

---

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ  
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

---

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ της ΥΓΕΙΑΣ»**

**Τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας σε σχέση με τις νέες /  
ευέλικτες μορφές απασχόλησης**

**Βλαχοπούλου Ευφροσύνη**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης  
του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση  
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Διοίκηση της Υγείας.

Πειραιάς, 2014

Πανεπιστήμιο Πειραιώς



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ της ΥΓΕΙΑΣ»**

**Τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας σε σχέση με τις νέες /  
ευέλικτες μορφές απασχόλησης**

**Βλαχοπούλου Ευφροσύνη, Α.Μ.: ΔΥ/1103**

Επιβλέπων: Δρ. Ειρήνη Φαφαλιού / Αναπλ. Καθηγήτρια / Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης  
του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση  
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Διοίκηση της Υγείας.

Πειραιάς, 2014

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

---

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ  
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

---

**M.Sc. in Health Management**

**Trends in the Greek labour market relating to the new / flexible  
forms of employment**

**Vlachopoulou Effrosyni**

Supervisor: Dr. Irimi Fafaliou / Associate Professor / University of Piraeus

Master Thesis submitted to the Department of Economics  
of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of M.Sc. in Health Management

Piraeus, Greece, 2014

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

*Στην οικογένειά μου,  
Αλέξανδρο, Βασιλική και Χρήστο*

Πανεπιστήμιο Πειραιώς



## Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Διοίκηση της Υγείας» του Τμήματος Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς και είναι αποτέλεσμα εκτενούς αναζήτησης και έρευνας. Κατ' αρχήν, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στην επιτυχή εκπόνηση αυτής της διπλωματικής εργασίας. Θα πρέπει να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου και διδάκτορα κα Ειρήνη Φαφαλιού για το πολύ ενδιαφέρον και επίκαιρο θέμα που μου ανέθεσε. Υπήρξε πάντοτε διαθέσιμη να μου προσφέρει τις γνώσεις και την πολύτιμη εμπειρία της.

Εν συνεχεία, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους φίλους μου που πίστεψαν σε μένα και με ενθάρρυναν σε κάθε στάδιο των σπουδών μου, καθώς και όσους συναδέλφους συμφοιτητές συνέβαλαν με τα σχόλια, την κριτική και τις γνώσεις τους στην αντιμετώπιση των δυσκολιών.

Βέβαια, ένα μεγάλο ευχαριστώ το οφείλω στους γονείς μου Αλέξανδρο και Βασιλική και στον αδερφό μου Χρήστο, για τη στήριξη και τη βοήθειά τους σε ολόκληρη τη - μέχρι τώρα- πορεία μου.

Αθήνα, Απρίλιος 2014

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

## **Τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας σε σχέση με τις νέες/ευέλικτες μορφές απασχόλησης**

**Σημαντικοί Όροι:** Ευελιξία, Μερική Απασχόληση, Ανεργία, Ανασφάλιστη Εργασία, Ευελφάλεια, Κοινωνικός Διάλογος

### **Περίληψη**

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας πενταετίας, η ευελιξία στην εργασία και οι λεγόμενες «άτυπες», «νέες» ή «ευέλικτες» μορφές απασχόλησης φαίνεται να γνωρίζουν ιδιαίτερη άνθιση και να ορίζουν το μέλλον της εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις.

Τα κύρια ερωτήματα που τίθενται στην παρούσα διπλωματική εργασία είναι τα εξής: Τι εννοούμε με τον όρο «ευελιξία»; Ποιές είναι οι πιο κοινές ευέλικτες μορφές απασχόλησης και πόσο διαδεδομένες είναι; Ποιές είναι οι κύριες αιτίες διεύρυνσής τους;

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity). Θα μπορούσε να είναι άραγε αποτελεσματικό, εάν υιοθετούνταν από την ελληνική κυβέρνηση; Ποιά η σημασία του Κοινωνικού Διαλόγου; Φαίνεται ότι η οικονομική αστάθεια και η αβεβαιότητα στον τομέα της απασχόλησης έχει αλλάξει πλήρως την ελληνική αγορά εργασίας...

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

# **Trends in the Greek labour market relating to the new/flexible forms of employment**

**Keywords:** Flexibility, Part-time Employment, Unemployment, Uninsured Employment, Flexicurity, Social Dialogue

## **Abstract**

During the last five years, flexible work arrangements and so-called “informal”, “new” or “flexible” forms of employment seem to have flourished and have redefined the future of work and labour relations.

The main questions posed in this thesis are the following: What do we mean by "flexibility"? What are the most common forms of flexible employment and how widespread is it? What are the main causes of its expansion? Furthermore, we present the model of flexicurity. Could it be effective, if it were to be adopted by the Greek government? What is the importance of Social Dialogue? It seems that economic instability and uncertainty in employment has changed the Greek labour market dramatically...

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	ix
Περίληψη.....	xi
Abstract.....	xiii
Κατάλογος Πινάκων.....	xix
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	xxi
Κατάλογος Συντομογραφιών.....	xxiii

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή.....</b>	<b>1</b>
----------------------------------	----------

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ευελιξία στην αγορά εργασίας**

2.1 Εισαγωγή .....	5
2.2 Η έννοια της ευελιξίας.....	6
2.3 Η «τυπική» μορφή απασχόλησης.....	9
2.4 Οι «άτυπες» ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης .....	10
2.4.1 Τα είδη και οι μορφές της ευέλικτης απασχόλησης.....	10
2.4.1.1 Μερική Απασχόληση (Part-time employment).....	10
2.4.1.2 Προσωρινή Απασχόληση.....	12
2.4.1.3 Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου (Fixed – term employment).....	13
2.4.1.4 Δανεισμός εργαζομένων.....	14
2.4.1.5 Απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης (Out-sourcing).....	15
2.4.1.6 Απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.....	15
2.4.1.7 Τηλεργασία (Teleworking).....	16
2.4.1.8 Κυκλική ή εκ περιτροπής εργασία (Job rotation).....	17
2.4.1.9 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (Job sharing).....	18
2.4.1.10 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.....	18
2.4.1.11 Εργασία φασόν.....	20
2.4.1.12 Διαθεσιμότητα εργασίας (Labour on call).....	20

2.4.1.13 Μερική συνταξιοδότηση(Εναλλακτική/Σταδιακή συνταξιοδότηση)...	21
2.4.1.14 Επίπλαστη αυτοαπασχόληση.....	21
2.4.1.15 Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια.....	22
2.4.1.16 Παράνομη (μη δηλωμένη) εργασία.....	22
2.5 Παράγοντες ανάπτυξης νέων μορφών απασχόλησης.....	23
2.6 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	26
2.7 Ανακεφαλαίωση.....	30

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ευελφάλεια (Flexicurity) και Κοινωνικός Διάλογος**

3.1 Εισαγωγή.....	31
3.2 Η έννοια της ευελφάλειας (Flexicurity).....	31
3.2.1 Χαρακτηριστικά μοντέλου flexicurity.....	33
3.3 Το δανικό μοντέλο.....	35
3.4 Είναι η flexicurity πανάκεια;.....	37
3.5 Flexicurity και ελληνική πραγματικότητα.....	39
3.6 Κύρια σημεία προβληματισμού.....	40
3.7 Κοινωνικός διάλογος και ευελφάλεια.....	44
3.7.1 Flexicurity ως ευκαιρία ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα.....	46
3.8 Οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....	47
3.8.1 Η θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων.....	47
3.8.2 Η θέση των εργοδοτικών οργανώσεων.....	48
3.9 Ανακεφαλαίωση.....	49

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ελληνική πραγματικότητα**

4.1 Εισαγωγή.....	51
4.2 Βασικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας.....	52
4.3 Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά την περίοδο 2009-2013.....	53
4.4 Το πρόβλημα της ανασφάλιστης εργασίας.....	56



4.4.1	Εξέλιξη της ανασφάλιστης εργασίας κατά την περίοδο 2009-2013.....	56
4.4.2	Μέτρα καταπολέμησης της ανασφάλιστης εργασίας.....	58
4.4.3	Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως τρόπος αντιμετώπισης της ανασφάλιστης εργασίας.....	59
4.5	Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα.....	61
4.6	Ανεργία και ευελιξία.....	64
4.6.1	Η ανεργία στην Ελλάδα της κρίσης.....	65
4.6.2	Μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας.....	67
4.7	Γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα.....	69
4.8	Επιπτώσεις του μνημονίου στην απασχόληση.....	72
4.9	Ανακεφαλαίωση.....	74

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Έρευνα για τις νέες/ευέλικτες μορφές απασχόλησης**

5.1	Σκοπός της έρευνας.....	77
5.2	Μεθοδολογία της έρευνας.....	77
5.3	Δείγμα της έρευνας.....	78
5.4	Επιλογή μεθόδου συλλογής δεδομένων – Ερευνητικό εργαλείο.....	78
5.5	Δεοντολογία της έρευνας.....	79
5.6	Στατιστική ανάλυση δεδομένων.....	79
5.7	Περιγραφική ανάλυση δεδομένων.....	79
5.8	Επαγωγική ανάλυση δεδομένων.....	100

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Σύνοψη συμπερασμάτων..... 113**

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Ερωτηματολόγιο έρευνας..... 115**

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... 122**

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

## Κατάλογος Πινάκων

<b>2.1</b> Αριθμός μισθωτών, ποσοστά απασχόλησης και μερίδιο μερικής απασχόλησης, ανά φύλο, 2012.....	12
<b>4.1</b> Στατιστικά στοιχεία για προσλήψεις ανά είδος σύμβασης (01/03/2013-31/01/2014).....	62
<b>4.2</b> Ανεργία (%) κατά φύλο (Γ' τρίμηνο, 2012-2013).....	71
<b>5.1</b> Οι μέσες τιμές της εργασιακής ικανοποίησης ως προς τις αποδοχές, την εργασιακή σχέση και την οργάνωση εργασίας και χρόνου.....	93
<b>5.2</b> Μέση τιμή της ασφάλειας που νιώθουν οι συμμετέχοντες σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα.....	93
<b>5.3</b> Περιγραφική ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων.....	93
<b>5.4</b> Μέση τιμή ενημέρωσης που έχουν οι συμμετέχοντες σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα.....	96
<b>5.5</b> Μέσες τιμές των απαντήσεων σχετικά με την ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας.....	98
<b>5.6</b> Περιγραφική ανάλυση σχετικά με τις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας.....	99
<b>5.7</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ιδανική σχέση εργασίας βάσει ηλικίας.....	101
<b>5.8</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με τις ανάγκες που εξυπηρετεί η εργασία βάσει οικογενειακής κατάστασης.....	101
<b>5.9</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με το ιδανικό ωράριο εργασίας βάσει οικογενειακής κατάστασης.....	102
<b>5.10</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με το ιδανικό ωράριο εργασίας βάσει αριθμού παιδιών.....	103
<b>5.11</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ιδανική σχέση εργασίας βάσει αριθμού παιδιών.....	104
<b>5.12</b> Μέσες τιμές της σχέσης εργασίας που απασχολούνται οι συμμετέχοντες βάσει επαγγέλματος.....	104
<b>5.13</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την τήρηση των συμφωνημένων ωρών απασχόλησης βάσει επαγγέλματος.....	105

<b>5.14</b> Μέσες τιμές ικανοποίησης των συμμετεχόντων ως προς τις αποδοχές βάσει επαγγέλματος.....	106
<b>5.15</b> Μέσες τιμές ικανοποίησης των συμμετεχόντων ως προς τη σχέση εργασίας βάσει επαγγέλματος.....	107
<b>5.16</b> Μέσες τιμές ικανοποίησης των συμμετεχόντων ως προς την οργάνωση εργασίας και χρόνου βάσει επαγγέλματος.....	108
<b>5.17</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ασφάλεια που αισθάνονται οι εργαζόμενοι βάσει επαγγέλματος.....	109
<b>5.18</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την τήρηση των συμφωνημένων ωρών απασχόλησης βάσει μεγέθους επιχείρησης.....	110
<b>5.19</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την επιπρόσθετη αμοιβή προς τον εργαζόμενο βάσει μεγέθους επιχείρησης.....	111
<b>5.20</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ευελιξία του εργασιακού χρόνου προς όφελος των εργαζομένων βάσει μεγέθους επιχείρησης.....	111
<b>5.21</b> Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ασφάλεια που αισθάνονται οι εργαζόμενοι βάσει μεγέθους επιχείρησης.....	112

## Κατάλογος Διαγραμμάτων

<b>4.1</b> Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά μήνα, Σεπτέμβριος 2011 - Σεπτέμβριος 2013.....	67
<b>4.2</b> Ανεργία (%) κατά ομάδες ηλικιών (Γ' τρίμηνο, 2013).....	72
<b>5.1</b> Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει φύλου.....	80
<b>5.2</b> Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει ηλικίας.....	81
<b>5.3</b> Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει οικογενειακής κατάστασης.....	81
<b>5.4</b> Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει αριθμού παιδιών.....	82
<b>5.5</b> Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει μορφωτικού επιπέδου.....	82
<b>5.6</b> Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει ηλικίας.....	83
<b>5.7</b> Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει εισοδήματος.....	84
<b>5.8</b> Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει μεγέθους επιχείρησης που απασχολούνται.....	85
<b>5.9</b> Ανάλυση συχνοτήτων της σχέσης εργασίας που απασχολούνται οι συμμετέχοντες.....	86
<b>5.10</b> Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων στο ερώτημα «οι συμφωνημένες ώρες εργασίας ανά ημέρα/εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης;».....	86
<b>5.11</b> Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων των συμμετεχόντων στο ερώτημα εάν η εργασιακή σχέση είναι δική τους επιλογή.....	87
<b>5.12</b> Ανάλυση συχνοτήτων για τις ανάγκες που εξυπηρετεί η εργασία.....	88
<b>5.13</b> Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την έννοια της ευελιξίας.....	89
<b>5.14</b> Ανάλυση συχνοτήτων σχετικά με τις «ευελιξίες» που συναντούν οι συμμετέχοντες στην εργασία τους σε συστηματική ή συχνή βάση.....	90
<b>5.15</b> Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων των συμμετεχόντων στο ερώτημα εάν η ευελιξία στην εργασία είναι επιλογή τους.....	90
<b>5.16</b> Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων στο ερώτημα «Αμείβετε επιπλέον για τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά κ.λ.π.;».....	91
<b>5.17</b> Ανάλυση συχνοτήτων για το ερώτημα «η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε λαμβάνει υπ' όψη ως προς το χρόνο εργασίας τις υποχρεώσεις των εργαζομένων;».....	92

<b>5.18</b>	Ανάλυση συχνοτήτων για την ιδανική σχέση εργασίας.....	94
<b>5.19</b>	Ανάλυση συχνοτήτων για το ιδανικό ωράριο εργασίας.....	95
<b>5.20</b>	Ανάλυση συχνοτήτων στην ερώτηση «σας είναι γνωστή η έννοια της ευελφάλειας (flexicurity);».....	96
<b>5.21</b>	Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων για την ενημέρωση σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα.....	97
<b>5.22</b>	Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων σχετικά με τις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας.....	98
<b>5.23</b>	Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων σχετικά με το αν οι νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα ευνοούν τις επιχειρήσεις ή τους εργαζομένους.....	99
<b>5.24</b>	Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων σχετικά με το αν οι μορφές εργασίας πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο.....	100

## Κατάλογος Συντομογραφιών

### Ελληνικά

ΑΔΕΔΥ - Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

ΑΕΠ - Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΓΣΕΕ - Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδας

Δ.Ν.Τ. - Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

ΕΓΣΣΕ - Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Ε.Ε. - Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΚΤ - Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα

ΕΛ.ΣΤΑΤ. - Ελληνική Στατιστική Αρχή

ΕΟΚ - Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

ΕΣΠΑ - Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς

ΙΚΑ - Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΙΝΕ - Ινστιτούτο Εργασίας

ΟΚΕ - Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

ΟΑΕΔ - Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

ΟΟΣΑ - Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΣΕΒ - Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

Σ.ΕΠ.Ε. - Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΣΟΧ - Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

### Αγγλικά

ANOVA - Analysis of Variance / Ανάλυση Διακύμανσης

ILO - International Labour Organization / Διεθνής Οργανισμός Εργασίας

LMP - Labour Market Policies / Πολιτικές Απασχόλησης

Πανεπιστήμιο Πειραιώς



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από το 2009 κι έπειτα, η ελληνική κοινωνία έχει κληθεί να αντιμετωπίσει μία κρίση άνευ προηγουμένου τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό -και όχι μόνο- επίπεδο. **Σκοπός** της παρούσας διπλωματικής εργασίας με τον τίτλο «Τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας σε σχέση με τις νέες/ευέλικτες μορφές απασχόλησης» είναι να αναδειχθούν οι εντυπωσιακές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας από τη στιγμή που η Ελλάδα ξεκίνησε να «βυθίζεται» στη δίνη της κρίσης. Το τεράστιο δημοσιονομικό έλλειμμα καθώς και το μέγεθος του δημοσίου χρέους που είχαν δημιουργηθεί, συνετέλεσαν στην πρωτοφανή καθίζηση της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας. Ο κοινωνικός ιστός κλονίζεται εξ' αιτίας των δραματικών αλλαγών που εφαρμόζονται στον εργασιακό τομέα, ενώ κεκτημένα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί μέσα από αγώνες των περασμένων δεκαετιών καταργούνται με συνοπτικές διαδικασίες αμφιβόλου νομιμότητας.

Την τελευταία πενταετία, λοιπόν, η απασχόληση και τα εργασιακά θέματα βρίσκονται μόνιμα στο επίκεντρο των διαπραγματεύσεων ανάμεσα στην ελληνική κυβέρνηση και την τρόικα και οι αποφάσεις που λαμβάνονται έχουν επηρεάσει τις ζωές και την καθημερινότητα χιλιάδων Ελλήνων μέσα σε ένα εκπληκτικά σύντομο χρονικό διάστημα. Με μία ανασκόπηση του τύπου, είναι εμφανές πως ο αριθμός των εργασιακών αλλαγών και των νομοθετικών παρεμβάσεων που αφορούν στην απασχόληση και το εργατικό δίκαιο είναι ασύλληπτα μεγάλος.

Πιο συγκεκριμένα, η εργασία επικεντρώνεται στο φαινόμενο της σταδιακής υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης με την παραδοσιακή της μορφή και της παράλληλης έκρηξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με στοιχεία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας για τις νέες προσλήψεις και τη μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις υπό τη μορφή ευέλικτης ή άτυπης απασχόλησης.

Το πρώτο κεφάλαιο έχει εισαγωγικό χαρακτήρα.

Το δεύτερο κεφάλαιο εισάγει τον αναγνώστη στην έννοια της ευελιξίας και του δίνει μία σαφή εικόνα αναφορικά με το τι εννοούμε με τον όρο «ευέλικτες μορφές απασχόλησης», κάνοντας αναφορά και περιγράφοντας τις σπουδαιότερες από αυτές. Επίσης, δίνονται απαντήσεις στο γιατί αφορούν ολοένα και μεγαλύτερο τμήμα του

πληθυσμού και παρατίθενται τα βασικότερα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα αυτών, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύεται το μοντέλο της ευελφάλειας (flexicurity), και οι λόγοι επιτυχίας του σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αλλά και η σχέση της με την ελληνική πραγματικότητα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται συνοπτικά οι τάσεις στην ελληνική αγορά όσον αφορά την αύξηση υιοθέτησης ευέλικτων πρακτικών στον εργασιακό τομέα και γίνεται αναφορά στη μεγέθυνση του προβλήματος της αδήλωτης εργασίας και της μάστιγας της ανεργίας. Επιπλέον, γίνεται λόγος για τη γυναικεία απασχόληση για την οποία η ευελιξία αποκτά ακόμη μεγαλύτερες διαστάσεις.

Το θεωρητικό μέρος της εργασίας βασίζεται σε ανασκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας καθώς και σε έρευνα μέσω διαδικτυακών πηγών.

Για το ερευνητικό μέρος της διπλωματικής εργασίας, προκειμένου να καταγραφούν οι νέες τάσεις στην απασχόληση όπως και οι αντιλήψεις μέρους του εργατικού δυναμικού, έγινε χρήση πρωτογενών στοιχείων τα οποία συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίων που απευθύνονταν σε ενήλικες, εργαζόμενους και ανέργους. Η έρευνα διεξήχθη το τελευταίο τρίμηνο του 2013.

Η διπλωματική εργασία ολοκληρώνεται με τη σύνοψη των γενικότερων συμπερασμάτων.

Η μερική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εκ περιτροπής εργασία κ.ά. δεν αποτελούν έννοιες καινούριες. Παρ' όλα αυτά, τα δύο τελευταία έτη, με την ψήφιση των γνωστών σε όλους «μνημονίων» και την παρέμβαση του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (Δ.Ν.Τ.) και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), αυτές οι μορφές απασχόλησης –των οποίων χαρακτηριστικό είναι η απομάκρυνση από το παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους και τυπικής απασχόλησης- εξαπλώνονται με ταχείς ρυθμούς. Δυστυχώς, το σύγχρονο αυτό φαινόμενο στην Ελλάδα ταυτίζεται σε ένα σημαντικό βαθμό και με την καταπάτηση των δικαιωμάτων του εργατικού δυναμικού, αλλά και την κατάρρευση των βασικών θεσμών της συλλογικής αυτονομίας του.

Στις ευρωπαϊκές χώρες, οι συντονισμένες ενέργειες των νεο-φιλελεύθερων κυβερνήσεων και του κεφαλαίου οι οποίες προσανατολίζονται στην απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας, κάνουν ήδη την εμφάνισή τους από τα τέλη της δεκαετίας του '80. Ωστόσο, στις μέρες μας, φαίνεται να τελειοποιείται το «σχέδιο» της πλήρους

ανατροπής του παραδοσιακού μοντέλου της τυπικής εργασιακής σχέσης, το οποίο κυριάρχησε για τουλάχιστον τριάντα έτη μετά τη λήξη του Β' παγκοσμίου πολέμου. Αξίζει να σημειωθεί πως η εφαρμογή των λεγόμενων «ευέλικτων» μορφών απασχόλησης δεν πραγματοποιείται σε όλα τα κράτη με τους ίδιους ακριβώς όρους και αυτό οφείλεται στις ιδιαιτερότητες, τα χαρακτηριστικά και την κουλτούρα της εκάστοτε χώρας. Για παράδειγμα, οι σκανδιναβικές χώρες έχουν υιοθετήσει -εδώ και δεκαετίες- πολιτικές οι οποίες εξασφαλίζουν την κοινωνική προστασία και κατοχυρώνουν τα δικαιώματα τόσο του ευέλικτα εργαζόμενου όσο και του άνεργου πολίτη. Σε αντίθεση με κράτη της βόρειας Ευρώπης, στις νότιες χώρες, η ανυπαρξία του συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας στον εργασιακό τομέα προς όφελος του εργοδότη και εμφανώς ενάντια στις αντικειμενικές ανάγκες των εργαζομένων και των πιο αδύναμων κοινωνικά πληθυσμιακών ομάδων, αποτελεί την επικρατούσα κατάσταση.

Επομένως, γίνεται σαφές ότι οι ρυθμίσεις της ευέλικτης εργασίας καθώς και των λεγόμενων «άτυπων», «νέων» ή «μη τυπικών» μορφών απασχόλησης<sup>1</sup> αποτέλεσαν κεντρικό στοιχείο στη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις.<sup>2</sup> Τα κύρια ερωτήματα που τίθενται, λοιπόν, στην παρούσα διπλωματική εργασία είναι τα εξής: Πώς ορίζεται η άτυπη απασχόληση; Πόσο διαδεδομένες είναι οι διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης στην εποχή του μνημονίου; Ποιές είναι οι αιτίες της συχνότητας και της ανάπτυξης των διαφόρων μορφών μη κανονικής απασχόλησης; Η ευελιξία εφαρμόζεται με τον ίδιο τρόπο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης; Η ευελιξία συνάδει πάντοτε με την ασφάλεια και τι εννοούμε με τον όρο «ευελφάλεια»;

Στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία, καταγράφονται τουλάχιστον δύο διαφορετικές απόψεις. Από τη μία πλευρά, η ευελιξία στην εργασία (π.χ.μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, αυτοαπασχόληση, κ.λ.π.) συζητιέται ως μέσο για την ενίσχυση της ικανότητας των επιχειρήσεων να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, ως μέσο ικανοποίησης των προτιμήσεων των εργαζομένων και ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας. Από την άλλη πλευρά, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης χαρακτηρίζονται ως επισφαλείς, με αποτέλεσμα την ασταθή

---

<sup>1</sup> Πηγή: Kalleberg, AL, Reskin, BF, Hudson, K. (2000), "Bad jobs in America: standard and non-standard employment relations and job quality in the United States"

<sup>2</sup> Πηγή: Bosch, G. (2004), "Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe, British Journal of Industrial Relations, Vol. 42, No. 4, December 2004

απασχόληση, τους χαμηλούς μισθούς, τις κακές συνθήκες εργασίας και τη διάβρωση του κράτους πρόνοιας. Η αλήθεια είναι πως οι δύο θέσεις δεν αποκλείουν η μία την άλλη.<sup>3</sup> Η ευελιξία εξυπηρετεί τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και την κοινωνία υπό προϋποθέσεις, γεγονός που φανερώνει και την πολυπλοκότητα του φαινομένου.

---

<sup>3</sup> Πηγή: Reilly, P., (2000), “Flexibility at Work. Balancing the Interests of Employer and Employee”, Gower

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 2.1 Εισαγωγή

Τα έτη από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 μέχρι και τη δεκαετία του 1980 σηματοδεύτηκαν έντονα από την αύξηση του ποσοστού των ανέργων όπως κι από τη μείωση της παραγωγικότητας σε αρκετά κράτη της Ευρώπης.<sup>4</sup> Οι ευθύνες για τη γενικότερη αρνητική απόδοση των ευρωπαϊκών οικονομιών αποδόθηκαν στην απουσία ρυθμίσεων που θα επέτρεπαν μία περισσότερο εύκαμπτη αγορά εργασίας, η οποία θα ήταν σε θέση να προσαρμοστεί στις εκάστοτε αλλαγές του μακροοικονομικού της περιβάλλοντος.<sup>5</sup> Παράλληλα, στην αντίπερα όχθη του Ατλαντικού, το σύστημα που χαρακτήριζε την αμερικανική αγορά εργασίας, έδινε τη δυνατότητα στα επί μέρους μέλη, να ελιχθούν ανάλογα με τις υπάρχουσες συνθήκες και σε συνδυασμό με τα χαμηλά επίπεδα ανεργίας, πολλοί θεώρησαν πως η ώρα για διαφοροποιήσεις στις εργασιακές αγορές της Ευρώπης είχε πλέον έρθει.<sup>6</sup>

Παρά την πεποίθηση του Keynes πως τα υψηλά ποσοστά ανεργίας δεν είναι απόρροια της άκαμπτης αγοράς εργασίας,<sup>7</sup> η δυσαρέσκεια που ακολούθησε τις ατελέσφορες κεϋνσιανές πολιτικές ώθησε την πολιτεία να αναθεωρήσει, επιθυμώντας να ενσωματώσει το στοιχείο της «ευελιξίας». Συνεπώς, η υιοθέτηση προτύπων που χαρακτηρίζονταν από πιο ευέλικτες μορφές έπρεπε να εναρμονιστούν με το καθολικό αίτημα για προστασία της απασχόλησης και τη διασφάλιση των ολοένα και περισσότερων ανέργων από ένα δίχτυ κοινωνικής προστασίας.

---

<sup>4</sup> Πηγή: Brodsky, M.M., (1994), "Labor Market Flexibility: A changing international erspective", Monthly Labor Review

<sup>5</sup> Πηγή: Sarfati, H. & C. Kobrin, (1988), "Labour-Market Flexibility: a comparative anthology. ILO. Aldershot,UK, Gower Publishing Company

<sup>6</sup> Πηγή: Θεοχαράκης, Ν. (2000), «Η Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας και η Σχέση της με την Ανεργία», IOBE, Οικονομικά Θέματα

<sup>7</sup> Πηγή: Solow, R.M. (1998) "What is Labour-Market Flexibility?What is it Good for?" *Proceedings of the British Academy*, vol. 97, British Academy, Keynes Lecture in Economics

<http://www.britac.ac.uk/pubs/src/keynes97/text1.html>

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει ανάλυση της έννοιας της ευελιξίας στον τομέα της απασχόλησης, των σπουδαιότερων μορφών ευέλικτης απασχόλησης, των κύριων λόγων εξάπλωσής τους καθώς και των βασικότερων πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων τους.

## 2.2 Η έννοια της ευελιξίας

Ως γενική έννοια, η ευελιξία στην απόλυτη μορφή της σημαίνει εγκατάλειψη των παραδοσιακών κανόνων εργασίας, γνωστή ως απορρύθμιση. Στη σχετική μορφή της, όμως, η ευελιξία αφορά την προσαρμογή των κανόνων εργασίας στις νέες ανάγκες του παραγωγικού συστήματος και τη νέα οργάνωση των επιχειρήσεων, έτσι ώστε η επιχείρηση να ανταποκρίνεται γρήγορα και αποτελεσματικά στις ανάγκες της αγοράς (αύξηση ή μείωση ζήτησης, νέες καταναλωτικές ανάγκες, καινούρια προϊόντα, ενσωμάτωση νέας τεχνολογίας). Επομένως, η ευελιξία -υπό αυτήν την έννοια- ταυτίζεται με την απόκλιση από τις παραδοσιακές ρυθμίσεις, χωρίς ωστόσο να αποκλείει και δεσμεύσεις νέου τύπου.<sup>8</sup>

Σε αυτό το σημείο να αναφερθεί πως οι άτυπες, ειδικές ή αλλιώς επισφαλείς μορφές απασχόλησης εμπεριέχουν το στοιχείο της ευελιξίας στο οποίο έχουν αποδοθεί κατά καιρούς αρκετές εννοιολογικές προσεγγίσεις.

Η ευελιξία, λοιπόν, είναι μία πολυσήμαντη έννοια η οποία προσδιορίζεται πάνω σε δύο άξονες. Από τη μία πλευρά, αναφέρεται στην ευχέρεια προσαρμογής της ποσότητας ή/και της ποιότητας της εργασίας στις μεταβολές της αγοράς, ενώ από την άλλη αναφέρεται στην ευχέρεια προσαρμογής με βάση το ήδη υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό ή σε συνάρτηση με το ευρύτερο εξωτερικό περιβάλλον.<sup>9</sup>

Όσον αφορά στην πρώτη διάσταση, μία εταιρία είναι σε θέση να εξασφαλίσει αυτήν την ευχέρεια με τους εξής τρόπους:<sup>10</sup>

---

8 Πηγή: Έκθεση ΦΕΚ 112

9 Πηγή: Γαβρόγλου, Σ., (2009), «Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.

10 Πηγή: Goudswaard, A., de Nanteuil, M., (2000), "Flexibility and Working Conditions, A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States" European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

α) την «ποσοτική» ή «αριθμητική» ευελιξία, η οποία επιτυγχάνεται πολύ συχνά με τις αυξομειώσεις των εργατωρών ή του αριθμού των απασχολουμένων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα πρακτικών που χρησιμοποιούνται είναι η εκτενής χρήση υπερωριών, οι συχνές προσλήψεις-απολύσεις, η ευρεία χρήση μερικής απασχόλησης, η γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων κ.ά. Με αυτόν τον τρόπο, οι επιχειρήσεις κατορθώνουν να προσαρμόσουν την ποσότητα της εργασίας στις εκάστοτε μεταβολές της ζήτησης των προϊόντων ή των υπηρεσιών που παρέχουν.

β) την «ποιοτική» ή «λειτουργική» ευελιξία, η οποία αφορά την προσαρμογή της ποιότητας της εργατικής συνεισφοράς με μέσα όπως η διεύρυνση των λειτουργιών που επιτελεί ο κάθε εργαζόμενος κατά την παραγωγική διαδικασία, η συνεχής ανάπτυξη και αναβάθμιση των δυνατοτήτων και δεξιοτήτων του μέσω ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης, η αναδιοργάνωση του εργασιακού χρονοδιαγράμματος, η δημιουργία ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος κ.λ.π. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι η «λειτουργική» ευελιξία στοχεύει στη βέλτιστη δυνατή αξιοποίηση των ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης.<sup>11</sup>

Η δεύτερη διάσταση της ευελιξίας αφορά τη σχέση της εταιρίας με τον εργαζόμενο και την αγορά εργασίας από την οποία περιβάλλεται. Στην προκειμένη περίπτωση, γίνεται λόγος για την επιδιωκόμενη προσαρμογή μέσα από «εσωτερικές» διευθετήσεις με τους απασχολούμενους της εταιρίας (εσωτερική ευελιξία) ή μέσα από «εξωτερικούς» διακανονισμούς σχετικά με το εργασιακό ωράριο ή τις απαραίτητες δεξιότητες τους (εξωτερική ευελιξία). Επομένως, η εσωτερική ευελιξία αφορά το αντικείμενο της εργασίας σε αντίθεση με την εξωτερική που εφαρμόζεται στις συμβάσεις εργασίας. Στη συνέχεια, αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις, η έννοια της ευελιξίας συσχετίζεται με τους ακόλουθους παράγοντες:<sup>12</sup>

- Το χρόνο και τον τόπο εργασίας. Στην προκειμένη περίπτωση δεν ακολουθείται το παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους τυπικής απασχόλησης η οποία προϋποθέτει και τη φυσική παρουσία του εργαζομένου. Η οργάνωση της εργασίας διαμορφώνεται ποικιλοτρόπως βάσει των απαιτήσεων της

---

<sup>11</sup> Πηγή: Θεοχαράκης, Ν., (2000), «Η ευελιξία στην αγορά εργασίας και η σχέση της με την ανεργία», Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών

<sup>12</sup> Πηγή: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0919.htm>

επιχείρησης αλλά και σύμφωνα με τις ανάγκες και επιθυμίες των απασχολουμένων.

- Το εργασιακό καθεστώς. Αυτό σημαίνει πως μία επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να προχωρήσει σε σύναψη συμβάσεων είτε ορισμένου, είτε αορίστου χρόνου, να αναζητήσει «δανειζόμενο» εργατικό δυναμικό από εταιρίες προσωρινής απασχόλησης, να απασχολεί τηλεεργαζομένους κ.λ.π.
- Το σύστημα αμοιβών. Η αμοιβή του εργαζομένου μπορεί να εξαρτάται από την προσωπική του απόδοση, να καθορίζεται βάσει στόχων της εταιρίας, να συνδυάζεται με παροχή επιδομάτων, bonus ή ειδικών προνομίων.
- Τα ασφαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα. Είναι δυνατό να υπάρξουν σημαντικές διαφοροποιήσεις στο ύψος των αμοιβών, στις επιπρόσθετες παροχές, στο επίπεδο της ασφαλιστικής κάλυψης, στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα κ.λ.π.

Παρά την αναγκαιότητα διάκρισης των μορφών ευελιξίας που καταγράφονται στη διεθνή βιβλιογραφία, οι ευελιξίες της εργασίας -σε πρακτικό επίπεδο- εμφανίζονται σε ποικίλους συνδυασμούς ή και αντιθέσεις μεταξύ τους. Δεν μπορεί κανείς να αμφισβητήσει πως δεν υπάρχει ενιαίο και αδιαμφισβήτητης γενικής ισχύος μοντέλο αποτελεσματικής ευελιξίας της εργασίας και συνολικότερης προσαρμογής της οικονομίας για την έξοδο από μία κρίση.

Η ίδια η λέξη «ευελιξία» είναι μία έννοια θετικά φορτισμένη. Ουσιαστικά, κανείς δεν προτιμά το «δύσκαμπτο» από το «ευέλικτο». Ωστόσο, η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δημιουργεί -τις περισσότερες φορές- συνειρμούς με αρνητική χροιά. Στην πράξη, ο όρος χρησιμοποιείται ως μία «ομπρέλα» για να περιγράψει ένα σύνολο θεσμών στην αγορά εργασίας και αποτελεί μια αρνητική τοποθέτηση απέναντι στους θεσμούς εκείνους που επιδιώκουν την προστασία της απασχόλησης, την προστασία των ανέργων και τον καθορισμό των μισθών με μηχανισμούς διαφορετικούς από εκείνους της αγοράς. Αυτό είναι φανερό και από το γεγονός ότι η χρήση του όρου έχει εντελώς διαφορετικούς συνειρμούς για τους «κοινωνικούς εταίρους»: για τους εργοδότες η έννοια ταυτίζεται με την ενίσχυση της παραγωγικότητας, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την επέκταση του διευθυντικού δικαιώματος, ενώ για τα σωματεία συνδέεται με την υπονόμηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την επιστροφή σε εργοδοτικές πρακτικές απόλυσης κατά βούληση. Για ορισμένους



πολιτικούς και οικονομικούς κύκλους, η ευελιξία θεωρείται σχεδόν πανάκεια και απαραίτητη διέξοδος στα προβλήματα απόδοσης των οικονομιών και της ανεργίας.<sup>13</sup>

Η ευελιξία μπορεί να έχει θετικό χαρακτήρα υπό την προϋπόθεση ότι εξυπηρετούνται οι προσωπικές ανάγκες και οι επιθυμίες του εργαζομένου. Αντιθέτως, η αρνητική ευελιξία εκφράζει συνήθως τη θέληση του εργοδότη στην οποία ο απασχολούμενος υποχρεούται να υπακούσει δίχως ο δεύτερος να συμμετέχει στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε ζητήματα αναφορικά με την εργασία που παρέχει.<sup>14</sup> Αξίζει να σημειωθεί πως όταν σε μία εργασιακή αγορά απουσιάζει το στοιχείο της θετικής ευελιξίας, τα ποσοστά ανεργίας εμφανίζονται αυξημένα. Η εξήγηση είναι πως ορισμένες ομάδες ατόμων, όπως οι σπουδαστές ή οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, εργάζονται περισσότερες από τις επιθυμητές ώρες, «εμποδίζοντας» ανέργους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, δε δίνεται η δυνατότητα σε ένα ποσοστό του εργατικού δυναμικού, όπως οι γυναίκες με οικογένεια, να εργαστούν παρότι το επιθυμούν.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονιστεί πως *«αν η ευελιξία ορίζεται σαν ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές, αυτό δεν προδικάζει και τα μέσα επίτευξής της. Η ίδια ανάγκη προσαρμογής μπορεί να ικανοποιηθεί με πολύ διαφορετικά μέσα...»*.<sup>15</sup>

### 2.3 Η «τυπική» μορφή απασχόλησης

Στην Ελλάδα, η Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία ορίζει την τυπική σχέση απασχόλησης ως εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης με αντάλλαγμα μισθό, που δεν μπορεί να είναι μικρότερος του ελάχιστου νόμιμου και αόριστης διάρκειας, που μπορεί να λυθεί ανά πάσα στιγμή, με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από ένα από τα μέρη, ή αυτοδίκαια, με τη σύνταξη του εργαζόμενου.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Πηγή: Γεωργακοπούλου, Β., (1997), «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

<sup>14</sup> Πηγή: Marshall, K., (1994), “Balancing Work and Family Responsibilities”, Perspectives on Labour and Income, no 26

<sup>15</sup> Πηγή: Meulders-Wilkin, (1987), “Labour Market Flexibility”

<sup>16</sup> Πηγή: Γεωργακοπούλου, Β., (1997), «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

## 2.4 Οι «άτυπες» ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Ευέλικτες θεωρούνται, λοιπόν, εκείνες οι μορφές απασχόλησης στις οποίες μία τουλάχιστον παράμετρος δεν ακολουθεί επακριβώς το μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης εργασίας που περιγράφηκε προηγουμένως, παρόλο που βασίζονται στο μοντέλο μισθωτής εξαρτημένης εργασίας. Οι παρεκκλίσεις είναι δυνατό να σχετίζονται με το εργασιακό ωράριο, τη χρονική διάρκεια της σύμβασης, τον τόπο όπου παρέχεται η εργασία κ.λ.π.<sup>17</sup>

### 2.4.1 Τα είδη και οι μορφές της ευέλικτης απασχόλησης

Οι μορφές ευέλικτης απασχόλησης, οι οποίες συναντώνται συχνότερα στις περισσότερο ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μέσω των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης, ο δανεισμός εργαζομένων, η τηλεργασία, η κυκλική ή εκ περιτροπής εργασία, η επίπλαστη αυτοαπασχόληση με τη μορφή συμβάσεων έργου ή παροχής υπηρεσιών, η εργασία φασόν, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η μερική συνταξιοδότηση. Παρακάτω περιγράφονται οι προαναφερθείσες μορφές απασχόλησης και γίνεται καταγραφή των κύριων σημείων αυτών.

#### 2.4.1.1 Μερική Απασχόληση (*Part-time employment*)

Η μερική απασχόληση είναι ο τύπος εκείνος της εξαρτημένης εργασίας -αόριστης ή ορισμένης διάρκειας- στην οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους που δραστηριοποιούνται στο ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο ή επάγγελμα. Ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης μπορεί να προσδιοριστεί σε διαφορετικές βάσεις (ημέρα, εβδομάδα, δεκαπενθήμερο, μήνας, έτος). Ωστόσο, το πιο σύνηθες είναι ο χρονικός υπολογισμός να γίνεται σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και ως

---

<sup>17</sup> Δασκαλάκης, Δ., (1995), «Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας», εκδ. Σάκκουλα

μερική να νοείται η απασχόληση η οποία δεν υπερβαίνει το όριο των 30 ωρών ανά εβδομάδα.<sup>18</sup>

Υπάρχουν άτομα συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων τα οποία δεν επιθυμούν να εργαστούν με ωράριο πλήρους απασχόλησης, λόγω αυξημένων υποχρεώσεων και άλλα που δε θα ήταν αρνητικά στο ενδεχόμενο αποδοχής μίας τέτοιας θέσης εργασίας. Οι περιπτώσεις αυτές εξυπηρετούν κυρίως:

- Γυναίκες οι οποίες επιθυμούν να συνεισφέρουν στο οικογενειακό εισόδημα, αλλά δεν έχουν τη δυνατότητα μακράς απουσίας από το νοικοκυριό, λόγω φροντίδας τέκνων ή ηλικιωμένων ατόμων.
- Φοιτητές, σπουδαστές ή καταρτιζόμενους.
- Ηλικιωμένους εργαζόμενους που χρειάζονται συμπλήρωση ενσήμων, ώστε να κατοχυρώσουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα.
- Άτομα με κάποια μορφή αναπηρίας ή με δυσκολία ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Ανέργους, ιδιαίτερα τους μακροχρόνια.
- Νεο-εισερχομένους στην αγορά εργασίας, ώστε να διευκολυνθεί η έναρξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.
- Όλους όσους προτιμούν να εργαστούν με ωράριο μερικής απασχόλησης για συγκεκριμένη χρονική περίοδο της ζωής τους για οποιαδήποτε αιτία.

Σε γενικές γραμμές, η μερική απασχόληση μπορεί να επιφέρει ιδιαίτερος θετικά αποτελέσματα στην τόνωση της προσφοράς εργασίας και κατά συνέπεια στην απασχόληση, εάν υπάρξει το ανάλογο θεσμικό πλαίσιο προστασίας και η ορθή εφαρμογή αυτού. Αντίστοιχα θετική είναι και η επιρροή που έχει όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα στον κόσμο των επιχειρήσεων.

Όμως σε πολλές περιπτώσεις, όπως θα αναλυθεί και σε επόμενο κεφάλαιο, η μερική απασχόληση μετατρέπεται σε μη ηθελημένη απασχόληση, σε μέσο εντατικοποίησης, σε πρόσχημα για μειωμένες αμοιβές ή ασφαλιστικές κ.λ.π. παροχές, για διακρίσεις σε ζητήματα εργασιακής ανέλιξης, κοινωνικής ένταξης, συνδικαλιστικής οργάνωσης και επιμόρφωσης.

---

<sup>18</sup> Πηγή: <http://www.payroll.gr/meriki-apasxolisi-ek-peritropis-ergasia/>

## Πίνακας 2.1

### Αριθμός μισθωτών, ποσοστά απασχόλησης και μερίδιο μερικής απασχόλησης, ανά φύλο, 2012

	Total employment (1000)			Employment rates (%)						Part-time employment as a share of total employment (%)		
	Age 15 and older			Age 15-64			Age 55-64			Age 15-64		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
EU-27	216 059	117 599	98 461	64.2	69.8	58.6	48.9	56.4	41.8	19.2	8.4	32.1
EA17	140 566	76 716	63 849	63.8	69.5	58.2	48.7	55.8	41.9	20.9	8.5	35.8
BE	4 524	2 466	2 058	61.8	66.9	56.8	39.5	46.0	33.1	24.7	9.0	43.5
BG	2 934	1 542	1 392	58.8	61.3	56.3	45.7	50.8	41.3	2.2	2.0	2.5
CZ	4 890	2 779	2 111	66.5	74.6	58.2	49.3	60.3	39.0	5.0	2.2	8.6
DK	2 689	1 413	1 276	72.6	75.2	70.0	60.8	65.9	55.8	24.8	14.8	35.8
DE	40 062	21 608	18 454	72.8	77.6	68.0	61.5	68.5	54.8	25.7	9.1	45.0
EE	624	310	315	67.1	69.7	64.7	60.6	59.8	61.2	9.2	5.1	13.2
IE	1 838	981	857	58.8	62.7	55.1	49.3	55.8	42.7	23.5	13.3	34.9
EL	3 763	2 240	1 524	51.3	60.6	41.9	36.4	47.6	26.0	7.6	4.7	11.8
ES	17 282	9 432	7 850	55.4	60.2	50.6	43.9	52.4	36.0	14.6	6.5	24.4
FR	25 798	13 506	12 292	63.9	68.0	60.0	44.5	47.4	41.7	17.7	6.4	30.0
IT	22 899	13 441	9 458	56.8	66.5	47.1	40.4	50.4	30.9	16.8	6.7	31.0
CY	389	203	185	64.6	70.4	59.4	50.7	63.5	38.2	9.7	6.4	13.1
LV	886	435	451	63.1	64.6	61.7	52.8	53.1	52.5	8.9	6.7	11.1
LT	1 279	620	659	62.2	62.5	61.8	51.8	56.2	48.3	8.8	6.9	10.6
LU	236	132	104	65.8	72.5	59.0	41.0	47.4	34.3	18.5	4.7	36.1
HU	3 878	2 082	1 796	57.2	62.5	52.1	36.9	42.6	32.2	6.6	4.3	9.3
MT	173	110	63	59.0	73.4	44.2	33.6	51.7	15.8	13.2	5.7	26.0
NL	8 424	4 524	3 900	75.1	79.7	70.4	58.6	68.1	49.1	49.2	24.9	76.9
AT	4 184	2 240	1 943	72.5	77.8	67.3	43.1	52.5	34.1	24.9	7.8	44.4
PL	15 591	8 651	6 940	59.7	66.3	53.1	38.7	49.3	29.2	7.2	4.5	10.6
PT	4 635	2 444	2 191	61.8	64.9	58.7	46.5	51.5	42.0	11.0	8.2	14.1
RO	9 263	5 126	4 137	59.5	66.5	52.6	41.4	51.2	32.9	9.1	8.6	9.7
SI	924	500	424	64.1	67.4	60.5	32.9	40.7	25.0	9.0	6.3	12.2
SK	2 329	1 303	1 025	59.7	66.7	52.7	43.1	53.6	33.6	4.0	2.8	5.5
FI	2 483	1 277	1 206	69.4	70.5	68.2	58.2	56.6	59.7	14.1	9.1	19.4
SE	4 657	2 442	2 215	73.8	75.6	71.8	73.0	76.3	69.6	25.0	12.5	38.6
UK	29 428	15 793	13 636	70.1	75.2	65.1	58.1	65.5	51.0	25.9	11.5	42.3
IS	168	87	80	79.7	81.5	77.8	79.1	83.1	75.0	20.8	10.9	31.4
NO	2 585	1 362	1 223	75.7	77.6	73.8	70.9	74.8	66.9	27.2	14.3	41.5
CH	4 408	2 394	2 014	79.4	85.2	73.6	70.5	79.5	61.5	34.5	12.8	60.1
HR	1 446	787	659	50.7	55.1	46.2	36.7	46.7	27.8	6.3	5.2	7.5
MK	651	393	257	44.0	52.4	35.3	35.4	46.6	24.5	6.1	5.6	6.9
TR	24 819	17 511	7 308	48.9	69.2	28.7	31.9	46.3	18.0	11.5	6.3	23.8

Πηγή: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

#### 2.4.1.2 Προσωρινή Απασχόληση

Η προσωρινή απασχόληση είναι μία σχέση εργασίας κατά την οποία ο υπάλληλος απασχολείται κατά μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, τις περισσότερες φορές για λόγους κάλυψης θέσεων κατά περιόδους αυξημένου φόρτου εργασίας, αδειών (μητρότητας, ασθένειας, κ.λ.π.) ή για τη διεκπεραίωση συγκεκριμένης εργασίας (project) που έχει αναλάβει η εταιρία.<sup>19</sup> Οι επιχειρήσεις που στρέφονται στην πρόσληψη προσωπικού για προσωρινό διάστημα κάνουν χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι οποίες προβλέπουν λήξη της σχέσεως εργασίας μετά το πέρας του προκαθορισμένου χρονικού διαστήματος. Αυτό

<sup>19</sup> Πηγή: Επίσημη ιστοσελίδα της εταιρίας Randstad Hellas (<http://www.randstad.gr>)

βοηθά την επιχείρηση να ανταποκρίνεται με το καλύτερο δυνατό τρόπο στις ανάγκες της αγοράς, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητά της. Αν και ο απασχολούμενος που έχει προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου, εργάζεται μέσα σε ένα κλίμα αβεβαιότητας, θετικό είναι το γεγονός πως συχνά δίνει την ευκαιρία σε ανέργους - ιδίως νεαρότερης ηλικίας- να εισέλθουν ή να επανέλθουν στην αγορά εργασίας, αποκομίζοντας νέες γνώσεις και εμπειρίες χρήσιμες για το επόμενο βήμα στην επαγγελματική τους ζωή. Σε τουριστικές χώρες, όπως η Ελλάδα, η προσωρινή απασχόληση αποτελεί βασική μορφή, ιδίως τους καλοκαιρινούς μήνες.

#### 2.4.1.3 Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου (*Fixed – term employment*)

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου παρουσιάζει διαφορές από μία τυπική εργασιακή σχέση ως προς τη διαδικασία που ακολουθείται για τη λύση της σύμβασης καθώς και τα τυχόν δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν. Η χρονική διάρκεια της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης είναι περιορισμένη, ενώ η λήξη αυτής είναι καθορισμένη εξ' αρχής από αντικειμενικούς παράγοντες όπως η παρέλευση προκαθορισμένης ημερομηνίας, η πραγμάτωση ενός συγκεκριμένου έργου ή η επίτευξη ενός στόχου που έχει τεθεί. Με τη λύση της σύμβασης –η οποία γίνεται αυτοδίκαια και σύμφωνα με τους προβλεπόμενους κατά τη σύναψη όρους- ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση στον εργαζόμενο. Ωστόσο, αποζημίωση οφείλεται σε περίπτωση που κάποιο από τα μέρη της σύμβασης επιθυμεί τη λύση αυτής, πριν τη λήξη της, και δίχως την ύπαρξη σοβαρής αιτιολόγησής.<sup>20</sup>

Παρ' όλα αυτά, η ΣΟΧ ίσως και να συγκαλύπτει μία σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στον εργοδότη να χρησιμοποιεί τον εργαζόμενο «ευέλικτα» δίχως να του καταβάλλει τη σχετική αποζημίωση, με τη σύναψη αλληπάλληλων, συνεχόμενων ή όχι, συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η συγκεκριμένη σχέση είναι δυνατό να συνάπτεται χωρίς την ελεύθερη συγκατάθεση του εργαζομένου, στην περίπτωση που εκείνος δεν έχει άλλη επιλογή, είτε ως μέσο αποσταθεροποίησης της απασχόλησής του στην εταιρία, είτε ως μέσο δέσμευσής του σε αυτήν για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα.

---

<sup>20</sup> Πηγή: Γεωργακοπούλου, Β., (1997), «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

Η ΣΟΧ αποτελεί τη συνηθέστερη πρακτική ευελιξίας της εργασίας στην Ελλάδα και συνιστά την πλέον διαδεδομένη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης.<sup>21</sup>

#### *2.4.1.4 Δανεισμός εργαζομένων*

Βασικό χαρακτηριστικό της μορφής απασχόλησης με δανεισμό εργαζομένων είναι η δημιουργία συμβατικής σχέσης ανάμεσα σε τρία διαφορετικά συμβαλλόμενα μέρη, που συνήθως είναι ο εργαζόμενος και περισσότεροι από έναν εργοδότες. Με τον όρο «γνήσιος δανεισμός» νοείται η παραχώρηση ενός εργαζομένου σε τρίτη επιχείρηση για καθορισμένο χρόνο, ενώ παραχωρούσε την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη. Η ευκαιριακή παραχώρηση της εργασίας ενός μισθωτού σε τρίτο πρόσωπο συναντάται συνηθέστερα στο εσωτερικό περιβάλλον ενός ομίλου επιχειρήσεων. Αυτόματα, με τη σύναψη της σύμβασης δανεισμού μεταβιβάζονται και τα δικαιώματα «εκμετάλλευσης» του εργαζομένου στον τρίτο εργοδότη ο οποίος τελικά τον απασχολεί.<sup>22</sup>

Επίσημα, απαγορεύεται στην Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία, ενώ είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος σε άλλες χώρες της ΕΟΚ. Ωστόσο, στη χώρα μας δεν απαγορεύεται, ούτε ρυθμίζεται με κάποιο τρόπο μία συγκαλυμμένη εκδοχή της μορφής αυτής.<sup>23</sup>

#### *➤ Κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων πρόσληψης*

Ιδιαίτερη μορφή δανεισμού εργαζομένων είναι και ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων πρόσληψης (temporary agency work). Ο χαρακτήρας των γραφείων αυτών είναι κερδοσκοπικός και προσφέρουν προσωρινή απασχόληση στα άτομα που έχουν προσλάβει παραχωρώντας τους σε άλλες επιχειρήσεις έναντι αμοιβής. Το χρονικό διάστημα της προσφοράς εργασίας είναι προσωρινό και εξαρτάται από τις έκτακτες ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης, απαλλάσσοντας την από τη χρονοβόρα διαδικασία αναζήτησης ανθρώπινου δυναμικού. Αν και ουσιαστικά η δανειζόμενη επιχείρηση είναι εκείνη που ασκεί το διευθυντικό

<sup>21</sup> Πηγή: Σ.Ε.Π.Ε., Έκθεση Πεπραγμένων 2004

<sup>22</sup> Πηγή : Λυμπεράκη, Α., Δενδρινός, Γ., (2008), «Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης»

<sup>23</sup> Πηγή: Γεωργακοπούλου, Β., (1997), «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

δικαίωμα απέναντι στον εργαζόμενο, ο δεύτερος δε συμβάλλεται με αυτήν και τυπικά ανήκει στην εργοδοσία της δανείζουσας επιχείρησης.<sup>24</sup>

#### *2.4.1.5 Απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης (Out-sourcing)*

Στην απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, ο οργανισμός αναθέτει – υπό μορφή εργολαβίας- ένα τμήμα των δραστηριοτήτων και της λειτουργίας του σε εργολαβική εταιρία. Η εργολαβική εταιρία με τη σειρά της, διαθέτοντας το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό, αναλαμβάνει τις υπηρεσίες που της έχουν ανατεθεί είτε σε προσωρινή είτε σε μόνιμη βάση στις κτιριακές εγκαταστάσεις του οργανισμού. Στη δεδομένη περίπτωση, η εργολαβική επιχείρηση είναι ο εργοδότης ο οποίος ασκεί τελικά και το διευθυντικό δικαίωμα.<sup>25</sup>

#### *2.4.1.6 Απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων*

Σε αυτήν τη μορφή ευέλικτης απασχόλησης, γίνεται πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού από τον κεντρικό οργανισμό ενός δικτύου επιχειρήσεων με σκοπό να προσφέρει εργασία στον ίδιο αλλά και στις επιμέρους επιχειρήσεις – μέλη του ευρύτερου περιβάλλοντος του δικτύου και πάντα βασιζόμενο στις ανάγκες που προκύπτουν. Η έννοια της ευελιξίας συνδέεται με το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν είναι απασχολούμενος σε μία και μοναδική επιχείρηση. Αντίθετα, ο ίδιος εργάζεται σε ένα ευρύτερο δίκτυο επιχειρήσεων. Υπάρχει ενδεχόμενο ο απασχολούμενος να μη συμβάλλεται με το δίκτυο με σύμβαση εργασίας, αλλά με σύμβαση δραστηριότητας στα πλαίσια της οποίας περιλαμβάνονται η απασχόληση σε επιχειρήσεις του δικτύου, η επαγγελματική εκπαίδευση καθώς και η κατάρτισή του.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Πηγή: Παπαδημητρίου, Κ., (2007), «Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», εκδ. Σάκκουλα

<sup>25</sup> Πηγή: Κουζής, Ι., (2001), «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

<sup>26</sup> Πηγή: Το ίδιο.

#### 2.4.1.7 Τηλεργασία (Teleworking)

Ως τηλεργασία ορίζεται η μορφή απασχόλησης η οποία δεν προϋποθέτει τη συνεχή φυσική παρουσία του εργαζομένου στο χώρο εργασίας του. Η Ελληνική νομοθεσία δεν προβλέπει ορισμό της τηλεργασίας και γι' αυτό η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) 2006-2007 υιοθετεί τον ακριβή ορισμό που προβλέπεται από τη συμφωνία-πλαίσιο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2002.

Σύμφωνα με την Ε.Ε., λοιπόν, *“τηλεργασία είναι η μέθοδος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας, σύμφωνα με την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των χώρων όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας, ενώ η ίδια η εργασία εκτελείται με τη χρήση πληροφοριακής τεχνολογίας και της τεχνολογίας μεταφοράς δεδομένων (Internet)”*.<sup>27</sup>

Είναι εύκολο να καταλάβει κανείς πως η αξιοποίηση των εφαρμογών της πληροφορικής και η χρήση των νέων τεχνολογιών αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της τηλεργασίας. Τα τεχνολογικά μέσα που χρησιμοποιούνται δίνουν σε αυτήν την ολοένα και αναπτυσσόμενη μορφή εργοδοσίας ένα χαρακτήρα περισσότερο ευέλικτο όσον αφορά τα χωροχρονικά εργατικά πλαίσια. Η συνεχής χρήση πληροφοριακών συστημάτων για την επεξεργασία πληροφοριών και η χρήση κάθε είδους τεχνολογικού εξοπλισμού, όπως ηλεκτρονικό υπολογιστή με πρόσβαση στο διαδίκτυο, τηλέφωνο, φαξ, κ.λ.π. αλλά και τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών, όπως κινητή τηλεφωνία, τηλεδιάσκεψη (ήχος/εικόνα), εκτροπή κλήσεων κ.ά. προσφέρουν σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο στον εργοδότη όσο και στον εργαζόμενο που απασχολείται εξ' αποστάσεως.<sup>28</sup> Τα βασικά πλεονεκτήματα που απολαμβάνει ένας τηλεεργαζόμενος συνδέονται με:

- Την επίτευξη αρμονίας μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής του.
- Τη δημιουργία ευνοϊκότερων συνθηκών της εργασίας και συνεπώς την αύξηση της απόδοσής του.

<sup>27</sup> Πηγή: [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s\\_2.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910050s/tn0910050s_2.htm)

<sup>28</sup> Πηγή: <http://www.webopedia.com/TERM/T/teleworking.html>



- Τη μεγιστοποίηση του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης.
- Τις ευκαιρίες απασχόλησης που δίνονται σε κατοίκους της περιφέρειας, όπου η πρόσβαση είναι δυσχερής, όπως και σε άτομα με ειδικές ανάγκες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες μετακίνησης.<sup>29</sup>

#### 2.4.1.8 Κυκλική ή εκ περιτροπής εργασία (Job rotation)

Η κυκλική ή εκ περιτροπής εργασία είναι μία τεχνική που αφορά τη συστηματική κατάρτιση και τη συνεχή εκπαίδευση ανέργων, έτσι ώστε να καλύψουν τις κενές θέσεις εργαζομένων, οι οποίες προκύπτουν κατά τη χρονική περίοδο που οι δεύτεροι απουσιάζουν από την επιχείρηση, επίσης για λόγους περαιτέρω εκπαίδευσης και κατάρτισης. Συνεπώς, η συγκεκριμένη μέθοδος εφαρμόζεται κυρίως για να δώσει λύσεις στο χάσμα μεταξύ των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και των απαιτήσεων των νέων τεχνολογικών και παραγωγικών συνθηκών. Η χρονική περίοδος της πρόσληψης του ανέργου αντιστοιχεί στη χρονική διάρκεια του εκπαιδευτικού προγράμματος που παρακολουθεί ο εργαζόμενος. Μέσα σε αυτό το διάστημα, ο άνεργος εκπαιδεύεται και αργότερα αναλαμβάνει προσωρινά χρέη αντικαταστάτη.<sup>30</sup>

Στη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης, το σύνολο των ατόμων που συμμετέχουν αποκομίζουν αρκετά σημαντικά οφέλη. Από τη μία πλευρά, άτομα δίχως προϋπηρεσία αποκτούν τη δυνατότητα να εργαστούν και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία. Από την άλλη, η λειτουργία των εταιριών δεν έχει να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που προκύπτουν από την παρατεταμένη απουσία των απασχολούμενων που αναζητούν επιπρόσθετη κατάρτιση, ώστε να ανταποκριθούν καλύτερα στις απαιτήσεις της θέσεως εργασίας τους. Επιπλέον, τελευταία η κυκλική εργασία υιοθετείται ολοένα και περισσότερο από επιχειρήσεις αποσκοπώντας στη μείωση του εργασιακού κόστους.<sup>31</sup> Έτσι, λοιπόν, εξηγείται το γιατί αποκαλείται και «win-win strategy».<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Πηγή: Bertin, I. Denbigh, A. (2003), "The Teleworking Handbook", London, A & C Black Publishers Ltd

<sup>30</sup> Πηγή: Campion, M., Cheraskin, L., and Stevens, M., (1994), "Career-Related Antecedents and Outcomes of Job Rotation", Academy of Management Journal, Vol. 37, No. 6

<sup>31</sup> Πηγή: <http://www.fpress.gr/oikonomia/ergasia>

<sup>32</sup> Πηγή: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu02013s.htm>

#### 2.4.1.9 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (Job sharing)

Το job sharing συνίσταται στο μοίρασμα μιας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.<sup>33</sup>

Σύνηθες είναι, ο διαμοιρασμός να περιλαμβάνει ολόκληρο το φάσμα των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων της θέσης εργασίας, δηλαδή τις ώρες απασχόλησης, την αμοιβή, τα επιδόματα και τις άδειες. Επιπροσθέτως, ο χώρος και ο εξοπλισμός εκτέλεσης της εργασίας, που είναι κοινοί και για τους δύο εργαζομένους, αποτελούν και αυτά αντικείμενα διαμοιρασμού. Αυτή η μορφή απασχόλησης είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στην ΕΕ και όχι τόσο στην Ελλάδα.<sup>34</sup>

#### 2.4.1.10 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Μπορεί να γίνει εύκολα κατανοητό πως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με σχέση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας συνεπάγεται την αυξομείωση των εργάσιμων ωρών για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται το ωράριο απασχόλησης εξαρτάται από τις ανάγκες της επιχείρησης και μπορεί να κινείται είτε στα πλαίσια συμβατικών διευθετήσεων και καθιερωμένων ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου για το χρόνο απασχόλησης, είτε και εκτός αυτών. Οι συνηθέστερες μορφές που λαμβάνει το εργασιακό αυτό καθεστώς είναι οι ακόλουθες.<sup>35</sup>

- Εργασία σε βάρδιες :  
Σε περίπτωση που οι ώρες λειτουργίας μίας εταιρίας ή μίας επιχείρησης υπερβαίνουν το τυπικό ωράριο των εργαζομένων, τότε εκείνοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους είτε σε συνεχόμενες βάρδιες (24ωρη λειτουργία), είτε σε ημι-συνεχόμενες βάρδιες (24ωρη λειτουργία, μονάχα τις εργάσιμες ημέρες της

<sup>33</sup> Πηγή: <http://www.inc.com/encyclopedia/job-sharing.html>

<sup>34</sup> Πηγή: Μουρίκη, Α., (2008), «Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών

<sup>35</sup> Πηγή: Από την ιστοσελίδα <http://www.workplaceflexibility2010.org/>

εβδομάδος), είτε σε διακεκομμένες βάρδιες (λειτουργία -λιγότερο από 24 ώρες ημερησίως- και τουλάχιστον μία ημέρα αργίας την εβδομάδα).<sup>36</sup>

- Διακεκομμένη απασχόληση :

Η διακεκομμένη απασχόληση χαρακτηρίζεται από κατανομή του εργασιακού χρόνου σε μη -αρχικά- καθοριζόμενες περιόδους ή σε μη τακτικά χρονικά διαστήματα, ανάλογα με τη ζήτηση που παρουσιάζουν τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που προσφέρει η επιχείρηση.

- Κλιμακωτό ωράριο απασχόλησης :

Με την εφαρμογή του κλιμακωτού ωραρίου απασχόλησης, μεμονωμένοι εργαζόμενοι ή ομάδες εργαζομένων έχουν συμφωνήσει σε ένα προκαθορισμένο ωράριο εργασίας το οποίο όμως διαφέρει ανάμεσά τους. Αυτό σημαίνει, για παράδειγμα, πως ορισμένοι εργαζόμενοι απασχολούνται 08:00-16:00, άλλοι 09:00-17:00 κ.ο.κ. με στόχο τη διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας της επιχείρησης.

- Ευέλικτο ωράριο απασχόλησης :

Σε αυτή τη μορφή απασχόλησης, ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά αποφασίζει για την ακριβή ώρα προσέλευσης και αποχώρησης με την προϋπόθεση ότι καλύπτεται ένας βασικός πυρήνας ωρών εργασίας (π.χ. η ώρα έλευσης μπορεί να είναι μέχρι τις 10:00, ενώ η ώρα αποχώρησης μετά τις 17:00).<sup>37</sup>

- Συμπιεσμένες ώρες εργασίας :

Το εβδομαδιαίο ωράριο που ορίζεται από το νόμο συμπιέζεται σε λιγότερες από τις προβλεπόμενες ημέρες εργασίας, για παράδειγμα μέσα σε 3 ή 4 ημέρες.

- Ομάδες εργασίας με αυτόνομο ωράριο :

Οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ταξινομούνται σε ομάδες εργασίας -στις οποίες και ανατίθεται η εκπλήρωση ενός καθήκοντος- με αποτέλεσμα οι διαφορετικές απαιτήσεις του έργου-καθήκοντος να καθορίζουν και τις διαφοροποιήσεις του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

- Διάδρομοι χρόνου (time corridors) :

---

<sup>36</sup> Πηγή: Αβραμίκου, Α., (2001), «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

<sup>37</sup> Πηγή: <http://en.wikipedia.org/wiki/Flextime>

Σε νομοθετικό επίπεδο ή σε επίπεδο συλλογικής σύμβασης εργασίας, ορίζεται ένα κατώτατο και ένα ανώτατο όριο εργασίας σε εβδομαδιαία βάση και στη συνέχεια η εκάστοτε επιχείρηση αποφασίζει για τον ακριβή εργασιακό χρόνο ο οποίος θα κινείται στα πλαίσια του «διάδρομου» αυτού.

- Ατομικοί λογαριασμοί χρόνου εργασίας :  
Ο ετήσιος εργασιακός χρόνος του εργαζομένου τηρείται στο σύνολό του με τη διαφορά ότι η δυνατότητα κατανομής του ποικίλλει ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή/και τις επιθυμίες του ιδίου. Απόρροια είναι η συχνή εναλλαγή περιόδων αυξημένης έντασης εργασίας με περιόδους αδειάς ή μειωμένου ωραρίου χωρίς αυτό να συνεπάγεται αυξομείωση των αποδοχών του.
- Επέκταση των ωρών λειτουργίας των επιχειρήσεων με αύξηση του χρόνου υπερωριών ή υπερεργασίας του προσωπικού.
- Επέκταση των ωρών λειτουργίας των επιχειρήσεων με αύξηση των βαρδιών ή καθιέρωση της νυχτερινής απασχόλησης.
- Εργασία κατά τα Σαββατοκύριακα.

#### 2.4.1.11 Εργασία φασόν

Η εργασία φασόν ή με το κομμάτι ή αλλιώς υπεργολαβία ξεκίνησε από τον τομέα της κλωστοϋφαντουργίας και αφορά την ποιοτική ευελιξία που συναντάται σε έναν εργασιακό χώρο. Οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε χώρους προσωπικούς και τα απαιτούμενα μέσα της παραγωγικής διαδικασίας διατίθενται από τον εργοδότη ή ακόμη και από τους ίδιους. Στην περίπτωση που η λειτουργία αφορά επιχειρήσεις και όχι άτομα μεμονωμένα, γίνεται λόγος για υπεργολαβία που αποσκοπεί στην ευελιξία της παραγωγικής διαδικασίας.<sup>38</sup>

#### 2.4.1.12 Διαθεσιμότητα εργασίας (Labour on call)

Σε αυτήν τη μορφή απασχόλησης, οι εργαζόμενοι δεν είναι απαραίτητο να παραστούν σε συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, παρά μόνο όταν κληθούν από την εργοδότη εταιρία. Λόγος γίνεται για περιοδική διαθεσιμότητα και επαναπρόσληψη, όταν ο

<sup>38</sup> Πηγή: Κατσούρας, Σ. (1993), « Το φασόν», Ενημερωτικό Δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

εργαζόμενος απασχολείται κανονικά μονάχα σε περιόδους αυξημένων αναγκών, ενώ παύει να εργάζεται και να λαμβάνει αποδοχές σε περιόδους μείωσης εντάσεως της εργασίας. Επόμενο είναι ο βαθμός ευελιξίας στις περιπτώσεις διαθεσιμότητας εργασίας να διαφοροποιείται σημαντικά.<sup>39</sup>

#### 2.4.1.13 Μερική συνταξιοδότηση (Εναλλακτική/Σταδιακή συνταξιοδότηση)

Η τακτική της μερικής συνταξιοδότησης βρίσκει εφαρμογή σε ορισμένες χώρες, όπου υφίσταται και το ανάλογο θεσμικό πλαίσιο. Οι εργαζόμενοι που έχουν κατοχυρώσει δικαίωμα πλήρους σύνταξης ή εκείνοι των οποίων η ηλικία προσεγγίζει το όριο συνταξιοδότησης, έχουν τη δυνατότητα να συνεχίζουν να εργάζονται ως μερικώς απασχολούμενοι πλέον, λαμβάνοντας παράλληλα ένα ποσοστό των συντάξιμων αποδοχών τους. Η υιοθέτηση της πολιτικής αυτής παρουσιάζει αρκετά οφέλη για την επιχείρηση, εφ' όσον εκμεταλλεύεται την πολύτιμη εργασιακή εμπειρία των παλαιότερων υπαλλήλων ή εργατών, διευκολύνεται η ομαλή ένταξη των νέων μελών της και διατηρείται σε σταθερά υψηλό επίπεδο η παραγωγικότητα της. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι προσαρμόζουν τον εργασιακό τους χρόνο -σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση- ανάλογα με τις ανάγκες τους.<sup>40</sup>

#### 2.4.1.14 Επίπλαστη αυτοαπασχόληση

Η επίπλαστη αυτοαπασχόληση αφορά τη διαρκή παροχή υπηρεσιών ενός αυτοαπασχολούμενου στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση έργου, με άμεση εξάρτησή του από αυτόν, τόσο ως προς τον καθορισμό του χρόνου, του τόπου και του αντικειμένου εργασίας, όσο και ως προς τη λήψη αποδοχών σε τακτική βάση. Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης είναι μία καταχρηστική εφαρμογή των συμβάσεων έργου. Έτσι, είναι σύνηθες το φαινόμενο ο εργαζόμενος να μη χαίρει προστασίας από τους κανόνες του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> Πηγή: Κραβαρίτου, Γ., (1986), «Η συμμετοχή των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις», εκδ. Σάκκουλα

<sup>40</sup> Πηγή: «Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Μάρτιος 2006

<sup>41</sup> Πηγή: Το ίδιο.

#### *2.4.1.15 Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια*

Πρόκειται για τη δυνατότητα εναλλαγής περιόδων σταδιοδρομίας με περιόδους άδειας για εκπαιδευτικούς, οικογενειακούς και επαγγελματικούς/ερευνητικούς λόγους. Ο εργαζόμενος- κατά τη διάρκεια της απουσίας του- συνεχίζει να απολαμβάνει τις αποδοχές του και επιπλέον διατηρεί το δικαίωμα επιστροφής στη θέση του.

#### *2.4.1.16 Παράνομη (μη δηλωμένη) εργασία*

Οι μορφές ευέλικτης απασχόλησης, στις οποίες έγινε αναφορά, λειτουργούν κατά κύριο λόγο εντός ενός πλαισίου κανόνων της εθνικής νομοθεσίας. Ωστόσο, η παράβαση των σχετικών κανόνων ή η εφαρμογή της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις εκτός των όρων που τίθενται από το ρυθμιστικό πλαίσιο, αποτελεί –ιδίως τη σημερινή εποχή- πολύ συχνό φαινόμενο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα παράνομης ευελιξίας είναι η γνωστή ως «μαύρη» εργασία ατόμων που δε διαθέτουν κοινωνική ασφάλιση και οι συνθήκες εργασίας τους δε συνάδουν με τη σχετική νομοθεσία, η αδήλωτη εργασία συγγενικών προσώπων σε οικογενειακές επιχειρήσεις, η υπερωριακή απασχόληση εργαζομένων δίχως την παροχή επιπρόσθετης αμοιβής, η πολλαπλή απασχόληση εργαζομένων από περισσότερους του ενός εργοδότη με σύναψη συμβάσεως εργασίας. Η ύπαρξη και η ανάπτυξη της παράνομης ευελιξίας ευνοούνται -κατά βάση- από την παραοικονομία και την απουσία αυστηρών ελεγκτικών μηχανισμών σε παγκόσμιο επίπεδο.<sup>42</sup>

Σύμφωνα με έρευνα του βρετανικού "Institute of Economic Affairs" που διεξήχθη διεθνώς, την πρώτη θέση στην παραοικονομία, ανάμεσα στις 21 χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ, καταλαμβάνει η Ελλάδα. Συγκεκριμένα, το 2012 το ποσοστό παραοικονομίας ανήλθε στο 24% του ΑΕΠ. Αυτό μεταφράζεται σε αδήλωτο εισόδημα της τάξεως των 45 δισεκατομμυρίων ευρώ. Το επόμενο μεγαλύτερο ποσοστό καταγράφεται στην Ιταλία με παραοικονομία που αγγίζει το 21,6% του ΑΕΠ της και ακολουθούν από κοντά με ποσοστά άνω του 19%, η Πορτογαλία και η Ισπανία.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Πηγή: Γεωργακοπούλου, Β. (1997), «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

<sup>43</sup> Πηγή: <http://www.iefimerida.gr/news>

Για να γίνει αντιληπτό το πρόβλημα της ανασφάλιστης εργασίας στην Ελλάδα, αρκεί να αναφερθεί πως το ποσοστό ανασφάλιστων εργαζόμενων διαμορφώνεται στο 37,3% του συνόλου. Την ίδια στιγμή, στην Ελλάδα καταγράφεται και το μεγαλύτερο ποσοστό παράνομων εργαζόμενων μεταναστών που αντιστοιχεί στο 4,4% του συνόλου. Τη δεύτερη θέση καταλαμβάνουν οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής με ποσοστό 3,2%. Χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη Μεγάλη Βρετανία (περίπου 10% του εθνικού οικονομικού προϊόντος), στις χώρες της σκανδιναβικής χερσονήσου (14%), ενώ το ποσοστό της παραοικονομίας εκτινάσσεται σε ποσοστά μεταξύ του 20% και 30% του ΑΕΠ σε ορισμένες από τις χώρες της νότιας Ευρώπης.<sup>44</sup> Από τις 21 Σεπτεμβρίου του 2012 έως 30 Απριλίου του 2013, έλεγχοι διενεργήθηκαν σε 1.920 επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνταν 6.678 εργαζόμενοι, από τους οποίους οι 2.987 ήταν ανασφάλιστοι, ενώ επιβλήθηκαν συνολικά πρόστιμα ύψους 1.849.500 ευρώ. Τα αποτελέσματα των ελέγχων σε ορισμένες περιπτώσεις δείχνουν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης εργασίας που ξεπερνούν ακόμη και το 45%.<sup>45</sup>

Αντίστοιχα, ο εκτιμώμενος αριθμός των ανασφάλιστων εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι σχεδόν 30 εκατομμύρια άνθρωποι, ενώ στις χώρες του ΟΟΣΑ ο αριθμός ξεπερνά τα 48 εκατομμύρια.<sup>46</sup>

Όπως αναφέρουν οι πανεπιστημιακοί και επικεφαλής της έρευνας Freidrich Schneider και Colin Williams *«καθώς περισσότεροι άνθρωποι οδηγούνται στην παραοικονομία, οι κυβερνήσεις καταγράφουν απώλειες στα έσοδα από φόρους. Αυτό με τη σειρά του οδηγεί σε νέες αυξήσεις φόρων, ενθαρρύνοντας ακόμα περισσότερο την ανασφάλιστη εργασία»*. Έτσι, το φαινόμενο των παράνομων μορφών ευελιξίας είναι αποτέλεσμα ενός φαύλου κύκλου που εξαπλώνεται ολοένα και περισσότερο.<sup>47</sup>

## 2.5 Παράγοντες ανάπτυξης νέων μορφών απασχόλησης

Αδιαμφισβήτητο είναι το γεγονός πως τα τελευταία χρόνια οι νέες μορφές απασχόλησης διεισδύουν ολοένα και με ταχύτερους ρυθμούς στην αγορά εργασίας σε

<sup>44</sup> Πηγή: <http://www.tanea.gr/news/economy>

<sup>45</sup> Πηγή: <http://www.enet.gr>

<sup>46</sup> Πηγή: <http://www.iea.org.uk>

<sup>47</sup> Πηγή: <http://www.capital.gr/NewsTheme.asp?id=1810463>

παγκόσμιο επίπεδο, αλλάζοντας τα μέχρι πρότινος δεδομένα στο εργασιακό περιβάλλον. Πρωτεύοντα ρόλο στην εξάπλωση των νέων μορφών απασχόλησης διαδραματίζει ο μετασχηματισμός του παραγωγικού υποδείγματος ο οποίος στη συνέχεια συνετέλεσε στην τροποποίηση του μοντέλου λειτουργίας των αγορών εργασίας. Το νέο οικονομικό περιβάλλον, η τεράστια τεχνολογική πρόοδος που σημειώθηκε τις περασμένες δεκαετίες και η εισαγωγή καινοτομιών στον εργασιακό χώρο είχαν ως αποτέλεσμα την ανάγκη για αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας. Συνεπώς, συνοψίζοντας σε μακρο-οικονομικό επίπεδο τις βασικότερες αλλαγές που οδήγησαν στην επιτάχυνση των διαδικασιών ευελικτοποίησης της απασχόλησης και του εργασιακού χρόνου, έχουμε:<sup>48</sup>

- Τη μεταφορά των θέσεων εργασίας από τη μεταποίηση (όπου απασχολούνται στην πλειοψηφία τους άντρες) στις υπηρεσίες (όπου απασχολούνται κατά βάση γυναίκες).
- Την αυξημένη συμμετοχή του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας και μάλιστα στις ηλικίες που η δημιουργία οικογένειας δρα καθοριστικά στη μορφή ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Τις διαρθρωτικές αλλαγές στα εργασιακά, καθώς και στα οικογενειακά πρότυπα.<sup>49</sup>
- Η ριζική αναδιοργάνωση της εργασίας λόγω της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών και μεθόδων διοίκησης. Κατ' αρχήν, ο αυτοματοποιημένος μηχανικός εξοπλισμός ο οποίος εισάγεται, ενώ αυξάνει την παραγωγικότητα, επηρεάζει αρνητικά την κερδοφορία των επιχειρήσεων λόγω της -επίσης- αυξημένης εντάσεως εργασίας. Συνεπώς, οι επιχειρήσεις επιδιώκουν την ελαχιστοποίηση βλαβών, καθυστερήσεων, ελαττωματικών προϊόντων, αποθεμάτων πρώτων υλών και τελικών προϊόντων. Αυτό συνεπάγεται μία ευέλικτη παραγωγική γραμμή, όπου οι εργαζόμενοι έχουν την ικανότητα να αντιδρούν, να επεμβαίνουν και να επιλύουν οποιαδήποτε τυχόν δυσλειτουργία του συστήματος άμεσα και αποτελεσματικά. Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι διαθέσιμοι ανά πάσα στιγμή και ικανοί να ανταποκριθούν στο συντομότερο χρονικό διάστημα. Επομένως, με την εισαγωγή ευέλικτων μορφών

---

<sup>48</sup> Πηγή: Λυμπεράκη, Α., Μουρίκη, Α., (1996), «Η αθόρυβη επανάσταση», εκδ. Gutenberg

<sup>49</sup> Σταδιακά, η εκτεταμένη οικογένεια αντικαθίσταται από την πυρηνική οικογένεια.



απασχόλησης, μία επιχείρηση επιτυγχάνει υψηλή απόδοση και μεγάλη προσαρμοστικότητα στις αλλαγές του εσωτερικού και του εξωτερικού περιβάλλοντος, που απαιτούν έλλειψη ακαμψίας στα εργασιακά ωράρια και τους χρόνους εργασίας.

Οι επιχειρήσεις, κάνοντας χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (άλλοτε σε μικρότερο κι άλλοτε σε μεγαλύτερο βαθμό) απολαμβάνουν ένα πλήθος πλεονεκτημάτων. Η υιοθέτηση νέων ευέλικτων πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης συνεισφέρουν στο σύνολό τους στον εξορθολογισμό των παραγωγικών δομών και διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο όσον αφορά την άμεση ανταπόκριση και προσαρμογή στις μεταβολές της ζήτησης. Επιπροσθέτως, η εταιρία κατορθώνει να μειώσει το εργατικό της κόστος σημαντικά. Άλλοι κύριοι παράγοντες που στρέφουν τις επιχειρήσεις προς την ευελιξία είναι η ανάγκη προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού υψηλής κατάρτισης και εξειδίκευσης ή ειδικών κατηγοριών προσωπικού όπως οι γυναίκες με τέκνα των οποίων οι απαιτήσεις διαφοροποιούνται. Επιπλέον, σε ορισμένες εταιρίες η διεύθυνση ανθρωπίνων πόρων υιοθετεί συνειδητά πολιτικές που ευνοούν το θεσμό της οικογένειας, βασιζόμενη στο υπάρχον σχετικό νομοθετικό πλαίσιο.

Στη συνέχεια, από την πλευρά του εργαζομένου, η έννοια της ευελιξίας αποκτά ιδιαίτερα θετική σημασία, καθότι δίνεται σε αυτόν η δυνατότητα επίτευξης ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική του ζωή, γεγονός που αυξάνει και το βαθμό ικανοποίησης του. Επιπλέον, η ευελιξία στην εργασία αποτελεί το μοναδικό τρόπο για πολλές πληθυσμιακές ομάδες να αποκτήσουν αμειβόμενη απασχόληση στην επίσημη αγορά εργασίας και μάλιστα με κάλυψη των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους. Για παράδειγμα, το 1979 στη Μ. Βρετανία, προτού εισχωρήσουν δυναμικά οι νέες μορφές απασχόλησης, η αναλογία των γυναικών που επέστρεφαν στην εργασία τους μετά τη γέννηση του παιδιού τους ήταν μονάχα 1 προς 4. Ωστόσο, μέσα σε μία δεκαετία, το ποσοστό αυτό είχε διπλασιαστεί.<sup>50</sup>

Στα πλαίσια ενός ευέλικτου συστήματος, οι συνθήκες κινητικότητας των εργαζομένων βελτιστοποιούνται και οι δυνατότητες επιλογής των εργασιακών συμβάσεων -εξ' αιτίας του θεσμικού πλουραλισμού- πολλαπλασιάζονται. Τα οφέλη είναι εμφανή και στην ευρύτερη αγορά εργασίας, εφόσον με την ομαλή διαδικασία

---

<sup>50</sup> Πηγή: Hewitt, P., (1993), "About Time: Revolution in Work and Family Life" by Rivers Oram Press

εισόδου και αποχώρησης του εργατικού δυναμικού, η προσφορά εργασίας σημειώνει αυξητικές τάσεις, ενισχύοντας την απασχόληση. Παράλληλα, κατηγορίες μη ενεργού πληθυσμού -οι οποίες «τρέφουν» την κρυφή ανεργία και που δεν καταγράφονται στις στατιστικές έρευνες- εισέρχονται πλέον στο εργατικό δυναμικό.<sup>51</sup>

Επίσης, τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας και η ανάγκη αναβάθμισης της ποιότητας της εργασίας και των προσόντων των εργαζομένων έχουν κάνει επιτακτική την ανάγκη για ενέργειες που θα είναι σε θέση να δώσουν ουσιαστικές λύσεις σχετικά με την απασχόληση και την ασφάλεια των εργαζομένων. Γι' αυτό το λόγο, το εργατικό δίκαιο έχει ρυθμιστεί εκ νέου τα τελευταία έτη τόσο σε εθνικό όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

## **2.6 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης**

Ειδικότερα τις δύο τελευταίες δεκαετίες, έχουν πολλά ειπωθεί σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Για να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο αντικειμενική η ανάλυση, πρέπει να καταγραφεί η επιχειρηματολογία εκείνων που τάσσονται υπέρ ή κατά αυτών.

Γεγονός είναι πως η ελαστικότητα του νομικού πλαισίου όσον αφορά την αγορά εργασίας έχει οδηγήσει σε ιδιαίτερος θετικά αποτελέσματα τις επιχειρήσεις. Ένα εύκαμπτο σύστημα προσλήψεων και απολύσεων βοηθά την εταιρία να εναρμονιστεί ευκολότερα με τις νέες συνθήκες που δημιουργεί ο συνεχής ανταγωνισμός. Επιπροσθέτως, ο τομέας της απασχόλησης υφίσταται προσαρμογή στις εκάστοτε μεταβολές των οικονομικών δεδομένων της εταιρίας ή του ευρύτερου εξωτερικού περιβάλλοντος, ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο τα κέρδη των εταιριών και κατ' επέκταση τη γενικότερη οικονομική ανάπτυξη. Με την εξασφάλιση της λειτουργικής ευελιξίας, επιτυγχάνεται η καλύτερη αξιοποίηση και αυξημένη παραγωγικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου της εταιρίας. Αυτή συνεχίζει να απασχολεί τους περισσότερο ειδικευμένους και έμπειρους εργαζομένους, ενώ παράλληλα περιορίζονται οι απουσίες του προσωπικού καθώς και οι πιθανότητες μετακίνησής του.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Πηγή: Delsen, L., (1990) "European trade unions and the flexible workforce", *Industrial Relations Journal*, Vol.21, Issue 4, p. 260–273, December 1990

<sup>52</sup> Πηγή: Λυμπεράκη, Α., Μουρίκη, Α., (1996), «Η αθόρυβη επανάσταση», εκδ. Gutenberg

Η μάστιγα της ανεργίας μπορεί να περιοριστεί εν μέρει, καθώς χάρη στην αριθμητική ευελιξία δίνονται κίνητρα για αύξηση των προσλήψεων σε περίοδο ανάκαμψης κι επίσης διευκολύνεται η ανανέωση ανθρώπινου δυναμικού με υψηλή κατάρτιση και εξοικείωση στις νέες τεχνολογίες. Συνεπώς, οι δυσκαμψίες στο εργασιακό περιβάλλον οξύνουν το πρόβλημα, καθυστερώντας την ένταξη νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα αποτελούν τροχοπέδη για την επιχειρηματική ανάπτυξη λόγω μείωσης της ανταγωνιστικότητας. Επιπλέον, οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν σημαντικά το κόστος εργασίας, μεταβάλλοντας κατά βούληση αμοιβές, επιδόματα, ασφαλιστικές αμοιβές, υπερωρίες κ.λ.π. Συνεπώς, η ραγδαία εξάπλωση της μερικής απασχόλησης έχει εμφανώς θετικό αντίκτυπο στο κοινωνικό σύνολο, διότι περιορίζοντας σε μεγάλο βαθμό τα κόστη μισθοδοσίας, οι επιχειρήσεις δημιουργούν ορισμένες επιπρόσθετες θέσεις εργασίας. Επωφελούμενοι κυρίως αυτής της κατάστασης είναι τα άτομα που βρίσκονται στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους ζωής ή οι μακροχρόνια άνεργοι. Ιδιαίτέρως για την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν στις προαναφερθείσες κατηγορίες, στις επιχειρήσεις παρέχονται επιπρόσθετα κίνητρα, όπως μείωση των εργοδοτικών εισφορών ή παράταση της διάρκειας μαθητείας. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα σε άτομα τα οποία βρίσκονταν εκτός αγοράς εργασίας για διάφορους λόγους, να συμμετέχουν ενεργά και να ενισχύσουν το εισόδημά τους. Εκτός αυτού, η μερική απασχόληση μπορεί κάλλιστα να αποτελέσει τη «γέφυρα» των απασχολούμενων με ομαλό τρόπο από την εργασία στη συνταξιοδότηση. Φυσικά, δε θα μπορούσε να παραλειφθεί το γεγονός πως το μειωμένο ωράριο επιτρέπει στον εργαζόμενο να εναρμονίσει -θεωρητικά τουλάχιστον- με περισσότερη ευκολία τις πολύπλοκες και αντικρουόμενες ανάγκες του στις διάφορες φάσεις του κύκλου ζωής του. Έτσι, η αμειβόμενη απασχόληση μπορεί να συνδυαστεί με εκπαιδευτικές, επιμορφωτικές, κοινωνικές ή απλά ψυχαγωγικές δραστηριότητες, σε μια αέναη διαδικασία διαπραγμάτευσης ανάμεσα στον ελεύθερο και στο δεσμευμένο χρόνο, το εισόδημα και τις δυνατότητες αξιοποίησής του.<sup>53</sup>

Ωστόσο, τα οφέλη από τη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αφορούν και το ίδιο το κράτος, εφόσον η φορολογική και η ασφαλιστική βάση διευρύνονται και δημόσιο χρήμα -που μπορεί να αξιοποιηθεί για παροχή επιδομάτων ανεργίας- εξοικονομείται. Ένα -επίσης- βασικό πλεονέκτημα της νόμιμης μερικής απασχόλησης

---

<sup>53</sup> Πηγή: Γρέβιας, Δ., (2005), «Στο μικροσκόπιο οι ευέλικτες και εναλλακτικές μορφές απασχόλησης»

είναι η συμβολή της στην καταπολέμηση της παραοικονομίας και των άτυπων μορφών εργασίας.

Παρ' όλα αυτά, οι επικριτές των ευέλικτων μορφών απασχόλησης υποστηρίζουν πως οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σταθερό και πλήρες ωράριο αναπτύσσουν ιδιαίτερους δεσμούς με την επιχείρηση και δείχνουν περισσότερη αφοσίωση σε αυτήν, καταβάλλοντας μεγαλύτερες προσπάθειες για εξέλιξη.<sup>54</sup> Επακόλουθο είναι ο απασχολούμενος να εμφανίσει αυξημένη απόδοση και να γίνεται ολοένα και πιο παραγωγικός. Επιπλέον, μέσα από τη συνεχή τριβή με το αντικείμενο της εργασίας του, έρχεται αντιμέτωπος με διαφορετικές καταστάσεις, βοηθώντας τον να το γνωρίσει εις βάθος και να ανταπεξέλθει στο μέλλον ταχύτερα και πιο αποτελεσματικά. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η εκπαίδευση και η κατάρτιση του προσωπικού τους φαίνεται να είναι πιο συμφέρουσα, καθώς γίνεται απόσβεση των κεφαλαίων που δαπανήθηκαν για τη διεξαγωγή των επιμορφωτικών προγραμμάτων. Επίσης, είναι εκείνες που θα επωφεληθούν των νέων γνώσεων και των δεξιοτήτων του αναβαθμισμένου πια προσωπικού τους. Διαφορετικά, στην περίπτωση που υπάρχει έντονη μετακίνηση του εργατικού δυναμικού, τα αποτελέσματα της κατάρτισης δε βρίσκουν πρόσφορο έδαφος, ώστε να αναδειχτούν μακροπρόθεσμα. Παράλληλα, το θεσμικό πλαίσιο θέτει όρια στον αριθμό των προσλήψεων και των απολύσεων, οδηγώντας την εταιρία να αξιοποιήσει κάθε πτυχή του υπάρχοντος προσωπικού με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Σε αυτήν την περίπτωση, το παράδοξο είναι πως η αριθμητική ευελιξία αποτελεί εμπόδιο για την επιμορφωτική διαδικασία των απασχολουμένων.

Εν τούτοις, η εφαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης σε μία επιχείρηση δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση μία ανέφελη και ανώδυνη διαδικασία για την ίδια. Αντιθέτως, προϋποθέτει ριζικές αλλαγές και αναπροσαρμογές, όχι μονάχα οργανωτικές αλλά κυρίως σε παγιωμένες στάσεις και αντιλήψεις. Επεξηγώντας, να σημειωθεί πως υπάρχει σαφώς δυσκολία ένταξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε μία οργανωτική δομή που είναι προσαρμοσμένη στις απαιτήσεις της πλήρους απασχόλησης και προπαντός στην κοινή αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι -και περισσότερο τα στελέχη της εταιρίας- οφείλουν να αφιερώνουν όσο το δυνατόν

---

<sup>54</sup> Πηγή: Δεδουσόπουλος, Α., (2002) «Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση», Τόμος Β', Οι Αναδιαρθρώσεις της Παραγωγής, εκδ. Τυπωθήτω

περισσότερες ώρες στους χώρους εργασίας τους. Επιπλέον, είναι δυνατόν να εμφανιστούν προβλήματα ελέγχου και εποπτείας των υφισταμένων από τους άμεσα προϊσταμένους τους, καθότι πρέπει να βρεθούν αντιμέτωποι με αρκετά διαφορετικά ωράρια, πολύπλοκους συνδυασμούς, περισσότερο προσωπικό κ.λ.π., όπως συμβαίνει για παράδειγμα σε μεγάλα πολυκαταστήματα. Εκτός αυτού, οι διοικητικές και λογιστικές δαπάνες μεγιστοποιούνται λόγω του υπολογισμού των εκάστοτε αμοιβών και επιδομάτων για το ευέλικτο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ παράλληλα απαιτείται επαναπροσδιορισμός των κριτηρίων αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων και υιοθέτηση ποιοτικών μεθόδων παρά τυπικών και ποσοτικών από την πλευρά της εργοδοσίας.<sup>55</sup>

Στη συνέχεια, όσον αφορά στο μακροοικονομικό περιβάλλον, η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχουν ως άμεση απόρροια την παγίωση μίας δυαδικής αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα τη διεύρυνση των εισοδηματικών ανισοτήτων ανάμεσα στους εργαζομένους. Αυτό συμβαίνει, διότι το επίπεδο του μισθού καθορίζεται από το χρόνο εργασίας, ο οποίος βέβαια διαφέρει σημαντικά σε μία εύκαμπτη αγορά εργασίας. Επιπροσθέτως, ευάλωτες ομάδες του εργατικού δυναμικού, όπως οι γυναίκες, οι νεοεισερχόμενοι, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, οι μετανάστες και οι μειονότητες προσκολλώνται στην πλειοψηφία τους σε θέσεις εργασίας που συνοδεύονται από χαμηλές αμοιβές και δεν απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες. Συχνά οι θέσεις αυτές ταυτίζονται με ασταθή και αβέβαιη εργασία και παρέχουν μηδαμινές προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης, αφού οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι δεν αποτελούν επιλογή για προαγωγή από τον εργοδότη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να απολαμβάνουν χαμηλό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία. Παράλληλα, τα δικαιώματα που απολαμβάνουν οι ευέλικτα απασχολούμενοι υστερούν μπροστά σε αυτά των πλήρως απασχολούμενων. Για παράδειγμα, σε αρκετές περιπτώσεις εξαιρούνται από τις επιπρόσθετες παροχές παραγωγικότητας, ενώ δεν έχουν το δικαίωμα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Στην πραγματικότητα η ευέλικτη εργασία δεν αντιπροσωπεύει πάντοτε τη θέληση του απασχολούμενου, απλώς αποτελεί εναλλακτική λύση ενάντια στην ανεργία.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να αναφερθεί πως οι μορφές ευέλικτης απασχόλησης μεταβάλλουν τα ποσοστά των καταγεγραμμένων ανέργων, δημιουργώντας μία λανθασμένη αντίληψη σχετικά με το ζήτημα αυτό. Εκτός αυτού, η ασφαλιστική

---

<sup>55</sup> Πηγή: [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

κάλυψη και οι παροχές δυσχεραίνουν την ανταπόκριση σε καθημερινές ανάγκες που προκύπτουν και επηρεάζεται το συνταξιοδοτικό σύστημα.<sup>56</sup>

Σε γενικές γραμμές, επιθυμία των εργαζομένων είναι η διεύρυνση της αυτονομίας που τους παρέχεται από την ευέλικτη απασχόληση για την κάλυψη των συνεχών μεταβαλλόμενων αναγκών τους. Αδιαμφισβήτητα, στην Ελλάδα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αναπτύσσονται κατά κύριο λόγο προς όφελος των εργοδοτών. Υπάρχουν λοιπόν τεράστια περιθώρια βελτίωσης των όρων εφαρμογής της ευέλικτης απασχόλησης και προς αυτήν την κατεύθυνση θα πρέπει να κινηθούν τόσο οι θεσμικές ρυθμίσεις όσο και οι πρωτοβουλίες των εργοδοτών και των εργαζομένων.

## 2.7 Ανακεφαλαίωση

Στο κεφάλαιο αυτό, διερευνήθηκαν η έννοια της ευελιξίας -μία έννοια με πολλές προεκτάσεις- όπως και οι πιο γνωστές μορφές απασχόλησης που λειτουργούν στα πλαίσια αυτής. Από τις πιο επιβαρυντικές για την οικονομία ενός κράτους είναι, δίχως αμφισβήτηση, η αδήλωτη εργασία.

Η ευέλικτη εργασία δεν αποτελεί ουσιαστικά πρόσφατο φαινόμενο, όμως τα τελευταία χρόνια, σημειώνει αξιοσημείωτη ανοδική πορεία. Στις βασικότερες αιτίες διεύρυνσής της περιλαμβάνονται η εξέλιξη της τεχνολογίας, η διαφοροποίηση της παραγωγικής διαδικασίας και τα καινούργια οικονομικά δεδομένα. Επίσης, σε σχετική ενότητα, έγινε σαφές πως το μοντέλο της ευέλικτης απασχόλησης δε βρίσκεται απαραίτητα σε σύγκρουση με τα συμφέροντα και τις προτιμήσεις των εργαζομένων (όπως πιστεύεται από μεγάλο τμήμα του πληθυσμού), αλλά μπορεί να είναι και το ζητούμενο συγκεκριμένων κατηγοριών του εργατικού δυναμικού.

---

<sup>56</sup> Πηγή: Γρέβιας, Δ., (2005), «Στο μικροσκόπιο οι ευέλικτες και εναλλακτικές μορφές απασχόλησης»

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΕΥΕΛΦΑΛΕΙΑ (FLEXICURITY) ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

#### 3.1 Εισαγωγή

Η δημοσιονομική κρίση που βιώνει η Ελλάδα, ιδιαίτερα έντονα τα τελευταία χρόνια, έχει σημαντικό αντίκτυπο σε όλες τις εκφάνσεις των συνθηκών απασχόλησης. Αφ' ενός, η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων θεωρήθηκε ως ο πιο αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης των βραχυπρόθεσμων συνεπειών της κρίσης και αυτό υποστηρίχτηκε τόσο από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα επί μέρους κράτη-μέλη όσο και από τις επιχειρήσεις. Αφ' ετέρου, το αίτημα για προστασία και για γενικότερη ασφαλιστική κάλυψη όλων των εργαζομένων βρίσκεται πάντοτε στο επίκεντρο των επιδιώξεων.

Γι' αυτούς τους λόγους, οι συζητήσεις περί ευελφάλειας (flexicurity) αποτελούν βασικό αντικείμενο πολιτικών συζητήσεων και συνιστούν μια μείζον θέμα για την άσκηση της σύγχρονης κοινωνικής πολιτικής.

Στο παρόν κεφάλαιο, ο αναγνώστης έχει τη δυνατότητα να αποκτήσει γνώσεις σχετικά με την -άγνωστη σε πολλούς- έννοια της ευελφάλειας, να ενημερωθεί σχετικά με την επιτυχία του συγκεκριμένου μοντέλου σε χώρες όπως η Δανία αλλά και τους λόγους για τους οποίους υπάρχει δυσκολία στην καθολική εφαρμογή του στη χώρα μας. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στη σχέση της ευελφάλειας με τον κοινωνικό διάλογο αλλά και στις θέσεις των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την ύπαρξη ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας.

#### 3.2 Η έννοια της ευελφάλειας (Flexicurity)

Ο αγγλικός όρος «flexicurity» αποδίδεται στην ελληνική γλώσσα με τη λέξη «ευελφάλεια» (διαφορετικά «ευασφάλεια») και προκύπτει από το συνδυασμό των λέξεων «ευελιξία» και «ασφάλεια». Η έννοια, λοιπόν, της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων σε συνδυασμό με την ασφάλεια του εργαζομένου συναντάται για πρώτη φορά στην Ολλανδία, ύστερα ακριβώς από τη μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας το 1999. Ουσιαστικά, γίνεται σαφές ότι οι έννοιες της ευελιξίας και της

ασφάλειας δεν είναι εξ ορισμού αντίθετες και η ύπαρξη του ενός στοιχείου δεν προϋποθέτει τον αποκλεισμό του άλλου. Εναντιθέτως, είναι δυνατό οι δύο έννοιες να λειτουργούν συμπληρωματικά. Μέσα στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, η έννοια της ευελφάλειας εμφανίζεται από πολλούς ως η μοναδική πλέον πολιτική που μπορεί να δώσει ώθηση στην απασχόληση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διατηρώντας την ίδια στιγμή ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά του κοινωνικού κράτους πρόνοιας. Όμως, εκτός από την καταπολέμηση της ανεργίας, απώτερος στόχος της ευαλφάλειας είναι και η ουσιαστική βελτίωση συνθηκών εργασίας και βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων, βασική επιδίωξη και της ανανεωμένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας, 2008-2010.<sup>57</sup>

Το μοντέλο της flexicurity εμφανίζει διπλό πλεονέκτημα. Κατ' αρχήν, εξασφαλίζει στους εργοδότες ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό, κάτι που αποτελεί μονίμως ζητούμενο, καθώς έτσι επιτυγχάνεται περιορισμός του εργατικού κόστους και συνεπώς άνοδος του καθαρού κέρδους αυτών. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι όπως και οι ευαίσθητες ομάδες του εργατικού δυναμικού (νέοι, γυναίκες με παιδιά, ηλικιωμένοι, μετανάστες, άτομα ελλειπόν προσόντων) απολαμβάνουν το δίχτυ ασφαλείας ενός συστήματος παροχής επιδομάτων ανεργίας και μίας ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης, διασφαλίζοντας αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης.

Η ευελφάλεια βρίσκει πρόσφορο έδαφος και εφαρμόζεται για αρκετά χρόνια στην Ολλανδία, στην Αυστρία και φυσικά στη Δανία. Δεν αποτελεί τμήμα μίας μεμονωμένης πολιτικής μίας συγκεκριμένης ομάδας συμφερόντων. Εναντιθέτως, πρόκειται για μία ολοκληρωμένη πολιτική και τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται είναι αποτέλεσμα διμερών συζητήσεων και συμφωνιών ανάμεσα σε ισχυρές ενώσεις αντιπροσώπων εργαζομένων αλλά και επιχειρήσεων κάθε μεγέθους. Επίσης, είναι βασισμένη στη συλλογική διαπραγμάτευση και οι εφαρμοζόμενες τακτικές, αποτελούν δέσμευση για το κράτος. Οποιαδήποτε μονόπλευρη προσπάθεια έγινε στο παρελθόν από κράτη (όπως π.χ. η Γαλλία) για υιοθέτηση κάποιου χαρακτηριστικού της flexicurity αποσπασματικά, τις περισσότερες φορές έπεσε στο κενό, δημιουργώντας ίσως ακόμη πιο πολλά ζητήματα προς επίλυση.

---

<sup>57</sup> Πηγή: Μιχαλάκη, Σ., Φιλίνης, Κ., (2009), «Απλά μαθήματα Δανικής ή η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας», Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), Ειδική Μελέτη



Η flexicurity είναι μία πολιτική η οποία έχει να κάνει με την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο σε συνδυασμό με τη σωστή εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών και παθητικών πολιτικών απασχόλησης. Να σημειωθεί, δηλαδή, ότι η επιτυχία εφαρμογής του μοντέλου ευελφάλειας δεν προϋποθέτει μονάχα την αύξηση των θέσεων εργασίας αλλά και τη βελτίωση των συνθηκών των θέσεων αυτών σε όλους τους κλάδους των επιχειρήσεων σε καθολικό επίπεδο.

Σε αυτό το σημείο να τονιστεί ότι η διαδρομή προς την πραγμάτωση οποιασδήποτε πολιτικής σύζευξης ευελξίας με ασφάλεια είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα διαδικασία. Κάθε μεταρρύθμιση μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα, εάν κι εφόσον ενταχθεί στη λογική της flexicurity, αφού συνιστά το πολιτικό πλαίσιο του συνόλου των μεταρρυθμιστικών ενεργειών καθώς και μέσο διαχείρισης των αλλαγών.

### 3.2.1 Χαρακτηριστικά μοντέλου flexicurity

Το μοντέλο της flexicurity στηρίζεται στο συνδυασμό τριών βασικών στοιχείων:<sup>58</sup>

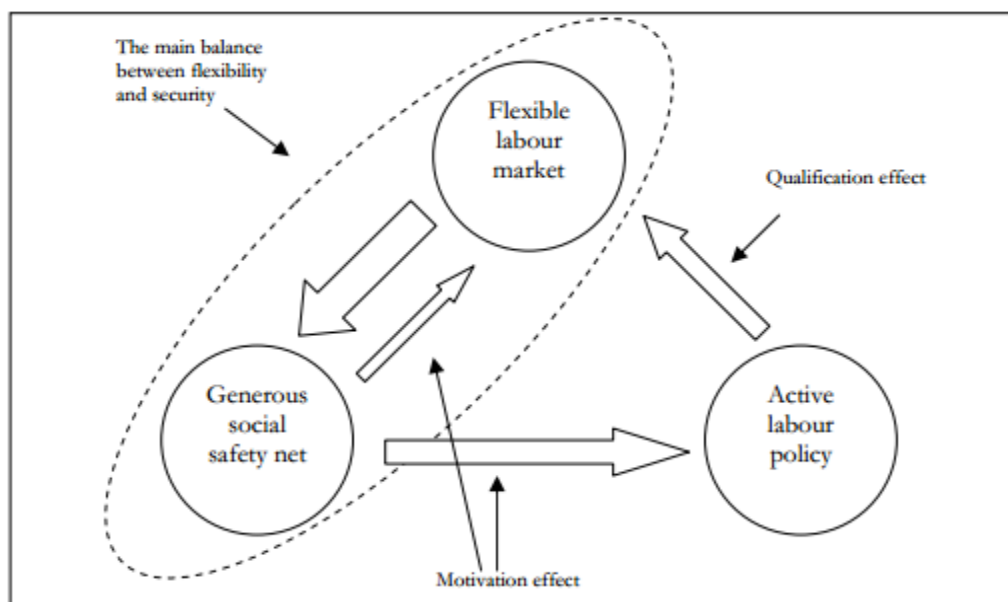
- i. Ευκαμψία στην αγορά εργασίας  
Το πρώτο αυτό στοιχείο υποδηλώνει την ευκολία των διαδικασιών προσλήψεων και απολύσεων υπαλλήλων από τους εργοδότες.
- ii. Γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας  
Το δεύτερο βασικό στοιχείο εμπεριέχει τη σημασία της προστασίας του επιπέδου ζωής και του εισοδήματος σε περίπτωση απώλειας της εργασίας. Αποτελεί, δηλαδή, τη διασφάλιση για τους εργαζομένους πως η νέα κατάσταση δε συνεπάγεται μείωση του βιοτικού τους επιπέδου. Το μοντέλο της flexicurity προσφέρει, δηλαδή, τη δυνατότητα να ισορροπηθεί η σταδιοδρομία και η οικογενειακή ζωή με γενναιόδωρες γονικές άδειες και άδειες υγείας. Επιπλέον, σε μία δυναμική αγορά εργασίας, δεν τίθεται σε σοβαρό κίνδυνο η εξέλιξη της σταδιοδρομίας του.
- iii. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (LMP)  
Τέλος, το μοντέλο της flexicurity αποτελείται από τις «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης». Πρόκειται για ένα ενιαίο σύνολο μέτρων που στοχεύουν στην ενθάρρυνση και την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Μετά

<sup>58</sup> Πηγή : P.K. Madsen, (2002), "The Danish Model of Flexicurity"

από μια ορισμένη περίοδο ανεργίας, γίνεται υποχρεωτικό για τους ανέργους να συμμετέχουν στα προγράμματα που σχεδιάζονται συγκεκριμένα ανά κατηγορίες εργαζομένων μειώνοντας έτσι την «παθητική περίοδο» ανεργίας. Ενδεικτικά, σήμερα, τα προγράμματα για τους ανέργους ξεκινούν ύστερα από έξι μήνες για τους νέους και ανειδίκευτους εργαζομένους, ενώ για τους υπόλοιπους ύστερα από ένα χρόνο.

Συνεπώς, υπάρχει μέριμνα για την περαιτέρω αναβάθμιση των προσόντων των εργαζομένων, ώστε να διευκολυνθεί η μετακίνηση τους σε άλλη θέση εργασίας. Επιπροσθέτως, υποβοηθάται η κοινωνική ενσωμάτωση όσων εργάζονται με βραχυχρόνιες συμβάσεις εργασίας ή βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας όπως οι μακροχρόνια άνεργοι ή προσφέροντας τη λεγόμενη μαύρη εργασία.

Αυτοί είναι οι τρεις παράγοντες διαμορφώνουν το λεγόμενο «Χρυσό Τρίγωνο» της Flexicurity.



Compiled using: Madsen (2003, 101), Bredgaard, Larsen (2007, 12), Andersen, Svarer (2007, 392).

Αυτό σημαίνει πως η ύπαρξη ευελφάλειας σε ένα κράτος προϋποθέτει ευέλικτες και ασφαλείς συμβατικές ρυθμίσεις, σφαιρικές στρατηγικές διά βίου εκπαίδευσης,

αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας και τέλος εκσυγχρονισμένα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των απασχολουμένων.<sup>59</sup>

Σε αυτό το σημείο, πρέπει να τονιστεί η σχέση της έννοιας της ευασφάλειας με τις διάφορες μορφές άτυπων μορφών εργασίας που εξαπλώνονται ολοένα και περισσότερο στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι νέες μορφές απασχόλησης ανατρέπουν τα δεδομένα σε ό,τι αφορά μία τυπική σχέση εργασίας, δημιουργώντας την ανάγκη ανάπτυξης ενός θεσμικού πλαισίου το οποίο θα διασφαλίζει την ασφάλεια του απασχολούμενου. Οι άτυπες μορφές απασχόλησης αναπτύχθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο και περιλαμβάνουν κυρίως τη μερική απασχόληση, την προσωρινή απασχόληση, η οποία εμφανίζεται κυρίως με τη μορφή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, την εποχιακή απασχόληση ή το «δανεισμό» των εργαζομένων. Θα πρέπει να προστεθούν, επίσης, η τηλεργασία και οι συμβάσεις έργου.

Είναι γεγονός πως σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα κράτη μέλη της ΕΕ διαχωρίζονται σε αυτά που κρατούν θετική στάση απέναντι στην ισχυροποίηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, δηλαδή την ενίσχυση της ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον και σε αυτά που επιδιώκουν την εξέλιξή του, μέσα από την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας.<sup>60</sup>

### 3.3 Το δανικό μοντέλο

Το μοντέλο της flexicurity προέρχεται από τη Δανία και έχει τις ρίζες του στην ιστορία και τον πολιτισμό της χώρας. Θεωρείται διεθνώς ως πρότυπο για τις ευρωπαϊκές οικονομίες κι αυτό λόγω της θεαματικής αύξησης στο ποσοστό απασχόλησης στη Δανία τη δεκαετία του '90. Μεταξύ των ετών 1993 και 1999, τα ποσοστά ανεργίας στη Δανία σημείωσαν μεγάλη πτώση (από 10,2% σε 5,2%), ενώ το ποσοστό απασχόλησης έχει άγγιξει το 77,3%, δηλαδή το υψηλότερο επίπεδο μεταξύ όλων των χωρών της ΕΕ μέχρι σήμερα. Επίσης, αυτή η αύξηση της απασχόλησης δεν προκάλεσε κάποιον ιδιαίτερο πληθωρισμό αμοιβών, οδηγώντας σε μια ελκυστική εικόνα της «χωρίς πληθωρισμό ανάπτυξης».<sup>61</sup>

<sup>59</sup> Πηγή : Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2006), «Η απασχόληση στην Ευρώπη»

<sup>60</sup> Πηγή : Κέντρο μελετών & έρευνας Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών «Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση»

<sup>61</sup> Πηγή : P.K. Madsen, (2002), "Security and Flexibility: Friends or Foes?Some Observations from the case of Denmark"

Αναμφισβήτητα λοιπόν, η Δανία είναι ένα κράτος υποδειγματικής εφαρμογής της flexicurity. Αποτελεί μία χώρα με δυναμική οικονομία, υψηλή απασχόληση και ισχυρό κοινωνικό κράτος. Η αγορά εργασίας στη Δανία είναι εξαιρετικά ελαστική (βάσει μελέτης της Παγκόσμιας Τράπεζας, η Δανία διαθέτει την τρίτη πιο ελαστική αγορά εργασίας μεταξύ 130 χωρών όλων των ηπείρων, μετά τις ΗΠΑ και τη Σιγκαπούρη)<sup>62</sup>, με πλήρη ελευθερία προσλήψεων αλλά και απολύσεων. Πολυεθνικές και εγχώριες επιχειρήσεις δεν πληρώνουν καμία αποζημίωση όταν απολύουν εργαζομένους, ούτε έχουν περιορισμό ως προς τον αριθμό εργαζομένων που μπορούν να απολύσουν.

Επιπροσθέτως, σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απολυθεί, τότε καλύπτεται από το κράτος λαμβάνοντας για τέσσερα χρόνια επίδομα ανεργίας που κυμαίνεται γύρω στο 60-65% του μισθού του και παράλληλα απολαμβάνει όλων των κοινωνικών παροχών που είχε ως εργαζόμενος. Ακόμη, όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω, από το κράτος παρέχονται υπηρεσίες μετεκπαίδευσης του εργαζομένου σε τομείς με αυξημένη ζήτηση και στήριξη -ακόμη και στην περίπτωση γεωγραφικής μετακίνησης του εργαζομένου- ώστε να κατορθώσει να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας άμεσα. Τα εργατικά συνδικάτα υποστηρίζουν αυτήν την πολιτική, διότι γνωρίζουν ότι οι απολυμένοι θα τύχουν καλής μεταχείρισης.<sup>63</sup>

Η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων αποτελεί ένα κρίσιμο συστατικό του δανικού μοντέλου. Επιτρέπει στο κράτος να μένει μακριά από τις ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, ενώ του δίνει πολύτιμους συνεργάτες –και κονδύλια– στη χάραξη και την εκτέλεση των ενεργών πολιτικών απασχόλησης και την κοινωνική προστασία. Κάθε Δανός εργαζόμενος διακαιούται τέσσερις εβδομάδες κατάρτισης το χρόνο. Οι επιχειρήσεις συμμετέχουν στη χρηματοδότηση του συστήματος διά βίου μάθησης, διαθέτοντας περίπου το ποσό των 75 ευρώ για κάθε εργαζόμενο σε ένα ταμείο κατάρτισης, ενώ το νεοσυσταθέν ταμείο εκπαίδευσης απαιτεί ποσό αντίστοιχο με το 0,25% του μισθού. Κατόπιν, η εταιρία είναι εκείνη που επιλέγει για το αν θα αξιοποιήσει ή όχι το κεφάλαιο που έχει δαπανηθεί για τους εργαζομένους της. Οι

---

<sup>62</sup> Πηγή: The World Bank, 2003

<sup>63</sup> Πηγή: Κούγιας, Κ., «Παγκοσμιοποίηση και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρότυπο: Τάσεις προς μία νέα Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ταυτότητα. Το παράδειγμα της Ευελισφάλειας.»

Δανοί δαπανούν περίπου το 1% του ΑΕΠ για τη διά βίου μάθηση, ενώ οι δαπάνες για τις πολιτικές απασχόλησης ανέρχονται στο 4,5%.<sup>64</sup>

Συνοψίζοντας, το δανικό μοντέλο χαρακτηρίζεται από ένα απορρυθμισμένο θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, χαμηλό ποσοστό αυτοαπασχολούμενων, ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, διά βίου μάθηση, υψηλή κινητικότητα των εργαζομένων, περιορισμένο δημόσιο τομέα, ισχυρό κοινωνικό κράτος και κοινωνικό διάλογο.

Ο κοινωνικός διάλογος και το χαμηλό ποσοστό αυτοαπασχολούμενων είναι οι κυρίαρχοι πυλώνες της οργάνωσης της αγοράς εργασίας με βάση τη flexicurity στη Δανία. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως οι δανέζικες επιχειρήσεις είναι περισσότερο παραγωγικές απ' ό,τι σε οποιοδήποτε άλλο ευρωπαϊκό κράτος και δεν υφίσταται κανένας περιορισμός που να μην τους επιτρέπει να λειτουργούν 24 ώρες την ημέρα και 365 ημέρες το χρόνο, στην περίπτωση φυσικά που το επιθυμούν. Οι Δανοί θεωρούνται βάσει πληθώρας ερευνών και μελετών ως οι πιο ευτυχισμένοι άνθρωποι της Ευρώπης. Τμήμα ευθύνης φέρουν οι υψηλοί μισθοί και τα κοινωνικά προνόμια που απολαμβάνει το δανέζικο εργατικό δυναμικό, ενώ οι Δανοί είναι από τους πιο οργανωμένους συνδικαλιστικά λαούς σε διεθνές επίπεδο. Το ποσοστό συμμετοχής τους στα συνδικάτα είναι της τάξης του 85%, τη στιγμή που στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό μετά βίας υπερβαίνει το 30%. Παράλληλα, ο διάλογος ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους είναι μόνιμος, δημιουργικός και αποτελεσματικός.<sup>65</sup>

### **3.4 Είναι η flexicurity πανάκεια;**

Για τα θετικά και αρνητικά σημεία της ευασφάλειας έχει διατυπωθεί πληθώρα απόψεων. Δεν είναι λίγα τα άτομα τα οποία τάσσονται υπέρ αυτής, επικαλούμενα την επιτυχία του μοντέλου στις σκανδιναβικές χώρες και ειδικότερα στη Δανία. Στους ίδιους επικρατεί η αντίληψη πως η flexicurity μπορεί να συνεισφέρει σημαντικά, εάν όχι εξ' ολοκλήρου, στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Υποστηρίζεται πως η απασχόληση θα ενισχυθεί μέσω ενός σχεδίου περιορισμού του εργατικού κόστους. Εν

<sup>64</sup> Πηγή: <http://www.kathimerini.gr/388519/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/to-epityxhmeno-egxeirhma-ths-danias-ypo-dokimasia>

<sup>65</sup> Πηγή : Ιωάννου, Χ., (2007), «Το δανο-ολλανδικό μοντέλο της ευέλικτης εργασίας και η περίπτωση της Ελλάδας», Εφημ. Η Καθημερινή, 02/12/2007

ολίγοις, η ακαμψία που χαρακτηρίζει την πολιτική των απολύσεων όπως και τα διευρυμένα κοινωνικά δικαιώματα των απασχολούμενων αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για νέες προσλήψεις από την πλευρά των επιχειρήσεων. Όσον αφορά τους πολέμιους της ευασφάλειας στον εργασιακό τομέα, οι θέσεις τους είναι σαφείς και ξεκάθαρες. Η έννοια της ευελφάλειας για εκείνους είναι συνυφασμένη με την υποβάθμιση των συνθηκών διαβίωσής των εργαζομένων καθώς και με την εξολόθρευση των όποιων κοινωνικών παροχών είναι δικαιούχοι.

Παρ' όλα αυτά, είναι απαραίτητο να τονιστεί πως παρά τα εντυπωσιακά αποτελέσματα του μοντέλου flexicurity που ακολουθεί η Δανία, αυτό δεν είναι δυνατό να εφαρμοστεί σε παγκόσμια κλίμακα, δηλαδή δεν πρόκειται για ένα «one-size-fits-all» μοντέλο που μπορεί να αντιγραφεί από οποιοδήποτε κράτος. Η διαφορετικότητα των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι ιδιαιτερότητες των εσωτερικών συνθηκών που επικρατούν δεν ευνοούν την υιοθέτηση της συγκεκριμένης πολιτικής. Η δανέζικη flexicurity για να λειτουργήσει σωστά προϋποθέτει την ύπαρξη υψηλού αισθήματος κοινωνικής ευθύνης, ενός αδιάφθορου κράτους και άλλων στοιχείων που δεν αποτελούν χαρακτηριστικά των υπολοίπων ευρωπαϊκών κρατών. Πιο συγκεκριμένα, η Δανία :<sup>66</sup>

- Είναι μια μικρή χώρα με αποτελεσματικό κράτος, με μικρές εισοδηματικές διαφορές και με ανθρώπινο δυναμικό που χαρακτηρίζεται από υψηλές εκπαιδευτικές και τεχνολογικές επιδόσεις, αλλά και από ικανοποιητική γενικότερη μόρφωση.
- Έχει εργατικά συνδικάτα που είναι πανίσχυρα λόγω του υψηλού ποσοστού των συνδικαλισμένων εργαζομένων (80% περίπου των εργαζόμενων), ενώ ο διάλογος ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους είναι μόνιμος, δημιουργικός και αποτελεσματικός.
- Χρηματοδοτεί (5% περίπου του ΑΕΠ) το κοινωνικό της κράτος μέσω, κυρίως, της (άμεσης) φορολογίας του εισοδήματος.
- Έχει θεσμοθετήσει υψηλή κοινωνική προστασία (σημαντικές και μακράς διάρκειας αποζημιώσεις ανεργίας κ.ά.) που συνδυάζεται, όμως, με την εφαρμογή ενεργών πολιτικής απασχόλησης (στα πλαίσια των οποίων

---

<sup>66</sup> Πηγή : Ομιλία πρέσβη Δανίας Tom Norring με θέμα "Ευέλικτη Ασφάλεια: Οι Εργασιακές Σχέσεις στη Δανία", 14/01/2010

προβλέπονται ισχυρά κίνητρα για την επιστροφή των ανέργων στην αγορά εργασίας, υποχρέωση για επανακατάρτιση κ.ά.), αλλά και συστηματική προσπάθεια για την απελευθέρωση όλων των αγορών.

Κατά συνέπεια, η ευελιξία πρέπει να χαρακτηρίζει και το ίδιο το σύστημα, ώστε κάθε χώρα να κατορθώσει να αυξήσει το βαθμό της ανταγωνιστικότητάς της και μέσα από αυτό να επέλθει και η αύξηση της απασχόλησης. Ωστόσο, το δανικό μοντέλο flexicurity μπορεί να δείξει το δρόμο στις υπόλοιπες χώρες για τις τροποποιήσεις που θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν, όσον αφορά στη χάραξη πολιτικών σε σχέση με την αγορά εργασίας και να τις βοηθήσουν να προσαρμοστούν σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, απόρροια της παγκοσμιοποίησης. Επιπλέον, δίνει παραδείγματα προς αποφυγή των φαινομένων που παρατηρούνται εκτεταμένα στην ελληνική αγορά εργασίας.

### **3.5 Flexicurity και ελληνική πραγματικότητα**

Η οικονομική κρίση, που μαστίζει την Ελλάδα, έχει οδηγήσει τη χώρα σε μία βαθιά ύφεση άνευ προηγουμένου. Η ανεργία και η έλλειψη ανταγωνιστικότητας είναι μονάχα δύο από τα χαρακτηριστικά της σημερινής ελληνικής οικονομίας. Το ζήτημα της ευελάλειας, λοιπόν, απασχολεί άμεσα τη χώρα. Στην ελληνική αγορά εργασίας, οι άτυπες ευέλικτες μορφές εργασίας βρίσκουν πρόσφορο έδαφος και εξαπλώνονται με ταχείς ρυθμούς, λειτουργώντας ανταγωνιστικά για τις υγιείς επιχειρήσεις. Η εκτεταμένη αδήλωτη εργασία και ο άδικος εν μέρει νομοθετικός της προστατευτισμός συντελούν στην άσχημη κατάσταση που επικρατεί. Θύματα αυτής είναι κυρίως οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι εργαζόμενοι που έχουν συνάψει σύμβαση ορισμένου χρόνου, με το ενδεχόμενο να μείνουν εκτός αγοράς αρκετά πιθανό.

Εναντιθέτως, η μονιμότητα των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα επί σειρά ετών και η σταθερή απασχόληση των υπαλλήλων αορίστου χρόνου, προσέφερε για δεκαετίες μεγάλη αίσθηση ασφάλειας και σιγουριάς, αναφορικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Η ασφάλεια των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνει -εκτός από τη μονιμότητα- πλήρη ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα και εκ των προτέρων εξασφαλισμένη βαθμολογική και οικονομική εξέλιξη. Η έλλειψη ευελιξίας του συστήματος είναι δεδομένη, ενώ οι προσπάθειες για εναρμόνιση της λειτουργίας

του με τις ανάγκες και απαιτήσεις των Ελλήνων πολιτών υπήρξαν από μηδαμινές έως ανύπαρκτες.

Η κατάσταση στον ιδιωτικό τομέα διέφερε και εξακολουθεί να διαφέρει εξ' ολοκλήρου. Κανένας δεν μπορεί να αμφισβητήσει το γεγονός ότι η ευελιξία στο εργασιακό περιβάλλον υφίσταται σε τεράστιο βαθμό, συχνά σε σημείο που μπορεί να χαρακτηριστεί και ως ακραίο. Παράλληλα όμως, η ασφάλεια που απολαμβάνει ο εργαζόμενος στην Ελλάδα κυμαίνεται από ικανοποιητική έως και σε -πολλές περιπτώσεις- μηδαμινή. Ειδικά, το φαινόμενο της «μαύρης» εργασίας έχει λάβει τόσο μεγάλες διαστάσεις που οι αρνητικές επιπτώσεις είναι αναπόφευκτες για όλους τους κλάδους (εργαζόμενοι, νόμιμοι εργοδότες, ασφαλιστικοί φορείς) επηρεάζοντας φυσικά και τις εισφορές του κράτους από τη φορολογία. Τα προβλήματα στα οποία καλείται το ελληνικό κράτος να βρει λύσεις είναι πολλά και σημαντικό είναι να διερευνηθεί το κατά πόσο είναι εφικτή η εφαρμογή αυτών με τα σημερινά δεδομένα.

### **3.6 Κύρια σημεία προβληματισμού**

Όπως προαναφέρθηκε λοιπόν, πολλά είναι τα σημεία εκείνα που το ελληνικό κράτος καλείται να εξετάσει προκειμένου το μοντέλο της ευελιξίας να μπορέσει να αναπτυχθεί στη δυσχερή ελληνική πραγματικότητα. Γεγονός είναι πως η έλλειψη εμπιστοσύνης στις σχέσεις των κοινωνικών εταίρων, η δυσπιστία των πολιτών απέναντι στην κυβέρνηση καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας καθιστούν εξαιρετικά δύσκολη την εφαρμογή ενός μοντέλου ευελιξίας με ασφάλεια.

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις οι οποίες έλαβαν μέρος την τελευταία εικοσαετία (1993-2013) στην Ελλάδα και στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν κατάφεραν να εξασφαλίσουν την αξιοπρεπή οικονομική κατάσταση των κοινωνικο-ασφαλιστικών συστημάτων ενόψει των νέων δεδομένων, αν και οι συντάξεις μειώθηκαν από 7% έως 20%.<sup>67</sup>

Επίσης, το κοινωνικό κράτος πρόνοιας απειλείται σημαντικά από τη δημοσιονομική κρίση και τα μέτρα λιτότητας, την κατακόρυφη μείωση των μισθών, τα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας, τη γήρανση του πληθυσμού, την απομείωση των ομολόγων του

---

<sup>67</sup> Πηγή : Μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ «Οι αλλαγές στην κοινωνική ασφάλιση», τεύχος 205, Μάιος 2013



ελληνικού Δημοσίου που κατέχουν κατά 50% τα ασφαλιστικά ταμεία, το φαινόμενο της εισφοροδιαφυγής κ.λ.π. Η Ελλάδα έχει χαρακτηριστεί ως χώρα προβληματική από την Ευρωπαϊκή Ένωση εξαιτίας του υπολειμματικού κοινωνικού της κράτους και της ασθμαίνουσας οικονομίας.<sup>68</sup>

Ακόμη και σήμερα, η κοινωνική πολιτική που εφαρμόζεται, χαρακτηρίζεται από την ενισχυτική και αναποτελεσματική οικονομικά και κοινωνικά επανάληψη των περιοριστικών πολιτικών της τελευταίας εικοσαετίας στην κατεύθυνση κυρίως: της μείωσης των συντάξεων, της μεταβίβασης σημαντικών βαρών στις νέες γενιές και της διεύρυνσης της εμπορευματοποίησης των δημόσιων και κοινωνικών υπηρεσιών με την ανάληψη της χρηματοδότησης από τους χρήστες με την αύξηση των ιδιωτικών δαπανών των νοικοκυριών.

Επιπλέον, οι πολιτικές επιδότησης της ανεργίας και επανένταξης των ανέργων που χρησιμοποιεί η χώρα μπορούν να θεωρηθούν έως ένα βαθμό πενιχρές και αποθαρρυντικές. Παραδείγματος χάριν, ένας άνεργος για να λάβει το επίδομα ανεργίας θα πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, όπως να έχει εργαστεί για συγκεκριμένα έτη εργασίας, να έχει απολυθεί κ.λ.π. Η χρονική διάρκεια επιδότησης των ανέργων δεν υπερβαίνει το ένα έτος αφήνοντας ακάλυπτους με αυτό τον τρόπο τους μακροχρόνια άνεργους. Εκτός αυτού, ο άνεργος θα πληρωθεί από το κράτος σχεδόν το μισό ποσό από αυτό που λάμβανε ως εργαζόμενος. Είναι φανερό λοιπόν πώς ένας άνεργος και μάλιστα οικογενειάρχης, δεν είναι σε θέση να καλύψει τις βασικές του ανάγκες με τα κρατικά επιδόματα. Συμπερασματικά, το κράτος δε μπορεί να προστατεύσει τη μάζα των ανέργων και τα επιδόματα που παρέχει λειτουργούν εμβλασματικά, προσωρινά και ανεπαρκώς για τον Έλληνα άνεργο. Σε περίπτωση απόλυσης, το επίπεδο των μισθών στη χώρα αποτελεί ένα ακόμη χαρακτηριστικό δείγμα του χάσματος της ελληνικής πραγματικότητας σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Οι μισθοί στην Ελλάδα αποτελούν ένα δείκτη απαραίτητο για τον υπολογισμό των καταβαλλόμενων αποζημιώσεων.<sup>69</sup>

Όπως έχει αναφερθεί, μάτιγα της ελληνικής αγοράς εργασίας αποτελεί η ανασφάλιστη εργασία. Η παράνομη εργασία και το υψηλό επίπεδο παραβίασης ειδικών πτυχών της εργατικής νομοθεσίας λειτουργούν στο πλαίσιο μιας φανερά παραβατικής στάσης μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων, η οποία προστατεύεται από

---

<sup>68</sup> Πηγή : <http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=436702>

<sup>69</sup> Πηγή : Κουζής, Ι., «Το Πράσινο Βιβλίο για τις εργασιακές σχέσεις και η flexicurity»

τους ανεπαρκείς μηχανισμούς ελέγχου, εφαρμογής της νομοθεσίας καθώς και τη βραδεία απονομή δικαιοσύνης σε τέτοιες περιπτώσεις.

Σε γενικές γραμμές, η Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλούς δείκτες μισθωτής εργασίας και συνδικαλιστικής δράσης. Επίσης, συγκρινόμενη με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ελληνική αγορά εργασίας υπολείπεται σε πολλούς κρίσιμους τομείς. Τα ποσοστά ανεργίας είναι από τα πιο υψηλά, το μεταβατικό στάδιο από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι ιδιαίτερα δυσχερές, η μακροχρόνια ανεργία νέων και ακόμη περισσότερο των νέων γυναικών αυξάνεται συνεχώς, ενώ παράλληλα υφίσταται και το υψηλότερο ποσοστό «ετεροαπασχόλησης» νέων που μπαίνουν μετά δυσκολίας στην αγορά εργασίας.<sup>70</sup>

Κάποια επιπλέον χαρακτηριστικά γνωρίσματα της ελληνικής περίπτωσης επιδεινώνουν την κατάσταση. Τέτοια είναι η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, η οποία συνεπάγεται σημαντικό κόστος για την οικονομία. Σε αυτό, να προστεθεί το υψηλό κόστος προσλήψεων και απολύσεων λόγω των νομοθετικών ρυθμίσεων για την προστασία της απασχόλησης και το υψηλό μη μισθολογικό κόστος εργασίας. Αρνητικά λειτουργούν, παράλληλα, η περιορισμένη κινητικότητα από κλάδο σε κλάδο, περιοχή σε περιοχή και επιχείρηση σε επιχείρηση καθώς και η περιορισμένη ευελιξία στα ωράρια εργασίας. Τέλος, αρνητικά λειτουργούν τα χαμηλά ποσοστά της μερικής απασχόλησης. Οι επιπτώσεις την έλλειψη ευελιξίας αμβλύνονται από φαινόμενα όπως η αυτοαπασχόληση και η εισροή μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού. Παράλληλα, η σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας είναι αντιστρόφως ανάλογη. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της διατήρησης εργατικού δυναμικού μειωμένης παραγωγικότητας λόγω υψηλού κόστους απολύσεως και αντίστοιχης αποζημίωσης με παράλληλη δημιουργία υψηλών εμποδίων εισόδου στον εργασιακό χώρο νεανικού εργατικού δυναμικού με δυνατότητες αυξημένης παραγωγικότητας.<sup>71</sup>

Τέλος, το υπάρχον σύστημα προστασίας της απασχόλησης προστατεύει μεν τον εργαζόμενο σε περίπτωση απόλυσης αλλά δεν προστατεύει την επιχείρηση σε αντίθετη περίπτωση παραίτησης.

Υπό αυτές τις συνθήκες, δεν είναι εφικτό να βρεθεί το σημείο ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια της εργασίας. Για πολλούς, η σημερινή κρίση δεν

---

<sup>70</sup> Πηγή: Κουζής Ι., Ευελιξία και ασφάλεια: Μύθοι και πραγματικότητα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

<sup>71</sup> Πηγή: Κούγιας, Κ., «Παγκοσμιοποίηση και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρότυπο: Τάσεις προς μία νέα Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ταυτότητα. Το παράδειγμα της Ευελισφάλειας»

ήταν στις περισσότερες τουλάχιστον περιπτώσεις η πραγματική αιτία, αλλά η αφορμή, το πρόσχημα για την προώθηση του σταθερού στόχου της εργοδοσίας για συμπίεση των εργατικών αμοιβών και περαιτέρω ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων.

Είναι γεγονός πως η στάση της ΓΣΕΕ -κεντρικής συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων- απέναντι στις καινούριες μορφές απασχόλησης και στα διάφορα σχήματα ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας, εμφανίζεται ιδιαίτερος επιφυλακτική και αμυντική. Επιπλέον, όσον αφορά τη χρήση της μερικής απασχόλησης τα συνδικάτα υποστηρίζουν την άποψη ότι πρέπει να λειτουργεί σε τέτοιο πλαίσιο που να μην αποτελεί υποκατάστατο της πλήρους και της σταθερής απασχόλησης, ενώ προβάλλεται ο ισχυρισμός ότι η διεύρυνση της μερικής απασχόλησης και των υπόλοιπων ευέλικτων μορφών απασχόλησης με ελκυστικές ρυθμίσεις υπό συνθήκες χαμηλής εισοδηματικής ικανότητας συντελεί στην αύξηση του επιπέδου της φτώχειας δίχως να παρατηρείται ταυτόχρονα μείωση της πραγματικής ανεργίας. Στην Ελλάδα, την ίδια στιγμή, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ειδικότερα οι κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις, σπανίως περιλαμβάνουν στην ατζέντα τους θέματα που αφορούν την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.<sup>72</sup>

Με βάση τα παραπάνω, καθώς και τα στοιχεία των εθνικών και διεθνών φορέων, στο κείμενο επισημαίνεται η αναγκαιότητα βελτίωσης των επιδόσεων της Ελλάδας στους ακόλουθους τομείς:<sup>73</sup>

- Στον προσδιορισμό των αμοιβών, όπου αφενός απαιτείται η ελαστικοποίηση των αμοιβών με βάση την παραγωγικότητα του κάθε εργαζόμενου σε συνδυασμό με την μείωση του μισθολογικού κόστους.
- Στο σύστημα προστασίας της απασχόλησης, όπου συστήνεται η μείωση του ύψους των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης καθώς και η μεταρρύθμιση των διαδικασιών επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας. Το υπάρχον σύστημα προστασίας της απασχόλησης, προστατεύει

<sup>72</sup> Πηγή : Λυμπεράκη, Α., Δενδρινός, Γ., (2008), «Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης»

<sup>73</sup> Πηγή : Μουρίκη, Α., (2007), «Ευελιξία με ασφάλεια: μια ασύμμετρη σχέση;», Κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2006, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής

μεν τον εργαζόμενο, αλλά δεν προστατεύει και την επιχείρηση από το κίνδυνο παραίτησης του εργαζόμενου σε περίπτωση που αυτός έχει επωφεληθεί από την επένδυση που πιθανά έχει κάνει η επιχείρηση για την επιμόρφωση του. Το αίσθημα ασφάλειας που παρέχει το σύστημα προστασίας της απασχόλησης είναι παραπλανητικό (και αφορά μόνο την κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων).

- Στους τύπους των συμβάσεων και τη διάρθρωση του εργάσιμου χρόνου, όπου απαιτείται η ενίσχυση της ευελιξίας μέσω της υπερωριακής απασχόλησης και της κατάλληλης διευθέτησης του χρόνου εργασίας της μερικής και προσωρινής απασχόλησης.

### 3.7 Κοινωνικός διάλογος και ευελφάλεια

Στην περίπτωση της Δανίας, το στοιχείο του κοινωνικού διαλόγου αποτελεί θεμέλιο λίθο της επιτυχίας του μοντέλου της ευελφάλεια. Η σχέση συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων διασφαλίζει τη διεξαγωγή ειλικρινούς και αποδοτικού κοινωνικού διαλόγου, εγγυάται ειρήνη στις εργασιακές σχέσεις, διευκολύνει την αναζήτηση κοινωνικής συναίνεσης για μεταρρυθμίσεις, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την κοινωνική αποδοχή για αναπροσδιορισμό δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και την τήρηση στο ακέραιο των συμπεφωνημένων στις συλλογικές συμβάσεις.

Ως έννοια, ο κοινωνικός διάλογος δεν είναι καινούρια. Μάλιστα, χρονολογείται ήδη από το 19<sup>ο</sup> αιώνα, παρότι ως διαδικασία, σε πολλές χώρες (όπως και στην Ελλάδα) υπάρχουν αρκετά περιθώρια βελτίωσης. Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) ορίζει τον κοινωνικό διάλογο στο πλαίσιο της πολιτικής απασχόλησης ως *«εθελοντικές διαπραγματεύσεις ανάμεσα στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες αποσκοπούν στη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών απασχόλησης μέσω συλλογικών συμφωνιών»*.<sup>74</sup>

Συμβάλλει, συνεπώς, καταλυτικά στη διαδικασία δημιουργίας ενός κοινωνικά επιθυμητού και οικονομικά αποτελεσματικού υποδείγματος οργάνωσης της αγοράς εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητές της αλλά και τις επιθυμίες των κοινωνικών εταίρων. Η διενέργεια γόνιμου κοινωνικού διαλόγου διευκολύνεται από την ύπαρξη κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και βασίζεται, κυρίως, στην υπεύθυνη, ιστορικά

---

<sup>74</sup> Πηγή: ILO Right to Organize and Collective Bargaining Convention No. 98, 1949

σηματοποιημένη και κοινωνικά αφομοιωμένη στάση του πολίτη έναντι της πολιτείας. Ωστόσο, η Ελλάδα ανήκει στα κράτη της Ευρώπης που παρουσιάζουν έντονο συγκρουσιακό κλίμα μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.<sup>75</sup>

Σύμφωνα με έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,<sup>76</sup> η Ελλάδα της κρίσης χαρακτηρίζεται από πλήρη απουσία διαλόγου ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους. Η συνεχής ύφεση αποτελεί ίσως τη μεγαλύτερη πρόκληση για την επίτευξη γόνιμου διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών, όπως φυσικά και των κυβερνήσεων, ενώ επισημαίνεται πως οι πρόσφατες κυβερνητικές μεταρρυθμίσεις στην Ε.Ε. «*δε συνοδεύονται πάντα από πλήρως αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο, πράγμα που οδηγεί σε ολοένα και ανταγωνιστικότερες εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη*». Συμπεραίνεται πως οι χώρες που βρίσκονται υπό καθεστώς μνημονίου, παρουσιάζουν τον ασθενέστερο κοινωνικό διάλογο, με την Ελλάδα να αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της πραγματικότητας.

Ο ευρωπαίος Επίτροπος László Andor -αρμόδιος για θέματα απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και ένταξης- έχει δηλώσει πως σε αντίθεση με την Ιρλανδία, όπου οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν σε μέτρα για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της άσχημης οικονομικής κατάστασης που βιώνει η χώρα, στην Ελλάδα ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των εταίρων ουσιαστικά είναι ανύπαρκτος. Ο L. Andor σε σχετικές δηλώσεις του έχει αναφέρει πως «*ο κοινωνικός διάλογος υφίσταται αυξανόμενη πίεση στο σημερινό πλαίσιο της υποτονικής μακροοικονομικής ζήτησης, της αύξησης των φόρων και των περικοπών στις κυβερνητικές δαπάνες. Πρέπει να ενισχυθεί ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα, αν θέλουμε να εξέλθουμε από την κρίση και να διαφυλάξουμε τα οφέλη του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Ένας καλά διαρθρωμένος κοινωνικός διάλογος είναι επίσης απαραίτητος για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της δημογραφικής αλλαγής και για την επίτευξη καλύτερων εργασιακών συνθηκών και μεγαλύτερης κοινωνικής συνοχής. Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να ενισχυθεί σε κράτη μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, στα οποία είναι αυτή τη στιγμή σημαντικά ασθενέστερος*».<sup>77</sup>

Επιπροσθέτως, η Επιτροπή αναφέρει σε ανακοίνωση που εξέδωσε στα μέσα Απριλίου 2013 πως «*η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών σε*

<sup>75</sup> Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2006), «Η απασχόληση στην Ευρώπη»

<sup>76</sup> Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2013), Δελτίο Τύπου, Βρυξέλλες, 11/04/2013

<sup>77</sup> Πηγή: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-321\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-321_el.htm)

κυβερνητικές μεταρρυθμίσεις είναι ζωτικής σημασίας, δεδομένου ότι οι λύσεις που βρίσκονται μέσω του κοινωνικού διαλόγου τείνουν να έχουν ευρύτερη αποδοχή στην κοινωνία, να είναι ευκολότερη η εφαρμογή τους στην πράξη και να είναι λιγότερο πιθανό να οδηγήσουν σε καταστάσεις σύγκρουσης. Συνεπώς, συναινετικές συμφωνίες με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων συμβάλλουν στη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας των οικονομικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων». Εν κατακλείδι, υπογραμμίζεται ότι «ο καλά διαρθρωμένος κοινωνικός διάλογος μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην οικονομική ανθεκτικότητα της Ευρώπης. Στην πραγματικότητα, οι χώρες στις οποίες ο κοινωνικός διάλογος είναι παγιωμένος και οι θεσμοί των εργασιακών σχέσεων είναι ισχυροί, είναι γενικά εκείνες στις οποίες η οικονομική και κοινωνική κατάσταση είναι πιο ανθεκτική και υφίστανται λιγότερο πίεση. Οι δυνατότητες επίλυσης προβλημάτων που παρέχει ο κοινωνικός διάλογος μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση της τρέχουσας κρίσης».<sup>78</sup>

### 3.7.1 Flexicurity ως ευκαιρία ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα

Θα ήταν απαραίτητο η ευελιξία με ασφάλεια να βρεθεί στο επίκεντρο μιας αποδοτικής και παραγωγικής δημόσιας συζήτησης, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της -ομολογουμένως- κατακερματισμένης και δίχως αποτελέσματα ελληνικής αγοράς εργασίας. Οι πρακτικές που εφαρμόζονται σήμερα δεν οδηγούν στο ζητούμενο που είναι η βιώσιμη ανάπτυξη και εκτός αυτού, ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός, τα άτομα που επιθυμούν να ενταχθούν σε αυτόν, αλλά και οι υγιείς εταιρίες (ανεξαρτήτως μεγέθους) δεν ευνοούνται.<sup>79</sup>

Οι δύο τελευταίες δεκαετίες στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από μία μονόπλευρη προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, προσφέροντας πλεονέκτημα πρωτίστως στον εκάστοτε εργοδότη. Ωστόσο, η flexicurity θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μία ευκαιρία ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου για την προώθηση των αναγκαίων και κοινωνικά αποδεκτών μεταρρυθμίσεων, με σκοπό την αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς. Εμπειρικά, οι γόνιμες συζητήσεις σχετικά με τη flexicurity σε άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ συχνά καταλήγουν στην εύρεση

<sup>78</sup> Πηγή: <http://www.naftemporiki.gr/story/638602>

<sup>79</sup> Πηγή : Ενδιάμεση έκθεση ειδικής επιστημονικής επιτροπής, συγκροτηθείσας με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, για τη σύζευξη ευελιξίας με ασφάλεια, Ιανουάριος 2007

λύσεων όσον αφορά προβλήματα που προκύπτουν μεταξύ των εργοδότηριων εταιριών και των εργαζομένων. Σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι το πλαίσιο εφαρμογής της ευελιξίας με ασφάλεια δε σχετίζεται μονάχα με την εργατική νομοθεσία, αλλά προϋποθέτει το εξής στοιχεία:<sup>80</sup>

- ο Αποτελεσματική μακροοικονομική πολιτική και ανάπτυξη,
- ο Αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης,
- ο Αποτελεσματικές κοινωνικές πολιτικές προστασίας.

Κατά συνέπεια, η ευρύτερη έννοια και οι εφαρμοσμένες πολιτικές της flexicurity στην Ε.Ε. παρέχουν μία ευκαιρία σχεδιασμού και εφαρμογής πολιτικών για αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα.

### **3.8 Οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) διατηρούν αμυντική και επιφυλακτική στάση απέναντι στις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης.<sup>81</sup> Από την άλλη πλευρά, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) υποστηρίζει πως η ύπαρξη μίας γενικότερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους πιο ουσιαστικούς παράγοντες για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ίδιων των επιχειρήσεων κι επομένως και της συνολικής οικονομικής κατάστασης.

#### *3.8.1 Η θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων*

Η βασική θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων σε σχέση με τη μερική απασχόληση είναι ότι πρέπει να λειτουργεί υπό τέτοιες συνθήκες, έτσι ώστε να μην υποκαθιστά την τυπική, πλήρη απασχόληση. Επιπλέον, υπάρχει η πεποίθηση πως η υιοθέτηση ευέλικτων πρακτικών με χαμηλά εισοδήματα στον τομέα της απασχόλησης, όχι μόνο δεν επιδρά θετικά στη μείωση της ανεργίας, αλλά αυξάνει και

---

<sup>80</sup> Πηγή : P.K. Madsen, "Security and Flexibility: Friends or Foes?Some Observations from the case of Denmark", 2002

<sup>81</sup> Πηγή : Κουζής, Ι., (2002), «Quality of working life and non-permanent employment»

το επίπεδο της φτώχειας.<sup>82</sup> Έντονα υπογραμμίζεται και η σημασία της χρήσης της μερικής απασχόλησης καθώς και των υπολοίπων μορφών ευέλικτης απασχόλησης βάσει των επιθυμιών και των αναγκών των εργαζομένων και όχι ελλείπει εναλλακτικών επιλογών. Παράλληλα, γίνονται προτάσεις για βελτίωση του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης μέσα από την καθιέρωση ανώτατου και κατώτατου ωραρίου μερικής απασχόλησης (4/5 και 1/2 αντίστοιχα του χρόνου της πλήρους απασχόλησης), καθώς και η ελάττωση του συνολικού χρόνου εργασίας στις 35 ώρες την εβδομάδα δίχως τη μείωση των αποδοχών και δίχως μερική ή συνολική διευθέτηση.<sup>83</sup>

### 3.8.2 Η θέση των εργοδοτικών οργανώσεων

Οι εργοδοτικές οργανώσεις θεωρούν πως η ευελιξία μπορεί να διαδραματίσει υποστηρικτικό ρόλο στις εκάστοτε πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας και αύξησης των συνολικών επιπέδων απασχόλησης. Η προσαρμογή της παραγωγικής δραστηριότητας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και η άριστη αξιοποίηση του παραγωγικού εξοπλισμού επέρχεται μέσα από την αναδιοργάνωση του εργασιακού χρόνου. Κατά συνέπεια, η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία, το κυμαινόμενο ωράριο και οι περαιτέρω ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας, κατά την άποψη των εργοδοτικών οργανώσεων, πρέπει να εδραιωθούν στον εργασιακό τομέα, έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους, η ανεργία να διατηρηθεί σε όσο το δυνατόν χαμηλότερα επίπεδα και να επωφεληθούν ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως φοιτητές, ηλικιωμένοι και γυναίκες που έχουν τεκνοποιήσει.<sup>84</sup>

Συγκεκριμένα, στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης, οι εργαζόμενοι - ανεξαρτήτως φύλου- πρέπει να απολαμβάνουν ισότιμη μεταχείριση όσον αφορά την ασφαλιστική τους κάλυψη και την προσβασιμότητα στην εκπαίδευση συγκριτικά με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης.

<sup>82</sup> Πηγή: Σουμέλη, Ε., «Μερική απασχόληση και φύλο», Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, τεύχος 87, Σεπτέμβριος 2002

<sup>83</sup> Πηγή: ΓΣΕΕ, Θέσεις για την αγορά εργασίας, Ενημέρωση, τεύχος 63, Αθήνα 2000

<sup>84</sup> Πηγή: ΣΕΒ, Θέσεις στον Κοινωνικό Διάλογο, Προτεινόμενα μέτρα για τις πολιτικές απασχόλησης και την οργάνωση της εργασίας, Οκτώβριος 2000



Επιπροσθέτως, η πιο σημαντική συμφωνία για την επεξεργασία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης, επιτεύχθη σε εθνικό επίπεδο στα πλαίσια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)<sup>85</sup> το 1993, ενώ τυχόν πρωτοβουλίες ή συμφωνίες σε επίπεδο κλάδου ή επιχείρησης δεν έχουν γίνει γνωστές, σε αντιδιαστολή με άλλα ευρωπαϊκά κράτη. Αυτό οφείλεται στο μικρό μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων, στην αδυναμία προώθησης καινοτόμων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας από πλευρά τους και στην επιφυλακτική νοοτροπία του εργατικού δυναμικού, δηλαδή στο συνολικά υποανάπτυκτο επιχειρηματικό πλαίσιο της ελληνικής οικονομίας.<sup>86</sup>

### 3.9 Ανακεφαλαίωση

Το παρόν κεφάλαιο επικεντρώθηκε στην ερμηνεία του μοντέλου της flexicurity το οποίο στην Ελλάδα έχει εφαρμοστεί καταχρηστικά υπέρ της πλευράς των εργοδοτών, εξυπηρετώντας κατά κύριο λόγο τα δικά τους συμφέροντα. Η ασφάλεια είναι ένα στοιχείο το οποίο δεν παρέχεται μέσα σε σαφή και προκαθορισμένα πλαίσια, ενώ υπάρχει τάση κατεύθυνσης της αγοράς εργασίας στην απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων. Επιπροσθέτως, από τις εμπειρίες των τελευταίων χρόνων, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι -στην πράξη- η υιοθέτηση της ευελιξίας από τις επιχειρήσεις δε μένει τελικά αλληλένδετη με την επιδίωξη αυτών να περιοριστεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό το εργατικό κόστος. Άρα, κατά κάποιον τρόπο, μπορεί να θεωρηθεί ότι η έννοια της ασφάλειας θα βρίσκεται μονίμως σε μειονεκτική θέση, ώστε να μην «ακυρώνεται» η λογική της ευελιξίας, την ίδια στιγμή που οι επιχειρήσεις, επικαλούμενες τη flexicurity, αποποιούνται το βάρος της ευθύνης τους για τα συνεχώς αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας και μεταθέτοντας το προς το κοινωνικό σύνολο.

Εν ολίγοις, υπογραμμίστηκε πως η flexicurity είναι μία έννοια πολυδιάστατη, γεγονός που καθιστά αναγκαία την πολύπλευρη αξιολόγησή της, τόσο από οικονομικής όσο και από κοινωνικής άποψης. Για να καταφέρει η ευελιξία να ευδοκιμήσει στην ελληνική αγορά εργασίας απαραίτητο είναι να ληφθούν αποφάσεις για το σχεδιασμό

<sup>85</sup> Συγκεκριμένα, στο άρθρο 5 όπου, μεταξύ άλλων, αναγνωρίζεται το δικαίωμα των μερικώς απασχολούμενων για πρόσβαση σε διαδικασίες κατάρτισης.

<sup>86</sup> Πηγή: Λυμπεράκη, Α., Δενδρινός, Γ., (2008), «Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης»

και την υλοποίηση ριζικών διαρθρωτικών αλλαγών. Η πάταξη της διαφθοράς, η καλλιέργεια αμοιβαίου κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ κράτους, πολιτών και θεσμών, η ύπαρξη κοινωνικού και αναδιανεμητικού κράτος δικαίου, ο περιορισμός της φοροδιαφυγής καθώς και ο εκσυγχρονισμός του εκπαιδευτικού συστήματος είναι απαραίτητα στοιχεία ενός κράτους όπου η flexicurity θα μπορεί να αναπτυχθεί και να επιτύχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, στοιχεία που στη χώρα μας φαίνεται να απουσιάζουν.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

#### 4.1 Εισαγωγή

Από τις αρχές του 2010, η διεθνής οικονομική κρίση ξεκίνησε να γίνεται περισσότερο αισθητή από ποτέ στην ελληνική επικράτεια και να οδηγεί την οικονομία της χώρας σε βαθύτατη ύφεση, ενδείξεις της οποίας φάνηκαν ήδη μέσα στα δύο προηγούμενα έτη.

Το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας έκλεισε για το 2009 σε επίπεδα πολύ πάνω από αυτά που θα καθιστούσαν το δημόσιο χρέος βιώσιμο. Αποτέλεσμα ήταν η ελληνική κυβέρνηση να μην είναι σε θέση να δανειστεί από τις αγορές με επιτόκια σε λογικά πλαίσια για τη χρηματοδότηση του τρέχοντος δημοσιονομικού ελλείμματος και την αναχρηματοδότηση του χρέους. Επομένως, ο κίνδυνος χρεοκοπίας και στάσης πληρωμών του ελληνικού δημοσίου ήταν υπαρκτός. Η ελληνική κυβέρνηση επιχείρησε να ανακτήσει την αξιοπιστία της χώρας στις διεθνείς αγορές και να πετύχει μείωση των επιτοκίων μέσω της λήψης μέτρων για μείωση των δαπανών, χωρίς ωστόσο να κατορθώσει να ανατρέψει το αρνητικό για τη χώρα κλίμα. Ακολούθησε η προσφυγή της Ελλάδας στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και η αναζήτηση βοήθειας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) που με τη σειρά τους συγκρότησαν από κοινού μηχανισμό βοήθειας για τη χώρα. Η ανακοίνωση της προσφυγής στον μηχανισμό στήριξης έγινε στις 23 Απριλίου 2010 από τον πρωθυπουργό Γεώργιο Α. Παπανδρέου, ενώ η χρηματοδότηση έγινε υπό τους όρους ότι η Ελλάδα θα λάβει μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης. Η ελληνική οικονομία συνέχισε να βρίσκεται σε κατάσταση δημοσιονομικής ανισορροπίας και το επόμενο διάστημα με αποτέλεσμα ένα χρόνο μετά, τον Ιούνιο του 2011, η κυβέρνηση να καταφύγει στην ψήφιση του μεσοπρόθεσμου προγράμματος, που περιλάμβανε νέα μέτρα λιτότητας και περικοπές. Επίσης τέθηκε θέμα αξιοποίησης της δημόσιας περιουσίας και αναδιάρθρωσης ή

«κουρέματος» του χρέους με σκοπό τη μακροπρόθεσμη μείωση του χρέους σε βιώσιμα επίπεδα.<sup>87</sup>

Η κατάρρευση της οικονομίας, άρχισε να εκδηλώνεται με υποβάθμιση των όρων απασχόλησης, εκτόξευση του αριθμού των ανέργων και δραματική μείωση της παραγωγικότητας. Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ σημείωσε τη μεγαλύτερη πτώση στην Ευρώπη των 27 καθώς η αυστηρή εισοδηματική πολιτική και ο δραστικός περιορισμός των δημοσίων δαπανών που ασκήθηκαν μέσα σε αυτό το διάστημα επηρέασαν, όπως ήταν αναμενόμενο, αρνητικά την εξέλιξη του ΑΕΠ, με συνέπεια το μέγεθός του να σημειώσει μείωση κατά 4,9% το 2010, κατά 7,1% το 2011 κατά 6,4% το 2012 και κατά 3,7% το 2013 σε σταθερές τιμές έτους 2005 (στοιχεία ΕΛ.ΣΤΑΤ.), ενώ για το 2014 προβλέπεται η οικονομία να επιστρέψει σε ρυθμούς ανάπτυξης της τάξης του 0,6%.<sup>88</sup> Το μνημόνιο και οι αναθεωρήσεις του αποτελούν τα πρώτα βήματα μίας σειράς αλληπάλλληλων μεταρρυθμίσεων στην εργατική νομοθεσία με κύρια κατεύθυνση την επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Οι θεσμικές παρεμβάσεις έχουν έντονο αναδιανεμητικό χαρακτήρα που λειτουργεί υπέρ της εργοδοτικής πλευράς και τα μέτρα που προωθούνται, ανατρέπουν τα μέχρι πρότινος ισχύοντα στις εργασιακές σχέσεις, καταστρατηγούν τα εργασιακά δικαιώματα και αποδιαρθρώνουν ένα ήδη προβληματικό κοινωνικό κράτος.

Το κεφάλαιο αυτό επικεντρώνεται στις σημαντικότερες εξελίξεις αναφορικά με την εντυπωσιακή άνοδο της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα και στο ρόλο που διαδραματίζει η ευελιξία στη γυναικεία απασχόληση. Επιπροσθέτως, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα τεράστια προβλήματα της ανεργίας και της «μαύρης» εργασίας που τα ποσοστά τους γιγαντώνονται εξ αιτίας της κατάστασης στην οποία έχει επέλθει η χώρα.

#### **4.2 Βασικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας**

Η ελληνική αγορά εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις έχουν υποστεί δραματικές αλλαγές εξ' αιτίας της εφαρμογής των νομοθετικών παρεμβάσεων που ορίζονται από τα μνημόνια, ενώ τα καταγεγραμμένα ποσοστά ανεργίας είναι πρωτοφανή. Η παρατεταμένη -βαθύτατη- ύφεση την τελευταία πενταετία έχει ανατρέψει τα

<sup>87</sup> Πηγή: <http://el.wikipedia.org/wiki>

<sup>88</sup> Πηγή: <http://www.investingreece.gov.gr/default.asp?pid=16&la=2>

δεδομένα στον εργασιακό τομέα και αυτό είναι εμφανές τόσο στα αποτελέσματα ερευνών της ΕΛ.ΣΤΑΤ. και του ΟΑΕΔ, όσο και στα επίσημα στοιχεία που παραθέτει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), αναφορικά με το πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας και τις ατομικές εργασιακές σχέσεις. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τις ετήσιες εκθέσεις του Σ.ΕΠ.Ε. κατά τα έτη 2009-2013 παρέχουν ενδιαφέρουσες πληροφορίες σχετικά με τη μορφή των συμβάσεων που συνάπτονται επί το πλείστον τη μνημονιακή περίοδο, τις τάσεις μετατροπής των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή άλλου τύπου ευέλικτης απασχόλησης και αναδεικνύουν τις διαστάσεις που έχει λάβει το μείζον ελληνικό πρόβλημα της ανασφάλιστης εργασίας. Επιπροσθέτως, η αποδόμηση του βασικού νομοθετικού πλαισίου (Ν.1876/90), οδήγησε στη συνολική αποκέντρωση του επιπέδου της συλλογικής διαπραγματεύσεως από το εθνικό επίπεδο στο επίπεδο της εκάστοτε επιχείρησης. Σε αυτό συνέβαλλε και η αναγνώριση μίας καινούριας συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων (Ν.1264/82), αυτής της Ένωσης Προσώπων.<sup>89</sup> Συνεπώς, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας βρίσκουν πρόσφορο έδαφος, ώστε να αναπτυχθούν.

#### **4.3 Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά την περίοδο 2009-2013**

Γεγονός είναι, πως το γενικότερο αρνητικό κλίμα που επικρατεί στην οικονομία και την απασχόληση από το 2008, δεν έχει αφήσει ανεπηρέαστη την εξέλιξη των συμβάσεων που συνάπτονται ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες. Οι μαζικές απολύσεις αποτελούν πλέον σχεδόν καθημερινό φαινόμενο στην ελληνική αγορά εργασίας, συμβάλλοντας στην εκτόπιση του ποσοστού ανεργίας, τη στιγμή που οι νέες θέσεις εργασίας ολοένα και περιορίζονται. Επομένως, οι ατομικές συμβάσεις εργασίας αναδιαμορφώνονται τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά, εμπεριέχοντας - έντονα πια- το στοιχείο της ευελιξίας στις νέες μορφές απασχόλησης. Πολύ συχνά, οι εργαζόμενοι, υπό την απειλή ενδεχόμενης απόλυσης και φυσικά της ανεργίας, εξαναγκάζονται σε αποδοχή δυσμενών όρων σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας τους, παραμένοντας σε μία ευέλικτη εργασιακή σχέση συνήθως εις βάρος των προσωπικών αναγκών και επιθυμιών τους. Η δυνατότητα αυτή των εργοδοτών ενισχύεται από τις νομοθετικές παρεμβάσεις των τελευταίων ετών.

<sup>89</sup> Πηγή: <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=253>

Τα τρία κύρια χαρακτηριστικά της κατάστασης που επικρατεί αναφορικά με τις εργασιακές συμβάσεις σύμφωνα με το Σ.ΕΠ.Ε. την περίοδο της οικονομικής κρίσης είναι τα ακόλουθα:

- Συνεχής μείωση του συνολικού αριθμού των νέων συμβάσεων εργασίας (προσλήψεις).
- Μείωση του αριθμού των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης.
- Αύξηση του αριθμού των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας.

Σε αυτό το σημείο, να τονιστεί πως η αύξηση δεν είναι μονάχα απόρροια των νέων ευέλικτων ατομικών συμβάσεων αλλά, όπως προαναφέρθηκε, και της μετατροπής των υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία. Μόνο το 2012, καταγράφηκαν 85.000 μετατροπές συμβάσεων σε «ευέλικτες» και φθηνότερες, σημειώνοντας αύξηση 43,3% σε σχέση με το 2011 (Σ.ΕΠ.Ε. 2012).

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) αναφέρει σε έκθεσή της πως, το 2013, τουλάχιστον 1.200.000 εργαζόμενοι στην Ελλάδα (δηλαδή περίπου το 60% των μισθωτών) έχουν συνάψει ατομική σύμβαση σε υποκατάσταση των «ληγμένων» κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων και τονίζει πως αναμένεται περαιτέρω αύξηση. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθούς έως και 30% χαμηλότερους.<sup>90</sup>

Ο πρόεδρος της ΟΚΕ, Χρήστος Πολυζωγόπουλος, διαπιστώνει ότι «με 'όχημα' την κρίση, αναπτύχθηκε ένας έντονος κρατικός παρεμβατισμός ο οποίος έχει πλήξει καίρια τη συλλογική αυτονομία και οδηγεί στην απορρύθμιση του εργατικού δικαίου ως δικαίου προστασίας του εργαζομένου, ως του ασθενέστερου μέρους της σχέσης εργασίας και σε συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού τις επιχειρήσεις».

Όσον αφορά στις συμβάσεις έργου, ενώ τα πρώτα έτη της μεγάλης ύφεσης, κέρδισαν έδαφος (λόγω μειωμένου εργατικού κόστους για τον εργοδότη)<sup>91</sup>, στη συνέχεια εμφάνισαν μείωση, πιθανόν εξ αιτίας της εξάπλωσης των «επισφαλών» μορφών απασχόλησης και της διευκόλυνσης σύναψης ευέλικτων συμβάσεων. Την ίδια

<sup>90</sup> Πηγή: <http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=26516&subid=2&pubid=113024430>

<sup>91</sup> Πηγή: [http://www.express.gr/news/ellada/349279oz\\_20100913349279.php3](http://www.express.gr/news/ellada/349279oz_20100913349279.php3)

αρνητική πορεία ακολούθησαν και οι συμβάσεις υπεργολαβίας (φασόν). Επίσης, σημαντικό ρόλο σε αυτό διαδραμάτισε και η διεύρυνση της δοκιμαστικής εργασιακής περιόδου από 2 σε 12 μήνες με τη δυνατότητα καταγγελίας σύμβασης χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης.<sup>92</sup>

Ο συνολικός αριθμός των συμβάσεων εργασίας, που συνάφθηκαν μέσα στο 2012, άγγιξε μόλις τις 683.443, τη στιγμή που το 2009 οι νέες συμβάσεις έφταναν τις 945.183, καταγράφοντας σταδιακή μείωση της τάξεως του 28% περίπου. Ωστόσο, η μείωση εμφανίζεται ακόμη μεγαλύτερη, εάν κοιτάξει κανείς πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα για τις νέες συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, καθώς από 746.911 που ήταν το 2009, μειώνονται σε 375.843 το 2012. Πρόκειται, δηλαδή, για ποσοστιαία μείωση της τάξεως σχεδόν του 50%.<sup>93</sup>

Αντιθέτως, από τα στοιχεία της ετήσιας έκθεσης 2013 της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, προκύπτει το συμπέρασμα πως ραγδαία είναι η αύξηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας την περίοδο των μνημονίων. Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης σημειώνουν αύξηση της τάξεως του 53% και από 157.738 το 2009 φτάνουν τις 241.985 το 2012, αποτελώντας και το μεγαλύτερο απόλυτο αριθμό. Οι νέες συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας, παρουσιάζουν επίσης αύξηση και από 40.489 που ήταν το 2009, προσεγγίζουν τις 65.615 το 2012, σημειώνοντας ποσοστιαία αύξηση περίπου 62%, ενώ το 2011 κατέχει τον υψηλότερο αριθμό σύναψης συμβάσεων με εκ περιτροπής εργασία.

Ωστόσο, εκτός των νέων προσλήψεων και οι ήδη εργαζόμενοι υποχρεώνονται κάτω από την πίεση της απόλυσης να δεχθούν αλλαγές στην εργασιακή τους σχέση. Μεγάλος είναι ο αριθμός των εργαζομένων που αναγκάστηκαν να δεχθούν τη μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική ή εκ περιτροπής εργασία και μάλιστα -κατά κύριο λόγο- με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Συγκεκριμένα, κατά το 2012 κατατέθηκαν στις Υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε. 84.490 μετατροπές συμβάσεων, από τις οποίες οι 49.640 αφορούσαν μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση και οι 34.850 από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση.

---

<sup>92</sup> Πηγή: Κουκιάδης, Ι., (2013), «Εργατικό Δίκαιο-Επιτομή», εκδ. Σάκκουλα

<sup>93</sup> Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ 2013

Η μονομερής μετατροπή της πλήρους σε εκ περιτροπής εργασία (τετραήμερο ή τριήμερο) έχει λάβει διαστάσεις επιδημίας, καθώς το ποσοστό αυτό είναι αυξημένο κατά 6.940% σε σχέση με το 2010.<sup>94</sup>

Συμπερασματικά, η συμμετοχή των ευέλικτων μορφών εργασίας αυξάνεται από 21% το 2009, σε 45%, ενώ η συμμετοχή των συμβάσεων πλήρους εργασίας από 79% που ήταν το 2009 μειώνεται σε 55% το 2012. Από το 2009 μέχρι και σήμερα, το μερίδιο που καταλαμβάνουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης επί του συνόλου των νέων συμβάσεων έχει υπερδιπλασιαστεί.<sup>95</sup>

#### 4.4 Το πρόβλημα της ανασφάλιστης εργασίας

Η αδήλωτη εργασία ανέκαθεν αποτελούσε μείζον πρόβλημα για την ελληνική πραγματικότητα. Στον ορισμό της «αδήλωτης» ή «μαύρης» εργασίας, δεν περιλαμβάνεται η παράνομη απασχόληση (παράνομες δραστηριότητες), ούτε και η άτυπη απασχόληση (οικιακή, εθελοντική), εφόσον αυτές οι μορφές απασχόλησης δεν περιλαμβάνονται στις επίσημες στατιστικές.<sup>96</sup>

##### 4.4.1 Εξέλιξη της ανασφάλιστης εργασίας κατά την περίοδο 2009-2013

Η οικονομική κρίση και η ύφεση των τελευταίων ετών (2009-2013) έχει δώσει περαιτέρω ώθηση στο πολυσύνθετο φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας το οποίο έχει αποκτήσει τεράστιες διαστάσεις. Είναι γεγονός πως εμφανίζεται πιο έντονα σε κράτη με υψηλά ποσοστά ανεργίας, μεγάλο αριθμό αυτοαπασχολούμενων και μεγάλες μεταναστευτικές εισροές. Ειδικά στην Ελλάδα, το μέγεθος της φορολογίας και των ασφαλιστικών εισφορών, η εξέλιξη των πραγματικών αμοιβών, η ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών και η ατιμωρησία -λόγω δυσκαμψίας του συστήματος- των παράνομων δραστηριοτήτων, εξηγούν τα ιδιαίτερα αυξημένα ποσοστά της ανασφάλιστης εργασίας.<sup>97</sup>

<sup>94</sup> Πηγή: <http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=450410>

<sup>95</sup> Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ 2013

<sup>96</sup> Πηγή: Βαβούρας, Ι., Πετρινώτη, Ξ., (1990), «Απόπειρα ανίχνευσης μιας αθέατης δραστηριότητας: αδήλωτη απασχόληση στην Ελλάδα» στο «Παραοικονομία», εκδ. Κριτική

<sup>97</sup> Πηγή: Τάτσος, Ν., (2001), «Παραοικονομία και φοροδιαφυγή στην Ελλάδα», εκδ. Παπαζήση



Οι εργοδότες -μέσω της μαύρης εργασίας- αποσκοπούν στη μείωση του εργατικού κόστους και στην επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Γι' αυτό και η συγκεκριμένη μορφή εργασίας εμφανίζεται συχνότερα σε επιχειρήσεις μικρού μεγέθους, που δεν επιτυγχάνουν οικονομίες κλίμακος, σχετικής έντασης εργασίας, που παράγουν προϊόντα που η ζήτησή τους υπόκεινται σε διακυμάνσεις, ενώ έχουν χαμηλό επίπεδο τεχνολογίας και οργάνωσης. Επιπλέον, απόρροια της υψηλής ανεργίας είναι πολλοί εργαζόμενοι να απασχολούνται ανασφάλιστοι, είτε λόγω δυσκολίας εύρεσης εργασίας στην επίσημη οικονομία, είτε λόγω ανικανότητας να ανταπεξέλθουν στις πρόσθετες υποχρεώσεις που αυτή συνεπάγεται. Τέλος, πληθυσμιακές ομάδες που αναγκάζονται να απασχολούνται εκτός της επίσημης αγοράς εργασίας, όπως συνταξιούχοι, ανήλικοι και παράνομοι μετανάστες, μένουν ανασφάλιστοι στην προσπάθεια να μην αποκαλυφθούν.<sup>98</sup>

Η έκταση του φαινομένου αυτού έχει δυσμενείς και πολυεπίπεδες επιπτώσεις καθώς υποβαθμίζει πρώτα και κύρια -τα δικαιώματα και την προστασία των ίδιων των εργαζομένων, αποδυναμώνει τα δημόσια έσοδα και τη χρηματοδοτική επάρκεια του ασφαλιστικού συστήματος, νοθεύει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και υπονομεύει καίρια τις αναπτυξιακές προοπτικές της ελληνικής οικονομίας.

Το Σ.ΕΠ.Ε., έχοντας διενεργήσει δειγματοληπτικούς ελέγχους σε εταιρίες και επιχειρήσεις διαφόρων κλάδων (κέντρα μαζικής εστίασης, βιοτεχνικά πάρκα, βιομηχανικές ζώνες, κομμωτήρια, πρατήρια βενζίνης, συνεργεία αυτοκινήτων, μεταφορικές επιχειρήσεις, λιανικό εμπόριο, καθαριότητα, κατασκευές, φιλοξενία, υπηρεσίες ασφαλείας, επιχειρήσεις φασόν), σε ολόκληρη την ελληνική επικράτεια, επιβεβαιώνει τη γιγάντωση του φαινομένου της μαύρης εργασίας.<sup>99</sup>

Σύμφωνα με την έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε., κατά το έτος 2012, διενεργούνται έλεγχοι σε 19.083 επιχειρήσεις, στις οποίες απασχολούνται 60.796 άτομα, από τους οποίους 22.006 καταγράφονται ως ανασφάλιστοι-αδήλωτοι. Από τους 22.006, οι 9.345 είναι αλλοδαποί εργαζόμενοι, αντιπροσωπεύοντας το 46,9% των αλλοδαπών εργαζομένων στις επιχειρήσεις που ελέγχθηκαν. Η καταγραφή αυτή φανερώνει το τεράστιο ποσοστό της αδήλωτης εργασίας, το οποίο υπερβαίνει στο σύνολο το 36%. Η αύξηση συνδέεται άμεσα με τις πολιτικές που εφαρμόζονται σε επίπεδο οικονομίας

---

<sup>98</sup> Πηγή: Βαβούρας, Ι., Πετρινώτη, Ξ., (1990), «Απόπειρα ανίχνευσης μιας αθέατης δραστηριότητας: αδήλωτη απασχόληση στην Ελλάδα» στο «Παραοικονομία», εκδ. Κριτική

<sup>99</sup> Πηγή: <http://www.rizospastis.gr/wwwengine/story.do?id=6770116&publDate=28/3/2012>

και απασχόλησης μετά την υπογραφή των μνημονίων. Στους αντίστοιχους ελέγχους του Σ.ΕΠ.Ε. κατά τα έτη 2010 και 2011, τα σχετικά ποσοστά της ανασφάλιστης εργασίας ήταν 25% και 30% αντίστοιχα.<sup>100</sup>

Αναλύοντας τα αποτελέσματα των στατιστικών, γίνεται φανερό πως στην Ελλάδα, οι συνθήκες που επικρατούν, είναι ευνοϊκές για την εξάπλωση της ανασφάλιστης εργασίας, τη στιγμή μάλιστα που η επίσημη θέση της σημερινής κυβέρνησης -μέσα από τις αλληπάλληλες μνημονιακές δεσμεύσεις- αφορά στην αυστηρή καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και την ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών. Εκτός από το υψηλότερο ποσοστό αυτοαπασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (32,5% έναντι 14,7%), στην Ελλάδα καταγράφεται και το μεγαλύτερο κατά κεφαλήν πρόβλημα παράνομης μετανάστευσης στην Ευρώπη.<sup>101</sup>

#### 4.4.2 Μέτρα καταπολέμησης της ανασφάλιστης εργασίας

Προτού γίνει αναφορά σε τρόπους αντιμετώπισης της ανασφάλιστης (αδήλωτης εργασίας), να τονιστεί πως η κατασταλτική πολιτική προϋποθέτει τον καλό συντονισμό ανάμεσα στα κράτη-μέλη της Ε.Ε., διότι σε αντίθετη περίπτωση είναι πιθανό η αδήλωτη εργασία να συγκεντρωθεί στις χώρες με την πιο χαλαρή θεσμική οργάνωση, όπως και σε οικονομίες με ανεπαρκές ρυθμιστικό πλαίσιο.<sup>102</sup>

Σε γενικές γραμμές, είναι λάθος να ειπωθεί πως υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο μέτρο πολιτικής ή μία ενιαία προσέγγιση για τη συρρίκνωση του φαινομένου αυτού, γιατί το γεγονός ότι ένα μέτρο αποδεικνύεται αποτελεσματικό σε μία περιοχή, δε σημαίνει αυτόματα πως μπορεί να έχει τα ίδια θετικά αποτελέσματα και σε μία άλλη. Συνεπώς, η εκάστοτε πολιτική θα πρέπει να χαράζεται λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ιδιαιτερότητες της χώρας που θα εφαρμοστεί.

Παρ' όλα αυτά, μπορούμε να διακρίνουμε τις εξής δύο ευρύτερες προσεγγίσεις:

---

<sup>100</sup> Πηγή: Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. 2012

<sup>101</sup> Baldwin-Edwards, M., (2002), «Αγορές Εργασίας της Ν.Ευρώπης και Μετανάστευση: Δομική και λειτουργική ανάλυση» στο ΕΡΓΑΣΙΑ, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθ.Δυναμικού Παντείου Παν.

<sup>102</sup> Πηγή: Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 9 E/1 15.01.2010, Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 9<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 2008 σχετικά με την ενίσχυση της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας (2008/2035(INI))

- α) την αποτρεπτική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία στόχος είναι ο εντοπισμός των περιπτώσεων μη συμμόρφωσης και, εν συνεχεία η επιβολή ποινών και
- β) την προσέγγιση η οποία αποσκοπεί στην υιοθέτηση μέτρων με απώτερο σκοπό τη θετική ενθάρρυνση προς συμμόρφωση των εργοδοτών. Τα μέτρα, σε αυτήν την περίπτωση, διευκολύνουν τη μετατροπή της άτυπης εργασίας σε επίσημες μορφές απασχόλησης.

Ενώ στα περισσότερα κράτη, έχουν υιοθετηθεί κατά καιρούς παραδοσιακά τακτικές που παραπέμπουν στην πρώτη προσέγγιση, από το 2003, χρονιά που εκδόθηκε η κατευθυντήρια γραμμή για την απασχόληση αριθ. 9, παρατηρείται μία τάση προς μέτρα ενθαρρυντικά, όπως μέτρα πρόληψης για τη ριζική εξάλειψη της μη συμμόρφωσης, κίνητρα για την παρακίνηση των αδήλων εργαζομένων να στραφούν σε δραστηριότητες δηλωμένης εργασίας και τέλος –με αργούς ρυθμούς- μέτρα ενίσχυσης της φορολογικής εντιμότητας.<sup>103</sup>

#### *4.4.3 Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως τρόπος αντιμετώπισης της ανασφάλιστης εργασίας*

Στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, η προσφορά της αδήλωτης εργασίας ενισχύεται συνεχώς από την ανασφάλεια των εργαζομένων και την πρόθεσή τους να αποδεχτούν μία θέση εργασίας, όντας ανασφάλιστοι και μη απολαμβάνοντας τα εργασιακά τους δικαιώματα, προκειμένου να «ξεφύγουν» από τη δίνη της ανεργίας. Η ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών και η έλλειψη οργάνωσης των διαδικασιών εφαρμογής των διατάξεων του νόμου επιτείνουν την κατάσταση αυτή. Η «μαύρη» εργασία, λοιπόν, συνεπάγεται την παραβίαση μίας ολόκληρης σειράς διατάξεων της εργασιακής νομοθεσίας, όπως τη μη καταβολή νόμιμων μισθών, νόμιμων προσαυξήσεων για υπερωριακή απασχόληση, επιδομάτων, δώρων εορτών και άδειας, τη μη καταβολή δεδουλευμένων, τη μη χορήγηση αδειών, τη μη τήρηση του εργασιακού ωραρίου και των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. Επιπροσθέτως, συνήθης είναι και η τακτική του δελτίου παροχής υπηρεσιών (αυτοαπασχόληση). Και

---

<sup>103</sup> Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, (2009), «Μέτρα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/251/el/1/EF09251EL.pdf>)

σε αυτήν την περίπτωση καταπατάται πλήρως η νομοθεσία, τη στιγμή που ουσιαστικά αφορά μισθωτή απασχόληση.<sup>104</sup>

Επομένως, η ίδια η έννοια της ευελιξίας -σε συνδυασμό με την απουσία ρυθμίσεων και διευθετήσεων αυτής στον εργασιακό τομέα- είναι που ενδυναμώνει ακόμη περισσότερο την αδήλωτη εργασία. Ιδιαίτερος στην ελληνική αγορά εργασίας, η ανοχή της πολιτείας αναφορικά με την εφαρμογή του ρυθμιστικού πλαισίου που διέπει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, είναι μεγαλειώδης.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα όσων προαναφέρθηκαν είναι τα ακόλουθα:

- Ανησυχητικά συχνές είναι οι περιπτώσεις εκείνες που η μερική απασχόληση αποκρύπτει εργασία πλήρους απασχόλησης, η οποία δε δηλώνεται, πάντοτε προς οικονομικό όφελος του εργοδότη.
- Στην Ελλάδα, πολλά άτομα νεαρής ηλικίας ασκούν την πρακτική τους στα πλαίσια των σπουδών τους, δίχως να καλύπτονται ασφαλιστικά, ενώ ουσιαστικά αντικαθιστούν εργαζομένους σε υπηρεσίες της Δημόσιας Διοίκησης.
- Αδήλωτες παραμένουν αρκετές φορές οι υπερωρίες των εργαζομένων και τις περισσότερες φορές δίχως επιπρόσθετη αμοιβή.

Για τους κοινωνικούς εταίρους, η «μαύρη» εργασία δε διαφέρει σημαντικά από τις άτυπες-ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όταν κύριος στόχος αυτών είναι η μείωση του κόστους εργασίας αντί για την ικανοποίηση αναγκών και επιθυμιών εργοδοτών και εργαζομένων. Πολλά ζητήματα προκύπτουν αναφορικά με τις προθέσεις των ατόμων που υποστηρίζουν την ευελιξία με ασφάλεια, τις πρακτικές που ακολουθούνται για την εφαρμογή της και το βαθμό που είναι δυνατό να επέλθει η εξισορρόπηση των δύο πόλων, ώστε να διασφαλίζεται η κοινωνική προστασία των εργαζομένων. Στο ενδεχόμενο που η ισορροπία αυτή καταστεί αδύνατη, το πρόβλημα της ανασφάλιστης εργασίας δε θα συνεχίσει απλώς να γιγαντώνεται, αλλά οι αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου θα εξακολουθούν να υφίστανται ως συνέπειες πλέον της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

---

<sup>104</sup> Πηγή: Κουζής, Ι., (2008), «Αγορά Εργασίας: Μήτρα της Ανθρώπινης Οδύνης», στο Ν. Παναγιωτόπουλος, (επιμ.), «Η Απομάγευση του Κόσμου», εκδ. Πολύτροπο/ΕΚΚΕ

#### 4.5 Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα

Η μερική απασχόληση, παρόλο που διατηρείται ακόμη σε χαμηλά επίπεδα συγκριτικά με την υπόλοιπη Ευρώπη, κερδίζει ολοένα και περισσότερο έδαφος στην Ελλάδα της κρίσης. Ο λόγος συμβάσεων πλήρους απασχόλησης προς τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης μειώνεται με σταθερούς ρυθμούς. Για την ακρίβεια, μόλις το 53,9% των καταγεγραμμένων προσλήψεων τον Ιανουάριο του 2014 αφορά πλήρη απασχόληση. Μιλώντας σε απόλυτους αριθμούς, επισυνάφθηκαν 51.987 νέες συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, 32.674 συμβάσεις μερικής απασχόλησης και 10.789 συμβάσεις για εκ περιτροπής εργασία.<sup>105</sup>

Μέχρι το τέλος του 2013, με μερική απασχόληση εργάζονται περίπου 311.000 άτομα, ενώ το ποσοστό ανήλθε στο 8,6% έναντι 7,2% του προηγούμενου έτους. Η μεταβολή που επήλθε στη μερική απασχόληση οφείλεται σε σημαντικό βαθμό (72,6%) στις μεταβολές των γυναικών.<sup>106</sup>

Παρακάτω, παρατίθενται αναλυτικά στοιχεία αναφορικά με τις πρόσφατες προσλήψεις, με σκοπό να διαγραφούν οι τάσεις στη σημερινή αγορά εργασίας.

---

<sup>105</sup> Πηγή: <http://www.euro2day.gr/news/economy/article/1180812/perissoteres-oi-proslhpseis-ton-ianoyario.html>

<sup>106</sup> Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ 2013

### Πίνακας 4.1

Στατιστικά στοιχεία για προσλήψεις ανά είδος σύμβασης (01/03/2013-31/01/2014)

ΜΗΝΑΣ	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 1η/3/2013 ΕΩΣ 31/1/2014			
	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
ΜΑΡΤΙΟΣ '13	29.429	14.019	3.040	46.488
ΑΠΡΙΛΙΟΣ '13	62.245	22.965	4.569	89.779
ΜΑΪΟΣ '13	82.525	35.942	5.828	124.295
ΙΟΥΝΙΟΣ '13	61.241	37.916	5.843	105.000
ΙΟΥΛΙΟΣ '13	55.370	30.156	5.195	90.721
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ '13	42.332	24.329	6.024	72.685
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ '13	59.431	85.685	20.507	165.623
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ '13	59.563	61.546	17.299	138.408
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ '13	45.795	39.675	12.638	98.108
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ '13	62.615	34.280	12.902	109.797
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ '14	51.987	32.674	10.789	95.450
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>612.533</b>	<b>419.187</b>	<b>104.634</b>	<b>1.136.354</b>

Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, 2013

Παρά την αργή και σταθερή αύξηση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα, πάνω από το 40% των ανθρώπων που απασχολούνται με σύμβαση μερικής απασχόλησης θα επέλεγαν μία θέση πλήρους απασχόλησης, σε περίπτωση που υπήρχε η ανάλογη προσφορά. Το ποσοστό είναι μεγαλύτερο, όταν γίνεται αναφορά σε άνδρες εργαζόμενους.<sup>107</sup> Επιπροσθέτως, να σημειωθεί πως η συμμετοχή του γυναικείου

<sup>107</sup> Πηγή : Σουμέλη, Ε., (2010), «Μερική Απασχόληση και Φύλο»

φύλου στη μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερη, στην προσπάθεια να εναρμονίσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Το γεγονός πως οι οικονομικές απολαβές και οι υποβαθμισμένοι όροι εργασίας ενός μερικώς απασχολούμενου συνήθως δεν εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης στην Ελλάδα εξηγεί το γιατί οι περισσότεροι αναζητούν πλήρη απασχόληση σύμφωνα με οικονομολόγους του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ.

Στη συνέχεια, αναφέρονται αναλυτικά οι λόγοι για τους οποίους η μερική απασχόληση στη χώρα μας δεν αποτελεί ελκυστική επιλογή για τον εργαζόμενο:<sup>108</sup>

- Η αμοιβή που απολαμβάνει ο εργαζόμενος μερικής απασχόλησης κινείται σε τόσο χαμηλά επίπεδα πλέον (293 ευρώ για άτομα άνω των 25 ετών και 255 ευρώ κάτω των 25)<sup>109</sup> που ο εργαζόμενος προσφεύγει ευκολότερα στη «μαύρη» εργασία.
- Επαγγελματικές ευκαιρίες μερικής απασχόλησης σε ειδικευμένες θέσεις εργασίας δεν υφίστανται. Η μερική απασχόληση συνδέεται ως επί το πλείστον με θέσεις ανειδίκευτης εργασίας όπως πωλητές ή ταμίες καταστήματος.
- Οι συνδικαλιστικοί φορείς, αντίθετοι με το θεσμό της μερικής απασχόλησης στα πλαίσια του ευρύτερου δημόσιου τομέα, δεν του επέτρεψαν να αναπτυχθεί.
- Στις περισσότερες επιχειρήσεις, εάν όχι σε όλες, δεν εφαρμόζεται η πολιτική της εκούσιας μείωσης του εργασιακού χρόνου.
- Θεσμικά, δεν παρέχεται η δυνατότητα για μερική συνταξιοδότηση.
- Σε αντίθεση με άλλα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην Ελλάδα, δεν προβλέπονται όροι ευνοϊκότερης φορολογικής μεταχείρισης για τα εισοδήματα μερικής απασχόλησης.
- Πολύ συχνές είναι οι περιπτώσεις που η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται ως μέσο συγκάλυψης πλήρους απασχόλησης.
- Το ποσοστό των γυναικών που επιθυμούν να εργαστούν παραμένει μικρότερο σε σύγκριση με άλλες χώρες.

---

<sup>108</sup> Πηγή : Έκθεση διερεύνησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege

<sup>109</sup> Πηγή : <http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=26516&subid=2&pubid=112838280>

Επιπλέον, επιχειρώντας να δοθούν εξηγήσεις για τα χαμηλά ποσοστά της μερικής απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας συγκριτικά με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ευθύνες αποδίδονται και στους εξής παράγοντες:

- Αναλογικά ακριβότερες εργοδοτικές εισφορές για μερική απασχόληση άνω του 4ώρου εβδομαδιαίως.
- Απουσία κινήτρων για δημιουργία νέων θέσεων μερικής απασχόλησης.
- Μεγάλος αριθμός πολύ μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων αλλά και οργανωτική δομή βασισμένη στο μοντέλο της δωρης και πλέον εργασίας.
- Τέλος, σε αυτό το σημείο να τονιστεί πως ουκ ολίγοι εργοδότες και ιδιαιτέρως στον ιδιωτικό τομέα, αντί να προβούν σε πρόσληψη ατόμων υπό το καθεστώς της μερικής απασχόλησης, καλύπτουν τα κενά που δημιουργούνται με υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων για λόγους που αναλύθηκαν σε προηγούμενη ενότητα. Επόμενο είναι, η τακτική αυτή να δίνει ακόμη περισσότερη ώθηση στα ήδη αυξημένα ποσοστά ανεργίας.

#### **4.6 Ανεργία και ευελιξία**

Η άποψη πως η ευελιξία της αγοράς εργασίας αποτελεί τη λύση στο πρόβλημα της ανεργίας έχει ως αφετηρία, τη φιλελεύθερη θέση σύμφωνα με την οποία η μείωση της απασχόλησης είναι συνέπεια του υψηλού εργατικού κόστους και της έκτασης των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει πως ο περιορισμός διαδικασιών που άλλοτε αποτελούσαν τροχοπέδη για απολύσεις αποτελεί ένα κίνητρο της εργοδοσίας για νέες προσλήψεις, ενώ μικρότερες εργατικές αποδοχές και ασθενέστερα κοινωνικά βάρη για την επιχείρηση έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της προσφοράς εργασίας.<sup>110</sup>

Σύμφωνα με τον Keynes το μέγεθος της απασχόλησης καθορίζεται βραχυχρόνια από την τεχνολογία, το μέγεθος των παγίων εγκαταστάσεων, το εργατικό δυναμικό, τις προτιμήσεις των καταναλωτών και από άλλους παράγοντες. Επομένως, η παρέμβαση

---

<sup>110</sup> Πηγή: Κέντρο μελετών & έρευνας Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών, «Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση»



του κράτους αποτελεί μία από τις βασικότερες παραμέτρους που διαμορφώνουν τόσο το μέγεθος της απασχόλησης όσο και της ανεργίας.<sup>111</sup>

Ωστόσο, οι σύγχρονοι οικονομολόγοι αντιμετωπίζουν την ανεργία στα πλαίσια μιας ολοένα και περισσότερο αυστηρής δημοσιονομικής πειθαρχίας και μιας -όλο και πιο περιορισμένης- κρατικής παρέμβασης. Το κύριο ζήτημα που δημιουργείται είναι εάν η μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας έχει αρνητικό ή θετικό αντίκτυπο στο μεγάλο πρόβλημα της ανεργίας.

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.), ο πιο φανατικός θιασώτης των φιλελεύθερων οικονομικών επιλογών, αναγνώρισε το γεγονός ότι, ούτε οι θεωρητικές εργασίες, ούτε οι εμπειρικές μελέτες του, είναι σε θέση να δώσουν μία σαφή απάντηση, ενώ από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι, χώρες με μεγαλύτερο κοινωνικό κράτος και ισχυρότερο προστατευτικό περιβάλλον της εργασίας, έχουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες.<sup>112</sup>

#### 4.6.1 Η ανεργία στην Ελλάδα της κρίσης

Κατά καιρούς, πολλοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να μελετήσουν τη σχέση ανάμεσα στην έννοια της ευελιξίας και την ανεργία. Ωστόσο, η δυσκολία διατύπωσης ακριβούς ορισμού για την ευελιξία είχε ως αποτέλεσμα την εφαρμογή πληθώρας διαδικασιών και μεθόδων για την εξαγωγή ενός ασφαλούς συμπεράσματος. Σε γενικές γραμμές, οι εμπειρικές μελέτες που έχουν διεξαχθεί, είτε εξετάζουν μεμονωμένες εθνικές αγορές εργασίας, είτε εργάζονται με ένα δείγμα που αφορά διαφορετικές οικονομίες. Στις συγκριτικές μελέτες, όμως, συναντώνται σημαντικές διαφοροποιήσεις στην προσέγγιση της ευελιξίας.<sup>113</sup>

Παρ'όλα αυτά, τα στοιχεία που απορρέουν από τις εκάστοτε μελέτες, έρχονται σε σύγκρουση μεταξύ τους. Σε αυτό που υπάρχει ταύτιση είναι στο γεγονός πως δεν υφίσταται σαφής και στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ ευελιξίας της αγοράς εργασίας και ανεργίας. Ωστόσο, δεν πρέπει να θεωρηθεί επ' ουδενί πως υφίσταται

---

<sup>111</sup> Πηγή: Reynaud, B., (1994), "Les theories du salaire", La Decouverte, coll.Reperes, Paris

<sup>112</sup> Πηγή: Κέντρο μελετών & έρευνας Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών, «Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση»

<sup>113</sup> Πηγή: Θεοχαράκης, Ν., (2000), «Η ευελιξία στην αγορά εργασίας και η σχέση της με την ανεργία»

απαραίτητα αρνητική σχέση μεταξύ ευελιξίας και ανεργίας, όπως υποστηρίζουν ομάδες εργοδοτών και πολιτικών.<sup>114</sup>

Στην Ελλάδα των μνημονίων, εκ του αποτελέσματος, η ευελιξία στην αγορά εργασίας και η ευελιξία των μισθών επιδείνωσαν τους όρους κατανομής των πόρων, ενέτειναν τις ανισοροπίες στην αγορά εργασίας και δεν συνέβαλαν στην αύξηση της απασχόλησης. Οι πολιτικές πλήρους απορρύθμισης μισθών και απασχόλησης -όχι μόνο δε συνετέλεσαν στη μείωση της ανεργίας- αλλά την περίοδο 2010-2013 υπήρξε απώλεια ενός εκατομμυρίου θέσεων εργασίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2014).

Επιπροσθέτως, στην Ελλάδα οι δραματικές μειώσεις των μισθών συνέβαλαν στην αύξηση των φτωχών εργαζομένων από 11,9% το 2010 σε 15,1% το 2011 (Eurostat, 2012). Η διαπίστωση αυτή σημαίνει ότι, στο άμεσο μέλλον, δεν είναι επιτακτική η ανάγκη μονάχα για νέες θέσεις εργασίας, αλλά και για ποιοτικότερες θέσεις εργασίας, με απώτερο στόχο να καταπολεμηθεί όχι μόνο η ανεργία αλλά και η φτώχεια (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014).<sup>115</sup>

Όπως αναφέρει και ο Σάββας Ρόμπολης, επιστημονικός διευθυντής του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, *«γίνεται φανερό ότι οι ασκούμενες πολιτικές της ευελιξίας της εργασίας και των μισθών δε συνιστούν πολιτικές που δημιουργούν θέσεις εργασίας, δεν καταπολεμούν αποτελεσματικά την ανεργία και δεν αντιμετωπίζουν ουσιαστικά τη φτώχεια»*.<sup>116</sup>

Αναλύοντας τα επίσημα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ., το ποσοστό ανεργίας για το 3<sup>ο</sup> τρίμηνο του 2013 ανήλθε στο 27% από το 24,8% της αντίστοιχης περιόδου το 2012. Πιο συγκεκριμένα, ο αριθμός των απασχολούμενων κατά το Σεπτέμβριο του 2013 εκτιμάται ότι ανήλθε σε 3.639.429 άτομα. Επιπλέον, καταγράφηκαν 1.376.463 άνεργοι, ενώ ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός ανήλθε σε 3.327.859 άτομα.

Οι απασχολούμενοι παρουσίασαν μείωση κατά 54.128 άτομα σε σχέση με το Σεπτέμβριο του 2012 (μείωση 1,5%), ωστόσο αυξήθηκαν κατά 5.397 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2013 (αύξηση 0,1%).

---

<sup>114</sup> Πηγή: Nickell S. & Layard, R., (1999), "Labor market institutions and economic performance", Handbook of Labor Economics / Blank R.M. and Freeman R.B., (1994), "Evaluating the Connection between Social Protection and Economic Flexibility"

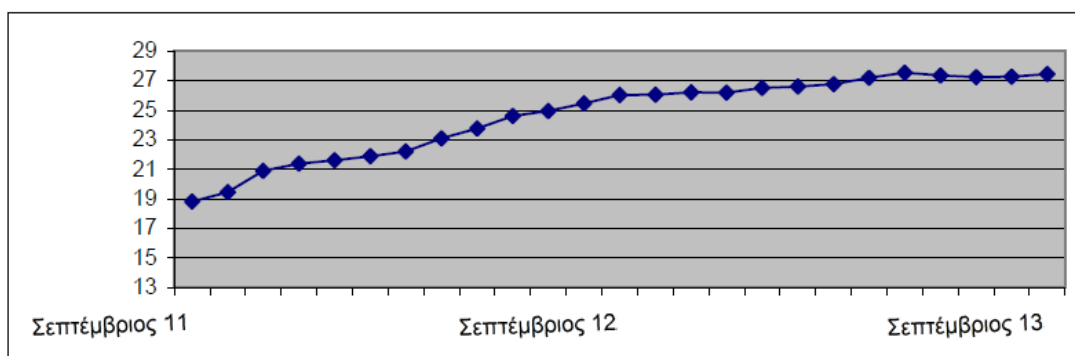
<sup>115</sup> Πηγή: <http://www.tanea.gr/opinions/all-opinions/article/5079541/eyeliksia-mono-sthn-nergia/>

<sup>116</sup> Πηγή: Το ίδιο.

Οι άνεργοι αυξήθηκαν κατά 77.161 άτομα σε σχέση με το Σεπτέμβριο του 2012 (αύξηση 5,9%) και κατά 14.023 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2013 (αύξηση 1,0%).

Οι οικονομικά μη ενεργοί, δηλαδή τα άτομα που δεν εργάζονται, ούτε βρίσκονται σε διαδικασία ανεύρεσης εργασίας, μειώθηκαν κατά 25.175 άτομα σε σχέση με το Σεπτέμβριο του 2012 (μείωση 0,8%) και κατά 5.296 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2013 (μείωση 0,2%).

Οι άνεργοι άγγιξαν τα 1.345.387 άτομα, με την ανεργία να πλήττει ιδιαίτερα τους νεότερους ηλικίας 15-24 ετών, από τους οποίους σχεδόν έξι στους δέκα είναι εκτός παραγωγικής διαδικασίας (ποσοστό 57,2% και ειδικά στις νέες γυναίκες, 62,8%). Τέλος, οι μακροχρόνια άνεργοι, δηλαδή τα άτομα που αναζητούν εργασία για περισσότερους από 12 μήνες, ανέρχονται στο 71% του συνόλου των ανέργων, αποδεικνύοντας για άλλη μια φορά, την πολύ χαμηλή προσφορά θέσεων εργασίας.<sup>117</sup>



Πηγή : ΕΛ.ΣΤΑΤ. 2013

#### Διάγραμμα 4.1

**Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά μήνα, Σεπτέμβριος 2011 - Σεπτέμβριος 2013**

#### 4.6.2 Μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας

Η ανάγκη αντιμετώπισης του προβλήματος της υψηλής ανεργίας καθιστά επιτακτική την ανάληψη συντονισμένων δράσεων και πρωτοβουλιών. Οι πολιτικές που

<sup>117</sup> Πηγή: Δελτίο Τύπου ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δεκεμβρίου 2013

εφαρμόζονται κατά καιρούς για την καταπολέμηση της ανεργίας διακρίνονται σε ενεργητικές και πολιτικές.

Στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό των κονδυλίων που αφορούν την αγορά εργασίας διατίθεται στις παθητικές πολιτικές απασχόλησης. Συγκεκριμένα, διατέθηκαν 581 εκατομμύρια ευρώ το 2003 και το 1096 εκατομμύρια ευρώ το 2007. Τα αντίστοιχα ποσά που δόθηκαν για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ήταν 337 και 438 εκατ. Ευρώ σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ. Οι ενεργητικές πολιτικές στην περίπτωση της Ελλάδας απορροφούν μόλις κάτι λιγότερο από το 0,5% του ΑΕΠ, ποσοστό αρκετά χαμηλό.

Ωστόσο, η ανεργία δεν έχει αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά κι αυτό είναι εμφανές από το γεγονός πως ανεξάρτητα από την επάρκεια των επιδομάτων, υπάρχουν πληθυσμιακές ομάδες που δεν προφυλάσσονται από την απειλή αυτή, όπως τα άτομα που εργάζονται υπό το καθεστώς ευέλικτων ή άτυπων μορφών απασχόλησης (λόγω προβλημάτων ασφάλισης στον ΟΑΕΔ), οι αυτοαπασχολούμενοι, οι μισθωτοί που υπάγονται στο ΙΚΑ, αλλά εξαιρούνται από την ασφάλιση του ΟΑΕΔ και φυσικά οι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ και στον ΟΑΕΔ που συναντούν εμπόδια στη συμπλήρωση των χρονικών προϋποθέσεων, ώστε να καταστούν δικαιούχοι επιδόματος ανεργίας.<sup>118</sup>

Επίσης, καταφύγιο από την ανεργία αναζητούν εκατοντάδες άτομα, ιδίως νεαρής ηλικίας, στα προγράμματα του ΟΑΕΔ που χρηματοδοτούνται από το ΕΣΠΑ και προσφέρουν τη δυνατότητα προσωρινής απασχόλησης στον κλάδο του ενδιαφέροντός τους. Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα στοχεύουν στην απόκτηση γνώσης και εργασιακής εμπειρίας, στην ενίσχυση των δεξιοτήτων τους και κατά κύριο λόγο στην πιθανότητα μόνιμης πρόσληψης από την επιχείρηση μετά τη λήξη του προγράμματος. Η απόφαση αυτή φυσικά λαμβάνεται από τον εργοδότη ανάλογα με τις απαιτήσεις της εκάστοτε εταιρίας.<sup>119</sup>

Η κυβέρνηση έχει ανακοινώσει –εκτός των δράσεων της «Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013»- συμπληρωματικά μέτρα για την αντιμετώπιση της κρίσης στην αγορά εργασίας, μέτρα που αφορούν κατά κύριο λόγο προγράμματα απασχόλησης και απόκτησης προϋπηρεσίας στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο καθώς και στον ιδιωτικό τομέα.

---

<sup>118</sup> Πηγή: Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, «Οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης», Ιούνιος 2009

<sup>119</sup> Πηγή: <http://www.espa.gr/el/Pages/Default.aspx>

#### 4.7 Γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν την τάση να επιβεβαιώνουν τον «παραδοσιακό» ρόλο του γυναικείου φύλου στην απασχόληση, που το θέλει να μειονεκτεί έναντι του ανδρικού φύλου. Οι συγκεκριμένες μορφές απασχόλησης - εκτός από ορισμένα, κοινά αρνητικά χαρακτηριστικά που συναντώνται σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων- αφορούν ακόμη περισσότερο τις γυναίκες. Το κύριο θέμα που τίθεται αφορά κυρίως στους όρους με τους οποίους οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας.

Οι γυναίκες έρχονται πολύ συχνά αντιμέτωπες με το δίλημμα «αβέβαιη και υποβαθμισμένη εργασία ή ανεργία», επιλέγοντας φυσικά στην πλειονότητά τους το πρώτο. Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί κανείς ότι με τη διεύρυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιβεβαιώνεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας απασχόλησης και η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Επίσης, δεν προωθείται η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή με αποτέλεσμα να υφίσταται διάκριση ανάμεσα σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα, ενώ διαιρείται κατά κάποιον τρόπο, η αγορά εργασίας σ' έναν κορμό εργαζομένων γένους αρσενικού (με πλήρη απασχόληση, υψηλή ειδίκευση και πιο ικανοποιητικές αμοιβές) και σε μία περιφέρεια εργαζομένων γένους θηλυκού (με επισφαλή απασχόληση, ανειδίκευτη και με χαμηλές αμοιβές).

Παρ' όλα αυτά, υπάρχει και η άλλη πλευρά η οποία θεωρεί πως με την εισβολή των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι πολλές γυναίκες κατορθώνουν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και με αυτόν τον τρόπο περιορίζεται μερικώς ο αποκλεισμός τους από αυτήν. Επιπλέον, θεωρείται ότι δημιουργούνται οι συνθήκες για την ουσιαστική βελτίωση της σχέσης των δύο φύλων εξαιτίας μιας συμμετρικής κατανομής της οικιακής εργασίας. Επίσης, επικρατεί η αντίληψη πως οι λόγοι που επιλέγουν οι άνδρες και οι γυναίκες να απασχοληθούν υπό τη μορφή ευέλικτης εργασίας διαφέρουν εώς ένα βαθμό. Επομένως, ενώ οι άνδρες κάνουν την επιλογή αυτή αποσκοπώντας κατά κύριο λόγο στην ενίσχυση του βασικού εισοδήματός τους, οι γυναίκες στοχεύουν απλά στην εξασφάλιση ενός πρώτου εισοδήματος.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., Μουρίκη, Α., (1997), «Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Από το σύνολο των θεωρητικών ερευνών αρκετές αναφέρονται στη μερική απασχόληση και στις διακρίσεις που αυτή συνεπάγεται για την αγορά εργασίας με βάση το φύλο. Οι έρευνες, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, αναφέρονται στις έμμεσες διακρίσεις, στις οποίες οδηγεί η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης σε βάρος των εργαζόμενων γυναικών.<sup>121</sup>

Οι θέσεις οι οποίες προσφέρονται για μερική απασχόληση καταλαμβάνονται ως επί το πλείστον από γυναίκες και αφορούν κατά βάση χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας (π.χ. τηλεφωνήτριας, δακτυλογράφου, καθαρίστριας κ.ά.) για τις οποίες δεν απαιτείται επαγγελματική εξειδίκευση. Στην προκειμένη περίπτωση, η μερική απασχόληση συντηρεί τις «παραδοσιακές» γυναικείες εργασίες (δακτυλογράφου, νοσοκόμας κ.ά.) ενισχύοντας τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας σε βάρος των γυναικών.

Επιπλέον, οι γυναίκες υφίστανται ιδιαίτερη εκμετάλλευση στην αγορά εργασίας, καθώς -εξαιτίας των καθηκόντων τους στην οικογένεια- αναγκάζονται να δεχτούν θέσεις μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με τις κοινωνιολογικές προσεγγίσεις το καθεστώς της μερικής απασχόλησης ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για τη διαφορετική κατά φύλο σύνθεση των βαθμίδων της ιεραρχίας.

Ειδικότερα στον τραπεζικό κλάδο, ενώ παρατηρείται μία τάση εξάλειψης του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο, η ίδια τάση φαίνεται ν' ανακόπτεται με την επέκταση της μερικής απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει καθώς πολύ μεγάλο μέρος της γυναικείας απασχόλησης εμπίπτει στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης.<sup>122</sup>

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της μερικής απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα, είναι ότι συναντάται ευρέως στο πλαίσιο του συστήματος 'φασόν' στις διάφορες βιομηχανικές και βιοτεχνικές μονάδες και κυρίως στην κλωστοϋφαντουργία και στους κλάδους ένδυσης και υπόδυσης.<sup>123</sup> Οι γυναίκες, από αυτήν την άποψη, συγκαταλέγονται σ' ένα κατ' εξοχήν δευτερεύον εργατικό δυναμικό.<sup>124</sup>

---

<sup>121</sup> Πηγή : Πετρινώτη, Ξ., (2010), «Η έρευνα για το φύλο στα οικονομικά της εργασίας. Ένας απολογισμός του ερευνητικού έργου»

<sup>122</sup> Πηγή: Στρατηγάκη, Μ., (2004), «Η απασχόληση των γυναικών: ανάγκη ή επιλογή; Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής» εκδ. Gutenberg

<sup>123</sup> Πηγή: Καραμεσίνη, Μ., (2008), «Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: Επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα», Ευρωπαϊκές Κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές

<sup>124</sup> Πηγή: Αβραμίδου, Α., (2001), «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Η μερική απασχόληση των γυναικών διέπεται από ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά:

- Δεν απαιτεί ιδιαίτερη ειδίκευση και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τη διάκριση ανάμεσα σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα. Πρόκειται για μία διάκριση η οποία αμβλύνεται τα τελευταία χρόνια και επανέρχεται μέσω της συνεχώς αυξανόμενης μερικής απασχόλησης.
- Οι εργασίες μερικής απασχόλησης είναι συνήθως χαμηλά αμειβόμενες και σ' αυτό το καθεστώς συμβάλλει η ανύπαρκτη σχεδόν συνδικαλιστική δράση των ομάδων που απασχολούνται μερικώς.
- Οι μερικά απασχολούμενοι αποτελούν μια κατηγορία εργαζομένων των οποίων τα νομικά δικαιώματα υστερούν έναντι εκείνων των εργαζομένων με κανονική απασχόληση.

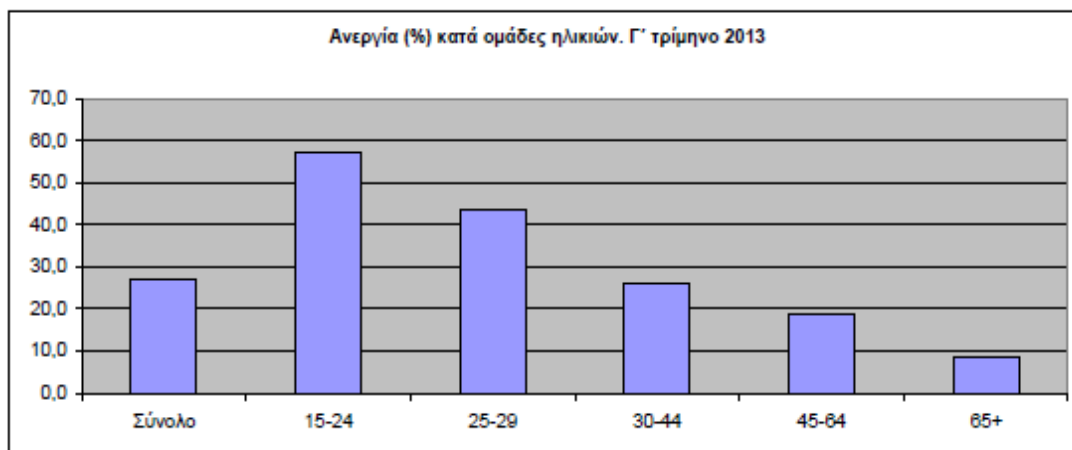
Τέλος, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (31,3%) είναι σημαντικά υψηλότερο από αυτό των αντρών (23,8%). Στις νέες γυναίκες το ποσοστό αγγίζει το 62,8%, όταν στους νέους ηλικίας 15-24 ετών είναι 57,2%. Είναι φανερό πως οι γυναίκες κρατούν τα ηνία στην ανεργία, τη μερική απασχόληση και την κακοπληρωμένη και ανασφάλιστη εργασία, έννοιες που σχετίζονται άμεσα με την ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας.<sup>125</sup>

**Πίνακας 4.2**  
**Ανεργία (%) κατά φύλο (Γ' τρίμηνο, 2012-2013)**

Ηλικία	Γ' τρίμηνο					
	2012			2013		
	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
<b>Σύνολο</b>	21,7	28,9	24,8	23,8	31,3	27,0
15-24	48,9	65,4	56,6	52,8	62,8	57,2
25-29	35,2	41,4	38,0	41,0	47,2	43,8
30-44	20,1	27,4	23,4	21,8	30,9	25,8
45-64	15,8	19,4	17,2	17,3	21,3	18,9
65+	5,0	3,5	4,6	9,7	5,2	8,3

Πηγή : ΕΛ.ΣΤΑΤ. 2013

<sup>125</sup> Πηγή : <http://archive.avgi.gr/ArticleActionshow.action?articleID=665200>



Πηγή : ΕΛ.ΣΤΑΤ. 2013

#### Διάγραμμα 4.2

#### Ανεργία (%) κατά ομάδες ηλικιών (Γ' τρίμηνο-2013)

#### 4.8 Επιπτώσεις του μνημονίου στην απασχόληση

Είναι γεγονός πως οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν την περίοδο 1995-2007 κατέγραψαν ανοδική πορεία στις αγορές εργασίας τη Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την ακρίβεια, τα χρόνια αυτά, δημιουργήθηκαν σχεδόν 30 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, από το 2008 -χρονιά που η οικονομία της Ευρώπης εισήλθε σε βαθιά ύφεση- και έπειτα, 5-6 εκατομμύρια θέσεις εργασίας έχουν ήδη απωλεσθεί. Συνεπώς, τα ποσοστά ανεργίας αυξάνονται με ταχύτατους ρυθμούς, αγγίζοντας τις υψηλότερες μέχρι σήμερα τιμές από τη δύση της δεκαετίας του '90. Η πλειοψηφία των μεσαία αμειβόμενων θέσεων εργασίας, οι οποίες χάθηκαν την τελευταία πενταετία, αφορά κατά κύριο λόγο τυπικές μορφές απασχόλησης.<sup>126</sup>

Η παρούσα εργασία θα περιοριστεί στις σημαντικότερες επιπτώσεις του μνημονίου αναφορικά με την «εισβολή» της ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας.

Κατ' αρχήν, τα τελευταία χρόνια η εφαρμογή των ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας έχει διευκολυνθεί σε μεγάλο βαθμό μέσω συλλογικών ρυθμίσεων. Οι συλλογικές αυτές ρυθμίσεις περιλαμβάνουν τη λήψη μέτρων

<sup>126</sup> Πηγή: Ετήσια Έκθεση του Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)



αυξομείωσης των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων μέσα σε ένα έτος, έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να καλύπτουν τις εκάστοτε ανάγκες τους, μειώνοντας ωστόσο την ίδια στιγμή τα επιπρόσθετα κόστη που συνεπάγεται η υπερωριακή απασχόληση. Για να έχουν ισχύ οι συγκεκριμένες αλλαγές, απαιτείται η εκπροσώπηση του 25% του ανθρώπινου δυναμικού για τις εταιρίες που απασχολούν πάνω από 20 εργαζομένους και το 15% για τις μικρότερες εταιρίες. Απόρροια των νέων δεδομένων είναι η μεγέθυνση του αισθήματος επισφάλειας και η ενίσχυση των επαγγελματικών κινδύνων από τα παρατεταμένα και φορτωμένα ωράρια εργασίας καθώς και η αποδιάρθρωση της κοινωνικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων.

Εν συνεχεία, έντονες αντιδράσεις έχουν δημιουργηθεί εξ αιτίας της κατάργησης του πενθήμερου στα καταστήματα λιανικής πώλησης και της εφαρμογής της εξαήμερης εργασίας. Με το μέτρο αυτό η εργοδοσία απαλλάσσεται από την καταβολή προσαύξησης κατά 30% για την παραβίαση του πενθήμερου το οποίο εφαρμόζεται πλέον μόνο στην περίπτωση που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Τέλος, επισημαίνεται και η σχεδιαζόμενη ουσιαστική κατάργηση της Κυριακής αργίας με την παροχή της δυνατότητας λειτουργίας των καταστημάτων στο σύνολο των 52 Κυριακών του έτους.

Σε γενικές γραμμές, παρακολουθώντας τα μέτρα που επιβάλλει το μνημόνιο, γίνονται ξεκάθαρες οι διαθέσεις για ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, παραμερίζοντας σταθερά την πλήρη (τυπική) απασχόληση. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη και την επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, όπως ακριβώς συμβαίνει και με την ανώτατη διάρκεια ενοικίασης των εργαζομένων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες). Επίσης, η ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) επεκτείνεται στους 9 μήνες (με δυνατότητα διαδοχής 2 ετήσιων περιόδων μέχρι του 18μηνου) που, σε συνδυασμό με την κατάργηση των όποιων προσαυξήσεων στην υπερωριακή απασχόληση και στις αμοιβές της μερικής απασχόλησης, ενθαρρύνει την περαιτέρω ανάπτυξη της απασχόλησης με μειωμένα ωράρια.<sup>127</sup>

Βάσει των στοιχείων του Σ.Ε.Π.Ε. 2012, η πρακτική αυτή συνιστά την κυριότερη αιτία της μείωσης των μισθών όταν μάλιστα το 15% των εργαζόμενων με καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας απασχολείται μόνο μία ημέρα στην διάρκεια της εβδομάδας.

<sup>127</sup> Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ 2013

Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική και σε εκ περιτροπής εργασία όπου τα φαινόμενα αυτά εκτοξεύονται στην πράξη κατά την τελευταία τριετία κατά 370% και 14.000% αντίστοιχα.

Επιπλέον, η εφαρμογή των πολιτικών του μνημονίου έχει δημιουργήσει ένα καινούργιο φαινόμενο στην αγορά εργασίας, αυτό των φτωχών εργαζομένων, δηλαδή ατόμων που ενώ έχουν εργασία, οι οικονομικές απολαβές τους δεν επαρκούν ώστε να εξασφαλίσουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο. Είναι ένα φαινόμενο το οποίο ενισχύεται συνεχώς από το συνδυασμό των ενεργειών που αποσκοπούν στη μεγαλύτερη δυνατή μείωση άμεσου και έμμεσου εργασιακού κόστους καθώς και στην επικράτηση της χαμηλά αμειβόμενης ευέλικτης απασχόλησης. Στην Ελλάδα, το 2012, αυτή η κατηγορία άγγιξε το 13,8% του συνόλου και το 25,4% των μισθωτών.<sup>128</sup> Το 2008, η Ελλάδα -ήδη- κατείχε τη δεύτερη θέση (με ποσοστό 14,3%) ανάμεσα στα κράτη που εμφάνισαν έξαρση της νέας κοινωνικής ομάδας, όταν ο μέσος κοινοτικός όρος δεν ξεπερνούσε το 8,5%.

Αξίζει να σημειωθεί πως όσο χαμηλότερο είναι το εργασιακό κόστος, όπως για παράδειγμα συμβαίνει με τους νέους και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, τόσο υψηλότερα είναι τα ποσοστά ευέλικτων εργασιακών σχέσεων.

Τέλος, τα ποσοστά των ανασφάλιστων εργαζομένων και ιδιαιτέρως των αλλοδαπών είναι πλέον -όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενη ενότητα- από τα υψηλότερα μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Το δίλημμα, αδήλωτη ή επισφαλής απασχόληση έχει ήδη αναγκάσει χιλιάδες νέους γηγενείς στην εξέταση του ενδεχόμενου μαζικής μετανάστευσης σε άλλους προορισμούς.

#### **4.9 Ανακεφαλαίωση**

Σε αυτό το κεφάλαιο, έγινε διερεύνηση των κύριων εξελίξεων που έλαβαν χώρα κατά τα έτη της εφαρμογής των πολιτικών του μνημονίου. Ριζικές ανατροπές έχουν συντελεστεί στα εργασιακά θέματα, διαμέσου εκτεταμένων νομοθετικών παρεμβάσεων, οι οποίες και έχουν δημιουργήσει εντελώς νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας δεδομένης και της συνεχιζόμενης οικονομικής ύφεσης και κατά συνέπεια της δραματικής αύξησης της ανεργίας.

---

<sup>128</sup> Πηγή: <http://www.tovima.gr/society/article/?aid=473695>

Οι νέες τάσεις αποτυπώθηκαν στατιστικά όχι μόνο διαμέσου της συνολικής συρρίκνωσης της απασχόλησης και επομένως της αύξησης της ανεργίας (στοιχεία ΕΛ.ΣΤΑΤ. και ΟΑΕΔ), αλλά και από τα δεδομένα για τις ατομικές εργασιακές σχέσεις καθώς και την ανασφάλιστη εργασία όπως αυτά καταγράφονται από το Σ.ΕΠ.Ε.

Τα δεδομένα που παρουσιάστηκαν, καταγράφουν σε μεγάλο βαθμό, το συνολικό αριθμό των μορφών των νέων συμβάσεων εργασίας που επισυνάφθηκαν μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη μετά τα μνημόνια, τη μετατροπή των υφιστάμενων ατομικών συμβάσεων εργασίας από την πλήρη και σταθερή απασχόληση σε άλλες μορφές εργασίας, όπως μερική απασχόληση ή άλλες ευέλικτες ή «ειδικές» μορφές απασχόλησης καθώς και την εξέλιξη της ανασφάλιστης εργασίας.

Επίσης, σημασία δόθηκε στο γεγονός πως οι γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν, όχι μόνο δεν παρέμειναν ανεπηρεάστες από την κρίση, αλλά πρωτοστατούν και σε όλες τις έρευνες που αφορούν την ανεργία, τη μερική απασχόληση και τη «μαύρη» εργασία.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

### **ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ/ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ**

### **ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

#### **5.1 Σκοπός της έρευνας**

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αποτυπωθούν οι τάσεις που διαγράφονται στην ελληνική αγορά εργασίας μετά την ψήφιση των μνημονίων μέσα από την καταγραφή των απαντήσεων και των γενικότερων απόψεων των συμμετεχόντων, αναφορικά με τις νέες/εύελικτες μορφές απασχόλησης.

Η ανασκόπηση του τύπου ανέδειξε την απασχόληση σε φλέγον θέμα της επικαιρότητας και για να μπορέσει να επιτευχθεί ο στόχος της έρευνας, θα πρέπει να δοθούν απαντήσεις στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα :

1. Είναι ικανοποιημένοι οι συμμετέχοντες από την εργασία τους;
2. Σε τί βαθμό είναι ενήμεροι σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα;
3. Τι προσδοκίες έχουν για το μέλλον της απασχόλησης;
4. Υπάρχει σημαντική διαφορά ανάμεσα στις διάφορες κοινωνικοδημογραφικές ομάδες και στις προσωπικές τους απόψεις σχετικά με την απασχόληση;

#### **5.2 Μεθοδολογία της έρευνας**

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν η σύνταξη και διανομή ερωτηματολογίων, ενώ ακολούθησε η επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS 17. Η έρευνα διενεργήθηκε το τελευταίο τρίμηνο του 2013 (Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2013). Η διαδικασία ενέχει ρίσκο, όσον αφορά την αντικειμενικότητα των αποτελεσμάτων, διότι αφορά κατά κύριο λόγο δείγμα κατοίκων του νομού Αττικής.

Προκειμένου να υπάρξει μια σφαιρική και -όσο το δυνατό- μια πιο ορθή αντίληψη σχετικά με την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, θεωρείται σκόπιμο να συνδυαστούν και να ερμηνευτούν δεδομένα από περισσότερες πηγές.

Προκειμένου να συλλεχθούν τα δεδομένα που θα οδηγήσουν στην απάντηση των ερωτημάτων της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τα τρία εξής εργαλεία:

- ✓ Η ιστοσελίδα δημιουργίας ερευνών [www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com),
- ✓ Η ιστοσελίδα κοινωνικής δικτύωσης “facebook”
- ✓ Υπηρεσία ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

### **5.3 Δείγμα της έρευνας**

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 223 ενήλικα άτομα, ηλικίας 18-65 ετών, διαφορετικού οικονομικού και μορφωτικού επιπέδου. Οι συμμετέχοντες είναι κυρίως κάτοικοι του νομού Αττικής και διακρίνονται όσον αφορά το φύλο σε 103 άντρες και 120 γυναίκες. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με τη μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης.

### **5.4 Επιλογή μεθόδου συλλογής δεδομένων – Ερευνητικό εργαλείο**

Η συλλογή των πρωτογενών στοιχείων, που απαιτούνται για την πραγματοποίηση της έρευνας, έγινε με την εφαρμογή τόσο ποιοτικής όσο και ποσοτικής έρευνας και τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο δημιουργήθηκε αποκλειστικά για τη συγκεκριμένη μελέτη. Το ερωτηματολόγιο νοηματικά, διακρίνεται σε δύο μέρη (βλ. Παράρτημα). Περιλαμβάνει 25 ερωτήσεις από τις οποίες, οι 11 (Α' Μέρος) αφορούν προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων σχετικά με τα δημογραφικά και κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά τους. Οι υπόλοιπες 14 (Β' Μέρος) αναζητούν πληροφορίες σχετικά με την εργασιακή κατάσταση που βιώνουν οι συμμετέχοντες καθώς και τις γενικότερες απόψεις τους. Οι ερωτήσεις είναι:

1. Διχοτόμησης (Ναι ή Όχι)
2. Πολλαπλής Επιλογής
3. Ερωτήσεις Κλίμακας.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο. Ο μέγιστος χρόνος που απαιτούσε η συμπλήρωσή του ήταν 8 λεπτά και οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να το συμπληρώσουν, είτε άμεσα, είτε σε διαφορετικό χρόνο.

### **5.5 Δεοντολογία της έρευνας**

Η συμμετοχή στην παρούσα έρευνα, απαιτούσε τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Στην αρχική σελίδα της έρευνας, οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν από την ερευνήτρια, για το σκοπό της έρευνας, την εθελοντικότητα συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου και την εμπιστευτικότητα των στοιχείων.

### **5.6 Στατιστική ανάλυση δεδομένων**

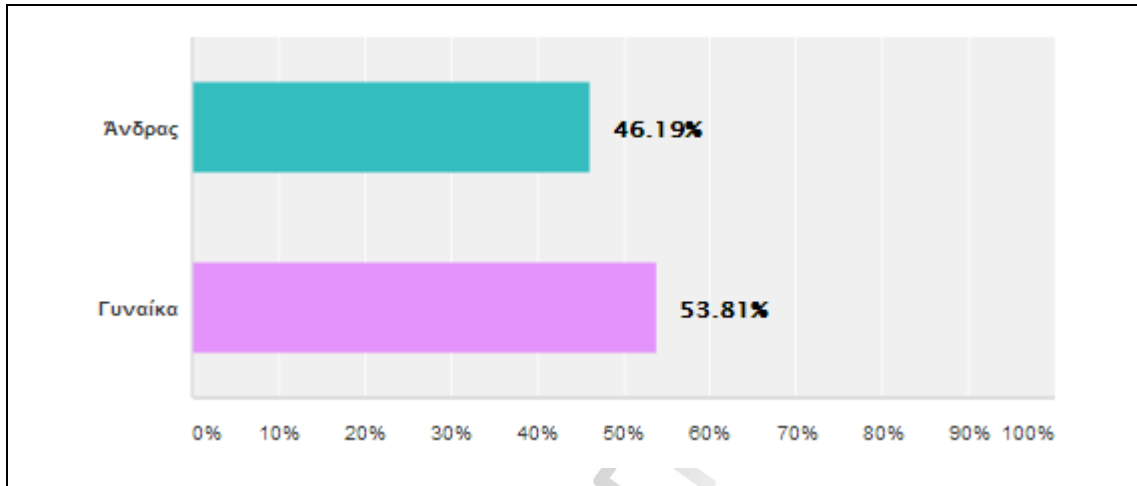
Αφού συγκεντρώθηκαν τα ερωτηματολόγια, οι απαντήσεις κωδικοποιήθηκαν κατάλληλα και η στατιστική τους επεξεργασία έγινε με τη χρήση του προγράμματος SPSS 17. Αρχικά πραγματοποιήθηκε Ανάλυση Συχνοτήτων και Περιγραφική Στατιστική, που έδωσε βασικά περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς για τις μεταβλητές και τα διάφορα στοιχεία κλίμακας. Επίσης, δημιουργήθηκαν διαγράμματα που απεικονίζουν τη συχνότητα εμφάνισης κάθε απάντησης, τόσο στις ερωτήσεις που ζητούν πληροφορίες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, όσο και στις υπόλοιπες ερωτήσεις του ερευνητικού εργαλείου που διερευνούν την κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική αγορά εργασίας.

Στη συνέχεια, αξιοποιώντας τις δυνατότητες του SPSS, με τη χρήση των t test ανεξάρτητων δειγμάτων και με την ανάλυση διακύμανσης (ANOVA), εξάγονται συμπεράσματα σχετικά με τις μέσες τιμές και τις διαφορές στις απαντήσεις βάσει της κοινωνικοδημογραφικής ομάδας που ανήκουν οι συμμετέχοντες.

### **5.7 Περιγραφική ανάλυση δεδομένων**

Στο Διάγραμμα 5.1, παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα. Στην έρευνα συμμετείχαν 103 άντρες και 120 γυναίκες

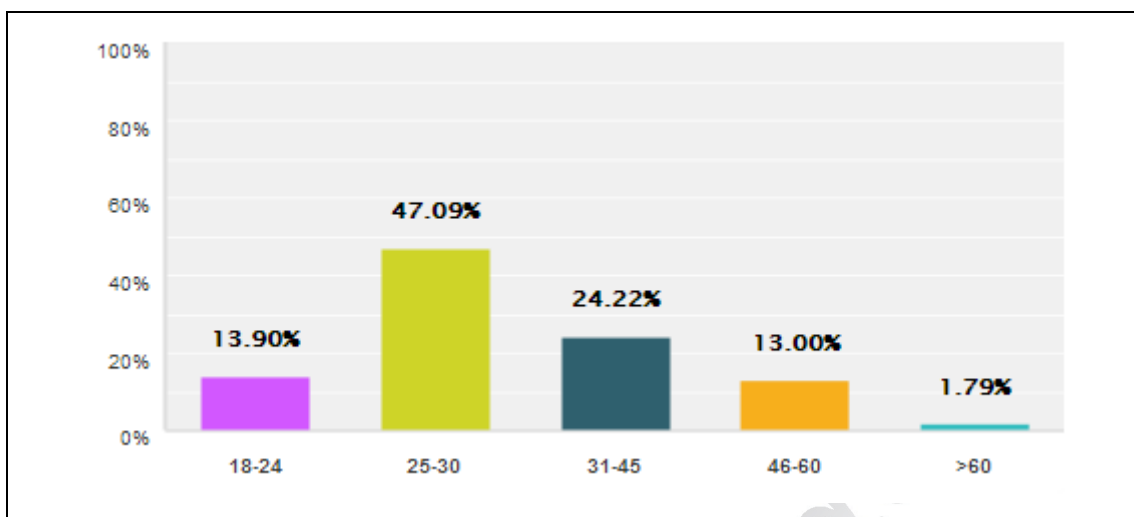
που σημαίνει πως οι γυναίκες υπερέχουν έναντι των αντρών με ποσοστό 53,81% και 46,19% αντίστοιχα.



**Διάγραμμα 5.1**  
**Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει φύλου**

Επίσης, στην πλειονότητά τους απάντησαν άτομα με ηλικία από 25-30 ετών (48,70%), ενώ ακολουθούν τα άτομα με ηλικία 31-45 ετών (23,48%), 18-24 ετών (13,48%), 46-60 ετών (12,61%) και, τέλος, οι άνω των 60 ετών (1,74%)

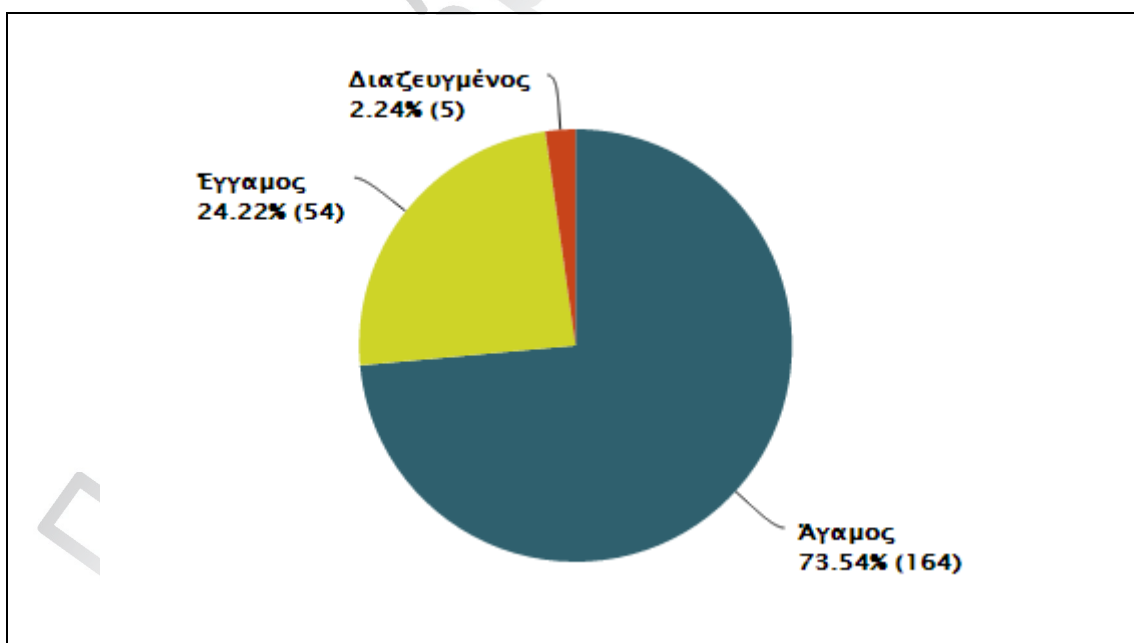




**Διάγραμμα 5.2**

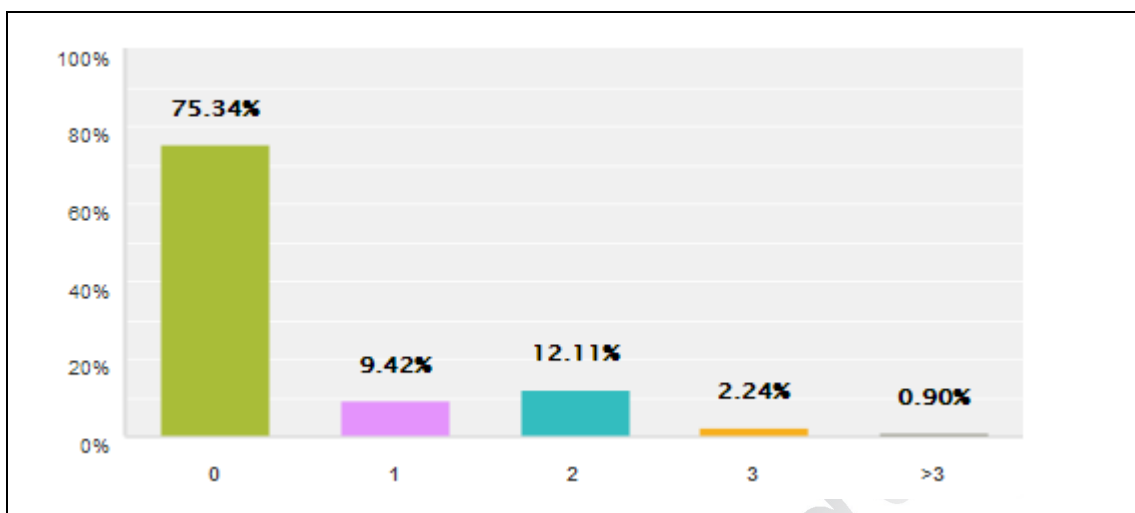
**Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει ηλικίας**

Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, οι περισσότεροι είναι άγαμοι (73,54%), ενώ λιγότεροι είναι οι έγγαμοι (24,22%) και οι διαζευγμένοι (2,24%). Επιπλέον, το 75,34% δεν έχει αποκτήσει παιδιά, το 9,42% έχει από ένα παιδί, το 12,11% δύο παιδιά, το 2,24% τρία παιδιά και μόλις το 0,9% έχει περισσότερα από τρία παιδιά.



**Διάγραμμα 5.3**

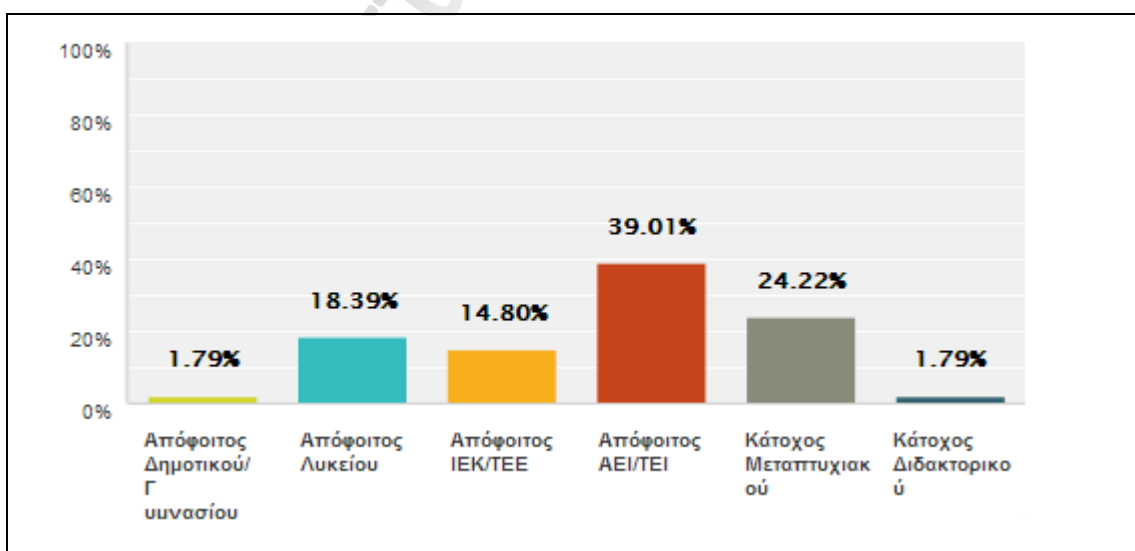
**Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει οικογενειακής κατάστασης**



**Διάγραμμα 5.4**

**Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει αριθμού παιδιών**

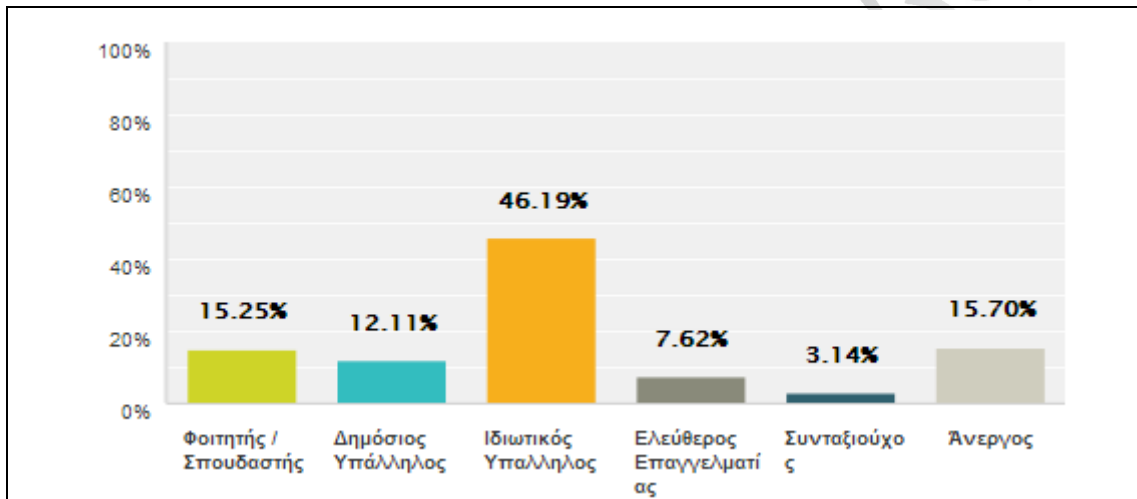
Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, από τις απαντήσεις τους προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα αποτελούν άτομα που είναι απόφοιτοι κάποιου ΑΕΙ ή ΤΕΙ (39,01%), ενώ ακολουθούν εκείνοι, οι οποίοι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (24,22%), οι απόφοιτοι Λυκείου (18,39%) και οι απόφοιτοι κάποιου ΙΕΚ ή ΤΕΕ (14,8%). Το μικρότερα ποσοστά (1,79%) αντιστοιχούν στα άτομα, τα οποία είναι απόφοιτοι Δημοτικού ή Γυμνασίου και κάτοχοι Διδακτορικού.



**Διάγραμμα 5.5**

**Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει μορφωτικού επιπέδου**

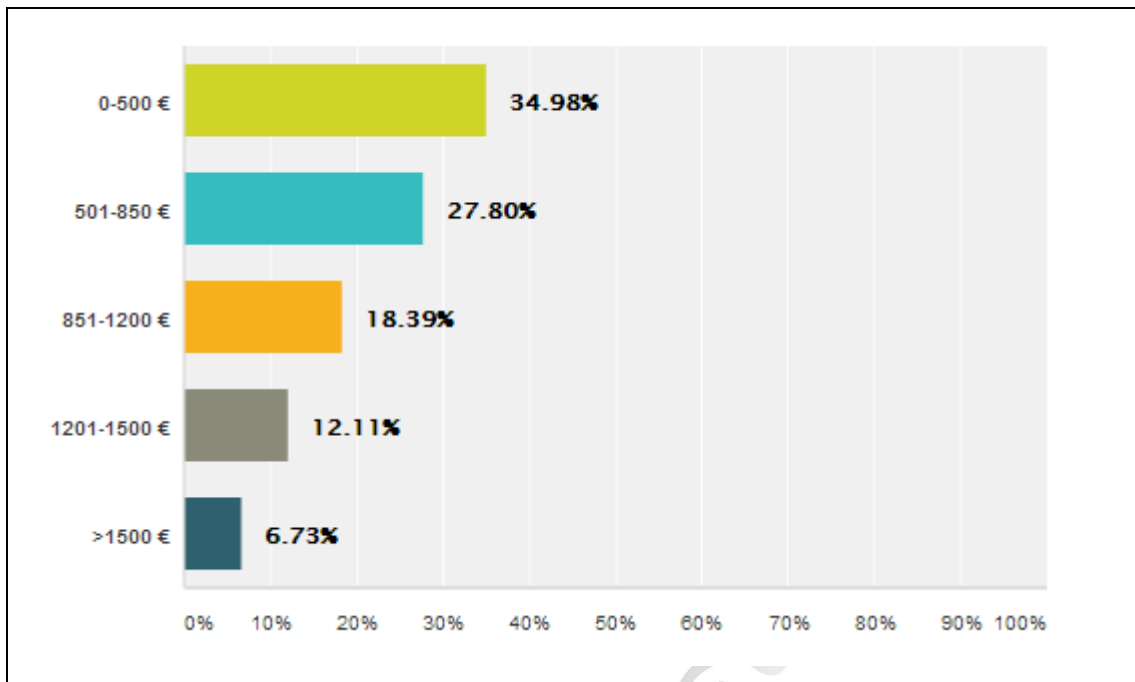
Έπειτα, όσον αφορά την επαγγελματική ιδιότητα των συμμετεχόντων, η πλειοψηφία του δείγματος είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι (σε ποσοστό 46,19%) και ακολουθούν οι άνεργοι (15,7%), οι φοιτητές-σπουδαστές (15,25%), οι δημόσιοι υπάλληλοι (12,11%) και οι ελεύθεροι επαγγελματίες (7,62%). Πολύ μικρότερο ποσοστό δείγματος αντιπροσωπεύουν οι συνταξιούχοι (3,14%).



**Διάγραμμα 5.6**

**Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει ηλικίας**

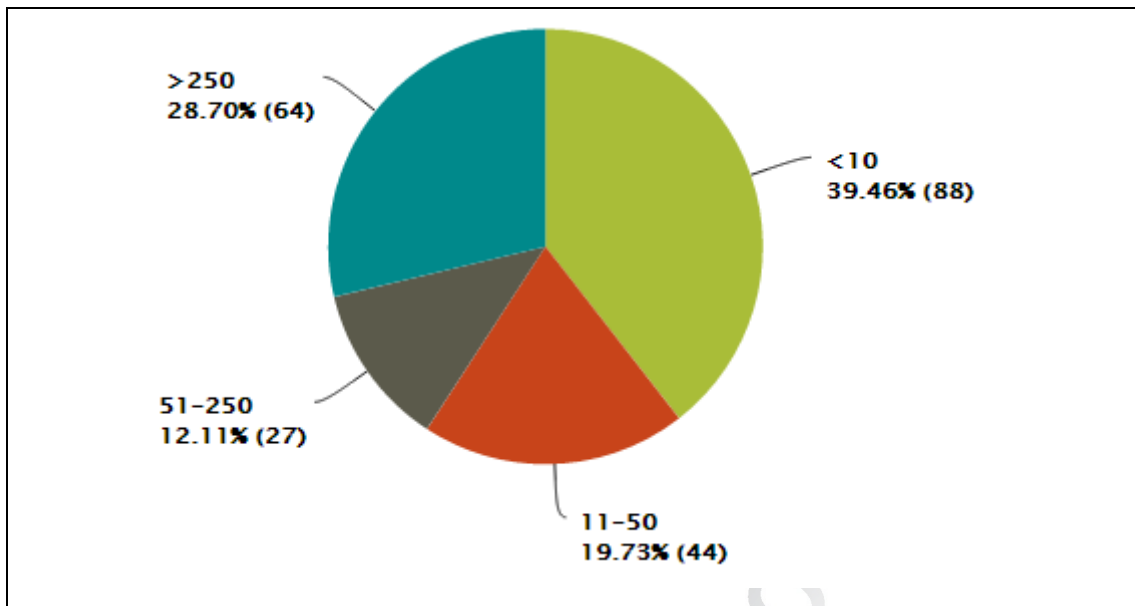
Το αποτέλεσμα της ερώτησης σχετικά με το μέσο μηνιαίο ατομικό εισόδημα των συμμετεχόντων, εμφανίζεται στο διάγραμμα που ακολουθεί. Μπορεί εύκολα να διαπιστώσει κάποιος, παρατηρώντας το διάγραμμα, πως το μεγαλύτερο ποσοστό εντάσσεται στην κατηγορία της πιο χαμηλής σκάλας εισοδήματος, ενώ τα ποσοστά μειώνονται όσο αυξάνεται και η εισοδηματική κλίμακα. Συγκεκριμένα, από τους 223 συμμετέχοντες, οι 78 (34,98%) αμοίβονται μηνιαίως με 0-500 ευρώ, οι 62 (27,8%) με 501-850 ευρώ, οι 41 (18,39%) με 851-1200 ευρώ, οι 27 (12,11%) με 1201-1500 ευρώ και μόλις 15 άτομα (6,73%) με ποσό άνω των 1500 ευρώ.



**Διάγραμμα 5.7**

**Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει εισοδήματος**

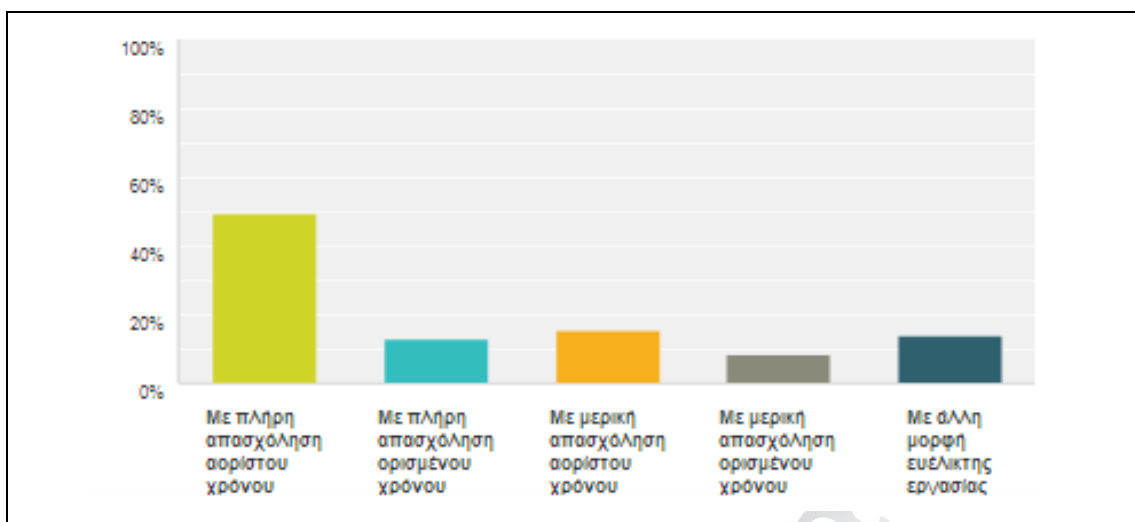
Στη συνέχεια, η πλειοψηφία του δείγματος, δηλαδή το 39,46% εργάζεται σε επιχείρηση (ή οργανισμό) που απασχολεί λιγότερα από 10 άτομα, το 28,7% σε επιχείρηση που απασχολεί πάνω από 250 άτομα, το 19,73% σε επιχείρηση 11-50 ατόμων και το 12,11% σε επιχείρηση 51-250 ατόμων.



**Διάγραμμα 5.8**

**Ποσοστιαία αναλογία συμμετεχόντων βάσει μεγέθους επιχείρησης που απασχολούνται**

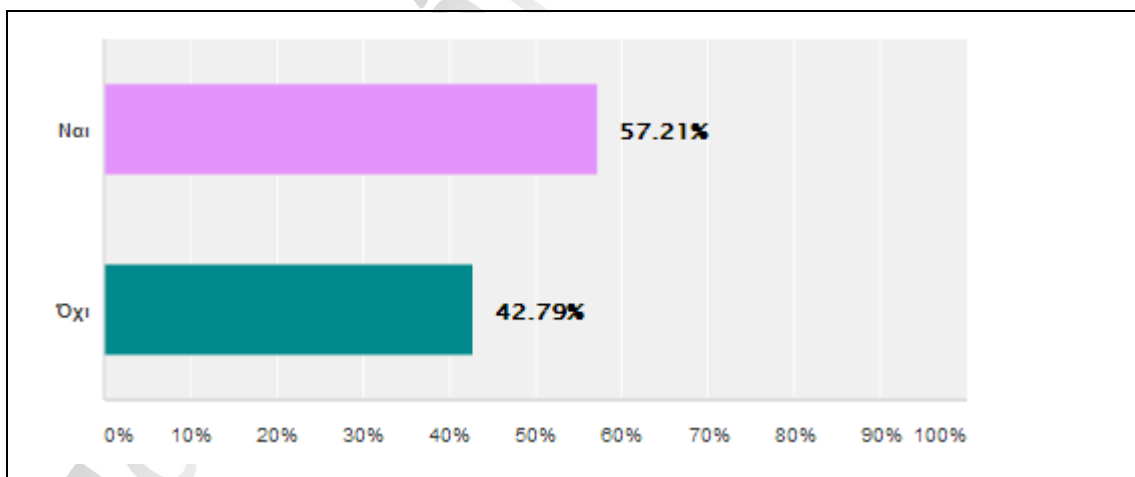
Από τους 223 συμμετέχοντες, οι 107 (ποσοστό 48%) εργάζονται με πλήρη απασχόληση αορίστου χρόνου, οι 34 (ποσοστό 15,2%) με μερική απασχόληση αορίστου χρόνου, οι 28 (ποσοστό 12,6%) με πλήρη απασχόληση ορισμένου χρόνου και οι 18 (ποσοστό 8,1%) με μερική απασχόληση ορισμένου χρόνου. Επίσης, 35 άτομα δήλωσαν ότι εργάζονται υπό το καθεστώς διαφορετικής μορφής ευελικτης εργασίας, ενώ ένα άτομο δεν απάντησε σε αυτό το ερώτημα.



**Διάγραμμα 5.9**

**Ανάλυση συχνότητας της σχέσης εργασίας που απασχολούνται οι συμμετέχοντες**

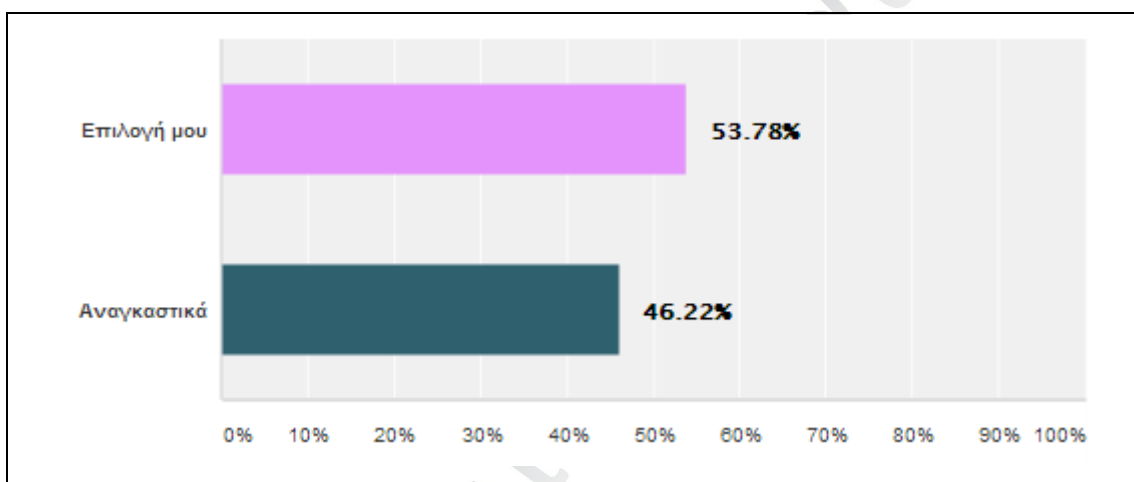
Στη συνέχεια, εντύπωση προκαλεί πως ένα μεγάλο τμήμα των συμμετεχόντων, συγκεκριμένα οι 95 από τους 223 ερωτηθέντες (ποσοστό 42,79%) απάντησαν πως οι συμφωνημένες ώρες εργασίας ανά ημέρα/εβδομάδα δεν ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης. Να σημειωθεί πως ένας συμμετέχων δεν απάντησε στην ερώτηση αυτή.



**Διάγραμμα 5.10**

**Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων στο ερώτημα «οι συμφωνημένες ώρες εργασίας ανά ημέρα/εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης;»**

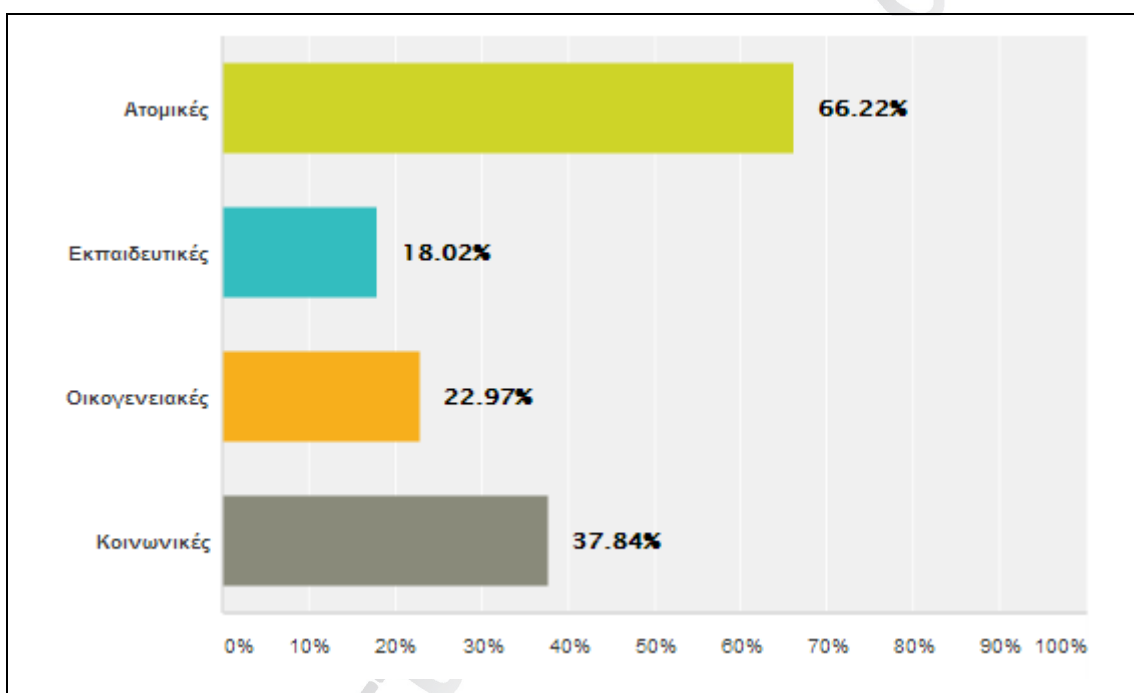
Η επόμενη ερώτηση αφορά στα 119 άτομα που δεν απασχολούνται με αορίστου χρόνου σχέση εργασίας και απαντούν εάν η εργασιακή τους σχέση είναι δική τους επιλογή ή αν υποχρεώθηκαν να εργαστούν λόγω οικονομικών ή άλλων αναγκών. 64 άτομα (ποσοστό 53,78%) δήλωσαν ότι επέλεξαν τη μορφή εργασιακής σχέσης υπό την οποία απασχολούνται, ενώ 55 άτομα (ποσοστό 46,22%) συμβιβάστηκαν λόγω οικονομικών ή άλλων αναγκών. Οι απαντήσεις που δόθηκαν καταγράφονται στο διάγραμμα 5.11.



**Διάγραμμα 5.11**

**Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων των συμμετεχόντων στο ερώτημα εάν η εργασιακή σχέση είναι δική τους επιλογή**

Σύμφωνα με την έρευνα, ατομικές ανάγκες φαίνεται ότι επιδιώκει να καλύψει το 66,22% των συμμετεχόντων, κοινωνικές το 37,84%, οικογενειακές το 22,97%, ενώ εκπαιδευτικές ανάγκες του καλύπτει το 18,02%. Σε αυτό το σημείο, να διευκρινιστεί πως οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν περισσότερες από μία απαντήσεις. Τέλος, να αναφερθεί πως ένα άτομο δεν απάντησε καθόλου στο ερώτημα.

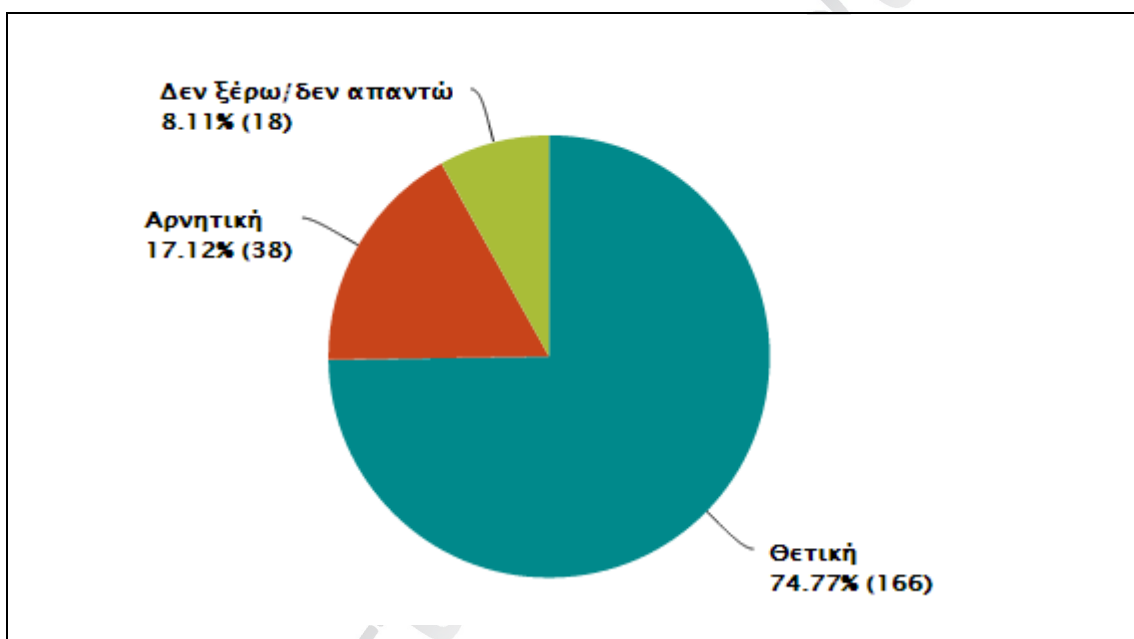


**Διάγραμμα 5.12**

**Ανάλυση συχνότητων για τις ανάγκες που εξυπηρετεί η εργασία**



Στο ερώτημα για το αν η έννοια της ευελιξίας στον εργασιακό χώρο είναι θετική ή αρνητική, η συντριπτική πλειοψηφία και πιο συγκεκριμένα το 74,77% υποστηρίζει πως είναι θετική, το 17,18% θεωρεί την ευελιξία αρνητική, ενώ το 8,11% δεν είχε σαφή άποψη για το θέμα.

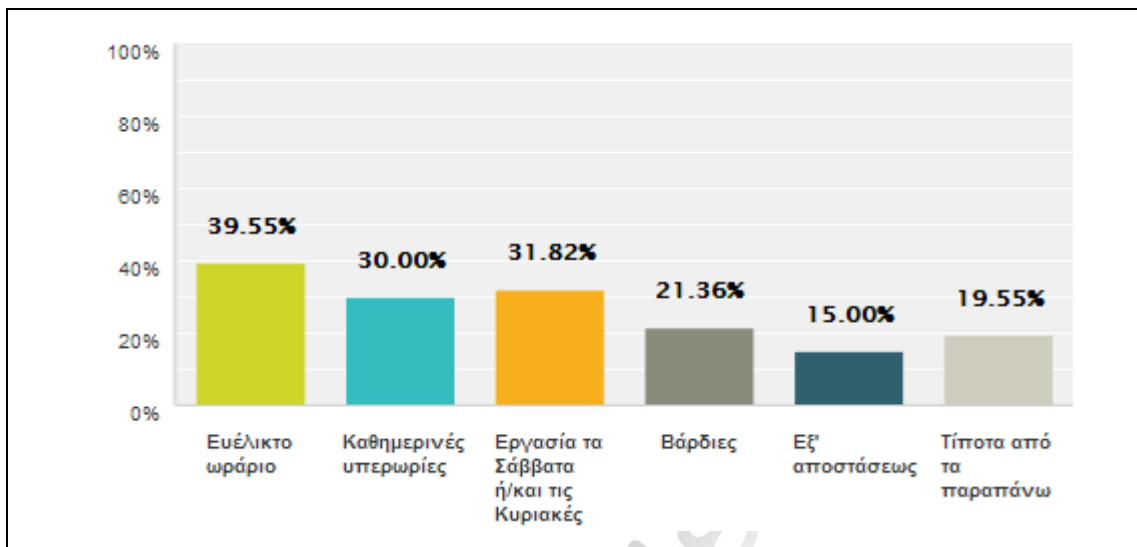


**Διάγραμμα 5.13**

**Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων των συμμετεχόντων σχετικά με την έννοια της ευελιξίας**

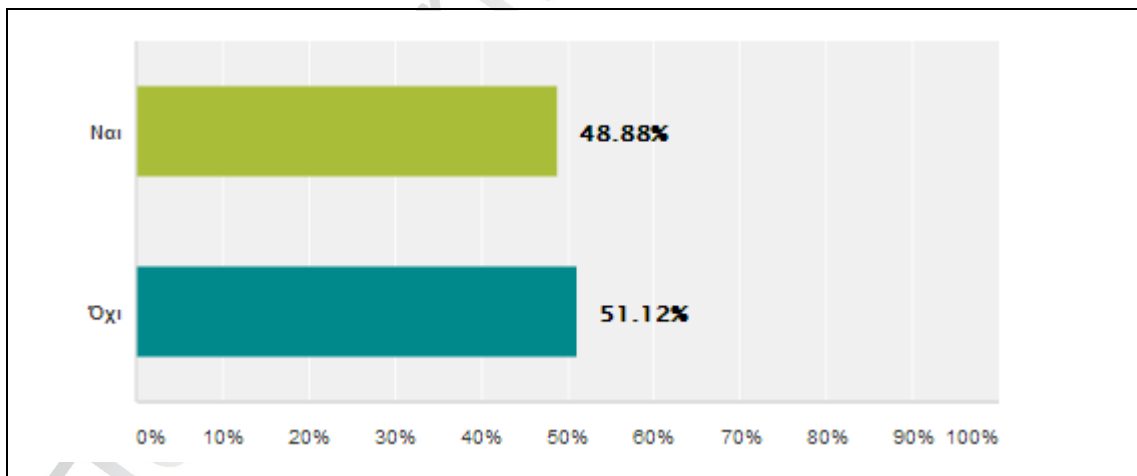
Από τους 223 συμμετέχοντες, 87 (39,55%) δήλωσαν ότι εργάζονται με ευέλικτο ωράριο, 70 (31,82%) δήλωσαν ότι εργάζονται τα Σάββατα ή/και τις Κυριακές, 66 (30%) κάνουν υπερωρίες σε καθημερινή βάση, 47 (21,36%) εργάζονται με βάρδιες και 33 (15%) εργάζονται εξ' αποστάσεως. Να σημειωθεί πως και σε αυτήν την ερώτηση οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν περισσότερες από μία απάντηση. Οι προαναφερθείσες ευελιξίες χρόνου εργασίας δεν αφορούν 43 από τα άτομα που συμμετείχαν (19,55%), ενώ 3 άτομα δεν έδωσαν απάντηση στο ερώτημα αυτό. Τέλος, από τα 180 άτομα που δήλωσαν ότι απασχολούνται με ευέλικτη

εργασία, για τα 87 (48,88%) η ευελιξία στην εργασία είναι επιλογή τους, όμως 91 συμμετέχοντες (51,12%) δεν είχαν το περιθώριο της επιλογής.



**Διάγραμμα 5.14**

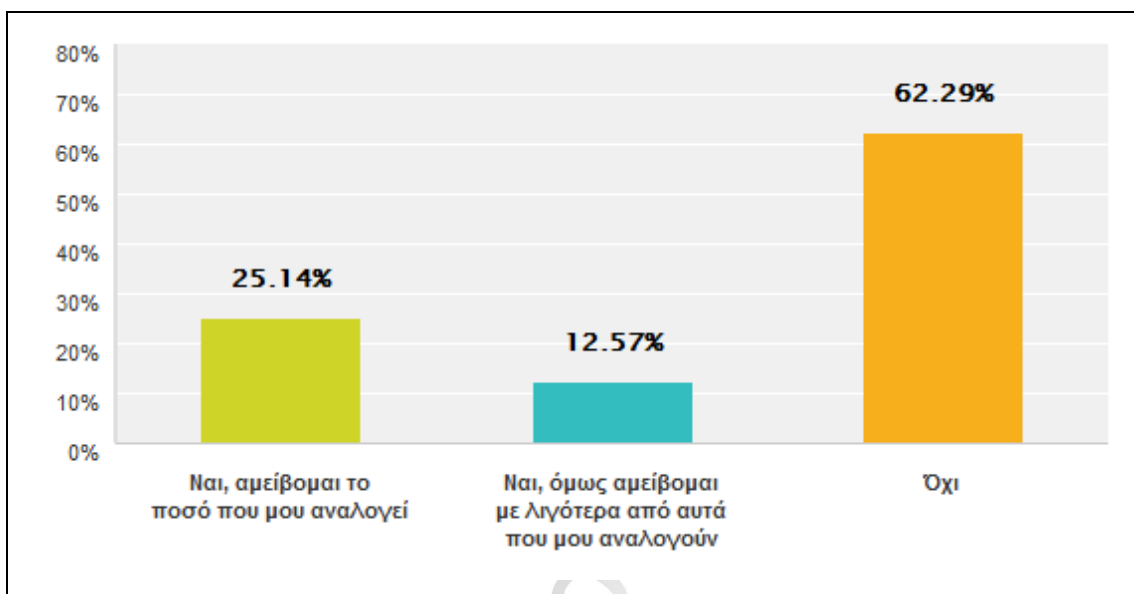
**Ανάλυση συχνοτήτων σχετικά με τις «ευελιξίες» που συναντούν οι συμμετέχοντες στην εργασία τους σε συστηματική ή συχνή βάση**



**Διάγραμμα 5.15**

**Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων των συμμετεχόντων στο ερώτημα εάν η ευελιξία στην εργασία είναι επιλογή τους**

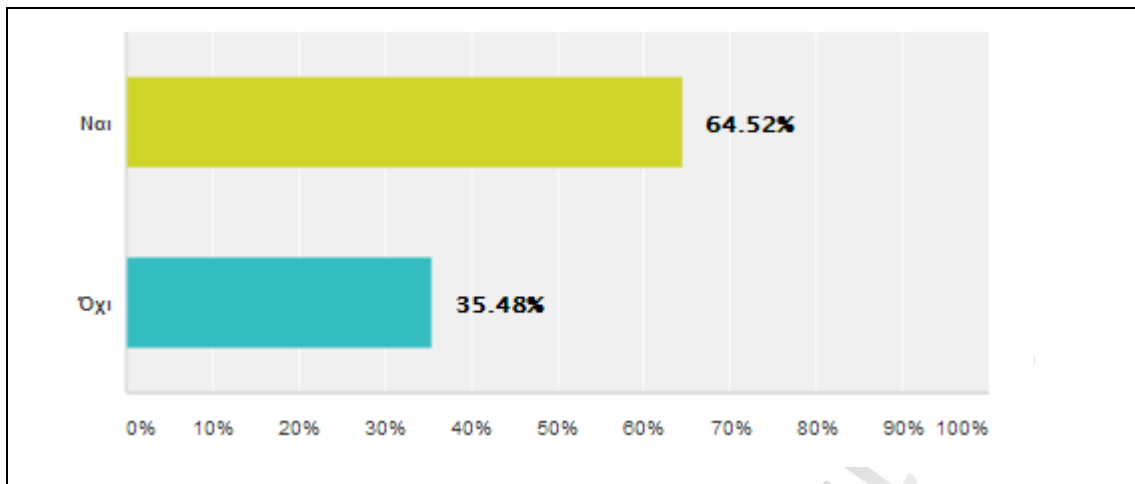
Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό, δηλ. το 62,29% των 175 ατόμων που απάντησαν στο συγκεκριμένο ερώτημα, δεν αμείβεται επιπρόσθετα για τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά κ.λ.π. Το 25,14% αμείβεται με το ποσό που του αναλογεί, ενώ το 12,57% αμείβεται μεν, με λιγότερα από αυτά που του αναλογούν δε.



**Διάγραμμα 5.16**

**Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων στο ερώτημα «Αμείβεστε επιπλέον για τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά κ.λ.π.»**

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν, επίσης, για το αν η επιχείρηση στην οποία εργάζονται λαμβάνει υπ' όψη ως προς το χρόνο εργασίας τις ατομικές, οικογενειακές ή κοινωνικές υποχρεώσεις των εργαζομένων. Θετική ήταν η απάντηση που δόθηκε από 140 άτομα (64,52%), ενώ αρνητική από 77 άτομα (35,48%). Έξι άτομα δεν έδωσαν απάντηση στο ερώτημα αυτό.



**Διάγραμμα 5.17**

**Ανάλυση συχνοτήτων για το ερώτημα «η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε λαμβάνει υπ' όψη ως προς το χρόνο εργασίας τις υποχρεώσεις των εργαζομένων;»**

Στους παρακάτω πίνακες καταγράφονται οι μέσες τιμές (Πίνακες 5.1 και 5.2) και οι σχετικές συχνότητες (Πίνακας 5.3) των διαφορετικών απαντήσεων μέσα από τις οποίες αποτυπώνεται η ικανοποίηση των συμμετεχόντων της έρευνας σχετικά με την εργασία που ασκούν και η ασφάλεια που νιώθουν αναφορικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα. Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν την εργασιακή τους ικανοποίηση με τη χρήση της διαβαθμισμένης 5-βάθμιας κλίμακας (Καθόλου έως Πλήρως). Από τον πίνακα 5.1, φαίνεται ότι η ικανοποίηση των συμμετεχόντων ως προς τις αποδοχές είναι μέτρια (Μ.Ο.: 2,91). Επίσης, μέτρια ικανοποίηση καταγράφεται από τους συμμετέχοντες ως προς τη σχέση εργασίας (Μ.Ο.: 3,46) και την οργάνωση εργασίας και χρόνου (Μ.Ο: 3,26). Μέτρια είναι και η ασφάλεια που αισθάνονται οι συμμετέχοντες σε σχέση με τα εργασιακά τους δικαιώματα (Μ.Ο: 2,9-Πίνακας 5.2).

**Πίνακας 5.1**

**Οι μέσες τιμές της εργασιακής ικανοποίησης ως προς τις αποδοχές, την εργασιακή σχέση και την οργάνωση εργασίας και χρόνου**

Εργασιακή ικανοποίηση	Mean	N	Std. Deviation
α) Ως προς τις αποδοχές	2,9140	221	1,11062
β) Ως προς την εργασιακή σχέση	3,4654	217	1,07581
γ) Ως προς την οργάνωση εργασίας και χρόνου	3,2593	216	1,06854

**Πίνακας 5.2**

**Μέση τιμή της ασφάλειας που νιώθουν οι συμμετέχοντες σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα**

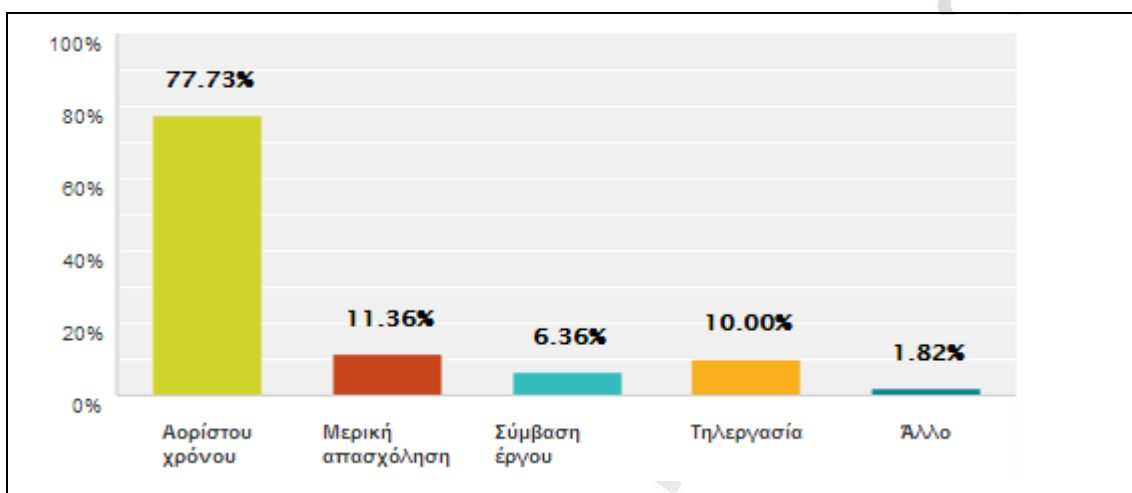
	Mean	N	Std. Deviation
Αίσθημα ασφάλειας σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα	2,9078	217	1,27322

**Πίνακας 5.3**

**Περιγραφική ανάλυση της εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων**

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Σύνολο
α) Ως προς τις αποδοχές:	13,57% n=30	17,65% n=39	37,56% n=83	26,7% n=59	4,52% n=10	n=221
β) Ως προς τη σχέση εργασίας:	4,61% n=10	27,73% n=61	26,82% n=59	23,18% n=51	8,64% n=19	n=217
γ) Ως προς την οργάνωση εργασίας και χρόνου	7,87% n=17	14,81% n=32	34,72% n=75	31,94% n=69	10,65% n=23	n=216
δ) Πόσο ασφαλής νιώθετε, όσον αφορά τα εργασιακά σας δικαιώματα;	21,66% n=47	13,36% n=29	28,11% n=61	26,27% n=57	10,6% n=23	n=217

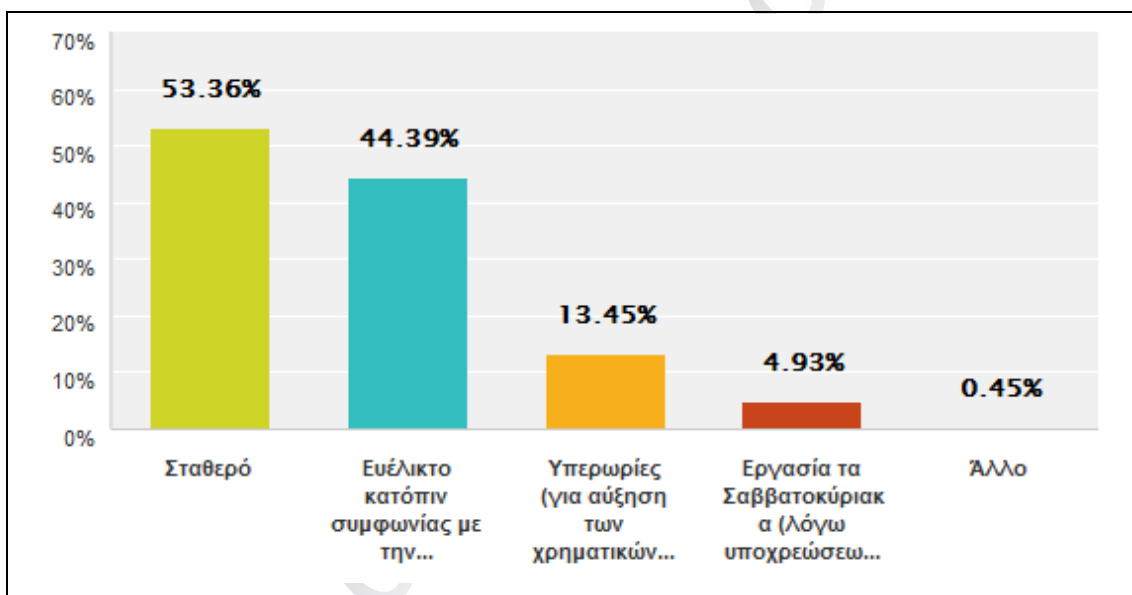
Εν συνεχεία, στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες προτιμούν τη σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με ποσοστό 77,73%, τη μερική απασχόληση το 11,36%, την τηλεργασία το 10%, τη σύμβαση έργου το 6,36%, ενώ κάποια άλλη σχέση εργασίας το 1,82%. Από το σύνολο των συμμετεχόντων, τρία άτομα δεν έδωσαν απάντηση στο ερώτημα αυτό.



**Διάγραμμα 5.18**

**Ανάλυση συχνοτήτων για την ιδανική σχέση εργασίας**

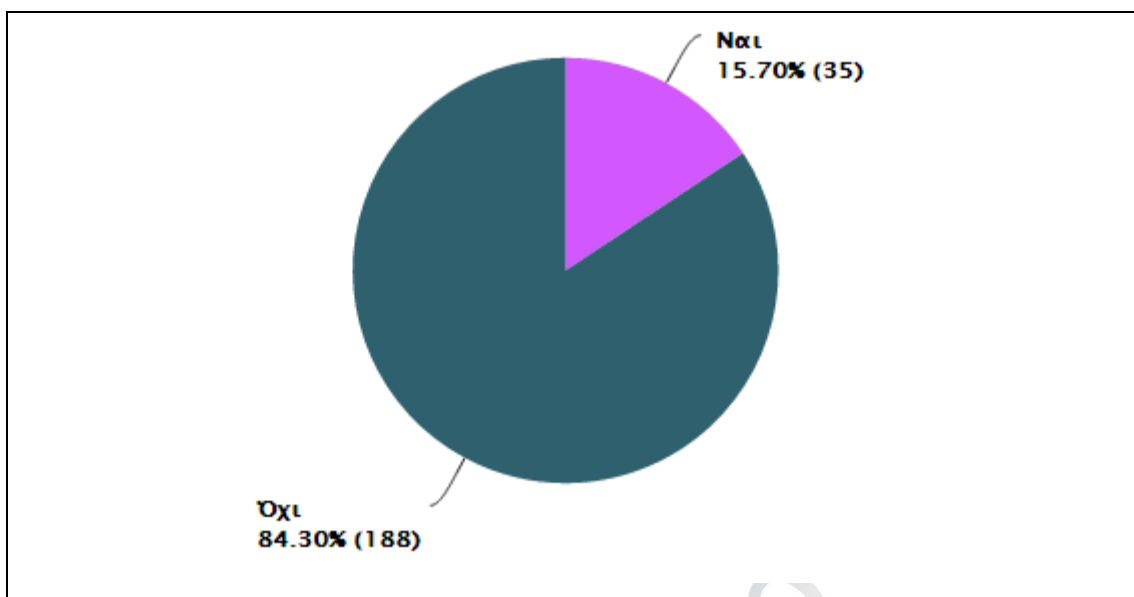
Στο επόμενο ερώτημα φαίνεται η διαφορετικότητα στις προτιμήσεις σε σχέση με την ευελιξία όσον αφορά το χρόνο εργασίας, καθώς από τους 223 ερωτηθέντες, ένα υψηλό ποσοστό της τάξεως του 44,39% (99 άτομα) επιθυμεί ένα ευέλικτο ωράριο εργασίας κατόπιν συμφωνίας με την επιχείρηση, το 13,45% (30 άτομα) επιθυμεί να κάνει υπερωρίες για αύξηση των χρηματικών απολαβών του, το 4,93% (11 άτομα) επιθυμεί την εργασία τα Σαββατοκύριακα λόγω υποχρεώσεων μέσα στην εβδομάδα. Το 53,36% (119 άτομα) προτιμά το σταθερό-τυπικό ωράριο εργασίας, ενώ το 0,45% (1 άτομο) κάποια άλλη μορφή οργάνωσης εργασιακού χρόνου.



**Διάγραμμα 5.19**

#### **Ανάλυση συχνοτήτων για το ιδανικό ωράριο εργασίας**

Επιπροσθέτως, στην ερώτηση εάν τους είναι γνωστή η έννοια της ευελφάλειας (flexicurity), θετική απάντηση έδωσαν μόλις 35 συμμετέχοντες (15,7%) και αρνητική 188 συμμετέχοντες (84,3%), όπως φαίνεται και στο κυκλικό διάγραμμα 5.20.



**Διάγραμμα 5.20**

**Ανάλυση συχνοτήτων στην ερώτηση «σας είναι γνωστή η έννοια της ευελφάλειας (flexicurity);»**

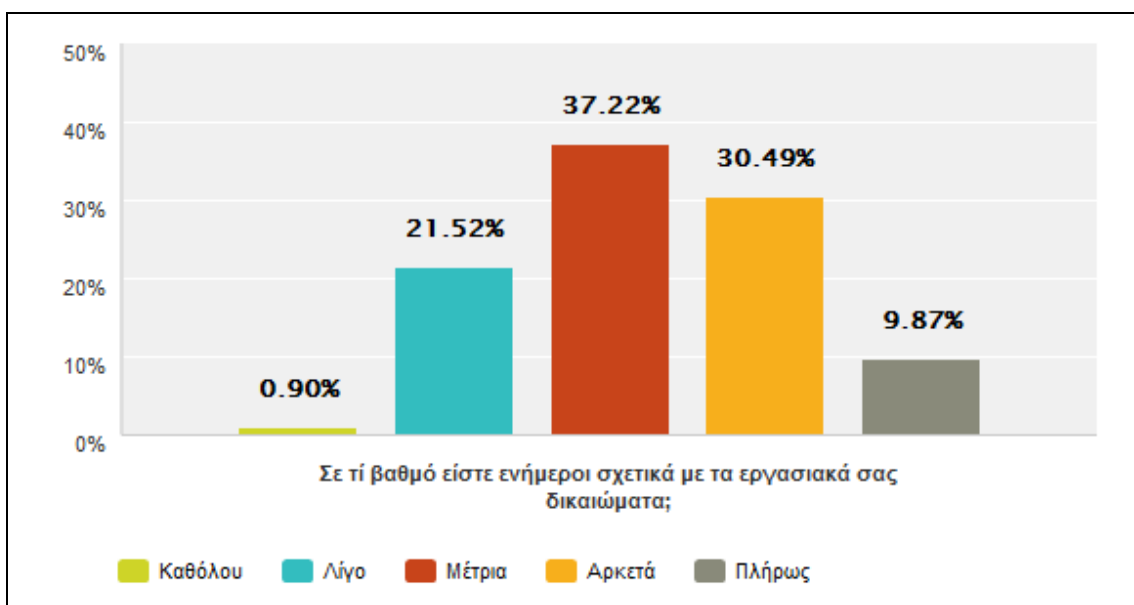
Σε μέτρια επίπεδα φαίνεται να κινείται και η ενημέρωση των συμμετεχόντων σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα (Μ.Ο. 3,26). Για να γίνει αντιληπτή η τιμή του Μ.Ο. να επισημανθεί πως και πάλι, οι συμμετέχοντες απάντησαν με τη χρήση της διαβαθμισμένης 5-βάθμιας κλίμακας (Καθόλου έως Πλήρως). Συγκεκριμένα, στην ερώτηση «σε τί βαθμό είστε ενήμεροι σχετικά με τα εργασιακά σας δικαιώματα», 83 άτομα (37,22%) δήλωσαν «Μέτρια», 68 άτομα (30,49%) «Αρκετά», 48 άτομα (21,52%) «Λίγο», ενώ 22 άτομα (9,87%) δήλωσαν ότι είναι ενήμεροι «Πλήρως» σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα και 2 άτομα (0,9%) «Καθόλου».

**Πίνακας 5.4**

**Μέση τιμή ενημέρωσης που έχουν οι συμμετέχοντες σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα**

	Mean	N	Std. Deviation
Ενημέρωση σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα	3,2646	223	0,93816



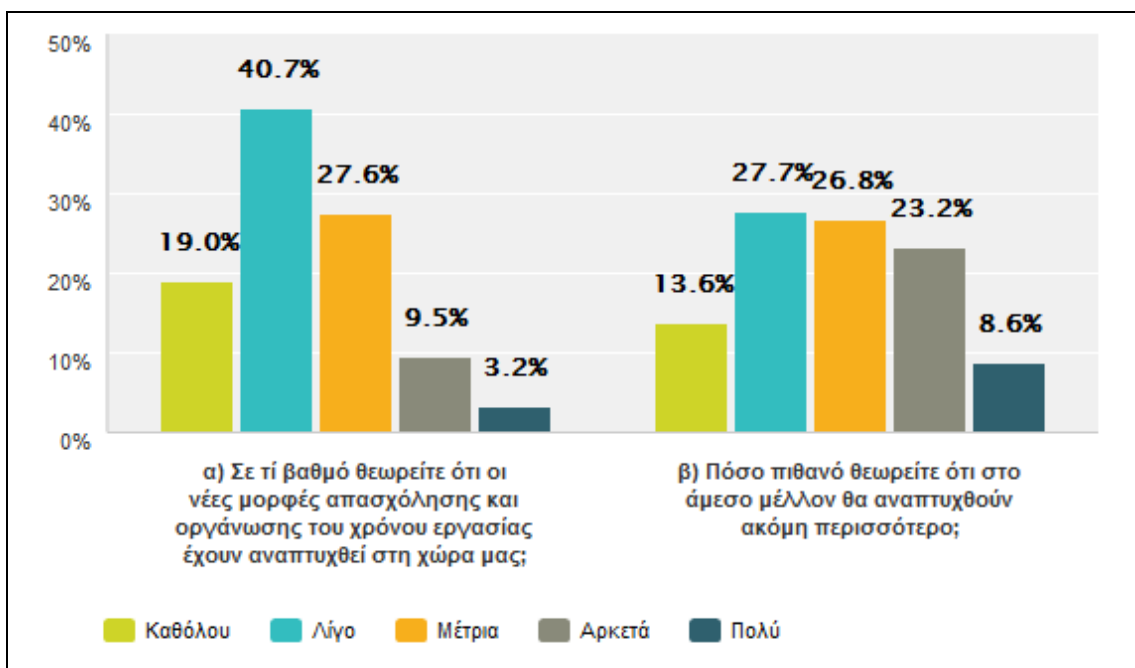


**Διάγραμμα 5.21**

**Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων για την ενημέρωση σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα**

Διαβαθμισμένη 5-βάθμια κλίμακα (Καθόλου έως Πολύ) χρησιμοποιήθηκε και για τις επόμενες δύο ερωτήσεις. Το σύνολο των συμμετεχόντων θεωρεί κατά μέσο όρο (Μ.Ο. 2,38) πως οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας λίγο έχουν αναπτυχθεί στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια. Συγκεκριμένα, το 40,7% στηρίζει την άποψη αυτή, το 27,6% θεωρεί ότι έχουν αναπτυχθεί σε μέτριο βαθμό, το 19% καθόλου, το 9,5% «Αρκετά» και το μικρό ποσοστό του 3,2% «Πολύ».

Στο άμεσο μέλλον το 27,7% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα αναπτυχθούν «Λίγο» ακόμα, το 26,8% «Μέτρια», ενώ το 23,2% «Αρκετά». Ωστόσο, το 13,6% υποστηρίζει πως δε θα υπάρξει «Καθόλου» περαιτέρω ανάπτυξη και το 8,6% υποστηρίζει πως θα υπάρξει μεγάλη ανάπτυξη («Πολύ») μέσα στο επόμενο χρονικό διάστημα (Μ.Ο. 2,85).



**Διάγραμμα 5.22**

**Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων σχετικά με τις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας**

**Πίνακας 5.5**

**Μέσες τιμές των απαντήσεων σχετικά με την ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας**

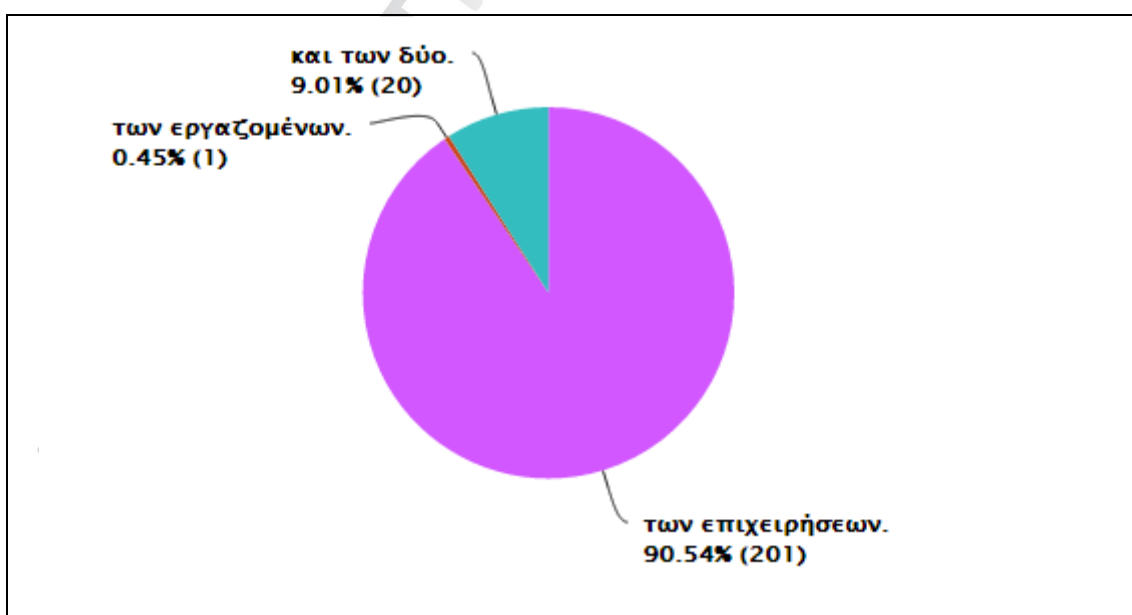
	Mean	N	Std. Deviation
α) Σε τί βαθμό θεωρείτε ότι οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στη χώρα μας;	2,3756	221	0,99961
β) Πόσο πιθανόν θεωρείτε ότι στο άμεσο μέλλον θα αναπτυχθούν ακόμη περισσότερο;	2,8500	220	1,17829

### Πίνακας 5.6

#### Περιγραφική ανάλυση σχετικά με τις νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Σύνολο
α) Σε τί βαθμό θεωρείτε ότι οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στη χώρα μας;	19% n=42	40,72% n=90	27,6% n=61	9,5% n=21	3,17% n=7	n=221
β) Πόσο πιθανόν θεωρείτε ότι στο άμεσο μέλλον θα αναπτυχθούν ακόμη περισσότερο;	13,64% n=30	27,73% n=61	26,82% n=59	23,18% n=51	8.64% n=19	n=220

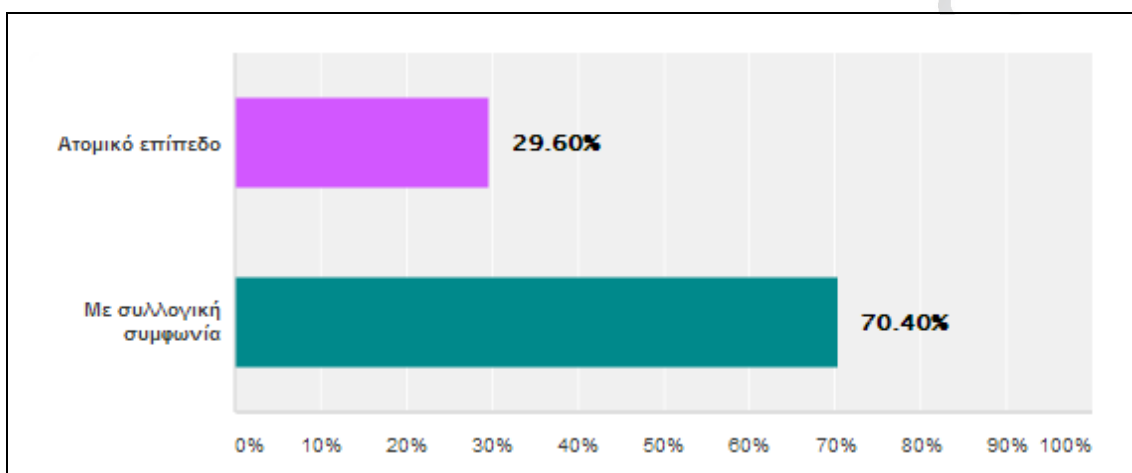
Το 90,54%, δηλαδή 201 άτομα θεωρούν ότι ο τρόπος με τον οποίο έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα εξυπηρετούν τις ανάγκες αποκλειστικά των επιχειρήσεων, 20 άτομα (9,01%) υποστηρίζουν πως εξυπηρετούνται οι ανάγκες τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων, ενώ μόνο 1 άτομο (0,45%) θεωρεί πως έχουν αναπτυχθεί υπέρ της τάξης των εργαζομένων. Και σε αυτήν την ερώτηση ένα άτομο δεν έδωσε απάντηση.



Διάγραμμα 5.23

Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων σχετικά με το αν οι νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα ευνοούν τις επιχειρήσεις ή τους εργαζομένους

Τέλος, 157 άτομα δήλωσαν ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο (ποσοστό 70,4%) και 66 άτομα σε συλλογικό μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης (ποσοστό 29,6%).



**Διάγραμμα 5.24**

**Ποσοστιαία αναλογία απαντήσεων σχετικά με το αν οι μορφές εργασίας πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο**

### 5.8 Επαγωγική ανάλυση δεδομένων

Τα αποτελέσματα του μη συσχετισμένου ελέγχου t-test έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστική σημαντικότητα μεταξύ των ηλικιακά νεότερων συμμετεχόντων και των ηλικιακά μεγαλύτερων όσον αφορά την ιδανική σχέση εργασίας, όπου  $t_{218} = 0,198$ ,  $p = 0,843 > 0,05$ . Ο μέσος όρος των απαντήσεων που έδωσαν τα άτομα ηλικίας 18-30 ετών ( $M = 1,696$ ,  $St.dev = 1,38$ ) εμφανίζεται ελαφρώς υψηλότερος από το μέσο όρο των απαντήσεων που δόθηκαν από τα άτομα άνω των 30 ετών ( $M = 1,658$ ,  $St.Dev. = 1,33$ ) και είναι εμφανής η προτίμηση των συμμετεχόντων στη σύναψη εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου (1: Αορίστου χρόνου, 2: Μερική Απασχόληση, 3: Σύμβαση έργου, 4: Τηλεργασία, 5: Άλλο).

### Πίνακας 5.7

Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ιδανική σχέση εργασίας βάσει ηλικίας

Ηλικία (έτη)	Μ.Ο.	Τυπική Απόκλιση
18-30	1,6963	1,38367
>30	1,6588	1,33232

Όσον αφορά στα είδη των αναγκών που επιδιώκουν να καλύψουν οι συμμετέχοντες, διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των άγαμων, έγγαμων και διαζευγμένων ατόμων ( $F_2 = 8,909$ ,  $p = 0.00 < 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,075$ ). Η ανάλυση διακύμανσης ANOVA έδωσε τα εξής αποτελέσματα: για τους άγαμους Μ.Ο.= 3,27 και Std.Dev.= 2,73, για τους έγγαμους Μ.Ο.= 5,07 και Std.Dev.= 2,87 και για τους διαζευγμένους Μ.Ο.= 2,6 και Std.Dev.= 3,20 (1: Ατομικές, 2: Εκπαιδευτικές, 3: Οικογενειακές, 4: Κοινωνικές).

### Πίνακας 5.8

Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με τις ανάγκες που εξυπηρετεί η εργασία βάσει οικογενειακής κατάστασης

Οικογενειακή κατάσταση	Μ.Ο.	Τυπική Απόκλιση
Άγαμος	3,2761	2,73136
Έγγαμος	5,0741	2,87377
Διαζευγμένος	2,6000	3,20936
Σύνολο	3,6982	2,87349

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) δε φανερώνουν την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των συμμετεχόντων ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση σχετικά με το ιδανικό -για τις προσωπικές τους ανάγκες- ωράριο εργασίας ( $F_2 = 1,837$ ,  $p = 0.162 > 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,016$ ). Περισσότερη σταθερότητα όσον αφορά το εργασιακό τους ωράριο φαίνεται να αναζητούν πρώτα οι έγγαμοι (Μ.Ο.= 2,02, Std.Dev.= 1,86) κι έπειτα οι άγαμοι (Μ.Ο.= 2,27, Std.Dev.= 2,05). Τον υψηλότερο μέσο όρο εμφανίζουν οι διαζευγμένοι (Μ.Ο.= 3,8, Std.Dev.= 2,59), ωστόσο το δείγμα αυτών είναι μικρό και δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό (1: Σταθερό, 2: Ευέλικτο κατόπιν συμφωνίας με την επιχείρηση, 3: Υπερωρίες, 4: Εργασία τα Σαββατοκύριακα, 5: Άλλο).

#### Πίνακας 5.9

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με το ιδανικό ωράριο εργασίας βάσει οικογενειακής κατάστασης**

Οικογενειακή κατάσταση	Μ.Ο.	Τυπική Απόκλιση
Άγαμος	2,2744	2,05545
Έγγαμος	2,0185	1,85809
Διαζευγμένος	3,8000	2,58844
Σύνολο	2,2466	2,02844

Η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) δε δείχνει την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των συμμετεχόντων σχετικά με το ιδανικό ωράριο εργασίας ( $F_4 = 0,606$ ,  $p = 0.659 > 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,011$ ) και την ιδανική σχέση εργασίας ( $F_4 = 1,493$ ,  $p = 0.205 > 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,027$ ) ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών. Περισσότερη σταθερότητα όσον αφορά το εργασιακό τους ωράριο αναζητούν οι συμμετέχοντες με 3 παιδιά (Μ.Ο.= 1,2, Std.Dev.= 0,44). Οι γονείς με περισσότερα από 3 παιδιά φαίνεται να προτιμούν κατά κύριο λόγο είτε τις υπερωρίες για αύξηση των χρηματικών τους απολαβών είτε την εργασία τα Σαββατοκύριακα λόγω υποχρεώσεων μέσα στην εβδομάδα είτε κάποια διαφορετική μορφή οργάνωσης του εργασιακού χρόνου (Μ.Ο.= 3,5, Std.Dev.= 3,54), (Ωράριο εργασίας: 1: Σταθερό, 2: Ευέλικτο κατόπιν συμφωνίας με την επιχείρηση, 3: Υπερωρίες, 4: Εργασία τα Σαββατοκύριακα, 5: Άλλο), (Πίνακας 5.10).

Όσον αφορά την ιδανική σχέση εργασίας, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, ανεξάρτητα από τον αριθμό παιδιών, προτιμούν τη σχέση αορίστου χρόνου (Μ.Ο.=1,68, Std.Dev.=1,36). Ωστόσο, οι συμμετέχοντες με περισσότερα από 3 παιδιά είναι περισσότερο θετικοί και προς άλλες μορφές απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση ή η τηλεργασία (Μ.Ο.=4, Std.Dev.=2,83), (Σχέση εργασίας: 1: Αορίστου χρόνου, 2: Μερική απασχόληση, 3: Σύμβαση έργου, 4: Τηλεργασία, 5: Άλλο), (Πίνακας 5.11).

**Πίνακας 5.10**

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με το ιδανικό ωράριο εργασίας βάσει αριθμού παιδιών**

Αριθμός παιδιών	Μ.Ο.	Τυπική Απόκλιση
0	2,2202	1,99228
1	2,4762	2,08852
2	2,3333	2,32048
3	1,2000	0,44721
>3	3,5000	3,53553
Σύνολο	2,2466	2,02844

**Πίνακας 5.11**

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ιδανική σχέση εργασίας βάσει αριθμού παιδιών**

<b>Αριθμός παιδιών</b>	<b>Μ.Ο.</b>	<b>Τυπική Απόκλιση</b>
0	1,6527	1,33502
1	1,6667	1,39044
2	1,7200	1,36991
3	1,6000	1,34164
>3	4,0000	2,82843
Σύνολο	1,6818	1,36112

Σύμφωνα με τον πίνακα ANOVA, υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των συμμετεχόντων όσον αφορά τη σχέση εργασίας που απασχολούνται βάσει επαγγέλματος ( $F_5 = 10,060$ ,  $p = 0,0 < 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,189$ ). Περισσότερο από την τυπική απασχόληση φαίνεται να αποκλίνουν οι φοιτητές/σπουδαστές, καθότι παρουσιάζουν τον υψηλότερο μέσο όρο (Μ.Ο.= 3,66, Std.Dev.=1,29). Εδώ, να σημειωθεί πως οι συνταξιούχοι και οι άνεργοι απάντησαν σε αυτήν την ερώτηση βασιζόμενοι στην τελευταία τους εργασία. Οι συνταξιούχοι εμφανίζουν το χαμηλότερο μέσο όρο (Μ.Ο.=1,29, Std.Dev.=0,76), αναδεικνύοντας την τάση που υπάρχει στην αγορά εργασίας προς τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (1: Πλήρης απασχόληση αορίστου χρόνου, 2: Πλήρης απασχόληση ορισμένου χρόνου, 3: Μερική απασχόληση αορίστου χρόνου, 4: Μερική απασχόληση ορισμένου χρόνου, 5: Άλλη μορφή ευέλικτης εργασίας).

**Πίνακας 5.12**

**Μέσες τιμές της σχέσης εργασίας που απασχολούνται οι συμμετέχοντες βάσει επαγγέλματος**

<b>Επάγγελμα</b>	<b>Μ.Ο.</b>	<b>Τυπική Απόκλιση</b>
Φοιτητής/Σπουδαστής	3,6667	1,29099
Δημόσιος Υπάλληλος	1,9630	1,48016
Ιδιωτικός Υπάλληλος	1,8738	1,32606
Ελεύθερος Επαγγελματίας	2,5882	1,46026
Συνταξιούχος	1,2857	0,75593
Άνεργος	2,6286	1,57341
Σύνολο	2,3063	1,51489



Στον Πίνακα 5.13, παρουσιάζονται οι μέσες τιμές των απαντήσεων που έδωσαν οι συμμετέχοντες (ταξινομημένοι βάσει επαγγέλματος) στην ερώτηση για το αν τηρούνται οι προσυμφωνημένες ώρες απασχόλησης. Δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F_5 = 1,938$ ,  $p = 0,089 > 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,043$ ), ενώ η κατηγορία που έχει δώσει τις περισσότερες θετικές απαντήσεις είναι αυτή των συνταξιούχων (M.O.=1,14, Std.Dev.=0,38), και τις λιγότερες (με εξαίρεση τους ελεύθερους επαγγελματίες) οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (M.O.=1,49, Std.Dev.=0,5), (1: Ναι, 2: Όχι).

**Πίνακας 5.13**

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την τήρηση των συμφωνημένων ωρών απασχόλησης βάσει επαγγέλματος**

<b>Επάγγελμα</b>	<b>M.O.</b>	<b>Τυπική Απόκλιση</b>
Φοιτητής/Σπουδαστής	1,2941	0,46250
Δημόσιος Υπάλληλος	1,2963	0,46532
Ιδιωτικός Υπάλληλος	1,4902	0,50237
Ελεύθερος Επαγγελματίας	1,5294	0,51450
Συνταξιούχος	1,1429	0,37796
Άνεργος	1,4857	0,50709
Σύνολο	1,4279	0,49590

Στον Πίνακα 5.14, καταγράφονται οι μέσες τιμές της ικανοποίησης των συμμετεχόντων ως προς τις αποδοχές τους ανάλογα με το επάγγελμα το οποίο ασκούν. Σε αυτήν την περίπτωση, παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F_5 = 4,068$ ,  $p = 0,002 < 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,086$ ), ενώ περισσότερο ικανοποιημένοι με τις αποδοχές τους είναι οι ελεύθεροι επαγγελματίες (Μ.Ο.= 3,23, Std.Dev.= 1,25) και λιγότερο ικανοποιημένοι είναι οι άνεργοι (βάσει της τελευταίας τους εργασίας, Μ.Ο. = 2,31, Std.Dev.=1,1) και οι δημόσιοι υπάλληλοι (Μ.Ο.=2,52, Std.Dev.=0,75), (1: Καθόλου, 2: Λίγο, 3: Μέτρια, 4: Αρκετά, 5: Πλήρως).

**Πίνακας 5.14**

**Μέσες τιμές ικανοποίησης των συμμετεχόντων ως προς τις αποδοχές βάσει επαγγέλματος**

<b>Επάγγελμα</b>	<b>Μ.Ο.</b>	<b>Τυπική Απόκλιση</b>
Φοιτητής/Σπουδαστής	3,1250	1,15703
Δημόσιος Υπάλληλος	2,5185	0,75296
Ιδιωτικός Υπάλληλος	3,0874	1,07655
Ελεύθερος Επαγγελματίας	3,2353	1,25147
Συνταξιούχος	3,1429	1,06904
Άνεργος	2,3143	1,10537
Σύνολο	2,9140	1,11062

Αναφορικά με την ικανοποίηση των συμμετεχόντων ως προς τη σχέση εργασίας, παρατηρούνται επίσης στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των συμμετεχόντων ( $F_5 = 3,896$ ,  $p = 0,002 < 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,085$ ) με υψηλότερο μέσο όρο (εκτός των ελεύθερων επαγγελματιών) να εμφανίζουν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (M.O.= 3,66, Std.Dev.=1), (Πίνακας 5.15).

**Πίνακας 5.15**

**Μέσες τιμές ικανοποίησης των συμμετεχόντων ως προς τη σχέση εργασίας βάσει επαγγέλματος**

<b>Επάγγελμα</b>	<b>M.O.</b>	<b>Τυπική Απόκλιση</b>
Φοιτητής/Σπουδαστής	3,3871	0,98919
Δημόσιος Υπάλληλος	3,4074	1,00992
Ιδιωτικός Υπάλληλος	3,6634	1,00277
Ελεύθερος Επαγγελματίας	3,8750	1,08781
Συνταξιούχος	3,4286	1,27242
Άνεργος	2,8286	1,15008
Σύνολο	3,4654	1,07581

Η ανάλυση διακύμανσης ANOVA κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των συμμετεχόντων σχετικά με την ικανοποίηση ως προς την οργάνωση εργασίας και χρόνου ( $F_5 = 2,727$ ,  $p = 0,021 < 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,061$ ). Οι φοιτητές/σπουδαστές εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους ως προς την οργάνωση εργασίας και χρόνου (M.O.= 3,64, Std.Dev.= 0,84). Να σημειωθεί ότι εξαιρούνται ξανά οι ελεύθεροι επαγγελματίες καθώς η οργάνωση εργασίας και χρόνου δεν καθορίζεται από κάποιον εργοδότη.

**Πίνακας 5.16**

**Μέσες τιμές ικανοποίησης των συμμετεχόντων ως προς την οργάνωση εργασίας και χρόνου βάσει επαγγέλματος**

<b>Επάγγελμα</b>	<b>M.O.</b>	<b>Τυπική Απόκλιση</b>
Φοιτητής/Σπουδαστής	3,6452	0,83859
Δημόσιος Υπάλληλος	3,1154	0,81618
Ιδιωτικός Υπάλληλος	3,2277	1,13913
Ελεύθερος Επαγγελματίας	3,7500	1,00000
Συνταξιούχος	3,4286	0,97590
Άνεργος	2,8571	1,11521
Σύνολο	3,2593	1,06854

Μεταξύ των συμμετεχόντων υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές σχετικά με την ασφάλεια που αισθάνονται βάσει επαγγέλματος ( $F_5 = 2,853$ ,  $p = 0,016 < 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,063$ ) και το γεγονός ότι μεγαλύτερη ασφάλεια αισθάνονταν στην εργασία τους τα άτομα που πρόσφατα συνταξιοδοτήθηκαν (Μ.Ο. = 3,42, Std.Dev.= 1,81) φανερώνει την αλλαγή του κλίματος στο εργασιακό περιβάλλον σήμερα και το μεγαλύτερο αίσθημα ανασφάλειας που επικρατεί σε σχέση με τα εργασιακά δικαιώματα.

**Πίνακας 5.17**

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ασφάλεια που αισθάνονται οι εργαζόμενοι βάσει επαγγέλματος**

<b>Επάγγελμα</b>	<b>Μ.Ο.</b>	<b>Τυπική Απόκλιση</b>
Φοιτητής/Σπουδαστής	3,1935	1,19497
Δημόσιος Υπάλληλος	2,8519	0,90739
Ιδιωτικός Υπάλληλος	3,0297	1,27637
Ελεύθερος Επαγγελματίας	2,9375	1,43614
Συνταξιούχος	3,4286	1,81265
Άνεργος	2,2286	1,21476
Σύνολο	2,9078	1,27322

Στον Πίνακα 5.18 καταγράφονται οι μέσες τιμές των απαντήσεων στο ερώτημα για το αν οι εργαζόμενοι απασχολούνται αυστηρά για τις ώρες που έχουν συμφωνήσει. Οι επιχειρήσεις είναι ταξινομημένες βάσει τον αριθμό των ατόμων που απασχολούν, δηλαδή βάσει μεγέθους. Η μη συσχετισμένη ANOVA έδειξε ότι δεν υπάρχει σημαντική επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης ( $F_3 = 1,134$ ,  $p = 0,336 > 0,05$ ) στην τήρηση των προσυμφωνημένων εργασιακών ωρών. Στις μικρότερες επιχειρήσεις, ο μέσος όρος είναι υψηλότερος σε σχέση με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν 1 έως 10 άτομα, ο Μ.Ο. ισούται με 1,47 με τυπική απόκλιση 0,502 και σε αυτές που απασχολούν 11 έως 50 άτομα, ο Μ.Ο. ισούται με 1,46 με τυπική απόκλιση 0,504. Στις επιχειρήσεις με 51 έως 250 άτομα, ο μέσος όρος αγγίζει το 1,28 με τυπική απόκλιση 0,460, ενώ στις μεγάλες

επιχειρήσεις με ανθρώπινο δυναμικό άνω των 250 ατόμων, ο μέσος όρος είναι 1,40 με τυπική απόκλιση 0,494 (1: Ναι, 2: Όχι).

**Πίνακας 5.18**

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την τήρηση των συμφωνημένων ωρών απασχόλησης βάσει μεγέθους επιχείρησης**

Μέγεθος επιχείρησης (αριθμός εργαζομένων)	Μ.Ο.	Τυπική Απόκλιση
1 έως 10	1,4713	0,50207
11 έως 50	1,4667	0,50452
51 έως 250	1,2857	0,46004
>250	1,4032	0,49590
Σύνολο	1,4279	0,49590

Επίσης, τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) κατέδειξαν τη μη ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων στο ερώτημα για το αν ο εργαζόμενος λαμβάνει επιπρόσθετη αμοιβή για τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά κ.λ.π. ( $F_3 = 1,904$ ,  $p = 0.131 > 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,033$ ). Στην πλειοψηφία τους οι εργαζόμενοι είτε δεν αμείβονται επιπρόσθετα, είτε αμείβονται με μικρότερο ποσό από αυτό που τους αντιστοιχεί στην πραγματικότητα. Στις μικρότερες επιχειρήσεις, φαίνεται να καταγράφεται περισσότερο έντονο το φαινόμενο της μη καταβολής επιπρόσθετης αμοιβής, διότι ο μέσος όρος κινείται ξανά σε λίγο υψηλότερα επίπεδα σε σχέση με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 1 έως 10 άτομα, ο Μ.Ο. ισούται με 2,36 με τυπική απόκλιση 0,861 και σε αυτές που απασχολούν 11 έως 50 άτομα, ο Μ.Ο. ισούται με 2,63 με τυπική απόκλιση 0,713. Στις επιχειρήσεις με 51 έως 250 άτομα, ο Μ.Ο. είναι 2,31 με τυπική απόκλιση 0,893, ενώ στις μεγάλες επιχειρήσεις με ανθρώπινο δυναμικό άνω των 250 ατόμων, ο Μ.Ο. είναι 2,2 με τυπική απόκλιση 0,854 (1: Ναι, 2: Ναι, όμως αμείβομαι με λιγότερα από αυτά που μου αναλογούν, 3: Όχι).

**Πίνακας 5.19**

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την επιπρόσθετη αμοιβή προς τον εργαζόμενο βάσει μεγέθους επιχείρησης**

Μέγεθος επιχείρησης (αριθμός εργαζομένων)	M.O.	Τυπική Απόκλιση
1 έως 10	2,3594	0,86129
11 έως 50	2,6316	0,71361
51 έως 250	2,3182	0,89370
>250	2,2000	0,90351
Σύνολο	2,3678	0,85497

Εν συνεχεία, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης ANOVA δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων σχετικά με την ευελιξία του εργασιακού χρόνου για τη διευκόλυνση των ατομικών, οικογενειακών ή κοινωνικών υποχρεώσεων των εργαζομένων. ( $F_3 = 1,821$ ,  $p = 0.144 > 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,025$ ).

Για τις επιχειρήσεις 1 έως 10 και 11 έως 50 ατόμων, ο M.O. ισούται με 1,31 (Std.Dev.=0,466) και 1,44 (Std.Dev.=0,502) αντίστοιχα. Για τις επιχειρήσεις που απασχολούν 51 έως 250 ή και περισσότερα από 250 άτομα, ο M.O. ισούται με 1,21 (Std.Dev.=0,417) και 1,40 (Std.Dev.=0,495) αντίστοιχα (1: Ναι, η επιχείρηση λαμβάνει υπ' όψη τις ανάγκες των εργαζομένων, 2: Όχι, η επιχείρηση δε λαμβάνει υπ' όψη τις ανάγκες των εργαζομένων).

**Πίνακας 5.20**

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ευελιξία του εργασιακού χρόνου προς όφελος των εργαζομένων βάσει μεγέθους επιχείρησης**

Μέγεθος επιχείρησης (αριθμός εργαζομένων)	M.O.	Τυπική Απόκλιση
1 έως 10	1,3133	0,46664
11 έως 50	1,4444	0,50252
51 έως 250	1,2143	0,41786
>250	1,4098	0,49588
Σύνολο	1,3548	0,47957

Στον Πίνακα 5.21 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές των απαντήσεων που έδωσαν οι εργαζόμενοι σχετικά με την ασφάλεια που αισθάνονται σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) κατέδειξαν τη μη ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των διαφόρων επιχειρήσεων ( $F_3 = 2,338$ ,  $p = 0.075 > 0,05$ ,  $\eta^2_p = 0,032$ ).

Μεγαλύτερη ασφάλεια φαίνεται να αισθάνονται οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερα από 250 άτομα (M.O.= 3,26, Std.Dev.= 1,2), ακολουθούν οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που απασχολούν 51-250 άτομα (M.O.= 2,86, Std.Dev.= 1,07), οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων με 1-10 άτομα (M.O.= 2,78, Std.Dev.= 1,33) και τέλος, οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων με 11-50 άτομα (M.O.= 2,69, Std.Dev.= 1,31), (1: Καθόλου, 2: Λίγο, 3: Μέτρια, 4: Αρκετά, 5: Πλήρως).

**Πίνακας 5.21**

**Μέσες τιμές απαντήσεων σχετικά με την ασφάλεια που αισθάνονται οι εργαζόμενοι βάσει μεγέθους επιχείρησης**

Μέγεθος επιχείρησης (αριθμός εργαζομένων)	M.O.	Τυπική Απόκλιση
1 έως 10	2,7805	1,33356
11 έως 50	2,6889	1,31118
51 έως 250	2,8571	1,07890
>250	3,2581	1,20021
Σύνολο	2,9078	1,27322



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:**

### **ΣΥΝΟΨΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ**

Συνοψίζοντας, η τελευταία πενταετία επέφερε δραματικές αλλαγές στον τομέα της απασχόλησης και δημιούργησε ένα τοπίο ανασφάλειας. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας, για να είναι επιτυχής, οφείλει να λαμβάνει υπ' όψιν, όχι μονάχα τις λειτουργικές ανάγκες των επιχειρήσεων αλλά και τις προσωπικές ανάγκες και προτιμήσεις των εργαζομένων, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να συμφιλιώνουν αντικρουόμενους όρους της οικογενειακής και επαγγελματικής τους ζωής. Το σύστημα ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου στην Ελλάδα, δεν παρουσιάζει την ακαμψία που παρουσίαζε στο παρελθόν. Παρ' όλα αυτά, η χώρα μας δεν ακολουθεί τις ραγδαίες εξελίξεις που σημειώνονται σε σχέση με την ευελιξία σε διεθνές επίπεδο και φαίνεται πως δεν καλύπτει ευρείες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, όπως αυτοαπασχολούμενους, ελεύθερους επαγγελματίες, συμβοηθούντα μέλη κ.λ.π.

Οι πραγματικές ώρες και ημέρες εργασίας αποκλίνουν αισθητά από την παραδοσιακή δωρη, πενθήμερη εργασία (Δευτέρα έως Παρασκευή) και το συμβατικό ωράριο των 36-40 ωρών την εβδομάδα ακολουθείται πλέον πολύ λιγότερους εργαζομένους σε σχέση με το παρελθόν. Η αύξηση του πραγματικού εργάσιμου χρόνου στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου οφείλεται κυρίως στην ευρεία χρήση των υπερωριών και μάλιστα πολύ συχνά δίχως αποζημίωση ή επιπρόσθετες παροχές. Η ρύθμιση της ευελιξίας αποτελεί πλέον το νέο σημείο αιχμής του κοινωνικού διαλόγου.

Επιπροσθέτως, μπορεί να συμπεράνει εύκολα κανείς πως από την πληθώρα μέτρων ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας που διαθέτουν -τουλάχιστον θεωρητικά- οι ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμοί, δεν εφαρμόζονται τα πιο καινοτόμα. Για την ακρίβεια, οι συνηθέστερες μορφές ευελιξίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας παραμένουν η υπερωριακή απασχόληση, οι βάρδιες, η εποχιακή απασχόληση, η υπεργολαβία και το φασόν, ενώ στον δημόσιο τομέα επικρατούν οι υπερωρίες και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αντιθέτως, το ελαστικό ή κυλιόμενο ωράριο, η τηλεργασία εφαρμόζονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις και μορφές απασχόλησης όπως ο διαμοιρασμός της θέσεως εργασίας, η ασυνεχής ή διακοπτόμενη εργασία δεν καταγράφονται.

Προϋπόθεση της υιοθέτησης πολιτικών ευελιξίας στον εργασιακό τομέα είναι οι δραστικές οργανωτικές και διοικητικές αλλαγές, οι οποίες προσκρούουν τόσο σε εμπόδια πρακτικά και οικονομικά, όσο -κυρίως- σε εμπόδια που απορρέουν από την κυρίαρχη νοοτροπία και τις παγιωμένες αντιλήψεις των επιχειρηματιών και των διευθυντικών στελεχών.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**  
**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ**

**Α' ΜΕΡΟΣ**

**1. Φύλο:**

- Άνδρας
- Γυναίκα

**2. Ηλικία:**

- 18-24
- 25-30
- 31-45
- 46-60

**3. Οικογενειακή Κατάσταση:**

- 18-24
- 25-30
- 31-45
- 46-60
- >60

**4. Αριθμός παιδιών:**

- 0
- 1
- 2
- 3
- >3

**5. Μορφωτικό επίπεδο:**

- Απόφοιτος Δημοτικού/Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΙΕΚ/ΤΕΕ
- Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- Κάτοχος Διδακτορικού

**6. Επάγγελμα:**

- Φοιτητής/Σπουδαστής
- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΙΕΚ/ΤΕΕ
- Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- Κάτοχος Διδακτορικού

**7. Μέσο μηνιαίο ατομικό εισόδημα:**

- 0-500€
- 501-850€
- 851-1200€
- 1201-1500€
- >1500€

**8. Πόσα άτομα απασχολούνται στην επιχείρηση όπου εργάζεστε;**

- <10
- 11-50
- 51-250
- >250

## **B' ΜΕΡΟΣ**

### **9. Με τι σχέση εργασίας απασχολείστε;**

- Με πλήρη απασχόληση αορίστου χρόνου
- Με πλήρη απασχόληση ορισμένου χρόνου
- Με μερική απασχόληση αορίστου χρόνου
- Με μερική απασχόληση ορισμένου χρόνου
- Με άλλη μορφή ευέλικτης εργασίας

### **10. Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης ανά ημέρα/εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης;**

- Ναι
- Όχι

### **11. Σε περίπτωση που δεν απασχολείστε με αορίστου χρόνου σχέση εργασίας, η εργασιακή σας σχέση είναι επιλογή σας ή αναγκαστήκατε να εργαστείτε λόγω οικονομικών ή άλλων αναγκών;**

- Επιλογή μου
- Αναγκαστικά

### **12. Η εργασία σας, τί είδους ανάγκες εξυπηρετεί; (Επιλέξτε ένα ή περισσότερα)**

- Ατομικές
- Εκπαιδευτικές
- Οικογενειακές
- Κοινωνικές

### **13. Η ευελιξία στον εργασιακό τομέα είναι για εσάς μία έννοια:**

- Θετική
- Αρνητική
- Δεν ξέρω/δεν απαντώ

**14. Με ποιές από τις παρακάτω "ευελιξίες" χρόνου εργασίας, απασχολείστε σε συστηματική ή σε συχνή βάση; (Επιλέξτε ένα ή περισσότερα)**

- Ευέλικτο ωράριο (πχ προσέλευση και αποχώρηση νωρίτερα ή αργότερα από το σύνηθες ωράριο)
- Καθημερινές υπερωρίες
- Εργασία τα Σάββατα ή/και τις Κυριακές
- Βάρδιες
- Εξ' αποστάσεως (πχ από το σπίτι ή άλλη τοποθεσία μέσω τηλεφώνου ή Η/Υ)
- Τίποτα από τα παραπάνω (Σε αυτήν την περίπτωση, αγνοήστε τις ερωτήσεις 15 & 16)

**15. Είναι επιλογή σας να εργάζεστε με τις προαναφερθείσες "ευελιξίες" χρόνου εργασίας;**

- Ναι
- Όχι

**16. Αμείβεστε επιπλέον για τις τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά κ.λ.π.;**

- Ναι, αμείβομαι το ποσό που μου αναλογεί
- Ναι, όμως αμείβομαι με λιγότερα από αυτά που μου αναλογούν
- Όχι

**17. Η επιχείρηση στην οποία εργάζεστε λαμβάνει υπ' όψη ως προς το χρόνο εργασίας τις ατομικές, οικογενειακές ή κοινωνικές υποχρεώσεις των εργαζομένων;**

- Ναι
- Όχι

**18. Σε γενικές γραμμές, πόσο ικανοποιημένος είστε από την εργασία σας;**

	<b>Καθόλου</b>	<b>Λίγο</b>	<b>Μέτρια</b>	<b>Αρκετά</b>	<b>Πλήρως</b>
<b>α) Ως προς τις αποδοχές:</b>					
<b>β) Ως προς τη σχέση εργασίας:</b>					
<b>γ) Ως προς την οργάνωση εργασίας και χρόνου:</b>					
<b>δ) Πόσο ασφαλής νιώθετε, όσον αφορά τα εργασιακά σας δικαιώματα:</b>					

**19. Ποιά θα ήταν για τις ατομικές σας ανάγκες η ιδανική σχέση εργασίας;**

- Αορίστου χρόνου
- Μερική απασχόληση
- Σύμβαση έργου
- Τηλεργασία
- Άλλο

**20. Ποιό θα ήταν για τις ατομικές σας ανάγκες το ιδανικό ωράριο εργασίας; (Επιλέξτε ένα ή περισσότερα)**

- Σταθερό
- Ευέλικτο κατόπιν συμφωνίας με την επιχείρηση (πχ για λόγους σπουδών, μητρότητας κ.ά.)
- Υπερωρίες (για αύξηση των χρηματικών απολαβών)
- Εργασία τα Σαββατοκύριακα (λόγω υποχρεώσεων μέσα στην εβδομάδα)
- Άλλο

21. Σας είναι γνωστή η έννοια της ευελόαλειας (flexicurity);

Ναι

Όχι

22.

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Μέτρια	Πλήρως
Σε τί βαθμό είστε ενήμεροι σχετικά με τα εργασιακά σας δικαιώματα;					

## ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ

23.

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πλήρως
α) Σε τί βαθμό θεωρείτε ότι οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας έχουν αναπτυχθεί στη χώρα μας;					
β) Πόσο πιθανό θεωρείτε ότι στο άμεσο μέλλον θα αναπτυχθούν ακόμη περισσότερο;					



**24. Γενικά, θεωρείτε ότι ο τρόπος με τον οποίο έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα εξυπηρετούν τις ανάγκες:**

- των επιχειρήσεων
- των εργαζομένων
- και των δύο

**25. Τέλος, θεωρείτε ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης;**

- Ατομικό επίπεδο
- Με συλλογική συμφωνία

Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας!

## ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Bertin, I. Denbigh, A. (2003), "The Teleworking Handbook", London, A & C Black Publishers Ltd
2. Bosch, G. (2004), "Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 4, December 2004
3. Brodsky, M.M., (1994), "Labor Market Flexibility: A changing international erspective", *Monthly Labor Review*
4. Champion, M., Cheraskin, L., and Stevens, M., (1994), "Career-Related Antecedents and Outcomes of Job Rotation", *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 6
5. Delsen, L., (1990) "European trade unions and the flexible workforce", *Industrial Relations Journal*, Vol.21, Issue 4, p. 260–273, December 1990
6. Goudswaard, A., de Nanteuil, M., (2000), "Flexibility and Working Conditions, A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States" European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
7. Hewitt, P., (1993), "About Time: Revolution in Work and Family Life" by Rivers Oram Press
8. ILO Right to Organize and Collective Bargaining Convention No. 98, 1949
9. Kalleberg, AL, Reskin, BF, Hudson, K. (2000), "Bad jobs in America: standard and non-standard employment relations and job quality in the United States"
10. Marshall, K., (1994), "Balancing Work and Family Responsibilities", *Perspectives on Labour and Income*, no 26
11. Meulders-Wilkin, (1987), "Labour Market Flexibility"
12. Nickell S. & Layard, R., ( 1999), "Labor market institutions and economic performance", *Handbook of Labor Economics* / Blank R.M. and Freeman R.B., (1994), "Evaluating the Connection between Social Protection and Economic Flexibility"
13. P.K. Madsen, (2002), "Security and Flexibility: Friends or Foes?Some Observations from the case of Denmark"

14. P.K. Madsen, (2002), "The Danish Model of Flexicurity"
15. Reilly, P., (2000), "Flexibility at Work. Balancing the Interests of Employer and Employee", Gower
16. Reynaud, B., (1994), "Les theories du salaire", La Decouverte, coll.Reperes, Paris
17. Sarfati, H. & C. Kobrin, (1988), "Labour-Market Flexibility: a comparative anthology. ILO. Aldershot, UK, Gower Publishing Company
18. Solow, R.M. (1998) "What is Labour-Market Flexibility? What is it Good for?" Proceedings of the British Academy, vol. 97, British Academy, Keynes Lecture in Economics

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αβραμίδου, Α., (2001), «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
2. Αβραμίκου, Α., (2001), «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο», Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας
3. Βαβούρας, Ι., Πετρινώτη, Ξ., (1990), «Απόπειρα ανίχνευσης μιας αθέατης δραστηριότητας: αδήλωτη απασχόληση στην Ελλάδα» στο «Παραοικονομία», εκδ. Κριτική
4. Γαβρόγλου, Σ., (2009), «Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.
5. Γεωργακοπούλου, Β., (1997), «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας», Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ
6. Γρέβιας, Δ., (2005), «Στο μικροσκόπιο οι ευέλικτες και εναλλακτικές μορφές απασχόλησης»
7. Δασκαλάκης, Δ., (1995), «Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας», εκδ. Σάκκουλα
8. Δεδουσόπουλος, Α., (2002) «Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση», Τόμος Β', Οι Αναδιαρθρώσεις της Παραγωγής, εκδ. Τυπωθήτω

9. Θεοχαράκης, Ν. (2000), «Η Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας και η Σχέση της με την Ανεργία», IOBE, Οικονομικά Θέματα
10. Ιωάννου, Χ., (2007), «Το δανο-ολλανδικό μοντέλο της ευέλικτης εργασίας και η περίπτωση της Ελλάδας», Εφημ. Η Καθημερινή, 02/12/2007
11. Καραμεσίνη, Μ., (2008), «Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: Επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα», Ευρωπαϊκές Κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές
12. Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., Μουρίκη, Α., (1997), «Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας
13. Κατσούρας, Σ. (1993), « Το φασόν», Ενημερωτικό Δελτίο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ
14. Κέντρο μελετών & έρευνας Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών «Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση»
15. Κούγιας, Κ., «Παγκοσμιοποίηση και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρότυπο: Τάσεις προς μία νέα Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ταυτότητα. Το παράδειγμα της Ευελισφάλειας.»
16. Κουζής Ι., Ευελιξία και ασφάλεια: Μύθοι και πραγματικότητα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
17. Κουζής, Ι., (2001), «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
18. Κουζής, Ι., (2002), «Quality of working life and non-permanent employment»
19. Κουζής, Ι., (2008), «Αγορά Εργασίας: Μήτρα της Ανθρώπινης Οδύνης», στο Ν. Παναγιωτόπουλος, (επιμ.), «Η Απομάγευση του Κόσμου», εκδ. Πολύτροπο/ΕΚΚΕ
20. Κουζής, Ι., «Το Πράσινο Βιβλίο για τις εργασιακές σχέσεις και η flexicurity»
21. Κουκιάδης, Ι., (2013), «Εργατικό Δίκαιο-Επιτομή», εκδ. Σάκκουλα
22. Κραβαρίτου, Γ., (1986), «Η συμμετοχή των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις», εκδ. Σάκκουλα
23. Λυμπεράκη, Α., Δενδρινός, Γ., (2008), «Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης»
24. Λυμπεράκη, Α., Δενδρινός, Γ., (2008), «Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης»
25. Λυμπεράκη, Α., Μουρίκη, Α., (1996), «Η αθόρυβη επανάσταση», εκδ. Gutenberg

26. Μιχαλάκη, Σ., Φιλίνης, Κ., (2009), «Απλά μαθήματα Δανικής ή η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας», Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), Ειδική Μελέτη
27. Μουρίκη, Α., (2007), «Ευελιξία με ασφάλεια: μια ασύμμετρη σχέση;», Κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2006, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής
28. Μουρίκη, Α., (2008), «Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
29. Παπαδημητρίου, Κ., (2007), «Η προσωρινή απασχόληση. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων», εκδ. Σάκκουλα
30. Πετρινώτη, Ξ., (2010), «Η έρευνα για το φύλο στα οικονομικά της εργασίας. Ένας απολογισμός του ερευνητικού έργου»
31. Σουμέλη, Ε., (2010), «Μερική απασχόληση και φύλο», Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, τεύχος 87, Σεπτέμβριος 2002
32. Στρατηγάκη, Μ., (2004), «Η απασχόληση των γυναικών: ανάγκη ή επιλογή; Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής» εκδ. Gutenberg
33. Τάτσος, Ν., (2001), «Παραοικονομία και φοροδιαφυγή στην Ελλάδα», εκδ. Παπαζήση

#### **ΑΡΘΡΑ/ΜΕΛΕΤΕΣ**

1. ΓΣΕΕ, Θέσεις για την αγορά εργασίας, Ενημέρωση, τεύχος 63, Αθήνα 2000
2. Δελτίο Τύπου ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δεκεμβρίου 2013
3. Δελτίο Τύπου Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Βρυξέλλες, 11/04/2013
4. Έκθεση διερεύνησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege
5. Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Μάρτιος 2006
6. Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. 2004
7. Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. 2012

8. Ενδιάμεση έκθεση ειδικής επιστημονικής επιτροπής, συγκροτηθείσας με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, για τη σύζευξη ευελιξίας με ασφάλεια, Ιανουάριος 2007
9. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 9 E/1 15.01.2010, Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 9ης Οκτωβρίου 2008 σχετικά με την ενίσχυση της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας (2008/2035(INI))
10. Ετήσια Έκθεση INE-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ 2013
11. Ετήσια Έκθεση του Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)
12. Κέντρο μελετών & έρευνας Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών, «Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση»
13. Μηνιαία έκδοση του INE-ΓΣΕΕ «Οι αλλαγές στην κοινωνική ασφάλιση», τεύχος 205, Μάιος 2013
14. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, «Οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης», Ιούνιος 2009
15. ΣΕΒ, Θέσεις στον Κοινωνικό Διάλογο, Προτεινόμενα μέτρα για τις πολιτικές απασχόλησης και την οργάνωση της εργασίας, Οκτώβριος 2000

#### **ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ**

<http://www.fpress.gr>

<http://archive.avgi.gr>

<http://el.wikipedia.org>

<http://en.wikipedia.org>

<http://europa.eu>

<http://www.britac.ac.uk>

<http://www.capital.gr>

<http://www.enet.gr>

<http://www.espa.gr>

<http://www.euro2day.gr>

<http://www.eurofound.europa.eu>

<http://www.express.gr>

<http://www.iea.org.uk>  
<http://www.iefimerida.gr>  
<http://www.imerisia.gr>  
<http://www.imerisia.gr>  
<http://www.inc.com>  
<http://www.investingreece.gov.gr>  
<http://www.kathimerini.gr>  
<http://www.kepea.gr>  
<http://www.kethi.gr>  
<http://www.naftemporiki.gr>  
<http://www.payroll.gr>  
<http://www.randstad.gr>  
<http://www.rizospastis.gr>  
<http://www.tanea.gr>  
<http://www.tovima.gr>  
<http://www.webopedia.com>  
<http://www.workplaceflexibility2010.org/>

Πανεπιστήμιο Πειραιώς