργαζομένου θα ήταν καλύτερη αν γνώριζε ότι υπήρχε η πιθανότητα μόνιμης πρόσληψής του.»*

*«Μπορεί να δεχτώ την αναγκαιότητα του προγράμματος μόνο ως κοινωνική πολιτική για ανέργους, χωρίς όμως ουσιαστικό αντίκρισμα στη μείωση της ανεργίας. Για να μειωθεί η ανεργία θα πρέπει το κράτος να σχεδιάσει και να εφαρμόσει πιο ολοκληρωμένες και στοχευμένες πολιτικές για τις διαφορετικές κατηγορίες ανέργων που υπάρχουν, ώστε να οδηγηθούν τα άτομα αυτά στην επανένταξη τους στην αγορά εργασίας και αυτό να έχει διάρκεια, χωρίς το φαύλο κύκλο της επαναφοράς στη πρότερη κατάσταση της ανεργίας. Ίσως τα παλαιότερα προγράμματα STAGE που υλοποιήθηκαν σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ήταν πιο αποτελεσματικά σε σχέση με τα αντίστοιχα κοινωφελή χωρίς όμως και αυτά να αντιμετωπίζουν τα προβλήματα τους. Πιστεύω ότι οι δράσεις που αναπτύσσονται και εφαρμόζονται για την καταπολέμηση της ανεργίας δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες και δεν επιφέρουν τα αποτελέσματα που τίθενται κάθε φορά ως βασικοί στόχοι.»*



Ενώ κάποιιοι από τους συνεντευξιαζόμενους ανέφεραν

*«Θεωρώ ότι στο συγκεκριμένο πρόγραμμα θα πρέπει να γίνουν κάποιες βελτιώσεις ώστε να ενισχύσει τους ωφελούμενους. Εφόσον δεν δίνεται από το νόμο η δυνατότητα επέκτασης της διάρκειας του προγράμματος θα μπορούσαν να δημιουργηθούν άλλα συνοδευτικά προγράμματα. Στα οποία θα μπορούσαν να ενταχθούν οι ωφελούμενοι μετά το πέρας του οκτάμηνου ώστε να συνεχίσουν την απασχόληση τους και κυρίως να αποκτήσουν εμπειρία ενός έτους ή και περισσότερο. Με αυτό τον τρόπο θα μπορούν έπειτα να χρησιμοποιήσουν την εν λόγω εμπειρία για μελλοντικές συμβάσεις αλλά και στον ιδιωτικό τομέα και να έχουν έτσι περισσότερες πιθανότητες πρόσληψης.»*

*«Νομίζω ότι είναι αναγκαίο είναι να υπάρχουν προγράμματα που απευθύνονται σε μεγάλο αριθμό ανέργων ιδίως τα τελευταία χρόνια με την οικονομική κρίση που η ανεργία είναι υψηλή σε αρκετές ομάδες του πληθυσμού. Θα μπορούσε το συγκεκριμένο πρόγραμμα ή κάποιο αντίστοιχο με αυτό να μην υλοποιείται μόνο σε επιβλέποντες φορείς του δημοσίου. Αλλά να περιλαμβάνει και ιδιωτικές επιχειρήσεις που επιθυμούν να αποκτήσουν νέο προσωπικό με προοπτικές η απασχόληση να μην είναι προκαθορισμένης διάρκειας, αλλά να παρατείνεται για κάποιους επιπλέον μήνες και ίσως να έπαιρνε και πιο μόνιμη μορφή.»*

*«Εννοείται ότι είναι αναγκαία η συνέχεια του προγράμματος γιατί μέσω αυτού έχουν την δυνατότητα να απασχοληθούν μερικές χιλιάδες άνεργοι σε διάφορους φορείς του δημοσίου. Επιπλέον υπάρχει τεράστια ανάγκη και για μονιμότητα σε κάποιες θέσεις, οπότε θα πρότεινα τη διεξαγωγή κάποιου διαγωνισμού για την πλήρωση θέσεων ή κάποια εσωτερική αξιολόγηση των ωφελούμενων, ώστε να επιλεγούν όσοι διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα που αντιστοιχούν στις ανάλογες θέσεις εργασίας.»*

*«Θεωρώ ότι κάθε πρόγραμμα έχει αξία και ειδικά όταν αφορά ανέργους. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα ενώ είναι από τα μεγαλύτερα προγράμματα που υλοποιούνται για την καταπολέμηση της ανεργίας, εντούτοις προσφέρει απασχόληση μόνο για συγκεκριμένο διάστημα και μετά ουσιαστικά ο συμμετέχων επιστρέφει στην προγενέστερη κατάσταση του δηλαδή την ανεργία. Δεν ξέρω αν είναι αναγκαία η συνέχιση του εν λόγω προγράμματος, εγώ αυτό που θα πρότεινα ήταν ένα διευρυμένο πρόγραμμα προσφερόμενων θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με ουσιαστικά κίνητρα στους εργοδότες για την πρόσληψη ανέργων, μεγαλύτερης χρονικής διάρκειας από αυτή των οκτώ μηνών, ίσως και με πρόβλεψη οι εν λόγω θέσεις εργασίας να μετατραπούν σε αορίστου χρόνου αποκτώντας έτσι κάποιου είδους μονιμότητα για τους εργαζόμενους.»*

Οι περισσότεροι ωφελούμενοι υποστηρίζουν ότι το πρόγραμμα και η υλοποίησή του με τη σημερινή του μορφή πρέπει να αντικατασταθεί από αντίστοιχα προγράμματα στον ιδιωτικό τομέα και ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Το σύστημα της επιλογής των επιχειρήσεων θα πρέπει να βασίζεται σε

αυστηρά κριτήρια προκειμένου να εξασφαλίζεται η ποιοτική εργασιακή εμπειρία σε συνθήκες πραγματικού εργασιακού περιβάλλοντος. Επίσης ως απαραίτητη κρίνεται, η λήψη μέτρων για την ενίσχυση της αυταπασχόλησης, παράλληλα με τη παροχή κινήτρων για την ίδρυση επιχειρήσεων σε νέους τομείς της οικονομίας, καθ' όσον με τον τρόπο αυτό, παρέχονται στους ωφελούμενους τα μέσα εκείνα και οι ευκαιρίες ώστε να αναπτυχθεί η βιωσιμότητα, μετά την έξοδο τους από τα προγράμματα.

Οι απόψεις και οι θέσεις για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας συγκλίνουν ότι επιχειρηματικότητα μπορεί να αποτελέσει παράγοντα ενίσχυσης της απασχόλησης ενδεικτικά θεωρούν ότι

*«Η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας αποτελεί ισχυρό παράγοντα για τη δημιουργία σημαντικών νέων θέσεων εργασίας, αλλά αυτό θα πρέπει να συνδεθεί με συγκεκριμένους τομείς επιχειρηματικότητας που να εντάσσονται σε ένα στρατηγικό σχέδιο ανάπτυξης με επίκεντρο τα ιδιαίτερα κατά τόπους χαρακτηριστικά. Επιπρόσθετα, η ενίσχυση αυτή θα πρέπει να αφορά κατά απόλυτη προτεραιότητα τις πολύ μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις με το αντίστοιχο πλαίσιο υποστήριξης.»*

*«Η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας είναι ο βασικότερος παράγοντας που θα οδηγούσε στην μείωση της ανεργίας μέσω της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Καθώς αποτελεί ουσιαστικό εργαλείο για τους νέους επιχειρηματίες, οι οποίοι μπορούν να αναζητήσουν - την δομή που ταιριάζει περισσότερο στις ανάγκες τους στο πλαίσιο παροχής εξατομικευμένης υποστήριξης του επενδυτικού σχεδίου ανάπτυξης της επιχείρησής τους. Με τον τρόπο αυτό διευρύνουν την αγορά στην οποία απευθύνονται, αυξάνουν την παραγωγή των προϊόντων τους και συνεπώς υπάρχει ανάγκη για αύξηση και του εργατικού τους δυναμικού με συνέπεια να δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας.»*

*«Στη χώρα μας σε όποιον επιθυμεί να ασχοληθεί με την επιχειρηματικότητα υψώνονται συχνά εμπόδια και δυσκολίες σε διάφορα επίπεδα της εν λόγω διαδικασίας. Αν μπορούσαν αυτά τα εμπόδια να μειωθούν ή και να προσπεραστούν θα ενίσχυαν την επιχειρηματικότητα ως δράση και θα μπορούσαν να την καταστήσουν ως ένα παράγοντα υψηλής σημασίας που θα μπορούσε να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας.»*

*«Η επιχειρηματικότητα είναι μια παράμετρος που δυστυχώς στη χώρα μας δεν αποτελεί παράγοντα ισχυρής σημασίας. Αν το κράτος έδινε κίνητρα σε άτομα που επιθυμούν να ασχοληθούν με την επιχειρηματικότητα να ιδρύσουν τη δική τους επιχείρηση καθώς και σε νεότερα άτομα για ένα δικό τους ξεκίνημα θεωρώ ότι η επιχειρηματικότητα θα αποκτούσε ένα πιο ισχυρό ρόλο στην ελληνική πραγματικότητα. Με αυτό τον τρόπο θα ωφελούνταν όχι μόνο τα άτομα που θα ξεκινούσαν τις δικές τους επιχειρήσεις αλλά και μεγαλύτερος αριθμός ατόμων καθότι οι επιχειρήσεις αυτές αν λειτουργούσαν σε*

*ένα προστατευμένο πλαίσιο θα μπορούσαν προοδευτικά να δώσουν αρκετές νέες θέσεις εργασίας υπαλλήλων και στελεχών για τις εν λόγω επιχειρήσεις.»*

Εκτός από την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και την υλοποίηση αντίστοιχων προγραμμάτων στον ιδιωτικό τομέα σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της ανεργίας μπορεί να διαδραματίσει ο ανασχεδιασμός των υφιστάμενων πολιτικών και η δημιουργία ενός νέου μοντέλου παροχών. Από τις τοποθετήσεις τους διαπιστώνεται είναι επιβεβλημένος και αναγκαίος ο ανασχεδιασμός και η χάραξη νέων καινοτόμων πολιτικών που θα περιορίσουν τον δείκτη της ανεργίας και ταυτόχρονα θα ενισχύσουν την απασχόληση. Ειδικότερα υποστηρίζουν ότι

*«είναι αναγκαίος ο ανασχεδιασμός των πολιτικών απασχόλησης. Βασικοί στόχοι θα πρέπει να είναι η προστασία της εργασίας, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, οι πολιτικές υποστήριξης της πολύ μικρής και μικρομεσαίας επιχειρηματικότητας με έμφαση στον τοπικό χαρακτήρα, η υποστήριξη της δικτύωσης, της κατάρτισης, αλλά και των υπηρεσιών προς τις πολύ μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις.»*

*«Θα πρέπει να υπάρχουν πάντα πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, οι οποίες θα πρέπει όμως να εξελίσσονται για να καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων. Έτσι όπως έχει διαμορφωθεί η αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια πρέπει να δημιουργηθούν δράσεις που θα ενισχύουν την δυνατότητα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ώστε να έχει πιο μεγάλη διάρκεια η απασχόληση σε σχέση με τις θέσεις ορισμένου χρόνου κυρίως των οκτάμηνων του δημόσιου τομέα.»*

*«Χρειάζονται περισσότερο ενεργητικές πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας και μεγαλύτερη σύνδεση με τον ιδιωτικό τομέα και τα χαρακτηριστικά των τοπικές κοινωνιών, ώστε να δημιουργούνται, αλλά κυρίως να υλοποιούνται προγράμματα και δράσεις που να υποστηρίζουν αυτά τα χαρακτηριστικά. Οι στοχευμένες και καλά σχεδιασμένες ενέργειες μπορούν να επιφέρουν πιο ποιοτικά αποτελέσματα. Σημαντική είναι επίσης και η σύνδεση των παροχών επαγγελματικών δεξιοτήτων (IEK, AEI) με την αγορά εργασίας.»*

*«Το ποσοστό της ανεργίας είναι ο παράγοντας που κρίνει και οδηγεί στον ανασχεδιασμό τις υπάρχουσες πολιτικές αντιμετώπισης της. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να στοχεύουν στη μείωση της ανεργίας, μέσω της ένταξης των συμμετεχόντων στην απασχόληση, γεγονός που οι υπάρχουσες πολιτικές δεν κάνουν με επιτυχία. Οι περισσότεροι άνεργοι είναι για μεγάλο χρονικό διάστημα στην εν λόγω κατάσταση, πάνω από 1 με 1,5 χρόνο στην ανεργία μπορεί και περισσότερο μέχρι να μπορέσουν να ενταχθούν σε κάποιο πρόγραμμα, όπως έγινε και με τη δική μου περίπτωση. Υπάρχουν ήδη προγράμματα για ένταξη ανέργων διαφόρων ηλικιακών ομάδων σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, νομίζω ότι τα προγράμματα αυτά πρέπει να ενισχυθούν, να καλύψουν μεγαλύτερο αριθμό ανέργων μέσα από τη συμμετοχή περισσότερων επιχειρήσεων.»*

Τα κίνητρα για τη συμμετοχή των ωφελούμενων στο πρόγραμμα συνδέονται κυρίως με τις προσδοκίες τους για σταθερή απασχόληση, για ίσες αμοιβές και ίδια δικαιώματα στην εργασία. Ωστόσο, τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ανακυκλώνουν την ανεργία χωρίς να δίνουν λύση για τους συμμετέχοντες, είναι προγράμματα που στοχεύουν στη πλήρωση μερικών χιλιάδων κενών θέσεων εργασίας με ευέλικτο και χαμηλού κόστους εργατικό προσωπικό ελαχίστων δικαιωμάτων. Ουσιαστικά, η εφαρμογή τέτοιου είδους πρακτικών οδηγεί στη διατήρηση των ανισοτήτων, καθώς ευνοείται η ύπαρξη εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων, ενώ οδηγεί και στην ανατροπή των εργασιακών σχέσεων, μέσω της διεύρυνσης των ελαστικών μορφών εργασίας και την εφαρμογή των παρόμοιων συνθηκών εργασίας, σε όλους τους κλάδους απασχόλησης. Επιπρόσθετα, θεωρούν ότι ενώ η εργασία τους καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες των φορέων, συνεχίζουν να χαρακτηρίζονται ως ωφελούμενοι, και όχι ως εργαζόμενοι, γεγονός που επηρεάζει τα εργασιακά τους δικαιώματα. Τέλος, αναγνωρίζεται ότι μετά το πέρας της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα δεν υπάρχει συνέχεια, αφού οι μεν φορείς πρόσληψης θα παραμείνουν υποστελεχωμένοι ενώ οι ίδιοι θα επιστρέψουν και πάλι στο καθεστώς ανεργίας, χωρίς καμία ευκαιρία απασχόλησης στην αγορά εργασίας.

#### 4. Συμπεράσματα

Ως μελέτη περίπτωσης, τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας που υλοποιούνται στο δημόσιο τομέα, αποδείχθηκε ότι, παρά το ιδιαίτερο νομικό καθεστώς υλοποίησής τους, συνιστούν προσωρινή μορφή απασχόλησης, που μέσω της υποκατάστασης εργασίας, οδηγούν στην ανθεκτικότητα της ευέλικτης απασχόλησης. Αποτελούνται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου που δεν θεμελιώνουν το δικαίωμα για μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, χωρίς να λαμβάνουν υπόψη επιδόματα προϋπηρεσίας στην αμοιβή, ενώ δεν καταβάλλεται και αποζημίωση απόλυσης. Η υλοποίηση των εν λόγω προγραμμάτων ξεκίνησε την περίοδο που η χώρα αντιμετώπιζε υψηλή οικονομική ύφεση, λειτουργώντας ως μέτρο παθητικής πολιτικής που σκοπό είχε την κοινωνική προστασία των ευάλωτων ομάδων, μέσω της στήριξης του εισοδήματός τους σε θέσεις απασχόλησης ορισμένης χρονικής διάρκειας. Καλύπτοντας επίσης πάγιες και διαρκείς ανάγκες του φορέα-εργοδότη, σε ειδικότητες κατά κανόνα τεχνικού χαρακτήρα ή και χαμηλών τυπικών προσόντων, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις εξυπηρετούσαν και κάποιες εποχικές δραστηριότητες των φορέων πρόσληψης, όπως το

πρόγραμμα πυροπροστασίας. Σε όλες τις περιπτώσεις δημιουργήθηκε υποκατάσταση του εργατικού δυναμικού σε μια περίοδο σημαντικής μείωσης των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα.

Η ευέλικτη απασχόληση, έγκειται στην ανάγκη των επιχειρήσεων για ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα, με παράλληλη αναζήτηση φθηνότερου κόστους εργασίας. Για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας τους στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον, επιλέγονται πρακτικές απασχόλησης, που διαφοροποιούνται από την τυπική μορφή εργασίας, με αποτέλεσμα την ένταξη πολιτικών ευελιξίας στο χώρο της εργασίας. Η προσωρινή απασχόληση, ανήκει στις ευέλικτες μορφές, συνάπτοντας συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου, για την αντιμετώπιση έκτακτων και εποχικών αναγκών των επιχειρήσεων. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες, ενώ μπορεί να οδηγήσει τις εργασιακές σχέσεις σε απορρύθμιση και να παραβιάσει τα δικαιώματα των προσωρινά εργαζομένων. Αποδέκτες είναι κυρίως γυναίκες, νέοι πτυχιούχοι και μη και άλλες ευάλωτες ομάδες στους οποίους παρέχεται η δυνατότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας που σε άλλη περίπτωση δεν θα γινόταν. Επίσης είναι συνδεδεμένη στενά με τη φτώχεια και την επισφάλεια, στον βαθμό που αφορά προσωρινό ή χαμηλό εισόδημα, ανεπαρκές να καλύψει τις κοινωνικές ανάγκες του εργαζόμενου. Όσον αφορά το δημόσιο τομέα, εντοπίζεται σε ένα ευρύ φάσμα εργασιακών καθεστώτων που στο σύνολό τους χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της προσωρινότητας καθώς επιτρέπει στη δημόσια διοίκηση να εξυπηρετεί τις ανάγκες της, χωρίς τη μακροχρόνια δέσμευση της απέναντι στους απασχολούμενους.

Οι αλλαγές θεσμικού πλαισίου που πραγματοποιήθηκαν σταδιακά κατά τη διάρκεια των αντίστοιχων προκηρύξεων του προγράμματος, συνέβαλαν αφενός στη προώθηση των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων μέσω της παροχής αδειών, αναγνώρισης υπερωριακής απασχόλησης σε ειδικές περιπτώσεις, επέκταση ασφαλιστικών καλύψεων, καταβολής επιδομάτων καθώς και παράτασης της χρονικής διάρκειας των συμβάσεων. Αφετέρου όμως συνέχισαν να αποτελούν προσωρινή μορφή απασχόλησης η οποία διαφοροποιούσε το καθεστώς εργασίας των ωφελούμενων από το τυπικό πρότυπο εργασίας. Στο πρόγραμμα της Κοινωνικής Εργασίας διαπιστώθηκε ότι η προσωρινότητα οδηγεί σε αβεβαιότητα και ανασφάλεια. Επιπλέον η αδυναμία ενσωμάτωσης των εργαζομένων στο ανθρώπινο δυναμικό του κάθε φορέα πρόσληψης, η απουσία συναδελφικής αλληλεγγύης και συνοχής λόγω της άνισης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολούμενων σε σχέση με το τακτικό προσωπικό αποτελούν μερικά μόνο από τα σημαντικά χαρακτηριστικά της ευέλικτης απασχόλησης. Ως εκ τούτου, τα προγράμματα αυτά συνέβαλαν όχι μόνο στη διατήρηση της προσωρινής απασχόλησης αλλά και στην εφαρμογή ελαστικών μορφών εργασίας. Επιπλέον οδήγησαν στην ανθεκτικότητα της ευέλικτης εργασίας, διότι θεσμοθέτησαν μια νόμιμη παρέκκλιση από τους δημοσιονομικούς περιορισμούς των

προσλήψεων στο δημόσιο και το τροφοδότησαν εύκολα με φθηνό εργατικό δυναμικό συγκεκριμένης διάρκειας.

Η ένταξη των ωφελούμενων στην αγορά εργασίας έχει περιορισμένη αποτελεσματικότητα, γεγονός που υφίσταται και στη μείωση της ανεργίας, η οποία φαίνεται να προκύπτει κι από άλλους παράγοντες. Καταρχάς, η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας για τους ωφελούμενους, δεν τεκμηριώνεται εύκολα καθ' ότι στις περισσότερες εκ των περιπτώσεων υπήρξε κινητικότητα και τοποθέτηση των εργαζομένων σε θέσεις διαφορετικές από την αρχική θέση πρόσληψης. Επιπρόσθετα καθίσταται ανέφικτη η τεκμηρίωση της αποκτηθείσας εμπειρίας του ωφελούμενου, αφού στην πράξη διεκπεραίωσε πλήθος διαφορετικών καθηκόντων από αυτά για τα οποία είχε προσληφθεί. Ακόμη και στις περιπτώσεις εκείνες που οι φορείς αξιοποίησαν ορθά τους ωφελούμενους, η εμπειρία που απέκτησαν οι τελευταίοι από τη θέση απασχόλησης στο δημόσιο, δεν δύναται να τους προσδώσει συγκριτικό πλεονέκτημα στην αναζήτηση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, καθώς δεν αποτελεί ποιοτική εμπειρία και στερείται ανταγωνιστικότητας και πολλαπλασιαστικής αξίας.

Επιπλέον, όπως διαπιστώθηκε δεν ενισχύθηκαν οι ευκαιρίες απασχόλησης για τους ωφελούμενους, λόγω του θεσμικού περιορισμού των προσλήψεων από τους επιβλέποντες φορείς αλλά και διότι η εργασία σε φορείς του Δημοσίου δεν επιφέρει προστιθέμενη αξία για τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα. Αναδεικνύεται λοιπόν η άποψη ότι η δημιουργία ευκαιριών εργασίας, αποτελεί ουσιαστικά ζήτημα που σχετίζεται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία, την ανάπτυξη, τις επενδύσεις και το κεφάλαιο που εισρέει στη χώρα.

Επιπρόσθετα, και ο ενεργητικός χαρακτήρας που υιοθετήθηκε ως νέα πολιτική στα μεταγενέστερα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας με την παροχή ενεργειών κατάρτισης παράλληλα με τη διάρκεια της απασχόλησης, υστερούσε σε μεθοδολογία και χαρακτηρίστηκε ελλιπής, όσον αφορά την ύπαρξη επιλογών συμβουλευτικής καθοδήγησης, με την πραγματοποίηση συναντήσεων με εργασιακό σύμβουλο μόνο πριν την τοποθέτηση τους στη θέση εργασίας και με την ολοκλήρωση του προγράμματος, αλλά και ως προς την κατάρτιση των ωφελούμενων στη διάρκεια της απασχόλησης τους. Αυτό συνεπάγεται τη μείωση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων για τους ωφελούμενους αλλά και του ενεργητικού χαρακτήρα των προγραμμάτων αυτών. Γι' αυτό άλλωστε, αναγνωρίστηκε η ανάγκη αλλαγής των προγραμμάτων αυτών και η προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα στη μετά μνημονίου εποχή με επαναπροσδιορισμό των προτεραιοτήτων των πολιτικών απασχόλησης. Οι διαθέσιμοι πόροι πρέπει να κατευθύνονται στο σχεδιασμό προγραμμάτων απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα όπου δημιουργούνται σημαντικές ευκαιρίες εργασίας, σε μέτρα ενίσχυσης της αυταπασχόλησης καθώς και στην παροχή κινήτρων για ίδρυση επιχειρήσεων σε νέους

τομείς της οικονομίας, προκειμένου να δημιουργηθούν συνθήκες για να αναπτυχθεί η βιωσιμότητα των ωφελούμενων μετά την έξοδο τους από τα προγράμματα.

Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας αφορούσε αρχικά την εφαρμογή της πολιτικής της εγγυημένης απασχόλησης με το κράτος ως εργοδότη ύστατη επιλογή, να εξασφαλίζει το δικαίωμα στην εργασία σε περιόδους όξυνσης της ανεργίας και βαθιάς οικονομικής κρίσης. Με αυτό τον τρόπο, το κράτος επιτυγχάνει (α) να ανακόψει την επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων που δημιουργεί η εξαιρετικά υψηλή ανεργία εξασφαλίζοντας τα νόμιμα εργασιακά δικαιώματα, (β) να τονώσει την ενεργό ζήτηση που διαμορφώνει την αγορά εργασίας με τη δημιουργία «ρυθμιστικού αποθέματος εργασίας» ώστε «αγοράζοντας» όλο το άνεργο εργατικό δυναμικό να διατηρείται ο μισθός σε σταθερά επίπεδα και να εξασφαλίζεται πλήρης απασχόληση και (γ) να αναπτύξει δράσεις κοινωνικής χρησιμότητας για την τόνωση της τοπικής οικονομίας (Αντωνοπούλου κ.α., 2014, σελ.2).

Όπως τελικώς προκύπτει, η υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών από την έναρξή τους το 2013 έως και σήμερα, φαίνεται να αναδεικνύει τη *παραλλαγή* της πολιτικής της εγγυημένης απασχόλησης και των φορέων του Δημοσίου ως εργοδότη *ύστατης καταφυγής*, καθώς δεν κατάφερε στην πορεία να εκπληρώσει τις προϋποθέσεις με τις οποίες θα επιτύχανε τους αρχικούς στόχους. Αρχικώς προβλέπονταν ότι η δημιουργία θέσεων απασχόλησης δεν θα αφορούσε μόνιμες θέσεις σε φορείς του δημοσίου, όμως ήδη ειπώθηκε προηγουμένως, ότι μέσω της συνεχιζόμενης εφαρμογής των κοινωφελών προγραμμάτων, οδηγούμαστε στην αύξηση της ανθεκτικότητας της προσωρινής και κατ' επέκταση ευέλικτης απασχόλησης, ενώ υποκαθίστανται οι θέσεις μόνιμου εργατικού δυναμικού με εκπλήρωση πάγιων αναγκών των δημόσιων φορέων. Επιπρόσθετα, υπήρχε η πρόβλεψη ότι σταδιακά με την οικονομία να ανακάμπτει και να βελτιώνεται η ζήτηση εργασίας στο δημόσιο, ιδιωτικό και κοινωνικό τομέα της οικονομίας, η διαθεσιμότητα όσον αφορά τις άλλες επιλογές απασχόλησης και οι υψηλότερες σε αμοιβή θέσεις εργασίας θα μείωναν αναλόγως τον αριθμό των απασχολούμενων στα εν λόγω προγράμματα, στόχος που επίσης δεν επιτεύχθηκε. Μάλιστα η συμμετοχή στα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας αποτελεί την πιο προσιτή λύση για μεγάλο αριθμό ανέργων όπως επισημάνθηκε και στις συνεντεύξεις, ενώ υψηλός παραμένει και ο αριθμός των θέσεων που προκηρύσσονται προς κάλυψη.

Συσχετίζοντας την έρευνα με αναφορές της θεωρίας, μπορούν να επισημανθούν ορισμένα ζητήματα. Εξαιτίας της αυστηρής δημοσιονομικής λιτότητας οι πολιτικές απασχόλησης ήταν προσανατολισμένες στην μείωση του κόστους πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού, στον προσδιορισμό αυστηρών προϋποθέσεων πρόσβασης σε προγράμματα κοινωνικής προστασίας και σε ακόμα αυστηρότερους όρους επιλεξιμότητας δικαιούχων προγραμμάτων. Για να αντιμετωπιστεί το

υψηλό ποσοστό ανεργίας, υιοθετήθηκαν πολιτικές ενίσχυσης της απασχολησιμότητας, κυρίως μέσω χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από το ΕΚΤ. Τα εν λόγω προγράμματα παρείχαν στήριξη της υποαπασχόλησης, προώθηση στην απασχόληση κυρίως μέσω προγραμμάτων προσωρινής εργασίας στο δημόσιο τομέα και ενθάρρυνση της ιδιωτικής χρηματοδότησης στην επαγγελματική κατάρτιση και αποτελεσματική σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς απασχόλησης, και τη δημιουργία πλαισίου ποιότητας.

Η οικονομική κρίση επέφερε στην αγορά εργασίας, αλλαγές με χαρακτήρα πολιτικών καινοτομιών, μέσω βραχυπρόθεσμων μέτρων πολιτικής προκειμένου να μετριαστούν οι επιπτώσεις και να ανακάμψει η οικονομία. Οι αλλαγές, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν στην ελληνική αγορά εργασίας, συνέβαλλαν στη δημιουργία μιας νέας κατάστασης στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Ουσιαστικά οδήγησαν στην απορρύθμιση του παραδοσιακού εργασιακού προτύπου, υποβάθμισαν το ρόλο της σταθερής και πλήρους απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας και συνετέλεσαν στην αποδιάρθρωση του τρόπου μέσω του οποίου διαμορφώνονται οι συλλογικές συμβάσεις και καθορίζονται οι αποδοχές. Επιπλέον συνέτειναν να αμβλυνθούν οι όροι προστασίας από τις απολύσεις και συνέβαλαν εν γένει συνολικά στην υποβάθμιση του εργασιακού καθεστώτος. Έτσι με αυτό τον τρόπο, στην περίοδο της οικονομικής κρίσης συντελούνται αλλαγές πολιτικών, που αλλάζουν ριζικά τους πρωταρχικούς όρους του πολιτικού λόγου με την εισαγωγή νέων πολιτικών απασχόλησης, ως αποτέλεσμα των οικονομικών εξελίξεων.

Λογικό επακόλουθο ήταν επίσης η μείωση της αποτελεσματικότητας του ρόλου των κεντρικών διαπραγματεύσεων καθώς και των κεντρικών και κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, που πραγματοποιήθηκε με ρηξικέλευθες θεσμικές αλλαγές, μέσω της θέσπισης ρυθμίσεων που αφορούν την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και του καθορισμένου τρόπου που διαμορφώνονται οι μισθοί, που οδήγησαν στην ανατροπή των εργασιακών σχέσεων και στην ανθεκτικότητα των ελαστικών μορφών εργασίας, με την εξάπλωσή τους σε όλους τους κλάδους των εργαζομένων.



## ***Βιβλιογραφία***

### Ελληνόγλωσση

CEDEFOP, Μάρτιος (2015). Καλύτερη επαγγελματική κατάρτιση, καλύτερη ποιότητα ζωής.

Ενημερωτικό Σημείωμα 9096 EL.

Mason, J. (2011). Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας (επιμ. Νότα Κυριαζή, μτφρ. Ελένη Δημητριάδου). Αθήνα, Πεδίο.

Αντωνοπούλου, Ρ., Αδάμ, Σ., Παπαδημητρίου, Δ. (2014). Η πρόταση της εγγυημένης απασχόλησης για την Ελλάδα. ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Κείμενα Πολιτικής / 7, Αθήνα.

Δεδουσόπουλος Α., (1997). «Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα», Τετράδια 10-11 ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Ετήσια Έκθεση 2008 «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Αθήνα 2008

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Ετήσια Έκθεση 2018 «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση», Αθήνα 2018

Καραμεσίνη Μ. (2005). «Η Πολιτική Απασχόληση ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής», στο Πολιτική Απασχόλησης, επιμ. Καραμεσίνη Μ. και Κουζής Ι., Gutenberg, Αθήνα

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Μελέτες 15 «Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας σε συνθήκες κρίσης στην Ελλάδα», Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ράνια Αντωνοπούλου, Δημήτρης Β. Παπαδημητρίου & Taun Toay, Αθήνα 2011

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Μελέτες 31 «Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης», Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Χριστίνα Καρακιουλάφη, Μάνος Σπυριδάκης, Ελένη Γιαννακοπούλου, Αθήνα 2014

Κουζής Γ. (1997). «Για το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων. Κείμενο εργασίας εν όψη του κοινωνικού διαλόγου», Τετράδια 8-9 ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2001). Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2016). «Η κρίση και τα μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία», στο Κοινωνική Πολιτική, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής, τ.6, Αθήνα.

Κοινωνία, Ανεργία και Κοινωνική Αναπαραγωγή (2017). Επιμ. Χριστίνα Καρακιουλάφη - Μάνος Σπυριδάκης, Εκδόσεις Gutenberg & Χρ. Καρακιουλάφη, Μ. Σπυριδάκης, Αθήνα

Λώλος, Σ. και Ε. Παπαπέτρου, (2010). «Περιφερειακές αποκλίσεις και εμμονή της ανεργίας: εμπειρικές διαπιστώσεις από τις ελληνικές περιφέρειες, 1981-2008», στο βιβλίο: Η ελληνική αγορά εργασίας: Χαρακτηριστικά εξελίξεις και προκλήσεις, Τράπεζα της Ελλάδος.

Παπαπέτρου, Ε. και Δ. Μπάκας, (2013). «Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης: ανεργία, απασχόληση και συμμετοχή στην αγορά εργασίας», Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο

Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός (2004). Επιστημονική Εταιρία Κοινωνικής Πολιτικής (επιμ. Μαρία Πετμετζίδου – Χρήστος Παπαθεοδώρου, Εξάντας, Αθήνα, σελ. 309 – 408

### Ξενόγλωσση

Delong, B. and L. Summers, (2012). “Fiscal Policy in a Depressed Economy,” Brookings Paper on Economic Activity.

European Commission. (2006). Employment in Europe, Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Newman, B.I. (Ed.) (1999). Handbook of Political Marketing. Sage Publications, Thousand Oaks

Ifanti, A. A., Argyriou, A. A., Kalofonou, F. H. & Kalofonos, H.P. (2013). Financial crisis and austerity measures in Greece: their impact on health promotion policies and public health care.

Tzanatos, Z. & Monogios, Y. (2013). Public sector adjustment amidst structural adjustment in Greece: Suborfnate, spasmodic and sporadic. In Public sector shock. Vaughan-Whitehead, D. (ed). Cheltenham

### Ιστοσελίδες

<https://ec.europa.eu/eurostat>

<https://www.oaed.gr/>

<https://www.inegsee.gr/>

<https://www.statistics.gr/>, <https://www.greeceinfofigures.com/>

## Παράρτημα

- ✚ Βασικός στόχος του προγράμματος κοινωφελούς εργασίας είναι η ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων με την τοποθέτηση τους σε επιβλέποντες φορείς, κατά τη γνώμη σας ως ωφελούμενοι πιστεύετε ότι ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται;
- ✚ Η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα Κοινωφελούς εργασίας θεωρείτε ότι θα λειτουργήσει αποτελεσματικά στη μετέπειτα ένταξη σας στην αγορά εργασίας;
- ✚ Οι θέσεις εργασίας στις οποίες τοποθετηθήκατε κατά την διάρκεια του προγράμματος, ανταποκρίνονται στα τυπικά σας προσόντα και τη μέχρι πρότινος εμπειρία σας;
- ✚ Θα ήθελα να μου αναφέρετε τα πιθανά προβλήματα και δυσκολίες που αντιμετωπίσατε κατά τη διάρκεια της εργασίας σας και πως αυτά αντιμετωπίστηκαν;
- ✚ Τα πρώτα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας δεν περιείχαν την παροχή της κατάρτισης, η οποία προστέθηκε μεταγενέστερα, εσείς συμμετείχατε ή όχι στο πρόγραμμα κατάρτισης; Αν ναι ποια ήταν η προστιθέμενη αξία και τα οφέλη που αποκομίσατε ως καταρτιζόμενοι;
- ✚ Κατά την άποψη σας πιστεύετε ότι η κατάρτιση αποτελεί ένα επιπλέον εφόδιο δεξιοτήτων για την επανένταξη του ωφελούμενου στην αγορά εργασίας;
- ✚ Κατά τη γνώμη σας τι πρέπει να περιλαμβάνει ο σχεδιασμός ενός νέου προγράμματος κοινωφελούς εργασίας ώστε να βελτιωθεί και να προσφέρει επιπλέον οφέλη για τους συμμετέχοντες;
- ✚ Έχοντας υπάρξει ωφελούμενοι του προγράμματος θεωρείται αναγκαία ή όχι τη συνέχεια του εν λόγω προγράμματος; Αν όχι ποια δράση ή ενέργεια θα προτείνατε για την ένταξη στην αγορά εργασίας μεγάλου αριθμού ανέργων;
- ✚ Η εμπειρία που αποκομίσατε ως συμμετέχοντες του προγράμματος θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως προσόν σε μια μελλοντική διεκδίκηση θέσης εργασίας στον ιδιωτικό κυρίως τομέα;
- ✚ Όντας άνεργος για κάποιο χρονικό διάστημα κρίνετε ότι είναι αναγκαίος ή μη ο ανασχεδιασμός των υφιστάμενων πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας και η δημιουργία ενός νέου μοντέλου παροχών; Αν ναι ποιοι οι βασικοί τους στόχοι;
- ✚ Θεωρείτε ότι η βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού πρέπει να συνοδεύεται από αλλαγές στη Κατάρτιση; Οι αλλαγές αυτές μπορούν να συνδεθούν με ενίσχυση της απασχόλησης;
- ✚ Τέλος η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας στη χώρα μας θα μπορούσε να αποτελέσει ισχυρό παράγοντα για τη δημιουργία σημαντικού αριθμού νέων θέσεων εργασίας;