



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
“ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ”**



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

**ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ: ΜΙΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.Υ.Π.Α)**

Του

ΠΡΑΠΠΑ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΤΣΙΤΟΥΡΑΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ

ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Copyright © 2024 -ΠΡΑΠΠΑΣ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗΣ

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό , εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα .

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν αποκλειστικά τον συγγραφέα και δεν αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Ως συγγραφέας της παρούσας εργασίας δηλώνω πως η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και δεν περιέχει υλικό από μη αναφερόμενες πηγές

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ: ΜΙΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Δ.ΥΠ.Α)

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αποτελεί κοινό τόπο ότι το 2008 εκδηλώθηκε στην Ελλάδα η οικονομική κρίση, η οποία έπληττε κι άλλες ευρωπαϊκές χώρες και η οποία ξεκίνησε από την Αμερική. Η οικονομική κρίση είχε ποικίλες αρνητικές συνέπειες στο ελληνικό κράτος, εφόσον οι βασικοί πυλώνες της κρατικής οικονομίας υπολειπόμενες και δέχθηκαν ισχυρό πλήγμα. Το ελληνικό κράτος δε διέθετε πόρους και κεφάλαια, γεγονός που επέδρασε καταλυτικά στον περιορισμό της αγοράς αγαθών, όπως και στον τομέα της παραγωγής τους. Οι επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν προβλήματα λόγω έλλειψης εσόδων και υπολειπόμενες, ενώ πολλές δήλωσαν πτώχευση και ανεκόπη η λειτουργία τους. Μάλιστα, όσες επιχειρήσεις να επιβιώσουν και να μη «βάλουν λουκέτο», αναγκάστηκαν να προβούν σε μείωση προσωπικού και απολύσεις, ώστε να κερδίσουν χρήματα. Με αυτόν τον τρόπο, εμφανίζονται σταδιακά νέες μορφές απασχόλησης, που χαρακτηρίζονται ευέλικτες, όπως η εργασία εκ περιτροπής και η μερική απασχόληση, με μειωμένες αποδοχές κι ασφαλιστική κάλυψη. Οι μορφές αυτές απασχόλησης παρέχουν τη δυνατότητα σε πολλές επιχειρήσεις να επιβιώσουν στην οικονομική κρίση, οδηγούν, όμως, σε αδιέξοδο τους εργαζομένους, οι οποίοι και είναι οι άμεσοι αποδέκτες της.

Λέξεις Κλειδιά: οικονομική κρίση, εργασιακές σχέσεις

ABSTRACT

It is common knowledge that 2008 the financial crisis occurred in Greece, which also affected other European countries and started in America. The economic crisis had various negative consequences for the Greek state since the main pillars of the state economy were under-functioning and suffered a severe blow. The Greek state did not have resources and capital, which had a catalytic effect on limiting the purchase of goods and in the field of their production. Businesses faced problems due to lack of revenue and underperforming, while many declared bankruptcy and ceased operations. In fact, those who tried to survive and not "lock out" were forced to reduce staff and layoffs to earn money. In this way, new forms of employment are gradually appearing, characterized as flexible, such as shift work and part-time work, with reduced wages and insurance coverage. These forms of employment enable many companies to survive the economic crisis but lead to a dead end for the workers, who are the direct recipients of it.

Keywords: financial crisis, labor relations

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες στον επιβλέπων καθηγητή κ. Τσίτουρα Αντώνιο για την βοήθεια και υποστήριξη που μου παρείχε κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας. Η καθοδήγηση και οι συστάσεις του αποδείχθηκαν καθοριστικές για την ολοκλήρωση αυτού του έργου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ.....	9
1.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	9
1.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΗΣΑΝ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ.....	11
1.3. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	19
2.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	19
2.2. ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΜΟΡΦΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	23
3.1. ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	23
3.2. ΑΝΕΡΓΙΑ	24
3.3. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	28
3.4. ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	30
3.5. ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	32
3.5.1. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	34
3.5.2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ STAGE	35
3.6. ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	36
3.7. ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	36
3.8. Μίσθωση έργου -τίτλος κτήσης.....	37
3.9. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	37
3.10. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΩΝ	38
3.10.1. Οικονομική Κρίση και Βιοπορισμός.....	38
3.10.2. Οικονομική Κρίση και Ψυχική Υγεία Εργαζομένων.....	41
3.10.3. Οικονομική Κρίση και Εργασιακές Σχέσεις.....	43

3.10.4. Οικονομική Κρίση και Ικανοποίηση Εργαζομένων από Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο Δ.ΥΠ.Α	52
4.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ	52
4.2. ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ.....	56
4.2.1. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	56
4.2.2. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	58
4.2.3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ.....	60
4.2.4. ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	60
4.2.5. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟ ΤΗ Δ.ΥΠ.Α.....	62
4.3. Προτάσεις Βελτίωσης των Πολιτικών Απασχόλησης της Δ.ΥΠ.Α.....	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	65
5.1. ΣΚΟΠΟΣ	65
5.2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	65
5.3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	65
5.4. ΔΕΙΓΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	66
5.5. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	66
5.6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	66
5.7. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	85
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	93
Ελληνόγλωσση.....	93
Ξενόγλωσση.....	99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	102
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	102

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συγκεκριμένη ερευνητική εργασία έχει σκοπό να μελετήσει τις επιπτώσεις που επέφερε η οικονομική κρίση στην Ελλάδα στις εργασιακές σχέσεις, με ερευνητικό εργαλείο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο σε υπαλλήλους της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.). Η εργασία δομείται από δυο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Αρχικά, το θεωρητικό μέρος αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο εμπεριέχεται ο ορισμός και τα είδη της οικονομικής κρίσης, οι παράγοντες που οδήγησαν το ελληνικό κράτος σε αυτήν, καθώς και οι επιπτώσεις της στην ελληνική κοινωνία. Το δεύτερο κεφάλαιο εισάγει στην έννοια των εργασιακών σχέσεων και ειδικότερα περιγράφει τις τωρινές νέες μορφές σχέσεων των ανθρώπων, όπως η αυξημένη ανεργία, οι νέες μορφές των συμβάσεων εργασίας, το ωράριο των εργαζομένων και οι μεταβολές στο νομοθετικό πλαίσιο και καθεστώς απασχόλησης.

Στη συνέχεια, το τρίτο κεφάλαιο υπογραμμίζει τις αρνητικές συνέπειες της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις, όπως οι ομαδικές απολύσεις, η ανεργία, η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, η παροδική απασχόληση, η ανασφάλιστη ή «μαύρη» εργασία και οι ευέλικτες μορφές εργασίας, καθώς και τις συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στους υπαλλήλους.

Ακόλουθα, το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στον οργανισμό της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α) και συγκεκριμένα στη διάρθρωσή του, τις δράσεις που υλοποιεί με στόχο την πάταξη της ανεργίας, τις πολιτικές που υιοθετεί κι εφαρμόζει για τη μείωση των ανέργων, την εκπαίδευση των ωφελουμένων, την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Το ερευνητικό μέρος, το πέμπτο κεφάλαιο της εργασίας, υπογραμμίζει το σκοπό, τα ερευνητικά ερωτήματα, τη μεθοδολογία το δείγμα και το ερευνητικό εργαλείο της μελέτης. Ακόμη, παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, καθώς και τους περιορισμούς, στους οποίους αυτή υπόκειται.

Τέλος, αναφέρονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την παρούσα έρευνα, μέσα από την παραβολή των ερευνών του θεωρητικού μέρους και των αποτελεσμάτων του ερευνητικού μέρους της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

1.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Κατά καιρούς έχει απασχολήσει πολλούς μελετητές το περιεχόμενο του όρου της οικονομικής κρίσης. Οι Τεγόπουλος- Φυτράκης, αναφέρουν ως ερμηνεία του όρου «οικονομική κρίση», την περίοδο ανωμαλίας με δυσχέρειες και κινδύνους (Τεγόπουλος- Φυτράκης, Ελληνικό ΛΕΞΙΚΟ). Επιπλέον, ο "μεγάλος" οικονομολόγος Τζον Μπέρναρντ Κέινς, που εισήγαγε την κενυσιανή θεωρία, στο έργο του « Γενική Θεωρία της Απασχόλησης, του Επιτοκίου και του Νομίσματος», το 1935, αναφέρει ότι η οικονομική κρίση οφείλεται σε έναν κύκλο ανεπάρκειας- ζήτησης. Η ανεργία αυξάνεται, οι άνθρωποι δεν έχουν χρήματα, άρα δεν υπάρχει κατανάλωση, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να μειώνουν την παραγωγή τους και ακόλουθα να μειώνεται περαιτέρω η ζήτηση. Αυτή η κατάσταση οδηγεί σε έναν κύκλο φτώχειας και ανεργίας, γνωστός ως "κρίση ύφεσης" (Κέινς, 1935).

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009), η οικονομική κρίση αποτελεί το φαινόμενο εκείνο, όπου η οικονομία μιας χώρας μειώνεται δραματικά με γρήγορους ρυθμούς. Στην πραγματικότητα, συρρικνώνεται η οικονομική δραστηριότητα, δηλαδή το σύνολο των τομέων ανάπτυξης μιας χώρας, όπως η εργασία, οι τιμές και οι επενδύσεις. Ο πιο βασικός συντελεστής που επιδρά στους υπολοίπους είναι οι επενδύσεις. Η οικονομική κρίση θέτει το κράτος σε μια πορεία καθόδου και περιορισμού, που οδηγεί τις διοικήσεις σε λήψη μέτρων για την αντιμετώπισή τους (European Commission, 2009).

Τα στάδια που παρατηρούνται στην πορεία μιας οικονομικής κρίσης είναι αρχικά αυτό της ύφεσης, όπου διαμορφώνονται οι καταστάσεις για την εκδήλωση της κρίσης, όπως ο υπέρογκος δανεισμός και η χαμηλή παραγωγικότητα. Ακολουθεί η φάση της εκδήλωσης, κατά τη διάρκεια της οποίας διαπιστώνεται και αναγγέλλεται η οικονομική κρίση. Επιπλέον, στη φάση των επιπτώσεων σημειώνονται μηδενικές επενδύσεις, ελάχιστη ζήτηση αγαθών, η παραγωγή και τα εισοδήματα βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα, με τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίζουν χαμηλά κέρδη ή ακόμα και ζημίες. Τέλος, η φάση της ανάκαμψης ή επίλυσης του προβλήματος της κρίσης έρχεται, όπου

η ανάπτυξη οδηγεί σε αύξηση της ζήτησης, της παραγωγής, του εισοδήματος και της απασχόλησης (ΥΠΕΘ 2018).

Οι μορφές που λαμβάνει σε μια χώρα η οικονομική κρίση είναι τρεις. Αρχικά, εμφανίζεται η τραπεζική κρίση, η οποία οδηγεί σε ρευστότητα και καθιστά, το τραπεζικό σύστημα, προβληματικό κι αναξιόπιστο. Αιτία της τραπεζικής κρίσης είναι η λανθασμένη και υπεραισιόδοξη μακροοικονομική πολιτική των τραπεζών σε συνδυασμό της απουσίας ενός πλαισίου, που θα βοηθούσε τις τράπεζες να προβλέπουν μακροπρόθεσμα τους κινδύνους αλλά και την ανυπαρξία ελέγχων από τις ίδιες στην επάρκεια κεφαλαίων και ρευστότητας, οδηγούν τις τράπεζες να χορηγούν επισφαλή και χαμηλότοκα δάνεια. Η τραπεζική κρίση εκδηλώνεται όταν μια χρονική περίοδο ξαφνικά όσοι διαθέτουν τραπεζικά χρέη ή αποταμιεύσεις απαιτούν από την τράπεζα τη μετατρεψιμότητά τους σε ρευστό χρήμα ή την ανάληψη των καταθέσεων με αποτέλεσμα η τράπεζα να οδηγείται σε αναστολή της μετατρεψιμότητας του χρέους σε μετρητά. Τα κράτη, όταν οι επενδυτές αρνούνται την χρηματοδότηση τους, ως έσχατη λύση, βρίσκουν την δανειοδότηση τους από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Η τραπεζική κρίση δημιουργεί προβληματικές καταστάσεις. Άλλες τράπεζες κλείνουν, άλλες επιδιώκουν την συγχώνευση και την μετακίνηση εργαζομένων τους σε νέες θέσεις, με αλλαγή στη σύμβαση εργασίας και τις αποδοχές. Μάλιστα, υπήρξαν τράπεζες που για να επιβιώσουν προχώρησαν σε κούρεμα των τραπεζικών καταθέσεων των πολιτών, ενώ όλες οδηγήθηκαν σε μείωση του ορίου καθημερινής ανάληψης μετρητών από τους πολίτες (ΠΙΝΤΕΡΗΣ, 1997)

Πρόσθετη μορφή οικονομικής κρίσης αποτελούν οι κερδοσκοπικές φούσκες. Είναι μια "ύπουλη" μορφή κρίσης, διότι κάνει την εμφάνισή της ξαφνικά χωρίς να δίνει σημάδια της ύπαρξής της. Αίτια δημιουργίας της κερδοσκοπικής φούσκας είναι οι συνεχείς ανατιμήσεις στις τιμές των αγαθών και των περιουσιακών στοιχείων. Οι επενδυτές αυξάνουν τη ζήτηση αγαθών και την αξία τους, σε τιμές που υπερβαίνουν την πραγματική αξία των προϊόντων και υπηρεσιών. Οι τιμές ανεβαίνουν ραγδαία και ξαφνικά, τα αγαθά υπερεκτιμώνται και, όταν «σκάσει η φούσκα», παρουσιάζεται απότομη πτώση τους. Αυτό το διάστημα οι επιχειρηματίες μειώνουν τις τιμές για να διαθέσουν το στοκ προϊόν τους. Λόγου χάρη, οι τράπεζες, στις οποίες αναφερθήκαμε

πριν, κατά την περίοδο της κρίσης, εξαιτίας απουσίας ρευστότητας στην αγορά, υιοθετούν μείωση δανείων, με αποτέλεσμα ο πολίτης και οι επιχειρήσεις να μη διαθέτουν πιστοληπτική ικανότητα και να βρίσκονται σε αδιέξοδο. Με τον τρόπο αυτό, αυξάνεται η οικονομική κρίση (Tirole, 2010).

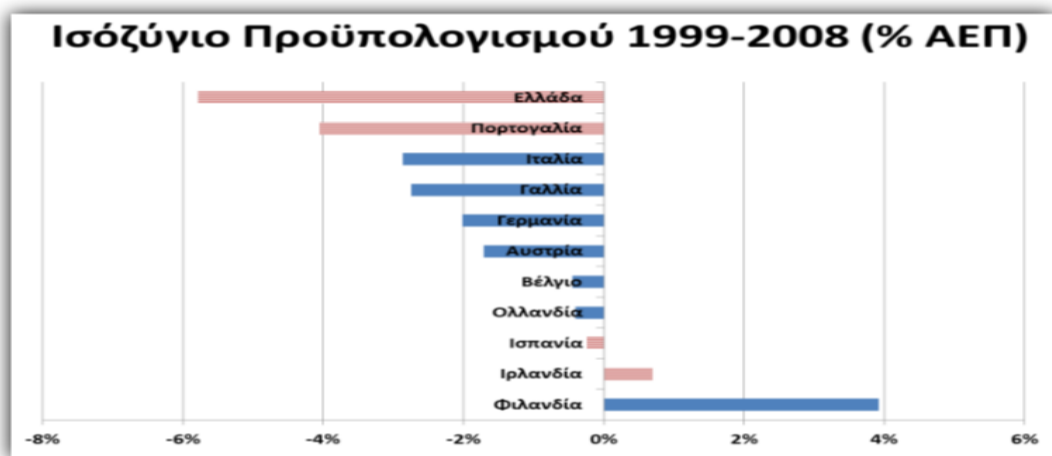
Τέλος, είδος κρίσης οικονομικής συνιστά η νομισματική. Το νόμισμα χάνει την πραγματική του αξία και δεν αποτελεί ασφαλές και αξιόπιστο αντικείμενο στις συναλλαγές. Αυτό συμβαίνει γιατί δεν υπάρχει εμπιστοσύνη στην οικονομία της χώρας. Οι κυβερνήσεις, χρησιμοποιούνται τα συναλλαγματικά αποθέματα, προκειμένου να υλοποιηθούν οι πληρωμές ή αυξάνουν τα επιτόκια, ώστε να προσελκύσουν ξένα κεφάλαια. και να αντιμετωπιστεί η νομισματική κρίση (Graig, 2007).

1.2.ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΗΣΑΝ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Η οικονομική κρίση που ξέσπασε στην Ελλάδα είναι απότοκος ποικίλων παραγόντων. Το 2010 η Ελλάδα και άλλες τέσσερις χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης στρέφονται προς τους Ευρωπαίους εταίρους και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) για να ζητήσουν βοήθεια χρηματοδότησης των οικονομίων τους και ενίσχυσης των τραπεζικών κεφαλαίων. Οι λόγοι που οδηγήθηκαν αυτές οι χώρες στην ανάγκη χρηματοδότησης διαφέρουν για την κάθε μια. Οι οικονομικές συγκυρίες που προηγούνται το έτος 2008, όπως η αύξηση της τιμής του πετρελαίου, σε συνδυασμό με την διεθνή χρηματοπιστωτική κρίση και την αύξησή του πληθωρισμού οδήγησε την οικονομία της χώρας μας σε μια φθίνουσα πορεία. Η πορεία αυτή έχει ως αφετηρία την διοργάνωση των ολυμπιακών αγώνων στην χώρα μας το 2004 όπου η κατασπατάληση του δημοσίου χρήματος σε συνδυασμό με την μείωση των κρατικών εσόδων από φόρους την περίοδο 1999-2008, επέφερε την μείωση των εσόδων του κράτους, το οποίο με την εκδήλωση της κρίσης βρέθηκε να έχει ταμεία άδεια και να μην μπορεί να ανταπεξέλθει στην κάλυψη των υποχρεώσεων του (INE ΓΣΕΕ 2008).

Τα παρακάτω Γραφήματα 1,2&3 μας δείχνουν την πτωτική πορεία της οικονομίας από το 1999 έως το 2008.

Γραφημα:1 Το ισοζύγιο πληρωμών άγγιξε το -6% επί του ΑΕΠ



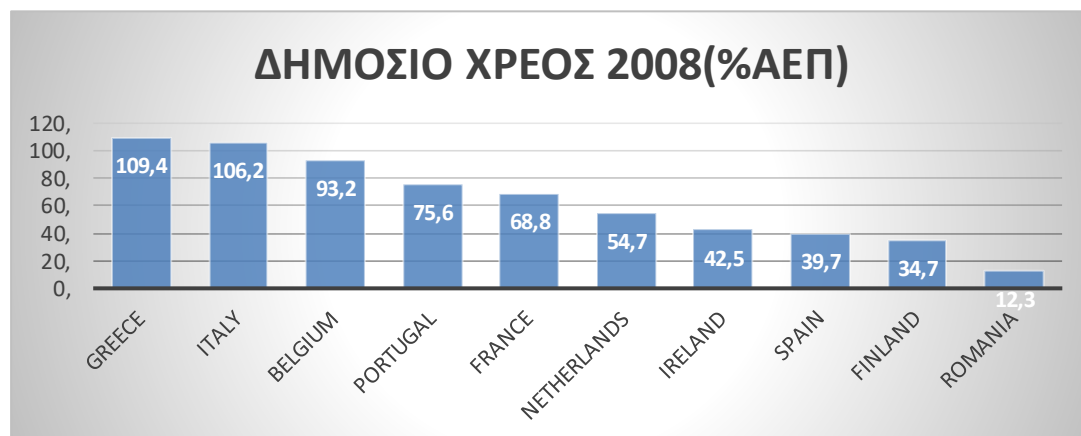
Πηγή: Eurostat

Γραφημα:2 Το δημόσιο χρέος αυξήθηκε κατά 18% επι του ΑΕΠ



Πηγή: Eurostat

Γραφημα:3 Το δημόσιο χρέος έφτασε στο 109,4% επι του ΑΕΠ



Πηγή :Eurostat

Μια άλλη αίτια είναι η υψηλή αντικειμενική αξία των ακινήτων ή αλλιώς η “φούσκα” των ακινήτων. Οι πολίτες στην προσπάθεια τους πραγματοποιήσουν το όνειρο της αγοράς ενός σπιτιού στράφηκαν στην δανειοδότηση τους από τις τράπεζες. Αυτές με την σειρά τους, παρείχαν δάνεια ακόμη και σε αυτούς που είχαν χαμηλό κι επισφαλές εισόδημα, με χαμηλό επιτόκιο. Με αυτόν τον τρόπο, οι πολίτες απέκτησαν δικό τους σπίτι και οι τράπεζες έσοδα και κέρδος. Όμως, με την έλευση του χρόνου και ειδικότερα το 2007 οι τιμές των ακινήτων μειώθηκαν αισθητά, ενώ τα δάνεια που είχαν δοθεί για την αγορά τους ξεπερνούσαν την τωρινή τους αξία. Οι πολίτες αδυνατούσαν να ανταπεξέλθουν στην αποπληρωμή των δόσεων και τα δάνειά τους χαρακτηρίστηκαν «κόκκινα». Η τράπεζα οδηγήθηκε σε κατασχέσεις οικιών, οι οποίες, όμως, λόγω χαμηλής πια αξίας, οδήγησαν πολλές τράπεζες σε κλείσιμο ή συγχώνευση. (INE-ΓΣΕΕ, 2008).

Σε αυτό το σημείο οφείλει να επισημανθεί και η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην εκδήλωση και διαιώνιση της ελληνικής οικονομικής κρίσης. Οι επιπτώσεις της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης που ξέσπασε στις ΗΠΑ ήταν ακόμη εμφανείς, οι διεθνείς αγορές και οι Ευρωπαίοι εταίροι ήταν πολύ επιφυλακτικοί στο να παράσχουν βοήθεια στις χρεοκοπημένες χώρες. Ειδικότερα, αρνήθηκε ο οργανισμός την παροχή βοήθειας στα πληγέντα από την κρίση κράτη μέσα από δανειοδότηση από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και απαιτούσε από τις κυβερνήσεις να δανείζονται από τράπεζες, με υψηλά επιτόκια. Ακόμη, το 2010, διάστημα κατά το οποίο η ελληνική οικονομία έχασε την εμπιστοσύνη της στις διεθνείς χρηματαγορές, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή οδήγησε τη χώρα στα μνημόνια, μέσα από τη βοήθεια με παροχή δανείου και τον παράλληλο έλεγχο της χώρας από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Χριστοδουλακη Ιωαννα, 2015).

Η Ελλάδα από το 2010 εξαναγκάζεται να προβεί σε λήψη κι εφαρμογή αυστηρών μέτρων, όπως η μείωση των δημοσίων δαπανών μέσα από την αλλαγή των εργασιακών σχέσεων και τη μείωση των μισθών, αλλά και την ταυτόχρονη αύξηση των φόρων, μέτρα που έπληξαν το κοινωνικό σύνολο και συνεχίζουν να το πλήττουν, ενώ δεν οδήγησαν σε ανάπτυξη και σταθεροποίηση της οικονομίας (INE-ΓΣΕΕ, 2008).

1.3.ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Η οικονομική κρίση που ξέσπασε στην Ελλάδα το 2008 και η βαθιά και η ύφεση που έπεται στο κράτος παράλληλα με τους περιορισμούς και τις πιέσεις που επέβαλλε το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και τα μνημόνια που ακολούθησαν, επέδρασαν καταλυτικά στην ελληνική οικονομία και τη μεσαία τάξη και τις επιχειρήσεις. Η εφαρμογή των μέτρων λιτότητας των μνημονίων μείωσε το ΑΕΠ και επακόλουθα τις αγορές των πολιτών, οι οποίοι είδαν το εισόδημά τους να συρρικνώνεται, γεγονός που οδήγησε σε κλείσιμο επιχειρήσεων, λόγω έλλειψης εσόδων. Κρίση, ακόμη, εκδηλώνεται και στο τραπεζικό σύστημα, το οποίο δε διαθέτει πόρους και δε δανειοδοτεί τις επιχειρήσεις, οι οποίες αδυνατούν να επιβιώσουν κι αναστέλλουν τη λειτουργία τους ή περιορίζουν το προσωπικό τους, με αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι να οδηγηθούν στην ανεργία και την οικονομική και ψυχολογική ανέχεια (ΚΕΠΕ, 2015).

Σύμφωνα με πορίσματα του ΓΣΕΒΕΕ (2014), η ανεργία τα έτη 2009-2013 αγγίζει το ποσοστό του 34% συγκριτικά με το 18,5% του 2008, ενώ τα έσοδα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων μειώνονται κατά 50%. Ταυτόχρονα, η οικονομική κρίση και η ύφεση που ακολουθεί αναδύουν προβλήματα που ταλανίζουν τον κλάδο των επιχειρήσεων, όπως η εξάρτησή τους από την εγχώρια ζήτηση και η μειωμένη ή ανύπαρκτη επένδυση αναφορικά με την παραγωγή αγαθών που διοχετεύονται στη διεθνή αγορά (ΚΕΠΕ, 2015). Το ποσοστό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που καθίσταται κερδοφόρο και καλύπτει τις ανάγκες του από τα επαρκή έσοδα μιας επιχείρησης αγγίζει μόλις το 5,9%. Οι περισσότεροι πολίτες που διατηρούν επιχείρηση τη χρησιμοποιούν όχι ως κύρια μορφή εισοδήματος, αλλά συμπληρωματική (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, 2018).

Πέρα από τις επιχειρήσεις και το τραπεζικό σύστημα, οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης γίνονται εμφανείς και στο χώρο της εκπαίδευσης. Στον εκπαιδευτικό χώρο, λόγω έλλειψης πόρων οικονομικών, σταματούν οι προσλήψεις και οι διορισμοί εκπαιδευτικών για μια δεκαετία. Πολλές σχολικές μονάδες οδηγούνται σε αναστολή λειτουργίας, κλείσιμο, ενώ άλλες συγχωνεύονται. Οι μισθοί των εκπαιδευτικών συρρικνώνονται σημαντικά, καθώς οι περικοπές τους αγγίζουν το 20%. Τα τμήματα των σχολικών μονάδων αποτελούνται από 25 και 30 μαθητές, γεγονός που δυσχεραίνει το

έργο των εκπαιδευτικών, καθώς οι υποδομές και οι πόροι αδυνατούν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες όλων των μαθητών (Κουζής, 2016).

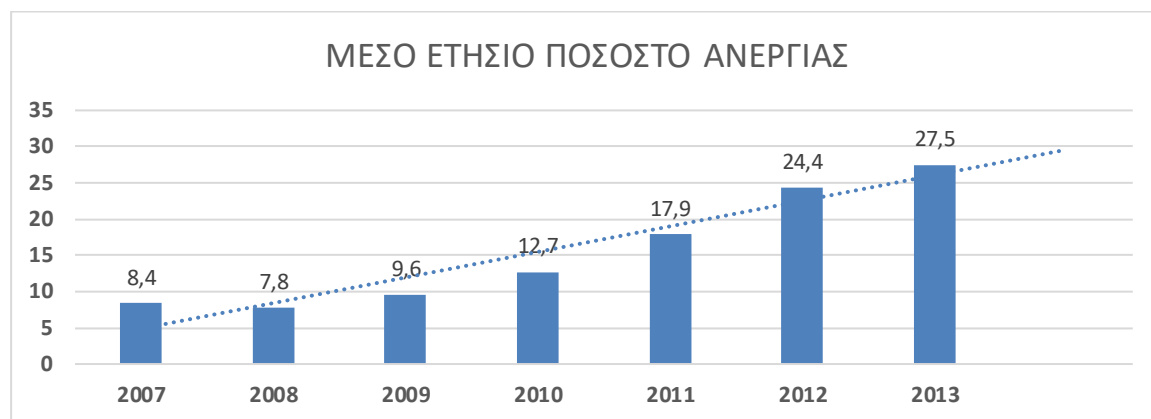
Γράφημα 4. Περικοπές στην εκπαίδευση παγκοσμίως



(Πηγή: ekpedeftikos.com "Η κρίση αποκαθλώνει την παιδεία")

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι τραγικές στον εργασιακό χώρο. Οι επιχειρήσεις δεν εξοικονομούν χρήματα, τα αγαθά δεν καταναλώνονται, οι αγορές περιορίζονται, η φορολογία είναι αυξημένη. Έτσι, ακολουθούν οι απολύσεις, η μείωση των μισθών, ενώ εφαρμόζονται νέες μορφές εργασίας, πιο ευέλικτες, όπως η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, μορφές που οδηγούν τον εργαζόμενο στη φτώχεια και στο αδιέξοδο, καθώς αδυνατεί να καλύψει τις ανάγκες του και να επιβιώσει. Η ανεργία πολλαπλασιάζεται, όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα.

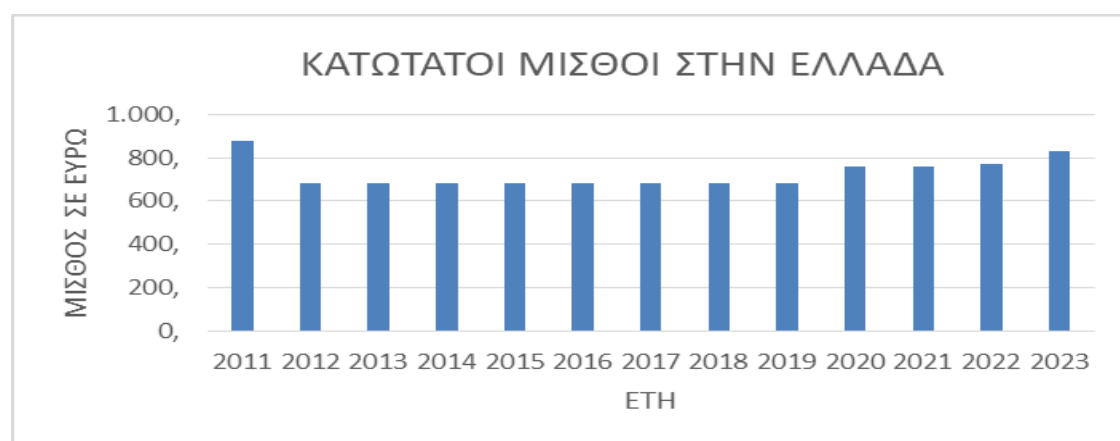
Γράφημα 5. Η Ανεργία στην Ελλάδα Τα Πρώτα Χρόνια της Οικονομικής Κρίσης



Πηγή: Eurostat

Ένα δεύτερο σημαντικό πλήγμα της κρίσης ήταν και η μείωση των μισθών των εργαζομένων. Η είσοδος στα μνημόνια και οι επιταγές των ετέρων για δημοσιονομική διόρθωση ανάγκασαν τις κυβερνήσεις να θεσπίσουν μέτρα για την μείωση των μισθών. Η Ελλάδα αναγκάστηκε να δεσμευτεί στους ετέρους της ότι θα μειώσει τους μισθούς, προκειμένου να εξασφαλίσει την δανειοδότηση και κατ' επέκταση την ένταξη της στο 2ο μνημόνιο. Το παρακάτω γράφημα είναι χαρακτηριστικό αυτής της εξέλιξης και μόνο μετά της έξοδο από τα μνημόνια το 2019 άρχισε να παρατηρείται μια αύξηση και να επανέρχεται η μισθοδοσία σε κανονικά επίπεδα.

Γράφημα 6. Μηνιαίοι κατώτατοι μισθοί.



Πηγή: Eurostat

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης γίνονται εμφανείς και στον ψυχολογικό τομέα των πολιτών. Άνθρωποι που από τη μια στιγμή στην άλλη βρίσκονται

άνεργοι ή συρρικνώνεται κατά πολύ το εισόδημά τους, δεν έχουν τη δυνατότητα να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους και να επιβιώσουν. Ζουν μέσα στο άγχος και την ανασφάλεια, ενώ ο φόβος τους έχει καταλάβει και οδηγούνται σε αδιέξοδο. Πολλοί παθαίνουν κατάθλιψη, άλλοι οδηγούνται στη χρήση βίας κι εγκληματικότητας για να εκδικηθούν την κοινωνία που τους στερεί το δικαίωμά τους στην εργασία, ενώ την περίοδο απαρχής της κρίσης (2008-2010), πολλοί εργαζόμενοι οδηγούνται στην αυτοκτονία, καθώς αδυνατούν να διαχειριστούν τη δεινή κατάσταση στην οποία έχουν περιέλθει (Marmot, MG. & Bell, R. 2009).

Ανεπηρέαστος από την οικονομική κρίση δε μένει ο θεσμός της οικογένειας. Την περίοδο 2008-2016 τα διαζύγια αυξάνονται κατακόρυφα, όπως και τα περιστατικά οικογενειακής βίας. Το 2017, επίσης, οι εκδοθείσες αποφάσεις διαζυγίων ανέρχονται σε 19.190 έναντι 11.013 το 2016, αύξηση κατά 74,2% (Πίνακας 1). Το 2017 οι περισσότερες αιτήσεις διαζυγίων υποβάλλονται από άτομα ηλικίας 40 – 44 ετών (άνδρες 16,6% και γυναίκες – 39 για τις γυναίκες (17,3%) (Πίνακας 2). Λόγω έλλειψης χρημάτων, στον οικογενειακό χώρο υπάρχουν εντάσεις, τσακωμοί, αδιέξοδα. Επίσης, οι γάμοι μειώνονται (ο μέσος όρος διαζυγίων της περιόδου 2014 - 2017 διαμορφώνεται στα 15.058 διαζύγια, έναντι 51.637 γάμων, καθώς οι νέοι ενδιαφέρονται περισσότερο για την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την οικονομική τους ανεξαρτησία. Αδυνατούν να επενδύσουν στη δημιουργία οικογένειας, φοβούμενοι την οικονομική ανέχεια και την αδυναμία κάλυψης πρόσθετων αναγκών που λαμβάνουν χώρα στην οικογενειακή εστία. Αυτό σημαίνει ότι η κρίση επιδρά αρνητικά και στο δημογραφικό ζήτημα, αφού οι γεννήσεις μειώνονται (Κυριακούλιας, 2012).

Πίνακας 1. Διαζύγια, 2008 και 2015 – 2017

	2008	2015	2016	2017
ΔΙΑΖΥΓΙΑ	13.163	15.600	11.013	19.190

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Πίνακας 2. Διαζύγια, κατά ηλικία των συζύγων κατά την άσκηση της αγωγής/αίτησης, 2017

Ομάδες Ηλικιών	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΥΝΟΛΟ	19.190	19.190
15-19	1	7
20-24	40	180
25-29	381	916
30-34	1.293	2.231
35-39	2.477	3.313
40-44	3.195	3.487
45-49	3.134	2.763
50-54	2.511	1.668
55-59	1.556	862
60-64	846	398
65-69	420	227
70-74	208	83
75 +	138	43
ΑΓΝΩΣΤΗ	2.990	3.012

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

2.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Με τον όρο Εργασιακές σχέσεις εννοούμε τις σχέσεις εργασίας, ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες και ο κύριος στόχος είναι να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία ώστε να εξασφαλιστεί η ομαλή εργασία και η Εργασιακή Ειρήνη. Οι σχέσεις που αναπτύσσονται στον επαγγελματικό χώρο καθορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συμβάσεις εργασίας, καθώς και από τη στάση των εργοδοτών προς τους εργαζομένους ενός οργανισμού ή επιχείρησης. Μάλιστα, ο τρόπος που οι εργοδότες δημιουργούν, με τα μέτρα που εφαρμόζουν και τη στάση που τηρούν, το κατάλληλο κλίμα στον επαγγελματικό χώρο, οδηγεί στην αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού. Οι εργοδότες οφείλουν να γνωστοποιούν στους υπαλλήλους τις νομοθετικές διατάξεις, να παρέχουν κίνητρα, δυνατότητες εξέλιξης, αμοιβή κι αναγνώριση. Έτσι, οι υπάλληλοι νιώθουν ικανοποιημένοι κι αυξάνεται η παραγωγικότητά τους. Φυσικά, στις εργασιακές σχέσεις εντάσσονται και οι υγιείς αλληλεπιδράσεις των υπαλλήλων μεταξύ τους και με τη διοίκηση. Με αυτόν τον τρόπο, τη δημιουργία συνεργατικού κλίματος, αποφεύγονται οι συγκρούσεις κι επιτυγχάνονται οι στόχοι του οργανισμού (Ντάνος, 2011).

Οι σχέσεις, λοιπόν που λαμβάνουν χώρα στο εργασιακό περιβάλλον αποκαλούνται εργασιακές σχέσεις. Αυτές διαχωρίζονται σε τυπικές, με κριτήριο το σχεδιασμό και τον τρόπο οργάνωσης και δράσης του οργανισμού και σε άτυπες, οι οποίες εμπεριέχουν το κοινωνικό πλαίσιο σύναψης διαπροσωπικών δεσμών. Από το περιεχόμενο του όρου των εργασιακών σχέσεων γίνεται αντιληπτή η σύνδεση που αυτές έχουν με την οικονομική κρίση, αφού η δεύτερη οδηγεί σε ανεργία, μείωση μισθών, επιδομάτων, αύξηση του ωραρίου και του φόρτου εργασίας, παράγοντες που δημιουργούν εντάσεις και προβλήματα στις σχέσεις των εργαζομένων του οργανισμού είτε στις τυπικές είτε στις άτυπες (Λιούκας, 2010).

2.2. ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΜΟΡΦΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η οικονομική κρίση του 2008, οδήγησε την ελληνική κυβέρνηση στη λήψη σκληρών μέτρων και στην ψήφιση νέων νόμων αναφορικά με τις εργασιακές

σχέσεις. Τα νέα μέτρα αποτέλεσαν απαίτηση και επιβλήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τη μορφή μνημονίων. Η λεγόμενη τρόικα, όπως αποκαλούνται οι τρεις παραπάνω φορείς, με αφορμή τον κίνδυνο πτώχευσης της ελληνικής οικονομίας, και επικαλούμενοι το όρο του «κράτους σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης», της παρείχαν «βοήθεια» υπό μορφή δανεισμού, επιβάλλοντας τον έλεγχό τους στην εσωτερική πολιτική, μέσα από συνεχείς ελέγχους, μέχρις ότου η ελληνική οικονομία καταφέρει να ορθοποδήσει. Παράλληλα, η ύπαρξη της τρόικα διασφάλιζε την αποπληρωμή του χρέους της χώρας προς τους θεσμούς αυτούς και μάλιστα, με υψηλό επιτόκιο (Συριόπουλος & Παπαδάμου, 2014).

Υπό την παρουσία της τρόικα, λοιπόν, ψηφίζονται τα δύο πρώτα μνημόνια, τα οποία εμπεριέχουν σκληρά μέτρα για τις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα, οι μισθοί μειώνονται αισθητά, όπως και το εργατικό δυναμικό. Ο δημόσιος τομέας απορρυθμίζεται, όπως και ο ιδιωτικός και οι ξένες επενδύσεις μειώνονται αισθητά, καθώς η χώρα δεν εμπνέει εμπιστοσύνη σε ξένους επενδυτές. Οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε αδιέξοδο τόσο οικονομικό όσο και ψυχολογικό, καθώς παρατηρούν τα ποσοστά ανεργίας να αυξάνονται, τους οργανισμούς να αγωνίζονται να επιβιώσουν, τους μισθούς και το προσωπικό να περικόπτονται και τις συνθήκες εργασίας να μεταβάλλονται (Κουφάρης, 2013).

Με τη θέσπιση του Ν3833/2009, οι μισθοί μειώνονται. *Οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές... μειώνονται κατά ποσοστό επτά τοις εκατό (7%).*, Με τον Νόμο 4093/12 σταματούν να χορηγούνται ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός, επιδόματα, όπως το επίδομα αδειας, παύουν να δίνονται στους εργαζομένους. Τα μνημόνια του 2010 και 2012, άλλαξαν καταλυτικά το εργασιακό καθεστώς κυρίως στον δημόσιο τομέα, καθορίζουν το πάγωμα στις προσλήψεις, καθώς το κράτος δε δύναται να διαθέσει πόρους κι οφείλει να περικόψει επιπλέον δαπάνες. Τη χρονική περίοδο 2012-2015 πολλοί εργαζόμενοι του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα απολύονται, ενώ το ωράριο αυξάνεται. Μάλιστα, αυτό το διάστημα διαχωρίζεται ο μισθός των νέων εργαζομένων κάτω των 25 ετών, οι οποίοι λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό συγκριτικά με τους υπολοίπους. Αυξήθηκαν οι

ομαδικές απολύσεις, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυθαίρετα μετατράπηκαν σε αορίστου, οι προσλήψεις και οι κρίσεις οι αξιολογικές έπαυσαν, οι μετατάξεις εργαζομένων σε άλλη περιοχή για κάλυψη αναγκών των υπηρεσιών ήταν υποχρεωτικές κι όχι θέμα επιλογής των ιδίων (Κουκιάδης, 2013).

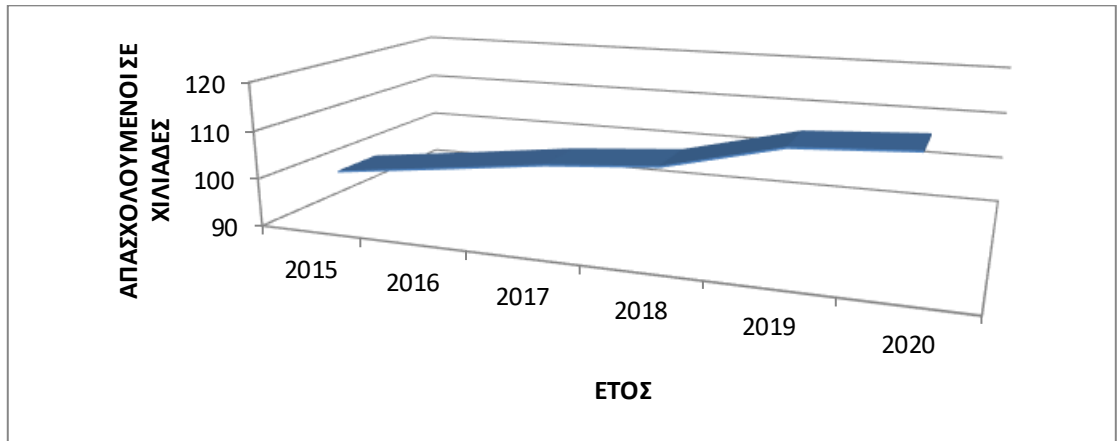
Το 2015 ψηφίζεται το τρίτο μνημόνιο, το οποίο ενσωματώνει μέτρα αναφορικά με την ασφάλιση των εργαζομένων. Επίσης, αυτό το μνημόνιο εμπεριέχει κυρώσεις για την αδήλωτη κι ανασφάλιστη εργασία, καθώς και για την καθυστέρηση πληρωμής των εργαζομένων. Παρόλα αυτά, δεν μπόρεσε να αποτρέψει την εκμετάλλευση των εργοδοτών προς τους εργαζομένους και την ψυχολογική κι επαγγελματική εξουθένωση των τελευταίων. Οι εργασιακές σχέσεις άλλαξαν, έγιναν επώδυνες, ανταγωνιστικές, χειριστικές και πιεστικές (Ζάρδας, 2015).

Με την έξοδο από τα μνημόνια, το 2018, παρατηρήθηκαν βελτιώσεις στον επαγγελματικό χώρο και στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων, αφού θεσπίστηκαν μέτρα προστασίας των εργαζομένων, όπως η υποχρεωτική δήλωση εργασίας από τους εργοδότες και η ποινή υπό μορφή υψηλού χρηματικού προστίμου της τάξεως των 10.500 ευρώ σε περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας. Ακόμη, μειώθηκε ο φορολογικός συντελεστής στα εισοδηματικά κριτήρια των εργαζομένων και δεν εφαρμόστηκε το 22% οριζόντια για όλους τους εργαζομένους, μέτρο που ανακούφισε τις περισσότερες επαγγελματικές ομάδες. Τέλος, έπαυσε η απόδοση χαμηλότερου μισθού του βασικού σε νέους κάτω των 25 ετών, ενώ, παράλληλα, αυξήθηκε ο κατώτατος μισθός από 586 ευρώ στα 650 ευρώ, όπως και τα επιδόματα ανεργίας, τα οποία σήμερα ανέρχονται στα 490 ευρώ. Αυτό σημαίνει σε μεγαλύτερες αποδοχές των εργαζομένων (INE-ΓΣΕΕ, 2018).

Φυσικά, τα μέτρα των μνημονίων τηρήθηκαν και μετά το 2018, έως σήμερα, εφόσον το ελληνικό κράτος οφείλει κάθε χρόνο να εμφανίζει πλεόνασμα 2,2% . Αυτό σημαίνει ότι η οικονομική κρίση άλλαξε τις εργασιακές σχέσεις και οι εργαζόμενοι οφείλουν από εδώ και πέρα να προσαρμοστούν σε ένα νέο εργασιακό καθεστώς, το οποίο δε συνάδει και δεν έχει ομοιότητες με εκείνο που υπήρχε πριν από την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης (INE-ΓΣΕΕ,

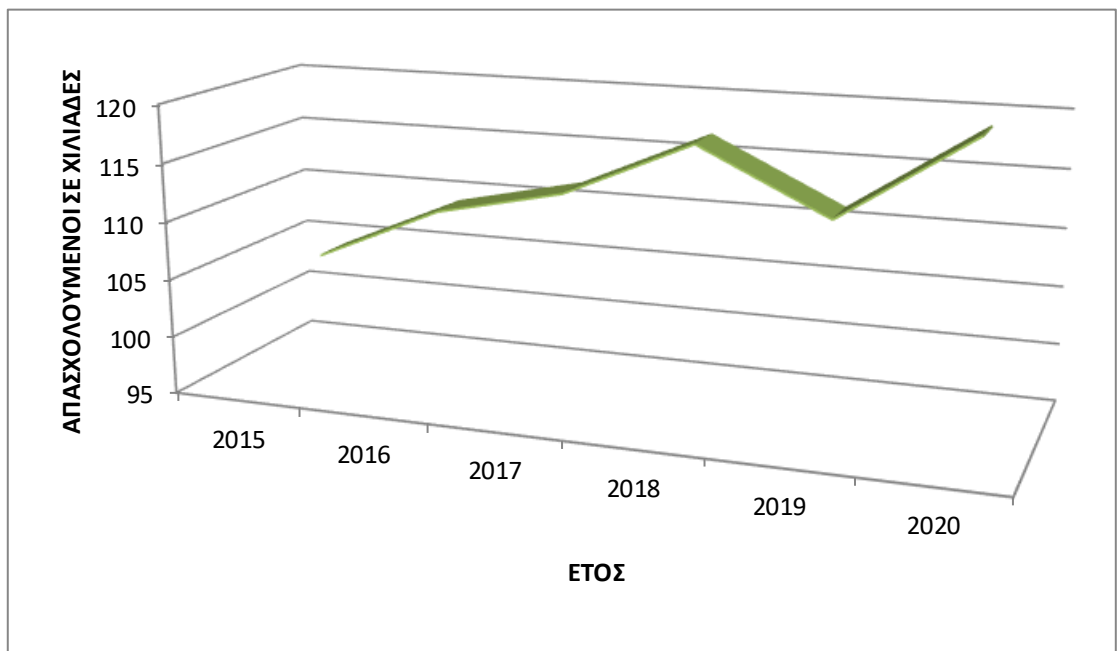
2019). Αυτό εντοπίζεται τόσο στον αριθμό των εργαζομένων στους διάφορους τομείς (Γράφημα 7) όσο και στις ώρες εργασίας τους (Γράφημα 8) και τις απολαβές τους.

Γράφημα 7. Εξέλιξη Δείκτη Απασχολούμενων σε τομείς της Οικονομίας 2015-2020



Πηγή INE-ΓΣΕΕ, 2023

Γράφημα 8. Εξέλιξη μέσου Ετήσιου Δείκτη Ωρών Εργασίας 2015-2020



Πηγή INE-ΓΣΕΕ, 2023

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η οικονομική κρίση που παρουσιάστηκε στον ελλαδικό χώρο το 2008, επέφερε αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Πολλές επιχειρήσεις έκλεισαν, ενώ άλλες για να επιβιώσουν, προέβησαν σε μείωση προσωπικού, προκειμένου να μειωθεί και το κόστος λειτουργίας τους. Αυτή η νέα πραγματικότητα, οδήγησε το κράτος στο σχεδιασμό και την εφαρμογή νέων μορφών απασχόλησης, μορφές που επέδρασαν καταλυτικά στις επιχειρήσεις, αλλά και στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων, οδηγώντας τους περισσότερους σε οικονομικά και ψυχολογικά αδιέξοδα και σε μια οδυνηρή κι ανασφαλή καθημερινότητα.

3.1. ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Όπως προαναφέρθηκε, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων μεταβάλλει τις μορφές απασχόλησης των εργαζομένων, με στόχο την επιβίωσή της και την αύξηση ή διατήρηση των οικονομικών της πόρων. Οι εργοδότες ανακοινώνουν αυθαίρετα μειώσεις μισθών ή και προσωπικού, μειώσεις που ο εργαζόμενος εξαναγκάζεται να δεχθεί, διαφορετικά οι εργοδότες απειλούν με μαζικές απολύσεις. Έτσι, λοιπόν, οι συμβάσεις εργασίας αλλάζουν ριζικά. Ειδικότερα, σε ομαδικές απολύσεις δύνανται να προβούν οι εργοδότες που απασχολούν στην επιχείρηση πάνω από 20 υπαλλήλους. Οι εργοδότες, σύμφωνα με το νόμο 2874/2000 (άρθρο 9), για να εξασφαλίσουν κέρδος και να μειώσουν τα έξοδα της επιχείρησης, απολύουν προσωπικό με υποκειμενικά κριτήρια. Συνήθως, απολύονται οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, αν και διαθέτουν προϋπηρεσία και είναι έμπειροι, διότι οι απολαβές τους κρίνονται υψηλότερες και ζημιώνουν οικονομικά την επιχείρηση (Παπαδημητρίου, 2010).

Στην Ελλάδα εφαρμόστηκαν ομαδικές απολύσεις από πολλές επιχειρήσεις, ως μέτρο επιβίωσης, αλλά και εξυπηρέτησης ιδιοτελών σκοπών των εργοδοτών. Πολλοί εργαζόμενοι, κυρίως μέσης ηλικίας, βρέθηκαν στην ανεργία κι αδυνατούσαν να απασχοληθούν εύκολα σε άλλο οργανισμό. Αντίθετα, οι νέοι ηλικιακά προσλαμβάνονται και διατηρούν τη θέση τους, από τη στιγμή που αποτελούν φθηνότερο εργατικό δυναμικό και πιο παραγωγικό κι ευέλικτο. Επιπλέον, αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι οι επιχειρήσεις παρέχουν τη δυνατότητα στο έμπειρο προσωπικό να οδηγηθεί σε εθελουσία έξοδο, ένα

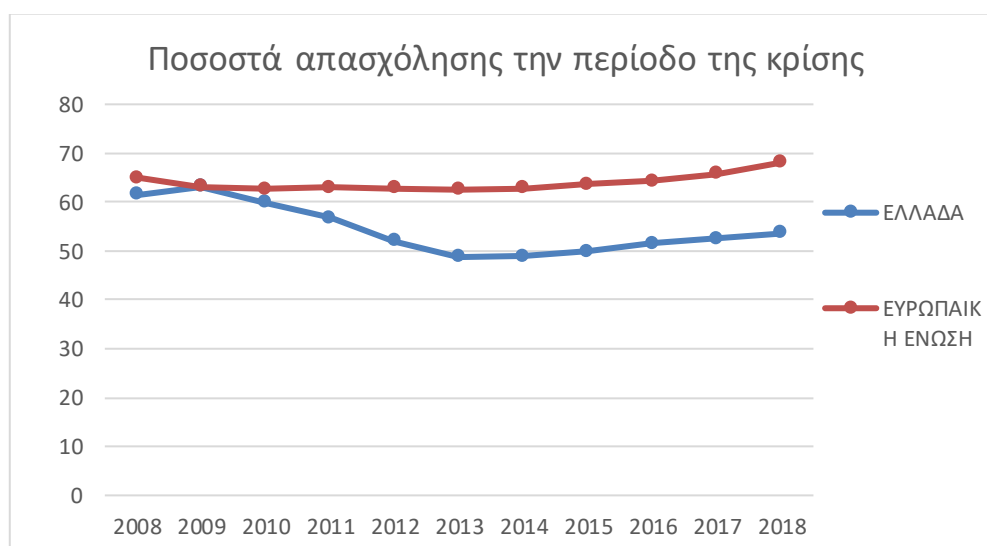
είδος απόλυσης, στο οποίο οι εργαζόμενοι αποζημιώνονται, με στόχο να οδηγηθούν στην ανεργία ή τη συνταξιοδότηση (Κουζής, 2016).

3.2. ΑΝΕΡΓΙΑ

Βασική επίπτωση της κρίσης της οικονομικής στις εργασιακές σχέσεις θεωρείται η αύξηση του ποσοστού ανεργίας. Εργαζόμενοι καθημερινά χάνουν την εργασία τους και οδηγούνται σε αδιέξοδο. Από την ανεργία πλήττονται τόσο οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες εργαζομένων όσο και οι νεότεροι, οι οποίοι αναγκάζονται να μεταναστεύσουν, δημιουργώντας το φαινόμενο του brain drain. Σύμφωνα με τα πορίσματα του ΟΟΣΑ, τη διετία 2014-2015, τα ποσοστά ανεργίας αυξάνονται σημαντικά και αγγίζουν το 27%. Μάλιστα, εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι συγκριτικά με την απαρχή της κρίσης το έτος 2008, τα έτη αυτά οι εργαζόμενοι οδηγούνται στην ανεργία για διάστημα τουλάχιστον ενός έτους. Για την επιβίωση αυτών των ομάδων ενεργοποιούνται οι υπηρεσίες του Δ.ΥΠ.Α., οι οποίες παρέχουν στους ανέργους επιδόματα εργασίας και σχεδιάζουν δράσεις για την άμεση επανένταξή τους στην αγορά εργασίας (Ναγόπουλος & Ρόντος, 2018).

Επιπλέον, αναφορικά με την ανεργία στην Ελλάδα, ο ΟΟΣΑ υπογραμμίζει ότι το ελληνικό κράτος σημειώνει υψηλά ποσοστά μείωσης της απασχόλησης τα έτη 2008-2014 από το 61,44% στο 48,94%.

Γράφημα:9 Ποσοστά απασχόλησης



Πηγή: ΟΑΣΑ

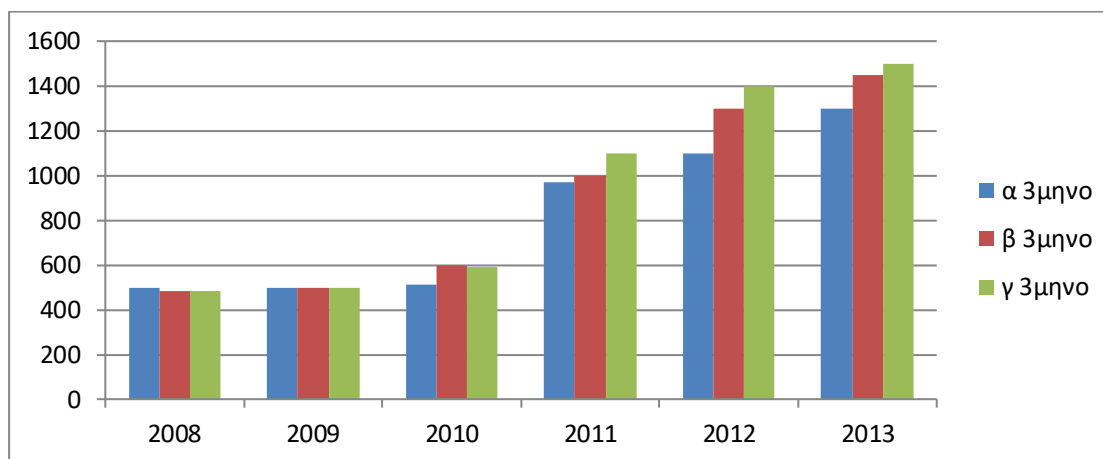
Τα ποσοστά υποδηλώνουν τις δυσχερείς συνθήκες διαβίωσης των ανέργων, οι οποίοι αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της καθημερινότητας και πολλοί, όντας σε αδιέξοδο, οδηγούνται είτε στην παραβατικότητα είτε στην ψυχολογική εξουθένωση, την κατάθλιψη και την αυτοκτονία. Επιπρόσθετα, ανάλογη με την αύξηση της ανεργίας θεωρείται και η περικοπή των μισθών των εργαζομένων. Οι μισθοί από το 2009 συρρικνώνονται, σε ποσοστό που ξεκινά από το 5%. Αυτό αποδεικνύει ότι όχι μόνο η ζωή των ανέργων, αλλά και των εργαζομένων κρίνεται δύσκολη, αφού τα εισοδήματα είναι πενιχρά και δεν επαρκούν για την κάλυψη των καθημερινών αναγκών των πολιτών. Ο ΟΟΣΑ προτείνει ως λύση την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών προϊόντων και την προαγωγή πολιτικών στην αγορά εργασίας, πολιτικές οι οποίες συντελούν στην κινητικότητα των εργαζομένων των διαφόρων τομέων (Μπιθυμήτρης, 2018).

Ακόμη, η έκθεση του ΟΟΣΑ επισημαίνει ότι η Ελλάδα βρίσκεται σε χαμηλή θέση μεταξύ των υπολοίπων χωρών αναφορικά με την ασφάλεια που νιώθει ο εργαζόμενος, ο οποίος εργάζεται σε ένα περιβάλλον ασταθές, όπου αστάθμητοι παράγοντες μπορούν ανά πάσα στιγμή να τον ωθήσουν στην ανεργία και μάλιστα χωρίς τη σιγουριά μιας παροδικής εισοδηματικής του ενίσχυσης. Παράλληλα, το εργασιακό πλαίσιο δεν παρέχει στον εργαζόμενο ποιοτική συνθήκη εργασιακή, αφού πολλές φορές δεν οριοθετούνται οι εργασιακές σχέσεις, ο χρόνος και τα καθήκοντα του εργαζομένου. Ειδικά σε περίπτωση απόλυσης, μπορεί να μείνει άνεργος για μεγάλο χρονικό διάστημα και με επιδόματα που θεωρούνται από τα πιο πενιχρά μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ. Με βάση τα παραπάνω, ο ΟΟΣΑ συμπεραίνει ότι οι εργασιακές συνθήκες και το ανασφαλές και αβέβαιο μέλλον των Ελλήνων εργαζομένων τους οδηγεί σε προβλήματα υγείας (Μαυρουδέας, 2018).

Τα ποσοστά και τις διακυμάνσεις της ανεργίας τα χρόνια της οικονομικής κρίσης αποτυπώνει η ΕΛ.ΣΤΑΤ. Ειδικότερα, σύμφωνα με έρευνα της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, το 2019 οι άνεργοι ανέρχονται στο 19,2%, ποσοστό μικρότερο του 21,2% που υπήρχε το 2018. Μάλιστα, η ΕΛΣΤΑΤ αποτυπώνει τον αριθμό των ανέργων τα έτη 2008-2019, όπως φαίνεται στα

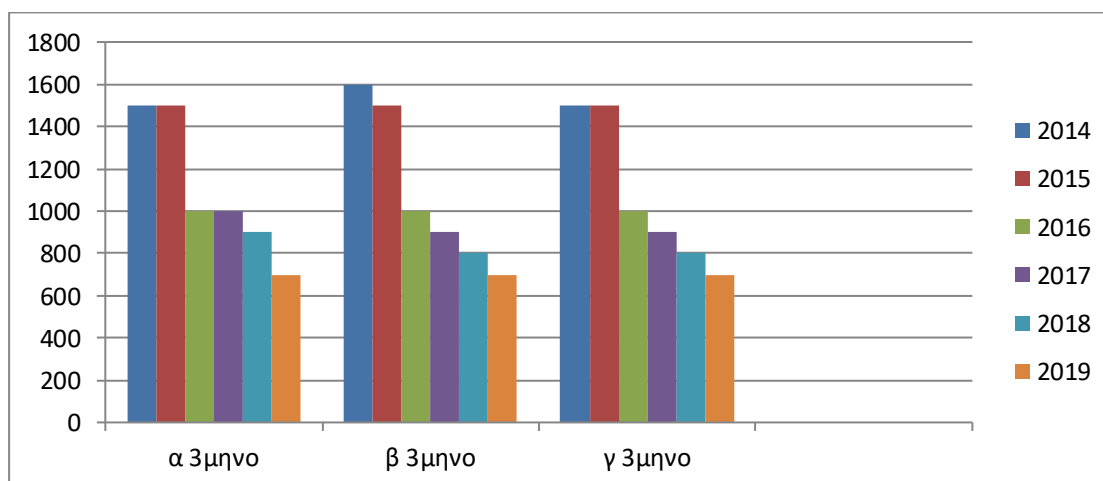
παρακάτω γραφήματα, όπου και παρατηρείται αύξηση της ανεργίας μέχρι το 2014 (Γράφημα 10) και σταδιακή της πτώση από το 2015 μέχρι και το 2019 (Γράφημα 11). Ειδικότερα, με βάση τα τελευταία στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, οι άνεργοι κατά το γ' τρίμηνο του 2017 ανήλθαν σε 970 χιλιάδες άτομα (20,2%) έναντι 1.092.589 ανέργων (22,6%) το αντίστοιχο τρίμηνο του 2016.

Γράφημα 10. ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ 2008-2013



Πηγή : ΕΛΣΤΑΤ

Γράφημα 11. ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ 2014-2019. ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ, 2019



Πηγή :ΕΛΣΤΑΤ

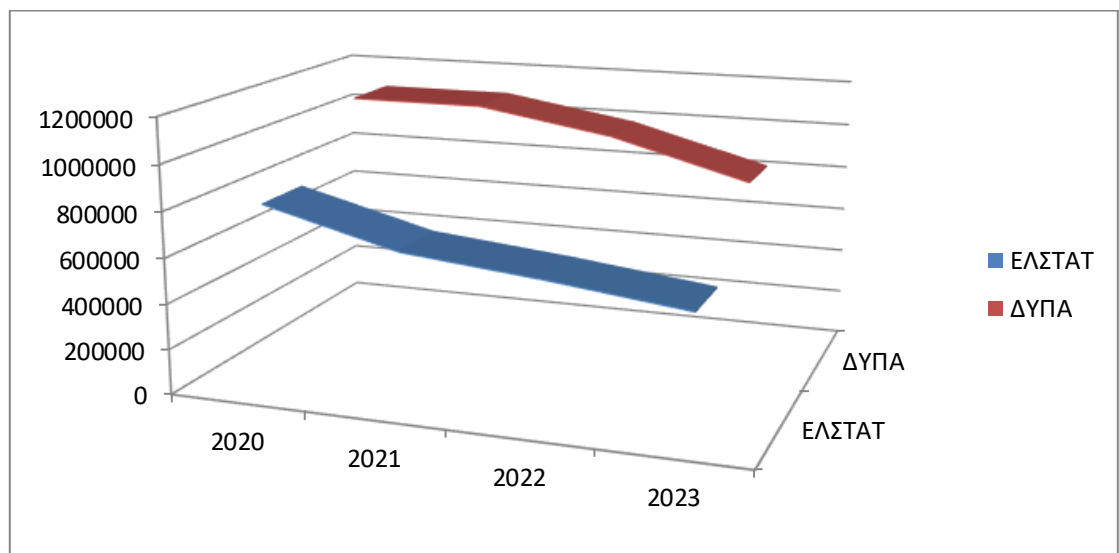
Από την άλλη πλευρά, η Δ.ΥΠ.Α. συγκεντρώνει στοιχεία για τον αριθμό ανέργων τα έτη 2010-2019, τα οποία παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές από αυτά της ΕΛ.ΣΤΑΤ. Συγκεκριμένα, τα ποσοστά ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. φαίνονται υψηλότερα σε σημαντικό ποσοστό, όπως απεικονίζονται στον πίνακα 3

Πίνακας 3. ΑΝΕΡΓΟΙ 2010-2019 ΠΗΓΗ: Δ.ΥΠ.Α.

ΕΤΟΣ	ΑΝΕΡΓΟΙ
2010	569.000
2011	695.000
2012	780.000
2013	830.000
2014	850.000
2015	830.000
2016	890.000
2017	870.000
2018	890.000
2019	960.000

Στη συνέχεια, στο γράφημα που ακολουθεί, παρατηρούνται οι σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των στοιχείων της ΕΛ.ΣΤΑΤ και της Δ.ΥΠ.Α. αναφορικά με τον αριθμό των ανέργων τα έτη 2020-2023 (Γράφημα 12). Παρατηρείται ότι η ΕΛ.ΣΤΑΤ καταγράφει σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά ανέργων, σε αντίθεση με στοιχεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης.

Γράφημα 12. ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΕΛ.ΣΤΑΤ-Δ.ΥΠ.Α. 2020-2023



[https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/-](https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/)

Σε ερώτηση προς την ΕΛΣΤΑΤ αναφορικά με τους παράγοντες που οδηγούν στις σημαντικές διαφορές στα ποσοστά ανέργων συγκριτικά με τους αριθμούς που παρουσιάζει η Δ.ΥΠ.Α., η στατιστική αρχή αποκρίνεται ότι οι έρευνες που διεξάγει είναι δειγματοληπτικές, που σημαίνει ότι σε αυτές συμμετέχει ένα μικρότερο δείγμα πληθυσμού. Ακόμη, ισχυρίζεται ότι η έννοια του ανέργου για αυτήν λαμβάνει διαφορετικό χαρακτήρα και περιλαμβάνει τους ανθρώπους που «(α) δεν εργάζονται, (β) είναι άμεσα διαθέσιμα να αναλάβουν εργασία και (γ) αναζητούσαν ενεργά εργασία τον τελευταίο μήνα» (<https://www.ot.gr/2022/02/09/oikonomia/anergia-i-elstat-o-oaed-kai-ta-greek-statistics/>).

Παράλληλα, η διοίκηση της Δ.ΥΠ.Α. συμφωνεί με την άποψη της ελληνικής στατιστικής αρχής και δηλώνει ότι η ΕΛ.ΣΤΑΤ. θεωρείται αρμόδια και αξιόπιστη για την απόδοση των πραγματικών ποσοστών ανεργίας, αφού χρησιμοποιεί κοινά πρότυπα και τεχνικές για όλες τις χώρες και με γνώμονα τους κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για λόγους συγκρισιμότητας. Επισημαίνει, μάλιστα, ότι οι αριθμοί ανέργων που συγκεντρώνει η Δ.ΥΠ.Α. αφορούν το σύνολο των εγγεγραμμένων στο μητρώο ανεργίας και δε θεωρούνται συγκρίσιμοι, αφού για κάθε κράτος ισχύουν διαφορετικές προϋποθέσεις εγγραφής. Άρα, η ΕΛΣΤΑΤ είναι έγκυρη αρχή για την επίσημη καταγραφή του ποσοστού ανεργίας και του αριθμού των ανέργων, ενώ η Δ.ΥΠ.Α. για την επίσημη καταγραφή των εγγεγραμμένων ανέργων.

3.3. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Με την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, εμφανίζονται νέες, πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες περισσότερο ευνοούν την επιβίωση των επιχειρήσεων παρά των εργαζομένων. Τέτοια μορφή αποτελεί η μερική απασχόληση. Αρχικά, η μερική απασχόληση αφορά την παροχή εργασίας κάτω του οκταώρου, με ανάλογη μείωση των αποδοχών του εργαζομένου, καθώς και των ασφαλιστικών του εισφορών. Οι συμβάσεις πλήρους εργασίας μετατρέπονται σε μερικής εργασίας ή μειωμένου ωραρίου. Ο εργοδότης σχεδιάζει το νέο έντυπο πρόσληψης κι ο εργαζόμενος το υπογράφει. Αν δε συμφωνήσει ο εργαζόμενος, ο εργοδότης δε δύναται να τον απολύσει. Η μερική απασχόληση αφορά σε ώρες εργασίας από τέσσερις και πάνω (Βαϊτσός & Μισσός, 2018).

Στον Πίνακα 4 που ακολουθεί παρατηρείται πως η μερική απασχόληση ανθίζει σταδιακά από το 2011 και, κυρίως, από το 2015-2021, ενώ η ηλικιακή ομάδα που οδηγείται στη μερική εργασία είναι οι νέοι 18-24 ετών (Eurostat, 2021).

Πίνακας 4 Ποσοστό Απασχολούμενων Ηλικιακής Ομάδας 18-24 με Μερική Απασχόληση 2011-2021 Πηγή: Eurostat

ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	ΕΤΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΝΕΩΝ 18-25 ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ %
6,9	2011	18
7,8	2012	19
8,5	2013	21
9,5	2014	22
9,5	2015	23
9,9	2016	26
9,8	2017	27
9,2	2018	27
9,2	2019	30
8,7	2020	29
8,9	2021	32

Ενώ στο παρακάτω γράφημα μπορούμε να παρατηρήσουμε την σταδιακή αύξηση της μερικής απασχόλησης από το 2010 έως το 2023 με το μεγαλύτερο ποσοστό της μερικής απασχόλησής να εμφανίζεται την περίοδο των μνημονίων.

Γράφημα 13. Ποσοστά πλήρους & μερικής απασχόλησης 2010–2023



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Στο γράφημα 14 παρατηρούμε ότι το διάστημα της κρίσης υπάρχει αυξητική τάση στις πρόσληψης της μερικής ή της εκ περιτροπής απασχόλησης από μέρους των εργοδοτών.

Γράφημα 14. Προσλήψεις ανά μορφή απασχόλησης 2009-2018



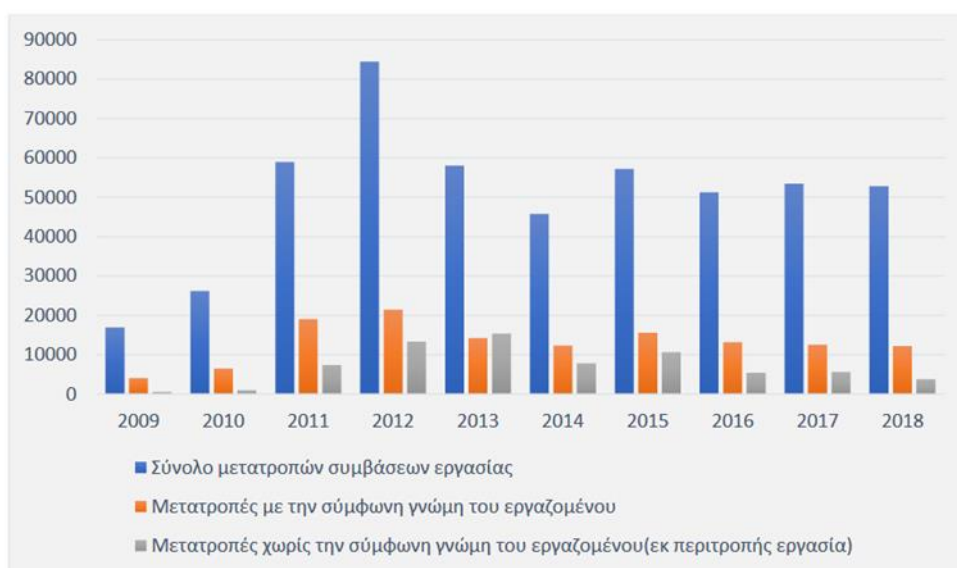
πηγή ΕΛΣΤΑΤ

3.4. ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Πρόσθετη μορφή απασχόλησης που κάνει την εμφάνισή της με την οικονομική κρίση και συνιστά εναλλακτική μορφή εργασίας, είναι η εκ περιτροπής. Οι εργαζόμενοι εκ περιτροπής απασχολούνται λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή λιγότερους μήνες το χρόνο με πλήρη απασχόληση. Φυσικά, να επισημανθεί ότι ο εργαζόμενος δεν επιτρέπεται να απασχολείται εκ περιτροπής για διάστημα πέρα των εννέα μηνών στο ίδιο έτος. Αυτή η μορφή απασχόλησης μπορεί να

αφορά την σύναψη νέων συμβάσεων ή την μετατροπή των υφιστάμενων. Όσον αφορά την δεύτερη περίπτωση, εκ περιτροπής μπορεί να εργαστεί το σύνολο ή τμήμα του προσωπικού μιας επιχείρησης, εφόσον οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είναι τεκμηριωμένοι. Οι βασικοί λόγοι που θα πρέπει να συντρέχουν για την εφαρμογή αυτό του μέτρου απασχόλησης είναι ο περιορισμός της επιχειρηματικής δραστηριότητας της επιχείρησης και η απαιτούμενη συμφωνία με το συνδικαλιστικό όργανο των εργαζομένων της επιχείρησης ή αν δεν υπάρχει συνδικαλισμός διαβούλευση με όλους τους εργαζομένους. Ο εργοδότης, λοιπόν, με σκοπό τις απαιτήσεις της επιχείρησης, εφαρμόζει είτε συνεχώς είτε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα την εκ περιτροπής εργασία του προσωπικού. Σε αυτή τη μορφή απασχόλησης, επιτρέπονται και οι απολύσεις και δε θεωρούνται άκυρες, όπως στη μερική απασχόληση (Μισσός, 2019).

Γράφημα 15. Σύνολο μετατροπών και μετατροπές με μονομερή γνώμη του εργοδότη



Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΓΣΕΕ 2019

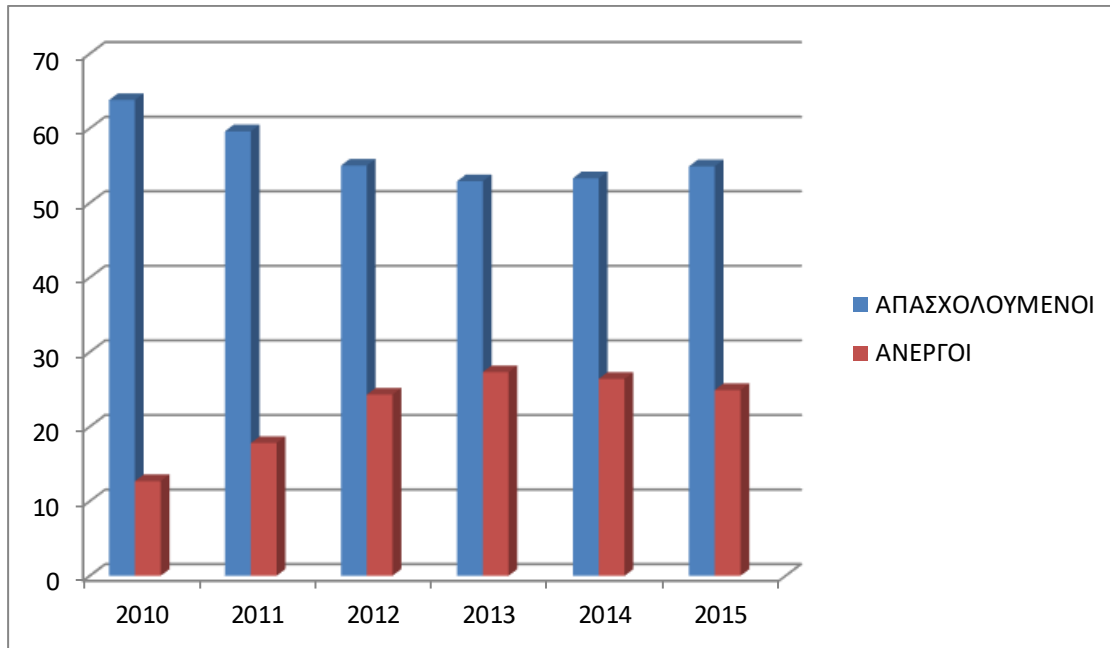
3.5. ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Προσωρινή Απασχόληση είναι η εργασία, που προσφέρεται για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Συνιστά σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Το νομοθετικό πλαίσιο γύρω από το οποίο θεσπίστηκε η Προσωρινή Απασχόληση ψηφίστηκε σε ευρωπαϊκό επίπεδο το 2008 (Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104/ΕΚ). Εν συνεχεία, ορίστηκε και σε εθνικό επίπεδο από την εκάστοτε χώρα. Η προσωρινή απασχόληση, την περίοδο της κρίσης, συνετέλεσε στη μείωση της ανεργίας και προσέφερε ποικίλα οφέλη τόσο στον εργοδότη όσο και στον εργαζόμενο. Ο κλάδος της προσωρινής απασχόλησης, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, δημιούργησε νέες θέσεις εργασίας, ιδέες και υπηρεσίες που έχουν πιθανότητα να εξελιχθούν σε μια πιο μόνιμη μορφή συνεργασίας. Επίσης, προσφέρει την δυνατότητα στους εργαζόμενους να διαλέξουν τη μορφή εργασίας τους με ευελιξία στο ωράριο και τον τόπο εργασίας, καθώς προσφέρει τη δυνατότητα εργασίας σε διαφορετικά περιβάλλοντα για την εξέλιξη των δυνατοτήτων του εργαζόμενου. Χαρακτηριστικό είναι πως 66% των προσωρινά απασχολούμενων ήταν άνεργοι πριν καταφύγουν στη λύση της Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΛΣΤΑΤ, 2023). Ταυτόχρονα, δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες να έχουν πρόσβαση σε μεγαλύτερο αριθμό υποψηφίων ώστε να διαλέξουν τους κατάλληλους για την επάνδρωση των κενών θέσεων εργασίας.

Η εργασία μέσω χαρακτήρα προσωρινής απασχόλησης ανταποκρίνεται στις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων. Συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, καθώς και στην ένταξη στην αγορά εργασίας. Βασική αρχή είναι η εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή εκτίθεται στο άρθρο 5 (Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104/ΕΚ), στους προσωρινά απασχολούμενους.

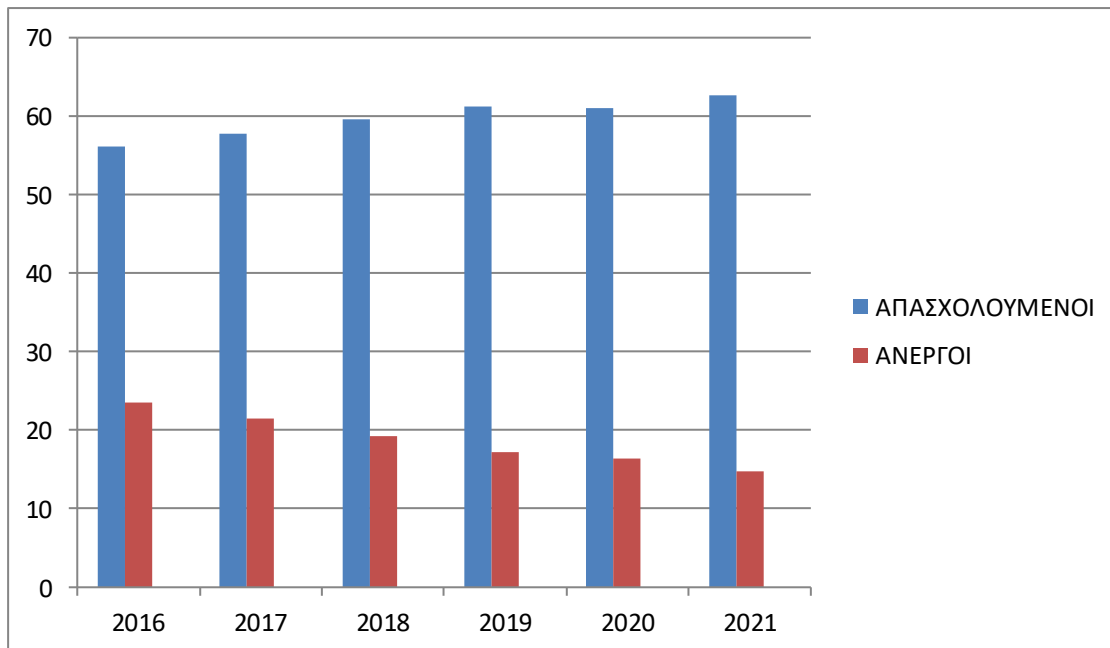
Στα Γραφήματα 16 και 17 που ακολουθούν, παρατηρείται η εξέλιξη της κατάστασης προσωρινής απασχόλησης του ελληνικού πληθυσμού τα έτη 2010-2021. Διαπιστώνεται ότι η προσωρινή απασχόληση δρα ως τροχοπέδη στην αύξηση της ανεργίας, ιδιαίτερα τα χρόνια της οικονομικής κρίσης και των μνημονιακών μέτρων που την ακολούθησαν.

Γράφημα 16. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ 2010-2015



ΠΗΓΗ ΕΛΣΤΑΤ, 2023

Γράφημα 17. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2016-2021

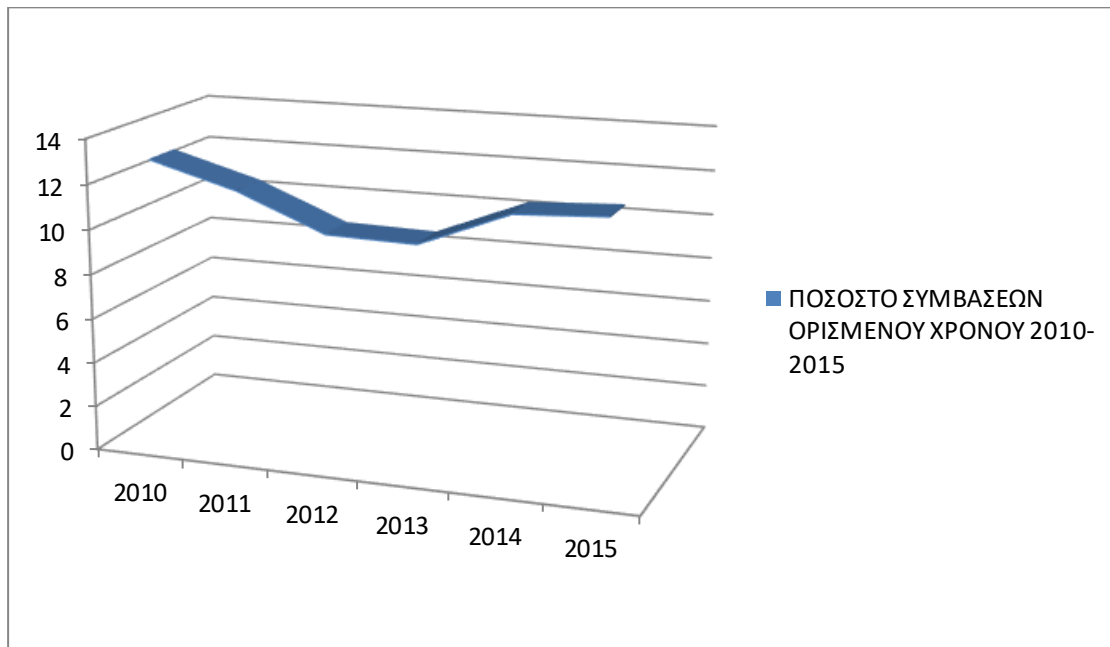


ΠΗΓΗ ΕΛΣΤΑΤ, 2023

3.5.1. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η εκδήλωση της οικονομικής κρίσης οδήγησε στην αύξηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συμβάσεις που υπογράφει ο εργαζόμενος για να απασχοληθεί σε μια επιχείρηση ή οργανισμό για καθορισμένο από τη σύμβαση χρονικό διάστημα. Με το πέρας αυτής της περιόδου, η σύμβαση λύεται και ο εργαζόμενος δε δικαιούται αποζημίωση, αφού ο χρόνος απασχόλησής του ήταν συγκεκριμένος. Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ανήκουν οι εποχικά εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται για έξι με οκτώ μήνες σε ξενοδοχειακές μονάδες, ούτως ώστε να καλύψουν τις ανάγκες των ξενοδοχείων ή εστιατορίων σε προσωπικό τους τουριστικούς μήνες. Ακόμη, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσλαμβάνονται αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, υπάλληλοι σε προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα, καθώς και εργαζόμενοι στον πρωτογενή τομέα (Δαφέρμος & Παπαθεοδώρου, 2013).

Γράφημα 18. ΠΟΣΟΣΤΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ 2010-2015 ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ σε χιλιάδες



ΠΗΓΗ. EUROSTAT, 2023

Βέβαια, πολλοί εργοδότες εκμεταλλεύονται και χρησιμοποιούν για προσωπικό όφελος το χαρακτηριστικό της σύμβασης ορισμένου χρόνου περί μη καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενο. Έτσι, παρατηρείται συχνά το φαινόμενο πρόσληψης ενός ατόμου με σύμβαση ορισμένου χρόνου και, μετά

το πέρας του χρόνου αυτού και τη λήξη της σύμβασης, επαναπρόσληψή του με την ίδια συνθήκη, δηλαδή πάλι με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αυτό σημαίνει ότι ο εκάστοτε εργαζόμενος δε δύναται να καταγγείλει την παρούσα εργασιακή σύμβαση ούτε να αιτηθεί παραμονής για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ή αποζημίωσης. Οι εργοδότες με το πρόσχημα της παροδικής ανάγκης της επιχείρησης για προσωπικό, εκμεταλλεύονται τους εργαζομένους για να επωφεληθεί η επιχείρησή τους. Έτσι, σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα παρατηρείται κατάχρηση αυτής της μορφής προσωρινής απασχόλησης (Παπαθεοδώρου, 2018α).

3.5.2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ STAGE

Τα προγράμματα stage αποτελούν μια πρόσθετη μορφή προσωρινής απασχόλησης, που κάνει την εμφάνισή της την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Πρόκειται για μέτρο που σχεδίασαν τα κράτη που πλήττονταν από την ανεργία στις νέες ηλικιακές ομάδες. Οι νέοι άνεργοι, με γνώση, αλλά χωρίς εμπειρία και προϋπηρεσία, έχουν με τα προγράμματα αυτά τη δυνατότητα να απασχοληθούν για μικρό διάστημα σε οργανισμούς ή επιχειρήσεις και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία και προϋπηρεσία (Παπαθεοδώρου, 2019).

Τα προγράμματα stage μπορεί να προσέφεραν παροδική απασχόληση σε ανέργους, όμως χαρακτηρίζονται από μειονεκτήματα, που επιβαρύνουν τους εργαζομένους. Αρχικά, δεν αποδίδουν ασφαλιστική εισφορά για προσμέτρηση σε μελλοντική συνταξιοδότηση, παρά μόνο για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Ακόμη, ο μισθός είναι πενιχρός και δεν επαρκεί για την κάλυψη των καθημερινών αναγκών των ωφελούμενων ανέργων. Η διάρκειά τους κυμαίνεται από 4 έως 8 μήνες, που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος μπαίνει γρήγορα σε καθεστώς ανεργίας κι ανασφάλειας (Παπαθεοδώρου & Παπαναστασίου, 2016).

Τα stage εφαρμόζονται στη χώρα μας με το νόμο 2639/1998, όπου η Δ.ΥΠ.Α. είναι αρμόδιος φορέας για την υλοποίησή τους, μέσα από τη συνεργασία της με δημοσίους φορείς, όπως η Τοπική Αυτοδιοίκηση, τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, διάφορα πανεπιστήμια. Επίσης, συνεργάζεται και με ιδιωτικούς φορείς, όπως επιχειρήσεις, που επιθυμούν με επιδότηση να προσλάβουν

ανέργους για να καλύψουν ανάγκες της επιχείρησης και να παρέχουν και στους ανέργους τη δυνατότητα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Φυσικά, και σε αυτά τα προγράμματα υπήρξε η εργασιακή εκμετάλλευση, αφού καθήκοντα κι ευθύνες των μονίμων πέρασαν στους προσωρινά εργαζομένους, με φόρτο εργασίας και ψυχική εξουθένωση (Ριζοσπάστης 2009).

3.6. ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Μορφή απασχόλησης που εμφανίστηκε την περίοδο της οικονομικής κρίσης, αποτελεί η υπερωριακή εργασία. Όπως φαίνεται και από την ετυμολογία της έννοιας, η υπερωριακή εργασία αναφέρεται στην απασχόληση του εργαζομένου πέραν του καθοριζόμενου από το νόμο ωραρίου ημερήσιας εργασίας. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Ν.3863/2010, ανώτατο νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας είναι οι εννέα ώρες εργασίας επί 5ηθημέρου και οι οκτώ επί 6ημέρου. Η εργασία την Κυριακή είναι υπερωρία μόνο όταν παρέχεται πέραν του τυχόν προβλεπόμενου ανώτατου ωραρίου της ημερήσιας εργασίας. Η υπερωριακή εργασία αποζημιώνεται προκαταβολικά με βάση το ΑΠ 1129/2007 (Adam & Papatheodorou, 2016).

3.7. ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το πιο σημαντικό ζήτημα στην Ελλάδα που εκδηλώνεται νωρίς, αλλά με την οικονομική κρίση λαμβάνει μεγάλες διαστάσεις και ταλανίζει τους εργαζομένους, είναι η ανασφάλιστη εργασία. Η χώρα μας παρουσιάζει, σε παραβολή με άλλες χώρες της Ευρώπης, τα υψηλότερα ποσοστά ανασφάλιστης απασχόλησης. Η ανασφάλιστη εργασία λαμβάνει, συνήθως, τη μορφή αδήλωτης εργασίας, όπου ο εργαζόμενος απασχολείται με σύμβαση και νόμιμα από μια επιχείρηση, αλλά οι αποδοχές του δε δηλώνονται καθόλου, με σκοπό την αποφυγή της φορολογίας. Δυστυχώς, πορίσματα μελέτης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ δείχνουν ότι ένας στους τρεις εργαζομένους απασχολείται σε αδήλωτη – ανασφάλιστη εργασία. Φυσικά, αυτό το καθεστώς επιφέρει οικονομικές συνέπειες στους εργαζομένους, οι οποίοι στερούνται αδειών και δώρων και επιδομάτων (Bog, 2014).

Παράλληλα, είδος ανασφάλιστης εργασίας συνιστά η μειωμένη ασφάλιση, όπως και η μερική απασχόληση. Στην πρώτη, οι εργοδότες δεν καταδεικνύουν στον ασφαλιστικό φορέα του ΕΦΚΑ τις πραγματικές αποδοχές του

προσωπικού, αλλά μόνο τμήμα τους, με σκοπό τη νομιμότητα και εξασφάλιση των προδιαγραφών με τα κατώτερα κλιμάκια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εξαιρώντας τα επιδόματα. Από την άλλη, αναφορικά με τη μερική απασχόληση, πολλοί εργοδότες δεν παρέχουν πλήρη ασφαλιστική κάλυψη με ένσημο στους εργαζομένους, αλλά κολλούν ένσημο για λιγότερες ημέρες συγκριτικά με τις μέρες που ο εργαζόμενος πραγματικά απασχολείται και παράγει έργο. Επίσης, στο είδος της μερικής απασχόλησης παρατηρείται και η ψευδής δήλωση, αφού οι μερικώς απασχολούμενοι, πολλές φορές εργάζονται με πλήρες ωράριο, χωρίς ασφάλεια, μισθό, επιδόματα, άδειες (Dafermos & Paratheodorou, 2013).

3.8. ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ-ΤΙΤΛΟΣ ΚΤΗΣΗΣ

Η Μίσθωση έργου και ο τίτλος κτήσης είναι μορφή παρεχόμενης υπηρεσίας σε ένα νομικό πρόσωπο από ένα φυσικό. Αυτή η μορφή εργασία λαμβάνει χώρα με την υπογραφή μια σύμβασης στην οποία καθορίζονται το είδος της υπηρεσίας ο τόπος ο χρόνος εκτέλεσης ο αριθμός των ατόμων που θα εργαστούν και το κόστος της. Ο κύριος λόγος που θα συναφθεί μια τέτοια σχέση είναι η επιτακτικές ανάγκες που θα προκύψουν σε ένα φορέα ή μια επιχείρηση που είναι αδύνατον να αντιμετωπιστούν από το υπάρχον προσωπικό. Η ειδοποιός διαφορά ανάμεσα στις δυο συμβάσεις είναι ότι στην μεν πρώτη τις ασφαλιστικές εισφορές τις αποδίδει ο ίδιος ο εργαζόμενος στον ασφαλιστικό του φορέα αφού εργάζεται ως "ελεύθερος επαγγελματίας" στην μεν δεύτερη τις εισφορές τις αποδίδει ο εργοδότης παρακρατώντας από την συμφωνηθέν αμοιβή τα ποσοστά που αντιστοιχούν για την κύρια σύνταξη και υγειονομική περίθαλψη, στην περίπτωση του τίτλου κτήσης δεν είναι απαραίτητη η έναρξη δραστηριοτήτων στην Δ.Ο.Υ. (Αμαργιωτάκης, 2015).

3.9. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η δραστηριότητα δανεισμού εργαζομένων (ή ενοικίαση εργαζομένων) αναφέρεται στην πρακτική όπου μια εταιρεία προσλαμβάνει εργαζομένους από μια εξωτερική εταιρεία (εταιρεία προσωρινής απασχόλησης ή άλλον πάροχο υπηρεσιών) και τους δανείζεται για να εργαστούν στη δική της εγκατάσταση ή σε έργα. Αυτή η πρακτική έχει ως στόχο την προσωρινή κάλυψη αυξημένων αναγκών προσωπικού, την αντιμετώπιση εποχικών κορεσμών εργασίας ή την αντιμετώπιση ειδικών εργασιακών αναγκών. Ο δανεισμός δεν μπορεί να γίνει

αν δεν υπάρχει η συναίνεση του εργαζομένου Αυτή η μορφή απασχόλησης ξεκίνησε από την ανάγκη μεταφοράς προσωπικού από μια επιχείρηση σε μια άλλη που ανήκουν σε μια μεγάλοι ανώνυμη εταιρεία με πολλά αντικείμενα δραστηριότητας (N.4052/2012).

Η διαδικασία που ακολουθείται είναι η σύναψη συμφωνίας μεταξύ της εταιρεία που χρειάζεται εργατικό δυναμικό με μια εξωτερική εταιρεία παροχής υπηρεσιών, η οποία διαθέτει εργαζόμενους. Η εξωτερική εταιρεία επιλέγει εργαζομένους που πληρούν τις απαιτήσεις της εταιρείας πελάτη. Στη συνέχεια, οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται από την εξωτερική εταιρεία παροχής υπηρεσιών. Η εξωτερική εταιρεία αναλαμβάνει τη διαχείριση των εργαζομένων, καθώς και την καταβολή των αμοιβών τους και άλλων συναφών υποχρεώσεων. Όταν η ανάγκη για εργατικό δυναμικό μειώνεται ή ολοκληρώνεται ένα έργο, η σύμβαση δανεισμού εργαζομένων μπορεί να λήξει, και οι εργαζόμενοι επιστρέφουν στην εξωτερική εταιρεία Σήμερα αυτή η μορφή απασχόλησης εξελίχτηκε κατά τρόπο που να παρέχεται από επιχειρήσεις Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) που έχουν αποκλειστικό αντικείμενο δραστηριότητας τον δανεισμό προσωπικού (Σταμάτη και Συριόπουλος, 2013).

3.10. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΩΝ

3.10.1. Οικονομική Κρίση και Βιοπορισμός

Πολλοί ερευνητές μελέτησαν τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα στο βιοτικό επίπεδο των ατόμων. Συγκεκριμένα, η κρίση επέφερε ανεργία και αλλαγές στο καθεστώς το εργασιακό, όπως και περικοπές δαπανών, λόγω της ανάγκης για μείωση του μισθολογικού κόστους στο πλαίσιο αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Έτσι, αναδύθηκαν ψυχολογικές πιέσεις στους εργαζομένους και άγχος. Η εργασιακή απόδοση των εργαζομένων περιορίστηκε, από τη στιγμή που συνδέεται άρρηκτα με τον εσωτερικό τους κόσμο και τον ψυχισμό τους. Οι εργαζόμενοι δε νιώθουν χαρά, δε λαμβάνουν ικανοποίηση και αναγνώριση από την εργασία τους και οδηγούνται σε εργασιακό άγχος και αδιέξοδο. Επακόλουθο της κρίσης είναι και η έλλειψη παροχής από τους οργανισμούς οικονομικών κινήτρων και παροχών, γεγονός που οδηγεί σε μείωση μισθού και περικοπές σε δαπάνες για τους

εργαζομένους (Κυριόπουλος κ.ά., 2012). Μάλιστα, όπως επισημαίνει έρευνα των Κυριόπουλου & Τσιάντου (2010), εργαζόμενοι με χαμηλό βιοτικό επίπεδο που προήλθε λόγω της οικονομικής κρίσης, εκδήλωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό ψυχοσωματικές διαταραχές. Αυτό δικαιολογείται αν ληφθεί υπόψη ότι αυτοί οι άνθρωποι σε λίγο χρονικό διάστημα έχασαν τη δουλειά τους ξαφνικά και βρέθηκαν χωρίς πόρους για την ικανοποίηση των αναγκών τους. (Κυριόπουλος & Τσιάντου, 2010).

Στη συνέχεια, ο περιορισμός του εισοδήματος των εργαζομένων, φέρει ως απότοκο αντίστοιχο περιορισμό των ενδιαφερόντων, της δημιουργικότητας και της κοινωνικότητάς τους, οδηγώντας με τη σειρά τους σε ψυχοσωματικά νοσήματα (Καράμπελας & Καύκας, 2011). Έρευνα των Rugulies et al. (2012), που μελετά το βαθμό που οι δυσχερείς ψυχοκοινωνικές συνθήκες εργασίας οδηγούν στην εκδήλωση καταθλιπτικών συμπεριφορών στον εργαζόμενο διαπιστώνει πως οι δύσκολες ψυχοκοινωνικές εργασιακές σε μεγάλο βαθμό επιτείνουν την εμφάνιση καταθλιπτικών συμπτωμάτων. Μάλιστα, δεν προκαλεί εντύπωση ότι πιο επιρρεπείς στα συμπτώματα κατάθλιψης είναι οι εργαζόμενοι που ιεραρχικά βρίσκονται πιο χαμηλά στην πυραμίδα ενός οργανισμού κι όχι τα στελέχη με υψηλότερη θέση, εξουσία και κέρδος.

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή, η οποία συχνά πραγματοποιεί έρευνες, σε έρευνά της το 2017 αναφορικά με το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης των νοικοκυριών της κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών, επισημαίνει την ύπαρξη αύξησης της φτώχειας και της στέρησης αγαθών των νοικοκυριών. Ειδικότερα, εντοπίζει ότι το 2008 το επίπεδο φτωχοποίησης άγγιζε το 11.2 % , ενώ το 2017 ανέρχεται στο 22.4%. Μάλιστα, αυτά τα νοικοκυριά δε στερούνται αγαθά πολυτελείας, αλλά βασικά αγαθά και υπηρεσίες. Από την έρευνα προκύπτει το χαμηλό βιοτικό επίπεδο των ελληνικών οίκων, το οποίο οφείλεται στη δυσχερή κατάσταση της ελληνικής οικονομίας. Η ΕΛΣΤΑΤ γνωστοποιεί ότι η άμεση αντιμετώπιση της φτώχειας επαφίεται αποκλειστικά στη λήψη δραστηριών μέτρων από την πολιτεία, με σκοπό την πάταξη της ανεργίας και την υιοθέτηση πολιτικών που ενισχύουν την οικονομική δραστηριότητα, οδηγούν σε αύξηση του ΑΕΠ και την απασχόληση. (Δαφέρμος –Παπαθεοδώρου, 2011).

Η ελληνική οικονομική κρίση, όπως παρατηρείται και από τα προαναφερθέντα, επιφέρει δυσμενείς επιπτώσεις, που οδηγούν στην επιδείνωση της φτώχειας. Η οικονομική ύφεση που κυριαρχεί, περιορίζει τη ζήτηση για εργασία και κατ' επέκταση αυξάνει τα ποσοστά ανεργίας και περιορίζει τα εισοδήματα των εργαζομένων και επακόλουθα των νοικοκυριών. Η πιστωτική κάλυψη των επιχειρήσεων από τις τράπεζες μειώνεται αισθητά σε περίοδο κρίσης και η ζήτηση για τις υπηρεσίες περιορίζεται, με συνέπεια τη συρρίκνωση των εισοδημάτων. Επιπρόσθετα, η οικονομική κρίση επιφέρει μείωση στα εισοδήματα από απασχόληση στους οργανισμούς του Δημοσίου και στις συντάξεις, λόγω των πολιτικών λιτότητας που εφάρμοσε η χώρα μας το 2010, στα πλαίσια της δανειακής σύμβασης που υπέγραψε με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, με απώτερο σκοπό τον περιορισμό των εξόδων του κράτους. Τέτοια μέτρα και πολιτικές ήταν η κατάργηση των 13^{ου} – 14^{ου} μισθών και συντάξεων και η μείωση του κατώτατου μισθού (Ματσαγγάνης & Λεβέντη, 2012).

Οι Ματσαγγάνης & Λεβέντη (2012), στην έρευνά τους που μελετά πέρα των υπολοίπων την επίδραση της οικονομικής κρίσης του 2010 στο βιοτικό επίπεδο και την αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών, δείχνει πως τα ελληνικά νοικοκυριά βιώνουν δυσκολίες και συνεχή πίεση, η οποία επιδρά στο βιοτικό τους επίπεδο και η οποία οφείλεται στην συσσώρευση χρεών από στεγαστικά ή καταναλωτικά δάνεια που είχαν λάβει πριν την έλευση της κρίσης. Τα νοικοκυριά είχαν συγκεκριμένα εισοδήματα και κάλυπταν τις δόσεις των δανείων, αλλά με την κρίση άλλοι οδηγήθηκαν στην εργασία, άλλοι σε περικοπές εισοδήματος, με αποτέλεσμα να αδυνατούν να ικανοποιήσουν και να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους στην τράπεζα. Οδηγήθηκαν σε αδιέξοδο, σε μείωση δόσεων μα με διεύρυνση των ετών αποπληρωμής με αυξημένους τόκους. Πολλοί έχασαν τις οικίες τους, άλλοι απέκτησαν ψυχολογικά συμπτώματα και κατάθλιψη και άλλοι οδηγήθηκαν στην αυτοκτονία και την παραίτηση. Επίπτωση, βέβαια, της κρίσης συνιστά και η μείωση της αξίας των ακινήτων και των περιουσιακών στοιχείων, γεγονός που επιδρά άμεσα και αρνητικά στην κατανάλωση και την αποταμίευση. Η συρρίκνωση του εισοδήματος και η μείωση της αξίας των περιουσιακών στοιχείων, λοιπόν,

οδηγεί σε οικονομική στενότητα και στέρση αγαθών. Αν στα παραπάνω συμπεριληφθούν η αύξηση των εξόδων του νοικοκυριού, όπως θέρμανσης, όπως και η αύξηση στις τιμές, κατανοεί κανείς το αδιέξοδο των νοικοκυριών και τις αιτίες χαμηλού βιοτικού τους επιπέδου (Ματσαγγάνης & Λεβέντη, 2012).

Στη συνέχεια, μελέτη των Kondilis et al. (2013), διαπιστώνει ότι η οικονομική κρίση του 2010 επέδρασε σε μεγάλο ποσοστό στην κοινωνικοοικονομική ζωή της Ελλάδας, διαπίστωση που γίνεται εύκολα αντιληπτή αν ληφθούν υπόψη τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας, εργασιακού άγχους, ψυχικών διαταραχών, αυτοκτονιών. Ακόμη, η οικονομική κρίση συρρίκνωσε τα εισοδήματα των εργαζομένων και επέφερε δυσμενείς επιπτώσεις στην κοινωνική ζωή των ατόμων και στην ποιότητα διαβίωσής τους. Έπληξε περισσότερο τη μεσαία και χαμηλή κοινωνική τάξη, αύξησε τις ανισότητες (Ketikelenis et al., 2011).

3.10.2. Οικονομική Κρίση και Ψυχική Υγεία Εργαζομένων

Έρευνες που έχουν διεξαχθεί κατά καιρούς εντοπίζουν συνάφεια μεταξύ της μεταβλητής της οικονομικής κρίσης και της κακής ψυχολογίας και ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, αποδεικνύουν ότι υπάρχει θετική αιτιώδης επίδραση των δυσχερών εργασιακών συνθηκών, όπως η απώλεια εργασίας και η εργασιακή ανασφάλεια, στις διαταραχές της ψυχικής υγείας. Εντύπωση προξενεί ότι οι δυσμενείς παράγοντες επιβαρύνουν ακόμη και όσους διατηρούν τη θέση εργασίας τους, γεγονός που δικαιολογείται αν ληφθεί υπόψη ότι η έλλειψη σταθερού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, επιβαρύνει την υγεία των εργαζομένων (Simou και Koutsogeorgou, 2014). Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα των Ketikelenis et al. (2011), που ανιχνεύουν μεγάλη επίδραση της οικονομικής κρίσης στην ψυχική υγεία των πολιτών, λόγω του υπέρογκου αριθμού των αυτοκτονιών στη Ελλάδα. Επιπλέον, αναφέρουν υψηλό βαθμό επιβάρυνσης της ψυχικής υγείας που συνδέεται άρρηκτα με την εργασία, όπως και αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που βιώνουν στο εργασιακό περιβάλλον αγχωτικές καταστάσεις.

Όπως εύστοχα επισημαίνει ο Πετράκης (2011) σε έρευνά του, οι κακές οικονομικές συνθήκες που αναδύθηκαν στο εργασιακό περιβάλλον από την απαρχή της οικονομικής κρίσης, είχαν ως απότοκο την ψυχολογική πίεση των

εργαζομένων και την αύξηση του εργασιακού άγχους, γεγονός που επέφερε συνακόλουθα τη μείωση της αποδοτικότητάς τους, την έξαρση των εργασιακών συγκρούσεων, την αδιαφορία κι απουσία ενδιαφέροντος για αυτοανάπτυξη και αυτοβελτίωση μέσα από την εργασία, αλλά και πλήθος ψυχοσωματικών προβλημάτων. Ακόμη και ο παράγοντας του υψηλού φόρτου εργασίας και των υψηλών απαιτήσεων στην εργασία, επέδρασαν στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων (Cottini & Lucifora, 2013; Rugulies et al., 2013). Οι Cottini και Lucifora (2013), μάλιστα, που διερευνούν τις ομοιότητες μεταξύ των εργασιακών συνθηκών και της ψυχικής υγείας, διαπίστωσαν υψηλό βαθμό ετερογένειας στις επιπτώσεις της ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο τόσο σε επίπεδο εργαζομένων όσο και σε επίπεδο χωρών και διαπίστωσαν ότι εργασιακές συνθήκες, όπως η εργασία σε βάρδιες και η περιορισμένη αυτονομία της εργασίας, επιφέρουν συχνά προβλήματα ψυχικής υγείας.

Στη συνέχεια, έρευνα του Γιωτάκου (2012), που εξετάζει τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον ψυχισμό των εργαζομένων, διαπιστώνει πως σε περιόδους οικονομικής κρίσης αυξάνεται σε μεγάλο βαθμό ο κίνδυνος κατάθλιψης των ατόμων. Ο εργαζόμενος που χάνει την εργασία του ή και παρατηρεί τα εισοδήματά του να περικόπτονται συνέχεια, αρχίζει να αποξενώνεται από τον κοινωνικό του περίγυρο και να απομονώνεται. Δεν έχει πια την οικονομική άνεση να βγαίνει έξω, να συναναστρέφεται με τους γύρω του, να διασκεδάζει ή και να ταξιδεύει προκειμένου να εκτονωθεί και να αποβάλλει το εργασιακό του άγχος και την πίεση. Η μείωση αυτή της κοινωνικής δραστηριότητας, οδηγεί στον αποκλεισμό του αποκλείει από σημαντικές ρουτίνες του παρελθόντος και συνδέεται άρρηκτα με την αύξηση των εκδηλώσεων ψυχολογικών προβλημάτων, επιθετικότητας και παραβατικότητας, με απότοκο τη σταδιακή απώλεια της προσωπικότητας του ατόμου. Η οικονομική ανέχεια λόγω της εργασίας στην Ελλάδα οδηγεί σε ραγδαία αύξηση των καταθλιπτικών – ψυχωτικών επεισοδίων, της κατάχρησης αλκοόλ και των αυτοκτονιών. Εργαζόμενοι που είχαν συνηθίσει έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής και βλέπουν τη ζωή τους να ανατρέπεται, οδηγούνται σε αδιέξοδο και επακόλουθα στην αυτοκτονία, αφού αδυνατούν να διαχειριστούν τη νέα οδυνηρή κατάσταση και δε βρίσκουν τρόπους

αντιμετώπισης των προβλημάτων τους, τα οποία αποτελούν απότοκο της οικονομικής κρίσης (Γιωτάκος κ.ά., 2012).

3.10.3. Οικονομική Κρίση και Εργασιακές Σχέσεις

Η οικονομική κρίση, πέρα από το βιοτικό επίπεδο και τον ψυχισμό του ατόμου, επιδρά καταλυτικά στις εργασιακές σχέσεις. Αναφορικά με την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, έρευνα των Mylona και Mihail (2018), η οποία διερευνά την επίδραση της οικονομικής κρίσης στην απόδοση των εργαζομένων, διαπιστώνει πως η εργασιακή απόδοση κατά τη διάρκεια της κρίσης επηρεάζεται από τις απόψεις και στάσεις των εργαζομένων ως προς την οργανωσιακή δικαιοσύνη και την εργασιακή τους ικανοποίηση. Σε ποικίλους φορείς του δημόσιου τομέα σημειώνονται δυσμενείς συνθήκες εργασίας και συρρίκνωση του προσωπικού. Παρόλα αυτά, οι εργαζόμενοι διατηρούν την εργασιακή τους επίδοση σε υψηλό βαθμό. Σε παρόμοια αποτελέσματα οδηγεί και η έρευνα των Kerasidou et al. (2016). Επίσης, η οικονομική κρίση περιόρισε την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, αφού επέφερε μείωση προοπτικών για προαγωγή της καριέρας τους και συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση (Markovits et al., 2014).

Ειδικότερα, στον οργανισμό της ΔΥΠΑ, με την κατάργηση κάποιων φορέων και την ενσωμάτωσή τους στον πρώην ΟΑΕΔ και νυν ΔΥΠΑ (ΟΕΕ-ΟΕΚ), προκλήθηκε εργασιακή ανασφάλεια τόσο στους εργαζόμενους του πρώην ΟΑΕΔ όσο και στους μεταφερόμενους εργαζόμενους των καταργηθέντων φορέων. Οι πρώτοι ένιωσαν να απειλούνται, εξαιτίας του μετασχηματισμού της οργανωτικής δομής, χωρίς αρχικά να υπάρχουν θέσεις και αντικείμενα για την απορρόφηση των νέων εργαζομένων από τον ΟΑΕΔ, θέσεις που ορίστηκαν το 2013 (Ν.4144/13). Οι εργαζόμενοι των ΟΕΕ – ΟΕΚ βίωσαν μεταβατική περίοδο από την κατάργηση των Οργανισμών (02/2012) έως ότου την ενσωμάτωσή τους στη ΔΥΠΑ (04/2013), αισθανόμενοι σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ανασφάλεια και το άγχος, λόγω του κίνδυνου απώλειας της εργασίας τους. Ακόμη, το νέο εργασιακό περιβάλλον, το εργασιακό αντικείμενο, αύξησαν τις συγκρούσεις και το δυσμενές εργασιακό κλίμα των νέων και παλιών εργαζομένων του οργανισμού απασχόλησης, όπως και τα αρνητικά συναισθήματα (Οικονόμου κ.ά., 2012). Οι νέοι εργαζόμενοι αντιμετώπισαν δυσχέρειες προσαρμογής στις απαιτήσεις και στόχους του νέου

οργανισμού, λόγω της δαπάνης προσπάθειας ανταπόκρισης στις μεγάλες απαιτήσεις (Argyrou & Tsoukalas, 2011).

Έρευνα του Κυριόπουλου και συνεργατών (2012), που μελετά τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις, δείχνει πως οι ανελαστικές εργασιακές συνθήκες δεν επιδρούν αποκλειστικά στον όγκο και φόρτο εργασίας των εργαζομένων ενός οργανισμού, αλλά και στην ποιότητα και δημιουργικότητά τους, την ενεργό κι εκούσια εμπλοκή τους σε δράσεις του οργανισμού, την ανάληψη πρωτοβουλιών και την ομαδική εργασία. Η απόδοση των εργαζομένων, η οποία εξαρτάται αι από την παρακίνηση, τις παροχές, τα κίνητρα, ελαχιστοποιείται, με αποτέλεσμα στο εργασιακό περιβάλλον να εκδηλώνονται διενέξεις, ανταγωνισμοί, συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και μεταξύ αυτών με τα ανώτερα στελέχη της διοίκησης, γεγονός που επιτείνει το υπάρχον ήδη αρνητικό κλίμα (Κυριόπουλος κ.ά., 2012). Τα αρνητικά συναισθήματα των εργαζομένων, πέρα από προβλήματα ψυχικής υγείας επιφέρουν δυσμενείς συνέπειες στην προσωπική ευεξία των εργαζομένων αλλά και στην αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού. Η ψυχική υγεία των εργαζομένων, πέρα από τον εργαζόμενο που νοσεί, έχει σημαντικές επιπτώσεις και στους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Όπως επισημαίνει ο Δενδρινός (2018), σε μελέτη του σχετικά με την αποτελεσματικότητα των κρατικών πολιτικών και μέτρων απασχόλησης, τα μέτρα που έλαβαν οι Θεσμοί και οι πολιτικές της ελληνικής κυβέρνησης την περίοδο της οικονομικής κρίσης δεν μπόρεσαν να οδηγήσουν σε καλές εργασιακές συνθήκες ούτε σε μείωση της ανεργίας μεταξύ των ετών 2010-2013, αφού το ποσοστό ανεργίας από 7,5% το 2008 αυξήθηκε σημαντικά στο 27,3% το 2013. Τα ποσοστά αυτά μαρτυρούν πως, αν και επιχειρήθηκε η ευελιξία στη λύση των εργασιακών σχέσεων, αν και μειώθηκε το μοναδιαίο κόστος εργασίας και απορρυθμίστηκαν οι εργασιακές σχέσεις, τα μέτρα δεν οδήγησαν σε ανάσχεση της αύξησης της ανεργίας, άρα δεν κρίνονται αποτελεσματικά. Εν αντιθέσει, αύξησαν την εργασιακή ανασφάλεια των εργαζομένων. Η ανασφάλεια και ο φόβος οδήγησαν τους εργαζόμενους στο να είναι ευάλωτοι, έτσι ώστε να παραβιάζεται περισσότερο η εργασιακή νομοθεσία και να αυξάνονται οι τάσεις ανταγωνισμού και συγκρούσεων. Το κράτος να μην προώθησε την ευελιξία των εργασιακών σχέσεων, αλλά χωρίς πρόβλεψη για

αντισταθμιστικά μέτρα, ώστε να προστατευτεί η εργασία από τους εργοδότες που την παραβιάζουν (Δενδρινός, 2018).

Η οικονομική κρίση οδήγησε το ελληνικό κράτος σε εφαρμογή πολιτικών και μέτρων που άλλαξαν τις συνθήκες και το καθεστώς εργασίας. Οι πολιτικές αυτές τελικά επέφεραν ανατροπές, καθώς δεν δημιούργησαν κανόνες ευελιξίας, έτσι ώστε να ρυθμίζονται με ασφάλεια οι νέες μορφές απασχόλησης, αλλά επεκτάθηκαν και συμπεριέλαβαν και τα εργασιακά δικαιώματα και, μάλιστα, το δικαίωμα της εργασίας. Όπως εύστοχα υπογραμμίζει το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Αλληλεγγύης (2018), «η έννοια της flexicurity στοχεύει στην εξασφάλιση των δικαιωμάτων της ευέλικτης εργασίας, οπότε θα πρέπει να γίνει περαιτέρω ενίσχυση των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων προκειμένου η ευέλικτη εργασία να μην είναι μια λύση απλά για φθινό εργασιακό κόστος, αλλά μια επιλογή που καθορίζεται από τις ανάγκες που επιτάσσει η παραγωγή» (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018).

Σύμφωνα με τον Δενδρινό (2018), τα μέτρα ευελιξίας της εργασίας και των μισθών που εφαρμόστηκαν, δεν αποτελούν πολιτικές που δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας, αφού δεν προάγουν την απασχόληση, αλλά την εργασιακή πενία και ανασφάλεια, την περιστασιακή απασχολησιμότητα και εντείνουν την κακή ψυχολογία των εργαζομένων, μειώνουν την αποδοτικότητά τους και επιφέρουν επισφαλείς σχέσεις στον επαγγελματικό χώρο. Η αντιμετώπιση της συνεχούς αύξησης της ανεργίας χρειάζεται τη λήψη δραστικών, ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες κρίνεται αναγκαίο να ενισχύουν τη συνεχή επιμόρφωση των εργαζομένων, μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα της ΔΥΠΑ και προγράμματα επιδότησης, βάσει των οποίων ο εργαζόμενος σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής αποκτά γνώσεις και δεξιότητες και έχει ευελιξία ως προς το χώρο και το μισθό, για να μπορέσει να απασχοληθεί βάσει των αναγκών μιας ελεύθερης αγοράς εργασίας και να αναπτύξει υγιείς και δημιουργικές συνεργατικές σχέσεις (Δενδρινός, 2018).

Ειδικότερα, όπως υποστηρίζουν οι Μητροπούλου & Φερόνας (2016), τα κύρια ζητήματα και δυσχέρειες που εντοπίστηκαν με την εφαρμογή των

ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης από τη ΔΥΠΑ, ήταν προβλήματα ασταθούς νομοθετικού πλαισίου από τις εφαρμοσμένες ενεργητικές πολιτικές, προβλήματα που παρουσίασαν οι ενεργητικές πολιτικές από την εφαρμογή τους στις υπηρεσίες του οργανισμού της ΔΥΠΑ και προβλήματα επειδή οι δικαιούχοι δεν είχαν επαρκή ενημέρωση (Μητροπούλου και Φερώνας, 2016). Αυτές οι πολιτικές, λοιπόν, κρίνονται αναποτελεσματικές και πέρα από την εργασιακή ανασφάλεια και περιοδικότητα της εργασίας, επιφέρουν συγκρούσεις εργασιακές τόσο μεταξύ των υπαλλήλων του οργανισμού όσο και μεταξύ αυτών και των εν δυνάμει ωφελουμένων εργαζομένων.

Με βάση τα στοιχεία της INE-ΓΣΕΕ (2015), οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης τελικά διαπιστώθηκε πως δεν ενίσχυσαν την απασχόληση, αφού η πληθώρα των μέτρων που ελήφθησαν χαρακτηρίζεται υπό αμφισβήτηση και συνταγματικότητα, ειδικά αυτών που σχετίζονται με τη μείωση στους μισθούς από εργατολόγους, οι οποίοι αντιτίθενται στο ευρωπαϊκό δίκαιο. Το γεγονός ότι μειώθηκε ο κατώτατος μισθός για τους νέους κάτω από 25 ετών αποτελεί παραβίαση των διατάσεων των άρθρων 1 παρ.1 και 5 παρ.1 του Συντάγματος για τις αρχές του σεβασμού της προσωπικότητας και της ελεύθερης ανάπτυξης του ατόμου. Η αύξηση της ανεργίας οδηγεί σε ευέλικτες μορφές εργασίας, μορφές οι οποίες δεν προωθούν ούτε προάγουν την σταθερή εργασία, ενώ, παράλληλα, ο κατώτατος μισθός μειώθηκε σε σημαντικό βαθμό και οδήγησε σε υποβάθμιση του ορίου για την αξιοπρεπή διαβίωση μεταξύ των νέων (INE-ΓΣΕΕ, 2015). Ακόμη, όπως επισημαίνει εύστοχα η έρευνα των Μητροπούλου & Φερώνα (2016), τα προγράμματα για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που συμπεριλαμβάνουν νέους 15 έως 24 ετών, δεν κρίθηκαν αποτελεσματικά κι αξιόπιστα, δεν ανταποκρίθηκαν στην ανάγκη επίτευξης των στόχων, οι οποίοι στόχοι αφορούσαν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και αύξηση της απασχόλησης, με απώτερο σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών των ανέργων. Η πλειοψηφία αυτών των προγραμμάτων είχε παροδικό χαρακτήρα και η νέα γενιά εκπαιδεύτηκε για να παρέχει εξαρτημένη εργασία χωρίς πλήρη εργασιακά δικαιώματα (Μητροπούλου και Φερώνας, 2016).

3.10.4. Οικονομική Κρίση και Ικανοποίηση Εργαζομένων από Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Όπως προαναφέρθηκε, το ελληνικό κράτος σχεδίασε και εφάρμοσε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης κατά τη διάρκεια της πολυετούς οικονομικής κρίσης, πολιτικές που εφαρμόζει μέχρι σήμερα. Παρόλα αυτά, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η χώρα μας κατείχε την αρνητική πρωτιά το 2013, με ποσοστό 27,5% ανεργίας, το οποίο παραμένει υψηλό (21% το 2017, 20,2% τον Δεκέμβριο του 2019), ενώ η ανεργία στους νέους άγγιζε το 58,3%. Σύμφωνα με έρευνα της ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2012), η συνεχόμενη αύξηση της ανεργίας οφείλεται από τη μια πλευρά στο κλείσιμο χιλιάδων επιχειρήσεων, ενώ από την άλλη πλευρά στο πάγωμα των προσλήψεων στις επιχειρήσεις, μια και το ελληνικό κράτος εφάρμοσε και προώθησε πιο ευέλικτες μορφές εργασίας των ήδη υπαρχόντων εργαζομένων, προκειμένου οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί να παραμείνουν βιώσιμοι. Το ζήτημα της ανεργίας οφείλεται στα σοβαρά και δυσεπίλυτα προβλήματα της οικονομίας, που με τη σειρά τους επιδρούν και στην αγορά εργασίας. Η αύξηση της απασχόλησης δεν επέφερε ανάλογη μείωση της ανεργίας. Συγκεκριμένα, έρευνα του Κρητικίδη (2019), δείχνει ότι, ενώ διαπιστώνεται ότι η μισθωτή απασχόληση το 2013 αυξήθηκε κατά 39,1%, ο αριθμός των ανέργων, εγγεγραμμένος και μη, παραμένει σταθερός. Σύμφωνα με την έρευνα, το γεγονός αυτό οφείλεται κατά βάση στη νομιμοποίηση της αδήλωτης απασχόλησης, την εφαρμογή προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης και την επέκταση της ευελιξίας.

Παράλληλα, έρευνα του Κουζή (2019), η οποία επικεντρώνεται στην ικανοποίηση των εργαζομένων από τις πολιτικές απασχόλησης και την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους, διαπιστώνει ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει ανικανοποίητη και ότι δυσκολεύεται να ανταπεξέλθει στις οικογενειακές της υποχρεώσεις, εξαιτίας του χρόνου που αφιερώνει στην εργασία. Ταυτόχρονα, εμφανής είναι στην έρευνα αυτή η αρνητική επίπτωση των μορφών ελαστικής εργασίας στα επίπεδα της φτώχειας. Η φτώχεια μαστίζει περισσότερο τους εργαζομένους που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με μερική απασχόληση ή υπερωριακή απασχόληση. Μάλιστα, οι εργαζόμενοι με σύμβαση μερικούς απασχόλησης αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας και ειδικότερα

όσοι από αυτούς απασχολούνται με λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα, έχουν διπλάσιες πιθανότητες φτώχειας συγκριτικά με τους υπολοίπους. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει πρόσφατη έρευνα των Παπαθεοδώρου, Μισσού και Παπαναστασίου (2020), η οποία διαπιστώνει πως η αναγκαστικά επιβαλλόμενη μερική, περιορισμένη και ολιγόωρη απασχόληση έχει μεγαλύτερη συνεισφορά στη φτώχεια από την ανεργία (η μερική απασχόληση έχει ποσοστό συνεισφοράς 84% έναντι 59,6% που έχει η ανεργία το 2015). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά.

Τα παραπάνω επαληθεύουν ότι η φτωχοποίηση του ελληνικού πληθυσμού οφείλεται κατά κύριο λόγο στην αναποτελεσματικότητα των μεταρρυθμίσεων και πολιτικών που έγιναν πριν την κρίση (ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, Ελαστικοποίηση της εργασίας), ώστε στις μέρες μας σχεδόν το 30% του πληθυσμού να αντιμετωπίζει τον κίνδυνο της φτώχειας. Έρευνα του Παπαθεοδώρου (2018), μάλιστα, αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι, ακόμη και πριν την έλευση της οικονομικής κρίσης, δεν εμφανίζονταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους, αφού η χώρα μας κατείχε τη χειρότερη θέση στον κίνδυνο φτώχειας μεταξύ των χωρών της Ευρώπης, από τη στιγμή που το βιοτικό επίπεδο των Ελλήνων ήταν κατώτερο του μέσου ευρωπαϊκού. Παρά τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης του ελληνικού κράτους, λοιπόν, το βιοτικό επίπεδο των Ελλήνων παραμένει χαμηλό και αγγίζει τα όρια της φτώχειας. Σύμφωνα με τον ερευνητή, αυτή η αντινομία μεταξύ μέτρων πάταξης της φτώχειας και αύξησής της, περιγράφεται ως «το παράδοξο της κοινωνικής πολιτικής».

Στη συνέχεια, έρευνα του Μητράκου (2018), υπογραμμίζει πως η ποιότητα της εργασίας συνδέεται άρρηκτα με το επίπεδο της ζωής και τη στάση του ανθρώπου απέναντι στους θεσμούς, καθώς και με τα επίπεδα ικανοποίησής του από την εργασία του και τη στάση του προς το επάγγελμα που υπηρετεί. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα δεν έχουν εμπιστοσύνη στους θεσμούς σε εθνικό επίπεδο, γεγονός που οφείλεται στο βαθμό υποτίμησης των εργαζομένων, που οδηγεί άλλοτε σε παθητικοποίησή τους και άλλοτε σε συγκρούσεις κι αντιδράσεις. Η αμφισβήτηση αυτή προς το κράτος και τις πολιτικές που εφαρμόζει υποσκάπτει την κοινωνική συνοχή μακροπρόθεσμα, όσο δεν αντιμετωπίζεται άμεσα κι αποτελεσματικά από το

κράτος. Στην ποιότητα της εργασίας υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στη δημοσιονομική πειθαρχία, την ισότητα των μισθών και την αύξηση της απασχόλησης, σύνδεση που προκύπτει κατά τη μετάβαση στο στάδιο της δημιουργίας της «οικονομίας των υπηρεσιών», που επιφέρει μειωμένη ζήτηση θέσεων εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, οι πενιχροί μισθοί σχετίζονται με την κακή ποιότητα της εργασίας, συνδυασμός που οδηγεί στην εργασιακή φτώχεια (Φερώνας, 2020).

Σύμφωνα με τα πορίσματα της Έκθεσης του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου (2019), το κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα καλλιεργεί και προωθεί ένα περιβάλλον εχθρικό σε μεταρρυθμίσεις. Η πίεση που ασκείται από την Ευρώπη για σύγκλιση στους στόχους του Μάαστριχτ, σε συνδυασμό με την αδυναμία συνεννόησης σε εθνικό επίπεδο, οδηγούν σε ένα θεσμικό πλαίσιο με πολλούς και ανούσιους κανόνες κι ένα απαξιωτικό εργασιακό πλαίσιο για τον υποαπασχολούμενο εργαζόμενο. Έτσι, η εργασία υποβαθμίζεται, ο εργαζόμενος παραμένει ανικανοποίητος και αντιτίθεται στις πολιτικές του κράτους που δε σέβεται τα δικαιώματά του. Η ελληνική ελαστική κι ευέλικτη απασχόληση, άλλωστε, υποβαθμίζει και απαξιώνει το εργασιακό πλαίσιο μέσα από την παραβίαση της νομοθεσίας. Ακόμη, η δυσαρέσκεια των εργαζομένων προς τις πολιτικές του κράτους αναφορικά με την απασχόληση, διογκώνεται με την εφαρμογή των μνημονίων, γεγονός που σήμανε τη βίαιη μετάβαση από την ήπια διακυβέρνηση προς την παρεμβατική μορφή της «νέας οικονομικής διακυβέρνησης», χωρίς σχεδιασμό ούτε προηγούμενη εμπειρία. Ο δανεισμός σημαίνει επιβολή αυστηρών όρων και μεταρρυθμίσεων, όπως περικοπές στις δημόσιες δαπάνες (Έκθεση Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου, 2019).

Όπως εντοπίζει μελέτη του Κοινωνικού Πολυκέντρου (Κουζής, 2019), με κριτήριο τον εξορθολογισμό των κρατικών εξόδων, τα επιδόματα και οι παροχές προς ανέργους κι εργαζομένους χορηγούνται από το κράτος στη βάση έλεγχου των πόρων των δικαιούχων. Το κράτος αδυνατεί να ικανοποιήσει τις διογκωμένες ανάγκες κοινωνικής προστασίας, με αποτέλεσμα τη συρρίκνωση της μεσαίας τάξης και τη φτωχοποίηση του πληθυσμού. Με τις πολιτικές των μνημονίων στο δημόσιο τομέα, οι μισθοί περικόπτονται κατά το 1/3, η μονιμότητα αίρεται και την εμφάνισή της κάνει η περιστασιακή εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στον ιδιωτικό τομέα, η ευέλικτη εργασία

επεκτείνεται και οι επιχειρήσεις κυριαρχούν στην εργασιακή σχέση, καθώς ενεργοποιούν τη συμφέρουσα κάθε φορά επιλογή (μετατροπή σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική ή εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα, απόλυση).

Έρευνα των Markovits et al. (2017), που εξετάζει την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους, εντοπίζει το χαμηλό βαθμό ικανοποίησης και δέσμευσής τους στην εργασία τους. Αυτό οφείλεται στις παρεμβάσεις του κράτους με στόχο την αλλαγή του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Οι κρατικές πολιτικές που υλοποιήθηκαν την περίοδο της οικονομικής κρίσης οδήγησαν στο περιορισμό του Δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, μέσα από την κατάργηση των κενών οργανικών θέσεων, τη διαθεσιμότητα και κινητικότητα των εργαζομένων και την αξιολόγησή τους. Άρα, η μείωση των μισθών και του αριθμού των εργαζομένων οδήγησαν στο αίσθημα του ανικανοποίητου, στην έλλειψη εμπιστοσύνης προς τις κρατικές πολιτικές και το εργασιακό άγχος. Η ικανοποίηση της εργασίας μειώθηκε, εξαιτίας της συνεχούς υποβάθμισης των εργασιακών συνθηκών και του περιορισμού των κρατικών πολιτικών προστασίας των εργαζομένων.

Την περίοδο 2009-2019, το ελληνικό κράτος οδηγήθηκε στην εφαρμογή νέων ενεργητικών μορφών απασχόλησης, που υλοποιήθηκαν από τη ΔΥΠΑ. Ο οργανισμός εφάρμοσε τις πολιτικές της κυβέρνησης, με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την ενίσχυση της απασχόλησης και την ομαλή ένταξη στην αγορά εργασίας των ανέργων, αφού πρώτα προώθησε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και σύνδεσης με την απασχόληση. Ο οργανισμός της ΔΥΠΑ υιοθέτησε νέο οργανόγραμμα με την ολοκλήρωση του έργου «Επανασχεδιασμός Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ», όπου η απουσία οικονομικών πόρων αντιμετωπίστηκε μέσα από την αναθεώρηση των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, καθώς και την εκμετάλλευση και διεύρυνση κάθε δυνατής πηγής για χρηματοδότηση (ΕΙΕΑΔ, 2015). Όπως υπογραμμίζει ο Καζάκος (2012), ο οργανισμός επικεντρώθηκε σε πολιτικές που σχετίζονταν με επιδοτήσεις για την ενίσχυση της εργασίας, με επιδοτήσεις για νέες προσλήψεις προσωπικού, με κινήσεις που στόχευαν στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και με πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης που προάγουν την εργασία μέσα από τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων. Η

ΔΥΠΑ συνιστούσε κύριο παράγοντα επιδότησης, σχεδόν του 100% των ασφαλιστικών εισφορών μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων σε επιχειρήσεις (Καραμεσίνη, 2011).

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν αύξησαν την ικανοποίηση των υπαλλήλων της ΔΥΠΑ, αλλά όχι και των ωφελουμένων, οι οποίοι ένιωθαν ανασφαλείς, καθώς οι πολιτικές αυτές είχαν παροδικό χαρακτήρα και δεν άφηναν περιθώρια μόνιμης εργασίας. Οι ενεργητικές πολιτικές ωφέλησαν αποκλειστικά τους εργοδότες, αφού παρείχαν κίνητρα για πρόσληψη προσωπικού με κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών (Φερώνας, 2018). Τα μέτρα αυτά είχαν ως στόχο την ικανοποίηση των αναγκών των ανέργων για επανένταξη στην αγορά εργασίας και μείωση της ανεργίας (Γεωργιάς, 2020). Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όμως, στόχευαν, παράλληλα και στην ενίσχυση των εργαλείων της ΔΥΠΑ, εργαλείων που θα διευκόλυναν την πρόσβαση σε ανέργους. Αυτά τα εργαλεία σχετίζονταν με την αποτελεσματική προσέγγιση των εργοδοτών, την καταγραφή του προφίλ των ανέργων και των προσόντων τους (Παναγόπουλος, 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4° Δ.ΥΠ.Α

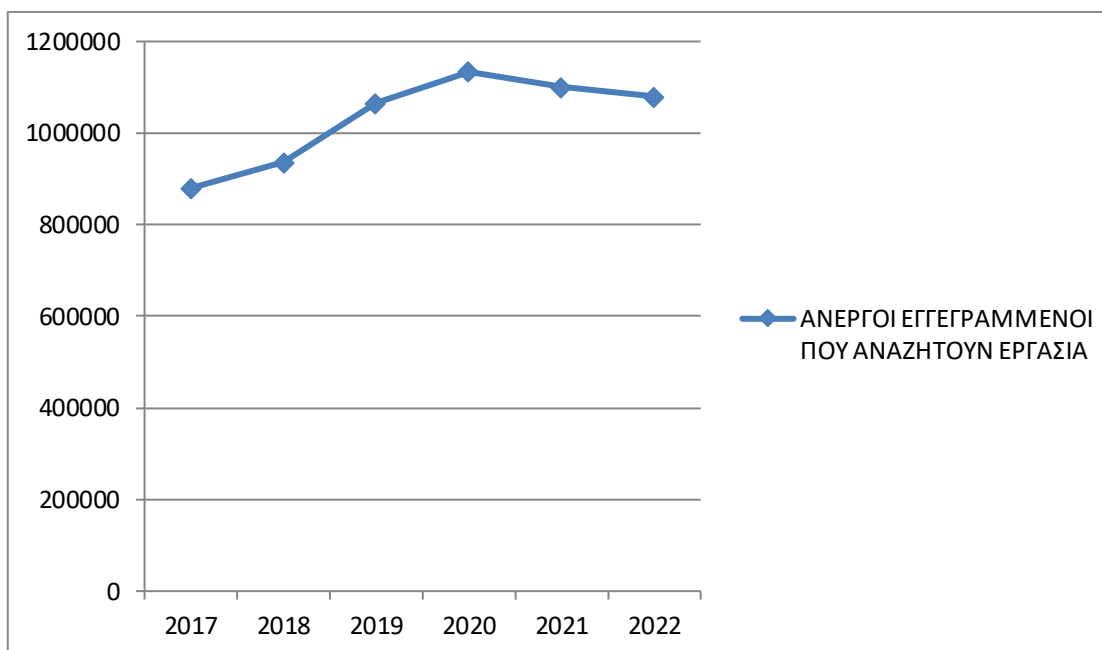
4.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Η Δ.ΥΠ.Α. και πρώην ΟΑΕΔ απαρτίζεται από την Κεντρική Υπηρεσία και επτά Περιφερειακές Διευθύνσεις, που σκοπό έχουν τον έλεγχο και το συντονισμό του έργου του οργανισμού. Επίσης, ο οργανισμός συνίσταται από 118 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ2), κέντρα αρμόδια για την επίτευξη της αποστολής της Δ.ΥΠ.Α., τα οποία εμπεριέχουν 50 Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ) Μαθητείας, 30 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), 6 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων (Κ.Ε.Κ.), 2 Σχολές ΚΕΚ-ΑΜΕΑ, 30 Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΓΔΕΕ) και 25 Βρεφονηπιακούς Σταθμούς, που περιήλθαν υπό την αιγίδα της Δ.ΥΠ.Α. μετά την κατάργηση του ΟΕΕ (ΟΑΕΔ, 2022α).

Ειδικότερα, η Κεντρική Υπηρεσία του οργανισμού απαρτίζεται από τη Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού, τη Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, τη Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης & Ψηφιακής Διακυβέρνησης και τη Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης. Η Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού είναι υπεύθυνη για την εύρεση απασχόλησης σε ανέργους (Γράφημα 20) και την παροχή επιδομάτων σε όσους τα δικαιούνται, ενώ η Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης εμπεριέχει κι υλοποιεί δράσεις για την εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού, όπως η μαθητεία και η κατάρτιση (ΟΑΕΔ, 2022α).

Όπως φαίνεται στο Γράφημα 19, οι άνεργοι που επιζητούν εργασία παρουσιάζουν αύξηση κατά τα έτη 2017-2020, ενώ μειώνονται σταδιακά τα έτη 2021 και 2022. Αυτό ενδεχομένως οφείλεται στα προγράμματα που υλοποιεί ετησίως η ΔΥΠΑ με στόχο την απασχόληση των εγγεγραμμένων στα μητρώα του οργανισμού ανέργων.

Γράφημα 19. ΑΝΕΡΓΟΙ ΔΥΠΑ ΠΟΥ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

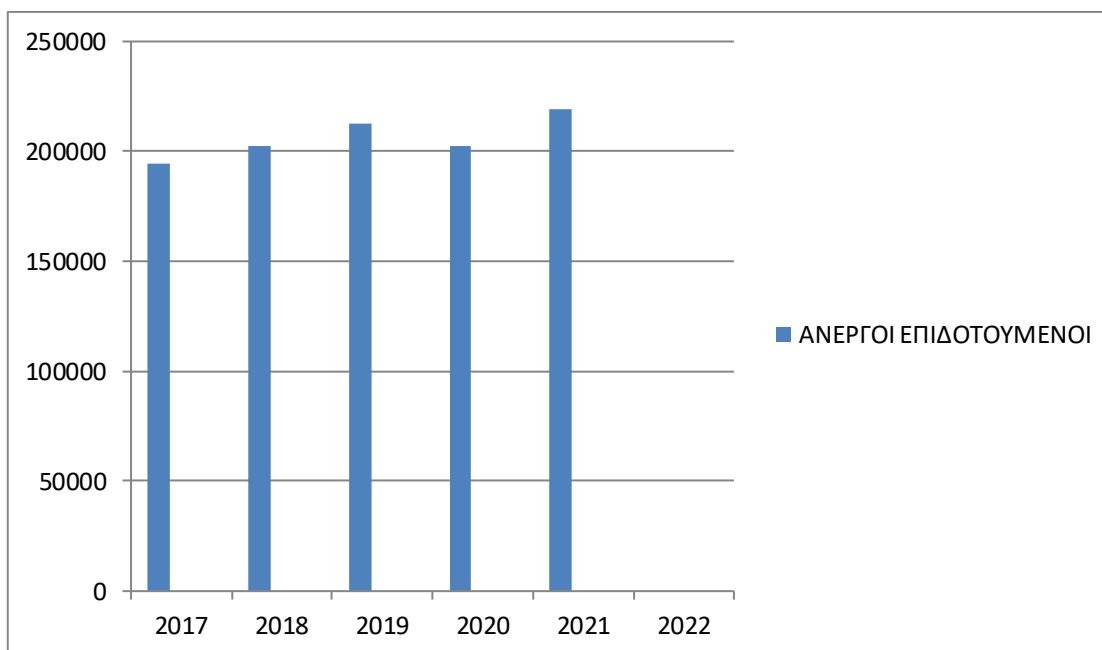


ΠΗΓΗ: ΔΥΠΑ 2022

Τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ2) επιτελούν σημαντικό έργο, καθώς αυτά εξυπηρετούν τους ανέργους και τις επιχειρήσεις και παρέχουν υπηρεσίες για την προώθηση της εργασίας. Παρέχουν συμβουλές σε ανέργους κι εργοδότες, βοηθούν τη μεταξύ τους επικοινωνία κι αλληλεπίδραση, όπως και τοποθετούν τους ανέργους σε θέσεις εργασίας, μέσα από προγράμματα. Ταυτόχρονα, τα ΚΠΑ2 πληρώνουν επιδόματα (Γράφημα 20) και άλλες διευκολύνσεις οικονομικές σε εργαζομένους κι ανέργους, όπως δώρα Χριστουγέννων (ΟΑΕΔ, 2022β).

Από το γράφημα 20 διαπιστώνεται ότι αυξάνεται ο αριθμός των ανέργων που λαμβάνουν επιδόματα από τη ΔΥΠΑ τα έτη 2017-2019, ενώ μειώνεται αισθητά ο αριθμός τους το 2020. Εντύπωση δημιουργεί το γεγονός ότι το 2021 και 2022 οι επιδοτούμενοι άνεργοι, αν και υπάρχουν προγράμματα απασχόλησης, επιδοτούνται από τη ΔΥΠΑ και ο αριθμός τους πάλι σημειώνει αύξηση. Αυτό ίσως οφείλεται στην αύξηση του ταμείου ανεργίας και των λοιπών παροχών, που αγγίζουν το μέσο μηνιαίο μισθό και οδηγούν τους ανέργους να μην επιθυμούν να βρουν εργασία, αλλά να επαναπαύονται με τη λήψη ισόποσων επιδομάτων και οικονομικών λοιπών διευκολύνσεων.

Γράφημα 20. ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ 2017-2022



ΠΗΓΗ :ΔΥΠΑ, 2022

Στη συνέχεια, οι Μονάδες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Δ.ΥΠ.Α. επωμίζονται την πραγμάτωση και διευκόλυνση της επαγγελματικής εκπαίδευσης μαθητών σε Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ), εκπαίδευση πρακτικού τύπου που ακολουθείται από πρακτική άσκηση, κατά τη διάρκεια της οποίας ο μαθητευόμενος αμείβεται. Η κατάρτιση και η πρακτική άσκηση στοχεύουν στην παροχή βοήθειας σε ανέργους χωρίς γνώσεις κι εμπειρία να σπουδάσουν ένα αντικείμενο και να εξασκηθούν σε αυτό μέσα στα πλαίσια πραγματικής εργασίας, ώστε να αποκτήσουν προϋπηρεσία και να ξεκινήσει ομαλά η εργασιακή τους πορεία κι εξέλιξη. Τα ΙΕΚ της Δ.ΥΠ.Α., λοιπόν, προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση και επαγγελματικές δεξιότητες, που βοηθούν στην ακόλουθη ένταξή τους στην αγορά εργασίας (ΟΑΕΔ, 2022β).

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα αποτέλεσε ένα καίριο σημείο εκκίνησης για την υπηρεσία Δ.ΥΠ.Α. (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης) προκειμένου να βελτιώσει τις υπηρεσίες που προσφέρει. Αντιλαμβανόμενη την ανάγκη να ανταποκριθεί άμεσα και αποτελεσματικά στις νέες ανάγκες που δημιούργησε η κρίση εφάρμοσε ένα νέο μοντέλο λειτουργία που ονομάστηκε "Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ" ή αλλιώς "RE-ENGINEERING" (Επιχειρησιακό μοντέλο του ΟΑΕΔ, 2013).

Η αναθεώρηση των δομών και λειτουργιών της υπηρεσίας περιλαμβάνουν:

α. Τη δημιουργία του ρόλου του εργασιακού συμβούλου εργοδοτών για τη διάγνωση των αναγκών των εργοδοτών. Αντιλαμβανόμενη η υπηρεσία ότι οι εργοδότες δεν έχουν την πληροφόρηση για τις δράσεις και τα προγράμματα που διαθέτει για αυτούς, θέσπισε τον παραπάνω ρόλο για να γίνει άμεση και πιο αποτελεσματική στην κάλυψη των αναγκών τους,

β. Τη δημιουργία του εργασιακού συμβούλου ανέργων, ο οποίος είναι εξειδικευμένος για την υποστήριξη και ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Μέσα από την εξατομικευμένη προσέγγιση διαπιστώνει τα προσόντα τις ελλείψεις του ανέργου και του προτείνει δράσεις για την γρηγορότερη ένταξη του στην αγορά εργασίας

γ. Τοποθέτηση υπαλλήλου υποδοχής, στα πρότυπα των μεγάλων επιχειρήσεων, με στόχο την αποφυγή άσκοπων μετακινήσεων εντός της υπηρεσίας.

δ. Δημιουργία του Επικεφαλής Ενδιάμεσου Διοικητικού Επιπέδου (ΕΜΔΕ) για την υποστήριξη στην υλοποίηση των αλλαγών που προωθεί ,για να αποφορτίσει τους προϊσταμένους και να επισπεύσει την διαδικασία των αλλαγών .

ε. Επιμόρφωση του προσωπικού σε νέους ρόλους και εργαλεία, με υποχρεωτικές μηνιαίες συναντήσεις για την επικοινωνία και επίλυση προβλημάτων.

στ. Δημιουργία του Call Center για άμεση πληροφόρηση και βελτίωση της διαδικασίας σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

ζ. Αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος για ευκολότερη συναλλαγή με εργοδότες και ανέργους.

η. Προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Με αυτές τις ενέργειες, η ΔΥΠΑ προσπάθησε να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες και ανάγκες της αγοράς εργασίας κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης (Οδηγός ΚΠΑ 2, 2016).

Στα πλαίσια της δομής της Δ.ΥΠ.Α. λειτουργεί και Μονάδα Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων. Οι υπεύθυνοι του οργανισμού αλληλεπιδρούν με τις επιχειρήσεις μέσα από την παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών για να τις παρακινήσουν σε προσλήψεις προσωπικού και να τις ενισχύσουν οικονομικά. Η μονάδα αυτή επικοινωνεί με το δίκτυο των συμβούλων και εργοδοτών των τοπικών Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης του Οργανισμού. Παρατηρεί, καταγράφει θέσεις απασχόλησης και διαδραματίζει ρόλο μεσολαβητή μεταξύ ανέργου κι εργοδότη. Παρατηρεί την εμπειρία, τα προσόντα και τις επιθυμίες των ανέργων, σκιαγραφεί το επαγγελματικό τους προφίλ και αναζητά και βρίσκει για αυτούς την καλύτερη επιλογή απασχόλησης στις επιχειρήσεις, με τις οποίες συνεργάζεται. Οι δυνητικά εργαζόμενοι, συγκεκριμένα, περνούν από συνέντευξη με συμβούλους του οργανισμού, δομούν το βιογραφικό τους, το αποστέλλουν σε επιχειρήσεις (ΔΥΠΑ, 2022α).

4.2. ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

4.2.1. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η οικονομική κρίση του 2008 και η πτώχευση που απειλούσε το ελληνικό κράτος, οδήγησε τη χώρα στη λήψη μέτρων πάταξης της ολοένα και αυξανόμενης ανεργίας. Οι επιχειρήσεις για να επιβιώσουν μειώνουν προσωπικό ή το απασχολούν υπό νέες μορφές ευέλικτης εργασίας. Οι εργαζόμενοι βλέπουν το εισόδημά τους να χάνεται ξαφνικά και οι ίδιοι βρίσκονται σε αδιέξοδο. Το ελληνικό κράτος υποχρεούται να εφαρμόσει οδυνηρές πολιτικές, με την υπογραφή των μνημονίων και την είσοδο της χώρας σε μια προσπάθεια κάλυψης των αναγκών και αποπληρωμής του δημοσίου χρέους. Τα προηγούμενα οδηγούν στην υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου, σε ευέλικτες μορφές εργασίας, για τις οποίες απαραίτητη κρίνεται η απόκτηση δεξιοτήτων, που αυξάνουν την απόδοση του εργαζομένου (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Η οικονομική κρίση του 2008, λοιπόν, επικεντρώνει το ενδιαφέρον του ελληνικού κράτους στην προσαρμοστικότητα των αγορών εργασίας και στη

διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και στην αύξηση της απασχόλησης. Για την επίτευξη αυτών των στόχων, το κράτος κάνει χρήση των κρατικών αποζημιώσεων, προκειμένου να είναι σε θέση να διατηρήσει το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων, αλλά και να μειώσει το μισθολογικό κόστος για τις επιχειρήσεις. Η Ελλάδα, λοιπόν, εφαρμόζει πολιτικές απασχόλησης που σχετίζονται με την αποζημίωση της εργασίας και την εύρεση τρόπων ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, οι πολιτικές απασχόλησης του ελληνικού κράτους συνδέονται άρρηκτα με τη χορήγηση κατώτατων μισθών, με τη μείωση της φορολογίας της εργασίας και με το σύστημα εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (Σακελλαρόπουλος, 2011α).

Στην Ελλάδα της κρίσης εφαρμόζονται, σε πρώτο επίπεδο, παθητικές πολιτικές απασχόλησης. Ειδικότερα, το κράτος ενδιαφέρεται για τη λήψη οικονομικής βοήθειας των ανθρώπων που απολύθηκαν κι έμειναν άνεργοι. Προσπαθεί, με αυτόν τον τρόπο, να αντισταθμίσει την έξοδο ή απόλυση από την εργασία και να ανακουφίσει, ακόμη και παροδικά, τους ανθρώπους που πλήττονται. Ακόμη, στις παθητικές πολιτικές απασχόλησης εμπεριέχονται η προστασία των μισθών και οι παροχές κοινωνικής προστασίας, όπως τα επιδόματα ανεργίας, επίσχεσης εργασίας, τα οποία είναι αρμοδιότητα της Δ.ΥΠ.Α. και τα οποία συντελούν στην επιβίωση του ανέργου. Τα επιδόματα παρέχονται για χρονικό διάστημα προσωρινό, μέχρις ότου ο άνεργος, με τη βοήθεια των ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ, να αναζητήσει και να βρει νέα εργασία. Βέβαια, εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι η αύξηση του επιδόματος ανεργίας σε βαθμό που προσεγγίζει τον κατώτατο βασικό μισθό, δρα αποτρεπτικά στους άνεργους, οι οποίοι προτιμούν να είναι άνεργοι, παρά να αναζητούν εργασία με παρόμοιες αποδοχές (Γούλας κ.ά., 2013).

Αναφορικά με τα βοηθήματα προστασίας των πολιτών, που σχεδιάζονται και προβλέπονται από την αντίστοιχη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, διαπιστώνεται ότι το 2021, το 63% των παροχών αφορούν δράσεις φροντίδας, όπως η παροχή βοήθειας προς τους ηλικιωμένους, προς εξαρτώμενα μέλη, προς άτομα με ειδικές ανάγκες. Παράλληλα, το 37% των παροχών συνδέονται με δράσεις, όπως η προετοιμασία γευμάτων, η παροχή επιταγών βιβλίων (European Commission, 2021).

4.2.2. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στον αντίποδα των παθητικών πολιτικών απασχόλησης, το κράτος και ειδικότερα η Δ.ΥΠ.Α. εφαρμόζει ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης έχουν ως σκοπό την παροχή ευκαιριών σε ανέργους να απασχοληθούν και σε εργοδότες να αποκτήσουν προσωπικό, μέσα από προγράμματα που επιδοτούν την εργασία (Πίνακας 5) και μειώνουν την ανεργία, αλλά διευκολύνουν σε οικονομικό επίπεδο και τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους. Η παροχή ενεργητικών πολιτικών πάταξης της ανεργίας γίνεται από τη Δ.ΥΠ.Α. Η υπηρεσία συνεργάζεται με επιχειρήσεις, παρακινεί στην πρόσληψη ανέργων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου με επιδότηση της εργασίας τους, ενώ διευκολύνει και τους ανέργους, μέσα από τη συμβουλευτική υπηρεσία και τη σύνταξη ατομικού σχεδίου δράσης να απασχοληθούν σε μια επιχείρηση και να διεκδικήσουν το δικαίωμά τους στην εργασία. Μάλιστα, ισχυρό κίνητρο για την κινητοποίηση των ανέργων συνιστά η δωρεάν κατάρτισή τους και η απόκτηση δεξιοτήτων μέσα από τις ΕΠΑΣ μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. (Σακελλαρόπουλος, 2011).

Πίνακας 5 **Ενεργά Προγράμματα ΔΥΠΑ**

ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΝΕΡΓΩΝ
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 1.000 ανέργων ηλικίας 30-66 ετών στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση: Α. 3.000 ανέργων που ανήκουν σε ειδικές και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και Β. 7.000 ανέργων που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας
Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την πρόσληψη 3.000 ανέργων ηλικίας 56 ετών και άνω, που ολοκλήρωσαν το Πρόγραμμα Επιχορήγησης για την Απασχόληση Μακροχρόνια Ανέργων, ηλικίας 55 έως 67 ετών
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 5.000 ανέργων, ηλικίας 18-66 ετών, με έμφαση στον τομέα της πράσινης οικονομίας και τις γυναίκες
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 μακροχρονίων ανέργων ηλικίας 45 ετών και άνω, σε περιοχές θύλακες υψηλής ανεργίας
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΝΕΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΓΙΑ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Πρόγραμμα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας 300 ανέργων 18-30 ετών στους Δήμους Ιστιαίας-Αιδηψού Ανατολικής και Μαντουδίου - Λίμνης Αγίας Άννης, της Περιφερειακής Ενότητας Ευβοίας.

ΛΟΙΠΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Πρόγραμμα Επιχορήγησης Ιδιωτικών Επιχειρήσεων Φορείς Κ.ΑΛ.Ο για την Πρακτική Άσκηση Σπουδαστών ΑΤΕΙ - ΑΣΠΑΙΤΕ

Πηγή: Δ.ΥΠ.Α.2024

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, μειώνουν τα ποσοστά ανεργίας και προάγουν την εργασία, όπως, επίσης, παρέχουν γνώσεις και δεξιότητες στους εν δυνάμει εργαζομένους και βελτιώνουν το εργασιακό πλαίσιο, ούτως ώστε να κερδίζουν οφέλη εργοδότες και εργαζόμενοι. Οι υπηρεσίες και το προσωπικό της Δ.ΥΠ.Α. βοηθούν μέσα από τη συμβουλευτική τους ανέργους να ενταχθούν ομαλά στην εργασία. Οι υπάλληλοι της Δ.ΥΠ.Α. συναντούν ανέργους κι εργοδότες, καταγράφουν τις ανάγκες τους και προχωρούν σε «άνοιγμα» θέσεων εργασίας, μέσα από την επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών και την διευκόλυνση, πρωτίστως, των ευάλωτων ομάδων (Δ.Υ.Π.Α.-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, 2022).

Η Δ.ΥΠ.Α. έχει υλοποιήσει προγράμματα, τα οποία συνιστούν ενεργητική πολιτική απασχόλησης. Συγκεκριμένα, έχει δυο φορές υλοποιηθεί το τελευταίο διάστημα το Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για απασχόληση 4.000 ανέργων ηλικίας 30 ετών και άνω. Το πρόγραμμα αφορά επιχειρήσεις, οι οποίες δύνανται να απασχολήσουν ανέργους σε πλήρη απασχόληση, με μισθούς που εξαρτώνται από την ηλικία τους και το διάστημα παραμονής στην ανεργία. Ακόμη, υλοποιήθηκε το Πρόγραμμα Κοινωνικού Χαρακτήρα για 25.000 άτομα σε Δήμους, Περιφέρειες και Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας Περιφερειών. Το πρόγραμμα αυτό, το οποίο υλοποιείται κάθε χρόνο από το 2012, στοχεύει στην ενδυνάμωση της απασχόλησης των ανέργων, δίνοντας προτεραιότητα και μοριοδότηση στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, όπως οι μακροχρόνια άνεργοι (Δ.Υ.Π.Α.-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, 2022).

Αναφορικά με την κατάρτιση και την απόκτηση προϋπηρεσίας, υλοποιήθηκε το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας για 5.000 ανέργους νέους ηλικίας έως 29 ετών. Το πρόγραμμα αναφέρεται σε ανέργους μέχρι 29 ετών, οι οποίοι παρακολούθησαν σεμινάριο και εξειδικεύθηκαν στο

αντικείμενο του μάρκετινγκ, οι οποίοι και μπορούν να εργαστούν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις οικονομικής δραστηριότητας που είναι συναφές το αντικείμενο της εργασίας τους με το ψηφιακό μάρκετινγκ. Η απόκτηση εμπειρίας και η πρόσληψη των ανέργων είχε διάρκεια 6 μηνών, αποδοχές που ανέρχονται στα 550 ευρώ το μήνα (Δ.Υ.Π.Α.-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, 2022).

Από το 2012 ΔΥΠΑ εφαρμόζει ένα πρωτοποριακό πρόγραμμα για την μέχρι πρότινος πολιτική της που είχαν σαν βασικό στόχο όχι την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά την αντιμετώπιση του μεγάλου κύματος των απολύσεων στα πρώτα χρόνια της κρίσης ήταν το πρόγραμμα «Διατήρησης προσωπικού» επιδοτώντας το μυθολογικό και μη μισθολογικό κόστος του υπάρχοντος προσωπικού των επιχειρήσεων, η επιτυχία του προγράμματος την οδήγησε να το εφαρμόσει εκτεταμένα και μεταγενέστερα. Η ειδοποιός διαφορά του προγράμματος είναι ότι η ΔΥΠΑ δεν επιδοτεί την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά την διατήρηση των υπάρχοντων θέσεων στις επιχειρήσεις (Δ.Υ.Π.Α.-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, 2022).

4.2.3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ

Η Δ.ΥΠ.Α., πέρα από την απασχόληση των ανέργων και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, μεριμνά ιδιαίτερα για την εκπαίδευσή τους, μέσα από τις ΕΠΑΣ Μαθητείας της υπηρεσίας. Ειδικότερα, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης έχει 51 Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑΣ) Μαθητείας, όπου και φοιτούν 8.000 μαθητές, ενώ, παράλληλα, υπάρχουν 30 Γραφεία Διασύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Οι ΕΠΑΣ μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. εκπαιδεύουν τους ωφελουμένους και τους παρέχουν τόσο θεωρητική γνώση όσο και πρακτική, ενώ για 6 μήνες τους παρέχουν τη δυνατότητα πρακτικής άσκησης με μισθό σε κάποιον εργοδότη. Η διάρκεια φοίτησης στις ΕΠΑΣ είναι δύο χρόνια και τα μαθήματα πραγματοποιούνται διαζώσης απογευματινές ώρες. Σκοπό αυτών των σχολών αποτελεί η απόκτηση από τους μαθητές επαγγελματικής εμπειρίας σε πραγματικές συνθήκες εργασίας (Δ.Υ.Π.Α.-Εκπαίδευση, 2022).

4.2.4. ΠΑΡΟΧΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε εργοδότες και ανέργους. Διαδραματίζει ρόλο καθοδηγητή και διευκολυντή της

εύρεσης εργασίας που συνάδει με το προφίλ της εκάστοτε επιχείρησης και το προφίλ του κάθε ανέργου. Παρακινεί, ενεργοποιεί και ωθεί τους ανέργους στην ομαλή ένταξη κι επανένταξη στην απασχόληση. Οι δράσεις συμβουλευτικής της υπηρεσίας σχετίζονται με τη συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού, τη συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας. Το προσωπικό του οργανισμού που ασχολείται με το αντικείμενο της συμβουλευτικής χαρακτηρίζεται εξειδικευμένο και καλά καταρτισμένο. Οι υπάλληλοι, λοιπόν, με γνώμονα το ατομικό σχέδιο δράσης των ανέργων, προσπαθούν να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες τους και να τους εντάξουν σε μια εργασία που ικανοποιεί τις ανάγκες τους κι άπτεται των κλίσεων, γνώσεων και ενδιαφερόντων τους (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική, 2022).

Η Δ.Υ.Π.Α., όπως προαναφέρθηκε, παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Αυτό σημαίνει ότι η υπηρεσία διερευνά τα ενδιαφέροντα του ανέργου μέσα από συνέντευξη, παρατηρεί το ατομικό σχέδιο δράσης και μεριμνά για την κατάρτιση και απασχόλησή του σε αντικείμενο που ταιριάζει στις κλίσεις του. Ενημερώνει τον άνεργο για τους τομείς, όπου υπάρχουν θέσεις εργασίας και τον παρακινεί να επιμορφωθεί σε αυτούς, προκειμένου να αποκτήσει τα εφόδια που χρειάζονται από την εκάστοτε θέση. Σε αυτή τη δράση εμπλέκονται όλοι οι εγγεγραμμένοι στα μητρώα της υπηρεσίας άνεργοι είτε έχουν γνώσεις είτε επιθυμούν να αποκτήσουν καινούριες (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική, 2022).

Στη συνέχεια, δράση του οργανισμού που συνδέεται με τη συμβουλευτική, είναι η Συμβουλευτική Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών. Πρόκειται για πρόγραμμα, το οποίο παρέχει τη δυνατότητα σε ανέργους να αναλάβουν επιχειρηματική δράση και να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση. Η συμβουλευτική υπηρεσία τους δίνει τη δυνατότητα ενημέρωσης αναφορικά με τις επιχειρήσεις που είναι επικερδείς, αναδύει τα ενδιαφέροντα και την ικανότητά τους να προχωρήσουν επιχειρηματικά μέσα από το σχεδιασμό ενός καινοτόμου σχεδίου επιχείρησης. Το επιχειρηματικό προφίλ των ανέργων που ενδιαφέρονται για τη δράση αυτή εξετάζεται μέσα από τη συγκέντρωση δεδομένων που σχετίζονται με την προσωπικότητά τους, όπως είναι οι γνώσεις, οι στόχοι, οι δεξιότητες που έχουν. Η πρόταση των ανέργων

αξιολογείται κι αποτιμάται η υλοποίησή της ή μη (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική, 2022).

Όπως προαναφέρθηκε, η οικονομική κρίση έπληξε και συνεχίζει να πλήττει τους νέους. Έτσι, η Δ.ΥΠ.Α. προάγει, στο πλαίσιο της συμβουλευτικής, το πιλοτικό πρόγραμμα υποστήριξης επιχειρηματικών σχεδίων ανέργων νέων 18-29 ετών. Με το πρόγραμμα αυτό, οι νέοι άνεργοι έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν στην απασχόληση. Η υπηρεσία της Δ.ΥΠ.Α. παρέχει καθοδήγηση σε αυτή την ηλικιακή ομάδα ανέργων, με απώτερο στόχο την ένταξη στην απασχόληση, μέσα από το σχεδιασμό και την υλοποίηση επιχειρηματικών σχεδίων. Ακόμη, στόχο συνιστά η απόκτηση περισσότερων γνώσεων, ώστε να μπορέσουν να υλοποιήσουν το σχέδιό τους, καθώς και να οικοδομήσουν επιχειρήσεις βιώσιμες και επικερδείς (Δ.Υ.Π.Α.-Σύζευξη & Συμβουλευτική, 2022).

4.2.5. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟ ΤΗ Δ.ΥΠ.Α

Η Δ.ΥΠ.Α. παρουσιάζει σημαντική δράση σε προγράμματα κοινωνικής πολιτικής. Τα προγράμματα αυτά διευκολύνουν τη ζωή των ωφελουμένων σε ποικίλους τομείς, όπου και εστιάζουν, όπως η ψυχαγωγία, η στέγαση, η εκπαίδευση. Αρχικά, υπάρχουν τα προγράμματα του Κοινωνικού Τουρισμού. Αποτελεί πρόγραμμα επιδότησης μέρους των διακοπών των δικαιούχων, όπου ο οργανισμός τους παρέχει δωρεάν διακοπές ή διακοπές με έκπτωση σε συγκεκριμένα καταλύματα ανά την Ελλάδα. Η διαμονή και το φαγητό των δικαιούχων είναι οι μεταβλητές που περιλαμβάνονται στα εισιτήρια κοινωνικού τουρισμού, όπως και η έκπτωση στα αεροπορικά ή και ακτοπλοϊκά εισιτήρια. Βασική προϋπόθεση για διακοπές με εισιτήριο κοινωνικού τουρισμού του ΟΑΕΔ αποτελεί η εγγραφή των δικαιούχων στο μητρώο ανέργων του οργανισμού (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική, Πολιτική & Λοιπές Παροχές, 2022).

Στην κοινωνική δράση της Δ.ΥΠ.Α. εντάσσεται και η επιταγή για αγορά βιβλίων σε νέους έως 24 ετών. Το ύψος της επιταγής ανέρχεται σε 20 ευρώ, χρήματα με τα οποία οι νέοι προμηθεύονται βιβλία που επιθυμούν, μέσα από συγκεκριμένη λίστα εγχειριδίων και βιβλιοπωλείων, που εμπεριέχονται στο Μητρώο Παρόχων του οργανισμού. Δικαιούχοι της δράσης είναι οι νέοι έως 24

ετών, οι οποίοι έχουν ενεργό Δελτίο Ανεργίας (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική, Πολιτική & Λοιπές Παροχές, 2022).

Στη συνέχεια, οι ωφελούμενοι της Δ.ΥΠ.Α. έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν Δελτία Θεάματος, για να παραστούν σε θεατρικά δρώμενα. Αυτά τα δελτία δεν παρέχονται στο σύνολο των ανέργων του μητρώου της υπηρεσίας, παρά μόνο σε εκείνους που εργάστηκαν τουλάχιστον 50 ημέρες τον προηγούμενο χρόνο και είναι ασφαλισμένοι. Τα δελτία δικαιούνται και οι μητέρες που έλαβαν άδεια τοκετού, όπως και όσοι λαμβάνουν επίδομα ανεργίας (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική, Πολιτική & Λοιπές Παροχές, 2022).

Σημαντική κοινωνική δράση του οργανισμού αποτελούν οι παιδικές κατασκηνώσεις. Αφορά ανέργους που έχουν τέκνα 6-16 ετών, στα οποία χορηγούνται επιταγές διαμονής σε παιδικές κατασκηνώσεις. Η επιταγές δίνονται για τους καλοκαιρινούς μήνες, όπου τα παιδιά μπορούν να μείνουν στην κατασκήνωση μέχρι 15 ημέρες. Η κατασκήνωση που επιθυμούν να περάσουν τις διακοπές τους επιλέγεται από αυτά, με γνώμονα τη λίστα παροχών του οργανισμού (Δ.Υ.Π.Α.-Κοινωνική, Πολιτική & Λοιπές Παροχές, 2022).

4.3. Προτάσεις Βελτίωσης των Πολιτικών Απασχόλησης της Δ.ΥΠ.Α.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης του οργανισμού συνέβαλαν στην αντιμετώπιση της ανεργίας την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Παρόλα αυτά, κρίνονται απαραίτητες οι παρεμβάσεις στις πολιτικές αυτές, προκειμένου να καταστούν αποτελεσματικές κι επιτυχείς στην εφαρμογή τους από τους υπαλλήλους της Δ.ΥΠ.Α. προς όφελος των ανέργων και των εργοδοτών. Ειδικότερα, ο οργανισμός οφείλει να αφουγκραστεί τις ανάγκες των επιχειρήσεων, καθώς και τις γνώσεις κι επιθυμίες των ανέργων, ούτως ώστε ο εργοδότης να μείνει ικανοποιημένος από τον εργαζόμενο και ο εργαζόμενος να συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα επιδοτούμενο που του παρέχει ασφάλεια, αποδοχές, καλό εργασιακό περιβάλλον κι εξέλιξη (ΔΥΠΑ Digital, 2022).

Η Δ.ΥΠ.Α. οφείλει, παράλληλα, να αναπτύξει μια σχέση συνεχούς αλληλεπίδρασης κι ανατροφοδότησης με τις επιχειρήσεις, με σκοπό τη συγκέντρωση πληροφοριών αναφορικά με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Για να καταστεί αυτό εφικτό, κρίνεται αναγκαίος ο εκσυγχρονισμός του οργανισμού

απασχόλησης και η στελέχωσή του με νέο εξειδικευμένο δυναμικό, ώστε να δύναται να αναπτύσσει στενή συνεργασία με εργοδότες στις εκάστοτε περιοχές, ενώ τα κατά τόπους καταστήματα (ΚΠΑ2) και οι σύμβουλοι εργοδοτών θα προσεγγίζουν μικρότερες εταιρείες και τα τοπικά δίκτυα εργοδοτών (ΔΥΠΑ, 2022α).

Φυσικά, πέρα από τις επιχειρήσεις, ο οργανισμός οφείλει να αναπτύξει ομαλή και συχνή αλληλεπίδραση και με τους ανέργους. Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι της Δ.ΥΠ.Α. είναι απαραίτητο να προχωρήσουν στη βελτίωση των διαδικασιών προσέγγισης, παρακίνησης των ανέργων για εγγραφή στο μητρώο ανέργων και αξιολόγησης της πιθανότητας εύρεσης εργασίας χωρίς την παραπομπή σε ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης ή/και κατάρτισης, συμβουλευτικής και κατεύθυνσης σε συγκεκριμένες επιλογές με βάση το προφίλ και τις ανάγκες του κάθε υποψηφίου εργαζομένου. Η εξατομικευμένη προσέγγιση, βέβαια, σε μια εποχή όπου ο οργανισμός έχει εξελιχθεί ψηφιακά, επιφέρει αυξημένο φόρτο εργασίας στους υπαλλήλους, καθώς και ανάγκη στελέχωσης του οργανισμού απασχόλησης και, άρα, οφείλει ο οργανισμός να βρει τη «μέση οδό» για το συνδυασμό της ψηφιοποίησης των εργαλείων και της προσωπικής επαφής με τους αναζητούντες εργασία (ΔΥΠΑ-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, 2022).

Τέλος, η Δ.ΥΠ.Α. δεν αρκεί απλά να σχεδιάζει και να φροντίζει για την υλοποίηση προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης των ωφελουμένων. Οφείλει να παρακολουθεί διαρκώς την πορεία των προγραμμάτων αυτών, να εντοπίζει λάθη, να τα διορθώνει με παρεμβάσεις, με συνεχή αξιολόγηση, ανατροφοδότηση και να επανασχεδιάζει προγράμματα, τα οποία παρατηρεί ότι δε χαρακτηρίζονται βιώσιμα και αποτελεσματικά. Η αξιολόγηση της πορείας των προγραμμάτων πραγματοποιείται μέσα από τη χρήση συγκεκριμένων δεικτών (εισροών, εκροών), και συντελεί στην ομαλή επίβλεψη της προόδου εφαρμογής των πολιτικών και προγραμμάτων και στον επακόλουθο ανασχεδιασμό και επαναπροσδιορισμό των στόχων και μέσων όπου απαιτούνται (ΔΥΠΑ-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, 2022).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

5.1. ΣΚΟΠΟΣ

Η συγκεκριμένη έρευνα επιχειρεί να διερευνήσει τις απόψεις των υπαλλήλων της Δ.ΥΠ.Α. αναφορικά με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις.

5.2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα παρακάτω:

- Σε ποιο βαθμό οι υπάλληλοι της Δ.ΥΠ.Α. θεωρούν ότι η οικονομική κρίση επέδρασε στην κάλυψη των καθημερινών τους βιοποριστικών αναγκών;
- Σε ποιο βαθμό οι υπάλληλοι της Δ.ΥΠ.Α. θεωρούν ότι η οικονομική κρίση επέφερε αλλαγές στις εργασιακές τους σχέσεις;
- Σε ποιο βαθμό οι υπάλληλοι της Δ.ΥΠ.Α. δηλώνουν ικανοποιημένοι από τις ενεργητικές πολιτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης;

5.3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η συγκεκριμένη έρευνα ακολουθεί την ποσοτική συγχρονική προσέγγιση. Στηρίζεται σε ποσοτικά, στατιστικά δεδομένα, μέσα από ερευνητικό εργαλείο, το ερωτηματολόγιο, που σχεδιάστηκε με σκοπό τη συγκέντρωση και την επεξεργασία των δεδομένων. Επιλέχθηκε η ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση, καθώς εξασφαλίζει την εύκολη και άμεση συλλογή δεδομένων από μεγάλο δείγμα συμμετεχόντων, ενώ παράλληλα διασφαλίζεται και η ανωνυμία των συμμετεχόντων (Δαφέρμος, 2011). Ειδικότερα, δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο που αποτελούνταν από 19 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις χαρακτηρίζονται κλειστού τύπου και ακολουθούν οι αποκρίσεις με χρήση πενταβάθμιας κλίμακας Likert. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας είχε τέσσερις θεματικές: α) δημογραφικά στοιχεία, β) οικονομική κρίση και βιοπορισμός, γ) οικονομική κρίση και εργασιακές σχέσεις, δ) οικονομική κρίση και βαθμός ικανοποίησης υπαλλήλων Δ.ΥΠ.Α. από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

5.4. ΔΕΙΓΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το δείγμα της έρευνας αποτελούν 252 εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα της ΔΥΠΑ και ειδικότερα διευθυντές, προϊστάμενοι και υπάλληλοι. Πραγματοποιήθηκε απλή τυχαία δειγματοληψία.

5.5. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Το ερευνητικό εργαλείο με το οποίο υλοποιήθηκε η παρούσα έρευνα είναι το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο είναι ηλεκτρονικό και διανεμήθηκε και απαντήθηκε μέσω Microsoft Forms κατά την περίοδο Δεκεμβρίου- Ιανουαρίου 2023-2024. Οι συμμετέχοντες ήταν υπάλληλοι της ΔΥΠΑ ανά την Ελλάδα και γνώστες του σκοπού της έρευνας και του γεγονότος ότι η έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια μεταπτυχιακών σπουδών. Η ανωνυμία των συμμετεχόντων διασφαλίστηκε και οι αποκρίσεις ήταν εμπιστευτικές. Επιπλέον, δόθηκαν στοιχεία επικοινωνίας, σε περίπτωση αποριών ή διευκρινίσεων. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική και η διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου διήρκεσε 10-15 λεπτά.

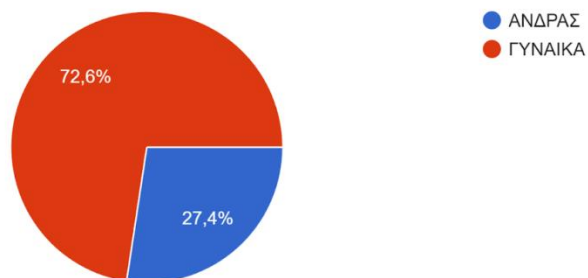
5.6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

A. Δημογραφικά Στοιχεία

Το δείγμα της έρευνας που συμπλήρωσε και το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 252 άτομα, το ποσοστό της ανταπόκρισης κυμαίνεται στο 9,15% καθώς εστάλη σε 2.752 εργαζόμενους στην ΔΥΠΑ. Από τα 252 άτομα οι 176 (72,6%) είναι γυναίκες και οι 69 (27,4%) άνδρες (Γράφημα 21.). Ποσοστό της τάξεως του 65,5% των συμμετεχόντων/ουσών έχει ηλικία 41-55 ετών, ενώ το 19% ηλικιακά κυμαίνεται στα έτη 56-65 και το 15,1% 26-40 έτη (Γράφημα 22.). Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο του δείγματος, το 50,8% κατέχει μεταπτυχιακό ή και διδακτορικό τίτλο σπουδών, ενώ το 40,1% έχει αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση και μόλις το 9,1% δηλώνουν απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γράφημα 23.). Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών σε ποσοστό που αγγίζει το 71,8%, σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση είναι έγγαμοι, ενώ το 28,2% άγαμοι (Γράφημα 24.). Τέλος, ποσοστό της τάξεως του 87,3% κατέχουν θέση υπαλληλική στον οργανισμό της ΔΥΠΑ, ενώ μόνο το 8,3% είναι Προϊστάμενοι στην υπηρεσία και 4,4% κατέχουν θέση Διευθυντή (Γράφημα 25.).

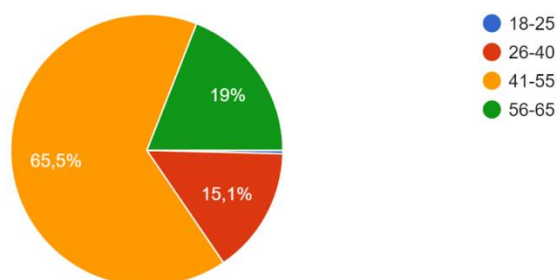
Γράφημα 21. ΦΥΛΟ

ΦΥΛΟ
252 απαντήσεις



Γράφημα 22. ΗΛΙΚΙΑ

Ηλικία
252 απαντήσεις



Γράφημα 23. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

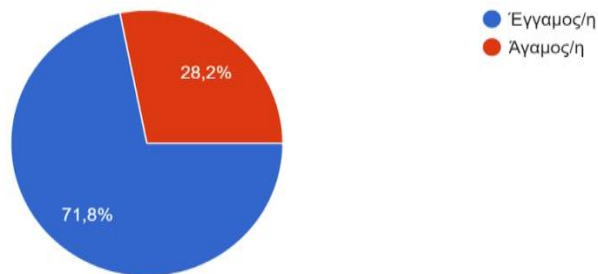
252 απαντήσεις



Γράφημα 24. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Οικογενειακή κατάσταση

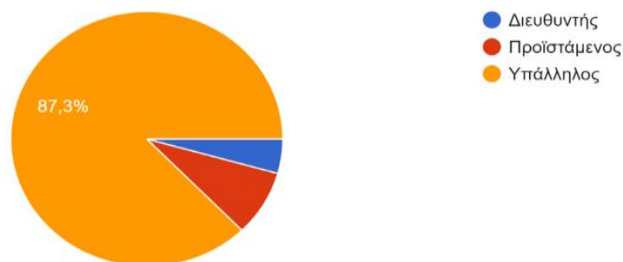
252 απαντήσεις



Γράφημα 25. ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΔΥΠΑ

Θέση εργασίας στη Δ.ΥΠ.Α

252 απαντήσεις

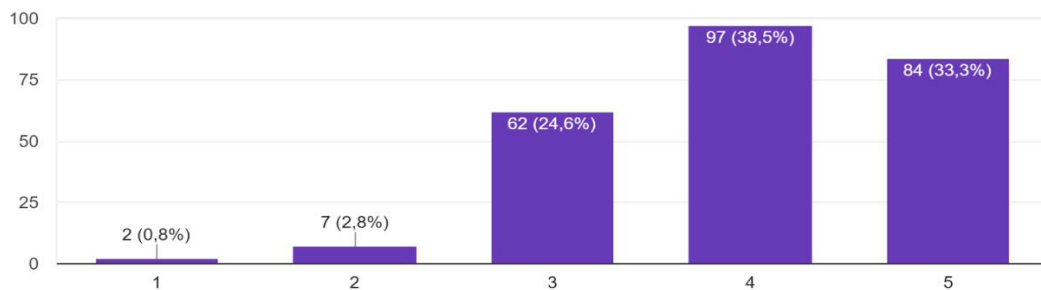


Β΄: Οικονομική κρίση και βιοπορισμός

Αναφορικά με την επίδραση της οικονομικής κρίσης στο βιοτικό επίπεδο του δείγματος, το 38,5% των συμμετεχόντων αποκρίνεται ότι η κρίση επηρέασε «πολύ» την καθημερινότητά του, το 33,3% «πάρα πολύ», ενώ το 24,6% δηλώνει ότι δεν έχει παρατηρήσει ιδιαίτερες μεταβολές στη βιοτική του κατάσταση με το πέρας της οικονομικής κρίσης (Γράφημα 26). Παρόμοιες απαντήσεις έδωσαν οι συμμετέχοντες και όσον αφορά τον περιορισμό των πάγιων δαπανών εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, Συγκεκριμένα, το 38,9% και το 31,7% δήλωσε ότι αναγκάστηκε «πολύ» και «πάρα πολύ» να περιορίσει τις πάγιες δαπάνες του, ενώ το 25% δεν παρατήρησε διαφορά στις δαπάνες του με την οικονομική κρίση (Γράφημα 27.).

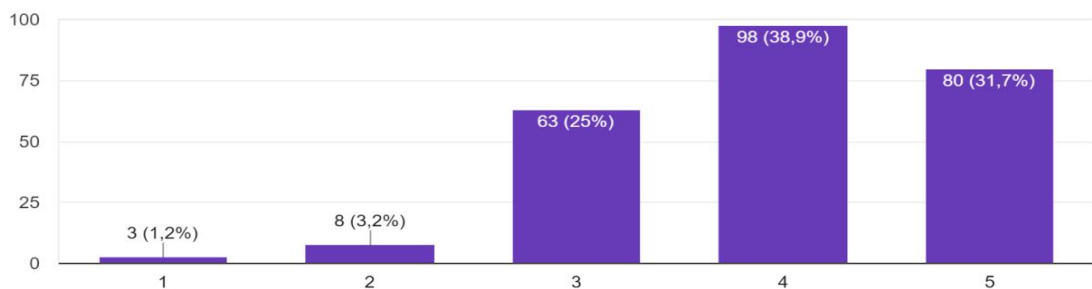
Γράφημα 26. ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΟ ΒΙΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Β1. Σε ποιο βαθμό επηρέασε η οικονομική κρίση το βιοτικό σας επίπεδο;
252 απαντήσεις



Γράφημα 27. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΔΑΠΑΝΩΝ

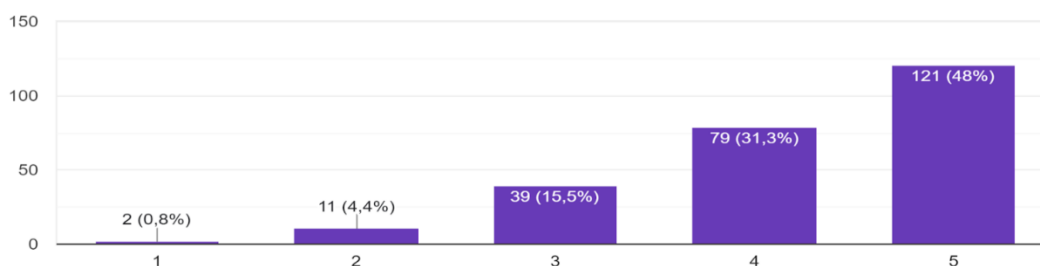
Β2. Σε ποιο βαθμό η οικονομική κρίση σας ανάγκασε να περιορίσετε τις πάγιες δαπάνες σας;
252 απαντήσεις



Στην ερώτηση «Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε τις αποδοχές σας», το 48% των συμμετεχόντων/ουσών δηλώνει «πάρα πολύ», ποσοστό 31,3% «πολύ», ενώ το 15,5% δεν παρατήρησε αλλαγές στις οικονομικές του απολαβές (Γράφημα 28.). Αντίστοιχα, στην ερώτηση «Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε τις επιλογές σας στην εκπαίδευση και στις επιλογές καριέρας», ποσοστό 34,9% απάντησε «πολύ», το 26,2% ότι η οικονομική κρίση δεν επέδρασε αρνητικά ή και θετικά στις επιλογές καριέρας και εκπαίδευσης, ενώ το 22,2% αποκρίθηκε ότι η καριέρα και εκπαίδευσή του επηρεάστηκε «πάρα πολύ» από την οικονομική κρίση (Γράφημα 29.). Τέλος, στην ερώτηση «Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε την ψυχική και σωματική σας υγεία», οι απόψεις των συμμετεχόντων/ουσών διίστανται, καθώς το 34,1% αποκρίθηκε «πολύ», το 27% δήλωσε ότι η ψυχική τους υγεία δεν επηρεάστηκε ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση, το 23,5% ότι επηρεάστηκε «πάρα πολύ», ενώ το 11,9% «λίγο» (Γράφημα 30.).

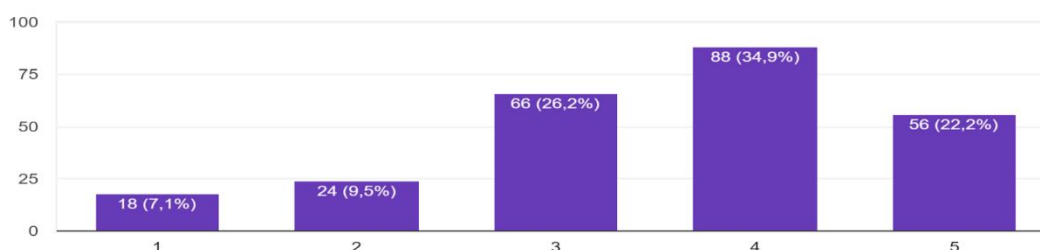
Γράφημα 28. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

B3. Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε τις αποδοχές σας;
252 απαντήσεις



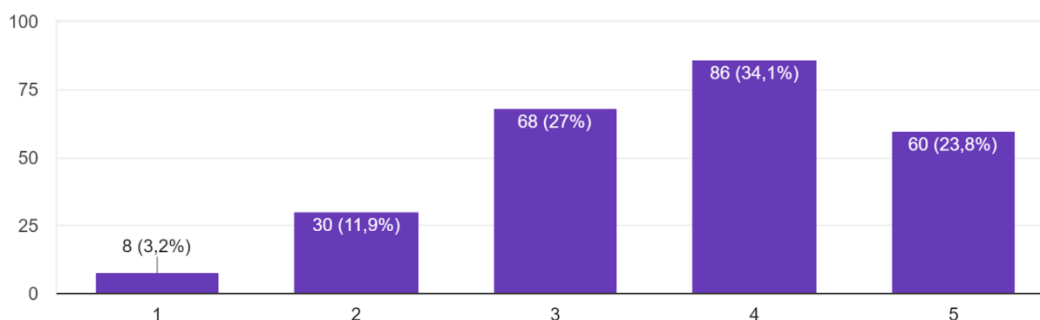
Γράφημα 30. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

B4. Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε τις επιλογές σας στην εκπαίδευση και στις επιλογές καριέρας
252 απαντήσεις



Γράφημα 30. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ

Β5 Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε την ψυχική και σωματική σας υγεία;
252 απαντήσεις

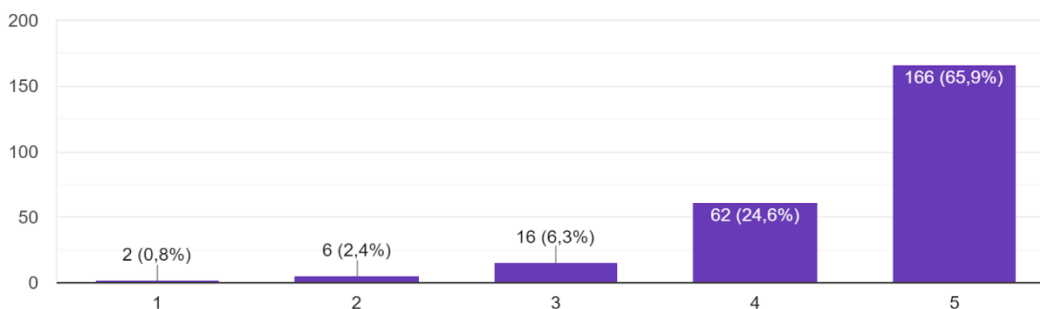


Γ': Οικονομική κρίση και εργασιακές σχέσεις

Αναφορικά με την επίδραση της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις, ποσοστό 65,9% των ερωτηθέντων/εισών αποκρίνεται πως οι κυβερνητικές πολιτικές προηγούμενων ετών συνέβαλαν «πάρα πολύ» στην εκδήλωση της οικονομικής κρίσης του 2010 στη χώρα μας, ενώ το 24,6% «πολύ» (Γράφημα 31.). Ακόμη, ποικίλες χαρακτηρίζονται οι απαντήσεις του δείγματος σχετικά με την επίδραση της οικονομικής κρίσης στις σχέσεις με συναδέλφους, αφού το 31,3% δηλώνει ότι η οικονομική κρίση δεν επηρέασε τις συναδελφικές σχέσεις, ενώ το 29% απαντά «λίγο», το 19,4% «καθόλου», το 16,7 «πολύ» και, μόλις το 3,6% «πάρα πολύ» (Γράφημα 32.).

Γράφημα 31. ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

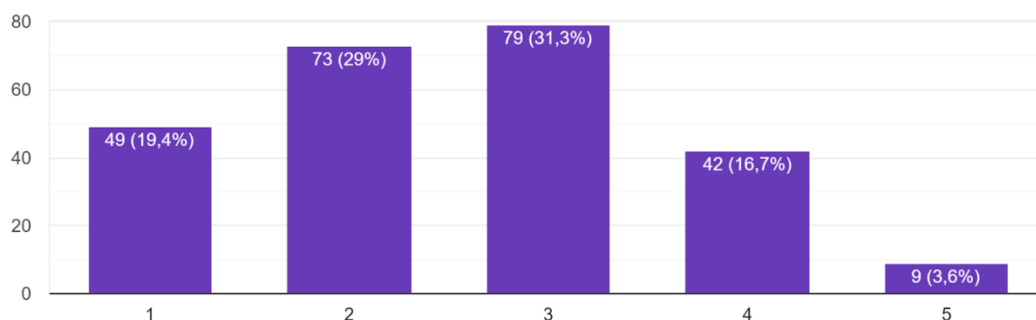
Γ1. Πιστεύετε ότι οι πολιτικές των προηγούμενων κυβερνήσεων συνέβαλαν στην εκδήλωση της οικονομικής κρίσης της δεκαετίας του 2010;
252 απαντήσεις



Γράφημα 32. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΚΕΣ

Γ2. Η οικονομική κρίση επέδρασε στις σχέσεις σας με συναδέλφους;

252 απαντήσεις

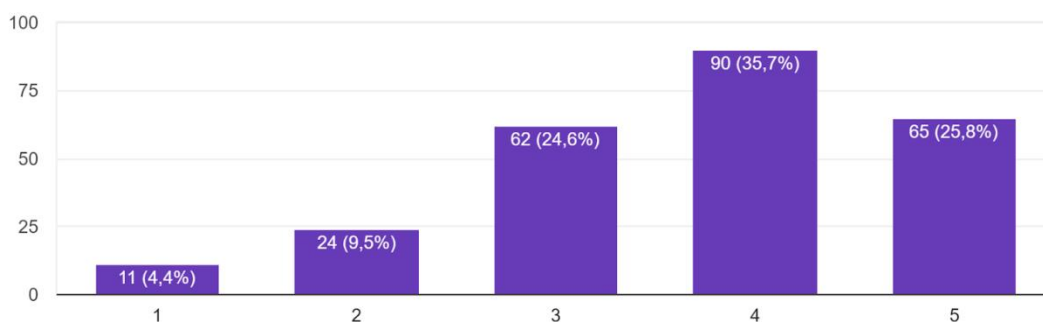


Στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι η οικονομική κρίση αύξησε το φόρτο εργασίας σας», το 35,7% αποκρίνεται «πολύ», το 25,8% «πάρα πολύ», ενώ το 24,6% παραμένει ουδέτερο, καθώς δεν παρατηρεί αλλαγές στο φόρτο εργασίας με την έλευση της οικονομικής κρίσης (Γράφημα 33.). Ακόμη, οι αποκρίσεις ποικίλουν στην ερώτηση «Η κατάργηση του 13ου και του 14ου μισθού και η μείωση των αποδοχών σας πόσο επηρέασε την απόδοσή σας στην εργασία σας»; Συγκεκριμένα, ποσοστό 23,4% δε θεωρεί ότι η περικοπή του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού επέδρασε στην εργασιακή του απόδοση, ενώ το 22,2% προβάλλει με την ουδετερότητα την ίδια άποψη. Το 20,2% απαντά «πάρα πολύ», ενώ το 17,9% «πολύ» και το 16,3% «λίγο» (Γράφημα 34.).

Γράφημα 33. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γ3. Θεωρείτε ότι η οικονομική κρίση αύξησε το φόρτο εργασίας σας;

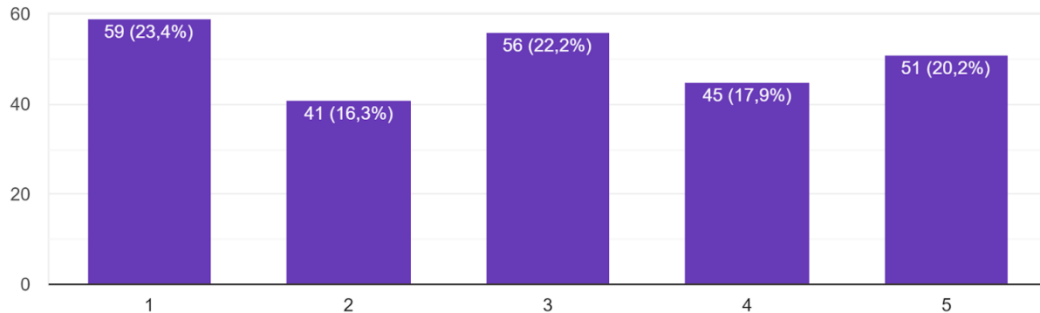
252 απαντήσεις



Γράφημα 34. ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

Γ4. Η κατάργηση του 13ου και του 14ου μισθού και η μείωση των αποδοχών σας πόσο επηρέασε την απόδοσή σας στην εργασία σας;

252 απαντήσεις

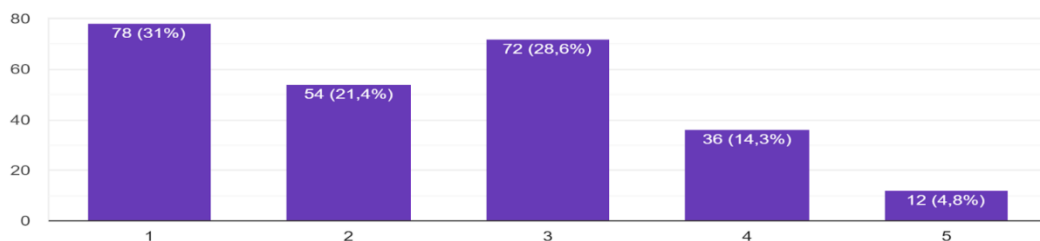


Σχετικά με την αλλαγή συμπεριφοράς των εργαζομένων εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, το 31% δηλώνει ότι η συμπεριφορά τους δεν άλλαξε «καθόλου», το 28,6% δηλώνει ουδέτερο, ενώ το 21,4% δηλώνει ότι η συμπεριφορά του άλλαξε «λίγο» και το 14,3% «πολύ» (Γράφημα 35.). Στη συνέχεια, στην ερώτηση «Η οικονομική κρίση επηρέασε τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας στον εργασιακό σας χώρο», το 31,7% δηλώνει ότι η στάση των συναδέλφων του δεν άλλαξε ούτε θετικά ούτε αρνητικά, το 26,6% αντίθετα, ότι άλλαξε «πολύ», το 21,8% «λίγο», το 10,3% «καθόλου» και το 9,5% «πάρα πολύ» (Γράφημα 36.). Τέλος, στην ερώτηση αν η οικονομική κρίση επέφερε αλλαγή στη μορφή εργασίας του δείγματος, το 44,8% δηλώνει «καθόλου», το 19,4% παραμένει ουδέτερο, ενώ το 17,9% απαντά «λίγο» και το 10,3% «πολύ». Μόλις το 7,5% δηλώνει «πάρα πολύ» (Γράφημα 37.).

Γράφημα 35. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Γ5. Η οικονομική κρίση συνετέλεσε στην αλλαγή της συμπεριφοράς σας στον εργασιακό σας χώρο;

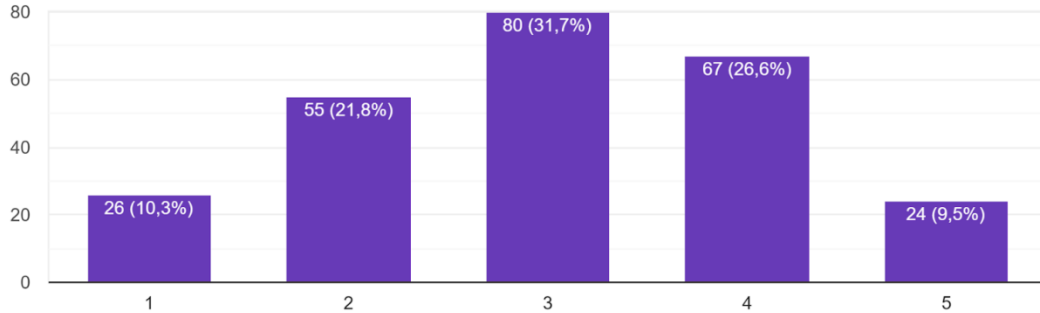
252 απαντήσεις



Γράφημα 36. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΣΤΑΣΗ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Γ6. Η οικονομική κρίση επηρέασε τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας στον εργασιακό σας χώρο;

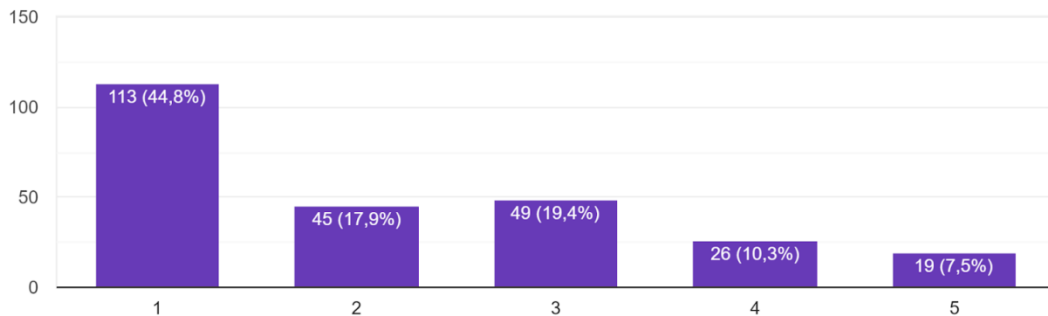
252 απαντήσεις



Γράφημα 37. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Γ7. Η οικονομική κρίση επέφερε αλλαγές στη μορφή εργασίας σας; (εκ περιτροπής, αναστολή κλπ);

252 απαντήσεις



Δ': Οικονομική κρίση και βαθμός ικανοποίησης υπαλλήλων Δ.ΥΠ.Α. από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

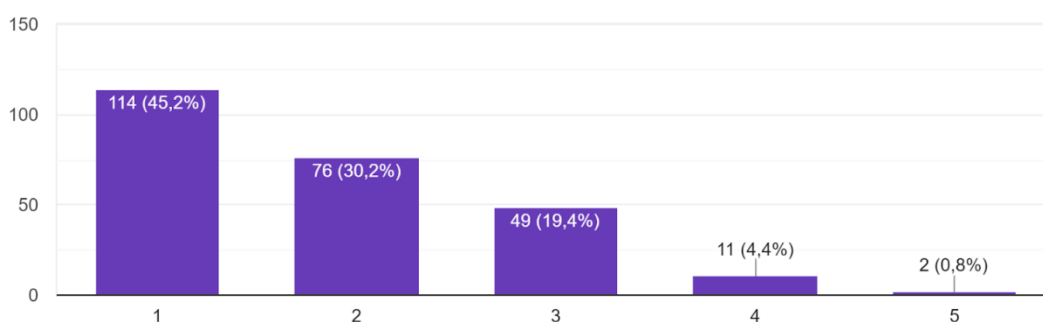
Αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων/ουσών από τα δημοσιονομικά μέτρα που εφαρμόστηκαν για την πάταξη της οικονομικής κρίσης, η πλειοψηφία (45,2%) δηλώνει ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένη, το 30,2% «λίγο», ενώ το 19,4% δηλώνει ουδετερότητα, εκφράζοντας την άποψη ότι τα μέτρα δεν επέδρασαν ούτε θετικά ούτε αρνητικά στην αντιμετώπιση της κρίσης (Γράφημα 38.). Στη συνέχεια, σχετικά με το βαθμό αποτελεσματικότητας των κρατικών πολιτικών με στόχο την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης,

ποσοστό 41,3% αποκρίθηκε ότι οι κρατικές πολιτικές δεν ήταν καθόλου αποτελεσματικές, το 34,9% λίγο, το 19% ότι δεν επέδρασαν θετικά ή αρνητικά, ενώ μόλις το 4,4% δήλωσε ότι ήταν πολύ αποτελεσματικές (Γράφημα 39.). Παρόμοιες παρουσιάζονται οι δηλώσεις των συμμετεχόντων/ουσών και αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των μέτρων που εφαρμόστηκαν και επιβλήθηκαν κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης από τους Θεσμούς. Ειδικότερα, το 50,8% θεωρεί ότι τα μέτρα δεν ήταν καθόλου αποτελεσματικά, το 30,6% λίγο, το 15,9% ότι δεν είχαν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στην ελληνική οικονομία, ενώ μόλις το 2,8% απαντά ότι ήταν πολύ αποτελεσματικά (Γράφημα 40.).

Γράφημα 38. ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

Δ1. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τα δημοσιονομικά μέτρα που υιοθετήθηκαν για την αντιμετώπιση της κρίσης;

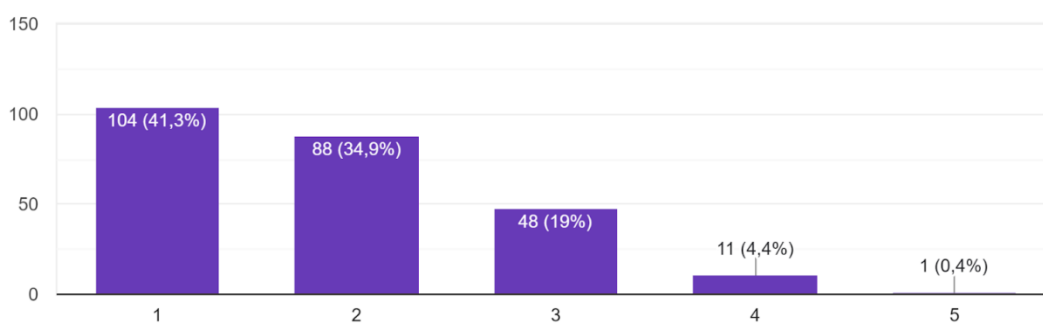
252 απαντήσεις



Γράφημα 39. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΡΑΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ

Δ2. Οι κρατικές πολιτικές που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση της κρίσης θεωρείτε ότι ήταν αποτελεσματικές;

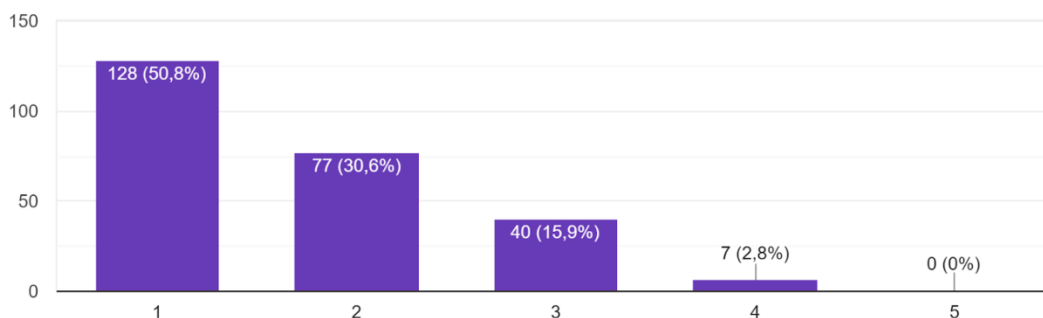
252 απαντήσεις



Γράφημα 40. ΘΕΣΜΟΙ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Δ3. Οι πολιτικές που επέβαλαν στη χώρα οι Θεσμοί (ΕΚΤ, ΔΝΤ) για την αντιμετώπιση της κρίσης πιστεύετε ότι ήταν αποτελεσματικές;

252 απαντήσεις

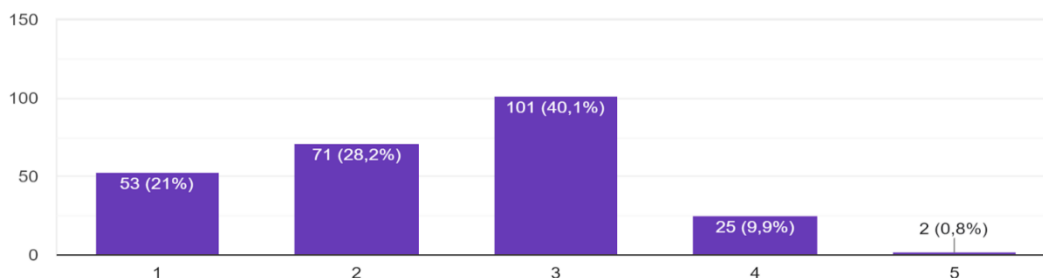


Αναφορικά με τις πολιτικές του οργανισμού της ΔΥΠΑ, στην ερώτηση «Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν από τον οργανισμό για την αντιμετώπιση της κρίσης ήταν κοινωνικά δίκαιες», το 40,1% δήλωσε ότι αυτές δεν επέδρασαν ούτε θετικά ούτε αρνητικά στους πολίτες, το 28,2% ότι ήταν δίκαιες σε μικρό βαθμό («λίγο»), το 21% τις χαρακτήρισε άδικες και καθόλου δίκαιες, ενώ το 9,9% πολύ δίκαιες (Γράφημα 41.). Ακολούθως, στην ερώτηση «Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφάρμοσε ο οργανισμός μείωσαν τα επίπεδα ανεργίας», το 38,5% αποκρίθηκε «λίγο», το 36,9% ότι δεν επηρέασε τα ποσοστά ανεργίας, το 13,9% «καθόλου», ενώ το 9,1% «πολύ», θεωρώντας ότι η ανεργία μειώθηκε αισθητά (Γράφημα 4).

Γράφημα 41. ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗ ΔΥΠΑ

Δ4. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν από τον οργανισμό για την αντιμετώπιση της κρίσης ήταν κοινωνικά δίκαιες;

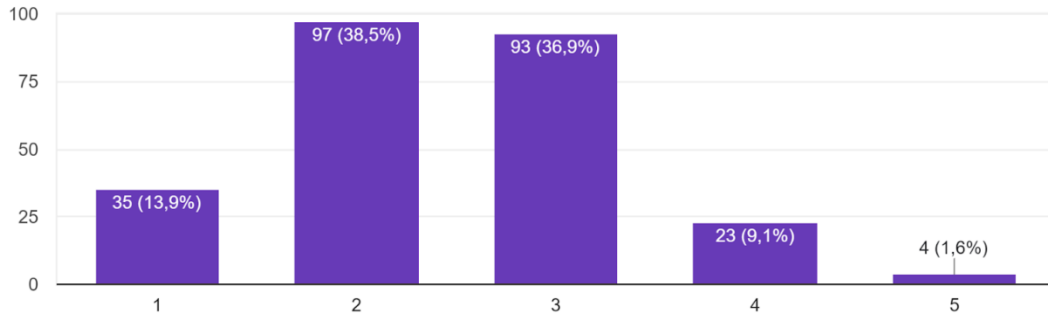
252 απαντήσεις



Γράφημα 42. ΜΕΙΩΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΔΥΠΑ

Δ5. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφάρμοσε ο οργανισμός μείωσαν τα επίπεδα ανεργίας;

252 απαντήσεις

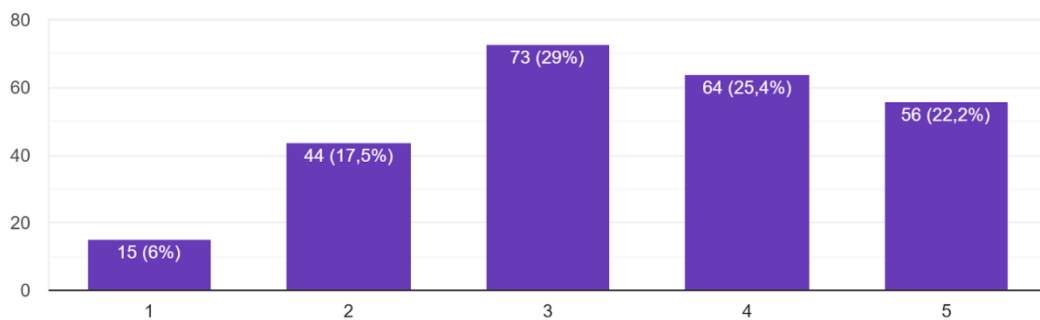


Αναφορικά με τον έλεγχο των αποφάσεων του κράτους από τους Θεσμούς κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, οι απόψεις των ερωτηθέντων/εισών δίστανται, καθώς το 29% αποκρίθηκε ότι οι Θεσμοί δεν επηρέασαν τις κρατικές αποφάσεις, το 25,4% και 22,2% αντίστοιχα, όμως, θεώρησαν πως οι Θεσμοί επέδρασαν και ήλεγχαν «πολύ» και «πάρα πολύ» τις αποφάσεις των κυβερνήσεων. Αξιοσημείωτη είναι και η απόκριση του 17,5% του δείγματος, που δήλωσε ότι επηρέασαν σε μικρό βαθμό («λίγο») οι Θεσμοί τις αποφάσεις του κράτους (Γράφημα 43.).

Γράφημα 43. ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΒΑΘΜΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΩΝ ΘΕΣΜΩΝ ΣΤΙΣ ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Δ6. Θεωρείτε ότι η κρίση συνέβαλε στον έλεγχο των κρατικών πολιτικών και αποφάσεων από τους Θεσμούς;

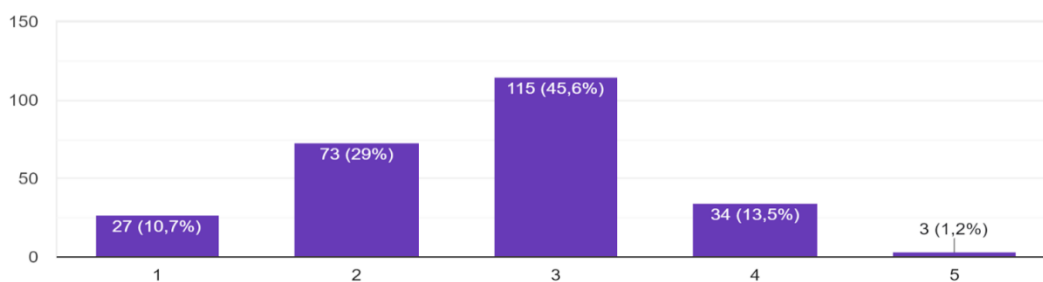
252 απαντήσεις



Η επόμενη ερώτηση που κλήθηκαν να απαντήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες, σχετίζεται με την ετοιμότητα των εργαζομένων του οργανισμού να εφαρμόσουν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Το 45,6% του δείγματος διατήρησε ουδέτερη στάση, δηλώνοντας ότι οι εργαζόμενοι δεν παρουσιάζονταν έτοιμοι ή μη. Το 29% αποκρίθηκε ότι οι εργαζόμενοι ήταν «λίγο» έτοιμοι, το 10,7% «καθόλου», ενώ μόνο το 13,5% δήλωσε «πολύ» και το 1,2% «πάρα πολύ» (Γράφημα 44.). Στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι ο οργανισμός έλαβε υπόψη του κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης τις ανάγκες των πολιτών» παρατηρούνται παρόμοια ποσοστά, καθώς το 39,3% δήλωσε «ούτε λίγο-ούτε πολύ», το 30,6% «λίγο», το 15,9% «πολύ» και το 12,7% «καθόλου» (Γράφημα 45.).

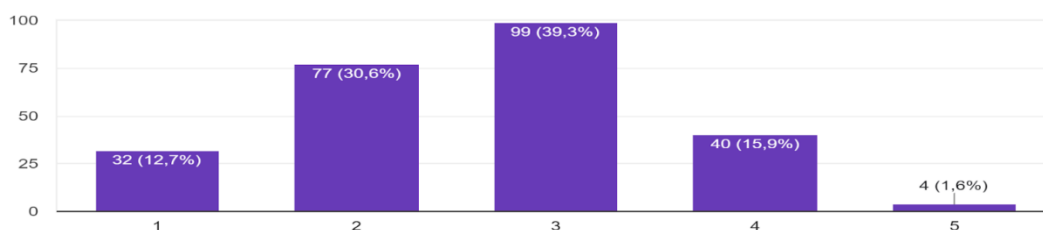
Γράφημα 44. ΒΑΘΜΟΣ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑΣ ΔΥΠΑ ΓΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Δ7. Πιστεύετε ότι οι υπάλληλοι του οργανισμού ήταν έτοιμοι να εφαρμόσουν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης την περίοδο της οικονομικής κρίσης;
252 απαντήσεις



Γράφημα 45. ΔΥΠΑ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

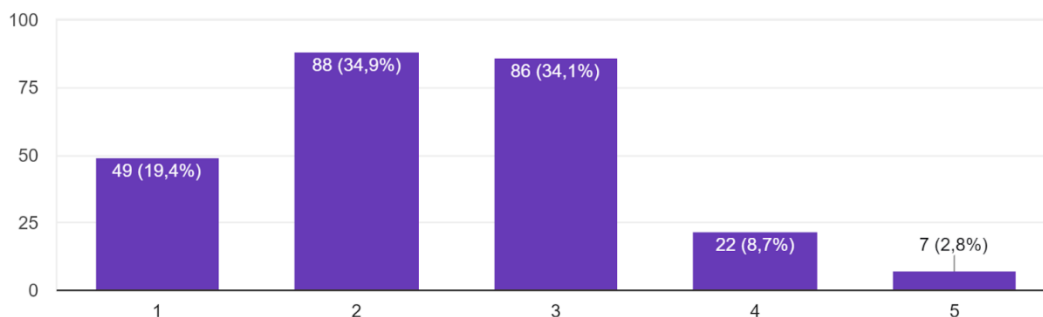
Δ8. Θεωρείτε ότι ο οργανισμός έλαβε υπόψη του κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης τις ανάγκες των πολιτών;
252 απαντήσεις



Αναφορικά με το βαθμό κατάρτισης των εργαζομένων της ΔΥΠΑ στην ψηφιοποίηση δεδομένων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, με σκοπό τη διευκόλυνση των ανέργων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, το 34,9% των συμμετεχόντων/ουσών απάντησε «καθόλου», δηλαδή ότι οι εργαζόμενοι δεν επιμορφώθηκαν σε ψηφιακές δεξιότητες, ενώ το 34,1% «ούτε λίγο-ούτε πολύ», δηλώνοντας ουδετερότητα. Το 19,4% δήλωσε «καθόλου» και μόλις το 8,7% «πολύ» και το 2,8% «πάρα πολύ» (Γράφημα 46.). Ίδια ποσοστά απόκρισης έλαβε και η ερώτηση «Η πολιτική των επιδοτούμενων προγραμμάτων συνέβαλε στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της κρίσης»; (Γράφημα 47.).

Γράφημα 46. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΥΠΑ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Δ9. Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι της Δ.ΥΠ.Α. έλαβαν την κατάρτιση στην ψηφιοποίηση δεδομένων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κ...των ανέργων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων;
252 απαντήσεις

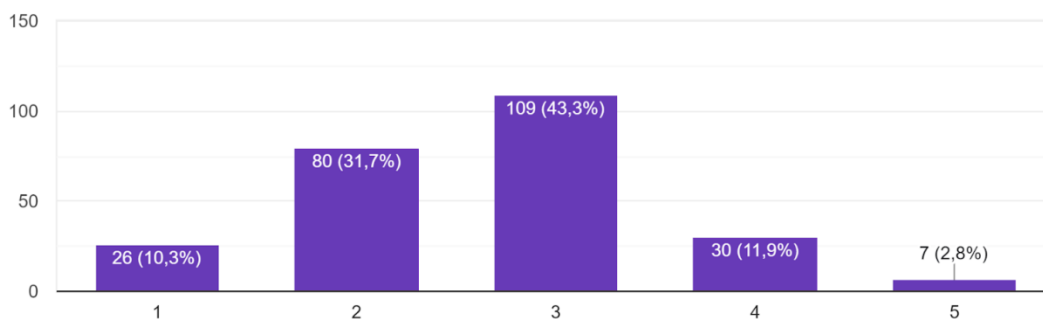


Αναφορικά με το ρόλο που διαδραμάτισε η πολιτική των επιδοτούμενων προγραμμάτων στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, ποσοστό της τάξεως του 43,3% δήλωσε ουδέτερο, ισχυριζόμενο ότι τα επιδοτούμενα προγράμματα δε συνέβαλαν «ούτε λίγο-ούτε πολύ» στην πάταξη του φαινομένου που ταλάνιζε την κοινωνία. Το 31,7% δήλωσε «λίγο», το 11,9% «πολύ» και το 10,3% «καθόλου» (Γράφημα 48.). Επιπρόσθετα, σχετικά με το ρόλο των επιδομάτων στη μείωση της ανεργίας και την πάταξη της κρίσης, το 39,3% των συμμετεχόντων/ουσών απάντησε «λίγο», το 33,7% «ούτε πολύ ούτε λίγο», το 17,1% «καθόλου», το 9,1% «πολύ» (Γράφημα 49.).

Γράφημα 47. ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Δ10. Η πολιτική των επιδοτούμενων προγραμμάτων συνέβαλε στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της κρίσης;

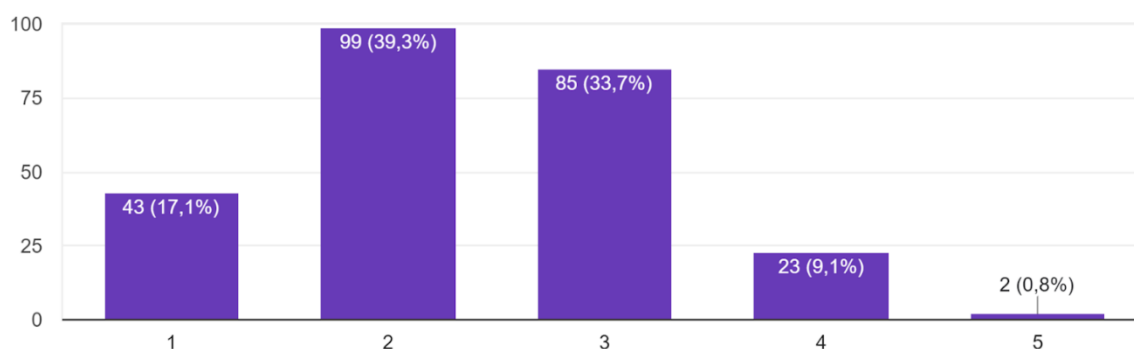
252 απαντήσεις



Γράφημα 48. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΔΥΠΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Δ11. Η πολιτική των επιδομάτων συνέβαλε στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της κρίσης;

252 απαντήσεις



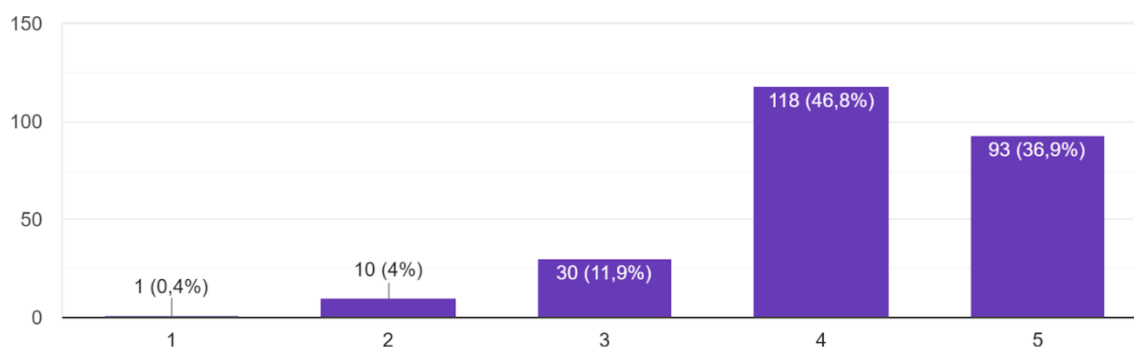
Στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο οργανισμός οφείλει να εστιάσει σε σχεδιασμό κι εφαρμογή προγραμμάτων απασχόλησης στο μέλλον σε τοπικό επίπεδο», δεν υπήρξε διασπορά απαντήσεων, καθώς το 46,8% και το 36,9% των ερωτηθέντων/εισών αποκρίθηκαν «πολύ» και πάρα πολύ», αντίστοιχα, ενώ το 11,9% δήλωσε «ούτε πολύ ούτε λίγο» (Γράφημα 49.). Στην ερώτηση «Κατά πόσο πιστεύετε ότι τα επιδόματα και τα προγράμματα στέγασης είναι εμπόδιο στον ρόλο της ΔΥΠΑ», αντίθετα, οι απόψεις του δείγματος δίστανται,

αφού το 33,3% δήλωσε «ούτε πολύ ούτε λίγο», το 21,4% «καθόλου», το 19,8% «λίγο» και το 16,3% και 9,1% «πολύ» και «πάρα πολύ» (Γράφημα 50.).

Γράφημα 49. ΔΥΠΑ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΗ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΝΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Δ12. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο οργανισμός οφείλει να εστιάσει σε σχεδιασμό κι εφαρμογή προγραμμάτων απασχόλησης στο μέλλον σε τοπικό επίπεδο;

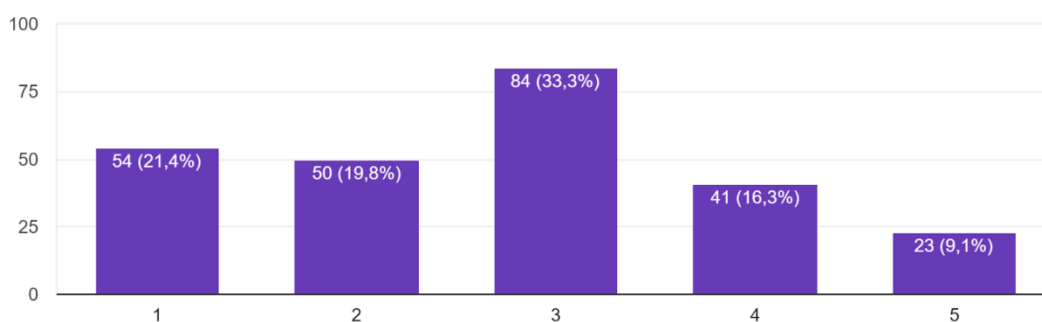
252 απαντήσεις



Γράφημα 50. ΤΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΕΓΑΣΗΣ ΩΣ ΕΜΠΟΔΙΟ ΣΤΟ ΡΟΛΟ ΤΗΣ ΔΥΠΑ

Δ13. Κατά πόσο πιστεύετε ότι τα επιδόματα και τα προγράμματα στέγασης είναι εμπόδιο στον ρόλο της ΔΥΠΑ;

252 απαντήσεις



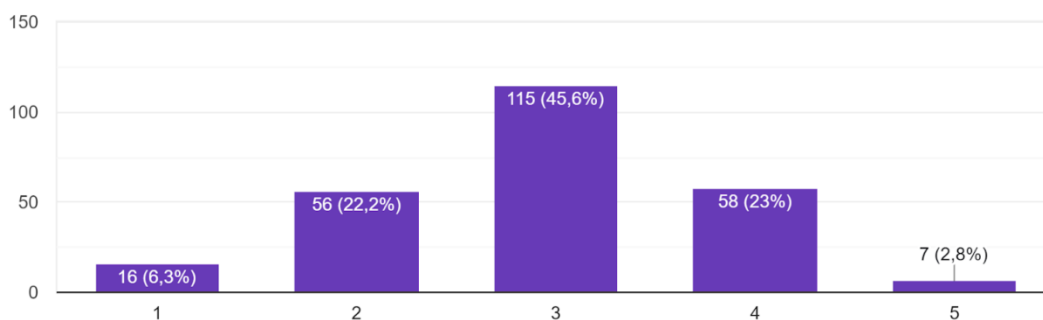
Σχετικά με τη συμφωνία των εργαζομένων της ΔΥΠΑ με τις στρατηγικές του οργανισμού για την ενίσχυση των σχέσεων του με τον κόσμο των επιχειρήσεων, ποσοστό 45,6% των ερωτηθέντων/εισών αποκρίθηκε ότι οι στρατηγικές αυτές δεν επιδρούν πολύ ή λίγο στις σχέσεις με τις επιχειρήσεις,

το 23% απάντησε «πολύ», το 22,2% «λίγο», το 6,3% «καθόλου» και το 2,8% «πάρα πολύ» (Γράφημα 51.). Δεν υπάρχει ομοφωνία στο παρόν ζήτημα και σύγκλιση απόψεων. Στη συνέχεια, αναφορικά με την πρόσληψη των εργασιακών συμβούλων και την αξία του ρόλου τους, το 37,3% θεωρεί πάρα πολύ σημαντική την ύπαρξή τους, το 29,8% πολύ σημαντική, το 18,7% δεν παρατηρεί αλλαγές θετικές ή αρνητικές με την πρόσληψη της συγκεκριμένης ειδικότητας, ενώ το 8,3% και 6% θεωρεί τους εργασιακούς συμβούλους «λίγο» σημαντικούς ή και «καθόλου», αντίστοιχα (Γράφημα 52.).

Γράφημα 51. ΔΥΠΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Δ14. Σε ποιο βαθμό συμφωνείται με τις στρατηγικές ακολουθεί η ΔΥΠΑ, για την ενίσχυση των σχέσεων με τον επιχειρηματικό κόσμο;

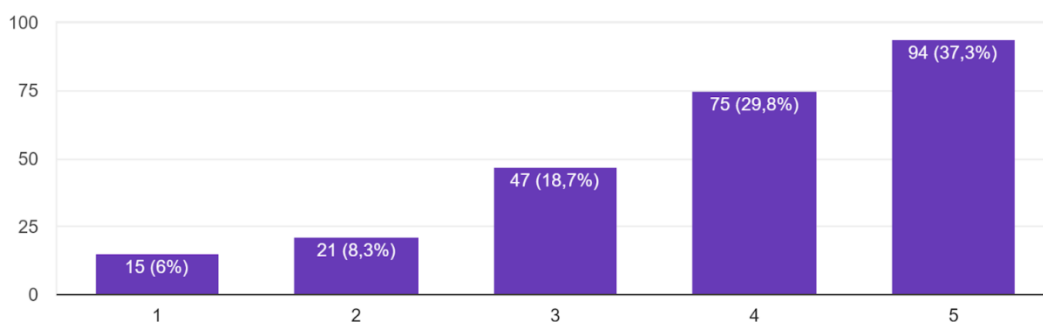
252 απαντήσεις



Γράφημα 52. ΣΗΜΑΣΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΣΤΗ ΔΥΠΑ

Δ15. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντική και σκόπιμη την πρόσληψη εργασιακών συμβούλων;

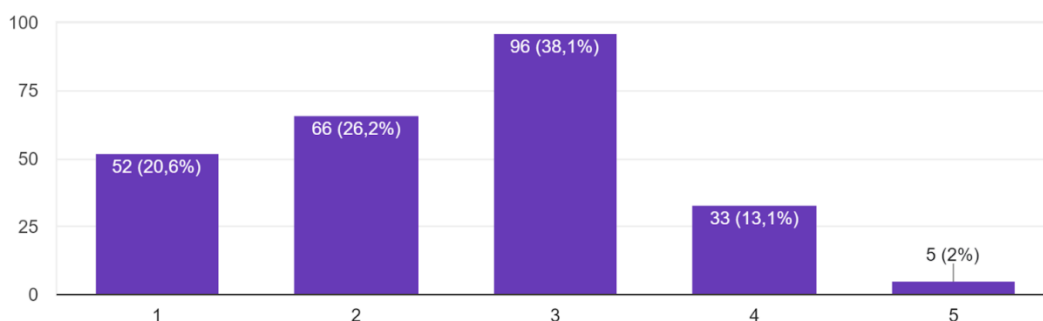
252 απαντήσεις



Στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι λαμβάνετε τη δέουσα κατάρτιση από τον οργανισμό», το 38,1% του δείγματος δήλωσε ουδέτερο, το 26,2% «λίγο», θεωρώντας την κατάρτισή του ανεπαρκή, το 20,6% «καθόλου», ενώ το 13,1% «πολύ» ικανοποιητική (Γράφημα 53). Αναφορικά με τη σημασία της ετήσιας υποχρεωτικής συνέντευξης των ανέργων, το 34,9% αποκρίθηκε ότι είναι πολύ σημαντική, το 25,4% πάρα πολύ σημαντική, ενώ το 25% δήλωσε ουδέτερη στάση και το 11,1% και 3,6% αποκρίθηκαν ότι είναι «λίγο» σημαντική και «καθόλου» (Γράφημα 54.).

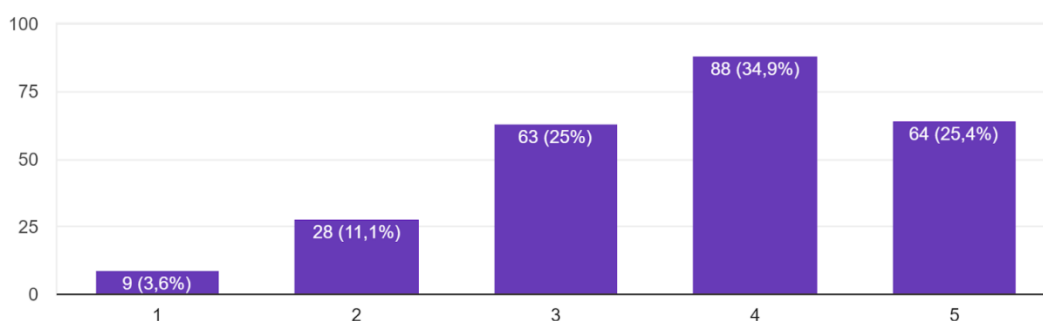
Γράφημα 53. ΒΑΘΜΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΥΠΑ

Δ16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι λαμβάνετε τη δέουσα κατάρτιση από τον οργανισμό;
252 απαντήσεις



Γράφημα 54. ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΤΗΣΙΑΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΥΠΑ

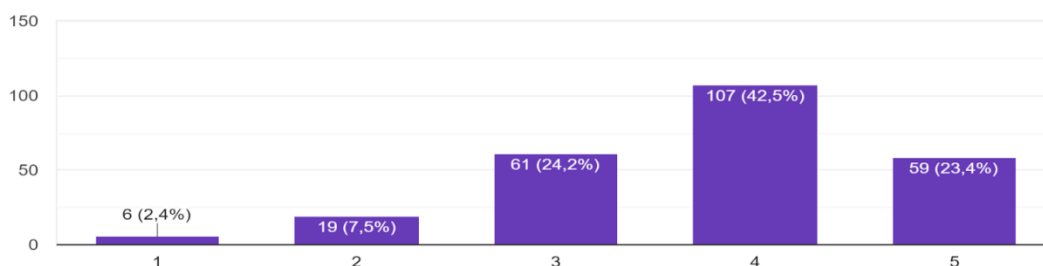
Δ17. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η ετήσια υποχρεωτική συνέντευξη των ανέργων κρίνεται σημαντική;
252 απαντήσεις



Στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό εικάζετε ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες συντελούν στην εκπλήρωση των στόχων της ΔΥΠΑ», το 42,5% δήλωσε «πολύ», το 24,2% «ούτε λίγο ούτε πολύ», το 23,4% «πάρα πολύ» και μόλις το 7,5% «λίγο» (Γράφημα 55.). Τέλος, αναφορικά με τη σύνδεση και συσχέτιση των ψηφιακών-απομακρυσμένων-υπηρεσιών με την πολιτική της εξατομικευμένης προσέγγισης των ανέργων, το 40,1 % του δείγματος παραμένει ουδέτερο, το 27,4% απάντησε «πολύ», το 13,5% «λίγο», το 12,7% «πάρα πολύ» (Γράφημα 56.).

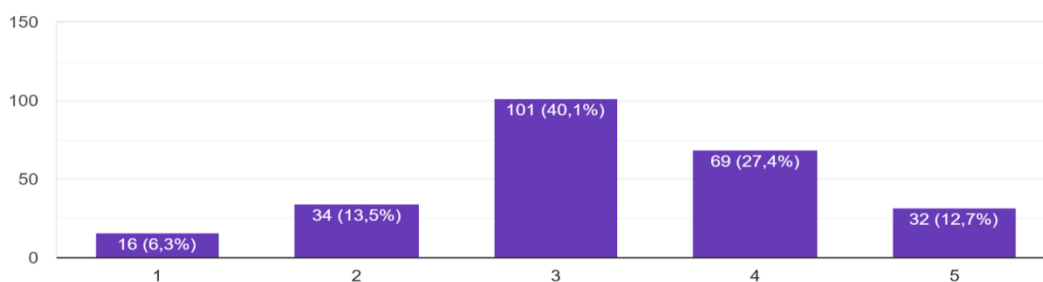
Γράφημα 55. ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟΧΩΝ ΔΥΠΑ

Δ18. Σε ποιο βαθμό εικάζετε ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες συντελούν στην εκπλήρωση των στόχων της ΔΥΠΑ;
252 απαντήσεις



Γράφημα 56. ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΥΠΑ ΚΑΙ ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ

Δ19. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι ψηφιακές-απομακρυσμένες-υπηρεσίες συνάδουν με την πολιτική της εξατομικευμένης προσέγγισης των ανέργων ;
252 απαντήσεις



5.7. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις και δη στις σχέσεις εργαζομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης. Η έρευνα οδήγησε σε συμπεράσματα, τα οποία δε δύνανται να λάβουν χαρακτήρα γενίκευσης ούτε και μπορούν στο σύνολό τους να θεωρηθούν αξιόπιστα. Βασικό περιορισμό της έρευνας συνιστά το δείγμα, το οποίο αποτελείται από εργαζομένους στα κατά τόπους καταστήματα της ΔΥΠΑ σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια. Το δείγμα θεωρείται μικρό. Μελλοντικά, έρευνα με παρόμοιο περιεχόμενο θα μπορούσε να επεκταθεί σε μεγαλύτερο όγκο δείγματος. Ακόμη, οι συμμετέχοντες στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία αυτών κατέχει ρόλο υπαλλήλου στον οργανισμό. Μικρό ποσοστό δηλώνει θέση προϊσταμένου ή διευθυντή, γεγονός που επιδρά στην έρευνα περιοριστικά, από τη στιγμή που θα αποκτούσε μεγαλύτερο ενδιαφέρον η παραβολή των απόψεων του δείγματος με κριτήριο τις μεταβλητές «θέση στην υπηρεσία» και «εργασιακές σχέσεις». Επιπλέον, η οικονομική κρίση επέδρασε καταλυτικά σε πολλούς τομείς της ζωής των ανθρώπων κι όχι αποκλειστικά στις εργασιακές σχέσεις. Άρα, σε δεύτερο χρόνο δύνανται να ακολουθήσουν και να υλοποιηθούν έρευνες που συμπεριλαμβάνουν κι άλλες μεταβλητές, πέρα από τις εργασιακές σχέσεις. Τέλος, η αναξιοπιστία των ευρημάτων της παρούσας έρευνας, συνάγεται από το γεγονός πως αυτά έρχονται σε αντίθεση κα ασυμφωνία με την ανασκόπηση πρότερων ερευνών.

Πέρα από τα παραπάνω, η έρευνα συνιστά μια πρωτογενή προσπάθεια μελέτης περίπτωσης στη ΔΥΠΑ αναφορικά με την επίδραση της οικονομικής κρίσης στους εργαζομένους και εμπλουτίζει την υπάρχουσα βιβλιογραφία.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας ήταν να διερευνηθεί ο βαθμός που η οικονομική κρίση το 2010 στην Ελλάδα επέδρασε στις εργασιακές σχέσεις του παραγωγικού ανθρωπίνου δυναμικού, καθώς και ο βαθμός που η κρίση επηρέασε θετικά ή αρνητικά τις σχέσεις των εργαζομένων του δημόσιου οργανισμού της ΔΥΠΑ.

Για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα, μέσω πρωτογενούς τυχαίας δειγματοληπτικής έρευνας, σύμφωνα με την οποία η άντληση των δεδομένων γίνεται μέσω ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε ηλεκτρονικά σε εργαζομένους σε διάφορες θέσεις ευθύνης της ΔΥΠΑ σε όλη την Ελλάδα. Η μέθοδος αποσκοπεί να ανιχνεύσει τους παράγοντες του μετασχηματισμού των κοινωνικών φαινομένων, μέσα από την αντικειμενική στατιστική μέτρηση και αποκωδικοποίηση και ως απώτερο στόχο έχει την επαλήθευση των υποθέσεων, μέσα από τη χρήση και την επίκληση αριθμητικών στοιχείων.

Με κριτήριο την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, διαπιστώνεται ότι αυτή παρουσιάζει ποικίλες ομοιότητες με πορίσματα άλλων ερευνών που υλοποιήθηκαν σχετικά με το ζήτημα των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα, αναφορικά με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, διαπιστώνεται από την παρούσα έρευνα πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων/εισών επηρεάστηκε από την έλευση της κρίσης, καθώς το βιοτικό τους επίπεδο εμφανίζεται πιο χαμηλό, η καθημερινότητά τους πιο δύσκολη, οι πάγιες δαπάνες τους μειωμένες και περιορισμένες. Αυτή η δήλωση συμφωνεί με την έρευνα των Κυριόπουλου κ.ά. (2012), που διατείνεται πως η ελληνική οικονομική κρίση, επιφέρει δυσμενείς επιπτώσεις, που οδηγούν στην επιδείνωση της φτώχειας. Τα ελληνικά νοικοκυριά βιώνουν δυσκολίες και συνεχή πίεση, η οποία επιδρά στο βιοτικό τους επίπεδο και η οποία οφείλεται στην συσσώρευση χρεών από στεγαστικά ή καταναλωτικά δάνεια που είχαν λάβει πριν την έλευση της κρίσης. Επίσης, όπως υπογραμμίζουν οι Ματσαγγάνης & Λεβέντη (2012), τα νοικοκυριά είχαν συγκεκριμένα εισοδήματα και κάλυπταν τις δόσεις των δανείων. Η οικονομική κρίση συρρίκνωσε τα εισοδήματα των εργαζομένων και επέφερε δυσμενείς επιπτώσεις στην κοινωνική ζωή των ατόμων και στην

ποιότητα διαβίωσής τους. Έπληξε περισσότερο τη μεσαία και χαμηλή κοινωνική τάξη, αύξησε τις ανισότητες. Ακόμη, το χαμηλό βιοτικό επίπεδο οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στη μείωση των αποδοχών τους, γεγονός που επηρέασε αρνητικά και τον ψυχισμό τους, καθώς η ψυχική τους υγεία διαταράχθηκε (Ketikelenis et al., 2011).

Σε επίπεδο ψυχολογικής κατάστασης, από την έρευνα προκύπτει ότι η οικονομική κρίση αύξησε τα ψυχικά προβλήματα και το άγχος και την ανασφάλεια των εργαζομένων. Οι παραπάνω δηλώσεις του δείγματος συνάδουν με τα αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών, που συμπεραίνουν πως η κρίση επέφερε ανεργία και αλλαγές στο καθεστώς το εργασιακό, όπως και περικοπές δαπανών, λόγω της ανάγκης για μείωση του μισθολογικού κόστους στο πλαίσιο αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Έτσι, αναδύθηκαν ψυχολογικές πιέσεις στους εργαζομένους και άγχος. Η έλλειψη σταθερού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, επιβαρύνει την υγεία των εργαζομένων (Simou και Koutsogeorgou, 2014). Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα των Ketikelenis et al. (2011), που ανιχνεύουν μεγάλη επίδραση της οικονομικής κρίσης στην ψυχική υγεία των πολιτών. Όπως εύστοχα επισημαίνει και ο Πετράκης (2011) σε έρευνά του, οι κακές οικονομικές συνθήκες που αναδύθηκαν στο εργασιακό περιβάλλον από την απαρχή της οικονομικής κρίσης, είχαν ως απότοκο την ψυχολογική πίεση των εργαζομένων και την αύξηση του εργασιακού άγχους, γεγονός που επέφερε συνακόλουθα τη μείωση της αποδοτικότητάς τους, την έξαρση των εργασιακών συγκρούσεων. Στη συνέχεια, έρευνα του Γιωτάκου (2012), που εξετάζει τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον ψυχισμό των εργαζομένων, διαπιστώνει πως σε περιόδους οικονομικής κρίσης αυξάνεται σε μεγάλο βαθμό ο κίνδυνος κατάθλιψης των ατόμων.

Αναφορικά με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις, το δείγμα της έρευνάς μας αποκρίνεται πως η κρίση, αν και αύξησε το φόρτο εργασίας του και οι συνεχείς περικοπές του μισθού επέδρασαν αρνητικά στην απόδοσή του, παρόλα αυτά δεν επέδρασε αρνητικά στις σχέσεις τις εργασιακές, δε δημιούργησε συγκρούσεις με συναδέλφους, ενώ, παράλληλα, δε μετέβαλε τη συμπεριφορά των ίδιων των συμμετεχόντων ή και των συναδέλφων στον εργασιακό χώρο. Τα πορίσματα της παρούσας έρευνας δε

συνάδουν με πορίσματα άλλων ερευνών, όπως αυτής του Κυριόπουλου και συνεργατών (2012), που μελετά τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις και δείχνει πως οι ανελαστικές εργασιακές συνθήκες δεν επιδρούν αποκλειστικά στον όγκο και φόρτο εργασίας των εργαζομένων ενός οργανισμού, αλλά και στην ποιότητα και δημιουργικότητά τους, την ενεργό κι εκούσια εμπλοκή τους σε δράσεις του οργανισμού, την ανάληψη πρωτοβουλιών και την ομαδική εργασία. Σε αντίθετη διάσταση κινείται και η έρευνα των Mylona και Mihail (2018), η οποία διερευνά την επίδραση της οικονομικής κρίσης στην απόδοση των εργαζομένων και η οποία διαπιστώνει πως η εργασιακή απόδοση κατά τη διάρκεια της κρίσης επηρεάζεται από τις απόψεις και στάσεις των εργαζομένων ως προς την οργανωσιακή δικαιοσύνη και την εργασιακή τους ικανοποίηση. Ακόμη, σύμφωνα με έρευνα των Οικονόμου και συνεργατών (2012), το νέο εργασιακό περιβάλλον, το εργασιακό αντικείμενο, αύξησαν τις συγκρούσεις και το δυσμενές εργασιακό κλίμα των νέων και παλιών εργαζομένων του οργανισμού απασχόλησης, όπως και τα αρνητικά συναισθήματα. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα του Δενδρινού (2018), που διαπιστώνει ότι Η ανασφάλεια και ο φόβος οδήγησαν τους εργαζομένους στο να είναι ευάλωτοι, έτσι ώστε να παραβιάζεται περισσότερο η εργασιακή νομοθεσία και να αυξάνονται οι τάσεις ανταγωνισμού και συγκρούσεων.

Σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων της ΔΥΠΑ από τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, που κλήθηκε ο οργανισμός να εφαρμόσει, η πλειοψηφία υποστηρίζει ότι δεν είναι ικανοποιημένη από τα μέτρα της κυβέρνησης. Χαρακτηρίζει, μάλιστα, τις κρατικές πολιτικές πάταξης της κρίσης ως αναποτελεσματικές. Οι αποκρίσεις των συμμετεχόντων συνάδουν με πορίσματα ερευνών. Οι Reljic και συνεργάτες (2021), σε έρευνα που διενήργησαν σε εταιρείες υψηλής τεχνολογίας διαπίστωσαν ότι ,η αύξηση των άτυπων μορφών απασχόλησης, είχε το αντίθετο αποτέλεσμα στην εισαγωγή καινοτόμων προϊόντων και διαδικασιών ,επίσης οι αλλαγές δεν αύξησαν την γνώση που είναι απαραίτητη για τη τεχνολογική αλλαγή και ευνόησαν την διάδοση θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας στην Ευρώπη (Reljic et al. 2021).

Οι Brancaccio και συνεργατες (2018), εξέτασαν σε πολλές χώρες ,τις "διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις" στον Δείκτη Νομοθεσίας Προστασίας της Απασχόλησης (EPL). Η ερευνά τους διαπιστώνει ότι η μείωση του επιπέδου προστασίας της εργασίας (EPL) δεν έφερε τα αναμενόμενα αποτελέσματα στην αύξηση του ΑΕΠ, αλλά παρατηρήθηκε μείωση της παραγωγικότητας, αύξηση της ανεργίας, και γενική επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης (Brancaccio, et al. 2018).

Οι Markovits et al.(2017), μελέτησαν την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους , η ερευνά εντοπίζει το χαμηλό βαθμό ικανοποίησης και δέσμευσης των εργαζομένων στην εργασία τους. Αυτή οφείλεται στις παρεμβάσεις του κράτους με στόχο την αλλαγή του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Και η έρευνα των Μητροπούλου και Φερώνα (2016), θεωρεί ότι οι κρατικές πολιτικές κρίνονται αναποτελεσματικές και πέρα από την εργασιακή ανασφάλεια και περιοδικότητα της εργασίας, επιφέρουν συγκρούσεις εργασιακές τόσο μεταξύ των υπαλλήλων του οργανισμού όσο και μεταξύ αυτών και των εν δυνάμει εργαζομένων. Ακόμη, τα προγράμματα για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που συμπεριλαμβάνουν νέους 15 έως 24 ετών, δεν κρίθηκαν αποτελεσματικά κι αξιόπιστα, δεν ανταποκρίθηκαν στην ανάγκη επίτευξης των στόχων, οι οποίοι στόχοι αφορούσαν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και αύξηση της απασχόλησης, με απώτερο σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών των ανέργων.

Στα ίδια επίπεδα κινείται και η έρευνα του Παπαθεοδώρου (2018), που επαληθεύει ότι η φτωχοποίηση του ελληνικού πληθυσμού οφείλεται κατά κύριο λόγο στην αναποτελεσματικότητα των μεταρρυθμίσεων και πολιτικών που έγιναν πριν την κρίση (ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης), όπως και η έρευνα του Μητράκου (2018), που υπογραμμίζει πως η ποιότητα της εργασίας συνδέεται άρρηκτα με το επίπεδο της ζωής και τη στάση του ανθρώπου απέναντι στους θεσμούς, καθώς και με τα επίπεδα ικανοποίησής του από την εργασία του και τη στάση του προς το επάγγελμα που υπηρετεί. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα δεν έχουν εμπιστοσύνη στους θεσμούς σε εθνικό επίπεδο.

Στη συνέχεια, ίδιοι οι υπάλληλοι της ΔΥΠΑ δηλώνουν ανέτοιμοι να εφαρμόσουν αυτά τα μέτρα, αφού δεν ελήφθησαν υπόψη οι ανάγκες των πολιτών, αλλά και οι ίδιοι δεν επιμορφώθηκαν στην ψηφιοποίηση των δεδομένων ούτε καταρτίστηκαν κατάλληλα για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των ατόμων. Το ίδιο υπογραμμίζει και η έρευνα του Δενδρινού (2018), που επισημαίνει πως η αντιμετώπιση της συνεχούς αύξησης της ανεργίας χρειάζεται τη λήψη δραστικών, ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες κρίνεται αναγκαίο να ενισχύουν τη συνεχή επιμόρφωση των εργαζομένων, μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα της ΔΥΠΑ και προγράμματα επιδότησης, βάσει των οποίων ο εργαζόμενος σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής αποκτά γνώσεις και δεξιότητες και έχει ευελιξία ως προς το χώρο και το μισθό, για να μπορέσει να απασχοληθεί βάσει των αναγκών μιας ελεύθερης αγοράς εργασίας και να αναπτύξει υγιείς και δημιουργικές συνεργατικές σχέσεις.

Τέλος, οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα δηλώνουν πως οι ψηφιακές υπηρεσίες, αν και πρέπει να υφίστανται και κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικές, δεν συνδέονται με την πολιτική της εξατομικευμένης προσέγγισης των ανέργων. Οι δηλώσεις τους συμφωνούν με πορίσματα της έρευνας του Παναγόπουλου (2013), ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, στόχευαν και στην ενίσχυση των εργαλείων της ΔΥΠΑ, εργαλείων που θα διευκόλυναν την πρόσβαση σε ανέργους. Αυτά τα εργαλεία σχετίζονταν με την αποτελεσματική προσέγγιση των εργοδοτών, την καταγραφή του προφίλ των ανέργων και των προσόντων τους. Από την άλλη, σύμφωνα με την παρούσα έρευνα που μελετούμε, οι υπάλληλοι της ΔΥΠΑ δηλώνουν ότι τα επιδόματα και τα προγράμματα τα επιδοτούμενα δε μείωσαν την κρίση, αφού θεωρούν ότι ο οργανισμός οφείλει να σχεδιάσει και να υλοποιήσει προγράμματα απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Αυτή η θέση δε συνάδει με την έρευνα του Φερώνα (2018), που διατείνεται ότι οι ενεργητικές πολιτικές ωφέλησαν αποκλειστικά τους εργοδότες, αφού παρείχαν κίνητρα για πρόσληψη προσωπικού με κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών, αλλά και του Γεωργιά (2020), ότι τα μέτρα του κράτους και τα επιδόματα είχαν ως στόχο την ικανοποίηση των αναγκών των ανέργων για επανένταξη στην αγορά εργασίας και μείωση της ανεργίας, γεγονός που εν μέρει επετεύχθη.

Εν κατακλείδι, τα αρνητικά αποτελέσματα της ελληνικής οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις, που καταγράφηκαν στην παρούσα έρευνα, διαπιστώνεται ότι έχουν επιδράσει σε μεγάλο βαθμό στο βιοτικό επίπεδο και την ψυχική υγεία των εργαζομένων, αλλά σε μικρό βαθμό στις εργασιακές σχέσεις. Φαίνεται πως οι υπάλληλοι και οι έχοντες θέσεις ευθύνης στον οργανισμό δεν είναι ικανοποιημένοι από τα μέτρα και τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, από τη στιγμή που αυτά δε σχεδιάστηκαν με γνώμονα τις ανάγκες των εργαζομένων ή και ανέργων, ενώ και οι ίδιοι δεν εμφανίστηκαν έτοιμοι να τα εφαρμόσουν αποτελεσματικά, λόγω ελλειπούς κατάρτισης και εξοικείωσης με τις νέες συνθήκες. Η αναδιοργάνωση του οργανισμού κρίνεται απαραίτητη κι άμεση, με σκοπό να ανταπεξέλθει στην άμεση κι αποτελεσματική πάταξη των προβλημάτων της οικονομικής κρίσης, που ταλανίζουν εργαζομένους, εργοδότες κι ανέργους. Σημαντικό βήμα θεωρείται η εισαγωγή των ψηφιακών υπηρεσιών στο πλαίσιο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, που, όμως, οφείλει να συνδυαστεί με ταυτόχρονη επιμόρφωση του προσωπικού κι ενημέρωση των ωφελουμένων.

Συγκεντρωτικά, με βάση την ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και τα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήθηκε, διαπιστώθηκε ότι ο οργανισμός της ΔΥΠΑ αναβαθμίζεται σε επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού, αλλά η άμεση μετάβασή του προς την ψηφιοποίηση, προϋποθέτει σχέδιο, που σχετίζεται με τους στόχους του οργανισμού, αλλά και το έργο του. Είναι σαφές ότι ο οργανισμός προσφέρει υπηρεσίες και παροχές προς ανέργους, με σκοπό την ομαλή κι άμεση επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Με τη βοήθεια των ψηφιακών εργαλείων και την ορθή τους χρήση από τους εργαζομένους του οργανισμού, το πρόβλημα της ανεργίας, που μαστίζει χρόνια την ελληνική κοινωνία, δύναται να αντιμετωπιστεί με τρόπο αποτελεσματικότερο.

Σε αυτό το σημείο, κρίνεται σκόπιμο να διευκρινιστεί πως η προγραμματική περίοδος (2021-2027) συνιστά μια καλή ευκαιρία, τόσο σε επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού του οργανισμού της ΔΥΠΑ όσο και για την αναβάθμιση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία οφείλουν να συνδέουν τις δεξιότητες των εργαζομένων με τις πραγματικές ανάγκες που παρουσιάζονται από τις επιχειρήσεις. Παράλληλα, οφείλει να λάβει χώρα μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην ενσωμάτωση των καλών πρακτικών και ενεργητικών

πολιτικών απασχόλησης, που υιοθέτησαν, εφάρμοσαν και κρίθηκαν αποτελεσματικές από λοιπές χώρες. Αυτό σημαίνει ότι ο οργανισμός οφείλει να βρει λύση στο ζήτημα της επικοινωνίας και της άμεσης σύνδεσής του με τις επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα οι άνεργοι να προσλαμβάνονται άμεσα και το ζήτημα της ανεργίας να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά. Η ΔΥΠΑ πρέπει να επικεντρωθεί σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, καθώς και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Αμαργιωτάκης, Μ. (2015). *Οι Αλλαγές στα Εργασιακά από το 2010 και μετά*. Αθήνα: Διόπτρα.

Βαΐτσος, Κ. & Μισσός, Β. (2018). *Πραγματική Οικονομία: Εμπειρίες ανάπτυξης, κρίσης και φτωχοποίησης στην Ελλάδα*. Αθήνα: Κριτική.

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

Γιωτάκος, Ο. & Καράμπελας, Δ. & Καυκάς, Α. (2012). *Επίπτωση της οικονομικής κρίσης στην ψυχική υγεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ψυχιατρική, 22: 109–119

Γούλας, Χ., Ζάγκος, Ζ., Κατσής, Α., Κόκκινος, Γ., Κορδάτος, Π., Μπουκουβάλας, Κ., Παληός, Ζ., Πανδής, Π., Φωτόπουλος, Ν. (2013). *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική*, Ν. Φωτόπουλος (επιμ.). Αθήνα: ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.

Δαφέρμος, Γ. & Παπαθεοδώρου, Χ. (2013). *Η Συμβολή του Συστήματος Κοινωνικής Προστασίας στην Οικονομική Μεγέθυνση*. Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Δαφέρμος, Γ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (2011). *Οικονομική κρίση στην Ελλάδα και την ΕΕ: οι επιδράσεις του μακροοικονομικού περιβάλλοντος και της κοινωνικής προστασίας στο: Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης* (πρακτικά συνεδρίου). Αθήνα: Τράπεζα της Ελλάδος.

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

Δ.ΥΠ.Α. (2022). *EURES-Το Δίκτυο EURES γενικά*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/eures#> [Πρόσβαση 9-11- 2023].

Δ.ΥΠ.Α. (2022α). *Μονάδα Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/memme?tab=poioi-imaste&tab2=pleonektimata-giati-ston-oaed&tab3=> [Πρόσβαση 10-11- 2023].

Δ.ΥΠ.Α.-Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (2022). *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/more-energhitikes-politikes-apaskholisi> [Πρόσβαση 10-11- 2023].

Δ.ΥΠ.Α.-Εκπαίδευση (2022). *Εκπαίδευση*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/more-ekpaidefsi> [Πρόσβαση 10-11- 2023].

Δ.ΥΠ.Α.-Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές (2022). *Κοινωνική Πολιτική & Λοιπές Παροχές*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/more-koinonikes-parokhes> [Πρόσβαση 11-11- 2023].

Δ.ΥΠ.Α.- Σύζευξη & Συμβουλευτική (2022). *Σύζευξη & Συμβουλευτική*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/more-simvoyleftiki> [Πρόσβαση 10-11- 2023].

Δ.ΥΠ.Α. Digital (2022). *ΔΥΠΑ Digital*. Διαθέσιμο στο: <https://www.dypa.gov.gr/oaed-digital> [Πρόσβαση 12-11 2023].

ΕΙΕΑΔ (2015). *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*. Ετήσια Έκθεση ΕΛΣΤΑΤ (2017). *Δελτίο τύπου για την υλική στέρση και τις συνθήκες διαβίωσης .Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών έτους 2016*. Δελτίο τύπου 23 Ιουνίου 2017.

Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (2017). *Η παρέμβαση της Επιτροπής στην ελληνική χρηματοπιστωτική κρίση*. Ειδική Έκθεση (17), στο www.dianeosis.org, [ανάκτηση 20/1/2024].

Ζάρδας, Α. (2015). *Η Ελληνική Οικονομική Κρίση και τα Μνημόνια*.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. (2018). *Εισόδημα – Δαπάνες Νοικοκυριών 2017*. Διαθέσιμο: [https:// imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/03/dt_eisodima_2018.pdf](https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/03/dt_eisodima_2018.pdf).

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2020). *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2020. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

INE/ΓΣΕΕ (2019). *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2019, (21) στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 10/11/2023].

INE ΓΣΕΕ (2018). *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση*. Ετήσια έκθεση 2017. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.

INE/ΓΣΕΕ (2015). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2015, (17)

στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 25/1/2024].

INE-ΓΣΕΕ,(2008). «*Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση*». Ετήσια Έκθεση. Αθήνα text at: http://www.inegsee.gr/sitefiles/files/EKTHESI_10.pdf

Καζάκος, Α. (Συλλογικό). (2012). *Εργατικό Δίκαιο (Τόμος Ι)*. Αθήνα: Σάκκουλα.

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

Κέινς, Τ.Μ. (1935). *Γενική Θεωρία της Απασχόλησης, του Επιτοκίου και του Νομίσματος*" .

ΚΕΠΕ (2015). *Κατανοώντας την Ελληνική Κρίση*. Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, τεύχος 3.

Κουζής, Γ. (2019). επιστ.υπεύθ (ερευνητής Δημουλάς Κ.) “*Οι κοινωνικές επιπτώσεις των μνημονίων στην Ελλάδα*”. στο https://www.nikoschountis.gr/wpcontent/uploads/2019/05/Nikos.chountis.eurw_bouleuths.pdf [ανάκτηση 2/2/2024].

Κουζής, Γ. (2016). *Κρατικές Πολιτικές για τη Διαμόρφωση των Εργασιακών Σχέσεων* στο : Σακελλαρόπουλος, Θ., Οικονόμου, Χ., Σκαμνάκης, Χ., Αγγελάκη, Μ. (επιμ.), Κοινωνική Πολιτική. Αθήνα: Διόνικος.

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο-Επιτομή*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Κουφάρης, Γ. (2013). *Η Παγκόσμια Οικονομική Κρίση και οι Χρηματιστηριακές Αγορές*. Περιοδικό χρήμα σελ.23.

Κρητικίδης, Γ. (2019). “Μισθωτή εργασία και Άνεργοι (στοιχεία ΕΡΓΑΝΗ & ΟΑΕΔ)”. Ενημέρωση (245) στο www.inegsee.gr [ανάκτηση 23/1/2024]

Κυριακούλιας, Π. (2012). *Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο*. Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012.

Κυριόπουλος, Γ. & Αθανασάκης, Κ. & Πάβη, Ε. (2012). *Οικονομική κρίση και υγεία*. Αθήνα: Καστανιώτη

Κυριόπουλος, Γ. & Τσιάντου, Β. (2010). *Οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στην υγεία και την ιατρική περίθαλψη*. Αθήνα: Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 27: 834-840

Λιούκας, ΣΠ. (2010). *Οι Ελληνικές Επιχειρήσεις μετά την Κρίση: Προοπτικές και Στρατηγικές για Διεθνή Ανταγωνιστικότητα*.

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

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

Μητράκος, Θ. (2018). “*Ανισότητες, φτώχεια και πολιτικές αλληλεγγύης στην Ελλάδα*”. Κοινωνική Πολιτική, (10) στο <http://eekp.gr/wp-content/uploads/2018/11/PERIODIKOT10-1.pdf> [ανάκτηση 12-1-2024].

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

Μισσός, Β. (2019). «*Σκέψεις για το Ρόλο του Κοινωνικού Κράτους*», στο Βιτζηλαίος Β. (επιμ.) Ευρώπη στο μεταίχμιο, ΕΝΑ-Ινστιτούτο Εναλλακτικών Πολιτικών.

Μπιθουμήτρης, Γ., (2018). *Τα συνδικάτα: Διεκδίκηση, Διαπραγμάτευση, Κοινωνικός Διάλογος, Συμμετοχή* στο: Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ.,

Σκαμνάκης Χ., Αγγελάκη Μ. (επιμ.), Κοινωνική Πολιτική. Αθήνα : Διόνικος σελ. 547-565.

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

Ντάνος, Α.(2011). *Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.

ΟΑΕΔ (2022α). *Διοικητική Οργάνωση & Διάρθρωση του ΟΑΕΔ*. Διαθέσιμο στο: <https://www.oaed.gr/dioikitiki-orghanosi-diarthrosi-toy-oaed?tab=dioikitiki-orghanosi&tab2=kentriki-ypiresia-diikisi&tab3=> [Πρόσβαση 15-11- 2023].

ΟΑΕΔ (2022β). *Διοικητική Οργάνωση & Διάρθρωση του ΟΑΕΔ*. Διαθέσιμο στο: <https://www.oaed.gr/dioikitiki-orghanosi-diarthrosi-toy-oaed?tab=dioikitiki-orghanosi&tab2=perifereiakes-ypiresies&tab3=monades-ekpraidefsis-kai-katartisis-epas-mathhtias-iek-oaed-kek-oaed> [Πρόσβαση 15-11- 2023].

Οικονόμου, Μ. & Πέππου, Λ.Ε. & Λουκή, Ε. & Κομπορόζος, Α. & Μέλλου, Α.& Στεφανής, Κ. (2012). *Γραμμή βοήθειας για την κατάθλιψη: Αναζήτηση βοήθειας σε περίοδο οικονομικής κρίσης*. Αθήνα: Ψυχιατρική, 23: 17–28

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

Παπαδημητρίου, Ζ. (2010). *Το Μέλλον των Εργασιακών Σχέσεων*. Αθήνα: Βιότοπος.

Παπαθεοδώρου, Χ. (2019). «Οι Νεοφιλελεύθερες Πολιτικές ως Μεγεθυντικός Παράγοντας της Επίδρασης της Κρίσης στη Φτώχεια και την Κοινωνική Προστασία στην Ελλάδα», στο Μ. Καραμεσίνη (επιμ.) *Ανισότητες νεοφιλελευθερισμός και ευρωπαϊκή Ενοποίηση*, Αθήνα: νήσος/Ινστιτούτο Πουλατζάς.

Παπαθεοδώρου, Χ. (2018α). «Φτώχεια και Λιτότητα στην Ελλάδα της Κρίσης: Η Ενδυνάμωση του νεοφιλελευθερισμού και η συρρίκνωση του συστήματος

κοινωνικής προστασίας», στο Κ. Δημουλάς & Γ. Κουζής (επιμ.) Κρίσης και Κοινωνικής Πολιτικής, Τόπος Αθήνα:.

Παπαθεοδώρου, Χ. & Παπαναστασίου, Σ. (2016). «Οικογένεια Προέλευσης και Φτώχεια στις Χώρες της ΕΕ: Ο ρόλος των συστημάτων κοινωνικής προστασίας», στο Καλλινικάκη, Θ. & Πετμεζίδου, Μ. (επιμ.):, Διαδρομές κοινωνικής έρευνας. Αθήνα: ΜΟΤΙΒΟ/ΠΜΣ , Κοινωνική Πολιτική & Κοινωνική Εργασία.

Πετράκης, Π. (2011). *Το οικονομικό περιβάλλον στο: ΕΙΕΑΔ Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*. Ετήσια Έκθεση 2012, www.eiead.gr [ανάκτηση 19/1/2024].

ΠΙΝΤΕΡΗΣ Γ. « ΤΡΑΠΕΖΙΚΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ & ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΩΣΗΣ» Cambridge University Press© The World Bank 1997 Διαθέσιμο στο ["ΑΙΤΙΑ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΚΡΙΣΕΩΝ pdf.pdf](#)

Ριζοσπάστης-Εφημερίδα-2009."Τι είναι τα stage": Διαθέσιμο στο <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=5333043>

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

Σταμάτη, Ά. και Συριόπουλος, Π. (2013). ««Δανεισμός Εργαζομένου», Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά Θέματα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Διαθέσιμο στο: https://www.inegsee.gr/wpcontent/uploads/2013/11/daneismos_ergazomenou.pdf.

Συριόπουλος, Κ. & Παπαδάμου, ΣΤ. (2014). *Εισαγωγή στην Τραπεζική Χρηματοοικονομική και τις Κεφαλαιοαγορές*. Αθήνα: Utopia. Pp 350-366

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

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

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

ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΑΚΗ ΙΩΑΝΝΑ «Ή απάντηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην οικονομική κρίση και η δημοκρατική νομιμοποίηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης» Διαθέσιμο στο: <https://crisisobs.gr/wp-content/uploads/2015/12/Christodoulaki-Presentation-EU-Response-and-Legitimacy21.pdf>

Ξενόγλωσση

Adam, S. & Papatheodorou, C. (2016). “*Dismantling the feeble social protection of Greece: Crisis and austerity measures consequences*”, in Schubert, K. de, Villota, P. & Kuhlmann, J. (eds), *Challenges to European Welfare Systems*, Springer. pp. 271-300

Argyrou, M. G. & Tsoukalas, J. D. (2011). *The Greek debt crisis: Likely causes, mechanics and outcomes*. *The World Economy*, 34: 173-191

BoG, (2014). *The chronicle of the great crisis: the Bank of Greece 2008-2013. Public interventions and institutional actions to safeguard financial stability and overcome the crisis*. Centre for Culture, Research and Documentation, Bank of Greece

Brancaccio, E., N. Garbellini and R. Giammetti. 2018. "Structural Labour Market Reforms, GDP Growth and the Functional Distribution of Income". Structural Change and Economic Dynamics 44: 34-45.

Cottini, E., & Lucifora, C. (2013). *Mental health and working conditions in Europe*. *ILR Review*, 66: 958-988

Dafermos, Y. & Papatheodorou, C. (2013). “*What drives inequality and poverty in the EU? Exploring the impact of macroeconomic and institutional factors*”. *International Review of Applied Economics*, 27(1), pp. 1-22.

European Commission (2021). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Tax and benefits database.

European Commission. (2019). *Report on Equality between Women and Men in the European Union*. Luxemburg: European Commission

Craig, B. (2007). *Eichenbaum Martin and Rebelo Sergio. " Currency Crisis Models"*. Ανάκτηση 10-1-24 από

<https://www.kellogg.northwestern.edu/faculty/re:elo/htm/currency%20crisis%20models%20Ed.pdf>

Kentikelenis, A. & Papanicolas, I. (2011). *Economic crisis, austerity and the Greek public health system*. *European Journal of Public Health*, 22: 4-5

Kerasidou, A. & Kingori, P. & Legido-Quigley, H. (2016). " *You have to keep fighting*": *maintaining healthcare services and professionalism on the frontline of austerity in Greece*. *International journal for equity in health*, 15: 118

Kondilis, E. & Giannakopoulos, S. & Gavana, M. & Ierodiakonou, I. & Waitzkin, H. & Benos, A. (2013). *Economic crisis, restrictive policies, and the population's health and health care: the Greek case*. *American journal of public health*, 103: 973-979

Markovits, Y, Boer, D., Gerbers, S. (2017). «*The Impact of a Lasting Economic Crisis on Employee Attitudes: A Follow-up and Extension*». *Athens Journal of Business & Economics*, 3(2): 85-100.

Markovits, Y.& Boer, D. & Van Dick, R. (2014). *Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and self-regulation*. *European Management Journal*, 32: 413-422

Marmot, MG. & Bell, R. (2009). *How will be Financial Crisis affect Health*. *BMJ* 338:1314.

Mylona, E. & Mihail, D. (2018). *Enhancing Employees' Work Performance through Organizational Justice in the Context of Financial Crisis. A Study of the Greek Public Sector*. *International Journal of Public Administration*, 28: 1-11

Rugulies, R. & Aust, B. & Madsen, I. E. & Burr, H. & Siegrist, J. & Bültmann, U. (2012). *Adverse psychosocial working conditions and risk of severe depressive*

symptoms. Do effects differ by occupational grade? The European Journal of Public Health, 23: 415-420

Reljic, J., A. Cetrulo, V. Cirillo and A. Coveri. 2021. "Non-standard Work and Innovation: Evidence from European Industries". Economics of Innovation and New Technology

Simou, E. & Koutsogeorgou, E. (2014). *Effects of the economic crisis on health and healthcare in Greece in the literature from 2009 to 2013: A systematic review*. Health Policy, 115: 111-119

Tirole, J. (2010). "Lessons from the Crisis", in: Dewatripont, M., Rochet, J.-Ch. and J. Tirole: *Balancing the Banks: Global Lessons from the Financial Crisis*. Princeton University Press, Princeton and Oxford, chapter 2, pp.10-77.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητοί/ές κύριοι/ες,

Στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, με θέμα :

«Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων. Το παράδειγμα της Δ.ΥΠ.Α.», του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στην "Δημόσια Διοίκηση» του πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας , συντάχθηκε το παρόν ερωτηματολόγιο. Η συμπλήρωσή του είναι προαιρετική και ανώνυμη και ο χρόνος που απαιτείται περίπου 10'-15'. Θα εκτιμούσα ιδιαίτερα τη συμμετοχή σας, αφιερώνοντας λίγο από το χρόνο σας για τη συμπλήρωσή του. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

Με εκτίμηση,

ΠΡΑΠΠΑΣ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗΣ

A': Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

18-25

26-40

41-55

56-65

3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Τριτοβάθμια εκπαίδευση

Μεταπτυχιακός τίτλος/Διδακτορικός τίτλος σπουδών

4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

5. Θέση εργασίας στη Δ.ΥΠ.Α.

Διευθυντής

Προϊστάμενος

Υπάλληλος

Β΄: Οικονομική κρίση και βιοπορισμός

B1. Σε ποιο βαθμό επηρέασε η οικονομική κρίση το βιοτικό σας επίπεδο;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

B2. Σε ποιο βαθμό η οικονομική κρίση σας ανάγκασε να περιορίσετε τις πάγιες δαπάνες σας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

B3. Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε τις αποδοχές σας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

B4. Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε τις επιλογές σας στην εκπαίδευση και στις επιλογές καριέρας

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

B5 Σε τι βαθμό η οικονομική κρίση επηρέασε την ψυχική και σωματική σας υγεία

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Γ': Οικονομική κρίση και εργασιακές σχέσεις

Γ1. Πιστεύετε ότι οι πολιτικές των προηγούμενων κυβερνήσεων συνέβαλαν στην εκδήλωση της οικονομικής κρίσης της δεκαετίας του 2010;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Γ2. Η οικονομική κρίση επέδρασε στις σχέσεις σας με συναδέλφους;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Γ3. Θεωρείτε ότι η οικονομική κρίση αύξησε το φόρτο εργασίας σας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Γ4. Η κατάργηση του 13ου και του 14ου μισθού και η μείωση των αποδοχών σας

πόσο επηρέασε την απόδοσή σας στην εργασία σας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Γ5. Η οικονομική κρίση συνετέλεσε στην αλλαγή της συμπεριφοράς σας στον εργασιακό σας χώρο;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Γ6. Η οικονομική κρίση επηρέασε τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας στον εργασιακό σας χώρο;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Γ7. Η οικονομική κρίση επέφερε αλλαγές στη μορφή εργασίας σας; (εκπεριτροπής, αναστολή κλπ);

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ': Οικονομική κρίση και βαθμός ικανοποίησης υπαλλήλων Δ.ΥΠ.Α. από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Δ1. Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τα δημοσιονομικά μέτρα που υιοθετήθηκαν για την αντιμετώπιση της κρίσης;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ2. Οι κρατικές πολιτικές που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση της κρίσης θεωρείτε ότι ήταν αποτελεσματικές;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ3. Οι πολιτικές που επέβαλαν στη χώρα οι Θεσμοί (ΕΚΤ, ΔΝΤ) για την αντιμετώπιση της κρίσης πιστεύετε ότι ήταν αποτελεσματικές;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ4. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν από τον οργανισμό για την αντιμετώπιση της κρίσης ήταν κοινωνικά δίκαιες;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ5. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφάρμοσε ο οργανισμός μείωσαν τα επίπεδα ανεργίας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ6. Θεωρείτε ότι η κρίση συνέβαλε στον έλεγχο των κρατικών πολιτικών και αποφάσεων από τους Θεσμούς;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ7. Πιστεύετε ότι οι υπάλληλοι του οργανισμού ήταν έτοιμοι να εφαρμόσουν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης την περίοδο της οικονομικής κρίσης;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ8. Θεωρείτε ότι ο οργανισμός έλαβε υπόψη του κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης τις ανάγκες των πολιτών;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ9. Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι της Δ.ΥΠ.Α. έλαβαν την κατάρτιση στην ψηφιοποίηση δεδομένων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, με σκοπό τη διευκόλυνση των ανέργων και ευάλωτων κοινωνικών ομάδων;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Παρά πολύ

Δ10. Η πολιτική των επιδοτούμενων προγραμμάτων συνέβαλε στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της κρίσης;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ11. Η πολιτική των επιδομάτων συνέβαλε στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της κρίσης;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ12. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο οργανισμός οφείλει να εστιάσει σε σχεδιασμό κι εφαρμογή προγραμμάτων απασχόλησης στο μέλλον σε τοπικό επίπεδο;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ13. Κατά πόσο πιστεύετε ότι τα επιδόματα και τα προγράμματα στέγασης είναι εμπόδιο στον ρόλο της ΔΥΠΑ

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ14. Σε ποιο βαθμό συμφωνείται με τις στρατηγικές ακολουθεί η ΔΥΠΑ, για την ενίσχυση των σχέσεων με τον επιχειρηματικό κόσμο;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ15. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντική και σκόπιμη την πρόσληψη εργασιακών συμβούλων;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι λαμβάνετε τη δέουσα κατάρτιση από τον οργανισμό;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ17. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η ετήσια υποχρεωτική συνέντευξη των ανέργων κρίνεται σημαντική;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ18. Σε ποιο βαθμό εικάζετε ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες συντελούν στην εκπλήρωση των στόχων της ΔΥΠΑ;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ

Δ19. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι ψηφιακές-απομακρυσμένες-υπηρεσίες συνάδουν με την πολιτική της εξατομικευμένης προσέγγισης των ανέργων ;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Παρά πολύ