

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Εφαρμοσμένης Οικονομικής
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας



**ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΑΠΟΘΑΡΡΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΙΣ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΕΣ ΧΩΡΕΣ: ΕΛΛΑΔΑ, ΙΣΠΑΝΙΑ, ΙΤΑΛΙΑ ΚΑΙ
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ.**

Φοιτήτρια: Μάστορα Ελευθερία

Επιβλέπων: Επίκουρος Καθηγήτρια Οικονόμου Αθηνά

Βόλος, 2021

Περιεχόμενα

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ	9
1.1 Ανθρώπινο κεφάλαιο και υποαπασχόληση	12
1.2 Εργατικό δυναμικό και το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζόμενων	15
1.3 Κατάσταση νοικοκυριού και φύλο	19
1. 4 Μετακίνηση εργατικού δυναμικού και αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι	25
1.5 Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι και οικονομικοί κύκλοι.....	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΝΟΤΟΥ	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΩΝ ΑΠΟΘΑΡΡΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΕΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ (ΕΛΛΑΔΑ, ΙΣΠΑΝΙΑ, ΙΤΑΛΙΑ, ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ)	44
3.1 Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι κατά φύλο, για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019.....	45
3.2 Το μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στις αστικές και αγροτικές περιοχές για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019.....	51
3.3 Μέγεθος αποθάρρυνσης και οικογενειακή κατάσταση για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019	56
3.4 ΑΕΠ και ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	69
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	72

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική πραγματεύεται το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για τις χώρες της Μεσογείου και συγκεκριμένα εστιάζει στην περίπτωση της Ελλάδας, της Ισπανίας, της Ιταλίας και της Πορτογαλίας. Η επιλογή των χωρών του δείγματος βασίστηκε στα κοινά θεσμικά και πολιτισμικά τους χαρακτηριστικά, αλλά και στο γεγονός ότι ενέχουν αρκετά κοινά στοιχεία στην οργάνωση του κοινωνικού τους κράτους. Μέσω της ανάλυσης σχετικών δεδομένων που αντλήθηκαν από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), αναλύεται η εξέλιξη του φαινομένου για το χρονικό διάστημα 2005-2019, με βάση το φύλλο, την περιοχή αναζήτησης εργασίας, την οικογενειακή κατάσταση. Τέλος η παρούσα μελέτη εξετάζει τη διαχρονική πορεία της ομάδας που απαρτίζουν οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα σε σχέση με τις διαφορετικές φάσεις του οικονομικού κύκλου, όπως ενδείκνυνται από το επίπεδο του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος, για κάθε μια από τις χώρες που περιλαμβάνονται στην ανάλυση.

Λέξεις κλειδιά: φαινόμενο αποθαρρυσμένου εργαζόμενου, εργατικό δυναμικό, ανεργία, Ευρωπαϊκές Μεσογειακές χώρες.

Κωδικοί JEL: E24, J10, J20, J60.

ABSTRACT

The thesis examines the discouraged worker effect for the European Mediterranean countries, namely Greece, Spain, Italy and Portugal. The selection of the country sample is justified by the fact that these countries have many common characteristics in their cultural and social environment, while they also share significant common characteristics in the terms of the social policy they employ. The study utilises data from the International Labor Organization (ILO). In specific, the study analyses the evolution of the pool of discouraged workers for the period 2005-2019, disaggregated by gender, the job search area, marital status. Finally, it employs descriptive statistic tools to examine the long-term movement of the discouraged workers group during different stages of the economic cycles, as depicted by Gross Domestic Product movement, for each of the countries included in the analysis.

Keywords: discouraged worker effect, labor force, unemployment, European Mediterranean countries.

JEL codes: E24, J10, J20, J60.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αποθάρρυνση των μελών του εργατικού δυναμικού από τις συνθήκες που απαντώνται στην αγορά εργασίας και η συνακόλουθη έξοδος από αυτή, είναι ένα σοβαρό πρόβλημα που προκύπτει από διάφορους παράγοντες (πρωτίστως οικονομικούς), επηρεάζει σημαντικά τη ζωή των ανθρώπων καθώς και ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο, ενώ παράλληλα μπορεί να έχει οικονομικό καθώς και ψυχολογικό κόστος για τον αποθαρρυσμένο εργαζόμενο.

Το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, ορίζεται ως η αποχώρηση των ανέργων από την αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα της απώλειας της ελπίδας τους να βρουν απασχόληση λόγω του αυξημένου ποσοστού ανεργίας και ακόμη χειρότερων συνθηκών σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Ένας εναλλακτικός ορισμός που συναντάται στη βιβλιογραφία, είναι ότι η ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων αποτελείται από πρώην μέλη του οικονομικά ενεργού πληθυσμού που δεν αναζητούν εργασία χρησιμοποιώντας κάποιο συγκεκριμένο δίκτυο εύρεσης εργασίας σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, παρά το γεγονός ότι ήταν έτοιμοι να εργαστούν σε περίπτωση εύρεσης εργασίας. Αυτό το φαινόμενο παρατηρείται λόγω της απώλειας ελπίδας και ως εκ τούτου δεν χαρακτηρίζονται ως μέλη του εργατικού δυναμικού (Yamak & Yamak, 1999: 17).

Το Γραφείο Εργατικών Στατιστικών (Bureau of Labor Statistics - BLS) του Τμήματος Εργασίας (Department Of Labor - DOL) ορίζει τους αποθαρρυσμένους εργαζομένους ως «άτομα που δεν εργάζονται στο χώρο εργασίας και θέλουν και είναι διαθέσιμα για δουλειά και που έψαξαν για εργασία κάποια στιγμή τους τελευταίους 12 μήνες (ή από το τέλος της

τελευταίας δουλειάς τους, εάν κρατούσαν έναν κατά τους τελευταίους 12 μήνες), αλλά δεν αναζητούν αυτή τη στιγμή επειδή πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας ή δεν υπάρχουν θέσεις για τις οποίες να πληρούν τις προϋποθέσεις» (Gonçalves & Neves, 2012).

Οι ερευνητές της περιοχής των οικονομικών της εργασίας, θεωρούν ότι ένας αποθαρρυσμένος εργαζόμενος είναι ένα άτομο εργάσιμης ηλικίας που δεν αναζητά ενεργά εργασία ή που δεν έχει βρει απασχόληση μετά από μια ή περισσότερες μακροχρόνιες περιόδους ανεργίας, αλλά που θα προτιμούσε να εργάζεται. Ένας αποθαρρυσμένος εργαζόμενος, δεδομένου ότι δεν αναζητεί ενεργά εργασία, έχει βρεθεί εκτός των στατιστικών ρυθμών ανεργίας, αφού δεν πληροί τις προϋποθέσεις που έχει ένας άνεργος βάσει του επίσημου ορισμού, καθώς δεν εργάζεται ούτε αναζητά εργασία. Το αίσθημα αυτό της παραίτησης από την αγορά εργασίας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, είναι ένα σοβαρό πρόβλημα που προκύπτει από διάφορους παράγοντες, όπως η έλλειψη θέσεων εργασίας στην περιοχή τους ή στο αντικείμενο εργασίας τους, οι διακρίσεις για λόγους όπως η ηλικία, η φυλή, το φύλο, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η αναπηρία, η έλλειψη απαραίτητων δεξιοτήτων, κατάρτισης ή εμπειρίας, μια χρόνια ασθένεια ή απλά η έλλειψη επιτυχίας στην εύρεση εργασίας (DeHoogh & DenHartog, 2008).

Στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να παρουσιαστεί και να αναλυθεί το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, καθώς και να εξεταστούν οι λόγοι, βάσει της διεθνούς ερευνητικής βιβλιογραφίας, που οδηγούν τους εργαζόμενους στο να αποθαρρυνθούν και να βρεθούν εκτός εργατικού δυναμικού. Παράλληλα, βασικός στόχος είναι η μελέτη της πορείας του μεγέθους της ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων διαχρονικά (και βάσει τη διαθεσιμότητα στατιστικών στοιχείων) στις μεσογειακές χώρες της Ευρώπης (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία).

Η δομή της εργασίας είναι η εξής: Στο Πρώτο Κεφάλαιο πραγματοποιείται μια βιβλιογραφική επισκόπηση των σχετικών ερευνητικών μελετών που έχουν πραγματοποιηθεί έως σήμερα και εστιάζουν στην ανάλυση και ερμηνεία του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Δεδομένου του γεγονότος ότι οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού, είναι δύσκολο να εντοπιστούν και να ενταχθούν στις επίσημες στατιστικές. Η σχετική βιβλιογραφία προσπαθεί, συνήθως με προσεγγιστικά στοιχεία, να παρέχει περισσότερες γνώσεις για το φαινόμενο αυτό. Το Δεύτερο Κεφάλαιο παρουσιάζει τις χώρες του δείγματος. Η ανάλυση επικεντρώνεται σε τέσσερις μεσογειακές χώρες, με κοινά χαρακτηριστικά (οικονομία, γεωγραφικά, πολιτισμικά, κ.α'. αλλά κυρίως σε όρους κράτους πρόνοιας) και πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα, στην Ιταλία, στην Ισπανία και στην Πορτογαλία. Ειδικότερα, στο κεφάλαιο αυτό συζητούνται βασικά μεγέθη στις εθνικές αγορές εργασίας, που αναμένεται να επηρεάζουν την έξοδο από το εργατικό δυναμικό και ειδικότερα, την αποθάρρυνση. Το Τρίτο Κεφάλαιο συγκεντρώνει τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για την ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων και επιχειρεί να μελετήσει το μέγεθος της συγκεκριμένης ομάδας αλλά και τη διαχρονική πορεία του μεγέθους. Ειδικότερα, ολοκληρώνεται η ανάλυση με την παρουσίαση της διαγραμματικής σχέσης μεταξύ του μεγέθους των αποθαρρυσμένων εργαζομένων και του ΑΕΠ της κάθε χώρας. Η ανάλυση περιορίζεται στα έτη από το 2005 μέχρι και το 2019, βάσει της διαθεσιμότητας δεδομένων. Στο Τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, γίνεται μια σύνοψη και παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της μελέτης, καθώς και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ

Οι μελέτες σχετικά με το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων επικεντρώνονται στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων που προκαλούνται από αυτό το φαινόμενο, της ύπαρξης των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Τονίζεται ότι είναι σημαντικό να καθοριστούν πολιτικές για τη μείωση του αριθμού των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Τέτοιες πολιτικές στοχεύουν στο να επηρεάσουν και να μεταβάλλουν τις συμπεριφορές των συμμετεχόντων στην αγορά. Στην περίπτωση τέτοιων πολιτικών, αναμένεται ότι ο αριθμός των ατόμων που αναζητούν εργασία θα αυξηθεί, ο ελάχιστος μισθός που γίνεται αποδεκτός από τους εργαζόμενους θα αυξηθεί και η αναμενόμενη προσφορά εργασίας και τα αναμενόμενα κέρδη των εργοδοτών θα αυξηθούν επίσης. Σε συνέχεια με τα παραπάνω, μια μείωση στις μεταβιβαστικές πληρωμές κοινωνικής πρόνοιας αναμένεται να μειώσει τον αριθμό των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, καθώς θα μειώσει τα κίνητρα της παραμονής εκτός της αγοράς εργασίας (MacMinn, 1980). Ακόμη, σε γενικές γραμμές, φαίνεται πως οι ηλικιακές ομάδες στα άκρα του διαστήματος εργάσιμης ηλικίας, είναι αυτές που κυρίως απαρτίζουν την ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Ενδεικτικά, σε μια μελέτη που διεξήχθη στον Καναδά μεταξύ του 1953-1974, το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων βρέθηκε να έχει χαμηλά συνολικά ποσοστά για την ηλικιακή ομάδα των ανδρών μεταξύ 25-44 ετών (Kuch και Sharir, 1978).

Ο Cave (1983) προσπαθεί να εξηγήσει τους προσδιοριστικούς παράγοντες του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Σύμφωνα με τα ευρήματά του, οι αντιφατικές στρατηγικές στον ορισμό του μισθού, όπως ο ελάχιστος μισθός, τείνουν να μειώνουν το πλεόνασμα προσφοράς εργασίας. Αυτό εμποδίζει όσους έχουν χαμηλή πιθανότητα να βρουν απασχόληση, από τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Οι ελάχιστες

μισθολογικές προσαρμογές που γίνονται μειώνουν τη ζήτηση εργασίας από την πλευρά των επιχειρήσεων. Από αυτή τη μείωση της ζήτησης εργασίας επηρεάζονται κυρίως οι (μετέπειτα) αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι. Ο συγγραφέας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ο αριθμός των αποθαρρυσμένων εργαζομένων εξαρτάται από την αποδοτικότητα της εργασίας και την ευελιξία υποκατάστασης μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου (Cave, 1983).

Οι αιτίες για την αποθάρρυνση των εργαζομένων είναι περίπλοκες και ποικίλες. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι αποχωρούν από το εργατικό δυναμικό επειδή δεν είναι εξοπλισμένοι για να αντιμετωπίσουν τις τεχνολογικές αλλαγές στο χώρο εργασίας τους. Για παράδειγμα, ο Nick Eberstadt του Αμερικανικού Ινστιτούτου Επιχειρήσεων (1995) ισχυρίζεται πως τα εργατικά ατυχήματα είναι κυρίως υπεύθυνα για την έλλειψη προσφοράς ειδικευμένων, ικανών και διατεθειμένων εργαζομένων και την αυξανόμενη εξάρτηση από την ασφάλιση αναπηρίας. Η ανάλυσή του συμπληρώνεται από την έρευνα του Alan Krueger (2016), η οποία διαπίστωσε ότι οι δείκτες υγείας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων εμφανίστηκαν ως δυσμενέστεροι σε σύγκριση με τους αντίστοιχους δείκτες υγείας των εργαζομένων του δείγματος. Άλλοι πιθανοί λόγοι που προσπαθούν να εξηγήσουν τις αιτίες που κάποιος μπορεί να γίνει "αποθαρρυσμένος εργαζόμενος" περιλαμβάνουν περιορισμούς που μειώνουν τις επιλογές απασχόλησης για τα άτομα, π.χ. παρελθούσα φυλάκιση και ακόμη κάποιες θέσεις εργασίας θεωρούνται απροσπέλαστες για ένα συγκεκριμένο φύλο ή ηλικιακή ομάδα (Supiot & Meadows, 2001).

Δεδομένου των επιδραστικών δοκίμιων του Stigler (1961, 1962), η θεωρία της αναζήτησης εργασίας έχει καταστεί αναμφισβήτητα ένα από τα κύρια θεωρητικά και εμπειρικά εργαλεία για την κατανόηση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Τις τελευταίες δεκαετίες, οι οικονομολόγοι της εργασίας έχουν εκπονήσει ένα ευρύ φάσμα ερευνών που σχετίζονται με τη θεωρία της αναζήτησης εργασίας (Lippman and McCall, 1976; Kiefer and

Neumann, 1989; Devine and Kiefer, 1991). Στο βασικό μοντέλο αναζήτησης εργασίας, κεντρικό σημείο της ανάλυσης είναι ο μισθός επιφύλαξης των (υποψήφιων) εργαζομένων. Ο μισθός επιφύλαξης είναι το χαμηλότερο επίπεδο μισθού με το οποίο είναι διατεθειμένος να δεχτεί μια δουλειά ένας υποψήφιος εργαζόμενος. Μια προσφορά εργασίας από τον εργοδότη θα γίνεται αποδεκτή μόνο αν το προτεινόμενο επίπεδο μισθού είναι τουλάχιστον ίσο με το μισθό επιφύλαξης. Ο ρυθμός με τον οποίο ένα άτομο λαμβάνει προσφορές από εργοδότες για δουλειά εξαρτάται από την ένταση αναζήτησης του ατόμου για εργασία. Αυτό, με τη σειρά του, εξαρτάται από τα πιθανά κέρδη και κόστη της αναζήτησης (Mortensen, 1986).

Μεταβάλλοντας την ένταση αναζήτησης, τα άτομα μπορούν να επηρεάσουν το αποτέλεσμα της αναζήτησης. Εάν μια προσφορά γίνει αποδεκτή, ο εργαζόμενος μπορεί να συνεχίσει να αναζητά την εργασία μέχρι να βρεθεί καλύτερη δουλειά. Η θεωρία της αναζήτησης εργασίας βασίζεται στην ιδέα ότι τα άτομα μεγιστοποιούν τη χρησιμότητα που λαμβάνουν από την εργασία τους κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ζωής τους, με μετακινήσεις μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας. Κατά τη διάρκεια της ζωής τους, οι άνθρωποι προσαρμόζουν τον μισθό επιφύλαξης τους. Αυξάνουν την ένταση αναζήτησης εργασίας όταν είναι υποαπασχολούμενοι - δηλαδή, όταν το τρέχον εισόδημά τους υπολείπεται του μισθού επιφύλαξης (Bevan, 2010).

Βασικοί παράγοντες που αποθαρρύνουν τα άτομα που βρίσκονται σε ηλικία κατάλληλη για εργασία, έχουν βρεθεί από τη βιβλιογραφία να είναι οι διαφορές στην επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, οι χωρικοί παράγοντες, το φύλο, οι διακρίσεις και οι οικονομικές συνθήκες. Στο κεφάλαιο θα αυτό θα γίνει μια ανασκόπηση των βασικών προσδιοριστικών παραγόντων που έχουν βρεθεί από την υπάρχουσα σχετική βιβλιογραφία να επηρεάζουν την πιθανότητα να καταστεί κάποιος "αποθαρρυσμένος εργαζόμενος".

1.1 Ανθρώπινο κεφάλαιο και υποαπασχόληση

Η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο κατέχει σημαντικό ρόλο στην ενθάρρυνση των εργαζομένων να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τη Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Becker, 1962), οι άνθρωποι επενδύουν σε ικανότητες, όπως εκπαίδευση, γνώση και εξειδίκευση που έχει βρεθεί να βελτιώνει την παραγωγικότητά τους και προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τη χρησιμότητα αυτού του συσσωρευμένου κεφαλαίου γνώσεων και δεξιοτήτων που κατέχουν στην αγορά εργασίας. Το ανθρώπινο κεφάλαιο συσσωρεύεται στη διάρκεια μιας ζωής με τη μορφή (τυπικής) εκπαίδευσης και επαγγελματικής πείρας. Οι άνεργοι δε λαμβάνουν αποδόσεις από την επένδυση που έχουν κάνει σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Όσο υψηλότερο είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχει ένας άνεργος, τόσο μεγαλύτερη είναι η απώλεια εισοδήματος και τόσο πιο έντονη είναι η αναζήτηση εργασίας. Για τους απασχολούμενους, η επίδραση του ανθρώπινου κεφαλαίου στην αναζήτηση εργασίας δεν μπορεί να εξετασθεί ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά της τρέχουσας θέσης εργασίας τους.

Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση εργασίας σε συνδυασμό με το μορφωτικό επίπεδο του ατόμου, μπορούν να μας δώσουν ένα περισσότερο ολοκληρωμένο προσεγγιστικό δείκτη του ανθρώπινου κεφαλαίου που αυτό κατέχει. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι αναζητούν πιο εντατικά εργασία όταν οι εκπαιδευτικές απαιτήσεις μιας δουλειάς είναι χαμηλότερες από το δικό τους επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ όταν συμβαίνει το αντίθετο οι εργαζόμενοι αποθαρρύνονται από την αναζήτηση τους και τείνουν στο να μη συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, λόγω ελλείψεων στα απαραίτητα προσόντα τους (Simpson, 1992).

Με βάση μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Daniel Suryadarma et al. το 2005 για τη μέτρηση του μεγέθους της ομάδας των ανέργων σε σύγκριση με την ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στην

Ινδονησία, κατέληξαν στο συμπέρασμα, ότι όσοι εργαζόμενοι κατέληγαν σε έξοδο από την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας είχαν χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης σε σχέση με όσους ήταν πρόθυμοι να συμμετέχουν στην αγορά. Επομένως, το εκπαιδευτικό επίπεδο του εργαζομένου αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα ο οποίος επηρεάζει θετικά η αποθαρρύνει την είσοδο στην αγορά εργασίας. Ένας άνεργος με υψηλή εκπαίδευση έχει περισσότερες από 20% πιθανότητες να εξακολουθεί να ψάχνει για εργασία σε σύγκριση με έναν άνεργο χωρίς καθόλου εκπαίδευση. Αυτό δείχνει ότι οι εργαζόμενοι - πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλότερες προσδοκίες για εύρεση εργασίας και τα άτομα με χαμηλή εκπαίδευση απέχουν ολοένα και περισσότερο από την αναζήτηση εργασίας.

Σημαντικό ρόλο στην αναζήτηση εργασίας κατέχει επίσης και η ασφάλεια της εργασίας, διότι τα άτομα αισθάνονται πιο εξασφαλισμένα σε μια ασφαλή δουλειά (vanOrphem, 1991), δηλαδή σε μια εργασία με μόνιμη σύμβαση και πλήρες ωράριο απασχόλησης που προσφέρει αυτή την ασφάλεια. Είναι αναμενόμενο ότι η πιθανότητα να αναζητήσει εργασία ένα άτομο αυξάνεται όταν αυτό απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης και εργάζεται "ευέλικτα" ωράρια ή δεν έχει καθόλου σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με τον Blau (1991), ο αριθμός των ωρών εργασίας είναι ο καθοριστικός παράγοντας που επηρεάζει την αναζήτηση εργασίας, επειδή οι αποδόσεις των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο μεγιστοποιούνται όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε εργασίες πλήρους απασχόλησης. Επιπρόσθετα, οι αποδόσεις των προηγούμενων επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι υψηλότερες σε μια ασφαλή, σε όρους σύμβαση εργασίας, δουλειά, επομένως η ασφάλεια της απασχόλησης διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην αναζήτηση εργασίας (vanOrphem, 1991). Ως εκ τούτου, αναμένεται ότι η πιθανότητα κινητικότητας μεταξύ εργασιών είναι μεγαλύτερη για απασχολούμενους με συμβάσεις μερικής απασχόλησης, για άτομα που εργάζονται με ευέλικτα ωράρια ή δεν έχουν σύμβαση εργασίας.

Ακόμη, έχει παρατηρηθεί ότι τα άτομα που βρίσκονται στην πρώτη δεκαετία της εργάσιμης ζωής τους εμφανίζουν υψηλότερη κινητικότητα μεταξύ θέσεων εργασίας σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Topel & Ward, 1992).

Οι αγορές εργασίας επιτρέπουν στα άτομα να δοκιμάσουν διάφορες θέσεις εργασίας για να καθορίσουν τις ποιότητες εκείνες που τους κάνουν να ξεχωρίζουν εργασιακά (Johnson, 1978; Jovanovic, 1979) και να επιτύχουν καλύτερη αμοιβή (Parsons, 1973; Burdett, 1978). Οι άνθρωποι συσσωρεύουν το ανθρώπινο κεφάλαιο στο πέρασμα της ηλικίας, μέσω της εργασιακής τους εμπειρίας. Το κόστος της αλλαγής της εργασίας είναι σημαντικό όταν ένας εργαζόμενος με συσσωρευμένο συγκεκριμένο ανθρώπινο κεφάλαιο μετακινείται σε μια θέση εργασίας όπου αυτές οι ειδικές δεξιότητες δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν. Επιπλέον, η περίοδος αποπληρωμής για το κόστος αναζήτησης και αλλαγής εργασίας μειώνεται καθώς αυξάνεται η ηλικία. Επομένως, η πιθανότητα να συμμετάσχουν στην αναζήτηση εργασίας αναμένεται να μειωθεί με την ηλικία.

Με βάση τα παραπάνω, η σχέση μεταξύ των "κακών" ευκαιριών απασχόλησης στην αγορά εργασίας και της έντασης της αναζήτησης εργασίας, αποτελεί βασικό λόγο ύπαρξης του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων (Fisher and Nijkamp, 1987). Δηλαδή τα άτομα με φτωχές προσδοκίες στην αγορά εργασίας αποθαρρύνονται κατά την αναζήτηση εργασίας και αποχωρούν ή αποτυγχάνουν να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό, επειδή η πιθανότητα για εύρεση κατάλληλης θέσης εργασίας μετά από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα είναι χαμηλή.

1.2 Εργατικό δυναμικό και το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζόμενων

Οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι δεν συμπεριλαμβάνονται στο εργατικό δυναμικό καθώς ο ορισμός του εργατικού δυναμικού λέει ότι αυτό αποτελείται από το σύνολο των ανέργων και των απασχολούμενων που είναι πρόθυμοι να εργαστούν καθώς και όλους εκείνους που είναι διαθέσιμοι για εργασία (Deakin & Morris, 2012). Δεδομένου ότι οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι έχουν σταματήσει να αναζητούν απασχόληση και έχουν επιλέξει να είναι εκτός της αγοράς εργασίας, δεν θεωρούνται ενεργοί στο εργατικό δυναμικό. Αυτό σημαίνει ότι το βασικό ποσοστό ανεργίας, που βασίζεται αποκλειστικά στον ενεργό αριθμό εργατικού δυναμικού, δεν λαμβάνει υπόψη τον αριθμό των αποθαρρυσμένων εργαζομένων σε μια χώρα (Mortensen, 1986). Για να ερμηνευτούν με ακρίβεια τα στοιχεία της απασχόλησης, όπως ισχυρίζονται κάποιοι οικονομολόγοι, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι διότι πιστεύουν ότι εφόσον το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων δεν προσμετράται στα συνολικά ποσοστά ανεργίας, τα ποσοστά ανεργίας όπως υπολογίζονται τώρα είναι υποεκτιμημένα μεγέθη.

Ως γενική πρακτική, οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι, οι οποίοι συχνά χαρακτηρίζονται ως περιθωριακά συνδεδεμένοι με το εργατικό δυναμικό, στο περιθώριο του εργατικού δυναμικού ή ως μέρος της κρυφής ανεργίας, δεν θεωρούνται μέρος του εργατικού δυναμικού και, ως εκ τούτου, δεν υπολογίζονται στα επίσημα ποσοστά ανεργίας. Αν και ορισμένες χώρες προσφέρουν εναλλακτικά μέτρα για το ποσοστό ανεργίας, η ύπαρξη αποθαρρυσμένων εργαζομένων μπορεί να συναχθεί από τη χαμηλή αναλογία απασχόλησης προς τον αντίστοιχο πληθυσμό (Bowling, 2007).

Με τους απλούστερους όρους, όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων σημαίνει ότι κάποιος έχει

εγκαταλείπει την αναζήτηση εργασίας επειδή πιστεύει ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με το Γραφείο Στατιστικής Εργασίας των ΗΠΑ, όποιος θέλει να εργαστεί και είναι σε θέση να το κάνει, αλλά δεν έχει ψάξει για δουλειά τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες επειδή πιστεύει ότι δεν μπορεί να βρει για κάποιο λόγο, όπως η έλλειψη ζήτησης για εργαζομένους στον τομέα τους ή κάποια αντιληπτή διάκριση, είναι ένας αποθαρρυσμένος εργαζόμενος. Σε γενικές γραμμές, οι στατιστικές δείχνουν ότι οι πρόσφατοι απόφοιτοι τριτοβάθμιων σχολών, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι και οι μειονότητες είναι πιο πιθανό να γίνουν αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι (Cropazano, 2003).

Υπάρχουν και άνθρωποι οι οποίοι δεν αναζητούν εργασία για διαφορετικούς λόγους εκτός της αποθάρρυνσης, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, ασθενειών ή προβλημάτων μετακίνησης. Οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι ορίζονται συγκεκριμένα όπως αναφέραμε ως οι οριακά συνδεδεμένοι εργαζόμενοι που παρέχουν τους ακόλουθους λόγους για τους οποίους δεν έχουν αναζητήσει εργασία πρόσφατα: δεν πιστεύουν ότι υπάρχει διαθέσιμη εργασία, δεν μπορούν να βρουν εργασία, πιστεύουν ότι δεν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα ή το απαραίτητο επίπεδο εκπαίδευσης για την κάλυψη κάποιας θέσης εργασίας, πιστεύουν ότι οι εργοδότες τους θεωρούν πολύ νέους ή πολύ μεγάλους, ή έχουν αντιμετωπίσει άλλες μορφές διακρίσεων (Greenberg & Baron, 2013).

Η επίδραση του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων έχει αρνητικές συνέπειες για την οικονομία και την αγορά εργασίας. Στα συνολικά ποσοστά της ανεργίας, οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι δεν υπολογίζονται στους συνολικούς αριθμούς ανεργίας. Αυτοί οι εργαζόμενοι, επειδή δεν έχουν αναζητήσει εργασία τις προηγούμενες τέσσερις εβδομάδες, δεν θεωρούνται άνεργοι, ακόμη και αν θέλουν να επιστρέψουν στη δουλειά εάν υπάρχει διαθέσιμη. Ως αποτέλεσμα, τα ποσοστά ανεργίας που δεν προσφέρουν μια πλήρη εικόνα της (Demo & Paschoal, 2013).

Αν η ανεργία μειωθεί, δεν σημαίνει ότι σίγουρα υπάρχουν περισσότεροι απασχολούμενοι. Είναι, πράγματι, πιθανό ότι η ανεργία μειώνεται λόγω της αύξησης του ποσοστού της αδράνειας, δηλαδή όταν τα άτομα σταματούν ενεργά να αναζητούν εργασία, λόγω αποθάρρυνσης. Με τον ίδιο τρόπο, σε περίπτωση αύξησης της ανεργίας, ο αριθμός των απασχολούμενων ατόμων θα μπορούσε να παραμείνει αμετάβλητος. Η αύξηση της ανεργίας μπορεί να συνοδεύεται από μείωση των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Αυτό θα μπορούσε να είναι καλό νέο, εφόσον ο πρώτος αποθαρρυσμένος μπορεί να άρχισε να ψάχνει για δουλειά και πάλι.

Τα στατιστικά στοιχεία για την ανεργία που δημοσιεύονται σύμφωνα με τη μεθοδολογία του ILO ενδέχεται να υποτιμούν την πραγματική ανεργία στην οικονομία. Το στατιστικό γραφείο της Eurostat άρχισε να δημοσιεύει στοιχεία σχετικά με τους αποθαρρυσμένους εργαζομένους το 2010. Σύμφωνα με τη μέθοδο που χρησιμοποιεί η Eurostat, υπάρχουν τρεις κατηγορίες που απαρτίζουν τους αποθαρρυσμένους εργαζομένους, υποαπασχολούμενοι με μερική απασχόληση, άνεργοι που αναζητούν εργασία αλλά δεν είναι άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και άτομα διαθέσιμα για εργασία αλλά που δεν την αναζητούν.

Η αναμενόμενη σχέση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας και του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό υπό το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων και το φαινόμενο των προστιθέμενων εργαζομένων έχει ως εξής στη βιβλιογραφία. Το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων θεωρείται ότι, εάν αυξηθεί το ποσοστό ανεργίας, το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό αναμένεται να μειωθεί ή το αντίστροφο, και το φαινόμενο των προστιθέμενων εργαζομένων θεωρείται ότι εάν αυξηθεί το ποσοστό ανεργίας, το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό αναμένεται να αυξηθεί ή το αντίστροφο. (Rengin Ak, Armagan Turk, 2019).

Καθώς είναι δύσκολο να μετρηθεί αντικειμενικά το μέγεθος της αποθάρρυνσης στο εργατικό δυναμικό και σύμφωνα με έρευνα του T. Aldirich Finegan το 1978. οι αποθαρρυμένοι εργαζόμενοι και οι άνεργοι πρέπει να εξετάζονται ως δύο διαφορετικές περιπτώσεις στις στατιστικές εργασίας της κάθε χώρας. Καλό είναι να είναι σε θέση η κυβέρνηση της κάθε χώρας να γνωρίζει περισσότερα για τις αιτίες και τις συνέπειες της αποθάρρυνσης, ξεχωριστά από το φαινόμενο της ανεργίας, για να μπορέσει να σχεδιάσει αξιόπιστες διορθωτικές πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου (Finegan, 1978).

Σύμφωνα με την υπόθεση του φαινομένου των αποθαρρυμένων εργαζομένων, το υπολογιζόμενο ποσοστό ανεργίας είναι χαμηλότερο από το πραγματικό ποσοστό ανεργίας. Αυτό συμβαίνει επειδή η οικονομική ύφεση αναγκάζει τα άτομα που αναζητούν εργασία να χάσουν την ελπίδα τους και να αποσυρθούν από τις αγορές εργασίας. Σύμφωνα με την υπόθεση του φαινομένου των προστιθέμενων εργαζομένων, από την άλλη πλευρά, το υπολογιζόμενο ποσοστό ανεργίας είναι υψηλότερο από το πραγματικό ποσοστό ανεργίας. Αυτό συμβαίνει επειδή τα μέλη της οικογένειας με άνεργο τον κύριο πάροχο εισοδήματος εισέρχονται στις αγορές εργασίας. Από αυτή την άποψη, οι παραδοσιακές προσεγγίσεις δεν θα επιτρέψουν επιτυχημένες πολιτικές που σχετίζονται με την ανεργία και την απασχόληση στην Πορτογαλία και την Ιρλανδία. Είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν πολιτικές που στοχεύουν στη συμπερίληψη αποθαρρυμένων εργαζομένων στις αγορές εργασίας σε αυτές τις χώρες. Σε άλλες χώρες, θα είναι πιο χρήσιμο να δημιουργηθούν πολιτικές που στοχεύουν στη διασφάλιση της συνέχειας της απασχόλησης των εργαζομένων στις αγορές εργασίας (Rengin Ak, Armagan Turk, 2019).

Δηλαδή, το πρόβλημα έγκειται στο γεγονός ότι το φαινόμενο της ανεργίας το προσδιορίζουμε με βάση αντικειμενικά κριτήρια, ενώ στο φαινόμενο της αποθάρρυνσης τα κριτήρια είναι υποκειμενικά (Finnegan,

1981).

1.3 Κατάσταση νοικοκυριού και φύλο

Βάση ερευνών για την μελέτη του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων έχει παρατηρηθεί ότι σημαντικό ρόλο στην αποθάρρυνση κατέχουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τα βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά που θα εξεταστούν στην παρούσα ενότητα, είναι η οικογενειακή κατάσταση και το φύλο. Σύμφωνα με την υπόθεση των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, οι άνθρωποι βάσει φύλου δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, με τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό να είναι πολύ χαμηλότερη από αυτή των ανδρών. Επίσης, οι γυναίκες φαίνεται να ασχολούνται λιγότερο με την αναζήτηση εργασίας απ' ό,τι οι άνδρες (Keith and McWilliams, 1999). Οι άνδρες παραδοσιακά έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και μόνο ένα μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού των ανδρών θα βγει από την αγορά εργασίας. Η αποθάρρυνση των ανδρών μπορεί να οφείλεται στην ηλικία, οι ερευνητές έχουν επισημάνει ότι η ηλικία μπορεί να ευθύνεται για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Debrah, 1996; Lahey, 2008). Οι άντρες μεγαλύτερης ηλικίας παραδοσιακά είναι λιγότερο πιθανό να είναι άνεργοι, ωστόσο αν είναι άνεργοι, αντιμετωπίζουν περισσότερες διακρίσεις στην πρόσβαση τους στην απασχόληση (Kite et al., 2005), έτσι θα χρειαστούν περισσότερο χρόνο για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας σε σχέση με τους νεότερους άντρες (Rix, 2010), οπότε είναι πιο πιθανό να αποθαρρυνθούν και να διακόψουν την αναζήτηση. Οι σχετικές μελέτες υποστηρίζουν ότι οι ηλικιωμένοι άντρες είναι πιθανό να εκτοπιστούν από την απασχόληση κατά τη διάρκεια μια κυκλικής ύφεσης και είναι αδύνατο να μπορέσουν να ενταχθούν ξανά βραχυπρόθεσμα στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με νεότερης ηλικίας άντρες (Maetas and Li, 2006). Οι

πρώτοι, έχουν πρόσβασή σε διάφορες συντάξεις κοινωνικής ασφάλισης, όπως πρόωρη συνταξιοδότηση, αναπηρικές συντάξεις ή ταμεία ανεργίας που δεν είναι διαθέσιμες σε άλλες ηλικιακές ομάδες και που δεν προϋποθέτουν ενεργή αναζήτηση εργασίας, επιτρέποντας έτσι την έξοδο από το εργατικό δυναμικό (Blondal and Scarpetta, 1998). Η ύπαρξή όλων αυτών των βοηθημάτων κλπ. και αυτό επιτρέπει στους ηλικιωμένους εργαζόμενους να μεταβούν από την απασχόληση στην κατάσταση εκτός εργατικού δυναμικού, χωρίς απαραίτητα να περάσουν από την ανεργία. Όλες αυτές οι παροχές δημιουργούν την εικόνα ότι οι ηλικιωμένοι άνδρες επιλέγουν την έξοδο από μέλη του εργατικού δυναμικού λόγω συνταξιοδότησης ή επικαλούμενοι λόγους κακής υγείας, αντί να αναγνωριστούν ως αποθαρρυνόμενοι εργαζόμενοι (Martin O'Brien, 2011).

Αντίθετα, πολλές γυναίκες μένουν εκτός της αγοράς εργασίας, γιατί φαίνεται να έχουν θέσει άλλες προτεραιότητες πέραν της αμειβόμενης εργασίας. Το να παραμείνει μια γυναίκα εκτός του ενεργού εργατικού δυναμικού και να ασχοληθεί εναλλακτικά με τις υποχρεώσεις του νοικοκυριού, είναι μια εναλλακτική λύση που έχει τονιστεί από υπάρχουσες έρευνες, ειδικά όταν υπάρχουν μικρά παιδιά. Η επιλογή πολλών γυναικών να εγκαταλείψουν το εργατικό δυναμικό και να ασχοληθούν με τις υποχρεώσεις του νοικοκυριού έρχεται σε αντίθεση με την υπόθεση του νεοκλασικού υποδείγματος της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, όπου αναφέρεται στην ορθολογική επιλογή των εργαζομένων να μεγιστοποιήσουν τη χρησιμότητα τους από την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας βάσει της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο που έχουν κάνει (Maarten van et al., 2000).

Επίσης το φύλο συνδέεται συχνά με την άτυπη εργασία ή οποία είναι ένας σημαντικός παράγοντας που οδηγεί στην αποθάρρυνση του γυναικείου φύλλου. Οι γυναίκες απασχολούνται συχνότερα άτυπα από ό, τι σε επίσημες μορφές απασχόλησης και η άτυπη εργασία είναι μια γενικά συνηθέστερη

επιλογή απασχόλησης για τις γυναίκες από ό, τι για τους άνδρες. Οι γυναίκες μπορεί να απασχολούνται στον άτυπο τομέα της οικονομίας μέσω επαγγελματών όπως η εργασία από το σπίτι και οι πωλήσεις στο δρόμο. Αντίθετα, η επίσημη εργασία είναι κάθε είδος απασχόλησης που είναι δομημένη και αμειβόμενη με επίσημο τρόπο, σε αντίθεση με τον άτυπο τομέα της οικονομίας, η επίσημη εργασία σε μια χώρα συμβάλλει στο ακαθάριστο εθνικό προϊόν αυτής της χώρας. Η άτυπη εργασία είναι εργασία που υπολείπεται της τυπικής ρύθμισης του νόμου ή στην πράξη. Μπορεί να αμείβεται με πληρωμή ή άλλο τρόπο και είναι πάντα δομημένη και μη ρυθμιζόμενη από νομοθεσία. Η επίσημη απασχόληση είναι πιο αξιόπιστη από την άτυπη απασχόληση. Γενικά, η πρώτη αποφέρει υψηλότερο εισόδημα και μεγαλύτερα οφέλη και ασφαλιστική προστασία τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες (Demo & Paschoal, 2013).

Η άτυπη εργασία επεκτείνεται παγκοσμίως, κυρίως στις αναπτυσσόμενες χώρες. Σύμφωνα με μια μελέτη του Jacques Charmes, το 2000 η άτυπη εργασία αποτελούσε το 57% της μη γεωργικής απασχόλησης, το 40% της αστικής απασχόλησης και το 83% των νέων θέσεων εργασίας στη Λατινική Αμερική. Την ίδια χρονιά, η άτυπη εργασία αποτελούσε το 78% της μη γεωργικής απασχόλησης, το 61% της αστικής απασχόλησης και το 93% των νέων θέσεων εργασίας στην Αφρική. Ιδιαίτερα μετά από μια οικονομική κρίση, οι εργαζόμενοι τείνουν να στρέφονται από τον επίσημο τομέα στον άτυπο τομέα. Αυτή η τάση παρατηρήθηκε στην Ασία μετά την οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 1997 (Supiot & Meadows, 2001).

Η θεωρία των Οικονομικών του Νοικοκυριού (Household Finance) (Becker, 1976, 1991) προσφέρει ένα θεωρητικό πλαίσιο για την απόφαση συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η απόφαση συμμετοχής στην αγορά εργασίας μιας μητέρας είναι καθαρά οικονομική και εξαρτάται από την ικανότητα της να κερδίζει. Εάν η παραγωγική ικανότητα μιας μητέρας είναι χαμηλή, θα αποφασίσει να γίνει

νοικοκυρά πλήρους απασχόλησης. Οι μητέρες που λόγω της επένδυσης τους σε ανθρώπινο κεφάλαιο , μπορούν να αποκτήσουν μεγαλύτερες απολαβές εντός της αγοράς εργασίας, μπορούν να αποφασίσουν να συμμετάσχουν σε αυτή και να παραμερίσουν ένα μέρος του οικιακού φόρτου εργασίας. Σύμφωνα με τους Hanson και Pratt (1990, Pratt and Hanson, 1991), η Νεοκλασική Θεωρία δεν δίνει επαρκή προσοχή στο ρόλο που διαδραματίζουν οι περιορισμοί στην εξήγηση της γυναικείας συμμετοχής στην εργασία. Παρόλο που η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία αυξήθηκε θεαματικά τις τελευταίες δεκαετίες, πολλά νοικοκυριά εξακολουθούν να είναι παραδοσιακά, υπό την έννοια ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν τις περισσότερες ευθύνες των νοικοκυριών και των παιδιών.

Ένας ακόμη λόγος αποθάρρυνσης των γυναικών που τους ωθεί στο να βγαίνουν από την αγορά εργασίας εξαιτίας των οικιακών ευθυνών τους, είναι η περιορισμένη πρόσβαση στις εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας (Bowlby, 1990). Οι περιορισμοί αναγκάζουν επίσης κάποιες γυναίκες να προτιμούν θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, διότι αυτές επιτρέπουν το συνδυασμό οικιακής εργασίας με αμειβόμενη απασχόληση. Από τα παραπάνω συνάγουμε ότι, ακόμα και όταν οι γυναίκες δεν αποθαρρυνθούν και αποφασίζουν να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας, ο εγχώριος φόρτος εργασίας σε συνδυασμό με την παρουσία μικρών παιδιών μπορεί να περιορίσει τις ευκαιρίες αναζήτησης κατάλληλης εργασίας. Αναμένουμε από τις γυναίκες να συμμετέχουν λιγότερο στην αγορά εργασίας από ό,τι οι άνδρες και οι γυναίκες που συμμετέχουν, λιγότερο συχνά ασχολούνται με την αναζήτηση εργασίας από τους άνδρες. Περαιτέρω αναμένουμε να μειωθεί η πιθανότητα γυναικών στην αναζήτηση εργασίας , αν τα μικρά παιδιά είναι παρόντα στο νοικοκυριό και η επίδραση στην εργασία αναζήτησης μερικής απασχόλησης να είναι λιγότερο ισχυρή για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες (Maarten van Ham, Clara H. Mulder and Pieter Hooimeijer, 2000).

Αν εξετάσουμε για παράδειγμα την περίπτωση μιας γυναίκας με ένα

παιδί που αναζητά εργασία με μερική απασχόληση, εάν εκείνη δεν μπορεί να βρει μια κατάλληλη δουλειά κοντά στο σπίτι της, μπορεί να αποφασίσει να διακόψει την αναζήτηση και να μην εισέλθει στην αγορά εργασίας. Η γυναίκα στο παραπάνω παράδειγμα θέλει να δραστηριοποιηθεί στην αγορά εργασίας. Όταν παρατηρεί ότι το ενδεχόμενο εύρεσης εργασίας με τους περιορισμούς που έχει θέσει είναι δύσκολο να επιτευχθεί, τότε μπορεί να αλλάξει αυτούς τους περιορισμούς είτε να τους περιορίσει, είτε να αποθαρρυνθεί και να διακόψει κάθε απόπειρα για εύρεση εργασίας. Οι έρευνες δείχνουν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν ως προς την ανοχή στις μετακινήσεις, έτσι οι περιοχές αναζήτησης εργασίας διαφέρουν ως προς το φύλο: οι άνδρες θα δεχθούν μια θέση εργασίας που απαιτεί περισσότερο χρόνο μετακίνησης σε σύγκριση με τις γυναίκες (Madden, 1981; Gordon et al., 1989; Johnston-Anumomwo, 1992).

Οι γυναίκες με παιδιά φαίνεται να μην προτιμούν μακρύτερους χρόνους μετακίνησης προς τον τόπο εργασίας τους (Rouwendaal, 1999). Σε σύγκριση με τους άνδρες, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν σοβαρούς καθημερινούς και χρονικούς περιορισμούς που υπαγορεύονται από τον φόρτο εργασίας στο νοικοκυριό (Hanson and Pratt, 1991). Ως εκ τούτου, αναμένουμε ένα υψηλό επίπεδο υποαπασχόλησης, σε τοπική κλίμακα, να αποθαρρύνει ειδικότερα τις γυναίκες. Επιπλέον τα δεδομένα συνηγορούν υπέρ της παρατήρησης ότι οι γυναίκες σε περιοχές με υψηλό τοπικό επίπεδο υποαπασχόλησης δηλώνουν ότι δεν επιθυμούν να εργάζονται συχνότερα από τις γυναίκες σε ευνοϊκότερες αγορές εργασίας (Maarten van et al., 2000).

Σύμφωνα με όσο αναφέρθηκαν, η επιλογή της στρατηγικής να μην εισέλθει ο αποθαρρυσμένος εργαζόμενος στο εργατικό δυναμικό ή να δεχθεί την υποαπασχόληση σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με το φύλο. Εάν οι πιθανότητες απασχόλησης είναι χαμηλές, οι γυναίκες αποθαρρύνονται και εγκαταλείπουν πιο εύκολα την προσπάθεια για την είσοδο τους στην αγορά

εργασίας από τους άνδρες. Κατά κάποιο τρόπο, ίσως αυτή η επιλογή να ενεργοποιείται και από την ικανότητα του άλλου συζύγου να κερδίζει, θα μπορούσαμε να περιμένουμε λοιπόν ότι σε κάποιες περιπτώσεις όπου ο ένας εκ των δυο συζύγων έχει σίγουρα καλύτερες προοπτικές απασχόλησης στην αγορά εργασίας, ο άλλος θα συμμετείχε λιγότερο, ανεξαρτήτως φύλου. Ωστόσο, οι διαφορές λόγω φύλου είναι σίγουρο ότι υπάρχουν, οπότε είναι λιγότερο κοινωνικά αποδεκτό για τους άνδρες να μην εργάζονται (Supriot & Meadows, 2001).

Το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων διερευνήθηκε σε μια μελέτη για την Αγγλία που κάλυψε τα έτη 1978-1992. Σε αυτή τη μελέτη σημειώθηκε, ότι το επίπεδο ικανοποίησης της γυναίκας της οποίας ο σύζυγος εργάζεται μπορεί να διαφέρει συστηματικά από το επίπεδο ικανοποίησης της γυναίκας της οποίας ο άντρας είναι άνεργος. Ακόμη, οι ερευνητές έλεγξαν κατά πόσο το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, δηλαδή η πιθανότητα να γίνει κάποιος αποθαρρυσμένος εργαζόμενος σχετίζεται με τον ελεύθερο χρόνο των συζύγων. Έγινε μια προσπάθεια να συλλεχθεί πληροφόρηση για τις ευκαιρίες απασχόλησης που αντιμετωπίζουν όλα τα μέλη της οικογένειας, χρησιμοποιώντας στοιχεία από τις τοπικές αγορές εργασίας. Το κεντρικό εύρημα της μελέτης ήταν ότι οι σύζυγοι έχουν μικρότερη πιθανότητα να αναζητήσουν εργασία σε περιόδους οικονομικής κρίσης και γενικά παρατηρείται αποθαρρυντική επίδραση στον εργαζόμενο σε τέτοιες περιόδους. Η αντίδραση της αποθάρρυνσης των (πρώην) εργαζομένων υπολογίστηκε χρησιμοποιώντας τα μηνιαία περιφερειακά ποσοστά ανεργίας στη μελέτη. Κατά συνέπεια, βρέθηκε ότι η αύξηση της ανεργίας κατά 1% μειώνει την απασχόληση του συζύγου κατά 0,8%. Το ένα τέταρτο αυτής της μείωσης οφείλεται στην αποθάρρυνση, βάσει των συγγραφών. Αυτό το αποτέλεσμα υπολογίστηκε ότι ήταν ισχυρότερο για γυναίκες με άνεργους συζύγους (Bingley & Walker, 2001).

Οι στερεότυποι ρόλοι των φύλων εξακολουθούν να παίζουν πολύ

σημαντικό ρόλο στην κατάσταση της αγοράς εργασίας γυναικών και ανδρών. Σε σχέση με τους κοινωνικούς κανόνες με βάση το φύλο, ο γάμος κρατά συχνά τις γυναίκες εκτός του εργατικού δυναμικού και τις εκθέτει δυσανάλογα σε διάφορες μορφές υποαπασχόλησης, εμποδίζοντας τους να αναζητήσουν εργασία, παρόλο που θα ήθελαν να αναλάβουν δουλειά ή οδηγώντας τους να εργαστούν σε μια αμειβόμενη εργασία με λιγότερες ώρες από ό, τι θα ήθελαν (Gammaraño, 2020).

1. 4 Μετακίνηση εργατικού δυναμικού και αποθαρρυνμένοι εργαζόμενοι

Οι οικονομολόγοι της εργασίας παραδοσιακά εξετάζουν τους χωρικούς περιορισμούς όσον αφορά το οικονομικό κόστος της μετανάστευσης και της μετακίνησης. Τα κόστη μετακίνησης οδηγούν, για παράδειγμα, στην προσαρμογή του μισθού επιφύλαξης, ο οποίος ορίζεται ως ο ελάχιστος μισθός που ένας εργαζόμενος είναι πρόθυμος να δεχθεί για μια θέση εργασίας σε μια συγκεκριμένη τοποθεσία, δεδομένης της κατοικίας του. Επομένως, η ένταση αναζήτησης εργασίας αυξάνεται σημαντικά με την αύξηση του χρόνου μετακίνησης (van Ommeren, 1996). Οι χωροταξικοί περιορισμοί είναι, ωστόσο, κάτι περισσότερο από το κόστος κάλυψης της απόστασης. Για το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού, το σύνολο των ευκαιριών απασχόλησης που είναι πραγματικά διαθέσιμες ή θεωρούνται ευκαιρίες είναι πολύ περιορισμένες χωρικά (Hanson and Pratt, 1992).

Οι χωροταξικοί περιορισμοί επηρεάζουν το σύνολο των ευκαιριών απασχόλησης ενός υποψήφιου εργαζομένου. Η ποσότητα και η ποιότητα των θέσεων εργασίας στην περιοχή αναζήτησης εργασίας εξαρτάται τόσο από την τοποθεσία όσο και από το μέγεθός της (Simpson, 1992). Για τους περισσότερους, η θέση της περιοχής αναζήτησης εργασίας τους είναι σταθερή στο χώρο γύρω από την τρέχουσα κατοικία τους. Κατά τη διάρκεια της ζωής τους, οι άνθρωποι επενδύουν στην τοποθεσία διαμονής τους (Da

Vanzo, 1981) . Για παράδειγμα, προτιμούν περιοχές που δεν θα επιφέρουν περιορισμούς στις επαφές με την οικογένεια και τους φίλους, στους οποίους στηρίζονται για κοινωνική στήριξη. Μια μετακίνηση σε άλλο τόπο κατοικίας μπορεί να προκαλέσει σημαντικό κόστος λόγω της απώλειας των δεσμών, των συνηθειών και του τρόπου ζωής γενικότερα στον οποίο έχει επενδύσει ο μετακινούμενος (Hey and McKenna, 1979; Sjaastad, 1962).

Επιπλέον, σε νοικοκυριά όπου και οι δύο σύζυγοι εργάζονται, η μετακίνηση σε άλλη αγορά εργασίας μπορεί να επιδεινώσει τη σχετική θέση του ενός στην αγορά εργασίας του προορισμού, αν για παράδειγμα δεν καταφέρει να βρει εργασία ή βρει μια εργασία υποδεέστερη της προηγούμενης που είχε. Αυτό συνεπάγεται και απώλεια εισοδήματος για το συγκεκριμένο μέλος του νοικοκυριού (Mincer, 1978). Κατά συνέπεια, πολλοί άνθρωποι επιλέγουν να αναζητούν νέα εργασία πλησίον του τόπου διαμονής τους ώστε να μη χρειάζεται να μετοικήσουν αλλού. Το μέγεθος της περιοχής αναζήτησης εργασίας είναι συνεπώς καθορισμένο για τους περισσότερους ανθρώπους από την ανοχή μετακίνησης, δηλαδή το χρόνο που είναι πρόθυμοι να δαπανήσουν για τη μετακίνηση. Εκτός από τους περιορισμούς που περιγράφονται παραπάνω, οι φυλετικές διακρίσεις μπορούν επίσης να επιβάλλουν περιορισμούς στην αναζήτηση εργασίας (Hagerstrand, 1970).

Για τους μετανάστες, οι φυλετικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας ενδέχεται να παρεμποδίσουν σοβαρά την πρόσβαση στις ευκαιρίες εργασίας. Ως αποτέλεσμα, οι μετανάστες εξαρτώνται περισσότερο από τα εθνικά δίκτυα που παρέχουν πιο τοπικές μορφές απασχόλησης. Ως εκ τούτου, αναμένουμε ότι οι μετανάστες και οι απόγονοι τους έχουν λιγότερες πιθανότητες να βρουν απασχόληση στη χώρα υποδοχής. Οπότε οι χωρικοί περιορισμοί μπορεί να οδηγήσουν τους ανθρώπους να αποθαρρύνονται στην αναζήτηση εργασίας. (Peter A. Heslin, Myrtle P. Bell, Pinar O. Fletcher, 2012)

Σύμφωνα με την υπόθεση των αποθαρρυνμένων εργαζομένων, οι

άνθρωποι με μικρές πιθανότητες να βρουν μια κατάλληλη δουλειά στη χώρα υποδοχής μπορεί να αποθαρρύνονται κατά την αναζήτηση εργασίας και να εγκαταλείπουν ή να μην εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό επειδή η πιθανότητα εύρεσης κατάλληλης εργασίας μετά από εύλογο χρονικό διάστημα είναι πολύ χαμηλή (Fisher and Nijkamp, 1987). Με άλλα λόγια, εάν λόγω των αναμενόμενων επιστροφών αναζήτησης, το κόστος της αναζήτησης εργασίας είναι πολύ υψηλό, τότε το άτομο μπορεί να εγκαταλείψει την αναζήτηση. Οι χαμηλές πιθανότητες εύρεσης εργασίας μπορεί να προκύψουν και υπό συνθήκες υψηλών επιπέδων υποαπασχόλησης στην περιοχή αναζήτησης εργασίας, γεγονός που υποδηλώνει μια τοπική αναντιστοιχία μεταξύ ζήτησης και προσφοράς (Simpson, 1992). Οι κακές ευκαιρίες στην αγορά εργασίας μπορούν επίσης να προκύψουν από μεμονωμένα χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα, ένας 52χρονος άνδρας με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και περιορισμένη επαγγελματική εμπειρία μπορεί να αποθαρρυνθεί κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, επειδή οι προηγούμενες προσπάθειες για να βρει δουλειά ήταν άκαρπες. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να επιδεινωθεί εάν το άτομο προέρχεται από τον πληθυσμό των μεταναστών.

Η αποθάρρυνση είναι πιο εύκολη ή πιθανή να συμβεί όταν τα μέλη του εργατικού δυναμικού βλέπουν άτομα με τα ίδια χαρακτηριστικά στην αγορά εργασίας να είναι άνεργα και να δυσκολεύονται να βρουν εργασία. Η αποθάρρυνση είναι πιο εμφανής όταν κάποιος δηλώνει ότι θέλει να εργαστεί, αλλά δεν προσπαθεί να αναζητήσει εργασία. Εντούτοις, ενδέχεται να υπάρξει αποθάρρυνση και στην απόφαση συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Όταν οι άνθρωποι δηλώνουν ότι δεν θέλουν να εργαστούν, ο βασικός λόγος μπορεί να εξακολουθεί να είναι αποθάρρυνση.

1.5 Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι και οικονομικοί κύκλοι

Μελέτες που σχετίζονται με το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων εξετάζουν τις επιπτώσεις στο μέγεθος της συγκεκριμένης ομάδας σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, όπως αυτή ενδείκνυται είτε από το ΑΕΠ είτε από τους εθνικούς ρυθμούς ανεργίας. Οι σχετικές μελέτες εστιάζουν κυρίως στην εξέταση των αιτιών που οδηγούν στην αποξένωση ή την πλήρη απόσυρση ατόμων από την αγορά εργασίας και τις επακόλουθες επιπτώσεις στην ευημερία των ατόμων.

Η θεωρία που αναλύει το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, υποθέτει ότι μετά από αποτυχημένες προσπάθειες αναζήτησης εργασίας, τα άτομα σταματούν να αναζητούν νέες θέσεις εργασίας και αποσύρονται από την αγορά εργασίας. Αυτή η συμπεριφορά φαίνεται να μεταβάλλεται ανάλογα με τη φάση στην οποία βρίσκεται ο οικονομικός κύκλος. Ειδικότερα, κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, η ύπαρξη περισσότερων αποθαρρυσμένων εργαζομένων σίγουρα θα εμποδίσει την ανάκαμψη των νοικοκυριών από την απώλεια εισοδήματος που θα υπάρξει (Gong, 2009).

Σύμφωνα με τον Johansson (2002), το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό θα μειωθεί και συνακόλουθα θα αυξηθεί η ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, όταν είναι δύσκολο να βρεθεί μια θέση εργασίας. Αντίθετα αναμένεται να αυξηθεί η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό όταν είναι εύκολο να βρεθεί εργασία έτσι ώστε οι άνθρωποι να εισέλθουν και πάλι στην αγορά εργασίας και έτσι να μουν και πάλι στο εργατικό δυναμικό. Η μεταβολή λοιπόν του μεγέθους της συγκεκριμένης ομάδας επηρεάζεται αντιστρόφως ανάλογα με τη φάση του οικονομικού κύκλου στην οποία βρίσκεται η οικονομία. Στα ίδια συμπεράσματα κατέληξαν και οι αρχικές μελέτες για το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων

και την μεταβολή της ομάδας υπό εξέταση σε περιόδους οικονομικής άνθησης και ύφεσης (Long 1953, 1958). Ο Long λοιπόν υποστηρίζει ότι, όταν υπάρχει μικρή πιθανότητα εύρεσης κατάλληλης εργασίας το μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων αυξάνεται, διότι ορισμένοι εργαζόμενοι εγκαταλείπουν την ενεργή αναζήτηση εργασίας (δηλαδή, γίνονται ανενεργοί εργαζόμενοι) και το αντίθετο συμβαίνει όταν αυξάνεται η πιθανότητα εύρεσης εργασίας μιας κατάλληλης εργασίας. Το σκεπτικό πίσω από αυτό είναι ότι, καθώς οι προσδοκίες για εύρεση εργασίας μειώνονται, το κόστος συναλλαγής που συνδέεται με την διαδικασία αναζήτησης μπορεί να υπερβαίνει τα αναμενόμενα οφέλη, δεδομένου ότι αυτά τα αναμενόμενα οφέλη μειώνονται.

Σε ένα πιο χειροπιαστό παράδειγμα, οι Ehrenberg και Smith (1988) ισχυρίζονται ότι με βάση το αποτέλεσμα υποκατάστασης εισοδήματος, όταν οι εταιρείες μειώνουν τον αναμενόμενο μισθό, μερικοί εργαζόμενοι οι οποίοι διαφορετικά θα είχαν εισέλθει στο εργατικό δυναμικό, αποθαρρύνονται και τείνουν να παραμείνουν εκτός αγοράς εργασίας. Η αναζήτηση εργασίας έχει χαμηλή αναμενόμενη απόδοση για αυτούς, διότι αυτοί οι άνθρωποι αποφασίζουν ότι ο χρόνος στο σπίτι δεν έχει πλέον κάποια ακριβή θυσία (κόστος ευκαιρίας) και έτσι προτιμούν να περνούν χρόνο στο σπίτι από το να ξοδεύουν χρόνο στην αναζήτηση εργασίας. Η μείωση του εργατικού δυναμικού που συνδέεται με τους αποθαρρυσμένους εργαζομένους στην ύφεση, είναι μια δύναμη που λειτουργεί ενάντια στο αποτέλεσμα του «προστιθέμενου εργαζόμενου» - όπως και το φαινόμενο υποκατάστασης λειτουργεί ενάντια στο αποτέλεσμα του εισοδήματος. Έτσι, σύμφωνα με τους Burdett και Mortensen (1978) οι άνθρωποι επιλέγουν αν θα συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας με βάση το εάν τα αναμενόμενα οφέλη από την αναζήτηση απασχόλησης υπερτερούν του κόστους αναζήτησης.

Οι κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο προσπαθούν να αυξήσουν τη συμμετοχή των ατόμων στο εργατικό δυναμικό, προσπαθώντας να μειώσουν

όσο γίνεται την ανεργία και να εκμεταλλευτούν κάθε εργαζόμενο ο οποίος μπορεί να συνεισφέρει στην οικονομία της χώρας του. Μια πολιτική που χρησιμοποιείται σε πολλές χώρες είναι τα κοινωνικά προγράμματα της αγοράς εργασίας τα οποία επηρεάζουν σημαντικά τη ζήτηση εργασίας. Ειδικότερα, οι Dahlberg και Forslund (1999) βρήκαν ότι υπάρχει σημαντική άμεση επίπτωση στην τακτική απασχόληση από τη χρήση τέτοιου είδους κοινωνικών προγραμμάτων. Τα προγράμματα θα μπορούσαν να επηρεάσουν το εισόδημα των ανέργων.

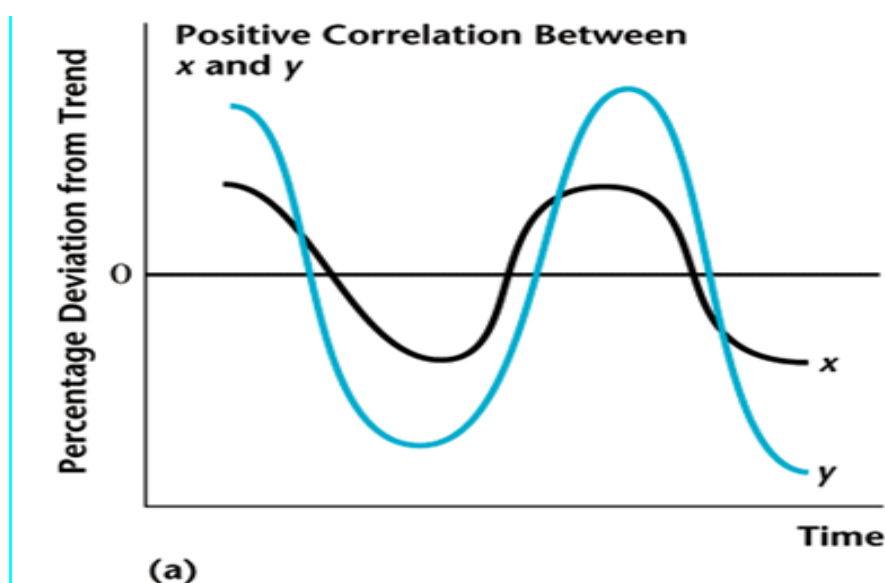
Πιο πρόσφατα, ο Benati (2001) συνέστησε την πιθανή χρήση τριών εναλλακτικών μεταβλητών για την καταγραφή της επιρροής των οικονομικών κύκλων στα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, δηλαδή το ποσοστό ανεργίας των αντρών ηλικίας από 25 έως 54 ετών, του πραγματικού ΑΕΠ, και τη χρησιμοποίηση της παραγωγικής ικανότητας στον τομέα της μεταποίησης.

Συνεπώς καθώς η οικονομία βελτιώνεται και ανοίγουν περισσότερες θέσεις εργασίας, οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι προσπαθούν γενικά να επιστρέψουν στο εργατικό δυναμικό. Μόλις αρχίσουν να αναζητούν ξανά εργασία, μέχρι να βρουν μια θέση, θεωρούνται άνεργοι. Έτσι, ενώ ο συνολικός αριθμός θέσεων εργασίας αυξάνεται και οι άνθρωποι επιστρέφουν στη δουλειά, η εισροή των πρώην αποθαρρυσμένων ατόμων που αναζητούν εργασία μπορεί να διατηρήσει τα επίπεδα των ανέργων σε υψηλά επίπεδα. Ωστόσο, άλλοι οικονομολόγοι πιστεύουν ότι καθώς ο μεγάλος πληθυσμός ηλικιωμένων εργαζομένων συνταξιοδοτείται και εγκαταλείπει το εργατικό δυναμικό μόνιμα, θα αντισταθμίσει την αύξηση της επιστροφής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων (Greenberg & Baron, 2013).

Οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια μιας ανοδικής φάσης της οικονομίας. Έτσι το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων συμβάλλει προκυκλικά στα ποσοστά

συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Οπότε εάν οι λόγοι που δεν αναζητούν εργασία σχετίζονται με την αγορά εργασίας, αναμένουμε επιδράσεις προκυκλικής δραστηριότητας (Finegan, 1981). Στο παρακάτω διάγραμμα βλέπουμε τη διαχρονική συσχέτιση μεταξύ δύο μεταβλητών, με x = τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και με y = τις τάσεις των οικονομικών κύκλων και παρατηρούμε την ίδια πορεία προκυκλική πορεία.

Γράφημα 1. Η διαχρονική συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και των τάσεων των οικονομικών κύκλων.



Πηγή: Neha Bairoliya (2014)

Συμπερασματικά, σύμφωνα με τη θεωρητική διερεύνηση του φαινομένου του «αποθαρρυσμένου εργαζόμενου», πολλοί άνεργοι πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν πιθανότητες να βρουν εργασία κατά τις περιόδους ύφεσης, οπότε εγκαταλείπουν κάθε προσπάθεια αναζήτησης. Οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι στην ουσία προσπαθούν να προστατεύσουν τον εαυτό τους με την απόσυρσή τους από την αγορά εργασίας, διότι η συνεχόμενη και «άκαρπη» αναζήτηση για εργασία έχει μεγάλο κόστος, οικονομικό και

ψυχολογικό, για το άτομο. Το φαινόμενο έχει ως συνέπεια ότι το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό έχει κυκλική τάση, δηλαδή παρατηρείται ότι μειώνεται σε περιόδους ύφεσης όπως αναφέραμε πιο πάνω και ότι αυξάνεται σε περιόδους ανάκαμψης της οικονομίας. Αυτό συμβαίνει καθώς στην ανάκαμψη αυξάνονται οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας οπότε παρατηρούμε ότι οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι αυξάνονται κατά την περίοδο οικονομικής ύφεσης, οπότε το μέγεθος της συγκεκριμένης ομάδας επηρεάζεται από τους οικονομικούς κύκλους. Με βάση τα παραπάνω οι οικονομικοί κύκλοι "γεννούν" αποθαρρυσμένους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΝΟΤΟΥ

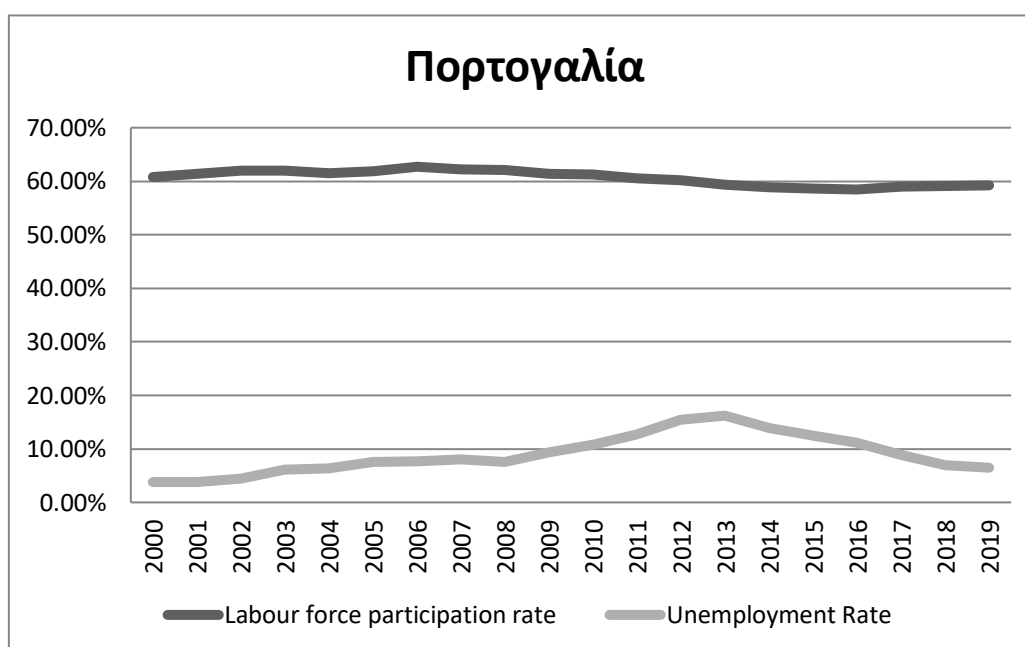
Η κρίση του 2008 επηρέασε πολλές χώρες στην Ευρώπη και οδήγησε σε συρρίκνωση της αγοράς εργασίας. Ως αποτέλεσμα του φαινομένου αυτού, η ζήτηση για εργασία στην αγορά εργασίας μειώθηκε. Η ανεργία αυξήθηκε και προκάλεσε ακόμη πιο σημαντικούς προβληματισμούς στην επιστημονική κοινότητα, όπως σε κάθε περίοδο οικονομικής κρίσης. Η διερεύνηση του προβλήματος της ανεργίας, η καταπολέμηση της ανεργίας και παρόμοια προβλήματα στην αγορά εργασίας, έχουν εμφανιστεί συχνά στην ημερήσια διάταξη κατά τη διάρκεια της κρίσης στην Ευρώπη. Διάφορες μελέτες εξετάζουν την Πορτογαλία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Ελλάδα, τη Μεγάλη Βρετανία και την Ισπανία, που αναφέρονται ως χώρες PIIGGS, οι οποίες ήταν οι χώρες που επλήγησαν περισσότερο από την κρίση του 2007. (Rengin Ak, Armagan Turk, 2019)

Οι Ak and Turk δημοσίευσαν μια σχετική έρευνα το 2019, όπου προχώρησε στην επισκόπηση των βασικών χαρακτηριστικών των αγορών εργασίας στις χώρες PIIGGS. Όπως ισχυρίζονται οι συγγραφείς οι χώρες αυτές πλήττονται περισσότερο από την ευρωπαϊκή κρίση χρέους και επομένως μια σχετική ανάλυση του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων θα είναι πολύ χρήσιμη σε αυτές τις χώρες, για να προσφέρει περισσότερα στοιχεία στην επιστημονική κοινότητα ώστε να κατανοήσει καλύτερα με ποιο τρόπο μεταβάλλεται η συγκεκριμένη ομάδα.

Σε συμφωνία με την προσέγγιση της παραπάνω εργασίας, στο κεφάλαιο αυτό, θα παρουσιαστούν κάποια βασικά μεγέθη και η διαχρονική τους εξέλιξη στις εθνικές αγορές εργασίας των χωρών υπό εξέταση. Οι χώρες

οι οποίες περιλαμβάνονται στην μελέτη αυτή είναι η Πορτογαλία, η Ιταλία, η Ελλάδα, και η Ισπανία. Σε αντίθεση με το προαναφερόμενο άρθρο, η παρούσα ανάλυση θα επικεντρωθεί στις τέσσερις αυτές χώρες, καθώς παρουσιάζουν πιο στενά χαρακτηριστικά ως προς το πολιτισμικό, θεσμικό κομμάτι αλλά και στην αγορά εργασίας, όπως και στην κοινωνική τους πολιτική.

Γράφημα 2. Ποσοστό ανεργίας και ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, Πορτογαλία, 2000-2019



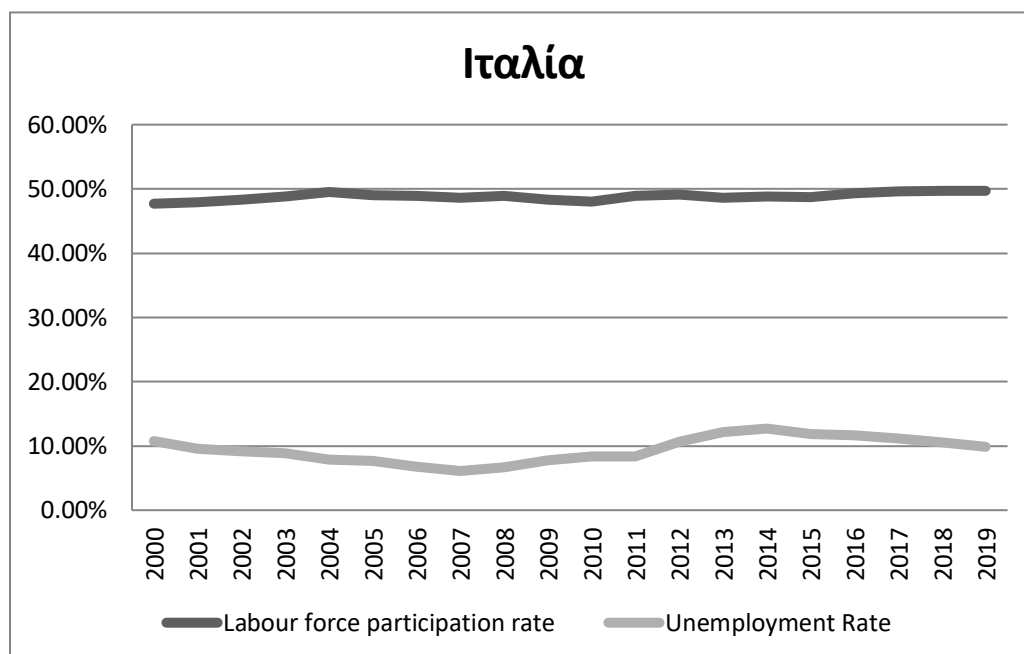
Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Το γράφημα 2 παρουσιάζει τη διαχρονική πορεία των εθνικών ρυθμών ανεργίας και του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, για την Πορτογαλία, κατά την περίοδο 2000-2019. Η ανεργία αυξήθηκε στην Πορτογαλία κατά την περίοδο που ακολούθησε το 2000, γεγονός που εντάθηκε από την έλλειψη πολιτικών σχετικά με την αντιμετώπιση της ανεργίας. Τα στατιστικά στοιχεία για την ανεργία που αναπροσαρμόστηκαν το 2014 έδειξαν ότι το ποσοστό ανεργίας ήταν υψηλότερο από ό, τι πιστεύεται. Τα τελευταία στατιστικά στοιχεία που δημοσιεύθηκαν,

κατέδειξαν την παρουσία αποθαρρυσμένης (κρυφής) ανεργίας στη χώρα (Hogan, 2016). Ωστόσο το ποσοστό της ανεργίας αρχίζει να μειώνεται από το 2013 και μέχρι το 2019.

Τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό της Πορτογαλίας άρχισαν να μειώνονται από το 2007 όπου είναι 62,22% από 62,70% που ήταν στο προηγούμενο έτος , αυτό σημαίνει ότι η κρίση επηρέασε την συμμετοχή των εργαζομένων στο εργατικό δυναμικό.

Γράφημα 3. Ποσοστό ανεργίας και ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, Ιταλία, 2000-2019



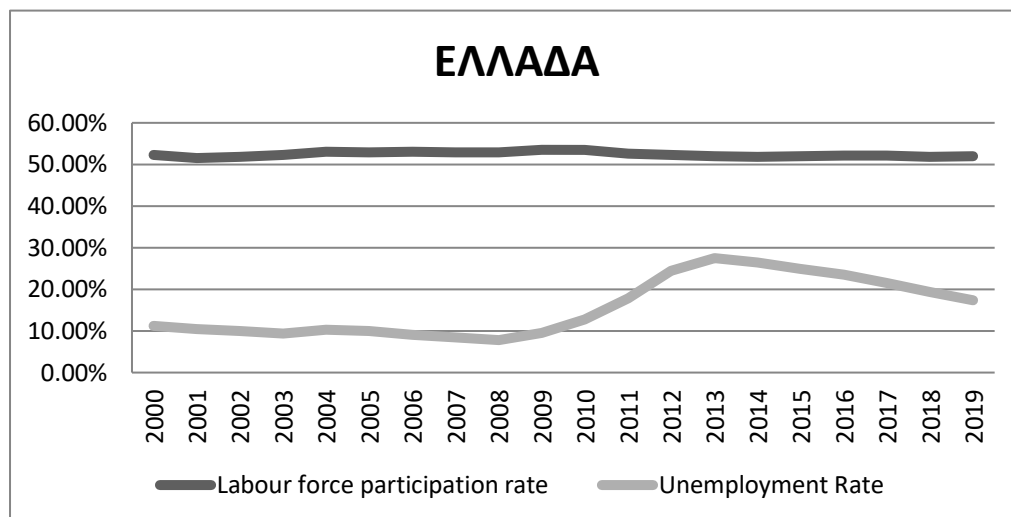
Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Το γράφημα 3 παρουσιάζει τη διαχρονική πορεία των εθνικών ρυθμών ανεργίας και του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, για την Ιταλία, κατά την περίοδο 2000-2019. Στην Ιταλία το 2012 πραγματοποιήθηκαν σημαντικές μεταρρυθμίσεις στην εγχώρια αγορά εργασίας για την καταπολέμηση της ανεργίας, περιελάμβανε την προστασία των εργαζομένων μέσω μόνιμων συμβάσεων. Δεν βρέθηκε κανένα εύρημα που να δείχνει ότι αυτή η πολιτική μείωσε την ανεργία στην Ιταλία. Αντίθετα, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πιστεύουν ότι η μόνιμη προστασία των εργαζομένων από το νόμο αυξάνει την ανεργία, συγκεκριμένα από το 2012 το ποσοστό της ανεργίας άρχισε να αυξάνεται. Το ποσοστό της ανεργίας για το συγκεκριμένο έτος ανήλθε στο 12,20% από 10,70% που ήταν στο προηγούμενο έτος. Το ποσοστό ανεργίας στη χώρα συνήθως ακολουθεί τον μέσο όρο της Ε.Ε. Ωστόσο, υπάρχει μια σημαντική διαφορά μεταξύ του Βορρά και του Νότου της χώρας. Το ποσοστό ανεργίας είναι υψηλότερο στο

Βορρά σε σύγκριση με το Νότο κατά περίπου 20% (Piaza and Myant, 2015).

Στο 2016 παρατηρούμε ότι το ποσοστό της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε στο 49,30% από 48,70% που ήταν στο προηγούμενο έτος. Σύμφωνα με το Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής της Ιταλίας (ISTAT, 2017) η αύξηση αυτή ήταν αποτέλεσμα της ανάκαμψης της αυτοαπασχόλησης, της αύξησης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και της μείωσης των μονίμων υπαλλήλων. Η αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό δεν έδειξε διαφορές ανά φύλο, αλλά συγκεντρώθηκε περισσότερο στο κεντρικό και βόρειο τμήμα της χώρας, ενώ μειώθηκε στο νότιο και στα νησιά. Επίσης για στο ίδιο έτος το ποσοστό της ανεργίας είναι 11,70% και συνεχίζει να μειώνεται μέχρι και το 2019 όπου έφτασε στο 9,90%.

Γράφημα 4. Ποσοστό ανεργίας και ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, Ελλάδα, 2000-2019



Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

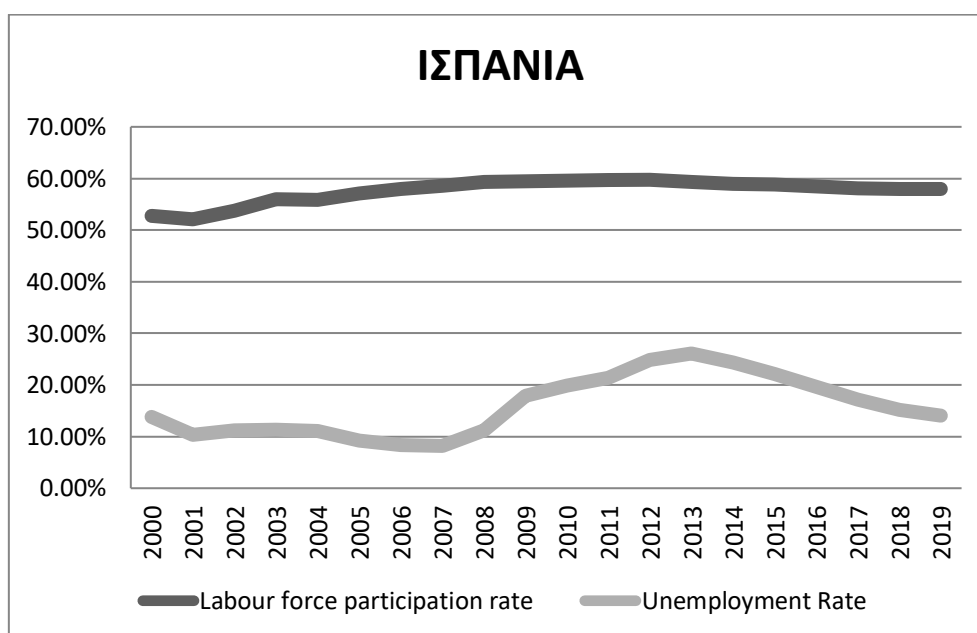
Το γράφημα 4 παρουσιάζει τη διαχρονική πορεία των εθνικών ρυθμών ανεργίας και του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, για την Ελλάδα, κατά την περίοδο 2000-2019. Βλέπουμε ότι η Ελλάδα επηρεάστηκε περισσότερο από την κρίση σε σύγκριση με τις άλλες χώρες. Το ποσοστό ανεργίας της χώρας έφτασε σε επίπεδα ρεκόρ συγκεκριμένα το 2013 ανήλθε στο 27,50% . Το ποσοστό αυξήθηκε ακόμη περισσότερο με το ποσοστό ανεργίας των νέων. Θεωρητικά, σε περίπτωση υψηλής ανεργίας, η συναλλαγματική ισοτιμία πρέπει να προσαρμόζεται (υποτίμηση) με την επέκταση των δημοσιονομικών και νομισματικών πολιτικών που θα αυξήσουν τη συνολική ζήτηση στην οικονομία. Ωστόσο, η εφαρμογή τέτοιων πολιτικών στην Ελλάδα εμποδίζεται λόγω της ένταξής της στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Pettinger, 2014).

Οι ελληνικές αγορές εργασίας φαίνεται να έχουν χαμηλό ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού για τις γυναίκες, υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης, υψηλό ποσοστό συμμετοχής στον γεωργικό τομέα, και

μια ταχέως αναπτυσσόμενη βιομηχανία υπηρεσιών. Οι κυβερνήσεις συχνά χρησιμοποιούν τα κοινωνικά κονδύλια για την εξάλειψη των προβλημάτων σε αυτόν τον τομέα (Παπαδόπουλος, 2016).

Το γράφημα 5 παρουσιάζει τη διαχρονική πορεία των εθνικών ρυθμών ανεργίας και του ποσοστού συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, για την Ισπανία, κατά την περίοδο 2000-2019.

Γράφημα 5. Ποσοστό ανεργίας και ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, Ισπανία, 2000-2019



Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Μετά την κρίση του 2008, η ύφεση που σημειώθηκε στην Ε.Ε. επηρέασε πολλές χώρες. Αν και οι εξελίξεις σε σημαντικές οικονομίες της ευρωπαϊκής ηπείρου συνέβαλαν στη μείωση των ποσοστών ανεργίας κάποια χρόνια μετά την κρίση του 2008, εντούτοις το ποσοστό ανεργίας στην Ισπανία και στην Ελλάδα είναι πολύ υψηλότερο από τις άλλες δύο χώρες που αντιμετωπίζουν επίσης οικονομικές δυσκολίες και ανέρχεται στο 26,10% και στο 27,50% αντίστοιχα για το έτος 2013, ενώ για τις άλλες δύο χώρες την

Ιταλία και την Πορτογαλία , τα ποσοστά ανεργίας ανέρχονταν στο 12,20% και 16,20% αντίστοιχα.

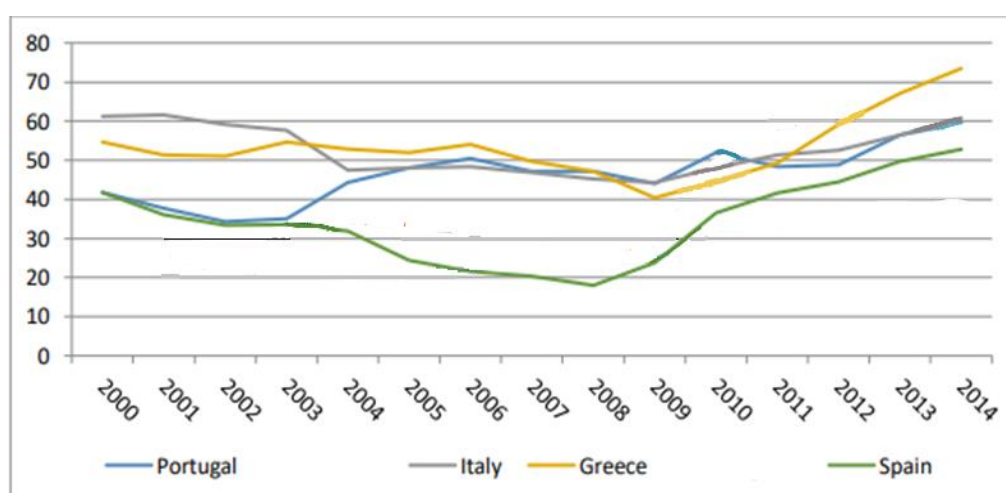
Εκτός από το υψηλό ποσοστό ανεργίας στην Ισπανία, ένα άλλο αποτέλεσμα είναι η απαισιοδοξία που κυριαρχεί σε μια ομάδα εργαζομένων και κυρίως αφορά τους νέους και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας αυτής της ηλικιακής ομάδας (Enías,2016). Ο κύριος λόγος πίσω από αυτήν την κατάσταση στην Ισπανία είναι τα πολύ υψηλά επιδόματα ανεργίας, τα οποία δεν έχουν μειωθεί παρά τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις. Τα υψηλά επιδόματα ανεργίας μειώνουν τις τάσεις αναζήτησης εργασίας και ενθαρρύνουν τα άτομα να βγουν από την αγορά εργασίας, ενισχύοντας την ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Δηλαδή, οι μελέτες υποστηρίζουν ότι η συγκεκριμένη δομή της αγοράς εργασίας στην Ισπανία δεν ενθαρρύνει τα άτομα να ενταχθούν σε αυτή και να γίνουν εργαζόμενοι για παρατεταμένο χρονικό διάστημα. Το 92% των περίπου 16 εκατομμυρίων συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν το 2015 ήταν προσωρινές συμβάσεις. Μία στις τέσσερις συμβάσεις είχε διάρκεια μικρότερη των επτά ημερών (Mount, 2015).

Γενικά παρατηρούμε μια φθίνουσα πορεία στα ποσοστά της ανεργίας και στις τέσσερις χώρες από το 2014 και έπειτα, ωστόσο από το 2013 τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία και Πορτογαλία φαίνεται ότι επίσης άρχισαν μια φθίνουσα πορεία , εκτός της Ιταλίας στην οποία τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό αυξάνονται από το 2013 και έπειτα .

Το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων ορίζεται συνήθως στη βιβλιογραφία ως εξάλειψη της επιθυμίας των ανέργων να συμμετάσχουν στην αγορά εργασίας και προτιμούν να σταματήσουν την αναζήτηση εργασίας λόγω δυσκολιών που συναντούν στην οικονομία (Gong, 2009). Τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, που δείχνουν ότι τα άτομα αναζητούν

εργασία για περισσότερο από ένα χρόνο, είναι πολύ χρήσιμο να παρουσιαστούν για την κατανόηση του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για τις χώρες Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία.

Γράφημα 6. Οι τάσεις μακροχρόνιας ανεργίας σε Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία, για τα έτη 2000-2014.

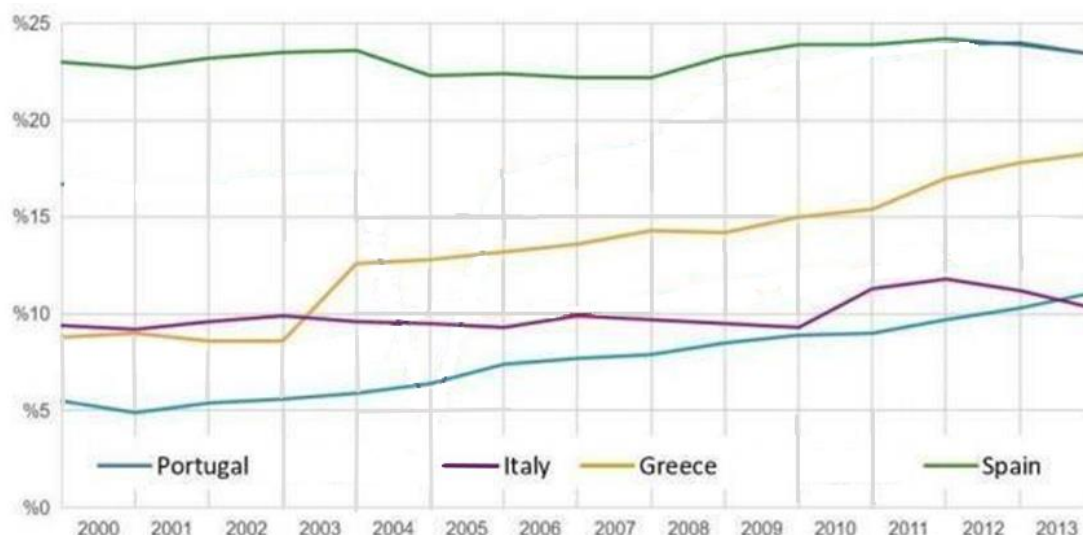


Πηγή: Article in Gaziantep University Journal of Social Sciences · January 2019

Οι τάσεις μακροχρόνιας ανεργίας στις επιλεγμένες χώρες μεταξύ της περιόδου 2000-2014 φαίνονται στο γράφημα 6. Το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας, παρατηρούμε ότι συνεχίζει να αυξάνεται σε όλα τα έτη και στις τέσσερις χώρες, στην Ελλάδα, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Ισπανία. Σε μελέτες που έγιναν για τη διαχρονική εξέλιξη των ποσοστών μακροχρόνιας ανεργίας και των ποσοστών συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, αυτές οι χώρες βρέθηκαν να εμφανίζουν τα δυσμενέστερα μεγέθη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων παρατηρείται πιο έντονα στην Πορτογαλία (Ak and Turk, 2019).

Ένας άλλος δείκτης που χρησιμοποιείται συχνά είναι η αύξηση της ζήτησης για θέσεις μερικής απασχόλησης.

Γράφημα 7. Η πορεία ζήτησης για θέσεις μερικής απασχόλησης σε Ελλάδα, Ισπανία , Ιταλία και Πορτογαλία, για τα έτη 200-2013.



Πηγή: Article in Gaziantep University Journal of Social Sciences · January 2019

Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης δείχνουν μια οριζόντια πρόοδο έως το 2007. Παρατηρείται μείωση των ποσοστών όσον αφορά την μερική απασχόληση μετά το 2011 για την Ισπανία και την Ιταλία ενώ στις άλλες δύο χώρες φαίνεται να συνεχίζουν να αυξάνονται.

Μελέτες που εστιάζουν στον αντίκτυπο των ατομικών και εργασιακών χαρακτηριστικών έχουν εντοπίσει τα κύρια χαρακτηριστικά αυτών των μορφών απασχόλησης (Eurofound, 2015). Οι υπάλληλοι με μερική απασχόληση είναι συνήθως νέοι σε ηλικία και χαμηλού μορφωτικού επιπέδου. Επίσης οι έκτακτοι υπάλληλοι είναι πιθανότερο να είναι γυναίκες και να εργάζονται με σύμβαση μερικής απασχόλησης (Williamson et al., 1975).

Η πιθανότητα κάποιος να εργαστεί με σύμβαση μερικής απασχόλησης μειώνεται με την αύξηση της ηλικίας. Σε σύγκριση με άτομα ηλικίας μεταξύ 20 και 29 ετών, τα άτομα που ανήκουν στην ηλικιακή τάξη 30-39 ή 50-59, αντιστοίχως, είναι 66% και 84% λιγότερο πιθανό να εργαστούν με προσωρινή

σύμβαση. Ωστόσο, στην ηλικία των 65 ετών, αυτή η πιθανότητα αυξάνεται ελαφρώς παραμένοντας πολύ κάτω από αυτήν των νεότερων. Οι χαμηλά μορφωμένοι ή οι μερικοί εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν με προσωρινή σύμβαση (αύξηση, αντίστοιχα, κατά 23% και 78%). Ο αντίκτυπος του φύλου είναι μικρός, βάσει των εμπειρικών ευρημάτων της μελέτης. Τα άτομα σε επαγγέλματα με χαμηλή εξειδίκευση και μεσαία προσόντα είναι πιο πιθανό να εργαστούν με προσωρινή σύμβαση από ό, τι άτομα με υψηλά προσόντα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΩΝ ΑΠΟΘΑΡΡΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΕΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ (ΕΛΛΑΔΑ, ΙΣΠΑΝΙΑ, ΙΤΑΛΙΑ, ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ)

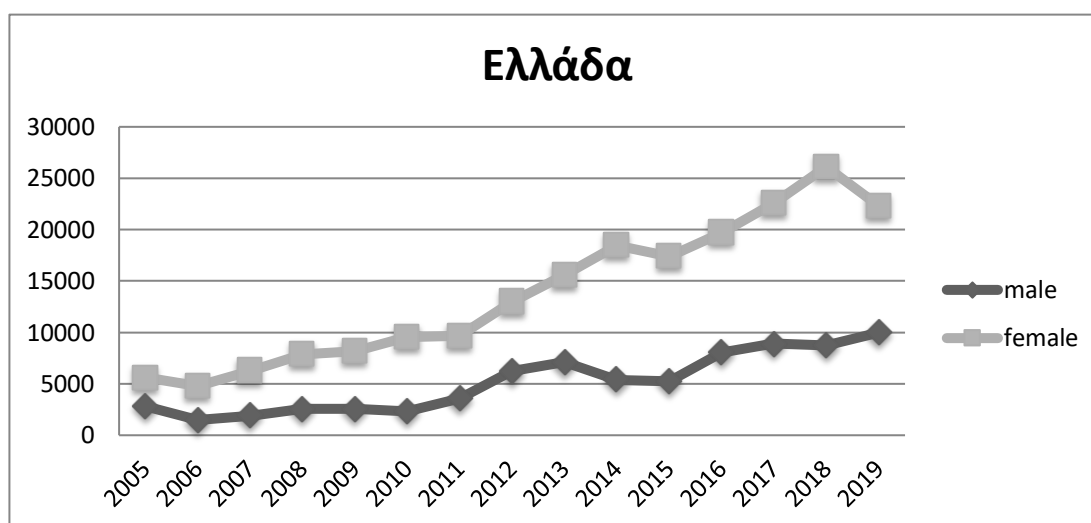
Στο παρόν κεφάλαιο εξετάζεται το μέγεθος του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στις μεσογειακές χώρες της Ευρώπης (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία). Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από τον ιστότοπο του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILOSTAT). Οι συγκεκριμένες μεσογειακές χώρες επιλέχθηκαν λόγω της γεωγραφικής τους θέσης, των κοινών χαρακτηριστικών στις οικονομίες τους καθώς και σε κοινά χαρακτηριστικά της κουλτούρας (αντιλήψεις και αξίες). Είναι ενδιαφέρον να εξετάσουμε την πορεία της ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, καθώς όπως αναφέρει έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και οι τέσσερις χώρες αντιπροσωπεύουν τις χώρες με την υψηλότερη αύξηση στα ποσοστά γυναικείας δραστηριότητας (περισσότερες από 7 ποσοστιαίες μονάδες από το 1997 έως το 2004), μιας ομάδας που εμφανίζεται να επικρατεί μεταξύ των αποθαρρυσμένων εργαζομένων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005).

Όπως είδαμε και πιο πάνω, η αποθάρρυνση στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας αυξήθηκε με την έναρξη της διεθνούς χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης που ξεκίνησε το 2008 και την επακόλουθη κρίση της Ευρωζώνης που ξεκίνησε το 2009. Ωστόσο κάποιες χώρες ήταν πιο “τρωτές” σε σχέση με τις υπόλοιπες, σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) ο οποίος αναφέρει ότι ο ρυθμός των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για τις πιο πολλές αναπτυγμένες χώρες μετά την πάροδο της κρίσης ήταν πολύ αργός. Οι μεταρρυθμιστικές πολιτικές για την επαναφορά των συνθηκών που δημιουργούν οικονομική ανάπτυξη υπήρξαν σημαντικές σε πολλές χώρες της Ε.Ε. αλλά χαρακτηρίζονται ανεπαρκείς στον Ευρωπαϊκό νότο και ειδικότερα στην Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιταλία, και την

Πορτογαλία. Τα γραφήματα που ακολουθούν δείχνουν το μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων σε αυτές τις τέσσερις μεσογειακές χώρες.

3.1 Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι κατά φύλο, για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019

Γράφημα 8. Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι κατά φύλο στην Ελλάδα, 2005-2019.



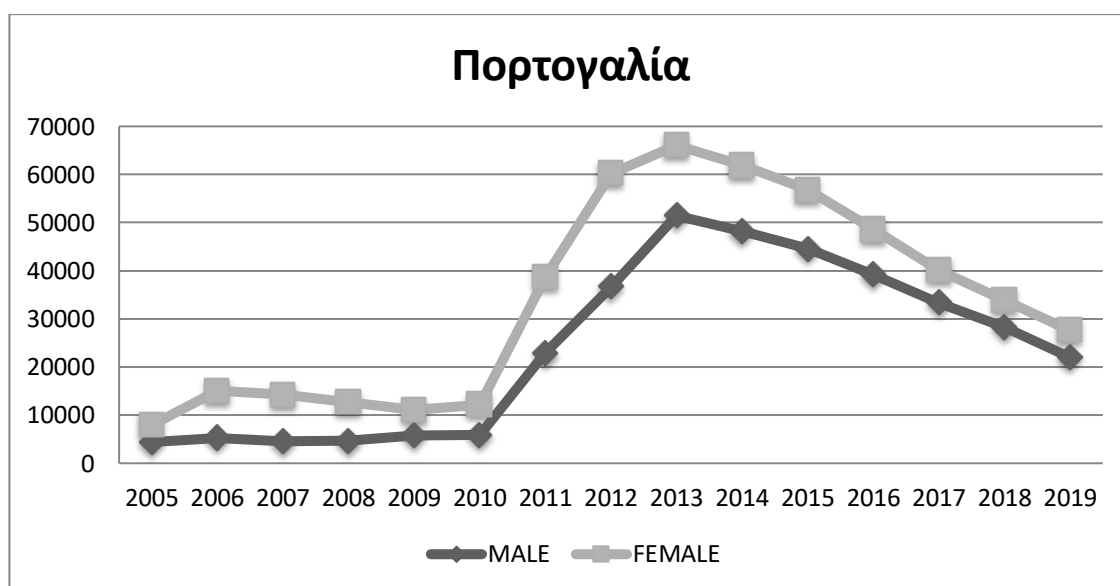
Πηγή: ILOSTAT, ίδιοι υπολογισμοί.

Το γράφημα 8 μας δείχνει τη διαχρονική εξέλιξη των αποθαρρυσμένων γυναικών εργαζομένων και ανδρών εργαζομένων, για την Ελλάδα για την περίοδο 2005-2019. Από το παραπάνω διάγραμμα μπορούμε να παρατηρήσουμε μια συνεχόμενη άνοδο στο μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων από το 2009 και έπειτα με κορύφωση στο έτος 2018 όπου οι αποθαρρυσμένοι από την αγορά εργασίας εργαζόμενοι, στο σύνολο τους ήταν 34.872 εκ των οποίων οι 26.108 ήταν γυναίκες, δηλαδή η ομάδα των αποθαρρυσμένων γυναικών ήταν κατά 198% μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Σύμφωνα με το πιο πρόσφατο δελτίο τύπου της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ, 2018) για την έρευνα του εργατικού δυναμικού,

οι αποθαρρυσμένοι από την αγορά εργασίας εργαζόμενοι τον Απρίλιο του 2017 αυξήθηκαν κατά 59.215 άτομα, μέσα σε ένα χρόνο (αύξηση 18%).

Στο επόμενο γράφημα, παρατηρούμε τη διαχρονική εξέλιξη των αποθαρρυσμένων γυναικών εργαζομένων και ανδρών εργαζομένων, για την Πορτογαλία και για την περίοδο 2005-2019.

Γράφημα 9. Οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι κατά φύλο στη Πορτογαλία, 2005-2019.

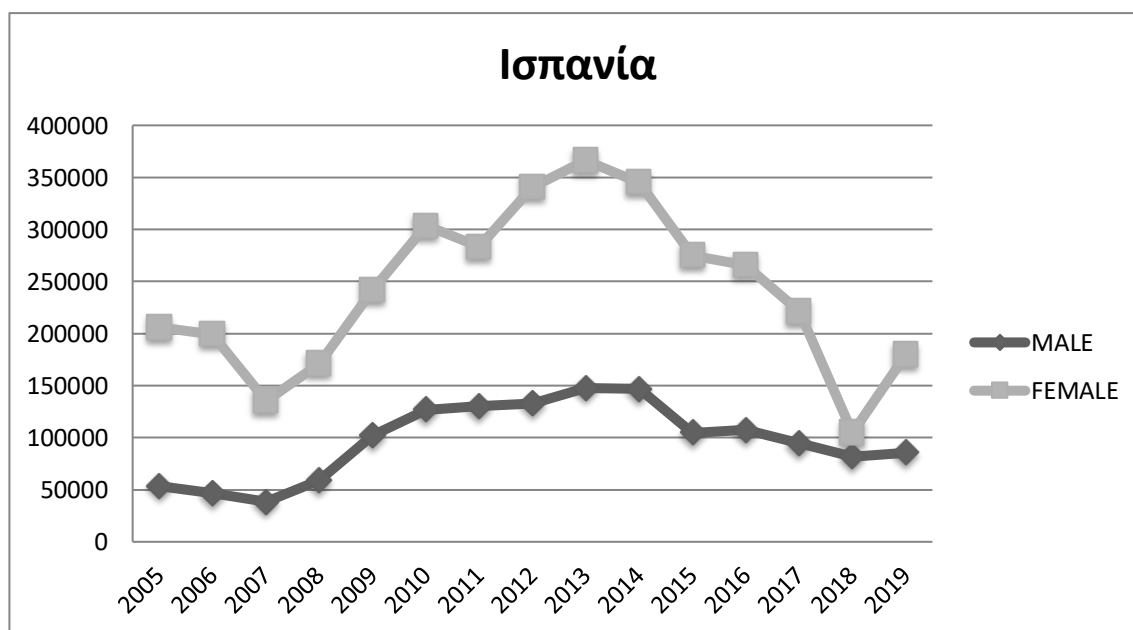


Πηγή :ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Για την Πορτογαλία το 2010 αρχίζει μια αύξηση στα ποσοστά των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Η μεταβολή στο μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων φαίνεται να είναι 241% υψηλότερη για το 2011 σε σχέση με το 2010. Η κορύφωση της ήταν το 2013 με συνολικό αριθμό αποθαρρυσμένων 117.481 από τους οποίους οι 66.053 ήταν γυναίκες δηλαδή κατά 28,45% περισσότερες από τους αποθαρρυσμένους άντρες. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission) η Πορτογαλία λόγω της

κρίσης δημοσίου χρέους το 2011 χρειάστηκε οικονομική ενίσχυση από την Ευρωπαϊκή Ένωση, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο ,τα μέτρα οικονομικής ενίσχυσης διήρκησαν από το 2010 έως το 2014, η περίοδος αυτή για την Πορτογαλία φαίνεται ότι ήταν πιθανώς η πιο δύσκολη ολόκληρης της οικονομικής κρίσης καθώς τα μέτρα χαρακτηρίστηκαν από μια έντονη πολιτική λιτότητας, εντονότερη από οποιαδήποτε άλλη περίοδο της ευρύτερης κρίσης 2001–17. (Sofia A. Perez, Manos Matsaganis 2017)

Γράφημα 10. Οι αποθαρρυνόμενοι εργαζόμενοι κατά φύλο στην Ισπανία, 2005-2019.



Πηγή :ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

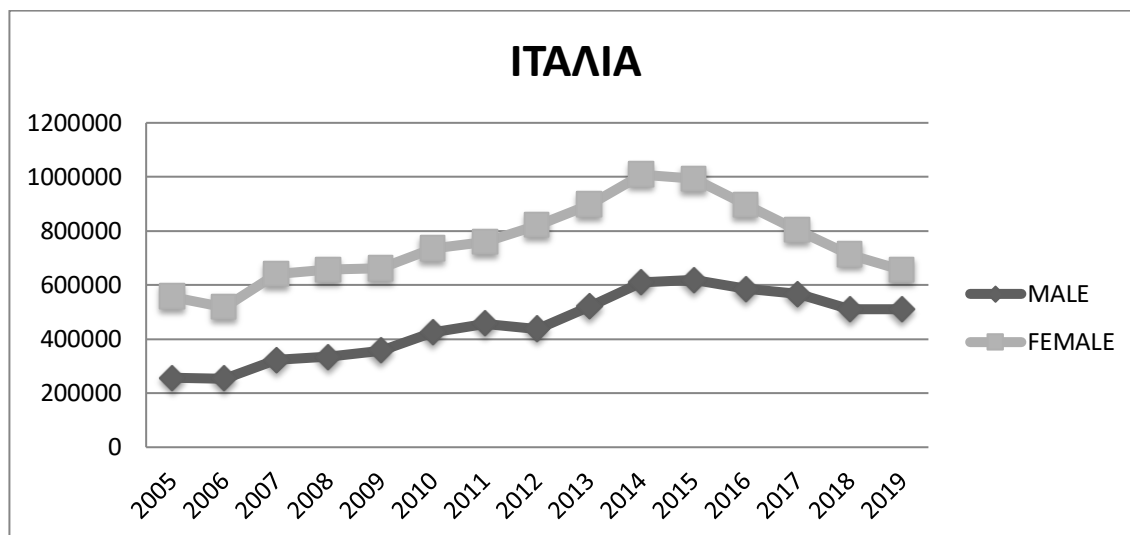
Το γράφημα 10, μας δείχνει τη διαχρονική εξέλιξη των αποθαρρυνμένων γυναικών εργαζομένων και ανδρών εργαζομένων, για την Ισπανία και για την περίοδο 2005-2019. Η δεύτερη μεγαλύτερη σε πληθυσμό

χώρα από τις τέσσερις, παρατηρούμε ότι άρχισε να εμφανίζει μια ανοδική πορεία στο μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων από το 2008 και έπειτα, τον Οκτώβριο του 2008, το ποσοστό ανεργίας της χώρας άρχισε να ανεβαίνει. Μεταξύ Οκτωβρίου 2007 και Οκτωβρίου 2008, η Ισπανία είχε άνοδο της ανεργίας κατά 36%. Συγκεκριμένα, τον Οκτώβριο του 2008, η Ισπανία υπέστη τη χειρότερη αύξηση ανεργίας που είχε καταγραφεί ποτέ και η χώρα υπέστη τη μεγαλύτερη κρίση ανεργίας στην Ευρώπη κατά την κρίση του 2008 (Bentolila et al., 2008).

Το ποσοστό ανεργίας της Ισπανίας έφτασε το 17,4% στα τέλη Μαρτίου 2009, με το σύνολο των ανέργων να έχει διπλασιαστεί τους τελευταίους 12 μήνες, όταν δύο εκατομμύρια άνθρωποι έχασαν τη δουλειά τους. Τον ίδιο μήνα, η Ισπανία είχε πάνω από 4 εκατομμύρια άνεργους και μέχρι τον Ιούλιο του 2009, είχε χάσει 1,2 εκατομμύρια θέσεις εργασίας σε ένα έτος. Το 2009 ο αριθμός των αποθαρρυσμένων εργαζομένων αυξήθηκε σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά κατά 49,71%. Μέχρι τον Μάρτιο του 2012, το ποσοστό ανεργίας της Ισπανίας έφτασε το 24,4%, διπλάσιο του μέσου όρου της ευρωζώνης (House and Román, 2012).

Σύμφωνα με το National Statistics Institute (2013), η χώρα έπειτα αντιμετώπισε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στο έτος 2013 με ποσοστό 26,94%. Όπως παρατηρούμε και στο γράφημα 10, για την Ισπανία το σημείο κορύφωσης των αποθαρρυσμένων εργαζομένων ήταν το 2013 με συνολικό αριθμό αποθαρρυσμένων 513.924 εκ των οποίων οι 366.236 ήταν γυναίκες και οι υπόλοιποι άντρες. Φαίνεται λοιπόν να υπάρχει μια διαφορά μεταξύ των δύο φύλων κατά 147,98% με τις γυναίκες να εμφανίζουν μεγαλύτερη εκπροσώπηση στην ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων.

Γράφημα 11. Οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι κατά φύλο στην Ιταλία, 2005-2019



Πηγή :ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 11, παρατηρούμε τη διαχρονική εξέλιξη των αποθαρρυσμένων γυναικών εργαζομένων και ανδρών εργαζομένων, για την Ιταλία και για την περίοδο 2005-2019.

Το σημείο κορύφωσης για τους αποθαρρυσμένους από την αγορά εργασίας εργαζόμενους για την Ιταλία ήταν το 2014 με συνολικό αριθμό 1.618.462, εκ των οποίων οι 1.008.067 ήταν γυναίκες, 65,15 % περισσότερες ήταν οι αποθαρρυσμένες γυναίκες σε σχέση με τους άντρες. Η κυβέρνηση της Ιταλίας με επικεφαλής τον οικονομολόγο Mario Monti είχε ξεκινήσει πρόγραμμα μαζικών μέτρων λιτότητας, για την αποφυγή της κρίσης του χρέους και για να επανέλθει η ανάπτυξη στη χώρα, τα προγράμματα λιτότητας μείωσαν το έλλειμμα της, αλλά κατέστησαν τη χώρα σε διπλή ύφεση τα έτη 2012 και 2013 (Krugman, 2013). Όπως παρατηρούμε και στα διαγράμματα, η καμπύλη των αποθαρρυσμένων εργαζομένων παρουσιάζει μια αυξητική τάση μέχρι και το 2015. Όπως παρατηρούμε στα παραπάνω γραφήματα, το μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στην Ιταλία είναι

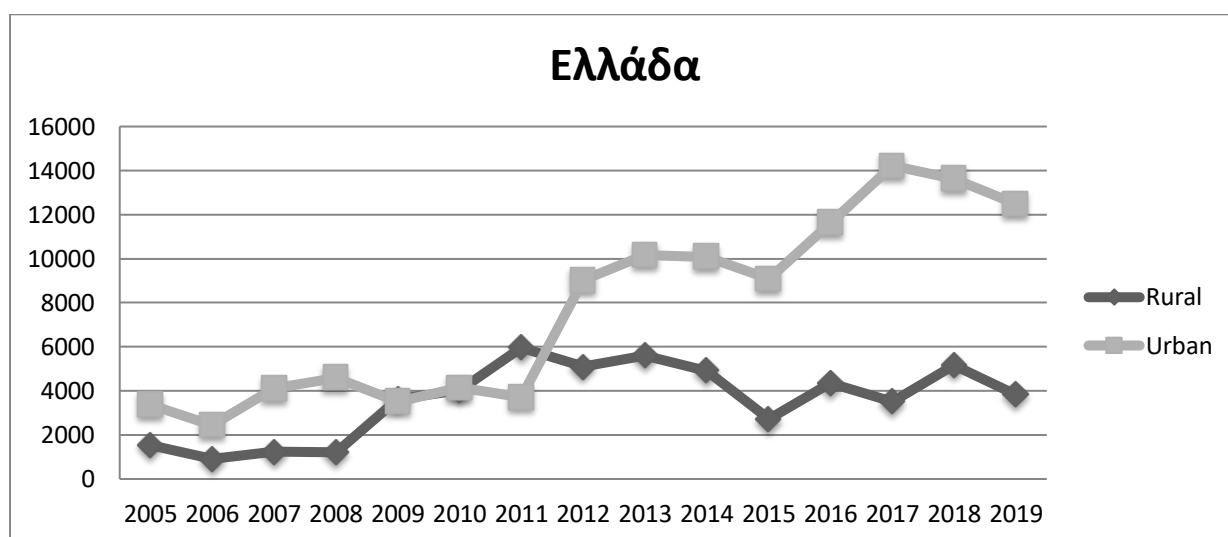
μεγαλύτερο σε σχέση με τις υπόλοιπες τέσσερις χώρες.

Στα διαγράμματα φαίνεται ξεκάθαρα ότι το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων είναι πιο έντονο στις γυναίκες σε σχέση με το αντίστοιχο των άντρων σε όλα τα έτη και στις τέσσερις χώρες. Όπως αναφέρεται και στο προηγούμενο κεφάλαιο είθισται να συμβαίνει, διότι οι γυναίκες πολλές φορές εφόσον δεν μπορούν να συνδυάσουν την αμειβόμενη εργασία με τον οικιακό φόρτο, αποθαρρύνονται και εγκαταλείπουν την προσπάθεια για την ένταξη τους στο εργατικό δυναμικό, αντίθετά με τους άντρες που φαίνεται πως έχουν πιο εδραιωμένη τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας και η αποθάρρυνση τους από την αγορά εργασίας δεν σχετίζεται σίγουρα με το φύλο (Keith and Mc Williams, 1999; Pratt, 1990; Hanson, 1991; Bowlby, 1990; Gammarano, 2020). Η αποθάρρυνση των ανδρών μπορεί να οφείλεται στην ηλικία, καθώς είναι πιο δύσκολο και πιο χρονοβόρο να ενταχθεί ξανά στο εργατικό δυναμικό ένας ηλικιωμένος άντρας σε σχέση με κάποιον νεότερο (Debrah, 1996 ; Lahey, 2008 ; Kite, Stockdale, Whitley & Johnson, 2005 ; Rix, 2010) , οπότε είναι πιο πιθανό να αποθαρρυνθούν και να διακόψουν την αναζήτηση, βγαίνοντας εκτός εργατικού δυναμικού τελικά.

3.2 Το μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στις αστικές και αγροτικές περιοχές για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019

Στα γραφήματα που ακολουθούν παρακάτω θα εξετάσουμε το κατά πόσο επηρεάζεται το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων ανάλογα με την περιοχή αναζήτησης εργασίας των εργαζομένων, δηλαδή ανάλογα με το αν βρίσκεται σε αστική ή αγροτική περιοχή.

Γράφημα 12. Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι για τις αγροτικές και τις αστικές περιοχές της Ελλάδας, 2005-2019

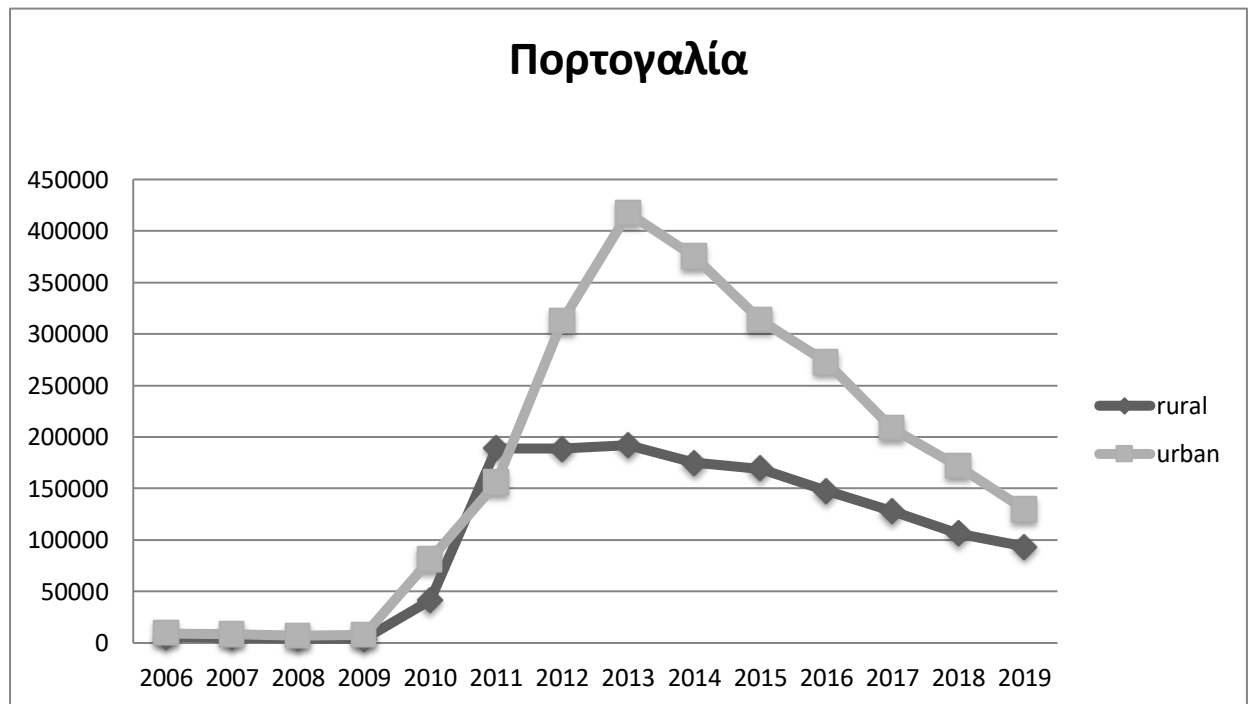


Πηγή :ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 12, παρατηρούμε τους αποθαρρυσμένους εργαζόμενους για την Ελλάδα και για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019. Στα περισσότερα έτη παρατηρούμε ότι το μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων είναι μεγαλύτερο στις αστικές περιοχές σε σχέση με τις αγροτικές. Ωστόσο η διαφορά φαίνεται ότι εκτοξεύτηκε από 2011 και μέχρι το 2019. Στις αγροτικές περιοχές το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων είναι σχετικά πιο

χαμηλό για τα έτη από 2005 μέχρι και το 2008, όμως από το 2009 το μέγεθος αρχίζει και αυξάνεται.

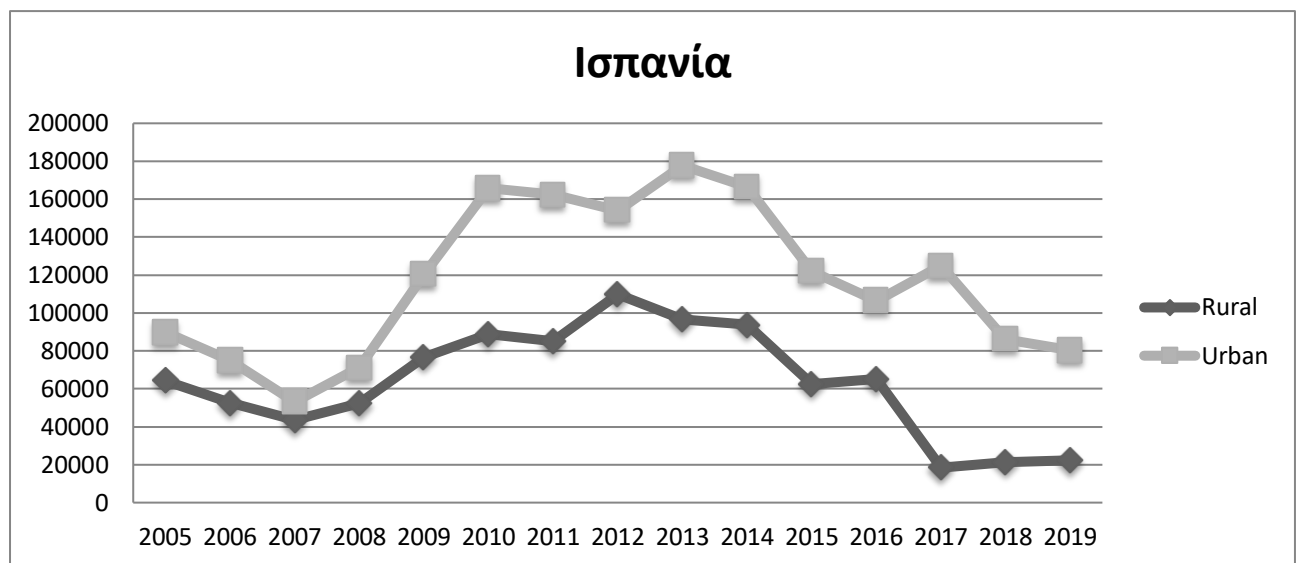
Γράφημα 13. Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι για τις αγροτικές και τις αστικές περιοχές της Πορτογαλίας, 2005-2019



Πηγή :ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Το διάγραμμα 13 μας δείχνει τη διαχρονική εξέλιξη του φαινομένου για την Πορτογαλία ,παρατηρούμε ότι οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι είναι περισσότεροι στις αστικές περιοχές της χώρας από ότι στις αγροτικές. Ειδικότερα, το μέγεθος του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στις αστικές περιοχές και σε αυτή τη χώρα όπως και στην Ελλάδα αυξάνεται από το 2011 και έπειτα, ωστόσο από το 2013 και μέχρι το 2018, το μέγεθος του φαινομένου φαίνεται να μειώνεται στις αστικές περιοχές και τείνει να πλησιάσει το αντίστοιχο μέγεθος των αγροτικών περιοχών.

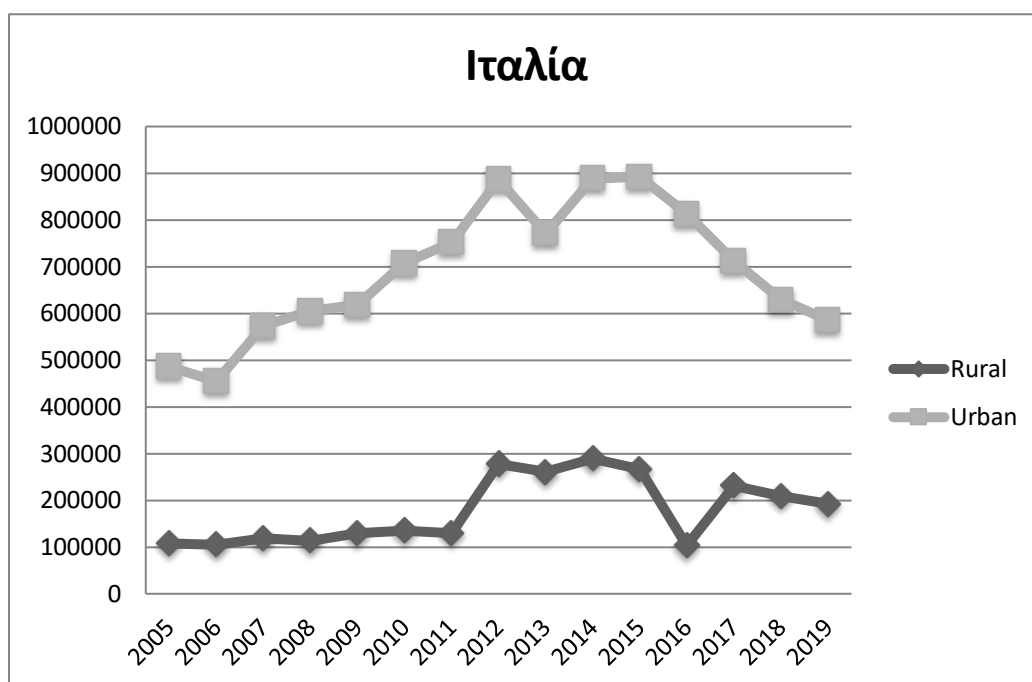
Γράφημα 14. Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι για τις αγροτικές και τις αστικές περιοχές της Ισπανίας, 2005-2019



Πηγή :ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 14 βλέπουμε τη διαχρονική εξέλιξη του φαινομένου για την Ισπανία, το φαινόμενο αρχίζει να αυξάνεται από το 2009 και έπειτα και για τις δυο κατηγορίες περιοχών αστικές και αγροτικές, ενώ αρχίζει να μειώνεται από το 2016 και μετά. Και στην Ισπανία το μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στις αστικές περιοχές ήταν μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των αγροτικών περιοχών.

Γράφημα 15. Αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι για τις αγροτικές και τις αστικές περιοχές της Ιταλίας, 2005-2019



Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 15 παρατηρούμε ότι στην Ιταλία σε σχέση με τις τρεις προηγούμενες χώρες, το μέγεθός του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στις αστικές περιοχές είναι πιο μεγάλο. Επίσης παρατηρούμε μια συνεχόμενη αύξηση των αποθαρρυσμένων εργαζομένων από το 2007 μέχρι το 2012 με μια μικρή μείωση το 2013. Στα δύο επόμενα χρόνια 2014 και 2015 αυξήθηκε πάλι και από το 2016 και μέχρι το 2019 υπάρχει μια σταδιακή μείωση του μεγέθους του φαινομένου.

Και στις τέσσερις χώρες το μέγεθος του φαινομένου των αποθαρρυσμένων εργαζομένων φαίνεται να είναι πιο έντονο στις αστικές περιοχές από ότι στις αγροτικές. Αυτό συμβαίνει γιατί πολλές φορές οι εργαζόμενοι αποθαρρύνονται από την άκαρπη αναζήτηση εργασίας στις

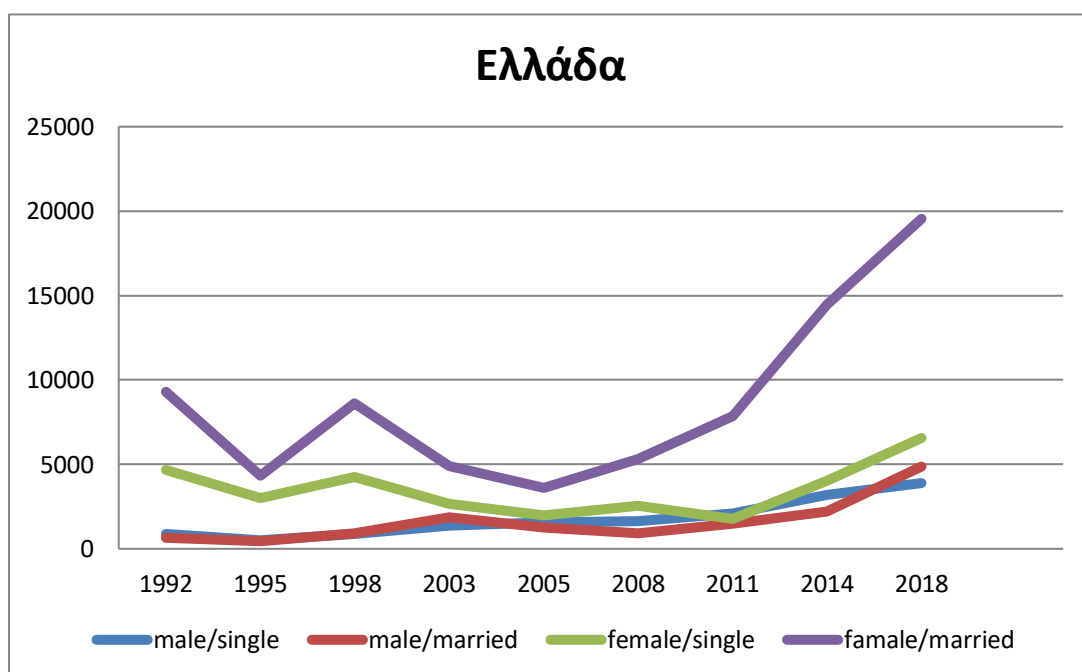
αγροτικές περιοχές και στρέφονται για να αναζητήσουν εργασία στα μεγάλα αστικά κέντρα για μια καλύτερη ευκαιρία στην απασχόληση. Οι αγροτικές περιοχές είχαν πάντα “πρόβλημα” με την επάρκεια των θέσεων απασχόλησης καθώς είναι πολύ πιο μικρές σε σχέση με τα αστικά κέντρα και επίσης για τις θέσεις απασχόλησης τους πληρώνουν μικρότερους μισθούς (Mc Laughlin and Perman, 1991), επίσης πολλές φορές είναι πιθανό οι διαθέσιμες θέσεις απασχόλησης να είναι εποχιακού χαρακτήρα (Devey, 1987).

Έτσι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι στα μεγάλα αστικά κέντρα υπάρχουν περισσότερες κενές θέσεις εργασίας για αυτούς και θα μπορέσουν να ενταχθούν πιο εύκολα στην αγορά εργασίας, ωστόσο οι συνέπειες της “μετανάστευσης”, όπως καταλαβαίνουμε και από τα παραπάνω διαγράμματα, είναι αμφίδρομες. Από τη μία πλευρά βοηθά τα άτομα να βρουν πιο κατάλληλα τα προς το ζην, από την άλλη αυτή η τάση για αναζήτηση καλύτερων ευκαιριών στα μεγάλα αστικά κέντρα, προκαλεί υπερπληθυσμό και υπερβολικό ανταγωνισμό (Li, 2010, 2005), με αποτέλεσμα η αγορά εργασίας να μην μπορεί να απορροφήσει όλους αυτούς τους εργαζόμενους και οι εργαζόμενοι με τη σειρά τους να αποθαρρύνονται.

3.3 Μέγεθος αποθάρρυνσης και οικογενειακή κατάσταση για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019

Στόχος του παρόντος υποκεφαλαίου είναι να συγκρίνει, στις τέσσερις μεσογειακές χώρες, τον βαθμό στον οποίο επηρεάζει η οικογενειακή κατάσταση των ατόμων το μέγεθος των αποθαρρυμένων εργαζομένων.

Γράφημα 16. Σύγκριση με βάση το φύλλο και την οικογενειακή κατάσταση των αποθαρρυμένων εργαζομένων για την Ελλάδα, για τα έτη 1992-2018



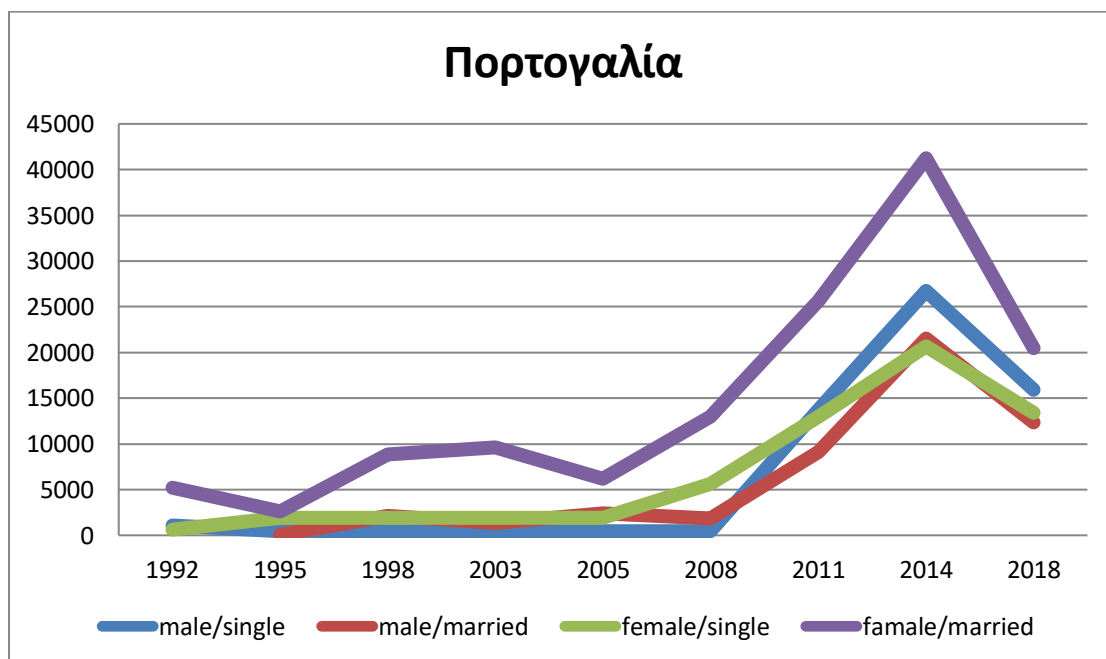
Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στην Ελλάδα όπως βλέπουμε στο γράφημα 16, το μέγεθος της αποθάρρυνσης των ανδρών είναι πολύ μικρό σε σχέση με το αντίστοιχο των γυναικών, επίσης ο γάμος δεν επηρεάζει στο μέγεθος των αποθαρρυμένων άντρων εργαζομένων. Αντίθετα οι αποθαρρυμένες γυναίκες στην Ελλάδα είναι περισσότερες από τους άντρες και ο γάμος φαίνεται ότι παίζει πολύ

σημαντικό ρόλο στην αύξηση του φαινομένου για τις γυναίκες.

Στο γράφημα 17, βλέπουμε τα αντίστοιχα δεδομένα για την Πορτογαλία. Η Πορτογαλία έχει επίσης πιο πολλές αποθαρρυσμένες γυναίκες και συγκεκριμένα το φαινόμενο είναι πιο έντονο στις έγγαμες σε σχέση με τους αποθαρρυσμένους άντρες οι οποίοι δεν φαίνεται να επηρεάζονται πολύ από το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Εξαίρεση αποτελεί το έτος 2014 το οποίο φαίνεται να είναι το έτος με τους περισσότερους αποθαρρυσμένους εργαζόμενους και στα δύο φύλα αλλά και στην οικογενειακή κατάσταση τους.

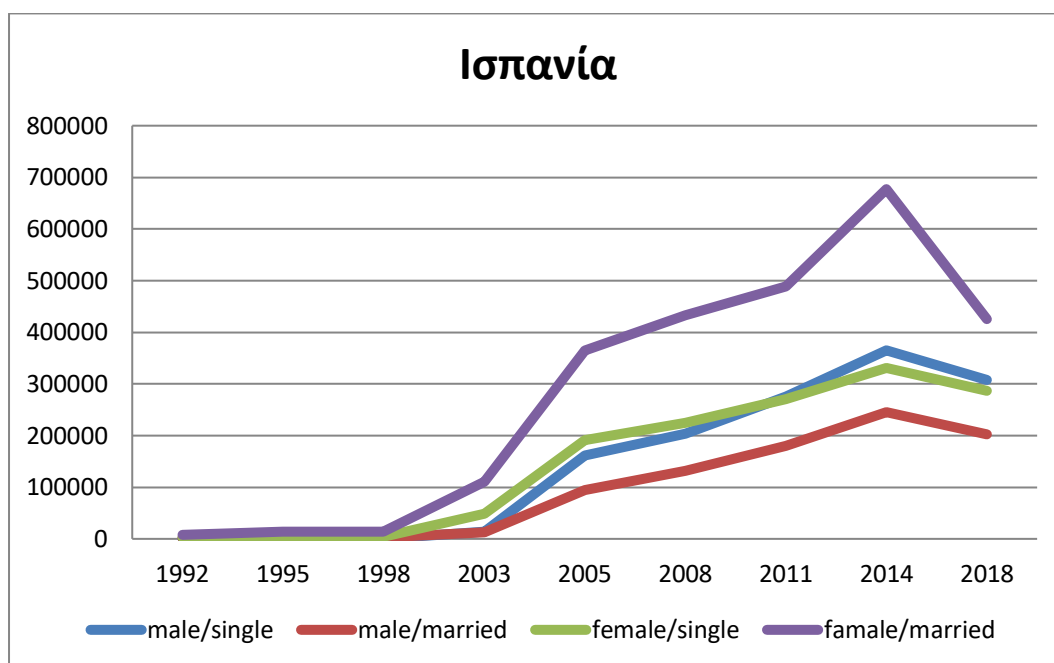
Γράφημα 17. Σύγκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για την Πορτογαλία ,για τα έτη 1992-2018



Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 18 παρατηρούμε ότι η Ισπανία από το 2005 μέχρι και το 2018 έχει τους περισσότερους αποθαρρυσμένους εργαζόμενους και στα δύο φύλα σε όποια οικογενειακή κατάσταση και αν βρίσκονται. Ωστόσο και σε αυτή τη χώρα οι αποθαρρυσμένες έγγαμες γυναίκες είναι περισσότερες από τις άγαμες και από τους αποθαρρυσμένους άντρες.

Γράφημα 18. Σύγκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για την Ισπανία ,για τα έτη 1992-2018

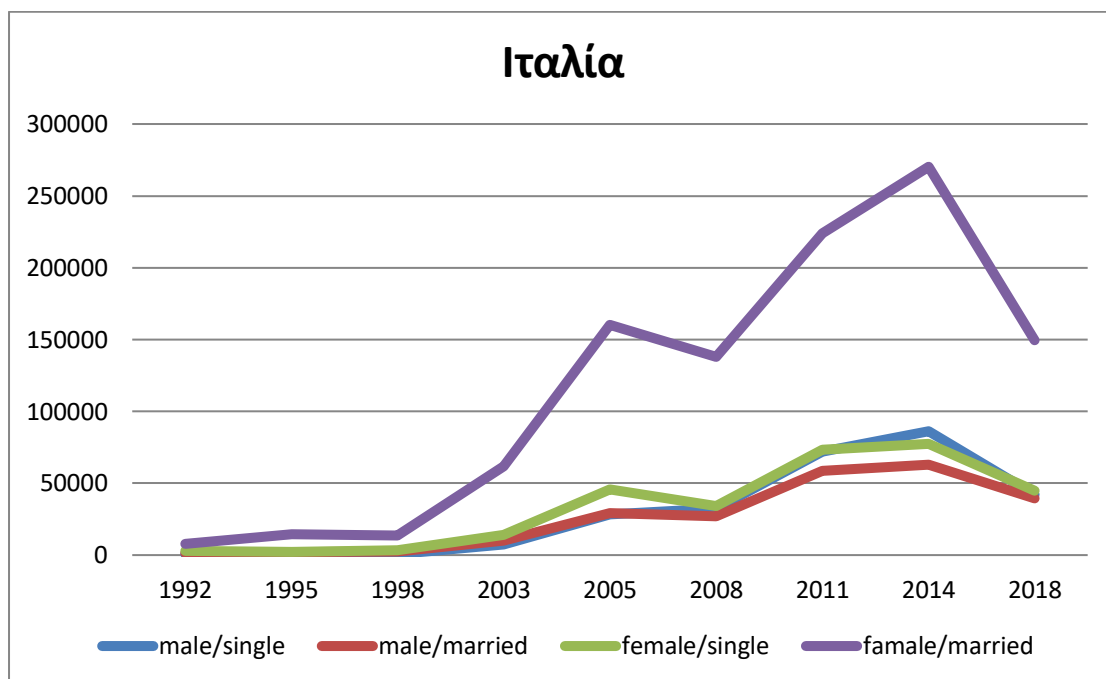


Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 19 παρατηρούμε ότι στην Ιταλία οι αποθαρρυσμένοι άντρες είναι λίγοι σε σχέση με τις αποθαρρυσμένες γυναίκες, επίσης παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση, ενώ αντίστοιχα ο γάμος φαίνεται να επηρεάζει τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και να λειτουργεί

αποθαρρυντικά.

Γράφημα 19. Σύγκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για την Ιταλία, για τα έτη 1992-2018



Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Με βάση τα παραπάνω διαγράμματα μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι το μέγεθος της αποθάρρυνσης των γυναικών, για τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, είναι πολύ μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών, είτε είναι άγαμες είτε έγγαμες και στις τέσσερις χώρες της Μεσογείου.

Στην Ιταλία το υψηλότερο μέγεθος αποθαρρυσμένων έγγαμων γυναικών το παρατηρούμε στο έτος 2014 ύψους 270.248 ενώ ο αντίστοιχος αριθμός των άγαμων γυναικών ήταν 77.412. Την ίδια χρονιά παρατηρούμε το μεγαλύτερο αριθμό αποθαρρυσμένων γυναικών και για την Ισπανία με

677.130 και 330.938 γυναίκες αντίστοιχα καθώς και στην Πορτογαλία με 41.239 και 20.662 αντίστοιχα. Στην Ελλάδα το υψηλότερο μέγεθος αποθαρρυσμένων έγγαμων γυναικών το παρατηρούμε στο έτος 2018 με αριθμό 19.544 και αντίστοιχα 6.563 άγαμων γυναικών.

Οι άντρες όπως παρατηρούμε δεν φαίνεται να επηρεάζονται έντονα βάση της οικογενειακής τους κατάστασης, ωστόσο υπάρχουν διακυμάνσεις στο μέγεθος του φαινομένου σε όλα τα χρόνια από το 1992 μέχρι και το 2018, οι οποίες δεν σχετίζονται με την οικογενειακή κατάσταση των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Ωστόσο η χώρα με το πιο μικρό μέγεθος αποθαρρυσμένων ανδρών εργαζομένων είναι η Ελλάδα, στην οποία, το μέγεθος του φαινομένου είναι εμφανώς μικρότερο σε σχέση με το αντίστοιχο των γυναικών. Αυτό ίσως συμβαίνει γιατί όπως αναφέραμε και στην αρχή της εργασίας, οι άντρες παραδοσιακά έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να απασχολούνται στην αγορά εργασίας και μάλιστα σε θέσεις πλήρους απασχόλησης έναντι των γυναικών, έτσι μόνο ένα μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού των ανδρών θα βγει εκτός αγοράς εργασίας (Maarten van Ham, Clara H. Mulder and Pieter Hooimeijer, 2000).

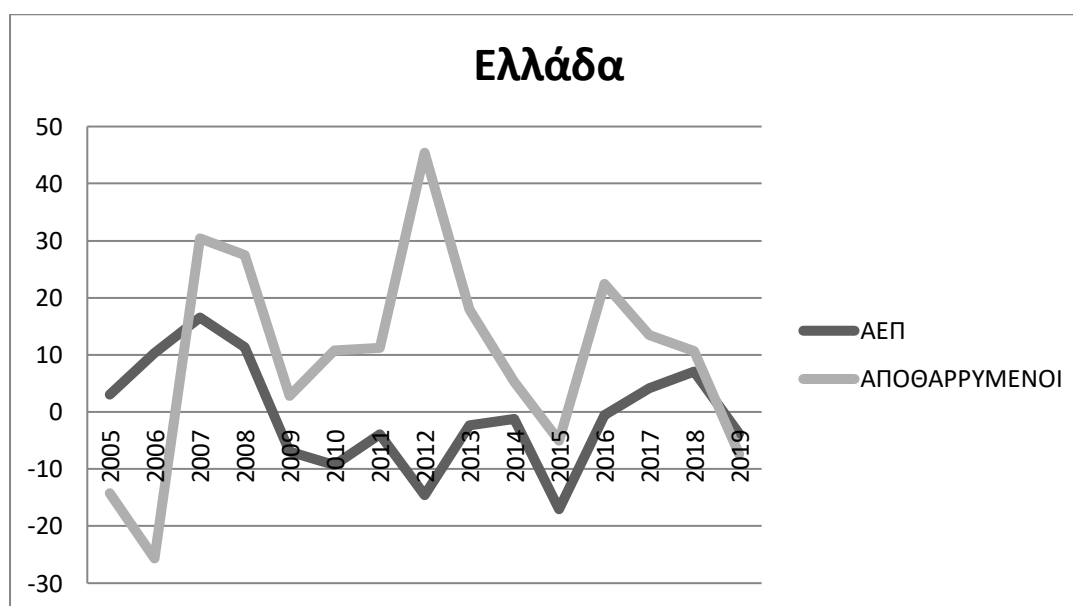
Υπάρχει επίσης μεγάλη διαφορά στον αριθμό των αποθαρρυσμένων άγαμων γυναικών σε αντίθεση με τον αριθμό των έγγαμων αποθαρρυσμένων γυναικών και για τις τέσσερις μεσογειακές χώρες την Ιταλία, την Ισπανία, την Ελλάδα και την Πορτογαλία, για τα έτη από το 1992 έως και το 2018. Και στις τέσσερις χώρες ο γάμος φαίνεται να λειτουργεί αποθαρρυντικά στις γυναίκες και να τις κρατάει εκτός εργατικού δυναμικού. Πιθανοί λόγοι εργασιακής αποθάρρυνσης αποτελούν οι ευθύνες του νοικοκυριού καθώς και η περιορισμένη πρόσβαση σε εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας (Bowlby, 1990). Οι σχετικές μελέτες αναφέρουν ότι οι γυναίκες για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας θέτουν κάποιους περιορισμούς, όπως για παράδειγμα η εργασία τους να βρίσκεται κοντά στην οικεία τους για να αποφύγουν τους μεγάλους χρόνους μετακίνησης κυρίως όταν υπάρχουν και μικρά παιδιά.

Επίσης, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να διασφαλίσουν ότι κάποιος άλλος να προσέχει τα παιδιά τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Εφόσον παρατηρήσουν ότι το ενδεχόμενο εύρεσης εργασίας με τους περιορισμούς που έχουν θέσει δεν είναι εφικτό να συμβεί, τότε είναι πολύ πιθανό να αποθαρρυνθούν και να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας (Madden, 1981; Gordon et al., 1989; Johnston-Anumonwo, 1992).

3.4 ΑΕΠ και ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για τις χώρες Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019

Στην παρούσα υποενότητα, θα μελετήσουμε τις μεταβολές που έγιναν ανά έτος για τις τέσσερις Μεσογειακές χώρες, των μεγεθών του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) και της ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για να διαπιστώσουμε με πιο τρόπο μεταβάλλονται διαχρονικά μεταξύ τους. Μια περισσότερο εξελιγμένη οικονομετρική ανάλυση θα μπορούσε επίσης να εξετάσει κατά πόσο μια αύξηση ή μια μείωση στο ποσοστό του ΑΕΠ συσχετίζεται με μια μεταβολή στο μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Όμως και έτσι, η συγκριτική συζήτηση των δύο μεγεθών υπό εξέταση, αναμένεται να παρουσιάσει κάποια πρώτα ενδιαφέροντα συμπεράσματα.

Γράφημα 20. Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ και ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, Ελλάδα, 2005-2019.

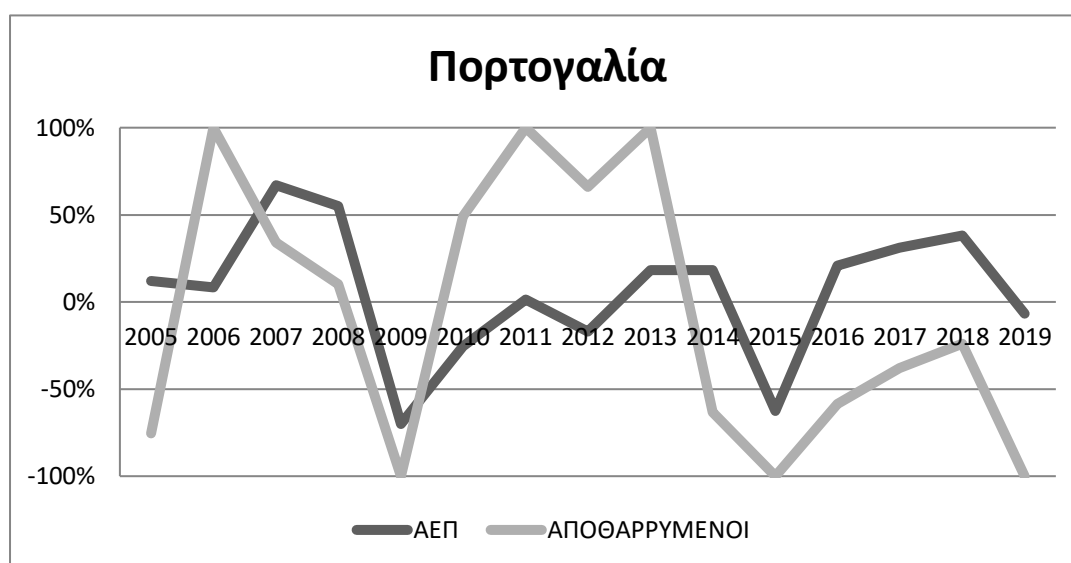


Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 20 παρουσιάζεται η διαχρονική εξέλιξη του ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ και του ρυθμού μεταβολής τις ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζόμενων ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού για την Ελλάδα και για τα έτη 2005-2019. Παρατηρούμε ότι ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζόμενων είναι αρνητικός κατά 25,66% στο έτος 2005 σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Αντίθετα, παρατηρείται ότι ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ ήταν θετικός κατά 10,29%. Το έτος 2007 όμως παρόλο που ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ συνέχισε να αυξάνεται κατά 16,54%, ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων αυξήθηκε αρκετά σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά και ειδικότερα ήταν θετικός κατά 30,44%. Η ίδια πορεία συνεχίζεται μέχρι το έτος 2008 όπου ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ συνεχίζει να είναι θετικός με σχετικά μικρό ποσοστό μεταβολής 11,30%, ενώ ο αντίστοιχος ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων ήταν επίσης θετικός κατά 27,52%. Από το 2009 μέχρι και το 2016 υπάρχει μια συνεχόμενη αρνητική τάση του ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ, ενώ για τα αντίστοιχα έτη, ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων φαίνεται να είναι θετικός και το υψηλότερο ποσοστό μεταβολής το συναντούμε στο έτος 2012 με 45,41%. Τα επόμενα χρόνια, 2013 και 2014, ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων συνεχίζει να είναι θετικός με πιο μικρές ποσοτικές μεταβολές, κατά 17,96% και 5,3% αντίστοιχα. Αντίθετα, μια αρνητική τάση παρατηρούμε στο 2015, στα ποσοστά του ρυθμού μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων κατά 5,04%. Στα έτη 2017 και 2018 ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ είναι θετικός κατά 4,13 και 7,12 αντίστοιχα. Το ίδιο θετικός είναι και ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων κατά 13,45% και 10,68%. Το 2019 ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ είναι αρνητικός κατά 3,76% καθώς και ο ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων είναι αρνητικός κατά 7,4%. Ένα πρώτο συμπέρασμα από την εξέταση των στοιχείων της Ελλάδας είναι ότι οι

ρυθμοί μεταβολής των δύο μεγεθών φαίνεται να κινούνται ασύνδετα μεταξύ τους, δηλαδή η μεταβολή του μεγέθους των αποθαρρυσμένων εργαζομένων εμφανίζεται να μην έχει στοιχεία κυκλικότητας ως προς το ρυθμό μεταβολής του ΑΕΠ.

Γράφημα 21. Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ και ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, Πορτογαλία, 2005-2019.

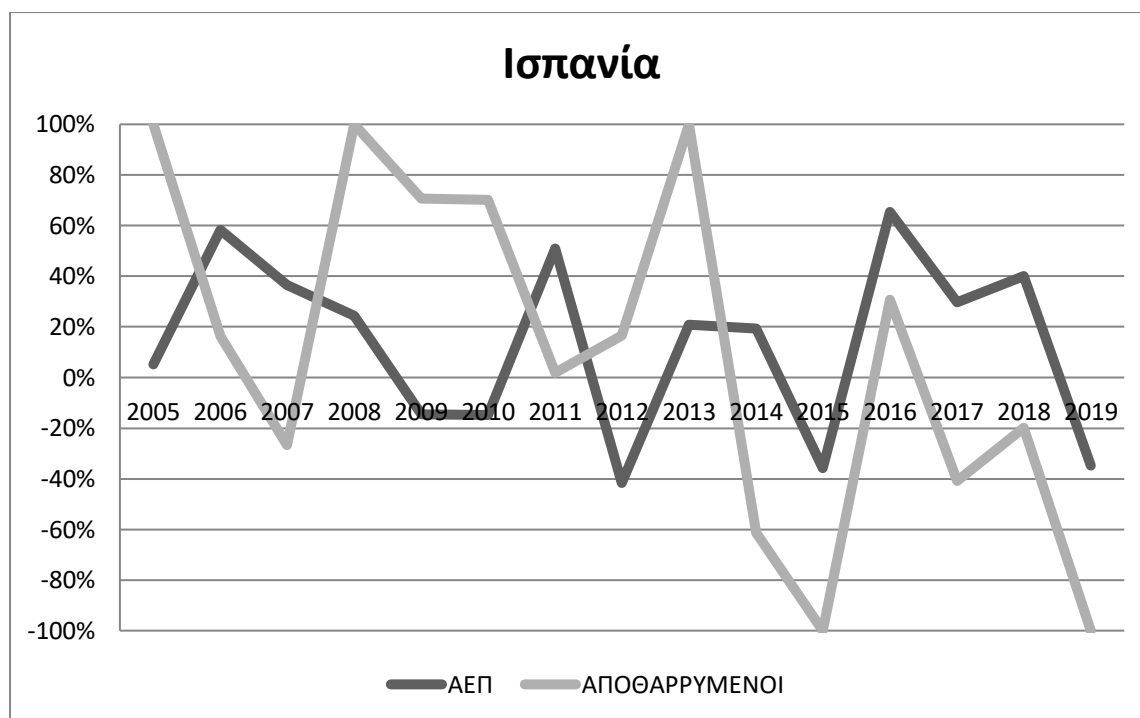


Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 21 παρατηρούμε ένα θετικό ρυθμό μεταβολής του ΑΕΠ κατά 4,3% για το έτος 2005 και ταυτόχρονα έναν αρνητικό ρυθμό μεταβολής τις ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων κατά 30,97% . Ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ συνεχίζει να είναι θετικός μέχρι το 2008, με διαφορετική ένταση μεταβολής στην κάθε χρονία. Αντίθετα, ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων είναι θετικός το 2006 κατά 64,48% και τις επόμενες χρονιές 2007 και 2008 είναι αρνητικός κατά 7,47 και 7,51% αντίστοιχα. Το 2009 οι ρυθμοί μεταβολής και των δύο είναι αρνητικοί, κατά 7,09% ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ και κατά 3,03% ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων. Το 2010 ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ

συνεχίζει να είναι αρνητικός κατά 2,38% ενώ ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων είναι θετικός κατά 6,98% ,την επόμενη χρονιά 2011 παρόλο που ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ είναι θετικός, ο αντίστοιχος ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων, είναι επίσης θετικός και εκτοξεύτηκε στο 241%. Γενικά στις επόμενες χρονιές παρατηρείται μια θετική τάση στο ρυθμό μεταβολής του ΑΕΠ, αλλά συγκεκριμένα στα έτη 2015 και 2019 ο ρυθμός μεταβολής είναι αρνητικός κατά 13,2% και 1,44%. Ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων ενώ συνέχισε να είναι θετικός στα έτη 2012 και 2013 με 57,43% και 21,29% αντίστοιχα, από το 2014 και μέχρι το 2019 είναι αρνητικός. Τη μεγαλύτερη αρνητική τάση στο ρυθμό μεταβολής της ομάδα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων τη συναντούμε το 2019 με 20,10%. Επομένως και για την περίπτωση της Πορτογαλίας δε φαίνεται κάποια συστηματική μεταβολή του ποσοστού μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων ως προς τη φάση του οικονομικού κύκλου στη χώρα. Σε κάποια έτη εμφανίζεται προκυκλική σχέση (κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση τα δύο μεγέθη), ενώ σε κάποια έτη εμφανίζεται αντικυκλική κίνηση (κινούνται προς την αντίθετη κατεύθυνση).

Γράφημα 22. Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ και ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, Ισπανία, 2005-2019.

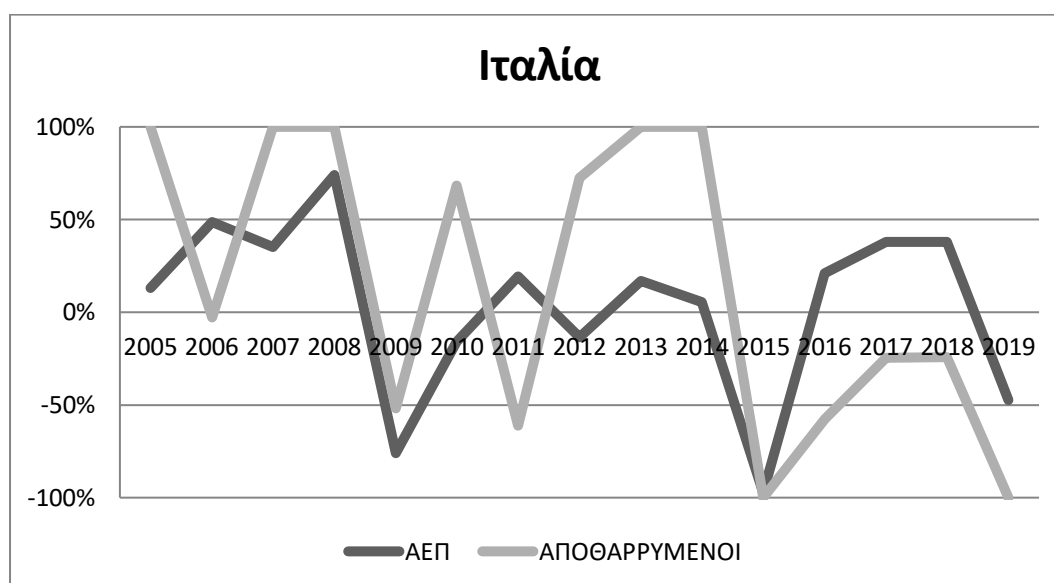


Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 22 παρατηρούμε ότι για την Ισπανία, από το 2005 μέχρι και το 2008, η τάση του ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ είναι θετική, ωστόσο ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων είναι θετικός το 2005 κατά 145,25% , ενώ στα δύο επόμενα έτη είναι αρνητικός κατά 6,61% και 29,27% αντίστοιχα και το 2008 είναι θετικός και πάλι κατά 32,18%. Από το 2009 μέχρι και το 2012 οι δύο ρυθμοί μεταβολής φαίνεται ότι κινούνται αντίστροφα. Συγκεκριμένα το 2009, το 2010 και το 2012 ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ είναι αρνητικός ενώ ο ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων είναι θετικός και το 2011 ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ είναι θετικός ενώ ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων είναι αρνητικός. Από το 2013 μέχρι το 2019 ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ είναι

θετικός, με εξαίρεση τα έτη 2015 και 2019 όπου είναι αρνητικός κατά 12,71% και 2,04% αντίστοιχα. Από το 2014 και μετά ο ρυθμός μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων άρχισε μια πτωτική πορεία, οπότε παρατηρούμε ότι τα δύο μεγέθη κινούνται αντίστροφα. Και πάλι για την Ισπανία δεν παρατηρείται ένα συνεπές μοτίβο κίνησης των δύο μεγεθών. Ενώ φαίνεται πως ο ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων κινείται αντικυκλικά έως το 2013, μετά το πρότυπο μεταβολής να αντιστρέφεται.

Γράφημα 23. Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ και ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων, Ιταλία, 2005-2019.



Πηγή: ILO, ίδιοι υπολογισμοί.

Στο γράφημα 23 βλέπουμε τους ρυθμούς μεταβολής του ΑΕΠ και το ρυθμό μεταβολής της ομάδας των αποθαρρυσμένων εργαζομένων για την Ιταλία, για τα έτη από το 2005 μέχρι το 2019. Παρατηρούμε ότι για τα έτη 2005 και 2006 υπάρχει μια θετική τάση του ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ της χώρας κατά 3,05 και 4,84% ,για τα αντίστοιχα έτη ο ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων είναι θετικός το 2005 κατά 20,11% και αρνητικός το 2006

κατά 5,12%. Οι ρυθμοί μεταβολής και των δυο μεγεθών τα δύο επόμενα χρόνια 2007 και 2008 παρουσιάζουν μια θετική τάση, ενώ το 2009 και το 2010 το ΑΕΠ είναι αρνητικό κατά 8,67 και 2,60% αντίστοιχα, ενώ ο ρυθμός των αποθαρρυσμένων συνεχίζει να είναι θετικός κατά 3% και 2,74%. Τα έτη 2010 και 2012 ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ παρουσιάζει μια αρνητική τάση, ενώ ο ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων φαίνεται να είναι θετικός για τα αντίστοιχα έτη, με το πιο μεγάλο ποσοστό μεταβολής να παρατηρείται στο έτος 2012 (56,42%). Τον ίδιο θετικό ρυθμό μεταβολής έχουν τα δυο μεγέθη στα έτη 2013 και 2014, ενώ στα έτη 2015 και 2019 και τα δύο μεγέθη έχουν αρνητικό ρυθμό μεταβολής. Στις υπόλοιπες χρονιές, 2016 μέχρι 2018, ο ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ είναι θετικός ενώ ο ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων είναι αρνητικός.

Παρατηρούμε ότι και στις τέσσερις χώρες τα δύο μεγέθη, στα περισσότερα χρόνια κινούνται προς την αντίθετη κατεύθυνση. Δηλαδή ο ρυθμός μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων εμφανίζει μια αντικυκλική συμπεριφορά ως προς τη μεταβολή του ΑΕΠ. Όμως αυτή η εικόνα δεν είναι συνεπής και συχνά η διαχρονική τους πορεία φαίνεται να αλλάζει. Η αντικυκλικότητα του ρυθμού μεταβολής των αποθαρρυσμένων εργαζομένων ερμηνεύεται ως μια αύξηση στα κίνητρα των αποθαρρυσμένων εργαζομένων να αρχίσουν την αναζήτηση για εργασία, έτσι ώστε να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, όταν η οικονομία παρουσιάσει βελτίωση όπως αυτή ενδείκνυται από την αύξηση του ΑΕΠ. Επίσης, η εμπειρική βιβλιογραφία καταδεικνύει πως το μέγεθος των αποθαρρυσμένων εργαζομένων κινείται προκυκλικά με τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Αυτό συμβαίνει εφόσον οι λόγοι για τους οποίους είχαν αποθαρρυνθεί οι πρώην εργαζόμενοι εκλείψουν και αυτοί σχετίζονται κυρίως με την αγορά εργασίας και τις συνθήκες που επικρατούν σε αυτή (Finegan, 1981).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να εξετάσει το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων στις χώρες της Ευρώπης και ειδικότερα να εστιάσει στην ανάλυση του μεγέθους στις χώρες της Ευρωπαϊκής Μεσογείου δηλαδή στην Ελλάδα, την Ιταλία, την Ισπανία και την Πορτογαλία. Επιπλέον, η μελέτη εξετάζει, με τη χρήση μακροοικονομικών δεδομένων, τη σχέση μεταξύ των οικονομικών κύκλων και του μεγέθους των αποθαρρυσμένων εργαζομένων και κατά πόσο διαφαίνεται ένα διαχρονικό συνεπές μοτίβο μετακίνησης των δύο μεγεθών.

Οι υπεύθυνοι πολιτικής χάραξης της κάθε χώρας προσπαθούν να εξαλείψουν τις τυχόν αντιξοότητες που υπάρχουν στην οικονομία. Εκτός από τις δυσκολίες στην οικονομία, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι πολίτες θέλουν επίσης να βελτιωθεί η τρέχουσα κατάσταση. Η οικονομική ανάπτυξη, η μείωση της ανεργίας μέσω αυξημένης απασχόλησης, ο αυξημένος όγκος του εξωτερικού εμπορίου, το μειωμένο εξωτερικό έλλειμμα και η ίση κατανομή εισοδήματος μπορεί να θεωρηθούν ως κύριοι στόχοι για μια οικονομία. Μεταξύ των προαναφερθέντων στόχων, η αύξηση της απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικούς στόχους πολιτικής για την κοινωνική ευημερία. Η ανεργία είναι ένας από τους βασικότερους δείκτες που δείχνουν την κατάσταση μιας οικονομίας. Στο σύγχρονο διεθνοποιημένο περιβάλλον, κάθε χώρα δίνει μεγάλη σημασία στην ανεργία και την απασχόληση, ανεξάρτητα από το επίπεδο ανάπτυξης, όπως ενδείκνυται από το ΑΕΠ. Αν και τα εργαλεία και οι μέθοδοι ενδέχεται να διαφέρουν μεταξύ των χωρών, ο κύριος στόχος είναι η εξάλειψη της ανεργίας και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η αλλαγή μεθόδων παραγωγής που σχετίζονται με την ανάπτυξη της τεχνολογίας διεθνώς συχνά περιορίζει τη συμμετοχή των ατόμων στις αγορές εργασίας. Επιπλέον, η αύξηση του πληθυσμού μιας χώρας έχει επίσης σημαντική επίδραση.

Οι υψηλότεροι ρυθμοί αύξησης του πληθυσμού των υπανάπτυκτων και των αναπτυσσόμενων χωρών μειώνουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και δημιουργούν προβλήματα ανεργίας σε αυτές τις χώρες. Αν και τα αίτια της ανεργίας μπορεί να διαφέρουν, ο αντίκτυπός τους στις χώρες είναι παρόμοιος.

Η European Economic and Social Committee (EESC) – Europa EU σημειώνει ότι ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού οι αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι, εξακολουθούν να μην εργάζονται αλλά ούτε να συμπεριλαμβάνονται στα στατιστικά στοιχεία για την ανεργία, ωστόσο διαθέτουν σημαντικές δυνατότητες απασχόλησης και δημιουργίας πλούτου και καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (The European Commission) και τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση του υψηλού αριθμού των αποθαρρυσμένων εργαζομένων. Επισημαίνει ότι πρέπει να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους σε πολιτικές ώστε να ενεργοποιήσουν ξανά τις ευκαιρίες απασχόλησης και πολιτικές για τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης για όλους, ιδίως εκείνους που αποκλείονται περισσότερο από την αγορά εργασίας και που θέλουν και είναι σε θέση να εργαστούν .

Σύμφωνα με τις προτάσεις της EESC (2019) είναι απαραίτητη η χάραξη και η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αλλά και καθοδήγησης προκειμένου να βοηθηθούν οι αποθαρρυσμένοι και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Τα κράτη μέλη να δημιουργήσουν ειδικές δραστηριότητες, εάν είναι απαραίτητο, στις τοπικές δημόσιες υπηρεσίες (δήμοι), οι οποίες είναι κατάλληλες για την αναβάθμιση και την ενημέρωση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων του οικονομικά ανενεργού πληθυσμού και άλλων αποκλεισμένων ομάδων.

Επίσης η EESC (2019) τονίζει ότι πρέπει να δημιουργηθούν ευνοϊκά κίνητρα για τις επιχειρήσεις ώστε να απασχολούν τα οικονομικά ανενεργά

άτομα. Ταυτόχρονα, είναι επίσης ζωτικής σημασίας για την Ευρωπαϊκή Ένωση να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να προωθήσουν ελκυστικές συνθήκες εργασίας, αξιοπρεπείς μισθούς και συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ώστε να παρακινήσουν τον ανενεργό πληθυσμό να συμμετάσχει στην αγορά εργασίας και στη δημιουργία πλούτου και οικονομικού, κοινωνικού και την περιβαλλοντική ευημερία. Προτείνει τη μείωση του αριθμού των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, ξεκινώντας από τις δημόσιες υπηρεσίες, δημιουργώντας έτσι περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης για όλους.

Το ποσοστό ανεργίας μιας περιοχής μπορεί επίσης να επηρεαστεί από το μέγεθος της αγοράς εργασίας της. Η διαδικασία αντιστοίχισης μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας πιθανότατα επηρεάζεται όχι μόνο από το βιομηχανικό / επαγγελματικό μείγμα μιας περιοχής, αλλά επίσης από την ικανότητα των κατοίκων μιας περιοχής να βρουν και να καλύψουν κενές θέσεις εργασίας. Αν υπάρχει είναι ένας μεγάλος αριθμός πιθανών θέσεων απασχόλησης, αυτό μπορεί να αυξήσει τη διάρκεια αναζήτησης, αυξάνοντας έτσι τη διάρκεια της ανεργίας και ως εκ τούτου το ποσοστό ανεργίας. Από την άλλη πλευρά, οι αγορές εργασίας με πολλές δουλειές θα είναι σε θέση να προσφέρουν περισσότερες επιλογές απασχόλησης και αυτό θα μειώσει την αναζήτηση εργασίας μέσω μιας ταχύτερης αντιστοίχισης των ανέργων στις κενές θέσεις.

Στην Ελλάδα είναι περιορισμένες οι μελέτες για το φαινόμενο των αποθαρρυσμένων εργαζομένων εν γνώσει της συγγραφέως. Είναι απαραίτητη η εύρεση και η στατιστική επεξεργασία σχετικών δεδομένων, αφού εντοπισθεί η ομάδα αυτή ώστε να διασαφηνιστούν τόσο οι παράγοντες που τους ωθούν εκτός αγοράς εργασίας όσο και οι αποτελεσματικές πολιτικές που θα αυξήσουν τα κίνητρα επανεισόδου τους σε αυτή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual review of psychology*, 60, 451-474.

Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences. *Journal of operations Management*, 21(1), 19-43.

Albrecht, S. L. (2010). Hand book of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice. *Management Decision*, 38:649-661.

Amos, T., Ristow, A. & Ristow, L. (2004). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17 (1):99-120.

Argyris, C. 1977. Double loop learning in organizations. *Harvard Business Review*, 55(5): 115-129

Ashwatthapa, K. (2002). *Human Resource Management and Personnel Management*. Tata McGraw-Hill Pub

Bagheri, G. (2012). Organizational silence, Ideal Type of Management *Management Decision*, 38: 649-651.

Bakker A. B. & Demerouti E. (2007). The job demands- resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 6(2):347-355.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

Baptiste, N., (2007), Tightening the link between employee wellbeing at work and performance - A new dimension for HRM, *Emerald Publishing Group*

Baptiste, N., (2008), Employee wellbeing at work: improving performance, *Emerald Publishing Group*.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18 (3), 19-31.

Becker, B., & Gerhart, B.(1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of management journal*, 39(4), 779-801.

Bowling N.A. (2007). Is the job satisfaction- performance relationship spurious? A metaanalytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 7(2): 991-999.

Boyens,J.(2007).Employee Retention: The Key to Success. *Franchising World*, 39 (2):59- 62.

Bush,T.&Glover,D.(2003).StrugglingforOrganizationalIdentity:EmployeeVoiceand Silence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*,92:574-581.

Caligiuri, P.M. & Day, D.V. (2000).Effects of Self-Monitoring on Technical, Contextual, and Assignment-Specific Performance. *Group & Organization Management*, 25(2):154- 174.

Chemers, M. M. (2001). Leadership effectiveness: An integrative review. *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*, 376-399.

Cicero, L., Pierro, A., & Van Knippenberg, D. (2010). Leadership and Uncertainty: How Role Ambiguity Affects the Relationship between Leader Group Prototypicality and Leadership Effectiveness . *British Journal of Management*, 21 (2), 411-421.

Clampitt, P. G., & Dekoch, R. J. (2016). *Embracing Uncertainty: The Essence of Leadership: The Essence of Leadership*. Routledge.

Conlee, M. C., & Tesser, A. 1973. The effects of recipient desire to hear on news transmission. *Sociometry*, 4: 588-599

Collis, D.J. & Montgomery, C. (1995). Competing on Resources. *Harvard Business Review*, 73 (4): 118-128.

Cropanzano, E. & Wright, R.F. (2001). Product Quarterly and Pay Equity between lower- level employees and top management: An Investigation of Distributive Justice Theory. *Administrative Science Quarterly*, 37(2):123-134.

Cropanzano, J.L. (2003). Defence mechanisms in psychology today: Further processes for adaptation. *American Psychologist*, 5(5): 567-577.

Dalal R.S. (2005). A meta; analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 9:1879- 1882.

Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International journal of business and management*, 5(2), 159.

De Hoogh, A.H.B & Den Hartog, D.N. (2008). Ethical and despotic leadership, relations with leader's social responsibility top management team effectiveness and

Subordinates. Optimism: A Multi-Method Study. *The Leadership Quarterly*, 8:34-43.

Deakin, S. F., & Morris, G. S. (2012). *Labour law*. Hart publishing.

Debrah, Y. (1996). Tackling age discrimination in employment in Singapore. *International Journal of Human Resource Management*, 7, 813–831.

Detert, J. R. & Burris E. R. (2007). Leadership Behavior and Employee Voice: Is the door really open? *Academy of Management Journal*, 50(4):869-884.

Finegan, T.A.(1981). 'Discouraged workers and economic fluctuations', *Industrial and Labour Relations Review*, 35 (1): 88–102.

Finegan, A. T. (1991): Discouraged Workers and Economic Fluctuations. *Industrial and Labor Relations Review*, 35(1): 88–102.

Gordon, Peter, Ajay Kumar, and Harry W. Richardson (1989). "Gender Differences in Metropolitan Travel Behavior," *Regional Studies*, 23(6): 499-510.

Graham, S., & Jarvis, J. (2011). *Leadership of uncertainty. Interprofessional Working In Practice: Learning And Working Together For Children And Families: Learning and working together for children and families*, 131

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P. & Holtom, B. C. (2004). Job Embeddedness in a Culturally Diverse Environment. *Academy of Management Journal*, 47 (1):711–722.

Greenberg, J. & Baron, R. A. (2013). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in personnel and human resources management*, 20:331-370.

Haller, J., & Hogg, M. A. (2014). All power to our great leader: Political leadership under uncertainty. *Power, politics, and paranoia: Why people are suspicious of their leaders*, 130-149.

Hennestad, B. (1990), "Thesymbolic impact of double bind leadership: double bind and the dynamics of organization culture", *Journal of Management Studies*, Vol. 27 No . 3, pp. 265-80.

Hogg, M. A., & Adelman, J. (2013). Uncertainty–identity theory: Extreme groups, radical behavior, and authoritarian leadership. *Journal of Social Issues*, 69 (3), 436-454.

Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672.

Jahanbakhshian, P., Assadi, R. & Nejad, F. P. (2015). Providing a Conceptual Model on Organizational Silence Behavior based on Organizational Culture, Organizational Climate and Organizational Commitment Components in Service Firms. *Management and Administrative Sciences Review*, 4(2):438-448.

Jonathan House and David Roman (2012). "Spain Jobless Crisis Deepens". *Wall Street Journal*.

Judge, T. & Bono, J. (2002). Relationship of core self-evaluations traits self- esteem, generalized self- efficacy, locus of control and emotional stability- with job satisfaction and job performance: A meta- analyses. *Journal of Applied Psychology*, 8(6):578-588.

Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley, B. E., Jr., & Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward older and younger adults: An updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, 61, 241–266.

Kim, M., Knutson, B. J. & Choi L. (2016). The Effects of Employee Voice and Delight on Job Satisfaction and Behaviors: Comparison between Employee Generations. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25(5):563-588.

Knoll, M. & Van Dick, R. (2013). Do I hear the whistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *Journal of Business Ethics*, 113(2): 349- 362.

Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen K.P. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout", *Work & Stress*, 19(1): 23- 35.

Krugman, Paul (2013), "Austerity, Italian-Style". The New York Times. Retrieved 26 November 2017.

Lahey, J. (2008). State age protection laws and the Age Discrimination in Employment Act. *Journal of Law and Economics*, 51,433–460.

Long, C. (1953). Impact of effective demand on the labor supply. *American Economic Review*, 43, 458–467.

Laursen, K., & Foss, N. J.(2003). New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. *Cambridge Journal of economics*, 27(2), 243-263.

Li B (2010) Study on cultural conflicts and integration of rural population inflows into cities in the New Era. *The New Round of Western Development and Social Development in Guizhou, Guizhou, China*

Li G (2010) Industrial TFP growth and industry difference in Jiangsu Province: 2002–2008—industry analysis based on DEA-Malmquist. *Market Weekly* 8:22–24

Li Z (2005) Population movement and urban conflict. *China Reform* 2005(9):67–68

Locke, E. & Latham, G. (2002). Building practically useful theory of goal setting and task motivation, *American Psychologist*, 57(9): 143-148.

Long, C. (1958). The labor force under changing income and employment. In C. D.

Long (Ed.), *The labor force under changing income and employment*, Princeton University Press (pp. 181–201).

Maarten van Ham, Clara H. Mulder and Pieter Hooimeijer, 2000, Local Underemployment and the Discouraged Worker Effect, *Sage Journals*.

Madden, J. (1981). Why women work closer to home. *Urban Studies*, 18 (2), 181–194.

Hanson, Susan and Ibipo Johnston (1985). "Gender Differences in Work-Trip Length: Explanations and Implications," *Urban Geography*, 6: 193-219.

Martín Cruz, N., Martín Pérez, V., & Trevilla Cantero, C. (2009). The influence of employee motivation on knowledge transfer. *Journal of knowledge management*, 13(6), 478-490.

Martin O'Brien, (2011) Discouraged Older Male Workers and the Discouraged Worker Effect. *Australian Journal of Labour Economics*, pp 217 – 235

McLaughlin, Diane K. and Lauri Perman. 1991. "Returns versus Endowments in the Earnings Attainment Process for Metropolitan and Nonmetropolitan Men and Women." *Rural Sociology* 56 : 339-65.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.

Milliken, F. J., Morrison, E. W. & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6): 1453-1476.

Milliken F J, Morrison E W (2003) 'Shades of Silence: Emerging Themes and Future Directions for Research on Silence in Organizations' *Journal of Management Studies* 40, no. 6: 1563-1568

Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6): 1102-1121.

Mitchell M.S. & Ambrose M.L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 12-24.

Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000). Speaking up, remaining silent: The dynamics of voice and silence in organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1353-1358.

Morrison E. F., Milliken F. J.. (2000) Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic academy of management, *The Academy of Management Review*, Vol.25, No.4, 706-725.

Nafei, R. (2014) Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6): 701-721.

Naus, F., Iterson V. & Roe R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the work place. *Human Relations*, 60(5): 683-71

Ng T.W.H. & Feldman D.C. (2011). Employee voice behavior: A meta-analytic test of conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33: 216-234.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2006). Human resource management: Gaining a competitive advantage.

Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. E. (2008). Employee motivation. *Harvard business review*, 86(7/8), 78-84.

Obolensky, N. (2017). *Complex Adaptive Leadership: Embracing Paradox And Uncertainty*. Routledge

Olaniyan, D. A., & Ojo, L. B. (2008). Staff training and development: a vital tool for organisational effectiveness. *European Journal of Scientific Research*, 24(3), 326-331.

Orsi, Roberto. (2017) "The Demise of Italy and the Rise of Chaos". *London School of Economics*.

Panahi B., Veisheh S., Divkhar S. & Kamari F. (2012). An empiric analysis on influencing factors on organizational silence and its relationship with employee's organizational commitment. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20:331-369.

Papadopoulos, T. (2000). Integrated Approaches to Active Welfare and Employment Policies Greece. *EUROFOUND. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. 1-27.

Peter A. Heslin, Myrtle P. Bell, Pinar O. Fletcher (2012). The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers, *Journal of Organizational Behavior*, 33, 840–862.

Perez Sofia A. & Matsaganis Manos (2017). The Political Economy of Austerity in Southern Europe, *New Political Economy*, 23:2, 192-207

Photiou, C., (2014), Strategy, front-line human resource management, employee well-being and organizational performance: Bridging the gap through 'Line of Sight'

Pinder, C. C. and Harlos, K. P. (2001). 'Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice'. In Rowland, K. M. and Ferris, G. R. (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 20. New York: JAI Press, 331-69.

Quinn, R. and Spreitzer, G. (1997), "The road to empowerment: seven questions every leader should consider", *Organizational Dynamics*, Vol. 26 No. 2, pp. 37-49.

Rengin Ak and Armagan Turk. (January 2019). The Discouraged Worker Effect and the Added Worker Effect within the Framework of European Debt Crisis, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 6-11

Robbins, S. P. & Judge, T. (2011). Employee voice to supervisors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3):241-259.

Roos, W., & Van Eeden, R. (2008). The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture: empirical research. *S.A. journal of industrial psychology*, 34(1), 54-63.

Routledge. Offermann, L. R., & Hellmann, P. S. (1997). Culture's consequences for leadership behavior: National values in action. *Journal of cross-cultural psychology*, 28(3), 342-351

Saunders, D. M., Sheppard, B. H., Knight, V., & Roth, J. 1992. Employees voice to supervisors. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5:241-259.

Schaufeli, T., Van Horn, J.E., Schaufeli, W.B. & Seheuis P.J.G. (2006). The charismatic leader as a narcissist: Understanding the Abuse of Power. *Organisational Dynamics*, 2(3): 678-687.

Schlosser, F. & Zolin, R. (2012). Hearing voice and silence during stressful economic times. *Employee Relations*, 34(5):555-573.

Shattock, M. (2013). University governance, leadership and management in a decade of diversification and uncertainty. *Higher Education Quarterly*, 67 (3), 217-233.

Shojaie, S., Matin, H. Z., & Barani, G. (2011). Analyzing the infrastructures of organizational silence and ways to get rid of it. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1731-1735.

Sinangil, H.K., & Ones, D.S. (2003). Gender differences in expatriate job performance. *Applied Psychology: An International Review*, 52(3):461-475.

Skudiene, V., & Aurskeviciene, V. (2012). The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation. *Baltic journal of management*, 7(1), 49-67.

Supiot, A., & Meadows, P. (2001). Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe. Oxford University Press on Demand.

Taris, T.W. & Schreus, P.J.G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 3(2): 789-792.

Tomaskovic-Devey, Donald . 1987 . "Labor Markets, Industrial Structure, and Poverty: A Theoretical Discussion and Empirical Example." *Rural Sociology* 52 :56 74.

Van De Voorde, K., Paauwe, J., Van Veldhoven, M., (2012), Employee Well-being and the HRM–Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies, *International Journal of Management Reviews*, 14, 391–407

Vanhala, S., Viitala, R., Seitsamo, J., Järnlström, M., von Bonsdorff, M., Janhonen, M., Schmidt, T., Lindström, S., Husman, P., (2007), HRM, Employee Well-Being and High Performance of Companies (HIPERCO)

Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5), 441-458.

Van Dyne, L., Ang, S. and Botero, I. (2003), “Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs”, *Journal of Management Studies*, Vol. 40 No. 6, pp. 1359-92

Waldman, D. A., Ramirez, G. G., House, R. J., & Puranam, P. (2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of management journal*, 44 (1), 134-143.

Walumbwa, F. O., Morrison, E. W & Christensen, A.L.(2012). Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice. *The Leadership Quarterly*, 6 : 953-964.

Wang, H. (2002). *CEO leadership attributes and organizational effectiveness: The role of situational uncertainty and organizational culture* . Doctoral dissertation.

White, R. P., Hodgson, P., & Crainer, S. (1996). *The future of leadership: Riding the corporate rapids into the 21st century*. Pitman.

Withey, M. J., & Cooper, W. H. 1989. Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34: 21-539

Zehir C. and Erdogan E. (2004), "The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol 24, p.p. 1389 – 1404

Zehir, C.& Erdogan,E.(2011).Theassociationbetweenorganizational silenceandethical leadership through employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24: 1389-1404

Zhang, M., Fried, D. &Griffeth, R. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 22 (3): 220–231.

Ελληνόγλωσση

Αναστασόπουλος, Γ., (2006), F. W. Taylor - Ο Πρώτος Manager, Εκδόσεις: Check Point

Αντωνίου, Α., (2011), ΣΤΡΕΣ, Προσωπική Ανάπτυξη και Ευημερία, Εκδόσεις: Παπαζήση
Βάλβης, Μ., (2005), Διοίκηση προσωπικού - Αλλαγές και προγράμματα δράσης της επιχείρησης, Εκδόσεις: Προπομπός

Βαξεβανίδου, Μ., Ρεκλείτης, Π., (2008), Management ανθρώπινων πόρων - Θεωρία και πράξη, Εκδόσεις: Προπομπός

Borjas GeorgeJ. (2016). *Τα οικονομικά της εργασίας*. Κριτική

Ιορδάνογλου, Δ., (2008), Διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις, Εκδόσεις: Κριτική

Μπόγα-Καρτέρη, Κ. (2003). *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού*, UniversityStudioPress, Θεσσαλονίκη.

Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ. (2001). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον. Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσ/νίκη.

Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2003). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα

Φαναριώτη, Π. (2001). Διοίκηση Προσωπικού - Εισαγωγή στα σύγχρονα συστήματα χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.

Χατζηπαντελή, Π. (1999). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα.

Διαδίκτυο:

AdmasachewL.,Topakas,A.,Dawson,J.,(2010),Human Resource Management Policies and Employee Health and Wellbeing in the NHS,
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/215463/dh_129657.pdf , Accessed 18/12/2019

Bevan, S., (2010), The Business Case for Employees Health and Wellbeing, The Work Foundation,
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.614.5210&rep=rep1&type=pdf>, Accessed 16/11/2019.

Daniel Suryadarma , Asep Suryahadi & Sudarno Sumarto, 2005, The Measurement and Trends of Unemployment in Indonesia: The Issue of Discouraged Workers , SMERU Research Institute
<https://media.neliti.com/media/publications/51089-EN-the-measurement-and-trends-of-unemployment-in-indonesia-the-issue-of-discouraged.pdf>. Accessed 25/04/2020

Demo,G.,Paschoal,T.,(2013),Well-Being At Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the United States Comprising Affective and Cognitive Components

<https://www.scielo.br/pdf/paideia/v26n63/1982-4327-paideia-26-63-0035.pdf>,

Accessed 22/12/2019

Eberstadt, Nick, Sally Satel (1955), Health and the income inequality hypothesis : a doctrine in search of data

[https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=HgTEhuWFmV0C&oi=fnd&pg=PP7&dq=Eberstadt,+Nick,+ \(1955\),+Health+and+the+income+inequality+hypothesis+:+a+doctrine+in+search+of+data&ots=WRlJQufObc&sig=7PElUtyHKGI46HBiDeFQ0XW LVQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Eberstadt%2C%20Nick%2C%20\(1955\)%2C%20Health%20and%20the%20income%20inequality%20hypothesis%20%3A%20a%20doctrine%20in%20search%20of%20data&f=false](https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=HgTEhuWFmV0C&oi=fnd&pg=PP7&dq=Eberstadt,+Nick,+ (1955),+Health+and+the+income+inequality+hypothesis+:+a+doctrine+in+search+of+data&ots=WRlJQufObc&sig=7PElUtyHKGI46HBiDeFQ0XW LVQ&redir_esc=y#v=onepage&q=Eberstadt%2C%20Nick%2C%20(1955)%2C%20Health%20and%20the%20income%20inequality%20hypothesis%20%3A%20a%20doctrine%20in%20search%20of%20data&f=false) , Accessed 19/06/2020

Gonçalves, S., Neves, J., (2012), The Link between Perceptions of Human Resource Management Practices and Employee Well-being at Work

<https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/14129/1/The%20link%20between%20perceptions%20of%20human%20resources%20management%20practices%20and%20employee%20well-being%20at%20work.pdf>, Accessed 20/12/2019

Jonathan V. Hall & Alan B. Krueger, (2016). "An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States,".

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22843/w22843.pdf. Accessed 30/06/2020

José Custódio Leiriao (Portugal, 2019). Employment opportunities for economically inactive people. European Economic and Social Committee, Rapporteur

<https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information/reports/opinions/employment-opportunities-economically-inactive-people-own-initiative-opinion>. Accessed 16/09/20

Neha Bairoliya, (2014) Business Cycle Measurement,

<https://scholar.harvard.edu/files/nbairoliya/files/lec03.pdf>, Accessed 05/01/2021

Rix, S. E. (2010). The employment situation, July 2010: Little changed since June. AARP. Fact Sheet 200, August. Retrieved 26 August 2010 from <http://assets.aarp.org/rgcenter/ppi/econ-sec/fs200-economic.pdf>. Accessed 16/12/2020

Rosina Gammarano (2020) "International Day of Families: How marital status shapes labour market outcomes". *International Labour Organization*.
<https://ilostat.ilo.org/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour-market-outcomes/>. Accessed 20/08/2020.

Unemployment rates fell in the majority of the EU regions in 2014, eurostat news release,
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6797549/1-22042015-AP-EN.pdf/5da0f7cc-de7e-456b-b752-54b4c2d412e9?t=1429686020000>, Accessed 22/04/2020

VandeVoorde, K., (2009), HRM, Employee Well-being and Organizational Performance: A Balanced Perspective
https://pdfs.semanticscholar.org/6d16/440b3a2c68c5e3c8cef9d0a5529a7dfa85aa.pdf?_ga=2.268666680.878763856.1611854931-1915759914.1611854931, Accessed 12/03/2020

Vanhala, S., Bonsdorff, M., Janhonen, M., (2010), Impact Of High Involvement Work Practices On Company Performance And Employee Well-Being
http://www.ileradirectory.org/15thworldcongress/files/papers/Track_1/Poster/CS1W_73_VANHALA.pdf, Accessed 04/01/2020.

Xiaodong Gong, 2009, The Added Worker Effect and the Discouraged Worker Effect for Married Women in Australia,
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/36110/1/621251070.pdf>, Accessed
19/05/2020.

Zhang, H., Tan, J., (2012), Discuss employee wellbeing in project employee wellbeing in based organization from a human resource management perspective
<https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:556592/fulltext01.pdf>, Accessed
12/12/2019