



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ**



**Τίτλος: Ανεργία και Θεωρίες
αποτελεσματικών μισθών**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΦΟΙΤΗΤΗ: ΜΠΕΛΑΗ ΑΣΗΜΙΝΑ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ: M011620067**

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΤΣΙΝΤΖΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΒΟΛΟΣ 2022

Περίληψη

Το ζήτημα της ανεργίας αποτελεί φλέγον ζήτημα για όλες τις χώρες και όλες τις οικονομίες, και αυτό γιατί επηρεάζει μία πληθώρα πτυχών τόσο της ζωής του ατόμου, όπως το διαθέσιμο εισόδημα, η ευημερία και η ψυχική κατάσταση, όσο και ολόκληρης της οικονομίας, όσον αφορά στη ζήτηση, την ανάπτυξη και δείκτες όπως το ΑΕΠ.

Προκειμένου να κατανοήσουν τα αίτια και να λάβουν αποτελεσματικά μέτρα για τα υψηλά επίπεδα ανεργίας, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής αναζητούν πληροφορίες για διάφορες πτυχές της ανεργίας. Στατιστικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των ανέργων, την περίοδο για την οποία ήταν άνεργοι, τα επίπεδα δεξιοτήτων τους, την τάση της ανεργίας και τις περιφερειακές ανισότητες στην ανεργία διατίθενται περιοδικά στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, ώστε να μπορούν να τα ερμηνεύουν και να λαμβάνουν καλύτερα ενημερωμένες αποφάσεις για την καθοδήγηση της οικονομίας και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Στην χάραξη πολιτικής σημαντικό ρόλο παίζουν οι διάφορες θεωρίες για την ανάπτυξη της ανεργίας, καθώς και τα μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί. Σκοπός τους είναι να υποδείξουν σημαντικές μεταβλητές που επιδρούν στο ποσοστό της ανεργίας, και να καθοδηγήσουν τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις στρατηγικές και πρακτικές αντιμετώπισης. Στη βιβλιογραφία των μοντέλων ανεργίας, σημαντική θέση έχουν τα μοντέλα αποδοτικού μισθού (Akerlof & Yellen, 1986) και το μοντέλο των Shapiro-Stiglitz (1984).

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	2
Εισαγωγή	5
Κεφάλαιο 1	5
1.1 Ορισμός της Ανεργίας	5
1.2. Διαφορές μεταξύ ανεργίας και αεργίας	13
Κεφάλαιο Δύο – Μορφές Ανεργίας	15
2.1 Σε σχέση με τη διάρκεια στο χρόνο	16
2.1.1 Βραχυχρόνια Ανεργία.....	16
2.2.2 Μέσης Διάρκειας Ανεργία.....	17
2.2.3 Μακροχρόνια Ανεργία	17
2.2.4 Μεγάλη Μακροχρόνια Ανεργία	18
2.2. Σε σχέση με τα αίτια που την προκαλούν.....	19
2.2.1. Εκούσια και Ακούσια Ανεργία.....	19
2.2.2. Ολοκληρωτική-Μερική.....	20
2.2.3 Εποχιακή Ανεργία.....	26
2.2.4 Λανθάνουσα Ανεργία.....	27
2.2.5 Διαρθρωτική Ανεργία.....	28
2.2.6. Τεχνολογική Ανεργία.....	29
2.2.7. Ανεργία Τριβής.....	31
2.2.8. Κυκλική Ανεργία.....	31
3. Ανεργία σε σχέση με το φύλο	32
Κεφάλαιο Τρία -Τα αίτια της Ανεργίας	33
3.1 Οικονομικοί παράγοντες.....	33
3.2 Έλλειψη ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας και ανταγωνισμός των μονοπωλίων	35
3.3. Ανάπτυξη Τεχνολογίας	37
3.4. Αδυναμία Ευελιξίας Ανθρώπινου Δυναμικού.....	38
3.5 Αδυναμία Δημιουργίας Θέσεων Εργασίας	40
3.6. Διεθνής μετανάστευση	41
Κεφάλαιο Τέσσερα -Μέτρηση της Ανεργίας.....	42
Κεφάλαιο Πέντε -Παροχές Ανεργίας και Επιδόματα	45
5.1 Παροχές Ανεργίας και Επιδόματα στην Ε.Ε.	45
5.2 Παροχές Ανεργίας και Επιδόματα στην Ελλάδα.....	46

5.3 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα των παροχών ανεργίας	48
Κεφάλαιο Έξι -Θεωρίες και Υποδείγματα για την Ανεργία	49
6.1 Η Νεοκλασική Θεωρία για την αγορά εργασίας	49
6.2 Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου	50
6.3 Το υπόδειγμα αποδοτικού μισθού	51
6.4 Το υπόδειγμα Shapiro-Stiglitz	53
Κεφάλαιο Επτά	60
7.1 Σύγκριση μεταξύ των διαφορετικών υποδειμάτων	60
7.2 Η συνεισφορά του Χριστόφορου Πισσαρίδη.....	64
Συμπεράσματα / Επίλογος	67
Βιβλιογραφικές Αναφορές	68

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το ζήτημα της ανεργίας, αλλά και τα μοντέλα που έχουν προταθεί για την ερμηνεία του, και ιδιαίτερα τα μοντέλα που σχετίζονται με τον αποδοτικό μισθό. Ο δείκτης ανεργίας αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους οικονομικούς δείκτες, και χρησιμεύει και για την γενικότερη αξιολόγηση του έργου των κυβερνητικών φορέων. Οι οικονομικές, δημοσιονομικές και οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας είναι έντονες. Εκτός από τις άμεσες επιπτώσεις στην ευημερία των ανέργων, το τίμημα που πληρώνει η κοινωνία είναι η αυξημένη εισοδηματική στήριξη και η ασφάλιση, αλλά και η υποαπασχόληση του ανθρώπινου κεφαλαίου και της παραγωγικότητας της χώρας. Επιπλέον η μακροχρόνια ανεργία συνδέεται και με μεγέθη της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η εργασία ακολουθεί την εξής δομή: στο πρώτο κεφάλαιο αναλύονται οι ορισμοί της ανεργίας και της αεργίας, καθώς και η χρησιμότητα των στατιστικών ερευνών για τις διεθνείς οικονομίες. Στο δεύτερο κεφάλαιο, η ανεργία αναλύεται σε υποκατηγορίες, και παρατίθενται οι ορισμοί, τα χαρακτηριστικά, και οι μέθοδοι αντιμετώπισης από την κυβερνητική πολιτική. Στο κεφάλαιο τρία αναλύονται τα διάφορα αίτια της ανεργίας, ενώ στο κεφάλαιο τέσσερα γίνεται λόγος για τη μέθοδο μέτρησης που ακολουθεί η ΕΛΣΤΑΤ, αλλά και οι διεθνείς φορείς.

Στο κεφάλαιο πέντε ακολουθεί μία σύντομη επισκόπηση των προγραμμάτων πρόνοιας στην Ευρωπαϊκή ένωση και την Ελλάδα, ενώ στο κεφάλαιο έξι αναφέρονται τα διάφορα θεωρητικά υποδείγματα που αφορούν την ανεργία. Τέλος, στο κεφάλαιο επτά επιχειρείται μία σύντομη σύγκριση, και γίνεται αναφορά στο έργο του σπουδαίου οικονομολόγου Χριστόφορου Πισσαρίδη, και της συνεισφοράς του στην έρευνα και τη θεωρία σχετικά με την ανεργία.

Κεφάλαιο 1

1.1 Ορισμός της Ανεργίας

Απασχολούμενοι, Άνεργοι και Εργατικό Δυναμικό

Το ποσοστό ανεργίας είναι ίσως το πιο γνωστός δείκτης μέτρησης της αγοράς εργασίας και σίγουρα συμπεριλαμβάνεται στους δείκτες που αναφέρονται πιο συχνά από τα μέσα ενημέρωσης σε πολλές χώρες. Το ποσοστό ανεργίας είναι ένα χρήσιμο μέτρο της υποαξιοποίησης της προσφοράς εργασίας. Αντικατοπτρίζει την αδυναμία μιας οικονομίας να δημιουργήσει απασχόληση για τα άτομα που θέλουν να εργαστούν αλλά δεν δύνανται, παρότι είναι διαθέσιμα για απασχόληση και αναζητούν ενεργά εργασία. Θεωρείται επομένως ως ένας δείκτης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας μιας οικονομίας για την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού της, αλλά και των επιδόσεων της αγοράς εργασίας (ILOSTAT, χ.χ.).

Δεδομένης της χρησιμότητάς του στη μετάδοση πολύτιμων πληροφοριών σχετικά με την κατάσταση της αγοράς εργασίας μιας χώρας αλλά και καθώς αποτελεί έναν από τους πιο ευρέως αναγνωρισμένους και βασικούς δείκτες της αγοράς εργασίας, συμπεριλήφθηκε στους δείκτες για τη μέτρηση της προόδου προς την επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, στο πλαίσιο του στόχου 8: Προώθηση της διαρκούς, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομικής ανάπτυξης καθώς και της πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπούς εργασίας για όλους (ΟΗΕ, 2015)

Το ποσοστό ανεργίας υπολογίζεται εκφράζοντας τον αριθμό των ανέργων ως ποσοστό του συνολικού αριθμού των ατόμων στο εργατικό δυναμικό. Το εργατικό δυναμικό (παλαιότερα γνωστό ως οικονομικά ενεργός πληθυσμός) είναι το άθροισμα του αριθμού των απασχολούμενων και του αριθμού των ανέργων (ILO, 2013). Έτσι, η μέτρηση του ποσοστού ανεργίας απαιτεί τη μέτρηση τόσο της απασχόλησης όσο και της ανεργίας.

Ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας είναι ο πληθυσμός που υπερβαίνει τη νόμιμη ηλικία εργασίας, αλλά για στατιστικούς λόγους περιλαμβάνει όλα τα άτομα που υπερβαίνουν ένα καθορισμένο κατώτατο όριο ηλικίας για τα οποία διενεργείται έρευνα για την οικονομική δραστηριότητα. Για την προώθηση της διεθνούς συγκρισιμότητας, ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας ορίζεται συχνά ως όλα τα άτομα

ηλικίας 15 ετών και άνω, αλλά αυτό μπορεί να διαφέρει από χώρα σε χώρα βάσει των εθνικών νόμων και πρακτικών (ορισμένες χώρες εφαρμόζουν επίσης ανώτατο όριο ηλικίας) (ILO, 2013).

Η Ελληνική Στατιστική αρχή, σε συμμόρφωση με τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 2019/1700 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση κοινού πλαισίου για τις ευρωπαϊκές στατιστικές σχετικά με τα άτομα και τα νοικοκυριά, θεωρεί ως απασχολούμενους τα άτομα μεταξύ 15 και 89 ετών που εμπίπτουν σε κάποια από τις ακόλουθες κατηγορίες (ΕΛΣΤΑΤ, 2022):

1. τα άτομα τα οποία κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς εργάστηκαν για 1 ώρα κατ' ελάχιστο, έναντι αμοιβής ή κέρδους. Στα άτομα αυτά συμπεριλαμβάνονται τα συμβοηθούντα μέλη οικογενειακών επιχειρήσεων
2. τα άτομα με θέση εργασίας ή επαγγελματική δραστηριότητα τα οποία δεν εργάζονταν προσωρινά κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς αλλά είχαν σύνδεση με την εργασία τους.

Σύνδεση εργασίας θεωρείται πως έχουν οι ακόλουθες ομάδες:

- άτομα που βρίσκονται σε αργίες/διακοπές, ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, αναρρωτική άδεια, άδεια μητρότητας ή πατρότητας
- άτομα που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης σχετικής με την εργασία τους
- άτομα που βρίσκονται σε γονική άδεια, τα οποία λαμβάνουν και/ή δικαιούνται εισόδημα ή επιδόματα σχετικά με την εργασία ή το αναμενόμενο χρονικό διάστημα της γονικής άδεια ισούται με τρεις μήνες
- εποχιακοί εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της νεκρής περιόδου, εφόσον συνεχίζουν να εκτελούν τακτικά καθήκοντα και υποχρεώσεις σχετικές με την εργασία ή την επαγγελματική δραστηριότητά τους, εξαιρουμένης της εκπλήρωσης νομικών ή διοικητικών υποχρεώσεων
- άτομα τα οποία δεν εργάζονται προσωρινά για άλλους λόγους, εφόσον η απουσία είναι μέγιστης αναμενόμενης διάρκειας τριών μηνών

Ως άνεργοι θεωρούνται όλα τα άτομα ηλικίας 15-74 ετών τα οποία (ΕΛΣΤΑΤ, 2022):

- δεν χαρακτηρίζονται ως απασχολούμενοι σύμφωνα με τον προηγούμενο ορισμό
- ήταν άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και είτε αναζητούσαν ενεργά εργασία τις τελευταίες 4 εβδομάδες είτε έχουν βρει μια θέση εργασίας τα καθήκοντα της οποίας θα αναλάβουν μέσα στους επόμενους τρεις μήνες.

Σύμφωνα με την διεθνή οργάνωση εργασίας, στους άνεργους περιλαμβάνονται επίσης και άτομα «μη απασχολούμενα» που πραγματοποίησαν δραστηριότητες για να μεταναστεύσουν στο εξωτερικό προκειμένου να εργαστούν με αμοιβή ή κέρδος, αλλά που ακόμη δεν έχουν αποχωρήσει από τη χώρα (ILO, 2013).

Υπολογισμός Δείκτη Ανεργίας

Ο δείκτης ανεργίας υπολογίζεται ως εξής:

$$UR (\%) = \frac{\text{Αριθμός Ανέργων}}{\text{Εργατικό Δυναμικό}} \times 100$$

Ή αλλιώς:

$$UR (\%) = \frac{\text{Αριθμός Ανέργων}}{\text{Αριθμός εργαζομένων} + \text{Αριθμός Ανέργων}} \times 100$$

Οι έρευνες εργατικού δυναμικού είναι η προτιμώμενη πηγή πληροφοριών για τον προσδιορισμό του ποσοστού ανεργίας σε μία οικονομία. Τέτοιες έρευνες μπορούν να σχεδιαστούν για να καλύπτουν σχεδόν ολόκληρο τον πληθυσμό μιας δεδομένης χώρας και γενικά παρέχουν την ευκαιρία για την ταυτόχρονη μέτρηση των απασχολούμενων, των ανέργων και των ατόμων εκτός εργατικού δυναμικού σε ένα συνεκτικό πλαίσιο (ILO, 2013). Η ΕΛΣΤΑΤ διενεργεί Έρευνα Εργατικού Δυναμικού από το 1981 σε ετήσια βάση, ενώ από το 1998 και έπειτα, η έρευνα είναι συνεχής και δημοσιεύει τριμηνιαία αποτελέσματα (ΕΛΣΤΑΤ, 2022).

Άλλοι τύποι ερευνών στα νοικοκυριά και απογραφές πληθυσμού θα μπορούσαν επίσης να χρησιμοποιηθούν ως πηγές δεδομένων για τον υπολογισμό των ποσοστών ανεργίας. Ωστόσο, οι πληροφορίες που λαμβάνονται από τέτοιες πηγές μπορεί να είναι λιγότερο αξιόπιστες, καθώς συνήθως δεν επιτρέπουν λεπτομερή

διερεύνηση της αγοράς εργασίας και των δραστηριοτήτων αναζήτησης εργασίας των ερωτηθέντων.

Τα διοικητικά αρχεία όπως τα αρχεία του γραφείου απασχόλησης και τα στατιστικά στοιχεία κοινωνικής ασφάλισης μπορούν επίσης να χρησιμεύσουν ως πηγές στατιστικών στοιχείων για την ανεργία. Ωστόσο, τα στατιστικά στοιχεία που προέρχονται από αυτά τα διοικητικά αρχεία αναφέρονται σε μια διαφορετική έννοια της ανεργίας, που είναι η καταγεγραμμένη ανεργία. Αν και τα στατιστικά στοιχεία για την καταγεγραμμένη ανεργία μπορεί να είναι χρήσιμα, δεν είναι σε καμία περίπτωση συγκρίσιμα με τα στατιστικά στοιχεία για την ανεργία που προέρχονται από έρευνες στα νοικοκυριά σύμφωνα με τον ορισμό των τριών κριτηρίων που αναφέρθηκαν παραπάνω (άτομα που δεν απασχολούνται, διαθέσιμα για εργασία και αναζητούν εργασία). Ο εθνικός αριθμός είτε ανέργων είτε αιτούντων εργασία που είναι εγγεγραμμένοι στα γραφεία απασχόλησης είναι πιθανό να είναι μόνο ένα περιορισμένο υποσύνολο του συνολικού αριθμού ανέργων, ειδικά σε χώρες όπου το σύστημα των γραφείων απασχόλησης δεν είναι εκτεταμένο. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε απαιτήσεις καταλληλότητας που αποκλείουν όσους δεν έχουν εργαστεί ποτέ ή δεν έχουν εργαστεί πρόσφατα ή σε άλλα εμπόδια στην εγγραφή. Τα διοικητικά αρχεία είναι πιθανό επίσης να υπερεκτιμούν την εγγεγραμμένη ανεργία λόγω διπλής καταμέτρησης, αποτυχίας διαγραφής ατόμων από τα μητρώα όταν δεν αναζητούν πλέον εργασία ή επειδή επιτρέπουν τη συμπερίληψη ατόμων που έχουν κάνει κάποια εργασία κατά την περίοδο αναφοράς (Machin & Manning, 1999).

Σημασία του Δείκτη Ανεργίας και Συγκρισιμότητα

Παρόλο που στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες το ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να αποδεικνύει τη χρησιμότητά του ως σημαντικός δείκτης των επιδόσεων της αγοράς εργασίας, και συγκεκριμένα, ως βασικό μέτρο της υποχρησιμοποίησης της εργασίας, σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες, η σημασία του ποσοστού ανεργίας ως δείκτη θα μπορούσε να αμφισβητηθεί. (Summers, 1981). Ελλείψει συστημάτων ασφάλισης για τους ανέργους ή δικτύων κοινωνικής ασφάλισης, τα άτομα σε ηλικία εργασίας θα πρέπει να αποφεύγουν την ανεργία, καταφεύγοντας σε κάποια μορφή οικονομικής δραστηριότητας, όσο ασήμαντη ή

ανεπαρκής κι αν είναι. Επομένως, σε αυτό το πλαίσιο, άλλοι δείκτες θα πρέπει να συμπληρώνουν το ποσοστό ανεργίας για την ολοκληρωμένη αξιολόγηση της υποχρησιμοποίησης της εργασίας, όπως η χρονικά σχετιζόμενη υποαπασχόληση και οι πιθανοί δείκτες εργατικού δυναμικού.

Σε διεθνές επίπεδο, το ποσοστό ανεργίας χρησιμοποιείται συχνά για να συγκρίνει πώς οι αγορές εργασίας σε συγκεκριμένες χώρες διαφέρουν μεταξύ τους ή πώς οι διαφορετικές περιοχές του κόσμου αντιπαραβάλλονται μεταξύ τους. Όσον αφορά τη διεθνή συγκρισιμότητα των ποσοστών ανεργίας, υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους τα στατιστικά στοιχεία μπορεί να μην είναι συγκρίσιμα μεταξύ των χωρών. Όπου οι πληροφορίες βασίζονται σε έρευνες στα νοικοκυριά ή σε απογραφές πληθυσμού, οι διαφορές στα ερωτηματολόγια μπορεί να οδηγήσουν σε διαφορετικά στατιστικά στοιχεία – ακόμη και επιτρέποντας την πλήρη συμμόρφωση με τις κατευθυντήριες γραμμές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Με άλλα λόγια, οι διαφορές στα εργαλεία μέτρησης μπορούν να επηρεάσουν τη συγκρισιμότητα των αποτελεσμάτων μεταξύ των χωρών (Jones & Ridell, 1999). Επίσης, οι εθνικές στατιστικές υπηρεσίες, ακόμη και όταν βασίζονται στις εννοιολογικές κατευθυντήριες γραμμές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, ενδέχεται να μην ακολουθούν απαραίτητα την αυστηρότερη μέτρηση της απασχόλησης και της ανεργίας. Επιπλέον, είναι πιθανό να διαφέρουν στις επιλογές τους σχετικά με την εννοιολογική βάση για την εκτίμηση της ανεργίας. Μπορούν επίσης να επιλέξουν να αντλήσουν το ποσοστό ανεργίας από το εργατικό δυναμικό των πολιτών και όχι από το συνολικό εργατικό δυναμικό (Sorrentino, 1993). Ενδέχεται επίσης να υπάρχουν διακυμάνσεις στα λειτουργικά κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των δραστηριοτήτων αναζήτησης εργασίας των ατόμων (συμπεριλαμβανομένων των μεθόδων αναζήτησης εργασίας, της χρησιμοποιούμενης περιόδου αναφοράς κ.λπ.) (Myers & Chandler, 1962).

Τα στατιστικά στοιχεία για κάθε δεδομένο έτος μπορεί επίσης να διαφέρουν ανάλογα με τον αριθμό των παρατηρήσεων - μηνιαίες, τριμηνιαίες, μία ή δύο φορές το χρόνο κ.λπ. Μεταξύ άλλων, ένας σημαντικός βαθμός εποχικότητας μπορεί να επηρεάσει τα αποτελέσματα όταν δεν καλύπτεται ολόκληρο το έτος (ILOSTAT, χ.χ).

Η γεωγραφική κάλυψη της υποκείμενης έρευνας ή άλλης πηγής δεδομένων έχει επίσης αντίκτυπο στη συγκρισιμότητα των στατιστικών που προκύπτουν. Οι περιορισμοί γεωγραφικής κάλυψης – αστικές περιοχές, πόλεις, περιφέρειες μόνο – έχουν ως αποτέλεσμα προφανείς περιορισμούς στη συγκρισιμότητα στο βαθμό που η κάλυψη δεν είναι αντιπροσωπευτική της χώρας στο σύνολό της (ILOSTAT, χ.χ).

Το συνολικό ποσοστό ανεργίας για μια χώρα είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο μέτρο της μη χρησιμοποιούμενης προσφοράς εργασίας της. Εάν η απασχόληση ληφθεί ως η επιθυμητή κατάσταση για τα άτομα του εργατικού δυναμικού, η ανεργία είναι σαφώς μια ανεπιθύμητη κατάσταση. Ωστόσο, κάποια βραχυπρόθεσμη ανεργία μπορεί να είναι απαραίτητη ώστε να εξασφαλιστεί η προσαρμογή στις οικονομικές διακυμάνσεις. Τα ποσοστά ανεργίας ανά συγκεκριμένες ομάδες, που ορίζονται ανά ηλικία, φύλο, επάγγελμα ή κλάδο, είναι επίσης χρήσιμα για τον εντοπισμό ομάδων εργαζομένων και τομέων που είναι περισσότερο ευάλωτοι στην ανεργία.

Ενώ το ποσοστό ανεργίας μπορεί να θεωρηθεί ως ο πιο σημαντικός δείκτης της αγοράς εργασίας, που αντικατοπτρίζει τις γενικές επιδόσεις της αγοράς εργασίας και της οικονομίας συνολικά, δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ως μέτρο οικονομικής δυσπραγίας ή ευημερίας. Όταν βασίζεται στα διεθνή πρότυπα, το ποσοστό ανεργίας αντικατοπτρίζει απλώς το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που δεν έχει δουλειά αλλά είναι διαθέσιμο και αναζητά ενεργά εργασία (EUROSTAT, 2021). Δεν αναφέρεται στους οικονομικούς πόρους των ανέργων ή των μελών των οικογενειών τους. Ως εκ τούτου, η χρήση του θα πρέπει να περιορίζεται στο να χρησιμεύει ως μέτρηση της χρησιμοποίησης της εργασίας και ως ένδειξη της αποτυχίας εύρεσης εργασίας. Άλλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων των δεικτών που σχετίζονται με το εισόδημα, θα χρειαστούν για την αξιολόγηση της οικονομικής δυσπραγίας. Μια πρόσθετη κριτική για το συνολικό μέτρο της ανεργίας είναι ότι συγκαλύπτει πληροφορίες σχετικά με τη σύνθεση του πληθυσμού των ανέργων και ως εκ τούτου παραλείπει τις ιδιαιτερότητες του μορφωτικού επιπέδου, της εθνικής καταγωγής, του κοινωνικοοικονομικού υπόβαθρου, της εργασιακής εμπειρίας κ.λπ. των ανέργων. Επιπλέον, το ποσοστό ανεργίας δεν λέει τίποτα για το είδος της ανεργίας –είτε είναι κυκλική και βραχυπρόθεσμη είτε διαρθρωτική και μακροπρόθεσμη– που

είναι ένα κρίσιμο ζήτημα για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής στην ανάπτυξη των πολιτικών τους απαντήσεων, ειδικά δεδομένου ότι η διαρθρωτική ανεργία δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο με την ενίσχυση της ζήτησης της αγοράς (ILO, 2019)

Παραδόξως, τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας μπορεί κάλλιστα να συγκαλύπτουν σημαντική φτώχεια, καθώς υψηλά ποσοστά ανεργίας μπορεί να εμφανιστούν σε χώρες με σημαντική οικονομική ανάπτυξη και χαμηλή συχνότητα φτώχειας. Σε χώρες χωρίς δίκτυ ασφαλείας ασφάλισης ανεργίας και προνοιακών επιδομάτων, πολλά άτομα, παρά την έντονη οικογενειακή αλληλεγγύη, απλά δεν έχουν την πολυτέλεια να μείνουν άνεργα. Αντίθετα, πρέπει να βγάλουν τα προς το ζην όσο καλύτερα μπορούν, συχνά στην άτυπη οικονομία ή σε άτυπες ρυθμίσεις εργασίας. Σε χώρες με καλά ανεπτυγμένα συστήματα κοινωνικής προστασίας ή όταν υπάρχουν διαθέσιμες αποταμιεύσεις ή άλλα μέσα στήριξης, οι εργαζόμενοι μπορούν καλύτερα να αφιερώσουν χρόνο για να βρουν πιο επιθυμητές θέσεις εργασίας. Ως εκ τούτου, το πρόβλημα σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες δεν είναι τόσο η ανεργία αλλά η έλλειψη αξιοπρεπούς και παραγωγικής εργασίας, η οποία οδηγεί σε διάφορες μορφές υποχρησιμοποίησης της εργασίας (δηλαδή υποαπασχόληση, χαμηλό εισόδημα και χαμηλή παραγωγικότητα) (Wilkins, 2007).

Ένας χρήσιμος σκοπός που εξυπηρετεί το ποσοστό ανεργίας σε μια χώρα, όταν είναι διαθέσιμο τουλάχιστον σε ετήσια βάση, είναι η παρακολούθηση των επιχειρηματικών κύκλων. Όταν το ποσοστό είναι υψηλό, η χώρα δεν είναι σε θέση να προσφέρει επαρκή αριθμό θέσεων εργασίας για τους διαθέσιμους εργαζόμενους και αυτό θα μπορούσε να είναι σημάδι οικονομικής ύφεσης. Στόχος, λοιπόν, είναι η εισαγωγή πολιτικών και μέτρων για τη μείωση της συχνότητας της ανεργίας σε ένα πιο αποδεκτό επίπεδο. Ποιο είναι ή θα έπρεπε να είναι αυτό το επίπεδο, συχνά αποτέλεσε πηγή σημαντικής συζήτησης, καθώς πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι υπάρχει ένα σημείο κάτω από το οποίο το ποσοστό ανεργίας δεν μπορεί να πέσει χωρίς την εμφάνιση πληθωριστικών πιέσεων. Λόγω αυτής της υποτιθέμενης αντιστάθμισης, το ποσοστό ανεργίας παρακολουθείται στενά με την πάροδο του χρόνου (Christiano, Eichenbaum & Trabandt, 2016)

Ο συνήθης στόχος πολιτικής των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι να έχουν ένα ποσοστό όσο το δυνατόν

χαμηλότερο, αλλά και συνεπές με άλλους στόχους οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, όπως ο χαμηλός πληθωρισμός και μια βιώσιμη κατάσταση του ισοζυγίου πληρωμών. Όταν χρησιμοποιούμε το ποσοστό ανεργίας ως μετρητή για την παρακολούθηση των κυκλικών εξελίξεων, μας ενδιαφέρει να εξετάσουμε τις αλλαγές στο μέτρο με την πάροδο του χρόνου. Στο πλαίσιο αυτό, ο ακριβής ορισμός της ανεργίας που χρησιμοποιείται (είτε ορισμός για συγκεκριμένη χώρα είτε βασίζεται στα διεθνώς συνιστώμενα πρότυπα) δεν έχει τόση σημασία –εφόσον παραμένει αμετάβλητος– όσο το γεγονός ότι συλλέγονται οι στατιστικές και διαδίδονται τακτικά, ώστε τα μέτρα αλλαγής να είναι διαθέσιμα για μελέτη (ILO, 2019)

Τα ποσοστά ανεργίας μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπιση ζητημάτων διαφορών μεταξύ των φύλων στη συμπεριφορά και τα αποτελέσματα του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό ανεργίας ήταν συχνά υψηλότερο για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες. Οι πιθανές εξηγήσεις είναι πολλές αλλά δύσκολο να ποσοτικοποιηθούν. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό από τους άνδρες να εγκαταλείψουν και να επανενταχθούν στο εργατικό δυναμικό για οικογενειακούς λόγους. και υπάρχει ένας γενικός «συνωστισμός» γυναικών σε λιγότερα επαγγέλματα από τους άνδρες, έτσι ώστε οι γυναίκες να μπορούν να βρουν λιγότερες ευκαιρίες για απασχόληση. Άλλες ανισότητες μεταξύ των φύλων εκτός της αγοράς εργασίας, για παράδειγμα στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, επηρεάζουν επίσης αρνητικά τον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες τα καταφέρνουν στην εύρεση εργασίας

1.2. Διαφορές μεταξύ ανεργίας και αεργίας

Αν και οι οικονομολόγοι της αγοράς εργασίας τείνουν να επικεντρώνονται στις δραστηριότητες και τα χαρακτηριστικά των ατόμων που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, υπάρχει ενδιαφέρον και για τα άτομα που χαρακτηρίζονται εκτός της αγοράς εργασίας, και ιδιαίτερα για όσους θέλουν να εργαστούν αλλά δεν αναζητούν επί του παρόντος εργασία.

Το αυξανόμενο αυτό ενδιαφέρον πηγάζει από την ανησυχία για τη βελτίωση της διαθεσιμότητας αξιοπρεπών και παραγωγικών ευκαιριών απασχόλησης στις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες οικονομίες.

Ο καθορισμός των μη εργαζόμενων ατόμων οι οποίοι θα θεωρηθούν άνεργοι είναι επίσης σημαντικός για την έρευνα και τον καθορισμό πολιτικών. Οι μη εργαζόμενοι αποτελούν μια ετερογενή ομάδα, που κυμαίνονται από εκείνους με ισχυρή προσκόλληση στο εργατικό δυναμικό σε εκείνους με λίγους ή καθόλου δεσμούς με την αγορά εργασίας. Τα συμβατικά κριτήρια για τη διαίρεση μεταξύ ανέργων και αέργων είναι κυρίως τα κριτήρια της «διαθεσιμότητας για εργασία» και η δραστηριότητα της «αναζήτησης εργασίας», όπου τα άτομα τα οποία είναι διαθέσιμα και αναζητούν ενεργά εργασία ταξινομημένα ως άνεργοι, ενώ οι υπόλοιποι βρίσκονται εκτός του εργατικού δυναμικού (Jones & Ridell, 2006).

Η κατηγορία των αέργων γενικά περιλαμβάνει όσους βρίσκονται σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, πρόωρα συνταξιοδοτούνται, έχουν άτομα υπό την ευθύνη ή τη φροντίδα τους ή είναι άρρωστοι ή άτομα με ειδικές ανάγκες.

Σε πολλά εθνικά πλαίσια μπορεί επίσης να υπάρχουν άτομα που δεν βρίσκονται επί του παρόντος στην αγορά εργασίας, αλλά δεν «αναζητούν» ενεργά εργασία, είτε επειδή θεωρούν ότι οι ευκαιρίες εργασίας είναι περιορισμένες ή επειδή έχουν περιορισμένη κινητικότητα εργασίας ή αντιμετωπίζουν διακρίσεις ή άλλα διαρθρωτικά, κοινωνικά ή πολιτιστικά εμπόδια. Ο αποκλεισμός των ατόμων που θέλουν να εργαστούν αλλά δεν αναζητούν εργασία (στο παρελθόν συχνά αποκαλούνταν «κρυφοί άνεργοι» και περιλαμβάνονταν επίσης άτομα που προηγουμένως ήταν γνωστά ως «αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι») είναι ένα κριτήριο που επηρεάζει τον πραγματικό αριθμό των ανέργων, ανδρών και γυναικών, αν και οι γυναίκες μπορεί να έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να αποκλειστούν από τον αριθμό των ανέργων επειδή αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα κοινωνικά εμπόδια που τις εμποδίζουν να πληρούν τα προαναφερόμενα κριτήρια (Mincer, 1973). Ένας άλλος παράγοντας που οδηγεί στον αποκλεισμό ατόμων από τον αριθμό των ανέργων αφορά το κριτήριο της συντομίας της περιόδου αναφοράς όπου πραγματοποιούνται οι έρευνες σχετικά με την ανεργία. Μια σύντομη περίοδος αναφοράς τείνει να αποκλείει εκείνους που θα χρειαστεί να κάνουν προσωπικές

ρυθμίσεις πριν ξεκινήσουν την εργασία τους, όπως για τη φροντίδα των παιδιών ή άλλες οικιακές υποθέσεις, ακόμα κι αν είναι «διαθέσιμοι για εργασία» αμέσως μετά. Καθώς οι γυναίκες είναι συχνά υπεύθυνες για τις οικιακές υποθέσεις και τη φροντίδα, αντιπροσωπεύουν σημαντικό μέρος αυτής της ομάδας (ILOSTAT, χ.χ)

Προκειμένου να ξεπεραστούν αυτοί οι περιορισμοί της έννοιας της ανεργίας, και προκειμένου να αναγνωριστούν οι δύο ομάδες πληθυσμού που αναφέρθηκαν παραπάνω (άτομα χωρίς εργασία τα οποία είτε δεν είναι διαθέσιμα είτε δεν αναζητούν ενεργά εργασία), το ψήφισμα του 19ου ICLS εισήγαγε την έννοια του «δυνητικού εργατικού δυναμικού». Αυτό το δυνητικό εργατικό δυναμικό περιλαμβάνει «μη διαθέσιμα άτομα που αναζητούν εργασία», που ορίζονται ως άτομα που αναζήτησαν εργασία, παρόλο που δεν ήταν διαθέσιμα, αλλά θα γίνονταν διαθέσιμα στο εγγύς μέλλον, και «διαθέσιμα πιθανά άτομα που αναζητούσαν εργασία», που ορίζονται ως άτομα που δεν αναζητούσαν εργασία αλλά την ήθελαν και ήταν διαθέσιμα. Έτσι, τα άτομα χωρίς εργασία που προηγουμένως περιλαμβάνονταν στον «χαλαρό ορισμό» της ανεργίας περιλαμβάνονται τώρα στο δυνητικό εργατικό δυναμικό. Το ψήφισμα του 19ου ICLS προσδιορίζει επίσης μια συγκεκριμένη ομάδα στα διαθέσιμα δυνητικά άτομα που αναζητούν εργασία, τους «αποθαρρυσμένους εργαζόμενους», που αποτελείται από τα άτομα που είναι διαθέσιμα για εργασία αλλά δεν αναζήτησαν εργασία για λόγους που σχετίζονται με την αγορά εργασίας (όπως η αποτυχία στο παρελθόν να βρουν κατάλληλη εργασία ή έλλειψη εμπειρίας) (ICLS 19, 2017).

Κεφάλαιο Δύο – Μορφές Ανεργίας

Πολλοί οικονομολόγοι επικεντρώνονται στην μελέτη των συνθηκών της αγοράς που προκαλούν την ανεργία, ωστόσο το ζήτημα θα πρέπει να αναλυθεί ευρύτερα και ως προς τη μορφή της ανεργίας (Porcket, 1989). Ταυτόχρονα, οι αποφάσεις των εργαζομένων καθώς και η στάση των ατόμων απέναντι στην απασχόληση θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη (Standing, 1981).

Είναι σημαντικό να έχουμε δεδομένα για τις διάφορες μορφές ανεργίας, καθώς η κάθε μορφή σχετίζεται με διαφορετικές πολιτικές αντιμετώπισης, και ο ακριβής

προσδιορισμός μπορεί να βοηθήσει στην καλύτερη κατανόηση και κατ' επέκταση στην αποτελεσματικότερη λήψη αποφάσεων από τους κρατικούς φορείς (Goldfarb, 1978).

Ορισμένοι προσδιοριστικοί παράγοντες ταξινόμησης της ανεργίας είναι: σε σχέση με το χρόνο, σε σχέση με τα αίτια που την προκαλούν, καθώς και σε σχέση με μεταβλητές όπως το φύλο.

2.1 Σε σχέση με τη διάρκεια στο χρόνο

Η διάρκεια της ανεργίας αναφέρεται στη διάρκεια της περιόδου κατά την οποία το άτομο που καταγράφεται ως άνεργο αναζητούσε ή ήταν διαθέσιμο για εργασία. Η αναφερόμενη διάρκεια θα πρέπει να αποτελείται από μια συνεχή χρονική περίοδο μέχρι την περίοδο αναφοράς (OECD, 2001).

Η κατανόηση της διάρκειας των περιόδων ανεργίας είναι σημαντική για τουλάχιστον δύο λόγους. Πρώτον, η διάρκεια της ανεργίας επηρεάζει άμεσα την ατομική ευημερία. Λίγοι άνθρωποι θα ένιωθαν τόσο απειλούμενοι από την ανεργία αν ήταν βέβαιοι ότι θα διαρκούσε μόνο μερικές εβδομάδες. Δεύτερον, οι αλλαγές στη διάρκεια των περιόδων ανεργίας επηρεάζουν σημαντικά το συνολικό ποσοστό ανεργίας. Η ύπαρξη υψηλού ποσοστού ανεργίας μετά από μια ύφεση και η συνέχισή του κατά τη διάρκεια της περιόδου ανάκαμψης και επέκτασης προβληματίζει τους ερευνητές και απαιτεί παρακολούθηση των διακυμάνσεων στη συχνότητα εμφάνισης και στη διάρκεια της ανεργίας ώστε να επιλυθεί (Corak, 1996).

2.1.1 Βραχυχρόνια Ανεργία

Λόγω της ετερογένειας της τρέχουσας αγοράς εργασίας, ένα άτομο μπορεί πλέον να εναλλάσσεται μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας ή να παραμένει σε κρυφή ανεργία ή επισφαλείς ή άτυπες θέσεις εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα (Dooley & Prause, 2004). Η βραχυχρόνια ανεργία ορίζεται ως ανεργία για τουλάχιστον έξι μήνες (Δεδουσόπουλος, 2000).

Η βραχυχρόνια ανεργία μπορεί ακόμη και να αποτελεί επιθυμητή κατάσταση, όταν πρόκειται για το χρονικό διάστημα που χρειάζονται τα άτομα ώστε να βρουν τη

βέλτιστη θέση απασχόλησης για τα προσόντα τους. Επιπλέον οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να απολυθούν προσωρινά και μετά να κληθούν πίσω, ώστε οι εργοδότες να μπορούν να αντέξουν οικονομικά τις συνθήκες που προκύπτουν από περιόδους μείωσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ένα υψηλό ποσοστό βραχυχρόνια ανέργων μπορεί επίσης να υποδηλώνει υψηλό ποσοστό δημιουργίας θέσεων εργασίας και μεγαλύτερης κινητικότητας στην αγορά εργασίας (International Labour Organization Staff, 2002).

2.2.2 Μέσης Διάρκειας Ανεργία

Σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο (2000) πρόκειται για την ανεργία που διαρκεί ένα διάστημα από έξι έως δώδεκα μήνες. Στην Ευρώπη, το 60% των ανέργων δεν ξεπερνούν τους 12 μήνες ανεργίας, αλλά το ποσοστό διαφέρει από χώρα-μέλος σε χώρα-μέλος (Eurostat, 2022).

2.2.3 Μακροχρόνια Ανεργία

Η παρακολούθηση της διάρκειας της ανεργίας είναι σημαντική, ιδίως σε χώρες όπου παρέχουν ανεπτυγμένα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ως εναλλακτικές πηγές εισοδήματος. Από αυτή την άποψη, το αυξανόμενο ποσοστό μακροπρόθεσμων ανέργων είναι πιθανό να αντανakλά διαρθρωτικά προβλήματα στην αγορά εργασίας.

Ο τυπικός ορισμός της μακροπρόθεσμης ανεργίας είναι όλα τα άνεργα άτομα με συνεχείς περιόδους ανεργίας που παρατείνεται για ένα έτος ή περισσότερο (52 εβδομάδες και άνω). Ο δείκτης εκφράζεται ως ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού (ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας) και του συνόλου της ανεργίας (επίπτωση μακροχρόνιας ανεργίας) (International Labour Organization Staff, 2002).

Οι παρατεταμένες περίοδοι ανεργίας συνδέονται με διάφορες ανεπιθύμητες επιπτώσεις, ιδιαίτερα την απώλεια εισοδήματος και τη μείωση της απασχολησιμότητας του αιτούντος εργασία. Η μακροχρόνια ανεργία είναι ανεπιθύμητη, ειδικά σε περιπτώσεις όπου προκύπτει από δυσκολίες στην αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης λόγω ανεπάρκεια ζήτησης για εργασία (Lahusen & Giugni, 2016). Όσο μεγαλύτερο διάστημα ένα άτομο παραμένει άνεργο,

τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα να βρει δουλειά (Jackman & Layard, 1991). Τα σχέδια εισοδηματικής στήριξης σίγουρα βοηθούν στην ανακούφιση της οικονομικής δυσπραγίας, ωστόσο η ασφαλιστική κάλυψη ανεργίας είναι συχνά ανεπαρκής και μη διαθέσιμη σε όλους τους ανέργους (Acemoglu, 1995).

Η μακροχρόνια ανεργία σχετίζεται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά των ανέργων, και συχνά επηρεάζει ηλικιωμένους ή ανειδίκευτους εργάτες και όσους που έχουν χάσει τη δουλειά τους λόγω απολύσεων. Υψηλοί δείκτες μακροχρόνιας ανεργίας, επομένως, δείχνουν σοβαρά προβλήματα ανεργίας σε συγκεκριμένες ομάδες στην αγορά εργασίας και δυσκολίες στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης (Beck, 2018; Broman, Hamilton, Hoffman & Mavaddat, 1995; Valetta, 2013). Η μακροχρόνια ανεργία συνδέεται στενά με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό (Eurostat, 2022). Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στην ΕΕ το 2020 είναι 35,2%. Το ελάχιστο είναι 8,7% για την Ισλανδία, ενώ το μέγιστο είναι 66,5% για την Ελλάδα (European Commission, 2021).

Να σημειωθεί τέλος ότι το χρονικό διάστημα για το οποίο ένα άτομο έχει παραμείνει άνεργο είναι γενικά πιο δύσκολο να μετρηθεί από πολλούς άλλους στατιστικούς δείκτες, ιδιαίτερα καθώς τα δεδομένα αυτά προέρχονται από έρευνες εργατικού δυναμικού. Όσο η περίοδος ανεργίας επιμηκύνεται, τόσο περισσότερο πιθανή είναι η μείωση της ακριβούς ανάκλησης από μέρος του ερωτηθέντα ή του εκπροσώπου του, και επίσης είναι πιθανό η περίοδος ανεργίας να διακόπτεται από περιορισμένες περιόδους εργασίας (ή από περιόδους όπου το άτομο σταματά προσωρινά την αναζήτηση), αλλά είτε αυτές οι λεπτομέρειες έχουν ξεχαστεί με την πάροδο του χρόνου, ή ο άνεργος δεν θεωρεί αυτή τη σύντομη περίοδο εργασίας ως σχετική με το «πραγματικό» πρόβλημα ανεργίας του (International Labour Organization Staff, 2002).

2.2.4 Μεγάλη Μακροχρόνια Ανεργία

Στην περίπτωση αυτή μιλάμε για ανεργία άνω των 24 μηνών (Δεδουσόπουλος, 2000). Ένα ποσοστό περίπου 20% των ανέργων στην ΕΕ δηλώνουν άνεργοι για πάνω από δύο έτη (Eurostat, 2022). Στην περίπτωση αυτή, είναι πολύ πιθανό τα άτομα να

εγκαταλείψουν την προσπάθεια ανεύρεσης εργασίας και να οριστούν ως ανενεργοί ή άεργοι (Duell, Thurau, L. & Vetter, 2016).

Οι κρατικοί φορείς οφείλουν να υλοποιήσουν προγράμματα για τη μείωση της μακροχρόνιας και μεγάλης μακροχρόνιας ανεργίας. Οι παροχές για τους μακροχρόνια ανέργους θα πρέπει να αναλυθούν σε ένα πλαίσιο ευρύτερης απασχόλησης και χάραξης κοινωνικής πολιτικής. Οι παροχές σε χρήματα και άμεσα επιδόματα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού θα πρέπει να συνδυάζονται μαζί με ένα ευρύ φάσμα ενεργειών που να επικεντρώνονται στην ενεργοποίηση υποστήριξη, κοινωνική (κοινωνικές υπηρεσίες) και επαγγελματική επανένταξη (κυρίως υπηρεσίες ενεργοποίησης) των μακροχρόνια ανέργων.

Τα εισοδηματικά επιδόματα για τους μακροχρόνια ανέργους αποτελούνται από δύο βασικούς τύπους επιδομάτων: (α) επιδόματα ανεργίας, τα οποία είναι συχνά επιδόματα ανταποδοτικού χαρακτήρα για άτομα που εργάζονταν στο παρελθόν· και (β) παροχές κοινωνικής πρόνοιας, όταν το νοικοκυριό στο οποίο ζει ο άνεργος εργαζόμενος χαρακτηρίζεται κάτω από το όριο της φτώχειας και έτσι δικαιούται στήριξη. Τα επιδόματα ανεργίας ορίζονται με βάση ατομικά κριτήρια και δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιότητα του εργαζομένου και τις κοινωνικές εισφορές, ενώ τα προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας από τις ανάγκες και τα κοινωνικά δικαιώματα του νοικοκυριού. Οι παροχές και τα επιδόματα για τους ανέργους θα αναλυθούν εκτενέστερα στο κεφάλαιο 5.

2.2. Σε σχέση με τα αίτια που την προκαλούν

2.2.1. Εκούσια και Ακούσια Ανεργία

Υπάρχουν διαφωνίες μεταξύ των οικονομολόγων σχετικά με το εάν η ανεργία είναι κατά κύριο λόγο ένα εκούσιο ή ακούσιο φαινόμενο (Worswick 1976). Παρότι υπάρχουν μελέτες που καταδεικνύουν τους τρόπους και τα αίτια της ακούσιας ανεργίας (Akerlof & Yellen 1986), σε πολλά μοντέλα της αγοράς, η ανεργία θεωρείται κυρίως ως εθελοντική απόφαση, με την έννοια ότι τα άνεργα άτομα συγκρίνουν μεταξύ της προσφοράς που υπάρχει για εργασία και της ανεργίας και επιλέγουν ανάλογα τον μισθό, την αντιστοιχία με τις δεξιότητές τους, κλπ. Για τον

Keynes ένας εργάτης είναι ακούσια άνεργος, αν ο μισθός του στην αγορά εργασίας υπερβαίνει τον υποτυπώδη μισθό του. Ο υποτυπώδης μισθός είναι εκείνος ο μισθός στον οποίο ο εργαζόμενος θα ήταν αδιάφορος μεταξύ της μη αποδοχής και της αποδοχής μιας προσφοράς για εργασία.

Εκτός από τις θεωρητικές πτυχές του ζητήματος, η διάκριση μεταξύ εθελούσιας και ακούσιας ανεργίας έχει σημασία και για την επιβολή των μέτρων αντιμετώπισής της. Αν η ανεργία σε μία οικονομία είναι πρωτίστως ένα εθελοντικό φαινόμενο, οι πολιτικές της αγοράς εργασίας θα πρέπει στοχεύουν στην ενθάρρυνση των ανέργων να αναζητήσουν και να αναλάβουν εργασία. Αντίθετα για τους ακούσια ανέργους που είναι ήδη πρόθυμοι να εργαστούν, αυτές οι πολιτικές όχι μόνο θα ήταν καταδικασμένες σε αποτυχία αλλά θα μπορούσαν και να αποβούν επιβλαβείς. Στο πλαίσιο αυτό, θα ήταν αποτελεσματικότερες πολιτικές που στοχεύουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας, ή μέτρων οικονομικής στήριξης. Με λίγα λόγια, πολιτικές που ενδείκνυνται για μία μορφή ανεργίας μπορεί να είναι δυσμενείς για άλλες (Chadi, 2010).

2.2.2. Ολοκληρωτική-Μερική

Έως τώρα, έχουμε αναφερθεί σε μορφές ολοκληρωτικής ανεργίας, δηλαδή άτομα τα οποία δεν διαθέτουν καμία σχέση εργασίας στην χρονική περίοδο αναφοράς. Υπάρχει ωστόσο και η κατηγορία της μερικής ανεργίας, ή υποαπασχόλησης. Οι κρατικοί φορείς ασχολούνται συνήθως με το πρόβλημα της μείωσης του δείκτη της ολοκληρωτικής ανεργίας, και σε μεγάλο βαθμό αγνοούν τα οικονομικά και συναισθηματικά προβλήματα όσων βρίσκονται υποαπασχολούμενοι σε θέσεις εργασίας που απαιτούν σημαντικά λιγότερη εκπαίδευση και εργασιακή εμπειρία από ό,τι έχουν, και που συχνά προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς, λιγότερα επιδόματα, λιγότερες ώρες εργασίας και λιγότερη ασφάλεια από ό,τι οι προηγούμενες θέσεις εργασίας τους (Newman, 1988).

Ερευνητές από διάφορα ερευνητικά πεδία έχουν εξετάσει το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης, με χρήση διαφορετικής ορολογίας για το ίδιο εννοιολογικό κατασκεύασμα. Οι υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται ως ανεπαρκώς απασχολούμενοι, υποαξιοποιημένοι, ανεπαρκώς αμειβόμενοι,

υπερεκπαιδευμένοι, υπερειδικευμένοι ή ότι έχουν χαμηλές δεξιότητες ή πιθανότητες επαναπρόσληψης (McKee-Ryan & Harvey, 2011). Ενώ οι ορισμοί της υποαπασχόλησης ποικίλλουν, τόσο μεταξύ όσο και εντός του ίδιου ακαδημαϊκού κλάδου, όλοι μοιράζονται δύο βασικά στοιχεία. Αφενός η υποαπασχόληση ορίζεται κατά κάποιο τρόπο ως κατώτερο, μικρότερο ή χαμηλότερης ποιότητας τύπο απασχόλησης. Επιπλέον, η υποαπασχόληση ορίζεται σε σχέση με κάποιο πρότυπο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η υποαπασχόληση ορίζεται σε σχέση με τις εργασιακές εμπειρίες άλλων ατόμων με την ίδια εκπαίδευση ή εργασιακό ιστορικό, ενώ σε άλλες περιπτώσεις, η υποαπασχόληση ορίζεται σε σχέση με την προηγούμενη εκπαίδευση ή εργασιακό ιστορικό του ατόμου (Feldman, 1996).

Ο Feldman (1996) εντόπισε πέντε διαστάσεις που περιγράφουν την υποαπασχόληση:

- Κατοχή ανώτερου επιπέδου εκπαίδευσης από το απαιτούμενο για τη θέση εργασίας που καταλαμβάνει ο εργαζόμενος
- να βρίσκεται σε εργασία εκτός του τομέα της επίσημης κατάρτισης
- κατοχή δεξιοτήτων που δεν αξιοποιούνται στη θέση εργασίας
- ακούσια απασχόληση σε μερικής απασχόλησης, προσωρινή, διαλείπουσα εργασία
- 20% λιγότερες απολαβές σε σχέση με την προηγούμενη εργασία του ή σε σχέση με τους συνομηλικούς του

Η υποαπασχόληση λοιπόν θεωρήθηκε ως μια πολυδιάστατη κατασκευή που αποτελείται από τις παραπάνω πέντε διαστάσεις.

Η υποαπασχόληση έχει, σύμφωνα με τη μετα-ανάλυση του Feldman, επηρεάζεται από τους εξής πέντε παράγοντες:

- Οικονομικοί παράγοντες: Η συνολική κατάσταση της οικονομίας έχει συνδεθεί συχνά με τα επίπεδα υποαπασχόλησης. Ο Elder (1974) υποστηρίζει ότι οι βαθιές υφέσεις είναι πιθανό να προκαλέσουν υποαπασχόληση, τόσο λόγω του χαμηλού βαθμού δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, αλλά και

λόγω έλλειψης θέσεων εργασίας με υψηλούς μισθούς. Ωστόσο, η υποαπασχόληση μπορεί να συμβεί και σε πιο ακμάζουσες εποχές και μπορεί να προκύψει από την αβεβαιότητα στην οικονομία σχετικά με τις κυβερνητικές ρυθμίσεις των μισθών, των παροχών και της προστασίας των εργαζομένων, ή από αλλαγές στον κλάδο (Leana & Feldman, 1990).

- Χαρακτηριστικά της εργασίας: η ευαισθησία στην υποαπασχόληση δεν ακολουθεί την ίδια τάση σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα. Όταν οι επιχειρήσεις συρρικνώνονται, η «διοικητική τους ένταση» (ο αριθμός των διευθυντών σε σχέση με τον αριθμό των εργαζομένων) μειώνεται επίσης (Cameron, Kim & Whetten, 1987; Greenhalgh, 1982). Κατά συνέπεια, μεγαλύτερος αριθμός διευθυντικών στελεχών αναγκάζεται σε απολύσεις, πρόωρη συνταξιοδότηση ή θέσεις εργασίας με χαμηλότερους μισθούς και χαμηλότερη ειδίκευση. Τα μεσαία στελέχη, των οποίων οι θέσεις εργασίας δεν αφορούν ούτε εποπτεία πρώτης γραμμής ούτε στρατηγικό σχεδιασμό ανώτατου επιπέδου, μπορεί να γίνουν ιδιαίτερα ευάλωτοι στην υποαπασχόληση επειδή τα απτά αποτελέσματα της δουλειάς τους μπορεί να είναι λιγότερο ορατά, και ως εκ τούτου να εκτιμώνται λιγότερο. Σε σύγκριση με τα στελέχη πρώτης γραμμής, άτομα σε μη εξειδικευμένες θέσεις μπορεί να είναι πιο ευάλωτα σε απολύσεις και επακόλουθη υποαπασχόληση επειδή οι θέσεις εργασίας τους θεωρούνται λιγότερο απαραίτητες (D'Aveni, 1989).
- Σταδιοδρομία του ατόμου: Τα άτομα που έχουν προηγουμένως απολυθεί από τη δουλειά τους είναι πιο πιθανό να υποφέρουν από υποαπασχόληση (Kjos, 1988, Tan, Leana & Feldman, 1994). Άτομα που υπήρξαν απολυμένοι από τη δουλειά τους μπορεί να φέρουν κάποιο στίγμα στην αγορά, δικαιολογημένο ή όχι, και αυτό βλάπτει τις πιθανότητές τους να βρουν νέες θέσεις εργασίας με ίσους ή καλύτερους μισθούς από τις τελευταίες τους θέσεις εργασίας. Όπου έχουν γίνει απολύσεις με βάση τη θέση εργασίας, τα άτομα που χάνουν τη δουλειά τους είναι επίσης πιο πιθανό να έχουν χαμηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων και, επομένως, να είναι λιγότερο ανταγωνιστικοί στο εξωτερική αγορά εργασίας. Επιπλέον, το χρονικό διάστημα που ένα άτομο είναι άνεργο από απόλυση ή την αποφοίτηση είναι πιθανό να συσχετιστεί σε μεγάλο βαθμό με την υποαπασχόληση. Επειδή

πολλά άτομα που απολύονται είναι άνεργα για μεγάλα χρονικά διαστήματα χρόνο και εξαντλούν τους οικονομικούς τους πόρους, μπορεί να χρειαστεί να δεχτούν λιγότερο ικανοποιητική απασχόληση απλώς για να τα βγάλουν πέρα (Tan, Leana & Feldman, 1994).

- Στρατηγικές Αναζήτησης εργασίας: Τα άτομα μπορούν να προβούν σε ενέργειες προκειμένου να μειώσουν την πιθανότητα υποαπασχόλησής τους (Jahoda, 1982· Liem & Liem, 1988). Οι φοιτητές που ξεκινούν την αναζήτηση εργασίας νωρίτερα από την αποφοίτηση, ή οι εργαζόμενοι που είναι πρόθυμοι να επαναπατριστούν ή να επανεκπαιδευτούν και ακολουθούν επιθετικές στρατηγικές αναζήτησης εργασίας είναι πιθανότερο να βρουν δουλειά (Gal & Lazarus, 1975; Roth & Cohen, 1986).
- Δημογραφικά χαρακτηριστικά: Οι μεταβλητές που συζητούνται πιο συχνά από αυτή την άποψη είναι το φύλο, η φυλή, η ηλικία και η εκπαίδευση. Για διάφορους λόγους, οι γυναίκες διαθέτουν μεγαλύτερη πτωτική κινητικότητα στις ΗΠΑ σε σχέση με τους άνδρες (Newman, 1988). Οι γυναίκες είναι γενικά πιο πρόθυμες από τους άνδρες να συμβιβαστούν με χαμηλότερους μισθούς για να το κάνουν εξισορροπούν τις απαιτήσεις της οικογένειας και την καριέρα τους (Rosen, 1987). Επιπλέον, οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στην απόλυση από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες και όταν απολύονται, έχουν περισσότερες δυσκολίες να βρουν ικανοποιητική επαναπρόσληψη (Nowak & Snyder, 1983). Στην περίπτωση του ζητήματος της φυλής, το εθνικό ποσοστό υποαπασχόλησης για τις φυλετικές μειονότητες είναι σταθερά υψηλότερο από αυτό των λευκών εργαζομένων, ανεξαρτήτως κλάδου, κατηγορίας εργασίας, ηλικίας ή φύλου (Ullah, 1987). Οι μαύροι και ισπανόφωνοι εργαζόμενοι παραμένουν άνεργοι για μεγαλύτερες χρονικές περιόδους μετά από απολύσεις σε σχέση με τους λευκούς ομολόγους τους και τα πηγαίνουν χειρότερα όσον αφορά την απόκτηση ικανοποιητικής επαναπασχόλησης (Leana & Feldman, 1990; Newman, 1988). Σε σχέση με την ηλικία, οι ηλικιωμένοι εργάτες είναι κάπως λιγότερο ευάλωτοι στην ανεργία σε σχέση με τους νεότερους συναδέλφους τους λόγω προστασίας της αρχαιότητας, αλλά συχνά δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν επαναπρόσληψη όταν απολυθούν λόγω

προκατάληψης ηλικίας (Dunn, 1979). Τέλος, οι πιο μορφωμένοι Οι εργαζόμενοι φαίνεται να είναι λιγότερο ευάλωτοι σε απολύσεις και υποαπασχόληση αλλά τα απόλυτα και σχετικά ποσά εισοδήματος που χάνουν στην περίπτωση της υποαπασχόλησης είναι μεγαλύτερα (Leana & Feldman, 1992; Newman, 1988).

Οι επιπτώσεις της υποαπασχόλησης, αν και συχνά όχι τόσο έντονες και δυσμενείς όπως αυτές της ολοκληρωτικής ανεργίας, επιδρούν αρνητικά στα άτομα με τους παρακάτω τρόπους (Feldman, 1996):

- **Εργασιακή ικανοποίηση:** Η υποαπασχόληση συνδέεται σταθερά με λιγότερο θετικές στάσεις απέναντι στην εργασία. Οι Khan και Morrow (1991) έδειξαν ότι η υποαπασχόληση συσχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Η αρνητική συσχέτιση μεταξύ της υποαπασχόλησης και των εργασιακών στάσεων μπορεί να οφείλεται τόσο στο απόλυτο όσο και στο σχετικό ποσό των ανταμοιβών που λαμβάνουν. Οι υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι μπορεί να λαμβάνουν λιγότερες εξωτερικές και εγγενείς ανταμοιβές από τη δουλειά τους όσον αφορά τον μισθό και τα αισθήματα ολοκλήρωσης από την εργασία τους. Επιπλέον, οι υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να έχουν αρνητικές εργασιακές στάσεις λόγω της μεγαλύτερης ασυμφωνίας μεταξύ των ανταμοιβών που λαμβάνουν και τις ανταμοιβές που αναμένουν (Locke & Latham, 1990). Τέλος, οι υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι που προσπαθούν να αλλάξουν θέση εργασίας θα είχαν λιγότερους λόγους να ασχοληθούν ή να δεσμευτούν στην παρούσα εργασία τους και εστιάζουν στην αναζήτηση (Borgen, Amundson & Harder, 1988).
- **Ψυχική υγεία:** Η υποαπασχόληση συνδέεται επίσης σταθερά με χαμηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ευεξίας και γενικής ψυχικής υγείας. Η υποαπασχόληση συσχετίζεται θετικά με την κατάθλιψη και αρνητικά με την αυτοεκτίμηση, την έδρα ελέγχου και τη γενική συναισθηματική κατάσταση (Feather & O'Brien, 1986; Winefield & Tiggemann, 1989). Σε ακραία επίπεδα, η υποαπασχόληση έχει επίσης συνδεθεί με την αυτοκτονία (Stack, 1982).
- **Στάσεις σχετικά με την καριέρα:** Η υποαπασχόληση έχει βρεθεί πως μπορεί να συνδεθεί με δύο αποτελέσματα σχετικά με τις συμπεριφορές και τις

στάσεις των ατόμων σε σχέση με την καριέρα τους: Αφενός, η υποαπασχόληση μπορεί να σχετίζεται με χαμηλότερες επενδύσεις στη σταδιοδρομία καθώς από πολλές απόψεις, η υποαπασχόληση αντιπροσωπεύει παραβίαση της ψυχολογικής σύμβασης μεταξύ των εργαζομένων και οργανισμοί (Rousseau, 1990). Όταν οι απολυμένοι εργαζόμενοι οι οποίοι αναγκάζονται σε υποαπασχόληση επανέρχονται στο εργατικό δυναμικό, είναι απίθανο να διαθέτουν τα ίδια επίπεδα επένδυσης σταδιοδρομίας ή ενθουσιασμού για τη σταδιοδρομία τους όπως είχαν αρχικά (Leana & Feldman, 1990). Αφετέρου, η υποαπασχόληση μπορεί να συνδέεται με πιο καριεριστικές συμπεριφορές. Τα άτομα που δεν βρίσκουν ικανοποιητική απασχόληση μπορεί να γίνουν κυνικά και να στραφούν σε συμπεριφορές προώθησης της καριέρας τους που δεν βασίζονται στην απόδοση για την απόκτηση καλύτερων θέσεων εργασίας (Feldman & Weitz, 1991).

- Παραγωγικότητα και εργασιακή συμπεριφορά: η υποαπασχόληση έχει επίσης συνδεθεί με υψηλά ποσοστά απουσιών από την εργασία. Υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι που είναι δυσαρεστημένοι στη δουλειά τους είναι πιο πιθανό να παίρνουν «ημέρες ψυχικής υγείας», δηλαδή να λαμβάνουν άδεια ασθενείας χωρίς όμως να είναι πραγματικά ασθενείς (Breugh, 1981). Επιπλέον, δεδομένου ότι οι υποαπασχολούμενοι είναι πιο πιθανό να βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας, είναι επίσης πιθανό οι απουσίες τους να αυξάνονται και για αυτό το λόγο (Feldman, 1996). Η σύνδεση μεταξύ της υποαπασχόλησης και της παραγωγικότητας είναι λιγότερο βέβαιη. Οι Borgen, Amundson και Harder (1988), για παράδειγμα, υποστηρίζουν ότι οι υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι διακατέχονται από μεγαλύτερο βαθμό μοιρολατρίας και χαμηλότερη παραγωγικότητα, ωστόσο αντικειμενικά εμπειρικά δεδομένα για τα επίπεδα απόδοσης των υποαπασχολούμενων εργαζομένων δεν είναι επί του παρόντος διαθέσιμα.
- Αντίκτυπο στις κοινωνικές σχέσεις: Υπάρχουν αυξανόμενες ενδείξεις ότι η υποαπασχόληση σχετίζεται με μειωμένη ποιότητα στις συζυγικές σχέσεις (Newman, 1988). Η Zvonkovic (1988) διαπίστωσε ότι οι σύζυγοι που υποαπασχολούνταν ήταν σημαντικά λιγότερο ικανοποιημένοι με τους

γάμους τους σε σχέση με μια ομάδα ελέγχου. Οι οικονομικές απώλειες μπορεί να απαιτήσουν από τις οικογένειες να μειώσουν σε μεγάλο βαθμό τα έξοδά τους, αλλά οι σύζυγοι συχνά αντιμετωπίζουν το χώρο της οικίας τους και την μεσαία τάξη ως σύμβολα κατάστασης και αντιστέκονται στη μείωση του βιοτικού τους επιπέδου (Moen, Kain & Elder, 1983). Οι σύζυγοι συχνά πρέπει να επανεπενταχθούν στο εργατικό δυναμικό ή να αυξήσουν τις ώρες απασχόλησής τους εκτός του νοικοκυριού για να τα αντιμετωπίσουν τις δυσχέρειες. Κατά συνέπεια, οι σύζυγοι των υποαπασχολούμενων μπορεί να καταλήξουν να εργάζονται σκληρότερα αλλά απολαμβάνοντας μια φτωχότερη ποιότητα ζωής (Rosen, 1987). Επιπλέον, η πρόσθετη οικονομική συνεισφορά άλλου συζύγου μπορεί να προκαλέσει έντονες διαφωνίες σχετικά με τους νέους ρόλους και τις ευθύνες κάθε συντρόφου στο γάμο (Newman, 1993). Η υποαπασχόληση μπορεί να έχει άμεσες αρνητικές συνέπειες και για τα παιδιά της οικογένειας. Τα παιδιά (ιδιαίτερα οι έφηβοι) αισθάνονται άβολα για τις ολοένα και πιο ορατές υλικές διαφορές μεταξύ τους και τους συνομήλικους τους (Newman, 1988). Εάν η υποαπασχόληση αναγκάζει την οικογένεια να μετεγκατασταθεί, τα παιδιά συχνά δυσανασχετούν με τους γονείς τους (Dunn, 1979; Newman, 1988, 1993). Ο Newman (1988) γράφει ότι η υποαπασχόληση έχει επίσης μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην ψυχολογική ανάπτυξη των παιδιών των υποαπασχολούμενων, καθώς οι έφηβοι συχνά πρέπει να αναζητήσουν απασχόληση για να βοηθήσουν στη στήριξη της οικογένειας και έτσι έχουν λιγότερο χρόνο να ξοδέψουν σε πολύτιμες αλληλεπιδράσεις με συνομηλίκους.

2.2.3 Εποχιακή Ανεργία

Οι βιομηχανίες στις οποίες υπάρχουν τακτικές αλλαγές στη ζήτηση για εργασία ονομάζονται εποχιακές, ενώ οι υπόλοιπες είναι μη εποχιακές. Παραδείγματα εποχιακών βιομηχανιών αποτελούν η γεωργία, οι κατασκευές ή ο τουρισμός, ενώ αντίστροφα, ο βιομηχανικός τομέας είναι μη εποχικός. Οι εργαζόμενοι σε εποχικούς κλάδους βιώνουν τακτικές διακυμάνσεις στο μισθό και τις ώρες εργασίας τους

ανάλογα την εποχή, οι οποίες απουσιάζουν στην περίπτωση των μη εποχικών κλάδων (Mourdoukoutas, 1988).

Ως εποχικά άνεργους επομένως χαρακτηρίζουμε τους εργαζόμενους εκείνους οι οποίοι βιώνουν μέσα στο έτος διαστήματα ανεργίας τα οποία είναι αναμενόμενα από εκείνους και τους εργοδότες τους (O'Connor, 1962). Σε αυτή την κατάσταση, οι εργαζόμενοι μπορούν να βρουν εργασία μόνο σε προβλέψιμες περιόδους αιχμής, αλλά μένουν χωρίς εργασία εκτός αυτών των περιόδων. Η κρατική μέριμνα θα πρέπει να σχεδιάσει προγράμματα παροχής εργασίας, ιδανικά στις περιόδους μη αιχμής, ώστε να μην ανταγωνίζεται τις άλλες οικονομικές δραστηριότητες, αλλά αν αυτό δεν είναι εφικτό, μπορεί να προσφέρει εναλλακτικές λύσεις εργασίας ώστε να επιτυγχάνονται τα ελάχιστα πρότυπα και συνθήκες εργασίας (ILO, 2010).

2.2.4 Λανθάνουσα Ανεργία

Η δυσκολία στον ορισμό της κρυφής ανεργίας οφείλεται εν μέρει στα εγγενή της παράδοξα: η κρυφή ανεργία μπορεί να λεχθεί ότι περιγράφει την κατάσταση του εργαζομένου χωρίς δουλειά. Αυτός ο ορισμός καλύπτει μια ολόκληρη ομάδα ατόμων, που κυμαίνονται από τον εργάτη μέχρι τον εργοδότη που, χωρίς να παρέχει εργασία, διατηρεί ακόμη σχέση με τον εργαζόμενο. Ένα άλλο παράδοξο σχετίζεται με την στατιστική αποτύπωση, επειδή η ανάγκη να αξιολογηθεί ο όγκος της κρυφής ανεργίας αυξάνεται όταν η κρυφή ανεργία αυξάνεται ολοένα και περισσότερο «ορατή» λόγω του αριθμού των ατόμων που επηρεάζει (Caceres, 2001).

Η λανθάνουσα ανεργία βρίσκεται κάπου στο μεταίχμιο μεταξύ εργαζομένων και ανέργων, καθώς και στο μεταίχμιο μεταξύ αέργων και ανέργων. Μπορεί επίσης να προσδιορίστε τους άνεργους εργαζόμενους που είναι αποθαρρυσμένοι και που όπως έχουμε ήδη αναφέρει περιλαμβάνονται στο ανενεργό μέρος του πληθυσμού (επειδή δεν είναι πλέον εγγεγραμμένοι ως άνεργοι), αλλά, αν τους δινόταν η ευκαιρία, θα ήταν έτοιμοι να αναλάβουν ξανά δουλειά (ILO, 1998).

Σε αυτόν τον οικονομικό τομέα, η λανθάνουσα ανεργία μπορεί να περιγράφει πολλές διαφορετικές καταστάσεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι υποχρεούνται, από τη διοίκηση, να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Οι

περισσότεροι από αυτούς τους εργαζόμενους χάνουν τις αμοιβές τους, κάποιοι αμείβονται μερικώς και πολύ λίγοι διατηρούν ένα εύλογο μέρος της αμοιβής τους. Σε άλλες, οι εργαζόμενοι τίθενται σε καθεστώς μερικής εργασίας (συντόμευση της εβδομάδας εργασίας ή μειωμένο ωράριο). Ακόμα και η άδεια μητρότητας ή γονικής άδειας μπορεί να χαρακτηριστεί ως λανθάνουσα ανεργία όταν παρατείνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα (Standing, 2000).

2.2.5 Διαρθρωτική Ανεργία

Η διαρθρωτική ανεργία είναι η ποιοτική αναντιστοιχία της ζήτησης για εργασία και της προσφοράς εργασίας. Ως εκ τούτου, θα μπορούσε να υπάρχει σε οποιοδήποτε επίπεδο συνολικής ζήτησης, είτε υπάρχει ύφεση είτε όχι. Η διαρθρωτική ανεργία προκύπτει από την αδυναμία ή την αποτυχία της αγοράς εργασίας να προσαρμοστεί στις αλλαγές της τεχνολογίας και στη μεταβαλλόμενη ζήτηση, και έτσι παρατηρούνται φαινόμενα ανεργίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα μεταξύ συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων ή περιοχών, ενώ σε άλλες περιπτώσεις οι εργοδότες αναζητούν εργαζόμενους αλλά διαφορετικού τύπου και με διαφορετικά προσόντα από τους ανέργους (Thirlwall, 1969).

Σύμφωνα με τον Standing (1983), τα αίτια της διαρθρωτικής ανεργίας περιλαμβάνουν:

- Αλλαγές στη δομή της βιομηχανίας ή του κλάδου
- Αναντιστοιχία των δεξιοτήτων που εργατικού δυναμικού στη ζήτηση της αγοράς εργασίας
- Γεωγραφική αναντιστοιχία της προσφοράς εργασίας
- Αλλαγές στη δημογραφική διάρθρωση του πληθυσμού
- Παράγοντες που οφείλονται στους θεσμούς, όπως η εργατική νομοθεσία ή το ύψος των επιδομάτων πρόνοιας, ή τα σωματεία εργαζομένων
- Αδυναμία πρόσληψης ομάδων του πληθυσμού για λόγους όπως ηλικία, έλλειψη δεξιοτήτων, κακή υγεία, σωματική αναπηρία και πάνω απ' όλα "απροθυμία για εργασία"
- Περίοδοι αναδιάρθρωσης

Η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να επηρεάσει την οικονομία στο σύνολό της. Αν οι περιθωριοποιημένοι εργαζόμενοι με σχετικά χαμηλές δεξιότητες είναι αυτοί οι οποίοι απολύονται πρώτοι κατά τη διάρκεια μιας οικονομικής ύφεσης και εάν αυτοί οι εργαζόμενοι βρίσκονται στα χαμηλότερα στρώματα της κατανομής του εισοδήματος, ενώ αναμένεται να σημειωθούν προσωρινές αυξήσεις της ανεργίας, αυτό θα επιδεινώσει την εισοδηματική ανισότητα. Από την άλλη, η απώλεια του εισοδήματος λόγω της παροδικής ανεργίας μιας οικογένειας μπορεί να συμψηφιστεί με ασφάλιση ανεργίας και προνοιακά επιδόματα (Mocan, 1999).

Η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου λόγω αλλαγών στη ζήτηση εργασίας ή λόγω αλλαγών στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού. Για παράδειγμα, αν το μερίδιο των εφήβων στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται, αυτό αυξάνει το ποσοστό διαρθρωτικής ανεργίας, επειδή οι έφηβοι έχουν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας σε σχέση τους ενήλικες εργαζομένους. Αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ κλάδων μπορεί επίσης να προκαλέσουν αύξηση της διαρθρωτικής ανεργίας (Lilien, 1982).

Η διαρθρωτική ανεργία υπάρχει ή έχει βρίσκεται στο επίκεντρο πολλών προγραμμάτων για την ενεργοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Κάποιες από τις μεθόδους που ακολουθούνται για την καταπολέμηση αυτής της μορφής ανεργίας είναι η εκπαίδευση και μετεκπαίδευση ανέργων, προγράμματα βοήθειας μετεγκατάστασης, ειδικές επιδοτήσεις για τη βελτίωση των σχετικών προοπτικών απασχόλησης των ομάδων-στόχων, κ.α. (Standing, 1983).

2.2.6. Τεχνολογική Ανεργία

Η τεχνολογική ανεργία προκύπτει από τις αλλαγές στην αγορά εργασίας που σχετίζονται με τη μηχανοποίηση και τον αυτοματισμό. Η τεχνολογική ανεργία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως συνώνυμη της διαρθρωτικής ανεργίας, καθώς σχετίζεται με αλλαγές στη βιομηχανία, όμως ο Standing (1983) προτείνει να αντιμετωπίζεται ξεχωριστά. Παρότι και αυτή η μορφή αφορά την αναντιστοιχία μεταξύ της προσφοράς και ζήτησης της εργασίας, και μπορεί να σχετίζεται με αύξηση του ποσοστού της διαρθρωτικής ανεργίας, εντούτοις, είναι εννοιολογικά διαφορετική καθώς η τελευταία είναι κυρίως ένα κυκλικό φαινόμενο που μπορεί να

είναι βελτιωθεί από τη νομισματική και δημοσιονομική πολιτική ή από τις δημόσιες επενδύσεις, ενώ στην περίπτωση της τεχνολογικής ανεργίας οι επενδύσεις ενδέχεται να αυξήσουν την ανεργία καθώς θα οδηγήσουν στην εισαγωγή περισσότερων καινοτομιών εξοικονόμησης εργατικού δυναμικού (Standing, 1983).

Η ταχεία καινοτομία της Τεχνητής Νοημοσύνης (AI) και της μηχανικής μάθησης την τελευταία δεκαετία και συγκλίνουσες τεχνολογίες και επιστήμες δηλαδή τεχνολογίες και συστήματα γνώσης που αλληλεπιδρούν, θα φέρουν μεγάλες αλλαγές στην αγορά εργασίας τα επόμενα χρόνια. Η θεωρητική αρχή της άπειρης υποκατάστασης του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι πιθανό να βρει εφαρμογή στην τεχνητή νοημοσύνη, παράλληλα με έναν τεράστιο εξοπλισμό για τον «ευφυή καπιταλισμό» στον τομέα της μεταποίησης και των υπηρεσιών. Υπάρχουν τρία πιθανά σενάρια (Bainbridge & Roco, 2006):

- Ένα ακραίο σενάριο που υποστηρίζει ότι μεγάλο μέρος των θέσεων εργασίας θα εξαφανιστούν («ανεργία»).
- Ένα υβριδικό σενάριο με ανθρώπινα όντα να ελέγχουν συστήματα επαυξημένης νοημοσύνης παρά αυτόνομα συστήματα μάθησης
- Ένα πιο συντηρητικό σενάριο που δηλώνει ότι η τεχνητή νοημοσύνη και τα ευφυή συστήματα είναι απλώς ένας άλλος λόγος τεχνολογικής ανάπτυξης που θα εξαλείψει, αλλά και θα δημιουργήσει κάποιες θέσεις εργασίας

Οι παγκόσμιοι φορείς θα πρέπει να ακολουθήσουν οργανωμένες πολιτικές ώστε να αποφευχθεί ένα μέλλον εκτεταμένης ανεργίας και μείωσης της εργασίας και των μέσων διαβίωσης, ειδικά για τους νέους, που θα συναντήσουν πολύ έντονο ανταγωνισμό για μια φθίνουσα ομάδα διαθέσιμων θέσεων εργασίας με υψηλότερα προσόντα εισόδου και χαμηλότερους μισθούς, ακόμη και αν η διαδικασία δεν είναι απλή κατάργηση θέσεων εργασίας. Η διαδικασία μπορεί, στην πραγματικότητα, να προχωρήσει με την εξάλειψη ορισμένων θέσεων εργασίας, αλλά τη δημιουργία νέων, σύμφωνα με τις νέες υπηρεσίες πληροφοριών και την παγκόσμια ανάπτυξη των εταιρειών τεχνολογίας. Το σενάριο απώλειας εργασίας μπορεί επίσης να μετριαστεί από την κρατική αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και τις κοινωνικές

πολιτικές με εστίαση σε τομείς κοινωνικής μέριμνας (Peters, Jandrić & Means, 2019).

2.2.7. Ανεργία Τριβής

Η ανεργία τριβής περιλαμβάνει άτομα που βρίσκονται προσωρινά μεταξύ θέσεων εργασίας. Η διάρκεια του τέτοιων περιόδων ανεργίας εξαρτώνται από το θεσμικό πλαίσιο και τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Η ύπαρξη και η ποιότητα των θεσμών που ασχολούνται με την πληροφόρηση και τη διευκόλυνση των πολιτών για ανεύρεση εργασίας οι εργοδότες τείνουν να μειώνουν τη διάρκεια των περιόδων ανεργίας (Layard, Nickell & Jackman, 2005).

Η ανεργία τριβής δεν είναι απαραίτητα αρνητικό φαινόμενο. Στην αγορά εργασίας, είναι η διάρκεια μιας μέσης περιόδου ανεργίας τριβής που αντανακλά την ποιότητα του θεσμικού πλαισίου μέσα στο οποίο λειτουργεί η αγορά εργασίας. Ο αριθμός των ατόμων που αναζητούν εργασία καθορίζει το ποσοστό της ανεργίας τριβής. Οι ρυθμοί αύξησης της συνολικής προσφοράς εργασίας και της απασχόλησης καθορίζουν εάν το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται ή μειώνεται. Σε μία σταθερή κατάσταση αυτοί οι ρυθμοί ανάπτυξης συμπίπτουν. Το ποσοστό ανεργίας σε σταθερή κατάσταση είναι σταθερό και αυξάνεται όσο αυξάνεται η προσφορά εργασίας (Irmen, 1999). Στη μία πλευρά, η ανεργία τριβής αυξάνεται εάν ο πληθυσμός και επομένως η προσφορά εργασίας, αυξάνεται ταχύτερα. Από την άλλη πλευρά, η οικονομική ανάπτυξη αυξάνεται στον ρυθμό αύξησης του πληθυσμού. Έτσι, αυτές οι θεσμικές τριβές αυξάνουν την ανεργία αλλά αφήνουν τον ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας ανεπηρέαστο (Nickell & Layard, 1999).

2.2.8. Κυκλική Ανεργία

Η θεωρία των επιχειρηματικών κύκλων υπαγορεύει πως το σύνολο των διαταραχών στην οικονομία, και ιδίως οι αλλαγές στη συνολική ζήτηση, αποτελούν την αιτία των κυκλικών διακυμάνσεων της ανεργίας (Barro [1977]; Baily και Okun [1983]; και Tobin [1980]).

Το σημείο εκκίνησης για την θεωρία της κυκλικής ανεργίας είναι η υπόθεση, που εισήγαγαν οι Friedman και Phelps ότι μία εθνική οικονομία χαρακτηρίζεται, ανά

πάσα στιγμή με ένα «φυσικό ποσοστό» ανεργίας. Η διεύρυνση της συνολικής ζήτησης μπορεί να ωθήσει την ανεργία κάτω από αυτό το ποσοστό, αλλά μόνο με κόστος όχι μόνο υψηλότερο αλλά και επιταχυνόμενο πληθωρισμό. Ομοίως, μία μείωση στη συνολική ζήτηση μπορεί να ωθήσει την ανεργία πάνω από το φυσικό ποσοστό αλλά αυτό θα οδηγήσει σε επιβράδυνση του πληθωρισμού. Δεδομένου οποιουδήποτε περιβάλλοντος πολιτικής που αποφεύγει τον εκρηκτικό πληθωρισμό ή τον αποπληθωρισμό, τότε, η οικονομία δεν μπορεί να παραμείνει για παρατεταμένα χρονικά διαστήματα είτε πάνω είτε κάτω από αυτό το φυσικό ποσοστό ανεργίας, αν και μπορεί να κυμαίνεται γύρω του (Krugman, 1994).

Τα μοντέλα που χρησιμοποιούνται από τους μακροοικονομολόγους συνήθως αποτυγχάνουν να λάβουν υπόψη την πιθανότητα η αλλαγή στην κλαδική σύνθεση της ζήτησης να έχει δυσμενείς μακροοικονομικές συνέπειες σε μια οικονομία όπου οι πόροι δεν καταναλώνονται στιγμιαία σε όλους τους κλάδους. Ο Lilien (1982) υποστηρίζει ότι η μετατόπιση της ζήτησης από ορισμένους κλάδους σε άλλους στην πραγματικότητα ευθύνεται για το ήμισυ ή περισσότερο από όλες τις κυκλικές διακυμάνσεις της ανεργίας στη μεταπολεμική περίοδο.

Τα αίτια της συνολικής ζήτησης εργασίας και της κλαδικής μετατόπισης για την κυκλική ανεργία έχει δυνητικά πολύ διαφορετικές πολιτικές επιπτώσεις. Στην περίπτωση της κλαδικής μετατόπισης της ζήτησης, οι πολιτικές που θα χρησιμοποιηθούν θα είναι πολύ διαφορετικές σε σχέση με τις αλλαγές της ζήτησης στο σύνολο της οικονομίας (Abraham & Katz, 1986).

3. Ανεργία σε σχέση με το φύλο

Παρά τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων παγκοσμίως τις τελευταίες δεκαετίες, εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες, αποκαλύπτοντας διαφορές στις ευκαιρίες απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για το 2020 αναγνωρίζει την επιζήμια επίδραση της ανισότητας των φύλων στην οικονομική ανάπτυξη και εξετάζει την ισότητα των φύλων ως ζήτημα πολιτικής προτεραιότητας. Οι Cebrián και Moreno (2007) δείχνουν ότι η ισότητα θα οδηγήσει σε βελτιώσεις παραγωγικότητας.

Ωστόσο, η βιβλιογραφία για το χάσμα των φύλων στον εργασιακό τομέα έχει επικεντρωθεί κυρίως σε ζητήματα αμοιβής και θέματα αποκλεισμού από την εργασία, με ασαφή αποτελέσματα. Τα μικροοικονομικά διεθνή στοιχεία σχετικά με τις διαφορές των φύλων στην έξοδο από την εργασία είναι επίσης ασαφή. Ορισμένες μελέτες (Koeber and Wright, 2006; Farber, 2015) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι μετά την απώλεια εργασίας, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μικρότερες πιθανότητες επαναπρόσληψης και μεγαλύτερες μισθολογικές κυρώσεις από τους άνδρες ενώ άλλες βρίσκουν ελάχιστα στοιχεία για τις διαφορές των φύλων (Perucci et al. 1997). Πολλές μελέτες βρίσκουν υψηλότερα ποσοστά απώλειας εργασίας των ανδρών που μπορούν να εξηγηθούν από διαφορές στο είδος των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες, ιδίως καθώς το επάγγελμα και τη βιομηχανία δεν περιλαμβάνονται στις περισσότερες από αυτές (Wilkins and Wooden, 2013).

Από μια μακροοικονομική προσέγγιση, οι De la Rica και Rebollo (2015) και Peñaboa (2014) διαπίστωσαν ότι κατά τη διάρκεια της ύφεσης η αύξηση της ανεργίας και της απώλειας θέσεων ήταν μεγαλύτερες για τους άνδρες παρά για τις γυναίκες. Διαπίστωσαν ότι η συγκέντρωση των γυναικών σε τομείς λιγότερο ευάλωτους στους οικονομικούς κύκλους μείωσε την απώλεια θέσεων εργασίας και το χάσμα ανεργίας κατά τη διάρκεια της τρέχουσας ύφεσης. Οι Guner et al. (2014) ανέλυσαν τις τάσεις στην ισότητα των φύλων στην απασχόληση και στους μισθούς για την περίοδο 1977-2013 και τόνισαν μια μείωση του χάσματος των φύλων στην απασχόληση που προκύπτει από αλλαγές στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού (εισαγωγή παντρεμένων γυναικών στο εργατικό δυναμικό) και πιθανές επιπτώσεις άλλων παραγόντων όπως οι δημόσιες πολιτικές και οι θεσμικές αλλαγές. Ωστόσο, διαφορές στην επαγγελματική κατανομή και οι μισθοί παρέμειναν αρκετά σταθεροί.

Κεφάλαιο Τρία -Τα αίτια της Ανεργίας

3.1 Οικονομικοί παράγοντες

Στη βιβλιογραφία, υπάρχουν πολλές μελέτες που εξετάζουν τις επιπτώσεις παραγόντων όπως ο πληθωρισμός, το ελεύθερο εμπόριο, ο πληθυσμός, η συναλλαγματική ισοτιμία, η οικονομική ανάπτυξη και οι άμεσες ξένες επενδύσεις στην ανεργία.

Στη θεωρία των Συγκριτικών Πλεονεκτημάτων του Ricardo, η ανεργία μειώνεται καθώς απελευθερώνεται το εξωτερικό εμπόριο. Η εργασία των Dutt, Mitra και Ranjan's (2009) επιβεβαιώνει τη θέση του Ricardo ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της ανεργίας και της εξωστρέφειας. Σύμφωνα με το θεώρημα Heckscher-Ohlin-Samuelson, το ελεύθερο εξωτερικό εμπόριο μειώνει την ανεργία μόνο σε χώρες με άφθονη εργασία. Έτσι, σε χώρες με αφθονία κεφαλαίων, η αυξανόμενη απελευθέρωση του εξωτερικού εμπορίου θα μπορούσε επίσης να αυξήσει την ανεργία (Dutt, Mitra & Ranjan, 2009). Σύμφωνα με αυτό το θεώρημα, η αυξημένη παραγωγή σε μια χώρα με άφθονη εργασία θα αύξανε επίσης τη ζήτηση για εργασία. Μέσω της απασχόλησης, οι πραγματικοί μισθοί ανεβαίνουν. Όταν αρθούν οι περιορισμοί και οι εξαγωγές εντατικοποιηθούν, η ανεργία αρχικά αυξάνεται αλλά στη συνέχεια μειώνεται (Gül & Kamaci, 2012).

Ο Kim (2010) ερευνήσε τις επιπτώσεις του εμπορίου στην ανεργία στο 20 Ευρωπαϊκές χώρες για την περίοδο 1961-2008 και παρατήρησε ότι η αύξηση του όγκου των συναλλαγών σε αγορές εργασίας που δεν διαθέτουν ευελιξία, αύξησε τη συνολική ανεργία. Σύμφωνα με τον Janiak (2006), οι εξαγωγικές επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερες και πιο παραγωγικές από τις μη εξαγωγικές επιχειρήσεις. Η απελευθέρωση του εξωτερικού εμπορίου κάνει τις μεγάλες εταιρείες να απαιτούν περισσότερο εργατικό δυναμικό για να αυξήσουν την παραγωγή τους. Ωστόσο, οι δυνατότητες δημιουργίας θέσεων εργασίας είναι μεγαλύτερες σε μικρές μη εξαγωγικές επιχειρήσεις με χαμηλή παραγωγικότητα παρά σε μεγάλες εξαγωγικές επιχειρήσεις.

Στην οικονομική θεωρία, ο συμβιβασμός μεταξύ του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος και της απασχόλησης περιγράφεται από τον νόμο του Okun (1962), ο οποίος δηλώνει ότι κάθε επιπλέον ποσοστιαία μονάδα στο ποσοστό ανεργίας για επίπεδο άνω του 4% έχει συσχετιστεί με περίπου μια μείωση 3% του πραγματικού ΑΕΠ της χώρας. Ο νόμος του Okun επομένως συνδέει την ανάπτυξη της οικονομίας

για ένα συγκεκριμένο ποσοστό ανεργίας. Οι Farsio & Quade (2003) και Chowdhury & Hossain (2014) επίσης έχουν αποδείξει αρνητική σχέση μεταξύ της ανεργίας και της αύξησης του ΑΕΠ. Αρνητική σχέση μεταξύ ανεργίας και υψηλών επιπέδων ανάπτυξης μαζί με τα ποσοστά επενδύσεων έδειξε και η μελέτη του Valadkhanī (2003) για την περίοδο 1968-2000 στο Ιράν.

Η σχέση μεταξύ ανεργίας και χρηματικών μισθών εξηγείται για πρώτη φορά από τον Phillips (1958). Σε μελέτη του στη Βρετανία για την περίοδο 1861-1957, ο Phillips αποκάλυψε ότι η αύξηση των χρηματικών μισθών μειώνει την ανεργία. Μελέτες των Monternsen (1970) και Valadkhanī (2003) υποστηρίζουν ότι υπάρχει αντιστάθμιση μεταξύ ανεργίας και πληθωρισμού. Βραχυπρόθεσμα, σε πληθωριστικές συνθήκες, αυξάνοντας παράλληλα τη ζήτηση για την εργασία, οι εργοδότες ελαχιστοποιούν τις προσδοκίες τους από ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Οι εργοδότες αυξάνουν τα επίπεδα μισθών ώστε να ανταποκρίνεται στη ζήτηση εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση, ο χρόνος αναζήτησης εργασίας μειώνεται λόγω των αυξήσεων των μισθών. Ως εκ τούτου, υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ του πληθωρισμού που προκαλείται από την αύξηση των μισθών και της ανεργίας. Αυτή η αρνητική σχέση που εκφράζεται από την καμπύλη Phillips δεν παραμένει μακροπρόθεσμα. Τέλος, σύμφωνα με τους Chowdhury & Hossain (2014), υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της ανεργίας και της συναλλαγματικής ισοτιμίας.

3.2 Έλλειψη ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας και ανταγωνισμός των μονοπωλίων

Η σχέση μεταξύ συναλλαγματικών ισοτιμιών και απασχόλησης αποτελεί αντικείμενο έντονης συζήτησης μεταξύ των πεδίων της οικονομίας και της πολιτικής (Delgado, Ketels, Porter & Stern, 2012). Η ισοτιμία ή, ακριβέστερα, η πραγματική συναλλαγματική ισοτιμία, καθοδηγεί την κατανομή των πόρων μεταξύ των κλάδων ανάλογα με τη σχετική ισχύ (ανταγωνιστικότητα) των εγχώριων παραγωγών έναντι των διεθνών ανταγωνιστών (Montiel, 2011; Nelson, 2015). Αυτό σημαίνει ότι οι αλλαγές στη συναλλαγματική ισοτιμία μπορούν να επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητα ορισμένων εγχώριων κλάδων και συνεπώς τις αγορές εργασίας μέσω των εμπορικών ροών.

Ωστόσο, είναι συνήθως οι ανατιμήσεις των συναλλαγματικών ισοτιμιών που ανησυχούν τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, εν όψει των πιθανών αρνητικών επιπτώσεων στη διεθνή ανταγωνιστικότητα και κατά συνέπεια στην εγχώρια οικονομική ανάπτυξη και απασχόληση (Bussière, Lopez & Tille, 2014).

Ωστόσο, η σημασία της ανησυχίας για την «εθνική ανταγωνιστικότητα» είναι αμφιλεγόμενη. Ο Krugman (1994) τη έχει ονομάσει «επικίνδυνη εμμονή» και υποστήριξε ότι οι αντιλήψεις σχετικά με την ανταγωνιστικότητα είναι σχεδόν αβάσιμες. Ο De Grauwe (2010) εκφράζει επίσης κάποιο σκεπτικισμός, εν μέρει λόγω των πολιτικών που προωθούνται για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας, όπως η υποτίμηση νομίσματος ή η «στρατηγική» βιομηχανική πολιτική. Από την άλλη, ο Mishkin (2007) σαφώς εκφράζει ανησυχία για τον μηχανισμό ανταγωνιστικότητας, υποστηρίζοντας ότι η ανατίμηση του δολαρίου περιορίζει τις εξαγωγές και τονώνει τις εισαγωγές, γεγονός που συνεπάγεται μείωση της συνολικής ζήτησης με αρνητικές συνέπειες για την οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής.

Με βάση την περίπτωση της Γαλλίας, ο Noyer (2007) δίνει μια πιο ισορροπημένη άποψη. Για αυτόν τον συγγραφέα, ενώ είναι σαφές ότι η ανατίμηση του ευρώ τα τελευταία χρόνια μειώνει τις εξαγωγές των ανταγωνιστών που δεν βρίσκονται στον ίδιο νομισματικό τομέα, και ωφελεί αυτούς τους μεγάλους καταναλωτές εισαγόμενων εμπορευμάτων.

Η σύνδεση μεταξύ των συναλλαγματικών ισοτιμιών και της οικονομικής δραστηριότητας έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια με τη συζήτηση γύρω από την προβληματική των νομισματικών πολέμων. Αυτή η κατάσταση συμβαίνει όταν τα νομίσματα κρατούνται τεχνητά χαμηλά για την τόνωση των εξαγωγών, μια δράση πολιτικής που αναφέρεται ευρέως ως «χειραγώγηση νομίσματος». Πράγματι, μετά τη μεγάλη χρηματοπιστωτική κρίση του 2008-9, η οποία μείωσε τους ρυθμούς ανάπτυξης σε όλο τον κόσμο, ορισμένες χώρες, όπως η Κίνα και άλλες χώρες της Ανατολικής Ασίας, χρησιμοποιούν σκόπιμα διάφορες πολιτικές για να αποδυναμώσουν την αξία του νομίσματός τους για να αυξήσουν τις εξαγωγές και να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας. Ωστόσο, το ασθενές νόμισμα σε μια χώρα υποδηλώνει ένα ισχυρότερο νόμισμα σε κάποια άλλη χώρα ή χώρες και

ως εκ τούτου, αυτές οι πολιτικές έρχονται σε σύγκρουση με αυτές άλλων χωρών, οι οποίες θα παρατηρήσουν αντίστοιχα μείωση θέσεων εργασίας και κατά συνέπεια μια αύξηση του ποσοστού ανεργίας τους, έστω και πρόσκαιρα (Bação, Duarte & Machado, 2016).

Για να ξεπεράσουν τα ανησυχητικά οικονομικά σημάδια που παρουσιάζουν οι οικονομίες τους λόγω της διεθνούς ανταγωνιστικότητας, χώρες όπως η ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, και σε μικρότερο βαθμό, η ευρωζώνη υιοθέτησαν τα τελευταία χρόνια επεκτατικές νομισματικές πολιτικές. Εκτός από τη μείωση των βραχυπρόθεσμων επιτοκίων, η νομισματικές αρχές έχουν χρησιμοποιήσει ποσοτική χαλάρωση για να παράσχουν περαιτέρω νομισματικά κίνητρα στην οικονομία. Η ποσοτική χαλάρωση είναι μια αντισυμβατική μορφή νομισματικής πολιτικής που διευρύνει την προσφορά χρήματος μέσω κρατικών αγορών περιουσιακών στοιχείων, συνήθως κρατικών ομολόγων (Fawley and Neely, 2013; Nelson, 2015).

3.3. Ανάπτυξη Τεχνολογίας

Τις τελευταίες δεκαετίες, η εμφάνιση και η ευρεία διάδοση των τεχνολογιών επικοινωνίας και πληροφόρησης και της αυτοματοποίησης έχει οδηγήσει σε μια δραματική αναπροσαρμογή των επιπέδων και της δομής της απασχόλησης σε όλες τις βιομηχανικές οικονομίες, πυροδοτώντας έντονες συζητήσεις (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Crespi & Tacsir, 2012).

Πράγματι, η σχέση μεταξύ καινοτομίας και απασχόλησης είναι μια «κλασική» διαμάχη, όπου μπορεί να ξεχωρίσει μια σύγκρουση μεταξύ δύο απόψεων. Η μία άποψη αναφέρει ότι οι καινοτομίες που εξοικονομούν εργατικό δυναμικό δημιουργούν τεχνολογική ανεργία, ως άμεσο αποτέλεσμα. Η άλλη άποψη υποστηρίζει ότι οι καινοτομίες προϊόντων και οι έμμεσες επιδράσεις (εισόδημα και τιμή) μπορούν να αντισταθμίσουν την άμεση επίδραση της εξάλειψης θέσεων εργασίας που προκαλείται από τις καινοτομίες στη διαδικασία που ενσωματώνονται σε νέα μηχανήματα και εξοπλισμό (Calvino & Virgillito, 2018; Petit, 1995; Spiezia & Vivarelli, 2002; Ugur, Awaworyi Churchill & Solomon, 2018).

Ειδικότερα, η λεγόμενη «θεωρία της αντιστάθμισης» – η οποία ανάγεται σε κλασικούς οικονομολόγους όπως ο Ricardo (1951) και ο Marx (1961) – προβάλλει

την άποψη ότι οι καινοτομίες διαδικασίας οδηγούν σε πιο αποτελεσματική παραγωγή και κατά προσέγγιση, υποθέτοντας ανταγωνιστικές αγορές, αύξηση της ζήτησης και συνεπώς της απασχόλησης. Εναλλακτικά – σε περίπτωση ατελούς ανταγωνισμού όπου οι τιμές μειώνονται με κάποια φθορά και καθυστερήσεις – οι καινοτόμες εταιρείες διανέμουν τα οφέλη που συνδέονται με τις νέες τεχνολογίες με τη μορφή πρόσθετων κερδών και μισθών. Με τη σειρά τους, αυτά τα πρόσθετα εισοδήματα μπορούν να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας είτε μέσω αυξημένων επενδύσεων, είτε μέσω αυξημένης ζήτησης λόγω υψηλότερων καταναλωτικών δαπανών (Boyer, 1988; Vivarelli, 1995). Ωστόσο, αυτοί οι μηχανισμοί αντιστάθμισης μπορούν να μετριαστούν σοβαρά σε περίπτωση μονοπωλιακών αγορών όπου οι τιμές δεν μειώνονται λόγω έλλειψης ανταγωνισμού, σε περίπτωση που η ελαστικότητα ζήτησης είναι χαμηλή ή όταν οι αποφάσεις για επενδύσεις και κατανάλωση περιορίζονται από διαφορετικούς παράγοντες, όπως απαισιόδοξες προσδοκίες ή πιστώσεις. εκλογίκευση (Pianta, 2005; Vivarelli, 1995).

Ενώ αυτές οι διαμάχες επικεντρώνονται στο συνολικό αποτέλεσμα της απασχόλησης των καινοτομιών στις διαδικασίες, υπάρχει λιγότερη συζήτηση σχετικά με το θετικό αποτέλεσμα απασχόλησης των καινοτομιών στα προϊόντα. Αυτά γενικά θεωρείται ότι οδηγούν στο άνοιγμα νέων αγορών ή σε μια αυξημένη ποικιλία εντός των υπαρχουσών (Bogliacino & Pianta, 2010; Ciriaci, Moncada-Paternò-Castello & Voigt, 2016; Falk & Hagsten, 2018; Katsoulacos, 1984; Vivarelli, 1995).

Ωστόσο, ακόμη και ο φιλικός προς την εργασία αντίκτυπος της καινοτομίας προϊόντων μπορεί να ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό. Το λεγόμενο «φαινόμενο ευημερίας» (η δημιουργία δηλαδή νέων αγαθών και κατά προσέγγισης και θέσεων εργασίας) θα πρέπει να συγκριθεί με το «φαινόμενο υποκατάστασης», δηλαδή τη μετατόπιση των ώριμων προϊόντων από τα νέα (Katsoulacos, 1984).

3.4. Αδυναμία Ευελιξίας Ανθρώπινου Δυναμικού

Η αδυναμία ευελιξίας ανθρώπινου δυναμικού στην ζήτηση της αγοράς εργασίας μπορεί να είναι ένας ακόμη παράγοντας που συντελεί στην αύξηση της ανεργίας. Εδώ υπάρχει προσφορά ανθρώπινου δυναμικού, οι δεξιότητες ή τα χαρακτηριστικά

του οποίου δεν αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων μπορεί να γίνει μέσω της εκπαίδευσης, ή άλλων ατομικών πρωτοβουλιών

Η σύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης και δεξιοτήτων άρχισε να διαμορφώνεται συγκεκριμένα στις δεκαετίες του 1960 και του 1970 με την εμφάνιση των μοντέλων ανταγωνισμού εργασίας, θεωρίας ανθρώπινου κεφαλαίου και μοντελοποίησης ανάθεσης στη βιβλιογραφία της οικονομίας της εργασίας. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου συνέδεσε τόσο την επίσημη εκπαίδευση όσο και την κατάρτιση στην εργασία με την παραγωγική αξία των εργαζομένων (Becker, 1964; Sicherman, 1991), υπογραμμίζοντας την αυτοεπένδυση των εργαζομένων ως βασικό καθοριστικό παράγοντα των αποδοχών (Duncan & Hoffman, 1981).

Οι κριτικές αυτών των προηγούμενων παραδειγμάτων προκύπτουν κυρίως από το γεγονός ότι χρησιμοποιούσαν την τυπική εκπαίδευση ως τον κύριο υποκατάστατο για την ανάλυση των αναντιστοιχιών στις αγορές εργασίας. Η τυπική εκπαίδευση μπορεί να μην λαμβάνει κατάλληλα υπόψη τις καθημερινές απαιτήσεις μιας εργασίας, τις εμπειρίες και την κατάρτιση που αποκτάται στην εργασία και τις αποχρώσεις σε διαφορετικούς τομείς ή κλάδους. Από αυτή τη θεωρητική οδό έχουν προκύψει πιο λεπτομερείς απολογισμοί των αναντιστοιχιών στην αγορά εργασίας. Μελετητές όπως οι Green & McIntosh (2007) και McGuinness & Wooden (2009) διαχωρίζουν ρητά την κατανόησή τους για την εκπαίδευση και τις δεξιότητες, υποστηρίζοντας ότι οι δεξιότητες και η χρήση δεξιοτήτων είναι σημαντικά και στοιχεία που δεν έχουν αναλυθεί όσο θα έπρεπε στη βιβλιογραφία της αγοράς εργασίας. Η φύση των δεξιοτήτων που αποκτώνται όχι μόνο μέσω της εκπαίδευσης, αλλά και μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και της μάθησης στην εργασία, θεωρείται επομένως ολοένα και πιο σημαντική.

Μέσω της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, αυτές οι συζητήσεις για οικονομικά της εργασίας συγχωνεύτηκαν με τις θεωρίες για την εκπαιδευτική πολιτική και τον σχεδιασμό. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου προσεγγίζει την οικονομική αξία της εκπαίδευσης αναλύοντας τις σχέσεις μεταξύ της εκπαίδευσης και της οικονομικής ανάπτυξης, όπως μετράται από τα προσωπικά εισοδήματα και την αύξηση του ΑΕΠ (Becker, 1964; Murphy and Welch, 1989; Schultz, 1963). Οι

μελετητές προσπάθησαν να αποδείξουν εμπειρικά τις αποδόσεις της εκπαίδευσης που επηρεάζουν από άτομα και κράτη (Becker and Chiswick, 1966; Schultz, 1963).

3.5 Αδυναμία Δημιουργίας Θέσεων Εργασίας

Οι κυβερνητικοί φορείς προσπαθούν να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας με διάφορους τρόπους. Ο ένας είναι μέσω της εφαρμογής δημοσιονομικής πολιτικής, ενώ ένας άλλος είναι τα επιδοτούμενα προγράμματα για την εργασία.

Η δημοσιονομική πολιτική περιλαμβάνει τη χρήση της φορολογίας και των κρατικών δαπανών για την επέκταση της οικονομίας και την επίλυση πρόβλημα ανεργίας από την πλευρά της ζήτησης. Αναγνωρίζεται ότι η συνολική παραγωγή της οικονομίας ισούται με το άθροισμα των καταναλωτικών δαπανών, των επενδυτικών δαπανών των επιχειρήσεων, των κυβερνητικών δαπανών και των καθαρών εξαγωγών (εξαγωγές μείον εισαγωγές). Μια αύξηση σε ένα από αυτά θα διεύρυνε την οικονομία. Η μείωση των φόρων θα έδινε στους καταναλωτές και τις επιχειρήσεις περισσότερα χρήματα για να ξοδέψουν, επομένως αυξανόμενη ζήτηση, με τη σειρά τους οι πρόσθετες δαπάνες θα ωθήσουν τις εταιρείες να επεκταθούν και να προσλάβουν περισσότερους εργαζομένους, μειώνοντας έτσι το ποσοστό ανεργίας. Η αύξηση των κρατικών δαπανών θα αύξανε επίσης το σύνολο της ζήτησης, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να επεκταθούν και να προσλάβουν περισσότερους εργαζομένους. Έτσι, για τη μείωση του ποσοστού ανεργίας, η αποτελεσματική άσκηση δημοσιονομικής πολιτικής απαιτεί μείωση των φόρων, αύξηση των κρατικών δαπανών ή και τα δύο (Bade & Parkin, 2011).

Η νομισματική πολιτική περιλαμβάνει αλλαγές στην προσφορά χρήματος και στα επιτόκια για την επέκταση της οικονομίας και την καταπολέμηση της ανεργίας, πάλι από την πλευρά της ζήτησης. Η αύξηση της προσφοράς χρήματος οδηγεί σε μείωση των επιτοκίων. Με χαμηλότερα επιτόκια οι επιχειρήσεις θα αύξαναν τις επενδυτικές τους δαπάνες, αφού τα έργα τους θα γίνονται περισσότερο οικονομικά εφικτά, καθώς μια επιχείρηση θα επενδύσει σε ένα έργο εάν η εσωτερική της απόδοση είναι μεγαλύτερη από το κόστος της αύξησης των κεφαλαίων. Επίσης, οι καταναλωτικές δαπάνες είναι πιθανό να αυξηθούν καθώς τα επιτόκια πέφτουν: το τρέχον εισόδημα που δαπανάται επίσης θα αυξηθεί, καθώς η αποταμίευση είναι

λιγότερο επικερδής με χαμηλότερα ποσοστά και οι καταναλωτές είναι περισσότερο πρόθυμοι να δανειστούν όταν τα επιτόκια είναι χαμηλά. Η μείωση των επιτοκίων θα οδηγούσε σε περισσότερες δαπάνες από καταναλωτές και επιχειρήσεις, αυξάνοντας έτσι τη συνολική ζήτηση, αναγκάζοντας τις επιχειρήσεις να επεκταθούν και να προσλάβουν περισσότερους εργαζόμενους. Έτσι, για τη μείωση του ποσοστού ανεργίας, η νομισματική πολιτική απαιτεί αύξηση της προσφοράς χρήματος και μείωση των επιτοκίων (Bade & Parkin, 2011).

Οι οικονομολόγοι από την πλευρά της προσφοράς υποστηρίζουν ότι η κυβερνητική πολιτική θα πρέπει κάνουν αλλαγές για να ενισχύσουν την ικανότητα των επιχειρήσεων να αυξάνουν την παραγωγή και έτσι να αυξάνουν τις θέσεις εργασίας. Αυτές οι αλλαγές περιλαμβάνουν τη μείωση των φορολογικών συντελεστών για τις επιχειρήσεις, τη μείωση ή την εξάλειψη των κανονισμών που αυξάνουν το επιχειρηματικό κόστος και μείωση των δαπανών και του δανεισμού από την κυβέρνηση (ώστε να δημιουργηθεί περισσότερος χώρος για τις ιδιωτικές δαπάνες και δανεισμό) (Bade & Parkin, 2011).

Είναι προφανές ότι η δημιουργία θέσεων εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα σε εθνικό επίπεδο, καθώς οι άνεργοι εργαζόμενοι αγωνίζονται να βρουν θέσεις εργασίας. Τα επίσημα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας βοηθούν τα άτομα που αναζητούν εργασία να συνδεθούν με τους εργοδότες καθώς και να αποκτήσουν δεξιότητες, γνώσεις και κατάρτιση που θα τους βοηθήσει να βρουν δουλειά (Shipps & Howard, 2013).

Τα προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας μπορούν να προέρχονται απευθείας από ιδιωτικές επιχειρήσεις ή από κυβερνητικά προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας. Η κυβέρνηση λαμβάνει επιθετικά μέτρα για να βοηθήσει στη μείωση της ανεργίας μέσω κρατικών προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων εργασίας. Υπάρχουν πολλά διαφορετικά προγράμματα που εξυπηρετούν διαφορετικές ανάγκες και απαιτήσεις που υπάρχουν εδώ και αρκετά χρόνια. Υπάρχουν επίσης ορισμένα κρατικά προγράμματα που δημιουργούν θέσεις εργασίας για ανέργους (Shipps & Howard, 2013).

3.6. Διεθνής μετανάστευση

Το φαινόμενο του 'brain drain' έχει αποκτήσει αρκετή κάλυψη τα τελευταία χρόνια από τα ΜΜΕ στις συζητήσεις σχετικά με την ανεργία και το εργατικό δυναμικό. Η βραχυπρόθεσμη διεθνής μετανάστευση μπορεί να οδηγήσει σε «μορφωμένη ανεργία» και σε υπερεκπαίδευση, καθώς και σε διαρροή πολύτιμου εργατικού δυναμικού (Azariadis & Drazen, 1990).

Άλλες τρεις πιθανές αρνητικές βραχυπρόθεσμες συνέπειες είναι πρώτον, η μείωση του «αποθέματος» των περισσότερο μορφωμένων ατόμων στην χώρα, γεγονός το οποίο με τη σειρά του μειώνει το μέσο εισόδημα. Δεύτερον, τα άτομα που συμπληρώνουν περαιτέρω χρόνια εκπαίδευσης και για αυτό το λόγο αργούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, καταλήγουν άνεργοι, και έτσι η παραγωγή εργασίας συρρικνώνεται συνολικά. Τρίτον, αφού η πιθανότητα μετανάστευσης οδηγεί τα άτομα σε μια αναπτυσσόμενη χώρα να αποκτήσουν τριτοβάθμια εκπαίδευση, όταν ορισμένα από αυτά τα άτομα καταλήγουν να παραμένουν στη χώρα, τα οφέλη από την εκπαίδευσή τους μπορεί να είναι μικρότερα από το κόστος της (Fan & Stark, 2007).

Κεφάλαιο Τέσσερα -Μέτρηση της Ανεργίας

Τα στατιστικά στοιχεία του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, της απασχόλησης, της ανεργίας και της υποαπασχόλησης εξυπηρετούν μια μεγάλη ποικιλία σκοπών. Παρέχουν μέτρα προσφοράς της εργασίας, των εισροών, πληροφορίες για τη δομή της απασχόλησης και τον βαθμό στον οποίο ο διαθέσιμος χρόνος εργασίας και οι ανθρώπινοι πόροι αξιοποιούνται πραγματικά ή όχι. Τέτοιες πληροφορίες είναι απαραίτητες για τον σχεδιασμό και τη διαμόρφωση πολιτικών για την ανάπτυξη μακροοικονομικών και ανθρώπινων πόρων. Όταν συλλέγονται σε διαφορετικά χρονικά σημεία, τα δεδομένα παρέχουν τη βάση για την παρακολούθηση των τρεχουσών τάσεων και αλλαγών στην αγορά εργασίας και τα επίπεδα απασχόλησης, τα οποία μπορούν να αναλυθούν σε σχέση με άλλα οικονομικά και κοινωνικά φαινόμενα ώστε να γίνει αξιολόγηση των μακροοικονομικών πολιτικών. Το ποσοστό ανεργίας, ειδικότερα, χρησιμοποιείται ευρέως ως συνολικός δείκτης της τρέχουσας απόδοσης της οικονομίας ενός έθνους (ILO, 2019).

Τα στατιστικά στοιχεία του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, της απασχόλησης, της ανεργίας και της υποαπασχόλησης αποτελούν επίσης ουσιαστική βάση για το σχεδιασμό και την αξιολόγηση των κυβερνητικών προγραμμάτων που έχουν στόχο τη δημιουργία θέσεων εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση, τη διατήρηση του εισοδήματος, τη μείωση της φτώχειας και άλλους κοινωνικούς στόχους. Η μέτρηση των σχέσεων μεταξύ απασχόλησης, εισοδήματος και άλλων κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών παρέχει πληροφορίες για την επάρκεια απασχόλησης διαφορετικών υποομάδων του πληθυσμού, τη ικανότητα δημιουργίας εισοδήματος διαφορετικών τύπων οικονομικών δραστηριοτήτων και τον αριθμό και τα χαρακτηριστικά των ατόμων που δεν μπορούν να εξασφαλίσουν την οικονομική τους ευημερία με βάση τις ευκαιρίες απασχόλησης που έχουν στη διάθεσή τους. Πληροφορίες για την απασχόληση και το εισόδημα, ομαδοποιημένες ανά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, επαγγέλματα και κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά, είναι επίσης αναγκαίες για συλλογικές διαπραγματεύσεις, για την αξιολόγηση των επιπτώσεων των πολιτικών μείωσης της φτώχειας σε διάφορες υποομάδες του πληθυσμού, και για την ανάλυση των εθνικών, φυλετικών ή ηλικιακών ανισοτήτων στις ευκαιρίες εργασίας με την πάροδο του χρόνου (European Commission, 2021).

Όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω, προκειμένου τα αποτελέσματα των ερευνών σχετικά με την απασχόληση και την ανεργία να είναι συγκρίσιμα μεταξύ των διαφορετικών χωρών, θα πρέπει να ακολουθούν τα ίδια πρότυπα.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) εκδίδει διεθνή πρότυπα για τα διάφορα θέματα των στατιστικών εργασίας. Αυτά τα πρότυπα ορίζονται από τη Διεθνή Διάσκεψη Εργατικών Στατιστολόγων (ICLS), η οποία συγκαλείται από τη ΔΟΕ περίπου κάθε πέντε χρόνια. Σκοπός των Διασκέψεων είναι η παροχή τεχνικών κατευθυντήριων γραμμών για την ανάπτυξη εθνικών στατιστικών εργασίας βάσει αποδεκτών ορισμών και μεθόδων, για την ενίσχυση της διεθνούς συγκρισιμότητας των στατιστικών για την εργασία και την προστασία των στατιστικών εργασίας έναντι της δημόσιας κριτικής και των πολιτικών παρεμβάσεων σε εθνικό επίπεδο (ILO, 2019).

Η ΕΛΣΤΑΤ, όπως αναφέρθηκε και στο κεφάλαιο ένα, εναρμονίζεται πλήρως με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα για την έρευνα εργασίας, η οποία με τη σειρά της εναρμονίζεται με τα πρότυπα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΕΛΣΤΑΤ, 2022).

Από το 2021 και έπειτα, έγιναν οι εξής αλλαγές στα πρότυπα του κανονισμού EU 2019/1700, αντανakλώντας σημαντικά διεθνή ζητήματα σχετικά με το θέμα της ανεργίας (Eurostat, 2021):

- Αλλαγές στην περιοδικότητα ορισμένων μεταβλητών (τριμηνιαία έναντι ετήσιας ή διετής)
- Προσθήκη μεταβλητών που σχετίζονται με τη μετανάστευση: χώρα γέννησης του πατέρα και της μητέρας (κάθε τρίμηνο), λόγος μετανάστευσης (κάθε δύο χρόνια).
- Εισαγωγή μεταβλητών σχετικά με την κατάσταση της υγείας και τους περιορισμούς στις εργασιακές δραστηριότητες (κάθε δύο χρόνια).
- Η συμμετοχή στην επίσημη και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση τους τελευταίους 12 μήνες συλλέγεται κάθε δύο χρόνια επιπλέον των τριμηνιαίων πληροφοριών σχετικά με τη συμμετοχή τις τέσσερις εβδομάδες πριν από τη συνέντευξη.
- Προστέθηκε μια ετήσια μεταβλητή σχετικά με την εργασιακή εμπειρία στο χώρο εργασίας ως μέρος του προγράμματος σπουδών πτυχίου εκπαίδευσης.
- Έχουν επίσης συμπεριληφθεί μεταβλητές για την οικονομικά εξαρτώμενη αυτοαπασχόληση (σε ετήσια βάση).
- Αντίθετα, ορισμένες μεταβλητές έχουν απορριφθεί λόγω της χαμηλότερης συνάφειάς τους για τους χρήστες (WSTAT1Y, STAPRO1Y, NACE1Y2D, COUNTR1Y, REGION1Y, MARSTAT, LOOKREAS, SEEKTYPE, PRESEEK, COURLEN, COURPURP, COURFILD, COURWORHINST, COURWORHIN).

Σημαντικές αλλαγές αφορούν επίσης τη μέτρηση της κατάστασης του εργατικού δυναμικού και την εναρμόνισή του μέσω της συμπερίληψης διαγραμμάτων ροής στον εκτελεστικό κανονισμό ΕΕ 2019/2240 της Επιτροπής. Η λειτουργικότητα των εννοιών της απασχόλησης, της ανεργίας και του εκτός εργατικού δυναμικού υπέστη τις ακόλουθες αλλαγές:

- ο πληθυσμός αναφοράς άλλαξε από άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω σε άτομα ηλικίας 15-89 ετών.
- Τα κριτήρια ταξινόμησης των απουσιών από την εργασία έχουν εναρμονιστεί, ειδικά για άτομα σε γονική άδεια (εάν λαμβάνουν εισόδημα ή επιδόματα που σχετίζονται με την εργασία ή εάν η άδειά τους αναμένεται να διαρκέσει 3 μήνες ή λιγότερο, υπολογίζονται ως μισθωτοί) και τους εποχιακούς εργαζόμενους (εκτός εποχής, ταξινομούνται ως μισθωτοί εάν εξακολουθούν να εκτελούν τακτικά καθήκοντα και καθήκοντα για τη δουλειά ή την επιχείρηση κατά τη διάρκεια της υπόλοιπης σεζόν). Κατά συνέπεια άτομα με εργασία ή επιχείρηση που προσωρινά δεν εργάζονται κατά τη διάρκεια της εβδομάδας αναφοράς, αλλά με ισχυρή προσκόλληση στη δουλειά τους εξακολουθούν να θεωρούνται ως απασχολούμενοι.
- τα άτομα που ασχολούνται με γεωργικές και αλιευτικές δραστηριότητες αποκλειστικά για ιδιοκατανάλωση δεν ταξινομούνται πλέον ως μισθωτοί.
- Πλέον μόνο οι μέθοδοι ενεργητικής αναζήτησης εξακολουθούν να λαμβάνονται υπόψη για μη μισθωτούς που θεωρούνται ότι αναζητούν εργασία (οι μέθοδοι παθητικής αναζήτησης εργασίας έχουν καταργηθεί).

Σημαντικές αλλαγές επήλθαν και σε άλλες μεταβλητές για να επιτευχθεί μια πιο ομοιόμορφη μέτρηση μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ και έτσι να επιτευχθούν πιο συγκρίσιμα αποτελέσματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο:

- για τη μέτρηση των πραγματικών ωρών εργασίας (σε τριμηνιαία βάση)
- για την επιμέτρηση του εισοδήματος από εργασία (σε ετήσια βάση)

Κεφάλαιο Πέντε -Παροχές Ανεργίας και Επιδόματα

5.1 Παροχές Ανεργίας και Επιδόματα στην Ε.Ε.

Οι πρώτες μορφές ασφάλισης ανεργίας προήλθαν από προσπάθειες των εργατικών συνδικάτων και των κοινωνιών να προσφέρουν αμοιβαία οφέλη μέσω ταμείων που χρηματοδοτούνται από εισφορές μελών. Τα βασικά στοιχεία αυτών των σχημάτων εξακολουθούν να βρίσκονται σε εθελοντικά επιδοτούμενα από το κράτος προγράμματα στη Δανία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία, που βασίζονται στην εθελοντική συμμετοχή, συχνά σε συνδυασμό με συνεισφορές σε ένα ταμείο

ασφάλισης ανεργίας. Ιστορικά, οι παροχές καταβάλλονταν ως συγκεκριμένου ύψους χρηματικά ποσά. Σήμερα, καταβάλλονται επίσης παροχές που σχετίζονται με τις αποδοχές, αν και συχνά επηρεάζονται από τα σχετικά χαμηλά ανώτατα όρια αποδοχών για σκοπούς παροχών. Το κράτος ασκεί ρυθμιστικό και εποπτικό ρόλο, αλλά συχνά συμβάλλει στη χρηματοδότηση των παροχών μέσω κρατικών επιδοτήσεων, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και υψηλής ανεργίας.

Το δικαίωμα συμμετοχής σε στοχευμένα προγράμματα πρόνοιας βασίζεται σε κριτήρια για την εκτίμηση της ανάγκης των συμμετεχόντων, ενώ το ποσό των παροχών είναι γενικά χαμηλό σε σχέση με το μέσο μισθό, αλλά μπορεί ανάλογα τη χώρα να παρέχεται για μεγάλο χρονικό διάστημα. Στα κράτη μέλη της ΕΕ, τα προγράμματα πρόνοιας χρησιμοποιούνται συνήθως για να συμπληρώσουν την τακτική ασφάλιση και τα επιδόματα ανεργίας και καταβάλλονται κατά κανόνα σε όσους έχουν εξαντλήσει το δικαίωμά τους στην πρώτη κατηγορία επιδομάτων ή δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για τακτικά επιδόματα ασφάλισης ανεργίας για παράδειγμα λόγω ασθενούς προσκόλλησης στην αγορά εργασίας.

Ορισμένες χώρες της ΕΕ διαθέτουν υποχρεωτικά προγράμματα ασφάλισης ανεργίας. Εδώ είναι χρήσιμο να κάνουμε μια διάκριση μεταξύ κρατικών κορπορατιστικών/συντηρητικών και ολοκληρωμένων συστημάτων. Πολλές χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης διαθέτουν κρατικά προγράμματα ασφάλισης ανέργων, τα οποία μπορεί να θεωρηθούν ως παραλλαγή της υποχρεωτικής ασφάλισης. Τα συστήματα χαρακτηρίζονται από νομική προστασία εισοδήματος που διαχωρίζεται κατά μήκος των επαγγελματικών γραμμών. Τα κρατικά προγράμματα ασφάλισης ανεργίας είναι διοικούνται από κοινού από εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων. Τα ποσοστά συνεισφοράς είναι τα ίδια για όλες τις ομάδες εργαζομένων στα περισσότερα κρατικά προγράμματα ασφάλισης ανεργίας, αν και ορισμένες χώρες διαφέρουν από αυτό το γενικό πρότυπο. Το ολοκληρωμένο βασικό μοντέλο ασφάλισης βασίζεται στην εθελοντική συμμετοχή, και συνδέεται με πιο ευρεία κάλυψη λόγω της συμπερίληψης όλων των ειδών των εργαζομένων, αν και η δυνατότητα συμμετοχής μερικές φορές εξαρτάται από την περίοδο εισφοράς και άλλες προϋποθέσεις (Esser, Ferrarini, Nelson, Palme & Sjöberg, 2013)

5.2 Παροχές Ανεργίας και Επιδόματα στην Ελλάδα

Η ενίσχυση στους ανέργους στην Ελλάδα παρέχεται κυρίως μέσω επιδόματος ανεργίας. Τα επιδόματα ανεργίας διαιρούνται στις εξής κατηγορίες (ΟΑΕΔ, χ.χ.):

- **Επίδομα ανεργίας:** χορηγείται από τον ΟΑΕΔ σε εργαζόμενους που έχουν ασφαλιστεί για τον κίνδυνο της ανεργίας και οι οποίοι απολύθηκαν ή έληξε η σύμβαση εργασίας τους, βρίσκονται εγγεγραμμένοι σε γραφείο ευρέσεως εργασίας και είναι διατεθειμένοι και ικανοί να εργαστούν. Η διάρκεια του επιδόματος ανεργίας είναι δυνατό να επεκταθεί για τους μεγαλύτερους σε ηλικία ανέργους.
- **Ειδικό Εποχικό βοήθημα:** χορηγείται σε κατηγορίες επαγγελματιών των οποίων οι δραστηριότητες χαρακτηρίζονται από «εποχικότητα» της απασχόλησης για το διάστημα που δεν μπορούν να ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα.
- **Επίδομα μακροχρονίως ανέργων:** Δικαιούχοι του επιδόματος μακροχρονίως ανέργων είναι Έλληνες υπήκοοι, καθώς και εκείνοι των κρατών - μελών της ΕΕ που είναι ασφαλισμένοι κατά της ανεργίας. Προϋπόθεση είναι να συμπληρώνουν πάνω των 12 μηνών ανεργίας, και να μην δικαιούνται πλέον το κανονικό επίδομα ανεργίας.
- **Ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στο Μητρώο Ανέργων:** εάν ο αιτών του επιδόματος ανεργίας δεν πληροί τις προϋποθέσεις και εφόσον είναι ασφαλισμένος για τουλάχιστον 60 ημέρες και παραμένει εγγεγραμμένος ως άνεργος για χρονική περίοδο 3 μηνών, τότε χορηγείται το επίδομα.
- **Ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη της επιδότησης λόγω ανεργίας:** όταν το επίδομα ανεργίας έχει λήξει και εφόσον ο αιτών δεν περιλαμβάνεται στις επαγγελματικές κατηγορίες που είναι «εποχικής» φύσης και εξακολουθεί να είναι άνεργος κατά τον επόμενο μήνα, χορηγείται το βοήθημα (εφάπαξ).

Στην Ελλάδα οι βασικές υποχρεώσεις που ισχύουν για τη διατήρηση του δικαιώματος λήψης των παροχών ανεργίας είναι η τακτική αυτοπρόσωπη εμφάνιση του ανέργου στον τοπικό Ο.Α.Ε.Δ. στα χρονικά διαστήματα που τίθενται από τον κανονισμό παροχών ασφάλισης του Οργανισμού, καθώς και η αποδοχή κατάλληλης προσφερόμενης από τον Οργανισμό θέσης εργασίας (ΟΑΕΔ, χ.χ.)

5.3 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα των παροχών ανεργίας

Πλεονεκτήματα

Τα επιδόματα που σχετίζονται με τα επιδόματα ανεργίας επηρεάζουν το σύνολο της κοινωνίας άμεσα ή έμμεσα. Αρχικά, τα επιδόματα ανεργίας παρέχουν περισσότερο εισόδημα στους άνεργους, μειώνοντας τη σχετική φτώχεια και βελτιώνοντας το βιοτικό επίπεδο (Zhang, 2018). Δεύτερον, τα επιδόματα ανεργίας παρέχουν υποστήριξη στην εύρεση της καλύτερης εργασίας. Εάν οι παροχές είναι χαμηλές, τότε οι άνεργοι αναγκάζονται να βρουν θέση εργασίας το συντομότερο δυνατό, παρότι η θέση αυτή μπορεί να μην είναι κατάλληλη για τις δεξιότητές τους. Τα υψηλότερα επιδόματα επιτρέπουν στους άνεργους να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο και να βρουν δουλειά που να ταιριάζει με τις δεξιότητές τους (Landais, 2015). Επιπλέον, τα χαμηλά επιδόματα ανεργίας θα μπορούσαν να τροφοδοτήσουν κοινωνική αναταραχή και να ενθαρρύνουν τους άνεργους να καταφεύγουν στο έγκλημα για να τους συμπληρώσουν το εισόδημά τους (Raphael & Winter-Ebmer, 2011). Τέλος, τα επιδόματα ανεργίας θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν υψηλότερους μισθούς ενθαρρύνοντας τις επιχειρήσεις να προσφέρουν υψηλότερους μισθούς ώστε το εργατικό δυναμικό να αποδεχτεί μία θέση εργασίας (Zhang, 2018).

Μειονεκτήματα

Εάν το ύψος των παροχών αυξηθεί πάρα πολύ, τότε μπορεί να υπάρχουν μικρά κίνητρα για τους εργαζόμενους να αναζητήσουν εργασία σε σχέση με την παρατεταμένη τους εξάρτηση από τα επιδόματα (Katz & Meyer, 1990). Προκειμένου να λύσουν το πρόβλημα, οι Hopenhayn και Nicolini (1997) προτείνουν ένα πρόγραμμα ασφάλισης ανεργίας που να περιλαμβάνει πληρωμές που μειώνονται προοδευτικά με την αύξηση της διάρκειας της ανεργίας. Προβλέπουν επίσης φόρο για κάθε άτομο μετά την επαναπρόσληψη, ανάλογα με το διάστημα που το άτομο είχε παραμείνει άνεργο.

Τα επιδόματα ανεργίας αντιπροσωπεύουν πραγματικό κόστος για τους εργοδότες, την πολιτεία και την ομοσπονδιακή κυβέρνηση. Οι εργοδότες βοηθούν στη χρηματοδότηση του προγράμματος, μαζί με τις εισφορές των εργαζομένων, και συνεχίζουν να πληρώνουν ένα μέρος των ασφάλιστρων ανεργίας για αυτούς τους

εργαζόμενους που απολύθηκαν. Η πολιτεία ή οι ομοσπονδιακοί φορείς μπορούν επίσης να επεκτείνουν τα επιδόματα ανεργίας πέρα από το παραδοσιακό χρονικό πλαίσιο των έξι μηνών, εξαντλώντας περαιτέρω τους κρατικούς και ομοσπονδιακούς πόρους (Solon, 1979).

Κεφάλαιο Έξι -Θεωρίες και Υποδείγματα για την Ανεργία

6.1 Η Νεοκλασική Θεωρία για την αγορά εργασίας

Η νεοκλασική θεωρία για την αγορά εργασίας στηρίζεται στη μικροοικονομική ανάλυση ώστε να εξηγήσει πώς καθορίζονται ο μισθός ισορροπίας και η ζητούμενη ποσότητα εργασίας για μία οικονομία, και θεωρεί ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί ως οποιαδήποτε άλλη αγορά, στην οποία το ανταλλάξιμο αγαθό είναι η εργασία (Χλέτσος, 1997).

Το υπόδειγμα βασίζεται σε δύο κύριες αρχές (McCann, 2002):

- Η συνάρτηση της ζήτησης εργασίας είναι μία συνάρτηση με αρνητική κλίση, καθώς σύμφωνα με τον νόμο της φθίνουσας οριακής παραγωγικότητας, το οριακό προϊόν της εργασίας μειώνεται όσο αυξάνεται η χρησιμοποιούμενη ποσότητα της εργασίας.
- Η προσφορά εργασίας είναι μία συνάρτηση με θετική κλίση, σε συνάρτηση με τον πραγματικό μισθό. Οι εργαζόμενοι, με βάση το ύψος του πραγματικού μισθού, λαμβάνουν αποφάσεις για τις ώρες εργασίας που θα προσφέρουν, το επίπεδο εισοδήματος που θα κερδίσουν, καθώς και τα αγαθά και τις υπηρεσίες που επιθυμούν να καταναλώσουν.

Ο μισθός ισορροπίας της οικονομίας επομένως προκύπτει μέσα από τις προαναφερθείσες εξισώσεις για την προσφορά και τη ζήτηση. Εφόσον ο μισθός ισορροπίας επιτευχθεί, δεν θα υπάρχει ούτε πλεονάζον εργατικό δυναμικό, αλλά ούτε και έλλειψη. Εάν όμως οι μισθοί είναι υψηλότεροι, του μισθού ισορροπίας, τότε δημιουργείται ανεργία. Για το λόγο αυτό, οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι θεωρούν την ανεργία εκούσια, γιατί, όπως υποστηρίζουν, οι εργαζόμενοι αρνούνται

να προσφέρουν την εργασία τους σε αντάλλαγμα με τον προσφερόμενο μισθό (Παλυβός & Χλέτσος, 2006).

Οι λύσεις τις οποίες προτείνει η νεοκλασική θεωρία έχουν ως στόχο τη δημιουργία συνθηκών τέλειου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, δεν είναι πάντα εφικτή η μείωση των μισθών στο επίπεδο ισορροπίας, για τους ακόλουθους λόγους (Πολύζος, 2011):

- Ύπαρξη συνδικάτων και συλλογικών συμβάσεων που διαπραγματεύονται υψηλότερα επίπεδα μισθών
- Θέσπιση ρυθμίσεων για τα όρια του κατώτατου μισθού
- Χορήγηση επιδομάτων από το κράτος σε ομάδες ανέργων και αέργων

6.2 Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Scultz, 1961; Becker, 1993; Mincer, 1974) παρουσιάζει το ανθρώπινο κεφάλαιο ως μια δημόσια και ιδιωτική επενδυτική απόφαση για τις κυβερνήσεις και τα άτομα.

Ως δημόσια επένδυση, το θεμελιώδες επιχείρημα είναι ότι η επένδυση στην εκπαίδευση οδηγεί σε οικονομική ανάπτυξη μέσω αυξημένης παραγωγικότητας, κοινωνικής σταθερότητας και υγιεινότερου τρόπου ζωής. Από την άλλη πλευρά, ως ιδιωτική επενδυτική επιλογή, η επένδυση στην εκπαίδευση οδηγεί σε αυξημένα κέρδη εφ' όρου ζωής για όσους έχουν περισσότερα χρόνια εκπαίδευσης, πρόσβαση σε καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας, μειωμένο χρόνο παραμονής στην αγορά ανεργίας και ταχύτερες μεταβάσεις σε βελτιωμένες προοπτικές σταδιοδρομίας (Wahrenburg και Weldi, 2007).

Στο πλαίσιο των σύγχρονων αγορών εργασίας, ωστόσο, τα στοιχεία δεν υποστηρίζουν πάντα πλήρως αυτούς τους ισχυρισμούς. Για παράδειγμα, υπάρχουν ανισορροπίες και ασυνέπειες που σχετίζονται με τις αποδόσεις των επενδύσεων στην ΑΕ. Ο Psaharopoulos (1994), για παράδειγμα, εντοπίζει τέτοιες ανισορροπίες και ασυνέπειες σε τομείς φύλου, πτυχίων και θεμάτων που μελετήθηκαν, καθώς και στα επίπεδα των προσόντων που αποκτήθηκαν μεταξύ άλλων. Επιπλέον, η αγορά εργασίας δεν συμπεριφέρεται πάντα με δίκαιο τρόπο. Για παράδειγμα, αν και

υπάρχουν ορισμένα στοιχεία που δείχνουν ότι όσοι έχουν υψηλότερα προσόντα και όσοι έχουν περάσει περισσότερα χρόνια στην εκπαίδευση τείνουν να συγκεντρώνουν υψηλότερα κέρδη κατά τη διάρκεια της ζωής τους, υπάρχουν πολύ λιγότερα στοιχεία που δείχνουν ότι η επένδυση σε ένα πρόγραμμα σπουδών υψηλής τιμής προσφέρει υψηλότερες οικονομικές αποδόσεις στους αποφοίτους (Nagler, 2007).

6.3 Το υπόδειγμα αποδοτικού μισθού

Οι θεωρίες αποδοτικού μισθού υποστηρίζουν ότι η απάντηση σχετικά με το ερώτημα της ανεργίας μπορεί να βρίσκεται στα αρνητικά αποτελέσματα κινήτρων που σχετίζονται με τους χαμηλούς μισθούς. Η βασική υπόθεση του υποδείγματος αποδοτικού μισθού δηλώνει ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων εξαρτάται θετικά από το μισθό τους. Εάν ισχύει αυτό, οι εταιρείες μπορεί να θεωρήσουν προσοδοφόρο να πληρώνουν μισθούς που υπερβαίνουν τα μεγέθη της αγοράς. Αυτό είναι δυνατό επειδή ο μισθός που ελαχιστοποιεί το κόστος εργασίας μιας επιχείρησης ανά απόδοση μονάδας εργασίας μπορεί να μην είναι ο μισθός που επικρατεί στην αγορά εργασίας (Katz, 1986)

Γενικά, οι εργοδότες μπορεί να είναι αρκετά απρόθυμοι να μειώσουν τους μισθούς, ακόμη και αν υπάρχει πλεονάζουσα προσφορά εργασίας, αφού η μείωση των μισθών μπορεί στην πραγματικότητα να μειώσει την παραγωγικότητα περισσότερο από την αναλογική αύξηση του κόστους εργασίας (Katz, 1986).

Τα πιθανά οφέλη για την επιχείρηση από υψηλότερους μισθούς: αυξημένο επίπεδο προσπάθειας και μειωμένη αποχή από τους εργαζομένους, χαμηλότερο κόστος κύκλου εργασιών, εργατικό δυναμικό υψηλότερης ποιότητας, βελτίωση του ηθικού, διευκόλυνση της ομαδικής εργασίας και μεγαλύτερα αισθήματα αφοσίωσης από τους εργαζόμενους στην επιχείρηση. Αυτά τα οικονομικά οφέλη για έναν εργοδότη έχουν από καιρό τονιστεί από θεσμικούς οικονομολόγους της εργασίας (Reynolds 1978).

Επιπλέον λόγοι για την παροχή υψηλότερων μισθών σχετίζονται με την παρουσία συνδικάτων ή την απειλή συλλογικής δράσης από εργάτες. Οι επιχειρήσεις μπορεί να θεωρούν κερδοφόρο να πληρώνουν υψηλότερα επίπεδα μισθών σε σχέση με

τους ανταγωνιστές τους στους συνδικαλισμένους εργάτες για τη διατήρηση της βιομηχανικής ειρήνης (Dickens, 1986).

Έχουν αναπτυχθεί διάφορα μοντέλα αποδοτικού μισθού. Μία βασική παραδοχή είναι ότι η σωματική υγεία ενός εργαζομένου και επομένως, η παραγωγικότητά του θεωρείται ότι εξαρτάται θετικά από τον πραγματικό μισθό του. Αυτή η διατύπωση προωθήθηκε από τον Leibenstein (1957) για να τονίσει το δεσμό μεταξύ των μισθών, της διατροφής και της υγείας σε λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες. Οι επιχειρήσεις, σε αυτό το πλαίσιο, αποκτούν υγιέστερους, πιο παραγωγικούς εργαζομένους εάν πληρώνουν υψηλότερους μισθούς. Ο Solow (1979) διατυπώνει ένα παρόμοιο μοντέλο για τις ανεπτυγμένες οικονομίες στις οποίες οι αυξημένοι μισθοί βελτιώνουν το ηθικό και επηρεάζουν έτσι άμεσα την παραγωγικότητα μέσω της αύξησης της προσπάθειας των εργαζομένων για παραγωγικότητα στην εργασία τους.

Ας θεωρήσουμε, σύμφωνα με την Yellen (1984) μια οικονομία με πανομοιότυπες, πλήρως ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, καθεμία από τις οποίες έχει μια βραχυπρόθεσμη παραγωγική λειτουργία της μορφής $Q = aF(e(w)L)$ όπου e είναι το επίπεδο προσπάθειας (ή απόδοσης) ενός εργάτη, L είναι ο αριθμός των εργαζομένων, w είναι ο πραγματικός μισθός, a είναι ένας συντελεστής παραγωγικότητας και Q είναι η έξοδος. Η τιμή της παραγωγής θεωρείται η μονάδα. Όλοι οι εργαζόμενοι υποτίθεται ότι έχουν την ίδια σχέση μισθού και παραγωγικότητας της μορφής $e(w)$ με $e' > 0$ και $e(0) \leq 0$, και την ελαστικότητα του $e(w)$ ως προς το w φθίνουσα.

Μια εταιρεία μεγιστοποίησης του κέρδους, ικανή να προσλάβει όλη την εργασία που θέλει με τον μισθό που επιλέγει να προσφέρει, λύνει το παρακάτω πρόβλημα:

$$\max_{w,L} aF(e(w)L) - wL \quad (1)$$

w, L

Η λύση στο πρόβλημα είναι:

$$e'(w^*) w^*/e(w^*) = 1 \quad (2)$$

και

$$e(w^*)aF'(e(w^*)L) = w^*. \quad (3)$$

Ο βέλτιστος μισθός w^* ικανοποιεί την προϋπόθεση ότι η ελαστικότητα της προσπάθειας σε σχέση με τον μισθό είναι ίση με τη μονάδα. Ο μισθός w^* είναι γνωστός ως αποδοτικός μισθός δεδομένου ότι ελαχιστοποιεί το μισθολογικό κόστος ανά μονάδα απόδοσης εργασίας. Κάθε εταιρεία προσλαμβάνει εργατικό δυναμικό μέχρι το σημείο όπου το οριακό προϊόν της ισούται με w^* .

Εάν η συνολική ζήτηση για εργασία υπολείπεται της συνολικής προσφοράς εργασίας σε w^* , η ισορροπία θα συνεπάγεται ακούσια ανεργία. Οι εργαζόμενοι θα προτιμούν να εργάζονται σε w^* παρά να είναι άνεργοι, αλλά οι επιχειρήσεις δεν θα έχουν κανένα κίνητρο να τους προσλάβουν με αυτόν τον μισθό ή να τους προσλάβουν με χαμηλότερους μισθούς. Αυτή η απλή εκδοχή της υπόθεσης του μισθού αποδοτικότητας μπορεί να εξηγεί την ισορροπία ακούσιας ανεργίας. Η ακαμψία των πραγματικών μισθών επίσης προκύπτει σε αυτό το μοντέλο. Αλλαγές στη σχετική τιμή της επιχείρησης ή της παραγωγικότητας (μετατοπίσεις στο α) δεν επηρεάζουν τον μισθό αποδοτικότητας w^* , αλλά οδηγούν σε μεταβολές στο επίπεδο απασχόλησης.

6.4 Το υπόδειγμα Shapiro-Stiglitz

Οι Shapiro και Stiglitz (1984) εισήγαγαν την ιδέα ότι είναι δαπανηρό για μια επιχείρηση να παρακολουθεί τους εργαζομένους της. Ως εκ τούτου, η εταιρεία θα πληρώσει αποδοτικό μισθό για να αποτρέψει τη φυγοπονία (shirking) των εργαζομένων. Αντί για τη μη γραμμική συνάρτηση χρησιμότητας του εργάτη που υπονοείται στη SEW, οι Shapiro & Stiglitz χρησιμοποίησαν μια πιο εύχρηστη συνάρτηση χρησιμότητας με τη μορφή του $U^*(w, \lambda) = w - \lambda$ με το w να αντιπροσωπεύει το μισθό και το λ την προσπάθεια. Αυτό το $U^*(w, \lambda)$ έχει σταθερή οριακή χρησιμότητα (MU) ως προς το εισόδημα.

Όταν επιτευχθεί η πλήρης απασχόληση, εάν ένας εργαζόμενος απολυθεί, βρίσκει αυτόματα την επόμενη δουλειά του σύντομα. Υπό τις περιστάσεις αυτές, δεν χρειάζεται να καταβάλει προσπάθεια στη δουλειά του, και έτσι η πλήρης απασχόληση παρακινεί αναγκαστικά έναν εργαζόμενο να φυγοπονεί, υπό τον όρο ότι είναι ευχαριστημένος με την αποφυγή στη δουλειά του. Δεδομένου ότι η

φυγοπονία μειώνει την παραγωγικότητα μιας επιχείρησης, η επιχείρηση πρέπει να προσφέρει στους εργαζομένους της υψηλότερους μισθούς για να την εξαλείψει. Στη συνέχεια, όλες οι επιχειρήσεις προσπαθούν να εξαλείψουν τα φαινόμενα φυγοπονίας, γεγονός το οποίο ανεβάζει τους μέσους μισθούς και μειώνει την απασχόληση. Ως εκ τούτου, οι ονομαστικοί μισθοί τείνουν να εμφανίζουν πτωτική ακαμψία. Σε κατάσταση ισορροπίας, όλες οι επιχειρήσεις πληρώνουν τον ίδιο μισθό πάνω από την ισορροπία της αγοράς, και η ανεργία καθιστά δαπανηρή την απώλεια θέσεων εργασίας, και έτσι η ανεργία χρησιμεύει ως μηχανισμός πειθαρχίας των εργαζομένων. Ένας άνεργος δεν μπορεί να πείσει έναν εργοδότη να εργάζεται με μισθό χαμηλότερο από τον μισθό ισορροπίας, επειδή ο ιδιοκτήτης ανησυχεί ότι η αποφυγή εμφανίζεται μετά την πρόσληψή του. Ως αποτέλεσμα, η ανεργία γίνεται ακούσια και οι εργαζόμενοι παρακινούνται να εργαστούν πιο σκληρά, φοβούμενοι την πιθανότητα ανεργίας.

Το μοντέλο έχει ως εξής (Romer, 2012):

Βασικό Μοντέλο

Η οικονομία αποτελείται από μεγάλο αριθμό εργαζομένων, L , και μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων, N . Οι εργαζόμενοι έχουν στόχο μεγιστοποιούν τις προσδοκώμενες χρησιμότητές τους και οι επιχειρήσεις να μεγιστοποιήσουν τα αναμενόμενα κέρδη τους. Το μοντέλο ισχύει σε χρονικό συνεχές για σταθερές καταστάσεις.

Η συνάρτηση χρησιμότητας ενός εργαζόμενου εκφράζεται από τη σχέση:

$$U = \int_{t=0}^{\infty} e^{-\rho t} u(t) dt, \quad \rho > 0.$$

Το $u(t)$ είναι η στιγμιαία χρησιμότητα τη στιγμή t και το ρ είναι το προεξοφλητικό επιτόκιο. Η στιγμιαία χρησιμότητα είναι:

$$u(t) = \begin{cases} w(t) - e(t) & \text{εάν το άτομο εργάζεται} \\ 0 & \text{εάν είναι άνεργο} \end{cases}$$

w είναι ο μισθός και e είναι η προσπάθεια του εργαζόμενου. Υπάρχουν μόνο δύο πιθανά επίπεδα προσπάθειας, $e = 0$ και $e = e$. Έτσι ανά πάσα στιγμή ένας εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται σε μία από τις ακόλουθες τρεις καταστάσεις: 1.

Απασχολούμενος που καταβάλλει προσπάθεια (συμβολίζεται με E), απασχολούμενος που δεν καταβάλλει προσπάθεια (συμβολίζεται με το γράμμα S , από τη λέξη Shirking), ή άνεργος (συμβολίζεται U). Βασικό συστατικό του μοντέλου είναι οι υποθέσεις του σχετικά με τη μετάβαση των εργαζομένων μεταξύ των τριών καταστάσεων. Πρώτον, υπάρχει ένας εξωγενής ρυθμός στον οποίο λήγει η απασχόληση σε μία θέση εργασίας. Συγκεκριμένα, εάν ένας εργαζόμενος αρχίσει να εργάζεται σε μια θέση εργασίας τη στιγμή, t_0 (και αν ο εργάτης καταβάλλει προσπάθεια), η πιθανότητα ο εργάτης να απασχολείται ακόμη στην ίδια θέση σε κάποιο μεταγενέστερο χρόνο, t , είναι:

$$P(t) = e^{-b(t-t_0)}, \quad b > 0.$$

Η παραπάνω εξίσωση υποθέτει ότι το $P(t+\tau)/P(t)$ ισούται με $e^{-b\tau}$, και επομένως ότι είναι ανεξάρτητο του t : εάν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε κάποια χρονική στιγμή, η πιθανότητα να εξακολουθεί να απασχολείται σε χρόνος τ αργότερα είναι $e^{-b\tau}$ ανεξάρτητα από το πόσο χρόνο απασχολείται ο εργαζόμενος. Δηλαδή θεωρούμε ότι ο χρόνος απασχόλησης σε μία δεδομένη θέση εργασίας ακολουθεί μία κατανομή Poisson, γεγονός που απλοποιεί την ανάλυση καθώς δεν χρειάζεται πλέον να λαμβάνει κανείς υπόψη το χρόνο απασχόλησης κάθε εργαζομένου σε μία θέση εργασίας.

Η δεύτερη υπόθεση σχετικά με τις μεταβάσεις των εργαζομένων μεταξύ των τριών καταστάσεων είναι ότι ο εντοπισμός των εργαζομένων που υπεκφεύγουν από την εργασία τους ακολουθεί επίσης την κατανομή Poisson. Συγκεκριμένα, η ανίχνευση γίνεται με πιθανότητα q ανά μονάδα χρόνου, η πιθανότητα q είναι εξωγενής και η ανίχνευση είναι ανεξάρτητη από το χρόνο παραμονής σε μία θέση εργασίας. Οι εργαζόμενοι που πιάνονται να υπεκφεύγουν απολύονται. Έτσι, εάν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε μία θέση εργασίας αλλά υπεκφεύγει, η πιθανότητα να εργάζεται ακόμα σε εκείνη τη θέση χρόνο τ αργότερα είναι $e^{-q\tau}$ (η πιθανότητα ο εργαζόμενος να μην έχει πιαστεί και απολυθεί) επί $e^{-b\tau}$ (η πιθανότητα ότι η σύμβαση εργασίας του δεν έχει τερματιστεί εξωγενώς).

Τρίτον, οι άνεργοι εργαζόμενοι βρίσκουν απασχόληση με ρυθμό a ανά μονάδα χρόνου. Κάθε εργαζόμενος θεωρεί τον ρυθμό a ως δεδομένο. Στο σύνολο της

οικονομίας όμως το α προσδιορίζεται ενδογενώς. Όταν οι εταιρείες θέλουν να προσλάβουν εργαζομένους, επιλέγουν εργαζόμενους τυχαία από τη δεξαμενή των ανέργων. Έτσι καθορίζεται το α από τον ρυθμό με τον οποίο προσλαμβάνουν οι επιχειρήσεις (που καθορίζεται από τον αριθμό των απασχολούμενων εργαζομένων και τον ρυθμό με τον οποίο αδειάζουν οι θέσεις εργασίας) και ο αριθμός των ανέργων εργαζομένων. Επειδή οι εργαζόμενοι είναι πανομοιότυποι, η πιθανότητα εύρεσης εργασίας δεν εξαρτάται από το πώς οι εργαζόμενοι μένουν άνεργοι ή από τον πόσο καιρό είναι άνεργοι.

Η συμπεριφορά των εταιρειών είναι ξεκάθαρη. Τα κέρδη μιας επιχείρησης στο t είναι:

$$\pi(t) = F(\bar{e}L(t)) - w(t)[L(t) + S(t)], \quad F'(\bullet) > 0, \quad F''(\bullet) < 0,$$

όπου L είναι ο αριθμός των εργαζομένων που καταβάλλουν προσπάθεια και S είναι ο αριθμός που υπεκφεύγει. Το πρόβλημα που αντιμετωπίζει η εταιρεία είναι να ρυθμίσει επαρκώς το ύψος του w σε αρκετά υψηλά επίπεδα ώστε οι εργαζόμενοι της να μην υπεκφεύγουν και να επιλέξουν το L . Επειδή οι αποφάσεις της εταιρείας σε οποιαδήποτε ημερομηνία επηρεάζουν τα κέρδη μόνο σε εκείνη την ημερομηνία, δεν χρειάζεται να αναλυθεί η παρούσα αξία των κερδών: η επιχείρηση επιλέγει w και L κάθε στιγμή ώστε να μεγιστοποιήσει τη στιγμιαία ροή κερδών.

Η τελική υπόθεση του μοντέλου είναι ότι:

$$\bar{e}F'(\bar{e}\bar{L}/N) > \bar{e}, \quad \text{ή} \quad F'(\bar{e}\bar{L}/N) > 1.$$

Αυτό προϋποθέτει ότι εάν κάθε επιχείρηση προσλαμβάνει το $1/N$ του εργατικού δυναμικού, το οριακό προϊόν της εργασίας υπερβαίνει το κόστος της προσπάθειας. Έτσι ελλείψει ατελής παρακολούθησης, υπάρχει πλήρης απασχόληση.

Οι τρεις καταστάσεις απασχόλησης

Για να προκύψουν τα V_E , V_S και V_U , δεν είναι απαραίτητο να αναλυθούν οι διάφορες διαδρομές που μπορεί να ακολουθήσει ένας εργαζόμενος στο άπειρο μέλλον. Αντίθετα μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε δυναμικό προγραμματισμό. Η κεντρική ιδέα του δυναμικού προγραμματισμού είναι να εξεταστεί μόνο ένα

σύντομο χρονικό διάστημα και να χρησιμοποιηθούν οι αξίες των διάφορων καταστάσεων για να συνοψιστεί η αξία στο τέλος του διαστήματος.

Ας θεωρήσουμε έναν εργαζόμενο που απασχολείται και καταβάλλει προσπάθεια τη χρονική στιγμή 0. Ας υποθέσουμε ότι ο χρόνος χωρίζεται προσωρινά σε διαστήματα μήκους t και ότι ένας εργαζόμενος που χάνει τη δουλειά του κατά τη διάρκεια ενός διαστήματος δεν μπορεί να αρχίσει να αναζητά νέα δουλειά μέχρι την αρχή του επόμενου διαστήματος. Έστω $V_E(\Delta t)$ και $V_U(\Delta t)$ υποδηλώνουν τις αξίες της απασχόλησης και της ανεργίας στην αρχή ενός διαστήματος σύμφωνα με αυτήν την υπόθεση. Σε κάποια στιγμή το Δt θα πλησιάσει το μηδέν. Όταν γίνει αυτό, ο περιορισμός ότι ένας εργαζόμενος που χάνει τη δουλειά του κατά τη διάρκεια ενός διαστήματος δεν μπορεί να βρει νέα δουλειά κατά τη διάρκεια του υπολοίπου αυτού του διαστήματος καθίσταται άσχετο. Έτσι το $V_E(\Delta t)$ θα πλησιάσει το V_E .

Εάν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε μια θέση εργασίας που πληρώνει μισθό w , το $V_E(\Delta t)$ δίνεται από:

$$V_E(\Delta t) = \int_{t=0}^{\Delta t} e^{-bt} e^{-\rho t} (w - \bar{e}) dt + e^{-\rho \Delta t} [e^{-b \Delta t} V_E(\Delta t) + (1 - e^{-b \Delta t}) V_U(\Delta t)].$$

Ο πρώτος όρος της παραπάνω εξίσωσης αντικατοπτρίζει τη χρησιμότητα κατά το διάστημα $(0, t)$. Η πιθανότητα ο εργάτης να εξακολουθεί να απασχολείται τη χρονική στιγμή t είναι e^{-bt} . Αν ο εργάτης απασχολείται, η χρησιμότητα ροής είναι $w - e$. Υπολογίζοντας την παρούσα αξία για χρόνο 0 αποδίδει μια αναμενόμενη συνεισφορά στην συνολική χρησιμότητα του εργαζόμενου κατά $e^{-(\rho+b)t} (w - e)$.

Ο δεύτερος όρος της εξίσωσης αντικατοπτρίζει τη χρησιμότητα μετά από t . Τη στιγμή t , ο εργάτης απασχολείται με πιθανότητα e^{-bt} και είναι άνεργος με πιθανότητα $1 - e^{-bt}$. Συνδυάζοντας αυτές τις πιθανότητες με τα V και υπολογίζοντας την παρούσα αξία των αποδόσεων προκύπτει ο δεύτερος όρος.

Η εξίσωση μπορεί να ξαναγραφτεί ως:

$$V_E(\Delta t) = \frac{1}{\rho + b} (1 - e^{-(\rho+b)\Delta t}) (w - \bar{e}) + e^{-\rho \Delta t} [e^{-b \Delta t} V_E(\Delta t) + (1 - e^{-b \Delta t}) V_U(\Delta t)].$$

Η επίλυση αυτής της έκφρασης για το $V_E \Delta(t)$ δίνει:

$$V_E(\Delta t) = \frac{1}{\rho + b}(w - \bar{e}) + \frac{1}{1 - e^{-(\rho+b)\Delta t}} e^{-\rho\Delta t} (1 - e^{-b\Delta t}) V_U(\Delta t).$$

Όπως περιγράφηκε παραπάνω, το V_E ισούται με το όριο του $V_E \Delta(t)$ καθώς το t πλησιάζει το μηδέν. (Ομοίως, η V_U ισούται με το όριο της $V_U \Delta(t)$ καθώς η t πλησιάζει το μηδέν.) Για να βρούμε αυτό το όριο, εφαρμόζουμε τον κανόνα του l'Hospital στην πιο πάνω εξίσωση, και προκύπτει:

$$V_E = \frac{1}{\rho + b} [(w - \bar{e}) + bV_U].$$

Αν αλλάξουμε τη θέση στα στοιχεία της εξίσωσης, προκύπτουν τα παρακάτω:

$$\rho V_E = (w - \bar{e}) - b(V_E - V_U).$$

$$\rho V_S = w - (b + q)(V_S - V_U).$$

Επειδή η ανταμοιβή από την εργασία ισούται με w ανά μονάδα χρόνου, ενώ οι απώλειες με $(b + q)(V_S - V_U)$ ανά μονάδα χρόνου.

Και τέλος

$$\rho V_U = a(V_E - V_U).$$

Διότι στην περίπτωση των ανέργων, η ανταμοιβή από την εργασία είναι 0, ενώ το αναμενόμενο κέρδος κεφαλαίου (υποθέτοντας ότι οι επιχειρήσεις πληρώνουν αρκετά υψηλούς μισθούς ώστε οι απασχολούμενοι εργαζόμενοι να καταβάλλουν προσπάθεια) είναι $a(V_E - V_U)$ ανά μονάδα χρόνου.

Συνάρτηση μη αποφυγής

Η εταιρεία πρέπει να πληρώσει αρκετά ώστε $V_E \geq V_S$. Άλλως οι εργαζόμενοι δεν ασκούν προσπάθεια και δεν παράγουν τίποτα. Ταυτόχρονα, αφού η προσπάθεια δεν μπορεί να ξεπεράσει το \bar{e} , δεν χρειάζεται η εταιρεία να καταβάλλει υψηλότερο μισθό από αυτόν που χρειάζεται ώστε να καταβληθεί η ελάχιστη προσπάθεια. Έτσι η εταιρεία επιλέγει το επίπεδο w έτσι ώστε το V_E να ισούται με το V_S :

$$V_E = V_S$$

Αντικαθιστώντας, προκύπτει:

$$(w - \bar{e}) - b(V_E - V_U) = w - (b + q)(V_E - V_U), \quad \text{ή} \quad V_E - V_U = \frac{\bar{e}}{q}.$$

Η εξίσωση παραπάνω υπονοεί ότι οι επιχειρήσεις θέτουν τους μισθούς αρκετά υψηλούς ώστε οι εργαζόμενοι να προτιμούν αυστηρά την απασχόληση από την ανεργία. Έτσι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ράντες. Το μέγεθος του πριμ αυξάνεται στο κόστος της προσπάθειας, ϵ , και τη μείωση της αποτελεσματικότητας των εταιρειών στον εντοπισμό shirkers, q . Το επόμενο βήμα είναι να βρούμε ποιος πρέπει να είναι ο μισθός για τη ράντα της απασχόλησης να ισούται με \bar{e}/q .

$$\rho(V_E - V_U) = (w - \bar{e}) - (a + b)(V_E - V_U).$$

Συνεπάγεται ότι για να ισούται το $V_E - V_U$ με \bar{e}/q , ο μισθός πρέπει να ικανοποιεί:

$$w = \bar{e} + (a + b + \rho)\frac{\bar{e}}{q}.$$

Έτσι, ο μισθός που απαιτείται για την πρόκληση προσπάθειας αυξάνεται όταν αυξάνονται: το κόστος της προσπάθειας (\bar{e}), η ευκολία εύρεσης εργασίας (α), το ποσοστό αποχώρησης από μία θέση εργασίας (β) και το προεξοφλητικό επιτόκιο (ρ) και μειώνεται όταν αυξάνεται η πιθανότητα ανιχνεύσεως shirkers (q).

Αποδεικνύεται ότι είναι πιο βολικό να εκφραστεί ο μισθός που απαιτείται για την πρόληψη της υπεκφυγής όσον αφορά την απασχόληση ανά επιχείρηση, L , παρά το ποσοστό με το οποίο οι άνεργοι βρίσκουν δουλειά, a . Για να αντικαταστήσουμε το a , χρησιμοποιούμε το γεγονός ότι, αφού η οικονομία βρίσκεται σε σταθερή κατάσταση, κινήσεις προς και από την ανεργία έρχονται σε ισορροπία. Ο αριθμός των εργαζομένων που μένουν άνεργοι ανά μονάδα χρόνου είναι N (ο αριθμός των επιχειρήσεων) επί L (ο αριθμός των εργαζομένων ανά επιχείρηση) επί b (το ποσοστό αποχώρησης από θέσεις εργασίας). Ο αριθμός των ανέργων που βρίσκουν εργασία είναι $L - NL$ επί a . Η εξίσωση αυτών των δύο ποσοτήτων αποδίδει:

$$a = \frac{NLb}{L - NL}.$$

Η παραπάνω εξίσωση υπονοεί ότι $a + b = \bar{L}b/(\bar{L} - NL)$. Με αντικατάσταση, προκύπτει:

$$w = \bar{e} + \left(\rho + \frac{\bar{L}}{\bar{L} - NL} b \right) \frac{\bar{e}}{q}$$

Η τελευταία εξίσωση είναι η συνθήκη μη υπεκφυγής. Δείχνει, ως συνάρτηση του επιπέδου απασχόλησης, το μισθό που πρέπει να πληρώσουν οι επιχειρήσεις για να παρακινήσουν τους εργαζόμενους να καταβάλλουν προσπάθεια. Όταν απασχολούνται περισσότεροι εργαζόμενοι, υπάρχουν λιγότεροι άνεργοι και περισσότεροι εργαζόμενοι που εγκαταλείπουν τις δουλειές τους. Έτσι είναι πιο εύκολο για τους άνεργους να βρουν δουλειά. Ο μισθός που απαιτείται για την αποτροπή της υπεκφυγής είναι επομένως μια αυξανόμενη συνάρτηση της απασχόλησης. Σε πλήρη απασχόληση, οι άνεργοι εργαζόμενοι βρίσκουν δουλειά αμέσως, και έτσι δεν υπάρχει κανένα κόστος απόλυσης και επομένως δεν υπάρχει μισθός που μπορεί να αποτρέψει το shirking.

Κεφάλαιο Επτά

7.1 Σύγκριση μεταξύ των διαφορετικών υποδειγμάτων

Οι έννοιες της απασχόλησης και της ανεργίας έχουν καταλάβει εξέχουσα θέση στις συζητήσεις σχετικά με την οικονομική θεωρία, αν και όπως είδαμε υπάρχουν διαφορές στην ερμηνεία και τη μοντελοποίηση αυτών των εννοιών.

Από τη νεοκλασική σκοπιά, η απασχόληση και η ανεργία αντιπροσωπεύουν εναλλακτικές χρήσεις του χρόνου των εργαζομένων. Θεωρητικά, οι εργαζόμενοι «επιλέγουν» αν δουλεύουν ή όχι και επίσης πόσο καιρό θα εργάζονται, με βάση τις (δεδομένες) προτιμήσεις τους και το επίπεδο των πραγματικών μισθών. Η άποψη αυτή θεωρεί πως δεν υπάρχει ακούσια ανεργία, και η ανεργία ισοδυναμεί με εθελοντική 'αναψυχή' όταν οι εργαζόμενοι κρίνουν ότι ο μισθός που θεωρούν δίκαιο δεν ικανοποιείται από τις διαθέσιμες προσφορές εργασίας και αντιπροσωπεύει μια επιθυμητή χρήση του χρόνου τους (δηλαδή, αποδίδει θετική οριακή χρησιμότητα).

Η θεωρία αυτή έχει υποστεί κριτικές, σε δύο κυρίως επίπεδα: αφενός, είναι προφανές ότι η οριακή χρησιμότητα του ελεύθερου χρόνου θα εξαρτηθεί από τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι περνούν πραγματικά τον ελεύθερο χρόνο τους. Το άτομο που λαμβάνει πληρωμές πρόνοιας ωστόσο αντιμετωπίζει το άγχος και την

ανησυχία να τα βγάλει πέρα μπορεί να έχει το ίδιο ποσό ελεύθερου χρόνου όπως ένα πλουσιότερο άτομο, αλλά η κατάσταση της ζωής του μπορεί να κριθεί ως σημαντικά κατώτερη σε ποιοτικό επίπεδο.

Η δεύτερη ένσταση αφορά την άποψη ότι η ανεργία είναι «δραστηριότητα ελεύθερου χρόνου». Γίνεται η υπόθεση ότι όλοι οι εργαζόμενοι θέλουν να εργάζονται όσο το δυνατόν λιγότερο λόγω των απολαύσεων του ελεύθερου χρόνου και ότι η αποχώρηση από αμειβόμενη εργασία με τον πραγματικό μισθό που εκκαθαρίζει την αγορά είναι μια «ελεύθερη επιλογή» των εργαζομένων. Η υπόθεση αυτή καταρρίπτεται από το γεγονός ότι η προοπτική απώλειας εργασίας αντιμετωπίζεται με φόβο και τρόμο από τους περισσότερους εργαζόμενους. Στον πραγματικό κόσμο, η ανεργία για την πλειοψηφία των ανθρώπων συνεπάγεται σημαντική απώλεια εισοδήματος και αποδοχή ενός πολύ μειωμένου βιοτικού επιπέδου. Φέρνει επίσης ένα βαρύ κοινωνικό και προσωπικό κόστος. Η κοινωνική θέση, για πολλούς ανθρώπους, συνδέεται με την εργασία τους, και η απώλεια εργασίας όχι μόνο οδηγεί σε διάβρωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων, αλλά και σε μείωση της αυτοεκτίμησης και σε αυξημένη πιθανότητα κοινωνικού αποκλεισμού (Spencer, 2006).

Το ερώτημα γιατί οι άνεργοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να διεκδικήσουν χαμηλότερους μισθούς σε σχέση με φαινομενικά συγκρίσιμους απασχολούμενους εργαζόμενους και να κερδίσουν έτσι θέσεις εργασίας προβληματίζει τους οικονομολόγους. Οι θεωρίες των αποδοτικών μισθών επιχειρούν να εξηγήσουν το φαινόμενο υποστηρίζοντας πως η απάντηση μπορεί να βρίσκεται στα αρνητικά αποτελέσματα κινήτρων των χαμηλών μισθών. Τα μοντέλα μισθών αποδοτικότητας της αγοράς εργασίας έχουν γίνει πολύ δημοφιλή την τελευταία δεκαετία λόγω της αποτυχίας της τυπικής θεωρίας να εξηγήσει τις επίμονες μισθολογικές διαφορές για τους εξίσου εξειδικευμένους εργάτες. Πλεονεκτήματα που προσφέρουν γενικά οι υψηλοί μισθοί είναι ότι να μειώνουν την αποχώρηση από τις θέσεις εργασίας, αποτρέπουν την εκμετάλλευση των εργαζομένων και την ανάγκη για συλλογική δράση των σωματείων, προσελκύουν υπαλλήλους υψηλότερης ποιότητας και διευκολύνουν την καταβολή προσπάθειας δημιουργώντας αισθήματα ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων (Burki, 1995).

Απλές εκδοχές μοντέλων μισθών αποδοτικότητας μπορούν να εξηγήσουν την ακούσια ανεργία, τις κατακερματισμένες αγορές εργασίας για τον πρωτογενή τομέα απασχόλησης και τις μεγάλες διαφορές μεταξύ των επιχειρήσεων στους μισθούς που καταβάλλονται για εργαζόμενους με παρόμοια προσόντα. Κατάλληλα τροποποιημένα, αυτά τα μοντέλα μπορούν να εξηγήσουν πολλά από τα κύρια γεγονότα της συμπεριφοράς των αγορών εργασίας κατά τη διάρκεια των επιχειρηματικών κύκλων (Katz, 1986).

Η κύρια κριτική των μοντέλων μισθών αποδοτικότητας είναι το εάν οι μηχανισμοί σύνδεσης μπορούν να λύσουν τα προβλήματα της καταβολής προσπάθειας, αποχώρηση από τις θέσεις εργασίας και δυσμενών επιλογών με αποτελεσματικό τρόπο. Επιπλέον, οι πρωταρχικοί λόγοι για τη χρήση των μισθών αποδοτικότητας βασίζονται σε επιχειρήματα για την σύναψη μακροπρόθεσμων συμβάσεων και μακροχρόνιες δεσμεύσεις εργοδότη-εργαζομένου. Τέτοιες μακροχρόνιες σχέσεις εμφανίζονται αρκετά σημαντικές στον πρωτογενή τομέα της αγοράς εργασίας, όπου συνήθως εξετάζονται οι εκτιμήσεις για τους μισθούς αποτελεσματικότητας ως πιο σημαντικές. Αυτές οι μακροπρόθεσμες εξαρτήσεις βοηθούν στη διευκόλυνση της δέσμευσης μέσω της χρήσης μηχανισμών αναβολής πληρωμής. Είναι ένα ανοιχτό εμπειρικό ερώτημα εάν τα συστήματα μισθών και συντάξεων προϋπηρεσίας παρέχουν πλήρης δέσμευση ή αν είναι μόνο μερικές λύσεις που αφήνουν χώρο για αποτελεσματικούς μισθούς (Katz, 1986). Μία ακόμη βασική προβληματική είναι οι διαφορές μισθών μεταξύ διαφορετικών κλάδων της βιομηχανίας, οι οποίες δεν μπορούν πάντα να εξηγηθούν εμπειρικά βάσει των μοντέλων αποδοτικού μισθού (Fehr & Gächter, 2008).

Ο ρόλος της ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου στη μείωση της ανεργίας είναι μάλλον μία από τις θεωρίες που έχουν υποστεί τη μεγαλύτερη κριτική. Είναι αλήθεια ότι, τουλάχιστον θεωρητικά, η εκπαίδευση μπορεί να αυξήσει τις δεξιότητες, την προσαρμοστικότητα και την κινητικότητα των ατόμων, η οποία με τη σειρά της θα μειώσει την ανεργία και αυτό θα συμβάλλει τελικά στην ευημερία των ατόμων και της κοινωνίας. Ωστόσο, οι κριτικοί της θεωρίας (Coffield, 1999; Field, 2000) υποστηρίζουν ότι σε αντίθεση με τους στόχους της πολιτικής του κράτους πρόνοιας, ο κύριος στόχος των εκπαιδευτικών πολιτικών που καθοδηγούνται από

την οικονομία είναι να ρίξουν το βάρος στους ώμους των ανθρώπων και να περιμένουν από αυτούς να αναλάβουν δράση για τον εαυτό τους, μόνοι τους. Δηλαδή, ο απώτερος στόχος είναι να μειωθεί η οικονομική επιβάρυνση της κυβέρνησης (Field, 2000). Αυτή η προσέγγιση πηγάζει από τη νεοφιλελεύθερη αντίληψη που τείνει να βλέπει τα άτομα ως οικονομικούς παράγοντες και εστιάζει στο να δίνει τη δυνατότητα στους πολίτες να συνεισφέρουν στην παραγωγή αντί να στηρίζονται στο κράτος κοινωνικής πρόνοιας. Για το σκοπό αυτό, η νεοφιλελεύθερη προσέγγιση μετακινεί πόρους μακριά από τις λειτουργίες κοινωνικής πρόνοιας προς τις παραγωγικές λειτουργίες (Slaughter, Slaughter & Rhoades, 2004).

Ένας από τους τρόπους θετικής παρέμβασης στις συναρτήσεις της παραγωγικότητας είναι η αύξηση της ποιότητας εργασίας. Αυτό θέτει το ερώτημα σχετικά με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο αύξησης της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας. Η εκπαίδευση είναι η πιο ελκυστική απάντηση για πολλούς ερευνητές. Αυτή η απάντηση υποστηρίζεται σθεναρά από τη θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου γίνεται εύκολα αποδεκτή από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής. Ωστόσο, γίνεται προφανές πως υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός αποφοίτων πανεπιστημίου με υπερεκπαίδευση το οποίο απασχολείται σε χαμηλές θέσεις εργασίας (Groot & Maassen van den Brink, 2000). Ο πληθωρισμός στα ακαδημαϊκά πτυχία δεν έχει φέρει τα προβλεπόμενα οικονομικά αποτελέσματα ενώ δημιουργούνται υπερεκπαιδευμένα αλλά ανειδίκευτα ή υπερεκπαιδευμένα αλλά υποχρησιμοποιημένα άτομα που μετά βίας μπορούν να βρουν δουλειά.

Παρότι τα υποδείγματα μπορεί να έχουν επαληθευτεί υπό συνθήκες, κανένα δεν μπορεί να αναπαραστήσει πιστά τις συνθήκες της πραγματικής οικονομίας. Ο Solow (1980), σε μία κριτική του σχετικά με τις θεωρίες που σχετίζονται με την ανεργία, σχολίασε ότι 'είναι πιθανό' μία μακροοικονομική πολιτική για την καταπολέμηση της ανεργίας να είναι αποτελεσματική αν παρατηρούνται φαινόμενα ανισορροπίας της αγοράς, ή αν οι μισθοί είναι στάσιμοι, όμως επίσης και οι θεωρίες σχετικά με την ισορροπία της αγοράς μπορεί να είναι η σωστή απάντηση, αν και συνήθως απλά υποθέτουν αυτό που θέλουν να αποδείξουν.

Σε πρακτικό επίπεδο, οι θεωρίες της ανεργίας είναι πιθανό να μας υποδείξουν απλά τις σημαντικές μεταβλητές για την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης και τη

μείωση του ποσοστού ανεργίας. Αυτές οι μεταβλητές περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τις προσδοκίες για υψηλές πωλήσεις (ζήτηση) και ανάπτυξη, την παροχή φθηνών δανείων σε επιχειρήσεις, τις αυξήσεις στις εγχώριες πραγματικές ιδιωτικές και δημόσιες επενδύσεις, τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, η μείωση της οικονομικής και χρηματοοικονομικής αβεβαιότητας, η μετάβαση προς την ανταγωνιστική αγορά εργασίας, η μείωση των φόρων, η συνεχής αύξηση της παραγωγικότητας, η μείωση των τιμών των φυσικών εισροών όπως το πετρέλαιο και η παροχή πληροφόρησης για τις θέσεις εργασίας.

7.2 Η συνεισφορά του Χριστόφορου Πισσαρίδη

Ο Χριστόφορος Πισσαρίδης είναι Βρετανοκύπριος οικονομολόγος ο οποίος το 2010 έλαβε, από κοινού με τους Peter A. Diamond και Dale T. Mortensen, το Βραβείου Νόμπελ Οικονομικής επιστήμης για τη συνεισφορά του στη θεωρία της αναζήτησης τριβών και στη μακροοικονομία (The Nobel Prize Organization, χ.χ).

Το θεωρητικό πλαίσιο που αναπτύχθηκε συλλογικά από τους τρεις άνδρες, περιγράφει τη δραστηριότητα αναζήτησης των ανέργων, τις μεθόδους με τις οποίες οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν και διαμορφώνουν μισθούς και τα αποτελέσματα των οικονομικών πολιτικών και των ρυθμίσεων, και έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως στην ανάλυση της αγοράς εργασίας (Shimer, 2010)

Στο κλασικό μοντέλο προσφοράς και ζήτησης, η τιμή προσαρμόζεται για να εκκαθαρίσει την αγορά. Οι περισσότεροι οικονομολόγοι αναγνωρίζουν ότι ενώ το παράδειγμα προσφοράς-ζήτησης μερικές φορές λειτουργεί καλά, εντούτοις δεν καλύπτει σημαντικές πτυχές ορισμένων αγορών. Σε αυτές τις αγορές, οι αγοραστές και οι πωλητές πρέπει να αναζητήσουν κατάλληλους εμπορικούς συνεργάτες, και αυτή η διαδικασία μπορεί να απαιτήσει σημαντικό χρόνο και προσπάθεια. Αυτές οι «τριβές αναζήτησης» είναι ιδιαίτερα σημαντικές στην αγορά εργασίας. Οι άνεργοι αναζητούν δουλειά την ίδια στιγμή που οι επιχειρήσεις αναζητούν εργαζόμενους για την κάλυψη των κενών θέσεων. Μερικές φορές ένας εργαζόμενος κάνει αίτηση για μια δουλειά για την οποία είναι εξαιρετικός υποψήφιος, ωστόσο η εταιρεία έχει στο μεταξύ προσλάβει κάποιον άλλο για την πλήρωση της θέσης. Ομοίως, μερικές φορές μια επιχείρηση βρίσκει έναν καλό εργαζόμενο για την κενή θέση την οποία

επιθυμεί να στελεχώσει, αλλά διαπιστώνει πως έχει στο μεταξύ προσληφθεί κάπου αλλού. Η «υπερβάλλουσα προσφορά» (ανεργία) και «υπερβάλλουσα ζήτηση» (κενές θέσεις εργασίας) συνυπάρχουν σε αγορές με τριβές αναζήτησης, ακόμη και σε κανονικούς καιρούς (Pissarides, 2011).

Αντί να επικεντρώνονται στο ερώτημα γιατί οι εξίσου παραγωγικοί εργαζόμενοι αμείβονται με διαφορετικούς μισθούς, το μοντέλο ερευνά πόσο άμεσα λαμβάνουν προτάσεις πρόσληψης οι άνεργοι σε μία οικονομία. Υποθέτοντας πως όλες οι άλλες μεταβλητές μένουν ίδιες, όσο πιο άμεσα λαμβάνουν οι άνεργοι προσφορές εργασίας, τόσο χαμηλότερο θα είναι το ποσοστό ανεργίας (Pissarides, 1994). Το μοντέλο των τριών οικονομολόγων προσφέρει ένα πλαίσιο κατανόησης του πώς η κατάσταση της οικονομίας αλληλεπιδρά με τις εργασιακές πολιτικές της αγοράς για τον καθορισμό του ποσοστού της προσφοράς εργασίας.

Η απλούστερη εκδοχή του μοντέλου λειτουργεί ως εξής: Πρώτον, ο αριθμός των νέων προσλήψεων ανά μονάδα χρόνου εξαρτάται από τον αριθμό των ανέργων και των κενών θέσεων προς πλήρωση. Όσο είναι οι άνεργοι και οι κενές θέσεις, τόσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των ζευγαριών ανά μονάδα χρόνου. Το μοντέλο αναλαμβάνει μια συνάρτηση αντιστοίχισης, η οποία χαρτογραφεί τον αριθμό των ανέργων και τον αριθμό των κενών θέσεων στον ρυθμό με τον οποίο σχηματίζονται ζεύγη. Αυτή η συνάρτηση αντιστοίχισης είναι ένα «μαύρο κουτί» λόγω του γεγονότος ότι παρατίθενται τα δεδομένα για τον αριθμό των ανέργων και των κενών θέσεων και το ποσοστό αντιστοίχισης προκύπτει χωρίς καθορισμό των λεπτομερειών της διαδικασίας αντιστοίχισης. Η συνάρτηση αντιστοίχισης θεωρείται πως είναι έτσι δομημένη ώστε ο ρυθμός με τον οποίο οι άνεργοι λαμβάνουν προσφορές εργασίας εξαρτάται μόνο στην αναλογία των κενών θέσεων προς την ανεργία, δηλαδή στην «στενότητα της αγοράς εργασίας». Δεύτερον, η στενότητα της αγοράς εργασίας καθορίζεται από μια προϋπόθεση «ελεύθερης εισόδου», δηλαδή, οι επιχειρήσεις να δημοσιεύουν κενές θέσεις όσο το αναμενόμενο κέρδος από αυτή τη διαδικασία είναι θετικό (Mortensen & Pissarides, 1994)

Τέλος, το αναμενόμενο κέρδος που σχετίζεται με την ανακοίνωση μίας κενής θέσης εξαρτάται από τον μισθό που πρέπει να καταβληθεί μόλις καλυφθεί η κενή θέση αυτή. Λόγω των τριβών αναζήτησης που απαιτούνται για την αντιστοίχιση των

ατόμων που αναζητούν εργασία με τις κενές θέσεις, όταν ταιριάζουν ένας εργαζόμενος και μία επιχείρηση, υπάρχει ένα πλεονάσμα που καθορίζεται σε σχέση με την εναλλακτική της συνέχισης της αναζήτησης (Mortensen & Pissarides, 1994).

Η τυπική προσέγγιση είναι ο διαχωρισμός του πλεονάσματος μεταξύ του εργαζομένου και της επιχείρησης σύμφωνα με τον κανόνα διαπραγμάτευσης του Nash. Στην απλούστερη έκδοση του μοντέλου αυτού, όλοι οι εργαζόμενοι αμείβονται με τον ίδιο μισθό. Το βασικό μοντέλο λοιπόν εστιάζει στην εξήγηση του ρυθμού με τον οποίο οι άνεργοι δέχονται προσφορές εργασίας ενώ υποβαθμίζουν την πιθανότητα παρόμοιοι οι εργαζόμενοι να αμείβονται με διαφορετικούς μισθούς. Το μοντέλο DMP είναι ένα μοντέλο ισορροπίας μοντέλο με την έννοια ότι ενσωματώνει τόσο τη ζήτηση για εργασία (τη στενότητα της αγοράς εργασίας η οποία καθορίζεται από την προθυμία των εταιρειών να δημοσιεύσουν νέες κενές θέσεις) και την προσφορά εργασίας (ο μισθός που πρέπει να λάβει ένας άνεργος εργαζόμενος για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας εξαρτάται από τη στενότητα της αγοράς εργασίας και τον μισθό που είναι διαθέσιμος σε παρόμοιες θέσεις). Το μοντέλο δίνει ένα ποσοστό μισθού ισορροπίας, επίπεδο στενότητας της αγοράς εργασίας και το ποσοστό ανεργίας (Mortensen & Pissarides, 1999).

Αυτή η ισορροπία ή «φυσικός» ρυθμός της ανεργίας είναι σημαντική για την ανάλυση των πολιτικών της αγοράς εργασίας και η ξεκάθαρη δομή του μοντέλου DMP κατέστησε δυνατή την ενσωμάτωση των τριβών αναζήτησης της αγοράς εργασίας στη μακροοικονομική ανάλυση ανεργίας (Mortensen & Pissarides, 1999).

Ο Χριστόφορος Πισσαρίδης έχει επίσης συνεισφέρει πολλές προεκτάσεις του βασικού μοντέλου Diamond-Mortensen-Pissarides. Για παράδειγμα, η απλούστερη έκδοση του DMP μπορεί να εξηγήσει το μέσο χρόνο που χρειάζεται ένας άνεργος για να βρει εργασία αλλά η ανεργία εξαρτάται και από τον ρυθμό με τον οποίο οι εργαζόμενοι χάνουν την εργασία τους. Σε μια σημαντική εργασία του 1994, οι Mortensen και Pissarides επέκτειναν το βασικό μοντέλο ώστε να επιτρέψει τον ταυτόχρονο προσδιορισμό των ποσοστών δημιουργίας θέσεων εργασίας και καταστροφής θέσεων εργασίας να υπολογίζονται ταυτόχρονα. Αυτή η επέκταση είναι ιδιαίτερα σημαντική για την ανάλυση των πολιτικών της αγοράς εργασίας, όπως για παράδειγμα το κόστος απόλυσης. Τέτοιες δαπάνες μειώνουν το ποσοστό

καταστροφής θέσεων εργασίας επειδή μειώνουν την προθυμία των οργανισμών να τερματίσουν ζεύγη εργαζομένων-θέσεων εργασίας που δεν είναι πλέον παραγωγικά (Mortensen & Pissarides, 1994).

Συμπεράσματα / Επίλογος

Η οικονομική βιβλιογραφία παρέχει πολλές εξηγήσεις για το πρόβλημα της ανεργίας. Κάποιες αιτίες κατηγορούν τα οικονομικά συστήματα και άλλοι κατηγορούν άνεργους. Ωστόσο, άλλες θεωρίες μετατοπίζουν το πρόβλημα σε εξωτερικές πηγές και σοκ, ή απρόβλεπτα γεγονότα, και άλλοι υποστηρίζουν ότι η τεχνολογία και η αγορά εργασίας ή οι θεσμοί είναι οι αιτίες του προβλήματος της ανεργίας. Άλλες θεωρίες πιστεύουν ότι η έλλειψη στο σύνολο των δημόσιων δαπανών και οι καινοτομίες είναι οι βασικοί παράγοντες για την εξήγηση του προβλήματος.

Οι σημαντικές θεωρίες της ανεργίας υποδηλώνουν ότι υπάρχουν πολύ σημαντικές μεταβλητές για την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης και μείωση του ποσοστού ανεργίας. Αυτές οι μεταβλητές είναι: οι προσδοκίες για υψηλές πωλήσεις (ζήτηση) και ανάπτυξη, η παροχή φθηνών δανείων σε επιχειρηματικές επιχειρήσεις, οι αυξήσεις στις εγχώριες πραγματικές ιδιωτικές και δημόσιες επενδύσεις, η βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, η μείωση της οικονομικής και χρηματοοικονομικής αβεβαιότητας, το υψηλότερο κόστος υγείας και εργασίας η βελτίωση της τεχνολογικής προόδου και των καινοτομιών, η μετάβαση προς την ανταγωνιστική οικονομία, η μείωση των φόρων, η διαθεσιμότητα ανταγωνιστικών επιχειρηματιών και πιστώσεων, η συνεχής αύξηση της παραγωγικότητας, η μείωση των τιμών των φυσικών εισροών όπως το πετρέλαιο και η παροχή θέσεων εργασίας. Αυτές οι μεταβλητές υποδεικνύουν ότι οι κυβερνήσεις μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην αύξηση του επιπέδου εργασίας.

Σίγουρα, οι πιο σημαντικές πολιτικές, ειδικά για την κυκλική ανεργία, είναι οι μακροοικονομικές πολιτικές. Τέτοιες πολιτικές δεν επηρεάζουν μόνο τη δυναμική, αλλά ακόμη και τα μακροπρόθεσμα επίπεδα της ανεργίας. Απαιτείται ωστόσο προσεκτικός σχεδιασμός ώστε οι παροχές ανεργίας να ελαφρύνουν το βάρος των

ανέργων αλλά παράλληλα να επιτυγχάνουν το στόχο που έχει τεθεί, δηλαδή τη μείωση της ανεργίας μακροπρόθεσμα.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Abraham, K. G., & Katz, L. F. (1986). Cyclical unemployment: sectoral shifts or aggregate disturbances?. *Journal of political Economy*, 94(3, Part 1), 507-522.

Acemoglu, D. (1995). Public policy in a model of long-term unemployment. *Economica*, 161-178.

Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (Eds.). (1986). *Efficiency wage models of the labor market*. Cambridge University Press.

Azariadis, C., & Drazen, A. (1990). Threshold externalities in economic development. *The quarterly journal of economics*, 105(2), 501-526.

Baço, P., Duarte, A. P., & Machado, D. (2016). *Exchange rates, the competitiveness of nations and unemployment* (No. 2016-14). GEMF, Faculty of Economics, University of Coimbra.

Bade, R. & Parkin, M. (2011) *Fundamentals of Economics*, Fifth Edition, Addison-Wesley, Boston

Bainbridge, W. S., & Roco, M. C. (2006). *Managing nano-bio-info-cogno innovations*. Heidelberg: Springer.

Beck, V. (2018). Capabilities and choices of vulnerable, long-term unemployed individuals. *Work, Employment and Society*, 32(1), 3-19.

Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.

Becker, G. S., & Chiswick, B. R. (1966). Education and the Distribution of Earnings. *The American Economic Review*, 56(1/2), 358-369.

Bogliacino, F., & Pianta, M. (2010). Innovation and employment: a reinvestigation using revised Pavitt classes. *Research Policy*, 39(6), 799-809.

Bouget, D., & Vanhercke, B. (2016). Tackling long-term unemployment in Europe through a Council Recommendation?. *Social policy in the European Union: state of play 2016*, 93.

Boyer, R. (1988). New technologies and employment in the 1980s: From science and technology to macroeconomic modelling. In *Barriers to full employment* (pp. 233-272). Palgrave Macmillan, London.

Breaugh, J.A. (1981). Predicting absenteeism from prior absenteeism and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 66: 555-560.

Broman, C. L., Hamilton, V. L., Hoffman, W. S., & Mavaddat, R. (1995). Race, gender, and the response to stress: Autoworkers' vulnerability to long-term unemployment. *American journal of community psychology*, 23(6), 813-842.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2011). *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Brynjolfsson and McAfee.

Burki, A. A. (1995). A review of efficiency wage models of the labour market: Theory and evidence. *Asia Pacific Development Journal*, 2(2), 73-90.

Bussière, M., Lopez, C., Tille, C. (2014) Do Real Exchange Rate Appreciations Matter for Growth?. *Economic Policy*. Vol. 30, No. 71, pp. 4-45

Cáceres, M. J. (2001). *Concealed Unemployment in Ukrainian Industry: A Statistical Analysis* (Vol. 1). Geneva: International Labour Office.

Calvino, F., & Virgillito, M. E. (2018). The innovation-employment nexus: a critical survey of theory and empirics. *Journal of Economic surveys*, 32(1), 83-117.

Cameron, K.S., Kim, M.U. & Whetten, D.A. (1987). Organizational effects of decline and turbulence. *Administrative Science Quarterly*, 32: 222-240

Chadi, A. (2010). How to Distinguish Voluntary from Involuntary Unemployment: On the Relationship between the Willingness to Work and Unemployment-Induced Unhappiness. *Kyklos*, 63(3), 317-329.

Chowdhury, M.S.R. & Hossain, T. (2014). Determinants of unemployment in Bangladesh: A case study. *Developing Country Studies*, 4(3).

Christiano, L. J., Eichenbaum, M. S., & Trabandt, M. (2016). Unemployment and business cycles. *Econometrica*, 84(4), 1523-1569.

Ciriaci, D., Moncada-Paternò-Castello, P., & Voigt, P. (2016). Innovation and job creation: a sustainable relation?. *Eurasian Business Review*, 6(2), 189-213.

Coffield, F. (1999). Breaking the consensus: lifelong learning as social control. *British educational research journal*, 25(4), 479-499.

Corak, M. (1996). Measuring the duration of unemployment spells. *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Economique*, 29, S43-S49.

Crespi, G., & Tacsir, E. (2011, September). Effects of innovation on employment in Latin America. In *2011 Atlanta conference on science and innovation policy* (pp. 1-11). IEEE.

D' Aveni, R.A. (1989). The aftermath of organizational decline: A longitudinal study of the strategic and managerial characteristics of declining firms. *Academy of Management Journal*, 32: 577-605.

De la Rica S, Rebollo-Sanz Y (2015) Gender Differentials in Unemployment Ins and Outs during the Great Recession in Spain. IZA DP N° 9135 June 2015.

De la Roca J (2014) Wage cyclicality: Evidence from Spain using social security data. *SERIEs* 5(2-3):173-195

Delgado, M., Ketels, C., Porter, M., Stern, S. (2012) The Determinants of National Competitiveness, NBER Working Paper Series, Working Paper 18249, July

Dickens, W. (1986). Wages, employment and the threat of collective action by workers.

Dooley, D., & Prause, J. (2004). The social costs of underemployment. New York: Cambridge University Press.

Duell, N., Thurau, L., & Vetter, T. (2016). *Long-term unemployment in the EU: Trends and policies* (p. 12). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Duncan, G. J., & Hoffman, S. D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of education review*, 1(1), 75-86.

Dunn, L.F. (1979). Measuring the value of community. *Journal of Urban Economics*, 6: 371-382

Dutt, P., Mitra, D., & Ranjan, P. (2009). International trade and unemployment: Theory and cross-national evidence. *Journal of International Economics*, 78(1), 32-44.

Elder, G , Jr. (1974). *Children of the Great Depression: Social change in life experiences*. Chicago: University of Chicago Press.

Esser, I., Ferrarini, T., Nelson, K., Palme, J., & Sjöberg, O. (2013). Unemployment benefits in EU member states. [online] Διαθέσιμο στο: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:682677/FULLTEXT01.pdf>

Eurostat (2021). EU Labour Force Survey - new methodology from 2021 onwards. [online]. Διαθέσιμο στο: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU Labour Force Survey - new methodology from 2021 onwards#Main changes introduced in 2021](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_Labour_Force_Survey_-_new_methodology_from_2021_onwards#Main_changes_introduced_in_2021)

Eurostat (2022). Unemployment statistics and beyond. [online]. Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment statistics and beyond#What about long-term unemployment .3F](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond#What_about_long-term_unemployment_.3F)

Falk, M., & Hagsten, E. (2018). Employment impacts of market novelty sales: evidence for nine European countries. *Eurasian Business Review*, 8(2), 119-137.

Fan, C. S., & Stark, O. (2007). The brain drain, 'educated unemployment', human capital formation, and economic betterment. *Economics of transition*, 15(4), 629-660.

Farber, H. (2015). *Job Loss in the Great Recession and its Aftermath: U.S. Evidence from the Displaced Worker Survey*. IZA DP No 9069.

Farsio, F. & Quade, S. (2003). An empirical analysis of the relationship between GDP and unemployment. *Humanomics*, 19(3/4), 1-6.

Fawley, B., Neely, C. (2013) Four Stories of Quantitative Easing, Federal Reserve Bank of St. Louis Review, Vol. 95, No.1, pp. 51-88

Feather, N.T. & O'Brien, G.E. (1986). A longitudinal analysis of the effects of employment, different patterns of employment, and unemployment on school-leavers. *British Journal of Psychology*, 77: 459-479.

Fehr, E., & Gächter, S. (2008). Wage differentials in experimental efficiency wage markets. *Handbook of experimental economics results*, 1, 120-126.

Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of management*, 22(3), 385-407.

Feldman, DC. & Weitz. B.A. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding the nature of a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30; 237-257

Field, J. (2000). Governing the ungovernable: why lifelong learning policies promise so much yet deliver so little. *Educational Management & Administration*, 28(3), 249-261.

Friedman, M. (1968). The role of monetary policy. *American Economic Review*, March, LVIII (1), 1-17.

Gal, R. & Lazarus, R.S. (1975). The role of activity in anticipating and confronting stressful situations. *Journal of Human Stress*, 1: 4-20

Goldfarb, R. S. (1978). *Measuring Types of Unemployment: Implications for Unemployment Statistics* (No. 8). National Commission on Employment and Unemployment Statistics.

Green, F., & McIntosh, S. (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?. *Applied economics*, 39(4), 427-439.

Greenhalgh, I. (1982). Maintaining organizational effectiveness during organizational retrenchment. *Journal of Applied Behavioral Science*, 18: 155- 170

Groot, W., & Van Den Brink, H. M. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of education review*, 19(2), 149-158.

ICLS 19 (2017). *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*. [online]. Διαθέσιμο στο:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf

ILO (2019) *Quick guide on interpreting the unemployment rate*, Geneva: ILO, 2019 [online]. Διαθέσιμο στο: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_675155.pdf

ILOSTAT (χ.χ.) *Indicator description: Unemployment rate*. [online] Διαθέσιμο στο: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-unemployment-rate/>

International Labour Organisation Staff. (2002). *Key Indicators of the Labour Market (KILM), 2000-2001*. International Labour Organization.

International Labour Organization (1998). Ukraine. Country Employment Policy Review. Employment and Labour Market Policies Branch (Budapest, Central and Eastern European Team).

Irmen, A. (2009). Frictional unemployment, labor market institutions, and endogenous economic growth. *Economics Bulletin*, 29(2), 1127-1138.

Jackman, R., & Layard, R. (1991). Does long-term unemployment reduce a person's chance of a job? A time-series test. *Economica*, 93-106.

Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment. *Cambridge Books*.

Jones, S. R. G., & Riddell, W. C. (2006). Unemployment and nonemployment: heterogeneities in labor market states. *The Review of Economics and Statistics*, 88(2), 314-323.

Jones, S. R., & Riddell, W. C. (1999). The measurement of unemployment: An empirical approach. *Econometrica*, 147-161.

Katsoulacos, Y. (1984). Product innovation and employment. *European Economic Review*, 26(1-2), 83-108.

Katz, L. F. (1986). Efficiency wage theories: A partial evaluation. *NBER macroeconomics annual*, 1, 235-276.

Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1990). The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment. *Journal of public economics*, 41(1), 45-72.

Khan, L.J. & Morrow, P.C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22: 211-218

Kim, J. (2011). The effects of trade on unemployment, evidence from 20 OECD countries, Available: http://www2.ne.su.se/paper/wp11_19.pdf

Kjos, D. (1988). Job search activity patterns of successful and unsuccessful job seekers. *Journal of Employment Councelling*, 5: 4-6

Koeber C, Wright D (2006) Gender differences in the reemployment status of displaced workers human capital as signals that mitigate effects of bias. *Journal of Socio-Economics* 35(5):780-796.

Krugman, P. (1994). Past and prospective causes of high unemployment. *Reducing unemployment: Current issues and policy options*, 49-80.

Lahusen, C., & Giugni, M. (2016). Experiencing long-term unemployment in Europe: An introduction. In *Experiencing Long-Term Unemployment in Europe* (pp. 1-16). Palgrave Macmillan, London.

Landais, C. (2015). Assessing the welfare effects of unemployment benefits using the regression kink design. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(4), 243-78.

Layard, P.R.G., Layard, R., Nickell, S.J. and Jackman, R., 2005. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press on Demand.

Leana, CR. & Feldman, D.C. (1990). Individual responses to job loss: Empirical findings from two field studies. *Human Relations*, 43: 1155-1181

Leibenstein, H. (1957). The theory of underemployment in backward economies. *Journal of Political Economy*, 65(2), 91-103.

Liem, R. & Liem, J.H. (1988). Psychological effects of unemployment on workers and their families. *Journal of Social Issues*. 44: 87- 105.

Lilien, D. M. (1982). Sectoral shifts and cyclical unemployment. *Journal of political economy*, 90(4), 777-793.

Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1: 240-246.

Machin, S. and Manning, A., 1999. The causes and consequences of longterm unemployment in Europe. *Handbook of labor economics*, 3, pp.3085-3139.

Marx, K. (1873). *Capital: A critical analysis of capitalist production*. Humboldt.

McCann, P. (2002). Classical and neoclassical location-production models. *Industrial location economics*, 3-31.

McGuinness, S., & Wooden, M. (2009). Overskilling, job insecurity, and career mobility. *Industrial relations: a journal of economy and society*, 48(2), 265-286.

McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.

Mishkin (2007) Globalization, Macroeconomic Performance, and Monetary Policy. Remarks at the Domestic Prices in an Integrated World Economy Conference, Board of Governors of the Federal Reserve System, Washington D.C., September 27, 2007.

- Mocan, H. N. (1999). Structural unemployment, cyclical unemployment, and income inequality. *Review of Economics and Statistics*, 81(1), 122-134.
- Moen, P., Kain, E. & Elder, G., Jr. (1983). Economic conditions and family life: Contemporary and historical perspectives. Pp. 213-259 in R. Nelson & F. Skidmore (Eds), *American families and the economy*. Washington, DC: National Academy Press.
- Montiel, P. (2011) *Macroeconomics in Emerging Markets*. Cambridge University Press.
- Mortensen, D.T. (1970). Job search, the duration of unemployment and the Phillips curve. *American Economic Review*, 30, 847-862.
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The review of economic studies*, 61(3), 397-415.
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1999). Job reallocation, employment fluctuations and unemployment. *Handbook of macroeconomics*, 1, 1171-1228.
- Mourdoukoutas, P. (1988). Seasonal employment, seasonal unemployment and unemployment compensation: The case of the tourist industry of the Greek islands. *American Journal of Economics and Sociology*, 47(3), 315-329.
- Murphy, K., & Welch, F. (1989). Wage premiums for college graduates: Recent growth and possible explanations. *Educational researcher*, 18(4), 17-26.
- Myers, R. J., & Chandler, J. H. (1962). International comparisons of unemployment. *Monthly Labor Review*, 857-864.
- Nagler, J. (2007). The importance of social entrepreneurship for economic development policies. *University of New South Wales, Sydney*.
- Nelson, R. (2015) *Current Debates over Exchange Rates: Overview and Issues for Congress*. Congressional Research Service Report, 7-5700.
- Newman, K.S. (1988). *Falling from grace*. New York: Free Press.
- Newman, K.S. (1993). *Declining Fortunes: The withering of the American dream*. New York: Basic Books.
- Nickell, S., & Layard, R. (1999). Labor market institutions and economic performance. *Handbook of labor economics*, 3, 3029-3084.
- Nowak, T.C. & Snyder, K.A. (1983). Women's struggle to survive a plant shutdown. *Journal of intergroup relations*, 11: 25-44.
- Noyer (2007) Introductory letter by Mr Christian Noyer, Governor of the Bank of France, to the Bank of France's Annual Report 2006, submitted to the President of the French Republic, the President of the Senate, and the President of the National Assembly, 1 August 2007

O'Connor, J. (1962). Seasonal unemployment and unemployment insurance. *The American Economic Review*, 52(3), 460-471.

OECD, (2001). Glossary of statistical terms. [Online]. Available at: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=691>

Okun, A.M. (1962). Potential GNP: Its measurement and significance. Reprinted from the Proceedings of the Business and Economics Section of the American Statistical Association, 98-104.

Peña-Boquete Y (2014) Have the economic crises reduced the gender gap on the Spanish labour market? *Revue de l'OFCE 2/2014 (N° 133):277-302.*

Perucci C, Perucci R, Dena B (1997) Gender Differences in the Economic, Psychological and Social Effects of Plan Closing in an Expanding Economy. *The Social Science Journal* 34(2):217-233.

Peters, M. A., Jandrić, P., & Means, A. J. (Eds.). (2019). *Education and technological unemployment*. Springer.

Petit, P. (1993). *Employment and technical change*. CEPREMAP.

Phelps, E. S. (1967). Phillipscurves, expectations of inflation, and optimal employment over time. *Economical*, August34(135), 254-281.

Phillips, A.W. (1958). The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861-1957. *Economica*, 25(100), 283-299.

Pianta, M. (2006). Innovation and employment.

Pissarides, C. A. (1994). Search unemployment with on-the-job search. *The Review of Economic Studies*, 61(3), 457-475.

Pissarides, C. A. (2000). *Equilibrium unemployment theory*. MIT press.

Pissarides, C. A. (2011). Equilibrium in the labor market with search frictions. *American Economic Review*, 101(4), 1092-1105.

Porket, J. L. (1989). Types of Unemployment. In *Work, Employment and Unemployment in the Soviet Union* (pp. 17-40). Palgrave Macmillan, London.

Psacharopoulos, G. (1994). Returns to investment in education: A global update. *World development*, 22(9), 1325-1343.

Raphael, S., & Winter-Ebmer, R. (2001). Identifying the effect of unemployment on crime. *The journal of law and economics*, 44(1), 259-283.

Rebollo-Sanz Y (2012) Unemployment insurance and job turnover in Spain. *Labour Economics* 19(3):403-426.

Reynolds, L. 1978. *Labor economics and labor relations*, 7th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall

- Ricardo, D. (1821). *On the principles of political economy*. London: J. Murray.
- Romer, D. (2012). *Advanced Macroeconomics*, 4e. New York: McGraw-Hill.
- Rosen, E.I. (1987). Job displacement among men and women: The crisis of underemployment. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 7: 31-42.
- Roth, S. & Cohen, L.J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 41: 813-819.
- Rousseau, D.M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11: 389-400.
- Schultz, T. W. (1963). *The economic value of education*. Columbia University Press.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Shimer, R. (2010). The Diamond-Mortensen-Pissarides contribution to Economics. *Chicago: The University of Chicago*.
- Shippy, B. P., & Howard, R. L. (2013). Unemployment and job creation programs: Is there a skills gap. *Review of Business*, 33(2), 103-118.
- Sicherman, N. (1991). " Overeducation" in the labor market. *Journal of labor Economics*, 9(2), 101-122.
- Slaughter, S., Slaughter, S. A., & Rhoades, G. (2004). *Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education*. JHU Press.
- Solon, G. (1979). Labor supply effects of extended unemployment benefits. *The Journal of Human Resources*, 14(2), 247-255.
- Solow, R. M. (1979). Another possible source of wage stickiness. *Journal of macroeconomics*, 1(1), 79-82.
- Solow, R. M. (1980). On theories of unemployment. *The American Economic Review*, 70(1), 1-11.
- Sorrentino, C. (1993). International comparisons of unemployment indicators. *Monthly Lab. Rev.*, 116, 3.
- Spiezia, V. (2002). Employment: A Critical Survey. *Productivity, inequality, and the digital economy: a transatlantic perspective*, 101.
- Stack, S. (1982). Suicide in Detroit, 1975: Changes and continuities. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 12: 67-83
- Standing, G. (1981). The notion of voluntary unemployment. *Int'l Lab. Rev.*, 120, 563.
- Standing, G. (1983). The notion of structural unemployment. *International Labour Review*, 122(2), 137-154.

Standing, G. 2000. Modes of Control: A Labour-Status Approach to Decent Work (Geneva, ILO InFocus Programme on Socio-Economic Security), SES Paper No. 4.

Summers, L. H. (1981). Measuring unemployment. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1981(2), 609-620.

Tan, G.Y., Leana, CR. & Feldman, D.C. (1994). A longitudinal study of predictors of job loss coping strategies. *Proceedings of the National Academy of Management*: 68-72.

The Nobel Prize Organization (χ.χ). Christopher Pissarides. Biographical. [online] Διαθέσιμο στο: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2010/pissarides/biographical/>

Thirlwall, A. P. (1969). Types of unemployment: With special reference to 'non-demand-deficient' unemployment in Great Britain. *Scottish Journal of Political Economy*, 16(3), 20-49.

Ugur, M., Awaworyi Churchill, S., & Solomon, E. (2018). Technological innovation and employment in derived labour demand models: A hierarchical meta-regression analysis. *Journal of Economic Surveys*, 32(1), 50-82.

Ullah, P. (1987). Unemployed black youths in a northern city. 110-147 in D. Fryer & P. Ullah (Eds.), *Unemployed people*. Milton Keynes, U.K.: Open University Press.

Valletta, R., 2013. Long-term unemployment: what do we know?. *FRBSF Economic Letter*, 3.

Vivarelli, M. (1995). The economics of technology and employment. *Books*.

Wahrenburg, M., & Weldi, M. (2007). *Return on investment in higher education: Evidence for different subjects, degrees and gender in Germany*. Johann Wolfgang Goethe Univ., Chair of Banking and Finance.

Wilkins, R. (2007). The consequences of underemployment for the underemployed. *Journal of Industrial Relations*, 49(2), 247-275.

Wilkins R, Wooden M (2013) Gender differences in Involuntary Job Loss: Why are men more likely to lose their jobs? *Industrial Relations*, 52(2):582-608.

Winefield, A.H. & Tiggemann, M. (1989). Job loss versus failure to find work as psychological stressors in the young unemployed. *Journal of Occupational Psychology*, 62: 79-85.

Worswick, G.D.N. (1976). *The Concept and Measurement of Involuntary Unemployment*. London: Allen & Unwin.

Yellen, J. L. (1984). Efficiency wage models of unemployment. *The American Economic Review*, 74(2), 200-205.

Zhang, J. (2018). *Advantage and Disadvantage of Unemployment Benefits*. Available at SSRN 3758999.

Zvonkovic, A.M. (1988). Underemployment: Individual and marital adjustment to income loss. *Lifestyles: Family and Economic Issues*, 9: 161-178.

Δεδουσόπουλος (2000). *Θεωρίες της Ανεργίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.

ΕΛΣΤΑΤ (2022). *Δελτίο Τύπου Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ιούνιος 2022*. [online] Διαθέσιμο στο: https://www.statistics.gr/el/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_javax.faces.resource=document&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_in=downloadResources&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_documentID=472668&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_locale=el

ΟΑΕΔ (χ.χ.) Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη. [online] Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=el&intPagId=4571>

ΟΗΕ (2015). Στόχοι βιώσιμης ανάπτυξης. [online]. Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/17-%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%87%CE%BF%CE%B9-%CE%B2%CE%B9%CF%89%CF%83%CE%B9%CE%BC%CE%B7%CF%83-%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CF%80%CF%84%CF%85%CE%BE%CE%B7%CF%83/>

Παλυβός, Θ. & Χλέτσος, Μ. (2006). *Η Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.

Πολύζος, Σ (2011). *Περιφερειακή Ανάπτυξη*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Χλέτσος, Μ. (1997). Κριτική Θεώρηση της Νεοκλασικής αντίληψης για την Πολιτική Απασχόλησης. *Θέσεις*, 59.