

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2018



ΕΘΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ
ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

ΣΕΙΡΑ: ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

5

Συντακτική επιτροπή

Θ. Ζαχαρόπουλος, Πρόεδρος-Γενικός Διευθυντής

Σ. Π. Γαβρόγλου, Ph.D., Διευθυντής Ενεργητικών Πολιτικών και Διεθνών Δικτύων

Ο. Καμινιώτη, Ph.D., Διευθύντρια Ανάλυσης Αγοράς Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων

Χ. Παϊδούση, Ph.D., Διευθύντρια Επαγγελματικής Κατάρτισης

Επιμέλεια της έκδοσης

Θ. Ζαχαρόπουλος, Ο. Καμινιώτη

Ο καθορισμός των περιεχομένων της Έκθεσης και η έγκριση των τελικών κειμένων έγινε από τη Συντακτική Επιτροπή.

Τα άρθρα εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις του συντάκτη ή των συντακτών τους. Περιεχόμενα αυτής της έκδοσης μπορούν να αναπαραχθούν εν μέρει, εξαιρουμένων των εμπορικών σκοπών, εφόσον υπάρξει ρητή αναφορά στην πηγή. Για την αναπαραγωγή ολόκληρου του εγγράφου απαιτείται προηγούμενη άδεια από το ΕΙΕΑΔ.

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΚΩΣΤΗ ΠΑΛΑΜΑ 6-8

111 41 ΑΘΗΝΑ

Τηλ.: 210-2120700

Φαξ: 210-2285122

e-mail: info@eiead.gr

Ιστοσελίδα: www.eiead.gr

ISSN: 2654-0932

Αθήνα 2019

Πρόλογος Προέδρου ΕΙΕΑΔ

Είναι ιδιαίτερη τιμή για εμένα να σας παρουσιάσω μια ακόμη ετήσια έκθεση του Ινστιτούτου, και θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά το στελεχιακό δυναμικό και τους συνεργάτες του Ινστιτούτου για την εποικοδομητική συνδρομή τους στην ολοκλήρωση της φετινής έκδοσης. Η παρούσα έκθεση αισιοδοξούμε ότι αντικατοπτρίζει τα ενδιαφέροντα των αναγνωστών στα θέματα της εργασίας και της απασχόλησης, αναδεικνύοντας επίσης τις πολύ ιδιαίτερες πτυχές τους.

Καταρχάς, αναζητούμε τα μακροοικονομικά δεδομένα της ελληνικής οικονομίας που δύναται να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, τώρα που εξήλθαμε των μνημονίων αλλά και να εντοπίσουμε αυτά που υστερούν και θα αποτελέσουν τροχοπέδη εάν δεν αντιμετωπιστούν έγκαιρα και αποτελεσματικά από τα κέντρα αποφάσεων τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό. Στο πλαίσιο αυτό, επανερχόμαστε στη μελέτη του κόστους εργασίας στη χώρα, κρίνοντας ότι παραμένει ένα πολύ σημαντικό μακροοικονομικό μέγεθος, και το εξετάζουμε σε σχέση με την εξέλιξη συναφών μεγεθών όπως το μοναδιαίο κόστος εργασίας, η παραγωγικότητα της εργασίας και το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών.

Δεν θα μπορούσαμε φυσικά να σταθούμε απαθείς στο φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, όχι μόνο γιατί η καταπολέμησή της αποτέλεσε εμβληματική πολιτική στόχευση του Υπουργείου Εργασίας κατά την τρέχουσα περίοδο, αλλά γιατί επηρέασε, όλα αυτά τα χρόνια, ποικιλοτρόπως τα μακροοικονομικά μεγέθη της χώρας συνολικά (βιωσιμότητα των ασφαλιστικών ταμείων, καταπολέμηση της παραοικονομίας, της φοροδιαφυγής, κ.λπ.). Καταγράφουμε επομένως εννοιολογικές παραμέτρους, αναζητούμε το νομοθετικό οπλοστάσιο της χώρας διαχρονικά, αναδεικνύουμε τις ιδιαίτερες πτυχές του φαινομένου, ενώ διερευνούμε τα ζητήματα που συνδέονται με την αδήλωτη εργασία είτε ως αίτια είτε ως αποτελέσματα. Προβαίνουμε επίσης σε ορισμένες εκτιμήσεις για το γενικότερο μέγεθός της στην ελληνική αγορά εργασίας αλλά και στον αγροτικό τομέα ειδικότερα, ένα κλάδο - κατά γενική παραδοχή- υψηλής παραβατικότητας.

Συνεπείς στις δεσμεύσεις μας, εξακολουθούμε να ενδιαφερόμαστε για το μεγάλο θέμα του μεταναστευτικού, διερευνώντας τόσο τη θεσμοθέτηση του κατάλληλου νομικού πλαισίου για νόμιμη ένταξή τους στην αγροτική παραγωγή αλλά και τη γενικότερη ενσωμάτωση των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας για την περίοδο 2008-2015. Περαιτέρω, συγκρίνουμε τις οικονομικές απολαβές των μεταναστών με αυτές των Ελλήνων για διάστημα 25ετίας, αναζητώντας τυχόν διαφορές που παρατηρούνται στην παραγωγικότητα διαδοχικών μεταναστευτικών γενεών.

Ταυτόχρονα, στεκόμαστε σταθερά αλληλέγγυοι των νέων μορφών επιχειρηματικότητας και απασχόλησης, πιστεύοντας στην ανάγκη να ενισχυθεί ο κοινωνικός χαρακτήρας των φορέων της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας μέσω της παραγωγής προστιθέμενης αξίας για το σύνολο της κοινωνίας. Επιχειρήσαμε μάλιστα μια πρώτη πρωτογενή έρευνα σε κοινωνικές επιχειρήσεις με σκοπό τη διερεύνηση και καταγραφή των αναγκών σε δεξιότητες και ειδικότητες και εξετάζουμε τις προοπτικές της κοινωφελούς εργασίας τόσο στη γενική εφαρμογή της για μεγάλες πληθυσμιακές ομάδες ανέργων όσο και την ειδικότερη εφαρμογή της για ιδιαίτερα εύάλωτους πληθυσμούς.

Τέλος, σχολιάζουμε τα αποτελέσματα ερευνών πεδίου στα θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και συμβουλευτικής στο πλαίσιο υλοποίησης ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Εστιάζουμε στα ευρήματα που αφορούν στις απόψεις των πρώην εργαζόμενων του supermarket «Λάρισα» για την επαγγελματική κατάρτιση, στην οποία συμμετείχαν μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ) και διερευνούμε τη δυνατότητα αναβάθμισης του ρόλου της συμβουλευτικής και της εξειδίκευσής της για ειδικές ομάδες ανέργων (άνω των 50 ετών) μέσω συνεντεύξεων σε ανέργους και παρόχους συμβουλευτικής.

Θανάσης Ζαχαρόπουλος

Πρόεδρος Δ.Σ. & Γενικός Διευθυντής Ε.Ι.Ε.Α.Δ.

Περιεχόμενα

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΕΙΕΑΔ 2018 ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Πρόλογος Προέδρου ΕΙΕΑΔ, Θανάση Ζαχαρόπουλου

ΣΥΝΟΨΗ	9
SUMMARY	14
ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ	19
ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ ΚΑΙ ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	23
Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΕ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΣΤΑΘΕΡΟΥ ΒΗΜΑΤΙΣΜΟΥ Κώστας Μελάς	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	57
ΑΠΟ ΤΗ ΛΙΤΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ Σταύρος Π. Γαβρόγλου	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	79
ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΤΗΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΘΕΤΙΚΑ Ή ΑΡΝΗΤΙΚΑ: ΑΝΑΣΚΟΠΙΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ Ολυμπία Καμινιώτη	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	93
ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ Απόστολος Χαρίσης	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	109
ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΟ ΤΕΛΕΥΤΑΙΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ Απόστολος Χαρίσης	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	117
Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Στέλιος Ρουπακιάς	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	145
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ Βάιος Κώτσιος & Βασιλική Κρομμύδα	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8	159
ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΓΕΝΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΚΤΙΣΗΣ ΠΟΙΝΗΣ Ιουλία Κούρτη	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9	173
ΑΠΟΦΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ «ΣΟΥΠΕΡ ΜΑΡΚΕΤ ΛΑΡΙΣΑ ΑΒΕΕ» Χρύσα Παϊδούση	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10	201
Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΩΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ Αναστασία Γλαρούδη	

ΣΥΝΟΨΗ

Η Ετήσια Έκθεση του ΕΙΕΑΔ με τίτλο Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα εκδίδεται για πέμπτη χρονιά. Φιλοδοξεί όπως και με τις προηγούμενες εκδόσεις να παράσχει πληροφόρηση για θέματα της αγοράς εργασίας. Στη φετινή έκδοση περιλαμβάνονται κεφάλαια για τις μακροοικονομικές εξελίξεις, τους μισθούς και την παραγωγικότητα της εργασίας, για την αδήλωτη εργασία, τους μετανάστες, την κοινωνική οικονομία και την κοινωνικά ευεργετική εργασία και θέματα κατάρτισης και συμβουλευτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ελληνική οικονομία σε αναζήτηση σταθερού βηματισμού

Κώστας Μελάς

Η οικονομική δραστηριότητα, αναμένεται το 2019, για τρίτη συνεχή χρονιά, μετά τα δύο προηγούμενα έτη, να παρουσιάσει θετικούς ρυθμούς μεγέθυνσης. Η διαπιστούμενη μεγέθυνση αποτυπώνεται στη μικρή βελτίωση ορισμένων βασικών μακροοικονομικών μεγεθών (αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος, μείωση του αρνητικού ρυθμού της αποταμίευσης, μείωση του ποσοστού ανεργίας κ.τ.λ.) ενώ σε άλλα παρατηρείται σχετική υστέρηση (π.χ. επενδύσεις, ρευστότητα). Η μικτή αυτή εικόνα των μακροοικονομικών μεγεθών προειδοποιεί για την ανάγκη μεγαλύτερης προσπάθειας, προκειμένου να διατηρηθεί και να αυξηθεί περαιτέρω το θετικό πρόσημο στις επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας εν μέσω μάλιστα μεγαλύτερων δυσκολιών που απορρέουν από το εξωτερικό περιβάλλον. Η αναζήτηση ενός σταθερού αναπτυξιακού βηματισμού της ελληνικής οικονομίας προϋποθέτει την αποδοχή της ενεργούς πραγματικότητας της ελληνικής οικονομίας, χωρίς ωραιοποιήσεις ή αρνητικές παραμορφώσεις. Με αφετηρία αυτή την αποδοχή, και με τους αυξημένους βαθμούς ελευθερίας που έχουν δημιουργηθεί μετά την λήξη των προγραμμάτων προσαρμογής, απαιτείται η διόρθωση των προβληματικών σημείων της ασκούμενης μέχρι σήμερα οικονομικής πολιτικής. Παράλληλα, η εν εξελίξει μεταρρυθμιστική διαδικασία θα πρέπει πρωτίστως να κατευθυνθεί στην υποβοήθηση και στην ενδυνάμωση ενός ενδογενούς μη-

χανισμού αναγκαίου και ικανού για τη μετάβαση της οικονομίας σε εμφανώς βιώσιμη αναπτυξιακή τροχιά. Η επικέντρωση στη σταδιακή άρση των εμποδίων που δυσκολεύουν τη σταθεροποίηση της αναπτυξιακής διαδικασίας θα πρέπει να αποτελέσει τον βασικό στόχο της οικονομικής πολιτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Παραγωγικότητα της εργασίας και μισθοί: κλαδικές και διεθνείς συγκρίσεις

Σταύρος Π. Γαβρόγλου

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι η καταγραφή της εξέλιξης της αμοιβής της εργασίας στην Ελλάδα και η ανάδειξη τυχόν σχέσης της με την ανταγωνιστικότητα της χώρας. Με βάση επίσημα και διεθνώς συγκρίσιμα δεδομένα, επιχειρείται η καταγραφή της εξέλιξης του κόστους εργασίας, της μισθολογικής και μη-μισθολογικής διάστασής του, οι διαφοροποιήσεις του από κλάδο σε κλάδο και η σύγκρισή τους με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος, η εξέλιξη του κόστους εργασίας αντιπαραβάλλεται και συγκρίνεται με την εξέλιξη συναφών μεγεθών όπως το μοναδιαίο κόστος εργασίας, η παραγωγικότητα της εργασίας και το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Αδήλωτη εργασία: παράγοντες που την επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά: ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας και συμπεράσματα πολιτικής για την Ελλάδα

Ολυμπία Καμινιώτη

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται συνοπτικά ορισμένα βασικά ζητήματα που αφορούν το θέμα της αδήλωτης εργασίας. Ξεκινάμε με τον εννοιολογικό προσδιορισμό και τους τρόπους μέτρησης του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας παραθέτοντας και ορισμένες εκτιμήσεις για το μέγεθος της αδήλωτης

εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας. Στη συνέχεια επικεντρωνόμαστε σε ορισμένες πτυχές του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας, σε μια προσπάθεια διευκρίνισης των ζητημάτων που συνδέονται με την αδήλωτη εργασία είτε ως αίτια είτε ως αποτελέσματα. Ακολουθεί, με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, μια παράθεση των παραγόντων που λειτουργούν ενισχυτικά ή αποτρεπτικά για την αδήλωτη εργασία. Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στον τρόπο αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας και σε προτάσεις για την μείωση της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Αδήλωτη εργασία και αγροτικός τομέας

Απόστολος Χαρίσης

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται μια προσέγγιση στο φαινόμενο της μισθωτής αδήλωτης εργασίας στην αγροτική παραγωγή στην Ελλάδα. Επισημαίνεται η ιδιαιτερότητα της ιστορικής ανάπτυξης της ελληνικής αγροτικής παραγωγής στη βάση της μικρής οικογενειακής αγροτικής επιχείρησης, ο μεσογειακός χαρακτήρας της, σε διάκριση από τις αγροτικές οικονομίες των βορειοευρωπαϊκών χωρών (πρωτοκαθεδρία της φυτικής σε βάρος της ζωικής παραγωγής), οι συντελούμενες διαδικασίες αναδιάρθρωσης της αγροτικής παραγωγής και η σημασία αυτών των χαρακτηριστικών στην απασχόληση στην ύπαιθρο. Επιχειρείται να τεκμηριωθεί η εμφάνιση και διαμόρφωση, στις τελευταίες δεκαετίες, ενός νέου μισθωτού αγροτικού εργατικού δυναμικού, απαρτιζόμενου από αλλοδαπούς μετανάστες προερχόμενους από γειτονικές χώρες ή χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, η συμβολή του οποίου είναι πλέον σημαντική για την αγροτική παραγωγή στη χώρα και πραγματοποιείται, κατά κύριο λόγο, στη βάση της αδήλωτης εργασίας. Αναφέρονται οι προσπάθειες που έχουν γίνει μέχρι τώρα για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και για την θεσμοθέτηση σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στην ύπαιθρο από πλευράς των αρμόδιων αρχών. Τέλος, διατυπώνονται κάποιες ιδέες που μπορούν ενδεχομένως να συμβάλλουν στον σχεδιασμό της Επιθεώρησης Εργασίας στην αγροτική παραγωγή και στην καταπολέμηση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας σε αυτό τον χώρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Εξελίξεις στο νομικό πλαίσιο καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα το τελευταίο διάστημα

Απόστολος Χαρίσης

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται ορισμένα νομοθετικά μέτρα που ελήφθησαν για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα τα τελευταία δυόμισα χρόνια περίπου. Πρόκειται καταρχήν για τον Νόμο 4554/2018 που αφορά αλλαγές στα πρόστιμα που καλούνται να πληρώσουν οι εργοδότες που χρησιμοποιούν αδήλωτη εργασία, στην περίπτωση που υποπέσουν στην αντίληψη της Επιθεώρησης Εργασίας. Επίσης, ένα νομοθετικό μέτρο που συντελεί έμμεσα στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας περιέχεται στον Νόμο 4384/2016 που αφορά τους αγροτικούς συνεταιρισμούς, διατάξεις του οποίου θεσμοθετούν τη νόμιμη απασχόληση στην αγροτική παραγωγή παράτυπα διαμενόντων μεταναστών από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος, μολονότι δεν συνιστά ακόμη νομική πραγματικότητα στην Ελλάδα, κρίθηκε σκόπιμο να αναφερθεί η προσδοκώμενη, με βάση δηλώσεις και επανειλημμένες αναγγελίες αρμόδιων κυβερνητικών παραγόντων, δρομολόγηση της κύρωσης της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 129 «Για την Επιθεώρηση Εργασίας στη Γεωργία», μια εξέλιξη που, σε επίπεδο θεσμικό τουλάχιστον και εφόσον πραγματοποιηθεί τελικά, αναμένεται να ενισχύσει την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας στον αγροτικό τομέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Η αφομοίωση των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας

Στέλιος Ρουπακιάς

Οι εξελίξεις στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης στις αρχές της δεκαετίας του 1990, είχε ως αποτέλεσμα η Ελλάδα να μετατραπεί από χώρα αποστολής μεταναστών σε χώρα υποδοχής. Η κοινωνική και οικο-

νομική ενσωμάτωση των μεταναστών είναι μερικά από τα ζητήματα που κυριαρχούν μεταξύ ερευνητών και φορέων άσκησης πολιτικής. Παρά το γεγονός ότι πληθώρα εμπειρικών ερευνών έχει εξετάσει τον ρυθμό αφομοίωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας, λίγη προσοχή έχει δοθεί στο ζήτημα αυτό σε ό,τι αφορά την περίπτωση της Ελλάδας. Το παρόν κεφάλαιο εξετάζει την ενσωμάτωση των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας χρησιμοποιώντας διαστρωματικά στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για την περίοδο 2008-2015. Εξαιτίας του γεγονότος ότι οι μετανάστες προέρχονται από χώρες που διαφέρουν σημαντικά σε ό,τι αφορά την ποιότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που προσφέρουν, διαχωρίζουμε το ανθρώπινο κεφάλαιο που φέρουν σε αυτό που αποκτήθηκε πριν και μετά την είσοδό τους στην Ελλάδα. Το βασικό εύρημά μας είναι ότι σε καμία περίπτωση δεν συγκλίνουν οι απολαβές τους με αυτές των Ελλήνων, τουλάχιστον εντός ενός διαστήματος 25 ετών. Επιπλέον, διαπιστώνουμε ότι η πιθανότητα απασχόλησης των ανδρών μεταναστών φθίνει με τα χρόνια παραμονής στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα αυτά δεν διαφαίνεται ότι επηρεάζονται από τις διαφορές που παρατηρούνται στην παραγωγικότητα διαδοχικών μεταναστευτικών γενεών.

12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Κοινωνική οικονομία και αγορά εργασίας στην Ελλάδα

Βάιος Κώτσιος & Βασιλική Κρομμύδα

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζεται η σημερινή κατάσταση της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα σε σχέση με την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, πέραν της καταγραφής των μεγεθών μέσω ψηφιακής χαρτογράφησης του Μητρώου Κοινωνικής Οικονομίας, έλαβε χώρα πρωτογενής έρευνα σε κοινωνικές επιχειρήσεις με σκοπό τη διερεύνηση και καταγραφή των αναγκών σε οριζόντιες δεξιότητες και μονοψήφιας ειδικότητες. Παράλληλα, έμφαση δόθηκε στην καταγραφή των κενών θέσεων εργασίας, στη δημιουργία νέων ή σημαντικά βελτιωμένων προϊόντων ή

υπηρεσιών και στην εισαγωγή καινοτομιών που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες ή διεργασίες. Στη συνέχεια τα αποτελέσματα της έρευνας συγκρίνονται με αντίστοιχη έρευνα του ΕΙΕΑΔ σε συμβατικές επιχειρήσεις. Συμπερασματικά, το μέγεθος της κοινωνικής οικονομίας είναι σχετικά μικρό, με τους περισσότερους φορείς να εντοπίζονται στην Αττική, ενώ η αναντιστοιχία δεξιοτήτων βρίσκεται σε ανάλογο βαθμό με την αναντιστοιχία στις συμβατικές επιχειρήσεις. Εν τέλει το ζητούμενο δεν είναι η ένταξη της κοινωνικής οικονομίας στην καθημερινότητα με τους συμβατικούς όρους της οικονομίας. Αντίθετα, θα πρέπει να ενισχυθεί ο κοινωνικός χαρακτήρας των φορέων της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας μέσω της παραγωγής προστιθέμενης αξίας για το σύνολο της κοινωνίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Κοινωνικά ευεργετική εργασία: Γενική εφαρμογή και ειδική εφαρμογή στην αντικατάσταση έκτισης ποινής

Ιουλία Κούρτη

Το παρόν κεφάλαιο έχει ως στόχο τη διερεύνηση του γενικού πλαισίου της εφαρμογής των προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα στον ευρύ πληθυσμό, την ειδική εφαρμογή αυτών καθώς και ως εναλλακτικού τρόπου έκτισης ποινής όπως προβλέπεται από τον Ποινικό Κώδικα. Αρχικά το κεφάλαιο παρουσιάζει την υλοποίηση των στοχευμένων προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα, τα οποία υλοποιούνται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και στοχεύουν στην αντιμετώπιση και ενίσχυση της απασχόλησης των πληθυσμιακών ομάδων που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία λόγω της οικονομικής ύφεσης, σε μετρήσιμα κοινωνικά έργα για την τοπική κοινωνία. Στη συνέχεια διερευνώνται διάφορες πτυχές της ευρύτερης εφαρμογής του θεσμού της κοινωνικού χαρακτήρα εργασίας, ως ένα πρόγραμμα εναλλακτικού τρόπου έκτισης της ποινής που προβλέπεται από τον Ποινικό Κώδικα. Ιδιαίτερο βάρος δίνεται στο θεσμικό

πλαίσιο του αναμορφωτικού μέτρου της κοινωφελούς εργασίας για τους ανήλικους με παραβατική συμπεριφορά, στον ρόλο των επιμελητών ανηλίκων, και της εξωϊδρυματικής μεταχείρισης των νέων που έχουν διαπράξει αδίκημα ή βρίσκονται σε κίνδυνο να γίνουν δράστες ή θύματα αξιόποινων πράξεων. Στο πεδίο υιοθέτησης πολιτικών κοινωνικής μέριμνας, έμφαση πρέπει να δίνεται στους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες, στην προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης των ομάδων στόχων σε σχέση πάντα με τις συνθήκες διαβίωσης σε ασφαλή περιβάλλοντα, αλλά και με τη προσπάθεια αναβάθμισης και ενίσχυσης των συστημάτων των κοινωνικών υπηρεσιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Απόψεις για την επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση: η περίπτωση του «Σούπερ Μάρκετ Λάρισα ΑΒΕΕ»

Χρύσα Παϊδούση

Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει ένα μέρος από τα αποτελέσματα έρευνας για την επαγγελματική κατάρτιση η οποία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο βοήθειας από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), για τις/τους απολυμένες/νους από τα Σ.Μ. Λάρισα ΑΒΕΕ. Το ενδιαφέρον εστιάζεται στα ευρήματα που αφορούν στις απόψεις των πρώην εργαζόμενων του Σ.Μ. Λάρισα για την επαγγελματική κατάρτιση στην οποία συμμετείχαν, τη σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας και την απασχόλησή τους. Το κεφάλαιο αναπτύσσεται σε τρεις ενότητες: η πρώτη παρουσιάζει συνοπτικά το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), τους στόχους και τις δράσεις του, με επικέντρωση στις ενέργειες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η δεύτερη ενότητα περιγράφει τον σχεδιασμό της έρευνας, τα ερωτήματα που τέθηκαν και τη μεθοδολογία που εφαρμόστηκε. Η τρίτη ενότητα εστιάζει στην ανάλυση των

βασικών ευρημάτων που προκύπτουν από την επεξεργασία των στοιχείων που συλλέχθηκαν σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση που παρακολούθησαν οι ωφελούμενες/νοι του ΕΤΠ. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τη διατύπωση σύντομων συμπερασμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

Η επαγγελματική συμβουλευτική ως υποστηρικτική δράση στο πλαίσιο προγραμμάτων κατάρτισης

Αναστασία Γλαρούδη

Στις μέρες μας όσο περισσότερο εντείνεται η αρνητική οικονομική συγκυρία τόσο περισσότερο πληθαίνουν και οι έρευνες-μελέτες σχετικά με τον ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η Επαγγελματική Συμβουλευτική ή η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, στην αντιμετώπιση μιας σειράς νοσηρών φαινομένων, με κυρίαρχο αυτό της ανεργίας. Η παρούσα έρευνα διερευνά τη λειτουργία της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής ως υποστηρικτικό μέτρο καταπολέμησης της ανεργίας σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα Κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, η Συμβουλευτική της Δράσης με αντικείμενο «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ 29-64 ΕΤΩΝ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ ΑΙΧΜΗΣ», υιοθετείται ως ένα παράδειγμα, προκειμένου να διερευνηθούν ποιες διαδικασίες, ποια στοιχεία αλλά και ποιοι επαγγελματίες, με ποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, μπορούν να συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων της. Ειδικότερα, γίνεται μια συγκριτική διερεύνηση της λειτουργίας της Συμβουλευτικής έτσι όπως περιγράφεται σε ευρωπαϊκά κείμενα από τη μια και όπως τη «βιώνουν» οι εμπλεκόμενοι στην εν λόγω δράση από την άλλη. Η έρευνα εστιάζει στην ομάδα των ανέργων ηλικίας 50 ετών και άνω και κυρίως στα χαρακτηριστικά που την καθιστούν ιδιαίτερα ευάλωτη στην αγορά εργασίας. Η προσέγγιση όσων αναφέρονται έχει ποιοτικό χαρακτήρα. Συνολικά στην έρευνα συμμετείχαν 8 άτομα, πραγματοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις και η επεξεργασία του ερευνητικού υλικού έγινε με τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης.

SUMMARY

The Annual Report of the HILHR with the title Work and Employment in Greece is being published for the fifth time. It aims, as in previous editions, to provide information for key labour market issues. The current edition includes chapters on the macroeconomic changes, on wages and productivity, undeclared work, immigration, social economy, community service, training and counseling. The abstracts of the chapters follow.

CHAPTER 1

The Greek economy in search of a steady developmental pace

Kostas Melas

16

Economic activity for 2019 is expected to grow positively for the third consecutive year. The observed growth is reflected in the slight improvement of some key macroeconomic aggregates (increase in disposable income, decrease in the negative rate of savings, reduction of the unemployment rate etc.), while in others there is a relative lag (e.g. investments, liquidity). This mixed picture of macroeconomic figures warns of the need for greater effort to maintain and further increase the positive sign in the performance of the Greek economy, amid greater difficulties arising from the external environment. The search for a steady developmental pace of the Greek economy presupposes the acceptance of the active reality of the Greek economy, without embellishment or negative deformations. Starting with this acceptance, and with the increased degrees of freedom created after the end of the adjustment programs, it is necessary to correct the problematic points of the economic policy pursued so far. At the same time, the ongoing reform process should primarily be geared towards helping and strengthening an endogenous mechanism

necessary and capable of moving the economy to a clearly viable developmental path. Focusing on the gradual removal of obstacles to stabilizing the developmental process should be the main objective of economic policy.

CHAPTER 2

Labour productivity and wages: sectoral and international comparisons

Stavros P. Gavrogou

The aim of this chapter is to trace the evolution of the compensation of labour in Greece and to explore its relationship to national competitiveness. Based on official and internationally comparable data, it attempts to record the evolution of labour costs, its wage and non-wage components, its sectoral differentiation and its comparison with other countries of the European Union. Finally, the evolution of labour costs is juxtaposed and compared with the evolution of related measures such as the unit labour costs, labour productivity and current account balance.

CHAPTER 3

Undeclared work: positive and negative determining factors; literature review and policy conclusions for Greece

Olympia Kaminioti

In this chapter we briefly present some of the key issues involved in undeclared work. We start with the conceptualization and operationalization of

undeclared work. Some estimates of the current size of undeclared work in Greece are included. Then, we focus on some key aspects of undeclared work, in an effort to clarify the factors that influence the size of undeclared work either as causes or consequences. Based on a literature review, we underline the factors that affect the size of undeclared work either positively or negatively. Finally, we focus on current policy efforts to lower undeclared work in Greece and some proposals for enhancing current efforts.

CHAPTER 4

Undeclared work in the agricultural sector

Apostolos Charissis

In this chapter we attempt to examine the undeclared salaried work in the agricultural sector in Greece. We underline the specificity of the historical development in the Greek agricultural sector in terms of family organized small businesses and its mediterranean character, which distinguishes it from the agricultural sectors of northern European countries (emphasis in Greece in plant production instead of animal production), the restructuring of the agricultural sector and its importance for employment in the countryside. We attempt to show the appearance of a new salaried agricultural labour force in the last decades, which is mainly comprised of immigrants from neighboring countries and non-EU countries. A considerable part of salaried work in agricultural in Greece seems to be undeclared. We discuss current efforts for the fight against undeclared work and the institutionalizing of modern labour relations in the countryside. In the last part we

make some proposals that could contribute to the planning of the decrease of undeclared work in the agricultural sector from the Labour Inspection Authorities.

CHAPTER 5

Recent legal developments in the fight against undeclared work in Greece

Apostolos Charissis

In this chapter we focus on legal measures taken to fight undeclared work in the last two and a half years. The changes include the Law 4554/2018 which introduces changes in the fines employers owe when caught with undeclared employees. Another law that indirectly contributes in the fight against undeclared work is the Law 4384/2016, which institutionalizes the legal status of immigrants from non-EU countries in the Greek countryside. Moreover, we discuss the effect of the expected ratification of the International Labour Contract 129: "Inspection of labour in agriculture". If the ratification of this contract takes place, as it has been announced, it is expected that it would contribute in the fight against undeclared work in the agricultural sector.

CHAPTER 6

The integration of immigrants in the Greek labour market

Stelios Roupakias

Since the developments in the former communist countries in the early 1990's, Greece has been transformed from a country of emigration into

an immigration country. Social and economic integration of migrants are some of the most hotly debated issues among researchers and policymakers. While numerous empirical studies abroad have placed under scrutiny the rate of assimilation of foreign-born population, limited research attention has been given to this issue in Greece. The chapter analyzes the integration of immigrants in the Greek labour market using cross-sectional data from the Labour Force Survey (GR LFS) over the 2008-2015 period. In light of the fact that the vast majority of immigrants stems from countries which fall short in terms of formal education, we relax the restriction of homogeneous human capital, distinguishing between education and experience before and after arrival in Greece. In most instances, our findings are not consistent with the idea that migrants' labour market outcomes fully converge to the native levels, at least within 25 years since arrival. Interestingly, we find a robust deviating pattern with respect to male migrants' unemployment rates. We also show that our evidence is unlikely to be driven from changes in immigrant cohort quality over time.

horizontal skills and occupations. At the same time, emphasis was placed on registering vacancies, the creation of new or significantly improved products or services and the introduction of innovations related to production processes. Subsequently, the results of the survey are compared with a corresponding NIHLR research regarding conventional enterprises. In conclusion, the size of the social economy in Greece is relatively small, with most social economy entities being located in Attica, while the skills mismatch resembles the extent of skills mismatch in conventional businesses. Ultimately, it is not about integrating the social economy into everyday life with the conventional economic terms. On the contrary, the social character of the social economy entities should be strengthened by generating added value for society as a whole.

CHAPTER 7

Social economy and labour market in Greece

Vaios Kotsios & Vassiliki Kromyda

This paper examines the current state of the social economy in Greece in relation to labour market indicators. Specifically, in the first place, data derived from Social Economy Registry are digitally mapped and secondly, a primary research was undertaken. This survey was answered by social enterprises and was used to investigate and record the needs for

CHAPTER 8

Community service: General and specialized applications for the replacement of prison sentence

Ioulia Kourti

The aim of the present chapter is to investigate the implementation of the community service programmes on the wider population, their specified implementation, as well as the special implication of community service as a replacement of prison sentence. Initially the chapter presents the general implementation of the community service programmes, by OAED. These programmes aim at the boosting of employment of population groups who mostly suffer from unemployment due to the financial recession. Following, the various aspects of the wider implementation of the community service programmes are being investigated. In particular we discuss its application as an alternative to prison

sentence. Specific interest is given to the reformative measure of community service for groups with criminal behavior. The emphasis of programs should be on the personal development of participating individuals, social developmental aspects as well as the support of social structures in which community service is offered.

CHAPTER 9

Discussion on vocational training within the framework of the European Globalisation Adjustment Fund: the case of the supermarket Larissa S.A.

Chryssa Paidoussi

This chapter presents some of the results obtained in a detailed study of vocational training for Supermarket employees Larissa S.A (Creece) affected by redundancy, after the bankruptcy of the company in 2015. The research investigates the experience gained from their participation in training programs funding from European Globalization Adjustment Fund (EGF). In this chapter the interest is focused on the findings concerning the opinions of the redundant workers of SM Larissa, about the vocational training they attended, its link with the labor market demands and their future labour needs. The structure of the chapter is as follows: the first section presents a summary of the European Globalization Adjustment Fund (EGF)'s general philosophy, its objectives and actions, focusing on vocational education and training actions. The second one describes the purpose of the research and the research method adopted in the study. In the third section, the collected data from the research is presented and analysed, focusing mainly on issues such as attitudes and interest of redundant employees

towards vocational education and training (VET), the role of VET in enhancing their employability. The last section summarizes the main finding of the chapter.

CHAPTER 10

Career counseling as a support function of vocational training programmes

Anastasia Glaroudi

Nowadays, the more the negative circumstances intensify, the more the research-studies become concerned with the role that Professional Counseling or Career Counseling can play towards the dealing of a series of hazardous phenomena, the most excruciating of which is being unemployed. The present study researches the function of Professional Counseling as a support measure against unemployment by means of European Programmes of Vocational Training. More explicitly, the Counseling of the specific Action, whose object is the "VOCATIONAL TRAINING AND THE CERTIFICATION of the UNEMPLOYED AGED 29-64 AT PEAK PROFESSIONS", is adopted as an example so as to probe the procedures, the elements and what kind of professionals and their special characteristics can contribute to the achievement of these goals. Specifically, on the one hand, a comparative study of the function of Counseling is carried out, as it is described in European texts, and on the other hand, as it is experienced by the parties being involved in the action. The research focuses on a group of unemployed people aged 50+ and mainly on the characteristics that make them particularly vulnerable in the labour market. A qualitative approach is followed for the analysis of existing data. Data was provided by 8 participants interviewed with semi-structured interviews. A thematic analysis was carried out that illustrates certain problems in the application of existing programmes.

Συγγραφείς

ΣΤΑΥΡΟΣ Π. ΓΑΒΡΟΓΛΟΥ
s.gavroglou@eiead.gr

Διευθυντής ΕΙΕΑΔ

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΓΛΑΡΟΥΔΗ
a.glaroudi@eiead.gr

Στέλεχος ΕΙΕΑΔ

ΟΛΥΜΠΙΑ ΚΑΜΙΝΙΩΤΗ
o.kaminioti@eiead.gr

Διευθύντρια ΕΙΕΑΔ

ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΚΡΟΜΜΥΔΑ
v.krommida@eiead.gr

Συνεργάτης ΕΙΕΑΔ

ΙΟΥΛΙΑ ΚΟΥΡΤΗ
i.kourti@eiead.gr

Στέλεχος ΕΙΕΑΔ

ΒΑΪΟΣ ΚΩΤΣΙΟΣ
v.kotsios@eiead.gr

Συνεργάτης ΕΙΕΑΔ

ΚΩΣΤΑΣ ΜΕΛΑΣ
kmelas@gmail.com

Πάντειο Πανεπιστήμιο

ΧΡΥΣΑ ΠΑΪΔΟΥΣΗ
c.paidoussi@eiead.gr

Διευθύντρια ΕΙΕΑΔ

ΣΤΕΛΙΟΣ ΡΟΥΠΑΚΙΑΣ
sroupakias@gmail.com

Συνεργάτης ΕΙΕΑΔ

ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΧΑΡΙΣΗΣ
a.charisis@eiead.gr

Στέλεχος ΕΙΕΑΔ

Ακρωνύμια και Αρκτικόλεξα

ΑΑΔΕ	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΑΞΕ	Άμεσες Ξένες Επενδύσεις
ΑΜΕΑ	Άτομα με Ειδικές Ανάγκες
ΑΣΠΚ	Ακαθάριστος Σχηματισμός Παγίου Κεφαλαίου
ΑΦΚΟ	Άλλοι Φορείς Κοινωνικής Οικονομίας
ΓΓΚΑΠ	Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων
ΓΚ	Γενική Κυβέρνηση
ΓΣΕΒΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος
ΔΝΤ	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΚ	Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση
ΕΕΔΔ	Εταιρεία Ελλήνων Δικαστικών Λειτουργών για τη Δημοκρατία και την Ελευθερία
ΕΙΕΑΔ	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΣΣΕ	Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπόρων Ελλάδος
ΕΣΥΕ	Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος
ΕΤΠ	Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση
ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ	Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και Διά Βίου Μάθησης
ΕΥΕ-ΕΚΤ	Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής – Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΟΠΠΕΠ	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΣΠΑ	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
ΕΦΚΑ	Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
Η/Υ	Ηλεκτρονικός Υπολογιστής
ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ	Ινστιτούτο Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος
ΙΝΕ ΓΣΣΕ	Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος
ΙΝΕΜΥ ΕΣΣΕ	Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπόρων Ελλάδος
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΙΟΒΕ	Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών
ΚΑΠ	Κοινή Αγροτική Πολιτική
ΚΕΑ	Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης
ΚΕΚ	Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΚΕΠΑ	Κέντρο Πιστοποίησης της Αναπηρίας
ΚΚΕ	Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδος
Κοι.ΣΠΕ	Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
ΜΕΑ	Μη Εξυπηρετούμενα Ανοίγματα
ΜΚΕ	Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας
ΜΚΙΕΝ	Μη Κερδοσκοπικά Ιδρύματα που Εξυπηρετούν Νοικοκυριά
Νδ	Νομοθετικό Διάταγμα
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΓΑ	Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων
ΟΛΘ	Οργανισμός Λιμένος Θεσσαλονίκης
ΟΛΠ	Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΠΕ	Περιφερειακή Ενότητα
ΠΚ	Ποινικός Κώδικας
ΠΚΕ	Ποινή Κοινωφελούς Εργασίας
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΣΜ	Σούπερ Μάρκετ
ΤΑΙΠΕΔ	Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου
ΤΚ	Ταχυδρομικός Κώδικας
ΤτΕ	Τράπεζα της Ελλάδος
ΥΕΑ & ΚΑ	Υπηρεσία Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως
CEΤ	Common Equity Tier (Δείκτης Κεφαλαιακής Επάρκειας)
EGF	Globalization Adjustment Fund
EFSF	Ευρωπαϊκό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας
ELA	Έκτακτη Ενίσχυση σε Ρευστότητα
ESM	European Stability Mechanism
ILO	International Labour Organization
IMF	International Monetary Fund
ISCO	International Standard Classification of Occupations
NEET	Not in Education, Employment or Training
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OLS	Ordinary Least Squares (Regression)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ελληνική οικονομία
σε αναζήτηση σταθερά ανοδικού
βηματισμού

Κώστας Μελάς

*Δρ Νομισματικής και Τραπεζικής Θεωρίας,
Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, Πάντειο Πανεπιστήμιο*

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ελληνική οικονομία φαίνεται να έχει εξέλθει από τη φάση στασιμότητας στην οποία βρισκόταν τα τελευταία έτη, με τον ρυθμό μεγέθυνσης του πραγματικού ΑΕΠ να είναι πλέον σταθερά θετικός. Εκτιμάται ότι και το 2019 θα επιβεβαιωθεί αυτή η τάση. Σήμερα στην οικονομία καταγράφεται τάση εξισορρόπησης αναφορικά με το δημοσιονομικό και το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και συνεχίζεται η ανάκαμψη, με ρυθμό μεγέθυνσης στην περιοχή του 2%. Η συνολική δυναμική της ανάπτυξης, όμως, είναι ασθενής σε σχέση με αυτή άλλων οικονομιών στην Ευρώπη αλλά και με τους ρυθμούς που απαιτούνται ώστε μεσοπρόθεσμα να βρίσκεται σε ένα βιώσιμο μονοπάτι.

Ταυτόχρονα, η εξασθένηση της μεγέθυνσης και συνακόλουθα της ζήτησης στο ευρωπαϊκό και ευρύτερο περιβάλλον της ελληνικής οικονομίας προκαλεί πρόσθετες ανησυχίες. Πέρα από τις γενικότερες πιέσεις στις εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών, η ανάκαμψη στις χώρες που λειτουργούν ως ανταγωνίστριες στην αγορά του τουρισμού μπορεί να οδηγήσει σε εξασθένηση της δυναμικής σε ένα τομέα της οικονομίας που είχε σημαντική θετική συμβολή στην μεγέθυνση τα τελευταία χρόνια.

Παράλληλα, όμως, εξακολουθούν να απουσιάζουν οι ενδογενείς μηχανισμοί δημιουργίας εισοδημάτων και ροών ρευστότητας που θα έκαναν τη θετική δυναμική εμφανώς διατηρήσιμη. Η απουσία ενός ενδογενούς μηχανισμού μετάβασης της οικονομίας σε στέρεη βιώσιμη αναπτυξιακή τροχιά γίνεται εμφανής στην ευμετάβλητη συμπεριφορά κυρίως των επενδύσεων, ο όγκος των οποίων εξακολουθεί να υπολείπεται τόσο με τον όγκο της περιόδου προ κρίσεως αλλά και με τον αντίστοιχο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η κατάσταση του ιδιωτικού τομέα εξακολουθεί να είναι εύθραυστη και να κινείται ακόμη σε καθεστώς αβεβαιότητας. Τα νοικοκυριά εξακολουθούν να εμφανίζουν αρνητικές νέες αποταμιεύσεις, παρά τις σημειωθείσες μικρές βελτιώσεις στο διαθέσιμο εισόδημα. Ο καθαρός σχηματισμός παγίου κεφαλαίου συνεχίζει να είναι αρνητικός (μετά τις αποσβέσεις), παρά την αύξηση του ακαθάριστου σχηματισμού παγίου κεφαλαίου (ΑΣΠΚ), τα δύο τελευταία έτη (2016-2017).

Όσον αφορά στις επιλογές της οικονομικής πολιτικής, οι βαθμοί ελευθερίας είναι αυξημένοι μετά το τέλος του τρίτου προγράμματος τον Αύγουστο, αλλά φυσικά όχι απεριόριστοι. Οι επιμέρους επιλογές και

η σηματοδότηση της κατεύθυνσης θα είναι κρίσιμες, ιδίως καθώς η οικονομία κινείται σε προεκλογικό χρόνο. Ένας υπερβολικά μακρύς προεκλογικός κύκλος, ιδίως αν κυριαρχήσει ακραία αντιπαράθεση, δημιουργεί ανησυχίες όσον αφορά την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων στον απαιτούμενο χρόνο.

Λανθασμένες ή υπεραισιόδοξες εκτιμήσεις περί επενδυτικού σοκ και εξωστρεφούς μετασχηματισμού της οικονομίας είναι δυνατό να αποβούν καταστροφικές. Η ακραία ρητορική που αναπτύσσεται στον δημόσιο διάλογο, για τον δήθεν αποφασιστικό ρόλο των άμεσων ξένων επενδύσεων στην αναπτυξιακή πορεία της ελληνικής οικονομίας, δείχνει έλλειμμα ρεαλισμού και αδυναμία κατανόησης των εξελίξεων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, ενώ παράλληλα δικαιολογεί την εγχώρια επενδυτική ανεπάρκεια και ενισχύει παρασιτικές επιχειρηματικές συμπεριφορές και απαιτήσεις που ταυτίζουν την επιχειρηματικότητα και την κερδοφορία με πολιτικές ενεργοποίησης πρωτογενών και δευτερογενών αναδιανεμητικών διαδικασιών.

Η μετάβαση της οικονομίας σε μια πορεία υψηλών και διατηρήσιμων ρυθμών μεγέθυνσης χρειάζεται την άμεση αντιστροφή κάθε μορφής αφαίμαξής της με μέτρα λιτότητας, καθώς επίσης και την ενεργοποίηση ενδογενών μηχανισμών δημιουργίας ροών εισοδήματος και ρευστότητας μέσω της αύξησης του διαθέσιμου εισοδήματος. Η αύξηση του κατώτατου μισθού και η ενεργοποίηση κλαδικών συμβάσεων για να διαχυθεί η αύξηση στο σύνολο της οικονομίας κινούνται σε αυτή την κατεύθυνση, καθώς θα επιφέρουν, βραχυχρόνια, θετικό αποτέλεσμα στο ΑΕΠ, στη φερεγγυότητα της οικονομίας και συνεπώς στους όρους αναχρηματοδότησης του χρέους από τις χρηματοπιστωτικές αγορές. Μέσω αυτής της διαδικασίας είναι προφανές ότι αναμένεται να δημιουργηθούν συνθήκες σταθερότητας, απαραίτητη προϋπόθεση για πιθανή αύξηση των επενδύσεων μεσοπρόθεσμα.

Επιπλέον, η σταθερότητα και η φερεγγυότητα των ελληνικών τραπεζών είναι απολύτως εξαρτημένη από τη δημιουργία εισοδημάτων και ροών ρευστότητας στην οικονομία, καθώς μια τέτοια εξέλιξη θα βελτίωνε σωρευτικά την ποιότητα του ενεργητικού τους και την καταθετική τους βάση, οι οποίες υπονομεύτηκαν από τις πολιτικές της δημοσιονομικής λιτότητας και της εσωτερικής υποτίμησης. Εν κατακλείδι, για να επιτευχθεί η διατηρήσιμη αύξηση του ΑΕΠ απαιτείται χρόνος και συνδυασμός κατάλληλων και αποτελεσματικών παρεμβάσεων.

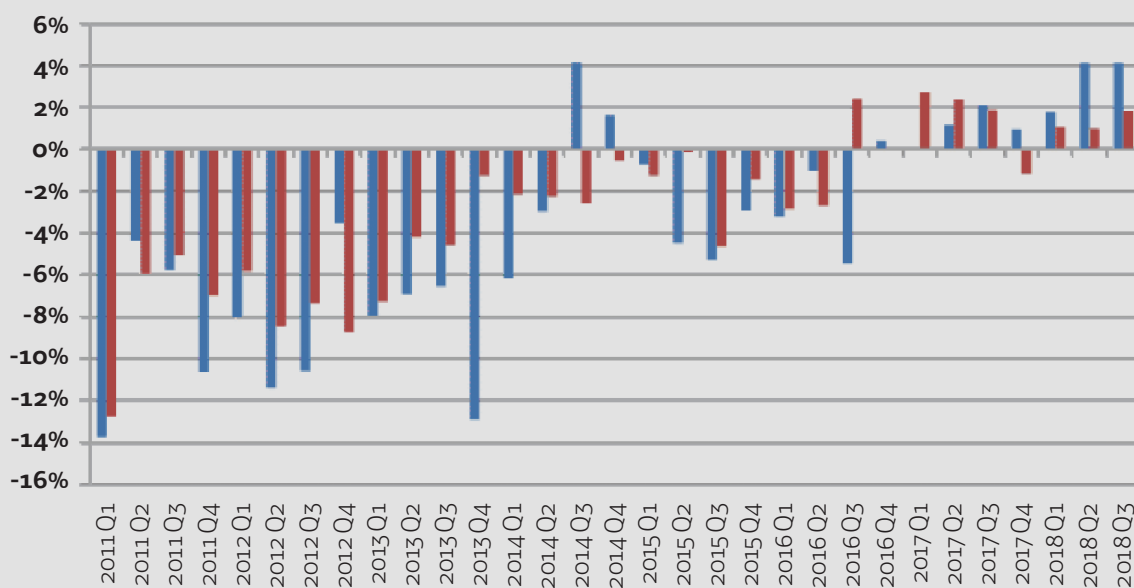
2018: ΣΤΑΘΕΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΤΕΛΟΣ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ

Το 2018 αποτέλεσε **έτος καμψής** για την ελληνική οικονομία, καθώς ολοκληρώθηκε το τρίτο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής που συνοδεύθηκε με συγκεκριμένα μέτρα ελάφρυνσης του δημοσίου χρέους και μείωσης των χρηματοδοτικών αναγκών της χώρας σε ορίζοντα δεκαετίας. Η ολοκλήρωση του τρίτου προγράμματος προσαρμογής τον Αύγουστο του 2018 αποτέλεσε ένα σημαντικό ορόσημο, με θετικές επιδράσεις στο οικονομικό κλίμα και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας. Παράλληλα, η οικονομική ανάκαμψη ενισχύθηκε σε σχέση με το 2017, παρά την υπέρβαση του στόχου για το πρωτογενές δημοσιονομικό πλεόνασμα, γεγονός που προφανώς λειτούργησε εμφανώς αρνητικά στον ρυθμό μεγέθυνσης του ΑΕΠ.

Η αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας συνέβαλε στην περαιτέρω αποκλιμάκωση του ποσοστού ανεργίας, (με αυξημένη συμμετοχή της μερικής και πρόσκαιρης απασχόλησης κάτι που φαίνεται ότι πλέον έχει σταθεροποιηθεί στην ελληνική οικονομία) όσο και στη γενική ανάκαμψη σχεδόν του συνόλου των οικονομικών κλάδων. Η επέκταση της απασχόλησης συμβαδίζει με ανάλογη αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ,¹ κατά το τρίτο τρίμηνο του 2018, το διαθέσιμο εισόδημα του τομέα των νοικοκυριών και των μη κερδοσκοπικών ιδρυμάτων που εξυπηρετούν νοικοκυριά (ΜΚΙΕΝ) αυξήθηκε κατά 4,1% σε σύγκριση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους, από 29,6 δισ. ευρώ σε 30,9 δισ. Ευρώ (Γράφημα 1).

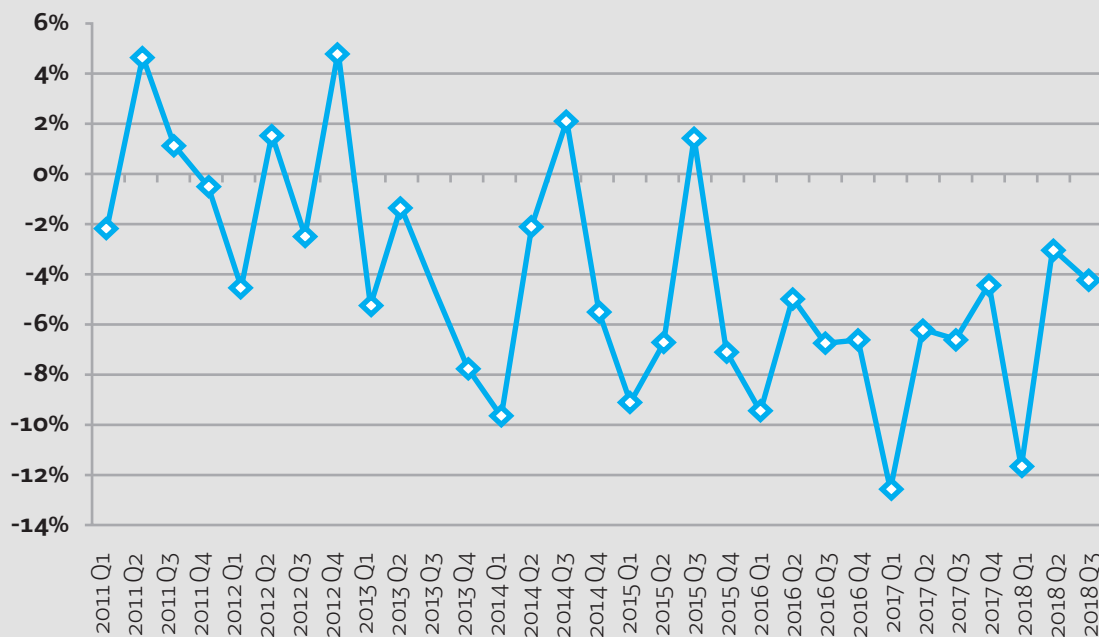
ΓΡΑΦΗΜΑ 1

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟΥ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΗΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΤΩΝ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΚΑΙ ΜΚΙΕΝ (ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΤΡΙΜΗΝΟ ΤΟΥ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ ΕΤΟΥΣ)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Τριμηνιαίοι Μν Χρηματοοικονομικοί Λογαριασμοί Θεσμικών Τομέων - Νοικοκυριά και Μη Κερδοσκοπικά Ιδρύματα που εξυπηρετούν Νοικοκυριά (ΜΚΙΕΝ)

1 ΕΛΣΤΑΤ, Τριμηνιαίοι Μν Χρηματοοικονομικοί Λογαριασμοί Θεσμικών Τομέων - Νοικοκυριά και Μη Κερδοσκοπικά Ιδρύματα που εξυπηρετούν Νοικοκυριά (ΜΚΙΕΝ)

ΓΡΑΦΗΜΑ 2
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΤΑΜΙΕΥΣΗΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΚΑΙ ΜΚΙΕΝ


Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Τριμηνιαίοι Μη Χρηματοοικονομικοί Λογαριασμοί Θεσμικών Τομέων - Νοικοκυριά και Μη Κερδοσκοπικά Ιδρύματα που εξυπηρετούν Νοικοκυριά (ΜΚΙΕΝ) (S.1M) (Προσωρινά Στοιχεία) (1ο Τρίμηνο 1999 - 3ο Τρίμηνο 2018)

28

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
**ΑΜΟΙΒΕΣ, ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(ΕΤΗΣΙΕΣ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ)**

	2016	2017	2018 (εκτίμηση)	2019 (πρόβλεψη)
Σύνολο αμοιβών εξαρτημένης εργασίας	-0,1	2,3	3,6	2,3
Αμοιβές εξαρτημένης εργασίας ανά μισθωτό	-0,9	0,5	1,2	0,1
Παραγωγικότητα της εργασίας (ΑΕΠ/συνολική απασχόληση)	-0,7	-0,04	0,2	0,3
Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (σύνολο οικονομίας)	-0,3	-0,6	1,1	-0,2
Σύνολο αμοιβών εξαρτημένης εργασίας στον τομέα της γενικής κυβέρνησης	-0,5	0,2
Σύνολο αμοιβών εξαρτημένης εργασίας στον επιχειρηματικό τομέα	0,2	3,5

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος, Νομισματική Πολιτική, Ενδιάμεση Έκθεση, Δεκέμβριος 2018

Το ποσοστό αποταμίευσης των νοικοκυριών και των ΜΚΙΕΝ, που ορίζεται ως η ακαθάριστη αποταμίευση προς το ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα, ήταν -4,2% κατά το τρίτο τρίμηνο του 2018, σε σύγκριση με -6,5% το τρίτο τρίμηνο του 2017 (Γράφημα 2).

Οι ονομαστικοί μισθοί τη διετία 2017-18 αυξήθηκαν περισσότερο από την παραγωγικότητα της εργασίας (Πίνακας 1). Συγκεκριμένα σημειώνεται ότι η αύξηση των ονομαστικών αμοιβών ανά εργαζόμενο το 2017 υπολογίζεται σε +0,5%, ενώ υπήρξε ουσιαστικά μηδενική μεταβολή της παραγωγικότητας (-0,04). Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Τραπέζης της Ελλάδος, οι αυξήσεις των ονομαστικών μισθών ανά εργαζόμενο το 2018, αναμένεται να κινηθούν με ταχύτερο ρυθμό, +1,2% έναντι της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας +0,2%. Αντιθέτως, σύμφωνα πάντα με τις προβλέψεις της ΤτΕ για το 2019, οι αυξήσεις των ονομαστικών μισθών ανά εργαζόμενο αναμένεται να κινηθούν με μικρότερο ρυθμό, +0,1%, έναντι της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας +0,3%. Όμως την περίοδο 2010-2016 οι αμοιβές των εργαζομένων μειώθηκαν πολύ περισσότερο από την παραγωγικότητα της εργασίας με αποτέλεσμα τη συρρίκνωση του εισοδηματικού μεριδίου στο σύνολο του ΑΕΠ. Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα μεταξύ των χωρών-μελών του ΟΟΣΑ² με αρνητικό ρυθμό μεταβολής στην παραγωγικότητα της εργασίας κατά την περίοδο 2010-2016. Όπως προκύπτει από τα επίσημα στοιχεία, στη σχετική κατάταξη, η Ελλάδα εμφανίζεται στην κορυφή της λίστας με αρνητικό ποσοστό -1,09%, ενώ καμία άλλη χώρα-μέλος δεν είχε αρνητικό πρόσημο. Στη δεύτερη χειρότερη θέση εμφανίζεται η Ιταλία με ποσοστό 0,14%, ενώ στην 3η θέση συνυπάρχουν Ελβετία και Ηνωμένο Βασίλειο με 0,23%. Ο υψηλότερος ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας εντοπίζεται στην Ιρλανδία, καθώς για την περίοδο 2010-2016 διαμορφώθηκε στο 6,12%. Με βάση τις υπάρχουσες προβλέψεις, ο ρυθμός μεγέθυνσης του ΑΕΠ, για το 2018, θα κινηθεί γύρω από το 2,0% (Πίνακας 3). Πρόκειται για ρυθμό μικρότερο των αρχικών προβλέψεων (ο Κρατικός προϋπολογισμός³ εκτιμούσε ρυθμό μεγέθυνσης του ΑΕΠ στο 2,5%, σε

πραγματικούς όρους, όσο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις Φθινοπωρινές προβλέψεις 2017⁴).

Εκείνο όμως που έχει σημασία να υπογραμμισθεί είναι ότι για πρώτη φορά μετά σχεδόν από μια δεκαετία, η μεγέθυνση του πραγματικού ΑΕΠ της Ελλάδος δεν θα υπολείπεται του μέσου όρου των χωρών της ευρωζώνης (εκτιμάται ότι θα βρίσκεται στο 1,9%) και στο ίδιο επίπεδο με το σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁵ (ΕΕ-27: 2,1%).

Όμως, προκειμένου να τεθεί εκ νέου σε τροχιά σύγκλισης η ελληνική οικονομία με τις αντίστοιχες οικονομίες της ευρωζώνης, η οποία διακόπηκε βιαίως με την κρίση χρέους της χώρας και την εφαρμογή των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, απαιτείται αύξηση της θετικής διαφοράς του ρυθμού μεγέθυνσης του ελληνικού ΑΕΠ σε σχέση με το μέσο όρο των χωρών της ευρωζώνης

Εκτός του στόχου της σταδιακής σύγκλισης, οι υψηλότεροι ρυθμοί απαιτούνται ώστε η οικονομία μεσοπρόθεσμα να βρίσκεται σε ένα βιώσιμο μονοπάτι που θα της επιτρέψει να ανταποκρίνεται στις υποχρεώσεις που έχουν αναληφθεί από το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Εφαρμογής 2019 – 2022, αλλά και τη διαχείριση του χρέους τουλάχιστον μέχρι το 2032.

Σύμφωνα με τα προσωρινά στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ⁶, την περίοδο Ιανουαρίου- Σεπτεμβρίου 2018, η αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας σε ετήσια βάση οφείλεται κυρίως στην άνοδο της Ιδιωτικής Κατανάλωσης (+0,7%) και στην θετική επίδοση των εξαγωγών (+7,6%). Αντίθετα, οι επενδύσεις κατέγραψαν πτώση τόσο σε ετήσια βάση (-23,2%), ενώ και η δημόσια κατανάλωση μειώθηκε (-4,1%). Αρνητική συμβολή στο ΑΕΠ είχε η μεγάλη αύξηση των εισαγωγών (+15,0%).

Παρατηρείται ότι μεταξύ των συνιστωσών της εγχώριας κατανάλωσης, την αύξησή της τροφοδότησε αποκλειστικά η ιδιωτική κατανάλωση, με άνοδο 0,7%, ηπιότερη ωστόσο σε σύγκριση με ένα έτος νωρίτερα (+1,3%). Αντιθέτως η δημόσια κατανάλωση υποχώρησε συνεχώς από την αρχή του περασμένου έτους. Συνολικά στο εξεταζόμενο εννεάμηνο, οι καταναλωτικές δαπάνες του δημόσιου τομέα ήταν 3,0% χαμηλότερες από τις αντίστοιχες του 2017.

2 <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>

3 Υπουργείο Οικονομικών, Εισηγητική Έκθεση για τον Προϋπολογισμό 2018. <https://www.minfin.gr/documents/20182/4681901/%CE%95%CE%99%CE%A3%CE%97%CE%93%CE%97%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97+%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97+2018.pdf/1036b940-0c1b-4ee0-8d8e-eda0e6062f73>

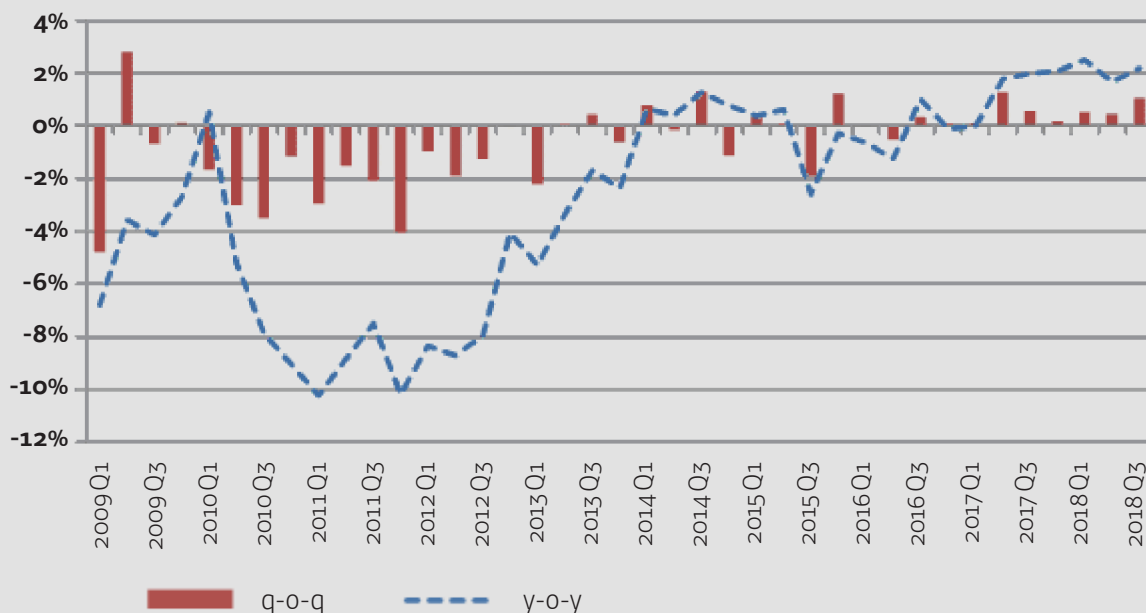
4 European Commission, *European Economic Forecast, Autumn 2017– Greece*, November 2017

5 European Commission, *European Economic Forecast, Autumn 2018*, Νοέμβριος 2018

6 <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SEL84/->

ΓΡΑΦΗΜΑ 3

ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΓΧΩΡΙΟ ΠΡΟΪΟΝ ΣΕ ΟΡΟΥΣ ΟΓΚΟΥ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΕ ΕΠΟΧΙΚΗ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΗ ΔΙΟΡΘΩΣΗ (ΕΤΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ: 2010). ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ (%) ΑΝΑ ΤΡΙΜΗΝΟ (Q-O-Q) ΚΑΙ ΕΤΟΣ (Y-O-Y).



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, *Τριμηνιαίοι Εθνικοί Λογαριασμοί*, Δελτίο Τύπου, 4 Δεκέμβριος 2018. (q-o-q: Ποσοστιαία μεταβολή ως προς το προηγούμενο τρίμηνο. y-o-y: Ποσοστιαία μεταβολή ως προς αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους).

30

Αντιθέτως η άλλη συνιστώσα της εγχώριας ζήτησης, ο ακαθάριστος σχηματισμός πάγιου κεφαλαίου περιορίστηκε στο τρίτο τρίμηνο, έντονα, κατά 23,2%. Κατόπιν αυτής της εξέλιξης, ο σχηματισμός ακαθάριστου πάγιου κεφαλαίου υποχώρησε στο σύνολο των πρώτων τριών τριμήνων του 2018 κατά 6,2%, έναντι διεύρυνσης 8,3% αντίστοιχα το 2017.

Η υποχώρηση του σχηματισμού πάγιου κεφαλαίου προήλθε κυρίως από τη μείωσή του στην κατηγορία λοιπών κατασκευών, κατά 15,6%. Έπονται σε υποχώρηση οι επενδύσεις σε μεταφορικό εξοπλισμό και οπτικά συστήματα, με πτώση 22,3%. Θα πρέπει να επισημανθεί, ότι, αυτή η αύξηση οφειλόταν στην ισχυρή διεύρυνση των επενδύσεων σε πλοία το πρώτο εξάμηνο του 2017 (+81,8% ή +€1,06 δισ. οι εισαγωγές τους), που είχαν ως συνέπεια ένα αρνητικό αποτέλεσμα βάσης ένα έτος μετά. Όλες οι υπόλοιπες κατη-

γορίες πάγιου κεφαλαίου παρουσίασαν άνοδο στην περίοδο Ιανουαρίου - Σεπτεμβρίου, η οποία ήταν ισχυρότερη, σε σχετικούς και απόλυτους όρους, στο μηχανολογικό εξοπλισμό - αμυντικά μηχανήματα (+20,4% ή +€648 εκατ.)⁷.

Συγκεκριμένα, η συμβολή⁸ στην αύξηση του ΑΕΠ στο εννεάμηνο Ιανουαρίου – Σεπτεμβρίου του 2018 κατά 2,1%, σε ετήσια βάση, προήλθε:

- πρωτίστως από την αύξηση των καθαρών εξαγωγών αγαθών και υπηρεσιών (συμβολή: 1,6 εκατοστιαίες μονάδες) και συγκεκριμένα από την περαιτέρω βελτίωση της εξαγωγικής επιδόσεως, τόσο των μεταποιητικών επιχειρήσεων όσο και της ενισχύσεως των τουριστικών εισπράξεων (εννεάμηνο 2018: +9,1%),
- τη μεγέθυνση της ιδιωτικής καταναλώσεως που συνέβαλε κατά 0,6 εκατοστιαίες μονάδες,

⁷ ΕΛΣΤΑΤ, *Ακαθάριστος Σχηματισμός Κεφαλαίου*, Τριμηνιαία Στοιχεία, 3ο Τρίμηνο 2018.

⁸ ALPHA Bank, *Εβδομαδιαίο Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων*, 07.12.2018

- την αύξηση των αποθεμάτων, που είχαν θετική συνεισφορά στο εννεάμηνο Ιανουαρίου– Σεπτεμβρίου 2018, κατά 1,0 εκατοστιαία μονάδα.
- Αντίθετα, η δημόσια κατανάλωση μειώθηκε σημαντικά, συμβάλλοντας αρνητικά κατά 0,7 εκατοστιαίες μονάδες, στο πλαίσιο συγκρατήσεως των δαπανών για την επίτευξη των δημοσιονομικών στόχων, ενώ και οι επενδύσεις (εξαιρουμένων των αποθεμάτων) είχαν αρνητική επίπτωση στον ρυθμό αυξήσεως του ΑΕΠ κατά -0,8 εκατοστιαίες μονάδες.

Η δυναμική αυτή των συνιστωσών του ΑΕΠ επιβεβαιώνει την προσδοκία ότι η οικονομική δραστηριότητα, συνολικά για το έτος 2018, θα κινηθεί σε επίπεδα ανώτερα του 2%. Από την άλλη πλευρά, η υποχώρηση της συνολικής επενδυτικής δαπάνης οδηγεί σε συγκράτηση των παραγωγικών δυνατοτήτων της χώρας τα επόμενα έτη, παρά την εμφανή ανάκαμψη των επενδύσεων για μηχανολογικό εξοπλισμό.

Συμπερασματικά, βλέπουμε ότι συνεχίζεται η ανάκαμψη της οικονομίας, με ρυθμό μεγέθυνσης στην περιοχή του 2%. Ωστόσο αυτός στηρίζεται περισσότερο στην κατανάλωση παρά στις επενδύσεις και στην καθαρή συνεισφορά του εξωτερικού ισοζυγίου, κάτι που ήταν το ζητούμενο με την εφαρμογή των προγραμματικών δημοσιονομικής προσαρμογής.

Τέλος, το αναπτυξιακό πρότυπο του 2018, όπως διαφαίνεται με βάση την ανάλυση των συνιστωσών του ακαθάριστου εγχωρίου προϊόντος, (Πλαίσιο 1) στηρίζεται και πάλι στην ιδιωτική κατανάλωση και τις τουριστικές εισπράξεις, ενώ η επενδυτική δαπάνη παραμένει υποτονική (συνεπώς το παραγωγικό υπόδειγμα συνεχίζει να μη μεταβάλλεται προς την σχεδιασθείσα κατεύθυνση).

Η περιγραφή του προβλήματος βεβαίως δεν το επιλύει. Οι υπάρχουσες ιστορικές ιδιομορφίες της ελληνικής οικονομίας χρειάζεται να ληφθούν υπόψη για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Αναφέρω ως παράδειγμα: οι εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών στην Ελλάδα, που συμμετέχουν με 33,22% στο ΑΕΠ (2017) κατά τα 2/3 περίπου προέρχονται από τις υπηρεσίες και κυρίως από τον τουρισμό. Δηλαδή προέρχονται από πόρους που αποτελούν «οιονεί» εγχώρια εισοδήματα, δημιουργώντας καταναλωτικές συμπεριφορές που δεν αντανακλούν στις παραγωγικές δυνατότητες της χώρας, και οι οποίες μέχρι τώρα τουλάχιστον κατευθύνονταν σε μεγάλο ποσοστό στην τροφοδότηση

των εισαγωγών. Συνεπώς ο στόχος θα πρέπει να είναι η διοχέτευση όσο μεγαλύτερου ποσοστού αυτών των πόρων, στην εγχώρια παραγωγή. Φυσικά και αυτό δεν πραγματοποιείται εύκολα και βεβαίως δεν αρκεί κάποιος απλά να το περιγράφει.

Επίσης η τρομακτική συρρίκνωση του ακαθάριστου σχηματισμού παγίου κεφαλαίου στην Ελλάδα οφείλεται στην κατάρρευση της οικοδομικής δραστηριότητας. Το 2008 ο ΑΣΠΚ για κατοικίες ανερχόταν σε 19,689 δις ευρώ, ενώ το 2017 σε 1,127 δις ευρώ.

Το συμπέρασμα που μπορεί να συναχθεί είναι ότι το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής βελτιώνοντας τις δημοσιονομικές ανισορροπίες και τις αντίστοιχες του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών προκάλεσε μεγάλη συρρίκνωση του βασικού αναπτυξιακού μοχλού της οικονομίας, των επενδύσεων και επί της ουσίας μετέβαλε τη δομή της ελληνικής οικονομίας με τρόπο μη ενδεδειγμένο, όπως αυτή αντανακλάται στη συμμετοχή των συνιστωσών στον σχηματισμό του ΑΕΠ από τη μεριά της ζήτησης.

ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΡΕΧΟΥΣΩΝ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Τραπέζης της Ελλάδος,⁹ την περίοδο Ιανουαρίου–Οκτωβρίου 2018, το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών εμφάνισε έλλειμμα 2,1 δισ. ευρώ, μεγαλύτερο κατά 1,6 δισ. ευρώ από εκείνο της ίδιας περιόδου του 2017. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται στην επιδείνωση των ισοζυγίων αγαθών και πρωτογενών εισοδημάτων, η οποία όμως αντισταθμίστηκε μερικώς από τη βελτίωση κυρίως του ισοζυγίου υπηρεσιών και δευτερευόντως του ισοζυγίου δευτερογενών εισοδημάτων.

Το έλλειμμα του ισοζυγίου αγαθών αυξήθηκε κατά 2,2 δισ. ευρώ, παρά τη συνεχιζόμενη ανοδική πορεία των εξαγωγών, καθώς επιταχύνθηκαν και οι εισαγωγές σε σχέση με το ίδιο διάστημα του 2017 (σε τρέχουσες τιμές). Σε σταθερές τιμές, οι συνολικές εξαγωγές αγαθών αυξήθηκαν κατά 7,9% (οι εξαγωγές αγαθών χωρίς καύσιμα αυξήθηκαν κατά 11,3%) και οι συνολικές εισαγωγές αγαθών αυξήθηκαν κατά 7,3% (οι εισαγωγές αγαθών χωρίς καύσιμα αυξήθηκαν κατά 10,5%).

Το πλεόνασμα του ισοζυγίου υπηρεσιών αυξήθηκε κατά 1,2 δισ. ευρώ, λόγω της βελτίωσης πρωτίστως του ταξιδιωτικού ισοζυγίου και δευτερευόντως του

9 Τράπεζα της Ελλάδος, Ισοζύγιο Πληρωμών: Οκτώβριος 2018, 21/12/2018.

ΠΛΑΙΣΙΟ 1

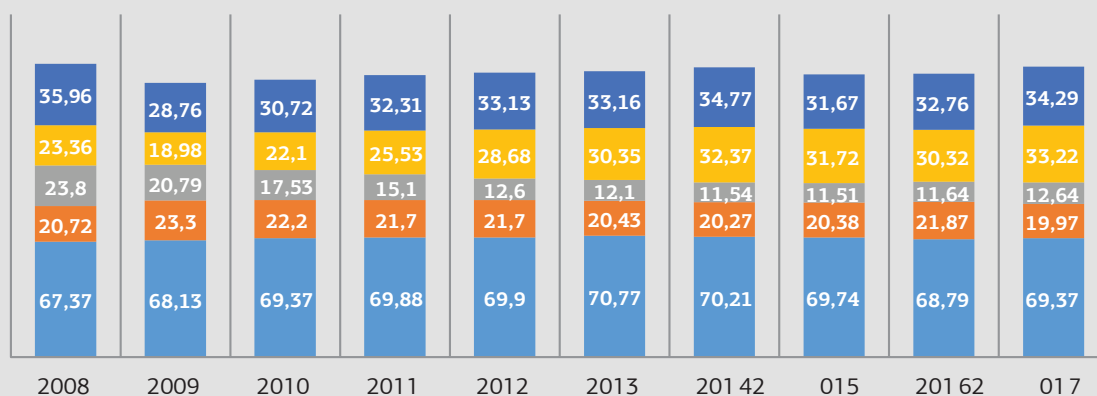
Μετά από 8 χρόνια εφαρμογής προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής έχει σημασία να μελετήσουμε πώς διαμορφώθηκε η συνεισφορά των επιμέρους συνιστωσών του ΑΕΠ (ιδιωτική και δημόσια κατανάλωση, ακαθάριστος σχηματισμός παγίου κεφαλαίου, εξαγωγές και εισαγωγές) στη συνολική του διαμόρφωση, από τη μεριά της ζήτησης.

Το ζήτημα έχει μεγάλη σημασία διότι μας επιτρέπει να αντιληφθούμε αφενός τις επιπτώσεις του προγράμματος και αφετέρου, με βάση αυτές τις επιπτώσεις, τα προβλήματα που ανακύπτουν και με κάποιο τρόπο θα έπρεπε να αντιμετωπιστούν.

Στο Γράφημα 1.1 παρουσιάζεται η εξέλιξη των επιμέρους συνιστωσών του ελληνικού ΑΕΠ την περίοδο 2008-2017.

ΓΡΑΦΗΜΑ 1.1

ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΕΠ ΩΣ %



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, *Η ελληνική οικονομία, διάφορα τεύχη*.

Θα αναφερθούμε στην περίοδο 2010-2017 που τέθηκαν σε εφαρμογή τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής. Την εξεταζόμενη περίοδο επήλθε συρρίκνωση του ΑΕΠ (2008= 241990 δις ευρώ, 2010= 226031 δις ευρώ, 2017= 180218 δις ευρώ σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, σε τρέχουσες τιμές).

Την περίοδο αυτή είχαμε τις ακόλουθες μεταβολές στις επιμέρους συνιστώσες του ΑΕΠ:

- Η ιδιωτική και η δημόσια κατανάλωση παρά τη σημαντικότερη συρρίκνωσή τους σε απόλυτους αριθμούς (ιδιωτική 2010 = 156,803 δις ευρώ, 2017= 123,816 δις ευρώ, και δημόσια: 2010= 50,188 δις ευρώ, 2017 = 35,695 δις ευρώ) διατήρησαν σχεδόν τον ίδιο ποσοστό στο σχηματισμό του ΑΕΠ.
- Ο ακαθάριστος σχηματισμός παγίου κεφαλαίου

παρουσίασε επίσης σημαντικότερη πτώση σε απόλυτους αριθμούς (2010= 39,598 δις ευρώ, 2017= 23243 δις ευρώ). Το αποτέλεσμα εδώ ήταν η συμμετοχή του ΑΣΠΚ στο ΑΕΠ να μειωθεί σημαντικά.

- Οι εισαγωγές παρά τη μείωσή τους, σε απόλυτους αριθμούς, (2010= 69452 δις ευρώ, 2017= 61292 δις ευρώ) αύξησαν τη συμμετοχή τους ως συνιστώσα στον προσδιορισμό του ΑΕΠ.
- Οι εξαγωγές αυξήθηκαν σε απόλυτους αριθμούς (2010 = 49958 δις ευρώ, 2017 = 59454 δις ευρώ) με ταυτόχρονη αύξηση της συμμετοχής τους στον προσδιορισμό του ΑΕΠ.

Συνεπώς, το κύριο βάρος της «προσαρμογής – μεταβολής» κατά τη διάρκεια των μνημονιακών προγραμμάτων το έφεραν οι επενδύσεις και οι εισαγωγές. Οι δραστικές μειώσεις των δύο μεγεθών εξηγούνται εύ-

κολα με βάση την οικονομική θεωρία. Αν η μείωση των εισαγωγών μπορεί να θεωρηθεί «θετική» με την έννοια ότι περιορίστηκε, αν περιορίστηκε, εκείνο το μέρος των εισαγωγών που μπορεί να χαρακτηριστεί «ακραία καταναλωτικές» και όχι «αναγκαίες για την αναπαραγωγή της οικονομίας», σίγουρα η κατάρρευση των επενδύσεων (ΑΣΠΚ) αποτελεί σαφή αρνητική εξέλιξη του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί, ότι το μέγεθος του ΑΣΠΚ, συνδέεται με το έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών, με βάση την γνωστή μακροοικονομική εξίσωση:

$$X - M = S - I$$

Όπου X=εξαγωγές, M=εισαγωγές, S=αποταμιεύσεις, I=επενδύσεις.

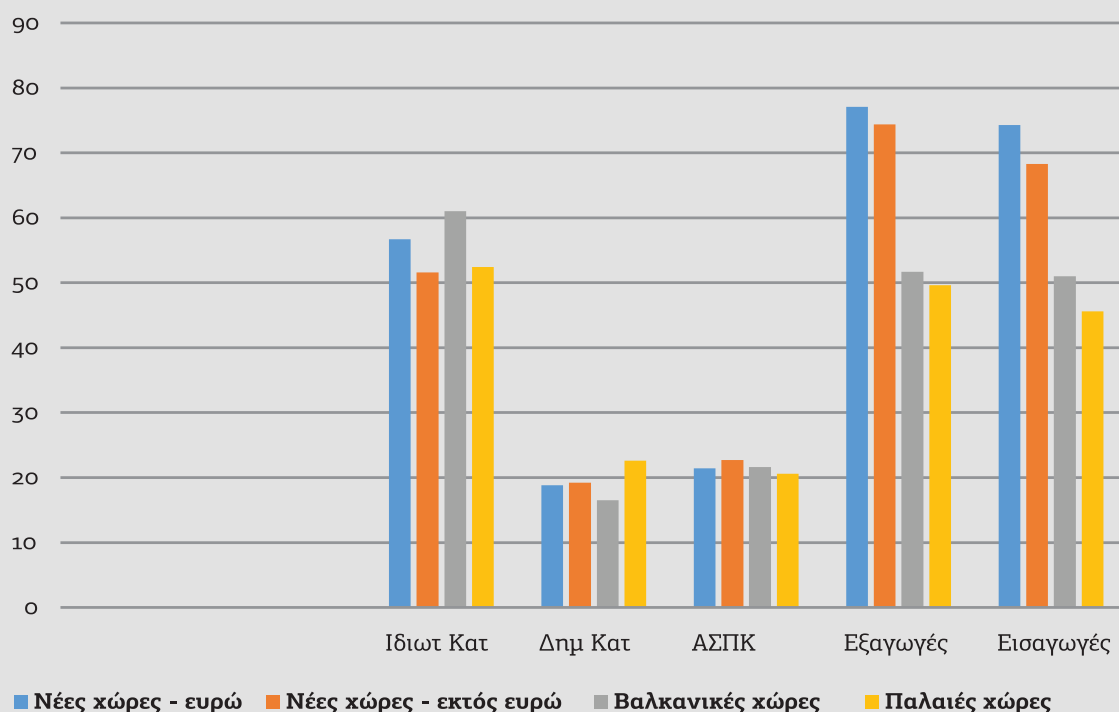
Η επιτευχθείσα εξισορρόπηση του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών και η ανάγκη για διαχρονική

εξισορρόπηση του, επιβάλλει έναν επιπλέον περιορισμό: η χρηματοδότηση των επενδύσεων θα πρέπει να αναζητηθεί είτε από εγχώριους πόρους είτε από εισροή πόρων από το εξωτερικό (μη δανειακών, κυρίως άμεσων ξένων επενδύσεων).

Αν ο στόχος είναι, επομένως, η σταδιακή αύξηση του ποσοστού των επενδύσεων στο ΑΕΠ, με τον περιορισμό της διαχρονικής εξισορρόπησης του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών, αυτό θα πρέπει να γίνει με περιορισμό της κατανάλωσης. Δεδομένου ότι η δημόσια κατανάλωση βρίσκεται περίπου στο ίδιο ύψος με τον μέσο όρο των χωρών της ΕΕ, απομένει η ιδιωτική κατανάλωση, το ποσοστό της οποίας στο ΑΕΠ θα πρέπει να συρρικνωθεί διαχρονικά. Σημειώτέο ότι το μέρος της ιδιωτικής κατανάλωσης ως % του ΑΕΠ στην Ελλάδα είναι το υψηλότερο μεταξύ των χωρών της ΕΕ (69,0%) έναντι περίπου 55,0% του μέσου όρου των χωρών της ΕΕ (Γράφημα 1.2).

ΓΡΑΦΗΜΑ 1.2

% ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΑΕΠ ΧΩΡΩΝ ΕΕ. ΕΤΟΣ 2015



Πηγή: Eurostat

ισοζυγίου μεταφορών, ενώ το ισοζύγιο λοιπών υπηρεσιών επιδεινώθηκε. Ειδικότερα, οι αφίξεις μη κατοίκων ταξιδιωτών και οι ταξιδιωτικές εισπράξεις σημείωσαν άνοδο κατά 10,8% και 9,9% αντίστοιχα. Επίσης, άνοδο κατά 14% σημείωσαν και οι εισπράξεις από θαλάσσιες μεταφορές.

Το ισοζύγιο πρωτογενών εισοδημάτων κατέγραψε έλλειμμα, μεγαλύτερο σε σχέση με το ίδιο διάστημα του 2017, κυρίως λόγω αύξησης των καθαρών πληρωμών για τόκους, μερίσματα και κέρδη, ενώ το έλλειμμα του ισοζυγίου δευτερογενών εισοδημάτων περιορίστηκε λόγω της βελτίωσης του ισοζυγίου της γενικής κυβέρνησης. Τέλος, το συνολικό ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και κεφαλαίων παρουσίασε έλλειμμα 2,0 δισ. ευρώ, έναντι ελλείμματος 199 εκατ. ευρώ την ίδια περίοδο του 2017.

ΕΞΑΓΩΓΕΣ ΑΓΑΘΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

34

Οι συνολικές **εξαγωγές αγαθών**¹⁰ ανήλθαν σε 26933,0 εκ. ευρώ το δεκάμηνο του 2018, παρουσιάζοντας αύξηση +17,38% σε σύγκριση με το 2017 (22944,9 εκ. ευρώ). Οι εξαγωγές αγαθών (χωρίς καύσιμα και πλοία), αντίστοιχα, που δείχνουν την πραγματική παραγωγική ικανότητα της χώρας, ανήλθαν σε 18484,1 εκ. ευρώ παρουσιάζοντας αύξηση 11,8% σε σύγκριση με την αντίστοιχη χρονική περίοδο του 2017 (16526,3 εκ. ευρώ). Για όλο το 2018, ενδεχομένως οι εξαγωγές θα κυμανθούν ακόμη υψηλότερα προς €32,5 δισ. και €22 δισ. αντίστοιχως και αποτελούν μεγέθη-ρεκόρ για την ελληνική οικονομία.

Οι συνολικές **εισπράξεις από τις υπηρεσίες** (ταξιδιωτικές, μεταφορικές, και λοιπές υπηρεσίες) ανήλθαν σε 33002,0 εκ. ευρώ, αυξημένες κατά 9,97% σε σύγκριση με την αντίστοιχη περίοδο του 2017 (30009,8 εκ. ευρώ). Συνεπώς το σύνολο των εξαγωγών και υπηρεσιών, για το 2018, προβλέπεται ότι θα αντιστοιχεί περίπου στο 37,5% του ΑΕΠ.

ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ ΑΓΑΘΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Οι **συνολικές εισαγωγές αγαθών**, την περίοδο Ιανουαρίου- Οκτωβρίου 2018, ανήλθαν σε 45907,1 εκ. ευρώ, παρουσιάζοντας αύξηση 15,67% σε σύγκριση

με το 2017 (39688,1 εκ. ευρώ). Οι **εισαγωγές αγαθών (χωρίς καύσιμα και πλοία)**, την ίδια την χρονική περίοδο, ανήλθαν σε 32981,4 εκ. ευρώ, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 10,37% σε σύγκριση με το 2017 (29882,8 εκ. ευρώ). Οι **συνολικές πληρωμές για υπηρεσίες** (ταξιδιωτικές, μεταφορικές και λοιπές υπηρεσίες), πάντοτε την ίδια περίοδο, ανήλθαν σε 14697,8 εκ. ευρώ αυξημένες κατά 13,9% σε σύγκριση με το 2017 (12901,6 εκ. ευρώ).

ΑΜΕΣΕΣ ΞΕΝΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ (ΑΞΕ)

Οι Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (ΑΞΕ) αναμένεται να αυξηθούν και το 2018 και να ανέλθουν στα 3,640 δις ευρώ συνεχίζοντας την ανοδική τους πορεία τα τρία τελευταία έτη. Πράγματι, οι ΑΞΕ, μετά τη μείωση που παρουσίασαν το 2015 (1,143 δις ευρώ), τόσο το 2016 (2,468 δις ευρώ) όσο και το 2017 (3,204 δις ευρώ) αυξήθηκαν σημαντικά (Πλαίσιο 3, Πίνακας 3.1).

Παρόλα αυτά εξακολουθούν να μην ανταποκρίνονται στις υψηλές προσδοκίες της ακολουθούμενης οικονομικής λογικής ότι θα αποτελέσουν την αιχμή του δόρατος της νέας αναπτυξιακής πορείας της χώρας και θα αποτελέσουν τη βάση του νέου παραγωγικού υποδείγματος.

Η εκφρασμένη ποικιλοτρόπως θέση ότι η βασική ατμομηχανή της δημιουργίας της νέας παραγωγικής βάσης είναι οι ΑΞΕ και ότι χωρίς τις ΑΞΕ δεν μπορεί να υπάρξει ανάπτυξη και νέα παραγωγική βάση, δεν είναι καθόλου τυχαία ούτε συγκυριακή. Αντιθέτως βρίσκεται στο επίκεντρο της κυρίαρχης οικονομικής καθεστωτικής αντίληψης η οποία μάχεται κάθε τι που σχετίζεται με την έννοια του δημόσιου νοικοκυριού και της ενδογενούς ανάπτυξης της οικονομίας.

Είναι σημαντικό να επισημανθεί στο σημείο αυτό, ότι οι ξένες επενδύσεις αποτελούν παράγοντες οι οποίοι δεν εξαρτώνται αποκλειστικά από την ελληνική οικονομία. Πρόκειται για εξωτερικές παρεμβάσεις που για να συμβάλλουν στη δυναμική της πρέπει να ισχύουν πολλές προϋποθέσεις. Δεν είναι απλοί παράγοντες, που σώζουν την παρτίδα όταν όλα έχουν χαθεί. Όπως έχει και προηγουμένως αναφερθεί, η ακραία ρητορική που αναπτύσσεται στον δημόσιο διάλογο για τις ξένες επενδύσεις δείχνει έλλειμμα ρεαλισμού και αδυναμία κατανόησης των εξελίξεων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

ΠΛΑΙΣΙΟ 2

Η Ελλάδα, στα χρόνια των τριών διαδοχικών προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, αντιμετώπισε με επιτυχία τη μεγάλη ανισορροπία στις εξωτερικές της συναλλαγές, ισοσκελίζοντας σχεδόν τις εξαγωγές και τις εισαγωγές αγαθών και υπηρεσιών. Τούτο επετεύχθη ως αποτέλεσμα:

- Πρώτον, της τρομακτικής μείωσης του ΑΕΠ (-25,0% την περίοδο 2010-2016), η οποία οδήγησε σε υποχώρηση των εισαγωγών αγαθών και υπηρεσιών.¹¹ Οι εισαγωγές αγαθών και υπηρεσιών από 87,039 δις ευρώ το 2008, μειώθηκαν το 2010 στα 69,452 δις ευρώ, για να μειωθούν περαιτέρω σε 54,317 δις ευρώ το 2016 που είναι και το κατώτερο επίπεδό τους την εξεταζόμενη περίοδο. Το 2017 αρχίζει η θετική μεγέθυνση του ΑΕΠ (1,5%) και μαζί αρχίζει η αύξηση των εισαγωγών 61,292 δις ευρώ. Το 2018 η μεγέθυνση του ΑΕΠ συνεχίζεται (εκτιμάται περίπου στο 2,0%) και οι εισαγωγές φθάνουν στα 72,695 δις ευρώ.

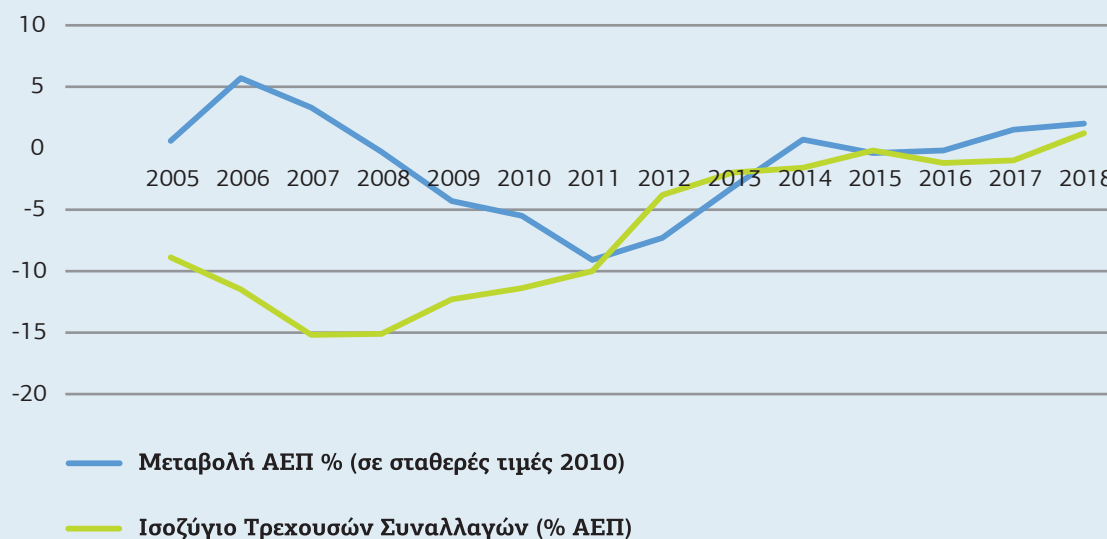
- Δεύτερον, της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας σε όρους κόστους εργασίας, η οποία εκφράστηκε ως βελτίωση της ανταγωνιστικότητας ως προς την τιμή μόνο στο τομέα των διεθνώς εμπορεύσιμων υπηρεσιών (τουρισμός) και σχεδόν καθόλου στην αντίστοιχη ανταγωνιστικότητα των προϊόντων του μεταποιητικού τομέα¹² και στην ενίσχυση της διεθνούς ζήτησης που οδήγησε στην σημαντική άνοδο των εξαγωγών αγαθών και υπηρεσιών.

Το ερώτημα όμως που τίθεται είναι, ωστόσο, κατά πόσον είναι ευσταθής η ισορροπία στις εξωτερικές συναλλαγές της χώρας σε μεσοπρόθεσμο διάστημα. Η απάντηση είναι συνάρτηση των δομικών χαρακτηριστικών της ελληνικής οικονομίας. Συγκεκριμένα μπορούν να αναφερθούν τα ακόλουθα:

Πρώτον, η σταδιακή ανάκαμψη της οικονομικής δραστηριότητας σε μια χώρα με το παραγωγικό υπόδειγμα της Ελλάδος (στενή παραγωγική βάση,

ΓΡΑΦΗΜΑ 2.1

ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ % ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΕΠ ΚΑΙ ΙΣΟΖΥΓΙΟΥ ΤΡΕΧΟΥΣΩΝ



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, *Η Ελληνική Οικονομία*, Διάφορα τεύχη.

¹¹ Είναι γνωστό ότι το μέγεθος των εισαγωγών συναρτάται θετικά με το ΑΕΠ.

¹² Ηλίας Ιωακείμολου, «Κόστος εργασίας και περιθώρια κέρδους στα χρόνια των μνημονίων», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, *Κείμενα Πολιτικής (Policy Briefs)* / 15, Ιανουάριος 2018.

οικονομία χαμηλής προστιθέμενης αξίας, μεγάλη εξάρτηση από τις εισαγωγές κεφαλαιουχικού εξοπλισμού, ημικατεργασμένων και ενέργειας) αναμένεται να ενισχύσει σημαντικά την καταναλωτική δαπάνη για εισαγόμενα καταναλωτικά προϊόντα, ενώ παράλληλα η ανάγκη επενδύσεων για την αναβάθμιση και ανανέωση του μηχανολογικού εξοπλισμού εκτιμάται ότι θα αυξήσει τις εισαγωγές κεφαλαιουχικών αγαθών. Αυτό προκύπτει εμφανώς από την παραγωγική ανεπάρκεια της οικονομίας και την αδυναμία του επιχειρηματικού τομέα να δημιουργήσει διατηρήσιμα πλεονάσματα σε σχέση με τον εξωτερικό τομέα. Στο σχετικό γράφημα, εύκολα κανείς μπορεί να διαπιστώσει τη διαχρονική κίνηση του ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ και της αντίστοιχης εξέλιξης του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών ως % του ΑΕΠ.

Δεύτερον, η ανάκαμψη μετά το 2013 ακολουθεί την ίδια τάση που υπήρχε την περίοδο 2003-2008. Επομένως, η συσχέτιση της ανάκαμψης των εξαγωγών προϊόντων με την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, η οποία έλαβε χώρα κατά την περίοδο εφαρμογής των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής με την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας κόστους είναι προβληματική, αν όχι λανθασμένη. Η υπερβολική έμφαση στο Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας

(ΜΚΕ) αποκρύπτει ζητήματα διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας και άλλων παραγόντων που προσδιορίζουν το κόστος παραγωγής και τις τιμές, τα οποία καθορίζουν συνδυαστικά τις εξαγωγικές επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας.

Τρίτον, οι διακυμάνσεις της διεθνούς ζήτησης αποτελούν σημαντικό παράγοντα για τις ελληνικές εξαγωγές. Ήδη για το 2019 οι εκτιμήσεις για επιβράδυνση των οικονομιών της ευρωζώνης αλλά και το άνοιγμα των ανταγωνιστικών τουριστικών αγορών (Τουρκίας και Αιγύπτου) προκαλούν πολλούς προβληματισμούς.

Τέταρτον, η διακύμανση της συναλλαγματικής ισοτιμίας του Ευρώ έναντι βασικών νομισμάτων (κυρίως του αμερικανικού δολαρίου και της αγγλικής στερλίνιας) επιδρούν καθοριστικά στο ελληνικό εξωτερικό εμπόριο (ενδεικτικά αναφέρεται η ενίσχυση του Ευρώ έναντι του Δολαρίου κατά 5,3% το 2018).

Συνεπώς, δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ευσταθής η σημερινή εξισορρόπηση του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Το σοβαρό πρόβλημα της χώρας εξακολουθεί να είναι η διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα της χώρας, το οποίο συντηρεί η αδύναμη παραγωγική της διάρθρωση και η εξάρτησή της από τις εισαγωγές.

ΠΛΑΙΣΙΟ 3

Οι εισροές άμεσων ξένων επενδύσεων (ΑΞΕ) στην Ελλάδα είναι διαχρονικά πολύ χαμηλές. Την περίοδο 1990-2016 κυμαίνονται περίπου στο 1,3% του ΑΕΠ, ετησίως, ποσοστό πολύ χαμηλό που τοποθετεί την Ελλάδα στις τελευταίες θέσεις των χωρών του ΟΟΣΑ και όχι μόνο, σύμφωνα με τα στοιχεία του οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών, αρμόδιου για τις ΑΞΕ, UNCTAD.¹³ Για την περίοδο ένταξης της Ελλάδος στη ζώνη του ευρώ το μέγεθος των εισροών ΑΞΕ έχει ως ακολούθως:

Την περίοδο από την ένταξη της Ελλάδος στη ζώνη

του ευρώ, το 2002 έως την έναρξη της ελληνικής κρίσης το 2009, οι εισροές ΑΞΕ ανήλθαν σε περίπου 15 δις. ευρώ σωρευτικά, ή 0,9% του ΑΕΠ κατά μέσο όρο ετησίως. Την περίοδο των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, 2010-2018, το ύψος των ΑΞΕ, σωρευτικά, ήταν 17,065 δις ευρώ ή 1,896 δις ευρώ ετησίως ή περίπου στο 1,0% του ΑΕΠ κατά μέσο όρο ετησίως (Πίνακας 3.1).

Σχετικά με τη σύνθεση των ΑΞΕ μπορούν να αναφερθούν τα παρακάτω:¹⁴ Οι εισροές ΑΞΕ την περίοδο πριν από την κρίση (2001-2008) αφορούσαν στην πλει-

13 https://unctad.org/sections/dite_dir/docs/wir2018/wir18_fs_gr_en.pdf

14 Όλα τα στοιχεία προέρχονται από την Τράπεζα της Ελλάδος (Εκθέσεις του Διοικητή, Εκθέσεις για τη Νομισματική Πολιτική κτλ για διάφορα έτη).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

ΑΜΕΣΕΣ ΞΕΝΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ (ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ)

Έτος	Ποσά σε εκατ. ευρώ
2002	42
2003	1.130
2004	1.692
2005	501
2006	4.269
2007	1.543
2008	3.071
2009	1.754
2010	249
2011	822
2012	1.354
2013	2.122
2014	2.033
2015	1.143
2016	2.498
2017	3.204
2018	3.640,2 (Πρόβλεψη)
ΣΥΝΟΛΟ	31.067,2
ΜΕΣ.ΟΡΟΣ	3.451,911

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος, Στατιστικά στοιχεία-Εξωτερικός τομέας-Ισοζύγιο πληρωμών

ονόπτά τους εξαγορές ελληνικών επιχειρήσεων, εκ των οποίων αρκετές ήταν πρώην δημόσιες επιχειρήσεις. Ένα μικρό ποσοστό αφορούσε πιο παραγωγικές επενδύσεις, όπως τη δημιουργία νέων ή την επέκταση υφιστάμενων επιχειρήσεων. Αντίθετα, κατά την περίοδο 2009-2012, στη διάρκεια της κρίσης, καταγράφηκε έντονη αύξηση των εισροών ΑΞΕ για ίδρυση εταιρίας ή αύξηση μετοχικού κεφαλαίου και επιβράδυνση των επενδύσεων για εξαγορές και συγχωνεύσεις.

Την τριετία (2013-2015) τόσο οι ΑΞΕ για αύξηση μετοχικού κεφαλαίου όσο και αυτές με τη μορφή εξαγορών και συγχωνεύσεων παρέμειναν υποτονικές, εξέλιξη που μερικώς συνδέεται με την αυξημένη πολιτικοοικονομική αβεβαιότητα και τις καθυστερήσεις στο πρόγραμμα αποκρατικοποιήσεων. Την επόμενη τριετία (2016-2018) παρατηρείται αύξηση των ΑΞΕ. Οι σημαντικότερες συναλλαγές το 2016, αφορούν: α) την εξαγορά του ΟΛΠ από την COSCO Group (Χονγκ Κονγκ), 368,5 εκ. ευρώ β) την πώληση από την Τράπεζα Eurobank του 80% της συμμετοχής της στη Eurolife ERB Insurance Group A.E. Συμμετοχών στην Costa Luxembourg Sarl (Λουξεμβούργο) €324,7εκ και γ) την πώληση του 88,5% των μετοχών της Astir Palace Βουλιαγμένης Α.Ξ.Ε. στην Apollo Investment Holdco Sarl (Λουξεμβούργο) 444,0 εκ.

Το 2017, το ήμισυ σχεδόν των εισροών αντιπροσωπεύει ιδιωτικοποιήσεις. Η σημαντικότερη συναλλαγή στην κατηγορία αυτή αφορά τη συμμετοχή των εταιριών Fraport AG (Γερμανία) και Sientel Ltd (Κύπρος) στην αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου των θυγατρικών τους, που ανέλαβαν τη διαχείριση των περιφερειακών αεροδρομίων στην Ελλάδα, και την παράλληλη χορήγηση ενδοομιλικών δανείων προς τις θυγατρικές αυτές. Οι υπόλοιπες εισροές αντιπροσωπεύουν κυρίως επενδύσεις σε νέες μετοχές (ίδρυση υποκαταστημάτων και αύξηση μετοχικού κεφαλαίου) και χορήγηση ενδοομιλικών δανείων. Το πρώτο τετράμηνο του 2018 (για το οποίο διαθέτουμε επίσημα στοιχεία) εισροές ύψους 1,2 δισ. Ευρώ, κατευθύνθηκαν κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών και προέκυψε βασικά από αυξήσεις μετοχικού κεφαλαίου και από συγχωνεύσεις και εξαγορές. Η κυριότερη συναλλαγή αφορούσε στη μεταβίβαση ποσοστού 67% του ΟΛΘ που κατείχε το ΤΑΙΠΕΔ στην εταιρία SouthEurope Gateway Thessaloniki (SEGT) Limited με έδρα την Κύπρο.

Στη μεταποίηση κατευθύνθηκε μόλις το 6,8% των συνολικών εισροών ΑΞΕ την περίοδο 2003-2016, δηλαδή σε απόλυτα νούμερα 1,6 δις ευρώ. Τα στοιχεία

δείχνουν με απόλυτη ακρίβεια ότι ο μεταποιητικός τομέας της ελληνικής οικονομίας δεν αποτελεί πόλο έλξης των ΑΞΕ με δυσμενή αποτελέσματα για τον τομέα. Αντιθέτως στις υπηρεσίες κατευθύνθηκαν 18,1 δις ευρώ, ή το 77,32% του συνόλου των εισροών ΑΞΕ. Στον τομέα του ηλεκτρισμού και φυσικού αερίου κατευθύνθηκαν το 6,9% του συνόλου των εισροών ΑΞΕ, ή 665 εκ ευρώ. Επίσης η συνολική εισροή στην Ελλάδα για το 2018 συνεχίζει, όπως και το 2017, να κατευθύνεται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών. Προέκυψε κυρίως από αυξήσεις του μετοχικού κεφαλαίου των θυγατρικών εταιριών που βρίσκονται στην Ελλάδα και δευτερευόντως από συγχωνεύσεις και εξαγορές εταιριών. Οι ιδιωτικοποιήσεις αντιπροσωπεύουν το 22% σχεδόν των συνολικών εισροών.

Η Ελλάδα υστερεί σε πρωτογενείς (greenfield) ΑΞΕ έναντι άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ισοζυγίου πληρωμών, οι ΑΞΕ για ίδρυση νέας παραγωγικής μονάδας ήταν μόλις 194 εκατ. ευρώ την περίοδο 2001-2008 (1% των συνολικών εισροών ΑΞΕ) και 178 εκατ. ευρώ την περίοδο 2009-2012 (4%), ενώ παρατηρήθηκε αποεπένδυση ύψους 585 εκατ. ευρώ (-8%) την περίοδο 2013-2015. Εξίσου αποθαρρυντική είναι η εικόνα που προκύπτει από πίνακες των Ηνωμένων Εθνών, όπου η αξία των ανακοινωθείσων επενδύσεων σε νέες παραγωγικές μονάδες στην Ελλάδα είναι σημαντικά χαμηλότερη σε σύγκριση με τα άλλα κράτη-μέλη της ευρωζώνης με προγράμματα προσαρμογής ή γειτονικές ανταγωνίστριες χώρες. Το μεγαλύτερο μέρος των ΑΞΕ στην Ελλάδα πραγματοποιείται από χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ.

Για το σύνολο της περιόδου 2001-2015, το μεγαλύτερο μέρος των εισροών ΑΞΕ στην Ελλάδα προήλθε από χώρες της ΕΕ-28 και συγκεκριμένα από τη ζώνη του ευρώ (περίπου 80%), με τη Γαλλία και τη Γερμανία να αντιπροσωπεύουν από κοινού το ήμισυ των συνολικών ΑΞΕ στην Ελλάδα. Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια (2013-2015) το μερίδιο της ευρωζώνης μειώθηκε αισθητά προς όφελος άλλων χωρών-μελών του ΟΟΣΑ, όπως οι ΗΠΑ, η Ελβετία και ο Καναδάς. Σημειώνεται ότι, λόγω του μικρού μεγέθους των ΑΞΕ στην

Ελλάδα, η επίδραση μεμονωμένων συναλλαγών επί του συνόλου των ΑΞΕ είναι ιδιαίτερα μεγάλη.

Δεν αποτελεί είδηση ότι η αλλαγή της παραγωγικής βάσης χρειάζεται επέκταση σε καινοτόμα προϊόντα σύγχρονης τεχνολογίας, τα οποία μπορεί να παραχθούν και μέσω των πολυεθνικών επιχειρήσεων οι οποίες αποτελούν κατά κύριο λόγο τον φορέα των ΑΞΕ σε κάθε χώρα. Όπως είναι γνωστό, ο κύριος όγκος των ΑΞΕ πραγματοποιείται μεταξύ των αναπτυγμένων χωρών. Η σημασία του γεγονότος αυτού είναι μεγάλη, γιατί ο βαθμός διάδοσης των νέων τεχνολογιών αποτελεί μέσο εκσυγχρονισμού της οικονομίας. Οι χώρες όπου κατευθύνονται οι ΑΞΕ με ενσωματωμένη υψηλή τεχνολογία δεν είναι χαμηλού εργατικού κόστους, αλλά υψηλής παραγωγικότητας και συνήθως υψηλής ποιότητας ανθρωπίνου κεφαλαίου. Δυστυχώς στην Ελλάδα οι ΑΞΕ αποτελούν δυσεύρετο είδος τα τελευταία σαράντα έτη. Δηλαδή πρόκειται για μια μεγάλη ιστορική περίοδο η οποία αφήνει εμφανώς τα ίχνη της αμφιβολίας και για τις μελλοντικές εξελίξεις. Δεν είναι τυχαίο το ότι η Τράπεζα της Ελλάδος υπογραμμίζει, με εύσημο τρόπο, ότι μια βασική αβεβαιότητα σχετικά με τις μελλοντικές εξελίξεις αποτελεί «η υλοποίηση των προθέσεων των πολυεθνικών επιχειρήσεων για παραγωγικές επενδύσεις στην Ελλάδα». Επιπροσθέτως είναι σχεδόν αδύνατον να μεταβληθεί το παραγωγικό υπόδειγμα της χώρας με τις εισρέουσες ΑΞΕ να κατευθύνονται σε ποσοστό κοντά στο 90,0% σε υπηρεσίες και μάλιστα χρηματοοικονομικές, διαχείρισης ακινήτων και ιδιωτικής αγοράς ακινήτων.

Ακόμη περισσότερο, όμως, είναι σχεδόν αδύνατον να συμβάλλουν αποφασιστικά οι ΑΞΕ στην αλλαγή της παραγωγικής βάσης της χώρας, με βάση τα διαπιστούμενα ποσοτικά δεδομένα. Το ύψος των ΑΞΕ, ως % του ΑΕΠ, εξακολουθεί να κυμαίνεται γύρω από τον ιστορικό ετήσιο μέσο όρο, δηλαδή περίπου στο 1,0%. Συμπερασματικά, ο ιδιαίτερος ρόλος που αποδίδεται στις ΑΞΕ, σύμφωνα με τη θεώρηση των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, για την προσφορά τους στη μεγέθυνση της οικονομίας, από τα υπάρχοντα στοιχεία δεν επιβεβαιώνεται ούτε ποσοτικά ούτε και ποιοτικά.

ΔΗΜΟΣΙΟ ΧΡΕΟΣ

Α.

Το ύψος του χρέους της Γενικής Κυβέρνησης (ΓΚ), και οι μεταβολές του από χρόνο σε χρόνο, ενσωματώνουν και αντανακλούν πληρέστερα από οποιαδήποτε άλλη μεταβλητή τις δημοσιονομικές εξελίξεις και επιδόσεις. Είναι γνωστό ότι υπάρχουν περιπτώσεις όπου ορισμένες δαπάνες καλύπτονται με έκδοση ομολόγων και δεν εμφανίζονται στο έλλειμμα της ΓΚ, αλλά αυξάνουν το χρέος. Επίσης, η ανάληψη, π.χ. εκ μέρους του Δημοσίου, χρεών φορέων εκτός ΓΚ, αυξάνει το χρέος αλλά δεν επηρεάζει το ετήσιο έλλειμμα, κ.λπ. Επομένως για αυτούς τους λόγους, η παρακολούθηση της εξέλιξης του χρέους της ΓΚ είναι απαραίτητη προκειμένου να είναι ολοκληρωμένη η εικόνα των δημοσιονομικών εξελίξεων.

Με την επιτυχή ολοκλήρωση της τέταρτης και τελευταίας αξιολόγησης στο πλαίσιο της Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μέσω ESM, στη συνεδρίαση του Eurogroup στις 21 Ιουνίου 2018 προσδιορίστηκαν τα μεσοπρόθεσμα μέτρα ελάφρυνσης του δημόσιου χρέους, με στόχο τη διατήρηση των ετήσιων ακαθάριστων χρηματοδοτικών αναγκών κάτω του 15% του ΑΕΠ μεσοπρόθεσμα και κάτω του 20% του ΑΕΠ μακροπρόθεσμα, καθώς και την εξασφάλιση της αποκλιμάκωσης του χρέους. Αναφορικά με τα δάνεια που έχουν χορηγηθεί από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (EFSF), αποφασίστηκε δεκαετής αναβολή των πληρωμών τόκων και χρεολυ-

σίων και επιμήκυνση της μεσοσταθμικής διάρκειάς τους κατά δέκα έτη.

Επιπλέον, υπό την προϋπόθεση της τήρησης των μεταμνημονιακών υποχρεώσεων, συμφωνήθηκε η κατάργηση του περιθωρίου επιτοκίου που σχετίζεται με την επαναγορά χρέους από το δεύτερο πρόγραμμα, καθώς και η επιστροφή των επιλέξιμων κερδών από τα ομόλογα που διακρατούν οι κεντρικές τράπεζες των χωρών-μελών της ευρωζώνης στα χαρτοφυλάκια ANFA και SMP¹⁵. Όπως αναφέρεται στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,¹⁶ η αποτίμηση όσον αφορά την υλοποίηση των δεσμεύσεων θα γίνει στην επόμενη προγραμματισμένη έκθεση της ενισχυμένης εποπτείας στο τέλος Φεβρουαρίου 2019, οπότε και αναμένονται οι σχετικές αποφάσεις.

Τα συμφωνηθέντα μέτρα ελάφρυνσης εκτιμάται ότι βελτιώνουν σημαντικά τη βιωσιμότητα του δημόσιου χρέους μεσοπρόθεσμα. Εντούτοις, μακροπρόθεσμα παραμένουν σημαντικές αρνητικές επισφάλειες και η βιωσιμότητα του χρέους εξαρτάται καίρια από τη συνέχιση της μεταρρυθμιστικής προσπάθειας, τον ρυθμό μεγέθυνσης του ΑΕΠ, και την επίτευξη των δημοσιονομικών στόχων.

Β.

Αναλυτικά, το απόλυτο ύψος του ονομαστικού χρέους της Γενικής Κυβέρνησης παρουσιάζει συνεχή άνοδο μετά το 2015, (Πίνακας 2), παρά το γεγονός ότι η ΓΚ παρουσίασε πλεονάσματα σε όλη την τριετία 2016-2018.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟ ΧΡΕΟΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (ΣΕ ΕΚΑΤ. ΕΥΡΩ)

	2014	2015	2016	2017	2018 εκτ
Χρέος	319.629	311.725	315.011	317.414	335.000
% ΑΕΠ	178,9	175,9	178,5	176,1	180,4

Πηγή: (α) ΕΛ.ΣΤΑΤ, (β) Εισηγητική Έκθεση Προϋπολογισμού 2019, Υπουργείο Οικονομικών, Νοέμβριος 2018

15 Τα έσοδα ANFA αφορούν την εκχώρηση στο Ελληνικό Δημόσιο εκ μέρους των εθνικών κεντρικών τραπεζών του Ευρωσυστήματος των κερδών τους από τη διακράτηση τίτλων του Ελληνικού Δημοσίου (που δεν συμμετείχαν στο PSI) και τα έσοδα SMP αφορούν τη μεταφορά των αποδόσεων ομολόγων του Ελληνικού Δημοσίου από τις κεντρικές τράπεζες του Ευρωσυστήματος. Τα επιλέξιμα κέρδη αφορούν τα έτη 2017 και μετά, καθώς και τα κέρδη SMP του έτους 2014 που διατηρούνται σε ειδικό λογαριασμό του ESM.

16 European Commission, *Enhanced Surveillance Report, Greece*, November 2018.

Αλλά και ως ποσοστό του ΑΕΠ το χρέος του 2018 είναι 4,5 εκατοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ μεγαλύτερο από αυτό του 2015, παρά το γεγονός ότι το ονομαστικό ΑΕΠ (παρονομαστική) κατέγραψε άνοδο 1,5% το 2017 και εκτιμάται ότι θα ανέλθει 2,0% το 2018. Οι λόγοι για την ανοδική πορεία του χρέους είναι πολλοί. Π.χ. το 2016, το ελληνικό Δημόσιο δανείστηκε περίπου €3,5 δισ. μετά την ολοκλήρωση της δεύτερης αξιολόγησης για την εξόφληση ληξιπρόθεσμων οφειλών προς τους προμηθευτές του. Αυτές οι πληρωμές δεν εμφανίστηκαν στις δαπάνες της ΓΚ. Επίσης, για τον ίδιο λόγο, το 2017 αντλήθηκαν από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης €1,6 δισ. Παράλληλα, από το 2017 άρχισε η δημιουργία αποθεματικού με δανεισμό και συνεχίστηκε το 2018, στο οποίο, κατόπιν της τέταρτης αξιολόγησης του τελευταίου προγράμματος, το ελληνικό Δημόσιο έλαβε €11,4 δισ. για αυτόν σκοπό συνολικά το 2018.

Σύμφωνα με την Τράπεζα της Ελλάδος,¹⁷ κατά τη διάρκεια του 2018 οι χρηματοδοτικές ανάγκες του Ελληνικού Δημοσίου καλύφθηκαν μέσω σύναψης συμφωνιών *repos*, κυρίως με τους φορείς της ΓΚ, μέσω εκδόσεων εντόκων γραμματίων τρίμηνης, εξάμηνης και ετήσιας διάρκειας, με την εκταμίευση χρηματοδότησης ύψους 8,8 δισ. ευρώ από τον ESM, καθώς και με άντληση κεφαλαίων από τις αγορές. Συγκεκριμένα, τον Φεβρουάριο του 2018 το Ελληνικό Δημόσιο προχώρησε σε κοινοπρακτική έκδοση ομολόγου σταθερού επιτοκίου επταετούς διάρκειας, ύψους 3 δισ. Ευρώ.¹⁸

Παράλληλα, στη διάρκεια του 2018, αυξήθηκε σημαντικά το μερίδιο των υποχρεώσεων σταθερού επιτοκίου, το οποίο στο τέλος Σεπτεμβρίου ανήλθε σε 85% του χρέους της Κεντρικής Διοίκησης.¹⁹ Η εξέλιξη αυτή αντανακλά (α) την ολοκλήρωση της εφαρμογής των βραχυπρόθεσμων μέτρων ελάφρυνσης του χρέους που είχαν συμφωνηθεί τον Δεκέμβριο του 2016, (β) την ενσωμάτωση των παραμέτρων κινδύνου του χαρτοφυλακίου του EFSF στο χαρτοφυλάκιο του ελληνικού δημόσιου χρέους και (γ) διαχειριστικές πράξεις όπως η σύναψη συμβάσεων ανταλλαγής επιτοκίου (*swap*). Παρά τη βραχυπρόθεσμη αύξηση των δαπανών τόκων, το αυξημένο μερίδιο των υποχρεώσεων σταθερού επιτοκίου περιορίζει μεσοπρόθεσμα τις επισφάλειες από τα επιτόκια και εκτιμάται ότι συμβάλλει στη βελτίωση της μακροχρόνιας βιωσιμότητας του δημόσιου χρέους.

Η Εισηγητική Έκθεση του Προϋπολογισμού για το έτος 2019, προβλέπει σημαντική αποκλιμάκωση του χρέους της ΓΚ σε 323.500 εκατ.ευρώ, ή 170,2% του ΑΕΠ, κυρίως λόγω της αποπληρωμής χρεολυσίων μέσω των ταμειακών διαθεσίμων και του πρωτογενούς πλεονάσματος. Συγχρόνως και σύμφωνα με την παρουσίαση που δημοσίευσε τον Δεκέμβριο ο ΟΔΔΗΧ,²⁰ η εφαρμογή των βραχυπρόθεσμων μέτρων για την αναδιάρθρωση του ελληνικού δημόσιου χρέους της 5ης Δεκεμβρίου 2016, έχει βελτιώσει σημαντικά τα χαρακτηριστικά του, παρά το μεγάλο ύψος του.

Ένα πρώτο χαρακτηριστικό είναι η μετατροπή του μεγαλύτερου μέρους του χρέους από δάνεια με κυμαινόμενο σε δάνεια με σταθερό επιτόκιο, με συνέπεια το ποσοστό των τελευταίων να ανέρχεται σε 85% τον Σεπτέμβριο του 2018 από 29% το 2013, μειώνοντας τον επιτοκιακό κίνδυνο και προφυλάσσοντας το κόστος εξυπηρέτησης του χρέους από ενδεχόμενες μελλοντικές αυξήσεις των επιτοκίων.

Επιπλέον, με την εφαρμογή των μέτρων επήλθε και εξομάλυνση του προφίλ αποπληρωμής του χρέους μειώνοντας σημαντικά τις αποπληρωμές μέχρι το 2045 και οδηγώντας σε αυξημένες αποπληρωμές από το 2049 και μετά. Εξαιρεση αποτελούν οι αποπληρωμές του 2022 (που αυξήθηκαν λόγω της πενταετούς έκδοσης του 2017 σε 9,9 δις ευρώ) και των ετών 2023 (12,2 δις ευρώ), 2028 (12,1 δις ευρώ) και 2033 (12,0 δις ευρώ), που αυξήθηκαν λόγω της ανταλλαγής ομολόγων του Δεκεμβρίου του 2017. Επίσης, η σταθμισμένη μέση διάρκεια ωρίμανσης του χρέους έχει αυξηθεί κατά 10 έτη από την έναρξη της χρηματοοικονομικής κρίσης και συγκεκριμένα από 8,5 έτη το 2008 σε 18,5 έτη το 2019.

Τέλος, σύμφωνα με τον ΟΔΔΗΧ, η Ελλάδα δεν αντιμετωπίζει βραχυχρόνιους κινδύνους αναχρηματοδότησης, καθώς έχει καταφέρει να διατηρήσει σταθερά τα επίπεδα των Εντόκων Γραμματίων Ελληνικού Δημοσίου την περίοδο 2013-2017 (από 14,1 δις ευρώ το 1ο τρίμηνο του 2013 σε 15,3 δις ευρώ το 3ο τρίμηνο του 2018). Επιπλέον, έχει μειώσει το απόθεμά τους από το 2012 (18,2 δις ευρώ το 4ο τρίμηνο του 2012), γεγονός που συνετέλεσε στο να μειωθεί περαιτέρω ο κίνδυνος αναχρηματοδότησης και να αυξηθεί η σταθμισμένη μέση διάρκεια ωρίμανσης του χρέους.

17 Τράπεζα της Ελλάδος, *Νομισματική πολιτική*, Ενδιάμεση Έκθεση 2018, Δεκέμβριος 2018.

18 Τράπεζα της Ελλάδος, *Νομισματική πολιτική*, Ενδιάμεση Έκθεση 2018, Δεκέμβριος 2018.

19 ΓΚΚ, *Δελτίο Δημόσιου Χρέους 91*, Σεπτέμβριος 2018.

20 ΟΔΔΗΧ, *Financing Strategy for 2019*, December 2018.

Με βάση τις εξελίξεις αυτές θα πρέπει να σημειωθεί, ως γενική παρατήρηση, ότι η έλλειψη προόδου στη μείωση του χρέους, είτε ως απόλυτο μέγεθος, είτε ως ποσοστό του ΑΕΠ, υποδηλώνει ότι η δημοσιονομική προσαρμογή παραμένει ημιτελής και αναστρέψιμη, συνεπώς δεν δικαιολογείται εφφρασμός εξαιτίας των καλών δημοσιονομικών αποτελεσμάτων των τελευταίων ετών. Με αυτό το δεδομένο, ο όποιος δημοσιονομικός χώρος υπάρχει θα πρέπει να αξιοποιείται πρωτίστως για μέτρα που θα επιταχύνουν τον ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης, με παράλληλη μείωση των ανισοτήτων του εισοδήματος. Άλλωστε, οι αγορές λαμβάνουν πολύ σοβαρά υπόψη τις αναπτυξιακές επιδόσεις και προοπτικές μιας οικονομίας προκειμένου να επενδύσουν σε αυτήν. Εξάλλου, από σχετική ανάλυση προέκυψε ότι στην περίπτωση που ο λόγος χρέους προς ΑΕΠ υπερβαίνει το 100%, η αποκλιμάκωσή του είναι δυνατόν να επιτευχθεί πολύ πιο αποτελεσματικά μέσω της επιτάχυνσης του ρυθμού ανάπτυξης ή της μείωσης των επιτοκίων, παρά μέσω υψηλών πρωτογενών πλεονασμάτων.

ΑΝΕΡΓΙΑ

Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα το τρίτο τρίμηνο του 2018 διαμορφώθηκε στο 18,3%, μειωμένο τόσο σε ετήσια βάση (από 20,3% το αντίστοιχο τρίμηνο του 2017) όσο και σε τριμηνιαία (από 19,0% το προηγούμενο τρίμηνο). Στην Ευρωζώνη, το ποσοστό ανεργίας το τρίτο τρίμηνο του 2018 διαμορφώθηκε στο 7,8%, μειωμένο κατά 0,4 ποσοστιαίες μονάδες σε τριμηνιαία βάση και κατά 0,9 ποσοστιαίες μονάδες σε ετήσια βάση.

Σύμφωνα με την Μηνιαία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, η εποχικά διορθωμένη ανεργία για τον Νοέμβριο του 2018 διαμορφώθηκε σε 18,5% έναντι 21,1% τον ίδιο μήνα του προηγούμενου έτους και 18,7% τον Οκτώβριο του 2018. Ο αριθμός των ανέργων τον Νοέμβριο του 2018 ανήλθε σε 875.195 άτομα, μειωμένος κατά 120.587 άτομα σε σχέση με τον Νοέμβριο του 2017 (-12,1%) και κατά 5.948 άτομα σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2018 (-0,7%).

ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η αδήλωτη εργασία αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα στην προοπτική ανάπτυξης κάθε

χώρας. Η Ελλάδα παρουσιάζει διαχρονικά μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ένα από τα υψηλότερα επίπεδα αδήλωτης εργασίας. Η έκταση του φαινομένου αυτού έχει δυσμενείς και πολύπλευρες επιπτώσεις καθώς υποβαθμίζει - πρώτα και κύρια - τα δικαιώματα και την προστασία των ίδιων των εργαζομένων, αποδυναμώνει τα δημόσια έσοδα και τη χρηματοδοτική επάρκεια του ασφαλιστικού συστήματος, νοθεύει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και υπονομεύει καίρια τις αναπτυξιακές προοπτικές της ελληνικής οικονομίας.

Σύμφωνα με τις υπάρχουσες πληροφορίες (η νέα έκθεση του επιχειρησιακού σχεδίου «**ARTEMIS**», που καταγράφει τα αποτελέσματα της ελεγκτικής δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. και του Ε.Φ.Κ.Α., για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας σε όλη τη χώρα, το διάστημα 01/01/2018 – 31/12/2018, θα εκδοθεί τον Φεβρουάριο 2019) στους κλάδους υψηλής παραβατικότητας, όπως προέκυψε από τους στοχευμένους ελέγχους, το ποσοστό αδήλωτης εργασίας έχει μειωθεί σημαντικά το 2018, σε σχέση με τα προηγούμενα έτη.

ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ²¹

Οι συνολικές καταθέσεις τον Δεκέμβριο 2018 (υπόλοιπα κατοίκων εσωτερικού) ανήλθαν σε 152.431 δις ευρώ, εκ των οποίων 134.492 δις ευρώ είναι οι καταθέσεις των νοικοκυριών και των επιχειρήσεων και τα 17.939 δις ευρώ στη Γενική Κυβέρνηση. Από τον Ιούλιο 2015, όταν επιβλήθηκαν τα capital controls οι συνολικές καταθέσεις αυξήθηκαν κατά 17.939 δις ευρώ (νοικοκυριών και επιχειρήσεων κατά 13.659 δις ευρώ και γενικής κυβέρνησης κατά 4.280 δις ευρώ). Το 2018 οι συνολικές καταθέσεις αυξήθηκαν κατά 13.299 δις ευρώ προφανώς σε συνάρτηση με την μεγέθυνση του ΑΕΠ.

Σημειώνεται ότι η σταθερή αύξηση των καταθέσεων το 2018, σε συνδυασμό με τον αρνητικό ρυθμό χρηματοδότησης κατά το μεγαλύτερο μέρος του έτους, οδήγησε στην μείωση της παροχής έκτακτης ενίσχυσης σε ρευστότητα κάτω από το όριο των €2 δισ., σηματοδοτώντας ουσιαστικά την απεξάρτηση των ελληνικών τραπεζών από τον μηχανισμό έκτακτης ενίσχυσης σε ρευστότητα (ELA).

Παράλληλα, τον Δεκέμβριο του 2018 **ο ρυθμός χρηματοδότησης των επιχειρήσεων** επέστρεψε

21 Όλα τα στοιχεία προέρχονται από την Τράπεζα της Ελλάδος: <https://www.bankofgreece.gr/Pages/el/Statistics/monetary/deposits.aspx> και <https://www.bankofgreece.gr/Pages/el/Statistics/monetary/financing.aspx>

σε θετικό έδαφος (+0,3%) έπειτα από 9 μήνες αρνητικής μεταβολής. Αντίθετα, ο ρυθμός επέκτασης της χρηματοδότησης των νοικοκυριών παρέμεινε αρνητικός (-2,8% στα στεγαστικά δάνεια και -0,8% στα καταναλωτικά).

Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ²²

Η κερδοφορία των τραπεζών πριν από φόρους παρέμεινε αδύναμη και σημαντικά χαμηλότερη από ό,τι την αντίστοιχη περίοδο του 2017, ενώ, μετά από φόρους και μη επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες, το εννεάμηνο του 2018 καταγράφονται ζημίες μεγαλύτερες από ό,τι την αντίστοιχη περίοδο του 2017.

Όσον αφορά την κεφαλαιακή επάρκεια, ο Δείκτης Κεφαλαίου Κοινών Μετοχών (Common Equity Tier 1 – CET1) σε ενοποιημένη βάση και ο Δείκτης Κεφαλαιακής Επάρκειας παραμένουν σε ικανοποιητικό επίπεδο (15,6% και 16,2% αντίστοιχα στο τέλος Σεπτεμβρίου 2018). Τα μη εξυπηρετούμενα ανοίγματα (ΜΕΑ) εξακολουθούν να αποτελούν το μεγάλο πρόβλημα των τραπεζών. Τα ΜΕΑ ανήλθαν στο τέλος Σεπτεμβρίου 2018 σε 84,7 δισ. ευρώ, μειωμένα κατά περίπου 9,7 δισ. ευρώ συγκριτικά με το τέλος Δεκεμβρίου 2017 και κατά περίπου 22,5 δισ. ευρώ (δηλ. περισσότερο από 20%) έναντι του Μαρτίου 2016, οπότε είχε καταγραφεί και το υψηλότερο επίπεδο ΜΕΑ. Η υποχώρηση του απο-

θέματος των ΜΕΑ κατά τη διάρκεια του 2018 οφείλεται κυρίως σε διαγραφές (4,4 δισ. ευρώ) και πωλήσεις (5,2 δισ. ευρώ) μη εξυπηρετούμενων δανείων. Βελτίωση εμφανίζουν και οι εισπράξεις από ρευστοποιήσεις, καθώς οι ηλεκτρονικοί πλειστηριασμοί παράγουν τα πρώτα αποτελέσματα. Ωστόσο, το συνολικό ποσό που ανακτήθηκε από τις τράπεζες με αυτό τον τρόπο παραμένει χαμηλό.

Συνολικά, παρά τις βελτιώσεις στο οικονομικό και θεσμικό περιβάλλον, οι εισπράξεις μέσω ενεργητικής διαχείρισης των ΜΕΑ παραμένουν περιορισμένες. Επιπροσθέτως, οι νέες ροές μη εξυπηρετούμενων δανείων που δημιουργήθηκαν κατά τη διάρκεια του εννεάμηνου εξακολουθούν να υπερβαίνουν τις πιστώσεις που επιστρέφουν σε τακτική εξυπηρέτηση. Συνολικά, και με βάση τις τάσεις που παρατηρούνται τα τελευταία δύο τουλάχιστον χρόνια, ο ρυθμός μείωσης των ΜΕΑ, αν και εμφανίζεται βελτιωμένος, δεν είναι ικανός ώστε να επιτευχθεί σύντομα μια σημαντική αποκλιμάκωση του υπολοίπου τους.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΛΙΜΑ

Όσον αφορά στο οικονομικό κλίμα, ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος²³ που υπολογίζει το ΙΟΒΕ²⁴ έχει βελτιωθεί σημαντικά το 2018, (Πίνακας 3) συμβαδίζοντας με τον ενισχυμένο ρυθμό μεγέθυνσης της οικονομικής δραστηριότητας.

42

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΔΕΙΚΤΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΚΛΙΜΑΤΟΣ

Μέσος όρος - Εποχικά εξομαλυμένα στοιχεία

	2001-2018	2012	2013	2014	2015	2016	2017	11μην. 2018
ΕΕ-28	100	88,6	93,2	102,7	105,2	105,1	110,5	112,3
Ευρωζώνη	99,7	89,1	91,7	100,1	103,4	104,4	110,3	112,1
Ελλάδα	96,5	80	90,9	100	88,8	91,8	96,6	102,8

Πηγή: ΙΟΒΕ, Αποτελέσματα Ερευνών Οικονομικής Συγκυρίας

²² Τράπεζα της Ελλάδος, Νομισματική Πολιτική, Ενδιάμεση Έκθεση 2018, Δεκέμβρης 2018

²³ Ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος είναι το σταθμισμένο άθροισμα των Δεικτών Επιχειρηματικών Προσδοκιών στη Βιομηχανία, τις Κατασκευές, το Λιανικό Εμπόριο, τις Υπηρεσίες και του Δείκτη Καταναλωτικής Εμπιστοσύνης

²⁴ ΙΟΒΕ, Αποτελέσματα Ερευνών Οικονομικής Συγκυρίας, Δεκέμβριος 2018, 03.12.2018

ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΤΟ 2019

1.

Η προσηκτική ανάγνωση των τάσεων της οικονομίας και η αναζήτηση των σωστών προτεραιοτήτων για την τρέχουσα οικονομική πολιτική, είναι κρίσιμης σημασίας. Μετά τη λήξη του τρίτου προγράμματος, με μειωμένη προστασία και ελαφρότερη εποπτεία, μπροστά σε μια προεκλογική περίοδο με πολλαπλές αναμετρήσεις και πιθανότατα με παρατεταμένη και οξεία αντιπαράθεση, ποιες μπορεί να είναι οι προσδοκίες για τις επιμέρους πλευρές της οικονομικής πολιτικής και των συνεπειών της;

Η πορεία που θα διαγράψει η ελληνική οικονομία το 2019 αλλά και στα επόμενα χρόνια, εξαρτάται και συναρτάται από σειρά αλληλοεπηρεαζόμενων παραγόντων τόσο του εγχώριου πολιτικού και οικονομικού περιβάλλοντος όσο και του αντίστοιχου ευρωπαϊκού και διεθνούς. Με βάση τις υπάρχουσες εκτιμήσεις, το 2019 θα είναι μια δύσκολη χρονιά. Στη διεθνή οικονομία, επικρατούν συνθήκες ήπιας επιβράδυνσης που ανά πάσα στιγμή μπορεί να χειροτερεύσουν, καθώς οι αγορές κεφαλαίων έχουν εισέλθει σε αμυντική φάση και η αβεβαιότητα παραμένει υψηλή από μια πιθανή εντατικοποίηση των εμπορικών πολέμων παγκοσμίως σε συνδυασμό και ένα ασύντακτο Brexit. Επιπροσθέτως, το επιβαρυνόμενο πολιτικό κλίμα στη Γαλλία και η υψηλή δημοτικότητα των αντιευρωπαϊκών πολιτικών σχημάτων στον βαθμό που θα αποτυπωθεί στο αποτέλεσμα των εκλογών για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο μπορεί να επιτείνει την αβεβαιότητα στις χρηματοπιστωτικές αγορές και στο διεθνές εμπόριο. Παράλληλα, ενδέχεται να επιτείνει το πρόβλημα της απουσίας ενιαίας πολιτικής γραμμής σε καίρια ζητήματα της ΕΕ που σχετίζονται με τη χώρα μας (προϋπολογισμός, γεωργική πολιτική, εμπάθυνση Ευρωζώνης, μεταναστευτικό).

Οι τάσεις προστατευτισμού που διαμορφώνονται κυρίως μεταξύ των ΗΠΑ και της Κίνας, η πολιτική αβεβαιότητα στην Ευρώπη, σε συνδυασμό με τις μεταναστευτικές ροές που πυροδοτούν ολοένα και περισσότερες εθνικιστικές τοποθετήσεις, οι γεωπολιτικές συγκρούσεις, η αυξητική τάση των επιτοκίων και η επιβράδυνση της διεθνούς επενδυτικής δραστηριότητας αποτελούν τις μεγαλύτερες προκλήσεις για την παγκόσμια οικονομία το 2019. Έχει ήδη υπάρξει επιβράδυνση της ανάπτυξης στην Κίνα και την Ευρώπη. Μετριάζονται, παράλληλα, οι προσδοκίες για τις επιδόσεις της αμερικανικής οικονομίας όσο φθίνει η επίδραση των φοροαπαλλαγών του Αμερικανού προέδρου Ντόναλντ Τραμπ σε ένα κλίμα αβεβαιότητας που

αποδίδεται στην πολιτική προστατευτισμού των ΗΠΑ και την προς τα κάτω αναθεώρηση των προσδοκιών για εταιρικά κέρδη.

Στο διαμορφούμενο αυτό αρνητικό περιβάλλον φαίνεται ότι οι κεντρικές τράπεζες στις ΗΠΑ, στην Ευρώπη και στην Ασία στρέφονται σε μια πιο χαλαρή στάση ως προς τη χάραξη νομισματικής πολιτικής. Ήδη διεθνείς οργανισμοί και πολλά χρηματοοικονομικά ιδρύματα επανεξετάζουν τις προβλέψεις τους για την πορεία των επιτοκίων στις οικονομίες του ανεπτυγμένου και του αναδυόμενου κόσμου.

Στον ανεπτυγμένο κόσμο, η Ομοσπονδιακή Τράπεζα των ΗΠΑ (Fed) ήταν η πρώτη που ανακοίνωσε αλλαγή στην κατεύθυνση της νομισματικής πολιτικής. Υψηλόβαθμοι αξιωματούχοι της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ) έχουν, επίσης, κάνει λόγο για αναπροσαρμογή της νομισματικής πολιτικής εάν επιδεινωθούν οι οικονομικές συνθήκες στην Ευρωζώνη.

Στην Ασία, όλη η προσοχή είναι στραμμένη στην πορεία της κινεζικής οικονομίας. Οι κεντρικοί τραπεζίτες στην Κίνα, στην Ιαπωνία, στην Αυστραλία και στις Φιλιππίνες έχουν ήδη ανακοινώσει ή ακόμη και εφαρμόσει μέτρα στήριξης. Τον Δεκέμβριο η Λαϊκή Τράπεζα της Κίνας μείωσε το όριο των αποθεμάτων (RRR) που υποχρεούνται να διατηρούν οι τράπεζες κατά 100 μονάδες βάσης. Προβλέπεται περαιτέρω μείωση κατά ακόμη 150 μονάδες βάσης μέχρι τα τέλη του έτους. Πρόσθετα μέτρα στήριξης αναμένεται να ανακοινωθούν τον Μάρτιο.

Η Τράπεζα της Ιαπωνίας, ανακοίνωσε πως θα παρέμβει εάν ενισχυθεί απότομα το γιεν. Η κεντρική τράπεζα της Αυστραλίας υιοθέτησε ουδέτερη στάση από την αυστηρή νομισματική πολιτική που ακολουθούσε λίγο καιρό πριν, ενώ η ινδική κεντρική τράπεζα προτίθεται να μειώσει τα επιτόκια στις αρχές του 2019. «Σύμμαχος» των κεντρικών τραπεζιτών είναι οι χαμηλές πληθωριστικές πιέσεις που επικρατούν σήμερα, δίνοντας στους επικεφαλής μεγαλύτερα περιθώρια ευελιξίας στη χάραξη νομισματικής πολιτικής. Συνεπώς οι εξελίξεις στην παγκόσμια οικονομία εμπεριέχουν υψηλή αβεβαιότητα γεγονός που δεν αποτελεί σύμμαχο στις προσπάθειες που καταβάλει η ελληνική οικονομία να επανέλθει στην κανονικότητα.

2.

Επί του παρόντος όλες ανεξαιρέτως οι προβλέψεις εθνικών και διεθνών οργανισμών συγκλίνουν στην εκτίμηση ότι το 2019 η ελληνική οικονομία θα καταγράψει θετικούς και σχετικά εύρωστους ρυθμούς μεγέθυνσης (Πίνακας 4). Στην Εισηγητική Έκθεση του Κρατικού Προϋπολογισμού για το 2019 εκτιμάται ότι

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΔΕΙΚΤΕΣ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΠΡΟΒΛΕΨΕΩΝ ΓΙΑ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥΣ ΔΕΙΚΤΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2018-2019 (ΣΕ ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΑΓΟΡΑΙΕΣ ΤΙΜΕΣ 2010, ΕΤΗΣΙΕΣ % ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ)

44

	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ		ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ		ΔΙΕΘΝΕΣ ΝΟΜΙΣΜΑΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ		ΟΟΣΑ		ΙΟΒΕ	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
ΑΕΠ	2,1	2,5	2	2	2	2,4	2,1	2,2	2,1	2,4
Ιδιωτική Κατανάλωση	1	1,1	0,8	0,4	1,1	1,2	0,6	1,4
Δημόσια Κατανάλωση	0,2	0,6	1,2	0,2	0,5	1,2	-1	1,5
Ακαθ. Επενδ. Παγίου Κεφαλαίου	0,8	11,9	-2,1	14,6	2,4	8,8	0,2	10,5
Εξαγωγές	7,5	5,8	8,4	5,7	7,7	4,7	7,7	5,3
Εισαγωγές	3,4	5,2	3,6	6,1	3,5	5	3,5	6,3
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή %	0,8	1,2	0,8	1,2	0,7	1,2	0,8	1,3	0,8	1,3
Ανεργία (% εργατικού δυναμικού)	19,6	18,2	19,6	18,2	19,9	18,1	19,5	18,1	19,3	17,9
Ισοζύγιο Γενικής Κυβέρνησης (%ΑΕΠ)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0	0,3	0,1	0,3	...
Ισοζύγιο Τρεχουσών Συναλλαγών (% ΑΕΠ)	-0,2	-0,2	-0,8	-0,4	-0,5	-0,6

Πηγές: Εισηγητική Έκθεση Κρατικού Προϋπολογισμού 2019, Υπουργείο Οικονομικών, Νοέμβριος 2018 – European Economic Forecast, Autumn 2018, European Commission, Νοέμβριος 2018 - Η Ελληνική Οικονομία 03/18, ΙΟΒΕ, Νοέμβριος 2018 – World Economic Outlook, IMF, Οκτώβριος 2018 - Fiscal Monitor, IMF, Οκτώβριος 2018 - OECD Economic Outlook No. 104, Νοέμβριος 2018

το πραγματικό ΑΕΠ θα αυξηθεί κατά 2,5%, οριακά χαμηλότερη, στο 2,4%, είναι η εκτίμηση του ΔΝΤ. Πιο επιφυλακτικές και λιγότερο αισιόδοξες ως προς τον θετικό ρυθμό μεγέθυνσης για το 2019 είναι οι προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο 2,2% και οργανισμών όπως ο ΟΟΣΑ στο 2,2% και ΙΟΒΕ στο 2,0%. Η Τράπεζα της Ελλάδος²⁵ αντίστοιχα προβλέπει ρυθμό μεγέθυνσης 2,3%.

Για ακόμη μια φορά η εγχώρια κατανάλωση θα συνεισφέρει το μεγαλύτερο ποσοστό στην προβλεπόμενη αύξηση του ΑΕΠ. Αυτή τη φορά μεγαλύτερη θα είναι και η συνεισφορά της δημόσιας κατανάλωσης. Εκτιμάται ότι θετική αύξηση στην καταναλωτική δαπάνη των νοικοκυριών θα έχουν, αν τελικά πραγματοποιηθούν, η μη περικοπή των συντάξεων και η προγραμματισμένη αύξηση του κατώτατου μισθού.

Όμως και αυτό το έτος το στοίχημα θα είναι η εξέλιξη των επενδύσεων. Μετά την αποτυχία των προβλέψεων για την εξέλιξη της μεταβολής των επενδύσεων το 2018, η ανάγκη αύξησης το επόμενο έτος γίνεται επιτακτική. Γνωρίζουμε ότι οι επενδύσεις είναι ευαίσθητες στις σχηματιζόμενες προσδοκίες και συνεπώς κινούνται σε περιβάλλον υψηλής αβεβαιότητας.

Ο ρυθμός μεγέθυνσης των εξαγωγών εκτιμάται ότι θα επιβραδυνθεί καθώς η ζήτηση για τουριστικές υπηρεσίες αναμένεται να μη συνεχίσει την ανοδική της πορεία λόγω του ότι έχουν αποκατασταθεί οι γειτονικές αγορές της Τουρκίας και της Αιγύπτου. Παράλληλα αναμένεται αύξηση των εισαγωγών, υποστηριζόμενες από την περαιτέρω μεγέθυνση του ΑΕΠ.

Στο μεσοπρόθεσμο διάστημα οι εκτιμήσεις για τη μεγέθυνση του ΑΕΠ δεν επιτρέπουν αισιοδοξία για τη γρήγορη ανάκτηση των απωλειών που έχουν συντελεστεί την προηγούμενη δεκαετία. Στο υπό κατάρτιση μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα 2020-2023, προβλέπεται ότι το ΑΕΠ θα αυξάνεται με ρυθμό 2,5% φέτος, 2,3% το 2020, 2,1% το 2021, 1,8% το 2022 και 1,8% το 2023.

Οι προβλέψεις δεν έχουν διαφοροποιηθεί από το περυσινό μεσοπρόθεσμο, αλλά έχει προστεθεί ένας χρόνος ακόμη, το 2023. Εντός της προσεχούς πενταετίας, μέχρι το 2023, το ΑΕΠ προβλέπεται να διαμορφωθεί στα 212 δισ. ευρώ έναντι 191 δισ. ευρώ το 2018, άρα να αυξηθεί κατά 21 δισ. ευρώ. Με αυτούς τους ρυθμούς, *ceteris paribus*, θα χρειαστούν τουλάχιστον 10 χρόνια για να προσεγγίσει το ΑΕΠ, τα επίπεδα των περίπου 240 δισ. ευρώ, όπου βρισκόταν προ κρίσης.

Στις προβλέψεις του υπουργείου, οι επενδύσεις προβλέπεται να αυξηθούν φέτος κατά 11,9%, μετά τη στασιμότητα (0,8%) του 2018, ενώ στη συνέχεια ο ρυθμός τους θα υποχωρεί 9,7% το 2020, 7,9% το 2021, 5,9% το 2022 και 5,2% το 2023. Όσο για την ανεργία, προβλέπεται καθοδική πορεία, αλλά παραμένει σε διψήφια ποσοστά τουλάχιστον έως το τέλος της προσεχούς πενταετίας. Έτσι, από το 18,2% φέτος, υποχωρεί στο 16,6% το 2020, στο 15,4% το 2021, στο 14,3% το 2022 και στο 13,2% το 2023. Παραμένει φυσικά η δέσμευση της χώρας για πρωτογενή πλεονάσματα 3,5% του ΑΕΠ έως το 2022.

3.

Οι ήδη αναφερθείσες προκλήσεις λόγω των εξελίξεων στην παγκόσμια οικονομία αναπόφευκτα θα επηρεάσουν και την Ελλάδα, η οποία θα πρέπει να αναζητήσει κεφάλαια στις αγορές για να καλύψει τις χρηματοδοτικές της ανάγκες, καθώς για πρώτη φορά έπειτα από 9 χρόνια θα στηρίζεται στις δικές της δυνάμεις, χωρίς την οικονομική στήριξη που παρείχαν τα μνημόνια με τους Ευρωπαίους εταίρους και το ΔΝΤ.

Είναι γνωστό ότι τα ομόλογα του Ελληνικού Δημοσίου δεν έχουν ακόμη αποκτήσει καθεστώς επενδυτικής βαθμίδας (*non investment grade*). Αυτό επιβαρύνει τις αποδόσεις τους και τις καθιστά ευμετάβλητες, επηρεαζόμενες σημαντικά από τις αναταράξεις στις διεθνείς χρηματοπιστωτικές αγορές, αλλά και από κάθε κίνηση της ασκούμενης εγχώριας οικονομικής που θα μπορούσε να συνιστούσε ανησυχία στις διεθνείς χρηματοπιστωτικές αγορές.

Η έξοδος στις χρηματοπιστωτικές αγορές εκτός του ότι είναι αναγκαία, είναι και χρήσιμη, σε ό,τι αφορά στην επαναβεβαίωση της επακριβούς «σημερινής» θέσης την οποία κατέχει η χώρα μας στις κλίμακες της διεθνούς αγοράς κεφαλαίων και της δυνατότητάς της να έχει πρόσβαση σε αυτήν.

Υπό αυτό το πρίσμα, πέραν του όποιου οφέλους σε σχέση με τη λεγόμενη «καμπύλη αποδόσεων» που εμφανίζουν οι πιστωτικοί τίτλοι του ελληνικού δημοσίου, η έξοδος στις χρηματοπιστωτικές αγορές υπενθυμίζει ότι το κόστος δανεισμού μιας χώρας συναρτάται άμεσα και ευθέως με την πιστοληπτική ικανότητα της, δηλαδή την αξιοπιστία της, όπως αυτή εκτιμάται από τους διεθνείς οίκους αξιολόγησης.

4.

Στην Ελλάδα, το 2019 είναι μια χρονιά που θα σηματοδοτεί τουλάχιστον από 3 εκλογικές αναμετρήσεις (εθνικό, περιφερειακό και ευρωπαϊκό επίπεδο) και, ενδεχομένως, μια εθνική εκλογική αναμέτρηση στις αρχές του 2020, εάν η Βουλή δεν καταστεί δυνατόν να εκλέξει Πρόεδρο της Δημοκρατίας. Οι **συνεχόμενες εκλογικές αναμετρήσεις είναι πολύ πιθανό να αυξήσουν την αβεβαιότητα**. Ο εκλογικός κύκλος είναι σημαντικός παράγοντας στη διαμόρφωση του οικονομικού κλίματος. Ο επιχειρηματικός κόσμος, αλλά και τα νοικοκυριά, ενδεχομένως, να μεταθέσουν επενδυτικές ή καταναλωτικές δαπάνες στο μέλλον. Συνεπώς, η επικρατούσα αβεβαιότητα, επηρεάζει την οικονομική συμπεριφορά των ατόμων, που συνήθως αποτυπώνεται σε μια πιο συγκρατημένη επενδυτική και καταναλωτική δαπάνη.

5.

Η μακροχρόνια διατήρηση της επενδυτικής δαπάνης στα έτη εφαρμογής του μνημονιακού προγράμματος σε επίπεδο χαμηλότερο από το ύψος των αποσβέσεων εξασθένησε το απόθεμα του παραγωγικού κεφαλαίου της χώρας - τόσο σε όρους αξίας όσο και μη ενσωμάτωσης των νέων τεχνολογικών καινοτομιών που έλαβαν πρόσφατα χώρα - με αποτέλεσμα η παραγωγικότητα της εργασίας είτε να φθίνει είτε να παραμένει υποτονική. Παρά την αύξηση του ΑΣΠΚ το 2018, δεν παρατηρείται μια δυναμική ανάσχεσης των τάσεων αποσπένδυσης. Η ελληνική οικονομία βρίσκεται αντιμετώπη με αυτή τη σημαντική πρόκληση. Από το 2011 ο Καθαρός Σχηματισμός Παγίου Κεφαλαίου έχει περάσει σε αρνητικές τιμές (Γράφημα 4) ως συνέπεια της δραστηκής μείωσης του ΑΣΠΚ από το 2010. Διατηρείται σε αρνητικές τιμές μέχρι και σήμερα.

Στο ξέσπασμα της κρίσης (2008), οι επενδύσεις (Ακαθάριστος Σχηματισμός Παγίου Κεφαλαίου- ΑΣΠΚ,) ανέρχονταν σε 23% του ΑΕΠ (Πίνακας 5), εκ των οποίων 7,5 % του ΑΕΠ σε κατοικίες, 5,6 % του ΑΕΠ σε δημόσιες επενδύσεις, και 9,9% σε ιδιωτικές επιχειρηματικές επενδύσεις (Γράφημα 5). Αντιστοίχως το 2017, το σύνολο των επενδύσεων είναι 12,9% του ΑΕΠ, εκ των οποίων, 0,5% του ΑΕΠ είναι σε κατοικίες και 4,4 % του ΑΕΠ δημόσιες επενδύσεις, και 8,0% του ΑΕΠ σε ιδιωτικές επιχειρηματικές επενδύσεις.

Οι ιδιωτικές επιχειρηματικές επενδύσεις είναι σήμερα χαμηλότερες από το επίπεδο πριν το ξέσπασμα της κρίσης. Οι επενδύσεις σε κατοικίες έχουν κυριολεκτικά καταρρεύσει και η συνεισφορά τους στη μείωση του ΑΣΠΚ είναι σημαντικότερη. Προσοχή, ο ΑΣΠΚ στις κατοικίες προσέφερε ετησίως πάνω από 20 δις ευρώ

στις συνολικές επενδύσεις. Προκύπτει, επομένως, η ανάγκη, ετησίως, επιπλέον επενδύσεων ύψους 20 δις ευρώ. Αυτή είναι η αδήριτη πραγματικότητα. Το καυτό ερώτημα είναι με ποιο τρόπο θα υποκατασταθούν αυτές οι επενδύσεις προκειμένου το ποσοστό του ΑΣΠΚ να βρεθεί πάλι πλησίον του μέσου όρου των χωρών της ΕΕ. Το ότι τουλάχιστον ένα μέρος από αυτό θα πρέπει να καλυφθεί από την αύξηση των επενδύσεων σε κατοικίες, θα πρέπει να θεωρείται αυτονόητο. Όμως η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στην αγορά κατοικιών, στο τραπεζικό σύστημα αλλά και στο διαθέσιμο εισόδημα των Ελλήνων δεν συνηγορεί ότι κάτι τέτοιο θα προκύψει μεσοπρόθεσμα.

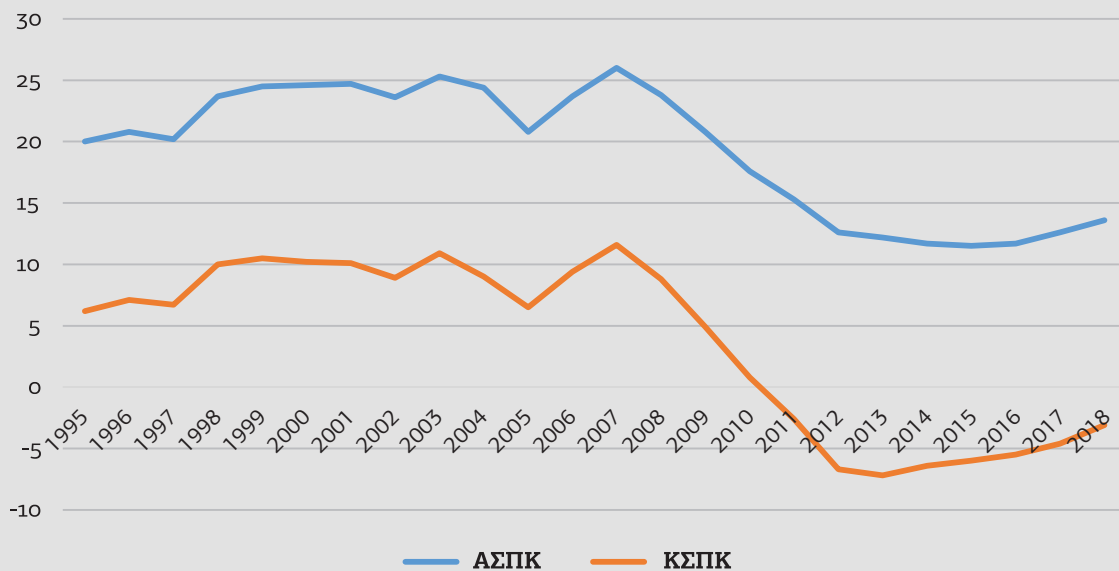
Οι δημόσιες επενδύσεις, επίσης, έχουν συμπιεσθεί σε ανεπίτρεπτα χαμηλό επίπεδο, με πολλές δημόσιες υποδομές σε μεγάλη ανάγκη αναβάθμισης. Όμως και εδώ υπάρχουν αντικειμενικοί περιορισμοί (έλλειψη πόρων) αλλά και υποκειμενικοί (δημιουργία υπερπλεονασμάτων), εις βάρος των δημοσίων επενδύσεων.

Η κάλυψη του προαναφερθέντος επενδυτικού κενού χρειάζεται, πρωταρχικά, την αρωγή της δημοσιονομικής πολιτικής. Απαιτείται η διαμόρφωση ενός φιλικότερου προς την ανάπτυξη μίγματος πολιτικής εντός του στενού πλαισίου που θέτει ο στόχος για την επίτευξη υψηλού δημοσιονομικού πρωτογενούς πλεονάσματος. Τούτο σημαίνει ότι χρειάζεται αφενός η πλήρης υλοποίηση του προγράμματος δημοσίων επενδύσεων και αφετέρου η μείωση των φορολογικών συντελεστών στο κεφάλαιο και την εργασία. Τα επεκτατικά μέτρα που έχουν προβλεφθεί για το 2019 όπως η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών αγροτών και ελευθέρων επαγγελματιών και η σταδιακή μείωση του συντελεστή των επιχειρηματικών κερδών είναι στη σωστή κατεύθυνση. Από την άλλη πλευρά, η δημοσιονομική πολιτική θα πρέπει να κινηθεί με τρόπο ώστε να μην τεθεί εκ νέου σε αμφισβήτηση από τις διεθνείς αγορές το αξιόχρεο του ελληνικού κράτους. Σημειώνεται, εν προκειμένω, ότι με τα μέτρα που ελήφθησαν για το 2019, σε συνδυασμό με την αναμενόμενη κατάργηση του μέτρου της περικοπής των συντάξεων, φαίνεται να έχουν εξαντληθεί όλα τα περιθώρια δημοσιονομικής υπεραπόδοσης πέραν δηλαδή της επίτευξης του στόχου για πρωτογενές πλεόνασμα 3,5 π.μ. του ΑΕΠ.

Συμπερασματικά: Οι επιχειρηματικές επενδύσεις παραμένουν σε πολύ χαμηλά επίπεδα και η τόνωσή τους αποτελεί μια μεγάλη πρόκληση για την ελληνική οικονομία. Σημαντική για την ενίσχυση των επιχειρηματικών επενδύσεων είναι η αύξηση των δημοσίων επενδύσεων. Η αύξηση των δημοσίων επενδύσεων αναμένεται να επηρεάσει ευνοϊκά τη συνολική ζήτηση και την παραγωγικότητα του ιδιωτικού τομέα

ΓΡΑΦΗΜΑ 4

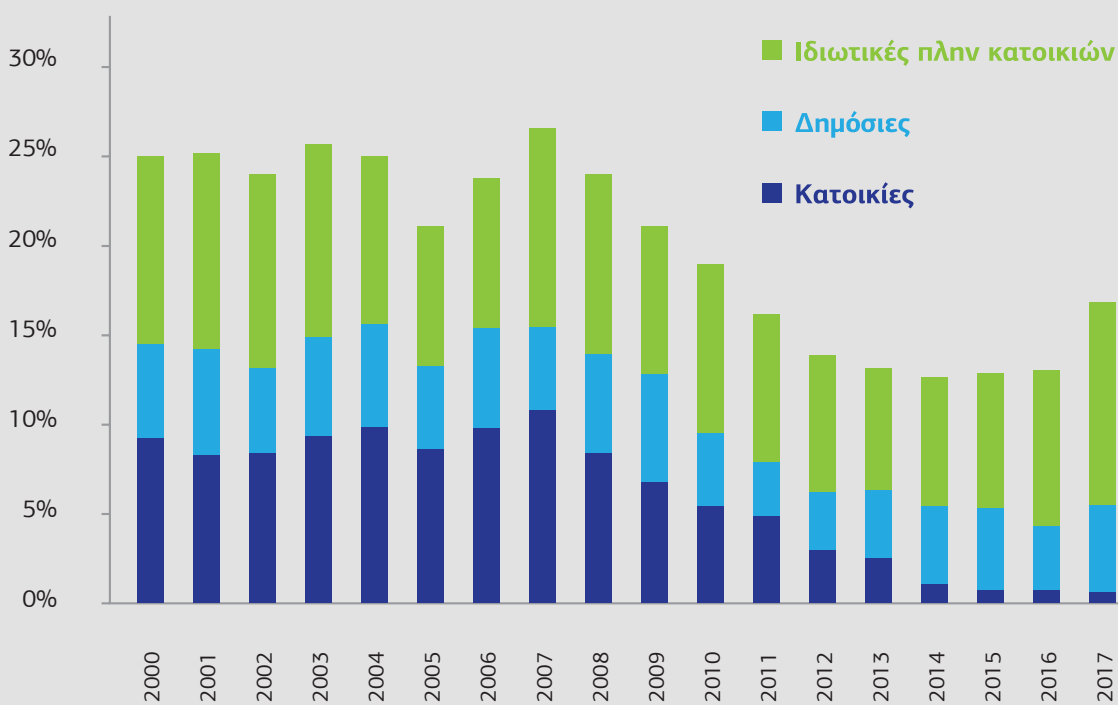
ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟΣ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΟΣ ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΠΑΓΙΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ



Πηγή: European Commission's AMECO database, May 2018.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5

ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΣΕ ΠΑΓΙΑ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΩΣ % ΤΟΥ ΑΕΠ



Πηγή: Εβδομαδιαίο Δελτίο, ΣΕΒ, 20.12.2018

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟΣ ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΠΑΓΙΟΥ
ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

2002	40456
2003	48975
2004	49024
2005	44031
2006	56975
2007	63133
2008	59315
2009	43559
2010	38534
2011	31271
2012	24480
2013	20958
2014	21280
2015	18111
2016	20251
2017	22544

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

και να δημιουργήσει κίνητρα για την ανάληψη επενδυτικών πρωτοβουλιών.

Παράλληλα, μια αύξηση της τραπεζικής χρηματοδότησης προς τις μη χρηματοπιστωτικές επιχειρήσεις, με τραπεζικά κεφάλαια που μπορούν να προέλθουν μεταξύ άλλων από την αποτελεσματική διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, θα συμβάλει θετικά στην ανάληψη επενδυτικών σχεδίων. Τέλος, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι οι προσδοκίες για την πορεία της οικονομίας επηρεάζουν σημαντικά τις αποφάσεις για νέες επενδύσεις. Είναι επομένως αναγκαίες η περαιτέρω βελτίωση του οικονομικού κλίματος και η δημιουργία ενός πιο ελκυστικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος, που μπορούν να επιτευχθούν με τη συνέχιση και τη χωρίς παρεκκλίσεις εφαρμογή των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

6.

Η υψηλή υπερχρέωση του ελληνικού ιδιωτικού τομέα και η αδυναμία του τραπεζικού συστήματος (με τη συμπερίληψη των μη αποτελεσματικών δανείων) να τροφοδοτήσει με την απαιτούμενη ρευστότητα την οικονομία αποτελούν ακόμη δύο πολύ δύσκολα προβλήματα που κληροδότησε το 2018. Αναφέρουμε τα ακόλουθα στοιχεία: Σύμφωνα με την Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ), οι ληξιπρόθεσμες υποχρεώσεις φορολογουμένων (υπόλοιπο), τον Δεκέμβριο 2017, διαμορφώθηκε στα 99,789 δις ευρώ. Για το 2018 εκτιμάται ότι οι ληξιπρόθεσμες οφειλές θα είναι αυξημένες και θα υπερβούν τα 100 δις ευρώ.

Επίσης οι ληξιπρόθεσμες υποχρεώσεις ασφαλισμένων, σύμφωνα με την 4η Τριμηνιαία Έκθεση Προόδου Έτους 2018 του ΚΕΑΟ²⁶, το σύνολο των ληξιπρόθεσμων ασφαλιστικών οφειλών στο τέλος του τέταρτου τριμήνου του έτους διαμορφώθηκε στα 34.786 εκατ. ευρώ, δηλαδή παρουσίασε αύξηση κατά 433 εκατ. ευρώ σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο, εκ των οποίων 64 εκατ. ευρώ αφορούν σε αύξηση στις κύριες οφειλές.

Η ανωτέρω αύξηση οφείλεται αφενός στην ένταξη νέων οφειλών και στην αύξηση των πρόσθετων τελών για τους οφειλέτες που είναι ήδη ενταγμένοι στο ΚΕΑΟ και αφετέρου στην εισαγωγή 47.379 νέων οφειλετών με συνολικές οφειλές ύψους 153 εκατ. ευρώ. Ως εκ τούτου, ο συνολικός αριθμός των οφειλετών διαμορ-

φώθηκε στο τέλος του Σεπτεμβρίου στους 1.407.061, αυξημένος σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο κατά 6.970 οφειλέτες.

• Μη εξυπηρετούμενα ανοίγματα (ΜΕΑ)

Τα μη εξυπηρετούμενα ανοίγματα (ΜΕΑ), όπως έχει ήδη αναφερθεί, ανήλθαν στο τέλος Σεπτεμβρίου 2018 σε 84,7 δισ. Ευρώ. Η ανάγκη δραστικής μείωσης των μη εξυπηρετούμενων ανοιγμάτων έχει οδηγήσει σε αναζήτηση λύσεων που θα διευκόλυναν τη μεταφορά των μη εξυπηρετούμενων ανοιγμάτων από τους ισολογισμούς των τραπεζών σε άλλες οντότητες, για παράδειγμα σε μια κεντρική εταιρία διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων, χωρίς να δημιουργηθούν πρόσθετοι δημοσιονομικοί κίνδυνοι και αφού έχουν ληφθεί υπόψη οι ενδεχόμενες επιπτώσεις στην κεφαλαιακή βάση των τραπεζών. Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα της Ελλάδος²⁷, αλλά και το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας έχουν παρουσιάσει προτάσεις για τη δημιουργία Εταιρίας Ειδικού Σκοπού (Special Purpose Vehicle) που θα απορροφήσει σημαντικό όγκο μη εξυπηρετούμενα δάνεια ελαφρύνοντας σημαντικά τους τραπεζικούς ισολογισμούς. Είναι επιτακτική ανάγκη οι όποιες αποφάσεις να ληφθούν γρήγορα και να τεθούν άμεσα σε εφαρμογή.

7.

Ενώ τα βασικά οικονομικά θεμελιώδη μεγέθη εξελίσσονται ικανοποιητικά, η ανάπτυξη παραμένει εγκλωβισμένη σε χαμηλούς ρυθμούς μεγέθυνσης, με ορατό τον κίνδυνο υποτροπής.

Για να αντιμετωπιστούν οι παραπάνω προκλήσεις και για να καλυφθεί η αποεπένδυση και η απώλεια των εισοδημάτων που προκάλεσε η παρατεταμένη ύφεση, απαιτείται η ενίσχυση της παραγωγικότητας της χώρας, ώστε η ελληνική οικονομία να θωρακιστεί έναντι της διαφαινόμενης κάμψης της παγκόσμιας οικονομίας, και να επιτευχθούν ισχυροί ρυθμοί ανάπτυξης στο μέλλον. Η ανάγκη αυτή γίνεται ακόμη πιο επιτακτική αν ληφθεί υπόψη ότι η μεγέθυνση της οικονομίας εξακολουθεί να στηρίζεται πρωτίστως στην εγχώρια ζήτηση η οποία σε σημαντικό βαθμό τροφοδοτείται από τις εξαγωγές και τον τουρισμό που θα είναι και οι πρώτοι τομείς που θα κινδυνεύσουν από έναν διεθνή κύκλο οικονομικής επιβράδυνσης.

Η αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας θα πρέπει να αναζητηθεί μέσω της αύξησης των επενδύσεων και δει των ιδιωτικών. Μέχρι σήμερα, και σε όλα τα χρόνια εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, οι όποιες προσπάθειες αύξησης της παραγωγικότητας στον ιδιωτικό τομέα πραγματοποιούνται κυρίως μέσω της διεύρυνσης των ευέλικτων μορφών εργασίας αλλά και μέσω της απειλής απόλυσης και αντικατάστασης των υφιστάμενων εργαζομένων από τη μεγάλη δεξαμενή ανέργων. Όμως, η άνοδος της παραγωγικότητας μέσω της εντατικοποίησης της εργασίας έχει περιορισμένα όρια, που καθορίζονται από τις φυσικές αντοχές των εργαζομένων.

Ιστορικά η διεύρυνση των παραγωγικών δυνατοτήτων προέκυψε περισσότερο από την ανάπτυξη της τεχνολογίας, από την αποτελεσματικότερη διοικητική λειτουργία των επιχειρήσεων καθώς και από τον εμπλουτισμό του εργατικού δυναμικού. Ειδικά για το τελευταίο, η αύξηση του ποσοστού των μακροχρόνια ανέργων έχει συμβάλει στην απώλεια ή στασιμότητα των δεξιοτήτων με επίσης αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα. Επιπλέον, μια μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας (ΜΚΕ) περισσότερο μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας παρά μέσω της μείωσης των μισθών είναι πιο αποτελεσματική, καθώς α) δεν πραγματοποιείται τόσο σε βάρος των καταναλωτικών δαπανών με τις επακόλουθες (πολλαπλασιαστικές) επιπτώσεις στη ζήτηση και τελικά στο παραγόμενο προϊόν και β) συμβάλλει πιο αποφασιστικά στην απομείωση του λόγου χρέους προς ΑΕΠ μέσω της οικονομικής μεγέθυνσης.

Ασφαλώς, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας απαιτεί έναν πιο μακροχρόνιο σχεδιασμό, που στη βάση του υπάρχει η αύξηση των επενδύσεων και η ποιοτική αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού. Το σύνολο των εμπλεκόμενων (Κράτος, Έλληνες επιχειρηματίες, Δανειστές) έχουν σημαντική ευθύνη για την παρατηρούμενη στασιμότητα της παραγωγικότητας. Η μείωση του ΜΚΕ που επιτεύχθηκε την περίοδο των μνημονίων είναι προφανώς αποτέλεσμα της μείωσης των ονομαστικών μισθών και όχι λόγω της αύξησης της παραγωγικότητας. Σήμερα που πλέον η πολιτική των μειώσεων των ονομαστικών μισθών δεν τίθεται στο τραπέζι εμφανίζεται ο κίνδυνος στασιμότητας της παραγωγικότητας.

ΠΛΑΙΣΙΟ 4

ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ: ΜΙΑ ΣΧΕΣΗ ΠΟΥ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

4.1

Είναι κοινή διαπίστωση ότι υπάρχει (ισχυρή) θετική συσχέτιση, μεταξύ αύξησης του προϊόντος και αύξησης της παραγωγικότητας.²⁸ Όμως ποια είναι η σχέση αιτίου – αιτιατού; Η αύξηση ξεκινά από την παραγωγή και κατευθύνεται στην παραγωγικότητα ή το αντίθετο; Πολλές αναλύσεις υποστηρίζουν ότι η σχέση αιτίου και αιτιατού λειτουργεί από την αύξηση της παραγωγής προς την αύξηση της παραγωγικότητας, όχι το αντίστροφο. Δηλαδή, βραχυπρόθεσμα η αύξηση στην παραγωγή οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας.²⁹ Αυτό οφείλεται πρωταρχικά στη λειτουργία του νόμου του Okun.³⁰ Θα μπορούσε να εξηγηθεί με απλό τρόπο ως εξής: Σε δύσκολους καιρούς, οι επιχειρήσεις προβαίνουν σε αποθεματοποίηση εργασίας- κρατούν περισσότερους εργαζόμενους από όσους χρειάζονται για την τρέχουσα παραγωγή. Όταν η ζήτηση αγαθών αυξηθεί για κάποιο λόγο, οι επιχειρήσεις ανταποκρίνονται αυξάνοντας εν μέρει την απασχόληση και εν μέρει έχοντας τους υπάρχοντες εργαζόμενους να δουλεύουν περισσότερο και σκληρότερα. Αυτός είναι ο λόγος που οι αυξήσεις στην παραγωγή οδηγούν σε αυξήσεις στην παραγωγικότητα.

4.2

Για να μπορέσουμε να συλλογιστούμε σχετικά με την ανταπόκριση της παραγωγής σε μια μεταβολή της παραγωγικότητας, βραχυπρόθεσμα, θα πρέπει να

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΑΕΠ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ (2010-2017)

Έτος	Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ Σταθερές τιμές 2010	Μεταβολή Παραγωγικότητας Ετησίως
2010	-5,5	-2,5
2011	-9,1	-2,1
2012	-7,3	-1,2
2013	-3,2	-0,5
2014	-0,7	-0,1
2015	-0,4	-1,5
2016	-0,2	-0,2
2017	1,5	0,1

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ- EUROSTAT

χρησιμοποιήσουμε ένα απλό θεωρητικό υπόδειγμα. Χρησιμοποιούμε για το ζήτημα αυτό το υπόδειγμα συνολικής προσφοράς (AS) και συνολικής ζήτησης (AD) (Γράφημα 4.1). Τα βασικά χαρακτηριστικά του οποίου είναι τα ακόλουθα:

28 Δες: O. Blanchard, *Μακροοικονομική*, Επίκεντρο 2006. Επίσης: R. Dornbusch- S.Fischer, *Μακροοικονομική*, Κριτική 1993. Ακόμα: J.Stiglitz – C. Walsh, *Αρχές της Μακροοικονομικής*, Παπαζήση 2009.

29 Συγκεκριμένα ο O. Blanchard, στο αναφερόμενο σύγγραμμα, σελ. 305, αναφέρει: «Υπάρχει μια ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ αύξησης της παραγωγής και αύξησης της παραγωγικότητας. Όμως η σχέση αιτίου και αιτιατού λειτουργεί από την αύξηση της παραγωγής προς την αύξηση της παραγωγικότητας, όχι το αντίστροφο».

30 Ο συγκεκριμένος νόμος συσχετίζει τη μεταβολή του ποσοστού ανεργίας με τον αρνητικό ρυθμό μεταβολής του προϊόντος. Με αλγεβρικούς όρους: $u_t - u_{t-1} = -\beta(g_{yt} - g_y)$. Όπου, u_t = τρέχον ποσοστό ανεργίας, u_{t-1} = ποσοστό ανεργίας το προηγούμενο έτος, g_{yt} = τρέχον επίπεδο προϊόντος, g_y = δυναμικό επίπεδο προϊόντος. Ο συντελεστής β στο νόμο του Okun δίνει την επίπτωση στο ποσοστό ανεργίας των αποκλίσεων της αύξησης της παραγωγής από το κανονικό. Μια τιμή 0,4 του β μας λέει ότι η αύξηση παραγωγής 1,0% πάνω από τον κανονικό ρυθμό μεγέθυνσης για 1 έτος μειώνει το ποσοστό ανεργίας κατά 0,4%.

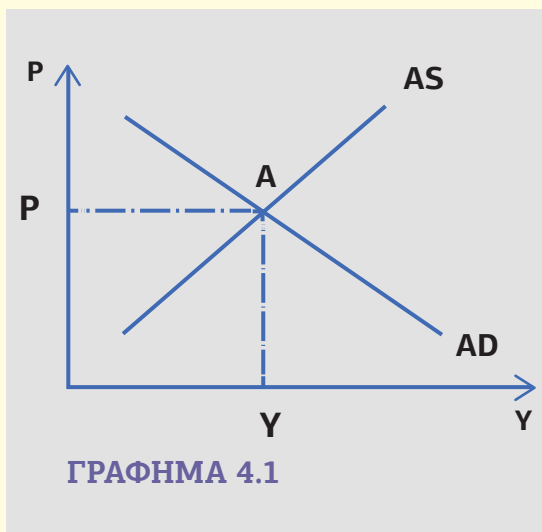
Η καμπύλη συνολικής προσφοράς (AS) δείχνει τους συνδυασμούς του επιπέδου των τιμών και του προϊόντος, στους οποίους οι επιχειρήσεις προσφέρουν, για κάθε δεδομένο επίπεδο τιμών, συγκεκριμένη ποσότητα προϊόντος. Η καμπύλη συνολικής ζήτησης (AD) δείχνει τους συνδυασμούς του επιπέδου των τιμών και του προϊόντος, στους οποίους η αγορά αγαθών και η αγορά χρήματος βρίσκονται ταυτόχρονα σε ισορροπία. Το σημείο τομής των δύο καμπυλών (AS) και (AD) καθορίζει το επίπεδο της παραγωγής, και το επίπεδο τιμών.

Ας θεωρήσουμε ότι αυξάνει η παραγωγικότητα. Η επίπτωση μιας αύξησης της παραγωγικότητας είναι η μείωση του όγκου της εργασίας που απαιτείται για την επίτευξη μιας μονάδας παραγωγής. Το κόστος για τις εταιρίες μειώνεται. Αυτό οδηγεί τις εταιρίες να μειώσουν την τιμή που χρεώνουν σε κάθε επίπεδο της παραγωγής. Αυτά είναι τα αναμενόμενα αποτελέσματα από την πλευρά της συνολικής καμπύλης προσφοράς. Στο Γράφημα 4.2, η νέα κατάσταση θα απεικονιστεί με μετατόπιση της καμπύλης (AS) προς τα δεξιά και κάτω.

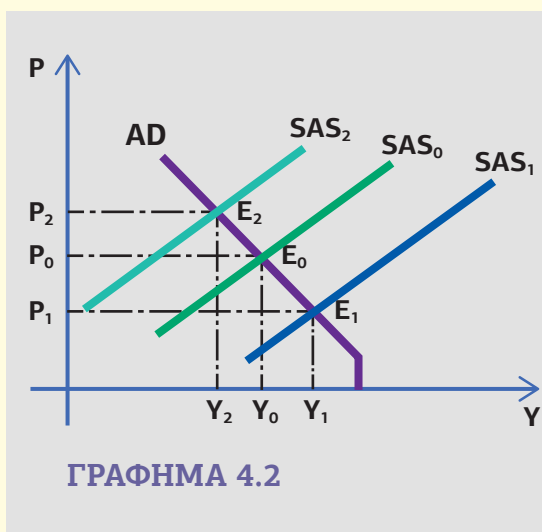
Τώρα τίθεται η ακόλουθη ερώτηση: μια αύξηση στην παραγωγικότητα αυξάνει ή μειώνει τη ζήτηση αγαθών σε ένα δεδομένο επίπεδο τιμών; Δηλαδή πώς θα μετακινηθεί η καμπύλη ζήτησης AD; Διότι μόνο μετά από τον προσδιορισμό της μετακίνησης της AD θα είμαστε σε θέση να έχουμε απάντηση στο ερώτημά μας. Δεν υπάρχει γενική απάντηση σε αυτό το ερώτημα. Η απάντηση εξαρτάται από το τι πυροδότησε εξ αρχής την αύξηση της παραγωγικότητας.

Αν αυτό ήταν από την εκτεταμένη εφαρμογή μιας νέας τεχνολογικής εφεύρεσης ή από τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό (επενδύσεις σε μηχανήματα και ηλεκτρονικά μέσα) ή ακόμα από έργα υποδομής που αποτελούν προϋπόθεση για την πραγματοποίηση των επενδύσεων μπορεί να παρουσιαστεί αύξηση της ζήτησης με δεδομένο το επίπεδο τιμών. Συνεπώς, η επενδυτική δαπάνη (γενικά και ειδικά) μπορεί να αυξήσει τη ζήτηση και να δημιουργήσει θετικές προσδοκίες μεγέθυνσης της οικονομίας.

Το παραπάνω παράδειγμα αντιστοιχεί σε περιόδους στις οποίες παρατηρείται ταχεία τεχνολογική πρόοδος, δηλαδή νέα τεχνολογία ενσωματώνεται στην παραγωγή μέσω καινοτομιών. Κλασικό παράδειγμα η περίοδος μεγέθυνσης των ΗΠΑ στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990. Η αύξηση της



ΓΡΑΦΗΜΑ 4.1



ΓΡΑΦΗΜΑ 4.2

παραγωγικότητας ήταν ασυνήθιστα υψηλή από το 1996 μέχρι το 2000, κατά μέσο όρο 2,5%. Οι λόγοι αυτής της αύξησης ήταν η ταχεία πρόοδος στον τομέα της τεχνολογίας της πληροφορικής (IT) και την ταχεία συσσώρευση του κεφαλαίου που ενσωμάτωσε τη νέα τεχνολογία (IT), στην υπόλοιπη οικονομία. Όμως, όπως γίνεται κατανοητό, η συγκεκριμένη περίπτωση αποτελεί μια εντελώς ακραία περίπτωση που προϋποθέτει μια νέα ισχυρή καινοτομία. Η ανάπτυξη της παραγωγής ήταν ακόμη υψηλότερη, κατά μέσο όρο 4,1% για την ίδια περίοδο, αντικατοπτρίζοντας το γεγονός, ότι η περίοδος αυτή ήταν μια

περίοδος μεγάλης αισιοδοξίας τόσο για τις εταιρίες όσο και για τους καταναλωτές. Για τις εταιρίες, η «Νέα Οικονομία» φάνταζε να υπόσχεται υψηλά κέρδη, δημιουργώντας θετικές προσδοκίες, και ως εκ τούτου να δικαιολογείται το υψηλό ποσοστό επενδύσεων. Για τους καταναλωτές, η άνοδος του χρηματιστηρίου δικαιολογούσε το υψηλό ποσοστό κατανάλωσης δημιουργώντας και σε αυτούς θετικές προσδοκίες. Και σε αυτή την περίπτωση η αύξηση της παραγωγής, στην οποία συνεισέφερε, σε μεγάλο ποσοστό η αύξηση της ιδιωτικής κατανάλωσης, σηματοδοτούνταν από την αύξηση της ζήτησης η οποία χρηματοδοτούνταν με διάφορους τρόπους (μέσω της πιστωτικής επέκτασης, των κερδών του χρηματιστηρίου κ.τ.λ.). Προσοχή τώρα : το 2001, η οικονομία των ΗΠΑ μπήκε σε φάση μεγάλης μείωσης του ρυθμού μεγέθυνσης του ΑΕΠ, από 3,7% το 2000 στο 0,5% το 2001. Οι επενδύσεις παρουσίασαν σημαντική πτώση. Το ίδιο σημειώθηκε και με την κατανάλωση των νοικοκυριών. Στο τέλος του 2001, χάρη σε μια ισχυρή αντίδραση της δημοσιονομικής και νομισματικής πολιτικής, ο ρυθμός μεγέθυνσης του ΑΕΠ αυξήθηκε (2002:2,2%, 2003: 3,1%). Η αύξηση της παραγωγικότητας ήταν ασυνήθιστα υψηλή (2002: 3,9%, 2003: 3,4%). Δηλαδή ο ρυθμός μεγέθυνσης του ΑΕΠ ήταν μικρότερος της αύξησης της παραγωγικότητας. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί ως εξής: πολλές επιχειρήσεις και καταναλωτές στάθηκαν με σκεπτικισμό, σχηματίζοντας αρνητικές προσδοκίες απέναντι στην Νέα Οικονομία, και παρά την αύξηση της παραγωγικότητας δεν θέλησαν να επενδύσουν ή να καταναλώσουν υπέρμετρα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η **ζήτηση** να μην προσαρμοσθεί στην αυξημένη προσφορά (προερχόμενη από την αύξηση της παραγωγικότητας) και ούτε μετατράπηκε, συνεπώς, σε αύξηση της παραγωγής.

Αν όμως η αύξηση της παραγωγικότητας προέρχεται από την «αποτελεσματική» χρήση των υφισταμένων τεχνολογιών και τις αναδιοργανώσεις – διαρθρωτικές αλλαγές που επί της ουσίας επιβάλλουν «συρρίκνωση» στην οικονομία τότε δεν υπάρχει προϋπόθεση

αύξησης της ζήτησης. Η αναδιοργάνωση- συρρίκνωση δεν απαιτεί σχεδόν καθόλου νέες επενδύσεις. Βασική συνέπεια των αναδιοργανώσεων τέτοιου είδους είναι η απώλεια θέσεων εργασίας και η αύξηση της ανεργίας. Ουσιαστικά επιχειρείται αύξηση της παραγωγικότητας με φθίνοντες ρυθμούς μεταβολής τόσο του παραγόμενου προϊόντος όσο και του αριθμού των απασχολούμενων, με την προϋπόθεση ότι οι ρυθμοί μείωσης της απασχόλησης είναι (ή θα πρέπει να είναι) μεγαλύτεροι από τους αντίστοιχους του παραγόμενου προϊόντος.

Το συγκεκριμένο παράδειγμα αντιστοιχεί ευθέως σε ασκούμενες πολιτικές λιτότητας. Η προσπάθεια αύξησης της παραγωγικότητας διαμέσου συρρίκνωσης του προϊόντος δεν οδηγεί στην επιδιωκόμενη αύξηση της παραγωγικότητας (εμβληματικό παράδειγμα η Ελλάδα των μνημονίων), δεδομένου ότι δεν επιτρέπεται, ουσιαστικά, την ενσωμάτωση τεχνολογικών καινοτομιών. Όχι μόνο διατηρείται το υπάρχον «τεχνολογικό χάσμα», αλλά μεγαθύνεται.

Ας χρησιμοποιήσουμε ένα απλό παράδειγμα για να εξηγήσουμε πώς μπορεί να δημιουργηθεί και να μεγαθυνθεί ένα τεχνολογικό χάσμα μετά από μια βαθιά ύφεση στην οικονομία, που δημιουργήθηκε από τις εφαρμοσθείσες πολιτικές λιτότητας, και οι οποίες συνεχίζουν να εφαρμόζονται μέχρι σήμερα.

Φανταζόμαστε ότι υπάρχει μια επιχείρηση της οποίας η ζήτηση δεν αυξάνει. Θα επενδύσει αυτή η επιχείρηση για να γίνει πιο παραγωγική; Αυτό θα συμβεί μόνο εάν το επιπρόσθετο (προσδοκώμενο) κέρδος, ως αποτέλεσμα της νέας επένδυσης, θα είναι μεγαλύτερο από το κόστος της επένδυσης. Δύσκολο εγχείρημα. Θα υπάρξει, επομένως ένα τεχνολογικό καινοτομικό χάσμα, πριν έχει νόημα για την επιχείρηση η αύξηση των επενδύσεων και της παραγωγικότητας. Τώρα ας φανταστούμε ότι η ζήτηση αυξάνει. Η επιχείρηση τώρα μπορεί να αναλάβει ορισμένες επιπρόσθετες επενδύσεις για αύξηση της παραγωγής. Αυτό συνάδει με επενδύσεις στις νέες τεχνολογίες. Η αύξηση της ζήτησης οδηγεί σε υψηλότερες επενδύσεις (με βάση τη θεωρία του επιταχυντή³¹) και σε υψηλότερη παραγωγικότητα.

31 Η καθαρή επένδυση που απαιτείται μια χρονική περίοδο είναι ίση με τον συντελεστή κεφαλαίου – προϊόντος επί τη μεταβολή του προϊόντος μεταξύ αυτής και της προηγούμενης περιόδου. Μια αύξηση προϊόντος δημιουργεί πολλαπλάσια αύξηση της καθαρής επένδυσης! Προκειμένου να μη μειωθεί η επενδυτική δραστηριότητα θα πρέπει να έχουμε συνεχή αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας.

8.

Μια ακόμη πρόκληση για την ελληνική οικονομία για το 2019 αλλά και τα προσεχή έτη είναι η επαναφορά της αγοράς εργασίας σε ένα ρυθμισμένο σχέδιο ανάλογο με αυτό που επιβάλλει η κανονικότητα και το ευρωπαϊκό κεκτημένο. Η επαναφορά των συλλογικών συμβάσεων, η αύξηση του κατώτατου μισθού στο πλαίσιο των δυνατοτήτων της οικονομίας, η πάταξη της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας και γενικά η εφαρμογή ενός ρυθμιστικού σχεδίου προστασίας της εργασίας αποτελεί τη βάση για την αύξηση της ευημερίας του ελληνικού λαού. Σχετικά με την αναμενόμενη αύξηση του κατώτατου μισθού, στην χώρα μας, θα πρέπει να υπογραμμισθούν τα εξής.

Την τελευταία περίοδο κάτι φαίνεται να κινείται σε ορισμένες χώρες της ΕΕ σε σχέση με τις κατώτατες αμοιβές εργασίας. Εκτός από την Πορτογαλία η οποία ακολουθεί με ακρίβεια τον σχεδιασμό αύξησης του κατώτατου μισθού εδώ και τέσσερα χρόνια, και η Ισπανία, η Ελλάδα, η Γαλλία και η Τσεχία προγραμματίζουν αντίστοιχες κινήσεις. Παρότι οι αυξήσεις αυτές αφορούν σχετικά σε μικρό τμήμα του εργατικού δυναμικού, κάτω από το 10,0%, εντούτοις συμβάλλουν στη μείωση της ανισοκατανομής του εισοδήματος, στην σταθεροποίηση της κοινωνικής συνοχής και σαφέστατα στην οικονομική μεγέθυνση, από τη στιγμή που δεν προκαλούν ανυπέρβλητες χρηματοοικονομικές επιβαρύνσεις στις επιχειρήσεις. Μάλιστα σε πολλές χώρες η συμβολή τους (π.χ. στη Γερμανία³²) στη μεγέθυνση του ΑΕΠ κρίνεται απολύτως θετική.

Σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο κατώτατος μισθός είναι πολύ χαμηλότερος από το αποδεκτό όριο, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να έχουν πρόβλημα επιβίωσης. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να βρίσκεται στα 2/3 του εθνικού ενδιάμεσου μισθού προκειμένου να επιτρέπει σε όσους τον λαμβάνουν να ζουν με στοιχειώδη επάρκεια.

Η δηλωμένη σκοπιμότητα αυτής της αύξησης είναι η μερική αποκατάσταση των απωλειών της μισθωτής εργασίας από την μείωση που επιβλήθηκε το 2012. Πράγματι, σε ονομαστικούς όρους, ο κατώτατος

μισθός μειώθηκε το 2012 κατά 165 ευρώ (240 ευρώ για τους κάτω των 25 ετών). Πέρα από την αναδιανεμητική σκοπιμότητα, οι ενδεχόμενες οικονομικές συνέπειες από την αύξηση του κατώτατου μισθού αφορούν κυρίως τη συνολική απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας αλλά και τη μεγέθυνση της οικονομικής δραστηριότητας.

Η εμπειρική διερεύνηση της επίπτωσης στην οικονομία της μεταβολής του κατώτερου μισθού, απαιτεί αναλύσεις με την χρήση συνολικών μακρο-οικονομικών υποδειγμάτων. Η χρήση τέτοιων υποδειγμάτων καθιστά δύσκολο την εξαγωγή κοινών συμπερασμάτων με δεδομένο το διαφορετικό θεσμικό πλαίσιο που ισχύει στις επιμέρους χώρες. Επίσης υπάρχουν χώρες στις οποίες ο ελάχιστος μισθός δεν ισχύει σε ολόκληρη την επικράτεια της χώρας (ΗΠΑ) κάτι που δυσκολεύει τα κοινά συμπεράσματα. Δεν θα πρέπει να λησμονήσουμε ότι η χρήση αυτού του είδους των υποδειγμάτων υπόκειται στην μεροληψία των θεωριών που τα υποβαστάζουν.

Για αυτό χρησιμοποιούνται μικρότερης κλίμακας διανυσματικά αυτοπαλίνδρομα υποδείγματα (Vector Autoregressive Models), που επικεντρώνονται στις βραχυχρόνιες μακροοικονομικές επιπτώσεις επιλεγμένων μεταβλητών. Ακόμη χρησιμοποιούνται και απλές συσχετίσεις μεταξύ δύο μεταβλητών. Εν πάση περιπτώσει με βάση την υπάρχουσα βιβλιογραφία, οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση δεν είναι μπορούν να θεωρηθούν δεδομένες και οι εμπειρικές έρευνες δεν έχουν καταλήξει σε κοινά αποδεκτά συμπεράσματα.³³ Ίσως το συμπέρασμα που πιθανότατα ισχύει είναι ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει ουδέτερες επιπτώσεις στην απασχόληση. Αντίστοιχα φαίνεται να είναι τα συμπεράσματα για την επίδραση της αύξησης του κατώτατου μισθού στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Ίσως εδώ τα αποτελέσματα των εμπειρικών εκτιμήσεων να δείχνουν μια σαφέστερη αρνητική επίδραση στην ανταγωνιστικότητα. Τέλος η επίδραση της αύξησης του κατώτατου μισθού στη μεγέθυνση του ΑΕΠ, βραχυχρόνια αναμένεται να είναι θετική εξαρτώμενη βεβαίως από τον αριθμό των εργαζομένων που αμείβονται με αυτόν.

32 Alexander Herzog-Stein, Camille Logeay, Patrick Nüß, Ulrike Stein and Rudolf Zwiener, *The positive economic impact of Germany's statutory minimum wage - an econometric analysis*. IMK Report, September 2018.

33 Οι βιβλιογραφικές αναφορές είναι αριθμητικά τεράστιες. Ενδεικτικά αναφέρουμε: Τράπεζα της Ελλάδος, Αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, 31 Οκτωβρίου 2018, Σταύρος Π. Γαβρόγλου, *Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα και Διεθνώς, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Απασχόλησης*, Ιούλιος 2013, John Schmitt, *Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?* Center for Economic and Policy Research, February 2013. Yusuf Soner Baskaya -Yona Rubinstein, *Using Federal Minimum Wages to Identify the Impact of Minimum Wages on Employment and Earnings Across the U.S. States*, October, 2011, <http://innovation-rchives.berkeley.edu/businessinnovation/WilliamsonSeminar/rubinstein110311.pdf>

9.

Παρά τα ληφθέντα μέτρα για τη βελτίωση της βιωσιμότητας του ελληνικού δημοσίου χρέους, όπως έχει ήδη αναφερθεί, αυτό εξακολουθεί να παραμένει ο βασικός υπερκείμενος αρνητικός καθορισμός της ελληνικής οικονομίας. Από τη μια πλευρά είναι το υψηλό ονομαστικό χρέος, τόσο ως απόλυτο μέγεθος όσο και ως % του ΑΕΠ που δεν αφήνει περιθώρια ικανά να δημιουργήσουν υψηλές θετικές προσδοκίες για την εξέλιξη της οικονομίας. Από την άλλη πλευρά είναι οι βασικές προϋποθέσεις που θα πρέπει να ισχύουν προκειμένου να επιτευχθεί η μεσοπρόθεσμη και μακροχρόνια βιωσιμότητα του δημοσίου χρέους.

Υπενθυμίζεται ότι η συμφωνία για τη βιωσιμότητα του ελληνικού δημοσίου χρέους προβλέπει πρωτογενή πλεονάσματα 3,5% του ΑΕΠ έως το 2022 και στη συνέχεια υποχώρηση στο 2,2% του ΑΕΠ, το οποίο και θα παραμείνει κατά μέσον όρο έως το 2060. Η απαίτηση για το συγκεκριμένο ύψος πρωτογενών πλεονασμάτων συνάδει απολύτως με την βιωσιμότητα του ελληνικού δημοσίου χρέους σύμφωνα με τη λογική των δανειστών.

Ο πρώτος κίνδυνος συνίσταται στο να μην επιτευχθούν τα υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα δεδομένου ότι ποτέ καμία χώρα δεν πέτυχε τόσο υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα για τόσο μεγάλο διάστημα. Όμως υπάρχει και ο δεύτερος κίνδυνος. Η απαίτηση για τόσο υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα ή επίτευξη τόσο υψηλών πρωτογενών πλεονασμάτων λειτουργεί ανασχετικά –χωρίς απολύτως καμία αμφιβολία– στη μεγέθυνση του ΑΕΠ, ωθώντας το σε χαμηλούς ρυθμούς μεγέθυνσης σε σχέση με αυτούς που δυνητικά θα μπορούσε να πραγματοποιήσει με διαφορετικά ύψη πρωτογενών πλεονασμάτων. Αναφέρω ένα παράδειγμα: το 2017, οι προβλέψεις για τον ρυθμό μεγέθυνσης του ΑΕΠ ήταν 2,7% σε συνάρτηση με πρωτογενές πλεόνασμα 1,75% του ΑΕΠ. Αντιθέτως η κυβέρνηση επέλεξε να πραγματοποιήσει υπερπλεόνασμα της τάξεως του 4,2% και είδαμε τον ρυθμό μεγέθυνσης του ΑΕΠ να προσγειώνεται στο 1,5%. Τα δύο αυτά μεγέθη φαίνεται ότι συσχετίζονται αρνητικά.

Παράλληλα και το κόστος της αναχρηματοδότησης με τη νέα δομή του χρέους της Ελλάδας στις αγορές θα εξαρτηθεί συνεπώς σε μεγάλο βαθμό από τη μεσοπρόθεσμη βιωσιμότητα του χρέους, από τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και τη δυναμική της οικονομίας. Όσο πιο βιώσιμο θα θεωρείται το χρέος και όσο υψηλότεροι θα είναι οι ρυθμοί μεγέθυνσης τόσο υψηλότερα θα είναι τα περιθώρια ασφάλειας νέου δανεισμού και η αξιοπιστία της ελληνικής οικονομίας στις αγορές.

Εκείνο που χρειάζεται να υπογραμμισθεί και δεν θα πρέπει να λησμονείτε ότι, με το χρέος της Ελλάδας σε δυσθεώρητα ύψη έχει κρίσιμη σημασία το επιτόκιο με το οποίο θα δανειστεί, έστω και αυτά τα μικρά ποσά που θα ζητά σε αυτές τις δοκιμαστικές εξόδους, αφού όλα αυτά μεγεθύνουν το χρέος της και τους τόκους που πληρώνει.

Συνεπώς διατυπώνεται μια ανησυχία, ότι αυτή η βελτίωση στους δείκτες του χρέους μπορεί να διατηρηθεί περισσότερο μακροπρόθεσμα μόνο υπό φαινομενικά πολύ φιλόδοξες παραδοχές αναφορικά με την αύξηση του ΑΕΠ και την ικανότητα της Ελλάδας να επιτύχει υψηλά πρωτογενή δημοσιονομικά πλεονάσματα, γεγονός που υποδεικνύει ότι θα ήταν δύσκολο να διατηρηθεί πρόσβαση στις αγορές περισσότερο μακροπρόθεσμα χωρίς περαιτέρω ελάφρυνση του χρέους.

Όμως η μεγέθυνση του ΑΕΠ δεν μπορεί να έχει σχέση μόνο με τη βιωσιμότητα του χρέους, αλλά πρωτίστως και με την αναγκαία αύξηση της «πίτας» προκειμένου να αυξηθεί η ευημερία των Ελλήνων πολιτών. Ένας σημαντικός ρυθμός μεγέθυνσης, πάνω από 2,5% στο αναφερόμενο μεσοπρόθεσμο διάστημα αποτελεί τη μόνη διέξοδο από την εφιαλτική περίοδο των μνημονιακών χρόνων. Κι αυτό, γιατί μια τέτοια οικονομική μεγέθυνση μπορεί να συμβάλει στην μείωση της ανεργίας, στην αύξηση των εισοδημάτων, στην αύξηση των δημοσίων δαπανών για κρίσιμους τομείς, όπως υγεία και παιδεία, στην ενίσχυση του κοινωνικού κράτους, στη πιο δίκαιη φορολόγηση, ενώ ταυτόχρονα θα τηρούνται οι μνημονιακές δεσμεύσεις για υγιή δημοσιονομικά και η εξυπηρέτηση του χρέους. Χωρίς υψηλό ρυθμό μεγέθυνσης στη μεταμνημονιακή περίοδο υπάρχουν μεγάλες πιθανότητες να δημιουργηθούν μεγάλοι κίνδυνοι και νέα προβλήματα που μπορεί να αγγίξουν εκ νέου τη φερεγγυότητα της χώρας.

ΑΝΤΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΟΣ

Η σταδιακή αλλά μικρή βελτίωση των θεμελιωδών μακροοικονομικών μεγεθών της ελληνικής οικονομίας καθόλου δεν σημαίνει το τέλος της κρίσης που την έπληξε με βιαιότητα τα τελευταία 10 συναπτά έτη. Η έξοδος από τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής, με τους όρους που αυτό συνέβη, ελπίζουμε όλοι, ότι μπορεί να σηματοδοτήσει την απαρχή μιας βραδείας, αλλά σταθερής μακροχρόνιας πορείας ανάκαμψης. Δυστυχώς όμως, πρόκειται για μια πορεία δύσκολη και ανηφορική, με εμπόδια και παγίδες, που δεν επιτρέπουν το σχηματισμό ρωμαλέων θετικών προσδοκιών για τις μελλοντικές εξελίξεις. Υπάρχουν πολ-

λοί εσωτερικοί και εξωτερικοί κίνδυνοι που μπορούν να εκτρέψουν την χώρα από την πορεία επιστροφής στην οικονομική κανονικότητα, στην οποία φαίνεται ότι με αργά βήματα εισέρχεται. Πολλά από τα προβλήματα που έχει να αντιμετωπίσει η ελληνική οικονομία θίχτηκαν ακροθιγώς σε αυτό το κείμενο.

Όμως, νομίζω, ότι τα προβλήματα αυτά, είναι δύσκολο να ξεπεραστούν αν, πρωτίστως, δεν «διαβαστούν» μέσα από την οπτική των ιδιομορφιών και ιδιοσυγιών της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας, οι οποίες ανιχνεύονται διαχρονικά στην πορεία του νέου ελληνικού κράτους. Το βασικό λάθος που γίνεται συνήθως συνίσταται στη συνεχή σύγκυση σχετικά με το είναι και το δέον, μεταξύ περιγραφικών και κανονιστικών προτάσεων. Υπάρχουν μακροσκελείς αναλύσεις για το πώς θα έπρεπε να είναι η πραγματικότητα, οι οποίες αδιαφορούν πλήρως για το πώς πράγματι είναι και αν υπάρχουν οι δυνατότητες να γίνει όπως θα έπρεπε να είναι.

Σε αναλύσεις τέτοιου είδους το υποκείμενο στερείται της ικανότητας απεικόνισης της πραγματικότη-

τας ως τέτοιας, με αποτέλεσμα η πραγματικότητα να παρουσιάζεται ως άλλη, γεγονός που με τη σειρά του οδηγεί σε λανθασμένες πράξεις σε σχέση με το επιδιωκόμενο. «Πολλοί χτίσανε με το νου τους δημοκρατίες κι ηγεμονίες που ποτέ κανένας δεν τις είδε ούτε έμαθε πως υπάρχουνε στ' αλήθεια. Γιατί τόσο μακριά βρίσκεται το πώς ζούμε απ' το πώς θα 'πρεπε να ζούμε, ώστε όποιος δεν κοιτάει το τι γίνεται για να κυνηγήσει το τι θα 'πρεπε να γίνεται, αυτός πιότερο την καταστροφή παρά την προφύλαξή του βλέπει. Γιατί κάποιος που θέλει σ' όλα τα ζητήματα να φανερώσει καλοσύνη, φυσικό είναι να καταστρέφεται μέσα σε τόσους που δεν είναι καλοί».³⁴

Η ανάγνωση της πραγματικότητας σημαίνει αναζήτηση του ειδοποιού στοιχείου της συγκεκριμένης ιστορικής εποχής και της ιδιόμορφης αιτιότητας που το διέπει. Αυτό μεταφράζεται ως συνεχής προσπάθεια αναζήτησης των κινήτρων με βάση τα οποία κινητοποιούνται τα ατομικά ή θεσμικά υποκείμενα (πάντοτε κοινωνικά), των μέσων που χρησιμοποιούν για την επίτευξη των στόχων τούς οποίους έχουν επιλέξει.

34 N. Machiavelli, *Ο Ηγεμόνας*, στο: N. Machiavelli, *Έργα*, τόμ. Ι, μτφ. Τάκη Κονδύλη, Κάκτος, Αθήνα 1984, σελ. 266-267.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Andrews, D., Criscuolo, C., & Gal, P.N. (2016). *The best versus the rest: The global productivity slowdown* https://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-best-versus-the-rest_63629cc9-en
- Αργεΐτης, Γ., Κορατζάνης, Ν., Παϊταρίδης, Δ., Πασσάς, Κ., & Πιέρρος, Χ., (2018). *Η (αυτ)απάτη των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής της Ελλάδας*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Blanchard, O., (2006). *Μακροοικονομική*. Αθήνα: Επίκεντρο.
- Blanchard, O. J., & Leigh, D., (2013). «Growth forecast errors and fiscal multipliers» *The American Economic Review*, 103(3), 117–20.
- Dornbusch, R., Fischer, S. (1993). *Μακροοικονομική*. Αθήνα: Κριτική.
- European Commission, (2018a). *Compliance report: ESM Stability support programme for Greece. Fourth Review*. European Commission: DG-ECFIN.
- European Commission (2018b). *Commission implementing decision of 11.7.2018 on the activation of enhanced surveillance for Greece*. European Commission, 11 July 2018.
- IMF (διάφορα έτη). *Greece, Country report*.
- INE/ΓΣΕΕ (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ενδιάμεση Έκθεση 3, Οκτώβριος 2018.
- Ιωακείμoglou, Η. (2018). «Κόστος εργασίας και περιθώρια κέρδους στα χρόνια των μνημονίων.» *Κείμενο Πολιτικής 15*, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Κατσιάκας, Χ. Δ., Φιλίνης, Κ., & Αναστασάτου, Μ. (επιμ.). (2017). *Κατανοώντας την ελληνική κρίση: Απαντήσεις σε κρίρια ερωτήματα για το κράτος, την οικονομία και την Ευρώπη*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Meghir, C., Pissarides, C., Vayanos, D., & Vettas, N. (eds.), (2017). *Crisis in the Euro zone: Policy options for Greece*. Boston: MIT Press.
- Μελάς, Κ. (2013). *Μικρά μαθήματα για την ελληνική οικονομία*. Αθήνα: Πατάκης.
- Plehwe, D., Neujeffski, M., McBride, S., & Evans, B. (2018). *Austerity: 12 myths exposed*. Friedrich Ebert Stiftung.
- OECD (2018). *Economic Surveys: Greece*, OECD. April 2018.
- Piketty, T., (2017). *What would a democratic Euro Zone Assembly look like?* Le Monde Blog, 22 March 2017, <http://piketty.blog.lemonde.fr/2017/03/22/what-would-a-euro-zone-assembly-look-like>
- Sekera (2016). *The Public Economy in Crisis: A Call for a New Public Economics*. Springer International Publishing.
- Stiglitz, J. & Walsh, C. (2009). *Αρχές της Μακροοικονομικής*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Τράπεζα της Ελλάδος (2014). *Το Χρονικό της μεγάλης κρίσης*. Κέντρο Πολιτισμού, Έρευνας και Τεκμηρίωσης, Απρίλιος 2014.
- Τράπεζα της Ελλάδος, (διάφορα έτη). *Έκθεση του Διοικητή*.
- Τράπεζα της Ελλάδος, (διάφορα έτη). *Νομισματική πολιτική*.
- Τράπεζα Ελλάδος - ΕΛΙΑΜΕΠ, (2018). *Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα κατά την διάρκεια της κρίσης (2010-2014): Επισκόπηση, αποτίμηση και προτάσεις πολιτικής*. Ιούλιος 2018.
- Τράπεζα της Ελλάδος, (2018). *Επισκόπηση του ελληνικού χρηματοπιστωτικού συστήματος*, 22/11/2018.
- World Bank, (2018). *Commodity markets outlook*, October 2018.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Από τη λιτότητα
στην παραγωγικότητα

Σταύρος Π. Γαβρόγλου

Διευθυντής Ενεργητικών Πολιτικών και Διεθνών Δικτύων, ΕΙΕΑΔ

ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: ΚΛΑΔΟΙ, ΔΟΜΗ, ΕΞΕΛΙΞΗ

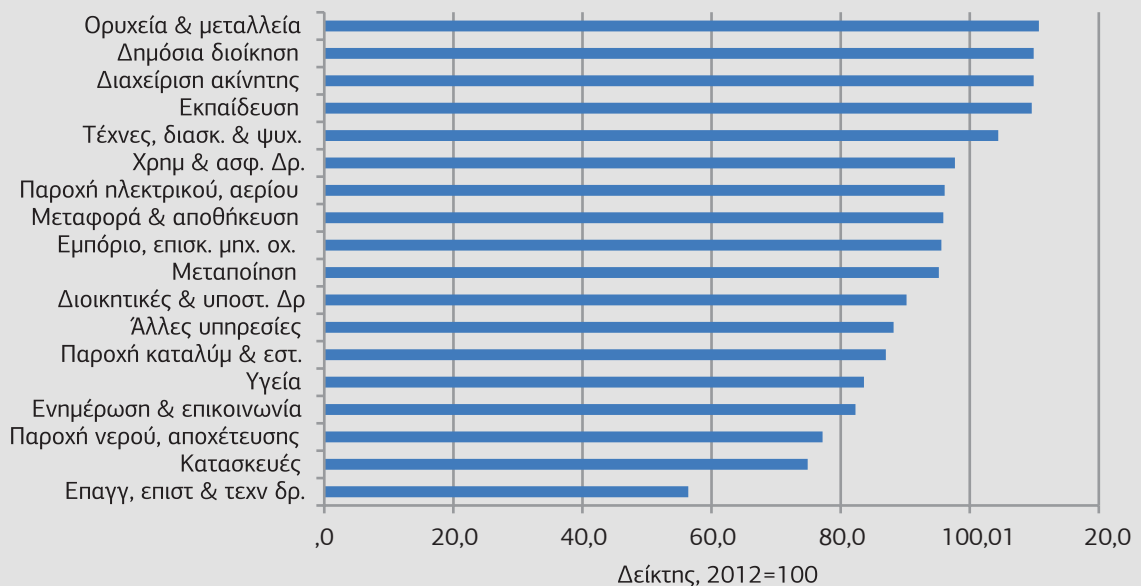
Σε σχέση με μια πενταετία πριν, στους περισσότερους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας το κόστος της εργασίας στην Ελλάδα βρίσκεται σε χαμηλότερα επίπεδα. Όμως σε κάποιους κλάδους όπως η Δημόσια διοίκηση, η Εκπαίδευση, ο κλάδος της Παροχής ηλεκτρικού, τα Ορυχεία και οι Τέχνες και διασκέδαση είναι αυξημένο.¹ Το Διάγραμμα 1 παρουσιάζει το κόστος εργασίας ανά ώρα το 2017 με βάση τον Δείκτη Κόστους

Εργασίας της Eurostat που έχει ως σημείο αναφοράς το κόστος εργασίας κατά το έτος 2012 (2012=100).² Ιδιαίτερα μειωμένο εμφανίζεται το κόστος εργασίας στους κλάδους των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (στο 57% του επιπέδου του 2017), των Κατασκευών (75%) και της Παροχής νερού και αποχέτευσης (77,4%) (Διάγραμμα 1). Οι μεγάλες αποκλίσεις που παρατηρούνται από κλάδο σε κλάδο είναι χαρακτηριστικές των πολύ-πλευρων και ανεξέλεγκτων επιπτώσεων της κρίσης στην Ελλάδα, και δεν παρατηρούνται, ούτε κατά προ-

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

ΑΝΑ ΩΡΑ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ, 2017

60



Πηγή: Eurostat LCI (μεταβλητή lc_lci_r2_a)

- 1 Κάποιες από αυτές τις διαφοροποιήσεις ενδέχεται να αντανακλούν την πολυετή συρρίκνωση των μισθών στους εμπορεύσιμους – και συνεπώς περισσότερο εκτεθειμένους στην ύφεση κλάδους της οικονομίας. Ιδιαίτερα στους κλάδους του δημόσιου, οι μισθολογικές περικοπές ήταν ιδιαίτερα μεγάλες στα πρώτα χρόνια της κρίσης αλλά δεν συνεχίστηκαν έκτοτε.
- 2 Η έρευνα Δεικτών Κόστους Εργασίας διενεργείται κάθε τρίμηνο στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αντίστοιχες εθνικές στατιστικές υπηρεσίες, με έρευνα πεδίου σε αντιπροσωπευτικό δείγμα των επιχειρήσεων στη βάση κοινής μεθοδολογίας. Στην Ελλάδα την έρευνα αυτή διεξάγει η Ελληνική Στατιστική Αρχή. Τα αποτελέσματα στέλνονται για έλεγχο και διάχυση στη στατιστική υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Eurostat), και παρουσιάζονται για κάθε κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (ταξινόμηση NACE Rev. 2) πλην του κλάδου Α (Γεωργία, αλιεία & κτηνοτροφία), καθώς και για το σύνολο των κλάδων Β-Σ. Τα αποτελέσματα αναφέρονται σε τέσσερις διαστάσεις του κόστους (μισθωτής) εργασίας: α) το συνολικό κόστος εργασίας, β) το κόστος εργασίας δίχως τα επιμίσθια και τις έκτακτες αμοιβές, γ) τους μισθούς και ημερομίσθια, δ) το μη μισθολογικό κόστος (εργοδοτικές εισφορές). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ως δείκτες με έτος βάσης το 2008, ως μη εποχικά διορθωμένοι, ως εποχικά διορθωμένοι και ως διορθωμένοι σύμφωνα με τις πραγματικές ημέρες/ώρες εργασίας. Σημειώνεται ότι οι μεταβολές που σημειώνουν οι δείκτες κόστους εργασίας αφορούν ονομαστικές τιμές, δηλαδή δεν λαμβάνουν υπόψη τη μεταβολή του τιμαριθμού – σε αποπληθωρισμένες ή «πραγματικές» τιμές, η μείωση που σημειώνει το κόστος εργασίας είναι προφανώς μεγαλύτερη.

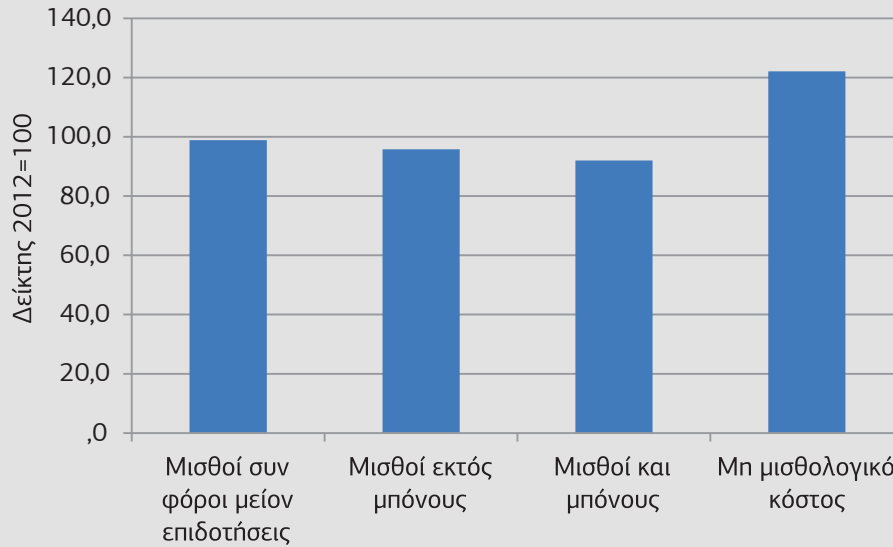
ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ορυχεία και μεταλλεία	98,2	112,0	112,2	105,1	100,0	102,9	99,7	100,1	102,9	106,6
Μεταποίηση	104,2	107,5	109,5	105,7	100,0	91,3	92,0	91,7	91,7	92,0
Παροχή ηλεκτρικού, αερίου	139,3	156,8	141,7	128,0	100,0	75,7	96,7	109,4	99,6	88,8
Παροχή νερού, αποχέτευσης	135,6	142,3	130,5	116,6	100,0	95,3	86,8	76,5	72,0	73,7
Κατασκευές	108,6	114,3	114,9	113,7	100,0	87,1	89,8	82,2	82,7	75,9
Εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων	91,9	98,4	102,9	100,9	100,0	87,6	87,0	86,3	86,1	88,7
Μεταφορά και αποθήκευση	110,2	119,4	118,7	109,6	100,0	93,7	98,1	93,6	92,5	93,8
Παροχή καταλύματος και εστίαση	127,5	136,2	116,6	101,8	100,0	76,0	77,3	69,8	77,9	82,0
Ενημέρωση και επικοινωνία	103,9	122,5	116,8	109,4	100,0	88,4	82,5	79,6	75,8	76,0
Χρηματιστικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	105,4	110,8	112,4	108,2	100,0	87,8	80,6	78,9	80,2	85,0
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	121,2	122,0	118,6	104,9	100,0	98,7	85,4	93,9	93,7	101,6
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	101,2	106,6	106,6	103,1	100,0	80,4	70,3	65,8	55,9	54,5
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	105,9	108,8	111,6	108,6	100,0	89,5	88,8	87,7	86,0	83,2
Δημόσια διοίκηση	129,1	120,6	123,1	114,8	100,0	95,4	98,6	101,3	105,8	107,2
Εκπαίδευση	143,7	120,9	122,0	121,1	100,0	100,4	107,0	109,5	114,3	114,1
Υγεία	136,2	114,5	116,4	108,4	100,0	83,9	87,7	87,6	88,9	83,4
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	111,9	124,1	110,0	100,2	100,0	95,8	94,9	95,1	99,9	103,1
Άλλες υπηρεσίες	118,5	113,9	117,0	108,9	100,0	81,8	75,8	75,3	81,1	85,4

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

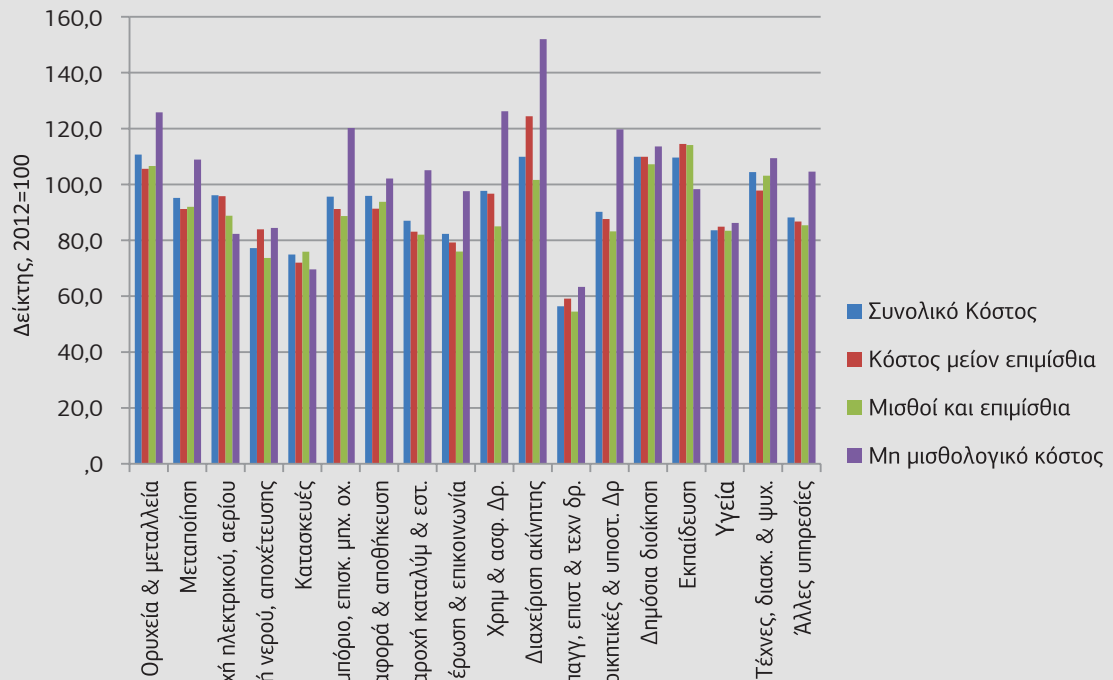
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2012-2017



Πηγή: Eurostat LCI (μεταβλητή lc_lci_r2_a)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

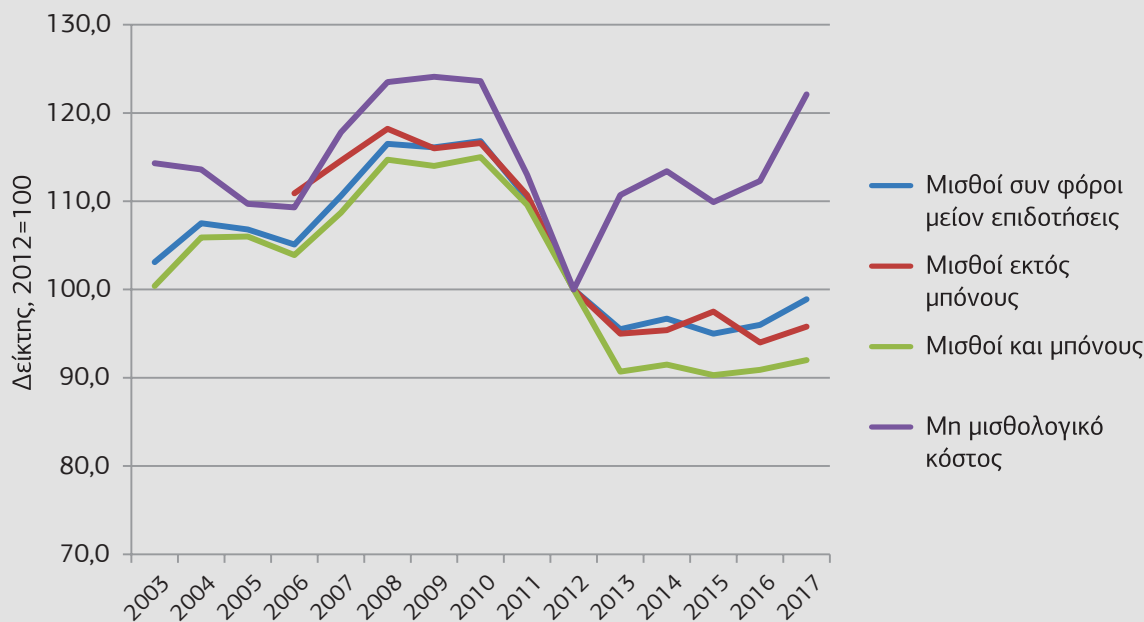
ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΑ ΩΡΑ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ, 2017



Πηγή: Eurostat LCI (lc_lci_r2_a)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΑ ΩΡΑ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



Πηγή: Eurostat Database (lc_lci_r2_a)

σέγγιση, σε καμία άλλη χώρα της Ευρώπης. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι κάποιοι από τους κλάδους που εμφανίζουν τις μεγαλύτερες αυξήσεις του κόστους εργασίας μεταξύ 2012 και 2017, όπως η Δημόσια διοίκηση και η Εκπαίδευση (9,9% και 9,6%), είναι αυτοί που είχαν σημειώσει από τις μεγαλύτερες μειώσεις, κατά την περίοδο 2008-2012 (29,1% και 43,7%) (Πίνακας 1).

Το συνολικό κόστος εργασίας ανά ώρα συντίθεται ή δομείται από επιμέρους διαστάσεις κόστους που αξίζει να εξετάσουμε ξεχωριστά: τους μισθούς συν τους φόρους μείον τις επιδοτήσεις, τους μισθούς εκτός από τα επιμίσθια, τους μισθούς συν τα επιμίσθια και το μη μισθολογικό κόστος. Κατά την τελευταία πενταετία, για το σύνολο της οικονομίας, το μη μισθολογικό κόστος σημείωσε σημαντική αύξηση, την ώρα που άλλες διαστάσεις του, όπως μισθοί συν φόροι μείον επιδοτήσεις, παρέμειναν αμετάβλητες ή σημείωσαν μείωση, ενώ οι μισθοί με ή δίχως μπόνους σημείωσαν μείωση.

Η μεγαλύτερη μείωση κόστους αφορά τις πρόσθετες αμοιβές ή επιμίσθια (μπόνους) (Διάγραμμα 2).

Η δομή του κόστους εργασίας που μόλις περιγράψαμε για το σύνολο της οικονομίας παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις από κλάδο σε κλάδο, όπως υποδεικνύει το Διάγραμμα 3.

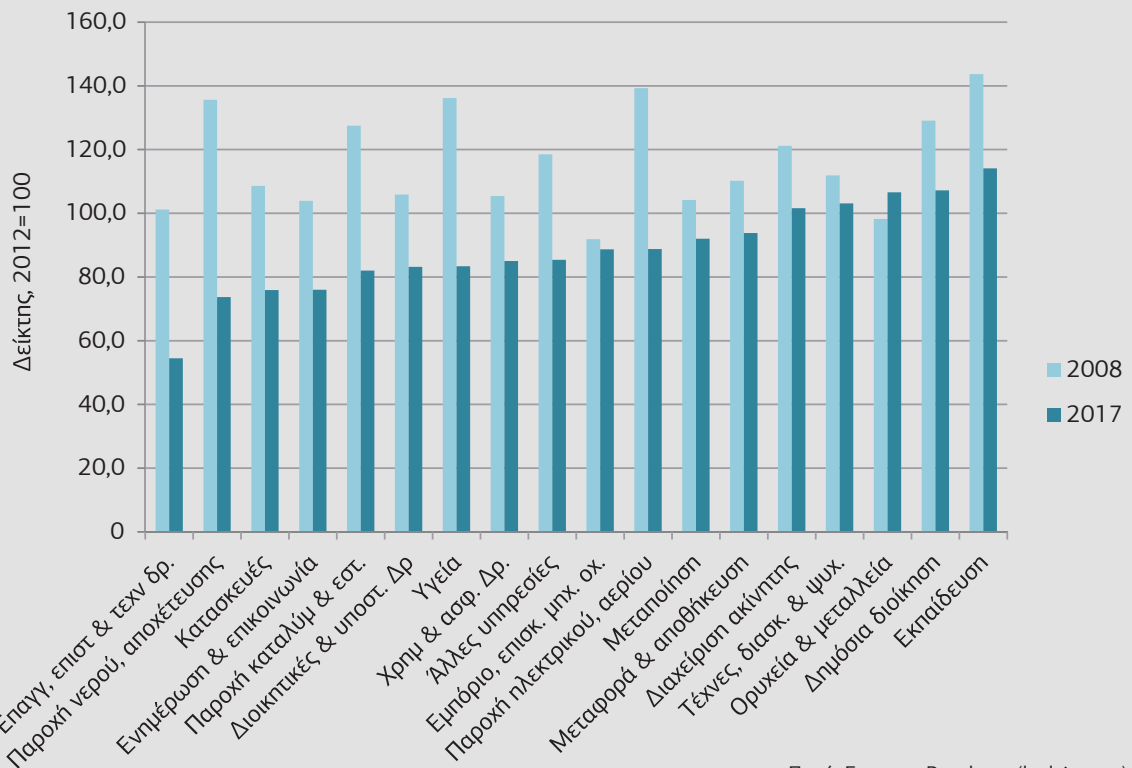
Το μη μισθολογικό κόστος σημείωσε τη μεγαλύτερη αύξηση, σε σχέση με τα επίπεδα του 2012, στον κλάδο της Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, στις Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες και στα Ορυχεία και μεταλλεία. Οι μισθοί σημείωσαν τη μεγαλύτερη αύξηση σε σχέση με το 2012 στην Εκπαίδευση, τη Δημόσια διοίκηση και στα Ορυχεία και μεταλλεία – αλλά μετά από δραματική μείωσή τους στην Εκπαίδευση και Δημόσια διοίκηση την περίοδο 2008-2012.

Η εξέλιξη της δομής του κόστους εργασίας, σε μεγαλύτερο βάθος χρόνου (αλλά πάντα με σημείο αναφοράς το έτος 2012), αποτυπώνεται στο επόμενο Διάγραμμα 4.³

3 Βλ. επίσης ΕΛΣΤΑΤ Δελτίο Τύπου «Δείκτης Μισθολογικού Κόστους: Β' τρίμηνο 2017», Πειραιάς, 11 Σεπτεμβρίου 2017.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ



Πηγή: Eurostat Database (lc_lci_r2_a)

Από το 2003 έως το 2005, οι μισθοί με ή χωρίς πρόσθετες αμοιβές σημείωναν μικρή αύξηση, σε αντίθεση με το μη μισθολογικό κόστος που σημείωνε μείωση. Από το 2006 έως το 2008 το κόστος εργασίας γενικά σημείωνε αύξηση ενώ το μη μισθολογικό κόστος σημείωνε μεγαλύτερη αύξηση από τις άλλες διαστάσεις του κόστους εργασίας. Τα επόμενα δύο χρόνια όλες οι διαστάσεις του κόστους εργασίας παρέμειναν αμετάβλητες και από το 2010 και μετά σημείωσαν σημαντική μείωση. Μετά το 2012 το κόστος εργασίας παρουσιάζει τάσεις σταθεροποίησης ή στασιμότητας, με εξαίρεση το μη μισθολογικό κόστος που ακολουθεί σημαντικά ανοδική πορεία.

Εάν εξετάσουμε την ανά κλάδο εξέλιξη του κόστους εργασίας που αφορά μόνο τους μισθούς, παρατηρούμε ότι από το ξέσπασμα της κρίσης έως και το 2012 το κόστος εργασίας σημειώνει μια γενικευμένη μείωση σε όλους τους κλάδους, εκτός από τα Ορυχεία και μεταλλεία. Έκτοτε όμως παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση ως προς την πορεία του κόστους ερ-

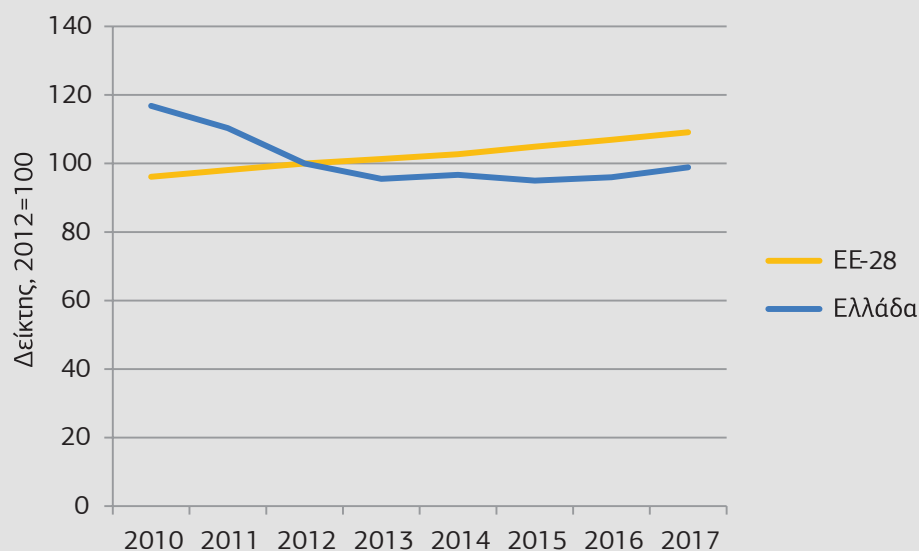
γασίας από κλάδο σε κλάδο. Οι κλάδοι της Διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, των Τεχνών, διασκέδασης και ψυχαγωγίας, των Ορυχείων και μεταλλείων, της Δημόσιας διοίκησης και της Εκπαίδευσης παρουσιάζουν την περίοδο 2012-2017 αύξηση από 1,6% έως 14,1%, ενώ στους υπόλοιπους κλάδους οι μισθοί μειώνονται από 6,2% στις Μεταφορές και αποθήκευση έως 45,5% στις Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνολογικές δραστηριότητες. Στον κλάδο με τους περισσότερους απασχολούμενους, το Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, σημειώνεται μείωση κατά 11,3% και στον πλέον δυναμικό κλάδο της Παροχής καταλύματος και εστίασης μείωση κατά 18% (Διάγραμμα 5).

ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η εξέλιξη του κόστους εργασίας στην Ελλάδα μπορεί να αξιολογηθεί καλύτερα εάν τη συγκρίνουμε με αυτήν των υπολοίπων χωρών της ΕΕ.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

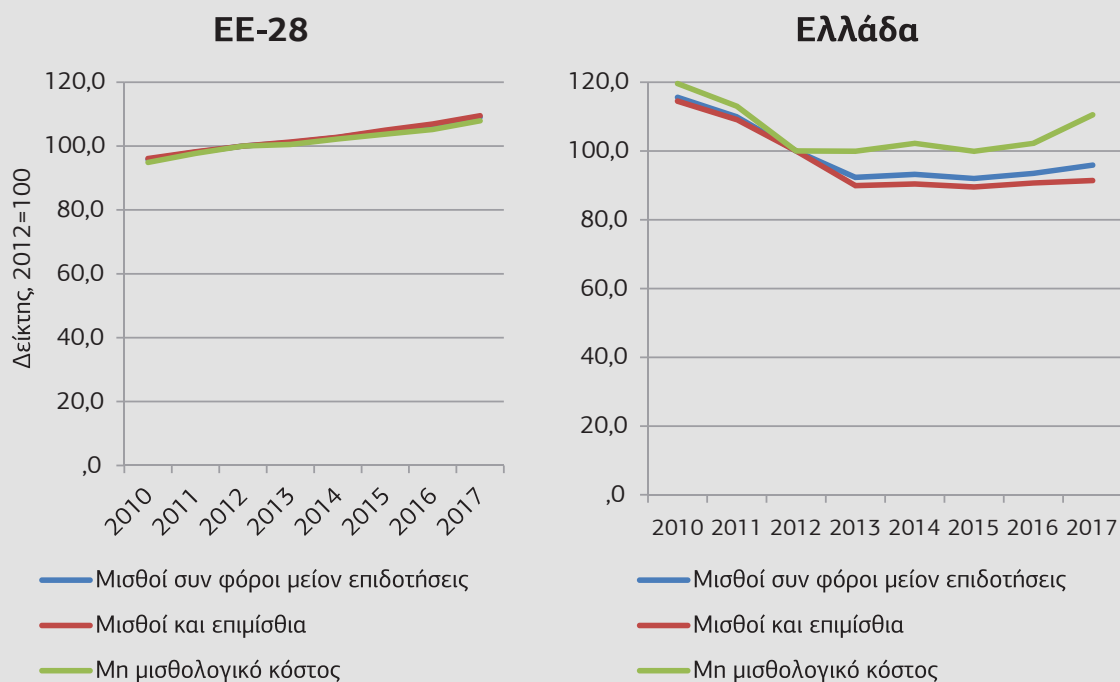
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΩΡΑ ΣΤΗΝ ΕΕ-28 ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



Πηγή: Eurostat Database (lc_lci_r2-a)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7

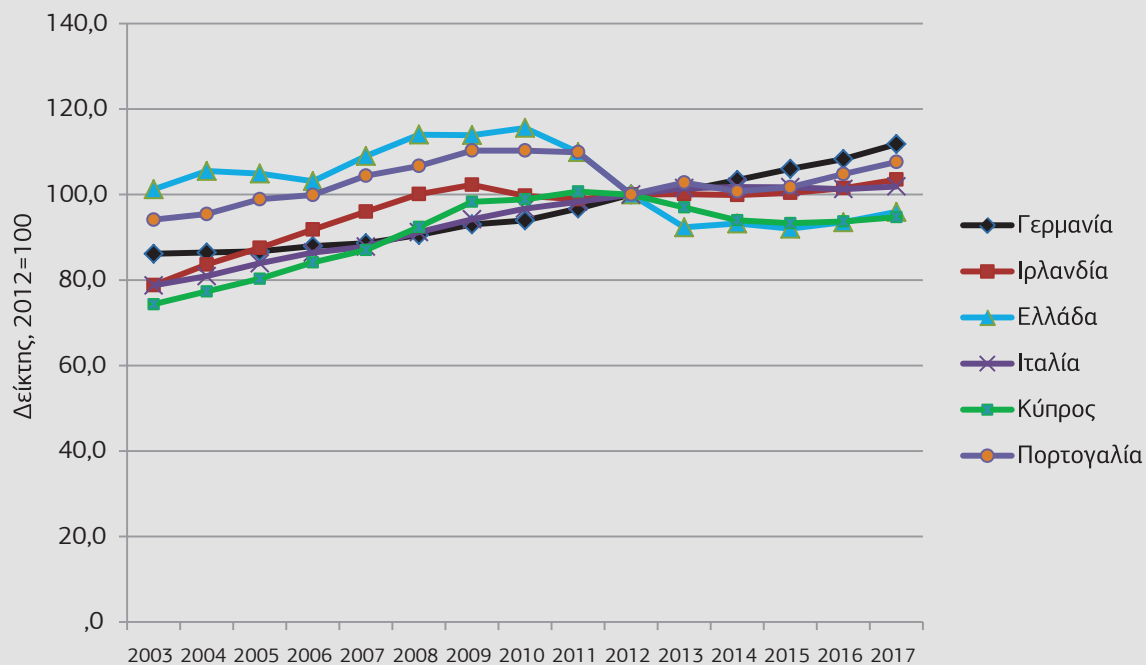
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΩΡΑ ΣΤΗΝ ΕΕ-28 ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



Πηγή: Eurostat Database (lc_lci_r2-a)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΩΡΑ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ, 2003-2017



Πηγή: Eurostat Database (lc_lci_r2-a)

66

Όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 6, ενώ το κόστος εργασίας στην Ελλάδα μειώνεται σημαντικά, από το 2010 έως το 2013, και σταθεροποιείται έκτοτε, στην Ευρώπη των 28 σημειώνει σταθερή άνοδο καθ' όλη την περίοδο.⁴ Η απόκλιση της Ελλάδας από την ΕΕ ως προς εργατικό κόστος δεν αφορά μόνο τη γενική του πορεία αλλά και την πορεία των επιμέρους διαστάσεών του. Πράγματι, ενώ στην ΕΕ-28 οι επιμέρους διαστάσεις του κόστους εργασίας ακολουθούν ομοιόμορφα ανοδική πορεία, στην Ελλάδα, όπως διαπιστώθηκε και προηγουμένως αλλά διαφαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα, σημειώνεται σημαντική απόκλιση μεταξύ μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους. Μετά από μια αρχικά μεγαλύτερη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας σε σχέση με το μισθολογικό κόστος εργασίας (2010-2012), το μη μισθολογικό κόστος αυξήθηκε σημαντικά από το 2012 έως το 2014, σταθεροποιήθηκε τα δύο επόμενα έτη, και συ-

νέχισε την ανοδική του πορεία έκτοτε (Διάγραμμα 7).

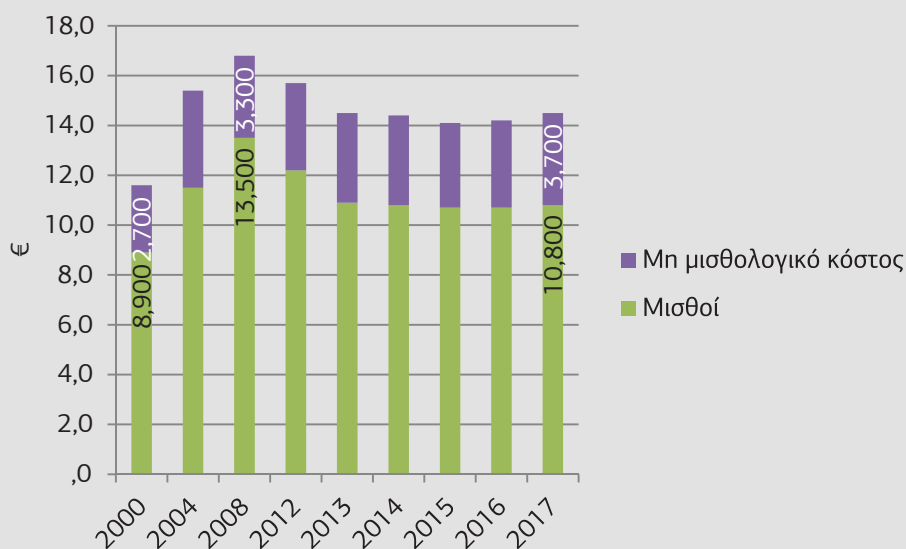
Συγκρίνοντας την εξέλιξη του κόστους εργασίας στην Ελλάδα με αυτήν άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε μεγαλύτερο βάθος χρόνου, πριν και μετά την κρίση, εστιάζουμε στις περιπτώσεις της οικονομικά ισχυρής Γερμανίας και των οικονομικά πιο αδύναμων χωρών όπως η Ιρλανδία, η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Κύπρος, από το 2003 έως το 2017 (Διάγραμμα 8).

Διαπιστώνεται ότι το κόστος εργασίας από το 2003 έως το 2008-2009 ακολουθεί ανοδική πορεία σε όλες τις χώρες εκτός της Γερμανίας όπου παρέμεινε στάσιμο (έως το 2007). Μετά την εκδήλωση της κρίσης, το κόστος εργασίας παρουσιάζει ιδιαίτερη μείωση στην Ελλάδα και την Πορτογαλία. Το 2017, σε σχέση με πριν από 5 χρόνια, ο κόστος εργασίας είναι αυξημένο περισσότερο στη Γερμανία, την Πορτογαλία, την Ιρλανδία και την Ιταλία. Στην Ελλάδα και την Κύπρο μόνο το κόστος εργασίας είναι μειωμένο περί το 5%.

4 Το κόστος εργασίας για την Ευρωζώνη-19 κατά τη συγκεκριμένη περίοδο είναι σχεδόν ταυτόσημο με αυτό της ΕΕ-28.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9

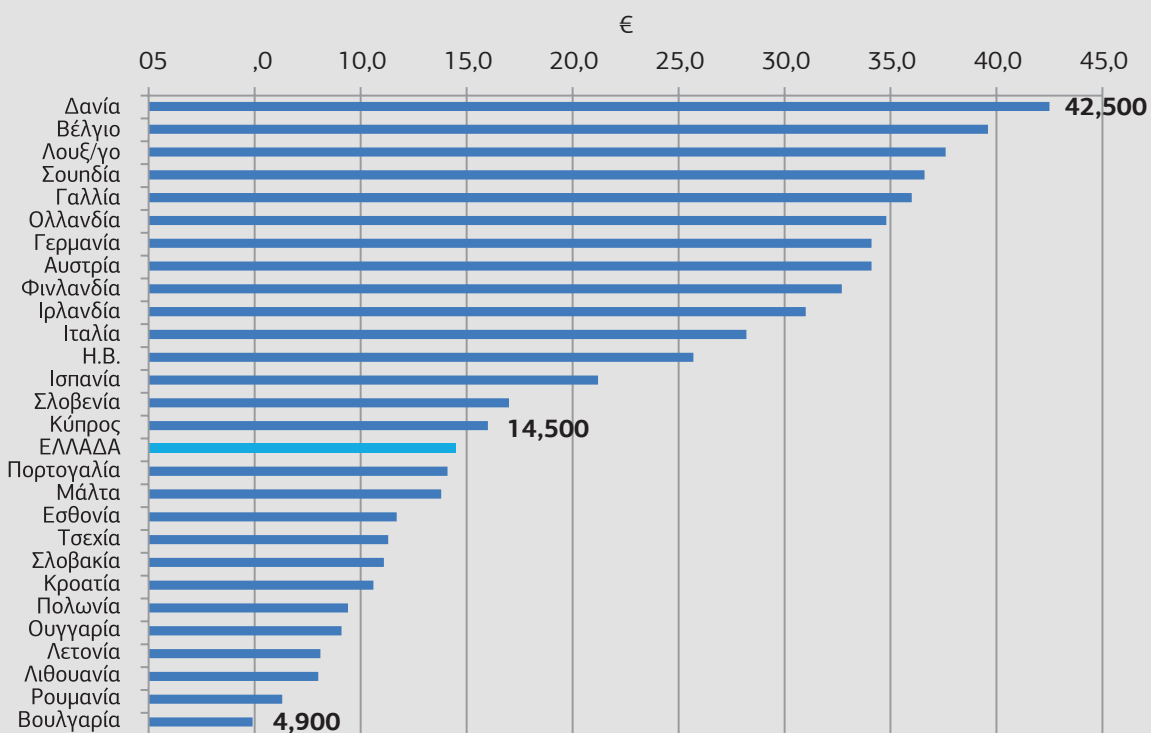
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΩΡΑ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ, 2003-2017



Πηγή: Πηγή: Eurostat Database (lc_lci_lev)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10

ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΩΡΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΣΕ €, 2017



Πηγή: Πηγή: Eurostat Database (lc_lci_lev)

ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩ

Έχοντας εξετάσει την εξέλιξη και τη δομή του κόστους εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση με βάση το έτος 2012, στρεφόμαστε στο κόστος εργασίας υπολογισμένο σε ευρώ (Διάγραμμα 9).⁵

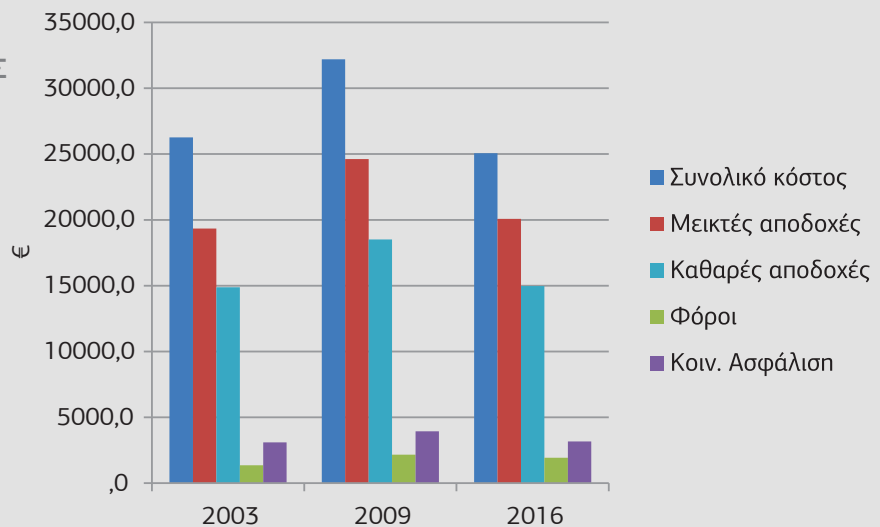
Το 2017, το κόστος εργασίας στην Ελλάδα ανερχόταν σε € 14,5, από τα οποία τα € 10,8 ήταν μισθός και πρόσθετες αμοιβές και τα € 3,7 μη μισθολογικό κόστος. Το κόστος αυτός ήταν σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο του 2000 (€ 11,6), αλλά σημαντικά χαμηλότερο από το προ-κρίσης κόστος εργασίας (€ 16,8). Αναλυτικότερα, το 2017 το κόστος εργασίας σε ευρώ είχε διαμορφωθεί ως εξής στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Διάγραμμα 10):

Διαπιστώνουμε ότι το κόστος εργασίας σε ευρώ είναι στην Ελλάδα οριακά υψηλότερο από την Πορτογαλία, αλλά χαμηλότερο από όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτός από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. Στην Κύπρο το κόστος εργασίας είναι € 1,5 υψηλότερο από την Ελλάδα, ενώ στη γειτονική Ιταλία είναι διπλάσιο από την Ελλάδα, ανερχόμενο στα

€ 28,2. Στη Γερμανία το κόστος εργασίας είναι υπερδιπλάσιο από την Ελλάδα, στα € 34,1, ενώ το υψηλότερο κόστος εργασίας συναντάται στη Δανία, στα € 42,5 και το χαμηλότερο στη Βουλγαρία, στα € 4,9.

Τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνονται εάν εξετάσουμε τα ετήσια στοιχεία για το κόστος εργασίας και τις επιμέρους διαστάσεις.⁶ Προς τούτο, στρεφόμαστε πρώτα στη διάρθρωση του κόστους εργασίας στην Ελλάδα πριν, κατά το ξέσπασμα της κρίσης και κατά το τελευταίο διαθέσιμο έτος: το συνολικό κόστος εργασίας (προς τον εργοδότη, μισθοί και εργοδοτικές εισφορές), τις μεικτές αποδοχές (μισθοί, ασφαλιστικές εισφορές, φόρος εισοδήματος εργαζόμενου), τις καθαρές αποδοχές, τους φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που αντιστοιχούν σε άγαμο εργαζόμενο δίχως παιδιά. Από το 2009 έως το 2016 οι μέσες καθαρές ετήσιες αποδοχές ενός εργαζόμενου δίχως παιδιά μειώθηκαν από € 18.509,97 σε € 14.976,99, δηλαδή μειώθηκαν κατά € -3.532,98 (Διάγραμμα 11). Όπως βλέπουμε στο παραπάνω διάγραμμα, προκύπτουν τα ακόλουθα απόλυτα μεγέθη και ποσοστιαίες μεταβολές (Πίνακας 2):

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11
ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ



Πηγή: Eurostat Database (earn_nt_net)

5 Τα στοιχεία που ακολουθούν έχουν ως πηγή την Eurostat, και αφορούν επιχειρήσεις με τουλάχιστον 10 εργαζόμενους όλων των κλάδων εκτός της Δημόσιας διοίκησης και άμυνας, υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης. Η εικόνα που σχηματίζουν είναι συμβατή με την εικόνα που προκύπτει από σχετικούς δείκτες και δεδομένα που δημοσιεύει η ΕΛΣΤΑΤ (βλ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Εξέλιξη καθαρών αποδοχών ανά επάγγελμα (ΕΛΣΤΑΤ, 2011β'-2017β').

6 Τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία αναφέρονται στο έτος 2016.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΑΠΟΛΥΤΕΣ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΜΕΓΕΘΩΝ, 2003, 2009, 2016

	2003	2009	2016	2003-2009 (%)	2009-2016 (%)
Συνολικό κόστος	26.262	32.201	25.062	22,6	-22,2
Μεικτές αποδοχές	19.339	24.619	20.074	27,3	-18,5
Φόροι	1.363	2.170	1.927	59,2	-11,2
Κοινωνική Ασφάλιση	3.094	3.939	3.170	27,3	-19,5
Καθαρές αποδοχές	14.881	18.510	14.977	24,4	-19,1

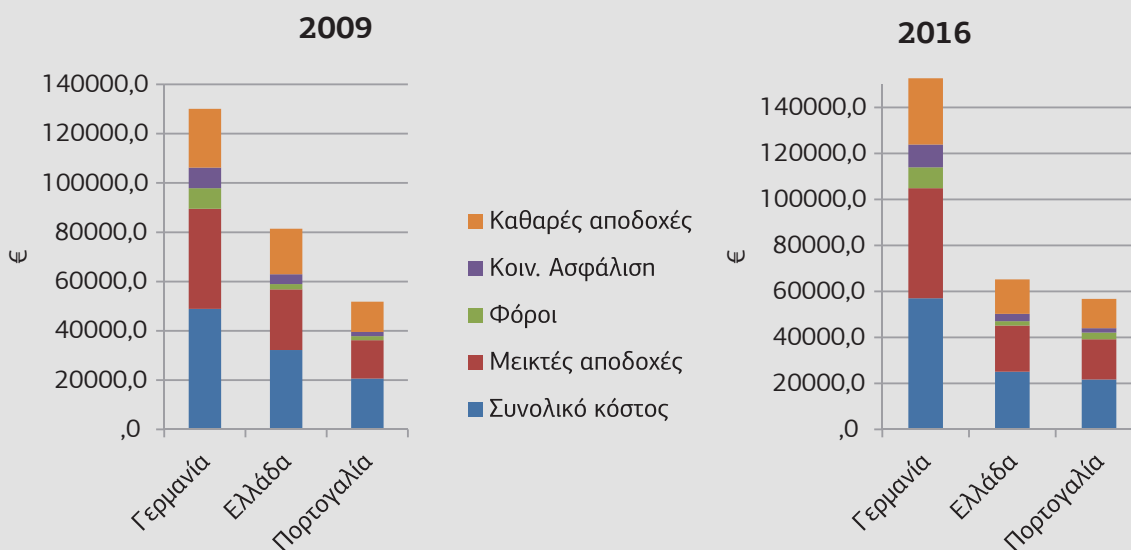
Όπως είναι αναμενόμενο, σημείωσαν αύξηση όλες οι μισθολογικές διαστάσεις από το 2003 έως το 2009 και μειώθηκαν έκτοτε. Σε σύγκριση με άλλα μισθολογικά μεγέθη, το συνολικό κόστος αυξήθηκε λιγότερο μεταξύ 2003 και 2009 (22,6%) και μειώθηκε περισσότερο από το 2009 έως το 2016 (-22,2%), ενώ οι φορολογία των εργαζομένων αυξήθηκε περισσότερο την πρώτη περίοδο (59,2%) και μειώθηκε λιγότερο τη δεύτερη (-11,2%). Οι καθαρές αποδοχές αυξήθη-

καν κατά 24,4% την πρώτη περίοδο, για να απολέσουν το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης αυτής στη συνέχεια (-19,1%).

Συγκρίνοντας την Ελλάδα με την οικονομικά ισχυρή Γερμανία και την οικονομικά ασθενή Πορτογαλία μεταξύ 2009 και 2016, διαπιστώνουμε ότι μόνο στην Ελλάδα μειώθηκε το κόστος εργασίας, ενώ στη Γερμανία αυξήθηκε σημαντικά και στην Πορτογαλία οριακά. Έτσι, η διαφορά κόστους εργασίας Ελλάδας-Γερμανίας

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12

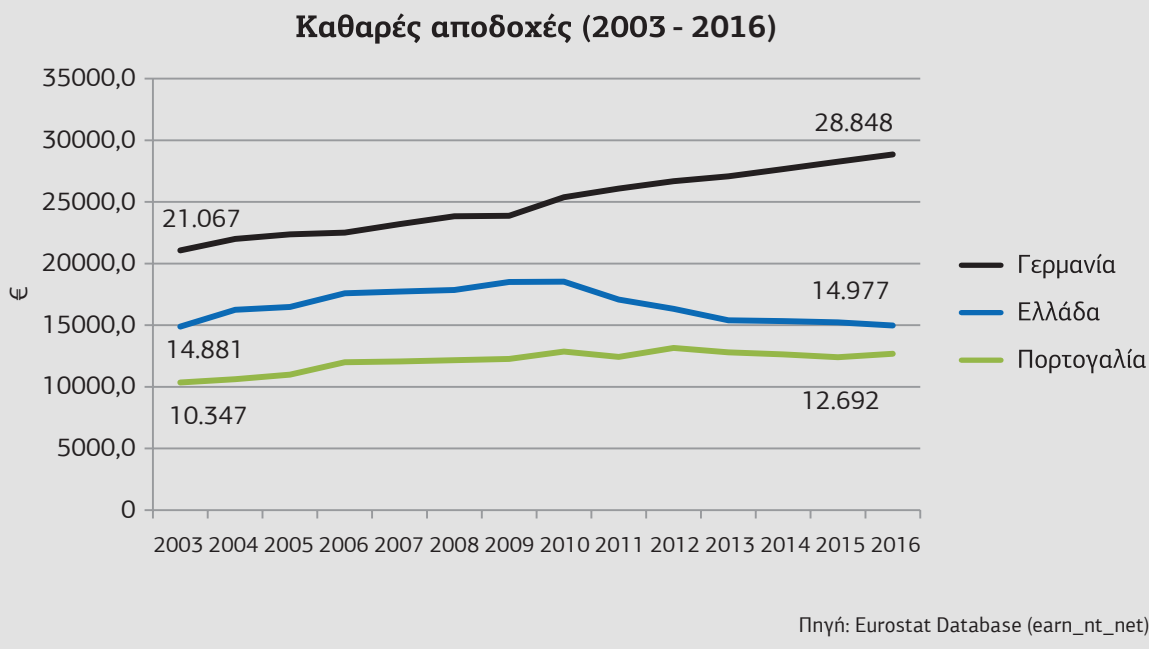
ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΑ ΩΡΑ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ, 2009, 2016



Πηγή: Eurostat Database (earn_nt_net)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13

ΚΑΘΑΡΕΣ ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ



70

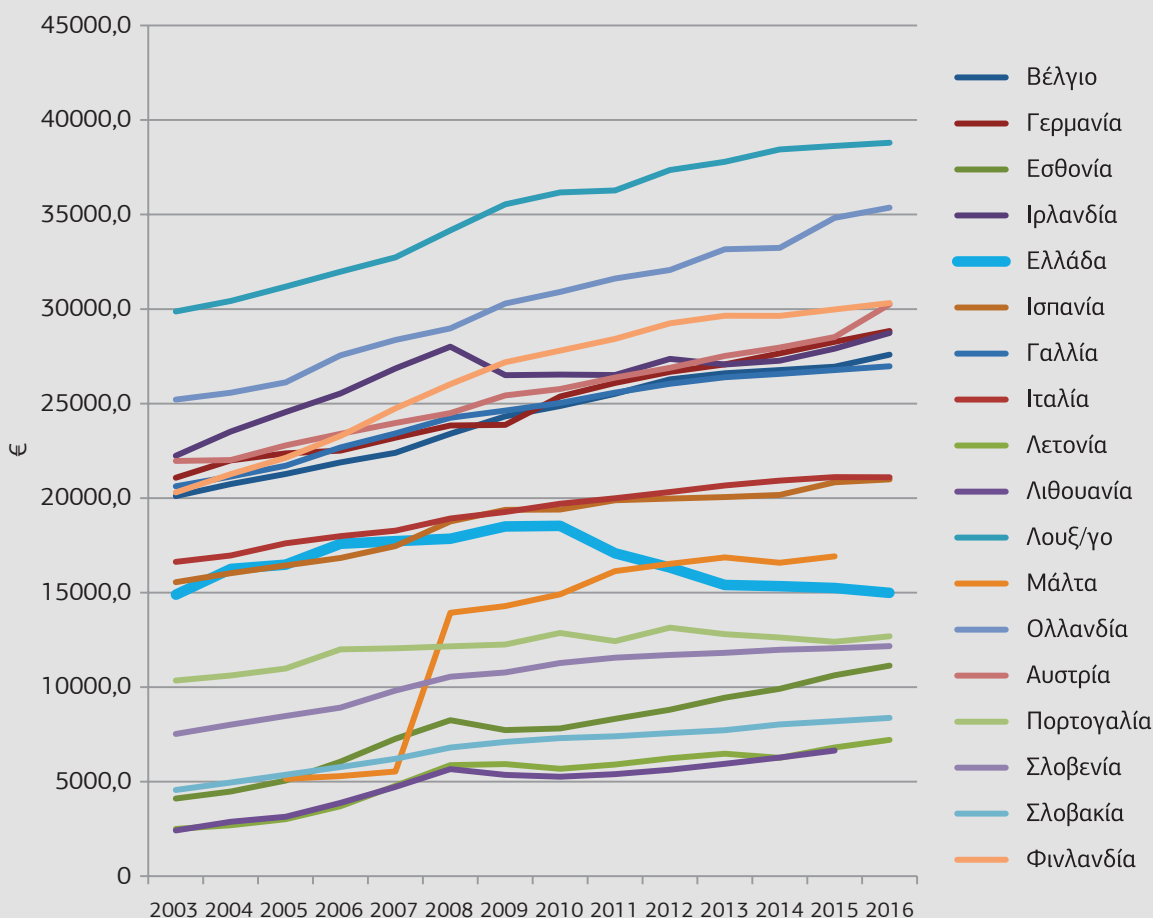
αυξήθηκε σημαντικά, ενώ η διαφορά Ελλάδας-Πορτογαλίας μειώθηκε σημαντικά (Διάγραμμα 12). Η πιο πάνω εικόνα φαίνεται καλύτερα μέσα από την ετήσια εξέλιξη των καθαρών ετήσιων αποδοχών εργασίας στις τρεις αυτές χώρες, από το 2003 έως το 2016.

Όπως βλέπουμε στο παραπάνω διάγραμμα, οι καθαρές ετήσιες αποδοχές (μετά από τις ασφαλιστικές εισφορές και τον φόρο που πληρώνει ο εργαζόμενος) στις τρεις χώρες το 2003 ήταν σημαντικά διαφοροποιημένες: € 21.067 στη Γερμανία, € 14.881 στην Ελλάδα και € 10.347 στην Πορτογαλία. Από το 2003 έως το 2009 οι καθαρές ετήσιες αποδοχές σημειώνουν σταθερή και παρόμοια αύξηση και στις τρεις χώρες, αλλά έκτοτε, με το ξέσπασμα της κρίσης, «παγώνουν» στην περίπτωση της Πορτογαλίας, μειώνονται σημαντικά στην Ελλάδα, ενώ συνεχίζουν να αυξάνονται, μετά από παύση ενός έτους, στην περίπτωση της Γερμανίας. Έτσι το 2016 οι καθαρές ετήσιες αποδοχές για έναν

άνυπαντρο και δίχως παιδιά εργαζόμενο διαμορφώνονται στα € 28.848 στη Γερμανία, στα € 14.977 στην Ελλάδα και στα € 12.692 στην Πορτογαλία (Διάγραμμα 13). Η παραπάνω τάση εξέλιξης των καθαρών αποδοχών είναι παρόμοια και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωζώνης (δεν διατίθενται στοιχεία για την Κύπρο): Από όλες τις χώρες της Ευρωζώνης, μόνο στην Ελλάδα οι ετήσιες καθαρές αποδοχές μειώθηκαν τόσο πολύ και για τόσο μεγάλο διάστημα εν μέσω κρίσης. Στην Ελλάδα η μείωση άρχισε με το Μνημόνιο του 2010, συνεχίστηκε έως το 2013 και έκτοτε αντικαταστάθηκε από στασιμότητα. Στην Ιρλανδία (και σε κάποιο βαθμό και στην Εσθονία και στη Λιθουανία) οι ετήσιες καθαρές αποδοχές σημείωσαν επίσης σημαντική μείωση αλλά για ένα μόνο έτος (μεταξύ 2008 και 2009) και στη συνέχεια, μετά από μικρό διάστημα στασιμότητας, ακολούθησαν και πάλι ανοδική πορεία (Διάγραμμα 14).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΚΑΘΑΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ



Πηγή: Eurostat Database (earn_nt_net)

ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

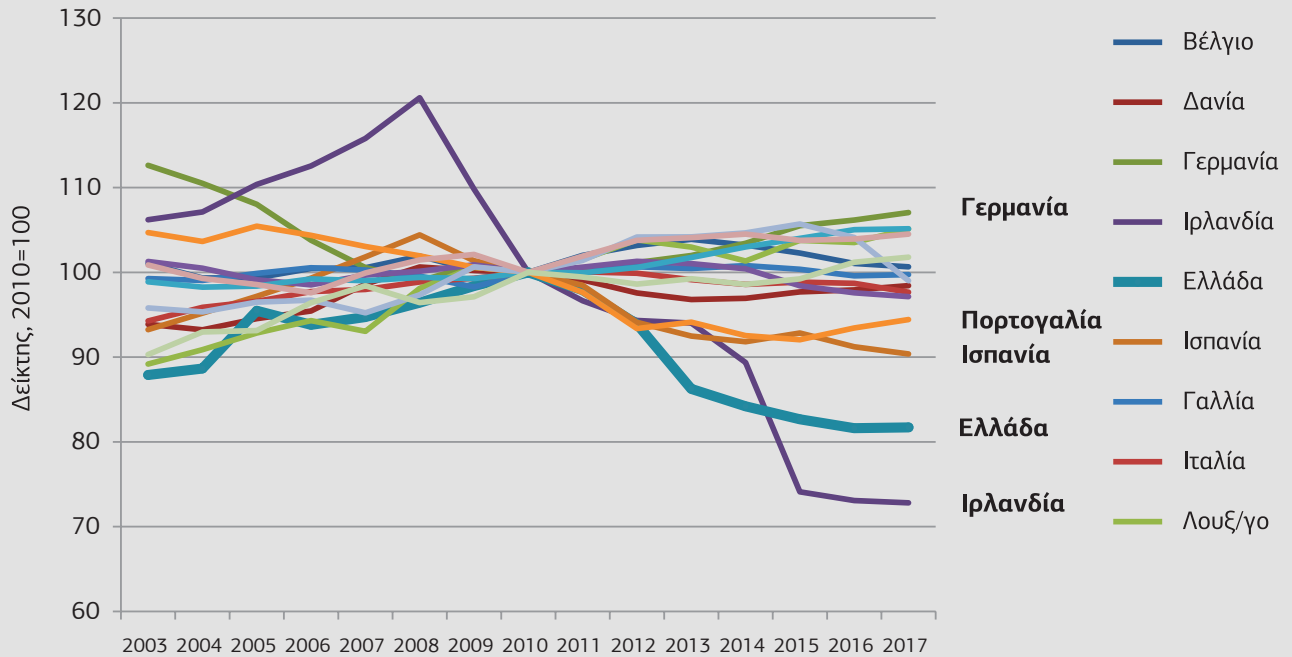
Είναι βέβαια σαφές ότι ούτε το πολύ χαμηλό, σε σχέση με την Ελλάδα, κόστος εργασίας της Βουλγαρίας την καθιστά πιο ανταγωνιστική, ούτε το πολύ υψηλό κόστος εργασίας της Δανίας την καθιστά λιγότερο ανταγωνιστική. Αυτό δεν σημαίνει ότι το κόστος εργασίας είναι άσχετο με την ανταγωνιστικότητα – σημαίνει ότι δεν συνδέεται άμεσα με αυτήν. Το κόστος εργασίας μπορεί να θεωρηθεί «υψηλό» ή «χαμηλό» για την αντα-

γωνιστικότητα μόνο σε συνδυασμό με την παραγωγικότητα της εργασίας.

Στα πλαίσια του παρόντος κειμένου οι αναφορές στην «ανταγωνιστικότητα» αφορούν την «ανταγωνιστικότητα κόστους» και όχι άλλες, ευρύτερες έννοιες της ανταγωνιστικότητας, όπως αυτή του Global Competitiveness Index κατά το οποίο η ανταγωνιστικότητα συντίθεται από 12 επιμέρους δείκτες: θεσμοί, υποδομές, μακροοικονομικό περιβάλλον, υγεία και βασική εκπαίδευση, ανώτατη εκπαίδευση και κατάρτιση, αποτελεσματικότητα της αγοράς προϊόντων, αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, ανάπτυξη της χρη-

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15

ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΕ-15



Πηγή: AMECO (PLCDQ)

72

ματοοικονομικής αγοράς, τεχνολογική ετοιμότητα, μέγεθος αγοράς, επιχειρηματικότητα, καινοτομία.⁸

Έχει συντείνει η σημαντική μείωση των μισθών και του κόστους εργασίας στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας; Συγκριτικά η Ελλάδα στις χώρες που βελτίωσαν την ανταγωνιστικότητά τους την τελευταία τριετία όπως σημειώνει η ειδική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής;⁹ Έχουν γίνει τα ελληνικά προϊόντα πιο ευπώλητα στη διεθνείς αγορές; Για να απαντήσουμε στα ερωτήματα αυτά θα πρέπει να εξετάσουμε την εξέλιξη της αναλογίας κόστους-αξίας των ελληνικών προϊόντων καθώς και την εξέλιξη των εισαγωγών και εξαγωγών.

Είναι προφανές ότι η παραγωγικότητα της εργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα της ανταγωνιστικότητας. Δίχως αναφορά στην παραγωγικότητα, το κόστος εργασίας από μόνο του δεν σημαίνει πολλά για την ανταγωνιστικότητα.¹⁰ Αν η παραγωγικότητα δεν έπαιξε σημαντικό ρόλο, χώρες με υψηλό κόστος εργασίας όπως η Γερμανία και η Δανία δεν θα μπορούσαν να ανταγωνιστούν χώρες με χαμηλό κόστος εργασίας όπως η Βουλγαρία και η Ρουμανία. Για τον λόγο αυτό ανατρέχουμε σε ένα μέγεθος που εκφράζει το κόστος εργασίας σε συνάρτηση με την παραγωγικότητα της εργασίας, το μοναδιαίο κόστος εργασίας (ΜΚΕ). Το μοναδιαίο ή ανά μονάδα κόστος εργασίας ορίζεται ως η

8 Βλ. προσεγγίσεις για την ανταγωνιστικότητα στο Sargsyan (2017).

9 European Commission (2017, 24).

10 Για πολλούς αναλυτές όπως ο Krugman (2010), η ανταγωνιστικότητα προϋποθέτει τον περιορισμό των μισθολογικών αυξήσεων στα επίπεδα της αύξησης της παραγωγικότητας. Από την άλλη, η θεωρία του μισθού αποτελεσματικότητας (efficiency wage) θεωρεί τις μισθολογικές αυξήσεις ως τροφοδότες της αύξησης της παραγωγικότητας. Βλ. Akerlof (1982), Raff and Summers (1987), Rebitzer (1995).

αναλογία των αμοιβών της εργασίας ανά εργαζόμενο («κόστος») προς το ΑΕΠ ανά απασχολούμενο («παραγωγικότητα»). Με βάση το ΜΚΕ μπορούμε να συγκρίνουμε την ανταγωνιστικότητα χωρών με πολύ διαφορετικά επίπεδα μισθών αλλά και παραγωγικότητας.

Πράγματι, το μοναδιαίο κόστος εργασίας υπολογίζεται, ακριβέστερα, ως το κόστος των αμοιβών ανά μισθωτό προς το πραγματικό ΑΕΠ ανά ώρα εργασίας (ratio of compensation per hour worked to real GDP per hour worked). Με δεδομένο ότι η παραγωγικότητα (της εργασίας) ορίζεται ως η παραγόμενη αξία ανά ώρα εργασίας, το ΜΚΕ αντιστοιχεί στην αναλογία του μισθού ανά ώρα εργασίας προς την παραγωγικότητα της εργασίας. Πράγματι, με δεδομένο ότι το ΜΚΕ ορίζεται ως το μέσο κόστος εργασίας (ΚΕ) ανά μονάδα προϊόντος, δηλαδή ως ΚΕ/ΑΕΠ, εάν διαιρέσουμε τον αριθμητή και τον παρονομαστή με τις ώρες εργασίας προκύπτει ότι

$$\begin{aligned} \text{ΜΚΕ} &= (\text{ΚΕ}/\omega)/(\text{ΑΕΠ}/\omega) \Rightarrow \\ \text{ΜΚΕ} &= (\text{ΚΕ}/\omega)/\text{παραγωγικότητα}^{11} \end{aligned}$$

Όσο μεγαλύτεροι είναι οι μισθοί σε σχέση με την παραγωγικότητα, τόσο χειρότερη είναι η ανταγωνιστικότητα, και όσο βελτιώνεται η αναλογία μισθών/παραγωγικότητας (είτε λόγω μείωσης μισθών είτε λόγω αύξησης της παραγωγικότητας) τόσο βελτιώνεται η ανταγωνιστικότητα.¹² Ο «ενάρτετος δρόμος» (high road) αύξησης της ανταγωνιστικότητας περνάει μέσα από την αύξηση της παραγωγικότητας, ενώ ο «φαύλος δρόμος» (low road) περνάει μέσα από τη συμπίεση των μισθών.¹³ Στο Διάγραμμα 15 παρουσιάζεται η εξέλιξη του ΜΚΕ μεταξύ των χωρών της ΕΕ-15, με σημείο αναφοράς ένα έτος, το 2010. Ξεχωρίζει η σημαντική προσαρμογή του ΜΚΕ σε χώρες που μπήκαν σε προγράμματα προσαρμογής, όπως η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Ισπανία και η Πορτογαλία.

ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ-ΕΞΑΓΩΓΕΣ

Ενώ φαίνεται να υπάρχει κάποια σχέση ανάμεσα στη μείωση του κόστους εργασίας και στη μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας, οι συσχετίσεις μεταξύ των μεγεθών αυτών δεν είναι στατιστικά σημαντικές (Pearson correlation significance, 2-tailed). Το γεγονός αυτό ενισχύει την αντίληψη περί σημαντικών λαθών ή παραλείψεων στο ελληνικό πρόγραμμα(τα) προσαρμογής, αφού αποδεικνύεται ότι οι μειώσεις του κόστους εργασίας δεν «μεταφράστηκαν» σε αντίστοιχη μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας, αλλά σε μικρότερη. Ωστόσο, καταγράφεται ισχυρή και στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στο ανά ώρα κόστος εργασίας και στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών.¹⁴ Υπό την έννοια αυτή, οι μισθολογικές θυσίες «έπιασαν τόπο» (Διάγραμμα 16).

Η μεταβολή του μοναδιαίου κόστους εργασίας επηρεάζει σημαντικά το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (Böing and Stadtmann, 2016). Η μείωση του ωριαίου κόστους εργασίας της Ελλάδας φαίνεται να έχει συμβάλει στην αύξηση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της χώρας υπό την έννοια της βελτίωσης του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Ωστόσο θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι εξαγωγές της ελληνικής οικονομίας δεν αυξάνονται μόνο μετά τη μεγάλη πτώση του 2008, αλλά ότι αυξανόντουσαν με μεγαλύτερο ρυθμό πριν από την κρίση – μόνο που τότε το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών υποχωρούσε γιατί ήταν ακόμα μεγαλύτερη η αύξηση των εισαγωγών. Η βελτίωση του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών, δεν μπορεί να αποδοθεί στη θετική επίδραση της μισθολογικής λιτότητας επί των εξαγωγών, αλλά μάλλον στην επώδυνη επίδραση της γενικευμένης (μισθολογικής, φορολογικής, κοινωνικής) λιτότητας που οδήγησε στη δραστική συρρίκνωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών επί της κατανάλωσης και επομένως και των εισαγωγών. Με άλλα λόγια, η λιτότητα

11 OECD (2018).

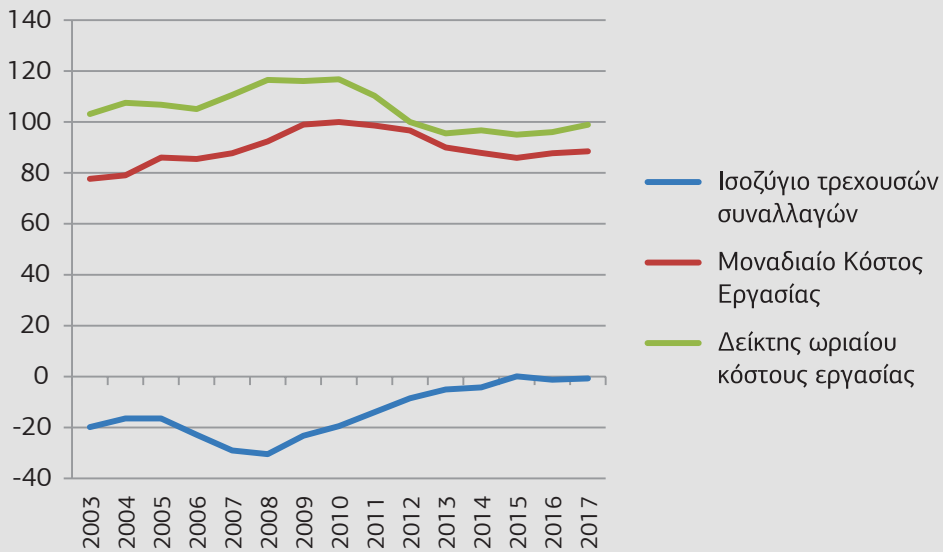
12 Σύμφωνα με τη Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Χρηματοδοτικών Υποθέσεων (DG ECFIN), «οι χρονοσειρές του σχετικού μοναδιαίου κόστους εργασίας μετρούν την εμπορική θέση μιας χώρας σε σχέση με τους εμπορικούς εταίρους της στην ευρωζώνη και με τον τρόπο αυτό παρέχει μια ένδειξη για την ανταγωνιστική της θέση. Η μέτρηση αυτή λαμβάνει υπόψη όχι μόνο τις συναλλαγματικές ισοτιμίες αλλά και τις μεταβολές των σχετικών τιμών στη βάση του μοναδιαίου κόστους εργασίας και έτσι μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως δείκτες ανταγωνιστικότητας».

13 Milberg and Houston (2005), Aiginger (2016). Για τις έννοιες «ενάρτετος δρόμος» και «φαύλος δρόμος» στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού βλ. Vidal (2012).

14 Pearson correlation -0.856, significance at 0,01 level.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16

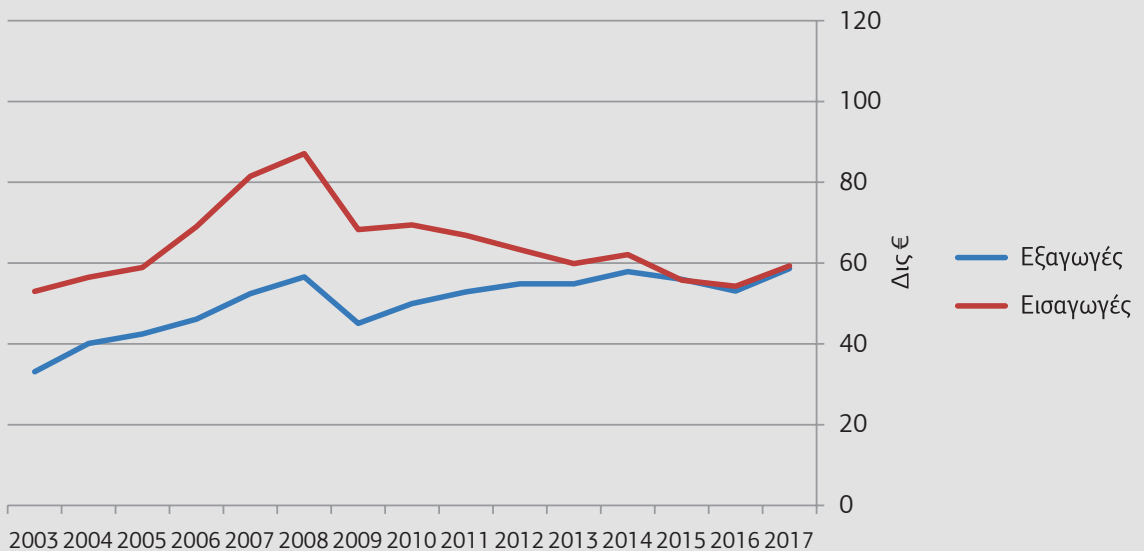
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΑΝΑ ΩΡΑ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΟΥ ΑΝΑ ΜΟΝΑΔΑ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΣΟΖΥΓΙΟΥ ΤΡΕΧΟΥΣΩΝ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ



Πηγή: Eurostat Database, AMECO

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17

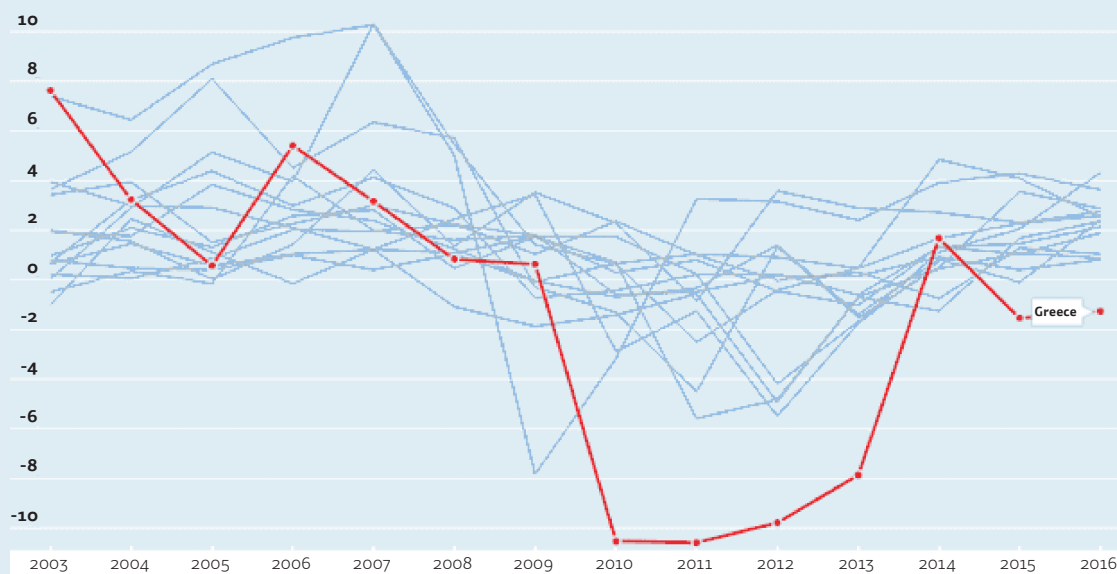
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΩΝ ΚΑΙ ΕΞΑΓΩΓΩΝ ΑΓΑΘΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ



Πηγή: AMECO (UXGS, UMGs)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18

ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ (%) ΚΑΘΑΡΟΥ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΖΩΝΗ, 2003-2016

Πηγή: OECD.Stat¹⁵

75

δεν κατέστησε τα ελληνικά προϊόντα πιο προσιτά για τους ξένους αλλά και τα ξένα (και όχι μόνο) προϊόντα... απαγορευτικά για τους Έλληνες (Διαγράμματα 17 και 18).

Ο λόγος που η μείωση του κόστους εργασίας (αριθμητής του κλάσματος που ορίζει το ανά μονάδα κόστος εργασίας) δεν μεταφράστηκε σε ανάλογη μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας είναι ότι, αφ' ενός η μείωση μισθών είναι γενικά ένας επίπονος και αναποτελεσματικός τρόπος μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας (Boing and Stadtmann, 2016) και, αφ' ετέρου, παράλληλα με τη μείωση των μισθών μειώθηκε και ο άλλος συντελεστής του μοναδιαίου κόστους εργασίας, η παραγωγικότητα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 19.¹⁶ Η πολιτική της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που ακολουθήθηκε, δεν λειτούρ-

γησε μόνο ως μοχλός μείωσης του κόστους εργασίας, όπως σχεδιάστηκε, αλλά φαίνεται πως είχε ως παράπλευρη συνέπεια την αποδιοργάνωση του παραγωγικού ιστού της ελληνικής οικονομίας με αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγικότητας. Το γεγονός αυτό, δυστυχώς, είναι αυτό που διαφοροποιεί την Ελλάδα περισσότερο από τις υπόλοιπες χώρες προσαρμογής.

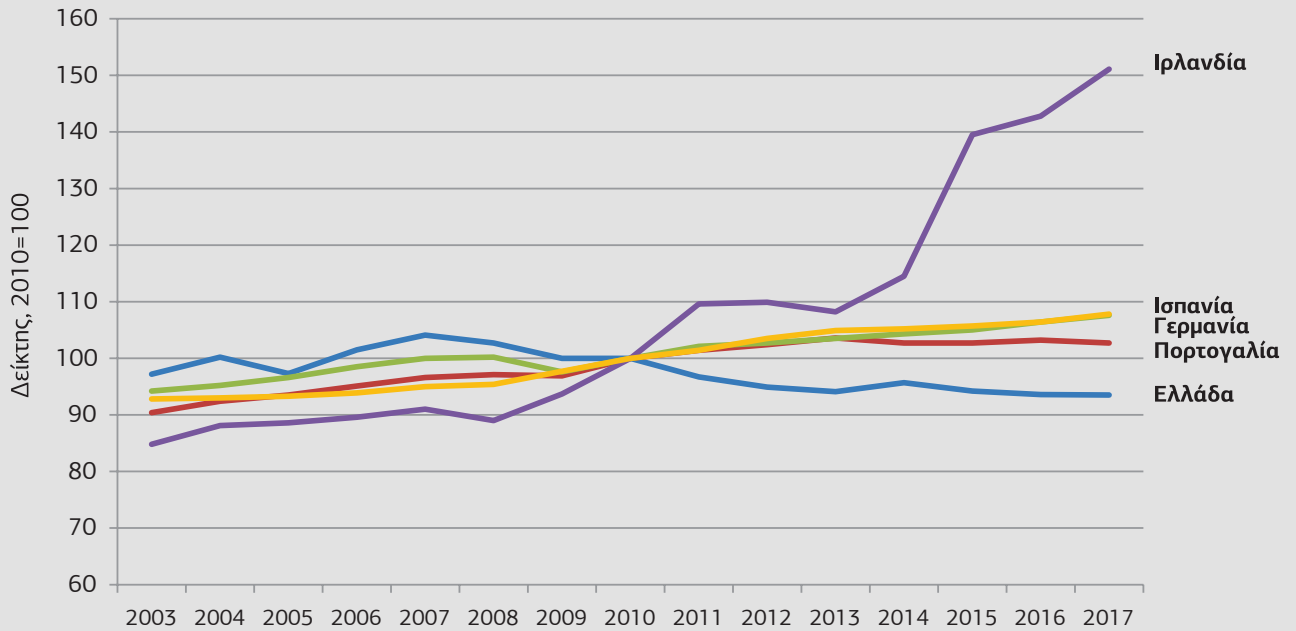
Πράγματι, στην Ελλάδα, η μείωση του κόστους εργασίας μετά το 2010 συμπίπτει με την παράλληλη μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας. Στην Ελλάδα, το κόστος εργασίας και η παραγωγικότητα συνδέονται με ισχυρή και σημαντική συσχέτιση, όπως διακρίνουμε και στο Διάγραμμα 19 (Pearson correlation 0,806**). Μάλιστα, εάν εστιάσουμε τη σύγκριση στην μετά το 2008 εποχή, τότε η συσχέτιση είναι ακόμα ισχυρότερη (Pearson correlation 0,926**) (Διάγραμμα 20).

15 <https://data.oecd.org/hha/household-disposable-income.htm>

16 ΑΕΠ σε σταθερές τιμές ανά ώρα εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19

ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ, 2003-2017

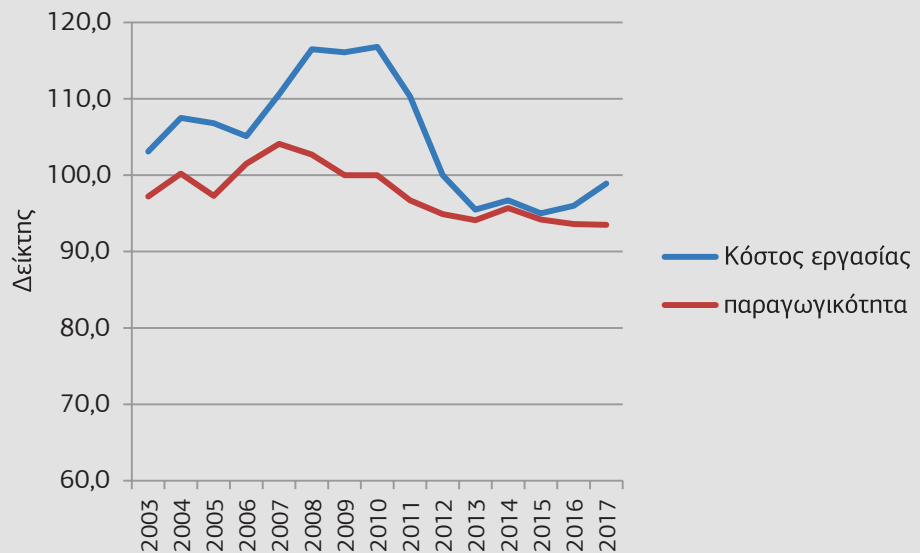


Πηγή: Eurostat Database (μεταβλητή nama_1o_lp_ulc)

76

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20

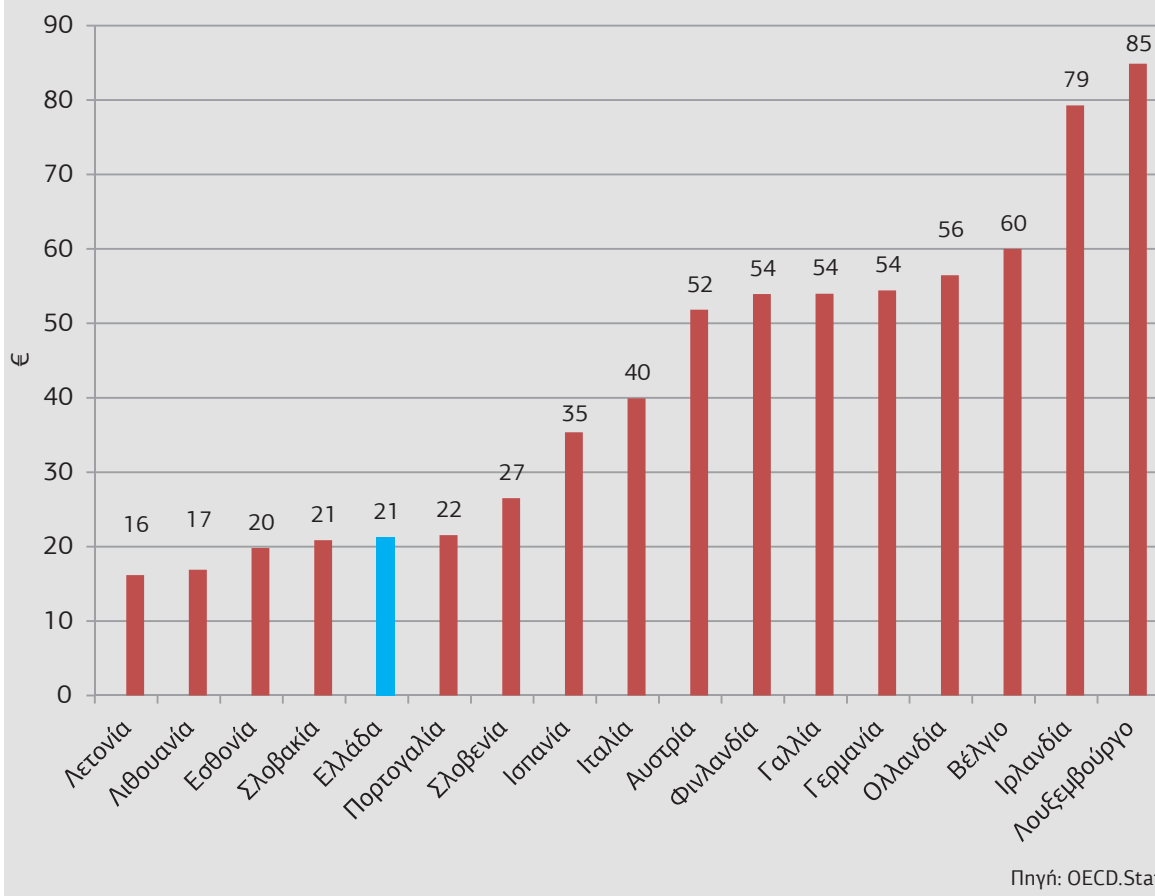
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, 2003-2017



Πηγή: Eurostat Database (μεταβλητές lc_lci_r2-a και nama_1o_lp_ulc)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ €, 2017



77

Η χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας αποτελεί ενδεχομένως το σημαντικότερο πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα, ως ΑΕΠ ανά ώρα εργασίας, βρίσκεται στα € 21,3, όταν στην Ισπανία και στην Ιταλία βρίσκεται πάνω από τα € 35, και στην Ιρλανδία στα 79,3 (Διάγραμμα 21).¹⁷

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ο συνδυασμός της μεγάλης ύφεσης και της αυστηρής λιτότητας που υπέμεινε η ελληνική οικονομία είχαν σαν αποτέλεσμα μια δραματική και, παρά τις

διαφοροποιήσεις της από κλάδο σε κλάδο, γενικευμένη «προσαρμογή» του κόστους εργασίας. Οι καθαρές αποδοχές των εργαζομένων μειώθηκαν πολύ σημαντικά την περίοδο 2010-2013 και σταθεροποιήθηκαν έκτοτε, ενώ το μη μισθολογικό κόστος εργασίας παρέμεινε στα προ-κρίσης επίπεδα. Η συνακόλουθη υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου της χώρας βελτίωσε μεν, όχι αναλογικά δε την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Η Ελλάδα, παρά το καθόλου ευκαταφρόνητο επίτευγμα της εξόδου από τη δεινή δημοσιονομική θέση που είχε περιέλθει, παραμένει αντιμέτωπη με τη μεγάλη πρόκληση της χαμηλής παραγωγικότητας. Η αύξηση της παραγωγι-

17 ΑΕΠ σε τρέχουσες τιμές ανά ώρα εργασίας.

κότητας είναι ίσως το σημαντικότερο στοίχημα που πρέπει να κερδηθεί το επόμενο διάστημα. Ωστόσο, η αύξηση της παραγωγικότητας συνήθως δεν αποτελεί άμεσο στόχο πολιτικής, αλλά το συνθετικό κρίσιμο αποτέλεσμα επιμέρους πολιτικών στόχων, όπως η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, οι επενδύσεις σε υποδομές τεχνολογίας, μεταφορών και επικοινωνιών, η μεταφορά πόρων από λιγότερο σε περισ-

σότερο ανταγωνιστικές δραστηριότητες. Ζητούμενο δεν είναι τόσο η υιοθέτηση αυτών των σχετικά αυτονόπτων πολιτικών στόχων, αλλά η προτεραιότητα που θα δοθεί στις πολιτικές αυτές, η εξασφάλιση πηγών χρηματοδότησής τους και η επιδίωξη κοινωνικής στήριξης (μέσω και αντισταθμιστικών μέτρων) για τις διαδικασίες δημιουργικής καταστροφής που συνεπάγονται.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Aiginger, K. (2016). A Strategy change for Europe: Old myths versus new roads”, *Intereconomics*, (2016). v. 51, January/February 2016, Number 1, 28-33. <https://archive.intereconomics.eu/year/2016/1/a-strategy-change-for-europe-old-myths-versus-new-roads/>
- Akerlof, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543–569.
- AMECO Database, European Commission, Economic and Financial Affairs http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm
- Böing, T. & Stadtmann, G. (2016). Competitiveness and current account adjustments in the euro area. Discussion Papers 382, March 2016, European University Viadrina, Frankfurt. (Oder), Department of Business Administration and Economics. https://www.wiwi.europa-uni.de/de/forschung/publikationen-projekte/dp/_dokumente/382_Boeing_Stadtmann.pdf
- Eurostat Database, European Commission, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- General Directorate of Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), “Unit labour cost performance related to the Euro area - annual data”, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tipslm50>
- Krugman P. (2010). Et tu, Wolfgang? *New York Times*, May 17, 2010. http://krugman.blogs.nytimes.com/2010/05/17/et-tu-wolfgang/?_r=0
- Milberg, W. & Houston, E. (2005). The high road and the low road to international competitiveness: Extending the neo-Schumpeterian trade model beyond technology, *International Review of Applied Economics*, 19(2), 137-162.
- OECD (2018), OECD Compendium of Productivity Indicators 2018 https://www.oecd-ilibrary.org/oecd-compendium-of-productivity-indicators-2018_5j8sgjk7v1mt.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2Fpdtvy-2018-en&mimeType=pdf
- OECD.Stat, OECD, <https://stats.oecd.org/>
- Raff, D. M. G. & Summers, L. H. (1987). Did Henry Ford pay efficiency wages?” *Journal of Labor Economics*, 5(4), S57–S86.
- Rebitzer, J. (1995). Is there a trade-off between supervision and wages? An empirical test of efficiency wage theory. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 28(1), 107-129.
- Sargsyan, A. (2017). Variety of approaches in assessment of global competitiveness. *International Journal of Economic Management Science* 6, 479.
- Vidal, M. (2012). Between the low road and the high road: Logics of valorization and regimes of lean production in US manufacturing. UCLA Institute for Research on Labor and Employment, Working Paper 2012-12, December 2012. <https://escholarship.org/uc/item/97c7w12x>
- World Economic Forum (2018). Global Competitiveness Report 2017-2018. World Economic Forum: Geneva, 2017. <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Αδήλωτη εργασία:
βασικά ζητήματα μέτρησης,
αιτιολογίας και πολιτικών

Ολυμπία Καρινιώτη

Διευθύντρια Ανάλυσης Αγοράς Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων, ΕΙΕΑΔ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα φαινόμενα της παραοικονομίας και της αδήλωτης εργασίας αποτελούν συχνά το αντικείμενο θεωρητικών και εφαρμοσμένων αναλύσεων. Επιστήμονες διαφόρων ειδικοτήτων (οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι, πολιτικοί επιστήμονες, νομικοί, κ.ά.) διερευνούν και αναλύουν τα φαινόμενα αυτά. Εκτός από τους ερευνητές, τα θέματα αυτά απασχολούν, σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό, τους υπευθύνους χάραξης και υλοποίησης διαφόρων πολιτικών. Όσον αφορά τους πολίτες, τα θέματα της παραοικονομίας και της αδήλωτης εργασίας επηρεάζουν με διάφορους τρόπους την καθημερινότητά τους, καθώς καλούνται συχνά να λάβουν αποφάσεις ή να μην λάβουν αποφάσεις¹ για σχετικά ζητήματα. Επηρεάζεται με τον τρόπο αυτό η δράση τους όταν λειτουργούν με τον ρόλο/την ιδιότητα των εργοδοτών, των εργαζομένων, των ανέργων, των συνδικαλιστών, των καταναλωτών ή με άλλες ιδιότητες.

82

Η παραοικονομία και η αδήλωτη εργασία αποτελούν, εξ ορισμού, μεγέθη που δεν είναι εύκολο να μετρηθούν. Όπως και πολλά άλλα οικονομικά και εργασιακά μεγέθη σχετίζονται και με μη οικονομικές παραμέτρους όπως πολιτισμικά, κοινωνικά και πολιτικά χαρακτηριστικά. Μεταξύ άλλων συνδέονται με τη στάση των πολιτών, την εμπιστοσύνη των πολιτών στους κοινωνικούς θεσμούς αλλά και τη λειτουργία των κοινωνικών θεσμών. Αποτελούν σύνθετα φαινόμενα που προσδιορίζονται και προσδιορίζουν αρκετά άλλα κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά. Παρά τις δυσκολίες που σχετίζονται με την πολυπλοκότητα των μεγεθών της παραοικονομίας και των χαρακτηριστικών των μεγεθών αυτών, έχουν προσδιοριστεί διάφοροι τρόποι για την εκτίμησή τους που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του μεγέθους και των χαρακτηριστικών τους σε διάφορες ιστορικές περιόδους και χωρικές ενότητες.

Στο παρόν κεφάλαιο εστιάζομαστε περισσότερο στο μέγεθος της αδήλωτης εργασίας παρά στο μέγεθος της παραοικονομίας. Θα πρέπει, καταρχάς, να σημειώσουμε ότι σε διαφορετικές κοινωνίες, το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας είναι περισσότερο ή λιγότερο έντονο και περισσότερο ή λιγότερο αποδεκτό. Έχει ενδιαφέρον να διερευνηθούν τόσο οι παράγοντες που ευνοούν τη δημιουργία συνθηκών στις

οποίες ανθεί η αδήλωτη εργασία όσο και οι παράγοντες εκείνοι που δυσχεραίνουν τη μείωσή της ακόμα και όταν υπάρχει η σχετική πολιτική βούληση. Το κατά πόσο θεωρείται αποδεκτό το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας αποτελεί ένα άλλο ενδιαφέρον ερώτημα. Το ερώτημα αυτό αφορά τόσο τις απόψεις των ατόμων όσο και τις απόψεις και τη στρατηγική της πολιτείας. Είναι αναγκαίο δηλαδή να διευκρινιστεί αν θεωρείται επιθυμητή η ύπαρξη της αδήλωτης εργασίας και αν ναι σε ποιο βαθμό ή σε ποιες περιπτώσεις, ή αν θεωρείται επιθυμητή η καθολική μείωση της αδήλωτης εργασίας. Στην περίπτωση της υιοθέτησης της άποψης περί μείωσης της αδήλωτης εργασίας, ενδιαφέρον παρουσιάζει η συζήτηση σχετικά με τις μορφές της αδήλωτης εργασίας και τη διαμόρφωση προτεραιοτήτων σχετικά με την αντιμετώπιση αυτών.

Στο παρόν κεφάλαιο θα αναφερθούμε σε ορισμένα βασικά ζητήματα που σχετίζονται με την αδήλωτη εργασία, σε μια προσπάθεια να διερευνήσουμε τις απαντήσεις στα ανωτέρω ερωτήματα. Θα ξεκινήσουμε με τον εννοιολογικό προσδιορισμό της αδήλωτης εργασίας, τους τρόπους μέτρησης αυτής και εκτιμήσεις για το μέγεθός της στην Ελλάδα. Στη συνέχεια θα επικεντρωθούμε στις σχέσεις της αδήλωτης εργασίας με άλλα θέματα και τον τρόπο που οι σχέσεις αυτές επηρεάζουν το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας και των επιπτώσεων που έχει σε άλλα φαινόμενα. Αναφερόμενοι στις παραμέτρους που φαίνεται να λειτουργούν στην ελληνική πραγματικότητα θα οδηγηθούμε σε ορισμένα συμπεράσματα σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αδήλωτη εργασία περιλαμβάνει όλες τις μορφές απασχόλησης που παραμένουν αδήλωτες, στο σύνολό τους ή εν μέρει. Αφορά τη μισθωτή απασχόληση, την αυτοαπασχόληση καθώς και την απασχόληση των συνταξιούχων, στον βαθμό που παραμένουν αδήλωτες, δηλαδή δεν υπάρχει κρατική καταγραφή αυτών. Αφορά τις νόμιμες δραστηριότητες και όχι τις παράνομες.

Η αδήλωτη εργασία μπορεί να οριστεί με βάση την επαγγελματική ή την επιχειρηματική δραστηριότητα.

1 Η μη λήψη απόφασης (non decision-making) θεωρείται από ορισμένους μελετητές ως ιδιαίτερα σημαντική στην τελική διαμόρφωση κοινωνικών φαινομένων (Bachrach, & Baratz, 1970).

Όμως ο ορισμός αυτός και ο αντίστοιχος τρόπος μέτρησης δεν καθιστά δυνατή τη συνολική μέτρηση της αδήλωτης εργασίας, καθώς ορισμένα τμήματα αυτής δεν είναι εύκολο να εντοπιστούν. Για τον λόγο αυτό έχει υιοθετηθεί η εστίαση στις νόμιμες επαγγελματικές συναλλαγές που παραμένουν ολικά ή εν μέρει αδήλωτες για τον προσδιορισμό της αδήλωτης εργασίας (Popescu, Cristescu, Stanila, & Vasilescu, 2016). Ο ευρύτερος αυτός ορισμός διευκολύνει την καταγραφή της αδήλωτης εργασίας των αυτοαπασχολούμενων, παρέχοντας μια πληρέστερη εικόνα για την αδήλωτη εργασία (Ales, 2014). Ο ορισμός αυτός έχει υιοθετηθεί και στα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2007) αλλά και στην ελληνική νομοθεσία (άρθρο 32, Ν.3996/2011).

Όπως ειπώθηκε ήδη, η αδήλωτη εργασία μπορεί να αφορά το σύνολο μιας συναλλαγής ή δραστηριότητας ή ένα μέρος αυτής. Στη δεύτερη περίπτωση πρόκειται για τη λεγόμενη υπό-δηλωμένη εργασία, η οποία είναι ιδιαίτερα δύσκολο να μετρηθεί. Η αδήλωτη εργασία μπορεί να αφορά την κύρια ή τη δευτερεύουσα δραστηριότητα μισθωτών, αυτοαπασχολούμενων, φοιτητών ή συνταξιούχων. Η υπο-δηλωμένη εργασία παίρνει διάφορες μορφές. Μπορεί οι ώρες εργασίας να είναι σωστά δηλωμένες αλλά το ποσό που δίδεται ως αμοιβή της εργασίας να μην είναι όλο δηλωμένο. Μπορεί επίσης να δηλώνονται λιγότερες ώρες από τις πραγματικές, μια πρακτική που συνηθίζεται στα ελληνικά supermarkets που συχνά δηλώνουν τους εργαζόμενους για 4 ώρες και τους απασχολούν για 8 ώρες (ILO, 2017a).

Οι υπηρεσίες που παρέχονται με αδήλωτη εργασία μπορεί να προσφέρονται σε άτομα, νοικοκυριά ή επιχειρήσεις. Αφορά νόμιμες δραστηριότητες αλλά ο χαρακτηρισμός της νομιμότητας χαρακτηρίζει τη δραστηριότητα και όχι την κατάσταση του αδήλωτου εργαζόμενου. Δηλαδή στην αδήλωτη εργασία δεν περιλαμβάνεται η δραστηριότητα που συνδέεται με το λαθρεμπόριο αλλά περιλαμβάνεται η δραστηριότητα των παράνομων μεταναστών ή των παιδιών που μέχρι τα 15 δεν έχουν δικαίωμα εργασίας, όταν βέβαια το αντικείμενο της εργασίας αφορά νόμιμες δραστηριότητες. Η αδήλωτη εργασία εμφανίζεται συχνά στην παροχή ιδιαίτερων μαθημάτων, στη φροντίδα ατόμων, στις κατασκευές-επισκευές, στις

ιατρικές εξετάσεις και επισκέψεις, στις νομικές υπηρεσίες, στη φροντίδα κήπου, στις υπηρεσίες καθαριότητας και άλλες δραστηριότητες.

Γίνεται φανερό από τα παραπάνω ότι η αδήλωτη εργασία αποτελεί ένα σύνθετο φαινόμενο. Οι επιδράσεις της αδήλωτης εργασίας παρουσιάζονται σε διάφορους τομείς: την αγορά εργασίας, τα ασφαλιστικά ταμεία, τα φορολογικά έσοδα, το μέγεθος του ΑΕΠ. Επηρεάζονται επίσης τα παρόντα δικαιώματα αλλά και τα μελλοντικά δικαιώματα όσων ατόμων εργάζονται με αδήλωτη εργασία καθώς δεν τεκμηριώνεται η εργασιακή τους εμπειρία για μελλοντική απασχόληση, έχουν μειωμένη σύνταξη, διακοπές, κ.λπ. (Mitrus, 2014). Ακόμα, η αδήλωτη εργασία επηρεάζει τον ανταγωνισμό μεταξύ επιχειρήσεων που έχουν δηλωμένους ή αδήλωτους εργαζόμενους ή που πραγματοποιούν δηλωμένες ή αδήλωτες συναλλαγές (Vidat, 2016). Εξαιρετικά σημαντικό είναι και το γεγονός ότι η αδήλωτη εργασία αφορά συχνά ευάλωτες ομάδες² όπως οι μετανάστες και οι φτωχοί, άρα στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας εμπλέκεται και η κοινωνική πολιτική.

ΤΡΟΠΟΙ ΜΕΤΡΗΣΗΣ - ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στη μέτρηση της αδήλωτης εργασίας διακρίνουμε τους έμμεσους και άμεσους τρόπους μέτρησης. Οι έμμεσοι τρόποι είτε επικεντρώνονται σε χρηματοοικονομικά μεγέθη είτε συγκρίνουν τα μεγέθη των ερευνηών εργατικού δυναμικού με αντίστοιχα διοικητικά δεδομένα. Με τους άμεσους τρόπους ζητείται πληροφορία απευθείας από τα άτομα (εργαζόμενους ή καταναλωτές) ή τις επιχειρήσεις. Εκτιμάται ότι οι άμεσοι τρόποι μέτρησης δείχνουν το κατώτατο όριο της αδήλωτης καθώς δεν είναι όλοι οι ερωτώμενοι διατεθειμένοι να δηλώσουν τα πραγματικά στοιχεία. Οι έμμεσοι τρόποι θεωρούνται πιο αποτελεσματικοί στην προσέγγιση του πραγματικού μεγέθους της αδήλωτης εργασίας. Θα πρέπει βέβαια να επισημανθεί ότι οι άμεσοι τρόποι μέτρησης επηρεάζονται σημαντικά και από πολιτισμικούς παράγοντες όπως τον βαθμό εμπιστοσύνης των ερωτώμενων στις έρευνες, τον βαθμό που η παραι-

2 Οι ευάλωτες ομάδες συνδέονται συχνά με την αδήλωτη εργασία αλλά υπάρχουν και προνομιούχες (οικονομικά και κοινωνικά) ομάδες που συνδέονται με την αδήλωτη εργασία. Στην πρώτη κατηγορία οι επιπτώσεις στα ίδια τα άτομα είναι ιδιαίτερα δυσχερείς.

κονομία και η αδήλωτη εργασία είναι αποδεκτές στην κοινωνία καθώς και τις διαφοροποιήσεις που παρουσιάζονται σχετικά με το είδος της αδήλωτης εργασίας (European Commission, 2014).

Παρότι το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα, τείνει να εμφανίζεται περισσότερο σε ορισμένους κλάδους όπως στις κατασκευές, στην καθαριότητα και στην φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων (Popescu, Cristescu, Stanila, & Vasilescu, 2016). Η Ελλάδα, η Ισπανία, η Κύπρος, η Ιταλία, η Πορτογαλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Πολωνία και η Αυστρία κατατάσσονται κατά τον Hazans (2011) στις χώρες με υψηλό επίπεδο αδήλωτης εργασίας που κυμαίνεται μεταξύ 20 και 57% ενώ η Λιθουανία, η Λετονία, η Σουηδία, η Ουγγαρία, η Εσθονία, η Γαλλία και το Βέλγιο κατατάσσονται στις χώρες με χαμηλό επίπεδο αδήλωτης εργασίας που κυμαίνεται μεταξύ 6,4 και 10%.

Από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχουν χρηματοδοτηθεί δύο έρευνες του Ευρωβαρόμετρου για τη μέτρηση της αδήλωτης εργασίας, αρχικά το 2007 και στη συνέχεια το 2013. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Ευρωβαρόμετρου του 2013, λιγότερο από το 4% των ερωτώμενων στις χώρες της ΕΕ δήλωσε ότι εργάζεται ως μισθωτός με αδήλωτη. Λίγο υψηλότερο ήταν το ποσοστό εκείνων που δήλωσαν ότι είχαν πραγματοποιήσει αδήλωτες συναλλαγές (4,5%). Από αυτούς που δήλωσαν ότι δουλεύουν αδήλωτα, η μεγάλη πλειοψηφία εργάζεται σε μικρές ή πολύ μικρές επιχειρήσεις. Εντυπωσιακό είναι βέβαια και το γεγονός ότι το 6% των αδήλωτων εργαζόμενων δήλωσε ότι εργάζεται σε επιχειρήσεις με περισσότερα από 500 άτομα. Δεδομένης όμως της υπο-δηλωμένης αδήλωτης, δεν είναι σίγουρο πώς διαμορφώνονται τα ποσοστά αυτά στην πραγματικότητα. Σύμφωνα με το Ευρωβαρόμετρο του 2013, το 67,3% της αδήλωτης εργασίας αφορά τη μισθωτή απασχόληση (13,3% αδήλωτη και 54% υποδηλωμένη), το 10,2% την αυτοαπασχόληση και το 22,5% αφορά «πληρωμένες χάρες» (paid favours) στο πλαίσιο στενών κοινωνικών δικτύων.

Σημαντικό είναι το εύρημα των ερευνών του Ευρωβαρόμετρου ότι το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα αυξήθηκε το 2013 σε σχέση με 2007. Παρότι τα ποσοστά της αδήλωτης εργασίας για την Ελλάδα είναι εξωπραγματικά μικρά, το γεγονός της αύξησης είναι σημαντικό. Χαρακτηριστικό, μεταξύ άλλων, του μικρού ποσοστού αδήλωτης όπως εμφανίζεται στο Ευρωβαρόμετρο είναι ότι το 2013 το 54% των Ελλήνων δηλώνει ότι γνωρίζει κάποιο άτομο στην Ελλάδα που δουλεύει αδήλωτα. Είναι φανερό ότι το ποσοστό αυτό αν ανταποκρινόταν στην ελληνική πραγματικότητα θα έπρεπε να προσεγγίζει το 100%.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα του Ευρωβαρόμετρου του 2013 ότι στις νότιες χώρες της ΕΕ οι πάροχοι υγείας πραγματοποιούν μεγάλο αριθμό αδήλωτων συναλλαγών ενώ η συνθήκη αυτή δεν είναι διαδεδομένη στις βόρειες χώρες. Στον νότο οι κυριότεροι λόγοι που καταγράφονται για την αδήλωτη εργασία είναι ότι τα άτομα που εμπλέκονται δεν έχουν κανονική εργασία, δεν έχουν άλλη πηγή εισοδήματος, ότι αποτελεί συνήθη πρακτική στην περιοχή και ότι οι επαγγελματίες που εργάζονται αδήλωτα ή οι εργοδότες που χρησιμοποιούν αδήλωτη εργασία δεν έχουν τις περισσότερες φορές επιπτώσεις.

Η αδήλωτη εργασία αποτελεί ένα φαινόμενο που συνδέεται με την προσφορά και τη ζήτηση. Η αδήλωτη εργασία που συνδέεται με τη ζήτηση (δηλαδή η ζήτηση αδήλωτων συναλλαγών ή η ζήτηση προϊόντων ή υπηρεσιών που παράγονται με αδήλωτη εργασία) εκτιμάται σύμφωνα με το Ευρωβαρόμετρο του 2013 υψηλή στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ. Η ζήτηση τέτοιων υπηρεσιών και προϊόντων στην Ελλάδα αναφέρεται από το 30% των ερωτώμενων (αποτελεί την υψηλότερη στην ΕΕ). Ο μέσος όρος της ΕΕ ανέρχεται σε 12%. Αντιθέτως, στο ερώτημα που συνδέεται με την προσφορά αδήλωτης εργασίας ο μέσος όρος της ΕΕ είναι 4% και το αντίστοιχο ποσοστό για την Ελλάδα 3%. Όπως μάλιστα αναφέρθηκε στην Ελλάδα, το 54% των ερωτώμενων γνωρίζει κάποιον που δουλεύει με αδήλωτη εργασία συγκριτικά με το 32% των Ευρωπαίων. Χαρακτηριστικό είναι βέβαια ότι μεταξύ 2007 και 2013 το ποσοστό των ερωτώμενων στην Ελλάδα που γνωρίζει κάποιον που δουλεύει με αδήλωτη είναι κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο.

Οι λεγόμενοι «μισθοί σε φακελάκι» (envelope wages) στην Ελλάδα εμφανίζονται σε ποσοστό 7% (2^η υψηλότερη χώρα η Ελλάδα) συγκριτικά με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο που ανέρχεται στο 3%. Και σε αυτό το ερώτημα μεταξύ του 2007 και του 2013 παρουσιάζεται αύξηση, στην περίπτωση αυτή 4 ποσοστιαίων μονάδων. Οι λόγοι που αναφέρονται για την ύπαρξη των μισθών σε φακελάκι στην Ελλάδα είναι ότι δεν πραγματοποιούνται έλεγχοι, ότι η φορολογική επιβάρυνση είναι υψηλή και ότι δεν υπάρχουν θέσεις απασχόλησης.

Ορισμένες έρευνες δείχνουν ότι παρατηρούνται χαμηλότερα ποσοστά αυτοδήλωσης της αδήλωτης εργασίας από άντρες, αποφοίτους λυκείου, από εργαζόμενους στον αγροτικό τομέα και στις μεταφορές, σε μικρές επιχειρήσεις και εργαζόμενους με διάφορες μορφές ευέλικτης εργασίας (Elek & Kollo, 2018). Γενικά οι μετρήσεις που βασίζονται σε έρευνες που δηλώνεται η αδήλωτη υποεκτιμούν το μέγεθός της και

επηρεάζονται σημαντικά από πολιτισμικά κριτήρια. Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα του ευρωβαρόμετρου με άλλες μελέτες διαπιστώνεται ότι οι ερωτώμενοι από τις νότιες χώρες τείνουν να υποεκτιμούν περισσότερο την αδήλωτη εργασία συγκριτικά με τους ερωτώμενους των βορείων χωρών.

Άλλες μελέτες εκτιμούν το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας σε υψηλότερα επίπεδα. Οι έμμεσοι τρόποι που συγκρίνουν τις έρευνες πεδίου με διοικητικά δεδομένα θεωρούνται γενικά πιο αξιόπιστες μέθοδοι συγκριτικά με τις άμεσες μεθόδους (Elek & Kollo, 2018). Σύμφωνα με μελέτη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα εκτιμάται στο 25% του ΑΕΠ. Στην ίδια μελέτη υποστηρίζεται ότι οι παράγοντες που συμβάλλουν στα υψηλά επίπεδα αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα είναι το υψηλό μέγεθος της αυτοαπασχόλησης και ο υψηλός αριθμός πολύ μικρών επιχειρήσεων (ILO, 2017a).

Σύμφωνα με τα στοιχεία του συστήματος «Αρτεμις» του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΣΕΠΕ, 2018) ο κλάδος με την υψηλότερη παραβατικότητα στο διάστημα 2013-2017 είναι ο κλάδος της κατασκευής ειδών ένδυσης ενώ υψηλά ποσοστά παραβατικότητας σημειώνονται και σε άλλους κλάδους της μεταποίησης, στον κλάδο της εστίασης, στις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, στις αθλητικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες και άλλους κλάδους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στους κλάδους υψηλής παραβατικότητας το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας, σύμφωνα με τα στοιχεία του «Αρτεμις», μειώθηκε στο διάστημα 2013-2017 ως εξής: 2013: 31,6%, 2014: 19,2%, 2015: 16,5%, 2016: 13,6% και 2017: 12,4%, παρότι ο αριθμός των ελέγχων αυξήθηκε σε ετήσια βάση στο διάστημα αυτό (ΣΕΠΕ, 2018).

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις για το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα από το 1991 έως το 2016 κατά τους Medina και Schneider (2018). Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις αυτές, το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα κυμαίνεται από 26% (2005) έως 29,8% (1995) του ΑΕΠ. Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις για το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα από τον Schneider (2016) που καλύπτουν την περίοδο 2003-2016. Ακόμα και οι ίδιοι ερευνητές παρουσιάζουν αποτελέσματα με μικρές αποκλίσεις για την ίδια χώρα και το ίδιο έτος όπως φαίνεται και από τον πίνακα και το διάγραμμα που ακολουθούν. Εκείνο πάντως που φαίνεται από τα στοιχεία αυτά καθώς και από εκτιμήσεις άλλων μελετητών είναι ότι τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται μια μικρή αποκλιμάκωση του μεγέθους της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

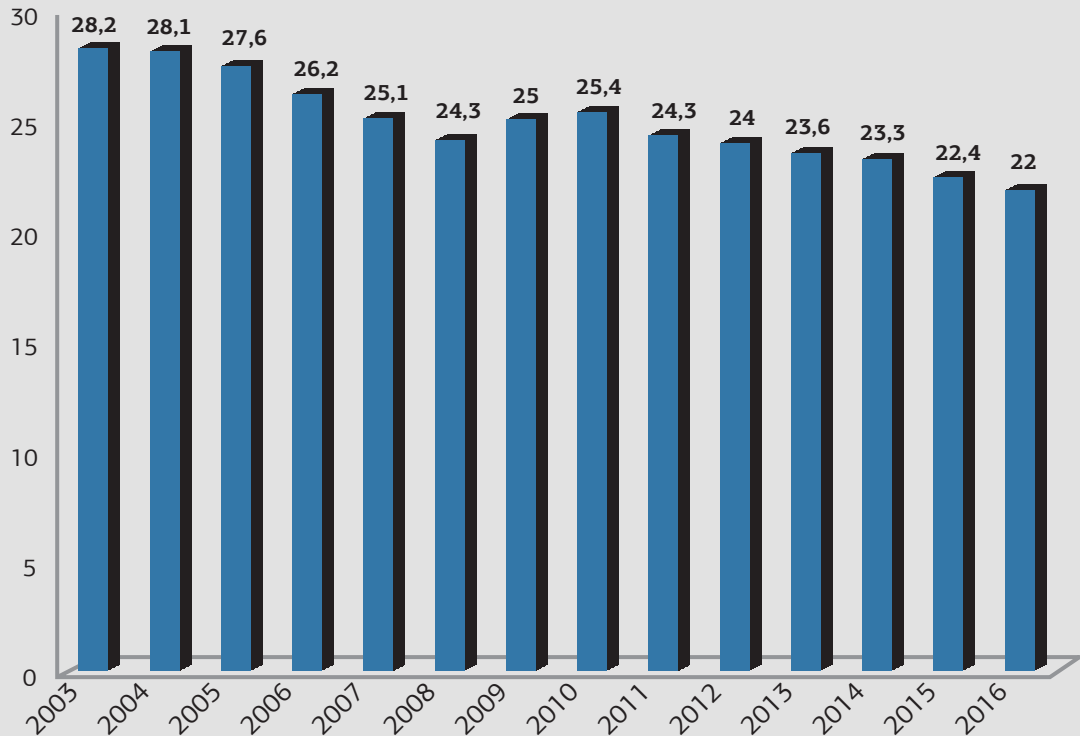
ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΑΕΠ): 1991-2015

Μέγεθος αδήλωτης ως ποσοστό του ΑΕΠ	Έτος
28,8	1991
28,5	1992
29,4	1993
28,9	1994
29,8	1995
28,6	1996
28,9	1997
28,2	1998
27,8	1999
26,1	2000
26,5	2001
27	2002
26,2	2003
25,3	2004
26	2005
24,9	2006
24,2	2007
23,2	2008
25,3	2009
26,2	2010
27,1	2011
28,4	2012
27,8	2013
27,1	2014
26,5	2015

Πηγή: Medina & Schneider (2018)

ΓΡΑΦΗΜΑ 1

ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: 2003-2016



Πηγή: Schneider (2016)

86

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στην παρούσα ενότητα θα αναφερθούμε σε ορισμένα ζητήματα που συνδέονται με την αδήλωτη εργασία. Ορισμένα από τα ζητήματα αυτά περιπλέκουν τον σχεδιασμό πολιτικών για τη μείωση της αδήλωτης εργασίας αλλά είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη για τον σχεδιασμό αποτελεσματικών πολιτικών.

Καταρχάς θα πρέπει να εξετάσουμε αν η αδήλωτη εργασία είναι όντως κάτι αρνητικό που απαιτεί πολιτικές για τη μείωσή του. Αν όντως είναι κάτι αρνητικό, θα πρέπει να διευκρινιστεί αν όλες οι μορφές αδήλωτης εργασίας είναι εξίσου αρνητικές. Για παράδειγμα, ορισμένοι υποστηρίζουν ότι η αδήλωτη εργασία αποτελεί λύση ανάγκης για όσους αποκλείονται από το κύριο κομμάτι της αγοράς εργασίας (Sassen, 1997), ενώ άλλοι υποστηρίζουν ότι αποτελεί συχνά μια συνήθεια πληρωμών ως χάρη (paid favours) που ευνοεί την ανάπτυξη κοινωνικών δικτύων σε τοπικό επίπεδο και συμβάλλει

στην τοπική ανάπτυξη χωρίς να αποτελεί κίνδυνο για τα δημόσια οικονομικά (Larsen, 2013). Ο βαθμός στον οποίο η αδήλωτη εργασία αφορά πληρωμές ως χάρη εξετάστηκε από σχετικές μελέτες, από τις οποίες φάνηκε ότι αποτελεί σημαντικό κομμάτι της αδήλωτης για τις σκανδιναβικές και κάποιες άλλες βόρειες χώρες αλλά όχι για τις νότιες χώρες όπως η Ελλάδα (Williams & Horodnic, 2018). Το γενικότερο ερώτημα σχετικά με το αν η αδήλωτη αποτελεί ένα φαινόμενο με κάποιες θετικές επιπτώσεις θα πρέπει να απαντηθεί σε συνάρτηση με τους παράγοντες που επηρεάζει και τους παράγοντες που ευνοούν την ανάπτυξή του.

Αυτό που θεωρείται ως δεδομένο είναι ότι η αδήλωτη εργασία επηρεάζει αρνητικά τα φορολογικά έσοδα και τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων, δημιουργώντας προβλήματα σε σχέση με τη δυνατότητα του κράτους να αξιοποιήσει τα φορολογικά έσοδα για τις πολιτικές του και τα ασφαλιστικά ταμεία να μπορέσουν να επιτελέσουν αποτελεσματικά τον ρόλο τους. Επίσης, η αδήλωτη εργασία επηρεάζει τις συνθήκες

στην αγορά εργασίας, τόσο για τους ίδιους τους αδήλωτους εργαζόμενους όσο και για τους υπόλοιπους, ειδικά αν το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας είναι υψηλό σε μια συγκεκριμένη κοινωνία. Αν η αδήλωτη εργασία είναι αρκετά διαδεδομένη, τότε χαρακτηριστικά που συνδέονται με αυτή διαχέονται και σε άλλα τμήματα της αγοράς εργασίας ευνοώντας τις συνθήκες ευελιξίας και επισφάλειας στην αγορά. Η αδήλωτη εργασία έχει άμεσες/βραχυχρόνιες επιπτώσεις που αφορούν τα άτομα που εμπλέκονται σε αυτή σε μια συγκεκριμένη περίοδο αλλά συχνά έχει και μακροχρόνιες επιδράσεις που συνδέονται με τις συνθήκες των πολιτών, των θεσμών και του κράτους. Το δε γεγονός ότι συνδέεται με θέματα που αφορούν τα άτομα, τις επιχειρήσεις και τους θεσμούς, την καθιστά συστημικό φαινόμενο. Η πολυσυνθετότητα αυτή δημιουργεί δυσκολίες και στον σχεδιασμό και υλοποίηση σχετικών πολιτικών.

Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η αδήλωτη εργασία δεν έχει απολύτως όμοιες επιπτώσεις για όλους τους εμπλεκόμενους. Στην αδήλωτη υποδηλωμένη εργασία μπορεί να εμπλέκονται εύπορες κοινωνικές ομάδες που έχουν διασφαλίσει τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα και απλά επιδιώκουν την αύξηση του εισοδήματός τους. Άλλες όμως ομάδες που εργάζονται στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας, με την αδήλωτη εργασία χάνουν τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα. Συνεπώς, οι επιπτώσεις δεν είναι οι ίδιες για όλους.

Για παράδειγμα, ορισμένες ομάδες όπως οι μετανάστες πλήττονται περισσότερο από την αδήλωτη εργασία για διάφορους λόγους. Ένας λόγος είναι ότι δραστηριοποιούνται συχνότερα σε κλάδους και επαγγέλματα στα οποία η αδήλωτη εργασία είναι πιο συχνή. Συγκεκριμένα, απασχολούνται συχνότερα στην παροχή υπηρεσιών στο σπίτι, στις κατασκευές, στα ξενοδοχεία και εστιατόρια και στον αγροτικό τομέα (McKay, 2014). Ένας άλλος λόγος για τον οποίο οι μετανάστες πλήττονται περισσότερο είναι ότι ορισμένοι μετανάστες στερούνται της νόμιμης ιδιότητας (για εργασία και παραμονή σε μια χώρα). Ακόμα όμως και όταν είναι νόμιμοι οι μετανάστες πλήττονται βαρύτερα γιατί αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αναγνώριση των προσόντων τους και προκατάληψη στον χώρο εργασίας (Diesis, 2010).

Παρότι η αδήλωτη εμφανίζεται με διάφορες μορφές, η θετική συσχέτιση μεταξύ αδήλωτης εργασίας και επισφάλειας έχει τεκμηριωθεί επαρκώς (Prosser, 2015). Μάλιστα οι μελέτες δείχνουν ότι η αδήλωτη εργασία συνδέεται με την επισφάλεια εργασίας, ιδιαίτερα για ευάλωτες ομάδες όπως οι μετανάστες (McKay, 2014).

Η αύξηση της μετανάστευσης μεταξύ των χωρών

δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις για την αγορά εργασίας και ειδικότερα για την αδήλωτη εργασία καθώς οι μετανάστες δουλεύουν συχνά με αδήλωτη εργασία και δημιουργούνται συνθήκες περαιτέρω αύξησης της αδήλωτης και της επισφαλούς εργασίας για το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό (Findlay & McCollum, 2015). Για όλους τους ανωτέρω λόγους διαφαίνεται η ανάγκη να συνδεθεί το θέμα της αδήλωτης εργασίας όχι μόνο με θέματα ποιότητας της εργασίας αλλά και με θέματα κοινωνικής ένταξης και προστασίας (Cappelen & Muriaas, 2018).

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΥΝΟΟΥΝ ΤΗΝ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΜΠΟΔΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στην παρούσα ενότητα θα διερευνήσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την αδήλωτη εργασία. Ορισμένοι παράγοντες λειτουργούν ενισχυτικά ενώ άλλοι παρεμποδίζουν την ανάπτυξη της αδήλωτης εργασίας. Κάποιοι παράγοντες ευνοούν τη διατήρηση της υπάρχουσας κατάστασης.

Γενικά διακρίνουμε δύο θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες της αδήλωτης εργασίας. Σύμφωνα με την πρώτη προσέγγιση, οι παράγοντες που ευνοούν την αύξηση και διατήρηση της αδήλωτης εργασίας είναι η ανεργία, η οικονομική κρίση και τα μέτρα λιτότητας (Mitrus, 2014). Την προσέγγιση αυτή θα εξετάσουμε εκτενέστερα στη συνέχεια. Σύμφωνα με τη δεύτερη προσέγγιση, η αδήλωτη εργασία ενισχύεται από τους υψηλούς φορολογικούς συντελεστές. Οι Pommerehne, Hart και Frey (1994) υποστηρίζουν με τα ευρήματα της μελέτης τους την ύπαρξη αυτής της σχέσης, ενώ άλλες μελέτες δεν επιβεβαιώνουν μια τέτοια αιτιακή σχέση, ούτε καν τη θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών (Porcano, 1988). Αναφορικά με τη φορολογία έχει φανεί ότι η υψηλή έμμεση φορολογία (και όχι συνολικά η φορολογία) ευνοεί την αδήλωτη, ειδικά για αυτοαπασχολούμενους στις κατασκευές και άλλα επαγγέλματα (Mitrus, 2014). Συνεπώς, η μείωση των σχετικών συντελεστών μπορεί να μειώσει την αδήλωτη από την πλευρά της ζήτησης.

Οι υποστηρικτές της πρώτης προσέγγισης αναφέρουν ότι στην περίοδο της κρίσης η πίστη στους θεσμούς μειώνεται και αυτή η μείωση της πίστης στους θεσμούς αποτελεί έναν από τους τρόπους ενίσχυσης της αδήλωτης εργασίας (Popescu, Cristescu, Stanila, & Vasilescu, 2016). Ένας άλλος μηχανισμός που ευνοεί την αύξηση της αδήλωτης σε περιόδους κρίσεων

αφορά τις στρατηγικές τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών που δεν καλύπτουν επαρκώς τις οικονομικές τους ανάγκες, μια κατάσταση που τους ωθεί στην αδήλωτη (Popescu, Cristescu, Stanila, & Vasilescu, 2016). Αυτό βέβαια είναι ένα επιχείρημα που θα μπορούσε να υποστηριχτεί και από τους υποστηρικτές της πρώτης προσέγγισης.

Σύμφωνα με την McKay (2014), η εφαρμογή μέτρων λιτότητας για την αντιμετώπιση της κρίσης ευνοεί την ανάπτυξη της παραοικονομίας και της αδήλωτης εργασίας καθώς δεν υπάρχει ελπίδα για συντάξεις ενώ υπάρχει άμεση ανάγκη για χρήματα, οπότε τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι τείνουν προς την αδήλωτη. Επίσης, η οικονομική ανισότητα ευνοεί την αδήλωτη εργασία καθώς έχει βρεθεί ότι οι κοινωνίες με υψηλότερες ανισότητες έχουν και υψηλότερη αδήλωτη ενώ οι κοινωνίες με λιγότερες ανισότητες έχουν και χαμηλότερη αδήλωτη (Williams & Repooy, 2013). Έχει βρεθεί επίσης ότι οι κοινωνίες που ξοδεύουν περισσότερο για κοινωνική προστασία έχουν μικρότερη αδήλωτη εργασία (Williams & Repooy, 2013).

Σε διάφορες χώρες έχει φανεί ότι το χαμηλό κατά κεφαλήν εισόδημα, η διαφθορά και οι χαμηλές κοινωνικές παροχές που πλήττουν τους πιο ευάλωτους αυξάνουν τις κοινωνικές ανισότητες και ευνοούν την αύξηση της αδήλωτης (ILO, 2017a). Ειδικά για την Ελλάδα σημειώνεται ότι η ασθενής κοινωνική προστασία, η ανεπαρκής θεσμική οργάνωση και οι αδυναμίες των θεσμών και η ανασφάλεια σχετικά με τα θέματα αυτά στην Ελλάδα ευνοούν την ανάπτυξη της αδήλωτης (ILO, 2017a).

Σύμφωνα με το Ευρωβαρόμετρο που πραγματοποιήθηκε το 2013, οι κυριότεροι λόγοι που αναφέρονται από τους πολίτες της ΕΕ σχετικά με την εμπλοκή τους στην αδήλωτη εργασία είναι οι χαμηλοί μισθοί, η έλλειψη ευκαιριών στην αγορά εργασίας, οι υψηλοί φόροι και εισφορές και η έλλειψη κρατικών ελέγχων.

Στην βιβλιογραφία αναφέρονται και διάφοροι άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας. Υποστηρίζεται, για παράδειγμα, ότι η ύπαρξη μεγάλου αριθμού μικρών επιχειρήσεων διευκολύνει την αδήλωτη εργασία. Άλλοι λόγοι που ευνοούν την αδήλωτη εργασία είναι η εποχικότητα ορισμένων κλάδων (Gheorghiu, 2012) και η έλλειψη επαρκών ελέγχων (McKay, 2014).

Φαίνεται γενικά ότι η αδήλωτη εργασία αποτελεί

ένα φαινόμενο που συνδέεται με την έλλειψη ρύθμισης στην αγορά εργασίας παρά προϊόν αυστηρών ρυθμίσεων (McKay, Jefferys, Paraskevopoulou, & Keles, 2012) και επιπλέον συνδέεται με την έλλειψη κοινωνικής προστασίας και την ύπαρξη κοινωνικών ανισοτήτων. Γενικά, οι λόγοι που συμβάλλουν στην αύξηση της αδήλωτης εργασίας θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν στους χρηματικούς λόγους (αποφυγή φόρων και εισφορών), ρυθμιστικούς (γραφειοκρατία), θεσμικούς (διαφθορά, ποιότητα θεσμών, στάση απέναντι στους νόμους) (Medina & Schneider, 2018). Στους θεσμικούς παράγοντες εντάσσονται και οι παράγοντες που συντελούν στην αύξηση ή στη μείωση των ανισοτήτων και ο βαθμός κοινωνικής ένταξης των διαφόρων κοινωνικών ομάδων και ειδικά των πιο ευάλωτων.

ΤΙ ΓΙΝΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ;

Το θέμα της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα αποτελεί αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και ειδικότερα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Τα τελευταία χρόνια το θέμα της αδήλωτης εργασίας έχει τεθεί στο επίκεντρο των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας και έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές αλλαγές στον τρόπο προσέγγισης του ζητήματος³.

Η παρούσα ενότητα δεν φιλοδοξεί να περιγράψει τις ενέργειες που γίνονται στο θέμα της αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας στην παρούσα περίοδο. Απλώς δίδονται κάποιες γενικές πληροφορίες για το πλαίσιο που έχει υιοθετηθεί. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι το Υπουργείο Εργασίας με τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων και του ILO σχεδίασε ζετές σχέδιο δράσης για τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας που εγκρίθηκε το 2016 (ILO, 2017b). Στο συγκεκριμένο σχέδιο δράσης το Υπουργείο Εργασίας υιοθέτησε μια ολιστική προσέγγιση που στηρίζεται σε θεσμικές αλλαγές (θεσμικός ρόλος της τριμερούς διαβούλευσης και ενεργειών), αλλαγές στη διαχείριση και χρήση των στατιστικών δεδομένων (συνεργασία διαφόρων φορέων, διενέργεια αναλύσεων) και στην προώθηση της άποψης ότι η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας έχει πλεονεκτήματα για όλους (επιχειρήσεις, εργατικό δυναμικό, καταναλωτές). Ειδικότερα, προωθούνται θε-

σμικές αλλαγές για την αντιμετώπιση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας στον αγροτικό τομέα, εξελίσσονται τα ηλεκτρονικά συστήματα για τη συλλογή και έλεγχο των σχετικών δεδομένων, αξιολογείται η χρήση του εργόσημου και δίνεται βαρύτητα στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και στην ενίσχυση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων.

Ο τελευταίος παράγοντας σε συνδυασμό με τις δράσεις κοινωνικής πολιτικής και γενικά τις δράσεις για τη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων εκτιμάται ότι δύναται να αλλάξει σταδιακά το πλαίσιο λειτουργίας της ελληνικής αγοράς εργασίας και της κοινωνίας γενικότερα, και με τον τρόπο αυτό θα μπορούσαν να εκλείψουν, σε κάποιο βαθμό τουλάχιστον, οι λόγοι που ευνοούν την αδήλωτη εργασία. Εκτός του γενικού αυτού πλαισίου δίνεται βαρύτητα στους εστιασμένους ελέγχους και στη διαμόρφωση του πλαισίου ελέγχων και ποινών, με τρόπο που να δίνει κίνητρα τόσο σε εργαζόμενους όσο και σε εργοδότες υπέρ της δηλωμένης εργασίας. Όλα αυτά βέβαια μένει να φανεί σε ποιο βαθμό αποδίδουν, σε βραχυχρόνιο και μακροχρόνιο στάδιο ώστε να αξιολογηθεί τελικά η αποτελεσματικότητά τους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η πολυπλοκότητα του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας τόσο ως προς τους αιτιατούς παράγοντες όσο και τις επιπτώσεις αυτού καθιστούν απαραίτητη την πληρέστερη κατανόηση του φαινομένου ώστε να μπορέσουμε να προβούμε στον αποτελεσματικό σχεδιασμό και υλοποίηση σχετικών πολιτικών. Σε μια τέτοια μελέτη, το θέμα της αδήλωτης εργασίας είναι αναγκαίο να εξετάζεται σε σχέση με το κοινωνικό περιβάλλον και ειδικότερα τις συνθήκες στην αγορά εργασίας που δύναται να καθιστούν ορισμένες ομάδες ιδιαίτερα ευάλωτες όπως οι μακροχρόνια άνεργοι, οι μετανάστες κ.ά.. Για την ελληνική περίπτωση, το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον της κρίσης θα πρέπει επίσης να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη καθώς μεταξύ άλλων έχει μειώσει την (ήδη χαμηλή στην περίπτωση της Ελλάδας) εμπιστοσύνη στους κοινωνικούς θεσμούς και έχει μειώσει τα εισοδήματα και τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα η αδήλωτη εργασία να καθίσταται πιο επιθυμητή από ορισμένους. Ο στόχος της εμπεριστατωμένης διερεύνησης του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας είναι η μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε δηλωμένη είτε πρόκειται για συνολικά αδήλωτη είτε για εν μέρει αδήλωτη ή υποδηλωμένη εργασία καθώς και η δημιουργία συνθηκών πρόληψης για την αποφυγή της αδήλωτης εργασίας.

Στη μελέτη και την αντιμετώπιση της αδήλωτης θα πρέπει να λάβουμε υπόψη τόσο την πλευρά των εργαζομένων όσο και την πλευρά των εργοδοτών. Οι λόγοι που κάνουν επιθυμητή την αδήλωτη εργασία μπορεί να διαφοροποιούνται για τις δύο αυτές ομάδες ή μπορεί και να συμπίπτουν σε κάποια σημεία. Οι επιπτώσεις όμως συχνότερα διαφοροποιούνται. Ιδιαίτερη περίπτωση που απαιτεί προσοχή αποτελούν οι αυτοαπασχολούμενοι. Βέβαια θα πρέπει να είναι κατανοητό ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε θέση μικρότερης ισχύος σε σχέση με τους εργοδότες και αυτή η διαφορά δύναμης θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και στον σχεδιασμό κατάλληλων πολιτικών. Η διαφορά αυτή ισχύος είναι σημαντικότερη σε περιόδους κρίσεων και υψηλής ανεργίας καθώς και για ορισμένες ομάδες όπως οι μετανάστες που είναι περισσότερο ευάλωτοι.

Από τα προηγούμενα γίνεται σαφές ότι η αγορά εργασίας δεν αποτελεί έναν ομοιογενή χώρο αλλά αποτελείται από τμήματα με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Οι υπάρχουσες κατατμήσεις, είτε αφορούν την πλευρά της προσφοράς είτε την πλευρά της ζήτησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τόσο στις αναλύσεις όσο και στον σχεδιασμό πολιτικών για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό είναι σκόπιμο να σχεδιαστεί μια τυπολογία των μορφών αδήλωτης εργασίας και μια ιεράρχηση των ομάδων που εμπλέκονται και χρήζουν ιδιαίτερης προστασίας. Δεδομένων των περιορισμένων πόρων για ελέγχους και άλλα μέτρα, θα πρέπει τελικά να δοθεί προτεραιότητα στην προστασία των πιο ευάλωτων ομάδων. Η τυπολογία και η ιεράρχηση θα μπορούσαν να γίνουν και σε ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά είναι απαραίτητο να γίνουν και σε εθνικό επίπεδο καθώς υπάρχουν πολλές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ.

Κάτι που θα πρέπει να γίνεται εξαρχής ξεκάθαρο σε κάθε συζήτηση για την αδήλωτη εργασία είναι ότι είναι μάλλον αδύνατο να εξαλειφθεί, μπορεί όμως να περιοριστεί. Η παρατήρηση αυτή παρέχει περαιτέρω δικαιολόγηση στην αναγκαιότητα της τυπολογίας και της ιεράρχησης. Για παράδειγμα, τα άτομα που λαμβάνουν πρόσθετο εισόδημα από την αδήλωτη χωρίς να στερούνται των εργασιακών και ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων ίσως δεν αποτελούν προτεραιότητα συγκριτικά με την αντιμετώπιση των ατόμων που με την αδήλωτη στερούνται πλήρως τα ασφαλιστικά και άλλα δικαιώματά τους. Στην πρώτη περίπτωση το ζητούμενο είναι η προστασία των δημοσίων εσόδων ενώ στη δεύτερη και η διασφάλιση βασικών δικαιωμάτων.

Φυσικά η σύνδεση της αδήλωτης εργασίας με θέματα δικαιωμάτων αποτελεί σημαντική πρόκληση και απαίτηση. Εκτός από τα βασικά εργασιακά και ασφα-

λιστικά δικαιώματα, το θέμα της αδήλωτης συνδέεται και με σειρά άλλων δικαιωμάτων, όπως τα δικαιώματα των μεταναστών, θέματα δουλεμπορίου (human trafficking), καταναγκαστικής εργασίας (forced labour) και ψευδούς αυτοαπασχόλησης (bogus self-employment/disguised salaried employment). Είναι γνωστές οι περιπτώσεις των εργαζομένων που απολύονται από θέσεις μισθωτής απασχόλησης ή παραιτούνται «οικειοθελώς» από αυτές και προσλαμβάνονται στη συνέχεια ως αυτοαπασχολούμενοι. Επίσης, διαπιστώνονται προβλήματα σε σχέση με πλαστές περιόδους άσκησης (false internships) στην περίπτωση των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Καταγράφονται ακόμα πρακτικές εταιριών που δεν δηλώνουν εργαζόμενους και τους πληρώνουν με λογαριασμούς ή γεύματα αντί της παροχής μισθού. Ειδικά προβλήματα καταγράφονται και στις περιπτώσεις των εξ αποστάσεως εργαζομένων καθώς και της υποδήλωσης των ωρών εργασίας και ειδικά των υπερωριών (ILO, 2013). Όλες αυτές οι περιπτώσεις καταδεικνύουν αφενός την πολυπλοκότητα του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας και αφετέρου τη σύνδεσή του με τα διάφορα δικαιώματα.

Παρά τις όποιες διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στο θέμα της αδήλωτης εργασίας μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, είναι αναγκαίο να αντιμετωπιστεί το θέμα αυτό τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα μπορούσαν να τεθούν τα ευρύτερα θέματα ρύθμισης της αγοράς εργασίας καθώς και τα θέματα δικαιωμάτων και σε εθνικό επίπεδο να προσανατολίζεται η κάθε χώρα στην αντιμετώπιση του θέματος βάση των ιδιαιτεροτήτων και προτεραιοτήτων που έχει. Μεταξύ άλλων, η μείωση της αδήλωτης εργασίας αποτελεί πρόκληση για την ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης και για θέματα ποιότητας της εργασίας που έχουν τεθεί ως προτεραιότητες από την ΕΕ (ILO, 2013). Τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο απαιτείται διαβού-

λευση, συμφωνία ή τουλάχιστον συνεργασία με την εμπλοκή όλων των εμπλεκόμενων και φυσικά των κοινωνικών εταίρων για την αντιμετώπιση του ζητήματος (Gheorghiu, 2012).

Η μελέτη του φαινομένου της αδήλωτης θα πρέπει ασφαλώς να συνοδεύεται από την κατάρτιση κατάλληλων δεικτών για την παρακολούθησή του όπως προτείνεται και σε σχετικό έγγραφο του ILO (2017c) και φυσικά με τη χρήση και ανάλυση των κατάλληλων δεδομένων για την αξιόπιστη εκτίμηση του φαινομένου και των χαρακτηριστικών του.

Σύμφωνα με τον ILO (2018) οι πολιτικές που σχεδιάζονται για την αντιμετώπιση της αδήλωτης θα πρέπει να στηρίζονται σε αξιόπιστα δεδομένα και αναλύσεις και να είναι εστιασμένες τόσο σε πολιτικές που στοχεύουν στην αντιμετώπιση συγκεκριμένων περιπτώσεων αδήλωτης όσο και γενικότερες πολιτικές για τη μείωση των ανισοτήτων, θεσμικές αλλαγές και επικοινωνιακές καμπάνιες που θα στοχεύσουν στην αλλαγή νοοτροπίας. Οι καμπάνιες θα μπορούσαν να εστιάζουν σε θέματα δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους και σε θέματα ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις. Η πρόταση του ILO καθιστά ξεκάθαρη την αναγκαιότητα αλλαγών τόσο στους επίσημους όσο και στους ανεπίσημους κοινωνικούς θεσμούς.

Ένα πρόβλημα πολυσύνθετο όπως η αδήλωτη εργασία απαιτεί συστημική προσέγγιση για την αντιμετώπισή του και κυρίως για την πρόληψη, με εστίαση σε όλες τις παραμέτρους, όλα τα επίπεδα και τους διάφορους εμπλεκόμενους που συνδέονται με το φαινόμενο αυτό. Το καλύτερο θεσμικό πλαίσιο δεν αρκεί, οι καλύτεροι μηχανισμοί ελέγχου δεν αρκούν, αν δεν ληφθούν υπόψη και άλλοι κοινωνικοί, οικονομικοί και πολιτισμικοί παράγοντες. Αναμένουμε με ιδιαίτερο ενδιαφέρον να δούμε αν η συστημική οπτική που έχει υιοθετήσει πρόσφατα η ελληνική πολιτεία για την αντιμετώπιση της αδήλωτης απασχόλησης θα ενισχυθεί και θα φέρει τα ζητούμενα αποτελέσματα.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ales, E. (2014). Undeclared work: An activity-based legal typology. *European Labour Law Journal*, 5(2), 156-166.
- Bachrach, P., & Baratz, M.S. (1970). *Power and Poverty*. New York: Oxford University Press.
- Cappelen, C., & Muriaas, R. L. (2018). Polish labour

migrants and undeclared work in Norway. *Scandinavian Political Studies*, 41(2), 167-187.

- Diesis/Solidarite (2010). The illegal work of migrants in the European Union, Report with the financial support of the European Community Programme for Employment and Social Solidarity PROGRESS (2007-2013).

- Elek, P., & Kollo, J. (2018). Eliciting permanent and transitory undeclared work from matched administrative and survey data. *Budapest Working Papers on the Labour Market, No 1605*. Institute of Economics, Centre for Economics and Regional Studies, Hungarian Academy of Science.
- European Commission (2007). Steppin up the fight against undeclared work. COM (2007) 628 final. Brussels: European Commission.
- European Commission (2014). Undeclared work in the European Union. Special Eurobarometer 402. Report. doi: 10.2767/37041
- Gheorghiu, V. (2012). Ways to reduce undeclared work. *Perspectives of Business Law Journal, 1*(1), 202-208.
- Hazans, M. (2011). Informal workers across Europe: Evidence from 30 countries. *IZA Discussion Paper, No 5871*.
- ILO (2013). Labour inspection and undeclared work in the EU. Cornell University ILR School. *LAB/ADMIN Working Document 29*. Geneva: ILO.
- ILO (2017a). Undeclared work in Greece: Nature, drivers and way forward. *Policy Brief Series, 1*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2017b). Roadmap for fighting undeclared work in Greece. *Policy Brief Series, 2*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2017c). Strengthening labour inspection in combatting undeclared work. ILO recommendations and the Greek case. *Policy Brief Series, 3*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2018). Business survey aiming at identifying the obstacles to the creation of formal jobs and measures to tackle them. Geneva: International Labour Office.
- Larsen, L. B. (2013). Buy or barter? Illegal yet licity purchases of work in contemporary Sweden. *Journal of Global and Historical Anthropology, 66*, 75-87.
- McCollum, D., & Findlay, A. (2015). "Flexible" workers for "flexible" jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK. *Work, Employment and Society, 29*(3), 427-443.
- McKay, S. (2014). Transnational aspects of undeclared work and the role of EU legislation. *European Labour Law Journal, 5*(2), 116-131.
- McKay, S., Jefferys, S., Paraskevopoulou, A., Keles, J. (2012). Study on precarious work and social rights. Carried out for the European Commission. (VT/2010.084). Working Lives Research Institute. Faculty of Social Sciences and Humanities. London Metropolitan University.
- Medina, L., & Schneider, F. (2018). Shadow economies around the world: What did we learn over the last 20 years? *IMF Working Paper 18/17*.
- Mitrus, L. (2014). The fight against undeclared work: Sanctions and incentives. *European Labour Law Journal, 5*(2), 174-186.
- Pommerehne, W. W., Hart, A., & Frey, B. S. (1994). Tax morale, tax evasion and the choice of policy instruments in different political systems. *Public Finance/Finances Publiques, 49s*, 52-69.
- Popescu, M. E., Cristescu, A., Stanila, L., & Vasilescu, M. D. (2016). Determinants of undeclared work in the EU member-states. *Procedia Economics and Finance, 39*, 520-525.
- Porcano, T. M. (1988). Correlates of tax evasion. *Journal of Economic Psychology, 9*(1), 47-67.
- Prosser, T. (2015). Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries. *Work, Employment and Society 30*(6), 949-965.
- Sassen, S. (1997). Informalization in advanced market economies. *Issues in Development, Discussion Paper 20*. Geneva: International Labour Organisation.
- Schneider, F. (2016). Estimating the size of the shadow economies of highly-developed countries: Selected new results. *CESifo DICE Report 4/2016 (December)*.
- ΣΕΠΕ (2018). Επιχειρησιακό σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας «Αρτεμις». Περίοδος 15 Σεπτεμβρίου έως 31 Δεκεμβρίου 2017. ΣΕΠΕ, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
- Williams, C. C. & Horodnic, I. A. (2018). Reconceptualising undeclared work as paid favours: Implications for community economic development. *Community Development Journal, 53*(4), 732-750.
- Williams, C., & Renooy, P. (2013). Tacking undeclared work in 27 member – states and Norway. Approaches and measures since 2008. Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1324en3.pdf
- Vidat, A., (2016). Enforcement individual labor contracts and undeclared work. *Juridical Tribune, 6*(1), 41-46.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Αδήλωτη απασχόληση και αγροτικός τομέας

Απόστολος Χαρίσης

Στέλεχος Διεύθυνσης Αγοράς Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων, ΕΙΕΑΔ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται μια προσέγγιση στο πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας στον αγροτικό τομέα στην Ελλάδα. Όπως είναι γνωστό, ολοκληρωμένη, πλήρως τεκμηριωμένη και με ακριβή ποσοτικά στοιχεία, εικόνα για την έκταση της αδήλωτης απασχόλησης στην Ελλάδα γενικώς, σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, δεν υπάρχει, καθώς έχει αποδειχθεί εξαιρετικά δύσκολο να διαχωριστεί η αδήλωτη μισθωτή απασχόληση, τόσο από την αδήλωτη αυτοαπασχόληση, όσο και γενικότερα από την παραοικονομία, δηλαδή από το μέρος εκείνο της οικονομικής δραστηριότητας στη χώρα που δεν καταγράφεται και δεν συνυπολογίζεται στο επίσημο ΑΕΠ. Οι περισσότερες προσπάθειες εκτίμησης του μεγέθους και της δυναμικής της αδήλωτης απασχόλησης στη χώρα έχουν γίνει κυρίως στο πλαίσιο των προσπαθειών προσέγγισης του μεγέθους της παραοικονομίας συνολικά. Συνεπώς, η βιβλιογραφία που υπάρχει σε ότι αφορά την αδήλωτη απασχόληση στην Ελλάδα μπορεί να χωριστεί σε ορισμένες κατηγορίες. Πρώτον, στις πηγές εκείνες που «αγγίζουν» έμμεσα το φαινόμενο της αδήλωτης απασχόλησης μέσα από τη μελέτη του φαινομένου της παραοικονομίας. Δεύτερον, στις πηγές που, έχοντας ως κύριο αντικείμενο είτε την προσέγγιση συγκεκριμένων φαινομένων και προβλημάτων στην αγορά εργασίας σε τοπικό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, είτε την προσέγγιση του τρόπου ζωής συγκεκριμένων τμημάτων, ομάδων και κατηγοριών του πληθυσμού, στην πορεία της έρευνας «καταγράφουν» εν μέρει πλευρές του φαινομένου της αδήλωτης απασχόλησης στην Ελλάδα, στο μέτρο και τον βαθμό που η τελευταία συνδέεται με το ερευνώμενο αντικείμενο. Και στις δυο αυτές κατηγορίες πηγών, η –έμμεση πάντοτε– προσέγγιση της αδήλωτης εργασίας συνιστά μέρος μόνον ή δευτερεύουσα πλευρά των αποτελεσμάτων των εν λόγω ερευνών. Μια τρίτη κατηγορία αναφορών στο φαινόμενο της αδήλωτης απασχόλησης περιλαμβάνει τις δηλώσεις ή παρεμβάσεις συνδικαλιστικών, πολιτικών φορέων και ακόμα ινστιτούτων και ερευνητικών-μελετητικών κέντρων που στηρίζουν αυτούς τους φορείς, όπου όμως, τις περισσότερες φορές, απλώς επισημαίνεται το πρόβλημα, δίχως να παρέχονται ποσοτικά στοιχεία που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν στην παρούσα προσπάθεια προσέγγισης της αδήλωτης απασχόλησης. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια και στο πλαίσιο των διαταράξεων που προκάλεσε η πρόσφατη βαθιά οικονομική κρίση, καθώς και των νέων απαιτήσεων που ανέκυψαν εξαιτίας της, έχουν υπάρξει για πρώτη φορά ορισμένες αυτοτελείς προσεγγίσεις του προβλήματος με σκοπό την αντιμετώ-

πισή του. Βεβαίως και αυτές οι προσεγγίσεις έχουν γενικό χαρακτήρα και δεν επικεντρώνονται σε ξεχωριστούς κλάδους της οικονομίας ενώ συχνά τείνουν να διακρίνονται από την «έμφαση του κατεπείγοντος», της άμεσης αντιμετώπισης του φαινομένου στις οξυμένες τρέχουσες εκδηλώσεις του, χωρίς να στηρίζονται σε ένα εκτεταμένο σε χρόνο και χώρο υπόβαθρο παρακολούθησης του προβλήματος της αδήλωτης, της ανασφάλιστης, της «μαύρης» εργασίας. Η παρούσα προσπάθεια επισήμανσης κάποιων πλευρών του θέματος της αδήλωτης εργασίας στον αγροτικό τομέα συνιστά και αυτή μια προσέγγιση γενικού χαρακτήρα, άνιση και επιλεκτική, με βάση και τις διαθέσιμες πηγές και πληροφορίες. Αφορά περισσότερο μια προσέγγιση διερεύνησης των προϋποθέσεων της αδήλωτης εργασίας στην ύπαιθρο στις σημερινές συνθήκες, παρά μια αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης.

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Αν η προσέγγιση του φαινομένου της αδήλωτης απασχόλησης είναι έτσι κι αλλιώς δύσκολη υπόθεση τόσο στο σύνολο της χώρας, όσο και σε ξεχωριστούς οικονομικούς κλάδους, τομείς ή περιοχές, η προσέγγισή του στον αγροτικό τομέα –με την τεράστια διασπορά που τον χαρακτηρίζει ως προς τον χώρο, την μεγάλη ποικιλία αντικειμένων εργασίας (καλλιεργειών κ.τ.λ.) και την εποχικότητα εργασίας ως προς τον χρόνο, την διαφορετικότητα ως προς τα μεγέθη των εκμεταλλεύσεων, τον τεχνικό εξοπλισμό και την οργάνωση και παραγωγικότητα της εργασίας, την εδώ και χρόνια διαμορφωμένη πολυλειτουργικότητα του αγροτικού χώρου (όπου σε πολλά σημεία η αγροτική δραστηριότητα είναι συμπληρωματική άλλων δραστηριοτήτων και όπου συχνά το εισόδημα των εργαζομένων προέρχεται από πολλές πηγές και κάθε άλλο παρά αποκλειστικά από την αγροτική εργασία), την επίδραση της ΚΑΠ και των κατευθύνσεων της Ε.Ε. για την ελληνική αγροτική παραγωγή, το εξαιρετικά σημαντικό φαινόμενο της μεταναστευτικής εργασίας, το πρόβλημα του ελέγχου των επιθεωρήσεων εργασίας στη μισθωτή αγροτική εργασία, την κυριαρχία της αυτοαπασχόλησης στη συνολική αγροτική απασχόληση, καθώς και την εκτεταμένη συγκριτικά με άλλους κλάδους παρουσία της κατηγορίας των βοηθών στην οικογενειακή εκμετάλλευση (τα παλιά «συμβοηθούντα μέλη»)- είναι αντικειμενικά «διπλά δύσκολη», κάτι που κάνει σαφώς ακόμα πιο περιορισμένες και τις δυνατότητες και της παρούσας προσπάθειας.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί εξαρχής ότι η ύπαρξη για πολλά χρόνια ενός μαζικού αγροτικού τομέα στη

χώρα, με συγκεκριμένα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά, συνδέεται στενά με την ύπαρξη και ανάπτυξη γενικά του φαινομένου της εκτεταμένης παραοικονομίας και αδήλωτης εργασίας συνολικά, σε βαθμό που τείνει κι αυτό να αποτελεί ένα διακριτικό δομικό χαρακτηριστικό της οικονομικής δραστηριότητας στην Ελλάδα. Γενικά, οι μελετητές του φαινομένου της παραοικονομίας και, στο πλαίσιο αυτής, της αδήλωτης εργασίας τείνουν να συμφωνούν ότι ο ανεπίσημος ή παραοικονομικός τομέας σε μια χώρα συνδέεται με χαρακτηριστικά όπου:

- «η πλειονότητα των επιχειρήσεων του δευτερογενή και του τριτογενή τομέα είναι μικρού μεγέθους,
- η διαδικασία της εκβιομηχάνισης, είτε δεν έχει προχωρήσει αρκετά, είτε προχώρησε με ρυθμούς και τρόπους **ώστε να μη συνδυαστεί η μείωση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα με αντίστοιχη αύξηση στον δευτερογενή** (υπογράμμιση Α. Χ.),
- η ιστορική διαδικασία ανάπτυξης της δοσμένης χώρας **δεν οδήγησε σε μια πολύ εκτεταμένη και γρήγορη μείωση της αυτοαπασχόλησης** (υπογράμμιση Α. Χ.) και αντίστοιχη αύξηση της μισθωτής απασχόλησης,
- η ροπή για κατανάλωση εισαγομένων βιομηχανικών προϊόντων, έναντι των αντίστοιχων εγχωρίων είναι ιδιαίτερα υψηλή,
- ο κρατικός τομέας δεν έχει παρουσιάσει την απαραίτητη οργάνωση για να εξασφαλίσει αποτελεσματική και προγραμματισμένη παρέμβαση, στον χώρο της παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων,
- η νέα τεχνολογία δεν παράγεται στο εσωτερικό της χώρας και γενικά η εφαρμογή της εισαγόμενης είναι βραδεία και ασυνεχής,
- όπως αναφέρεται και σε προηγούμενο σημείο, **η αγροτική έξοδος δεν συνδυάστηκε με παράλληλη δημιουργία ευρείας απασχόλησης στη βιομηχανία, έτσι ώστε το απελευθερωμένο από τη γεωργία δυναμικό στράφηκε**

αναγκαστικά προς τον τομέα των υπηρεσιών (υπογράμμιση Α. Χ.), ο οποίος γι' αυτό απόκτησε σταδιακά έντονο παρασιτικό χαρακτήρα». ¹

Όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά φαίνεται να ισχύουν όσον αφορά την ανάπτυξη της ελληνικής κοινωνίας. Η ελληνική αγροτική οικονομία και ο αγροτικός κόσμος συνολικά από τον 19ο αιώνα και μέχρι σήμερα βασίστηκε –και βασίζεται ακόμη– στη μικρή και κυρίως στη μεσαία αγροτική εκμετάλλευση, που συνιστούσε για ενάμιση αιώνα και το στοιχειώδες κύτταρο της ελληνικής κοινωνίας. Τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες το πλαίσιο αυτό τείνει να αλλάξει σημαντικά, τόσο λόγω της αυτοτελούς εσωτερικής ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας συνολικά, όσο και λόγω της ένταξης της Ελλάδας σε ΕΟΚ-ΕΕ και της Κοινής Αγροτικής Πολιτικής της υπερεθνικής αυτής οντότητας που, πάντως, απλώς επιτάχυνε μια ιστορική διαδικασία που βρισκόταν ήδη σε εξέλιξη. Η ιστορική κίνηση της αγροτικής οικονομίας και παραγωγής είχε ήδη περάσει από τη φάση της μερικής αυτάρκειας, στη φάση της παραγωγής για την αγορά, της εμπορευματικής παραγωγής δηλαδή και σήμερα βρίσκεται πλέον στη φάση της ένταξης σε μια πλήρως εμπορευματοποιημένη εθνική, διεθνή και παγκόσμια αγορά που τείνει να χαρακτηρίζεται από την εκμηχάνιση, την οργανική σύνδεσή της με άλλους κλάδους της οικονομίας (μεταποίηση, χρηματοπιστωτικός κλάδος) στο πλαίσιο ενός σύγχρονου «αγροτροφικού συμπλέγματος» (ή «συμπλόκου»). Η ίδια η «ύπαιθρος», σαν σύμπλεγμα παραγωγής, κοινωνικών σχέσεων και λειτουργιών, από κάποια άποψη ακόμη και σαν τοπίο, έχει ήδη αλλάξει και τείνει να εξομοιωθεί με το αντίστοιχο πλαίσιο της πόλης, μια διαδικασία που στην κοινωνική σκέψη και τη γλώσσα εκφράζεται ακριβώς με την γενίκευση της χρήσης της λέξης «ύπαιθρος» ή «εξοχή», το να ετεροκαθορίζεται δηλαδή αυτή σε σχέση με την κεντρική πλέον κατηγορία της «πόλης» (ύπαιθρος ή εξοχή τίνο, σε σχέση με τι;). Η «ύπαιθρος» πια δεν συνιστά μια θάλασσα αποκλειστικά αγροτικών (γεωργικών, κτηνοτροφικών, αλιευτικών, δασοκομικών και συναφών) εκμεταλλεύσεων και δραστηριοτήτων, αλλά είναι πια

¹ Βλ. Νεγρεπόντη-Δελιβάνη (1991), σ. 59. Βλ. επίσης και: Τάτσος (2001), σ. 152, όπου αναφέρεται: «Συμπερασματικά επισημαίνεται ότι στο σύνολό της η παραγωγική διαδικασία στην Ελλάδα έχει αποκτήσει μια σειρά χαρακτηριστικών που αποτελούν κράμα ενισχυτικών, για την αδήλωτη απασχόληση, παραγόντων: **συγκριτικά υψηλό ποσοστό συμμετοχής του πρωτογενή τομέα στη συνολική απασχόληση** (υπογράμμιση Α. Χ.), αργή διαδικασία ανάπτυξης και ενίσχυσης της βιομηχανικής παραγωγής που παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά απορρόφησης εργατικού δυναμικού, ραγδαία και σε σύντομο διάστημα ανάπτυξη του τριτογενή τομέα που απασχολεί περισσότερο του 50% του συνόλου των απασχολούμενων **παράλληλα με τη διατήρηση σε υψηλά επίπεδα του ποσοστού των αυτοαπασχολούμενων** (υπογράμμιση Α. Χ.) οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η απασχόληση, έτσι όπως καταγράφεται και περιγράφεται από τις επίσημες υπηρεσίες, δεν αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα».

«πολυλειτουργική», συνενώνει μια σειρά τομείς και κλάδους (βιομηχανία, τουρισμός, υπηρεσίες) και τις αντίστοιχες οικονομικές και γενικότερες κοινωνικές σχέσεις που τους χαρακτηρίζουν (αγρότες εναλλακτικά δραστηριοποιούνται και στον τουρισμό, είτε ως επιχειρηματίες είτε ως μισθωτοί, άνθρωποι των πόλεων εγκαθίστανται στην ύπαιθρο ως νέου τύπου επιχειρηματίες κ.ο.κ.). Όσον αφορά την καθεαυτό αγροτική παραγωγή, στην Ελλάδα σήμερα φαίνεται να έχει ήδη πλήρως ουσιαστικά συντελεστεί η μακρά ιστορική μετάβαση «από τον χωρικό στον αγρότη», σύμφωνα και με τον τίτλο του γνωστού βιβλίου του Στ. Δαμιανάκου (2002). Βεβαίως, εδώ και πολλές δεκαετίες, έχει συντελεστεί η διαδικασία κυριαρχίας της εμπορευματικής παραγωγής στην ύπαιθρο (ουσιαστικά πριν και μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, συνοδευόμενη από τα τεράστια ρεύματα «αγροτικής εξόδου», εσωτερικής και εξωτερικής μετανάστευσης), αλλά πλέον ο αγροτικός τομέας λειτουργεί σε καθαρά επιχειρηματική βάση, κάτι που εκδηλώνεται πιο καθαρά στις νέες δραστηριότητες που έχουν εμφανιστεί και εδραιωθεί στην ελληνική ύπαιθρο: υδατοκαλλιέργειες, ιχθυοκαλλιέργειες και βιομηχανικού τύπου αλιεία, ενσταυλισμένη και συμβολαιακή κτηνοτροφία και γεωργία, θερμοκήπια, ανάπτυξη των βιολογικών καλλιεργειών και καλλιεργειών της κατηγορίας των «υπερτροφών» κ.ο.κ., καθώς και μια νέου τύπου τεχνική υποδομή και δυνατότητες, διασύνδεση με τη μεταποίηση-καθετοποίηση, αλυσίδα εφοδιασμού, εμπορικό κύκλωμα, χρηματοπιστωτική κάλυψη, καθώς και **αγορά εργασίας**. Ανεξάρτητα από το αν ο χαρακτηρισμός «αγρότης» ανεπαίσθητα φέρνει ακόμα στο μυαλό πολλών και τη λέξη «χωρικός», λόγω του βάρους του ιστορικού παρελθόντος, η αλήθεια είναι ότι πρόκειται για μια ιδιότητα απολύτως συναφή με αυτή του αντίστοιχου ανθρώπου της πόλης: ο άνθρωπος της υπαίθρου υπάγεται κι αυτός επίσης στις κατηγορίες «εργοδότης-επιχειρηματίας», «αυτοαπασχολούμενος επιχειρηματίας», «μισθωτός εργαζόμενος» και στους όποιους συνδυασμούς αυτών των κατηγοριών ένταξης.

Η ελληνική αγροτική παραγωγή ανήκει στον μεσογειακό τύπο γεωργικών συστημάτων (το «γεωργικών» εδώ περιλαμβάνει και την κτηνοτροφία: ο διαχωρισμός είναι μεταξύ φυτικής και ζωικής παραγωγής) ορισμένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του οποίου είναι: α) ότι κύριο χαρακτηριστικό των χρήσεων γης

είναι η κυριαρχία των δημητριακών στα συστήματα καλλιέργειας και ιδιαίτερα του σιταριού, καθώς και της δενδροκομίας (με εμβληματική τη θέση της ελιάς) και του αμπελιού, β) ότι η γεωργία ασκείται κατά κανόνα από μικρού μεγέθους οικογενειακές εκμεταλλεύσεις, με χαμηλότερη οργανωτική υποδομή σε σχέση με τις βόρειες ευρωπαϊκές χώρες, γ) ότι η κτηνοτροφία κυριαρχείται από την εκτροφή αιγοπροβάτων, κάτι που τελευταία έχει αρχίσει να αλλάζει με την εξάπλωση της βοοτροφίας, δ) ότι οι πυκνότητες του αγροτικού πληθυσμού είναι σημαντικά μεγαλύτερες εκείνων της βόρειας Ευρώπης, με διπλάσιο περίπου αριθμό απασχολούμενων ανά εκτάριο, ε) ότι παρατηρείται ανισότητα στην αγροτική ανάπτυξη μεταξύ περιοχών ακόμη και εντός της κάθε (μεσογειακής) χώρας, οφειλόμενη εν πολλοίς στους φυσικούς περιορισμούς² που προκύπτουν από τη μορφολογία του εδάφους.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ: ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΥΝΔΕΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΕΝΤΟΠΙΣΜΟ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Για να δοθεί μια εικόνα της απασχόλησης στην αγροτική παραγωγή, θα ήταν ίσως χρήσιμο να αναφερθούν αρχικά κάποια στοιχεία σχετικά με τη διάρθρωση των επιχειρήσεων/εκμεταλλεύσεων σε αυτό τον τομέα. Σύμφωνα, λοιπόν, με την «Έρευνα Διάρθρωσης Γεωργικών και Κτηνοτροφικών Εκμεταλλεύσεων του 2016» της ΕΛ.ΣΤΑΤ., στην αγροτική παραγωγή στην Ελλάδα το 2016 υπήρχαν 684.902 εκμεταλλεύσεις, από 709.449 το 2013, με βάση την αντίστοιχη «Έρευνα Διάρθρωσης» και 723.007 εκμεταλλεύσεις το 2009, με βάση την «Απογραφή Γεωργίας-Κτηνοτροφίας του 2009». Ο μεγαλύτερος αριθμός εκμεταλλεύσεων εντοπίζεται στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (96.482 το 2016), ακολουθούμενος από την Κρήτη και την Πελοπόννησο και ο μικρότερος αριθμός (20.283 το 2016) εντοπίζεται στο Νότιο Αιγαίο, ακολουθούμενος από το Βόρειο Αιγαίο, τα Ιόνια Νησιά και την Αττική. Από το 2009 ως το 2016 ο αριθμός των εκμεταλλεύσεων παρουσιάζει μια μείωση κατά 38.105 εκμεταλλεύσεις ή κατά 5,3%. Η μέση χρησιμοποιούμενη αγροτική έκταση ήταν 48,52 στρέμματα το 2009,

2 Βλ. Γιδάρκου (2017), σσ. 232-233, όπου αναφέρονται περισσότερα γενικά χαρακτηριστικά της γεωργίας της μεσογειακής ζώνης. Για τη μεσογειακή γεωργία γενικότερα βλ. στο ίδιο, στις σελίδες 208-236.

48,06 το 2013 και 46,45 στρέμματα το 2016, δηλαδή η έτσι κι αλλιώς χαμηλή μέση χρησιμοποιούμενη γη μειώθηκε κατά 4,3% μέσα σε εφτά χρόνια, που αντιστοιχούν και στην περίοδο της έντονης οικονομικής

κρίσης που έπληξε τη χώρα.

Για την κατανομή των αγροτικών εκμεταλλεύσεων στην Ελλάδα κατά τάξη μεγέθους, ενδεικτικός είναι ο παρακάτω Πίνακας 1.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΚΑΙ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΜΕΝΗ ΓΗ ΤΩΝ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ ΤΟ 2000 ΚΑΙ ΤΟ 2013

Κατηγορίες εκμεταλλεύσεων (στρέμ.)	2013 Αριθμός εκμεταλλεύσεων	2013 % στο σύνολο	2013 % χρσ/ μηνς γης στο σύνολο	2000 Αριθμός εκμεταλλεύσεων	2000 % στο σύνολο	2000 % χρσ/ μηνς γης στο σύνολο
<20	364.880	51,4	6,1	394.951	48,7	9,4
20-<50	179.470	25,3	11,4	226.496	27,9	19,9
50-<100	86.520	12,2	12,0	109.004	13,4	20,8
100-<200	45.560	6,4	12,7	52.669	6,5	19,9
200-<500	26.200	3,7	15,8	23.922	2,0	19,3
>500	6.880	1,0	43,0	4.276	0,5	10,6
Σύνολο	709.500	100	100	811.318	100	100

Πηγή: Για το 2000 – Απογραφή γεωργίας-κτηνοτροφίας της ΕΛ.ΣΤΑΤ. (Ε.Σ.Υ.Ε.). Για το 2013: Έρευνα διάρθρωσης γεωργικών και κτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. το 2013.³

Ο παραπάνω πίνακας μας δίνει την εικόνα πολυτεμαχισμού της ιδιοκτησίας και των επιχειρήσεων/εκμεταλλεύσεων που εξακολουθεί να κυριαρχεί στην ελληνική αγροτική παραγωγή, κάτι που είναι καθοριστικό και για την σύνθεση και την κατανομή της απασχόλησης σε αυτήν. Φυσικά, μέσα σε 13 χρόνια υπήρξε μια διαδικασία συγκέντρωσης της γης. Οι εκμεταλλεύσεις πάνω από 200 στρέμματα που συνιστούσαν το 2000 το 3% του συνόλου των επιχειρήσεων και συγκέντρωναν το 29,9% της χρησιμοποιούμενης γης, το

2013 αποτελούσαν πια το 4,7% των εκμεταλλεύσεων, αλλά πλέον συγκέντρωναν το 58,8% της χρησιμοποιούμενης γης, δηλαδή το μερίδιό τους στην χρησιμοποιούμενη γη είχε διπλασιαστεί, ενώ ειδικά η κατηγορία εκμεταλλεύσεων πάνω από 500 στρέμματα έχει τετραπλασιάσει περίπου το μερίδιό της στη χρησιμοποιούμενη γη της χώρας, τη στιγμή που όλες οι άλλες κατηγορίες έχουν απολέσει τμήμα του μεριδίου τους στην χρησιμοποιούμενη γη.⁴ Παρ' όλα αυτά, ο κατακερματισμός της αγροτικής γης σε πάρα πολλές εκ-

3 Ο πίνακας παρατίθεται στο Γιδαράκου (2018), σ. 100.

4 Βεβαίως η έκταση από μόνη της δεν λέει τα πάντα όσον αφορά την αγροτική παραγωγή. Εκατό στρέμματα βαμβάκι και εκατό στρέμματα δενδρώδους καλλιέργειας ή αμπελώνα είναι δυο πράγματα εντελώς διαφορετικά, όσον αφορά το μέγεθος και το βάθος της επένδυσης, την εκμκάνισο και την επιστημονική και τεχνική κάλυψη, το αναγκαίο ειδικευμένο εργατικό δυναμικό σε μόνιμη ή εποχική βάση, τα προσδοκώμενα κέρδη κ.ο.κ.

μεταλλεύσεις παραμένει ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της αγροτικής δραστηριότητας στην Ελλάδα.

Ο κατατεμαχισμός αυτός των αγροτικών εκμεταλλεύσεων έχει ως συνέπεια ότι στην ελληνική αγροτική παραγωγή το 82,3% της συνολικής εργασίας γίνεται από την οικογένεια που έχει την ιδιοκτησία της

εκμετάλλευσης. Κατά μέσο όρο, 1,7 μέλη της οικογένειας με εκμετάλλευση, το 2016, προσφέρει εργασία για 93 μέρες το χρόνο, κάτι που σημαίνει ότι υποαπασχολείται.⁵ Η εικόνα της απασχόλησης κατά κατηγορία απασχολούμενων στην αγροτική παραγωγή παρουσιάζεται στον παρακάτω Πίνακα 2.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗ ΓΕΩΡΓΙΑ-ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Κατηγορίες απασχολούμενων στην αγροτική παραγωγή	2009	2013	2016	2016/2009 Μεταβολή
Κάτοχοι και μέλη της οικογένειάς τους που απασχολήθηκαν στην εκμετάλλευση	1.191.006	1.218.274	1.168.324	-22.682 -1,9%
Μόνιμοι εργάτες (τακτικά απασχολούμενοι)	26.207	25.014	33.826	+7.619 +29,1%
Εποχικοί εργάτες	1.036.524	895.610	891.798	-144.726 -14,0%
Λοιποί	1.019.653	769.802	789.204	-230.449 -22,6%
ΣΥΝΟΛΟ	3.273.390	2.908.700	2.883.152	-390.238 -11,9%

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Απογραφή Γεωργίας-Κτηνοτροφίας 2009 και Έρευνες Διάρθρωσης Γεωργικών και Κτηνοτροφικών Εκμεταλλεύσεων 2013 και 2016.

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνεται ότι, αν αγνοηθεί η κατηγορία των «λοιπών» απασχολούμενων στην αγροτική παραγωγή (που προφανώς αφορά σε άτομα που, στη μεγάλη πλειονότητά τους, περιστασιακά απασχολούνται σε κάποιο ιδιόκτητο αγροτεμάχιο, κάτι που πάντως δείχνει τη μεγάλη διασπορά της ιδιοκτησίας της γης στην Ελλάδα, πράγμα σημαντικό), όντως τα μέλη της οικογενειακής εκμετάλλευσης εί-

ναι αυτά που συνεισφέρουν σε κυρίαρχο βαθμό στην εργασία στις αγροτικές εκμεταλλεύσεις. Μεγάλη κατηγορία συνιστούν και οι εποχικοί εργάτες, το 31% του συνόλου όσων προσφέρουν εργασία στη γεωργία το 2016, «με χαμηλό ωστόσο αριθμό ημερομισθίων, κατά μέσο όρο 15 ημέρες εργασίας ετησίως έκαστος, καλύπτοντας το 10% της συνολικής εργασίας στη γεωργία». ⁶ Σε διάκριση με αυτούς, «οι μόνιμοι (τακτι-

5 Βλ. Γιδάρáκου (2018), σ. 206.

6 Γιδάρáκου, ó. π., σ. 206.

κοί) εργάτες είναι ελάχιστοι (ένας στους εκατό εκ των απασχολούμενων), οι οποίοι όμως παρέχουν, όπως είναι φυσικό, μεγάλο αριθμό ημερομισθίων, 219 ημέρες εργασίας ετησίως, καλύπτοντας όμως μόλις το 5,6% του συνόλου των ημερομισθίων που παρέχονται στη γεωργία».⁷ Γενικά, στην πορεία αυτών των 7 χρόνων, από το 2009 ως το 2016, που συμπίπτει εν μέρει και με την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, η κατηγορία των εργαζομένων ιδιοκτητών των εκμεταλλεύσεων τείνει να παραμένει σταθερή, οι εποχικοί εργάτες⁸ μειώνονται (παραμένοντας πολύ μεγάλη κατηγορία στο σύνολο της αγροτικής απασχόλησης, αλλά με τους περιορισμούς που αναφέρθηκαν πιο πάνω), ενώ οι μόνιμοι ή τακτικοί εργάτες της αγροτι-

κής παραγωγής αυξάνονται σημαντικά όσον αφορά το ποσοστό τους, παραμένοντας ωστόσο μια πολύ μικρή μειονότητα μέσα στους συνολικά απασχολούμενους στον τομέα.

Ωστόσο, η αναζήτηση της αδήλωτης εργασίας αφορά κατά κύριο λόγο την αγορά εργασίας και άρα τη μισθωτή εργασία. Είναι γνωστό ότι από πολλές πλευρές, δημοσιεύματα κ.τ.λ. επισημαίνεται η πλατιά διάδοση της αδήλωτης εργασίας στον αγροτικό τομέα στην Ελλάδα.⁹ Τι μας λένε όμως τα επίσημα στοιχεία για την δομή της απασχόλησης γενικά και για τον βαθμό της μισθωτής εργασίας γενικότερα στον αγροτικό τομέα; Μια εικόνα πάνω σε αυτό παρατίθεται στον παρακάτω Πίνακα 3.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΑΝΩ ΤΩΝ 15 ΕΤΩΝ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΣΕ ΓΕΩΡΓΙΑ-ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ-ΑΛΙΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α΄ ΤΡΙΜΗΝΟ 2018 ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΟ

	Σύνολο απασχολούμενων	Εργοδότες	Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό (αυτοαπασχολούμενοι)	Μισθωτοί	Συμβο-θούντα μη αμειβόμενα μέλη οικογενειών
Γεωργία-Δασοκομία-Αλιεία	465,6 (100%)	34,9 (7,5%)	323,7 (69,5%)	43,4 (9,3%)	63,6 (13,7%)
Σύνολο απασχολούμενων στη χώρα	3.723,8 (100%)	287,6 (7,7%)	846,3 (22,7%)	2.443,2 (65,6%)	146,8 (3,9%)

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

7 Ό. π., σ. 206, που αναφέρονται στη συνέχεια και τα εξής: «Το μικρό μέγεθος της εκμετάλλευσης της ελληνικής γεωργίας και ο προσανατολισμός της μεγάλης πλειονότητας των εκμεταλλεύσεων κυρίως προς τη φυτική παραγωγή δεν δημιουργούν ανάγκες για παροχή μισθωτής εργασίας σε τακτική βάση, παρά εποχιακές αιχμές εργασίας που καλύπτονται από εποχικούς εργάτες. Αντίθετα στις βόρειες ευρωπαϊκές χώρες όπου επικρατούν συστήματα κτηνοτροφικής παραγωγής η απασχόληση μόνιμης μισθωτής εργασίας υπερέχει της εποχικής». Γενικά η αναλογία φυτικής-ζωικής παραγωγής στην ελληνική αγροτική παραγωγή, όπως και σε άλλες μεσογειακές χώρες, βρίσκεται περίπου στο 70-30%.

8 Ο αριθμός των 15 ημερών εργασίας των εποχικών εργατών που αναφέρονται πιο πάνω πρέπει να κατανοείται σαν μέσος όρος ή μεσοσταθμικά. Προφανώς υπάρχουν εποχικοί αγροεργάτες που απασχολούνται για πολύ μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

9 Πάντως και διεθνώς, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχουν εκτιμήσεις ότι η αδήλωτη εργασία στον αγροτικό, το δασικό και τον αλιευτικό τομέα είναι ευρύτερα διαδεδομένη σε σύγκριση με άλλους τομείς και κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Βλ. Williams, C. C., Horodnic, A. (2018). *Tacking undeclared work in the agricultural sector*. European Plattform Undeclared Work, σ. 68.

Οι διαφορές στη δομή της απασχόλησης με βάση τη θέση στο επάγγελμα μεταξύ της συνολικής απασχόλησης στη χώρα και αυτής στον αγροτικό τομέα είναι εδώ ιδιαίτερα εμφανείς. Η κατηγορία των εργοδοτών είναι η μόνη όπου υπάρχει ποσοστιαία αναλογία-σχεδόν ταύτιση μεταξύ του αγροτικού τομέα και του συνόλου της χώρας. Στις άλλες κατηγορίες αντίθετα εμφανίζεται ένα πραγματικό χάσμα. Οι αυτοαπασχολούμενοι συνιστούν σχεδόν το 70% του αγροτικού τομέα, ποσοστό υπερτριπλάσιο σε σχέση με τους αυτοαπασχολούμενους στο σύνολο της απασχόλησης στη χώρα. Επίσης, το ποσοστό των βοηθών στις οικογενειακές επιχειρήσεις εμφανίζεται υπερτετραπλάσιο σε σχέση με το σύνολο της απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό των μισθωτών εμφανίζεται περίπου εφτά φορές μικρότερο στον αγροτικό τομέα σε σχέση με το σύνολο της απασχόλησης στη χώρα (ενώ, για την καταγραφή της μισθωτής εργασίας, μεγάλο ρόλο παίζει η συγκυρία τη στιγμή που διεξάγεται η έρευνα, δηλαδή το αν αυτή συμπίπτει ή όχι με την ένταση εποχικών εργασιών στην αγροτική παραγωγή). Και μάλιστα, στον παραπάνω πίνακα, στο σύνολο της απασχόλησης εμπεριέχεται και ο αγροτικός τομέας. Αν αντιπαράβιλλαν οι αγροτικοί κλάδοι σε σχέση με το σύνολο των άλλων κλάδων της οικονομίας, το χάσμα θα ήταν ακόμη πιο διευρυμένο. Με βάση την εν λόγω έρευνα εργατικού δυναμικού, οι κλάδοι Γεωργίας, Δασοκομίας και Αλιείας συγκεντρώνουν το 12,5% της συνολικής απασχόλησης στη χώρα. Οι αγρότες εργοδότες συνιστούν το 12,1% του συνόλου των εργοδοτών στη χώρα, οι αγρότες αυτοαπασχολούμενοι το 38,2% των αυτοαπασχολούμενων συνολικά, τα συμβοληθέντα μη αμειβόμενα μέλη στον αγροτικό τομέα συνιστούν το 43,3% αυτής της κατηγορίας στο σύνολο της απασχόλησης, ενώ αντίθετα, οι μισθωτοί αγρότες-αγροεργάτες δεν αποτελούν παρά το 1,8% του συνόλου των μισθωτών στη χώρα.

Οπωσδήποτε η παραπάνω εικόνα δίνει σε ένα μεγάλο βαθμό την ιδιαιτερότητα του αγροτικού τομέα στην Ελλάδα, με τη μεγάλη διασπορά των εκμεταλλεύσεων και την κυριαρχία της μεσαίας οικογενειακής αγροτικής εκμετάλλευσης και της αυτοαπασχόλησης, συνέπεια της ιστορικής εξέλιξης του αγροτικού τομέα και της «υπαίθρου» γενικότερα στη χώρα, αφού σίγουρα η συγκέντρωση της γης είναι πολύ μικρότερη ή έχει καθυστερήσει σημαντικά σε σύγκριση με τη συγκέντρωση της δραστηριότητας στο εμπόριο ή τη μεταποίηση. Ωστόσο, μάλλον πρόκειται για μια εικόνα αρκετά πιο «ιστορική» απ' όση είναι στην πραγματικότητα. Η σύγχρονη αγροτική παραγωγή όλο και συχνότερα γίνεται σε επιχειρηματική βάση και οι ανάγκες της σε μισθωμένη εργατική δύναμη είναι πολύ με-

γαλύτερες απ' ό,τι στο παρελθόν, όταν μπορούσαν σε σημαντικό βαθμό να καλυφθούν συνεργατικά μεταξύ των νοικοκυριών ή με, κατά κάποιο τρόπο, «ανταλλαγή μεροκάματων» μεταξύ των οικογενειών. Ακόμη και με μια άμεση εποπτική εμπειρία από τις «λαϊκές αγορές» που στήνονται στην Αθήνα σε όλες τις εργάσιμες μέρες της εβδομάδας και στις οποίες οι πωλητές-παραγωγοί συμμετέχουν, κάθε μέρα σε διαφορετική, γίνεται κατανοητό ότι πίσω από τον κάθε πωλητή-παραγωγό-ιδιοκτήτη εκμετάλλευσης ή το ζευγάρι παραγωγών που διαθέτει το εμπόρευσμά του στη λαϊκή, στο χωράφι ή στο θερμοκήπιο βρίσκονται κάποιοι άνθρωποι που εργάζονται και ανανεώνουν την παραγωγή εμπορεύματος που την άλλη μέρα θα ξαναδιατεθεί στη λαϊκή της επόμενης μέρας. Δηλαδή, όταν στην Αθήνα γίνεται η πώληση, στον Μαραθώνα, τα Μέγαρα, τη Θήβα, την Κορινθία, την Αργολίδα, η παραγωγή στα χωράφια και τα θερμοκήπια συνεχίζεται από άλλους εργαζόμενους. Είναι ευνόμοτο επίσης ότι οι οικογένειες των αγροτών δεν είναι πια τόσο μεγάλες όσο στο παρελθόν ώστε όλη αυτή η δουλειά να «βγαίνει» από τους βοηθούς στις οικογενειακές επιχειρήσεις, παρά τον αυξημένο ρόλο των τελευταίων στον εν λόγω οικονομικό τομέα. Επομένως, προκύπτει από τα παραπάνω, ότι στον τομέα της αγροτικής παραγωγής χρησιμοποιείται μισθωτή εργασία σε μεγέθη υψηλότερα αυτών που καταγράφονται.

Εκτός λοιπόν από την ύπαρξη και δεδομένη ιδιαιτερότητα της εκτεταμένης αυτοαπασχόλησης στον αγροτικό τομέα πρέπει να εξεταστούν και δύο άλλες ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν την σύγχρονη αγροτική παραγωγή: η εποχικότητα των αγροτικών εργασιών και η μισθωτή εργασία που, σε μεγάλο βαθμό, συνδέεται με το μεταναστευτικό φαινόμενο.

Σε δημοσίευμα της εφημερίδας «Καθημερινή» (10.02.2017) διαβάζουμε: «Στο 29,56% ορίζονται για φέτος οι εισφορές ασφάλισης **περίπου 100.000 ανειδίκευτων εργατών γης** (υπογράμμιση Α. Χ.) που από το 2004 ασφαλιζόνταν στον ΟΓΑ, ενώ ως το 2020, σταδιακά, οι εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών θα ανέλθουν στο 34,06%». Εδώ βρίσκονταν λοιπόν όλα αυτά τα χρόνια οι εν λόγω εργαζόμενοι. Στο ίδιο δημοσίευμα, πιο κάτω, ακολουθούν τα εξής: «Στη ρύθμιση εντάσσονται εργάτες ζωικής παραγωγής σε επιχειρήσεις-εκμεταλλεύσεις ενσταυλισμένου τύπου όπως μονάδες εκτροφής αιγοπροβάτων, βουστάσια, χοιροτροφικές μονάδες, πτηνοτροφεία, ιπποφορβεία, εκτροφεία γουνοφόρων ζώων, σε επιχειρήσεις-εκμεταλλεύσεις καλλιέργειας μανιταριών, φυκιών κ.τ.λ., αλιεργάτες μέσης και παράκτιας αλιείας, εργάτες ιχθυοκαλλιέργειας, δύτες στον πρωτογενή τομέα, αλλά και μετακλητοί πολίτες τρίτων χωρών που συμ-

φωνα με τον Ν. 4251/2014 προσκαλούνται από εργοδότες με σκοπό την απασχόληση σε αγροτικές εργασίες για ορισμένο χρονικό διάστημα. Μάλιστα, ειδικά γι αυτούς καταργούνται οι διατάξεις που προέβλεπαν προκαταβολή ασφαλιστικών εισφορών». Στο εν λόγω δημοσίευμα βλέπουμε και τις επιμέρους κατηγορίες επιχειρήσεων-εκμεταλλεύσεων στις οποίες χρησιμοποιείται σταθερά μισθωτή εργασία στον αγροτικό τομέα και οι οποίες προσομοιάζουν πλέον με τις άλλες βιομηχανικές-βιοτεχνικές επιχειρήσεις στη χώρα και στις εργασιακές σχέσεις τους.

Στις αρχές του 2015 ανακοινώθηκε ότι δίνονται 20.042 άδειες διαμονής για εποχική εργασία εργατών γης και αλιεργατών πολιτών τρίτων χωρών για τα έτη 2015 και 2016, για τις 13 περιφέρειες της χώρας. Μάλιστα για την εν λόγω απόφαση υπήρξαν δικαιολογημένες αντιδράσεις από φορείς πολλών περιοχών και περιφερειών γιατί, για παράδειγμα, ενώ δίνονταν 6.122 άδειες για την Ηλεία –που αφορούσαν τους μετανάστες φραουλοπαραγωγούς της Νέας Μανωλάδας, λόγω προφανώς των πολύ οξυμένων προβλημάτων των εργασιακών σχέσεων εκεί και της μεγάλης δημοσιότητας που απέκτησαν- στον Νομό Λάρισα αντιστοιχούσαν μόλις 48 άδειες για εργάτες γης τρίτων χωρών, στον Νομό Σερρών 18 και στον Νομό Μαγνησίας μόλις 4 (!), τη στιγμή που, προφανώς, η ήδη χρησιμοποιούμενη μισθωτή εργασία πολιτών τρίτων χωρών ήταν πολύ μεγαλύτερη, όπως και οι ανάγκες.

Αυτό έγινε το 2015. Στις αρχές του 2017, οι άδειες διαμονής για αγροτική εργασία των πολιτών τρίτων χωρών για το 2017 και 2018 ξεπερνούσαν πλέον τις 51.000 και κατανέμονταν ως εξής ανά περιφέρεια:

Δ. Μακεδονία: 10.318 άδειες για θέσεις εργασίας

Κ. Μακεδονία: 20.691

Αν. Μακεδονία και Θράκη: 2.304

Ήπειρος: 1.430

Β. Αιγαίο: 194

Ν. Αιγαίο: 543

Στερεά Ελλάδα: 4.054

Θεσσαλία: 2.301

Αττική: 2.817

Πελοπόννησος: 1.689

Δ. Ελλάδα: 3.830

Κρήτη: 705

Ακόμη, το άρθρο του Ν. 4384/2016 αφορά την απασχόληση **παράτυπα διαμενόντων πολιτών τρίτων**

χωρών για την εξυπηρέτηση **επείγουσών** αναγκών της αγροτικής οικονομίας (οι υπογραμμίσεις είναι του Α. Χ.). Εδώ γίνεται λόγος πλέον για μετανάστες που δεν έχουν άδεια διαμονής, οι οποίοι –συχνά για αρκετά χρόνια- διαμένουν παράνομα στη χώρα και εργάζονται κανονικά στην αγροτική παραγωγή, κάτι που αποτελεί κοινό μυστικό για όλη την κοινωνία.

Τα τελευταία λοιπόν χρόνια και στο πλαίσιο της γενικότερης όξυνσης που προκάλεσε η οικονομική κρίση έγινε μια προσπάθεια αναγνώρισης της χρόνια υφιστάμενης κατάστασης στην μισθωτή εργασία στην αγροτική οικονομία και μια προσπάθεια κάποιου εξορθολογισμού και διευθέτησής της. Ποια είναι τα κύρια στοιχεία αυτής της κατάστασης;

α) Η αγροτική παραγωγή και οικονομία έχει σε σημαντικό βαθμό αλλάξει. Στη θέση της αποκλειστικότητας της μεσαίας οικογενειακής εκμετάλλευσης παραδοσιακού τύπου και δραστηριότητας έχουν πια διαμορφωθεί πολλές σύγχρονου τύπου επιχειρήσεις-εκμεταλλεύσεις που βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στη μισθωτή εργασία, ιδιαίτερα σε αντικείμενα όπως η σταυλισμένη κτηνοτροφία, οι ιχθυοκαλλιέργειες-υδατοκαλλιέργειες (εντελώς νέες επιχειρήσεις στις Ελλάδα τις τελευταίες δεκαετίες και με πολύ μεγάλη ανάπτυξη και ισχυρό εξαγωγικό προσανατολισμό)-αλιεία, οι εντατικές καλλιέργειες σε θερμοκήπια κ. ά.

β) Οι νέες αυτές δραστηριότητες αναπτύχθηκαν ακριβώς στη βάση της ύπαρξης ενός μαζικού διαθέσιμου εργατικού δυναμικού αλλοδαπών μεταναστών, συχνά παράνομα διαμένοντος στην Ελλάδα και αναγκαστικά διατεθειμένου να εργαστεί με χειρότερους όρους σε σχέση με τους ντόπιους (όχι ότι οπωσδήποτε δεν υπάρχουν και Έλληνες μισθωτοί εργάτες στην αγροτική οικονομία, αλλά η βάση και το μαζικό δυναμικό είναι οι αλλοδαποί αυτής της κατηγορίας). Η εργασία αυτών των ανθρώπων έδωσε τη δυνατότητα για μια παραγωγή και συσσώρευση κεφαλαίου στις εν λόγω αγροτικές δραστηριότητες. Φυσικά, αλλοδαποί εργάτες χρησιμοποιούνταν και χρησιμοποιούνται συστηματικά και σε εργασίες σε πιο παραδοσιακές εκμεταλλεύσεις, αλλά και περιστασιακά σε κάθε μορφής αγροτική δραστηριότητα (πολλοί κάτοικοι της πόλης που μπορεί να έχουν λ.χ. 30 ή 50 ελιές μίσθωναν και μισθώνουν αλλοδαπούς, Αλβανούς κυρίως, για τις λίγες εργασίες συντήρησης ή συγκομιδής που απαιτούνται περιστασιακά).

γ) για πολλά χρόνια (δύο δεκαετίες τουλάχιστον) τα παραπάνω ήταν σε όλους γνωστά, γίνονταν σιωπηρώς αποδεκτά και με τις ελάχιστες νομικές ρυθμίσεις, κυρίως όμως με απουσία ή με de facto αγνόηση των οποιωνδήποτε νομικών ρυθμίσεων εργασιακών σχέ-

σεων. Φυσικά, η αγορά εργασίας λειτουργεί και με απουσία επίσημων νομικών ρυθμίσεων και πλαισίου. Διαμορφώθηκε λοιπόν μια κατάσταση ενός κατά κάποιο τρόπο νέου εθιμικού δικαίου, στηριγμένου στην πρακτική, που ρύθμιζε την συγκεκριμένη αγορά εργασίας.¹⁰

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ «ΥΠΑΙΘΡΟ»

Η κατάσταση που άνισα και αποσπασματικά περιγράφηκε πιο πάνω είναι παγιωμένη για αρκετά χρόνια και αποτελεί πια τον κινητήρα της περαιτέρω ανάπτυξης της αγροτικής οικονομίας. Η αναγνώριση αυτής της νέας κατάστασης οδήγησε και στην προσπάθεια εξορθολογισμού της αγοράς εργασίας στον αγροτικό τομέα διαμέσου κυρίως της εισαγωγής-εφαρμογής του «εργόσημου». Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης το 2016, εκφρασμένες μάλιστα από τον ίδιο τον αρμόδιο Υπουργό, «υπολογίζεται ότι εάν δηλωθούν κανονικά τα μεροκάματα που πληρώνονται σήμερα σε παράνομα διαμένοντες αλλοδαπούς, θα δικαιολογηθούν έξοδα 1 δισεκατομμυρίου ευρώ».¹¹ Εκτιμάται, λοιπόν, με τον πλέον επίσημο τρόπο, ότι πρόκειται για μια σχετικά εκτεταμένη και πολύ σημαντική αγορά εργασίας, αναγκαία όχι μόνο για την ανάπτυξη, αλλά και για την ίδια την ύπαρξη της ελληνικής αγροτικής οικονομίας. Στο πλαίσιο αυτό, διατυπώνεται και μια κατά κάποιο τρόπο «ειδική εργατική νομοθεσία» για τον αγροτικό τομέα που, πέρα από την εισαγωγή του εργόσημου, μεταξύ άλλων υποχρεώνει τους αγρότες εργοδότες να διαθέτουν και ένα σχετικό «Βιβλίο Ημερήσιων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού σε αγροτικές εργασίες», κάτι νέο και πρωτόγνωρο για τον αγροτικό τομέα, τους εξομοιώνει δηλαδή σε

κάποιο βαθμό με τους εργοδότες της πόλης (και που προκάλεσε αντιδράσεις, αφού τους βάζει σε περαιτέρω έξοδα κ.τ.λ.). Το πέρασμα των μισθωτών αγροτών από την ασφάλιση στον ΟΓΑ στην ασφάλιση στο ΙΚΑ συνιστά επίσης μια μεταβολή που αποτυπώνει τη νέα κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στην αγροτική οικονομία και την «ύπαιθρο».

Αυτό σημαίνει ότι στην ύπαιθρο υπάρχουν πια παγιωμένες εργασιακές σχέσεις. Ποια είναι η ιδιαιτερότητά τους σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες;

α) Το μισθωτό εργατικό δυναμικό της υπαίθρου είναι πολύ μικρότερο αναλογικά σε σχέση με αυτό της πόλης. Η μισθωτοποίηση της αγροτικής εργασίας υπολείπεται των άλλων τομέων της οικονομίας, ενώ υπάρχει και ρευστότητα μεταξύ της αυτοαπασχόλησης και της μισθωτής εργασίας και αυτό αφορά κυρίως το ελληνικό αγροτικό εργατικό δυναμικό. Η διασπορά της ιδιοκτησίας και των επιχειρήσεων-εκμεταλλεύσεων εξακολουθεί να είναι μεγάλη στην αγροτική οικονομία.

β) Το αγροτικό μισθωτό εργατικό δυναμικό φαίνεται να είναι σχετικά πιο διεσπαρμένο, αλλά και πιο ευέλικτο στον χώρο. Ισχυρές συγκεντρώσεις του φαίνεται να υπάρχουν σε συγκεκριμένους κλάδους (λ.χ. ιχθυοκαλλιέργειες, πτηνοτροφεία) και περιοχές (λ.χ. θερμοκήπια λαχανοκηπευτικών στην Αττική και τους γύρω νομούς και αντίστοιχα γύρω από τη Θεσσαλονίκη, φραουλοχώρα στην Ηλεία, στην Κρήτη κ. ά.), αλλά όχι παντού. Αξίζει να ερευνηθεί το κατά πόσο έχει διαμορφωθεί και στην Ελλάδα ένα πολυειδικευμένο σε διάφορες αγροτικές εργασίες και μετακινούμενο από περιοχή σε περιοχή δυναμικό που καλύπτει πλήθος από ανάγκες της αγροτικής παραγωγής με εποχιακή διάσταση, ανάλογο με ό,τι συνέβη σε άλλες χώρες στο παρελθόν (λ.χ. ΗΠΑ), ή αν διαφαίνεται μια τάση προς κάτι τέτοιο.¹²

10 Για μια παρουσίαση της παγιωμένης εικόνας των μεταναστών στην ελληνική ύπαιθρο πριν την περίοδο της κρίσης, βλ. Καμπέρης Ν., Αλλοδαποί εργάτες στον ελληνικό αγροτικό χώρο. Πραγματικότητες, ιδεολογίες και νοσοτροπίες, στο Μπάγκαβος, Χ., Παπαδοπούλου, Δ. (Επιμ.) (2006). *Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία*. Αθήνα: Gutenberg, σσ. 413-456. Βλ. επίσης, Κασίμης, Χ., *Μετανάστες: Ένας άγνωστος συντελεστής ανάπτυξης στην ελληνική ύπαιθρο*, στο Παπαδόπουλος, Α. Γ., (Επιμ.) (2004). *Η ανάπτυξη σε μια πολυλειτουργική ύπαιθρο* Αθήνα: Gutenberg, σσ. 53-84.

11 Πηγή: Agronews.gr, 01.03.2016, «Πολιτικός σαματάς με το εργόσημο των μεταναστών».

12 Σύμφωνα με έναν ερευνητή, «η εποχική απασχόληση των μεταναστών είναι δύο ταχυτήτων: α) ορισμένοι επανέρχονται κάθε έτος για μια ορισμένη περίοδο του χρόνου και ακολουθούν συγκεκριμένη πορεία (γεωγραφική, στη βάση των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας σε εποχική εργασία) και στο τέλος της περιόδου επιστρέφουν στη χώρα τους, και β) κάποιοι απασχολούνται εποχικά για ορισμένα χρόνια ως μεταβατικό στάδιο πριν επιστρέψουν στη χώρα τους ή μετοικήσουν σε κάποια άλλη χώρα. Τα χαρακτηριστικά αυτής της μεταναστευτικής ομάδας είναι πολύ ευμετάβλητα, καθώς πολλά εξαρτώνται από τις μεταναστευτικές ροές διαφορετικών κάθε φορά εθνικοτήτων, από τους μεταναστευτικούς νόμους που προωθεί κατά καιρούς η χώρα και από τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των μεταναστών στις τοπικές αγορές εργασίας». Βλ. Παπαδόπουλος, Α. Γ., Όψεις της κοινωνικής διαφοροποίησης στην ελληνική ύπαιθρο: οικογενειακή γεωργία, στρατηγικές, μετανάστες και ευελιξία, στο Ζακοπούλου, Ε., Κασίμης, Χ., Λουλούδης, Λ. (Επιμ.) (2008). *Αγροτικότητα, κοινωνία και χώρος*. Μνήμη Στάθη Δαμιανάκου. Αθήνα: Πλέθρον, σ. 231. Βεβαίως πρόκειται και εδώ για μια αναφορά πριν την εμφάνιση και κλιμάκωση της οικονομικής κρίσης.

γ) Το αγροτικό μισθωτό δυναμικό δεν είναι οργανωμένο συνδικαλιστικά, με ελάχιστες εξαιρέσεις. Οι λόγοι είναι πολλοί. Πρώτα απ' όλα αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από αλλοδαπούς, πολλές φορές παράνομα διαμένοντες στην Ελλάδα, κάτι που το καθιστά εξαιρετικά ευάλωτο σε πιέσεις από τους εργοδότες ατομικά και συλλογικά, αλλά και από κάθε είδους εσωτερικά «κυκλώματα» που, σε σύνδεση με εργοδότες και άλλους παράγοντες, εξασφαλίζει την ανεύρεση εργασίας. Επίσης, δεν υπάρχει παράδοση αγροτικού μισθωτού συνδικαλισμού στην Ελλάδα, για προφανείς λόγους (αφού δεν υπήρχαν καν μισθωτοί στο παρελθόν ή ήταν πολύ λιγότεροι και εργάζονταν σε εποχική βάση ή περιστασιακά). Σαν αποτέλεσμα, οι αγρεργάτες, αφού δεν έχουν συνδικαλιστική οργάνωση, δεν έχουν ούτε εκπροσώπηση σε ό,τι τους αφορά, αλλά και στις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και κίνημα της χώρας, ούτε ισχυρή διαπραγματευτική δύναμη, παρά μόνο σε ατομική ή ομαδική βάση περιστασιακά (όταν υπάρχει εκρηκτική αύξηση της ζήτησης για εργασία στις περιόδους έντασης των αγροτικών εργασιών, συγκομιδής κ.τ.λ.). Κάποιες προσπάθειες συνδικαλιστικής οργάνωσης εργατών γης που γίνονται από ελληνικά συνδικάτα και ομοσπονδίες (λ.χ. από την Ομοσπονδία γάλακτος, τροφίμων και ποτών) φαίνεται να έχουν κάποια αποτελέσματα, αλλά περιορισμένα και με δυσκολίες (ακόμη και όσον αφορά τη βασική επικοινωνία και συνεννόηση, αφού συχνά οι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα οι προερχόμενοι από τις χώρες της νοτιοανατολικής Ασίας, δεν γνωρίζουν επαρκώς την ελληνική γλώσσα και ζουν μέσα σε ένα δικό τους εθνικό ή εθνοτικό μικροπεριβάλλον, αποκομμένοι από την ευρύτερη ελληνική κοινωνία). Δεν υπάρχει κάποιο συνδικάτο, ας πούμε, «εργατών γης» σε πανελλαδική κλίμακα, ώστε να συγκεντρώνει, να επεξεργάζεται, να αναδεικνύει και να προωθεί τα συλλογικά συμφέροντα αυτής της κατηγορίας εργαζομένων. Σε ό,τι αφορά τους αλλοδαπούς αγροτικούς εργάτες πρέπει να επισημανθεί ότι εκτός από τους «τρίτων χωρών» εργάζονται στην Ελλάδα και αλλοδαποί χωρών-μελών της Ε.Ε., όπως οι Βούλγαροι στη Βόρεια Ελλάδα (και όχι μόνο) και αυτό συνέβαινε από την εποχή που ήταν και αυτοί «τρίτων χωρών». Ένα επιπλέον στοιχείο που δεν συντελεί στην ενότητα στους αγρότες μισθωτούς είναι και το ότι προέρχονται από διάφορες εθνικές ομάδες και άρα δυσκολεύονται να λειτουργήσουν από κοινού και για αυτό τον λόγο.

δ) Οι νομικοί κανόνες που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις στην ύπαιθρο ενδεχομένως δεν καλύπτουν το σύνολο των πλευρών τους ή τουλάχιστον σε βαθμό αντίστοιχο με τις εργασιακές σχέσεις στους άλλους τομείς

της οικονομίας, αλλά και σε αναλογία με τα ιδιαίτερα προβλήματα που εντοπίζονται εκεί.

ε) Δεν φαίνεται να υπάρχουν στοιχειωδώς επαρκείς ελεγκτικοί μηχανισμοί που να διασφαλίζουν την τήρηση της νομοθεσίας στις αγροτικές εργασιακές σχέσεις ή τουλάχιστον στο μεγαλύτερο μέρος τους. Ο έλεγχος εδώ είναι δύσκολη και περίπλοκη υπόθεση. Είναι ένα πράγμα, για παράδειγμα, η παρακολούθηση-έλεγχος μιας μεσαίας ή μεγάλης επιχείρησης ιχθυοκαλλιέργειας που ουσιαστικά συνιστά βιομηχανική επιχείρηση (άρα δεν δυσκολεύει, ούτε επιβαρύνει περισσότερο τους επιθεωρητές εργασίας) και άλλο πράγμα ο έλεγχος της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, ας πούμε, στα χωράφια τον καιρό της συγκομιδής, όταν συντελείται μεγάλης κλίμακας και μαζικότητας εργασία που απλώνεται σε όλες τις περιοχές της χώρας όπου υπάρχει η αντίστοιχη καλλιέργεια – εδώ οι απαιτήσεις σε χρόνο και προσωπικό είναι πολύ μεγάλες. Πρόκειται και για θέμα επάρκειας πόρων και προσωπικού των μηχανισμών επιθεώρησης εργασίας, αλλά και για θέμα κατάρτισής τους.

στ) Η «εργοδοσία» στην αγροτική οικονομία είναι και αυτή κατά κάποιο τρόπο «διεσπαρμένη». Υπάρχουν οι μεσαίες ή μεγάλες, αλλά σύγχρονου πάντως τύπου επιχειρήσεις, ιδιαίτερα σε σταυλισμένη κτηνοτροφία και πτηνοτροφία, ιχθυοκαλλιέργειες κ. ά., αλλά υπάρχουν και οι πολλοί μικροί εργοδότες που μισθώνουν εργαζόμενους σε συγκεκριμένες περιόδους. Ενώ στην περίπτωση της σύγχρονου τύπου εργοδοσίας η διάσταση συμφερόντων εργοδότη και εργαζόμενου είναι μόνιμη, νομικά αναγνωρισμένη και θεσμοποιημένη, αλλά και πλήρως ενταγμένη στην κοινωνική συνείδηση, στην περίπτωση της προσωρινής εργασίας σε μικρό εργοδότη υπάρχει και ρευστότητα και σύγχυση. Επίσης, επειδή στην Ελλάδα όταν λέμε αγρότες σχεδόν πάντα εννοούμε μεσαίους αγρότες και επειδή αυτοί οι αγρότες συγκροτούν και ένα ορισμένο συνδικαλιστικό και κοινωνικό κίνημα με σημαντική ιστορία, αλλά και μαζική δράση και κινητοποιήσεις σε τακτά διαστήματα, το ζήτημα των μη ιδιοκτητών αγροτών, των μισθωτών αγροτών δεν τίθεται σχεδόν καθόλου. Όταν μάλιστα αυτοί οι μισθωτοί είναι και αλλοδαποί, δηλαδή μη πολίτες της χώρας και μάλιστα συχνά παράνομα διαμένοντες εδώ, τότε αυτοί ούτε μέσα στο υφιστάμενο αγροτικό κίνημα εμφανίζονται, είναι κι εκεί αόρατοι και οι όποιες αντιθέσεις συμφερόντων με τους μεσαίους αγρότες, που είναι υπαρκτές, παρασιωπούνται.

Τα παραπάνω συγκεντρώνουν κάποιες από τις ιδιαίτερες της μισθωτής απασχόλησης στην αγροτική παραγωγή που μπορεί να πει κανείς ότι ενισχύουν τις πιθανότητες και τις δυνατότητες μαζικής αδήλω-

της εργασίας. Κατ' αρχήν η ίδια η διασπορά της αγροτικής ιδιοκτησίας-δυνάμει εργοδοσίας (άρα και των ίδιων των χώρων εργασίας των μισθωτών) και οι τρόποι που λειτουργεί παραδοσιακά, ακόμη και η «κοινωνία του χωριού», μορφωτικοί λόγοι και λόγοι ιστορικής αδράνειας, η ιστορία της φορολογικής πολιτικής, της ΚΑΠ, των επιδοτήσεων και της σχέσης με το κράτος γενικότερα, η διευθέτηση των σχέσεων μεταξύ μεσαίων κατά βάση ιδιοκτητών, η διαφορά πολιτικής κατάστασης, θέσης και κύρους μεταξύ ιδιοκτητών-εργοδοτών και μισθωτών (οι μεν Έλληνες πολίτες, οι δε αλλοδαποί και συχνά «παράτυποι» ή «παράνομα διαμένοντες») είναι παράγοντες που ευνοούν την πιθανά δυσανάλογα μεγάλη διάδοση της αδήλωτης, ανασφάλιστης, «μαύρης» εργασίας στην ύπαιθρο. Πώς όμως ελέγχεται η εφαρμογή του εργοσήμου; Αντιστοιχούν οι δαπάνες για το εργόσημο στο 1 δισεκατομμύριο ευρώ εργατικών μισθών στην αγροτική οικονομία που ανέφερε ο Υπουργός Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, κ. Αποστόλου, το 2016; Βελτιώθηκε η κατάσταση των μισθωτών αγροτών, λύθηκε στην πραγματικότητα το θέμα της ασφάλισής τους; Ο έλεγχος της αντιστοιχίας των εκτιμώμενων δαπανών με των αντίστοιχων για την προμήθεια του εργοσήμου σε επίπεδο χώρας θα ήταν ένας σημαντικός δείκτης για να κριθεί η επιτυχία του μέτρου ή να ελεγχθεί ο βαθμός προόδου της αποτελεσματικότητάς του.

Εκτός από τις «στενές» ιδιαιτερότητες των εργασιακών σχέσεων στον αγροτικό τομέα, κάποιες από τις οποίες περιγράφηκαν αποσπασματικά παραπάνω, υπάρχουν και ευρύτεροι, κοινοί σε όλη την οικονομία, παράγοντες που ενδεχομένως συντελούν στην διάδοση της αδήλωτης εργασίας στην ύπαιθρο. Μια από αυτές τις πτυχές, για παράδειγμα, αφορά κάτι τόσο κοινό όπως η έγκαιρη καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών. Αν η καταβολή των αποδοχών καθυστερεί για μήνες, κάτι που στον αγροτικό τομέα μπορεί να επικαλεστεί ίσως πιο εύλογα ο εργοδότης στην περίπτωση της αναμονής των επιδοτήσεων κ.τ.λ., τότε, στον βαθμό που μαζί με τις αποδοχές δεν καταβάλλονται φυσικά ούτε οι ασφαλιστικές εισφορές, έχουμε ανασφάλιστη εργασία που είναι μεν νόμιμη, με όλα τα δικαιολογητικά εντάξει, αλλά ... καθυστερούμενη και αυτή η καθυστέρηση μπορεί συχνά να γίνεται μια μόνιμη κατάσταση.

Ένα ακόμη ζήτημα που αφορά την αδήλωτη εργασία σε όλη την έκταση της οικονομίας και της απασχόλησης και που είναι επίσης δύσκολο να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο του αγροτικού τομέα είναι αυτό της μερικής αδήλωτης εργασίας που εδώ έχει να κάνει και με το πώς ελέγχεται η υλοποίηση του μέτρου του εργοσήμου στα αγροτικά νοικοκυριά που χρησιμοποιούν εργατική δύναμη.

ΑΝΤΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ Ή ΚΑΠΟΙΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΠΟΥ ΠΡΟΗΓΗΘΗΚΕ

Όπως αναφέρθηκε και στο εισαγωγικό μέρος του κειμένου, στην παρούσα εργασία δεν επιχειρήθηκε η αποτύπωση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας στην αγροτική παραγωγή της χώρας, αλλά απλώς μια προσέγγιση για τους παράγοντες που πιθανά την ευνοούν. Πρέπει ακόμη να σημειωθεί ότι η αδήλωτη εργασία στην «ύπαιθρο» δεν αφορά μόνο την αγροτική παραγωγή. Η ύπαιθρος έχει γίνει «πολυλειτουργική». Αν οι ίδιοι οι κατά κύριο επάγγελμα αγρότες-ιδιοκτήτες των οικογενειακών εκμεταλλεύσεων σήμερα εργάζονται ταυτόχρονα και σε μη αγροτικές εργασίες, θα ήταν λογικό να υποτεθεί ότι το ίδιο συμβαίνει και με τους μισθωτούς αγρότες, ότι δηλαδή είναι και αυτοί πολυλειτουργικοί και πολυαπασχολούμενοι και αυτό θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη.

Δύο φαίνεται να είναι τα σημεία-κλειδιά για την αντιμετώπιση του φαινομένου της αδήλωτης απασχόλησης: ο εντοπισμός και ο έλεγχος, δηλαδή η λειτουργία της επιθεώρησης εργασίας. Πού θα πρέπει να αναζητηθεί η αδήλωτη εργασία και πώς να ελεγχθούν οι εργασιακοί χώροι, με ποιες προτεραιότητες, με βάση την υπαρκτή έλλειψη πόρων και ανθρώπινου δυναμικού στην Επιθεώρηση Εργασίας;

Μια πρώτη γενική προσέγγιση που να μας δίνει μια ένδειξη του μεγέθους της αδήλωτης απασχόλησης στην αγροτική παραγωγή μπορεί να βασίζεται στη σύγκριση του αριθμού των ημερών εργασίας ετησίως σε αυτήν, όπως μας τις δίνουν οι σχετικές έρευνες της ΕΛ.ΣΤΑΤ. με τα αντίστοιχα εργόσημα ημερών εργασίας που έχουν προμηθευτεί οι εργοδότες στο σύνολο του έτους. Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα του κειμένου, με βάση επεξεργασία του της έρευνας διάρθρωσης γεωργικών και κτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων της ΕΛ.ΣΤΑΤ. του 2016 (βλ. πίνακα 2 και το κείμενο στη συνέχεια), οι 891.798 εποχικά μισθωτοί απασχολούμενοι στην αγροτική παραγωγή εργάστηκαν κατά μέσο όρο 15 ημέρες ο καθένας, ενώ οι 33.826 μόνιμοι μισθωτοί αγρεργάτες εργάστηκαν 219 ημέρες μέσα στο έτος. Πολλαπλασιάζοντας τον αριθμό των μισθωτών απασχολούμενων της κάθε κατηγορίας με τις μέρες εργασίας τους έχουμε για τους μεν εποχικούς εργάτες 13.376.970 ημέρες εργασίας, για τους δε μόνιμους 7.078.894 ημέρες εργασίας μέσα στο έτος. Και για τις δυο κατηγορίες μισθωτών αγρεργατών μαζί έχουμε ένα σύνολο 20.455.864 ημερών εργασίας για το 2016. Αν καταμετρήσουμε τώρα τα εργόσημα ημερών εργασίας του

έτους για τον αγροτικό τομέα, η διαφορά μεταξύ της δαπάνης για εργόσημα και του εκτιμώμενου αριθμού των ημερών που δούλεψαν οι μισθωτοί αγρότες συνολικά θα μας δίνει μια ένδειξη για την έκταση της αδήλωτης απασχόλησης στην αγροτική παραγωγή στο δοσμένο έτος. Φυσικά, σήμερα έχουμε 2018 και δεν διαθέτουμε μια έρευνα διάρθρωσης για εφέτος. Ωστόσο, παρόλα αυτά, η καταμέτρηση των εργοσήμων που προμηθεύτηκε ο αγροτικός τομέας σε σύγκριση με τον πιο πάνω αριθμό, ενδεχομένως θα μας έδινε μια εικόνα αρκετά ενδεικτική –κατά προσέγγιση πάντα– για την αδήλωτη απασχόληση –και μάλιστα και τη μερική αδήλωτη απασχόληση– στην αγροτική παραγωγή. Και, στον βαθμό που, ενδεχομένως, θα μπορούσαν τα εργόσημα να συγκριθούν με τον αντίστοιχο αριθμό εκτιμώμενων ημερών εργασίας και στο επίπεδο περιφερειών (άρα θα μπορούσαν να εντοπιστούν διαφορές στο μέγεθος των αποκλίσεων), θα υπήρχε μια καλή αφετηρία για τον προσανατολισμό και τον σχεδιασμό της δράσης των ελεγκτικών μηχανισμών στον χώρο.

Σε ό,τι αφορά τον ίδιο τον έλεγχο, κατ' αρχήν η κύρια αρμοδιότητα πρέπει να ανήκει στο Υπουργείο Εργασίας και στο Σ.ΕΠ.Ε. Πρόκειται για αγορά εργασίας και εργασιακές σχέσεις, ενώ η αγροτική παραγωγή είναι απλώς ο χώρος αυτών. Φυσικά, θα βοηθούσε πολύ η συνεργασία με υπηρεσίες του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης, λόγω της τεχνογνωσίας τους σχετικά με το ιδιαίτερο οικονομικό πλαίσιο, το ειδικό περιβάλλον εργασίας και τα αντικείμενα εργασίας (η τεχνογνωσία αυτή θα μπορούσε να βοηθήσει ακόμη και σε ζητήματα πέραν της αδήλωτης εργασίας και των εργατικών διαφορών, όπως λ.χ. σε θέματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας, έκθεσης σε αγροχημικά, χειρισμού αγροτικών μηχανημάτων κ.ο.κ.), αλλά την ευθύνη πρέπει να την έχει το Υπουργείο που είναι αρμόδιο για τη μισθωτή εργασία (εξάλλου οι μισθωτοί της αγροτικής παραγωγής ασφαλιζονται πλέον στο ΙΚΑ, όπως και οι υπόλοιποι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα στη χώρα).

Μια καλή βάση για την αφετηρία της διενέργειας των ελέγχων θα μπορούσε να αποτελέσει το ανώτερο 1% των αγροτικών εκμεταλλεύσεων στη χώρα που, το 2013 (βλ. πίνακα 1 σε προηγούμενη ενότητα του κειμένου), είχαν έκταση άνω των 500 στρεμμάτων και είχαν το 43% της χρησιμοποιούμενης γης, έχοντας την τάση να συγκεντρώνουν όλο και περισσότερη γη προοδευτικά ως κατηγορία. Εκμεταλλεύσεις τέτοιου μεγέθους είναι λογικό να χρησιμοποιούν περισσότερη μισθωτή εργασία, μόνιμη και εποχική, ανάλογα και με το αντικείμενο ή τα αντικείμενα παραγωγής (φυτική παραγωγή, και σε αυτή την περι-

πτωση, πολυκαλλιέργεια ή μονοκαλλιέργεια, ζωική παραγωγή, ή μεικτή παραγωγή, δηλαδή και φυτική και ζωική). Το 2013 υπήρχαν 6.880 τέτοιες επιχειρήσεις σε όλη τη χώρα, οπότε οι έλεγχοι μπορούν να καταμεριστούν και να σχεδιαστούν καλύτερα σε αυτή την κατηγορία επιχειρήσεων/εκμεταλλεύσεων. Επίσης, οι εργασιακές σχέσεις σε αυτές τις επιχειρήσεις έχουν μεγάλη σημασία και για το σύνολο του τομέα.

Ακολουθώντας, θα μπορούσαν να ιεραρχηθούν έλεγχοι σε εκμεταλλεύσεις-φάρμες που συνεργάζονται με σούπερ μάρκετ μεγάλων πόλεων σε ένα είδος συμβολαιακής γεωργίας και κτηνοτροφίας (συν αγροτικά προϊόντα ετικέτας κ.τ.λ.), αφού οι εκμεταλλεύσεις αυτές είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιούν περισσότερη αγροτική μισθωτή εργασία για τις ανάγκες τους, καθώς και καλύτερο εξοπλισμό, οργάνωση της εργασίας κ.τ.λ.

Τέλος, προτεραιότητα ίσως μπορεί να δοθεί, για παρόμοιους λόγους, στους ελέγχους των επιχειρήσεων/εκμεταλλεύσεων που βρίσκονται γύρω από τις μεγάλες πόλεις, πρωτίστως την Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη, τις οποίες και εφοδιάζουν καθημερινά, όπου είναι λογικό να συγκεντρώνεται περισσότερη αναλογικά **μισθωτή** εργασία στην αγροτική παραγωγή, ιδιαίτερα σε φάρμες λαχανοκηπευτικών, θερμοκήπια, ανθοκήπια, μονάδες παραγωγής αγελαδινού γάλακτος κ.ο.κ.

Τα παραπάνω συνιστούν ένα πρώτο βήμα για τον σχεδιασμό των ελέγχων της επιθεώρησης εργασίας στον αγροτικό τομέα. Ωστόσο, μια ελεγκτική διαδικασία τέτοια που να μπορεί να καλύπτει επαρκώς την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σε όλη την ύπαιθρο χώρα απαιτεί συχνή παρουσία στον χώρο όλης της έκτασης της χώρας, εξειδικευμένη κατάρτιση των επιθεωρητών και σε αυτά τα αντικείμενα, καλή γνώση των τοπικών αγορών εργασίας, των τάσεων ανάπτυξης της αγροτικής παραγωγής, ακόμη και των εθιμικών παραδόσεων των τοπικών κοινωνιών. Και κυρίως απαιτεί πόρους και προσωπικό.

Για το ζήτημα της αδήλωτης εργασίας στην αγροτική παραγωγή μεγάλη σημασία έχουν και οι ρυθμίσεις όσον αφορά το μεταναστευτικό ζήτημα, αφού είναι κυρίως οι αλλοδαποί μετανάστες που απαρτίζουν το μισθωτό εργατικό δυναμικό στις αγροτικές εργασίες.

Η αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία, είτε στην αγροτική παραγωγή, είτε αλλού αποτελεί σημαντική πτυχή των εργασιακών σχέσεων, καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την ποιότητά τους και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων γενικότερα. Όλες οι πτυχές των εργασιακών σχέσεων, και σε όλους τους κλάδους και

χώρους, αλληλεπιδρούν και αλληλοκαθορίζονται. Συνεπώς, ανεξάρτητα από το τι πράττει το κράτος και οι αρμόδιες υπηρεσίες του, αφορούν πρώτα απ' όλα τους ίδιους τους άμεσα ενδιαφερόμενους, δηλαδή τους μισθωτούς εργαζόμενους της χώρας συνολικά – άρα η κατάσταση του μισθωτού εργατικού

δυναμικού στην αγροτική παραγωγή και στο πλαίσιο αυτό και η αντιμετώπιση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας σε αυτήν πρέπει να αποτελεί μια από τις προτεραιότητες του εργατικού κινήματος της χώρας, τόσο της οικονομικής-συνδικαλιστικής, όσο και της πολιτικής του έκφρασης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ανθοπούλου, Θ., Μωυσίδης, Α. (Επιμ.) (2005). *Από τον αγροτικό χώρο στην ύπαιθρο χώρα. Μετασχηματισμοί και σύγχρονα δεδομένα του αγροτικού κόσμου στην Ελλάδα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Βαΐου, Ν., & Χατζημικαλάκης, Κ. (1997). *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς. Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*. Αθήνα: Εξάντας.
- Γιδαράκου, Ι. (2017). *Γεωργία και γεωργικά συστήματα στον κόσμο. Εξελικτική πορεία και σύγχρονη εικόνα. Η Δυτική Ευρώπη, Ο Νέος Κόσμος, Η Μεσογειακή Ζώνη, Η Ρωσία, Οι χώρες της Κ.Α.Ε.* Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Γιδαράκου, Ι. (2018). *Ελληνική γεωργία και γεωργικά συστήματα. Το οδοιπορικό της γεωργίας από την προεπαναστατική έως τη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δαμιανάκος, Στ. (2002). *Από τον χωρικό στον αγρότη. Η ελληνική αγροτική οικονομία απέναντι στην παγκοσμιοποίηση*, Αθήνα: Εξάντας/ΕΚΚΕ.
- Ζακοπούλου, Ε., Κασίμης, Χ., Λουλούδης, Λ. (Επιμ.) (2008). *Αγροτικότητα, κοινωνία και χώρος. Μνήμη Στάθη Δαμιανάκου*. Αθήνα: Πλέθρον.
- Καψάλης, Α. (Επιμ.) (2007). *Αδήλωτη απασχόληση και «νομιμοποίηση» των μεταναστών. Η πρόκληση της μεταναστευτικής πολιτικής*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.
- Καψάλης, Α. (2015). *Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα. Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.
- Μπάγκαβος, Χ., Παπαδοπούλου, Δ. (Επιμ.) (2006). *Μετανάστευση και ένταξη των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία*. Αθήνα: Gutenberg.
- Νεγρεπόντη-Δελιβάνη, Μ. (1991). *Η οικονομία της παραοικονομίας στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Παπαδόπουλος, Α. Γ. (Επιμ.) (2004). *Η ανάπτυξη σε μια πολυλειτουργική ύπαιθρο*. Αθήνα: Gutenberg.
- Τάτσος, Ν. (2001). *Παραοικονομία και φοροδιαφυγή στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Williams, C. C., Horodnic, A. (2018). *Tackling undeclared work in the agricultural sector*. European Platform Undeclared Work.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Εξελίξεις στο νομικό
πλαίσιο καταπολέμησης της
αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα
το τελευταίο διάστημα

Απόστολος Χαρίσης

Στέλεχος Διεύθυνσης Αγοράς Εργασίας και Εργασιακών Σχέσεων, ΕΙΕΑΔ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Η αδήλωτη/ανασφάλιστη εργασία αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα για την ελληνική οικονομία, αγορά εργασίας και κοινωνία εν γένει. Όπως αναφέρεται εκτενώς σε άλλα κεφάλαια του παρόντος τόμου, το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας έχει βαθιές ρίζες στην ελληνική κοινωνία και οικονομία. Η θεσμοθέτηση του νομικού πλαισίου καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας συνιστά μια από τις πιο σημαντικές πλευρές αντιμετώπισης του φαινομένου· η άλλη, εξίσου σημαντική, πλευρά είναι προφανώς η διασφάλιση της υλοποίησης και πρακτικής εφαρμογής των νομοθετικών επιταγών, η οποία συνδέεται με την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα των κρατικών υπηρεσιών και μηχανισμών ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας. Στο σύντομο κείμενο που ακολουθεί, προφανώς δεν επιχειρείται μια συνολική παράθεση ούτε, ακόμη περισσότερο, μια αξιολόγηση των νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, αλλά μια σύντομη αναφορά/ενημέρωση σχετικά με τις τροποποιήσεις, συμπληρώσεις και προσαρμογές που έχουν θεσμοθετηθεί κατά το τελευταίο και συγκριτικά πιο πρόσφατο χρονικό διάστημα σε αυτές. Ο ρόλος του παρόντος κεφαλαίου, λοιπόν, είναι απλώς συμπληρωματικός ως προς τα υπόλοιπα κεφάλαια, με σκοπό την πληρέστερη ενημέρωση του αναγνώστη.¹ Ειδικότερα, στο κείμενο που ακολουθεί θα αναφερθούν και θα καταδειχθούν πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις που συνδράμουν προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης παλαιότερων μέτρων που προβλέπονταν στο νομοθετικό πλαίσιο του παρελθόντος όσον αφορά την καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας στην Ελλάδα. Οι σημαντικές νομοθετικές παρεμβάσεις που –εξ όσων εντόπισε ο γράφων– έχουν λάβει χώρα τα προηγούμενα χρόνια, εξειδικεύοντας τις υπάρχουσες ρυθμίσεις και με γνώμονα την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, αφορούν: α) τη λογική της επιβολής κυρώσεων στους εργοδότες που χρησιμοποιούν αδήλωτη/ανασφάλιστη εργασία και β) την θεσμοθέτηση και ένταξη στο νομικό πλαίσιο της εργασίας των μεταναστών στην αγροτική παραγωγή, με σκοπό, μεταξύ άλλων (καταπολέμηση παραοικονομίας και φοροδιαφυγής) και τον περιορισμό της αδή-

λωτης εργασίας σε αυτό τον τομέα. Το πρώτο μέτρο, λοιπόν, αφορά στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας άμεσα στην διαδικασία της παραγωγής, ενώ το δεύτερο έμμεσα. Τέλος, σε σύνδεση με το δεύτερο μέτρο, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί μια ακόμη εξέλιξη που αφορά την προοπτική κύρωσης από το ελληνικό κράτος της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 129, που αφορά τη συγκρότηση της διαδικασίας της Επιθεώρησης Εργασίας στον αγροτικό τομέα. Παρότι, η κύρωση δεν έχει γίνει ακόμη νομική πραγματικότητα και παρότι επίσης αφορά έμμεσα την αδήλωτη εργασία (μαζί και με το σύνολο των εργασιακών σχέσεων στην ύπαιθρο), εκτιμάται ότι το βάρος της στο νομικό πλαίσιο της καταπολέμησης της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικό και γι' αυτό αναφέρεται εδώ.

ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΣΤΙΜΑ ΓΙΑ ΧΡΗΣΗ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο Νόμος 4554/2018, όπως δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, έχει ως αντικείμενο «Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις – Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας – Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων – Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων και άλλες διατάξεις». Οι διατάξεις του που αναφέρονται στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας βρίσκονται στο Α΄ Κεφάλαιο του Β΄ Μέρους του νομοθετικού κειμένου που αφορά Εργασιακές Διατάξεις και αφορά τα άρθρα 5 έως 8 του νόμου.

Στο άρθρο 5, που φέρει τον τίτλο «Διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία», αρχικά επαναλαμβάνεται η πρόβλεψη, που ήταν ήδη θεσμοθετημένη από προηγούμενο νόμο, της επιβολής στον εργοδότη προστίμου ύψους 10.500 ευρώ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, αν διαπιστωθεί από τον αρμόδιο υπάλληλο της Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) ή άλλου ελεγκτικού μηχανισμού (ΕΦΚΑ), ότι ο εργαζόμενος δεν αναγράφεται σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού που προβλέπεται για την κάθε επιχείρηση. Αυτό, όπως αναφέρθηκε, προβλεπόταν ήδη από πριν. Το καινούργιο στο δεδομένο άρθρο του Νόμου 4554/2018 έγκειται στην παράγραφο 3, όπου προβλέπεται η

1 Στο σημείο αυτό, εκφράζουμε τις ευχαριστίες μας στην Μάρθα Ματσούκα, δικηγόρο και Συνεργάτη του Ε.Ι.Ε.Α.Δ., που διάβασε το κείμενο και συνεισέφερε με τις παρατηρήσεις της στο να γίνουν ακριβέστερες και σαφέστερες αρκετές από τις διατυπώσεις που περιέχονται σε αυτό. Εννοείται ότι την ευθύνη για το περιεχόμενο και τις όποιες αδυναμίες του παρόντος κειμένου, την φέρει αποκλειστικά ο γράφων.

αύξηση του προστίμου προς τον εργοδότη, σε περίπτωση που ο τελευταίος προβεί σε νέα παράβαση ή παραβάσεις εντός των προσεχών τριών ετών μετά την πρώτη επιβολή προστίμου. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι «σε περίπτωση υποτροπής του εργοδότη, η οποία διαπιστώνεται εντός τριών (3) ετών από τον πρώτο έλεγχο, το πρόστιμο της παραγράφου 1, ανά εργαζόμενο, επιβάλλεται προσαυξημένο ως εξής: α) κατά 100% για την πρώτη μετά την αρχική παράβαση και β) κατά 200% για κάθε μεταγενέστερη παράβαση από αυτήν της περίπτωσης α', που διαπιστώνεται σε έλεγχο διενεργούμενο σε διαφορετική ημερομηνία». Στην παράγραφο 2 του άρθρου 5 ορίζεται ότι «Ειδικός Επιθεωρητής Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία ή Επιθεωρητής Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία που, κατά τη διερεύνηση των αιτιών εργατικού ατυχήματος, διαπιστώνει τη μη αναγραφή εργαζομένου σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού που τηρείται από τον εργοδότη, επιβάλλει στον εργοδότη το πρόστιμο που προβλέπεται στην παράγραφο 1 για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, κατά δέσμια αρμοδιότητα, χωρίς προηγούμενη πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων». Δηλαδή το πρόστιμο μπορεί να επιβληθεί και από αρμόδιο επιθεωρητή ασφάλειας και υγείας πλέον, κατά τη φάση διερεύνησης εργατικού ατυχήματος, άρα συνδυάζεται ο έλεγχος της υγείας και ασφάλειας στην εργασία και με την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Επίσης, στην ενότητα 4 του άρθρου 5, αναφέρεται ότι «σε κάθε παράβαση του παρόντος άρθρου τεκμαίρεται ότι η σχέση εργασίας διήρκεσε τρεις (3) μήνες, εκτός αν ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος αποδείξουν διαφορετικά. Με πράξη του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα καταλογίζονται, άνευ ετέρου και αναδρομικά από την ημερομηνία του ελέγχου, σε βάρος του εργοδότη το σύνολο των προβλεπόμενων κατά περίπτωση ασφαλιστικών εισφορών». Η τελευταία διάταξη αφορά την ανάγκη της ασφαλιστικής κάλυψης του εργαζομένου με βάση την εργασία που προσέφερε, δηλαδή να καλυφθούν και οι ασφαλιστικές εισφορές του εργοδότη. Πέρα από την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, εδώ επιδιώκεται και η ενίσχυση της βιωσιμότητας των ασφαλιστικών ταμείων.

Η προσαύξηση του προστίμου προς τον εργοδότη σε περίπτωση υποτροπής του και νέων παραβάσεων εκ μέρους του στοχεύει στη συστηματικοποίηση του πλαισίου των κυρώσεων για την αδήλωτη εργασία και τη συμμόρφωση των παραβατικών εργοδοτών και αυτό είναι το πιο σημαντικό νέο στοιχείο στο άρθρο 5 του νόμου 4554/2018.

Στο άρθρο 6 του Νόμου 4554/2018, που τιτλοφορείται «Δικαίωμα και προϋποθέσεις έκπτωσης» (εννο-

είται, όσον αφορά τα παραπάνω πρόστιμα), τίθεται, για πρώτη φορά σε νομοθετική διάταξη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, η δυνατότητα έκπτωσης στο πρόστιμο των 10.500 ευρώ που επιβάλλεται στον εργοδότη στην περίπτωση αδήλωτου εργαζόμενου υπό κάποιες προϋποθέσεις. Στην αιτιολογική έκθεση για τον εν λόγω νόμο (δημοσιεύτηκε στις 26.06.2018, αναφερόταν, όσον αφορά αυτό το σημείο, ότι η πρόβλεψη για τη δυνατότητα της μείωσης του προστίμου «ανταποκρίνεται στην ανάγκη να ισχυροποιηθεί η θέση του αδήλωτου εργαζόμενου, ενώ παρέχει ισορροπημένα κίνητρα τόσο προς την πλευρά των αδήλων εργαζομένων για την καταγγελία στα αρμόδια ελεγκτικά όργανα φαινομένων αδήλωτης εργασίας όσο και προς την πλευρά παραβατικών εργοδοτών για τη συμμόρφωσή τους. Παράλληλα, η πρόβλεψη αυτή ενισχύει την απασχόληση με πλήρη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και συνδέει την κύρωση με την συμμόρφωση, καθώς σε περίπτωση υποτροπής, δεν παρέχεται η δυνατότητα έκπτωσης».

Στην παράγραφο 1 του άρθρου 6, ορίζεται συγκεκριμένα: «Αν, εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την ημέρα του ελέγχου, ο εργοδότης προβεί στην πρόσληψη του εργαζομένου ή των εργαζομένων που διαπιστώθηκαν ως αδήλωτοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης, το πρόστιμο της παραγράφου 1 του άρθρου 5 μειώνεται ως εξής: α) στο ποσό των επτά χιλιάδων (7.000) ευρώ, σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον τριών (3) μηνών, β) στο ποσό των πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ, σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον έξι (6) μηνών, και γ) στο ποσό των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ, σε περίπτωση πρόσληψης με σύμβαση εργασίας διάρκειας τουλάχιστον ενός (1) έτους» και στην επόμενη παράγραφο 2 του άρθρου 6 οι παραπάνω ρυθμίσεις εξειδικεύονται στην περίπτωση των εποχικών εργασιών (μεταφορά μέρους της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στον επόμενο κύκλο λειτουργίας της επιχείρησης). Η ελαστικοποίηση της κύρωσης-προστίμου και η σύνδεσή της με τη διατήρηση των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση συνιστά ουσιαστικά το πιο σημαντικό νέο στοιχείο και παρέμβαση στην νομοθεσία αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας για το έτος 2018.

Στις επόμενες παραγράφους του άρθρου 6 επιχειρείται από τον νομοθέτη να διασφαλίσει τα δικαιώματα των εργαζομένων μέσω της πρόβλεψης (παράγραφος 3) για την απαγόρευση μείωσης του προσωπικού της επιχείρησης από τον εργοδότη «από την ημερομηνία και ώρα του ελέγχου και καθ' όλη τη διάρκεια των περιόδων της παραγράφου 1, κατά περίπτωση». Στην πα-

ράγγραφο 4, ως μείωση του προσωπικού ορίζεται: «α) η μείωση του αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης σε αριθμό μικρότερο από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την ημερομηνία και ώρα του ελέγχου, προσαυξημένο κατά τον αριθμό των εργαζομένων που προσέλαβε ο εργοδότης, προκειμένου να τύχει της έκπτωσης (δηλαδή των αδήλων εργαζομένων που ήδη απασχολούνταν στην επιχείρηση, σημ. Α. Χ.), β) η αλλαγή του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων από πλήρη σε μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, γ) η θέση εργαζομένων σε διαθεσιμότητα, δ) η εθελούσια έξοδος που γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, μέσω προγραμμάτων παροχής κινήτρων εθελούσιας εξόδου, και ε) η οικειοθελής αποχώρηση εργαζομένου».² Αντίστοιχα, στην παράγραφο 5 του άρθρου 6 ορίζεται τι δεν θεωρείται μείωση προσωπικού από μεριάς του εργοδότη και άρα ο τελευταίος δεν επιβαρύνεται από αυτήν όσον αφορά τη δυνατότητα έκπτωσης επί του επιβεβλημένου προστίμου.

Συμπερασματικά, τα άρθρα 5 έως 8 του Νόμου 4554/2018, ως η πιο πρόσφατη σημαντική νομοθετική παρέμβαση όσον αφορά την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, αναπτύσσουν ένα σύστημα κινήτρων και αντικινήτρων για τις επιχειρήσεις σχετικά με τη δεδομένη παράβαση της εργατικής νομοθεσίας. Αφενός αυστηροποιούν την υποτροπή των εργοδοτών στη χρήση αδήλωτης εργασίας αυξάνοντας το ύψος των προστίμων σε αυτή την περίπτωση και αφετέρου προσπαθούν να ενθαρρύνουν τη διατήρηση των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση δίνοντας τη δυνατότητα μειώσεων στα πρόστιμα όταν προτιμάται αυτή η επιλογή.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ ΣΤΟΝ ΑΓΡΟΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Μια παλιότερη, αλλά σχετικά πρόσφατη επίσης νομοθετική ρύθμιση που «αγγίζει» το ζήτημα της καταπόλησης της αδήλωτης εργασίας βρίσκεται στον Νόμο 4384/2016, με αντικείμενο «Αγροτικοί Συνεταιρισμοί,

μορφές συλλογικής οργάνωσης του αγροτικού χώρου και άλλες διατάξεις». Ο νόμος δεν έχει καθόλου σαν θέμα του την αδήλωτη εργασία και την καταπολέμησή της. Ωστόσο, σε ένα ορισμένο σημείο του θεσμοθετεί μια διάταξη που, αντικειμενικά, αν και έμμεσα, αφορά σε καθοριστικό βαθμό στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας σε έναν προνομιακό για την διάδοσή της τομέα, αυτόν της αγροτικής παραγωγής.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 58 του Νόμου 4384/2016 αναφέρεται:

«Άρθρο 58

Στον Ν. 4251/2014 (αναφέρεται επίσης σε ζητήματα των συνεταιρισμών και του αγροτικού χώρου, σημ. Α. Χ.) προστίθεται άρθρο 13α ως ακολούθως:

Άρθρο 13^α

Απασχόληση παράτυπα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών στην αγροτική οικονομία».

Το άρθρο περιλαμβάνει πέντε παραγράφους. Στην παράγραφο 1 αναφέρεται: «Αν οι θέσεις εργασίας που προβλέπονται ... για την εργασία στην αγροτική οικονομία δεν καλυφθούν με τη διαδικασία των άρθρων 12 και 13 του παρόντος, μπορεί ο εργοδότης να υποβάλει στην αρμόδια υπηρεσία της Αποκεντρωμένης Διοίκησης του τόπου διαμονής του αίτηση για την κατ' εξαίρεση απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών, οι οποίοι στερούνται τίτλου διαμονής στη χώρα, προκειμένου για την αντιμετώπιση επείγουσών αναγκών της αγροτικής εκμετάλλευσης. Στην αίτηση αναγράφονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας σύμφωνα με την αντιστοιχία καλλιεργήσιμης έκτασης ή ζωικού κεφαλαίου ανά εργαζόμενο ..., τα στοιχεία και η ιθαγένεια των προς απασχόληση πολιτών τρίτων χωρών, η ειδικότητα και το χρονικό διάστημα της απασχόλησης». Στην παράγραφο 2 ορίζεται μεταξύ άλλων ότι εφόσον έχει υπάρξει έγκριση από την Αποκεντρωμένη Διοίκηση, δίνεται εντολή από την τοπική αστυνομική διεύθυνση για αναβολή της απομάκρυνσης των εν λόγω παράτυπα διαμενόντων. Στην παράγραφο 4,

2 Το δίκαιο και η νομική συνείδηση γενικά έχουν μέσα στην κοινωνία τριπλή λειτουργία: γνωστική, ρυθμιστική (κανόνες δικαίου) και αξιολογική (κοινή αντίληψη περί δικαιοσύνης ή «κοινό αίσθημα δικαίου»). Στους μη νομικούς, όπως ο γράφων, προκαλεί επίδραση κυρίως η γνωστική λειτουργία του δικαίου. Στην προκειμένη περίπτωση, μέσα από την πρόβλεψη του τι θεωρείται μείωση προσωπικού στη συγκεκριμένη διάταξη, αποκτά κανείς μια εικόνα της πλούσιας επινοητικότητας των εργοδοτών σχετικά με τους τρόπους πραγματικής μείωσης του προσωπικού στην επιχείρηση. Η διάταξη εδώ προσπαθεί να κλείσει κάποια «παράθυρα» και «παραθυράκια», να εμποδίσει την παράβαση «διά της πλαγίας οδού».

και αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθορίζεται ότι οι, εγκεκριμένοι πλέον, παράτυπα διαμένοντες στη χώρα εργαζόμενοι στον αγροτικό τομέα ασφαρίζονται κανονικά με εργόσημο.

Η εν λόγω διάταξη προσπαθεί καταρχήν να αντιμετωπίσει το υπαρκτό πρόβλημα έλλειψης διαθέσιμης εργατικής δύναμης στην αγροτική οικονομία, ιδιαίτερα σε συγκεκριμένες περιόδους αιχμής. Για να γίνει όμως αυτό, πρέπει ταυτόχρονα να αναγνωρίσει και να κανονικοποιήσει νομικά μια ήδη υφιστάμενη εδώ και χρόνια πραγματικότητα που αφορά την ύπαρξη ενός μαζικού σώματος παράτυπα διαμενόντων μεταναστών, μεταξύ των οποίων και εκείνων που προέρχονται από χώρες εκτός Ε.Ε., οι οποίοι συνιστούν μεγάλο μέρος του αγροτικού μισθωτού εργατικού δυναμικού. Η κανονικοποίηση αυτή με τη σειρά της δεν μπορεί παρά να θέτει και το θέμα της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας η οποία κυριαρχεί στο χώρο αυτό. Έτσι, από νομοθετικής και νομικής πλευράς τουλάχιστον, αναγνωρίζονται για πρώτη φορά οι αγρεργάτες χωρών εκτός Ε.Ε. και ο ρόλος τους στην αγροτική παραγωγή της χώρας, διαμορφώνονται οι νομικές προϋποθέσεις για ένταξή τους στο επίσημο σύστημα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα. Πριν, εφόσον δεν αναγνωρίζονταν, η εργασία τους δεν μπορεί παρά να ήταν αδήλωτη. Επρόκειτο για παράτυπα διαμένοντες, δηλαδή για «αδήλωτους» στις αρχές ανθρώπους, που δεν μπορεί παρά να παρείχαν και αδήλωτη εργασία.

Ανεξάρτητα από την όποια αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας υλοποίησης της νομοθετικής αυτής παρέμβασης στο πεδίο της αγροτικής παραγωγής, ανεξάρτητα από την επάρκεια ή μη των ελέγχων της εργατικής νομοθεσίας από τους αρμόδιους μηχανισμούς, η εν λόγω νομοθετική διευθέτηση είναι σημαντική και συνιστά ένα πρώτο βήμα για την αντιμετώπιση της πολύ διαδεδομένης μισθωτής αδήλωτης εργασίας στον αγροτικό τομέα στην Ελλάδα. Μολονότι, λοιπόν η συγκεκριμένη διάταξη δεν αναφέρεται άμεσα στην αδήλωτη εργασία στην αγροτική οικονομία, αφορά σε πολύ μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπισή της, γι' αυτό και αναφέρεται στο παρόν κείμενο.

ΔΡΟΜΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΚΥΡΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 129 «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΓΕΩΡΓΙΑ»

Για να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας στην αγροτική παραγωγή, πρέπει πρώτα να

αναγνωριστεί και νομικά η ύπαρξη μισθωτού εργατικού δυναμικού, αγοράς εργασίας και εργασιακών σχέσεων στον τομέα αυτό. Η διαδικασία αυτή, όπως προαναφέρθηκε, προχώρησε ήδη με τον Νόμο 4384/2016 (που αποτελούσε συνέχεια διάταξης του Νόμου 4251/2014 σχετικά με τη δυνατότητα μετακλιπών αλλοδαπών εργαζομένων στον αγροτικό τομέα). Το επόμενο λογικό βήμα είναι η θεσμοθέτηση της Επιθεώρησης Εργασίας στον αγροτικό τομέα, η οποία είναι το αντικείμενο της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 129 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που έχει διαμορφωθεί σε σχετική Συνδιάσκεψη της Δ.Ο.Ε. ήδη από το 1969. Αυτή η Διεθνής Σύμβαση δεν έχει κυρωθεί ακόμη από το ελληνικό κράτος. Ωστόσο, μέσα στο 2018, έχει τεθεί το θέμα δρομολόγησης της κύρωσής της.

Πιο συγκεκριμένα, στις 7 Αυγούστου 2018, το Αυτοτελές Τμήμα Κοινοβουλευτικού Ελέγχου του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, σε απάντησή του σε ερώτηση βουλευτών του Κ.Κ.Ε. για ορισμένα επίκαιρα τότε θέματα των εργατών γης στη Μανωλάδα, αναφέρει, μεταξύ άλλων: «Για την ενίσχυση του πλαισίου προστασίας των εργαζομένων στη γεωργία είναι δεδομένη η βούληση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για την κύρωση, το αμέσως επόμενο διάστημα, της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 129 για την Επιθεώρηση Εργασίας στην Γεωργία. Με την κύρωση και εφαρμογή της 129 ΔΣΕ για πρώτη φορά θα τεθεί σε ολοκληρωμένη βάση το ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων στον αγροτικό τομέα, αντιμετωπίζοντας αποσπασματικές προσεγγίσεις δεκαετιών. Στο πλαίσιο αυτό ήδη βρίσκονται σε εξέλιξη οι προπαρασκευαστικές διαδικασίες για τον προσδιορισμό των νομοθετικών, λειτουργικών και οργανωτικών αλλαγών που απαιτούνται για την εφαρμογή της εν λόγω Διεθνούς Σύμβασης, η ολοκλήρωση των οποίων είναι απαραίτητη προϋπόθεση και εφαρμογή της». Φαίνεται, λοιπόν, ότι η δρομολόγηση κύρωσης της εν λόγω ΔΣΕ έχει ξεκινήσει. Εντελώς πρόσφατα, τον Δεκέμβριο του 2018, σε ημερίδα με θέμα την καταπολέμηση του «εργασιακού trafficking» και της «εμπορίας ανθρώπων», που διοργάνωσαν το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και το Γραφείο του Εθνικού Εισηγητή για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων, ο Ειδικός Γραμματέας του Σ.Ε.Π.Ε. Π. Κορφιάτης έκανε λόγο για «μια μεγάλη πρωτοβουλία την οποία έχουμε αναλάβει και είναι η κύρωση της 129ης Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την επιθεώρηση εργασίας στη γεωργία, διαδικασία η οποία, όταν ολοκληρωθεί, θα μας δώσει περισσότερα εργαλεία και τις δυνατότητες για να έχουμε μία πιο ολοκληρωμένη παρέμβαση σε έναν χώρο που

κατεξοχήν παρουσιάζονται φαινόμενα ακραίας εκμετάλλευσης και εμπορίας ανθρώπων».³

Μέχρι τη στιγμή που γράφονται αυτές οι γραμμές, η διαδικασία κύρωσης της εν λόγω Διεθνούς Σύμβασης δεν έχει ολοκληρωθεί. Οπότε δεν συνιστά ακόμη νομοθετική και νομική πραγματικότητα στο πλαίσιο

των εργασιακών σχέσεων και της αδήλωτης εργασίας στη χώρα. Ωστόσο, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί στο παρόν κείμενο, εφόσον κρίνεται ότι η δρομολόγησή της αποτελεί μια εξαιρετικά σημαντική εξέλιξη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας στον ελληνικό αγροτικό τομέα.

3 Βλ. δημοσίευμα «Ν. Ηλιόπουλος: Ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας για την καταπολέμηση του εργασιακού trafficking», Εφημερίδα *Η Αυγή*, 07.12.2018.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Η ένταξη των μεταναστών
στην ελληνική αγορά εργασίας

Στέλιος Ρουπακιάς

Συνεργάτης ΕΙΕΑΔ, Δρ Οικονομικών της Εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ελλάδα, παραδοσιακά, υπήρξε χώρα αποστολής μεταναστών. Από συστάσεως του σύγχρονου ελληνικού κράτους, τα σημαντικότερα επεισόδια μαζικής φυγής Ελλήνων προς χώρες του εξωτερικού έλαβαν χώρα στις αρχές του εικοστού αιώνα και μετά το τέλος του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου. Ωστόσο, οι εξελίξεις στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και τη Σοβιετική Ένωση στις αρχές της δεκαετίας του 1990 προκάλεσαν πρωτοφανή, για τα δεδομένα της, εισροή αλλοδαπού εργατικού δυναμικού, μετατρέποντάς τη σε χώρα υποδοχής μεταναστών. Οι ροές των μεταναστών συνεχίστηκαν με αμείωτη ένταση καθ' όλη τη δεκαετία του 2000, εμφανίζοντας τελικά ανασχετικές τάσεις τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης που μαστιάζει την Ελλάδα από το 2008.¹

Σύμφωνα με την τελευταία απογραφή του πληθυσμού το 2011, ο αριθμός των μεταναστών ανέρχεται σε 1.249.790, περίπου 11,8% επί του συνολικού πληθυσμού. Η πλειοψηφία των μεταναστών προέρχεται από τη γειτονική Αλβανία (445.490). Οι αμέσως σημαντικότερες χώρες αποστολής είναι η Γεωργία (84.420), η Βουλγαρία (73.460), η Ρωσία (54.830), η Ρουμανία (46.480), η Αίγυπτος (28.990), το Καζακστάν (27.510) και το Πακιστάν (27.330).

Όπως αποκαλύπτει το Γράφημα 1, οι υψηλότερες μεταναστευτικές συγκεντρώσεις παρατηρούνται στα δύο μεγαλύτερα μητροπολιτικά κέντρα της Ελλάδας, την Αττική και την Κεντρική Μακεδονία. Συγκεκριμένα, για κάθε εκατό κατοίκους υπάρχουν περίπου 17 μετανάστες στο νομό Δυτικής Αττικής και περίπου 15 μετανάστες στους νομούς της Ανατολικής Αττικής και της Αθήνας. Αντίστοιχα, το ποσοστό των μεταναστών ξεπερνάει το 14% στην περιφερειακή ενότητα Θεσσαλονίκης και το 16% στην Χαλκιδική. Υψηλή πυκνότητα παρουσιάζεται επίσης σε κάποιες περιοχές του Νοτίου Αιγαίου και των Ιονίων Νήσων. Από την άλλη πλευρά, οι νομοί που εμφανίζονται με τις χαμηλότερες συγκεντρώσεις είναι της Ευρυτανίας, της Αιτωλοακαρνανίας, της Καρδίτσας, της Άρτας και των Τρικάλων.

Παρά την αθρόα προσέλευση εργατικού δυναμικού από χώρες του εξωτερικού και τα εύλογα ερωτήματα που ανακύπτουν, η σχετική ακαδημαϊκή βιβλιογραφία στην Ελλάδα, σε αντίθεση με τις παραδοσιακές χώρες υποδοχής,² είναι εξαιρετικά περιορισμένη και κυρίως περιγραφική.³ Απ' όσο είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε, υπάρχουν τρεις εργασίες που ασχολούνται με τις επιπτώσεις των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας. Οι Sarris και Zografakis (1999) και Palyvos και Chassamboulli (2013) χρησιμοποιώντας τεχνικές *calibration* δείχνουν ότι οι μετανάστες επιφέρουν ευεργετικά αποτελέσματα στα εισοδήματα νοικοκυριών με επικεφαλής υψηλής ειδίκευσης εργαζόμενους. Από την άλλη, τα αποτελέσματά τους υποδηλώνουν μικρές αρνητικές επιπτώσεις σε νοικοκυριά με επικεφαλής ανειδίκευτους εργάτες. Οι Chletsos και Rourakias (2017), *τεμαχίζοντας* την αγορά εργασίας σε κελιά εκπαίδευσης και εργασιακής εμπειρίας κατά τα πρότυπα του Borjas (2003) και χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για την περίοδο 1999-2015 και τις απογραφές του πληθυσμού 1981, 1991 και 2001, δείχνουν ότι η μετανάστευση συσχετίζεται, ασθενώς μιν, αρνητικά δε με τις επιδόσεις των γηγενών στην αγορά εργασίας. Εντούτοις, η συσχέτιση αυτή φαίνεται πιο ισχυρή σε μακροχρόνιο ορίζοντα. Ωστόσο, υπάρχουν και ενδείξεις ότι οι μετανάστες καταλαμβάνουν θέσεις που απαιτούν χειρωνακτική εργασία ωθώντας τους Έλληνες εργαζόμενους προς περισσότερο σύνθετες και καλύτερα αμειβόμενες εργασίες, που απαιτούν, εκτός των άλλων, και καλή χρήση της ελληνικής γλώσσας. Το αποτέλεσμα αυτό, εντοπίζεται ιδιαίτερα κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης, 2008-2015.

Ένα άλλο τμήμα της εμπειρικής βιβλιογραφίας διερευνά την ύπαρξη διακρίσεων στην αγορά εργασίας εις βάρος αλλοδαπών υπηκόων κάνοντας χρήση της μεθόδου που αναπτύχθηκε από τους Blinder (1973) και Oaxaca (1973).⁴ Οι Demoussis et al. (2010), χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Έρευνα Οικογενειακών Προϋπολογισμών, υπολογίζουν ότι περίπου το 48%

1 Το δεύτερο σημαντικότερο επεισόδιο εισροής μεταναστών έλαβε χώρα το 1997 με την κατάρρευση των *πυραμίδων* στην Αλβανία. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Kasimis and Kassimi. "Greece: A History of Migration." Migration Policy Institute. June, 2004.

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?id=228>

2 Βλ. λ.χ. Altonji and Card 1991; Pischke και Velling (1997); Borjas (2003); Dustmann et al. (2005); Ottaviano και Peri (2012); D'Amuri και Peri, 2014.

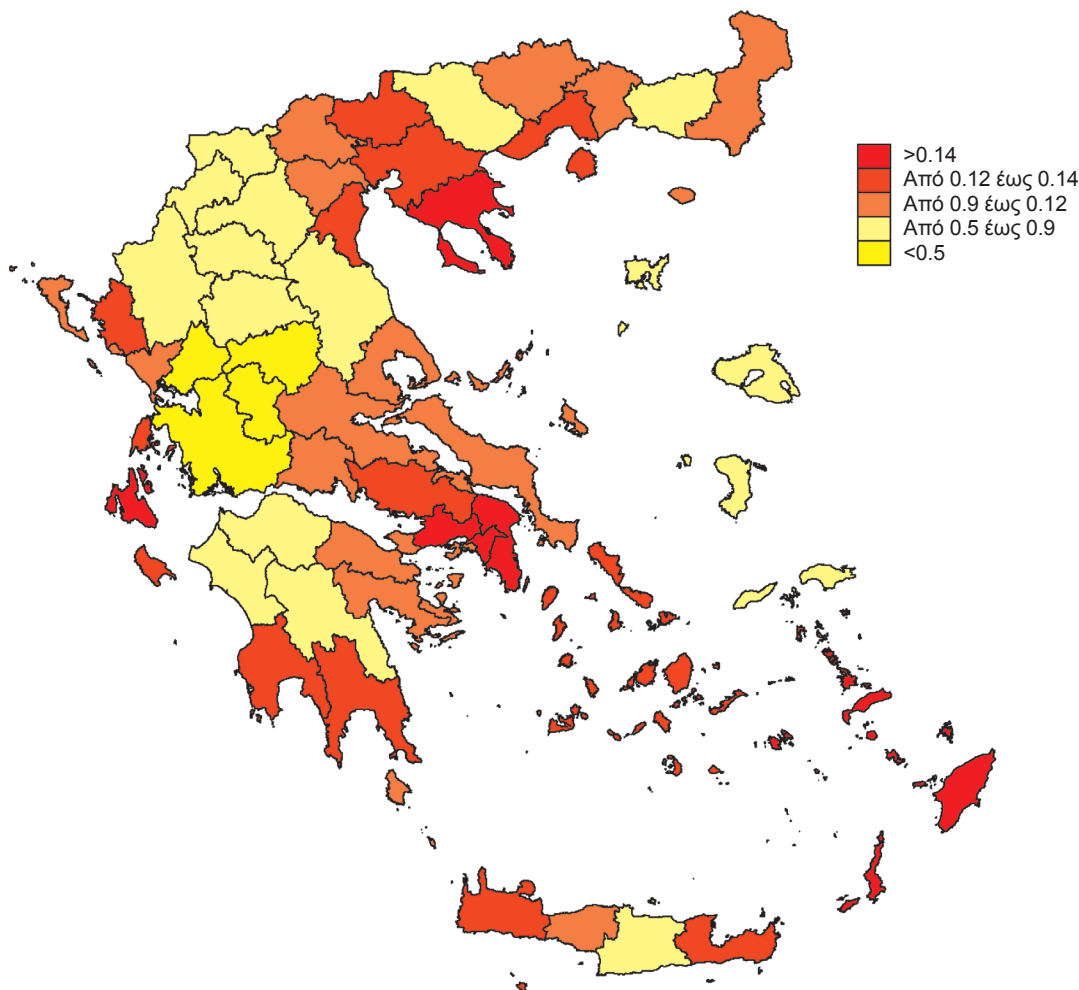
3 Για μια σύνοψη της εν λόγω βιβλιογραφίας στην Ελλάδα, βλ. Cholezas και Tsakloglou (2008).

4 Συνοπτικά, η μέθοδος αυτή επιχειρεί να εξηγήσει την μέση μισθολογική απόκλιση μεταξύ δύο ομάδων του πληθυσμού (λ.χ. άνδρες και γυναίκες, γηγενείς και αλλοδαποί) διασπώντας τη στο ποσοστό που προκύπτει από τις διαφορές στις μέσες τιμές των ατομικών χαρακτηριστικών των ατόμων, από τη μια, και στις διαφορές των εκτιμημένων συντελεστών από την άλλη. Συνήθως, η δεύτερη συνιστώσα της μισθολογικής διαφοράς αποδίδεται στη βιβλιογραφία ως *διάκριση*. Για περισσότερες λεπτομέρειες ο αναγνώστης παραπέμπεται στις πηγές.

ΓΡΑΦΗΜΑ 1

ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΑΝΑ ΝΟΜΟ

Υπολογισμοί του συγγραφέα επί των στοιχείων της απογραφής του πληθυσμού, 2011, διαθέσιμα στο Integrated Public Use Microdata Series (IPUMS) International.



της μέσης μισθολογικής διαφοράς μεταξύ Ελλήνων και μεταναστών δεν μπορεί να εξηγηθεί από τις διαφορές τους στα ατομικά χαρακτηριστικά. Εντούτοις, το μεγαλύτερο τμήμα της διαφοράς αυτής οφείλεται σε ασύμμετρη πρόσβαση των μεταναστών στα επαγγέλματα όπου οι αμοιβές είναι υψηλότερες. Οι Chletsos και Roupakias (2016) εφαρμόζουν παρόμοια μεθοδολογία, λαμβάνοντας όμως υπόψη την *ατελή μεταφορά* του ανθρώπινου κεφαλαίου (εκπαίδευση και εργασιακή εμπειρία) μεταξύ των χωρών (βλ. Friedberg, 2000). Πράγματι, οι συγγραφείς δείχνουν ότι το ξένο ανθρώπινο κεφάλαιο δεν αποτιμάται ισότιμα με το αντίστοιχο εγχώριο κεφάλαιο. Επιπλέον, τα ευρήματά τους υποδηλώνουν ότι περίπου το 47% της μισθολογικής υστέρησης των μεταναστών οφείλεται σε διακρίσεις βάσει της εθνικότητας, ενώ το ποσοστό αυτό

ανέρχεται στο 61% όταν λογίζεται μόνο η περίπτωση των μεταναστών που προέρχονται από χώρες εκτός του στενού πυρήνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αντιθέτως, παρουσιάζονται ενδείξεις θετικής διάκρισης (δηλ. λαμβάνουν υψηλότερες αποδοχές συγκριτικά με εγχώριους που διαθέτουν τα ίδια αποθέματα ανθρώπινου κεφαλαίου) σε μετανάστες δεύτερης γενιάς (λ.χ. οι μετανάστες που ολοκληρώνουν τις σπουδές τους στην Ελλάδα).

Παραδόξως, ένα πεδίο που έχει μείνει ουσιαστικά ανεξερεύνητο, αφορά τον βαθμό αφομοίωσης (*assimilation*) ή ενσωμάτωσης των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας. Συνήθως, τη χρονική στιγμή που οι μετανάστες εισέρχονται στη χώρα υποδοχής, υστερούν συγκριτικά με τους εγχώριους με παρόμοια χαρακτηριστικά και τυπικά προσόντα σε ότι αφορά την

απόδοσή τους στην αγορά εργασίας. Από την πλευρά της προσφοράς, οι μετανάστες μειονεκτούν έναντι των γηγενών σε σχέση με τις δεξιότητες που απαιτεί η εγκύρια αγορά εργασίας (*country-specific skills*) ενώ παράλληλα έχουν και ελλιπή πληροφόρηση για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και τα επαγγέλματα (βλ. λ.χ. Chiswick, 1978; Borjas, 1985; Friedberg, 2000). Από την πλευρά της ζήτησης, οι εργοδότες, επίσης, έχουν ανεπαρκή πληροφόρηση αναφορικά με τις δεξιότητες των μεταναστών σε σχέση με τους ντόπιους εργαζόμενους. Ωστόσο, καθώς αυξάνεται ο χρόνος παραμονής τους στη χώρα υποδοχής, οι μετανάστες καλύπτουν το αρχικό κενό πληροφόρησης και συσσωρεύουν δεξιότητες που τους επιτρέπουν να αποκτήσουν περισσότερες και πιο προσοδοφόρες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Αντίστοιχα ισχύει και για την πλευρά των εργοδοτών-σταδιακά αίρονται οι αμφιβολίες τους αναφορικά με την παραγωγικότητα –σε όρους εκπαίδευσης, εμπειρίας και ικανοτήτων- των μεταναστών, γεγονός που συμβάλλει περαιτέρω στη διεύρυνση των ευκαιριών των αλλοδαπών εργατών και στη βελτίωση του *ταίριασματος* των δεξιοτήτων τους με τα επαγγέλματα (Fernández και Ortega, 2008).⁵

Βασιζόμενοι, επομένως, σε μια μεγάλη βιβλιογραφία που ξεκινά με τις πρωτοπόρες εργασίες των Chiswick (1978) και Borjas (1985), θα διερευνήσουμε, χρησιμοποιώντας μικροδεδομένα από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για την περίοδο 2008-2015, την υπόθεση της ενσωμάτωσης των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας, θεωρώντας τον μηνιαίο μισθό, την πιθανότητα συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και την ανεργία ως δείκτες της υπό διερεύνηση διαδικασίας. Ωστόσο, δύο διευκρινίσεις είναι απαραίτητες για την καλύτερη πρόσληψη των όσων θα αναπτυχθούν στη συνέχεια.⁶ Η ηλιοσηπία των μεταναστών προέρχεται από χώρες που υπολείπονται σημαντικά της Ελλάδας σε ό,τι αφορά την ποιότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που προσφέρουν, όπως αυτή αποτυπώνεται και αξιολογείται σε διεθνείς διαγωνισμούς, όπως λ.χ. η μαθησιακή αξιολόγηση PISA που

διοργανώνει ο ΟΟΣΑ. Επομένως, η καινοτομία του παρόντος κειμένου, που συνίσταται στη χαλάρωση της περιοριστικής υπόθεσης του ομογενούς ανθρώπινου κεφαλαίου και στο διαχωρισμό του βάσει της χώρας προέλευσής του, αποτελεί δόκιμη υπόθεση εργασίας.

Δεύτερον, η εξέταση του ερωτήματος που μας απασχολεί βασίζεται στην υπόρρητη υπόθεση ότι η μέση παραγωγικότητα των μεταναστευτικών εισροών δεν μεταβάλλεται σημαντικά στη διάρκεια του χρόνου. Στην αντίθετη περίπτωση, αν, λόγω χάρη, η παραγωγικότητα των μεταναστευτικών γενεών (*cohorts*) φθίνει, η μεθοδολογία των διαστρωματικών στοιχείων που ακολουθείται στην παρούσα μελέτη θα αποδώσει μεροληπτικές προς τα πάνω εκτιμήσεις του ρυθμού αφομοίωσης στην αγορά εργασίας. Αντιθέτως, εάν αυξάνει το επίπεδο των δεξιοτήτων που φέρουν οι πιο πρόσφατες γενεές των μεταναστών, θα έχουμε υποεκτιμήσει το υπό εξέταση φαινόμενο. Προκειμένου να γίνει περισσότερο αντιληπτός ο παραπάνω συλλογισμός, ας υποθέσουμε ότι οι προσφάτως αφιχθέντες αλλοδαποί εργάτες λαμβάνουν 10% χαμηλότερες αμοιβές από αυτούς που αφίχθησαν δέκα χρόνια νωρίτερα. Στην περίπτωση αυτή, το συμπέρασμα που θα προκύπτει είναι ότι οι απολαβές τους θα αυξηθούν κατά 10% την επόμενη δεκαετία. Ωστόσο, εάν η παραγωγικότητα των μεταναστευτικών ροών ακολουθεί φθίνουσα πορεία, ο παραπάνω ισχυρισμός θα είναι εσφαλμένος και θα τείνει να υπερεκτιμά τον πραγματικό ρυθμό της αφομοίωσης.

Επί του παρόντος, αξίζει να τονιστεί ότι η σύνθεση του μεταναστευτικού πληθυσμού, σε ό,τι αφορά τις χώρες προέλευσης, παραμένει διαχρονικά, σχετικά σταθερή και συνεπώς θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι η ανάλυση που ακολουθείται για την περίπτωση της Ελλάδας δεν ενέχει τον κίνδυνο εσφαλμένων συμπερασμάτων. Παρ' όλα αυτά, όπως θα καταδείξουμε με τεχνικό τρόπο στη συνέχεια, πράγματι τα αποτελέσματα που λαμβάνουμε προσεγγίζουν τον πραγματικό ρυθμό αφομοίωσης και ενσωμάτωσης των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας.

5 Προηγούμενες εμπειρικές εργασίες δείχνουν ότι η πιθανότητα επαναπατριsmού φθίνει με τον βαθμό κοινωνικής και οικονομικής ενσωμάτωσης (βλ. λ.χ. Constant και Massey, 2002).

6 Επίσης, θα πρέπει να επισημανθεί ότι ένα μειονέκτημα της παρούσας ανάλυσης, εξαιτίας του περιορισμού που μας επιβάλλουν τα διαθέσιμα στοιχεία, είναι ότι βασίζεται στην υπόρρητη υπόθεση ότι δεν υπάρχουν συστηματικές διαφορές στην ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου μεταξύ των χωρών προέλευσης. Στην πραγματικότητα, είναι εύλογο να αναμένει κανείς διαφορετικούς ρυθμούς σύγκλισης ανάλογα με το πολιτισμικό και θεσμικό κενό. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι μισοί και πλέον μετανάστες προέρχονται από μία χώρα, την Αλβανία, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι ο μεταναστευτικός πληθυσμός είναι σχετικά ομοιογενής και κατά συνέπεια, οι εκτιμήσεις που λαμβάνουμε προσεγγίζουν ικανοποιητικά τον μέσο ρυθμό ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας.

Εν συντομία, η ανάλυσή μας παράγει τα ακόλουθα συμπεράσματα. Η επίδραση του ανθρώπινου κεφαλαίου που έχει αποκτηθεί στο εξωτερικό στην απόδοση των μεταναστών στην αγορά εργασίας εμφανίζεται σημαντικά ασθενέστερη συγκριτικά με αυτή του κεφαλαίου που συσσωρεύεται στην Ελλάδα. Η υπόθεση της μισθολογικής σύγκλισης μεταξύ γηγενών και μεταναστών απορρίπτεται τόσο στην περίπτωση των ανδρών όσο και των γυναικών. Ωστόσο, παρουσιάζει ενδιαφέρον το γεγονός ότι οι μνηιαίες απολαβές των αλλοδαπών εμφανίζουν σημάδια ανάκαμψης έπειτα από ένα χρονικό διάστημα περίπου 10 ετών. Αναφορικά με τη σύνδεση των μεταναστών στην αγορά εργασίας σε όρους συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και ανεργίας, ενθαρρυντική εμφανίζεται η εικόνα για τις γυναίκες μετανάστες. Αντιθέτως, υπάρχει μια ισχυρή τάση απόκλισης για τους άνδρες μετανάστες. Τέλος, απορρίπτουμε την υπόθεση ότι οι μεταναστευτικές ροές διαφέρουν συστηματικά ως προς την παραγωγικότητά τους και συνεπώς μπορούμε να ισχυριστούμε με περισσότερη ασφάλεια ότι τα αποτελέσματά μας προσεγγίζουν σε ικανοποιητικό βαθμό τον ρυθμό αφομοίωσης των αλλοδαπών εργατών.

Το υπόλοιπο τμήμα της εργασίας οργανώνεται ως ακολούθως. Η ενότητα 2 παρουσιάζει την εμπειρική μεθοδολογία. Η τρίτη ενότητα παρουσιάζει τα δεδομένα και κάποια βασικά περιγραφικά στατιστικά. Η ενότητα 4 περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της ανάλυσης, ενώ η τελευταία ενότητα συνοψίζει. Το Παράρτημα περιλαμβάνει κάποιο επιπρόσθετο υλικό αναφορικά με τον έλεγχο της ευρωστίας των εκτιμήσεων που αναφέρονται προηγουμένως.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Όπως προαναφέρθηκε, ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η εκτίμηση της διαδικασίας ενσωμάτωσης των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας. Επικεντρωνόμαστε σε τρεις καίριες σημασίας διαστάσεις της αφομοίωσης: τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, την ανεργία και τις μνηιαίες απολαβές. Για τον λόγο αυτό, υποθέτουμε ότι η πιθανότητα ανεργίας ή συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, y , περιγράφεται από το ακόλουθο probit υπόδειγμα, το οποίο εκτιμάται από κοινού για Έλληνες και μετανάστες και ξεχωριστά ανά φύλο:⁷

$$y = \alpha + \beta_1 H\lambda + \beta_2 H\lambda^2 + \beta_3 M + \beta_4 E\Gamma + \beta_5 E\Gamma^2 + \beta_6 E\kappa\Gamma + \beta_7 E\Gamma\Gamma + \beta_8 \Gamma\Lambda + \varepsilon \quad (1)^8$$

όπου $H\lambda$ είναι η ηλικία,⁹ M είναι μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή ένα για τους μετανάστες και την τιμή μηδέν για τους Έλληνες, $E\Gamma$ τα έτη παραμονής στην Ελλάδα (λαμβάνει τιμή μηδέν για τους Έλληνες), $E\kappa\Gamma$ είναι η εκπαίδευση (υπολογισμένη σε έτη), $E\Gamma\Gamma$ είναι μια ψευδομεταβλητή που λαμβάνει την τιμή ένα εάν κάποιος είναι επικεφαλής του νοικοκυριού και $\Gamma\Lambda$ είναι μια ψευδομεταβλητή εάν κάποιος είναι παντρεμένος. Η εξαρτημένη μεταβλητή y είναι ίση με ένα εάν το άτομο είναι άνεργο (ή συμμετέχει στο ερ-

γατικό δυναμικό) και ίση με μηδέν εάν απασχολείται (ή βρίσκεται εκτός εργατικού δυναμικού).¹⁰

Αντίστοιχα, εκτιμούμε την αφομοίωση των μεταναστών σε όρους απολαβών χρησιμοποιώντας τη μέθοδο Ελαχίστων Τετραγώνων (OLS) και υποθέτοντας ότι ο μέσος μνηιαίος μισθός προσδιορίζεται από τα ίδιο σύνολο ατομικών χαρακτηριστικών και ανθρώπινου κεφαλαίου.¹¹

Ωστόσο, θα πρέπει να τονιστεί ότι η εξίσωση (1) επιβάλλει τον περιορισμό της τέλει υποκατάστασης του ανθρώπινου κεφαλαίου μεταξύ των χωρών.¹²

7 Δεδομένων των διαφορών ανδρών και γυναικών στην εργασιακή συμπεριφορά και τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό.

8 Βλ. λ.χ. Amuedo-Dorantes and de la Rica (2007); Fernández and Ortega (2008); Zorlu and Hartog (2012).

9 Επίσης, χρησιμοποιούμε το τετράγωνο της ηλικίας προκειμένου να εκτιμήσουμε τη μη γραμμική επίπτωσή της στην απασχόληση.

10 Εναλλακτικά χρησιμοποιήσαμε ως εξαρτημένη μεταβλητή και την πιθανότητα απασχόλησης ενός ατόμου. Τα αποτελέσματα είναι αντίστοιχα με αυτά που παρουσιάζονται με στο κείμενο για την πιθανότητα ανεργίας.

11 Το υπόδειγμα αυτό, είναι γνωστό στη βιβλιογραφία ως η εξίσωση αμοιβών του Mincer (1974).

12 Επιπλέον, είναι απαραίτητο να επισημάνουμε ότι η ανάλυσή μας ενέχει την παραδοχή απουσίας του φαινομένου της *επιλεκτικής μετανάστευσης*, δηλαδή του επαναπατρισμού των λιγότερο παραγωγικών μεταναστών. Εντούτοις, η παραδοχή αυτή εγείρει με τη σειρά της τον κίνδυνο εσφαλμένης εκτίμησης του ρυθμού αφομοίωσης, καθώς μόνο οι πιο αποδοτικοί μετανάστες κάθε γενεάς θα έχουν παραμείνει στη χώρα υποδοχής. Ατυχώς, αυτό το πιθανό πρόβλημα μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο με τη χρήση διαστρωματικών στοιχείων χρονολογικών σειρών (panel data), τα οποία όμως δεν είναι διαθέσιμα για την περίπτωση της Ελλάδας.

Με άλλα λόγια, υποθέτει ότι η απόδοση της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (όπως προσεγγίζεται από τη μεταβλητή της ηλικίας) είναι ταυτόσημη τόσο για τους Έλληνες όσο και για τους μετανάστες. Εντούτοις, υπάρχουν άφθονες εμπειρικές ενδείξεις ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο που συσσωρεύεται στις χώρες υποδοχής αποτιμάται αρκετά υψηλότερα από αυτό

του εξωτερικού (βλ. Friedberg, 2000; Sanroma et al., 2015; Basilio et al., 2017). Επομένως, προκειμένου να αυξήσουμε την αξιοπιστία των εκτιμήσεών μας, χαλαρώνουμε τον παραπάνω περιορισμό διακρίνοντας το ανθρώπινο κεφάλαιο των μεταναστών σε ξένο και ελληνικό. Συνεπώς, η προτιμότερη εξειδίκευση του υποδείγματός μας λαμβάνει την κάτωθι μορφή:

$$y = \alpha + \beta_1 EE + \beta_2 EE^2 + \beta_3 M + \beta_4 EK\Pi + \beta_5 E\Pi + \beta_6 \Pi A + \beta_7 EE_\xi \times M + \beta_8 EE_\xi^2 \times M + \beta_9 EE_\epsilon \times M + \beta_{10} EE_\epsilon^2 \times M + \beta_{11} EK\Pi_\xi \times M + \beta_{12} EK\Pi_\epsilon \times M + \epsilon \quad (2)$$

Όπου έχουμε αντικαταστήσει την ηλικία με την εργασιακή εμπειρία,¹³ χωρίζοντάς τη, σε ό,τι αφορά τους μετανάστες, σε δύο συνιστώσες εμπειρία που αποκτήθηκε στο εξωτερικό, EE_ξ , και εμπειρία που αποκτήθηκε στην Ελλάδα, EE_ϵ . Αντίστοιχα πράττουμε και για το εκπαιδευτικό επίπεδο των μεταναστών, διακρίνοντάς το σε ξένο, $EK\Pi_\xi$ και ελληνικό, $EK\Pi_\epsilon$.¹⁴

ρώσει τις σπουδές τους. Όπως φανερώνει η πληθυσμιακή πυραμίδα στο Γράφημα 2 υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση ως προς την κατανομή των ηλικιακών ομάδων μεταξύ των Ελλήνων και των μεταναστών. Ο πληθυσμός των Ελλήνων είναι περισσότερο ομοιόμορφα κατανεμημένος. Αντιθέτως, ο πληθυσμός των μεταναστών εμφανίζει μεγαλύτερη συχνότητα στις ηλικίες γύρω από τα 40 έτη. Η διαφορά στη μέση ηλικία των δύο υποομάδων αγγίζει τα 3,6 χρόνια: 46,1 για τους Έλληνες και 42,5 για τους αλλοδαπούς.

Δεδομένου ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμα διαστρωματικά στοιχεία χρονολογικών σειρών (panel data), είναι απαραίτητο να τονιστεί ότι η χρήση απλών διαστρωματικών στοιχείων εμπεριέχει τον κίνδυνο μεροληπτικών εκτιμήσεων, καθώς δεν μπορεί να αντιμετωπίσει ικανοποιητικά πιθανές μεταβολές, στη διάρκεια του χρόνου, της παραγωγικότητας των μεταναστευτικών εισροών.¹⁵ Μια πρώτη εξέταση των απλών περιγραφικών δεδομένων αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο διαδοχικών γενεών μεταναστών (βλ. Γράφημα 3) –αγνοώντας την κατανομή των γενεών που εισήλθαν στην Ελλάδα πριν το 1989, καθώς ο αριθμός τους είναι μικρός– δείχνει ότι αυξάνει το ποσοστό των αποφοίτων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εις βάρος, κυρίως, των αποφοίτων δευτεροβάθ-

ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Η παρούσα εργασία χρησιμοποιεί διαστρωματικά δεδομένα (cross-sectional data) από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) για την περίοδο 2008-2015. Η έρευνα αυτή περιλαμβάνει διεθνώς συγκρίσιμα δεδομένα για τα ατομικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων, όπως ηλικία, φύλλο, υπηκοότητα, εκπαιδευτικό επίπεδο κ.τ.λ., καθώς επίσης και στοιχεία αναφορικά με την αγορά εργασίας, όπως λ.χ. η κατάσταση απασχόλησης, οι εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, το επάγγελμα, ο μέσος μηνιαίος μισθός κ.τ.λ. Όπως συνηθίζεται στη διεθνή βιβλιογραφία, ως μετανάστης θεωρείται κάθε άτομο που γεννήθηκε εκτός Ελλάδας από μη Έλληνες γονείς. Το δείγμα που χρησιμοποιείται στην εμπειρική ανάλυση περιλαμβάνει άτομα ηλικίας 25 έως 64 ετών που έχουν ολοκλη-

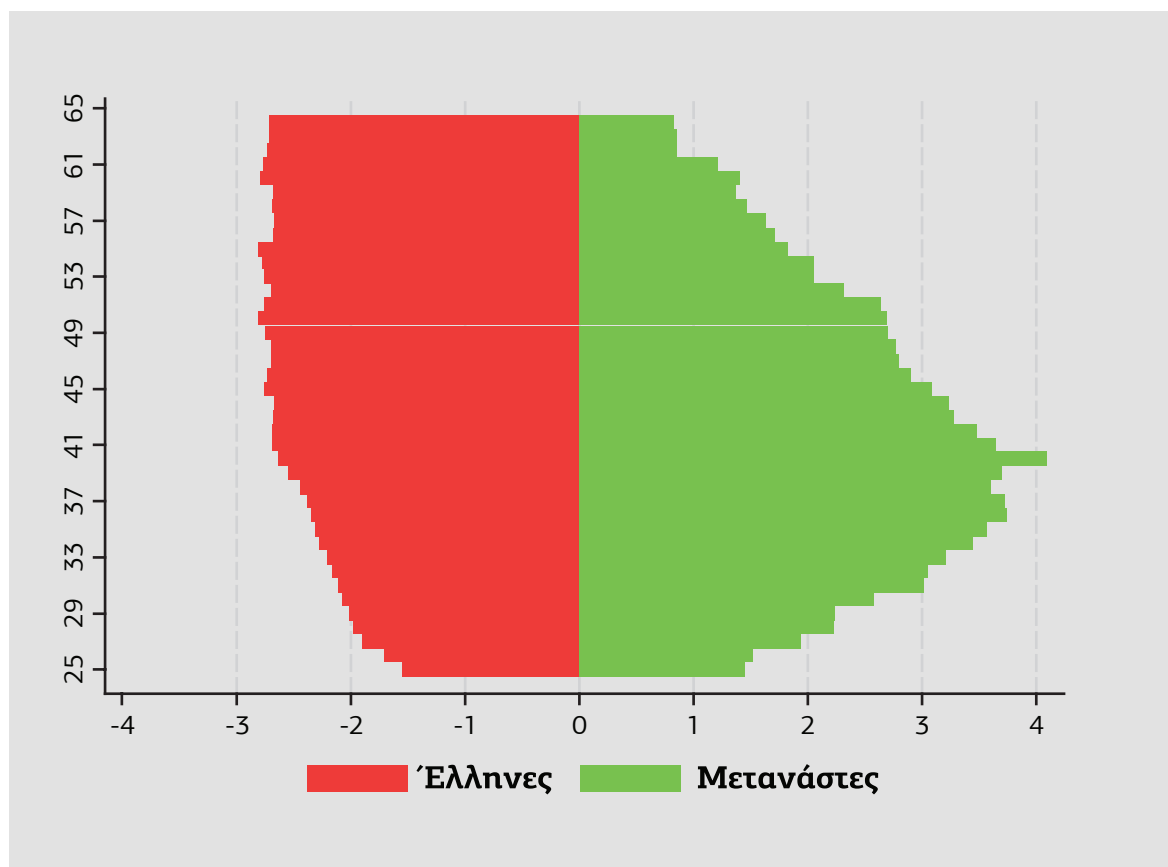
13 Δεδομένου ότι η Έρευνα Εργατικού δεν παρέχει πληροφορίες αναφορικά με την εργασιακή εμπειρία, υπολογίζεται προσεγγιστικά ως: ηλικία-έτη που μεσολάβησαν από την είσοδο στην αγορά εργασίας, υποθέτοντας ότι οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και γυμνασίου εισέρχονται στην ηλικία των 17 ετών, οι απόφοιτοι Λυκείου στην ηλικία των 19 ετών, οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην ηλικία των 23 ετών, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου στην ηλικία των 25 ετών και οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου στην ηλικία των 29 ετών.

14 Προκειμένου να γίνει ο παραπάνω διαχωρισμός, χρησιμοποιούμε την πληροφορία αναφορικά με το έτος εισόδου του μετανάστη στην Ελλάδα. Τα χρόνια εκπαίδευσης στην Ελλάδα υπολογίζονται ως η διαφορά μεταξύ των ετών που μεσολαβούν μεταξύ της μετανάστευσης και της αποφοίτησης.

15 Για παράδειγμα, ο Borjas (1985) θέτει υπό αμφισβήτηση τα ευρήματα του Chiswick (1978), αποδεικνύοντας ότι ο πραγματικός ρυθμός αφομοίωσης είναι στην πραγματικότητα βραδύτερος από αυτόν που προηγουμένως είχε εκτιμηθεί, εξαιτίας της σταδιακής ελάττωσης της παραγωγικότητας των μεταναστευτικών εισροών στις ΗΠΑ.

ΓΡΑΦΗΜΑ 2

ΠΛΗΘΥΣΜΙΑΚΗ ΠΥΡΑΜΙΔΑ, ΕΛΛΗΝΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ



μιας εκπαίδευσης. Από την άλλη, παρατηρείται σταδιακή άνοδος της μέσης ηλικίας εισόδου στην Ελλάδα από τα 29 έτη για την γενεά 1989-1993 στα 32 έτη για την πιο πρόσφατη περίοδο. Αναμενόμενα, εμφανίζεται και ανάλογη αύξηση των επιπέδων εργασιακής εμπειρίας που φέρουν οι μετανάστες από το εξωτερικό. Ωστόσο, οι διαφοροποιήσεις αυτές δεν είναι δραματικές και όπως θα δείξουμε στην επόμενη ενότητα, κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να επηρεάζει, παρά ελάχιστα τα εκτιμώμενα αποτελέσματα για την περίπτωση της Ελλάδας.

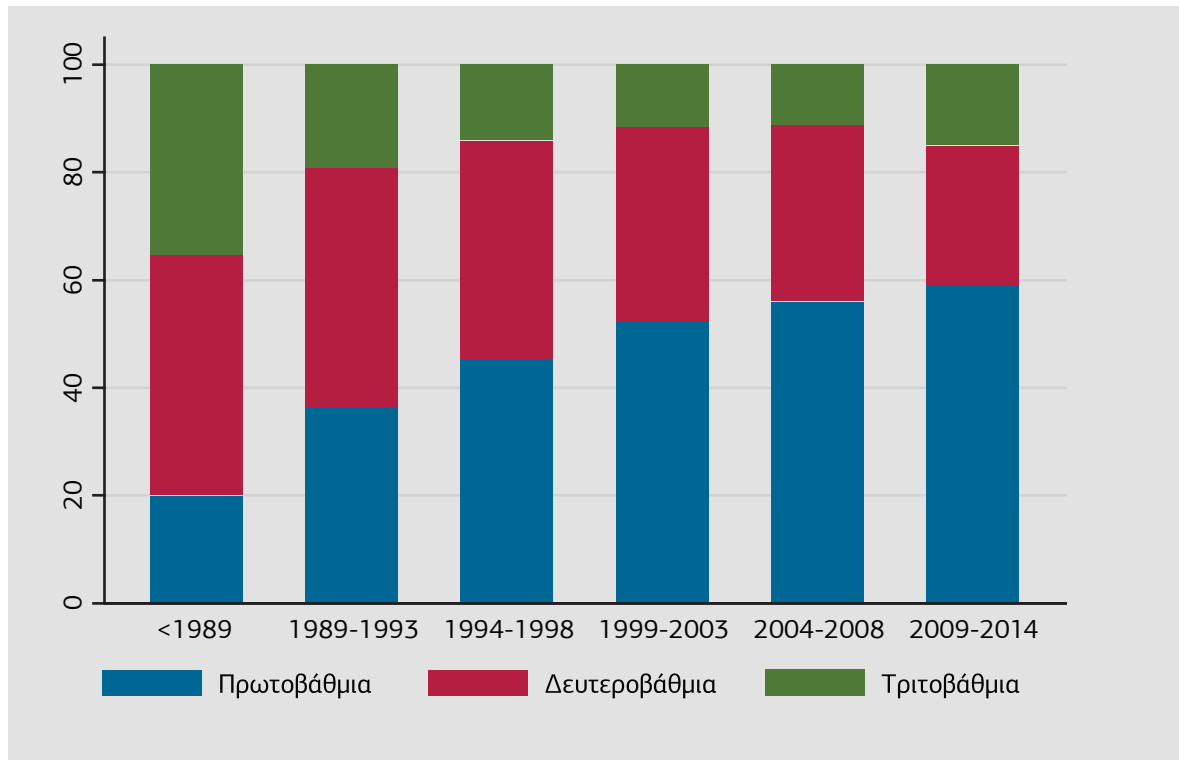
Προκειμένου να αντιληφθεί κανείς την έννοια της διαδικασίας αφομοίωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας, ο Πίνακας 1 παρουσιάζει τις ακαθάριστες μισθολογικές διαφορές μεταξύ Ελλήνων και μεταναστών ως συνάρτηση των ετών παραμονής των τελευταίων στην Ελλάδα. Δεδομένης της μέσης εργασιακής εμπειρίας των μεταναστών στις χώρες προέλευσης (βλ. Πίνακα 3), ως ομάδα ελέγχου

χρησιμοποιούμε Έλληνες που έχουν τουλάχιστον 10 έτη εργασιακής εμπειρίας. Όπως είναι προφανές, οι αλλοδαποί εργάτες αντιμετωπίζουν αρχικά ένα πέναλτι της τάξης του 23,69% το οποίο παρουσιάζει αυξομειώσεις στη διάρκεια του χρόνου και καταλήγει γύρω στο 30% έπειτα από 10 έτη παραμονής. Τα δεδομένα αυτά, αποτελούν μια *prima facie* ένδειξη ότι η παραγωγικότητα των μεταναστών δεν αυξάνει ταχύτερα από αυτή των Ελλήνων με τα χρόνια παραμονής. Επιπλέον, η σταδιακή αύξηση του μισθολογικού κενού υποδηλώνει, σε συμφωνία με τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν προηγουμένως, ότι η παραγωγικότητα των μεταναστευτικών εισροών βαίνει φθίνουσα. Σε κάθε περίπτωση, οφείλουμε να προειδοποιήσουμε τον αναγνώστη ότι τα απλά αυτά δεδομένα αποτελούν ενδείξεις ότι οι προσομοιώσεις για την ενσωμάτωση των μεταναστών θα είναι κατά τι μεροληπτικές προς τα πάνω εξαιτίας της φθίνουσας παραγωγικότητας των μεταναστών.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΗΛΙΚΙΑ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΑΝΑ ΓΕΝΕΑ

124



ΠΙΝΑΚΑΣ 1

**ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ
ΒΑΣΕΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ**

	Έλληνες Ευρώ/μήνα	Μετανάστες Ευρώ/μήνα	Διαφορά
t=1	951.22	725.85	23,69%
t=2	954.74	708.80	25,76%
t=3	967.30	717.53	25,82%
t=4	983.54	694.48	29,39%
t=5	998.51	702.33	29,66%
t=6	1009.50	711.88	29,48%
t=7	1021.03	699.53	31,49%
t=8	1039.15	711.65	31,52%
t=9	1045.64	720.82	31,06%
t=10	1064.82	744.86	30,05%

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΛΛΗΝΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ ΣΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

Υπολογισμοί του συγγραφέα επί των στοιχείων της Έρευνας εργατικού δυναμικού για την περίοδο 2008-2015

Επαγγέλματα (ISCO88)	Μετανάστες με λιγότερα από 10 χρόνια στην Ελλάδα	Μετανάστες με 10 ή περισσότερα χρόνια στην Ελλάδα	Έλληνες
Άνδρες			
Μέλη βουλευομένων σωμάτων κ.λπ.	1.62	2.20	9.53
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	1.36	3.27	14.31
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί κ.λπ.	0.43	1.26	6.98
Υπάλληλοι γραφείου κ.λπ.	1.36	2.39	7.41
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	11.10	10.45	14.75
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι κ.λπ.	4.13	6.20	15.15
Ειδικευμένοι τεχνίτες κλπ	43.56	41.42	16.98
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κ.λπ.	6.25	9.95	11.26
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες κ.λπ.	30.20	22.86	3.64
Γυναίκες			
Μέλη βουλευομένων σωμάτων κ.λπ.	1.03	2.20	5.52
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	2.35	5.07	20.89

Επαγγέλματα (ISCO88)	Μετανάστες με λιγότερα από 10 χρόνια στην Ελλάδα	Μετανάστες με 10 ή περισσότερα χρόνια στην Ελλάδα	Έλληνες
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί κ.λπ.	1.15	2.38	9.80
Υπάλληλοι γραφείου κ.λπ.	1.61	3.82	14.75
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	23.98	23.91	20.74
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι κ.λπ.	3.79	4.91	18.00
Ειδικευμένοι τεχνίτες κλπ	2.81	3.70	2.57
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κ.λπ.	1.95	2.10	1.50
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες κ.λπ.	61.33	51.90	6.23

Η εικόνα παραμένει συγκριτικά η ίδια, όταν εξετάζει κανείς τα δεδομένα της επαγγελματικής ανέλιξης –και κατά συνέπεια της μισθολογικής ανέλιξης που εξασφαλίζει η κινητικότητα– καθώς αυξάνει ο χρόνος παραμονής τους στην Ελλάδα. Όπως είναι προφανές, η κατανομή των μεταναστών στα επαγγέλματα, δεν αλλάζει παρά ανεπαίσθητα, έπειτα από δέκα ή περισσότερα έτη. Η μεγάλη πλειοψηφία των μεταναστών, ανδρών και γυναικών, συνεχίζει να εργάζεται σε *κακοπληρωμένες* δουλειές που δεν απαιτούν υψηλές δεξιότητες, παρά τη συσσώρευση εμπειρίας και ειδικών δεξιοτήτων που απαιτεί η ελληνική αγορά εργασίας. Εκ διαμέτρου αντίθετη παρουσιάζεται η κατανομή των Ελλήνων, οι οποίοι εμφανίζονται να υπερεκπροσωπούνται στις επαγγελματικές κατηγορίες που *απολαμβάνουν*, συγκριτικά, υψηλότερους μισθούς και κοινωνικό κύρος.

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται κάποια προκαταρκτικά περιγραφικά στατιστικά αναφορικά με τις μεταβλητές που χρησιμοποιούνται στην εμπειρική ανάλυση. Όπως μπορεί να παρατηρήσει κανείς, οι μετανάστες, ανεξαρτήτως φύλου, παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας αλλά και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Αντιθέτως, ο μέσος μηνιαίος μισθός τους (σε λογαρίθμους) υπολείπεται σημαντικά αυτού των Ελλήνων. Σε ό,τι αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά των υποομάδων του δείγματος, ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι Έλληνες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής εμπειρίας,¹⁶ ενώ αντιθέτως, μικρές διαφορές παρατηρούνται στα έτη εκπαίδευσης. Όπως αναμένετο, η πλειοψηφία των μεταναστών ανήκει στις γενεές που εισήλθαν μεταξύ 1989 και 2008. Επιπλέον, ο μέσος χρόνος παραμονής των μεταναστών

16 Αναμενόμενο στοιχείο, εφόσον η μέση ηλικία των Ελλήνων είναι μεγαλύτερη από αυτή των μεταναστών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ

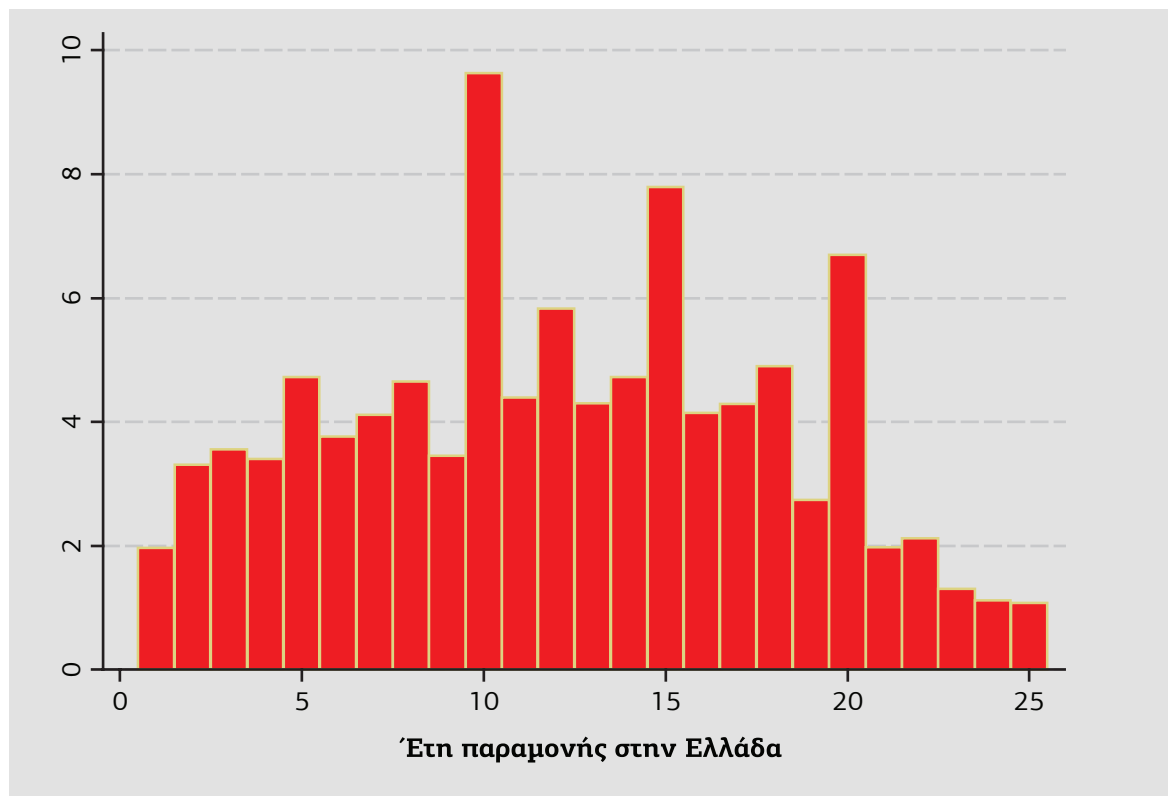
	Έλληνες	Μετανάστες
Γυναίκες		
Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό	0.60	0.65
Ανεργία	0.18	0.23
Λογάριθμος μηνιαίου μισθού	6.65	6.20
Επικεφαλής νοικοκυριού	0.16	0.16
Παντρεμένος	0.16	0.08
Εργασιακή Εμπειρία	27.21	
Εργασιακή Εμπειρία στην Ελλάδα		12.76
Εργασιακή Εμπειρία στο εξωτερικό		10.85
Εκπαίδευση (σε έτη)	10.87	
Εκπαίδευση στην Ελλάδα (σε έτη)		0.05
Εκπαίδευση στο εξωτερικό (σε έτη)		10.91
Έτη παραμονής στην Ελλάδα		12.92
Γενεά μεταναστών πριν το 1989		0.06
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1989-1993		0.16
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1994-1998		0.26
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1999-2003		0.28
Γενεά μεταναστών μεταξύ 2004-2008		0.19
Γενεά μεταναστών μεταξύ 2009-2014		0.05

	Έλληνες	Μετανάστες
Άνδρες		
Ποσοστό συμμετοχής στο Ε.Δ.	0.83	0.95
Ανεργία	0.12	0.19
Λογάριθμος μηνιαίου μισθού	6.80	6.43
Επικεφαλής νοικοκυριού	0.77	0.88
Παντρεμένος	0.28	0.20
Εργασιακή Εμπειρία	26.72	
Εργασιακή Εμπειρία στην Ελλάδα		12.92
Εργασιακή Εμπειρία στο εξωτερικό		10.63
Εκπαίδευση (σε έτη)	11.18	
Εκπαίδευση στην Ελλάδα (σε έτη)		0.03
Εκπαίδευση στο εξωτερικό (σε έτη)		9.87
Έτη παραμονής στην Ελλάδα		12.95
Γενεά μεταναστών πριν το 1989		0.03
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1989-1993		0.21
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1994-1998		0.29
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1999-2003		0.28
Γενεά μεταναστών μεταξύ 2004-2008		0.17
Γενεά μεταναστών μεταξύ 2009-2014		0.04

	Έλληνες	Μετανάστες
Άνδρες και γυναίκες		
Ποσοστό συμμετοχής στο Ε.Δ.	0.71	0.79
Ανεργία	0.15	0.21
Λογάριθμος μηνιαίου μισθού	6.73	6.33
Επικεφαλής νοικοκυριού	0.46	0.50
Παντρεμένος	0.22	0.14
Εργασιακή Εμπειρία	26.97	
Εργασιακή Εμπειρία στην Ελλάδα		12.83
Εργασιακή Εμπειρία στο εξωτερικό		10.74
Εκπαίδευση (σε έτη)	11.02	
Εκπαίδευση στην Ελλάδα (σε έτη)		0.04
Εκπαίδευση στο εξωτερικό (σε έτη)		10.42
Έτη παραμονής στην Ελλάδα		12.87
Γενεά μεταναστών πριν το 1989		0.05
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1989-1993		0.18
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1994-1998		0.27
Γενεά μεταναστών μεταξύ 1999-2003		0.28
Γενεά μεταναστών μεταξύ 2004-2008		0.18
Γενεά μεταναστών μεταξύ 2009-2014		0.04

ΓΡΑΦΗΜΑ 4

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΕΤΩΝ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.



στην Ελλάδα είναι περί τα 13 έτη. Το μοτίβο αυτό επιβεβαιώνεται και από την κατανομή των ετών που μεσολάβησαν από τη μετανάστευση, όπως παρουσιάζεται στο Γράφημα 4.

ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων της εξίσωσης (2) και στη συνέχεια εξετάζουμε την υπόθεση της ενσωμάτωσης των μεταναστών: αρχικά αναλύοντας τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας, προσεγγίζοντας την με την ανεργία και την προσφορά εργασίας και στη συνέχεια ελέγχοντας εάν και κατά πόσον οι απολαβές τους συγκλί-

νουν με αυτές των γηγενών καθώς συσσωρεύουν ανθρώπινο κεφάλαιο, αποκτούν ευχέρεια στη χρήση τη ελληνικής γλώσσας και αφομοιώνουν τους εγχώριους θεσμούς και κανόνες.¹⁷

Ο Πίνακας 4 παρουσιάζει τις οριακές επιδράσεις των probit εκτιμήσεων για την προσφορά εργασίας και την ανεργία. Έπειτα, στον Πίνακα 5 αναφέρονται οι OLS εκτιμήσεις αναφορικά με τις μηνιαίες απολαβές. Σε όλες τις περιπτώσεις, χρησιμοποιούμε ψευδομεταβλητές χρόνου και περιφερειών. Σε συμφωνία με τις προσδοκίες μας, όπως φανερώνουν οι συντελεστές των μεταβλητών για την εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία, το ανθρώπινο κεφάλαιο των μεταναστών αποτιμάται χαμηλότερα από αυτό των Ελλήνων. Λόγου χάρη, η εκπαίδευση συσχετίζεται αρνη-

17 Προκειμένου να εξακριβώσουμε την ευρωστία των αποτελεσμάτων, στον Πίνακα Π1 του παραρτήματος εφαρμόζουμε παρόμοιο υπόδειγμα με αυτό που παρουσιάζεται στο κυρίως κείμενο, επαυξημένο, ωστόσο, με ψευδομεταβλητές σχετικά με τις μεταναστευτικές γενεές στην Ελλάδα (γενεά αναφοράς είναι αυτή εισήλθε στην Ελλάδα την περίοδο 2009-2015). Η λογική είναι να διαπιστώσουμε την πιθανή επίπτωση της μεταβολής της παραγωγικότητας διαδοχικών μεταναστευτικών γενεών στην επίδραση της μεταβλητής σχετικά με τα χρόνια παραμονής στην Ελλάδα. Το γεγονός ότι οι συντελεστές της εν λόγω μεταβλητής δεν φαίνεται να επηρεάζονται σημαντικά από την εισαγωγή των συγκεκριμένων ψευδομεταβλητών, συνγορεί υπέρ της ευρωστίας των αποτελεσμάτων.

τικά με την ανεργία των Ελλήνων, ενώ η εκπαίδευση των μεταναστών στις χώρες προέλευσης συσχετίζεται θετικά, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση της ατελούς μεταφοράς του ανθρώπινου κεφαλαίου. Αντίστοιχα, η συσχέτιση της εκπαίδευσης με τις απολαβές είναι σημαντικά ισχυρότερη όσον αφορά τους Έλληνες.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η εκπαίδευση των μεταναστών που αποκτάται στην Ελλάδα αποδίδει υψηλότερα, γεγονός που καταδεικνύει τη βαρύτητα

εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ειδικά σχεδιασμένων για αλλοδαπό εργατικό δυναμικό.¹⁸ Σε κάθε περίπτωση, οι αποκλίσεις αυτές αντανακλούν τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των χωρών, τόσο ως προς την ποιότητα των εκπαιδευτικών τους συστημάτων, όσο και ως προς τους θεσμούς που διέπουν την αγορά εργασίας. Επομένως, τα αποτελέσματα αυτά αποτελούν σαφή ένδειξη υπέρ της υπόθεσης της ατελούς μεταφοράς του ανθρώπινου κεφαλαίου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

PROBIT ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ, ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΠΙΘΑΝΟΤΗΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΕΛΛΗΝΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ. ΟΡΙΑΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ (MARGINAL EFFECTS)

	Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό		Ανεργία	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Επικεφαλής νοικοκυριού	0.0699 *** (0.003)	0.0484 *** (0.003)	-0.0733 *** (0.003)	-0.0079 ** (0.004)
Παντρεμένος	-0.0708 *** (0.003)	0.1454 *** (0.004)	0.0486 *** (0.003)	0.0597 *** (0.004)
Μετανάστης	0.0789 *** (0.015)	-0.2446 *** (0.019)	-0.1441 *** (0.003)	-0.1732 *** (0.009)
Εμπειρία	0.0036 *** (0.000)	0.0043 *** (0.001)	-0.0064 *** (0.000)	-0.0037 *** (0.001)
Εμπειρία²	-0.0003 *** (0.000)	-0.0003 *** (0.000)	0.0001 *** (0.000)	-0.0001 *** (0.000)
Εμπειρία στην Ελλάδα	-0.0051 *** (0.002)	0.0268 *** (0.002)	0.0066 *** (0.001)	-0.0006 (0.002)

18 Πέραν της προφανούς εξήγησης ότι η απόκτηση ανθρώπινου κεφαλαίου στην Ελλάδα αυξάνει την παραγωγικότητα και κατά συνέπεια επιδρά ευεργετικά στις απολαβές, θα μπορούσε να ισχυριστεί κάποιος ότι η συσσώρευση εκπαίδευσης στη χώρα υποδοχής λειτουργεί ως σήμα για τους υποψήφιους εργοδότες, κάμπτοντας τις όποιες αμφιβολίες τους αναφορικά με τις πραγματικές δεξιότητες των μεταναστών.

	Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό		Ανεργία	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Εμπειρία στην Ελλάδα²	-0.0002*** (0.000)	-0.0009*** (0.000)	-0.0001* (0.000)	-0.0000 (0.000)
Εμπειρία στο εξωτερικό	-0.0037*** (0.001)	0.0000 (0.001)	0.0054*** (0.001)	-0.0013 (0.002)
Εμπειρία στο εξωτερικό²	-0.0002*** (0.000)	-0.0000 (0.000)	-0.0000 (0.000)	-0.0001* (0.000)
Εκπαίδευση	-0.0058*** (0.000)	0.0106*** (0.000)	-0.0103*** (0.000)	-0.0173*** (0.000)
Εκπαίδευση στην Ελλάδα	-0.0140 (0.012)	0.0258** (0.012)	-0.0070 (0.012)	-0.0359*** (0.013)
Εκπαίδευση στο εξωτερικό²	-0.0057*** (0.001)	0.0068*** (0.001)	0.0028*** (0.001)	0.0021* (0.001)
Ψευδομεταβλητές χρόνου	Ναι	Ναι	Ναι	Ναι
Ψευδομεταβλητές περιφερειών	Ναι	Ναι	Ναι	Ναι
Παρατηρήσεις	1.38e+05	1.45e+05	1.16e+05	8.78e+04

Σε παρένθεση δίνονται τα τυπικά σφάλματα. * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ δηλώνουν στατιστικά σημαντική επίδραση σε επίπεδο σημαντικότητας 10%, 5% και 1% αντίστοιχα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

**OLS ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ. ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ
ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ**

	Άνδρες	Γυναίκες
Επικεφαλής νοικοκυριού	0.0953 *** (0.008)	0.0258 *** (0.008)
Παντρεμένος	-0.0768 *** (0.008)	-0.0482 *** (0.009)
Μετανάστης	0.2735 *** (0.046)	0.7979 *** (0.067)
Εμπειρία	0.0205 *** (0.001)	0.0293 *** (0.001)
Εμπειρία²	-0.0003 *** (0.000)	-0.0004 *** (0.000)
Εμπειρία στην Ελλάδα	-0.0103 ** (0.004)	-0.0253 *** (0.006)
Εμπειρία στην Ελλάδα²	0.0006 *** (0.000)	0.0010 *** (0.000)
Εμπειρία στο εξωτερικό	-0.0064 ** (0.003)	-0.0083 ** (0.004)
Εμπειρία στο εξωτερικό²	0.0002 (0.000)	0.0003** (0.000)
Εκπαίδευση	0.0425 *** (0.001)	0.0661 *** (0.001)
Εκπαίδευση στην Ελλάδα	0.1727 *** (0.038)	0.0750 *** (0.023)
Εκπαίδευση στο εξωτερικό	0.0234 *** (0.002)	0.0173 *** (0.003)
Σταθερά	5.9210 *** (0.022)	5.3747 *** (0.029)

	Άνδρες	Γυναίκες
Ψευδομεταβλητές χρόνου	Ναι	Ναι
Ψευδομεταβλητές περιφερειών	Ναι	Ναι
R2	0.2733	0.2653
Παρατηρήσεις	1.79e+04	1.50e+04

Σε παρένθεση δίνονται τα τυπικά σφάλματα. * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ δηλώνουν στατιστικά σημαντική επίδραση σε επίπεδο σημαντικότητας 10%, 5% και 1% αντίστοιχα.

Επιπρόσθετα, εξαιτίας του ξεκάθου U μοτίβου μεταξύ των απολαβών των μεταναστών και της εργασιακής εμπειρίας στην Ελλάδα, είναι λογικό να αναμένει κανείς, αρχικά, το μισθολογικό κενό ανάμεσα σε γηγενείς και αλλοδαπούς να αυξάνει και κάποιο επίπεδο σύγκλισης από ένα σημείο και έπειτα. Αντίστοιχα, η σχέση ανεστραμμένου U σε ότι αφορά την προσφορά εργασίας των αλλοδαπών γυναικών, υπονοεί την τάση σύγκλισης καθώς ο χρόνος περνάει.

Αναφορικά με τις υπόλοιπες ερμηνευτικές μεταβλητές του υποδείγματός μας, οι επικεφαλής νοικοκυριού εμφανίζουν υψηλότερη πιθανότητα συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, χαμηλότερη πιθανότητα ανεργίας και υψηλότερες μηνιαίες απολαβές. Από την άλλη, στις περισσότερες των περιπτώσεων, οι παντρεμένοι, *ceteris paribus*, είναι περισσότερο πιθανό να έχουν χαμηλότερες επιδόσεις στην αγορά εργασίας από την ομάδα αναφοράς των μη παντρεμένων.

Προκειμένου να βοηθήσουμε στην καλύτερη κατανόηση των παραπάνω αποτελεσμάτων, το Γράφημα 5

παρουσιάζει προσομοιώσεις αναφορικά με το προφίλ υποθετικών Ελλήνων και μεταναστών. Χρησιμοποιώντας τις εκτιμήσεις των παραμέτρων των παραπάνω εξισώσεων, σκιαγραφούμε την υπόρρητη πορεία των επιδόσεων στην αγορά εργασίας των γηγενών και των αλλοδαπών που είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.¹⁹ Δεδομένης της μέσης εργασιακής εμπειρίας των μεταναστών πριν την είσοδό τους στην Ελλάδα -περίπου 10 έτη-, η ανάλυση ξεκινάει για σχετικά συγκρίσιμους Έλληνες με συσσωρευμένη εμπειρία επίσης 10 ετών. Επομένως, τα προφίλ που παρατίθενται εκφράζουν τη μεταβολή των δεικτών αφομοίωσης που ερευνώνται στην παρούσα εργασία με τα χρόνια εμπειρίας για τους εγχώριους (11-35) και με τα χρόνια που μεσολάβησαν από τη μετανάστευση για τους γεννηθέντες στο εξωτερικό (1-25).

Όπως είναι προφανές, οι άνδρες μετανάστες εμφανίζουν, κατά την άφιξή τους, οριακά υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής. Ωστόσο, διαχρονικά, η διαφορά αυτή διευρύνεται εξαιτίας του ταχύτερου ρυθμού μεί-

19 Για οικονομία χώρου, δεν αναφέρονται τα αποτελέσματα και για τους αποφοίτους των υπολοίπων βαθμίδων εκπαίδευσης. Ωστόσο, τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι ανάλογα.

ωσης της προσφοράς εργασίας των Ελλήνων. Από την άλλη, όπως ήταν αναμενόμενο βάσει των προηγούμενων εκτιμήσεων, τα ποσοστά συμμετοχής των αλλοδαπών γυναικών συγκλίνουν με αυτά των ντόπιων ύστερα από 15 έτη παραμονής στην Ελλάδα. Αναφορικά με την ανεργία, οι υποθετικοί Έλληνες και μετανάστες ξεκινούν περίπου από την ίδια βάση. Εντούτοις, παρατηρούμε σταδιακή απόκλιση τόσο στην περίπτωση των ανδρών όσο και των γυναικών. Το μοτίβο αυτό οφείλεται στη σταδιακή επιδείνωση της θέσης των αλλοδαπών ανδρών, από τη μια· και στον ταχύτερο ρυθμό βελτίωσης των επιδόσεων των Ελληνίδων, από την άλλη.

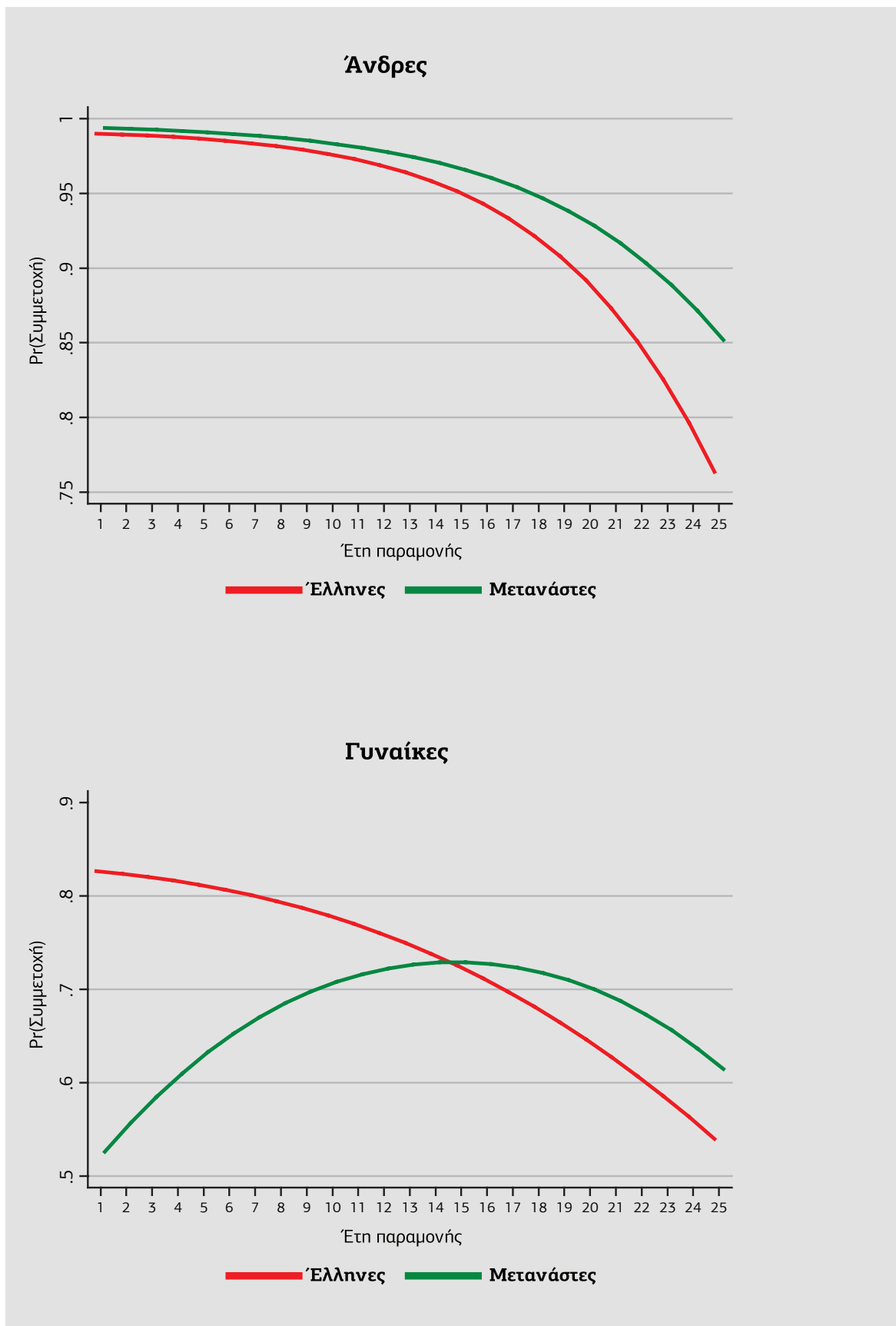
Σε κάθε περίπτωση, παρατηρείται μια βελτίωση της σύνδεσης των αλλοδαπών γυναικών με την αγορά εργασίας καθώς αυξάνεται ο χρόνος παραμονής, γεγονός που θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι συσχετίζεται με τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας των αλλοδαπών ανδρών, υπό την προϋπόθεση ότι η πλειοψηφία των γυναικών ακολουθεί τους άνδρες στην Ελλάδα για λόγους οικογενειακής επανένωσης. Το φαινόμενο αυτό, συνήθως αποκαλείται στη βιβλιογραφία ως *added worker effect* και αναφέρεται στην

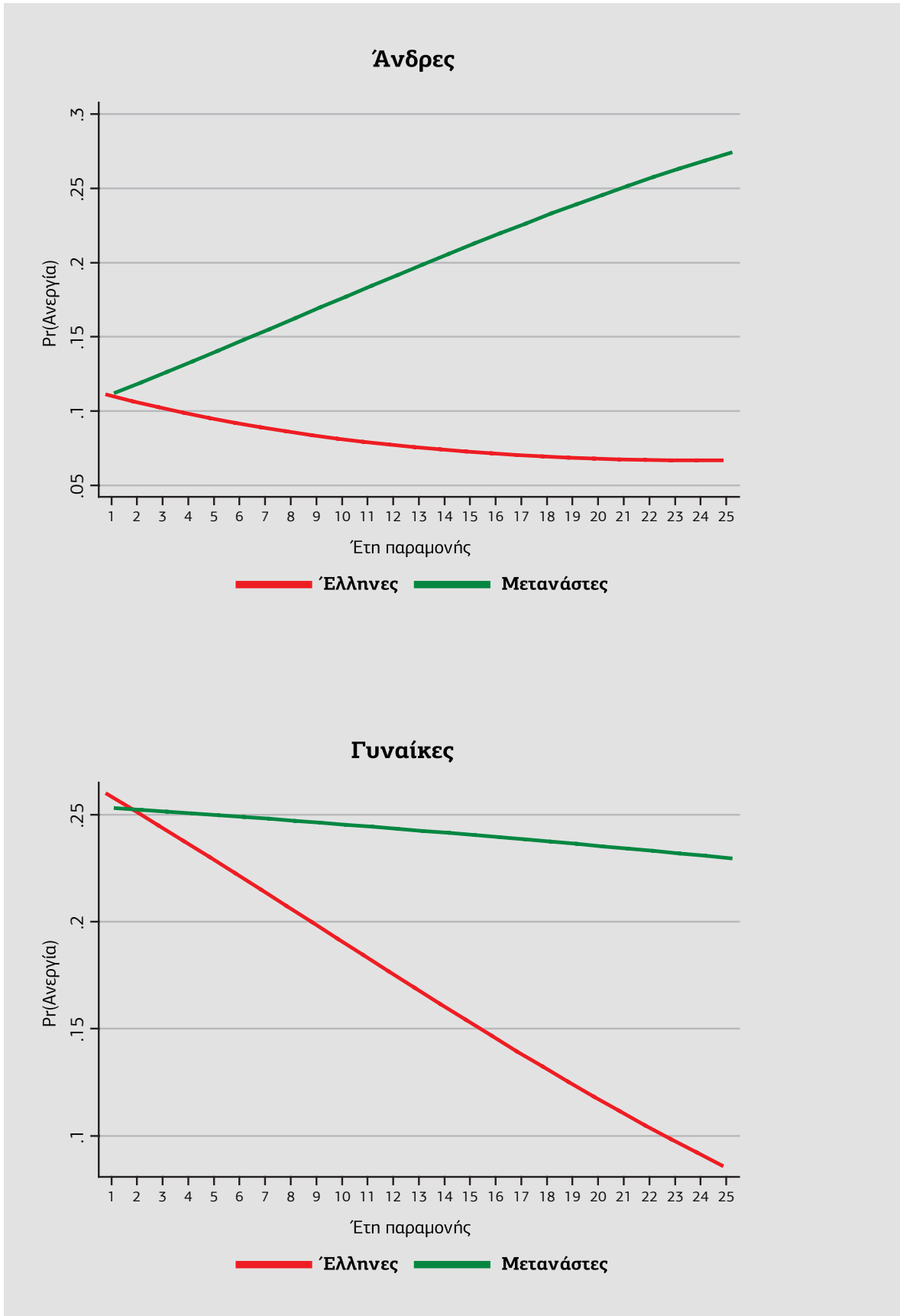
αύξηση της προσφοράς εργασίας των παντρεμένων γυναικών καθώς οι σύζυγοί τους μένουν άνεργοι (βλ. λ.χ. Lundberg, 1985; Stephens, 2002).

Για την περίπτωση των μηνιαίων μισθών, η ανάλυσή μας δεν αποκαλύπτει σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Και στις δύο περιπτώσεις, το προφίλ των μεταναστών είναι σχήματος U, δηλαδή, σταδιακά μειώνονται οι απολαβές τους και μετά από ένα διάστημα περίπου 10 ετών για τους άνδρες και 13 ετών για τις γυναίκες αυξάνουν. Ωστόσο σε καμία περίπτωση δεν συγκλίνουν με αυτές των Ελλήνων, τουλάχιστον εντός 25 ετών παραμονής στην Ελλάδα.

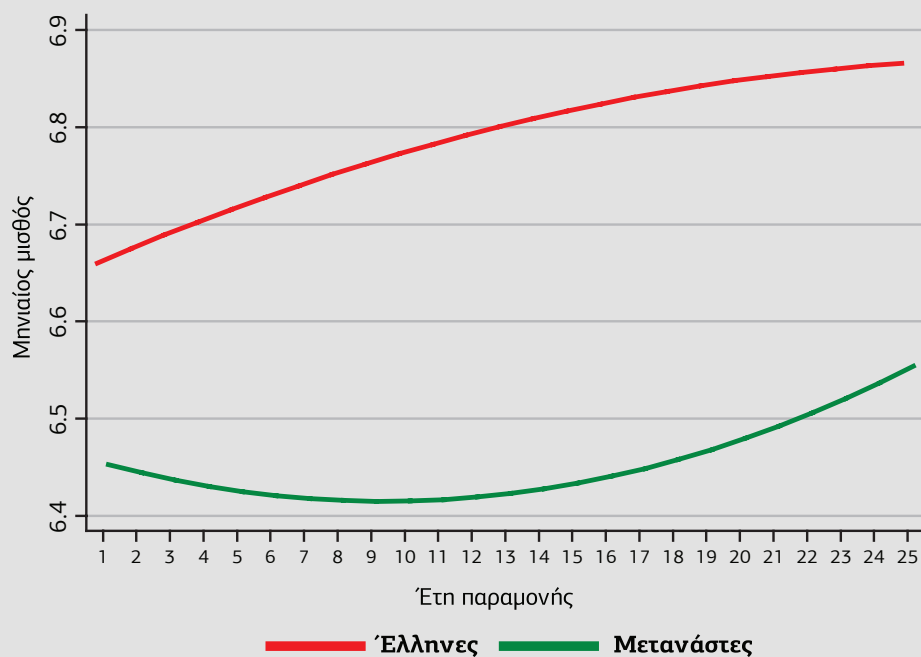
Σε γενικές γραμμές, τα παραπάνω ευρήματα είναι παρόμοια με αυτά που αναφέρονται από τους Zorlu and Hatrog (2012) για την περίπτωση της ενσωμάτωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας της Ολλανδίας. Παρ' όλα αυτά, εξαιρώντας την προσφορά εργασίας των αλλοδαπών γυναικών, η γενική εικόνα δεν συνάδει με τη θεωρία της σταδιακής ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας της χώρας υποδοχής και της ταχύτερης αύξησης της παραγωγικότητάς τους με τα χρόνια παραμονής.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5

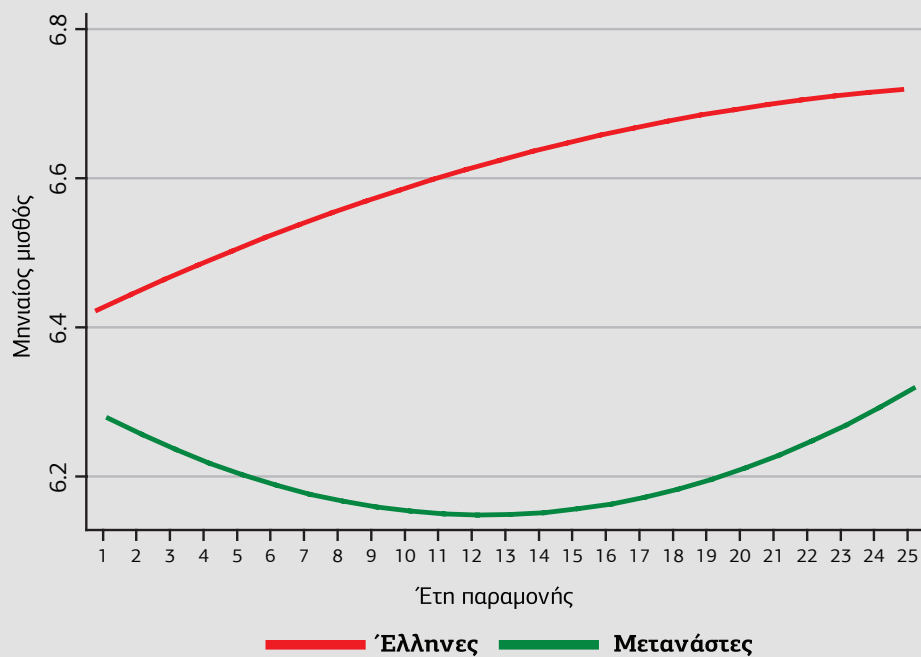




Άνδρες



Γυναίκες



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το παρόν κεφάλαιο αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια προσέγγισης του ρυθμού αφομοίωσης των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας, σε όρους συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, ανεργίας και μηνιαίων απολαβών. Χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για την περίοδο 2008-2015, δείχνουμε ότι η προέλευση του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί μείζονος σημασίας παράγοντα για την ακριβή εκτίμηση της προόδου των αλλοδαπών εργαζόμενων στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, σε συμφωνία με προγενέστερες εργασίες για άλλες χώρες, τα αποτελέσματά μας υποδηλώνουν ότι το ξένο και το εγχώριο ανθρώπινο κεφάλαιο δεν αποτελούν τέλεια υποκατάστατα. Συνεπώς, υποθέτοντας κανείς τέλεια υποκατάσταση του ανθρώπινου κεφαλαίου μεταξύ των χωρών, μπορεί να οδηγηθεί σε παραπλανητικά συμπεράσματα.

140 Έχοντας υπόψη την ατελή μεταφορά των δεξιοτήτων μεταξύ των χωρών, σε ό,τι αφορά το ερώτημα που επιθυμούμε να απαντήσουμε, η ανάλυσή μας υπονοεί ότι η διαδικασία μισθολογικής αφομοίωσης είναι εξαιρετικά βραδεία, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Επιπλέον, σε κανένα σημείο το μισθολογικό κενό μεταξύ Ελλήνων και μεταναστών δεν εξαλείφεται ολοκληρωτικά. Λαμβάνοντας υπόψη και την πιθανότητα υπερεκτίμησης του πραγματικού ρυθμού αφομοίωσης εξαιτίας της σχετικής ελάττωσης της παραγωγικότητας του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού, η εμπιστοσύνη μας στα ανωτέρω συμπεράσματα ενισχύεται. Η περιορισμένη κινητικότητα και επαγγελματική αναβάθμιση των μεταναστών με τα χρόνια παραμονής υπονοεί ότι η όποια αύξηση των εισοδημάτων τους συντελείται κυρίως εντός του επαγγέλματος στο οποίο ξεκίνησαν να εργάζονται στην Ελλάδα.

Αντιθέτως, τα συμπεράσματα διαφέρουν ανάλογα με το φύλο όταν προσεγγίζουμε την ενσωμάτωση σε όρους προσφοράς εργασίας και απασχόλησης. Για την ακρίβεια, η απόδοση των ανδρών μεταναστών τείνει να επιδεινώνεται και να αποκλίνει από αυτή των Ελλήνων· ενώ οι γυναίκες μετανάστες φαίνεται να τα ηγαίουν καλύτερα με τα χρόνια παραμονής στην Ελλάδα.

Σε αδρές γραμμές, τα παραπάνω αποτελέσματα ομοιάζουν αρκετά με αυτά που αναφέρονται από τους Zorlu και Hartog (2002) για την Ολλανδία. Εντούτοις, είναι αρκετά δυσερμηνευτα όταν αναφερόμαστε στην πιθανότητα ανεργίας των ανδρών μεταναστών. Είναι πολύ λογικό να υποθέσει κανείς ότι στην καθοδική φάση του οικονομικού κύκλου, τα υψηλά επίπεδα ανεργίας εμποδίζουν τη συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου που θέτει εν τέλει σε λειτουργία τον μηχανισμό της αφομοίωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας (βλ. λ.χ. Bratsberg et al., 2006). Επιπλέον, δεν μπορεί να απορρίψει κανείς το ενδεχόμενο ο μισθός επιφύλαξης (reservation wage) των ανδρών να αυξάνει με τα χρόνια παραμονής στην Ελλάδα, καθώς μεταβάλλεται το σημείο αναφοράς τους (βλ. λ.χ. Constant et al., 2016) και να τείνουν να ζητούν υψηλότερους μισθούς από αυτούς που είναι πρόθυμοι να δεχτούν για να εργαστούν όταν εισέρχονται για πρώτη φορά στην Ελλάδα. Ο ανωτέρω ισχυρισμός υπονοεί ότι σταδιακά φθίνει η πιθανότητα απασχόλησης –οι μετανάστες γίνονται λιγότερο ελκυστικοί για τους Έλληνες εργοδότες– και επομένως εμφανίζεται το αποτέλεσμα που σκιαγραφήθηκε προηγουμένως.

Συνοψίζοντας, τα ευρήματά μας υπονοούν ότι μια αποτελεσματική πολιτική θα πρέπει να στοχεύει ευθέως στην αύξηση της παραγωγικότητας των μεταναστών, στο βέλτιστο *ταίριασμα* των δεξιοτήτων τους με τα επαγγέλματα και γενικότερα στο γεφύρωμα του χάσματος που τους χωρίζει από την υπόλοιπη κοινωνία. Η επίσημη καταγραφή του εκπαιδευτικού επιπέδου που φέρουν από το εξωτερικό και η ενημέρωση των εργοδοτών από αρμόδιους κρατικούς φορείς αναμένεται να συμβάλλουν προς αυτή την κατεύθυνση. Ευεργετικές επιπτώσεις, αναμένεται να έχουν επίσης, εντατικά μαθήματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας καθώς και εκπαιδευτικά προγράμματα που στοχεύουν στην ταχύτερη αφομοίωση των θεσμών και των κανόνων που διέπουν την εγχώρια αγορά εργασίας. Επιπλέον, η ενίσχυση των εισοδημάτων τους θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και μέτρων προώθησης της κινητικότητας μεταξύ των επαγγελματιών που διευρύνουν τις ευκαιρίες ανέλιξης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ Π1

ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΥΡΩΣΤΙΑΣ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

	(1) Συμμετοχή στο Ε.Δ.	(2) Συμμετοχή στο Ε.Δ.	(3) Ανεργία	(4) Ανεργία	(5) Μηνιαίες απολαβές	(6) Μηνιαίες απολαβές
Έτη παραμονής στην Ελλάδα	0.0040** (0.002)	0.0064** (0.003)	0.0111*** (0.001)	0.0056** (0.002)	-0.0226*** (0.004)	-0.0377*** (0.009)
Έτη παραμονής στην Ελλάδα ²					0.0007*** (0.000)	0.0007*** (0.000)
Επικεφαλής νοικοκυριού	0.0575*** (0.003)	0.0573*** (0.003)	-0.0772*** (0.003)	-0.0769*** (0.003)	0.0922*** (0.008)	0.0924*** (0.008)
Παντρεμένος	-0.0658*** (0.003)	-0.0658*** (0.003)	0.0511*** (0.003)	0.0511*** (0.003)	-0.0805*** (0.008)	-0.0801*** (0.008)
Μετανάστης	0.0257* (0.014)	0.0155 (0.023)	-0.0492*** (0.011)	0.0144 (0.016)	-0.1202*** (0.033)	-0.0924** (0.043)
Ηλικία	-0.0185*** (0.000)	-0.0185*** (0.000)	-0.0017*** (0.000)	-0.0017*** (0.000)	0.0319*** (0.003)	0.0321*** (0.003)
Ηλικία ²					-0.0003*** (0.000)	-0.0003*** (0.000)
Εκπαίδευση	0.0034*** (0.000)	0.0035*** (0.000)	-0.0075*** (0.000)	-0.0075*** (0.000)	0.0349*** (0.001)	0.0348*** (0.001)
Γενεά πριν το 1989		-0.0806 (0.049)		-0.1302*** (0.040)		0.6054*** (0.138)
Γενεά 1989-1993		-0.0520 (0.040)		0.0060 (0.026)		0.3039*** (0.092)
Γενεά 1994-1998		-0.0187 (0.035)		-0.0146 (0.023)		0.2596*** (0.079)
Γενεά 1999-2003		-0.0085 (0.030)		-0.0346* (0.020)		0.1734*** (0.062)
Γενεά 2004-2008		-0.0059 (0.025)		-0.0449*** (0.016)		0.0773* (0.045)
R ²					0.2695	0.2703
Παρατηρήσεις	1.33e+05	1.33e+05	1.13e+05	1.13e+05	1.71e+04	1.71e+04

141

Σε παρένθεση δίνονται τα τυπικά σφάλματα. * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ δηλώνουν στατιστικά σημαντική επίδραση σε επίπεδο σημαντικότητας 10%, 5% και 1% αντίστοιχα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- 142 ■
- Altonji, J. G., & Card, D. (1991). The effects of immigration on the labor market outcomes of less-skilled natives. *Immigration, trade, and the labor market*, University of Chicago Press: 201-234.
- Amuedo Dorantes, C. & de la Rica, S. (2007). Labour market assimilation of recent immigrants in Spain. *British Journal of Industrial Relations* 45(2), 257-284.
- Basilio, L., et al. (2017). Transferability of human capital and immigrant assimilation: An analysis for Germany. *Labour* 31(3), 245-264.
- Borjas, G. J. (1985). Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants. *Journal of labor economics* 3(4), 463-489.
- Borjas, G. J. (1996) *Labor Economics*. New York: McGraw Hill
- Borjas, G. J. (2003). The labor demand curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labor market. *The quarterly journal of economics* 118(4), 1335-1374.
- Bratsberg, B., Barth, E., & Raaum, O. (2006). Local unemployment and the relative wages of immigrants: Evidence from the current population surveys. *The Review of Economics and Statistics*, 88(2), 243-263.
- Chassamboulli, A. & Palivos, T. (2013). The impact of immigration on the employment and wages of native workers. *Journal of Macroeconomics* 38, 19-34.
- Chiswick, B. R. (1978). The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of political Economy* 86(5), 897-921.
- Chletsos, M., & Roupakias, S. (2019). Do Immigrants Compete with Natives in the Greek Labour Market? Evidence from the Skill-Cell Approach Before and During the Great Recession. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 19(2)
- Chletsos, M., & Roupakias, S. (2017). Native-immigrant wage differentials in Greece: discrimination and assimilation. *Applied Economics* 49(17), 1732-1736.
- Cholezas, I., & Tsakloglou, P. (2009). The economic impact of immigration in Greece: Taking stock of the existing evidence. *Southeast European and Black Sea Studies* 9(1-2), 77-104.
- Constant, A., & Massey, D. (2002) Return Migration by German Guestworkers: Neoclassical versus New Economic Theories. *International Migration* 40(4), 5-38.
- Constant, A. F., Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2017). Reservation wages of first-and second-generation migrants. *Applied Economics Letters* 24(13), 945-949.
- D'Amuri, F., & Peri, G. (2014). Immigration, jobs, and employment protection: evidence from Europe before and during the great recession. *Journal of the European economic association* 12(2), 432-464.
- Demoussis, M., et al. (2010). Native-immigrant wage differentials and occupational segregation in the Greek labour market. *Applied Economics* 42(8), 1015-1027.
- Dustmann, C., et al. (2005). The impact of immigration on the British labour market. *The Economic Journal* 115(507).
- Fernández, C., & Ortega, C. (2008). Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches? *Spanish Economic Review* 10(2), 83-107.
- Friedberg, R. M. (2000). You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of labor economics* 18(2), 221-251.
- Lundberg, S. (1985). The added worker effect. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 1), 11-37.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.
- Minnesota Population Center. Integrated Public Use Microdata Series, International: Version 6.5 [dataset]. Minneapolis: University of Minnesota, 2017. <http://doi.org/10.18128/Do2o.V6.5>.
- Ottaviano, G. I., & Peri, G. (2012). Rethinking the effect of immigration on wages. *Journal of the European economic association* 10(1), 152-197.
- Pischke, J.-S., & Velling, J. (1997). Employment effects of immigration to Germany: an analysis based on local labor markets. *The review of Economics and Statistics* 79(4), 594-604.
- Sanromá, E., et al. (2015). How relevant is the origin of human capital for immigrant wages? Evidence from Spain. *Journal of Applied Economics* 18(1), 149-172.
- Sarris, A. H., & Zografakis, S. (1999). A computable general equilibrium assessment of the impact of illegal immigration on the Greek economy. *Journal of Population Economics* 12(1), 155-182.
- Stephens, Jr, M. (2002). Worker displacement and the added worker effect. *Journal of Labor Economics*, 20(3), 504-537.
- Zorlu, A., & Hartog, J. (2012). Employment assimilation of immigrants in the Netherlands: Dip and catchup by source country. *International Journal of Population Research* 2012.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Κοινωνική οικονομία και αγορά εργασίας στην Ελλάδα

Βάιος Κώτσιος

Συνεργάτης ΕΙΕΑΔ, Δρ. Ε.Μ.Π

Βασιλική Κρομμύδα

Συνεργάτης ΕΙΕΑΔ, Υπ. Διδάκτωρ Ε.Μ.Π.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το κεφάλαιο πραγματεύεται το ζήτημα της κοινωνικής οικονομίας και τη σχέση της με την αγορά εργασίας.¹ Μέσα από μια μικτή ερευνητική προσέγγιση, αφού αναλυθούν και χαρτογραφηθούν τα ποσοτικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στους φορείς κοινωνικής οικονομίας, θα διερευνηθούν τα ποιοτικά της χαρακτηριστικά και θα αναλυθούν συγκριτικά με τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της επιχειρηματικής δραστηριότητας στους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας καθώς και με την εγγεγραμμένη ανεργία, με στόχο να εντοπιστούν πιθανές συσχετίσεις.

Η κοινωνική οικονομία είναι ένας αναπτυσσόμενος τομέας της αγοράς που λειτουργεί μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Υπάρχει για να καλύψει κοινωνικές ανάγκες τις οποίες δε διατίθεται να καλύψει ο ιδιωτικός τομέας εξαιτίας της απουσίας υψηλού κέρδους και δε δύναται να καλύψει ο δημόσιος τομέας λόγω απουσίας χρηματοοικονομικών μέσων (Νικολάου, 2014). Ο Mertens (1999) καθόρισε την κοινωνική οικονομία ως υπολειμματική των άλλων δυο μορφών οικονομίας – ιδιωτικής και δημόσιας. Στον όρο κοινωνική οικονομία κατά το παρελθόν, έχουν αποδοθεί μια σειρά από εναλλακτικές έννοιες όπως ο τρίτος τομέας, ο μη κερδοσκοπικός τομέας, η αλληλέγγυα οικονομία, η εναλλακτική οικονομία και η οικονομία του μη κέρδους (Westlund, 2003).

Ωστόσο, παρά τις προσπάθειες ακαδημαϊκών, διεθνών οργανισμών, θεσμικών οργάνων της Ε.Ε., εθνικών κυβερνήσεων και εκπροσώπων της κοινωνικής οικονομίας να παραχθεί ένα κοινό αναλυτικό πλαίσιο, δεν υπάρχει ακόμη ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός της κοινωνικής οικονομίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η κοινωνική οικονομία περιλαμβάνει διάφορες δραστηριότητες, πολλές μορφές οντοτήτων που διεξάγουν αυτές τις δραστηριότητες και δυσδιάκριτες ορισμένες φορές διαφορές από άλλους ιδιωτικούς οικονομικούς παράγοντες και τον δημόσιο τομέα.

Οι Seelos και Mair (2005) όρισαν την κοινωνική επιχειρηματικότητα ως την οικονομική δραστηριότητα που «παρέχει νέα παραγωγικά μοντέλα παροχής προϊόντων και υπηρεσιών που εξυπηρετούν τις άμεσες ανθρώπινες ανάγκες των φτωχότερων στρωμά-

των της κοινωνίας που παραμένουν αναπάντητες από τις σημερινές οικονομικές και κοινωνικές δομές» (σελ. 243). Φορείς της κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας είναι οι κοινωνικές επιχειρήσεις. Ο όρος καλύπτει ένα μεγάλο εύρος νομικών μορφών επιχειρήσεων, δραστηριοτήτων και κλάδων, με αρκετές διαφορές από χώρα σε χώρα.

Ο ορισμός που παρέχεται στην πρωτοβουλία Social Business Initiative που υποβλήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2011, αποτελεί μια σημαντική προσπάθεια για τη χαρτογράφηση και την αύξηση της προβολής των κοινωνικών επιχειρήσεων και αποτελεί σημαντικό βήμα προς τη βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αναφέρει ότι ο κύριος στόχος μιας κοινωνικής επιχείρησης είναι να έχει κοινωνικό αντίκτυπο αντί να παράγει κέρδος για τους ιδιοκτήτες ή τους μετόχους της. Λειτουργεί παρέχοντας αγαθά και υπηρεσίες για την αγορά με επιχειρηματικό και καινοτόμο τρόπο και χρησιμοποιεί τα κέρδη της κυρίως για την επίτευξη κοινωνικών στόχων. Λειτουργεί με ανοιχτό και υπεύθυνο τρόπο και, ειδικότερα, με τη συμμετοχή εργαζομένων, καταναλωτών και ενδιαφερομένων που επηρεάζονται από τις εμπορικές της δραστηριότητες. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χρησιμοποιεί τον όρο «κοινωνική επιχείρηση» για να καλύψει τους ακόλουθους τύπους επιχειρήσεων:

- εκείνες για τις οποίες ο κοινωνικός στόχος του κοινού καλού είναι ο λόγος της εμπορικής δραστηριότητας,
- εκείνες στις οποίες τα κέρδη επανεπενδύονται κυρίως με σκοπό την επίτευξη αυτού του κοινωνικού σκοπού,
- και εκείνες όπου η μέθοδος οργάνωσης ή το σύστημα ιδιοκτησίας αντικατοπτρίζει την αποστολή τους, χρησιμοποιώντας δημοκρατικές ή συμμετοχικές αρχές ή εστιάζοντας στην κοινωνική δικαιοσύνη.

Η νομοθεσία για την κοινωνική οικονομία στην Ελλάδα ξεκινά με τον Νόμο 602/1914 για την αναγνώριση των αγροτικών συνεταιρισμών, περιλαμβάνει τον Νόμο 1667/1986 που αφορά τους αστικούς συνεταιρισμούς και τον Νόμο 2716/1999 όπου καθορίστηκαν οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) με βασικό ρόλο την ενσωμάτωση

1 Το παρόν κεφάλαιο συνιστά μέρος μελέτης με τίτλο «Κοινωνική Οικονομία και Αγορά Εργασίας» που υλοποιήθηκε από την Κοινωνική Αναλυτική Κοιν.Σ.Επ. για το ΕΙΕΑΔ την περίοδο Δεκέμβριος 2017-Ιανουάριος 2018.

στην αγορά εργασίας ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Η νομοθεσία που αφορά στην κοινωνική οικονομία και στην κοινωνική επιχειρηματικότητα συγκεκριμενοποιήθηκε με τον Ν. 4019/2011 από όπου προέκυψε μια νέα μορφή κοινωνικής επιχείρησης, η λεγόμενη Κοινωνική Συνεταιριστική επιχείρηση (Κοιν.Σ.Επ.). Σύμφωνα με τον Ν. 4019/2011, ως Κοινωνική Οικονομία ορίζεται: «το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων, των οποίων ο καταστατικός σκοπός είναι η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων».

Ο πιο πρόσφατος νόμος για την κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία είναι ο Ν.4430/2016, ο οποίος ορίζει ως Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία: «το σύνολο των οικονομικών δραστηριοτήτων που στηρίζονται σε μια εναλλακτική μορφή οργάνωσης των σχέσεων παραγωγής, διανομής, κατανάλωσης και επανεπένδυσης, βασισμένη στις αρχές της δημοκρατίας, της ισότητας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, καθώς και του σεβασμού στον άνθρωπο και το περιβάλλον». Αυτός ο νόμος ορίζει ως Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας:

- α) τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις,
- β) τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.),
- γ) τους Συνεταιρισμούς Εργαζομένων,
- ε) οποιοδήποτε άλλο μη μονοπρόσωπο νομικό πρόσωπο, εφόσον έχει αποκτήσει νομική προσωπικότητα, όπως αγροτικούς συνεταιρισμούς, αστικούς συνεταιρισμούς και αστικές εταιρίες.

ΨΗΦΙΑΚΗ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΜΗΤΡΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Υπάρχουσα κατάσταση

Οι φορείς κοινωνικής οικονομίας, όπως φαίνεται από τα δεδομένα (Εικόνα 1), συνίστανται κατά βάση από κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) οι οποίες αγγίζουν τις 1.191 στο σύνολο της χώρας, ενώ οι άλλοι φορείς κοινωνικής οικονομίας (Α.Φ.Κ.Ο.) είναι 16 και οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί περιορισμένης ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) φτάνουν τους 19. Οι φάσεις καταδεικνύουν το στάδιο στο οποίο βρίσκονται οι φορείς παρακολουθώντας τα αιτήματά τους προς τη Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας μέχρι τον Αύγουστο του 2017. Από το σύνολο αυτών

των φορέων οι 347 βρίσκονται σε φάση διαγραφής, ενώ οι υπόλοιποι είναι ενεργοί. Η διαγραφή προκύπτει προσθέτοντας τα αιτήματα διαγραφής και αυτοδίκαιης διαγραφής.

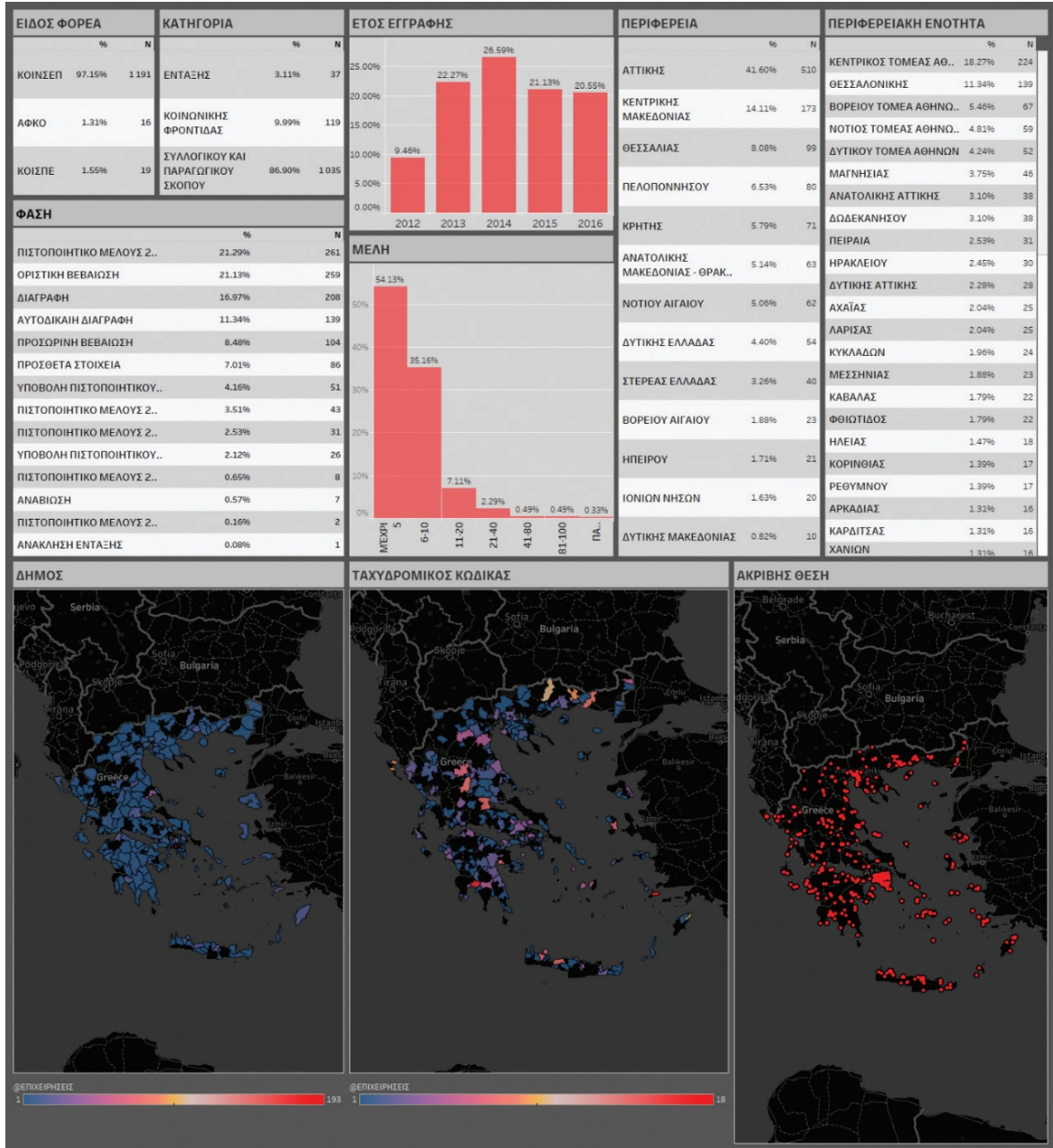
Όσον αφορά τις εγγραφές φορέων κοινωνικής οικονομίας από το 2012 έως το 2017 φαίνεται πως άγγιξαν το μέγιστο (326 εγγραφές – 26,59%) κατά το 2014 και οι περισσότερες έγιναν στην περιφέρεια Αττικής. Το 2012 σημειώθηκε το 9,46% των εγγραφών (ανεξαρτήτως φάσης) και αφορούσαν σε μεγάλο βαθμό την περιφέρεια Αττικής και του Νότιου Αιγαίου. Οι υπόλοιπες περιφέρειες παρουσίασαν λίγες εγγραφές, ενώ οι περιφέρειες Ηπείρου και Ιονίων Νήσων είχαν μηδενικές εγγραφές. Το 2013 έφτασαν το 22,27% των εγγραφών (ανεξαρτήτως φάσης) και υλοποιήθηκαν κυρίως στην περιφέρεια Αττικής και Κεντρικής Μακεδονίας. Αυτή τη χρονική περίοδο όλες οι περιφέρειες εμφάνισαν εγγραφές, ενώ μόνο μία είχε η περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας. Το 2014 πραγματοποιήθηκαν οι περισσότερες εγγραφές που έχουν γίνει σε σχέση με τα υπόλοιπα εξεταζόμενα έτη και το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών, εξακολουθεί να το έχει η περιφέρεια Αττικής (129 εγγραφές φορέων) και ακολουθούν η Κεντρική Μακεδονία και η Θεσσαλία. Το 2015 οι εγγραφές υπολογίζονται στις 259, καλύπτοντας το 21,13% των συνολικών εγγραφών (ανεξαρτήτως φάσης) και προέρχονται κυρίως από την περιφέρεια Αττικής. Ωστόσο, φαίνεται να υπάρχει άνοδος των εγγραφών στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας σε σχέση με τις προηγούμενες χρονικές περιόδους. Τέλος, για το 2016 διατηρούνται σχεδόν στα ίδια επίπεδα δηλαδή στις 252 – 20,55% (ανεξαρτήτως φάσης) και η περιφέρεια Αττικής εξακολουθεί να αποτελεί την περιοχή με τις περισσότερες εγγραφές. Ακολουθεί η Κεντρική Μακεδονία και η Κρήτη, ενώ όλες οι υπόλοιπες περιφέρειες εμφανίζουν κάποιες εγγραφές. Παράλληλα, βλέποντας τα μέλη των φορέων προκύπτει ότι οι περισσότεροι από τους μισούς (54,13%) δραστηριοποιούνται με μέλη μέχρι 5 άτομα.

Εξετάζοντας τις περιφέρειες, ανεξαρτήτως φάσης, είναι φανερό ότι οι περισσότεροι φορείς βρίσκονται στην περιφέρεια Αττικής καλύπτοντας το 41,6% των φορέων, ακολουθεί η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με 14,11% ενώ τρίτη έρχεται η περιφέρεια Θεσσαλίας με 8,08%. Αντίστοιχα, οι περιφερειακές ενότητες (Π.Ε.) με τους περισσότερους φορείς είναι ο Κεντρικός Τομέας Αθηνών και η Π.Ε. Θεσσαλονίκης.

Εστιάζοντας στους δήμους της χώρας φαίνεται πως αρκετοί δεν έχουν αναπτυγμένη την κοινωνική οικονομία γεγονός που παρατηρείται ιδιαίτερα στη Δυτική Μακεδονία και στη Δυτική Ελλάδα. Σχετικά με

ΕΙΚΟΝΑ 1

ΣΥΝΟΛΟ ΦΟΡΕΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ, Π.Ε., ΔΗΜΟ, Τ.Κ. ΚΑΙ ΑΚΡΙΒΗ ΘΕΣΗ.



τους υπόλοιπους δήμους, ο δήμος Αθηναίων διαθέτει το μεγαλύτερο δυναμικό φορέων κοινωνικής οικονομίας (193 φορείς), ενώ δεύτερος ακολουθεί ο δήμος Θεσσαλονίκης (100 φορείς).

Ο ταχυδρομικός κώδικας αποδίδει μια εκτενέστερη ανάλυση σε σχέση με το επίπεδο των δήμων και η ανάλυση σε αυτό το επίπεδο καταδεικνύει τις έντονες χωρικές συγκεντρώσεις των φορέων. Ωστόσο, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι δεν είναι πλήρως αντικειμενικό επίπεδο ανάλυσης διότι ένας δήμος όπως ο δήμος Αθηναίων διαθέτει περισσότερους Τ.Κ. για λειτουργικούς σκοπούς σε σύγκριση με έναν άλλο περιφερειακό δήμο. Στην προκειμένη περίπτωση, οι Τ.Κ. με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση φορέων κοινωνικής οικονομίας (18 φορείς) είναι ο 5300 του δήμου Κω (βόρειο τμήμα του νησιού το οποίο περιλαμβάνει και την πόλη της Κω) και ο Τ.Κ. 24100 του δήμου Καλαμάτας (16 φορείς και περιλαμβάνει και την πόλη της Καλαμάτας).

Η σημειακή αποτύπωση του συνόλου των φορέων κοινωνικής οικονομίας σε όλη την επικράτεια καταδεικνύει τις συγκεντρώσεις των φορέων βάσει των εδρών τους. Φαίνεται έντονα η υπερσυγκέντρωση των φορέων στην Αττική και ειδικά στο λεκανοπέδιο, ενώ παράλληλα γίνεται αντιληπτή η εξάπλωσή τους στη χώρα. Όπως φαίνεται από την Εικόνα 1, οι φορείς δεν είναι ομοιόμορφα κατανομημένοι στον χώρο και παρατηρείται ότι κυρίως σε ορεινές περιοχές η ανάπτυξή τους είναι πιο περιορισμένη. Αναλύοντας περαιτέρω την κατάσταση που καταγράφηκε σε επίπεδο Τ.Κ. προκύπτει ότι στην Κω οι 16 από τους 18 φορείς δραστηριοποιούνται εντός της πόλης της Κω, ενώ στην Καλαμάτα οι 12 από τις 16 βρίσκονται εντός της πόλης.

Αποτίμηση

Αρχικά, σύμφωνα με το επίσημο μπρώο κοινωνικής οικονομίας, οι φορείς κοινωνικής οικονομίας συνίστανται κατά βάση από κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.). Η γενική εικόνα φανερώνει ότι το μέγεθος των φορέων κοινωνικής οικονομίας βάσει των οικονομικών μεγεθών αντιστοιχεί σε πολύ μικρές επιχειρήσεις καθώς σε αυτό το μέγεθος επιχειρήσεων ο ετήσιος κύκλος εργασιών είναι μικρότερος από 2 εκατ. €, κάτι που ισχύει στην προκειμένη περίπτωση. Σύμφωνα με την ανάλυση που προηγήθηκε για κάθε έτος για το σύνολο των φορέων συμπεραίνουμε ότι το μέγεθος της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα είναι αρκετά μικρό και ακόμα στις απαρχές του. Βασίζεται κυρίως στις Κοιν.Σ.Επ., το μεγαλύτερο ποσοστό των οποίων εντοπίζεται στο λεκανοπέδιο Αττικής.

ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Η ανάλυση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας (2ψήφιοι) στους οποίους δραστηριοποιούνται οι φορείς κοινωνικής οικονομίας καταδεικνύει ότι η Εκπαίδευση είναι ο δυναμικότερος κλάδος στην κοινωνική οικονομία, ενώ ακολουθείται από τους κλάδους Δραστηριότητες οργανώσεων και Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης. Όσον αφορά αυτούς τους 3 κλάδους η ανάγνωση των οικονομικών απολογισμών όσων υποβάλλουν απολογιστικές εκθέσεις στο σύνολο των ετών καταδεικνύει ότι η Εκπαίδευση παρουσιάζει ζημία (ανεξαρτήτως του αριθμού των μελών), οι Δραστηριότητες οργανώσεων παρουσιάζουν ζημία σε συνεργατικά σχήματα μέχρι 10 άτομα, ενώ σε επιχειρήσεις με 11-20 μέλη παρατηρούνται ελάχιστα θετικά κέρδη. Την ίδια εικόνα παρουσιάζουν οι Δραστηριότητες Υπηρεσιών Εστίασης όπου μέχρι 10 μέλη παρουσιάζουν ζημία ενώ από 11-20 μέλη έχουν αρκετά κέρδη.

Η διερεύνηση της αντιστοιχίας των οικονομικών δραστηριοτήτων από τις οποίες καταγράφονται τα περισσότερα κέρδη σε σχέση με τις δραστηριότητες που είχαν δηλωθεί στο καταστατικό των φορέων κατέδειξε ότι ένα μεγάλο ποσοστό των φορέων αν και δήλωσαν διαφορετική δραστηριότητα στο καταστατικό τους, κατέληξαν να έχουν οικονομικές απολαβές από άλλες οικονομικές δραστηριότητες.

Οι συσχετίσεις της κοινωνικής οικονομίας με την αγορά εργασίας, την επιχειρηματικότητα και την ανεργία οδηγεί σε σημαντικά συμπεράσματα για την κλαδική διάρθρωση και δομή της κοινωνικής οικονομίας σε σχέση με τη συμβατική οικονομία. Συγκεκριμένα, και στα δύο είδη οικονομιών οι κλάδοι Λιανικό εμπόριο εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών, Χονδρικό εμπόριο εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών και οι Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης παρουσιάζουν υψηλές συγκεντρώσεις. Ωστόσο, η ταξινόμηση των κλάδων δείχνει ότι δεν ακολουθούν την ίδια κλαδική δομή.

Σχετικά με τους απασχολούμενους και στα δύο είδη οικονομιών οι κλάδοι Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική και κοινωνική ασφάλιση, Εκπαίδευση και Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης παρουσιάζουν πολλούς απασχολούμενους, αλλά στο σύνολό τους παρατηρούνται διαφοροποιήσεις στη δομή απασχόλησης ανά κλάδο. Στη συνέχεια, εντοπίζεται μια πολύ έντονη σχέση ανάπτυξης φορέων κοινωνικής

οικονομίας και του ποσοστού της ανεργίας στο σύνολο των περιφερειών της χώρας, η οποία χρίζει περαιτέρω διερεύνησης.

ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Μεθοδολογία

Η ερευνητική ομάδα διενέργησε έρευνα πεδίου για τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων σε δείγμα επιχειρήσεων, σχετικά με τη διερεύνηση και καταγραφή των αναγκών σε οριζόντιες δεξιότητες και μονοψήφια ειδικότητες. Έμφαση δόθηκε στην καταγραφή των κενών θέσεων εργασίας, αναλύοντας ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά αυτών. Ειδικότερα διερευνήθηκαν τα εξής:

- πόσες κενές θέσεις υπάρχουν, σε ποιους κλάδους και επαγγέλματα, ποια είναι τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων και των επιχειρήσεων στις οποίες καταγράφονται, για πόσο καιρό και για ποιο λόγο παραμένουν κενές,
- ποια είναι η δυναμική των κλάδων και των επαγγελμάτων καθώς και των προϋποθέσεων για την αύξηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα και κλάδους,
- ποιες είναι «οριζόντιες» και/ή επαγγελματικές δεξιότητες στις οποίες διαπιστώνεται έλλειψη στο πεδίο της κοινωνικής οικονομίας, ποιες είναι οι δεξιότητες αυτές και σε ποια επαγγέλματα και κλάδους διαπιστώνονται οι σχετικές ελλείψεις.

Ιδιαίτερη μέριμνα δόθηκε ώστε να διασφαλίζεται η αντιπροσωπευτικότητα, ο υψηλός βαθμός απόκρισης και γενικά να πληρούνται οι προδιαγραφές υψηλής ποιότητας κατά την ποσοτική έρευνα.

Η έρευνα διεξάχθηκε την περίοδο Δεκεμβρίου 2017 - Ιανουαρίου 2018 μέσω ψηφιακού ερωτηματολογίου προς τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις ενημερώθηκαν αρχικά με e-mail το οποίο τους καλούσε να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο εξηγώντας τον σκοπό του. Παράλληλα για την ενίσχυση του βαθμού απόκρισης πραγματοποιήθηκε και τηλεφωνική επικοινωνία ενημέρωσης για την έρευνα. Τα στοιχεία των κοινωνικών επιχειρήσεων αντλήθηκαν από το Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας και χρησιμοποιήθηκαν για την πρόωπηση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου.

Το δειγματοληπτικό πλαίσιο συγκροτήθηκε από το σύνολο των εγγεγραμμένων φορέων στο Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας (1,228 εγγραφές). Από τους φορείς αυτούς μόνο οι 350 επιχειρήσεις αποτέλεσαν τον πληθυσμό της έρευνας αφού κατείχαν οριστική βεβαίωση

λειτουργίας, πιστοποιητικό μέλους 2017 ή/και 2016, είχαν στείλει απολογιστικές εκθέσεις και είχαν ορθή διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Από την έρευνα συλλέχθηκαν 95 πλήρως συμπληρωμένες αποκρίσεις που συνεπάγεται ότι προκύπτει ένας βαθμός απόκρισης 27,14%, ο οποίος είναι αρκετά υψηλότερος από τον μέσο βαθμό απόκρισης 10-15% παρόμοιων ερευνών (Nulty, 2008).

Αποτελέσματα

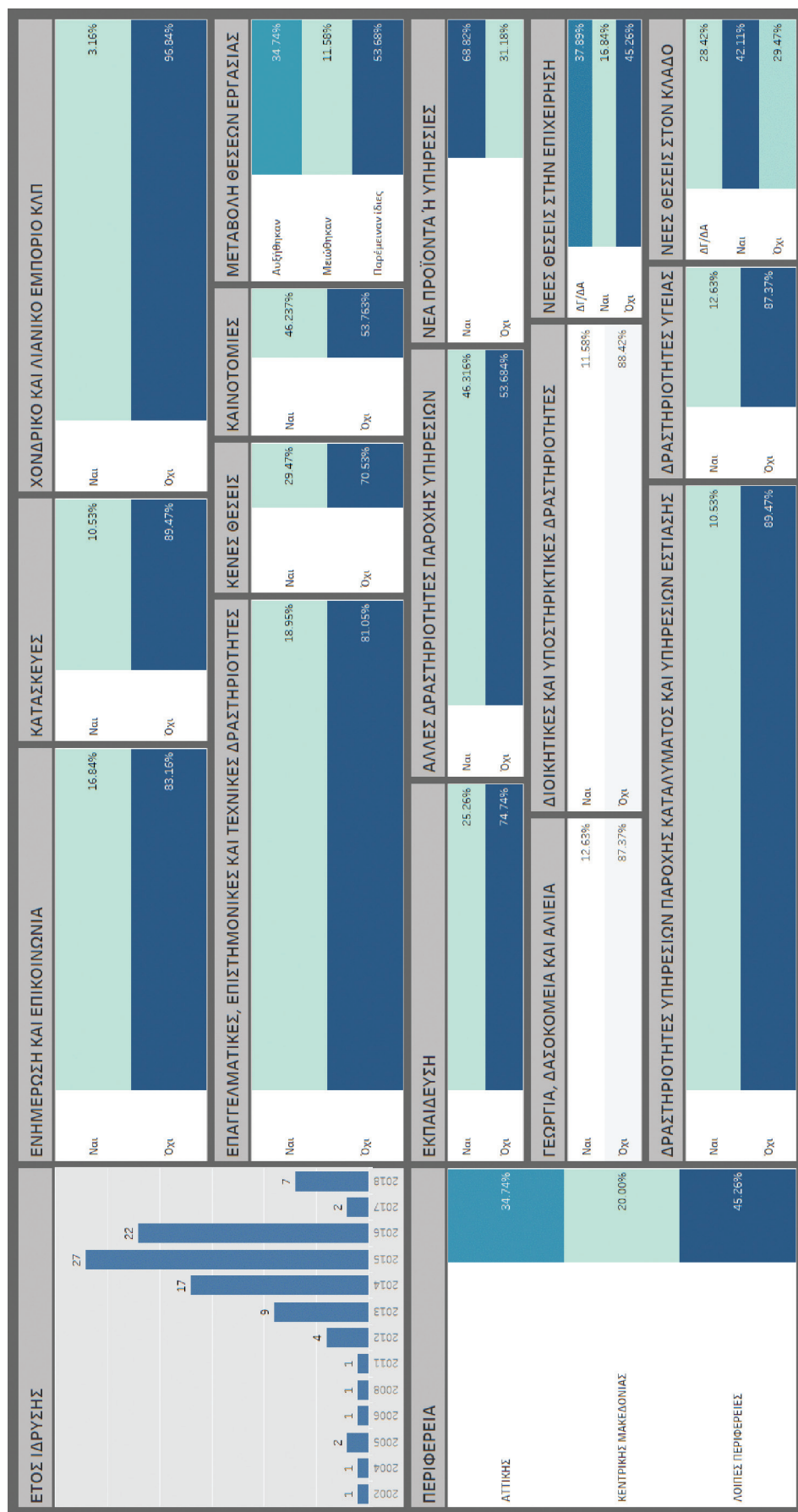
Θέσεις εργασίας, νέα προϊόντα και καινοτομίες

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα εντοπίζονται κατά 34,74% στην Περιφέρεια Αττικής, 20% στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και κατά 45,26% στις υπόλοιπες Περιφέρειες της χώρας. Οι περισσότερες από αυτές **ιδρύθηκαν** την περίοδο 2014 – 2016 και δραστηριοποιούνται σε αρκετούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Πιο συγκεκριμένα, το 46,32% του δείγματος δραστηριοποιείται στον κλάδο των Άλλων δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών, με τον κλάδο της Εκπαίδευσης να ακολουθεί με 25,26%, τις Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες με 18,95%, την Ενημέρωση και επικοινωνία με 16,84% και ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά οι Δραστηριότητες υγείας, η Γεωργία, δασοκομία και αλιεία, οι Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες, οι Κατασκευές, οι Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης και τέλος το Χονδρικό και λιανικό εμπόριο.

Όσον αφορά τις **θέσεις εργασίας** στις κοινωνικές επιχειρήσεις του δείγματος παρατηρείται ότι κατά την περίοδο της έρευνας το 29,47% αυτών διέθετε κενές θέσεις εργασίας. Σε διάστημα τριών μηνών προγενέστερα της έρευνας προκύπτει ότι οι θέσεις εργασίας αυξήθηκαν στο 34,74% των επιχειρήσεων του δείγματος, στο 53,68% παρέμειναν ίδιες, ενώ στο 11,58% σημειώθηκε μείωση. Για τους επόμενους τρεις μήνες το 16,84% των κοινωνικών επιχειρήσεων του δείγματος προβλέπουν ότι θα υπάρξουν νέες θέσεις εργασίας, το 37,89% δεν γνωρίζει και το 45,26% ότι δεν θα υπάρξουν νέες θέσεις.

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις που απάντησαν στην έρευνα μεταξύ άλλων ερωτήθηκαν για το εάν την περίοδο 2016-2017 δημιούργησαν κάποια **νέα ή σημαντικά βελτιωμένα προϊόντα ή υπηρεσίες**. Στο σύνολο των αποκρίσεων σε ποσοστό 68,82% απάντησαν ότι δημιούργησαν κάποια νέα ή σημαντικά βελτιωμένα προϊόντα ή υπηρεσίες σε αντίθεση με το

ΕΙΚΟΝΑ 2
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ



ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παράμετρος	Συμβατικές επιχειρήσεις (δείγμα)	Κοινωνικές επιχειρήσεις (δείγμα)
Κενές θέσεις εργασίας (κατά την περίοδο της έρευνας)	20,10%	29,47%
Αύξηση θέσεων εργασίας (σε σχέση με το προηγούμενο ζήννο)	16,05%	34,74%
Νέες θέσεις εργασίας (σε σχέση με το επόμενο ζήννο)	23,43%	16,84%

μικρότερο 31,18% το οποίο δεν δημιουργήσε. Το αποτέλεσμα αυτό κατάδεικνύει μια σημαντική δυναμική των κοινωνικών επιχειρήσεων στη δημιουργία νέων προϊόντων ή υπηρεσιών.

Όσον αφορά την ερώτηση για την εισαγωγή κάποιων **καινοτομιών** που αφορούν παραγωγικές διαδικασίες ή διεργασίες, το 46,24% δήλωσε ότι έχει εισάγει ενώ πάνω από τις μισές επιχειρήσεις που αποκρίθηκαν (δηλαδή το 53,76%) δεν έχει εισάγει. Τα αποτελέσματα δείχνουν τη μεγαλύτερη δυσκολία που φαίνεται να υπάρχει στην εισαγωγή καινοτομιών σε σχέση με τη δημιουργία προϊόντων ή υπηρεσιών.

Αναντιστοιχίες δεξιοτήτων

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων (skill mismatch) είναι ένας ευρύς όρος που αφορά ποικίλους τύπους ανισορροπιών μεταξύ των προσφερόμενων δεξιοτήτων και αυτών που απαιτούνται από την αγορά εργασίας (ILO 2014, McGuinness et al. 2017). Ως *δεξιότητες* νοούνται οι ικανότητες που δύναται να διαθέτει κάποιος ώστε

να εφαρμόσει την κεκτημένη του γνώση και χωρίζονται σε γενικές /οριζόντιες, βασικές και εξειδικευμένες (Stoenska, 2017). Σύμφωνα με το Cedefop (2010) η αναντιστοιχία δεξιοτήτων δύναται να συμβάλλει στην αύξηση της ανεργίας, ενώ παράλληλα να μειώσει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα. Ωστόσο, το πεδίο διερεύνησης των αναντιστοιχιών των δεξιοτήτων δεν έχει εξελιχθεί αρκετά καθώς τα υπάρχοντα δεδομένα είναι ανομοιόμορφα και δεν υφίσταται ένα κοινά αποδεκτό πλαίσιο μετρήσεων (Cedefop 2010, ILO 2014).

Μια στατιστική προσέγγιση της έλλειψης δεξιοτήτων (under-skilling) δύναται κανείς να διερευνήσει διαδικτυακά στο Skills Panorama του Cedefop,² όπου για το 2014 καταγράφεται ο δείκτης έλλειψης δεξιοτήτων σε χώρες της Ε.Ε. Μολαταύτα, η προσπάθεια είναι σε μεγάλο βαθμό ατελής λόγω έλλειψης στοιχείων, όπως προαναφέρθηκε. Γι' αυτό τον λόγο η συνήθης πρακτική που χρησιμοποιείται είναι η υλοποίηση ερευνών είτε σε εργοδότες είτε στους εργαζόμενους ώστε να καταγραφούν οι απόψεις τους σχετικά με τις

2 <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/under-skilling>

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Σημαντικές διαφοροποιήσεις δεξιοτήτων	Πολυπληθέστερη επαγγελματική κατηγορία		Κρισιμότερη επαγγελματική κατηγορία	
	Συμβατικές επιχειρήσεις (δείγμα)	Κοινωνικές επιχειρήσεις (δείγμα)	Συμβατικές επιχειρήσεις (δείγμα)	Κοινωνικές επιχειρήσεις (δείγμα)
Ικανότητας Επίλυσης Προβλημάτων	0,56	0,66	0,56	0,54
Διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες	0,43	0,65	0,43	0,48
Οργανωτικές Ικανότητες	0,60	0,59	0,60	0,55
Πρωτοβουλίες	0,56	0,58	0,56	0,48
Εργασία σε Ομάδα	0,32	0,57	0,32	0,49

154

αναντιστοιχίες δεξιοτήτων στον εργασιακό χώρο αναφοράς τους (ILO 2014). Γιατί όμως κρίνεται σημαντική η μέτρηση των αναντιστοιχιών των δεξιοτήτων; Όπως αναφέρει η Stoenka (2017), η αναντιστοιχία δεξιοτήτων σημαίνει μειωμένη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου και δύναται να οδηγήσει σε πολύπλευρες επιπτώσεις ανάλογα τον βαθμό των αναντιστοιχιών (χαμηλοί μισθοί, μειωμένη ευχαρίστηση κατά την εργασία, ανασφάλεια, χαμηλή παραγωγικότητα, υψηλότερη ανεργία κ.ά.).

Αποτελέσματα έρευνας στο σύνολο της χώρας

Βιβλιογραφικά δεν κατέστη δυνατό να εντοπιστεί σχετική έρευνα σε κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις, ωστόσο κρίνεται ότι η μεθοδολογία παραμένει εντός των ήδη υπάρχοντων πλαισίων. Όπως αναφέρει το ILO (2015), οι κοινωνικές επιχειρήσεις δύναται να αποτελέσουν την κατάλληλη πλατφόρμα όπου τα πιο έμπειρα μέλη μπορούν να μεταφέρουν δεξιότητες σε νεότερα μέλη. Ταυτόχρονα, η νεανική ανεργία, η οποία ενδυναμώνεται από την έλλειψη προϋπηρεσίας και κατ' επέκταση δεξιοτήτων, δύναται να καταπολεμηθεί μέσω συνεταιριστικών σχημάτων εντός των

οποίων οι νέοι μπορούν να αποκτήσουν και να εξελίξουν χρήσιμες δεξιότητες.

Στην παρούσα έρευνα λήφθηκαν υπόψη όλα όσα προαναφέρθηκαν και επιχειρήθηκε η όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη και συνάμα κατανοητή σύνταξη ενός ερωτηματολογίου προς τις κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις δεξιότητες της πολυπληθέστερης και κρισιμότερης επαγγελματικής κατηγορίας σε κλίμακα 1 – 5 σε επίπεδο επάρκειας και σημαντικότητας. Συγκεκριμένα, για την πολυπληθέστερη κατηγορία προκύπτει ότι η μεγαλύτερη διαφοροποίηση σχετικά με την επάρκεια και σημαντικότητα (Μέσος Όρος των αποκρίσεων) εμφανίζεται στις δεξιότητες της Ικανότητας Επίλυσης Προβλημάτων (0,66) και τις Διαπροσωπικές και Επικοινωνιακές δεξιότητες (0,65). Ακολουθούν οι Οργανωτικές Ικανότητες (0,59), η ικανότητα Πρωτοβουλιών (0,58) και η Εργασία σε Ομάδα (0,57). Αυτή η υψηλή διαφοροποίηση σημαίνει ότι αν και οι παραπάνω δεξιότητες κρίνονται σημαντικές δεν παρουσιάζονται επαρκώς από την πολυπληθέστερη επαγγελματική κατηγορία. Παρατηρείται ότι όλες οι δεξιότητες με σημαντική διαφοροποίηση αντιστοιχούν στις γενικές / οριζόντιες δεξιότητες, οι οποίες ουσιαστικά συνιστούν ένα πακέτο μη τεχνικών δεξιοτήτων και γνώ-

σεων το οποίο όμως είναι σημαντικό για την επιτυχή συμμετοχή στην εργασία (Dall'Amico & Verona, 2015).

Αντιστοίχως, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των δεξιοτήτων για την κρισιμότερη επαγγελματική κατηγορία (Μέσος Όρος των αποκρίσεων) καταδεικνύουν ότι οι δεξιότητες με τις μεγαλύτερες διαφοροποιήσεις επάρκειας και σημαντικότητας είναι οι Οργανωτικές Ικανότητες (0,55) και η Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων (0,54). Όπως και στην πολυπληθέστερη επαγγελματική κατηγορία οι δεξιότητες με σημαντική διαφοροποίηση εντάσσονται στις γενικές δεξιότητες.

Σύγκριση αποτελεσμάτων έρευνας κοινωνικής και συμβατικής οικονομίας

Η κοινωνική οικονομία συνιστά ένα διαφορετικό τύπο άσκησης οικονομικών δραστηριοτήτων, έναν εναλλακτικό δρόμο ανάμεσα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Με αυτή την ιδιότητα κρίνεται ενδιαφέρον να εξετάσουμε συγκριτικά τις δύο παρόμοιες έρευνες που έλαβαν χώρα για την κοινωνική και τη συμβατική επιχειρηματικότητα.

Συγκεκριμένα, η έρευνα στις συμβατικές επιχειρήσεις υλοποιήθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) την περίοδο Οκτωβρίου-Νοεμβρίου του 2017 με στόχο την καταγραφή των αναγκών των επιχειρήσεων αφενός σε επαγγελματικές κατηγορίες και εκπαιδευτικό επίπεδο για τις κενές θέσεις που υφίστανται ή πρόκειται να δημιουργηθούν, αφετέρου σε δεξιότητες / ικανότητα και γνώσεις για τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας (ΕΙΕΑΔ 2017).

Σύγκριση κατάστασης θέσεων εργασίας

Εστιάζοντας στην κατάσταση των θέσεων εργασίας εξετάζονται οι διαθέσιμες κενές θέσεις εργασίας κατά τη διάρκεια των ερευνών, η μεταβολή των θέσεων εργασίας σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο από την περίοδο της έρευνας και οι εν δυνάμει νέες θέσεις εργασίας για τους επόμενους τρεις μήνες. Στον Πίνακα 1 αποτυπώνονται τα θετικά αποτελέσματα, παρατηρώντας πως μεγαλύτερο μέρος του δείγματος των κοινωνικών επιχειρήσεων σε σχέση με το αντίστοιχο των συμβατικών επιχειρήσεων έχει απαντήσει θετικά στην ύπαρξη κενών θέσεων και στην αύξηση θέσεων σε σχέση με το περασμένο τρίμηνο. Αντίθετα, όταν οι επιχειρήσεις καλούνται να απαντήσουν για το εάν το επόμενο τρίμηνο θα παρουσιάσουν αύξηση θέσεων το ποσοστό των συμβατικών επιχειρήσεων που απαντούν θετικά είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Σύγκριση δεξιοτήτων

Λαμβάνοντας υπόψη την αντίστοιχη έρευνα αξιολόγησης των δεξιοτήτων της πολυπληθέστερης και κρισιμότερης επαγγελματικής κατηγορίας σε επιχειρήσεις της συμβατικής οικονομίας, γίνεται σύγκριση των αποτελεσμάτων για τη συνθετική ανάγνωση των αποτελεσμάτων. Στον Πίνακα 2 παρουσιάζεται η συγκριτική καταγραφή των τιμών που προκύπτουν από την αξιολόγηση επάρκειας – σημαντικότητας των δεξιοτήτων και είναι δυνατό να βγάλουμε κοινά συμπεράσματα για τις δεξιότητες των πολυπληθέστερων και κρισιμότερων επαγγελματικών κατηγοριών της συμβατικής και κοινωνικής επιχειρηματικότητας αντίστοιχα.

Συγκεκριμένα, για την πολυπληθέστερη επαγγελματική κατηγορία των συμβατικών επιχειρήσεων προέκυψε ότι οι κύριες διαφοροποιήσεις εντοπίζονται στις Οργανωτικές Ικανότητες (0,64), στην Πρωτοβουλία και Επιχειρηματικότητα (0,60), στην Επίλυση Προβλημάτων (0,59), στις Επαγγελματικές Δεξιότητες (0,53) και στην Ικανότητα Διά Βίου Μάθησης (0,50). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα για την πολυπληθέστερη κατηγορία των κοινωνικών επιχειρήσεων, τα οποία αναλύθηκαν παραπάνω, παρατηρείται ότι οι κοινές σημαντικές διαφοροποιήσεις εντοπίζονται στις δεξιότητες της **Ικανότητας Επίλυσης Προβλημάτων**, στις **Οργανωτικές Ικανότητες** και στις **Πρωτοβουλίες**, με διαφορετική σειρά σημαντικότητας.

Από την άλλη πλευρά, για την κρισιμότερη κατηγορία των συμβατικών επιχειρήσεων οι σημαντικότερες διαφοροποιήσεις εντοπίζονται στις Οργανωτικές Ικανότητες (0,6), στην Επίλυση Προβλημάτων (0,56), στην Πρωτοβουλία και Επιχειρηματικότητα (0,56) και στην Ευελιξία και Προσαρμοστικότητα (0,55). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα για την κρισιμότερη κατηγορία των κοινωνικών επιχειρήσεων, τα οποία αναλύθηκαν παραπάνω, παρατηρείται ότι οι κοινές σημαντικές διαφοροποιήσεις εντοπίζονται στις δεξιότητες των **Οργανωτικών Ικανοτήτων** και στην **Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων**.

Οι παραπάνω κοινές διαφοροποιήσεις στην επάρκεια και τη σημαντικότητα των δεξιοτήτων καταδεικνύουν ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις εμφανίζουν ανάλογες ελλείψεις γενικών/οριζόντιων δεξιοτήτων όσο και οι συμβατικές επιχειρήσεις. Ως συνέπεια, η αντιμετώπιση αυτών των αναντιστοιχιών των δεξιοτήτων δύναται να προσεγγιστεί οριζόντια στην κοινωνική, αλλά και στη συμβατική επιχειρηματικότητα. Συγκεκριμένα, ένας προφανής τρόπος κάλυψης των ελλείψεων δεξιοτήτων θα μπορούσε να είναι η στοχευμένη εκπαίδευση στις απαιτούμενες δεξιότητες της εκάστοτε

επαγγελματικής κατηγορίας. Ωστόσο, η φύση των ελληνικών δεξιοτήτων οι οποίες κατά βάση σχετίζονται με προσωπικά χαρακτηριστικά, κοινωνικές και διαχειριστικές ικανότητες προκαλούν ερωτηματικά στη δομή μιας εν δυνάμει εκπαιδευτικής διαδικασίας για την κάλυψη των αναντιστοιχιών και συνιστά ένα ξεχωριστό ερευνητικό αντικείμενο.

Σύγκριση δημιουργίας νέων προϊόντων ή υπηρεσιών και εισαγωγής καινοτομιών

Εξετάζοντας τα αποτελέσματα με τις αντίστοιχες ερωτήσεις προς τις συμβατικές επιχειρήσεις παρατηρείται ότι η δημιουργία νέων προϊόντων ή υπηρεσιών για το 2016-2017 υλοποιήθηκε στο 18,94% των επιχειρήσεων που αποκρίθηκαν, ενώ η εισαγωγή καινοτομιών για το 2016-2017 έλαβε χώρα στο 14,81% των επιχειρήσεων αυτών. Αντίστοιχα, στις κοινωνικές επιχειρήσεις η δημιουργία νέων προϊόντων ή υπηρεσιών για το 2016-2017 υλοποιήθηκε στο 68,82% των αποκρινθέντων, ενώ η εισαγωγή καινοτομιών για το 2016-2017 έλαβε χώρα στο 46,24%.

Αυτό που παρατηρείται από τη σύγκριση των αποτελεσμάτων για τη δημιουργία νέων προϊόντων ή υπηρεσιών και εισαγωγή καινοτομιών είναι ότι οι θετικές απαντήσεις είναι κατά πολύ περισσότερο αυξημένες στις κοινωνικές επιχειρήσεις σε σύγκριση με τις συμβατικές επιχειρήσεις. Παράλληλα, εντοπίζεται μια κοινή τάση που αφορά τις περισσότερες θετικές αποκρίσεις στη δημιουργία νέων ή βελτιωμένων προϊόντων σε σχέση με την εισαγωγή καινοτομιών η οποία φαίνεται είναι ελάχιστα πιο περιορισμένη. Από αυτή την παρατηρούμενη σημαντική διαφοροποίηση μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι κοινωνικές επιχειρήσεις προσπαθούν να εισέλθουν δυναμικά στην αγορά δημιουργώντας σε μεγαλύτερο βαθμό νέα ή βελτιωμένα προϊόντα ή υπηρεσίες και εισάγοντας καινοτομίες.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ως σκοπός της έρευνας προσδιορίστηκε ο εντοπισμός της δυναμικότητας των κοινωνικών επιχειρήσεων μέσω της καταγραφής της κατάστασης των θέσεων εργασίας, η σχέση τους με τη δημιουργία προϊόντων ή υπηρεσιών και την εισαγωγή καινοτομιών, αλλά και μέσω της αξιολόγησης της επάρκειας και σημαντικότητας των δεξιοτήτων της πολυπληθέστερης και κρισιμότερης επαγγελματικής κατηγορίας κάθε κοινωνικής επιχείρησης. Από το άρθρο προκύπτουν αρκετά ενδιαφέροντα και αξιοποιήσιμα ευρήματα γι' αυτό το

λόγο κρίνεται σημαντικό να ερμηνευθεί εδώ το σύνολο των συμπερασμάτων.

Για να εντοπιστούν κρίσιμες διαφορές μεταξύ των περιφερειών συγκρίνονται τα στοιχεία που προέκυψαν από τις αναλύσεις των κοινωνικών επιχειρήσεων του δείγματος που βρίσκονται στις περιφέρειες Αττικής, Κεντρικής Μακεδονίας και τις υπόλοιπες Περιφέρειες. Αρχικά, πρέπει να καταγραφεί η διαφορετικότητα στον κλάδο δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων καθώς οι περισσότερες κοινωνικές επιχειρήσεις του δείγματος που βρίσκονται στην Αττική ασχολούνται σε μεγάλο βαθμό με τις Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, όσες βρίσκονται στην Κεντρική Μακεδονία ασχολούνται σε μεγάλο βαθμό με την Εκπαίδευση, ενώ πολλές από όσες βρίσκονται στις υπόλοιπες Περιφέρειες δραστηριοποιούνται στις Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.

Εξετάζοντας τις θέσεις εργασίας φαίνεται πως οι κοινωνικές επιχειρήσεις του δείγματος που βρίσκονται στην Κεντρική Μακεδονία παρουσιάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό κενές θέσεις εργασίας καθώς το 52,63% διαθέτει κενές θέσεις σε αντίθεση με το 25,58% των επιχειρήσεων των υπόλοιπων Περιφερειών και το 21,21% των επιχειρήσεων της Αττικής. Όσον αφορά τη θετική μεταβολή των θέσεων εργασίας σε σχέση με το τρίμηνο πριν από την έρευνα και την προοπτική νέων θέσεων εργασίας το επόμενο τρίμηνο από την έρευνα, προκύπτει ότι με σχετικά μικρή διαφορά οι κοινωνικές επιχειρήσεις του δείγματος στην Αττική αύξησαν και πρόκειται να αυξήσουν τις θέσεις εργασίας. Συνεχίζοντας, προκύπτει ότι με αρκετή διαφορά οι κοινωνικές επιχειρήσεις του δείγματος που βρίσκονται στην Κεντρική Μακεδονία δημιουργούν σε μεγαλύτερο βαθμό νέα προϊόντα και υπηρεσίες, ενώ με μικρή διαφορά οι επιχειρήσεις του δείγματος που βρίσκονται στην Αττική εισάγουν σε μεγαλύτερο βαθμό καινοτομίες. Τέλος, όσον αφορά τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων φαίνεται ότι σε όλες τις κοινωνικές επιχειρήσεις του δείγματος σε κάθε περιφέρεια υπάρχουν ανεπαρκείς δεξιότητες και αυτές που συναντώνται συχνότερα στην πολυπληθέστερη και στην κρισιμότερη επαγγελματική κατηγορία είναι η Επίλυση προβλημάτων και οι Οργανωτικές ικανότητες. Οι δύο αυτές δεξιότητες φαίνεται πως βρίσκονται σε έλλειψη και στις συμβατικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με αντίστοιχη έρευνα που είχε πραγματοποιηθεί από το ΕΙΕΑΔ.

Τέλος, κρίνεται σημαντικό να αναφέρουμε κάποιες παρατηρήσεις της ομάδας έργου, που προέκυψαν κατά τη διεξαγωγή της μελέτης. Αρχικά, τα μεγέθη κατέδειξαν τη μειωμένη δυναμικότητα της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα. Καταγράφουμε την ελπίδα να μην είναι η κοινωνική οικονομία μια «παροδική

φωτοβολίδα», αλλά να εξελιχθεί βασιζόμενη στις ρίζες της, δηλαδή στην «ηθική οικονομία», αλλάζοντας σταδιακά το πρότυπο της επιχειρηματικότητας στρέφοντας το ενδιαφέρον από την κερδοφορία στην παραγωγή προστιθέμενης αξίας για το σύνολο της κοινωνίας. Θα πρέπει να αποτελέσει σκαλοπάτι για την απόκτηση δεξιοτήτων ειδικά των νέων ανέργων που δεν έχουν την απαιτούμενη προϋπηρεσία και να συνθέσει μια πλατφόρμα δημιουργίας για ομάδες ατόμων που δε διαθέτουν κεφάλαιο. Ωστόσο, σε αυτό το πλαίσιο σημαντικό και ουσιαστικό για το μέλλον της κοινωνικής οικονομίας κρίνεται το να μην καταλήξει να αποτελεί προθάλαμο της συμβατικής οικονομίας

είτε μέσω της χρήσης κοινωνικών επιχειρήσεων για την είσοδο στην αγορά, είτε μέσω της εκμετάλλευσής τους ως φορείς δυνάμενης άντλησης επιχορηγήσεων είτε μέσω της χρήσης τους ως κοιτίδες καλλιέργειας δεξιοτήτων και απόκτησης προϋπηρεσίας απώτερος σκοπός των οποίων θα είναι να χρησιμοποιηθούν στον ιδιωτικό τομέα αργότερα. Λόγω των παραπάνω διαφαίνεται η ανάγκη διασφάλισης ότι η κοινωνική οικονομία λειτουργεί και θα λειτουργεί με κοινωνικά κριτήρια γι' αυτό θα πρέπει να διευρυνθεί η ουσιαστική πληροφόρηση για τους σκοπούς και τη λειτουργία της σε όλες τις περιφέρειες και δήμους της χώρας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Cedefop (2010), Skill mismatch in Europe. European Centre for the Development of Vocational Training. Briefing Note.
- Dall'Amico, E. & Verona, S. (2015), Cross-country survey on soft skills mostly required by companies to medium/high skilled migrants. Methodological approach for a common framework of Soft Skills at work. Valorize High Skilled Migrants. Torino: Ceipiemonte S.c.p.a.
- European Commission (2011), Social Business Initiative. Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation; COM (2011) 682. (25.10.2011).
- International Labour Organization (2014), Skills mismatch in Europe. Statistics Brief. International Labour Office, Department of Statistics. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (2015), Rediscovering cooperatives: Young people finding work the cooperative way. Cooperatives and the World of Work Series. No. 4.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017), How Useful is the concept of Skills Mismatch?. International Conference on Jobs and Skills Mismatch. Geneva.
- Mertens, S. (1999), Non-profit organizations and social economy: two ways of understanding the third sector, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 70(3), 501-520.
- Nulty, Duncan D. (2008), The adequacy of response rates to online and paper surveys: what can be done? *Assessment & Evaluation in Higher Education*. Vol 33 No 3 pp301-314.
- Seelos, C., & Mair, J. (2005), Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor, *Business Horizons*, 48, 241-246.
- Stoevska, V. (2017), Qualification and Skill Mismatch: Concepts and Measurement. International Conference on Jobs and Skills Mismatch. Geneva.
- Westlund, H. (2003), Form or contents? On the concept of social economy, *International Journal of Social Economics*, 30 (11), 1192-1206.
- EIEAD (2017), Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. Έκθεση Αποτελεσμάτων 2017. Ν. 4019/2011, Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις, ΦΕΚ 216/Α/30-9-2011.
- Ν.4430/2016, Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις, ΦΕΚ 205/Α/31-10-2016.
- Νικολάου, Ι. (2014), Κοινωνική Οικονομία – Κοινωνική Επιχειρηματικότητα, Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Κοινωνικής εργασίας:
Γενική εφαρμογή και ειδική
εφαρμογή στην αντικατάσταση
έκτισης ποινής

Ιουλία Κούρτη

Στέλεχος ΕΙΕΑΔ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές που συντελέστηκαν, λόγω της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης, επηρέασαν σε μέγιστο αρνητικό βαθμό την αγορά εργασίας. Ενδεικτικά υπήρξαν μεγάλες μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις, στη μείωση της δυναμικής παραγωγής, στις σημαντικές απώλειες του εισοδήματος και των θέσεων εργασίας και κατ' επέκταση του βιοτικού επιπέδου και της επιδείνωσης των συνθηκών διαβίωσης. Επηρεάστηκαν η προσφορά και ζήτηση εργασίας, ο καθορισμός και το επίπεδο των αποδοχών με μείωση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, οι εργασιακές σχέσεις, ο καθορισμός της μέγιστης διάρκειας των συλλογικών συμβάσεων κ.ο.κ. Ως απόρροια των παραπάνω η κρίση ενέτεινε το πρόβλημα της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας, που πλήττει την ελληνική οικονομία και κατ' επέκταση τα νοικοκυριά και η οποία αποτελεί και ένα από τα πλέον σημαντικά προβλήματα στην παρούσα περίοδο.

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο κοινωνικός αρνητικός αντίκτυπος της κρίσης στην αγορά εργασίας και να αντιμετωπιστεί η ανεργία, τα τελευταία έτη εξειδικεύονται οι πολιτικές απασχόλησης για την προώθηση της απασχολισιμότητας και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Ειδικότερα, ένας από τους βασικούς στόχους που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση ως το 2020, προκειμένου να τεθούν τα θεμέλια για την ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας, είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού 20 έως και 64 ετών τουλάχιστον στο 75%. Επιπλέον, οι κατευθυντήριες γραμμές για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών προς υλοποίηση, αφορούν την ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας, όπως και την Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας στο πλαίσιο της εργασίας, την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και τη μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας (L 308/46, 2010/707/ΕΕ).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας εφαρμόζονται ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στις οποίες μεταξύ άλλων εντάσσονται και τα προγράμματα Κοινωνικού Χαρακτήρα (για την προώθηση της απασχόλησης ανέργων) και συμπληρώνονται από μέτρα όπως η επιδότηση της απασχόλησης και οι πολιτικές κατάρτισης. Στο παρόν κεφάλαιο διερευνάται η γενική εφαρμογή των προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα στον ευρύ πληθυσμό, η ειδική εφαρμογή αυτών καθώς και ως εναλλακτικού τρόπου έκτισης της ποινής όπως προβλέπεται από τον Ποινικό Κώδικα.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα απασχόλησης αποβλέπουν στη δημιουργία θέσεων πλήρους απασχόλησης και στην άμεση αντιμετώπιση της ανεργίας πληθυσμιακών ομάδων που πλήττονται από την παρατεταμένη οικονομική κρίση. Ειδικότερα, απασχολούν στην απασχόληση των μακροχρονίως ανέργων και ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας, την ενδυνάμωση και αναβάθμιση των προσόντων και δεξιοτήτων των ανέργων σε συνδυασμό με την απασχόλησή τους. Περαιτέρω, στοχεύουν στην κάλυψη των κοινωνικών αναγκών και τη σύζευξη των παραγωγικών ικανοτήτων των ανέργων με τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας όπως και στην αναβάθμιση των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών.

Οι συμμετέχοντες στα προγράμματα ορίζονται ως ωφελούμενοι και πρέπει να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ, διαθέτοντας δελτίο ανεργίας σε ισχύ. Τοποθετούνται για συνολικό χρονικό διάστημα οκτώ (8) μηνών (Ν. 4152/2013), σε διάφορους φορείς του δημοσίου, όπως Δήμους, Περιφέρειες, Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας, Κέντρα Υποδοχής και Ταυτοποίησης και Δομές προσωρινής υποδοχής και άλλες δημόσιες υπηρεσίες (Ν. 4109/2013).

Οι παραπάνω φορείς, μετά από δημόσια πρόσκληση, είναι και οι επιβλέποντες φορείς οι οποίοι προσλαμβάνουν, απασχολούν ανέργους, και πιστοποιούν την απασχόλησή τους στον ΟΑΕΔ, προκειμένου να καταβληθεί το μισθολογικό κόστος. Παράλληλα, έχουν την ευθύνη της νόμιμης συλλογής, τήρησης και φύλαξης των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και απογραφικών δελτίων εισόδου/εξόδου (microdata) των ωφελουμένων ως προς το σκέλος που χρηματοδοτείται από εθνικούς πόρους σύμφωνα με το Ν. 2472/1997 περί της προστασίας του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Για την τρέχουσα προγραμματική περίοδο, υλοποιούνται με την συγχρηματοδότηση από πόρους του ΕΣΠΑ (2014-2020) και την χρηματοδότηση από εθνικούς πόρους. Σχετικά με το συγχρηματοδοτούμενο σκέλος ως υπεύθυνος φορέας για τη διαχείριση και παρακολούθησή τους ορίζεται η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευσης και Διά Βίου Μάθησης» (ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ) του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης και ο ΟΑΕΔ ως προς το σκέλος που χρηματοδοτείται από εθνικούς πόρους και αφορά την απασχόληση.

Στο πλαίσιο των δράσεων σε συνδυασμό με την απασχόληση συγκαταλέγεται και η κατάρτιση των

συμμετεχόντων για την περαιτέρω ενδυνάμωση και αναβάθμιση των προσόντων και δεξιοτήτων τους και πραγματοποιούνται σε Κέντρα Διά Βίου Μάθησης (πάροχοι κατάρτισης), τα οποία είναι αδειοδοτημένα από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ).

Σημαντικό ρόλο στην υλοποίηση του προγράμματος διαδραματίζουν οι υπηρεσίες απασχόλησης. Ειδικότερα, ο ΟΑΕΔ κατάρτιζει την πρόσκληση, είναι αρμόδιος για την υποδοχή των ηλεκτρονικών αιτήσεων, την κατάταξη των ανέργων και την κατάρτιση του πίνακα για τους ωφελούμενους. Επιπλέον, έχει την ευθύνη για τη σύζευξη των ωφελούμενων με τις θέσεις απασχόλησης στους επιβλέποντες φορείς (Δήμοι, Περιφέρειες και άλλες Δημόσιες Υπηρεσίες), όπως προσδιορίζονται κάθε φορά από τη Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων (ΓΓΔΚΑΠ), του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΥΠΕΚΑΑ), ως αρμόδια για τον προσδιορισμό των επιβλεπόντων φορέων και των διατιθέμενων θέσεων απασχόλησης ανά ειδικότητα, τόσο ως προς το συγχρηματοδοτούμενο από πόρους του ΕΣΠΑ σκέλος όσο και ως προς το σκέλος που χρηματοδοτείται από εθνικούς πόρους. Επίσης, καλύπτει το μισθολογικό κόστος των ωφελούμενων που θα απασχολήσει ο επιβλέπων φορέας και τις ασφαλιστικές εισφορές (επιβλέποντα φορέα – ωφελούμενου). Για τον λόγο αυτό, και προκειμένου να διαπιστωθεί η απασχόληση διενεργεί δειγματοληπτικούς επιτόπιους ελέγχους και διοικητικές επαληθεύσεις για την έγκαιρη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών στους επιβλέποντες φορείς και την καταβολή των αμοιβών στους ωφελούμενους.

ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ, ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Ωφελούμενοι της δράσης είναι Έλληνες πολίτες, πολίτες κρατών-μελών της ΕΕ, Βορειοηπειρώτες, ομογενείς και ομογενείς αλλοδαποί που προέρχονται από την Κωνσταντινούπολη και από τα νησιά Ίμβρο και Τένεδο, χωρίς να απαιτείται πιστοποιητικό ελληνικής ιθαγένειας, υπό την προϋπόθεση ότι η ιδιότητά τους ως Ελλήνων κατά το γένος και τη συνείδηση αποδεικνύεται με άλλους τρόπους (Ν.δ. 3832/1958).

Στα νέα βελτιωτικά μέτρα σχετικά με τη μοριοδότηση των προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα, συγκαταλέγονται δύο νέες υποπεριπτώσεις, η ηλικιακή ομάδα και οι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων ΑΜΕΑ του ΟΑΕΔ. Για τους ωφελούμενους των προγραμμάτων ως βασική προϋπόθεση τίθεται να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ,

με ανώτατο χρονικό όριο συνεχιζόμενης ανεργίας τους εξήντα (60) μήνες (ως προς τη μοριοδότησή τους) και αφορά τις εξής κατηγορίες: άνεργους και μακροχρόνια άνεργους, πτυχιούχους πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα, μέλη οικογενειών και μονογονεϊκών οικογενειών στις οποίες δεν εργάζεται κανείς (ως ωφελούμενος ορίζεται ο ένας εκ των δύο εγγεγραμμένων ανέργων συζύγων εκτός και αν είναι και οι δύο μακροχρόνια άνεργοι 12 μηνών και άνω, άνεργοι ηλικίας άνω των 29 ετών, δικαιούχοι «Κοινωνικού Εισοδήματος Αλληλεγγύης» (ΚΕΑ). Μεταξύ άλλων ως κριτήριο επιλογής και μοριοδότησης για την ένταξη σε πρόγραμμα κοινωνικού χαρακτήρα λαμβάνεται υπόψη το ετήσιο (ατομικό ή οικογενειακό) εισόδημα του παρελθόντα έτους, ο αριθμός των ανηλίκων τέκνων και η μη ένταξη σε αντίστοιχα προγράμματα σε παρελθόντα έτη. Για τα κριτήρια κατάταξης που αφορούν ποσοστό αναπηρίας 50% όπως και σε ποσοστό 67% και άνω για περιπτώσεις γονέων προστατευόμενου/ων ανηλίκων ή και ενήλικων τέκνων ΑΜΕΑ, υποβάλλεται σχετική γνωμάτευση του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕΠΑ). Επιπλέον, για τις παραπάνω περιπτώσεις ισχύει το δικαίωμα στο μειωμένο κατά μία (1) ώρα ωράριο την ημέρα. (Ν.3863/2010).

Για κάθε ωφελούμενο η θέση απασχόλησης πρέπει να αντιστοιχεί στα ειδικά τυπικά προσόντα του. Το μισθολογικό κόστος αντιστοιχεί σε 19,81 ευρώ ημερησίως και όχι περισσότερα από 495,25 ευρώ μηνιαίως για ωφελούμενους ηλικίας 25 ετών και άνω και σε 17,27 ευρώ ημερησίως και όχι περισσότερα από 431,75 ευρώ μηνιαίως για ωφελούμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ενώ υπάρχει πλήρης ιατροφαρμακευτική κάλυψη και υπάγονται στην ασφάλιση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ).

Η απασχόληση των ωφελούμενων υπάγεται στο καθεστώς πενήνηρης εργασίας και το ωράριο απασχόλησής τους ακολουθεί το ωράριο που έχουν οι μόνιμοι εργαζόμενοι με την ίδια ειδικότητα στην σχετική υπηρεσία τοποθέτησής τους (Ν. 4368/2016). Με την παρέλευση του προβλεπόμενου χρόνου του προγράμματος, η σύμβαση κάθε ωφελούμενου λύεται αυτοδίκαια, χωρίς την καταβολή αποζημίωσης.

Κατά τη διάρκεια λειτουργίας του προγράμματος κοινωνικού χαρακτήρα, οι ωφελούμενοι μπορούν να απουσιάζουν δύο εργάσιμες ημέρες κάθε μήνα, έχουν το δικαίωμα χρήσης αναρρωτικής άδειας έως δεκατρείς (13) ημέρες, ενώ γυναίκες οι οποίες βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης δικαιούνται να απουσιάζουν για τις απαραίτητες εξετάσεις και σε περιπτώσεις επαπειλούμενης κύησης και λοχείας, η απασχόληση αναστέλλεται κατά τη διάρκεια απουσίας και παρατείνεται η δυνατότητα απασχόλησής τους, με προσκόμιση των

απαραίτητων δικαιολογητικών. Τέλος, για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης, οι γονείς με παιδιά ηλικίας 4 έως και 18 ετών, έχουν δικαίωμα απουσίας δύο (2) ημερών σε ώρες ή ολόκληρη μέρα κάθε φορά μετά την απαραίτητη υποβολή αίτησης και έγκρισης από τον επιβλέποντα φορέα (ΚΥΑ 8.11949/28.12.2018).

Με όσα προηγήθηκαν, σημειώνεται ότι στις συστάσεις που απύθνη ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) στην έκθεση του προς την Ελλάδα εκτιμά ότι δεν έχουν ακόμα υιοθετηθεί στον απαιτούμενο βαθμό η αύξηση των δαπανών για ενεργές πολιτικές στήριξης της απασχόλησης και η επέκταση κάποιων από τα προγράμματα που σχετίζονται με αυτές. Στην έκθεση του ΟΟΣΑ για τις προοπτικές απασχόλησης (OECD, 2018), μεταξύ άλλων σημειώνεται ότι οι πολιτικές απασχόλησης, έστω και αν και πολλές νέες θέσεις είναι προσωρινές ή μερικής απασχόλησης ή με τον κατώτατο μισθό (εξάλλου ονομαστικοί μισθοί παραμένουν πολύ χαμηλότεροι από ό,τι πριν από την κρίση), παρόλα αυτά αποτελούν σημαντικό παράγοντα στήριξης της αύξησης των εισοδημάτων. Επιπλέον υπολογίζεται ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού, θα βελτιώσει το εισόδημα και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την ενδιάμεση έκθεση 2018 για την ελληνική οικονομία και απασχόληση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ επισημαίνεται ότι αν και για το β' τρίμηνο του 2018 το ποσοστό της ανεργίας παρουσιάζεται μειωμένο συγκριτικά με την κορύφωση της κρίσης και ανέρχεται στο 19%, εντούτοις οι νέες θέσεις εργασίας δεν αφορούν συχνά θέσεις πλήρους απασχόλησης. Επίσης, προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζει μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού και κυρίως νέοι κάτω των 24 ετών και γυναίκες.

Με βάση τα παραπάνω, τα προγράμματα κοινωνικού εργασία αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την οικονομική προστασία και στήριξη των ανέργων, την ενίσχυση της απασχόλησης και την ένταξη/εμπανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Παράλληλα δημιουργούνται θέσεις απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο που στηρίζουν την εγχώρια ζήτηση εργασίας και διευρύνεται το εύρος της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών από την τοπική αυτοδιοίκηση και τις δημόσιες υπηρεσίες. Ακόμη προσφέρεται η δυνατότητα στις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού, που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού και δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, να βελτιώσουν το εισόδημά τους και το βιοτικό τους επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό δημιουργούνται συνθήκες για τη μείωση της φτώχειας και προωθείται η αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανομένων των νέων, γυναικών, ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, μετα-

ναστών και ατόμων με αναπηρίες. Ακόμη με βάση την προοπτική αύξησης του κατώτατου μισθού το 2019 και την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού και του υποκατώτατου ημερομίσθου για τους νέους έως 25 ετών θα αναπροσαρμοστούν και τα τακτικά ειδικά επιδόματα όπως και τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ που συνδέονται με τον κατώτατο μισθό και στα οποία εντάσσονται και τα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα όπως και το ειδικό βοήθημα για όσους εξέτισαν ποινή στερητική της ελευθερίας.

Η ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΠΟΙΝΗ

Ιστορική επισκόπηση

Ως θεσμός, η Ποινή Κοινωνικού Εργασίας (Community Service Orders) εμφανίστηκε για πρώτη φορά στη Μ. Βρετανία το 1602 (με διάταγμα της βασίλισσας) «στο αγγλοσαξωνικό δίκαιο ως αυτοτελής ποινή, με την παροχή υπηρεσιών στο Βρετανικό Πολεμικό Ναυτικό για εγκλήματα μεσαίας βαρύτητας». Στη συνέχεια προτάθηκε ως εναλλακτικός τρόπος έκτισης της ποινής στην ποινική νομοθεσία της Αγγλίας και ξεκίνησε να εφαρμόζεται το 1973 (Δημόπουλος, 1998).

Σήμερα η Ποινή Κοινωνικού Εργασίας (Π.Κ.Ε.) εφαρμόζεται από τα δικαστικά συστήματα σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως αυτοτελής εναλλακτική της στερητικής της ελευθερίας ποινή ή ως εναλλακτικός τρόπος έκτισης της χρηματικής ποινής ή προστίμου στους οικονομικά ασθενείς πολίτες, οι οποίοι αδυνατούν να πληρώσουν τη μετατροπή της ποινής τους σε χρήμα. Επιπλέον πεδίο εφαρμογής βρίσκει στις Η.Π.Α., τον Καναδά, την Αυστραλία, τη Νέα Ζηλανδία και σε χώρες της Λατινικής Αμερικής και της Ασίας. (Αλεξιάδη – Πανούση, 2002).

Στην Ελλάδα ο θεσμός της μετατροπής της ποινής σε κοινωνική εργασία εισήχθη με τον Νόμο 1941/1991 και ενσωματώθηκε στο άρθρο 82 του Ποινικού κώδικα περί μετατροπής των στερητικών της ελευθερίας ποινών, ως τρόπος έκτισης της στερητικής της ελευθερίας ποινής. Επί του άρθρου 82 ΠΚ ακολούθησε σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων και τροποποιήσεων επί σειρά ετών.

Η κοινωνική εργασία ως εναλλακτική ποινή

Η κοινωνική εργασία, η «εργασία σε κοινωνικούς φορείς», αποτελεί ένα πρόγραμμα εναλλακτικού τρόπου έκτισης της ποινής που προβλέπεται από τον Ποινικό Κώδικα. Πρόκειται δηλαδή για ποινές φυλάκι-

σης, έως πέντε έτη σύμφωνα με το ισχύον καθεστώς (τροποποιήσεις που έχουν γίνει επί του άρθρου 82 του Π.Κ.), οι οποίες πρωτίστως έχουν μετατραπεί σε χρηματικές και οι καταδικασθέντες δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να αποπληρώσουν το ποσό το οποίο τους έχει υποβληθεί. Τα αδικήματα αυτά είναι ήσσονος σημασίας και συνήθως αφορούν οικονομικές υποθέσεις, μικροκλοπές, χρέη προς το δημόσιο και οφειλές προς τρίτους κ.ο.κ. Απαραίτητη προϋπόθεση για να γίνει η μετατροπή μιας ποινής σε παροχή κοινωνικού έργου είναι η συναίνεση του ατόμου που καταδικάστηκε. Κατά τη μετατροπή, το δικαστήριο καθορίζει τον αριθμό των ωρών της κοινωνικού έργου, την προθεσμία για την εκτέλεσή τους και τον φορέα στον οποίο θα παρασχεθεί η κοινωνική εργασία.

Πιο αναλυτικά, η παροχή κοινωνικού έργου παρέχεται δίχως αμοιβή, για ένα καθορισμένο αριθμό ωρών, ως όρο της δικαστικής απόφασης (Δημόπουλος, 1998). Σύμφωνα με αντικατάσταση της παραγράφου 5 του άρθρου 82 του Ποινικού Κώδικα (Ν. 4093/2012), σε περίπτωση που το άτομο το οποίο καταδικάστηκε δηλώσει ότι δεν θα μπορέσει να καταβάλει το ποσό της μετατροπής της ποινής σε 2-3 χρόνια, το δικαστήριο εναλλακτικά μετατρέπει περαιτέρω τη χρηματική ποινή ή το πρόστιμο, στο σύνολο ή εν μέρει, σε παροχή κοινωνικού έργου, εφόσον συμφωνεί ή το ζητεί εκείνος που καταδικάστηκε. Ως εκ τούτου ορίζει και τον αριθμό των ωρών κοινωνικού έργου που κυμαίνονται από 100 έως 240 ώρες για ποινή ως ένα έτος, 241 έως 480 ώρες για ποινή από ένα έως δύο έτη και 481 έως 720 ώρες για ποινή από δύο έως τρία έτη, 721 έως 960 ώρες για ποινή από τρία έως τέσσερα έτη και 961 έως 1.200 ώρες για ποινή από τέσσερα έως πέντε έτη, ενώ προσδιορίζει και προθεσμία όχι μεγαλύτερη από πέντε έτη για την εκτέλεσή τους. Επιπλέον καθορίζεται η αντιστοιχία της ΠΚΕ σε κάθε ημέρα φυλάκισης που υπολογίζεται στο ποσό από πέντε (5) έως εκατό (100) ευρώ και κάθε ημέρα κράτησης σε ποσό από πέντε (5) έως εκατό (100) ευρώ (παρ. 3 του άρθρ. 82 Π. Κ.).

Το πλαίσιο εφαρμογής της μετατροπής ποινής σε παροχή κοινωνικού έργου ενηλίκων σχετικά με τους φορείς υποδοχής, οι οποίοι συμμετέχουν στην εφαρμογή του, αφορά ως επί το πλείστον Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και φορείς κοινωνικής αλληλέγγυας οικονομίας σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις και τα οποία σε παρόντα χρόνο ορίζονται με Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ 21325 οικ./ΦΕΚ Β 5315/27.11.2018).

Ειδικότερα, ο κάθε φορέας υποδοχής που έχει δημοσιοποιήσει την πρόθεσή του και εμπίπτει στον σχετικό πίνακα του υπουργείου Δικαιοσύνης οφείλει να δέχεται ανεξαρτήτως κριτηρίων καταδικασθέντες για παροχή κοινωνικού έργου και έχει την ευθύνη παρακολούθησης και εποπτείας των εντασσόμενων στο πρόγραμμα, προκειμένου να διαπιστωθούν κατά πόσο πληρούνται οι όροι, οι προϋποθέσεις και η εκτέλεση της άσκησης των εργασιών τους. Αν δηλαδή η εργασία παρέχεται ελλιπώς ή πλημμελώς για τις προβλεπόμενες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διαδικασίες.

Την εκτέλεση της κοινωνικού έργου επιβλέπει ο επιμελητής κοινωνικής αρωγής, εκτός αν το δικαστήριο διατάξει διαφορετικά. Για τους χρήστες ουσιών που εκτελούν κοινωνική εργασία, δίνεται ιδιαίτερα βαρύτητα πρωτίστως στην ένταξή τους σε προγράμματα απεξάρτησης, οργανώνοντας κατάλληλα το ωρολόγιο πρόγραμμά τους.

Συμπεράσματα

Με βάση τα παραπάνω, το μέτρο της κοινωνικού έργου ως εναλλακτικής ποινής παρουσιάζεται ως ένα ευεργετικό και προοδευτικό εναλλακτικό μέτρο και η ευρύτερη εφαρμογή του οδηγεί σε αποφυγή των αρνητικών συνεπειών του εγκλεισμού και του στιγματιστικού ρόλου της ποινής κατά της ελευθερίας. Αφενός μεν συμβάλλει στην ενίσχυση της εφαρμογής περί εναλλακτικών μέτρων και ποινών, ώστε η φυλάκιση να παραμείνει ως ποινή μόνο για τα σοβαρά αδικήματα, με την έννοια ότι οι μικρές ποινές στέρησης της ελευθερίας δεν βοηθούν στη βελτίωση του δράστη. Ως εκ τούτου με την ένταξη στο εν λόγω πρόγραμμα αποτρέπεται ο εγκλεισμός και οι συνθήκες κράτησης στις φυλακές για ήσσονος σημασίας αδικήματα όπως για οφειλές, είτε προς το δημόσιο είτε προς τρίτους, που δεν μπόρεσαν να πληρώσουν. Απευθύνεται λοιπόν, κυρίως σε αιτήματα τα οποία προέρχονται από άτομα τα οποία έχουν καταδικαστεί και των οποίων τα εισοδήματα υπολείπονται σημαντικά του ορίου φτώχειας, ώστε να καταβάλλουν το ποσό της μετατροπής της ποινής τους σε χρήμα όπως και για να μη βιώνουν τις συνθήκες κράτησης, σε αντίθεση με καταδικασθέντες οι οποίοι, έχοντας οικονομική δυνατότητα, καταφεραν να εξαγοράσουν τις ίδιες ποινές και βρίσκονται εκτός φυλάκισης και κράτησης.

Χαρακτηριστικό είναι το σχετικό απόσπασμα σε άρθρο του Κ. Πουλακίδα που δημοσιεύτηκε στην εφημερίδα «Η ΑΥΓΗ» (30 Οκτωβρίου 2018) σχετικά με στοιχεία που δόθηκαν από το υπουργείο Δικαιοσύνης: οι υπαγόμενοι στην έκτιση ποινής με κοινωνική εργασία το 2014 ανέρχονταν σε 1.589 κρατούμενους, το

2015 σε 1.562, ενώ από το 2016 υπήρξε αύξηση 40% και οι υπαγόμενοι στο πρόγραμμα ανήλθαν σε 2.502 κρατούμενους και το 2017 σε 2.643. Επομένως, ο παρέχων κοινωφελή εργασία κοστίζει λιγότερο από την φυλάκιση, δημιουργείται αποσυμφόρηση στους χώρους κράτησης που λειτουργεί απαγορευτικά στην συμβίωση και στον διαχωρισμό των καταδικών ανάλογα με τη βαρύτητα του αδικήματος και το μέγεθος της ποινής και η ποινή μπορεί να κατανοηθεί ως ένα είδος αποζημίωσης στην τοπική κοινότητα.

Σε επίπεδο πρακτικής εφαρμογής και οργάνωσης, με την εφαρμογή του θεσμού της παροχής κοινωφελούς εργασίας, ενισχύονται υπηρεσίες που ήδη έχουν σημαντικές ελλείψεις. Ωστόσο για να είναι αποτελεσματική η εφαρμογή του μέτρου θα πρέπει να ανταποκρίνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και να ενισχύει τις δεξιότητες και ικανότητες του κάθε ατόμου που του υπάγεται στο πρόγραμμα, μέσω της εξοικείωσής του με την εκμάθηση κάποιας τέχνης ή άλλης εργασίας ως «άλλος τρόπος ζωής» (Κουράκης, 2012). Στο πλαίσιο αυτό, η αποσαφήνιση και οριοθέτηση με την αποστολή συγκεκριμένων θέσεων παροχής κοινωφελούς εργασίας και διαθέσιμων υποδομών στις αρμόδιες αρχές από πλευράς των φορέων που εντάσσονται στο πρόγραμμα υποδοχής διευκολύνει την εφαρμογή και εκτέλεση του μέτρου σε πραγματικές συνθήκες και συγκεκριμένα καθήκοντα αποτρέποντας την συγκεκριμένη εργασία ως μια διεκπεραιωτική δραστηριότητα. Ταυτόχρονα το είδος της εργασίας και συνεργασίας με τους υπόλοιπους εργαζόμενους ενδέχεται να είναι ωφέλιμο για την άρση της καταπολέμησης της κοινωνικής απομόνωσης και την ενίσχυση των βασικών κοινωνικών δεξιοτήτων ως απαραίτητες προϋποθέσεις στην προετοιμασία για εργασιακή και κοινωνική επανένταξη, η οποία ως θεσμική διαδικασία αποτελεί υποχρέωση του κράτους πρόνοιας. Παρόλα αυτά, στερεοτυπικές αντιλήψεις των ίδιων εργαζόμενων για τον τελούντα κοινωφελή εργασία ως εναλλακτική ποινή δύναται να εντείνουν τα συναισθήματα μειονεκτικότητας, ενοχής και στιγματισμού τα οποία και αποτελούν προβλήματα στοιχειώδους προσαρμογής του στο εργασιακό περιβάλλον και της κοινωνικής του επανένταξης).

Σε κάθε περίπτωση, ζητήματα ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης, των φορέων υποδοχής και πολιτικές για την άρση των στερεοτύπων και κοινωνικών προκαταλήψεων συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή ποσοτικής και ποιοτικής ένταξης ατόμων στο πρόγραμμα. Επιπρόσθετα, το μέτρο μπορεί να λειτουργήσει θετικά ως προς την άρση του κοινωνικού στιγματισμού και της υποτροπής του ως φυσικό επακόλουθο στον «κοινωνικό εξοστρακισμό», τις δυ-

σμενείς επιδράσεις του ιδρυματισμού και τα δεινά του εγκλεισμού (στέρψη ασφάλειας, αυτονομίας, ελευθερίας, οικογενειακού περιβάλλοντος, υλικών αγαθών και υπηρεσιών), προάγοντας παράλληλα την κατανόηση και ευαισθητοποίηση για τον παραβάτη (Αλοσκόφης, 2013).

Την ίδια ώρα, ελλείψεις που αφορούν την τήρηση όλων των προβλεπόμενων μέτρων και ειδών προστασίας χρήζουν άμεσης ρύθμισης όπως και θέματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης αν δεν εργάζονται αλλού, αποζημίωσης και ασφαλιστικής κάλυψης σε περίπτωση ατυχήματος εν ώρα εργασίας (Αλεξιάδης - Πανούσης, 2002). Από την άλλη ζητήματα υποστελέχωσης και κάλυψης μεγάλης γεωγραφικής εμβέλειας, επιμόρφωσης και εποπτείας, ακριβή καθορισμού των αρμοδιοτήτων τους σε σχέση με τους εμπλεκόμενους φορείς στον τρόπο της καθημερινής εκτέλεσης των καθηκόντων των επιμελητών κοινωνικής περιορίζουν αντί να ενισχύουν τον ρόλο τους στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή του μέτρου (Κουράκης, 2015).

Η ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΑΝΗΛΙΚΟΥΣ ΠΑΡΑΒΑΤΕΣ

Εισαγωγή

Οι δείκτες αύξησης της παραβατικότητας και της αποκλίνουσας συμπεριφοράς των ανηλίκων, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο συνέβαλλαν στην αναμόρφωση των δικαιωμάτων ανηλίκων. Σύμφωνα με τις επιταγές της Διεθνούς Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Παιδιού έχει νομοθετηθεί ο περιορισμός του εγκλεισμού στις φυλακές των ανηλίκων δραστών μόνο για πολύ βαριά αδικήματα (Ν. 4322/2015 και 4356/2015). Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού, αναγνωρίζει στους ανήλικους που έχουν παραβεί τον ποινικό νόμο την «ανάγκη τους για επανένταξη στην κοινωνία και την ανάληψη από μέρους τους ενός εποικοδομητικού ρόλου στην κοινωνία» (Άρθρο 40). Προκειμένου να αποφευχθεί ο εγκλεισμός τους σε κλειστού τύπου δομές, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη δημιουργία θεσμών με κύριο διαπαιδαγωγικό χαρακτήρα. Μεταξύ των αναμορφωτικών μέτρων (αναδοχή ως μέτρο που εποπτεύεται από τις υπηρεσίες επιμελητών ανηλίκων και κοινωνικής αρωγής και ενίσχυση με προσωπικό των υπηρεσιών, συνεχής επιμόρφωση των επιμελητών) συγκαταλέγεται και η κοινωφελής εργασία για τους ανήλικους παραβάτες που υποπίπτουν σε παραβατικές πράξεις, και σχετίζεται με την αξία της κοινωνικής προσφοράς (Κουράκης, 2012).

Το θεσμικό πλαίσιο

Ως αναμορφωτικό μέτρο, η παροχή κοινωνικού εργαζομένου αφορά τη δίχως αμοιβή απασχόληση του ανήλικου, σ' ένα έργο κοινωνικής αλληλεγγύης, αφού σύμφωνα με το σύνταγμα απαγορεύεται οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας (παρ.4, αρθρ. 22 του Συντάγματος). Ειδικότερα αποβλέπει στην κοινωνική τους ένταξη, τη διευκόλυνση των μαθησιακών διαδικασιών για την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, την ανάπτυξη μιας επανορθωτικής δράσης, την αξιοποίηση της ευεργετικής επίδρασης της εργασίας στην προσωπικότητά τους. Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή του μέτρου είναι η τοποθέτησή τους να γίνεται με την συναίνεσή τους.

Το ηλικιακό όριο αφορά ανήλικους άνω των 15 ετών και νέους 18 έως 25 ετών. Νέος, ο οποίος τέλεσε αξιόποινη πράξη ως ανήλικος και στον οποίο έχει επιβληθεί το αναμορφωτικό μέτρο της παροχής κοινωνικού εργαζομένου με απόφαση του Δικαστηρίου Ανηλίκων, μετά την συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας του, το μέτρο υλοποιείται μετά την ενηλικίωσή του (Πανατζή-Μελίστα, 2013).

Η επιβολή του μέτρου διέπεται από τις αρχές της διαπαιδαγώγησης και επιχειρείται η κατανόηση τη αξίας της κοινωνικής προσφοράς, της επικουρικότητας και αναλογικότητας και αποτελεί την έσχατη επιλογή πριν από την επιβολή της ιδρυματικής μεταχείρισης στον ανήλικο και προτάσσεται αυτής. Η επιλογή της παροχής κοινωνικού εργαζομένου αλλά και η διάρκεια της διέπονται από την αρχή της αναλογικότητας ως προς την βαρύτητα της πράξης που τέλεσε ο ανήλικος, την προσωπικότητά του και τις συνθήκες διαβίωσής του.

Η παροχή κοινωνικού εργαζομένου από τον ανήλικο γίνεται σε ημερήσια βάση, σε ορισμένες ημέρες της εβδομάδας, εκτός σχολικού, εκπαιδευτικού ή εργασιακού ωραρίου, και με τρόπο που να μην εμποδίζει την εκπλήρωση των εκπαιδευτικών του υποχρεώσεων. Το είδος της εργασίας διέπεται από το νομικό καθεστώς περί της εργασίας ανηλίκων και δεν εγκυμονούν κινδύνους για την υγεία, την ασφάλεια και τις φυσικές και ψυχικές του ικανότητες. Επιπλέον πρέπει να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και αξιοπρέπεια, σύμφωνα με την ηλικία και την εργασιακή του ιδιότητα, με τρόπο που καθίσταται σεβαστή η ανθρωπινή του αξιοπρέπεια, ώστε η εκτέλεση του μέτρου να μην συνεπάγεται την τιμωρητική αντιμετώπισή του. Σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων του ανηλίκου από τον ίδιο, όπως απορρέουν από το πρωτόκολλο συνεργασίας η κοινωνική εργασία (εάν κάτι τέτοιο κρίνεται αναγκαίο) αντικαθίσταται με άλλο αναμορφωτικό μέ-

τρο (άρ. 122 ΠΚ), το οποίο αρμόζει στις ανάγκες του.

Πιο συγκεκριμένα, η προσφορά εργασίας δεν μπορεί να ξεπερνά τις 4 ώρες την ημέρα, τις 12 ώρες την εβδομάδα για ανήλικους και νέους από 15-20 ετών και τις 15 ώρες την εβδομάδα για νέους 21-25 ετών. Το χρονικό διάστημα στο οποίο μπορεί να παρασχεθεί η κοινωνική εργασία δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τους 9 μήνες από την έκδοση της σχετικής δικαστικής απόφασης ή εισαγγελικής ή ανακριτικής διάταξης, ενώ σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να ξεπερνά τις 150 ώρες συνολικά. Σε περιπτώσεις που η αξιόποινη πράξη θα ήταν κακούργημα αν τελούνταν από ενήλικο ή ο ανήλικος έχει τελέσει αξιόποινες πράξεις κατ' επάγγελμα ή κατ' εξακολούθηση η κοινωνική εργασία δεν μπορεί να ξεπεράσει σε καμία περίπτωση τις 180 ώρες.

Με τον τελευταίο νόμο έχει ρυθμιστεί η κάλυψη κατά του κινδύνου ατυχήματος με την υπαγωγή των συμμετεχόντων στην ασφάλιση του Ε.Φ.Κ.Α. ως μισθωτών. Ειδικότερα, η προσφορά εργασίας αφορά υπηρεσίες καθαριότητας πόλεων και ακτών, κηπουρικές εργασίες, δασοφυλάκηση ή αναδάσωση, καθαρισμό επιφανειών από πράξεις βανδαλισμού, παροχή υπηρεσιών σε νοσηλευτικά ιδρύματα, κέντρα αποκατάστασης ηλικιωμένων, ιδρύματα τυφλών, κωφάλλων, σπαστικών ή άλλων ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ακόμα τηρείται η δεοντολογία και μη κοινοποίηση των ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν στο αδίκημα, τα στοιχεία του ανηλίκου και το υπεύθυνο πρόσωπο - επόπτης. Μεταξύ των φορέων για την υλοποίηση του μέτρου συγκαταλέγονται ο Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός, η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, ο Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας, οι Δήμοι, Δημόσιες υπηρεσίες, ΜΚΟ κ.ο.κ. (ΚΥΑ 73461/2017 - ΦΕΚ Β' 3647/16-10-2017).

Επιμελητές ανηλίκων

Σημαντικό ρόλο στη διαχείριση της παραβατικότητας και γενικότερα των αναμορφωτικών και θεραπευτικών μέτρων έχει ο επιμελητής ανηλίκων, ως ο κυριότερος φορέας διαχείρισης της παραβατικότητας των νέων και της εξωιδρυματικής μεταχείρισης ανηλίκων από 8 έως και 18 ετών που έχουν διαπράξει αδίκημα ή διατρέχουν τον κίνδυνο να γίνουν δράστες ή θύματα αξιόποινων πράξεων.

Στις αρμοδιότητες του ρόλου του επιμελητή ανηλίκων συγκαταλέγεται η παροχή στήριξης καθ' όλη τη διάρκεια της προσφερόμενης εργασίας, είναι υπεύθυνος για την εξεύρεση κατάλληλου φορέα που θα ασκηθεί η κοινωνική εργασία, ώστε ο ανήλικος να είναι υπεύθυνος να αναπτύξει κοινωνικές σχέσεις και

να αποκτήσει γνώση και εμπειρία για εργασιακά θέματα, θέματα θεσμών και δικτύων του κοινωνικού περιβάλλοντος στο οποίο ζει. Ακόμη, επισκέπτεται τον ανήλικο στον τόπο παροχής της κοινωφελούς εργασίας σε τακτά χρονικά διαστήματα, αλλά και εκτάκτως κατά την κρίση του ή όταν τούτο κρίνεται χρήσιμο μετά από σχετική πρόσκληση του φορέα ή του ανήλικου. Από την πλευρά του ο ανήλικος οφείλει να συνεργάζεται με τον επιμελητή ανηλίκων και να τον ενημερώνει για τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζει κατά την παροχή της εργασίας του.

Οι Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής (ΥΕΑ&ΚΑ) φροντίζουν για την υπογραφή του πρωτοκόλλου συνεργασίας, μεταξύ του φορέα εφαρμογής του μέτρου, του ανήλικου και των γονέων του ή των εκόντων την επιμέλεια και περιλαμβάνονται τα στοιχεία του φορέα της παροχής κοινωφελούς εργασίας (κατά προτίμηση φορείς της τοπικής κοινωνίας στην οποία διαμένει ο ανήλικος), η ακριβής χρονική διάρκεια, οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα. Σε κάθε περίπτωση, ο ανήλικος δεν δικαιούται αμοιβής για την παροχή των υπηρεσιών του.

Για την επίβλεψη της κοινωφελούς εργασίας, ορίζονται τα αρμόδια πρόσωπα που θα συμβάλλουν στην επίτευξη του μέτρου: ο επιμελητής ανηλίκων και ο εκπρόσωπος του φορέα. Ειδικότερα, ο αρμόδιος επιμελητής αναπτύσσει στενή συνεργασία με το υπεύθυνο πρόσωπο επόπτη του φορέα, όπου εκτελείται το μέτρο, ο οποίος και ορίζεται ως συναρμόδιος για την επίβλεψη της κοινωφελούς εργασίας. Επίσης, υποστηρίζει τον ανήλικο, ώστε να είναι υπεύθυνος να αναπτύξει κοινωνικές σχέσεις και να αποκτήσει γνώση και εμπειρία για εργασιακά θέματα και θέματα θεσμών και δικτύωσης του κοινωνικού περιβάλλοντος στο οποίο ζει. Επισκέπτεται τον ανήλικο στον τόπο παροχής της κοινωφελούς εργασίας σε τακτά χρονικά διαστήματα αλλά και εκτάκτως κατά την κρίση του ή όταν τούτο κρίνεται χρήσιμο μετά από σχετική πρόσκληση του φορέα ή του ανήλικου. Ο δε επόπτης οφείλει να ενημερώνει εγγράφως και σε μηνιαία βάση τον επιμελητή ανηλίκων αναφορικά με την τήρηση του μέτρου, αποστέλλοντας το σχετικό παρουσιολόγιο.

Μολονότι, όπως αναφέρεται στον νόμο, η παροχή κοινωφελούς εργασίας αποσκοπεί στην κοινωνικοποίηση του ανήλικου (άρθ. 122 και 130 του Ποινικού Κώδικα και κατά τα άρθ. 45Α και 282 παρ. 2 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας), ωστόσο η τοποθέτησή τους πρέπει να γίνεται με την θέλησή του. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με την Εταιρία Ελλήνων Δικαστικών Λειτουργών για την δημοκρατία και τις

ελευθερίες (ΕΕΔΔ), στην πράξη τα δικαστήρια ζήτησαν τη συναίνεση του ανήλικου για λόγους καθαρά ουσιαστικούς, αφού έχει παρατηρηθεί πολλαπλά το φαινόμενο αυτός/ή ουδέποτε να εμφανίζονται στον κοινωνικό φορέα που του υπεδείχθη. Η συνειδητή συναίνεση σχετίζεται με την λήψη απόφασης για την κατανόηση της ωφελιμότητας και την αποτελεσματική συμμετοχή του στη διαδικασία. Συνεπώς «η συναίνεση, αν δεν είναι συνειδητή, δεν εγγυάται την εκτέλεση του μέτρου από τον ανήλικο» (Μουχίμου, 2012).

Με σκοπό την αναβάθμιση των υπηρεσιών ανηλίκων και κοινωνικής αρωγής και την εκπαίδευση των επαγγελματιών για την πρόληψη της παραβατικότητας και την εφαρμογή των αναμορφωτικών μέτρων, που επιβάλλουν τα δικαστήρια ανηλίκων έως την επίβλεψη των ανηλίκων παραβατών που εκτίουν την ποινή τους στην κοινότητα (επιμέλεια από επιμελητή ανηλίκων, αναστολή υπό επιτήρηση, κοινωφελή εργασία), το 2017 εκδόθηκε «Πρακτικός οδηγός για το έργο των επιμελητών ανηλίκων και επιμελητών κοινωνικής αρωγής». Η έκδοση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος τεχνικής βοήθειας για την μεταρρύθμιση του Ελληνικού Δικαστικού Συστήματος, με τη συνεργασία του αυστριακού οργανισμού Neustart. Στο εγχειρίδιο παρουσιάζονται η θεωρητική και θεσμική αποτύπωση της ταυτότητας και του ρόλου των Υπηρεσιών Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής, οι βασικές αρχές και τεχνικές της συμβουλευτικής εργασίας και δεοντολογίας με ανηλίκους και ενήλικους των Υπηρεσιών Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής. Επίσης, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην επεξεργασία των αιτιών και των συνθηκών της παραβατικής συμπεριφοράς, στη διαχείριση του θυμού, στα εργαλεία εκτίμησης και διαχείρισης κινδύνου, στις ανάγκες υποστήριξης της επιτήρησης, στην ειδική μεθοδολογία για εργασία με δράστες σεξουαλικών αδικημάτων και στις βασικές αρχές που εφαρμόζονται στη διαδικασία διαμεσολάβησης μεταξύ δράστη και θύματος και σε εργασία με ομάδες.

Μια παράμετρος καθοριστικής σημασίας για την διαπαιδαγώγηση του ανήλικου είναι η παροχή συνοδευτικών υπηρεσιών, οι οποίες συμβάλλουν στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων και θετικών εμπειριών (ΚΥΑ 73461/2017 - ΦΕΚ Β' 3647/16-10-2017). Στο πλαίσιο αυτό, αυτές οι εξειδικευμένες παρεμβάσεις αφορούν τον υποστηρικτικό και συμβουλευτικό ρόλο των επιμελητών με στόχο την αναγνώριση των δυσκολιών, της παραβίασης των ορίων που οδήγησαν τους ανήλικους σε παρεκκλίνουσα συμπεριφορά, τις δυνατότητες βελτίωσης της υπό δια-

μόρφωσης προσωπικότητάς τους και κατ' επέκταση την αλλαγή και αποφυγή από αντίστοιχες συμπεριφορές. Παράλληλα, οι παρεμβάσεις οι οποίες αφορούν την επιβολή του μέτρου περί «ανάθεσης της επιμέλειας του ανηλίκου σε επιμελητή ανηλίκων» συντελούν στην συμμετοχή και στην ανάληψη της ευθύνης από πλευράς γονέων και την ενδυνάμωση του γονεϊκού τους ρόλου όπως και την κινητοποίησή τους σε εξειδικευμένες υπηρεσίες προς όφελος του παιδιού τους (Carkhuff, 2000).

Συμπερασματικά, μέχρι σήμερα το μέτρο δεν έχει τύχει ευρείας εφαρμογής και τηρείται μια επιφύλαξη όσον αφορά στην πρακτική του. Στην πράξη, η δικαστική πρακτική ακολουθεί μια ανοιχτή γραμμή προς τους ανήλικους και το μέτρο βρίσκεται σε θεωρητικό επίπεδο για νέους έως και 18 ετών. Παράγοντες οι οποίοι συνέβαλαν στα χαμηλά επίπεδα εφαρμογής σχετίστηκαν με ρυθμιστικές ελλείψεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η παροχή κοινωνικού εργασιών υποδεικνύεται ως η έσχατη επιλογή που διαθέτουν οι φορείς του ποινικού συστήματος το «μοναδικό ιδρυματικό αναμορφωτικό μέτρο» που προβλέπεται στο άρθρ. 122 ΠΚ (Δημόπουλος & Κοσμάτος, 2017). Η Υπουργική Απόφαση καθιστά σαφές, ότι η επιλογή του μέτρου και η διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας οφείλουν να αντιστοιχούν στη βαρύτητα της τελούμενης πράξης, όπως επίσης στην προσωπικότητα και τις συνθήκες διαβίωσης του ανήλικου/νέου παραβάτη. Το αναμορφωτικό μέτρο που επιβάλλεται συχνότερα από τα Δικαστήρια Ανηλίκων, είναι της ανάθεσης της επιμέλειας του ανήλικου στην Υπηρεσία Επιμελητών Ανηλίκων, ως το πιο αποτελεσματικό και κατάλληλο μέτρο.

Συμπεριλαμβανομένων των παραπάνω, είναι σημαντικό να εκτιμώνται και να αντιμετωπίζονται με ευαισθησία οι παράγοντες που σχετίζονται με την ανήλικη παραβατικότητα και παρεκκλίνουσα συμπεριφορά, όπως είναι το προφίλ, η ηλικία, το οικογενειακό, επαγγελματικό, οικονομικό, κοινωνικό επίπεδο, οι συνθήκες εγκατάλειψης και διαβίωσης του ανήλικου παραβάτη. Στο πλαίσιο αυτό, τα αναμορφωτικά μέτρα που συστήνονται ενεργοποιούν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (οικογένεια, υπηρεσίες επιμελητών, σχολείο, υπηρεσίες ψυχικής υγείας). Για την ανάπτυξη προσαρμοστικών δεξιοτήτων σε κοινωνικές καταστάσεις της καθημερινής ζωής, οι συμπεριλαμβανόμενες παρεμβάσεις συμβάλλουν θετικά στην υποστήριξη και πλήρωση του ψυχικού ελλείμματος, στην καλλιέργεια προσωπικής τους ανάπτυξης, στην διαχείριση της συναισθηματικής φόρτισης και των καταστάσεων που αντιμετωπίζουν (Μαλλούχου & Μουτσοπούλου, 2016).

ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συνοψίζοντας όσα παρατέθηκαν παραπάνω, φαίνεται ότι αν και η δημιουργία θέσεων απασχόλησης μέσω των προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα δεν υπερβαίνει τα προβλεπόμενα - από τις εκάστοτε δημόσιες προσκλήσεις-χρονικά όρια και είναι περιορισμένη, όπως και συνδέεται με τον κατώτατο μισθό, ωστόσο συμβάλλει στην στήριξη του εισοδήματος και στην βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των ανέργων. Στο πλαίσιο αυτό, ο ρόλος των υπηρεσιών απασχόλησης (ΟΑΕΔ) διαδραματίζει σημαντικό ρόλο ως προς την ενεργοποίηση των ανέργων και την κάλυψη των αναγκών τους συνδέεται δε με τη συστηματική πληροφόρηση για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης παροχής κοινωνικού χαρακτήρα και την προσφορά υπηρεσιών στην τοπική κοινωνία. Περαιτέρω, δίνονται ευκαιρίες ώστε να μειωθούν όλοι εκείνοι οι παράγοντες που συμβάλλουν στην αξιοπρεπή εργασία, στην μείωση της φτώχειας για τις ομάδες που διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, κατακερματισμού και άνισης μεταχείρισης. Παράλληλα, επιτυγχάνεται ο στόχος για την απασχόληση που δίνει έμφαση στη μείωση της ανεργίας και την παροχή κινήτρων για στήριξη της εργασίας με την συμμετοχή ιδιαίτερα των νέων, των γυναικών και των μακροχρόνια ανέργων.

Από την άλλη, το μέτρο της κοινωνικού εργασιών ως εναλλακτικής ποινής παρουσιάζεται ως ένα ευεργετικό και προοδευτικό εναλλακτικό μέτρο. Η ευρύτερη εφαρμογή του, μέσα από την ένταξη στην κοινότητα, οδηγεί σε αποφυγή των αρνητικών συνεπειών του εγκλεισμού για ήσσονος σημασίας αδικήματα για τους παραβάτες που δεν μπόρεσαν να πληρώσουν λόγω οικονομικής αδυναμίας. Παράλληλα μπορεί να λειτουργήσει θετικά ως προς την άρση του κοινωνικού στιγματισμού και της υποτροπής, ως φυσικό επακόλουθο στις δυσμενείς επιδράσεις του ιδρυματισμού. Με βάση την επικοινωνία με μέλη της κοινωνίας μπορεί να καταπολεμηθεί η κοινωνική απομόνωση, ενώ η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της ίδιας της τοπικής κοινότητας θα συμβάλλει στην αποδοχή του θεσμού. Ακόμη, η συνεργασία με εργαζόμενους, συντελούν στην ενίσχυση των βασικών κοινωνικών δεξιοτήτων «μέσα από τις ίδιες δομές του κοινωνικού συνόλου», ως απαραίτητες προϋποθέσεις για εργασιακή και κοινωνική επανένταξη. Μολονότι το μέτρο εκτελείται προς όφελος της τοπικής κοινότητας, ωστόσο θέματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, αποζημίωσης και ασφαλιστικής κάλυψης σε περίπτωση ατυχήματος εν ώρα εργασίας χρήζουν ρύθμισης. Επιπροσθέτως για την αποτελεσματικότητα του μέτρου, η συνεργα-

σία όλων των εμπλεκόμενων φορέων, θα συμβάλλει περαιτέρω στην βελτίωση της εφαρμογής του προγράμματος καθώς και στην συνειδητοποίηση των μελών της κοινότητας ότι απώτερος στόχος του μέτρου είναι η ενσωμάτωση στο κοινωνικό γίγνεσθαι που προϋποθέτει την συμμετοχή στα κοινά, την ενίσχυση του κοινωνικού ιστού, την συμβολή στην ανάπτυξη της κοινωνικότητας και της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Σχετικά με την εφαρμογή του μέτρου της παροχής κοινωφελούς εργασίας σε ανήλικους παραβάτες, οι σύγχρονες τάσεις περιορίζουν στο ελάχιστο την εφαρμογή του, το οποίο βρίσκεται σε θεωρητικό, ως επί το πλείστον, επίπεδο για νέους έως 18 ετών. Ευρύτεροι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες που οδηγούν στην αντικοινωνική συμπεριφορά και παρέκκλιση των ανηλίκων δεν μπορεί να μην λαμβάνονται σοβαρά υπόψη για την αντιμετώπισή τους. Σε σπάνιες περιπτώσεις εφαρμογής του θεσμού, είναι σημαντικό οι φορείς υποδοχής να έχουν τα χαρακτηριστικά εκείνα τα οποία ανταποκρίνονται στις γνώσεις και δεξιότητες κάθε ανηλίκου ή και στη φύση της παράβασής τους. Όσον αφορά την ανάπτυξη κοινωνικών δραστηριοτήτων, η εκπαίδευση, οι δραστηριότητες έκφρασης και δημιουργικότητας, τα εργαστήρια και οι υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής υποστήριξης νομικής και εργασιακής συμβουλευτικής αποτελούν τα μέσα διαπαιδαγώγησης και θετικής επίδρασης της προσωπικότητας και αποκατάστασης της σχέσης τους με τον ίδιο τους τον εαυτό.

Στον αντίποδα και σε πραγματικές συνθήκες, επισημαίνεται ότι η αναβάθμιση και ενίσχυση των συστημάτων κοινωνικών υπηρεσιών και η παραπομπή σε εξειδικευμένα προγράμματα και συνοδευτικές υπηρεσίες, για τα ανήλικα άτομα που έχουν ήδη συγκρουστεί με τον νόμο και βρίσκονται σε σοβαρό κίνδυνο να γίνουν δράστες αξιόποινων πράξεων, ως στόχο δεν έχουν τον αποκλεισμό τους, αλλά την επεξεργασία της προσωπικής τους ανάπτυξης και την αλλαγή των κανόνων συμπεριφοράς τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι το πλέον ευέλικτο, κατάλληλο και αποτελεσματικό αναμορφωτικό μέτρο που προτείνεται και επιβάλλεται συχνότερα από τα δικαστήρια, είναι η ανάθεση της επιμέλειας του ανηλίκου σε επιμελητή ανηλίκων (Πιτσελά, 2000).

Εν κατακλείδι, η προστασία, ασφάλεια, η εκπαίδευση και η ύπαρξη ενός κατάλληλου οικογενειακού περιβάλλοντος των παιδιών χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας και μέριμνας από πλευράς πολιτείας. Ως εκ τούτου, η επιβολή ηπιότερων μέτρων, όπως η ανάθεση επιμέλειας σε επιμελητή ανηλίκων και ιδιαίτερα ο θεσμός της αναδοχής, που επιβάλλεται ως θεραπευτικό ή αναμορφωτικό μέτρο, αποτελούν τους κυριότερους θεσμούς παιδικής προστασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η επιδίωξη της κοινωνικής (επαν)ένταξης συνδέεται άμεσα με την χάραξη κοινωνικής πολιτικής και την εφαρμογή προνοιακών πολιτικών που στοχεύουν στην αποφυγή της ιδρυματοποίησης και της υποτροπής στην συμπεριφορά και κατ' επέκταση στην αποτελεσματικότερη υλοποίηση ενός κοινωνικού οράματος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αλεξιάδης, Σ., & Πανούσης, Γ. (2002). *Σωφρονιστικοί κανόνες*. Αθήνα- Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Αλοσκόφης, Ο. (2013). *Το κοινωνικό προφίλ των κρατουμένων και οι ανάγκες τους μετά την αποφυλάκιση*. Εισήγηση στο εργαστήριο εργασίας του Ν.Π.Ι.Δ. «ΕΠΑΝΟΔΟΣ Κέντρο Επανεξέλιξης Αποφυλακισθέντων». Στο: <http://epanodos.org.gr/web/guest/arthra>
- Αναγνωστάκη, Μ. (2011). Η παροχή κοινωνικού εργαίας: Πορίσματα έρευνας πεδίου για την εφαρμογή του μέτρου στο Νομό Ηλείας. Στο: Ν. Κουράκη, Χρ. Ζαραφώνιου, Χρ. Τσουραμάνη, Ε. Χαϊνά (επιμ.), *Εγκληματολογία: Διδασκαλία και Έρευνα στην Ελλάδα. Πρακτικά Επιστημονικού Συνεδρίου*. Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Δημόπουλος, Χ. (1998). *Η κρίση του θεσμού της φυλακής και οι φυλακτικές κυρώσεις*. Αθήνα - Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Δημόπουλος, Χ., & Κοσμάτος, Κ. (2017). *Δίκαιο Ανηλίκων, Θεωρία και πράξη*. 3η έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Διεθνής Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού. Ν. 2101/1992, (ΦΕΚ Α 192/2.12.1992).
- Carkhuff, R. R. (2000). *The Art of Helping in the 21st Century*. 8th ed. Canada: Human Resource Development Press.
- Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (24.11.2010), «Απόφαση του Συμβουλίου, της 21ης Οκτωβρίου 2010, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών», (L 308/46, 2010/707/ΕΕ).
- Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων)», (ΕΕ L 119/ 4.5.2016).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 1941/1991, «Τροποποίηση διατάξεων τον Ποινικό Κώδικα, τον Κώδικα Ποινικής Δικονομίας και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 41/Α/18.3.1991).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Ν. Υπ' Αριθ. 2472/1997 «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» (ΦΕΚ Α' 50/10-4-1997).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 3863/2010, «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις», (ΦΕΚ Α 115/15-07-2010).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 4093/2012, «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016. Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», (ΦΕΚ Α 222/12-11-2012).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 4152/2013, «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013», (ΦΕΚ Α' 107/09-05-2013).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 4109/2013 «Κατάρτιση και συγχώνευση νομικών προσώπων του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα - Σύσταση Γενικής Γραμματείας για το συντονισμό του κυβερνητικού έργου και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 16/Α/23.1.2013).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Αριθμ. 108073/13 οικ., «Οργάνωση της παροχής κοινωνικού εργαίας από ανηλίκους και Πίνακας Φορέων που συμμετέχουν στην εφαρμογή του θεσμού», (ΦΕΚ Β 1371 - 29.05.2014).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 4320/2015 «Ρυθμίσεις για τη λήψη άμεσων μέτρων για την αντιμετώπιση της ανθρωπιστικής κρίσης, την οργάνωση της Κυβέρνησης και των Κυβερνητικών οργάνων και λοιπές διατάξεις», (ΦΕΚ. 29/Α/19-03-2015).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 4322/2015, «Μεταρρυθμίσεις ποινικών διατάξεων, κατάργηση των καταστημάτων κράτησης Γ τύπου και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 42/27-04-2015).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 4356/2015, «Σύμφωνο συμβίωσης, άσκηση δικαιωμάτων, ποινικές και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ Α 181/24-12-2015).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Αριθμ. Οικ. 27143, «Κατάρτιση νέου πίνακα φορέων που συμμετέχουν στην εφαρμογή του θεσμού της παροχής κοινωνικού εργαίας», (ΦΕΚ Β 2904 - 13.09.2016).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ. 4368/2016 «Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ 21/Α/21-2-2016).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ΚΥΑ 73461/2017, «Πλαίσιο εφαρμογής του αναμορφωτικού μέτρου της παροχής κοινωνικού εργαίας ανηλίκων και πίνακας φορέων που συμμετέχουν στην εφαρμογή του μέτρου» (ΦΕΚ Β' 3647/16-10-2017).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Νόμος Υπ' Αριθ.

- 4538/2018 «Μέτρα για την προώθηση των Θεσμών της Αναδοχής και Υιοθεσίας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 85 - 16.05.2018).
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ΚΥΑ 21325, οικ./ΦΕΚ Β 5315/27.11.2018, «Πλαίσιο εφαρμογής του θεσμού της κοινωνικής εργασίας ενηλίκων και κατάρτιση νέου πίνακα φορέων που συμμετέχουν στην εφαρμογή του».
- Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ΚΥΑ 8.11949/28.12.2018, «Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα συμπεριλαμβανομένης και της κατάρτισης, σε πενήντα έξι (56) δήμους και τριάντα επτά (37) υπηρεσίες του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας/φορείς διαχείρισης προστατευόμενων περιοχών», (ΦΕΚ 5884/31.12.2018 τεύχος Β').
- Κουράκης, Ν. (2008). *Θεωρία της ποινής, Μια εισαγωγή*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Κουράκης, Ν. (2012). *Δίκαιο παραβατικών ανηλίκων*, Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Μαλλούχου, Α. & Μουτσοπούλου, Χ. (2018). Συμβουλευτική και Επιμελητές Ανηλίκων: Διαστάσεις κοινωνικής διαπαιδαγώγησης των ευρισκομένων σε κίνδυνο ή σε σύγκρουση με τον νόμο ανηλίκων. Στο: Κουγιουμτζής, Α.Γ. – Λουκά, Ι.Δ. (Επιμ.) *Συμβουλευτική & Συνηγορία. Προάσπιση ανθρωπίνων δικαιωμάτων & ψυχικής υγείας*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- OECD (2018), «OECD Employment Outlook 2018», OECD Publishing. doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), www.oaed.gr
- Πανταζή-Μελίστα, Ε. (2013). *Αναμορφωτικά μέτρα - Η επιρροή αυτών στην ψυχική υγεία του ανηλίκου και στην πρόληψη της παραβατικότητας*, Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Πιτσελά, Α. (2013). *Η ποινική αντιμετώπιση της εγκληματικότητας των ανηλίκων*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- Πουλακίδας, Κ. (2018). «Ποινή με κοινωνική εργασία για 2.650 κρατούμενους». *Η Αυγή*, άρθρο 30 Οκτωβρίου 2018, <http://avgι.gr/article/10842/9295583/roine-me-koinophele-ergasia-gia-2-650-kratoumenous>
- Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού
- Φωτοπούλου, Β. (2010). «Μετατροπή ποινών σε κοινωνική εργασία και ψαλίδι στις ποινές για τους χρήστες». *Ελευθεροτυπία*, (12-10-2010), <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=192420>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Η επαγγελματική κατάρτιση
στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου
Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση:
Η περίπτωση του «Σούπερ Μάρκετ
Λάρισα ΑΒΕΕ»

Χρύσα Παϊδούση

Διευθύντρια Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΕΙΕΑΔ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει ένα μέρος από τα αποτελέσματα έρευνας για την επαγγελματική κατάρτιση η οποία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο βοήθειας από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), για τις/τους απολυμένες/νους από τα Σ.Μ. Λάρισα ΑΒΕΕ.¹ Πιο συγκεκριμένα το ενδιαφέρον εστιάζεται στα ευρήματα που αφορούν στις απόψεις των πρώην εργαζόμενων του Σ.Μ. Λάρισα για την επαγγελματική κατάρτιση στην οποία συμμετείχαν, τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας και την απασχόληση τους.

Το 2015, όταν διακόπτει οριστικά τη λειτουργία της η επιχείρηση Σ.Μ. Λάρισα, 557 εργαζόμενες και εργαζόμενοι απολύονται. Για την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών συνεπειών που προκαλούν οι μαζικές απολύσεις στις Περιφέρειες Θεσσαλίας και Κ. Μακεδονίας, η Ελλάδα, μέσω της αρμόδιας Ειδικής Υπηρεσίας Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Δράσεων ΕΚΤ, ΕΥΕ-ΕΚΤ, του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, υπέβαλε αίτηση για χρηματοδοτική συνεισφορά από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ).

Η χρηματοδότηση εγκρίθηκε² και μια σειρά από δράσεις υλοποιήθηκαν προς το τέλος του 2017 και στις αρχές του 2018. Μεταξύ αυτών ήταν και η επαγγελματική κατάρτιση των απολυμένων με στόχο την υποστήριξη της επανένταξής τους στην αγορά εργασίας. Η ανάπτυξη του παρόντος κεφαλαίου είναι η ακόλουθη. Αρχικά παρουσιάζεται με συνοπτικό τρόπο το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), οι στόχοι και οι δράσεις του, με επικέντρωση στις ενέργειες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αυτό κρίθηκε αναγκαίο προκειμένου να γίνει κατανοητό το πλαίσιο μέσα στο οποίο έλαβε χώρα το πρόγραμμα για το Σ.Μ. Λάρισα. Στη συνέχεια περιγράφεται ο σχεδιασμός της έρευνας από την οποία προέκυψαν τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται σε αυτό το κεφάλαιο, τα ερωτήματα που τέθηκαν και η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε. Ακολουθεί η ανάλυση των βασικών ευρημάτων που προκύπτουν από την επεξεργασία των στοιχείων που εστιάζουν

στην επαγγελματική κατάρτιση που παρακολούθησαν οι ωφελούμενες/νοι του ΕΤΠ. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τη διατύπωση σύντομων συμπερασμάτων.

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΣΤΗΝ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ (ΕΤΠ) ΚΑΙ ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Γενικά για το ΕΤΠ

Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ) δημιουργήθηκε το 2006 με στόχο τη χρηματοδότηση δράσεων για την υποστήριξη απολυμένων, από ομαδικές απολύσεις, να βρουν εργασία. Κατά τα πρώτα χρόνια εφαρμογής του αφορούσε περιπτώσεις μεγάλου αριθμού απολυμένων από μια εταιρία ή από ένα συγκεκριμένο κλάδο (πάνω από 500 άτομα), λόγω αλλαγών στις συνθήκες του παγκόσμιου εμπορίου και των συνεπειών της παγκόσμιας οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης. Όμως, λόγω της έντασης και της διάρκειας της οικονομικής κρίσης σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, η χρηματοδότηση του ΕΤΠ αποφασίστηκε να χρησιμοποιηθεί και για μικρότερο αριθμό απολυμένων.

Η υποστήριξη που παρέχει το Ταμείο στις απολυμένες και στους απολυμένους φθάνει μέχρι τους 24 μήνες και περιλαμβάνει εξατομικευμένες δράσεις για τη γρήγορη επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Οι δράσεις αφορούν εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση, συμβουλευτική για επαγγελματική σταδιοδρομία, βοήθεια για την αναζήτηση εργασίας, υποστήριξη στην αγορά εργασίας (mentoring and coaching), αλλά και σε επιχειρηματική δραστηριότητα.³ Λόγω της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη και των συνεπειών της στην απασχόληση των νέων, το ΕΤΠ συμπεριέλαβε στις/στους ωφελούμενες/νους (έως και το 2017) νέες/νέους που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης (NEETs) σε περιοχές με υψηλή νεανική ανεργία.

1 Η έρευνα που υλοποιήθηκε από τη Διεύθυνση Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΕΙΕΑΔ, αφορούσε τις δύο ομάδες ωφελούμενων του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ) στις Περιφέρειες Θεσσαλίας και Κ. Μακεδονίας, δηλαδή τις/τους Νέες/ους Εκτός Εκπαίδευσης, ή Κατάρτισης, Απασχόλησης (NEETS) και τις/τους απολυμένες/νους του Σούπερ Μάρκετ Λάρισα. Το Νοέμβριο του 2018 εκδόθηκε το πρώτο τεύχος αυτής της ερευνητικής εργασίας που αφορά τις/τους απολυμένες/νους του Σ.Μ. Λάρισα το οποίο είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα του ΕΙΕΑΔ, <http://www.eiead.gr/publications/docs/xxx/%CE%95%CE%A4%CE%Ao-%CE%A3%CE%9C%20%CE%9B%CE%91%CE%A1%CE%99%CE%A3%CE%91-%CE%95%CE%A1%CE%95%CE%A5%CE%9D%CE%91%20%CE%93%CE%99%CE%91%20%CE%A4%CE%97%CE%9D%20%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%91%CE%A1%CE%A4%CE%99%CE%A3%CE%97%202018.pdf>

2 Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 8ης Ιουνίου 2016. (Αριθμ. Απόφασης 2016/990/ΕΕ)

3 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=en>

Μεταξύ 2007-2017 είκοσι μία (21) συνολικά χώρες αξιοποίησαν τις χρηματοδοτήσεις του Ταμείου για να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες των ομαδικών απολύσεων από επιχειρήσεις που πτώχευσαν. Τέσσερις (4) χώρες του νότου έχουν υποβάλει έως σήμερα από πέντε (5) και πάνω αιτήσεις βοήθειας, με πρώτη από όλες την Ισπανία με 21 αιτήσεις, ακολουθούμενη από την Ιταλία με 13 αιτήσεις, την Ελλάδα με 7 αιτήσεις και την Πορτογαλία με 5. Άλλες χώρες για τις οποίες το ταμείο ενέκρινε χρηματοδότηση για δράσεις σε απολυμένες/νους είναι χώρες της ΒΔ και Κεντρικής Ευρώπης με πρώτη σε αιτήσεις την Ολλανδία, ενώ κατά την περίοδο 2007-2017, τα νεότερα μέλη της ΕΕ έχουν υποβάλει από 1-2 αιτήσεις.

Σημειώνεται, ότι με βάση τα στοιχεία του ΕΤΠ,⁴ ο μεγαλύτερος αριθμός αιτήσεων για βοήθεια, μεταξύ 2007-2017, αφορά απολύσεις εργαζομένων που προκλήθηκαν από πτωχεύσεις στην αυτοκινητοβιομηχανία (Peugeot, Renault), σε εργοστάσια μηχανμάτων και εξοπλισμού, σε κλωστοϋφαντουργίες, εκδοτικές επιχειρήσεις και επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου.

Όσον αφορά τις επτά (7) αιτήσεις βοήθειας που κατατέθηκαν από την Ελλάδα κατά το διάστημα 2006-2017, τέσσερις (4) αφορούσαν απολυμένες/νους του τομέα λιανικού εμπορίου, δύο (2) του τομέα των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) και μία (1) του τομέα προϊόντων αρτοποιίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΕΤΠ, ΕΛΛΑΔΑ

175

α/α	ΝοΕΤΠ	Επιχείρηση	Κλάδος οικονομικής δραστ/τας	Ημ/νια υποβολής	Αιτούμενη χρημ/τηση από ΕΤΠ- €	Αριθμός Ωφελ/νων
1	EGF/2011/004	ALDI Hellas	Λιανικό Εμπόριο	10/05/2011	2,9	642
2	EGF/2014/001	Nutriart (Κατσέλης)	Προϊόντα αρτοποιίας	05/02/2014	6,1	508 + (505 NEETS)
3	EGF/2014/009	Sprider Stores	Λιανικό Εμπόριο	06/06/2014	7,3	761 + (550 NEETS)
4	EGF/2014/013	Odyssefs Fokas	Λιανικό Εμπόριο	29/07/2014	6,4	600+ (500NEETS)
5	EGF/2014/015	Attica Publishing Services	Εκδοτική Επιχείρηση	4/09/2014	3,7	705
6	EGF/2014/018	Attica Broadcasting	Οπτικοακουστικές επιχειρήσεις	4/09/2014	5,0	928
7	EGF/2015/008	Supermarket Larissa	Λιανικό Εμπόριο	28/08/2015	6,5	557+ (543 NEETS)

Πηγή: ΕΤΠ, 2017

4 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=326#navItem-relatedDocuments>

Δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης

Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη αξιολόγηση του ΕΤΠ της περιόδου 2007-2013,⁵ το υψηλότερο ποσοστό από τις χρηματοδοτήσεις του κατευθύνεται στην εξατομικευμένη συμβουλευτική (44%) και στις δράσεις κατάρτισης και επανακατάρτισης (23%).⁶ Αυτό που υπογραμμίζεται κατ' αρχήν στην αξιολόγηση είναι η σημασία της πρώιμης παρέμβασης για την επιτυχία των δράσεων. Η έγκαιρη έναρξη των ενεργειών επιτρέπει στις/στους δικαιούχους/ους να αξιοποιήσουν όλα τα μέτρα στήριξης και, όπου είναι απαραίτητο, να ακολουθήσουν μεγαλύτερης διάρκειας ή διαδοχικά υποστηρικτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή άλλες μορφές ενίσχυσης προκειμένου να ενταχθούν επιτυχώς στην αγορά εργασίας.

Επίσης, επισημαίνεται ότι όσο μεγαλύτερη σύνδεση είχαν οι πολιτικές κατάρτισης με τις τοπικές και περιφερειακές πολιτικές οικονομικής ανάπτυξης, τόσο περισσότερο βιώσιμη ήταν η προσφερόμενη απασχόληση. Οι απολυμένες/νοι που έλαβαν κατάρτιση σε γνωστικά αντικείμενα που ανταποκρίνονταν στις υφιστάμενες ή τις διαφαινόμενες ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας είχαν περισσότερες πιθανότητες για επανένταξη και παραμονή στην απασχόληση. Τονίζεται, ωστόσο, ότι οι δράσεις που είχαν τελικά τη μεγαλύτερη επιτυχία⁷ ήταν ένα μείγμα αναγκών της τοπικής κοινωνίας, των επιθυμιών και ενδιαφερόντων των ωφελομένων και των προβλέψεων για την οικονομία.

Ένα άλλο σημείο που αξίζει να αναφερθεί σε αυτή τη σύντομη αναφορά στο ΕΤΠ και σε στοιχεία που αφορούν στην αξιολόγηση των δράσεων κατάρτισης είναι η διαπίστωση ότι η συμμετοχή των απολυμένων στα προγράμματα επέφερε οφέλη και σε ψυχολογικό επίπεδο. Πολλές και πολλοί από τις/τους συμμετέχοντες/σες ανέφεραν ένα αίσθημα ενδυνάμωσης, μεγαλύτερης αυτοεκτίμησης και ικανότητας να ελίσσονται στην αγορά εργασίας. Για τις υπεύθυνες αρχές υλοποίησης των προγραμμάτων η ψυχολογική ενδυνάμωση των ωφελομένων αποτελούσε μια σημαντική αλλά και δύσκολη πρόκληση κυρίως όταν επρόκειτο για απολυμέ-

νες/νους που εργάζονταν πολλά χρόνια στον ίδιο εργοδότη. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι ωφελούμενες/νοι είχαν, συχνά, χαμηλές προσδοκίες ως προς την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και κυρίως ως προς τη συμβολή της κατάρτισης στην εύρεση εργασίας.

ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Εισαγωγικά στοιχεία για το έργο EGF/2015/011 GR/ Supermarket Larissa και τις δράσεις κατάρτισης

Η χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ) για δράσεις στις/στους πρώην εργαζόμενες/νους του Σ.Μ. Λάρισσα εγκρίθηκε το 2016.⁸ Ωστόσο, η υλοποίηση του προγράμματος ξεκίνησε με αρκετή καθυστέρηση, τον Απρίλιο 2017 και ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2018. Το Έργο, το οποίο εντάσσεται σε παρεμβάσεις στον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας 47 (Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων), υλοποιήθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) με τη συνεργασία οκτώ φορέων: του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΙΝΕ ΓΣΕΕ), του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ), του Ινστιτούτου Εμπορίου & Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Εμπόρων Ελλάδος (ΙΝΕΜΥ ΕΣΕΕ), την Αναπτυξιακή Καρδίτσας (Αν.Κα.), του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας –ΕΛΚΕ, του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΝΕ ΓΣΕΕ, του Κέντρου Ανάπτυξης Ελληνικού Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας της ΕΣΕΕ και του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης ΓΣΕΒΕΕ.

Ωφελούμενες/νοι του προγράμματος ήταν οι 497 απολυμένες/νοι των «Σούπερ Μάρκετ Λάρισσα ΑΕΒΕ», καθώς και οι 482 νέες/οι άνεργες/οι εκτός εκπαίδευσης και κατάρτισης, (NEETs) στις περιφέρειες εφαρμογής του ΕΤΠ.⁹ Γενικά, οι ενέργειες που προβλέπο-

5 Ex-post evaluation of the European Globalisation adjustment Fund (EGF) Final Report Executive Summary, 2015
 6 Όπως έχει ήδη αναφερθεί το ΕΤΠ, χρηματοδοτεί ποικίλες ενέργειες όπως συμβουλευτική, πληροφόρηση, εξατομικευμένη παρακολούθηση, ειδικά μέτρα κατάρτισης, μέτρα για την αυτοαπασχόληση, οικονομικά επιδόματα για την κινητικότητα και την αναζήτηση εργασίας.
 7 Η επιτυχία των παρεμβάσεων συνδέεται με υψηλά ποσοστά επανένταξης στην αγορά εργασίας.
 8 Για μια αναλυτική παρουσίαση της απόφασης ΕΤΠ για το Σ.Μ. Λάρισσα βλέπε «την με αριθμ. 2016/990/ΕΕ Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 8ης Ιουνίου 2016.
 9 Αναθεωρημένη πρόταση με τα οριστικά δεδομένα ανά ενέργεια του Έργου με τίτλο: «Υλοποίηση Ενεργειών στο πλαίσιο του Έργου με κωδικό «EGF/2015/011 GR/SupermarketLarissa», όπως συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση και το Εθνικό Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων». ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: Ε.Ι.Ε.Α.Δ. ΦΟΡΕΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΜΕ ΤΙΤΛΟ: «ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΟ ΜΕ ΚΩΔΙΚΟ «EGF/2015/011GR/SupermarketLarissa» με Κωδικό ΟΠΣ 5007916 στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Δράσεις για την στήριξη των απολυμένων από την εταιρεία SupermarketLarissa 2014-2020»

νταν να υλοποιηθούν για τις/τους πρώην εργαζόμενες/ους των «Σ.Μ. Λάρισα», περιελάμβαναν: α) επαγγελματική συμβουλευτική και υποστήριξη για ανάπτυξη επιχειρηματικότητας, β) προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και προγράμματα εξειδικευμένης ή συγκεκριμένης εκπαίδευσης, γ) υποστήριξη των συμμετεχόντων για μετεγκατάστασή τους σε άλλη πόλη της Ελλάδας.¹⁰

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι λόγω της καθυστέρησης έναρξης των παρεμβάσεων από την περίοδο αναφοράς της αίτησης, (3/05 και 3/09/2015) και κατά την οποία απολύθηκαν οι 557 εργαζόμενες και εργαζόμενοι, υπήρξαν διάφορες εξελίξεις. Σημαντικός αριθμός απολυμένων των ΣΜ Λάρισα εντάχθηκαν σε νέες θέσεις εργασίας, άλλες/οι συνταξιοδοτήθηκαν ή στράφηκαν στην αυτοαπασχόληση κ.λπ. Η πλειοψηφία όμως του πληθυσμού αυτού, άνεργες/οι, εργαζόμενες/οι, αυτοαπασχολούμενες/οι, εκδήλωσαν άμεσα ενδιαφέρον για συμμετοχή στις δράσεις του ΕΤΠ και ιδιαίτερα για συμμετοχή στην επαγγελματική κατάρτιση. Από το συνολικό προϋπολογισμό του προγράμματος το

57% περίπου διατέθηκε για δράσεις κατάρτισης. Στην κατάρτιση συμμετείχαν 431 πρώην εργαζόμενες/οι του Σ.Μ. Λάρισα, που στην προηγούμενη φάση είχαν ενταχθεί σε δράσεις συμβουλευτικής. Υλοποιήθηκαν προγράμματα σε τέσσερις (4) ειδικότητες και συστάθηκαν είκοσι δύο (22) τμήματα κατάρτισης (Πίνακας 2).

Διερεύνηση αναγκών της αγοράς εργασίας

Μια σημαντική διάσταση της προσέγγισης που ακολουθήθηκε από το ΕΙΕΑΔ, για την ανάπτυξη και εφαρμογή των δράσεων του ΕΤΠ ήταν η διερεύνηση και ανάλυση των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας στις περιφέρειες Θεσσαλίας και Κ. Μακεδονίας και η αξιοποίηση του «Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας» για τον εντοπισμό των ζητούμενων ειδικοτήτων από τις περιφερειακές αγορές. Στο πλαίσιο αυτό πραγματοποιήθηκε συσχέτιση και ιεράρχηση δυναμικών ειδικοτήτων.¹¹ Τα αποτελέσματα του Μηχανισμού αξιοποιήθηκαν στις συμβουλευτικές

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ, ΕΡΓΟΥ «EGF/2015/011GR/SUPERMARKETLARISSA»

α/ειδικοτήτων	Ειδικότητες κατάρτισης EGF/2015/011 GR/ SupermarketLarissa	Αριθμός τμημάτων	Αριθμός καταρτιζόμενων
1	Υπάλληλος γραφείου	4	70
2	Πωλητής λιανικής	16	317
3	Προώθηση πωλήσεων λιανικού εμπορίου (merchandiser)	1	20
4	Διαχείριση αποθήκης	1	24
ΣΥΝΟΛΟ		22	431

¹⁰ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ (Αριθ. Πρωτ.: 2416/07.07.2017)ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΠΡΩΗΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ "SUPERMARKETLARISSA" στο πλαίσιο του συγχρηματοδοτούμενου από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), περιόδου 2014-2020, έργου με κωδικό: EGF/2015/011 GR/SupermarketLarissa, ΕΙΕΑΔ, 2017

¹¹ Το έργο αυτό υλοποιήσε για λογαριασμό του ΕΙΕΑΔ ο Δρ. Β. Κώτσιος, επιστημονικός συνεργάτης του ΕΙΕΑΔ για τη Διάγνωση Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.

υπηρεσίες που παρασχέθηκαν στις/στους ωφελούμενες/νους του προγράμματος, αλλά και στην επιλογή και στον σχεδιασμό των αντικειμένων επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιήθηκαν.

Για την εύχρηστη, ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή των προτάσεων που διατυπώθηκαν από τον Μηχανισμό σχεδιάστηκε η ψηφιακή χαρτογράφηση των δεδομένων. Με βάση την επεξεργασία της προσφοράς και της ζήτησης ειδικοτήτων υποδείχθηκαν οι παρακάτω 17 ειδικότητες.

Σύμφωνα με τα στοιχεία,¹² **πολύ υψηλή** δυναμική, εμφάνιζε η ειδικότητα «Σερβιτόροι εν γένει», ενώ **υψηλή** δυναμική παρουσιάζουν οι «οδηγοί φορτηγών και λεωφορείων», «μάγειροι», «πωλητές», «εργάτες φρούτων», «λαντζέρηδες & πλύντες πιάτων σε εστιατόρια, ταβέρνες κλπ., με χειροκίνητα εργαλεία και μηχανές», «οδηγοί», «υπάλληλοι γραφείου», «καμαριέρες. Από τις υποδείξεις του Μηχανισμού Διάγνωσης επιλεγθήκαν τελικά για την ομάδα των απολυμένων του ΣΜ, αντικείμενα κατάρτισης, τα οποία ήταν ανάλογα με

τα αντικείμενα απασχόλησης των ωφελούμενων στο Σ.Μ. Λάρισα, πριν την απόλυσή τους. Ο σχεδιασμός, όμως των προγραμμάτων κατάρτισης σε ενότητες οι οποίες περιελάμβαναν «οριζόντιες και διαπροσωπικές δεξιότητες», «ψηφιακές δεξιότητες» και «εξειδικευμένες επαγγελματικές-τεχνικές δεξιότητες», προσέφερε στις/στους ωφελούμενες/νους εκτός από την εκμάθηση και πιστοποίηση στους Η/Υ και την ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχοι

Βασικός στόχος της έρευνας,¹³ από την οποία παρουσιάζεται ένα μικρό μέρος των ευρημάτων σε αυτό το κεφάλαιο, ήταν η διερεύνηση μιας σειράς παραγόντων που σχετίζονται με τις αντιλήψεις των ωφελούμενων απέναντι στην επαγγελματική κατάρτιση και ιδιαίτερα ως προς τον ρόλο της κατάρτισης στην εύρεση ή/και

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΔΥΝΑΜΙΚΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ

ΕΡΓΑΤΕΣ ΦΡΟΥΤΩΝ	ΚΑΜΑΡΙΕΡΕΣ	ΔΙΑΝΟΜΕΙΣ ΣΥΝΟΛΟ	ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ
ΣΕΡΒΙΤΟΡΟΙ	ΛΑΝΤΖΕΡΗΔΕΣ & ΠΛΥΝΤΕΣ	ΝΟΣΟΚΟΜΟΙ, ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΤΕΙ Η ΑΛΛΩΝ ΣΧΟΛΩΝ	ΠΩΛΗΤΕΣ
ΕΛΑΙΟΤΡΙΒΕΙΣ	ΜΑΓΕΙΡΟΙ	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΟΔΟΧΗΣ	ΤΑΜΙΕΣ ΣΥΝΟΛΟ	ΟΔΗΓΟΙ ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΣΥΝΟΛΟ
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ			

Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2017, 2018)

12 Τα στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν στην εν λόγω μελέτη είναι από την ΕΛΣΤΑΤ και την ΕΡΓΑΝΗ.

13 Αφορά και τις/τους απολυμένες/νους του Σ.Μ και τις/τους NEETs.

διατήρηση εργασίας, στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και στη σχέση δεξιοτήτων και εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό εξετάστηκαν επίσης οι απόψεις των ωφελούμενων απέναντι στην επαγγελματική κατάρτιση που παρακολούθησαν στο ΕΤΠ.

Επειδή, όμως όλα τα παραπάνω λαμβάνουν χώρα μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο και δυναμική που τα επηρεάζουν ισχυρά, κρίθηκε σκόπιμο να διερευνηθούν και άλλες κρίσιμες παράμετροι, όπως για παράδειγμα η εκπαιδευτική και επαγγελματική διαδρομή των ωφελούμενων μέχρι την απόλυση, οι τρόποι αναζήτησης βοήθειας στην περίοδο ανεργίας τους, η πρόθεσή τους για αλλαγή τόπου διαμονής προκειμένου να εργασθούν κ.ά.¹⁴ Απώτερος σκοπός της όλης προσπάθειας ήταν να παραχθεί ένα σύνολο ευρημάτων τα οποία θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή πολιτικών για την ΕΕΚ στην Ελλάδα

Μεθοδολογία έρευνας

Η έρευνα διενεργήθηκε στο σύνολο των απολυμένων του Σούπερ Μάρκετ Λάρισα, οι οποίες/οι συμμετείχαν στις ενέργειες κατάρτισης.¹⁵ Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο περιελάμβανε τριάντα μία (31) ερωτήσεις κλειστού τύπου, διαρθρωμένες με βάση την κλίμακα Likert, τη διχοτομική κλίμακα, κλίμακες πολλαπλής επιλογής, καθώς και ερωτήσεις συνάφειας. Επιδιώχθηκε οι ερωτήσεις να είναι απλά διατυπωμένες, σύντομες και κατανοητές, έτσι ώστε η/ο ερωτώμενη/ος να ανταποκριθεί με ταχύτητα και ευκολία.

Για τη διαμόρφωση των ερωτηματολογίων συγκεντρώθηκε και μελετήθηκε καταρχήν, το υλικό που αναφέρεται στο έργο, όπως η απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την κινητοποίηση του ΕΤΠ, η πρόσκληση προς την ομάδα των δικαιούχων για συμμετοχή στο πρόγραμμα, τα συνοδευτικά έγγραφα, περιοδικές εκθέσεις για το έργο καθώς και το σύστημα παρακολούθησης της εξέλιξής του. Στη συνέχεια πραγ-

ματοποιήθηκαν συναντήσεις με τον συντονιστή και την ομάδα έργου από το ΕΙΕΑΔ¹⁶, καθώς και συναντήσεις με τις/τους υπεύθυνες/νους από τους φορείς που συμμετείχαν στην υλοποίησή του. Επίσης μελετήθηκαν οι πιο πρόσφατες αξιολογικές εκθέσεις για αντίστοιχα προγράμματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε συζητήθηκε αναλυτικά με την ομάδα έργου ΕΙΕΑΔ.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων κατάρτισης, μεταξύ 23 και 26 Ιανουαρίου 2018,¹⁷ από τις/τους υπεύθυνες/νους στο ΚΕΚ και στις περισσότερες περιπτώσεις παρουσία των εκπροσώπων και των ερευνητριών/τών του ΕΙΕΑΔ. Σημειώνεται ότι επτά από τις/τους απολυμένες/νους του Σ.Μ. Λάρισα συμμετείχαν σε πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο πραγματοποιήθηκε μεταξύ Νοεμβρίου και Δεκεμβρίου του 2017,¹⁸ οπότε συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο τον Δεκέμβριο του 2017.

Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και οι ερωτήσεις ήταν δομημένες σε τρεις ενότητες: Η **1η ενότητα**: Γενικές πληροφορίες, αφορούσε τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ωφελούμενων, την περίοδο της ανεργίας αλλά και της προηγούμενης επαγγελματικής εμπειρίας, καθώς και τη στάση τους ως προς την γεωγραφική κινητικότητα για την εύρεση εργασίας. Η **2η ενότητα** εξέταζε το ενδιαφέρον και τις αντιλήψεις για την κατάρτιση ειδικότερα στο πλαίσιο του ΕΤΠ και γενικότερα για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Στην **3η ενότητα**, Δεξιότητες και εργασία, οι ωφελούμενες/οι καλούνται, αρχικά να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας τους ως προς τη σημαντικότητα μιας σειράς δεξιοτήτων για την εργασία, και στη συνέχεια να προβούν στην αυτοαξιολόγησή τους ως προς τον βαθμό που διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες.

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν καταχωρίστηκαν σε πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης¹⁹ από δύο στελέχη του ΕΙΕΑΔ,²⁰ μεταξύ Φεβρουαρίου και Μαρ-

14 Βλέπε αναλυτική παρουσίαση στο <http://www.eiead.gr/publications/docs/xxx/%CE%95%CE%A4%CE%A0-%CE%A3%CE%9C%20%CE%9B%CE%91%CE%A1%CE%99%CE%A3%CE%91-%CE%95%CE%A1%CE%95%CE%A5%CE%9D%CE%91%20%CE%93%CE%99%CE%91%20%CE%A4%CE%97%CE%9D%20%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%91%CE%A1%CE%A4%CE%99%CE%A3%CE%97%202018.pdf>

15 Αντίστοιχη έρευνα πραγματοποιήθηκε και για τους Νέους Εκτός Απασχόλησης, Κατάρτισης, Εκπαίδευσης (NEETS), τα αποτελέσματα της οποίας πρόκειται να παρουσιασθούν σύντομα.

16 Συντονιστής του έργου εκ μέρους του ΕΙΕΑΔ ήταν ο κ. Ι. Πασπάλας, ενώ στην ομάδα έργου συμμετείχαν οι κ.κ. Μαριαλένα Αρφάνη, ως υπεύθυνη αναπληρώτρια έργου και Ιωάννα Νάνη (ΕΙΕΑΔ) καθώς και οι εξωτερικές συνεργάτριες κ.κ. Γεωργία Εξάρχου και Ιωάννα Θωμά.

17 Η περίοδος κατάρτισης ήταν από το Δεκέμβριο του 2017 έως και το Φεβρουάριο του 2018.

18 Συμμετείχαν σε μικτό τμήμα κατάρτισης ανέργων και νέων εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης, κατάρτισης (NEETS).

19 Τον DataEditor του S.P.S.S., στον οποίο καταχωρήθηκαν τα δεδομένα ετοίμασε για την παρούσα έρευνα, ο Δρ. Βάιος Κώτσιος.

τίου 2018. Για την επεξεργασία των στοιχείων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS.²¹

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Όπως έχει ήδη επισημανθεί, σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται ένα μικρό μόνο μέρος από την επεξεργασία του υλικού που συγκεντρώθηκε στο πλαίσιο της έρευνας. Συγκεκριμένα, πρόκειται για την ανάλυση των στοιχείων που συλλέχθηκαν για δύο ομάδες «ερωτήσεων» για την επαγγελματική κατάρτιση, και αφορούν α) τους λόγους επιλογής της επαγγελματικής κατάρτισης ως υποστήριξη από το πρόγραμμα ΕΤΠ και β) τις απόψεις των ωφελομένων για την επαγγελματική κατάρτιση που συμμετείχαν.

Σημειώνεται ότι, από τα 497 άτομα που ωφελήθηκαν από τις δράσεις του ΕΤΠ, 431 συμμετείχαν σε δράσεις κατάρτισης. Για την υλοποίηση της κατάρτισης συστάθηκαν είκοσι ένα (21) τμήματα, εκ των οποίων δέκα επτά (17) στην πόλη της Λάρισας, δύο (2) στην πόλη του Τυρνάβου, ένα (1) στην Ελασσόνα Λάρισας και

ένα (1) στην Αγιά Λάρισας. Η περίοδος κατάρτισης ήταν από το Δεκέμβριο 2017 έως και το Φεβρουάριο του 2018.

Το προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα

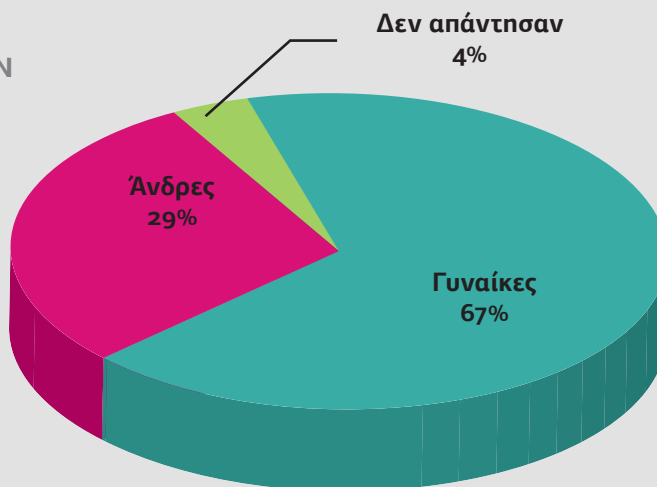
Από τα 431 άτομα που συμμετείχαν στις δράσεις συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του ΕΤΠ, συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια 394 άτομα. Από τα 394 άτομα, 264 είναι γυναίκες και 116 άνδρες, σε ποσοστά 67% και 29,4% αντίστοιχα, ενώ 14 άτομα, ποσοστό 3,6% δεν απάντησε στο σχετικό ερώτημα.

Οι **ηλικιακές ομάδες** στις οποίες ανήκουν τα άτομα που ανταποκρίθηκαν στο ερωτηματολόγιο σε σχέση με το φύλο τους και με βάση τη δήλωσή τους αποτυπώνεται στο Γράφημα 2. Όπως διαπιστώνεται ο κύριος όγκος των ωφελομένων ανδρών και γυναικών συγκεντρώνεται στις ηλικίες μεταξύ 35-54 ετών.

Η υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών (26,1%) βρίσκεται μεταξύ 40-44 ετών, ενώ στους άνδρες μεταξύ 45-49 ετών (27%). Η μικρότερη ηλικία που καταγράφεται είναι 29 ετών για τους άνδρες και 27 ετών

180

ΓΡΑΦΗΜΑ 1
ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ



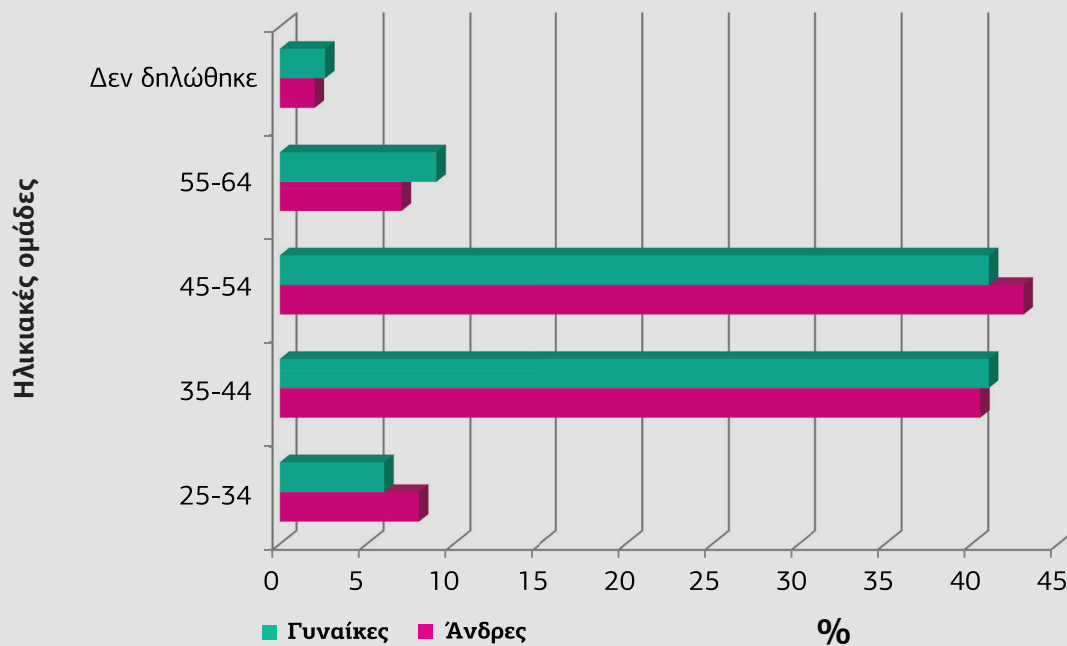
Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

20 Την καταχώρηση των στοιχείων στο πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης διενήργησαν οι Χ. Παϊδούση και Μ.-Χ. Τσιάμα.

21 Η επεξεργασία των δεδομένων στο SPSS πραγματοποιήθηκε από την Μ.-Χ. Τσιάμα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 2

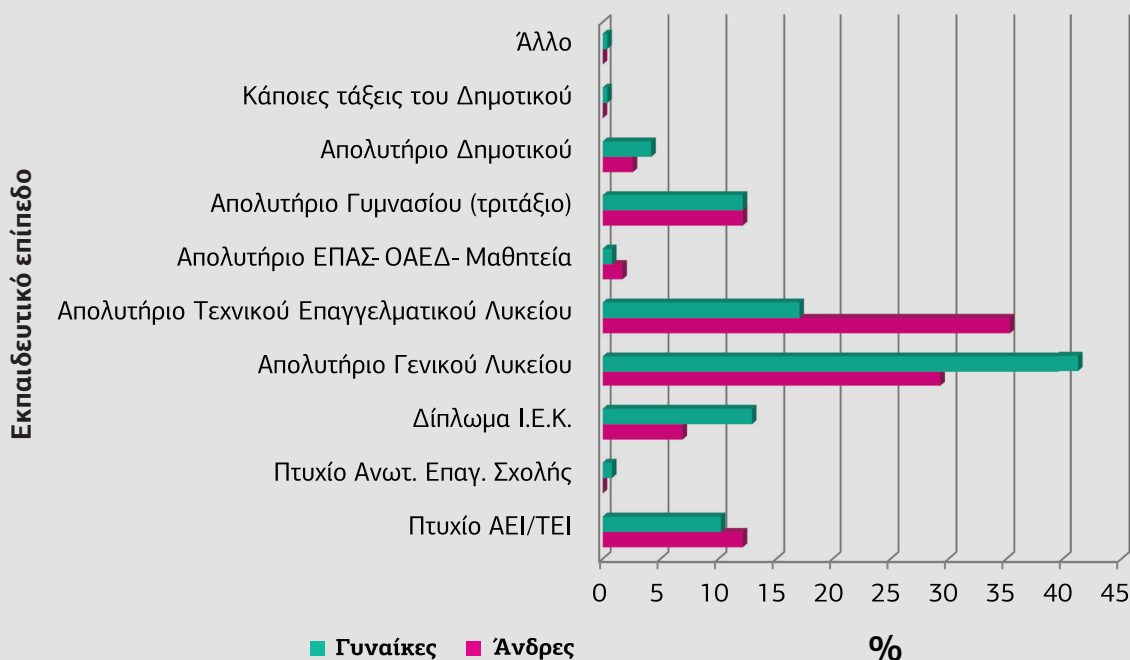
ΗΛΙΚΙΑΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

ΓΡΑΦΗΜΑ 3

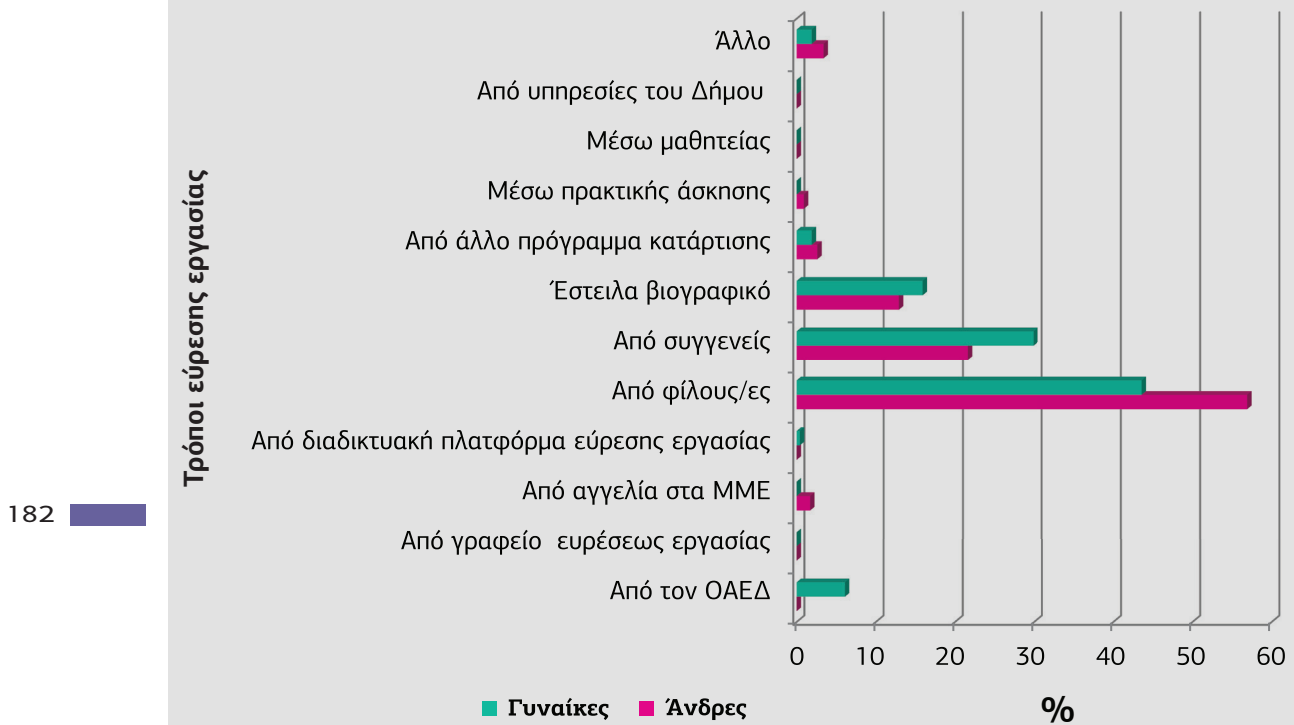
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

ΓΡΑΦΗΜΑ 4

ΤΡΟΠΟΙ ΕΥΡΕΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ Σ.Μ. ΛΑΡΙΣΑ, ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

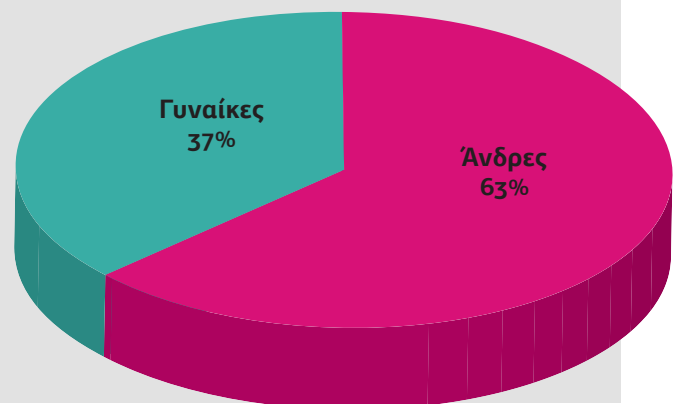


Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

182

ΓΡΑΦΗΜΑ 5

% ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ ΤΟΥΣ ΑΠΟ ΤΟ Σ.Μ. ΛΑΡΙΣΑ



Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

για τις γυναίκες, ενώ η μεγαλύτερη είναι 61 και 60 αντίστοιχα.

Ως προς την **οικογενειακή κατάσταση** των ωφελούμενων, παρατηρείται ότι οι γυναίκες είναι σε υψηλότερα ποσοστά από τους άνδρες- συναδέλφους τους παντρεμένες, διαζευγμένες και χήρες. Επίσης, οι γυναίκες σε μεγαλύτερα ποσοστά από αυτά των ανδρών, είναι μέλη νοικοκυριών με τουλάχιστον 2 ή και 3 παιδιά.

Όσον αφορά το **εκπαιδευτικό επίπεδο** των πρώην εργαζόμενων/καταρτιζόμενων του Σ.Μ. Λάρισα, τα συνολικά στοιχεία δείχνουν ότι ο κύριος όγκος είναι απόφοιτες/οι Γενικού Λυκείου (37,6%), ενώ έπονται αυτές/οι με απολυτήριο Τεχνικού/Επαγγελματικού Λυκείου (22,6%). Υψηλό σχετικά είναι το ποσοστό αυτών που έχουν ολοκληρώσει το τριτάξιο Γυμνάσιο (12,1%), αλλά και των κατόχων διπλώματος ΙΕΚ (11,5%). Ακολουθούν οι πτυχιούχες/οι ΑΕΙ/ΤΕΙ με 10,8%, ενώ πολύ μικρά είναι τα ποσοστά αυτών που έχουν απολυτήριο Δημοτικού (3,7%) και ακόμα μικρότερα με Απολυτήριο ΕΠΑΣ-ΟΑΕΔ-Μαθητεία (1%)

Η **κατά φύλο ανάλυση του εκπαιδευτικού επιπέδου** (Γράφημα 3) των πρώην εργαζομένων του Σ.Μ. Λάρισα αναδεικνύει κάποιες διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το υψηλότερο ποσοστό στις γυναίκες είναι απόφοιτες Γενικού Λυκείου (41,3%), το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 29,3% ενώ στους άνδρες υπερτερούν οι κάτοχοι Απολυτηρίου Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου 35,3%, έναντι 17% για τις γυναίκες

Τα ποσοστά ανδρών και γυναικών αποφοίτων Τριτάξιου Γυμνασίου είναι ταυτόσημα (12,1%), ενώ οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ υπερτερούν κατά τι από τις απόφοιτες, με 12,1% έναντι 10%. Επίσης, μια σημαντική διαφορά σημειώνεται μεταξύ ανδρών και γυναικών με δίπλωμα ΙΕΚ, όπου το ποσοστό των γυναικών είναι σχεδόν διπλάσιο από αυτό των ανδρών, 13% έναντι 7%.

Ένα άλλο ερώτημα το οποίο τέθηκε σε αυτή την έρευνα και το οποίο έχει ιδιαίτερη σημασία τόσο ως προς τη δυναμική που έχουν οι πρώην εργαζόμενοι/νες για την αναζήτηση εργασίας, όσο και ως προς τη στάση που υιοθετούν απέναντι στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι τα **χρόνια απασχόλησής τους στο Σ.Μ. Λάρισα**.²²

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτώμενων, τα χρόνια εργασίας κυμαίνονται από 1 έτος έως 26-27 χρόνια. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών (59,5%) εργάζονταν στο Σ.Μ. από 11 έως 20 χρόνια, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό για τα ίδια χρόνια εργασίας αγγίζει το 73% (Γράφημα 6 και 7). Ο αριθμός δηλαδή των γυναικών που δούλευαν για πάνω από 11 χρόνια στα Σ.Μ. Λάρισα πριν την απόλυσή τους είναι αναλογικά πολύ μεγαλύτερος από αυτόν των ανδρών, καθιστώντας πιθανά ακόμα πιο δύσκολη την εργασιακή επανένταξη ή ακόμα και τον επαγγελματικό αναπροσανατολισμό τους.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο το οποίο ανέδειξε η διερεύνηση του προφίλ των ωφελούμενων ήταν ότι το 56,9% των ανδρών και το 43,6% των γυναικών είχαν βρει τη θέση εργασίας στα Σ.Μ. από φίλες/ους. Η αμέσως επόμενη πηγή εύρεσης εργασίας φαίνεται να είναι οι συγγενείς, οι οποίοι συνέβαλλαν στο να βρει εργασία το 29,9% των γυναικών και το 21,6% των ανδρών.

Ακολουθεί η αποστολή βιογραφικού σημειώματος προς επιχειρήσεις, όπου όμως τις περισσότερες φορές συνοδεύει τις δύο προηγούμενες ενέργειες. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο ΟΑΕΔ αναφέρεται ως τρόπος εύρεσης εργασίας στα Σ.Μ. Λάρισα μόνο από τις γυναίκες και σε μικρό ποσοστό (6,1%) και καθόλου από τους άνδρες.

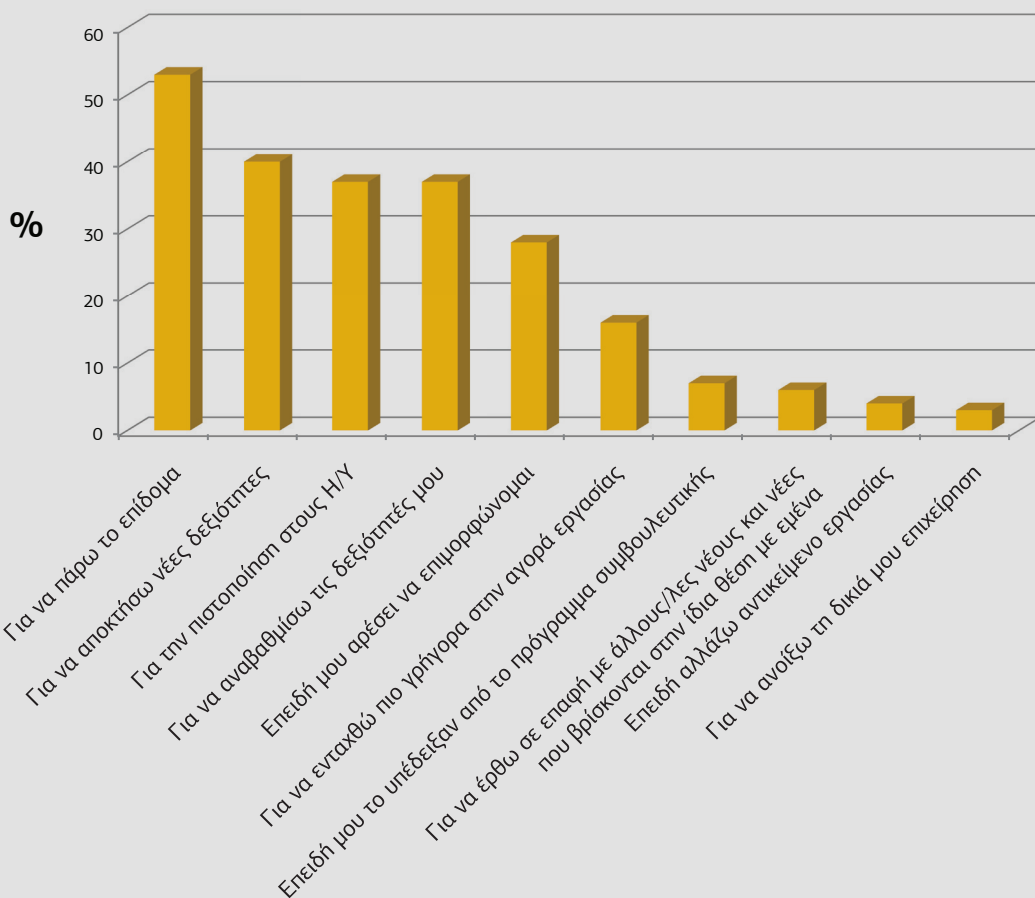
Η αναζήτηση εργασίας μέσω άτυπων δικτύων φίλων, συγγενών, φαίνεται να λειτουργεί επίσης καλά και στη συνέχεια και μάλιστα εν μέσω οικονομικής κρίσης όταν οι απολυμένες/νοι εργαζόμενες/νοι του Σ.Μ. Λάρισα αναζητούν νέα εργασία. Καταρχήν, σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, 62,3% των ανδρών και 36,4% των γυναικών που είχαν απολυθεί, εργάζεται κατά τη φάση υλοποίησης της κατάρτισης (με διάφορες σχέσεις εργασίας) (Γράφημα 5).

Η πλειοψηφία των ανδρών και των γυναικών που βρήκαν εκ νέου εργασία το οφείλουν κυρίως στο φιλικό και το οικογενειακό τους περιβάλλον. Το 50% των ανδρών και το 38,2% των γυναικών που εργάζονται, βρήκαν την εργασία τους από φίλες/ους-συναδέλφισσες/ους. Οι συγγενείς είναι για τις γυναίκες η δεύτερη «πηγή» εύρεσης εργασίας με ποσοστό 21,6% ενώ για τους άνδρες είναι η αποστολή βιογραφι-

22 Το Σ.Μ. Λάρισα ξεκίνησε ως συνεταιρισμός το 1986. Στην πλήρη ανάπτυξη του η επιχείρηση διέθετε 42 καταστήματα και 600 εργαζόμενους/νες μεταξύ των οποίων και εργαζόμενους-ιδιοκτήτες/τριες.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6

ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ - ΣΥΝΟΛΙΚΑ



Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

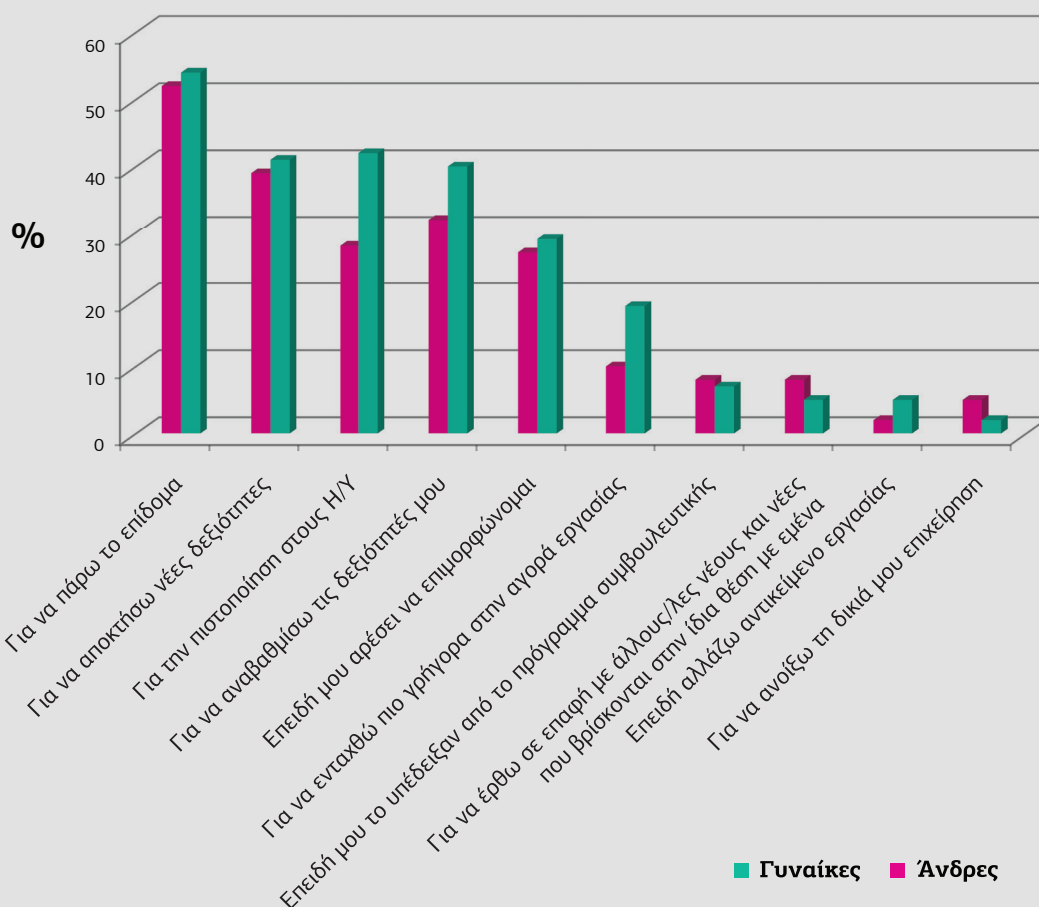
κού σε εργοδότες με 13,8% μαζί με «άλλους» τρόπους απασχόλησης όπως η αυτοαπασχόληση, άνοιγμα μικρής επιχείρησης, συμμετοχή σε προκήρυξη Δήμου, κ.ά. ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι 10,3%. Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί η πολύ μικρή αξιοποίηση του διαδικτύου στην εύρεση εργασίας, παρά το ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών διευρύνεται ολοένα και περισσότερο, γενικά ως εργαλείο πληροφόρησης και ειδικότερα στην αναζήτηση εργασίας.

Συμπερασματικά, με βάση τα παραπάνω το προφίλ των ατόμων που συμμετείχαν στις δράσεις του

ΕΤΠ είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες, στη μέση ηλικιακή ομάδα, με οικογένεια και μεσαίου επιπέδου προσόντα. Οι περισσότερες/ο εργάζονταν πάνω από 11 χρόνια στο Σ.Μ. Λάρισα και είχαν βρει την εργασία στα Σ.Μ. μέσω γνωστών, φίλων και συγγενών. Κατά την περίοδο που υλοποιήθηκε η έρευνα μόλις το 1/3 των απολυμένων γυναικών είχε νέα απασχόληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν σχεδόν διπλάσιο. Τόσο οι άνδρες, όσο και οι γυναίκες είχαν βρει τη νέα απασχόλησή τους βασιζόμενες/νοι κυρίως στο άτυπο δίκτυο συγγενών, φίλων, πρώην συναδέλφων.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6-α

ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ - ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

Η κατάρτιση στο πλαίσιο του ΕΤΠ

Ποιες είναι λοιπόν οι απόψεις των ωφελούμενων του προγράμματος του ΕΤΠ, σχετικά με την κατάρτιση στην οποία συμμετέχουν, αλλά και γενικότερα τι πιστεύουν γι αυτήν και τη σχέση της με την αγορά εργασίας; Ποια είναι η ικανοποίησή τους από το περιεχόμενο της κατάρτισης και πώς πιστεύουν ότι θα εξυπηρετήσει τα επαγγελματικά τους σχέδια; Αυτά τα ερωτήματα εξετάζονται στη συνέχεια.

Επιλογή κατάρτισης ως υποστήριξη από το ΕΤΠ

Ένα πρώτο ερώτημα που τέθηκε ήταν «γιατί επιλέξατε την επαγγελματική κατάρτιση ως υποστήριξη από το πρόγραμμα ΕΤΠ;». Για να διερευνηθεί διατυπώθηκαν (έντεκα) 11 προτάσεις οι οποίες σχετίζονται γενικότερα και ειδικότερα με τους στόχους του προγράμματος ΕΤΠ και ζητήθηκε από τις/τους καταρτιζόμενες/ους να επιλέξουν έως τρεις απαντήσεις (κλίμακα πολλαπλής επιλογής). Ωστόσο, αρκετές και αρκετοί επέ-

λεξαν και πάνω από τρεις απαντήσεις, τις οποίες τελικά συμπεριλάβαμε στην ανάλυσή μας.

Σε αυτή την ερώτηση απάντησαν 388 άτομα και 6 άτομα δεν ανταποκρίθηκαν. Με βάση τα στοιχεία, οι ωφελούμενες/οι που συμμετείχαν στα προγράμματα κατάρτισης του ΕΤΠ, σημείωσαν περισσότερο συχνά από όλους τους άλλους λόγους το «Για να πάρω το επίδομα» (53%). Δεύτερος σημαντικός λόγος που αναδείχθηκε, με αρκετή διαφορά, όμως, από τον πρώτο, ήταν «Για να αποκτήσω νέες δεξιότητες» (40%) και αμέσως μετά στην τρίτη σειρά έρχονται «Για την πιστοποίηση στους Η/Υ» και «Για να αναβαθμίσω τις δεξιότητές μου» (37%). Σε γενικές γραμμές δηλαδή κυριάρχησε το «ωφέλιμο μετά του ωφελίμου», δηλαδή και για το επίδομα και για την πιστοποίηση και για την αναβάθμιση δεξιοτήτων.

Από τα 388 άτομα που απάντησαν σε αυτό το ερώτημα τα 13 δεν είχαν δηλώσει το φύλο τους, οπότε η κατά φύλο προσέγγιση που ακολουθεί αφορά 375 άτομα. Η μελέτη των απαντήσεων δείχνει ότι πάνω από το μισό ποσοστό ανδρών και γυναικών δηλώνουν ως λόγο συμμετοχής στο πρόγραμμα κατάρτισης του ΕΤΠ «Για να πάρω το επίδομα», 52% και 54% αντίστοιχα.

Μια άλλη ενδιαφέρουσα διαπίστωση είναι ότι οι γυναίκες ωφελούμενες σε αρκετά υψηλότερο ποσοστό από τους άνδρες δηλώνουν ότι συμμετέχουν για την «πιστοποίηση στους Η/Υ», 42% σε αντίθεση με 28% για τους άνδρες, καθώς και για την «αναβάθμιση των δεξιοτήτων» τους (40% και 32%).

Αντιλήψεις για την κατάρτιση στο πλαίσιο του ΕΤΠ

Για τη διερεύνηση των αντιλήψεων των ωφελούμενων σχετικά με την κατάρτιση που συμμετείχαν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Παγκοσμιοποίησης (ΕΤΠ) χρησιμοποιήθηκε μια κλίμακα τύπου Likert.²³ Διατυπώθηκαν εννέα (9) καταφατικές προτάσεις για τις οποίες ζητήθηκε να εκτιμήσουν/δηλώσουν οι κατάρτιζόμενοι/νες τον βαθμό που ισχύουν για αυτή/ον. Δόθηκε η δυνατότητα απαντήσεων σε πέντε βαθμί-

δες/επιλογές, από το «καθόλου» έως το «πάρα πολύ», με ενδιάμεση επιλογή το «μέτρια».

Η επεξεργασία των απαντήσεων πραγματοποιήθηκε για κάθε μία από τις εννέα προτάσεις για τις οποίες ζητήθηκε η ανταπόκριση των ερωτώμενων. Στην παρούσα μελέτη τα στοιχεία που παρουσιάζονται αφορούν τις απαντήσεις που δόθηκαν από το σύνολο των ατόμων που αποκρίθηκαν στην έρευνα, καθώς και στην κατά φύλο ανάλυσή τους. Τα στοιχεία δηλαδή που ακολουθούν δεν έχουν συσχετιστεί για παράδειγμα, με άλλες παραμέτρους όπως η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, ή προηγούμενη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης κ.λπ., των ερωτώμενων.

Σημειώνεται ότι ένα ποσοστό των ερωτώμενων, 6% έως 9%, δεν απάντησε καθόλου σε αυτή την ενότητα και ένα άλλο αγνόησε κάποιες από τις εννέα προτάσεις για τις οποίες ζητήθηκε η εκτίμησή τους. Επίσης, διευκρινίζεται ότι στα συνολικά ποσοστά που παρουσιάζονται παρακάτω για κάθε μία από τις εννέα προτάσεις, περιλαμβάνονται και οι απαντήσεις που δόθηκαν από κατάρτιζόμενες/ους οι οποίες/οι δεν έχουν δηλώσει στο ερωτηματολόγιο που συμπλήρωσαν το φύλο τους.

Ενδιαφέρον για το αντικείμενο κατάρτισης

Οι κατάρτιζόμενες/οι που συμμετείχαν στα προγράμματα κατάρτισης του ΕΤΠ, δήλωσαν στην πλειοψηφία τους αρκετό έως πολύ ενδιαφέρον για το αντικείμενο κατάρτισης που παρακολουθούν (Γράφημα 7).

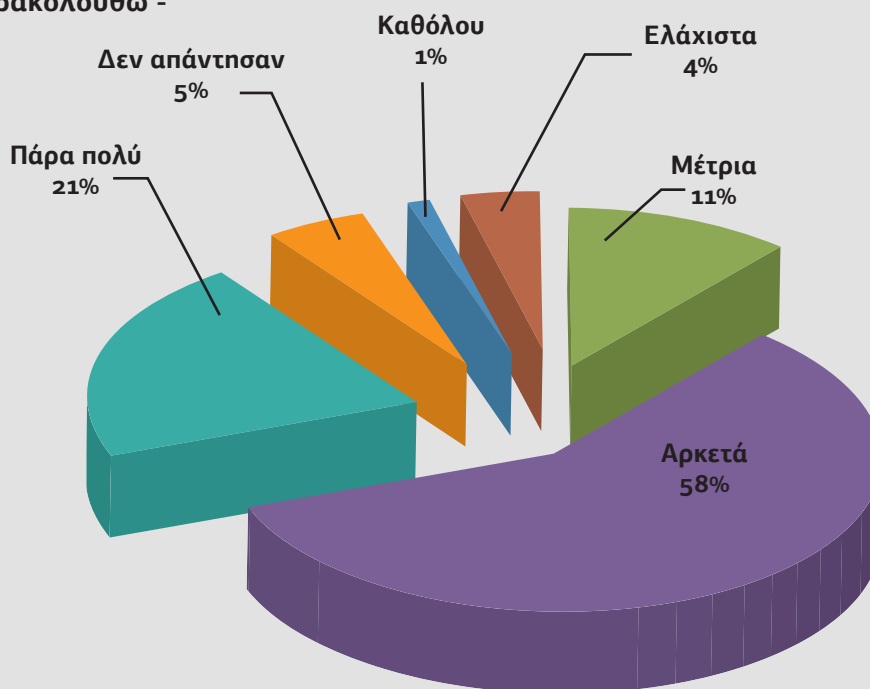
Η κατά φύλο ανάλυση αναδεικνύει ότι οι γυναίκες εκφράζουν μια περισσότερο θετική στάση απέναντι στο πρόγραμμα κατάρτισης του ΕΤΠ σε σχέση με αυτή των ανδρών, αφού 60% τους αρέσει «αρκετά», έναντι 54% των ανδρών και 24% «πάρα πολύ», έναντι 15,5% για τους άνδρες. Από την άλλη, διπλάσια από των γυναικών είναι τα ποσοστά των ανδρών που σημειώνουν «μέτριο», «ελάχιστο» έως «καθόλου» ενδιαφέρον για την κατάρτιση στην οποία συμμετέχουν (Γράφημα 7-α).

²³ Οι κλίμακες αυτές είναι κλίμακες διάταξης, δηλαδή οι τιμές τους παρουσιάζουν διάταξη-κλιμάκωση από το ελάχιστο προς το πάρα πολύ και μετρούν ποιότητα, σημαντικότητα, ενδιαφέρον, ικανοποίηση, συχνότητα, τον βαθμό που κάτι ισχύει.

ΓΡΑΦΗΜΑ 7

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

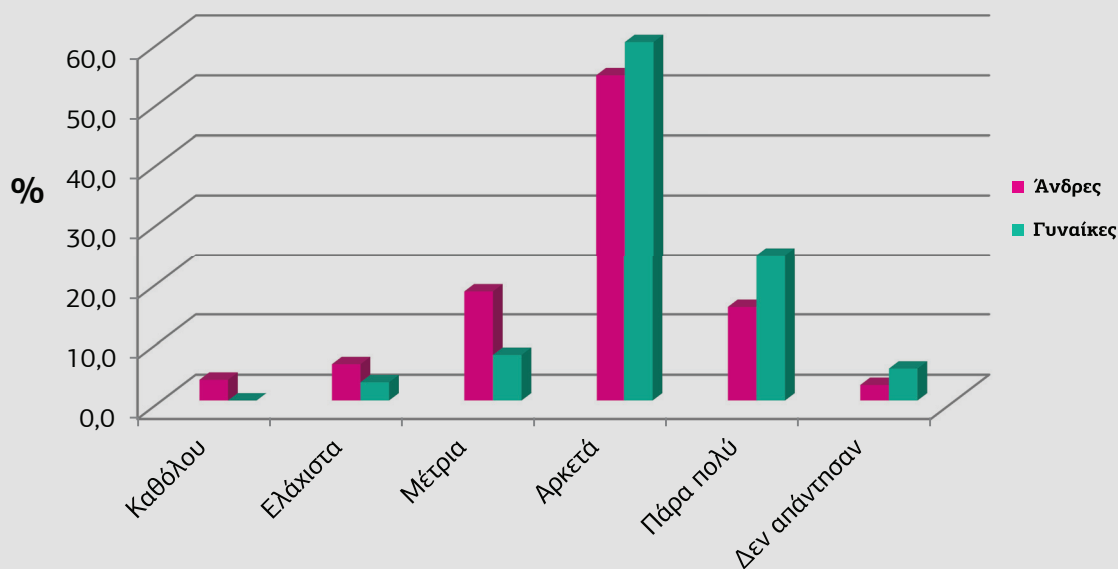
Με ενδιαφέρει το αντικείμενο κατάρτισης που παρακολουθώ - ΣΥΝΟΛΙΚΑ



ΓΡΑΦΗΜΑ 7-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Με ενδιαφέρει το αντικείμενο κατάρτισης που παρακολουθώ - ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



Ικανοποίηση από το περιεχόμενο της κατάρτισης

Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και από τις απαντήσεις στην επόμενη ερώτηση η οποία αφορά στην ικανοποίηση των συμμετεχόντων ως προς το περιεχόμενο κατάρτισης.

Και πάλι τα συνολικά ποσοστά δείχνουν «αρκετή» έως «πάρα πολύ» ικανοποίηση από το περιεχόμενο της κατάρτισης. Στην κατά φύλο ανάλυση των ποσοστών παρατηρείται και πάλι μια πιο θετική στάση εκ μέρους των γυναικών. Οι γυναίκες με υψηλότερα ποσοστά από τους άνδρες είναι «αρκετά» και «πάρα πολύ» ικανοποιημένες από το περιεχόμενο της κατάρτισης με 56% και 25% αντίστοιχα, έναντι 52% και 22% των ανδρών (Γραφήματα 8 και 8-α).

Σύνδεση κατάρτισης με αγορά εργασίας

188

Ένα από τα κρίσιμα και ενδιαφέροντα ερωτήματα της έρευνας ήταν κατά πόσο οι συμμετέχουσες/ντες πιστεύουν ότι η κατάρτιση που παρακολουθούν συνδέεται με την αγορά εργασίας στην περιοχή τους. Οι απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα δίνουν σαφές προβάδισμα στο «Αρκετά» και «Πάρα πολύ» σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με την αγορά εργασίας καταγράφοντας 37% και 9% αντίστοιχα, ενώ «Ελάχιστα» και «καθόλου» δηλώνει το 11% και 8% των ερωτώμενων. Ανάμεσα σε αυτές τις δύο απόψεις το 26% υποστηρίζει ότι το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολουθεί σχετίζεται «Μέτρια» με την (τοπική) αγορά εργασίας (Γράφημα 9).

Ειδικότερα, γυναίκες και άνδρες απαντούν ότι η κατάρτιση που παρακολουθούν συνδέεται «μέτρια» (27% και 26% αντίστοιχα) και «αρκετά» (39% και 34%) με την (τοπική) αγορά εργασίας. Το 15% των ανδρών κρίνει ότι η κατάρτιση που παρακολουθεί σχετίζεται «ελάχιστα» με την (τοπική) αγορά εργασίας, ενώ μικρότερο είναι το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες (10%). Ίδια είναι τα ποσοστά μεταξύ ανδρών και γυναικών που υποστηρίζουν ότι η κατάρτιση δεν συνδέεται καθόλου με την αγορά εργασίας (Γράφημα 9-α).

Απόκτηση απαιτούμενων από την αγορά δεξιοτήτων

Το Γράφημα 10 δείχνει ότι πάνω από τις/τους μισές/ούς των ερωτώμενων απαντούν ότι θα αποκτήσουν σε σημαντικό βαθμό τις απαιτούμενες από την αγορά δεξιότητες. Το 47% δηλώνει «αρκετά» και το 11% «πάρα πολύ», ενώ μόλις 9% επιλέγει ως απάντηση το «ελάχιστα» και 4% το «καθόλου».

Αν και δεν είχαν τεθεί περαιτέρω διευκρινιστικές ερωτήσεις ως προς αυτό, μπορεί να υποστηριχθεί ότι αυτή η αντίληψη αποδίδει ένα ακόμα θετικό πρόσημο για την κατάρτιση που συμμετείχαν.

Το Γράφημα 10-α δείχνει ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις μεταξύ των δύο φύλων, με τη μεγαλύτερη διαφορά να σημειώνεται στην απάντηση «αρκετά», όπου οι γυναίκες συμφωνούν κατά 51% και οι άνδρες με 39%.

Εύρεση εργασίας μετά την κατάρτιση

Το 24% των ερωτώμενων θεωρεί ότι οι πιθανότητες να βρει ευκολότερα εργασία μετά την κατάρτιση είναι «αρκετές», ενώ το 31% είναι περισσότερο επιφυλακτικό σημειώνοντας το «μέτριες» (Γράφημα 11). Στην πρόταση αυτή σημαντικά είναι τα ποσοστά αυτών που θεωρούν ότι η κατάρτιση που παρακολουθούν θα τις/τους βοηθήσει «ελάχιστα» (18%) να βρουν εργασία, ενώ το 13% πιστεύει «καθόλου». Επίσης θα πρέπει να σημειωθεί ότι ένα υψηλό σχετικά ποσοστό 10% των ερωτώμενων δεν απάντησε σε αυτή την ερώτηση.

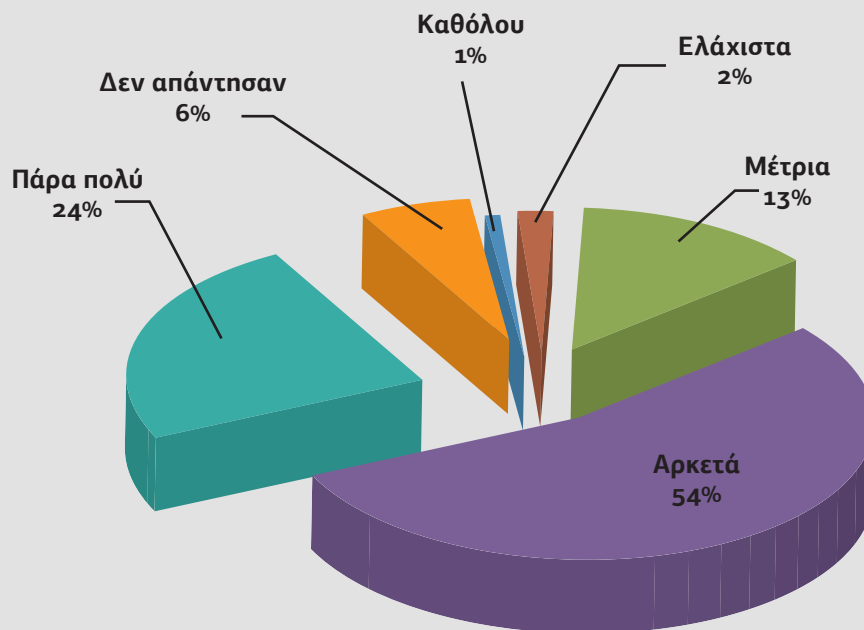
Οι γυναίκες με ποσοστό 26,5% εμφανίζονται λίγο πιο αισιόδοξες από τους άνδρες ως προς τη συμβολή της κατάρτισης στην εύρεση εργασίας δηλώνοντας ότι το πιστεύουν «αρκετά», σε αντίθεση με το 18% των ανδρών, ενώ μόλις 4% των γυναικών και 3% των ανδρών το πιστεύει «πάρα πολύ» (Γράφημα 12-α).

Πιο απαισιόδοξοι ως προς την εύρεση εργασίας μετά την κατάρτιση εμφανίζονται οι άνδρες, οι οποίοι σε ποσοστό 21,6% δηλώνουν ότι δεν πιστεύουν «καθόλου» ότι θα βρουν ευκολότερα εργασία, ενώ το 14,7% το πιστεύει «ελάχιστα». Επίσης, το 21% των γυναικών «ελάχιστα» πιστεύουν, ότι θα βρουν ευκολότερα εργασία, ενώ άνδρες και γυναίκες καταγράφουν τα ίδια ποσοστά ως προς το «μέτριες» πιθανότητες να βρουν εργασία μετά την κατάρτιση.

ΓΡΑΦΗΜΑ 8

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Είμαι ικανοποιημένος/η από το περιεχόμενο της κατάρτισης - ΣΥΝΟΛΙΚΑ

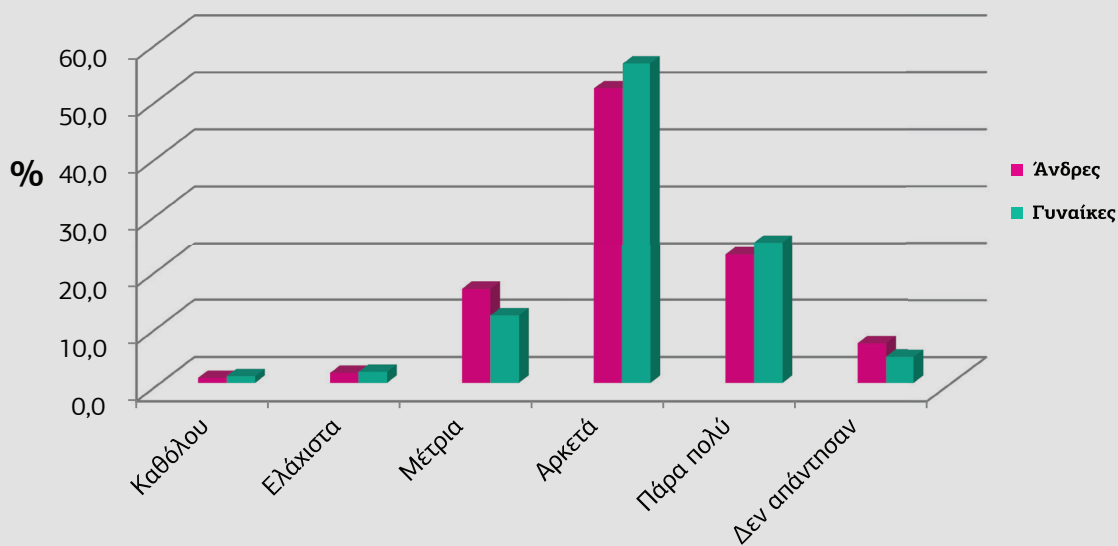


189

ΓΡΑΦΗΜΑ 8-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

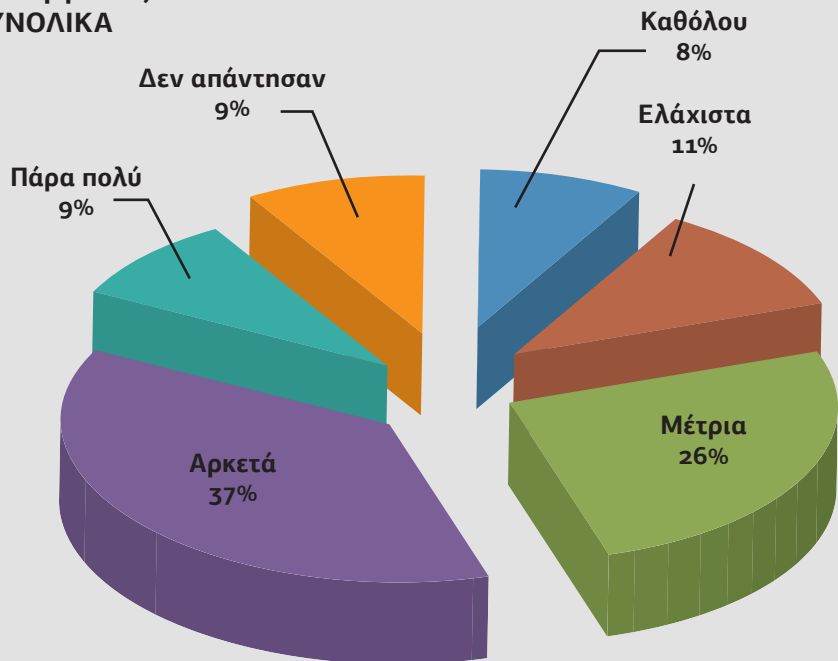
Είμαι ικανοποιημένος/η από το περιεχόμενο της κατάρτισης - ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



ΓΡΑΦΗΜΑ 9

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Η κατάρτιση που παρακολουθώ συνδέεται με την αγορά εργασίας στην περιοχή μου - ΣΥΝΟΛΙΚΑ

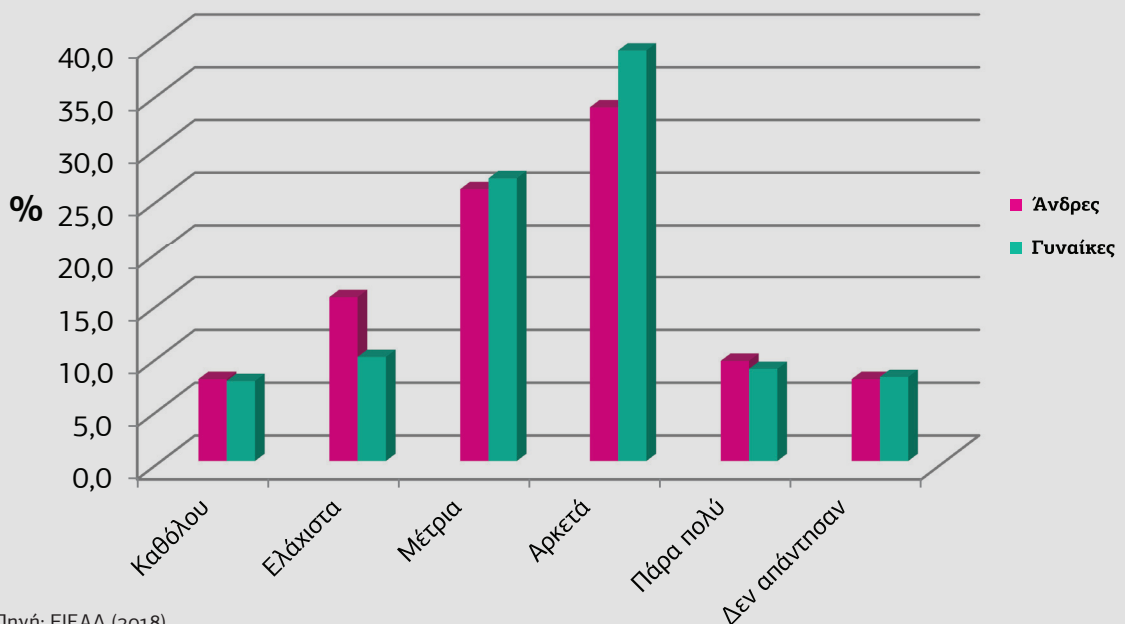


190

ΓΡΑΦΗΜΑ 9-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

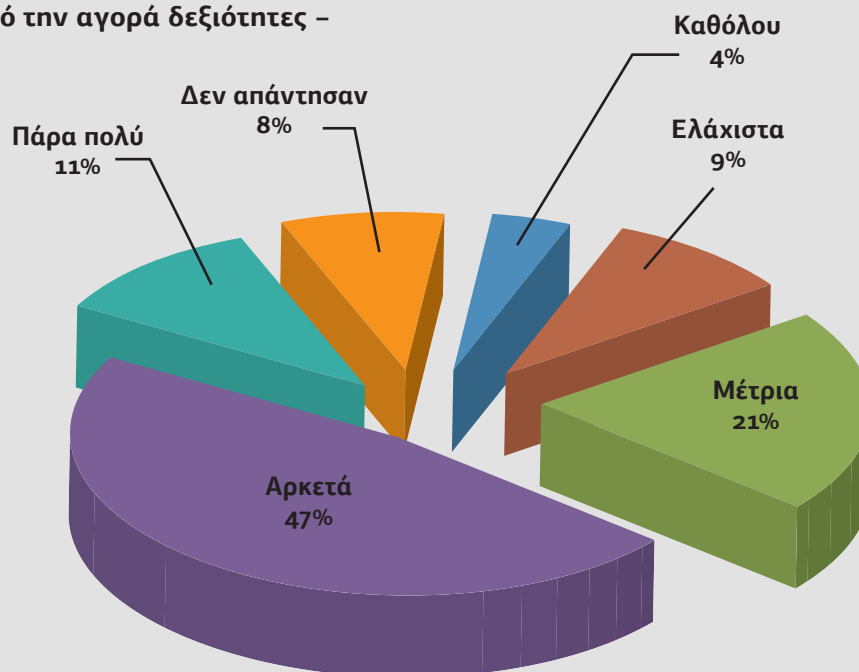
Η κατάρτιση που παρακολουθώ συνδέεται με την αγορά εργασίας στην περιοχή μου - ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



ΓΡΑΦΗΜΑ 10

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

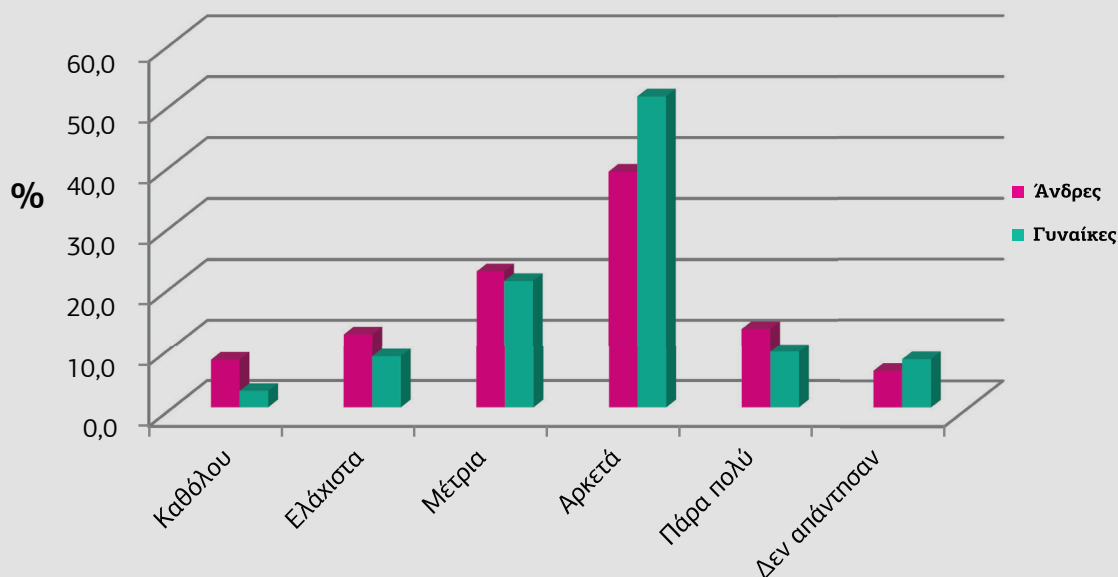
Πιστεύω ότι με την κατάρτιση θα αποκτήσω τις απαιτούμενες από την αγορά δεξιότητες – **ΣΥΝΟΛΙΚΑ**



ΓΡΑΦΗΜΑ 10-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

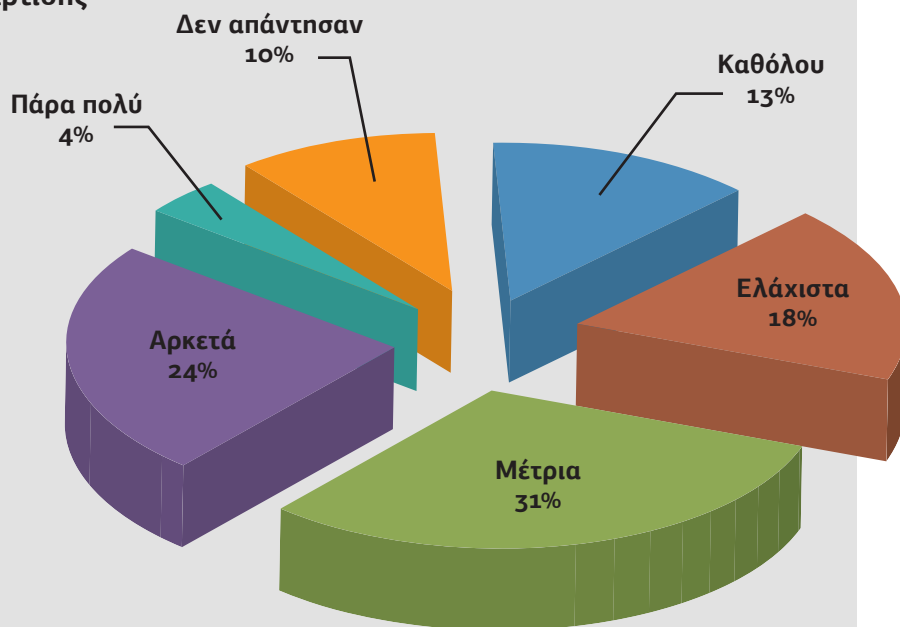
Πιστεύω ότι με την κατάρτιση θα αποκτήσω τις απαιτούμενες από την αγορά δεξιότητες – **ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ**



ΓΡΑΦΗΜΑ 11

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Πιστεύω ότι θα βρω ευκολότερα εργασία μετά το τέλος της κατάρτισης – ΣΥΝΟΛΙΚΑ

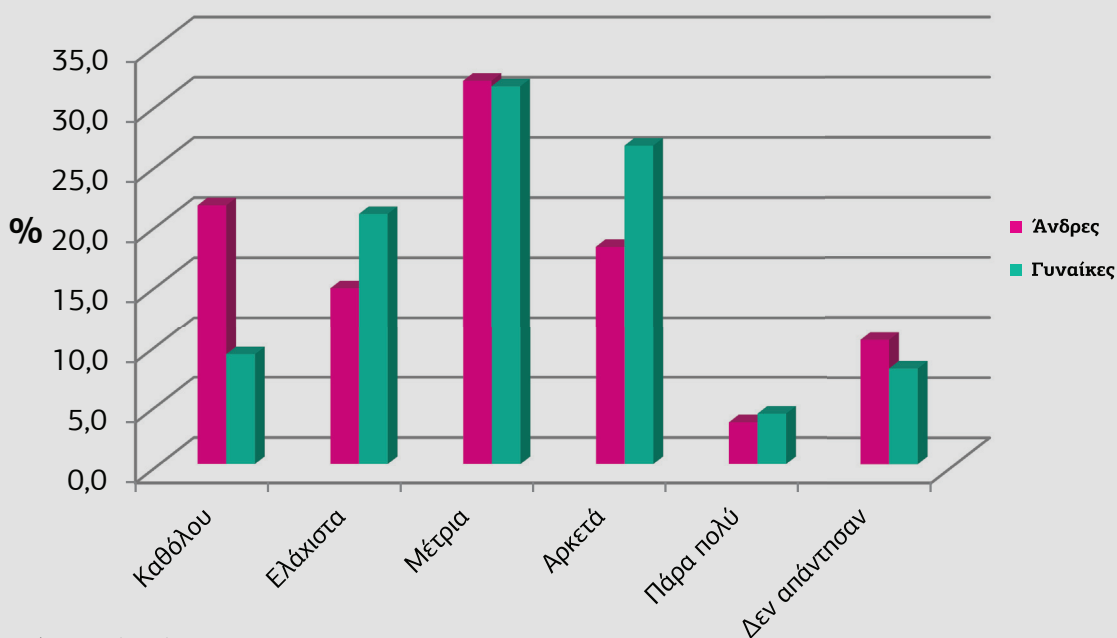


192

ΓΡΑΦΗΜΑ 11-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Πιστεύω ότι θα βρω ευκολότερα εργασία μετά το τέλος της κατάρτισης – ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

Επιχειρηματικά σχέδια και κατάρτιση

Μια από τις σημαντικές δράσεις του ΕΤΠ είναι η υποστήριξη των συμμετεχόντων για ανάπτυξη επιχειρηματικότητας για την εργασιακή τους επανένταξη. Η υποστήριξη περιελάμβανε μεταξύ άλλων και δράσεις κατάρτισης. Οπότε είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον να διερευνηθεί το τι πιστεύουν οι καταρτιζόμενες/νοι σχετικά με τη συμβολή της κατάρτισης που παρακολουθούν στα επιχειρηματικά τους σχέδια (εφόσον βέβαια έχουν), αλλά και εν γένει στην επιχειρηματικότητα.

Ένα 11% των ερωτώμενων δεν απάντησε στο συγκεκριμένο ερώτημα, ένα 17% δήλωσε ότι δεν θα βοηθήσει «καθόλου» και ένα 18% «ελάχιστα». «Μέτρια» συμβολή στα επιχειρηματικά του σχέδια δηλώνει το 20%, 17% θεωρεί ότι θα το υποστηρίξει «αρκετά» και μόλις ένα 5% «πάρα πολύ» (Γράφημα 12).

Και σε αυτό το ερώτημα οι γυναίκες ωφελούμενες καταγράφουν μια μικρή διαφοροποίηση από τους άνδρες υιοθετώντας μια «συγκρατημένη αισιοδοξία» και απαντώντας σε ποσοστό 28% ότι η επαγγελματική κατάρτιση θα συμβάλλει «αρκετά» και 23% «μέτρια» στα επιχειρηματικά τους σχέδια (για τους άνδρες τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 21% και 22%).

Υψηλότερα των γυναικών είναι τα ποσοστά των ανδρών που εκφράζουν δύο εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις σχετικά με αυτή την πρόταση. Το 11% θεωρεί ότι η κατάρτιση θα τους βοηθήσει «πάρα πολύ» στην επιχειρηματικότητα, ενώ το 24,1% πιστεύει ότι η βοήθεια θα είναι «ελάχιστη». Όπως και να έχει βέβαια οι απαντήσεις που δόθηκαν σε αυτό το ερώτημα σχετίζονταν πολύ από τα σχέδια απασχόλησης και ειδικότερα επιχειρηματικότητας που είχαν ή διαμόρφωσαν οι ωφελούμενες/νοι, κατά τη διάρκεια του προγράμματος ΕΤΠ.

Σχέδιο απασχόλησης μετά την κατάρτιση

Σε συνέχεια της παραπάνω πρότασης τέθηκε στις/στους ωφελούμενες/νους, μια άλλη, συμπληρωματική κυρίως ερώτηση-πρόταση σχετικά με το εάν έχουν (τελικά) ένα συγκεκριμένο σχέδιο απασχόλησης μετά την κατάρτιση. Από το Γράφημα 13, το οποίο απεικονίζει το βαθμό ύπαρξης σχεδίου που έχουν οι καταρτιζόμενες/νοι για την απασχόλησή τους μετά το πρόγραμμα διαπιστώνεται ότι ένα 12% αποφεύγει να απαντήσει, ενώ συνολικά ένα 46% δεν έχει «καθόλου» ή έχει «ελάχιστα» ένα σχέδιο κατά νου.

Οι μισές περίπου γυναίκες δεν έχουν «καθόλου» ή «ελάχιστα» ένα σχέδιο εργασίας με 33% και 16,7% αντίστοιχα. Οι άνδρες από την άλλη, απαντούν, με χαρακτη-

ριστικό το 9,5% ότι ναι έχουν «πάρα πολύ» ένα σχέδιο για τη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία, σε αντίθεση με το 3% περίπου των γυναικών. (Γράφημα 13-α)

Αξιοποίηση κατάρτισης στην εργασία

Ένα άλλο ερώτημα στο οποίο ζητήθηκε η άποψη των ωφελούμενων ήταν κατά πόσο πιστεύουν ότι οι γνώσεις που αποκτούν από την επαγγελματική κατάρτιση που προσφέρει το ΕΤΠ, θα τις αξιοποιήσουν στην εργασία τους (μελλοντική ή παρούσα).

Συνολικά, ένα ποσοστό πάνω από 55% απαντά ότι θα τις αξιοποιήσει «αρκετά» έως «πάρα πολύ», ενώ πολύ μικρότερα είναι τα ποσοστά αυτών που δηλώνουν «ελάχιστα» και «καθόλου» (11% και 6% αντίστοιχα). Και εδώ ένα 8% δεν απάντησε σε αυτή την ερώτηση.

Ως προς το φύλο δεν εμφανίζονται ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις, αφού άνδρες και γυναίκες δηλώνουν με παρόμοια ποσοστά και με κυρίαρχο το «αρκετά» (42%) ότι οι γνώσεις που αποκτούν στην κατάρτιση θα τις/τους βοηθήσει στην εργασία.

Καλύτερη αμοιβή με την κατάρτιση

Ένα τελευταίο ερώτημα στο οποίο ζητήθηκε να τοποθετηθούν οι ωφελούμενες/νοι ήταν κατά πόσο πιστεύουν ότι θα έχουν καλύτερη αμοιβή στην εργασία τους μετά την κατάρτιση.

Μόνο ένα 15% των ερωτώμενων πιστεύει «αρκετά» ότι θα έχει καλύτερη αμοιβή μετά το πρόγραμμα κατάρτισης και μόλις ένα 3% το πιστεύει «πολύ»! Πάνω από 55% των ερωτώμενων πιστεύει από «ελάχιστα» έως «καθόλου» ότι θα έχει καλύτερη αμοιβή στην εργασία του μετά την κατάρτιση, ενώ 17% βρίσκεται κάπου ενδιάμεσα θεωρώντας «μέτρια» την πιθανότητα για καλύτερη αμοιβή.

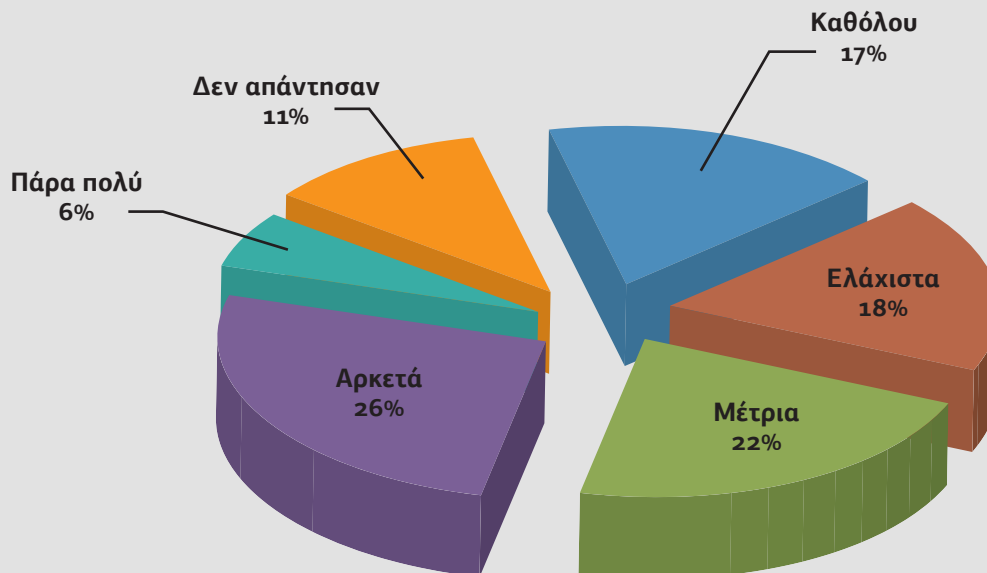
Γενικά, υπάρχει μια ιδιαίτερα επιφυλακτική στάση ως προς τη σύνδεση κατάρτισης και καλύτερα αμειβόμενης εργασίας. Όπως και να έχει όμως για αυτή την κατηγορία των ερωτώμενων και σε εποχές εργασιακής επισφάλειας πρωταρχικός στόχος, ήταν η εύρεση εργασίας και για αυτές/ούς που ήδη εργάζονται η διατήρησή της.

Οι άνδρες είναι και εδώ πιο επιφυλακτικοί από τις γυναίκες, καταγράφοντας υψηλότερο ποσοστό στο ότι δεν πιστεύουν «καθόλου» (40%) ή πιστεύουν «ελάχιστα» (23%) σε καλύτερη αμοιβή μετά την κατάρτιση. Για τις γυναίκες τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 32% και 22%. Στην ενδιάμεση θέση βρίσκονται κυρίως οι γυναίκες οι οποίες πιστεύουν «μέτρια» (19%) και «αρκετά» (17%) σε καλύτερη αμοιβή, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τους άνδρες είναι 13% και 12%.

ΓΡΑΦΗΜΑ 12

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Πιστεύω ότι θα με βοηθήσει
στα επιχειρηματικά μου σχέδια –
ΣΥΝΟΛΙΚΑ

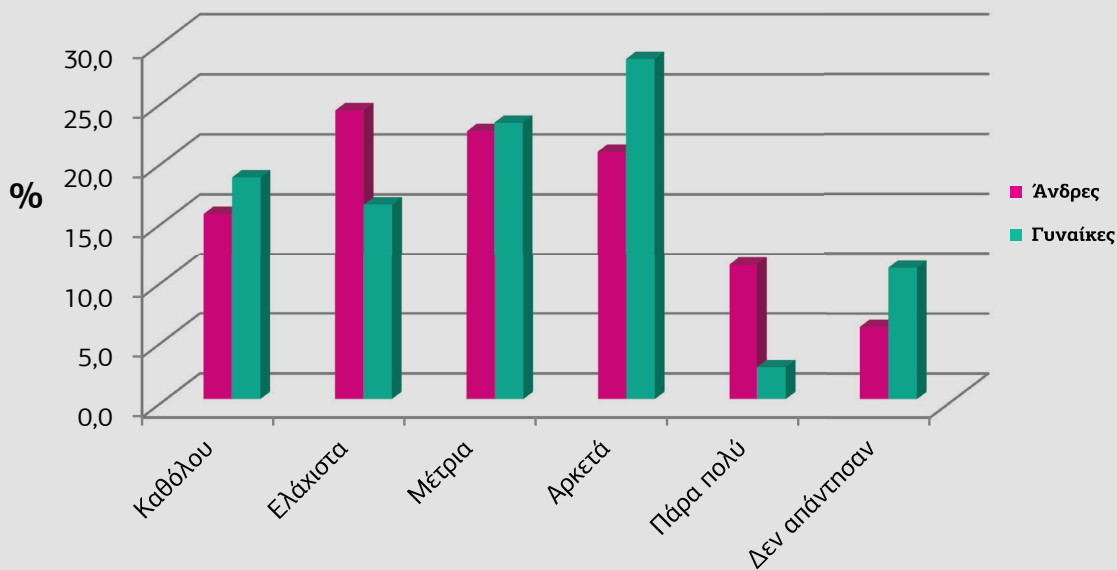


194

ΓΡΑΦΗΜΑ 12-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

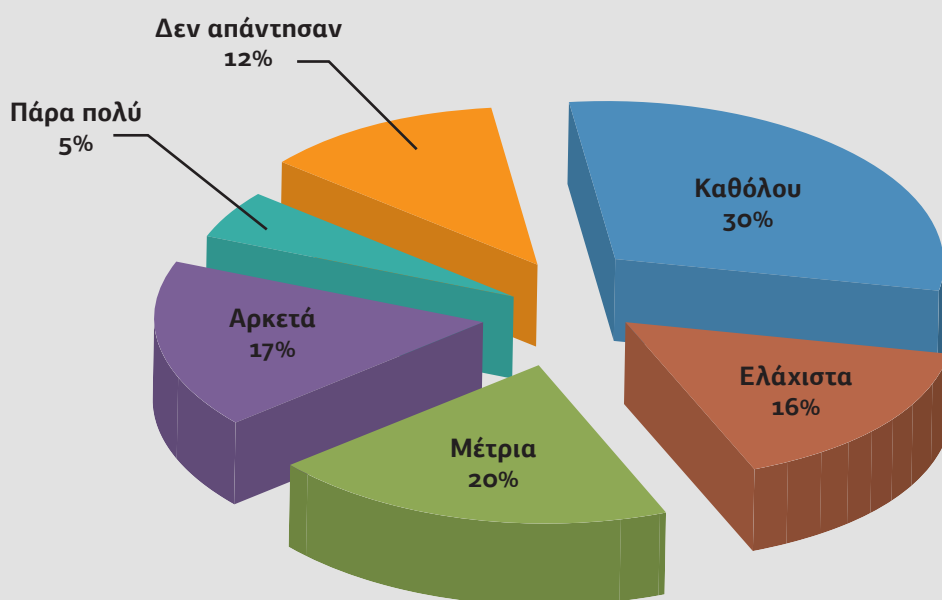
Πιστεύω ότι θα με βοηθήσει
στα επιχειρηματικά μου σχέδια –
ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



ΓΡΑΦΗΜΑ 13

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

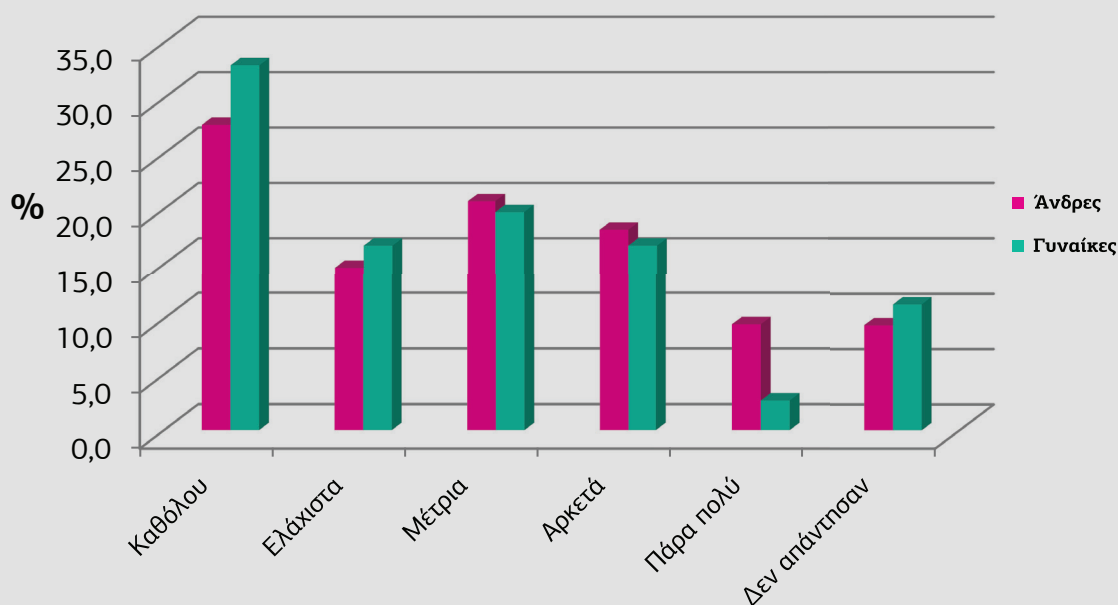
Έχω ένα συγκεκριμένο σχέδιο για την απασχόλησή μου μετά το τέλος της κατάρτισης - ΣΥΝΟΛΙΚΑ



ΓΡΑΦΗΜΑ 13-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

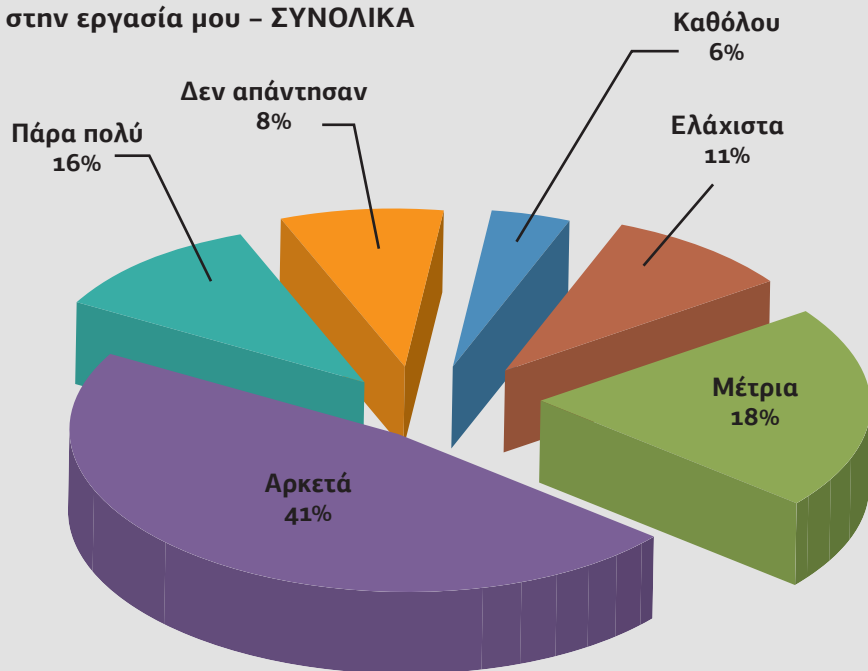
Έχω ένα συγκεκριμένο σχέδιο για την απασχόλησή μου μετά το τέλος της κατάρτισης - ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



ΓΡΑΦΗΜΑ 14

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Πιστεύω ότι τις γνώσεις που αποκτώ στην κατάρτιση θα τις αξιοποιήσω στην εργασία μου - ΣΥΝΟΛΙΚΑ

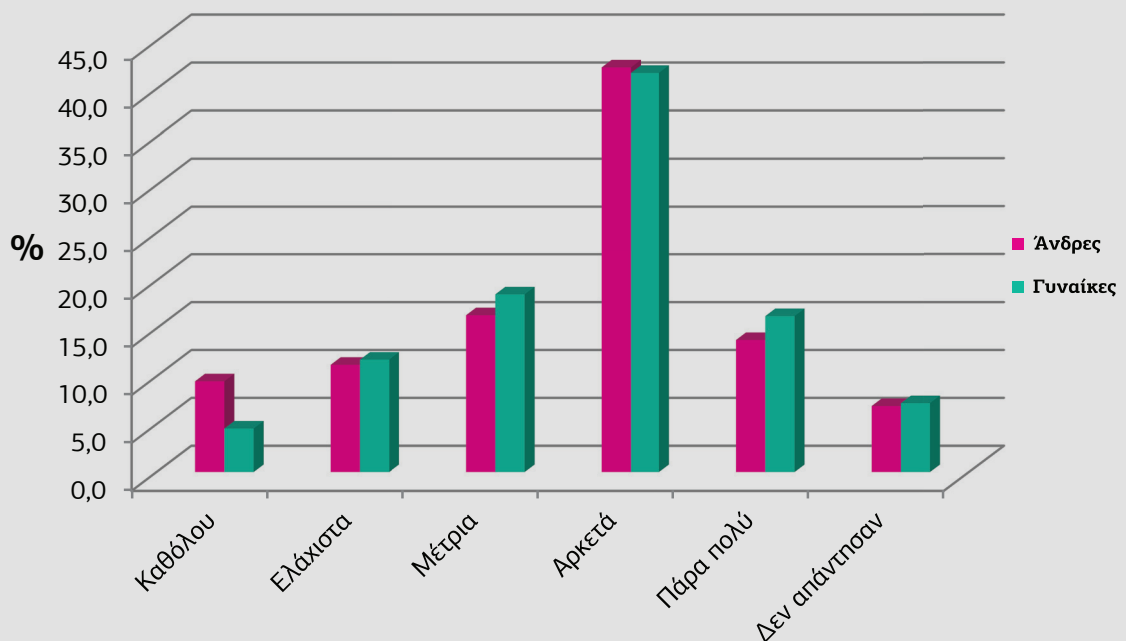


196

ΓΡΑΦΗΜΑ 14-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Πιστεύω ότι τις γνώσεις που αποκτώ στην κατάρτιση θα τις αξιοποιήσω στην εργασία μου - ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

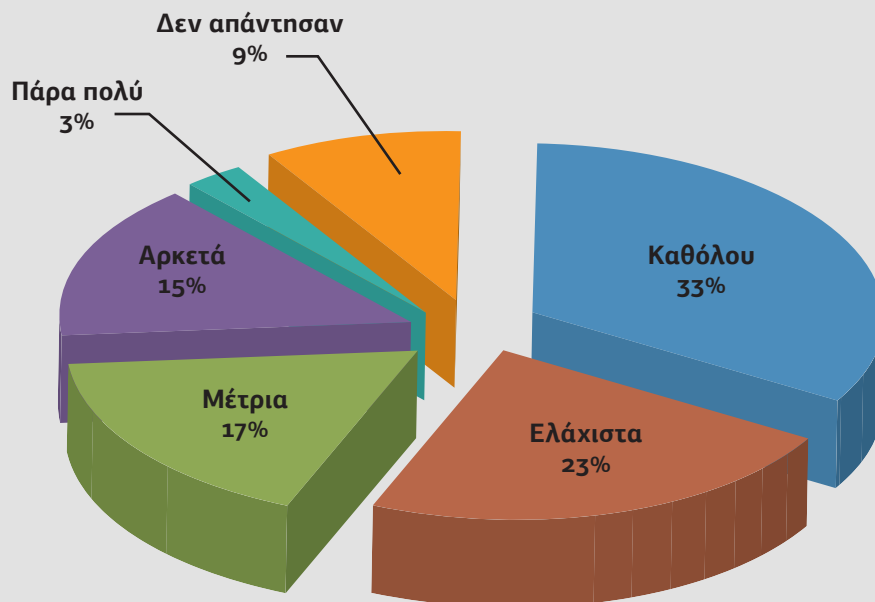


Πηγή: ΕΙΕΑΔ (2018)

ΓΡΑΦΗΜΑ 15

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Πιστεύω ότι θα έχω καλύτερη αμοιβή στην εργασία μου μετά την κατάρτιση - ΣΥΝΟΛΙΚΑ

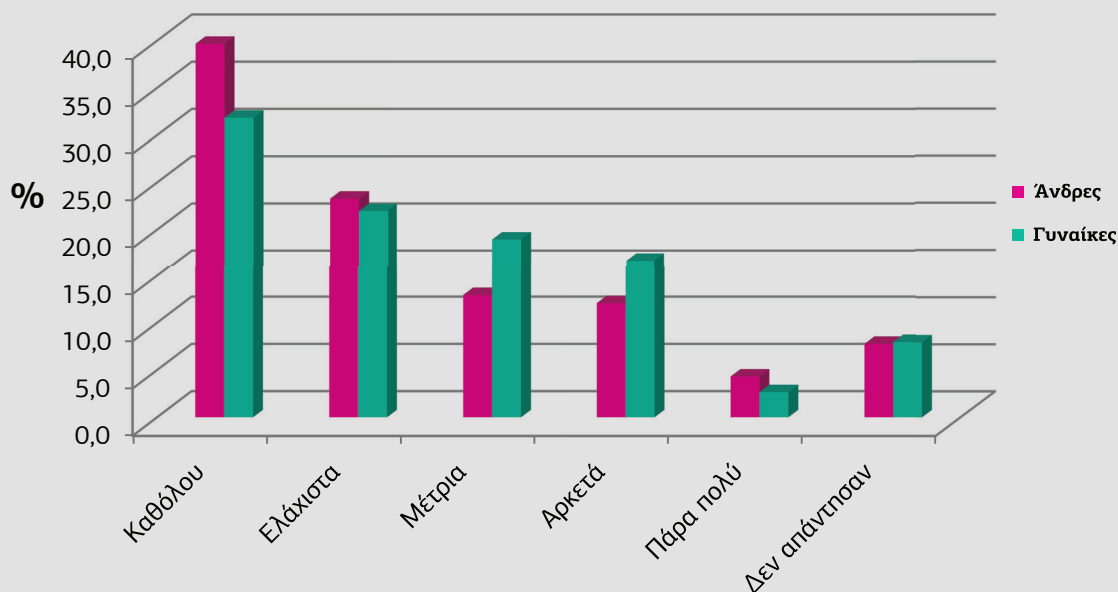


197

ΓΡΑΦΗΜΑ 10-α

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΤΠ

Πιστεύω ότι θα έχω καλύτερη αμοιβή στην εργασία μου μετά την κατάρτιση - ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ



ΑΝΤΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ

Το κεφάλαιο αυτό εστιάστηκε στα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη διερεύνηση των απόψεων που διατύπωσαν οι απολυμένες/νοι από τα Σ.Μ. Λάρισα ΑΒΕΕ, για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο βοήθειας από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ).

Συνοψίζοντας, κάποιες από τις διαπιστώσεις που προέκυψαν είναι:

Εκφράζεται μια γενική ικανοποίηση και ενδιαφέρον για τα προγράμματα κατάρτισης που παρακολούθησαν οι ωφελούμενες/νοι, τόσο ως προς το αντικείμενο (π.χ. πωλητής λιανικής) όσο και ως προς το περιεχόμενο (ανάπτυξη προγράμματος).²⁴

Το επίδομα κατάρτισης εμφανίζεται ως το βασικό κίνητρο για τη συμμετοχή των ωφελούμενων στις δράσεις κατάρτισης. Είναι ίσως μια αναμενόμενη διαπίστωση δεδομένου της μακροχρόνιας (ή για μερικές/οὺς βραχυχρόνιας) ανεργίας μετά το σοκ της απόλυσης από το Σ.Μ. όπου οι περισσότερες/οι εργάζονταν για πολλά χρόνια.

Η απόκτηση νέων δεξιοτήτων, η πιστοποίηση στους Η/Υ και η αναβάθμιση υπαρχουσών δεξιοτήτων, αναδείχθηκαν επίσης σημαντικοί λόγοι για τους οποίους συμμετείχαν οι πρώην εργαζόμενες/οι του Σ.Μ. Λάρισα σε δράσεις κατάρτισης. Η δυνατότητα εκμάθησης και πιστοποίησης γνώσεων Ηλεκτρονικών Υπολογιστών ίσως έπαιξε καθοριστικό ρόλο σε αυτές τις αντιλήψεις των ωφελούμενων. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με τα απολογιστικά στοιχεία του προγράμματος, από τις/τους 431 καταρτισθείσες/ντες πιστοποιήθηκαν στους Η/Υ οι 415.²⁵

Η γρήγορη ένταξη στην αγορά εργασίας ή η υποστήριξη για έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, δεν φαίνεται να συνιστούν για τις/τους ωφελούμενες/νους σημαντικά κίνητρα για συμμετοχή στις δράσεις κατάρτισης.

Παρότι οι ωφελούμενες/νοι δηλώνουν ότι η κατάρτιση που υλοποιείται στο πλαίσιο του ΕΤΠ, συνδέεται

αρκετά με την αγορά εργασίας, και ότι με την κατάρτιση θα αποκτήσουν τις απαιτούμενες από την αγορά δεξιότητες είναι αρκετά επιφυλακτικές/οι ως προς το κατά πόσο η κατάρτιση θα τους βοηθήσει στην εύρεση εργασίας ή στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Ίσως βέβαια η στάση αυτή να σχετίζεται και με το ότι πάνω από τις μισές και μισούς που συμμετείχαν στο πρόγραμμα του ΕΤΠ είχαν βρει εργασία στο παρελθόν ή και πιο πρόσφατα, μέσω του άτυπου συγγενικού και φιλικού τους δικτύου.

Επίσης, αρκετές/οί ωφελούμενες/νοι του προγράμματος δήλωσαν ότι δεν έχουν ένα σχέδιο για εργασία ή μια επιχειρηματική δραστηριότητα μετά την κατάρτιση, και αυτό παρά το ότι είχαν περάσει από διαδικασία συμβουλευτικής πριν την ένταξή τους στο πρόγραμμα κατάρτισης.

Οι ωφελούμενες/νοι θεωρούν ότι οι γνώσεις που αποκτούν μέσω της κατάρτισης θα είναι χρήσιμες και αξιοποιήσιμες στην εργασία. Ωστόσο, η πλειοψηφία τους πιστεύει ότι η κατάρτιση δεν πρόκειται να επιφέρει καλύτερη αμοιβή ή αποδοχές στην εργασία.

Οι γυναίκες έχουν συνολικά θετικότερη (και πιο αισιόδοξη) στάση απέναντι σε όλες σχεδόν τις παραμέτρους που εξετάστηκαν σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση. Και αυτό παρότι οι γυναίκες είναι αυτές που κατά κύριο λόγο επλήγησαν από το κλείσιμο του Σ.Μ. και εξακολουθούν, σε διπλάσιο ποσοστό από τους άνδρες συναδέλφους τους, να παραμένουν άνεργες δύο χρόνια και κάτι μετά την απόλυσή τους από το Σ.Μ.

Εν κατακλείδι, παρότι η πλειοψηφία των πρώην εργαζόμενων του Σ.Μ. Λάρισα θεωρεί ότι η επαγγελματική κατάρτιση δεν συνεισφέρει στο δια ταύτα δηλ. στην εύρεση εργασίας ή σε αναβάθμιση της θέσης εργασίας του (για όσες και όσους έχουν), εκφράζει μια θετική στάση απέναντι σε αυτήν, καταρχάς γιατί παρέχει ένα «οικονομικό βοήθημα», αλλά και γιατί συμβάλλει στην απόκτηση ή και αναβάθμιση δεξιοτήτων, αξιοποιήσιμων στην αγορά εργασίας.

24 Εδώ θα πρέπει να αναφερθεί η σημασία που δόθηκε στο πρόγραμμα για την ανάπτυξη «οριζόντιων και διαπροσωπικών δεξιοτήτων» και «ψηφιακών δεξιοτήτων» εκτός από τις «τεχνικές δεξιότητες».

25 Απολογιστική έκθεση 2018.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Aderonke O., (2016). The dynamics of training programs for the unemployed. IZA World of Labor 2016: 277doi: 10.15185/izawol.277, <https://wol.iza.org/uploads/articles/277/pdfs/dynamics-of-training-programs-for-unemployed.pdf>
- ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ με οριστικά δεδομένα ανά ενέργεια του Έργου με τίτλο: «Υλοποίηση Ενεργειών στο πλαίσιο του Έργου με κωδικό «EGF/2015/011 GR/Supermarket Larissa»,(2018), όπως συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση και το Εθνικό Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων», ΕΙΕΑΔ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ (2018). ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ ΜΕ ΤΙΤΛΟ: «ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕΡΟΥΣ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΟ ΜΕ ΚΩΔΙΚΟ «EGF/2015/011GR/SupermarketLarissa», ΚΩΔ. ΟΠΣ 5007916, ΕΙΕΑΔ. ΑΠΟΦΑΣΗ (ΕΕ) 2016/990 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 8ης Ιουνίου 2016 σχετικά με την κινητοποίηση του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (αίτηση της Ελλάδας — EGF/2015/011 GR/SupermarketLarissa), L 162/12 EL Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης 21.6.2016.
- Cedefop (2017). European public opinion survey on vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 62. <http://dx.doi.org/10.2801/264585>
- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels «A New Skills Agenda for Europe, 2016», 10.6.2016, COM(2016) 381 final.
- ΕΙΕΑΔ, EGF/2015/011 GR/SUPERMARKET LARISSA http://www.eiead.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=441&Itemid=223&lang=el
- Καραλής Θ., (2013), «Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενήλικων στη Διά Βίου Εκπαίδευση», Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΙΜΕΓΣΕΒΕΕ.
- ΕΙΕΑΔ, (2017). «Έκθεση με τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Θεσσαλίας», 10 παραδοτέο στο πλαίσιο του EGF/2015/011 GR/SUPERMARKET LARISSA, Β. Κώτσιος, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- ΕΙΕΑΔ, (2018). «Έκθεση με τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας», 20 παραδοτέο στο πλαίσιο του EGF/2015/011 GR/SUPERMARKET LARISSA, Β. Κώτσιος, Αθήνα ΕΙΕΑΔ
- ΕΙΕΑΔ (2018). «Ψηφιακή χαρτογράφηση δεδομένων για την αγοράς εργασίας στις Περιφέρειες Θεσσαλίας και Κεντρικής Μακεδονίας και δημιουργία Διαδραστικών Εφαρμογών για την υποστήριξη της συμβουλευτικής των ανέργων», 30 παραδοτέο στο πλαίσιο του EGF/2015/011 GR/SUPERMARKET LARISSA, Β. Κώτσιος, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- Παϊδούση Χ., (2013). «Επαγγελματική Κατάρτιση στην Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης», στο: Αναγνωστόπουλος, Κ. & Καμινιώτη, Ο. (επιμ.), Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2012, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94,%20%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%202012%20-%20%CE%9C%CE%95%CE%A1%CE%9F%CE%A3%20%CE%99%CE%99.pdf>
- Παϊδούση Χ., (2015). «Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: σε αναζήτηση της σύνδεσης με την αγορά εργασίας», στο: Ζαχαρόπουλος, Θ. & Καμινιώτη, Ο. (επιμ.), Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2014, Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.
- <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94-2014.pdf>
- Παϊδούση Χ., (2018), (επιμ.), «Η επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση: η περίπτωση του <Σούπερ Μάρκετ Λάρισα ΑΒΕΕ>», <http://www.eiead.gr/publications/docs/xxx/%CE%95%CE%A4%CE%A0-%CE%A3%CE%9C%20%CE%9B%CE%91%CE%A1%CE%99%CE%A3%CE%91-%CE%95%CE%A1%CE%95%CE%A5%CE%9D%CE%91%20%CE%93%CE%99%CE%91%20%CE%A4%CE%97%CE%9D%20%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%91%CE%A1%CE%A4%CE%99%CE%A3%CE%97,%202018>
- Special Eurobarometer 369, (2011). Attitudes towards vocational education and training, REPORT Fieldwork: June 2011, Conducted by TNS Opinion & Social at the request of Directorate-General Education and Culture Survey co-ordinated by Directorate-General Communication.
- Weber T., Pavlovaite I., Smith R., & Andrews M., (2015). Ex-post evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (EGF), Final Report, EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10

Η επαγγελματική συμβουλευτική
ως υποστηρικτική δράση
στα πλαίσια προγραμμάτων
κατάρτισης: Σκέψεις και προτάσεις

Αναστασία Γλαρούδη

Στέλεχος ΕΙΕΑΔ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ¹

Ο όποιος διάλογος στις μέρες μας σχετικά με την Επαγγελματική Συμβουλευτική ή τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας ή τη Συμβουλευτική Απασχόλησης ούτε απλός μπορεί να είναι ούτε βέβαια και μονοσήμαντος. Και τούτο γιατί η διαδικασία ανάπτυξης και επιλογής σταδιοδρομίας είναι μια πολύ περίπλοκη διαδικασία, η οποία προκύπτει ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης πολλαπλών μεταβλητών, τόσο εσωτερικών όσο και εξωτερικών ή αλλιώς τόσο ατομικών όσο και κοινωνικών. Η παραδοχή αυτή αποτελεί την αφετηρία, τη βάση αλλά και τον «οδικό χάρτη» της παρούσας ανάλυσης.

Κεντρικό θέμα της τελευταίας αποτελεί η Επαγγελματική Συμβουλευτική ή η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας ως παράγοντας, μέσο ή διαδικασία ενίσχυσης της απασχόλησης ή και πρόληψης-μείωσης της ανεργίας. Με δεδομένο ότι η Συμβουλευτική είναι αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης πολλαπλών μεταβλητών και στο πλαίσιο μιας ιδιαίτερα αρνητικής οικονομικής συγκυρίας όπως η σημερινή, όχι μόνο αποκτά ιδιαίτερη αξία αλλά αποτελεί και σημαντική ανάγκη να εξεταστούν μια σειρά ερωτήματα όπως: Μέσα από ποιες διαδικασίες μπορεί η επαγγελματική συμβουλευτική στις μέρες μας να συμβάλλει αποφασιστικά στην πρόληψη-μείωση της ανεργίας; Ποια στοιχεία πρέπει να υιοθετηθούν τόσο σε επίπεδο θεωρητικών προσεγγίσεων και πρακτικών εφαρμογών όσο και σε επίπεδο πολιτικών, προγραμμάτων, κρατικών υπηρεσιών, δημοτικών ή περιφερειακών δομών, ιδιωτικών επιχειρήσεων ώστε να επιτυγχάνει τους στόχους της; Ποιοι επαγγελματίες του χώρου, με ποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μπορούν να συμβάλλουν στην απρόσκοπτη λειτουργία της;

Αποδεχόμενοι τη βασική αρχή ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας, εντάσσεται στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης, καθώς ενισχύει τις προϋποθέσεις προσωπικής ανάπτυξης και κοινωνικής ένταξης (Καμινιώτη, 2013), βασικό κριτήριο για την επιλογή και οριοθέτηση του θέματος της παρούσας μελέτης αποτέλεσε η «συνέργεια» Συμβουλευτικής και διά βίου μάθησης όπως ουσιαστικά υλοποιείται μέσα από τα πλείστα Ευρωπαϊκά προγράμματα.

Έτσι, αντικείμενο της μελέτης αποτελεί η Συμβουλευτική ως υποστηρικτικό μέτρο καταπολέμησης

της ανεργίας σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα Κατάρτισης Ανέργων. Πιο συγκεκριμένα η Συμβουλευτική της Δράσης με Αντικείμενο «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ 29-64 ΕΤΩΝ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ ΑΙΧΜΗΣ» (ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗΣ 2/2016 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ, ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ & ΑΛΛΩΝ ΠΟΡΩΝ, ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ) υιοθετείται ως ένα παράδειγμα προκειμένου να διερευνηθούν μια σειρά ζητημάτων όπως:

α) Ο περιγραφόμενος, στην Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος, στόχος της Συμβουλευτικής σε σχέση με τα αναμενόμενα αποτελέσματα, η περιγραφόμενη διαδικασία υλοποίησής της, τα περιγραφόμενα κριτήρια επιλογής των Συμβούλων, ανεξάρτητα και σε σχέση με το πλαίσιο υλοποίησής τους, τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

β) Η εμπειρία, το πώς ωφελούμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω, υποχρεωτικής ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης νοηματοδοτούν την εμπειρία αυτή.

γ) Αν υπάρχουν σημεία σύγκλισης μεταξύ των δύο παραπάνω.

Αυτό που ενδιαφέρει είναι η μορφή, το περιεχόμενο και η λειτουργία της Συμβουλευτικής σε μια συγκριτική θεώρηση μεταξύ αυτών που «λέγονται» και αυτών που «γράφονται». Ουσιαστικά δηλαδή θα γίνει μια συγκριτική διερεύνηση της λειτουργίας της Συμβουλευτικής έτσι όπως περιγράφεται σε ευρωπαϊκά κείμενα από τη μια και όπως τη «βιώνουν» οι ωφελούμενοι, οι σύμβουλοι και οι υπεύθυνοι υλοποίησής της, στελέχη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, από την άλλη. Εκτός από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας αξιοποιείται το υλικό μιας σειράς ατομικών συνεντεύξεων των τελικών αποδεκτών-ωφελομένων της διαδικασίας και των άμεσα εμπλεκόμενων στην οργάνωση-εποπτεία και υλοποίησή της (σύμβουλοι και στελέχη υπεύθυνα για την οργάνωση και υλοποίηση του έργου).

Όπως θα καταδειχθεί και στη συνέχεια, η Συμβουλευτική είναι μια διαδικασία η οποία όχι μόνο διαφοροποιείται αλλά θα λέγαμε ότι εξειδικεύεται ή και εξατομικεύεται ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο ασκείται και κυρίως ανάλογα με τον πληθυσμό στον οποίο απευθύνεται, αλλιώς κινδυνεύει να μετατραπεί σε ένα «ευκολόγιο» ή σε «στείρες ασκήσεις επί χάρτου». Αυτό

1 Θα ήθελα να ευχαριστώ θερμά τόσο τους συμμετέχοντες στην έρευνα για τις πλούσιες και πολύτιμες αναφορές τους όσο και το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης «ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ Α.Ε.» για τη βοήθειά του στην εύρεση και προσέγγισή τους.

αποτελεί και έναν από τους λόγους για τους οποίους η παρούσα μελέτη από το ηλικιακό εύρος των 29-64 που δικαιούνται να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, εστιάζει στους ωφελούμενους άνω των 50 ετών. Πρόκειται για μια ηλικιακή ομάδα που ο βασικότερος λόγος που την καθιστά εκτός αγοράς εργασίας, είναι μια μη αναστρέψιμη ιδιότητα, «η ηλικία». Εξαιτίας αυτής της ιδιότητας γίνεται ιδιαίτερα ευάλπη στις όποιες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές και συχνά άμεσα απειλούμενη από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Επειδή όπως εξαρχής τονίστηκε η Συμβουλευτική είναι μια πολύ περίπλοκη διαδικασία η οποία προκύπτει ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης πολλαπλών μεταβλητών, τόσο εσωτερικών όσο και εξωτερικών ή αλλιώς τόσο ατομικών όσο και κοινωνικών, η παρούσα μελέτη περιλαμβάνει εννοιολογικές αποσαφηνίσεις βασικών όρων, αναφορές που στοιχειοθετούν τη σημαντική κοινωνικοοικονομική κατάσταση και την αγορά εργασίας, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ομάδας των ωφελουμένων όπως σκιαγραφούνται στη σχετική βιβλιογραφία και σε επίσημα κείμενα ευρωπαϊκών οργανισμών, τις γενικότερες θέσεις των εμπλεκόμενων στη Συμβουλευτική διαδικασία, σκέψεις και προτάσεις για αποτελεσματικότερες συμβουλευτικές παρεμβάσεις για την προώθηση ανέργων στην απασχόληση.

ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ (Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΕ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ ΚΑΙ ΣΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ ΣΕ ΚΡΙΣΗ)

Η όποια λεπτομερής κοινωνικοοικονομική ανάλυση έχει πολύ ενδιαφέρον αλλά ξεπερνά τους στόχους της παρούσας μελέτης. Ωστόσο κρίνεται απαραίτητο να τονιστεί η άμεση σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην πολυπλοκότητα των σύγχρονων κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών και στις θεωρητικές προσεγγίσεις – συμβουλευτικές πρακτικές που προοδευτικά προτείνονται από τους θεωρητικούς της συμβουλευτικής, προκειμένου η τελευταία να συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη και να απαντήσει στις σύνθετες πλέον ανάγκες του ανθρώπου.

Η διεθνοποίηση της οικονομίας, η ανάπτυξη και η είσοδος της τεχνολογίας σε όλα τα επίπεδα της ζωής του ανθρώπου, η αναγωγή της γνώσης και της πληροφορίας σε σημαντικούς παράγοντες ανάπτυξης της οικονομίας, δημογραφικές αλλαγές, αμιγείς πληθυσμοί που μετατρέπονται σε πολυπολιτισμικούς, σηματοδοτούν εξελίξεις που διαμορφώνουν μια αγορά εργα-

σίας με κύρια χαρακτηριστικά αυτά της ρευστότητας και κυρίως της αδυναμίας προβλεψιμότητας (Κρίβας, 2006). Ο σταθερός και προδιαγεγραμμένος επαγγελματικός βίος όπως πολύ εύστοχα απεικονίστηκε στις ελληνικές ταινίες της δεκαετίας του 60', όπου γνωστοί ηθοποιοί έμπαιναν νέοι σε μια δουλειά και γερνούσαν, ως το τέλος της ταινίας, στην ίδια δουλειά, παίρνει μνημειώδη χαρακτήρα όπως και οι ταινίες. Η μονιμότητα στη θέση εργασίας, το σταθερό εισόδημα, το αίσθημα ασφάλειας που γεννά τόσο η διάρκεια στον χρόνο όσο και η αυτεπάρκεια σε επίπεδο εκπαίδευσης και απαιτούμενων δεξιοτήτων σε βάθος χρόνου, η δυνατότητα να φτάσει κανείς σε μια πετυχημένη σταδιοδρομία με μία και μόνο επαγγελματική επιλογή στον εργασιακό του βίο, δίνουν τη θέση τους σε μια γενικευμένη ρευστότητα, στην ανάγκη το άτομο να μεταβαίνει από τη μια κατάσταση στην άλλη (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2002). Οι πολλαπλές μεταβάσεις που καλείται το άτομο να διαχειριστεί με επιτυχία στον εργασιακό του βίο προϋποθέτουν τόσο μεγάλο αριθμό μεταμορφώσεων ώστε η σταδιοδρομία του στο σύνολό της να χαρακτηρίζεται ως «πρωτεύκη» σταδιοδρομία (proteoncarear) (Hall, 1996, αναφορά στο Κρίβας, 2006) ταυτιζόμενη με τον ήρωα της ελληνικής μυθολογίας Πρωτέα, ο οποίος μπορούσε να αλλάζει μορφές με εξαιρετικά μεγάλη ευκολία.

Και το πρόβλημα δε σταματά εδώ αφού οι παραπάνω αλλαγές λαμβάνουν τη μορφή ντόμινο. Έτσι, εμφανίζονται επιμέρους προκλήσεις και προβλήματα στον εργασιακό χώρο που με τη σειρά τους διαμορφώνουν νέες πιεστικές απαιτήσεις για το ανθρώπινο εργατικό δυναμικό. Στην ουσία επιτάσσουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, διαρκή κατάρτιση, υψηλή παραγωγικότητα, εξειδίκευση, μαθηματικολογιστικές ικανότητες, ικανότητες που συνδυάζουν δημιουργικότητα, πρωτοβουλία, συνεργατικότητα, ομαδική εργασία, επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής, καθώς και μια σειρά από δεξιότητες διά βίου σταδιοδρομίας.

Μέσα από τον πυκνό αυτό καμβά των οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών χαρακτηριστικών και των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας με τις προαναφερόμενες απαιτήσεις της, σκιαγραφείται το προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου-συμβουλευόμενου. Μορφωμένος, διαρκώς καταρτισμένος, δημιουργικός και ευφάνταστος, με ομαδικό πνεύμα προσανατολισμένο στην εξεύρεση λύσεων, προσαρμοστικός στην αλλαγή, στο τυχαίο και μη προγραμματισμένο ή προβλέψιμο, ευέλικτος, ανθεκτικός στην πίεση και στις αντιξοότητες, θετικός μπροστά σε ό,τι φέρνει το παρόν και κυρίως σε ό,τι κρύβει το μέλλον, γνώστης και καλός διαχειριστής των τεχνικών αναζήτησης εργασίας και των

μέσων κοινωνικής δικτύωσης, ικανός διαπραγματευτής της σταδιοδρομίας του με βαθύ αίσθημα προσωπικής ευθύνης για τις επαγγελματικές του επιλογές και τη σταδιοδρομία του συνολικά.

Ο σύγχρονος εργαζόμενος-συμβουλευόμενος λοιπόν είναι ένα άτομο που καλείται να ανταποκριθεί σε πολλαπλούς ρόλους, να διαχειριστεί πολύπλοκα προβλήματα και αν σταθεί κανείς ιδιαίτερα στην ελληνική κοινωνία των τελευταίων δέκα ετών, προβλήματα με μεγάλη ένταση και αρνητικές συνέπειες στη ζωή του ανθρώπου. Πέρα λοιπόν από τις γενικότερες συνέπειες της παγκοσμιοποίησης που επηρέασαν και την ελληνική κοινωνία, τις εγγενείς αδυναμίες και ιδιαιτερότητες της ελληνικής οικονομίας, προστίθενται και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, υποαπασχόλησης, μερικής απασχόλησης, αδήλωτης εργασίας, φτώχειας, ως αποτέλεσμα της πρωτοφανούς για τα ελληνικά δεδομένα οικονομικής κρίσης.

Στις ανάγκες αυτού του ατόμου καλείται να απαντήσει η Συμβουλευτική και ο Σύμβουλος στις μέρες μας. Γίνεται προφανές πλέον ότι τόσο η Συμβουλευτική όσο και ο Σύμβουλος έρχονται αντιμέτωποι με ανθρώπους και προβλήματα που η αποτελεσματική διαχείρισή τους απαιτεί αντίστοιχες θεωρητικές προσεγγίσεις και πρακτικές. Μονόπλευρες προσεγγίσεις είτε προέρχονται από τον επιστημολογικό χώρο του θετικισμού ή της ψυχανάλυσης ή και συμπεριφοριστικές ακόμα ή και σύμβουλοι φανατικοί υπερασπιστές της μιας ή της άλλης προσέγγισης αποδεικνύονται ανίσχυροι να αντιμετωπίσουν τα νέα δεδομένα. Ως εκ τούτου κρίνεται απαραίτητο η Συμβουλευτική και ο Σύμβουλος να υιοθετήσουν παράλληλα με τις έως τώρα εφαρμοζόμενες και νεώτερες θεωρητικές προσεγγίσεις, μετανεωτερικές, όπως αναφέρονται στη σχετική βιβλιογραφία (Κρίβας 2013, 2006), οι οποίες, πολύ συνοπτικά:

- α) Αντιμετωπίζουν το άτομο ως ολότητα, και τη σταδιοδρομία ως μία δια βίου κατάσταση.
- β) Εστιάζουν στο πρόσωπο, στο άτομο και στις σηματοδοτήσεις που το ίδιο δίνει για τον κόσμο και τα πράγματα, θεωρώντας τον συμβουλευόμενο ως τον κατεξοχήν «ειδικό, σε θέματα της ζωής του» (Κρίβας, 2011).
- γ) Θεωρούν ότι δεν υπάρχει μόνο μία πραγματικότητα αλλά τόσες όσες το ίδιο το άτομο αναγνωρίζει και τόσες όσες μπορεί να φανταστεί ή και να «κατασκευάσει» με τη βοήθεια του συμβούλου ώστε να βρει διεξόδους επαγγελματικές και μια ζωή ικανοποιητική για τον ίδιο.
- δ) Αντιλαμβάνονται τον ρόλο της συμβουλευτικής ως

μία δυναμική διαδικασία και τον ρόλο του συμβούλου περισσότερο διευκολυντικό και πολυσιδηό.

- ε) Χρησιμοποιούν αφηγηματικές μεθόδους που ενισχύουν την αυτοέκφραση των ατόμων.

Αυτό όμως που αξίζει να τονιστεί και έχει ιδιαίτερη σημασία για την προβληματική της παρούσας διερεύνησης είναι ότι και τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη χάραξη πολιτικών σχετικών με τη Συμβουλευτική αντιλαμβάνονται αφενός τη συμβουλευτική ως μια διά βίου εξελικτική διαδικασία και αφετέρου το άτομο ως μια ολότητα σε σχέση με το κοινωνικό γίγνεσθαι. Έτσι, σε κείμενα σταθμούς για το περιεχόμενο της Συμβουλευτικής στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Ένα Εγχειρίδιο για τους Υπεύθυνους Χάραξης πολιτικής-ΟΟΣΑ 2004, Ανάπτυξη Πολιτικής στη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Ευρωπαϊκός Οδηγός καλών πρακτικών 2012, Εργαλειοθήκη πληροφοριών για την αγορά εργασίας (LMI-cedefop), η Συμβουλευτική περιγράφεται είτε ως μια εφ' όρου ζωής διαδικασία είτε ως ένα σύνολο από υπηρεσίες και δραστηριότητες που στοχεύουν:

- α) στην ενδυνάμωση του ατόμου προκειμένου να χειριστεί αποτελεσματικά τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα, τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του επιλογές,
- β) στο να βοηθήσουν ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, οργανισμούς και επιχειρήσεις στην κινητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τους ώστε να επωφελείται από τις ευκαιρίες μάθησης και να παραμένει ενεργό και απασχολήσιμο,
- γ) στο να υποστηρίξει τις τοπικές, περιφερειακές, εθνικές και ευρωπαϊκές οικονομίες και τους φορείς χάραξης πολιτικής, μέσω της συμβολής της στη δημιουργία ενός ευέλικτου και προσαρμοστικού στις μεταβαλλόμενες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, εργατικού δυναμικού.

Η ιδιαίτερη βαρύτητα που δίνεται στα ίδια αυτά κείμενα στη Συμβουλευτική ως ένα σύνολο από υπηρεσίες και δραστηριότητες, είναι προφανής. Οι μεν δραστηριότητες περιγράφονται αναλυτικά και περιλαμβάνουν την πληροφόρηση, έντυπη και ηλεκτρονική, ατομικές συνεδρίες, εργαλεία αξιολόγησης ικανοτήτων, δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων, επαγγελματικών σχεδίων ή και στοχοθετημένα προγράμματα ανάπτυξης αυτοεκτίμησης, εύρεσης εργασίας, διαχείρισης εξαιρετικά σημαντικών μεταβάσεων στη ζωή του ατόμου. Οι δε παρεχόμενες υπηρεσίες αναμένεται πλέον να είναι αξιόπιστες, ποιοτικές, συστηματικές, συντονισμένες μεταξύ τους αλλά και συνδεδεμένες με βάσεις

τεκμηρίωσης, ώστε να συμβάλλουν στην ανατροφοδότηση αλλά και στη χάραξη νέων πολιτικών. Τα χαρακτηριστικά αυτά υιοθετούνται και διατρέχουν όλες τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής, ανεξάρτητα αν παρέχονται σε εθνικό, τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο, σε οποιοσδήποτε οργανωμένες δομές εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης και ανεξάρτητα επίσης με το αν απευθύνονται σε άτομα ή ομάδες ή και αν συντελούνται με προσωπική επαφή ή εξ'αποστάσεως με τη χρήση διαδικτύου.

Συνοψίζοντας, η Συμβουλευτική ως θεωρία ή και ως Ευρωπαϊκή Οδηγία όπως τελικά και αν ορισθεί παραμένει μια δια βίου και εξελικτική διαδικασία σχεδιασμένη για να βοηθήσει τόσο το άτομο να διαχειριστεί αποτελεσματικά τη σταδιοδρομία του όσο και την κοινωνία να αντιμετωπίσει μέσα από την οργάνωση και παροχή υπηρεσιών, μια σειρά από προβλήματα που απορρέουν από σημαντικές αλλαγές στην οικονομία, στην αγορά εργασίας και φυσικά στη σταδιοδρομία. Αυτό που παραμένει ζητούμενο είναι κατά πόσο τελικά η Συμβουλευτική εφαρμοζόμενη στην πράξη ακολουθεί θεωρητικές αρχές ή εφαρμόζει Ευρωπαϊκές Πολιτικές-Οδηγίες και σε ποιο βαθμό.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 50 ΕΤΩΝ

Στα πλαίσια της αναζήτησης αυτής θα διερευνηθούν στη συνέχεια τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού άνω των 50 ετών για να καταδειχθεί ο ιδιαίτερος ρόλος τους στη Συμβουλευτική τόσο ως προτεινόμενη πολιτική όσο και ως παρεχόμενη υπηρεσία. Ποιοι είναι τελικά οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι άνω των 50 ετών; Τι τους καθιστά ιδιαίτερη ομάδα; Στην ερώτηση αυτή μπορεί κανείς να απαντήσει μονολεκτικά «η ηλικία». Και για να είμαστε ακριβείς όχι η ηλικία με την αφηρημένη έννοια του όρου αλλά το ότι η συγκεκριμένη ηλικία συνδέεται με τη γήρανση. Αν κανείς αναζητά το «απόλυτο νούμερο» που σηματοδοτεί το πέρασμα από τη νεότητα στη μεγαλύτερη ηλικία μάλλον δε θα το βρει εύκολα καθώς σύμφωνα και με έρευνα του Ευρωβαρομέτρου (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012), οι ορισμοί των «νέων» και των «μεγαλύτερης ηλικίας» ατόμων διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα. Η Ελλάδα και πάλι σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρομέτρου, σχετικά με τις απόψεις των ατόμων για τη γήρανση, «ανεβάζει ψηλά τον πήχη» αν σκεφτεί κανείς ότι νέοι στη χώρα μας θεωρούνται και άτομα ως 50 ετών, σε αντίθεση για παράδειγμα με τη Μάλτα ή την Πορτογαλία ή και τη Σουηδία, που το αντίστοιχο νούμερο είναι κάτω των 37 ετών. Κατά μέσο όρο, οι

Ευρωπαίοι πιστεύουν ότι αρχίζουμε να θεωρούμαστε μεγάλης ηλικίας μόλις πριν από τα 64 και να μην θεωρούμαστε πλέον νέοι από την ηλικία των 41,8 ετών. Οι αντιλήψεις διαφέρουν επίσης ανάλογα με την ηλικία και το φύλο καθώς οι γυναίκες αισθάνονται ότι η μεγάλη ηλικία αρχίζει ελαφρώς αργότερα απ' ό,τι οι άνδρες, 65,0 ετών έναντι 62,7 ετών αντίστοιχα.

Το 2012 χαρακτηρίστηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως το ευρωπαϊκό έτος για την ενεργό γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών. Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Υγείας αλλά και τα διάφορα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012) η ενεργός γήρανση μεταφράζεται σε ένα σύνολο αρχών και μέτρων που υιοθετεί η κοινωνία προκειμένου οι άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας να διατηρήσουν την ανεξαρτησία και τον έλεγχο της ζωής τους όσο γίνεται περισσότερο και να συμβάλλουν όπου είναι δυνατόν στην οικονομία και την κοινωνία. Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα άτομα αυτά δε θα αποσυρθούν είτε εκούσια είτε ακούσια από τον ενεργό στίβο της ζωής, τα κράτη μέλη της ΕΕ σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέπτυξαν από κοινού μια σειρά Κατευθυντήριες Αρχές για την περαιτέρω βελτίωση της απασχόλησης, της κοινωνικής συμμετοχής και της ανεξάρτητης διαβίωσής τους. Σε δήλωση του László Andor (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012), Ευρωπαίου Επιτρόπου, αρμόδιου για θέματα Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης, στην εναρκτήρια ομιλία του στην τελετή λήξης του Ευρωπαϊκού έτους για την ενεργό γήρανση, καταδεικνύονται με άμεσο τρόπο τα ζητήματα που συνδέονται με τη συγκεκριμένη ομάδα. Λέει λοιπόν: «Το Έτος μάς προσέφερε μια νέα προοπτική στη γήρανση του πληθυσμού. Κάποτε θεωρούσαμε πρόβλημα τον αυξανόμενο αριθμό των ηλικιωμένων ανθρώπων. Σήμερα αρχίσαμε να αναγνωρίζουμε ότι αποτελούν μέρος της λύσης —εφόσον μπορέσουν να αναπτύξουν το δυναμικό τους και να επωφεληθούμε από αυτό. Χρειάζεται να συνεχίσουμε να επενδύουμε στο ανθρώπινο κεφάλαιο — το μεγαλύτερό μας πλεονέκτημα. Σκοπεύω να εξετάσω τα θέματα αυτά στο πλαίσιο μιας φιλόδοξης πρωτοβουλίας κοινωνικής πολιτικής που αποκαλούμε «δέσμη μέτρων κοινωνικών επενδύσεων». Ουσιαστικά λοιπόν υπάρχει ρητή αναγνώριση και παραδοχή ότι ο συνεχώς αυξανόμενος αριθμός των ηλικιωμένων ανθρώπων αποτελεί πρόβλημα και ότι η επίλυσή του απαιτεί αφενός την ενεργοποίηση των ίδιων των ατόμων και αφετέρου τη λήψη δέσμης μέτρων από πλευράς των κοινωνιών.

Πράγματι τα νούμερα για τον πληθυσμό της Ευρώπης είναι ιδιαίτερα αποκαλυπτικά. Από το 2010 έως το

2060, ο αριθμός των ατόμων άνω των 65 ετών θα αυξηθεί από 17,4% στο 29,5% του συνολικού πληθυσμού. Ο αριθμός των ατόμων άνω των 80 ετών θα τριπλασιαστεί σχεδόν στο 12% και όπως είναι αναμενόμενο ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας στην ΕΕ θα μειωθεί, και μάλιστα κατά 14,2% σύμφωνα με τις στατιστικές. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση του 2060 σε κάθε άτομο άνω των 65 ετών θα αντιστοιχούν μόλις δύο άτομα του ενεργού πληθυσμού (15-64 ετών). Σήμερα η αναλογία αυτή είναι τέσσερα προς ένα. Η αγορά εργασίας υφίσταται ήδη τις συνέπειες της δημογραφικής αλλαγής. (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2013)

Γίνεται προφανές πλέον ότι τόσο οι συντάξεις όσο και τα συστήματα υγειονομικής και μακροχρόνιας περίθαλψης κινδυνεύουν να καταστούν μη βιώσιμα, με ένα διαρκώς συρρικνωμένο εργατικό δυναμικό που δεν είναι πλέον σε θέση να καλύψει τις ανάγκες του αυξανόμενου αριθμού των ηλικιωμένων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012). Έτσι, σιγά σιγά ξεδιπλώνεται το πρόβλημα. Το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται, οι γεννήσεις μειώνονται, η Ευρώπη σταδιακά γερνάει και όσο και αν επιτυγχάνει τις συνεχείς μειώσεις της θνησιμότητας αλλά και μια θετικότερη στάση και πρόθεση απέναντι στη γήρανση δεν παύει να έρχεται αντιμέτωπη με μια σειρά «προκλήσεων», όπως χαρακτηριστικά αναφέρονται στα διάφορα ευρωπαϊκά κείμενα, αρχής γενημένης με αυτό που ήδη αναφέρθηκε και αφορά στη βιωσιμότητα πλέον των ιδιαίτερα ανεπτυγμένων συστημάτων κοινωνικής της πρόνοιας.

Βέβαια το τι συνιστά πρόβλημα, πρόκληση, ανισότητα εξαρτάται ως ένα βαθμό και από το τι η ίδια η κοινωνία ορίζει ως τέτοιο, ποια είναι στην ουσία η οπτική της κοινωνίας μέσα στην οποία αναπτύσσεται. Όσον αφορά στη γήρανση του εργατικού δυναμικού, η πρόκληση φαίνεται να συνδέεται με χαμηλούς δείκτες ανάπτυξης της οικονομίας και ταυτόχρονα με την εισαγωγή της έννοιας της αλληλεγγύης που πρακτικά μεταφράζεται σε προτάσεις για μια σειρά αντισταθμιστικών μέτρων κοινωνικής προστασίας. Αναλυτικότερα, προκλήσεις συνιστούν τα πιθανώς αυξημένα προβλήματα υγείας που μπορεί να οδηγούν σε πρόωρες συντάξεις, τα επιδόματα, οι παρατεταμένες άδειες από την εργασία, οι απαιτήσεις για προσαρμογές στον εργασιακό χώρο. Προκλήσεις συνιστούν επίσης το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο που εντείνει τις δυσκολίες πρόσβασης στα συστήματα κατάρτισης και το χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων που οδηγούν σε χαμηλή απασχολησιμότητα. Σε χαμηλή απασχολησιμότητα ή και αποκλεισμό των ηλικιωμένων εργαζομένων οδηγούν επίσης και το έλλειμμα που παρουσιάζουν σε δεξιότητες

οι οποίες στην ουσία καλύπτουν τις απαιτήσεις ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών στον χώρο εργασίας ή της εκτεταμένης χρήσης του διαδικτύου και των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης. Οι έρευνες αποκαλύπτουν το μέγεθος του προβλήματος (OECD, 2017). Οι συνυφασμένες με την ηλικία προκαταλήψεις και τα αρνητικά στερεότυπα των εργοδοτών όπως αυτά της χαμηλής παραγωγικότητας, της αδυναμίας εκπαιδευσιμότητας, της αδυναμίας αποπληρωμής της κατάρτισής τους λόγω του ότι πλησιάζουν στο τέλος της σταδιοδρομίας τους, οδηγούν και αυτά με τη σειρά τους σε αυξημένο κίνδυνο απόλυσης, σε μεγάλες δυσκολίες πρόσληψης ηλικιωμένων, σε πλείστες διακρίσεις στον εργασιακό χώρο αλλά και σε δυσκολίες συνεργασίας και αύξησης της παραγωγικότητας ως αποτέλεσμα της αδυναμίας αρμονικής συνύπαρξης μεταξύ των διαφορετικών γενεών στον χώρο εργασίας.

Περίπου στην ίδια λογική κινούνται και ερευνητές και κοινωνικοί επιστήμονες της γήρανσης στις ΗΠΑ (Morrow, et. al., 2017), οι οποίοι πρσβεύουν ότι η μεγαλύτερη πρόκληση σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους είναι η αλλαγή θεώρησης του όλου ζητήματος. Δηλαδή οι ηλικιωμένοι από κοινωνικό πρόβλημα που θεωρούνται σήμερα πρέπει να θεωρηθούν ως ένας «νέος πόρος» για τις οικογένειες, τις κοινότητες και την κοινωνία γενικότερα. Στο ίδιο περίπου πνεύμα, το γηράσκον εργατικό δυναμικό της Ευρώπης πλέον αρχίζει να χαρακτηρίζεται ως η «ώριμη οικονομία» (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2013), που πιστεύεται ότι μπορεί να δώσει νέα ώθηση στην οικονομική ανάπτυξη αν φυσικά υιοθετηθούν από τα κράτη μέλη μια σειρά από υποστηρικτικά αρχές και μέτρα.

Βέβαια, σύμφωνα με αξιολογήσεις οργάνων της ίδιας της Ένωσης υποστηρικτικά αρχές και μέτρα δε φαίνεται να αποδίδουν ακόμα τα αναμενόμενα θετικά, ως προς τη γήρανση, αποτελέσματα. Σχετικό Ενημερωτικό Σημείωμα του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (2013), εκθέσεις του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, κοινωνικοί επιστήμονες και ερευνητές επισημαίνουν ότι παρά τις καλές προθέσεις, στην πράξη ούτε η Ευρώπη ούτε τα σχετικά προγράμματα στον κόσμο όλο πλέον ούτε βέβαια οι εργοδότες είναι έτοιμοι να αντιμετωπίσουν όλα όσα συνεπάγεται η γήρανση του εργατικού δυναμικού.

Μέχρι τώρα έγινε μια προσπάθεια αποτύπωσης του πώς οι σύγχρονες κοινωνίες αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού ιδιαίτερα στον εργασιακό τομέα. Στη συνέχεια η διερεύνηση θα εστιαστεί κυρίως στο πώς τα ίδια τα άτομα που

περνούν σταδιακά σε αυτή την ηλικιακή κατηγορία αντιμετωπίζουν τις πλείστες εκφάνσεις του φαινομένου αυτού κυρίως στην εργασιακή τους ζωή. Ελπιδοφόρο μπορεί να πει κανείς παραμένει το γεγονός ότι σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρομέτρου (2012) οι Ευρωπαίοι πολίτες στην πλειονότητά τους όχι μόνο δεν ανησυχούν για τη γήρανση του πληθυσμού αλλά και σε ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 60% πιστεύουν ότι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να συνεχίσουν να εργάζονται και μετά την ηλικία της συνταξιοδότησης και ότι τα άτομα ηλικίας 55 ετών και άνω διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε βασικούς τομείς της κοινωνίας.

ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ 29-64 ΕΤΩΝ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ ΑΙΧΜΗΣ», ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ

Το βίωμα των ατόμων είναι αυτό που θα διερευνηθεί στη συνέχεια. Το πώς τα άτομα αυτής της ηλικίας τοποθετούνται απέναντι στη Συμβουλευτική, σε μια υποστηρικτική δράση στην προσπάθεια επανάκτησης της χαμένης λόγω ανεργίας εργασίας τους. Και φυσικά όπως πολλές φορές έχει ήδη αναφερθεί μέχρι τώρα επειδή τα βιώματα των ατόμων είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασής τους με ερεθίσματα από το κοινωνικό τους περιβάλλον, θα διερευνηθεί και η ίδια η δράση της Συμβουλευτικής. Η τελευταία περιγράφεται στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος με αντικείμενο «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ 29-64 ΕΤΩΝ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ ΑΙΧΜΗΣ» (ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗΣ 2/2016 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ, ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ & ΑΛΛΩΝ ΠΟΡΩΝ, ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, (voucher.gov).

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην πρόσκληση «Σκοπός της δράσης είναι η ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των ανέργων μέσω συνδυασμένων δράσεων κατάρτισης, συμβουλευτικής και πιστοποίησης, η οποία δυνητικά καταλήγει στην τοποθέτησή τους σε θέσεις απασχόλησης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα». Η δράση περιλαμβάνει θεωρητική κατάρτιση 120 ωρών σε ειδικότητες σύμφωνες με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ωφελουμένων και σε κλάδους που παρουσιάζουν προοπτικές ανάπτυξης, συμβουλευτική, πιστοποίηση από Φορείς Πιστοποίησης που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα ή/ και διεθνώς, των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της κα-

τάρτισης και τέλος πρακτική άσκηση 500 ωρών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Σημαντικά στοιχεία στη φιλοσοφία σύστασης του προγράμματος αποτελούν:

- α) ο συνδυασμός των δράσεων που ουσιαστικά μπορούν να συμβάλλουν στην πολύπλευρη ενδυνάμωση των ανέργων,
- β) η προσπάθεια σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση κυρίως μέσω της κατάρτισης σε επιλεγμένους κλάδους με αυξημένες προοπτικές δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας,
- γ) η δημιουργία ως ένα βαθμό κινήτρων στις επιχειρήσεις για πρόσληψη περισσότερων ατόμων μέσω της αύξησης του ποσοστού των θέσεων πρακτικής άσκησης αν έχει προηγηθεί από μέρους τους πρόσληψη ωφελουμένου από το ίδιο ή από άλλα αντίστοιχα προγράμματα,
- δ) η δημιουργία στους ωφελούμενους επιπλέον κινήτρων τόσο για συμμετοχή στο πρόγραμμα όσο και για επαναπροσανατολισμό μέσω της παρεχόμενης πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που απέκτησαν από την κατάρτισή τους,
- ε) το επιπλέον μέλημα για μεγαλύτερη απορρόφηση από το πρόγραμμα ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας μέσω της αυξημένης μοριοδότησής τους κατά την επιλογή (άτομα άνω των 41 ετών μοριοδοτούνται με 10 μόρια έναντι των νεότερων ατόμων που μοριοδοτούνται με 5),
- στ) η παροχή συμβουλευτικής ως διακριτής παρεχόμενης υπηρεσίας με συγκεκριμένους στόχους και σαφείς οδηγίες υλοποίησης από πιστοποιημένα από τον ΕΟΠΠΕΠ στελέχη παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Κ.Υ.Α. 113709/2005) ή από κατόχους εξειδικευμένων προσόντων όπως περιγράφονται στο Πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα «Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού/ Σταδιοδρομίας» (ΕΟΠΠΕΠ, 2015), και από τον επόπτη πρακτικής.

Ιδιαίτερα όσον αφορά στη Συμβουλευτική, η τελευταία διαρθρώνεται σε τρεις φάσεις με απώτερο στόχο την αύξηση των προοπτικών μετάβασης στην αγορά εργασίας του ωφελουμένου. Η πρώτη φάση τοποθετείται χρονικά πριν την έναρξη του προγράμματος κατάρτισης και περιλαμβάνει τη διερεύνηση δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων, προσόντων και αναγκών των ωφελουμένων. Η διερεύνηση υλοποιείται αρχικά από τον πάροχο (το εκάστοτε Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης) μέσω της συμπλήρωσης της αρχικής αίτησης συμμετοχής βάση της οποίας σκιαγραφείται το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προφίλ του ενδιαφερόμε-

νου και οι πιθανές προτιμήσεις του σχετικά με τους κλάδους κατάρτισής του. Στη συνέχεια υλοποιείται η πρώτη συνεδρία με τον Σύμβουλο στην οποία ο τελευταίος με βάση το προφίλ του ωφελούμενου, παρέχει τη σχετική πληροφόρηση για την αγορά εργασίας και υποστηρίζει τον ωφελούμενο να επιλέξει τελικά ειδικότητα κατάρτισης του κλάδου προτιμήσεώς του. Παράλληλα αποτυπώνει τις καταλληλότερες για τον υποψήφιο προδιαγραφές της θέσης πρακτικής άσκησης και κατόπιν επικοινωνίας με τον επόπτη πρακτικής άσκησης, ο επόπτης αναλαμβάνει την υποστήριξη του ωφελούμενου στην εύρεση της κατάλληλης επιχείρησης για πρακτική άσκηση.

Στη δεύτερη φάση μετά την ολοκλήρωση του θεωρητικού μέρους, της κατάρτισης δηλαδή, ακολουθεί η δεύτερη συνεδρία με τον Σύμβουλο, η οποία στοχεύει γενικότερα στην προετοιμασία για την αγορά εργασίας και ειδικότερα στην προετοιμασία για την πρακτική άσκηση. Ο Σύμβουλος σύμφωνα πάντα με τις ανάγκες των ωφελουμένων μπορεί να εστιάσει στη σύνταξη ενός καλού βιογραφικού, στην άσκηση στις τεχνικές μιας επιτυχημένης συνέντευξης ή και στις τεχνικές εξεύρεσης εργασίας.

Ακολουθεί η τρίτη φάση η οποία υλοποιείται εξ ολοκλήρου από τον επόπτη πρακτικής άσκησης και χρονικά καταλαμβάνει την περίοδο της πρακτικής άσκησης και ένα μήνα μετά το τέλος αυτής. Κατά τη φάση αυτή ο επόπτης πρακτικής σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο πρακτικής της επιχείρησης υποστηρίζουν τον ωφελούμενο για την ομαλή ενσωμάτωσή του στην επιχείρηση, συμβάλλουν στην επίλυση τυχόν προβλημάτων που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο και γενικότερα συμβάλλουν στη διαμόρφωση των προϋποθέσεων που θα οδηγούσαν στην υπογραφή σύμβασης εξαρτημένης εργασίας του ωφελουμένου με την επιχείρηση, μετά το τέλος της πρακτικής άσκησης.

Γενικότερα ο ρόλος του επόπτη πρακτικής είναι σημαντικό καθώς διατρέχει το πρόγραμμα από την αρχή μέχρι και ένα μήνα μετά τη λήξη του και είναι επιφορτισμένος τόσο με το δύσκολο κομμάτι της κατάλληλης σύζευξης αναγκών ωφελουμένων και επιχειρήσεων όσο και με την τοποθέτηση, την ομαλή ένταξη και ενσωμάτωση του ωφελούμενου στην επιχείρηση.

Όσον αφορά ιδιαίτερα στο κομμάτι της σύζευξης συνεργάζεται και με τον Σύμβουλο στο σύνολο των δραστηριοτήτων του υποστηρίζεται από τον πάροχο. Το έργο του Συμβούλου συνδέεται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό ή επαναπροσανατολισμό ως μια διαδικασία ενίσχυσης τόσο της αυτογνωσίας του ατόμου όσο και της πληροφόρησης για την αγορά εργασίας.

Η ΕΡΕΥΝΑ

Μετά την παραπάνω συνοπτική παρουσίαση της εν λόγω δράσης, βάση των κειμένων που την περιγράφουν, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει να δει κανείς πώς συμμετέχοντες στο πρόγραμμα αντιλαμβάνονται και ποια θέματα αναδεικνύουν σχετικά με την παρεχόμενη Συμβουλευτική. Η προσέγγιση όσων αναφέρονται έχει ποιοτικό χαρακτήρα καθώς όπως χαρακτηριστικά τονίζεται από τους Denzin και Lincoln, 2005 (αναφορά στο: Ίσαρη & Πουρκός, 2015) «Η ποιοτική έρευνα είναι μια πλαισιοθετημένη δραστηριότητα (situated activity), η οποία τοποθετεί τον παρατηρητή στον κόσμο. Αυτό σημαίνει ότι οι ποιοτικοί ερευνητές μελετούν τα πράγματα στο φυσικό τους πλαίσιο, επιχειρώντας να δώσουν νόημα ή να ερμηνεύσουν τα φαινόμενα με όρους των νοημάτων που οι άνθρωποι δίνουν σε αυτά». Έτσι και στην παρούσα έρευνα η έμφαση δίνεται στη βιωμένη εμπειρία των συμμετεχόντων, στο πώς οι ίδιοι οι συμμετέχοντες νοηματοδοτούν τις εμπειρίες τους στη συμβουλευτική.

Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν συνολικά 8 άτομα. Αρχικά οι 4 ήταν ωφελούμενοι από το πρόγραμμα, δύο άνδρες και δύο γυναίκες, ηλικίας από 50 έως 60 ετών, στην πλειονότητά τους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία κυρίως στους κλάδους των πωλήσεων, και των υπαλλήλων γραφείου, οι οποίοι παρακολουθούσαν για πρώτη φορά αντίστοιχο πρόγραμμα. Συμμετείχαν επίσης 2 στελέχη Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα οποία είχαν την ευθύνη της οργάνωσης, του συντονισμού και της παρακολούθησης της υλοποίησης του προγράμματος από την προκήρυξη και τη συμπλήρωση αιτήσεων συμμετοχής των ωφελουμένων έως και τη λήξη του. Τέλος, συμμετείχαν και 2 σύμβουλοι οι οποίοι υλοποίησαν τις 2 συνεδρίες συμβουλευτικής του προγράμματος. Τα κριτήρια επιλογής των ατόμων αυτών εξυπηρετούν περισσότερο τη σκοπιμότητα διερεύνησης του θέματος και επιλέχθηκαν τυχαία μεταξύ αυτών οι οποίοι κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας αφού ενημερώθηκαν για το σκοπό των συνεντεύξεων και τη διατήρηση του απορρήτου, συνείναν προφορικά να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Μέθοδος συλλογής και ανάλυσης δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη ενώ για την επεξεργασία τους η μέθοδος της θεματικής ανάλυσης η οποία δίνει τη δυ-

νατότητα στον ερευνητή να αναγνωρίσει, να ομαδοποιήσει να αντιπαραβάλλει, κοινά νοηματικά μοτίβα ή διαφοροποιήσεις των συμμετεχόντων Braun & Clarke, 2012, (αναφορά στο: Τσώλης, 2018).

Παρά του ότι πρόκειται για ένα μικρό δείγμα το οποίο εστιάστηκε περισσότερο στην απάντηση ερωτήσεων ανοικτού τύπου ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι ότι οι συμμετέχοντες ήταν σαφείς, οριοθετημένοι και ξεκάθαροι στις θέσεις τους σχετικά με την Επαγγελματική Συμβουλευτική.

Κατόπιν αυτών τα θέματα που έρχονται και επανέρχονται στις αναφορές των συμμετεχόντων ουσιαστικά κωδικοποιούνται σε 5 βασικές θεματικές: (1) στην αδυναμία προσδιορισμού της έννοιας Συμβουλευτική, (2) στον εντοπισμό ποικίλων προβλημάτων κατά την υλοποίηση του προγράμματος, (3) στην ηλικία, ως «τροχοπέδη» στην επαγγελματική σταδιοδρομία των υποκειμένων, (4) στις προκαταλήψεις των εργοδοτών, (5) σε μακροσκελείς αναφορές για την αγορά εργασίας, τη φτώχεια, την ανεργία. Εμμένοντας λοιπόν λίγο περισσότερο στα ευρήματα μπορεί κανείς να παρατηρήσει τα εξής:

Αδυναμία προσδιορισμού της έννοιας Συμβουλευτική

Η έννοια της Συμβουλευτικής παραμένει ασαφής και ως ένα βαθμό «άγνωστη» στους συμμετέχοντες στην έρευνα. Στο άκουσμα και μόνο του όρου «Συμβουλευτική» ακολουθεί πλείστες φορές το ερώτημα «τι εννοείς;» ή το ερώτημα «μήπως εννοείς;...». Οι ερωτήσεις αυτές φανερώνουν την άγνοια, την ασάφεια ή και τη σύγχυση που επικρατεί γύρω από τη Συμβουλευτική τόσο ως διαδικασία που μπορεί να συμβάλει στην αυτογνωσία, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην πρόληψη της ανεργίας όσο και ως υπηρεσία που παρέχεται από σταθερές δομές και εξειδικευμένους Συμβούλους. Περίπου την ίδια δυσπιστία μπορεί να πει κανείς ότι δείχνουν οι συμμετέχοντες και απέναντι στον Σύμβουλο.

Αναφέρουν λοιπόν χαρακτηριστικά οι ωφελούμενοι:

«Συμβουλευτική; Εννοείς αυτό που μας είπαν πώς να κάνουμε το βιογραφικό μας; Δε λέω καλά μας το είπαν. Έκανα ένα καλό βιογραφικό αλλά τι να το κάνω; Το έδωσα σε κάποιες δουλειές αλλά όσο καλό βιογραφικό και αν έχεις κανένας δεν το κοιτά...»

«Ποια Συμβουλευτική, μήπως αυτό που μας ρωτούσαν για τα στοιχεία μας και λέγαμε τι κάναμε και τι θέλουμε να κάνουμε; Κοίτα, αυτό που χρειάζονται οι άνεργοι και κυρίως εμείς που είμαστε μεγάλοι είναι ψυχολογική στήριξη. Εγώ πολύ βοηθήθηκα ψυχολογικά από τους άλ-

λους που ήμασταν μαζί στο πρόγραμμα γιατί κατάλαβα ότι δεν ήμουν μόνη, με βοήθησαν πολύ. Όταν είσαι πολύ καιρό άνεργος έχεις πολλά ψυχολογικά προβλήματα και χρειάζεσαι ψυχολογική στήριξη. Ψυχολογικά να μας στηρίξει πρέπει η Συμβουλευτική.»

«Καλά η Συμβουλευτική. Αλλά δεν υπάρχουν δουλειές...»

Η ίδια σύγχυση που εμφανίζουν οι συμμετέχοντες στο άκουσμα της έννοιας Συμβουλευτική εμφανίζουν και στο άκουσμα της λέξης «Σύμβουλος». Άλλοτε ταυτίζεται με κάποιον υπάλληλο του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης ο οποίος απάντησε σε κάποιο ερωτημά τους σε σχέση με την εργασία. Άλλοτε ταυτίζεται με τον επόπτη πρακτικής άσκησης και πολύ λιγότερο με τον Σύμβουλο με τον οποίο ήρθαν σε επαφή μόνο δύο φορές (45' λεπτών η καθεμία). Με τον Σύμβουλο κλήθηκαν να συνεργαστούν για τη συμπλήρωση ενός μακροσκελέστατου ερωτηματολογίου, κάποιων άλλων εντύπων σε σχέση με τις προδιαγραφές της πρακτικής τους άσκησης και τέλος να συντάξουν το βιογραφικό τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι στοιχεία για το προφίλ τους, εκπαίδευση, προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, επιθυμητή ειδικότητα κατάρτισης, στοιχεία που συμπεριλαμβάνονταν στο μακροσκελέστατο ερωτηματολόγιο, είχαν ήδη συζητηθεί μία φορά με κάποιο στέλεχος του ΚΕΚ κατά την έναρξη του προγράμματος στα πλαίσια συμπλήρωσης της αίτησης συμμετοχής. Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο είναι προφανές ότι οι συμμετέχοντες δεν είναι ιδιαίτερα εύκολο να μορφώσουν κάποιο αίτημα. Ταυτόχρονα αποδυναμώνεται ακόμα περισσότερο ο ρόλος του Συμβούλου αφού στην πράξη αλληλεπικαλύπτεται, υποκαθίσταται ή εξαντλείται στην όποια παροχή πληροφόρησης για εργασιακά θέματα, από τα στελέχη της κατάρτισης. Ενδεικτικό του ότι κάποιιοι μπορούν να αντιληφθούν τα προβλήματα που δημιουργούνται από την ύπαρξη μη διακριτών ρόλων είναι και αυτό που αναφέρεται από τους συμμετέχοντες. Ένας αναφέρει χαρακτηριστικά: *«Συμβουλευτική να κάνει ο ΟΑΕΔ όχι τα ΚΕΚ. Πρέπει να έχει και Συμβούλους που να ξέρουν και όχι μόνο να συμπληρώνουν χαρτιά...»*

Ποικίλα προβλήματα κατά την υλοποίηση του προγράμματος

Ωφελούμενοι, στελέχη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Σύμβουλοι εστιάζουν σε μια σειρά προβλημάτων που συνδέονται με πλείστα ζητήματα. Αυτό που κατεξοχήν δείχνει να έρχεται και να επανέρχεται στα λεγόμενα των συμμετεχόντων είναι το πρόβλημα του χρόνου, του χρόνου που συνδέεται με καθυστερήσεις στην έναρξη υλοποίησης

των προγραμμάτων αλλά και του χρόνου που δεν επαρκεί για την επίτευξη των στόχων των επιμέρους δράσεων τους όπως της Συμβουλευτικής.

Λέει ένας Σύμβουλος:

«Ο χρόνος που είχες στη διάθεσή σου ήταν πολύ λίγος. Αν σου ερχόταν κανένας με πολύ συγκεκριμένο αίτημα, όπως ελάχιστοι που ζητούσαν πληροφορίες για να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση, κάτι μπορούσες να κάνεις. Αλλιώς σε 2 σαρανταπεντάλεπτα που είχες στη διάθεσή σου δεν προλάβαινες να κάνεις τίποτα απολύτως... Το πρόγραμμα χρειαζόταν και άλλες ώρες συμβουλευτικής και στην αρχή αλλά κυρίως στο τέλος όταν ο άλλος τελειώνει την πρακτική και δεν ήξερε τι να κάνει μετά...»

Οι ωφελοούμενοι αναφέρουν:

«Χρειάζεται και περισσότερος χρόνος. Τι με μια δυο φορές δεν μπορεί να σε βοηθήσει κανείς...»

«..καιρό περίμενα το πρόγραμμα. Πήγαίνα στον ΟΑΕΔ και μου έλεγαν ότι δεν υπάρχει τίποτα για την ηλικία μου.»

Επισημαίνονται επίσης και προβλήματα που συνδέονται με τη γραφειοκρατία, τον σχεδιασμό και την οργάνωση γενικότερα του προγράμματος όπως αυτό του μεγάλου εύρους των ηλικιών μεταξύ των ωφελομένων που μπορούσαν να συμμετάσχουν (άνεργοι ηλικίας 29-64 ετών).

Επισημαίνεται από τους Συμβούλους:

«Κοίτα για τη Συμβουλευτική ένα πρόβλημα ήταν η πολλή γραφειοκρατία και κυρίως ότι απαιτούνταν και ηλεκτρονική καταχώρηση στοιχείων από τις συνεδρίες με τον Σύμβουλο. Επίσης, ήταν ένα πρόγραμμα με ωφελομένους με μεγάλη ηλικιακή διαφορά και ήταν άδικο για τους μεγάλους. Φυσικά οι επιχειρήσεις όταν είχαν να διαλέξουν ανάμεσα στον εικοσιεννιάρη και τον εξηντάρη θα ήθελαν να πάρουν αυτόν που ήταν 29 ετών.»

Τέλος, θίγονται δύο ιδιαίτερα σημαντικά προβλήματα που συνδέονται με το δίπολο ωφελοόμενος-άνεργος, επιχείρηση-εύρεση εργασίας.

«Αλλά και οι ίδιοι πολλές φορές δεν ψάχνουν για δουλειά, το βλέπεις. Έρχονται στο πρόγραμμα και ζητάνε να μπουν για πρακτική σε κάποια οικογενειακή ή φιλική επιχείρηση. Καταλαβαίνεις ότι έτσι ακόμα και αν έκανες διερεύνηση αναγκών, που σε δύο συνεδρίες και με τόσα χαρτιά που πρέπει να συμπληρώσεις δεν μπορείς να κάνεις, δε θα είχε κανένα απολύτως νόημα για το πρόγραμμα. Αν δεν αυξάνονταν τα όρια συνταξιοδότησης κάποιοι από αυτούς θα ήταν ήδη στη σύνταξη.»

«Οι πιο πολλές ήταν γυναίκες που ουσιαστικά δεν έψαχναν για δουλειά-δουλειά. Μεγάλωσαν τα παιδιά τους, φρόντιζαν άλλα μέλη της οικογένειας τους

και έψαχναν περισσότερο έναν τρόπο να βγουν για λίγες ώρες από το σπίτι. Δουλειά έψαχναν κυρίως ειδικές ομάδες όπως διαζευγμένες γυναίκες και λιγότεροι άντρες. Ίσως οι άντρες προκειμένου να βγάλουν έστω και λίγα λεφτά κάνουν ότι δουλειά να είναι...Το έβλεπες...»

Περιγράφεται λοιπόν από τους Συμβούλους με εύστοχο τρόπο, η αδυναμία να διερευνηθεί και αποτυπωθεί το προσωπικό προφίλ του ανέργου. Στοιχεία προσωπικότητας, ικανότητες, δεξιότητες, ενδιαφέροντα, κίνητρα για εργασία, κοινωνικοοικονομική κατάσταση του ατόμου που μπορεί να επηρεάσει τις επαγγελματικές του επιλογές, πιθανά προβλήματα υγείας, και μια σειρά από πιθανά άλλα θέματα που συνδέονται με το ίδιο το άτομο δε διερευνώνται ή δε διερευνώνται στον βαθμό που θα οδηγούσε στην ουσιαστική γνώση των ωφελομένων-ανέργων. Έτσι, Σύμβουλοι και στελέχη των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης αναγνωρίζουν ότι μια μερίδα των συμμετεχόντων στο εν λόγω πρόγραμμα καταπολέμησης της ανεργίας δεν επιθυμούν να εργαστούν, κάνουν υποθέσεις για το τι μπορεί να επιθυμούν δε γνωρίζουν όμως τι πραγματικά επιθυμούν.

Εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι η μη καλή γνώση των ωφελομένων-ανέργων ως πρωταρχικό πρόβλημα οδηγεί σε μια σειρά από δευτερεύοντα προβλήματα όπως για παράδειγμα στην πλήρη απαξίωση από πλευράς των ωφελομένων τόσο της συμβουλευτικής όσο και των προγραμμάτων, μιας και ουσιαστικά δεν καλύπτουν τις πραγματικές τους ανάγκες. Επιπλέον, οδηγεί και στην απαξίωση από πλευράς εργοδοτών της πρακτικής άσκησης ως διαδικασίας εκπαίδευσης και πρόσληψης εργαζομένων όταν και αυτοί διακρίνουν ότι οι συμμετέχοντες στην πρακτική άσκηση δεν έχουν κίνητρο την εργασία.

Και τέλος οδηγεί στην απαξίωση και τη χαμηλή αξιολόγηση των προγραμμάτων καταπολέμησης της ανεργίας και των επιμέρους δράσεων τους αφού αδυνατούν να πετύχουν τους στόχους τους με πρωταρχικό αυτόν της μείωσης της ανεργίας. Η παραπάνω συνθήκη γίνεται ακόμη πιο δύσκολη όπως οι συμμετέχοντες της έρευνας τονίζουν, εξαιτίας της στάσης που επιδεικνύουν επιχειρήσεις και εργοδότες.

Λένε λοιπόν οι ωφελοόμενοι:

«Πολλοί από τους εργοδότες δεν ξέρουν τι να ζητήσουν και από ποιον.»

«Και από τα προγράμματα αυτά δε βρίσκεις δουλειά. Τα παιδιά από το ΚΕΚ μάς βοήθησαν στην πρακτική στην επιχείρηση αλλά οι εργοδότες θέλουν την πρακτική μόνο για να μην πληρώνουν προσωπικό. Δε μας κρατάνε...Να κάνουν σεμινάρια και στους εργοδότες.

Η ηλικία, ως «τροχοπέδη» στην επαγγελματική σταδιοδρομία των συμμετεχόντων

Η ηλικία νοηματοδοτείται στις συνειδήσεις των υποκειμένων με ποικίλους τρόπους. Άλλοτε αποτελεί προσωπικό πρόβλημα, για παράδειγμα «δεν μπορώ να μάθω ηλεκτρονικούς υπολογιστές», άλλοτε αποτελεί πρόβλημα των επιχειρήσεων «κανένας δε σε παίρνει» και άλλοτε της ίδιας της πολιτείας «παλιότερα οι άνθρωποι αυτοί θα είχαν βγει ήδη στη σύνταξη».

Ουσιώδες παραμένει ότι η ηλικία ενώ συνδέεται με πλείστα ζητήματα όπως χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, έλλειμμα σε δεξιότητες που συνδέονται με νέες τεχνολογίες, μικρότερη εκπαιδευσιμότητα, χαμηλή ειδίκευση, γνωστική και μυϊκή ανεπάρκεια, απλώς αναφέρεται χωρίς όμως κανείς στην πράξη να αντιμετωπίζει τις νοηματοδοτήσεις αυτές με έναν ενιαίο συνεκτικό τρόπο. Αναλυτικότερα, χωρίς να υπάρχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες, εξειδικευμένοι Σύμβουλοι οι οποίοι μαζί με τους συμμετέχοντες θα μπορούσαν να οριοθετήσουν το πρόβλημα ανάλογα με το πώς ο καθένας το αντιλαμβάνεται και να εργαστούν μαζί για τη διαχείρισή του. Αναφέρουν λοιπόν οι ωφελούμενοι με αρκετή δόση πίκρας ίσως και αγανάκτησης:

«Είμαι πολύ μεγάλος για να με πάρουν στη δουλειά. Όλοι θέλουν νέους τώρα. Η εμπειρία δεν τους νοιάζει. Εμένα με ξέρει η αγορά αλλά δε με παίρνει κανείς.....»

«Καλά η Συμβουλευτική... Αλλά δεν υπάρχουν δουλειές. Και οι δουλειές που υπάρχουν τώρα θέλουν να ξέρεις κομπιούτερ και τέτοια. Εγώ που να τα μάθω αυτά τώρα. Δούλευα στο γραφείο της εταιρείας του γαμπρού μου. Μεγάλη εταιρία κατασκευαστική. Ελάχιστα έμειναν...»

«Συμβουλευτική; Ναι. Κοίτα το ξέρεις και εσύ. Δουλειές δεν υπάρχουν. Και αν υπάρχουν την ηλικία μας δεν την προτιμά η αγορά. Και αν σε πάρει κανείς σε παίρνει σε δουλειές που είναι χειρότερες από το να μη δουλεύεις. Αυτά είναι. Μισθός και ηλικία δε συμβαδίζουν...»

Οι Σύμβουλοι φαίνεται να συμφωνούν με τους ωφελούμενους σε θέματα δεξιοτήτων και εκπαιδευσιμότητας:

«Όσο χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο και όσο μεγαλύτερη ηλικία, τόσο μεγαλύτερη αντίσταση να μπουν σε οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης τους προτείνεις. Ήταν πολύ διαφορετικοί μεταξύ τους. Ο σύμβουλος πρέπει να έχει γνώσεις ψυχολογίας για να μπορεί να τους βοηθήσει. Κάποιοι ανοίγονται πολύ δύσκολα. Δεν ξέρεις πώς να τους προσεγγίσεις»

Όσο και στο ότι τα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα σχεδόν ως και αποκλείονται από την αγορά εργασίας:

«Καλά από κάποιες ειδικότητες ειδικά όπως για παράδειγμα οι πωλητές ήταν εντελώς αποκλεισμένοι. Όσο για τα τουριστικά εκεί το πολύ να τους έπαιρναν για καθαριότητα.»

«Κυρίως ψυχολογική στήριξη χρειάζονται οι άνθρωποι αυτοί. Το βλέπεις. Αν κάποιος έχει ισχυρή αυτοπεποίθηση και πατάνε γερά στα πόδια τους μπορεί να βρουν να κάνουν κάτι να τους δεχτούν οι επιχειρήσεις, αρχικά να κάνουν πρακτική άσκηση και στη συνέχεια να τους κρατήσουν.»

Τα οριζόντια μέτρα σε επίπεδο συμβουλευτικής παρέμβασης για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα μπορούν να αποδώσουν τα αναμενόμενα μόνο ως ένα βαθμό, με δεδομένο ότι αυτό που δείχνει να είναι κοινό σημείο στην ομάδα αυτή είναι η «ανομοιογένεια της». Με αυτό το σκεπτικό θα ήταν ωφελιμότερες υπηρεσίες οριοθετημένες (Meyers, 2017) σε σχέση με το άτομο. Τέτοιες υπηρεσίες θα βοηθούσαν από τη μια το άτομο να συνειδητοποιήσει την κατάστασή του και να αξιοποιήσει τους προσωπικούς του πόρους προς όφελός του και ταυτόχρονα θα βοηθούσαν την πολιτεία σε μια αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των πόρων που διαθέτει για τα άτομα αυτής της ηλικιακής ομάδας.

Προκαταλήψεις εργοδοτών

Η στάση που επιδεικνύουν οι εργοδότες απέναντι στα άτομα αυτής της ηλικίας όπως έχει ήδη αναφερθεί και παραπάνω, χαρακτηρίζεται από καχυποψία και βαθιά πεποίθηση για μια σειρά από πράγματα όπως ότι δεν μπορούν να παράγουν τόσο όσο ζητούν να πληρωθούν, ανεξάρτητα από το τι παράγουν κοστίζουν ακριβά, η πρόσληψη αυτών των ατόμων δημιουργεί ποικίλα προβλήματα όπως συνεργασίας με το υπόλοιπο προσωπικό, ασυνεννοησία λόγω της ισχυρογνωμοσύνης τους που προέρχεται από τη μακρόχρονη εμπειρία τους, ανάγκη να προσληφθούν και νεότερα άτομα για να χειρίζονται ηλεκτρονικά μέσα τα οποία δεν μπορούν να χειριστούν οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας και με μια λέξη βαθιά πεποίθηση ότι οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας κοστίζουν ακριβά και δημιουργούν πολλά προβλήματα.

Το τι πραγματικά συμβαίνει στην αγορά εργασίας περιγράφεται ιδιαίτερα γλαφυρά αλλά και με ακρίβεια από έναν Σύμβουλο ο οποίος όντας σε ηλικία πενήντα ετών ο ίδιος, πέρασε και από τις τρεις θέσεις. Του ανέργου, ο οποίος στα πενήντα του χρόνια αναζητεί εργασία, του Συμβούλου σε ανέργους στα πλαίσια του προγράμματος που διερευνάται στην παρούσα μελέτη και του εργοδότη κατόπιν σε δική του επιχείρηση. Λέει λοιπόν χαρακτηριστικά:

«Κοίτα έστειλα το βιογραφικό μου για να δουλέψω σαν Υπεύθυνος Εκπαίδευσης. Ξέρεις τι εμπειρία έχω σε τέτοια θέματα. Πάνω από είκοσι χρόνια. Ποιος ξέρει τη δουλειά καλύτερα από μένα! Ούτε που μου απάντησαν. Πιστεύω ότι φταίει η ηλικία. Τι να με κάνουν εμένα τώρα. Ψάχνουν τριανταπεντάρηδες πιο διαθέσιμους και με λιγότερα λεφτά. Μήπως και εγώ το ίδιο δεν έκανα; Είχα μια γραμματέα σαράντα πέντε χρονών. Έπαιρνε οκτακόσια ευρώ δεν ήξερε καλά αγγλικά, δεν ήξερε να χειρίζεται τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης και είχε και άποψη για όλα! Δεν μπορούσαμε να της πούμε και κουβέντα! Πήρα και εγώ μια πιτσιρίκα την πληρώνω πεντακόσια ευρώ, ξέρει άψογα αγγλικά, χειρίζεται άψογα τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης, μας έχει ανεβάσει πολύ σαν επιχείρηση, και έρχεται στο γραφείο και Σαββατοκύριακα όποτε τη χρειάζομαι.»

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα περιγράφουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το τι πραγματικά συμβαίνει στην αγορά εργασίας και καταδεικνύουν την ανάγκη παροχής συστηματικών και ολοκληρωμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής για ανέργους και εργοδότες.

212

ΣΚΕΨΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Φτάνοντας στο τέλος της έρευνας αυτής και αν κανείς σταθεί στα όσα οι συμμετέχοντες αναφέρουν στις συνεντεύξεις σίγουρα μπορεί να παρατηρήσει ότι «η πραγματική ζωή ξεπερνά τη φαντασία». Αυτό ως ένα μεγάλο βαθμό επιβεβαιώνεται και από τη βιβλιογραφία στην οποία συναντώνται όλο και περισσότερες ποιοτικές έρευνες σχετικά με την Επαγγελματική Συμβουλευτική ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Οι νοσηματοδοτήσεις που τα ίδια τα άτομα δίνουν στις εμπειρίες της ζωής τους δείχνουν να είναι το πολυτιμότερο κεφάλαιο στα χέρια έμπειρων επιστημόνων, ερευνητών, που στοχεύουν όχι μόνο στην κατανόηση αλλά και στη διατύπωση προτάσεων για την παροχή ολοκληρωμένων, συστηματικών και αποτελεσματικών υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Επειδή ως ένα μεγάλο βαθμό διέξοδο στα επαγγελματικά του αδιέξοδα μπορεί να βρει το ίδιο το άτομο είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ενισχυθεί η Επαγγελματική Συμβουλευτική ως διαδικασία και ως παρεχόμενη υπηρεσία εστιάζοντας κατεξοχήν στη γνώση του ατόμου. Μια τέτοια αντίληψη για να εφαρμοστεί στην πράξη αποτελεσματικά χρειάζεται να επανεξεταστούν μια σειρά ζητημάτων. Τέτοια ζητήματα είναι καταρχήν η αυτοαποτελεσματικότητα των Συμβούλων Σταδιοδρομίας που καλούνται να υλοποιήσουν προγράμματα επαγγελματικής συμβουλευτικής. Πόσο επαρκείς αισθάνονται οι ίδιοι να μπου σε μια τέτοια διαδικασία

ιδιαίτερα στις μέρες μας που οι συμβουλευόμενοι αντιμετωπίζουν τόσο πολύπλοκα προβλήματα; Αν δεχτούμε ότι παράγοντες που συμβάλλουν στην αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας των Συμβούλων όπως προκύπτει και από την έρευνα των (Καλίρης κ.ά., 2017), είναι η σχέση με τους συναδέλφους, η εκπαίδευση και κατάρτισή τους, η συναφής επαγγελματική τους εμπειρία, οι προσωπικές τους επιτυχίες και η αναγνώρισή τους από τους συμβουλευόμενους και αν κρίνουμε και από αυτά που οι ίδιοι οι Σύμβουλοι λένε στην παρούσα μελέτη (π.χ. «μερικοί είναι τόσο κλειστοί που δεν ξέρεις από που να τους πιάσεις...») μάλλον δε νιώθουν και πολύ αποτελεσματικοί. Και πιθανόν να μην είναι κιόλας γιατί να μην είναι προϋπόθεση να είναι Πιστοποιημένοι στο «Μπρώο Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών» του ΕΟΠΠΕΠ αλλά το εν λόγω Μπρώο έχει ένα πιο γενικό χαρακτήρα όπως μαρτυρά τόσο ο τίτλος του όσο και οι προϋποθέσεις για να συμμετάσχει κανείς και επιπλέον δεν είναι αρκετά επικαιροποιημένο, με δεδομένο ότι συστάθηκε το 2005. Οι Σύμβουλοι λοιπόν που προέρχονται από αυτό συνιστούν στην πλειονότητά τους, ένα ετερόκλητο, χωρίς δεσμούς, ανομοιογενές σύνολο από επαγγελματίες, με διαφορετική κουλτούρα, εκπαίδευση και επαγγελματική εμπειρία συχνά περισσότερο συναφή παρά εστιασμένη στην επαγγελματική συμβουλευτική.

Αν σταθεί κανείς στο γεγονός ότι δέσμες μέτρων συμβουλευτικών όπως, παροχή συμβουλών, κατάρτιση και τοποθέτηση, αποδείχτηκαν για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, σε ορισμένες χώρες, αποτελεσματικότερες από την παροχή επιδομάτων και παροχών στις επιχειρήσεις που τους απασχολούσαν (OECD, 2017), καταδεικνύεται η αξία της συμβουλευτικής. Έτσι, το ζήτημα που ανέδειξαν και οι συμμετέχοντες της έρευνας και επηρεάζει και την αποτελεσματική ή μη λειτουργία των Συμβούλων, είναι η στοχοθεσία της Συμβουλευτικής ως υποστηρικτικής δράσης σε προγράμματα κατάρτισης ή και γενικότερα ως αυτοτελής δράση για την προώθηση ανέργων στην εργασία. Φαίνεται να υπάρχει μια διάσταση μεταξύ των στόχων και της διασφάλισης των παραγόντων εκείνων που τους καθιστούν εφικτούς. Εφικτοί στην επαγγελματική συμβουλευτική καθίστανται οι στόχοι όταν απαντούν στις ανάγκες των συμβουλευομένων, όταν υλοποιούνται από εξειδικευμένους συμβούλους, όταν τα αποτελέσματά τους είναι ορατά στη ζωή των ωφελουμένων και συγκεκριμένα και μπορούν να αξιολογηθούν τόσο από τους ίδιους όσο και από αυτούς που είχαν την ευθύνη υλοποίησης του προγράμματος.

Συνοψίζοντας μπορεί να πει κανείς ότι είναι σημαντικό να ενισχυθεί η επαγγελματική Συμβουλευτική ως διαδικασία εστιασμένη στη διερεύνηση-γνώση

του ατόμου αλλά και ως διαδικασία που υλοποιείται από εξειδικευμένους, καλά εκπαιδευμένους και συνεχώς καταρτισμένους Συμβούλους. Η σημασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης των συμβούλων αναδεικνύεται και από πλείστα ευρωπαϊκά κείμενα (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2009) τα οποία επισημαίνουν την ανάγκη ενός κοινού πλαισίου δεξιοτήτων για τους επαγγελματίες της συμβουλευτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επισημαίνεται επίσης η ανάγκη να αναθεωρηθούν οι τάσεις και τα πρότυπα στην παροχή κατάρτισης στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με δεδομένο ότι οι σύμβουλοι βρίσκονται και θα βρίσκονται συνεχώς μπροστά σε νέες προκλήσεις.

Εμμένοντας στην καλή γνώση των συμβουλευόμενων, η τελευταία μπορεί να συμβάλλει στη δοκιμή μικρών, ευέλικτων, προσαρμοσμένων στις ποικίλες και ιδιαίτερες ανάγκες τους, προγραμμάτων προώθησης στην απασχόληση. Η αποτελεσματικότητα των ευέλικτων εστιασμένων στις ανάγκες των υποκειμένων προγραμμάτων προώθησης στην απασχόληση επιβεβαιώνεται και από πλείστες βιβλιογραφικές πηγές. Έρευνα του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2013, δείχνει για παράδειγμα ότι η χαμηλή αποτελεσματικότητα της κατάρτισης που προσέφεραν εταιρίες σε μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους οφείλεται στο ότι τα προγράμματα κατάρτισης δεν έλαβαν υπόψη τις ανάγκες τους. Αντίθετα, οι μορφές μάθησης που συνδέονται με την εργασία αυτών των ανθρώπων, συντελούνται στον χώρο εργασίας ή και ενσωματώνονται στην εργασία που ήδη γνωρίζει πολύ καλά το άτομο μεγάλης ηλικίας φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικές. Αν σκεφτεί κανείς ότι οι άνθρωποι αυτοί το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους το πέρασαν σε έναν εργασιακό χώρο τότε ίσως η μαθη-

τεία, ιδιαίτερα όταν καλούνται να αλλάξουν και ειδικότητα, μπορεί να αποδειχτεί πιο αποτελεσματική από την κατάρτιση ή και την πρακτική άσκηση. Επιπλέον, η μαθητεία μπορεί να δώσει περισσότερες ευκαιρίες για συνεργασία μεταξύ των γενεών και κυρίως για μεταφορά της αποθασυρισμένης εμπειρίας των μεγαλύτερων στους νεότερους. Ήδη έχει επισημανθεί (Naegele, και Walker, 2006) η αξία και το όφελος που προκύπτει για μια επιχείρηση όταν η εμπειρία περνά από γενιά σε γενιά και δε χάνεται. Από την άλλη πλευρά και οι νεότεροι μπορούν να παρέχουν βοήθεια στους γεροντότερους στη μάθηση των νέων τεχνολογιών.

Η μέχρι τώρα συζήτηση αναδεικνύει και ένα άλλο ζήτημα το κατά πόσο η επαγγελματική Συμβουλευτική μπορεί να είναι αποτελεσματική αν παρέχεται ως υποστηρικτικό ή παράλληλο μέτρο σε προγράμματα κατάρτισης ή πρέπει να παρέχεται σε σταθερές δομές με συνέπεια και διάρκεια στον χρόνο, οι οποίες θα λειτουργούν υποστηρικτικά και κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων. Η θεώρηση του ατόμου ως ολότητα και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας ως μια διάβιου κατάσταση, συγκλίνει περισσότερο στην άποψη ότι η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, ιδιαίτερα στις μέρες μας, θα πρέπει να παρέχεται σε σταθερές δομές με συνέπεια και συνέχεια στον χρόνο. Μια τέτοια θεώρηση θα βοηθούσε πιθανόν και στην ωφελιμότερη για τους ανέργους διαχείριση των προγραμμάτων.

Γίνεται φανερό ότι η διερεύνηση του ρόλου της επαγγελματικής συμβουλευτικής μοιάζει λιγάκι με το «Κουτί της Πανδώρας». Όποιο ζήτημα και αν ανοίξει κανείς ταυτόχρονα ανοίγονται μυριάδες άλλα. Για αυτό και η παρούσα διερεύνηση θα σταματήσει εδώ ευελπιστώντας και αυτή με τη σειρά της ότι θα ανοίξει έστω και λίγο περισσότερο το «Κουτί της Πανδώρας» που λέγεται Επαγγελματική Συμβουλευτική.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

214

- ΕΚΕΠ, (2008). Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Ένα Εγχειρίδιο για τους Υπεύθυνους Χάραξης πολιτικής, Μετάφραση κειμένου του Career Guidance: A Handbook for Policy Makers.
- ΕΟΠΠΕΠ, (2015). «Επαγγελματικό Περίγραμμα του Συμβούλου Σταδιοδρομίας / Επαγγελματικού Προσανατολισμού», https://www.eopperp.gr/images/SYEP/perigramma_SEP.pdf
- ΕΟΠΠΕΠ, (2005). «Σύστημα Πιστοποίησης Στελεχών Σ.Υ.Υ.» Κ.Υ.Α. 113709 / ΦΕΚ Β' 1821/23-12-2005, <https://www.eopperp.gr/index.php/el/pistoroiisisy>
- ΕΟΠΠΕΠ (2012). Ανάπτυξη πολιτικής στη διά βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό: ευρωπαϊκός οδηγός καλών πρακτικών. Μετάφραση κειμένου του European Lifelong Guidance Policy Network.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2012). «Οι Ευρωπαίοι είναι έτοιμοι για την «ενεργό γήρανση», σύμφωνα με νέα έρευνα», Δελτίο Τύπου, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-16_el.htm
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2012). «Ενεργός γήρανση: η τελετή λήξης του Ευρωπαϊκού Έτους 2012 ατενίζει το μέλλον» Δελτίο Τύπου, Βρυξέλες Δεκέμβριος 2012., europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1339_el.pdf
- Ίσαρη, Φ., & Πουρκός, Μ. (2015). Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα.
- Καλίρης, Α. & Κρίβας Σ. (2013). Η συμβολή των μετανεωτερικών προσεγγίσεων στη θεωρία και πράξη της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας: Ο ρόλος τους σε μια κρίσιμη εποχή για τον κόσμο της εργασίας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, τ.101, σσ.73-86.
- Καλίρης, Α, Σιδηροπούλου-Δημακάκου,Δ., Ίσαρη, Φ., & Μυλωνάς, Κ. (2017). Πηγές αυτοαποτελεσματικότητας στους επαγγελματικούς συμβούλους: Προτάσεις και προοπτικές.
- Καμινιώτη Ο. (2013). «Αποτελεσματικές πρακτικές στον τομέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας», Ετήσια Έκθεση για την Απασχόληση Ε.Ι.Ε.Α.Δ 2013, στο: Αναγνωστόπουλος, Κ. & Καμινιώτη, Ο. (επιμ.). Αθήνα: ΕΙΕΑΔ. http://www.eiead.gr/publications/docs/ETH-SIA_EKΘΕΣΗ-2013.pdf
- Κρίβας Σ. (2003). Από τη Γραμμική Διαδικασία Επιλογής Επαγγέλματος στην ολιστική θεώρηση για την ανάπτυξη και τη Συμβουλευτική για τη Σταδιοδρομία: Η συγκρότηση ενός μοντέλου, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, τ.66-67, σσ.49-64
- Κρίβας Σ. (2006). Προκλήσεις για τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στις συνεχώς διαφοροποιούμενες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, σ.σ 44-51, https://www.elesyp.gr/images/τ.πρακτικά_2006_ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ_ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ_ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ.pdf
- Κρίβας Σ. (2011). Η αφηγηματική προσέγγιση στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία: Δυνατότητες όρια πρακτικές-προοπτικές, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, 94-95, 27-38.
- Μαλικιώση-Λοϊζου Μ. (2002). Η Ψυχοπαιδαγωγική Προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η Μεθοδολογία της, στο Κασσωτάκης Μ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και Πράξη, Μέρος Γ'*, σελ.215-240, Αθήνα: τυπωθήτω -Γιώργος Δάρδανος.
- Meyers R. (2017). Disadvantaged older jobseekers and the concept of bounded agency, *International Journal of Lifelong Education*, 36:3, 292-307. doi: 10.1080/02601370.2016.1241310
- Morrow-Howell, N., Gonzales, E. G., Harootyan, R. A., Lee, Y., & Lindberg, B. W. (2017). Approaches, Policies and Practices to support the productive Engagement of older Adults, *Journal of Gerontological Social Work*, 60(3), 193-200. doi:10.1080/01634372.2016.1275912
- Naegele, G., & Walker, A., (2006). 'A guide to good practice in age management', *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- OECD (2017), *A closer Look at the over 50s, Preventing ageing Unequally* OECDaris <https://doi.org/10.1787/9789264279087-8-en> Publishing
- Cedefop, (2009). Professionalising career guidance Practitioner competences and qualification routes in Europe, *Panorama series*;164, Luxembourg: Publications Office of the European Union, http://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf
- LMI-cedefop, Εργαλειοθήκη πληροφοριών για την αγορά εργασίας, <http://www.cedefop.europa.eu/el/toolkits/resources-guidance/toolkit>
- Cedefop, (2013a). «Παλιοί εργαζόμενοι-νέες ευκαιρίες», Ενημερωτικό Σημείωμα, Φεβρουάριος 2013, ISSN 1831-2462.

Cedefop, (2013b). «Επιστροφή στη μάθηση, επιστροφή στην εργασία», Ενημερωτικό Σημείωμα, Οκτώβριος 2013, ISSN 1831-2462.

Cedefop (2014). «Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα», Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων Ευρωπαϊκής Ένωσης. doi: 10.2801/75949

Τσιώλης Γ. (2018). Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο Γ. Ζαϊμάκης (επιμ.), *Ερευνητικές διδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές – Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης*. Πανεπιστήμιο Κρήτης – Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής έρευνας. <http://www.academia.edu/37899847>

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

<https://www.openbook.gr/i-symvoli-tis-ee-stin-energo-giransi-kai-tin-allileggyi-metaxy-twn-genewn/>

<https://voucher.gov.gr/project/download-doc/id/25>, Κατάρτιση και Πιστοποίηση Ανέργων 29-64 ετών σε κλάδους αιχμής

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1062&langId=en> (Active ageing, Employment, Social Affairs & Inclusion)

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/536344/EPRS_IDA\(2015\)536344_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/536344/EPRS_IDA(2015)536344_EN.pdf) European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations, 2012



ΕΘΝΙΚΟ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ
ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
Ετήσια έκθεση 2018



NATIONAL
INSTITUTE OF
LABOUR AND
HUMAN
RESOURCES

UNDER THE SUPERVISION
OF THE MINISTRY OF LABOUR,
SOCIAL SECURITY
AND WELFARE

LABOUR AND EMPLOYMENT IN GREECE
Annual Report 2018

ISSN: 2654-0932