



Σημερινή και μελλοντική συμμετοχή στην αγορά εργασίας

Επιλογές απασχόλησης στο μέλλον

Το καλοκαίρι και το φθινόπωρο του 1998 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας πραγματοποίησε μια μεγάλη έρευνα σχετικά με τις «Επιλογές απασχόλησης στο μέλλον» στα 15 κράτη μέλη της ΕΕ και τη Νορβηγία. Ποιος επιθυμεί να εργαστεί; Πότε; Και γιατί; Αυτά ήταν τα κύρια ερωτήματα που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της έρευνας, η οποία αναζήτησε τις απόψεις των ατόμων με αμειβόμενη απασχόληση επί του παρόντος ή ατόμων που σκοπεύουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας κατά τα επόμενα πέντε έτη. Αυτό το φυλλάδιο συνοψίζει τα κύρια πορίσματα της έρευνας σχετικά με το θέμα της συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Βασικά πορίσματα

- Στην έρευνα διαπιστώνεται μια διαδεδομένη πρόθεση στον μη εργαζόμενο πληθυσμό να απασχοληθεί σε αμειβόμενη θέση εργασίας μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια.
- Αν και υπάρχει σημαντική προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στις ομάδες-στόχους, ιδιαίτερα στις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και στους άνεργους, υπάρχουν επίσης στοιχεία που δείχνουν μακρόχρονη διακοπή από την εργασία.
- Το 35 % των εργαζομένων είναι ικανοποιημένο από το σημερινό εργασιακό του ωράριο, το 11 % θα επιθυμούσε να εργάζεται περισσότερο και το 54 % περίπου θα επιθυμούσε να εργάζεται λιγότερο.
- Υπάρχει μεγάλη ζήτηση για μερική απασχόληση από τις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας (65 %), αν και οι περισσότερες από αυτές επιθυμούν ουσιαστική μερική απασχόληση (από 20 έως 35 ώρες εβδομαδιαία). Επί του παρόντος, μόνο το 25 % των γυναικών που επιστρέφουν στην εργασία τους είναι έτοιμο να απασχοληθεί με πλήρες ωράριο μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια, για διάφορους λόγους (όπως η έλλειψη διαθέσιμης φροντίδας για τα παιδιά).
- Η ασφάλεια σε σχέση με την εργασία παραμένει καθοριστικός παράγοντας στις στρατηγικές αναζήτησης εργασίας για δύο από τις τρεις ομάδες-στόχους: μόνο οι νέοι σε ηλικία εισερχόμενοι στην αγορά εργασίας είναι πρόθυμοι να δεχθούν μία προσωρινή σύμβαση εργασίας.
- Συνήθως, οι εισερχόμενοι και οι επανεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας δείχνουν έναν σημαντικό βαθμό ευελιξίας σε ορισμένες από τις προτιμήσεις τους, με ένα ποσοστό τουλάχιστον 30 % από κάθε ομάδα-στόχο να είναι έτοιμο να εξετάσει τη δυνατότητα αυτοαπασχόλησης και περισσότερο από το 80 % να επιθυμεί να δεχθεί τη μερική απασχόληση.
- Η πλειοψηφία των νεαρών εισερχομένων και των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας δεν επείγεται ιδιαίτερα να βρει εργασία, αν και τα τέσσερα πέμπτα των ανέργων αναζητούν σήμερα εργασία.
- Η πεποίθηση για ανεύρεση εργασίας δεν είναι διόλου συνήθης, ενώ η λήψη βοήθειας και συμβουλών σχετικά με την αγορά εργασίας είναι γενικά χαμηλή.



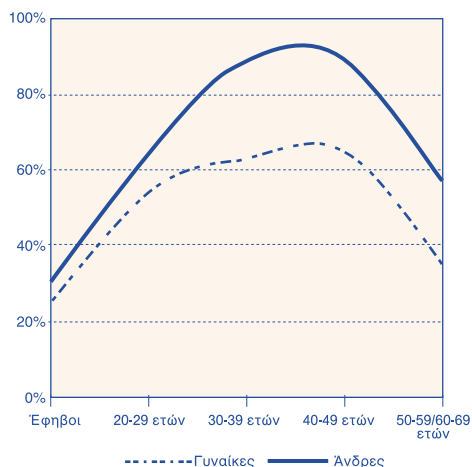
Ποιος απασχολείται σήμερα και ποιος όχι;

Παράγοντες ηλικίας και φύλου

Είναι γενικά γνωστό ότι η συμμετοχή στην αμειβόμενη εργασία διαφέρει σε μεγάλο βαθμό όχι μόνο από τόπο σε τόπο, αλλά και σε σχέση με την ατομική κατάσταση και τις επιλογές. Ιδιαίτερα, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1, διαφέρει κατά ηλικία, αυξανόμενη και στη συνέχεια μειούμενη με την ηλικία, και κατά φύλο, με τις πιθανότητες απασχόλησης με αμειβόμενη εργασία να είναι μικρότερες για τις γυναίκες ως σύνολο από ό,τι για τους άνδρες. Οι διαφορές αυτές καθίστανται περισσότερο εμφανείς καθώς το καθαρό ποσοστό εισόδου των γυναικών μειώνεται όταν αυτές βρίσκονται στην τρίτη δεκαετία της ζωής τους, ενώ εκείνοι των ανδρών συνεχίζει να αυξάνεται. Το αποτέλεσμα είναι ότι καθώς πλησιάζει η μέση ηλικία, όλοι σχεδόν (το 90 %) οι άνδρες απασχολούνται σε αμειβόμενη εργασία, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο για το ένα τρίτο και πλέον των γυναικών. Στην ύστερη περίοδο της ζωής, καθώς οι ασθένειες, οι απολύσεις και η συνταξιοδότηση είναι συνηθέστερα φαινόμενα σε περισσότερους ανθρώπους της κατηγορίας αυτής, είναι λιγότερο πιθανό και για τις δύο ομάδες να εργάζονται έναντι χρηματικών αποδοχών, και το μεταξύ τους χάσμα μειώνεται κάπως.

Βεβαίως, με τις κατηγορίες ηλικιών να είναι τόσο διευρυμένες και με την ανάμιξη διαφορετικών γενεών στα ίδια δεδομένα, οι καμπύλες αυτές δεν χαρτογραφούν με ακρίβεια τις εμπειρίες ή τις προσδοκίες μιας ζωής, αλλά δίνουν μια γενική εικόνα της σημερινής κατάστασης και δείχνουν ότι οι επιθυμίες και οι προτιμήσεις των ανθρώπων όσον αφορά τον ενεργό επαγγελματικό βίο τους θα επηρεαστούν από ένα σημείο εκκίνησης που σε σημαντικό βαθμό θα καθορίζεται από την ηλικία και το φύλο τους.

Διάγραμμα 1 — Συμμετοχή στην αμειβόμενη εργασία κατά ηλικία και φύλο



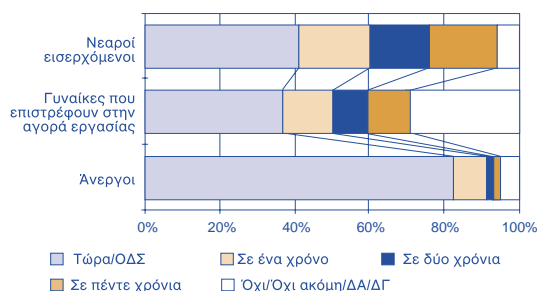
Ενώ το ποσοστό ανεργίας είναι περίπου 8 %, η έρευνα δείχνει ότι ένα ποσοστό αρκετά μεγαλύτερο από το ένα τρίτο (39 %) του τοπικού πληθυσμού που είναι σε ηλικία εργασίας δεν απασχολείται σε αμειβόμενη εργασία στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τη Νορβηγία. Υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των 16 χωρών που αντικατοπτρίζουν τις πολύ διαφορετικές δομές της αγοράς εργασίας, όμως ακόμη και στις χώρες όπου το ποσοστό ανεργίας είναι στο χαμηλότερο επίπεδο (Δανία, Σουηδία, Νορβηγία), παραμένει πάνω από το ένα πέμπτο. Σε ορισμένες χώρες, το ποσοστό ανεργίας υπερβαίνει ακόμη και το 50 % (Ιταλία και Ισπανία).

Γενικότερη επιθυμία για εργασία

Εκτός από τις εμφανείς διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά το μέγεθος του μη απασχολούμενου πληθυσμού, η σύνθεσή του είναι ανομοιογενής, με αποτέλεσμα οι συνθήκες όπου κινούνται οι

άνθρωποι αυτοί να διαφέρουν εξαιρετικά μεταξύ τους. Όμως, υπάρχει μια ευρέως διαδεδομένη πρόθεση για απασχόληση στους ανθρώπους που τώρα δεν εργάζονται (διάγραμμα 2). Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους άνεργους, από τους οποίους το 82 % σκοπεύει να εργαστεί όσο το δυνατόν συντομότερα, το 92 % σε ένα χρόνο και το 95 % σε πέντε χρόνια. Το ίδιο περίπου ποσοστό ισχύει και για τους νεαρούς εισερχόμενους μέσα σε μία περίοδο πέντε ετών (95 %), έστω και για πολύ διαφορετικούς λόγους, ενώ το ποσοστό αυτών που σκοπεύουν να εργαστούν επ' αμοιβή μέσα σε ένα χρόνο είναι μόνο λίγο περισσότερο από το ήμισυ (41 %) της προηγούμενης κατηγορίας. Όσο για τις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας, το 38 % σκοπεύει να επιστρέψει στην εργασία μέσα σε ένα χρόνο, αλλά το ποσοστό αυτό σχεδόν διπλασιάζεται (71 %) μέσα σε μία περίοδο πέντε ετών.

Διάγραμμα 2 — Εγγύτητα προγραμματιζόμενης εισόδου/επανόδου στην εργασία

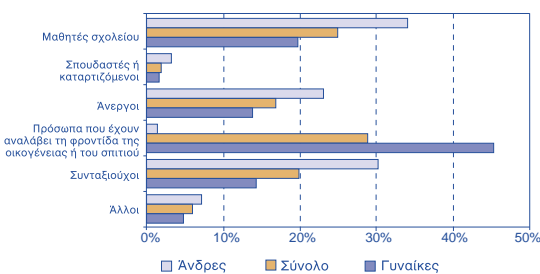


ΟΔΣ = Όσο το δυνατό συντομότερα ΔΑ = Δεν απαντώ
ΔΓ = Δεν γνωρίζω

Οι απαντήσεις αυτές δείχνουν ότι παρά τους πολύ ισχυρούς παράγοντες που ενισχύουν και μάλιστα αυξάνουν το ποσοστό ανεργίας, όπως είναι ο μεγαλύτερος χρόνος πλήρους εκπαίδευσης, η συνταξιοδότηση σε μικρότερη ηλικία, κ.ο.κ., υπάρχουν σημαντικές δυνατότητες αύξησης των ποσοστών απασχόλησης σε ορισμένα τμήματα του πληθυσμού, χωρίς αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις. Έτσι, αντί να υπάρχουν αντίρροπες πιέσεις, η δημογραφική εικόνα καθιστά δυνατό το συνδυασμό των παραγόντων αυτών που θα απομακρύνουν ή θα διατηρήσουν ορισμένους ανθρώπους μακριά από την απασχόληση (όπως η πρόωγη συνταξιοδότηση, το μειωμένο ωράριο εργασίας, η μακρότερη και διά βίου εκπαίδευση, ο περισσότερος ελεύθερος χρόνος κλπ.), με εκείνους που θα ενθαρρύνουν περισσότερους ανθρώπους να εργαστούν.

Το διάγραμμα 3 (σ. 2) δείχνει ότι η κατανομή των ανδρών που τώρα δεν εργάζονται τείνει να είναι ισοδύναμη μεταξύ τριών μεγάλων κατηγοριών (μαθητές, άνεργοι ή συνταξιούχοι, που μαζί αντιστοιχούν σχεδόν στο 90 % των κατηγοριών αυτών). Αντίθετα, οι άνεργες γυναίκες είναι εξαιρετικά πιθανό να απασχολούνται σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την

Διάγραμμα 3 — Σημερινή κατάσταση εκείνων που δεν απασχολούνται επί του παρόντος σε αμειβόμενη εργασία

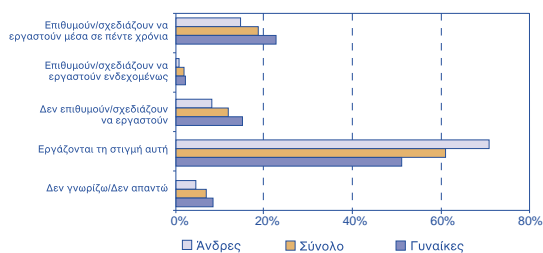


οικογένεια ή το σπίτι: το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί στον ίδιο σχεδόν αριθμό γυναικών που αφορά το σύνολο και των τριών επόμενων κατηγοριών. Παρουσιάζει ενδιαφέρον το ότι το ποσοστό των «νέων ανδρών» είναι μάλλον μικρό: μόνο το 1,5 % των ανέργων ανδρών αναφέρει ότι απασχολείται σε δραστηριότητες σχετικά με την οικογένεια ή το σπίτι (ασημαντό ποσοστό το οποίο ανέρχεται σε κάτω από το ήμισυ του 1 % του συνολικού ανδρικού δείγματος). Τούτου δοθέντος, παρουσιάζει ενδιαφέρον να επισημανθεί η σχετικά παρόμοια κατανομή των γυναικών και των ανδρών σε σχέση με την πρόθεσή τους να εργαστούν (διάγραμμα 4). Έτσι, αν και υπάρχει μια γενική επιθυμία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών να εισέλθουν ή να επανενταχθούν στην μειωμένη εργασία, παρ' όλα αυτά, αυτό θα γίνει μέσα από πολύ διαφορετικές καταστάσεις.

Αυτό που φαίνεται σαν μακροπρόθεσμο όφελος —ότι η προσφορά εργατικού δυναμικού δείχνει πως υπάρχουν σημαντικές δυνατότητες ανάπτυξης ακόμη και με τις πιέσεις που υπάρχουν για τη μείωσή του— μπορεί επίσης να φαίνεται σοβαρό πρόβλημα σε βραχυπρόθεσμη βάση: όταν η ανεργία είναι υψηλή και αυξάνεται, τότε είναι περισσότερο δύσκολο να θεωρηθεί ως θετικό γεγονός η είσοδος πιθανών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας. Για τους πολιτικούς ιθύνοντες αυτό απαιτεί λεπτούς χειρισμούς: από τη μία πλευρά, θα είναι δύσκολο να δικαιολογηθούν πολιτικές που ενθαρρύνουν τους νεοεισερχόμενους εάν το τμήμα ήταν ούτε λίγο ούτε πολύ ο μόνιμος αποκλεισμός των ήδη ανέργων από την αγορά εργασίας, και από την άλλη, οι πολιτικές που έχουν ως στόχο τους νεοεισερχόμενους είναι εκ πρώτης όψεως απίθανο να κάνουν οτιδήποτε θετικό για να βοηθήσουν τους σημερινούς ανέργους.

Εκείνο που απαιτείται κάτω από τις περιστάσεις αυτές είναι ένα καθεστώς πολιτικής το οποίο θα στηρίζεται στην ορθή κατανόηση των συνθηκών και της επιθυμίας για εργασία όλων εκείνων που τώρα δεν εργάζονται, είτε πρόκειται για ανέργους είτε για ανθρώπους οι οποίοι δεν απασχολούνται ακόμη και θα έχει ως στόχο την προώθηση των ταυτόχρονων, αν και διαφορετικών, διαδρομών τους προς την απασχόληση.

Διάγραμμα 4 — Εργασιακό καθεστώς και σχέδια/επιθυμίες του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία εργασίας



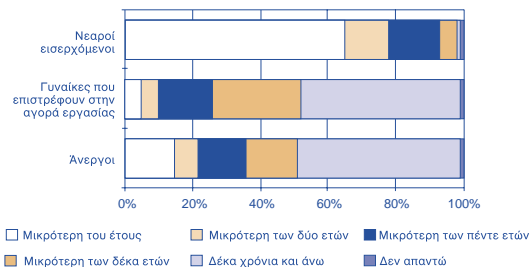
Προηγούμενη εμπειρία στην αγορά εργασίας

Βελτίωση των δυνατοτήτων αναζήτησης εργασίας

Ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ευκολία με την οποία οι άνθρωποι μπορεί να επιστρέψουν σε θέσεις εργασίας, είναι η προηγούμενη εμπειρία τους στην αγορά εργασίας. Από τη μια πλευρά, μπορεί να έχουν δημιουργήσει ένα ελκυστικό «χαρτοφυλάκιο» εργασιακής εμπειρίας, επαγγελματικής κατάρτισης και προσόντων σχετικά με την εργασία, καθώς και να έχουν καλές συστάσεις, γεγονός που θα ενισχύσει την εικόνα τους σε μελλοντικούς εργοδότες. Από την άλλη πλευρά, η εξοικείωσή τους με τον κόσμο της εργασίας και η αυτοπεποίθησή τους σχετικά με τη θέση τους σε αυτόν, είναι πιθανό ότι θα ενισχύσει τις δυνατότητές τους σε ό,τι αφορά την αναζήτηση εργασίας.

Είναι αρκετά σαφές ότι ένα σημαντικό τμήμα των ομάδων-στόχων διαθέτει την εμπειρία του είδους αυτού (διάγραμμα 5). Σχεδόν το ήμισυ των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και των ανέργων διαθέτει ένα ιστορικό απασχόλησης δέκα ετών ή περισσότερο, ενώ είναι σχετικά λίγοι αυτοί που

Διάγραμμα 5 — Διάρκεια προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας



έχουν εργαστεί για μικρά μόνο χρονικά διαστήματα. Ακόμη και στους νεαρούς εισερχόμενους, πολλοί διαθέτουν ήδη κάποια εργασιακή εμπειρία και αυτό υποδηλώνει την ύπαρξη μιας ομάδας, η εξοικείωση της οποίας με τον εργασιακό χώρο και με ορισμένα από τα σιωπηρά προαπαιτούμενα και τα ατομικά προσόντα που απαιτούνται σε αυτόν αναπτύσσεται παράλληλα με την εκπαίδευσή τους.

Διακοπή από την εργασία

Συνήθως, οι γυναίκες είναι εκείνες που διακόπτουν την εργασία τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα (βλέπε διάγραμμα 6 στη σ. 4). Έτσι, σε αυτούς που απάντησαν στην έρευνά μας και τώρα δεν εργάζονται, αντίθετα από ό,τι στο παρελθόν, διαπιστώσαμε ότι το 30 % των γυναικών είχαν διακόψει από την εργασία τους για πέντε χρόνια ή περισσότερο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άνδρες ήταν λιγότερο από το ήμισυ. Και για τις δύο ομάδες, η διάρκεια των διαστημάτων αυτών αυξάνει σημαντικά με την ηλικία, αλλά μεταξύ των γυναικών η διαδικασία αυτή ξεκινά σε νεότερη ηλικία (πιθανώς διότι διακόπτουν την εργασία τους για να φροντίσουν τα παιδιά τους) και συνεχίζεται στη μέση ηλικία. Έτσι, συγκρίνοντας τους ανθρώπους στα τριάντα τους, μόνο το 10 % των ανδρών που τώρα δεν εργάζονται έχει διαστήματα μη εργασίας άνω των πέντε ετών, σε σύγκριση με σχεδόν το ένα τρίτο της αντίστοιχης κατηγορίας γυναικών της ίδιας ηλικίας. Στους άνω των 50 ετών, τα συγκριτικά ποσοστά είναι 13 % για τους άνδρες και 30 % για τις γυναίκες.

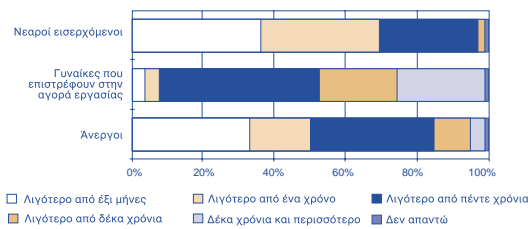
Αντιστοιχίες και διαφορές με τα σημερινά εργασιακά πρότυπα

Κινητικότητα της αγοράς εργασίας

Εάν οι εργασιακές ρυθμίσεις που προτιμούν οι νεοεισερχόμενοι και αυτοί που επιστρέφουν στην εργασία είναι άμεσα διαθέσιμες στην αγορά εργασίας, αυτό είναι πιθανό ότι θα διευκολύνει τη μετάβαση σε μεγάλο βαθμό. Για παράδειγμα, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, η γήρανση οδηγεί πολύ συχνά στην πρόωρη και ακούσια έξοδο από την εργασία. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό μπορεί να εξασφαλίζει την εθελούσια, διευρυμένη και βαθμιαία μείωση της εργασίας, αλλά πολύ συχνά φαίνεται σαν μια υποχρεωτική, ανεπιθύμητη και πλήρης απόρριψη, με σχετικά περιορισμένες προοπτικές επανένταξης.

Η αγορά εργασίας δεν είναι μια αρένα όπου σε πολλούς ανθρώπους παρέχεται ελευθερία επιλογών: οι κρίσιμοι περιοριστικοί παράγοντες που αντιμετωπίζει η μεγάλη

Διάγραμμα 6 — Πριν από πόσο καιρό σταματήσατε να εργάζεστε στην τελευταία σας δουλειά;



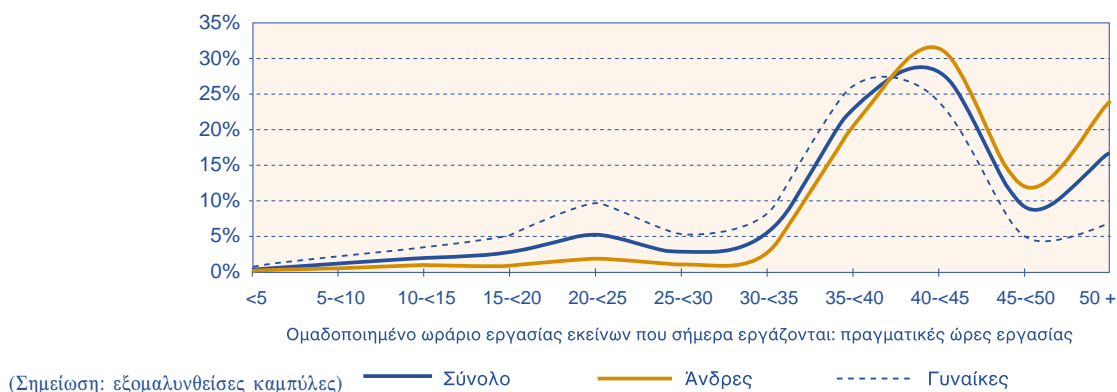
πλειοψηφία είναι 1) τι είναι άμεσα διαθέσιμο σε αυτούς και 2) ποιες είναι οι αμοιβές που έχουν ανάγκη. Ταυτόχρονα, κανείς από τους παράγοντες αυτούς δεν είναι απόλυτα περιοριστικός: πολλοί άνθρωποι έχουν πρόσβαση σε μια σειρά από διάφορες ευκαιρίες εργασίας (διαφορετικά δεν θα υπήρχε εθελοντική αλλαγή εργασίας) και πολλοί θα μπορούσαν να επιβιώσουν με ένα μισθό μικρότερο από τον τωρινό (αν και μπορεί να μην επιλέξουν τη δυνατότητα αυτή).

Η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία εμποδίζεται σε σημαντικό βαθμό από την ανεπαρκή εναρμόνιση των κοινωνικών ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και του τρόπου με τον οποίο συνήθως διαμορφώνουμε τις θέσεις εργασίας και ρυθμίζουμε την πρόσβαση σε αυτές. Αν και έχουν υπάρξει σημαντικές βελτιώσεις σχετικά με το θέμα αυτό τα τελευταία χρόνια, παρ' όλα αυτά συνεχίζει να υφίσταται η περίπτωση όπου κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου τους, τόσο η ποιότητα όσο και η έκταση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία πλήττονται σημαντικά λόγω του προβλήματος που προαναφέρθηκε. Ένα από τα μέσα που χρησιμοποιούν οι γυναίκες για να συνδυάσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με την εργασία, είναι η μερική απασχόληση που συνεχίζει σε μεγάλο βαθμό να είναι γυναικεία υπόθεση.

Επιθυμία για λιγότερες ώρες εργασίας

Τα σημερινά γενικότερα χαρακτηριστικά του χρόνου εργασίας των γυναικών και των ανδρών που σήμερα απασχολούνται, δείχνουν τη συνεχιζόμενη επικράτηση της πλήρους απασχόλησης, η οποία κυμαίνεται μεταξύ περίπου 35-40 ωρών εβδομαδιαία ή περισσότερο. Η τάση είναι οι γυναίκες να εργάζονται λιγότερο και οι άνδρες περισσότερο. Αν και υπάρχουν σημαντικές διαφορές από το συνολικό αυτό πλαίσιο στις διάφορες χώρες, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι μόνο το ένα πέμπτο των εργαζομένων αυτών απασχολείται λιγότερο από 35 ώρες εβδομαδιαία, σε αντίθεση με ένα ποσοστό μεγαλύτερο από το ήμισυ που εργάζεται μεταξύ 35 και 45 ωρών την εβδομάδα (διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 7 — Σημερινές εικόνες χρόνου εργασίας



Είναι σημαντικό το ότι η έρευνα δείχνει μια γενική επιθυμία για μικρότερα ωράρια εργασίας, τόσο σήμερα όσο και μετά από πέντε χρόνια. Το 35 % του σημερινού απασχολούμενου πληθυσμού είναι ικανοποιημένο από το τωρινό εργασιακό του ωράριο, ενώ το 11 % θα ήθελε να εργάζεται περισσότερο και ένα ποσοστό περισσότερο από το ήμισυ (περίπου 54 %) θα ήθελε να εργάζεται λιγότερο. Το καθαρό αποτέλεσμα των μεταβαλλόμενων αυτών προτιμήσεων είναι ότι η μέση εβδομάδα εργασίας θα μειωνόταν από 39 σε 34,5 ώρες.

Το ποσοστό εκείνων που επιθυμούν να μειωθεί το σημερινό ωράριο εργασίας τους κατά περισσότερο από πέντε ώρες εβδομαδιαία, αντιστοιχεί στο 42 % του σημερινού απασχολούμενου πληθυσμού. Μόνο το 7 % των εργαζομένων, αν και όταν πρόκειται για εκείνους που επιθυμούν να εργάζονται λιγότερο το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 15 %, επιθυμούν τη μείωση του εργασιακού ωραρίου τους κατά λιγότερο από πέντε ώρες.

Συνεπώς, οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες επιθυμούν σημαντικές μειώσεις, για τις οποίες είναι πιθανό ότι απαιτούνται βαθιές αλλαγές, είτε από την πλευρά του ατόμου (όπως αλλαγή εργασίας, διαπραγμάτευση μειωμένου ωραρίου με τον εργοδότη κλπ.), ή μέσω νομοθετικών παρεμβάσεων. Το επιθυμητό αποτέλεσμα φαίνεται να είναι ότι τόσο τα πολύ μεγάλα όσο και τα πολύ μικρά ωράρια εργασίας αποτελούν μια λιγότερο συνήθη κατάσταση, ενώ η μερική απασχόληση με πρόβλεψη για έναν σημαντικό αριθμό ωρών θα αυξανόταν σημαντικά.

Οι γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας προτιμούν τη μερική απασχόληση

Ενώ οι προτιμήσεις των νεαρών εισερχομένων και των ανέργων όσον αφορά το ωράριο σε γενικές γραμμές απεικονίζουν εκείνες του εργαζόμενου πληθυσμού, φαίνεται ότι υπάρχει μαζική ζήτηση για μερική απασχόληση από την πλευρά των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας, γεγονός που διαφοροποιεί σαφώς τις προτιμήσεις τους από ό,τι ισχύει σήμερα (που αντιπροσωπεύεται από το πρότυπο των σημερινών υπαλλήλων). Στο διάγραμμα 8 (σ. 5) παρατηρούμε μια ακόμη εμφανέστερη απροθυμία των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας να εργάζονται περισσότερο από 35 ώρες, σε σχέση με αυτή που δείχνουν οι σημερινοί υπάλληλοι. Αντίθετα, ενδιαφέρονται ακόμη περισσότερο για έναν «σημαντικό» αριθμό ωρών μερικής απασχόλησης από ό,τι οι σημερινοί υπάλληλοι. Όμως, ο μέσος όρος του ωραρίου εργασίας που προτιμούν είναι κάπως μικρότερος (με μια σημαντική ομάδα να επιλέγει τις 20-30 ώρες), και δείχνουν ελαφρά μεγαλύτερο ενδιαφέρον για ένα «σύντομο» ωράριο μερικής απασχόλησης από ό,τι οι σημερινοί υπάλληλοι.

Σήμερα, μόνο το 25 % των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας είναι έτοιμο να εργαστεί με πλήρες ωράριο μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια, ανεξάρτητα από το λόγο (π.χ. προσωπικοί λόγοι ή έλλειψη φροντίδας για τα παιδιά). Αυτό

σημαίνει ότι τα σημερινά εργασιακά πρότυπα, με την επικράτηση της πλήρους απασχόλησης περισσότερο από 35 ώρες εβδομαδιαία, απέχουν πολύ από το να ανταποκρίνονται στις ειδικές απαιτήσεις των γυναικών αυτών. Εξετάζοντας την περίπτωση των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας ως μια συνεχή ροή ατόμων που επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας, γεγονός που δεν απέχει από την πραγματικότητα, έχουμε ένα σαφές μήνυμα: εδώ βλέπουμε ανθρώπους που φεύγουν για ένα διάστημα από την επικρατούσα κατάσταση της πλήρους απασχόλησης και επιστρέφουν στην αγορά εργασίας προτιμώντας, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, τη μερική απασχόληση, την οποία επιθυμούν να διατηρήσουν για ορισμένα χρόνια, καθώς μεγαλώνουν οι οικογένειές τους. Στο βαθμό που οι απαιτήσεις αυτές συνδέονται κατά πολύ με μεταβλητές όπως η πρόσβαση στη φροντίδα για τα παιδιά, τα οικογενειακά σχήματα κλπ., η απροθυμία επιστροφής στο καθεστώς πλήρους απασχόλησης που εκφράστηκε από τις γυναίκες οι οποίες επιστρέφουν στην αγορά εργασίας φαίνεται ιδιαίτερα σημαντική, διότι τονίζει 1) την ανακολουθία μεταξύ του ωραρίου που είναι σήμερα υπό σχεδιασμό και της ανάγκης για προσφορά περισσότερου γυναικείου εργατικού δυναμικού και 2) την ανάγκη για τη λήψη συνολικών μέτρων που θα λαμβάνουν υπόψη τον παράγοντα φύλο, με το χρόνο εργασίας να αποτελεί την πτυχή μιας ευρύτερης προσέγγισης.

Εργασιακή ασφάλεια: ένας καθοριστικός παράγοντας

Εξετάζοντας το καθεστώς απασχόλησης (μόνιμη έναντι προσωρινής σύμβασης εργασίας), η έρευνα δείχνει ότι η εργασιακή ασφάλεια παραμένει ένας καθοριστικός παράγοντας όσον αφορά τις στρατηγικές αναζήτησης εργασίας για τις δύο από τις τρεις ομάδες-στόχους. Μόνο η ομάδα των νεαρών εισερχομένων δείχνει ένα σχετικά υψηλό επίπεδο αποδοχής των προσωρινών συμβάσεων εργασίας, καθώς το ήμισυ σχεδόν (47 %) της ομάδας αυτής είναι διατεθειμένο να αναζητήσει μια μη μόνιμη θέση εργασίας.

Η κατάσταση όσον αφορά τις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και τους άνεργους είναι αρκετά διαφορετική. Για τις ομάδες αυτές, η σταθερή αναζήτηση μη μόνιμων θέσεων είναι αρκετά σπάνια (περίπου το ένα δέκατο και στις δύο ομάδες), έστω κι αν και στις δύο ομάδες υπάρχουν αρκετά περισσότερα άτομα που αναζητούν εργασία και είναι έτοιμα να αποδεχθούν μια μη μόνιμη θέση εργασίας με την ίδια προθυμία που θα αποδέχονταν μια μόνιμη θέση. Εδώ περισσότερο εύλογη φαίνεται η εξής υπόθεση του εφελκυστήριου: και οι δύο ομάδες επιθυμούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας και ίσως να μη θεωρούν ότι διαθέτουν ιδιαίτερα προσόντα για να διαγωνιστούν για τις περισσότερο ελκυστικές κενές θέσεις. Συνεπώς, μπορεί να είναι περισσότερο πρόθυμες να απασχοληθούν σε μια μη μόνιμη θέση εφόσον αυτό είναι αναγκαίο, για να βελτιώσουν τη θέση τους ενόψει του επόμενου βήματος που είναι η απασχόληση σε μια μόνιμη θέση.

Το γεγονός ότι οι νεαροί εισερχόμενοι φαίνονται πρόθυμοι να αποδεχθούν μια μη μόνιμη απασχόληση μπορεί να θεωρηθεί ότι προκύπτει από ένα συνδυασμό τριών λόγων. Πρώτον, χωρίς σημαντική προϋπηρεσία, είναι δύσκολο να συνάψουν μια μόνιμη σύμβαση εργασίας· δεύτερον, συνήθως οι νεαροί εισερχόμενοι έχουν ένα υψηλό επίπεδο προσδοκιών σε σχέση με την κινητικότητα και μπορεί να μην επιθυμούν να στραφούν σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας στην αρχή της σταδιοδρομίας τους· τρίτον, σε ορισμένους κλάδους, ο σχεδιασμός των πολιτικών όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να γίνεται κατά τρόπον ώστε τις περισσότερες φορές να παρέχονται στους νεαρούς εισερχόμενους μη μόνιμες θέσεις.

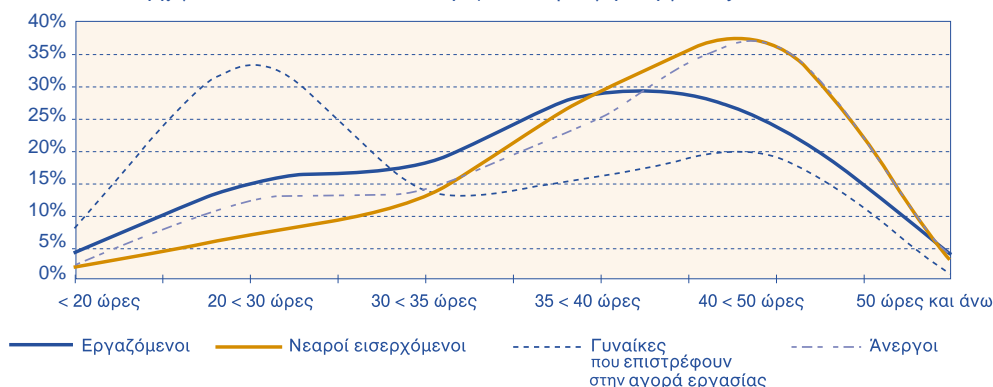
Παρόμοιες τάσεις παρατηρούνται όταν συγκρίνονται τα στοιχεία αυτά με την κατανομή των μόνιμων/εκτάκτων συμβάσεων στον απασχολούμενο επί του παρόντος πληθυσμό. Λιγότερο από το ένα πέμπτο (17 %) του απασχολούμενου πληθυσμού κατείχε μια μη μόνιμη θέση κατά το χρονικό διάστημα της συνέντευξης και το κοινό χαρακτηριστικό των ανθρώπων αυτών ήταν η νεαρή τους ηλικία. Στη συνέχεια, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των νεαρών εισερχομένων που είναι έτοιμοι να αναζητήσουν μια τέτοια θέση (47 %) είναι περισσότερο από το διπλάσιο του πληθυσμού ο οποίος τη στιγμή αυτή απασχολείται με μια σύμβαση της μορφής αυτής (17 %). Η κατάσταση είναι αρκετά διαφορετική για τις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και τους άνεργους: το ποσοστό των τελευταίων που είναι έτοιμοι να αναζητήσουν τη μορφή αυτή εργασίας (8 %) αποτελεί περίπου μόνο το ήμισυ του σήμερα απασχολούμενου πληθυσμού της κατηγορίας αυτής, ενώ για τις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας, η διαφορά μεταξύ των δύο κατηγοριών είναι μικρότερη από ό,τι ανάμεσα στους άνεργους, παραμένει όμως σημαντική.

Παρά τις διαφορές αυτές, το διάγραμμα 9 (σ. 6) δείχνει ότι οι εισερχόμενοι και αυτοί που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας γενικά δείχνουν έναν υψηλό βαθμό ευελιξίας σε ορισμένες από τις προτιμήσεις τους, με έναν ποσοστό άνω του 30 % σε κάθε ομάδα-στόχο να είναι έτοιμο να εξετάσει την αυτοαπασχόληση (το καθεστώς του ελεύθερου επαγγελματία) και ένα ποσοστό άνω του 80 % να είναι πρόθυμο να αποδεχθεί τη μερική απασχόληση. Όμως, ορισμένες μορφές ωραρίων ή/και κατηγορίες όσον αφορά το καθεστώς απασχόλησης δεν είναι ευρέως αποδεκτές από ορισμένες ομάδες, ακόμη και ως δεύτερη επιλογή.

Αμεσότητα και ρεαλιστικός χαρακτήρας των σχεδιαζόμενων εργασιακών προγραμμάτων

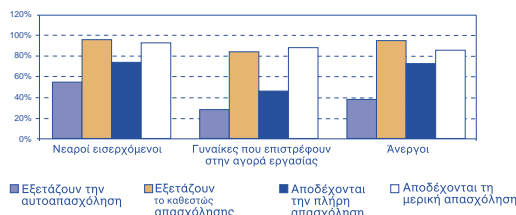
Οι νεαροί εισερχόμενοι και οι γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας δεν επείγονται ιδιαίτερα να αναζητήσουν εργασία, όμως τα τέσσερα πέμπτα των άνεργων ψάχνουν σήμερα για εργασία. Εξετάζοντας μόνο αυτό το 21 % του συνολικού

Διάγραμμα 8 — Μελλοντικές προτιμήσεις σχετικά με το χρόνο εργασίας όσον απασχολούνται σήμερα, των νεοεισερχομένων και αυτών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας



(Σημείωση: εξομαλυνθείσες καμπύλες)

Διάγραμμα 9 — Ευελιξία στους νεαρούς εισερχόμενους και προτιμήσεις ατόμων που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας



δείγματος, διαπιστώνουμε ότι από αυτούς το 40 % αναζητά σήμερα κάποια μορφή εργασίας. Γι' αυτούς, η επιθυμία να εργαστούν αποτελεί τόσο χειροπιαστό όσο και άμεσο σκοπό. Όμως, εξετάζοντας τις τρεις ομάδες των εισερχομένων και των επανεισερχομένων που προσδοκούν ότι θα έχουν εργασία μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια, η έρευνα δείχνει ότι η βεβαιότητα για την επίτευξη των διαφόρων αυτών σκοπών δεν είναι καθόλου διαδεδομένο αίσθημα.

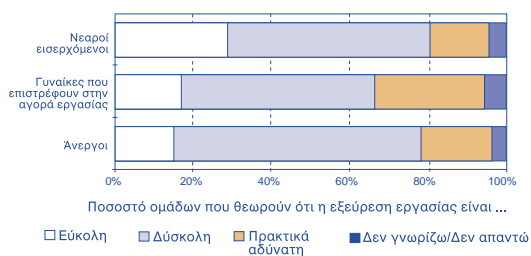
Βεβαιότητα όσον αφορά την ανεύρεση εργασίας

Μόνο μια μικρή μειοψηφία του συνολικού δείγματος (21 %) πιστεύει ότι θα είναι εύκολο να βρει μια δουλειά που να του ταιριάζει. Επιπλέον, όσο περισσότερο δραστηριοποιείται σήμερα η ομάδα αυτή για να βρει εργασία, τόσο λιγότερο πιθανή είναι η πεποίθησή της ότι θα τη βρει χωρίς δυσκολίες, όπως δείχνει το διάγραμμα 10.

Παραδόξως, εκείνοι που ταυτόχρονα είναι και οι λιγότερο δραστήριοι στην αναζήτηση εργασίας και παρ' όλα αυτά είναι και οι περισσότερο αισιόδοξοι ότι θα τη βρουν, είναι οι νεαροί εισερχόμενοι στην αγορά εργασίας. Σχεδόν το ένα τρίτο (28 %) πιστεύει ότι η ανεύρεση εργασίας που να του ταιριάζει είναι εύκολη, ενώ το 52 % εξακολουθεί να τη θεωρεί δύσκολη. Η παρατήρηση αυτή μαρτυρεί την αισιοδοξία και την έλλειψη εμπειριών της ομάδας αυτής, αλλά και την άμεση διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών (αν και χαμηλής ποιότητας και όχι σε όλες τις χώρες) που σε μεγάλο βαθμό στρέφονται σε προσλήψεις νέων.

Περισσότερο ανησυχητικό είναι το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό των ανέργων που πιστεύουν ότι η ανεύρεση εργασίας που να τους ταιριάζει είναι δύσκολη: σχεδόν τα δύο τρίτα (65 %) τη θεωρούν δύσκολο έργο, ενώ ένα ποσοστό που πλησιάζει το 20 % τη θεωρεί πρακτικά αδύνατη.

Οι γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας δείχνουν ένα κάπως διαφορετικό πρότυπο: αν και η βεβαιότητα είναι γενικά πάλι σε χαμηλά επίπεδα, υπάρχει επίσης μια πολύ μεγάλη ομάδα (28 %) που θεωρεί ότι η εξεύρεση μιας κατάλληλης εργασίας είναι πρακτικά αδύνατη. Πρόκειται για μια παρατήρηση που πρέπει να συσχετιστεί με το γεγονός ότι μόνο το ένα τέταρτο των Διάγραμμα 10 — Βεβαιότητα όσον αφορά την εξεύρεση εργασίας



γυναϊκών οι οποίες επιστρέφουν στην αγορά εργασίας είναι πιθανό να εργαστεί όπως έχει σήμερα η επικρατούσα κατάσταση

στην αγορά εργασίας, δηλαδή πλήρης απασχόληση με εργασία άνω των 35 ωρών εβδομαδιαία. Αντίθετα από ό,τι με τους ανέργους, ο συσχετισμός αναφέρεται λιγότερο στη διάρκεια της απουσίας και περισσότερο στις προτιμήσεις για μερική απασχόληση.

Λήψη πληροφοριών και συμβουλών

Στο σύνολο του δείγματος, συμπεριλαμβανομένου του απασχολούμενου πληθυσμού, μόνο το 20 % είχε αναζητήσει ή λάβει πληροφορίες ή συμβουλές το περασμένο έτος σχετικά με την αλλαγή ή την ανάληψη εργασίας. Αν και θα περιμέναμε έναν σχετικά μικρό αριθμό όσον αφορά τους απασχολούμενους που μας απάντησαν, ορισμένοι από τους οποίους μπορεί να ενδιαφέρονται μόνον επιφανειακά για εναλλακτικές θέσεις εργασίας, θα έπρεπε να περιμένουμε έναν πολύ υψηλότερο αριθμό σε σχέση με τους νεοεισερχόμενους και τους επανεντασσόμενους, μολονότι πολλοί δεν αναζητούν σήμερα εργασία. Κατά την περίοδο της συνέντευξης, μια αρκετά μεγάλη πλειοψηφία των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας (55 %), τα τρία τέταρτα των ανέργων (75 %) και οι περισσότεροι από τους νεαρούς εισερχόμενους (90 %) προσδοκούν ότι θα εργάζονται μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια.

Στην πραγματικότητα, ακόμη και μεταξύ των ανέργων, το 82 % από τους οποίους αναζητά σήμερα εργασία, μόνο το 39 % ισχυρίζεται ότι έχει ζητήσει ή λάβει σχετικές συμβουλές και πληροφορίες. Όσον αφορά τις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και τους νεαρούς εισερχόμενους, το ποσοστό είναι πολύ χαμηλότερο (20 και 25 % αντίστοιχα).

Κοινωνικές και πολιτικές επιπτώσεις

Οι παράγοντες από την πλευρά της προσφοράς που καθορίζουν τις αποφάσεις των ατόμων σχετικά με τη συμμετοχή στην αμειβόμενη εργασία είναι σύνθετοι. Σε περίπτωση μάλιστα που οι αντίστοιχοι παράγοντες από την πλευρά της ζήτησης λαμβάνονται επίσης υπόψη (π.χ. το είδος των προσόντων και των δεξιοτήτων που ζητούνται από τους εργοδότες, το ποσοστό δημιουργίας θέσεων εργασίας, ο τόπος των νέων θέσεων εργασίας κλπ.), τότε η κατάσταση γίνεται ακόμη πιο πολύπλοκη. Από την πλευρά της προσφοράς, υπάρχουν δύο σημαντικές και αλληλεπικαλυπτόμενες προοπτικές: οι ειδικές και άμεσες συνθήκες των ομάδων-στόχων που επιλέχθηκαν λόγω της εγγύτητάς τους με την αγορά εργασίας και οι γενικοί και περισσότερο μακροπρόθεσμοι παράγοντες σε σχέση με την ηλικία, το φύλο και τις οικογενειακές συνθήκες που επηρεάζουν το βαθμό και το χαρακτήρα της συμμετοχής κάθε ατόμου στην εργασία, είτε βρίσκεται εντός, κοντά ή τελείως εκτός της αγοράς εργασίας.

Το πρώτο δίδαγμα που φαίνεται αμεσότερα να αντλείται από την πρώτη προοπτική είναι η γενικά μεγάλη και έντονη επιθυμία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών να εργαστούν στο προσεχές μέλλον.

Οι πλέον προφανείς περιορισμοί που μπορεί να αποτρέψουν ή να εμποδίσουν τη μετάβαση αυτή και προκύπτουν από την παρούσα έρευνα είναι οι ακόλουθοι: η ανακολουθία μεταξύ του προτύπου που επικρατεί σήμερα όσον αφορά το εργασιακό ωράριο και της επιθυμίας για ουσιαστική μερική απασχόληση που εκφράστηκε από τις γυναίκες οι οποίες επιστρέφουν στην αγορά εργασίας, η μακροπρόθεσμη ανεργία που συνεχίζεται ακόμη, και η έλλειψη διαπραγματευσιμων προσόντων από την πλευρά των ανέργων. Όμως, πέρα από τους περιορισμούς αυτούς, υπάρχει μια γενική θέληση και πρόθεση συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Χωρίς δυστυχώς να είναι ιδιαίτερα εύκολο, αυτό που επιβάλλεται από

πολιτική άποψη είναι η αντιμετώπιση και ελαχιστοποίηση των περιορισμών αυτών, ως παραγόντων που δυσχεραίνουν την αποτελεσματική προσφορά εργαζομένων. Αυτό σημαίνει τουλάχιστον τρία πράγματα:

1. μια περισσότερο διαφοροποιημένη προσέγγιση σχετικά με τις δυνατότητες και τις επιθυμίες όσον αφορά τον συνολικό χρόνο χρήσης στο πλαίσιο των διαφόρων τομέων του βίου — τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, είτε είναι νέοι είτε είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία. Αρχικά, αυτό ισχύει ειδικά όσον αφορά τις επιθυμίες των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας, την ουσιαστική τους διαθεσιμότητα για εργασία (π.χ. θέματα παιδικής φροντίδας, καταμερισμός οικιακών καθηκόντων κλπ.) και αυτά που έχει να προσφέρει η αγορά εργασίας (π.χ. κατάλληλες μορφές χρόνου εργασίας).
2. συνεχιζόμενες δράσεις για την καταπολέμηση της μακροπρόθεσμης ανεργίας μέσω της εκπαίδευσης, πολιτικές για την απασχόληση στον δημόσιο τομέα, προγράμματα επιμόρφωσης και απόκτησης προσόντων και
3. μέτρα καθοδήγησης και βοήθειας στα οποία οι νεοεισερχόμενοι και οι επανεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας θα έχουν ευχερέστερη πρόσβαση, ώστε οι επιλογές τους να αποτελούν προϊόν καλύτερης ενημέρωσης, με στόχο την εξεύρεση κατάλληλης απασχόλησης.

Το δεύτερο δίδαγμα είναι η γενικότερη επιθυμία για κάπως λιγότερη εργασία, που δεν μπορεί άμεσα να δικαιολογηθεί είτε ως μια ατυχή προτίμηση η οποία δεν λαμβάνει υπόψη την ανάγκη

απόκτησης εισοδήματος είτε ως προτίμηση μόνο εκείνων που βρίσκονται στο περιθώριο της αμειβόμενης εργασίας.

Εδώ, η επιβαλλόμενη πολιτική φαίνεται να έχει δύο πτυχές:

1. πρώτον, την εξεύρεση μηχανισμών μέσω των οποίων η πραγματοποίηση της επιθυμίας αυτής θα είναι δυνατή σε ευρεία κλίμακα και χωρίς να υπονομεύεται η ποιότητα των θέσεων εργασίας και της σταδιοδρομίας των ανθρώπων. Προς το παρόν, οι μηχανισμοί αυτοί δεν φαίνεται να υπάρχουν. Οι νομικές ρυθμίσεις γενικά επιβάλλουν περιορισμούς μόνο στο υπερβολικό ωράριο εργασίας, οι ρυθμίσεις μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν καλύπτουν το σύνολο του εργατικού δυναμικού, ενώ οι αποτελεσματικοί διμερείς διακανονισμοί μεταξύ εργοδότη και μεμονωμένου υπαλλήλου φαίνεται να εξασφαλίζουν μόνο τους πολυτιμότερους και περισσότερο εδραιωμένους εργαζόμενους και
2. δεύτερον, την ανακατανομή του χρόνου εργασίας που μένει διαθέσιμος με τον τρόπο αυτό και τη διασφάλιση ότι εκείνοι οι οποίοι σήμερα είναι αποκλεισμένοι από την εργασία θα επωφεληθούν άμεσα και κατά προτεραιότητα από την ανακατανομή αυτή. Και εδώ λίγοι είναι οι υπάρχοντες αποτελεσματικοί μηχανισμοί: η επιθυμία για κέρδη από την παραγωγικότητα έχει εξαντλήσει τις δυνατότητες αυτές. Έτσι, προκύπτει η ανάγκη για νέα και περισσότερο ευρηματικά μέσα θετικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας, όχι απλώς για να μην υπάρξουν υπερβολικά ωράρια εργασίας, αλλά για να προωθηθούν οι ουσιαστικές ατομικές επιλογές — για όλους και όχι μόνο για τους «εντός των τειχών».

Η έρευνα «Επιλογές απασχόλησης στο μέλλον»

Αυτή η έρευνα, η οποία διεξήχθη από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, το καλοκαίρι και το φθινόπωρο του 1998, συνίστατο σε 30 557 τηλεφωνικές συνεντεύξεις με άτομα ηλικίας 16 έως 64 ετών στα 15 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τη Νορβηγία. Η έρευνα παρέχει πληροφορίες τόσο για την παρούσα κατάσταση όσο και τις επιθυμίες για το μέλλον των ερωτηθέντων σχετικά με την απασχόληση. Όταν πραγματοποιούνταν οι συνεντεύξεις, 43 % (7 749 από τους 17 908) των ανέργων δήλωσαν την επιθυμία τους να μην εργαστούν εντός των επομένων πέντε ετών. Αυτή η ομάδα δεν συμπεριλήφθηκε στην περαιτέρω ανάλυση. Στο πρώτο στάδιο της ανάλυσης, καθορίστηκαν τέσσερις βασικές ομάδες-στόχοι:

Απασχολούμενοι: άτομα που δηλώνουν ότι εργάζονται ή που απαντούν «ναι» στην ερώτηση αν εργάστηκαν την προηγούμενη εβδομάδα (N=12 649).

Νεαροί εισερχόμενοι (στην αγορά εργασίας): άτομα που είναι στην αρχή του επαγγελματικού βίου και δεν έχουν ακόμη ουσιαστική επαγγελματική εμπειρία (π.χ. λόγω σπουδών) και είναι ηλικίας μέχρι 30 ετών (N=3 932).

Γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας: γυναίκες που επιθυμούν να αναλάβουν αμειβόμενη εργασία και πάλι, έπειτα από μια διακοπή στη σταδιοδρομία τους. Διαθέτουν προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία και έχουν διακόψει για τουλάχιστον ένα χρόνο από την εργασία τους. Μικρότερη διακοπή γίνεται δεκτή αν η ερωτηθείσα παραιτήθηκε από την τελευταία εργασία της για να γεννήσει ή επειδή έπρεπε να φροντίσει ηλικιωμένους, ασθενείς ή αναπήρους (N=3 499).

Άνεργοι: άτομα που δηλώνουν άνεργοι (N=2 537).

Ορισμοί που χρησιμοποιούνται στο κείμενο:

μερική απασχόληση = λιγότερες από 35 ώρες την εβδομάδα (εκτός αν ορίζεται διαφορετικά)

πλήρης απασχόληση = 35 ώρες την εβδομάδα ή περισσότερες

προσωρινή απασχόληση = μη μόνιμη απασχόληση (συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και των συμβάσεων έκτακτης απασχόλησης)

αυτοαπασχολούμενοι = άτομα που δηλώνουν τα ίδια ότι είναι αυτοαπασχολούμενα.

Αυτή η έκθεση συντάχθηκε από τον John Atkinson, Institute of Employment Studies, University of Sussex, σε συνεργασία με τους Matthieu de Nanteuil, Mía Latta και Agnes Parent-Thirion, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας.



Εκδόσεις

Οι εκδόσεις του Ιδρύματος πωλούνται στα κατά τόπους βιβλιοπωλεία ή από τους επίσημους αντιπροσώπους πωλήσεων της ΕΕ ή από την Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, L-2985, Λουξεμβούργο (διεύθυνση ιστοθέσης: www.eur-op.eu.int). Όπου δεν σημειώνονται οι τιμές, το έγγραφο διατίθεται δωρεάν μέσω της ιστοθέσης του Ιδρύματος: www.eurofound.ie/publications/ ή κατόπιν αίτησης στο Ίδρυμα.

1. Αυτοαπασχόληση: επιλογή ή ανάγκη; (περίληψη)
EF/00/22

Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, δανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, ολλανδικά, πορτογαλικά, σουηδικά, φινλανδικά

2. Εργασία πλήρους ή μερικής απασχόλησης: πραγματικότητα και επιλογές (περίληψη)
EF/00/21

Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, δανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, ολλανδικά, πορτογαλικά, σουηδικά, φινλανδικά

3. Συνδύζοντας οικογένεια και εργασία (περίληψη)
EF/00/25

Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, δανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, ολλανδικά, πορτογαλικά, σουηδικά, φινλανδικά

4. Επιλογές απασχόλησης και συμμετοχή στην αγορά εργασίας (έκθεση)
EF/00/26

Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά

5. Χρονικοί περιορισμοί και αυτονομία στην εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (περίληψη)
EF/97/43

Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, δανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, ολλανδικά, πορτογαλικά, σουηδικά, φινλανδικά

6. Φύλο και συνθήκες εργασίας (περίληψη)
EF/97/59

Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, δανικά, ελληνικά, ισπανικά, ιταλικά, ολλανδικά, πορτογαλικά, σουηδικά, φινλανδικά

7. Δελτίο ευρωπαϊκών μελετών για το χρόνο — BEST

Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά
Δύο τεύχη ετησίως

8. Μείωση των ωρών εργασίας: μία γενική θεώρηση

EF/98/11
Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά
18 ευρώ

9. Υποστήριξη της απασχολησιμότητας: οδηγός καλής πρακτικής για την παροχή συμβουλών και την καθοδήγηση σχετικά με την απασχόληση
EF/98/34

Διατίθεται στα γαλλικά, ισπανικά, ιταλικά, φινλανδικά

10. Διαχείριση του εργατικού δυναμικού σε γήρανση: οδηγός καλής πρακτικής
EF/98/65

Διατίθεται στα αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά, ισπανικά, φινλανδικά

ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την έρευνα «Επιλογές απασχόλησης στο μέλλον» διατίθενται στην ιστοθέση του Ιδρύματος (www.eurofound.ie) ή επικοινωνώντας με τον:
Δημήτριο Πολίτη
Υπεύθυνο συντονισμού πληροφόρησης
Τηλ. (353-1) 204 31 40
Φαξ (353-1) 282 64 56
E-mail: dmp@eurofound.ie

Πνευματικά δικαιώματα: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. Η αναπαραγωγή επιτρέπεται, εκτός από εμπορικούς σκοπούς, εφόσον γίνεται αναφορά στην πηγή και αποστέλλεται αντίγραφο στο Ίδρυμα.



Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας
Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ireland.

Τηλ. (353-1) 204 31 00

Φαξ (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-mail: postmaster@eurofound.ie

EF/00/19/GR



ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΙΣΗΜΩΝ ΕΚΔΟΣΕΩΝ
ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

L-2985 Λουξεμβούργο