



ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε.**

**Της
ΦΩΤΕΙΝΗΣ ΠΟΛΙΤΗ**

**Υποβλήθηκε ως αιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού
διπλώματος στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων**

Ιανουάριος 2021

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση και καταγραφή της ισότητας ευκαιριών και της πρόσβασης στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) με έμφαση στην κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα. Μέσα από την εξέταση της πρόσφατης ευρωπαϊκής νομοθεσίας που ενσωματώνεται στο εθνικό δίκαιο και πρόσφατα στατιστικά στοιχεία για την ισότητα των φύλων, την πρόσβαση των νέων στην εργασία και τις επιπτώσεις της πανδημίας του Covid-19 απώτερος στόχος είναι να εξεταστεί ο βαθμός εφαρμογής της ισότητας μεταξύ όλων των κοινωνικών ομάδων σε σχέση με τις ευκαιρίες και την πρόσβαση στην απασχόληση.

Το χάσμα των φύλων έχει μειωθεί στην Ε.Ε. με λιγότερη αποτελεσματικότητα στην Ελλάδα, η μερική απασχόληση δεν ικανοποιεί μεγάλη μερίδα εργαζομένων, ενώ η ανεργία έχει επηρεαστεί τόσο από την οικονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας όσο και από την πρόσφατη πανδημία του Covid – 19. Συνολικά, στην ΕΕ-27 έχει υπάρξει αξιοσημείωτη αύξηση στην απασχόληση γυναικών και ηλικιωμένων, ενώ στην Ελλάδα απαιτούνται μέτρα ενίσχυσης της απασχόλησης τόσο των γυναικών όσο και των νέων. Το θετικό είναι ότι η εκπαίδευση είναι υψηλού επιπέδου στην Ελλάδα και αυτό αποτελεί ενθαρρυντικό στοιχείο για τις μελλοντικές δεξιότητες των εργαζομένων.

Τέλος, η απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων αποτελεί κεντρικό άξονα της πολιτικής της Ε.Ε. καθώς αναμένεται να αποτελέσει αναπόσπαστο κομμάτι του εμπορίου και της οικονομίας γενικότερα στο άμεσο μέλλον.

Abstract

The purpose of this thesis is to examine and record equal opportunities and access to the labor market in the European Union (EU) with emphasis on the situation in Greece. Through the examination of recent European legislation incorporated into national law and recent statistics on gender equality, youth access to work and the effects of the Covid-19 pandemic, the goal is to examine the extent to which equality is applied among all social groups in relation to opportunities and access to employment.

The gender gap has narrowed in the EU while it seems to be less efficient in Greece, part-time work does not satisfy a large portion of workers, while unemployment has been affected by both the economic crisis of the last decade and the recent Covid pandemic - 19. Overall, in the EU-27 there has been a significant increase in the employment of women and the elderly, while in Greece measures are needed to be taken to enhance the employment of both women and young people. The positive element is that the training is of a high standard in Greece and this is an encouraging element for the future skills of the employees.

Finally, the acquisition of digital skills is at the heart of EU policy. as it is expected to be an integral part of trade and the economy in general soon.

Λίστα Πινάκων

Πίνακας 2 1 Χάσμα έμφυλης απασχόλησης ανάλογα με το βαθμό αστικοποίησης	17
Πίνακας 3 1 Ποσοστό εργαζομένων ηλικίας 20-64 ΕΕ-27 και Ελλάδα	30
Πίνακας 3 2 Απασχόληση γυναικών (%) ηλικίας 20-64 ΕΕ-27 και Ελλάδα	31
Πίνακας 3 3 Απασχόληση αντρών (%) ηλικίας 20-64 ΕΕ-27 και Ελλάδα	32
Πίνακας 3 4 Απασχόληση νέων ΕΕ-27 και Ελλάδα	33
Πίνακας 3 5 Απασχόληση ηλικιωμένων 55 – 64 ΕΕ-27 και Ελλάδα.....	33
Πίνακας 3 6 Άτομα 18-24 που εγκαταλείπουν τις σπουδές	35
Πίνακας 3 7 Άτομα 15-34 που είναι διαθέσιμοι για εργασία αλλά όχι εργαζόμενοι ούτε σπουδαστές.....	36

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	1
Σκοπός.....	1
Χρήσιμοι Ορισμοί και Έννοιες	1
Δομή Εργασίας.....	6
Κεφάλαιο 1 Νομικό Πλαίσιο	7
Κεφάλαιο 2 Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	13
2.1 Σύγχρονες Έρευνες	13
2.2. Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση: Φύλο	16
2.3. Εκπαίδευση και Εισόδημα	20
Κεφάλαιο 3 Στατιστικά Στοιχεία και Ανάλυση	25
3.1. Ε.Ε.....	25
3.1.1. Εισαγωγικές έννοιες.....	25
3.1.2. Φύλο	26
3.1.3. Μερική απασχόληση	28
3.1.4. Ανεργία – απασχόληση	29
3.2. Ειδικές Κατηγορίες	34
3.2.1. Νέοι	34
3.2.2. Ψηφιακές δεξιότητες	36
3.2.3. ΑμΕΑ	39
3.3.4. Covid - 19.....	40
Συμπεράσματα και Προτάσεις	43
Βιβλιογραφία.....	46

Εισαγωγή

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση και καταγραφή της ισότητας ευκαιριών και της πρόσβασης στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) με έμφαση στην κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα. Μέσα από την εξέταση της πρόσφατης ευρωπαϊκής νομοθεσίας που ενσωματώνεται στο εθνικό δίκαιο και πρόσφατα στατιστικά στοιχεία για την ισότητα των φύλων, την πρόσβαση των νέων στην εργασία και τις επιπτώσεις της πανδημίας του Covid-19 απώτερος στόχος είναι να εξεταστεί ο βαθμός εφαρμογής της ισότητας μεταξύ όλων των κοινωνικών ομάδων σε σχέση με την πρόσβασή τους στην απασχόληση και τις διάφορες ευκαιρίες που δίνονται (ή δεν δίνονται) σε αυτές.

Χρήσιμοι Ορισμοί και Έννοιες

Κατά την εξέταση της ισότητας των ευκαιριών και της πρόσβασης στην αγορά εργασίας απαιτείται να διευκρινιστούν ορισμένες χρήσιμες έννοιες. Οι έννοιες που εξετάζονται και χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας είναι η ισότητα των ευκαιριών, η ισότητα στην πρόσβαση στην απασχόληση και η έννοια των διακρίσεων μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών ομάδων με έμφαση στα δύο φύλα και τους νέους, όπως επίσης και η σύνδεση αυτών των εννοιών με τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων.

Οι ίσες ευκαιρίες αφορούν στην ισότητα πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, προαγωγές και άλλες ευκαιρίες επαγγελματικού χαρακτήρα. Η έννοια των ίσων ευκαιριών βασίζεται σε νόμους και κανονισμούς που εγγυώνται την απουσία διάκρισης για οποιονδήποτε λόγο στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας (Stoilkovska et al., 2015). Για τη διασφάλιση προσφοράς ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας τηρούνται οι εξής αρχές (EPSO, 2020):

- Ίση μεταχείριση και πρόσβαση για όλους τους υποψήφιους ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, χρώμα, εθνοτική ή κοινωνική προέλευση, γενετικά χαρακτηριστικά, γλώσσα, θρησκεία, πεποιθήσεις, πολιτικά ή άλλα φρονήματα, υπαγωγή σε εθνική μειονότητα, περιουσία, γέννηση, αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλικό προσανατολισμό.

- Δεν εφαρμόζονται αποκλεισμοί στις διαδικασίες επιλογής και παρέχονται ίσες ευκαιρίες για να δείξουν οι υποψήφιοι το εύρος των δεξιοτήτων τους, εντοπίζοντας και εξαλείφοντας ανασταλτικούς παράγοντες και πιθανούς κινδύνους μεροληπτικής συμπεριφοράς ή διακριτικής μεταχείρισης.
- Προωθούνται οι ίσες ευκαιρίες με τη συνεργασία διαφόρων ομάδων ενδιαφερομένων και οργανώσεων ειδικών ώστε να προσεγγίζονται διαφορετικά ταλέντα.

Τα μέτρα που έχουν ληφθεί για τη διασφάλιση των παραπάνω είναι ενδεικτικά τα εξής (EPSO, 2020):

- Διασφάλιση ουδέτερων ερωτήσεων που παρακολουθούνται με στατιστικές αναλύσεις
- Μεθοδολογία επιλογής με τυποποιημένες και αντικειμενικές αξιολογήσεις βάσει δεξιοτήτων
- Πραγματοποίηση ανωνύμων ελέγχων και βαθμολόγησης βιογραφικών με βάση αντικειμενικά και μόνο κριτήρια
- Εφαρμογή Σύμβασης Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα ατόμων με αναπηρία
- Πραγματοποίηση συστηματικών ελέγχων για τήρηση ισότητας και πολυμορφίας στις διαδικασίες και τις δοκιμασίες επιλογής
- Διεξαγωγή τακτικών ελέγχων προσβασιμότητας
- Ισορροπημένη σύνθεση εξεταστικών επιτροπών
- Συστηματική συλλογή παρατηρήσεων υποψηφίων για συνεχή βελτίωση

Η έννοια της ισότητας απαιτεί πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού για την παροχή ίσων ευκαιριών και πρόσβασης στην απασχόληση σε φορείς για όλες τις σχετικές κοινωνικές ομάδες. Η έννοια των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση έχει ένα πολιτικό, πολιτιστικό και συναισθηματικό υπόβαθρο. Αποτελεί ένα σύνολο διαδικασιών και πρακτικών που προστατεύουν αποτελεσματικά ένα άτομο από τον αποκλεισμό από την εργασία λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, θρησκείας, ηλικίας, εθνικής καταγωγής ή άλλων παραγόντων που δεν πρέπει κανονικά να λαμβάνονται υπόψη κατά την επιλογή των υποψηφίων (Vitanski, 2019).

Σύμφωνα με τον Fishkin (2014) οι ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας αφορούν στην παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης, κατάσταση που απαιτεί από τους οργανισμούς να συμμορφώνονται με τους νόμους για την πρόσληψη, επιλογή, κατάρτιση,

αποζημίωση, εμπειρία, ικανότητα και μια σειρά άλλων κριτηρίων που σχετίζονται με την εργασία και απαγορεύουν τις διακρίσεις.

Η έννοια των διακρίσεων στην αγορά εργασίας συνδέεται με την ισότητα ευκαιριών και αφορά στη διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην επιλογή του επαγγέλματος, στην πρόσληψη, τοποθέτηση και προαγωγή σε οποιαδήποτε θέση εργασίας και σε οποιοδήποτε ιεραρχικό επίπεδο, στην παροχή επαγγελματικής πληροφόρησης και συμβουλευτικής, στη διά βίου μάθηση και επαγγελματική κατάρτιση και ασφαλείς συνθήκες εργασίας και ίση αμοιβή για την ίδια εργασία (Μπαλούρδος και συν., 2014).

Οι διακρίσεις μπορεί να αφορούν το φύλο, τη φυλή, τη θρησκεία ή ακόμη και την ηλικία, την αναπηρία ή την εγκυμοσύνη. Κάθε υπάλληλος που αισθάνεται ή πιστεύει ότι έχει πέσει θύμα διάκρισης έχει το δικαίωμα να αναζητήσει την αποκατάσταση της αδικίας μέσω διαδικασιών εντός του οργανισμού ή και καταγγελίας της διαδικασίας (Dobbin, 2010).

Το ζήτημα της ισότητας και της πρόσβασης στην απασχόληση έχει απασχολήσει τους ερευνητές και για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου απαιτείται η κατανόηση της φύσης των διακρίσεων (Μπαλούρδος και συν., 2014). Υπάρχουν δύο κύριες θεωρίες για τη διάκριση, η θεωρία της προτίμησης των διακρίσεων (Becker, 1972) και η στατιστική θεωρία των διακρίσεων (Arrow, 1973).

Σύμφωνα με τον Becker (1972) οι προτιμήσεις οφείλονται σε προκαταλήψεις και την αποστροφή έναντι μειονοτικών εργατών, ενώ παράλληλα ο βαθμός της διάκρισης εξαρτάται από το βαθμό προκατάληψης των ατόμων. Ο συντελεστής διάκρισης επηρεάζεται από την εθνικότητα, το φύλο και άλλα δημογραφικά και προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Η στατιστική θεωρία των διακρίσεων υποστηρίζει ότι η διάκριση μπορεί να προκύψει από ατελή πληροφόρηση στην αγορά εργασίας. Συνήθως οι εργοδότες δε διαθέτουν πλήρη πληροφόρηση για την πραγματική παραγωγικότητα των εργαζομένων. Έτσι, οι εργοδότες χρησιμοποιούν στατιστικές που περιγράφουν τις επιδόσεις των ατόμων που θέλουν να αξιολογήσουν προκειμένου να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους.

Μια κατηγοριοποίηση των διακρίσεων είναι η διαφορετική μεταχείριση και το διαφορετικό αντίκτυπο (Niedrich, 2011). Η πρώτη κατηγορία αφορά περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης έχει κίνητρο ή πρόθεση να εισάγει διακρίσεις κατά τη λήψη δυσμενών μέτρων για την απασχόληση ενός ατόμου. Από την άλλη, η δεύτερη κατηγορία αφορά την περίπτωση κατά την οποία μια πρακτικά ουδέτερη πρακτική η οποία υιοθετείται χωρίς πρόθεση εισαγωγής διάκρισης, έχει αποτελέσματα που δε διακρίνονται από εσκεμμένες πρακτικές διάκρισης αλλά οδηγούν σε υλοποίηση

διάκρισης. Ο διαχωρισμός μεταξύ των δύο περιπτώσεων είναι η παρουσία ή μη πρόδηλης διάκρισης πρόθεσης (Niedrich, 2011). Μια άλλη διάκριση που λαμβάνει χώρα είναι η μισθολογική (Blind & Lottandi, 2014). Αυτή μπορεί να μην αφορά μόνο το φύλο, αλλά και την ηλικία ή και άλλα δημογραφικά και προσωπικά χαρακτηριστικά.

Η πιο συνήθης όμως κατηγοριοποίηση της διάκρισης είναι σε άμεση και έμμεση. Άμεση για παράδειγμα προκύπτει όταν η διαδικασία επιλογής χειρίζεται ένα άτομο με λιγότερο ευνοϊκό τρόπο επειδή ανήκει σε μια συγκεκριμένη ομάδα (π.χ. γυναίκα, μετανάστρια, μαύρη κλπ.). Αυτός ο τύπος διάκρισης είναι προφανής και προκαλείται από την πρόθεση του εργοδότη να κάνει κάποια διάκριση έναντι μελών μιας ομάδας που προστατεύεται όμως από το νόμο (Alonso et al., 2017).

Από την άλλη, υπάρχει και η έμμεση διάκριση που λαμβάνει χώρα όταν ένας εργοδότης χρησιμοποιεί μια διαδικασία επιλογής η οποία φαίνεται ουδέτερη αλλά στην ουσία τα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας αποκτούν χαμηλότερη βαθμολογία εξαιτίας αυτής της διαδικασίας. Αυτού του είδους η διάκριση αποδεικνύεται και πιο δύσκολα νομικά (Alonso et al., 2017).

Σε περιπτώσεις άμεσης διάκρισης, το θύμα καλείται να εντοπίσει ένα συγκρίσιμο παράγοντα, δηλαδή ένα άλλο πρόσωπο που είχε πιο ευνοϊκή μεταχείριση και ανήκει στο αντίθετο φύλο (Γεραπετρίτης, 2007). Έμμεση διάκριση υφίσταται όταν τίθενται τα κριτήρια τα οποία είναι εκ φύσεως δυνατό να ικανοποιηθούν επαρκώς από ένα μόνο φύλο (Γεραπετρίτης, 2007). Σε αυτή την περίπτωση δεν είναι τόσο η μεταχείριση που διαφέρει μεταξύ των φύλων, αλλά περισσότερο οι συνέπειες αυτής οι οποίες βιώνονται διαφορετικά από άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά.

Για αυτό οι ευρωπαϊκοί Κανονισμοί και Οδηγίες απαιτούν οι διαδικασίες επιλογής που παράγουν δυσμενείς επιπτώσεις να πληρούν τις εξής δύο προϋποθέσεις ώστε να αποφεύγονται οι έμμεσες διακρίσεις (Alonso, 2011):

- i. να είναι έγκυρες (δηλαδή να μπορεί η διαδικασία να προβλέψει την επαγγελματική απόδοση του ατόμου) και
- ii. να είναι κατάλληλες (δηλαδή να μην υπάρχει παρόμοια διαδικασία με ίση ή μεγαλύτερη ισχύ υπό την προϋπόθεση να μην προκαλούνται δυσμενείς επιπτώσεις).

Στο επίκεντρο των διακρίσεων υπάρχει μισαλλοδοξία στον χώρο εργασίας έναντι εκείνων που είναι διαφορετικοί. Είτε πρόκειται για εσκεμμένα είτε για ακούσια, οποιαδήποτε ενέργεια που έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό των ευκαιριών απασχόλησης και την προώθηση ενός ατόμου λόγω δημογραφικών ή προσωπικών

παραγόντων όπως οι παραπάνω, συνιστά διάκριση και αποτελεί παράνομη ενέργεια (Vitanski, 2019).

Οι ανθρώπινοι πόροι ασχολούνται με τους τομείς πρόσληψης, αποζημίωσης και ίσων ευκαιριών στο ανθρώπινο δυναμικό (Bartlett & Ghoshal, 2013). Αποτελεί καθήκον του τμήματος ανθρωπίνου δυναμικού να διασφαλίζονται οι ίσες ευκαιρίες απασχόλησης, αλλά και η δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς να διαδραματίζουν ρόλο παράγοντες όπως η κουλτούρα, η εθνικότητα, το φύλο ή η αναπηρία (Waldron, 2012). Η διοίκηση κάθε επιχείρησης πρέπει να διασφαλίζει ότι όλοι οι υποψήφιοι έχουν την ίδια ευκαιρία κατά την αίτησή τους για εύρεση εργασίας σε αυτήν. Η παρακολούθηση της απονομής ίσων ευκαιριών περιλαμβάνει θέματα όπως η απόδοση των αιτούντων, η αποζημίωση των εργαζομένων, η προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη που παρουσιάζουν και η προοπτική της καριέρας τους (Boella & Goss – Turner, 2013).

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί διαθέτουν διαδικασίες πρόσληψης ανθρωπίνου δυναμικού που προκαλούν διαφορετικά αποτελέσματα ανάλογα με την ποιότητα της διαδικασίας επιλογής (αξιοπιστία, πρόβλεψη αποτελεσματικότητας, οικονομία πόρων), αλλά και ανάλογα με το φύλο των συμμετεχόντων (Aramburu – Zabala, 2001). Η πιο συνήθης πρακτική πρόσληψης είναι η διαδικασία της συνέντευξης (Salgado et al., 2001). Η πρακτική αυτή είναι πολύ σημαντική τόσο από άποψη συχνότητας χρήσης όσο και από άποψη σχετικότητας στη λήψη αποφάσεων (Salgado & Moscoso, 2011).

Είναι σημαντικό στις διαδικασίες απασχόλησης του ανθρωπίνου δυναμικού, όπως η συνέντευξη, να ληφθεί υπόψη ότι μια διαδικασία επιλογής δεν θεωρείται προκατειλημμένη και άδικη, επειδή τα μέλη με τα διαφορετικά τους χαρακτηριστικά λαμβάνουν χαμηλότερο μέσο όρο βαθμολογίας από την πλειοψηφία των μελών (Alonso et al., 2017). Ουσιαστικά, όταν ένα όργανο επιλογής χρησιμοποιείται και προκαλεί δυσμενείς επιπτώσεις δεν σημαίνει απαραίτητα ότι λαμβάνει χώρα κάποια διάκριση (Aramburu – Zabala, 2001).

Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να διασφαλίζει ότι όλο το εργαζόμενο ανθρώπινο δυναμικό λαμβάνει ίσης και δίκαιης μεταχείρισης με αντικειμενικά κριτήρια και έλλειψη οποιασδήποτε διάκρισης. Ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζει ένας οργανισμός το ανθρώπινο δυναμικό του, καθορίζει αν αυτό μπορεί να καταστεί ένα πραγματικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τον οργανισμό (Auer & Antoncic, 2011). Οι επαγγελματίες του ανθρωπίνου δυναμικού οφείλουν να δεσμευτούν για την ενεργή εφαρμογή της πολιτικής των ίσων ευκαιριών και την προώθηση μιας κουλτούρας που

υποστηρίζει αντίστοιχες πρακτικές ενσωμάτωσης της ισότητας σε όλες τις πτυχές των πολιτικών και των διαδικασιών που εφαρμόζονται (Raghavi & Gopinathan, 2013).

Δομή Εργασίας

Η παρούσα εργασία απαρτίζεται από τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το νομικό πλαίσιο που αφορά την ισότητα ευκαιριών και πρόσβασης στην αγορά εργασίας στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα ειδικότερα. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην μη διάκριση μεταξύ γυναικών και αντρών και στο δικαίωμα ίσης μεταχείρισης. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται αποτελέσματα σύγχρονων ερευνών που μελετούν το εξεταζόμενο ζήτημα. Μελετώνται ιδιαίτερα έρευνες που ασχολήθηκαν με τις ίσες ευκαιρίες και πρόσβασης για τα δύο φύλα αλλά και ο ρόλος της εκπαίδευσης στην επίλυση των εισοδηματικών ανισοτήτων. Το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει στατιστικά στοιχεία για την Ε.Ε. με έμφαση στο χάσμα των φύλων, την πλήρη και μερική απασχόληση και την ανεργία. Ακόμη, γίνεται ιδιαίτερη μνεία στην περίπτωση των νέων, στη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων, στα ΑμΕΑ και στη νέα κατάσταση που έχει δημιουργήσει η πανδημία του Covid -19 Τέλος, παρατίθενται συμπεράσματα και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

Κεφάλαιο 1

Νομικό Πλαίσιο

Οι νομικές αναφορές στην ισότητα σε επίπεδο Ε.Ε. είναι πολλές και διαφορετικές. Ωστόσο, όλες έχουν μια κοινή προέλευση που ορίζεται με αναφορά στον αριστοτέλειο τύπο προσαρμοσμένο στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικαίου, σύμφωνα με τον οποίο η συμμόρφωση προς την αρχή της μη διάκρισης απαιτεί ότι συγκρίσιμες καταστάσεις δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται διαφορετικά και ότι διαφορετικές καταστάσεις δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο εκτός αν υπάρχει αντικειμενικά αιτιολογημένη μεταχείριση (Muir, 2015). Η αρχή αυτή έχει λάβει συνταγματικό χαρακτήρα και συχνά αναφέρεται ως γενική αρχή του δικαίου της Ε.Ε.

Η νομοθεσία για την ισότητα στην Ε.Ε. προορίζεται να ρυθμίσει και να μεταμορφώσει τις κοινωνικές συνήθειες στην επιδίωξη μεγαλύτερης ισότητας μεταξύ των λαών της Ευρώπης. Ο στόχος αυτός συνδυάζεται με νομικές έννοιες και ένα σύνολο κανόνων που διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητά του. Η αρχή της ισότητας ή της μη διάκρισης αποτελεί έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους της διαδικασίας που ακολουθείται προς την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.

Η επιδίωξη της ισότητας μεταξύ των λαών και των κρατών της Ε.Ε. αποτελεί πρωταρχικό στόχο των οργάνων της Ε.Ε. (Άρθρο 8 TFEU¹). Για την ακρίβεια, θεωρείται προϋπόθεση για την εξασφάλιση της προόδου και της πορείας προς μια όλο και πιο απτή ένωση των λαών της Ευρώπης (Tridimas, 2006). Για αυτό και πολλοί κανονισμοί και οδηγίες της Ε.Ε. εμπεριέχουν τη συγκεκριμένη αρχή όπως για παράδειγμα στην περίπτωση εξασφάλισης ίσης μεταχείρισης μεταξύ γεωργικών παραγωγών και καταναλωτών (Άρθρο 40 TFEU).

Το άρθρο 119 TFEU εξουσιοδοτεί τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. να λάβουν κατάλληλα μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, εκσυγχρονίζοντας την έννοια της ισότητας στην Ε.Ε. Η αρχή της ισότητας εξελίσσεται και μεταβάλλεται και ένα απλό παράδειγμα που το επιβεβαιώνει αυτό είναι το γεγονός πως πριν από μια περίπου δεκαετία η ευρωπαϊκή νομοθεσία όριζε τη διάκριση λόγω φύλου, αλλά όχι λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού (Muir, 2015). Για αυτό η

¹ Treaty of the Functioning of the European Union

νομοθεσία εξειδικεύει τον λόγο, τους τομείς στους οποίους εφαρμόζεται η απαγόρευση των διακρίσεων και το αντίστοιχο νομικό καθεστώς.

Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω εθνικότητας έχει σχεδιαστεί για να εξυπηρετήσει τη διαδικασία οικονομικής ολοκλήρωσης μέσω της εξάλειψης της αδικαιολόγητης διαφορετικής μεταχείρισης μεταξύ των παραγωγικών συντελεστών στην Ε.Ε. Ωστόσο, είναι σημαντικό εκτός από την ίση μεταχείριση που αφορά στην πρόσβαση και γενικά τις δραστηριότητες απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης, σε θέματα κατάρτισης και συνδικαλισμού, οι οικονομικοί φορείς να έχουν ίση πρόσβαση σε ένα φάσμα φορολογικών και κοινωνικών πλεονεκτημάτων (Άρθρο 7 Κανονισμός 492/2011) όπως για παράδειγμα συμβαίνει με την παραμονή εκτός γάμου με κάποιον σύντροφο σε κράτος υποδοχής (Muir, 2015).

Η ίση μεταχείριση ανεξάρτητα από φύλο, έθνος, καταγωγή, θρησκεία, πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία και σεξουαλικό προσανατολισμό αποτελεί επίσης βασικό και θεμελιωμένο δικαίωμα στην Ε.Ε.. Σημαντική επίσης είναι η πρόβλεψη ίσης μεταχείρισης σε περιπτώσεις ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Το θεσμικό πλαίσιο της περίπτωσης αυτής είναι μοναδικό, καθώς προέρχεται από διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με λιγότερο ευνοϊκό τρόπο από τους συγκρίσιμους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης μόνο και μόνο επειδή εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός αν δικαιολογείται διαφορετική μεταχείριση για αντικειμενικούς λόγους. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση των προσωρινών και μόνιμων υπαλλήλων.

Μια ακόμη κατηγορία διατάξεων περί ίσης μεταχείρισης αφορά τους υπηκόους τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στην Ε.Ε. (Bell, 2011) η οποία διαφέρει κυρίως καθώς καλύπτει ένα κενό που δημιουργήθηκε τα τελευταία χρόνια εξαιτίας των προσφυγικών κυμάτων προς την Ευρώπη.

Συνολικά, η νομοθεσία της Ε.Ε. καλύπτει τις εξής περιπτώσεις διακρίσεων²:

1. Άμεση διάκριση όπως για παράδειγμα την άρνηση πρόσληψης ενός ατόμου για λόγους ηλικίας
2. Έμμεση διάκριση όπως για παράδειγμα η υιοθέτηση κανόνων δυσμενέστερων για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης
3. Παρενόχληση: Πρόκειται για ανεπιθύμητη συμπεριφορά, εκφοβισμό ή άλλη μορφή συμπεριφοράς με στόχο ή αποτέλεσμα τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1437&langId=el>

Παράδειγμα είναι αν ένας εργοδότης ή ένας συνάδελφος αναφέρει αστεία για τον σεξουαλικό προσανατολισμό σε ένα ομοφυλόφιλο συνάδελφό του.

4. Εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης: Πρόκειται για την περίπτωση κατά την οποία ένα άτομο παρακινεί ένα άλλο άτομο να προβεί σε διάκριση εις βάρος κάποιου τρίτου. Για παράδειγμα αν ένας εργοδότης ζητάει από μια εταιρία προσωρινής απασχόλησης μόνο εργαζόμενους κάτω των 40 ετών.
5. Θυματοποίηση: Υλοποιείται όταν οι άνθρωποι υφίστανται αρνητικές συνέπειες ως αντίδραση σε καταγγελία για διακριτική μεταχείριση. Για παράδειγμα, αν κάποιος απολυθεί ή δεν προαχθεί επειδή υπέβαλε καταγγελία για διάκριση κατά του εργοδότη του.

Η ισότητα των ευκαιριών συνδέεται με την επιθυμία τα άτομα να τεθούν στο ίδιο σημείο αφετηρίας απονέμοντας ευεργέτημα σε εκείνους που ξεκινούν από μειονεκτική θέση για συγκεκριμένους λόγους (Γεραπετρίτης, 2007). Υπάρχουν στερεότυπα και προκαταλήψεις που επιβεβαιώνονται από στατιστικά δεδομένα και οδηγούν στην προτίμηση αντρών έναντι γυναικών σε διάφορες θέσεις. Το ότι δύο υποψήφιοι διαφορετικού φύλου έχουν τα ίδια προσόντα δε συνεπάγεται απαραίτητα ότι έχουν και τις ίδιες ευκαιρίες.

Η σημασία που δίνει η Ε.Ε. στην ισότητα των φύλων αποδεικνύεται από την εκτενή νομοθεσία και νομολογία αλλά και την υιοθέτηση κοινωνικών προγραμμάτων δράσης που διαμορφώνουν την πολιτική των ίσων ευκαιριών με απώτερο στόχο στη δημιουργία των πραγματικών συνθηκών που θα επιτρέψουν στις γυναίκες να συμμετάσχουν πλήρως στην αγορά εργασίας και να έχουν πραγματικά ίσες ευκαιρίες με τους άντρες (Δούκα, 1996). Τα κοινοτικά προγράμματα με αυτό το στόχο ξεκίνησαν στην Ε.Ε. ήδη από το 1982 (Πρώτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα) και συνεχίζονται έως σήμερα με το Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων της περιόδου 2011 – 2020 που προωθεί τη συμμετοχή των γυναικών σε συγκεκριμένους τομείς.

Όσον αφορά στις κεντρικές ιδέες του νόμου περί ισότητας των φύλων είναι οι εξής (Burri & van Eijken, 2014):

- Η άμεση διάκριση λαμβάνει χώρα όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά λόγω του φύλου του σε σχέση με τον τρόπο που θα αντιμετωπιζόταν σε παρόμοια κατάσταση άτομο του άλλου φύλου. Κατά κανόνα η άμεση διάκριση απαγορεύεται με εξαίρεση περιπτώσεις στις οποίες το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εργασία (π.χ. αντρικός ρόλος σε ταινία).

- Η έμμεση διάκριση λαμβάνει χώρα όταν μια ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα έθετε τα άτομα ενός φύλου σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τα άτομα του άλλου φύλου εκτός αν αυτή η διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα νόμιμο στόχο και τα μέσα επίτευξης αυτού είναι τα απαραίτητα και κατάλληλα. Οι έμμεσες διακρίσεις αφορούν κυρίως τα αποτελέσματα μιας μεταχείρισης και λαμβάνουν υπόψη τις καθημερινές κοινωνικές πραγματικότητες. Για παράδειγμα, η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ισοδυναμεί συχνά με έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών.
- Η έννοια της θετικής δράσης που λαμβάνει χώρα προκειμένου να διασφαλιστεί πλήρης ισότητα στην πράξη μεταξύ των δύο φύλων στην επαγγελματική ζωή. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει κανένα κράτος να διατηρήσει ή να θεσπίσει μέτρα που προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα προκειμένου να διευκολυνθεί το υποεκπροσωπημένο φύλο να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα ή να αντισταθμίσει τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική του σταδιοδρομία. Η θετική δράση λαμβάνει υπόψη την καθημερινή κοινωνική πραγματικότητα, αλλά προχωρά σε βάθος. Οι θετικές δράσεις στοχεύουν στην εξάλειψη ή εξουδετέρωση των επιζήμιων συνεπειών στην απασχόληση των γυναικών που προκύπτουν από υπάρχουσες στάσεις, συμπεριφορές και δομές και βασίζονται στην ιδέα ενός παραδοσιακού διαχωρισμού των ρόλων στην κοινωνία μεταξύ αντρών και γυναικών. Στοχεύουν ουσιαστικά στην καταπολέμηση των στερεότυπων.
- Όταν ένας εργοδότης ζητά ένα συγκεκριμένο φύλο πρέπει να λογοδοτεί και να το αιτιολογεί.
- Η παρενόχληση λόγω φύλου και η σεξουαλική παρενόχληση εξομοιώνονται με τη διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται ρητά.

Στην Ε.Ε. η νομική διασφάλιση και η εγγύηση των ίσων ευκαιριών απασχόλησης σε άντρες και γυναίκες υπήρξε μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις κρατών (Hanges & Feinberg, 2010). Η ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ε.Ε. σύμφωνα με την Συνθήκη για την Ε.Ε. (άρθρα 2 και 3) (Council of the European Union, 2015), καθώς επίσης και της Συνθήκης Λειτουργίας της Ε.Ε. (άρθρα 8, 153, 157) (Council of the European Union, 2015) και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. (άρθρα 21 και 23) (European Union Commission, 2012). Από την ίδρυσή της η Ε.Ε. έχει υιοθετήσει σημαντικό αριθμό κανόνων που αποτελούν τη

βάση της πολιτικής που ακολουθείται για την ισότητα (Οδηγία 2000/78/EK, Οδηγία 2002/73/EK, Οδηγία 2006/54/EK, Οδηγία 2010/41/EE).

Πιο πρόσφατα, η Επιτροπή της Ε.Ε. ενέκρινε τον Χάρτη των Γυναικών (European Union, 2010) στον οποίο ανανεώθηκε η δέσμευση για την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και συμπεριλήφθηκε η δέσμευση για αυτή την ισότητα σε όλες τις πολιτικές της Ε.Ε. με κάθε τρόπο. Ακόμη, το Συμβούλιο της Ε.Ε. έχει εγκρίνει το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων για την περίοδο 2011 – 2020 (Council of the European Union, 2015). Σε αυτό προτείνεται τα κράτη της Ε.Ε. να λάβουν μέτρα κάλυψης των κενών που υπάρχουν για τη διάκριση των φύλων στην απασχόληση και να προωθήσουν την καλύτερη εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες.

Το πεδίο των αμοιβών αποτελεί παραδοσιακά τομέα όπου εμφανίζονται έμφυλες διακρίσεις. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών προϋποθέτει την παροχή όμοιας εργασίας ή την εργασία ίσης αξίας την οποία προβλέπει η Οδηγία 75/117/EOK. Ένα εμπόδιο στην εφαρμογή αυτής της αρχής είναι η έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβών. Η Οδηγία 76/207 έχει στόχο την κατοχύρωση της αρχής ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών όσον αφορά στους όρους και τα κριτήρια επιλογής για την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τις προαγωγές και τις συνθήκες εργασίας.

Η αρχή αυτή αποκλείει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου χωρίς όμως να περιέχει κάποιον ορισμό αυτών. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται στους όρους εργασίας συμπεριλαμβανομένης της απόλυσης και πρέπει οι εργαζόμενοι να προστατεύονται από εκδικητικές απολύσεις ως αντίδραση εργοδοτών σε μια πιθανή καταγγελία άδικης μεταχείρισης που έχει διατυπωθεί εντός της επιχείρησης ή σε έγερση δικαστικής προσφυγής με απώτερο στόχο την συμμόρφωση του εργοδότη στην αρχή ίσης μεταχείρισης.

Το 2002 τροποποιήθηκε η Οδηγία 76/207 με την Οδηγία 2002/73/EK στην οποία ενισχύεται η ισότητα των δύο φύλων. Στην Οδηγία αυτή εισάγονται οι ορισμοί της άμεσης και έμμεσης διάκρισης. Άμεση διάκριση υπάρχει «όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτή την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση» (Οδηγία 2002/73/EK). Έμμεση διάκριση πραγματοποιείται όταν «μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου εκτός αν αυτή δικαιολογείται

αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία» (Οδηγία 2002/73/ΕΚ).

Η αναδιατυπωμένη Οδηγία 2006/54/ΕΚ αποσκοπεί στην εδραίωση και τον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας και της νομολογίας της Ε.Ε. στον τομέα της απασχόλησης και συγκεκριμένα στον τομέα της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών στην απασχόληση και εργασία. Ο συμβιβασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί φυσικό επακόλουθο της ισότητας των δύο φύλων και μέσο για τη μετατόπιση στην ισότητα ευκαιριών. Αποτελεί κοινή ευθύνη των κρατών μελών της Ε.Ε. να αντιμετωπίζουν τις ανισότητες στην αγορά εργασίας και να προκρίνουν μέσα όπως η δημιουργία προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών δομών φύλαξης παιδιών και ηλικιωμένων (Αθανασάτου, 2014).

Τέλος, η Ε.Ε. έχει εισάγει την έννοια *gender mainstreaming* που αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών με την οπτική της προώθησης της ισότητας των δύο φύλων. Στο πλαίσιο αυτής της έννοιας χαράσσονται πολιτικές ισότητας των δύο φύλων στην Ε.Ε. οι οποίες εξελίσσονται συνεχώς και τα στατιστικά στοιχεία επιβεβαιώνουν την σωστή κατεύθυνση της Ε.Ε., όπως θα φανεί και στα επόμενα κεφάλαια.

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1 Σύγχρονες Έρευνες

Στη βιβλιογραφία εξετάζονται διάφορα θέματα γύρω από το ζήτημα της απασχόλησης όπως για παράδειγμα το επίπεδο της ανεργίας και οι επιπτώσεις τους σε διάφορες χώρες, το ποσοστό απασχόλησης, ο ρόλος της εκπαίδευσης στη δημιουργία ευκαιριών στην αγορά εργασίας για τους Ευρωπαίους πολίτες, η ισότητα των φύλων. Τέτοιου είδους έρευνες εξετάζονται στην παρούσα υποενότητα για την πληρέστερη κατανόηση του εξεταζόμενου ζητήματος.

Ο ρυθμός μεταβολής της ανεργίας και οι παράγοντες που καθορίζουν το επίπεδο αυτής έχουν προσελκύσει το ενδιαφέρον ακαδημαϊκών και εμπειρικών μελετητών (Bonthuis et al., 2013). Αυτό συμβαίνει γιατί η ανεργία επηρεάζει βασικούς οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες που αφορούν στην απασχόληση των πολιτών της Ε.Ε.. Από τη μια, η ανεργία μειώνει την ποιότητα ζωής και το διαθέσιμο εισόδημα δημιουργώντας αρνητικά συναισθήματα όπως κατάθλιψη, χαμηλή αυτοεκτίμηση και άγχος σε όσους είναι άνεργοι (Darity & Goldsmith, 1996) και από την άλλη, έχει αρνητικό αντίκτυπο στις κρατικές δαπάνες και παροχές των ευρωπαϊκών κρατών. Η Ε.Ε. στοχεύει σε κάθε περίπτωση στην ευημερία των πολιτών της και η αύξηση της απασχόλησης είναι ένας τρόπος επίτευξης αυτής.

Ο Borsi (2018) εξέτασε χώρες του ΟΟΣΑ για το διάστημα 1980 – 2013 και βρήκε ότι μετά την έναρξη της πιστωτικής συρρίκνωσης, υπάρχουν συνήθως αυξήσεις του ποσοστού ανεργίας κατά 1%, ενώ οι αυξήσεις αυτές είναι ακόμη μεγαλύτερες (2,5%) στην περίπτωση των νέων. Η ανεργία δημιουργεί το δίλημμα των σταθερών ή ευέλικτων αγορών εργασίας με την έννοια ότι οι άκαμπτες αγορές εργασίας βλάπτουν τα ποσοστά απασχόλησης (Blasco & Pertold – Gebicka, 2013).

Από την άλλη, υπάρχουν έρευνες που δείχνουν ότι οι μεταρρυθμίσεις στα θεσμικά όργανα και τις πολιτικές της αγοράς εργασίας δεν επαρκούν για την επίτευξη καλύτερης απασχόλησης και μειωμένης ανεργίας (Bona et al., 2016). Σύμφωνα με τον Piketty (2014) μια πτώση στο μερίδιο εργασίας που αποτελεί φυσικό επακόλουθο της αύξησης του δείκτη κεφαλαίου προς το μερίδιο εργασίας, υποδηλώνει μια μη επιθυμητή αύξηση της ανισότητας μεταξύ των κεφαλαιούχων εργοδοτών και των μισθωτών

εργαζομένων και πρέπει να διευθετείται από την οικονομική πολιτική των κρατών (Alvarez – Cuadrado et al., 2018).

Έτσι, γεννάται η ανάγκη για μεγαλύτερη χρηματοδότηση των επιχειρήσεων για τη δημιουργία κινήτρων πρόσληψης ανθρώπινου δυναμικού. Σύμφωνα με τον Garin (2015) οι υψηλότεροι περιορισμοί χρηματοδότησης αυξάνουν το κόστος εργασίας και αυτό σημαίνει μειωμένο όφελος στην πρόσληψη επιπλέον ατόμων. Οι Ferent – Pipas & Pedraza (2019) εξέτασαν τη σχέση μεταξύ της πρόσβασης σε χρηματοδότηση και των επιπτώσεων αυτής στην αγορά εργασίας για τις χώρες της ΕΕ-28 την περίοδο 2003 – 2017 και εντόπισαν ότι η ευνοϊκή πρόσβαση σε χρηματοδότηση είναι πιθανό να τονώσει τις επιδόσεις της αγοράς εργασίας, καθώς δημιουργούνται αυξημένοι ρυθμοί αύξησης της απασχόλησης και μειωμένοι ρυθμοί αύξησης της ανεργίας. Η έρευνά τους υποδηλώνει ότι πρέπει να αυξηθεί η χρηματοδότηση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜμΕ) που αποτελούν τον πυρήνα του εμπορίου στην Ε.Ε..

Πιο συγκεκριμένα, οι Ferent – Pipas & Pedraza (2019) μέτρησαν τις επιδόσεις της αγοράς εργασίας με βάση την απασχόληση και τα ποσοστά αύξησης της ανεργίας και βρήκαν ότι σχετίζονται με την πρόσβαση των επιχειρήσεων σε χρηματοδότηση. Αυτό δείχνει ότι τα θετικά αποτελέσματα των βελτιώσεων στην πρόσβαση σε χρηματοδότηση με σκοπό τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την αύξηση της απασχόλησης, εξαπλώνονται σε μεγέθη που αφορούν όλη την οικονομία. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει παλιότερες έρευνες (Feldmann, 2014) που υποστηρίζουν ότι η πρόσβαση στην χρηματοδότηση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της απόδοσης της αγοράς εργασίας.

Κοιτώντας προς το μέλλον, η Ε.Ε. θα χαρακτηρίζεται από ένα καλύτερα μορφωμένο, αλλά συρρικνωμένο εργατικό δυναμικό το οποίο θα είναι σε θέση να αντιμετωπίσει κάποιες από τις αναμενόμενες οικονομικές συνέπειες της γήρανσης του πληθυσμού (Loichinger, 2015). Σήμερα το ποσοστό των ατόμων άνω των 65 ετών αυξάνεται σημαντικά σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Στο πλαίσιο αυτής της προοπτικής απαιτούνται καλύτερες και πιο εξειδικευμένες δεξιότητες.

Έτσι, πολλές έρευνες εξέτασαν και εντόπισαν την ύπαρξη θετικής σχέσης του επιπέδου της εκπαίδευσης και της παραγωγικότητας (Patrinos & Psacharopoulos, 2010). Η γνώση της εκπαιδευτικής σύνθεσης του μελλοντικού εργατικού δυναμικού είναι σημαντική, καθώς προσθέτει ποιοτική πληροφόρηση για τις διαστάσεις της αγοράς εργασίας. Η πρόσβαση του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας αυξάνεται με το επίπεδο εκπαίδευσης και αυτό ισχύει γενικά σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες (Heckman & Jacobs, 2010).

Οι Stoilkovska et al. (2015) εξέτασαν την έννοια των ίσων ευκαιριών απασχόλησης στη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής ανθρώπινου δυναμικού συμπεριλαμβάνοντας προκαταλήψεις όπως εξαιτίας της εθνικότητας, του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ηλικίας ή της πολιτικής ταυτότητας. Για την εξάλειψη των διακρίσεων και την εύρεση τρόπων αντιμετώπισης του φαινομένου απαιτείται καλή κατανόηση των πρακτικών που χρειάζεται να εξαλειφθούν και του τρόπου με τον οποίο θα καταστεί αυτό εφικτό (Tomei, 2003). Την δίκαιη και ίση μεταχείριση κατά τις διαδικασίες του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να διασφαλίσει η διοίκηση του οργανισμού και φυσικά η νομοθεσία.

Η έμφυλη διάκριση αποτελεί δημοφιλές ζήτημα στη βιβλιογραφία. Οι γυναίκες συνήθως αναλαμβάνουν περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις σε σχέση με τους άντρες και κατά συνέπεια συμμετέχουν λιγότερο στην αγορά εργασίας (Gehring & Klasen, 2015). Ταυτόχρονα, οι πολιτικές που ακολουθούνται στα ευρωπαϊκά κράτη για την υποστήριξη των οικογενειών προσπαθούν να συμβάλουν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, το αντίκτυπο αυτών των μέτρων δεν είναι σαφές καθώς υπάρχουν διαφορετικές μορφές απασχόλησης και διαφορετικές πολιτικές ενσωμάτωσης της ευρωπαϊκής νομοθεσίας στα κράτη- μέλη της Ε.Ε.. Οι Gehring & Klasen (2015) ερευνούν το συγκεκριμένο ζήτημα και βρίσκουν ότι οι υψηλότερες κρατικές δαπάνες και παροχές για τις οικογένειες και συγκεκριμένα για τα παιδιά προωθούν τη μερική απασχόληση των γυναικών ενώ και η υποστήριξη της γονικής άδειας αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την πλήρη απασχόληση των γυναικών. Οι Alonso et al. (2017) διεξήγαγαν μια μετα – ανάλυση των διαφορών φύλου με ψυχιατρικές μεθόδους ανάλυσης και βρήκαν ότι οι συμπεριφορικές συνεντεύξεις δεν υποδηλώνουν δυσμενείς επιπτώσεις και έμμεσες διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων επομένως μπορούν να προκριθούν ως αποτελεσματική διαδικασία στην πρόσληψη προσωπικού.

Οι Salgado & Moscoso (2006) ταξινόμησαν τις επαγγελματικές συνεντεύξεις σε δύο ειδών: τις τυπικές και τις συμπεριφορικές. Οι τυπικές περιλαμβάνουν διαφόρων τύπων ερωτήσεις που αφορούν κυρίως αποδείξεις ή διαπιστευτήρια του βιογραφικού του υποψήφιου, τα επιτεύγματά του, τις τεχνικές γνώσεις και τις πληροφορίες αυτοαξιολόγησής του. Οι συμπεριφορικές αφορούν ερωτήσεις που επικεντρώνονται στην συμπεριφορά που ακολούθησε ο υποψήφιος σε καταστάσεις του παρελθόντος παρόμοιες με τις καταστάσεις που θα ακολουθήσει στη νέα θέση. Η αξιοπιστία και εγκυρότητα της δεύτερης κατηγορίας συνεντεύξεων έχει αποδειχθεί στη βιβλιογραφία

(Moscoso & Salgado, 2001; Salgado & Moscoso, 2011) υπό την έννοια της μη εφαρμογής έμφυλων διακρίσεων.

2.2. Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση: Φύλο

Μελετώντας τη σύγχρονη βιβλιογραφία κρίθηκε σκόπιμο να γίνει ξεχωριστή αναφορά στο ζήτημα της ισότητας στην πρόσβαση και στις ευκαιρίες απασχόλησης των δύο φύλων, αντρών και γυναικών. Η βελτίωση της ισότητας των φύλων πρέπει να οδηγεί στην εφαρμογή των οικογενειακών πολιτικών που έχουν θετικό αντίκτυπο στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ενώ η κατάσταση της αγοράς εργασίας μπορεί να δημιουργήσει και καλύτερα εισοδηματικά αποτελέσματα.

Οι ίσες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες αποτελούν νομική απαίτηση σε διαφορετικά νομικά περιβάλλοντα όπως στις Η.Π.Α. και στην Ε.Ε. (Alonso et al., 2017). Για αυτό και η έμμεση διάκριση στην πρόσβαση σε απασχόληση θεωρείται μια παράνομη ενέργεια. Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις στην Ε.Ε. προσέχουν να εφαρμόζουν διαδικασίες επιλογής προσωπικού που αντανακλούν τους κανόνες δικαιοσύνης και τηρούν το νόμο.

Τυπικά, η διάκριση λόγω φύλου λαμβάνει χώρα όταν μια γυναίκα αντιμετωπίζεται με άδικο τρόπο στον εργασιακό χώρο εξαιτίας του φύλου της. Η άδικη αυτή συμπεριφορά μπορεί να λάβει χώρα κατά την πρόσληψη, απόλυση, λήψη αδειών, λήψη αποζημιώσεων, ανάληψη καθηκόντων, προόδου και προαγωγής, αλλά και εντός των συνθηκών εργασιακού περιβάλλοντος (Crosby & Sctockdale, 2007). Η διάκριση μπορεί να είναι είτε οριζόντια είτε κάθετη.

Σύμφωνα με τις Καραμεσίνη – Ιωακείμογλου (2003) ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά στην κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης σε διάφορα επαγγέλματα κλάδους και συμβάσεις εργασίας. Θεωρείται με άλλα λόγια ότι κάποια επαγγέλματα τα κάνουν άντρες και κάποια γυναίκες. Από την άλλη, ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά στη συγκέντρωση των γυναικών και των αντρών σε κάποια επίπεδα ιεραρχίας που σχετίζονται με καθήκοντα, ευθύνες και υποχρεώσεις στον ίδιο τομέα ή επάγγελμα. Τόσο ο οριζόντιος όσο και ο κάθετος διαχωρισμός σχετίζονται με έμφυλα στερεότυπα και διακρίσεις κυρίως εις βάρος των γυναικών που εδράζουν σε άλλες μη επαγγελματικές πτυχές της ζωής τους.

Οι ίσες ευκαιρίες αποτελούν σημαντικό παράγοντα στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση όσον αφορά στο επίπεδο εργασίας που έχουν πρόσβαση, αλλά και τις εργασιακές συνθήκες

που βιώνουν (Bastida & Moscoso, 2015; Morel et al., 2012). Τέτοιου είδους ευρήματα εύλογα οδηγούν στην υιοθέτηση της άποψης ότι η διασφάλιση των ίσων ευκαιριών εργασίας στις γυναίκες αποτελεί κλειδί της μείωσης της ανισότητας που επικρατεί μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό κλάδο. Για αυτό είναι βασικό οι διαδικασίες που ακολουθούνται από τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς για την πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού να είναι νομικά υγιείς.

Η Ε.Ε. έχει μέσα στους αντικειμενικούς της στόχους την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης εδώ και δεκαετίες, γιατί θεωρείται ότι έτσι προωθείται η ανάπτυξη. Από τα μέσα της δεκαετίας του '90 δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην απασχόληση των γυναικών που αποτελούν σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού (Gehring & Klasen, 2015). Για αυτό και η ευρωπαϊκή νομοθεσία έκτοτε προωθεί την ισότητα αντρών και γυναικών στην απασχόληση και της πρόσβασης σε αυτήν υποστηρίζοντας ταυτόχρονα το θεσμό της οικογένειας. Στον Πίνακα 2.1 παρουσιάζεται το χάσμα της απασχόλησης αντρών και γυναικών στα ευρωπαϊκά κράτη και στην Ελλάδα ξεχωριστά. Παρατηρούμε ότι το χάσμα απασχόλησης αντρών και γυναικών στην Ελλάδα παραμένει μεγαλύτερο (μερικά έτη ακόμη και διπλάσιο) σε σχέση με το μέσο όρο των κρατών μελών της Ε.Ε.

Πίνακας 2 1 Χάσμα έμφυλης απασχόλησης ανάλογα με το βαθμό αστικοποίησης

geo\time	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EU-27	16,4	16	15,9	15,3	13,7	13,3	12,9	12,3	11,8	11,6	11,7	11,6	11,8	11,8	11,7
EU-28	16	15,7	15,6	15,1	13,5	13	12,8	12,1	11,7	11,6	11,5	11,5	11,5	11,5	11,4
€-19	17,4	16,9	16,6	15,7	13,9	13,2	12,9	12,1	11,4	11,1	11,2	11,2	11,2	11,2	11
GR	29,6	28,6	28,4	27,5	25,6	24,2	22,1	19,8	19,4	18,3	18	19	19,7	21	20

Πηγή: Eurostat, 2020

Η Ε.Ε. προάγει την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας μέσα από διάφορες πρωτοβουλίες και την επιβαλλόμενη νομοθεσία. Παρά την πρόοδο που έχει συντελεστεί τα τελευταία χρόνια υπάρχει ακόμη διάκριση υπέρ των αντρών στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία της European Commission (2019a) στην ηλικιακή ομάδα 20 - 64 ετών υπάρχουν 17 εκατομμύρια λιγότερες γυναίκες από ό,τι άντρες εργαζόμενοι, ενώ παρατηρείται και ότι οι γυναίκες λαμβάνουν λιγότερα εισοδήματα. Επιπλέον, εξακολουθούν να έχουν λιγότερη εκπροσώπηση και να μειονεκτούν σε αντικείμενα που σχετίζονται με τις επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά όπου οι προοπτικές ανάπτυξης είναι λαμπρές. Για τη διόρθωση της συγκεκριμένης ανισορροπίας απαιτείται εκπαιδευτική παρέμβαση σε μικρότερες ηλικίες ώστε να

δημιουργείται στα κορίτσια ενδιαφέρον για αυτά τα αντικείμενα και να διευθετούνται χωρίς τα όποια στερεότυπα λαμβάνουν χώρα.

Στην Ε.Ε. παρατηρείται ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, πρωτοστατούν σε εκπαιδευτικές επιτυχίες, αλλά αυτά τα στοιχεία δεν αντικατοπτρίζονται στην αγορά εργασίας (European Commission, 2019a). Συγκεκριμένα, φαίνεται πως υπάρχει χάσμα απασχόλησης μεταξύ αντρών και γυναικών. Η σύγκλιση έχει σταματήσει πιο πρόσφατα και αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι οι οικογενειακές συνθήκες, τα πολιτικά καθεστώτα, οι θεσμοί, οι μακροοικονομικές συνθήκες και οι πολιτισμικές συμπεριφορές σε συνδυασμό με τα στερεότυπα φύλου προκαλούν διαχωρισμό απασχόλησης μεταξύ των φύλων (Eurofound, 2016). Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ το ίδιο ισχύει και για τους μετανάστες δεύτερης γενιάς (αυτοί που γεννήθηκαν στην Ε.Ε) και αιτία για αυτό θεωρείται το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των γονέων τους (OECD, 2017).

Παρά το γεγονός ότι το μορφωτικό και εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών στην Ε.Ε. είναι ανώτερο από αυτό των αντρών, εξακολουθεί και υφίσταται χάσμα αντρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Ο βαθμός απασχόλησης γυναικών στις ηλικίες 25 – 59 ήταν 15,1% το 2008 και μειώθηκε σε 10,3% το 2011 (Gehring & Klasen, 2015). Εξαιτίας της μειωμένης συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της κάθε ευρωπαϊκής χώρας προέκυψε η Οδηγία που αφορά τη γονική άδεια και εισήγαγε το ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας τουλάχιστον τριών μηνών για πατέρες και μητέρες που συνοδεύει τη γέννηση ή υιοθέτηση ενός παιδιού.

Οι πιθανότητες απασχόλησης των αντρών είναι διπλάσιες σε σχέση με αυτές των γυναικών (*ceteris paribus*) (European Commission, 2019a). Το εύρημα των λιγότερων ευνοϊκών επιδόσεων στην αγορά εργασίας των γυναικών λαμβάνει ήδη υπόψη τις πολύ σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων, όπως οι υποχρεώσεις φροντίδας που βαραίνουν περισσότερο τις γυναίκες (για παιδιά και ηλικιωμένους). Ακόμη, επηρεάζει τα πολιτιστικά εμπόδια στην απασχόληση, τα οποία οφείλονται σε διαφορές που υπάρχουν στις χώρες. Στην πραγματικότητα, όμως ούτε τα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά ούτε οι διακρατικές διαφορές μπορούν να περιγράψουν πλήρως και επαρκώς το χάσμα στην απασχόληση των δύο φύλων. Πιθανές εξηγήσεις είναι (Eurofound, 2016):

- Πολιτιστικές συμπεριφορές που δεν εξηγούνται πλήρως από τις διαφορές των χωρών ή την κατάσταση των μεταναστών όπως για παράδειγμα στερεότυπα που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση.

- Θεσμικοί όροι που μπορεί να ευνοούν την απασχόληση αντρών περισσότερο από αυτή την γυναικών.

Ένα άλλο γεγονός που ευνοεί τη διάκριση φύλου είναι ότι οι γυναίκες έχουν πολύ μεγάλη εκπροσώπηση σε κλάδους που δεν απαιτούν ιδιαίτερες ικανότητες ή υπευθυνότητα. Για παράδειγμα, μόλις το ένα τρίτο των μάνατζερ είναι γυναίκες, αλλά το 68% των γραμματέων είναι επίσης γυναίκες (European Commission, 2019a). Επίσης, γεγονός είναι ότι περισσότερες γυναίκες δουλεύουν σε ημι-απασχόληση σε σχέση με τους άντρες, ότι είναι πιο πιθανό να εργάζονται με σταθερά συμβόλαια που ανανεώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα (χωρίς επαγγελματική εξέλιξη) και είναι λιγότερο πιθανό να έχουν δική τους επιχείρηση (αυτο απασχόληση).

Στο πλαίσιο της ίσης πρόσβασης στην αγορά εργασίας μεταξύ αντρών και γυναικών υπάρχουν οικογενειακά επιδόματα, άδεια και επίδομα μητρότητας, γονική άδεια, παροχές χρηματικές και άλλων ειδών καθώς και προβλέψεις για την παιδική μέριμνα. Όλες αυτές οι ευρωπαϊκές κρατικές παροχές αποτελούν μέρος των πολιτικών κοινωνικής πρόνοιας και αναμένεται να επηρεάσουν στο μέλλον την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και ιδιαίτερα το βαθμό συμμετοχής των γυναικών σε αυτήν. Η αλληλεπίδραση των οικογενειακών πολιτικών με τη δραστηριότητα στην αγορά εργασίας αποκτά σημασία στο βαθμό που επηρεάζουν την κατανομή χρόνου μεταξύ εργασίας και οικογενειακών καθηκόντων.

Βασική προϋπόθεση για την επιτυχή έκβαση των πολιτικών ισότητας στην Ε.Ε. αποτελεί η υιοθέτηση μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης που να στοχεύει στην προώθηση στοχευμένων δράσεων και μέτρων που αντιμετωπίζουν συνολικά τις ανάγκες των γυναικών βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Επιπλέον, δεν αρκεί πλέον η ισότητα των φύλων να περιορίζεται στη δημόσια πολιτική αλλά πρέπει να ενσωματωθεί στρατηγικά και στον ιδιωτικό τομέα.

Η ισότητα ευκαιριών μπορεί να συνδεθεί με τα ίσα δικαιώματα, την καταπολέμηση του σεξισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης, με την κατοχύρωση δικαιωμάτων και τις ίσες αμοιβές χωρίς διακρίσεις. Οι διακρίσεις μπορούν να αποτελούν χαμένες ευκαιρίες και περιορισμό δυνατοτήτων ανάπτυξης για τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Η ενσωμάτωση πολιτικών ισότητας ενδεχομένως να συνεπάγεται μεγάλες αλλαγές για τις επιχειρήσεις. Απαιτείται μια καινοτόμα διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού, υιοθέτηση ευρωπαϊκής κουλτούρας και επαγγελματικής συμπεριφοράς ακόμη και σε ΜμΕ.

2.3. Εκπαίδευση και Εισόδημα

Τα δημοκρατικά κράτη προωθούν τις ίσες ευκαιρίες σε μια κοινωνία, καθώς οδηγούν σε σταθερότητα, κοινωνική συνοχή και ευημερία. Ιδανικά πρέπει όλοι οι πολίτες μιας χώρας να έχουν ίσες ευκαιρίες για να συμμετέχουν σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας όπως στην πολιτική, την εκπαίδευση, την υγεία, τον πολιτισμό και την αγορά εργασίας χωρίς ίχνος διακρίσεων (Kraal et al., 2009).

Οι ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας είναι σημαντικές για πολλούς λόγους και συνεισφέρουν στην κοινωνική συνοχή και ευημερία με διάφορους τρόπους. Μέσα από την αγορά εργασίας οι άνθρωποι κερδίζουν τα προς το ζην τους και την ποιότητα ζωής τους. Η αποδοχή του μισθού αποτελεί προϋπόθεση για την πλήρη συμμετοχή στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος για ασφάλιση υγείας και σύνταξη. Η χρόνια ανεργία ή η αναγκαστική εργασία σε θέση κάτω του επιπέδου των προσόντων των ατόμων μπορεί να οδηγήσει σε υποαξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και κατά συνέπεια σε απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου.

Στην αγορά εργασίας οι εργαζόμενοι επιλέγονται με βάση τα προσόντα τους για τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Σε μια δίκαιη διαδικασία επιλογής εργαζομένων οι ίσες ευκαιρίες εκφράζονται με βάση τα κριτήρια που σχετίζονται με την αντίστοιχη αγορά. Δυστυχώς όμως κάποιοι άνθρωποι δεν έχουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας της Ε.Ε. όπως για παράδειγμα οι μετανάστες και οι εθνικές μειονότητες (Kraal et al., 2009). Το πρόβλημα αυτό πλήττει κυρίως τους μετανάστες πρώτης γενιάς.

Η εισοδηματική ανισότητα και η εκπαίδευση συνδέονται στο πλαίσιο της δημιουργίας ενός πλαισίου ίσων ευκαιριών για όλους από όποια κοινωνική ομάδα και αν προέρχονται. Η εκπαίδευση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην πρόοδο των λαών ενώ η εισοδηματική ανισότητα ενισχύει περαιτέρω τα στερεότυπα και τις διακρίσεις.

Ένα παράδειγμα των τελευταίων ετών που υποδηλώνει τις ανισότητες και την απουσία ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας είναι οι μετανάστες και οι πρόσφυγες. Ακόμη και αν το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, η διάρκεια παραμονής σε μια χώρα και οι γλωσσικές δεξιότητες δεν αποτελούν πρόβλημα, η υψηλή ανεργία και οι κακές συνθήκες απασχόλησης των μεταναστών και των εθνοτικών μειονοτήτων εξακολουθούν να υφίστανται (Kraal et al., 2009). Για αυτό και σύμφωνα με τους Knocke & Hertzberg (2003) πολλές άνισες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας είναι το αποτέλεσμα των διακρίσεων. Η εθνοτική διάκριση λαμβάνει χώρα όταν το κριτήριο της αρνητικής μεταχείρισης πηγάζει από την εθνική καταγωγή κάποιου όπως συμβαίνει στην περίπτωση των μεταναστών και των προσφύγων.

Αν και οι διακρίσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να εξηγήσουν αποκλεισμούς στην αγορά εργασίας, αποτελεί έναν πολυδιάστατο όρο. Οι περισσότεροι εργοδότες δεν επιθυμούν να κατηγορηθούν για διακρίσεις και συχνά οι άνθρωποι προτιμούν να μιλούν για διαφορετικότητα και όχι διακρίσεις. Η πολυμορφία συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την ανάπτυξη εργαλείων διαχείρισης σε δίκτυα ανθρωπίνων πόρων ιδίως στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής κατά των διακρίσεων (Kalev et al. 2006).

Η πρόοδος στην μείωση των ανισοτήτων στην Ε.Ε. ήταν μέτρια τα τελευταία έτη. Η ανισότητα είναι σχετικά σταθερή από το 2014 και ισχύει ότι χωρίς τα αναδιανεμητικά αποτελέσματα των φορολογικών συστημάτων, η ανισότητα και η φτώχεια στην Ε.Ε. θα ήταν σε πολύ υψηλότερα επίπεδα. Ακόμη, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών. Η ανισότητα έχει αυξηθεί σε 10 κράτη μέλη και αποτελεί μια σημαντική πρόκληση για την Ε.Ε. (European Commission, 2019a).

Όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες, η κοινωνική καταγωγή ενός ατόμου αποτελεί την αρχική του θέση στη ζωή. Ο ρόλος της πολιτικής παρέμβασης είναι να εξομαλύνει τις συνέπειες των διαφορετικών αρχικών θέσεων, να βελτιώσει τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα και να επενδύσει στην απασχολησιμότητα των ατόμων επιτρέποντάς τους να ξεφύγουν από το φαύλο κύκλο των ανεπαρκών ή υποανάπτυκτων δεξιοτήτων, τη χαμηλού επιπέδου εκπαίδευση, τις χαμηλές επιδόσεις στην αγορά εργασίας και τη μετάδοση ενός δυσμενούς κοινωνικού και οικονομικού υποβάθρου για τις επόμενες γενιές (European Commission, 2019a).

Η αποφυγή της φτώχειας συνδέεται με την δημιουργία περισσότερων ευκαιριών για όλους στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Thevenon (2011) υπάρχουν έξι στόχοι των οικογενειακών πολιτικών που ακολουθούν τα στα κράτη μέλη της Ε.Ε.:

1. Η μείωση της φτώχειας και η διατήρηση των εισοδημάτων
2. Η άμεση αποζημίωση για το οικονομικό κόστος ανατροφής των παιδιών
3. Η προώθηση της απασχόλησης
4. Η βελτίωση της ισότητας των φύλων
5. Η υποστήριξη για την ανάπτυξη της πρώιμης παιδικής ηλικίας
6. Η αύξηση των ποσοστών γεννήσεως

Όσον αφορά στην εισοδηματική ανισότητα στην ΕΕ – 28, παρέμεινε αρκετά σταθερή τα τελευταία πέντε χρόνια μετά από μια μέτρια αύξηση των συνεπειών της κρίσης. Ωστόσο, το διαθέσιμο εισόδημα στην Ε.Ε. κατανέμεται εξίσου σε σχέση με άλλα μέρη όπως στις Η.Π.Α. (European Commission, 2019a). Σε αυτό το πλαίσιο, οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας διαμορφώνουν την κατανομή του εισοδήματος με

πολλούς τρόπους. Συνολικά, η ανάλυση του αντίκτυπου των συνιστωσών εισοδήματος στην ανισότητα δείχνει ότι η συμβολή των πηγών εισοδήματος στην αγορά εργασίας δεν έχει αυξηθεί σημαντικά από το 2008. Η συμβολή του εισοδήματος που προκύπτει από την αυτοαπασχόληση στην ανισότητα έχει μειωθεί, ενώ αυτή που προκύπτει από τους μισθούς έχει αυξηθεί.

Οι αποδοχές εργασίας παραμένουν η κύρια συνιστώσα του μέσου εισοδήματος (European Commission, 2019a). Η κατανομή του εισοδήματος εργασίας εξαρτάται από τον ωριαίο μισθό και τις ώρες εργασίας. Εφόσον οι αλλαγές στην αγορά εργασίας οδηγούν σε διαφορετική κατανομή των ωρών εργασίας μεταξύ των εργαζομένων, αυτό έχει αντίκτυπο στην ανισότητα των αποδοχών.

Πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι οι διαφορές στους ωριαίους μισθούς είναι η κυρίαρχη πηγή ανισότητας στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, ενώ στις χώρες της Βορειοδυτικής Ευρώπης ένα μέρος της ανισότητας οφείλεται στην κατανομή των ωρών εργασίας (European Commission, 2019a). Σε αυτές τις χώρες οι ώρες εργασίας κατανέμονται άνισα μεταξύ των εργαζομένων και συσχετίζονται με τους μισθούς με αποτέλεσμα αυτοί που κερδίζουν περισσότερα ωριαία να εργάζονται και περισσότερο. Αυτό συμβαίνει και στις χώρες της Μεσογείου.

Η ανισότητα στη αγορά εργασίας μπορεί να προκύψει και από την αυξημένη εξάρτηση από ορισμένους τύπους ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων όπως οι ατομικές επιχειρήσεις ή η προσωρινή εργασία. Η εξέλιξη της αγοράς εργασίας εξαρτάται από την ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας αλλά και από άλλα στοιχεία όπως νομικά πλαίσια, θεσμική ικανότητα επιβολής αυτών τόσο στην εργασία όσο και σε άλλους κλάδους. Μια ολοκληρωμένη αγορά μπορεί να έχει μια πιο αποτελεσματική κατανομή πόρων ενεργώντας μακροπρόθεσμα ως εξισωτής των ευκαιριών απασχόλησης και των κινδύνων ανεργίας σε όλη την Ε.Ε. Ωστόσο, η γλώσσα, η κινητικότητα και η νομοθεσία αποτελούν μερικά από τα εμπόδια που αποτελούν τροχοπέδη στη βέλτιστη κατανομή των εργατικών πόρων.

Τα συστήματα φορολόγησης και παροχών που εφαρμόστηκαν στις χώρες της Ε.Ε. από το 2018 έχουν πετύχει μεγαλύτερη μείωση της εισοδηματικής ανισότητας σε σχέση με τα συστήματα που εφαρμόζονταν το 2008. Σε 14 χώρες οι πραγματοποιηθείσες μεταρρυθμίσεις προστάτευαν το 2008 τα άτομα με λιγότερα εισοδήματα. Στη Γερμανία, τις Κάτω Χώρες και τη Λετονία οι αλλαγές πολιτικής εξυπηρέτησαν περισσότερο τις ομάδες μεσαίου εισοδήματος. Στην Ισπανία, Πορτογαλία και Ιρλανδία το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών με τα πιο χαμηλά εισοδήματα επηρεάστηκε αρνητικά (European Commission, 2019b).

Σε 20 κράτη μέλη τα συστήματα φορολόγησης και παροχών παρήγαγαν χαμηλότερα επίπεδα εισοδηματικής ανισότητας σε σύγκριση με τα αντίστοιχα του 2008 στις ίδιες εισοδηματικές ομάδες. Αυτό σημαίνει ότι στις περισσότερες χώρες, οι αλλαγές που εφαρμόστηκαν μεταξύ του 2008 και του 2018 αύξησαν τη συνολική προοδευτικότητα των συστημάτων φορολόγησης και παροχών. Η υψηλότερη μείωση της εισοδηματικής ανισότητας παρατηρήθηκε στη Βουλγαρία, την Εσθονία, την Πολωνία, τη Ρουμανία και την Ελλάδα. Από την άλλη, στην Ουγγαρία οι ίδιες πολιτικές οδήγησαν σε αύξηση της εισοδηματικής ανισότητας (European Commission, 2019b).

Οι πολιτικές ενεργοποίησης της αγοράς εργασίας έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια στις αγορές εργασίας των κρατών μελών της Ε.Ε. με κοινά χαρακτηριστικά λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για κάθε χώρα. Λαμβάνοντας υπόψη την ετερογένεια των χωρών, τα μοντέλα ένταξης νέων, γυναικών, ευάλωτων ομάδων, ηλικιωμένων εξηγούν τα διαφορετικά απασχόλησης αυτών των ομάδων από χώρα σε χώρα. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση στοχεύει στην τόνωση της σύγκλισης και της κοινής ανάπτυξης γύρω από έναν κοινό τρόπο ενεργοποίησης και τόνωσης της απασχόλησης παρά το γεγονός ότι τα εθνικά μοντέλα που αφορούν στην αγορά εργασίας διαφέρουν ιστορικά, αναπτυξιακά, οικονομικά.

Οι μεταρρυθμίσεις των συστημάτων φορολόγησης και παροχών που θεσπίστηκαν μετά το 2008 έχουν μειώσει την ανισότητα σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ε.Ε., καθώς και το ποσοστό ατόμων με εισόδημα κάτω από το όριο της φτώχειας (European Commission, 2019b). Ωστόσο, υπάρχουν ακόμη σημαντικές προκλήσεις και πολλά βήματα προς τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και της αύξησης της απασχόλησης στην Ε.Ε. Η απόκτηση νέων δεξιοτήτων, η βελτίωση των υπαρχόντων, η δημιουργία ίσων ευκαιριών και πρόσβασης στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την κοινωνική προστασία των Ευρωπαίων πολιτών αποτελούν σημαντικά στοιχεία για την κοινωνική ενοποίηση των ευρωπαϊκών λαών.

Συνολικά, οι αγορές εργασίας, τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών της Ε.Ε. αντιμετωπίζουν προκλήσεις και παρόμοια προβλήματα και ευκαιρίες που συνοψίζονται στα εξής (Caneva et al., 2017):

- Η απόκτηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι ουσιαστικής σημασίας για την απόδοση και τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας προκειμένου να παρέχονται νέες μορφές ευελιξίας και ασφάλειας για όσους αναζητούν εργασία, εργαζόμενους και εργοδότες.
- Οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων εμποδίζουν την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη και επηρεάζουν την ανθεκτικότητα των κρατών σε οικονομικά σοκ.

- Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οικονομίας αναδιαμορφώνει τον τρόπο που οι άνθρωποι επηρεάζουν τους τύπους δεξιοτήτων που απαιτούνται συμπεριλαμβανομένης της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας. Πολλοί τομείς υφίστανται ραγδαία τεχνολογική αλλαγή και απαιτούνται ψηφιακές δεξιότητες για όλες τις θέσεις εργασίας από το πιο απλό στο περίπλοκο. Οι υψηλές δεξιότητες επιτρέπουν στους ανθρώπους να προσαρμοστούν σε απρόβλεπτες αλλαγές.
- Το εργατικό δυναμικό της Ε.Ε. γερνά και συρρικνώνεται οδηγώντας σε ελλείψεις δεξιοτήτων. Για να αντισταθμιστεί αυτό το γεγονός πρέπει να αυξηθεί η συμμετοχή και η παραγωγικότητα στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες αποτελούν το 60% των νέων πτυχιούχων αλλά τα ποσοστά απασχόλησής τους παραμένει χαμηλότερο από αυτό των αντρών. Ταυτόχρονα, άντρες και γυναίκες δουλεύουν σε διαφορετικούς τομείς. Η αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς πρέπει να βασίζεται στις δεξιότητες και τα ταλέντα όλων των κοινωνικών ομάδων. Για αυτό απαιτείται μεγαλύτερη και καλύτερη εξειδίκευση, μείωση της διαρροής ατόμων εκτός Ε.Ε., προσέλκυση ταλέντων από το εξωτερικό και καλύτερη χρήση των δεξιοτήτων των μεταναστών που έχουν εισρεύσει στην Ε.Ε.
- Η ποιότητα και συνάφεια της διαθέσιμης εκπαίδευσης και κατάρτισης συμπεριλαμβανομένων των προτύπων διδασκαλίας διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Αυτό συμβάλλει στην αύξηση της ανισότητας στις κοινωνικές και οικονομικές αποδόσεις ορισμένων κρατών μελών, ενώ οι ισχυρές πολιτικές εκπαίδευσης και δεξιοτήτων αποτελεί το κλειδί για τη διαμόρφωση της καινοτομίας και της ανοδικής σύγκλισης προς χώρες με καλύτερες επιδόσεις.
- Η αύξηση της ελκυστικότητας του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες θα μπορούσε να ενεργοποιήσει ταλαντούχους νέους ανθρώπους να ακολουθήσουν μια τέτοια σταδιοδρομία.

Με βάση τα παραπάνω κρίθηκε σκόπιμο να εξεταστούν τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν τους νέους στην Ε.Ε., την ενσωμάτωση των ψηφιακών δεξιοτήτων στο πλαίσιο βελτίωσης της απασχολησιμότητας των Ευρωπαίων πολιτών και των ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΑμΕΑ).

Κεφάλαιο 3

Στατιστικά Στοιχεία και Ανάλυση

3.1. Ε.Ε.

3.1.1. Εισαγωγικές έννοιες

Από την ιστοσελίδα <https://ec.europa.com> και από την ιστοσελίδα της Eurostat αντλήθηκαν πληροφορίες που αφορούν στην αγορά εργασίας στην Ε.Ε. για το χρονικό διάστημα 1983 – 2019 για άτομα ηλικίας άνω των 15 ετών. Το καθεστώς του εργατικού δυναμικού στην Ε.Ε. περιλαμβάνει τρεις κατηγορίες: (α) τους απασχολούμενους, (β) τους άνεργους και (γ) τους οικονομικά αδρανείς. Ως απασχολούμενοι νοούνται τα άτομα ηλικίας άνω των 15 ετών που ανήκουν σε μια από τις παρακάτω κατηγορίες³:

1. Άτομα τα οποία εργάστηκαν τουλάχιστον μια ώρα με αμοιβή, ατομικό ή οικογενειακό κέρδος.
2. Άτομα που δεν εργάζονταν κατά τη διάρκεια της έρευνας αλλά είχαν δουλειά ή επιχείρηση από την οποία απουσίαζαν προσωρινά.

Οι άνεργοι αφορούν ηλικίες 15 -74 ετών που:

1. Δεν απασχολούνται.
2. Είναι διαθέσιμοι για εργασία.
3. Αναζητούν ενεργά εργασία (π.χ. έχουν έρθει σε επαφή με γραφείο εύρεσης εργασίας, απευθύνθηκαν σε εργοδότες, συμμετείχαν σε διαδικασίες πρόσληψης).

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020b) το 2010 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» με έμφαση στην ενίσχυση της ευρωπαϊκής οικονομίας και στην προετοιμασία για τις προκλήσεις της επόμενης δεκαετίας. Μέσα στους στόχους ήταν να αυξηθεί το ποσοστό της απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20 – 64 ετών σε 75% μέχρι το 2020. Ακόμη, τα κράτη μέλη της Ε.Ε. έθεσαν εθνικούς στόχους για το ποσοστό απασχόλησής τους μέχρι το 2020. Το 2008 το εργατικό δυναμικό των 26 χωρών της Ε.Ε. απαρτιζόταν 237,8 εκατομμύρια άτομα, ενώ για κάθε εργαζόμενο άτομο η οικονομική εξάρτηση υπολογίζεται το ίδιο έτος σε 1,02 ή αλλιώς

³ <https://ec.europa.com>

σε περισσότερα από ένα άνεργο άτομο για κάθε εργαζόμενο (Loichinger, 2015). Το 2019 η αγορά εργασίας στην ΕΕ-27 αποτελούνταν από 332,3 άτομα ηλικίας 15-74, η ανεργία κυμάνθηκε από 6,5% έως 7,8%, ενώ τα αντίστοιχα μεγέθη στην Ελλάδα ήταν 7.931.000 άτομα και 15,7% έως 18%⁴.

3.1.2. Φύλο

Σύμφωνα με στοιχεία των Gehringer & Klasen (2015) το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών (εργαζόμενες και άνεργες δηλαδή) έχει αυξηθεί στην ΕΕ-15 από 57% στα μέσα της δεκαετίας του '90 σε 67% το 2013. Παρόμοια ήταν η αύξηση και στην ΕΕ-27. Ακόμη, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών έχει αυξηθεί ανάλογα από περίπου 50% σε 60% το ίδιο χρονικό διάστημα. Αυτή η αυξητική τάση έχει συμβάλει στη μείωση του έμφυλου χάσματος στην αγορά εργασίας το οποίο όμως εξακολουθεί να υφίσταται. Οι άνδρες εξακολουθούν να συμμετέχουν πιο ενεργά στην αγορά εργασίας από ό,τι οι γυναίκες. Πριν το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης το χάσμα μειώθηκε περισσότερο για τις ηλικίες 25-39 και 40-59 τόσο στην ΕΕ-15 όσο και στην ΕΕ-27.

Σημαντικές όμως διαφορές παρατηρούνται στη συμμετοχή των γυναικών στην πλήρη και μερική απασχόληση. Οι γυναίκες στη νότια Ευρώπη και στις ανατολικές χώρες εφόσον εργάζονται τείνουν να επιλέγουν την πλήρη απασχόληση σε ποσοστό 70% και 80% αντίστοιχα. Από την άλλη, οι γυναίκες στη δυτική και βόρεια Ευρώπη απασχολούνται κυρίως με μερική απασχόληση με αποτέλεσμα το χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών στην απασχόληση να είναι μεγαλύτερο σε αυτές τις χώρες (Gehringer & Klasen, 2015).

Στις βόρειες χώρες τα συστήματα γονικής άδειας είναι από τα πιο γενναιόδωρα και ευέλικτα στην Ε.Ε. και συνήθως συνοδεύονται από μέτρα που διευκολύνουν την επιστροφή των γονέων στην εργασία όπως για παράδειγμα τα μέτρα παιδικής μέριμνας στη Δανία ή το δικαίωμα στη δημοτική υπηρεσία φύλαξης παιδιών έως 7 ετών στη Φινλανδία και τη Σουηδία. Οι άδειες μητρότητας στην ανατολική Ευρώπη είναι επίσης γενναιόδωρες και ανέρχονται σε μέγιστη διάρκεια 34 εβδομάδων επί πληρωμή. Στη Λετονία παρέχονται κατ' ελάχιστον 16 εβδομάδες που είναι περίπου και ο μέσος όρος στην Ε.Ε. Διαφορετική εικόνα παρατηρείται στη Νότια Ευρώπη όπου οι μητέρες, ειδικά εκείνες που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα απολαμβάνουν καλύτερα και πιο εκτεταμένα μέτρα προστασίας με εξαίρεση την Ισπανία που κινείται στους μέσους όρους της Ε.Ε. (Gehringer & Klasen, 2015).

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations>

Οι οικογενειακές πολιτικές που ακολουθούνται στα κράτη μέλη της Ε.Ε. υποδηλώνουν ενδεικτικές διαφορές μεταξύ τους ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται ότι τέτοιες διαφορές συμβαδίζουν με αντίστοιχες διαφορές στην αποδοχή των γυναικών και στις συμπεριφορές που ακολουθούνται από τους εργοδότες στην αγορά εργασίας.

Η διαφορά στις αμοιβές των δύο φύλων (χρηματική και όχι σε είδος) διαφέρει ανάλογα με την χώρα στην Ε.Ε.. Για παράδειγμα, για το 2015 στη Σλοβενία, την Πολωνία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο και τη Ρουμανία ήταν λιγότερο από 10%, ενώ στην Αυστρία, την Εσθονία, τη Γερμανία, την Ελλάδα και την Φινλανδία είναι μεγαλύτερη από 20% (Eurostat, 2016). Το μισθολογικό χάσμα συνεπάγεται ότι οι γυναίκες κερδίζουν λιγότερα σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους από τους άντρες. Εξαιρέσεις από το ηλικιακό εύρος αποτελούν η Ισπανία, η Ιταλία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο (μετριοούνται ηλικίες άνω των 16 ετών), η Δανία, Εσθονία, Λετονία, Ουγγαρία, Φινλανδία, Σουηδία (μετριοούνται ηλικίες από 15 έως 74 έτη), η Ισλανδία και η Νορβηγία (μετριοούνται ηλικίες 16 – 74 έτη) (Eurostat, 2020a).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο υπάρχουν περισσότερες γυναίκες μεταξύ των υποαπασχολούμενων εργαζόμενων μερικής απασχόλησης σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Περίπου τα δύο τρίτα των υποαπασχολούμενων είναι μεταξύ 25 και 54 ετών (68,3%) και 55 – 74 ετών (65,9%). Οι διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών είναι μικρότερες σε πιο μικρές ηλικίες. Εκτός από το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί επίσης μια μεταβλητή που εξηγεί τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο ο αριθμός των υποαπασχολούμενων εργαζόμενων μερικής απασχόλησης είναι υψηλότερος για άτομα με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης με 2 εκατομμύρια γυναίκες και 0,9 εκατομμύρια άντρες για το 2019.

Συνολικά, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020b) το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση, καθώς και το ποσοστό απασχόλησης αντρών και γυναικών σε κάθε χώρα διαφέρει και υπάρχει μείωση το 2019 (11,7%) σε σχέση με το 2008 (15,3%). Η μείωση αυτή έχει προκύψει ως αποτέλεσμα της αύξησης της απασχόλησης των γυναικών. Η Ολλανδία, η Γερμανία, η Εσθονία, η Σουηδία, η Λετονία, η Φινλανδία και η Λιθουανία έχουν επιτύχει το στόχο του ποσοστού απασχόλησης τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες (75%). Αντίθετα, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ισπανία, η Κροατία και το Βέλγιο δεν τα κατάφεραν.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020b) ωστόσο, από το 2008 μέχρι το 2019 τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν καταφέρει να επιτύχουν μείωση του χάσματος στην απασχόληση των δύο φύλων. Μόνο η Ρουμανία και η Ουγγαρία είχαν αύξηση. Η Ελλάδα παρουσιάζει μείωση του ποσοστού απασχόλησης και των δύο φύλων, ενώ η

Ιταλία, η Ισπανία, η Κύπρος, η Κροατία, το Βέλγιο και η Δανία εμφανίζουν αυξημένα ποσοστά απασχόλησης για τις γυναίκες αλλά μειωμένα ποσοστά απασχόλησης για τους άντρες. Από την άλλη, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, η Γαλλία και η Λετονία το ποσοστό απασχόλησης των αντρών παρέμεινε σταθερό σε σχέση με το 2008 ενώ το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε.

3.1.3. Μερική απασχόληση

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020a) σε ευρωπαϊκό επίπεδο το 3,2% της συνολικής απασχόλησης αφορά υποαπασχολούμενους. Η υποαπασχόληση στην Ε.Ε. - 27 ήταν υψηλότερη στην Ισπανία (6,2% του συνόλου των εργαζομένων), στην Ελλάδα (6%), τη Γαλλία (5,1%), την Κύπρο (5%) σε αντίθεση με την Τσεχία (0,3%), την Ουγγαρία και τη Βουλγαρία (0,6%). Μοιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά υποαπασχολούμενων εργαζόμενων με μερική απασχόληση να βρίσκονται στο ανατολικό τμήμα της Ε.Ε..

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020a) στην Ε.Ε. η συνολική απασχόληση εμπεριέχει κατά 19% εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Το ποσοστό αυτό ήταν 51% στην Ολλανδία εκ των οποίων το 7,3% υποαπασχολούμενοι. Αυτό σημαίνει ότι παρόλο που η εργασία μερικής απασχόλησης εφαρμόζεται συχνά στην Ολλανδία, ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είναι ικανοποιημένο με την κατάστασή του και δεν επιθυμεί να εργαστεί περισσότερο. Από την άλλη, στη Ρουμανία ίσχυσε το αντίθετο, δηλαδή η μερική απασχόληση αφορά το 7,1% της συνολικής απασχόλησης αλλά το 31,2% ήταν υποαπασχολούμενοι.

Σε κάποιες χώρες ανεξάρτητα από την μερική απασχόληση σε εθνικό επίπεδο, καταγράφηκαν υψηλά ποσοστά υποαπασχολούμενων μερικής απασχόλησης στο σύνολο των εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Αυτό συνέβη για παράδειγμα στην Ελλάδα (65,4%), στην Κύπρο (45,7%), στην Ισπανία (42,6%) και στην Πορτογαλία (34,4%) όπου περισσότεροι από το ένα τρίτο των εργαζομένων μερικής απασχόλησης επιθυμούν να εργαστούν περισσότερο, ενώ ο μέσος όρος της Ε.Ε.-27 ήταν 16,9% (Eurostat, 2020a).

Όσον αφορά στο ποσοστό των ατόμων που μπορούν υπό συνθήκες να προστεθούν στο εργατικό δυναμικό, η Ιταλία (15,3%), η Φινλανδία (12,9%), η Εσθονία (12,5%) και η Σουηδία (12,3%) κατέγραψαν περισσότερα από ένα στα δέκα άτομα εκτός του εργατικού δυναμικού στο πιθανό πρόσθετο εργατικό δυναμικό τους. Από την άλλη, στην Τσεχία (1,7%), τη Ρουμανία (2%), τη Μάλτα (2,1%) και τη Σλοβενία (2,3%)

επικρατεί το ακριβώς αντίθετο καθώς καταγράφηκαν τα πιο χαμηλά ποσοστά δυνητικού πρόσθετου εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020a) το 2019 ένας στους έξι εργαζόμενους με ημιαπασχόληση στην Ε.Ε. (16,9%) θα προτιμούσαν να εργάζονται περισσότερο. Τα άτομα που ήταν διαθέσιμα για εργασία, αλλά δεν έψαχναν για δουλειά ήταν 5,6%, ενώ τα άτομα που έψαχναν εργασία, αλλά δεν ήταν άμεσα διαθέσιμα για δουλειά ανήλθαν σε 1,6%. Η υποχώρηση της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε. ανήλθε στο 13,2% του εκτεταμένου εργατικού δυναμικού, υπερδιπλασιάζοντας την ανεργία που αντιπροσώπευε το 6,4% του εκτεταμένου εργατικού δυναμικού το 2019.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020a) το 2019 υπήρχαν 6,4 εκατομμύρια υποαπασχολούμενοι μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε. -27. Εκτός αυτού, 6,6 εκατομμύρια άτομα ήταν διαθέσιμα για εργασία χωρίς όμως να ψάχνουν για δουλειά και άλλα 1,9 εκατομμύρια άτομα έψαχναν για εργασία αλλά δεν ήταν άμεσα διαθέσιμα. Συνολικά, 14,9 εκατομμύρια άτομα ανήκαν σε καθεστώς σχεδόν ανεργίας χωρίς να είναι όμως επί της ουσίας άνεργα.

Τα 6,4 εκατομμύρια υποαπασχολούμενοι μερικής απασχόλησης αποτελούν υποπληθυσμό των 37,9 εκατομμυρίων εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Τα 8,5 εκατομμύρια άτομα στο δυνητικό πρόσθετο εργατικό δυναμικό αποτελούν υποπληθυσμό των 117,9 εκατομμυρίων ατόμων εκτός του εργατικού δυναμικού. Οι υποαπασχολούμενοι μερικής απασχόλησης εργάζονται μερική απασχόληση, αλλά επιθυμούν και είναι διαθέσιμοι να εργαστούν περισσότερες ώρες.

3.1.4. Ανεργία – απασχόληση

Για το 2019 η υποχώρηση της αγοράς εργασίας ήταν υψηλότερη στην Ελλάδα (24,5%), την Ισπανία (22,7%), την Ιταλία (21,5%), τη Γαλλία (16,1%) και τη Φινλανδία (15,8%). Η σχέση μεταξύ του υψηλού ποσοστού ανεργίας και της υποχώρησης της αγοράς εργασίας είναι φανερή, καθώς στην Ελλάδα το ποσοστό ανεργίας ήταν 16,8%, στην Ισπανία 13,6%, την Ιταλία 9%, τη Γαλλία 8,2% και στη Φινλανδία 6,3%. Σε άλλες χώρες όμως όπως στην Ολλανδία, την Ιρλανδία και τη Φινλανδία, η ανεργία δεν αποτελεί το βασικό στοιχείο της υποχώρησης της αγοράς εργασίας. Αντίθετα, αυτό τον ρόλο το διαδραματίζουν οι υποαπασχολούμενοι, οι διαθέσιμοι για εργασία που όμως δεν αναζητούν δουλειά και αυτοί που αναζητούν δουλειά αλλά δεν είναι άμεσα διαθέσιμοι.

Το 2019 τελικά η ΕΕ-27 είχε το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης από το 2008 και ήταν πολύ κοντά στο στόχο του 75% με τα δύο τρίτα των κρατών μελών να έχουν ήδη επιτύχει το στόχο τους. Ακόμη, το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων έχει μειωθεί σημαντικά την τελευταία δεκαετία και υπήρξε αξιοσημείωτη αύξηση στην απασχόληση τόσο των γυναικών όσο και των ηλικιωμένων.

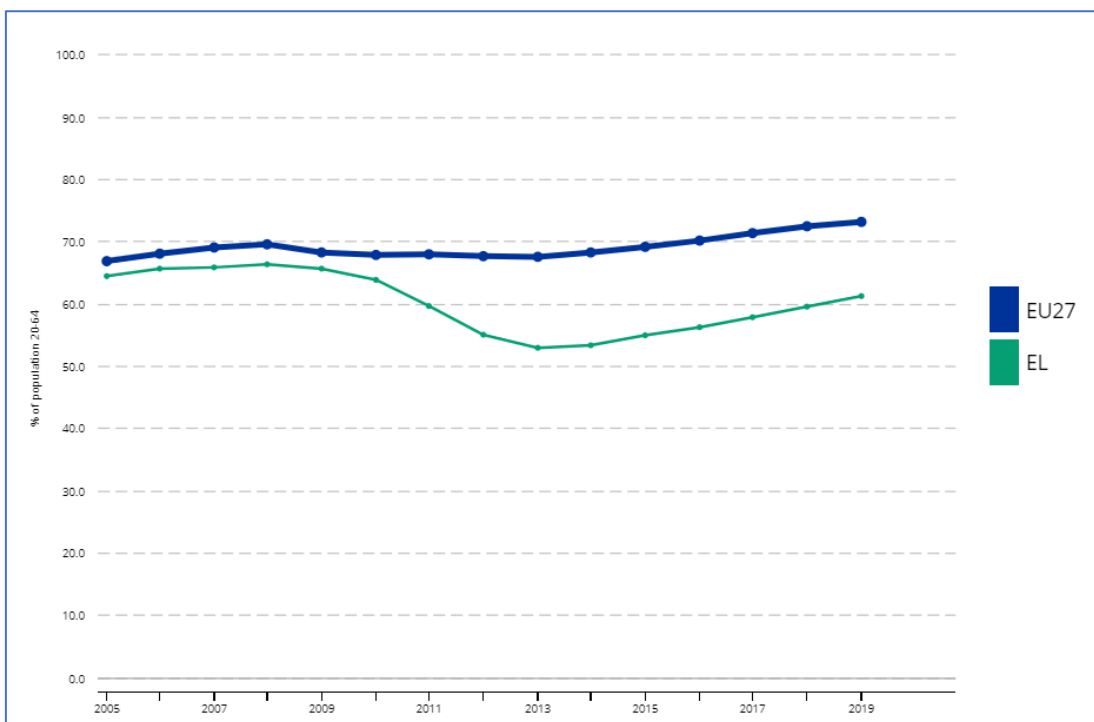
Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020b) το 2019 το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων 20-64 ετών στην Ε.Ε.-27 άγγιξε το 73,1%. Συνολικά, το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε κατά 3,6% από το 2008 και κατά 5,6% από το 2013. Μεταξύ 2014 – 2018 υπήρξε μια συνεχής αύξηση 1% από έτος σε έτος ενώ από το 2018 στο 2019 η αύξηση αυτή ήταν 0,7%. Υπάρχουν όμως διαφορές μεταξύ των κρατών με το εύρος να κυμαίνεται σε 20,9% διαφορά από τη χώρα με τη μεγαλύτερη και τη χώρα με τη μικρότερη απασχόληση.

Η Σουηδία έχει φτάσει σε βαθμό απασχόλησης 82,1%, ενώ η Ελλάδα σε 61,2%. Μεταξύ αυτών των ακραίων τιμών βρίσκονται η Ιταλία, η Κροατία, η Ισπανία με ποσοστά 70-74,9%, το Βέλγιο, η Ρουμανία, η Γαλλία, το Λουξεμβούργο, η Πολωνία και η Σλοβακία με ποσοστά 75-79,9% και η Βουλγαρία, η Ιρλανδία, η Ουγγαρία, η Κύπρος, Πορτογαλία, η Σλοβενία, η Αυστρία, η Μάλτα η Φινλανδία, η Λετονία, η Λιθουανία και η Δανία με ποσοστά 75 – 79,9%. Τα υπόλοιπα κράτη μέλη της Ε.Ε. όπως η Γερμανία και η Ολλανδία παρουσιάζουν ποσοστά απασχόλησης από 80-82%.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020b) το 2019, τα 17 κράτη μέλη της Ε.Ε. κατάφεραν να επιτύχουν τον εθνικό στόχο απασχόλησης. Αυτά είναι η Σουηδία, η Ολλανδία, η Γερμανία, η Εσθονία, η Τσεχία, η Σλοβενία, η Πορτογαλία, η Κύπρος, η Ουγγαρία, η Λετονία, η Λιθουανία, η Σλοβακία, η Πολωνία, η Μάλτα, η Ρουμανία, η Ιρλανδία και η Κροατία. Πιο μακριά από τον εθνικό τους στόχο βρίσκονται η Ελλάδα και η Ισπανία.

Στον Πίνακα 3.1. παρουσιάζεται το ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας 20 – 64 ετών στην ΕΕ-27 σε σχέση με το αντίστοιχο στην Ελλάδα. Παρατηρούμε ότι η Ελλάδα κινείται σταθερά και παράλληλα με το μέσο όρο της ΕΕ-27 μέχρι το 2010 οπότε και αρχίζουν να διαφαίνονται οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης πλήττοντας την απασχόληση των εργαζομένων, μισθωτών και αυταπασχολούμενων στην χώρα.

Πίνακας 3 1 Ποσοστό εργαζομένων ηλικίας 20-64 ΕΕ-27 και Ελλάδα

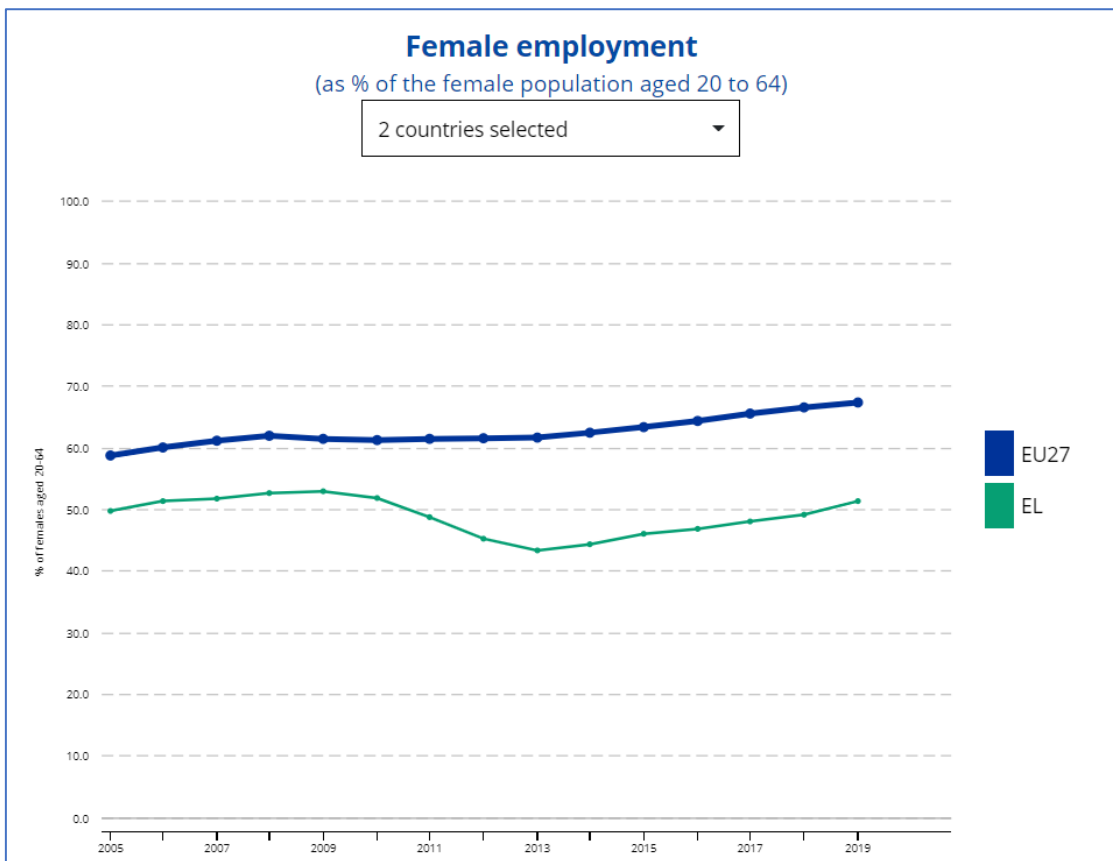


Πηγή: Eurostat⁵

Στον Πίνακα 3.2 παρουσιάζεται το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 20 – 64 ενώ στον Πίνακα 3.3. το αντίστοιχο των αντρών. Παρατηρούμε ότι στην Ελλάδα υπάρχει μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης των αντρών σε σχέση με τις γυναίκες διαχρονικά και μάλιστα το ποσοστό απασχόλησης των αντρών υπερέβαινε το αντίστοιχο της ΕΕ-27 από το 2005 μέχρι το 2010 οπότε και έκλεισαν πολλές επιχειρήσεις και έχασαν την εργασία τους αρκετοί εργαζόμενοι της χώρας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Σε κάθε περίπτωση όμως το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν χαμηλότερο από αυτό των αντρών στην Ελλάδα.

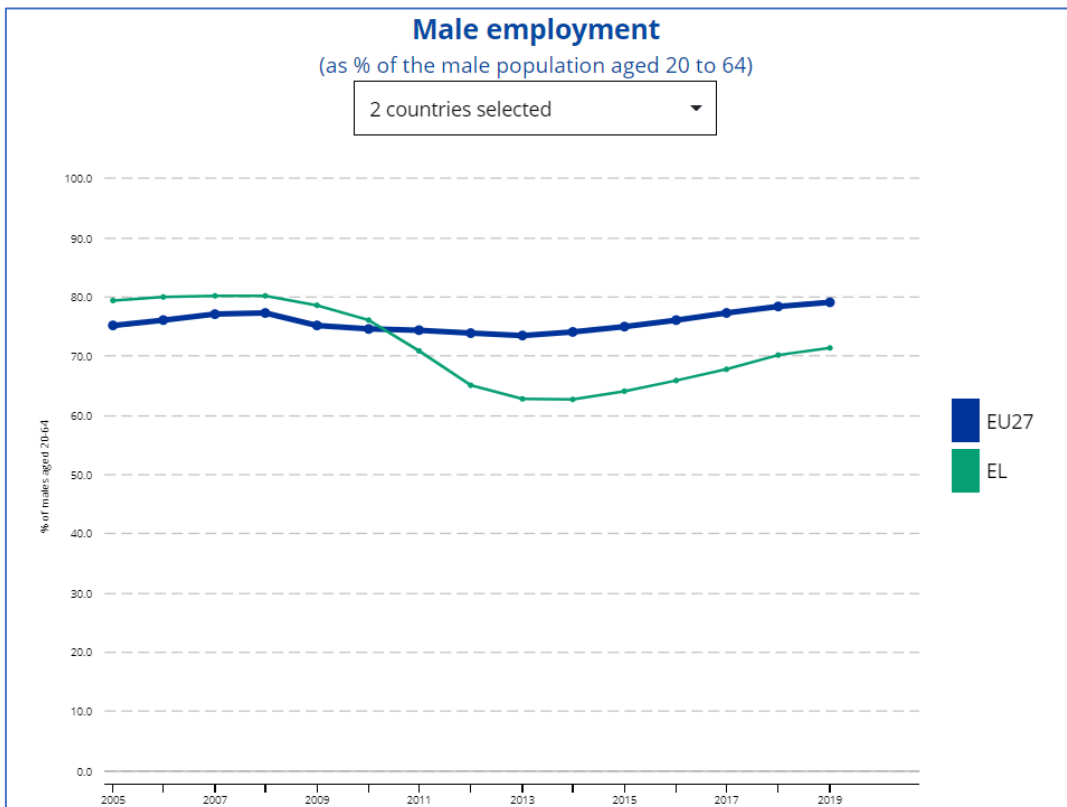
Πίνακας 3 2 Απασχόληση γυναικών (%) ηλικίας 20-64 ΕΕ-27 και Ελλάδα

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/indicators/data-by-degree-of-urbanisation>



Πηγή: Eurostat

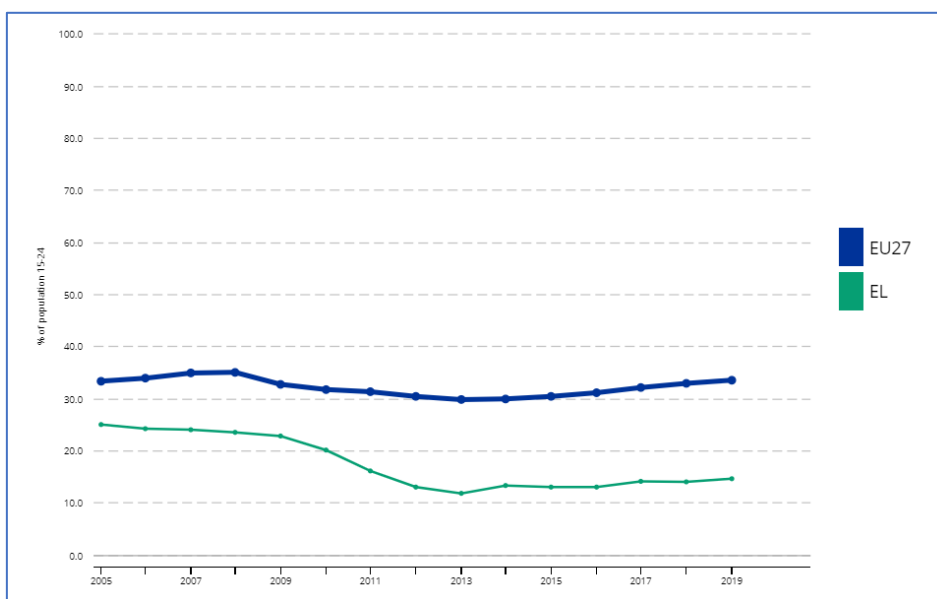
Πίνακας 3.3 Απασχόληση αντρών (%) ηλικίας 20-64 ΕΕ-27 και Ελλάδα



Πηγή: Eurostat

Στον Πίνακα 3.4 παρουσιάζεται το ποσοστό απασχόλησης των νέων στην ΕΕ-27 και την Ελλάδα. Δυστυχώς, παρατηρείται μεγάλο χάσμα μεταξύ των δύο ποσοστών γεγονός που δείχνει τη διαφοροποίηση της χώρας στις ευκαιρίες πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας. Απαιτείται μεγαλύτερη προσπάθεια και κίνητρα προς αυτή την κατεύθυνση από το κράτος.

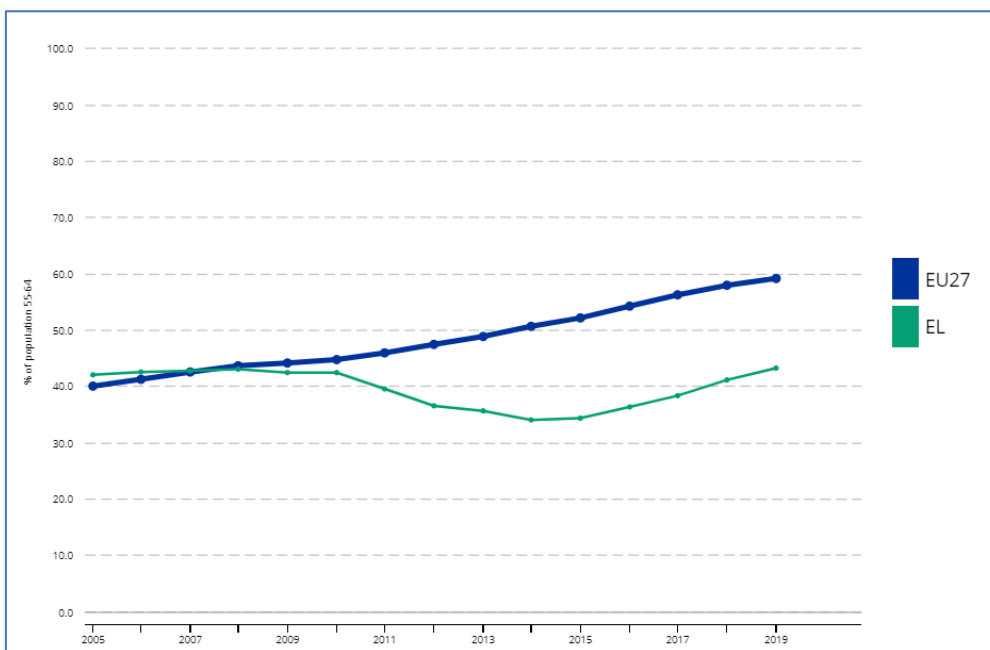
Πίνακας 3 4 Απασχόληση νέων ΕΕ-27 και Ελλάδα



Πηγή: Eurostat

Στον Πίνακα 3.5 παρουσιάζεται το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων ηλικίας 55 – 64 στην Ελλάδα και την ΕΕ-27. Παρατηρούμε ότι η Ελλάδα παρουσίασε πτώση στο συγκεκριμένο μέγεθος από το 2011 έως το 2015 και έκτοτε κινείται παράλληλα με το ποσοστό που ισχύει στην ΕΕ-27 χωρίς όμως να έχει καταφέρει να το προσεγγίσει. Η κατηγορία των εργαζομένων ηλικίας 55 – 64 έχει πολλές δυνατότητες με την εμπειρία και τις γνώσεις της και μπορεί το κράτος με προγράμματα υποστήριξης των επιχειρήσεων και επιδότησης θέσεων για αυτούς τους ανθρώπους να ενισχύσει το ποσοστό απασχόλησής τους.

Πίνακας 3 5 Απασχόληση ηλικιωμένων 55 – 64 ΕΕ-27 και Ελλάδα



Πηγή: Eurostat

3.2. Ειδικές Κατηγορίες

3.2.1. Νέοι

Οι φτωχές ευκαιρίες στην αγορά εργασίας μπορούν να οδηγήσουν κυρίως τους νέους ανθρώπους στο αντίθετο αποτέλεσμα από τους σκοπούς της ενοποίησης και να τους ωθήσουν σε αδράνεια ή ακόμη και να τους αποθαρρύνουν. Η ημιαπασχόληση και η προσωρινή εργασία αποτελούν παραδείγματα μορφών εργασίας που δεν είναι επιθυμητά ή ταιριαστά σε όλους καθώς οι δείκτες υποδηλώνουν ότι η μόνιμη εργασία είναι η κύρια προτίμηση των Ευρωπαίων πολιτών (Eurostat, 2016). Η διαθεσιμότητα αξιοπρεπών θέσεων εργασίας μπορεί να επηρεάζει τις προοπτικές που αφορούν τις οικονομικές ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Για αυτό η ευκολία με την οποία πραγματοποιείται η μετάβαση σε πιο ασφαλείς θέσεις εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ένα στοιχείο που επηρεάζει αυτές τις προοπτικές για τις ευκαιρίες στην απασχόληση.

Υπάρχουν αρκετοί λόγοι που μπορούν να αποθαρρύνουν τους νέους στην αγορά εργασίας. Μεταξύ των ατόμων εργάσιμης ηλικίας, οι νέοι στην Ε.Ε. αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις στην αγορά εργασίας εκτός από την ανεργία. Αρχικά, καλούνται να αντιμετωπίσουν έναν μειούμενο αριθμό ποιοτικών πλήρους απασχόλησης θέσεων εργασίας (Green & Livanos, 2015). Η μη τυπική, μερική και προσωρινή απασχόληση αποτελούν μια νέα πραγματικότητα που διογκώνεται (ILO, 2015). Συχνά, οι νέοι αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς, δεν έχουν ιδιαίτερα καλή ποιότητα εργασίας,

δυσκολεύονται να μεταπηδήσουν από το εκπαιδευτικό στο επαγγελματικό περιβάλλον και να βρουν μια ασφαλή μακροπρόθεσμα απασχόληση (ILO, 2015).

Οι ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας που εφαρμόζονται για να στοχεύσουν στην ανεργία των νέων λαμβάνουν διάφορες μορφές και ποικίλλουν σε επίπεδο δαπανών σε όλη την Ε.Ε. (Eichhorst & Rinne, 2014). Ο αριθμός των θέσεων εργασίας μερικής και προσωρινής απασχόλησης εξακολουθεί να αυξάνεται (Green & Livanos, 2015). Μεταξύ 2005 και 2015 ο αριθμός των νέων στην Ε.Ε. που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης αυξήθηκε σημαντικά από 24,9% σε 32,2% της συνολικής απασχόλησης των νέων (Eurostat, 2016). Ταυτόχρονα μεταξύ 2007 και 2012 το ποσοστό απασχόλησης των νέων μειώθηκε κατά 4,6% (Carcillo et al., 2015).

Οι προσωρινές ευκαιρίες απασχόλησης συχνά δε μεταφράζονται όμως σε μόνιμες θέσεις (Eichhorst & Rinne, 2014). Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας που προέρχεται από την επιδοτούμενη απασχόληση, μια μορφή ενεργούς πολιτικής για την αγορά εργασίας, συχνά συνίσταται σε διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που ακολουθούνται από περιόδους ανεργίας (Eichhorst & Rinne, 2014). Επιπλέον, πολλές θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης αναλαμβάνονται ακούσια από τους νέους καθώς δεν τους δίνεται άλλη επιλογή (Eurostat, 2016). Έτσι, δημιουργείται μεγαλύτερη ανασφάλεια. Ακόμη όμως και η εκούσια εργασία μερικής απασχόλησης δημιουργεί περιορισμούς σε όσους επιθυμούν να εργαστούν παραπάνω αλλά δεν τους δίνεται η δυνατότητα (Fagan et al., 2014).

Στον Πίνακα 3.6 παρουσιάζεται το ποσοστό ατόμων ηλικίας 18 -24 που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους. Η συγκεκριμένη πληροφορία εξυπηρετεί καθώς η εκπαίδευση έχει αποδειχθεί ότι συνδέεται με την απασχόληση και τις μελλοντικές προοπτικές των ατόμων στην αγορά εργασίας. Ένα υψηλό ποσοστό εγκατάλειψης των σπουδών ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης υποδηλώνει κακές προοπτικές για την απασχόληση των νέων αλλά και για την οικονομία της χώρας κατ' επέκταση. Προκύπτει ότι η Ελλάδα έχει αρκετά μικρό ποσοστό εγκατάλειψης των σπουδών και μάλιστα αρκετά μικρότερο από το μέσο όρο των κρατών μελών της Ε.Ε. και της ευρωζώνης και αυτό είναι ιδιαίτερα ευόιωνο και ελπιδοφόρο.

Πίνακας 3 6 Άτομα 18-24 που εγκαταλείπουν τις σπουδές

GEO/TIME	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
European Union – 27 countries (from 2020)	13,8	13,2	12,6	11,8	11,1	11,0	10,6	10,5	10,5	10,2
European Union – 28 countries (2013-2020)	13,9	13,4	12,7	11,9	11,2	11,0	10,7	10,5	10,5	10,3
European Union –	15,3	14,7	13,7	12,7	11,8	11,4	11,1	10,9	10,9	10,6

15 countries (1995-2004)										
Euro area – 19 countries (from 2015)	15,4	14,6	13,8	12,8	11,8	11,6	11,1	10,9	11,0	10,6
Greece	13,5	12,9	11,3	10,1	9,0	7,9	6,2	6,0	4,7	4,1

Στον Πίνακα 3.7 παρουσιάζεται το ποσοστό των ατόμων που είναι διαθέσιμα για εργασία αλλά δεν εργάζονται ούτε σπουδάζουν. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα διαθέσιμο εργατικό δυναμικό που μπορεί να καλύψει τις προκύπτουσες ανάγκες της οικονομίας και είναι διαθέσιμο σε εργοδότες αλλά και για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων. Η Ελλάδα διαχρονικά έχει πολύ αυξημένο το συγκεκριμένο ποσοστό γεγονός που σημαίνει ότι το κράτος πρέπει να δώσει περισσότερα κίνητρα για εργασία.

Πίνακας 3 7 Άτομα 15-34 που είναι διαθέσιμοι για εργασία αλλά όχι εργαζόμενοι ούτε σπουδαστές

GEO/TIME	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
European Union – 27 countries (from 2020)	16,6	16,8	17,3	17,5	17,0	16,6	16,0	15,1	14,4	14,0
European Union – 28 countries (2013-2020)	16,4	16,6	17,1	17,2	16,6	16,1	15,6	14,7	14,1	13,6
European Union – 1 5 countries (1995-2004)	16,0	16,1	16,6	16,7	16,1	15,7	15,2	14,5	13,9	13,4
Euro area – 19 countries (from 2015)	16,6	16,7	17,3	17,5	17,1	16,6	16,1	15,3	14,6	14,1
Greece	20,4	25,0	29,1	30,8	29,5	27,1	25,6	24,2	22,3	20,7

3.2.2. Ψηφιακές δεξιότητες

Οι τεχνολογικές αλλαγές σε εργασιακούς κλάδους μπορούν να αυξήσουν την ανισότητα με την ευνοϊκή μεταχείριση συγκεκριμένων ομάδων του εργατικού δυναμικού και να μειώσουν την πιθανότητα απασχόλησης ειδικά των ανειδίκευτων εργατών. Η αντιμετώπιση νέων πιθανών πηγών ανισοτήτων και η στήριξη δίκαιων και εύρυθμων αγορών εργασίας στα κράτη μέλη της Ε.Ε. αποτελεί υψηλή προτεραιότητα της Ε.Ε..

Η ψηφιοποίηση της οικονομίας αποτελεί τάση τα τελευταία δέκα χρόνια και με την πάροδο του χρόνου καθίσταται όλο και πιο αναπόσπαστο κομμάτι του εμπορίου και της οικονομίας γενικότερα. Η Ε.Ε. έχει αναγνωρίσει ότι η ψηφιοποίηση άλλαξε τη δομή της αγοράς εργασίας, καθώς έχει επηρεάσει την απασχόληση και τη διανομή εισοδήματος. Περισσότεροι από το 40% των εργαζομένων στην Ε.Ε. συμμετείχαν στην αλλαγή ή και αντικατάσταση της τεχνολογίας που χρησιμοποιούσαν στην εργασία τους. Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη συνδέονται στενά με την υψηλή ζήτηση για αυξημένες ψηφιακές δεξιότητες που αναμένεται να αυξηθεί τα επόμενα χρόνια (Folea & Folcut, 2019).

Επιπλέον, τα τελευταία 10 χρόνια η Ε.Ε. έχει ξεκινήσει μια σειρά προγραμμάτων και πολιτικών πρωτοβουλιών για την προώθηση της ψηφιοποίησης της οικονομίας καθώς έχει αναγνωρίσει ότι οι ψηφιακές δεξιότητες και ικανότητες εκλείπουν στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Έτσι, ξεκίνησε η Ψηφιακή Ατζέντα για την Ευρώπη (ΕΕ 245/2010), ο Συνασπισμός για τις ψηφιακές εργασίες (πλατφόρμα με στόχο την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων), εισήχθη η στρατηγική για την ψηφιακή ενοποιημένη αγορά της Ευρώπης (ΕΕ 192/2015) και το πλαίσιο ψηφιακών δεξιοτήτων (DigComp2.0) που αναγνωρίζει πέντε στοιχεία ψηφιακών ικανοτήτων στους πολίτες και συγκεκριμένα (1) γνώση πληροφοριών και δεδομένων, (2) επικοινωνία και συνεργασία, (3) δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου, (4) ασφάλεια και (5) επίλυση προβλημάτων. Στο ίδιο πλαίσιο εισήχθη η Ατζέντα νέων δεξιοτήτων για την Ευρώπη (ΕΕ 381/2016).

Περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους στην Ιρλανδία, τη Μάλτα, τη Σλοβενία, τη Φινλανδία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο δήλωσαν ότι επηρεάστηκαν από ψηφιακές αλλαγές στο εργασιακό τους περιβάλλον (Cedefop, 2018). Αυτές οι αλλαγές πραγματοποιήθηκαν για παράδειγμα στον τρόπο παραγωγής των προϊόντων και υπηρεσιών, στον τρόπο αλληλεπίδρασης με τους πελάτες και σε άλλες παραμέτρους. Οι περισσότερες αλλαγές σημειώθηκαν στον τομέα των ΤΠΕ με το 57% των θέσεων εργασίας να επηρεάζονται από τις ψηφιακές τεχνολογίες. Ωστόσο, η ψηφιοποίηση εξαπλώνεται γρήγορα σε περισσότερους οικονομικούς τομείς (Manika, 2015).

Σύμφωνα με τον Cedefop (2018) το 71% των εργαζομένων στην Ε.Ε. χρειάζονται βασικές και μετρίου επιπέδου γνώσεις ΤΠΕ ή και ψηφιακής εκτέλεσης της εργασίας τους ενώ το 14% δηλώνουν ότι χρειάζονται προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες για την εργασία τους. Ακόμη, η Δανία, η Ιρλανδία και η Σουηδία έχουν εργατικό δυναμικό το 80% του οποίου χρειάζεται ψηφιακές δεξιότητες για να εργαστεί, ενώ στην Ελλάδα, την Κύπρο και τη Ρουμανία το αντίστοιχο ποσοστό είναι 60%.

Σύμφωνα με στοιχεία της Παγκόσμιας Τράπεζας (2016) η αγορά εργασίας στην Ευρώπη χαρακτηρίζεται από έντονη πόλωση στις ανάγκες ψηφιακών δεξιοτήτων με αποτέλεσμα ολόκληρες ομάδες πληθυσμών να αποκλείονται από την ψηφιακή οικονομία και κατ' επέκταση και από μεγάλο μέρος της κοινωνίας. Κάποιες κατηγορίες εργατικού δυναμικού δεν χρειάζονται πολλές ψηφιακές γνώσεις για να εργαστούν καθώς για αυτές τις κατηγορίες οι χειρωνακτικές δεξιότητες είναι πιο σημαντικές. Για να αντισταθμιστεί ο αποκλεισμός ομάδων πολιτών από τη χρήση ΤΠΕ και ψηφιακής τεχνολογίας, κάποιες χώρες της Ε.Ε. έχουν αναπτύξει και εφαρμόσει προγράμματα αντισταθμιστικής μάθησης και κατάρτισης στις ΤΠΕ προωθώντας ενεργά την ψηφιακή ένταξη και πρόσβαση σε αυτές (Folea & Folcut, 2019). Αυτά τα προγράμματα

σχετίζονται κυρίως με την ανάπτυξη βασικών ψηφιακών ικανοτήτων και πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι οι προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες όπως ο προγραμματισμός και η συγγραφή κώδικα θα γίνουν σύντομα απαιτητές από πολλούς κλάδους στην αγορά εργασίας (Berger & Frey, 2016).

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων στοχεύει στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών και των υποστηρικτικών κοινωνικών υπηρεσιών, καθώς και του δικαιώματος για δίκαιους μισθούς και ελάχιστα εγγυημένα εισοδήματα που επιτρέπουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Άλλες διαστάσεις ανισότητας που εντοπίζονται στον Πυλώνα αυτόν είναι το χάσμα στις αμοιβές των δύο φύλων και το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες να εργαστούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους.

Η βελτίωση των δεξιοτήτων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την μείωση των διακρίσεων. Στο πλαίσιο της τεχνολογικής αλλαγής, της παγκοσμιοποίησης και των δημογραφικών εξελίξεων, είναι σημαντική η αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ε.Ε. όπως επίσης και του συστήματος αναβάθμισης των δεξιοτήτων του ευρωπαϊκού ανθρώπινου δυναμικού για να διασφαλιστεί ότι μπορεί να αξιοποιηθεί καλύτερα η συμπληρωματικότητα μεταξύ φυσικών κεφαλαίων και προσόντων. Η αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων ενός μεγαλύτερου και πιο εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε συνδυασμό με τις περισσότερες επενδύσεις κεφαλαίων μπορεί να οδηγήσει σε μια αύξηση του ΑΕΠ (European Commission, 2019a).

Πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ισχυρούς θετικούς δεσμούς μεταξύ της ποιότητας και των μέτρων εκπαίδευσης και φροντίδας για την πρώιμη παιδική ηλικία που αφορούν στις επιδόσεις και τη συμπεριφορά (European Commission, 2018). Επιπλέον, η απόκτηση ερεθισμάτων για την απόκτηση ή βελτίωση δεξιοτήτων βελτιώνει τις πιθανότητες τα άτομα να βρουν στο μέλλον ένα ταιριαστό για αυτούς επάγγελμα.

Τα σχολεία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας μέσω της εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς. Οι ανισότητες στα σχολικά αποτελέσματα αντικατοπτρίζονται στις άνισες ευκαιρίες στην κοινωνία. Ωστόσο, τα σχολεία μπορούν να λειτουργήσουν εποικοδομητικά στη μείωση του αντίκτυπου αυτών των ανισοτήτων στη ζωή των μαθητών δημιουργώντας ένα φιλόξενο σχολικό περιβάλλον, χωρίς αποκλεισμούς που ενθαρρύνει τη μάθηση.

Τα μέτρα που προωθούν την ισότητα και τη συμπερίληψη αποτελούν ισχυρή απόδειξη επιτυχίας στην εκπαίδευση την Ε.Ε.. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση την συνεργασία και την επαγγελματική εξέλιξη για την αντιμετώπιση της ποικιλομορφίας στην τάξη. Η πρώιμη παρέμβαση μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερες αποδόσεις. Παλιότερες αναλύσεις

έδειξαν ότι η εκπαίδευση και η φροντίδα στην πρώιμη παιδική ηλικία έχει ισχυρή θετική επίδραση στη διάσταση του φύλου καθώς διευκολύνει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ακόμη, εξυπηρετεί στην βελτίωση της παιδικής ανάπτυξης ειδικά για παιδιά από κοινωνικά μειονεκτούσες ομάδες. Ακόμη, αποτρέπει την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου και βελτιώνει τις δεξιότητες και τα αποτελέσματα επίδοσης του παιδιού (European Commission, 2014).

Το χάσμα των ψηφιακών δεξιοτήτων παρέχει ισχυρή ώθηση για κοινή δράση των κοινωνικών εταίρων. Τα συνδικάτα θέλουν να διασφαλίσουν ότι κανείς δε θα μείνει πίσω και αποτελεί ένα «στοίχημα» για την Ε.Ε. η οποία καλείται να αποφύγει την ενίσχυση των ανισοτήτων στη διανομή του πλούτου εξαιτίας της ψηφιοποίησης. Υπάρχει επομένως η ανάγκη προσιτών και ποιοτικών προγραμμάτων κατάρτισης που αντιμετωπίζουν την έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων για τους εργαζόμενους και τους αυτοαπασχολούμενους (ETUC, 2016). Και οι εργοδότες όμως αντιμετωπίζουν τη συγκεκριμένη πρόκληση με την κατάλληλη οπτική σκοπιά καθώς θεωρούν απαραίτητη την προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους για την κάλυψη των αναγκών τους αλλά και της οικονομίας συνολικά (Business Europe, 2015).

3.2.3. ΑμΕΑ

Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία και μειωμένες ικανότητες εργασίας στην αγορά εργασίας αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τις πολιτικές που ακολουθεί η Ε.Ε. στην αγορά εργασίας. Η μη ένταξη των ατόμων αυτών στην αγορά εργασίας οδηγεί σε μεγάλο κόστος τις οικονομίες των χωρών (Balazs-Foldi, 2015). Στόχος της Ε.Ε. είναι να μετατρέψει την παθητική κοινωνική υποστήριξη σε ενεργή υποστήριξη μέσω μέτρων πολιτικής για την αγορά εργασίας, να βοηθήσει τους ανθρώπους να αποκτήσουν μια επικερδή απασχόληση και να αυξηθούν τα επίπεδα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

Στην Ευρώπη εφαρμόζονται τρεις προσεγγίσεις για να εκτιμηθεί αν η κατάσταση της υγείας ή κάποιος άλλος παράγοντας της αγοράς εργασίας (π.χ. τα λίγα προσόντα) οδηγούν στην ανεργία των ατόμων με αναπηρία: διαδικαστική προσέγγιση, προσέγγιση προφίλ ικανότητας και προσέγγιση με μειωμένη ικανότητα. Η πρώτη εξετάζει τους λόγους για τους οποίους ο εργαζόμενος σταμάτησε να εργάζεται και διερευνά τα εμπόδια επιστροφής στην αγορά εργασίας. Η δεύτερη συγκρίνει τις ικανότητες του ατόμου με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και αξιολογώντας τις ικανότητες εκχωρεί τα πεδία και τους τομείς δραστηριότητας που θα μπορούσε να απασχοληθεί. Η

τρίτη μετράει τη μειωμένη ικανότητα εργασίας εφαρμόζοντας έναν πίνακα ποσοστού που ορίζεται από το νόμο (Maschke, 2010).

Οι σκανδιναβικές χώρες προτιμούν τις ίσες ευκαιρίες και τα εξατομικευμένα προγράμματα, καθώς επίσης και υπηρεσίες mainstreaming για αυτά τα άτομα. Άλλες χώρες όπως η Γερμανία, η Αυστρία και η Ιταλία προτιμούν το σύστημα ποσόστωσης αποκατάστασης αυτών των ατόμων. Έτσι τα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης του εργατικού δυναμικού των ατόμων με αναπηρία παρουσιάζουν διαφορές μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών (Balazs-Foldi, 2015). Τα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ή ευπαθείς κοινωνικά ομάδες αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό προβλήματα διακρίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας. Μεγαλύτερη διάκριση μάλιστα φαίνεται να αντιμετωπίζουν οι πρώην χρήστες ουσιών (Μπαλούρδος και συν., 2014).

Από τη συνθήκη του Άμστερνταμ η Ε.Ε. έχει δώσει μεγάλη προσοχή στην παροχή ίσων ευκαιριών στα άτομα με αναπηρίες, στην ίση μεταχείρισή τους, στη μείωση των κινδύνων διακρίσεων. Παρόλ' αυτά, τα άτομα με αναπηρία γίνονται άνεργοι δύο ή τρεις φορές πιο συχνά από τους υπόλοιπους, συνήθως δεν έχουν δουλειά πλήρους απασχόλησης και διαθέτουν χαμηλότερο εισόδημα με αποτέλεσμα να χρειάζονται την οικονομική και μη υποστήριξη της οικογένειάς τους (Balazs-Foldi, 2015).

3.3.4. Covid - 19

Οι αρχές του 2020 σηματοδοτήθηκαν από το ξέσπασμα της παγκόσμιας πανδημίας του Covid -19 που οδήγησε στη λήψη περιοριστικών μέτρων της πλειοψηφίας των χωρών σε όλο τον κόσμο. Για την αποφυγή εξάπλωσης του ιού και την εξασφάλιση της υγείας των πολιτών, πολλές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να κλείσουν προσωρινά και πολλοί εργαζόμενοι περιορίστηκαν στα σπίτια τους. Ως αποτέλεσμα, η κρίση στην υγεία προκάλεσε κρίση στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Οι συνέπειες ήταν πολλοί άνθρωποι να χάσουν τη δουλειά τους, η πρόσληψη προσωπικού να παγώσει, οι άνεργοι να μην μπορούν να βρουν εργασία, οι μισθωτοί να σταματήσουν προσωρινά να εργάζονται και να έχουν απώλειες στο μηνιαίο εισόδημά τους.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020c) η υποχώρηση της αγοράς εργασίας (συρρίκνωση της οικονομίας) αυξήθηκε κατά 1,7% μεταξύ του τελευταίου τριμήνου του 2019 και του δεύτερου τριμήνου του 2020 από 12,9% σε 14,6%. Η υποχώρηση αυτή αυξήθηκε για όλες τις χώρες για το ίδιο χρονικό διάστημα εκτός από τη Γαλλία που παρέμεινε σταθερή. Τη μεγαλύτερη αύξηση είχαν η Αυστρία, η Ισπανία και η Εσθονία. Οι γυναίκες κατέγραψαν μια μεγαλύτερη αύξηση υποχώρησης στην αγορά

εργασίας (1,7%) σε σχέση με τους άντρες (1,5%). Η μεγαλύτερη αύξηση για τις γυναίκες παρατηρήθηκε στην Ιρλανδία. Αντίθετα, στην Ισπανία και τη Μάλτα μεγαλύτερη αύξηση παρατηρήθηκε για τους άντρες.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020c) η πανδημία αύξησε την υποχώρηση της αγοράς εργασίας περισσότερο για τους ανθρώπους ηλικίας 15 – 24 ετών ειδικά στην Ισπανία, την Ιταλία και την Ελλάδα όπου περισσότεροι από τους μισούς νέους επηρεάστηκαν. Λιγότερο επηρεάστηκαν οι νέοι στην Γερμανία, την Πολωνία, τη Μάλτα και την Τσεχία.

Υπό φυσιολογικές συνθήκες, μια οικονομική επιβράδυνση οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης με παράλληλη αύξηση της ανεργίας. Ωστόσο, η κρίση που έχει προκληθεί από την πανδημία και τα διαδοχικά έκτακτα μέτρα που περιλαμβάνουν το κλείσιμο των επιχειρήσεων, ενδέχεται να οδηγήσουν σε αλλαγές στην αγορά εργασίας. Κάποιοι εργαζόμενοι απομακρύνθηκαν από το εργατικό δυναμικό γιατί δεν μπορούν να αναζητήσουν δουλειά ή να ξεκινήσουν μια νέα δική τους επιχείρηση εξαιτίας της διακοπής της οικονομικής δραστηριότητας. Επιπλέον, κάποιοι μπορεί να μην είναι πλέον διαθέσιμοι για εργασία λόγω της φροντίδας των παιδιών καθώς τα σχολεία είναι κλειστά και έχει ξεκινήσει η τηλεκατάρτιση. Τα άτομα αυτά μπορεί να μην πληρούν τον ορισμό της ανεργίας αλλά δεν μπορούν ούτε να θεωρηθούν απασχολούμενοι.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020c) το ποσοστό των μισθωτών ηλικίας 15-74 ετών (με εξαίρεση τους υποαπασχολούμενους της μερικής απασχόλησης) μειώθηκε από 58,3% το τελευταίο τρίμηνο του 2019 σε 56,9% το δεύτερο τρίμηνο του 2020. Την ίδια περίοδο οι άνεργοι παρέμειναν σταθεροί. Η μείωση της απασχόλησης εξισορροπήθηκε από την αύξηση του μεριδίου του πληθυσμού που ήταν διαθέσιμοι για εργασία, αλλά δεν αναζητούσαν δουλειά και από την αύξηση των ατόμων εκτός του εκτεταμένου εργατικού δυναμικού.

Ακόμη, το ποσοστό απασχόλησης από 73,1% το τελευταίο τρίμηνο του 2019 έπεσε σε 72% το δεύτερο τρίμηνο του 2020, το ποσοστό απασχόλησης νέων ανθρώπων έπεσε κατά 2,1% το ίδιο χρονικό διάστημα (Eurostat, 2020c). Προκειμένου οι κυβερνήσεις να περιορίσουν τις αρνητικές οικονομικές συνέπειες της κρίσης της πανδημίας στην απασχόληση και τις επιχειρήσεις, εφαρμόστηκαν το Μάρτιο ή τον Απρίλιο του 2020 μέτρα διατήρησης των εργαζομένων στις εργασίες τους αποφεύγοντας τις μαζικές απολύσεις. Αυτό το πρώτο στάδιο αντιμετώπισης της κρίσης όμως χαρακτηρίστηκε από ήδη μειωμένες εισροές στην απασχόληση. Πολλές επιχειρήσεις δεν προχώρησαν σε προγραμματισμένες προσλήψεις ή σε ανανεώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αυτές οι περιπτώσεις επηρέασαν κυρίως την απασχόληση των νέων.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2020c) η απασχόληση αντρών και γυναικών μειώθηκε από 79% σε 77,7% για τους άντρες και από 67,3% σε 66,3% για τις γυναίκες. Ταυτόχρονα, το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό (εργαζόμενοι και διαθέσιμοι προς εργασία – άνεργοι) μειώθηκε κατά 1,1%. Μόνο στη Σουηδία και τη Γερμανία το ποσοστό απασχόλησης διατηρήθηκε πάνω από 80%. Τα 25 από τα 27 κράτη μέλη κατέγραψαν μείωση στο ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού με μειώσεις. Λίγο παραπάνω από ένας στους 10 απασχολούμενους της Ε.Ε. -27 απασχολείται με προσωρινή σύμβαση το δεύτερο τρίμηνο του 2020 δηλαδή μειωμένο ποσοστό κατά 1,1%. Ο αριθμός των μισθωτών μειώθηκε κατά 3,8 εκατομμύρια το τελευταίο τρίμηνο του 2019 στο δεύτερο τρίμηνο του 2020. Ο αριθμός προσωρινών συμβάσεων μειώθηκε κατά 3 εκατομμύρια, αριθμός που αντιπροσωπεύει το 80,5% της συνολικής μείωσης της απασχόλησης.

Συμπεράσματα και Προτάσεις

Η παρούσα εργασία ασχολείται με το θέμα της ισότητας των ευκαιριών και της πρόσβασης στην αγορά εργασίας της Ε.Ε. από Ευρωπαίους και μη πολίτες. Το συγκεκριμένο θέμα έχει αποτελέσει το επίκεντρο της πολιτικής της Ε.Ε. την τελευταία δεκαετία και στο πλαίσιο της επίτευξης της ισότητας και της πρόσβασης σε εργασιακές ευκαιρίες έχουν παρθεί πολλά μέτρα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο ζήτημα των νέων και του χάσματος των φύλων.

Η εισοδηματική ανισότητα είναι σταθερή τα τελευταία έτη στην Ε.Ε., ενώ αυξήσεις έχουν σημειωθεί στο ένα τρίτο των κρατών μελών. Αυτό συμβαίνει παρά τις σημαντικές αναδιανεμητικές επιπτώσεις των ευρωπαϊκών συστημάτων φορολογίας και παροχών. Ο αριθμός των ατόμων που κινδυνεύουν από την φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό έχει μειωθεί από το 2012, αλλά παραμένει σε υψηλά επίπεδα καθώς είναι περίπου 800.000 άτομα περισσότερα από το στόχο (European Commission, 2019a). Το συγκεκριμένο στοιχείο υποδηλώνει μια πολύ καλύτερη κατάσταση το 2019 σε σχέση με το 2008 με βάση τα στατιστικά στοιχεία της Eurostat. Οι ενέργειες και οι δράσεις της Ε.Ε., η ενσωμάτωση του ευρωπαϊκού δικαίου στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών της Ε.Ε. και τα προγράμματα ευαισθητοποίησης σε θέματα όπως η απασχόληση των γυναικών και των ΑμΕΑ στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έχουν αποδώσει καρπούς.

Σημαντικό παράγοντα σε αυτό συντέλεσε η επένδυση στην εκπαίδευση και η επίτευξη καλύτερων εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων και επιμόρφωσης σε σχέση με το παρελθόν. Τις τελευταίες δεκαετίες έχει σημειωθεί πρόοδος στην εκπαίδευση με μεγαλύτερα και υψηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα από τις προηγούμενες γενιές. Η Ε.Ε. έχει επιτύχει υψηλότερα επίπεδα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για ενήλικες κυρίως στην ηλικιακή ομάδα των 30-34 και μείωσε τον αριθμό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Πολύ καλά αποτελέσματα παρουσιάζει σε αυτόν τον τομέα και η χώρα μας. Ωστόσο, υπάρχει ένα κατώτατο όριο απασχολησιμότητας το οποίο ένας μεγάλος αριθμός ατόμων στην Ε.Ε. δεν μπορεί ακόμη να διαβεί λόγω των κακών σχολικών επιδόσεων και της σύνδεσης αυτών με την ικανότητα να επωφεληθούν αυτά τα άτομα από τη διά βίου μάθηση (European Commission, 2019a).

Τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα και τα επίπεδα των ικανοτήτων των ατόμων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας. Η παρούσα μελέτη μάλιστα ανέδειξε την ανάγκη απόκτησης εξειδικευμένων ψηφιακών ικανοτήτων σε εκτεταμένο εύρος προκειμένου οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι να

είναι σε θέση και να διαθέτουν τα εχέγγυα ενός εξασφαλισμένου και καλού εργασιακού μέλλοντος.

Ένας τρόπος βελτίωσης αυτών των ικανοτήτων είναι μέσω της διά βίου μάθησης. Ως αποτέλεσμα των ραγδαίων αλλαγών που συμβαίνουν παγκόσμια, οι προσαρμογές στην εκπαίδευση και το επίπεδο δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για να αποκομίσουμε τα οφέλη των σύγχρονων τεχνολογιών παραγωγής. Η μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας και το άνοιγμα ευκαιριών για τις μειονεκτούσες ομάδες ειδικά στον τομέα της εκπαίδευσης θα επιτρέψει στην Ε.Ε. να αναβαθμίσει τις δεξιότητες και να επεκτείνει το ανθρώπινο δυναμικό με τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας στο μέλλον.

Αυτό μπορεί να συμβεί γιατί η τεχνολογική αλλαγή είναι πιο πιθανό να φέρει υψηλότερη ζήτηση για καλά καταρτισμένους και μορφωμένους ανθρώπους, κάτι που μπορεί να επιτευχθεί εφόσον οι Ευρωπαίοι έχουν πρόσβαση σε καλύτερη εκπαίδευση και σε συστήματα που βελτιώνουν τις δεξιότητές τους όπως υποστηρίζεται και από την European Commission (2019a). Οι διαφορετικές ευκαιρίες για εκπαίδευση και συμμετοχή στην αγορά εργασίας μεταξύ των κρατών μελών της Ε.Ε. υποδηλώνουν ότι το θεσμικό περιβάλλον μπορεί να κάνει τη διαφορά. Αυτό με τη σειρά του σημαίνει ότι υπάρχει χώρος για υιοθέτηση καλών πρακτικών.

Τόσο οι κίνδυνοι όσο και οι ευκαιρίες που δημιουργεί η αγορά εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε νέα πρότυπα ανισότητας σε διαφορετικές κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις. Από τη μια, η μεγαλύτερη ποικιλία μορφών εργασίας μπορεί να βελτιώσει τις επιλογές των εργαζομένων, να διευκολύνει την καλύτερη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να διευκολύνει την πρόσβαση στην αγορά εργασίας για ομάδες που μειονεκτούν ή υποεκπροσωπούνται όπως οι γυναίκες και οι ηλικιωμένοι. Η ευελιξία που προσφέρουν οι νέες μορφές εργασίας μπορεί να αποτελούν και ένα στοιχείο ανθεκτικότητας σε περίπτωση ενός οικονομικού σοκ. Απαιτείται καλύτερη και εις βάθος παρακολούθηση των στατιστικών μεγεθών που μελέτησε και η παρούσα εργασία ώστε η Ε.Ε. να λαμβάνει έγκαιρα μέτρα και αποφάσεις για την διατήρηση του ποσοστού απασχόλησης των πολιτών της κοντά στο 75% που ήταν και ο στόχος του 2020.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν ρυθμίσεις και μορφές εργασίας όπως είναι η μη τυπική εργασία (ημιαπασχόληση κλπ.) που έχουν κάποιες αρνητικές συνέπειες στην ευημερία των εργαζομένων γιατί συνεπάγονται μικρές δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, μπορεί να οδηγήσουν σε ανισότητες στα έσοδα και σε μειωμένη πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης, κοινωνικής προστασίας και υπηρεσιών (European Commission,

2019a). Σε αυτές πρέπει να δοθεί μελλοντικά έμφαση προκειμένου να προληφθούν προβλήματα.

Βιβλιογραφία

- Alonso, P. (2011). Do Structured Selection Interviews Have a Gender Adverse Impact? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 43 – 53.
- Alonso, P., Moscoso, S., Salgado, J.F. (2017). Structured behavioral interview as a legal guarantee for ensuring equal employment opportunities for women: A meta – analysis. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 9, 15 – 23.
- Alvarez – Cuadrado, F., Long, N.V., Poschke, M. (2018). Capital – labor substitution, structural change and the labor income share. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 87, 206 – 231.
- Aramburu – Zabala, L. (2001). Adverse impact in personnel selection: The legal framework and test bias. *European Psychologist*, 6, 103 – 111.
- Arrow, K.J. (1973). The Theory of Discrimination. In O. Ashenfelter and A. Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press.
- Auer, A.J., Antoncic, B. (2011). Employee Satisfaction, Entrepreneurship and Firm Growth: A Model. *Industrial Management & Data Systems*, 111 (4), 589 – 607.
- Balazs-Foldi, E. (2015). Equal opportunities in the Italian Labour Market. *The Annals of the University of Oradea*, Economic Sciences TOM XXIV, 1st Issue, 142 – 156.
- Bartlett, C., Ghoshal, S. (2013). Building competitive advantage through people. *Sloan Management Review*, 43 (2).
- Bastida, M., Moscoso, S. (2015). Steel barrier: Legal implications from a gender equal opportunity perspective. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 7, 11 – 20.
- Becker, G. (1975). *Human Capital*. 2nd Edition. New York: Columbia University Press.
- Bell, M. (2011). The Principle of Equal Treatment: Widening and Deepening’ in Paul Craig and Grainne de Burca (eds), *The Evolution of EU Law*, 2nd Edition.
- Berger, T., Frey, C. (2016). *Structural transformation in the OECD: digitalization, deindustrialization, and the future of work*. OECD social, employment and migration working papers. No. 193. Paris: OECD Publishing.
- Blasco, S., Pertold – Gebicka, B. (2013). Employment policies, hiring practices and firm performance. *Labour Economics*, 25 (3), 12 – 24.
- Blind, G., Lottandi, M.S. (2014). Decades not lost, but won: increased employment, higher wages, and more equal opportunities in the Japanese labour market. *MPRA*, Paper No. 66845.

- Boella, M., Goss – Turner, S. (2013). *Human resource management in the hospitality industry: A guide to best practice*. Routledge.
- Bonthuis, B., Jarvis, V., Vanhala, J. (2016). Shifts in euro area Beveridge curves and their determinants. *IZA Journal of Labor Policy*, 5, 20.
- Borsi, M.T. (2018). Credit contractions and unemployment. *International Review of Economics Finance*, 58, 573 – 593.
- Bova, E., Jalles, J.T., Kolerus, C. (2016). Shifting the Beveridge Curve; What Affects Labor Market Matching? *IMF Working Papers* No. 16/93, International Monetary Fund.
- Burri, S., van Eijken, H. (2014). Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed into national law? Publications Office of the EU. Διαθέσιμο από: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/754ded0b-69c7-4497-8c4f-bf20c8510842/language-en>.
- Business Europe (2016). Statement of the European Social Partners on Digitalisation. Διαθέσιμο από: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&greementId=5463>.
- Caneva, S.G., Karatza, A., Paquale, N., Teneketzis, A. (2017). #Connecting Youth Policy e-Booklet: Youth, Education and the Access to the EU Labour Market. Διαθέσιμο από: https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/214052/1/ConnectingYouth_Policy_e-Booklet_Youth.pdf.
- Carcillo, S., Fernandez, R., Konigs, S., Andreca, M. (2015). NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies. OECD Social Employment and Migration Working Papers No. 164. OECD Publishing.
- Cedefop (2018). **Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop’s European skills and jobs survey**. Luxembourg: Publications Office. Series No. 106.
- Council of the European Union (2015). Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty of the Functioning of the European Union and the Charter of Fundamental Rights of the European Union. Διαθέσιμο από: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6655-2008-REV-8/en/pdf>.
- Crosby, J.M., Sctocdale, M.S. (2007). Introduction: Understanding sex discrimination. In F.J. Crosby, M.S. Stockdale, & S.A. Roop (Eds.), *Sex discrimination in the workplace* (pp.3-6). Malden: Blackwell Publishing.
- Darity, W.A., Goldsmith, A.H. (1996). Social psychology, unemployment, and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives*, 10 (1), 121 – 140.

Dobbin, F. (2010). *Inventing Equal Opportunity*. New Jersey: Princeton University Press.

ETUC (2016). Resolution on digitalization: towards fair digital work. Διαθέσιμο από: <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitatlisation-towards-fair-digital-work#.WrOjLWf-E9g>.

Eichhorst, W., Rinne, U. (2014). Promoting youth employment through activation strategies. *ILO Employment Policy Department, Employment*, Working Paper No. 163. Geneva: International Labour Office.

Eurofound (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2014). *Employment and Social Development in Europe 2014. DG EMPL*. Luxembourg: Publications Office.

European Commission (2018). *2018 Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg Publication Office.

European Commission (2019a). *Employment and Social Developments in Europe: Annual Review 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2019b). *Labour Market and Wage Developments in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Personnel Selection Office (EPSO) (2020). Ίσες ευκαιρίες. Διαθέσιμο από: https://epso.europa.eu/how-to-apply/equal-opportunities_el.

European Union (2012). Charter of Fundamental Rights on the European Union. *Official Journal of the European Communities*, 326, 391 – 407.

European Union Commission (2010). A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men: A Women's Charter. Διαθέσιμο από: http://ec.europa.eu/archives/commission_2010-2014/president/news/documentspdf/20100305_1_en.pdf.

Eurostat (2016). Statistics explained. Διαθέσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page.

Eurostat (2020a). Labour market slack – annual statistics on unmet needs for employment. Διαθέσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_%E2%80%93_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment#Overview_of_the_underemployed_and_the_potential_additional_labour_force.

- Eurostat (2020b). Employment rates and Europe 2020 national targets. Διαθέσιμο από: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment rates and Europe 2020 national targets>.
- Eurostat (2020c). Labour market in the light of the COVID 19 pandemic – quarterly statistics. Διαθέσιμο από: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour market in the light of the COVID 19 pandemic - quarterly statistics>.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., Gonzilez, M.C. (2014). *In search of good quality part -time employment. ILO: Conditions of Work & Employment*. Working Papers No. 43/45/47/48, 1 – 87. Geneva: International Labour Office.
- Ferent – Pipas, M., Pedraza, P.D. (2019). *JRC Technical Report: Access to finance and labor market performance in the EU 28*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fishkin, J. (2014). *Bottlenecks: A new theory of equal opportunity*. Oxford University Press.
- Folea, V., Folcut, O. (2019). Analysis of the Digital Skills in the EU Labor Market. A case study of the banking sector. *European Journal of Economics and Business Studies*, 5 (2), 66 – 78.
- Garin, J. (2015). Borrowing constraints, collateral fluctuations, and the labor market. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 57 (3), 112 – 130.
- Gehring, A., Klasen, S. (2015). Labor force participation of women in the EU – What role do family policies play? CEGE Discussion Papers, No. 242, University of Gottingen.
- Green, A., Livanos, I. (2015). Involuntary non – standard employment in Europe. *European Urban and Regional Studies*, 1-18.
- Hanges, P.J., Feinberg, E.G. (2010). International perspectives on Adverse Impact: Europe and Beyond. In J.L. Outtz (Ed.), *Adverse Impact: Implications for Organizational Staffing and High States Selection* (pp. 349 – 373). New York: Routledge.
- Heckman, J.J., Jacobs, B. (2010). Policies to Create and Destroy Human Capital in Europe. Cambridge: National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper No. 15742.
- ILO (2015). *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth*. Geneva: International Labour Office.

- Kalev, A., Dobbin, F., Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71 (4), 589 – 617.
- Knocke, W., Hertzberg, F. (2003). *Retorik och praktik I rekryteringsprocessen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Kraal, K. Wrench, J., Rosblad, J., Simon, P. (2009). The ideal of equal opportunities and the practice of unequal chances. In *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets: Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. Διαθέσιμο από: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt46n0zz>.
- Loichinger, E. (2015). Labor force projections up to 2053 for 26 EU countries, by age, sex, and highest level of educational attainment. *Demographic Research*, 32 (15), 443 – 486.
- Manika, J., Ramaswamy, S., Khanna, S., Sarrazin, H., Pinkus, G., Sethupathy, G., Yaffee, A. (2015). *Digital America: A Tale of the Haves and Have – Mores*. McKinsey Global Institute.
- Maschke, M. (2010). Disability policy in the European Union. Faculty of Barczy Gusztav Special Education Teacher Training, Eotvos Lorand University, Budapest.
- Morel, N., Palier, B., Palme, J. (2012). *Towards a social investment welfare state? Ideas, policies and challenges*. Bristol: The Policy Press.
- Moscoso, S., Salgado, J.F. (2001). Psychometric Properties of an Estructured Behavioral Interview to Hire Private Security Personnel. *Journal of Business and Psychology*, 16, 51 – 59.
- Muir, E. (2015). *Pursuing Equality in the EU*. The Oxford Handbook of European Unon Law. Διαθέσιμο από: <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199672646.001.0001/oxfordhb-9780199672646-e-40>.
- Mundlak, G. (2009). The Law of Equal Opportunities in Employment: Between Equality and Polarization. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 30 (2), 213 – 244.
- OECD (2017). *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Niedrich, A. (2011). Removing Categorical Constraints on Equal Employment Opportunities and Anti - Discrimination Protections. *Michigan Journal of Gender & Law*, 18 (1).

- Patrinos, H.A., Psacharopoulos, G. (2010). Returns to Education in Developing Countries. In Peterson, P., Baker, E. and McGaw, B. (eds.), *International Encyclopedia of Education* (third edition). Oxford: Elsevier, 305 – 312.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty – First Century*. Harvard University Press
- Raghavi, K., Gppinathan, N. (2013). Role of Human Resources as Change Agent in Enabling Equal Opportunity Practices. *Journal of Economics, Business and Management*, 1 (3), 300 – 303.
- Salgado, J.F., Moscoso, S. (2006). Utilising structured behavioral interviews for personnel selection? In C. Levy – Leboyer, C. Louche, & J.P. Rolland (Eds.), *RH: Les apports de la psychologie du travail* (1) (pp. 195 – 207). Paris: Editions d'Organisation.
- Salgado, J.F., Moscoso, S. (2011). *Structured Behavioral Interview for Personnel Selection: Theory, Practice, and profitability*. 3rd Edition. Madrid: Piramide.
- Stoilkovska, A., Ilieva, J., Gjakovski, S. (2015). Equal employment opportunities in the recruitment and selection process of human resources. *UTMS Journal of Economics*, 6 (2), 281 – 292.
- Thevenon, O. (2011). Family policies in OECD countries: A comparative analysis. *Population and Development Review*, 37 (1), 57 – 87.
- Tridimas, T. (2006). *General Principles of EU Law*. 2nd Edition, 64.
- Vitanski, D. (2019). The concept for equal opportunities for employment, affirmative measures and “positive discrimination” in the public administration. *Knowledge International Journal*, 31 (1), 345 – 350.
- Waldron, G. (2012). Spousal interviews of applicants for employment: A legal and ethical dilemma. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9 (2), 119 – 128.
- World Bank (2016). World Bank development report 2016. Digital Dividends.
- Αθανασάτου, Ι. (2014). Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές. ΚΕΘΙ.
- Γεραπετρίτης, Γ. (2007). *Ισότητα και θετικά μέτρα*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Δούκα, Β. (1996). Η Γυναίκα και η Κοινωνική Πολιτική. Συλλογή διατάξεων Εργατικού Δικαίου και Δικαίου των Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Κανονισμός ΕΕ 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5^{ης} Απριλίου 2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης.
- Καραμεσίνη, Μ., Ιωακείμογλου, Η. (2003). Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. ΚΕΘΙ.

Μπαλούρδος, Δ., Σαρρής, Ν., Τραμουντάνης, Α., Χρυσάκης, Μ. (2014). *Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες (ΕΚΟ) και διακρίσεις στην αγορά εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.