



Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Μεσολογγίου  
Σχολή Διοίκησης & Οικονομίας  
Τμήμα Διοίκησης Κοινωνικών Συνεταιριστικών  
Οργανώσεων & Επιχειρήσεων

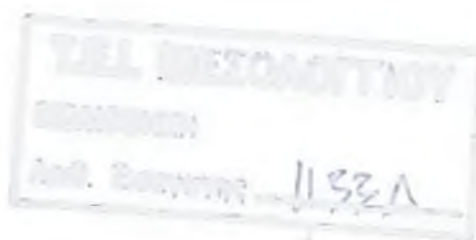


Πτυχιακή εργασία

## Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ

Φεσατίδου Κ. Βασιλική

Εισηγητής  
Μελέτη Κυριάκος



Μεσολόγγι 2010



Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Μεσολογγίου  
Σχολή Διοίκησης & Οικονομίας  
Τμήμα Διοίκησης Κοινωνικών Συνεταιριστικών  
Οργανώσεων & Επιχειρήσεων



Πτυχιακή εργασία

## Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΟΧΗ

Φεσατίδου Κ. Βασιλική

Εισηγητής  
Μελέτη Κυριάκος

Μεσολόγγι 2010

*«...η ανεργία καρφώνει τον εργάτη στο κεφάλαιο πιο γερά απ' ό,τι τα καρφιά του Ηφαιστου, που κάρφωσαν τον Προμηθέα στον βράχο».Μαρξ Κ., Κεφ. Τόμος 1, σ.668, εκδόσεις 'Σύγχρονη Εποχή'*

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b>	3
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΝΝΟΙΑ-ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, ΤΙ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΗΝ Ε.Ε.</b>	4
1.1 Ο ορισμός και τα είδη της ανεργίας	5
1.2 Αγορά εργασίας και ανεργία	8
1.3 Η ανεργία σε σχέση με άλλες χώρες της Ε.Ε	11
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ, ΣΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.</b>	14
2.1 Η εργασία και η ανεργία στα δύο φύλα	15
2.2 Η ανεργία ‘χτυπά’ τους νέους και την εκπαίδευση	18
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ</b>	24
3.1 Τεχνολογική ανεργία σύμφωνα με το Rifkin	25
3.2 Επανασχεδιασμός	27
3.3 Επιχειρήματα οικονομολόγων στην ύπαρξη ή μη της τεχνολογικής ανεργίας	29
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ.</b>	33
4.1 Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για την οικονομική κρίση στην απασχόληση	34
4.2 Συγκριτική έρευνα ΙΝΕ/ΓΣΕΕ της ανεργίας στην οικονομική κρίση σε χώρες της Ε.Ε	36
4.3 Οικονομική κρίση και ψυχολογικές επιπτώσεις	46
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ</b>	47
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	49

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η συγγραφή της παρούσας πτυχιακής εργασίας, αποτελεί μία προσπάθεια καταγραφής της σημερινής πραγματικότητας καθώς, η ανεργία είναι ένα πολυσήμαντο κοινωνικό αλλά και οικονομικό φαινόμενο που μαστίζει την σημερινή εποχή. Σκοπός λοιπόν, αυτής της εργασίας είναι να παρουσιάσουμε την ανεργία στη σημερινή της μορφή, αλλά και τις εκφάνσεις της στους διάφορους τομείς.

Στο πρώτο κεφάλαιο, αναλύεται η έννοια της ανεργίας καθώς και τα είδη της. Επίσης παρουσιάζεται διαγραμματικά πως εμφανίζεται η ανεργία καθώς και η γενική εικόνα της στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η συγκριτικά η ανεργία στα δύο φύλα σε διάφορες χώρες της Ευρώπης καθώς και διάφορες στατιστικές έρευνες πάνω στο θέμα. Ακόμη παρατηρείται πως η ανεργία ‘χτυπά’ τις νεαρές ηλικίες και το ανάλογο εκπαιδευτικό επίπεδο στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες.

Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύεται διεξοδικά ένα πολυσυζητημένο είδος ανεργίας αυτό της τεχνολογικής σύμφωνα με τον Rifkin και οι απόψεις του για τον επανασχεδιασμό. Ακόμη εκφράζονται απόψεις ‘μεγάλων οικονομολόγων για το συγκεκριμένο φαινόμενο.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αποτυπώνεται κατά πόσο η οικονομική κρίση πλήττει την απασχόληση και οι σχέση της με την Ευρωπαϊκή κοινότητα, μία πρόσφατη έρευνα της INE/ΓΣΕΕ (2009) καθώς και οι ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας στον άνθρωπο.

Στο συμπέρασμα, αναλύεται συνοπτικά η προσωπική μου άποψη για το θέμα της ανεργίας. Θα πρέπει να συμπληρώσω, πως η έρευνα που ακολουθήθηκε για την εκπόνηση της εργασίας, είναι βιβλιογραφική.

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα αρχικά να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Μελέτη Κ., που με εμπιστεύτηκε για την εκπόνηση αυτής της πτυχιακής εργασίας, καθώς και τα άτομα που ήταν κοντά μου σε αυτήν την προσπάθεια. Συνοπτικά, αναφέρω τους γονείς μου, Ελένη και Κυριάκο Φεσατίδη, την αδερφή μου Αναστασία, τον Γιώργο Αρχοντάκη και τον Βαγγέλη Αρχοντάκη.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**  
**ΕΝΝΟΙΑ-ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, ΤΙ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΗΝ Ε.Ε.**

## 1.1 Ο ορισμός και τα είδη της ανεργίας.

Η ανεργία είναι μια από τις δεινότερες καταστάσεις, στις οποίες μπορεί να περιέλθει ο άνθρωπος αν δεν έχει άλλους πόρους διαβίωσης εκτός από την εργασία του. Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα περίπλοκο κοινωνικό φαινόμενο το οποίο καλούμαστε να εξετάσουμε επιστημονικά καταγράφοντας τις διακυμάνσεις του.

Αρχικά αν θα θέλαμε να αποδώσουμε την έννοια της ανεργίας θα λέγαμε πως «υπάρχει ανεργία (unemployment) σε μία οικονομία όταν τα άτομα που είναι διατεθειμένα να εργασθούν με την αμοιβή και τις άλλες συνθήκες που ισχύουν στην αγορά για το είδος της εργασίας που είναι σε θέση να προσφέρουν δεν μπορούν να βρουν απασχόληση. Αν κάποιος δεν μπορεί να βρει απασχόληση γιατί ζητάει αμοιβή που είναι υψηλότερη από εκείνη που επικρατεί στην αγορά για τις υπηρεσίες του ή γιατί θέλει να εργάζεται με περισσότερο ευνοϊκούς όρους, δεν θεωρείται ως άνεργος. Απλώς δεν προσφέρει την εργασία του στην τρέχουσα τιμή του είδους αυτού εργασίας ή δεν δέχεται τους όρους απασχόλησης που επικρατούν στην αγορά.

Στις απογραφές του πληθυσμού και στις ειδικές στατιστικές έρευνες που γίνονται για την απασχόληση τα άτομα που είναι πάνω από μια ορισμένη ηλικία (14 ετών ή σε ορισμένες χώρες 15 ετών) κατατάσσονται συνήθως σε τρεις κατηγορίες: στους απασχολούμενους (employed), στους άνεργους (unemployed) και σε εκείνους που δεν αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με τις επίσημες στατιστικές, απασχολούμενοι θεωρούνται όσοι έχουν οποιαδήποτε επαγγελματική απασχόληση, έστω και αν τυχόν απουσιάζουν από την δουλειά τους λόγω ασθένειας, διακοπών ή απεργιών. Άνεργοι θεωρούνται όσοι ενώ δεν απασχολούνται επιθυμούν να απασχοληθούν και έχουν κάνει συγκεκριμένες ενέργειες για ανεύρεση εργασίας. Επίσης και όσοι έχουν προσωρινά απολυθεί και περιμένουν να επιστρέψουν στην εργασία που είχαν. Οι απασχολούμενοι μαζί με τους άνεργους αποτελούν το εργατικό δυναμικό (labour force). Όσοι δεν ανήκουν σε αυτές τις δύο κατηγορίες δεν αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού. Τα ποσοστά της ανεργίας είναι κατά κανόνα υψηλότερα στους νέους (15-25 ετών) λόγω δυσκολιών ένταξης στην αγορά εργασίας, στους ηλικιωμένους που χάνουν τη δουλειά τους λόγω τεχνολογικών αλλαγών και αναδιαρθρώσεων των διαφόρων παραγωγικών κλάδων, στις γυναίκες και σε ορισμένες άλλες ειδικές ομάδες ατόμων, π.χ. μετανάστες, άτομα ορισμένων μειονοτήτων κ.α. Τα ποσοστά της ανεργίας είναι επίσης μεγαλύτερα στους ανειδίκευτους εργάτες απ' ό,τι στους ειδικευμένους. Στις τελευταίες δε δεκαετίες η ζήτηση ανειδίκευτων μειώνεται συνεχώς λόγω διαρθρωτικών και τεχνολογικών μεταβολών. Το ποσοστό της ανεργίας σε μια χώρα ή σε μια περιοχή μπορεί να αυξηθεί είτε επειδή αυξήθηκε ο αριθμός των ανέργων είτε επειδή επιμηκύνθηκε η διάρκεια της ανεργίας είτε επειδή συνέβησαν και τα δυο μαζί.» (Πετράκη-Κώττη Α. & Κώττης Γ., 2000, σ.355-356).

Θα πρέπει να επισημάνουμε πως η ανεργία μπορεί να κατηγοριοποιηθεί στο βαθμό που επιτρέπεται, για την καλύτερη κατανόηση των ειδών της. Έτσι «μακροχρόνια ανεργία (long term unemployment) ορίζεται εκείνη που διαρκεί ένα χρόνο ή περισσότερο. Όσο μεγαλύτερο διάστημα έχει παραμείνει κανείς άνεργος τόσο δυσκολότερο γίνεται να βρει απασχόληση, γιατί χάνει τις δεξιότητες του και τη διάθεση του για εργασία αλλά και γιατί οι εργοδότες δείχνουν απροθυμία να προσλάβουν μακροχρόνια άνεργους. Στις ευρωπαϊκές χώρες υπάρχει μεγαλύτερη μακροχρόνια ανεργία απ' ό,τι στις Η.Π.Α. και στην Ιαπωνία. Από το άλλο μέρος, η πιθανότητα ενός εργαζομένου να χάσει τη δουλειά του είναι μικρότερη στην Ευρώπη σε σύγκριση με τις Η.Π.Α. Με άλλα λόγια, στις Η.Π.Α. έχει κανείς μεγαλύτερη

πιθανότητα να χάσει τη δουλειά του αλλά και να βρει στη συνέχεια νέα, σε σύγκριση με τις χώρες της Ευρώπης. Το ευρωπαϊκό σύστημα νομικής και συνδικαλιστικής προστασίας των εργαζομένων που περιλαμβάνει, μεταξύ των άλλων, παρεμβάσεις θέματα προσλήψεων και απολύσεων, δημιουργεί μεν ένα προστατευτικό δίχτυ για τους ευρωπαϊούς εργαζομένους σε σύγκριση με τους αμερικανούς, έχει όμως ως συνέπεια υψηλότερους ρυθμούς ανεργίας στην Ευρώπη σε σύγκριση με τις Η.Π.Α.» (Πετράκη-Κώττη Α. & Κώττης Γ., σ.356). Παρατηρούμε λοιπόν πως ενώ οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη είναι καλυμμένοι από νομικής άποψης, παρόλα αυτά, τυγχάνουν υψηλότερου ρυθμού ανεργίας.

Σύμφωνα με όσα έχουν λεχθεί παραπάνω θα πρέπει να εξετάσουμε τα υπόλοιπα είδη ανεργίας που πλήττουν ιδιαίτερα το νέο κύμα των εργαζομένων, δηλαδή τους νέους. «Πλήρης απασχόληση σε μια οικονομία δεν σημαίνει ότι η ανεργία είναι μηδέν. Σε όλες τις χώρες, ακόμα και με τις καλύτερες δυνατές οικονομικές συνθήκες, υπάρχει ένα ποσοστό ανεργίας γιατί συνεχώς νέα άτομα εισέρχονται στην αγορά εργασίας ενώ άλλα μετακινούνται από μια εργασία σε άλλη και μπορεί να μεσολαβήσει κάποιο χρονικό διάστημα μέχρις ότου βρουν την κατάλληλη απασχόληση. Εφόσον όμως τα άτομα αυτά μπορέσουν να βρουν απασχόληση σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα, η ανεργία αυτή που, ονομάζεται ανεργία τριβής, δεν δημιουργεί ιδιαίτερα προβλήματα. Η εν λόγω ανεργία είναι πιο έντονη στους νέους, γιατί εκτός του ότι ένα μεγάλο μέρος του είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, αποφασίζουν ευκολότερα να αφήσουν μια εργασία για να ψάξουν για κάποια καλύτερη. Η συμπεριφορά τους αυτή μπορεί να εξηγηθεί από το ότι δεν βρίσκουν συχνά από την αρχή της σταδιοδρομίας τους την απασχόληση που τους ταιριάζει ή επιδιώκουν να πειραματιστούν με διάφορες εργασίες πριν κατασταλάξουν κάπου. Επιπλέον, πολλοί δεν έχουν ακόμα οικογενειακές υποχρεώσεις και τους είναι ευκολότερο να μείνουν για κάποιο διάστημα άνεργοι προκειμένου να ψάξουν για καλύτερη απασχόληση» (στο ίδιο σ.357-358).

Ένα άλλο είδος ανεργίας που πλήττει ιδιαίτερα το γυναικείο φύλο, είναι η ανεργία τριβής, μιας και οι γυναίκες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων εγκαταλείπουν την εργασία τους για λίγο και όταν το πλήρωμα του χρόνου το επιτρέπει, επιστρέφουν στην αναζήτηση εργασίας και πάλι, δίχως όμως αποτέλεσμα.

« Η ανεργία τριβής είναι σχετικά μεγαλύτερη στις οικονομίες που μετασχηματίζονται γρήγορα, όπου χιλιάδες νέες επιχειρήσεις δημιουργούνται κάθε χρόνο ενώ πολλές παλιές κλείνουν λόγω έλλειψης ικανότητας προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Στην περίπτωση αυτή, η ύπαρξη της ανεργίας τριβής διευκολύνει το μετασχηματισμό της οικονομίας, γιατί επιτρέπει στις νέες επιχειρήσεις να βρουν προσωπικό τουλάχιστον μερικώς από τις φθίνουσες επιχειρήσεις ή από εκείνες που κλείνουν.

Το μέγεθος της ανεργίας τριβής σε μια οικονομία εξαρτάται από το βαθμό ευελιξίας της αγοράς εργασίας και τους μηχανισμούς που υπάρχουν για τη γρήγορη σύζευξη των ανέργων με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Επίσης, εξαρτάται και από την κατάσταση της οικονομίας και το μέγεθος της οικονομικής δραστηριότητας. Όταν υπάρχει έντονη δραστηριότητα και ενισχυμένη ζήτηση για εργασία, τα άτομα βρίσκουν ευκολότερα απασχόληση με τους όρους που επιθυμούν, οπότε συντομεύει ο χρόνος αναζήτησης και μειώνεται το μέγεθος της ανεργίας τριβής. Αντίθετα, σε περίοδο οικονομικής ύφεσης γίνεται δυσκολότερη η εύρεση εργασίας και επιμηκώνεται ο χρόνος της αναζήτησης με αποτέλεσμα την αύξηση του μεγέθους της ανεργίας τριβής. Επιπλέον, σε περιόδους οικονομικής ύφεσης ο αριθμός των ατόμων που προστίθενται στους ανέργους λόγω απολύσεων είναι συνήθως μεγαλύτερος από των αριθμό εκείνων που βρίσκουν απασχόληση και εξέρχονται από την κατηγορία



αυτή. Το αντίθετο συμβαίνει σε περιόδους οικονομικής ευημερίας.» ( Πετράκη-Κώττη & Κώττης , 2000, σ.358)

Ένα είδος ανεργίας το οποίο είναι αναμενόμενο και αντιμετωπίσιμο είναι η εποχική ανεργία. «Συνηθισμένο φαινόμενο σε όλες τις οικονομίες αποτελεί και η εποχική ανεργία (seasonal unemployment), η οποία οφείλεται στον εποχικό χαρακτήρα ορισμένων απασχολήσεων και μπορεί να επηρεάζει όλες τις ομάδες ηλικιών (π.χ. τους νέους αλλά και τους πιο ηλικιωμένους οικοδόμους). Η εποχική ανεργία συνήθως δεν θεωρείται ως σοβαρό οικονομικό πρόβλημα γιατί μπορεί να αντιμετωπιστεί με την ανάπτυξη συμπληρωματικής απασχόλησης ή γιατί οι απασχολούμενοι σε εργασίες με εποχικότητα έχουν σχετικά μεγαλύτερες αποδοχές ώστε να καλύπτεται εισοδηματικά η περίοδος της εποχικής ανεργίας » (στο ίδιο, σ.358-359).

Εξετάζοντας λοιπόν τα είδη της ανεργίας παρατηρούμε ότι τα είδη τα οποία είναι και τα πιο δυσεπίλυτα και ταλανίζουν το εργατικό δυναμικό είναι η διαρθρωτική και η ανεργία τριβής. «(...)Η *διαρθρωτική ανεργία* παρουσιάζεται όταν η διάρθρωση της προσφοράς εργασίας είναι διαφορετική από αυτή της ζήτησης για εργασία από πλευράς δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, χωροταξικής κατανομής ή άλλων χαρακτηριστικών του. Στην περίπτωση αυτή, ενώ προσφέρονται θέσεις εργασίας, οι άνεργοι δεν έχουν τη δυνατότητα να τις καταλάβουν, γιατί δεν διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα ή δεν βρίσκονται στις γεωγραφικές περιοχές στις οποίες προσφέρονται αυτές.

Η ύπαρξη του προβλήματος της διαρθρωτικής ανεργίας οφείλεται στο ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι δύσκολη η μετακίνηση του εργατικού δυναμικού από μια ειδικότητα σε άλλη ή από μια γεωγραφική περιοχή σε άλλη. Το πρόβλημα αυτό οξύνεται διεθνώς γιατί, εξαιτίας των συνεχών μεταβολών της τεχνολογίας, η διάρθρωση της ζήτησης για εργασία μεταβάλλεται με πολύ γρήγορους ρυθμούς, με αποτέλεσμα τη συνεχή δημιουργία ανισορροπίας σε πολλές επιμέρους αγορές εργασίας. Επιπλέον, πολλές φορές οι νέοι λόγω έλλειψης κατάλληλης ενημέρωσης ή κακού εκπαιδευτικού προγραμματισμού ή από άλλες αιτίες δεν στρέφονται προς τα επαγγέλματα που χρειάζονται περισσότερο οι οικονομίες των χωρών τους. Η διαρθρωτική ανεργία είναι αρκετά συνηθισμένη, ιδίως στις ομάδες ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας που για κάποιο λόγο έχασαν τη δουλειά τους. Τα άτομα αυτά, που έχουν εργασθεί ολόκληρες δεκαετίες, όταν βρεθούν χωρίς απασχόληση διαπιστώνουν συχνά ότι οι ανάγκες της αγοράς εργασίας έχουν αλλάξει και δεν υπάρχει πλέον ζήτηση για τις υπηρεσίες που μπορούν να προσφέρουν. Έτσι, γίνονται *μακροχρόνια άνεργοι*, με όλες τις δυσμενείς συνέπειες που συνεπάγεται αυτή. Το πρόβλημα της διαρθρωτικής ανεργίας που συνήθως μετατρέπεται σε μακροχρόνια ανεργία παρατηρείται ιδιαίτερα έντονα σε χώρες στις οποίες η τεχνολογία μεταβάλλεται πολύ γρήγορα και δεν λαμβάνονται μέτρα για τη γρήγορη προσαρμογή της προσφοράς εργασίας προς τις νέες ανάγκες.

Η διαρθρωτική ανεργία κάνει σήμερα τους απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα να μην θεωρούν πλέον ως δεδομένη τη δουλειά τους, καθώς οι πιθανότητες του μέσου εργαζομένου να χάσει την απασχόλησή του αυξάνονται τα τελευταία χρόνια. Το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό και λόγω του ότι η μέση ηλικία εκείνων που πέφτουν θύματα της διαρθρωτικής ανεργίας τείνει να μειώνεται ενώ οι δυσκολίες της επαναπρόσληψής τους αυξάνονται. Πολλά άτομα γίνονται πλέον μακροχρόνια ή και μόνιμα άνεργα ακόμα και σε ηλικίες που απέχουν πολύ από το χρόνο της κανονικής τους συνταξιοδότησης» (στο ίδιο, σ.359-360).

« Η ανεργία τριβής λοιπόν, μαζί με τη διαρθρωτική ανεργία αποτελούν τη φυσική ανεργία που μετριέται με τον φυσικό συντελεστή (ποσοστό) ανεργίας. Η ανεργία σε

μια οικονομία μπορεί να είναι μεγαλύτερη από τον φυσικό συντελεστή όταν, λόγω έλλειψης επαρκούς ζήτησης, η παραγωγή προϊόντος μειώνεται κάτω από το επίπεδο πλήρους απασχόλησης και προκαλείται έτσι μείωση της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Η διαφορά μεταξύ της ανεργίας που υπάρχει και του φυσικού ποσοστού ανεργίας αναφέρεται ως *κυκλική ανεργία (cyclical unemployment)*. Η κυκλική ανεργία παρουσιάζεται σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και οφείλεται στο ότι η συνολική ζήτηση στην οικονομία βρίσκεται σε σχετικά χαμηλό επίπεδο. Γι' αυτό αναφέρεται και ως *ανεργία από ανεπαρκή συνολική ζήτηση*.

Όταν εμφανίζεται οικονομική ύφεση οι επιχειρήσεις προτιμούν συνήθως να απολύουν αρχικά τους νεότερους, γιατί οι αποζημιώσεις που θα τους πληρώσουν θα είναι μικρότερες από εκείνες που θα πλήρωναν σε εργαζομένους που έχουν απασχοληθεί περισσότερα χρόνια. Επίσης, τα εργατικά συνδικάτα επιβάλλουν ορισμένες φορές κανόνες που αναγκάζουν τις επιχειρήσεις να προστατεύουν περισσότερο την απασχόληση των παλαιότερων υπαλλήλων και εργατών τους απ' ό,τι των νέων. Επιπλέον, τα παλαιότερα στελέχη ως πιο έμπειρα είναι συχνά πιο απαραίτητα στην επιχείρηση από τα νέα, οι δε διοικούντες συνήθως είναι περισσότερο συνδεδεμένοι με τα παλαιά στελέχη και αισθάνονται μεγαλύτερη απροθυμία να τα απολύσουν.

Οι νέοι απολύονται ευκολότερα όταν αρχίζει η οικονομική ύφεση αλλά ξαναβρίσκουν απασχόληση ευκολότερα όταν βελτιωθεί η κατάσταση της οικονομίας. Οι ηλικιωμένοι, όταν απολυθούν, αντιμετωπίζουν συνήθως μεγαλύτερα προβλήματα για να ξαναβρούν εργασία, είτε γιατί οι ανάγκες της αγοράς αλλάζουν στο μεταξύ είτε γιατί οι επιχειρήσεις δεν προτιμούν να προσλαμβάνουν ηλικιωμένα άτομα που έχουν υψηλότερες απαιτήσεις για αποδοχές και για το είδος της εργασίας και τα οποία, λόγω συνταξιοδότησης, δεν πρόκειται να υπηρετήσουν την επιχείρηση για μακρύ χρονικό διάστημα» (Πετράκη-Κώττη & Κώττης, 2000, σ. 360-361).

Σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο Α. στο βιβλίο του «Θεωρίες της Ανεργίας» 2000, υπάρχει ένα ακόμη είδος ανεργίας, αυτό της Τεχνολογικής. Η ανεργία αυτή, οφείλεται στην αποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας από τις μηχανές. Για αυτό όμως το είδος της ανεργίας, θα αναφερθούμε εκτενέστερα σε ένα από τα επόμενα κεφάλαια, μιας και έχουμε να εξετάσουμε ενδιαφέρουσες προτάσεις οικονομολόγων, για το θέμα αυτό.

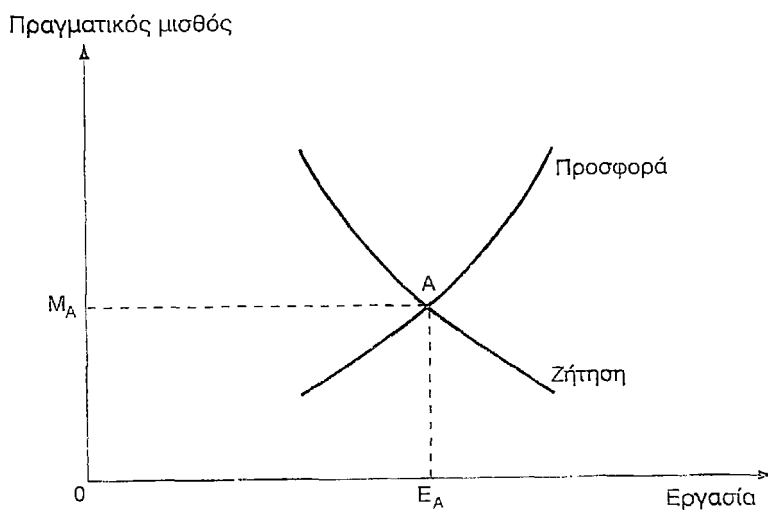
## 1.2 Αγορά εργασίας και ανεργία.

Η κυκλική ανεργία έχει να κάνει με την ευελιξία του μισθού, την ζήτηση καθώς και την προσφορά, «...προκύπτει από το ότι στο βραχυχρόνιο διάστημα οι μισθοί δεν έχουν αρκετοί ευελιξία ώστε να εξισώνεται η ζήτηση με την προσφορά για τα διάφορα είδη εργασίας. Οι μισθοί προσδιορίζονται από συλλογικές συμβάσεις ή άλλες συμφωνίες και δεν προσαρμόζονται για να εξισωθεί η προσφορά και η ζήτηση για εργασία. Αν υπάρχουν ελλείμματα ή πλεονάσματα στις αγορές για τα διάφορα είδη εργασίας, η προσαρμογή των μισθών γίνεται συνήθως με αργό ρυθμό και χρειάζεται μακρύ χρονικό διάστημα για να ολοκληρωθεί. Αν υπάρχει πλεόνασμα προσφοράς για κάποιο είδος εργασίας οι επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να μειώσουν τους μισθούς των εργαζομένων γιατί δεσμεύονται από συλλογικές συμβάσεις με τα εργατικά συνδικάτα ή από τυπικές ή άτυπες συμφωνίες. Ακόμα και όταν δεν υπάρχουν δεσμεύσεις από τέτοιου είδους συμφωνίες, συνήθως οι επιχειρήσεις δεν κρίνουν σκόπιμο να μειώσουν τις αμοιβές των εργαζομένων όταν

εμφανίζεται κυκλική ανεργία, επειδή αυτό θα είχε δυσμενείς επιπτώσεις στο ηθικό του προσωπικού και στ παραγωγικότητα, θα υπήρχε κίνδυνος απώλειας έμπειρου προσωπικού κ.λ.π. Η προσαρμογή γίνεται με αργό ρυθμό μέσω μείωσης του ρυθμού αύξησης των μισθών.

Για την καλύτερη κατανόηση του προβλήματος της κυκλικής ανεργίας είναι χρήσιμο να προσφύγουμε σε διαγραμματική ανάλυση. Για απλοποίηση υποθέτουμε ότι η εργασία αποτελεί έναν απόλυτα ομοιογενή παραγωγικό συντελεστή και ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί ανταγωνιστικά. Στην περίπτωση αυτή η αγορά εργασίας μπορεί να παρουσιαστεί με το ακόλουθο διάγραμμα, στον κατακόρυφο άξονα του οποίου εμφανίζεται ο πραγματικός μισθός (δηλαδή ο λόγος του ονομαστικού μισθού προς τον δείκτη τιμών) και στον οριζόντιο ποσότητα της εργασίας» (Πετράκη-Κώττη & Κώττης , 2000, σ. 361-362).

### Διάγραμμα 1: Ισορροπία στην αγορά εργασίας



**Πηγή:** Πετράκη-Κώττη & Κώττης σ.362

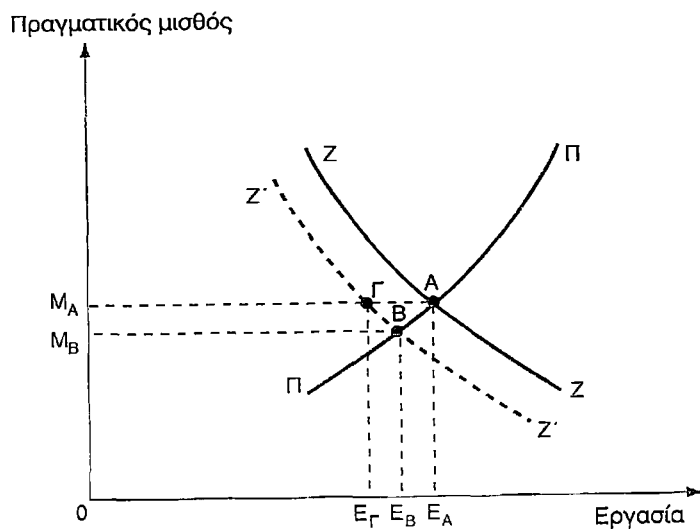
«Η προσφορά εργασίας εμφανίζεται ως ανερχόμενη γραμμή γιατί όσο αυξάνεται πραγματική αμοιβή τόσο μεγαλύτερη ποσότητα εργασίας θα προσφέρεται στην οικονομία (περισσότερα άτομα θα αναζητήσουν απασχόληση, οι εργαζόμενοι θα είναι διατεθειμένοι να εργαστούν περισσότερες ώρες κ.λ.π.). Η ζήτηση για εργασία εμφανίζεται ως κατερχόμενη γραμμή γιατί όσο μειώνεται η πραγματική αμοιβή τόσο μεγαλύτερη ποσότητα εργασίας θα έχουν συμφέρον να απασχολήσουν οι επιχειρήσεις.

Αν η πιο πάνω αγορά εργασίας λειτουργεί ελεύθερα και ανταγωνιστικά και υπάρχει απόλυτη ευελιξία στο σύστημα των μισθών, ο πραγματικός μισθός θα τείνει να διαμορφωθεί στο επίπεδο  $M_A$  και προσφερόμενη ποσότητα εργασίας θα είναι ίση με τη ζητούμενη. Αυτό σημαίνει ότι στην οικονομία αυτή θα επικρατεί πλήρης απασχόληση και δεν θα υπάρχει ανεργία (δηλαδή μηδενική κυκλική ανεργία, ίση με το φυσικό ποσοστό της). Στην περίπτωση αυτή οποιαδήποτε μεταβολή της προσφοράς ή της ζήτησης για εργασία θα είχε ως αποτέλεσμα τη μεταβολή του

μισθού και την αποκατάσταση της ισότητας μεταξύ της προσφερόμενης και της ζητούμενης ποσότητας εργασίας, την επαναφορά δηλαδή της οικονομίας στο επίπεδο πλήρους απασχόλησης.

Στις σύγχρονες όμως οικονομίες, για τους λόγους που ήδη αναφέρθηκαν, οι μισθοί δεν παρουσιάζουν ευελιξία στο βραχυχρόνιο διάστημα και συνεπώς, δεν αλλάζουν κάθε φορά που μεταβάλλονται οι συνθήκες προσφοράς και ζήτησης για εργασία. Για το λόγο αυτό, αν υπάρξει μείωση της ζήτησης για εργασία σε μία οικονομία, είναι δυνατόν να εμφανιστεί πλεόνασμα προσφερόμενης εργασίας, δηλαδή ανεργία, χωρίς να δημιουργηθεί τάση για διόρθωση του προβλήματος στο βραχυχρόνιο διάστημα» (Πετράκη-Κώττη Α. & Κώττης Γ., σ.362-363).

**Διάγραμμα 2:** Μείωση της ζήτησης για εργασία, ακαμψία του μισθού και εμφάνιση ανεργίας



Πηγή: Πετράκη-Κώττη & Κώττης σ.364

«Ας υποθέσουμε ότι αγορά εργασίας βρίσκεται σε ισορροπία στο σημείο Α με πραγματικό μισθό  $M_A$  και με επίπεδο απασχόλησης  $E_A$  και ότι μειώνεται συνολική ζήτηση για το προϊόν της οικονομίας, αυτό δεν έχει ως συνέπεια τη μείωση τα ζήτησης για εργασία. Η περίπτωση αυτή παρουσιάζεται στο διάγραμμα X-2. Με την καμπύλη ζήτησης για εργασία ΖΖ και τον πραγματικό μισθό  $M_A$ , η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας είναι ακριβώς ίση με την ζητούμενη και υπάρχει πλήρης απασχόληση. Όταν μειώνεται η ζήτηση για εργασία και η σχετική καμπύλη μετακινείται στη θέση Ζ'Ζ', το σημείο ισορροπίας μετακινείται στο Β. Αυτό σημαίνει ότι για να υπάρξει ισότητα μεταξύ της προσφερόμενης και της ζητούμενης ποσότητας εργασίας ο μισθός πρέπει να μειωθεί στο  $M_B$ . Αν όμως δεν υπάρχει ευελιξία των μισθών και ο μισθός παραμένει στο  $M_A$ , προσφερόμενη ποσότητα εργασίας θα είναι η  $E_A$  ενώ οι επιχειρήσεις θα έχουν συμφέρον να απασχολήσουν την ποσότητα  $E_B$ . Συνεπώς θα υπάρξει πλεονάζουσα προσφορά εργασίας, δηλαδή ανεργία, η οποία θα αντιπροσωπεύεται από το διάστημα  $E_B E_A$  ή ΓΑ. Η ανεργία αυτή θα διατηρηθεί όσο διάστημα ο πραγματικός μισθός βρίσκεται σε επίπεδο υψηλότερο από εκείνο που

εξισώνει την προσφερόμενη και τη ζητούμενη ποσότητα εργασίας» (Πετράκη-Κώττη Α. & Κώττης Γ., σ.363-364).

### 1.3 Η ανεργία στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες της Ε.Ε.

Η ανεργία είναι ένα πολυσήμαντο κοινωνικό και οικονομικό φαινόμενο που διαμορφώνεται σε τέτοιο βαθμό ώστε πολλοί να μιλάνε για κίνδυνο μαζικής ανεργίας και προβλέπεται να αποτελέσει μια από τις μεγαλύτερες μάστιγες του 21<sup>ου</sup> αιώνα. Οι προβλέψεις για το μέγεθος της ανεργίας είναι απαισιόδοξες από μεγάλο βαθμό ερευνητών. Ο J. Rifkin στο βιβλίο του «το τέλος της εργασίας και το μέλλον της» (1996), προβλέπει ότι στο μέλλον τίποτα δεν θα θυμίζει τις σημερινές συνθήκες στην αγορά εργασίας.

Οι παραδοσιακές πολιτικές απασχόλησης τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε επιμέρους χώρες δεν αποδίδουν. Όπως εντοπίζεται και στην ελληνική βιβλιογραφία, « η ανεργία αυξάνεται, τα εισοδήματα του κεφαλαίου διογκώνονται χωρίς να βελτιώνεται παράλληλα ούτε η παραγωγή και η απασχόληση, ούτε ακόμη λιγότερο η ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών οικονομικών συστημάτων» (Βεργόπουλος, 2006, σ. 7).

«Η ισχύουσα νομοθεσία η οποία εξασφαλίζει μεγάλη αποζημίωση στα άτομα που απολύουν οι επιχειρήσεις, έχει συμβάλλει στη μείωση προσλήψεων. Έτσι όταν η παραγωγή κάποιας επιχείρησης αυξηθεί και χρειάζεται περισσότερο εργατικό δυναμικό, δεν προσλαμβάνει νέο προσωπικό, αλλά τα άτομα που ήδη απασχολούνται στην επιχείρηση εργάζονται υπερωρίες» (Modigliani et al, 1998, 163-187).

«Η γεωγραφική τοποθεσία, τα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης, οι πολιτικές του κράτους, οι κουλτούρες, παραδόσεις και κυρίαρχες ιδεολογίες, φαίνεται να προσδιορίζουν ένα σαφή βαθμό διαφοροποίησης ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες. Μία διαφοροποίηση που γίνεται ιδιαίτερα εμφανής, όταν, κυρίως επιχειρείται μια συγκριτική προσέγγιση της εργασίας διαφορετικών χωρών» Lagree, 1995 σ.67). Ωστόσο, η αγορά εργασίας βρίσκεται σε στενή σχέση αλληλεπίδρασης με τους δύο άλλους κεντρικούς θεσμούς: το κράτος και την οικογένεια. Και οι τρεις αυτοί θεσμοί παίζουν σημαντικό ρόλο και εμπλέκονται σε μία συνεχή, κοινή διαδικασία ποιοτικών διαπραγματεύσεων.

Μέχρι πρόσφατα, η ανεργία δεν αντιμετωπιζόταν ως ένα καίριο πρόβλημα στην Ελλάδα, αλλά ως ένα οικογενειακό ή προσωπικό. Κατά τη διάρκεια του 1990 όμως, μία δραματική αύξηση της ανεργίας σημειώθηκε και από τότε συνιστά κεντρικό θέμα δημοσίου διαλόγου. Ακολούθως, οι πολιτικές πρωτοβουλίες παρέμειναν περιορισμένες και δυστυχώς. Μία συγκεκριμένη πολιτική απασχόλησης/ ανεργίας δεν εφαρμόστηκε με ένα συστηματικό και καλά σχεδιασμένο τρόπο.

Η ανεργία λοιπόν όπως προείπαμε εμφανίστηκε σαν ένα κοινωνικό-οικονομικό και πολιτικό πρόβλημα στην Ελλάδα κατά την διάρκεια του 1990 έφτασε σε ανησυχητικά επίπεδα. «Στην πραγματικότητα δεν αποτελούσε θέμα για την ελληνική κοινωνία μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980. Η αποκατάσταση της δημοκρατίας το 1974 μετά την επταετή δικτατορία, ήταν η κύρια αλλαγή που επηρέασε όλους τους τομείς της ζωής τοποθετώντας την έμφαση για τα επόμενα δέκα χρόνια σε κοινωνικο-πολιτικές και λιγότερο σε οικονομικές διαστάσεις της ζωής» (Sokou, 1987, σ.119). Είναι όμως σαφές, ότι τα τελευταία πέντε χρόνια, η ανεργία θεωρείται το πιο σημαντικό πρόβλημα στην ελληνική κοινωνία.

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες έχουν συμβεί ουσιαστικές αλλαγές στην Ελλάδα. Κατά τη διάρκεια του 1980 η ελληνική οικονομία , βίωσε πολύ αργούς ρυθμούς ανάπτυξης-σχεδόν στασιμότητας. Η δεκαετία του 1990 χαρακτηρίζεται από μία δραματική αναδιάρθρωση στην οικονομία έτσι ώστε η Ελλάδα να συμμορφωθεί με τα κριτήρια ένταξης στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ). Την ίδια στιγμή, αν και η οικονομία άρχισε να ανακάμπτει, η ανεργία συνέχισε να αυξάνεται. Η ταχεία συρρίκνωση της απασχόλησης στο γεωργικό τομέα και ταυτόχρονη ανικανότητα απορρόφησης του εργατικού δυναμικού σε άλλους τομείς απασχόλησης τα τελευταία 20 χρόνια άλλαξαν το προφίλ μιας παραδοσιακά αγροτικά χώρας, όπως είναι η Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, πρέπει να σημειωθεί ότι το επιμέρους ποσοστό της γεωργικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση που ήταν το 37% το 1973, μειώθηκε στο 18,7% το 2000.

**Πίνακας 1 :** Εξέλιξη της απασχόλησης ανά τομέα ( % συνολικής απασχόλησης) στην Ελλάδα

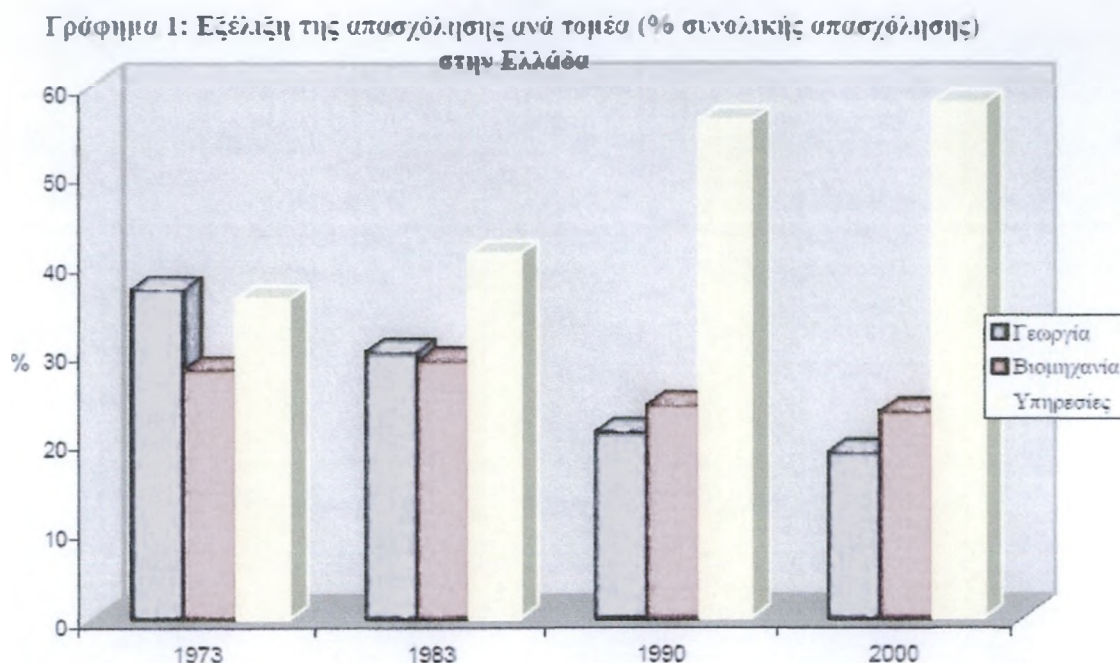
	Γεωργία	Βιομηχανία	Υπηρεσίες
1973	37	28	36
1979	31	30	39
1983	30	29	41
1990	24	28	48
1994	21	24	56
1996	19.4	24.7	56
1999	18.9	23.7	57.5
2000	18.7	23.3	58

**Πηγή :** OECD Employment Outlook, 1998, 2002

Η συνεχιζόμενη πτώση των αγροτικών εργασιών, επομένως, οδήγησε σε απώλεια εργασιών για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε αυτό τον τομέα. Παρόλα αυτά, οι σχετικοί αριθμοί παραμένουν υψηλότεροι από τους αντίστοιχους στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, ακόμη και από εκείνους των κρατών της Ν. Ευρώπης. « Το 2002, ένα 15,8 της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα αντιστοιχεί στο γεωργικό τομέα, ενώ στην ΕΕ-15 είναι μόνο το 4%» (OECD, 2005).

« (...) Η Ελλάδα βίωσε μία αυξανόμενη διεύρυνση του δημοσίου τομέα με αλληπάλληλες και συσσωρευτικές συνέπειες στην ελληνική οικονομία. Για παράδειγμα, «(...) το 40% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στα μέσα του 1980 ήταν δημόσιοι υπάλληλοι.» (Sokou, 1987, σ.139) Όπως και στα άλλα κράτη του ΟΟΣΑ (OECD), η απασχόληση στις υπηρεσίες συνεχίστηκε να αυξάνεται στην Ελλάδα κατά το δεύτερο μισό του 1980 και κατά τη δεκαετία του 1990. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν ένα μεγάλο και δυσανάλογο μερίδιο ως προς την απασχόληση σε κοινωνικές και προσωπικές υπηρεσίες, καθώς περίπου το 75% του τομέα των υπηρεσιών είναι 'γυναικοκρατούμενο'» (Ταζόγλου Ε, 2007, σ.67-68).

Όπως παρατηρούμε και στο γράφημα, το 2000, το 18,7% του εργατικού δυναμικού εντοπίζεται στον Πρωτογενή Τομέα (γεωργία), το 23,3% στο δευτερογενή τομέα (βιομηχανία) και το 58% στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες).



**Πηγή:** OECD Employment Outlook, 2002

Οι υπηρεσίες το 2000 είχαν το μεγαλύτερο ποσοστό, υψηλότερο από αυτό της βιομηχανίας, αυτό λοιπόν είχε σαν αποτέλεσμα, «(...) αρκετές βιομηχανίες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις να κλείσουν τα τελευταία 10 χρόνια και ένας μεγάλος αριθμός ανθρώπων οδηγήθηκε σε απώλεια των εργασιών του, η πλειοψηφία των οποίων ήταν γυναίκες. Επίσης η αστικοποίηση και ειδικά, η γεωγραφική κινητικότητα είχαν ισχυρή επίδραση τόσο στην κοινωνική όσο και στη δομή της εργασίας στην Ελλάδα. Ένας μεγάλος αριθμός ατόμων μετακινήθηκε σε μεγάλες αστικές πόλεις, εξαιτίας ποικίλων κοινωνικών και οικονομικών λόγων, οδηγώντας σε μία άνιση κατανομή του πληθυσμού και ανακατατάξεις στην αγορά εργασίας σε όλη τη χώρα» (Ταζόγλου Ε, 2007, σ.69 -70)

«Επιπλέον, κατά τα διάρκεια των δύο τελευταίων δεκαετιών η Ελλάδα έχει μετασημματιστεί από μία παραδοσιακή 'μεταναστεύουσα' χώρα σε μία ώρα υποδοχής μεταναστών, μέσω ενός μαζικού κύματος οικονομικών μεταναστών: άτομα από τις γειτονικές χώρες (Αλβανία, πρώην Γιουγκοσλαβία, FYROM), από την Ασία και Αφρική, Έλληνες παλιννοστούντες από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης » (στο ίδιο σ.72). Πράγματι, πουθενά αλλού η μετάβαση από χώρα μετανάστευσης σε χώρα υποδοχής μεταναστών δεν έχει ολοκληρωθεί με τέτοια ταχύτητα όπως στην Ελλάδα- και σε μικρότερη έκταση στις άλλες χώρες της Ν. Ευρώπης.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**  
**Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ, ΣΤΟΥΣ Σ ΝΕΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΝ**  
**ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**



## 2.1 Η εργασία και η ανεργία στα δύο φύλα.

«Η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα ήταν -και εξακολουθεί να είναι- μία από τις χαμηλότερες στα κράτη της ΕΕ-15, καθώς παρατηρείται μία μικρή αύξηση του 3%, επί του συνολικού εργατικού δυναμικού, μεταξύ 1990-2001 (από 59,1% σε 62,1%). Συγκεκριμένα, η στατικότητα της εξέλιξης του εργατικού δυναμικού είναι περισσότερο εμφανής στην αναλογία συμμετοχής των ανδρών (1997-2001: 76,2%), ενώ για τις γυναίκες υπάρχει μία αύξηση του 2,8% »(OECD, 2001). Άλλωστε, «(...) η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δε συνδέεται μόνο με παράγοντες της αγοράς εργασίας, αλλά και με την αλλαγή των συμπεριφορών των γυναικών απέναντι στην απασχόληση. Στην Ελλάδα, η συμμετοχή των γυναικών ξεκίνησε να αυξάνεται τη δεκαετία του 1980, καθώς περισσότερες γυναίκες εισήλθαν στην αγορά εργασίας ως υπάλληλοι, ειδικά σε ασφαλείς (εργασιακά) δουλειές του δημοσίου τομέα» (Ταζόγλου Ε., 2007, σ.83).

Παρομοίως Ελλάδα είχε πάντα το χαμηλότερο ρυθμό απασχόλησης μεταξύ των χωρών της ΕΕ-15. Ειδικότερα, ο ρυθμός απασχόλησης των ανδρών παρουσίασε το 2001 μία μικρή μείωση στο 70,9% (έναντι του 69,3% το 1993).

**Πίνακας 2 :** Η εξέλιξη των ρυθμών απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες (15-64 ετών) στα Μέλη Κράτη της ΕΕ-15, 1973-2001.

	ΒΕΛΓΙΟ	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	ΙΤΑΛΙΑ	ΙΣΠΑΝΙΑ	ΣΟΥΗΔΙΑ	Μ.ΒΡΕΤΑΝΙΑ	OECD Ευρώπη
1973	60,7	68,7	55,9	55,1	61,0	73,6	71,4	65,1
1983	54,6	62,2	55,2	54,5	47,1	78,5	64,3	59,7
1993	55,8	66,0	53,2	52,6	45,7	71,2	67,1	60,0
1997	57,0	63,8	54,8	51,6	50,7	70,7	70,8	60,0
1999	58,9	65,4	55,4	52,9	55,0	72,9	71,7	61,1
2001	59,7	65,9	55,6	54,9	58,8	75,3	71,3	61,1
<b>ΑΝΔΡΕΣ</b>								
1973	81,6	88,8	81,8	81,6	90,5	86,2	90,3	86,7
1983	69,2	76,6	75,3	75,7	67,9	83,0	75,9	75,2
1993	65,3	75,8	69,3	68,6	60,8	71,7	72,4	71,6
1997	67,1	72,1	71,9	66,8	66,1	72,4	77,5	71,1
1999	67,5	73,7	70,9	67,6	70,8	74,8	78,4	71,8
2001	68,5	73,0	70,9	68,7	73,8	77,0	77,9	71,2
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>								
1973	39,9	49,7	31,2	29,9	32,5	60,8	52,7	43,2
1983	39,8	47,8	35,6	34,2	26,5	73,9	52,6	44,4
1993	46,2	55,9	37,1	36,7	30,6	70,8	61,8	39,9
1997	46,7	55,3	39,1	36,4	35,2	68,9	64,1	39,8
1999	50,2	56,8	40,7	38,3	39,1	70,9	64,9	50,4
2001	50,7	58,6	41,2	41,1	43,8	73,5	64,7	50,9

**Πηγή:** OECD Labour Force Statistics, 1974-1994/1981-2000 Part III (Paris)

Όπως φαίνεται από τον (Πίνακα 2) ο ρυθμός απασχόλησης των ανδρών μειώθηκε σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες τα τελευταία 20 χρόνια, ενώ την ίδια στιγμή, ο

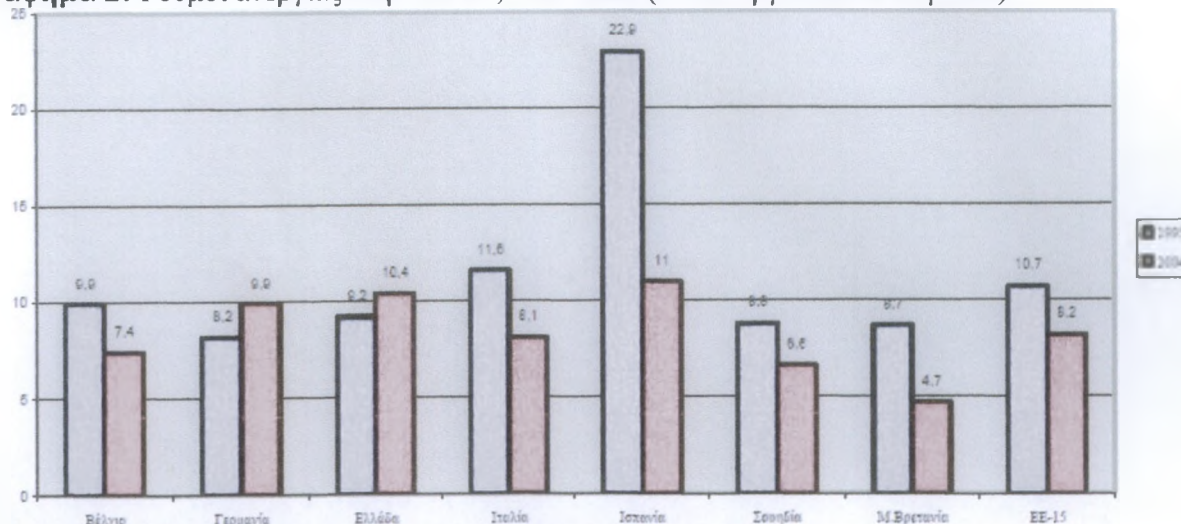
αντίστοιχος για τις γυναίκες έχει αυξηθεί- ένα παρόμοιο φαινόμενο που αντανακλά τη γενική τάση μεγαλύτερης συμμετοχής στην απασχόληση των γυναικών στην Ευρώπη. Ωστόσο, η Ελλάδα έχει σχεδόν το χαμηλότερο ρυθμό απασχόλησης (41,2%) για τις γυναίκες στην ΕΕ-15 συγκρινόμενο με τους σαφώς, υψηλότερους στο Βέλγιο (50,7%), Γερμανία (58,6%) ή τον ακόμα υψηλότερο στην Σουηδία (73,5%).

Στην σύγχρονη λοιπόν Ελλάδα, είναι αδύνατον να ειπωθεί ότι θεσμικοί και πολιτικοί παράγοντες δεν επηρεάζουν τον τρόπο που τα άνεργα άτομα αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν τον κριτήριο 'αναζήτηση εργασίας' και τις πρακτικές της 'αναζήτηση εργασίας' που αντίστοιχα ακολουθούν. Για παράδειγμα, η σημασία των οικογενειακών δεσμών ή των πολιτικών επαφών που μέχρι πολύ πρόσφατα συνδέονταν στενά με την 'αναζήτηση εργασίας' στην Ελλάδα, αντί 'γραφείου εργασίας'.

Σε αυτό το σημείο δεν θα πρέπει να παραλείψουμε, πως ανεργία στην Ελλάδα, υπολογίζεται επισήμως με βάση τον αριθμό των ατόμων που είναι εγγεγραμμένοι στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας ή εγγράφονται για αναζήτηση εργασίας. Ωστόσο, ο υπολογισμός με το συγκεκριμένο τρόπο, είναι δυνατό να υποτιμά κατά πολύ τον αριθμό των ανέργων, καθώς ένας μεγάλος αριθμός ατόμων δεν καταγράφονται επίσημα ως άνεργα. Εξάλλου, η εγγραφή κάποιου ως άνεργου θεωρούνταν μέχρι πρόσφατα ως στίγμα και δεν πρόσφερε κανενός είδους επιδόματα ή προοπτικές εργασίας, ιδιαίτερα για τους υψηλά μορφωμένους άνεργους. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι ένας αριθμός ατόμων που είναι εγγεγραμμένα επίσημα ως άνεργα, απασχολούνται στην ανεπίσημη- 'μαύρη' οικονομία, καθώς είναι πολύ διαδεδομένη στην Ελλάδα.

Επομένως, «(...) είναι αρκετά προβληματικό πρακτικά να καθιερωθεί ένας ορισμός για την ανεργία, ανάλογος με εκείνον του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO), με σκοπό να προσδιορίσει με ακρίβεια του ανθρώπους που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, είτε κατέχοντας μία αμειβόμενη εργασία, είτε όντας άνεργοι. Είναι κατανοητό λοιπόν, ότι το πρόβλημα δεν παρουσιάζεται στις επίσημες στατιστικές στην πλήρη και πραγματική του έκταση. Το 2004, ο συνολικός ρυθμός ανεργίας στην Ελλάδα, έφτασε το 10,4%» (Ταζόγλου, 2007, 72-73).

**Γράφημα 2:** Ρυθμοί ανεργίας στην ΕΕ-15, 1995-2004 (% του εργατικού δυναμικού)

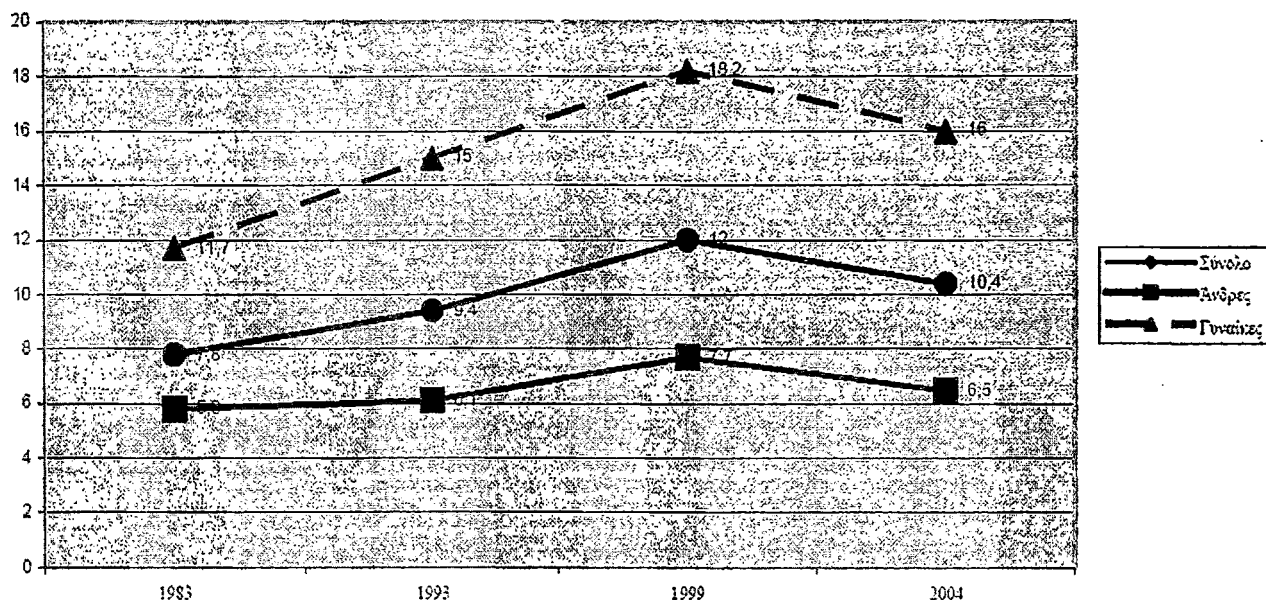


Πηγή: Employment in Europe, European Commission, 2005

Συγκρινόμενο λοιπόν, το ποσοστό της Ελλάδας με ένα μέσο όρο 8,2% στην ΕΕ-15, όπως παρατηρούμε στο παραπάνω γράφημα τις σημαντικές διαφορές. Η Ελλάδα και η Ισπανία παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ωστόσο είναι ενδιαφέρον να παρατηρήσει κανείς την εξέλιξη των ρυθμών της ανεργίας (σύνολο, ανδρών, γυναικών) στην Ελλάδα και επίσης τις διαφορές κατά φύλο. Από το 1983- όταν η συνολική ανεργία ήταν 7,8%- υπήρχε μία αυξητική τάση (9,4% το 1993 και 12% το 1999) και μόνο μετά το 1999 άρχισε να σημειώνεται μία μικρή μείωση. Ειδικότερα, η Ελλάδα παρουσιάζει μία μεγάλη διαφορά μεταξύ γυναικείας και ανδρικής ανεργίας.

**Γράφημα 3:** Ρυθμοί ανεργίας κατά φύλο στην Ελλάδα 1983-2004 (% εργατικού δυναμικού)



**Πηγή:** OECD Employment Outlook, 1996 & 2005

Συγκεκριμένα οι γυναίκες εμφανίζονται να επηρεάζονται συνεχώς πολύ περισσότερο από την ανεργία. Είναι σαφές ότι το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών είναι διπλάσιο (16%), από ό,τι των ανδρών (6,5%). «Σε ένα συγκριτικό Ευρωπαϊκό επίπεδο, ο ρυθμός της ανεργίας (6,5%) στην Ελλάδα είναι σχετικά χαμηλός και σχεδόν ίδιος με τον αντίστοιχο μέσο όρο στην ΕΕ-15 (7,5%) ενώ των γυναικών παραμένει πολύ υψηλός 16% συγκριτικά με ένα 9,1 που παρατηρείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ιδιαίτερα, η ομάδα των γυναικών ηλικίας 25-54 ετών παρουσιάζει ένα ποσοστό ανεργίας 14,4%, ενώ το αντίστοιχο των ανδρών της ίδιας ηλικιακής ομάδας είναι 5,4%» (OECD, 2002).

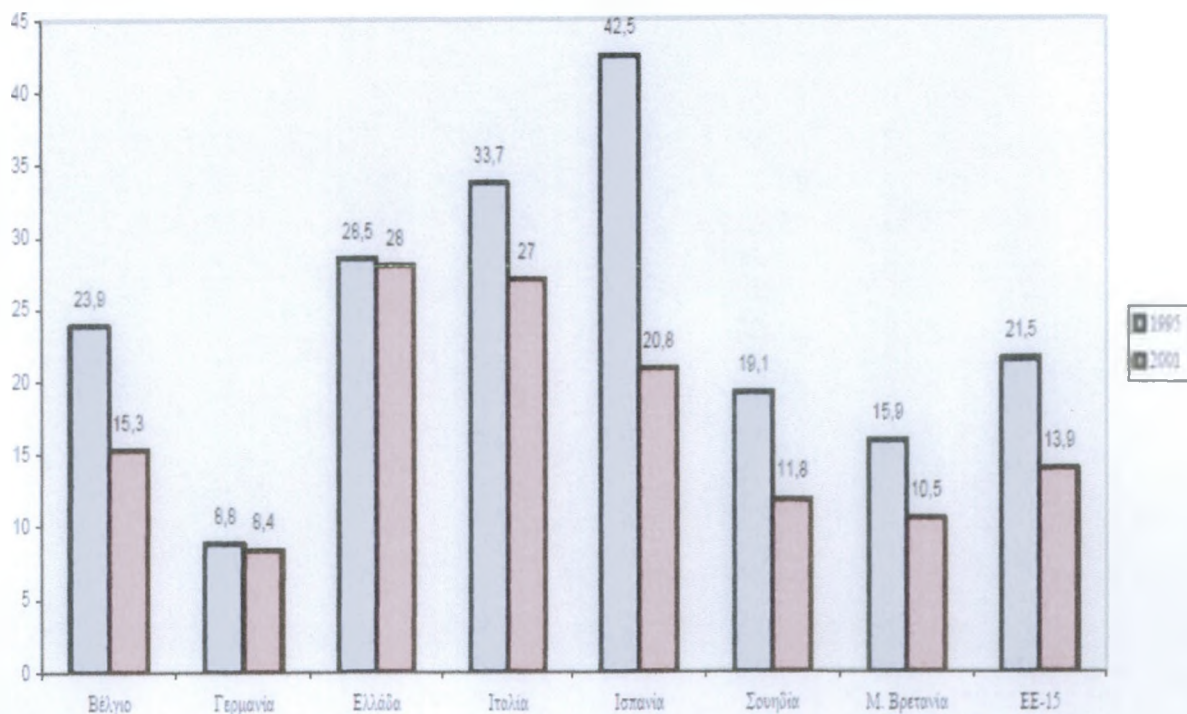
Ένας αισθητά μεγάλος αριθμός γυναικών που εμφανίζεται να είναι 'άνεργος' ή 'μη ενεργός' (άρα και μη εγγεγραμμένες επίσημα ως άνεργος), εργάζεται σε οικογενειακά κτήματα και μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις χωρίς αμοιβή,

προσφέροντας μη αμειβόμενη οικογενειακή εργασία. Ακόμα, ένας μεγάλος αριθμός γυναικών που είναι εγγεγραμμένες ως άνεργες δεν αναζητούν ενεργά μία εργασία, αλλά συχνά ενδιαφέρονται για συμμετοχή σε οποιαδήποτε πρόγραμμα κατάρτισης, με σκοπό να κερδίσουν ευκαιριακά κάποια χρήματα. Από την άλλη πλευρά, ορισμένες γυναίκες που αναφέρουν τα 'οικιακά' σαν την κύρια δραστηριότητα τους- και επίσημα θεωρούνται 'οικονομικά μη ενεργές' - συχνά εργάζονται στην κρυφή, 'μαύρη οικονομία'.

## 2.2 Η ανεργία «χτυπά» τους νέους και την εκπαίδευση.

Τα νεαρά άτομα είναι μία από τις ηλικιακές ομάδες που παρουσιάζουν πολύ υψηλό ρυθμό ανεργίας στην Ελλάδα. Η νεανική ανεργία στην Ελλάδα είναι η υψηλότερη στην Ευρώπη, καθώς το 2001 το 28% του εργατικού δυναμικού 15-24 ετών είναι άνεργο.

**Γράφημα 4:** Δείκτες νεανικής ανεργίας, 1995-2001 (% του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15-24).



**Πηγή:** European Commission, Employment in Europe 2002.

Οι ρυθμοί της νεανικής ανεργίας, τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών έχουν αυξηθεί μεταξύ 1991-2000, αν και θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι νέες γυναίκες παρουσιάζουν πάλι πολύ υψηλότερα ποσοστά συγκριτικά με εκείνα των νέων ανδρών (37,9% έναντι 22,2%, το 2000). Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα, το χάσμα κατά φύλο στην Ελλάδα είναι το πιο ευρύ (15,7%) μεταξύ όλων των Ευρωπαϊκών χωρών.

**Πίνακας 3:** Η εξέλιξη της νεανικής ανεργίας (% του εργατικού δυναμικού 15-24 ετών) για άνδρες και γυναίκες στην ΕΕ-15, 1991-2000

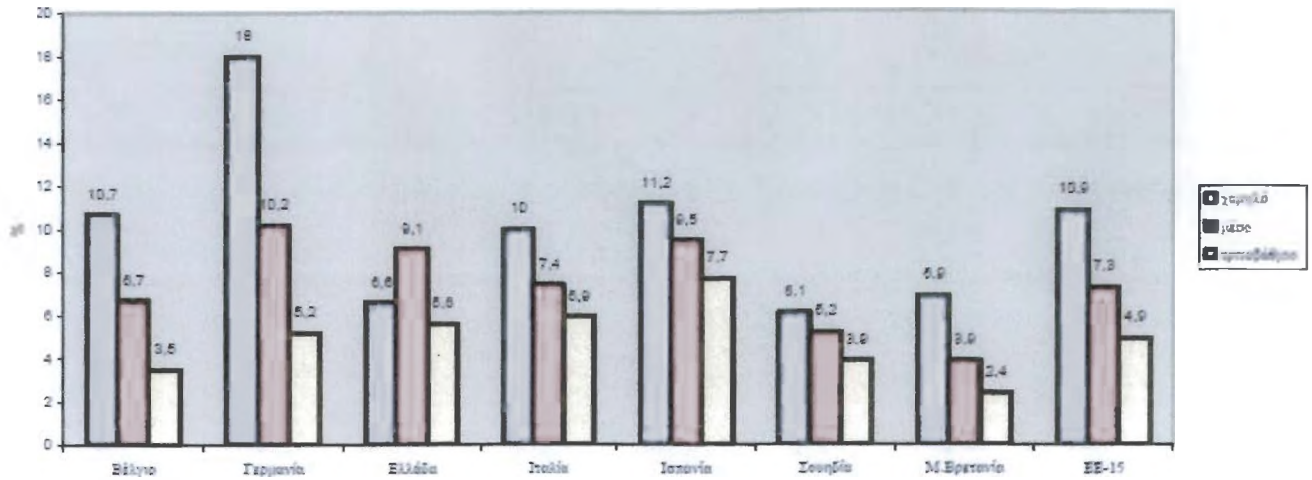
	ΒΕΛΓΙΟ	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ	ΙΤΑΛΙΑ	ΙΣΠΑΝΙΑ	ΣΟΥΗΔΙΑ	Μ.ΒΡΕΤΑΝΙΑ	ΕΕ-15
							A	
ΣΥΝΟΛΟ								
Ο								
1991	14,9	-	22,9	25,9	31,1	7,6	14,4	-
2000	17,7	9,1	29,6	30,8	26,2	11,3	12,8	16,1
Ανδρες								
1991	11,9	-	16,0	22,7	25,7	8,3	16,6	-
2000	15,1	9,8	22,2	27,2	20,6	10,7	13,7	14,9
Γυναίκες								
1991	18,0	-	31,3	29,9	37,9	6,8	11,8	-
2000	20,8	8,2	37,9	35,1	33,3	14,2	11,6	17,6

Πηγή: OECD Employment Outlook, 2002

Ίσως ο υψηλός ρυθμός του οικονομικά ενεργού νεανικού πληθυσμού μπορεί να εξηγηθεί, από το γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία των Ελλήνων νέων ανθρώπων 15-24 ετών, βρίσκεται σε διαδικασία σπουδών (Λύκεια / Πανεπιστημια) και δεν εμπλέκεται στην παραγωγική οικονομική δομή της Ελλάδας. Επίσης, υποχρεωτική στρατιωτική θητεία για τους νέους άνδρες αποτελεί έναν πιθανό λόγο απουσίας τους από την αγορά εργασίας. Επιπρόσθετα, δεν υπάρχει μία διαδικασία επαγγελματικής εκπαίδευσης προγραμμάτων συνεχούς κατάρτισης που θα επέτρεπε στα νεαρά άτομα να συνδυάσουν εκπαιδευτική παρακολούθηση και εργασία.

Γενικότερα, η συχνότητα της ανεργίας συνδέεται- τουλάχιστον θεωρητικά- με τους ανειδίκευτους εργαζόμενους που παρουσιάζουν ταυτόχρονη έλλειψη εκπαιδευτικών προσόντων. Η περίπτωση αυτή όμως, δεν ισχύει για την Ελλάδα. Η Ελλάδα είναι η χώρα με το δεύτερο υψηλότερο ρυθμό ανεργίας (5,6%) για τους απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην ΕΕ-15.

**Γράφημα 5:** Ρυθμοί ανεργίας κατά εκπαιδευτικό επίπεδο για άτομα 25-64 ετών στην Ευρώπη 2003



**Πηγή :** OECD Employment Outlook, 2005

Παρατηρούμε λοιπόν, ότι σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, σημειώνεται μία σταδιακή και σταθερή μείωση του ρυθμού ανεργίας από το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης στα υψηλότερα. Είναι ενδιαφέρον να παρατηρήσει κανείς ότι ακόμα και στην Ισπανία, όπου ο ρυθμός ανεργίας των υψηλά μορφωμένων ατόμων είναι ο υψηλότερος (7,7%) στην ΕΕ-15, υπάρχει μία σταδιακή μείωση της ανεργίας μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης από το χαμηλότερο στα υψηλότερα. Η Ελλάδα είναι η μόνη Ευρωπαϊκή χώρα που η ανεργία των αποφοίτων Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι υψηλότερη, από ό,τι στα χαμηλής εκπαίδευσης άτομα. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο ρυθμός ανεργίας των γυναικών που έχουν αποφοιτήσει από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (7,6%), είναι διπλάσιος από τον αντίστοιχο (5,4%) της ΕΕ-15.

**Πίνακας 6 :** Δείκτες ανεργίας για τα άτομα ηλικίας 25-64 ετών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2003.

	ΣΥΝΟΛΟ			ΑΝΔΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	Χαμηλό	Μέσο	Τριτοθμιο	Χαμηλό	Μέσο	Τριτοθμιο	Χαμηλό	Μέσο
ΒΕΛΓΙΟ	10,7	6,7	3,5	9,6	5,4	3,5	12,5	8,5
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	18	10,2	5,2	21,2	10,5	4,7	14,9	9,9
ΕΛΛΑΔΑ	6,6	9,1	5,6	3,9	5,8	4,0	11,1	13,8
ΙΤΑΛΙΑ	10,0	7,4	5,9	7,7	4,9	4,0	15,1	10,6
ΙΣΠΑΝΙΑ	11,2	9,5	7,7	7,7	6,0	5,4	17,9	14,3
ΣΟΥΗΔΙΑ	6,1	5,2	3,9	5,7	5,5	4,9	6,7	4,8
Μ.	6,9	3,9	2,4	8,5	4,1	2,7	4,9	3,5
ΒΡΕΤΑΝΙΑ								
ΕΕ-15	10,9	7,3	4,9	9,7	6,9	4,4	12,5	7,9

**Πηγή :** OECD Employment Outlook, 2005

Ωστόσο, το φαινόμενο αυτό δεν είναι πρόσφατο, καθώς η εξέλιξη των ρυθμών ανεργίας κατά εκπαιδευτικό επίπεδο στην Ελλάδα, παρουσιάζει το ίδιο προφίλ τα τελευταία χρόνια.

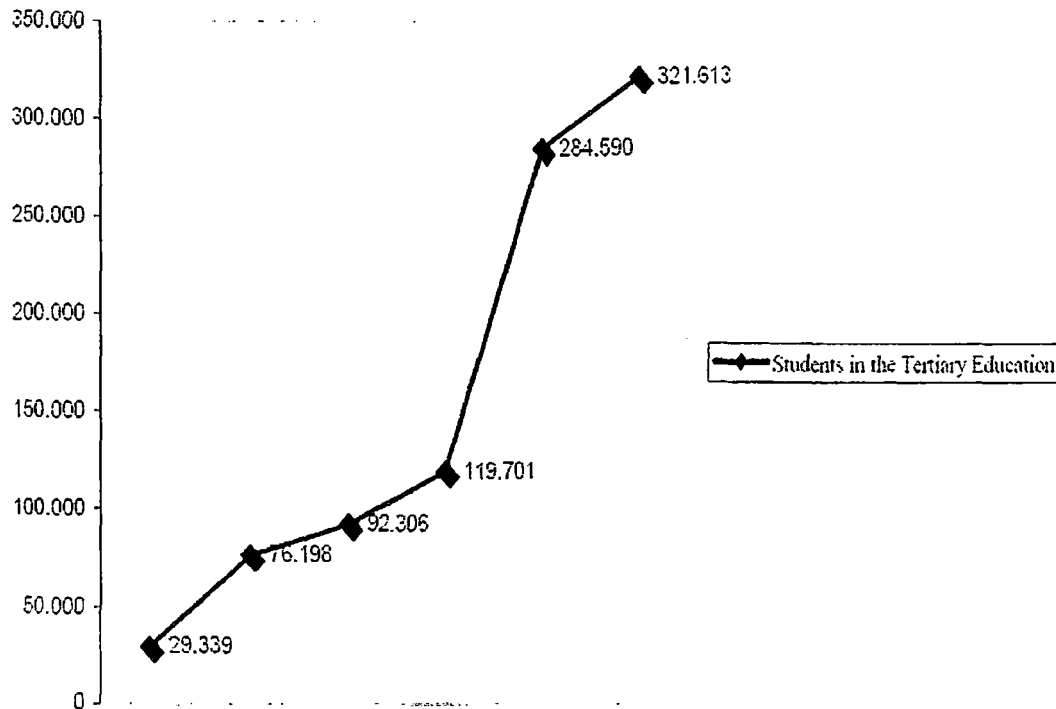
**Πίνακας 7 :** Η εξέλιξη δεικτών ανεργίας για άτομα 25-54 ετών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο στην Ελλάδα, 1994-2000.

	Σύνολο			Ανδρες			Γυναίκες		
	Χαμηλό	Μέσο	Τριτοβάθμιο	Χαμηλό	Μέσο	Τριτοβάθμιο	Χαμηλό	Μέσο	Τριτοβάθμιο
1994	6.2	8.7	7.6	4.4	5.7	5.5	9.6	14.1	10.7
1996	6.5	9.2	8.0	4.2	5.4	5.2	10.7	15.6	11.7
2000	7.9	10.9	7.2	5.3	6.8	4.9	12.5	16.9	10.3

**Πηγή :** OECD Employment Outlook, 1997, 1999, 2002.

Επομένως, ίσως είναι αναγκαίο να αναφερθεί σε αυτό το σημείο «(...)ο ρόλος που οι δομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές παράμετροι, παίζουν στο ιδιαίτερο αυτό χαρακτηριστικό της ανεργίας στη χώρα μας. Είναι γεγονός ότι στην Ελλάδα η απαίτηση για ανώτερη εκπαίδευση υπήρξε πάντα υψηλή, συγκριτικά με άλλες χώρες. Ο ρυθμός εγγραφής των νέων ατόμων ηλικίας 18-21 ετών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση είναι 39,4%, ένα ποσοστό που είναι το δεύτερο υψηλότερο στην ΕΕ-15 (OECD, 1998). Άλλωστε, ο Lagree (1995) τονίζει ότι οι υψηλότεροι ρυθμοί εκπαιδευτικής συμμετοχής δεν παρατηρούνται απαραίτητα μεταξύ των περισσότερο βιομηχανοποιημένων κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά μάλλον στη Μεσογειακή ομάδα» (Ταζόγλου Ε, 2007,σ.80). Συγκεκριμένα, ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός φοιτητών, εγγράφεται σε Ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

**Γράφημα 6:** Η εξέλιξη του φοιτητικού πληθυσμού της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα 1960-2002.



**Πηγή:** Ελληνικό Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2002.

Για παράδειγμα, το 2002, 321.613 άτομα ήταν εγγεγραμμένα ως φοιτητές στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ 40.000 απόφοιτοι παρακολουθούσαν μεταπτυχιακές σπουδές (ΥΠΕΠΘ, 2002). Πρέπει επίσης να σημειωθεί, ότι η κρατική οικονομική βοήθεια στους φοιτητές κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, είναι πολύ περιορισμένη στην Ελλάδα, όπως και η παροχή εκπαιδευτικών επιδομάτων προς τα νέα άτομα. Επομένως, δεν υπάρχει κάποιο ιδιαίτερο και πρόσθετο είδος 'κινήτρων', σε πρακτικό-οικονομικό επίπεδο στους νέους να σπουδάσουν.

Έτσι πρέπει να εστιαστεί η προσοχή, στην ιστορική και πολιτισμική σημασία που έχει η Ανώτερη εκπαίδευση για την Ελλάδα. Σύμφωνα λοιπόν με την οι γονείς από όλα τα κοινωνικά στρώματα 'απαιτούν' την εκπαίδευση αυτού του επιπέδου, σαν προϋπόθεση για την κοινωνική ανέλιξη των παιδιών τους.

Χαρακτηριστική, είναι μία πρόσφατη έρευνα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας σχετικά με την μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτήν, οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, συγκριτικά με τους απόφοιτους της Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης. Ειδικότερα, « (...) οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να βρουν την πρώτη τους 'σημαντική' εργασία, μεταξύ 4 έως 11 μηνών μετά το πέρας των σπουδών τους. Αντίθετα, οι απόφοιτοι του Πανεπιστημίου παρουσιάζουν το μεγαλύτερο διάστημα αναζήτησης, μέχρι την εύρεση της πρώτης



‘σημαντικής’ τους εργασίας, με ένα μέγιστο όρο 41 μηνών για τους άντρες και 36 μήνες για τις γυναίκες και ελάχιστο μέσο όρο 20 με 24 μήνες αντιστοίχως .Κατά μία έννοια θα μπορούσε να ειπωθεί πως το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα με την κυρίαρχη δομή και ιδεολογία του αναπαράγει άνεργα άτομα» (Ταζόγλου Ε, 2007,σ.82). Είναι γεγονός πως ένας τεράστιος αριθμός νέων ανθρώπων συνεχίζει να σπουδάζει ειδικότητες ήδη κορεσμένες στην ελληνική αγορά εργασίας, καθώς εκ των προτέρων δεν προσφέρουν καμία εργασιακή προοπτική. Αντιθέτως, ένας μικρός συγκριτικά αριθμός νέων ανθρώπων σπουδάζει ειδικότητες που τυγχάνουν μεγαλύτερης ζήτησης.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**  
**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ**

### 3.1 Τεχνολογική ανεργία σύμφωνα με τον Rifkin.

Η περίοδος που βγαίνει από μία κρίση, όπως αυτή του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου, διαδέχεται μία άλλη, οικονομικής ανάπτυξης και ευημερίας. Έτσι, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία, θεωρήθηκε κινητήρια δύναμη την εποχή εκείνη. Η πληροφορική, η ρομποτική, και οι τηλεπικοινωνίες διευκόλυναν στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών από τον πρωτόγονο τρόπο. Το μεγάλο πλεονέκτημα των νέων τεχνολογιών, συνετέλεσε στην αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας, καθώς και στην μεγέθυνση της ανταγωνιστικότητας. Οι επιχειρήσεις αξιοποιώντας στο έπακρο τον προσφερόμενο τεχνολογικό εξοπλισμό κατέστησαν την παραγωγή, τους πιο αποτελεσματική και κερδοφόρα και μεγιστοποίησαν τα κέρδη τους. Οι τεχνολογικές κατακτήσεις εμπλούτισαν την εργασία και διευκόλυναν τις χειρωνακτικές εργασίες.

Στις αρχές περίπου του 1970, η κατάσταση άρχισε να επιδεινώνεται και η τεχνολογία να κατηγορείται στο έπακρο από τους εργαζομένους και την κοινωνία γενικότερα. Ο λόγος ήταν, πως η συνεχής είσοδος της τεχνολογίας, άρχισε να αυτοματοποιεί σιγά-σιγά τον εργασιακό χαρακτήρα και να υποκαθιστά τον άνθρωπο με το νέο τεχνολογικό εξοπλισμό, αχρηστεύοντας έτσι χιλιάδες εργαζομένους. Έξυπνα, αυτοματοποιημένα μηχανήματα αντικατέστησαν του ανθρώπους στην εκτέλεση αμέτρητων καθηκόντων, περιθωριοποιώντας έτσι ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων.

«Τώρα για πρώτη φορά, η ανθρώπινη εργασία εξαλείφεται συστηματικά από την διαδικασία της παραγωγής. Μέσα σε λιγότερο από έναν αιώνα, η 'μαζική' εργασία στον τομέα της αγοράς πρόκειται κατά πάσα πιθανότητα να εκλείψει σε όλα σχεδόν τα βιομηχανοποιημένα έθνη του κόσμου. Μία νέα γενιά υπερσύγχρονων τεχνολογιών πληροφοριών κι επικοινωνίας επεκτείνεται σε ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων εργασίας. Έξυπνες μηχανές αντικαθιστούν ανθρώπους στην εκτέλεση αμέτρητων καθηκόντων, αναγκάζοντας εκατομμύρια υπαλλήλους κι εργάτες να συνωστίζονται στα ταμεία ανεργίας ή, ακόμα χειρότερα, σε ουρές συσιτίων» (Rifkin, σ 57. 1996).

Η συνεχής επιστημονική και τεχνική πρόοδος παρέχει στο κεφάλαιο συνεχώς αυξανόμενες δυνατότητες διεύρυνσης. Έτσι το κεφάλαιο αποκτά τη δυνατότητα τη δυνατότητα περαιτέρω ανάπτυξης, χωρίς να αυξάνει αλλά αντιθέτως μειώνοντας τις δαπάνες για 'ζωντανή' εργασία, απωθώντας όλο και περισσότερο τον ίδιο τον άνθρωπο από την παραγωγή, παίρνοντας τη μορφή τελειοποιημένων και υπερσύγχρονων μηχανών. Η ανθρώπινη υπόσταση χάνει το ρόλο της, ταπεινώνεται και κατακερματίζεται καθημερινά.

« Οι παλαιότερες βιομηχανικές τεχνολογίες αντικαθιστούσαν τη σωματική δύναμη του ανθρώπου, υποκαθιστώντας σώμα και ευρωστία με μηχανές, οι καινούριες τεχνολογίες με βάση τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές υπόσχονται την αντικατάσταση του ίδιου του ανθρώπινου νου, βάζοντας στη θέση των ανθρώπων σκεπτόμενες μηχανές σε ολόκληρο το φάσμα των οικονομικών δραστηριοτήτων. Οι επιπτώσεις είναι τεράστιες σε βάθος και σε πλάτος. Πρώτα απ' όλα, ένα ποσοστό μεγαλύτερο από το 75% του εργατικού δυναμικού στα περισσότερα βιομηχανοποιημένα έθνη απασχολείται με την εκτέλεση εργασιών που δεν είναι παρά κάτι παραπάνω από απλά επαναλαμβανόμενα καθήκοντα. Αυτοματοποιημένα μηχανήματα, ρομπότ και ολοένα πιο εκσυγχρονισμένοι ηλεκτρονικοί υπολογιστές μπορούν να εκτελέσουν πολλές, αν όχι τις περισσότερες, από αυτές εργασίες» (Rifkin, 1996, σ.60,61)

Η εποχή της τεχνολογικής εξέλιξης αναπτύσσεται με ταχύτατους ρυθμούς, καθώς υπερσύγχρονοι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, ρομπότ, τηλεπικοινωνίες και άλλες μορφές τεχνολογίας αιχμής αντικαθιστούν με τεράστια ταχύτητα τους ανθρώπους σε όλους σχεδόν τους τομείς και τους κλάδους. «Έχοντας στο νου τα συνεπαγόμενα αυτής της μετάβασης, ο διακεκριμένος νομπελίστας οικονομολόγος Βασίλι Λεόντιεφ προειδοποίησε πως, με την εισαγωγή όλο και πιο σύγχρονων ηλεκτρονικών υπολογιστών, ο ρόλος των ανθρώπων ως του σημαντικότερου παράγοντα στην παραγωγή επόμενο είναι να περιοριστεί με τον ίδιο τρόπο που μειώθηκε ο ρόλος των αλόγων στη γεωργική παραγωγή, για να εξαλειφθεί ολότελα στη συνέχεια με την εμφάνιση των τρακτέρ» (Rifkin, 1996, σ.61).

«Εκατομμύρια εργαζόμενοι συνεχίζουν να έχουν τις αμφιβολίες τους. Κάθε εβδομάδα όλο και περισσότεροι υπάλληλοι μαθαίνουν ότι πρόκειται να απολυθούν. Σε γραφεία και εργοστάσια όλου του κόσμου, άνθρωποι περιμένουν φοβισμένοι, με την ελπίδα ότι ίσως κερδίσουν μία μέρα ακόμη. Σαν μία θανατηφόρα επιδημία που απλώνεται αδυσώπητα μέσα στην αγορά, αυτή η αλλόκοτη, φαινομενικά ανεξήγητη νέα οικονομική ασθένεια καταστρέφει ζωές και αποσταθεροποιεί ολόκληρες κοινότητες στο διάβα της. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι επιχειρήσεις καταργούν περισσότερο από 2 εκατομμύρια θέσεις κάθε χρόνο. Στο Λος Άντζελες, η First Interstate Bankcorp, η δέκατη τρίτη σε μέγεθος χρηματοπιστωτική εταιρία, αναδιάρθρωσε τις επιχειρήσεις της εξαλείφοντας 9.000 θέσεις, περισσότερο από το 25% του εργατικού δυναμικού της. Στο Κολόμπους της Ιντιάνας, η βιομηχανία Arvin εκσυγχρόνισε το εργοστάσιο μηχανικών εξαρτημάτων αυτοκινήτων και απέλυσε σχεδόν το 10% των υπαλλήλων της» (Rifkin, 1996, σ. 58)

(...) «Εκατοντάδες άλλες εταιρίες επίσης έχουν αναγγείλει απολύσεις. Η Wall Street Journal, γράφει πως οι πιο πολλές περικοπές διευκολύνονται, κατά τον ένα ή τον άλλο τρόπο, από ένα νέο λογισμικό, βελτιωμένα δίκτυα και ισχυρότερους ηλεκτρονικούς υπολογιστές που δίνουν τη δυνατότητα στις εταιρίες να βγάζουν περισσότερη δουλειά με λιγότερους υπαλλήλους.» (στο ίδιο, σ.58,59)

Η απώλεια εργασιών δεν αποτελεί αποκλειστικό φαινόμενο της αμερικάνικης οικονομίας. « Πιασμένες στη ασφυκτική λαβή ενός όλο και μεγαλύτερου παγκόσμιου ανταγωνισμού και του αυξανόμενου εργατικού κόστους, οι υπερεθνικές επιχειρήσεις φαίνονται αποφασισμένες να επισπεύσουν τη μετάβαση από ανθρώπινα εργατικά χέρια σε μηχανικά υποκατάστατα. Το επαναστατικό τους πάθος έχει εξαφθεί τον τελευταία καιρό από λεπτομερές αναλύσεις δαπανών. Στην Ευρώπη, όπου ενοχοποιείται το αυξημένο εργατικό κόστος για τη στάσιμη οικονομία και την απώλεια ανταγωνιστικότητας στις παγκόσμιες αγορές, οι εταιρίες σπεύδουν να αντικαταστήσουν το εργατικό δυναμικό τους με τις νέες τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών» (στο ίδιο, σ.61,62).

Σύμφωνα λοιπόν με το Rifkin (1996), οι επιχειρήσεις ξοδεύουν μεγάλο όγκο χρημάτων σε αυτοματοποιημένα μηχανήματα, ηλεκτρονικούς υπολογιστές και ρομπότ, με απώτερο σκοπό την αύξηση της παραγωγής. Βέβαια, μία αντίθετη άποψη, θα έλεγε, ότι η τεχνολογική εξέλιξη είναι η συνέχεια μιας κοινωνίας αυξανόμενων απαιτήσεων και η κεφαλαιοκρατία είναι συνώνυμο της. Πάνω σε αυτό λοιπόν, θα πρέπει να ξεκαθαρίσουμε, πως η τεχνολογική πρόοδος προωθείται από το κεφάλαιο στο βαθμό και με εκείνες τις μορφές που συνδέονται με την κερδοφορία. Ωστόσο δεν θα πρέπει να χαρακτηριστούμε, δια μέτρου αντίθετοι με την τεχνολογική εξέλιξη, αλλά με την κεφαλαιοκρατική πολιτική που καταδυναστεύει τον εργάτη, αντικαθιστώντας τον, με μία αναλώσιμη μηχανή.

### 3.2 Επανασχεδιασμός.

Αν θα θέλαμε να δώσουμε τον ορισμό του επανασχεδιασμού, σύμφωνα με τους « (...) R.L. Manganelli και M.M. Klein, είναι ο γρήγορος και ριζικός επανασχεδιασμός των στρατηγικών διαδικασιών κατά τις οποίες προστίθεται αξία (δηλαδή, εκείνων των διαδικασιών μιας επιχείρησης κατά τις οποίες παράγονται προϊόντα ή παρέχονται υπηρεσίες) και των συστημάτων, των τρόπων δράσης και των οργανωτικών που υποστηρίζουν αυτές τις διαδικασίες. Στόχος του επανασχεδιασμού είναι η βελτιστοποίηση των ροών εργασίας και της παραγωγικότητας στο πλαίσιο ενός οργανισμού» (Rifkin J, 1996, σ.63).

Σύμφωνα λοιπόν με τον Rifkin (1996) « 'επανασχεδιασμός' είναι μία νέα μόδα σε όλη την κοινότητα των επιχειρήσεων και αποκτά φανατικούς οπαδούς ακόμη και μέσα από τις τάξεις των πλέον δύστροπων ανώτατων διευθυντών. Εταιρίες αναδιρθρώνουν όσο πιο γρήγορα μπορούν την οργάνωση τους για να δημιουργήσουν μια συμβατή ατμόσφαιρα στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Στη διάρκεια αυτής της διαδικασίας εξαλείφουν στρώματα παραδοσιακής διοίκησης, συμπιέζουν κατηγορίες εργασιών, δημιουργούν ομάδες εργασίας, εκπαιδεύουν υπαλλήλους σε πολλαπλά επίπεδα ικανοτήτων, συντομεύουν και απλοποιούν διαδικασίες παραγωγής και διανομής και εκσυγχρονίζουν τα συστήματα διεύθυνσης. Τα αποτελέσματα είναι εντυπωσιακά. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, η μέση παραγωγικότητα αυξήθηκε 2,8% το 1992, η μεγαλύτερη άνοδος μετά από δεκαετίες. Τα γιγάντια άλματα της παραγωγικότητας σήμαιναν μεγάλης κλίμακας μείωσης στο εργατικό δυναμικό άλματα της παραγωγικότητας σήμαιναν μεγάλης κλίμακας μειώσεις στο εργατικό δυναμικό. Ο Μάικλ Χάμερ, άλλοτε καθηγητής του Τεχνολογικού Ινστιτούτου της Μασαχουσέτης (MIT) και από τους πρωτοπόρους στην αναδιάρθρωση του χώρου εργασίας, λέει ότι ο επανασχεδιασμός έχει σαν βασικό του αποτέλεσμα την απώλεια τουλάχιστον ενός 40% των θέσεων εργασίας μιας εταιρίας και μπορεί να οδηγήσει σε μια μείωση μέχρι και 75% του ανθρώπινου δυναμικού της. Τα μεσαία διοικητικά στελέχη είναι ιδιαίτερα ευάλωτα στον επανασχεδιασμό. Ο Χάμερ υπολογίζει ότι μέχρι και 80% των στελεχών αυτού του επιπέδου μπορεί να απολυθεί.

Σε ολόκληρη την αμερικάνικη οικονομία, ο εταιρικός επανασχεδιασμός θα μπορούσε να καταργεί από ένα έως δύομισι εκατομμύρια θέσεις εργασίας το χρόνο 'το άμεσο μέλλον' σύμφωνα με την Wall Street Journal. Ωστόσο να συμπληρωθεί η πρώτη φάση του επανασχεδιασμού, ορισμένες μελέτες προβλέπουν την απώλεια μέχρι και 25 εκατομμύρια θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα που αυτή τη στιγμή αριθμεί ένα σύνολο περίπου 90 εκατομμυρίων εργατών. Στην Ευρώπη και την Ασία, όπου η εταιρική αναδόμηση και η εκτόπιση εργαζομένων από την τεχνολογία έχουν αρχίσει να ασκούν εξίσου έντονη επίδραση, οι βιομηχανικοί αναλυτές περιμένουν ανάλογες απώλειες θέσεων εργασίας τα επόμενα έτη. Σύμβουλοι επιχειρήσεων, όπως ο Τζον Σκέριτ, ανησυχούν για τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες του επανασχεδιασμού. 'Μπορούμε να δούμε πάρα πολλούς τρόπους καταστροφής θέσεων εργασίας' λέει ο Σκέριτ, 'αλλά μας είναι αδύνατο να εντοπίσουμε σημεία που μπορούν να αναδημιουργηθούν'. Άλλοι όπως ο Τζόν Σκάλεϊ, παλαιό στέλεχος της Apple Computer, πιστεύουν ότι η (...) ' Ίσως αποτελεί το μεγαλύτερο κοινωνικό θέμα της επόμενης εικοσαετίας'. Ο Χάνς Όλαφ Χένκελ, γενικός διευθυντής της IBM Γερμανίας, προειδοποιεί: 'Η επανάσταση έχει ήδη αρχίσει'» (στο ίδιο σ.63-64)

«Πουθενά αλλού δεν είναι τόσο έκδηλα τα αποτελέσματα της επανάστασης των ηλεκτρονικών υπολογιστών και του επανασχεδιασμού του χώρου εργασίας όσο

στον τομέα της βιομηχανίας. Εκατόν σαράντα επτά χρόνια από την εποχή του Κάρλ Μάρξ παρότρυνε τους εργάτες του κόσμου να ενωθούν, ο Ζακ Αταλί, Γάλλος υπουργός και σύμβουλος τεχνολογίας του προέδρου Φρανσουά Μιτεράν, διακήρυξε το τέλος της εποχής των εργαζομένων. ‘Οι μηχανές είναι το νέο προλεταριάτο’, είπε ο Αταλί. ‘Η εργατική τάξη παίρνει τα παπούτσια στο χέρι’.

Ο επιταχυνόμενος ρυθμός της αυτοματοποίησης οδηγεί την παγκόσμια οικονομία στη μέρα εκείνη που τα εργοστάσια θα λειτουργούν χωρίς εργάτες. Η μείωση των βιομηχανικών θέσεων εργασίας αποτελεί μέρος μιας μακροχρόνιας τάσης που έχει σαν αποτέλεσμα την ολοένα και ευρύτερη αντικατάσταση των ανθρώπων από μηχανές στο χώρο της εργασίας. (...) Το μεγαλύτερο μέρος της δεκαετίας του 1980, επικρατούσε ο ισχυρισμός ότι για την απώλεια θέσεων εργασίας στην βιομηχανία των ΗΠΑ ευθύνονταν ο ξένος ανταγωνισμός και το φθινό εργατικό κόστος στις αγορές του εξωτερικού. (...) Ωστόσο οι οικονομολόγοι αρχίζουν να αναθεωρούν τις απόψεις τους κάτω από το φως νέων σε βάθος μελετών του αμερικάνικου βιομηχανικού τομέα. Οι γνωστοί οικονομολόγοι Πολ Ρ. Κρούγκμαν του ΜΙΤ και Ρόμπερτ Λ. Λόρενς του Πανεπιστημίου Χάρβαρντ πιστεύουν, με βάση μια πληθώρα στοιχείων, ότι ‘η ανησυχία, που εκφραζόταν ευρύτατα τις δεκαετίες του 1950 και 1960, για το ότι οι εργαζόμενοι στις βιομηχανίες θα έχαναν τις δουλειές τους λόγω της αυτοματοποίησης, βρίσκεται πολύ πιο κοντά στην αλήθεια από την τρέχουσα άποψη που θέλει την υποτιθέμενη απώλεια βιομηχανικών εργασιών να οφείλεται στον ξένο ανταγωνισμό’.

Αν και ο αριθμός των εργατών στα εργοστάσια συνεχίζει να μειώνεται, η βιομηχανική παραγωγή παρουσιάζει αλματώδη άνοδο. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, η ετήσια παραγωγικότητα η οποία σημείωνε αύξηση κατά περισσότερο από 1% το χρόνο στις αρχές τις δεκαετίας του 1980, έχει ανέβει σε πάνω από 3% μετά τις νέες προόδους της αυτοματοποίησης και την αναδιάρθρωση του χώρου εργασίας. Από το 1979 ως το 1992, η παραγωγικότητα αυξήθηκε κατά 35% στον βιομηχανικό τομέα, ενώ το εργατικό δυναμικό μειώθηκε κατά 15%.

Ο Ουίλιαμ Ουινπίσιντζερ, πρώην πρόεδρος της Διεθνούς Ένωσης Μηχανικών, ενός συνδικάτου ο αριθμός των μελών του οποίου έχει μειωθεί σχεδόν κατά το ήμισυ λόγω της προόδου της αυτοματοποίησης, αναφέρει μια μελέτη της Διεθνούς Ομοσπονδίας Μεταλλουργών στη Γενεύη που προβλέπει ότι σε διάστημα τριάντα ετών μόλις το 2% του σημερινού παγκόσμιου εργατικού δυναμικού θα απαιτείται για την παραγωγή αγαθών που θα καλύπτουν τη συνολική ζήτηση. Ο Γιοτέτζι Μασούντα, ένας από τους κύριους αρχιτέκτονες του σχεδίου σύμφωνα με τον οποίο η Ιαπωνία θα γινόταν πρώτη κοινωνία που θα βασιζόταν γενικά στην ηλεκτρονική πληροφορική, λέει ότι στο εγγύς μέλλον, θα έχουμε την πλήρη αυτοματοποίηση ολόκληρων εργοστασίων και κατά τη διάρκεια των επόμενων είκοσι με τριάντα ετών θα υπάρξουν πιθανότατα εργοστάσια που δεν θα χρειάζεται καμιά χειρωνακτική εργασία»(Rifkin J.,1996, σ.65-66)

«Ενώ ο εργάτης της βιομηχανίας βγαίνει σιγά-σιγά στο περιθώριο της οικονομικής εξέλιξης, πολλοί οικονομολόγοι και αιρετοί αξιωματούχοι εξακολουθούν να ελπίζουν ότι ο τομέας παροχής υπηρεσιών και οι εργασίες σε γραφεία θα μπορέσουν να απορροφήσουν τα εκατομμύρια άνεργων εργατών που ψάχνουν να βρουν μια θέση. Το πιθανότερο είναι ότι οι ελπίδες τους θα ναυαγήσουν. Η αυτοματοποίηση και ο επανασχεδιασμός έχουν ήδη αρχίσει να αντικαθιστούν ανθρώπους σε ένα ευρύ φάσμα εργασιών που έχουν να κάνουν με την παροχή υπηρεσιών. Οι ‘νέες σκεπτόμενες μηχανές’ είναι ικανές να εκτελούν πολλά από τα καθήκοντα που αυτή τη στιγμή φέρουν εις πέρας άνθρωποι και με πολύ μεγαλύτερη ταχύτητα. Η εταιρία συμβούλων Andersen, μια από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις

εταιρικής αναδιάρθρωσης στον κόσμο, υπολογίζει πως σε ένα μόνο τομέα παροχής υπηρεσιών, στις εμπορικές τράπεζες και τα αποταμειυτικά ιδρύματα, ο επανασχεδιασμός θα έχει σαν αποτέλεσμα την απώλεια 30 ως 40% των θέσεων εργασίας ( ... ) αυτό μεταφέρεται σε απόλυση περίπου 700.000 εργαζομένων. Η τεχνολογία λοιπόν συντέινει, ώστε πολλές θέσεις εργασίας να καταστούν περιττές. Η τεχνολογία λοιπόν, αυτή η ταχεία εξέλιξη της και η τεχνητή νοημοσύνη θα κάνουν πάρα πολλούς εργάτες περιττούς στο άμεσο μέλλον.

«Πολλοί αναλυτές πολιτικής αναγνωρίζουν πως οι μεγάλες επιχειρήσεις απολύουν τεράστιους αριθμούς εργαζομένων, αλλά διατείνονται ότι καλύπτουν το κενό μικρές εταιρίες που προσλαμβάνουν περισσότερο προσωπικό. Ο Ντέιβιντ Μπερτς, ερευνητής του MIT, ήταν από τους πρώτους που υποστήριξαν ότι πρωτεργάτες στη νέα οικονομική ανάπτυξη της εποχής της υψηλής τεχνολογίας είναι οι πολύ μικρές επιχειρήσεις- εταιρίες με λιγότερο από 100 υπαλλήλους. Κάποια στιγμή, ο Μπερτς εξέφρασε την άποψη ότι πάνω από το 88% των νεοδημιουργημένων θέσεων εργασίας οφειλόταν σε μικρές επιχειρήσεις, πολλές από τις οποίες βρίσκονταν στην αιχμή της νέας τεχνολογικής επανάστασης. Τα στοιχεία του τα ανέφεραν συντηρητικοί οικονομολόγοι, (...) ως απόδειξη ότι οι τεχνολογικές καινοτομίες δημιουργούσαν τόσες θέσεις εργασίας που αναπλήρωναν όσες χάνονταν εξαιτίας της εκτόπισης των εργαζομένων από την τεχνολογία. Πιο πρόσφατες έρευνες, ωστόσο έχουν καταρρίψει τον μύθο ότι οι μικρές επιχειρήσεις είναι χαλκέντεροι δημιουργοί νέων θέσεων εργασίας στην εποχή της υψηλής τεχνολογίας» (Rifkin, σ.68, 1996).

(...) «Το σημερινό κύμα κατάργησης θέσεων εργασίας αποκτά μεγαλύτερη ακόμα πολιτική σημασία, υπό το φως της τάσης που έχουν οι οικονομολόγοι να αναθεωρούν συνεχώς προς τα πάνω αυτό που θεωρούν «αποδεκτό» επίπεδο ανεργίας. (...) Στην περίπτωση των εργασιών, οι οικονομολόγοι έχουν αρχίσει να παίζουν ένα πολύ επικίνδυνο παιχνίδι αποδοχής των σταθερά ανερχόμενων ποσοστών ανεργίας, σπρώχνοντας κάτω από το χαλί τις συνέπειες μιας ιστορικής καμπύλης που μας οδηγεί αμείλικτα σε έναν κόσμο με όλο και λιγότερους εργαζομένους» (στο ίδιο, σ.68,69).

### 3.3 Επιχειρήματα οικονομολόγων στην ύπαρξη ή μη της τεχνολογικής ανεργίας.

Ένα πολύ σημαντικό ερώτημα που τέθηκε μεταξύ των οικονομολόγων ήταν για τον ίδιο το ρόλο της τεχνολογίας, δηλαδή για το αν οι μηχανές συνιστούν την κινητήρια δύναμη μιας καπιταλιστικής οικονομίας και λυτρώνουν τον άνθρωπο από τα δεσμά και τα βάσανα της εργασίας ή αν τελικά είναι οι κύριες γενεσιουργές αιτίες για τη διόγκωση και την ανθεκτικότητα της ανεργίας. Παρακάτω αναλύονται οι θέσεις των Ricardo, Marx, Keynes, Erturk και Rifkin για την ύπαρξη ή μη της τεχνολογικής ανεργίας.

- **Η θέση του Ricardo για την τεχνολογική ανεργία.**

« Το φαινόμενο της τεχνολογικής ανεργίας είχε ήδη απασχολήσει από το 1821 το διάσημο οικονομολόγο David Ricardo, ο οποίος στην 3<sup>η</sup> έκδοση του βιβλίου του 'Αρχές πολιτικής οικονομίας και φορολογίας', συμπεριέλαβε ένα νέο κεφάλαιο με τίτλο 'Περί μηχανών', στο οποίο εξέτασε την επίδραση της εκμηχάνισης της παραγωγής πάνω στα συμφέροντα των διαφόρων κοινωνικών τάξεων.

Στο εν λόγω κεφάλαιο, ο Ricardo παραδέχεται πως αρχικά είχε υποστηρίξει ότι η αυτοματοποίηση της παραγωγής, μόνο συμφέρουσα θα μπορούσε να αποδειχτεί για την κοινωνία αλλά και για κάθε κοινωνική τάξη ξεχωριστά. Κατά τη γνώμη του, ο γαιοκτήμονας, υπό την προϋπόθεση ότι θα εισέπραττε την ίδια χρηματική πρόσοδο, θα επωφελούνταν από την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας και της συνακόλουθης μείωσης των τιμών κάποιων από τα αγαθά στα οποία σπαταλείται η προαναφερθείσα πρόσοδος. Από τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και την πτώση των τιμών που τον ακολουθεί, κερδισμένος θα έβγαινε και ο κεφαλαιούχος, ο οποίος εκμεταλλεόμενος πρώτος τα νέα μηχανήματα θα αύξανε κατακόρυφα τα κέρδη ενώ στη συνέχεια με τη γενίκευση της χρησιμοποίησής τους, θα συμμετείχε απλώς στο γενικό όφελος ως καταναλωτής φθηνότερων αγαθών. Τέλος, η εργατική τάξη θα ενίσχυε, κατά το Ricardo, την αγοραστική της δύναμη, από τη στιγμή που με τους ίδιους χρηματικούς μισθούς θα είχε τη δυνατότητα να αγοράζει περισσότερα εμπορεύματα, συμμετέχοντας κατά αυτόν τον τρόπο εξίσου με τις άλλες τάξεις στα οφέλη που απορρέουν από τη γενική πτώση των τιμών των αγαθών εξαιτίας της εισβολής τεχνολογικών καινοτομιών. Οι εργάτες που θα απολύονταν λόγω της άμεσης αντικατάστασής τους από τις μηχανές, θα απορροφούνταν σε κάποιο νέο τομέα, καθώς η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, θα οδηγούσε σε επενδύσεις και επέκταση του κεφαλαίου» (Κακαβιά Α, 2008, Τεχνολογική ανεργία, σ.36).

Αν και οι απόψεις του Ricardo όσον αφορά το γαιοκτήμονα και τον κεφαλαιούχο έμειναν ακλόνητες, αναθεωρήθηκε εν συνεχεία η γνώμη του για την εργατική τάξη, βεβαιωμένος πλέον πως η εκμηχάνιση της παραγωγικής διαδικασίας μπορεί να αποβεί επιζήμια για τα συμφέροντά της. «Πιο συγκεκριμένα, στον επαναπροσδιορισμό των θέσεών του, υποστήριξε ότι η αύξηση του ενός χρηματικού κεφαλαίου από το οποίο αντλούν το εισόδημά τους γαιοκτήμονες και καπιταλιστές μπορεί να συνοδεύεται από μείωση του άλλου, από το οποίο εξαρτάται κυρίως η εργατική τάξη. Έτσι, ταυτόχρονα με την αύξηση του καθαρού εισοδήματος μιας χώρας, είναι δυνατό να δημιουργηθεί ένα περίσσειμα πληθυσμού χειροτερεύοντας την κατάσταση του εργάτη.

Ο Ricardo, σημειώνει ο Δεδουσόπουλος Α. διακρίνει δυο κατηγορίες κεφαλαίου: α) το πάγιο, το οποίο αποτελείται από κτήρια και μηχανές και β) το κυκλοφορούν, το οποίο περιλαμβάνει τα είδη πρώτης ανάγκης που παρέχει ο καπιταλιστής στους μισθωτούς του έναντι μισθού. Η αυτοματοποίηση επομένως της παραγωγικής διαδικασίας έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση του πάγιου κεφαλαίου και τη μείωση του κυκλοφορούντος. Κατά το Ricardo, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας στο στάδιο της παραγωγής, μεταβάλλει την αναλογία μεταξύ παγίου και κυκλοφορούντος κεφαλαίου ως εξής: το πάγιο κεφάλαιο αυξάνεται κατά την αξία της μηχανής, το κυκλοφορούν κεφάλαιο μειώνεται και η απασχόληση εργασίας μειώνεται αναλογικά με τη μείωση του κυκλοφορούντος κεφαλαίου. Τα συνολικά κέρδη και η γαιοπρόσοδος παραμένουν σταθερά. Η συνολική αξία που θα παραχθεί θα είναι μειωμένη αλλά αυτό δεν θα απασχολεί τον κεφαλαιούχο αφού τα κέρδη θα είναι σταθερά. Παράλληλα με τη μείωση της απασχόλησης, σημειώνεται και πτώση των εισοδημάτων των εργατών και αν η αύξηση των κερδών δεν είναι σημαντική, ούτως ώστε να αντισταθμίσουν με την αύξηση της απασχόλησης που θα δημιουργήσει η πρόσθετη επένδυση, τη μείωση του εργατικού εισοδήματος, θα εμφανιστεί 'υπερπληθυσμός' μισθωτών και θα επιδεινωθεί η θέση του εργάτη. Ο Ricardo συνεπώς, αναγάγει μια κρίση στην απασχόληση που προκύπτει από την εκμηχάνιση της παραγωγής, σε δημογραφική κρίση, από τη στιγμή ένα μέρος της εργατικής τάξης απολύεται, ενώ ένα μέρος του πληθυσμού πλεονάζει συγκριτικά με τα κεφάλαια που προορίζονται για την απασχόλησή του ('υπερπληθυσμός'). Ταυτόχρονα όμως,



υποστηρίζει πως η εισαγωγή νέας τεχνολογίας θα οδηγήσει σε επέκταση του κεφαλαίου και συνεπώς σε απορρόφηση μέρους των εκτοπισμένων εργατικών χεριών.

Ο Ricardo καταλήγει στα εξής συμπεράσματα:

- Η εφαρμογή μια νέας μηχανής οδηγεί στην αύξηση του καθαρού προϊόντος μιας χώρας όχι όμως και της αξίας του.
- Ταυτόχρονα με την αύξηση του καθαρού προϊόντος μιας χώρας είναι δυνατό να σημειωθεί μείωση του ακαθάριστου προϊόντος και της αξίας του.
- Η εκμηχάνιση της παραγωγικής διαδικασίας πλήττει τα συμφέροντα της εργατικής τάξης.
- Μόνο αν η αύξηση του καθαρού προϊόντος μιας χώρας είναι τέτοια ούτως ώστε να μη μειωθεί το ακαθάριστο προϊόν, θα επωφελούνταν όλες οι κοινωνικές τάξεις από την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας. Τότε γαιοκτήμονες και κεφαλαιούχοι, υπό την προϋπόθεση ότι θα εισέπρατταν την ίδια χρηματική πρόσοδο, θα ωφελούνταν από την μείωση των τιμών κάποιων από τα αγαθά στα οποία σπαταλούν την πρόσοδο αυτή. Αλλά και η εργατική τάξη θα αποκόμιζε οφέλη από: α) την πτώση των τιμών των καταναλωτικών αγαθών, β) την αύξηση της ζήτησης για υπηρετικό προσωπικό και γ) το κίνητρο για αποταμίευση από το εισόδημα εξαιτίας της αύξησης του καθαρού προϊόντος» (Κακαβιά, 2008, σ.37).

- **Η θέση των Marx-Keynes για την τεχνολογική ανεργία.**

Ο Μαρξ Κ. αφενός παραδέχεται τις τεχνικές δυνατότητες των μηχανών και τις ασύλληπτες θετικές επιπτώσεις που αυτές μπορούν να επιφέρουν, αφετέρου όμως διακρίνει και την εχθρική τους πλευρά απέναντι στην εργατική τάξη, εξαιτίας της κεφαλαιοκρατικής τους χρησιμοποίησης. Χαρακτηριστικά επισημαίνει τα εξής πως « (...) η αυτοαξιοποίηση του κεφαλαίου με τη μηχανή είναι απευθείας ανάλογη προς τον αριθμό των εργατών που καταστρέφει τους όρους της ύπαρξής τους. Όλο το σύστημα της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής στηρίζεται στο ότι ο εργάτης πουλάει την εργατική του δύναμη σαν εμπόρευμα. Ο καταμερισμός της εργασίας κάνει μονόπλευρη ατή την εργατική δύναμη και την μετατρέπει στην τελείως μερικευμένη δεξιότητα να χειρίζεται ένα μερικό εργαλείο. Από τη στιγμή που ο χειρισμός του εργαλείου περιέχεται στη μηχανή μαζί με την αξία της χρήσης της εργατικής δύναμης σβήνει και η ανταλλακτική της αξία. Ο εργάτης δεν μπορεί να βρει αγοραστές, όπως το χαρτονόμισμα που έχει τεθεί εκτός κυκλοφορίας. Η μερίδα της εργατικής τάξης, που οι μηχανές τη μετατρέπουν έτι σε περισσευόμενο πληθυσμό, δηλαδή σε πληθυσμό που δεν είναι άμεσα αναγκαίος για την αυτοαξιοποίηση του κεφαλαίου, είτε χάνεται στον άνισο αγώνα που κάνει η παλιά χειροτεχνική και μανουφακτουρική παραγωγή ενάντια στην παραγωγή με μηχανές είτε πλημμυρίζει όλους τους πιο ευπρόσιτους βιομηχανικούς κλάδους, παραγεμίζει την αγορά εργασίας και ρίχνει έτσι την τιμή της εργατικής δύναμης κάτω από την αξία της... Εκεί που η μηχανή κατακτάει σιγά σιγά ένα πεδίο παραγωγής δημιουργεί αθλιότητα στα εργατικά στρώματα που συναγωνίζονται μαζί της. Κατά το Μαρξ δηλαδή, η μηχανή είναι εχθρός του εργάτη από τη στιγμή που υποβαθμίζει την εργασία του, απαξιώνει τις τεχνικές του γνώσεις και επιδεξιότητες και τον εκτοπίζει τελικά από την παραγωγική διαδικασία.

Ο Keynes από την άλλη πλευρά σύμφωνα με την Καραμεσίνη Μ. <sup>59</sup> υποστηρίζει πως η τεχνολογική εξέλιξη δεν επιδρά στον ρυθμό μεγέθυνσης, ενώ πιστεύει ότι

επηρεάζει αρνητικά το μέγεθος της απασχόλησης. Βέβαια, η θεωρία αυτή είναι συμβατή μόνο σε βραχυχρόνιο χρονικό διάστημα και σε κλειστές οικονομίες από τη στιγμή που δεν υπολογίζεται η αύξηση της οριακής αποδοτικότητας του κεφαλαίου και η διερεύνηση των επενδύσεων που απορρέουν από τον τεχνολογικό μετασχηματισμό» (Κακαβιά Α,2008, σ.38-39).

- **Η θέση του Erturk για την τεχνολογική ανεργία.**

« Ο Οικονομίδης Χ. αναφέρει πως κατά τον Erturk (1994) υπάρχει ένας αριθμός οικονομολόγων που υποστηρίζει ότι η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας μπορεί αρχικά να αχρηστεύει τα ανθρώπινα εργατικά χέρια και να προκαλεί ανεργία, συντελεί όμως και στη αύξηση του ποσοστού κέρδους και της συσσώρευσης με τελικό αποτέλεσμα την απορρόφηση της ανεργίας. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία η συσσώρευση του κεφαλαίου είναι αυτή που τελικά απορροφά τους εργαζομένους που έχουν εκτοπιστεί από την παραγωγική διαδικασία εξαιτίας της αυξημένης έντασης του κεφαλαίου και της παραγωγικότητας της εργασίας. Η συσσώρευση του κεφαλαίου δέχεται περιοδικές κρίσεις και δημιουργεί νέους δομικούς μετασχηματισμούς. Έτσι, εργάτες που έχασαν τις δουλειές τους από αυτοματοποιημένες μηχανές, απορροφώνται τώρα σε νέα επαγγέλματα. Η αρχική δηλαδή ύφεση αλλάζει ριζικά τη δομή της παραγωγικής διαδικασίας και δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για μελλοντική οικονομική άνθιση.

Επίσης σύμφωνα με αυτή τη θεωρία υπάρχουν δυο τύποι τεχνολογικών καινοτομιών: α) οι τεχνολογικές καινοτομίες που λαμβάνουν χώρα σε πατροπαράδοτους κλάδους και αχρηστεύουν χιλιάδες εργατικά χέρια με μηδενική ή ελάχιστη πιθανότητα απορρόφησης τους και β) οι τεχνολογικές καινοτομίες που εισάγονται σε νέα προϊόντα και υπηρεσίες και δημιουργούν μεγάλη απορρόφηση εργασίας.

Ο Erturk καταλήγει τελικά στο συμπέρασμα πως η τεχνολογική ανεργία οφείλεται στους βραδείς ρυθμούς ανάπτυξης και στις αλληπάλληλες εκσυγχρονιστικές καινοτομίες οι οποίες δυσχεραίνουν την απορρόφηση της εργασίας. Παράλληλα αχρηστεύονται τα πολλαπλασιαζόμενα προϊόντα, αυξάνεται η παραγωγικότητα της εργασίας, δημιουργούνται νέα επαγγέλματα και όλα αυτά μαζί διογκώνουν στο τέλος την ανεργία» (Κακαβιά ,2008, σ.38-39).

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**  
**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΗΤΩΣΕΙΣ**  
**ΤΗΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ**

#### 4.1 Έκθεση ΓΣΕΕ για την οικονομική κρίση στην απασχόληση

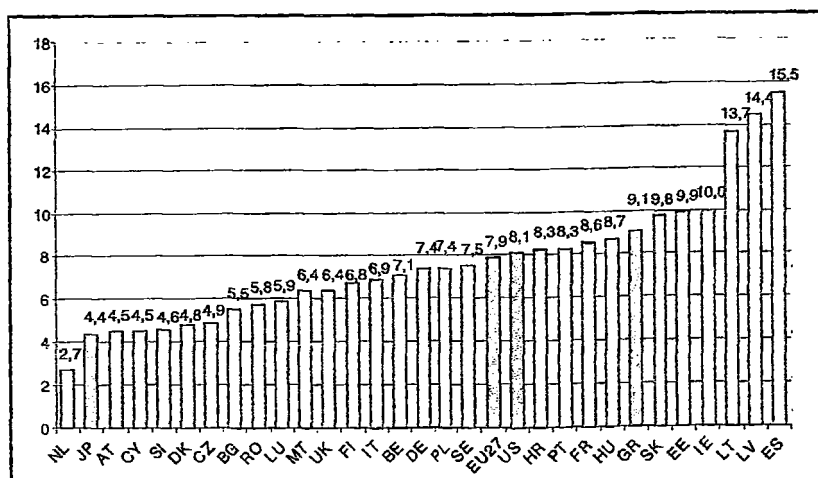
« Η οικονομική κρίση κατά την πορεία εξέλιξης του έτους 2009 βαθαίνει τόσο στις ΗΠΑ και οι 8,5 εκ. θέσεις εργασίας που θα χαθούν στην ΕΕ την διετία 2009-2010, σύμφωνα με εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε σύγκριση με τα 9,5 εκ. νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν την περίοδο 2006-2008,σηματοδοτούν τις ανησυχίες των φορέων άσκησης της οικονομικής πολιτικής για την οικονομική πορεία των δυο αυτών οικονομικών σχηματισμών.

Κατά το πρώτο τρίμηνο του 2009 οι περισσότερες εκτιμήσεις δείχνουν μια εντεινόμενη παγκόσμια ύφεση, η οποία επηρεάζει ταυτόχρονα την Ευρώπη και άλλες μεγάλες αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες οικονομίες. Οι προβλέψεις για την ανάπτυξη συνεχίζουν να αναθεωρούνται προς τα κάτω, ενώ οι προβλέψεις για το σημείο καμπής που θα σηματοδοτήσει μια ενδεχόμενη ανάκαμψη της Παγκόσμιας οικονομίας μετατίθεται συνεχώς και πιο αργά μέσα στο 2010, με κάποιες από αυτές να μιλούν και για ακόμα μεταγενέστερο χρονικό σημείο.

Συνεχείς είναι οι προσπάθειες που καταβάλλονται για το συντονισμό των δράσεων με σκοπό την αντιμετώπιση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και πιο πρόσφατα σε διεθνές επίπεδο. Άνω των δέκα τρισεκατομμυρίων δολαρίων έχουν δεσμευτεί προκειμένου να αναθερμάνουν το παγκόσμιο χρηματοπιστωτικό σύστημα. Εκατοντάδες δισεκατομμύρια δολάρια έχουν επιπλέον δεσμευτεί για δέσμες οικονομικών κινήτρων. Οι εν λόγω πρωτοβουλίες υλοποιούν τη συλλογική οικονομική σοφία όσον αφορά τρόπους πρόληψης μιας μεγάλης διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης που οδηγεί σε οικονομική ύφεση, με βάση την ανάλυση της τελευταίας μεγάλης παγκόσμιας ύφεσης στα έτη 1929-1936. Απομένει να διαπιστωθεί εάν θα βοηθήσουν να αποτραπεί μια ύφεση σαν εκείνη της δεκαετίας του 1930 και εφόσον το επιτύχουν, ποιες θα είναι οι άλλες ακούσιες επιπτώσεις που ίσως προκύψουν ως αποτέλεσμα μιας πρωτοφανούς νομισματικής εξέλιξης.

Η ανεργία αυξάνεται ταχύτατα στο διεθνές επίπεδο. Τα τελευταία στοιχεία της Eurostat, δείχνουν ότι η ανεργία στην ΕΕ-27 αυξήθηκε στο 7,9%, με χαμηλότερα ποσοστά στην Ολλανδία (2,7%), την Αυστρία και την Κύπρο (4,5%). Η Ισπανία αντίθετα έχει σημειώσει εκτίναξη της ανεργίας, αγγίζοντας το 15,5%.

**Γράφημα 7 : Δείκτης ανεργίας στην ΕΕ-27 (Φεβρουάριος 2009)**



Πηγή: Eurostat, Φεβρουάριος 2009

(...) Η ανεργία λοιπόν αυξάνεται σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ-27, με εξαίρεση την Ολλανδία, όπου παραμένει σταθερή.

Στους πίνακες 17 και 18 καταγράφονται οι επιχειρήσεις που ανακοίνωσαν τις περισσότερες απολύσεις σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο.

**Πίνακας 7 :** Οι κυριότερες 5 περιπτώσεις μείωσης θέσεων εργασίας στην Ευρώπη.

Επιχείρηση	Θέσεις εργασίας	Χώρα	Τύπος αναδιάρθρωσης	Τομέας
PKP Cargo	9.000	Πολωνία	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Χερσαίες μεταφορές
Police nationale	4.800	Γαλλία	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Δημόσια διοίκηση
Metro Group	4.000	Γερμανία	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Λιανική πώληση
Alitalia	3.650	Ιταλία	Συγχώνευση/Εξαγορά	Αεροπορικές μεταφορές
Petrom	3.000	Ρουμανία	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Βιομηχανική παραγωγή: μη μεταλλικά ορυκτά προϊόντα

Πηγή: ERM, 1 Ιανουαρίου-31 Μαρτίου 2009.

**Πίνακας 8 :** Οι κυριότερες 5 θέσεις μείωσης θέσεων εργασίας (Παγκοσμίως).

Επιχείρηση	Θέσεις εργασίας	Χώρα	Τύπος αναδιάρθρωσης	Τομέας
General Motors	47.000	Ανά τον κόσμο	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Βιομηχανική παραγωγή: αυτοκίνητα
Caterpillar	20.000	Ανά τον κόσμο	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Βιομηχανική παραγωγή: μηχανολογικός εξοπλισμός
Nissan	20.000	Ανά τον κόσμο	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Βιομηχανική παραγωγή: αυτοκίνητα
Anglo American	19.000	Ανά τον κόσμο	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Εξόρυξη μεταλλευμάτων
United Technologies Corp.	18.000	Ανά τον κόσμο	Εσωτερική αναδιάρθρωση	Βιομηχανική παραγωγή: μηχανολογικός εξοπλισμός

Πηγή: ERM, 1 Ιανουαρίου-31 Μαρτίου 2009.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε πως λόγοι απολύσεων δεν ήταν μόνο λόγοι αναδιάρθρωσης, αλλά και χρεοκοπίας, που ήταν υπαίτια για ένα σημαντικό ποσοστό απωλειών θέσεων εργασίας.

Η διεθνής οικονομική κρίση πλήττει πλέον τις πτυχές της πραγματικής οικονομίας και στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα να είναι ορατές οι αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις, την κοινωνική προστασία και την μισθωτή εργασία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ κατά την χρονική περίοδο Νοεμβρίου 2008-Ιουνίου 2009, χάθηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης 22.106 θέσεις εργασίας. Κατά τη ίδια χρονική περίοδο ανακοινώθηκαν προγράμματα εθελουσίας εξόδου για 19.583 εργαζομένους. Πιο συγκεκριμένα, οι κλάδοι παραγωγής που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση είναι η βιομηχανία, η κλωστοϋφαντουργία, οι κατασκευές, ο τουρισμός και τα στοιχεία που καταδεικνύουν πως οι περισσότερες επιχειρήσεις που αποφάσισαν να προχωρήσουν σε μείωση προσωπικού βρίσκονται στην κεντρική Μακεδονία, τη Θράκη, τη δυτική Ελλάδα και την Αττική.

Θα πρέπει τέλος να επισημανθεί ότι κάποιες επιχειρήσεις, προσπαθώντας να κερδίσουν χρόνο, για να αντιμετωπίσουν τα νέα οικονομικά δεδομένα, εισάγουν στην επιχείρηση και στο προσωπικό, τις υποχρεωτικές άδειες, καταργούν την υπερωριακή απασχόληση, θέτουν τους εργαζομένους σε διαθεσιμότητα ή αποφασίζουν προσωρινή αναστολή των λειτουργιών των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, το χρονικό διάστημα Νοεμβρίου 2008-Ιουνίου 2009, τέθηκαν σε διαθεσιμότητα 2708 εργαζόμενοι» (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ., 2009, σ.269,270,272,274).

#### 4.2 Συγκριτική έρευνα ΙΝΕ/ΓΣΕΕ της ανεργίας στην οικονομική κρίση σε χώρες της Ε.Ε.

Καθώς οι μαζικές απολύσεις γίνονται όλο και πιο συνήθεις, ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης, όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι διεθνώς αναγκάζονται να δέχονται εργασίες χωρίς σύμβαση και χωρίς οποιαδήποτε προστασία κοινωνικής ασφάλισης. « Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ, περίπου 1,8 δισεκατομμύρια άνθρωποι - περισσότεροι από το μισό του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού- βρίσκονται σε επισφαλή θέση ενώ ο αριθμός αυτός προβλέπεται ότι θα αυξηθεί έως το 2020 στα δύο τρίτα του εργατικού δυναμικού και μπορεί να αυξηθεί περαιτέρω, αν χαθούν περισσότερες θέσεις εργασίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Δυσανάλογα μεγάλο κίνδυνο αντιμετωπίζουν οι γυναίκες να περιέλθουν σε κατάσταση ανεργίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης: σε σχέση με τους άνδρες, ενώ έχουν περισσότερες πιθανότητες για εργασίες μερικής απασχόλησης, για χαμηλότερες αποδοχές ή εκ περιτροπής εργασία, είναι οι πρώτες που αντιμετωπίζουν τις περικοπές των εργοδοτών. Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες ,οι εργοδότες έχουν ριζικά διαφορετική αντιμετώπιση απέναντι στα δύο φύλα και ειδικά σε μία περίοδο τόσο τεταμένη, όσο η παρούσα. Ένα από τα βασικά στοιχεία που ωθεί στις απολύσεις γυναικών σχετίζεται με την εγκυμοσύνη και την άδεια μητρότητας.

Καθώς η **ανεργία** σημειώνει ραγδαία άνοδο, ένα πρωταρχικό ερώτημα είναι εάν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι μηχανισμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να προστατεύσουν την απασχόληση αλλά και τις εργασιακές σχέσεις σε επιχειρήσεις που παρουσιάζουν οικονομικά προβλήματα. Η επισκόπηση των εφαρμοζόμενων μέτρων, σε διάφορες χώρες, αναδεικνύει την καταγραφή πρωτοβουλιών σε επίπεδο επιχειρήσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως 'η εργασία με μειωμένο ωράριο ή η 'διαθεσιμότητα', που έχουν ως στόχο η μερική διατήρηση της θέσης εργασίας τους για το χρονικό διάστημα που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα, με παράλληλη δημόσια και τμηματική επιδότηση αποδοχών. Με άλλα λόγια τα εφαρμοζόμενα μέτρα ιδιωτικοποιούν τα οφέλη από την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και κοινωνικοποιούν τα κόστη με την δημόσια επιδότηση των αποδοχών των εργαζομένων.

Εξετάζουμε συνοπτικά την κατάσταση σε Γερμανία, Γαλλία, Βέλγιο, Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ουγγαρία, Τσεχία, Σλοβακία, Πολωνία και Βουλγαρία. Στην Γερμανία, μετά το πρώτο ‘πακέτο ανάκαμψης’ των 12 δις ευρώ, που εγκρίθηκε το Νοέμβριο του 2008, η κυβέρνηση συμφώνησε, τον Ιανουάριο του 2009, για άλλο ένα πακέτο που ανέρχεται περίπου σε 50 δις Ευρώ και στοχεύει σε επενδύσεις δημόσιων υποδομών. Παρότι δεν έχουν συμπεριληφθεί επιδοτήσεις για τις εταιρείες ή συγκεκριμένους τομείς (με εξαίρεση τον τραπεζικό τομέα) στο πακέτο σε επίπεδο ομοσπονδιακής χώρας, αυτά τα μέτρα βρίσκονται προς το παρόν υπό συζήτηση, όπως έδειξε η υπόθεση της Opel.

Οι ρυθμίσεις που προβλέπονται σε επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και της αγοράς εργασίας έχουν ως εξής: α) Κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη ρύθμιση του ωραρίου εργασίας -όπως είναι η Συμφωνία Χρόνου Εργασίας της IG Metall που περιλαμβάνει τη δυνατότητα μείωσης του χρόνου εργασίας στις 30 ώρες (δυτική Γερμανία) και 33 ώρες (ανατολική Γερμανία) την εβδομάδα προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις και να δοθεί ένα βασικό κανονιστικό πλαίσιο. β) Συμφωνίες σε επίπεδο εταιρείας και εργοστασίου για την ευέλικτη ρύθμιση του χρόνου εργασίας με τη μορφή είτε ‘λογαριασμών χρόνου εργασίας’ είτε μείωσης των διακοπών αποτέλεσαν το πρωταρχικό μέσο από τότε που ξέσπασε η οικονομική κρίση.

Πιο συγκεκριμένα, οι ‘λογαριασμοί χρόνου εργασίας’ εξυπηρετούν δύο σκοπούς: α) οι ‘μακροπρόθεσμοι’ λογαριασμοί χρόνου εργασίας εξυπηρετούν το σκοπό του ισόβιου προγραμματισμού της ενεργής σταδιοδρομίας ενός ατόμου (περιλαμβανομένης της κατάρτισης) και της συνταξιοδότησης· β) οι λογαριασμοί ‘ευέλικτου’ χρόνου εργασίας αποτελούν μέσο εξομάλυνσης των διακυμάνσεων της χρήσης της παραγωγικής ικανότητας λόγω των κύκλων παραγωγής και αγοράς. Ένα από τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα λογαριασμού χρόνου εργασίας είναι η συμφωνία στη Volkswagen για ‘ευέλικτο χρόνο εργασίας’ (2004).

Όταν όλα τα μέσα μείωσης του χρόνου εργασίας με την εφαρμογή συλλογικών συμβάσεων έχουν εξαντληθεί, η ‘εργασία μικρής διάρκειας’ (short time working) ως θεσμοθετημένος μηχανισμός της αγοράς εργασίας έρχεται στο προσκήνιο. Εγγυάται την απασχόληση, καθορίζοντας ότι για τις ώρες εργασίας που υπολείπονται του κανονικού ωραρίου εργασίας, το οποίο έχει ρυθμιστεί σε συλλογικές συμβάσεις, ο εργαζόμενος λαμβάνει κρατική αποζημίωση για τις απώλειες εισοδήματος λόγω της προσωρινής ‘αδράνειας’.

Οι απώλειες εισοδήματος λόγω της ‘εργασίας μικρής διάρκειας’ αντισταθμίζονται από κρατικές επιδοτήσεις του Ομοσπονδιακού Οργανισμού Απασχόλησης (*Bundesagentur für Arbeit*). Στην περίπτωση πλήρους προσωρινής αδράνειας, (complete temporary inactivity) 60% ή 67%-ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση- του τελευταίου καθαρού μισθού αναλαμβάνει το κράτος, ενώ το υπόλοιπο καταβάλλεται από τον εργοδότη. Ο εργαζόμενος διατηρεί όλα τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης όπως η ασφάλιση υγείας, ατυχήματος, σύνταξης και νοσηλευτικής φροντίδας. Ως βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή του ως άνω μέτρου, απαιτείται η αναμφισβήτητη απόδειξη από την επιχείρηση της ύπαρξης οικονομικών δυσκολιών, όπως π.χ η κατακόρυφη πτώση της ζήτησης. Λόγω της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, η περίοδος δικαιώματος την κρατική ενίσχυση των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο (short time working), έχει επεκταθεί από 6 σε 12 μήνες για το δεύτερο εξάμηνο του 2008 και σε 18 μήνες για το 2009. Σε περίπτωση παρατεταμένης κρίσης, η περίοδος δικαιώματος μπορεί να παραταθεί περαιτέρω στους 24 μήνες με διάταγμα του Υπουργού Εργασίας.

Σύμφωνα με στοιχεία του Ομοσπονδιακού Οργανισμού Εργασίας, που καταγράφει τις αιτήσεις εταιρειών για την εισαγωγή της ‘εργασίας μικρής διάρκειας’, ο αριθμός των ατόμων με μειωμένο ωράριο εργασίας (εξαιρουμένων των εποχικών εργαζομένων και αυτών του κατασκευαστικού κλάδου) αυξήθηκε από 52.000 τον Οκτώβριο σε 295.000

τον Δεκέμβριο 2008 και αργότερα εκτοξεύτηκε στους 700.000 περίπου τον Φεβρουάριο του 2009.

Γενικά, η ρύθμιση για την εργασία μικρής διάρκειας κρίνεται ως εξισορροπητική, καθώς αποζημιώνει τους εργαζομένους για τις απώλειες εισοδήματος. Ωστόσο, η **αρνητική πλευρά** είναι ότι δεν προστατεύει τους εργαζομένους από τις απολύσεις για λειτουργικούς σκοπούς (*betriebsbedingte Kündigung*), και αυτές οι απολύσεις καθίστανται αναπόφευκτες σε βαθιά και παρατεταμένη ύφεση όταν ελαττωθούν οι πόροι της επιχείρησης για τη συμπλήρωση των μισθών των εργαζομένων που χρηματοδοτούνται από το κράτος.

Το δικαίωμα για κρατική ενίσχυση σε περίπτωση εργασίας μικρής διάρκειας έχει αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής σύμβασης με ευνοϊκότερους όρους σε ορισμένους κλάδους παραγωγής (όπως ο κλάδος μετάλλου), δηλαδή η θεσμοθετημένη εργασία μικρής διάρκειας και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, παρουσιάζουν στενή αλληλεξάρτηση. Αυτό επιφέρει διαφορετικά επίπεδα προστασίας ανάμεσα στους τομείς όπου έχουν εφαρμοστεί συλλογικές συμβάσεις για την ευέλικτη ρύθμιση του χρόνου εργασίας (π.χ. ο κλάδος μετάλλου και κατασκευών) και σε άλλους όπου δεν υπάρχουν παρόμοιες συμφωνίες (π.χ. οι τομείς της παροχής υπηρεσιών).

Επειδή η ρύθμιση για την κρατική ενίσχυση εργαζομένων με καθεστώς μικρής διάρκειας εξαιρεί τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τους δανειζόμενους εργαζόμενους, τα συνδικάτα διεκδικούν και προάγουν ενεργά την επέκταση της ρύθμισης και σε αυτές τις ομάδες εργαζομένων.

Από την άλλη, « Η γαλλική κυβέρνηση εξήγγειλε ένα σύμφωνο ανάκαμψης ύψους 26 δις Ευρώ με στόχο τη δημιουργία περίπου 80.000 - 110.000 θέσεων εργασίας για το 2009. Μεγάλης κλίμακας δημόσιες δαπάνες στοχεύουν ειδικότερα στην αυτοκινητοβιομηχανία και τον κατασκευαστικό κλάδο που έχουν υποστεί το μεγαλύτερο πλήγμα από την οικονομική κρίση. Οι επιχειρήσεις που πλήττονται από σοβαρή πτώση της ζήτησης έχουν εισαγάγει μια σειρά από μέτρα που είναι προϊόν συλλογικών συμφωνιών ως απάντηση στην οικονομική κρίση.

Η 'μερική ανεργία' (**chômage partiel**) είναι ένας μηχανισμός της αγοράς εργασίας που έχει σχεδιαστεί με σκοπό να παρέχει μερική αποζημίωση στους εργαζομένους που απασχολούνται λιγότερο με παράλληλη μείωση αποδοχών σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Αυτός ο μηχανισμός έχει υιοθετηθεί ειδικότερα στην αυτοκινητοβιομηχανία, την βιομηχανία μετάλλου, την χημική βιομηχανία και τις κατασκευές.

Αρκετές παρεμβάσεις έχουν γίνει στη ρύθμιση της μερικής ανεργίας από τα μέσα Δεκεμβρίου του 2008. Η επαναδιαπραγμάτευση της συλλογικής σύμβασης για τη μερική ανεργία ανάγεται στο 1968, και οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφώνησαν σε αύξηση του ωρομισθίου που χρηματοδοτείται από το κράτος (από 2,44€ σε 3,64€/ώρα για επιχειρήσεις με λιγότερους από 250 εργαζομένους, και από 2,13€ σε 3,33€/ώρα για άλλες επιχειρήσεις), σε αύξηση του ελάχιστου ημερομισθίου (από 4,42€ σε 6,84€/ώρα ή από 50-60 τοις εκατό της ωριαίας ακαθάριστης αμοιβής), στην επέκταση της περιόδου δικαιώματος επιδόματος μερικής ανεργίας από 600 σε 800 ή 1.000 ώρες και σε επιμήκυνση από τέσσερις συνεχόμενες εβδομάδες σε έξι. Επιπλέον, αποφασίστηκε ότι οι εργαζόμενοι με μερικό ωράριο (που εργάζονται κατά μέσο όρο λιγότερο από 18 ώρες/εβδομάδα) θα δικαιούνται επίσης επιδόματος μερικής ανεργίας από το 2009.

Οι κοινωνικοί συνομιλητές και ιδιαίτερα η CFDT (Δημοκρατική εργατική συνμοσπονδία Γαλλίας) ζητούν την υιοθέτηση μέτρων κατάρτισης για τους εργαζομένους σε μερική ανεργία και τη θέσπιση «ταμείων κρίσης» που θα χρηματοδοτούνται από άλλα δημόσια ταμεία επαγγελματικής κατάρτισης. Οι εργοδότες έχουν επισημάνει την ανάγκη συμμετοχής των ασφαλιστικών οργανισμών ανεργίας σε μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης για τους μερικά άνεργους και επιμένουν να διατηρήσουν την εξουσία τους ως προς τη λήψη αποφάσεων για τη χρήση των κεφαλαίων. Το πιο αμφισβητούμενο ζήτημα



είναι η αύξηση της υποχρεωτικής εισφοράς εργοδοτών για τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης.

Ως συνοδευτικό μέτρο ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας, οι συμβάσεις επαγγελματικής μετάβασης στην απασχόληση (CTP -*Contrats de transition professionnelle*) έχουν επεκταθεί από 8 σε 25 'πεδία απασχόλησης' (*bassins d'emploi*). Αυτές οι συμβάσεις προβλέπουν την αποζημίωση των εργαζομένων που απολύονται με τη χρηματοδότηση 80% του ακαθάριστου εισοδήματός τους για διάστημα ενός έτους, στη διάρκεια του οποίου οι εν λόγω εργαζόμενοι παρακολουθούν μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτό το μέτρο, που αρχικά ήταν εφαρμοστέο μόνο σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 1.000 υπαλλήλους, τώρα έχει επεκταθεί σε όλες τις επιχειρήσεις.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν ένα σημαντικό μηχανισμό για τη ρύθμιση των περικοπών του χρόνου εργασίας στην Γαλλία. Η σύμβαση για την εργάσιμη εβδομάδα των 35 ωρών (1999) παρέχει ένα βασικό πλαίσιο για τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των μισθών, επιτρέπει όμως την ευέλικτη μετατόπιση ή επιμήκυνση των διακοπών σύμφωνα με τις διατάξεις, όπως οι λογαριασμοί χρόνου εργασίας, που ορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Τέλος παρατηρείται η εφαρμογή του μέτρου της 'εθελούσιας εξόδου', το οποίο εγγυάται αποζημιώσεις για τους εργαζομένους λόγω αποχώρησης τους από την επιχείρηση, υπό τον όρο ότι η απόλυσή τους υποστηρίζεται από ένα κοινωνικό πρόγραμμα.

Στο Βέλγιο, ως αντίδραση στην οικονομική κρίση, η κυβέρνηση του Βελγίου ενέκρινε ένα πρόγραμμα ανάκαμψης ύψους 2 δις Ευρώ, που παρέχει επιπλέον 100 εκατομμύρια ευρώ για την οικονομική προσωρινή ανεργία (*chômage technique*), την ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών διαμέσου επιδοτήσεων ενέργειας, περικοπών ΦΠΑ για τον κατασκευαστικό κλάδο και επενδύσεων σε δημόσιες υποδομές. Επιπλέον, έχουν ανακοινωθεί μέτρα για την αγορά εργασίας που αφορούν την ενίσχυση των ανέργων, και για την επαγγελματική κατάρτιση.

Η οικονομική/ προσωρινή ανεργία (*chômage technique*), ως πολιτική διατήρησης της απασχόλησης στη αγορά εργασίας του Βελγίου, ρυθμίζεται από την νομοθεσία, όπου θεσπίζεται μερική αποζημίωση των εργαζομένων που θα εργασθούν με μειωμένο ωράριο εξαιτίας των επιπτώσεων της κρίσης στις επιχειρήσεις, και η οποία αποκαλείται 'οικονομική ανεργία'. Ωστόσο, τα ποσοστά αποζημίωσης συχνά δεν επαρκούν για την αναπλήρωση των απωλειών εισοδήματος. Οι εργαζόμενοι που θίγονται από την οικονομική ανεργία διατηρούν την σύμβαση εργασίας τους και σε ορισμένους τομείς, όπως ο κλάδος μετάλλου, η συλλογική σύμβαση εγγυάται την καταβολή ημερήσιου επιδόματος, πλέον των παροχών οικονομικής ανεργίας που εν μέρει χρηματοδοτούνται από το κράτος.

Μεταξύ Δεκεμβρίου 2008 και Ιανουαρίου 2009, πολλές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα του χάλυβα και την αυτοκινητοβιομηχανία έκαναν και εξακολουθούν να κάνουν χρήση των διατάξεων για την προσωρινή ανεργία σε συνδυασμό με ρυθμίσεις συλλογικών συμφωνιών για την ευέλικτη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των λογαριασμών χρόνου εργασίας και της επιμήκυνσης των χριστουγεννιάτικων διακοπών.

Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συχνά περιέχουν διατάξεις που επεξεργάζονται περαιτέρω τους θεσμοθετημένους κανονισμούς που διέπουν την οικονομική/ προσωρινή ανεργία. Για παράδειγμα, η συμφωνία για τη μεταλλοβιομηχανία περιέχει διάταξη για ένα ημερήσιο επίδομα που θα καταβάλλεται πλέον της αποζημίωσης για την οικονομική ανεργία.

Έχουν, επίσης, υιοθετηθεί στο Βέλγιο συστήματα λογαριασμών χρόνου εργασίας και άλλες ρυθμίσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο για την ευέλικτη ρύθμιση/ μείωση του χρόνου εργασίας, ειδικότερα στην αυτοκινητοβιομηχανία, και συχνά λειτουργούν ως 'εργαλείο'

για τις επιχειρήσεις που καταφεύγουν στον θεσμό της 'οικονομικής –προσωρινής' ανεργίας.

Στην Ολλανδία στα τέλη Νοεμβρίου 2008, η κυβέρνηση της ανήγγειλε μια δέσμη μέτρων ανάκαμψης της οικονομίας ύψους 6 δις ευρώ για να δώσει ώθηση στις καταναλωτικές δαπάνες και τη βιομηχανική παραγωγή. Η κυβέρνηση έχει αποφασίσει επίσης να ενισχύσει το ταμείο ανεργίας και να επεκτείνει την καταβολή του επιδόματος ανεργίας και στις περιπτώσεις υιοθέτησης μείωσης χρόνου εργασίας ως επακόλουθο των περικοπών της παραγωγής. Μια δεύτερη δέσμη μέτρων που προβλέπει, μεταξύ άλλων, δημόσιες δαπάνες για την ενίσχυση των προγραμμάτων επιδότησης ανεργίας βρίσκεται προς το παρόν στην φάση της διαπραγματεύσεως.

Στην Ολλανδία, όπως και στις προαναφερόμενες χώρες, οι μειώσεις του χρόνου εργασίας ρυθμίζονται, ως επί το πλείστον διαμέσου συλλογικών συμβάσεων εργασίας (στις οποίες υπάρχουν ρυθμίσεις για λογαριασμούς χρόνου εργασίας και άλλες ανάλογες ρυθμίσεις).

Η νομοθεσία για την ρύθμιση των θεμάτων ανεργίας (*Werkloosheidswet-WW*) προβλέπει ως μέτρο για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την μείωση του χρόνου απασχόλησης. Εργαζόμενοι, οι οποίοι για περιορισμένο χρονικό διάστημα θα απασχοληθούν λιγότερες ώρες, καλύπτονται από αυτόν τον νόμο. Τα δημόσια ταμεία ανεργίας που βασίζονται στο Νόμο περί Ανεργίας έχουν συσσωρευμένο κεφάλαιο ύψους 9 δις ευρώ και τον Νοέμβριο του 2008 προστέθηκαν σε αυτά άλλα 200 εκατομμύρια ευρώ από την κυβέρνηση. Επιπλέον, η ρύθμιση για την εργασία μικρής διάρκειας (*werktijdvermindering*), η οποία συνήθως ισχύει σε καταστάσεις προσωρινής κρίσης τις οποίες προκαλεί ανώτερη βία (πυρκαγιά, πλημμύρα, κ.λπ), έχει επεκταθεί για να συμπεριλάβει την οικονομική κρίση.

Το Νοέμβριο του 2008, το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων επέκτεινε προσωρινά τη ρύθμιση για την εργασία μικρής διάρκειας (*short time work*). Οι εταιρείες που μπορούν να αποδείξουν μέση μείωση κερδών ύψους 30% (στην παλαιότερη ρύθμιση το ποσοστό αυτό ανερχόταν σε 20 %) στη διάρκεια των δύο μηνών πριν από την υποβολή της αίτησης για εισαγωγή στην επιχείρηση εργασίας μικρής διάρκειας, δικαιούνται πρόσβαση στα ταμεία προσωρινής ανεργίας εξ ολοκλήρου ή εν μέρει για διάστημα 6-24 μηνών. Το επίδομα προσωρινής ανεργίας που χρηματοδοτείται από το δημόσιο ταμείο ανεργίας ισοδυναμεί με το 75 % του μισθού κατά τους δύο πρώτους μήνες και με το 70% για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα.

Τα συνδικάτα έχουν εκφράσει τη δυσαρέσκειά τους σχετικά με το γεγονός ότι μόνο οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου δικαιούνται τις παροχές προσωρινής ανεργίας ενώ οι προσωρινοί εργαζόμενοι αποκλείονται. Η κυβέρνηση παρέτεινε την προθεσμία για τις αιτήσεις για εργασία μικρής διάρκειας έως την 1η Μαρτίου 2009. Έως τα μέσα Ιανουαρίου 2009, 223 αιτήσεις είχαν υποβληθεί για συνολικά 340.000 ώρες εργασίας μικρής διάρκειας, από εταιρείες όπως η μονάδα παραγωγής χάλυβα *Corus* καθώς επίσης αρκετούς παραγωγούς αυτοκινήτων και εταιρείες πληροφορικής και επικοινωνιών.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο το πακέτο κινήτρων της κυβέρνησης στο Ηνωμένο Βασίλειο περιλάμβανε μέτρα όπως περικοπές ΦΠΑ, 3 δις λίρες Αγγλίας για κατασκευή δρόμων, σχολείων και εργατικών κατοικιών, την εισαγωγή οικολογικού κινήτρου ύψους 535 εκατομμυρίων λιρών για δαπάνες σε μέτρα ενεργειακής αποδοτικότητας και σιδηροδρομικών μεταφορών. Για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η καταβολή όλων των μορφών φόρου πρόκειται να ρυθμισθεί σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και μια πιστωτική διευκόλυνση ύψους 1 δις λιρών παρέχεται με τη μορφή 'Χρηματοδοτικού Προγράμματος Μικρών Επιχειρήσεων'.

Για την αγορά εργασίας, διατίθεται ποσό 1,3 δις λιρών για την παροχή αποτελεσματικής υποστήριξης για τους άνεργους που αναζητούν νέα εργασία, ενώ το πρόγραμμα

στήριξης 'Train to Cain', που ισχύει για καταστάσεις προ απόλυσης, έχει επίσης επαναπροσδιοριστεί.

Ως μέτρο ειδικά για την αυτοκινητοβιομηχανία, έχουν εκδοθεί εγγυήσεις για την αποδέσμευση δανείων ύψους έως και 1,3 δις λιρών από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, καθώς επίσης άλλο 1 δις λίρες σε κρατικά δάνεια του Ηνωμένου Βασιλείου για τη χρηματοδότηση επενδύσεων σε πιο οικολογικά οχήματα. Το Υπουργείο Καινοτομίας, Πανεπιστημίων και Δεξιοτήτων έχει αυξήσει τη χρηματοδότηση για να συμβάλλει στην κατάρτιση των εργαζομένων στην βιομηχανία παραγωγής αυτοκινήτων από 65 εκατομμύρια σε 100 εκατομμύρια λίρες.

Τον Ιανουάριο του 2009, η κυβέρνηση ανήγγειλε σχέδια για τη σύσταση ενός 'ειδικού προγράμματος ρευστότητας' πολλών δισεκατομμυρίων λιρών που θα προσφέρει πρόσβαση σε δάνεια από την Τράπεζα της Αγγλίας σε χρηματοδοτικές εταιρείες συνδεδεμένες με την αυτοκινητοβιομηχανία. Οι κύριοι αυτοκινητοπαραγωγοί καθώς και οι προμηθευτές τους έχουν αναφέρει το προσωρινό κλείσιμο εργοστασίων. Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και οι δανειζόμενοι εργαζόμενοι ήταν αυτοί που υπέστησαν το σοβαρότερο πλήγμα από τις απολύσεις, ενώ σε ορισμένες επιχειρήσεις παραγωγής αυτοκινήτων (π.χ. οι Honda και CM) έχουν υιοθετηθεί προγράμματα 'εθελοντικής' άδειας, ιδιαίτερα το Σάββατο, προκειμένου να αποφύγουν τις απολύσεις.

Οι αμφιβολίες που εξέφρασαν τα βρετανικά συνδικάτα σχετικά με την αποτελεσματικότητα των εθελοντικών προγραμμάτων, όπως η σαββατική άδεια, για την επίτευξη προσωρινών περικοπών θέσεων εργασίας, δικαιώθηκαν μετά τις μεγάλης κλίμακας απολύσεις στους τομείς της μεταποίησης και των υπηρεσιών καθώς και στον δημόσιο τομέα. Λόγω της έλλειψης μηχανισμών της αγοράς εργασίας για την προστασία των εργαζομένων σε καιρούς οικονομικής κρίσης, σε αντίθεση με αυτά που υπάρχουν σε χώρες όπως η Γερμανία, η Γαλλία, το Βέλγιο και η Ολλανδία, οι Βρετανοί εργαζόμενοι, ιδίως όσοι είχαν προσωρινές συμβάσεις, υπήρξαν και εξακολουθούν να είναι ευάλωτοι στην απόλυση.

Τα νέα κράτη μέλη από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη και ιδιαίτερα οι επονομαζόμενες τέσσερις χώρες του Βίσεγκραντ -Γεωργία, Ουγγαρία, Πολωνία και Σλοβακία- έχουν πληγεί ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση λόγω της υψηλής οικονομικής και εμπορικής διασύνδεσής τους με τη δυτική Ευρώπη, ιδίως τη Γερμανία.

Το μεγάλο δυναμικό παραγωγής αυτοκινήτων στις χώρες του Βίσεγκραντ εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις ξένες μητρικές εταιρείες τους. Η βιομηχανία των ηλεκτρονικών εξαρτημάτων και ιδίως θυγατρικές εταιρείες πολυεθνικών, που έχουν υποστεί σοβαρό πλήγμα από την πτώση ζήτησης, με το σύνολο των παραγγελιών να υφίσταται σημαντικότερη μείωση, άρχισαν να εφαρμόζουν μέτρα στην αγορά εργασίας ανάλογα με αυτά που έχουν εισαγάγει οι μητρικές εταιρείες τους, αλλά με περισσότερη αυστηρότητα και χωρίς ιδιαίτερες διαπραγματεύσεων. Σε περίπτωση προσωρινών διακοπών στην παραγωγή, είτε οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται να λάβουν την κανονική άδεια με αποδοχές σε χρονικά διαστήματα που τους επιβάλλεται από την επιχείρηση είτε, σε πολλές περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν μόνο τον βασικό μισθό χωρίς πρόσθετες παροχές.

Οι απολύσεις εργαζομένων, οι οποίες έχουν συμβεί σε μεγάλη κλίμακα, πλήττουν κυρίως ευάλωτες ομάδες εργαζομένων και πρώτα απ' όλα προσωρινούς εργαζομένους, μετανάστες, εργαζομένους μέσω δανεισμού (ή υπό δοκιμή) και τους μετακινούμενους για λόγους εργασίας. Στην περίπτωση ΜΜΕ και προμηθευτών, οι απολύσεις ήταν από την αρχή το σημαντικότερο μέσο προσαρμογής στην οικονομική κρίση και οι εργαζόμενοι με σταθερή απασχόληση επηρεάστηκαν εξίσου με αυτούς που δεν είχαν συμβάσεις σταθερής εργασιακής σχέσης.

Οι απολύσεις ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο, στο πλαίσιο του οποίου υπάρχει διάταξη για ελάχιστη αποζημίωση λόγω απόλυσης. Πέραν τούτων, εφαρμόζονται οι

συλλογικές συμβάσεις, όπου υπάρχουν, ενώ τα συμβούλια εργαζομένων και τα σωματεία συμμετέχουν στη διαχείριση των μέτρων..

Συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής για την αγορά εργασίας που να μοιάζουν με το γερμανικό ή γαλλικό πρότυπο, υπάρχουν μόνο σε λίγες περιπτώσεις, όπως στην Ουγγαρία από τον Ιανουάριο του 2009 και στη Βουλγαρία από τον Απρίλιο του 2009.

Στην Ουγγαρία τα μέτρα για την οργάνωση εργασίας και οι διαπραγματευόμενοι τρόποι διαχείρισης της κρίσης χαρακτηρίζουν περισσότερο μεγάλες (πολυεθνικές) εταιρείες όπου υπάρχει συμμετοχή των εργαζομένων, επιχειρησιακά σωματεία και συλλογικές συμβάσεις. Ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις παρατηρούνται απολύσεις, οι οποίες αφορούν περισσότερο άτομα που απασχολούνται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η κατάσταση είναι πιο δύσκολη στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που δεν έχουν θεσμικούς ή άλλους πόρους για να αντιμετωπίσουν επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης.

Για παράδειγμα, οι περισσότερες εταιρείες στην Ομάδα Αυτοκινητοβιομηχανιών Pannon (PANAC), η οποία περιλαμβάνει 450 προμηθευτές αυτοκινήτων (περίπου οι 300 από αυτούς είναι ουγγρικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις), δεν έχουν την ευελιξία ή τα οικονομικά μέσα να αντιμετωπίσουν τις διακοπές και δυσχέρειες στην παραγωγή και δεν μπορούν να την στασιμότητα ή την μείωση της. Αρκετές χιλιάδες θέσεις εργασίας απειλούνται σε αυτό το τμήμα. Ως απάντηση, η ουγγρική κυβέρνηση έχει αναπτύξει ένα ειδικό πρόγραμμα επιδοτήσεων για να συμβάλει στη χρηματοδότηση αυτών των μικρομεσαίων επιχειρήσεων με προγράμματα στοχευμένων πιστώσεων.

Στην περίπτωση του εργοστασίου αυτοκινήτων Suzuki, είναι ευδιάκριτη μια αμφιλεγόμενη πτυχή της 'αναγκαστικής' εθελουσίας εξόδου, που έχει εξελιχθεί σε διαδεδομένη 'πολιτική ανθρώπινου δυναμικού' σε αρκετές επιχειρήσεις των νέων κράτη μελών. Η Suzuki διέκοψε τις υπηρεσίες μεταφοράς με λεωφορείο για τους μετακινούμενους υπαλλήλους και τους πρόσφερε επιπλέον αποζημίωση σε περίπτωση εθελουσίας εξόδου. Οκτακόσιοι υπάλληλοι δέχτηκαν την εθελούσια έξοδο, κυρίως αλλοδαποί εργαζόμενοι από τη Σλοβακία.

Σε άλλες περιπτώσεις, η οικονομική κρίση δεν έπληξε τα ουγγρικά εργοστάσια δυσμενώς. Αντίθετα, τα μέτρα εξοικονόμησης κόστους των μητρικών εταιρειών οδήγησαν στη δημιουργία θέσεων εργασίας. Η Electrolux, η εταιρεία οικιακού ηλεκτρονικού εξοπλισμού, ανήγγειλε περικοπές 3.000 θέσεων εργασίας παγκοσμίως αλλά επέκτεινε την παραγωγή στην Ουγγαρία με 330 υπαλλήλους. Η Daimler θα συνεχίσει εντατικά την προγραμματισμένη σύσταση ενός νέου εργοστασίου της Mercedes στην Kecskemet, σύμφωνα με το πρόγραμμά της να παράγει μικρά οχήματα χαμηλών εκπομπών, σε μια εποχή που η παραγωγή περικόπτεται στη Γερμανία.

Το Υπουργείο Εργασίας έχει αναπτύξει ένα συγκεκριμένο μέσο πολιτικής για την αγορά εργασίας ώστε να αντιμετωπίσει τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης με βάση τα παραδείγματα της δυτικής Ευρώπης. Ο πυλώνας δημιουργίας απασχόλησης του Ταμείου της Αγοράς Εργασίας (χρησιμοποιείται για την επιδότηση επιχειρήσεων που προβαίνουν σε σημαντικές επενδύσεις που συνεπάγονται τη δημιουργία θέσεων εργασίας) επανασχεδιάστηκε σε πυλώνα για τη 'διατήρηση της απασχόλησης'. Οι επιχειρήσεις που υποβάλλουν αίτηση για αυτή την υποστήριξη μπορούν να διευθύνουν την παραγωγή σε βάση τεσσάρων ημερών την εβδομάδα, ενώ η αποζημίωση για τις χαμένες εργάσιμες ώρες χρηματοδοτείται από το Ταμείο της Αγοράς Εργασίας το οποίο παρέχει έως και 80% του χαμένου εισοδήματος με το μέγιστο όριο να ανέρχεται στο διπλάσιο του θεσμοθετημένου ελάχιστου μισθού.

Στην Τσεχία η κατά 17,4% ετήσια πτώση της βιομηχανικής παραγωγής που καταγράφηκε το Νοέμβριο του 2008 συγκαταλεγόταν στις υψηλότερες στην Ευρώπη. Ως απάντηση, οι επιχειρήσεις αποφάσισαν να εφάρμοσουν δραστικά μέτρα για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, με τις απολύσεις να είναι το κυρίαρχο μέτρο που χρησιμοποιήθηκε.

Οι τσεχικές επιχειρήσεις της αυτοκινητοβιομηχανίας σκοπεύουν να απολύσουν 13.550 υπαλλήλους στο εγγύς μέλλον, δηλαδή το 10% όλων των υπαλλήλων του κλάδου, όπως προκύπτει από μια έρευνα που διεξήγαγε η Ομοσπονδία Εργοδοτών Αυτοκινητοβιομηχανίας της Τσεχίας (SAP) το Νοέμβριο του 2008.

Η Skoda, με συνολικό εργατικό δυναμικό 20.000 άτομα, ήταν αυτή που επλήγη σοβαρότερα από την κρίση. Εφάρμοσε διακοπή της παραγωγής μεταξύ 20 Δεκεμβρίου 2008 και 5 Ιανουαρίου 2009 και η εβδομάδα των τεσσάρων ημερών θα παραμείνει σε ισχύ έως τον Ιούνιο του 2009. Επιπλέον, 1.500 προσωρινοί εργαζόμενοι απολύθηκαν και ακολούθησαν άλλοι 2.000 εργαζόμενοι τον Ιανουάριο του 2009, εκ των οποίων οι περισσότεροι ήταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μετανάστες εργαζόμενοι, η πλειοψηφία των οποίων προέρχεται από την Πολωνία.

Ο χαρακτήρας της οικονομίας της Σλοβακίας διαμορφώνεται από τον «μονόπλευρο» προσανατολισμό της βιομηχανίας της, που βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην αυτοκινητοβιομηχανία. Η χώρα φιλοξενεί τρεις μεγάλους παραγωγούς αυτοκινήτων: Kia, Peugeot-Citroen και Volkswagen. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν καταβάλει προσπάθειες να αντιμετωπίσουν την κρίση χωρίς σημαντικές περικοπές εργατικού δυναμικού και έχουν εφαρμόσει μέτρα για την αύξηση της εσωτερικής ευελιξίας, διαμέσου του μειωμένου χρόνου εργασίας και της αύξησης της εργασίας με μειωμένο ωράριο. Στις περιπτώσεις που αποφασίζονται, η πρόωρη συνταξιοδότηση χρησιμοποιείται ως το κυριότερο μέτρο.

Η Volkswagen Bratislava, ο μεγαλύτερος παραγωγός αυτοκινήτων της χώρας, μείωσε την παραγωγή ήδη από το 2008. Η επιχείρηση έχει ήδη εξαγγείλει την απόλυση των περισσότερων προσωρινών εργαζομένων της και έχει προσφέρει ένα πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου για τους εργαζομένους με σταθερή απασχόληση. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι επέλεξαν αυτή την 'εθελούσια έξοδο' καθώς η αποζημίωση σε αυτή την περίπτωση ανέρχεται κατά μέσο όρο στους μισθούς έξι μηνών και υπερβαίνει κατά πολύ την αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Πέραν της υιοθέτησης αυτής 'εσωτερικής ευελιξίας' η οποία θεωρείται ότι τον αριθμό των απολύσεων, κανένα άλλο μέτρο δεν έχει ληφθεί έως τώρα στη Σλοβακία, όπου δεν υπάρχει συγκεκριμένος μηχανισμός πολιτικής για την αγορά εργασίας για να στηρίξει οικονομικά τους εργαζομένους που εμπίπτουν σε ρυθμίσεις ευέλικτου χρόνου εργασίας»

Μετά από ένα τεράστιο κύμα δημιουργίας θέσεων εργασίας το 2006-2007, η τάση απασχόλησης αντιστράφηκε στην Πολωνία. Εντούτοις, η δημιουργία θέσεων εργασίας, σε περιορισμένο βέβαια επίπεδο, συνεχίζεται διαμέσου της μετεγκατάστασης της παραγωγής από τη δυτική Ευρώπη.

Στην Πολωνία εσωτερική ευελιξία της αγοράς εργασίας είναι πολύ περιορισμένη. Ούτε οι συλλογικές συμβάσεις ούτε οι μηχανισμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να αντιμετωπίσουν σημαντικές αναταράξεις στη ζήτηση και συναφείς αλλαγές στις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας. Υπάρχουν λογαριασμοί χρόνου εργασίας μόνο σε λίγες εταιρείες και μπορούν να αντιμετωπίσουν μόνο μικρότερες διακυμάνσεις του χρόνου εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις όπου υπάρχουν, ισχύουν για μεγαλύτερα διαστήματα και δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε βραχυπρόθεσμες αλλαγές.

Η Βουλγαρία έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση σε σημαντικό βαθμό. Πράγματι, το Νοέμβριο του 2008 η κυβέρνηση παραδέχτηκε ότι η οικονομική κρίση είχε πλήξει τη χώρα. Έτσι εισήγαγε ένα πρόγραμμα προστασίας της απασχόλησης που τέθηκε σε ισχύ τον Απρίλιο του 2009 για επιχειρήσεις που έχουν πληγεί από τη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση. Το πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί με σκοπό να προσφέρει οικονομική στήριξη σε επιχειρήσεις που διατηρούν τους εργαζομένους τους μειώνοντας τις ώρες εργασίας αντί να καταφύγουν σε μέτρα απόλυσης. Αναμένεται ότι 100.000 εργαζόμενοι θα ενταχθούν στα προγράμματα αυτά.

Η Ελληνική κυβέρνηση προχώρησε, για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, με νομοθετική ρύθμιση στην οικονομική ενίσχυση με ποσό 28 δισεκατομμυρίων ευρώ των

τραπεζών που επιθυμούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα. Στο πλαίσιο αυτό προβλέπεται η ενίσχυση της κεφαλαιακής ρευστότητας των πιστωτικών ιδρυμάτων με την αγορά προνομιούχων μετοχών και ομολόγων από το Δημόσιο. Τα μέτρα αυτά, παρά το γεγονός ότι σύμφωνα με την κυβέρνηση αποβλέπουν στην αποτροπή προβλημάτων ρευστότητας στην αγορά και ειδικότερα για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, εντούτοις δεν έχουν επιτύχει τους στόχους τους αφού μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα ρευστότητας.

Παράλληλα, το Ταμείο Εγγυοδοσίας των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων (ΤΕΜΠΜΕ) ανακοίνωσε, μετά τα πρώτα σημάδια εμφάνισης της οικονομικής κρίσης, ένα νέο πρόγραμμα, το οποίο στην πράξη δεν έχει επιτύχει την ενίσχυση της ρευστότητας των επιχειρήσεων αυτών, οι οποίες αποτελούν την πλειονότητα των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Ειδικότερα, το ΤΕΜΠΜΕ με το πρόγραμμα αυτό στοχεύει στην διευκόλυνση της πρόσβασης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε χρηματοδότηση παρέχοντας εγγυήσεις για τις επιχειρήσεις αυτές στο χρηματοπιστωτικό σύστημα και επιδοτώντας το επιτόκιο των δανείων που λαμβάνονται από αυτές, ενισχύοντας έτσι και την διατήρηση της απασχόλησης. Το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ανακοίνωσε στις αρχές του 2009, προγράμματα προστασίας για εργαζομένους με μειωμένο χρόνο εργασίας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που έχουν προχωρήσει σε μειωμένο χρόνο εργασίας, το οποίο θα καλύπτει οκτώ χιλιάδες εργαζόμενους, αριθμό σημαντικά περιορισμένο από αυτό των 22.000 απολύσεων που έχουν γίνει στην Ελλάδα από τον Νοέμβριο του 2008 έως τον Ιούνιο του 2009, με προϋπολογισμό 50 εκατομμυρίων ευρώ οι οποίοι θα λαμβάνουν, διαμέσου αυτού, τις αποδοχές που χάνουν εξαιτίας του μειωμένου χρόνου εργασίας.

Από την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης, μέχρι σήμερα και στην Ελλάδα, πολλές επιχειρήσεις, με το πρόσχημα της οικονομική κρίσης, υιοθετούν 'εργασιακά μοντέλα' ευελιξίας, ιδιαίτερα όσον αφορά τον χρόνο εργασίας, αποφεύγοντας τις μαζικές απολύσεις ή και την διακοπή των δραστηριοτήτων της επιχείρησης. Τουλάχιστον, 23 μεγάλες επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει συστήματα εκ περιτροπής εργασίας, ενώ ακόμη περισσότερες έχουν θέσει έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε διαθεσιμότητα που συνεπάγονται και μείωση των αποδοχών των εργαζομένων αλλά και συρρίκνωση των ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε από την προαναφερόμενη επισκόπηση των χωρών της ΕΕ, πως είναι εμφανές ότι η κρίση επιβαρύνει κυρίως τους εργαζόμενους, ωστόσο σε πολλές από τις ευρωπαϊκές χώρες, η ύπαρξη ισχυρού κοινωνικού κράτους, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά και οι θεσμοθετημένοι μηχανισμοί της αγοράς εργασίας μπορούν ως ένα βαθμό, να υποστηρίξουν το επίπεδο εισοδήματος των εργαζομένων από τις αρνητικές επιπτώσεις των περικοπών του χρόνου εργασίας ή των παρατεταμένων περιόδων αδράνειας των επιχειρήσεων. Στη Γερμανία, οι συλλογικές συμβάσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο συμπληρώνουν η μία την άλλη και υποστηρίζονται από κρατικές επιδοτήσεις μισθών για τους εργαζόμενους που εργάζονται λιγότερες ώρες από το ωράριο εργασίας που προβλέπεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το ίδιο ισχύει για τη Γαλλία, το Βέλγιο και την Ολλανδία, με τη διαφορά ότι στις δύο τελευταίες χώρες οι εργαζόμενοι πλήττονται από πιο σοβαρές απώλειες εισοδήματος επειδή οι κρατικές επιδοτήσεις για την εργασία με μειωμένο ωράριο, είτε είναι πιο δύσκολα προσβάσιμες είτε παρέχουν χαμηλότερο επίπεδο αποζημίωσης. Από την άλλη πλευρά, το θεσμικό πλαίσιο στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι αρκετά περιορισμένο, με αποτέλεσμα να μην υποστηρίζει το εισόδημα των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο εργασίας.

Στην Ελλάδα, τα εφαρμοζόμενα μέτρα αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης υπολείπονται των εισοδηματικών και εργασιακών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τόσο οι άνεργοι, όσο και οι ευέλικτοι και με μειωμένο χρόνο εργαζόμενοι.

Στα νέα κράτη μέλη ένα παρόμοιο θεσμικό πλαίσιο απουσιάζει με αποτέλεσμα να πλήττονται περισσότερο οι εργαζόμενοι από τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης. Οι συλλογικές συμβάσεις στα νέα κράτη μέλη είναι περιορισμένες, αλλά και ακόμα και εκεί όπου υπάρχουν, δεν προσφέρουν εξειδικευμένες ρυθμίσεις για την ευελιξία στο χρόνο εργασίας με το εύρος που απαιτείται για τον χειρισμό της σοβαρής κάμψης της παραγωγής της δραστηριότητας που αντιμετωπίζουν οι περισσότερες επιχειρήσεις. Στην καλύτερη περίπτωση, μπορούν να τους προστατεύσουν σε αρχικό και περιορισμένο στάδιο, όπως έχουν δείξει τα παραδείγματα ορισμένων θυγατρικών εταιρειών ευρωπαϊκών πολυεθνικών στα νέα κράτη μέλη και στο Ηνωμένο Βασίλειο. **Οι μεγάλης κλίμακας απολύσεις** επικεντρώνονται και πλήττουν κυρίως ευπαθείς ομάδες εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι εργαζόμενοι διαμέσου δανεισμού και οι μετανάστες. Μπορούμε επίσης να συμπεράνουμε ότι υπάρχει σαφής διαχωρισμός ανάμεσα στις μεγάλες και τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, που σε κάποιες περιπτώσεις, μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαθέτουν περισσότερα μέσα και εφόδια για να αποτρέψουν τις αιφνίδιες εξωτερικές πιέσεις, και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, όπου οι απολύσεις είναι η άμεση αντίδραση στην οικονομική κρίση.

Είναι επίσης εμφανές ότι υπάρχει σοβαρή διαχωριστική γραμμή στην παρεχόμενη προστασία, ανάμεσα στους μόνιμους και τους προσωρινούς εργαζόμενους κάθε κατηγορίας. Μόνο ορισμένες χώρες, κυρίως η Γερμανία και η Γαλλία, με διεξοδικές νομικές διατάξεις για τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, περιλαμβάνουν ως ένα βαθμό τους προσωρινούς εργαζομένους στο πλαίσιο αυτών των κανονισμών. Σε ορισμένες χώρες, η επέκταση αυτών των προγραμμάτων σε ευπαθείς ομάδες εργαζομένων αποτελεί πρωταρχικό αίτημα των συνδικάτων.

**Η δέσμη των μέτρων** αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης τόσο σε παγκόσμιο, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αναφέρεται κυρίως στην ενίσχυση της ρευστότητας των οικονομιών και των επιχειρήσεων καθώς και στην δημοσιονομική-εισοδηματική πειθαρχία ενώ ενισχύει παράλληλα την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Στην κατεύθυνση αυτή οι επιχειρήσεις και το κράτος σχεδιάζουν τρόπους μείωσης των μισθών και των εισοδημάτων γενικότερα των εργαζομένων οι οποίοι για να διασώσουν τη θέση εργασίας τους αποδέχονται τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Ωστόσο η μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, όταν μάλιστα δεν συνοδεύεται από κοινωνικές πολιτικές ενίσχυσης του βιοτικού τους επιπέδου, οδηγεί όχι μόνον στη διατήρηση της υπάρχουσας οικονομικής κρίσης άλλα και στην περαιτέρω επιδείνωσή της» (ΙΝΕ/ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009, σ.278-291).

### 4.3 Οικονομική κρίση και ψυχολογικές επιπτώσεις

Η παγκόσμια οικονομική κρίση που αντιμετωπίζει σήμερα ο πληθυσμός όλου του κόσμου μας έχει σοκάρει, μας έχει εκπλήξει, μας έχει απογοητεύσει. Πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν πως δεν έχουμε δει ακόμα τα χειρότερα.

«Συχνά βλέπουν το φως της δημοσιότητας εντυπωσιακοί συσχετισμοί μεταξύ διαστάσεων της ανεργίας και φαινομένων που θεωρούνται επιπτώσεις της ανεργίας. Σε αναφορά του υπουργείου εργασίας των ΗΠΑ επισημαίνεται ότι το χαμηλό εισόδημα και η μεγάλη ανεργία συμπίπτουν με τα μεγάλα ποσοστά εξώγαμων γεννήσεων και ακόμα μεγάλα ποσοστά παιδικής θνησιμότητας, κακής υγείας κ.τ.λ. Αίσθηση προκάλεσαν οι έρευνες του Brenner κατά την οποία η αύξηση της ανεργίας κατά μία ποσοστιαία μονάδα δημιουργεί κατάσταση έντασης, επιθετικότητας, και ασθενειών που επηρεάζει την κοινωνία για πολλά χρόνια. Έτσι μία αύξηση της αυτοκτονίας κατά τα επόμενα πέντε χρόνια δίνει τα εξής αποτελέσματα: + 4,1% αυτοκτονίες, + 3,3% επισκέψεις σε ψυχιατρικές κλινικές, +4,0% δολοφονίες, +1,9% θνητότητα από αλκοόλ, +1,9% γενικός δείκτης θνητότητας.

Σε πολλές μελέτες τονίζεται το γεγονός ότι η ανεργία βιώνεται ως τραυματική εμπειρία δεδομένου ότι ανατρέπει το όλο πλαίσιο της ζωής του ανθρώπου, το οποίο σε μεγάλο βαθμό συγκροτείται από τις οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές λειτουργίες. Η ανεργία ως αναγκαστική έξοδος από το χώρο της απασχόλησης για πολλούς ανθρώπους σημαίνει μία δραστική μείωση του εισοδήματος καθώς και στέρηση της δυνατότητας να διαδραματίσουν κοινωνικά αποδεκτούς και αξιοθαύμαστους ρόλους.

Η απώλεια της εργασίας επηρεάζει την αυτοεκτίμηση των ανέργων μέσω ενός πλέγματος αλληλεπιδράσεων συναισθημάτων ενοχής λόγω αυτής της απώλειας, αλλά και λόγω της απώλειας οικονομικών πόρων.

Η ανεργία προκαλεί ισχυρή αίσθηση αγωνίας, άγχος, απώλεια αυτοπεποίθησης και μνήμης, ανικανότητα συγκέντρωσης, υπνηλία, απογοήτευση και απαισιοδοξία. Ακόμη, συνδέεται με την αύξηση καρδιοαγγειακών νοσημάτων, με την πιθανότητα ανάπτυξης νεοπλασμάτων και πολλά άλλα». (Πατέλης, 2009, σ.1-2).

Έντονο αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης και συνάμα της ανεργίας στη χώρα μας αποτελούν οι αυτοκτονίες. Ο τύπος έχει καταγράψει αρκετά περιστατικά ανεργίας στη χώρα μας. Χαρακτηριστικά, αναφέρουμε το περιστατικό που «(...) σημειώθηκε στη Θεσσαλονίκη, όταν ένας 38χρονος στραγγάλισε την γυναίκα του, αποπειράθηκε να κάνει το ίδιο με τα ανήλικα παιδιά του και στη συνέχεια αυτοκτόνησε μην μπορώντας να αντέξει τα χρέη του λόγω ανεργίας.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας προειδοποιεί ότι η οικονομική κρίση και η ανασφάλεια που δημιουργεί, μπορεί να οδηγήσει σε έξαρση των αυτοκτονιών που εμφανίζονται στατιστικά λιγότερα σε ανέργους από ότι σε εργαζομένους. Μπορεί η αυτοκτονία να αποτελεί την πιο ακραία μορφή της απόγνωσης των ψυχολογικών προβλημάτων που προκλήθηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης που πλήττει σήμερα την ανθρωπότητα, ταυτόχρονα όμως αποτελεί αναμφισβήτητο έναν στρεσογόνο παράγοντα σε όλο τον κόσμο» (Θεοφίλη, 2010, σ.2)

Τέλος, δεν θα πρέπει επίσης να παραλείψουμε πως συχνά οι άνεργοι οδηγούνται σε μία στάση αποκλίνουσας συμπεριφοράς, διαπράττοντας ληστείες, φόνους μην μπορώντας να ελέγξουν τον εαυτό τους.



## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Σε έναν κόσμο που όσο πάει γίνεται από πολλές πλευρές ολοένα και πιο δύσκολος, με προβλήματα μεγάλα, σοβαρά και ενίοτε ανυπέρβλητα να ταλανίζουν τον σύγχρονο άνθρωπο, ιδίως το νέο που τώρα ανοίγεται στη ζωή, η επαγγελματική αποκατάσταση αποτελεί μία βασική σταθερά για κάθε άνθρωπο. Σύμφωνα λοιπόν με όσα έχουν λεχθεί παρατηρούμε, πως η ανεργία τείνει να αποτελέσει ένα από τα πιο δισεπίλυτα προβλήματα του σύγχρονου κόσμου. Ο Rifkin, τονίζει πως στο μέλλον τίποτα δεν θα θυμίζει τις σημερινές συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα στην Ελλάδα, η ταχύτατη συρρίκνωση της απασχόλησης στο γεωργικό τομέα και ταυτόχρονη ανικανότητα απορρόφησης του εργατικού δυναμικού σε άλλους τομείς εργασίας, δημιούργησε μεγάλο κύμα ανεργίας, σε μία χώρα ‘καθαρά’ αγροτική. Η διεύρυνση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα ήταν μία από τις της οικονομικής κατάπτωσης μιας και η βιομηχανία στη χώρα μας δεν είναι και ιδιαίτερα αναπτυγμένη. Επίσης η ανεργία στη χώρα μας παρουσιάζει μεγάλες αποκλίσεις στα δύο φύλα, και τελικά θα πρέπει να παραδεχτούμε, πως η ανεργία είναι σίγουρα ‘γυναικοκρατούμενη’ στη χώρα μας. Δυστυχώς, δεν έχει θεσπιστεί κάποιο νομικό πλαίσιο, που να κατοχυρώνει ουσιαστικά το γυναικείο φύλο, μιας και η ανεργία μετά την μητρότητα είναι σίγουρα αναπόφευκτη. Αυτό όμως που αποτελεί άξιο απορίας, είναι γιατί να πλήττει συνεχώς η ανεργία τη δευτεροβάθμια και την τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα μας. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει επίσης να υπενθυμίσω, πως ζούμε σε μία χώρα με το στερεότυπο πως όσα πιο πολλά πτυχία έχεις στο ενεργητικό σου τόσο το καλύτερο. Η απάντηση όμως, έρχεται γρήγορα στα χείλη μας, μιας και είμαστε οι εν δυνάμει γενιά των 700 ευρώ και ο εργοδότης κοιτά να αποκομίσει όσα περισσότερα κέρδη μπορεί, παρά να αναγνωρίσει κάποιο από τα πτυχία μας και ανέβει ο πενιχρός μισθός μας, ή ακόμα στη χειρότερη των περιπτώσεων να μην βρούμε δουλειά αν δεν έχουμε τις ‘σωστές’ κοινωνικές και πολιτικές διασυνδέσεις, ζητώντας τα λεγόμενα ‘ρουσφέτια’. Στην εποχή λοιπόν της τεχνολογίας και των μέσων, η εξέλιξη αυτή θα μπορούσε να χαρακτηριστεί άλλοτε θετική και άλλοτε αρνητική. Κατά την προσωπική μου άποψη, όταν η τεχνολογία χρησιμοποιείται με σωστό τρόπο είναι αξιέπαινη. Στις μέρες μας όμως αυτό είναι λίγο δύσκολο, μιας και στην ελάχιστη βιομηχανία που διαθέτουμε μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού έχει αντικατασταθεί από μηχανές. Πέραν όλων των άλλων προβλημάτων που απασχολούν τη χώρα μας, προστίθεται και αυτό της οικονομικής κρίσης. Ενώ λοιπόν αρκετές χώρες παίρνουν τα μέτρα τους, η χώρα μας βοηθά την απασχόληση με το Ταμείο εγγυοδοσίας των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, στοχεύοντας στη διευκόλυνση της πρόσβασης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε χρηματοδότηση παρέχοντας εγγυήσεις για τις επιχειρήσεις αυτές στο χρηματοπιστωτικό και επιδοτώντας το επιτόκιο των δανείων που λαμβάνονται από αυτές, ενισχύοντας έτσι τη διατήρηση της απασχόλησης. Κλείνοντας θα πρέπει να προσθέσουμε πως δυστυχώς στη χώρα μας, αλλά και παγκοσμίως η ανεργία και η οικονομική κρίση οδηγούν τον άνθρωπο σε οδυνηρές καταστάσεις όπως αυτές τη κλοπής, αλλά και χειρότερα του φόνου και της αυτοκτονίας, μην μπορώντας να ανταπεξέλθουν στο οικονομικό αυτό αδιέξοδο. Ο κλάδος λοιπόν της απασχόλησης δέχεται ένα μεγάλο πλήγμα από την διεθνή οικονομική κρίση και πως οι πιο δύσκολες μέρες στην οικονομία είναι όλο και πιο δυσοίωνες. Η συγγραφή της παρούσας πτυχιακής εργασίας, αποτελεί μία προσπάθεια καταγραφής της σημερινής πραγματικότητας. Ωστόσο, αυτό το εγχείρημα άλλες φορές ευχάριστο και άλλες φορές επονειδιστο, κατάφερε να μου αφήσει μία γλυκιά ανάμνηση των φοιτητικών

μου χρόνων, την έντονη μελέτη- όποτε οι συνθήκες το απαιτούσαν- και την μάθηση συνεχώς καινούριων διδαγμάτων.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

## Ελληνική Βιβλιογραφία

Βεργόπουλος Κ., (2006), Νέοι τα μεγαλύτερα θύματα της Ευρωανεργίας, *Ελευθεροτυπία*, 12 Μαρτίου.

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

Δρεττάκης Μ., (2001), Ανατομία της ανεργίας στην Ελλάδα 1981-2000, Αθήνα.

ΙΝΕ/Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.,(2009), Η Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια έκθεση 2009.

Κακαβιά Α.,(2008), Τεχνολογική ανεργία, Διπλωματική Εργασία, Παντείου Πανεπιστημίου Αθηνών.

Κανελλοπούλου Κ.Ν., Μαυρομάρα Κ.Γ., Μητράκου Θ.Μ.,(2003), Εκπαίδευση και αγορά εργασίας, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών.

Κατσανέβας Θ., (2000), Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων: Οι προοπτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, Εκδόσεις Ρόμβου, Αθήνα.

Μαρξ Κ., (1978), Το Κεφάλαιο, Τόμος Πρώτος, Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα.

Πετράκη-Κώττη Α. & Κώττης Γ., (2000) Σύγχρονη Μακροοικονομική, Εκδόσεις Ευγ. Μπένου, Αθήνα.

Ταζόγλου Ε., (2007), Ανεργία και έμφυλες διαπραγματεύσεις, Διδακτορική Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

## Ξένη Βιβλιογραφία

Lagree J.C., (1995), Youth people and Employment in the European Community, De Gruyter, Berlin.

Modiglianni F., Fitoussi J.T., Moro B., Snower D., Steinherr A. and Labini P.S., (1998), An Economists' Manifesto on Unemployment in the European Union, Journal o Income Distribution.

Sokou K., (1987), Unemployment in a Developing Country: The cause of Greece, Springer Verlag, Berlin.

Rifkin J., (1996), Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της, Νέα Σύνορα, Αθήνα.

### Διαδικτυακοί Ιστοί

OECD (1996) Employment Outlook Paris: OECD

OECD (1998) Employment Outlook Paris: OECD

OECD (2001) Employment Outlook Paris: OECD

OECD (2002) Employment Outlook Paris: OECD

OECD (2003) Employment Outlook Paris: OECD

OECD (2005) Employment Outlook Paris: OECD

Πατέλης Δ., (2009), Όψεις της ανεργίας :Κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις. [www.epistemoniki.com](http://www.epistemoniki.com)

Θεοφίλη Δ., (2010), Η οικονομική κρίση πλήττει και την ψυχική μας υγεία. [www.dimitris-theofili.gr](http://www.dimitris-theofili.gr)