



Θεματικά
Εργαστήρια

Ηλεκτρονικό
Ενημερωτικό
Δελτίο

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ιούνιος 2022 | Τεύχος 03

Διά Βίου Μάθηση, Εκπαίδευση και Απασχόληση

Νέα γενιά, Επισφαλής Εργασία και βιοτική τροχιά: η εξέλιξη του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας, οι επιπτώσεις της πανδημίας και οι προκλήσεις για το πλέγμα των δημόσιων πολιτικών

Νίκος Παπαδάκης



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα:

«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση»

Πράξη:

«Διεύρυνση της Λειτουργίας και των Δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ» MIS 5000996

Πακέτο Εργασίας 7:

«Κύκλος Διαδικτυακών Θεματικών Εργαστηρίων (Online Workshops)»

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα
Τηλ: 210 3327710 • Fax: 210 3304452
www.ineobservatory.gr • www.inegsee.gr

Συγγραφέας:

Νίκος Παπαδάκης

Σχεδιασμός - σελιδοποίηση:

Γιάννης Γιαννακόπουλος

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

ISSN: 2732-9879

ISBN: 978-618-5668-08-2

Copyright © INE ΓΣΕΕ

06

**ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ
ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ**

07

**ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ
ΕΙΣΗΓΗΤΗ**

08

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

09

1. ΠΡΟΟΙΜΙΑΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

11

**2. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ
ΠΡΑΓΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ
ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΔΕΚΑΕΤΙΑ**

13

2.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ
ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ
ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2019. ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

15

2.2 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ
ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ. ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ
ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

17

**3. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ/
ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΦΑΛΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/
ΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ
ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ**

19

3.1 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ/ ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΦΑΛΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ ΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΥΠΟΤΟΝΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

22

3.2 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ/ ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΦΑΛΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ ΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΥΠΟΤΟΝΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

25

3.3 ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

27

4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

38

5. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

40

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΟ

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ» και του Υποέργου 1 «Διεύρυνση της λειτουργίας και των δράσεων του Παρατηρητηρίου Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ», οργανώνει **«Κύκλο διαδικτυακών θεματικών εργαστηρίων» (Online Workshops)**. Τα υπό διαπραγμάτευση ζητήματα αφορούν (μακρο ή μικρο) οικονομικά, κοινωνικά, εργασιακά και εκπαιδευτικά θέματα κομβικού ενδιαφέροντος για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας και το σύνολο του εργατικού δυναμικού, τα οποία εμπίπτουν στην επιστημονική και ερευνητική εστίαση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Το Διαδικτυακό Θεματικό Εργαστήριο με τίτλο «Διά Βίου Μάθηση, Εκπαίδευση και Απασχόληση - Νέα γενιά, Επισφαλής Εργασία και Βιοτική τροχιά: η εξέλιξη του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας, οι επιπτώσεις της πανδημίας και οι προκλήσεις για το πλέγμα των δημόσιων πολιτικών» υλοποιήθηκε στις 15/12/2021. Εισηγητής του εργαστηρίου ήταν ο κύριος Νίκος Παπαδάκης, Καθηγητής και Διευθυντής του Κέντρου Πολιτικής Έρευνας & Τεκμηρίωσης (ΚΕΠΕΤ) του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, με γνωστικό αντικείμενο «Πολιτικές Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης». Το θεματικό εργαστήριο βασίστηκε στην παρουσίαση εισήγησης, την οποία ακολούθησε ανταλλαγή απόψεων και σύνθεση προβληματισμών σε επίπεδο ολομέλειας. Η εισήγηση, καθώς επίσης οι προβληματισμοί και τα συμπεράσματα του διαδικτυακού θεματικού εργαστηρίου, αποτυπώθηκαν στο παρόν Ηλεκτρονικό Ενημερωτικό Δελτίο.

Ο Υπεύθυνος της Πράξης

Χρήστος Γούλας, PhD

Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΕΙΣΗΓΗΤΗ

Καθηγητής και Διευθυντής του Κέντρου Πολιτικής Έρευνας & Τεκμηρίωσης (ΚΕΠΕΤ) στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης. Είναι Distinguished Visiting Professor στην AGEP του Zhengzhou University (ZZU) της Κίνας και Μέλος του Επιστημονικού Εκπαιδευτικού Συμβουλίου του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ). Επιπρόσθετα είναι Μέλος του Standing Group “Political Culture” του European Consortium of Political Research (ECPR). Έχει διατελέσει Special Adviser στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011- 2013), Αναπληρωτής Διευθυντής του Κέντρου Ερευνών και Μελετών για τις Ανθρωπιστικές, τις Κοινωνικές και τις Επιστήμες της Αγωγής του Πανεπιστημίου Κρήτης/ ΚΕΜΕ-Π.Κ (01/09/2016- 30/11/2021), Πρόεδρος του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Π.Κ. (2009-2011) και International Expert στο ETF (2015-2018). Συνεργάζεται με το Φορέα Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας της Ανώτατης Εκπαίδευσης (Δι.Π.Α.Ε) της Κύπρου (ως μέλος Επιτροπών Εξωτερικής Αξιολόγησης Προγραμμάτων Σπουδών ΑΕΙ), με την ΕΕΤΑΑ, το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και το ESRC-funded Research Centre “LLAKES” του UCL-ΙοΕ. Διετέλεσε μέλος του Education & Training Coordination Group (ETCG/ 2006-2010) όπως και του Standing Group on Indicators & Benchmarks (SGIB/2007-2012) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και μέλος (2008- 2011) του Advisory Board του UNDP/ RCPAR (Regional Centre for Public Administration Reform). Έχει διατελέσει Επισκέπτης Καθηγητής στη Faculty of Policy & Society του University of London/ ΙοΕ (σήμερα UCL-ΙοΕ) και Επισκέπτης Καθηγητής στο Zhengzhou University (ZZU) της Κίνας. Έχει δημοσιεύσει 173 μελέτες, στα αγγλικά, γαλλικά, κινέζικα και ελληνικά. Επίσης έχει συγγράψει 11 επιστημονικά βιβλία – μονογραφίες στα ελληνικά και αγγλικά και έχει επιμεληθεί άλλους 10 συλλογικούς τόμους, ενώ έχει συμμετάσχει (είτε ως Επιστημονικός Υπεύθυνος, είτε ως Ερευνητής- Επιστημονικός Συνεργάτης) σε 48 (κυρίως ερευνητικά) Προγράμματα στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ¹

Το παρόν Κείμενο (όπως και το προηγούμενο Θεματικό Εργαστήριο), εστιάζει στην Επισφαλή Εργασία στη Νέα Γενιά, και επισκοπεί κριτικά κρίσιμες τάσεις, χαρακτηριστικά και παραμέτρους του φαινομένου στην Ελλάδα (αλλά και στην Ευρώπη).

Παρουσιάζει τα κύρια ευρήματα πρόσφατης, σχετικής, έρευνας εθνικής κλίμακος, με ιδιαίτερη έμφαση στη σχέση της επισφαλούς εργασίας με την κοινωνική ευαλωτότητα και με τον κίνδυνο της φτώχειας (in-work poverty risk), όσο και με τις επιπτώσεις της εργασιακής επισφάλειας στις συγκροτησιακές συνιστώσες της βιοτικής τροχιάς των νέων. Εξετάζονται επίσης οι επιπτώσεις της πανδημίας στα προαναφερθέντα.

Επίσης επισκοπείται η (πολύ ενδιαφέρουσα) συζήτηση στην Ολομέλεια και τα κύρια σημεία αυτής.

Τέλος, με βάση τα προαναφερθέντα, αναλύονται ευσύνοπτα οι μείζονες προκλήσεις για το πλέγμα των δημόσιων πολιτικών.

1. Το συγκεκριμένο κείμενο προσανατολισμού/ πολιτικής αρδεύεται κυρίως από τα Μέρη 3, 4 και 5 (και εξελίσσει τη σχετική ανάλυση) του Βιβλίου: Παπαδάκης Ν., Δρακάκη Μ., Σαριδάκη Σ. (2021β), «Ο βαθμός Απελπισίας». Αγορά Εργασίας, Επισφαλής Εργασία και Κοινωνική Ευπάθεια στη Νέα Γενιά στην Ελλάδα: Η κατάσταση των πραγμάτων (σε Ευρώπη και Ελλάδα), παράμετροι, τάσεις, μετασχηματισμοί, επιπτώσεις και προκλήσεις για τις πολιτικές απασχόλησης. Αθήνα: Ι. Σιδέρης.

1.

ΠΡΟΟΙΜΙΑΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

Αναμφίβολα, η παρατεταμένη (δεκαετής) οικονομική ύφεση και τα σκληρά δημοσιονομικά μέτρα που ελήφθησαν στο πλαίσιο των Μεσοπρόθεσμων Πλαισίων Δημοσιονομικής Στρατηγικής (Μνημόνια) στην Ελλάδα επέφεραν μία σειρά από δραματικές μεταβολές στα πεδία της οικονομίας και της απασχόλησης, απορρυθμίζοντας την αγορά εργασίας, αυξάνοντας τα ποσοστά ανεργίας, και ιδίως της νεανικής ανεργίας και έχοντας άμεση επίπτωση στον κοινωνικό ιστό της χώρας (βλ. Papadakis et al 2017, Matsaganis, 2013).

Η προαναφερθείσα διαπίστωση συνδέεται με την (διαπιστωμένη) ραγδαία διεύρυνση του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας και της (ποιοτικής και ποσοτικής) αύξησης των επισφαλών μορφών εργασίας στην Ελλάδα (βλ. Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021α), στις οποίες εξ ανάγκης η νέα γενιά στρέφεται (αρκετά συχνά) ελλείψει εναλλακτικών. Κοντολογίς, έχει δημιουργηθεί μία νέα συνθήκη στην αγορά εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας εντείνονται (ειδικά ως προς τη νέα γενιά) οι μορφές εργασίας που χαρακτηρίζονται από επισφάλεια και ελαστικότητα όπως η **προσωρινή** (και κυρίως **εποχική**) **απασχόληση**, η **μερική απασχόληση** (κυρίως η **part-time** - εκ περιτροπής- απασχόληση), η λεγόμενη **«φασόν» απασχόληση** (συμπεριλαμβανομένων των digital – αλλά και των social- nomads, βλ. και ΣΕΠΕ 2021), η **αδήλωτη εργασία** κ.ά (βλ. Παπαδάκης et al 2020, Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη 2021α).

Οι επισφαλείς μορφές εργασίας δύνανται να κατηγοριοποιηθούν στη βάση δύο μείζονων κατηγοριών απασχόλησης (ILO, 2011: 7): i. Την **περιορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης**: σύμβαση ορισμένου χρόνου (fixed-term), βραχυπρόθεσμη, προσωρινή, εποχική, ημερήσια εργασία (day-labour) και προσωρινή εργασία (casual labour) (ILO, 2011: 7). ii. Την **φύση της εργασιακής σχέσης**: συγκαλυμμένες (disguised) σχέσεις απασχόλησης, μη πραγματικές συμβάσεις αυτό-απασχόλησης (bogus self-employment), συμβάσεις υπεργολαβίας και αντιπροσωπείας (subcontracting and agency contracts) (ILO, 2011: 7).

2.

Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΠΡΑΓΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΔΕΚΑΕΤΙΑ

Αμβάνοντας υπόψη όλα τα προαναφερθέντα, στο πλαίσιο του Ερευνητικού Έργου με τίτλο «*Επισφαλής Εργασία και Νέα Γενιά στην Ελλάδα σήμερα*»², διεξαγάγαμε δευτερογενή ποσοτική ανάλυση (σε Ε.Ε. και Ελλάδα) και πρωτογενή ποιοτική έρευνα πεδίου σε εθνική κλίμακα.

Τα βασικά ευρήματα της δευτερογενούς ποσοτικής ανάλυσης, έχουν ως ακολούθως: Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης στην ηλικιακή ομάδα 15-24 είναι μεγαλύτερα (από τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες) σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ε. και μάλιστα στις περισσότερες από αυτές με σημαντική διαφορά σε ποσοστιαίες μονάδες (32% έναντι 18%- Eurostat 2020f).

Το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης για την ηλικιακή ομάδα 15-24 ήταν το 2019 παραπάνω από τριπλάσιο συγκρινόμενο με το αυτό που αντιστοιχεί στην ηλικιακή ομάδα 25-64 (EU28: 42,6% ηλικιακή ομάδα 15-24 έναντι 12,6% ηλικιακή ομάδα 25-64- βλ. Eurostat 2020f).

2. Το συγκεκριμένο Ερευνητικό Έργο (με κωδικό ΟΠΣ MIS 5048510) υλοποιήθηκε από ερευνητική ομάδα του ΚΕΠΕΤ του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, με Επιστημονικό Υπεύθυνο (ΕΥ) τον Καθηγητή Νίκο Παπαδόκη, Αν. Ακαδημαϊκό Σύμβουλο τον Καθηγητή Βασίλη Δαφέρμο, και Κύριες Ερευνήτριες τις Δρ Μαρία Δρακάκη και Σοφία Σαριδάκη (PhDc). Συγχρηματοδοτήθηκε από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο-ΕΣΦ) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

2.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2019. ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Κατά τα έτη 2010-2019 εντοπίζονται μεταξύ άλλων τα ακόλουθα για την Ελλάδα (σύμφωνα με τη Eurostat και την ΕΛΣΤΑΤ/ Eurostat 2020a-2020h, ΕΛΣΤΑΤ 2020a και Papadakis et al 2020): i. Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης, κατά την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα για τους νέους 15-29 ετών, έχουν σημειώσει σημαντική άνοδο, ενώ το 2019, το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων νέων 15-24 ετών ήταν 30% (βλ. Papadakis et al 2020). Κατά την προηγούμενη δεκαετία (2010-2019) το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στους νέους 15-24 (31%) ήταν περίπου τριπλάσιο συγκριτικά με τις ηλικιακές ομάδες 25-54 και 55-64. Το συνολικό ποσοστό υποαπασχολούμενων ηλικίας 15-24 στην Ελλάδα από το 2016 και έπειτα σημείωσε μια σημαντική αύξηση, φτάνοντας το 2019 να είναι το μεγαλύτερο ανάμεσα στα Κ-Μ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. ii. Ο βασικός λόγος «επιλογής» της μερικής είτε της προσωρινής απασχόλησης (κυρίως για τους νέους) ήταν η αδυναμία εύρεσης θέσης πλήρους απασχόλησης («μη ηθελημένη» επισφαλής απασχόληση). Στο σύνολο των ετών 2010-2019, αυτό ίσχυε για το 60,5% των νέων ηλικίας 15-24 και για το 64,2% (δύο τρίτα περίπου) των ατόμων ηλικίας 25-64, ποσοστά περίπου διπλάσια σε σύγκριση με τα αντίστοιχα της ΕU28. iii. Από σειρά ευρημάτων, διαπιστώνεται η ισχυρή συσχέτιση μεταξύ μορφωτικού επιπέδου και μερικής- προσωρινής απασχόλησης. Στην Ελλάδα, όπως και στην Ευρώπη, κατά το διάστημα 2010-2019 οι περισσότεροι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης είχαν μόρφωση που αντιστοιχεί στο επίπεδο ISCED 3-4 (medium skilled). Το 2019, πάνω από τα τέσσερα πέμπτα των νέων ηλικίας 15-24 και σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι ηλικίας 25-64 ήταν απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. iv. Υπάρχει έντονη έμφυλη διάσταση στην επισφαλή απασχόληση. Επί παραδείγματι, σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας 2010-2019, το έμφυλο χάσμα εις βάρος των γυναικών στη μερική απασχόληση ήταν ιδιαίτερα εμφανές και στις δύο ηλικιακές ομάδες (15-24 και 25-64) και σημείωσε επιπλέον αύξηση. v. Καθίσταται εμφανής η τάση εξελικτικής υπερ-αντιπροσώπησης επισφαλών μορφών απασχόλησης στις προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα τα τελευταία χρόνια (από το 2014 και μετά) σημειώθηκε μια σημαντική αύξηση των προσλήψεων μερικής απασχόλησης, οι οποίες μαζί με

αυτές της προσωρινής απασχόλησης ξεπερνούσαν κατά πολύ τις προσλήψεις σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι το 2019, πάνω από τα μισά συμβόλαια- συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των νέων 15-29 ετών είχαν διάρκεια από 4 μέχρι 12 μήνες. *ν. Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι, που διέτρεχαν κίνδυνο φτώχειας στην Ελλάδα, ήταν υπερδιπλάσιοι συγκριτικά με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, ενώ οι εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης διέτρεχαν (αντίστοιχα) σχεδόν τριπλάσιο κίνδυνο να φτωχοποιηθούν. Όσον αφορά τόσο τη μερική όσο και την πλήρη απασχόληση, η Ελλάδα εμφανίζει μεγαλύτερα ποσοστά κινδύνου φτώχειας από την ΕU28 (περίπου διπλάσια κατά μέσον όρο- βλ. Eurostat 2020d). Προκύπτει λοιπόν η ισχυρή συσχέτιση μεταξύ επισφαλούς απασχόλησης, κοινωνικής ευπάθειας και κινδύνου φτώχειας. νι. Από τα (λίγα) στοιχεία που είναι διαθέσιμα, φαίνεται ότι είναι ιδιαίτερα υψηλό το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Επίσης, σύμφωνα με τα υπάρχοντα δεδομένα, εκτιμάται ότι είναι αρκετά μεγάλο το ποσοστό της εν μέρει δηλωμένης μισθωτής εργασίας (συνδυασμός δηλωμένης και αδήλωτης εργασίας).*

2.2 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ. ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Τα βασικά ευρήματα της δευτερογενούς ποσοτικής ανάλυσης επιβεβαιώνονται και από τη διεξαχθείσα ποιοτική έρευνα (βλ. αναλυτικά Papadakis et al 2021 και Παπαδάκης κ.ά. 2021β: 167-319). Όπως προέκυψε από αυτήν, οι νέοι (18-29 ετών) φαίνεται να απασχολούνται, ως επί το πλείστον σε επισφαλείς μορφές εργασίας είτε με σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου (κυρίως μερικού ωραρίου), εκ περιτροπής εργασία και δηλωμένη αυτό-απασχόληση, είτε με αδήλωτη εργασία σε επιχειρήσεις/εταιρείες ή αδήλωτη αυτό-απασχόληση ή αδήλωτη τηλεργασία. Αξίζει να επισημανθεί ότι η επισφαλής εργασία στους νέους φαίνεται να έχει λάβει εκτατικές διαστάσεις και παρατηρείται (βάσει των ερευνητικών ευρημάτων) σε αρκετούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγελματικούς κλάδους όπως: υπηρεσιών, εστίασης, φαρμακοβιομηχανίας, παραϊατρικών επαγγελμάτων, αθλητισμού, τηλεπικοινωνιών, ηλεκτρονικού εμπορίου κ.λπ.. Τα δε βασικά χαρακτηριστικά των επισφαλών μορφών εργασίας, ιδίως όταν εντάσσονται στο πλαίσιο σύναψης συμβάσεων, στις περισσότερες των περιπτώσεων φαίνεται να λαμβάνουν συνδυαστική μορφή, δηλαδή να υπάρχει ένας **συνδυασμός αφενός αναντιστοιχίας μεταξύ της συναφθείσας σύμβασης και της πραγματικής απασχόλησης** (σε ώρες, ημέρες, απολαβές και ένσημα), και ενίοτε ένας **συνδυασμός δηλωμένης και αδήλωτης εργασίας**. Αναδεικνύεται μία ευρύτερη **τάση διεύρυνσης και «κανονικοποίησης» των μορφών επισφαλούς εργασίας αναφορικά με τη νέα γενιά**, ιδίως του συνδυασμού δηλωμένης και αδήλωτης εργασίας αλλά και της αποκλειστικά αδήλωτης εργασίας καθώς και εκτεταμένης ελαστικοποίησης των όρων εργασίας.

Διαμορφώνεται, έτσι ένα **νέος δυϊσμός της αγοράς εργασίας** (labour market dualization), μία νέα νόρμα, ο οποίος αφορά στους νέους που είναι επισφαλώς εργαζόμενοι: ως **insiders** δύναται να θεωρηθούν οι επισφαλώς εργαζόμενοι που απασχολούνται στο πλαίσιο ενός πιο δομημένου και λιγότερου ελαστικοποιημένου εργασιακού καθεστώτος, με πιο «κανονικούς»- ρυθμισμένους όρους απασχόλησης. Οι **outsiders** είναι οι νέοι/ες, που είναι επισφαλώς εργαζόμενοι και απασχολούνται με πολύ ελαστικοποιημένους και «ευέλικτους» όρους εργασίας, και με αυξημένο κίνδυνο να βιώσουν το «φαινόμενο (του) τρόμου» (κατά Lodovici & Semenza, 2012: 7).

Προέκυψε επίσης ότι οι νέοι «επιλέγουν» να εργαστούν σε επισφαλείς θέσεις απασχόλησης, κυρίως για λόγους βιοπορισμού και επιβίωσης και προκειμένου να εξέλθουν από το καθεστώς ανεργίας στο οποίο βρίσκονται, είτε λόγω έλλειψης εναλλακτικών επιλογών (ο «βαθμός απελπισίας» όπως ανέφερε χαρακτηριστικά μία από τις συμμετέχουσες στις ερευνητικές συνεντεύξεις).

3.

**ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ
ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΗΝ
ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ/ ΣΤΙΣ
ΕΠΙΣΦΑΛΩΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/
ΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ**

Οι επιπτώσεις της πανδημίας στην (ήδη εξαρθρωμένη- βλ. Παπαδάκης κ.ά. 2021β) αγορά εργασίας είναι ήδη πολυδιάστατες και έχουν επηρεάσει το σύνολο των κλάδων της οικονομίας, αλλά και την αγορά εργασίας, αυξάνοντας την επισφάλεια στην απασχόληση. Μεταξύ άλλων (βλ. Eurostat 2021a-2021e, Eurofound 2020 & 2021, ΕΛΣΤΑΤ 2020a- 2020d, ΕΛΣΤΑΤ 2021a-b, ΕΙΕΑΔ 2020, Κώτσιος 2020, Λαλιώτη 2020, ΓΣΕΕ 2020, Papadakis et al 2021, Παπαδάκης κ.ά. 2021β): Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 και οι απώλειες εισοδήματος, σε επίπεδο Ε.Ε., ήταν ιδιαίτερα μεγάλες για τις πιο ευάλωτες υποομάδες του εργατικού πληθυσμού. *Έπληξαν ιδιαίτερα τους χαμηλόμισθους και τους επισφαλώς εργαζόμενους*, παρά τα προσωρινά μέτρα πολιτικής που θεσπίστηκαν σε όλα τα κράτη μέλη. Σε ολόκληρη την ΕU27, πάνω από το ένα τέταρτο των εργαζόμενων, μέχρι το καλοκαίρι του 2020, είχαν χάσει την εργασία τους, είτε προσωρινά (23%) είτε μόνιμα (5%), ενώ από τις επιπτώσεις της πανδημίας σε πανευρωπαϊκό επίπεδο πλήττονται περισσότερο οι νέοι. *Τα υψηλότερα ποσοστά μειώσεων εισοδήματος λόγω (προσωρινής ή μόνιμης) απώλειας θέσεων εργασίας, όπως και μειωμένου ωραρίου εργασίας, στα Κ-Μ της ΕU27 παρατηρούνται στους εργαζόμενους σε προσωρινές θέσεις απασχόλησης και τους νέους εργαζόμενους ηλικίας 15-24 ετών*, για τους οποίους η εκτιμώμενη απώλεια εισοδήματος ήταν πάνω από δύο φορές υψηλότερη σε σχέση με την ηλικιακή ομάδα 25-65. *Επίσης, οι γυναίκες φαίνεται ότι επηρεάστηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό*, κυρίως επειδή ο αριθμός τους είναι παραδοσιακά μεγαλύτερος στους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και συνακόλουθα στους τομείς απασχόλησης, που κατά κύριο λόγο πλήττονται περισσότερο από την πανδημία. Επίσης, για ένα σημαντικό ποσοστό Ευρωπαίων η οικονομική κατάσταση επιδεινώθηκε σε σύγκριση με την περίοδο πριν από την πανδημία. Τόσο για το πρώτο όσο και για το δεύτερο τρίμηνο του 2020, αναφορικά με τις απουσίες από την εργασία αλλά και τη μείωση των ωρών εργασίας, οι κλάδοι που επηρεάστηκαν περισσότερο ήταν αυτοί που σχετιζόνταν με την παροχή υπηρεσιών (εμπόριο, ξενοδοχεία, εστιατόρια, μεταφορές, επικοινωνίες και άλλες υπηρεσίες). Η μείωση των ωρών εργασίας ήταν επίσης έντονη στους κλάδους των χρηματοπιστωτικών, επιχειρηματικών και άλλων υπηρεσιών, τομείς στους οποίους τα ποσοστά εργασίας από το σπίτι ήταν υψηλά. Οι χώρες που βασίζονται περισσότερο στον τουρισμό (όπως η Ελλάδα) φαίνεται να έχουν τη μεγαλύτερη μείωση εισοδήματος. Είναι ενδεικτικό ότι στην Κρήτη (όπου η τοπική οικονομία βασίζεται σημαντικά στον τουρισμό) υπήρξε ραγδαία αύξηση της ανεργίας ειδικά μετά την έναρξη του δεύτερου κύματος της πανδημίας και συνακόλουθα τα νέα περιοριστικά μέτρα. Έτσι στην Περιφέρεια Κρήτης, η οποία ήταν η Περιφέρεια στην Ε.Ε. με την μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας, το 2020 έκλεισε με αύξηση της ανεργίας κατά 5,6% (από 12,3% το Δεκέμβριο του 2019 ανήλθε στο 17,9% το Δεκέμβριο του 2020). Ποσοστιαία μεταβολή της τάξεως δηλαδή του 45,5%, μέσα σε ένα χρόνο, ενώ τον Οκτώβριο του 2020 η ποσοστιαία μεταβολή είχε ανέλθει στο 60.8% μέσα σε ένα χρόνο (ΕΛΣΤΑΤ 2021: 3).

Τούτων δοθέντων, έχει πληγεί ιδιαίτερα (σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο) μια σημαντική κατηγορία επισφαλώς εργαζόμενων, δηλαδή οι εποχικοί εργαζόμενοι. *Ειδικά οι νέοι που είναι και επισφαλώς εργαζόμενοι είναι αυτοί που έχουν κατ' εξοχήν πληγεί από τις επιπτώσεις της πανδημίας* (βλ. αναλυτικά Papadakis et al 2021).

3.1 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ/ ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΦΑΛΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ ΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΥΠΟΤΟΝΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (2020d), το ποσοστό εργαζομένων σε θέσεις μερικής απασχόλησης κατά το τρίτο τρίμηνο του 2020 ήταν 8,2%, ενώ το ποσοστό των ατόμων που είχαν προσωρινή εργασία ήταν 7,2%. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται μειωμένη κατά 9,9% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και 11% σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (κυρίως λόγω μετάβασης σε καθεστώς ανεργίας). Η προσωρινή απασχόληση παρουσίασε αύξηση σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο κατά 8,4% και μείωση σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους κατά 26,7%.

Στο διάστημα 2019-2020, η «υποτονικότητα» της αγοράς εργασίας» (labour market slack³- βλ Eurostat 2021a), στην Ελλάδα έπληξε περισσότερο τους νέους ηλικίας 15-24 σε σχέση με τα άτομα ηλικίας 25-54, διευρύνοντας περισσότερο την επισφάλεια τους. Η υποτονικότητα αυτή ήταν κατά πολύ υψηλότερη από την αντίστοιχη του μέσου όρου των κρατών μελών της EU27. Και στα τρία πρώτα τρίμηνα της πανδημίας COVID-19, η Ελλάδα ήταν ανάμεσα στις τρεις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά υποτονικότητας στην αγορά εργασίας. Το τέταρτο τρίμηνο του 2020 ανάμεσα στα Κ-Μ της Ε.Ε., η Ισπανία (25,1%), η Ελλάδα (23,5%) και η Ιταλία (21,9%) σημείωσαν τα υψηλότερα ποσοστά υποτονικότητας αγοράς εργασίας, στο σύνολο του εργατικού δυναμικού (βλ. Eurostat, 2021a, 2021b, 2021c).

Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα, στο δεύτερο τρίμηνο του 2020, ήταν μία από τις χώρες με τα υψηλότερα μείωσης ωρών εργασίας, ενώ σύμφωνα με το Eurofound (2020) η Ελλάδα είναι μία από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ατόμων (14%)

3. Η «υποτονικότητα της αγοράς εργασίας» (labour market slack), αφορά στο «εκτεταμένο εργατικό δυναμικό», σχετίζεται με το συνολικό άθροισμα όλων των μη εκπληρωμένων αναγκών για απασχόληση και περιλαμβάνει σύμφωνα με τον ορισμό του ILO (1990): (α) τους άνεργους (β) τους υποαπασχολούμενους μερικής απασχόλησης (δηλαδή άτομα που επιθυμούν να εργαστούν περισσότερες ώρες) και (γ) το δυνητικό εργατικό δυναμικό, άτομα που είναι διαθέσιμα να εργαστούν αλλά δεν αναζητούν εργασία και άτομα που αναζητούν εργασία αλλά δεν βρίσκουν.

που έχασαν (προσωρινά ή μόνιμα) τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας (όπως και η Ισπανία). Η συνολική απώλεια θέσεων μισθωτής απασχόλησης τον Μάρτιο του 2020 συγκριτικά με τους αμέσως προηγούμενους μήνες ανήλθε σε 41.903 θέσεις, «ενώ τον αντίστοιχο μήνα του προηγούμενου έτους το ισοζύγιο ήταν θετικό κατά 43.373 θέσεις» (Καμινιώτη 2020: 32). Οι μεγαλύτερες απώλειες εντοπίζονται στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης» (-21.919 θέσεις). Αυτές αποτελούν το 52,31% των χαμένων θέσεων ενώ το 73,77% του συνόλου των χαμένων θέσεων αντιστοιχεί σε θέσεις μερικής (50,71%) και εκ περιτροπής (23,06%) απασχόλησης (ΕΙΕΑΔ 2020). Προκειμένου να διαμορφωθεί μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα, σε αυτές τις θέσεις χρειάζεται να προστεθούν ακόμη και 43.420 θέσεις, οι οποίες αναμένονταν, αλλά τελικά δεν δημιουργήθηκαν ποτέ (Κώτσιος, 2020). Το Μάρτιο του 2020 λοιπόν «κάθηκαν περισσότερες από 80.000 θέσεις απασχόλησης. Αντίστοιχα και τον μήνα Απρίλιο του τρέχοντος έτους (σ.σ. 2020), το ισοζύγιο ήταν μεν θετικό, υπολειπόταν όμως του αντίστοιχου μήνα του προηγούμενου έτους κατά 103.690 θέσεις. Αντιθέτως, τον Ιούνιο, όταν τα περισσότερα μέτρα για τις μετακινήσεις και τη λειτουργία της οικονομίας είχαν αρθεί και ξεκινούσε η τουριστική περίοδος, το ισοζύγιο του τρέχοντος έτος ήταν θετικό» (Καμινιώτη 2020: 32).

Το δεύτερο και τρίτο κύμα της πανδημίας και τα πολύμηννα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν φαίνεται ότι μετέβαλαν την, ήδη ιδιαίτερα δυσμενή κατάσταση, στην αγορά εργασίας (η οποία είχε προσωρινά, κατά τι, βελτιωθεί το Γ' τρίμηνο του 2020, λόγω της άρσης του πρώτου lockdown και την προσωρινή – όπως αποδείχθηκε – μερική επανεκκίνηση της οικονομίας), επί τα χείρω, αυξάνοντας, μεταξύ άλλων και την επισφάλεια στην απασχόληση.

Παρά τη μικρή βελτίωση που παρατηρήθηκε κατά το τρίτο τρίμηνο του 2020 (σε σύγκριση με τα δύο προηγούμενα), η κατάσταση (σε επίπεδο απασχόλησης και εισοδήματος) επιδεινώθηκε στην Ελλάδα στη δεύτερη φάση της πανδημίας, κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2020 και το πρώτο τρίμηνο του 2021. Πιο συγκεκριμένα, κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2020 παρουσιάστηκε περαιτέρω αύξηση των συνεπειών της πανδημίας. Τα ποσοστά απουσίας από την εργασία καθώς και αυτά εργασίας στο σπίτι αυξήθηκαν, ενώ οι ώρες εργασίας μειώθηκαν σε σχέση με το τρίτο τρίμηνο του 2020 (Eurofound 2021). Σύμφωνα με αρκετές εκτιμήσεις προβλέπεται ότι η κατάσταση για την Ελλάδα συνεχίζει να είναι κρίσιμη, καθώς η χώρα (παρά τα μέτρα που έχουν ληφθεί) αντιμετωπίζει το 4^ο (και μάλλον 5^ο λόγω της «Ομικρον») κύμα της πανδημίας του COVID-19 χωρίς να έχει ακόμα πλήρως ανακάμψει από την οικονομική κρίση που ταλάνιζε για σειρά ετών την οικονομία, την κοινωνία και την αγορά εργασίας. Όπως ήδη επισημόναμε, η Ελλάδα εν μέσω πανδημίας εμφανίζει (όπως και αμέσως πριν) τα υψηλότερα ποσοστά υποτονικότητας της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε. (μαζί με την Ισπανία) για το σύνολο του εργατικού δυναμικού (βλ Eurostat, 2021a, όπ. παρατ. στο Papadakis et al, 2021: 36). Αξίζει να σημειωθεί ότι, κατά το πρώτο τρίμηνο του 2021, η υποτονικότητα της αγοράς εργασίας που σχετίζεται με τους νέους ηλικίας 15-24 ετών στην Ελλάδα ήταν 55,4%, ποσοστό το οποίο ήταν το υψηλότερο ανάμεσα στα κράτη μέλη της EU27, όπου συνολικά υπήρξε αύξηση της υποτονικότητας της αγοράς εργασίας, ειδικά για τους νέους (Eurostat 2021b, 2021e).

Η κατάσταση στην αγορά εργασίας και ειδικά σε ότι αφορά τους νέους στην Ελλάδα επιδεινώθηκε στα αρχές του 2021 και ειδικότερα στο 1^ο εξάμηνο του 2021 (για το οποίο έχουμε διαθέσιμα στοιχεία).

Συγκεκριμένα τον Ιούλιο του 2021: η συνολική ανεργία παρέμεινε ιδιαίτερα υψηλή (14,6% - άνδρες: 11,4% & γυναίκες: 18,5%), αν και μειώθηκε ελαφρά σε σχέση με το Δεκέμβριο του 2020.

Η νεανική ανεργία (15-24 ετών) αυξήθηκε και έφτασε το 37,6% (άνδρες: 36,6% & γυναίκες: 38,9%/ Eurostat, 2021g; Eurostat, 2021j), υπερ-διπλάσια από την, επίσης αυξημένη, νεανική ανεργία στην Ε.Ε. στην οποία ο Μ.Ο. ήταν 16,2% (άνδρες: 15,9% & γυναίκες: 16,5%/ Eurostat, 2021g; Eurostat, 2021j). Ήταν το υψηλότερο ποσοστό νεανικής ανεργίας στην Ε.Ε.-27 (Eurostat, 2021g).

Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί και στην σημαντική αύξηση του ποσοστού των Neets (young people not in education, employment or training). Στο 1ο Τρίμηνο του 2021 το ποσοστό των Neets στην Ελλάδα έφτασε το 13,2% στις ηλικίες 15-24 (άνδρες: 13,8% & γυναίκες: 12,6%/ Eurostat, 2021h) και το 20,4% στην ηλικιακή κατηγορία 15-29 (άνδρες: 19,9% & γυναίκες 20,8%/ Eurostat, 2021h) έναντι 11,3% και 13,8% αντίστοιχα στην Ε.Ε.-27 (Eurostat, 2021h). Το ποσοστό των Neets, στην ηλικιακή ομάδα 15-24 αυξήθηκε κατά περίπου 10% σε σχέση με το 2019 (σε 1,5 χρόνο δηλαδή), όταν και είχε μειωθεί στο 12,5% (Eurostat 2020r). Το πολύ υψηλό ποσοστό των νέων (κι ειδικά στις ηλικίες 25-29) που ουσιαστικά «απέχουν από κάθε μείζονα θεσμική μέριμνα του Κοινωνικού Κράτους» και συνιστούν κατεξοχήν κοινωνικά ευάλωτη ομάδα (Παπαδάκης, 2013: 16) είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό και συγχρόνως ενδεικτικό της εξελικτικής εξάρθρωσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, αλλά και των επιπτώσεων της πανδημίας σε αυτήν.

Θα αποτελούσε παράλειψη να μην αναφερθούμε και στο μείζον (και πάγιο) πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας, καθώς αυτή αποκρυσταλλώνεται σε διαθρωπικό πρόβλημα και αποσυναρτά περαιτέρω τον άνεργο από την αγορά εργασίας (βλ. αναλυτικά Παπαδάκης 2005). Στο 1^ο Τρίμηνο του 2021 το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας (15-74 ετών) ήταν στην Ελλάδα 10% (άνδρες: 7,5% & γυναίκες: 13,2%/ Eurostat, 2021i), σχεδόν τετραπλάσιο δηλαδή από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό Μ.Ο., που ήταν 2,8% (άνδρες: 2,6% & γυναίκες: 2,9%/ Eurostat, 2021i).

Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι σχεδόν σε όλες τις προαναφερθείσες παραμέτρους της ανεργίας, η έμφυλη διάσταση είναι παραπάνω από ορατή.

Τον Σεπτέμβριο του 2021, μετά και την πλήρη επανεκκίνηση της οικονομικής δραστηριότητας το καλοκαίρι και την επιτυχημένη τουριστική περίοδο, παρατηρούμε μια σημαντική βελτίωση στα κρίσιμα μεγέθη της αγοράς εργασίας. Η συνολική ανεργία μειώθηκε στο 13.3%, ωστόσο παραμένει ανάμεσα στις υψηλότερες στην Ε.Ε.- 27 (Eurostat 2021h). Σημαντική είναι και η μείωση της νεανικής ανεργίας, κυρίως λόγω εποχικής εργασίας, η οποία βρίσκεται στο 24,5% (Eurostat 2021d), παραμένει όμως ακόμα υψηλή.

3.2 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ/ ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΦΑΛΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ ΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΥΠΟΤΟΝΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αναφορικά με τις επιπτώσεις της πανδημίας του Covid-19 στην κατάσταση της απασχόλησης των νέων, όπως προέκυψε από τα ερευνητικά ευρήματα της ποιοτικής έρευνας (βλ. και Papadakis et al, 2021 και Παπαδάκης κ..α 2021β), καταδεικνύεται ότι τόσο η πανδημία όσο και τα μέτρα που, αναπόφευκτα, επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της υγειονομικής κρίσης (π.χ. καθολικό lockdown), είχαν αντίκτυπο στην πλειοψηφία σχεδόν των επισφαλώς εργαζόμενων νέων, επηρεάζοντας τόσο τους όρους όσο και τις συνθήκες εργασίας τους και υποβαθμίζοντας, συνακόλουθα, το βιοτικό τους επίπεδο:

- **i. είτε λόγω μείωσης των χρηματικών τους απολαβών ή και έντασης εργασίας λόγω τηλεργασίας: «Συνεντευξιαζόμενος:** Η εργασία μου επηρεάστηκε [...], αρχικά με αναστολή και κατόπιν όταν επανήλθα στην εργασία μου με μειωμένες απολαβές. [...] Το ωράριο παρέμεινε το ίδιο, ναι» (Γ.Ι.5, Γιάννης), - **«Συνεντευξιαζόμενη:** Μετά το lockdown μειώθηκαν οι ώρες. Δύο ώρες λιγότερες. **Είναι και πιο πιεστικό το κλίμα, γιατί τώρα η επιχείρηση μετά το lockdown έχει μπει μέσα.** Είναι πιο πιεστικά, δηλαδή [...], να είμαστε προσεκτικοί με την εργασία μας, το πώς κινούμαστε στο χώρο γιατί είναι επίφοβο να κλείσουμε. Δεν είναι τίποτα σίγουρο. Δεν μας έχουν πει δεν κλείνει η επιχείρηση και έχετε σίγουρη δουλειά» (Α.Ι.7, Άννα). - **«Συνεντευξιαζόμενος:**Αλλά θα πω, ναι, το σπίτι δεν είναι ο κατάλληλος εργασιακός χώρος. [...], η δουλειά ήτανε και εξ αποστάσεως και η σχολή. **Ήσουνα στην ίδια καρέκλα, στην ίδια οθόνη από τις δέκα το πρωί έως τις δέκα το βράδυ.** Κάποια στιγμή το ωράριο εκεί πέρα δεν μπορεί να συγκρατηθεί.» (Γ.Ι.6, Κωνσταντίνος, ερ. 35α & ερ. 35β).
- **ii. είτε λόγω μετακίνησης σε καθεστώς ανεργίας, αναστολής εργασίας ή μη καταβολής χρηματικών απολαβών από τους/τις εργοδότες/τριες:** **«Συνεντευξιαζόμενος:** Ναι. Επηρεάστηκε αρκετά γιατί εκεί έμεινα άνεργη για δύο

μήνες. Εκεί που ήταν να δουλεύω, **δεν είχα ούτε αναστολή δηλαδή, επειδή είναι εποχιακό**, όταν ξεκίνησε το lockdown δεν εργαζόμουν. Ήμουν άνεργη. **Τον καιρό που θα ήταν να ξεκινήσω την εργασία μου, ξεκίνησε το lockdown, έμεινα άνεργη για δύο μήνες.**» (Α.Ι.2., Γεωργία, ερ. 35α).

Δεν φαίνεται στους/στις περισσότερους/ές από αυτούς/ές να επηρέασε αρνητικά ή, έστω, σε σημαντικό βαθμό τις ισορροπίες τους ή/και τις σχέσεις τους με την οικογένεια τους. Σε κάποιες ωστόσο περιπτώσεις νέων, η μεταβολή της εργασιακής τους κατάστασης λόγω πανδημίας, είχε ως αποτέλεσμα να ενταθεί ο βαθμός ανασφάλειάς τους, λόγω του ό,τι επήλθαν σε καθεστώς αναστολής εργασίας, κατά τη διάρκεια του lockdown, - το οποίο τους επιβάρυνε ψυχολογικά, με αποτέλεσμα να τους οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση και ενίοτε στη διάρρηξη των οικογενειακών ή/ και των κοινωνικών τους σχέσεων.

Αξίζει να επισημανθεί, ότι σε ό,τι αφορά στους/στις νέους/ές που είναι είτε αδήλωτοι/ες εργαζόμενοι/ές είτε αδήλωτοι/ές ελεύθεροι επαγγελματίες, φαίνεται ότι η πανδημία και το επακόλουθο lockdown που επιβλήθηκε στη χώρα, τους/τις επηρέασε σε παρόμοιο βαθμό με τους/τις νέους/ές, που εργάζονταν με συμβάσεις εργασίας. Δηλαδή ως προς τη μείωση των χρηματικών απολαβών ή/και του εργασιακού ωραρίου, -εργασιακή κατάσταση-, η οποία συνεχίστηκε και μετά τη λήξη του πρώτου lockdown, στους/στις περισσότερους/ές νέους/ές που εργάζονταν με καθεστώς αδήλωτης εργασίας. Γεγονός που επιβάρυνε την ήδη επισφαλή κατάσταση στην οποία βρίσκονταν, πριν από την πανδημία του Covid-19: **«Συνεντευξιζόμενος:** Εγώ τότε ήμουν σε μια φάση που αναζητούσα εργασία στον τομέα μου, ως [...] δηλαδή. Έβλεπα ότι ακόμα και εθελοντική εργασία είχε προσπατούμενα, οπότε ήταν πολύ δύσκολο να ανταποκριθώ κάπως και, ναι, **μέσα στο lockdown δεν είχα καταφέρει να βρω ούτε το ελάχιστο, στο να δουλέψω έστω και για ένα μεροκάματο.**» (Γ.ΙΙ.1, Δημοσθένης).

Ωστόσο αυτό που προκαλεί εντύπωση αναφορικά με τους/τις νέους/ές που απασχολούνται με αδήλωτη εργασία στο πλαίσιο της άτυπης (και παράτυπης) εργασιακής συμφωνίας-συναινεσης μεταξύ αυτών και των εργοδοτών/τριών, είναι ότι, ακόμα και στην πανδημία και στην επιβολή του lockdown, η οργάνωση και η λειτουργία αυτού του «(παρ)άτυπου» σχήματος εργασίας/εργασιακού καθεστώτος φαίνεται να διατήρησε τα χαρακτηριστικά της. Συγκεκριμένα, όπως προέκυψε από τα ερευνητικά ευρήματα, οι νέοι/ές που απασχολούνταν με αδήλωτη εργασία σε επιχειρήσεις και εταιρείες «εντάχθηκαν», κατά τη διάρκεια του lockdown, και αυτοί/ές σε ένα άτυπο, οιονεί, καθεστώς αναστολής εργασίας (χωρίς όμως εισοδηματική στήριξη), και μετά τη λήξη του lockdown:

α) είτε επέστρεψαν στην εργασία τους (πάλι με αδήλωτη απασχόληση) με τις ίδιες ώρες εργασίας, αλλά με μειωμένες απολαβές: - **«Συνεντευξιζόμενος:** Η εργασία μου επηρεάστηκε με δύο από τους παραπάνω τρόπους. Εε, αρχικά με αναστολή και κατόπιν όταν επανήλθα στην εργασία μου με μειωμένες απολαβές. **Ερευνητής:** [...] Δηλαδή, οπότε όταν ήσουν σε «αναστολή» δεν σε πλήρωναν; **Συνεντευξιζόμενος:** Ναι. **Ερευνητής:** Και, εε.., και μετά που επέστρεψες είχαν μειωθεί οι απολαβές σου. **Συνεντευξιζόμενος:** Ακριβώς. **Ερευνητής:** Ήταν το ίδιο ωράριο; Δηλαδή

πριν το lockdown...**Συνεντευξιαζόμενος:** Το ωράριο παρέμεινε το ίδιο, ναι. [...] **Ερευνητής:** Σήμερα, και μετά τη λήξη του lockdown, η κατάσταση με την πανδημία έχει επηρεάσει την εργασία σου; Και αν ναι, με ποιον τρόπο; **Συνεντευξιαζόμενος:** **Σίγουρα έχει επηρεάσει, και νομίζω ότι έχει επηρεάσει και όλες τις μορφές εργασίας, [...].** **Ερευνητής:** Εσένα μου είπες ήδη ότι μειώθηκαν και οι απολαβές σου. **Συνεντευξιαζόμενος:** [...], ακριβώς. Λόγω του πλήγματος της, εε..., της επιχείρησης, **η επιχείρηση κατέφυγε σε μία τέτοια μέθοδο μείωσης απολαβών.[...]** Μετά την αναστολή.» (Γ.Ι.5, Γιάννης, ερ. 35α και ερ. 36).

β) είτε δεν επέστρεψαν και έμειναν άνεργοι/ες, λόγω του ό,τι η επιχείρηση στην οποία εργαζόνταν, μετά τη λήξη του lockdown, υπολειτουρούσε

γ) είτε συνέχιζαν να εργάζονται με κατ' οίκον τηλεργασία, πλήρες ωράριο, χωρίς χρηματικές απολαβές, όπως στην περίπτωση μίας συνεντευξιαζόμενης που απασχολούνταν με αδήλωτη εργασία στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, και εργαζόταν κατά τη διάρκεια του lockdown με κατ' οίκον τηλεργασία, χωρίς χρηματικές απολαβές (και καθυστερημένη καταβολή bonus): - **«Συνεντευξιαζόμενη: Αλλά φαντάσου μέσα.... σε μία πολύ δύσκολη φάση γιατί πήγανε να με βγάλουνε σε αναστολή και τους εξήγησα ότι εμένα δεν με έχετε νόμιμη, δεν υπάρχει αναστολή για μένα, εγώ δεν θα πάρω τίποτα, είμαι στον αέρα. Και έτσι και με κρατήσανε εν τέλει. Γιατί ήξεραν πως αν μπω σε αναστολή, εντάξει, από εκεί και πέρα θα συζητήσουμε πολύ διαφορετικά πράγματα [...]** Το καταλαβαίνω ότι όσο δεν σου βγάζω παραγωγή δεν μπορώ να δουλέψω όπως δούλευα, παρόλο που δουλεύαμε κανονικά από το σπίτι, τηλεφωνικά ραντεβού, skype meetings, ήτανε όλα to-the-point. Κανονικό οχτώωρο. Και μάλιστα βγάλαμε και κάποια παραγωγή, παρόλο που είχαν κλείσει οι εταιρείες, [...]» (Γ.ΙΙ.2, Βάσω).

Καταδεικνύεται λοιπόν ότι τόσο η πανδημία όσο και τα περιοριστικά μέτρα, που ελήφθησαν για την αντιμετώπιση της υγειονομικής κρίσης, και οι μετασχηματισμοί στην αγορά εργασίας, που έχουν επέλθει λόγω της πανδημίας και της συνακόλουθης οικονομικής Κρίσης-Υφεσης, δείχνουν να εκβάθουν στην περαιτέρω επιδείνωση του εργασιακού status αρκετών νέων και συνακόλουθα στη μεταγωγή τους σε ένα πολύ πιο επισφαλές εργασιακό καθεστώς, προκαλώντας ουσιαστικά μία ρήξη στην ήδη επισφαλή βιοτική τους τροχιά.

3.3 ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Όλα τα προαναφερθέντα ανακινούν ευρύτερα ζητήματα απονεύρωσης της κοινωνικής συνοχής, συσχετισμένα με την εξελικτική εξάρθρωση της αγοράς εργασίας και εγείρουν μια σειρά από προκλήσεις για το πλέγμα των δημόσιων πολιτικών (public policy complex). Η διαχείριση της επόμενης μέρας (όταν αυτή έρθει) δεν είναι μια εύκολη εξίσωση, δεδομένου του πολυδιάστατου και εξελικτικού οικονομικού και κοινωνικού κόστους της πανδημίας.

Καθιστά ωστόσο επιβεβλημένη την αναζήτηση ενός νέου παραγωγικού-αναπτυξιακού μοντέλου, βασισμένου στην αξιολόγηση επιπτώσεων (impact assessment) και στη διάγνωση αναγκών και δυνατοτήτων (needs assessment).

- Χρόνιες παθογένειες, νέα προβλήματα και πάγιες προκλήσεις πρέπει να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά, ενώ συγχρόνως κάποια από τα μέτρα στήριξης για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, που έχουν πληγεί από την πανδημία, πρέπει να συνεχιστούν και να ενισχυθούν περισσότερο και μετά το πέρας της υγειονομικής κρίσης.
- Παράλληλα όμως είναι απαραίτητο να σχεδιασθούν και να υλοποιηθούν, μεγάλης κλίμακος, πρωτοβουλίες και δράσεις σε πεδία- προκλήσεις, όπως η σύνδεση του πρωτογενούς με τον τριτογενή τομέα.
- Επιπρόσθετα, η απορρυθμισμένη αγορά εργασίας, χρειάζεται ένα ολοκληρωμένο πλέγμα παρεμβάσεων σε επίπεδο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών (π.χ. Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας που αντικαθιστά τον ΣΕΠΕ) δεδομένης της έντασης της αδήλωτης εργασίας και της διαπιστωμένης (συχνά) εξαναγκαστικής, νεόδμητης, εργασιακής «κανονικότητας» (με τη συχνή παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων των επισφαλών εργαζόμενων και συνακόλουθα τις σοβαρές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις), αλλά και ένα νέο μοντέλο κατάρτισης, με όρους reskilling και βασισμένο στην διάγνωση αναγκών σε τοπικό επίπεδο (η θεσμοθέτηση περιφερειακών sectoral skills councils – βλ. Galvin Arribas & Papadakis 2019- , κατά τα διεθνή πρότυπα και με την ενεργό συμμετοχή παραγωγικών φορέων, κοινωνικών εταίρων και άλλων stakeholders, μπορεί να συμβάλει σε αυτήν την κατεύθυνση).
- Το πρόσθετο διοικητικό βάρος και συνακόλουθα η γραφειοκρατία, που αποτελούν μεταξύ άλλων ένα ισχυρό αντικίνητρο για την επιχειρηματικότητα και τις επενδύσεις, συνιστούν μια πάγια πρόκληση, που πλέον είναι περισσότερο απαραίτητο από ποτέ να απαντηθεί, μεταξύ άλλων και με ουσιώδεις μεταρρυθμίσεις στην κατεύθυνση της απλούστευσης διαδικασιών (συμπεριλαμβανόμενου του ψηφιακού μετασχηματισμού της Δημόσιας Διοίκησης).
- Η ένταση της κοινωνικής ευπάθειας και ευαλωτότητας, με την σύγχρονη αύξηση

των ποσοστών φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού (λόγω και των συνεπειών της πανδημίας), απαιτεί μια στοχευμένη, καλά σχεδιασμένη, «προικοδοτημένη» με πόρους, κοινωνική πολιτική. Οι πόροι από το Ταμείο Ανάκαμψης πιθανότατα δεν είναι αρκετοί, ωστόσο επιτρέπουν την υποστήριξη της επανεκκίνησης της οικονομίας, με επιβεβλημένη την ισχυρή αναδιανεμητική διάσταση.

- Συγχρόνως η απόφαση της Ε.Ε. (με βάση τη σχετική πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής) για την συνέχιση της δημοσιονομικής ευελιξίας και το 2022 και συνακόλουθα την μη άρση, και για το 2022, της «ρήτρας συνολικής διαφυγής» (δηλαδή της άρσης των δημοσιονομικών περιορισμών), είναι μια σημαντική εξέλιξη, που επιτρέπει το σχεδιασμό μιας ολιστικής στρατηγικής για την αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας και την επιστροφή στην ανάπτυξη.

4.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Η συζήτηση στην Ολομέλεια ήταν ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα και παραγωγική. Παρακάτω παρατίθενται συνοπτικά τα κύρια σημεία της, στην μορφή που διεξήχθη:

Ερώτηση: Ευχαριστούμε πάρα πολύ για την ενδιαφέρουσα εισήγηση και την παρουσίαση των ευρημάτων μιας τόσο πρόσφατης έρευνας εθνικής κλίμακας, στην οποία συνδυάστηκαν τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά δεδομένα και αναδείχθηκε με ολοκληρωμένο τρόπο η συσχέτιση επισφαλούς απασχόλησης, κοινωνικής ευπάθειας και κινδύνου φτώχειας. Ήταν πολύ πλούσια η παρουσίαση και έχεις θέσει πολλά ζητήματα και πιστεύω ότι θα γίνει μια πολύ ενδιαφέρουσα συζήτηση. Προσωπικά μου φάνηκε πολύ σημαντική η αναγνώριση του νέου δυισμού (insiders και outsiders του προεκαριώτου) στον οποίο αναφέρθηκαν και στον κίνδυνο οι τελευταίοι, να βιώσουν το φαινόμενο του τρόμου. Αυτή η τάση κανονικοποίησης των μορφών επισφαλούς εργασίας και οι συνέπειες στη βιοτική τροχιά, αλλά και η προβληματική της ατομικής ευθύνης μου φέρνει στο νου και το ερώτημα των επιπτώσεων. Ήδη αναφέρθηκαν σε αρκετές κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις. Αναρωτιέμαι και για τις ιδεολογικές και πολιτικές επιπτώσεις, με την έννοια ότι η κοινωνικοποίηση της νέας γενιάς μέσα σε αυτές τις συνθήκες, όπου η επισφάλεια θεωρείται ως δεδομένη, τι αποτελέσματα μπορεί να έχει?

Απάντηση: Εξαιρετικά σημαντικό το ζήτημα που θέτεις. Πράγματι φαίνεται να έχουν επιπτώσεις σε επίπεδο πολιτικής συμπεριφοράς και είναι ιδιαίτερα ορατές και πολυεπίπεδες. Διαπιστώσαμε στην έρευνα μας και το έχουμε αναλύσει στο κεφ. 4.2.8. «Ζητήματα Δημόσιας Εμπιστοσύνης και Πολιτικής Συμπεριφοράς» του νέου μας Βιβλίου, ότι η δυσχερής εργασιακή και οικονομική κατάσταση στην οποία έχουν περιέλθει πολλοί/ες νέοι/ες, εκβάλλει σε μια έντονη δυσσάρεσκεια, απογοήτευση και δυσπιστία για το πολιτικό σύστημα και το πολιτικό προσωπικό της Ελλάδας αλλά και τους θεσμούς, καθώς και στην απογοήτευσή τους για το Κράτος Πρόνοιας, τις δομές και τις πολιτικές που εφαρμόζονται ως αντιστάθμισμα χρόνιων παθογενειών. Στην ουσία, διαπιστώνεται μια διευρυμένη απαξία των πολιτικών θεσμών και συνακόλουθα μια σοβαύσα μείζονα κρίση αντιπροσώπευσης, σε συνδυασμό με την προϊύσα απονεύρωση της δημόσιας εμπιστοσύνης ανάμεσα στους/στις νέους/ες.

Ε.: Θέλω να συγχαρώ το Νίκο Παπαδάκη για μια εξαιρετική δουλειά. Είναι πραγματικά δύσκολο να αποδεητιώσω άμεσα όλη την πληροφορία και τα δεδομένα και τις αναλύσεις, γιατί είναι πολυδιάστατα. Πραγματικά είναι συγκλονιστικά τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν. Μια γροθιά στο στομάχι και το μυαλό. Αν υπάρχει περίπτωση να βρούμε κάτι λιγότερο καταθλιπτικό, μπορούμε να σκεφτούμε ότι ευέλκτες μορφές εργασίας υπάρχουν και σε άλλες πιο πλούσιες χώρες όπως η Σουηδία. Βέβαια εκεί η ευέλκτη απασχόληση είναι κυρίως εκούσια. Θα ήθελα να πιστέψω ότι η μερική απασχόληση και οι άλλες μορφές ευέλκτης και προσωρινής απασχόλησης, μπορεί να έχουν ένα προσωρινό χαρακτήρα για αρκετά άτομα. Θα ήθελα επίσης να πιστέψω ότι η κατάσταση αυτή έχει να κάνει πολύ με τη γενικότερη οικονομική δυσμάρεια που αντιμετωπίζει η χώρα. Κι ότι σε κάποιες περιπτώσεις το ότι οι εργοδότες επιβάλλουν αυτήν την κατάσταση, σχετίζεται με το ότι πολλές επιχειρήσεις είναι στα όρια της επιβίωσης και καταφεύγουν σε αυτά επειδή σε ένα βαθμό είναι αναγκασμένες. Αυτό είναι μια ελπίδα όμως. Θα ήθελα να πιστέψω ότι τα πράγματα δεν μπορούν να συνεχίσουν να είναι τόσο μαύρα, ωστόσο δεν θα ήθελα να εξωραϊσω καταστάσεις.

Και φοβάμαι ότι όλο αυτό δεν είναι μόνο θέμα της πανδημίας. Και η κάποια ανάκαμψη ως προς το ΑΕΠ είναι ακόμα αδύναμη να το αντιμετωπίσει. Θέλω να ελπίζω ωστόσο ότι μπορεί να βελτιωθεί και ότι σε κάποια σημεία της ίσως είναι παροδική. Πως μπορεί να αλλάξει όλη αυτή η κατάσταση στην Αγορά Εργασίας ειδικά για τους νέους?

A.: Σ' ευχαριστώ για τα καλά σου λόγια. Η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί είναι πράγματι (τουλάχιστον) ανησυχητική και η διεύρυνση της επισφάλειας στην απασχόληση και μάλιστα σε μια αγορά εργασίας που δείχνει εξαρθρωμένη, ενδέχεται να έχει εκτατικές επιπτώσεις στην ίδια την κοινωνική συνοχή. Ωστόσο αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να αλλάξει. Υπάρχουν (χρηματοδοτικά) εργαλεία και δυνατότητες αναστροφής της κατάστασης. Όπως προσπάθησα να τεκμηριώσω στις συνοπτικές προτάσεις πολιτικής, προϋποτίθεται για την βελτίωση της κατάστασης των πραγμάτων η συγκρότηση ενός νέου παραγωγικού- αναπτυξιακού μοντέλου, βασισμένου στην αξιολόγηση επιπτώσεων και στη διάγνωση αναγκών και δυνατοτήτων, με σαφή αναδιανεμητική κατεύθυνση, όσο και η τόνωση της ενεργούς ζήτησης (μέσω στοχευμένων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης) αλλά και η ουσιαστική ενδυνάμωση του Κοινωνικού Κράτους.

E.: Επίσης συγχαρητήρια για την έρευνα. Σε προηγούμενη έρευνά σας για τη νέα γενιά και τους Neets στην οποία συμμετείχα, και η οποία ανακινούσε και ζητήματα ψυχολογικού προφίλ είχατε αναδείξει ότι ο υποστηρικτικός ρόλος της οικογένειας, η προστασία της οικογένειας είναι σημαντικός ειδικά για τους νέους και ειδικότερα για τους κοινωνικά ευάλωτους. Στη νέα σας έρευνα διαπιστώσατε κάτι ανάλογο ή έχουν αλλάξει οι συνθήκες? Επίσης η έλλειψη εμπιστοσύνης στους θεσμούς είχε παρατηρηθεί και τότε. Είχε φανεί όμως ότι υπήρχε και κάποια άγνοια ως προς τους θεσμούς και τις δομές, π.χ. στα ΚΠΑ του ΟΑΕΔ. Διαπιστώσατε και σ' αυτή την έρευνα κάτι τέτοιο ή έχει αλλάξει?

A.: Η διαπίστωσή σου είναι πολύ σωστή και εύστοχη. Όντως στο Ερευνητικό Έργο μας, με τίτλο «Έρευνα και ολοκληρωμένη παρέμβαση για την κοινωνική ενσωμάτωση μιας μείζονος κοινωνικά ευάλωτης ομάδας: ψυχολογικό προφίλ/ ψυχοπαθολογία, προφίλ δεξιοτήτων, διάγνωση αναγκών και ανάπτυξη προγραμμάτων για την κατάρτιση-reskilling και την ψυχολογική υποστήριξη προς την επαν-ενσωμάτωση των «νέων ανθρώπων εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης (Neets)» (Πράξη 3757 του GR07/ΕΕΑ Grants), το οποίο υλοποίησαν (το 2016) το ΚΕΠΕΤ του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης και το ΚΑΝΕΠ της ΓΣΕΕ, διαπιστώσαμε τη λειτουργία της οικογένειας ως άτυπου safety net και μάλιστα ως policy substitute της απονευρωμένης κοινωνικής πολιτικής. Και στη νέα μας έρευνα, βασικά ευρήματα της οποίας παρουσίασα σήμερα, έχουμε παρόμοια ευρήματα. Η οικογένεια εξακολουθεί να αποτελεί συχνά ένα κρίσιμο safety net για τους επισφαλώς εργαζόμενους νέους και νέες. Όπως επισημαίνουμε και αναλύουμε στο νέο μας Βιβλίο, φαίνεται ότι η υποστήριξη από την οικογένεια, -χαρακτηριστικό το οποίο αποτελεί βασική συνιστώσα του Νοτιοευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου- έχει υψηλό βαθμό συσχέτισης με τη βιοτική τροχιά των νέων. Ειδικότερα, όπως προέκυψε από τα ερευνητικά ευρήματα, αρκετοί/ές νέοι/ες συνεχίζουν να εξαρτώνται οικονομικά, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, από τους γονείς τους. Λόγω του ό,τι η αμοιβή τους από την εργασία τους συχνά δεν επαρκεί για να

ανταπεξέληθουν στα προς το ζην και στις υποχρεώσεις τους, είτε αναγκάζονται να δέχονται οικονομική στήριξη από τους γονείς τους, σε τακτά χρονικά διαστήματα ή σε περιπτώσεις ανάγκης (συμπεριλαμβανομένης της παροχής αγαθών και τροφίμων), είτε εξακολουθούν να συμβιώνουν κάτω από τη ίδια στέγη με τους γονείς τους. Επιτρέψτε μου να σας παραθέσω, επ' αυτού, 4 χαρακτηριστικά αποσπάσματα από τις ερευνητικές μας συνεντεύξεις:

- **«Συνεντευξιαζόμενος:** Τον τελευταίο χρόνο έχω επιστρέψει στους γονείς μου. Έκανα ένα βήμα να μετακομίσω σε άλλη πόλη και στην επιστροφή μου μέχρι να επανέλθω οικονομικά επέστρεψα στους γονείς μου.» (Α.1.8, Ανδρέας).

- **«Συνεντευξιαζόμενη:** Εεε... (σ.σ. μένω με τους γονείς μου) για... καθαρά βιοποριστικούς λόγους... [...] Γιατί χωρίς δουλειά το χειμώνα δεν μπορώ να πληρώνω νοίκια. [...]

- **«Συνεντευξιαζόμενος:** Με τους γονείς μου μένω. Λόγω του ότι δεν έχω αρκετούς οικονομικούς πόρους για να μπορώ να μείνω μόνος μου.» (Β.1.3, Νίκος).

- **«Ερευνητής:** Σου αρκεί η αμοιβή σου από την εργασία σου για να ανταποκριθείς στις υποχρεώσεις σου; **Συνεντευξιαζόμενος:** Δυστυχώς όχι, δυστυχώς δηλαδή. Είναι δυστυχές στα 25 σου να εξαρτάσαι από τη συνεισφορά των γονέων σου, ας πούμε, στον βιοπορισμό, αλλά είναι και μία ελληνική πραγματικότητα, έτσι δεν είναι; [...]

Ως προς τη γνώση για τους θεσμούς και το ρυθμιστικό πλαίσιο, οι νέοι/ες φαίνεται να είναι γενικά ενημερωμένοι, ωστόσο παρατηρούνται πράγματι κάποιες ελλείψεις αναφορικά με την εργατική νομοθεσία και οι ίδιοι ζητούν επίμονα καλύτερη, συστηματικότερη και πληρέστερη ενημέρωση από τους αρμόδιους θεσμούς και δομές, ειδικά για τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Ε.: Απογοητεύτηκα από όλη την, εντυπωσιακή αυτή, παρουσίαση για το που πηγαίνει η αγορά εργασίας και ειδικά για τα νέα παιδιά. Με τρόμαξαν πολύ τα υψηλά ποσοστά κινδύνου φτώχειας, όχι μόνο στους μερικώς αλλά και στους πλήρως απασχολούμενους. Θεωρείτε ότι έχει να κάνει μόνο με την κακή οικονομική κατάσταση που βίωσε η χώρα για μια δεκαετία, ή έχει να κάνει και με την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και του κοινωνικού κράτους; Ως προς την επανεκκίνηση της ανάπτυξης, να βλέπουμε ότι μεν ανεβαίνουν οι οικονομικοί δείκτες. Αν όμως τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι και γενικά οι εργαζόμενοι έχουν να κάνουν με την ίδια την δομή της αγοράς εργασίας και την έλλειψη προστασίας, τότε όποια επανεκκίνηση γίνει θα γίνει μάλλον με τους ίδιους όρους για τους εργαζόμενους, είτε αυτούς που βρίσκονται τώρα στην αγορά εργασίας είτε αυτούς που θα εισέλθουν. Όπως επίσης έχει σημασία και το μοντέλο ανάπτυξης. Δεν είναι τυχαίο ότι τα μεγαλύτερα προβλήματα τα αντιμετωπίζουν η Ισπανία και η Ελλάδα, που βασίζονται στο ίδιο περίπου μοντέλο ανάπτυξης. Νομίζω ότι με τα ευρήματα προβλήματα θα διευρύνεται ακόμα περισσότερο η αμφισβήτηση των θεσμών και τελικά της Δημοκρατίας. Τι ρόλο έχει παίξει σε όσα μας αναλύσατε η απορρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους?

Α.: Είναι πολύ σημαντικό το ζήτημα που ανακινείτε. Όπως ήδη επισήμανα, η παρατεταμένη (δεκαετής) οικονομική ύφεση και μέτρα λιτότητας στο πλαίσιο των

Μνημονίων στην Ελλάδα επέφεραν μία σειρά από δραματικές μεταβολές στα πεδία της οικονομίας και της απασχόλησης, απονευρώνοντας μεταξύ άλλων το Κοινωνικό Κράτος. Το δόγμα της ανελαστικής δημοσιονομικής πειθαρχίας, με κάθε κοινωνικό κόστος, που εφαρμόστηκε (σε ευρωπαϊκό επίπεδο) στη διάρκεια της δεκαετούς κρίσης είχε τεράστιες κοινωνικές συνέπειες στην Ελλάδα. Αρκεί να σκεφτούμε ότι οι πρώτες και άμεσες μνημονιακές ρυθμίσεις, που επιβλήθηκαν στην Ελλάδα, αφορούσαν σε οριζόντιες περικοπές σε πυλώνες του Κοινωνικού Κράτους, όπως η υγεία και η παιδεία. Όλα τα προαναφερθέντα συνδέονται με την ραγδαία διεύρυνση του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας και της (ποιοτικής και ποσοτικής) αύξησης των επισφαλών μορφών εργασίας στην Ελλάδα, στις οποίες οι νέοι/ες στρέφονται «επιλέγοντας ουσιαστικά τα αναπόφευκτά τους» (για να θυμηθούμε τον Bourdieu). Από την άλλη αξίζει να σημειωθεί ότι έγινε ένα διαφορετικό βήμα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, λόγω της κρίσης της πανδημίας, με το Ταμείο Ανάκαμψης. Το τελευταίο αποτελεί ένα πρώτο βήμα στην κατεύθυνση της, οιονεί μερικής, αμοιβαιοποίησης του χρέους σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Συνιστά αυτό μια αλλαγή παραδείγματος στην Ευρώπη? Αυτό μένει να φανεί.

Όπως πρόεκυψε από την πρωτογενή ποιοτική έρευνα μας και αναλύεται στο νέο Βιβλίο μας, φαίνεται (βάσει των ερευνητικών ευρημάτων) ότι αρκετοί από τους νέους αντιμετωπίζουν με δυσπιστία και δυσaréσκεια το Κράτος Πρόνοιας. Δείχνουν απογοητευμένοι από την λειτουργία του και από τις ελλείψεις που παρατηρούνται στην εφαρμογή των σχετικών πολιτικών, αρχής γενομένης από τις αδυναμίες και ελλείψεις του συστήματος υγείας, οι οποίες (αδυναμίες), θεωρούν ότι αναδειχθηκαν σε σημαντικό βαθμό με την πανδημία του Covid-19. Επίσης, αρκετοί/ες εξ αυτών θεωρούν ότι τόσο το ασφαλιστικό σύστημα όσο και οι κοινωνικές παροχές, είναι ανεπαρκείς και ελλιπείς και δεν προστατεύουν αποτελεσματικά τους πολίτες της χώρας, ιδίως τις κοινωνικά ευάλωτες και ευπαθείς ομάδες. Κοντολογίς, διαπιστώνουν σειρά δυσλειτουργιών και ανεπαρκειών σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής.

Όπως ήδη προκύπτει από τα ερευνητικά ευρήματά μας, η πλειοψηφία των νέων δεν εμπιστεύονται καθόλου ούτε το Κράτος ούτε τους Θεσμούς συνολικά, ή (στην καλύτερη περίπτωση) θεωρούν ότι χρειάζονται μείζονες αλλαγές και μεταρρυθμίσεις, προκειμένου αυτοί να γίνουν λειτουργικοί και αξιόπιστοι. Η κύρια υστέρηση που φαίνεται να εντοπίζουν οι νέοι/ες αφορά στην υλοποίηση μιας συνεκτικής, αποτελεσματικής και γνησίως αναδιανεμητικής κοινωνικής πολιτικής. Από τα προαναφερθέντα, φαίνεται να καταδεικνύονται εμφανώς οι παθογένειες που εντοπίζονται εδώ και χρόνια στο Κράτος Πρόνοιας στην Ελλάδα, των οποίων η ένταση και η έκταση διευρύνθηκε με το ξέσπασμα της πανδημίας. Σ' αυτό το πλαίσιο, αρκετοί/ές νέοι/ες προτείνουν τη λειτουργία ενός πιο αποτελεσματικού Κράτους Πρόνοιας στην Ελλάδα με περισσότερο «αξιοκρατικά κριτήρια» και όρους, καλύτερη κατανομή και διαχείριση πόρων, ουσιώδη αναδιανομή και πιο φιλικό και προσπελάσιμο-προσιτό προς τον απλό πολίτη. Επιτρέψτε μου να σας παραθέσω, εν είδει πιο ολοκληρωμένης απάντησης μέσα από τη «φωνή του πεδίου», 4 ενδεικτικά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις έρευνας που διεξαγάγαμε:

- «**Ερευνητής:** Είσαι ικανοποιημένη από τον τρόπο που λειτουργεί το κράτος πρόνοιας στην Ελλάδα; **Συνεντευξιζόμενη:** Όχι. **Ερευνητής:** Τι θα ήθελες να αλλάξει;

Συνεντευξιαζόμενη: Ιδανικά; [...] Θεωρώ ότι αυτή τη στιγμή, δίνεται η δυνατότητα να πέσει τόσο το βιοτικό επίπεδο των ανθρώπων, που να φτάσει σε μη αξιοπρεπείς συνθήκες. Και τότε δίνεται πιθανότατα μία βοήθεια, δίνεται κάποια στήριξη, αλλά απλά ο κόσμος έχει φτωχοποιηθεί πάρα πολύ. Και για τους ανθρώπους οι οποίοι δεν έχουν μία οικονομική ασφάλεια, δεν έχουν μία επιχείρηση, δεν έχουν κάποια οικονομική άνεση και βιοπορίζονται από αυτό που κάνουν, παλεύουν πάρα πολύ για να τα καταφέρουν. Οπότε **θα ήθελα να υπάρχει ένα κράτος πρόνοιας το οποίο να μπορεί να στηρίζει τον κόσμο, ώστε να μην φτάνει σε αυτές τις συνθήκες φτωχοποίησης και εξαθλίωσης.** [...]» (Γ.1.8, Ελένη, ερ. 48).

- **«Συνεντευξιαζόμενη:** Με αυτές τις καταστάσεις που βλέπω και βιώνουμε τα τελευταία χρόνια, **τι εμπιστοσύνη να έχεις; Δηλαδή όταν δεν υπάρχει Κράτος Πρόνοιας... Ούτε το ταμείο ανεργίας επαρκεί.** Γενικά το κράτος πιστεύω ότι διαχρονικά δεν βοηθάει σε αυτόν τον τομέα. Ναι. Και δεν στηρίζει τον λαό του. Γιατί υπάρχουν τόσοι άνεργοι και τόσοι άστεγοι. Και υπάρχουν και μετανάστες. Δηλαδή θα μπορούσε πολύ καλύτερα» (Α.1.7, Άννα).

- **«Συνεντευξιαζόμενος:** Όχι.[...] Πρέπει να μεταβούμε σε ένα διαφορετικό μοντέλο, ενδεχομένως, που θα προστατεύει περισσότερο, εε, ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. [...] **Ερευνητής:** Εκεί θεωρείς ότι πάσχει περισσότερο; **Συνεντευξιαζόμενος:** Ναι, υπάρχει, υπάρχει σίγουρα πρόβλημα σε αυτόν τον τομέα. Θα έπρεπε να πάμε σε ένα διαφορετικό μοντέλο, αλλά δυστυχώς χρειάζονται και οι αντίστοιχοι πόροι που σαν χώρα δεν τους είχαμε τα προηγούμενα χρόνια, λόγω και της οικονομικής κρίσης.... **Ερευνητής:** Μιλάς περισσότερο σε επίπεδο υγειονομικής περίθαλψης ή ασφάλισης; **Συνεντευξιαζόμενος:** Και ασφαλιστικού ταμείου, βέβαια, και, αλλά και όσο αφορά τον τομέα τον υγειονομικό.» (Γ.1.5, Γιάννης, ερ. 48).

- **«Ερευνητής:** Είσαι ικανοποιημένος από τον τρόπο που λειτουργεί το κράτος πρόνοιας στην Ελλάδα; **Συνεντευξιαζόμενος:** Όχι καθόλου (γέλιο), **Ε.:** Τι θα ήθελες να αλλάξει; **Συνεντευξιαζόμενος:** Από τη μία, έτσι γενικότερα, θα ήθελα το κράτος πρόνοιας που αναπτύχθηκε, όσο πρόλαβε να αναπτυχθεί στην Ελλάδα, να 'ναι περισσότερο, οι παροχές του [...], να είναι σε είδος και όχι σε χρήμα. Θεωρώ ότι η δημόσια υγεία απαξιώνεται [...]. Θεωρώ ότι δεν υπάρχει πρόνοια για τους ανθρώπους που αντικειμενικά δεν μπορούν να εργαστούν, φέρνοντας ένα-δύο παραδείγματα στο μυαλό μου, ας πούμε, απ' τον κύκλο μου ανθρώπων οι οποίοι αντικειμενικά δεν μπορούν να εργαστούν αλλά για πολλά χρόνια παλεύουν να καταφέρουν μία γνωμάτευση, η οποία θα λέει ότι δικαιούνται μία αναπηρική σύνταξη και ακόμα και αν την πάρουν αυτή την αναπηρική σύνταξη, μπορεί να μην είναι αρκετή ούτε για τα βασικά. [...]. Ωρα είναι να πούμε γενικότερα ότι **το κράτος πρόνοιας, πέραν των υποδομών, δεν έφτασε ποτέ στο να καλύπτει ολιστικά τις ανάγκες εκείνων που εξαρτώνται από αυτό [...]** και η τάση η πελατειακή που είχε το πολιτικό σύστημα, ίσως και να έχει ακόμα, ευνοούσε το όταν λέμε κράτος πρόνοιας να εννοούμε κρατικά επιδόματα και να μην εννοούμε ας πούμε, περισσότερες θέσεις εργασίας, ένα σύστημα υγείας αντάξιο, ας πούμε, των προσδοκιών του κόσμου.» (Γ.1.6, Κωνσταντίνος, ερ. 48).

Ε.: Ευχαριστώ παρά πολύ κι εγώ για την πολύ ενδιαφέρουσα αυτή παρουσίαση. Περισσότερο τοποθέτηση είναι αυτό που θα κάνω. Αυτό που εντόπισα έντονα είναι η από-νομιμοποίηση του όλου συστήματος, συμπεριλαμβανομένης της οργάνωσης παραγωγής. Ζητήματα που έχουν να κάνουν με την από-συνδικαλιστικοποίηση εμφανίζονται στην έρευνά σας, καθώς συνδέονται με την ευρύτερη κανονικοποίησης της μη κανονικότητας που ζούμε σήμερα και αναδειξάτε και της ρευστής πραγματικότητας κατά Bauman; Μιλάμε άλλωστε πλέον και για επιχειρηματοποίηση της εργασίας, ειδικά ως προς το ζήτημα των δεξιοτήτων- γίνονται πλέον επιχειρηματίας του εαυτού μου και προσπαθώ να φτιάξω δεξιότητες. Για το ζήτημα της συνδικαλιστικοποίησης λοιπόν υπάρχουν νύξεις ή ευρήματα και πως αυτό θα μπορούσε να είναι μια επιπλέον απάντηση για όσα σήμερα βιώνουμε?

Α.: Θίγεται μια πολύ σημαντική παράμετρο. Επιτρέψτε μου να επισημάνω ότι, όπως προσπαθούμε να τεκμηριώσουμε στο Βιβλίο μας ειδικά στο κεφάλαιο για την Πολιτική Συμπεριφορά των νέων, φαίνεται - με βάση την έρευνα μας - να διαμορφώνεται ένα νέο προκαραϊότο (με όρους G Standing). Αν αυτό αποκτήσει χαρακτηριστικά ενός νέου πολιτικού υποκειμένου, είναι δύσκολο ακόμα, εκτιμώ, να προβλεφθεί. Ωστόσο είναι σαφές από τα ερευνητικά μας ευρήματα, ότι οι επισφαλώς εργαζόμενοι νέοι/ νέες δίνουν μεγάλη σημασία σε ζητήματα εκπροσώπησης. Η διευρυμένη, ανάμεσά τους, απαξία ως προς το πολιτικό σύστημα και προσωπικό και η εμφανής κρίση εμπιστοσύνης, δεν φαίνεται να οδηγεί (προς το παρόν τουλάχιστον) σε μια μονολογική εξατοκίμηση (έναν hardened self, με όρους Silva). Χαρακτηριστικά, μας ανέφερε μια συνεντευξιαζόμενη: - **«Συνεντευξιαζόμενη:** Από το πολιτικό σύστημα ...εεε... Βάζουν άλλες προτεραιότητες. Πάντως **τη γενιά μας την έχουν παραπεταμένη**». (Α.Ι.5, Ναταλία). Και ο Βαγγέλης (ψευδώνυμο) αναφορικά με το αν δίνονται ευκαιρίες στους νέους: - **«Συνεντευξιαζόμενος:** Πολύ δύσκολα, δηλαδή πρέπει να το κυνηγήσει ο νέος άνθρωπος. Αν το κυνηγήσει, θα βρει ευκαιρίες. Αλλά όταν λέω να το κυνηγήσει το λέω με την άποψη από πολύ νωρίς στην ακαδημαϊκή του καριέρα να προσπαθεί να παρακολουθεί σεμινάρια, [...], να γνωρίζει κόσμο. Με αυτή την έννοια το εννοώ. Δεν θα του χαριστεί η ευκαιρία. **Ερευνητής:** Τι πιστεύεις ότι φταίει γι' αυτό κυρίως; **Συνεντευξιαζόμενος:** [...] **Είναι απότοκο της κρίσης. Με τόση ανεργία, δεν είναι εύκολο να βρει ευκαιρίες. Ναι δεν δίνονται. Γιατί ειδικά όσο περνάει ο καιρός και μαζεύονται τα χρόνια της ύφεσης και της ανεργίας, πως να πάει προς το αντικείμενό του όταν αφενός είναι δύσκολο να υπάρξει τέτοια θέση λόγω χαμηλής ζήτησης εργασίας, αφετέρου θα πρέπει, στις περισσότερες περιπτώσεις να έχει ένα εισόδημα γονιών να τον συντηρούν. [...]** Service. 8ωρο, 10ωρο, μαύρα; Δεν θα αναγκαστεί κάπως να ζήσει; Δεν έχει καν την ευκαιρία να ψάξει όπως θα έπρεπε μια δουλειά στο αντικείμενό του, του γίνεται πιο δύσκολο. Και είναι πιο περιορισμένες πλέον αυτές οι θέσεις. [...] **Θεωρώ ότι θα έπρεπε να γίνεται καλύτερη δουλειά από το κράτος στα πλαίσια του ΟΑΕΔ** ας πούμε [...], αλλά ναι από εκεί και πέρα όλοι φταίνε εν τέλει σε αυτό. Αυτό είναι θέμα, κουλτούρας που λέγαμε, ότι πρέπει να αλλάξει. Και ο ιδιωτικός τομέας φταίει και η διαχείριση η δημόσια και πιθανόν και ο νέος να μην ξέρει ο ίδιος και να μην ξέρει πώς να κινηθεί.[...]» . (Γ.Ι.7, Βαγγέλης, ερ. 45).

Αντιλαμβανόμενοι πλήρως την κατάσταση, οι νέοι και οι νέες μας αναζητούν τη συλλογική έκφραση και θέλουν να έχουν φωνή. Ζητούν τη διαμόρφωση από την πλευρά της Πολιτείας ενός πιο αυστηρού, δίκαιου, αποτελεσματικού και λειτουργικού ρυθμιστικού πλαισίου για τις εργασιακές σχέσεις. Επίσης, θεωρούν αναγκαία την ενδυνάμωση (και με όρους συνδικαλιστικής πυκνότητας) των συνδικαλιστικών οργανώσεων και σωματείων, στην κατεύθυνση ουσιώδους διεκδίκησης της ενίσχυσης της νομιμότητας τόσο των συμβάσεων εργασίας όσο και των εργασιακών σχέσεων, καθώς επίσης και προάσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Όπως χαρακτηριστικά μας είπε στη συνέντευξη του ο Κωνσταντίνος (ψευδώνυμο): - **«Συνεντευξιαζόμενος: Ένα πολύ πιο αυστηρό πλαίσιο στο ότι έχει να κάνει με το ωράριο και με τις μέρες που δουλεύει κάποιος. Πολύ πιο σοβαρό έλεγχο στο αν τηρούνται αυτά που υποτίθεται πως ισχύουν. Ένα πλαίσιο το οποίο θα ευνοεί την πλήρη απασχόληση και όχι την εκ περιτροπής ή την ημι-απασχόληση. [...] Ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός θα βοηθούσε. [...] Ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ας πούμε. Ισχυρότερα συνδικάτα, επίσης, θα βοηθούσανε σε κάτι τέτοιο. [...] Οπότε όταν παλεύεις για την επιβίωση και όταν το πρώτο ζητούμενο είναι αυτό, σαφώς θα ήταν θετικό το να υπάρχει καλύτερη ενημέρωση. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί με πιο ισχυρά συνδικάτα, αλλά τα συνδικάτα σήμερα επίσης απορρυθμίζονται και αποδυναμώνονται. [...]»** (Γ.Ι.6, Κωνσταντίνος, ερ. 49).

Ως προς το ζήτημα που εύστοχα θίξατε, δηλαδή της συσχέτισης reskilling και εξατομικευμένης επιχειρηματοποίησης της εργασίας, αξίζει να επισημάνω ότι με βάση τα ερευνητικά μας ευρήματα, οι επιλογές και στάσεις των νέων ως προς τους βιογραφικούς σχεδιασμούς τους και τις στρατηγικές επιβίωσής τους, αποτυπώνουν αφενός ένα διευρυνόμενο κλίμα επισφάλειας και αβεβαιότητας στην αγορά εργασίας, ιδίως σε ό,τι αφορά στην εύρεση ικανοποιητικής εργασίας, αλλά και την εκτατική συρρίκνωση των επιλογών, η οποία έχει διαμορφωθεί την τελευταία, ιδίως, δεκαετία στην Ελλάδα. Και αφετέρου μία διευρυμένη τάση απομείωσης της σημασίας των τυπικών και ακαδημαϊκών προσόντων των νέων ως κύριες συνιστώσες εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα, καθώς το πτυχίο θεωρείται από πολλούς/ες νέους/ες περίπου δεδομένη (αλλά επ' ουδενί αρκετή) προϋπόθεση. Όπως προέκυψε από τα ευρήματα της έρευνάς μας, στην πλειοψηφία τους, σχεδόν, οι νέοι και νέες θεωρούν ως καθοριστικούς παράγοντες εύρεσης εργασίας (η οποία, κατά πάσα πιθανότητα, θα είναι αναντίστοιχη με τα προσόντα τους): τον «βαθμό απελπισίας» (δηλαδή την δυνατότητα να αποδεχθείς τα πάντα στην αγορά εργασίας προκειμένου να βγεις από μια αδιέξοδη κατάσταση), τις γνωριμίες, την εργασιακή εμπειρία, την γεωγραφική περιοχή και την προσωπικότητα (συμπεριλαμβανομένου του βαθμού αυτοπεποίθησης), τις οριζόντιες δεξιότητες (soft skills), και κατόπιν το εκπαιδευτικό επίπεδο και τα τυπικά προσόντα (συμπεριλαμβανομένων των hard skills).

Ε.: Ανυπομονώ να μελετήσω πιο συστηματικά τη συγκεκριμένη έρευνα και το Βιβλίο σας και ειδικά τα ποιοτικά δεδομένα. Με μια άτυπη κωδικοποίηση που έκανα στα ποιοτικά δεδομένα που παρουσιάσατε, εντόπισα κάποιες ενδείξεις μετακύλισης της ευθύνης. Όπως έχετε γράψει κι εσείς σε άλλες δουλιές σας και στο παρελθόν, στην

κυρίαρχη ρητορική αυτό αποτυπώνεται ως ενδυνάμωση. Εντοπίζετε στην θεματική σας τέτοιες διαστάσεις, που να σχετίζονται με την «υπενθυνοποίηση» του υποκειμένου και ειδικά σε σχέση με όσα αναδείξατε για την ανακατασκευή της ηθικής της εργασίας, ως προς το moral agency δηλαδή?

A.: Εξαιρετική η διαπίστωσή σας και θα άξιζε ένα ολόκληρο σεμινάριο μόνο γι' αυτό το θέμα. Εντοπίσαμε διαφορετικές διαστάσεις, στο πλαίσιο των αποκλίνουσων υπο-κατηγοριών της ποιοτικής ανάλυσης. Υπάρχουν πράγματι κάποιοι νέοι που εξατομικεύουν την ευθύνη. Είναι όμως ελάχιστοι. Έχουμε πολύ συνειδητοποιημένους νέους ανθρώπους, που ξέρουν ακριβώς τι τους συμβαίνει. Γνωρίζουν ότι αναγκαστικά συναινούν στους όρους μιας νεόδμητης «κανονικότητας» η οποία αρδεύεται (σε αρκετές περιπτώσεις) από συγκεκριμένες καταχρηστικές εργοδοτικές πρακτικές, τις οποίες αποδέχονται καταναγκαστικά, αποκλειστικά λόγω μείζονος ανάγκης και ελλείπει εναλλακτικών. Γιατί λοιπόν ανασκευάζεται η ηθική της εργασίας (με επικυρίαρχες παράτυπες εργασιακές νόρμες)? Γιατί το αποδέχονται. Ξέρουν όμως πολύ και το τι αποδέχονται, και το γιατί το αποδέχονται. Απλά, στις περισσότερες των περιπτώσεων, δεν έχουν άλλη επιλογή.

Επιτρέψτε μου να επισημάνω εδώ ότι αναφορικά με τα αίτια επιλογής των νέων να εργαστούν σε επισφαλείς μορφές εργασίας, με βάση τα ερευνητικά ευρήματα της ποιοτικής έρευνας, προέκυψαν (μεταξύ άλλων) τα ακόλουθα, που αναδεικνύονται εύγλωττα και από τα αποσπάσματα συνεντεύξεων που θα παραθέσω:

i. Ένα από τα κύρια αίτια που οι νέοι/νέες επέλεξαν την υφιστάμενη, επισφαλή, θέση απασχόλησης τους ήταν **ο βιοποριστικός παράγοντας**, καθώς ήταν άνεργοι/ες και είχαν ανάγκη να εργαστούν για να επιβιώσουν:

- **«Συνεντευξιαζόμενη: Εγώ τότε μόλις είχα φύγει από το σπίτι, έψαχνα απεγνωσμένα δουλειά επειδή ήθελα να μείνω μόνη μου και λέω καλύτερα να πεινάσω μερικούς μήνες και να μείνω μόνη μου, [...]»** (B.I.7, Μαριλένα).

- **«Συνεντευξιαζόμενη: Οπότε είχα λίγο ξεμείνει από χρήματα, εε..μέσα στην κατάσταση αυτή του κορωνοϊού κλπ., γιατί είχα κάνει και την επιλογή να ξεπληρώσω το αμάξι μου πριν γίνει όλο αυτό, οπότε τα χρήματα που είχα στην άκρη πήγαν στο αμάξι, δεν είχα κάποια ασφάλεια, κάποιο μαξιλαράκι πίσω, όποτε..., είχα λίγο ξεμείνει. [...] Εεε... λόγω χρημάτων το δέχτηκα. **Είχα ανάγκη τα χρήματα....**»** (A.II.1, Μαρία).

ii. Η **έλλειψη εναλλακτικών επιλογών**, και συγκεκριμένα η αδυναμία εύρεσης μόνιμης/ πλήρους απασχόλησης ή απασχόλησης πάνω στο αντικείμενο των σπουδών τους, επιβεβαιώνοντας τόσο την αναντιστοιχία που υπάρχει μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας (skills mismatch), όσο και την πάγια αδυναμία της Πολιτείας και του Κράτους Πρόνοιας να εντάξει τους νέους σε πλήρεις και μόνιμες θέσεις εργασίας: **«Συνεντευξιαζόμενος: Εντέλει κοιτώντας την κατάσταση η οποία επικρατεί με [...], την όλη οικονομική κατάσταση, η οποία επικρατεί και με την ανεργία, η οποία προκύπτει σε πολλούς κλάδους, [...], δεν θεωρούσα ότι θα κατάφερνα εύκολα να βρω ανταπόκριση από τις σπουδές μου τις προπτυχιακές και εφόσον είχα ένα υπόβαθρο επαγγελματικό, θέλησα να το αξιοποιήσω [...]**» (A.I.3., Αναστάσης, ερ. 25).

- **«Συνεντευξιαζόμενος: Νομίζω ότι δεν είχα άλλες επιλογές, αν σκεφτούμε ότι την προηγούμενη περίοδο ας πούμε έστειλα σε αρκετές δουλειές.** Ψάχνοντας κάτι είτε σε μερική απασχόληση είτε σε πλήρη απασχόληση, γιατί δεν είχα την ευχέρεια αν δεν έβρισκα κάτι που να με βολεύει στον χρόνο να δουλέψω καθόλου. Θα πήγαινα σε full time δουλειά. Όμως προέκυψε αυτό.» (Γ.Ι.6, Κωνσταντίνος, ερ. 25).

Αυτές οι (αναγκαστικές) «επιλογές», πλησιώνονται από έναν επιβεβλημένο «νόμο της σιωπής», τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων, στον οποίο οι τελευταίοι συχνά συναινούν αναγκαστικά. Σε πολλές περιπτώσεις, οι νέοι και νέες φοβούνται ότι αν προχωρήσουν σε καταγγελίες και διεκδίκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, είτε θα απολυθούν είτε δεν θα μπορέσουν στη συνέχεια να βρουν εργασία σε αυτόν τον χώρο διότι η πληροφορία θα έχει διαδοθεί από τον έναν εργοδότη στους υπόλοιπους (**φαινόμενο της «μαύρης λίστας»**). Όπως μας είπε η Γεωργία (ψευδώνυμο): - **«Συνεντευξιαζόμενη: [...]αλλά (δίνει έμφαση) ο υπάλληλος ας πούμε σε μία μικρή τοπική κοινωνία, όπως είναι εδώ, εάν δεν είναι ευχαριστημένος με την εργασία ή δηλώνεται πολλή μαύρα ή τον εκμεταλλεύονται...πολύ απλά εάν μιλήσει,...θα μαθευτεί. Οπότε (γέλιο) η επόμενη επιχείρηση, που θα αναζητήσει δουλειά, δεν θα μπει στον κόπο να τον προσλάβει (γέλιο). [...] Οπότε αμαυρώνεσαι κατευθείαν γίνεσαι το μαύρο πρόσωπο, οπότε (δίνει έμφαση) δεν μιλάς. Ο νόμος μπορεί να υπάρχει εκεί για να σε προστατέψει (δίνει έμφαση) ήδη. Αλλά ο κόσμος δεν είναι ενήμερος, για τα δικαιώματα του. Και δεύτερον, δεν μιλάει. Λόγω του φόβου.»** Α.Ι.2. Γεωργία, ερ. 49).

Οι νέοι φαίνεται να παίρνουν την πραγματικότητα ως το δεδομένο, όχι όμως ως τα όνειρα τους (για να διασκευάσω την περίφημη φράση της Ιζαμπέρ- Ζαματί), όπως φαίνεται από τους βιογραφικούς σχεδιασμούς τους. Κι επίσης υπάρχει και ένα ακόμα ζήτημα που ήδη έχει ανακινηθεί και επιτρέψτε μου ως προς αυτό μια ακόμα επισήμανση. Η διαπιστωμένη αναντιστοιχία δεξιοτήτων (skills mismatch) δεν αφορά μόνο στο εκπαιδευτικό σύστημα και τα (πράγματι διαπιστωμένα) ελλείμματά του. Αφορά και στην ίδια τη δομή της αγοράς εργασίας. Πρόσφατες μελέτες, όπως των Γαβρόγλου και Κώτσιου του ΕΙΕΑΔ (2021), αναφορικά με το **δυναμισμό δεξιοτήτων**, δείχνουν ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν ζητούν δεξιότητες υψηλών προσόντων, high skilled δηλαδή ανθρώπινο δυναμικό. Ευρήματα που επιβεβαιώνουμε και εμείς στις ετήσιες σειριακές έρευνες μας, στο πλαίσιο του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη. Τέτοια ευρήματα νομίζω ότι πρέπει να αναδιατάξουν τη συζήτηση για το περιεχόμενο της αναντιστοιχίας και τα πραγματικά χαρακτηριστικά της, τόσο σε επίπεδο supply όσο και demand.

Ε.: Εξαιρετική η παρουσίαση και η έρευνα και ευχαριστούμε. Ένα ζήτημα που πρέπει να δούμε είναι ποια ρύθμιση υπήρξε πριν και μετά ήρθε η πλήρης απορρύθμιση, στο πλαίσιο της εσωτερικής υποτίμησης την περίοδο της κρίσης. Θα έλεγα ότι η ρύθμιση που υπήρξε πριν ήταν μια στρεβλή ρύθμιση. Θα δανειστώ τη φράση του Καθηγητή Ρομπόλη ότι το Κοινωνικό Κράτος πέρασε από την υπανάπτυξη στην κρίση. Μελέτες, όπως αυτές του Ferrera, δείχνουν ότι και πριν την κρίση ήταν κατακερματισμένη η αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του υπόγειου τομέα, δηλαδή της μαύρης

εργασίας, αλλά και με *insiders* και *outsiders*. Υπάρχει ένα ζήτημα εδώ, για το ποια αγορά εργασίας θέλουμε? Κατά τη διάρκεια της κρίσης έχουμε κάποιο *capacity learning*, μάθαμε δηλαδή κάτι για να προσαρμοστούμε στο μετά?

A.: Εξαιρετικά ενδιαφέρουσα τοποθέτηση και ερώτηση. Δυσκολεύομαι να απαντήσω ως προς το πόσα μάθαμε πραγματικά. Ωστόσο πράγματι φαίνεται ότι κάποια πράγματα τα μάθαμε. Υπήρξε κάποιος έκτασης *capacity* και *institutional building*. Και ως κοινωνία, όπως φάνηκε και στο ζήτημα της πανδημίας, η συντριπτική πλειοψηφία της κοινωνίας ακούει τους ειδικούς, αρδεύεται από τον ορθό λόγο. Επίσης φαίνεται ότι μάθαμε ότι η μεγέθυνση (με όρους *growth development*) είναι απαραίτητη, αλλά πρέπει να θυμόμαστε ότι δεν είναι αρκετή και κυρίως δεν μπορεί να είναι μονολογική. Γι' αυτό και τόνισα ήδη προηγουμένως την ανάγκη ενός αναδιανεμητικού πραγματισμού. Οι Wilkinson και Pickett στο βιβλίο τους «*Spirit level*» (το 2009) και ακόμα περισσότερο με το νεότερο (το οποίο εστίασε περαιτέρω σε ζητήματα ατομικής ευημερίας) «*Inner Level*» (2019), κατέδειξαν με βάση την έρευνά τους σε σειριακά δεδομένα 40 χρόνων, Δυτικών χωρών, ότι οι ανισότητες και η ευπάθεια έχουν την τάση να επισωρεύονται και να λειτουργούν εκτατικά. Και απέδειξαν ότι οι κοινωνίες που είναι πιο ίσες, ευημερούν και περισσότερο. Από την άλλη η τάση της απορρύθμισης, έδειξε τις συνέπειες και τις επιπτώσεις της με το ξέσπασμα της Παγκόσμιας Οικονομικής Κρίσης το 2008. Όλα αυτά νομίζω ότι πρέπει να τα λάβουμε υπόψη εν όψει της 4^{ης} Βιομηχανικής Επανάστασης και των συναφών *mega trends* και των τεκτονικών μετασχηματισμών που φαίνεται να επιφέρουν στην αγορά εργασίας και στην οικονομία (όπως επί παραδείγματι το φαινόμενο των *social nomads*). Ακόμα και αν θεωρήσουμε ότι δεν μάθαμε αρκετά από την προηγούμενη Κρίση, το γεγονός ότι βρισκόμαστε σε μια περίοδο που, όπως εύστοχα έχουν επισημάνει οι Γούλας και Φωτόπουλος, «όλα τα "αυτονόητα" καθίστανται επαναδιαπραγματεύσιμα» (2021: 8), ο χρόνος πλέον πιέζει για να μάθουμε, να αναστοχαστούμε και κυρίως να δράσουμε.

5.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η διαφαινομένη, διευρυμένη και (συχνά) εξαναγκαστική, νεόδημη εργασιακή «κανονικότητα» (με τη συχνή παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων των επισφαλώς εργαζόμενων νέων και συνακόλουθα τις σοβαρές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις) δείχνει να οδηγεί σε μία ανακατασκευή της «ηθικής της εργασίας» (βλ. και Τσιώλης 2005), με επικυρίαρχες τις (παράτυπες) εργασιακές νόρμες.

Αυτές πλαισιώνονται συχνά από έναν επιβεβλημένο «νόμο της σιωπής», τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων, στον οποίο οι τελευταίοι (εξ ανάγκης) συχνά συναινούν για λόγους βιοπορισμού και επιβίωσης και ελλείπει εναλλακτικών.

Τα προαναφερθέντα θεωρούμε ότι έχουν εκβάλλει στη δημιουργία ενός νέου είδους «πρεκαριάτου» (βλ. Standing 2014) ανάμεσα στη Νέα Γενιά στην Ελλάδα, με κύριες συνισταμένες την επισφάλεια, την αβεβαιότητα και την κοινωνική ευαλωτότητα (βλ. και Σπυριδάκης 2018), αλλά και τη σταδιακή αποδυνάμωση του «standard framework of biography» (Alheit & Bergamini, 1998: 122) των νέων.

Οι συνέπειες αυτών ενδέχεται να αποβούν καθοριστικές και εκτατικές για την κοινωνική συνοχή και η ανάγκη για αλλαγή παραδείγματος (paradigm shift) στην αγορά εργασίας συνιστά μια επίμονη πρόσκληση, τόσο για τις πολιτικές απασχόλησης όσο και για την κοινωνική πολιτική.

Το βέβαιο είναι ότι η προαναφερθείσα (πολυπόθητη) επανεκκίνηση και ανάκαμψη, το μείζον «στοίχημα» δηλαδή της επόμενης μέρας, αποτελεί μια πρόσκληση για όλο το πλέγμα των δημόσιων πολιτικών (public policy complex) και προϋποθέτει ένα νέο ολοκληρωμένο παραγωγικό- αναπτυξιακό μοντέλο (με έμφαση στην τόνωση της ενεργού ζήτησης, ειδικά αναφορικά με τη νέα γενιά, που υφίσταται περισσότερο τις συνέπειες των κρίσεων και των μετασχηματισμών- βλ. και Green 2017) και συγχρόνως ένα ισχυρό Κοινωνικό Κράτος, στην κατεύθυνση ενός αναδιανεμητικού πραγματισμού.

Στην όποια νέα κανονικότητα, κανείς δεν πρέπει να αφεθεί να «διαβεί την έρημο» μόνος του.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενογλώσση

Eurofound (2020) *Living, working and COVID-19 dataset*. Dublin: Eurofound. Available at: <http://eurofound.link/covid19data>. Accessed 3 September 2020

Eurofound (2021). *Living, working and COVID-19 data*. 11 May 2021. Dublin: Eurofound. Available at: <http://eurofound.link/covid19data> & <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>.

Eurostat (2020a) *Employees by educational attainment level, sex, age and full-time/part-time employment (%)* [edat_lfs_9907]. Eurostat. Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9907&lang=en.

Eurostat (2020b) *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC and ECHP surveys* [ilc_li04]. Available at: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li04&lang=en

Eurostat (2020c) *In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey* [ilc_iw01]. Eurostat. Available at: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw01&lang=en

Eurostat (2020d) *In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work - EU-SILC survey* [ilc_iw07]. Eurostat. Available at: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw07&lang=en.

Eurostat (2020e) *In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract - EU-SILC survey* [ilc_iw05]. Eurostat. Available at:

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_iw05&lang=en.

Eurostat (2020f) *Part-time employment and temporary contracts - annual data* [ifsi_pt_a]. Eurostat. Available at: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_pt_a&lang=en. Accessed 24 July 2020.

Eurostat (2020g) *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)* [lfsa_eppga]. Eurostat. Available at:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en.

Eurostat (2020h). *Part-time employment and temporary contracts - annual data (ifsi_pt_a)*. Eurostat. Available at: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_pt_a&lang=en.

Eurostat (2021a). *Labour market in the light of the COVID 19 pandemic - quarterly statistics*. (online publication). Eurostat. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_in_the_light_of_the_COVID_19_pandemic_-_quarterly_statistics.

Eurostat (2021b). *Labour market slack by sex and age - quarterly data (ifsi_sla_q)* Eurostat. Available at: <https://bit.ly/37zxW03>.

Eurostat (2021c). *Impact of COVID-19 on employment income - advanced estimates*. Eurostat. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Impact_of_COVID-19_on_employment_income_-_advanced_estimates.

Eurostat (2021d). *COVID-19 labour effects across the income distribution*. Eurostat. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=COVID-19_labour_effects_across_the_income_distribution&stable=0#A_EU_level_overview.

Eurostat (2021e). *Labour market slack - annual statistics on unmet needs for employment*. Eurostat. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_%E2%80%93_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment#Labour_market_slack:_what.27s_it_all_about.3F.

Eurostat (2021f). *Harmonised unemployment rate by sex (teilm020)*. Eurostat. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm020/default/table?lang=en>.

Eurostat (2021g). *Harmonised unemployment rate by sex - age group 15-24 (teilm021)*. Eurostat. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm021/default/table?lang=en>.

Eurostat (2021h). *Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age - quarterly data (lfsi_neet_q)*. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_neet_q/default/table?lang=en.

Eurostat (2021i). *Long-term unemployment by sex - quarterly data (une_ltu_q)*. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_q/default/table?lang=en.

Eurostat (2021j). *Eurostat/Euroindicators: July 2021, Euro area unemployment at 7.6%, EU at 6.9%. 98/2021 – 1 September 2021*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563247/3-01092021-AP-EN.pdf/e045fa11-8a9e-6e60-6967-19088d96af8a?t=1630482630262>.

Galvin Arribas, J. M., & Papadakis, N./ETF (2019). *Governance Arrangements for Vocational Education and Training in ETF Partner Countries: A Analytical Overview 2012-2017*. Turin: European Training Foundation. Available at: <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-02/VET%20governance%20in%20ETF%20partner%20countries%202012-17.pdf>.

Green, A. (2017). *The Crisis for Young People. Generational Inequalities in Education, Work, Housing and Welfare*. London: Palgrave Macmillan.

ILO (1990). *Employment, Unemployment and Underemployment. An ILO Manual on Concepts and Methods*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2011). *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment*. Geneva: International Labour Office. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

Lodovici, M. S., & Semenza, R. (Eds.). (2012). *Precarious work and high-skilled youth in Europe*. (Vol. 937). Milan: FrancoAngeli.

Matsaganis, M. (2013). *The Greek Crisis: Social Impact and Policy Responses*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Papadakis, N., Drakaki, M., Kyridis, A., Papargyris, A. (2017). Between a frightening Present and a disjointed Future. Recession and social vulnerability in the case of Greek Neets: Socio-demographics, facets of the Crisis' Impact and the revival of the intergenerational transmission of poverty. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 4(18), pp. 8-20. DOI: 10.14738/assrj.418.3688. Available at: <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/3688>

Papadakis N., Drakaki M., Saridaki, S., Vafermos V. (2020), Into the Vicious Cycle of Precarity. Labour Market, Precarious Work, Social Vulnerability and Youth: The case of Greece within the EU context, in *Advances in Social Sciences Research Journal [ASSRJ]*, Vol. 7 No. 12, Dec 2020, pp. 474-496. DOI: <https://doi.org/10.14738/assrj.712.9511>. Available at: <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/9511>

Papadakis N., Drakaki M., Saridaki S., Dafermos V. (2021), "The degree of despair". The disjointed labour market, the impact of the pandemic, the expansion of precarious work among youth and its effects on young people's life trajectories, life chances and political mentalities- public trust. The case of Greece, in *The European Quarterly of Political Attitudes and Mentalities (EQPAM)*, Vol 10, no 2, April 2021, pp. 26-53. Available at: <https://www.eqpam.unibuc.ro/papadakis-et-al>

Standing, G. (2014). *The precariat: the new dangerous class*. London/UK, New York/N.Y.: Bloomsbury.

Wilkinson, R., & Pickett, K. (2009). *The spirit level*. London: Penguin.

Wilkinson, R., & Pickett, K. (2019). *The Inner Level. How More Equal Societies Reduce Stress, Restore Sanity and Improve Everyone's Well-being*. London: Penguin.

Ελληνόγλωσση

Alheit, P. & Bergamini, St. (1998). Βιογραφική έρευνα και έρευνα ιστοριών ζωής, στο Σ. Παπαϊωάννου, P. Alheit & H. Salling Olesen (επιμ.), *Κοινωνικός Μετασχηματισμός, Εκπαίδευση και Τοπική Κοινωνία*. Ρέθυμνο: Πανεπιστήμιο Κρήτης – Τμήμα Κοινωνιολογίας & Διεθνές Μεταπτυχιακό Θερινό Σχολείο, σσ. 121-130.

Γαβρόγλου Σ. & Κώτσιος Β. (2021). *Δεξιότητες- Μύθοι και Πραγματικότητα*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ- Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, Οκτώβριος 2021.

ΓΣΕΕ (2020), «Έρευνα: Δείκτες ΓΣΕΕ», Σεπτέμβριος 2020. Αθήνα: ΓΣΕΕ. Διαθέσιμο στο: https://gsee.gr/wp-content/uploads/2020/10/4783_DIKTESSEP2020.pdf

Γούλας Χ. & Φωτόπουλος Ν. (επιμ.- 2021), *Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση*. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ/ ΓΣΕΕ

ΕΙΕΑΔ (2020). *Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. Ετήσια Έκθεση 2020*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού – Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Διαθέσιμο στο: <https://lmd.eiead.gr/%CE%B5%CF%84%CE%AE%CF%83%CE%B9%CE%B1-%CE%AD%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7-2020>

ΕΛΣΤΑΤ (2020α). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Πίνακας 20 (Α' τρίμηνο 2020)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/2019-Q1>.

ΕΛΣΤΑΤ (2020b). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Πίνακας 10 (Δ' τρίμηνο 2019 & Α' τρίμηνο 2020)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/2019-Q4>.

ΕΛΣΤΑΤ (2020c). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Πίνακας 20 (Β' τρίμηνο 2020)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/2019-Q1>.

ΕΛΣΤΑΤ (2020d). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Πίνακας 20 (Γ' τρίμηνο 2020)*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/2019-Q1>.

ΕΛΣΤΑΤ (2021α). *Ελληνική Στατιστική Αρχή - Δελτίο Τύπου (Α' τρίμηνο 2021)*. Πειραιάς: ΕΛΣΤΑΤ. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/2019-Q1>.

ΕΛΣΤΑΤ (2021b). *Δελτίο Τύπου: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Οκτώβριος 2020*. Πειραιάς: ΕΛΣΤΑΤ. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJ001/2019-Q1>.

Καμινιώτη, Ο. (2020). COVID-19: Επιπτώσεις στην οικονομία στην αγορά εργασία και στην κοινωνία. Στο ΕΙΕΑΔ, *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2020*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ, σσ. 23- 42.

Κώτσιος, Β. (2020), *Η Αγορά Εργασίας στην Εποχή της Πανδημίας COVID-19*. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ.

Λαλιώτη Β. (2020). *Η Εργασία στον Καιρό του Κορωνοϊού: Μία Απόπειρα Σκιαγράφησης των Σχετικών με τον Κόσμο της Εργασίας Μέτρων & της Συζήτησης για την Επόμενη*

Μέρα. Αθήνα: ΕΙΕΑΔ. Διαθέσιμο στο: <https://lmd.eiead.gr/%CE%95%CE%B9%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B5%CF%82>

Παπαδάκης Ν., Δρακάκη Μ., Σαριδάκη Σ. (2021α), Τροχιές, διαστάσεις και παράμετροι της επισφάλειας των νέων στην αγορά εργασίας, σε Ευρώπη και Ελλάδα, στο Β. Κράββα & Μ. Σπυριδάκης (επιμ.), «Τροχιές επισφάλειας. Εθνογραφικές προσεγγίσεις». Αθήνα: Gutenberg, σσ. 201-238

Παπαδάκης Ν., Δρακάκη Μ., Σαριδάκη Σ. (2021β), «Ο βαθμός Απελπισίας». Αγορά Εργασίας, Επισφαλής Εργασία και Κοινωνική Ευπάθεια στη Νέα Γενιά στην Ελλάδα: Η κατάσταση των πραγμάτων (σε Ευρώπη και Ελλάδα), παράμετροι, τάσεις, μετασχηματισμοί, επιπτώσεις και προκλήσεις για τις πολιτικές απασχόλησης. Αθήνα: Ι. Σιδέρης.

ΣΕΠΕ (2021), *Εξαρτημένη Εργασία και Άλλα Είδη Συμβάσεων*. Διαθέσιμο στο: <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/atomikes-symvaseis/genikes-ennoies/exartimeni-ergasia-kai-alla-eidi-symvaseon/>

Σπυριδάκης, Μ. (2018). *Homo Precarius. Εμπειρίες Ευαλωτότητας στην Κρίση*. Αθήνα: Πεδίο.

Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα ηθική της εργασίας; Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμμανουήλ Μπενάκη 71 Α, 106 81, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

ISSN: 2732-9879

ISBN: 978-618-5668-08-2