



**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**

---



**ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ  
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΥΦΕΣΗΣ: ΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ  
ΤΗΣ ΠΟΛΥΘΕΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ  
ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**

**Θεοδώρα Λύτρα**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης  
στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2021





**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**



**ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ  
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΥΦΕΣΗΣ: ΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ  
ΤΗΣ ΠΟΛΥΘΕΣΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ  
ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**

**Θεοδώρα Α. Λύτρα, Α.Μ.:01818**

Επιβλέπουσα: Χαρίκλεια Ι. Βαβούρα, Διδάκτωρ, University of Nottingham

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης  
στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2021





**University of West Attica**

School of Administration, Economic, and Social Sciences

Department of Accounting & Finance

**M.Sc. in Public Economics and Policy**

---



**THE UNEMPLOYMENT ISSUE AND EMPLOYMENT POLICIES  
IN TIMES OF RECESSION: THE RESTRICTIONS OF MULTIPLE  
JOB HOLDING AND THE INVOLVEMENT OF THE HELLENIC  
COURT OF AUDIT**

**Theodora A. Lytra, R.N.:01818**

Supervisor: Charikleia I. Vavoura, Doctorate, University of Nottingham

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica  
in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Aigaleo, Greece, 2021





## Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



*«Το πρόβλημα της ανεργίας και οι πολιτικές απασχόλησης σε περιόδους ύφεσης: Οι περιορισμοί της πολυθεσίας και ο ρόλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου»*

### Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 17-02-2022.

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Χαρίκλεια Βαβούρα	Διδάκτωρ, University of Nottingham	
2	Αλίνα Χυζ	Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3	Αικατερίνη Δεδούλη	Επίκουρη Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	





## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Θεοδώρα Λύτρα του Αγγελή-Ιωάννη, με αριθμό μητρώου 01818 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «**Δημόσια Οικονομική και Πολιτική**» του Τμήματος «Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής» της Σχολής «Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών» του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



\* **Όνομα Επώνυμο/Ιδιότητα**

**Ψηφιακή Υπογραφή**

\* **Ψηφιακή υπογραφή του επιβλέποντος αν έχει ζητηθεί απαγόρευση πρόσβασης στην εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα.**



*Στην οικογένειά μου*



## Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλλαν στην εκπόνησή της.

Ευχαριστώ θερμά τους καθηγητές μου για τις γνώσεις τις οποίες μου μετέδωσαν, ειδικότερα τον καθηγητή μου, κύριο Ιωάννη Βαβούρα, για την επιστημονική και συμβουλευτική καθοδήγησή του, την επιστημονική οπτική με την οποία αντιμετώπισε το θέμα της παρούσας διπλωματικής, την πάντα άμεση ανταπόκρισή του, τις εύστοχες και ιδιαίτερα εποικοδομητικές παρατηρήσεις του αλλά και την συνεχή του υποστήριξη.

Οφείλω επίσης να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τους συναδέλφους μου στο Ελεγκτικό Συνέδριο, χωρίς τη βοήθεια των οποίων δε θα ήταν δυνατή η διεξαγωγή της έρευνας.

Ιδιαίτερα όμως ευχαριστώ τον σύζυγό μου για την πίστη του σε εμένα, την αμέριστη στήριξη και την υπομονή του καθόλη τη διάρκεια των σπουδών μου.



# **Το πρόβλημα της ανεργίας και οι πολιτικές απασχόλησης σε περιόδους ύφεσης: Οι περιορισμοί της πολυθεσίας και ο ρόλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου**

## **Περίληψη**

Η απασχόληση αποτελεί δικαίωμα το οποίο είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο και προστατεύεται μέσω της ισχύουσας νομοθεσίας. Σύμφωνα με το άρθρο 22 του Συντάγματος, το Κράτος μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης των πολιτών αλλά και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου πληθυσμού, αγροτικού και αστικού. Στην παρούσα διπλωματική εργασία επιχειρείται η ανάλυση του προβλήματος της ανεργίας, στην Ελλάδα, διαχρονικά και η σημασία της αντιμετώπισής του. Θα αναφερθούν οι πολιτικές απασχόλησης και ειδικότερα θα αναλυθεί το μέτρο του ελέγχου της πολυθεσίας & πολυαπασχόλησης, της καθιέρωσης ανώτατου ορίου απολαβών στον Δημόσιο Τομέα καθώς και ο ρόλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου στην εφαρμογή του. Θα διερευνηθούν οι συσχετισμοί της πολιτικής αυτής, ειδικότερα σε περιόδους που η ανεργία είναι εκτεταμένη. Στο πλαίσιο της εργασίας θα διεξαχθεί έρευνα προκειμένου να αποτυπωθεί το γενικότερο αίσθημα απέναντι στις πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας και ειδικότερα για τον περιορισμό της πολυθεσίας στο Δημόσιο.

**Σημαντικοί Όροι:** Ανεργία, πολιτικές απασχόλησης, πολυθεσία, πολυαπασχόληση, ανώτατο όριο απολαβών, Ελεγκτικό Συνέδριο.





# **The unemployment issue and employment policies in times of recession: The restrictions of multiple job holding and the involvement of the Hellenic Court of Audit**

## **Abstract**

Employment is a constitutional right, guaranteed and protected by applicable law. According to the 22nd Article of the Greek Constitution, the State not only ensures employment conditions for citizens but also attends to the moral and material exaltation of the working population, rural and urban. The current diploma thesis is an attempt to analyze the phenomenon of unemployment in Greece throughout the recent decades and the importance of controlling it. There will be an assessment of employment policies practiced by the State and extensive reference on the measures taken to limit multiple job holding in the public sector as well as on the adaptation of a maximum threshold on public sector earnings. Finally, there will be an analysis of the role of the Hellenic Court of Audit in ensuring conformity to these measures. These specific employment policies correlations will be examined, especially for periods of high unemployment rates. In the context of this thesis, a research will be carried out, to aid in apprehending the overall feeling towards employment policies and limiting multiple job holding in the Public sector.

**Keywords:** Unemployment, employment policies, multiple job holding, maximum income threshold, Hellenic Court of Audit.



## **Περιεχόμενα**

### **Περίληψη**

### **Abstract**

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ανεργία**

<b>1.1</b>	<b>Εισαγωγή</b>	<b>1</b>
<b>1.2</b>	<b>Ανεργία και Απασχόληση</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1</b>	<b>Τα είδη της Ανεργίας</b>	<b>5</b>
<b>1.2.2</b>	<b>Ανεργία και Επιπτώσεις στην Οικονομία</b>	<b>8</b>
<b>1.2.3</b>	<b>Ανεργία και Επιπτώσεις στο Άτομο και την Κοινωνία</b>	<b>13</b>
<b>1.3</b>	<b>Η Ανεργία στην Ελλάδα</b>	<b>16</b>
<b>1.3.1</b>	<b>Η Κατάσταση Απασχόλησης κατά το 2020 και η επίδραση της πανδημίας στην Αγορά Εργασίας</b>	<b>20</b>
<b>1.3.2</b>	<b>Η Μακροχρόνια Ανεργία</b>	<b>23</b>
<b>1.3.3</b>	<b>Η Έμφυλη ταυτότητα της Ανεργίας</b>	<b>24</b>
<b>1.3.4</b>	<b>Ανεργία και Νέοι</b>	<b>34</b>
<b>1.3.5</b>	<b>Ανεργία και Μετανάστευση</b>	<b>39</b>
<b>1.4</b>	<b>Ανακεφαλαίωση</b>	<b>43</b>

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Πολιτικές Απασχόλησης**

<b>2.1</b>	<b>Εισαγωγή</b>	<b>45</b>
<b>2.2</b>	<b>Το κόστος της Απώλειας Εργασίας και η αναγκαιότητα των Πολιτικών Απασχόλησης</b>	<b>46</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Οι Νέες Μορφές Απασχόλησης και η απάντηση με τις Πολιτικές Απασχόλησης</b>	<b>47</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Οι Πολιτικές Απασχόλησης για τις επιπτώσεις του Covid-19 στην Αγορά Εργασίας</b>	<b>53</b>
<b>2.2.3</b>	<b>Η δεύτερη – πολλαπλή απασχόληση</b>	<b>57</b>
<b>2.3</b>	<b>Η ανάπτυξη των Πολιτικών Απασχόλησης και η διάκρισή τους</b>	<b>63</b>

2.3.1 Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης	68
2.3.2 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης	71
2.4 Διεθνής Πρακτική	74
2.5 Ανακεφαλαίωση	84

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ο ρόλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου**

3.1 Εισαγωγή	87
3.2 Το Ελεγκτικό Συνέδριο και ο Έλεγχος Πολυθεσίας	87
3.3 Η ισχύουσα πρακτική και οι προοπτικές στον Έλεγχο Πολυθεσίας	91
3.4 Όρια, εξαιρέσεις και σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις για την πολυαπασχόληση στο δημόσιο τομέα	93
3.5 Σύντομη παρουσίαση της διαδικασίας υποβολής και ελέγχου Υπευθύνων Δηλώσεων Πρόσθετων Αποδοχών	97
3.5.1 Διαχείριση τυχόν ευρημάτων κατά τον Έλεγχο Πολυθεσίας	98
3.6 Ανακεφαλαίωση	100

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ερευνητικό Μέρος**

4.1 Εισαγωγή	103
4.2 Σκοπός της Έρευνας	104
4.3 Μεθοδολογία Έρευνας	104
4.3.1 Ερευνητικές Υποθέσεις	105
4.3.2 Ερευνητικά Ερωτήματα	106
4.4 Χαρακτηριστικά του δείγματος	106
4.5 Περιγραφή ερωτηματολογίου	108
4.6 Ανάλυση των απαντήσεων	110
4.7 Περιορισμοί της Έρευνας	127

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συμπεράσματα της μελέτης**

<b>5.1 Συμπεράσματα Θεωρητικού Μέρους</b>	<b>129</b>
<b>5.2 Συμπεράσματα Ερευνητικού Μέρους</b>	<b>136</b>
<b>5.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα</b>	<b>140</b>

<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b>	<b>141</b>
------------------	------------

<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>153</b>
---------------------	------------



## Κατάλογος Πινάκων

1.1 Πιθανές μεταβολές της εργασιακής κατάστασης.	11
2.1 Χώρες με συστήματα αποζημίωσης μερικής απασχόλησης σε 19 χώρες του ΟΟΣΑ, κατά την οικονομική κρίση του 2008.	82
2.2 Μετατροπή συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση. Ελλάδα 2011 – 2018.	83
3.1 Οι κατηγορίες των ανωτάτων ορίων αποδοχών.	96
3.2 Εξέλιξη ανώτατου ορίου αποδοχών Γενικού Γραμματέα Υπουργείου.	97
4.1 Ανάλυση δείγματος κατά ηλικία και φύλο	107
4.2 Ανάλυση δείγματος κατά οικογενειακή κατάσταση	107
4.3 Ανάλυση δείγματος κατά επίπεδο εκπαίδευσης	107
4.4 Η πολλαπλή απασχόληση των ερωτηθέντων σε αριθμούς σε σχέση με γνώση της διαδικασίας	111
4.5 Διάρκεια πρόσθετης απασχόλησης	112
4.6 Οι τομείς πρόσθετης απασχόλησης σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτηθέντων.	115
4.7 Τα κίνητρα για την πρόσθετη απασχόληση	116
4.9 Αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας τρέχουσας απασχόλησης	119
4.10 Αξιολόγηση των παραγόντων που επιβαρύνουν την ανεργία	120
4.11 Αξιολόγηση των επιπτώσεων της ανεργίας στο άτομο	121
4.12 Αξιολόγηση των επιπτώσεων της ανεργίας στην κοινωνία	122
4.13 Αξιολόγηση των επιπτώσεων της ανεργίας στην οικονομία	123
4.14 Αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης	124
4.15 Αξιολόγηση συγκεκριμένων μέτρων των πολιτικών απασχόλησης	124
4.16 Αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης συνολικά	125





## Κατάλογος Διαγραμμάτων

1.1 Οι έννοιες της πλήρους απασχόλησης και της ανεργίας διαγραμματικά.	4
1.2 Η ταξινόμηση των ατόμων εργάσιμης ηλικίας σε απασχολούμενους, ανέργους και μη εργατικό δυναμικό.	17
1.3 Κατάσταση Απασχόλησης 1981 – 2019 (α) [Σε χιλιάδες άτομα]	19
1.4 Κατάσταση Απασχόλησης 1981 – 2019 (β) [Σε ποσοστό]	20
1.5 Ποσοστά αύξησης των μη διαθεσίμων για εργασία.	22
1.6 Εργατικό δυναμικό & κατάσταση απασχόλησης ανά τρίμηνο.	22
1.7 Η διάρκεια της ανεργίας στην Ελλάδα σε σχέση με την συνολική, κατά την περίοδο 1999 – 2020 (σε χιλιάδες).	23
1.8 Η διάρθρωση της ανεργίας στην Ελλάδα κατά τα έτη 2014 και 2020 (σε ποσοστά επί της συνολικής).	24
1.9 Η εξέλιξη της κατά φύλο διάκρισης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1981-2019.	25
1.10 Κατάσταση Απασχόλησης Ανδρών στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1981-2019.	26
1.11 Κατάσταση Απασχόλησης Γυναικών στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1981-2019.	26
1.12 Δείκτης Ανεργίας κατά φύλο στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1981 - 2019.	27
1.13 Η κατάσταση της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά φύλο, για το έτος 2020.	28
1.14 Το ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην απασχόληση, για την Ελλάδα κατά το έτος 2020.	28
1.15 Η Επίδραση της φροντίδας παιδιών και συγγενών στην απασχόληση κατά το 2018 στην Ελλάδα.	31
1.16 Δυσκολίες που δημιουργούνται από την εργασία των φροντιστών στην φροντίδα παιδιών και συγγενών, κατά το 2018 στην Ελλάδα.	32
1.17 Διακοπή της εργασίας για τη φροντίδα παιδιών και συγγενών, κατά το 2018 στην Ελλάδα.	33
1.18 Η μερική απασχόληση επί της συνολικής κατά φύλο, για την Ελλάδα (2016-2019).	33
1.19 Ποσοστά ανεργίας νέων στην ΕΕ σε σχέση με την Ελλάδα (διάστημα 2010-2019).	36
1.20 Κατάταξη των χωρών της ΕΕ στην ανεργία νέων για το έτος 2019.	37

1. 21 Κατάταξη των χωρών της ΕΕ στην μερική απασχόληση των νέων για το έτος 2019.	38
1. 22 Κατάταξη εξερχομένων μεταναστών ανά χώρα προέλευσης (2013).	40
1. 23 Εξερχόμενοι μετανάστες ανά χώρα προέλευσης, ηλικίας 25-39 (2013).	41
1.24 Μετανάστες με Ελληνική Ιθαγένεια, προς άλλες χώρες, διάστημα 2013-2019.	41
2.1 Μερική και πλήρης απασχόληση στην Ελλάδα (2000-2019).	52
2.2 Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση, κατά το 2019.	53
2.3 Ποσοστό επιλογής πολιτικών στήριξης της απασχόλησης, στις χώρες του ΟΟΣΑ για την αντιμετώπιση του Covid-19.	56
2.4 Ποσοστό δεύτερης απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων κατά το διάστημα 1999-2000.	58
2.5 Δεύτερη απασχόληση στην Ελλάδα, κατά φύλο, κατά το διάστημα 1999-2020	58
2.6 Ποσοστό δεύτερης απασχόλησης ανά κλάδο για το έτος 2020.	59
2.7 Συνολικές δαπάνες για πολιτικές απασχόλησης (% του ΑΕΠ) στις χώρες ΟΟΣΑ, ανά κατηγορία. (Στοιχεία 2018).	77
2.8 Αριθμός εβδομάδων άδειας μητρότητας στις χώρες ΟΟΣΑ (έτος 2018).	78
2.9 Αναλογία μεταξύ ενεργών & παθητικών πολιτικών απασχόλησης στις χώρες ΟΟΣΑ. (έτος 2018 ).	79
2.10 Βαθμός αναπλήρωσης εισοδήματος ανάλογα το διάστημα ανεργίας για τις χώρες του ΟΟΣΑ.	79
2.11 Ανοικιοθελής μερική απασχόληση στις χώρες ΟΟΣΑ (έτος 2019).	81
4.1 Βαθμός ενημέρωσης των ερωτηθέντων για την πρόσθετη απασχόληση και τις πολλαπλές αποδοχές	113
4.2 Βαθμός ενημέρωσης των ερωτηθέντων για την για την υποβολή υπευθύνων δηλώσεων ν.1256/1982	113

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΑΝΕΡΓΙΑ

### 1.1 Εισαγωγή

Η ανεργία είναι ένα φαινόμενο που απασχολεί τόσο την κοινωνία όσο και τους φορείς της οικονομικής πολιτικής. Επιφέρει επιπτώσεις στην οικονομία, στην κοινωνία και στο άτομο. Στην Ελλάδα τις τελευταίες δεκαετίες η ανεργία παραμένει σε πολύ υψηλά ποσοστά, αποτυπώνοντας έτσι την μακροχρόνια ύφεση ως αποτέλεσμα της δημοσιονομικής κρίσης. Πρόκειται όμως για ένα σύνθετο πρόβλημα, που για να κατανοηθεί θα πρέπει κανείς να εξετάσει τα είδη της ανεργίας, με τους παράγοντες που επηρεάζουν το καθένα.

Ειδικότερα, είναι χρήσιμη η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ μεταβολών στην ανεργία και μεταβολών στην απασχόληση, δεδομένου ότι μια συγκεκριμένη αύξηση της απασχόλησης δεν αντιστοιχεί σε ισόποση μείωση της ανεργίας. Με μια τέτοια ανάλυση, στόχος είναι να αποτυπωθούν οι προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν οι φορείς της οικονομικής πολιτικής όσον αφορά στην αντιμετώπιση του φαινομένου. Επιπλέον, αναλύεται περαιτέρω το πρόβλημα από την σκοπιά της κοινωνιολογίας και της ψυχολογίας, με αναφορά στις επιπτώσεις που υφίσταται το άνεργο άτομο, καθώς πρόκειται για ένα φαινόμενο με κοινωνικές και ψυχολογικές προεκτάσεις. Τέλος αποτυπώνονται οι τρόποι καταγραφής της ανεργίας και η εξέλιξή της στα σημερινά επίπεδα.

Οι βασικές έννοιες του κεφαλαίου αναπτύσσονται στην ενότητα «Ανεργία και απασχόληση», όπου δίνονται και διαγραμματικά. Στην επόμενη ενότητα, προκειμένου να φανεί η σύνδεση μεταξύ ανεργίας και ΑΕΠ, εξετάζεται ο Νόμος του Όκεν. Ταυτόχρονα, καταγράφονται οι πιθανές μεταβολές στην εργασιακή κατάσταση του ατόμου και οι συνδυασμοί αυτών που απαρτίζουν το σύνολο των μεταβολών της απασχόλησης και της ανεργίας. Με αυτόν τον τρόπο εξηγείται η πολυπλοκότητα της αντιμετώπισης του φαινομένου και η πολυδιάστατη σχέση ανεργίας – απασχόλησης.

Στην ενότητα για τις κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας παρουσιάζονται στοιχεία από δημοσιευμένα άρθρα της επιστήμης της ψυχολογίας αλλά και στοιχεία σχετικών ερευνών, μέσω των οποίων αποτυπώνονται τα πολλαπλά επίπεδα

στα οποία η ανεργία επηρεάζει τις κοινωνίες. Ακολούθως, καταγράφεται η πορεία της ανεργίας και της απασχόλησης στην Ελλάδα, μέχρι και το 2020 όπου και υπάρχει πληρότητα στατιστικών στοιχείων. Αναλύονται τα ποσοστά κατά φύλο, το φαινόμενο της ανεργίας στους νέους και γίνεται σύγκριση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα. Τέλος, εξετάζεται το ζήτημα της «διαρροής εγκεφάλων» (brain drain) με το εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης που μεταναστεύει προκειμένου να βρει εργασία σε άλλη χώρα.

## 1.2 Ανεργία και Απασχόληση

Η έννοια της ανεργίας μπορεί να εξεταστεί διαφορετικά ανάλογα την οικονομική θεωρία βάσει της οποίας την προσεγγίζει κανείς. Ως τα μέσα του 18<sup>ου</sup> αιώνα, που η εργασία είναι εποχική βάσει του γεωργικού κύκλου, δεν συναντάται ο όρος της ανεργίας αλλά ο όρος της *απραξίας*, η οποία όμως δεν εντοπίζεται ως ένα κοινωνικό πρόβλημα αλλά ως επιλογή. Οι πρώτες αναφορές στα αίτια της ανεργίας εμφανίζονται κατά την κλασική περίοδο της οικονομικής σκέψης. Η αρχή έγινε από τον Adam Smith (1776) ο οποίος συνέδεσε την ανεργία με το μέγεθος του κεφαλαίου που προορίζεται για μισθούς. Όσο ο ρυθμός συσσώρευσης αυτού του κεφαλαίου είναι μεγαλύτερος από τον ρυθμό αύξησης του πληθυσμού, τότε δεν διαφαίνεται κίνδυνος ανεργίας. Σε αντίθετη περίπτωση, ο Smith θεωρούσε ότι η ίδια η αγορά θα προχωρούσε σε αυτορρύθμιση του προβλήματος και άρα δεν θα υπήρχαν μακροχρόνια χαρακτηριστικά. Κατά την άποψη του Malthus (1798) δεν θα πρέπει να παρέχονται επιδόματα στους ανέργους καθώς λειτουργούν ανασταλτικά στην απασχόληση. Ο πρώτος οικονομολόγος που αναγνωρίζει το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας ήταν ο Ricardo (1821). Επικεντρώθηκε κυρίως στην εκμηχάνιση της παραγωγής και την ανεργία που αυτή προκαλεί (Βαρδαλαχάκης, 2018).

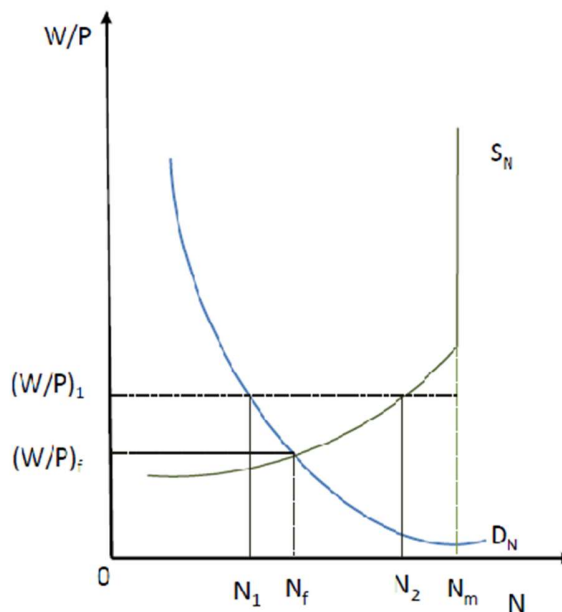
Κατά την μαρξιστική θεωρία, η ανεργία δεν αντιμετωπίζεται ως κάτι το παροδικό αλλά ως συστατικό στοιχείο του καπιταλιστικού συστήματος. Αποτελεί την πλεονάζουσα εργασία, που συνεισφέρει αφενός στο να πειθαρχούν οι εργαζόμενοι σε εντατικοποίηση της εργασίας, αφετέρου στο να υπάρχει διαθέσιμο εργατικό δυναμικό ώστε να προσαρμοστεί σε τυχόν κυκλικές διακυμάνσεις της παραγωγής. Αντίθετα, κατά το νεοκλασικό υπόδειγμα, όπου θεωρείται πως η αγορά κατανέμει άριστα τους διαθέσιμους πόρους, η ανεργία αντιμετωπίζεται ως ένα βραχυχρόνιο φαινόμενο. Θεωρείται ότι η ανεργία αφορά τα άτομα τα οποία δεν επιθυμούν να εργαστούν με τον επικρατούντα μισθό

και άρα είναι εκούσια, συνεπώς δεν αντιμετωπίζεται ως κοινωνικό-οικονομικό πρόβλημα που θα πρέπει να υπάρξει παρέμβαση για την επίλυσή του. Τέλος, κατά την Κεϋνσιανή προσέγγιση, δεδομένων και των συνεπειών της Μεγάλης Ύφεσης του 1929, αμφισβητείται η ικανότητα της αγοράς να ρυθμίσει τις συνθήκες για την πλήρη απασχόληση. Παρόλα αυτά η λύση του προβλήματος θεωρείται εφικτή με την τόνωση της ενεργού ζήτησης (Βαρδαλαχάκης, 2018).

Στο πλαίσιο της οικονομικής ανάλυσης, σε σχέση με την έννοια της πλήρους απασχόλησης, το μέτρο της ανεργίας δίνεται θεωρητικά από την υπερβάλλουσα ποσότητα προσφοράς εργασίας σε σχέση με την ποσότητα ζήτησης, σύμφωνα πάντα με τον επικρατούντα πραγματικό μισθό. Ένας από τους σκοπούς της οικονομικής πολιτικής είναι η πλήρης απασχόληση. Για την επίτευξή του όμως, σύμφωνα με τον θεωρητικό ορισμό της πλήρους απασχόλησης, θα πρέπει η συνολική ζήτηση εργασίας να είναι ίση με την προσφορά της, δεδομένων των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας και σύμφωνα με τον επικρατούντα πραγματικό μισθό. Σύμφωνα με την κλασική οικονομική θεωρία, η ζήτηση και η προσφορά εργασίας εκλαμβάνονται ως συναρτήσεις του μέσου πραγματικού μισθού (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

$$(D_N) = f\left(\frac{W}{P}\right) \ \& \ (S_N) = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

Στο Διάγραμμα 1. 1 απεικονίζονται οι έννοιες της πλήρους απασχόλησης και της ανεργίας. Οι δύο καμπύλες βρίσκονται σε ισορροπία στο σημείο όπου η ζήτηση εργασίας ( $D_N$ ) είναι ίση με την προσφορά εργασίας ( $S_N$ ).



Πηγή: Βαβούρας & Βαβούρα, 2019β

### Διάγραμμα 1. 1 Οι έννοιες της πλήρους απασχόλησης και της ανεργίας διαγραμματικά

Η προβολή του σημείου ισορροπίας στον οριζόντιο άξονα ( $N_f$ ), δίνει την ποσότητα εργασίας που αντιστοιχεί στην πλήρη απασχόληση και τον μέσο πραγματικό μισθό  $(\frac{W}{P})_f$  (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

Στο σημείο που η καμπύλη ( $S_N$ ) γίνεται κάθετη, έχει απασχοληθεί η συνολική διαθέσιμη ποσότητα εργασίας. Εάν όμως υφίσταται υπερβάλλουσα ζήτηση για εργασία ( $D_N > S_N$ ) τότε πραγματοποιείται αύξηση του πραγματικού μισθού, ενώ αντίθετα όταν υφίσταται υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας ( $D_N < S_N$ ) ο πραγματικός μισθός μειώνεται (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

Σε αυτό το σημείο, δεν υπάρχει ακούσια ανεργία, δηλαδή η περίπτωση να καταβάλλονται προσπάθειες από τον άνεργο για την εύρεση εργασίας αλλά να μην ευοδώνονται λόγω έλλειψης ζήτησης. Όσον αφορά στην οικονομική πολιτική, η ακούσια ανεργία δημιουργεί έρεισμα για κρατική παρέμβαση με σκοπό τον περιορισμό της και την αύξηση της συνολικής ζήτησης. Ένα μέσο προκειμένου να επιτευχθεί η πλήρης απασχόληση είναι η επεκτατική δημοσιονομική πολιτική ή/και η νομισματική πολιτική –

αυξάνοντας την προσφερόμενη ποσότητα ονομαστικού χρήματος. Με αυτά τα μέσα μπορεί να αυξηθεί η συνολική ζήτηση, το παραγόμενο προϊόν και η απασχόληση (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

Όμως είναι πιθανό να υπάρχει εκούσια ανεργία ή και ανεργία τριβής. Η έννοια της εκούσιας ανεργίας περιγράφει την κατάσταση στην οποία το άνεργο άτομο δεν αναζητά εργασία. Αυτή η περίπτωση όμως μπορεί να ιδωθεί από δύο όψεις: αφενός υπάρχει η περίπτωση του άνεργου που δεν ενδιαφέρεται για απασχόληση χαμηλότερη των προσόντων του, αφετέρου εξετάζεται από τον άνεργο η αναζήτηση εργασίας ασχέτως επιπέδου προσόντων. Υπάρχει η άποψη ότι σε περιόδους εκτεταμένης ανεργίας, θα πρέπει το άτομο να συμβιβάζεται σε μια θέση εργασίας κατώτερου επιπέδου εκπαίδευσης, με αντίκτυπο όμως στον μισθό, γεγονός το οποίο μπορεί να οδηγεί σε συστηματικά χαμηλές αποδοχές των νέων μελών του εργατικού δυναμικού (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

Ως ανεργία τριβής ορίζεται το ποσοστό της ανεργίας που οφείλεται στην εκούσια αλλαγή απασχόλησης. Αυτή η μορφή ανεργίας προκύπτει από το διάστημα που μεσολαβεί για την μετάβαση από την μία απασχόληση στην άλλη, λόγω της ατελούς λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Αυτό αποτυπώνεται στο μέγεθος  $N_f N_m$  και πρόκειται για το ανεκτό ποσοστό ανεργίας σε σχέση με τον στόχο της πλήρους απασχόλησης. Μπορεί να συνυπάρχει με οποιοδήποτε είδος ανεργίας, κάτι το οποίο καθιστά δύσκολη την εκτίμηση του μεγέθους της (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

### 1.2.1 Τα είδη της Ανεργίας

Υπάρχουν πολλαπλά είδη ανεργίας που έχουν να αντιμετωπίσουν οι φορείς της οικονομικής πολιτικής, εξαρτώνται από διαφορετικούς παράγοντες και αντιμετωπίζονται με διαφορετικούς τρόπους. Η ανεργία μπορεί να διακριθεί με διάφορα κριτήρια. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να ταξινομηθεί ανάλογα:

- Την πρόθεση για εργασία δεδομένων των συνθηκών της αγοράς (εκούσια/ακούσια ανεργία).
- Την διάρκειά της (μακροχρόνια/βραχυχρόνια).
- Την διάρθρωσή της (ανεργία των νέων, των γυναικών κλπ.)
- Τα αίτια που την προκαλούν (ανεργία τριβής, διαρθρωτική ανεργία, εποχική κλπ.) (Βαρδαλαχάκης, 2018)

Όσον αφορά την κατηγοριοποίηση της ανεργίας ως προς τα αίτια, αυτά είναι:

- Κυκλική ανεργία
- Διαρθρωτική ανεργία
- Ανεργία τριβής
- Εποχική ανεργία

(Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

Η κυκλική ανεργία οφείλεται στην ανεπαρκή συνολική ενεργό ζήτηση. Η μείωση της ενεργού ζήτησης προκύπτει από την φάση της ύφεσης, στο πλαίσιο του «οικονομικού κύκλου<sup>1</sup>». Κατά την ύφεση μειώνονται τα εισοδήματα, γεγονός που οδηγεί σε μείωση της συνολικής ενεργού ζήτησης για αγαθά και υπηρεσίες. Ακολούθως μειώνεται η ζήτηση παραγωγικών συντελεστών με αποτέλεσμα την μείωση της εργασίας. Συνεπώς, σύμφωνα με την κλασική θεωρία, την κυκλική ανεργία προκαλεί η μείωση της συνολικής ζήτησης στην αγορά προϊόντος. Η Κεϋνσιανή θεωρία πρεσβεύει ότι μέσω της κατάλληλης δημοσιονομικής και νομισματικής πολιτικής, η κυκλική ανεργία μπορεί να εξαλειφθεί (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α). Η κυκλική ανεργία αποτελεί το μεγαλύτερο μέρος της ανεργίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες και για αυτόν τον λόγο, αυτό είναι το είδος ανεργίας που προσπαθούν να περιορίσουν περισσότερο οι φορείς της οικονομικής πολιτικής (Βαβούρας, 2013).

Η διαρθρωτική ανεργία δημιουργείται από τις υφιστάμενες ατέλειες στην αγορά εργασίας. Είναι η δυσαναλογία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, σε ορισμένες κατηγορίες εργασίας. Οι ευκαιρίες απασχόλησης προσδιορίζονται από κάποιες δεδομένες συνθήκες. Όταν υπάρχει μεταβολή των προτύπων ζήτησης, αλλά δεν υπάρχει ταυτόχρονη προσαρμογή του εργατικού δυναμικού σε αυτά, τότε χάνεται η ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Σημαντική μεταβολή στα πρότυπα ζήτησης προκαλείται και από τις τεχνολογικές εξελίξεις, χάρη στις οποίες χάνονται μεν κάποιες θέσεις εργασίας, όμως καθώς δημιουργούνται απαιτήσεις για νέες γνώσεις και δεξιότητες, δημιουργούνται νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Σε αυτήν την περίπτωση δημιουργείται η τεχνολογική ανεργία, η οποία όμως δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί μέσω μιας επεκτατικής οικονομικής πολιτικής. Δεν αρκεί να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας αν αυτές είναι ίδιες με τυχόν κενές

---

<sup>1</sup> «Η οικονομική δραστηριότητα υπόκειται σε κυκλικές διακυμάνσεις, με την έννοια ότι ακολουθεί τη φάση της έντασης (της αύξησής της) και τη φάση της ύφεσης.», (Βαβούρας, 2013).



προϋπάρχουσες, καθώς και πάλι δεν θα είναι δυνατή η πλήρωσή τους, αφού δεν θα υπάρχει διαθέσιμο το κατάλληλο προσωπικό. Αντίθετα η κατάρτιση και εξειδίκευση των ανέργων θα τους παράσχει τα εφόδια ώστε να ανταπεξέλθουν στις νέες συνθήκες και απαιτήσεις.

Όσον αφορά στην ανεργία τριβής, γίνεται κατανοητό ότι πρόκειται για έμμεση συνέπεια της οικονομικής δραστηριότητας αφού αφορά, κατά το πλείστον, το διάστημα που προκύπτει από την μετακίνηση του εργατικού δυναμικού μεταξύ απασχολήσεων. Πρόκειται συνεπώς για ένα αναπόφευκτο είδος ανεργίας. Το ποσοστό της μεταβάλλεται ανάλογα το γενικό επίπεδο της απασχόλησης αλλά η χρονική διάρκειά της μεταβάλλεται αντιστρόφως ανάλογα του γενικού επιπέδου απασχόλησης. Η συγκεκριμένη κατηγορία ανεργίας μπορεί να συνυπάρχει με οποιαδήποτε άλλη, καθιστώντας έτσι δύσκολο το να καταγραφεί το μέγεθός της.

Τέλος, ένα άλλο είδος ανεργίας είναι η εποχική ανεργία, η οποία θα μπορούσε να θεωρηθεί ένα είδος ανεργίας τριβής. Πρόκειται για την ανεργία που αντιμετωπίζουν οι εποχικά απασχολούμενοι, κατά το διάστημα το οποίο αναμένουν νέα απασχόληση. Αφορά κυρίως τους κλάδους της γεωργίας, των κατασκευών και του τουρισμού. Ο πληθυσμός που αντιμετωπίζει αυτήν την ανεργία αποτελείται από οικονομικά ασθενέστερες κοινωνικές τάξεις, γεγονός που την καθιστά σοβαρό πρόβλημα για την οικονομική πολιτική (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

Υπάρχουν όμως επιπλέον τρία φαινόμενα τα οποία και αφορούν στην ανεργία και την απασχόληση. Ανάλογα την έκτασή τους, δημιουργούν στρεβλή εικόνα, για τα επίπεδα ανεργίας και απασχόλησης, στους φορείς της οικονομικής πολιτικής, έχοντας ως αποτέλεσμα την λανθασμένη εκτίμηση του μεγέθους της ανεργίας ή και την επιλογή λανθασμένων στρατηγικών απασχόλησης. Πρόκειται για την συγκαλυμμένη ανεργία, την λανθάνουσα ανεργία και την συγκαλυμμένη απασχόληση.

Το φαινόμενο της συγκαλυμμένης ανεργίας υφίσταται όταν υπάρχει η δυνατότητα να περιοριστούν οι απασχολούμενοι χωρίς να μειωθεί η παραγωγή. Η κοινωνική και οικονομική δομή μιας χώρας είναι αυτή που καθορίζει την σημασία που αποκτά η συγκαλυμμένη ανεργία, ιδίως σε αναπτυσσόμενες οικονομίες και πιο συγκεκριμένα στον αγροτικό τους τομέα. Σε τέτοιες περιπτώσεις, συναντάται περισσότερο οικογενειακή παρά μισθωτή εργασία. Συνεπώς τα άτομα αυτά δεν είναι άνεργα αλλά υποαπασχολούμενα. Αυτό έχει ως συνέπεια την μη καταγραφή τους στα στατιστικά των ανέργων.

Εν συνεχεία, στην περίπτωση της λανθάνουσας ανεργίας, το αποτέλεσμα είναι να παραλείπονται, από τα στατιστικά των ανέργων τα άτομα εκείνα που παρότι θα επιθυμούσαν να εργαστούν, δεν αναζητούν εργασία. Αυτό συμβαίνει επειδή ο μισθός που επικρατεί στην αγορά – και άρα αναμένουν ότι θα λάβουν – είναι κατώτερος των προσδοκιών τους, με αποτέλεσμα να αποθαρρύνονται από την προσπάθεια εύρεσης εργασίας. Αυτά τα άτομα χαρακτηρίζονται αποθαρρημένα και συνιστούν την λανθάνουσα ανεργία. Λόγω του ότι δεν αναζητούν ενεργά εργασία, δεν καταγράφονται ως άνεργοι, με αποτέλεσμα να μην γίνεται σωστή εκτίμηση του μεγέθους της ανεργίας. Κατά συνέπεια, όταν τα άτομα αυτά απασχοληθούν σε νέες θέσεις εργασίας, δεν θα προσμετρηθούν στα ποσοστά μείωσης της ανεργίας. Κατ' επέκταση, δεν θα αξιολογηθεί σωστά η τυχόν πολιτική βελτίωσης συνθηκών εργασίας που δημιούργησε αυτές τις νέες θέσεις.

Τέλος, ένα σημαντικό πρόβλημα στο πλαίσιο καταγραφής και αντιμετώπισης της ανεργίας είναι και αυτό την αδήλωτης εργασίας. Πρόκειται για άτομα που καταγράφονται είτε ως άνεργοι είτε ως μη μέλη του εργατικού δυναμικού, που όμως έχουν σταθερή απασχόληση που τους αποφέρει κέρδη, είτε νομότυπα είτε παράνομα. Η περίπτωση αυτή δημιουργεί στους φορείς της οικονομικής πολιτικής δύο προβλήματα: αφενός το πρόβλημα της ανεργίας υπερεκτιμάται, αφετέρου δεν καταγράφεται στην πληρότητά της η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στον πληθυσμό. Αυτά έχουν ως συνέπεια την επιλογή μη αντιπροσωπευτικών στρατηγικών απασχόλησης για το μέγεθος του προβλήματος που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι φορείς της οικονομικής πολιτικής (Βαβούρας, 2013).

### **1.2.2 Ανεργία και Επιπτώσεις στην Οικονομία**

Όπως αναλύθηκε προηγούμενα υπάρχει πάντα ένα αναπόφευκτο, ελάχιστο, ποσοστό ανεργίας το οποίο και υπολογίζεται στον ορισμό της πλήρους απασχόλησης. Αυτό αποτελεί το ποσοστό ανεργίας πλήρους απασχόλησης. Για να θεωρηθεί ότι επικρατούν συνθήκες πλήρους απασχόλησης, θα πρέπει το τρέχον ποσοστό ανεργίας να ισούται με το ελάχιστο ποσοστό ανεργίας. Συγκεκριμένα, για τον υπολογισμό του δυνητικού ακαθάριστου εθνικού προϊόντος (ΑΕΠ / GNP), υπολογίζεται το προϊόν που δύναται να παραχθεί σε οικονομία με συνθήκες πλήρους απασχόλησης. Με τον υπολογισμό του μεγέθους της απόκλισης πραγματικού με δυνητικό ΑΕΠ προκύπτουν εκτιμήσεις

απαραίτητες για την διαμόρφωση της δημοσιονομικής και νομισματικής πολιτικής σε μία οικονομία (Βαβούρας, 2013).

Η αρνητική σχέση μεταξύ ανεργίας και ΑΕΠ εκφράζεται από τον Νόμο του Όκεν<sup>2</sup> που δίνεται από την εξίσωση:

$$\frac{Y_p - Y}{Y} = \alpha (U - \bar{U})$$

όπου :

$Y_p$  = δυνητικό ΑΕΠ

$Y$  = πραγματικό ΑΕΠ

$U$  = τρέχον ποσοστό ανεργίας

$\bar{U}$  = ποσοστό ανεργίας πλήρους απασχόλησης

Όμως, σύμφωνα με τα προλεγόμενα, το κλάσμα στο αριστερό μέρος της σχέσης αποτελεί το κενό μεταξύ πραγματικού και δυνητικού ΑΕΠ, συνεπώς η σχέση μπορεί να γραφεί ως εξής:

$$GNP_{gap} = \alpha (U - \bar{U})$$

Φαίνεται λοιπόν ότι για κάθε 1% ποσοστό ανεργίας μεγαλύτερο του  $\bar{U}$ , υπάρχει ένα α%  $GNP_{gap}$ .

Δίνεται συνεπώς η δυνατότητα εκτίμησης της βραχυχρόνιας απώλειας ΑΕΠ που οφείλεται σε κάθε ποσοστιαία αύξηση της ανεργίας. Μπορούν έτσι να εξαχθούν προβλέψεις για το πως θα κινηθούν τα ποσοστά ανεργίας ανάλογα την αύξηση που θα έχουν το πραγματικό και το δυνητικό ΑΕΠ (Βαβούρας, 2013). Με άλλα λόγια, η ανάλυση του Όκεν διαβάζεται αντίστροφα ώστε να προσδιοριστεί μια ικανή αύξηση του ΑΕΠ για να μειωθεί η ανεργία κατά 1% (Βαρδαλαχάκης, 2018).

Στην ανάλυση αυτή, ο Όκεν έχει κάνει την παραδοχή ότι η αργούσα εργασία αρκεί για να εκτιμηθούν όλοι οι αργούντες παραγωγικοί πόροι, δεδομένου ότι η πρώτη συνοδεύεται συνήθως από αργούντα μηχανικό εξοπλισμό. Θα πρέπει στον υπολογισμό του κενού μεταξύ πραγματικού και δυνητικού ΑΕΠ, να υπολογίζεται και ο βαθμός απασχόλησης του κεφαλαίου.

Η συρρίκνωση της συνολικής παραγωγής, είναι γνωστό ότι, έχει αμφίδρομη σχέση με την ανεργία. Αυτό επιβεβαιώνεται και στην περίπτωση της ελληνικής οικονομίας. Κατά το διάστημα 2009-2011, το ΑΕΠ της Ελλάδας μειώθηκε συνολικά κατά 13,7 ποσοστιαίες μονάδες, με συνέπεια η ανεργία να αυξηθεί κατά 9,1 ποσοστιαίες μονάδες. Σύμφωνα με

---

<sup>2</sup> A.M. Okun

τα δεδομένα αυτά, για κάθε μία μονάδα μείωσης του ΑΕΠ, η ανεργία αυξήθηκε περίπου κατά 6,65 ποσοστιαίες μονάδες (Βαβούρας, 2013).

Κατά την Κεϋνσιανή θεωρία προσδιορισμού του εισοδήματος και της απασχόλησης, το επίπεδο της συνολικής ζήτησης (ή δαπάνης) ( $E$ ) είναι αυτό που προσδιορίζει το εθνικό προϊόν ή εισόδημα ( $Y$ ). Κάθε μέγεθος του  $Y$  συνδέεται με ένα συγκεκριμένο επίπεδο συνολικής απασχόλησης ( $N$ ), δεδομένης της τεχνολογίας ( $\bar{T}$ ) και του παγίου κεφαλαίου ( $\bar{K}$ ). Το παραπάνω εκφράζεται στην σχέση:  $Y = f(N, \bar{K}, \bar{T})$ .

Οι μεταβλητές εισόδημα ( $Y$ ) και απασχόληση ( $N$ ) έχουν θετική σχέση, δηλαδή οι υψηλότερες τιμές του  $Y$  συνδέονται με υψηλότερες τιμές του  $N$ . Όμως η απασχόληση ( $N$ ) είναι περιορισμένη άρα το  $Y$  μπορεί να φτάσει ως ένα συγκεκριμένο επίπεδο, το οποίο και ονομάζεται επίπεδο εισοδήματος πλήρους απασχόλησης ( $Y_f$ ). Η Κεϋνσιανή θεωρία υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει εγγύηση πως το πραγματικό επίπεδο ισορροπίας του εισοδήματος ( $Y$ ) θα συμπίπτει με το εισόδημα πλήρους απασχόλησης ( $Y_f$ ). Αυτό εξαρτάται από τη συνολική ζήτηση (ή δαπάνη). Σε ενδεχόμενη μείωση της συνολικής ζήτησης, ακολουθεί μείωση του επιπέδου εισοδήματος. Η διαφορά αυτή που προκύπτει στο  $Y$  αποτελεί το κενό προϊόντος και συνεπάγεται μείωση της απασχόλησης. Η διαφορά που προκύπτει στην απασχόληση είναι το μέτρο της ανεργίας. Αντίθετα, αν αυξηθεί η συνολική ζήτηση (έστω λόγω αύξησης των δημοσίων δαπανών), τότε επέρχεται αύξηση του επιπέδου εισοδήματος και κατά συνέπεια αύξηση της συνολικής απασχόλησης.

Βάσει λοιπόν της Κεϋνσιανής άποψης, θα αρκούσε η αύξηση της συνολικής ζήτησης προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ανεργία. Αυτό θα μπορούσε να γίνει από την ίδια την κυβέρνηση είτε με αύξηση των δημοσίων δαπανών, είτε με περιορισμό των φόρων, είτε με μείωση του κόστους των πιστώσεων για επενδύσεις ή και την αύξηση της διαθεσιμότητάς τους. Όμως η οικονομική πολιτική που βασίστηκε στην Κεϋνσιανή άποψη και ακολουθήθηκε στις αναπτυσσόμενες χώρες κατά τις δεκαετίες του 1950 και 1960, με προσπάθειες για μεγιστοποίηση του ρυθμού οικονομικής μεγέθυνσης, δεν έφερε τα αναμενόμενα αποτελέσματα στην αύξηση της απασχόλησης (Βαβούρας, 2016).

Η μείωση συνεπώς της ανεργίας, δεν είναι άμεση συνάρτηση της αύξησης της απασχόλησης. Οι μεταβολές που μπορεί να συμβούν στην εργασιακή κατάσταση του εργατικού δυναμικού, είναι αρκετές και δεν αφορούν πάντα την μετάβαση ενός ατόμου από και προς την ανεργία. Αν ληφθεί υπόψη ως δεδομένος ο αριθμός των ατόμων

εργάσιμης ηλικίας, οι πιθανές μεταβολές της εργασιακής κατάστασης του εργατικού δυναμικού είναι οι ακόλουθες:

**Πίνακας 1.1**

**Πιθανές μεταβολές της εργασιακής κατάστασης**

A/A	Μεταβολή εργασιακής κατάστασης
1	Αλλαγή εργασίας χωρίς ενδιάμεση ανεργία (το άτομο παραμένει απασχολούμενος)
2	Απώλεια εργασίας με παραμονή του ατόμου στο εργατικό δυναμικό (ο απασχολούμενος καθίσταται άνεργος)
3	Απώλεια εργασίας και έξοδος από το εργατικό δυναμικό.
4	Εύρεση εργασίας από μέλος του εργατικού δυναμικού (ο άνεργος καθίσταται απασχολούμενος).
5	Εύρεση εργασίας από μη-μέλος του εργατικού δυναμικού.
6	Είσοδος στην αγορά εργασίας ενός μη-μέλους του εργατικού δυναμικού που εισέρχεται ως άνεργος (π.χ. άεργος ξεκινά την αναζήτηση εργασίας)
7	Εγκατάλειψη της αγοράς εργασίας από άνεργο (π.χ. το άτομο αποθαρρύνεται από την μη εύρεση εργασίας και καθίσταται μη-μέλος του εργατικού δυναμικού.

Πηγή: Βαβούρας, 2013

Η μεταβολή της απασχόλησης στην οικονομία υπολογίζεται ως η διαφορά της ανεργίας από την απασχόληση. Βάσει του παραπάνω πίνακα, η ανεργία είναι οι μεταβολές της εργασιακής κατάστασης με αριθμό 1, 2 & 3, ενώ η απασχόληση είναι αυτές με αριθμό 1, 4 & 5. Άρα η μεταβολή της απασχόλησης στην οικονομία δίνεται από την σχέση:

$$\Delta E = (1+4+5) - (1+2+3)$$

Αντίστοιχα, η μεταβολή της ανεργίας στην οικονομία δίνεται από την διαφορά που προκύπτει αν αφαιρέσουμε την μείωση των ανέργων από τους νέους άνεργους. Η σχέση που προκύπτει διατυπώνεται ως εξής:

$$\Delta U = (2+6) - (4+7)$$

Δεν είναι συνεπώς μονοδιάστατη η σχέση μεταξύ ανεργίας και απασχόλησης. Μια σημαντική μεταβολή συντελείται από τα άτομα που εξέρχονται από το εργατικό δυναμικό, είτε αυτό γίνεται με απώλεια της εργασίας είτε επειδή ο άνεργος αποθαρρύνεται και παύει την αναζήτηση εργασίας (κατηγορίες 3 & 7). Στην 3<sup>η</sup> περίπτωση μειώνεται η απασχόληση

χωρίς αύξηση της ανεργίας, ενώ στην 7<sup>η</sup> μειώνεται η ανεργία – όχι όμως επειδή το άτομο βρήκε εργασία αλλά επειδή σταμάτησε να την αναζητά. Επιπλέον, σημαντικός παράγοντας είναι και οι μεταβολές των κατηγοριών 5 & 6 που αφορούν στην είσοδο ατόμων στο εργατικό δυναμικό. Στην 5<sup>η</sup> περίπτωση, πραγματοποιείται αύξηση της απασχόλησης χωρίς μείωση της ανεργίας, ενώ στην 6<sup>η</sup> το αντίθετο (Βαβούρας, 2013).

Συνοψολογίζοντας τις παραπάνω μεταβολές, γίνεται σαφές ότι η αύξηση και μόνον της απασχόλησης δεν συναρτάται μείωση της ανεργίας. Ακόμη και αν ο αριθμός των ατόμων εργάσιμης ηλικίας παραμένει σταθερός, για το διάστημα που εξετάζεται κάθε φορά, η μεταβολή της απασχόλησης δεν ταυτίζεται με την μεταβολή (αύξηση) της ανεργίας (Βαβούρας, 2013).

Επιπλέον, υψηλά ποσοστά ανεργίας συνεπάγονται μείωση στην εισπραξη ασφαλιστικών εισφορών, μείωση στην κατανάλωση, αύξηση στις κοινωνικές μεταβιβάσεις σε χρήμα λόγω επιδομάτων ανεργίας κλπ. Πιο συγκεκριμένα, σε επιστημονική έκθεση του Παρατηρητηρίου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, οι Αργείτης et al. (2011), αποτυπώνουν ακριβώς αυτές οι συνέπειες. Οι συγγραφείς μελετούν σε βάθος τα αποτελέσματα της εφαρμογής των μέτρων δημοσιονομικής πειθαρχίας του 2010 και πώς αυτά επηρέασαν τα δημοσιονομικά μεγέθη της ελληνικής οικονομίας. Συγκρίνοντας, για το 2010, τα προϋπολογισθέντα με τα πραγματοποιηθέντα μεγέθη, παρατηρούν ότι ενώ το δημοσιονομικό έλλειμμα μειώθηκε σε σχέση με το 2009, τα αποτελέσματα υστερούν των στόχων που είχαν αρχικά τεθεί. Ένας από τους βασικούς λόγους για την υστέρηση αυτή, εντοπίζεται ως η υπερεκτίμηση του πλεονάσματος των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ), των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ), των νοσοκομείων και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ). Στο γεγονός αυτό συνέβαλε σημαντικά η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών λόγω της αυξημένης ανεργίας. Εντοπίζουν επίσης ότι όταν δεν γίνεται ορθή πρόβλεψη για την επίδραση που έχουν στην οικονομία, οι πολιτικές που επιλέγονται για την οικονομική δραστηριότητα, κάποια μεγέθη επηρεάζονται περισσότερο από ότι αναμένεται. Αυτό περιλαμβάνει και τις δαπάνες που αφορούν σε επιδόματα ανεργίας, τα οποία αυξάνουν τις κοινωνικές μεταβιβάσεις σε χρήμα (Αργείτης, Δαφέρμος & Νικολαΐδη, 2011).

Ειδικά σε επίπεδο ασφαλιστικών εισφορών, η εκτεταμένη ανεργία χειροτερεύει την σχέση “ασφαλισμένου ανά συνταξιούχο”, με αποτέλεσμα να αυξάνει το ποσοστό των

δαπανών για συντάξεις ως προς το ΑΕΠ. Την χειροτέρευση της σχέσης αυτής ερευνούν στην εργασία τους οι Αθανασίου et al. (2009) αναλύοντας το πως ο δείκτης εξάρτησης (αριθμός συνταξιούχων ανά ασφαλισμένο) – μεταξύ άλλων - προσδιορίζει τις επιδράσεις των δημογραφικών και οικονομικών παραγόντων στις δαπάνες για συντάξεις. Λόγω του χαρακτήρα του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα, η σχέση μεταξύ του αριθμού των εργαζομένων που συνεισφέρουν και των συνταξιοδοτούμενων που εισπράττουν, είναι μια από τις πιο κρίσιμες μεταβλητές που προσδιορίζουν την οικονομική του βιωσιμότητα. Μάλιστα ο αριθμός των εργαζομένων και το πως αυτός θα εξελιχθεί, δεν εξαρτάται μόνον από δημογραφικά δεδομένα. Οι οικονομικές εξελίξεις συντελούν σημαντικά καθώς καθορίζουν την αύξηση ή μείωση της απασχόλησης και της ανεργίας (Αθανασίου, Ζερβού & Κώτση, 2009).

### **1.2.3 Ανεργία και Επιπτώσεις στο Άτομο και την Κοινωνία**

Η απασχόληση αποτελεί βασικό συστατικό για την ομαλή ανάπτυξη και την εξέλιξη του ατόμου στην κοινωνία. Μέσω της εργασίας και της πληρότητας που αυτή δίνει στο άτομο, παρατηρείται βελτίωση στους δείκτες της καλής υγείας (Δεπάστας, 2019). Επιπλέον, η απασχόληση είναι μια οικονομική δραστηριότητα που θεωρείται κεντρικός άξονας της ταυτότητας του ατόμου. Αυτό καθιστά την ανεργία ένα φαινόμενο με κοινωνικές προεκτάσεις. Συνεπώς, τα ατομικά προβλήματα των ανέργων ατόμων διοχετεύονται στο κοινωνικό σύστημα, αφού τους δημιουργούν έντονα αισθήματα ανασφάλειας και άγχους για το μέλλον, προκαλώντας έτσι σημαντικά προβλήματα στην κοινωνική ενσωμάτωσή τους. Γίνεται συνεπώς προφανές ότι η ανεργία είναι πρόβλημα της κοινωνίας και όχι μόνον του ανέργου ατόμου.

Όσον αφορά στις κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας, είναι χαρακτηριστική η απώλεια του αισθήματος της ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε επισφαλείς εργασίες. Αυτό μειώνει την δύναμή τους για διαπραγμάτευση με αποτέλεσμα να ασκούνται αρνητικές πιέσεις στα επίπεδα των αμοιβών. Η εκτεταμένη ανεργία δημιουργεί επίσης μία γενικότερη ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να διστάζουν να μεταπηδήσουν από μία εργασία σε μια άλλη, όταν η πρώτη δεν τους ικανοποιεί, από φόβο μήπως τελικά μείνουν άνεργοι (Κάτσας, 2010).

Ως προς το ίδιο το άτομο που την βιώνει, η ανεργία έχει πρωτίστως ψυχολογικές επιπτώσεις, ειδικότερα δε εάν αυτή υφίσταται μακροχρόνια. Όπως αναφέρουν οι Κατσορίδας και Λεχουρίτης (2010):

*«..σε έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθήνας, (αποτυπώνεται) ότι το άγχος που προκαλεί η αβεβαιότητα της οικονομικής κατάστασης έχει σοβαρές επιδράσεις στην υγεία και στις διαπροσωπικές σχέσεις... Σχεδόν ένας στους δύο του συνόλου των ερωτηθέντων (49,4%) θεωρεί ότι η εργασία αποτελεί παράγοντα άγχους, ειδικά στην εποχή της κρίσης, που σπέρνει ανασφάλεια και φόβο».*

Σε κοινωνικό επίπεδο, οι έρευνες συγκλίνουν στην άποψη ότι η αύξηση της εγκληματικότητας και των δολοφονιών, συνδέεται σαφώς με την οικονομία μιας χώρας. Σε μία κατάσταση έντονων οικονομικών προβλημάτων, αλλά και εκτεταμένης ανεργίας, το άτομο νιώθει πικρία, οργή, απόγνωση. Αυτοί είναι παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση των φόνων και της εγκληματικότητας εν γένει (Κατσορίδας & Λεχουρίτης, 2010).

Επίσης διαφωτιστικά είναι τα στοιχεία που παρατίθενται, από έρευνες του εξωτερικού στις οποίες αποτυπώνεται η αύξηση θνησιμότητας (από καρδιαγγειακά νοσήματα λόγω άγχους, αυτοκτονίες, κίρρωση του ήπατος από καταχρήσεις που οφείλονται σε κακή ψυχολογική κατάσταση κ.ά.) που εμφανίζεται όταν αυξάνεται η ανεργία. Αντίστοιχα όμως και σε έρευνες στην Ελλάδα εντοπίζεται σημαντικός κλονισμός στην ψυχική υγεία των ανέργων, αφού καταγράφονται υψηλά ποσοστά κατάθλιψης και αυτοκτονικού ρίσκου σε ανέργους, αλλά και υψηλά ποσοστά αγχωδών διαταραχών. Ταυτόχρονα καταγράφεται αύξηση στις αυτοκτονίες, ως συνέπεια και της ανεργίας, μεταξύ άλλων παραγόντων.

Η ανεργία - ιδιαίτερα η μακροχρόνια - αυξάνει την ανασφάλεια και δημιουργεί ενοχές στο άνεργο άτομο, με αποτέλεσμα τον σταδιακό κοινωνικό αποκλεισμό του. Με την απώλεια της εργασίας, το άτομο νιώθει ότι χάνει την ταυτότητά του, καθώς αφενός με την απώλεια εισοδημάτων μειώνεται και η αγοραστική του δύναμη άρα και τα υλικά αγαθά (Κατσορίδας και Λεχουρίτης, 2010). Επιπλέον, φαίνεται πως όταν άτομα με υψηλότερα εισοδήματα καθίστανται άνεργοι, οι αυτοκαταστροφικές τάσεις είναι συχνότερες αφού το βιοτικό τους επίπεδο ζημιώνεται κατά πολύ (Μαδιανός & Οικονόμου, 2014).

Ο κυριότερος παράγοντας που μπορεί να οδηγήσει σε κατάθλιψη είναι το στρες, το οποίο αυξάνεται με την ανεργία και τα οικονομικά προβλήματα. Μέσω του στρες το άτομο οδηγείται σε κατάθλιψη, άρα αυξάνεται ο κίνδυνος αυτοκτονίας, με τους άνδρες



να καταγράφονται περισσότεροι. Οι αυτοκτονίες έχουν αυξηθεί σχεδόν σε όλες τις χώρες τα τελευταία χρόνια. Ειδικότερα σε μελέτες που διεξήχθησαν σε χώρες που πλήττονται από την οικονομική κρίση, η ανεργία και οι οικονομικές δυσκολίες συνδέονται με την αυτοχειρία (Δεπάστας, 2019).

Οι παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζουν την ψυχική υγεία του ανέργου είναι το φύλο, η θέση στο επάγγελμα, η χώρα διαμονής και η διάρκεια της ανεργίας. Έχει βρεθεί ότι η ανεργία μπορεί να προκαλέσει ψυχική νόσο, ανάλογα την διάρκειά της. Σε μελέτη που διεξήχθη σε 26 Ευρωπαϊκές χώρες για το διάστημα 1970-2006, βρέθηκε πως για κάθε αύξηση μίας ποσοστιαίας μονάδας της ανεργίας, υπήρξε αύξηση 0,8 ποσοστιαίων μονάδων των αυτοκτονιών στις ηλικίες κάτω των 65 ετών, αλλά και αύξηση 0,8 ποσοστιαίων μονάδων των ανθρωποκτονιών (Δεπάστας, 2019). Σε έρευνα που διεξήχθη στο Τορίνο της Ιταλίας το 2010, βρέθηκε ότι η θνησιμότητα των ανέργων ανδρών είχε διπλασιαστεί κατά τα τελευταία χρόνια (Δεπάστας, 2019).

Όπως δημοσιεύεται στην αναφορά του ΟΟΣΑ για το «Προφίλ Υγείας 2019» για την Ελλάδα: *«Με εξαίρεση τους θανάτους από τροχαία ατυχήματα, οι οποίοι μειώθηκαν, η οικονομική κρίση είχε αισθητό αντίκτυπο στην υγεία του ελληνικού πληθυσμού. Ειδικότερα, η ψυχική υγεία, εκπεφρασμένη σε ποσοστά αυτοκτονιών και επίπεδα σοβαρής κατάθλιψης, έχει επιδεινωθεί. Παρότι είναι τα χαμηλότερα μετά την Κύπρο και αρκετά κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ (10,3 ανά 100.000 κατοίκους το 2016), τα ποσοστά αυτοκτονιών έχουν αυξηθεί κατά 30 % — μέσος όρος 4,3 ανά 100.000 κατοίκους από το 2010 (έναντι 3,3 κατά την προηγούμενη δεκαετία)» (ΟΟΣΑ, 2019α).*

Η ανεργία ως πρόβλημα δεν απασχολεί συνεπώς μόνο την οικονομική επιστήμη αλλά απασχολεί σημαντικά την κοινωνιολογία καθώς και την ψυχολογία. Είναι ένα θέμα που ερευνάται διαχρονικά και σε βάθος, σε όλους τους παραπάνω τομείς, για αυτό και έχει ιδιαίτερη σημασία η κοινωνία και οι φορείς της οικονομικής πολιτικής, να μεριμνούν για την μείωση ή εξάλειψή της στον βαθμό που αυτό θα ήταν δυνατό.

### 1.3 Η Ανεργία στην Ελλάδα

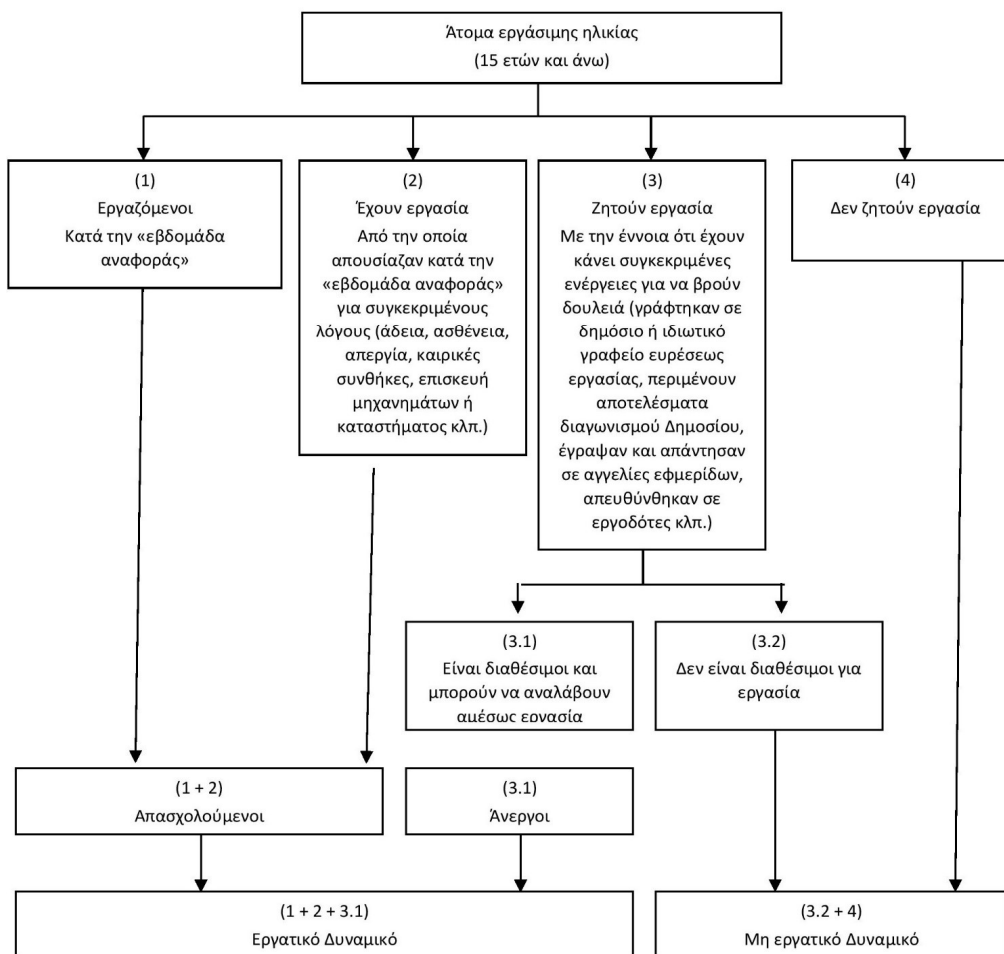
Στην Ελλάδα, η ανεργία κινείται ανάλογα ως προς την ύφεση και αποτελεί σημαντικό πρόβλημα, τόσο για την κοινωνία όσο και για το κράτος. Η αρμόδια υπηρεσία για την επίσημη καταμέτρηση της ανεργίας στην Ελλάδα είναι η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) και η μεθοδολογία που χρησιμοποιεί είναι πλήρως εναρμονισμένη με την Ευρωπαϊκή Νομοθεσία<sup>3</sup> (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2020α).

Ως άνεργοι, σύμφωνα με την ΕΛ.ΣΤΑΤ. ορίζονται οι μη-απασχολούμενοι<sup>4</sup> που ήταν άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και είτε αναζητούσαν ενεργά εργασία κατά τις τέσσερις εβδομάδες πριν την εβδομάδα αναφοράς, είτε είχαν βρει μία εργασία που θα αναλάμβαναν μέσα στους επόμενους τρεις μήνες. Η ταξινόμηση των ατόμων εργάσιμης ηλικίας σε εργατικό και μη εργατικό δυναμικό, δίνεται σχηματικά στο Διάγραμμα 1.2 στην επόμενη σελίδα:

---

<sup>3</sup> Κανονισμός (ΕΚ) 577/9-3-98 του Συμβουλίου: στις διατάξεις του καθορίζει τον σχεδιασμό και τα χαρακτηριστικά της έρευνας. Το πλαίσιο της έρευνας τροποποιήθηκε με τους διαδοχικούς κανονισμούς 1372/2007, 2257/2003 και 1991/2002 (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2020). Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Συνοπτική έκθεση ποιότητας για χρήστες.

<sup>4</sup> Απασχολούμενοι: τα άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω που την εβδομάδα αναφοράς είτε εργάστηκαν έστω και μία ώρα με σκοπό την αμοιβή ή το κέρδος ή ως μη αμειβόμενοι βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση, είτε δεν εργάστηκαν αλλά είχαν μία εργασία ή επιχείρηση από την οποία απουσίαζαν προσωρινά. Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Συνοπτική έκθεση ποιότητας για χρήστες.



Πηγή (αναπαραγωγή): Βαβούρας, 2013.

**Διάγραμμα 1. 2**  
**Η ταξινόμηση των ατόμων εργάσιμης ηλικίας σε απασχολούμενους, ανέργους και μη εργατικό δυναμικό.**

Όπως γίνεται σαφές από το Διάγραμμα 1.2, δεν θα πρέπει κανείς να εξετάζει μεμονωμένα την ανεργία αλλά σε συνάρτηση με την απασχόληση, καθώς πρόκειται για έννοιες συνδεδεμένες και οι μεταβολές τους είναι αμφίδρομες. Σύμφωνα και με την Επισκόπηση της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ., η οποία δημοσιεύτηκε το

2017 με αφορμή την συμπλήρωση 35 χρόνων διεξαγωγής της εν λόγω έρευνας<sup>5</sup>, και βρίσκεται στην σελίδα με τις Ετήσιες χρονοσειρές Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, καταγράφονται οι εξής μεταβολές στην αγορά εργασίας, οι οποίες και συνδέουν την ανεργία με την απασχόληση. Αυτές είναι:

- Η ηλικία του εργατικού δυναμικού, ακολουθώντας αυτήν του πληθυσμού της χώρας, αυξάνεται. Κατά συνέπεια μειώνεται το απόλυτο μέγεθος του εργατικού δυναμικού.
- Παρουσιάζεται σταθερή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αλλά και στην απασχόληση.
- Παρατηρείται μετατόπιση από την παραγωγή και τα χειρωνακτικά επαγγέλματα στην παροχή υπηρεσιών και τα μη χειρωνακτικά επαγγέλματα.
- Υπάρχει σταθερή αύξηση της μερικής απασχόλησης από το 2016 και εξής, ιδίως στις νεαρότερες ηλικίες. Το φαινόμενο οφείλεται στην αδυναμία εύρεσης εργασίας πλήρους απασχόλησης.
- Παρότι στο διάστημα 1999 – 2008 επιτυγχάνεται μείωση της ανεργίας, η οικονομική κρίση προκαλεί απότομη αύξησή της με κορύφωση κατά το έτος 2013.
- Οι δύο ομάδες που πλήττονται περισσότερο, διαχρονικά, είναι οι γυναίκες και οι νεότερες ηλικίες. Επίσης, είναι οι δύο ομάδες που επηρεάστηκαν περισσότερο από την οικονομική κρίση.
- Κατά το διάστημα που αφορά η επισκόπηση (1981-2015) φαίνεται πως τα επίπεδα της ανεργίας είναι υψηλότερα στις περιφέρειες της Βορείου Ελλάδας παρά στις νησιωτικές περιφέρειες.
- Αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, με αποτέλεσμα στους κατόχους τίτλων ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης, να παρατηρούνται χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας.

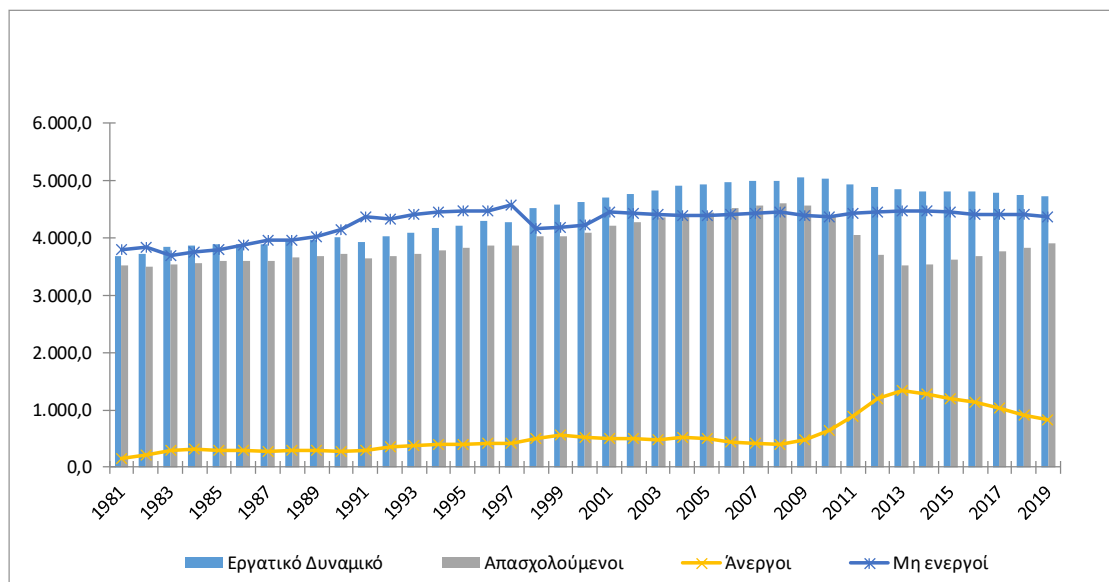
(ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2019α).

---

<sup>5</sup> Αφορά στο διάστημα 1981-2015. Στατιστικές – ΕΛ.ΣΤΑΤ.: <https://cutt.ly/QvbtX6Z>

Όσον αφορά την διαχρονική πορεία της ανεργίας σε σχέση με την απασχόληση, συγκεντρώνοντας τα δεδομένα των ετήσιων χρονομετρών της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, δίνεται μια συνολική θεώρηση του φαινομένου<sup>6</sup>.

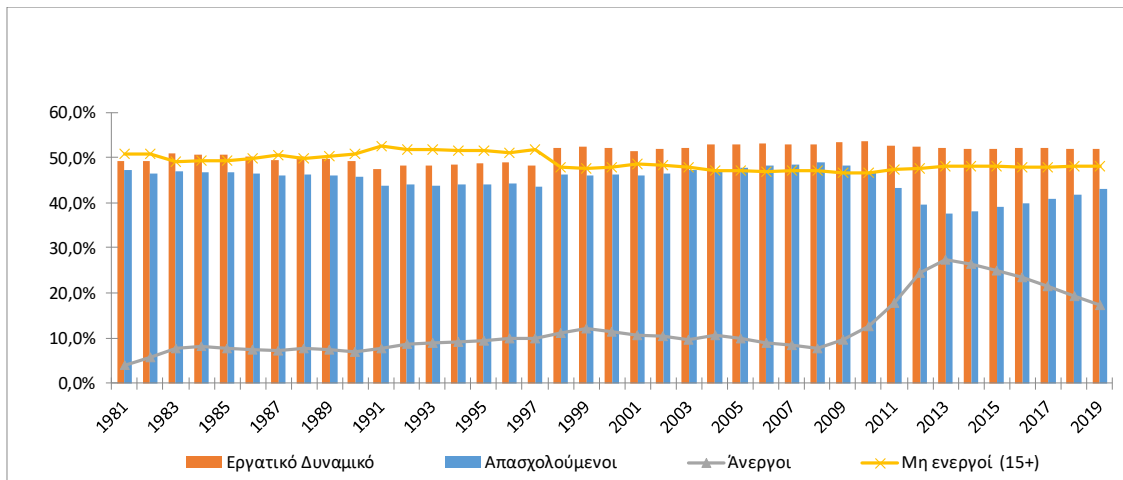
Όπως φαίνεται από τα Διαγράμματα 1.3 και 1.4, για την κατάσταση απασχόλησης κατά τα έτη 1981-2019, από την δεκαετία του 1990 και μετά ξεκινά η σταδιακή αύξηση της ανεργίας. Παρά τις μειώσεις που καταγράφονται κατά το τέλος της δεκαετίας 2000, από το 2009 και μετά τα ποσοστά ανεργίας βαίνουν αυξανόμενα, με κορύφωση το 2013 και το υψηλότερο μέχρι σήμερα ποσοστό του 27,5%. Σε αυτές τις μετρήσεις, αποτυπώνεται πλήρως ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία των «Ετησίων χρονοσειρών Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2019», ΕΛ.ΣΤΑΤ.. Αρχείο : «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2019)» (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

**Διάγραμμα 1.3**  
**Κατάσταση απασχόλησης 1981 – 2019 (α) [Σε χιλιάδες άτομα]**

<sup>6</sup> Στο παρόν διάγραμμα τα δεδομένα αφορούν ως και το 2019, αφού το 2020 ως και την ώρα της συγγραφής του παρόντος, δεν είχε ενσωματωθεί στην Επισκόπηση της έρευνας Εργατικού Δυναμικού. Επιπλέον, το 2020 λόγω και των ιδιαιτεροτήτων που επέφερε η πανδημία Covid-19, εξετάζεται μεμονωμένα ακολούθως.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία των «Ετησίων χρονοσειρών Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2019», ΕΛ.ΣΤΑΤ.. Αρχείο : «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2019)» (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

#### **Διάγραμμα 1.4** **Κατάσταση απασχόλησης 1981 – 2019 (β) [Σε ποσοστό]**

Η κορύφωση της ανεργίας το 2013, συνοδεύεται από σημαντική πτώση της απασχόλησης, ενώ το εργατικό δυναμικό στο σύνολό του, αλλά και οι μη ενεργοί, δεν φαίνεται να παρουσιάζουν μεγάλες διαφοροποιήσεις. Δεν φαίνεται να υπήρχαν συνεπώς άλλες δραστηκές μεταβολές που να προκαλέσουν σημαντική μεταβολή στην συνολική εικόνα. Παρά την πτωτική πορεία του δείκτη ανεργίας κατά τα τελευταία χρόνια, τα ποσοστά παραμένουν ακόμη και σήμερα ιδιαίτερα υψηλά. Μόλις κατά το Δ' τρίμηνο του 2020, η ανεργία καταγράφεται στο 16,2%. Από την άλλη, οι απασχολούμενοι εμφανίζουν αύξηση τόσο κατά το προηγούμενο τρίμηνο (κατά 1,2%) όσο και κατά το Δ' τρίμηνο του προηγούμενου έτους (κατά 0,6%), (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2020β).

#### **1.3.1 Η Κατάσταση Απασχόλησης κατά το 2020 και η επίδραση της πανδημίας στην Αγορά Εργασίας**

Για το έτος 2020, παρέχεται αναλυτική εικόνα από τους πίνακες της τριμηνιαίας Έρευνας της ΕΛ.ΣΤΑΤ., η οποία συμπεριλαμβάνει στατιστικά στοιχεία και για τις επιπτώσεις του Covid-19 στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για μια χρονιά κατά την οποία οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες διαφοροποιήθηκαν κατά πολύ, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στον

υπόλοιπο κόσμο. Οι επιπτώσεις του Covid-19 έπληξαν όλους τους τομείς της οικονομίας με συνέπειες, όπως είναι αναμενόμενο, στην ανεργία και την απασχόληση.

Πράγματι, οι επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας, όπως αποτυπώνονται και από την έρευνα, είχαν ως αποτέλεσμα:

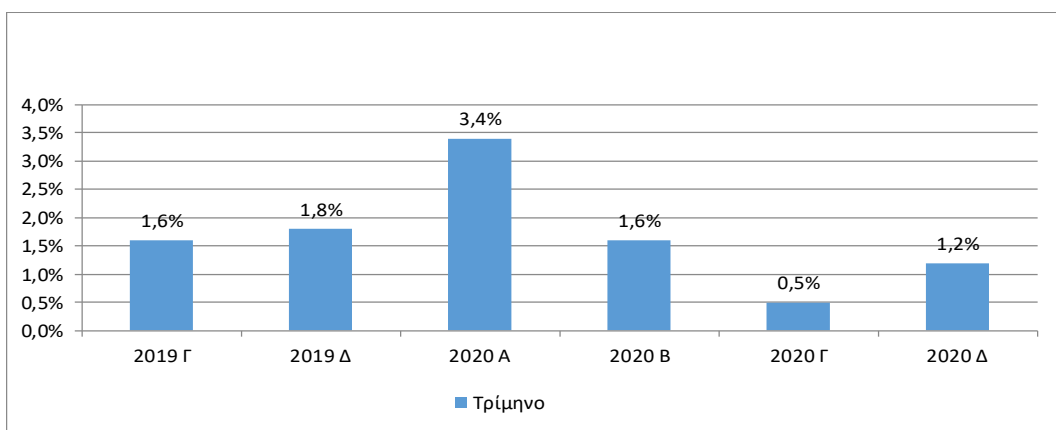
- Την αύξηση των απουσιών από την εργασία.
- Την μείωση των ωρών εργασίας<sup>7</sup>.
- Την αύξηση της εργασίας από το σπίτι
- Την αύξηση του οικονομικά μη ενεργού πληθυσμού. Αρκετά άτομα που μέχρι τότε δεν εργάζονταν μεν ζητούσαν εργασία δε, δήλωσαν ότι πλέον δεν ήταν άμεσα διαθέσιμα να εργαστούν. (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2020β)

Περισσότερο επηρεάστηκαν οι κλάδοι των υπηρεσιών, με σημαντική αύξηση των απουσιών από την εργασία και την εργασία από το σπίτι. Αντίθετα, οι κλάδοι της γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας, λόγω και της φύσης του αντικειμένου, δεν επηρεάστηκαν ουσιαστικά.

Η επίπτωση στην αύξηση του οικονομικά μη ενεργού πληθυσμού, αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 1.5. Τα ποσοστά υπολογίζονται επί του μη οικονομικά ενεργού πληθυσμού (ηλικίες 15-74). Συγκρίνοντας το Α΄ Τρίμηνο του 2020 με το αμέσως προηγούμενο, είναι εμφανής η σημαντική αύξηση που παρουσιάζεται στους μη διαθέσιμους για εργασία. Το ποσοστό των μη διαθέσιμων για εργασία σχεδόν διπλασιάζεται αφού αυξάνεται κατά 1,6% στο Α΄ Τρίμηνο. Η επίδραση της πανδημίας στην αγορά εργασίας φαίνεται να υποχωρεί κατά το Γ΄ τρίμηνο, οπότε και μειώνονται σημαντικά τα ποσοστά των μη διαθέσιμων για εργασία.

---

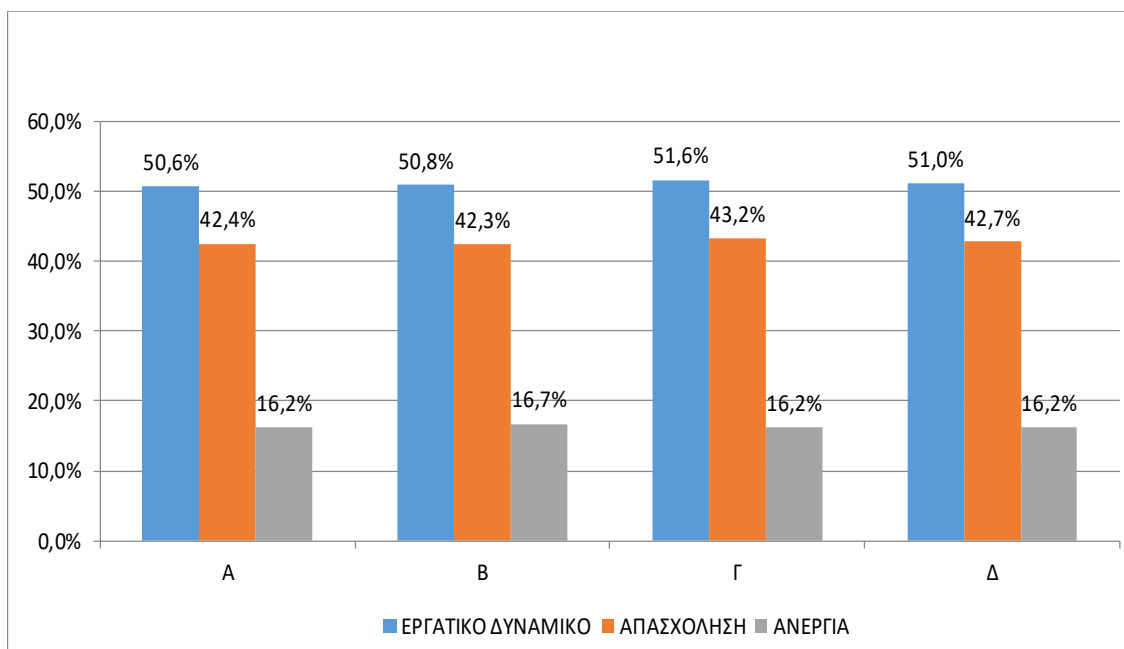
<sup>7</sup> Σε σχέση με τα προηγούμενα τρίμηνα



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δελτίων τύπου Τριμηνιαίας έρευνας Εργατικού Δυναμικού. ΕΛ.ΣΤΑΤ.  
(<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/->)

**Διάγραμμα 1.5**  
**Ποσοστά αύξησης των μη διαθεσίμων για εργασία.**

Όσον αφορά στην ανεργία, ο μέσος όρος που προκύπτει βάσει των αποτελεσμάτων των τριμήνων του 2020 είναι 16,3%. Παρατηρείται μείωση σε σχέση με το προηγούμενο έτος κατά το οποίο ο δείκτης ανεργίας ήταν στο 17,3%. Η εικόνα για το έτος 2020 αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 1.6.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δελτίων τύπου Τριμηνιαίας έρευνας Εργατικού Δυναμικού ΕΛ.ΣΤΑΤ..  
(<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/->)

**Διάγραμμα 1.6**  
**Εργατικό δυναμικό & κατάσταση απασχόλησης ανά τρίμηνο.**

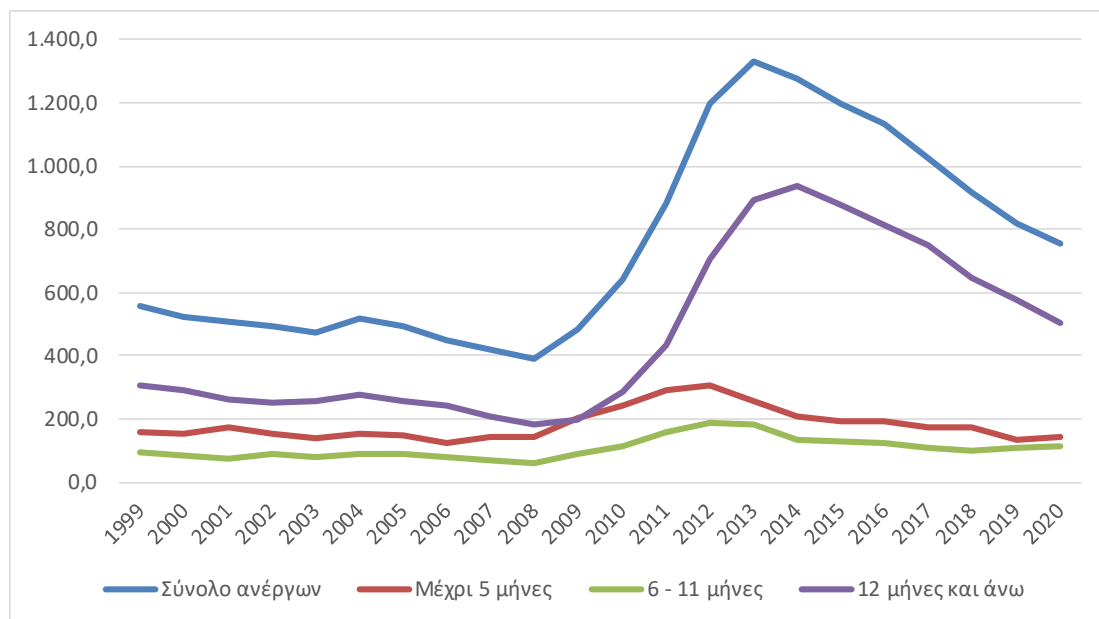


Το Διάγραμμα 1.6 δείχνει την εξέλιξη των δεικτών σε εργατικό δυναμικό, ανεργία και απασχόληση, κατά την διάρκεια του έτους, με την καταγραφή μικρών μεταβολών από τρίμηνο σε τρίμηνο.

### 1.3.2 Η Μακροχρόνια Ανεργία

Η διάρκεια της ανεργίας είναι σημαντικό χαρακτηριστικό για την δομή της ανεργίας, ασχέτως χώρας. Στην Ελλάδα, και ειδικότερα κατά την περίοδο της οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης η μακροχρόνια ανεργία αποτέλεσε το σημαντικότερο ποσοστό επί της συνολικής (Βαβούρας & Βαβούρα, 2019α).

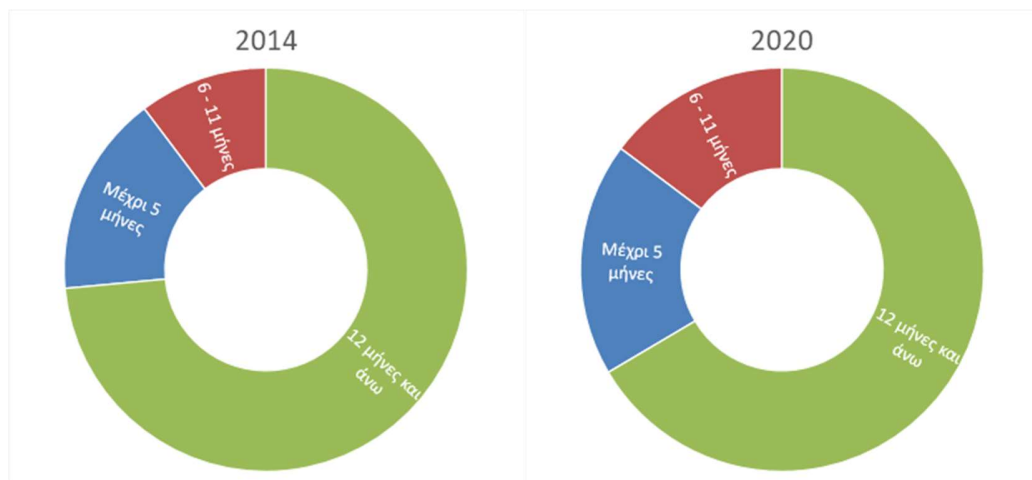
Στο Διάγραμμα 1.7 αποτυπώνεται η διάρκεια της ανεργίας στην Ελλάδα, σε σχέση με την συνολική, κατά την περίοδο 1999 – 2020.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες χρονοσειρές από το 1981, 2020. Data Sheet: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Άνεργοι (1981 - 2020) Διαθέσιμο σε: (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

**Διάγραμμα 1.7**  
**Η διάρκεια της ανεργίας στην Ελλάδα σε σχέση με την συνολική, κατά την περίοδο 1999 – 2020 (σε χιλιάδες)**

Φαίνεται ότι ήδη από το 2009 οι μακροχρόνια άνεργοι (12 μήνες και άνω) εμφανίζουν αύξηση, με την μεγάλη διαφορά να συντελείται σε ένα έτος - από το 2011 στο 2012 – όπου το ποσοστό ανεβαίνει κατά 9,76%. Το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων κορυφώνεται κατά το 2014 (75,51%) και μένει σε υψηλά επίπεδα μέχρι και το 2020 (66,51%). Ακολουθεί διαγραμματική ανάλυση για την διάρθρωση της ανεργίας κατά τα έτη 2014 και 2020.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες χρονοσειρές από το 1981, 2020. Data Sheet: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Άνεργοι (1981 - 2020) Διαθέσιμο σε: (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

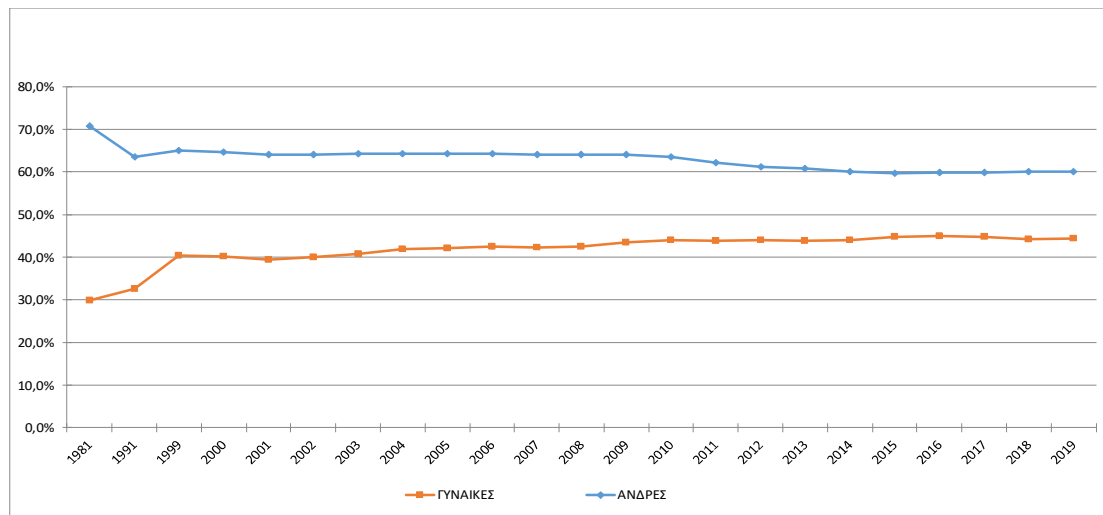
### **Διάγραμμα 1.8** **Η διάρθρωση της ανεργίας στην Ελλάδα κατά τα έτη 2014 και 2020 (σε ποσοστά επί της συνολικής)**

Οι διαφορές μεταξύ των δύο ετών είναι πολύ μικρές σε σχέση με τα συνολικά ποσοστά. Οι μακροχρόνια άνεργοι από το 2014 στο 2020 μειώθηκαν κατά 7%, ενώ αντίθετα αυξήθηκαν οι άνεργοι ως 5 μήνες κατά 2,56% και οι άνεργοι 6-11 μήνες κατά 4,45%.

#### **1.3.3 Η Έμφυλη ταυτότητα της Ανεργίας**

Έχει ενδιαφέρον να εξεταστεί η κατά φύλο διάκριση του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στην Ελλάδα, καθώς η είσοδος των γυναικών στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, μείωσε σταδιακά την διαχρονική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Στο Διάγραμμα 1.9, δίνονται οι τιμές για τα έτη 1981, 1991 και διαδοχικά οι τιμές κάθε έτους από το 1999 και έπειτα.

Οι τιμές από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 (Ανδρες:70% & Γυναίκες:29,8%) ως τις αρχές της δεκαετίας 1990 (Ανδρες:63,5% & Γυναίκες:32,6%) έχουν σημαντική απόκλιση, γεγονός που δείχνει την κοινωνική μεταβολή που συντελέστηκε στην Ελλάδα κατά το αυτό διάστημα<sup>8</sup>.



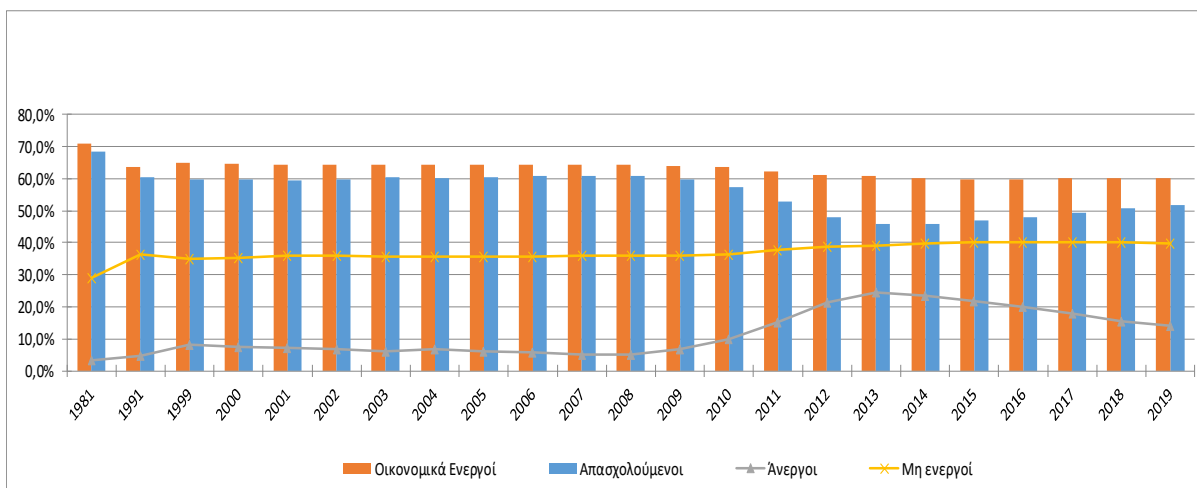
Πηγή: Ίδια επεξεργασία δελτίων τύπου Τριμηνιαίας έρευνας Εργατικού Δυναμικού.  
(<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/->)

### Διάγραμμα 1.9 Η εξέλιξη της κατά φύλο διάκρισης του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1981-2019

Τα ποσοστά για τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό κατά φύλο, τα επόμενα χρόνια, τείνουν να μικρύνουν σημαντικά την διαφορά. Για το 2019 το ποσοστό των ανδρών φτάνει στο 60,1% ενώ των γυναικών στο 44,4%.

Ταυτόχρονα, συγκρίνοντας τα Διαγράμματα 1.10 και 1.11, παρατηρείται μια αντιστρόφως ανάλογη πορεία του ποσοστού των μη ενεργών οικονομικά: ενώ στους άνδρες καταγράφεται αύξηση του ποσοστού, στις γυναίκες το ποσοστό αυτό μειώνεται.

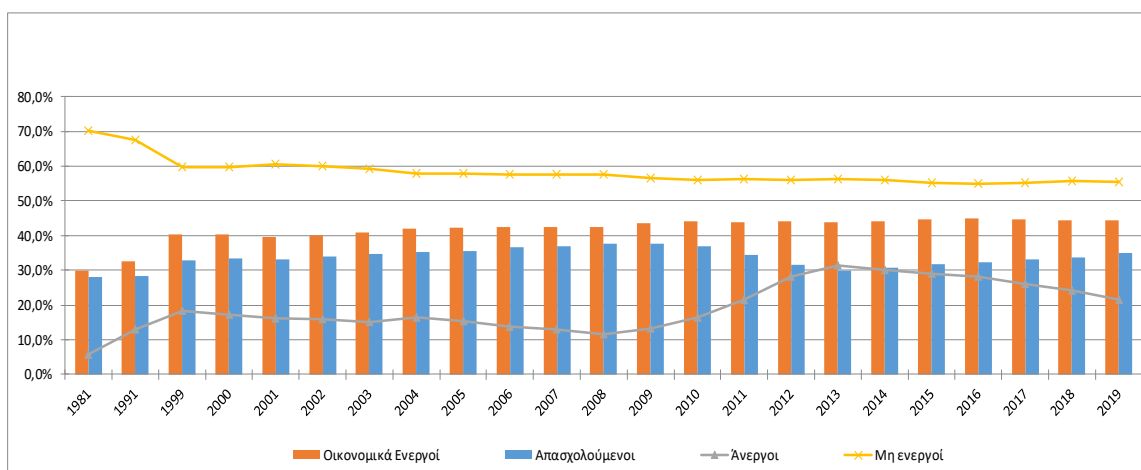
<sup>8</sup> Οι τιμές για τα ενδιάμεσα έτη του διαστήματος 1981-1991 δεν συμπεριλαμβάνονται στο γράφημα χάρin ευκρίνειας των δεδομένων. Σκοπός εδώ είναι αφενός να αναδειχθεί η μεταβολή που συντελέστηκε στο εν λόγω διάστημα, αφετέρου να υπάρχει συνολική αποτύπωση των δεδομένων μέχρι και το 2019 που δίνει στοιχεία η έρευνα.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία των «Ετησίων χρονοσειρών Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2019» αρχείο : «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2019)» (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

### Διάγραμμα 1. 10 Κατάσταση απασχόλησης ανδρών στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1981-2019

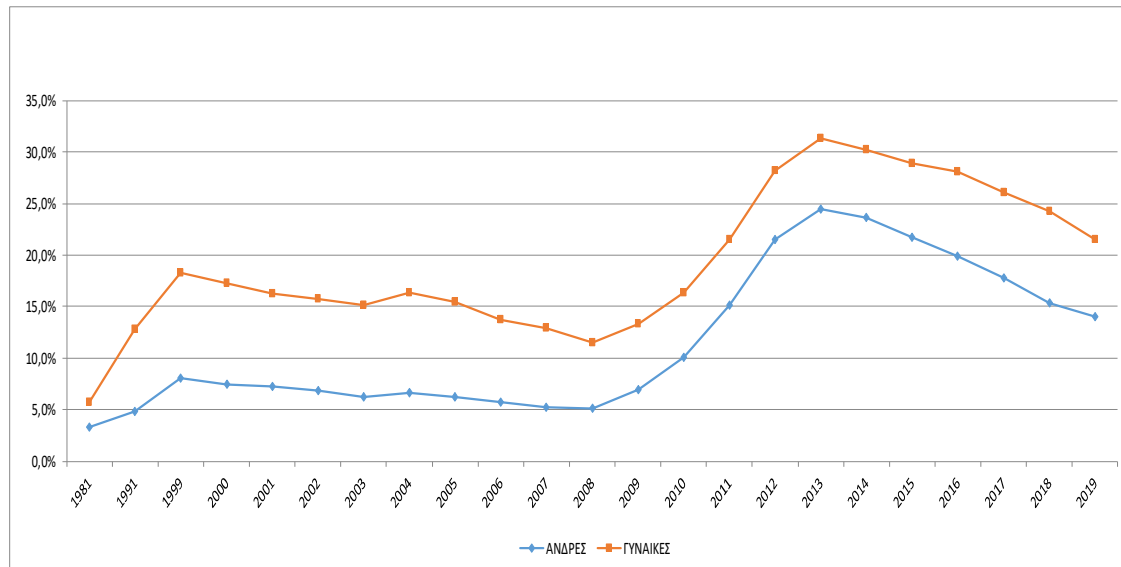
Για τους άνδρες, ενώ στην Ελλάδα του 1981 το ποσοστό μη οικονομικά ενεργών βρισκόταν στο 29,2%, πλέον κινείται γύρω από το 40% με μικρές αποκλίσεις της τάξης του 0,1 - 0,3%. Αντίθετα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1.11, το ποσοστό μη οικονομικά ενεργών γυναικών, παρά την σημαντική μείωσή του πάνω από 14%, παραμένει σε υψηλά επίπεδα από την πρώτη καταγραφή του. Με 70,2% το 1981, το 2019 καταγράφεται στο 55,6%.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία των «Ετησίων χρονοσειρών Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2019» αρχείο : «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2019)» (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

### Διάγραμμα 1. 11 Κατάσταση απασχόλησης γυναικών στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1981-2019.

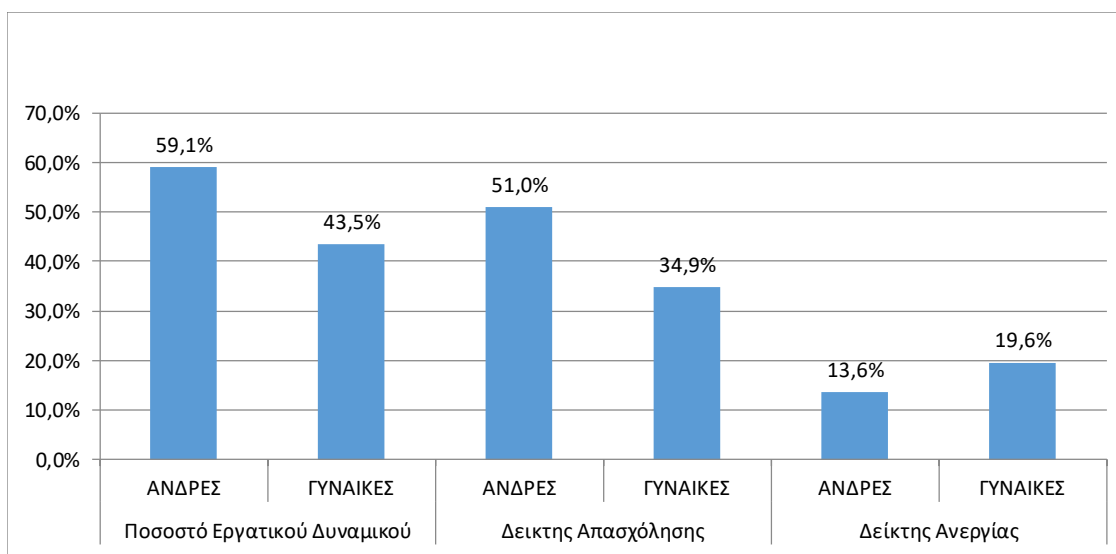
Σε κάθε περίπτωση, όπως στο Διάγραμμα 1.4 (Κατάσταση απασχόλησης 1981 – 2019 (β)), έτσι και στα επί μέρους, αποτυπώνεται ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης καθώς και στα δύο φύλα η ανεργία αυξάνεται σημαντικά από το 2009 και μετά, με κορύφωση το 2013. Την ίδια εικόνα επιβεβαιώνουν οι μετρήσεις και το Διάγραμμα 1.12 όπου αποτυπώνεται ο δείκτης ανεργίας κατά φύλο στην Ελλάδα, για το ίδιο διάστημα.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία των «Ετησίων χρονοσειρών Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2019» αρχείο : «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2019)» (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

### **Διάγραμμα 1. 12** **Δείκτης ανεργίας κατά φύλο στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1981 - 2019**

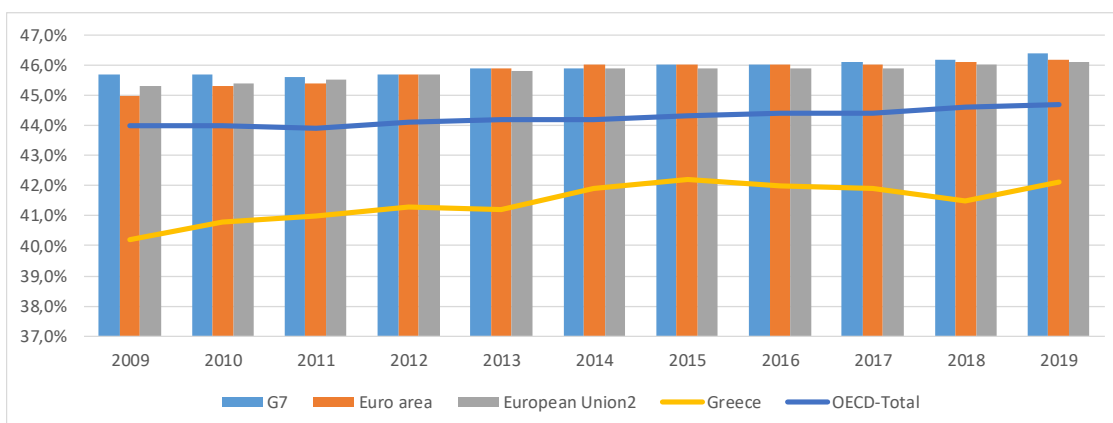
Στο Διάγραμμα 1.13 της επόμενης σελίδας, ακολουθεί ανάλυση κατά φύλο, για τα ποσοστά εργατικού δυναμικού και των δεικτών απασχόλησης και ανεργίας που καταγράφηκαν κατά το έτος 2020. Τα αποτελέσματα ακολουθούν τις διαφορές που ήδη εντοπίζονται ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες κατά τα προηγούμενα έτη (βλ. Διαγράμματα 1.10, 1.11 & 1.12). Οι άνδρες καταλαμβάνουν σταθερά μεγαλύτερο μερίδιο στο ποσοστό εργατικού δυναμικού και την απασχόληση, ενώ στις γυναίκες καταγράφονται σταθερά μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία των «Ετησίων χρονοσειρών Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2019» αρχείο : «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2019)» (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

**Διάγραμμα 1.13**  
**Η κατάσταση της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά φύλο, για το έτος 2020.**

Εξετάζοντας περαιτέρω το ποσοστό της συμμετοχής γυναικών στην απασχόληση, διαπιστώνει κανείς ότι το επίπεδο απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα, δεν αποκλίνει κατά πολύ στα ποσοστά που αναλογούν στη χώρα σε σύγκριση με τα διεθνή επίπεδα.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία Table.8 - OECD Labour Force Statistics 2020.

(<https://doi.org/10.1787/5842cc7f-en>)

**Διάγραμμα 1.14**  
**Το ποσοστό συμμετοχής γυναικών στην απασχόληση, για την Ελλάδα κατά το έτος 2020**

Από την στατιστική του ΟΟΣΑ<sup>9</sup> για το εργατικό δυναμικό, η Ελλάδα το 2019 έρχεται στην τριακοστή τέταρτη θέση, στα ποσοστά του επιπέδου απασχόλησης των γυναικών, ανάμεσα σε 40 χώρες. Σε σύγκριση με το 2018, που καταλάμβανε την τριακοστή έκτη θέση, εμφανίζεται μικρή βελτίωση. Στο Διάγραμμα 1.14 φαίνεται η συνολική κατάταξη της χώρας στο σύνολο του ΟΟΣΑ, σε επίπεδο G7, Ευρωζώνης & Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τα έτη 2009-2019, για τα οποία και δίνονται στοιχεία μέχρι την στιγμή της συγγραφής του παρόντος (OECD, 2020α).

Η ανεργία για τις γυναίκες προσδιορίζεται από διαφορετικούς παράγοντες από ότι για τους άνδρες, καθώς συνδέεται κατά πολύ με την οικογενειακή ζωή. Εκ των πραγμάτων η γυναίκα, λόγω της μητρότητας, έχει να αντιμετωπίσει πολλές προκλήσεις όσον αφορά τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε, οι γυναίκες και οι νέοι είναι οι δύο ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία και την οικονομική κρίση, οπότε είναι σημαντικό να δει κανείς τους παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό.

Μελετώντας κανείς τα στατιστικά στοιχεία που καταγράφονται από επίσημους φορείς όπως είναι η Eurostat, ο ΟΟΣΑ και η ΕΛ.ΣΤΑΤ., καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες επιφορτίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό με την φροντίδα των τέκνων, με αποτέλεσμα η εργασία να έπεται στις προτεραιότητές τους. Φαίνεται να έχει παγιωθεί ένα μοτίβο στην απασχόληση, το οποίο τοποθετεί την γυναίκα σε δεύτερη θέση με σημαντικές διαφορές. Αποδεικνύεται πως όταν η γυναίκα καλείται να συνδυάσει την οικογενειακή ζωή με την επαγγελματική, είτε αναγκάζεται σε διακοπή της εργασίας, είτε σε μείωση της απασχόλησης (μειωμένο ωράριο, μερική απασχόληση κλπ.). Επιπλέον, οι συνθήκες στην αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με τις προσωπικές ή/και οικογενειακές συνθήκες των γυναικών, συχνά λειτουργούν αποτρεπτικά στην αναζήτηση και εύρεση εργασίας. Σύμφωνα με την Eurostat<sup>10</sup> ο μισθός που λαμβάνουν οι γυναίκες είναι 14,8% μικρότερος από αυτόν των ανδρών για την ΕΕ και συγκεκριμένα για την Ελλάδα 12,5%, (European Union, 2020).

Ο Esping-Andersen (2006), εξετάζοντας μελέτες για την απασχόληση των γυναικών διαπιστώνει ότι η μητρότητα μπορεί να συνδυαστεί με την καριέρα, στον βαθμό που το

---

<sup>9</sup> OECD Labour Force Statistics 2020: <https://doi.org/10.1787/5842cc7f-en>

<sup>10</sup> Τα δεδομένα της έκθεσης αναφέρονται στο 2018.

επιτρέπει η υφιστάμενη θεσμική υποστήριξη. Αυτό δεν αφορά μόνο στο αν θα αποκτήσουν οι γυναίκες παιδιά, αλλά και στον αριθμό των παιδιών αυτών, ώστε να μπορέσουν να συνδυάσουν την καριέρα με την μητρότητα. Η ανεργία, η μη προστασία στην γυναικεία αγορά εργασίας αλλά και οι τυχόν περικοπές σε επιδόματα μητρότητας και γονικής άδειας, δημιουργούν συνθήκες ανασφάλειας και καθιστούν την αγορά εργασίας λιγότερο φιλική προς τις μητέρες. Αντίθετα οι άδειες, η μερική απασχόληση, η εργασία στον δημόσιο τομέα κλπ. κοινωνικές πολιτικές συμβάλουν στην στήριξη της γυναικείας απασχόλησης (Esping-Andersen et al., 2006).

Με την υιοθέτηση πολιτικών απασχόλησης φιλικών προς τις γυναίκες – και κατ' επέκταση την οικογένεια – όχι μόνο βελτιώνονται τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών, αλλά ενισχύεται η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας. Μέσω της κρατικής στήριξης για τις μητέρες, στηρίζεται η γυναικεία απασχόληση και δίνεται η δυνατότητα συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αυτό το γεγονός δεν συμβάλλει μόνο στην οικονομία, αφού αξιοποιείται το γυναικείο εργατικό δυναμικό που πια διαθέτει εξαιρετική κατάρτιση, αλλά και στην ευημερία των παιδιών. Ταυτόχρονα συνεισφέρει στην εδραίωση των προϋποθέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η ΕΛ.ΣΤΑΤ., σε ειδική έρευνα που διενήργησε για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας<sup>11</sup>, αναφέρει μεταξύ άλλων ότι η φροντίδα παιδιών αφορά κυρίως στις γυναίκες και καταγράφεται υψηλότερη μεταξύ των ηλικιών 35-44 ετών. Οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες διέκοψαν την εργασία τους λόγω μητρότητας, με την πλειοψηφία αυτών να χρησιμοποιούν άδειες μητρότητας αλλά και γονικές<sup>12</sup> (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2019β).

Στο Διάγραμμα 1.15 αποτυπώνεται ο βαθμός στον οποίο επηρεάζεται η εργασία των ερωτηθέντων<sup>13</sup>, από την φροντίδα μικρών παιδιών. Το ποσοστό για τις γυναίκες είναι υπερδιπλάσιο των ανδρών.

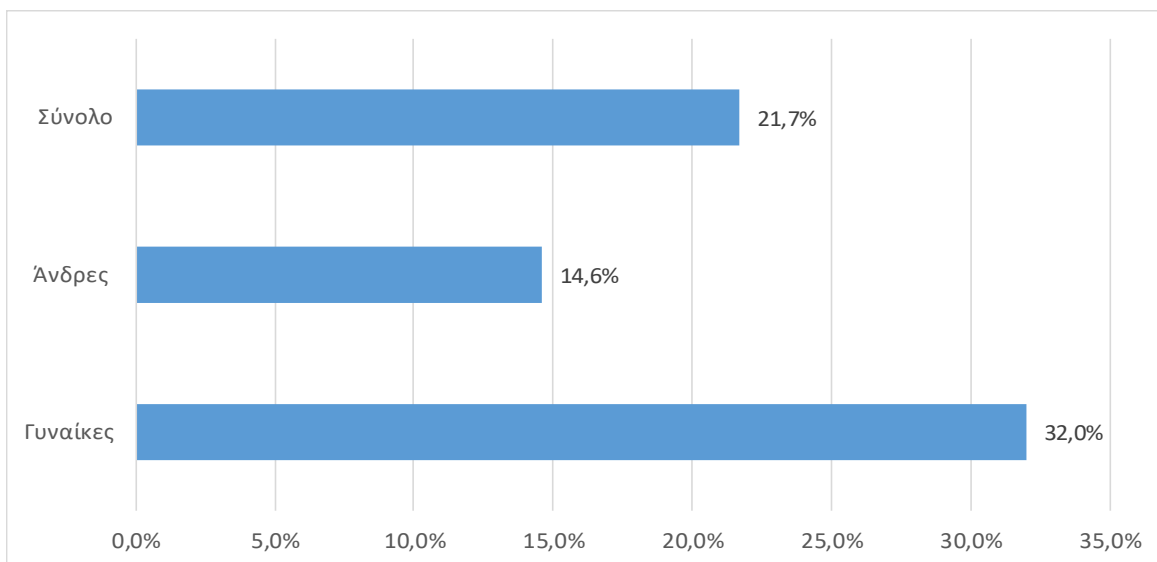
---

<sup>11</sup> Ad hoc module 2018, δημοσίευση 21-11-2019.

<sup>12</sup> Άδεια μητρότητας/πατρότητας : Περιλαμβάνει την άδεια τοκετού & λοχείας καθώς και την άδεια φροντίδας παιδιού. Γονική άδεια ανατροφής: δικαιούνται όλοι οι γονείς στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας/πατρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 6 έτη.

<sup>13</sup> Απαντούν τα απασχολούμενα άτομα ηλικίας 18-64 που φροντίζουν μικρά παιδιά.



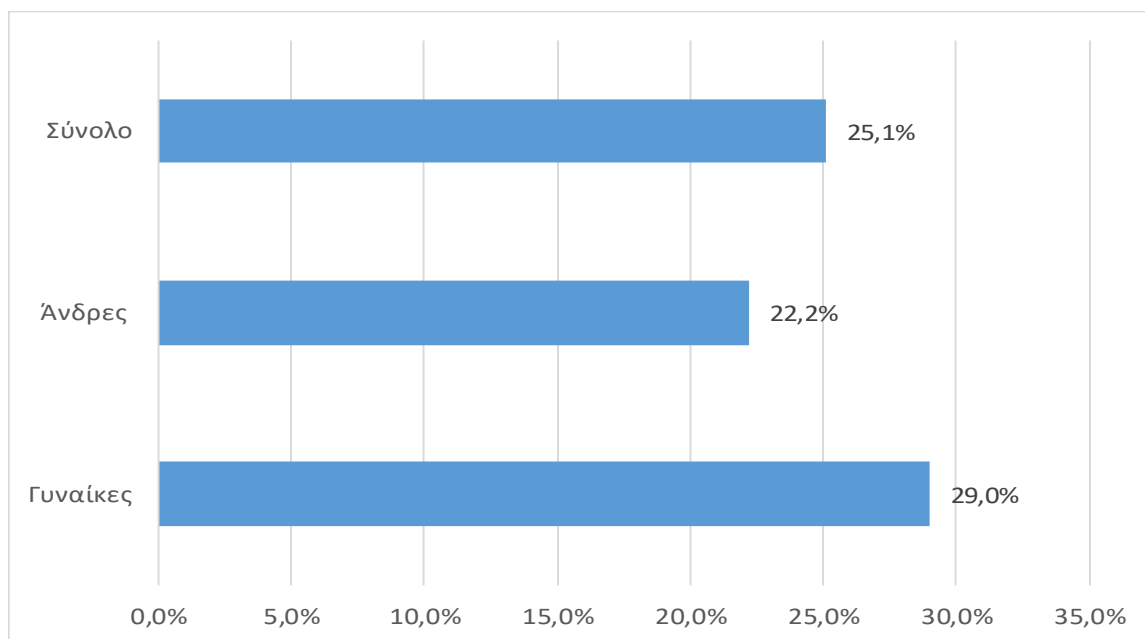


Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ad hoc Έρευνα για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας (Ad hoc 2018).  
 Διαθέσιμο σε: (<https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO31/>)

**Διάγραμμα 1. 15**  
**Η επίδραση της φροντίδας παιδιών και συγγενών στην απασχόληση κατά το 2018**  
**στην Ελλάδα.**

Επί των ποσοστών του Διαγράμματος 1.15, οι κυριότερες συνέπειες για τις γυναίκες, από την επίδραση της φροντίδας παιδιών και συγγενών στην απασχόληση, ήταν η αλλαγή του ωραρίου εργασίας σε μειωμένο (29,4%), τα λιγότερο απαιτητικά καθήκοντα (19,6%) και αλλαγή ωραρίου χωρίς μεταβολή των ωρών της εργασίας (18,3%).

Επιπλέον, το 25,1% επί του συνόλου των φροντιστών παιδιών (ή συγγενών) αναφέρουν ότι υπάρχουν παράγοντες που προέρχονται από την εργασία τους, οι οποίοι δυσχεραίνουν την παροχή φροντίδας. Ως η πιο σημαντική δυσκολία για τους άνδρες καταγράφονται οι πολλές ώρες εργασίας (42,1%), ενώ για τις γυναίκες το απρόβλεπτο ή δύσκολο ωράριο και η απαιτητική ή εξαντλητική εργασία (22,9% & 24,6%) (βλ. Διάγραμμα 1.16) (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2019β).

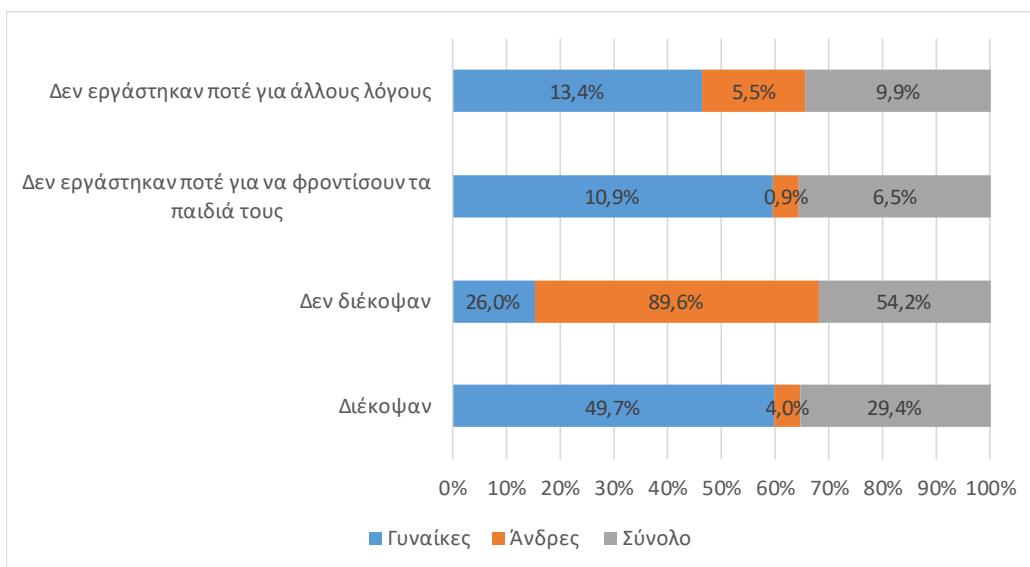


Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ad hoc Έρευνα για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας (Ad hoc 2018) / 2018. Διαθέσιμο σε: (<https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO31/>)

### **Διάγραμμα 1. 16**

#### **Δυσκολίες που δημιουργούνται από την εργασία των φροντιστών στην φροντίδα παιδιών και συγγενών, κατά το 2018 στην Ελλάδα.**

Τέλος, στο διάγραμμα 1.17 αποτυπώνεται το μέγεθος που αφορά στην διακοπή της εργασίας για την φροντίδα των παιδιών. Είναι εμφανές ότι οι γυναίκες αποτελούν την συντριπτική πλειοψηφία των φροντιστών που διακόπτουν την εργασία τους - ή δεν εργάζονται καν - προκειμένου να αναλάβουν την φροντίδα των παιδιών.

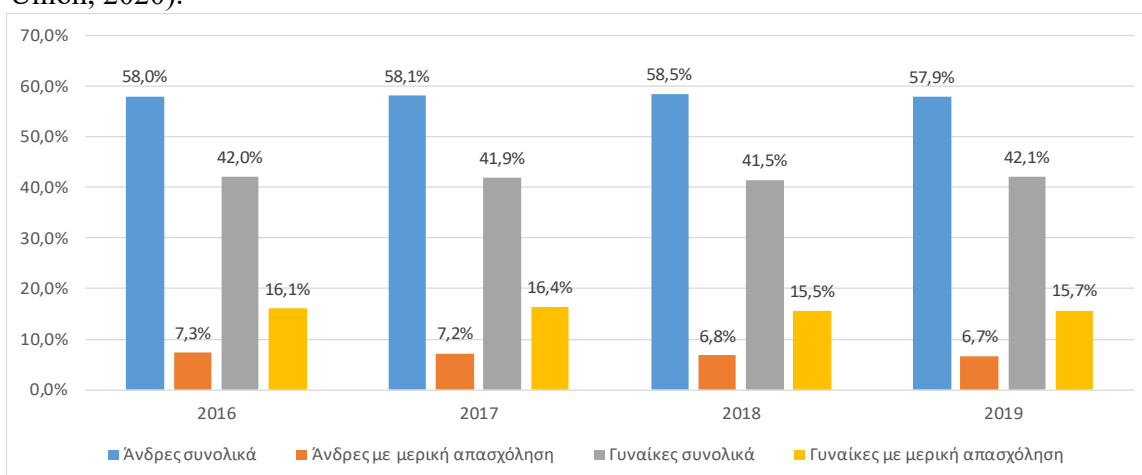


Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ad hoc Έρευνα για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας (Ad hoc 2018).  
(<https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO31/>)

### Διάγραμμα 1.17

#### Διακοπή της εργασίας για τη φροντίδα παιδιών και συγγενών, κατά το 2018 στην Ελλάδα.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας για τον συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής είναι και η μερική απασχόληση. Σε σχετική έκδοση της Eurostat, για την ζωή των γυναικών και των ανδρών στην Ευρώπη σημειώνεται ότι σχεδόν το ένα τρίτο των απασχολούμενων γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση. Συγκεκριμένα, για το έτος 2019, αναφέρεται ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 29.9% των γυναικών εργαζόταν με μερική απασχόληση, ενώ το ποσοστό αυτό στους άνδρες έφτανε μόλις το 8.4%. (European Union, 2020).



Πηγή: Ιδία επεξεργασία Tables.8,10,26,27 - OECD Labour Force Statistics 2020. (<https://doi.org/10.1787/5842cc7f-en>)

### Διάγραμμα 1.18

#### Η μερική απασχόληση επί της συνολικής κατά φύλο, στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2016-2019

Στο Διάγραμμα 1.18 αποτυπώνεται η μερική απασχόληση επί της συνολικής, διαχωρισμένη κατά φύλο, καλύπτοντας το διάστημα από το 2016 ως το 2019, για τις χώρες του ΟΟΣΑ. Τα ποσοστά που καταγράφονται για την μερική απασχόληση, κινούνται σε αντίστοιχα επίπεδα με αυτά της Eurostat που προαναφέρθηκαν. Σε κάθε περίπτωση, τα ποσοστά της μερική απασχόλησης των γυναικών με σχέση με αυτά των ανδρών κινούνται σε ποσοστά άνω του διπλάσιου (OECD, 2020α).

### 1.3.4 Ανεργία και Νέοι

Μια άλλη κοινωνική ομάδα που πλήττεται σημαντικά από την ανεργία είναι οι νέοι. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται τα άτομα ηλικίας 15-24 ετών. Η ένταξη των νέων στην απασχόληση είναι ένα ζήτημα που απασχολεί σε επίπεδο χώρας αλλά και Ευρωπαϊκής Ένωσης και περιλαμβάνεται στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Η ένταξη των νέων στην απασχόληση, δύσκολα επιτυγχάνεται σε ικανοποιητικά ποσοστά και παρότι εφαρμόζονται προγράμματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης, αρκετοί νέοι μένουν εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης, κατάρτισης (ΕΑΕΚ<sup>14</sup>).

Οι νέοι εκ των πραγμάτων έχουν περιορισμένη επαγγελματική εμπειρία αφού πρόκειται για νεοεισερχόμενους στο εργατικό δυναμικό. Αυτό μειώνει τις πιθανότητες εύρεσης θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα να απασχολούνται είτε σε θέσεις ορισμένου χρόνου, είτε με μερική απασχόληση είτε με τη μορφή πρακτικής άσκησης. Επιπρόσθετα, όταν ο οικονομικός κύκλος βρίσκεται σε αδύναμη φάση, οι νέοι εργαζόμενοι είναι αυτοί που συνήθως επιλέγονται να απολυθούν πρώτοι.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση, την ανεργία και την αεργία των νέων, είναι κατά βάση αυτοί που καθορίζουν την μακροοικονομική κατάσταση σε μια οικονομία. Όμως είναι σημαντικά και τα χαρακτηριστικά εκείνα που καθορίζουν την μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση (σχολείο, Πανεπιστήμιο κλπ.) στην εργασία. Πρόκειται για διαρθρωτικά χαρακτηριστικά που περιλαμβάνουν τα ανεπαρκή αποτελέσματα των συστημάτων της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τις επιπτώσεις του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας, την αδυναμία των δημόσιων υπηρεσιών να παράσχουν στους νέους

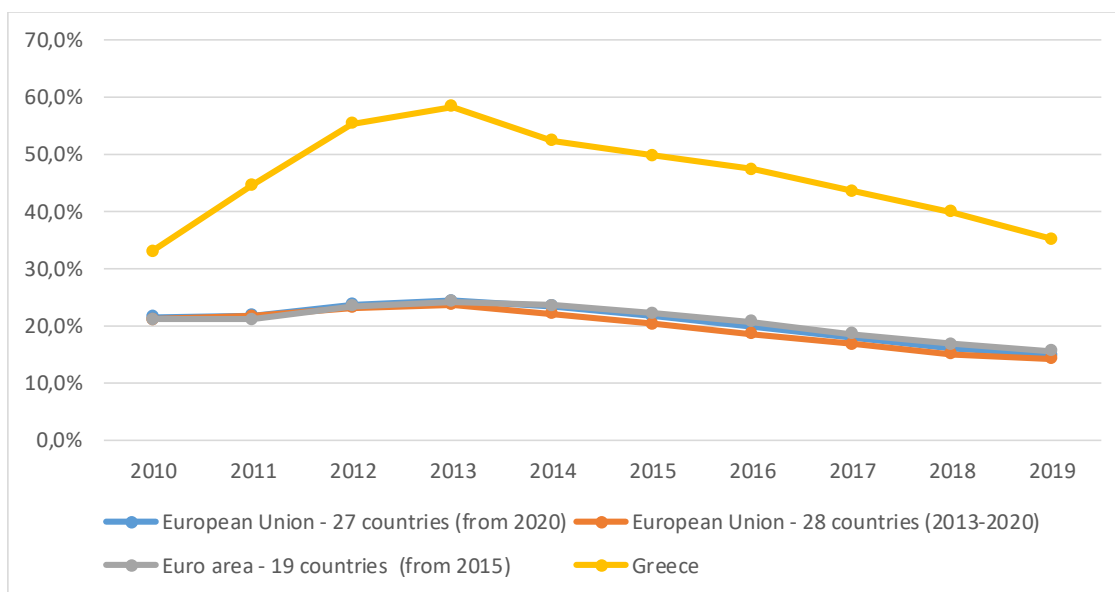
---

<sup>14</sup> ΕΑΕΚ: Εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης, κατάρτισης.

ικανοποιητικές υπηρεσίες απασχόλησης αλλά και την αδυναμία αυτών των υπηρεσιών να στηρίξουν τους νέους σε μια τέτοια συνθήκη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016).

Ειδικότερα, στην περίπτωση της Ελλάδας, με την έναρξη της οικονομικής κρίσης χρησιμοποιήθηκαν, σε μεγάλο βαθμό, πολιτικές ευέλικτης εργασίας. Αυτό έλαβε χώρα σε διαφορετικές φάσεις του οικονομικού κύκλου, γεγονός κρίσιμο για την επιτυχία των μέτρων (Κούγιας, 2016). Η ευελιξία στην απασχόληση, καλύπτει μεν τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, όμως ενέχει κοινωνικούς κινδύνους. Οι νέοι απασχολούνται σε μεγάλο βαθμό σε θέσεις προσωρινής και μερικής εργασίας. Σε αυτήν την συνθήκη εντείνεται η ανισότητα στην κατανομή του εισοδήματος και αυξάνεται η ζήτηση σε συγκεκριμένους τύπους εργασίας εις βάρος άλλων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εγκλωβίζονται οι νέοι σε επισφαλείς θέσεις εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

Τα ποσοστά ανεργίας νέων Ελλάδα σε σχέση με αυτά στην Ευρωπαϊκή Ένωση δίνονται στο Διάγραμμα 1.19. Συγκεκριμένα αποτυπώνεται η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας των νέων (15-24) στην Ελλάδα ως ποσοστό του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Στο Διάγραμμα 1.19, έχουν αποτυπωθεί τα αντίστοιχα ποσοστά της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και αυτά που αφορούν την Ευρωζώνη. Η Ελλάδα, αν και τείνει να πλησιάσει τα επίπεδα του 2010 (33,0%), παραμένει σε υψηλά ποσοστά και το 2019 (35,2%) και κατά πολύ μεγαλύτερα των αντίστοιχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (14,3% - 15%).

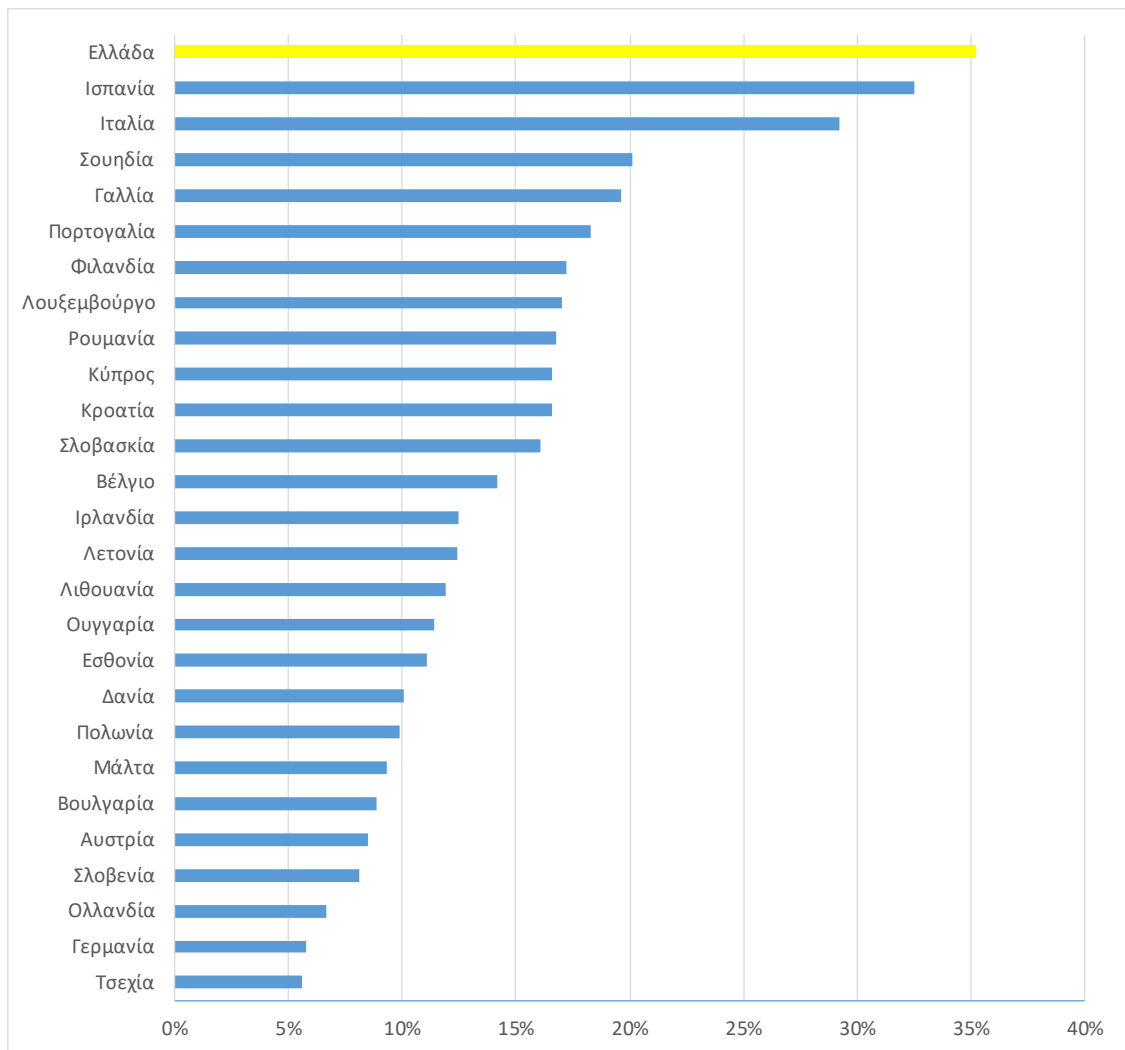


Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων αρχείου - Unemployment by sex and age – annual data – Eurostat (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>)

### **Διάγραμμα 1. 19** **Ποσοστά ανεργίας νέων στην ΕΕ σε σχέση με την Ελλάδα** **κατά την περίοδο 2010-2019**

Εξετάζοντας αναλυτικότερα τα παραπάνω στοιχεία της Eurostat, σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ, η Ελλάδα κατά το έτος 2019, κατατάσσεται πρώτη στην ανεργία των νέων. Μάλιστα βρίσκεται σε αυτή τη θέση από το 2015 και μετά<sup>15</sup>. Η εικόνα αυτή αλλά και η γενικότερη κατάταξη μεταξύ των υπολοίπων χωρών της ΕΕ δίνεται στο Διάγραμμα 1.17. Την Ελλάδα ακολουθούν η Ισπανία (32,5%) και η Ιταλία (29,2%) με αντίστοιχα υψηλά ποσοστά. Η εικόνα βελτιώνεται από την 4<sup>η</sup> θέση και μετά, όπου βρίσκεται η Σουηδία με ποσοστό 20,1%.

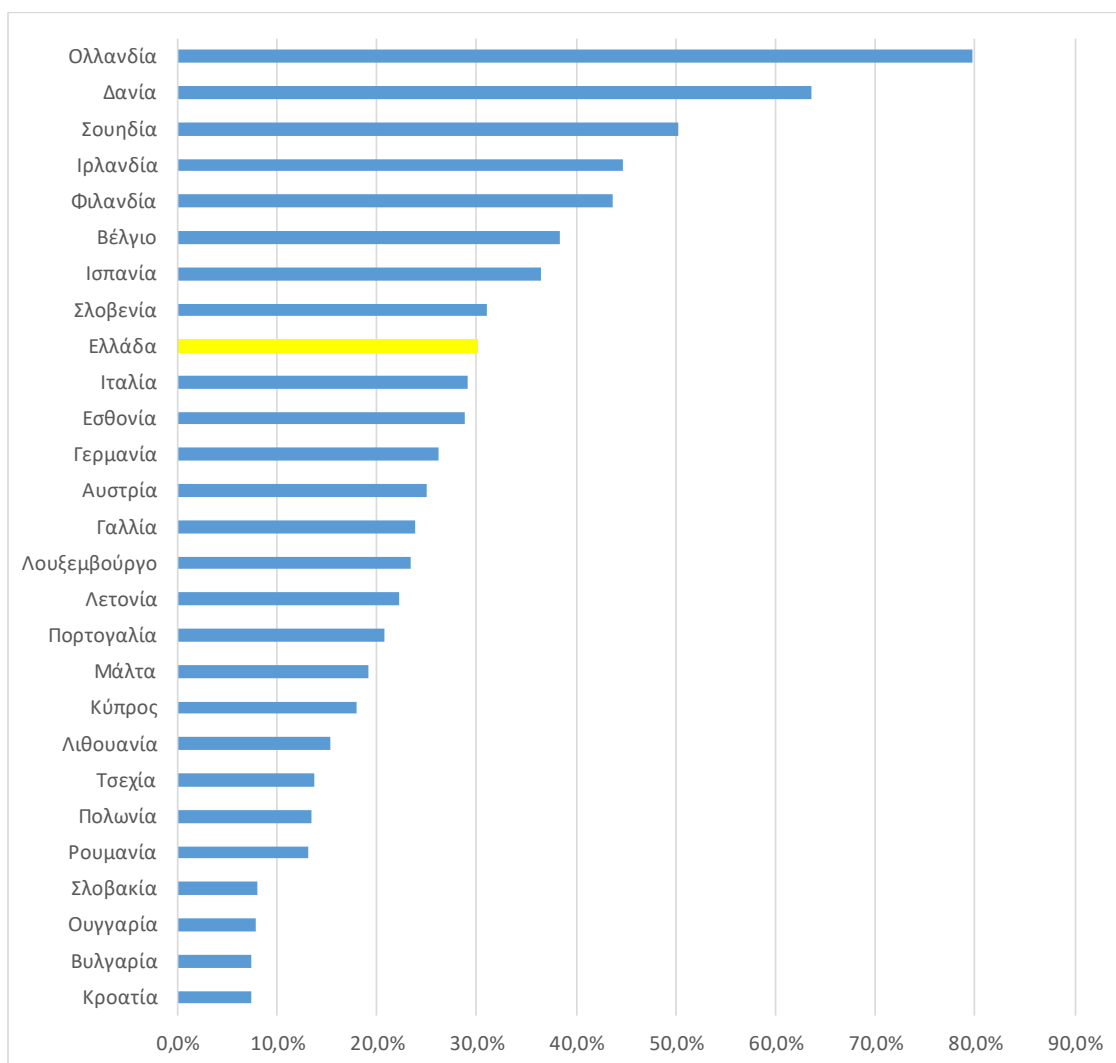
<sup>15</sup> Eurostat Dataset: Unemployment by sex and age – annual data [UNE\_RT\_A\_\_custom\_773002]. Διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_A\\_\\_custom\\_773002/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_A__custom_773002/default/line?lang=en)



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων αρχείου - Unemployment by sex and age – annual data – Eurostat (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>)

**Διάγραμμα 1. 20**  
**Κατάταξη των χωρών της ΕΕ στην ανεργία νέων για το έτος 2019**

Όσον αφορά στην μερική απασχόληση των νέων στην Ελλάδα η εικόνα διαφοροποιείται. Τα δεδομένα αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 1.21.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων αρχείου - Persons employed part-time – Eurostat  
 (<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00159/default/table>)

### **Διάγραμμα 1. 21** **Κατάταξη των χωρών της ΕΕ στην μερική απασχόληση των νέων για το έτος 2019.**

Τα στοιχεία αφορούν στο έτος 2019. Για την Ελλάδα καταγράφεται ποσοστό του 30,1%, το οποίο φέρνει τη χώρα στην 9<sup>η</sup> θέση στο σύνολο της ΕΕ. Η πρώτη θέση της Ολλανδίας όμως δεν είναι τυχαία, καθώς είναι η πολιτική της να προωθεί την εργασιακή ασφάλεια μέσω της ευελιξίας (flexicurity<sup>16</sup>), χρησιμοποιώντας την μερική απασχόληση ως εργαλείο πολιτικής απασχόλησης. Τα συμβόλαια μερικής απασχόλησης είναι συχνότερα

<sup>16</sup> Flexicurity: Σύνθετη λέξη από τις λέξεις flexibility (ευελιξία) και security (ασφάλεια). Πηγή: European Commission, <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=102>>



μεταξύ των νέων (15-24). Χρησιμοποιούνται ως μέσο προόδου σε μόνιμη απασχόληση και όχι σε εργασιακή “παγίδα”, κάτι το οποίο αξιοποιείται και στις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες (OECD, 2008).

### **1.3.5 Ανεργία και Μετανάστευση**

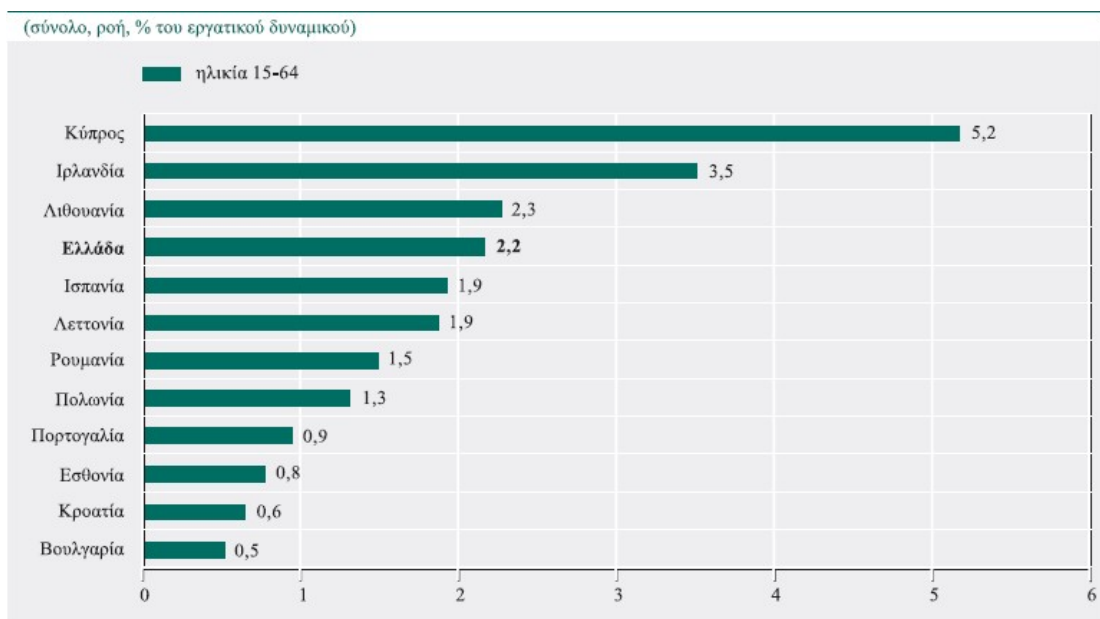
Μία οικονομία, είναι σημαντικό να διαθέτει υψηλής ποιότητας ανθρώπινο κεφάλαιο, απασχολούμενο στην παραγωγική διαδικασία. Μέσω αυτού επιτυγχάνει βελτίωση της παραγωγικότητάς της, της ανταγωνιστικότητάς της αλλά και αποκτά υψηλό ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης. Μάλιστα από την δεκαετία του 1990 και μετά, επικράτησε από τον ΟΟΣΑ ο όρος “οικονομία της γνώσης”, υποδεικνύοντας την σημασία της γνώσης στην οικονομία. Εν προκειμένω, πρόκειται για την σημασία του συνδυασμού εργασίας και φυσικού κεφαλαίου με στόχο την καινοτομία. Φορέας της γνώσης είναι κατά βάση το ανθρώπινο κεφάλαιο, οπότε καθίσταται σαφής η σημασία της δημιουργίας και προστασίας του για μια χώρα.

Η οικονομική κρίση, τόσο διεθνώς όσο και για την Ελλάδα, οδήγησε σε μείωση της ζήτησης για εργασία και χειροτέρευση του προβλήματος της ανεργίας, ανεβάζοντας τα ποσοστά ανεργίας αλλά και την διάρκεια αυτών. Η εκτεταμένη ανεργία προκάλεσε την απώλεια ανθρωπίνου κεφαλαίου, είτε μέσω Brain Waste (απασχόληση σε θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων του ατόμου) είτε μέσω Brain Drain (μαζική μετανάστευση του ανθρωπίνου δυναμικού της χώρας στο εξωτερικό). Με άλλα λόγια, δημιουργήθηκε ένα κύμα οικονομικής επανάστασης, προς χώρες με ισχυρή ζήτηση εργασίας αλλά και που προσέφεραν υψηλότερες απολαβές.

Η “έξοδος εγκεφάλων” αποτελεί ουσιαστικό πρόβλημα καθώς μόνο για τα έτη 2008-2013, περίπου 223.000 κάτοικοι Ελλάδας, ηλικιών 25-39, έφυγαν με στόχο την μόνιμη εγκατάσταση σε περισσότερο ανεπτυγμένη χώρα, προκειμένου να βρουν μια εργασία που θα τους παρέχει καλύτερη αμοιβή αλλά και κοινωνικοοικονομική θέση. Η νέα αυτή μετανάστευση που βιώνει η Ελλάδα, δεν έχει τον χαρακτήρα που είχε κατά τα έτη 1900-1980. Πλέον, η διαρροή ανθρωπίνου κεφαλαίου αφορά σε νέους, άγαμους, με υψηλής ποιότητας μόρφωση και υψηλό βαθμό εξειδίκευσης (Λαζαρέτου, 2016) .

Από τα στατιστικά στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδος που δημοσιεύονται σε παλιότερη έκδοσή της (Λαζαρέτου, 2016), αποτυπώνεται η τάση που δημιουργήθηκε για

την μετανάστευση των Ελλήνων στα χρόνια της κρίσης. Τα συγκεκριμένα δεδομένα αφορούν την εικόνα του 2013 όπου το μεταναστευτικό κύμα των Ελλήνων είναι πολλαπλάσιο των προηγούμενων ετών και συνεχίστηκε κατά τα επόμενα χρόνια σε τέτοιο βαθμό ώστε να χαρακτηριστεί ως η τρίτη μαζική μετανάστευση που πραγματοποιήθηκε για την χώρα (Λαζαρέτου, 2016). Μεταγενέστερα δεδομένα παρουσιάζονται ακολούθως. Στο Διάγραμμα 1.22 αποτυπώνεται η κατάταξη της Ελλάδας σε μεγέθη εξερχομένων μεταναστών, ανάμεσα σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ.



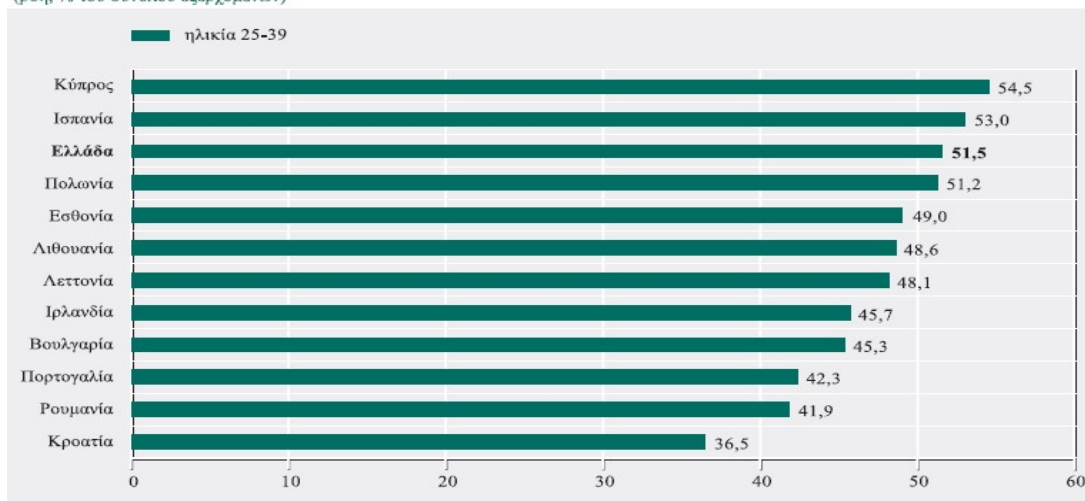
Πηγή: Λαζαρέτου (2016). Φυγή Ανθρώπινου Κεφαλαίου: Η Σύγχρονη Τάση Μετανάστευσης των Ελλήνων στα χρόνια της Κρίσης. Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο, Τεύχος 43

### Διάγραμμα 1. 22

#### Κατάταξη εξερχομένων μεταναστών ανά χώρα προέλευσης (2013)

Εξειδικεύοντας τα ποσοστά αυτά, στο Διάγραμμα 1.23 δίνεται το ποσοστό των νέων σε ηλικία (25-39) εξερχομένων μεταναστών, ανά χώρα προέλευσης, επί των ανωτέρω (Διάγραμμα 1.22) ποσοστών εξερχομένων μεταναστών επί του εργατικού δυναμικού.

(ροή, % του συνόλου εξερχομένων)

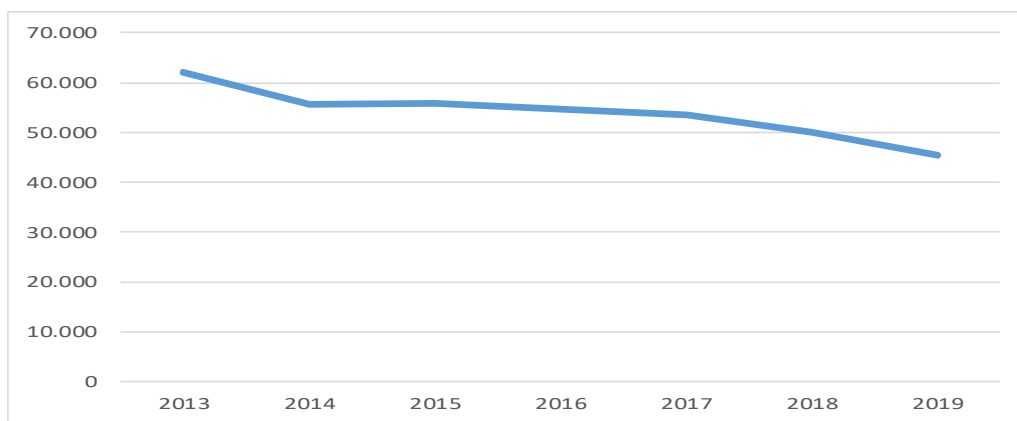


Πηγή: Λαζαρέτου (2016). Φυγή Ανθρωπίνου Κεφαλαίου: Η Σύγχρονη Τάση Μετανάστευσης των Ελλήνων στα χρόνια της Κρίσης. Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο, Τεύχος 43

### Διάγραμμα 1. 23

#### Εξερχόμενοι μετανάστες ανά χώρα προέλευσης, ηλικίας 25-39 (2013)

Τα πιο πρόσφατα δεδομένα που δίνονται στην έκθεση «Άνθρωποι σε κίνηση», του 2019 από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. και την Eurostat, καταγράφουν μια πτωτική πορεία από το 2015 και μετά (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2019γ).



Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων αρχείου - ΕΛ.ΣΤΑΤ.-Eurostat. Άνθρωποι σε κίνηση. Διαθέσιμο σε: (<https://www.statistics.gr/infograph/eumove/index.html?lang=el>)

### Διάγραμμα 1.24

#### Μετανάστες με Ελληνική ιθαγένεια, προς άλλες χώρες, διάστημα 2013-2019

Σύμφωνα με την έρευνα "Highly skilled migration: What differentiates the 'brains' who are drained from those who return in the case of Greece?" των Λαμπρινίδη & Βογιατζή<sup>17</sup> όταν μεταναστεύει ο υψηλής μόρφωσης πληθυσμός μιας χώρας, αυτή υφίσταται ουσιαστικές επιπτώσεις όσον αφορά στην ανάπτυξή της. Η «διαρροή εγκεφάλων» εμποδίζει μια χώρα να δημιουργήσει καινοτομία και «φρενάρει» τις προοπτικές ανάπτυξής της. Το φαινόμενο αυτό δεν αφορά μόνο την Ελλάδα, καθώς εντοπίζεται και στην υπόλοιπη Ευρώπη, ειδικότερα στις βόρειες και ανατολικές περιοχές της.

Από την έρευνα αυτή προκύπτει ότι οι Έλληνες μετανάστες που παραμένουν στο εξωτερικό είναι εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης, στην πλειοψηφία τους κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος και προέρχονται από οικογένειες υψηλής κοινωνικοοικονομικής κατάστασης. Δεν πρόκειται λοιπόν για μετανάστες οι οποίοι στέλνουν χρήματα πίσω στην χώρα – ένα πολύ μικρό ποσοστό το κάνει – άρα δεν υπάρχουν οικονομικά οφέλη (εμβάσματα κλπ.) για την χώρα από την μετανάστευση αυτή, όπως την περίοδο μετά το 1980 κατά την οποία τα εμβάσματα των Ελλήνων διαδραμάτισαν καίριο ρόλο στην εθνική οικονομία. Συνεπώς μόνο αρνητικές επιπτώσεις έχει η διαρροή εγκεφάλων. Επιπλέον πρόκειται για ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο δεν είναι πιθανό να επιστρέψει, μιας και σε ένα σημαντικό ποσοστό αυτών των ανθρώπων δόθηκε η ευκαιρία να εργαστούν στην Ελλάδα και αρνήθηκαν. Ακόμη, ένα ακόμη σημαντικότερο ποσοστό αναζήτησαν απευθείας εργασία στο εξωτερικό, χωρίς καν να αναζητήσουν εργασία στην Ελλάδα. Από τα ευρήματα της έρευνας, προκύπτει ότι δεν θα επαναπατριστεί ένα σημαντικό ποσοστό των Ελλήνων που μετανάστευσαν (Labrianidis & Vogiatzis, 2012).

Τόσο η Λαζαρέτου (2016), όσο και η έρευνα των Labrianidis & Vogiatzis (2012), επαληθεύονται από την έκθεση της Ελλάδας σχετικά με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020<sup>18</sup>. Η αυξημένη μετανάστευση των Ελλήνων δεν αποτελεί μόνο πρόβλημα ως προς τη διαρροή επιστημονικού δυναμικού (brain drain) αλλά και ως προς την πορεία του δημογραφικού προβλήματος της χώρας, αφού συνετέλεσαν σε περαιτέρω μείωση του ποσοστού

---

<sup>17</sup> Πρώτη δημοσίευση 22/06/2012

<sup>18</sup> Αξιολόγηση της προόδου σχετικά με τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, την πρόληψη και τη διόρθωση των μακροοικονομικών ανισορροπιών, και αποτελέσματα των εμπεριστατωμένων επισκοπήσεων βάσει του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1176/2011

γεννήσεων. Η εμπειρία που απέκτησαν πολλοί από τους μεταναστεύσαντες, στην επαγγελματική τους απασχόληση στο εξωτερικό, θα μπορούσε να αποτελέσει πλεονέκτημα για τη χώρα εάν επαναπατρίζονταν, δεδομένου ότι θα απασχολούνταν σε καινοτόμες επιχειρήσεις (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

#### **1.4 Ανακεφαλαίωση**

Στο κεφάλαιο αυτό αναπτύχθηκε το φαινόμενο της ανεργίας, ως προς τις βασικές συνιστώσες του και η σημασία της απασχόλησης. Ένας από τους στόχους της οικονομικής πολιτικής είναι η πλήρης απασχόληση, δηλαδή η συνολική ζήτηση εργασίας να ισούται με την προσφορά της.

Εξετάστηκαν τα είδη ανεργίας που έχει να αντιμετωπίσει μια οικονομία. Αναπτύχθηκε η σημασία του προβλήματος για την οικονομία, με τους συσχετισμούς που εντοπίζονται μεταξύ ανεργίας και ΑΕΠ. Ακολούθως, αναλύθηκαν οι λόγοι που η αύξηση της απασχόλησης δεν σημαίνει απαραίτητα μείωση της ανεργίας και εξετάστηκαν οι γενικότερες συνέπειες της ανεργίας στην οικονομία, με αναφορά στις μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές, μείωση στην κατανάλωση και αύξηση στις κοινωνικές μεταβιβάσεις σε χρήμα, λόγω μέτρων στήριξης άνεργου πληθυσμού.

Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στις επιπτώσεις που επιφέρει η ανεργία στο άτομο και την ίδια την κοινωνία. Δεδομένου ότι η απασχόληση ορίζει εν μέρει την ταυτότητα του ατόμου, η απουσία της δημιουργεί σημαντικό κενό. Τα προβλήματα που δημιουργούνται στο άνεργο άτομο διοχετεύονται στην οικογένεια και τον κοινωνικό του περίγυρο, με αποτέλεσμα να αφορούν τελικά όλο το κοινωνικό σύνολο. Η εκτεταμένη ανεργία επηρεάζει ακόμη και το απασχολούμενο άτομο εφόσον αυτό απασχολείται σε επισφαλή θέση εργασίας ή σε θέση που δεν επιθυμεί να διατηρήσει, αφού δημιουργεί ένα γενικότερο αίσθημα ανασφάλειας για την αξιοπιστία στην αγορά εργασίας.

Κατόπιν, πραγματοποιήθηκε καταγραφή της πορείας της ανεργίας και της απασχόλησης, η οποία βασίστηκε στα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ.. Επιλέχθηκε το διάστημα από το 1981 και μετά, αφού τότε άρχισε η ΕΛ.ΣΤΑΤ. να διεξάγει την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού σε όλη την Ελλάδα, οπότε και τα στοιχεία που διατίθενται προς επεξεργασία είναι πληρέστερα και αντιπροσωπευτικότερα. Για το έτος 2020 έγινε ξεχωριστή επεξεργασία των στοιχείων, αφού η συνολική καταγραφή τους είναι αρκετά πρόσφατη και

δεν έχει ενσωματωθεί ακόμη στις ετήσιες χρονοσειρές δεδομένων της ΕΛ.ΣΤΑΤ.. Επιπλέον, κρίθηκε απαραίτητη η ξεχωριστή αναφορά στα δεδομένα για το έτος αυτό, καθώς στα στοιχεία της έρευνας καταγράφονται για πρώτη φορά οι επιπτώσεις της πανδημίας του Covid-19 τόσο στην αγορά εργασίας όσο και σε όλους τους τομείς της οικονομίας.

Στην τελευταία ενότητα έγινε ανάλυση της ανεργίας και της απασχόλησης κατά φύλο. Λόγω του ότι παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, αξιοποιήθηκαν στοιχεία από ειδική έρευνα της ΕΛ.ΣΤΑΤ. για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και εργασίας, από όπου και αποτυπώθηκαν οι δυσκολίες ενσωμάτωσης της γυναίκας στο εργατικό δυναμικό. Όσον αφορά στην διερεύνηση του προβλήματος της ανεργίας στους νέους (ηλικίας 15-24 ετών), εξετάστηκαν τα εγχώρια δεδομένα σε σύγκριση με τα ποσοστά στην Ευρώπη, τα οποία και η Ελλάδα ξεπερνά κατά πολύ.

Τελευταία και ξεχωριστή αναφορά γίνεται στο φαινόμενο με την ονομασία «διαρροή εγκεφάλων», (brain drain) που περιγράφει την μετανάστευση εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης, που φεύγει από την Ελλάδα προς άλλες ανεπτυγμένες χώρες. Ειδικά για τα έτη 2008-2013 οι Έλληνες που εγκαταστάθηκαν σε περισσότερο ανεπτυγμένη χώρα, προκειμένου να βρουν μια εργασία που θα τους παρέχει καλύτερη αμοιβή αλλά και κοινωνικοοικονομική θέση, έφτασαν τους 223.000. Η ιδιαιτερότητα αυτής της μετανάστευσης είναι ότι δεν πρόκειται για μετανάστες που στέλνουν εμβάσματα πίσω στην χώρα τους – όπως τα παλιότερα χρόνια – και ότι αφορά ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο δεν είναι πιθανό να επιστρέψει στην χώρα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

#### 2.1 Εισαγωγή

Η απασχόληση είναι σημαντική τόσο για την οικονομία όσο και για την κοινωνία και το ίδιο το άτομο. Η ανεργία, εκτός του ότι αποτελεί πρόβλημα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι φορείς της οικονομικής πολιτικής, δημιουργεί αισθήματα ανασφάλειας και άγχους στο άνεργο άτομο και προκαλεί σημαντικά προβλήματα στην επιβίωση και την κοινωνική του ενσωμάτωση. Γενικότερα, ανατρέπει τις κοινωνικές ισορροπίες δημιουργώντας ανισότητες που διαταράσσουν την συνοχή του κοινωνικού συνόλου. Επιφέρει επίσης βάρη στον κρατικό προϋπολογισμό, μέσω του κόστους των πολιτικών απασχόλησης που χρειάζεται να εφαρμοστούν, προκειμένου να στηριχθεί ο άνεργος πληθυσμός και να βοηθηθεί στην επανένταξή του στο εργατικό δυναμικό.

Για αυτό και έχει ιδιαίτερη σημασία η επιλογή που θα κάνουν οι οικονομικοί φορείς ως προς τις πολιτικές απασχόλησης θα ακολουθηθούν, προκειμένου για την προστασία ή/και ενίσχυση της απασχόλησης αλλά και την καταπολέμηση της ανεργίας. Με την ευρεία έννοια, οι πολιτικές απασχόλησης είναι μέτρα που στοχεύουν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργεί η ανεργία, στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης, και στην βελτίωση της βιωσιμότητας των θέσεων εργασίας. Η κάθε περίπτωση επιλογής πολιτικής απασχόλησης είναι κατάλληλη για την διαχείριση συγκεκριμένης ανάγκης του εργατικού δυναμικού.

Στο παρόν κεφάλαιο θα εξεταστούν οι διαθέσιμες πολιτικές απασχόλησης και η διάκρισή τους, με αναφορά στην λειτουργία και τα αποτελέσματα τους. Συμπληρωματικά θα εξεταστούν στοιχεία σχετικά με το κόστος που επιφέρουν στο κράτος προκειμένου να αποτυπωθούν τα αντίστοιχα μεγέθη. Παράλληλα, θα εξεταστεί το φαινόμενο της δεύτερης/πολλαπλής απασχόλησης και οι περιορισμοί που υπάρχουν σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Σε αυτό το πλαίσιο θα εξεταστεί η διεθνής πρακτική τόσο για τις πολιτικές απασχόλησης όσο και για την αντιμετώπιση της δεύτερης/πολλαπλής απασχόλησης.

## 2.2 Το κόστος της Απώλειας Εργασίας και η αναγκαιότητα των Πολιτικών Απασχόλησης

Με την απώλεια της θέσης εργασίας υποβαθμίζεται το επίπεδο διαβίωσης του εργαζομένου. Αυτό καθίσταται σαφές αν υπολογίσει κανείς το κόστος της απώλειας εργασίας. Η τιμή του κόστους απώλειας εργασίας, δίνει την διαφορά μεταξύ του μέσου καθαρού εισοδήματος ενός εργαζομένου με αυτό ενός ανέργου, σύμφωνα πάντα με τις παροχές της υφιστάμενης κοινωνικής πολιτικής (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του INE<sup>19</sup> για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, κατά τον υπολογισμό του κόστους απώλειας εργασίας κατά τα πρώτα δύο έτη ανεργίας και σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες στην Ευρωζώνη<sup>20</sup>, η Ελλάδα καταλαμβάνει την τρίτη χειρότερη επίδοση. Ένας άνεργος στην Ελλάδα, μέσα σε δύο έτη ανεργίας έχει απωλέσει το 47% του εισοδήματός του. Το ποσοστό αυτό απέχει κατά πολύ από χώρες που έχουν τις καλύτερες επιδόσεις και φτάνουν μόλις το 8% στην Πορτογαλία και το 16% στην Γαλλία (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Η σημασία των παραπάνω δεδομένων έγκειται στην αποτελεσματικότητα της κοινωνικής πολιτικής που εφαρμόζεται. Η απώλεια εισοδήματος κατά 47% αντιστοιχεί σε φτωχοποίηση του ανέργου, γεγονός που υποβαθμίζει πλήρως το επίπεδο διαβίωσης του ίδιου και της οικογένειάς του. Επιπλέον, από τέτοια ποσοστά τονίζεται η αναποτελεσματικότητα της κοινωνικής πολιτικής καθώς αποτυγχάνει στον κεντρικό της ρόλο. Η έκθεση επισημαίνει εκτός των άλλων ότι αναμένεται να παγιωθεί η φτωχοποίηση που συντελείται σε μεγάλο μέρος του πληθυσμού, δεδομένου και του υψηλού κινδύνου της μακροχρόνιας ανεργίας, με κίνδυνο την διαρραγή της κοινωνικής συνοχής και την έλλειψη αντοχών της οικονομίας να ξεπεραστούν τα προβλήματα που δημιούργησε η πανδημία (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Ταυτόχρονα, διαμορφώνονται νέες απαιτήσεις στην αγορά, για αξιοποίηση νέων τεχνολογιών, ευέλικτες μορφές εργασίας και συνθήκες γεωγραφικής και λειτουργικής κινητικότητας για τους εργαζομένους. Συνεπώς είναι σημαντική η απόκτηση δεξιοτήτων που θα επιτρέψουν στον εργαζόμενο όχι μόνο να εργαστεί σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα αλλά – ίσως - και σε διαφορετικές χώρες.

---

<sup>19</sup> Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

<sup>20</sup> Δεδομένα 2019, ποσοστό ακαθάριστου μέσου μισθού



Κατά συνέπεια οι πολιτικές απασχόλησης καθίστανται απαραίτητες προκειμένου να ισορροπήσουν τα δύο αυτά προβλήματα: η εκπαίδευση και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, ταυτόχρονα με την στήριξη των ανέργων, αποτελεί τόπο συνεργασίας κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων (ΣΕΒ, 2017).

Επίσης σημαντικό πρόβλημα που μπορεί να αντιμετωπιστεί μέσα από τις πολιτικές απασχόλησης, είναι ο αριθμός των οικονομικά μη ενεργών καθώς ήδη από τον Δεκέμβριο του 2019 το ποσοστό αυτό παρουσιάζει αύξηση. Η υγειονομική κρίση επηρέασε σημαντικά την δυναμικότητα του εργατικού δυναμικού, με αποτέλεσμα την μείωσή του. Αν και αυτή τη στιγμή δεν μπορεί να αποτυπωθεί πλήρως το μέγεθος του αντίκτυπου της υγειονομικής κρίσης στην ανεργία, φαίνεται πως ήδη διαμορφώνεται μια νέα εργασιακή κανονικότητα. Η κανονικότητα αυτή βασίζεται σημαντικά στις ευέλικτες μορφές εργασίας, στην τηλεργασία – η οποία παραμένει θεσμικά αρρυθμιστη - δημιουργεί εργασιακή ανασφάλεια και οδηγεί σε μείωση των εισοδημάτων (INE ΓΣΕΕ, 2020).

### **2.2.1 Οι Νέες Μορφές Απασχόλησης και η απάντηση με τις Πολιτικές Απασχόλησης**

Με την ψηφιοποίηση της εργασίας αυξάνονται οι απαιτήσεις σε εργαζόμενους με δεξιότητες σε Τεχνολογίες Πληροφόρησης & Επικοινωνίας (ΤΠΕ). Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι εκείνοι που δεν τις διαθέτουν, αντιμετωπίζουν την πιθανότητα να θεωρούνται ψηφιακά αναλφάβητοι και άρα να υπολείπονται σε προσόντα έναντι των υπολοίπων.

Ήδη από το 2017, σε εργασία της Στέγης της Ελληνικής Βιομηχανίας (ΣΕΒ), με θέμα το μέλλον της εργασίας, εντοπίζονται αρκετές επιπτώσεις των νέων μορφών απασχόλησης (π.χ. τηλεργασία) στις εργασιακές σχέσεις. Οι τεχνολογίες της πληροφορίας και η ψηφιακή οικονομία έχουν συμβάλει στην ανάπτυξη των νέων αυτών μορφών εργασίας. Πρόκειται για την τηλεργασία, την περιστασιακή εργασία κατά παραγγελία και την κινητή εργασία. Οι νέες αυτές μορφές εργασίας επαναπροσδιορίζουν την έννοια της εξαρτημένης εργασίας αφού οδηγούν σε συμβάσεις έργου ή/και ανεξάρτητων υπηρεσιών ως εναλλακτικών μορφών πρόσληψης. Μάλιστα μία από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες μορφές απασχόλησης στον κόσμο τα τελευταία χρόνια είναι η ψηφιακή (gig) οικονομία (ΣΕΒ, 2017).

Πρόκειται για μια μορφή απασχόλησης που προέκυψε από τις νέες τάσεις στην οικονομία του διαμοιρασμού (sharing economy). Πρωτοεμφανίστηκε το 1995, με την

ίδρυση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας eBay και αναπτύχθηκε περισσότερο από το 2008 και μετά με την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, με την ανάδειξη εταιρειών όπως η Airbnb<sup>21</sup> και η UBER<sup>22</sup>. Σε αυτό το πλαίσιο αναπτύσσεται η “gig economy” της οποίας η δομή δεν ακολουθεί την συνηθισμένη σχέση της μισθωτής εργασίας, αλλά επιτρέπει στις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν εξωτερικούς συνεργάτες και ελεύθερους επαγγελματίες, μέσω ψηφιακών πλατφορμών εργασίας, με συμβάσεις εργασίας «κατά παραγγελία» (on demand) (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2018).

Τα προβλήματα που προκύπτουν από τις νέες μορφές απασχόλησης αφορούν σε αρκετά θέματα. Σημαντικό είναι το ότι μπορεί να οδηγήσουν σε κατακερματισμό της αγοράς εργασίας με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να έχουν χειρότερη ως προς τους όρους εργασίας τους, τις αμοιβές, τις προοπτικές εξέλιξης κ.ά. Ταυτόχρονα δημιουργείται η δυσκολία μετακίνησης σε ποιοτικότερες θέσεις εργασίας (καλύτερα προστατευμένες, πλήρους απασχόλησης κλπ.) (ΣΕΒ, 2017).

Καλλιεργείται επίσης εργασιακή ανασφάλεια καθώς ο εργαζόμενος σε αυτές τις περιπτώσεις βρίσκεται σε μια διαρκή αναζήτηση νέων συμβάσεων κατά παραγγελία. Σε αυτές τις περιπτώσεις δεν παρέχεται εργασιακή ασφάλεια ούτε καλύπτεται ασφαλιστικά η ανεργία άρα δεν μπορούν να εφαρμοστούν τα μέτρα κοινωνικής προστασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η μη σταθερή εργασία τείνει να έχει χαμηλότερες αμοιβές, μικρότερη ή καθόλου πρόσβαση σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης (υγειονομική και συνταξιοδοτική κάλυψη), και δεν παρέχει πρόσβαση σε περαιτέρω κατάρτιση του εργαζομένου. Οι περιστασιακές μορφές απασχόλησης αυξάνουν τις εισοδηματικές ανισότητες και τα ποσοστά φτώχειας. Για αυτό και συχνά οι εργαζόμενοι τις αποδέχονται λόγω οικονομικών αναγκών και όχι από επιλογή (ΣΕΒ, 2017).

Εξετάζοντας την έκταση του φαινομένου στις Η.Π.Α. και την Ε.Ε., γίνεται περισσότερο αντιληπτή η λειτουργία του. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, το 1/5 του εργατικού δυναμικού λαμβάνει το κυρίως εισόδημά του από την εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας. (Metropolitan Life Insurance Company, 2019). Τον Ιούνιο του 2016 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε το ευρωπαϊκό θεματολόγιο για τη συνεργατική οικονομία και παρείχε ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το καθεστώς απασχόλησης των

---

<sup>21</sup> Εταιρεία διαμοιρασμού κατοικίας (<https://www.airbnb.gr/>)

<sup>22</sup> Εταιρεία διαμοιρασμού μεταφοράς προσώπων. (<https://www.uber.com/gr/el/>)

εργαζομένων στις πλατφόρμες και τον ορισμό του εργαζομένου από την ΕΕ. Η ανάπτυξη που έχει πραγματοποιηθεί στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας οδήγησε σε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και κατανομής καθηκόντων σε όλο το εργατικό δυναμικό. Το γεγονός αυτό έχει εγείρει ερωτήματα σχετικά με τη λειτουργία και τα οφέλη που απορρέουν αλλά και τους κινδύνους για την ποιότητα της απασχόλησης (Pesole et al., 2018).

Παρότι οι εν λόγω μορφές απασχόλησης παρέχουν μεγάλη ευελιξία στον εργαζόμενο, δεν του παρέχουν κανένα από τα προνόμια μιας σταθερής και πλήρους απασχόλησης (παροχές σε είδος, ασφάλιση, προοπτικές εξέλιξης κλπ.). Βασικό κίνητρο για μια τέτοια σχέση εργασίας είναι η ευελιξία που προσφέρεται οπότε και δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να συνδυάσει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή ή να αποκτήσει ένα δεύτερο εισόδημα. Σύμφωνα με έρευνα της MetLife<sup>23</sup> για την gig οικονομία στις Ηνωμένες Πολιτείες, το 20% των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, ασκούν δεύτερη εργασία, με την gig απασχόληση να προσελκύει το ενδιαφέρον κατά 49% αυτών, προκειμένου να αποχωρήσουν από την παρούσα (πλήρη) απασχόληση και να εργαστούν με συμβάσεις εργασίας «κατά παραγγελία» (Metropolitan Life Insurance Company, 2019).

Όσον αφορά στην Ευρώπη τα στοιχεία διαφοροποιούνται. Το ερευνητικό πρόγραμμα COLLEEM<sup>24</sup> της Ευρωπαϊκής Ένωσης ξεκίνησε το 2017 ώστε να καθοδηγήσει τα κράτη μέλη σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής του υφιστάμενου δικαίου της ΕΕ στις ρυθμιστικές προκλήσεις που εγείρονται από τις πλατφόρμες συνεργατικής οικονομίας. Μεταξύ άλλων ερευνά την παροχή υπηρεσιών μέσω πλατφορμών από τους ερωτηθέντες, σε 14 κράτη μέλη, προκειμένου να εντοπίσει πόσοι απασχολούνται σε πλατφόρμες στην Ευρώπη. Τα αποτελέσματα ως το 2018, δείχνουν ότι το ποσοστό ανέρχεται στο 2% του ενήλικου πληθυσμού, με σημαντικές διαφορές ανά χώρα. Το Ηνωμένο Βασίλειο<sup>25</sup> έχει την μεγαλύτερη αντιπροσώπευση σε «εργαζόμενους πλατφόρμας» (9,9%) σε αντίθεση με την

---

<sup>23</sup> Metropolitan Life Insurance Company: πολυεθνική ασφαλιστική εταιρεία. Ιστότοπος: [www.metlife.com](http://www.metlife.com)

<sup>24</sup> Collaborative Economy and Employment (<https://ec.europa.eu/jrc/en/colleem>). Οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι, κατά μέσο όρο, το 10% του ενήλικου πληθυσμού έχει χρησιμοποιήσει διαδικτυακές πλατφόρμες για την παροχή κάποιου είδους υπηρεσιών εργασίας. Όμως ως κύρια απασχόληση, προσμετράται μόνο σε όσους λαμβάνουν 50% του εισοδήματός τους και άνω από αυτές τις πλατφόρμες είτε απασχολούνται σε αυτές για πάνω από 20 ώρες την εβδομάδα

<sup>25</sup> Δεδομένα έτους 2018, κατά το οποίο το Ην. Βασίλειο ήταν εντός Ε.Ε. Τη στιγμή συγγραφής του παρόντος δεν υπάρχουν διαθέσιμα πιο πρόσφατα δεδομένα.

Γαλλία (5,9%), Σουηδία (5,3%) κ.α. όπου καταγράφονται πολύ χαμηλότερα ποσοστά. Στο χαμηλότερο ποσοστό εντοπίζεται η Φινλανδία (4,1%)<sup>26</sup> (Pesole et al., 2018).

Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων αποσκοπεί στην αντιμετώπιση ορισμένων από τις προκλήσεις για τις πολιτικές απασχόλησης που συνδέονται με τις νέες αυτές μορφές αυτής, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας στις πλατφόρμες. Ως συνοδευτικές πρωτοβουλίες, η Επιτροπή υπέβαλε δύο σημαντικές προτάσεις. Αρχικά τον Δεκέμβριο του 2017, προτάθηκε νέα οδηγία σχετικά με τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας. Κατόπιν, τον Μάρτιο του 2018, κατέθεσε πρόταση σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων στην κοινωνική προστασία (Pesole et al., 2018).

Άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, η οποία φαίνεται πως αυξάνεται σε περιόδους ύφεσης, είναι η μερική απασχόληση. Σε γενικές γραμμές, η μερική απασχόληση συνδέεται με θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας. Εξ' ορισμού, η μερική με την πλήρη απασχόληση διαφέρουν ως προς τις ώρες που απασχολείται ο εργαζόμενος. Στις Ηνωμένες Πολιτείες η επίσημη στατιστική υπηρεσία για την απασχόληση προσμετρά ως μερική απασχόληση αυτή των 35 ωρών ανά εβδομάδα, ενώ η Eurostat καταγράφει την μερική απασχόληση, είτε κατά δήλωση του ερωτώμενου είτε με 30 ώρες απασχόλησης εβδομαδιαίως. Σε κάθε περίπτωση, αν και ανάλογα διαφοροποιούνται οι μετρήσεις, μπορεί κανείς να συλλάβει τα μεγέθη και πως αυτά επηρεάζουν το σύνολο της απασχόλησης (Borowczyk-Martins, 2017).

Πέραν όμως των ωρών απασχόλησης, υπάρχουν και άλλα στοιχεία που διαφοροποιούν τα μεγέθη της μερικής απασχόλησης από αυτά της πλήρους. Για παράδειγμα, στις εργαζόμενες γυναίκες, οι λιγότερες ώρες εργασίας, τους παρέχουν την δυνατότητα να συνδυάσουν την απασχόληση με την οικογενειακή ζωή, ενώ σε νέους να συνδυάσουν την απασχόληση με τις σπουδές τους κ.ο.κ. Για αυτό και οι συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά μερικής απασχόλησης. Εν προκειμένω, πρόκειται για ίδια επιλογή του εργαζομένου, καθώς είναι πολύ πιθανό οι ομάδες αυτές αν δεν είχαν την επιλογή της μερικής απασχόλησης να μην εργάζονταν

---

<sup>26</sup> Πηγή: Evidence from the COLLEEM Survey, Πίνακας 3 (σελ.18), Ποσοστό εργαζομένων σε πλατφόρμες στην Ευρώπη σύμφωνα με την έρευνα COLLEEM του 2017, πρόσθετες εκτιμήσεις. Διαθέσιμο στο: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>

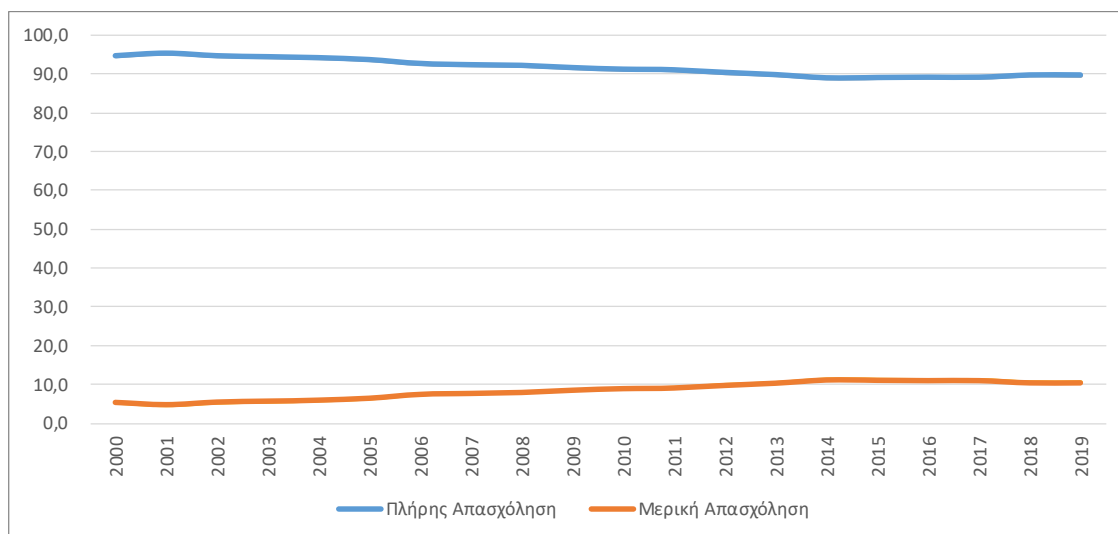
καθόλου. Αιτιολογείται έτσι η προώθηση της μερικής απασχόλησης μέσα από τις πολιτικές απασχόλησης. Όσον αφορά στους εργοδότες, η δυνατότητα της ημιαπασχόλησης τους παρέχει την δυνατότητα να ανταπεξέλθουν σε μοτίβα ασταθούς ζήτησης, όπως είναι τυχόν ώρες κατά τις οποίες υπάρχει αυξημένη κίνηση στην επιχείρηση. Οι κλάδοι τους οποίους εξυπηρετεί από πλευράς κόστους η μερική απασχόληση είναι κυρίως αυτοί του λιανικού εμπορίου, ψυχαγωγίας/φιλοξενίας, εκπαίδευσης και υπηρεσιών υγείας (Borowczyk-Martins, 2017).

Όμως δεν είναι πάντα οικειοθελής η επιλογή της μερικής απασχόλησης. Ειδικά σε περιπτώσεις ύφεσης, παρατηρείται το φαινόμενο οι επιχειρήσεις να μετατρέπουν την απασχόληση του εργαζομένου από πλήρη σε μερική, λόγω οικονομικής δυσπραγίας. Στην δεύτερη αυτή περίπτωση, ο εργαζόμενος αναγκάζεται να αποδεχτεί την αλλαγή και ο άνεργος αναγκάζεται να αποδεχτεί θέση εργασίας μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με σχετικό άρθρο του Borowczyk-Martins όπως δημοσιεύεται στην πλατφόρμα IZA World of Labour<sup>27</sup>, στην προκειμένη περίπτωση πρόκειται για κυκλική μερική απασχόληση. Μείωση δηλαδή της πλήρους απασχόλησης σε μερική λόγω ύφεσης (μείωση ζήτησης προϊόντων και υπηρεσιών). Η μειωμένη οικονομική δραστηριότητα των περιόδων ύφεσης, αναγκάζει τις επιχειρήσεις να μειώσουν τα εργατικά κόστη.

Ένας τρόπος είναι η μετατροπή των σχέσεων εργασίας από πλήρη σε μερική απασχόληση, το οποίο αν και δεν πρόκειται για επιλογή του εργαζομένου, λειτουργεί ίσως καλύτερα από ότι η απόλυση και η πρόσληψη εργαζομένων. Εν προκειμένω γίνεται στην πραγματικότητα μια σύγκριση επιλογών ανάμεσα στο δίπολο «πλήρης ή μερική απασχόληση» ή στο αντίστοιχο «μερική απασχόληση ή ανεργία». Σε έρευνα που αναφέρει το ίδιο άρθρο, για τις ΗΠΑ, φαίνεται η διαφορά μεταξύ των δύο παραπάνω διλημμάτων. Δεδομένου ότι οι υφέσεις συνεπάγονται πάντα την προσαρμογή της απασχόλησης – με κάποια προσαρμογή επωφελή για τις μακροπρόθεσμες επιδόσεις της οικονομίας — η σύγκριση της μερικής με την εργασία πλήρους απασχόλησης είναι μικρότερης σημασίας από την ανεργία (Borowczyk-Martins, 2017).

---

<sup>27</sup> Το IZA World of Labor είναι μια διαδικτυακή πλατφόρμα που παρέχει στους αναλυτές πολιτικής, τους δημοσιογράφους, τους ακαδημαϊκούς και την κοινωνία γενικότερα σχετικές και συνοπτικές πληροφορίες για θέματα της αγοράς εργασίας (<https://wol.iza.org/>)

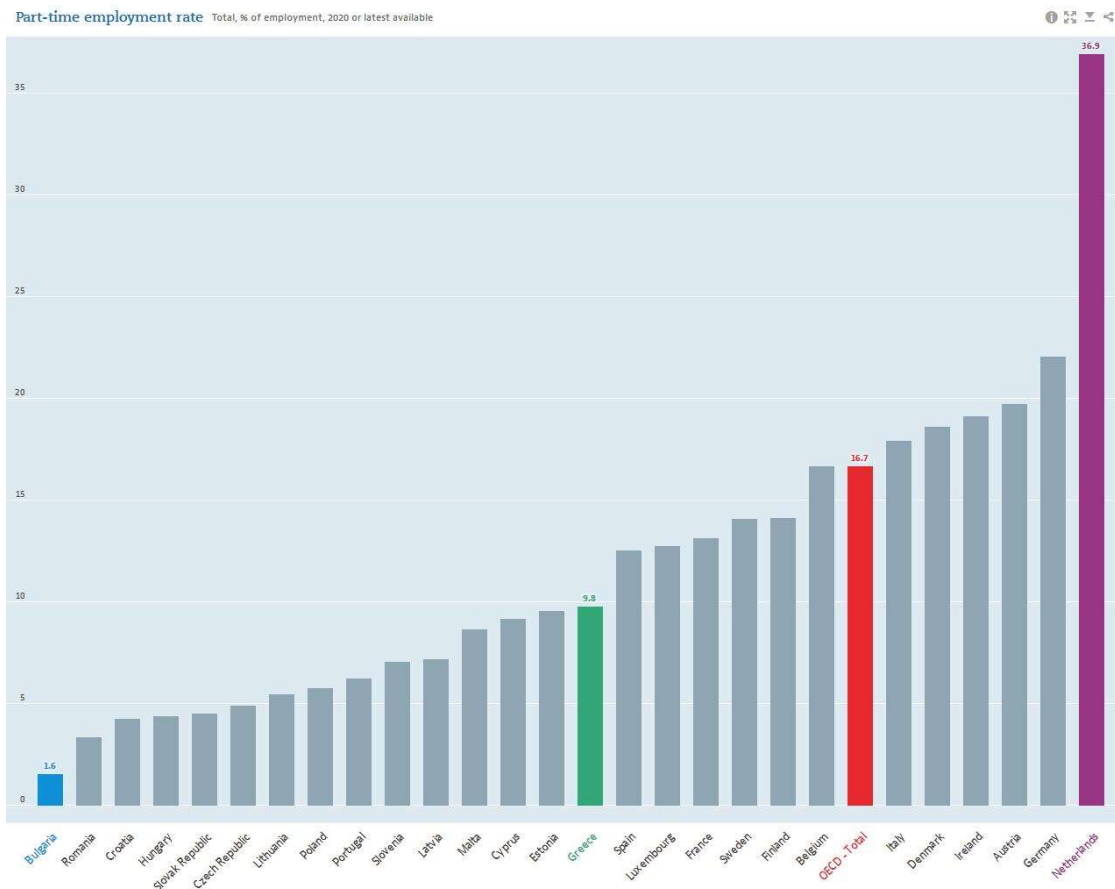


Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων OECD (2019). Incidence of involuntary part time workers. Διαθέσιμο σε: ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT\\_I](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_I))

### Διάγραμμα 2.1

#### Η εξέλιξη της σχέσης μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2000-2019

Όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 2.1, από τα δεδομένα που δίνονται από τον ΟΟΣΑ για την σχέση της μερικής και πλήρους απασχόλησης στην περίπτωση της Ελλάδας, η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά τα χρόνια της δημοσιονομικής κρίσης. Σημειώνει πολύ μικρή υποχώρηση κατά τα τελευταία έτη, απέχοντας αρκετά από τις μετρήσεις προ κρίσης. Στο Διάγραμμα 2.2, φαίνεται η κατάταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, για την μερική απασχόληση κατά το έτος 2019.



Πηγή: OECD, Part-time employment rate (indicator).  
 Διαθέσιμο σε: (<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>)

### **Διάγραμμα 2.2** **Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση,** **κατά το 2019**

Έχει ενδιαφέρον το πόσο μεγάλη διαφορά παρουσιάζουν οι ακραίες τιμές, με την Βουλγαρία να βρίσκεται στο 1,6% και την Ολλανδία στο 37%, ενώ ο μέσος όρος στον ΟΟΣΑ είναι το 16,7% (OECD, 2021α).

#### **2.2.2 Οι Πολιτικές Απασχόλησης για τις επιπτώσεις του Covid-19 στην Αγορά Εργασίας**

Στις ήδη απαιτητικές συνθήκες απασχόλησης έρχεται να προστεθεί η πανδημία, η οποία από την έναρξή της έχει δημιουργήσει την ανάγκη για την εφαρμογή μέτρων στήριξης στο εργατικό δυναμικό. Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της οικονομικής πολιτικής, έγιναν παρεμβάσεις που όμως αφορούσαν ρυθμίσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας. Εκτός

από το ότι αυτές οι ρυθμίσεις συγκράτησαν το επίσημο ποσοστό ανεργίας, επηρέασαν σημαντικά και τον αριθμό αποχωρήσεων από έμμιση θέση, διατηρώντας τον χαμηλότερα από τον αντίστοιχο του 2019<sup>28</sup>. Όσον αφορά στις προσλήψεις του 2020, μόνο το 45,1% εργαζόνταν με σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Το 54,9% του συνόλου αφορούσε σε νέες συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, δηλαδή επισφαλών μορφών απασχόλησης (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Πριν την πανδημία, επικρατούσε η αύξηση των ωρών εργασίας από τον επιχειρηματικό τομέα. Συνεπώς η τόνωση της οικονομικής δραστηριότητας δεν πραγματοποιήθηκε με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά με υπερωρίες των ήδη απασχολουμένων. Κατά την διάρκεια της πανδημίας όμως, επικράτησαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης με αποτέλεσμα να απορυθμιστεί ο χρόνος εργασίας και να καθίστανται ασαφείς οι χρόνοι έναρξης και λήξης αυτής, ειδικά στους κλάδους που επηρεάστηκαν περισσότερο από την πανδημική κρίση. Ταυτόχρονα, στο διάστημα μεταξύ Μαρτίου και Ιουνίου 2020, συντελείται αύξηση του ποσοστού των οικονομικά μη-ενεργών<sup>29</sup> (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Στην έκθεση του ΟΟΣΑ για τις προοπτικές απασχόλησης, την ασφάλεια των εργαζομένων και την κρίση του Covid-19, αποτυπώνεται το μέγεθος της ανταπόκρισης των χωρών μελών στην πανδημία, με μέτρα τα οποία είχαν στόχο την βελτίωση της στήριξης του εισοδήματος εκτός εργασίας, και της πρόσβασης σε αυτήν την οικονομική βοήθεια αλλά και την διατήρηση των θέσεων εργασίας. Οι πολιτικές που επιλέχθηκαν αποσκοπούσαν στον «περιορισμό ζημίας», στη στήριξη των εργαζομένων αλλά και στο να αποφευχθεί η διαταραχή βιώσιμων δραστηριοτήτων και δυνατοτήτων τα οποία αργότερα θα βοηθήσουν στην ανάκαμψη. Πολλές χώρες έλαβαν επίσης μέτρα για να διευκολύνουν τη μαζική μετάβαση των εργαζομένων προς την τηλεργασία, μειώνοντας έτσι σημαντικά την φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας (OECD, 2020β).

Η ανταπόκριση των περισσότερων χωρών χαρακτηρίζεται ως «άνευ προηγούμενου» τόσο για την αμεσότητα όσο και για την φιλοσοφία των μέτρων στήριξης. Η πανδημία είχε άμεση και βαριά επίπτωση, καθώς το κλείσιμο ολόκληρων τομέων της οικονομίας ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, απλά η αβεβαιότητα και ο φόβος των ανθρώπων απέναντι στην

---

<sup>28</sup> Μειωμένες κατά 316.129 για το 2020

<sup>29</sup> 100.000 άτομα παραπάνω από τους αντίστοιχους μήνες του 2019. Ως οικονομικά μη-ενεργοί καταγράφονται και τα άτομα που βρίσκονται σε καθεστώς αναστολής εργασίας (INE ΓΣΕΕ, 2020)



νόσο, είχε δραματική επίδραση στις οικονομίες και την αγορά εργασίας στις χώρες του ΟΟΣΑ. Αρχικά προκλήθηκε «σοκ στην προσφορά», καθώς η εξάπλωση του ιού διέκοψε τις διεθνείς αλυσίδες εφοδιασμού, πρώτα με την Κίνα και στη συνέχεια στις περισσότερες χώρες. Κατόπιν διαφοροποιήθηκε το ωράριο εργασίας ανάλογα την περίπτωση. Αρκετές επιχειρήσεις μείωσαν ή ακόμη και ανέστειλαν την λειτουργία τους ακολουθώντας τους περιορισμούς που επέβαλλε η διαχείριση της πανδημίας (OECD, 2020β).

Σύμφωνα με την ίδια έκθεση, το ΑΕΠ μειώθηκε σημαντικά κατά το πρώτο τρίμηνο του 2020, παρόλο που οι περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ έθεσαν σε εφαρμογή τα μέτρα περιορισμού τους μόλις στα μέσα Μαρτίου. Ενδεικτικές είναι οι μειώσεις μεταξύ Δ' τριμήνου του 2019 και Α' τριμήνου του 2020, όπου το ΑΕΠ μειώθηκε κατά:

- 7% στην Ισλανδία,
- 5,3% στη Γαλλία και την Ιταλία,
- 5,2% στην Ισπανία,
- 3,7% συνολικά στη ζώνη του ευρώ,
- 2,2% στη Γερμανία,
- 2,1% στον Καναδά
- 1,3% στην Κορέα και τις Ηνωμένες Πολιτείες
- 0,6% στην Ιαπωνία.

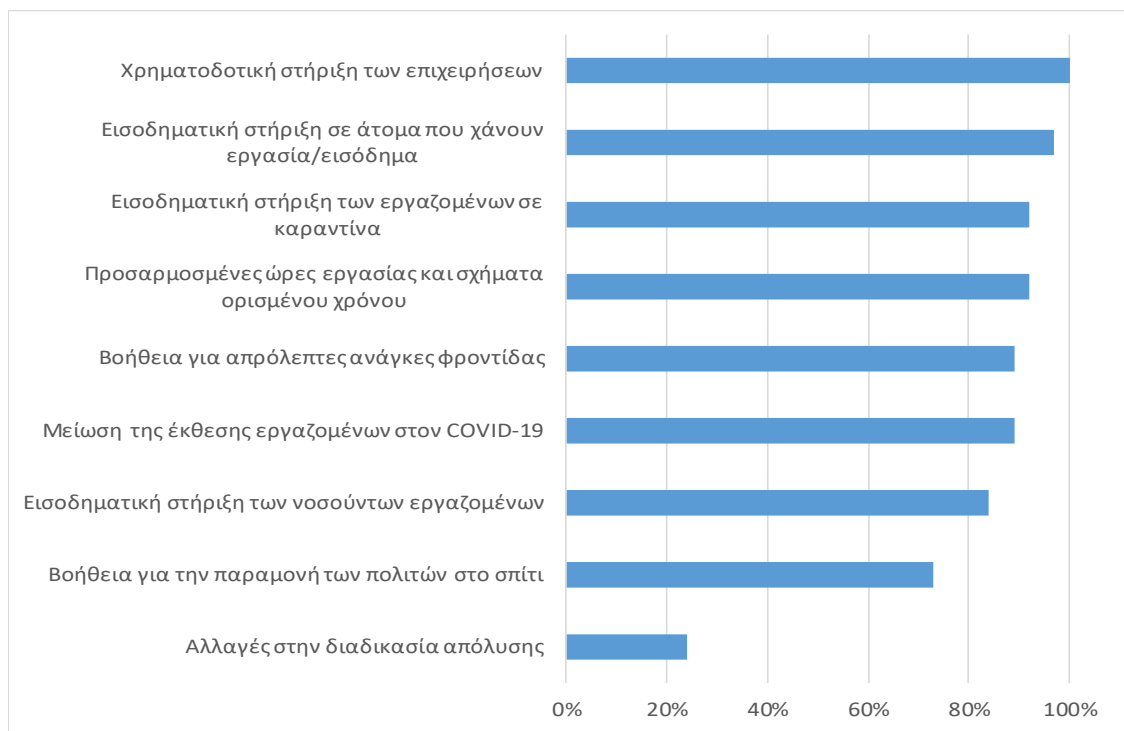
Από την άλλη, δεν υπέστησαν οικονομικό σοκ μόνο οι χώρες που εισήγαγαν αυστηρά υποχρεωτικά μέτρα. Καταγράφηκε επίσης σημαντική μείωση της οικονομικής δραστηριότητας στις περιπτώσεις που οι κυβερνήσεις βασίστηκαν περισσότερο στην κοινωνική συμμόρφωση ή/και στο κοινωνικό κεφάλαιο. Η ανταπόκριση των ανθρώπων σε μη δεσμευτικές συστάσεις και η αντίληψη της σοβαρότητας της επιδημίας δεν ήταν η αναμενόμενη (OECD, 2020β).

Την στιγμή της συγγραφής του παρόντος, δεν έχει γίνει πλήρης αποτίμηση των συνεπειών της πανδημίας στην ανεργία για το 2020, όμως τα μέτρα που ελήφθησαν για την διατήρηση της απασχόλησης, συνέβαλαν στην άμβλυνση των επιπτώσεων της υγειονομικής κρίσης. Οι πολιτικές στήριξης της απασχόλησης κατά την διάρκεια της πανδημίας αφορούσαν κυρίως την κάλυψη των εργαζομένων στην περίπτωση μείωσης των ωρών εργασίας ή την τοποθέτησή τους σε καθεστώς αναστολής εργασίας, δεδομένων των συνθηκών. Επιπρόσθετα, υπήρξε κρατική μέριμνα για την στήριξη των εργαζόμενων

γονέων και φροντιστών, καθώς η κρίση του Covid-19 αύξησε την ανάγκη παροχής οικογενειακής φροντίδας. Σε πολλές περιπτώσεις χρειάστηκε να κλείσουν οι εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας, σχολείων και άλλων κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας, γεγονός που επιβάρυνε με επιπλέον υποχρεώσεις αρκετούς εργαζομένους που ωφελούνταν από αυτά (OECD, 2020β).

Σχεδόν σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ ενισχύθηκε ή/και διευρύνθηκε η στήριξη εισοδήματος για την περίπτωση της ανεργίας αλλά και παρασχέθηκε κάποια μορφή χρηματοδοτικής στήριξης στις επιχειρήσεις μέσω επιχορηγήσεων, δανείων ή φορολογικών και ασφαλιστικών αναβολών (OECD, 2020γ).

Στο Διάγραμμα 2.3 αποτυπώνονται τα μέτρα που θέσπισαν (ή ανακοίνωσαν) οι χώρες του ΟΟΣΑ ώστε να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες της πανδημίας στην απασχόληση.



Πηγή: Αναπαραγωγή από OECD (2020γ), “Supporting people and companies to deal with the Covid-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response”, ELS Policy Brief on the Policy Response to the Covid-19 Crisis, OECD, Paris, <http://oe.cd/covid19briefsocial>.

**Διάγραμμα 2.3**  
**Ποσοστό επιλογής πολιτικών στήριξης της απασχόλησης, στις χώρες του ΟΟΣΑ για την αντιμετώπιση του Covid-19**

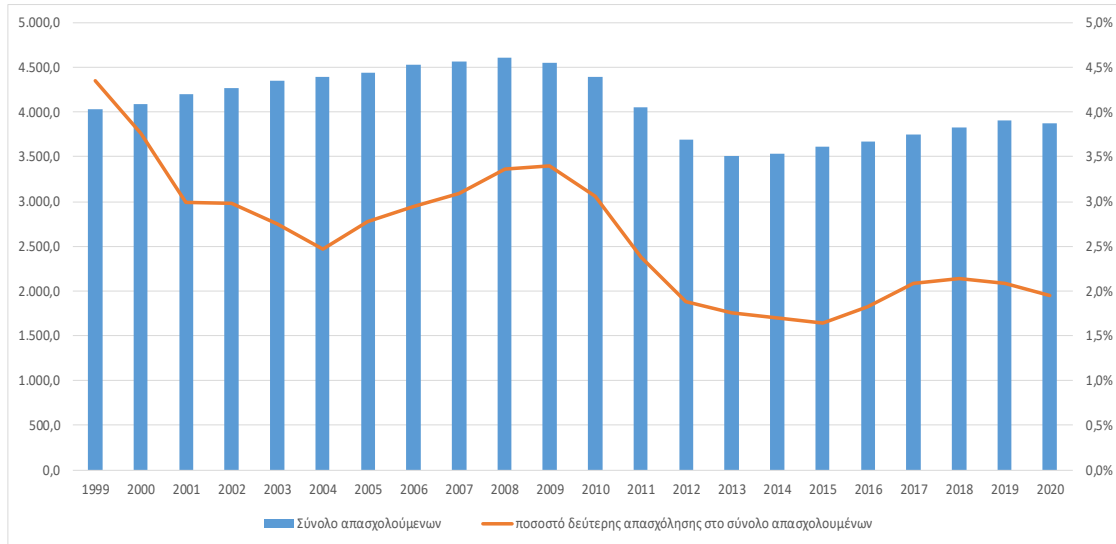
Στο μεγαλύτερο ποσοστό ακολουθήθηκε η χρηματοδοτική στήριξη των επιχειρήσεων μέσω επιχορηγήσεων ή πιστώσεων ώστε να αντιμετωπιστούν τα κενά ρευστότητας. Ακολούθως αξιοποιήθηκαν πολιτικές που διασφάλισαν την πρόσβαση σε εισοδηματική στήριξη, για τους ασθενείς και τους εργαζόμενους που βρίσκονταν σε καραντίνα. Η τηλεργασία διευκόλυνε την μείωση της έκθεσης των εργαζομένων στον συνωστισμό. Αντίστοιχα διευκολύνθηκαν οι εργαζόμενοι γονείς ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα να αναλάβουν εκείνοι την φροντίδα των τέκνων τους, αφού οι ηλικιωμένοι συγγενείς που πιθανά θα κάλυπταν αυτήν την ανάγκη ήταν ευάλωτοι στην πανδημία. Η κάθε περίπτωση αξιοποιήθηκε διαφορετικά στην κάθε χώρα μέλος του ΟΟΣΑ αλλά τέτοιου είδους μέτρα κοινωνικής πολιτικής και πολιτικών απασχόλησης συνέβαλαν ουσιαστικά στην αντιμετώπιση των συνεπειών που επέφερε η πανδημία στην απασχόληση (OECD, 2020γ).

### **2.2.3 Η δεύτερη-πολλαπλή απασχόληση**

Η δεύτερη ή γενικότερα η πολλαπλή απασχόληση είναι ένα φαινόμενο το οποίο υπάρχει αρκετά χρόνια και έχει ενδιαφέρον τόσο σε οικονομικό επίπεδο όσο και σε κοινωνικό. Τα κίνητρα για την δεύτερη/πολλαπλή απασχόληση μπορεί να ποικίλλουν: η αύξηση εισοδημάτων και η βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων ίσως είναι τα κυριότερα. Ειδικότερα μέσα από την διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αλλά και από τις διαφορετικές κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων, φαίνεται να ευνοείται η τάση για δεύτερη – πολλαπλή απασχόληση. Από την βιβλιογραφία δεν εντοπίζεται εκτεταμένη έρευνα για το φαινόμενο ως προς τα κίνητρα. Φαίνεται πως απασχολεί την δημόσια οικονομική περισσότερο ως προς το μέρος που αφορά στην παραοικονομία και την αδήλωτη εργασία.

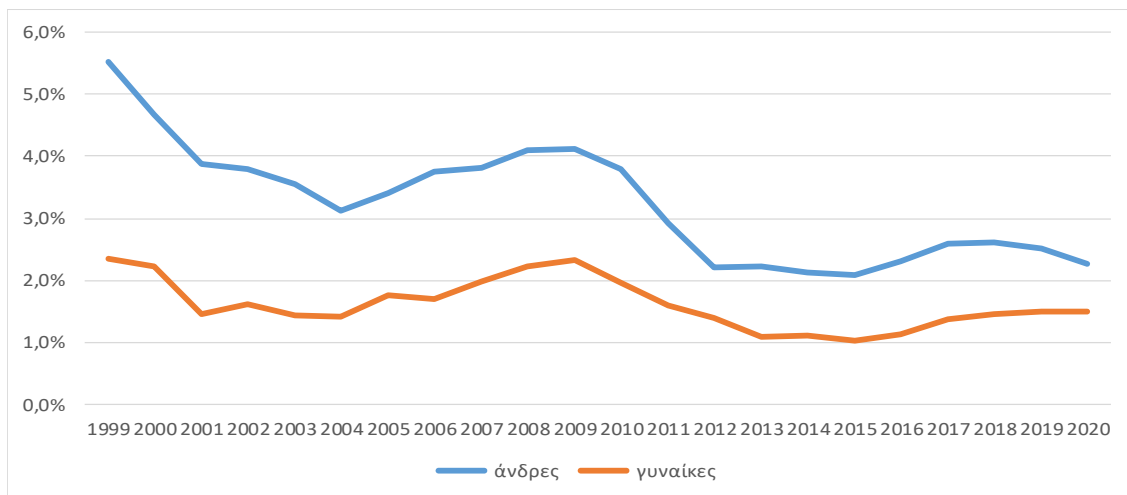
Στην Ελλάδα, τα άτομα που έχουν παραπάνω από μία εργασία καταγράφονται στατιστικά από την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) από το 1981, χωρίς όμως να γίνεται περαιτέρω διερεύνηση ως προς τις αιτίες και τα κίνητρα, ούτε όμως και ως προς την νομιμότητα ή μη αυτής. Στο Διάγραμμα 2.4 αποτυπώνεται διαχρονικά το φαινόμενο της δεύτερης/πολλαπλής απασχόλησης, από το 1999 ως και το 2020. Τα τελευταία χρόνια

η δεύτερη απασχόληση φαίνεται ότι κινείται σε σταθερά επίπεδα σε σχέση με το σύνολο των απασχολούμενων.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες χρονοσειρές από το 1981. Data Sheet: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) Διαθέσιμο σε: (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

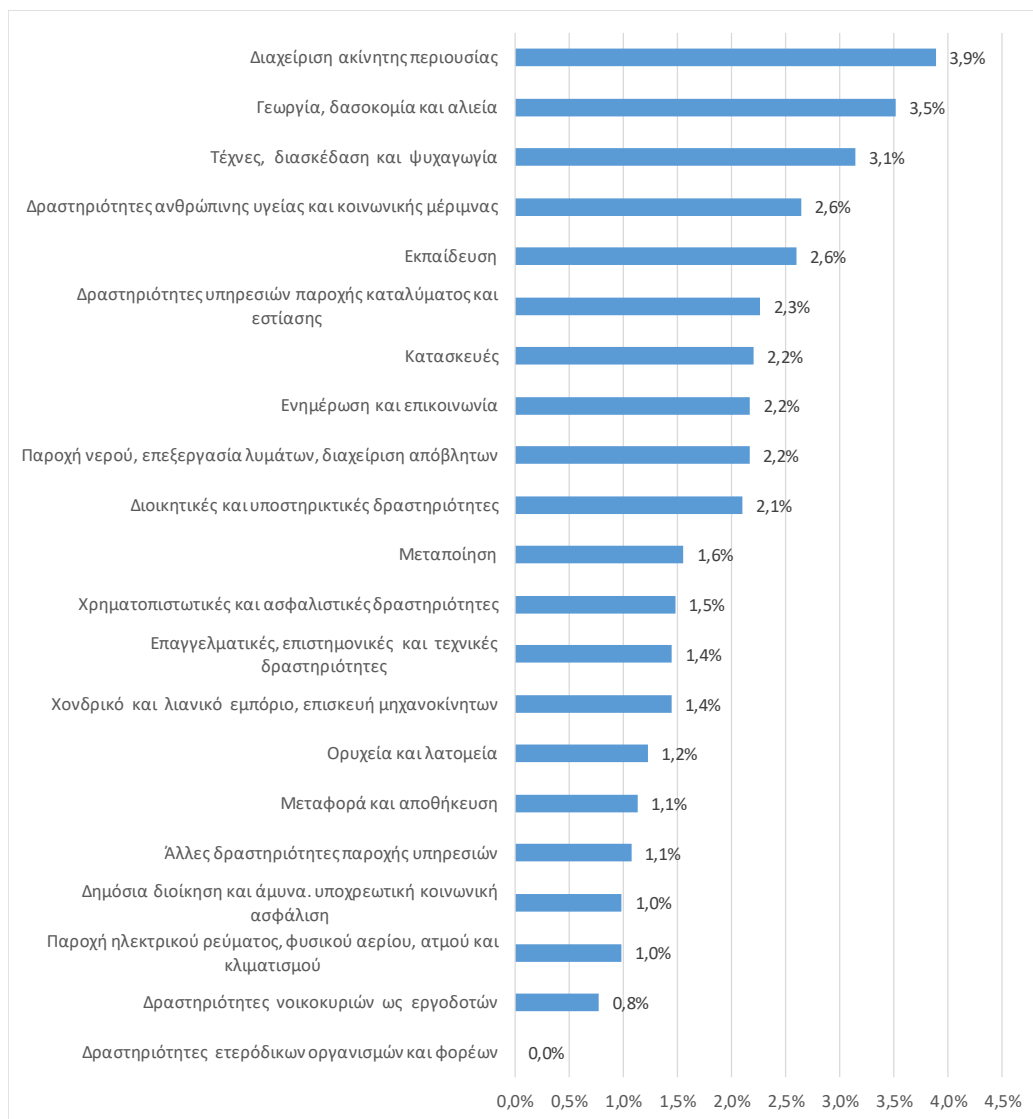
**Διάγραμμα 2.4**  
**Ποσοστό δεύτερης απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων κατά το διάστημα 1999-2000**



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες χρονοσειρές από το 1981. Data Sheet: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) Διαθέσιμο σε: (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

**Διάγραμμα 2.5**  
**Δεύτερη απασχόληση στην Ελλάδα, κατά φύλο, κατά το διάστημα 1999-2020**

Η ανάλυση των δεδομένων του Διαγράμματος 2.4 κατά φύλο, δίνεται στο Διάγραμμα 2.5. Αποτυπώνεται ο διαχωρισμός κατά φύλο για τους απασχολούμενους σε παραπάνω από μία εργασία. Η διαφορά μεταξύ των τιμών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες φαίνεται να ακολουθεί τις διαφορές που έχουν παρουσιαστεί ως τώρα στα ποσοστά ανεργίας, απασχόλησης κλπ. μεταξύ ανδρών και γυναικών.



Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων ΕΛ.ΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες χρονοσειρές από το 1981. Data Sheet: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού - Απασχολούμενοι (1981 - 2020) Διαθέσιμο σε: (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

**Διάγραμμα 2.6**  
**Ποσοστό δεύτερης απασχόλησης ανά κλάδο για το έτος 2020**

Εξετάζοντας περαιτέρω τα ποσοστά από τις ετήσιες χρονοσειρές της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ., δίνεται η δυνατότητα καταμερισμού των ποσοστών της πολλαπλής απασχόλησης ανά κλάδο δραστηριότητας. Στο Διάγραμμα 2.6 αποτυπώνεται το ποσοστό της δεύτερης απασχόλησης ανά κλάδο για το έτος 2020.

Μια από τις πρώτες μελέτες για την δεύτερη απασχόληση στην ελληνική αγορά εργασίας έγινε το 1989<sup>30</sup> σε μία περίοδο που ξεκινούσε η συζήτηση για την παραοικονομία και την ελαστικότητα στην αγορά εργασίας. Τόσο από αυτήν την πρώιμη μελέτη όσο και από τις καταγραφές της ΕΛ.ΣΤΑΤ., καταγράφονται υψηλά ποσοστά απασχολούμενων με παραπάνω από μία εργασία, εικόνα που δεν ανταποκρίνεται στα σημερινά δεδομένα. Αυτό που όμως έχει ενδιαφέρον για περαιτέρω ανάλυση, είναι η διαφορά που προκύπτει στην καταγραφή για το έτος αναφοράς της εν λόγω μελέτης, αφού τα ποσοστά που εντοπίζονταν ήταν διπλάσια αυτών που δίνονταν από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. Συγκεκριμένα στην μελέτη, για το έτος 1984, το ποσοστό του εργατικού δυναμικού με δεύτερη εργασία καταγράφεται στο 9,4%, ενώ στην έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ. καταγράφεται στο 5,1%. Οι διαφορές επεξηγούνται από την μελέτη του ΕΚΚΕ, δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στο αποτέλεσμα που καταγράφεται σε αυτήν. Σε κάθε περίπτωση, τονίζεται ότι ακόμη και το ποσοστό αυτό θεωρείται ελλιπές, αφού η δεύτερη απασχόληση έχει στενή σχέση με την παραοικονομία και άρα αποτελεί ένα δύσκολο πεδίο έρευνας και καταγραφής (Ιωάννου, 1991). Αν και πρόκειται για αρκετά παλιότερα δεδομένα, αντανακλούν μια φιλοσοφία απέναντι στην δεύτερη απασχόληση που συχνά συνδέεται με την παραοικονομία.

Στην βιβλιογραφία δεν εντοπίζονται εξειδικευμένες έρευνες για το θέμα, ίσως λόγω και των ιδιαιτεροτήτων που προαναφέρθηκαν. Άλλωστε η παραοικονομία παραμένει σημαντικό πρόβλημα για την ελληνική οικονομία με το ένα μέρος της να αποτελείται από την αδήλωτη νόμιμη εργασία (Βαβούρας, 2013). Συνεπώς είτε πρόκειται για την κύρια είτε για την δεύτερη απασχόληση, δημιουργούνται εισοδήματα που αποκρύπτονται. Ειδικότερα στις περιπτώσεις όπου η επιπλέον απασχόληση γίνεται εν κρυπτώ, είτε για φορολογικούς λόγους, είτε λόγω νομικών περιορισμών και δεσμεύσεων από τον κύριο εργοδότη, είναι πολύ δύσκολη η καταγραφή και στατιστική μελέτη του φαινομένου. Υπάρχουν δύο όψεις του - η νόμιμη πολλαπλή απασχόληση και η αδήλωτη. Για την

---

<sup>30</sup> «Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης: Η μορφολογία της δεύτερης απασχόλησης» Κασιμάτη Κ., Άλισον Ε., ΕΚΚΕ 1989

δεύτερη περίπτωση έχει επικρατήσει διεθνώς ο όρος moonlighting σύμφωνα με τον οποίο πρόκειται για την δεύτερη/πολλαπλή απασχόληση με αμοιβή, ενός εργαζομένου, που αποκρύπτεται από τον κύριο εργοδότη<sup>31</sup>.

Η καταγραφή της δεύτερης/πολλαπλής απασχόλησης έχει σημασία και για την ορθή υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης. Εκτός από την σύνδεση με την παραοικονομία που τονίζεται περισσότερο, θα πρέπει να εξετάζεται και η σύνδεσή της με την ανεργία: Οι δύο θέσεις απασχόλησης που καταλαμβάνει κάποιος αποτελούν την αιτία ανεργίας κάποιου άλλου. (Ιωάννου, 1991).

Παρότι το γεγονός αυτό δεν σημαίνει ότι τα αντίστοιχα εισοδήματα διαφεύγουν της φορολογίας στο σύνολό τους, δημιουργούν στρεβλή εικόνα, με αποτέλεσμα να επηρεάζουν λανθασμένα ως προς την κατεύθυνση που θα πρέπει να κινηθούν οι πολιτικές απασχόλησης ή η νομοθεσία για την δεύτερη/πολλαπλή απασχόληση. Το 2020, το ποσοστό των απασχολούμενων με παραπάνω από μία εργασία καταγράφεται στο 1,9%<sup>32</sup>, όμως για να μπορεί κανείς να μελετήσει το φαινόμενο, θα πρέπει να έχει στοιχεία ως προς την κατανομή του ποσοστού αυτού σε κλάδους, αλλά και τον διαχωρισμό του μεταξύ της δεύτερης απασχόλησης του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Με τα υπάρχοντα δεδομένα ίσως θα μπορούσαν να εξαχθούν κάποια συμπεράσματα, τα οποία όμως δεν μπορούν να αποτυπώσουν την πραγματική εικόνα της υφιστάμενης κατάστασης. Θα μπορούσε σαφώς να ληφθεί υπόψη το ποσοστό που αναφέρεται για τον κλάδο «Δημόσια διοίκηση και άμυνα. υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση», όμως εφόσον δεν εντοπίζεται στοχευμένη έρευνα για το θέμα, πιθανότατα δίνεται μόνο μια τάξη μεγέθους για τους μισθωτούς του δημοσίου που έχουν δεύτερη/πολλαπλή απασχόληση<sup>33</sup>. Άλλωστε η αναφορά στην πολλαπλή απασχόληση στον «Δημόσιο Τομέα», αφορά σε ένα ευρύτατο πεδίο δραστηριότητας, που όπως θα φανεί από την παρούσα εργασία, διέπεται από πολυσχιδή νομοθεσία και αρκετές ιδιαιτερότητες.

Στο σημείο αυτό εξειδικεύεται και το αντικείμενο έρευνας της παρούσας διπλωματικής. Η πολυαπασχόληση δεν αφορά μόνο στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στον δημόσιο. Παρότι

---

<sup>31</sup> Cambridge Dictionary, online version. Διαθέσιμο σε: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english>

<sup>32</sup> Στοιχεία από «Ετήσιες χρονοσειρές Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2020» αρχείο : Απασχολούμενοι (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/-> )

<sup>33</sup> Βλέπε Διάγραμμα 2.6, σελ.59

οι δημόσιοι υπάλληλοι απαγορεύεται να κατέχουν δεύτερη θέση, παρέχεται η δυνατότητα δεύτερης/πολλαπλής απασχόλησης υπό περιπτώσεις. Η δυνατότητα αυτή παρέχεται με περιορισμούς, τόσο στον αριθμό θέσεων που δύναται να κατέχει κανείς όσο και στο ανώτατο όριο αποδοχών που δύναται να λάβει. Πρόκειται για το μέτρο περιορισμού της πολυθεσίας, πολυαπασχόλησης και της θέσπισης ανωτάτων ορίων απολαβών στον Δημόσιο τομέα.

Αν και στην βιβλιογραφία, δεν εντοπίζεται άμεση σύνδεση της ανεργίας με το εν λόγω μέτρο, αυτό μπορεί να λειτουργήσει ως ένας περιορισμός που αποσκοπεί στην αποτροπή καταχρηστικής κάλυψης θέσεων απασχόλησης από ήδη έμμισθους απασχολούμενους δημοσίους υπαλλήλους και συνταξιούχους. Σε αυτό το πλαίσιο θα εξεταστεί το περιεχόμενο και η εφαρμογή του μέτρου ως προς την σημασία του στο πλαίσιο των πολιτικών απασχόλησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 104 του ισχύοντος Συντάγματος απαγορεύεται ο διορισμός δημοσίου υπαλλήλου σε άλλη θέση (Σύνταγμα της Ελλάδας, Αναθεώρηση 2019). Η νομοθετική ρύθμιση για την δεύτερη απασχόληση ξεκίνησε με τον Ν.1256/1982 (ΦΕΚ Α΄ 65), ο οποίος ισχύει μέχρι σήμερα με τροποποιήσεις. Στον πρώτο αυτό νόμο, ο νομοθέτης καθορίζει συγκεκριμένους περιορισμούς στους λειτουργούς και υπαλλήλους του Δημοσίου και των Κρατικών Νομικών Προσώπων Δημοσίου & Ιδιωτικού Δικαίου, ως προς την δυνατότητα πρόσληψης ή απασχόλησης σε δεύτερη θέση στον δημόσιο τομέα. Ταυτόχρονα, ορίζεται τι νοείται ως δεύτερη θέση ή απασχόληση<sup>34</sup> και ποια είναι τα όρια απολαβών για τις περιπτώσεις όπου αυτή επιτρέπεται. Διευκρινίζονται επίσης ρητά οι εξαιρέσεις για την πρόσληψη σε δεύτερη θέση ή την απασχόληση για τους δημοσίους λειτουργούς και υπαλλήλους.

Όταν αναφέρεται κανείς σε δεύτερη θέση συνήθως πρόκειται για τον διορισμό δημοσίου λειτουργού ή υπαλλήλου σε Διοικητικά Συμβούλια, επιτροπές με θέσεις Προέδρου, Αντιπροέδρου ή απλού μέλους, ως μέλη διδακτικού επιστημονικού προσωπικού σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα αλλά και την απασχόληση συνταξιούχων και κληρικών. Όπως διευκρινίζεται και στο άρθρο 1 του Ν.1256/1982, η

---

<sup>34</sup>Ως δεύτερη θέση εννοείται άλλη θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή άλλου Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου ή Δημόσιας Επιχείρησης Κοινής Ωφέλειας. Άρθρ.1 του Ν.1256/1982 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρ.21 του Ν.1400/1983



απαγόρευση για δεύτερη απασχόληση δεν αφορά την συμμετοχή σε ειδικά διοικητικά δικαστήρια, συμβούλια, επιτροπές και ομάδες εργασίας και μερική απασχόληση όταν τηρούνται τα θεσπιζόμενα ανώτατα όρια. Επιτρέπεται άρα η πολυαπασχόληση υπό συνθήκες και κυρίως εφόσον οι καθαρές τακτικές απολαβές είναι εντός των επιτρεπτών ορίων όπως ορίζονται τόσο σε αυτήν, όσο και σε επόμενες διατάξεις.

Στον αρχικό νόμο ρυθμίζονται επίσης θέματα όπως τα όρια των αμοιβών για την συμμετοχή σε συμβούλια, ο έλεγχος συμμορφώσεως, η ανάθεση των απαραίτητων αρμοδιοτήτων για την εφαρμογή του στο Ελεγκτικό Συνέδριο, η πρόβλεψη για την επιστροφή απολαβών για αμοιβές που εισπράχθηκαν (πέραν των θεσπιζόμενων ορίων) από τον λειτουργό/υπάλληλο/συνταξιούχο αλλά και η διερεύνηση καταγγελιών που γίνονται επώνυμα<sup>35</sup> ιδιωτικά ή δημόσια, καθώς και παράπονα πολιτών που αφορούν σε παράνομες υπηρεσιακές ενέργειες των δημοσίων υπαλλήλων. Σε επόμενο νομοθέτημα του ίδιου έτους (Ν.4445/1982) ορίζονται αναλυτικά οι υπόχρεοι για δήλωση και οι υπηρεσίες υποβολής, ο τύπος και το περιεχόμενο της υπεύθυνης δήλωσης που καταθέτουν οι υπόχρεοι καθώς και η διαδικασία υποβολής και ελέγχου των δηλώσεων αυτών. Ταυτόχρονα προβλέπονται μεταβατικές διατάξεις στις οποίες ο νομοθέτης μεριμνά για τις περιπτώσεις όσων κατέχουν δεύτερη θέση στο δημόσιο και όσων οι αμοιβές ξεπερνούν τα θεσπιζόμενα όρια αποδοχών.

### **2.3 Η ανάπτυξη των Πολιτικών Απασχόλησης και η διάκρισή τους**

Οι πολιτικές απασχόλησης αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της ανάδειξης της απασχόλησης ως αντικείμενο της κρατικής πολιτικής. Καλύπτουν ένα μεγάλο φάσμα μέτρων τα οποία λαμβάνονται ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα και να ενισχυθεί η ποσότητα της απασχόλησης.

Όπως αναλύεται σε σχετική μελέτη που δημοσιεύτηκε στο Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τα Προγράμματα Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων κατά της Ανεργίας, οι πολιτικές απασχόλησης αιτιολογούνται βάσει των τριών ακόλουθων αντιλήψεων:

- i. Για την αντιμετώπιση της τεχνολογικής ανεργίας.

---

<sup>35</sup> Με την ΦΓ8/27390 απόφαση της Ολομέλειας του Ελ. Συν. ορίζεται λεπτομερώς η «Διαχείριση των καταγγελιών, αναφορών και αιτημάτων ελέγχου» που υποβάλλονται στις υπηρεσίες του. Εξετάζονται ακόμη και οι ανώνυμες καταγγελίες εφόσον από την περιγραφή διαπιστωθεί δημοσιονομική παράβαση ή είναι δυνατό να επαληθευτεί το πραγματικό που περιγράφεται σε αυτήν.

- ii. Για τη διαχείριση των επιπτώσεων που επιφέρουν οι οικονομικές αναδιαρθρώσεις στην απασχόληση.
- iii. Για την αντιμετώπιση στις δυσλειτουργίες που προκαλούνται κατά την εξέλιξη του οικονομικού κύκλου όσον αφορά στον συντελεστή εργασία.

Για την περίπτωση (i) της τεχνολογικής ανεργίας, εξετάζεται η μείωση θέσεων εργασίας που προκαλείται από την τεχνολογική εξέλιξη της παραγωγικής διαδικασίας, κατά την οποία κάποιες θέσεις εργασίας καθίστανται περιττές. Το γεγονός αυτό δημιουργεί την ανάγκη της μετατόπισης της απασχόλησης σε νέες δραστηριότητες που δημιουργούνται προκειμένου να καλυφθούν οι νέες απαιτήσεις. Οι εργαζόμενοι υποχρεωτικά προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα που δημιουργούν οι τεχνολογικές εξελίξεις. Ως εκ τούτου, η ευελιξία στη χρήση του συντελεστή εργασία αποκτά σημαντική βαρύτητα, αφού από τη μια θα πρέπει η παραγωγική διαδικασία να εξελίσσεται και από την άλλη το ανθρώπινο δυναμικό θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται στα νέα δεδομένα. Συνεπώς οι παρεμβάσεις που αφορούν στην αντιμετώπιση της τεχνολογικής ανεργίας επικεντρώνονται στην αξία της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, με πολιτικές απασχόλησης για την ενεργοποίηση των ανέργων και τη διά βίου μάθηση.

Όσον αφορά στις (ii) επιπτώσεις των οικονομικών αναδιαρθρώσεων, εξετάζονται, όχι εκείνες που προκλήθηκαν από την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία αλλά, εκείνες που προέρχονται από το ευρύτερο περιβάλλον των επιχειρήσεων: επιπτώσεις που αφορούν σε όρους ανταγωνισμού, περιορισμούς στις εισαγωγές και εξαγωγές, φορολογική πολιτική και λοιπά μέτρα που επηρεάζουν σημαντικά τις επιχειρήσεις και την εργασία. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα της αποβιομηχάνισης που συντελέστηκε κατά τις δεκαετίες του 1980 και 1990, με την παύση παραγωγικών δραστηριοτήτων και την εισαγωγή των αντίστοιχων προϊόντων. Στο διάστημα αυτό, παραγωγικές μονάδες είτε έπαυσαν την λειτουργία τους αφού αντικαταστάθηκαν από δραστηριότητες του τομέα των υπηρεσιών, είτε περιόρισαν την παραγωγική τους δραστηριότητα αφού η τεχνολογική αναδιάρθρωση δεν απαιτούσε τον ίδιο συντελεστή εργασία. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που προκαλούνται από τέτοιες αναδιαρθρώσεις χρησιμοποιούνται προγράμματα κοινωνικής πολιτικής (π.χ. πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, διεύρυνση των επιδομάτων ανεργίας, απασχόληση ανέργων στον δημόσιο και τον κοινωνικό τομέα της οικονομίας κλπ.).

Στην περίπτωση (iii) των δυσλειτουργιών κατά την εξέλιξη του οικονομικού κύκλου, οι παρεμβάσεις αφορούν στις περιπτώσεις που διαταράσσεται η ισορροπία μεταξύ καμπυλών προσφοράς και ζήτησης εργασίας και στις παρεκκλίσεις από την ομαλή εξέλιξη του οικονομικού κύκλου. Δίνεται σημασία στην σταθερότητα των τιμών και στον ισορροπημένο προϋπολογισμό, ώστε τα επιτόκια να διατηρούνται σε χαμηλά επίπεδα. Τα χαμηλά επιτόκια ευνοούν την αύξηση των επενδύσεων, με αποτέλεσμα η διάχυση της καινοτομίας να διευρύνει την παραγωγικότητα της εργασίας και κατ' επέκταση την απασχόληση. Υπό αυτήν την αντίληψη, οι πολιτικές απασχόλησης λειτουργούν αποτρεπτικά στην καθοδική φάση του οικονομικού κύκλου (Δημουλάς & Μιχαλοπούλου, 2008).

Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης προέκυψε από την ανάγκη να υπάρχει οικονομική ενοποίηση μεταξύ των χωρών-μελών της. Με αυτόν τον τρόπο απαντήθηκαν οι προβληματισμοί που εξέφραζαν αρκετές χώρες, για τον ανταγωνισμό που θα έπρεπε να αντιμετωπίσουν με χώρες φθηνότερου κόστους εργασίας, ο οποίος και θα επηρέαζε αρνητικά το εμπόριο και την απασχόληση. Επιπλέον, η κοινή πολιτική απασχόλησης συνέβαλε στο να πιστέψουν οι χώρες στο Ευρωπαϊκό Εγχείρημα αλλά και στην διαμόρφωση της ταυτότητας του ευρωπαϊού πολίτη, αφού μέσα από τις κοινές κοινωνικές πολιτικές, δημιουργείται ένα αίσθημα ενότητας στους λαούς των χωρών-μελών. Αν και οι κοινωνικές δαπάνες βάρυναν τις εθνικές κυβερνήσεις, η ρητορεία της κοινωνικής Ευρώπης ενισχύθηκε σημαντικά μέσα από τις κοινωνικές πολιτικές (Σακελλαρόπουλος, 2011β).

Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνει τις οδηγίες για την ενιαία ρύθμιση των ελάχιστων εργασιακών δικαιωμάτων στα κράτη μέλη της και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ), που πλέον υλοποιείται μέσα από το Ευρωπαϊκό εξάμηνο (Σακελλαρόπουλος, 2011β, European Commission, 2021). Η Ευρωπαϊκή στρατηγική εξέφραζε την φιλοσοφία ότι η ανεργία θα αντιμετωπιστεί με αύξηση της απασχόλησης και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Αναπτύσσεται σε τέσσερα πεδία:

- i. Απασχολησιμότητα
- ii. Επιχειρηματικότητα
- iii. Προσαρμοστικότητα

iv. Ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών-γυναικών

(Σακελλαρόπουλος, 2011β, Σακελλαρόπουλος, 2011α)

Όμως με την ένταξη της ΕΣΑ στην νέα στρατηγική «Ευρώπη 2020», δίνεται προτεραιότητα στην αντιμετώπιση των δημοσίων ελλειμμάτων, δίνοντας έμφαση στην περιοριστική δημοσιονομική πολιτική. Η επιλογή αυτή δυσχεραίνει την αντιμετώπιση της ανεργίας. Η Μ. Καραμεσίνη, τονίζει ότι η ΕΣΑ δεν κατάφερε να αντιμετωπίσει την αύξηση της ανεργίας που προκάλεσε η διεθνής οικονομική κρίση, αφού επικεντρώθηκε στην διαρθρωτική και όχι την κυκλική ανεργία (Σακελλαρόπουλος, 2011β).

Μετά την διεθνή οικονομική κρίση του 2008 και την σημαντική απώλεια θέσεων απασχόλησης που είχε ως αποτέλεσμα την άνοδο της ανεργίας, υιοθετήθηκε το Ευρωπαϊκό Πλάνο Οικονομικής Ανάπτυξης του 2008. Στόχος ήταν η δημοσιονομική επέκταση στο ΑΕΠ της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσα από την στήριξη της συνολικής ζήτησης βάσει μακροοικονομικής πολιτικής. Ταυτόχρονα δινόταν η δυνατότητα στα κράτη να στηρίξουν μεμονωμένα οικονομικούς κλάδους που απειλούνταν, ώστε να αποφευχθούν απολύσεις και χρεοκοπίες επιχειρήσεων. (Σακελλαρόπουλος, 2011β).

Στο νέο πλάνο οικονομικής ανάπτυξης, δόθηκε έμφαση στην προσαρμοστικότητα των αγορών εργασίας και προτεραιότητα στην διατήρηση και αύξηση της απασχόλησης, στην ενίσχυση της κινητικότητας, στην αναβάθμιση δεξιοτήτων και στην ενίσχυση πρόσβασης των ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην απασχόληση. Η χρήση κρατικών αποζημιώσεων για την διατήρηση πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού στις επιχειρήσεις, η μείωση του μισθολογικού κόστους για τις επιχειρήσεις και αυτού του είδους οι παροχές γενικότερα, θεωρήθηκαν παθητική πολιτική απασχόλησης που λειτουργούσε αντίστοιχα με τα επιδόματα ανεργίας. Για αυτό και θεωρήθηκαν έκτακτα μέτρα (Σακελλαρόπουλος, 2011β).

Η Ελλάδα, πριν από την υιοθέτηση της ΕΣΑ, εφάρμοζε λιγότερο επαρκή συστήματα εισοδηματικής υποστήριξης των ανέργων, περιορισμένες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης της χώρας δεν λειτουργούσε αποτελεσματικά ως προς την βοήθεια εύρεσης εργασίας στους άνεργους. Επιπλέον δεν υποστηρίζονταν επαρκώς οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και το σύστημα απολύσεων ήταν από τα αυστηρότερα στον ΟΟΣΑ. Στα παραπάνω προστίθεντο τα υψηλά ποσοστά ανεργίας σε γυναίκες και νέους, σημαντικό χάσμα στην ανεργία μεταξύ ανδρών-γυναικών

και το χαμηλότερο ποσοστό σε κάλυψη βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών. Μέσω της ΕΣΑ, η ελληνική πολιτική απασχόλησης υπέστη σημαντικές αλλαγές, με αποτέλεσμα να αξιοποιήσει πλήρως τους διαθέσιμους πόρους του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ώστε να προχωρήσει σε νομοθετικές ρυθμίσεις για την ευέλικτη απασχόληση και – μέσα από τις υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας - να αυξήσει τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης (Σακελλαρόπουλος, 2011β).

Στα μέσα της δεκαετίας του 1980, μετά από την προτροπή και τη χρηματοδότηση του ΕΚΤ, εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Πρόκειται για προγράμματα που στοχεύουν στην επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων, είτε μέσω της επιδότησης της απασχόλησης - ώστε οι επιχειρήσεις να επιλέγουν να προσλάβουν ανέργους - είτε μέσω της επιδότησης των ανέργων ώστε να δημιουργήσουν την δική τους ατομική επιχείρηση. Αυτά τα προγράμματα έχουν διττή σκοπιμότητα, αφενός να αποκαταστήσουν επαγγελματικά τα άνεργα άτομα, αφετέρου να περιορίσουν τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης, μέσω της υποκατάστασής τους από τα μέτρα των ενεργητικών παρεμβάσεων (Δημουλάς & Μιχαλοπούλου, 2008).

Συνοπτικά, τα μέτρα των πολιτικών απασχόλησης που λαμβάνονται στην Ελλάδα συνίστανται στα παρακάτω :

- Σύστημα αποζημίωσης ανεργίας
- Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων
- Ύπαρξη ελάχιστων αμοιβών
- Φορολογία της εργασίας
- Σύστημα εισφορών κοινωνικής ασφάλισης
- Νομοθεσία περί άνισης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας (φύλο/εθνότητα/ηλικία).

Τα μέτρα αυτά εξειδικεύονται σε ενέργειες και χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, τις παθητικές και τις ενεργητικές πολιτικές (Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.).

### 2.3.1 Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης μπορούν να συνοψιστούν στα εξής:

- i. Αντιστάθμισμα της εξόδου από την αγορά εργασίας.
- ii. Προστασία των θέσεων εργασίας.
- iii. Προστασία των αμοιβών.
- iv. Παροχές κοινωνικής προστασίας.

(ΟΑΕΔ, 2021α, Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.)

Ακολούθως αναλύονται οι παραπάνω πολιτικές απασχόλησης:

i) Στην εφαρμογή του κάθε μέτρου έχει ιδιαίτερη σημασία ο σωστός σχεδιασμός προκειμένου να προκύψει το επιθυμητό αποτέλεσμα. Όσον αφορά στα επιδόματα ανεργίας, ο κύριος στόχος είναι αυτά να συμβάλλουν στην διατήρηση του βιοτικού επιπέδου του ανέργου και να αποτραπεί η φτωχοποίησή του. Μέσω των επιδομάτων, παρέχεται οικονομική στήριξη στον άνεργο, προκειμένου να διαθέσει τον απαραίτητο χρόνο για αναζήτηση και εύρεση θέσης απασχόλησης σύμφωνα με τα προσόντα του. Ταυτόχρονα, θα πρέπει το επίδομα ανεργίας να είναι σχεδιασμένο κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μην λειτουργεί αποτρεπτικά για την επιστροφή στην απασχόληση (Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.). Δεν θα πρέπει το επίδομα ανεργίας να αποτελεί μισθό επιφύλαξης<sup>36</sup> καθώς μειώνονται οι πιθανότητες της επιστροφής του ατόμου στην απασχόληση. Το άτομο θα επιστρέψει στην απασχόληση όταν ο μισθός στην αγορά είναι μεγαλύτερος από τον μισθό επιφύλαξης. Ο Borjas (2016), αναφέρει ότι η αιτία για τα υψηλά ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη κατά τις δεκαετίες του 1980 και 1990, ήταν ένας συνδυασμός από υψηλά επιδόματα ανεργίας, περιορισμούς για να προστατευθεί η απασχόληση και μισθολογικής ακαμψίας (Borjas, 2016).

Η Eurostat στις μετρήσεις της για την απασχόληση και τις κοινωνικές υποθέσεις χρησιμοποιεί, μεταξύ άλλων, φορολογικούς δείκτες (METRs)<sup>37</sup> για την οριακή αποτελεσματικότητα, ώστε να μετρά την παγίδα ανεργίας, την παγίδα αδράνειας και την παγίδα του χαμηλού μισθού. Η χρησιμοποίηση των METRs, γίνεται προκειμένου να φανεί

---

<sup>36</sup> Ο μισθός επιφύλαξης είναι ο μισθός που καθιστά το άτομο αδιάφορο αν θα δουλέψει ή όχι. (Borjas, 2016)

<sup>37</sup> Marginal effective tax rates (METRs)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3197&langId=en>

ποιο μέρος της μεταβολής των αποδοχών, λόγω της επιστροφής στην απασχόληση, θα απολεσθεί σε φόρους. Οι δείκτες προκύπτουν από τη συνδυασμένη λειτουργία των φόρων, των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και κάθε ανάκληση των κοινωνικών μεταβιβάσεων που σχετίζονται με τις αποδοχές (επιδόματα ανεργίας κλπ.). Είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για την επιλογή της κατάλληλης πολιτικής απασχόλησης, καθώς συνεισφέρουν στο να προσδιοριστεί αφενός για τον εργαζόμενο το οικονομικό κίνητρο ώστε να αυξήσει τις ώρες εργασίας του, αφετέρου για το άνεργο/οικονομικά μη ενεργό άτομο το κίνητρο της απασχόλησης. Το μέγεθός τους μπορεί να επηρεάσει τη διαρθρωτική ανεργία, την προσκόλληση στην αγορά εργασίας και τις ώρες εργασίας. Ιδιαίτερα μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τα άτομα που βρίσκονται στο χαμηλότερο επίπεδο της κλίμακας παραγωγικότητας, των οποίων οι ευκαιρίες στην αγορά εργασίας πιθανά δεν επαρκούν ώστε να τους παρακινήσουν στην απασχόληση, δεδομένων των χαμηλών μισθών που αυτοί προσελκύουν (European Commission, 2021).

Η παγίδα της ανεργίας αποτελεί για τους άνεργους τον έμμεσο φόρο που θα καταβάλλουν για την επιστροφή στην απασχόληση. Μετρά το μέρος του πρόσθετου ακαθάριστου μισθού που φορολογείται με τη μορφή αυξημένων φόρων και παυσουσών παροχών (π.χ. επιδόματα ανεργίας, κοινωνική πρόνοια, επιδόματα στέγασης κλπ.), όταν ένα άτομο επιστρέφει στην απασχόληση από την ανεργία. Η «παγίδα», όταν προκύπτει από τους δείκτες, δείχνει ότι η μεταβολή του διαθέσιμου εισοδήματος είναι μικρή, οπότε αντιστρόφως, η επίδραση των φορολογικών συστημάτων και των συστημάτων παροχών στην εργασία είναι μεγάλη. Πρόκειται συνεπώς για μέτρηση του αντικινήτρου για την επιστροφή στην απασχόληση.

Η παγίδα αδράνειας, αντίστοιχα, είναι ο έμμεσος φόρος για την επιστροφή στην απασχόληση για οικονομικά μη-ενεργά άτομα<sup>38</sup>. Ο δείκτης μετρά το μέρος του πρόσθετου ακαθάριστου μισθού που φορολογείται σε περίπτωση που ένα ανενεργό άτομο αναλάβει μια θέση εργασίας. Με άλλα λόγια, ο δείκτης μετρά τα οικονομικά κίνητρα για τη μετάβαση από την αδράνεια και την κοινωνική πρόνοια στην απασχόληση.

Ως παγίδα χαμηλού μισθού ορίζεται ο ρυθμός αύξησης των φόρων και παύσης των παροχών, καθώς αυξάνονται οι αποδοχές λόγω της αύξησης της παραγωγικότητας της

---

<sup>38</sup> Τα οικονομικά μη-ενεργά άτομα, δεν δικαιούνται επιδόματα ανεργίας αλλά βάσει εισοδηματικών κριτηρίων, πιθανά καθίστανται δικαιούχοι διαφόρων άλλων κοινωνικών παροχών.

εργασίας. Αυτό το είδος παγίδας είναι πιο πιθανό να συμβεί σε σχετικά χαμηλά επίπεδα μισθών, αφού η παύση των κοινωνικών μεταβιβάσεων (κυρίως κοινωνική πρόνοια, παροχές στην εργασία και επιδόματα στέγασης), οι οποίες είναι συνήθως διαθέσιμες μόνο σε άτομα με χαμηλό εισόδημα, αυξάνει το οριακό ποσοστό των φόρων εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (European Commission, 2021).

Συνεπώς είναι ιδιαίτερα σημαντικός τόσο ο σχεδιασμός των επιδομάτων ανεργίας όσο και η παρακολούθηση δεικτών όπως οι παραπάνω, ώστε να επιτυγχάνεται ισορροπία ανάμεσα στην στήριξη των ανέργων ατόμων για την διατήρηση του βιοτικού τους επιπέδου και στην εξασφάλιση κινήτρων για επιστροφή στην απασχόληση. Ταυτόχρονα, πέρα από το ύψος του επιδόματος ανεργίας, έχουν σημασία και οι προϋποθέσεις για την χορήγησή του (διάρκεια χορήγησης επιδόματος, αποδεδειγμένη αναζήτηση εργασίας κ.ά.) (Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.).

ii) Πρόκειται για νομοθετημένες διαδικασίες για την πρόσληψη και την απόλυση. Κάποιες από αυτές είναι η θεσμοθετημένη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, η προειδοποίηση σε περίπτωση λήξης της σύμβασης οι προβλεπόμενες διαδικασίες για ομαδικές απολύσεις, οι κυρώσεις για άδικη απόλυση, οι προϋποθέσεις για χρήση προσωρινών συμβάσεων ή συμβάσεων ορισμένου χρόνου κλπ. Χάρη σε αυτού του είδους τα μέτρα, βελτιώνεται η ποιότητα της θέσης εργασίας, αφού μειώνεται ο κίνδυνος απώλειας αυτής. Ταυτόχρονα ο εργαζόμενος ενθαρρύνεται να αποκτήσει επιπλέον δεξιότητες – λόγω και της ασφάλειας που αισθάνεται, οπότε συμβάλλει στην αύξηση παραγωγικότητας της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση απαιτείται ισορροπία όσον αφορά την εύνοια που αποδίδουν τα μέτρα αυτά στον εργαζόμενο έναντι της επιχείρησης, αφού μπορεί τελικά να επιβαρύνει σημαντικά και έτσι να λειτουργήσει ανασταλτικά στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.). Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι οδηγίες για διαφανείς και προβλεπόμενες συνθήκες εργασίας εφαρμόζονται μέσω του ευρωπαϊκού εξαμήνου και αποτελούν μέρος της αναπτυξιακής στρατηγικής «Ευρώπη 2020». (European Commission, 2021).

iii) Η θέσπιση του ελάχιστου κατώτατου μισθού αποτελεί την 6η αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Είναι ουσιαστικής σημασίας για τη διασφάλιση επαρκών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, καθώς και για την οικοδόμηση δίκαιων και ανθεκτικών οικονομιών και κοινωνιών. Η εξασφάλιση αυτών των συνθηκών,



μαζί με την εξασφάλιση των επαρκών ελάχιστων μισθών, ωφελεί τόσο τους εργαζομένους όσο και τις επιχειρήσεις στην Ένωση. Οι επαρκείς κατώτατοι μισθοί συμβάλλουν στη διασφάλιση θεμιτού ανταγωνισμού, στην τόνωση της βελτίωσης της παραγωγικότητας και στην προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου. Μπορούν επίσης να συμβάλουν στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, δεδομένου ότι περισσότερο οι γυναίκες παρά οι άνδρες κερδίζουν μόλις τον κατώτατο μισθό. Ο ρόλος των ελάχιστων μισθών γίνεται ακόμη πιο σημαντικός κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης. Κατά τη διάρκεια μιας κρίσης, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται η αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζομένων και η μείωση της φτώχειας – όντας στην απασχόληση – όπως είναι επίσης ουσιαστικής σημασίας η βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάκαμψη (European Commission, 2021).

iv) Προβλέπονται επίσης από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Πρόκειται για τις προσωπικές και οικιακές υπηρεσίες που καλύπτουν θέσεις εργασίας και υπηρεσίες που παρέχονται για την υποστήριξη των νοικοκυριών:

- Το 63% είναι δραστηριότητες φροντίδας: φροντίδα παιδιών, βοήθεια προς ηλικιωμένους, εξαρτώμενα μέλη ή άτομα με ειδικές ανάγκες, εξαιρουμένης της υγειονομικής περίθαλψης
- Το 37% είναι δραστηριότητες μη φροντίδας: καθαρισμός, πλυντήριο, προετοιμασία γευμάτων, κηπουρική, μικρές επισκευές σπιτιών και ιδιωτικά μαθήματα.

Αυτή η έννοια των προσωπικών και οικιακών υπηρεσιών αναπτύχθηκε το 2012 στο πλαίσιο της δέσμης μέτρων για την απασχόληση (European Commission, 2021).

### **2.3.2 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης**

Με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης το κράτος αποσκοπεί αφενός να αυξήσει τις ευκαιρίες για όσους αναζητούν εργασία, αφετέρου να βελτιώσει την αναλογία μεταξύ θέσεων εργασίας και ανέργων. Η συστηματική εφαρμογή προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, εμφανίστηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1990 με κύριο φορέα υλοποίησης τον ΟΑΕΔ. Αυτές συνίστανται στα παρακάτω:

- i. Υποβοήθηση της εύρεσης θέσεων εργασίας.

- ii. Υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα.
- iii. Άμεση δημιουργία θέσεων βραχυχρόνιας διάρκειας στο δημόσιο τομέα.
- iv. Βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

(Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.)

Αναλυτικότερα:

i) Τα προγράμματα υποβοήθησης της εύρεσης θέσεων εργασίας, παρέχουν συμβουλευτική στήριξη και βοήθεια στην αναζήτηση και είναι χρήσιμα κυρίως για τους βραχυχρόνια άνεργους (Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.). Τέτοια προγράμματα υλοποιούνται από διάφορους φορείς, που με την δραστηριότητά τους συμβάλλουν στην εύρεση εργασίας και την στήριξη της απασχόλησης. Ενδεικτικά αναφέρονται οι περιπτώσεις του ΟΑΕΔ και του ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε..

Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, εφαρμόζονται συστηματικά προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, με τον ΟΑΕΔ να αποτελεί τον κύριο φορέα υλοποίησης. Ειδικότερα, το 2001 συστήθηκαν τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) από τον ΟΑΕΔ, ως νέες καινοτόμες Υπηρεσίες σε αντικατάσταση των υφισταμένων Γραφείων Εργασίας. Σε αυτά απευθύνονται οι άνεργοι για συμβουλευτική σχετικά με την αναζήτηση εργασίας. Μέσα από τα ΚΠΑ δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και συμβουλευτικής σε θέματα τεχνικών αναζήτησης εργασίας, σε προγράμματα νέων θέσεων εργασίας του ΟΑΕΔ αλλά και σε προγράμματα επιχορήγησης νέων επαγγελματιών με στόχο την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών (ΟΑΕΔ, 2021α).

Το 2000 συστήνεται το «Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α.) από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.), το οποίο παρέχει εξατομικευμένες υπηρεσίες πληροφόρησης σε εργαζόμενους, σχετικά με την εφαρμογή διατάξεων για την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία. Παρέχεται ενημέρωση στους άνεργους για θέματα απασχόλησης και δίνεται επιπλέον η δυνατότητα να καταχωρήσουν το βιογραφικό τους, ώστε να είναι διαθέσιμο σε εργοδότες που αναζητούν προσωπικό μέσω της on line εφαρμογής του Κέντρου (Γ.Σ.Ε.Ε., 2000).

ii) Τα προγράμματα που αφορούν στην υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα αφορούν κυρίως την στήριξη θέσεων εργασίας μέσω δύο μεθόδων:

- Την ολική ή μερική κάλυψη των μισθών ατόμων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (π.χ. νέοι χωρίς κατάρτιση, μακροχρόνια άνεργοι κ.λπ.)
- Τις μειωμένες εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης .

Σε αυτήν την περίπτωση ο στόχος είναι να ενταχθούν στην απασχόληση άτομα που θεωρούνται «χαμηλής παραγωγικότητας», ώστε να αυξήσουν την εμπειρία τους προκειμένου να γίνουν ανταγωνιστικοί και να ακολουθήσουν στην συνέχεια κανονική επαγγελματική πορεία (Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.). Τέτοια προγράμματα υλοποιούνται επανειλημμένα από τον ΟΑΕΔ. Ενδεικτικά αναφέρονται κάποια σε εξέλιξη κατά την περίοδο συγγραφής του παρόντος:

- Επιχορηγήσεις επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για νέους ελεύθερους επαγγελματίες (18-29 ετών), με έμφαση στις γυναίκες.
- Επιταγές επανένταξης στην αγορά εργασίας, με μηνιαία επιδότηση μισθού έως και 80% (για πρόσληψη σε ιδιωτικές επιχειρήσεις).
- Επιδότηση απασχόλησης ανέργων ηλικίας άνω των 30, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που βρίσκονται σε λιγότερο ανεπτυγμένες Περιφέρειες.

(ΟΑΕΔ, 2021β)

iii) Μια άλλη κατηγορία ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης είναι η άμεση δημιουργία θέσεων βραχυχρόνιας διάρκειας στο δημόσιο τομέα. Πρόκειται για θέσεις με τον ελάχιστο μισθό και περιορισμένη διάρκεια. Στόχος των προγραμμάτων αυτών είναι η επανένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας, οι οποίοι δεν είναι πολύ πιθανό να εγκαταλείψουν την ανεργία, είτε λόγω κοινωνικών μειονεκτημάτων είτε λόγω ανεπαρκών προσόντων. Τα προγράμματα αυτά αποσκοπούν στην βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων ώστε να επιστρέψουν μόνιμα στην εργασία (Πολιτικές Απασχόλησης, n.d.). Σε τέτοια προγράμματα εντάσσεται και η επιδότηση απασχόλησης ανέργων από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες<sup>39</sup>, με θέσεις σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις (ΟΑΕΔ, 2021β).

iv) Τέλος, σημαντικό μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι τα προγράμματα κατάρτισης και επανεκπαίδευσης, τα οποία αποσκοπούν στην βελτίωση των

<sup>39</sup> ΑμεΑ, Απεξαρτημένα άτομα ή άτομα υπό απεξάρτηση, Οροθετικοί, Άτομα με πολιτισμικές, θρησκευτικές ή άλλες ιδιαιτερότητες, Μετανάστες, Αιτούντες άσυλο, Πρόσφυγες, Θύματα εμπορίας ανθρώπων (trafficking), Θύματα ενδοοικογενειακής βίας, Άστεγοι, Φυλακισμένοι, Αποφυλακισμένοι, Ανήλικοι παραβάτες. Πηγή: <https://www.oaed.gr/>

δεξιότητων του εργατικού δυναμικού. Με αυτόν τον τρόπο, οι άνεργοι ενισχύουν τις δεξιότητές τους και μέσω αυτών, αποκτούν πρόσβαση σε μόνιμες θέσεις εργασίας (Πολιτικές Απασχόλησης, n.d).

Τέτοια προγράμματα υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ, που δραστηριοποιείται στους τομείς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης, είτε μέσα από τις εκπαιδευτικές του δομές, είτε μέσα από συνεργασίες με φορείς και οργανισμούς Κατάρτισης στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Ως αποτέλεσμα, οι συμμετέχοντες αποκτούν νέες δεξιότητες ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις τεχνολογικές και οικονομικές μεταβολές που δημιουργούν ζήτηση για νέα προσόντα (ΟΑΕΔ, 2021α).

#### **2.4 Διεθνής Πρακτική**

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει συμφωνηθεί από τον Απρίλιο του 2012 η Δέσημη Μέτρων για την Απασχόληση<sup>40</sup>. Μέσα από τα μέτρα αυτά εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο οι πολιτικές της ΕΕ για την απασχόληση διασταυρώνονται με ορισμένους άλλους τομείς πολιτικής για τη στήριξη της έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Στόχος είναι να προσδιοριστούν οι τομείς του δυναμικού απασχόλησης με τις μεγαλύτερες προοπτικές και να ευρεθούν πιο αποτελεσματικοί τρόποι για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στις χώρες της ΕΕ. Τα μέτρα που προτείνονται αφορούν στην υποστήριξη αυτού του στόχου. Τα κυριότερα από αυτά είναι:

- Ενίσχυση της δημιουργίας θέσεων εργασίας σε ολόκληρη την οικονομία με επιδοτήσεις νέων προσλήψεων.
- Μείωση του φόρου επί της εργασίας.
- Προώθηση και στήριξη της αυτοαπασχόλησης, των κοινωνικών επιχειρήσεων και των νεοφυών επιχειρήσεων.
- Μετατροπή της άτυπης ή αδήλωτης εργασίας σε τακτική απασχόληση.
- Επενδύσεις σε προσωπικές και οικιακές υπηρεσίες.
- Κινητοποίηση κονδυλίων της ΕΕ για τη δημιουργία θέσεων εργασίας: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Επιπλέον προωθείται η μεταρρύθμιση των αγορών εργασίας με μέτρα όπως:

---

<sup>40</sup> Employment Package

- Ενθάρρυνση των επιχειρήσεων για την προστασία των θέσεων εργασίας σε περιόδους κρίσης.
- Ενθάρρυνση για αξιοπρεπείς και βιώσιμους μισθούς.
- Ανάπτυξη πολιτικών διά βίου μάθησης και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.
- Παροχή ευκαιριών στους νέους και δέσμη μέτρων για την απασχόλησή τους.
- Ενίσχυση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης

Αντίστοιχα μεγάλη σημασία δίνεται στην επένδυση δεξιοτήτων με μέτρα όπως:

- Αντιμετώπιση αναντιστοιχιών δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού με διαθέσιμες θέσεις εργασίας.
- Βελτίωση της συνέργειας μεταξύ των κόσμων της εκπαίδευσης και της εργασίας.

Ταυτόχρονα προωθείται η μετάβαση προς μια ευρωπαϊκή αγορά εργασίας με:

- Άρση των νομικών και πρακτικών εμποδίων στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων
- Ενίσχυση της διασυνοριακής αντιστοίχισης θέσεων εργασίας και ατόμων που αναζητούν εργασία μέσω του Ευρωπαϊκού Γραφείου Συντονισμού (EURES)

(European Union, 2012)

Τα παραπάνω αφορούν στην στήριξη της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω της βελτίωσης της ποσότητας και της ποιότητας της απασχόλησης. Βέβαια δεν υπάρχει ένας και μόνο ορισμός της ποιότητας της απασχόλησης. Πάντως η τελευταία οικονομική ύφεση είχε ως αποτέλεσμα την υποβάθμισή της σε παγκόσμιο επίπεδο. Ο κάθε οργανισμός φαίνεται να εκφράζει διαφορετικά την αντίληψη περί ποιότητας της εργασίας. Ο ΟΟΣΑ αναφέρεται σε περισσότερες και καλύτερες θέσεις. Με την δημιουργία περισσότερων θέσεων προωθείται η υποστήριξη των ομάδων που αντιμετωπίζουν το μεγαλύτερο πρόβλημα στην ανεργία (γυναίκες, νέοι κλπ.). Όσον αφορά στην ποιότητα, αυτή εκφράζεται ως προς την δυνατότητα διατήρησης των θέσεων εργασίας από αυτές τις ομάδες, αλλά και την περαιτέρω κατάρτιση και εκπαίδευσή τους. Η Ευρωπαϊκή

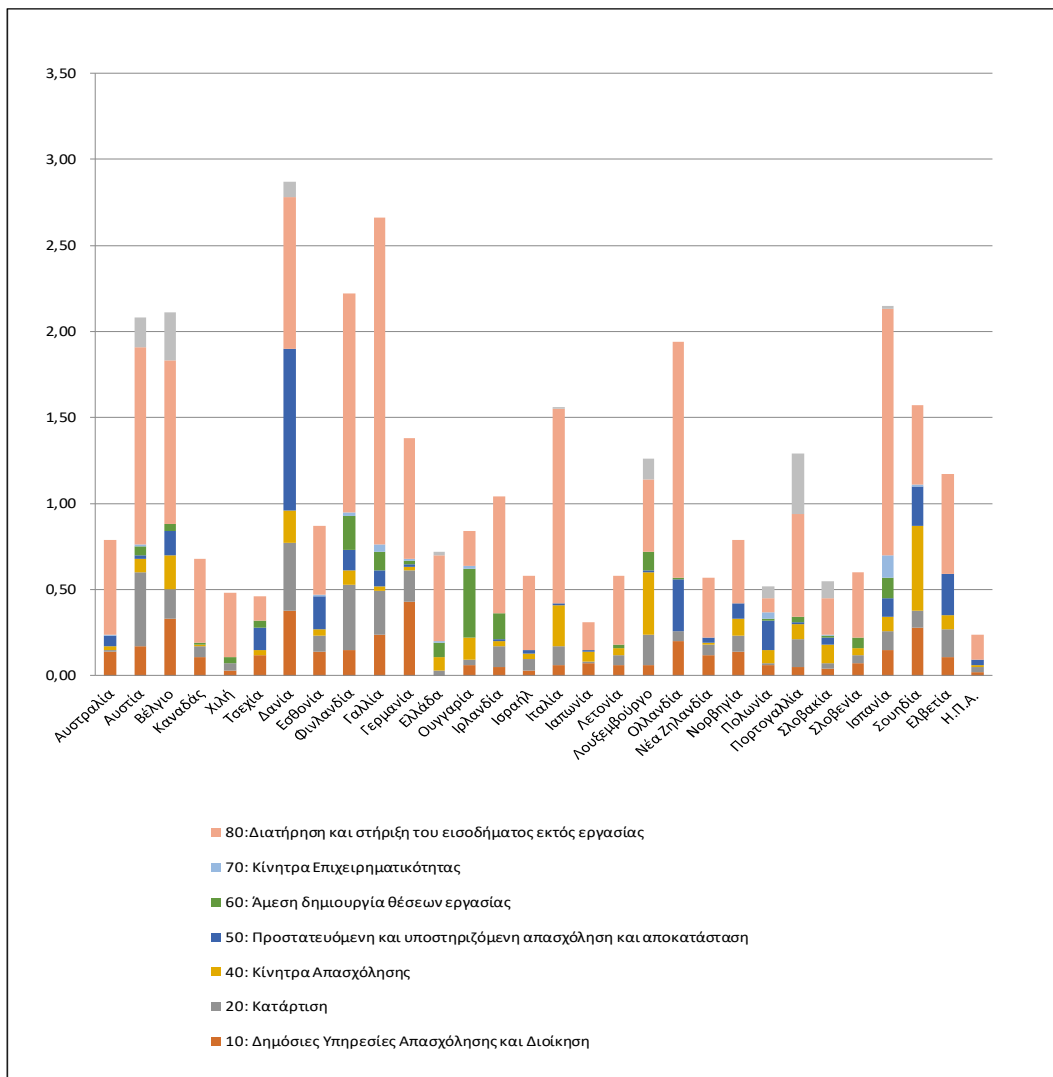
Ομοσπονδία Συνδικάτων<sup>41</sup> επεκτείνει την ποιότητα της εργασίας σε θέματα όπως η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, η ισότητα των φύλων και οι δίκαιες αμοιβές, η πλήρης εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων κλπ. Η Διεθνής Οργάνωση της Εργασίας<sup>42</sup> αναφέρεται στην αξιοπρεπή εργασία, με κοινωνική προστασία για τις διαφορετικές μορφές και συνθήκες αυτής καθώς και την αντίληψη για την ικανοποίηση που αυτή προσφέρει στον εργαζόμενο (Σακελλαρόπουλος, 2011α).

Οι δαπάνες που συνεπάγονται της εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης, δείχνουν ανά περίπτωση την φιλοσοφία της κάθε χώρας ως προς τις πολιτικές απασχόλησης. Στο Διάγραμμα 2.7 αποτυπώνεται η δαπάνη για τις πολιτικές απασχόλησης στις χώρες του ΟΟΣΑ αλλά και η διάκρισή τους ανά κατηγορία σε τομείς δράσεων. Είναι προφανές ότι, για τις περισσότερες χώρες, ο κύριος όγκος δαπανών αφορά την διατήρηση και στήριξη του εισοδήματος εκτός εργασίας. Μόνο στην περίπτωση της Δανίας, φαίνεται πως δίνεται αντίστοιχη βαρύτητα στην προστατευόμενη και υποστηριζόμενη απασχόληση και αποκατάσταση (OECD, 2021β).

---

<sup>41</sup> European Trade Union Confederation (ETUC) (<https://www.etuc.org/en>)

<sup>42</sup> International Labour Organization (ILO) (<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)



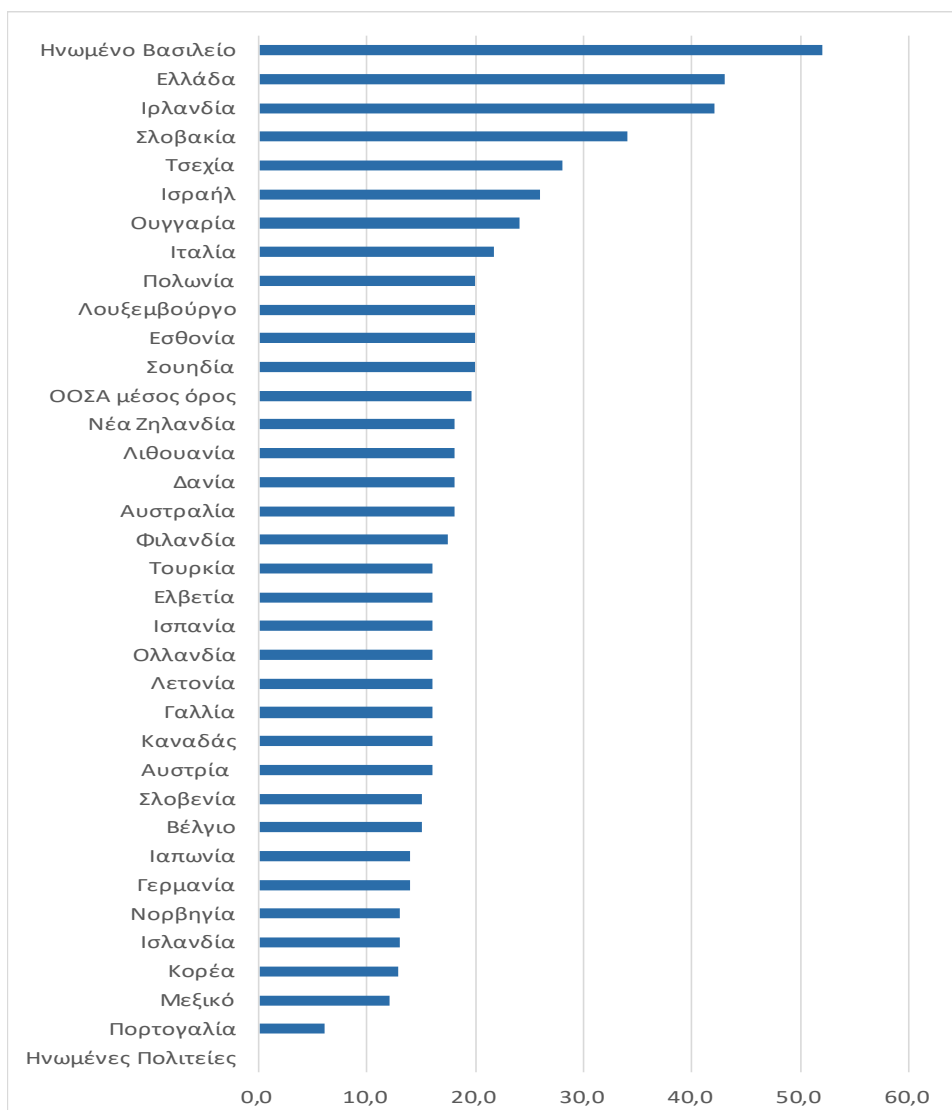
Πηγή: Ίδια επεξεργασία δεδομένων OECD Dataset: Public expenditure and participant stocks on LMP. Διαθέσιμο σε: (<https://stats.oecd.org>)

### Διάγραμμα 2.7

#### Συνολικές δαπάνες για πολιτικές απασχόλησης ως ποσοστό του ΑΕΠ στις χώρες ΟΟΣΑ, ανά κατηγορία (Στοιχεία 2018)

Στο πλαίσιο της στήριξης της απασχόλησης είναι και η άδεια μητρότητας, η οποία ποικίλλει μεταξύ των χωρών. Στο Διάγραμμα 2.8 αποτυπώνεται το διάστημα άδειας μητρότητας<sup>43</sup> για τις χώρες του ΟΟΣΑ.

<sup>43</sup> Αριθμός εβδομάδων κατά τις οποίες μία έγκυος γυναίκα μπορεί να απουσιάσει από την εργασία της πριν και αμέσως μετά τον τοκετό.



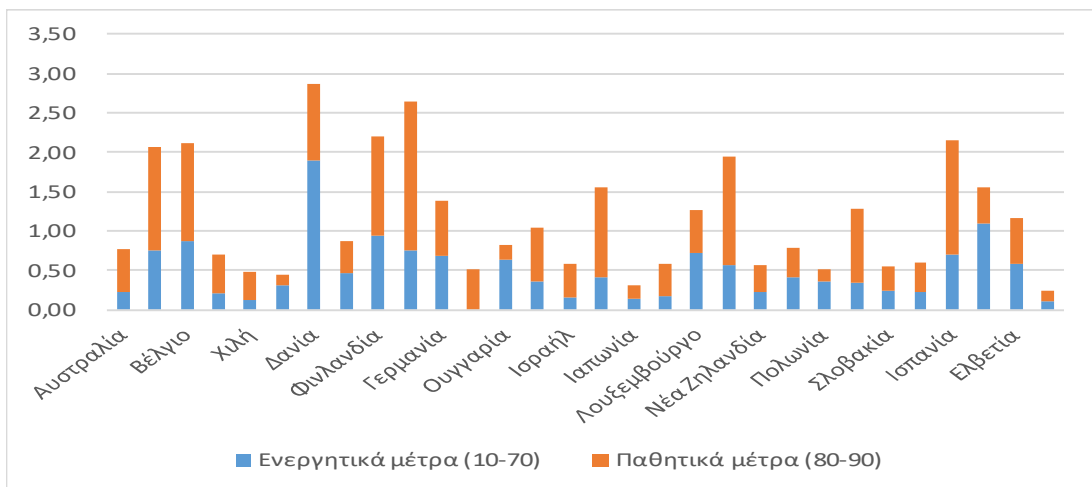
Πηγή: Ίδια επεξεργασία, OECD, Gender Equality. Διαθέσιμο σε:  
<https://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm>

### Διάγραμμα 2.8

#### Αριθμός εβδομάδων άδειας μητρότητας στις χώρες ΟΟΣΑ (έτος 2018)

Ακολούθως, στο Διάγραμμα 2.9, παρουσιάζεται η αναλογία μεταξύ ενεργητικών και παθητικών πολιτικών στις χώρες ΟΟΣΑ.





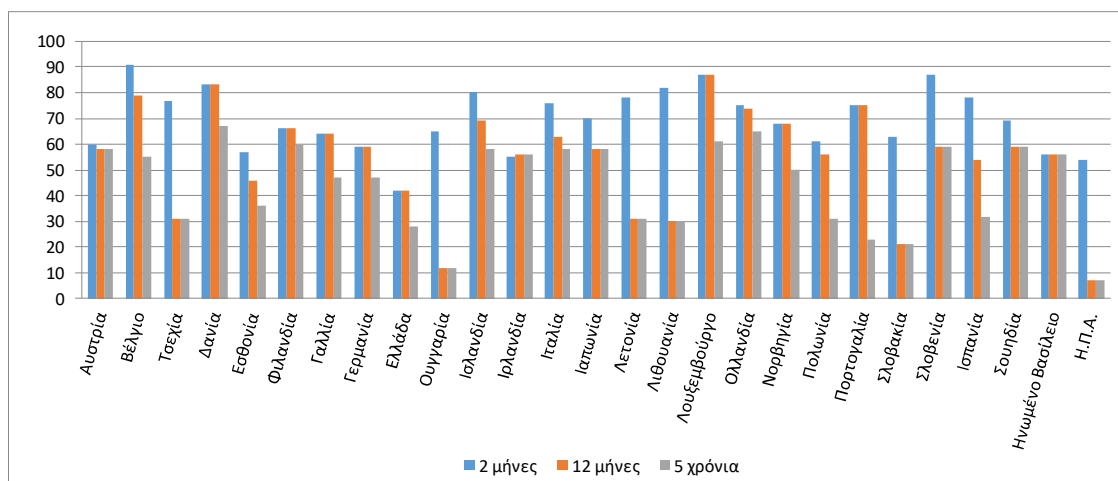
Πηγή: Ίδια επεξεργασία, Dataset: Public expenditure and participant stocks on LMP. Διαθέσιμο σε: (<https://stats.oecd.org/>)

### Διάγραμμα 2.9

#### Αναλογία μεταξύ ενεργών & παθητικών πολιτικών απασχόλησης στις χώρες ΟΟΣΑ. (έτος 2018).

Και σε αυτήν την περίπτωση, όπως και για την προστασία της απασχόλησης, η Δανία διαφοροποιείται από τις άλλες χώρες, δίνοντας περισσότερη έμφαση στην εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών.

Όσον αφορά στον βαθμό αναπλήρωσης εισοδήματος στους ανέργους, ανάλογα το διάστημα που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, τα δεδομένα αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 2.10. Συγκεκριμένα απεικονίζονται τα ποσοστά για διαστήματα ανεργίας 2, 12 μηνών και 5 ετών, για τις χώρες του ΟΟΣΑ για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα.



Πηγή: Ίδια επεξεργασία, OECD Dataset: Net replacement rate in unemployment. Διαθέσιμο σε: (<https://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages/data/>)

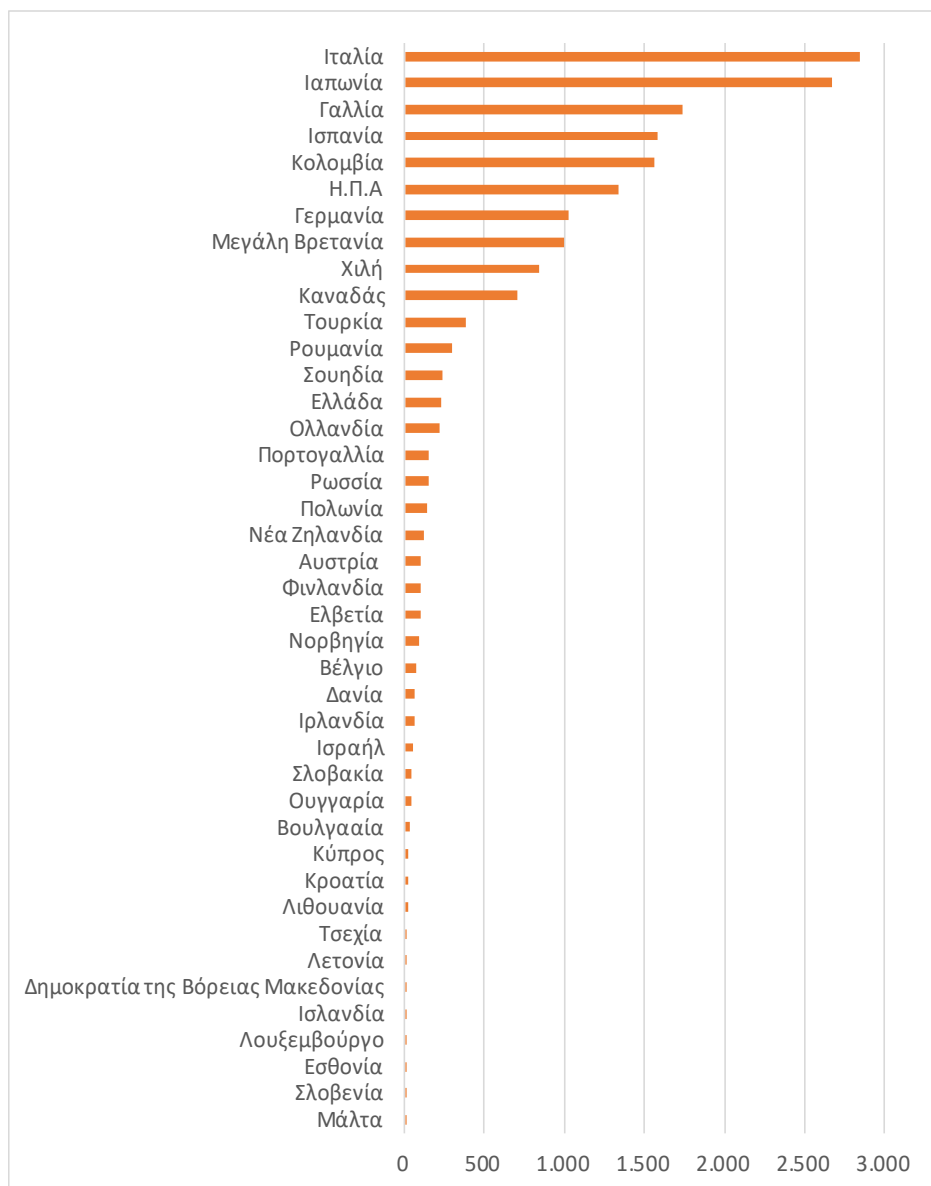
### Διάγραμμα 2.10

#### Βαθμός αναπλήρωσης εισοδήματος ανάλογα το διάστημα ανεργίας για τις χώρες του ΟΟΣΑ

Όπως φαίνεται, το δίμηνο είναι το διάστημα για το οποίο οι περισσότερες χώρες στηρίζουν τον άνεργο με αναπλήρωση εισοδήματος. Επίσης αρκετές χώρες διατηρούν την παροχή αυτή για 12 μήνες, ενώ ακόμη λιγότερες φτάνουν τα 5 χρόνια στο διάστημα για το οποίο γίνεται αναπλήρωση του εισοδήματος.

Όσον αφορά στην σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις ανάλογα τη χώρα. Εξετάζοντας ειδικότερα την περίπτωση της ανοικιοθελούς μερικής απασχόλησης παρατηρείται ότι σε άλλες χώρες λειτουργούν συστήματα αποζημίωσης για αυτόν τον λόγο ενώ σε άλλες όχι. Στις περισσότερες πολιτείες των ΗΠΑ, εφαρμόζονται ασφαλιστικά συστήματα τα οποία εξασφαλίζουν εισόδημα σε εργαζόμενους, είτε βρεθούν εκτός απασχόλησης είτε αναζητούν εργασία πλήρους απασχόλησης ενώ εργάζονται λιγότερες ώρες λόγω περικοπών στην επιχείρηση (Borowczyk-Martins, 2017). Ομοίως συμβαίνει και σε αρκετές άλλες χώρες. Τα συστήματα αποζημίωσης μερικής απασχόλησης δίνουν στους εργοδότες την δυνατότητα να προσαρμόσουν την ποσότητα της εργασίας ώστε να ανταποκρίνεται στη ζήτηση, κατά τη διάρκεια που αυτή είναι προσωρινά χαμηλή, όπως συμβαίνει σε περιόδους ύφεσης (Cahuc, 2019).

Η ανοικιοθελής μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση σε κάποιες χώρες φαίνεται να εφαρμόζεται αρκετά, ενώ σε άλλες λιγότερο έως και καθόλου. Στο Διάγραμμα 2.11 δίνεται η κατάταξη των χωρών μελών του ΟΟΣΑ στην ανοικιοθελή μερική απασχόληση, για το έτος 2019. Η Ελλάδα βρίσκεται στην 14<sup>η</sup> θέση.



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων OECD Datasheet: Incidence of involuntary part time workers. Διαθέσιμο σε: ([https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVD\\_DUR](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVD_DUR) <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR> )

**Διάγραμμα 2.11**  
**Ανοικιοθελής μερική απασχόληση στις χώρες ΟΟΣΑ (έτος 2019)**

Η λειτουργία των συστημάτων αποζημίωσης μερικής απασχόλησης, όπου παρέχεται, είναι ικανοποιητική σε περιπτώσεις που τα επιδόματα ανεργίας είναι γενναιόδωρα, καθώς με αυτόν τον τρόπο λειτουργούν αποτρεπτικά στο να προτιμήσει κανείς την ανεργία και

τα επιδόματα αυτής. Είναι επίσης αποτελεσματικά στις περιπτώσεις που η εργατική νομοθεσία είναι πολύ ισχυρή και οι οργανισμοί που εποπτεύουν την αγορά καθιστούν δύσκολη την προσαρμογή των ωρών και των μισθών. Ωστόσο, απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή στον σχεδιασμό και την χρήση τους αφού μπορούν να οδηγήσουν σε αναποτελεσματικότητα: Να παραμένουν δηλαδή οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση ενώ θα έπρεπε να απολυθούν ή να δυσχεραίνεται η μετακίνηση των εργαζομένων σε πιο παραγωγικές θέσεις εργασίας (Cahuc, 2019).

Ακολουθεί ο Πίνακας 2.1 με 19 χώρες του ΟΟΣΑ και την σχέση τους με ανάλογα συστήματα αποζημίωσης μερικής απασχόλησης. Ως σημείο αναφοράς τοποθετείται η οικονομική κρίση του 2008.

### Πίνακας 2.1

**Χώρες με συστήματα αποζημίωσης μερικής απασχόλησης σε 19 χώρες του ΟΟΣΑ, κατά την οικονομική κρίση του 2008<sup>44</sup>**

Ίσχυε πριν το 2008		Υιοθετήθηκε κατά την κρίση	Δεν παρέχεται
Αυστρία	Ιαπωνία	Τσεχική Δημοκρατία	Ελλάδα
Βέλγιο	Νορβηγία	Ουγγαρία	Σουηδία
Δανία	Πορτογαλία	Ολλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο
Φινλανδία	Ισπανία	Πολωνία	
Γαλλία		Σλοβακία	
Γερμανία			
Ιταλία			

Πηγή: Cahuc, P. (2019). Short-time work compensation schemes and employment. IZA World of Labor 2019:11 doi: 10.15185/izawol.11.v2

Στην Ελλάδα, όπως φαίνεται και από τον παραπάνω πίνακα, δεν υπάρχει σύστημα αποζημίωσης μερικής απασχόλησης, παρότι η μετατροπή συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική αλλά και εκ περιτροπής εργασίας κορυφώθηκε κατά τα χρόνια της

<sup>44</sup> Δεδομένα 2011

κρίσης. Στον επόμενο πίνακα, καταγράφεται η πορεία της μετατροπής συμβάσεων κατά τα έτη 2011-2018.

**Πίνακας 2.2**

**Μετατροπή συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση. Ελλάδα 2011 - 2018**

Έτος	Σύνολο Μετατροπών Συμβάσεων	Μετατροπή Σύμβασης από Πλήρους απασχόλησης σε:		Μετατροπή σε εκ περιτροπής απασχόληση	
		Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής	με σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου	με μονομερή απόφαση του εργοδότη
2018	51.833	35.795	16.038	12.230	3.808
2017	53.481	35.189	18.292	12.629	5.663
2016	51.262	32.600	18.662	13.211	5.451
2015	57.251	30.928	26.323	15.641	10.682
2014	45.789	25.488	20.301	12.405	7.896
2013	58.054	28.410	29.644	14.258	15.386
2012	84.490	49.640	34.850	21.478	13.372
2011	58.962	32.420	26.542	19.128	7.414

Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2019). Περιοδική έκδοση ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Μισθωτή εργασία & Άνεργοι (στοιχεία ΕΡΓΑΝΗ & ΟΑΕΔ), Τεύχος 245, σελ.5.

Ειδικά κατά το 2013<sup>45</sup> φαίνεται ότι η μετατροπή συμβάσεων σε εκ περιτροπής εργασία κορυφώνεται. Από τα παραπάνω στοιχεία, αποτυπώνονται τα μεγέθη στις μετατροπές συμβάσεων, καθώς και το ότι η κατάσταση αυτή συνεχίστηκε στα χρόνια της ανάκαμψης (ΕΙΕΑΔ, 2020). Ταυτόχρονα αποτυπώνεται το μέγεθος της ανοικειοθελούς μετατροπής συμβάσεων εργασίας σε εκ περιτροπής απασχόληση. Η δυνατότητα ευέλικτων μορφών απασχόλησης όπως η μερική και η εκ περιτροπής εν προκειμένω, διατηρείται σε σημαντικό βαθμό και στα επόμενα χρόνια από την κρίση, με αποτέλεσμα να αποτελεί πίεση για τους άνεργους να αποδεχτούν έστω και αυτές τις θέσεις εργασίας. Η εκτεταμένη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης όμως, συμβάλλει στην απόκρυψη των πραγματικών ποσοστών ανεργίας αλλά και στην διεύρυνση των ανισοτήτων μεταξύ

<sup>45</sup> Το ποσοστό ανεργίας κατά το 2013 έφτασε στο υψηλότερο σημείο μέχρι στιγμής, ήτοι 27,5%. Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ. «Ετήσιες χρονοσειρές Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2020» αρχείο : «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση απασχόλησης (1981 - 2020)» (<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->)

εργαζομένων, επηρεάζοντας κατ' επέκταση την συνοχή του κοινωνικού συνόλου (INE ΓΣΕΕ, 2019). Δεδομένου ότι η ελληνική αγορά εργασίας δεν χαρακτηριζόταν από την εκτεταμένη χρήση των ευέλικτων ρυθμίσεων απασχόλησης και προκειμένου να αντιμετωπιστεί η οικονομική κρίση, να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα αλλά και να τηρηθούν οι υποχρεώσεις που ανελήφθησαν από τα Προγράμματα Προσαρμογής, υπήρξε σειρά παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης της ευελιξίας στην εργασία και την συμπίεση του μισθοδοτικού κόστους (Κούγιας, 2016).

## **2.5 Ανακεφαλαίωση**

Στο παρόν κεφάλαιο καταγράφηκε η σημασία των πολιτικών απασχόλησης και το κόστος που επιφέρει η απώλεια εργασίας σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Εξετάστηκαν κάποιες από τις νέες μορφές απασχόλησης που αναπτύσσονται κατά τα τελευταία χρόνια και αναφέρθηκαν κάποιες από τις επιπτώσεις που έχουν αυτές στις εργασιακές σχέσεις και στους γενικότερους όρους εργασίας.

Παράλληλα, αναφέρθηκε εν μέρει η εξέλιξη των νέων μορφών απασχόλησης σε άλλες χώρες, δίνοντας έτσι την δυνατότητα για μια πιο σφαιρική εικόνα των εργασιακών συνθηκών στις μέρες μας. Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στην μερική απασχόληση που όπως παρατηρήθηκε δεν είναι πάντα οικειοθελής, με αποτέλεσμα συχνά οι εργαζόμενοι να αναγκάζονται στην μετατροπή της εργασιακής τους σχέσης από πλήρη σε μερική. Σε αυτό το πλαίσιο έγινε σύγκριση των μεγεθών πλήρους – μερικής, για την Ελλάδα και τις χώρες του ΟΟΣΑ.

Καταγράφηκαν επίσης τα μέτρα που ελήφθησαν προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της πανδημίας στην απασχόληση και την ασφάλεια των εργαζομένων. Κατά την εξέταση των στοιχείων φάνηκε ότι οι πολιτικές που επιλέχθηκαν για την στήριξη της απασχόλησης, αφορούσαν αφενός στην οικονομική στήριξη και κάλυψη των εργαζομένων, αφετέρου την στήριξη εργαζομένων γονέων και φροντιστών αφού έκλεισαν για μεγάλο διάστημα εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας, σχολείων και άλλων κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας.

Στη συνέχεια έγινε εισαγωγή στο θέμα της δεύτερης/πολλαπλής απασχόλησης και κατά πόσον το θέμα έχει μελετηθεί και καταγραφεί μέσα στα χρόνια. Από την βιβλιογραφική έρευνα φάνηκε ότι υπάρχει σχετικό κενό αφού το θέμα φαίνεται να απασχολεί

περισσότερο ως ένα μέρος της γενικότερης συζήτησης περί παραοικονομίας, παρά ως προς την κοινωνική και οικονομική του διάσταση σε σχέση με τις πολιτικές απασχόλησης. Ειδικότερη αναφορά έγινε στην πολυαπασχόληση που αφορά στον δημόσιο τομέα, καθώς πρόκειται για το θέμα που ερευνάται στην παρούσα διπλωματική.

Με την ανάλυση και την καταγραφή της διάκρισης των πολιτικών απασχόλησης φάνηκε η πολυπλοκότητα που πρέπει να αντιμετωπιστεί για την στήριξη της απασχόλησης, καθώς και η σημασία της επιλογής ανάμεσα σε ενεργητικές και παθητικές πολιτικές. Ταυτόχρονα δόθηκε μια εικόνα από την διεθνή πρακτική, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε επίπεδο ΟΟΣΑ, αφού η αντίληψη περί ποιότητας της εργασίας δεν είναι καθολικά η ίδια.





## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**

#### **3.1 Εισαγωγή**

Το Ελεγκτικό Συνέδριο (Ελ. Συν.), ένα από τα τρία ανώτατα δικαστήρια της χώρας, αποτελεί την ανώτατη ελεγκτική αρχή, όσον αφορά στο διοικητικό μέρος του κράτους. Στο πλαίσιο της θεσμικής του αποστολής, έχει ανατεθεί στο Ελ. Συν. η αρμοδιότητα για την εφαρμογή του μέτρου της πολυθεσίας, της πολυαπασχόλησης και της καθιέρωσης ανωτάτου ορίου απολαβών στον δημόσιο τομέα. Οι περιορισμοί που τίθενται με το παραπάνω μέτρο, στοχεύουν στον περιορισμό της πολυαπασχόλησης και των υπερβολικών αμοιβών των έμμισθων δημοσίων υπαλλήλων.

Ο έλεγχος που ασκείται από το Ελ.Συν. ως προς την εφαρμογή του μέτρου, αποτελεί έλεγχο νομιμότητας – κανονικότητας των αμοιβών. Με την παρουσίαση της σχετικής νομοθεσίας, αποτυπώνεται η φιλοσοφία των νομοθετικών διατάξεων και διαφαίνεται το σκεπτικό για δημοσιονομική ισότητα και κοινωνική δικαιοσύνη. Σε αυτό το πλαίσιο, εξετάζεται το παραπάνω μέτρο ως πολιτική απασχόλησης, αφού στοχεύει στον περιορισμό της κατάληψης πολλαπλών θέσεων στο δημόσιο από έναν δημόσιο λειτουργό ή υπάλληλο.

Πιο συγκεκριμένα, θα παρουσιαστεί η διαδικασία ελέγχου με αναφορά στην ισχύουσα πρακτική και θα διερευνηθούν ως ένα βαθμό τα όρια, οι εξαιρέσεις και οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις. Καταγράφεται η διαδικασία που ακολουθούν οι υπόχρεοι καθώς και η διαδικασία χειρισμού ευρημάτων υπερβάσεων. Ταυτόχρονα, διερευνώνται οι προοπτικές του συγκεκριμένου ελέγχου προκειμένου να υπάρχει μέριμνα για την ουσιαστική εφαρμογή του μέτρου και συμβολή του στην γενικότερη φιλοσοφία των πολιτικών απασχόλησης.

#### **3.2 Το Ελεγκτικό Συνέδριο και ο Έλεγχος Πολυθεσίας**

Το Ελεγκτικό Συνέδριο είναι ένα από τα τρία ανώτατα δικαστήρια της Ελλάδας. Ιδρύθηκε το 1833, με βασιλικό διάταγμα, επί κυβέρνησης Σπυρίδωνος Τρικούπη (Αρχική| Ελεγκτικό Συνέδριο, 2021). Θεσπίστηκε ως η ανώτατη ελεγκτική αρχή όσον αφορά το διοικητικό μέρος του κράτους και τέθηκε στην δικαιοδοσία του η επιτήρηση υπολόγων και

λογαριασμών του Κράτους. Όπως συγκεκριμένα αναφέρεται και στο Βασιλικό Διάταγμα του 1833: «Δυνάμει του από 27 Σεπτεμβρίου 1833 Υ.Β. Διατάγματος, συσταίνεται το Ελεγκτικόν Συνέδριον, σκοπός του οποίου είναι να πληροφορήται δι' επεξεργασίας των λογαριασμών, ότι διατηρούνται αι γενικαί Αρχαί του εγκριθέντος οικονομικού του Κράτους συστήματος, ότι πάσα εντός του Κράτους διαχείριση γίνεται κατ' αυτό το σύστημα.». Κατά την σύστασή του, το Ελεγκτικό Συνέδριο αποτελούταν από 22 μέλη συνολικά: Τον Πρόεδρο, τον Γενικό Επίτροπο Επικρατείας, τον Αντιπρόεδρο, 5 ελεγκτές, 2 γραμματείς, 1 αρχειοφύλακα και 11 λογιστές α' και β' τάξης, (Ψηφιακή Βιβλιοθήκη Νεοελληνικών Σπουδών Ανέμη, 1837). Πρόκειται όμως για μετασχηματισμό και συστηματική μεταρρύθμιση Ελεγκτικού Συμβουλίου, το οποίο εγκρίνεται από την Δ' Εθνική Συνέλευση του Άργους<sup>46</sup> το 1829. Ακόμη νωρίτερα, αντίστοιχη αναφορά υπάρχει σε σχετικά ψηφίσματα το 1822 και 1827<sup>47</sup>. Το Ελεγκτικό Συμβούλιο αποτελούνταν από τρία μέλη - οριζόμενα από την κυβέρνηση – και ήταν ανεξάρτητο Σώμα το οποίο υπαγόταν απευθείας στον Αρχηγό του Κράτους. Συστήθηκε επί Κυβερνήτη Ιωάννη Καποδίστρια, στεγάστηκε αρχικά στο Κυβερνείο της Αίγινας και αποτέλεσε, για πρώτη φορά, υπηρεσία ελέγχου των δημοσίων χρημάτων (Ιστορικά Κείμενα Ελεγκτικού Συνεδρίου, 2021).

Σήμερα το Ελεγκτικό Συνέδριο αποτελείται από 154 δικαστικούς λειτουργούς και διαθέτει 928 οργανικές θέσεις υπαλλήλων που, αν και δεν καλύπτονται στο σύνολό τους παρά περίπου στο μισό, φέρει σε πέρας το δικαστικό και ελεγκτικό έργο του. (Οργανόγραμμα Διοίκησης Ελεγκτικού Συνεδρίου, 2021 & ΦΕΚ 2586/2020 Β).

Η θεσμική αποστολή του περιλαμβάνει την επαλήθευση και τον έλεγχο του προϋπολογισμού, την αρμοδιότητά του ως δικαστή των λογαριασμών των δημόσιων υπολόγων, αλλά και την διατύπωση γνωμοδότησης για τα συνταξιοδοτικά νομοσχέδια (Μηλιώνης, 2002). Πρόκειται για έναν νομιμοποιητικό θεσμό, με αρμοδιότητες που του επιτρέπουν τον δημοσιονομικό έλεγχο και του δίνουν την δυνατότητα να συμβάλλει τόσο στην κατάρτιση όσο και στην παρακολούθηση των εσόδων και των εξόδων του κράτους (Μαραγκού, 2016).

---

<sup>46</sup> Γ' Ψήφισμα της 26<sup>ης</sup> Ιουλίου 1829.

<sup>47</sup> «Εν Νέα Επιδαύρω, της 17 Ιανουαρίου του 1822 Εθνικής Συνελεύσεως και της Γ' Εθνικής Συνελεύσεως της Τροιζήνας του 1827.

Πιο συγκεκριμένα, όπως ορίζεται από τον ν.4820/2021<sup>48</sup> Οργανικό Νόμο του Ελεγκτικού Συνεδρίου, «ασκεί δικαιοδοτικές, ελεγκτικές και γνωμοδοτικές αρμοδιότητες». Στις ελεγκτικές αρμοδιότητες συμπεριλαμβάνεται ο έλεγχος των δαπανών στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης<sup>49</sup> καθώς και σε κάθε φορέα ο οποίος έλαβε χρηματοδότηση ή επιχορήγηση από τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

Με τον ν.1256/1982 ανατίθεται στο Ελεγκτικό Συνέδριο η αρμοδιότητα για την εφαρμογή της πολυθεσίας και του ελέγχου τήρησης των ανωτάτων ορίων αμοιβών στο δημόσιο, αλλά και οι ειδικότερες αρμοδιότητες ως προς την δημιουργία Ελεγκτικού Κώδικα Δημοσίου Δικαίου και λοιπών εργαλείων για την διευκόλυνση της άσκησης των καθηκόντων του.

Όμως δεν πρόκειται για κάτι πλήρως νέο. Ήδη στο Σύνταγμα του 1927 με το οποίο καθιερώθηκε η αβασίλευτη δημοκρατία, υπάρχει πρόβλεψη για το όριο των αποδοχών που λαμβάνονται από άλλη θέση στο δημόσιο. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι αυτές δεν μπορεί να υπερβαίνουν την συνολική μηνιαία αποζημίωση της οργανικής θέσης του υπαλλήλου. Παρότι δεν αναφέρεται ρητά η απαγόρευση ή δυνατότητα εξαίρεσης της κατοχής δεύτερης θέσης στο δημόσιο, γίνεται αναφορά στο ασυμβίβαστο του άρθρου 40 του εν λόγω Συντάγματος. Είναι η πρώτη φορά που εμφανίζεται συνταγματικά η πρόβλεψη ανωτάτου ορίου αποδοχών δημοσίων υπαλλήλων (Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας, 1927). Στο Σύνταγμα του 1864 καθώς και στην αναθεώρηση του 1911 δεν γίνεται αντίστοιχη αναφορά (Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας, 1864).

Το Σύνταγμα του 1952, δημιουργήθηκε εν μέσω δύσκολων κοινωνικοπολιτικών συνθηκών, συνεπώς βασίστηκε κατά πολύ στα συνταγματικά κείμενα του 1864 και του 1911 και κινήθηκε σε συντηρητική κατεύθυνση. Παρόλα αυτά, τα άρθρα που αφορούν στην διοίκηση του κράτους τοποθετούνται σε ξεχωριστή ενότητα με τον τίτλο «Περί της Διοικήσεως του Κράτους», γεγονός που δεν ίσχυε για τα προηγούμενα συντάγματα αλλά διατηρείται στις επόμενες αναθεωρήσεις (Hellenicparliament.gr | ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΙΣΤΟΡΙΑ). Συγκεκριμένα στο άρθρο 102, προβλέπεται η απαγόρευση της δυνατότητας

---

<sup>48</sup> Ο οποίος αντικατέστησε τον ν.4129/2013 για την Κύρωση του Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο.

<sup>49</sup> Ήτοι Κεντρική Κυβέρνηση, Τοπική αυτοδιοίκηση & ΟΤΑ.

πρόσληψης σε δεύτερη θέση του δημοσίου, αλλά και στην περίπτωση εξαίρεσης, το όριο των πρόσθετων αποδοχών (Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας 1952).

Στο Σύνταγμα του 1975 διαφοροποιείται λεκτικά το άρθρο 104 και διατηρείται με την νέα του μορφή ως και την πρώτη αναθεώρηση του 1986. Στην επόμενη αναθεώρηση (2001) το Σύνταγμα γράφεται στην δημοτική αλλά το περιεχόμενο του άρθρου 104 παραμένει ουσιαστικά το ίδιο και διατηρείται αυτούσιο τόσο στην αναθεώρηση του 2008 όσο και σε αυτήν του 2019 η οποία ισχύει μέχρι σήμερα<sup>50</sup> (Hellenicparliament.gr | ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΙΣΤΟΡΙΑ).

Ως εκ τούτου, στο ισχύον Σύνταγμα ο έλεγχος της πολυθεσίας, της πολυαπασχόλησης και η καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στον Δημόσιο Τομέα, προβλέπεται από το άρθρο 104. Σε αυτό απαγορεύεται ο διορισμός δημοσίου υπαλλήλου σε δεύτερη θέση εκτός αν αυτή επιτρέπεται με ειδικό νόμο και ορίζεται ότι οι αποδοχές αυτής δεν μπορούν να ξεπερνούν το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης.

Οι περιορισμοί που έχουν τεθεί στην πολυθεσία και τα ανώτατα όρια αμοιβών για την απασχόληση στο δημόσιο, έχουν προβλεφθεί με στόχο την καταπολέμηση της καταχρηστικής πολυθεσίας και της καταβολής υπερβολικών αμοιβών των έμμισθων δημοσίων υπαλλήλων από το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ. Αυτό αποτυπώνεται και στα πρακτικά των συνεδριάσεων της Βουλής όπου και καταγράφεται από τις συζητήσεις επί των άρθρων του Συντάγματος προς ψήφιση (Πρακτικά των συνεδριάσεων της Α' Συνόδου, 1927). Η θέσπιση των ανωτάτων ορίων διασφαλίζει την δημοσιονομική ισότητα και κοινωνική δικαιοσύνη μεταξύ των έμμισθων δημοσίων υπαλλήλων που κάνουν χρήση της δυνατότητας πολυαπασχόλησης, με τους όρους που αυτή επιτρέπεται. Ταυτόχρονα, λειτουργεί αποτρεπτικά από την πολλαπλή κατοχύρωση θέσεων απασχόλησης από ένα άτομο, οπότε - υπό αυτήν την έννοια – μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά μέριμνα υπέρ του εργατικού δυναμικού, ώστε να δίνονται σε όλους ευκαιρίες απασχόλησης.

Ο έλεγχος της εφαρμογής του ν.1256/1982 είναι έλεγχος συμμόρφωσης, αποτελεί δηλαδή έλεγχο νομιμότητας – κανονικότητας. Ο σκοπός είναι να ελεγχθεί αν οι συνολικές αποδοχές του αμειβόμενου προβλέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις, αν η σχετική πίστωση υπάρχει εγγεγραμμένη στον Προϋπολογισμό και αν έχει νόμιμα αναληφθεί. Γενικότερα θα πρέπει να προκύπτει η νομιμότητα για τις εν λόγω αποδοχές, που θα πρέπει

---

<sup>50</sup> Τα στοιχεία προέρχονται από ίδια επεξεργασία των αντίστοιχων αναθεωρήσεων.

να μην υπερβαίνουν τα θεσπιζόμενα όρια. Ειδικότερα, θα πρέπει να τηρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρ.104 του Συντάγματος<sup>51</sup> και τα ανώτατα θεσπιζόμενα όρια αμοιβών, όπως ισχύουν, για δημόσιους λειτουργούς και υπαλλήλους, Ο εν λόγω έλεγχος συνεισφέρει στη χρηστή δημοσιονομική διαχείριση, όσον αφορά στο μισθοδοτικό κόστος, προάγει την νομιμότητα κατά την άσκηση καθηκόντων των στελεχών των ελεγχόμενων φορέων και ενισχύει την λογοδοσία κατά την διαχείριση του δημοσίου χρήματος.

Επιπλέον, λόγω της πολύπλοκης νομοθεσίας, πολλαπλών διατάξεων, εξειδικεύσεων και εξαιρέσεων, ο έλεγχος δεν βασίζεται μόνο σε αυτές αλλά λαμβάνει υπόψη και τις ερμηνευτικές αποφάσεις των δικαστηρίων που αφορούν στις σχετικές διατάξεις. Ακόμη και η επισκόπηση στην αιτιολογική έκθεση μιας διάταξης είναι χρήσιμη ή το σκεπτικό μιας απόφασης δικαστικού σχηματισμού που αποφαίνεται επί πράξης καταλογισμού. Με αυτήν την προσέγγιση, αξιολογείται ουσιαστικά η εφαρμογή της πολυθεσίας και τηρείται η νομιμότητα, χωρίς ο έλεγχος ή το δικαστήριο να καταλήγουν σε τιμωρητικές αποφάσεις, αλλά τηρώντας τις αρχές της χρηστής και εύρυθμης διοίκησης.

### **3.3 Η ισχύουσα πρακτική και οι προοπτικές στον Έλεγχο Πολυθεσίας**

Ο τακτικός κατασταλακός έλεγχος εφαρμογής του ν.1256/1982 πραγματοποιείται από την Υπηρεσία Ελέγχου Πολυθεσίας του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Ο έλεγχος που διενεργεί το Ελ. Συν. προϋποθέτει ότι έχει προηγηθεί η λήψη άδειας για την δεύτερη απασχόληση από τον οικείο φορέα του ελεγχόμενου - ότι δηλαδή ο υπόχρεος δήλωσης πρόσθετων αποδοχών, έχει λάβει την προβλεπόμενη άδεια για την άσκηση εργασίας με αμοιβή<sup>52</sup>. Η εξαμηνιαία υποβολή δήλωσης πρόσθετων αποδοχών συνοδευόμενη από τον αντίστοιχο πίνακα, αποτελεί υποχρέωση των υπολόγων και η διαδικασία θα πρέπει να τηρείται ανελλιπώς. Ο έλεγχος που διενεργείται είναι καθολικός, αφορά δηλαδή το σύνολο των υποβληθέντων υπευθύνων δηλώσεων και όχι κάποιο δείγμα αυτών.

Το πεδίο ελέγχου της δεύτερης απασχόλησης, διακρίνεται από πολύπλοκη νομοθεσία και περιλαμβάνει πολυάριθμες εξαιρετικές διατάξεις. Κατά καιρούς τα ανώτατα όρια αποδοχών έχουν μεταβληθεί, κάποιες περιπτώσεις έχουν εξαιρεθεί του ελέγχου και άλλες

<sup>51</sup> παρ.2 Άρθρ.104 Συντάγματος: Οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές των υπαλλήλων (...) δεν μπορεί να είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών την οργανικής τους θέσης.

<sup>52</sup> σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 31 του ν.3528/2007 «Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ».

έχουν εξειδικευτεί με επιμέρους διατάξεις. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας παρατίθενται κάποιες βασικές δικλίδες ελέγχου οι οποίες εξετάζονται κατά τον έλεγχο των δηλώσεων πρόσθετων αποδοχών. Δεν θα γίνει πλήρης αποτύπωση της διαδικασίας και του συνόλου των διαφοροποιήσεων στην αντιμετώπιση των πρόσθετων αποδοχών, καθώς κάτι τέτοιο δεν θα συνεισφέρει στο πλαίσιο του θέματος που εξετάζεται με την παρούσα έρευνα. Θα αναφερθούν όμως κάποια βασικά κριτήρια προκειμένου να γίνει αντιληπτή η διαδικασία ελέγχου και η φιλοσοφία πίσω από αυτόν. Ταυτόχρονα, με τη βοήθεια και της έρευνας θα διερευνηθεί η σύνδεση του μέτρου της πολυθεσίας και ανωτάτου ορίου αποδοχών με τις πολιτικές απασχόλησης.

Παρόλα αυτά, μέσω ενδεδειγμένης μελέτης της εφαρμογής πολυθεσίας, προκύπτουν συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων και δεύτερης απασχόλησης οι οποίες φαίνεται πως θα είχε ενδιαφέρον να ελεγχθούν με διαφορετική προσέγγιση από αυτήν που εφαρμόζεται μέχρι στιγμής στην ελεγκτέα ύλη. Το Ελεγκτικό Συνέδριο, βάσει του Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας των Υπηρεσιών Διοίκησης και Ελέγχου, έχει την δυνατότητα διενέργειας στοχευμένων ελέγχων (Το Ελεγκτικό Συνέδριο σε Ολομέλεια, 2019). Βάσει αυτής της δυνατότητας, θα μπορούσαν, εφόσον προγραμματιστούν, να διεξαχθούν στοχευμένοι έλεγχοι σε φορείς απασχόλησης που εκ των πραγμάτων καταβάλλουν πρόσθετες αποδοχές (Δημόσια ΙΕΚ, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και άλλα Α.Ε.Ι. κλπ.). Ακόμη, βάσει της ΦΓ8/55081 Απόφασης Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, για τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου των ελεγχόμενων φορέων (Το Ελεγκτικό Συνέδριο σε Πλήρη Ολομέλεια, 2020), θα μπορούσαν να προγραμματίζονται έλεγχοι συστημάτων σε φορείς ώστε να αξιολογείται αν υπάρχουν και λειτουργούν αποτελεσματικά εσωτερικές δικλίδες ώστε να εντοπίζονται και να αντιμετωπίζονται διαχειριστικοί κίνδυνοι, σχετικοί με την καταβολή αμοιβών και την υπέρβαση των ανωτάτων ορίων.

### **3.4 Όρια, εξαιρέσεις και σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις για την πολυαπασχόληση στο δημόσιο τομέα**

Μετά τον αρχικό νόμο<sup>53</sup>, ακολούθησαν άρθρα άλλων νομοθετημάτων τα οποία επέτρεψαν τον κατά παρέκκλιση διορισμό δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων σε συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων. Πρόκειται για την δυνατότητα διορισμού λειτουργού ή υπαλλήλου σε θέση Προέδρου, αντιπροέδρου και μελών Διοικητικών Συμβουλίων σε Ν.Π.Δ.Δ., επιτροπές διαγωνισμών αλλά και άλλων ειδικών περιπτώσεων, για τις οποίες υπάρχει πρόβλεψη όσον αφορά στο ύψος των αποδοχών σε σχέση με αυτές της οργανικής θέσης του λειτουργού ή υπαλλήλου.

Σε άλλες διατάξεις που ακολούθησαν, επιτρέπεται ανά περίπτωση και η πρόσληψη συνταξιούχων σε θέσεις του δημοσίου και τίθενται περιορισμοί στις αποδοχές της οργανικής και της κύριας θέσης. Τέτοια παραδείγματα είναι η περίπτωση που εξαιρείται με το άρθρ.73 του Ν.1943/1991, με το οποίο επιτρέπεται σε συνταξιούχους του δημοσίου τομέα να διοριστούν ως πρόεδροι ή αντιπρόεδροι, πλήρους απασχόλησης, σε διοικητικά συμβούλια Ν.Π.Δ.Δ. Οι απολαβές σε αυτήν την περίπτωση ορίζονται με απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Οικονομικών και του αρμόδιου Υπουργού κατά περίπτωση.

Εκτός από τις περιπτώσεις επιτρεπόμενης δεύτερης απασχόλησης υπάρχουν και διατάξεις που θέτουν περιορισμούς ή περικοπές στις αποδοχές. Μια τέτοια ειδική κατηγορία υπόχρεων σε δήλωση αποτελούν οι απασχολούμενοι συνταξιούχοι, οι οποίοι υπόκεινται σε ανώτατα όρια καταβολής σύνταξης είτε υπηρετούν σε θέσεις του δημοσίου τομέα, του ιδιωτικού τομέα ή είναι αυτοαπασχολούμενοι. Ειδικότερα για τους συνταξιούχους, θα πρέπει να έχουν ενημερώσει πρώτα τον συνταξιοδοτικό φορέα τους για την απασχόληση καθώς το ποσό της σύνταξης περικόπτεται. Η συνηθέστερη περίπτωση είναι να εισπράττουν το 30% της σύνταξης προκειμένου να εισπράξουν το 100% του μισθού της βασικής απασχόλησης. Ενδεικτικό παράδειγμα για αυτήν την κατηγορία πρόσθετων αποδοχών είναι αυτή του άρθρ.4 του Ν.2512/1997 με το οποίο οι συντάξεις των στρατιωτικών συνταξιούχων, εφόσον κατέχουν δεύτερη θέση, περικόπτονται κατά 70%. Σε κάθε περίπτωση ο έλεγχος πολυθεσίας λαμβάνει υπόψη αυτήν την σημαντική παράμετρο, επιβεβαιώνει ότι ο συνταξιοδοτικός φορέας είναι ενήμερος για την

---

<sup>53</sup> Ν.1256/1982

απασχόληση του συνταξιούχου και εξετάζοντας τα απαραίτητα δικαιολογητικά, διασφαλίζει ότι έχουν τηρηθεί όλες οι διαδικασίες.

Συνεπώς, μειώνονται τα κίνητρα δεύτερης απασχόλησης στους συνταξιούχους, οπότε έμμεσα δεν γίνεται «κακή» εκμετάλλευση των ευκαιριών απασχόλησης. Αν και υπάρχουν εξαιρέσεις στα παραπάνω, το μέτρο δεν είναι οριζόντιο. Λαμβάνοντας υπόψη τις αυξημένες ανάγκες κάποιων μελών του κοινωνικού συνόλου, δεν περικόπτονται οι συντάξεις εκείνες που απονέμονται σε θύματα τρομοκρατίας, θανάτου ή ανικανότητας συζύγου ή τέκνων και λοιπές αποζημιώσεις ή βοηθήματα όπως προβλέπεται<sup>54</sup>. Άλλη εξαίρεση στις απολαβές που λαμβάνονται υπόψη προς έλεγχο, είναι όπως αναφέρεται στην παρ.2 της Υπουργικής Απόφασης με ΦΕΚ 728B/1989<sup>55</sup> η περίπτωση αυτές να προέρχονται από «..ταμεία επικουρικής ασφάλισης ή μερίσματα μετοχικών ταμείων εφόσον η ασφάλιση σ' αυτά στηρίζεται σε εισφορές μόνον του ασφαλισμένου». Πρόκειται συνεπώς για συντάξεις και μερίσματα τα οποία δεν υπόκεινται στον έλεγχο ανωτάτων ορίων αποδοχών. Διαφαίνεται συνεπώς μια λογική κοινωνικής μέριμνας από πλευράς νομοθέτη, χωρίς να γίνεται παρέμβαση στις αμοιβές που έχει λάβει κανείς από την άσκηση ιδιωτικού έργου και την απασχόλησή του στην αγορά εργασίας.

Άλλη μεγάλη κατηγορία πρόσθετων αποδοχών είναι αυτή των αμοιβών που προέρχονται από επιστημονικά ερευνητικά προγράμματα και ειδικούς λογαριασμούς κονδυλίων έρευνας (ΕΛΚΕ). Σε αυτήν την περίπτωση είναι πολύ συχνό φαινόμενο η προέλευση των κονδυλίων να γίνεται από αμιγώς διεθνείς ή ιδιωτικούς πόρους. Εάν αυτό ισχύει, τότε οι αμοιβές αυτές δεν υπόκεινται στα ανώτατα όρια αμοιβών. Εάν όμως όχι, ο τρόπος αντιμετώπισής τους διαφέρει ανά περίπτωση. Για παράδειγμα, στους λογαριασμούς ΕΛΚΕ των Πανεπιστημίων, αν τα προγράμματα πραγματοποιούνται στο ίδιο Πανεπιστήμιο όπου είναι και η κύρια απασχόληση, δεν αποτελούν μεν πρόσθετη αμοιβή, προσμετρώνται δε στις αμοιβές της κύριας απασχόλησης. Άρα υπόκεινται στο όριο του συνόλου όλων των αποδοχών αλλά όχι στο άρθρο 104 του Συντάγματος. Αντίστοιχα εάν πρόκειται για ΕΛΚΕ άλλου Πανεπιστημίου από αυτό της κύριας απασχόλησης, τότε δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν το σύνολο των μηνιαίων αποδοχών της οργανικής θέσης και δεν εξαιρούνται του άρθρου 104, δεν θα πρέπει δηλαδή να

---

<sup>54</sup> Βάσει των νόμων 1897/1990 (ΦΕΚ 120Α') και 1977/1991 (ΦΕΚ 185Α')

<sup>55</sup> Αρ. απόφ. ΔΙΔΑΔ/12/9/22880



ξεπερνούν το 100% της αμοιβής της κύριας θέσης. Όμως, επειδή δεν θεωρούνται 2η θέση, δεν περικόπτονται στο 30% της κύριας θέσης (όπως θα γινόταν στην περίπτωση 2ης θέσης στο δημόσιο - βλ.παρ.10 αρθρ.25 ν.4354/2015). Συνιστούν όμως την έννοια του υπαλλήλου και για αυτό υπόκεινται στα όρια απολαβών. Ο υπολογισμός του ανώτατου ορίου γίνεται βάσει του μήνα/έτους που παρασχέθηκε η εργασία.

Τέτοιου είδους εξειδικεύσεις, προκύπτουν συνήθως από την νομολογία<sup>56</sup> των δικαστηρίων, η οποία και αξιοποιείται στον έλεγχο, καθώς η φιλοσοφία του ελέγχου και των σχετικών διατάξεων εν προκειμένω, δεν αφορά τον περιορισμό των αποδοχών που προέρχονται από ιδιωτικούς ή/και διεθνείς πόρους, στους οποίους δεν υπάρχει κάποιος περιορισμός. Το κράτος, στην περίπτωση των ανωτάτων ορίων αποδοχών, ενδιαφέρεται να αποτρέψει την καταβολή υπερβολικών αμοιβών σε δημόσιους λειτουργούς & υπαλλήλους και όχι να περιορίσει γενικότερα την οικονομική δραστηριότητα. Πρόκειται συνεπώς για θέματα που άπτονται της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του μισθοδοτικού κόστους και της κοινωνικής δικαιοσύνης όσον αφορά τις αμοιβές των δημοσίων λειτουργών & υπαλλήλων. Για αυτό και δεν εξετάζονται οι αμοιβές που προέρχονται από την απασχόληση σε ιδιωτικούς φορείς<sup>57</sup>.

Μία ακόμη διαφορετική περίπτωση είναι οι αμοιβές που προέρχονται από συμμετοχή σε συμβούλια. Αυτές, εφόσον υφίστανται, δεν θα πρέπει να ξεπερνούν το 50% του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών. Αυτός ο περιορισμός δεν ισχύει για μέλη ΔΕΠ των ΑΕΙ και ΕΠ των ΤΕΙ μερικής απασχόλησης (ν.1256/82 αρθ.3).

Οι προαναφερθείσες περιπτώσεις είναι ενδεικτικές της πληθώρας διατάξεων που επικρατεί, η οποία εκτός την δυσκολία που επιφέρει, έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχει μια κάποια σχετική εξειδίκευση στην μεταχείριση των περιπτώσεων, ανάλογα τις διαφορετικές κατηγορίες και κλάδους υπαλλήλων του δημοσίου. Ως αποτέλεσμα, έχουν διαμορφωθεί τέσσερις κατηγορίες ανωτάτων αποδοχών στις οποίες εντάσσεται το σύνολο των δικαστικών λειτουργών, οι ιατροί του Ε.Σ.Υ., τα στελέχη Ενόπλων δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας καθώς και οι λοιποί πολιτικοί και δικαστικοί υπάλληλοι. Οι κατηγορίες αυτές, όπως ισχύουν σήμερα, είναι και περιλαμβάνουν ανά περίπτωση:

- i. Μηνιαίες αποδοχές του Προέδρου του Αρείου Πάγου: Περιλαμβάνει όλους τους

---

<sup>56</sup> Απόφαση 287/2017 της Ολομέλειας του Ελ.Συν. & Γνωμοδότηση 63/2018 Ν.Σ.Κ.

<sup>57</sup> Εννοείται στο πλαίσιο του ν.1256/1982

- δικαστικούς λειτουργούς.
- ii. Μηνιαίες αποδοχές Ιατρών του Εθνικού Συστήματος Υγείας.
  - iii. Μηνιαίες αποδοχές του Αρχηγού Γ.Ε.ΕΘ.Α: Περιλαμβάνει το προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας.
  - iv. Μηνιαίες αποδοχές του Γενικού Γραμματέα Υπουργείου: Περιλαμβάνει όλους τους υπόλοιπους τακτικούς πολιτικούς και δικαστικούς υπαλλήλους.

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζονται οι κατηγορίες ανώτατων ορίων αποδοχών με τα ποσά που ισχύουν σήμερα:

### Πίνακας 3.1

#### Οι κατηγορίες των ανωτάτων ορίων αποδοχών.

<u>Κατηγορία αμοιβής</u>	<u>Ανώτατο όριο αποδοχών</u>	<u>Σχετική νομοθεσία</u>
Γενικού Γραμματέα Υπουργείου	4.631,00 €	άρθρ.28, Ν.4354/2015
Αρχηγού Γ.Ε.ΕΘ.Α	5.365,00 €	άρθρ. 135 & 156 Ν. 4472/2017
Ιατρός Ε.Σ.Υ.	5.964,33 €	Ν. 3833/2010
Πρόεδρος Αρείου Πάγου	8.314.56 €	Ν. 3833/2010

Πηγή: Ίδια επεξεργασία σχετικών διατάξεων

Με την πάροδο των ετών, φαίνεται ότι τα όρια αυτά βαίνουν μειούμενα. Εξετάζοντας αναλυτικότερα την περίπτωση των αποδοχών του Γ.Γ. καταγράφεται η μείωση του ορίου από το 2010 και μετά, γεγονός που αντανακλά τις γενικότερες οικονομικές εξελίξεις. Από το 2010 μέχρι σήμερα, το όριο έχει μειωθεί κατά 1350,40 ευρώ.

### Πίνακας 3.2

#### Εξέλιξη ανώτατου ορίου αποδοχών Γενικού Γραμματέα Υπουργείου

<u>Διάστημα</u>	<u>Ανώτατο όριο αποδοχών</u>
01/03/2010 – 31/05/2010	5.981,40 €
01/06/2010 – 30/08/2012	5.856,08 €
01/09/2012 – 31/12/2012	5.000,00 €
01/01/2013 – 31/12/2015	4.750,00 €
01/01/2016 ως σήμερα	4.631,00 €

Πηγή: Ίδια επεξεργασία σχετικών διατάξεων

#### 3.5 Σύντομη παρουσίαση της διαδικασίας υποβολής και ελέγχου Υπευθύνων Δηλώσεων Πρόσθετων Αποδοχών

Η Υ/Δ με τα απαραίτητα δικαιολογητικά, υποβάλλεται από τον υπόχρεο στην μονάδα προσωπικού του φορέα της κύριας απασχόλησής του, ο οποίος οφείλει να τα συγκεντρώσει και να τα διαβιβάσει στην Υπηρεσία Ελέγχου Πολυθεσίας του Ελ. Συν. Όσον αφορά στις αναγραφόμενες αποδοχές από την κύρια θέση του υπόχρεου, η αντίστοιχη μονάδα προσωπικού οφείλει να βεβαιώνει το ύψος των μηνιαίων αποδοχών της θέσης αυτής.

Για τις πρόσθετες αμοιβές από λοιπούς φορείς, συνυποβάλλονται δικαιολογητικά από τα οποία προκύπτει το ύψος των πρόσθετων αμοιβών, το διάστημα που αυτές αφορούν καθώς και η τυχόν ένταξή τους σε εξαιρέσεις από τα επιτρεπτά όρια (π.χ. αμοιβές από προγράμματα χρηματοδοτούμενα από διεθνείς ή ιδιωτικούς πόρους). Τα δικαιολογητικά αυτά μπορούν να είναι βεβαιώσεις αποδοχών, συμβάσεις ή λοιπά κατά περίπτωση δικαιολογητικά που να αποτυπώνουν τα παραπάνω στοιχεία. Η υποβολή όλων των παραπάνω πραγματοποιείται, έως και την στιγμή της συγγραφής του παρόντος, σε έντυπη μορφή.

Οι αρμόδιοι εκκαθαριστές αποδοχών, οι ταμίες ή άλλα αρμόδια όργανα των υπηρεσιών στις οποίες ανήκουν οι υπόχρεοι, εφόσον διαπιστώσουν ή λάβουν γνώση υπέρβασης των ορίων ανώτατων αποδοχών, οφείλουν να παρακρατούν τα αντίστοιχα ποσά ή να προχωρούν σε καταλογισμό. Δεν επιτρέπεται η παράλειψη ή άρνηση της υποβολής δήλωσης εκ μέρους των υπόχρεων καθώς κάτι τέτοιο αποτελεί ποινικό αδίκημα και σε

τέτοια περίπτωση, ο εκάστοτε φορέας οφείλει να ενημερώσει το Ελ. Συν. Στην Υ/Δ αναγράφεται το σύνολο των (καθαρών) ποσών του αντίστοιχου εξαμήνου, όπως αυτό προκύπτει από τον συνυποβαλλόμενο πίνακα<sup>58</sup>, ενώ στον πίνακα (σελ.2) γίνεται η ανάλυση των ποσών ανά χρονικό διάστημα που αυτά αφορούν. Συγκεκριμένα, καταχωρίζονται οι μηνιαίες αποδοχές της κύριας απασχόλησης, τυχόν εισπραττόμενα ποσά από συντάξεις καθώς και πρόσθετες αποδοχές από οποιαδήποτε άλλη θέση ή απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα.

Τα ποσά των πρόσθετων αποδοχών δηλώνονται και εξετάζονται κατά τον μήνα που παρασχέθηκε η εργασία. Σε περίπτωση που έχουν καταβληθεί αμοιβές που αφορούν σε εργασία προηγούμενων εξαμήνων, θα πρέπει ο υπόχρεος να υποβάλλει εκ νέου δήλωση για τα εν λόγω εξάμηνα προς αντικατάσταση των προηγούμενων.

Ο έλεγχος υπερβάσεων πραγματοποιείται επί του ακαθάριστου ποσού και θα πρέπει το σύνολο των πρόσθετων αμοιβών να είναι μικρότερο ή ίσο του συνόλου των αποδοχών της κύριας απασχόλησης. Ταυτόχρονα, συνολικά τα δύο αυτά ποσά δεν θα πρέπει να υπερβαίνουν τα όρια που αναγράφονται στον Πίνακα 1, ανάλογα την κατηγορία που αφορούν. Ενδεικτική των υποπεριπτώσεων που εξετάζονται κάθε φορά είναι η προέλευση των πρόσθετων αποδοχών. Αναφέρθηκαν ήδη τα παραδείγματα για την απασχόληση συνταξιούχων, τις αμοιβές από ειδικούς λογαριασμούς και την συμμετοχή σε συμβούλια.

Τα παραπάνω είναι ένα μέρος του ελέγχου και αφορούν μια πολύ σύντομη παρουσίαση των βασικών σημείων, καθώς και ενδεικτικά κάποιες από τις υποπεριπτώσεις που διαφοροποιούνται των γενικών ορίων, όπως άλλωστε προκύπτει τόσο από την σχετική νομοθεσία που αναφέρθηκε όσο και από τις οδηγίες που βρίσκονται αναρτημένες στον ιστότοπο του Ελ. Συν.<sup>59</sup>.

### **3.5.1 Διαχείριση τυχόν ευρημάτων κατά τον Έλεγχο Πολυθεσίας**

Η Υπηρεσία Ελέγχου Πολυθεσίας του Ελεγκτικού Συνεδρίου διενεργεί καθολικό έλεγχο, δηλαδή ελέγχεται το σύνολο των υποβληθέντων υπευθύνων δηλώσεων. Το ύψος των αποδοχών ελέγχεται πάντα σύμφωνα με τα θεσπιζόμενα όρια και τις επιμέρους διατάξεις κατά περίπτωση. Υπάρχουν πολλαπλές διαφοροποιήσεις, οπότε είναι σημαντικό να

---

<sup>58</sup> Βλ. παράρτημα για την Υ/Δ και τον πίνακα.

<sup>59</sup> <https://www.elsyn.gr/el/node/1137>

λαμβάνονται υπόψη όλες οι παράμετροι και η πληροφόρηση για την κάθε κατηγορία κύριας και πρόσθετης απασχόλησης.

Η βασική διαφοροποίηση έγκειται αφενός στον κλάδο απασχόλησης (δημόσιοι υπάλληλοι, δικαστικοί λειτουργοί κλπ.) αφετέρου στην αναλογία μεταξύ απολαβών κύριας και πρόσθετης απασχόλησης, με κυριότερη συνθήκη το ότι οι πρόσθετες αμοιβές δεν μπορεί να υπερβαίνουν κατά μήνα τις αποδοχές της κύριας απασχόλησης<sup>60</sup>.

Εάν εντοπιστούν τυχόν υπερβάσεις στα ανώτατα όρια απολαβών, πρόσθετες αμοιβές κατά παράβαση των σχετικών διατάξεων ή υπάρχει κάποια ασάφεια στα στοιχεία, τότε ακολουθεί επικοινωνία με τους εμπλεκόμενους φορείς, με κάθε πρόσφορο μέσο (τηλεφωνικά, μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας ή εγγράφως), προκειμένου να γίνουν οι απαραίτητες διευκρινίσεις. Εφόσον τελικά διαπιστωθούν υπερβάσεις, τα ποσά αυτά θεωρούνται αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές και κινείται η διαδικασία για την επιστροφή των στο Δημόσιο Ταμείο. Είναι απαραίτητη όμως προϋπόθεση να δοθεί στον υπόλογο το δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης,

Πρόκειται για το σημαντικότερο δικαίωμα του διοικουμένου στο πλαίσιο της διοικητικής διαδικασίας το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρ. 20 παρ. 2 του Συντάγματος. Στην ουσία προβλέπεται ότι βάσει του διαδικαστικού αυτού δικαιώματος, το κράτος πρέπει να παρέχει την δυνατότητα στον διοικούμενο να εκφράσει τις απόψεις του σε συνάφεια με το θέμα. Μάλιστα πρόκειται για διάταξη άμεσης εφαρμογής. Αυτό σημαίνει ότι δεν απαιτείται άλλη νομοθετική ενέργεια για την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος και ότι η τήρησή του επιβάλλεται συνταγματικά. Το δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης συντελείται από τέσσερις αξιώσεις του διοικουμένου προς τη διοίκηση: την αξίωση για έγγραφη κλήση, την αξίωση ενημέρωσης από το αρμόδιο όργανο σχετικά με την επίμαχη υπόθεση, την αξίωση για λυσιτελή και αποτελεσματική διατύπωση των απόψεών του και την αξίωση του ενδιαφερομένου να ληφθούν υπόψη οι ισχυρισμοί που διατύπωσε, η οποία μπορεί να οδηγήσει στη λήψη δυσμενούς μέτρου σε βάρος του (Πρεβεδούρου, 2013).

Όμως, το άρθρο 20 παρ. 2 του Συντάγματος έχει έδαφος εφαρμογής όταν ο καταλογισμός στηρίζεται σε στοιχεία που συνδέονται άμεσα με την υποκειμενική συμπεριφορά του υπολόγου και εξαρτάται από το βαθμό κατά τον οποίο είναι υπαίτιος ως

---

<sup>60</sup> παρ.2 Άρθρ.104 Συντάγματος

αχρεωστικότητα λαβών. Στην περίπτωση όμως<sup>61</sup> που η οικεία καταλογιστική πράξη εκδίδεται, κατά δεσμία αρμοδιότητα και βάσει αντικειμενικών αποκλειστικά δεδομένων, χωρίς να εξαρτάται από την υποκειμενική συμπεριφορά του αχρεωστήτως λαβόντος, τότε δεν υπάρχει έδαφος εφαρμογής της διάταξης και άρα δεν απαιτείται προηγούμενη ακρόαση του καταλογιζόμενου (Κονομής, 2019).

Επί της ουσίας, δίνεται το δικαίωμα στον υπόλογο να παρουσιάσει στοιχεία που νομιμοποιούν την υπέρβαση ή στην περίπτωση οικειοθελούς επιστροφής του ποσού, η δυνατότητα παρακράτησης του ενός δέκατου (1/10) των καθαρών μηνιαίων αποδοχών του υπαλλήλου ή συνταξιούχου. Εάν ο υπόλογος αρνηθεί την επιστροφή των ανωτέρω ποσών, τότε κινείται η διαδικασία καταλογισμού με βεβαίωση χρέους ώστε να επιστραφούν στο Δημόσιο Ταμείο. Όπως περιγράφεται και στο άρθρο 24 Ν.4354/2015, οι αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές επιστρέφονται χωρίς τυχόν προσαυξήσεις και η καταβολή αφορά στο καθαρό ποσό συν την αναλογία του φόρου.

### **3.6 Ανακεφαλαίωση**

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύθηκε η εφαρμογή του μέτρου περιορισμού της πολυθεσίας στο δημόσιο και της θέσπισης ανωτάτων ορίων αμοιβών για τους έμμισθους δημοσίους λειτουργούς και υπαλλήλους, καθώς και ο ρόλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου στην εφαρμογή του. Έγινε μια συνοπτική ιστορική αναφορά στο Ελεγκτικό Συνέδριο και τον ρόλο του από την αρχή της οργάνωσης του Ελληνικού Κράτους. Αντίστοιχη ιστορική αναδρομή έγινε στην ισχύ του ανώτατου ορίου αποδοχών που λαμβάνονται από το δημόσιο και στο σκεπτικό πίσω από αυτό το μέτρο.

Εξετάστηκαν τα ισχύοντα όρια, οι εξαιρέσεις και οι αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις. Τα στοιχεία αυτά συνετέλεσαν στην ανάλυση του μέτρου και την παρουσίαση της πολυπλοκότητας της νομοθεσίας και των εξειδικεύσεων. Φάνηκε με αυτόν τον τρόπο η πολυδιάστατη εφαρμογή του ελέγχου στο μέτρο του περιορισμού πολυθεσίας και η φιλοσοφία πίσω από τη νομοθεσία και την νομολογία.

Κατόπιν αποτυπώθηκε η διαδικασία υποβολής των δηλώσεων από τους υπόχρεους και ελέγχου τους από το Ελ. Συν. Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στην περίπτωση εντοπισμού ευρημάτων υπερβάσεων, καθώς είναι σημαντική τόσο η συνεργασία με τον φορέα

---

<sup>61</sup> Απόφαση Ολομέλειας Ε.Σ 749/2017

απασχόλησης του υπόχρεου όσο και η τήρηση των διοικητικών διαδικασιών ώστε αφενός να επιστρέφονται οι αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές στο Δημόσιο Ταμείο, αφετέρου να μην δημιουργούνται απρόβλεπτες και ανυπέρβλητες οικονομικές δυσχέρειες στον αχρεωστήτως λαβόντα.





## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

#### **4.1. Εισαγωγή**

Στην παρούσα εργασία εξετάζονται οι έννοιες της ανεργίας και των πολιτικών απασχόλησης και παρουσιάζονται στατιστικά δεδομένα που τις αφορούν. Ταυτόχρονα γίνεται μια προσπάθεια να συνδεθεί το μέτρο του περιορισμού της πολυθεσίας στο Δημόσιο Τομέα και η θέσπιση ανωτάτων ορίων αποδοχών, με τις πολιτικές απασχόλησης.

Η δεύτερη - ή γενικότερα η πολλαπλή απασχόληση - είναι μία υφιστάμενη κατάσταση που αντιμετωπίζουν αρκετοί εργαζόμενοι και για διαφορετικούς λόγους. Όπως αναλύθηκε στο μέρος της βιβλιογραφικής επισκόπησης, παρά το ότι το θέμα έχει ενδιαφέρον σε οικονομικό και σε κοινωνικό επίπεδο, δεν διατίθενται στοιχεία που να εξειδικεύουν για την πολυαπασχόληση στο δημόσιο. Άλλωστε η πολυαπασχόληση ως οικονομικό θέμα, περιλαμβάνει ίσως κάποια ερωτηματικά ως προς την νομιμότητά της, οπότε θα ήταν αρκετά δύσκολο να διεξαχθεί μια έρευνα σε βάθος η οποία να δίνει αντικειμενικά και πραγματικά αποτελέσματα. Πόσο μάλλον όσον αφορά στο Δημόσιο Τομέα όπου οι περιορισμοί στην απασχόληση είναι πολύ συγκεκριμένοι, ακόμη και ως προς το αντικείμενο που επιθυμεί να απασχοληθεί κάποιος επιπρόσθετα της κύριας θέσης του. Συνεπώς, η παρούσα διπλωματική εργασία θα μπορούσε να αποτελέσει το έναυσμα για την - ίσως - περαιτέρω έρευνα, αφού καταγράφει τις απόψεις και τη στάση συγκεκριμένης κατηγορίας στελεχών του στενού δημοσίου τομέα, απέναντι στην πολυαπασχόληση και τα ανώτατα όρια αποδοχών, σε σχέση πάντα με την ανεργία και τις πολιτικές απασχόλησης που έχει στην διάθεσή του το κράτος.

Στο παρόν κεφάλαιο δίνονται τα στοιχεία της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Αναλύεται ο σκοπός της έρευνας, οι ερευνητικές υποθέσεις που έγιναν στο πλαίσιο αυτής, καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα βάσει των οποίων δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο. Επιπλέον, εξηγείται το δείγμα και η δομή του ερωτηματολογίου καθώς και η διαδικασία της ανάλυσης των απαντήσεων η οποία έγινε με τη χρήση του λογισμικού SPSS. Τέλος, αναφέρονται οι περιορισμοί της έρευνας.

## 4.2 Σκοπός της Έρευνας

Το αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του προβλήματος της ανεργίας και των πολιτικών απασχόλησης σε περιόδους ύφεσης, με ειδική αναφορά στην εφαρμογή της πολυθεσίας, της πολυαπασχόλησης και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο Δημόσιο Τομέα καθώς και τον ρόλο του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

Η έρευνα αποσκοπεί:

- Στην διερεύνηση του προβλήματος της ανεργίας και την διαχρονική εξέλιξή της στην Ελλάδα.
- Στην εξέταση των πολιτικών απασχόλησης για την καταπολέμησή της.
- Στην ανάλυση του μέτρου του περιορισμού της πολυθεσίας ως πολιτική περιορισμού της ανεργίας, ειδικότερα σε περιόδους που η δεύτερη είναι εκτεταμένη.
- Στην εξέταση του ρόλου του Ελεγκτικού Συνεδρίου στην εφαρμογή του παραπάνω μέτρου.

## 4.3 Μεθοδολογία Έρευνας

Στις στατιστικές έρευνες, το ερωτηματολόγιο παρέχει την δίοδο μέσω της οποίας επιτυγχάνεται η ροή των επιθυμητών δεδομένων, προκειμένου να οδηγηθεί κανείς σε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα (Eurostat, 2017). Για αυτό και έχουν χρησιμοποιηθεί κυρίως πρωτότυπες ερωτήσεις οι οποίες κατασκευάστηκαν με γνώμονα το αντικείμενο της έρευνας. Ταυτόχρονα έχουν χρησιμοποιηθεί κάποιες ερωτήσεις από παλιότερες έρευνες, συναφείς με το θέμα της ανεργίας, είτε αυτούσιες είτε κατάλληλα προσαρμοσμένες. Περιλαμβάνεται σχετική λίστα των ερωτήσεων στην βιβλιογραφία.

Για την διεξαγωγή της έρευνας συντάχθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και έγινε χρήση κλειστών ερωτήσεων και ερωτήσεων κλίμακας Likert και τύπου Likert. Το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε σε στελέχη του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Η συλλογή των δεδομένων έγινε ηλεκτρονικά, μέσω της πλατφόρμας Google Forms, η οποία υποστηρίζεται από την πλειοψηφία των browsers. Συνεπώς οι ερωτώμενοι συμπλήρωσαν κατ' ιδίαν το ερωτηματολόγιο, ακολουθώντας τις ενσωματωμένες οδηγίες, οι οποίες στόχευσαν στο να γίνει σαφής ο στόχος της έρευνας, να διατηρηθεί το ενδιαφέρον για την

ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου, να είναι κατανοητό και να διευκολύνει την λογική ροή μεταξύ των ερωτήσεων (Eurostat, 2017).

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου κάνοντας χρήση διαφόρων τύπων κλιμάκων. Ανάλογα την περίπτωση γίνεται χρήση:

- Διχοτομικής κλίμακας όπου σε κάποιες περιπτώσεις αυτές συνδυάζονται με ερωτήσεις συνάφειας.
- Κλίμακας απλής επιλογής.
- Κλίμακας Likert.
- Κλίμακας τύπου Likert.

(Ζαφειρόπουλος, 2015).

Οι ερωτήσεις αποσκοπούν στην εξέταση των ερευνητικών ερωτημάτων που προέκυψαν από την βιβλιογραφική επισκόπηση.

Πριν την δημοσίευση του ερωτηματολογίου έγινε αφενός συστηματική δοκιμή προκειμένου να επιβεβαιωθεί η λειτουργικότητα και η καταχώρηση των δεδομένων, αφετέρου δοκιμή σε πραγματικές συνθήκες, προκειμένου να επιβεβαιωθεί η σαφήνεια των ερωτήσεων, σύμφωνα και με την μεθοδολογία της Eurostat (Eurostat, 2017).

Οι απαντήσεις συλλέχθηκαν από τις 13/10/2021 ως και τις 25/11/2021. Στο διάστημα αυτό, πραγματοποιήθηκε τηλεφωνική και ηλεκτρονική επικοινωνία με τα στελέχη των Υπηρεσιών του Ελ. Συν. προκειμένου να ενημερωθούν και να λάβουν μέρος στην έρευνα εφόσον το επιθυμούσαν.

Αρχικά το ερωτηματολόγιο κωδικοποιήθηκε στο SPSS και αφού ρυθμίστηκαν οι απαραίτητες μεταβλητές, έγινε μαζική καταχώρηση των δεδομένων όπως αυτά εξήχθησαν από την πλατφόρμα Google Forms με την μορφή excel.

Η ανάλυση των απαντήσεων έγινε με το λογισμικό SPSS, κάνοντας χρήση των δυνατοτήτων του για περιγραφική στατιστική ανάλυση και ανάλυση συσχετίσεων.

#### **4.3.1 Ερευνητικές Υποθέσεις**

Για την διεξαγωγή της έρευνας τέθηκαν οι παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

- Y1: Η επαγγελματική απασχόληση αποτελεί κοινωνικό δικαίωμα.
- Y2: Η ανεργία δημιουργεί κοινωνικές ανισότητες.

- Υ3: Οι πολίτες περιμένουν από το κράτος να ενεργεί για την προστασία της απασχόλησης και την εξάλειψη της ανεργίας.
- Υ4: Ο περιορισμός της πολυθεσίας, της πολυαπασχόλησης και η θέσπιση ανωτάτων ορίων στο Δημόσιο συνιστούν ένα μέσο περιορισμού της ανεργίας.

#### 4.3.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Με βάση την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και τους σκοπούς της έρευνας διαμορφώνονται τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- E1: Πως προσλαμβάνεται η αξία της απασχόλησης;
- E2: Ποια είναι τα κυριότερα αίτια της ανεργίας σήμερα;
- E3: Ποιες είναι οι κυριότερες επιπτώσεις της ανεργίας στο άτομο (οικονομικές, κοινωνικές, ψυχολογικές);
- E4: Θεωρούνται αποτελεσματικές οι πολιτικές απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας;
- E5: Ποια η στάση των ερωτώμενων για την δεύτερη απασχόληση;
- E6: Θεωρείται σκόπιμος ο περιορισμός πολυθεσίας, πολυαπασχόλησης και η θέσπιση ανωτάτων ορίων στο Δημόσιο Τομέα;

#### 4.4 Χαρακτηριστικά του δείγματος

Η έρευνα απευθύνθηκε σε στελέχη του Ελεγκτικού Συνεδρίου και απαντήθηκε από 100 δικαστικούς υπαλλήλους. Το ερωτηματολόγιο επικοινωνήθηκε μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και οι απαντήσεις καταγράφηκαν ανώνυμα.

Η ανάλυση των μεταβλητών Φύλο, Ηλικία, Οικογενειακή Κατάσταση και Επίπεδο Εκπαίδευσης αποτυπώνεται στους ακόλουθους πίνακες κατανομής συχνότητας. Δεδομένου ότι το δείγμα ήταν 100 άτομα, η συχνότητα (frequency) συμπίπτει με το ποσοστό (percent). Ταυτόχρονα δεν υπάρχουν ελλείψεις απαντήσεις οπότε όλες οι τιμές είναι έγκυρες:

**Πίνακας 4.1**  
**Ανάλυση δείγματος κατά ηλικία και φύλο**

**Q1. Φύλο \* Q2. Ηλικία Crosstabulation**

Count		Q2. Ηλικία				Total
		1. 25-35 ετών	2. 36-45 ετών	3. 46-55 ετών	4. Ανω των 55 ετών	
Q1. Φύλο	1. Άνδρας	2	4	19	13	38
	2. Γυναίκα	1	14	37	10	62
Total		3	18	56	23	100

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

**Πίνακας 4.2**  
**Ανάλυση δείγματος κατά οικογενειακή κατάσταση**

**Q3. Οικογενειακή κατάσταση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1. Εγγαμος	70	70,0	70,0	70,0
	2. Αγαμος	17	17,0	17,0	87,0
	3. Μονογονεϊκή Οικογένεια / Διαζευγμένος-η	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

**Πίνακας 4.3**  
**Ανάλυση δείγματος κατά επίπεδο εκπαίδευσης**

**Q4. Επίπεδο Εκπαίδευσης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2. Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Λύκειο / ΙΕΚ, δημόσια - ιδιωτική Μέση σχολή)	14	14,0	14,0	14,0
	3. Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ / ΤΕΙ)	29	29,0	29,0	43,0
	4. Μεταπτυχιακές / Διδακτορικές Σπουδές	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Στην έρευνα δεν έλαβαν μέρος υπάλληλοι της κατηγορίας «Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης» οπότε και δεν συμπεριλαμβάνονται στον Πίνακα 4.3 ούτε και σε επόμενους πίνακες που αφορούν σε κατανομή ή συσχετίσεις βάσει επιπέδου εκπαίδευσης των ερωτώμενων.

Η ανάλυση του δείγματος σε φύλο και ηλικία δείχνει ότι στην έρευνα συμμετείχαν περισσότερο γυναίκες. Η πλειοψηφία του δείγματος, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 4.1 όπου αποτυπώνεται η συνάφεια μεταξύ των μεταβλητών «Φύλο» και «Ηλικία», ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 46-55 ετών.

#### 4.5 Περιγραφή ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη – το εισαγωγικό σημείωμα (μέρος Α) και το κυρίως ερωτηματολόγιο (μέρος Β) που αποτελείται από 26 ερωτήσεις, συμπεριλαμβανομένων αυτών για τα δημογραφικά στοιχεία. Το μέρος Β χωρίζεται σε τρεις ενότητες οι οποίες αναλύονται ακολούθως:

- Η πρώτη ενότητα είναι τα Δημογραφικά στοιχεία και αποτελείται από 4 ερωτήσεις.
- Η δεύτερη ενότητα στοχεύει στην διερεύνηση των χαρακτηριστικών και των απόψεων των ερωτώμενων όσον αφορά την υφιστάμενη εργασιακή τους κατάσταση και το θέμα της πολλαπλής απασχόλησης. Καταγράφεται η τρέχουσα κατάσταση απασχόλησης καθώς και η εξοικείωσή τους με την δυνατότητα πολλαπλής απασχόλησης στο δημόσιο αλλά και τους περιορισμούς και υποχρεώσεις που αυτή επιφέρει. Σημαντικό σε αυτήν την ενότητα, είναι επίσης, το ότι επιχειρείται η καταγραφή του τομέα όπου πραγματοποιήθηκε τυχόν δεύτερη απασχόληση αλλά και τα κίνητρα που οδήγησαν σε αυτό. Επίσης βαθμολογούνται κάποιες αξιολογικές προτάσεις ώστε να αποτυπωθεί η στάση των ερωτώμενων τόσο απέναντι στην απασχόληση γενικότερα όσο και για την παρούσα εργασιακή τους κατάσταση. Αποτελείται από 10 ερωτήσεις εκ των οποίων:
  - 4 διχοτομικής κλίμακας
  - 4 Κλίμακας απλής επιλογής
  - 2 Κλίμακας πολλαπλής επιλογής

Η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με τις έννοιες της ανεργίας και της απασχόλησης. Αποτελείται από 10 ερωτήσεις κλίμακας Likert & τύπου Likert.

- Τίθενται προς αξιολόγηση, όπως αυτά εντοπίζονται από την βιβλιογραφία, τα παρακάτω:
  - Παράγοντες που αυξάνουν την ανεργία,
  - Επιπτώσεις της ανεργίας στο άτομο, την κοινωνία και την οικονομία
  - Πολιτικές απασχόλησης και μέτρα που ακολουθούνται για την υλοποίησή τους.
  - Αξιολογικές προτάσεις σχετικά με τον περιορισμό της πολυθεσίας και της πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα, καθώς και την θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών για τα στελέχη του Δημοσίου.

Στις ερωτήσεις κλίμακας Likert & τύπου Likert που έχουν συμπεριληφθεί στην τρίτη αυτή ενότητα, οι ερωτώμενοι καλούνται να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας τους με την σχετική δήλωση που δίνεται, κάνοντας χρήση μιας κλίμακας πέντε διαβαθμίσεων με το 1 να αντιστοιχεί στο «διαφωνώ απόλυτα» και το 5 να αντιστοιχεί στο «συμφωνώ απόλυτα». Εναλλακτικά, καλούνται να αξιολογήσουν τις δοθέντες δηλώσεις με αντίστοιχες κλίμακες (1-5) που κυμαίνονται μεταξύ των επιλογών «Ασήμαντη-Πολύ σημαντική», «Καθόλου αποτελεσματική-Πολύ αποτελεσματική» και «Καθόλου-Πάρα πολύ» (Ζαφειρόπουλος, 2015).

#### 4.6 Ανάλυση των απαντήσεων

Ακολουθεί ανάλυση των απαντήσεων της δεύτερης και τρίτης ενότητας καθώς και μερικές συσχετίσεις μεταξύ κάποιων ερωτήσεων. Για την ερώτηση Q5 (τρέχουσα κατάσταση απασχόλησης) δεν θα γίνει περαιτέρω αναφορά καθώς οι απαντήσεις που καταγράφηκαν προήλθαν μόνο από δικαστικούς υπαλλήλους και όχι δικαστικούς λειτουργούς ή άτομα που πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση.

Στις ερωτήσεις Q6 και Q7 καταγράφεται το ποσοστό των ερωτώμενων που γνωρίζουν την δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης καθώς και όσων έχουν κάνει χρήση αυτής. Σύμφωνα με τον Πίνακα συνάφειας 4.4 από το σύνολο των 83 ατόμων που γνωρίζουν για την πρόσθετη απασχόληση στο δημόσιο, οι 32 από αυτούς έχουν πραγματοποιήσει πρόσθετη απασχόληση, δίνοντας ποσοστό 38,6%. Αντίστοιχα, οι 51 από τους 83 δεν έχουν πραγματοποιήσει δεύτερη απασχόληση, δηλαδή το 61,4% των ατόμων που απάντησαν θετικά στην ερώτηση Q6.



**Πίνακας 4.4**  
**Η πολλαπλή απασχόληση των ερωτηθέντων σε αριθμούς, σε σχέση με γνώση της διαδικασίας.**

**Q6. Γνωρίζετε την δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης, στον βαθμό που αυτή επιτρέπεται, για τους έμμισθους δημοσίους λειτουργούς / υπαλλήλους ; ^ Q7. Έχετε ποτέ απασχοληθεί πέραν της κύριας απασχόλησής σας (συμμετοχή σε ομάδα εργασίας ή Διοικητικά Συμβούλια, δεύτερη θέση, διδακτικό έργο, επιτροπές κλπ.) στον φορέα απασχόλησής σας ή σε άλλον, λαμβάνοντας πρόσθετες αμοιβές; Crosstabulation**

			1. Ναι	2. Όχι	
Q6. Γνωρίζετε την δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης, στον βαθμό που αυτή επιτρέπεται, για τους έμμισθους δημοσίους λειτουργούς / υπαλλήλους ;	1. Ναι	Count	32	51	83
		% within Q6. Γνωρίζετε την δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης, στον βαθμό που αυτή επιτρέπεται, για τους έμμισθους δημοσίους λειτουργούς / υπαλλήλους ;	38,6%	61,4%	100,0%
		% within Q7. Έχετε ποτέ απασχοληθεί πέραν της κύριας απασχόλησής σας (συμμετοχή σε ομάδα εργασίας ή Διοικητικά Συμβούλια, δεύτερη θέση, διδακτικό έργο, επιτροπές κλπ.) στον φορέα απασχόλησής σας ή σε άλλον, λαμβάνοντας πρόσθετες αμοιβές;	91,4%	78,5%	83,0%
	% of Total		32,0%	51,0%	83,0%
	2. Όχι	Count	3	14	17
		% within Q6. Γνωρίζετε την δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης, στον βαθμό που αυτή επιτρέπεται, για τους έμμισθους δημοσίους λειτουργούς / υπαλλήλους ;	17,6%	82,4%	100,0%
% within Q7. Έχετε ποτέ απασχοληθεί πέραν της κύριας απασχόλησής σας (συμμετοχή σε ομάδα εργασίας ή Διοικητικά Συμβούλια, δεύτερη θέση, διδακτικό έργο, επιτροπές κλπ.) στον φορέα απασχόλησής σας ή σε άλλον, λαμβάνοντας πρόσθετες αμοιβές;		8,6%	21,5%	17,0%	
% of Total		3,0%	14,0%	17,0%	
Total	Count		35	65	100
	% within Q6. Γνωρίζετε την δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης, στον βαθμό που αυτή επιτρέπεται, για τους έμμισθους δημοσίους λειτουργούς / υπαλλήλους ;		35,0%	65,0%	100,0%
	% within Q7. Έχετε ποτέ απασχοληθεί πέραν της κύριας απασχόλησής σας (συμμετοχή σε ομάδα εργασίας ή Διοικητικά Συμβούλια, δεύτερη θέση, διδακτικό έργο, επιτροπές κλπ.) στον φορέα απασχόλησής σας ή σε άλλον, λαμβάνοντας πρόσθετες αμοιβές;		100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		35,0%	65,0%	100,0%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Καταγράφονται επίσης περιπτώσεις που παρότι δεν γνώριζαν περί πρόσθετης απασχόλησης για τους έμμισθους δημοσίους υπαλλήλους, απασχολήθηκαν πέραν της κύριας απασχόλησής τους (συμμετοχή σε ομάδα εργασίας ή Διοικητικά Συμβούλια, δεύτερη θέση, διδακτικό έργο, επιτροπές κλπ.) λαμβάνοντας πρόσθετες αμοιβές. Πρόκειται για ένα ποσοστό της τάξης του 17,6%, που απάντησαν θετικά στην πραγματοποίηση πρόσθετης εργασίας ενώ δεν γνώριζαν τα περί πρόσθετης απασχόλησης δημοσίων υπαλλήλων (3 άτομα επί των 17 που απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση Q6 αλλά θετικά στην ερώτηση Q7).

Στον Πίνακα 4.5 αποτυπώνεται η συνήθης διάρκεια της πρόσθετης απασχόλησης του 35% των ερωτηθέντων οι οποίοι και πραγματοποίησαν πρόσθετη απασχόληση (βλ. Πίνακα 4.4). Στον Πίνακα 4.5 φαίνεται πως η συνηθέστερη διάρκεια πρόσθετης απασχόλησης είναι 1 έως 3 μήνες.

**Πίνακας 4.5**

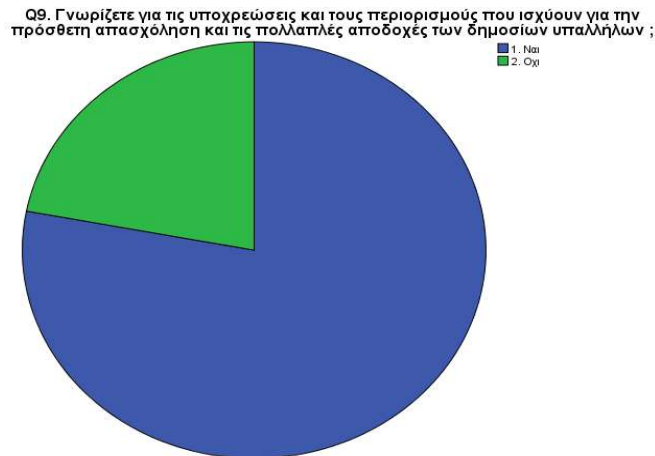
**Διάρκεια πρόσθετης απασχόλησης**

**Q8. Εάν στην προηγούμενη ερώτηση απαντήσατε «1. Ναι», για πόσο διάστημα συμμετείχατε ;**

	Frequency	Percent
Missing		
1. Λιγότερο από ένα μήνα	4	4,0
2. Παραπάνω από 1 μήνες έως λιγότερο από 3 μήνες	18	18,0
3. Παραπάνω από 3 μήνες έως λιγότερο από 6 μήνες	3	3,0
4. Παραπάνω από 6 μήνες έως λιγότερο από 1 χρόνο	2	2,0
5. Παραπάνω από 1 χρόνο	9	9,0
System	64	64,0
Total	100	100,0

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Στα δύο επόμενα διαγράμματα, 4.1 και 4.2, καταγράφεται ο βαθμός ενημέρωσης των ερωτηθέντων για την πρόσθετη απασχόληση και τις πολλαπλές αποδοχές που προκύπτουν από αυτήν. Το 78% είναι ενήμερο για τις υποχρεώσεις και τους περιορισμούς που ισχύουν (Διάγραμμα 4.1).

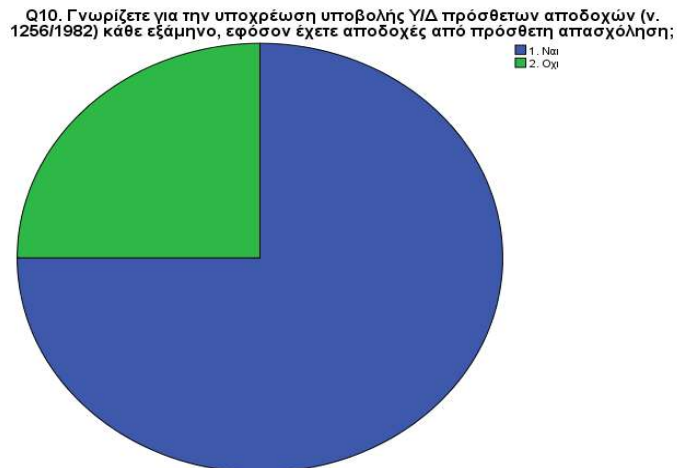


Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

**Διάγραμμα 4.1**

**Βαθμός ενημέρωσης των ερωτηθέντων για την πρόσθετη απασχόληση και τις πολλαπλές αποδοχές**

Αντίστοιχα, στο Διάγραμμα 4.2 αποτυπώνεται ο βαθμός ενημέρωσης για την υποβολή υπευθύνων δηλώσεων ν.1256/1982.



Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

**Διάγραμμα 4.2**

**Βαθμός ενημέρωσης των ερωτηθέντων για την υποβολή υπευθύνων δηλώσεων ν.1256/1982**

Το 75% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά στο αν γνωρίζει για την υποχρέωση υποβολής Υ/Δ, εφόσον λαμβάνει πρόσθετες αμοιβές.

Ακολούθως, στον Πίνακα 4.6, για όσους ερωτώμενους απάντησαν ότι έχουν απασχοληθεί πέραν της κύριας απασχόλησης (ερώτηση Q7), γίνεται συσχέτιση του επιπέδου εκπαίδευσής τους με τον τομέα στον οποίο απασχολήθηκαν. Αναλυτικότερα, το 100% των ερωτηθέντων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι είχαν πρόσθετη απασχόληση, εργάστηκε σε ομάδες εργασίας και επιτροπές που συστάθηκαν από τον φορέα της κύριας απασχόλησης. Για τους ερωτώμενους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αν και η πλειοψηφία των ερωτηθέντων, οι οποίοι είχαν πρόσθετη απασχόληση, εργάστηκε επίσης σε ομάδες εργασίας και επιτροπές του φορέα της κύριας απασχόλησης σε ποσοστό 91,7%, καταγράφονται επίσης ποσοστά 25% για συμμετοχή σε Διοικητικά Συμβούλια (Q11.3) και 16,7% για διδακτικό έργο (Q11.1)<sup>62</sup>. Τέλος, για τους ερωτηθέντες με μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές, πέρα από την απασχόληση σε ομάδες εργασίας και επιτροπές του φορέα της κύριας απασχόλησης σε ποσοστό 72,7% καθώς και διδακτικό έργο (Q11.1) με 27,3% , καταγράφεται και απασχόληση σε Ανεξάρτητες Αρχές (Q11.4) σε ποσοστό 9,1%.

Στο σύνολο, οι τομείς πρόσθετης απασχόλησης με τα μεγαλύτερα ποσοστά, όπως εντοπίζονται από την έρευνα, ταξινομούνται ως εξής:

- 81,1% : Απασχόληση σε ομάδες εργασίας & επιτροπές που συστάθηκαν από τον φορέα της κύριας απασχόλησής μου.
- 21,6%: Διδασκαλία/απασχόληση σε Εκπαιδευτικό Οργανισμό / Ίδρυμα / Επιμορφωτικό Ινστιτούτο.
- 8,1%: Συμμετοχή σε Διοικητικό Συμβούλιο ως Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, μέλος κλπ.
- 5,4%: Απασχόληση σε Ανεξάρτητες Αρχές.

Τα στοιχεία δίνονται στον Πίνακα 4.6 που ακολουθεί:

---

<sup>62</sup> Διευκρινίζεται ότι στην ερώτηση Q11 που αφορά στον τομέα της πρόσθετης απασχόλησης, επιτρέπονται πολλαπλές απαντήσεις, συνεπώς τα ποσοστά για το κάθε επίπεδο εκπαίδευσης, όπως αυτά κατανέμονται στους τέσσερις τομείς, δεν αναμένεται να δίνουν άθροισμα 100%.

**Πίνακας 4.6**  
**Οι τομείς πρόσθετης απασχόλησης σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης των**  
**ερωτηθέντων.**

Education\*Sector\_Total Crosstabulation

			Τομείς πρόσθετης απασχόλησης <sup>a</sup>				Total
			Q11.1. Διδασκαλία/απασχόληση σε Εκπαιδευτικό Οργανισμό / Ίδρυμα / Επιμορφωτικό Ινστιτούτο	Q11.2. Απασχόληση σε ομάδες εργασίας & επιτροπές που συστάθηκαν από τον φορέα της κύριας απασχόλησής μου.	Q11.3. Συμμετοχή σε Διοικητικό Συμβούλιο ως Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, μέλος κλπ.	Q11.4. Απασχόληση σε Ανεξάρτητες Αρχές.	
Q4. Επίπεδο Εκπαίδευσης	2. Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Λύκειο / ΙΕΚ, δημόσια - ιδιωτική Μέση σχολή)	Count	0	3	0	0	3
		% within Education	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	
		% within \$Sector_Total	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	
		% of Total	0,0%	8,1%	0,0%	0,0%	8,1%
	3. Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (ΑΕΙ / ΤΕΙ)	Count	2	11	3	0	12
		% within Education	16,7%	91,7%	25,0%	0,0%	
		% within \$Sector_Total	25,0%	36,7%	100,0%	0,0%	
		% of Total	5,4%	29,7%	8,1%	0,0%	32,4%
	4. Μεταπτυχιακές / Διδακτορικές Σπουδές	Count	6	16	0	2	22
		% within Education	27,3%	72,7%	0,0%	9,1%	
		% within \$Sector_Total	75,0%	53,3%	0,0%	100,0%	
		% of Total	16,2%	43,2%	0,0%	5,4%	59,5%
Total	Count	8	30	3	2	37	
	% of Total	21,6%	81,1%	8,1%	5,4%	100,0%	

Percentages and totals are based on respondents.

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Το κίνητρο για την πρόσθετη απασχόληση διερευνάται από την ερώτηση Q12. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.7, ο σημαντικότερος λόγος είναι το επιπλέον εισόδημα (Q12.1: 51,7%). Κατόπιν, σημαντικό κίνητρο αποτελεί και η ενίσχυση της εργασιακής εμπειρίας (Q12.3: 35%) και τέλος, με την ίδια βαρύτητα καταγράφονται το ενδιαφέρον για μόνιμη εργασία στο αντικείμενο της πρόσθετης απασχόλησης (Q12.2: 6,7%/) και το ενδιαφέρον για ενασχόληση με «πολλά πράγματα» (Q12.4: 6,7%).

**Πίνακας 4.7**  
**Τα κίνητρα για την πρόσθετη απασχόληση**

**\$Motive\_Total Frequencies**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Κίνητρο πρόσθετης απασχόλησης <sup>a</sup>	Q12.1. Για να αυξήσω το εισόδημά μου.	31	51,7%	77,5%
	Q12.2. Επειδή με ενδιαφέρει το αντικείμενο της πρόσθετης απασχόλησης και επιδιώκω να ασχοληθώ αποκλειστικά με αυτό.	4	6,7%	10,0%
	Q12.3. Για να αποκτήσω επιπλέον εργασιακή εμπειρία/προσόντα κλπ.	21	35,0%	52,5%
	Q12.4. Επειδή μου αρέσει να ασχολούμαι με πολλά πράγματα.	4	6,7%	10,0%
Total		60	100,0%	150,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Στην ερώτηση Q13 οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν κάποιες προτάσεις που αφορούν σε κάποιες γενικότερες συνθήκες εργασίας. Βάσει της δοθείσας κλίμακας<sup>63</sup>, στον Πίνακα 4.8, αποτυπώνεται η μέση τιμή με την οποία βαθμολογήθηκε η κάθε συνθήκη.

<sup>63</sup> 5=Πολύ σημαντική, 4= Αρκετά Σημαντική, 3= Αδιάφορη, 2= Λίγο σημαντική, 1= Καθόλου Σημαντική

**Πίνακας 4.8**  
**Αξιολόγηση γενικότερων συνθηκών εργασίας**

**Descriptive Statistics**

	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Q13.1 Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που ... μου παρέχει εργασιακή ασφάλεια.	100	4,68	,075	,750
Q13.2 Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που ... μου παρέχει ικανοποιητικές/υψηλές αποδοχές.	100	4,60	,067	,667
Q13.3 Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που ... μου παρέχει προοπτικές εξέλιξης.	100	4,28	,092	,922
Q13.4 Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που ... είναι ενδιαφέρουσα.	100	4,55	,076	,757
Q13.5 Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που... μου επιτρέπει να είμαι ανεξάρτητος.	100	4,31	,091	,907
Q13.6 Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που... μου επιτρέπει να βοηθώ συνανθρώπους μου.	100	4,32	,100	1,004
Q13.7 Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που... είναι χρήσιμη στην κοινωνία.	100	4,49	,087	,870
Q13.8 Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που... μου επιτρέπει να έρχομαι σε επαφή με άλλους ανθρώπους.	100	3,93	,112	1,121
Valid N (listwise)	100			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι παραπάνω συνθήκες είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ικανοποιούνται σε μία θέση εργασίας. Σχεδόν όλες βαθμολογήθηκαν με τιμή μεγαλύτερη ή/και ίση του 4. Σημαντικό είναι επίσης ότι δίνεται βάρος, όχι μόνο σε συνθήκες που αφορούν στο προσωπικό όφελος του εργαζόμενου (υψηλές αποδοχές, προοπτικές εξέλιξης

κλπ), αλλά και στη σημασία της εργασίας για το κοινωνικό σύνολο (βοήθεια σε συνανθρώπους, χρησιμότητα στην κοινωνία κλπ.).

Συνεπώς, η αξία της απασχόλησης για το δείγμα της έρευνας, συνίσταται στις αξιολογικές προτάσεις στις οποίες κατέληξε και η βιβλιογραφική επισκόπηση. Η εργασιακή ασφάλεια (με μέσο όρο 4,68), οι ικανοποιητικές αποδοχές (4,60) και το να βρίσκει κανείς ενδιαφέρουσα την εργασία του (4,55), φαίνεται να αξιολογούνται υψηλότερα από τους υπόλοιπους παράγοντες. Κατόπιν, αξιολογήθηκε υψηλά (4,49) και η σημασία της χρησιμότητας της εκάστοτε εργασίας για την ίδια την κοινωνία. Τα κριτήρια δεν είναι συνεπώς μόνο το προσωπικό όφελος αλλά τίθεται σε υψηλή θέση και το κοινωνικό αποτύπωμα της απασχόλησης. Η δυνατότητα να βοηθά κανείς τους συνανθρώπους του μέσα από την εργασία του (4,32) αλλά και το να λειτουργεί ανεξάρτητα (4,31) δεν φαίνεται να τοποθετούνται σε πρώτη προτεραιότητα αν και βαθμολογήθηκαν με πάνω από 4 μονάδες. Τελευταία τοποθετείται η σημασία του να δίνονται προοπτικές εξέλιξης στην εργασία (4,28) αλλά και το να δίνεται η δυνατότητα της επαφής με άλλους ανθρώπους μέσα από αυτήν (3,93). Προφανώς σε αυτές τις δύο τελευταίες αξιολογήσεις, συνεπικουρεί το ότι το δείγμα είναι δικαστικοί υπάλληλοι, άρα μόνιμοι, με αποτέλεσμα να ακολουθούνται συγκεκριμένες διαδικασίες και χρονοδιαγράμματα για την υπηρεσιακή εξέλιξη. Άρα η έννοια για τις προοπτικές εξέλιξης διαφέρει κατά πολύ από το πως αυτή λειτουργεί στον ιδιωτικό τομέα. Πιθανότατα σε ένα διαφορετικό δείγμα, το σκέλος αυτό (Q13) θα αξιολογούνταν διαφορετικά.

Η ερώτηση Q14, τοποθετεί τις συνθήκες που περιεγράφηκαν στην ερώτηση Q13, στην τρέχουσα κατάσταση απασχόλησης. Οι ερωτηθέντες εδώ κλήθηκαν να αξιολογήσουν την δική τους κατάσταση απασχόλησης σε σχέση με τις εργασιακές αξίες που βαθμολόγησαν προηγουμένως.



**Πίνακας 4.9**  
**Αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας τρέχουσας απασχόλησης**

**Descriptive Statistics**

	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Q14.1. Η εργασία μου είναι εξασφαλισμένη.	100	4,30	,085	,847
Q14.2. Το εισόδημά μου είναι ικανοποιητικό / υψηλό.	100	3,38	,089	,885
Q14.3. Έχω προοπτικές εξέλιξης στην εργασία μου.	100	3,35	,109	1,086
Q14.4. Η εργασία μου είναι ενδιαφέρουσα.	100	3,66	,099	,987
Q14.5. Μπορώ να είμαι ανεξάρτητος κατά την άσκηση της εργασίας μου.	100	3,27	,094	,941
Q14.6. Κατά την άσκηση της εργασίας μου μπορώ να βοηθώ τους συνανθρώπους μου.	100	3,09	,119	1,190
Q14.7. Στην εργασία μου έρχομαι σε προσωπική επαφή με άλλους ανθρώπους.	100	3,57	,102	1,018
Q14.8. Η εργασία μου είναι χρήσιμη στην κοινωνία.	100	3,68	,101	1,014
Valid N (listwise)	100			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Από τις απαντήσεις στην ερώτηση Q14, για τις συνθήκες της παρούσας εργασιακής σχέσης, προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες νιώθουν ασφαλείς (με μέσο όρο 4,30) άρα δεν αισθάνονται ότι μπορεί να απωλέσουν την εργασία τους. Άλλωστε και στην προηγούμενη ερώτηση ο παράγοντας αυτός είχε προεξέχουσα σημασία. Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 4.9, η αξιολόγηση των υπολοίπων δεδομένων προτάσεων, για τον βαθμό που αυτές ισχύουν στην τρέχουσα εργασιακή σχέση λαμβάνει χαμηλότερη βαθμολογία με τιμές που δεν ξεπερνούν το 3,68 («Η εργασία μου είναι χρήσιμη στην κοινωνία»).

Η ερώτηση Q15 καταγράφει κάποια από τα σημαντικότερα αίτια ανεργίας όπως προκύπτουν από την βιβλιογραφία και τις διαθέσιμες στατιστικές.

**Πίνακας 4.10**  
**Αξιολόγηση των παραγόντων που επιβαρύνουν την ανεργία**

**Descriptive Statistics**

	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Q15.1 Οικονομική κρίση.	100	4,55	,081	,809
Q15.2 Έλλειψη επενδύσεων.	100	4,36	,079	,785
Q15.3 Χρήση νέων τεχνολογιών και αυτοματοποιήσεων στην παραγωγική διαδικασία.	100	3,67	,101	1,006
Q15.4 Απουσία επαγγελματικού προσανατολισμού ώστε να επιλέγονται επαγγέλματα με αυξημένη ζήτηση.	100	4,02	,090	,899
Q15.5 Επικράτηση μονοπωλίων/ολιγοπωλίων και κλείσιμο μικρών επιχειρήσεων.	100	3,92	,098	,981
Q15.6 Μεταναστευτικές Ροές.	100	3,13	,114	1,143
Q15.7 Αστυφιλία	100	3,64	,090	,905
Q15.8 Αναποτελεσματικές πολιτικές απασχόλησης.	100	4,05	,088	,880
Valid N (listwise)	100			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Ως σημαντικότερο αίτιο, οι ερωτώμενοι τοποθετούν την οικονομική κρίση (με μέσο όρο 4,55) και κατόπιν την έλλειψη επενδύσεων (4,36). Ακολούθως τοποθετούνται οι αναποτελεσματικές πολιτικές απασχόλησης (4,05) και η απουσία επαγγελματικού προσανατολισμού (4,02). Αίτια όπως η επικράτηση μονοπωλίων/ολιγοπωλίων, η αστυφιλία, η τεχνολογία και οι μεταναστευτικές ροές, δεν αξιολογούνται με την ίδια βαρύτητα αφού λαμβάνουν τιμές πιο κοντά στον βαθμό 3.

**Πίνακας 4.11**  
**Αξιολόγηση των επιπτώσεων της ανεργίας στο άτομο**

<b>Descriptive Statistics</b>				
	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Q16.1 Πρόβλημα επιβίωσης.	100	4,76	,049	,495
Q16.2 Ψυχολογικές επιπτώσεις.	100	4,71	,052	,518
Q16.3 Εγκατάλειψη προσπαθειών για επιμόρφωση, εξέλιξη κλπ.	100	3,97	,082	,822
Q16.4 Κλονισμός της εμπιστοσύνης στο κράτος πρόνοιας.	100	4,22	,079	,786
Q16.5 Εργασία σε συνθήκες εκμετάλλευσης υπό τον φόβο της απόλυσης.	100	4,45	,067	,672
Q16.6 Επιπτώσεις στην υγεία.	100	4,30	,075	,745
Q16.7 Αύξηση καταχρήσεων.	100	3,75	,102	1,019
Q16.8 Περιθωριοποίηση του ατόμου, προβλήματα στις οικογενειακές & διαπροσωπικές σχέσεις.	100	4,17	,088	,877
Valid N (listwise)	100			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Όπως αποτυπώνεται και στον Πίνακα 4.11 που αφορά στην ερώτηση Q16, το πρόβλημα επιβίωσης είναι αυτό που αξιολογείται ως σημαντικότερο για το άνεργο άτομο. Ακολουθούν προβλήματα όπως οι ψυχολογικές επιπτώσεις, η εργασία σε συνθήκες εκμετάλλευσης, ο κλονισμός της εμπιστοσύνης στο κράτος πρόνοιας και η περιθωριοποίηση του ατόμου. Όλα τα παραπάνω αξιολογούνται ως πολύ επιβαρυντικοί παράγοντες για το άνεργο άτομο. Σχεδόν στην ίδια κατηγορία τοποθετούνται προβλήματα όπως η εγκατάλειψη προσπαθειών για επιμόρφωση και η αύξηση καταχρήσεων.

**Πίνακας 4.12**  
**Αξιολόγηση των επιπτώσεων της ανεργίας στην κοινωνία**

Descriptive Statistics				
	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Q17.1 Εισοδηματική ανισότητα.	100	4,33	,079	,792
Q17.2 Αύξηση εγκληματικότητας.	100	3,91	,089	,889
Q17.3 Διαταραχή κοινωνική συνοχής.	100	4,10	,077	,772
Q17.4 Παραοικονομία, αδήλωτη εργασία.	100	4,45	,073	,730
Q17.5 Υπογεννητικότητα.	100	4,19	,085	,849
Q17.6 Συγκατοίκηση ενηλίκων ανέργων με τους γονείς τους για οικονομική υποστήριξη των πρώτων.	100	4,43	,066	,655
Q17.7 Μετανάστευση στο εξωτερικό για εύρεση εργασίας.	100	4,25	,077	,770
Valid N (listwise)	100			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Στην ερώτηση Q17 που παρατίθενται οι επιπτώσεις της ανεργίας στην κοινωνία, αξιολογήθηκε ως σημαντικότερη συνέπεια η παραοικονομία και η αδήλωτη εργασία. Επιπτώσεις που η στατιστικές των τελευταίων ετών τοποθετούν υψηλά, όπως είναι η μετανάστευση ειδικά τις περιόδους εκτεταμένης ανεργίας, δεν φαίνεται να αξιολογήθηκαν ανάλογα. Στην βιβλιογραφία αντίθετα, καταγράφεται σημαντικά τόσο το φαινόμενο του Brain Waste<sup>64</sup> όσο και αυτό του Brain Drain<sup>65</sup>.

Κοινωνικές επιπτώσεις όπως η οικονομική υποστήριξη ενηλίκων ανέργων από τους γονείς τους και η εισοδηματική ανισότητα τοποθετούνται πιο ψηλά στην αξιολόγηση, ενώ συνέπειες όπως η υπογεννητικότητα, η διαταραχή της κοινωνικής συνοχής και η αύξηση της εγκληματικότητας τοποθετούνται χαμηλότερα.

<sup>64</sup> απασχόληση σε θέσεις εργασίες κατώτερες των προσόντων του ατόμου

<sup>65</sup> μαζική μετανάστευση του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στο εξωτερικό

**Πίνακας 4.13**  
**Αξιολόγηση των επιπτώσεων της ανεργίας στην οικονομία**

**Descriptive Statistics**

	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Q18.1 Μείωση εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων.	100	4,33	,071	,711
Q18.2 Αύξηση στις κοινωνικές μεταβιβάσεις σε χρήμα.	100	3,88	,083	,832
Q18.3 Αύξηση του ποσοστού των δημοσίων δαπανών για συντάξεις.	100	3,92	,091	,907
Q18.4 Αύξηση των δημοσίων δαπανών για προώθηση ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης.	100	3,62	,085	,850
Valid N (listwise)	100			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Με μικρή απόκλιση μεταξύ τους αξιολογούνται και οι επιπτώσεις της ανεργίας στην οικονομία. Κυριότερες επιπτώσεις αξιολογούνται η μείωση εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων (με μέσο όρο 4,33) και ακολουθούν η αύξηση δημοσίων δαπανών για συντάξεις, οι κοινωνικές μεταβιβάσεις σε χρήμα και οι δαπάνες για την άσκηση ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης.

Με την ερώτηση Q19 ανοίγει μια νέα ενότητα στην οποία αξιολογούνται οι πολιτικές απασχόλησης όπως αυτές εφαρμόζονται σήμερα. Τα στοιχεία παρατίθενται στον πίνακα 4.14 όπου έχει ενδιαφέρον να δει κανείς ότι η αξιολόγηση από το δείγμα δεν έδειξε να θεωρεί πολύ αποτελεσματικές τις διαθέσιμες πολιτικές αφού σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει βαθμός μεγαλύτερος του 3,51 (σύστημα εισφορών κοινωνικής ασφάλισης). Οι τιμές πλησιάζουν περισσότερο την επιλογή «3-Αδιάφορη» παρά το «4-Αρκετά Αποτελεσματική».

**Πίνακας 4.14**  
**Αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης**

**Descriptive Statistics**

	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Q19.1 Σύστημα αποζημίωσης ανεργίας.	100	3,20	,086	,865
Q19.2 Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.	100	3,35	,112	1,123
Q19.3 Ύπαρξη ελάχιστων αμοιβών.	100	3,27	,102	1,024
Q19.4 Σύστημα εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.	100	3,51	,082	,823
Q19.5 Νομοθεσία περί άνισης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας.	100	3,35	,106	1,058
Q19.6 Νομοθεσία για τον περιορισμό πολυθεσίας, πολυαπασχόλησης και θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών στο δημόσιο τομέα.	100	3,42	,107	1,065
Valid N (listwise)	100			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

**Πίνακας 4.15**  
**Αξιολόγηση συγκεκριμένων μέτρων των πολιτικών απασχόλησης**

**Descriptive Statistics**

	N	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Q20.1 Αντιστάθμισμα της εξόδου από την αγορά εργασίας.	100	3,10	,097	,969
Q20.2 Προστασία των θέσεων εργασίας.	100	3,45	,109	1,086
Q20.3 Προστασία των αμοιβών.	100	3,46	,116	1,158
Q20.4 Υποβοήθηση της εύρεσης θέσεων εργασίας.	100	3,42	,114	1,139
Q20.5 Υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα.	100	3,58	,109	1,093
Q20.6 Άμεση δημιουργία θέσεων βραχυχρόνιας διάρκειας στο δημόσιο τομέα.	100	3,06	,100	1,003
Q20.7 Βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού	100	3,53	,101	1,010
Q20.8 Περιορισμοί στην 2η απασχόληση στο δημόσιο τομέα.	100	3,37	,103	1,031
Valid N (listwise)	100			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Αντίστοιχη είναι η αξιολόγηση στις ενέργειες που εξειδικεύουν τις διαθέσιμες πολιτικές απασχόλησης, στον Πίνακα 4.15, αφού σύμφωνα με τις τιμές που λαμβάνουν εκλαμβάνονται μάλλον αδιάφορες ως προς το αποτέλεσμα τους.

Όσον αφορά στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης, για το αντιστάθμισμα της εξόδου από την εργασία, τις διαδικασίες πρόσληψης – απόλυσης και για τις πολιτικές με στόχο την αύξηση της απασχόλησης, η εικόνα που αποτυπώνεται από τους ερωτηθέντες είναι πως μάλλον τις θεωρούν αδιάφορες. Οι τιμές για κάθε επιμέρους συνθήκη κυμαίνονται περίξ του 3 στην δοθείσα κλίμακα, χωρίς να ξεχωρίζει κάποια. Ως εκ τούτου, για να γίνει μια συνολική αξιολόγηση των απαντήσεων, ο Πίνακας 4.16 περιλαμβάνει τις συνολικές μεταβλητές για κάθε μια από τις ερωτήσεις Q21, Q22 και Q23, δίνοντας την συνολική βαθμολογία για αυτές.

**Πίνακας 4.16**  
**Αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης συνολικά**

		<b>Statistics</b>		
		Q21. Αντιστάθμισμα εξόδου από την αγορά εργασίας	Q22. Διαδικασίες Πρόσληψης- Απόλυσης	Q23. Αύξηση απασχόλησης
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
	Mean	3,00	3,23	3,12
	Median	3,00	3,00	3,00
	Mode	3	3	3
	Std. Deviation	,910	,941	,782
	Sum	300	323	312

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

**Πίνακας 4.17**  
**Αξιολόγηση του περιορισμού της πολυθεσίας και της πολυαπασχόλησης στο**  
**δημόσιο τομέα**

Statistics										
	Q24.1 Ο περιορισμός της πολυθεσίας και της πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα συμβάλλει στην τήρηση της κοινωνικής δικαιοσύνης.	Q24.2 Η θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών στο δημόσιο τομέα συνεισφέρει στην χρηστή δημοσιονομική διαχείριση.	Q24.3 Η θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών στο δημόσιο τομέα ενισχύει τη διαφάνεια στην διαχείριση του δημοσίου χρήματος.	Q24.4 Η θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών στο δημόσιο τομέα λειτουργεί αποτρεπτικά στην προσπάθεια για πολλαπλή απασχόληση εντός του δημοσίου τομέα.	Q24.5 Οι περιορισμοί πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης αποσκοπούν στο να μην καταλαμβάνονται καταχρηστικά οι θέσεις του δημοσίου από ήδη απασχολούμενους σε αυτά.	Q24.6 Οι περιορισμοί πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης συμβάλλουν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.	Q24.7 Η δυνατότητα πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα παρέχει την ευκαιρία στον δημόσιο υπάλληλο να αυξήσει τα εισοδήματά του με νόμιμο και διαφανή τρόπο.	Q24.8 Η δυνατότητα πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα παρέχει την ευκαιρία στον δημόσιο υπάλληλο να αυξήσει την εργασιακή του εμπειρία και να αποκτήσει νέες δεξιότητες.	Q24.9 Η δυνατότητα πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης παρέχει στο δημόσιο τομέα την ευελιξία να αξιοποιεί τα στελέχη του σε διαφορετικές θέσεις.	
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,74	3,73	3,56	3,71	3,96	3,57	3,95	3,53	3,46
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	3	4	4	4
Std. Deviation		,991	1,062	1,095	,998	,931	1,094	,892	1,020	,968
Sum		374	373	356	371	396	357	395	353	346

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων έρευνας στο SPSS

Η στάση των ερωτηθέντων για το θέμα του περιορισμού της πολυθεσίας και της πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα είναι αναμενόμενη, δεδομένου ότι η έρευνα απευθύνθηκε σε στελέχη του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ. Συν.), όπου εκτός των άλλων έχει ανατεθεί η αρμοδιότητα για την εφαρμογή των εν λόγω μέτρων. Το μέτρο εκλαμβάνεται ως μια διαδικασία που συμβάλλει στην τήρηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, αφού θέτει ανώτατα όρια αμοιβών, συμβάλλοντας έτσι στην χρηστή δημοσιονομική διαχείριση και την διαφάνεια στην διαχείριση του δημοσίου χρήματος. Ταυτόχρονα δίνει την δυνατότητα στον δημόσιο υπάλληλο να αυξήσει με νόμιμο και διαφανή τρόπο τα εισοδήματά του αλλά και να ενισχύσει την εργασιακή του εμπειρία και δεξιότητες.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις, οι ερωτηθέντες έχουν δώσει ιδιαίτερη αξία στην δεύτερη απασχόληση και φαίνεται να εκφράζουν σύμφωνη γνώμη με τις αξιολογικές προτάσεις που αφορούν στην σκοπιμότητά των περιορισμών πολυθεσίας, πολυαπασχόλησης και της θέσπισης ανωτάτων ορίων αποδοχών.



#### 4.7 Περιορισμοί της Έρευνας

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα σχετικά με την ανεργία και τις πολιτικές απασχόλησης από διάφορες κατηγορίες πληθυσμού (εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, εργαζόμενους διαφόρων φορέων δημοσίου, ανέργους, συνταξιούχους, νέους κλπ.), θα απαιτούνταν εκτεταμένη έρευνα σε ένα ιδιαίτερα μεγάλο δείγμα, το οποίο ξεπερνά το πλαίσιο μιας διπλωματικής εργασίας. Ομοίως θα απαιτούνταν μεγάλο δείγμα από φορείς του δημοσίου προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα σχετικά με την πρόσθετη απασχόληση και τα ανώτατα όρια αμοιβών στο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα ο συσχετισμός του περιορισμού της πολυθεσίας, της πολυαπασχόλησης και η θέσπιση ανωτάτων ορίων στο Δημόσιο, με τις περιόδους εκτεταμένης ανεργίας, προϋποθέτει την ύπαρξη προηγούμενης στατιστικής έρευνας για το θέμα αυτό, προκειμένου να εξεταστεί συγκριτικά η πορεία της ανεργίας σε σχέση με τις μεταβολές στους περιορισμούς, ώστε να εντοπιστούν τυχόν συσχετίσεις. Τόσο εξειδικευμένα στοιχεία δεν στάθηκε εφικτό να εντοπιστούν κατά την βιβλιογραφική επισκόπηση.

Συνεπώς, στην παρούσα διπλωματική εργασία, τα ερευνητικά ερωτήματα κλήθηκε να απαντήσει μια συγκεκριμένη ομάδα στελεχών του δημοσίου, αφενός λόγω ιδιαιτερότητας του αντικειμένου εργασίας της, αφετέρου επειδή τυγχάνει να ασκούν πρόσθετη απασχόληση σε εξωτερικούς ελέγχους, ομάδες εργασίας κλπ. λόγω της αρμοδιότητας του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

Επιπλέον, λόγω των υγειονομικών συνθηκών που επικρατούν με τον Covid-19 αλλά και λόγω του ότι οι Υπηρεσίες του Ελεγκτικού Συνεδρίου καλύπτουν όλες τις Περιφέρειες καθώς αρκετές εδράζονται στην επαρχία, η έρευνα υλοποιήθηκε ηλεκτρονικά. Το γεγονός αυτό, αφαίρεσε την δυνατότητα της κατ' ιδίαν προσωπικής επαφής για την καταγραφή των απαντήσεων, όμως έδωσε την δυνατότητα στους ερωτηθέντες να διατηρήσουν την ανωνυμία τους οπότε και ίσως να απαντήσουν στις ερωτήσεις με μεγαλύτερη αίσθηση ανεξαρτησίας.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

#### 5.1. Συμπεράσματα Θεωρητικού Μέρους

Η ανεργία είναι ένα μέγεθος άρρηκτα συνδεδεμένο με αυτό της απασχόλησης. Όμως δεν πρόκειται για ένα οικονομικό πρόβλημα που απασχολεί μόνο τους φορείς της οικονομικής πολιτικής. Έχει επιπλέον συνέπειες στην κοινωνία και στο άτομο. Στην Ελλάδα, τις τελευταίες δεκαετίες, τα επίπεδα ανεργίας παραμένουν υψηλά, με τις αιτίες να είναι πολλαπλές και να απαιτούν διαφορετική προσέγγιση ανά περίπτωση.

Έχει επίσης σημασία ο τρόπος που μετράται η ανεργία, καθώς το να μην έχει κάποιος απασχόληση δεν αποτελεί από μόνο του κριτήριο. Πρέπει να συντρέχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις προκειμένου κάποιος να καταγραφεί ή όχι ως άνεργος. Κάποιος που δεν αναζητά ενεργά εργασία, δεν θεωρείται άνεργος. Κάποιος αποθαρρημένος από τις άκαρπες προσπάθειες, ο οποίος δεν αναζητά πλέον εργασία ενεργά, επίσης δεν καταγράφεται στους άνεργους. Αντίθετα, κάποιος που εργάζεται χωρίς να το δηλώνει, θα καταμετρηθεί θετικά στους άνεργους ενώ δεν θα είναι αυτή η πραγματικότητα. Συνεπώς η μέθοδος έχει σημασία επί του αποτελέσματος.

Η ανεργία έχει αρνητική σχέση με το ΑΕΠ, η οποία μπορεί να μελετηθεί. Χρησιμοποιώντας τον Νόμο του Όκεν, μπορούν να εξαχθούν εκτιμήσεις για το πως θα κινηθούν τα ποσοστά ανεργίας ανάλογα την αύξηση που θα έχουν, το πραγματικό και το δυνητικό ΑΕΠ. Αυτό όμως που καθίσταται σαφές από την βιβλιογραφική επισκόπηση για το θεωρητικό μέρος, είναι πως μια μεταβολή στην απασχόληση δεν συνεπάγεται ισόποση μεταβολή στην ανεργία.

Επιπλέον, με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας επιβαρύνονται σημαντικά τα ασφαλιστικά ταμεία, αφού όσο αυξάνονται οι άνεργοι τόσο μειώνονται οι εισφορές σε αυτά, άρα η σχέση “ασφαλισμένου ανά συνταξιούχο” χειροτερεύει. Όσον αφορά στις συνέπειες που επιφέρει η ανεργία στο άτομο και την κοινωνία, πρόκειται για πολύ σημαντικές επιπτώσεις, αφού λειτουργούν τόσο καταλυτικά στην ζωή κάποιου ώστε ανατρέπουν πλήρως την καθημερινότητά του και ουσιαστικά το βιοτικό του επίπεδο.

Η απασχόληση δεν έχει μόνο οικονομικά οφέλη για τον εργαζόμενο. Προσφέρει μια αίσθηση πληρότητας και προσδιορίζει σε μεγάλο βαθμό την ταυτότητά του ως άτομο. Με

την απώλεια της απασχόλησης τα στοιχεία αυτά κλονίζονται σημαντικά, επιφέροντας σημαντικές ψυχολογικές συνέπειες στον άνεργο. Τα όποια ατομικά προβλήματα δημιουργούνται στον άνεργο, διοχετεύονται αναπόφευκτα σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του: οικογένεια, διαπροσωπικές σχέσεις, αίσθημα ασφάλειας σε επόμενες θέσεις εργασίας. Επιπλέον η ανεργία επιφέρει – για τους περισσότερους – τέτοιο άγχος ώστε να προκαλούνται σημαντικά θέματα υγείας, παθολογικά και ψυχολογικά. Όπως αναφέρεται αναλυτικά στο θεωρητικό μέρος, με την αύξηση της ανεργίας παρατηρείται αύξηση θνησιμότητας, η οποία οφείλεται τόσο σε καρδιαγγειακά νοσήματα (λόγω άγχους), κίρρωση ήπατος, αλλά και αυτοκτονίες λόγω ψυχολογικής επιβάρυνσης. Δεν είναι τυχαία η αύξησή τους τα τελευταία χρόνια, με μεγαλύτερα ποσοστά στους άνδρες, όπως αναφέρθηκε ήδη στο θεωρητικό μέρος.

Το 2020 υπήρξε ιδιαίτερος σημαντική διαφοροποίηση στις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στον υπόλοιπο κόσμο. Οι επιπτώσεις του Covid-19 έπληξαν όλους τους τομείς της οικονομίας με συνέπειες, όπως είναι αναμενόμενο, στην ανεργία και την απασχόληση. Διαφοροποιήθηκαν τα ωράρια εργασίας, εισήχθη η «Τηλεργασία» στην καθημερινότητα πολλών επαγγελματιών αλλά και επηρεάστηκαν σημαντικά οι κλάδοι των υπηρεσιών. Επιπλέον, με πολλές επιχειρήσεις σε αναστολή λειτουργίας λόγω καραντίνας και τους υπαλλήλους τους το ίδιο, οι συνθήκες δεν ήταν ευνοϊκές ως προς την αναζήτηση εργασίας. Ως εκ τούτου, αυξήθηκε ο οικονομικά μη-ενεργός πληθυσμός αλλά και οι μη διαθέσιμοι για εργασία. Το γεγονός αυτό δικαιολογείται αν αναλογιστεί κανείς ότι με τις καραντίνες που εφαρμόστηκαν κατά την διάρκεια του έτους και ότι τα σχολεία παρέμειναν κλειστά για μεγάλο χρονικό διάστημα, οι ευθύνες πολλών γονέων εντός της οικίας αυξήθηκαν. Τα ποσοστά των μη διαθέσιμων για εργασία φαίνεται να επανέρχονται κατά το Γ΄ τρίμηνο, σύμφωνα και με τα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Όσον αφορά στην διάρθρωση της ανεργίας, η έρευνα δείχνει ότι στις γυναίκες καταγράφονται σταθερά μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας από ότι στους άνδρες, οι οποίοι καταλαμβάνουν σταθερά μεγαλύτερο μερίδιο στο ποσοστό εργατικού δυναμικού και την απασχόληση. Η διαφορά αυτή εξηγείται από τα στατιστικά στοιχεία που καταγράφονται από επίσημους φορείς όπως είναι η Eurostat, ο ΟΟΣΑ και η ΕΛ.ΣΤΑΤ., τα οποία συνάδουν στο συμπέρασμα ότι για τις γυναίκες, λόγω του ότι – ως επί το πλείστον - επιφορτίζονται με την φροντίδα των τέκνων, η εργασία δεν είναι σε υψηλή προτεραιότητα. Η κατάσταση

αυτή ενισχύεται και από τις συνθήκες στην αγορά εργασίας αλλά και στην έλλειψη ή ανεπάρκεια κοινωνικών παροχών για την φύλαξη των τέκνων, ώστε να μπορούν οι γυναίκες να εργαστούν. Η επίδραση της φροντίδας παιδιών και συγγενών στην απασχόληση είναι καταγεγραμμένα κάτι το οποίο επιφορτίζονται κυρίως οι γυναίκες, γεγονός που τις απομακρύνει από την εργασία ή τις οδηγεί σε μερική απασχόληση. Ειδικά για την περίπτωση της μερικής απασχόλησης, η αναλογία με τους άνδρες αντιστρέφεται, αφού στις γυναίκες καταγράφονται πάνω του διπλάσιου ποσοστά από ότι στους άνδρες. Επιπλέον, για τις γυναίκες οι αμοιβές είναι σημαντικά χαμηλότερες από αυτές των ανδρών, γεγονός που καταγράφεται τόσο στην Ελλάδα όσο και στην υπόλοιπη ΕΕ.

Μια άλλη κοινωνική ομάδα που πλήττεται σημαντικά από την ανεργία είναι οι νέοι (15-24 ετών). Το θέμα της ένταξης των νέων στην απασχόληση είναι ένα ζήτημα που απασχολεί την Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά και προβλέπεται από την Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Λόγω και της έλλειψης επαγγελματικής εμπειρίας των νέων, συχνά δεν προτιμώνται για μόνιμες θέσεις και έτσι αρκετοί νέοι αναγκάζονται να απασχολούνται είτε με μερική απασχόληση είτε με τη μορφή πρακτικής.

Με την έναρξη της οικονομικής κρίσης επεκτάθηκε σημαντικά η χρήση πολιτικών ευέλικτης εργασίας. Οι νέοι, σε μεγάλο βαθμό απασχολούνται σε θέσεις προσωρινής και μερικής εργασίας, γεγονός που δημιουργεί συνθήκες που ευνοούν την ανισότητα στην κατανομή του εισοδήματος. Ως εκ τούτου, αρκετοί νέοι παραμένουν σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, χωρίς να έχουν την δυνατότητα καλύτερης επιλογής. Ειδικά στην ανεργία των νέων, η Ελλάδα κατατάσσεται πρώτη στην ΕΕ από το 2015 και μετά.

Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω είναι απώλεια ανθρωπίνου κεφαλαίου που υπέστη η Ελλάδα, ειδικά κατά τα έτη 2008-2013 που εκδηλώθηκε κύμα οικονομικής επανάστασης προς χώρες με ισχυρή ζήτηση εργασίας αλλά και προσφορά υψηλών αμοιβών. Πρόκειται για νέους υψηλής ποιότητας μόρφωσης και υψηλό βαθμό εξειδίκευσης. Παρά το ότι επίσης σημαντικό πρόβλημα με το Brain Drain (μαζική μετανάστευση του ανθρωπίνου δυναμικού της χώρας στο εξωτερικό) αποτελεί και το Brain Waste, η απασχόληση δηλαδή σε θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων του ανθρωπίνου δυναμικού, η μετανάστευση είναι μια απώλεια με μεγαλύτερη βαρύτητα για τη χώρα. Η απώλεια πληθυσμού υψηλής μόρφωσης, εμποδίζει την χώρα να καινοτομήσει και δημιουργεί εμπόδια στις προοπτικές ανάπτυξής της. Ταυτόχρονα, δεν δημιουργούνται οικονομικά οφέλη για τη χώρα, αφού το

κύμα μετανάστευσης αυτό δεν είναι αντίστοιχο των παλιότερων ετών, όπου οι Έλληνες μετανάστες εργάζονταν στο εξωτερικό για να στέλνουν χρήματα στις οικογένειές τους στην πατρίδα. Οι σημερινοί Έλληνες μετανάστες, δεν είναι πιθανό να επιστρέψουν αφού εγκαθίστανται στις χώρες τις οποίες εργάζονται και οργανώνουν την ζωή τους εκεί, χωρίς πρόθεση επαναπατριsmού. Μάλιστα, πέραν από το πρόβλημα που δημιουργείται από την διαρροή επιστημονικού δυναμικού, ενισχύεται το δημογραφικό πρόβλημα της χώρας, αφού τα ποσοστά μείωσης γεννήσεων μειώνονται περαιτέρω.

Στο πλαίσιο του θεωρητικού μέρους, έγινε βιβλιογραφική έρευνα για την δεύτερη ή πολλαπλή απασχόληση. Πρόκειται όμως για ένα φαινόμενο το οποίο έχει συνδεθεί αρκετά με την παραοικονομία και την αδήλωτη εργασία, με αποτέλεσμα να μην εντοπίζονται επαρκή δεδομένα ως προς το μέγεθος, τα κίνητρα ή την νομιμότητά της. Παρότι υπάρχουν στοιχεία από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. ως προς την ποσότητα των εργαζομένων οι οποίοι καταγράφονται να έχουν δεύτερη εργασία, άρα και ο διαχωρισμός σε άνδρες/γυναίκες, δεν υπάρχει καταγραφή για το μέγεθος στο οποίο κινείται η δεύτερη απασχόληση στο δημόσιο. Σε κάθε περίπτωση, είτε πρόκειται για δεύτερη απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα είτε στο δημόσιο, η καταγραφή της έχει ιδιαίτερη σημασία και για την ορθή υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης. Πέρα από την προφανή σύνδεση με την παραοικονομία, υπάρχει σύνδεση και με την ανεργία, αφού η δεύτερη θέση απασχόλησης που καταλαμβάνει κάποιος θα μπορούσε να είναι η μοναδική θέση εργασίας κάποιου άλλου.

Οι πολιτικές απασχόλησης αποτελούν ένα εργαλείο, το οποίο αν αξιοποιηθεί σωστά μπορεί να συμβάλλει ουσιαστικά στην αντιμετώπιση της ανεργίας και κατ' επέκταση όλων των επί μέρους προβλημάτων που προκύπτουν από αυτήν. Με την χάραξη συγκεκριμένων πρακτικών και την εφαρμογή μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας, οι πολιτικές απασχόλησης στοχεύουν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργεί η ανεργία, στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης, και στην βελτίωση της βιωσιμότητας των θέσεων εργασίας.

Η κάθε περίπτωση επιλογής πολιτικής απασχόλησης είναι κατάλληλη για την διαχείριση συγκεκριμένης ανάγκης του εργατικού δυναμικού. Από την ως τώρα έρευνα, φάνηκε ότι η προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, που στοχεύει στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων ανταποκρίνεται περισσότερο στην σημερινή πραγματικότητα. Δεν αρκεί μόνο η οικονομική στήριξη των ανέργων. Το μεγαλύτερο

μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στοχεύουν στην βελτίωση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού. Δεδομένου ότι στην αγορά διαμορφώνονται νέες απαιτήσεις σε γνώσεις και δεξιότητες, η απόκτησή τους δίνει στον εργαζόμενο την δυνατότητα να εργαστεί όχι μόνο σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα αλλά ακόμη και σε διαφορετικές χώρες.

Οι νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης (τηλεργασία, περιστασιακή εργασία κατά παραγγελία, κινητή εργασία), για τις επιπτώσεις των οποίων ο ΣΕΒ κάνει λόγο ήδη από το 2017, ενισχύθηκαν σημαντικά τα τελευταία έτη με το φαινόμενο να γίνεται πιο έντονο κατά το διάστημα της πανδημίας Covid-19. Παρά το ότι με τις νέες αυτές μορφές απασχόλησης ο εργαζόμενος αποκτά μεγάλη ευελιξία (ωράρια, συνεχής ή τμηματική απασχόληση μέσα στην ημέρα κλπ.) χάνονται τα προνόμια μιας σταθερής σχέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης (ασφάλιση, προοπτικές εξέλιξης, παροχές σε είδος κλπ.). Τέτοιου είδους σχέση εργασίας σαφώς εξυπηρετεί τις οικογενειακές ανάγκες όσων πρέπει να φροντίσουν ανήλικα τέκνα ή ηλικιωμένους, όμως η επικράτησή τους μπορεί να οδηγήσει σε κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, χειροτέρευση των αμοιβών και την παγίωση αυτών σε γενικότερο επίπεδο. Εξετάζοντας τις προσλήψεις του 2020, φαίνεται ότι μόνο το 45,1% εργάζονταν με σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Το 54,9% του συνόλου ανήκε σε νέες συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, που χαρακτηρίζονται από επισφαλείς μορφές απασχόλησης. Τα στοιχεία του ΟΟΣΑ για την σχέση της μερικής και πλήρους απασχόλησης στην περίπτωση της Ελλάδας, δείχνουν ότι η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά τα χρόνια της δημοσιονομικής κρίσης, για να υποχωρήσει ελάχιστα μετά το 2017.

Ταυτόχρονα, υλοποιούνται και παθητικές πολιτικές απασχόλησης, που έχουν να κάνουν περισσότερο με το αντιστάθμισμα εξόδου από την εργασία (επιδόματα ανεργίας), την προστασία των θέσεων εργασίας και των αμοιβών κλπ. Προκειμένου όμως να επιτευχθούν τα επιθυμητά αποτελέσματα, η χάραξη κάθε μιας τέτοιας πολιτικής απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό. Παραδείγματος χάρη, το επίδομα ανεργίας δεν θα πρέπει να είναι υψηλό, διαφορετικά θα αποτρέπει τον άνεργο να εργαστεί. Με απλά λόγια, δεν θα πρέπει να αποτελεί μισθό επιφύλαξης, καθώς τότε δεν δίνεται κίνητρο στον άνεργο να αναζητήσει μια θέση εργασίας. Ένας πλήρης σχεδιασμός για την επιλογή της κατάλληλης πολιτικής απασχόλησης είναι και αυτός της Eurostat, η οποία χρησιμοποιεί φορολογικούς δείκτες,

προκειμένου αφενός να υπολογιστεί το οικονομικό κίνητρο για την αύξηση ωρών εργασίας ενός απασχολούμενου, αφετέρου ο άνεργος, ή ο οικονομικά μη-ενεργός, να επιδιώξει να εργαστεί. Εξίσου σημαντική είναι και οι θεσμοθέτηση διαδικασιών πρόσληψης-απόλυσης, καθώς χάρη σε αυτές βελτιώνεται η ποιότητα της θέσης εργασίας και αυξάνεται το αίσθημα της εργασιακής ασφάλειας για τον εργαζόμενο. Τέλος, βάσει και του ευρωπαϊκού πυλώνα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η θέσπιση ενός ελάχιστου κατώτατου ορίου μισθού στοχεύει στην εξασφάλιση επαρκούς βιοτικού επιπέδου, την τόνωση της παραγωγικότητας αλλά και την διασφάλιση του θεμιτού ανταγωνισμού. Ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, η ύπαρξη ελάχιστων μισθών αποσκοπεί στην μείωση της φτώχειας ενόσω κάποιος βρίσκεται στην απασχόληση.

Όσον αφορά στην απασχόληση στο δημόσιο, δεν υφίστανται ρυθμίσεις νομοθετημένες με γνώμονα τις πολιτικές απασχόλησης, είτε για βελτίωση της απασχόλησης είτε για διασφάλιση των θέσεων. Οι προσλήψεις πραγματοποιούνται βάσει δημόσιων διαγωνισμών, είτε από τον εκάστοτε φορέα είτε από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) και οι σχέσεις απασχόλησης είναι τρεις: ορισμένου χρόνου, αορίστου χρόνου και μόνιμη σχέση απασχόλησης. Πρακτικά, η αορίστου χρόνου και η μόνιμη σχέση εργασίας είναι ταυτόσημες ως προς την μονιμότητα, καθώς είναι πολύ σπάνιο να υπάρξει απόλυση δημοσίου υπαλλήλου και απαιτεί εξαιρετικές συνθήκες. Η νομοθεσία διασφαλίζει τόσο την μέθοδο εισόδου όσο και την πορεία του εργασιακού βίου, είτε αφορά σε φορείς της Κεντρικής είτε της Γενικής Κυβέρνησης, οπότε η έννοια των πολιτικών απασχόλησης δεν έχει έδαφος εφαρμογής.

Υπάρχει όμως μια νομοθετική ρύθμιση η οποία θέτει περιορισμούς στην πολυαπασχόληση στο δημόσιο και οριοθετεί το ανώτατο των αμοιβών που μπορεί να λάβει κάποιος έμμισθος δημόσιος υπάλληλος από αυτό. Στην παρούσα διπλωματική και στο εν λόγω πλαίσιο, εξετάζεται ως πολιτική απασχόλησης το μέτρο που περιορισμού της πολυθεσίας, της πολυαπασχόλησης και της θέσπισης ανωτάτων ορίων αμοιβών. Πρόκειται για ένα μέτρο το οποίο μέσω της εφαρμογής του ενισχύει την δημοσιονομική ισότητα και την κοινωνική δικαιοσύνη. Πρόκειται για τον ν.1256/1982 και ο έλεγχος τήρησής του, ήδη από την θέσπισή του, πραγματοποιείται από το Ελεγκτικό Συνέδριο. Όμως η πρόβλεψη για το όριο των αποδοχών που λαμβάνονται από άλλη θέση στο δημόσιο υπάρχει ήδη από το Σύνταγμα του 1927. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι οι μηνιαίες αποδοχές δεν μπορεί να



υπερβαίνουν την συνολική μηνιαία αποζημίωση της οργανικής θέσης του υπαλλήλου. Επιπλέον, αν και δεν υπάρχει ρητή αναφορά στην απαγόρευση - ή δυνατότητα - κατοχής δεύτερης θέσης στο δημόσιο, γίνεται αναφορά στο ασυμβίβαστο του άρθρου 40 του εν λόγω Συντάγματος. Είναι η πρώτη φορά που εμφανίζεται συνταγματικά η πρόβλεψη ανωτάτου ορίου αποδοχών δημοσίων υπαλλήλων. Το περιεχόμενο αυτό των άρθρων παραμένει έως και σήμερα, στο άρθρο 104. Το άρθρο απαγορεύει τον διορισμό δημοσίου υπαλλήλου σε δεύτερη θέση, εκτός αν αυτή επιτρέπεται με ειδικό νόμο. Επιπλέον ορίζεται ότι οι αποδοχές αυτής δεν μπορούν να ξεπερνούν το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης.

Εξετάζοντας κανείς την νομοθεσία και την διαδικασία ελέγχου, διαπιστώνει ότι ο έλεγχος της εφαρμογής του ν.1256/1982 είναι έλεγχος συμμόρφωσης, αφορά δηλαδή έλεγχο νομιμότητας – κανονικότητας. Με τον έλεγχο αυτό ενισχύεται η χρηστή δημοσιονομική διαχείριση, όσον αφορά στο μισθοδοτικό κόστος, προάγεται η νομιμότητα κατά την άσκηση καθηκόντων των στελεχών των ελεγχόμενων φορέων και ενισχύεται η λογοδοσία κατά την διαχείριση του δημοσίου χρήματος. Προκειμένου να ασκηθεί με πληρότητα ο έλεγχος, στα διαθέσιμα εργαλεία συμπεριλαμβάνονται και ερμηνευτικές αποφάσεις των δικαστηρίων που αφορούν στις σχετικές διατάξεις.

Το πεδίο του ελέγχου αυτού διακρίνεται από πολύπλοκη νομοθεσία και πολυάριθμες εξαιρετικές διατάξεις. Κατά καιρούς τα ανώτατα όρια αποδοχών έχουν μειωθεί, κάποιες περιπτώσεις απασχόλησης ή κλάδοι έχουν εξαιρεθεί του ελέγχου και σε άλλες έχει γίνει εξειδίκευση με την ψήφιση επιμέρους διατάξεων. Η διερεύνηση της νομοθεσίας και της πρακτικής του ελέγχου που αναφέρθηκε διεξοδικά στο 3<sup>ο</sup> Κεφάλαιο, δεν στόχευε στην πλήρη και εξαντλητική καταγραφή του θέματος, καθώς δεν θα συνεισέφερε επιστημονικά στην παρούσα διπλωματική εργασία. Αναφέρθηκαν κάποια βασικά κριτήρια προκειμένου να γίνει αντιληπτή η διαδικασία ελέγχου και η φιλοσοφία πίσω από αυτόν. Η διερεύνηση της σύνδεσης που μπορεί να υπάρξει μεταξύ του μέτρου της πολυθεσίας και των ανωτάτων ορίων αποδοχών με τις πολιτικές απασχόλησης, επιχειρείται με τη βοήθεια της έρευνας.

Σε περιπτώσεις υπερβάσεων, στόχος δεν είναι οι τιμωρητικές αποφάσεις αλλά η τήρηση της χρηστής και εύρυθμης διοίκησης. Προβλέπεται ειδική μέριμνα για την περίπτωση όπου εντοπίζονται ευρήματα υπερβάσεων, αλλά και η σημασία που έχει η καλή συνεργασία με τον φορέα απασχόλησης του υπόχρεου και η τήρηση των διοικητικών διαδικασιών, ώστε

και να επιστρέφονται οι αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές στο Δημόσιο Ταμείο, αλλά και να μην δημιουργούνται απρόβλεπτες και ανυπέρβλητες οικονομικές δυσχέρειες στον αχρεωστήτως λαβόντα.

## 5.2 Συμπεράσματα Ερευνητικού Μέρους

Με την διεξαγωγή της έρευνας της παρούσας διπλωματικής εργασίας, δόθηκαν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα, προκειμένου να φανεί αν η αξιολόγηση και οι απαντήσεις των ερωτηθέντων, συμφωνούν με τα ευρήματα της βιβλιογραφίας όσον αφορά στην ανεργία, τις πολιτικές απασχόλησης και την εφαρμογή της πολυθεσίας, της πολυαπασχόλησης και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο Δημόσιο Τομέα. Το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε σε στελέχη του Ελ. Συν. και σε αυτό απάντησαν 100 υπάλληλοι όλων των βαθμίδων.

Τα ερευνητικά ερωτήματα για τα οποία ζητήθηκε η άποψη των ερωτηθέντων αφορούν στα παρακάτω θέματα:

- Πως γίνεται αντιληπτή η αξία της απασχόλησης.
- Κυριότερα αίτια της ανεργίας σήμερα.
- Κυριότερες επιπτώσεις της ανεργίας στο άτομο (οικονομικές, κοινωνικές, ψυχολογικές).
- Αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας.
- Απόψεις των ερωτηθέντων για την δεύτερη απασχόληση.
- Χρησιμότητα του περιορισμού πολυθεσίας, πολυαπασχόλησης και θέσπισης ανωτάτων ορίων στο Δημόσιο Τομέα.

Η πλειοψηφία των απαντήσεων προήλθε από γυναίκες της ηλικιακής ομάδας 46-55 ετών και το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων – στο σύνολό τους - είναι απόφοιτοι μεταπτυχιακών / διδακτορικών σπουδών.

Από το σύνολο των 100 ερωτηματολογίων, 83 άτομα απάντησαν ότι γνωρίζουν για την πρόσθετη απασχόληση στο δημόσιο, ενώ οι 32 από αυτούς έχουν πραγματοποιήσει πρόσθετη απασχόληση, δίνοντας ποσοστό 38,6%. Αντίστοιχα, 51 από τους 83

ερωτηθέντες δεν έχουν απασχοληθεί σε δεύτερη θέση, δηλαδή το 61,4% των ατόμων που απάντησαν ότι γνωρίζουν την δυνατότητα αυτή.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται ότι το 100% των ερωτηθέντων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι είχαν πρόσθετη απασχόληση, εργάστηκε σε ομάδες εργασίας και επιτροπές που συστάθηκαν από τον ίδιο τον φορέα της κύριας απασχόλησης. Ανεβαίνοντας στην κλίμακα του επιπέδου εκπαίδευσης, διαφοροποιείται και η σύνθεση της δεύτερης απασχόλησης. Για τους ερωτώμενους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εκτός από την δεύτερη απασχόληση στον φορέα της κύριας απασχόλησης (ποσοστό 91,7%), καταγράφονται επίσης ποσοστά 25% για συμμετοχή σε Διοικητικά Συμβούλια και 16,7% για διδακτικό έργο. Τέλος, για τους ερωτηθέντες με μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές, καταγράφεται επιπλέον και απασχόληση σε Ανεξάρτητες Αρχές σε ποσοστό 9,1%. Η εικόνα που αποτυπώνεται για το σύνολο των ερωτηθέντων είναι πως το μεγαλύτερο ποσοστό της δεύτερης απασχόλησης (81,1%) αφορά σε συμμετοχή σε ομάδες εργασίας & επιτροπές που συστάθηκαν από τον φορέα της κύριας απασχόλησης.

Το 78% των ερωτηθέντων, στην γενική ερώτηση για το αν γνωρίζουν τις υποχρεώσεις και τους περιορισμούς που ισχύουν στην περίπτωση της δεύτερης απασχόλησης, απάντησε θετικά, ενώ στην ειδικότερη ερώτηση για την υποχρέωση υποβολής Υ/Δ εφόσον λαμβάνουν πρόσθετες αμοιβές, το ποσοστό όσων γνωρίζουν την διαδικασία αυτή φτάνει το 75%.

Το κίνητρο για την δεύτερη απασχόληση είναι κυρίως οικονομικό, καθώς με αυτόν τον τρόπο δίνεται η δυνατότητα να αυξηθεί το εισόδημα. Άλλωστε για τον δημόσιο – και κατ' επέκταση τον δικαστικό υπάλληλο – δεν δίνεται εύκολα η δυνατότητα επιπλέον εισοδήματος, οπότε είναι λογικό να αξιοποιείται σε μεγάλο ποσοστό κάθε αντίστοιχη ευκαιρία. Επόμενο σε ποσοστό κίνητρο καταγράφεται η ενίσχυση της εργασιακής εμπειρίας (35%), γεγονός που αποτυπώνει την σύγχρονη εργασιακή κουλτούρα που διέπει το προσωπικό του φορέα.

Όσον αφορά στις απόψεις για την αξία της απασχόλησης και πως αυτή μεταφράζεται σε συνθήκες εργασίας, η εργασιακή ασφάλεια βαθμολογήθηκε υψηλότερα μεταξύ των υπολοίπων χαρακτηριστικών που δόθηκαν. Ακολούθησαν οι ικανοποιητικές αποδοχές και κατόπιν το ενδιαφέρον αντικείμενο αλλά και η χρησιμότητα στην ίδια την κοινωνία. Τα

ποσοστά αυτά στοιχειοθετούν ένα προφίλ υπαλλήλου το οποίο αφενός ενδιαφέρεται για την βελτίωση των αποδοχών του, αφετέρου αξιολογεί σημαντικά την αύξηση δεξιοτήτων, την ενασχόληση με αντικείμενο το οποίο έχει αντίκρισμα τόσο στην λειτουργία του όσο και στην κοινωνία. Πιθανότατα, σε ένα διαφορετικό δείγμα τα δεδομένα να διέφεραν ως προς τις προτεραιότητες, αφού το εν λόγω δείγμα, ως μόνιμοι υπάλληλοι, βιώνουν ασφαλώς καλύτερα το θέμα της εργασιακής ασφάλειας έναντι υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον υπάγονται σε συγκεκριμένες διαδικασίες και χρονοδιαγράμματα για την υπηρεσιακή εξέλιξη, εν μέρει εξασφαλισμένα, οπότε δεν θα μπορούσε να αποτυπώνεται κάποιο ποσοστό που να δείχνει ότι η διαδικασία αυτή αποτελεί προτεραιότητα.

Στην αξιολόγηση των αντίστοιχων συνθηκών για τις υφιστάμενες συνθήκες απασχόλησης, η εργασιακή ασφάλεια παραμένει πρώτη. Η βαθμολογία όμως βαίνει μειούμενη για την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών, στα κριτήρια που αφορούν στις απολαβές, αποτυπώνοντας μια τάση – αν όχι δυσαρέσκειας – ουδετερότητας για το κατά πόσον η τρέχουσα απασχόληση των ερωτηθέντων είναι χρήσιμη στην κοινωνία ή ενδιαφέρουσα ή προσφέρει ικανοποιητικό εισόδημα.

Στην συνέχεια της έρευνας αξιολογήθηκαν οι έννοιες της ανεργίας και της απασχόλησης. Οι ερωτηθέντες έθεσαν ως σημαντικότερα αίτια της ανεργίας την οικονομική κρίση και την έλλειψη επενδύσεων, ενώ ακολουθεί η αναποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης, οι αυτοματοποιήσεις στην παραγωγική διαδικασία και η απουσία επαγγελματικού προσανατολισμού ώστε να επιλέγονται επαγγέλματα με αυξημένη ζήτηση. Τα ευρήματα αυτά, συνάδουν με τα ευρήματα της έρευνας του θεωρητικού μέρους, καθώς βάσει αυτών χαράσσονται τόσο οι πολιτικές απασχόλησης τόσο εγχώρια όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σχετικά με την αξιολόγηση των επιπτώσεων της ανεργίας στο άτομο, τα αποτελέσματα αντικατοπτρίζουν αυτά της θεωρητικής έρευνας. Πρώτα έρχονται το πρόβλημα επιβίωσης, το οποίο είναι και το άμεσο επακόλουθο της ανεργίας και σχεδόν σε ίση προτεραιότητα τοποθετείται η σημασία των ψυχολογικών επιπτώσεων στο άνεργο άτομο. Κατόπιν τοποθετείται η εργασία σε συνθήκες εκμετάλλευσης υπό τον φόβο της απόλυσης, το οποίο συνάδει με αρκετά από τα δεδομένα που παρουσιάστηκαν προηγούμενα για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης αλλά και την ανοικειοθελή μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική.

Στις επιπτώσεις της ανεργίας στην κοινωνία, αξιολογείται σημαντικά η παραοικονομία με την αδήλωτη εργασία, το οποίο επιβεβαιώνει με αυτόν τον τρόπο και την «εργασία σε συνθήκες εκμετάλλευσης» της προηγούμενης ερώτησης. Ακολούθως φαίνεται ότι αποκτά βαρύτητα η συγκατοίκηση των ενηλίκων ανέργων με τους γονείς τους για την οικονομική υποστήριξή τους. Πρόκειται για έναν παράγοντα που δεν προέκυψε κατά την διάρκεια της έρευνας του θεωρητικού μέρους αλλά φαίνεται ότι τοποθετείται αρκετά ψηλά σε σχέση με τις υπόλοιπες αξιολογικές προτάσεις για τις επιπτώσεις της ανεργίας στην κοινωνία. Ακολουθούν η εισοδηματική ανισότητα και η μετανάστευση στο εξωτερικό τα οποία επιβεβαιώνονται επίσης από την βιβλιογραφία και τα στατιστικά στοιχεία που αναλύθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια.

Στο τρίτο σκέλος αξιολόγησης των επιπτώσεων της ανεργίας, αξιολογούνται αυτές που αφορούν στην οικονομία. Σε μεγαλύτερο βαθμό τοποθετείται η μείωση των εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων, το οποίο πράγματι αποτελεί σημαντική δαπάνη του κράτους. Σε αντίστοιχη βαρύτητα βαθμολογείται η αύξηση των δημοσίων δαπανών για την στήριξη συντάξεων και τις κοινωνικές μεταβιβάσεις σε χρήμα.

Στο σκέλος της έρευνας που αφορά στην αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης όπως αυτές εφαρμόζονται σήμερα, φάνηκε πως αυτές δεν θεωρούνται ιδιαίτερα αποτελεσματικές. Είτε σε γενικό πλαίσιο, σε επίπεδο στρατηγικής (ερώτηση Q19) είτε στο πλαίσιο εξειδικευμένων μέτρων (Q20), οι ερωτηθέντες αξιολογούν περισσότερο αδιάφορη την αποτελεσματικότητά τους. Τα επίπεδα της ανεργίας τα τελευταία χρόνια δεν μπορούν να διαψεύσουν σημαντικά τις πεποιθήσεις αυτές που αποτυπώνονται από την έρευνα, αφού για το έτος 2020 η ανεργία βρισκόταν στο 16,3%.

Τέλος, όσον αφορά στην συσχέτιση του μέτρου του περιορισμού της πολυθεσίας και της πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα, με τις πολιτικές απασχόλησης, τα αποτελέσματα κρίνονται θετικά. Το μέτρο αξιολογείται θετικά για την συμβολή του στην τήρηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, μέσω των ανώτατων ορίων αμοιβών, στην χρηστή δημοσιονομική διαχείριση και την διαφάνεια στην διαχείριση του δημοσίου χρήματος. Ταυτόχρονα κρίνεται θετικά η δυνατότητα που δίνεται στον δημόσιο υπάλληλο να αυξήσει με νόμιμο και διαφανή τρόπο τα εισοδήματά του αλλά και να ενισχύσει την εργασιακή εμπειρία και τις δεξιότητές του.

### 5.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Το σημαντικότερο ενδιαφέρον για μελλοντική έρευνα, το οποίο προκύπτει από την παρούσα διπλωματική εργασία, είναι η «χαρτογράφηση» του βαθμού στον οποίο υλοποιείται η πολλαπλή απασχόληση στο δημόσιο, το εύρος στον οποίο ανήκουν οι φορείς της δεύτερης απασχόλησης αλλά και οι συνηθέστερες κατηγορίες λειτουργών και υπαλλήλων του δημοσίου, που απασχολούνται σε παραπάνω από μία θέσεις με οποιαδήποτε μορφή/σχέση απασχόλησης. Στο πλαίσιο μιας τέτοιας έρευνας, πέραν από την καταγραφή φορέων και είδους απασχόλησης, θα είχε σημασία η καταγραφή του προφίλ των στελεχών του δημοσίου, ειδικά όσον αφορά στον βαθμό, την κατηγορία, αλλά ειδικότερα τα τυπικά προσόντα. Από την παρούσα έρευνα αλλά και την εμπειρία της συντάκτριας του παρόντος από τον έλεγχο, προκύπτει ότι σε μεγάλο ποσοστό, πρόκειται για στελέχη του δημοσίου με σημαντική εμπειρία στο αντικείμενό τους και με αυξημένα τυπικά προσόντα και τίτλους σπουδών.

Άλλη έρευνα που θα είχε ενδιαφέρον σε σχέση με την ανεργία στην Ελλάδα και την εξέλιξή της μέσα στα χρόνια, θα ήταν η καταγραφή των ποσοστών συγκατοίκησης των ενηλίκων ανέργων με τους γονείς τους για την οικονομική υποστήριξή τους. Από την παρούσα έρευνα, τοποθετήθηκε αρκετά ψηλά σε σχέση με τις υπόλοιπες αξιολογικές προτάσεις για τις επιπτώσεις της ανεργίας στην κοινωνία. Συνεπώς θα είχε αξία η άποψη αυτή να αποτυπωθεί στην πραγματική της διάσταση με στατιστικά στοιχεία.

Ομοίως σημαντική φαίνεται η διερεύνηση της εξέλιξης της υπογεννητικότητας στα χρόνια της ύφεσης, ποια τάση παρατηρείται σήμερα και αν τα μέτρα αντιμετώπισής της από το κράτος φέρουν το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Τέλος, ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα έρευνα για την δημόσια οικονομική, θα ήταν η διερεύνηση της εξέλιξης του οικονομικού βάρους που επιφέρει στο κράτος η στήριξη των ασφαλιστικών ταμείων, η τυχόν αύξηση των κοινωνικών μεταβιβάσεων για τη στήριξη ανέργων και ευάλωτων κοινωνικά ομάδων αλλά και η τυχόν αύξηση των δαπανών για την πληρωμή συντάξεων. Τα στοιχεία αυτά, θα είχε ενδιαφέρον αφενός να συσχετιστούν με την εξέλιξη του δημοσίου χρέους, αφετέρου να αξιολογηθούν σε σχέση με την δημοσιονομική πολιτική που αφορά στην αντιμετώπιση τους, ώστε να προκύψει η σημασία και η αξιολόγησή τους.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### 1. Υπεύθυνη Δήλωση ν.1256/1982 και συνημμένος πίνακας για την ανάλυση πρόσθετων αμοιβών.



#### ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

(άρθρο 8 Ν. 1599/1986 και 2, 4, 6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982)

Η ακρίβεια των στοιχείων που υποβάλλονται με αυτή τη δήλωση μπορεί να ελεγχθεί με βάση το αρχείο άλλων υπηρεσιών (άρθρο 8 παρ. 4 Ν. 1599/1986)

ΠΡΟΣ <sup>(1)</sup> :	ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ – ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ «ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΟΛΥΘΕΣΙΑΣ»						
Ο – Η Όνομα:				Επώνυμο:			
Όνομα και Επώνυμο Πατέρα:							
Όνομα και Επώνυμο Μητέρας:							
Ημερομηνία γέννησης <sup>(2)</sup> :							
Τόπος Γέννησης:							
Αριθμός Δελτίου Ταυτότητας:				Α.Φ.Μ.	Τηλ.		
Τόπος Κατοικίας:			Οδός:			Αριθ.	ΤΚ:
Αρ. Τηλεομοιοτύπου (Fax):				Δ/ση Ηλεκτρ. Ταχυδρομείου (Email):			

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις<sup>(3)</sup>, που προβλέπονται από της διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 22 του Ν. 1599/1986, δηλώνω ότι:

Από την κύρια και τις λοιπές θέσεις ή απασχολήσεις ή και συντάξεις εισέπραξα το ποσό των .....ευρώ κατά το ..... (4) εξάμηνο του έτους ..... (4) από τακτικές μηνιαίες αποδοχές ή μηνιαίες συντάξεις κ.λ.π. που αναφέρονται στον επόμενο πίνακα.

Ημερομηνία: .....200.....

Βεβαιώνεται ότι τα πιο πάνω στοιχεία συμφωνούν με τα όμοια που τηρεί η υπηρεσία μας και με αυτά που αναγράφονται στις υπεύθυνες δηλώσεις σε απλό χαρτί που υπέβαλε για το ίδιο χρονικό διάστημα ο ενδιαφερόμενος

Ο – Η Δηλ.....

(Υπογραφή)

Χρονολογία ...../...../200..... Υπογραφή Προϊσταμένου Υπηρεσίας

- (1) Αναγράφεται από τον ενδιαφερόμενο πολίτη ή Αρχή ή η Υπηρεσία του δημόσιου τομέα, που απευθύνεται η αίτηση.
- (2) Αναγράφεται ολογράφως.
- (3) «Όποιος εν γνώσει του δηλώνει ψευδή γεγονότα ή αρνείται ή αποκρύπτει τα αληθινά με έγγραφη υπεύθυνη δήλωση του άρθρου 8 τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών. Εάν ο υπαίτιος αυτών των πράξεων σκόπευε να προσπορίσει στον εαυτόν του ή σε άλλον περιουσιακό όφελος βλάπτοντας τρίτον ή σκόπευε να βλάψει άλλον, τιμωρείται με κάθειρξη μέχρι 10 ετών.
- (4) Να συμπληρωθεί το αντίστοιχο εξάμηνο (Α' ή Β' ) και το έτος, π.χ. Α' εξάμηνο του έτους 2003..

Αριθμός Δήλωσης: 1

Αριθμός Σελίδας: .....

Μηνάς		Αποδοχές κύριας απασχόλησης		Συντάξεις (Ακαθάριστα ποσά)		Π Ρ Ο Σ Θ Ε Τ Ε Σ Α Μ Ο Ι Β Ε Σ											
Α' εξ.	Β' εξ.	Ακαθά-ριστες	Καθαρές	Κύριας Ασφάλισης	Επικουρ. Ασφάλισης	Κωδικός Φορέα	Ποσά		Κωδικός Φορέα	Ποσά		Κωδικός Φορέα	Ποσά		Κωδικός Φορέα	Ποσά	
							Ακαθά-ριστες	Καθαρές		Ακαθά-ριστες	Καθαρές		Ακαθά-ριστες	Καθαρές		Ακαθά-ριστες	Καθαρές
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
I 01	I 07																
Φ 02	A 08																
M 03	Σ 09																
A 04	O 10																
M 05	N 11																
I 06	Δ 12																

Οι πρόσθετες θέσεις που κατέχω και από τις οποίες εισέπραξα αποδοχές ή απολαβές όπως αναγράφονται ανωτέρω κατά στήλη είναι οι εξής:

- α. (στήλες 3-4) ως ..... στο .....
- β. (στήλες 5-6) ως ..... στο .....
- γ. (στήλες 8-9) ως ..... στο .....
- δ. (στήλες 11-12) ως ..... στο .....
- ε. (στήλες 14-15) ως ..... στο ..... στ. (στήλες 17-18) ως .....


Χρονολογία ...../...../200....

**ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ:**

- 1) Ο αριθμός σελίδας θα συμπληρωθεί μόνο αν υπάρχουν περισσότερες από μία, στη δήλωση αυτή σελίδες.
- 2) Οι στήλες 5 και 6 θα συμπληρωθούν με τα συνολικά μηνιαία ποσά κύριας και επικουρικής ασφάλισης αντίστοιχα. Υπογραφή
- 3) Οι στήλες 8-9, 11-12, 14-15, 17-18 συμπληρώνονται ανάλογα με το πλήθος των πρόσθετων αποδοχών. Αν δεν επαρκέσουν οι στήλες να συμπληρωθεί και δεύτερο έντυπο και να αριθμηθούν οι σελίδες.
- 4) Στο κάτω (α' έως στ') θα συμπληρωθεί και η ιδιότητα με την οποία υπηρετείτε(π.χ. ως μέλος Δ. Συμβουλίου.....) και ο φορέας από τον οποίο πληρωθήκατε (π.χ. Υπ. Κοιν. Υπηρεσιών-ΤΕΒΕ). Στα α,β,γ,δ,ε,στ αντιστοιχούν τα ποσά των στηλών 3-4, 5-6, 8-9, 11-12, 14-15, 17-18 5) Τα ποσά συμπληρώνονται στην κατάλληλη σειρά ανάλογα με τον μήνα που αφορούν.
- 6) Τα τετραγώνια της μηχανογράφησης θα συμπληρωθούν από το Μηχανογραφικό Κέντρο.



## 2. Ερωτηματολόγιο

### ΜΕΡΟΣ Α - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το παρόν ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε στελέχη του Ελεγκτικού Συνεδρίου και αποτελεί μέρος της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο: «*Το πρόβλημα της ανεργίας και οι πολιτικές απασχόλησης σε περιόδους ύφεσης: Οι περιορισμοί της πολυθεσίας και ο ρόλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου*», στο πλαίσιο του ΠΜΣ Δημόσια Οικονομική και Πολιτική του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Η συμπλήρωσή του δεν ξεπερνά τα 10 λεπτά και η συμβολή σας είναι σημαντική για την ολοκλήρωση της έρευνάς μου. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για στατιστικούς σκοπούς.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση ή πληροφορία μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στην ηλεκτρονική διεύθυνση [mper-01818@uniwa.gr](mailto:mper-01818@uniwa.gr)

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμμετοχή και τον χρόνο σας.

Θεοδώρα Λύτρα

### **ΜΕΡΟΣ Β – ΚΥΡΙΩΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

#### ΕΝΟΤΗΤΑ Ι – Δημογραφικά Στοιχεία

Q1. Φύλο

1. Άνδρας	<input type="checkbox"/>
2. Γυναίκα	<input type="checkbox"/>

Q2. Ηλικία

1. 25-35 ετών	<input type="checkbox"/>
2. 36-45 ετών	<input type="checkbox"/>
3. 46-55 ετών	<input type="checkbox"/>
4. Άνω των 55 ετών	<input type="checkbox"/>

Q3. Οικογενειακή κατάσταση

1. Έγγαμος	<input type="checkbox"/>
2. Άγαμος	<input type="checkbox"/>
3. Μονογονεϊκή Οικογένεια	<input type="checkbox"/>

Q4. Επίπεδο εκπαίδευσης

1. Υποχρεωτική εκπαίδευση	<input type="checkbox"/>
2. Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο / ΙΕΚ, δημόσια – ιδιωτική Μέση σχολή)	
3. Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι.)	<input type="checkbox"/>

4. Μεταπτυχιακές / Διδακτορικές Σπουδές	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

ΕΝΟΤΗΤΑ II - Χαρακτηριστικά των ερωτώμενων

Q5. Ποια από τις παρακάτω προτάσεις, αντιπροσωπεύει την τρέχουσα κατάσταση απασχόλησής σας;

1. Είμαι Δικαστικός Λειτουργός	<input type="checkbox"/>
2. Είμαι Δικαστικός Υπάλληλος	<input type="checkbox"/>
3. Κάνω πρακτική άσκηση / συμμετέχω σε πρόγραμμα κατάρτισης	<input type="checkbox"/>

Q6. Γνωρίζετε για την δυνατότητα πρόσθετης απασχόλησης, στον βαθμό που αυτή επιτρέπεται, για τους έμμισθους δημοσίους λειτουργούς / υπαλλήλους;

1. Ναι	<input type="checkbox"/>
2. Όχι	<input type="checkbox"/>

Q7. Έχετε ποτέ απασχοληθεί πέραν της κύριας απασχόλησής σας (συμμετοχή σε ομάδα εργασίας ή Διοικητικά Συμβούλια, δεύτερη θέση, διδακτικό έργο, επιτροπές κλπ.) στον φορέα απασχόλησής σας ή σε άλλον, λαμβάνοντας πρόσθετες αμοιβές;

1. Ναι	<input type="checkbox"/>
2. Όχι	<input type="checkbox"/>

Q8. Εάν στην προηγούμενη ερώτηση απαντήσατε «1. Ναι», για πόσο διάστημα συμμετείχατε ;

1. Λιγότερο από ένα μήνα	<input type="checkbox"/>
2. Παραπάνω από 1 μήνες έως λιγότερο από 3 μήνες	<input type="checkbox"/>
3. Παραπάνω από 3 μήνες έως λιγότερο από 6 μήνες	<input type="checkbox"/>
4. Παραπάνω από 6 μήνες έως λιγότερο από 1 χρόνο	<input type="checkbox"/>
5. Παραπάνω από 1 χρόνο	<input type="checkbox"/>

Q9. Γνωρίζετε για τις υποχρεώσεις και τους περιορισμούς που ισχύουν για την πρόσθετη απασχόληση και τις πολλαπλές αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων (άδεια από φορέα κύριας απασχόλησης, ενημέρωση ασφαλιστικού φορέα για την περίπτωση απασχόλησης συνταξιούχου, ανώτατα επιτρεπτά όρια αμοιβών κλπ.);

1. Ναι	<input type="checkbox"/>
2. Όχι	<input type="checkbox"/>

Q10. Γνωρίζετε για την υποχρέωση υποβολής Υ/Δ πρόσθετων αποδοχών (ν.1256/1982) κάθε εξάμηνο, εφόσον έχετε αποδοχές από πρόσθετη απασχόληση;

1. Ναι	<input type="checkbox"/>
2. Όχι	<input type="checkbox"/>

Q11. Εάν στην ερώτηση «7. Έχετε ποτέ απασχοληθεί πέραν της κύριας απασχόλησής σας ... λαμβάνοντας πρόσθετες αμοιβές;» απαντήσατε «1.Ναι» ποιος ήταν ο τομέας στον οποίο απασχοληθήκατε; (Επιτρέπονται πολλαπλές απαντήσεις )

1. Διδασκαλία/απασχόληση σε Εκπαιδευτικό Οργανισμό / Ίδρυμα / Επιμορφωτικό Ινστιτούτο	<input type="checkbox"/>
2. Απασχόληση σε ομάδες εργασίας & επιτροπές που συστάθηκαν από τον φορέα της κύριας απασχόλησής μου.	<input type="checkbox"/>
3. Συμμετοχή σε Διοικητικό Συμβούλιο ως Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, μέλος κλπ.	<input type="checkbox"/>
4. Απασχόληση σε Ανεξάρτητες Αρχές.	<input type="checkbox"/>

Q12. Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης, ποια ήταν τα κίνητρα για την πρόσθετη απασχόλησή σας; (Επιτρέπονται πολλαπλές απαντήσεις )

1. Για να αυξήσω το εισόδημά μου.	<input type="checkbox"/>
2. Επειδή με ενδιαφέρει το αντικείμενο της πρόσθετης απασχόλησης και επιδιώκω να ασχοληθώ αποκλειστικά με αυτό.	<input type="checkbox"/>
3. Για να αποκτήσω επιπλέον εργασιακή εμπειρία/προσόντα κλπ.	<input type="checkbox"/>
4. Επειδή μου αρέσει να ασχολούμαι με πολλά πράγματα.	<input type="checkbox"/>

Q13. Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που...

Παρακαλώ αξιολογήστε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: (5=Πολύ σημαντική, 4= Αρκετά Σημαντική, 3= Αδιάφορη, 2= Λίγο σημαντική, 1= Καθόλου Σημαντική )					
	Καθόλου Σημαντική			Πολύ Σημαντική	
1..μου παρέχει εργασιακή ασφάλεια.	1	2	3	4	5
2..μου παρέχει ικανοποιητικές/υψηλές αποδοχές.	1	2	3	4	5
3..μου παρέχει προοπτικές εξέλιξης.	1	2	3	4	5
4..είναι ενδιαφέρουσα.	1	2	3	4	5
5..μου επιτρέπει να είμαι ανεξάρτητος.	1	2	3	4	5
6..μου επιτρέπει να βοηθώ συνανθρώπους μου.	1	2	3	4	5
7..είναι χρήσιμη στην κοινωνία.	1	2	3	4	5
8..μου επιτρέπει να έρχομαι σε επαφή με άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4	5

Q14. Και ποια συνθήκη από τα παρακάτω ισχύει όσον αφορά την παρούσα εργασιακή σας σχέση; (Η ερώτηση αφορά στην κύρια απασχόληση και όχι την δεύτερη εάν τυχόν υπάρχει)

Παρακαλώ συμπληρώστε το βαθμό συμφωνίας σας ή διαφωνίας σας για κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: (5= Συμφωνώ απόλυτα, 4 =Συμφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ, 2= Διαφωνώ , 1= Διαφωνώ απόλυτα)					
	Διαφωνώ απόλυτα			Συμφωνώ απόλυτα	
1. Η εργασία μου είναι εξασφαλισμένη.	1	2	3	4	5
2. Το εισόδημά μου είναι ικανοποιητικό / υψηλό.	1	2	3	4	5
3. Έχω προοπτικές εξέλιξης στην εργασία μου.	1	2	3	4	5
4. Η εργασία μου είναι ενδιαφέρουσα.	1	2	3	4	5
5. Μπορώ να είμαι ανεξάρτητος κατά την άσκηση της εργασίας μου.	1	2	3	4	5
6. Κατά την άσκηση της εργασίας μου μπορώ να βοηθώ τους συνανθρώπους μου.	1	2	3	4	5
7. Στην εργασία μου έρχομαι σε προσωπική επαφή με άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4	5
8. Η εργασία μου είναι χρήσιμη στην κοινωνία.	1	2	3	4	5

**ΕΝΟΤΗΤΑ II – Ερωτήσεις σχετικά με τις έννοιες της ανεργίας και της απασχόλησης**

Q15. Ακολουθεί λίστα με αίτια που αυξάνουν την ανεργία. Παρακαλώ αξιολογήστε, κατά την άποψή σας, τον βαθμό στον οποίο επιβαρύνει η κάθε πρόταση το πρόβλημα της ανεργίας, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: (5=Πάρα πολύ, 4= Πολύ, 3= Αρκετά, 2= Λίγο, 1= Καθόλου )

	Καθόλου			Πάρα πολύ	
1. Οικονομική κρίση.	1	2	3	4	5
2. Έλλειψη επενδύσεων.	1	2	3	4	5
3. Χρήση νέων τεχνολογιών και αυτοματοποιήσεων στην παραγωγική διαδικασία.	1	2	3	4	5
4. Απουσία επαγγελματικού προσανατολισμού ώστε να επιλέγονται επαγγέλματα με αυξημένη ζήτηση.	1	2	3	4	5
5. Επικράτηση μονοπωλίων/ολιγοπωλίων και κλείσιμο μικρών επιχειρήσεων.	1	2	3	4	5
6. Μεταναστευτικές Ροές.	1	2	3	4	5
7. Αστυφιλία (υπερβολική προσφορά εργατικού δυναμικού στα αστικά κέντρα).	1	2	3	4	5
8. Αναποτελεσματικές πολιτικές απασχόλησης.	1	2	3	4	5

Q16. Ακολουθεί λίστα με κάποιες από τις επιπτώσεις της ανεργίας στο άτομο. Παρακαλώ αξιολογήστε, κατά την άποψή σας, τον βαθμό στον οποίο η κάθε κατάσταση επιβαρύνει το άνεργο άτομο, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: (5=Πάρα πολύ, 4= Πολύ, 3= Αρκετά, 2= Λίγο , 1= Καθόλου )

	Καθόλου			Πάρα πολύ	
	1	2	3	4	5
1. Πρόβλημα επιβίωσης.	1	2	3	4	5
2. Ψυχολογικές επιπτώσεις (άγχος, φόβος, ανασφάλεια, απογοήτευση, κατάθλιψη).	1	2	3	4	5
3. Εγκατάλειψη προσπαθειών για επιμόρφωση, εξέλιξη κλπ.	1	2	3	4	5
4. Κλονισμός της εμπιστοσύνης στο κράτος πρόνοιας.	1	2	3	4	5
5. Εργασία σε συνθήκες εκμετάλλευσης υπό τον φόβο της απόλυσης (απλήρωτες υπερωρίες, αδήλωτη εργασία κλπ.).	1	2	3	4	5
6. Επιπτώσεις στην υγεία (καρδιαγγειακές παθήσεις, εγκεφαλικά, αυτοκτονίες).	1	2	3	4	5
7. Αύξηση καταχρήσεων (κατανάλωση αλκοόλ, ναρκωτικών ουσιών κλπ.).	1	2	3	4	5
8. Περιθωριοποίηση του ατόμου, προβλήματα στις οικογενειακές & διαπροσωπικές σχέσεις.	1	2	3	4	5

Q17. Ακολουθεί λίστα με κάποιες από τις επιπτώσεις της ανεργίας στην κοινωνία. Παρακαλώ αξιολογήστε, κατά την άποψή σας, τον βαθμό στον οποίο η κάθε κατάσταση επιβαρύνει το κοινωνικό σύνολο, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: (5=Πάρα πολύ, 4= Πολύ, 3= Αρκετά, 2= Λίγο , 1= Καθόλου )

	Καθόλου			Πάρα πολύ	
	1	2	3	4	5
1. Εισοδηματική ανισότητα (κοινωνικό χάσμα ανέργου-εργαζομένου).	1	2	3	4	5
2. Αύξηση εγκληματικότητας.	1	2	3	4	5
3. Διαταραχή κοινωνική συνοχής.	1	2	3	4	5
4. Παραοικονομία, αδήλωτη εργασία.	1	2	3	4	5
5. Υπογεννητικότητα.	1	2	3	4	5
6. Συγκατοίκηση ενηλίκων ανέργων με τους γονείς τους για οικονομική υποστήριξη των πρώτων.	1	2	3	4	5
7. Μετανάστευση στο εξωτερικό για εύρεση εργασίας.	1	2	3	4	5

Q18. Ακολουθεί λίστα με κάποιες από τις επιπτώσεις της ανεργίας στην οικονομία. Παρακαλώ αξιολογήστε, κατά την άποψή σας, τον βαθμό στον οποίο η κάθε πρόταση επιβαρύνει την οικονομία, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: (5=Πάρα πολύ, 4= Πολύ, 3= Αρκετά, 2= Λίγο , 1= Καθόλου )

	Καθόλου			Πάρα πολύ	
	1	2	3	4	5
1. Μείωση εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων (λόγω μείωσης στην είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών).	1	2	3	4	5
2. Αύξηση στις κοινωνικές μεταβιβάσεις σε χρήμα (λόγω επιδομάτων ανεργίας).	1	2	3	4	5
3. Αύξηση του ποσοστού των δημοσίων δαπανών για συντάξεις (λόγω της μείωσης εσόδων των ασφαλιστικών ταμείων).	1	2	3	4	5
4. Αύξηση των δημοσίων δαπανών για προώθηση ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης (π.χ. χρηματοδότηση προγραμμάτων για υποβοήθηση της εύρεσης εργασίας, υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα κλπ.).	1	2	3	4	5

Q19. Με την ευρεία έννοια, οι πολιτικές απασχόλησης είναι μέτρα που λαμβάνονται από το Κράτος ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα και να ενισχυθεί η ποσότητα της απασχόλησης. Ακολουθούν επιγραμματικά κάποιες από τις παρακάτω πολιτικές απασχόλησης, όπως εφαρμόζονται σήμερα.

Παρακαλώ βαθμολογήστε, κατά την άποψή σας, την αποτελεσματικότητά τους ως προς τον σκοπό τους, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα (5= Πολύ Αποτελεσματική, 4 = Αρκετά Αποτελεσματική, 3= Αδιάφορη, 2= Λίγο Αποτελεσματική, 1= Καθόλου Αποτελεσματική)

	Καθόλου Αποτελεσματική			Πολύ Αποτελεσματική	
	1	2	3	4	5
1. Σύστημα αποζημίωσης ανεργίας (αποζημίωση απόλυσης, επίδομα κλπ.).	1	2	3	4	5
2. Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (εργασιακά δικαιώματα, κυρώσεις για παραβάσεις αυτών κλπ.).	1	2	3	4	5
3. Ύπαρξη ελάχιστων αμοιβών.	1	2	3	4	5
4. Σύστημα εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (π.χ. Επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών κλπ.).	1	2	3	4	5
5. Νομοθεσία περί άνισης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας (φύλλο/εθνότητα/ηλικία).	1	2	3	4	5
6. Νομοθεσία για τον περιορισμό πολυθεσίας, πολυαπασχόλησης και θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών στο δημόσιο τομέα.	1	2	3	4	5

Q20. Τα μέτρα που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ερώτηση, εξειδικεύονται στις παρακάτω ενέργειες της πολιτικής απασχόλησης.

Παρακαλώ βαθμολογήστε, κατά την άποψή σας, την αποτελεσματικότητά τους ως προς τον σκοπό τους, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: κλίμακα (5= Πολύ Αποτελεσματική, 4 = Αρκετά Αποτελεσματική, 3= Αδιάφορη, 2= Λίγο Αποτελεσματική, 1= Καθόλου Αποτελεσματική)

	Καθόλου Αποτελεσματική			Πολύ Αποτελεσματική	
	1	2	3	4	5
1. Αντιστάθμισμα της εξόδου από την αγορά εργασίας (επιδόματα ανεργίας).	1	2	3	4	5
2. Προστασία των θέσεων εργασίας (νομοθετημένες διαδικασίες για την πρόσληψη/απόλυση).	1	2	3	4	5
3. Προστασία των αμοιβών (περιορίζει τους εργοδότες από το να καθορίσουν «αναξιοπρεπείς» αμοιβές).	1	2	3	4	5
4. Υποβοήθηση της εύρεσης θέσεων εργασίας (αύξηση ευκαιριών απασχόλησης).	1	2	3	4	5
5. Υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα (επιδότηση κόστους απασχόλησης).	1	2	3	4	5
6. Άμεση δημιουργία θέσεων βραχυχρόνιας διάρκειας στο δημόσιο τομέα (θέσεις με τον ελάχιστο μισθό και περιορισμένη διάρκεια στο Δημόσιο και σε ΜΚΟ).	1	2	3	4	5
7. Βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού (προγράμματα κατάρτισης και επανεκπαίδευσης).	1	2	3	4	5
8. Περιορισμοί στην 2 <sup>η</sup> απασχόληση στο δημόσιο τομέα.	1	2	3	4	5

Q21. Οι παρακάτω προτάσεις εκφράζουν τις πολιτικές απασχόλησης όσον αφορά το αντιστάθμισμα της εξόδου από την αγορά εργασίας. Ο κύριος στόχος των επιδομάτων ανεργίας είναι η διατήρηση του βιοτικού επιπέδου των ανέργων και η αποφυγή του κινδύνου φτωχοποίησης τους.

Παρακαλώ συμπληρώστε το βαθμό συμφωνίας σας ή διαφωνίας σας για κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: : (5= Συμφωνώ απόλυτα, 4 =Συμφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ, 2= Διαφωνώ , 1= Διαφωνώ απόλυτα)

	Διαφωνώ απόλυτα			Συμφωνώ απόλυτα	
1. Η ισχύουσα πολιτική επιδομάτων ανεργίας επιτρέπει στον άνεργο να διατηρήσει το βιοτικό του επίπεδο για το διάστημα ανεργίας.	1	2	3	4	5
2. Το σύστημα αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης είναι δίκαιο και ικανοποιητικό.	1	2	3	4	5
3. Το σύστημα αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης επιβαρύνει υπερβολικά τις επιχειρήσεις.	1	2	3	4	5
4. Το ισχύον επίδομα ανεργίας επιτρέπει στον άνεργο να αφιερώσει τον απαραίτητο χρόνο ώστε να αναζητήσει εργασία σύμφωνα με τις δεξιότητές του.	1	2	3	4	5
5. Η διάρκεια του επιδόματος ανεργίας λειτουργεί ανασταλτικά στην αναζήτηση εργασίας.	1	2	3	4	5
6. Για την διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ηλικία του ανέργου ώστε να αυξάνεται το επιδοτούμενο διάστημα για μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα.	1	2	3	4	5
7. Τα νεότερα σε ηλικία άτομα είναι πιο περιζήτητα στην αγορά εργασίας.	1	2	3	4	5
8. Τα υψηλά επιδόματα ανεργίας αποτελούν αντικίνητρο εύρεσης εργασίας.	1	2	3	4	5
9. Τα προγράμματα κατάρτισης & επανεκπαίδευσης έχουν σημαντικά θετικά αποτελέσματα καθώς ενισχύουν την ένταξη των ανέργων στην απασχόληση και τους παρέχουν την δυνατότητα πρόσβασής σε μόνιμες θέσεις, μέσω ενίσχυσης των δεξιοτήτων τους.	1	2	3	4	5



Q22. Με τα μέτρα για την προστασία των θέσεων εργασίας, το κράτος ρυθμίζει τις διαδικασίες που θα πρέπει να τηρούνται όταν οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν ή απολύουν εργαζόμενους.

Παρακαλώ συμπληρώστε το βαθμό συμφωνίας σας ή διαφωνίας σας για κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: : (5= Συμφωνώ απόλυτα, 4 =Συμφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ, 2= Διαφωνώ , 1= Διαφωνώ απόλυτα)

	Διαφωνώ απόλυτα			Συμφωνώ απόλυτα	
	1	2	3	4	5
1. Η δυνατότητα δοκιμαστικής εργασίας ευνοεί περισσότερο τον εργοδότη.	1	2	3	4	5
2. Η διάρκεια της απαιτούμενης προειδοποίησης σε περιπτώσεις πρόωρης λήξης της σύμβασης εργασίας, παρέχει στον εργαζόμενο την δυνατότητα να αναζητήσει άμεσα νέα εργασία.	1	2	3	4	5
3. Οι διαδικασίες για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων προστατεύουν σημαντικά τους εργαζόμενους.	1	2	3	4	5
4. Οι κυρώσεις για άδικη απόλυση είναι όσο αυστηρές χρειάζεται για να λειτουργήσουν αποτρεπτικά για την εργοδοσία.	1	2	3	4	5
5. Οι προϋποθέσεις που ισχύουν για την χρήση προσωρινών συμβάσεων ή συμβάσεων ορισμένου χρόνου από μία επιχείρηση είναι τέτοιες, ώστε να μην γίνεται κατάχρηση αυτών των σχέσεων εργασίας από τους εργοδότες.	1	2	3	4	5

Q23. Οι παρακάτω προτάσεις εκφράζουν τις πολιτικές απασχόλησης όσον αφορά την αύξηση της απασχόλησης. Ο κύριος στόχος τους είναι ο περιορισμός του συνολικού εργασιακού κόστους με αποτέλεσμα την τόνωση της ζήτησης για εργασία (δημιουργία νέων θέσεων εργασίας).

Παρακαλώ συμπληρώστε το βαθμό συμφωνίας σας ή διαφωνίας σας για κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: : (5= Συμφωνώ απόλυτα, 4 =Συμφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ, 2= Διαφωνώ , 1= Διαφωνώ απόλυτα)

	Διαφωνώ απόλυτα			Συμφωνώ απόλυτα	
	1	2	3	4	5
1. Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών και η επιδότηση μισθού συμβάλλει στην αύξηση θέσεων εργασίας.	1	2	3	4	5
2. Το κόστος απόλυσης εργαζόμενων μειώνει τα κίνητρα των επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.	1	2	3	4	5
3. Το κόστος απόλυσης εργαζόμενων αποτρέπει τις επιχειρήσεις από το να προσλάβουν άτομα με μόνιμες (αορίστου χρόνου) συμβάσεις.	1	2	3	4	5
4. Οι αρμόδιοι φορείς και οι κρατικές υπηρεσίες υποβοήθησης της εύρεσης θέσεων εργασίας (π.χ. ΟΑΕΔ, Γραφεία Διασύνδεσης Πανεπιστημίων και ΤΕΙ, Γραφεία ενημέρωσης ανέργων και εργαζομένων κοινωνικών εταίρων,	1	2	3	4	5

Υπηρεσίες συμβουλευτικής επιχειρηματικότητας δήμων ή άλλων φορέων) λειτουργούν αποτελεσματικά ως προς τον σκοπό τους.					
5. Τα προγράμματα υποβοήθησης της εύρεσης θέσεων εργασίας κοστίζουν περισσότερο από όσο βοηθούν στην καταπολέμηση της ανεργίας.	1	2	3	4	5

Q24. Οι παρακάτω προτάσεις αφορούν απόψεις για τον περιορισμό της πολυθεσίας και της πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα καθώς και την θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών για τους δημόσιους / δικαστικούς λειτουργούς και υπαλλήλους.

Παρακαλώ συμπληρώστε το βαθμό συμφωνίας σας ή διαφωνίας σας για κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις, χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα: : (5= Συμφωνώ απόλυτα, 4 =Συμφωνώ, 3= Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ, 2= Διαφωνώ , 1= Διαφωνώ απόλυτα)

	Διαφωνώ απόλυτα			Συμφωνώ απόλυτα	
	1	2	3	4	5
1. Ο περιορισμός της πολυθεσίας και της πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα συμβάλλει στην τήρηση της κοινωνικής δικαιοσύνης.					
2. Η θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών στο δημόσιο τομέα συνεισφέρει στην χρηστή δημοσιονομική διαχείριση.	1	2	3	4	5
3. Η θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών στο δημόσιο τομέα ενισχύει τη διαφάνεια στην διαχείριση του δημοσίου χρήματος.	1	2	3	4	5
4. Η θέσπιση ανωτάτων ορίων απολαβών στο δημόσιο τομέα λειτουργεί αποτρεπτικά στην προσπάθεια για πολλαπλή απασχόληση εντός του δημοσίου τομέα.	1	2	3	4	5
5. Οι περιορισμοί πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης αποσκοπούν στο να μην καταλαμβάνονται καταχρηστικά οι θέσεις του δημοσίου από ήδη απασχολούμενους σε αυτό.	1	2	3	4	5
6. Οι περιορισμοί πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης συμβάλλουν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.	1	2	3	4	5
7. Η δυνατότητα πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα παρέχει την ευκαιρία στον δημόσιο υπάλληλο να αυξήσει τα εισοδήματά του με νόμιμο και διαφανή τρόπο.	1	2	3	4	5
8. Η δυνατότητα πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης στο δημόσιο τομέα παρέχει την ευκαιρία στον δημόσιο υπάλληλο να αυξήσει την εργασιακή του εμπειρία και να αποκτήσει νέες δεξιότητες.	1	2	3	4	5
9. Η δυνατότητα πολυθεσίας και πολυαπασχόλησης παρέχει στο δημόσιο τομέα την ευελιξία να αξιοποιεί τα στελέχη του σε διαφορετικές θέσεις.	1	2	3	4	5

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση

#### Βιβλία

- Βαβούρας, Ι., (2013). Οικονομική Πολιτική. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, σσ.45-50, 345-390.
- Βαβούρας, Ι., (2016). Πολιτική Οικονομικής Ανάπτυξης: Οικονομική και Θεσμική Προσέγγιση. 2<sup>η</sup> έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Βαβούρας, Ι. & Βαβούρα, Χ., (2019α). Οικονομική Πολιτική. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, σσ., 357-401.
- Ζαφειρόπουλος, Κ., (2015). Πως Γίνεται μια Επιστημονική Εργασία; 2η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Μαδιανός, Μ. & Οικονόμου, Μ., (2014). Ελληνική Κρίση, “Εθνική” Κατάθλιψη και Ασκήσεις Επιβίωσης. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Μαραγκού, Γ. (Επιμελήτης) (2016). Ελεγκτικό Συνέδριο, Μελέτες - Συμβολές - Διαγράμματα - Νομολογία - Υποδείγματα. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μηλιώνης, Ν. (2002). Ο Θεσμικός Ρόλος Του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2011α). Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής. 2η έκδ. Αθήνα: Διόνικος.
- Σακελλαρόπουλος, Θ., (Επιμέλεια) (2011β). Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αθήνα: Διόνικος.
- Boijas, G.J. (2016). Τα οικονομικά της εργασίας. 2η έκδ. Αθήνα: Κριτική.
- Esping-Andersen, G., Gallie, D., Myles, J. and Hemerijck, A. (2006). Γιατί Χρειαζόμαστε Ένα Νέο Κοινωνικό Κράτος. Αθήνα: Διόνικος.

## Άρθρα

- Αθανασίου, Λ., Ζερβού, Φ. & Κώτση, Α. (2009). Οικονομική και Δημογραφική Βιωσιμότητα του Κοινωνικοασφαλιστικού Συστήματος. *repository.kepe.gr*, (57), p.47. Διαθέσιμο σε: <<http://hdl.handle.net/20.500.12036/1090>> [Ανακτήθηκε Φεβ. 2021].
- Αργεΐτης, Γ., Δαφέρμος, Γ. & Νικολαΐδη, Μ. (2011). Κρίση Δημόσιου Χρέους στην Ελλάδα. ResearchGate, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, pp.23, 51, 53. Διαθέσιμο σε: <<https://cutt.ly/mvnv6XO2>> [Ανακτήθηκε Φεβ. 2021].
- Βαβούρας, Ι. & Βαβούρα, Χ., (2019β). Σημειώσεις Διαλέξεων Μαθήματος: Οικονομική Ολοκλήρωση/Οικονομική Πολιτική και Ολοκλήρωση.
- Βαρδαλαχάκης, Ι.,( 2018). Τα Οικονομικά της Ανεργίας: Θεωρητική και Εμπειρική Διερεύνηση. Ph.D. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Διαθέσιμο σε: <<http://ikee.lib.auth.gr/record/297107?ln=el>> [Ανακτήθηκε Οκτ. 2021].
- Δεπάστας, Χ. (Απρίλιος – Ιούνιος 2019). Ψυχική Υγεία και Κοινωνικοοικονομική Κρίση: Το Παράδειγμα της Ελλάδας. Το Βήμα του Ασκληπιού 18, (2). Διαθέσιμο σε: <<https://www.vima-askliriu.gr/articles/152/>> [Ανακτήθηκε Ιουν. 2021].
- Δημουλάς & Μιχαλοπούλου (2008). Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, Η περίπτωση των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων στους Νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Διαθέσιμο σε: <[https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_28.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_28.pdf)> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].
- Διανέοσις (2016). Ανεργία των Νέων στην Ελλάδα. Αθήνα: Διανέοσις. Διαθέσιμο σε: <<https://www.dianeosis.org/research/anergia-neon/>> [Ανακτήθηκε Οκτ. 2021].
- ΕΙΕΑΔ, 2020. Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Διαθέσιμο σε: <<http://www.eiead.gr>> [Ανακτήθηκε Ιουν. 2021].
- ΕΛ.ΣΤΑΤ., (2019α). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού -Πληθυσμός, Εκπαίδευση, Κατάσταση Απασχόλησης (1981 - 2019). Ετήσιες χρονοσειρές Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2019. Ελληνική Στατιστική Αρχή. Διαθέσιμο σε: <<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->> [Ανακτήθηκε Ιαν. 2021].

ΕΛ.ΣΤΑΤ. (2019β). Ad hoc Έρευνα για τον Συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας (Ad hoc 2018) / 2018. Ελληνική Στατιστική Αρχή. Διαθέσιμο σε:

<<https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO31/-> > [Ανακτήθηκε Μάρτ. 2021].

ΕΛ.ΣΤΑΤ., (2019γ). Άνθρωποι σε Κίνηση. Στατιστικές για την Κινητικότητα στην Ευρώπη.

Αθήνα: ΕΛ.ΣΤΑΤ.-Eurostat. Διαθέσιμο σε:

<<https://www.statistics.gr/infograph/eumove/index.html?lang=el>> [Ανακτήθηκε Σεπτ. 2021].

ΕΛ.ΣΤΑΤ., (2020α). Συνοπτική Έκθεση Ποιότητας για Χρήστες, Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Διαθέσιμο σε: <<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/-> > [Ανακτήθηκε Μάρτ. 2021].

ΕΛ.ΣΤΑΤ., (2020β). Εργατικό Δυναμικό (Τριμηνιαία). Ελληνική Στατιστική Αρχή. Διαθέσιμο

σε: <<https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO01/->> [Ανακτήθηκε Απρ. 2021].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016). Ευρωπαϊκό Εξάμηνο Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο. Ενεργητικές

Πολιτικές για την Αγορά Εργασίας. Διαθέσιμο σε: <[https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_el)>

[Ανακτήθηκε Μάρτ. 2021].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017). Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου,

Απασχόληση των Νέων. Διαθέσιμο σε: <[https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills\\_el](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_el)>

[Ανακτήθηκε Μάρτ. 2021].

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020: Αξιολόγηση της Προόδου Σχετικά με

τις Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις, την Πρόληψη και τη Διόρθωση των Μακροοικονομικών

Ανισοροπιών, και Αποτελέσματα των Εμπεριστατωμένων Επισκοπήσεων Βάσει του

Κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1176/2011. Βρυξέλλες. Διαθέσιμο σε: <[https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020SC0507)

[lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020SC0507](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020SC0507) > [Ανακτήθηκε Απρ. 2021].

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2018). Gig economy & Οικονομία του Διαμοιρασμού: Νέες τάσεις της

Οικονομίας και της Αγοράς Εργασίας. Διαθέσιμο σε: <[https://imegsevee.gr/nea/gig-economy-οικονομία-το-διαμοιρασμού-νέες-τάσεις-της-οικονομίας-και-της-αγοράς-εργασίας/#\\_ftn1](https://imegsevee.gr/nea/gig-economy-οικονομία-το-διαμοιρασμού-νέες-τάσεις-της-οικονομίας-και-της-αγοράς-εργασίας/#_ftn1)>

[Ανακτήθηκε Μάιο 2021].

- INE ΓΣΕΕ (2019). Περιοδική έκδοση ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Μισθωτή εργασία & Ανεργοί (στοιχεία ΕΡΓΑΝΗ & ΟΑΕΔ), Τεύχος 245, σελ.5. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. Αθήνα: ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε. Διαθέσιμο σε: <<https://www.inegsee.gr/>> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].
- INE ΓΣΕΕ (2020). Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2020. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. Αθήνα: ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε. Διαθέσιμο σε: <<https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2020-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].
- Ιωάννου Χ. (1991). Η Δεύτερη Απασχόληση στην Ελληνική Αγορά Εργασίας: Κριτική Παρουσίαση της μελέτης των Κ.Κασιμάτη και Άλισον Ε.; Η Μορφολογία της Δεύτερης Απασχόλησης. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 81 (81) 141-158. Doi: <https://doi.org/10.12681/grsr.595> [Ανακτήθηκε Σεπτ. 2021].
- Κάτσας, Γ., (2010). Η κοινωνική παθολογία της ανεργίας. ΕΓΚΕΦΑΛΟΣ, Αρχεία Νευρολογίας και Ψυχιατρικής, (Τόμος 47, Τεύχος 4,). Διαθέσιμο σε: <<http://www.encephalos.gr/full/47-4-06g.htm>> [Ανακτήθηκε Ιαν. 2021].
- Κατσορίδας , Δ. & Λεχουρίτης, Γ., (2010). Οι κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας. ΕΓΚΕΦΑΛΟΣ, Αρχεία Νευρολογίας και Ψυχιατρικής, (Τόμος 47, Τεύχος 4). Διαθέσιμο σε: <<http://www.encephalos.gr/full/47-4-05g.htm>> [Ανακτήθηκε Ιαν. 2021].
- Κονομής (2019). Αναφύομενα ζητήματα κατά την Εκδίκαση από το Ελεγκτικό Συνέδριο των Διαφορών από Καταλογισμούς Αχρεωστήτως Λαβόντων. In: . [online] Ορθή Διαχείριση του Δημοσίου Χρήματος. Διάλογος του Ελεγκτικού Συνεδρίου με τις άλλες Δικαιοδοσίες. Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών. Διαθέσιμο σε: <<http://www.esdi.gr/nex/index.php/el/2015-07-21-12-01-18/2019>> [Ανακτήθηκε Απρ. 2021].
- Κούγιας (2016). Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις. ΕΕΚΠ, Κοινωνική Πολιτική, (Τεύχος 6, σ.85-109). Διαθέσιμο σε: <<http://dx.doi.org/10.12681/sp.10882>> [Ανακτήθηκε Ιούν. 2021].
- Λαζαρέτου, Σ., (2016). Φυγή Ανθρώπινου Κεφαλαίου: Η Σύγχρονη Τάση Μετανάστευσης των Ελλήνων στα Χρόνια της Κρίσης. Τράπεζα της Ελλάδος, Οικονομικό Δελτίο, Τεύχος 43, σσ.33–54.
- ΟΟΣΑ/Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τα Συστήματα και τις Πολιτικές Υγείας (2019α), Ελλάδα: Προφίλ Υγείας 2019, Η Κατάσταση της Υγείας στην ΕΕ, ΟΟΣΑ, Παρίσι/Ευρωπαϊκό

Παρατηρητήριο για τα Συστήματα και τις Πολιτικές Υγείας, Βρυξέλες. Διαθέσιμο σε: <  
[https://www.ec.europa.eu/health/state/country\\_profiles\\_el](https://www.ec.europa.eu/health/state/country_profiles_el) > [Ανακτήθηκε Απρ. 2021].

Πολιτικές Απασχόλησης, n.d. . [ebook] Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών. Δεν αναφέρεται ο  
συγγραφέας ή η ημ/νία. Διαθέσιμο σε:  
<<https://eclass.upatras.gr/modules/document/index.php?course=ECON1386&download=/5cd4573bwcDT/5e8746eambrc.pdf>> [Ανακτήθηκε Ιαν. 2021].

Πρακτικά των συνεδριάσεων της Α' Συνόδου της Α' Βουλευτικής περιόδου, 1927, Τόμος Β.  
Αθήνα: Βουλή των Ελλήνων. Διαθέσιμο σε: <<https://library.parliament.gr/>>

Πρεβεδούρου (2013). Το Δικαίωμα Προηγούμενης Ακρόασης (Γενικό Διοικητικό Δίκαιο. 30-12-  
2013, 11-04-2016) - Ευγενία Πρεβεδούρου. [online] Ευγενία Πρεβεδούρου. Διαθέσιμο σε:  
<<https://www.prevedourou.gr/το-δικαίωμα-προηγούμενης-ακρόασης-γε-2/> > [Ανακτήθηκε  
Απρ. 2021].

ΣΕΒ (2017). ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Τάσεις και Προκλήσεις για Επιχειρήσεις &  
Εργαζόμενους. Αθήνα: ΣΕΒ. Διαθέσιμο σε:  
<[https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/50583/SPECIAL\\_REPORT\\_MELLON\\_ERGASIA.18\\_10\\_2017\\_final.pdf](https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/50583/SPECIAL_REPORT_MELLON_ERGASIA.18_10_2017_final.pdf)> [Ανακτήθηκε Απρ. 2021].

Ψηφιακή Βιβλιοθήκη Νεοελληνικών Σπουδών Ανέμη. Εφετηρίς του Βασιλείου της Ελλάδος, διά  
το έτος 1837, παρά του Ιατρού Α.Ι.Κλάδου. Almanach. Εν Αθήναις: Βασιλική Τυπογραφία και  
Λιθογραφία. Διαθέσιμο σε: <<https://anemi.lib.uoc.gr/metadata/e/8/c/metadata-01-0000515.tkl/>> [Ανακτήθηκε Δεκ. 2020].

## **Ξενόγλωσση**

Borowczyk-Martins, D. (2017). Why does part-time employment increase in recessions?.  
wol.iza.org, IZA World of Labor 2017: 397 Διαθέσιμο στο: <doi: 10.15185/izawol.397>  
[Ανακτήθηκε Μάιο 2021]

Cahuc, P. (2019). Short-time Work Compensation Schemes and Employment. IZA World of  
Labor 2019:11 <doi: 10.15185/izawol.11.v2> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021]

- European Union (2012). EUR-Lex - 52012DC0173 - EN - EUR-Lex. [online] Europa.eu. Διαθέσιμο σε: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52012DC0173>> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].
- European Union (2020). The Life of Women and Men in Europe. [online] . Διαθέσιμο σε: <<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-1.html?lang=en>> [Ανακτήθηκε Μάρτ. 2021].
- European Commission (2021). Employment, Social Affairs & Inclusion. Tax and benefits database. [online] Διαθέσιμο σε: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3197&langId=en>> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].
- Eurostat (2017). Handbook on Methodology of Modern Business Statistics. [ebook] CROS, Collaboration in Research and Methodology for Official Statistics. Διαθέσιμο σε: <[https://ec.europa.eu/eurostat/cros/print/book/export/html/12879\\_en](https://ec.europa.eu/eurostat/cros/print/book/export/html/12879_en)> [Ανακτήθηκε Ιούλ. 2021].
- ISSP Research Group (2017): International Social Survey Programme: Work Orientations IV ISSP 2015. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0, doi: 10.4232/1.12848, Διαθέσιμο σε: <<https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/>> [Ανακτήθηκε Ιαν. 2021]
- Labrianidis, L. & Vogiatzis, N. (2012). Highly Skilled Migration: What Differentiates the “Brains” Who Are Drained from Those Who Return in the Case of Greece? Population, Space and Place, [online] 19(5), pp.472–486. Διαθέσιμο σε: <<https://doi.org/10.1002/psp.1726>> [Ανακτήθηκε Μάρτ. 2021].
- Metropolitan Life Insurance Company (2019). The Gig Economy: Opportunities, Challenges, and Employer Strategies. Διαθέσιμο σε: <[https://www.metlife.com/content/dam/metlifecom/us/ebts/pdf/MetLife\\_EBTS-GigReport\\_2019.pdf](https://www.metlife.com/content/dam/metlifecom/us/ebts/pdf/MetLife_EBTS-GigReport_2019.pdf)> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].
- OECD (2008), Jobs for Youth (Des emplois pour les jeunes) NETHERLANDS, Paris, OECD Publications, Διαθέσιμο σε: <<https://doi.org/10.1787/9789264041295-en>>. [Ανακτήθηκε Σεπτ. 2021].



OECD (2020α), OECD Labour Force Statistics 2020, Paris, OECD Publishing, p.14. Διαθέσιμο σε: <<https://doi.org/10.1787/5842cc7f-en>> [Ανακτήθηκε Μάρτ. 2021].

OECD (2020β), OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis, OECD Publishing, Paris, <<https://doi.org/10.1787/1686c758-en>> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].

OECD (2020γ), “Supporting People and Companies to Deal with the Covid-19 Virus: Options for an Immediate Employment and Social-policy Response”, ELS Policy Brief on the Policy Response to the COVID-19 Crisis, OECD, Paris, Διαθέσιμο στο: <<http://oe.cd/covid19briefsocial>> [Ανακτήθηκε Ιούν. 2021].

OECD (2021α), Part-time Employment Rate (indicator). Διαθέσιμο σε: <<https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].

OECD (2021β). “Public Expenditure and Participant Stocks on LMP.” Stats.oecd.org, OECD, Public Expenditure of LMP by Main Categories (% GDP). Διαθέσιμο σε: <[stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP&\\_ga=2.78980183.2144946691.1621809321-1724964511.1617926881#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP&_ga=2.78980183.2144946691.1621809321-1724964511.1617926881#)> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].

Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., (2018) Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, <doi:10.2760/742789> JRC112157.

## Ηλεκτρονικές Πηγές

Γ.Σ.Ε.Ε. (2000). Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της Γ.Σ.Ε.Ε. [online] ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. Διαθέσιμο σε: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=2#> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021]

Ελεγκτικό Συνέδριο. Διαθέσιμο σε: <<https://www.elsyn.gr/>> (Ανακτήθηκε Δεκ. 2020)

Ελεγκτικό Συνέδριο (2021). Οργανόγραμμα Διοίκησης. Διαθέσιμο στο: <https://www.elsyn.gr/el/node/842> [Ανακτήθηκε Απρ. 2021]

Ελεγκτικό Συνέδριο (2021). Ιστορικά Κείμενα Ελεγκτικού Συνεδρίου. Διαθέσιμο στο: <https://www.elsyn.gr/el/istoriki-anadromi> [Ανακτήθηκε Απρ. 2021]

ΟΑΕΔ (2021α). ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ. Διαθέσιμο σε:  
<<https://www.oaed.gr/>>[Ανακτήθηκε Μάιο 2021].

ΟΑΕΔ (2021β). Αρχική > Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης > Προγράμματα Απασχόλησης.  
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ. Διαθέσιμο σε:  
<<https://www.oaed.gr/proghrammata-apaskholisis?tab=energhitikes-politikes-apaskholisis&tab2=proghrammata-anoikhta-pros-ipovoli-aitiseon&tab3=>> [Ανακτήθηκε Μάιο 2021].

Hellenicparliament.gr. | ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΙΣΤΟΡΙΑ. [online] Διαθέσιμο σε:  
<<https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagmatiki-Istoria/>>[Ανακτήθηκε Δεκ. 2020].

## **Νομοθεσία-Νομολογία**

Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, Γνωμοδότηση 63/2018.

Ο Υπουργός Δικαιοσύνης. (2020). Τροποποίηση της υπ' αρ. 84098/27.12.2018 απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Β' 982/2019) για την κατανομή των οργανικών θέσεων των δικαστικών υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου στις Υπηρεσίες αυτού. Αριθμ. απόφ. 30181 (ΦΕΚ 2586/2020 Β). Αθήνα: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ. (1982). Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις. Ν. 1256/1982 (ΦΕΚ Α' 65). Αθήνα: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ. (1991). Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις. Ν. 1943/1991 (ΦΕΚ 50 Α). Αθήνα: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ. (1997). Ρύθμιση συνταξιοδοτικών θεμάτων στρατιωτικών και άλλες διατάξεις. Ν. 2512/1997 (ΦΕΚ 138 Α). Αθήνα: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ. (2015). Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων. Ν. 4354/2015 (ΦΕΚ 176 Α). Αθήνα: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ. (2021). Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις. Ν. 4820/2021 (ΦΕΚ 130 Α). Αθήνα: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας - 1864.[online] Διαθέσιμο σε:

<<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/syn13.pdf>> [Ανακτήθηκε Δεκ. 2020].

Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας - 1927.[online] Διαθέσιμο σε:

<<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/syn15.pdf>> [Ανακτήθηκε Δεκ. 2020].

Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας - 1952.[online] Διαθέσιμο σε:

<<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/syn16.pdf>> [Ανακτήθηκε Δεκ. 2020].

Το Ελεγκτικό Συνέδριο σε Ολομέλεια. Απόφαση 287/2017.

Το Ελεγκτικό Συνέδριο σε Ολομέλεια. Απόφαση 749/2017.

Το Ελεγκτικό Συνέδριο σε Ολομέλεια. (2019). Έγκριση του Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας των Υπηρεσιών Διοίκησης και Ελέγχου του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Αριθμ.απόφ. ΦΓ8/57805 (ΦΕΚ 4220/2019 Β). Αθήνα: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Το Ελεγκτικό Συνέδριο σε Πλήρη Ολομέλεια. (2020). Διαδικασία Ελέγχου από το Ελεγκτικό Συνέδριο της ύπαρξης, της λειτουργίας και της αποτελεσματικότητας Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου στους φορείς που υπάγονται στην ελεγκτική του δικαιοδοσία. Αριθμ. απόφ. ΦΓ8/55081 (ΦΕΚ 4938/2020 Β). Αθήνα: Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Απόφαση 287/2017 της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου

Απόφαση 2749/2017 της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου

Γνωμοδότηση 63/2018 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους

## Βιβλιογραφικές αναφορές ερωτήσεων

Αναφέρονται εδώ οι ερωτήσεις που προέρχονται από άλλες έρευνες. Οι υπόλοιπες προέρχονται από ίδια επεξεργασία βάσει της βιβλιογραφίας. Το πλήρες ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο παράρτημα.

### Ερώτηση

### Βιβλιογραφική Αναφορά

#### **ΜΕΡΟΣ Β**

#### **ΕΝΟΤΗΤΑ II - Χαρακτηριστικά των ερωτώμενων**

Q5	Ποια από τις παρακάτω προτάσεις, αντιπροσωπεύει την τρέχουσα κατάσταση απασχόλησής σας;	(Διανέοσις, 2016) Η ερώτηση είναι από την έρευνα «Ανεργία των νέων στην Ελλάδα» με διαφοροποιημένες τις απαντήσεις.
Q8	Εάν στην προηγούμενη ερώτηση απαντήσατε «1. Ναι», για πόσο διάστημα συμμετείχατε ;	Η κλίμακα των απαντήσεων έγινε σύμφωνα με την κλίμακα του labour force statistics 2021 του ΟΟΣΑ, από τον πίνακα 1, σελ. 80
Q13	Πόσο σημαντική είναι για εσάς μια εργασία που...	(ISSP Research Group, 2017)
Q14	Και ποια συνθήκη από τα παρακάτω ισχύει όσον αφορά την παρούσα εργασιακή σας σχέση; (Η ερώτηση αφορά στην κύρια απασχόληση και όχι την δευτέρα εάν τυχόν υπάρχει)	(ISSP Research Group, 2017)