

**Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Διακυβέρνηση και Δημόσιες Πολιτικές»**

**«Η κρίση των μνημονίων και της πανδημίας στην
Ελλάδα (2009-2022): Οι αλλαγές και οι επιπτώσεις στις
εθνικές πολιτικές απασχόλησης της Ελλάδας
(Η περίπτωση της Δημόσιας Υπηρεσίας
Απασχόλησης)»**

Θεοδωρόπουλος Δημήτρης

Επιβλέπων Καθηγητής: Πλυμάκης Σήφης

Κόρινθος, Οκτώβριος 2022

**University of Peloponnese
Faculty of Social and International Sciences
Department of Political Science and International Relations**

**Master of Arts (MA) in
«Governance and Public Policies»**

**«The crisis of the memoranda and the pandemic in
Greece (2009-2022): The changes and the impact on
Greece's national employment policies
(The case of the Public Employment Service) »**

Theodoropoulos Dimitris

Supervisor: Plimakis Sifis

Corinth, October 2022

*Στη Μητέρα μου Μαγδαληνή
και στη Θεία μου Αικατερίνη*

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου Σήφη Πλυμάκη του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, για την ουσιαστική καθοδήγηση, κατανόηση και αμέριστη βοήθεια που μου πρόσφερε κατά την εκπόνηση της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας. Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους διδάσκοντες καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Διακυβέρνηση και Δημόσιες Πολιτικές» για τις γνώσεις που πλουσιοπάροχα μου έδωσαν.

Περίληψη

Στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος της παρούσας ανάλυσης τίθεται η μελέτη και η διεξοδική διερεύνηση των επιπτώσεων της Ελληνικής οικονομικής κρίσης του 2009-2019, αλλά και της πανδημίας του Covid-19 (2020-σήμερα) στις Δημόσιες πολιτικές απασχόλησης. Η ανάλυση συνεπώς εστιάζει σε δύο βασικούς άξονες ερευνητικής προσέγγισης: την οικονομική και υγειονομική κρίση, καθώς και όλα τα παράγωγα αποτελέσματα που επηρέασαν και επηρεάζουν τις υφιστάμενες πρακτικές και πολιτικές της απασχόλησης. Οι οικονομικές συνθήκες στην Ελλάδα παραμένουν μέχρι και σήμερα, από την έναρξη της κρίσης (2009), ιδιαίτερα ευάλωτες, ενώ σε αυτές ήρθε να προστεθεί και μια ακόμη πρόκληση, αυτή της υγειονομικής κρίσης. Κομβικός παράγοντας σε όλες τις προσπάθειες σταθεροποίησης των πολιτικών απασχόλησης, αλλά και αποκλιμάκωσης των υψηλών ποσοστών ανεργίας και των δεδομένων κοινωνικής και εργασιακής ανισότητας, είναι η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ). Ο ρόλος της ΔΥΠΑ και οι δράσεις που υλοποίησε και στις δύο περιπτώσεις των κρίσεων που εξετάζονται, παρουσιάζει τεράστιο ενδιαφέρον. Επομένως ο ρόλος, οι δράσεις, οι διατάξεις, οι πολιτικές και τα προγράμματα απασχόλησης της ΔΥΠΑ θα τεθούν επίσης αναλυτικά στο επίκεντρο της ερευνητικής ανάλυσης στην συνέχεια της ανάπτυξης που ακολουθεί.

Λέξεις Κλειδιά: Ελληνικός Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), πολιτικές απασχόλησης, Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), ανεργία, οικονομική κρίση, πανδημία (Covid-19).

Abstract

At the center of the research interest of the present analysis, is the study and thorough investigation of the effects of the Greek economic crisis of 2009-2019 and the pandemic of Covid-19 (2020-today) on Public employment policies. The analysis therefore focuses on two main axes of research approach: the economic and health crisis, as well as all the derivative results that have affected and still affect the existing practices and political employment. The economic conditions in Greece remain to this day, since the beginning of the crisis, particularly vulnerable, while another challenge has been added, that of the health crisis. A key factor in all efforts to stabilize employment policies but also to de-escalate high unemployment rates and social and labor inequality data, is the Public Employment Service. The role of DYPA and the actions it implemented in both cases of the crises under consideration are of great interest. Thus, in conclusion, the role, actions, extensions, policies and employment programs of DYPA, will also be analytically put in the focus of the research analysis in the continuation of the development that follows.

Keywords: Hellenic Labor Force Employment Agency (OAED), employment poles, Public Employment Service (DYPA), unemployment, economic crisis, pandemic (Covid-19).

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Με την παρούσα δήλωση:

1. Δηλώνω ρητά και ανεπιφύλακτα ότι η διπλωματική εργασία που σας καταθέτω αποτελεί προϊόν δικής μου πραγματικής προσπάθειας, δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων μερών και ακολουθεί η διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επιστημονικής συγγραφής, τηρώντας πιστά την ακαδημαϊκή δεοντολογία.
2. Οι απόψεις που εκφράζονται αποτελούν αποκλειστικά ευθύνη του συγγραφέως και ο επιβλέπων, οι εξεταστές, το Τμήμα και το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου δεν υιοθετούν κατ' ανάγκη τις εκφραζόμενες απόψεις ούτε φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τυχόν λάθη και παραλείψεις.

Ο δηλών

Θεοδωρόπουλος Δημήτρης

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:Το Χρονικό της Οικονομικής Κρίσης	4
1.1. Το Υπόβαθρο και τα Αίτια της Οικονομικής Κρίση (Η Αμερικανική Κρίση και το Πέρασμα της στην Ευρώπη).....	4
1.2. Οι επιπτώσεις της Αμερικανικής Οικονομικής κρίσης στην Απασχόληση.....	6
1.3. Η Κρίση σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο.....	8
1.3.1. Οι επιπτώσεις της διεθνούς οικονομικής κρίσης στην Απασχόληση στην ΕΕ.....	10
1.3.2. Πολιτικές απασχόλησης της ΕΕ.....	11
1.3.3. Οι πολιτικές της ΕΕ για τον περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων στην απασχόληση κατά της διάρκεια της διεθνούς οικονομικής κρίσης.....	14
1.4. Οικονομική Κρίση: Η Ελληνική Περίπτωση (2009-2010).....	16
1.4.1. Οι Διαστάσεις της Κρίσης στην Ελλάδα: Σε Κοινωνικό και Ευρύτερο Οικονομικό Επίπεδο.....	16
1.5. Οι Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον τομέα της Απασχόλησης...	17
1.5.1. Η ανοδική πορεία της Ανεργίας.....	17
1.5.2. Το φαινόμενο του «brain drain» ως απότοκος της οικονομικής κρίσης.....	24
1.6. Οι Πολιτικές Απασχόλησης στην Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης.....	25
1.6.1. Το Υπόβαθρο.....	25
1.7. Οι Εθνικές Πολιτικές απασχόλησης κατά τη διάρκεια των μνημονίων (2009-2019).....	29
1.7.1. Ο κρίσιμος ρόλος του ΟΑΕΔ κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης (2009-2019).....	33
1.7.2. Τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ (2009- 2019).....	36

1.8. Θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εφαρμογή της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα και κριτική.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η κρίση της πανδημίας του Covid-19.....	44
2.1. Οι Νέες Προκλήσεις της Πανδημίας.....	44
2.2. Οι συνέπειες της πανδημίας στον τομέα της Απασχόλησης στην ΕΕ.....	45
2.3. Οι Μεταβολές που Επέφερε η Πανδημία στην Εργασία.....	47
2.3.1. Τηλεργασία: Νέα Δεδομένα και Προκλήσεις.....	47
2.4. Οι Επιπτώσεις της Πανδημίας στην Απασχόληση: Η Ελληνική περίπτωση.....	48
2.4.1. Συγκριτική Αποτίμηση με τα Προγράμματα της Οικονομικής Κρίσης.....	51
2.4.2. Η Συμβολή της ΔΥΠΑ.....	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Τα Νέα Δεδομένα και οι Αλλαγές.....	59
(Το Μέλλον της Απασχόλησης στην Ελλάδα - Μεταβολές στην Απασχόληση-Εκσυγχρονισμός και Ψηφιοποίηση των Υπηρεσιών)	
3.1. Οι Αλλαγές στον τομέα της Απασχόλησης.....	59
3.2. Οι επιπτώσεις της Ελληνικής οικονομικής κρίσης (2009-2019) και της πανδημίας στο μέλλον της απασχόλησης στην Ελλάδα.....	60
3.3. Το Υπόβαθρο της Διαμόρφωσης της ΔΥΠΑ.....	63
3.3.1. Ο Ψηφιακός Εκσυγχρονισμός και η Αναδιοργάνωση της ΔΥΠΑ.....	66
3.3.2. Τα Νέα Προγράμματα και οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης της ΔΥΠΑ.....	67
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	69
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	74

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.1. - Ποσοστό Απασχόλησης 20 έως 64 ετών στην Ελλάδα και την ΕΕ Πίνακας	21
1.5.1 Η ανοδική πορεία της ανεργίας.....	17
Πίνακας 2.1- Προγράμματα απασχόλησης (ΝΘΕ) ΟΑΕΔ 15 Μαΐου έως 15 Δεκεμβρίου 2021.....	56
2.4.2. Η Συμβολή της ΔΥΠΑ.....	53
Πίνακας 2.2- Προγράμματα απασχόλησης (ΝΕΕ) ΟΑΕΔ 15 Μαΐου έως 15 Δεκεμβρίου 2021.....	57
2.4.2. Η Συμβολή της ΔΥΠΑ.....	53
Πίνακας 2.3- Προσλήψεις ανά πρόγραμμα 15 Μαΐου 2020 έως 5 Δεκεμβρίου 2021.....	58
2.4.2. Η Συμβολή της ΔΥΠΑ.....	53

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1.1. Φύλο και ποσοστό ανεργίας έως το 2015	18
1.5.1. Η ανοδική πορεία της ανεργίας.....	17
Διάγραμμα 1.2. Συγκεντρωτική αποτίμηση ποσοστού ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα έως το 2013	19
1.5.1. Η ανοδική πορεία της ανεργίας.....	17
Διάγραμμα 1.3. Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο	22
1.5.1. Η ανοδική πορεία της ανεργίας.....	17
Διάγραμμα 1.4. Εναλλακτικοί δείκτες ανεργίας ανά τρίμηνο από το 2008 έως το 2018	23
1.5.1. Η ανοδική πορεία της ανεργίας.....	17
Διάγραμμα 2.1. Ποσοστό ανά ηλικιακή κατηγορία στην Ευρωπαϊκή Ένωση τη περίοδο της Πανδημίας	46
2.2. Οι συνέπειες της πανδημίας στον τομέα της Απασχόλησης στην ΕΕ.....	45
Διάγραμμα 2.2. Αριθμός εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, κατά τα έτη 2021 και 2020	49
2.4. Οι Επιπτώσεις της Πανδημίας στην Απασχόληση: Η Ελληνική περίπτωση.....	48
Διάγραμμα 2.3. Καταγραφή κενών θέσεων εργασίας και ποσοστού ανεργίας από το 2015-2020	52
2.4.1. Συγκριτική Αποτίμηση με τα Προγράμματα της Οικονομικής Κρίσης.....	51
Διάγραμμα 2.4. Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα 2009-2022	53
2.4.1. Συγκριτική Αποτίμηση με τα Προγράμματα της Οικονομικής. Κρίσης.....	51

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έκρηξη της οικονομικής κρίσης του 2009-2010, είχε σημαντικές επιπτώσεις στην ελληνική οικονομία συνολικά και ειδικότερα στον τομέα της απασχόλησης και στην αγορά εργασίας. Κατά την πρώτη πενταετία της έντονης οικονομικής δεινότητας και των αποτελεσμάτων που επέφερε η κρίση, τα ποσοστά της ανεργίας και οι δυσμενείς συνθήκες στην αγορά εργασίας αποτέλεσαν μια σκληρή και δύσκολη πραγματικότητα για τα ελληνικά δεδομένα, βυθίζοντας την ελληνική οικονομία αλλά και κοινωνία σε μια παρατεταμένη περίοδο ύφεσης. Οι χρόνιες δυσλειτουργίες της ελληνικής οικονομίας, μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης εντάθηκαν ακόμη περισσότερο. Η αδυναμία της ελληνικής οικονομίας να καταφέρει να εξισορροπήσει τη διαχείριση των εσόδων και των δαπανών της είχε ως αποτέλεσμα να αυξηθεί το ήδη συσσωρευμένο χρέος της χώρας και να εντεινεί το κλίμα της εργασιακής, οικονομικής και κοινωνικής αστάθειας. Η Ελλάδα είναι, ίσως η μοναδική χώρα παγκοσμίως η οποία βίωσε μια τριπλή κρίση δημοσίου χρέους (λόγω ελλειμμάτων), μια τραπεζική κρίση ρευστότητας και μια κρίση ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας στις διεθνείς αγορές σε συνδυασμό με τα ελλείμματα στον τομέα της ανεργίας και της απασχόλησης. Επιπλέον, η Ελλάδα αποτελεί το μόνο κράτος- μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης που παρουσίασε μείωση στο μέσο μισθό εν συγκρίσει με το 2010 και σημαντική απόκλιση από το μέσο όρο της Ευρωζώνης. Κατά το διάστημα 2009-2019 υπήρξε ακόμη σημαντική απώλεια στην αγοραστική δύναμη που είχε ο μέσος μισθός και ο κατώτατος μισθός.

Η οικονομική κρίση χειροτέρεψε σημαντικά την αγορά εργασίας στην Ελλάδα και υπήρξε μείωση του βαθμού απασχόλησης από 60% σε 50% μεταξύ 2009 έως το 2014. Περιορίστηκαν οι κοινωνικές δαπάνες μέσα από τη συγκράτηση στις χρηματικές μεταβιβάσεις (όπως οι μισθοί, τα επιδόματα και οι συντάξεις). Λόγω της πιο σημαντικής μείωσης της συνολικής κατά κεφαλήν δαπάνης στη χώρα, υπήρξε μεγάλη λιτότητα στους μισθούς (δηλαδή «εσωτερική υποτίμηση») με πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις στον οικονομικό κύκλο.

Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα πριν το 2009 και το ξέσπασμα της κρίσης ήταν υπολειμματικές και απορροφούσαν κάτω από το 1% του ΑΕΠ και οι δικαιούχοι ήταν λιγότεροι από το 1/5 από τους εγγεγραμμένους ανέργους. Η οικονομική κρίση έφερε στην επιφάνεια τις δομικές αδυναμίες που είχε το σύστημα των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα (Γεωργιάς, 2020).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση μπόρεσε να ξεπεράσει την κρίση του 2008 και το τρίτο τρίμηνο του 2019 κατέγραψε το πιο υψηλό ποσοστό απασχόλησης που έχει καταγράψει ποτέ, καθώς έφτασε σε ποσοστό 73,9% το 2^ο τρίμηνο του 2019 και θα έφθανε στο στόχο του 75% του

ποσοστού της απασχόλησης που είχε θέσει η Στρατηγική «Ευρώπη 2020» αν δεν είχε επέλθει η πανδημία του COVID-19. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση διαμόρφωσε μηχανισμούς στήριξης για την ελληνική οικονομία με μεταρρυθμίσεις της δημόσιας διοίκησης, της αγοράς εργασίας και της φορολογίας.

Ερευνητικά Ζητήματα

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης εστιάζει στη διερεύνηση των επιπτώσεων, οι οποίες επήλθαν στον τομέα της απασχόλησης στην Ελλάδα και έλαβαν χώρα, τις περιόδους:

- α) της Ελληνικής οικονομικής κρίσης (2009-2019)
- β) της πανδημίας (2020 έως και σήμερα).

Παράλληλα θα ερευνηθούν εκτενώς:

- οι Εθνικές Πολιτικές που εφαρμόστηκαν για την «αναχαίτιση» και περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων που επήλθαν από τις κρίσεις στην απασχόληση και
- ο ρόλος που είχε η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης σε κάθε περίοδο των κρίσεων, ως επίσημος φορέας του Ελληνικού κράτους για την απασχόληση του δυνάμενου εργατικού δυναμικού και για την μείωση της ανεργίας.

Αναλυτικότερα, στη παρούσα Διπλωματική εργασία στοχεύουμε, πέρα από την εξέταση και το υπόβαθρο της έκρηξης της οικονομικής κρίσης, τόσο σε διεθνή (ΗΠΑ) και Ευρωπαϊκό, όσο και σε εγχώριο επίπεδο, να αναδείξουμε το ευρύτερο φάσμα των πολιτικών απασχόλησης που αναπτύχθηκαν προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι επιπτώσεις της κρίσης στην ανεργία και στον τομέα της απασχόλησης, όπως επίσης και η εξέταση της οικονομικής κρίσης μέσα από το πέρασμα της νέας κρίσης, αυτής της πανδημίας. Επιπλέον, ερευνάμε τις εκφάνσεις δύο πολύ μεγάλων κρίσεων, αυτή της Ελληνικής οικονομικής κρίσης και αυτή της υγειονομικής κρίσης, όπως επίσης και στον αντίκτυπο που έλαβαν στον τομέα της απασχόλησης, καθώς και όλων των πολιτικών που αναπτύχθηκαν μετέπειτα, για την αντιμετώπιση των απωλειών τους. Σημαντικός παράγοντας για τη διαμόρφωση και εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης είναι η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) (πρώην ΟΑΕΔ) και η συνεισφορά της, από την αρχή της οικονομικής κρίσης μέχρι και την αντιμετώπιση της σημερινής κρίσης της πανδημίας.

Η μεθοδολογία την οποία ακολουθήσαμε για να φέρουμε εις πέρας το αντικείμενο της μελέτης μας, ήταν κατά κύριο λόγο, η βιβλιογραφική επισκόπηση ενώ παράλληλα χρησιμοποιήσαμε και πρωτογενές υλικό το οποίο αντλήσαμε από ιστοσελίδες οι οποίες καταγράφουν τις Εθνικές πολιτικές απασχόλησης .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

1.1. Το Υπόβαθρο και τα Αίτια της Οικονομικής Κρίσης (Η Αμερικανική Κρίση και το Πέρασμα της στην Ευρώπη)

Προκειμένου να γίνουν βαθύτερα αντιληπτά τα αίτια αλλά και οι προεκτάσεις της οικονομικής κρίσης και ειδικότερα οι επιπτώσεις της στην ελληνική οικονομία και δη στον τομέα της απασχόλησης, θα πρέπει αρχικά να γίνει μια ευρεία αναφορά στο υπόβαθρο της, το οποίο δεν περιορίζεται αποκλειστικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αναλυτικότερα, η οικονομική κρίση άρχισε να γίνεται αντιληπτή στην Ευρώπη αλλά και στην Ελλάδα το 2009-2010, ενώ είχε ξεκινήσει να εντείνεται από το 2007-2008 στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής. Η κρίση του 2007-2008 στις ΗΠΑ, αποτέλεσε ίσως μία από τις μεγαλύτερες χρηματοπιστωτικές κρίσεις μετά και την κρίση του 1929 (Blyth, 2014). Η κρίση του 2007-2008 δεν επηρέασε, όπως φάνηκε και από την εξέλιξη της, μόνο το χρηματοπιστωτικό σύστημα των ΗΠΑ, αλλά επέφερε μια γενικευμένη οικονομική κατάρρευση σε πολλά οικονομικά συστήματα διεθνώς, καθώς και σε συγχωνεύσεις τραπεζικών ιδρυμάτων σε παγκόσμιο επίπεδο. Μεγάλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, όπως οι Lehman Brothers και Wachovia Bank, άρχισαν να καταρρέουν επιφέροντας ένα ντόμινο οικονομικών μεταβολών το οποίο έπληξε ποικίλους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας (Cecchetti, 2008). Τα έκδηλα σημάδια της επερχόμενης κρίσης είχαν ξεκινήσει να φανερώνονται ήδη από το 2006, οπότε η συνεχής αύξηση του ρυθμού των επιτοκίων και των μεταβαλλόμενων μέτρων άσκησης της οικονομικής πολιτικής είχαν σημαντικές επιπτώσεις στην αγορά.

Παράλληλα το 2007 η κατάρρευση των αμερικανικών στεγαστικών δανείων υψηλού κινδύνου ανέδειξε την ευρύτερη κρίση και δυσλειτουργία του χρηματοπιστωτικού και τραπεζικού συστήματος συναλλαγών (Βέρνου & Κόντης, 2017). Η άνοδος των τιμών στα ακίνητα και τα δάνεια, τα οποία μέχρι και την εκδήλωση της κρίσης είχαν έναν «τιτλοποιημένο» χαρακτήρα, δηλαδή παρέχονταν σε πελάτες των οποίων το εισοδηματικό κριτήριο δεν ελέγχονταν κατάλληλα από τις τράπεζες, δυσχέρανε ακόμη πιο έντονα την λειτουργία των αγορών. Οι τράπεζες συνεργάζονταν με πελάτες οι οποίοι διέθεταν ένα χαμηλό εισοδηματικό κριτήριο, το οποίο εν συνεχεία δεν μπορούσε να μετατραπεί σε ομόλογα από τις ίδιες, με αποτέλεσμα τα ομόλογα αυτά να μην μπορούσαν να αγοραστούν από επενδυτές και χρηματιστήρια ως αντισταθμιστικά κεφάλαια. Πέρα από τα δάνεια υψηλού κινδύνου, οι τραπεζικές ρυθμίσεις και η χαλαρή εποπτεία των προτύπων του

συνετού δανεισμού, καθώς και τα ασυνήθιστα χαμηλά επιτόκια δανεισμού, αποτέλεσαν ακόμη επιπλέον παράγοντες που οδήγησαν στο να εξαπλωθεί και να ενταθεί η κρίση (Cecchetti, 2008).

Όλη η παραπάνω διαδικασία των τιτλοποιημένων δανείων είχε ως απώτερο αποτέλεσμα την αβεβαιότητα στην εκτίμηση της αξίας των ακινήτων και των κινητών περιουσιών. Η αβεβαιότητα αυτή επεκτάθηκε και στις δανειοληπτικές συναλλαγές επιφέροντας το πάγωμα της διατραπεζικής αγοράς τον Αύγουστο του 2007. Στην συνέχεια αυτής της οικονομικής κατάρρευσης πραγματοποιήθηκε μια προσπάθεια διάσωσης και παροχής ρευστότητας από αρκετές κεντρικές τράπεζες, όπως από την Federal Reserve¹, που όμως δεν κατάφεραν να αντιμετωπίσουν την ήδη αποκλίνουσα τροχιά που δημιούργησε η κρίση, η οποία επιδεινώθηκε ακόμα περισσότερο το Μάρτιο του 2008. Παρά λοιπόν τις προσπάθειες των κεντρικών τραπεζών, με όλες τις διευκολύνσεις που παρείχαν στις περιφερειακές τράπεζες για να εξασφαλίσουν την πρόσβασή τους στις αγορές, και πάλι δεν κατέστη δυνατό να καλυφθεί το χάσμα που είχε δημιουργηθεί (Brunnermeier, 2009).

Από τα παραπάνω στοιχεία, συμπεραίνουμε ότι η οικονομική κρίση που ξεκίνησε ουσιαστικά από την ευρύτερη κρίση των αγορών και των ενυπόθηκων δανείων υψηλού κινδύνου στις ΗΠΑ, έφερε ευρύτερες εξελίξεις στα διεθνή οικονομικά δρώμενα, όπως επίσης επηρέασε ριζικά και την οικονομική βιωσιμότητα και ευημερία πολλών Ευρωπαϊκών χωρών, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Η κορύφωση της κρίσης το 2008, μέσω της κατάρρευσης μιας από τις μεγαλύτερες επενδυτικές τράπεζες του κόσμου, της Lehman Brothers, ήταν και το κομβικό εκείνο σημείο που επισημοποίησε τις επερχόμενες εξελίξεις. Παράλληλα οι επιπρόσθετες αδυναμίες που παρουσίασε ο χρηματοπιστωτικός τομέας, οδήγησαν μεθοδευμένα στην κατάρρευση της οικονομίας παγκοσμίως (Brunnermeier, 2009). Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργούσε το δανειοληπτικό σύστημα, άλλαξε ριζικά τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η διατραπεζική δραστηριότητα σήμερα, όπως και η λειτουργία των τραπεζών στις συναλλαγές τους συνολικά. Η απουσία εμπιστοσύνης μεταξύ των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων επέφερε σοβαρά προβλήματα ρευστότητας, οδηγώντας σε μια τεράστια ύφεση της οικονομίας και σε άνοδο της ανεργίας², ειδικότερα στις ΗΠΑ όπου υπολογίζεται μάλιστα ότι μέχρι τα τέλη του 2010 το

¹ Ομοσπονδιακή Τράπεζα των ΗΠΑ (Federal Reserve System).

² Ορίζουμε τον άνεργο ως το μέλος μιας ομάδας πολιτών, οι οποίοι δεν εργάζονται, ενώ αναζητούν εργασία και παράλληλα είναι διαθέσιμοι για εργασία. Όταν αναφερόμαστε στην αναζήτηση εργασίας, εννοούμε την αμειβόμενη εργασία και έτσι οδηγούμαστε και σε ένα ορισμό της ανεργίας ο οποίος στην ουσία μας αναφέρει πως, «ανεργία είναι μια κατάσταση των ατόμων εκείνων οι οποίοι θέλουν να προσφέρουν την εργασία τους έναντι χρηματικής αμοιβής η οποία να συνάδει με τα επαγγελματικά προσόντα και της δεξιότητες των ατόμων αυτών» (International Labour Organization).

χρέος των ΗΠΑ, από το 66% που καταγράφονταν το 2008, ανήλθε στο 103% (Helleiner, 2011).

1.2. Οι επιπτώσεις της Αμερικανικής Οικονομικής κρίσης στην Απασχόληση

Οι επιπτώσεις της Αμερικανικής Οικονομικής κρίσης στο τομέα της απασχόλησης ήταν ιδιαίτερος αποκαρδιωτική . Η ανεργία γιγαντώθηκε και σε κάποιες ηλικιακές ομάδες έφτασε σε ιστορικά υψηλά ποσοστά. Αναλυτικότερα με βάση τα στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση και την ανεργία στις ΗΠΑ παρατηρούμε τα εξής:

Στην κύρια ηλικιακή ομάδα εργασίας (25 έως 54 ετών), το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σημαντικά το 2009. Σε σύγκριση με τις γυναίκες σε αυτό το ηλικιακό εύρος, οι άνδρες παρουσίασαν μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας και μεγαλύτερη μείωση της απασχόλησης. Διαπιστώνεται ότι 9,3 εκατομμύρια άνθρωποι ηλικίας μεταξύ 25 και 54 ετών ήταν άνεργοι το τέταρτο τρίμηνο του 2009, αριθμός αυξημένος κατά 3,1 εκατομμύρια σε σχέση με την ίδια περίοδο του 2008. Το τέταρτο τρίμηνο του 2009, το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες ηλικίας 25 έως 54 ετών αυξήθηκε κατά 3,6 ποσοστιαίες μονάδες ετησίως σε ετήσια βάση στο 9,9%, ενώ αυξήθηκε 2,4 μονάδες από έτος σε έτος για τις γυναίκες, στο 7,9%. Ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών ηλικίας 25 έως 54 ετών μειώθηκε κατά 1,5 εκατομμύριο κατά τη διάρκεια του έτους και η αναλογία απασχόλησης-πληθυσμού μειώθηκε κατά 2,3 ποσοστιαίες μονάδες, στο 69,4%. Μεγάλο μέρος της μείωσης της απασχόλησης των ανδρών μπορεί να αποδοθεί στη συγκέντρωσή τους σε επαγγέλματα, όπως οι κατασκευές, τα επαγγέλματα εξόρυξης και τα επαγγέλματα παραγωγής (Engemann, K. and Wall, H. 2010).

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι νέοι εργαζόμενοι επηρεάστηκαν περισσότερο από τις δυσμενείς συνθήκες της αγοράς εργασίας σε σχέση με άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών. Κατά τη διάρκεια του έτους (2009), υπήρξαν 864.000 λιγότερα άτομα ηλικίας 16 έως 19 ετών στην απασχόληση. Στο ιστορικό χαμηλό του 35,8%, έφτασε το ποσοστό συμμετοχής του εφηβικού εργατικού δυναμικού μειούμενο κατά 3,1 ποσοστιαίες μονάδες. Η ανεργία των εφήβων αυξήθηκε κατά 289.000 άτομα, ωθώντας το ποσοστό της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας από 20,5% το τέταρτο τρίμηνο του 2008 σε 27,2% ένα χρόνο αργότερα. Η ανεργία των εφήβων βρισκόταν πλέον στο υψηλότερο επίπεδο όλων των εποχών. Τα μεγαλύτερα δε κενά σε θέσεις εργασίας νέων εργαζομένων, παρατηρήθηκαν στον τομέα του λιανικού εμπορίου (Morisi, T. 2008).

Ο αριθμός των εργαζόμενων που ανήκουν στους νέους ενήλικες (ηλικίας 20 έως 24 ετών) μειώθηκε επίσης κατά ένα (1) εκατομμύριο το 2009. Το ποσοστό αυτών των νέων ενηλίκων που εργάζονταν μειώθηκε κατά 5,5 ποσοστιαίες μονάδες, στο 60,2%. Το 2009, το ποσοστό ανεργίας για άτομα ηλικίας 20 έως 24 ετών αυξήθηκε κατά 4,2 ποσοστιαίες μονάδες και διαμορφώθηκε στο 15,7%. (Harley, J.F. and Randy, E. 2009).

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία, από τις επιπτώσεις της παγκόσμιας κρίσης δεν έμειναν ανεπηρέαστοι ούτε οι ενήλικες ηλικίας 55 ετών και άνω. Πιο συγκεκριμένα το ποσοστό ανεργίας τους αυξήθηκε κατά 2,3 ποσοστιαίες μονάδες, σκαρφαλώνοντας στο 7,1% το τέταρτο τρίμηνο του 2009. Ωστόσο, σε αντίθεση με τους νέους ενήλικες που εξετάσαμε προηγουμένως, η απασχόληση μεταξύ των μεγαλύτερων ενηλίκων αυξήθηκε το 2009 και το ποσοστό συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό παρέμεινε σταθερό σε περίπου 40% (Harley, J.F. and Randy, E. 2009).

Οι δυσμενείς επιπτώσεις της ασταθούς αγοράς εργασίας επηρέασαν επίσης όλες τις σημαντικές φυλετικές ομάδες των Ηνωμένων Πολιτειών. Μέχρι το τέταρτο τρίμηνο του 2009, τα ποσοστά ανεργίας για όλες τις σημαντικές φυλετικές ομάδες είχαν αυξηθεί δραματικά και ήταν στα υψηλά ρεκόρ ή κοντά σε αυτά. Οι Αφροαμερικανοί και οι Ισπανόφωνοι παρουσίασαν τις υψηλότερες αυξήσεις στα ποσοστά ανεργίας σε ετήσια βάση, με ποσοστά να αυξάνονται κατά 4,2 και 3,9 ποσοστιαίες μονάδες, αντίστοιχα, σε 15,8% για τους Αφροαμερικανούς και 12,9% για τους Ισπανόφωνους (Peri, G. 2009).

Οι δυσμενείς συνθήκες που διαμορφώθηκαν στην αγορά εργασίας φαίνεται να επηρέασαν περισσότερο τους λιγότερο μορφωμένους εργαζόμενους συγκριτικά με τους εργαζόμενους με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης. Τα άτομα με μικρότερο επίπεδο εκπαίδευσης ξεκίνησαν το έτος 2009 με υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και παρουσίασαν μεγαλύτερες αυξήσεις στην ανεργία σε σχέση με τα πιο μορφωμένα άτομα. Μεταξύ των ατόμων ηλικίας 25 ετών και άνω, το ποσοστό ανεργίας για εκείνους με το βασικό επίπεδο εκπαίδευσης αυξήθηκε κατά 4,5 ποσοστιαίες μονάδες, φθάνοντας το 15,3 % το τέταρτο τρίμηνο του 2009 (Kahn, L.B., 2010). Οι αυξήσεις στα ποσοστά ανεργίας ήταν επίσης μεγάλες για απόφοιτους σχολείων χωρίς κολεγιακή εκπαίδευση, των οποίων τα ποσοστά αυξήθηκαν κατά 3,6 και 3,4 ποσοστιαίες μονάδες, αντίστοιχα, σε 10,7% για αποφοίτους γυμνασίου χωρίς κολέγιο και 9,0% για εκείνους με κάποιο κολέγιο. Σε ότι αφορά τους απόφοιτους πανεπιστημίων, το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε λιγότερο και πιο συγκεκριμένα κατά 1,5 ποσοστιαίες μονάδες, στο 4,9% (Smith C.L. 2010).

Το κρίσιμο έτος του 2009, υπήρξαν σημαντικά περισσότερες απώλειες θέσεων εργασίας για τους μακροχρόνια άνεργους. Σχεδόν το σύνολο της αύξησης της ανεργίας το 2009 ήταν μεταξύ εκείνων που μόλις είχαν χάσει τη δουλειά τους, όπως συνηθίζεται σε περίοδο ύφεσης. Το 2009, 3,7 εκατομμύρια περισσότεροι άνθρωποι ήταν άνεργοι ως αποτέλεσμα της απώλειας θέσεων εργασίας, ανεβάζοντας το σύνολο σε 10,0 εκατομμύρια. Οι απώλειες θέσεων εργασίας εμπίπτουν σε δύο κύριες κατηγορίες: αυτοί που βρίσκονται σε προσωρινή απόλυση (αναμένεται ανάκληση) και αυτοί που δεν βρίσκονται σε προσωρινή απόλυση. Το τέταρτο τρίμηνο του 2009, οι μόνιμες απώλειες απασχόλησης αυξήθηκαν κατά 3,1 εκατομμύρια και έφθασαν τα 6,9 εκατομμύρια.

Τέλος, το 2009, περισσότεροι άνθρωποι ανέλαβαν θέσεις μερικής απασχόλησης για δημοσιονομικούς λόγους. Το τέταρτο τρίμηνο του 2009, 9,2 εκατομμύρια άτομα εργάστηκαν με μερική απασχόληση, σημειώνοντας αύξηση 1,8 εκατομμυρίων σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Η πλειονότητα των εργαζομένων με μερική απασχόληση υπό άλλες συνθήκες θα είχε επιλέξει να εργάζεται με πλήρη απασχόληση, αλλά αναγκάστηκε να δεχτεί μερική απασχόληση λόγω διαφόρων παραγόντων. Σε όλη τη διάρκεια του 2008 παρατηρήθηκε αύξηση της ακούσιας μερικής απασχόλησης και αυτή η τάση παρέμεινε καθ' όλη τη διάρκεια του πρώτου εξαμήνου του 2009 (Haugen, S. 2009).

1.3. Η Κρίση σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο

Η εξάπλωση των επιπτώσεων από την οικονομική κρίση των ΗΠΑ έγινε άμεσα τόσο στην Ευρώπη αλλά και σε Παγκόσμιο επίπεδο. Κατά τις αρχές του Οκτωβρίου του 2008 η οικονομική κρίση είχε γίνει εμφανής σε πολλές χώρες της ευρωζώνης αλλά και στον τρόπο λειτουργίας του οικονομικού και τραπεζικού συστήματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά (Bordo, 2008). Η Ευρώπη προσπάθησε να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις που είχαν δημιουργηθεί στην αγορά, αναπτύσσοντας μηχανισμούς σταθεροποίησης της οικονομίας όπως επίσης και μηχανισμούς αποκατάστασης του τρόπου λειτουργίας του διατραπεζικού συστήματος και της ρευστότητας των αγορών. Η Ευρωπαϊκή Ένωση στις αρχές του 2008, κλήθηκε να αντιμετωπίσει μια τεράστια κρίση χρέους που είχε δημιουργηθεί σε πολλά κράτη-μέλη της και ειδικότερα σε εκείνα της νότιας Ευρώπης, μεταξύ των οποίων η Ελλάδα, η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ιταλία, αφού το δημόσιο χρέος των συγκεκριμένων κρατών-μελών της και τα προβλήματα που είχαν δημιουργηθεί στο χρηματοπιστωτικό σύστημα, ήταν τεράστια. Συγκεκριμένα, οι αγορές δεν εμπιστεύονταν εύκολα τα κράτη αυτά λόγω της οικονομικής δεινότητας που αντιμετώπιζαν, με αποτέλεσμα να τους ζητούν υψηλά επιτόκια δανεισμού. (Bordo, 2008).

Η αναξιοπιστία των κρατών απέναντι στις αγορές οδήγησε πολλές από τις κυβερνήσεις τους να αυξήσουν ακόμη περισσότερο τα ελλείμματα τους, μειώνοντας έτσι την ανταγωνιστικότητα, αλλά και αυστηροποιώντας την εποπτεία των τραπεζών (Bordo, 2008). Οι ευρωπαϊκές δυνάμεις, προσπαθώντας να επιφέρουν την ισορροπία στις οικονομίες των κρατών, δημιούργησαν έναν μηχανισμό σταθερότητας (ESM), μια δέσμη ειδικών οικονομικών προγραμμάτων και μέτρων για την επαναφορά της οικονομικής τους βιωσιμότητας. Παράλληλη ήταν και η προσπάθειά τους για την επαναφορά της βιωσιμότητας του ευρωπαϊκού νομίσματος συνολικά και την αντιμετώπιση της πτώσης και μη ανταπόκρισής του στις διεθνείς αγορές. Η υποτίμηση του νομίσματος του ευρώ και η έκδοση νέου χρέους, που για πολλά κράτη-μέλη της ένωσης αποτελούσε μια αδύνατη διαδικασία, ενέτεινε την λήψη συνεχών δανείων, τόσο από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, όσο και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, μέσα από το οποίο προέρχονταν και διαμορφώνονταν τα μέτρα και οι κανόνες δανειοδότησης των κρατών. Οι όροι και οι κανόνες του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου σε πολλές περιπτώσεις, όπως στην ελληνική που θα αναλυθεί στη συνέχεια, εμπειρεύσαν πολύ σκληρά μέτρα λιτότητας για τη μείωση του δημόσιου χρέους των κρατών-μελών και για τη διάσωση της οικονομίας τους συνολικά (Nuggent, 2012).

Από τα παραπάνω καταλαβαίνουμε ότι η αρχική κατάρρευση του οικονομικού συστήματος των ΗΠΑ επηρέασε και τις υπόλοιπες οικονομίες, καθώς και οι ίδιες λειτουργούσαν βάσει του ίδιου ακριβούς συστήματος και οικονομικού μοντέλου, το οποίο εκ του αποτελέσματος αποδείχθηκε ιδιαίτερα αναποτελεσματικό. Ο ασύδοτος και μη ελεγχόμενος δανεισμός σε ιδιώτες και σε επιχειρήσεις που δεν είχαν τη δυνατότητα να αποπληρώσουν τα δάνεια τους, δημιούργησε μια οικονομική διαδικασία με μεγάλες οφειλές, οδηγώντας στην φραγή της αγοράς και στη συνολική κατάρρευση του τραπεζικού συστήματος που δεν παρείχε πλέον τις απαραίτητες προϋποθέσεις δανειοδότησης και ανατροφοδότησης των κεφαλαίων. Το οικονομικό σύστημα των ΗΠΑ αποτελούσε και αποτελεί έναν διεθνή παράγοντα οικονομικής σταθερότητας ο οποίος επηρεάζει την λειτουργία των υπόλοιπων οικονομιών, οπότε ήταν αναμενόμενο η οικονομική κρίση να επηρεάσει και τις υπόλοιπες οικονομίες. Η αναδιαμόρφωση του μέχρι τότε ισχύοντος καπιταλιστικού συστήματος σε ένα νεοφιλελεύθερο σύστημα συναλλαγών και οικονομικών πολιτικών, αποτέλεσε έναν μονόδρομο οικονομικής επιβίωσης για τις ευρωπαϊκές δυνάμεις, καθώς και για τη συνολική αντιμετώπιση της κρίσης (Brunnermeier, 2009).

1.3.1. Οι επιπτώσεις της διεθνούς οικονομικής κρίσης στην Απασχόληση στην ΕΕ

Μέχρι το τέλος του 2009, το ποσοστό των ανδρών χωρίς εργασία είχε αυξηθεί από 6,5% το τρίτο τρίμηνο του 2008 σε 9,5%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών είχε αυξηθεί από 7,4% σε 9,2%. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, η ιστορικά παρατηρούμενη ανισότητα μεταξύ ανεργίας ανδρών και γυναικών άρχισε να συρρικνώνεται το πρώτο τρίμηνο του 2009 αφού άρχισε να μειώνεται στις αρχές του 2008. Η εξέταση του τρόπου με τον οποίο η κρίση έχει επηρεάσει συγκεκριμένους οικονομικούς τομείς μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό μιας αιτίας για την ουσιαστικά δυσανάλογη αύξηση της ανεργίας των ανδρών. Λόγω της κυρίαρχης συγκέντρωσης της οικονομικής ύφεσης στον μεταποιητικό τομέα, οι άνδρες επηρεάζονται περισσότερο από την κυκλική ανεργία³. Η οικονομική κρίση είχε άμεσο αντίκτυπο σε αυτούς τους κλάδους όπου κυριαρχούσε ο ανδρικός πληθυσμός, ενώ η κύρια συρρίκνωση του κλάδου των γυναικείων υπηρεσιών σημειώθηκε αργότερα. Η δομή των συμβάσεων εργασίας αποτελεί ακόμα μια εξήγηση για την βραδύτερη μεταβολή της γυναικείας ανεργίας, ήτοι σε θέσεις μερικής απασχόλησης που επηρεάστηκαν λιγότερο από την οικονομική κρίση, οι γυναίκες απασχολούνταν περισσότερο (OECD 2009).

Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι οι ηλικιακές ομάδες των αναζητούντων εργασίας επηρεάστηκαν διαφορετικά από την αύξηση της ανεργίας. Σε σύγκριση με τους ηλικιωμένους (55-64 ετών), η ανεργία των νέων (ηλικίες έως 24 ετών) και η ανεργία στους ενήλικες (ηλικίες 25 έως 54) αυξήθηκαν σημαντικά, κατά 5,4 και 2 ποσοστιαίες μονάδες, αντίστοιχα. Οι παρατηρούμενες διακυμάνσεις εξηγούνται κάπως από τις διάφορες συμβάσεις εργασίας που ίσχυαν κατά την περίοδο που εξετάζουμε. Οι περισσότερες συμβάσεις αορίστου χρόνου κατέχονταν από εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, οι οποίοι κέρδιζαν επίσης περισσότερα από την προστασία της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, όσοι έχαναν την εργασία τους σε μεγαλύτερη ηλικία πολλές φορές μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν αντί να εγγραφούν ως άνεργοι. Έχει παρατηρηθεί, ότι σε ασταθείς και υφεσιακές αγορές εργασίας, η χαμηλότερη ζήτηση εργασίας επηρεάζει κυρίως τις εισροές στην αγορά εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι το νεότερο εργατικό δυναμικό πλήττεται περισσότερο (Boeri, T. and Garibaldi, P. 2009).

³ «Κυκλική ανεργία είναι η ανεργία που σχετίζεται με τις φάσεις του οικονομικού κύκλου. Αυξάνεται στις καθοδικές φάσεις του οικονομικού κύκλου και μειώνεται στις ανοδικές.», Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://bit.ly/3xZgvmQ>, (πρόσβαση στις 01-10-2022).

Το επίπεδο εκπαίδευσης ενός ατόμου κατά τη διάρκεια της ύφεσης έχει σημαντικό αντίκτυπο στη σταθερότητα της εργασίας του. Ενώ τα ποσοστά ανεργίας για τους εργαζόμενους μεσαίας και υψηλής ειδίκευσης αυξήθηκαν μόνο κατά 1,9 και 1,7 ποσοστιαίες μονάδες, αντίστοιχα, και τα ποσοστά ανεργίας για τους εργαζόμενους με χαμηλή ειδίκευση αυξήθηκαν κατά 3,9 ποσοστιαίες μονάδες. Και πάλι, αυτή η παραλλαγή μπορεί να εξηγηθεί από το πόσο σκληρά έπληξε η χρηματοπιστωτική κρίση διάφορους οικονομικούς τομείς. Ο κλάδος που επλήγη περισσότερο ήταν η μεταποίηση, η οποία απασχολεί ως επί το πλείστον εργάτες χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης, γεγονός που προκάλεσε μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας για τις αντίστοιχες κατηγορίες δεξιοτήτων. Η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας για διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων δείχνει πώς το επίπεδο δυνατότητας υποκατάστασης της εργασίας επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο η ανεργία αντιδρά σε μια ύφεση της οικονομίας. Η εργασία χαμηλής ειδίκευσης που πολλές φορές θεωρείται αναλώσιμη και μπορεί να υποκατασταθεί εύκολα είναι εμφανές ότι επηρεάστηκε περισσότερο (Elsby et al., 2010).

1.3.2. Πολιτικές απασχόλησης της ΕΕ

Στην πρώτη φάση της οικονομικής κρίσης λήφθηκαν πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ και εφαρμόστηκαν από τα κράτη μέλη διάφορες πολιτικές απασχόλησης που απέκλιναν από την «Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης»⁴ με σκοπό να αυξηθεί η ενεργός ζήτηση και να διατηρηθεί η απασχόληση. Τα μέτρα αυτά λήφθηκαν έως το 2010, ενώ από το 2011 η πολιτική απασχόλησης της ΕΕ επανήλθε στις προτεραιότητες της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»⁵. Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Μαρτίου του 2009 ανέφερε πως έπρεπε να περιοριστεί η απώλεια στις θέσεις εργασίας και συγχρόνως να υπάρχει κοινωνική αλληλεγγύη και θετικός ρόλος στα συστήματα κοινωνικής προστασίας για όσους απορροφούν τις κοινωνικές επιπτώσεις της κρίσης. Οι τρεις προτεραιότητες αυτής της πολιτικής είναι:

- να διατηρηθεί η απασχόληση, να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και να ενισχυθεί η κινητικότητα.
- να αναβαθμιστούν οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού.
- να βελτιωθεί η πρόσβαση σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες στην απασχόληση.

⁴ «Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) χρονολογείται από το 1997, όταν τα κράτη μέλη της ΕΕ θέλησαν να θεσπίσουν ένα σύνολο κοινών στόχων όσον αφορά την πολιτική απασχόλησης. **Βασικός σκοπός της είναι η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας σε όλη την Ένωση**» Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=el> (πρόσβαση στις 30-08-2022).

⁵ Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» είναι το τρέχον θεματολόγιο μεταρρυθμίσεων της ΕΕ για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Βασισμένη σε ένα μακροπρόθεσμο όραμα, αυτή η γενική στρατηγική προτάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και κατοχυρώθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2010. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.eesc.europa.eu/el/sections-other-bodies/other/europe-2020-steering-committee>, (πρόσβαση στις 30-08-2022).

Οι επιχειρήσεις με αυτό τον τρόπο διατηρούσαν πλεονάσματα στο εργατικό δυναμικό τους με κρατικές αποζημιώσεις για τις μισθολογικές απώλειες των μισθωτών. Επρόκειτο για μια πολιτική που απέτρεψε την απότομη μείωση της συνολικής ζήτησης στην οικονομία και τη μόνιμη απώλεια γνώσεων και δεξιοτήτων για τις επιχειρήσεις. Αλλά όλα τα ανωτέρω μέτρα αποτέλεσαν παθητικά μέτρα για την πολιτική απασχόλησης και ήταν αντίστοιχα των επιδομάτων ανεργίας και γι' αυτό και δεν συμπεριλήφθηκαν στη στρατηγική «Ευρώπη 2020» (Φερόνας, 2018).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση χρησιμοποιεί την ανταλλαγή καλών πρακτικών για να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα και επίτευξη των στόχων. Οι μέθοδοι και οι προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται στα παραδείγματα καλής πρακτικής μπορούν να μεταφερθούν και να προσαρμοστούν μεταξύ των κρατών μελών. (Παπαπέτρου, 2014).

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης⁶ αποκτούν κεντρική σημασία στην παρούσα κατάσταση της αγοράς εργασίας στο βαθμό που πρέπει να αντιμετωπίσουν την πρόκληση για τη διευκόλυνση και διατήρηση της απασχολησιμότητας⁷ σε ένα αδύναμο οικονομικό πλαίσιο. Η υψηλή και επίμονη καταγεγραμμένη ανεργία στην Ευρώπη, κατά την τρέχουσα οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση, έχει ωθήσει στη χρήση ενεργών πολιτικών, όπως μέσα για την αντιμετώπιση της πρόκλησης που τίθεται από τους αυξανόμενους ρυθμούς της ανεργίας και ειδικότερα από την αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας και την ύπαρξη συγκεκριμένων ομάδων με δυσκολίες απασχολησιμότητας. Από μια γενική άποψη, υπάρχουν πολλές ερμηνείες της έννοιας της ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας (Λαλιώτη, 2019).

Η οικονομική κρίση συνέπεσε χρονικά με την ανάπτυξη και εφαρμογή της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», που εγκρίθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2010, που σηματοδότησε μια νέα πορεία στην εξέλιξη της κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση. Η νέα στρατηγική είναι έντονα εξαρτημένη από το πλαίσιο της κρίσης. Η ανάγκη να ξεπεραστεί αυτή η κρίση, μαζί με την εμπειρία στην εφαρμογή της προηγούμενης στρατηγικής, η οποία αποκάλυψε μερικές αδυναμίες στην προσέγγιση και την εφαρμογή

⁶ «Οι πολιτικές παρέμβασης στην αγορά εργασίας που χρησιμοποιεί η πολιτεία έτσι ώστε να αυξήσει τις πιθανότητες απασχόλησης των αναζητούντων εργασία και να μειώσει το ποσοστό ανεργίας, ορίζονται ως ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. European Commission , European Semester Thematic Fiche, Active Labour Market Policies. Ο ΟΑΣΑ τη δεκαετία του 1960 υιοθετεί τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης όπως για παράδειγμα οριακές επιδοτήσεις της απασχόλησης έχοντας ως στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης σε σταθερά επίπεδα και τα ποσοστά ανεργίας σε λογικά επίπεδα.» (Γεωργιάδης 2020, σελ.26)

⁷ Οι Hillage και Pollard (1998) ορίζουν την απασχολησιμότητα ως « την ικανότητα του ατόμου να αποκτήσει μια απασχόληση, να διατηρεί την απασχόληση αυτή και να είναι σε θέση να αποκτήσει νέα εφόσον κάτι τέτοιο απαιτηθεί. Εναλλακτικά, η απασχολησιμότητα θα μπορούσε να οριστεί ως οι σχετικές ευκαιρίες εύρεσης και διατήρησης διαφορετικών ειδών απασχόλησης».

της, οδήγησε στην εισαγωγή ορισμένων αλλαγών στην πολιτική απασχόλησης για αυτό το νέο στάδιο, ως προς τους στόχους, τους προσανατολισμούς ή τη διακυβέρνησή τους (Φερόνας, 2013). Ο στόχος του 75% που προαναφέρθηκε στην εισαγωγή της μελέτης, ήταν ένας ξεκάθαρα φιλόδοξος στόχος, ακόμη περισσότερο λαμβάνοντας υπόψη ότι η οικονομική κατάσταση και η απασχόληση στην ΕΕ ήταν ήδη ασταθής. Ο συγκεκριμένος στόχος πλαισιώθηκε από μακροπρόθεσμες προτεραιότητες όπως π.χ. ότι η απασχόληση θα έπρεπε να έχει ως αποτέλεσμα την προώθηση της οικονομικής, κοινωνικής και εδαφικής συνοχής. Η νέα στρατηγική, επομένως προωθεί την απασχόληση και την επίτευξη της συνοχής με την «ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς». Στην πραγματικότητα, η προώθηση της απασχόλησης θεωρήθηκε ως ένας από τους βασικούς πυλώνες για τη βιωσιμότητα του μοντέλου των Ευρωπαϊκών κοινωνικών συστημάτων και των συστημάτων πρόνοιας. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της προτεινόμενης απασχόλησης, το Συμβούλιο δημιούργησε επίσης προσανατολισμούς που θα επέτρεπαν τα κράτη μέλη να καθορίζουν τις πολιτικές τους για την απασχόληση ανάλογα με τις εθνικές τους συνθήκες (Καραμεσίνη, 2011β).

Η νέα ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης εναρμονίζεται με αυτή που υπήρχε πριν από την οικονομική κρίση. Για να αυξηθεί η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού αναθεωρήθηκε το σύστημα για τις κοινωνικές παροχές και τη φορολογία, λήφθηκαν μέτρα για την ενεργό γήρανση του πληθυσμού και προωθήθηκαν πολιτικές για να είναι οικονομικά συμφέρουσα η εργασία. Για να καταπολεμηθεί η κατάτμηση στην αγορά εργασίας και η διαρθρωτική ανεργία, θα πρέπει να ενσωματωθούν οι αρχές της flexicurity⁸ στην αγορά εργασίας, να αυξηθεί η κινητικότητα, να ληφθούν μέτρα για να ενταχθούν οι νέοι και άλλες ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Για να βελτιωθεί η ποιότητα εργασίας έγιναν προτάσεις για την καταπολέμηση της φτώχειας, να παρασχεθεί επαρκής κοινωνική ασφάλιση στους προσωρινά εργαζομένους και να βελτιωθούν οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Για να αναπτυχθούν οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού εφαρμόζονται πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και συνδέονται οι γνώσεις και οι δεξιότητες με τις ανάγκες που έχει η αγορά εργασίας (Σωτηρόπουλος, 2010).

Το Σύμφωνο για το Ευρώ (υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2011) οδηγεί τις κατευθύνσεις της «Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης» και την πολιτική για τους

⁸ Η ευελιξία με ασφάλεια (Flexicurity) είναι μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την ενίσχυση, ταυτόχρονα, της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας. Προσπαθεί να συμβιβάσει την ανάγκη των εργοδοτών για ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό με την ανάγκη των εργαζομένων για ασφάλεια – σιγουριά ότι δεν θα αντιμετωπίσουν μεγάλες περιόδους ανεργίας. Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=102>, (πρόσβαση στις 01-09-2022).

μισθούς, ώστε να ενισχυθεί η flexicurity και να προαχθεί η εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Το Σύμφωνο για το Ευρώ επανεξετάζει το πώς καθορίζονται οι αμοιβές και επιδιώκει τη συγκράτηση των μισθών στο δημόσιο τομέα προκειμένου να μην υπάρξει αρνητική επίδραση στις διαπραγματεύσεις για τις μισθολογικές αυξήσεις. Ακόμη, προτείνονται μέτρα για να αυξηθεί η παραγωγικότητα, όπως να ανοίξουν τα προστατευμένα επαγγέλματα στις υπηρεσίες και να βελτιωθεί το εκπαιδευτικό σύστημα. Σήμερα που τα κράτη μέλη προσπαθούν να μειώσουν τα δημόσια ελλείμματα, η flexicurity δεν εφαρμόζεται και τηρείται μόνο η ευελιξία (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2011).

1.3.3. Οι Ευρωπαϊκές πολιτικές για τον περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων στην απασχόληση κατά της διάρκειας της διεθνούς οικονομικής κρίσης

Πολλά κράτη μέλη ξεκίνησαν νέα προγράμματα επιδότησης μισθών ως αντίδραση στην κρίση. Προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα επεκτάθηκαν ή ξεκίνησαν για πρώτη φορά σε πολλές χώρες για να αντιμετωπίσουν έναν αυξανόμενο αριθμό ανέργων. Η στόχευση επικεντρώθηκε κυρίως σε μακροχρόνια ανέργους, νέους, ηλικιωμένους, εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση, απολυμένους εργαζομένους, άτομα με αναπηρία και μετανάστες, προκειμένου να αποφευχθεί το βυθισμένο κόστος. Αυτά τα μέτρα ενεργοποιήθηκαν στο πλαίσιο της υψηλής και αυξανόμενης ανεργίας προκειμένου να σταματήσει η κοινωνική αναταραχή που προκάλεσε η κρίση.

Ένα ακόμα μέτρο για την μείωση των επιδράσεων της ύφεσης στην απασχόληση ήταν η μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας η οποία ενεργοποιήθηκε σε ορισμένα μεσοπρόθεσμα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων. Οι εκπτώσεις στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για την τόνωση της ζήτησης εργασίας εξαρτώνταν συνήθως από τη δημιουργία καθαρών θέσεων εργασίας - δηλαδή περιορίζονταν σε μεγάλο βαθμό σε νέες προσλήψεις. Σε συμφωνία με τον μακροπρόθεσμο στόχο της μείωσης της φορολογικής επιβάρυνσης, ορισμένα κράτη μέλη επέλεξαν επίσης να προβούν σε ευρείες μειώσεις στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργοδοτών, τις περισσότερες φορές μόνιμου χαρακτήρα (O'higgins, N. 2010).

Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ανέργων και η μείωση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς, είναι παράγοντες με ιδιαίτερη σημασία όχι μόνο για την εύρεση εργασίας ή για να μην χαθεί η επαφή με την αγορά εργασίας κατά τη

διάρκεια της ύφεσης, αλλά και για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής ανακατανομής θέσεων εργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων όταν επανέλθει η ομαλότητα στην οικονομία. Για αυτό το λόγο δημιουργήθηκαν διάφορα προγράμματα κατάρτισης για ανέργους, τα οποία στη συνέχεια επεκτάθηκαν σε πολλές χώρες, στοχεύοντας κυρίως σε άτομα χαμηλής ειδίκευσης, νέους και μακροχρόνια ανέργους. Η πρόσβαση στην κατάρτιση παρείχε σημαντική διευκόλυνση κυρίως σε νέους, εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση, μεγαλύτερης ηλικίας, εργαζομένους σε κίνδυνο ανεργίας, εργαζομένους σε ΜΜΕ, εργαζομένους προσωρινής απασχόλησης. Σε ορισμένα κράτη μέλη, αυξήθηκαν επίσης τα οικονομικά κίνητρα για την έναρξη της εκπαίδευσης. Τα προγράμματα εργασιακής εμπειρίας ενισχύθηκαν, κυρίως για να ενισχυθεί η επανένταξη στην αγορά εργασίας των νέων και των μειονεκτούντων ατόμων που αναζητούν εργασία. Σε πολλές χώρες της ΕΕ δημιουργήθηκαν νέα προγράμματα εργασιακής εμπειρίας για νέους. Μάλιστα αυτά τα προγράμματα συνοδεύτηκαν από υψηλότερα οικονομικά κίνητρα για εταιρείες που προσλαμβάνουν εκπαιδευόμενους. Ορισμένες χώρες εστίασαν στη δημιουργία θέσεων κατάρτισης και μαθητείας σε αναδυόμενους τομείς όπως η πρόνοια και η υγειονομική περίθαλψη ενώ άρχισαν να ενισχύονται περισσότερο τα προγράμματα που αφορούν ζητήματα βιώσιμης ενέργειας και πράσινης τεχνολογίας (Morgan, R. and O'Connor, K. J. 2019).

Ταυτόχρονα με τα παραπάνω, σε πολλά κράτη μέλη της Ε.Ε. ξεκίνησε η υποστήριξη με τη μορφή επιχορηγήσεων για άνεργους και άτομα που ξεκινούν νέες επιχειρήσεις (startups). Για παράδειγμα, μέχρι το τέλος του 2010, οι αυτοαπασχολούμενοι άνεργοι στην Εσθονία μπορούσαν να λάβουν το 60% των συνολικών επιδομάτων ανεργίας τους (από 40%). Προκειμένου να ενισχυθεί το καθαρό εισόδημα των επιχειρήσεων χαμηλού εισοδήματος, αρκετά κράτη μέλη προέβησαν επίσης σε τροποποιήσεις των εισφορών των επιχειρήσεων.

Για τη διασφάλιση των εισοδημάτων των ευάλωτων ατόμων και των ανέργων, αυξήθηκαν οι παροχές των προγραμμάτων κοινωνικής πρόνοιας σε όλα τα κράτη μέλη. Ανάλογα με το δημοσιονομικό τους περιθώριο, πολλά κράτη μέλη υιοθέτησαν αυξήσεις στο ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, στον κατώτατο μισθό, καθώς και σε εφάπαξ πληρωμές στους αποδέκτες κοινωνικής πρόνοιας και νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος.

1.4. Οικονομική Κρίση: Η Ελληνική Περίπτωση (2009-2019)

1.4.1 Οι Διαστάσεις της Κρίσης στην Ελλάδα σε Κοινωνικό και Ευρύτερο Οικονομικό Επίπεδο

Έχοντας αναλύσει το ευρύτερο φάσμα των αιτιών αλλά και της εξάπλωσης της οικονομικής κρίσης, σε αυτό το σημείο θα επιχειρήσουμε να κάνουμε πιο εμπειριστατωμένη αναφορά στα δεδομένα της ελληνικής περίπτωσης. Η παγκόσμια οικονομική κρίση, άρχισε να κάνει αισθητή την παρουσία της στην Ελλάδα το 2009-2010. Σαφώς, όπως τονίστηκε και παραπάνω, η κρίση είχε ξεκινήσει πολύ νωρίτερα, όμως τα δημοσιονομικά μέτρα για τη διάσωση της ελληνικής οικονομίας και τα αποτελέσματά τους σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο ξεκίνησαν από το 2009-2010. Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα είχε κυρίως τα χαρακτηριστικά μιας κρίσης ρευστότητας, η οποία στη συνέχεια αποδείχθηκε ότι αποτελούσε επί της ουσίας μια κρίση δημόσιου χρέους που επηρέασε σημαντικά, όχι μόνο τα δεδομένα της οικονομίας της χώρας, αλλά και της κοινωνικής και πολιτικής της βιωσιμότητας (Φίλιππας, 2014).

Η χρόνια συσσώρευση ελλειμμάτων στην Ελλάδα, δηλαδή η μη ισορροπημένη κατανομή ανάμεσα στις δαπάνες-έξοδα και έσοδα της χώρας, όπως επίσης και ο χρόνιος δανεισμός, είχε ως αποτέλεσμα το δημόσιο χρέος της χώρας να αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου. Στην ελληνική περίπτωση επίσης, η επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού λόγω των υψηλών δαπανών του δημόσιου τομέα, ο οποίος επιβαρύνονταν τόσο λόγω των υπερβολικών δαπανών για τη συντήρηση των υπαλλήλων και των δημοσίων υπηρεσιών, όπως και από την ιδιωτική και εισαγόμενη κατανάλωση, καθώς η χώρα έχει περιορισμένη παραγωγή, περιόρισε ακόμη περισσότερο τη διαδικασία των πληρωμών όσο και της ρευστότητας των τραπεζών για τον σκοπό αυτό (Μπασαράς, 2010).

Οι αυξημένες επίσης εισαγωγές και οι περιορισμένες και η περιορισμένη εγχώρια παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών, οδήγησαν κατά επέκταση σε τάση αύξησης του δημόσιου ελλείμματος και του δημόσιου χρέους. Αυτό που θα πρέπει να τονιστεί επίσης για την ελληνική περίπτωση και τις προεκτάσεις της κρίσης είναι ότι, η χώρα είχε ως βασικό μέσο οικονομικής επιβίωσης και συναλλαγής την μέθοδο της δανειοδότησης για να μπορεί να πληρώνει τους τόκους, τους μισθούς και τις συντάξεις της. (Blyth, 2014).

Η Ελλάδα κατά τη διάρκεια της κρίσης έχασε σχεδόν το ¼ του ΑΕΠ της, ενώ η ανεργία εκτινάχθηκε κατά 16 ποσοστιαίες μονάδες (Τράπεζα Της Ελλάδας-Ευρωσύστημα, 2020). Οι πολίτες της χώρας έχασαν πολύ μεγάλο μερίδιο της οικονομικής τους δύναμης, οι νέοι μετανάστευσαν κατά χιλιάδες (φαινόμενο brain drain) αναζητώντας μια καλύτερη ζωή σε χώρες του εξωτερικού, και η κοινωνία περιέπεσε σε μια τρομακτική δίνη, από την οποία φαινόταν αδύνατο να ξεφύγει.

Η κρίση ανέδειξε επί της ουσίας, όλα τα προβλήματα της ελληνικής δημοσιονομικής λειτουργίας που για χρόνια συσώρευαν ένα μεγάλο χρέος, με την κρίση να βυθίζει ακόμη περισσότερο το ονομαστικό ΑΕΠ της χώρας, οδηγώντας εν τέλει την οικονομία σε πλήρη ύφεση. Η Ελλάδα μπήκε σε ένα μακρύ δρόμο οικονομικής στήριξης από τους ευρωπαϊκούς μηχανισμούς σταθερότητας, ενώ οι μεγάλες περικοπές σε μισθούς και συντάξεις επέφεραν μια μακρά περίοδο οικονομικής, κοινωνικής και ανθρωπιστικής κρίσης, με μεγάλη άνοδο της ανεργίας (Μπασαράς, 2010).

1.5. Οι Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης στον τομέα της Απασχόλησης

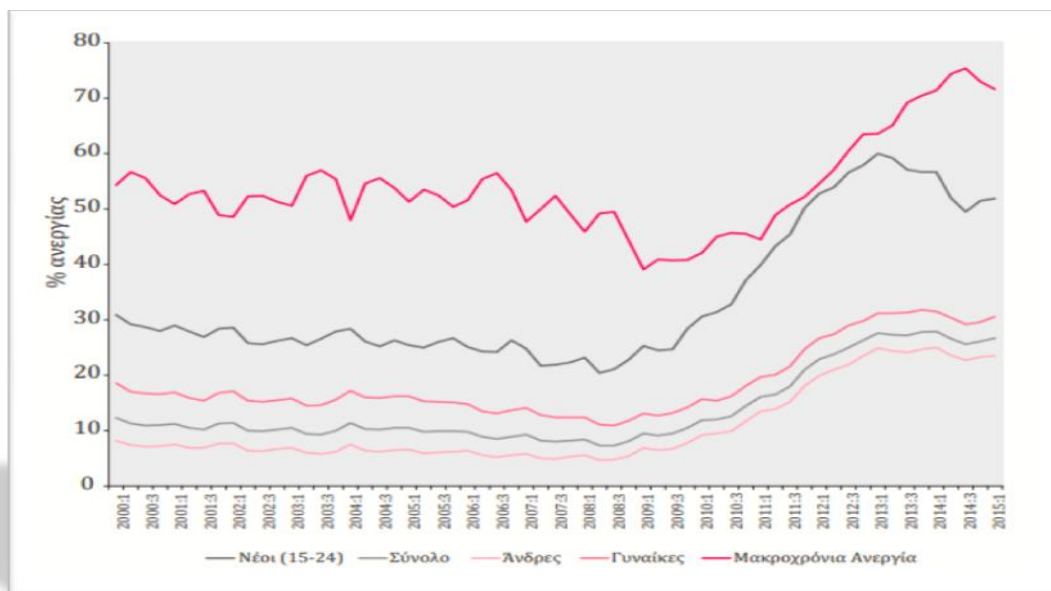
1.5.1 Η ανοδική πορεία της ανεργίας

Δεδομένων και των παραπάνω αναφορών σχετικά με το υπόβαθρο της ελληνικής οικονομικής πραγματικότητας, όπως επίσης και των επιπτώσεων της κρίσης, σε αυτό το σημείο αξίζει να γίνει μια βαθύτερη αναφορά στις προεκτάσεις της στο φάσμα της απασχόλησης και ειδικότερα στο επίπεδο της εφαρμογής των οικονομικών προγραμμάτων που είχαν ως άμεσο στόχο την οικονομική προσαρμογή της χώρας σε μια νέα οικονομική βιωσιμότητα - πραγματικότητα. Η εφαρμογή των προγραμμάτων διάσωσης της οικονομίας (μνημόνια) είχαν ως άμεσο αντίκτυπο την δραματική επιδείνωση των δεδομένων στην αγορά εργασίας και απασχόλησης στην Ελλάδα. Η χώρα λόγω των αυξημένων εισαγωγών της καθώς επίσης και της έλλειψης εμπιστοσύνης των αγορών απέναντι της, έπρεπε να δημιουργήσει νέες συνθήκες ανταγωνιστικότητας και αύξησης των εξαγωγών της (Helleiner, 2011). Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και των εξαγωγών, οι θυσίες αυτής της προσπάθειας έγιναν κυρίως αισθητές στην αγορά εργασίας, μέσω της μείωσης των μισθών όπως επίσης και της δραματικής αύξησης της ανεργίας κατά τα πρώτα χρόνια της κρίσης σε συνδυασμό και με την ιδιαίτερα έντονη μείωση της απασχόλησης. Οι συνθήκες αυτές κατέταξαν την Ελλάδα κάτω από το μέσο

όρο (σε επίπεδο ανάπτυξης και προόδου) του ευρωπαϊκού προγράμματος για την νέα αναπτυξιακή Ευρώπη (Garcia & Montoriol-Garriga, 2013).

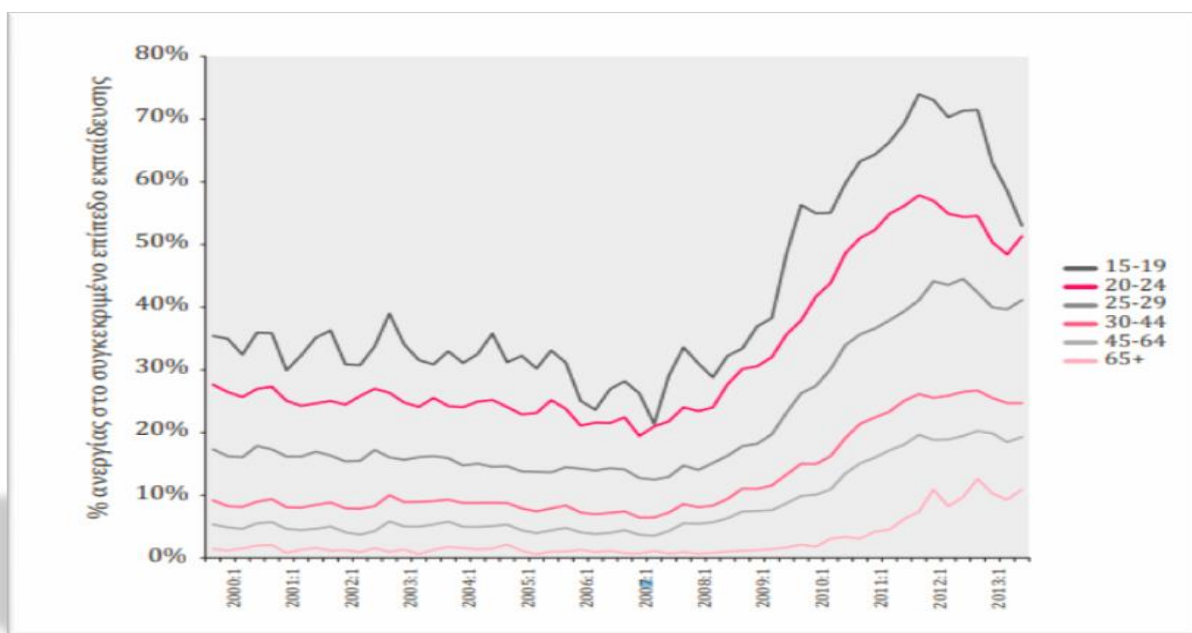
Το κλείσιμο χιλιάδων επιχειρήσεων, η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, η χρόνια ανεργία, τα προβλήματα ζήτησης και προσφοράς αλλά και κόστους εργασίας, ήταν ορισμένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που είχε να αντιμετωπίσει η χώρα κατά την περίοδο της κρίσης και της εφαρμογής των οικονομικών προγραμμάτων λιτότητας. Η άμεση ανάγκη διαμόρφωσης νέων πολιτικών απασχόλησης αλλά και πολιτικών παρέμβασης και ενίσχυσης της αγοράς εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν άμεσα οι αρνητικές συνέπειες της ανεργίας (Διάγραμμα 1.1) και της μακροχρόνιας ανεργίας και ειδικότερα στους νέους και τις γυναίκες (Διάγραμμα 1.1. και 1.2.) όπως και οι ευρύτερες επιπτώσεις της αύξησης της επισφαλούς εργασίας στους εργαζόμενους, οι συνθήκες εκμετάλλευσης σε επίπεδο μισθοδοσίας αλλά και σε χρόνο εργασίας, ενέτεινε ακόμη περισσότερο την ανάγκη για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και αντιμετώπισης των προγενέστερων προβλημάτων μέσω νέων επενδυτικών προγραμμάτων και θεσμικών δομών, όπως ήταν τα προγράμματα «εγγυημένης απασχόλησης» (Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2015).

Διάγραμμα 1.1. Φύλο και ποσοστό ανεργίας έως το 2015⁹



Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ - Eurostat (2015)

⁹ Ετήσια Έκθεση 2015: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Διαθέσιμο στη δ/νση: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI_2015.pdf (πρόσβαση στις 20/08/2022).



Πηγή: INE ΓΣΕΕ (2015)

Σύμφωνα και με δημοσιευμένα στοιχεία της ετήσιας έκθεσης του INE ΓΣΕΕ 2015 για τα δεδομένα στην αγορά εργασίας και της ελληνικής οικονομίας συνολικά, αποτυπώνονται ορισμένες πολύ αρνητικές και σοβαρές συνέπειες των πολιτικών λιτότητας που εφαρμόστηκαν μέσω των οικονομικών προγραμμάτων και συμφωνιών μεταξύ της Ελλάδας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου:

- 1) η αύξηση της ανεργίας από το πρώτο τρίμηνο του 2008 που βρίσκονταν στο 7,3%, στο πρώτο τρίμηνο του 2014 ανήλθε στο 27,8% (Ετήσια Έκθεση INE ΓΣΕΕ, 2015).
- 2) κατά τα μέσα του 2014 το ποσοστό της ανεργίας σημείωσε μεν μια μικρή πτώση φτάνοντας στο 26,1%, ενώ οι συνθήκες στην αγορά εργασίας συνεχίζουν να παραμένουν δραματικές με το ποσοστό του αριθμού των ανέργων από 364.000 το 2008 να έχει σημειώσει δραματική αύξηση το 2014, σε 1,342 εκατομμύρια κατά το πρώτο τρίμηνο (Ετήσια Έκθεση INE ΓΣΕΕ, 2015).

Το τέταρτο τρίμηνο του 2014, οι άνεργοι ανέρχονταν πλέον σε 1,246 εκατομμύρια. Γίνεται αντιληπτό συνεπώς, ότι τα δεδομένα στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα τα ποσοστά ανεργίας από το 2008 μέχρι το 2014 σημείωσαν μια δραματική αύξηση υποδεικνύοντας ότι τόσο οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, όσο και οι ευρύτερες οικονομικές πολιτικές που εφαρμόστηκαν μέχρι τη δεδομένη περίοδο, πέρα από τις οικονομικές επώδυνες επιπτώσεις, είχαν έντονες κοινωνικές συνέπειες (επρόκειτο για μια ανθρωπιστική και όχι

καθαρά οικονομική κρίση), καθώς περίπου ένα εκατομμύριο Έλληνες πολίτες παρέμειναν άνεργοι (Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2015).

Επιπλέον αξίζει να τονιστεί, ότι οι ηλικιακές ομάδες που επλήγησαν περισσότερο από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και δη της ανεργίας, ήταν κυρίως οι ομάδες ηλικίας από 15 έως 19 ετών, από 20 έως 24 ετών και από 25 έως 30 ετών. Οι συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες παρουσίασαν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας ή ακόμη και μακροχρόνιας ανεργίας. Υπολογίζεται μάλιστα ότι μέχρι το 2014 πάνω από το 50% των ηλικιών από 15 έως 19 ετών παρέμενε άνεργο, με το βαθμό απασχόλησης για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα να αγγίζει μόλις το 6,5% σημειώνοντας συνεχώς πτωτικές στάσεις. Όσον αφορά τις ηλικίες από 20 έως 24 και από 25 έως 30 ετών, παρατηρήθηκε μια μικρή αποκλιμάκωση της κρίσης στην απασχόληση μέχρι και το 2014 όπου παρατηρήθηκε μια μικρή μεταβολή ανόδου. Οι ομάδες που κινδυνεύαν ακόμη περισσότερο από τον εργασιακό αποκλεισμό, ήταν οι ηλικιακές ομάδες μεταξύ 30 έως 44 ετών και από 45 έως 64 ετών, όπου τα ποσοστά ανεργίας παρέμεναν υψηλά. Μέχρι και το 2014 ο αριθμός των ανέργων για τις ηλικιακές ομάδες 15 έως 19 ετών είχε ανέλθει στις 18,4 χιλιάδες, στις ηλικίες από 20 έως 24 ετών σε 220,9 χιλιάδες και στις ηλικίες από 25 έως 30 ετών στις 521,9 χιλιάδες. Για τις ηλικίες από 30 έως 44 ετών και 45 έως 64 ετών, ο αριθμός των ανέργων ανέρχονταν σε 340,1 χιλιάδες και τέλος για τις ηλικίες άνω των 65 ετών ο αριθμός των ανέργων ανέρχονταν σε 6,9 χιλιάδες. Συνεπώς τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας επικεντρώνονται κυρίως στις ηλικίες μεταξύ 30 έως 64 ετών. Πολύ σημαντικό επίσης να τονιστεί ότι και το ποσοστό ανεργίας, ειδικότερα στις γυναίκες, μέχρι και το 2014 ξεπέρασε το 30%.

Παράλληλα με τις κοινωνικές διακρίσεις και τις διακρίσεις του φύλου στην ανεργία, το ποσοστό της ανεργίας παραμένει υψηλό και στην κατηγορία των νέων. Υπολογίζεται ότι, από το 2009 έως και το 2013 περίπου το 30% των νέων παρέμενε άνεργο, ενώ μετά το 2014 αρχίζει σταδιακά να παρουσιάζεται μια μικρή μεταβολή μείωσης αυτού του ποσοστού. Επιπροσθέτως αξίζει να γίνει μια ακόμη επισήμανση για την κοινωνική μερίδα των μακροχρόνια ανέργων όπου μέχρι και το 2014 το ποσοστό της ανεργίας ξεπέρασε το 70%. Μάλιστα υποστηρίζεται (σύμφωνα και με τα δεδομένα της ετήσιας έκθεσης) ότι μέχρι και το τέταρτο τρίμηνο του 2014 η ομάδα των μακροχρόνια ανέργων ανήλθε σε ποσοστό 73% επί του συνολικού αριθμού των ανέργων, συγκριτικά με τα δεδομένα της ίδιας χρονικής περιόδου του 2008, όπου το ποσοστό τους έφτανε μόλις το 44%.

Εν συνεχεία στον Πίνακα 1 παρουσιάζεται το ποσοστό της απασχόλησης στην Ελλάδα και σε ορισμένα κράτη-μέλη της ΕΕ. Ο στόχος της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» ήταν το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα μεταξύ 20-64 ετών να είναι 75% και η Ελλάδα

παρουσιάζει υστέρηση σε αυτό σε σχέση με άλλες χώρες της ΕΕ (Κάτσικας και συν., 2018).

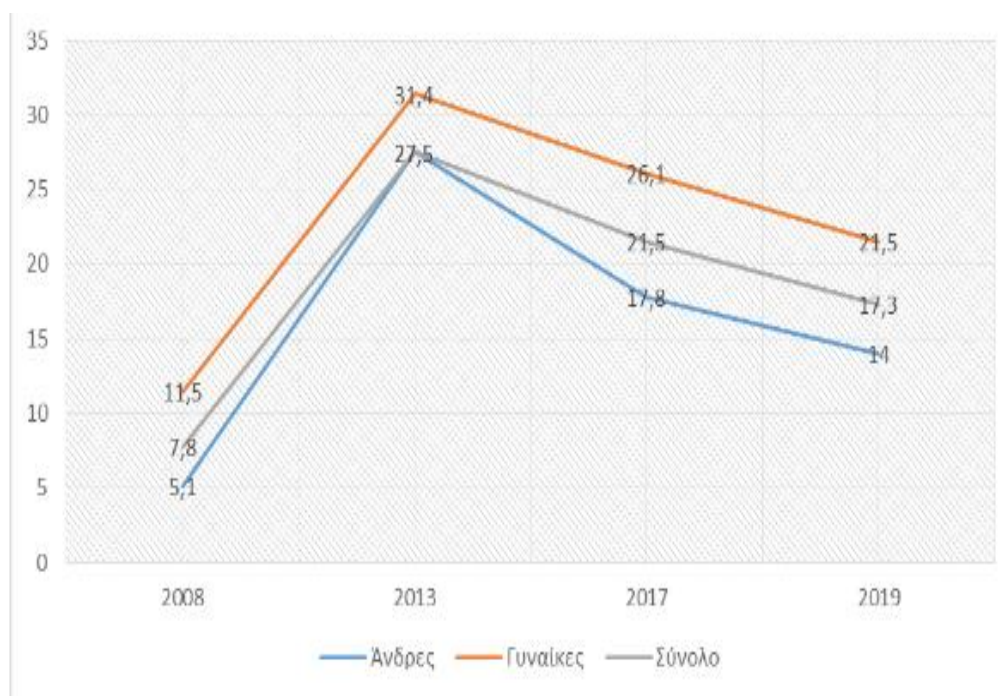
Πίνακας 1.1. Ποσοστό Απασχόλησης 20 έως 64 ετών στην Ελλάδα και την ΕΕ

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	ΣΤΟΧΟΣ
ΕU-27	67,9	67,6	67,5	68,2	69,1	70,1	71,3	72,4	73,1	75
Δανία	74,8	74,3	74,3	74,7	75,4	76	76,6	77,5	78,3	80
Γερμανία	76,5	76,9	77,3	77,7	78	78,6	79,2	79,9	80,6	77
ΕΛΛΑΣ	59,6	55	52,9	53,3	54,9	56,2	57,8	59,5	61,2	70
Ισπανία	62	59,6	58,6	59,9	62	63,9	65,5	67	68	74
Γαλλία	68,8	68,9	69	69,2	69,5	70	70,6	71,3	71,6	75
Ιταλία	61	60,9	59,7	59,9	60,5	61,6	62,3	63	63,5	67
Ολλανδία	76,4	76,6	75,9	75,4	76,4	77,1	78	79,2	80,1	80
Αυστρία	74,2	74,4	74,6	74,2	74,3	74,8	75,4	76,2	76,8	77
Πορτογαλία	68,8	66,3	65,4	67,6	69,1	70,6	73,4	75,4	76,1	75
Σουηδία	79,4	79,4	79,8	80	80,5	81,2	81,8	82,4	82,1	80

Πηγή: ΕΚΔΔΑ (2021)

Μέχρι το τρίτο τρίμηνο του 2019 υπήρξε αύξηση της απασχόλησης στην Ελλάδα καθώς το ποσοστό απασχόλησης ανήλθε σε 13,7% και μειώθηκε η ανεργία αλλά η υποαπασχόληση συνέχισε να αποτελεί πρόβλημα, ιδίως ανάμεσα στους νέους και τις γυναίκες. Μεταξύ 2018-2019 υπήρξε αύξηση των απασχολούμενων κατά 3,6%. Συνολικά μεταξύ 2009-2019 οι θέσεις εργασίας που απωλέστηκαν ήταν 782.500. Η ανεργία από 7,8% το 2008 αυξήθηκε σε 27,5% το 2013 και σε 17,5% το 2019 με τις γυναίκες να πλήττονται περισσότερο (Διάγραμμα 1.3). Το ποσοστό της απασχόλησης την περίοδο 2009-2019 σημείωσε διακυμάνσεις, ιδίως για τους άντρες που απασχολούνταν στον κατασκευαστικό τομέα, ενώ λιγότερες ήταν οι διακυμάνσεις για τις γυναίκες.

Διάγραμμα 1.3. Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο



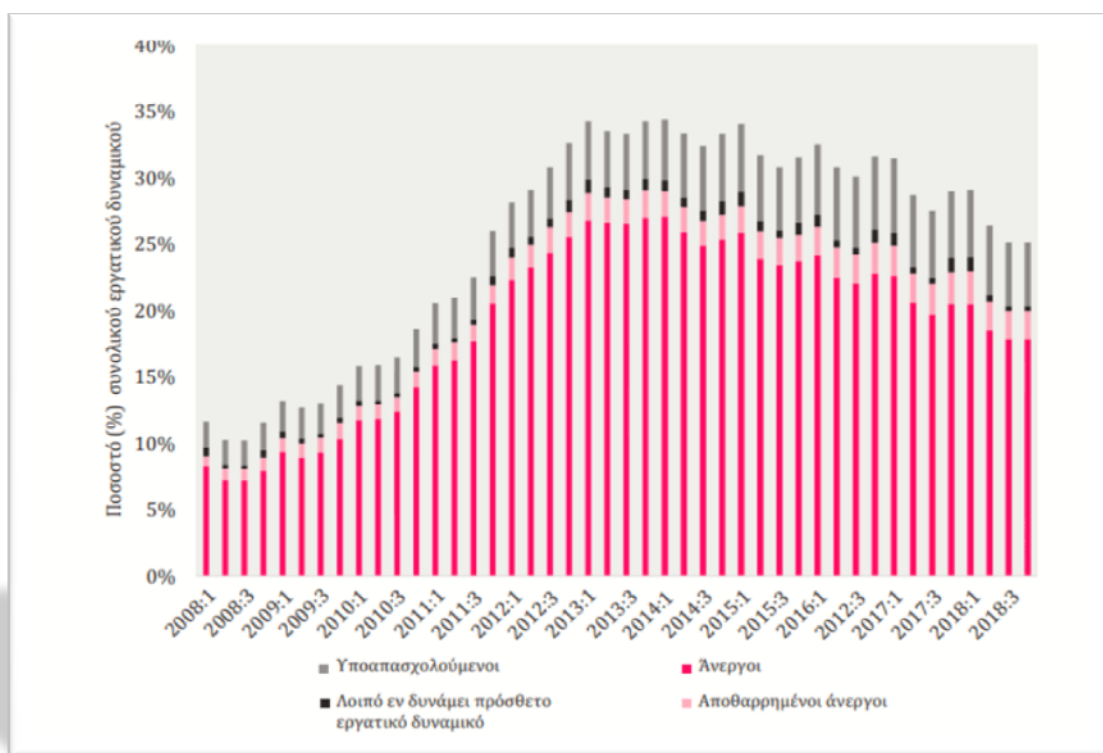
Πηγή: ΕΚΔΔΑ (2021)

Το 2009 οι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης είχαν χαμηλό σε σχέση με το μέσο όρο ποσοστό ανεργίας, ενώ το 2019 είχαν αυξημένα προβλήματα επειδή υπάρχουν απώλειες σε θέσεις εργασίας σε συγκεκριμένους κλάδους στην απασχόληση. Η υψηλή εκπαίδευση οδηγεί σε καλύτερες ευκαιρίες όσον αφορά την απασχόληση και οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης μεσοπρόθεσμα έχουν χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας και υψηλότερη αμοιβή εν συγκρίσει με τους άλλους εργαζομένους (Δενδρινός, 2018).

Ακόμη, υπήρξε μετατροπή στις συμβάσεις εργασίας από πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Ωστόσο αυτή η τάση έφτασε το 2013 στο αποκορύφωμά της και μετά άρχισε να μειώνεται. Από το 2013 η μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση μερικής απασχόλησης άρχισε πάλι να αυξάνεται (Μητροπούλου και Φερόνας, 2016).

Το τέταρτο τρίμηνο του 2018 ο αριθμός των απασχολουμένων ανήλθε σε 3.883.745 άτομα, σημειώνοντας αύξηση κατά 2,6% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2017 (Διάγραμμα 1.4). Αντίστοιχα, κατά την ίδια περίοδο, καταγράφηκαν 881.099 άνεργοι, μειωμένο δηλαδή ποσοστό σε σύγκριση με τους 1.006.800 ανέργους, το 2017. Το 2018 το επίσημα στοιχεία των ποσοστών ανεργίας ανήλθαν στο 19,3%, από 21,5% το 2017. Συνεπώς, επήλθε μια μερική βελτίωση των ποσοστών ανεργίας και της αγοράς εργασίας, σε σύγκριση πάντα με τα δεδομένα της πενταετίας 2010-2015. Ωστόσο τα προβλήματα στην αγορά εργασίας και την απασχόληση συνεχίζουν να είναι υπαρκτά και να ταλανίζουν το οικονομικό και κοινωνικό γίγνεσθαι (Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2019).

Διάγραμμα 1.4. Εναλλακτικοί δείκτες ανεργίας ανά τρίμηνο από το 2008 έως το 2018¹⁰



Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2019)

Κλείνοντας, αξίζει να επισημανθεί ότι, παρόλο που συγκριτικά με τα αποτελέσματα που καταγράφηκαν για τους δείκτες ανεργίας μέχρι το 2015, από το 2017 ο ιδιωτικός τομέας σύμφωνα με ετήσια έκθεση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2019 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, διαδραμάτισε ένα πολύ σημαντικό ρόλο στη σταθεροποίηση της οικονομίας και στην ανάκαμψη της αγοράς εργασίας δημιουργώντας κατά μέσο όρο 125.000 νέες θέσεις εργασίας, όπως επίσης και την άνοδο νέων προσλήψεων. Βέβαια οι νέες αυτές

¹⁰ Ετήσια Έκθεση 2019: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Διαθέσιμο στη δ/ση: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/08/Ethsia_Ekthesi_2019.pdf, (πρόσβαση στις 20/08/2022).

προσλήψεις δεν προϋπέθεταν και θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, αλλά εργαζόμενους με σύμβαση μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας (INE ΓΣΕΕ Ετήσια Έκθεση, 2019).

1.5.2. Το φαινόμενο του «brain drain» ως απότοκος της οικονομικής κρίσης

Παράλληλα με τις ανωτέρω αναφορές σχετικά με τα ποσοστά και τα επίπεδα της ανεργίας, σύμφωνα και με τα επίσημα στοιχεία της ετήσιας έκθεσης του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ για την ελληνική οικονομία και απασχόληση το 2015, ένα ακόμη φαινόμενο το οποίο έπληξε τον τομέα της απασχόλησης αλλά και τα δεδομένα της εργασίας και της επαγγελματικής αποκατάστασης στην ελληνική περίπτωση κατά την έκρηξη της κρίσης, ήταν το φαινόμενο «brain-drain». Η έννοια του συγκεκριμένου «φαινομένου προσπαθεί να αποδώσει επί της ουσίας τη διαφυγή εργατικού δυναμικού, δηλαδή εργαζομένων στο εξωτερικό. Το φαινόμενο του «brain-drain», άρχισε να εκδηλώνεται ακόμη πιο έντονα έπειτα από την έκρηξη της οικονομικής κρίσης και ιδιαίτερα κατά την πρώτη πενταετία από το 2010 έως και το 2015, μιας περιόδου βαθιάς κρίσης που έπληξε τη χώρα με πολλούς, κυρίως νέους, να αναζητούν ένα καλύτερο εργασιακό και επαγγελματικό μέλλον σε άλλες χώρες εκτός της Ελλάδας. Υπολογίζεται μάλιστα, ότι μέχρι και το 2015 σχεδόν μισό εκατομμύριο νέοι Έλληνες εργαζόμενοι εγκατέλειψαν τη χώρα προκειμένου να αναζητήσουν καλύτερες ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης και αξιοποίησης των προσόντων τους (Κότσαρης, 2018).

Το φαινόμενο του «brain-drain», πιο συγκεκριμένα, δεν αποτελεί ένα φαινόμενο οικονομικής μετανάστευσης ή μετακίνησης του εργατικού δυναμικού όπως ορίζονταν στο παρελθόν, υπό το πρίσμα δηλαδή των οικονομικών μεταναστών που έφευγαν από την χώρα για να εργαστούν ως εργάτες σε εργοστάσια και επιχειρήσεις άλλων χωρών. Το «brain-drain» αποτελεί μια σύγχρονη έκφανση της μετανάστευσης υπό την έννοια της μετανάστευσης του νέου επιστημονικού δυναμικού, δηλαδή της μετανάστευσης ατόμων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο που προσπαθούν να βρουν αντίστοιχες θέσεις σε άλλες χώρες του εξωτερικού, καθώς εντός της χώρας τους δεν υπάρχει αντίστοιχη, τόσο επιστημονική όσο και οικονομική-κοινωνική ανταπόκριση (Κότσαρης, 2018).

Επομένως το «brain-drain» περιγράφει μεν την αναβάθμιση του επιπέδου της παροχής υπηρεσιών στην εργασία από το νέο εργατικό δυναμικό, όμως από την άλλη πλευρά τείνει να εντείνει τις κοινωνικές ανισότητες και αποκλίσεις και κυρίως τις εργατικές, κοινωνικές και επαγγελματικές-οικονομικές ανισότητες μεταξύ χωρών-κρατών. Αυτό συμβαίνει διότι

δημιουργείται μια ανισότητα ανάμεσα σε ένα πλήρως καταρτισμένο και εξειδικευμένο εργασιακό προσωπικό που διαθέτει υψηλές γνώσεις και συγκεντρώνεται σε συγκεκριμένα κράτη, ενισχύοντάς τα, τόσο οικονομικά, όσο και σε επίπεδο γνώσης-τεχνογνωσίας (άρα και οικονομικής-τεχνολογικής-κοινωνικής ανάπτυξης), συγκριτικά με τα κράτη καταγωγής, από τα οποία μεταναστεύει το εργατικό και επιστημονικό δυναμικό, εντείνοντας ακόμη περισσότερο το οικονομικό αδιέξοδο και τα επίπεδα υπό-ανάπτυξης της χώρας τους (Λαμπριανίδης, 2011).

Στην Ελλάδα το φαινόμενο αυτό δεν διήρκεσε μόνο κατά την πρώτη δεκαετία της βαθιάς κρίσης, αλλά εξακολουθεί να εκτυλίσσεται μέχρι και σήμερα. Το κόστος της διαφυγής εκατοντάδων νέων ανθρώπων με υψηλό επίπεδο γνώσεων και επιστημονικής κατάρτισης σε άλλες χώρες του εξωτερικού, έχει επιφέρει τεράστιες συνέπειες, κυρίως αρνητικές, για το επίπεδο και το βαθμό ανάπτυξης της χώρας. Σχεδόν 15 δισεκατομμύρια έχουν χαθεί από τον ελληνικό προϋπολογισμό, από την απουσία αυτού του εργατικού δυναμικού. Το ποσό αυτό έχει υπολογιστεί συνδυαστικά με τα έξοδα τα οποία έγιναν από τις οικογένειες των ατόμων για τις σπουδές τους σε άλλες χώρες, καθώς και τα έξοδα τα οποία δαπανήθηκαν από το ελληνικό κράτος για να εκπαιδευτούν αυτά τα άτομα (Κότσαρης, 2018). Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό ότι πέρα από τις εσωτερικές επιπτώσεις της κρίσης που κλήθηκε να αντιμετωπίσει η χώρα, απώλειες παρατηρούνται και σε ευρύτερους τομείς, όπως για παράδειγμα αυτό της επαγγελματικής μετανάστευσης, που ταλανίζουν ακόμη περισσότερο την ελληνική οικονομία όπως επίσης και στο επίπεδο της ανάπτυξής της σε εργασιακό, κοινωνικό αλλά και σε επιστημονικό επίπεδο (Κατσέλη & Μαγούλα, 2005).

1.6. Οι Πολιτικές Απασχόλησης στην Περίοδο της Κρίσης (2009-2019)

1.6.1. Το Υπόβαθρο

Τα δεδομένα, τόσο της ανεργίας, όσο και της απασχόλησης, τα οποία παρατηρούνταν ιδιαίτερα έντονα κατά την πρώτη περίοδο και συγκεκριμένα, την πρώτη πενταετία της κρίσης αλλά και μετέπειτα αυτής, (παρουσιάζοντας σε περιπτώσεις, σημεία μερικής βελτίωσης), θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι αποτελούν απώτερο αποτέλεσμα, όχι μόνο των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης και των οικονομικών δεδομένων της χώρας, αλλά και των πολιτικών-προγραμμάτων απασχόλησης που αναπτύχθηκαν και εφαρμόστηκαν ακριβώς, για την αντιμετώπιση όλων των παραπάνω προβλημάτων (Krugman, 2008).

Η έννοια και το περιεχόμενο των πολιτικών απασχόλησης που αναπτύσσονται σε μια χώρα για την αντιμετώπιση όλων των παραπάνω προβλημάτων ανεργίας, απασχόλησης και δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, ειδικότερα στις περιπτώσεις ξεσπάσματος σοβαρών οικονομικών κρίσεων, περιλαμβάνουν συνήθως ένα σύνολο από:

- Παθητικές πολιτικές που εστιάζουν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας περιλαμβάνοντας μέτρα αλλά και εναλλακτικές μορφές εισοδηματικής στήριξης των ανέργων πληθυσμών, παρέχοντας δηλαδή ειδικά επιδόματα ανεργίας και λοιπές κοινωνικές παροχές στήριξης (Δεδουσόπουλος, 2000).
- Παράλληλα με τις παθητικές πολιτικές δύνανται να εφαρμοστούν και :πολιτικές μείωσης της προσφοράς εργασίας, όπως για παράδειγμα είναι η παροχή πρόωρης συνταξιοδότησης στα άτομα, η διαθεσιμότητα εργατικού δυναμικού και οι ειδικές άδειες από την εργασία (Γεωργιάς, 2020).
- Ενεργητικές πολιτικές που άπτονται στο φάσμα της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης, όπως είναι πολιτικές για την αύξηση της ζήτησης εργασίας και τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, την παροχή ειδικών επιδοτήσεων απασχόλησης, αλλά και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Γεωργιάς, 2020).
- Πολύ σημαντικό είναι να τονιστεί επίσης ότι, εντός των πολιτικών απασχόλησης περιλαμβάνονται και ειδικά προγράμματα επαγγελματικής και επιμορφωτικής κατάρτισης και λοιπές πολιτικές εξισορρόπησης ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασία μέσω της παροχής ευκαιριών απασχόλησης σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (Καραμεσίνη, 2005).

Από τα παραπάνω καταλαβαίνουμε ότι ανεξάρτητα από την φύση των πολιτικών απασχόλησης, εάν πρόκειται δηλαδή για ενεργητικές ή παθητικές πολιτικές ευελιξίας και επεκτατικές μακροοικονομικές πολιτικές απασχόλησης, αυτές αποσκοπούν σε κάθε περίπτωση στο να ενισχυθεί η ζήτηση της αγοράς εργασίας όπως επίσης και να αποκατασταθούν όλες οι ηλικιακές ομάδες και τα κοινωνικά στρώματα σε αυτή ενισχύοντας την οικονομία και την ανάπτυξη της συνολικά. Οι πολιτικές απασχόλησης εκφράζουν και περιλαμβάνουν παράλληλα, ένα σύνολο οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών αναγκών, προσπαθώντας να υπερβούν αλλά και να εξισορροπήσουν τις λεπτές γραμμές μεταξύ της οικονομικής, πολιτικής αλλά και κοινωνικής πραγματικότητας (Cough, 2000).

Πρόκειται επομένως, για ένα σύνολο κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών, οι οποίες θέτουν ως βασική προτεραιότητα τους τη δημιουργία απασχόλησης που θα ανταποκρίνεται

στις συνθήκες της αγοράς και στις ανάγκες που αυτή παρουσιάζει ανάλογα με την εκάστοτε χρονική περίοδο και τις συνθήκες που επικρατούν σε αυτή. Συνεπώς, σε περιόδους σοβαρών κρίσεων ο χαρακτήρας αυτών των πολιτικών δίνει έμφαση στην ανάκαμψη της κοινωνικής και πολιτικής πραγματικότητας, η οποία μπορεί να επέλθει μέσω της εξισορρόπησης των δυσκολιών και των προβλημάτων που παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας (Καραμεσίνη, 2005).

- **Η Ευρωπαϊκή Ένωση:**

Έχοντας πραγματοποιήσει λοιπόν, μια ευρεία αναφορά στο περιεχόμενο και τους στόχους των πολιτικών απασχόλησης, σε αυτό το σημείο αξίζει να πραγματοποιηθεί μια εστίαση του ερευνητικού ενδιαφέροντος, τόσο στην ελληνική περίπτωση, όσο και στις πολιτικές-στρατηγικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση από το 2005 και μετέπειτα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση από το 2005, άρχισε να εστιάζει πιο εμπεριστατωμένα στους αναπτυξιακούς σχεδιασμούς για την διαμόρφωση ενός πεδίου νέων πολιτικών απασχόλησης, που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας στα κράτη-μέλη της. Ιδιαίτερα κατά τις περιόδους 2008-2010, τέθηκαν νέες κατευθυντήριες γραμμές για τη δημιουργία ενός πολυετούς πλαισίου πολιτικών που θα εκτείνεται και θα εμπεριέχει νέες στρατηγικές απασχόλησης¹¹. Η δημιουργία της πολύ σημαντικής στρατηγικής «Ευρώπη 2020», (βλ.& ενότητα 1.3.2) ενός δεκαετούς προγράμματος πολιτικών για την απασχόληση, μετέβαλε ριζικά τόσο την προσέγγιση, όσο και την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης από όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Council, 2013). Το συγκεκριμένο πρόγραμμα, εστιάζει αναλυτικότερο σε πυλώνες που αφορούν:

- 1) τη βιώσιμη ανάπτυξη της αγοράς εργασίας.
- 2) τους περιορισμούς των αποκλεισμών στην εργασία, θέτοντας τα θεμέλια για νέες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, οι οποίες θα ίσχυαν στην εφαρμογή τους καθολικά, για όλα τα κράτη-μέλη, θέτοντας βασικές αρχές πολιτικών απασχόλησης και προσανατολισμούς για τις οικονομικές πολιτικές των κρατών μελών, οι οποίες είχαν εγκριθεί και από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο¹² (European Council, 2013).

Οι στόχοι λοιπόν του προγράμματος εστίαζαν κυρίως στην ανάπτυξη πολιτικών απασχόλησης στην αγορά εργασίας και στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των ηλικιακών ομάδων από 20 έως 64 ετών μέχρι και 75% έως και το έτος του 2020. Η

¹¹ European Commission. (2013). EU measures to tackle youth unemployment. Διαθέσιμο στη δ/ση: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_13_464(πρόσβαση στις 20/08/2022).

¹² European Council. (2013). Official Journal of the European Union. Διαθέσιμο στη δ/ση: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>, (πρόσβαση στις 20-08-2022).

συμμετοχή των νέων αλλά και των μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων ενεργά στην αγορά εργασία έγινε βασική προϋπόθεση του προγράμματος, όπως και η ενσωμάτωση νόμιμων μεταναστών στην αγορά εργασίας της Ευρώπης, σε μια προσπάθεια καταπολέμησης των αποκλεισμών και προώθησης της κοινωνικής ένταξης. Ένας δεύτερος και πολύ βασικός στόχος του προγράμματος ήταν η καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού μέσω της βελτίωσης της ποιότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, δηλαδή μέσω της σύστασης προγραμμάτων εκπαιδευτικής κατάρτισης των εργαζομένων, ώστε να αυξηθεί το ποσοστό της ηλικιακής ομάδας ανάμεσα στα 30-34 έτη των ατόμων που έχουν ολοκληρώσει σπουδές τριτοβάθμιας ή ισοδύναμης εκπαίδευσης σε ποσοστό 40% μέχρι το 2020 (European Council, 2013).

Τα παραπάνω δεδομένα αποτελούν τους βασικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη πολιτικών απασχόλησης για όλα τα κράτη-μέλη της κατά την περίοδο της κρίσης. Κλείνοντας, πριν γίνει αναφορά στα ελληνικά δεδομένα και την εφαρμογή αυτών των πολιτικών, αξίζει να επισημανθεί ότι το Νοέμβριο του 2013, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιοποίησε την ενιαία πολιτική της για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων¹³. Το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη νεολαία» (Youth Guarantee), έθεσε τις βασικές αρχές αλλά και δράσεις καταπολέμησης της ανεργίας στους νέους, σε συνδυασμό και με την ψήφιση του «Πακέτου Απασχόλησης» (Employment Package) έπειτα και από την σχετική πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2013).

- **Τα Ελληνικά Δεδομένα:**

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω αναφορές για το ευρωπαϊκό πλαίσιο διαμόρφωσης των πολιτικών απασχόλησης μέσω του προγράμματος «Ευρώπη 2020» και την καθολική εφαρμογή του σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει μεγάλο ενδιαφέρον σε αυτό το σημείο να εξεταστεί (βλ. ενότητα 1.7, 1.7.1 & 1.7.2) το πώς οι συγκεκριμένες αρχές του προγράμματος εφαρμόστηκαν στα δεδομένα και στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής οικονομίας καθώς και της κρίσης που αντιμετώπισε στην αγορά εργασίας και της απασχόλησης κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Αυτό που θα πρέπει να τονιστεί αρχικά είναι ότι, γενικότερα οι πολιτικές απασχόλησης στην ελληνική περίπτωση, ήταν διαμορφωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να ενισχύουν την προσφορά εργασίας και την συμπύεση της αμοιβής της εργασίας μέσω της εφαρμογής ευέλικτων εργασιακών σχέσεων. Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα δρούσαν στηρίζοντας κυρίως τις επιχειρήσεις, όπως για παράδειγμα μέσα από την λήψη ειδικών

¹³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2013). Διαθέσιμο στη δ/ση: http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm., (πρόσβαση στις 20-08-2022).

μέτρων επιδότησης της απασχόλησης, που στόχευαν στην απαλλαγή των εργοδοτών από την καταβολή επιπρόσθετων εισφορών, είτε μέσω της καταβολής χρηματικής αμοιβής, είτε μέσω της άμεσης χρηματικής αμοιβής από το ίδιο το κράτος προς τις επιχειρήσεις (Παναγόπουλος, 2013). Η διαμόρφωση των ενεργητικών πολιτικών στην Ελλάδα συνέβαλαν σημαντικά στην καταπολέμηση του ποσοστού της ανεργίας, στοχεύοντας στην ικανοποίηση όλων των εμπλεκόμενων μερών χωρίς όμως να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στα προβλήματα που αντιμετωπίζει η αγορά και στην εξισορρόπηση των αναγκών της. Όμως βασικός στόχος σε μια περίοδο κρίσης δεν είναι η ικανοποίηση των αναγκών όλων των εμπλεκόμενων μερών, αλλά η αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούν τεράστιες οικονομικές αλλά και κοινωνικές ανισότητες στην αγορά εργασίας (Παπαδημητρίου, 2001).

1.7. Οι Εθνικές Πολιτικές απασχόλησης κατά τη διάρκεια των μνημονίων (2009-2019)

Οι πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα την περίοδο 2009-2019 ήταν συνυφασμένες με τις πολιτικές για την απασχόληση στην ΕΕ και τη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Η οικονομική κρίση μείωσε το ΑΕΠ της Ελλάδας και αύξησε την ανεργία, όπως συνέβη και σε άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ, αλλά υπήρξε σταδιακά αποκλιμάκωση της ανεργίας. Όταν σχεδιάζονται ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης λαμβάνονται υπόψη οι ακόλουθοι παράγοντες (Κάτσικας και συν., 2018):

- Το πλαίσιο μακροοικονομικής πολιτικής στη χώρα που υπάρχει μειωμένη ζήτηση για εργατικό δυναμικό, αφού μειώθηκαν οι νέες προσλήψεις ή έγινε πάγωμά τους.
- Υπάρχουν πολλές μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα που επλήγησαν πιο πολύ από την οικονομική κρίση και είχαν θέματα βιωσιμότητας, οπότε δεν μπορούσαν να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας.
- Στις ηλικίες μεταξύ 20 έως 64 ετών παρουσιάστηκαν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης.
- Τα άτομα με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο παρουσιάζουν πιο υψηλά ποσοστά ανεργίας.
- Στις γυναίκες υπάρχει πιο υψηλό ποσοστό ανεργίας.
- Οι περισσότεροι εγγεγραμμένοι άνεργοι είναι μεταξύ 30 έως 44 ετών.

- Το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας το 2017 ανήλθε σε 72,8% και πρέπει να αντιμετωπιστεί για να μην γίνει δομική.
- Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και το μειωμένο επίπεδο των μισθών μειώνει το βιοτικό επίπεδο των ατόμων.

Το πρόβλημα στην Ελλάδα είναι η έλλειψη ζήτησης του εργατικού δυναμικού και το θέμα είναι να υπάρξουν εγγυημένες θέσεις εργασίας που θα υποστηρίξουν οικονομικά τους άνεργους και θα βοηθήσουν στην ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας, θα βοηθήσουν στην κοινωνική συνοχή και θα οδηγήσουν στην ανάπτυξη της οικονομίας. Επομένως, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης πρέπει να ανταποκρίνονται στην ιδιαίτερη κατάσταση που υπάρχει στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Οι στρατηγικοί στόχοι για να συνδεθεί η πολιτική απασχόλησης της Ελλάδας με την πολιτική απασχόλησης της ΕΕ είναι οι ακόλουθοι (Λαλιώτη, 2019):

1. Να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, να ενισχυθεί η κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία και η επιχειρηματικότητα.
2. Να στηριχθεί η επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και να βελτιωθεί η απασχολησιμότητα.
3. Να υπάρχει ισότητα στις ευκαιρίες και να καταπολεμηθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός.
4. Να εκσυγχρονιστούν οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης.

Η Ελλάδα μετά το 2009 από την κρίση χρέους πέρασε στη δημοσιονομική κρίση και το ποσοστό ανεργίας παρουσίασε ιστορικό υψηλό. Οι πολιτικές απασχόλησης σε μια περίοδο ύφεσης είναι σημαντικές ώστε να μειθούν οι αρνητικές συνέπειες και να μετριαστούν οι κοινωνικές εντάσεις που αυτή προκαλεί. Οι παρεμβάσεις που έγιναν περιορίστηκαν στο να προσληφθούν εργαζόμενοι στην αγορά εργασίας μέσω πολιτικών μείωσης του μισθολογικού κόστους. Η οικονομική ύφεση και η μείωση τη ζήτησης οδήγησε σε αβεβαιότητα για την υλοποίηση δράσεων προκειμένου να προωθηθεί η απασχόληση και να ανασχεδιαστούν πολιτικές για νέες θέσεις εργασίας με μείωση του μισθολογικού κόστους (Λαλιώτη, 2019).

Στα πλαίσια των Μνημονίων 1 και 2 στην Ελλάδα το 2010 και το 2012 ψηφίστηκαν νομοθετικές διατάξεις που οδήγησαν σε αλλαγές στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του μηχανισμού με τον οποίο διαμορφώνονται οι μισθοί και η

εργασία στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και στο δίκαιο για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα (Λαλιώτη, 2019).

Οι θεσμικές παρεμβάσεις στην απασχόληση που έγιναν κατά τη διάρκεια της κρίσης ξεκίνησαν από το δημόσιο τομέα. Με σκοπό τη μείωση του δημοσίου ελλείμματος καθώς και για να δημιουργηθούν όροι κοινωνικού αυτοματισμού και διαιρέσεις μεταξύ των εργαζομένων, συρρικνώθηκε σημαντικά η απασχόληση στο δημόσιο τομέα, έγινε άρση της μονιμότητας μέσω της «εργασιακής εφεδρείας» (κινητικότητα δημοσίων υπαλλήλων Ν.4093/2012), πάγωσαν οι μισθοί και καθιερώθηκε ενιαίο μισθολόγιο με όρους γενικής υποβάθμισης (Παπαπέτρου, 2014). Αλλά και στον ιδιωτικό τομέα υπήρξαν έντονες παρεμβάσεις. Για να εφαρμοστούν τα νομοθετήματα και τα μέτρα που επέβαλλαν τα μνημόνια, ο κατώτατος μισθός μειώθηκε από 781 ευρώ στα 586 ευρώ, το επίδομα ανεργίας από 461 ευρώ στα 369 ευρώ, ο μισθός για τους νέους έως 25 ετών ανήλθε στα 511 ευρώ, καταργήθηκαν ουσιαστικά οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, γεγονός που οδήγησε στο να ελαστικοποιηθούν οι εργασιακές σχέσεις και να συνάπτονται ατομικές συμβάσεις, υπήρξε άρση στο πλαίσιο που προστάτευε τις απολύσεις, ενισχύθηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και καταργήθηκε η υπερωριακή απασχόληση και οι αμοιβές για υπερωρίες (Γεωργιάδης, 2020).

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης φαίνονται στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων. Κατά την περίοδο 2014-2020 με την εφαρμογή του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευσης και Δια Βίου Μάθησης, σκοπός ήταν να υλοποιηθούν προγράμματα προκειμένου το ανθρώπινο δυναμικό της χώρας που δεν απορροφάται από την αγορά εργασίας να ενεργοποιηθεί μέσω των προσωρινών προγραμμάτων απασχόλησης και της αναβάθμισης της παραγωγικότητας στο δημόσιο τομέα. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στο πώς σχεδιάζονται και υλοποιούνται προγράμματα για να αναβαθμιστούν οι γνώσεις και οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού, ώστε να μπορέσει να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας (Καμινιώτη, 2014).

Ως προς τις πολιτικές απασχόλησης οι άνεργοι στηρίζονται από το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης που παρουσιάζει περιορισμένη διάρκεια στην κάλυψη. Το επίδομα ανεργίας που δίνεται από τον ΟΑΕΔ δίνεται χωρίς κάποιο εισοδηματικό κριτήριο, ενώ υπάρχει ένα περίπλοκο καθεστώς από ασφαλιστικές προϋποθέσεις (Ματσαγγάνης και συν., 2017: 70).

Ως προς το επίδομα μακροχρόνιας ανεργίας, διευρύνθηκε το όριο ηλικίας από τα 20 έως τα 66 έτη, αλλά το μηνιαίο επίδομα διατηρήθηκε σταθερό σε 200 ευρώ το μήνα, ενώ η επιδότηση ανέρχεται σε 12 μήνες συνολικά και υπάρχει προϋπόθεση για προηγούμενη

επιδότηση 12 μηνών του τακτικού επιδόματος ανεργίας. Όλα τα παραπάνω μαζί με τις χαμηλές πιστώσεις οδήγησαν τον αριθμό των δικαιούχων σε αρκετά χαμηλά επίπεδα (Ματσαγγάνης και συν., 2017: 71).

Από το 2013 υπήρξε θεσμοθέτηση στο βοήθημα ανεργίας για τους αυτοαπασχολούμενους από 3 έως 9 μήνες και το οποίο ανέρχεται στο επίπεδο του τακτικού επιδόματος ανεργίας. Επειδή, όμως, οι προϋποθέσεις για να χορηγηθεί είναι αυστηρές (ιδιαίτερα να έχουν εξοφληθεί όλες οι ασφαλιστικές εισφορές από τους δικαιούχους) αυτό οδήγησε σε μειωμένες αιτήσεις από αυτή την κατηγορία ανέργων για επίδομα ανεργίας.

Επιπρόσθετα, στις παροχές ανεργίας προστίθενται επίσης διάφορα εισοδηματικά βοηθήματα του ΟΑΕΔ, μικρής διάρκειας και χαμηλού ύψους. Η ανεργία την περίοδο 2009-2019 αποτέλεσε ένα νέο κοινωνικό ζήτημα, αλλά οι περισσότεροι άνεργοι δεν έχουν κάποια στήριξη από κάποιο εισόδημα. Αν και την παραπάνω χρονική περίοδο πολλαπλασιάστηκε ο αριθμός των ανέργων, ο αριθμός από όσους παίρνουν επίδομα ανεργίας μειώθηκε σημαντικά (Ματσαγγάνης και Λεβέντης, 2017).

Όσον αφορά τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, οι παρεμβάσεις που έγιναν οδήγησαν στην εισαγωγή κάποιων καινοτόμων στοιχείων, καθώς και στην αξιοποίηση μεγαλύτερου βαθμού δυνατοτήτων και εργαλείων ευρωπαϊκής χρηματοδότησης. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλάμβαναν προγράμματα για την εγγυημένη απασχόληση στο δημόσιο τομέα, προγράμματα για να υποστηρίξουν την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, προγράμματα για την εγγυημένη απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα, προγράμματα κατάρτισης και ενίσχυση της επιχειρηματικότητας (Καμινιώτη, 2014).

Εν κατακλείδι, έχοντας υπόψη μας όλες τις προηγούμενες αναφορές στις πολιτικές απασχόλησης καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα την περίοδο 2009-2019 απέτυχαν και οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είχαν αδυναμίες. Οι πολιτικές απασχόλησης εστίασαν κυρίως στους μακροχρόνια άνεργους. Οι άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας αυξήθηκαν, γεγονός που οδήγησε σε μεγαλύτερο πρόβλημα για να μεταβούν στην αγορά εργασίας και χρειάστηκε να γίνουν πιο πολλές επενδύσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, με έμφαση στο να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους και να επανακαταρτιστούν. Το συγκεκριμένο πρόβλημα γίνεται μεγαλύτερο λόγω του ότι εξαιτίας των περιορισμένων δημοσίων οικονομικών δεν μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για την αντιμετώπισή του. Στον ιδιωτικό τομέα υπήρξαν ελάχιστες κενές θέσεις εργασίας και στον δημόσιο δεν υπήρχε διέξοδος των ανέργων για εύρεση εργασίας. Όσον αφορά το θεσμικό επίπεδο υλοποιήθηκαν παρεμβάσεις

που οδήγησαν σε ευελιξία την αγορά εργασίας, αλλά δεν περιόρισαν τη μακροχρόνια ανεργία. Για να μπορέσουν να αντιμετωπιστούν οι μακροχρόνια άνεργοι θα έπρεπε να εφαρμοστεί μια πολιτική ενεργούς ζήτησης και να αυξηθεί η οικονομική δραστηριότητα. Ακόμη, υπήρχαν λίγοι εργασιακοί σύμβουλοι για να δώσουν εξατομικευμένες συμβουλές και τα σύμφωνα της εργασιακής ένταξης δεν είχαν υλοποιηθεί στο βαθμό που ήταν απαραίτητο (Δενδρινός, 2018).

Αν και θα ήταν αναμενόμενο η αύξηση της ανεργίας μετά το 2009 να ισχυροποιήσει περισσότερο το σύστημα κοινωνικής προστασίας για τους ανέργους, αυτό δεν έγινε, αφού οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν την περίοδο 2009-2019 οδήγησαν στα αντίθετα αποτελέσματα. Πιο συγκεκριμένα, το 2012 αποφασίστηκε να μειωθεί το τακτικό επίδομα ανεργίας σε 360 ευρώ το μήνα από 454 ευρώ και το 2014 υπήρξε μείωση της μέγιστης διάρκειας επιδότησης στις 400 ημέρες για τέσσερα έτη, με αποτέλεσμα να υποβαθμίζεται η στήριξη στο εισόδημα των ανέργων σε σύγκριση με την περίοδο πριν από το 2009.

1.7.1. Ο κρίσιμος ρόλος του ΟΑΕΔ κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης (2009-2019)

Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) και συγκεκριμένα, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), που δεν είχε αντικατασταθεί ακόμα από την ΔΥΠΑ, διαδραμάτισε έναν πολύ σημαντικό και κομβικό ρόλο στην εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης.

Για να υλοποιηθούν οι στρατηγικοί στόχοι των εθνικών πολιτικών απασχόλησης την περίοδο 2009-2019, μελετήθηκε η αγορά εργασίας και λήφθηκαν υπόψη οι κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ο ΟΑΕΔ εφάρμοσε την πολιτική της κυβέρνησης για να καταπολεμηθεί η ανεργία, να ενισχυθεί η απασχόληση και να διευκολυνθεί το ανθρώπινο δυναμικό της Ελλάδας να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, να προωθηθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και να συνδεθεί με την απασχόληση. Ο ΟΑΕΔ υιοθέτησε νέο οργανόγραμμα με την ολοκλήρωση του έργου «Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ». Η έλλειψη πόρων αντιμετωπίστηκε αναθεωρώντας τα Επιχειρησιακά Προγράμματα, εγκρίνοντας πρόσθετους πόρους από την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων και διευρύνοντας συνεχώς κάθε δυνατή πηγή για τη χρηματοδότηση (ΕΙΕΑΔ, 2015).

Ο ΟΑΕΔ μέσω της εφαρμογής πολιτικών απασχόλησης είχε ως βασική επιδίωξη την ένταξη νέου ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, αλλά και τη διατήρηση του ήδη

υπάρχοντος δυναμικού (αποφυγή απολύσεων-απώλεια εργασίας). Οι βασικοί στόχοι των προγραμμάτων απασχόλησης που εφαρμόστηκαν μέσω του ΟΑΕΔ κατά την περίοδο της κρίσης εστίαζαν κυρίως σε 4 μεγάλες κατηγορίες του τομέα της απασχόλησης. Αυτές αφορούσαν συγκεκριμένα (Καζάκος, 2012):

- Τις πολιτικές ενέργειες για επιδοτήσεις με κύριο στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης
- Τις πολιτικές ενέργειες για επιδοτήσεις νέων εργασιακών προσλήψεων
- Τις πολιτικές ενέργειες για τη μείωση του έμμεσου μη μισθολογικού κόστους
- Τα επαγγελματικά προγράμματα και τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης που προωθούν την απασχόληση μέσω της διαρκούς εκπαίδευσης των εργαζομένων σε όλες τις ηλικιακές ομάδες.

Για όλες τις παραπάνω πολιτικές τον βασικό ρόλο στα προγράμματα ενίσχυσης της ζήτησης για απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης, έπαιξε ο ΟΑΕΔ που από το 2010 και μετά - μέχρι δηλαδή και το 2018-2019 - έχει υλοποιήσει αλλά και δαπανήσει για προγράμματα απασχόλησης, περίπου 3,2 δισεκατομμύρια ευρώ, απασχολώντας παράλληλα για την εφαρμογή και την διαμόρφωση/έλεγχο τους 739.770 άτομα που συμμετείχαν υποστηρίζοντας ενεργά το ρόλο του. Σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο του άρθρου 18 του νόμου 3833/2010¹⁴ ο ΟΑΕΔ είχε οριστεί ως ο βασικός φορέας για την καταπολέμηση της ανεργίας σε νέους, γυναίκες και ευαίσθητες-ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, όπως επίσης και για την προώθηση της απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Ο ΟΑΕΔ αποτέλεσε το βασικό φορέα επιδότησης, σχεδόν του 100% των ασφαλιστικών εισφορών μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, όπως και των λοιπών προσλαμβανόμενων μισθωτών σε επιχειρήσεις, διαμορφώνοντας εκ νέου προγράμματα απασχόλησης ανέργων που καταρτιζόνταν και επισημοποιούνταν μέσα από τις αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Καζάκος, 2012).

Όλες οι παραπάνω δράσεις του ΟΑΕΔ, όπως τονίστηκε, στόχευαν στην διασφάλιση της διατήρησης του ανθρώπινου δυναμικού στις θέσεις εργασίας του, αλλά και στην διευκόλυνση ένταξης νέου ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Μάλιστα σε απόφαση του 2016¹⁵(ΦΕΚ 455/Β/24.2.2016), ο ΟΑΕΔ είχε ανακοινώσει ένα επιπρόσθετο πρόγραμμα επιχορηγήσεων σε επιχειρήσεις που θα εξασφάλιζε νέες θέσεις απασχόλησης

¹⁴ Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης. Διαθέσιμο στη δ/ση από: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/53926>, (πρόσβαση στις 20-08-2022).

¹⁵ Ο.Α.Ε.Δ.357/07/9.2.2016. Κατάρτιση Προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ανέργων που βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, ηλικίας άνω των 50 ετών. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://taxpress.gr/archives/39359>, (πρόσβαση στις 20-08-2022).

για περίπου 15.000 ανέργους, αλλά και για άτομα που βρίσκονταν σε μειονεκτική θέση, είτε λόγω κοινωνικού υποβάθρου, είτε λόγω ηλικιακού υποβάθρου¹⁶. Η βασική επιδίωξη του συγκεκριμένου προγράμματος ήταν η δημιουργία θέσεων πλήρους απασχόλησης μέσω της πρόσληψης ανέργων ή και χρόνια ανέργων και κυρίως ατόμων ηλικίας άνω των 50 ετών, οι οποίοι ήταν εγγεγραμμένοι στο μητρώο ανέργων των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, για ένα διάστημα μεγαλύτερο από 12 μήνες. Η δημιουργία θέσεων εργασίας, τόσο για μακροχρόνια ανέργους, όσο και για άτομα τα οποία βρισκόντουσαν σε μειονεκτική ηλικιακή και κοινωνική θέση έπαιξε ένα πολύ σημαντικό ρόλο για την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, με τον ΟΑΕΔ να επιτελεί ένα έργο κοινωνικού χαρακτήρα συμβάλλοντας στη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης για τα συγκεκριμένα άτομα που δεν πληρούσαν τα κριτήρια για την παροχή της (Καραμεσίνη,2011).

Γίνεται αντιληπτό συνεπώς, ότι το έργο του ΟΑΕΔ στο χρονικό της οικονομικής κρίσης, έπαιξε ένα, όχι απλά σημαντικό ρόλο, αλλά ένα ζωτικό ρόλο ενίσχυσης της οικονομίας και της αγοράς εργασίας σε μια περίοδο που, όπως φάνηκε και από τα δεδομένα της ανεργίας, η ελληνική αγορά εργασίας βρισκόταν σε τέλμα. Σημαντικό είναι επίσης να τονιστεί πως τόσο τα ανωτέρω προγράμματα όσο και τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους, τα οποία αναπτύχθηκαν μέσω της συνεργασίας των επιχειρήσεων και του ΟΑΕΔ, είχαν ένα μεγάλο βαθμό επιτυχίας, καθώς, δεδομένων και των ποσοστών ανεργίας αλλά και των προϋποθέσεων πρόσληψης και ανάπτυξης του επιπέδου της ποιότητας της εργασίας, η έμφαση στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κρίθηκε πολύ σημαντική, αποτελώντας ένα φαινόμενο το οποίο έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, με όλο και μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων να προσπαθεί συνεχώς μέσω αντίστοιχων προγραμμάτων να εμπλουτίσει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του. Ο νόμος 4387 του 2016¹⁷ που προέβλεπε την ίδρυση των Πειραματικών Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ, έθετε τα θεμέλια ανάπτυξης νέων ειδικοτήτων που θα ανταποκρίνονταν στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας όπως επίσης και της ενίσχυσης των επιπέδων απασχόλησης και των προγραμμάτων σπουδών των νέων υπό το ενδεχόμενο επιτέλεσης και πρακτικής άσκησης σε συνεργασία με επιχειρηματικούς κλάδους και άλλες υπηρεσίες (Παναγόπουλος, 2013).

¹⁶ Τροποποίηση της με αριθμό 357/07/09-02-2016 απόφασης του Δ.Σ. του Οργανισμού (ΦΕΚ 455/Β/24-02-2016) με την οποία εγκρίθηκε η με αριθμό 72/3/26-01-2016 διατύπωση γνώμης της Επιτροπής του ΕΛΕΚΠ και κατάρτιση δύο ξεχωριστών προγραμμάτων Απασχόλησης. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://taxpress.gr/archives/82396>, (πρόσβαση στις 20-08-2022).

¹⁷ Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/198288/nomos-4387-2016>, (πρόσβαση στις 20-08-2022)

1.7.2. Τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ (2009-2019)

Αναλυτικότερα, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που ακολουθήθηκαν στόχευαν στην κάλυψη των αναγκών και στο να δοθούν κίνητρα προς τις επιχειρήσεις για να προσλαμβάνονται άνεργοι μέσω της επιδότησης μέρους από το κόστος της εργασίας. Σε αυτή την κατηγορία εντάχθηκαν και προγράμματα κοινωφελούς εργασίας (Φερόνας, 2018). Τα μέτρα είχαν ως σκοπό την κάλυψη των αναγκών των ανέργων για επανένταξη στην αγορά εργασίας και για αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Εντός αυτών των μέτρων ήταν και οι διοικητικές διαδικασίες για την ενδυνάμωση της επιχειρησιακής ικανότητας που έχουν οι φορείς του ΟΑΕΔ και του Υπουργείου Εργασίας για το σχεδιασμό και την υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, αλλά και των μηχανισμών που παρέχουν αξιόπιστα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα για να σχεδιάζουν και να υλοποιούν τις πολιτικές αυτές. Οι δράσεις αφορούσαν τα ακόλουθα (Γεωργιάδης, 2020):

1. Προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης στο δημόσιο τομέα - Προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας

Οι στόχοι των προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας είναι οι παρακάτω:

- Να καταπολεμηθεί η μακροχρόνια ανεργία σε κατηγορίες υψηλού κινδύνου και να επανασυνδεθούν οι άνεργοι με την αγορά εργασίας αποκτώντας επαγγελματική εμπειρία και νέες δεξιότητες.
- Να βελτιωθούν οι δεξιότητες και η επαγγελματική εμπειρία για τους δικαιούχους, ώστε να μην βρίσκονται πια σε κατηγορίες υψηλού κινδύνου και να μεταβαίνουν σε τομείς που είναι πιο κοντά στην αγορά εργασίας.
- Να προλαμβάνεται η απαξίωση των δεξιοτήτων στο εργατικό δυναμικό εξαιτίας της έλλειψης της ζήτησης εργασίας.
- Να ενσωματώνονται καινοτόμα στοιχεία στην εργασιακή κατάρτιση, να αποκτώνται νέες δεξιότητες ή/και να αναγνωρίζονται δεξιότητες που αποκτήθηκαν προηγουμένως και δεν αναγνωρίστηκαν.
- Να αντιμετωπίζεται ο κοινωνικός αποκλεισμός.
- Να προλαμβάνονται οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας και η μείωση της παραγωγικότητας, να ενισχύεται η αγορά εργασίας και η δυνατότητα να απορροφώνται ταχέως οι εργαζόμενοι όταν υπάρχει ανάκαμψη της ζήτησης της εργασίας.

Η κοινωφελής εργασία από τη μια πλευρά αποσκοπεί σε συγκεκριμένες κατηγορίες υψηλού κινδύνου ανέργων. Ενσωμάτωσε στοιχεία και από άλλες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και έτσι είναι ένα ενεργό μέτρο πολιτικής για την αγορά εργασίας. Το 2016 υπήρξε ανασχεδιασμός των προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας με έμφαση στους ανέργους, αφού συνδέεται η θέση εργασίας με τις δεξιότητες που αναβαθμίζονται, ώστε να μπορούν να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας. Οι καινοτομίες στο νέο κύκλο της κοινωφελούς εργασίας ήταν οι ακόλουθες (Δενδρινός, 2018):

- Επέκταση του χρονικού διαστήματος απασχόλησης σε 8 μήνες από 5 μήνες που ήταν πριν.
- Μια προσέγγιση πιο εστιασμένη στους μακροχρόνια ανέργους, χωρίς την εξαίρεση όσων είναι πιο κοντά στην αγορά εργασίας.
- Εισαγωγή δράσεων για συμβουλευτική υποστήριξη.
- Εκπαίδευση προαιρετικά σε συγκεκριμένα κέντρα κατάρτισης, εκπαίδευση στην πληροφορική και σεμινάρια για τις ευκαιρίες απασχόλησης στην κοινωνική οικονομία.
- Εφαρμογή σε συγκεκριμένα έργα, για να υπάρξουν θετικές κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις στο πρόγραμμα και να υπάρχει σύνδεση του έργου με προσόντα που θα ενισχύουν το προφίλ όσων τα παρακολουθούν.

Το πρόγραμμα της νέας κοινωφελούς απασχόλησης ξεκίνησε σε 17 και έφτασε σε 34 δήμους που παρουσίαζαν υψηλή ανεργία με στόχο να επιστρέψουν οι μακροχρόνια άνεργοι στην αγορά εργασίας.

2. Προγράμματα για να υποστηριχθούν οι νέοι στην αγορά εργασίας

Συνεργάστηκε ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι του προγράμματος της Νέας Γενιάς και έγιναν τα ακόλουθα:

- Έγιναν σεμινάρια εκπαίδευσης με σχετικό υλικό που αφορούσε δήμους, ώστε να ενισχυθεί η επιλογή, να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν τα έργα.
- Ερευνήθηκαν οι κοινωνικές επιπτώσεις που θα είχε το πρόγραμμα σε όσους συμμετείχαν στην είσοδο και έξοδο από το πρόγραμμα, συνδυάζοντας και εστιασμένες συζητήσεις.

- Εκπονήθηκε δέσμη προτάσεων από τους δήμους και από επαγγελματίες του Υπουργείου, ώστε να ενισχυθεί το πρόγραμμα.
- Σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε μια ηλεκτρονική πλατφόρμα για το Υπουργείο, στην οποία όσοι φορείς επιβλέπουν, θα προσδιορίζουν ποια αποτελέσματα έχουν τα έργα και θα τα αξιολογούν.

Εντός του ίδιου πλαισίου αναπτύχθηκε διαδικτυακή ιστοσελίδα για τα Προγράμματα Νέας Γενιάς Κοινωφελούς Εργασίας και αναπτύχθηκε ηλεκτρονικό εκπαιδευτικό υλικό (Δενδρινός, 2018).

3. Προγράμματα εγγυημένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα

Ο στόχος αυτών των προγραμμάτων ήταν να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και να δοθούν στις επιχειρήσεις κίνητρα για να προσληφθούν άνεργοι επιχορηγώντας το μη μισθολογικό και το μισθολογικό κόστος. Για να ενταχθούν στο πρόγραμμα οι επιχειρήσεις, έπρεπε να μην έχουν απολύσει προσωπικό κάποιους μήνες πριν ενταχθούν στο πρόγραμμα, να έχουν σταθερό αριθμό προσωπικού και να διατηρούν ωφελούμενους για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα αφού σταματήσει η επιχορήγηση. Το 2016 εισήχθησαν καινοτομίες ως προς τον τρόπο της εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Πιο συγκεκριμένα (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018):

- Τα προγράμματα στόχευαν πλέον σε ειδικές ομάδες από άνεργους (όπως όσοι ήταν άνεργοι πάνω από 50 ετών, όσοι ήταν άνεργοι έως 29 ετών, άνεργοι που ήταν μεταξύ 30 έως 49 ετών) και υπήρχαν σαφείς προϋποθέσεις για να εγγραφεί κάποιος σε αυτά, όπως ότι θα έπρεπε να είναι τριμηνιαίας διάρκειας, εκτός από τα προγράμματα για τους μακροχρόνια άνεργους που ήταν ετήσια.
- Οι άνεργοι αναζητούνται με νέο τρόπο για να καλύπτουν τις θέσεις στα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Οι εργοδότες μπορούν να μπουν στο μητρώο των ανέργων του ΟΑΕΔ και στα βιογραφικά των ανέργων, εξαιρώντας τα προσωπικά στοιχεία τους και άλλα στοιχεία διάκρισης. Με αυτό τον τρόπο είναι δυνατή η επιλογή έως 10 ανέργων συνολικά που πληρούν τις απαιτήσεις.
- Τα προγράμματα απασχόλησης παρουσιάζουν μεγαλύτερη ευελιξία, αφού μετά το επιχορηγούμενο διάστημα, οι επιχειρήσεις μπορούν να κρατούν το επιχορηγούμενο προσωπικό για μικρότερο διάστημα και έτσι μπορούν να ενταχθούν στα προγράμματα με τον περιορισμό της υποχρέωσης να δεσμεύονται, κάτι που για

πολλές επιχειρήσεις την περίοδο της οικονομικής κρίσης τις απέτρεπε να ενταχθούν σε αυτά.

- Τα προγράμματα για να αποκτηθεί εργασιακή εμπειρία έγιναν καταρτίζοντας πίνακες με ανέργους που ήταν εγγεγραμμένοι στο μητρώο του ΟΑΕΔ. Αυτή η σύζευξη έγινε μέσω των εργασιακών συμβούλων.
- Τα προγράμματα απασχόλησης που συγχρηματοδοτούνται εντός του Συμφώνου Εταιρικής Σχέσης 2014-2020 πραγματοποιήθηκαν μέσα από το Πληροφοριακό Σύστημα Κρατικών Ενισχύσεων (ΠΣΚΕ).

4. Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας

Ο στόχος είναι να υποστηριχθούν συμβουλευτικά και οικονομικά οι νέοι που είναι άνεργοι ανάμεσα σε 18 έως 29 ετών για να αναπτύξουν την επιχειρηματική τους πρωτοβουλία, ιδίως σε δυναμικούς κλάδους. Χρηματοδοτήθηκαν 5.000 νέοι ανάμεσα σε 18 έως 29 ετών για να δημιουργήσουν ένα business plan και να αναπτύξουν μια επιχείρηση για 2.000 ωφελούμενους (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018).

5. Προγράμματα κατάρτισης

Τα προγράμματα κατάρτισης αποσκοπούν στο να ενισχύσουν, να εξειδικεύσουν και να εκσυγχρονίσουν τις δεξιότητες που έχει το εργατικό δυναμικό. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να κάνουν συνδυασμό της μάθησης στη θέση εργασίας και στην αίθουσα. Κάποια προγράμματα κατάρτισης σε συγκεκριμένους κλάδους γίνονται με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018).

Πέρα από τα παραπάνω προγράμματα έγιναν ενέργειες εκσυγχρονισμού του ΟΑΕΔ μέσα από το πρόγραμμα «Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ». Οι ενέργειες αποσκοπούσαν στο να ενισχυθούν οι μηχανισμοί και τα εργαλεία που θα υποστηρίζουν και θα διευκολύνουν την πρόσβαση σε όσους αναζητούν εργασία, ώστε να στοχεύουν οι υπηρεσίες και τα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ στις πραγματικές ανάγκες και συνθήκες της αγοράς εργασίας, να αναπτυχθούν συμπράξεις και συνεργασίες ανάμεσα στον ΟΑΕΔ και τους φορείς του δημοσίου τομέα, τους κοινωνικούς εταίρους και τα ινστιτούτα προκειμένου να καταπολεμηθεί πιο αποτελεσματικά η ανεργία, να προσεγγίζονται πιο αποτελεσματικά οι μικρομεσαίες και οι μεγάλες επιχειρήσεις, να

καταγράφεται το προφίλ και να κατηγοριοποιούνται οι άνεργοι (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018).

1.8. Θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εφαρμογή της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα και κριτική

Το μίγμα πολιτικής που ακολουθήθηκε παρείχε εγγυημένη απασχόληση στα προγράμματα υποστήριξης για τους άνεργους με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας στο δημόσιο τομέα, προκειμένου να διευκολυνθούν οι πολίτες και ο ιδιωτικός τομέας. Έτσι, παρέχεται εγγυημένη απασχόληση σε άνεργους στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα με την επιχορήγηση των θέσεων εργασίας (Λαλιώτη, 2019). Οι άνεργοι υποστηρίζονται μέσα από προγράμματα κατάρτισης που αναβαθμίζουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους, έτσι ώστε να εισέλθουν ξανά στην αγορά εργασίας, πράγμα σημαντικό για τους άνεργους που είναι χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου και προσόντων, αλλά και για όσους πρέπει να αποκτήσουν δεξιότητες εκ νέου (INE-ΓΣΕΕ, 2015).

Ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας¹⁸ δίνει τις απαραίτητες πληροφορίες για τα στοιχεία των δυναμικών κλάδων και επαγγελμάτων στους φορείς που σχεδιάζουν τις πολιτικές απασχόλησης. Αλλά θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και τα όρια του ρόλου των ενεργών πολιτικών απασχόλησης δεδομένης της έλλειψης της ζήτησης εργασίας και συγχρόνως της υψηλής ζήτησης που υπάρχει γι' αυτές από τους άνεργους.

Τα παραπάνω δεν κάνουν εύκολο το σχεδιασμό της στρατηγικής, οπότε θα πρέπει να γίνει επικέντρωση σε τομείς με το μεγαλύτερο οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο με βάση τους διαθέσιμους πόρους και τη ζήτηση της εργασίας. Η προτεραιότητα δίνεται καταρχάς στο πώς θα καταπολεμηθεί η ανεργία και μετά πώς θα αναληφθούν δράσεις για να αυξηθεί η απασχόληση. Λόγω του μεγάλου αριθμού των ανέργων, δίνεται έμφαση στο να εφαρμόζονται προγράμματα απασχόλησης για τις πιο ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού,

¹⁸ «Ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας συγκεντρώνει, επεξεργάζεται και οπτικοποιεί στατιστικά δεδομένα και αναλύσεις για την εξέλιξη των επαγγελμάτων και των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας καθώς και για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.». Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://lmd.eiead.gr/>, (πρόσβαση στις 31-08-2022)

όπως είναι οι μακροχρόνια άνεργοι που έχουν χαμηλά προσόντα, οι πιο μεγάλοι σε ηλικία, οι νέοι, καθώς και όσοι κινδυνεύουν να απομακρυνθούν από την αγορά εργασίας και να αποκλειστούν κοινωνικά (Λαλιώτη, 2019).

Ωστόσο, η εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα θα πρέπει να στραφεί σε ένα πλαίσιο πιο ανοικτό, βάσει των προσεγγίσεων πολιτικής της ΕΕ για την παροχή σταθερών επιλογών στους άνεργους με κριτήριο τις ανάγκες τους και το προσωπικό τους προφίλ. Η μετατόπιση αυτή απαιτεί να υπάρξουν κατάλληλες ενεργητικές πολιτικές για την προσφορά επιλογών στους άνεργους, καθώς και να υποστηρίζονται, να αξιολογούνται και να κατευθύνονται οι άνεργοι, στο μέτρο που η πολιτική μπορεί να ανταποκριθεί πιο καλά στις ανάγκες τους. Οι πιο πάνω προκλήσεις εντάσσονται στο σχεδιασμό πολιτικών σύμφωνα με ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία, με τελικό στόχο να υπάρξει σύνδεση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας (Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης και Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018).

Οι νέες πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης που ακολουθήθηκαν στην Ελλάδα στοχεύουν να προσαρμόσουν την απασχόληση, να ενισχύσουν τις ευέλικτες μορφές της μέσα από νομοθετικές ρυθμίσεις με τη συμπίεση του μοναδιαίου κόστους εργασίας και με τη μείωση των μισθών, ιδιαίτερα σε όσους πρωτο-εισέρχονται στην αγορά εργασίας (Φερόνας, 2013). Τα μέτρα αυτά έχουν στόχο να μειωθεί το ανά μονάδα κόστος εργασίας κατά 15% κατά τη διάρκεια της δημοσιονομικής προσαρμογής, για να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα, να περιοριστεί η αδήλωτη εργασία και να αντιμετωπιστεί η ανεργία. Στο Μνημόνιο 2 υπήρχε στόχος να μειωθούν οι κατώτατοι μισθοί και τα ημερομίσθια των νέων κατά 10% με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2015).

Τα παραπάνω μέτρα δεν μπόρεσαν να οδηγήσουν σε μείωση της ανεργίας μεταξύ των ετών 2010-2013, αφού το ποσοστό ανεργίας από 7,5% το 2008 αυξήθηκε σημαντικά στο 27,3% το 2013. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν πως αν και προωθήθηκε η ευελιξία στη λύση των εργασιακών σχέσεων, αν και μειώθηκε το μοναδιαίο κόστος εργασίας και απορυθμιστήκαν οι εργασιακές σχέσεις, τα μέτρα αυτά δεν οδήγησαν σε ανάσχεση της αύξησης της ανεργίας. Αντιθέτως, δημιούργησαν συνθήκες εργασιακής ανασφάλειας για ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού. Η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα οδηγούν το εργατικό δυναμικό στο να είναι ευάλωτο, με αποτέλεσμα να παραβιάζεται περισσότερο η εργασιακή νομοθεσία. Προωθήθηκε η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων χωρίς πρόβλεψη για αντισταθμιστικά μέτρα ώστε να προστατευτεί η εργασία από τους εργοδότες που την

καταστρατηγούν. Ακόμη, υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία στη νομοθεσία για τη λύση των εργασιακών σχέσεων, οπότε αυτό αυξάνει την ανασφάλεια των εργαζομένων (Δενδρινός, 2018).

Οι ρυθμίσεις αυτές συνολικά οδηγούν σε ανατροπές, καθώς δεν δημιουργούν απλώς κανόνες ευελιξίας ώστε να ρυθμίζονται με ασφάλεια νέες μορφές απασχόλησης, αλλά επεκτείνονται συνολικά στα εργασιακά δικαιώματα και κυρίως στο δικαίωμα της εργασίας. Η έννοια της flexicurity στοχεύει στην εξασφάλιση των δικαιωμάτων της ευέλικτης εργασίας, οπότε θα πρέπει να γίνει περαιτέρω ενίσχυση των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων προκειμένου η ευέλικτη εργασία να μην είναι μια λύση απλά για φθηνό εργασιακό κόστος, αλλά μια επιλογή που καθορίζεται από τις ανάγκες που επιτάσσει η παραγωγή (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018).

Οι πολιτικές ευελιξίας της απασχόλησης και των μισθών που εφαρμόστηκαν, δεν μπορεί να θεωρηθεί πως είναι πολιτικές που δημιουργούν θέσεις εργασίας, αφού δεν ωθούν στην απασχόληση, αλλά απλά στην απασχολησιμότητα και εντείνουν την ανασφάλεια των εργαζομένων. Για να αντιμετωπιστεί η αύξηση της ανεργίας θα πρέπει να ακολουθηθούν πολιτικές που θα ενισχύσουν τη συνεχή επιμόρφωση, μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα του ΟΑΕΔ και προγράμματα επιδότησης, βάσει των οποίων ο εργαζόμενος σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής αποκτά γνώσεις και δεξιότητες και έχει ευελιξία ως προς το χώρο και το μισθό, για να μπορέσει να απασχοληθεί βάσει των αναγκών μιας ελεύθερης αγοράς εργασίας (Δενδρινός, 2018).

Τα βασικά προβλήματα που εντοπίστηκαν όταν εφαρμόστηκαν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ήταν:

- προβλήματα και δυσλειτουργίες από τις υλοποιούμενες ενεργητικές πολιτικές που έχουν μη σταθερό νομοθετικό πλαίσιο (Μητροπούλου και Φερόνας, 2016).
- προβλήματα που παρουσίασαν οι ενεργητικές από την εφαρμογή τους στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ (Μητροπούλου και Φερόνας, 2016).
- προβλήματα επειδή οι δικαιούχοι δεν είχαν επαρκή πληροφόρηση (Μητροπούλου και Φερόνας, 2016).

Εκτός από το ότι οι παραπάνω πολιτικές δεν ενίσχυσαν την απασχόληση, υπό αμφισβήτηση είναι και η συνταγματικότητα των μέτρων που έχουν να κάνουν με τη μείωση στους μισθούς από εργατολόγους οι οποίοι αντιτίθενται στο ευρωπαϊκό δίκαιο. Το γεγονός ότι

μειώθηκε ο κατώτατος μισθός για τους νέους κάτω από 25 ετών αποτελεί παραβίαση των διατάσεων των άρθρων 1 παρ.1 και 5 παρ.1 του Συντάγματος για τις αρχές του σεβασμού της προσωπικότητας και της ελεύθερης ανάπτυξης του ατόμου. Λόγω του ότι η ανεργία βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, υπάρχουν ευέλικτες μορφές εργασίας που δεν βοηθούν την σταθερή απασχόληση, ενώ ο κατώτατος μισθός μειώθηκε σημαντικά και έτσι έχει υποβαθμιστεί το όριο για την αξιοπρεπή διαβίωση μεταξύ των νέων (INE-ΓΣΕΕ, 2015).

Τα προγράμματα για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για νέους 15 έως 24 ετών δεν παρουσίασαν αποτελεσματικότητα, δεν ανταποκρίθηκαν στην ανάγκη να επιτευχθούν οι βασικοί στόχοι, που είναι να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας για να αυξηθεί η απασχόληση και να καλυφθούν οι ανάγκες των ανέργων. Ορισμένα προγράμματα ήταν προσωρινά και περιορισμένα και μια γενιά εκπαιδεύτηκε να παρέχει εξαρτημένη εργασία χωρίς δικαιώματα (Μητροπούλου και Φερόνας, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΤΟΥ COVID-19 (2020-2022)

2.1. Οι Νέες Προκλήσεις της Πανδημίας

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα δεδομένα της οικονομικής κρίσης, που αναλύθηκαν στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας μελέτης, εκτός αυτών ήρθε να προστεθεί μία ακόμη μεγάλη παγκόσμια κρίση, αυτή της πανδημίας του Covid-19. Η συγκεκριμένη μορφή κρίσης της πανδημίας μπορεί μεν να μην αποτελεί φαινομενικά μια έκφανση οικονομικής απειλής, αλλά μια απειλή δημόσιας υγείας, παρόλα αυτά δεν άργησε με τη σειρά της να μεταβάλει και πάλι πολλά από τα ισχύοντα οικονομικά δεδομένα και να επιφέρει ξανά συνθήκες παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, όπως είχε ξεσπάσει αντίστοιχα το 2009 με 2010. Η κρίση της δημόσιας υγείας του Covid-19 μετέβαλε τα οικονομικά δεδομένα απειλώντας ξανά με νέα οικονομική κατάρρευση πολλές χώρες, όπως και όλες τις προσπάθειες που είχαν καταβάλει οι οικονομίες σε παγκόσμιο επίπεδο για να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Πλέον, η κρίση υγείας του Covid-19 έχει μετατραπεί σε μια νέα μορφή παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, θέτοντας σε κίνδυνο την δημόσια υγεία αρχικά, καθώς και την απασχόληση, τις θέσεις εργασίας και τα εισοδήματα εκατομμυρίων ανθρώπων σε όλο τον κόσμο (Boot et al.2020).

Οι περισσότερες χώρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και γενικότερα σε όλο τον κόσμο εφάρμοσαν, κατά το πρώτο εξάμηνο του 2020, σκληρά μέτρα (lockdown κτλ), ώστε να περιορίσουν τη μετάδοση της νόσου και των επιπλοκών της κατά το πρώτο εξάμηνο του (Μαβρουδέας,2020). Η μείωση των ωρών εργασίας αλλά και η αύξηση της ανεργίας θυμίζουν έντονα την περίπτωση της μεγάλης ύφεσης. Οι οικονομίες όλων των χωρών του κόσμου, χωρίς εξαιρέσεις οικονομικού μεγέθους, απειλούνται από την οικονομική ύφεση που προκάλεσε η υγειονομική κρίση.Για να μην πληγούν ξανά στο μέλλον οι θέσεις απασχόλησης και τα εισοδήματα των ανθρώπων από τις συνέπειες κάποιας πανδημίας θα πρέπει να διασφαλιστεί η ύπαρξη μιας αγοράς εργασίας ανθεκτικής και χωρίς αποκλεισμούς (Edwards, 2020).

Σε πολλές χώρες οι μειώσεις στην απασχόληση και τις ώρες εργασίας δεν έχουν μεταφραστεί πλήρως σε αυξημένα ποσοστά ανεργίας, σύμφωνα και με εθνικές έρευνες του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σημαντικά σε αρκετές χώρες κατά την περίοδο της πανδημίας, όπως στον Καναδά και τις Ηνωμένες Πολιτείες, και πολύ

περισσότερο από ότι κατά τη διάρκεια της Παγκόσμιας Χρηματοπιστωτικής Κρίσης, όπου τα ποσοστά ανεργίας τους ήταν πολύ πιο περιορισμένα από αυτά που θα αναμενόταν λόγω της πτώσης της απασχόλησης. Για παράδειγμα στις Ηνωμένες Πολιτείες η απασχόληση μειώθηκε κατά 22,4 εκατομμύρια (εποχικά προσαρμοσμένη) μεταξύ Μαρτίου και Απριλίου 2020, ενώ η ανεργία αυξήθηκε κατά 15,9 εκατομμύρια. Σε άλλες χώρες η αύξηση της ανεργίας ήταν πολύ πιο συγκρατημένη ή απουσίαζε (εν μέρει λόγω της μεγάλης μείωσης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας). Αυτές οι διαφορές μεταξύ ισχυρών χωρών αντικατοπτρίζουν εν μέρει τις διαφορές στη μεταχείριση των εργαζομένων σε σχέση με τις προσωρινές απολύσεις, αλλά και ως προς το ποσοστό των άνεργων (Gentilini, 2020).

Οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων της πανδημίας διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Πολλές χώρες, ιδίως στην Ευρωπαϊκή Ένωση, έκαναν μεγάλη χρήση των προγραμμάτων διατήρησης της εργασίας για να αποτρέψουν εξαρχής τους ανθρώπους από το να μείνουν άνεργοι. Η αύξηση της ανεργίας σε πολλές περιπτώσεις περιορίστηκε στους άνεργους που ανέστειλαν προσωρινά την ενεργό αναζήτηση εργασίας ή τη διαθεσιμότητά τους να εργαστούν όταν ίσχυαν τα εθνικά και τοπικά lockdown. Σύμφωνα με τους τυπικούς ορισμούς προσέγγισης του εργατικού δυναμικού, αυτά τα άτομα ταξινομούνται ως ανενεργά και επομένως δεν αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού (Hale, 2020).

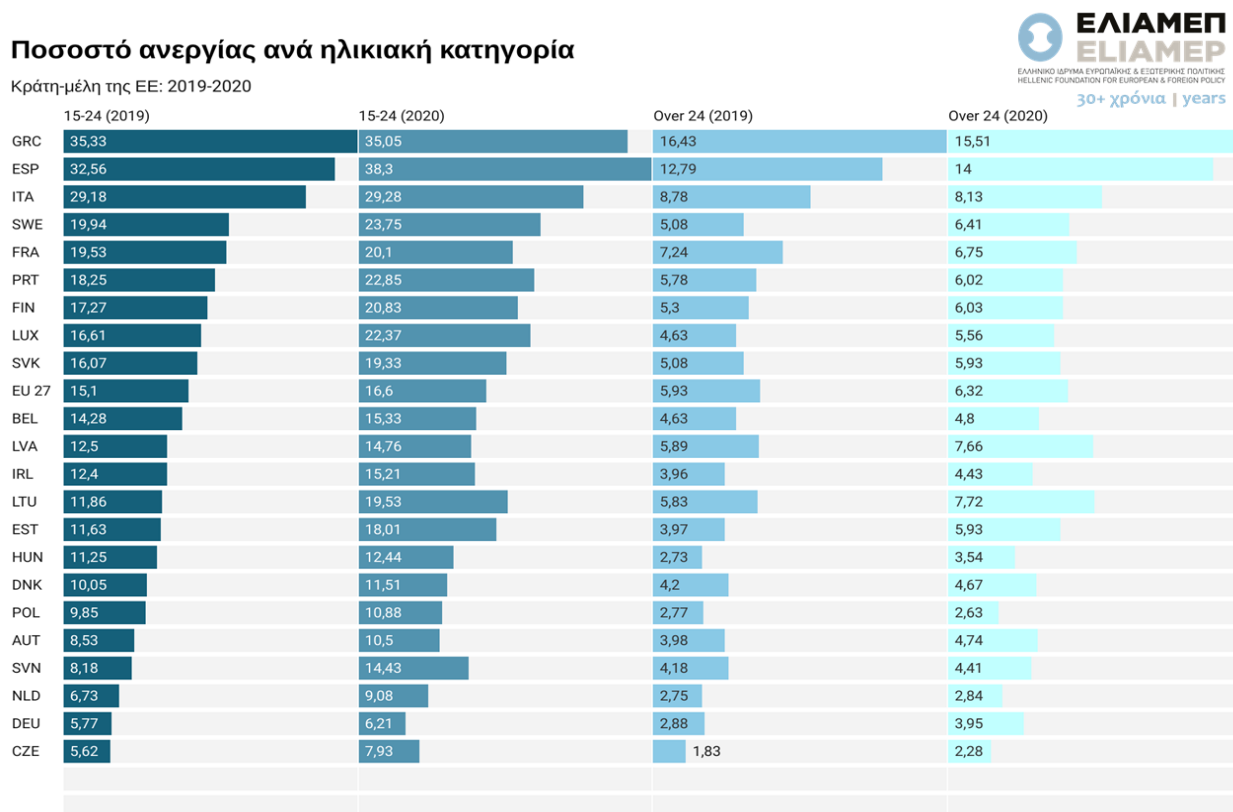
Κλείνοντας, αξίζει επίσης να τονιστεί ότι πολλοί από τους ονομαζόμενους «εργαζομένους πρώτης γραμμής», που θέτουν άμεσα σε κίνδυνο την υγεία τους εκθέτοντας τον εαυτό τους στο ενδεχόμενο της νόσησης, για να εξασφαλίσουν τη συνέχιση των απαραίτητων υπηρεσιών κατά τη διάρκεια του lockdown, και οι οποίοι εργάζονται σε τομείς που χαρακτηρίζονται από σχετικά χαμηλούς μισθούς, παρουσιάζουν διπλάσιες πιθανότητες να σταματήσουν να εργάζονται ολικώς. Αυτοί οι τομείς περιλαμβάνουν εργαζομένους από τον υγειονομικό τομέα (εκτός από γιατρούς), αλλά και ταμίες, εργάτες παραγωγής και επεξεργασίας τροφίμων, θυρωρούς, συντηρητές, εργάτες γεωργίας, εργάτες διανομής και οδηγούς φορτηγών. Εκτός από τις βασικές υπηρεσίες, τα άτομα με χαμηλά εισοδήματα είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε τομείς που επηρεάζονται από διακοπές λειτουργίας των υπηρεσιών εργασίας και είναι πολύ πιο πιθανό να έχουν υποστεί ή να υποστούν απώλεια εργασίας και αποδοχών (Edwards, 2020).

2.2. Οι συνέπειες της πανδημίας στον τομέα της Απασχόλησης στην ΕΕ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η χρονία του 2020 υπήρξε κομβική για την κατάσταση της οικονομίας των κρατών καθώς η ανθρωπότητα ήρθε αντιμέτωπη με ένα πρωτόγνωρο εχθρό και ο τρόπος

αντιμετώπισης του, προξένησε σε πολλές των περιπτώσεων έντονες αντιδράσεις από τους ανθρώπους σε παγκόσμιο επίπεδο. Φυσικά αναφερόμαστε στην επιδημία, η οποία εξελίχθηκε σε πανδημία, του νέου κορονοϊού, Covid-19. Τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχοντας ως στόχο τη διαφύλαξη της ανθρώπινης ζωής έχουν λάβει αναγκαία μέτρα για το περιορισμό της νόσου όπως για παράδειγμα τοπικά ή ολικά lockdown, περιορισμός ταξιδιών, κλείσιμο επιχειρήσεων (Abel Brodeur et al. 2021). Η πανδημία λοιπόν του Covid-19, όπως αναμενόταν, επηρέασε σε πολύ μεγάλο βαθμό και το επίπεδο απασχόλησης του εργατικού δυναμικού σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και δη στις οικονομίες οι οποίες προσπαθούσαν να ορθοποδήσουν από την οικονομική κρίση. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2.1 ανεργία των νέων (έως 24 ετών) οι οποίοι αναζητούν εργασία αυξήθηκε πολύ περισσότερο από την ηλικιακή ομάδα των αναζητούντων εργασία από 25 ετών και πάνω (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2021)

Διάγραμμα 2.1 – Ποσοστό ανά ηλικιακή κατηγορία στην Ευρωπαϊκή Ένωση τη περίοδο της Πανδημίας



Γράφημα: ΕΛΙΑΜΕΠ • Πηγή: OECD (2021), Unemployment rate by age group (indicator). doi: 10.1787/997c8750-en (Accessed on 20 May 2021) • Δημιουργήθηκε με το Datawrapper

Πηγή ΕΛΙΑΜΕΠ (2021)

Σε παγκόσμιες έρευνες σχετικά με τον αντίκτυπο του Covid-19 στην εργασία των νέων, έχει αποδειχθεί πως, περισσότεροι από ένας στους έξι νεαρούς και νεαρές δεν εργάζεται λόγω της πανδημίας και πως ακόμη και αυτοί που εργάζονται, έχουν δει τις εργασιακές τους ώρες να μειώνονται κατά 23%. Σύμφωνα με αυτές τις μελέτες, οι νέοι έχουν «χτυπηθεί» δυσανάλογα από

την πανδημία, όσον αφορά το εργασιακό σκέλος και υπάρχει μια ταχεία και μεγάλη αύξηση των ποσοστών ανεργίας τους, κυρίως των νεαρών γυναικών σε σχέση με τους νεαρούς άντρες. Οι επιπτώσεις της πανδημίας προκάλεσαν απανωτά σοκ στο νεαρό εργατικό δυναμικό, καθώς, όχι μόνο διέλυσαν τις εργασιακές τους σχέσεις άλλα επηρέασαν και σε πολύ μεγάλο βαθμό τις εκπαιδευτικές διαδικασίες άλλα και την κατάρτιση τους και αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργηθούν πολλαπλά προβλήματα, τόσο στην ένταξη των νέων ηλικιών στην αγορά εργασίας όσο και στη μετακίνηση των εργαζομένων μεταξύ των θέσεων εργασίας (International Labour Organization, 2020).

2.3. Οι Μεταβολές που Επέφερε η Πανδημία στην Εργασία

2.3.1. Τηλεργασία: Νέα Δεδομένα και Προκλήσεις

Περνώντας τώρα από το ευρύτερο παγκόσμιο φάσμα των εξελίξεων στον τομέα της απασχόλησης και στα ελληνικά δεδομένα, οι μεταβολές που προκλήθηκαν στον εργασιακό τομέα εξαιτίας της πανδημίας μετέτρεψαν πολλά από τα παραδοσιακά πρότυπα. Η παροχή εργασίας με φυσική παρουσία μέχρι πρότινος (προ πανδημίας) ήταν η δημοφιλέστερη μορφή εργασίας. Στην περίοδο της πανδημίας δημιουργήθηκε ένα καινούριο πλαίσιο παροχής της εργασίας από απόσταση, μέσω της τηλεργασίας. Αναλυτικότερα, οι εργαζόμενοι από απόσταση έχουν σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζόμενους με φυσική παρουσία όπως για παράδειγμα τις ίδιες συλλογικές συμβάσεις μεταξύ όμοιων ειδικοτήτων μέσα σε μια επιχείρηση. Βάσει των ισχυρισμών των Ξ.Κοντιάδη και της Α.Φωτιάδου (2016) θα πρέπει να δημιουργηθεί για την τηλεργασία ένα καλύτερο θεσμικό-νομικό πλαίσιο που θα περιλαμβάνει ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.

Η νομοθετική υπόσταση της τηλεργασίας στην Ελλάδα ανάγεται στον νόμο 2639/1998 του άρθρου 1¹⁹ περί ειδικών μορφών απασχόλησης. Σύμφωνα με το νόμο λοιπόν προβλέπεται συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου στην παροχή υπηρεσιών ή στην εκτέλεση έργων για ένα συγκεκριμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα. Ειδικότερα στις περιπτώσεις αμοιβής από τους εργοδότες ή τις μονάδες εργασίας στους εργαζόμενους μέσω της κατ' οίκον απασχόλησης (τηλεργασίας), προαπαιτείται η ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, εφόσον οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσίες στον ίδιο τον εργοδότη για ένα χρονικό διάστημα εννέα μηνών συνεχούς εργασίας. Παράλληλα αξίζει να επισημανθεί ότι η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της περιγραφής της

¹⁹ Εργασιακές σχέσεις. Διαθέσιμο στη δ/ση: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/200142/nomos-2639-1998 (πρόσβαση στις 20-08-2022).

θέσης εργασίας του εργαζομένου από την αρχή της εκδήλωσης του ενδιαφέροντος του σε αυτή ή να προκύψει ως μια νέα συμφωνία εκ των υστέρων, εφόσον ο εργαζόμενος έχει καλύψει τη θέση (όπως προκύπτει και από τα νέα δεδομένα της πανδημίας) (Κοντιάδης, 2020).

Εάν όμως η τηλεργασία δεν αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας, τότε θα πρέπει να επισημαίνεται από τον εργοδότη ώστε να δίνεται η δυνατότητα επιλογής στον εργαζόμενο για το αν θα την δεχθεί ή θα την απορρίψει. Ωστόσο, η Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (έναρξη 11-03-2020) παρέχει τη δυνατότητα στους εργοδότες με ατομική τους βούληση και απόφαση να ορίσουν σε ποιους εργαζόμενους θα μπορεί να εφαρμόζεται το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας και σε ποιους όχι. Παράλληλα και οι εργαζόμενοι δύνανται να εκφράσουν την επιθυμία να εργαστούν σε μία θέση εξ αποστάσεως, με τον εργοδότη να αρνείται ή να δέχεται το αίτημά τους. Επιπλέον, η άρνηση ενός εργαζομένου να αποδεχθεί το αίτημα της τηλεργασίας δεν αποτελεί αιτία διακοπής της εργασιακής του σχέσης, ούτε αιτία μεταβολής των όρων και των συνθηκών που προβλέπονταν αρχικά στις προϋποθέσεις της απασχόλησης του (Καζάκος, 2009).

Εν τέλει, ποικίλα ζητήματα νομοθετικού περιεχομένου τα οποία περιλαμβάνουν την αποκατάσταση των εργασιακών δικαιωμάτων, συνεχίζουν να παραμένουν μετέωρα. Επειδή δεν είναι δυνατός ο έλεγχος του ωραρίου των τηλεεργαζόμενων από την Επιθεώρηση Εργασίας, μπορεί να καταστρατηγηθεί από τους εργοδότες και να ζητούν περισσότερες ώρες εργασίας χωρίς να πληρώνουν τις αντίστοιχες υπερωρίες στους απασχολούμενους αφού δεν υπάρχει σχετική νομοθετική πρόβλεψη. Ο Ξ.Κοντιάδης (2020) υπογραμμίζει ότι δεν υπάρχει νομική πρόβλεψη από το εργατικό ελληνικό εργατικό δίκαιο αλλά ούτε και τεχνολογική πρόβλεψη ώστε να καταγράφονται και να κατοχυρώνονται οι δεδουλευμένες ώρες των εργαζόμενων με τηλεργασία ώστε να πληρωθούν από τον εργοδότη. Με τον Ν.4807/21 θεσπίστηκε το νομικό πλαίσιο για την τηλεργασία στο Δημόσιο τομέα.

2.4. Οι Επιπτώσεις της Πανδημίας στην Απασχόληση:

Η Ελληνική περίπτωση

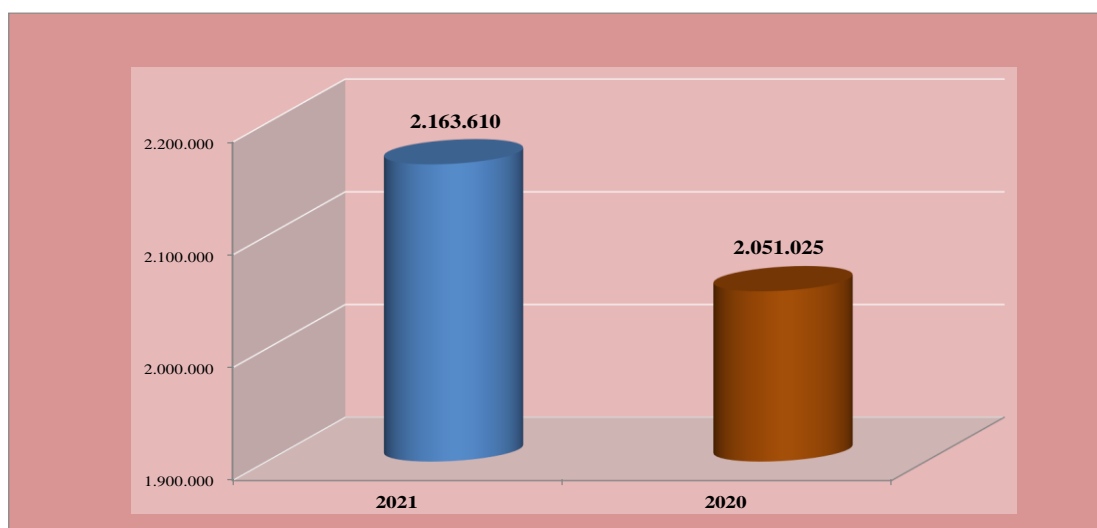
Ο κορονοϊός εμφανίστηκε και χαρακτηρίστηκε ως πανδημία τον Μάρτιο του 2020. Εξαπλώθηκε με ταχύτατους ρυθμούς και άλλαξε τα δεδομένα παγκοσμίως σε όλους τους τομείς περιλαμβάνοντας και τον τομέα της απασχόλησης. Στον συγκεκριμένο τομέα έχουν ληφθεί μέτρα τα οποία σχετίζονται με το ωράριο του εργατικού δυναμικού και επίσης

μέτρα που ελήφθησαν ώστε να ενισχυθεί η τηλεργασία (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020).

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ για το έτος 2020, η κάμψη στην οικονομική δραστηριότητα εξαιτίας της πανδημικής κρίσης είχε αρνητικές συνέπειες στην Ελληνική αγορά εργασίας. Το μέτρο της αναστολής των συμβάσεων εργασίας κρίνεται ως ιδιαίτερα επιτυχημένο και το οποίο έγινε τροχοπέδη στην ολοταχώς αυξανόμενη ανεργία. Επιπλέον η εργασιακή επισφάλεια και ανασφάλεια έχει κορυφωθεί επιτείνοντας την κοινωνική αστάθεια (ΙΝΣΕ ΓΣΕΕ, ετήσια έκθεση 2021).

Επίσης, μελετώντας την ετήσια έκθεση του Πληροφοριακού Συστήματος Εργάνη, για το έτος 2021 παρατηρήθηκε ότι αυξήθηκε η απασχόληση και η επιχειρηματικότητα σε σχέση με το 2020 παρά το γεγονός ότι υπήρχαν επιδράσεις της πανδημίας στο οικονομικό σύστημα της χώρας. Πιο αναλυτικά, το έτος 2021 όσοι εργάζονταν με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου έφτασαν τα 2.163.610, σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά που ανερχόταν σε 2.051.025 (διάγραμμα 2.2). Δηλαδή υπήρξε μια αύξηση της τάξεως του 5,5 τοις εκατό (Εργάνη, 2021). Την ίδια στιγμή οι εταιρείες που είχαν ανθρώπινο δυναμικό με του ίδιου τύπου σχέση εργασίας ανερχόταν σε 291.329, ενώ την προηγούμενη χρονιά ο αριθμός αυτός έφθανε τις 279.329 (Ειδικό Ετήσιο Τεύχος Εργάνη, 2021).

Διάγραμμα 2.2. Αριθμός εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, κατά τα έτη 2021 και 2020



Πηγή: Ειδικό Ετήσιο Τεύχος Εργάνη (2021)

Επιπρόσθετα, από την ίδια έκθεση διαφαίνεται πως τα $\frac{3}{4}$ των εργαζομένων εργάζονταν περισσότερες από τριάντα πέντε ώρες εβδομαδιαίως, πραγματοποιώντας έτσι μια μικρή

αύξηση από 71.81 τοις εκατό σε 69.5 αυτών. Ακόμη, ο μεγαλύτερος όγκος ζήτησης εργασίας προέρχεται από την λιανική επείδη ο συγκεκριμένος κλάδος έχει το 13,5 τοις εκατό του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού. Έπειτα, ακολουθεί ο κλάδος της εστίασης, η χονδρική, ο κλάδος των τροφίμων και η εκπαίδευση. Επίσης, η πλειοψηφία των εργαζομένων ανήκει στις ηλικίες μεταξύ τριάντα και σαράντα τέσσερα με ποσοστό 41,6 τοις εκατό και αμέσως μετά ακολουθούν όσοι βρίσκονται στις ηλικίες μεταξύ σαράντα πέντε και εξήντα χρονών με ποσοστό 37, 2 τοις εκατό (Ειδικό Ετήσιο Τεύχος Εργάνη, 2021).

Από τα δεδομένα της έκθεσης διαφαίνεται πως τον Ιανουάριο του 2022 υπήρχε αρνητικό ισοζύγιο ροών μισθωτής εργασίας. Πιο αναλυτικά, τον Ιανουάριο υπήρξαν 137.983 προσλήψεις ενώ ο συνολικός αριθμός διακοπής εργασίας ανερχόταν σε 163.787. Έτσι, εξηγείται και γιατί το ισοζύγιο όπως αναφέρθηκε δεν ήταν θετικό. Ως επί το πλείστον, η πηγή δημιουργίας αυτού του ισοζυγίου ήταν κατά κύριο λόγο από την εστίαση και στον κλάδο της λιανικής. Αυτές οι αλλαγές οφείλονται στα μέτρα που έλαβαν χώρα ώστε να προστατευθεί η δημόσια υγεία στα πλαίσια του αβέβαιου κλίματος που υπήρχε σχετικά με την πανδημία όπως επίσης και την εποχικότητα μερικών θέσεων εργασίας που παρατηρείται την χρονική στιγμή μετά την περίοδο των γιορτών (Ειδικό Ετήσιο Τεύχος Εργάνη, 2022).

Σε γενικές γραμμές, οι επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης θα μπορούσαν να χωριστούν σε αυτές οι οποίες επιδρούν στον όγκο απασχόλησης, μετρώντας τους εργαζομένους ή πιο καλά τις ώρες εργασίας και σε αυτές οι οποίες επιδρούν στα ποιοτικά στοιχεία αυτού του κλάδου όπως παράδειγμα συμβαίνει με την μισθοδοσία και το πόσο διαρκεί η ανεργία. Αναφορικά με την πλήρη, την μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση από τα στοιχεία του συστήματος Εργάνη διαπιστώνεται πως το 2020 το ποσοστό πλήρους απασχόλησης αυξάνεται ενώ για τις άλλες δυο κατηγορίες απασχόλησης μειώνεται. Δηλαδή οι εργοδότες ελάττωσαν σε μεγάλο βαθμό το ανθρώπινο δυναμικό τους ωστόσο όσο προσωπικό είχαν προτίμησαν να το απασχολούν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασία και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020).

Μεταξύ άλλων, την χρονική περίοδο 2020 μέχρι σήμερα, έχουν υπάρξει και άλλες πτυχές οι οποίες επέδρασαν στον εν λόγω τομέα. Για παράδειγμα, οι απαραίτητες μεταβολές αναφορικά με τους κανόνες υγιεινής στους χώρους εργασίας με σκοπό να μην υπάρξει περαιτέρω μετάδοση του ιού. Στην ίδια πτυχή μπορούμε να αναφέρουμε και το γεγονός ότι υπήρξαν μεταβολές αναφορικά με την άδεια που έχουν δικαίωμα ώστε να αντιμετωπίσουν

θέματα υγείας ή για να προστατεύσουν τον γονεϊκό τους ρόλο σε ένα γενικότερο πλαίσιο. Δημιουργήθηκαν άδειες και για τις περιπτώσεις όπου υπάρχει η πιθανότητα κάποιο άτομο να έχει κορωνοϊό. Όπως λοιπόν διαφαίνεται, λόγω της πανδημίας, θεσπίστηκαν πολλές ρυθμίσεις ώστε να καλυφθούν μια σειρά από ανάγκες. Την ίδια στιγμή αναδείχθηκαν και τα προβλήματα σχετικά με την συμφιλίωση του ρόλου του γονέα αλλά και του εργαζομένου (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασία και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020).

Αξίζει ακόμα να αναφέρουμε και την τηλεργασία η οποία χρησιμοποιήθηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό κατά το κλείσιμο της οικονομίας αλλά και έπειτα για να μειωθούν οι κοινωνικές επαφές και άρα η εξάπλωση του ιού. Η μεγάλη αξία που έχει η τηλεργασία στην ελάττωση των επιπτώσεων της πανδημίας έχει τονιστεί ιδιαίτερος και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2020). Η τηλεργασία εφαρμόστηκε σε μεγάλο βαθμό παγκοσμίως, αλλά και στην χώρα μας χρησιμοποιήθηκε τόσο από τον ιδιωτικό τομέα όσο και από τον δημόσιο (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασία και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020).

Κατά το χρονικό διάστημα της πανδημίας επίσης στην επιφάνεια ήρθαν και κάποιες αλλαγές σχετικά με τις δεξιότητες που πρέπει να έχει το ανθρώπινο δυναμικό. Αυτό το ζήτημα αξίζει να αναφερθεί πως πάντα είναι επίκαιρο, ωστόσο έχει μεγαλύτερη ανάδειξη και αξία σε χρονικά διαστήματα όπου λαμβάνουν χώρα μεγάλες μεταβολές στον τρόπο που οργανώνεται η παραγωγή. Έτσι, για παράδειγμα, λόγω της πανδημίας πραγματοποιήθηκαν αλλαγές και τελικά ψηφιοποιήθηκαν πολλές διαδικασίες φέρνοντας έτσι στην επιφάνεια το γεγονός ότι απαιτούνται ψηφιακές δεξιότητες πλέον από την πλειοψηφία των εργαζομένων (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασία και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020). Σύμφωνα με την Καμινιώτη (2020), η χώρα μας υστερεί αρκετά σε αυτό το ζήτημα καθιστώντας το, ζήτημα προτεραιότητας να ενισχυθούν αυτού του τύπου οι δεξιότητες τόσο για όσους εργάζονται αλλά και σε ένα γενικότερο πλαίσιο.

Τέλος, την συγκεκριμένη χρονική περίοδο αναδείχτηκε η αξία που έχουν μερικές οριζόντιες δεξιότητες και χαρακτηριστικά όπως για παράδειγμα η δεξιότητα να μπορεί κανείς να επιλύει προβλήματα και να διαχειρίζεται κρίσεις, να μπορεί να προσαρμόζεται, να ανταποκρίνεται ταχύτατα σε ένα ενδεχόμενο πρόβλημα και να χαρακτηρίζεται από ανθεκτικότητα (Καμινιώτη, 2020).

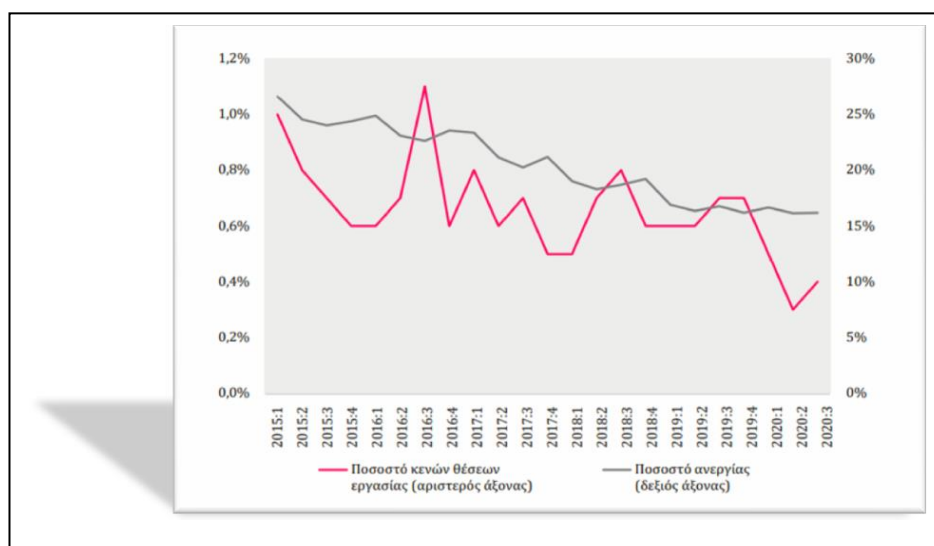
2.4.1. Συγκριτική Αποτίμηση με τα Προγράμματα της Οικον. Κρίσης

Οι επιπτώσεις της πανδημίας του Covid-19 συνολικά στο φάσμα της απασχόλησης εγκυμονούσαν σοβαρούς κινδύνους επιδείνωσης των ήδη μακροχρόνιων προκλήσεων που

αντιμετώπιζε η αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Παρόλο που το ποσοστό απασχόλησης στην χώρα (Διάγραμμα 2.2 & 2.3) τα τελευταία έξι χρόνια έχει παρουσιάσει μια σημαντική αύξηση συγκριτικά με τα δεδομένα της πρώτης περιόδου της οικονομικής κρίσης, εξακολουθεί να είναι ένα από τα χαμηλότερα μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ²⁰, όπως αντίστοιχα χαμηλοί παραμένουν και οι μισθοί-απολαβές των εργαζομένων. Από το 2019 και μετά (Διάγραμμα 2.2 & 2.3), η οικονομία παρουσιάζει ένα φραγμό στην απορρόφηση σημαντικού αριθμού ανέργων, ενώ από το δεύτερο και τρίτο τρίμηνο του 2020 το φαινόμενο αυτό γίνεται ακόμη πιο έντονο συγκριτικά με το ποσοστό των ανοιχτών-κενών θέσεων εργασίας (Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021).

Παράλληλα, τόσο οι γυναίκες, όσο και οι νέοι, συνεχίζουν να υποφέρουν από χαμηλά ποσοστά απασχόλησης. Η έλλειψη κέντρων φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων περιορίζει τις ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών, καθώς συχνά επωμίζονται ευθύνες φροντίδας. Η έλλειψη προοπτικών ώθησε ξανά πολλούς νέους να μεταναστεύσουν, μειώνοντας τις δυνατότητες επιχειρηματικότητας και καινοτομίας της χώρας και διαιωνίζοντας παράλληλα το φαινόμενο του «brain-drain». Το πρόβλημα της ενσωμάτωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας και στην ελληνική εκπαίδευση σε συνάρτηση με την άβουλη υποστήριξη από τα υπόλοιπα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αντιμετώπιση της μεγάλης εισροής αιτούντων άσυλο, δημιουργούν ακόμη νέες προκλήσεις για την ελληνική πραγματικότητα της οικονομίας και της απασχόλησης (Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021).

Διάγραμμα 2.3. Καταγραφή κενών θέσεων εργασίας και ποσοστού ανεργίας από το 2015-2020²¹

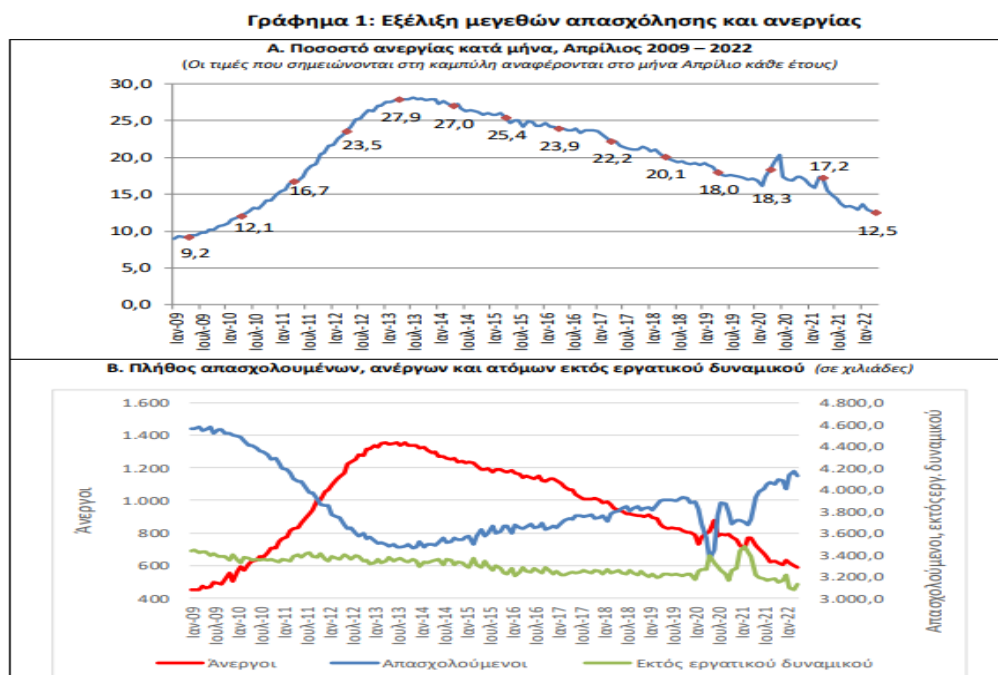


Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ Ετήσια Έκθεση 2021

²⁰ Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

²¹ Ετήσια Έκθεση 2021. Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2021-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/> (πρόσβαση στις 20-08-2022).

Διάγραμμα 2.4. Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα 2009-2022



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (2022)

Παρά τα παραπάνω προβλήματα το σύστημα κοινωνικής προστασίας της Ελλάδας ήταν πολύ καλύτερα προετοιμασμένο στο να αντιμετωπίσει την κρίση της πανδημίας, από ότι ήταν κατά την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Τα προσωρινά μέτρα της κυβέρνησης για τη στήριξη του εισοδήματος των νοικοκυριών προστάτεψαν ως ένα βαθμό τις αποταμιεύσεις τους από το χτύπημα της πανδημίας. Ωστόσο, παρά τις ενισχύσεις τα τελευταία χρόνια, τα ποσοστά φτώχειας μεταξύ των νέων και των οικογενειών με παιδιά δεν έχουν υποχωρήσει αρκετά, ενώ οι συνταξιούχοι τα πηγαίνουν συγκριτικά καλύτερα από τις δυο παραπάνω κατηγορίες. Ο μεγάλος αντίκτυπος του Covid-19 στον πληθυσμό συνολικά και στην αγορά εργασίας πιο συγκεκριμένα, υπογραμμίζει την περαιτέρω ανάγκη αντιμετώπισης των ανισοροπιών του συστήματος κοινωνικής προστασίας της χώρας. Η πανδημία «πιστοποιεί» την ανάγκη συνέχισης του εκσυγχρονισμού του συστήματος κοινωνικής προστασίας της Ελλάδας, ώστε τα προγράμματα κατά της φτώχειας να ωφελούν άτομα που έχουν πραγματική ανάγκη, καθώς και να βελτιωθούν ακόμη περισσότερο τα προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων (Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021).

2.4.2. Η Συμβολή της ΔΥΠΑ

Και στην περίπτωση της πανδημίας, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (πρώην ΟΑΕΔ), διαδραμάτισε ένα πολύ σημαντικό ρόλο στη στήριξη της οικονομίας και της απασχόλησης

στη χώρα. Ήδη από τον Ιούλιο του 2020 η ΔΥΠΑ ανακοίνωσε την έναρξη ισχύος 9 προγραμμάτων απασχόλησης που θα εξασφάλιζαν συνολικά 73.000 νέες θέσεις εργασίας. Συνολικά από το δίμηνο του Ιουνίου και Ιουλίου του 2020 η ΔΥΠΑ ανακοίνωσε την διαμόρφωση 19 νέων προγραμμάτων απασχόλησης με όριο εφαρμογής τους μέχρι και το τέλος της παρούσας χρονιάς (2022). Τα προγράμματα αυτά ανέρχονταν σε ύψος 1,13 δισεκατομμυρίων ευρώ. Τα προγράμματα απασχόλησης αφορούσαν κυρίως την πρόσληψη ανέργων ηλικίας 30 ετών και άνω σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και φορείς σε περιφέρειες με υψηλή ανάπτυξη και τουρισμό, ενώ παράλληλα θα παρέχονταν και κατάρτιση των ανέργων σε ειδικότητες υψηλής ζήτησης όπως και επιδόματα 7-8μηνης στήριξης. Παράλληλα προβλέπονταν και προγράμματα απασχόλησης νέων πτυχιούχων ανέργων ηλικίας 22 έως 29 ετών. Μέσα από τα προγράμματα αυτά παρέχονταν εργασιακή εμπειρία και επιτάχυνση της απασχόλησης σε περιοχές της χώρας όπου παρουσιάζονταν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας (Κοντιάδης, 2020).

Επιπρόσθετα το Μάιο του 2022 μετά από ανακοίνωση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, η ΔΥΠΑ θα προέβαινε στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας όπως επίσης και στην παροχή βοήθειας και αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων και του εργατικού δυναμικού της χώρας συνολικά. Η πρωτοβουλία της διαμόρφωσης αυτών των νέων θέσεων εργασίας στηρίζονταν κυρίως στο σημαντικό ρόλο και την αναγκαιότητα της αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού σε επίπεδο ψηφιακής και τεχνολογικής απόδοσης. Όπως τονίστηκε και ανωτέρω, τα νέα δεδομένα της πανδημίας εισήγαγαν ένα νέο τρόπο ψηφιακής εργασίας αλλά και ευρύτερης εφαρμογής της ψηφιακής διακυβέρνησης και της παροχής ηλεκτρονικών υπηρεσιών σε διοικητικό επίπεδο, που ανοίγουν ένα νέο δρόμο κάλυψης των αναγκών της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα περιλαμβάνει επίσης και την πρωτοβουλία για την ενσωμάτωση των γυναικών και των νέων που πλήττονται σε μεγαλύτερα ποσοστά από την ανεργία, για την εκπαίδευση και εξειδίκευση τους στα νέα ψηφιακά δεδομένα της απασχόλησης²².

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19 η κυβέρνηση έλαβε έκτακτα μέτρα για να διευκολυνθεί η αγορά εργασίας. Έδωσε επίδομα 800 ευρώ που ήταν ακατάσχετο και αφορολόγητο για όσους δεν λάμβαναν επίδομα ανεργίας και είχαν παραιτηθεί ή απολύθηκαν από 1/3/2020.

²² Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2022). Ανακοινώσεις Τύπου. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://ypergasias.gov.gr/m-syngela-vgainoume-apo-tin-pandimia-pio-dynatoi-dimiourgoume-mia-oikonomia-pio-psifiaki/>,(τελευταία πρόσβαση στις 1-09-2022).

Τον Μάιο του 2020 δημιουργήθηκαν 36.500 θέσεις κοινωνικού χαρακτήρα και σε αυτό το πρόγραμμα εντάχθηκαν άνεργοι, μακροχρόνια άνεργοι, καθώς και μέλη μονογονεϊκών οικογενειών. Η δράση αυτή τοποθετούσε σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας ανέργους για 8 μήνες σε Δήμους, Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφερειών και Περιφέρειες, περιελάμβανε υποχρεωτικό πρόγραμμα για την κατάρτιση και την πιστοποίηση σε νέες δεξιότητες 150 ωρών συνολικά καθώς και μια ατομική συνεδρία επαγγελματικής συμβουλευτικής. Η χρηματοδότηση του προγράμματος έγινε από ευρωπαϊκούς και εθνικούς πόρους (ΟΑΕΔ, 2022).

Επίσης διευρύνθηκε και ενισχύθηκε το πρόγραμμα απασχόλησης για τους μακροχρόνια άνεργους μεταξύ 55 έως 67 ετών. Πιο συγκεκριμένα επανήλθαν 5.000 νέες θέσεις εργασίας που αφαιρέθηκαν από το πρόγραμμα και προστέθηκαν 3.500 κενές θέσεις, ενώ επεκτάθηκαν οι δικαιούχοι στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και στα Ν.Π.Δ.Δ. Ακόμη υπήρξε αύξηση της επιδότησης στο 75% έναντι του 50% που ίσχυε πριν από το μηνιαίο μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος και το ανώτατο όριο στα 750 ευρώ από 600 ευρώ που ήταν πριν μηνιαίως. Η διάρκεια για την επιχορήγηση στο συγκεκριμένο πρόγραμμα ανήλθε σε 12 μήνες, ενώ αν ο δικαιούχος έκανε αίτηση, μπορούσε να επεκταθεί σε 12 μήνες (ΟΑΕΔ, 2022).

Ο ΟΑΕΔ κατά την περίοδο της πανδημίας (15 Μαΐου έως 15 Δεκεμβρίου 2021) προκήρυξε συνολικά 16 προγράμματα απασχόλησης, με τα οποία στόχευε στο να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, να αποκτηθεί εργασιακή εμπειρία και να δημιουργηθούν νέες επιχειρήσεις. Πιο αναλυτικά, τα προγράμματα που προκηρύχθηκαν την παραπάνω περίοδο εμφανίζονται στους πίνακες 2.1 και 2.2 (ΟΑΕΔ, 2022).

Πίνακας 2.1 Προγράμματα απασχόλησης (ΝΘΕ) ΟΑΕΔ 15 Μαΐου έως 15 Δεκεμβρίου 2021

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Ν.Θ.Ε.	Θέσεις που προκηρύχθηκαν	Έναρξη	Λήξη
Απασχόλησης Πτυχιούχων Ανέργων έως 39 ετών σε κλάδους έξυπνης εξειδίκευσης και παραγωγικής δραστηριότητας	5.200	Ιουν-20	Ιουν-21
Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας Ανέργων 18-30 ετών (Δυτική Ελλάδα και Ήπειρο)	1.600	Αρχική Πρόσκληση	
		Ιουν-20	Αυγ-20
		Συμπληρωματική Πρόσκληση	
		Ιουν-21	Δεκ-21
Απασχόλησης Ανέργων 30 ετών και άνω	8.300	Ιουλ-20	Οκτ-20
Απασχόλησης Ανέργων 18-29 ετών	8.000	Ιουλ-20	Φεβ-21
Απασχόλησης Πτυχιούχων Ανέργων 22-29 ετών	3.500	Ιουλ-20	Απρ-21
Απασχόλησης Ανέργων από Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ)	1.200	Ιουλ-20	ΑΝΟΙΧΤΟ
Απασχόλησης Μακροχρονίων Ανέργων 55-67 ετών	8.500	Ιουλ-20	ΑΝΟΙΧΤΟ
«Επιταγής Επανεναξής στην αγορά εργασίας»	9.200	Σεπ-20	ΑΝΟΙΧΤΟ
Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας Ανέργων 18-30 ετών (Στερεά Ελλάδα, Βόρειο Αιγαίο, Θεσσαλία, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη)	3.000	Οκτ-20	Δεκ-21
Απασχόλησης Ανέργων 30 ετών και άνω στις Λιγότερο Ανεπτυγμένες Περιφέρειες (Α' & Β' Κύκλος)	7.000	Α' Κύκλος	
		Ιαν-21	Μαρ-21
		Β' Κύκλος	
		Αυγ-21	Σεπ-21
Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας Ανέργων έως 29 ετών στο ψηφιακό μάρκετινγκ (Α' & Β' Κύκλος)	5.000	Α' Κύκλος	
		Μαρ-21	Απρ-21
		Β' Κύκλος	
		Οκτ-21	Οκτ-21
Πρόγραμμα Απασχόλησης Ανέργων 30 ετών και άνω (Αττική & Νότιο Αιγαίο)	2.000	Αρχική Πρόσκληση	
		Μαϊ-21	Μαϊ-21
		Συμπληρωματική Πρόσκληση	
		Σεπ-21	Οκτ-21
Απασχόλησης Ανέργων σε μειονεκτική/ιδιαίτερα μειονεκτική θέση	1.000	Ιουν-21	Ιουν-21
Απασχόλησης Ανέργων 30 ετών και άνω στις Περιφέρειες σε Μετάβαση (Α' Κύκλος)	5.000	Ιουλ-21	Σεπ-21
ΣΥΝΟΛΟ	68.500		

Πηγή: <https://www.dypa.gov.gr/storage/statistika-stoikheia/proslipseis-programmaton-apaskholisis-oaed-tin-periodo-tis-pandimias.pdf>

Πίνακας 2.2. Προγράμματα απασχόλησης (ΝΕΕ) ΟΑΕΔ 15 Μαΐου έως 15 Δεκεμβρίου 2021

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Ν.Ε.Ε.	Θέσεις που προκηρύχθηκαν	Έναρξη	Λήξη
Δεύτερης Επιχειρηματικής Ευκαιρίας Ανέργων με έμφαση στην ψηφιακή οικονομία και στις γυναίκες	2.600	Απρ-21	ΑΝΟΙΧΤΟ
Επιχορήγησης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών νέων ηλικίας 18 έως 29 ετών με έμφαση στις γυναίκες	2.900	Μαϊ-21	Ιουν-21
ΣΥΝΟΛΟ	5.500		

Πηγή: <https://www.dypa.gov.gr/storage/statistika-stoikheia/proslipseis-prohrammaton-apaskholisis-oaed-tin-periodo-tis-pandimias.pdf>

Συνολικά τα προγράμματα που αναπτύχθηκαν αφορούσαν την προκήρυξη 74.000 νέων θέσεων εργασίας, ενώ οι 5.500 αφορούσαν προγράμματα σχετικά με την επιχειρηματικότητα. Συνολικά από τα προγράμματα αυτά έγιναν 43.256 προσλήψεις ανέργων και εγκρίθηκαν 3.040 επιχειρηματικά σχέδια. Εκτός από τα νέα προγράμματα που προκηρύχθηκαν κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα, υπήρχαν ήδη σε εξέλιξη συνολικά 18 πιο παλαιά προγράμματα για νέες θέσεις εργασίας που οδήγησαν σε 3.835 προσλήψεις σε αυτό το χρονικό διάστημα. Η κατανομή ανά πρόγραμμα για το χρονικό διάστημα 15 Μαΐου 2020 έως 5 Δεκεμβρίου 2021 παρουσιάζεται στον πίνακα 2.3.

Πίνακας 2.3. Προσλήψεις ανά πρόγραμμα 15 Μαΐου 2020 έως 5 Δεκεμβρίου 2021

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ		
ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
ΣΥΝΟΛΟ	100.0% (43,256)	100.0% (31,971)
Απασχόλησης 8.300 Ανέργων 30 ετών και άνω	23.2% (10,045)	31.0% (8,389)
Απασχόλησης 8.000 Ανέργων 18-29 ετών	20.9% (9,027)	27.4% (7,422)
Απασχόλησης 8.500 Μακροχρονίων Ανέργων 55-67 ετών	12.4% (5,377)	1.7% (472)
Απασχόλησης 7.000 Ανέργων 30 ετών και άνω στις Λιγότερο Ανπτυγμένες Περιφ...	8.4% (3,629)	11.7% (3,172)
Απασχόλησης 3.500 Πτυχιούχων Ανέργων 22-29 ετών	8.1% (3,513)	10.8% (2,927)
Προεργασίας 3.000 Ανέργων 18-30 ετών (Στερά Ελλάδα, Βόρειο Αιγαίο, Θεσσαλία, ..	4.9% (2,114)	6.9% (1,872)
«Επιταγής Επένταξης στην αγορά εργασίας» 9.200 Ανέργων	4.2% (1,828)	6.0% (1,616)
Πρόγραμμα Απασχόλησης 2.000 ανέργων 30 ετών και άνω (Αττική & Νότιο Αιγαίο)	3.8% (1,645)	5.1% (1,375)
Απασχόλησης 1.000 Ανέργων σε μειονεκτική/ιδιαίτερα μειονεκτική θέση	3.1% (1,352)	4.4% (1,188)
Προεργασίας 1.600 Ανέργων 18-30 ετών (Δυτική Ελλάδα και Ήπειρο)	2.8% (1,194)	3.4% (914)
Απασχόλησης 5.200 Πτυχιούχων Ανέργων έως 39 ετών σε κλάδους εξιτηνης εξειδικ...	2.6% (1,106)	2.7% (726)
Απασχόλησης 5.000 Ανέργων 30 ετών και άνω στις Περιφέρειες σε Μετάβαση	1.9% (842)	2.8% (761)
Απασχόλησης 1.200 Ανέργων από Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ)	1.9% (803)	2.2% (587)
Απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας 5.000 Ανέργων έως 29 ετών στο ψηφιακό μά...	1.8% (781)	2.0% (550)
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ		
1.8%		23.2%

Πηγή: <https://www.dypa.gov.gr/storage/statistika-stoikheia/proslipseis-programmaton-apaskholisis-oaed-tin-periodo-tis-pandimias.pdf>

Οι προσλήψεις με βάση το μέγεθος των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στα προγράμματα αφορούσαν κυρίως πολύ μικρές επιχειρήσεις που είχαν έως 9 απασχολούμενους. Το ποσοστό προσλήψεων στις επιχειρήσεις αυτές είναι 74,3%, κατόπιν οι επιχειρήσεις από 250 έως 499 απασχολούμενους με 8,9% και μετά οι επιχειρήσεις από 10 έως 49 απασχολούμενους με 8,5%.

Συνολικά, τα προγράμματα την εξεταζόμενη περίοδο αφορούσαν 27.051 επιχειρήσεις που συμμετείχαν. Οι περισσότερες από τις επιχειρήσεις αυτές ήταν στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας με ποσοστό 19,2% και την Περιφέρεια Αττικής με ποσοστό 21,2%.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΤΑ ΝΕΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ

(Το Μέλλον της Απασχόλησης στην Ελλάδα - Μεταβολές στην Απασχόληση-Εκσυγχρονισμός και Ψηφιοποίηση των Υπηρεσιών)

3.1. Οι Αλλαγές στον τομέα της Απασχόλησης

Η πανδημία COVID-19 ήταν μη αναμενόμενη για την παγκόσμια κοινότητα, η οποία δεν διέθετε τα κατάλληλα «εφόδια» (πχ.εμβόλια) ώστε την αντιμετωπίσει αποτελεσματικά, με συνέπεια 6.000.000 συνάνθρωποι μας να χάσουν τη ζωή τους (Ναυτεμπορική, 2022). Η ανθρωπότητα έμαθε/μαθαίνει να ζει με την απειλή του covid-19 εδώ και 2,5 χρόνια, αλλάζοντας πολλές συνήθειες από την καθημερινότητα της όπως για παράδειγμα τον τρόπο κοινωνικής συμπεριφοράς της. Μεγάλο ποσοστό ανθρώπων σήμερα χρησιμοποιεί τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για την επικοινωνίας τους αποφεύγοντας τις δια ζώσεις συναντήσεις φοβούμενοι το κίνδυνο των επιπλοκών από πιθανή νόσηση από Covid-19 (Καθημερινή, 2021) Στον τομέα της απασχόλησης, οι αλλαγές που συντελεστήκαν από την πανδημία ήταν ιδιαίτερας σημαντικές και είναι οι ακόλουθες:

- Επιτάχυνση της ψηφιοποίησης-ψηφιακού μετασχηματισμού ακόμα και σε χώρες οι οποίες ήταν πολύ πίσω σε σχέση με το Ευρωπαϊκό μέσο όρο όπως πχ η Ελλάδα (ΣΕΒ, 2022)
- Ενεργοποίηση της τηλεργασίας ως κύριας-αναγκαίας μορφή εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης (EURES,2021)
- Ανάγκη επένδυσης και ανάπτυξης στον Υγειονομικό κλάδο, στην Επιστήμη και Τεχνολογία, στην Τεχνολογία Πληροφοριών και τέλος στην ψηφιακή επικοινωνία (EURES, 2021).

Σύμφωνα με άρθρο που δημοσίευσε το ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης EURES²³ υπάρχουν ορισμένοι τομείς απασχόλησης οποίοι έχουν ευνοηθεί από τη πανδημία και έχουν μεγάλη ζήτηση. Συγκεκριμένα οι τομείς αυτοί είναι: (EURES, 2021)

²³ «Το EURES, δημιουργήθηκε το 1994 και είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο συνεργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης, σκοπός του οποίου είναι να διευκολύνει την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων». Διαθέσιμο στη δ/ση: https://ec.europa.eu/eures/public/index_el (πρόσβαση στις 01-10-2022).

- **Υγειονομικός κλάδος**

Χωρίς αμφιβολία ο ρόλος του τομέας της υγείας κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν και είναι ιδιαίτερος κρίσιμος στην υγειονομική περίθαψη ασθενών. Η εξάρτηση των Ευρωπαϊκών χωρών και όχι μόνο κατά την πανδημική κρίση και μετά από το συγκεκριμένο κλάδο είναι δεδομένος. Ειδικότητες όπως φαρμακοποιοί, λοιμωξιολόγοι, διευθυντές εικονικών νοσοκομείων κτλ θα έχουν μεγάλη ζήτηση. (EURES,2021)

- **Επιστήμη και καινοτομία**

Ειδικότητες όπως χημικοί μηχανικοί, βιολόγοι, βιοϊατρικοί επιστήμονες και αναλυτές δεδομένων θα επιχειρήσουν να δώσουν απαντήσεις σε επιστημονικά ερωτήματα που δημιουργήθηκαν ως απότοκα της πανδημίας όπως για παράδειγμα το αντίκτυπο της τηλεργασίας στο περιβάλλον. (EURES,2021)

- **Τεχνολογία πληροφοριών**

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας είχαμε επιτάχυνση στην εφαρμογή του ψηφιακού μετασχηματισμού, της τεχνητής νοημοσύνης, και της εικονικής πραγματικότητας στην καθημερινότητα μας. Αναμένεται η τεχνολογία των πληροφοριών να συνεχίσει να εξελίσσεται και η ζήτηση επαγγελματιών όπως πχ προγραμματιστές, σύμβουλοι σε θέματα ασφαλείας ΤΠ και τεχνολογίας αναμένεται να κορυφωθεί στο εγγύς μέλλον. (EURES,2021)

- **Ψηφιακή επικοινωνία**

Ο τομέας των ψηφιακών επικοινωνιών εξελίχθηκε σημαντικά με την έλευση της πανδημίας όμως συνεχίζει να αναπτύσσεται και να εξελίσσεται τεχνολογικά και ολοένα και περισσότερα ψηφιακά εργαλεία ενεργοποιούνται, για τα οποία όμως δεν υπάρχει εξειδικευμένο προσωπικό ώστε να τα χρησιμοποιήσει. (EURES,2021)

3.2 Οι επιπτώσεις της Ελληνικής οικονομικής κρίσης (2009-2019) και της πανδημίας (covid-19) στο Μέλλον της Απασχόλησης στην Ελλάδα

Ξεκινώντας από την τηλεργασία, δεν είναι λίγοι οι οποίοι υποστηρίζουν πως ακόμα και μετά τον ιό θα επεκταθεί η χρήση της καθώς φαίνεται ότι είναι αποτελεσματική τόσο για το ανθρώπινο δυναμικό όσο και για τους εργοδότες. Μάλιστα, αξίζει να αναφερθεί πως λόγω της πανδημίας έχει παρατηρηθεί να γίνεται υιοθέτηση και της ευφυούς εργασίας (smart

work)²⁴ η οποία είναι πιο εξελιγμένη και θα λέγαμε η συνέχεια της τηλεργασίας. Το συγκεκριμένο μοντέλο είναι μια νέα φιλοσοφία στην διοίκηση και καθιστά το ανθρώπινο δυναμικό πιο ευέλικτο, με μεγαλύτερη συμφιλίωση μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας και αυξάνει την παραγωγικότητα και αποδοτικότητα (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020).

Σύμφωνα με τους Tripi και Mattei (2020), υπάρχουν ορισμένα χαρακτηριστικά και αποτελέσματα από την υιοθέτηση του μοντέλου smart working στην γείτονα χώρα Ιταλία εξαιτίας της πανδημίας. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι δίνεται μεγάλη βαρύτητα στα αποτελέσματα και όχι στην τεχνολογία, τον τόπο και τον χρόνο. Επίσης, είναι απαραίτητη η κατοχή ψηφιακών δεξιοτήτων και αντιμετωπίζεται με θετικό τρόπο από το ανθρώπινο δυναμικό υπό την προϋπόθεση ότι η εφαρμογή της έχει προαιρετική μορφή (Tripi και Mattei, 2020).

Στην χώρα μας, λόγω της ύπαρξης συγκεκριμένων συνθηκών εξαιτίας της πανδημίας που έλαβε χώρα, αλλά και λόγω των γενικότερων αναγκών για αναδιάρθρωση της εγχώριας αγοράς, θέτουν τις βάσεις για την ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών ώστε να ενισχυθεί ακόμα περισσότερο η τηλεργασία και να επεκταθεί υιοθετώντας την ευφυή εργασία. Οι μεταβολές που επιδιώχθηκαν και τελικά επιταχύνθηκαν σχετικά με την ψηφιοποίηση στην χώρα μας έχουν την δυνατότητα να γίνουν μια ουσιαστικής αξίας βάση για μια τέτοια προσπάθεια (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020).

Μεταξύ άλλων, σύμφωνα με αναλύσεις, οι εταιρείες θα έχουν την δυνατότητα να αξιοποιούν τις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στον κλάδο της τεχνολογίας και να υιοθετούν την τηλεργασία και την ευφυή εργασία εξαιτίας της ευρείας διάδοσης των ψηφιακών τεχνολογιών (Ahuja et al., 2007). Επιπρόσθετα, υπάρχουν διάφορα μοντέλα οργάνωσης αυτού του νέου τύπου εργασίας τα οποία είναι απαραίτητα για να είναι ομαλή η μετάβαση από τα παραδοσιακά στα μοντέρνα μοντέλα (Cameron and Green, 2012).

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια και λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική ελάττωση του τουριστικού κλάδου όπως και του κλάδου των κατασκευών, καθώς επίσης και την εκτεταμένη χρήση της τηλεργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο, τα επόμενα έτη η χώρα μας έχει την δυνατότητα να προωθήσει την εικόνα της ως μιας χώρας που παρέχει ασφαλή διαμονή

²⁴ <https://www.kathimerini.gr/economy/business/1081544/giati-smart-working-kai-ochi-mono-tilergasia/> (πρόσβαση στις 01-10-2022).

και εργασία εξ αποστάσεως και ένα ιδανικό φυσικό περιβάλλον. Έτσι, μελλοντικά μπορεί να εφαρμόσει ένα καινούριο μοντέλο του τουριστικού κλάδου το οποίο θα ικανοποιεί τις καινούριες αυτές ανάγκες, επενδύοντας ταυτόχρονα στον κλάδο των πιο εξελιγμένων υποδομών μεταφορών και στέγασης πραγματοποιώντας και επιπλέον τροποποιήσεις σε άλλους κλάδους (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2020).

Επίσης, σύμφωνα με μελέτη του CEDEFOP (2020)²⁵, που αφορά τις επιπτώσεις στην μελλοντική πορεία της απασχόλησης λόγω της οικονομικής κρίσης που βίωσε η Ελλάδα, ο τομέας της απασχόλησης αναμένεται να παρουσιάσει αύξηση μέχρι το 2030 με πιο ταχύ ρυθμό σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έτσι, προβλέπεται ότι θα παρουσιάσει αύξηση η οποία θα είναι της τάξεως του 3 τοις εκατό από φέτος έως το 2026, ενώ μέχρι το 2030 θα αγγίζει το 2,7 τοις εκατό. (CEDEFOP, 2020)

Επίσης, σύμφωνα με την ίδια μελέτη, το ανθρώπινο δυναμικό προβλέπεται ότι θα παρουσιάσει μείωση μέχρι το 2030 η οποία θα λάβει χώρα λόγω της ελάττωσης των ατόμων που είναι κάτω από 45 χρονών. Ανάμεσα στις ηλικίες οι οποίες θα παρουσιάσουν μεγάλη μείωση είναι όσοι είναι μεταξύ 35 με 39 και 40 με 44. Αυτό θα συμβεί επειδή ελαττώνεται ο πληθυσμός αυτών των ηλικιών λόγω της οικονομικής κρίσης που βίωσε η χώρα με αποτέλεσμα αυτά τα άτομα να μεταναστεύουν στο εξωτερικό για ένα καλύτερο μέλλον. Αντίθετα, όσοι είναι άνω των 55 ετών και μέχρι 64 προβλέπεται πως μέχρι το 2030 θα αυξηθούν σε ποσοστό που θα ξεπερνά το 30 τοις εκατό λόγω του μεγαλύτερου αριθμού αυτών των ηλικιών που συμμετέχουν. Αυτό θα συμβεί εξαιτίας των αλλαγών που έγιναν στο συνταξιοδοτικό λόγω της οικονομικής κρίσης και το οποίο ελάττωσε τα επίπεδα των ατομικών συντάξεων (CEDEFOP, 2020).

Μεταξύ άλλων, αναμένεται να αυξηθεί σημαντικά η απασχόληση στον κλάδο των κατασκευών με ρυθμό 2,2 τοις εκατό ανά έτος. Αυτό θα συμβεί λόγω του πλήγματος που δέχτηκε ο συγκεκριμένος κλάδος λόγω της κρίσης που βίωσε η χώρα μας. Αναφορικά με τον κλάδο της μεταποίησης προβλέπεται να μην αυξηθεί στο κοντινό μέλλον, ωστόσο θα αυξηθεί σημαντικά (2 τοις εκατό) στο μακρινό μέλλον. (CEDEFOP, 2020)

Επίσης, η αύξηση της απασχόλησης η οποία αναμένεται θα λάβει χώρα λόγω των συνολικών τάσεων του οικονομικού τομέα, των μετατοπίσεων και των μεταβολών. Καθώς μιλάμε για την χώρα μας αξίζει να αναφερθεί ότι οι αλλαγές που λαμβάνουν χώρα ως επί το

²⁵ https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2020_greece.pdf, (πρόσβαση στις 27-09-2022).

πλείστον αφορούν την εξειδίκευση και όχι τα μεγέθη των κλάδων. Προβλέπεται λοιπόν ότι θα υπάρξει ανάπτυξη της βιομηχανίας δημιουργώντας μια αύξηση του αριθμού όσων θα κατέχουν διευθυντικές θέσεις. Γενικότερα θα υπάρξουν επαγγελματικές μεταβολές οι οποίες εκτός από τον λόγο της οικονομικής κρίσης που βίωσε η χώρα θα επηρεαστούν και από άλλους παράγοντες. Πιο αναλυτικά, όπως αναφέρθηκε λόγω της μεγέθυνσης της ψηφιοποίησης και το γεγονός ότι ο κλάδος της οικονομίας είναι προσανατολισμένος στις υπηρεσίες, θα έχει ως αποτέλεσμα να αυξηθούν επαγγέλματα με μεγαλύτερη εξειδίκευση και πιο υψηλό επίπεδο σε σύγκριση με άλλα (CEDEFOP, 2020).

Τέλος, μιλώντας για την τεχνητή νοημοσύνη αξίζει να αναφερθεί ότι θα αλλάξει σε μεγάλο βαθμό και σε σύντομο χρονικό διάστημα τον οικονομικό κλάδο και την απασχόληση. Έτσι, η χώρα μας οφείλει να έχει ετοιμότητα ώστε να υπάρξει αποτελεσματική διαχείριση. Αναμένεται λοιπόν, οι αλγόριθμοι να ολοκληρώνουν πιο πολλές διαδικασίες και με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα από ότι ο άνθρωπος οδηγώντας σε πιο λίγες ώρες ή μέρες που θα εργάζεται το ανθρώπινο δυναμικό. Η χώρα μας εξαιτίας του πλεονεκτήματος που έχει με την φύση της μπορεί να εκμεταλλευτεί τις παραπάνω εξελίξεις και να αναπτύξει πιο πολύ τον τουρισμό, την αναψυχή και την πολιτιστική κληρονομιά. Καταλήγοντας, το γεγονός ότι θα αυξηθεί η παραγωγικότητα θα οδηγήσει σε αύξηση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος. Ωστόσο, απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή ώστε να μην αυξηθεί η ανεργία και αποφυγή να μην κατανεμηθεί ισότιμα το όφελος (Τράπεζα της Ελλάδος, 2020).

3.3. Το Υπόβαθρο της Διαμόρφωσης της ΔΥΠΑ

Όπως έγινε αντιληπτό και από τις αναφορές τόσο του πρώτου όσο και του δεύτερου κεφαλαίου της ανάλυσης, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και στις δύο περιόδους και εκφάνσεις της οικονομικής και πανδημικής κρίσης έλαβε έναν από τους σημαντικότερους ρόλους στην διάσωση της οικονομίας και κυρίως στη διάσωση του φάσματος της απασχόλησης και στην εξισορρόπηση των αποκλίσεων που δημιουργούνται στην απασχόληση και καταπολέμηση της ανεργίας, δημιουργώντας και εφαρμόζοντας διαρκώς νέες πολιτικές και προγράμματα. Συνεπώς οι αλληπάλληλες προκλήσεις, τόσο υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης, όσο και υπό πρίσμα της πανδημίας, καθιστούν ακόμη περισσότερο απαραίτητη και αναγκαία την ενεργή δράση της ΔΥΠΑ στα κοινωνικά και οικονομικά δρώμενα της χώρας.

Η ΔΥΠΙΑ αποτελεί έναν κεντρικό πυρήνα λειτουργίας του ίδιου του κράτους, καθώς δρα ως ένας επιχειρησιακός βραχίονας για την καταπολέμηση της ανεργίας, την αναδιαμόρφωση και την εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, όπως επίσης και για την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών προκειμένου να είναι άμεσα προσβάσιμες σε όλους τους πολίτες της χώρας. Η είσοδος της πανδημίας άλλαξε πολλά από τα δεδομένα της καθημερινότητας, αλλά κυρίως τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί τόσο η εργασία όσο και ευρύτερα το σύστημα διακυβέρνησης και παροχής υπηρεσιών της χώρας. Συνεπώς η είσοδος της ψηφιακής εποχής σε όλους τους τομείς της απασχόλησης, αλλά και της διοίκησης των δημοσίων υπηρεσιών, αποτέλεσε μία από τις βασικές κατευθύνσεις και προϋποθέσεις για τη δημιουργία μιας νέας εποχής στο φάσμα της απασχόλησης (ΔΥΠΙΑ, 2022).

Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης θέτει στο επίκεντρο των πολιτικών της την αναβάθμιση του συστήματος παροχής υπηρεσιών της, προκειμένου όλοι οι πολίτες να εξυπηρετούνται άμεσα, ακολουθώντας παράλληλα τα πρότυπα και τις επιταγές των ευρωπαϊκών αρχών και παρέχοντας αναβαθμισμένες και ποιοτικότερες υπηρεσίες, οι οποίες συμβάλλουν στην ενίσχυση του ψηφιακού μετασχηματισμού και εκσυγχρονισμού των δημοσίων υπηρεσιών της χώρας, αλλά και της ίδιας ως υπηρεσίας. Μέσω της αναβάθμισης της ίδιας της υπηρεσίας και της παροχής κινήτρων για προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλους τους άνεργους και τους εργαζόμενους, βασικός στόχος της ΔΥΠΙΑ είναι η μεγαλύτερη διευκόλυνση του άνεργου πληθυσμού της χώρας να βρει άμεσα και ευκολότερα εργασία σε τομείς και ειδικότητες υψηλής ζήτησης, αλλά και να αποκτήσει γνώσεις και δεξιότητες που να ανταποκρίνονται στις εργασιακές ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας συνολικά (Κοντιάδης, 2020).

Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης αναλυτικότερα, ιδρύθηκε με βάση το Νομοθετικό Διάταγμα²⁶ 2961/1954 (ΦΕΚ Α' 197) και ονομάζονταν αρχικά ως Ελληνικός Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) υπό την νομοθεσία²⁷ 212/1969 (ΦΕΚ Α' 112). Σήμερα, έχει μετονομαστεί και επίσημα με βάση το άρθρο 3, παρ. 1 του Ν. 4921/2022 σε «Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης» (ΔΥΠΙΑ) αποτελώντας ένα νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που εποπτεύεται από το Ελληνικό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Διοικείται από τρεις Υποδιοικητές, ένα Διοικητικό Συμβούλιο και το Συμβούλιο Κοινωνικών Εταίρων. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου βασίζεται

²⁶ Περί συστάσεως Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/544174/n.d.-2961-1954>, (πρόσβαση στις 20-08-2022)

²⁷ Περί οργανώσεως και Διοικήσεως του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/717502/n.d.-212-1969>, (πρόσβαση στις 20-08-2022).

στην αρχή της τριμερούς εκπροσώπησης, αφού σε αυτό συμμετέχουν όχι μόνο κρατικοί φορείς, αλλά και εργοδοτικές και εργατικές ενώσεις ως εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων²⁸.

Επιπροσθέτως, αξίζει να επισημανθεί ότι η μετονομασία του ΟΑΕΔ σε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, βάσει και της νομοθεσίας 4921/22 (Νομοθετικό Πρόγραμμα: Δουλειές Ξανά) πραγματοποιήθηκε ακριβώς λόγω της ανάγκης του εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών απασχόλησης εργατικού δυναμικού της χώρας και της ψηφιοποίησης των υπηρεσιών της ίδιας της υπηρεσίας, ενώ παράλληλα η νέα νομοθεσία έθεσε ως βασικό κίνητρο της μετονομασίας της ΔΥΠΑ την ενίσχυση όχι μόνο του πολιτικού και οικονομικού της ρόλου, αλλά και του ρόλου της ως πυλώνα κοινωνικής αναδιαμόρφωσης, συνοχής και αξιοποίησης των ευρωπαϊκών αρχών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης προς όφελος του εργατικού δυναμικού της χώρας. Έτσι λοιπόν, η μετονομασία της ΔΥΠΑ σηματοδότησε την αναβάθμιση της υπηρεσίας τόσο με βάση τις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και με βάση την αναγκαιότητα του εκσυγχρονισμού της αγοράς εργασίας και της αντίστοιχης κατάρτισης και προετοιμασίας των εργαζομένων, προκειμένου να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις νέες επιταγές της αγοράς και στον ψηφιακό μετασχηματισμό της (ΔΥΠΑ, 2022).

Ανάμεσα στις άλλες αρμοδιότητες που ανέλαβε η ΔΥΠΑ μετά τη μετονομασία της, περιλαμβάνεται η διαχείριση κονδυλίων του ενιαίου προϋπολογισμού για την εφαρμογή κοινωνικών πολιτικών απασχόλησης και υλοποίησης στεγαστικών πολιτικών, με σκοπό την διαχείριση και αξιοποίηση της κινητής και ακίνητης περιουσίας που ανήκει στον έλεγχο της υπηρεσίας προς όφελος του ίδιου του κράτους αλλά και προς όφελος του εργατικού δυναμικού, η αναβάθμιση των ψηφιακών εργαλείων της υπηρεσίας και η διαμόρφωση μιας νέας ψηφιακής κάρτας (ψηφιακό μητρώο) που θα διευκολύνει την πρόσβαση των ανέργων και την ένταξη νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας, η παροχή επιδομάτων ανεργίας σε μακροχρόνια ανέργους και ο εκσυγχρονισμός-αναβάθμιση της ικανότητας της υπηρεσίας να προβλέπει τις ανάγκες και τα προβλήματα που προκύπτουν στην αγορά εργασίας (Κοντιάδης, 2020). Η ΔΥΠΑ συνεπώς διασφαλίζει την αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών και προγραμμάτων απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας εξασφαλίζοντας παράλληλα την κοινωνική συνοχή και ομαλή

²⁸ «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις». Διαθέσιμο στη δνση: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/786575/nomos-4921-2022>, (πρόσβαση στις 20-08-2022).

ένταξη των ατόμων όλων των κοινωνικών ομάδων στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας.

3.3.1. Ο Ψηφιακός Εκσυγχρονισμός και η Αναδιοργάνωση της ΔΥΠΑ

Δεδομένων των παραπάνω αναφορών για τον εκσυγχρονισμό της υπηρεσίας και των ψηφιακών μέσων και υπηρεσιών της απέναντι στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας, ο ψηφιακός εκσυγχρονισμός για την βελτίωση και την εξυπηρέτηση των πολιτών και των επιχειρήσεων αποτέλεσε μονόδρομο για τη διαμόρφωση της νέας στρατηγικής της ΔΥΠΑ σχετικά με την απασχόληση και με τις παρεχόμενες υπηρεσίες πληροφόρησης και πρόσβασης για τους πολίτες. Η στρατηγική αυτή, πιο συγκεκριμένα, στοχεύει στην ανάπτυξη ποικίλων ηλεκτρονικών εφαρμογών και ψηφιακών εργαλείων που θα διευκολύνουν την πρόσβαση των πολιτών στις υπηρεσίες της Δ.ΥΠ.Α.

Η ψηφιοποίηση της υπηρεσίας μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων και διαδικασιών οδήγησε στην ανάπτυξη εφαρμογών, όπως για παράδειγμα είναι το αναβαθμισμένο «myDYPAapp» που είναι διαθέσιμο για τις ηλεκτρονικές και λοιπές κινητές συσκευές των πολιτών, προκειμένου να ενημερώνονται για κάθε νέα έκδοση και πρόγραμμα απασχόλησης, όπως αυτό διαμορφώνεται από τις παρεχόμενες υπηρεσίες της. Στην συγκεκριμένη εφαρμογή περιλαμβάνονται πάνω από 40 ενσωματωμένες υπηρεσίες που παρέχονται από την ΔΥΠΑ, ενώ παράλληλα το πρόγραμμα ενσωματώνει ένα ευρωπαϊκού τύπου σύστημα ταξινόμησης των δεξιοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων και των επαγγελματικών προσανατολισμών που είναι διαθέσιμα στην εφαρμογή (ΔΥΠΑ, 2022).

Παράλληλα, αναμένεται και η ανάπτυξη ακόμη περισσότερων νέων εφαρμογών παροχής υπηρεσιών και συστημάτων αυτοματοποίησης της ΔΥΠΑ το 2023. Το συγκεκριμένο αυτοματοποιημένο ψηφιακό πρόγραμμα θα αποτελέσει μια τομή στην λειτουργία της υπηρεσίας, καθώς θα μεταβληθεί ριζικά ο τρόπος με τον οποίο λειτουργούν τα πληροφοριακά συστήματα σε επίπεδο άμεσης επικοινωνίας μεταξύ της ΔΥΠΑ και άλλων φορέων-οργανισμών. Επιπρόσθετα, εντός του 2023 θα τεθεί στη διάθεση των πολιτών ένα ακόμη «Ειδικό Εργαλείο Σύζευξης της Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας», με βάση τα προσόντα, τις δεξιότητες και την κατάρτιση (σε επίπεδο γνώσεων και εργασιακής εμπειρίας) την οποία διαθέτουν. Το συγκεκριμένο εργαλείο προσφέρει την δυνατότητα σύζευξης των προσφερόμενων θέσεων εργασίας μέσω της ΔΥΠΑ για όλους τους εγγεγραμμένους ανέργους στο μητρώο της, προκειμένου να μειωθεί η ανεργία και να

καλυφθούν αποτελεσματικά και στοχευμένα θέσεις εργασίες αντίστοιχες των ικανοτήτων και των προσδοκιών των ενδιαφερομένων (από πλευράς εργαζόμενου και εργοδότη) ενισχύοντας και προωθώντας δυναμικά την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας (ΔΥΠΑ, 2022).

3.3.2. Τα Νέα Προγράμματα και Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης της Δ.ΥΠ.Α

Είναι πολύ σημαντικό σε αυτό το σημείο να τονιστούν δύο πολύ σημαντικά και νέα προγράμματα κατάρτισης αλλά και απασχόλησης της ΔΥΠΑ. Η «νέα γενιά» προγραμμάτων κατάρτισης ΔΥΠΑ προσπαθεί να ενσωματώσει σημαντικές καινοτομίες, οι οποίες αφορούν κυρίως στην κατάρτιση των νέων, καθώς για πρώτη φορά οι νέοι άνεργοι μπορούν να αποκτήσουν άμεση πρόσβαση σε πανεπιστημιακά προγράμματα και γενικότερα σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα δημόσιου χαρακτήρα, αποκτώντας πιστοποιήσεις ειδίκευσης και κατάρτισης τόσο από φορείς που εδρεύουν στην Ελλάδα όσο και σε διεθνές επίπεδο, διασφαλίζοντας κατ' επέκταση την ποιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος και την ποιότητα της κατάρτισης των εκπαιδευόμενων από εξειδικευμένους εκπαιδευτικούς και επιστημονικούς φορείς. Μέσω των συγκεκριμένων προγραμμάτων επίσης οι νέοι μπορούν να επιλέξουν σε ανάμεσα σε μια πληθώρα επιστημονικών αντικειμένων και προγραμμάτων κατάρτισης που θα εμπλουτίζουν τις γνώσεις και την εξειδίκευσή τους αναφορικά πάντα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (ΔΥΠΑ, 2022).

Μια ακόμη πολύ σημαντική κατάρτιση προγραμμάτων απασχόλησης από την ΔΥΠΑ αφορά τα νέα προγράμματα «Η Επόμενη Μέρα», που εφαρμόζουν και αναπτύσσουν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για την πιστοποίηση της απορρόφησης των εργαζομένων και τη μείωση της ανεργίας σε ομάδες και κατηγορίες ανέργων, χρόνια ανέργων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης λοιπόν, υλοποιεί μέσα από τα ειδικά αυτά προγράμματα απασχόλησης:

- επιχορηγήσεις επιχειρήσεων για την ενίσχυση της απασχόλησης σε περίπου 3.400 ανέργους,
- νέα προγράμματα προεργασίας για προσλήψεις 2.000 ανέργων και νέων ηλικίας από 18 έως 29 ετών

- προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων για απασχόληση ανέργων ηλικίας άνω των 30 ετών σε λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες της χώρας,
- ειδικά προγράμματα προεργασίας για την πρόσληψη 10.000 ανέργων από ηλικίες 29 ετών και άνω
- ειδικά προγράμματα δεύτερης επιχειρηματικής ευκαιρίας και επανένταξης στην αγορά εργασίας
- προγράμματα απασχόλησης μακροχρόνια ανέργων από ηλικίες 55 έως 67 ετών και επιπρόσθετα προγράμματα απασχόλησης ανέργων που ανήκουν σε ευαίσθητες ή ακόμη και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, όπως τονίστηκε και ανωτέρω (ΔΥΠΑ, 2022).

4. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Η ευρωπαϊκή πολιτική της απασχόλησης στο πλαίσιο της κρίσης και ως απάντηση στις οικονομικές εξελίξεις έχει ξεπεράσει κατά πολύ τις προβλέψεις που έγιναν στην αρχή της. Δεν αποτελεί έκπληξη ότι οι στόχοι απασχόλησης που τέθηκαν από τη στρατηγική του 2020 έγιναν σύντομα δύσκολα επιτεύξιμοι πριν από τις επιπτώσεις που η οικονομική σταθερότητα επέφερε στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Από την άλλη πλευρά, η απασχόληση και η ανεργία στα διαφορετικά κράτη μέλη της ΕΕ έκτοτε έχουν ξεκινήσει μια πολύ άνιση εξέλιξη, που δείχνει ολοένα και πιο έντονες περιφερειακές διαφορές στις χώρες, ιδιαίτερα τις μεσογειακές χώρες που κατέγραψαν μια σαφώς αρνητική εξέλιξη συγκριτικά με τις υπόλοιπες.

Οι πολιτικές απασχόλησης υπήρξαν μια σταθερά στην ευρωπαϊκή ατζέντα, αν και οι οικονομικοί στόχοι και η εξέλιξη των αγορών εργασίας έχουν παρουσιάσει κάποια καθυστέρηση στον προγραμματισμό τους, την υλοποίηση και χρηματοδότηση ανάλογα με τις περιστάσεις. Επιπλέον θεωρείται ότι οι πολιτικές απασχόλησης θα έπρεπε να είχαν ισχυρότερο αντίκτυπο στις ανάγκες των εταιρειών, ώστε να μπορούν να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας, αφού ήταν απαραίτητο να τεθούν αποτελεσματικότεροι μηχανισμοί απόκρισης στον τομέα της κατάρτισης των εργαζομένων και στην παραγωγή ανθρώπινου κεφαλαίου σύμφωνα με την επιχειρηματική ζήτηση.

Αναμφίβολα τα δεδομένα της οικονομικής κρίσης μετέβαλαν ριζικά τα θεμέλια της ευρύτερης κοινωνικής πραγματικότητας αλλά και της νομοθετικής διαδικασίας. Οι πολιτικοί-οικονομικοί ελιγμοί, προκειμένου να αντιμετωπιστούν καιρία προβλήματα του κρατικού μηχανισμού και της οικονομικής δυσπραγίας του δημοσίου χρέους, οδήγησαν σε θεμελιώδεις μεταβολές των πολιτικών απασχόλησης και του ευρύτερου φάσματος της φυσιολογίας της αγοράς εργασίας. Παράλληλα με τα προβλήματα και τα ζητήματα της οικονομικής κρίσης, η ελληνική όπως επίσης και παγκόσμια πραγματικότητα ήρθε αντιμέτωπη με έναν ακόμη κίνδυνο που μετέβαλε τα είδη παραγμένα οικονομικά θεμέλια, αυτόν της υγειονομικής κρίσης και της πανδημίας του κορωνοϊού.

Τα προγράμματα κατάρτισης που πραγματοποιήθηκαν από τον ΟΑΕΔ, για να είναι αποτελεσματικά, έπρεπε να ακολουθούν ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα μάθησης με έμφαση στις ανάγκες που έχουν οι άνεργοι και η αγορά εργασίας και συγχρόνως να πιστοποιηθεί η μάθηση που αναγνωρίζεται στην αγορά εργασίας. Ακόμη, πρέπει να δίνονται κίνητρα στις

επιχειρήσεις για να διατηρούν το καταρτιζόμενο προσωπικό τους αφού ολοκληρώσουν την πρακτική άσκηση.

Συνοψίζοντας διαπιστώνουμε ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που ακολουθήθηκαν μέχρι σήμερα στηρίζονται σε παρεμβάσεις κλειστού τύπου που πρέπει να υλοποιηθούν σε συγκεκριμένο χρόνο και έχουν συγκεκριμένους στόχους. Οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις δεν έχουν συνεχή διαθεσιμότητα για να εξυπηρετούν και να τοποθετούν στην αγορά εργασίας τους ανέργους. Οι παρεμβάσεις αυτές δεν συνδέονται με ολοκληρωμένες προσεγγίσεις βάσει των αναγκών τους, των δεξιοτήτων τους και των ικανοτήτων τους. Είναι απαραίτητο οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα να στραφούν προς ένα «ανοικτό πλαίσιο» βάσει των πολιτικών της ΕΕ. Έως σήμερα οι διαθέσιμοι πόροι αξιοποιούνται μέσα από τα προγράμματα απασχόλησης, των οποίων η κατάρτισή τους γίνεται βάσει συγκεκριμένου προϋπολογισμού και με συγκεκριμένο αριθμό ωφελουμένων μέσα από τα προγράμματα αυτά.

Αναμφίβολα και στις δύο περιπτώσεις των κρίσεων όμως η λειτουργία της ΔΥΠΙΑ έπαιξε πολύ καθοριστικό ρόλο στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που παρουσιάζονταν στον τομέα της απασχόλησης, όπως επίσης στον τομέα της καταπολέμησης των ποσοστών της ανεργίας, τα οποία τόσο κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης του 2009-2019 όσο και κατά την περίοδο της υγειονομικής κρίσης παρέμεναν ιδιαίτερα υψηλά. Η ΔΥΠΙΑ βασίζει την ανάπτυξη των πολιτικών απασχόλησης της με βάση τέσσερις πολύ βασικούς πυλώνες οικονομικού, πολιτικού και κοινωνικού ενδιαφέροντος:

1. την προαγωγή των νέων, των χρόνια ανέργων, των νέων και των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στην απασχόληση
2. την σταδιακή εξάλειψη του υψηλού ποσοστού ανεργίας
3. την κοινωνική προστασία
4. την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση εργαζόμενων και ανέργων

Όπως επισημάνθηκε, η ΔΥΠΙΑ ως δημόσια αρχή και κεντρική δομή του κρατικού μηχανισμού διαχειρίζεται όλες τις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, οι οποίες στοχεύουν στην καταπολέμηση της ανεργίας, την προώθηση της απασχόλησης και την επαγγελματική κατάρτιση τόσο για ανέργους όσο και για εργαζόμενους, καθώς και τις παθητικές πολιτικές που αφορούν τα μέτρα ασφάλισης κατά της ανεργίας (τακτικό επίδομα ανεργίας) και γενικότερα κοινωνικής ασφάλισης (επίδομα γονικής άδειας, επίδομα

μητρότητας κ.α), καθώς και επιπρόσθετα προγράμματα που προσφέρουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε συνδυασμό με την εφαρμογή της μαθητείας σε ανέργους και εργαζομένους σε όλη την Ελλάδα.

Συνεπώς, οι βασικοί άξονες πολιτικής της ΔΥΠΑ συνοψίζονται ως εξής:

- 1) στην προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων που στοχεύουν στη μείωση (α) του μισθολογικού κόστους εργασίας (β) του μη μισθολογικού κόστους εργασίας με την επιδότηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, τη διευκόλυνση της μεταφοράς από/και προς την εργασία, με έμφαση στις πληθυσμιακές ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, καθώς και στις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες και
- 2) στη συνεργασία της με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς στο πλαίσιο τοπικών προγραμμάτων απασχόλησης.

Λαμβάνοντας υπόψη όλους τους παραπάνω πυλώνες δράσης και ανάπτυξης της ΔΥΠΑ, γίνεται κατανοητό γιατί έχει επιτελέσει τόσο πολύ σημαντικό ρόλο στη διαχείριση των κρίσεων, όπως συνεχίζει να επιτελεί μέχρι και σήμερα σπουδαίο ρόλο στην ανάπτυξη των προγραμμάτων απασχόλησης, τα οποία περιλαμβάνουν την κατάρτιση και την προετοιμασία των εργαζομένων για τις αναγκαιότητες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Επίσης θα πρέπει να τονιστεί ότι η πανδημία κατάφερε να μεταβάλει τα δεδομένα της εργασίας (είσοδος της τηλεργασίας) αλλά και της παροχής υπηρεσιών μέσω της ψηφιοποίησης και της δημιουργίας νέων εργαλείων άμεσης πρόσβασης των πολιτών σε δημόσιες υπηρεσίες. Όλη αυτή η διαδικασία είχε ως αποτέλεσμα να μεταβληθεί κατά επέκταση και ο τρόπος με τον οποίο λειτουργεί η ίδια η ΔΥΠΑ, η οποία κλήθηκε και αυτή με τη σειρά της να εκσυγχρονίσει τα μέσα και τα εργαλεία παροχής υπηρεσιών της, όπως επίσης και να προετοιμάσει αντίστοιχα τους ανέργους και τους εργαζόμενους για τις ανάγκες του σύγχρονου τρόπου ανάπτυξης της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας.

Η αναπτυξιακή πορεία συνεπώς της ΔΥΠΑ χαρακτηρίζεται από συνεχείς σχεδιασμούς και προσπάθειες ανταπόκρισης στα νέα ψηφιακά δεδομένα, συμμετέχοντας ενεργά και παρέχοντας παράλληλα τη στήριξη της μέσω ποικίλων αναπτυξιακών προγραμμάτων απασχόλησης που εμπεριέχουν τα δεδομένα της νέας ψηφιακής πραγματικότητας, στην οικονομία και την κοινωνία συνολικά. Τα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης της ΔΥΠΑ που έχουν υλοποιηθεί μέχρι και το τρέχον έτος του 2022, αλλά και τα προγράμματα τα οποία προβλέπονται να υλοποιηθούν το επόμενο έτος του 2023, αποσκοπούν, όχι μόνο στο περιορισμό της ανεργίας και στην τόνωση της απασχόλησης,

όπως συνέβαινε στην περίπτωση της κρίσης, αλλά και στην αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων και των παροχών, τόσο της ίδιας της ΔΥΠΑ, όσο και του ανθρώπινου δυναμικού στηρίζοντας παράλληλα τους ανέργους για την ένταξη ή την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Πλέον το εργατικό δυναμικό θα πρέπει να διαθέτει, όχι μόνο θεωρητικές γνώσεις, αλλά και έμπρακτες τεχνικές-τεχνολογικές δεξιότητες που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες της ψηφιακής εποχής της αγοράς εργασίας.

Φτάνοντας στο τέλος της παρούσης μελέτης και έχοντας υπόψη μας τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν την περίοδο 2009-2022 στην Ελλάδα, υποστηρίζουμε ότι για να μπορέσουν να εφαρμοστούν προγράμματα απασχόλησης σε ένα αποτελεσματικό «ανοικτό πλαίσιο» θα πρέπει:

- Να λειτουργεί ένας μηχανισμός που θα προγραμματίζει και θα παρακολουθεί τους πόρους και τις θέσεις περιοδικά και θα αξιολογεί τα προηγούμενα προγράμματα. Ακόμη πρέπει να εξετάζονται οι δυνατές επιλογές, ώστε να κατανέμονται οι θέσεις σε εθνικό επίπεδο και να παρακολουθείται κάθε τύπος ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.
- Να υπάρξει ολοκληρωμένος σχεδιασμός για τις πολιτικές απασχόλησης και μακροπρόθεσμες δράσεις, πάντοτε σε σχέση με την παραγωγική βάση της οικονομίας και τις πραγματικές ανάγκες που έχουν οι επιχειρήσεις, και να ληφθούν θεσμικά μέτρα για να αναβαθμιστεί και να ολοκληρωθεί το σύστημα της επαγγελματικής κατάρτισης, της εργασιακής εμπειρίας και της μαθητείας.
- Να ενισχυθεί ο ρόλος που θα έχουν οι εργασιακοί σύμβουλοι της ΔΥΠΑ, προκειμένου να συμβάλουν περισσότερο στην αξιολόγηση και την κατεύθυνση των ανέργων, ως μέτρο για να ικανοποιούνται πιο καλά οι ανάγκες τους, να επικαιροποιείται ένα Ατομικό Σχέδιο Δράσης και να διατηρείται η συνεχής συνεργασία με τον άνεργο.
- Να εφαρμοστούν μακροπρόθεσμες δράσεις στην Ελλάδα όσον αφορά τις πολιτικές απασχόλησης που θα αφορούν τη συνεχή επιμόρφωση των εργαζομένων, η οποία θα γίνεται μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης της ΔΥΠΑ, ενώ συγχρόνως πρέπει να υπάρχει ευελιξία στο μισθό και στο που θα διενεργούνται.
- Να ενισχυθούν περαιτέρω οι δράσεις στήριξης των ευάλωτων ομάδων όπως οι μακροχρόνια άνεργοι, οι νέοι και οι γυναίκες, για την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς (Ετήσια έκθεση τράπεζα της Ελλάδος 2021, σελ.130)

Τέλος όπως αναφέρεται και στην ετήσια έκθεση της τράπεζας της Ελλάδας για το 2021, θα πρέπει να συνεχίσουν να υλοποιούνται διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, όπως για παράδειγμα να σχεδιαστεί και να υλοποιηθεί μια πολιτική ενάντια της αδήλωτης εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Βέρνου, Σ. & Κόντης, Α. (2017), *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Οι πολλαπλές κρίσεις και οι προκλήσεις του μέλλοντος*, Αθήνα: Παπαζήση.

Βλαχόπουλος, Σ. (2020), *Συνταγματικός μιθριδατισμός οι ατομικές ελευθέριες σε εποχές πανδημίας*, Αθήνα: ΕΥΡΑΣΙΑ.

Γαβρόγλου, Κ.&Κώτσιος, Σ. (2021), *Οι επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στην αγορά εργασίας*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Και Ανθρώπινου Δυναμικού, Vol, 5, σ.σ. 1-15.

Γεωρμάς, Κ. (2020), *Πολιτικές απασχόλησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο*, ΕΚΔΔΑ.

Δεδουσόπουλος, Α. (2000), *Θεωρίες της ανεργίας*, Αθήνα: Τυπωθήτω.

Δενδρινός, Γ. (2018), *Κρίσεις, μεταρρυθμίσεις και αγορά εργασίας*, Περιοδικό Άρδην, τεύχος 112, Απρίλιος-Ιούνιος.

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασία και Ανθρώπινου Δυναμικού. (2020). *Ετήσια Έκθεση. Υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων*.

ΕΙΕΑΔ, (2015) *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2014*, Αθήνα: Δεκέμβριος.

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2011), *Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 24ης/25ης Μαρτίου 2011, EUCO 10/11*, Βρυξέλλες 25 Μαρτίου 2011.

Καζάκος, Α. (Συλλογικό). (2009), *Εργατικό Δίκαιο* (Τόμος Ι). Αθήνα: Σάκκουλα.

Καμινιώτη, Ο. (2020). *Ψηφιακή ένταξη και ψηφιακές δεξιότητες ανάλογα με την ηλικία στην Ελλάδα*. Στο Παϊδούση, Χ. & Ευστράτογλου, Α. (επιμ.) *Ψηφιακή Ένταξη και Ανθρώπινο Δυναμικό*. Αθήνα: Friedrich Ebert Stiftung (FES).

Καραμεσίνη, Μ. (2005), *Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα: Gutenberg.

Καραμεσίνη, Μ. (2011), *Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Στο Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.) *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Αθήνα: Διόνικος.

Καραμεσίνη, Μ. (2011β), *Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμέτωπη με την οικονομική κρίση*. 4ο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο της Ελληνικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής «*Ο ρόλος της κοινωνικής πολιτικής σήμερα: Κριτικές προσεγγίσεις και προκλήσεις*».

Κατσέλη, Λ.& Μαγούλα, Χ. (2005), *Μακροοικονομική Ανάλυση και Ελληνική Οικονομία*, Αθήνα: Τυπωθήτω.

Κάτσικας, Δ. κ.ά. (2018), *Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα Κατά τη Διάρκεια της Κρίσης (2010-2014). Επισκόπηση, Αποτίμηση και Προτάσεις Πολιτικής*, Παρατηρητήριο για την Κρίση/ΕΛΙΑΜΕΠ-Τράπεζα της Ελλάδος.

Κοντιάδης, Ξ. & Αιμιλιανίδης, Α. & Ανθόπουλος, Χ. (2019), *Η δημοσιό διοίκηση μετά την κρίση*, Αθήνα: Σάκκουλα.

Κοντιάδης, Ξ. (2020), *ΠΑΝΔΗΜΙΑ, ΒΙΟΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ Ο ΚΟΣΜΟΣ ΜΕΤΑ ΤΟΝ COVID-19*, Αθήνα: Καστανιώτη.

Κοντιάδης, Ξ. & Φωτιάδου, Α. (2016), *Κοινωνικά δικαιώματα, αναλογικότητα και δημοσιονομική κρίση. Δικαιώματα του Ανθρώπου*. Τεύχος 53.

Λαλιώτη Β. (2019), *Μακροχρόνια Ανεργία: Σύγχρονες Τάσεις και Πρακτικές*, ΕΙΕΑΔ, Σειρά Διάγνωση Αναγκών 5.

Λαμπριανίδης, Λ. (2011), *Επενδύοντας στη φυγή. Η διαρροή επιστημόνων από την Ελλάδα στην εποχή της παγκοσμιοποίησης*, Αθήνα: Κριτική.

Ματσαγγάνης, Μ., Λεβέντη, Χ., Καναβιτσά, Ε., Φλεβοτόμου, Μ. (2017), *Μια Αποδοτικότερη Πολιτική για την Καταπολέμηση της Ακραίας Φτώχειας*, Αθήνα: διαΝΕΟσις.

Μητροπούλου, Φ. και Φερόνας, Αν. (2016), «*Νέοι και Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης*», Ο Κόσμος της Εργασίας, 3: 30-51.

Παναγόπουλος, Γ.(2013). Η απασχόληση και η ανεργία στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Παπαδημητρίου Κ. (2001), Κρατική πολιτική και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, Αθήνα: Σάκκουλα.

Παπαπέτρου Ε. (2014), «*Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης. Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές*», στο Μασουράκης Μιχάλης, Γκόρτσος Χρήστος Βλ. (επιμ.), Ανταγωνιστικότητα για ανάπτυξη: Προτάσεις πολιτικής, Αθήνα: Ελληνική Ένωση Τραπεζών.

Σακελλαρόπουλος Θ. (2001), *Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης*, Αθήνα: Κριτική.

Σωτηρόπουλος Δ. (2010), *Ευκαιρίες και προβλήματα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής: η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού*, στο Μ. Πετμεζίδου (επιμ.) *Κοινωνική μεταρρύθμιση και αλλαγές στο μείγμα δημοσίου-ιδιωτικού στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής*, Πρακτικά του 3ου Διεθνούς Συνεδρίου της Επιστημονικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. σελ. 133-152.

Φερόνας Α. (2013) «*Η κοινωνική διάσταση της Ευρώπης 2020: Ρητορική και πραγματικότητα*», Κοινωνική Πολιτική, Τεύχος 1, Απρίλιος.

Φερόνας, Α. (2018) «*Η Κοινωνική Πρόνοια στην Ελλάδα της Κρίσης: Ο φτωχός συγγενής στη δίνη της νεοφιλελεύθερης λιτότητας*», στο Κουζής, Γ. και Δημουλάς, Κ. (επιμ.) *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα*, Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης και Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018), *Γενικές Κατευθυντήριες Γραμμές για τον Σχεδιασμό και την Υλοποίηση Προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ) Ανέργων στο Πλαίσιο των Συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ Δράσεων*.

Ξενογλώσση

Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKight, D. H., and George, J. F. (2007). *IT road warriors: balancing workfamily conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions*, MIS Quarterly, 31(1), 1-17.

Blyth, M. (2014), *Λιτότητα: η ιστορία μιας επικίνδυνης ιδέας*, Αθήνα: Pandora Books.

Cameron, E., and Green, M. (2012). *Making sense of change management: a complete guide to the models tools and techniques of organizational change*, Kogan Page Publishers.

Engemann, K. and Wall, H. (2010). *The Effects of Recessions Across Demographic Groups*. pp. 1–26.

Harley, J.F. and Randy, E. (2009). *Trends in labor force flows during recent recessions*. pp. 3–18.

European Commission (2020). *The impact of COVID confinement measures on EU labour market Science for Policy Briefs*.

Curson, PriceV. (1981), *Industrial Policies in the European Community*, London: Mac Millan.

Kahn, L.B., (2010). *The Long-Term Labor Market Consequences of Graduating College in a Bad Economy*. Labour Economics

Krugman, P. (2008), *Η κρίση του 2008 και η επιστροφή των οικονομικών της ύφεσης*, Αθήνα: Καστανιώτης.

Morgan, R. and O'Connor, K. J. (2019) : *Labor market policy and subjective well-being during the Great Recession*, GLO Discussion Paper, No. 372, Global Labor Organization (GLO), Essen.

McCarthy, J. & Peach, W. R. (2007), *Είναι η αγορά κατοικίας υπερτιμημένη στις ΗΠΑ*, Αθήνα: Σάκκουλα.

Newton Kenneth, & Deth Jan. Van. (2017), *Συγκριτική πολιτική*, Αθήνα: Σαββάλας.

Nuggent, N. (2012), *Πολιτική και Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Ιστορία, Θεσμοί, Πολιτικές*, 3η έκδοση, Αθήνα: Σαββάλας.

O'higgins, N. (2010). *Employment Sector Employment Working Paper No. 70 The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour*

market recovery in the European Union, Canada and the United States Youth Employment Programme.

Peri, G. (2009). *The Effect of Immigration on Productivity: Evidence from US States.* Cambridge: National Bureau of Economic Research, Inc.

Smith C.L. (2010). *The Impact of Low-Skilled Immigration on the Youth Labor Market.*

Tripi, S. and Mattei, G. (2020). *COVID-19 and public administration: implications of smart working for management and workers' mental health*, DEMB Working Paper Series, N. 171, Rome: University of Modena and Reggio Emilia, Department of Communication and Economics.

Watt, A. (2004), *Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation.* *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 10, No 2, pp. 117-137.

Διαδικτυακοί Τόποι / Ιστοσελίδες

European Council. (2013). *Official Journal of the European Union*, Διαθέσιμο στη δ/ση: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Garcia, E. & Montoriol-Garriga, J. (2013). *Firms as liquidity providers: Evidence from the 2007–2008 financial crisis*, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304405X13000536>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Δ.ΥΠ.Α. (2022). *Η μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε μια σύγχρονη & αποτελεσματική Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης* - Δ.ΥΠ.Α.ΕΞΑΜΗΝΙΑΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ, 2ο εξάμηνο 2022, Τεύχος 6. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.dypa.gov.gr/storage/emagazines/e-magazine-teuxos-6.pdf>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

ec.europa.eu (2007), *What is flexicurity?*, Διαθέσιμο στη δ/ση: [Flexicurity - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/social/aflexicurity/), [πρόσβαση στις 20/08/2022].

ec.europa.eu (2021), *Τέσσερις τομείς απασχόλησης που παρουσιάζουν υψηλή ζήτηση ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19*, Διαθέσιμο στη δ/ση: https://ec.europa.eu/eures/public/four-job-sectors-high-demand-result-covid-19-pandemic-2021-02-19_el, [πρόσβαση στις 01/10/2022].

Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις Ν.4387/2016, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/198288/nomos-4387-2016>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Edwards, K. (2020). *Millions Need Unemployment Benefits. Unfortunately, the Delivery System Is Broken*. Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.rand.org/blog/2020/04/millions-need-unemploymentbenefits-unfortunately-the.html>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Eliamep.gr (2021), *In focus – Πανδημία και ποσοστά ανεργίας ανά ηλικία στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.publication/in-focus-πανδημία-και-ποσοστά-ανεργίας-ανά-η/>, [πρόσβαση στις 01/10/2022].

Εργάνη. (2021). *Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων – μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου*. Τμήμα Αξιοποίησης Δεδομένων, Τεκμηρίωσης & Ανάλυσης, της Δ/σης Προγραμματισμού και Συντονισμού, Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε, Διαθέσιμο στη δ/ση:: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/02/%CE%95%CE%99%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%9F-%CE%A4%CE%95%CE%A5%CE%A7%CE%9F%CE%A3-2021-%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%9D%CE%97.pdf>, [πρόσβαση στις 25/09/2022].

Εργάνη. (2022). *Ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα σε περιβάλλον κορωνοϊού*. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/02/1.-%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%9D%CE%97-%CE%99%CE%91%CE%9D%CE%9F%CE%A5%CE%91%CE%A1%CE%99%CE%9F%CE%A3-2022.pdf>, [πρόσβαση στις 25/09/2022].

Εργασιακές σχέσεις Ν.2639/98, Διαθέσιμο στη δ/νση: https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/200142/nomos-2639-1998, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2013), Διαθέσιμο στη δ/νση: http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2015: *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Διαθέσιμο στη δ/νση: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI_2015.pdf [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2019: *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Διαθέσιμο στη δ/νση: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/08/Ethsia_Ekthesi_2019.pdf, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Ετήσια Έκθεση ΙΝΕΠ ΓΣΕΕ (2021). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2021-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2015). *Το στρατηγικό σχέδιο για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη «Ευρώπη 2020». Τάσεις και προοπτικές και η θέση της Ελλάδας, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών εξελίξεων*, Διαθέσιμο στη δ/νση: [Το στρατηγικό σχέδιο για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη «Ευρώπη 2020»: Τάσεις, προοπτικές και η θέση της Ελλάδας – Ινστιτούτο Εργασίας - Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Γ.Σ.Ε.Ε. \(inegsee.gr\)](https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2015-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi), [πρόσβαση στις 20/08/2022].

International Labour Organization, (2020). More than one in six young people out of work due to Covid-19, Διαθέσιμο στη δ/νση: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745879/lang--en/index.htm , [πρόσβαση στις 01/10/2022].

Καραβοκύρης, Γ. (2019). *Τα μνημόνια ήταν αντίθετα στο Σύνταγμα*, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-mnimonia-itan-antitheta-sto-syntagma>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Κοντιάδης, Ξ. (2020). *Πανδημία και Κρίση της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/pandimia-kai-krisi-tis-evropaikis-enosis>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Κότσαρης, Ν. (2018), *Επιχειρηματικότητα. Το Brain-Drain ως η μεγαλύτερη απειλή για την εγχώρια επιχειρηματικότητα*, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.maxmag.gr/epichirimatikotita/brain-drain-os-megalyteri-apeili-gia-tin-egchoria-epicheirimatikotita/>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Μαβρουδέας, Σ. (2020). *Ο Κορωναίος και η υγειονομική και οικονομική κρίση*, Διαθέσιμο στη δ/ση: https://www.researchgate.net/publication/340117767_O_koronaivos_kai_e_ygieionomike_kai_oikonomike_krise_-_blog, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Markus, K. Brunnermeier. (2009). Deciphering the Liquidity and Credit Crunch 2007-2008. *Journal of economic perspectives* vol. 23, no. 1, pp. 77-100, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.23.1.77>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Micossi, S. & Carmassi, J. & Peirce, F. (2013). *On the Tasks of the European Stability Mechanism*, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.files.ethz.ch/isn/128679/PB235%20Micossi%20et%20al%20on%20the%20ESM.pdf>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Michael, D. Bordo. (2008). *An historical perspective on the crisis of 2007-2008*. *National Bureau of Economic Research. Massachusetts Avenue Cambridge*, Διαθέσιμο στη δ/ση: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w14569/w14569.pdf, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Morisi, T. (2008). *Monthly Labor Review • Youth Enrollment and Employment Youth enrollment and employment during the school year*, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2008/02/art3full.pdf>, [πρόσβαση στις 02/10/2022].

Μπασαράς, Α. (2010). *Ελληνική Οικονομική Κρίση. Ανασκόπηση, Ανάλυση και Προοπτική*, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://abc10.gr/images/Opictures/ellinikioikonomikikrisis.pdf>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Boot, A. et al. (2020). *The coronavirus and financial stability*, Διαθέσιμο στη δ/ση: <https://voxeu.org/content/coronavirus-and-financial-stability>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Brodeur, A., Gray, D., Islam, A. and Bhuiyan, S. J. 2021. [Forthcoming]. A literature review of the economics of COVID-19, *Journal of Economic Surveys*, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://ftp.iza.org/dp13411.pdf>, [πρόσβαση στις 01/10/2022].

Daniel, Vaughan-Whitehea. (2015). *The European Social Model in Crisis: Is Europe Losing Its Soul*, Διαθέσιμο στη δ/νση : https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=JcPiBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA386&dq=ESM+portugal&ots=PViczLCbvn&sig=-WnDOy-zVHJmBeW3In7rsM41xyI&redir_esc=y#v=onepage&q=ESM%20portugal&f=false [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Naftemporiki.gr (2022), *Washington Post: 6 εκατ. νεκροί και ακόμα δεν γνωρίζουμε πώς ξεκίνησε η πανδημία*, Διαθέσιμο στη δ/νση : <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AQIQVzBjJN8J:https://m.naftemporiki.gr/story/1887715/washington-post-6-ekat-nekroi-kai-akoma-den-gnorizoume-pos-ksekinise-i-pandimia&cd=4&hl=el&ct=clnk&gl=gr>, [πρόσβαση στις 01/10/2022].

ΟΑΕΔ (2022, Ιανουάριος), «Προσλήψεις μέσω προγραμμάτων απασχόλησης την περίοδο της πανδημίας COVID-19», διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.dypa.gov.gr/storage/statistika-stoikheia/proslipseis-proghrammaton-apaskholisis-oad-tin-periodo-tis-pandimias.pdf>, [πρόσβαση στις 9/09/2022].

Παπακωνσταντίνου, Α. (2019). *Η ηλεκτρονική κάρτα εργασίας: η ανενεργή ρύθμιση και η επαναφορά του μέτρου* Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/elektroniki-karta-ergasias-i-anenergi-rythmisi-kai-i-epanafora-tou-metrou/>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης Ν.3833/2010, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/53926>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

CEDEFOP. (2020), *2020 Skills forecast EN Greece*. Διαθέσιμο στη δ/νση: https://www.cedefop.europa.eu/files/skills_forecast_2020_greece.pdf, [πρόσβαση στις 25/09/2022].

Sev.org.gr, (2021), *Ψηφιακός Μετασχηματισμός: Βελτίωση της χώρας σε σχέση με το παρελθόν – Κρίσιμη η επιτάχυνση και εμβάθυνση για να πλησιάσουμε το μέσο όρο της ΕΕ*,

Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.sev.org.gr/ekdoseis/psifiakos-metaschimatismos-veltiosi-tis-choras-se-schesi-me-to-parelthon-krisimi-i-epitachynsi-kai-emvathynsi-gia-naplisiasoume-to-meso-oro-tis-ee/>, , [πρόσβαση στις 01/10/2022].

Stephen, G. Cecchetti. (2008). *Crisis and Responses: The Federal Reserve and the Financial Crisis of 2007-2008*, Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, vol. 23(1), Pages 51-75, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.nber.org/papers/w14134>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Gentilini, U. (2020). Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures, Διαθέσιμο στη δ/νση: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/590531592231143435/pdf/Social-Protectionand-Jobs-Responses-to-COVID-19-A-Real-Time-Review-of-Country-Measures-June-12-2020.pdf>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Τράπεζα της Ελλάδος. (2020). *Διδάγματα από την ελληνική οικονομική κρίση, οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες για το μέλλον - Ομιλία του Γιάννη Στουρνάρα, Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος στη Γεννάδειο Βιβλιοθήκη, την ημέρα μνήμης του Ιωάννη και της Ανθής Γενναδίου. Ομιλίες*. Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.bankofgreece.gr/en/imerosi/grafeio-tyroy/anazhthsh-enhmerwsewn/enhmerwseis?announcement=fc915812-ab24-47ab-9e60-a566653a1f42>, [πρόσβαση στις 27/09/2022].

Τράπεζα της Ελλάδος (2021). *Έκθεση του Διοικητή το 2021*, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.bankofgreece.gr/ekdoseis-ereyna/ekdoseis/ekthesh-dioikhth>, [πρόσβαση στις 10/09/2022].

Hale, T. (2020). *Oxford COVID-19 Government Response Tracker. Working Paper, Blavatnik School of Government*, Διαθέσιμο στη δ/νση: https://github.com/OxCGRT/covid-policytracker/raw/master/data/timeseries/OxCGRT_timeseries_all.xlsx [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Hardiman, N. & Regan, A. (2013). *The politics of austerity in Ireland*, Διαθέσιμο στη δ/νση: [https://researchrepository.ucd.ie/bitstream/10197/4222/1/The Politics of Austerity in Ireland. Hardiman and Regan. Final.pdf](https://researchrepository.ucd.ie/bitstream/10197/4222/1/The%20Politics%20of%20Austerity%20in%20Ireland.%20Hardiman%20and%20Regan.%20Final.pdf), [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Haugen, S. (2009). *Measures of Labor Underutilization from the Current Population Survey*, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2009/pdf/ec090020.pdf>, [πρόσβαση στις 02/10/2022].

Helleiner, E. (2011). *Understanding the 2007–2008 Global Financial Crisis: Lessons for Scholars of International Political Economy*. Department of Political Science. University of Waterloo: Canada, Vol. 14:67-87. Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-polisci-050409-112539> [πρόσβαση στις 20/08/2022]

Φίλιππας, Ν. (2014). Διαχείριση δημοσίου χρέους σε ένα πολύπλοκο περιβάλλον. *Οικονομικά Χρονικά*, σελ. 13-17. Διαθέσιμο στη δ/νση, https://www.oe-e.gr/wp-content/uploads/2014/10/OEE_147_web-SITE.pdf, [πρόσβαση στις 20/08/2022].

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018) «*Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης*». Διαθέσιμο στη δ/νση: http://www.opengov.gr/minlab/wp-content/uploads/downloads/2018/04/stratigiko_plaisio.pdf, [πρόσβαση στις 06/09/2022].

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2022). *Μ. Συρεγγέλα: Βγαίνουμε από την πανδημία πιο δυνατοί, δημιουργούμε μία οικονομία πιο ψηφιακή*, Διαθέσιμο στη δ/νση: <https://ypergasias.gov.gr/m-syregela-vgainoume-apo-tin-pandimia-pio-dynatoi-dimiourgoume-mia-oikonomia-pio-psifiaki/>, [πρόσβαση στις 20/08/2022].