ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

Π.Μ.Σ.: ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ: ΑΤΥΠΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΚΟΥΛΑΔΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ

Α.Μ.:0600Μ013

ΕΠΟΠΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΔΑΣΚΑΛΑΚΗΣ Δ.

ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: ΚΟΣΚΙΝΑΣ Κ.

ΑΛΕΞΙΑΣ Γ.

ΑΘΗΝΑ, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2003

Περιεχόμενα

Σελίδα

Σελίδα

Πρόλογος

Η παρούσα εργασία αναλύει το φαινόμενο της εργασιακής ευελιξίας μέσω μιας εκτενούς επισκόπησης των άτυπων μορφών απασχόλησης, του χρόνου εργασίας και των συναφών με τις διαστάσεις αυτές θεμάτων. Στα πλαίσια της συγγραφής της θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επόπτη καθηγητή μου κ. Δασκαλάκη Δημοσθένη για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση που μου προσέφερε κατά τη διάρκεια ενασχόλησής μου μ' αυτήν, όπως επίσης και τα μέλη της τριμελούς επιτροπής κ. Κοσκινά Κωνσταντίνο και κ. Αλεξιά Γιώργο.

Περίληψη

Με την παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί βιβλιογραφικά το φαινόμενο της εργασιακής ευελιξίας και ειδικότερα των άτυπων μορφών απασχόλησης και του χρόνου εργασίας που αποτελούν κεντρικές διαστάσεις της εργασίας στη σημερινή εποχή. Αρχικά, γίνεται αναφορά στις κυριότερες σχετικές θεωρητικές προσεγγίσεις και στρατηγικές που συναντώνται από τη φορντική περίοδο μέχρι τη μετα-βιομηχανική εποχή. Στη συνέχεια, περιγράφεται η έννοια της εργασιακής ευελιξίας, οι μορφές, το πλαίσιο διάδοσης και οι επιπτώσεις της, ενώ ακολούθως παρουσιάζονται οι άτυπες μορφές απασχόλησης με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της κάθε μίας. Έπειτα, η προσοχή στρέφεται στην έννοια, τις διαστάσεις και τις μορφές του χρόνου εργασίας, όπως και στο ζήτημα της μείωσής του που βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων για τα εργασιακά θέματα. Τέλος, γίνεται συνοπτική παράθεση των ανάλογων νομοθετικών ρυθμίσεων στον ελληνικό χώρο και παρουσιάζονται οι πιο πρόσφατες έρευνες που αφορούν τόσο την Ελλάδα όσο και τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η επισκόπηση των ερευνών έδειξε πως η πλήρης απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης αν και οι άτυπες μορφές έχουν καταλάβει ένα σημαντικό ποσοστό του συνόλου. Η μερική απασχόληση είναι η πιο διαδεδομένη μορφή άτυπης απασχόλησης (με τις γυναίκες να κρατούν μια πιο θετική στάση απέναντι σ' αυτήν), η τηλεργασία παρουσιάζει το μεγαλύτερο βαθμό ανάπτυξης, ενώ ο χρόνος εργασίας τείνει να μειωθεί. Η Ελλάδα σε κάποιες περιπτώσεις βρίσκεται κοντά στους κοινοτικούς μέσους όρους και σε άλλες υπολείπεται αρκετά. Ωστόσο, οι περισσότερες ώρες εργασίας σε συνδυασμό με τους χαμηλότερους μισθούς και το πρόσφατο του χαρακτήρα των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων, ίσως, να διαμορφώνουν τις σχετικές αποκλίσεις.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακή ευελιξία, άτυπες μορφές απασχόλησης, χρόνος εργασίας, νομοθεσία, μελέτες της Eurostat

Εισαγωγή

Οι αλλαγές που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στην αγορά εργασίας αμφισβήτησαν την αποτελεσματικότητα των μοντέλων που κυριάρχησαν στη βιομηχανική εποχή και τα οποία χαρακτηρίζονταν από αδυναμία αποδοχής των νέων συνθηκών και προσαρμογής σ' αυτές. Τη βιομηχανική επανάσταση του δέκατου όγδοου αιώνα (με τις καθοριστικές αλλαγές στη διάρθρωση της απασχόλησης και το περιεχόμενο των επαγγελμάτων) αντικατέστησε τον εικοστό αιώνα η κοινωνία της γνώσης και της πληροφορικής. Η απομάκρυνση από το φορντικό πρότυπο οργάνωσης οδήγησε στη δημιουργία ευέλικτων εργασιακών προτύπων. Η ευελιξία αυτή δεν περιορίζεται μόνο στις μορφές απασχόλησης και τον εργασιακό χρόνο, αλλά επεκτείνεται και στα δικαιώματα των εργαζομένων, τις αμοιβές κτλ. Η κρίση, δηλαδή, του φορντικού μοντέλου δημιούργησε την ανάγκη προσαρμογής σε νέες απαιτήσεις.

Κάθε ιστορική περίοδος εμφανίζει χαρακτηριστικά σε σχέση με τη λογική που διέπει την οργάνωση του χώρου εργασίας. Ο τρόπος εργασίας υπόκεινται σε συνεχείς μεταβολές με τη διαδικασία αυτή να βρίσκεται σε διαρκή εξέλιξη. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και συναφών προκλήσεων ενισχύουν τη δυναμική πορεία της εργασίας, η απλότητα αντικαθίσταται από την πολυπλοκότητα (Σαλαμούρης και Τομαράς, 2001). Οι μεταβολές που συντελούνται στην παραγωγική διαδικασία και στην αγορά εργασίας συνδέονται με μεταβολές στα εργασιακά πρότυπα.

Στη σύγχρονη κοινωνία η οργάνωση της εργασίας και η λειτουργία των επιχειρήσεων είναι δύο στοιχεία που βρίσκονται συνεχώς στο επίκεντρο της αλλαγής. Η εξέλιξη και η τροποποίησή τους εξαρτάται και προσδιορίζεται από τον τρόπο διαχείρισης της πληροφορίας, τη ζήτηση για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, τη μείωση του κόστους παραγωγής λόγω του ανταγωνισμού σε διεθνές επίπεδο. Η εποχή που διανύουμε έχει, επίσης, ως κύριο χαρακτηριστικό της τη ρευστότητα που οδηγεί στην εγκατάλειψη πολλών έως τώρα «δεδομένων» στοιχείων. Η παγιωμένη αντίληψη για την κανονική απασχόληση δέχεται πιέσεις ούτως ώστε να διαφοροποιηθεί η άκαμπτη δομή

της. Το κύριο χαρακτηριστικό του σημερινού εργασιακού κόσμου είναι η συστηματική αμφισβήτηση της σταθερότητας της απασχόλησης και μια σειρά ριζικών τροποποιήσεων της οργάνωσης και του περιεχομένου της εργασίας (Σπυρόπουλος, 1998).Το θέμα, λοιπόν, της εργασιακής ευελιξίας άρχισε να γίνεται αντικείμενο διαπραγμάτευσης και να αποκτά κεντρική θέση στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία στις αρχές της δεκαετίας του 1980, ενώ στη χώρα μας ήλθε στο προσκήνιο την αμέσως επόμενη δεκαετία.

Οι ευρωπαϊκές χώρες αντιμετώπισαν τα τελευταία χρόνια ένα πλήθος κοινωνικοοικονομικών και τεχνικών αλλαγών οι οποίες επηρέασαν τις εργασιακές σχέσεις. Οι αλλαγές αυτές, παρά τη διαφορετικότητα και τις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας, είχαν κάποια κοινά χαρακτηριστικά: μεταβολές που συντελέστηκαν σε τεχνολογικό και παραγωγικό επίπεδο, δημιουργία νέων τύπων ευέλικτης απασχόλησης και εργασιακής οργάνωσης, αναδιοργάνωση και διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αναδιάρθρωση του εργατικού δυναμικού, επικρατούσα οικονομική κατάσταση με διεθνοποιημένα χαρακτηριστικά, παγκοσμιοποιημένος χαρακτήρας της οικονομίας και εξελίξεις στην πληροφορική και τις επικοινωνίες (Σπυρόπουλος, 2002, Reich, 1991). Οι συντελεσθείσες αλλαγές είχαν αντίκτυπο στην οικονομική, πολιτική, κοινωνική, πολιτιστική, εργασιακή ζωή της κάθε χώρας και κατέστησαν την εργασιακή ευελιξία ως μείζον θέμα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Οι εξελίξεις, λοιπόν, στην αγορά εργασίας είναι απόρροια του τρόπου ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων και της επίδρασης των νέων τεχνολογιών στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Επιπρόσθετα, η διεθνοποίηση της οικονομίας και η ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας στην απελευθερωμένη αγορά καθορίζουν τις μετατροπές στο εργασιακό πεδίο που μεταφράζονται σε διαφοροποιήσεις του καθιερωμένου εργασιακού και κοινωνικού προτύπου. Η εποχή και η κοινωνία της πληροφορίας και της γνώσης συμβάλουν στην τέλεση σημαντικών αλλαγών όσον αφορά και την οργάνωση της εργασίας. Η παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας γενικεύει νέα εργασιακά μοντέλα που ξεπερνούν τα εθνικά όρια (σε κάποιους εργασιακούς

τομείς) και επιφέρει ένα νέο τύπο καταμερισμού της εργασίας (Ιωαννίδου, 2001).

Η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης που βρίσκεται σ' εξέλιξη (με επιρροές στη φύση, τον όγκο κτλ. της εργασίας) αναδιαμορφώνουν το εργασιακό πεδίο και οι μετασχηματισμοί ακολουθούν τέσσερις φάσεις (Λαδάς, 2001): στην πρώτη, ο φόβος για το καινούριο αναμιγνύεται με το θαυμασμό, στη δεύτερη εμφανίζεται ενίσχυση για το παλαιό πρότυπο και αντίσταση για το νέο, στην τρίτη επικρατεί ανοχή και στην τέταρτη αποδοχή.

Η ανάπτυξη, βέβαια, των νέων μορφών εργασιακής ευελιξίας δεν οφείλεται μόνο στην προσπάθεια των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση του αυξανόμενου ανταγωνισμού, αλλά και στη θέληση των εργαζομένων να συνδυάσουν την επαγγελματική με την κοινωνική ζωή. Η διάδοση, ωστόσο, της εργασιακής ευελιξίας έχει προκαλέσει αντιφατικές αντιδράσεις που φθάνουν από την πλήρη αποδοχή ως την ολοκληρωτική απόρριψη.

1. Από το φορντισμό στη μετα-βιομηχανική κοινωνία: θεωρητικές προσεγγίσεις και στρατηγικές

1.1 Η σχολή της ρύθμισης και ο φορντισμός

Τα δύο σημαντικά ερωτήματα που είχαν τεθεί προς μελέτη σχετικά με ένα δεδομένο σημείο αναφοράς, όπως η εποχή της μαζικής παραγωγής, ήταν τα ακόλουθα: Ποια χαρακτηριστικά ενίσχυσαν την ανάπτυξη που σημειώθηκε στις μεταπολεμικές δεκαετίες και πού οφείλεται η κρίση του οικονομικού συστήματος του 1970; Μια από τις σημαντικότερες συμβολές στις μελέτες της κρίσης και της αναδιάρθρωσης σε εργασιακό, οικονομικό και όχι μόνο επίπεδο προσέφερε η λεγόμενη σχολή της ρύθμισης η οποία άρχισε να αναπτύσσεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 στη Γαλλία με κυριότερους εκπροσώπους τους Aglietta, Boyer, Lipietz.

Κεντρικό ζήτημα της σχολής της ρύθμισης αποτέλεσε η ανάλυση των προϋποθέσεων που συντελούσαν για μακρό χρονικό διάστημα στη σταθερή συσσώρευση κεφαλαίου και η αναφορά στρεφόταν στην παραγωγική διαδικασία και τη διαμόρφωση του κατάλληλου εργατικού δυναμικού (Aglietta, 1979). Το πρότυπο συσσώρευσης αντιστοιχεί σε ένα οικονομικό πρότυπο εξέλιξης το οποίο έχει μια σχετική σταθερότητα και περιλαμβάνει ένα αριθμό κανονικοτήτων (Boyer, 1988): τη σύνδεση μεταξύ καπιταλιστικού και μη καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, τον απαιτούμενο χρόνο για αποφάσεις σχετικές με την αξιοποίηση του κεφαλαίου, το πρότυπο οργάνωσης της παραγωγής, το μέγεθος της ζήτησης για προϊόντα και τη διανομή του εισοδήματος. Οι κανονικότητες αυτές εξασφαλίζουν την εξέλιξη της συσσώρευσης του κεφαλαίου.

Η βασικότερη, λοιπόν, έννοια που προτάθηκε για την ανάλυση της σταθερότητας ήταν το πρότυπο συσσώρευσης που αποτελεί, σύμφωνα και με άλλους εκπροσώπους της σχολής της ρύθμισης, συνδυασμό τον τρόπων παραγωγής και κατανάλωσης και της εναρμόνισης της σχέσης τους η οποία προσδιορίζεται από ένα σύνολο θεσμικών μορφών και προϋποθέσεων. Το

σύνολο αυτών των προϋποθέσεων ονομάζεται τρόπος ρύθμισης με βασικά του στοιχεία το κράτος και την κρατική πολιτική. Η πιο κεντρική λειτουργία του τρόπου ρύθμισης είναι να δίνει ένα συμβατικό χαρακτήρα στις ξεχωριστές αποφάσεις των ατόμων που συνθέτουν το σύνολο της οικονομίας.

Η σχολή της ρύθμισης απέκτησε ιδιαίτερο κύρος λόγω της μελέτης του προτύπου συσσώρευσης της μεταπολεμικής περιόδου και των παραγόντων που δημιούργησαν την κρίση της δεκαετίας του 1970. Το πρότυπο αυτό ονομάστηκε φορντισμός ο οποίος πήρε το όνομά του από τον ιδρυτή της ομώνυμης αυτοκινητοβιομηχανίας που θεωρείται πρωτοπόρος στην εφαρμογή εργασιακών οργανωτικών αρχών και μισθολογικών αμοιβών.

Ο Jessop (1991) αναλύοντας το φορντισμό επισημαίνει τα εξής χαρακτηριστικά του στοιχεία: ανάπτυξη της μαζικής παραγωγής, χρήση ημι-ειδικευμένης εργασίας, εστιασμός του ενδιαφέροντος της επιχείρησης στην οργάνωση της συνολικής παραγωγής παρά στον έλεγχο της επιμέρους παραγωγικότητας των εργαζομένων, επικράτηση του μισθού ως μέσου αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, καθορισμός του μισθού και του εργάσιμου χρόνου μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, παραγωγή προϊόντων με μικρό κύκλο ζωής, επικράτηση καταναλωτικού προτύπου σχετικού με τη μαζική κατανάλωση τυποποιημένων προϊόντων, κυριαρχία του μονοπωλίου, σημαντικότητα του ρόλου του πιστωτικού συστήματος, ανάπτυξη του κράτους τόσο για την εξασφάλιση της συσσώρευσης του κεφαλαίου και της αναπαραγωγής του εργατικού δυναμικού όσο και για τη διασφάλιση της κοινωνικής πρόνοιας.

Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η σταθεροποίηση του φορντικού προτύπου συσσώρευσης οφείλεται σε παράγοντες που αντιπροσωπεύουν το συσχετισμό δυνάμεων σε πολλά επίπεδα, αλλά σε γενικότερο βαθμό είναι αποτέλεσμα ενός συνολικού κοινωνικού συμβιβασμού. Βέβαια, τα όσα προαναφέρθηκαν αντιστοιχούν στον ιδεατό τύπο του φορντισμού ο οποίος δεν αποτελεί και την πιο συνηθισμένη μορφή του, καθώς σε κάθε τόπο που αναπτύσσεται επηρεάζεται από τα επιμέρους εθνικά στοιχεία. Για παράδειγμα, οι Peck και Tickell (1994) περιέγραψαν διάφορες μορφές του φορντισμού σε ορισμένες

χώρες (από τον κλασικό φορντισμό των ΗΠΑ μέχρι τον πρώιμο τεϋλορισμό της Μαλαισίας και των Φιλιππίνων).

Από τη δεκαετία του 1970 εμφανίζονται οι πρώτες ενδείξεις κρίσης του φορντικού προτύπου. Η κρίση αυτή εντοπίζεται σε επιμέρους στοιχεία που επηρεάζουν με αρνητικό τρόπο το σύνολο των στοιχείων που δημιουργούν το φορντικό πρότυπο συσσώρευσης. Ο Hirsch (1993) προσδιορίζοντας τις αιτίες αναφέρεται στην εξάντληση των τεχνικών δυνατοτήτων του φορντισμού, στην ανάπτυξη κλάδων στις οποίες η παραγωγή κατά τα φορντικά πρότυπα ήταν δύσκολη (π.χ. τομέας υπηρεσιών με συμμετοχικές διαδικασίες), στη θωράκιση του αμυντικού μηχανισμού των εργαζομένων (σχετικά με τη μείωση μισθών ή την αύξηση του εργασιακού χρόνου) με τη βοήθεια των συνδικάτων, στην αναποτελεσματικότητα της κρατικής παρέμβασης για την αντιμετώπιση της κρίσης, στη μείωση της παραγωγικότητας και την έλλειψη συντονισμού των γραμμών παραγωγής, στη γενίκευση της μαζικής παραγωγής που οδήγησε στην αλληλεξάρτηση των εθνικών οικονομιών και την αμφισβήτηση του καπιταλιστικού συστήματος, στην δυσαρμονία ανάμεσα στην οικονομική πραγματικότητα και τις απαιτήσεις του κοινωνικού συνόλου και στη γενικότερη τάση αναζήτησης καλύτερης ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών μέσω της μοναδικότητάς τους, την αρνητική στάση, δηλαδή, έναντι της μαζικής κατανάλωσης ως ιδεολογίας και πρακτικής.

Οι Peck και Tickell (1994) υπογραμμίζουν ότι ο προσδιορισμός της εποχής που ακολουθεί την αντίστοιχη του φορντισμού περιβάλλεται από μια ασάφεια, καθώς παρατηρείται έλλειψη συμφωνίας ακόμη και ως προς την ονομασία της: μετα-φορντισμός (post-fordism), νέο-φορντισμός (neo-fordism), μετα-φορντισμός (after-fordism). Στην πραγματικότητα, η κρίση του φορντισμού δημιούργησε πλήθος εναλλακτικών προτύπων συσσώρευσης. Η διερεύνηση του μετα-φορντικού τοπίου, λοιπόν, είναι μια αρκετά δύσκολη υπόθεση, γι'αυτό συναντώνται αρκετές προσεγγίσεις που προσπαθούν να «διαλευκάνουν» το τοπίο. Σ' ένα γενικό επίπεδο, καταγράφονται τρεις τάσεις (Δεδουσόπουλος, 2002): προσεγγίσεις που επιχειρούν να εξάγουν τα χαρακτηριστικά των νέων προτύπων που θα αντικαταστήσουν το φορντισμό

από τις διαφοροποιήσεις που συμβαίνουν στην επιχειρησιακή οργάνωση και την εργασιακή διαδικασία (εκπρόσωποι της σχολής της ρύθμισης, νεο-σουμπετεριανοί), αναλύσεις που επικεντρώνονται στις αλλαγές που αφορούν τις κλαδικές αναδιαρθρώσεις και τη μορφή της παραγωγής και των επαγγελμάτων και, τέλος, προσεγγίσεις που εστιάζουν στις αλλαγές που παρατηρούνται στις κοινωνικές σχέσεις και στην κρατική πολιτική ρύθμισης.

Όπως υπάρχει διαφωνία για το χαρακτήρα της μετά το φορντισμό εποχής, έτσι εντοπίζονται και διαφορές ανάμεσα στα μελλοντικά σενάρια των θεωρητικών της σχολής της ρύθμισης. Στο ένα άκρο, το πλέον απαισιόδοξο, συναντά κάποιος τους Esser και Hirsch (1994) που υποστηρίζουν την αρνητική επίδραση της νέας εποχής λόγω των ανακατατάξεων στην εργατική και κοινωνική διαστρωμάτωση, τη διάβρωση των κοινωνικών και οικογενειακών θεσμών, την αύξηση της πόλωσης μεταξύ των εργαζομένων υψηλής παραγωγικότητας και αμοιβών και των αντίστοιχων των χαμηλών. Η απαισιοδοξία, ωστόσο, δεν αποτελεί κοινή συνισταμένη όλων των θεωρητικών εξαιτίας και του γεγονότος ότι πολλοί δεν έκαναν προβλέψεις συνολικού τύπου, όπως η προηγούμενη, αλλά προσδιόρισαν την ανάγκη θεσμικών αλλαγών του τρόπου ρύθμισης του συστήματος. Ο Jessop (1994), για παράδειγμα, υποστήριξε ότι υπάρχει μετασχηματισμός του φορντικού κράτους-πρόνοιας προς το σουμπετεριανό κράτος-εργασίας και εκχώρηση αρμοδιοτήτων του εθνικού κράτους τόσο σε περιφερειακό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Στόχος του σουμπετεριανού κράτους είναι η προαγωγή της καινοτομίας για να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα σε προϊόντα, διαδικασίες και μορφές οργάνωσης.

1.2 Οι νεο-σουμπετεριανές προσεγγίσεις

Οι νεο-σουμπετεριανές προσεγγίσεις προέρχονται από δύο πηγές (Λυμπεράκη και Μουρίκη,1996): α) από τις μελέτες του Kondratiev σχετικά με την κυκλική εξέλιξη των καπιταλιστικών οικονομιών τη δεκαετία του 1920. Ο Kondratiev διαπίστωσε ότι η εξέλιξη των καπιταλιστικών οικονομιών, εκτός

από κυκλικές διακυμάνσεις βραχέων διαστημάτων, χαρακτηριζόταν από 50ετή κύματα (διαστήματα) με φάσεις μεγέθυνσης, στασιμότητας και κρίσης στα οποία αντιστοιχούσαν πέντε βραχυχρόνιοι κύκλοι. β) από τις εργασίες του Schumpeter, μια δεκαετία αργότερα, ο οποίος υποστήριξε ότι οι τεχνολογικές καινοτομίες είναι ο κινητήριος μοχλός του καπιταλιστικού συστήματος και, συνεχίζοντας τη λογική του Kondratiev, την ενίσχυσε με την έννοια του δυναμικού καινοτόμου επιχειρηματία. Σύμφωνα μ' αυτόν, το πέρασμα από ένα κύμα που βρίσκεται σε φάση κρίσης και αλλαγής σε κάποιο άλλο συντελείται μέσω της καινοτόμου δραστηριότητας επιχειρηματιών που προσπαθούν να αυξήσουν το κέρδος τους. Η ίδια, όμως, η εφαρμογή των τεχνολογικών καινοτομιών προκαλεί την ανισορροπία στο οικονομικό σύστημα με τον εξής τρόπο (Schumpeter,1972): οι καινοτομίες δε διαχέονται στο σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας, αλλά σε περιορισμένους κλάδους και επιχειρήσεις. Έτσι, προκαλείται ανισορροπία στους υπόλοιπους κλάδους. Οι επιχειρήσεις που δεν προλαβαίνουν να εκσυγχρονιστούν θα αναγκαστούν να μειώσουν ή να διακόψουν την παραγωγή τους, καθώς η σουμπετεριανή οικονομική ανάπτυξη συνδέεται με διαδοχικά κύματα τεχνολογικών καινοτομιών.

Οι σχετικές εργασίες των Freeman και Perez στα μέσα της δεκαετίας του 1980, βασιζόμενες στις προαναφερθείσες, υπογραμμίζουν ότι κάθε αλλαγή συνοδεύεται από ένα σύνολο καινοτομιών που έχουν ως αποτέλεσμα νέους κανόνες στην παραγωγική και την οικονομική δραστηριότητα. Η μετάβαση από το ένα κύμα στο άλλο προϋποθέτει δύο στοιχεία: αφενός την τεχνολογική πρόοδο και καινοτομία και αφετέρου τη σύνδεση αυτών με κανόνες κοινωνικού και θεσμικού περιεχομένου της οικονομικής συμπεριφοράς. Κατ' αυτόν τον τρόπο ξεκινά ένα νέο κύμα οικονομικής ανάπτυξης. Οι νεο-σουμπετεριανές προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι το τέταρτο κύμα του Kondratiev, στο οποίο κυριαρχούσε ο φορντισμός (με κυριότερα χαρακτηριστικά του την τυποποίηση, τη μαζική παραγωγή, το ολιγοπώλιο), βρίσκεται σε φάση κρίσης και παρακμής. Τα στοιχεία που συνθέτουν αυτήν την κρίση είναι τα ακόλουθα (Δεδουσόπουλος, 2002): η διαδικασία

«δημιουργικής καταστροφής» σε επιχειρήσεις που άκμαζαν στο προηγούμενο κύμα, η διαδικασία εκσυγχρονισμού με τα παρεπόμενα προβλήματα προσαρμογής και η προσωρινή αστάθεια των αγορών που θα εξαλειφθεί μόλις ολοκληρωθούν οι προηγούμενες διαδικασίες. Το οικονομικό σύστημα θα φθάσει σταδιακά σε φάση μεγάλης ανάπτυξης έως ότου ολοκληρώσει και αυτό με τη σειρά του τον κύκλο του.

Η σημαντικότερη διαφορά ανάμεσα στη σχολή της ρύθμισης και τις νεο-σουμπετεριανές προσεγγίσεις εστιάζεται στον κυρίαρχο ρόλο που αποδίδουν οι δεύτερες στην τεχνολογία. Η κρίση του φορντικού κύματος είναι το αποτέλεσμα της τεχνολογικής εξέλιξης που θα συμβάλει στη μελλοντική οικονομική ανάπτυξη με την πληροφορική τεχνολογία να εξαλείφει τα χωροχρονικά εμπόδια του παρελθόντος και να δημιουργεί νέες μορφές εργασιακής απασχόλησης, επικοινωνίας και συνεργασίας. Στην ουσία, βέβαια, η ανάγκη αλλαγών αφορά ολόκληρο το φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας.

Οι νεο-σουμπετεριανές προσεγγίσεις έχουν δεχθεί κριτική, επειδή θεωρούνται ντετερμινιστικές σχετικά με την τεχνολογία (Elam,1994). Ο ντετερμινισμός των προσεγγίσεων αυτών συνδέεται με το ότι υποστηρίζουν πως οι τεχνολογικές αλλαγές επηρεάζουν τα οικονομικά δεδομένα, ενώ οι κοινωνικοθεσμικές αλλαγές έχουν αποκτήσει δευτερεύουσα σημασία.

1.3 Οι προσεγγίσεις της ευέλικτης επιχείρησης και της ευέλικτης εξειδίκευσης

Τα περισσότερο γνωστά σχήματα του μετα-φορντισμού έχουν συνδεθεί με τις εργασίες των Atkinson και Meager για την ευέλικτη επιχείρηση και των Piore και Sabel για την ευέλικτη εξειδίκευση. Η μελέτη των Atkinson και Meager (1986) πραγματοποιήθηκε στη βρετανική βιομηχανία και στόχο είχε να ανακαλύψει το βαθμό στον οποίο οι εργοδότες είχαν σκοπό να εισάγουν στοιχεία ευελιξίας και καινοτομίας στο εργατικό τους δυναμικό για την ταχύτερη και οικονομικότερη προσαρμογή των επιχειρήσεών τους στις τεχνολογικές αλλαγές και τη διαφοροποίηση της ζήτησης. Οι επιχειρήσεις

επιδίωξαν τρεις μορφές ευελιξίας, όχι πάντοτε στον ίδιο βαθμό και στις ίδιες κατηγορίες εργαζομένων: την αριθμητική, τη λειτουργική και την ευελιξία των μισθών (για τις οποίες θα γίνει λόγος αργότερα).

Το υπόδειγμα της ευέλικτης επιχείρησης του Atkinson περιλαμβάνει, λοιπόν, ένα πυρήνα εργαζομένων που «προστατεύεται» από τις μεταβολές των συνθηκών αγοράς και διαχωρίζεται από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στα εξής σημεία: το είδος της εργασίας (εξειδίκευση), τη διάρκεια της απασχόλησης (μονιμότητα), τις συνθήκες της απασχόλησης (τεχνολογικές-οργανωτικές αλλαγές), το είδος της δραστηριότητας (κομβική στην επιχειρησιακή λειτουργία). Οι εργαζόμενοι αυτοί πρέπει να γίνουν λειτουργικά ευέλικτοι μέσω της απόκτησης εργασιακών δεξιοτήτων που προσφέρονται με δύο τρόπους: με τον οριζόντιο εμπλουτισμό (απόκτηση δεξιοτήτων ειδικότητας αντίστοιχης στην ιεραρχία με την ήδη αποκτημένη) και με τον κάθετο εμπλουτισμό (εκτέλεση καθηκόντων που αντιστοιχούν σε διαφορετική ιεραρχικά θέση). Περιλαμβάνει, επίσης, ένα αριθμό εργαζομένων του οποίου το μέγεθος προσαρμόζεται στη ζήτηση (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση κτλ.) και κάποιους άλλους που τυπικά δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό (συμβάσεις υπερεργολαβίας, προσωρινά εργαζόμενοι κτλ.). Το υπόδειγμα του Atkinson καταγράφει τις συντελεσθείσες μεταβολές, αλλά τα κριτήρια διαχωρισμού του πυρήνα από τους υπόλοιπους εργαζόμενους δεν είναι ιδιαίτερα σαφή.

Η προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης έχει ως πρωτεργάτες τους Piore και Sabel (1984) οι οποίοι υποστηρίζουν ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις και η μεταβολή στη ζήτηση των προϊόντων ωθεί στη δημιουργία ενός εναλλακτικού, προς το φορντισμό, υποδείγματος συσσώρευσης. Οι Piore και Sabel αντλούν τα εμπειρικά τους δεδομένα κυρίως από τις περιοχές της Ιταλίας και τις ιαπωνικές ομοσπονδιακές επιχειρήσεις.

Η σχολή της ευέλικτης εξειδίκευσης εξετάζει και αναλύει τη μαζική παραγωγή, κυρίως, δια μέσου των κοινωνικών σχέσεων των ατόμων και ακολούθως των τεχνικοοικονομικών διαστάσεών της. Κατ' αυτόν τον τρόπο, σύμφωνα και με τον Piore (1995), η μαζική παραγωγή αποτελεί το σύστημα

στο οποίο η εργασία κάθε ατόμου εξαρτάται από τη μονάδα στην οποία ανήκει, παρέχοντάς του, όμως, ταυτόχρονα και ένα βαθμό αυτονομίας στα πεδία της παραγωγής και της κατανάλωσης, καθώς δεν προϋποθέτει την ταύτιση του εργαζομένου με την επιχείρηση.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 οι διεθνοποιημένες πλέον οικονομίες μη μπορώντας να ανταποκριθούν στη μαζική παραγωγή εμφάνισαν ευέλικτα συστήματα, η παρουσία των οποίων διευκολύνθηκε από την ύπαρξη της πληροφορικής τεχνολογίας, την εισαγωγή των οργανωτικών καινοτομιών και την προσπάθεια αντικατάστασης της ιεραρχικής επιχείρησης με στόχο ένα οργανωτικό υπόδειγμα με κοινωνικό περιεχόμενο. Η προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης στηρίζεται στην εννοιολογική αντιπαράθεση δύο τύπων παραγωγής: της μαζικής παραγωγής και της ευέλικτης εξειδίκευσης στη βάση της οποίας δημιουργείται το πλαίσιο προσέγγισης της ευέλικτης εξειδίκευσης.

Η προσέγγιση αυτή αναπτύσσει μια θεώρηση των τεχνολογικών επιλογών σύμφωνα με την οποία εμφανίζονται στην ιστορία κάποιες σπάνιες στιγμές, οι λεγόμενες «βιομηχανικές τομές». Η πρώτη παρουσιάστηκε στο τέλος του προηγούμενου αιώνα (με την ανάδυση της μαζικής παραγωγής σε Αγγλία και Αμερική), η δεύτερη εξελίσσεται. Οι θεωρητικοί της ευέλικτης εξειδίκευσης υποστηρίζουν ότι η μαζική παραγωγή κυριάρχησε εξαιτίας των πολλών πόρων που επενδύθηκαν για να ενισχυθεί (ιστορική συγκυρία). Όταν, όμως, εμφανίστηκε κορεσμός και επήλθε αβεβαιότητα για την εξέλιξη της ζήτησης, η οικονομική κρίση και το καθεστώς ρευστότητας δημιούργησαν προβλήματα στις φορντικές επιχειρήσεις οι οποίες δεν μπορούσαν να ανταποκριθούν λόγω της ακαμψίας τους σε αντίθεση με τις ευέλικτες επιχειρήσεις που ανταποκρίθηκαν στις νέες απαιτήσεις.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις επιτρέπουν την παραγωγή προϊόντων υψηλής ποιότητας σε μικρές ποσότητες και με συχνές εναλλαγές στα παραγόμενα είδη. Η ευέλικτα εξειδικευμένη επιχείρηση αντιδρά με ταχύτητα λόγω της χρήσης μηχανημάτων πολλαπλών χρήσεων και της ύπαρξης εργαζομένων πολλαπλά ειδικευμένων που ενεργοποιούνται σε ομάδες συνεργασίας οι οποίες δεν ελέγχονται σε υπερβολικό βαθμό από τη διεύθυνση της επιχείρησης. Η

προσαρμογή στην ασταθή αγορά επιτυγχάνεται μέσω δύο ειδών προσαρμοστικότητας: της εσωτερικής (μεταβολή παραγόμενων προϊόντων) και της εξωτερικής (αναπροσαρμογή συνεργαζόμενων επιχειρήσεων για την εκάστοτε παραγωγή).Οι επιχειρήσεις, λοιπόν, πρέπει να διακρίνονται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά (Λυμπεράκη,1991): ευελιξία και προσαρμοστικότητα, συνεργασία στις εσωτερικές και εξωτερικές τους σχέσεις, χρήση ευέλικτης τεχνολογίας, καινοτομικές αρχές, ευρεία ειδίκευση, συνεχή εκμάθηση και δικτύωση.

Τα θετικά στοιχεία της ευέλικτης εξειδίκευσης είναι αρκετά. Η μονότονη και επαναλαμβανόμενη εργασία των ημι-ειδικευμένων εργατών αντικαθίσταται από τους εργαζόμενους με πολλές δεξιότητες, με ευθύνες βελτίωσης των προϊόντων και επίλυσης των προβλημάτων. Η συσσώρευση που βασίζεται στην ευέλικτη εξειδίκευση εντοπίζει τη λειτουργία της σε τοπικό επίπεδο και έτσι είναι ανεξάρτητη κατά μία έννοια από το κράτος-έθνος αφού η ζήτηση για το παραγόμενο προϊόν δεν εξαρτάται από τις εθνικές συνθήκες. Ένα ακόμη σημείο υπεροχής έναντι του φορντισμού αναφέρεται στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων η οποία δεν εστιάζεται στην παραγωγή με χαμηλό κόστος, αλλά σε αυτήν με διαφοροποιημένη ποιότητα, ενώ ταυτόχρονα οι επιχειρήσεις ανταποκρίνονται πιο άμεσα και αποτελεσματικά στις διαρκώς μεταβαλλόμενες αγορές.

Υπάρχουν, βέβαια, και οι κριτικές για την προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης. Ο Tomaney (1994) αναφέρει ότι από τη στιγμή που οι εργασιακές σχέσεις καθορίζονται από τις κοινωνικές ισορροπίες, το γεωγραφικό πεδίο και τη δυναμική των εκάστοτε ατόμων δεν είναι δυνατό να αποδοθεί σ' αυτές στο μέλλον ένα μονοδιάστατο ευέλικτο προφίλ. Οι Amin και Robins (1990) κριτικάρουν, επίσης, τη δυιστική λογική της ευέλικτης εξειδίκευσης σύμφωνα με την οποία η αντίθεση ανάμεσα στη φορντική ακαμψία και την ευελιξία κατασκευάζει τύπους ακραίους που δε συναντώνται στην πραγματικότητα.Ο Pollert (1991), ακόμη ,υποστηρίζει ότι η αναδιοργάνωση στους εργασιακούς χώρους εμφανίζει και αντιθετικά στοιχεία αφού, για παράδειγμα, η εξάρτηση από κάποιες κατηγορίες εργαζομένων για

ανταγωνιστικότερη παραγωγή, περιθωριοποιεί κάποιες άλλες, ενώ ο Δεδουσόπουλος (2002) αναφέρεται στη μη ανάλυση των σχέσεων ιεραρχίας και εξάρτησης ανάμεσα στις επιχειρήσεις που συνδέονται με εργολαβικές σχέσεις και στη μη αναφορά από την προσέγγιση της σημασίας της ανεργίας στη λειτουργία και ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Αυτό που πρέπει να διευκρινιστεί είναι αν η ευέλικτη εξειδίκευση αποτελεί τελικά μια εναλλακτική μορφή εργασιακής οργάνωσης που λειτουργεί τόσο συμπληρωματικά όσο και ανταγωνιστικά με τις υπόλοιπες μορφές οργάνωσης ή αν διεκδικεί το ρόλο ενός εναλλακτικού προς το φορντισμό προτύπου συσσώρευσης απαλλαγμένου από τα μειονεκτήματά του.

Εύλογα θα μπορούσε κάποιος να αναρωτηθεί αν οι θεσμοί και ο κοινωνικός περίγυρος επηρεάζουν τη διαδικασία της ευέλικτης εξειδίκευσης. Η απάντηση είναι σίγουρα καταφατική. Η ύπαρξη των θεσμών αποτελεί κομβικό σημείο για υψηλές οικονομικές επιδόσεις, γιατί οι τελευταίοι επιδρούν και στη διατήρηση της ισορροπίας και στην επίλυση των διαφορών. Οι θεσμοί, ωστόσο, δεν επαρκούν για την οικονομική ανάπτυξη. Το λεγόμενο «κοινωνικό κεφάλαιο» (άρρητοι κανόνες, νόρμες, εμπιστοσύνη) εξασφαλίζει την προσαρμοστικότητα των θεσμών στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες. Η λειτουργία του στοχεύει στην κάλυψη της μη ύπαρξης ιεραρχικής δομής μέσω των σχέσεων εμπιστοσύνης που επιτρέπουν το συντονισμό και τη συνεργασία για το ομαδικό όφελος. Η αποτελεσματικότητα των θεσμών επηρεάζεται από το κοινωνικό (και το ιστορικό) πλαίσιο στο οποίο εφαρμόζονται και λειτουργούν. Από τη μια πλευρά, υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στους θεσμούς και στον κοινωνικοοικονομικό εκσυγχρονισμό , από την άλλη, όμως, και τους δύο παράγοντες επηρεάζουν οι αξίες και οι πρακτικές της τοπικής κοινωνίας και ιδιαίτερα η συνεργασία, η αμοιβαιότητα και η υποστήριξη (Putnam,1993). Κατά αντίστοιχο τρόπο, η έλλειψη αυτών των χαρακτηριστικών λειτουργεί σωρευτικά και επιφέρει τα αντίθετα αποτελέσματα.

1.4 Η στρατηγική της βιομηχανικής οπισθοχώρησης

Η στρατηγική της βιομηχανικής οπισθοχώρησης και της τριτογενοποίησης υποστηρίζει τη μετάβαση σ' ένα νέο τύπο οικονομικής δραστηριότητας και την ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών. Στις αρχές της δεκαετίας του 1970 έγινε προσπάθεια προσδιορισμού των παραγόντων που προκάλεσαν τη μετατόπιση του ενδιαφέροντος από τη βιομηχανία στις υπηρεσίες, αν, δηλαδή, αυτό οφειλόταν στη ζήτηση ή στην αυξημένη παραγωγικότητα των υπηρεσιών έναντι της βιομηχανίας. Η μετάβαση από τη δευτερογενή στην τριτογενή παραγωγή θεωρήθηκε μια φυσική διαδικασία η οποία, όμως, δεν ήταν τόσο ομαλή, καθώς η μείωση της απασχόλησης στη βιομηχανία δε συνοδεύτηκε από αντίστοιχη αύξηση της απορρόφησης εργατικού δυναμικού στον τομέα των υπηρεσιών. Οι αιτίες του φαινομένου αυτού μπορούν να αναζητηθούν στους εξής παράγοντες (Δεδουσόπουλος, 1998): η ύφεση μείωσε τους ρυθμούς αύξησης της προσφοράς υπηρεσιών, γιατί η ζήτηση δεν ήταν μεγάλη, η σύνδεση του τομέα των υπηρεσιών, κυρίως, με το χώρο του δημοσίου, σε συνδυασμό με τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την ιδιωτικοποίηση επιχειρήσεων, εξάλειψε από τον τομέα υπηρεσιών ένα παράγοντα αύξησης της απασχόλησης και επιπλέον το εργατικό δυναμικό που προερχόταν από τη δευτερογενή παραγωγή είχε διαφορετικά εργασιακά χαρακτηριστικά από αυτά που απαιτούνταν στην τριτογενή παραγωγή.

Ο Cairncross (1978) αναφέρει ότι η βιομηχανική οπισθοχώρηση, η «σταδιακή, δηλαδή, αποτυχία να επιτευχθεί ένα ικανό πλεόνασμα εξαγωγών βιομηχανικών προϊόντων που να διατηρήσει την οικονομία σε διαρθρωτική ισορροπία» (Cairncross,1978,p.10), μπορεί να γίνει κατανοητή με διάφορους τρόπους. Η βασικότερη αιτία αυτής εντοπίζεται από το συγγραφέα στη σταδιακή μείωση της δυνατότητας ύπαρξης διεθνούς ανταγωνιστικότητας στη βιομηχανία. Η βιομηχανική οπισθοχώρηση έπληττε τόσο τις ΗΠΑ όσο και την Ευρώπη (κυρίως τη Δυτική) και η λύση που προτάθηκε ήταν η στροφή των επενδύσεων από την παραγωγή στις κερδοσκοπικού τύπου επενδύσεις του χρηματιστηρίου. Η διαδικασία αυτή είναι μια προσπάθεια αναδιάρθρωσης που

θα επιτρέψει τη νέα συσσώρευση κεφαλαίου μέσω του μη υλικού χαρακτήρα του προϊόντος.

Τα παραπάνω έρχονται σε αντίθεση με την προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης που η διαφοροποίηση του προϊόντος χαρακτηρίζει τη νέα μορφή παραγωγής και την προσέγγιση της ευέλικτης επιχείρησης που διαφοροποιείται από την εναλλαγή στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας. Η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών στόχευε στην αντιμετώπιση της μείωσης της απασχόλησης στη βιομηχανία, αλλά δεν είναι ξεκάθαρο αν ανταποκρίθηκε στο στόχο αυτό στο μέγιστο βαθμό.

1.5 Η στρατηγική της δικτύωσης

Αναφερόμενοι, στη συνέχεια, στη στρατηγική της δικτύωσης θα μπορούσαμε να πούμε ότι δεν αποτελεί μια ολοκληρωτικά νέα τάση της εποχής, αλλά το καινούριο της στοιχείο έγκειται στη συχνότητα εμφάνισής της και τη δυναμική της ως στοιχεία αντιμετώπισης της μεταβαλλόμενης οικονομικής κατάστασης. Έχει ρίζες στην προσέγγιση του «πολιτικού δικτύου» η οποία προτάθηκε για την περιγραφή της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και το περιεχόμενο των κρατικών πολιτικών στις σύγχρονες κοινωνίες. Το πολιτικό δίκτυο προσδιορίζεται από τους παράγοντες που δρουν σ' αυτό, τον τρόπο διασύνδεσής τους και τα όριά τους. Η αντίληψη του πολιτικού δικτύου μεταφέρθηκε στον οικονομικό χώρο και προέκυψε η στρατηγική της δικτύωσης. Στόχος της δικτύωσης είναι η επίλυση και η αντιμετώπιση των προβλημάτων που προέρχονται από την τεχνολογική πρόοδο και την οικονομική αβεβαιότητα με μηχανισμούς που δρουν τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης όσο και ανάμεσα σε επιχειρήσεις, ξεπερνώντας την ακαμψία των κάθετα δομημένων σχηματισμών και των μειονεκτημάτων των αγορών.

Όσον αφορά τη δικτύωση στο εσωτερικό της επιχείρησης τρία είναι τα βασικά της στοιχεία (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 1996):α) Η προσπάθεια για διασύνδεση έρευνας, ανάπτυξης και παραγωγής. Η μείωση του κύκλου ζωής

των προϊόντων απαιτεί συντονισμό των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων σε αυξημένο βαθμό με την οικοδόμηση συνεργατικών δεσμών στο ενδο-επιχειρησιακό επίπεδο. β) Ο συνδυασμός υψηλής ποιότητας και λογικού κόστους μέσω της προσπάθειας μείωσης ή εξάλειψης των σφαλμάτων σε κάθε στάδιο της παραγωγής. γ) Η αποκέντρωση των σχετικών με την παραγωγή αποφάσεων σε μικρές και λιγότερο ιεραρχημένες ομάδες που δε θα χαρακτηρίζονται από τα συγκεντρωτικά στοιχεία της φορντικής επιχείρησης (οι ιαπωνικές εταιρίες αποτελούν το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα καινοτομικής δικτύωσης και ειδικότερα η ιαπωνική αυτοκινητοβιομηχανία που χρειάζεται σαράντα τρεις μήνες για να ολοκληρώσει τον κύκλο παραγωγής του σχετικού προϊόντος).

Η εξωτερική δικτύωση αναφέρεται στις συνεργατικές σχέσεις τόσο μεταξύ επιχειρήσεων όσο και μεταξύ επιχειρήσεων και οργανισμών και οι αρχές της είναι οι ακόλουθες (Cooke and Morgan,1993):α) Συνεργασία ανάμεσα σε παραγωγούς και χρήστες με τους παραγωγούς να επηρεάζονται στο σχεδιασμό των νέων προϊόντων από την πληροφόρηση που δέχονται από τους χρήστες. β) Ανάληψη από κοινού επενδύσεων και σύναψη συμμαχιών από τις επιχειρήσεις για την εξασφάλιση μεγαλύτερων κερδών (σε αντιδιαστολή με την κάθετη λειτουργία της φορντικής επιχείρησης). γ) Σύναψη σχέσεων υπερεργολαβίας για την παρακολούθηση και χρήση των τεχνικών καινοτομιών, της ζήτησης για μεγαλύτερη εξειδίκευση και της ποιότητας παραγωγής.

Η δικτύωση, λοιπόν, βασίζεται στην κοινή προσπάθεια και στοχοθέτηση, στη συστηματική βελτίωση της ποιότητας, στη συνεργασία και τη διάχυση της πληροφορίας. Τα προβλήματα που πιθανώς να εμφανιστούν σχετίζονται με την πιθανότητα απώλειας της αυτονομίας της επιχείρησης. Η δικτύωση δεν αποτελεί μια ξεχωριστή σχολή σκέψης, αλλά προέρχεται από τη σύνθεση στοιχείων των προσεγγίσεων της ευέλικτης εξειδίκευσης και της ρύθμισης. Για το λόγο αυτό δε μπορεί να γίνει διαχωρισμός κάποιων ιδεατών τύπων, αλλά τα δίκτυα χαρακτηρίζονται από την ποικιλία των μεγεθών και των μορφών τους.

1.6 Η στρατηγική της απέριττης παραγωγής

Η στρατηγική της απέριττης παραγωγής δημιουργήθηκε για να δοθεί εξήγηση στο παράδοξο της αμερικάνικης οικονομίας της δεκαετίας του 1980, ενώ, δηλαδή, η εργασιακή παραγωγικότητα είχε σαφή σημάδια κάμψης η αντίστοιχη παραγωγικότητα των βιομηχανιών καταναλωτικών αγαθών παρουσίαζε αυξητικές τάσεις. Η οικονομική αυτή ανάπτυξη οφειλόταν, κατά κύριο λόγο, σε νέα ευέλικτα βιομηχανικά συστήματα στα οποία η απέριττη παραγωγή αντικαθιστά τη μαζική χρησιμοποιώντας λιγότερη ποσότητα σε κάθε βαθμίδα συγκριτικά μ' αυτήν (Wommack, Johns and Roos, 1990).

Η τεχνολογική αλλαγή συνδυαζόμενη με την οργανωτική αναδιάρθρωση βρίσκονται στο επίκεντρο αυτής της στρατηγικής. Πιο συγκεκριμένα, η τεχνολογική πρόοδος στηρίζεται στην ευελιξία που προέρχεται από την εισαγωγή των ηλεκτρονικών υπολογιστών και η απέριττη οργάνωση μειώνει τις ιεραρχικές βαθμίδες και τη χρονική διάρκεια του κύκλου παραγωγής και αυξάνει την ταχύτητα ανταπόκρισης. Έτσι, η απέριττη παραγωγή επιτυγχάνεται με την ταυτόχρονη παρουσία των οργανωτικών και των τεχνολογικών καινοτομιών.

Η προσπάθεια, επίσης, επικεντρώνεται στην εξασφάλιση υψηλής ποιότητας παραγωγής που στηρίζεται στις αυξημένες δεξιότητες και την εξειδίκευση των εργαζομένων σε κάθε εργασιακή βαθμίδα. Με τον τρόπο αυτό, μεγιστοποιείται και ο έλεγχος των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία και στο αντίστοιχο προϊόν, ενώ ο συνεχής ποιοτικός έλεγχος ελαχιστοποιεί τις πιθανότητες αρνητικών εμπλοκών.

1.7 Η έννοια της μετα-βιομηχανικής κοινωνίας

Η έννοια της μετα-βιομηχανικής κοινωνίας δεν είναι στην ουσία νέα, καθώς κάνει την εμφάνισή της σε άρθρα και δημοσιεύσεις των δεκαετιών του 1960 και του 1970. Στην αρχή της προηγούμενης δεκαετίας ο Block (1990) αναφέρει ότι υπάρχουν οι προϋποθέσεις για την επαναχρησιμοποίηση του όρου

προσαρμόζοντας με κάποιο τρόπο το περιεχόμενό του στις ανάγκες της εποχής και ξεπερνώντας κάποιες αδυναμίες του.

Η έννοια της βιομηχανικής κοινωνίας, δηλαδή, αυτής που δημιουργείται έχοντας ως επίκεντρο τη βιομηχανική εργατική τάξη κυριαρχεί στα τέλη του δέκατου ένατου και κατά τη διάρκεια του εικοστού αιώνα. Στη δεκαετία, όμως, του 1960 κάποια νέα φαινόμενα καθιστούν δύσκολη την ένταξή της μέσα στο προηγούμενο πλαίσιο: το εργοστάσιο δεν αποτελεί το επίκεντρο της απασχόλησης το οποίο, όπως προαναφέρθηκε, έχει μετατοπιστεί στις υπηρεσίες, η εμφάνιση των ηλεκτρονικών υπολογιστών επηρεάζει τις βιομηχανικές εργασιακές θέσεις που σχετίζονται με επαναλαμβανόμενες, καθορισμένες και με ελάχιστη συμμετοχή κινήσεις, ενώ υποχωρούν και οι πατριαρχικές δομές και παρατηρείται μαζική είσοδος των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Με τις εξελίξεις αυτές, η μετα-βιομηχανική κοινωνία μπορεί να οριστεί ως «η ιστορική εκείνη φάση που ξεκινά όταν η έννοια της βιομηχανικής κοινωνίας παύει πλέον να προσφέρει επαρκή περιγραφή και ανάλυση των κοινωνικών εξελίξεων. Αυτός ο ορισμός στοχεύει στο να τοποθετήσει τις αλλαγές που συντελούνται (όχι μόνο στο επίπεδο της κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης, αλλά και) στο επίπεδο των ιδεών και των μηχανισμών κατανόησης» (Block,1990,p.11).

Η εργασία βρίσκεται πάντοτε στο επίκεντρο κάθε ιστορικής περιόδου. Η βιομηχανική κοινωνία της μαζικής παραγωγής είχε δημιουργήσει ένα τύπο εργάτη με «στενή» ειδίκευση, αποκομμένο από το παραγόμενο προϊόν και το ρυθμό εργασίας του και ευρισκόμενο σε μια δομή ιεραρχημένη με άκαμπτο τρόπο. Τα κυρίαρχα στοιχεία αυτού του παραγωγικού συστήματος -η πειθαρχία και ο εξαναγκασμός- ήταν αδιαπραγμάτευτα και η οποιαδήποτε ενάντια σ' αυτά ενέργεια θα οδηγούσε, σύμφωνα με την κρατούσα αντίληψη, σε αρνητικά αποτελέσματα και στη φθίνουσα πορεία της βιομηχανικής επιχείρησης. Αν και τα παραπάνω αποτελούσαν τον κανόνα, υπήρχαν και κάποιες κατηγορίες εργαζομένων στους οποίους η συνεργασία έπαιζε σημαντικό ρόλο.

Η κυριαρχία, λοιπόν, του φορντισμού συνοδευόταν από την από-ειδίκευση των εργαζομένων και τη μείωση των τεχνικών τους δεξιοτήτων. Η μεταφορντική περίοδος, από την άλλη, εμφανίζει την αντίστροφη τάση, αυτή, δηλαδή, της πολυ-ειδίκευσης και του εμπλουτισμού των δεξιοτήτων. Η διεύρυνση των δεξιοτήτων έχει στόχο την ισχυροποίηση των δεσμών συνεργασίας και υποκίνησης της δημιουργικότητας προκειμένου να ενισχυθεί η ευελιξία και η καινοτομία και να αυξηθούν τα επίπεδα ποιότητας. Αυτό που ουσιαστικά συμβαίνει είναι η απαξίωση της μαζικής εργασίας και η ανάδειξη μιας πολυ-εξειδικευμένης εργατικής τάξης. Η εισαγωγή, ωστόσο, της τεχνολογίας μπορεί να οδηγήσει σε εκ διαμέτρου αντίθετα αποτελέσματα ανάλογα με τη χρήση της: είτε σε μικρότερο εργασιακό χρόνο και μεγαλύτερες αποδοχές είτε σε ύφεση, πόλωση και ανεργία. Όπως υποστηρίζει και ο Rifkin (1996) ποια από τις δύο εκδοχές θα επικρατήσει εξαρτάται από τον τρόπο που θα κατανεμηθούν τα οφέλη της παραγωγικότητας που προέρχονται από την πληροφορική εποχή, καθώς οι μεταμορφώσεις των εργασιακών μορφών είναι χαρακτηριστικό των μετα-βιομηχανικών κοινωνιών.

Ο Block (1990) επιχειρώντας να σκιαγραφήσει τους τρόπους κοινωνικής οργάνωσης στη μετα-βιομηχανική εποχή υποστηρίζει τη λύση της ποιοτικής ανάπτυξης. Οι στόχοι της ποιοτικής ανάπτυξης είναι η εξασφάλιση θετικής σχέσης ανάμεσα στην ανάπτυξη της παραγωγής και στην αντίστοιχη των ανθρώπινων δεξιοτήτων και στον εμπλουτισμό της πρώτης έτσι ώστε να ικανοποιούνται ατομικές ανάγκες που δε σχετίζονται με την υλική παραγωγή, αλλά συμβάλουν στην ανθρώπινη ευημερία (π.χ. ποιοτικός ελεύθερος χρόνος, καθαρό περιβάλλον κ.ά.). Κατ' αυτόν τον τρόπο, η ποιοτική ανάπτυξη θα επιδράσει τόσο στην αύξηση της παραγωγικότητας όσο και στη διεύρυνση των ανθρώπινων ικανοτήτων. Ωστόσο, οι σκοποί και στόχοι της ποιοτικής ανάπτυξης θα αποτελέσουν ουτοπικό ζητούμενο αν δε συνδυαστούν με αλλαγές σε αρκετούς τομείς, όπως στον εργασιακό χώρο, το θεσμικό πλαίσιο και την αγορά εργασίας στο σύνολό της.

2. Εργασιακή ευελιξία

2.1 Η έννοια της ευελιξίας και οι μορφές της

Ο όρος «ευελιξία» θεωρείται ως η ελληνική απόδοση του αγγλικού flexibility ή αντίστοιχα του γαλλικού flexibilité. Η ευελιξία αποτελεί μια έννοια που παρουσιάζεται με διάφορες μορφές, βρίσκει εφαρμογή σε πολλά πλαίσια και οι επιπτώσεις της είναι ορατές τόσο σε βραχυπρόθεσμο όσο και σε μακροπρόθεσμο επίπεδο. Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι δεν αφορά μόνο τον παράγοντα εργασία, αλλά και τη διεθνή και εθνική οικονομία, την τεχνολογία, την επιχείρηση κτλ. Θα μπορούσε να οριστεί ως η ικανότητα ανταπόκρισης και προσαρμογής στις ρυθμίσεις της αγοράς που διαμορφώνεται ανάλογα με τις συνθήκες του ανταγωνισμού και ο προσδιορισμός της γίνεται με βάση τα εξής στοιχεία: α) την ευπλαστότητα του αντικειμένου, β) τη δεκτικότητά του ως προς την προσπάθεια πειθούς και γ) την ικανότητα αντίδρασης στην αλλαγή (Γεωργακοπούλου, 1997).Το "White Paper" του 1985 χρησιμοποιεί τον όρο ευελιξία προκειμένου να αναφερθεί στη γρήγορη υιοθέτηση των νέων εργασιακών συνθηκών (Department of Employment, 1985).

Η έννοια της ευελιξίας εμφανίστηκε όταν τα προβλήματα των ευρωπαϊκών οικονομιών αποδόθηκαν στην άκαμπτη αγορά εργασίας (Θεοχαράκης, 2002).Η ίδια η λέξη ευελιξία περιβάλλεται εκ των προτέρων από μία θετικότητα, πολύ περισσότερο όταν αντιπαρατεθεί με την αρνητική έννοια της ακαμψίας. Ο όρος απορύθμιση (deregulation) ο οποίος, επίσης, χρησιμοποιήθηκε, γρήγορα εγκαταλείφθηκε. Η νοηματοδότησή της έγινε σε άμεση εξάρτηση με τις πολιτικο-ιδεολογικές διαμάχες της δεκαετίας του 1980, την επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού και τη μείωση της κρατικής παρέμβασης σε οικονομικοκοινωνικό επίπεδο (Δεδουσόπουλος, 1998) αν και πολλοί προτιμούν να αφήσουν απροσδιόριστη τη συγκεκριμένη έννοια ούτως ώστε να διατηρήσει την πολυσημαντότητά της.

Αν θέλαμε, βέβαια, να αναφερθούμε ειδικότερα στην ευελιξία της εργασίας θα λέγαμε ότι προσδιορίζει την τέλεση εργασιακών πρακτικών που σκοπό τους

έχουν την προσαρμογή του εργασιακού κόστους στη συγκεκριμένη, ανάλογα με την περίοδο, ζήτηση (Τούμπας, 2002). Η εργασιακή ευελιξία ανταποκρίνεται σε εξωτερικές και μη μεταβολές και προσαρμόζει την εργατική δύναμη σύμφωνα με τις ανάγκες του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος σε συγκεκριμένο χώρο και χρόνο, αποτελεί, δηλαδή, κεντρικό της στοιχείο η δυνατότητα προσαρμογής στην αλλαγή.

Η ευελιξία λόγω του πολυδιάστατου χαρακτήρα της μπορεί να μορφοποιηθεί με διάφορους τρόπους που αναφέρονται είτε στην ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής είτε στην ευελιξία της εργασίας. Η ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής αναφέρεται στο κατά πόσο προσαρμόζεται το σύνολο της παραγωγής και ολόκληρου του συστήματος των επιχειρήσεων στις εξελίξεις της αγοράς και περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες (Κουζής,2001):

α) *ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής*: εστιάζεται στην προσαρμοστικότητα της παραγωγής στις ανάγκες της αγοράς. Ο άξονας αυτός εξαρτάται από τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και έχει ως προϋπόθεση τη χρήση τεχνολογίας που θα μπορέσει να χρησιμοποιηθεί με πολλούς τρόπους.

β) *ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων*: βασίζεται στην προσαρμογή του προσωπικού σε πολλαπλά καθήκοντα. Οι βασικές του προϋποθέσεις περιλαμβάνουν ευρύτητα της εκπαίδευσης, συμμετοχή των εργαζομένων στη δημιουργία του παραγόμενου προϊόντος και έλλειψη διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα σ' αυτούς.

Όσον αφορά την εργασιακή ευελιξία, οι περισσότεροι ερευνητές αναφέρονται στις ακόλουθες μορφές της (Δασκαλάκης, 1995):

Α) *ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας*: ο στόχος της ποιοτικής ευελιξίας είναι η ουσιαστικότερη και αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού ενός οργανισμού μέσω της αναβάθμισης της κατάρτισης και των ειδικοτήτων, την ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, τον αναπροσδιορισμό των καθηκόντων, την αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και την ύπαρξη περισσότερο επίπεδων ιεραρχικών δομών. Το κομβικό σημείο, όμως, της

ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας είναι η πολυδυναμία του εργαζομένου, η ικανότητα ,δηλαδή, της εκτέλεσης σύνθετων εργασιών και της αλλαγής εργασιακών αντικειμένων με την ανάλογη επιμόρφωση χωρίς το συνδυασμό τους με υπέρογκο επιχειρησιακό κόστος και διαρκή επίβλεψη.

Η λειτουργική ευελιξία κατατάσσεται μεταξύ των «επιθετικών» στρατηγικών ευελιξίας (ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, πολυ-ειδίκευση, παραγωγή καινοτομιών) και απαιτεί την ύπαρξη των εξής προϋποθέσεων (Γεωργακοπούλου,1997): α) θετικό εργασιακό κλίμα για την προσπάθεια μεγαλύτερης συμμετοχής των εργαζομένων, β) συνεχής εκπαίδευση των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης, γ) σχήματα μισθολογικής εξέλιξης που θα διαφοροποιούν μεταξύ ατόμων διαφορετικής εξάρτησης και δ) ανυπαρξία συντεχνιακών δεσμεύσεων ως προς τις ειδικότητες. Η εφαρμογή της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας συναντά και κάποια προβλήματα που συνδέονται, κυρίως, με την τεχνολογική εξέλιξη και με οργανωτικές πρακτικές που επηρεάζουν κατά αρνητικό τρόπο κάποια στοιχεία της αγοράς εργασίας.

Β) *ευελιξία των αμοιβών εργασίας*: η ευελιξία των αμοιβών είναι ο κύριος τρόπος μείωσης του εργασιακού κόστους, καθώς ο παραδοσιακός τρόπος διαμόρφωσης των μισθών κρίνεται ως άκαμπτος. Η ευελιξία των αμοιβών διαιρείται σε δύο άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους (Κουζής, 2001).

Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους σχετίζεται με την αλλαγή του τρόπου με τον οποίο διαμορφώνονται οι αποδοχές. Ο επαναπροσδιορισμός των συλλογικών συμβάσεων, η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, η εξάρτηση των μισθών από εξατομικευμένες συγκυρίες οδηγούν σε μια διαφορετική προσέγγισή τους. Η μορφή αυτή ευελιξίας εκφράζεται με τους ακόλουθους τρόπους:

α) *επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών*: η προαναφερθείσα επαναξιολόγηση σχετίζεται με την κατάργηση του ορίου των κατώτατων αμοιβών για να υπάρχει η δυνατότητα προσαρμογής τους έχοντας ως κριτήριο την ξεχωριστή κάθε φορά επιχείρηση, την ηλικία των εργαζομένων και τα

ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους (προσαρμογή στο επίπεδο των τιμών και όχι στην εξέλιξη της παραγωγικότητας).

β) *σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση*: η εξέλιξη του μισθού εξαρτάται από την απόδοση των εργαζομένων (ατομική ή συλλογική) και στόχος είναι η αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητας μέσω της παροχής κινήτρων. Η υιοθέτηση ενός τέτοιου συστήματος μπορεί να αφορά ένα τμήμα του προσωπικού, το σύνολό του ή την ατομική απόδοση και σκοπός του είναι η εισαγωγή ενός πιο αξιοκρατικού συστήματος αμοιβών. Από την πλευρά των εργαζομένων η σύνδεση αμοιβών-απόδοσης τοποθετείται στο θετικό πόλο των εργασιακών σχέσεων, ενώ οι επιχειρήσεις έχουν δύο επιλογές: είτε να ταυτιστούν με τη θέση των εργαζόμενων (ενσωμάτωση, παρακίνηση, ταύτιση συμφερόντων, ασφάλεια απασχόλησης) είτε να χρησιμοποιήσουν τη σύνδεση μισθού-παραγωγικότητας σε σχέση με το επίπεδο των μισθών (η απόκλιση από το σταθερό μισθό μπορεί να πάρει και αρνητικές τιμές) (Γεωργακοπούλου και Κουζής, 1993). Αυτό, πάντως, που έχει τη μεγαλύτερη σημασία είναι το περιεχόμενο, ο τρόπος εφαρμογής και η δεσμευτικότητα των συμφωνιών.

γ) *σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης*: η αμοιβή καθορίζεται ανάλογα με τη πορεία της επιχείρησης. Έτσι, οι εργαζόμενοι γίνονται «συνυπεύθυνοι» με τον εργοδότη και οι αποδοχές τους εξαρτώνται από τα επιχειρησιακά κέρδη ή ζημιές (παρόμοιο φαινόμενο αποτελεί και η αγορά μετοχών από το προσωπικό). Οι θετικές επιπτώσεις της σύνδεσης της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης θα μπορούσαμε να πούμε ότι ερμηνεύονται έχοντας ως βάση την πιθανότητα μεγαλύτερης προσπάθειας που θα επιδείξουν οι εργαζόμενοι, την αύξηση της συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων, την επίλυση προβλημάτων και κατ' επέκταση τη βελτίωση των εργασιακών τους δεξιοτήτων. Βέβαια, υπάρχει και η αρνητική πλευρά στην περίπτωση που η σύνδεση αυτή επιφέρει μόνο υποχρεώσεις και μη ικανοποιητικά αποτελέσματα.

δ) η αλλαγή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων: η μεταρρύθμιση αυτή αφορά τόσο το περιεχόμενό τους όσο και το

πεδίο εφαρμογής τους και επικεντρώνεται στην ανάγκη προσαρμογής των κλαδικών συμβάσεων ή συμφωνιών στο περιεχόμενο των αντίστοιχων εθνικών, ενώ δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις έναντι των υπολοίπων με στόχο τη μεγαλύτερη ευελιξία (Κουζής, 2000).

Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους αφορά στην ελάφρυνση των υποχρεωτικών βαρών των επιχειρήσεων και εκφράζεται με:

α) τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών από την πλευρά της επιχείρησης σε σχέση με τον τόπο λειτουργίας και τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου,

β) τη μείωση των εισφορών για τα εργατικά ατυχήματα,

γ) τον περιορισμό των κρατικών παρεμβάσεων.

Γ) *εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία*: η συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας σχετίζεται με την άμεση αριθμητική προσαρμογή του προσωπικού ανάλογα με τις τεχνολογικές και άλλες μεταβολές της αγοράς και τις ανάγκες της επιχείρησης. Πρόκειται για μια επιχειρησιακή στρατηγική που ο βασικός της άξονας είναι η εξωτερική αγορά εργασίας (αμυντική στρατηγική) σε αντιδιαστολή με την ποιοτική εργασιακή ευελιξία που βασίζεται στην εσωτερική αγορά εργασίας.

Η εξωτερική ποσοτική ευελιξία συνδέεται άμεσα με τις άτυπες μορφές απασχόλησης στις οποίες θα γίνει αναφορά αργότερα. Η εξέλιξη της αριθμητικής ευελιξίας μπορεί να βρεθεί από τα ακόλουθα στοιχεία (Γεωργακοπούλου, 1997): τη ροή εισόδου-εξόδου των ατόμων σε μια επιχείρηση, την περιφερειακή κινητικότητα, τον αριθμό προσλήψεων-απολύσεων, την εξέλιξη των άτυπων μορφών απασχόλησης, την ταχύτητα προσαρμογής στις μεταβολές, των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του βαθμού αποκέντρωσης των εργασιών της επιχείρησης.

Δ) *εσωτερική ποσοτική ευελιξία*: η εσωτερική ποσοτική ευελιξία αφορά τον εργασιακό χρόνο και ειδικότερα την προσαρμογή του στις μεταβολές της παρεχόμενης εργασίας. Οι μεταβολές αυτές μπορεί να έχουν σχέση με την αύξηση ή μείωση του εργάσιμου χρόνου, τις εξατομικευμένες ή συλλογικές ρυθμίσεις, τις περιστασιακές ή μόνιμες εφαρμογές του κτλ. Ο χρόνος εργασίας

περιέχει ως έννοια μεγάλη ποικιλία ευέλικτων μέσων οργάνωσης του εργασιακού χρόνου (τα οποία θα αναφερθούν σε επόμενο κεφάλαιο) και επιδρά, όπως είναι φυσικό, στη διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων.

Θα πρέπει, επίσης, να τονιστεί ότι οι διάφορες μορφές εργασιακής ευελιξίας χαρακτηρίζονται από μια σχέση αλληλεξάρτησης (ανταγωνισμού ή συμπληρωματικότητας) και το γεγονός αυτό οδηγεί τους ερευνητές να τις αντιμετωπίζουν ως ένα ενιαίο σύνολο μέσων εξέτασης των εργασιακών σχέσεων.

2.2 Το πλαίσιο διάδοσης της ευελιξίας

Το θέμα της ευελιξίας βρίσκεται στο προσκήνιο της αγοράς εργασίας την τελευταία εικοσαετία. Οι αντιδράσεις που έχει προκαλέσει είναι ποικίλες και οφείλονται στη διαφορετική αντιμετώπιση των εμφανιζόμενων προκλήσεων από κάθε χώρα ή κοινωνικοοικονομικό σχηματισμό. Όπως αναφέρθηκε και πρωτύτερα, η απομάκρυνση από το φορντικό μοντέλο δημιούργησε την ανάγκη μεγαλύτερης εργασιακής ευελιξίας μέσω της ανάδειξης νέων παραγωγικών προτύπων. Μια σειρά κοινωνικοοικονομικών μεταβολών επιτάχυναν την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας (Καραντίνος, Κετσετζοπούλου και Μουρίκη, 1997).

Η επικράτηση υψηλών επιπέδων ανεργίας αποτελεί μια βασική αιτία διάδοσης της εργασιακής ευελιξίας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, ιδιαίτερα, εμφάνισε το χαρακτηριστικό αυτό από τη δεκαετία του 1970 (πετρελαϊκή κρίση) του οποίου η ένταση κορυφώθηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1990. Η ανάγκη για τη λήψη μέτρων που θα δημιουργούσαν τις προϋποθέσεις αντιμετώπισης των αλλαγών και ενίσχυσης της απασχόλησης έστρεψε την προσοχή στην ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας, όχι μόνο ως προς τις μορφές απασχόλησης και τον εργασιακό χρόνο, αλλά και σχετικά με τις αμοιβές, τα εργασιακά δικαιώματα και το γενικότερο καθεστώς εργασίας. Βέβαια,

παρατηρήθηκαν και παρατηρούνται διαφορές στα συστήματα ρύθμισης μεταξύ των κρατών.

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών προκάλεσε αλλαγές τόσο στην οργάνωση της εργασίας όσο και στην αντίστοιχη των επιχειρήσεων ευνοώντας τις ευέλικτες στρατηγικές οι οποίες βοήθησαν στην ταχύτερη προσαρμογή στις νέες συνθήκες. Οι δυνατότητες αναπρογραμματισμού και διαχείρισης των πληροφοριών που προκύπτουν από τις νέες τεχνολογίες και το συνδυασμό του αυτοματισμού με την πληροφορική δίνουν τη δυνατότητα για μεγαλύτερη εργασιακή ευελιξία. Η χρήση της πληροφορικής επιτρέπει τη διαχείριση όγκου πληροφοριών και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο των οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων (Drucker,1993). Η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας σηματοδοτεί τη μετάβαση σε νέες μορφές οργάνωσης.

Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί άλλη μια αιτία που συνθέτει το πλαίσιο διάδοσης της εργασιακής ευελιξίας. Η αύξηση αυτή σε συνδυασμό με τις πατροπαράδοτες οικογενειακές και οικιακές τους «υποχρεώσεις», όπως και της έκφρασης της ανάγκης, από την πλευρά ολοένα και περισσότερων εργαζομένων, για συμμετοχή σε εξω-επαγγελματικές δραστηριότητες, συμβάλουν στις διαρθρωτικές αλλαγές στα εργασιακά πρότυπα. Στο παραπάνω θα μπορούσε, ακόμη, να προστεθεί και η ανασύνθεση του ευέλικτου εργατικού δυναμικού και με άλλες κατηγορίες πληθυσμού, όπως οι νέοι, οι σπουδαστές, οι εργαζόμενοι που πλησιάζουν στη σύνταξη.

Ένας τελευταίος παράγοντας που διαμορφώνει το πλαίσιο διάδοσης της ευελιξίας εντοπίζεται στη διάθεση των εργοδοτών να περιορίσουν τις δαπάνες. Η προσαρμογή του μεγέθους του προσωπικού ανάλογα με τη ζήτηση μεγιστοποιεί την απόδοση του κεφαλαίου περιορίζοντας το κόστος, ενώ σημαντική αιτία είναι και η διατήρηση του ειδικευμένου τους προσωπικού (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 1996). Η ανάγκη, ωστόσο, για ευελιξία των εργοδοτών τις περισσότερες φορές δε συμπίπτει με αυτή των εργαζομένων. Παρ' όλα αυτά, κάποιες μορφές ευελιξίας είναι δυνατό να ευνοήσουν και τις δύο πλευρές ενισχύοντας τη διάδοσή της.

2.3 Οι επιπτώσεις της ευελιξίας στην αγορά εργασίας

Σκόπιμο θα ήταν να γίνει αναφορά και στις συνέπειες της ευελιξίας στην αγορά εργασίας μέσω των επιπτώσεων των υφισταμένων αναδιαρθρώσεων. Οι επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης της παραγωγής μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες: α) τον όγκο της απασχόλησης, β) τη σύνθεση της απασχόλησης και γ) τις εργασιακές συνθήκες. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις που αναφέρονται στην παραγωγική αναδιάρθρωση δεν αντιμετωπίζουν με τον ίδιο τρόπο τις επιπτώσεις αυτές λόγω της διαφορετικής τους κατεύθυνσης, καθώς, για παράδειγμα, οι αναλύσεις για το μετα-φορντισμό εστιάζουν στα ποιοτικά χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων, ενώ η προσέγγιση της βιομηχανικής οπισθοδρόμησης και της τριτογενοποίησης κάνουν αναφορά στα ποσοτικά χαρακτηριστικά των εξελίξεων. Η σύντομη ανάλυση των επιπτώσεων που ακολουθεί βασίζεται στην αντίστοιχη του Δεδουσόπουλου (1998) για τις επιπτώσεις της ευελιξίας.

Η επικρατούσα αντίληψη υποστηρίζει ότι ο όγκος της απασχόλησης μετράται σε αριθμό εργαζομένων ατόμων και αυτό οφείλεται σε δύο λόγους: η θέση απασχόλησης προσδιορίζει για τους εργαζόμενους κοινωνικές αξίες, αναγνώριση και κατά κάποιο τρόπο την ταυτότητά τους και δεν έχει μόνο τη σημασία που της δίνουν οι οικονομολόγοι και επιπλέον για μεγάλη χρονική περίοδο το τυπικό ωράριο εργασίας υπήρξε ενιαίο. Έτσι, η εμφάνιση της ευέλικτης απασχόλησης (και ιδιαίτερα της μερικής) έχει δημιουργήσει τομή στα δύο στοιχεία που προσδιορίζουν τον όγκο της απασχόλησης, υπάρχει, δηλαδή, η δυνατότητα να αυξηθεί ο αριθμός των μισθωτών, ενώ παράλληλα να μειωθεί το σύνολο των εργάσιμων ωρών με τη διατήρηση και του τυπικού ωραρίου. Η εξέταση, λοιπόν, των επιπτώσεων στον όγκο της απασχόλησης θα πρέπει να ερευνά και τις δύο τάσεις από τη στιγμή που παρουσιάζουν τη σύνδεση αυτής της μορφής.

Οι αναδιαρθρώσεις στον όγκο της απασχόλησης εκτιμώνται στο επίπεδο της επιχείρησης, του κλάδου και της περιφέρειας και ο προσδιορισμός τους μπορεί να γίνει μέσω της εμπειρικής ανάλυσης και των case studies τα οποία, όμως,

εμφανίζουν κάποιους περιορισμούς: οι ερευνώμενες περιπτώσεις αφορούν ακραίες μορφές αναδιάρθρωσης (επιτυχημένες ή αποτυχημένες), οι αναλύσεις περιορίζονται στα κρίσιμα σημεία και δεν επεκτείνονται στις εξελίξεις που συμβαίνουν μεταγενέστερα και δε γίνεται προσπάθεια να εκτιμηθούν οι επιπτώσεις στις συνδεόμενες, με την υπό εξέταση περίπτωση, επιχειρήσεις, κλάδους ή περιοχές.

Για την προσέγγιση της βιομηχανικής οπισθοχώρησης οι αναδιαρθρωτικές πολιτικές έχουν στην πλειοψηφία τους αρνητικές επιπτώσεις στο σύνολο των εργαζομένων αφού μειώνουν το μέγεθος της απασχόλησης με τις απολύσεις, τη σταδιακή απομάκρυνση του προσωπικού ή τη μείωση των προσλήψεων. Οι χρησιμοποιούμενες πολιτικές επιχειρούν να προσαρμόσουν το επίπεδο της απασχόλησης στις μεταβολές της ζήτησης και τις δυνατότητες της νέας τεχνολογίας.

Η πολιτική απασχόλησης που κυριαρχούσε μέχρι τη δεκαετία του 1980 είχε στόχο τη διατήρηση των εργαζόμενων σε περιόδους που η ζήτηση για τα προϊόντα είχε ένα μικρό χρονικό διάστημα κάμψης. Η προοπτική της σχετίζονταν με το «δέσιμο» των εργαζομένων με την επιχείρηση, τη μείωση της ανακύκλωσης αυτών και την αντίστοιχη των δαπανών κατάρτισης. Αποτέλεσμα αυτής της στρατηγικής ήταν η ανελαστικότητα του όγκου απασχόλησης σε περιόδους ύφεσης και η σχετική ελαστικότητα σε περιόδους ανάκαμψης. Η ύφεση του εικοστού αιώνα οδήγησε τις επιχειρήσεις, στη συνέχεια, στη δοκιμή προσαρμογής της απασχόλησης στις διακυμάνσεις της ζήτησης με αποτέλεσμα η ύφεση να οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης και η ανάκαμψη σε αύξηση της παραγωγικότητας (μετατροπή της ακαμψίας προς τα κάτω σε ακαμψία προς τα πάνω).

Η προσαρμοστικότητα τέτοιου είδους υπονοείται από τις προσεγγίσεις της ευέλικτης επιχείρησης του Atkinson και της ευέλικτης εξειδίκευσης. Ο Atkinson κάνει αναφορά στην ενίσχυση της σταθερότητας του πυρήνα εργαζομένων παράλληλα με την αστάθεια αυτών που ανήκουν στις περιφερειακές ομάδες, με τη συμπίεση των εργαζομένων στον πυρήνα και την αύξηση των ατόμων στην περιφέρεια. Η προσέγγιση της ευέλικτης

εξειδίκευσης αναλύει τις ευκαιρίες προώθησης των προϊόντων και τις τεχνολογικές μεταβολές (πλευρά ζήτησης -προσφοράς), ενώ η κατάσταση της αγοράς εργασίας δε λαμβάνεται υπόψη.

Στην περίπτωση που η ευελιξία συνίσταται στην αύξηση της χρησιμοποίησης της μερικής και των συναφών μορφών ευέλικτης απασχόλησης αν και δε θα μειωθεί ο αριθμός των εργαζόμενων θα μειωθεί το δεύτερο στοιχείο που προσδιορίζει τον όγκο απασχόλησης-οι εργάσιμες ώρες- η μείωση των οποίων θεωρείται ένα άρρητο συμπέρασμα στο οποίο έχουν καταλήξει οι θεωρίες του μετα-φορντισμού. Στην πραγματικότητα, η κατά περίπτωση προσαρμογή του αριθμού των εργαζομένων συμβαδίζει με την προσαρμογή του εργάσιμου χρόνου.

Το παραπάνω έρχεται σε άμεση σχέση με τις πολιτικές απασχόλησης των επιχειρήσεων οι οποίες προσπαθούν να βρουν τρόπους προσαρμογής της ποσότητας εργασίας με την ποσότητα παραγωγής ελαχιστοποιώντας τα κενά στην εργασιακή διαδικασία, τα οποία συντέλεσαν στη κρίση του φορντισμού (ανυπαρξία συντονισμού παραγωγικών διαδικασιών, χρονική αναντιστοιχία κατανάλωσης και παραγωγής κ.ά.). Ο περιορισμός του νεκρού χρόνου είναι στο επίκεντρο της διαδικασίας αναδιάρθρωσης. Αν η λύση των προβλημάτων συντονισμού και τεχνικής φύσεως εντοπίζεται στην τεχνολογία το πρόβλημα του περιορισμού του νεκρού χρόνου θα είναι διαφορετικό, γιατί στη βιομηχανία π.χ. το πρόβλημα συνίσταται στην καλύτερη οργάνωση της υπάρχουσας εργασίας, ενώ στις υπηρεσίες στη χρήση πρόσθετης εργασίας. Οι προσαρμογές στον όγκο της απασχόλησης (σε άτομα και ώρες) εξαιτίας της ύπαρξης ευελιξίας συγκεντρώνονται στον ακόλουθο πίνακα (Δεδουσόπουλος,1998,σελ.67)

ΜΟΡΦΗ	ΥΦΕΣΗ		ΑΝΑΚΑΜΨΗ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Φορντική επιχείρηση	Σχετική Σταθερότητα	Μείωση	Σχετική Σταθερότητα-Αύξηση	Αύξηση
Ευέλικτη Επιχείρηση				
α. Πυρήνας	Σχετική Σταθερότητα	Μείωση	Σχετική Σταθερότητα-Αύξηση	Αύξηση
β.Περιφερειακοί Εργαζόμενοι	Μείωση	Μείωση	Αύξηση	Αύξηση
Αριθμητική ευελιξία	Μείωση	Μείωση	Αύξηση	Αύξηση
Ευέλικτη Εξειδίκευση	Εξωτερίκευση Ανεργίας-Διακοπή Λειτουργίας	Μείωση	Σταθερότητα	Αύξηση

Οι αλλαγές στη σύνθεση της απασχόλησης, οι οποίες είναι αλληλένδετες, περιλαμβάνουν μεταβολές στη σύνθεση των επαγγελμάτων, στις δεξιότητες και στην εκπαίδευση των εργαζόμενων, στη γεωγραφική, ηλικιακή και κατά φύλο κατανομή τους και στην κλασική διάρθρωση της απασχόλησης. Οι παράγοντες που επηρεάζουν αυτές τις μεταβολές σχετίζονται με τις μεταβολές στην τεχνολογία και στους τρόπους παραγωγής, τις διαφοροποιήσεις της οικονομικής δραστηριότητας, τις αλλαγές των καταναλωτικών προτύπων στη ζήτηση προϊόντων και διαδικασιών και τις αλλαγές στο εσωτερικό των μονάδων παραγωγής (σχέσεις εξουσίας). Η παράταση της οικονομικής κρίσης επιταχύνει τους ρυθμούς των αλλαγών και εμποδίζει την ύπαρξη σταθερών δομών.

Σχετικά με την κλαδική διάρθρωση της απασχόλησης εκτιμάται ότι μεγαλώνει η βαρύτητα του τριτογενούς τομέα στο σύνολο της απασχόλησης εξαιτίας ή της εξωτερίκευσης των υπηρεσιών ή της μείωσης της βιομηχανικής παραγωγής ή και των δύο. Βέβαια, ενώ και στις δύο περιπτώσεις αυξάνεται το πλήθος όσων απασχολούνται αυτό δε σημαίνει και την ταυτόχρονη αύξηση του απόλυτου ποσοστού απασχόλησης. Για παράδειγμα, αν μια βιομηχανία αναθέσει τις λογιστικές της υπηρεσίες σε εξειδικευμένη επιχείρηση, από τη μια πλευρά μειώνει τους απασχολούμενους στο λογιστήριό της και από την άλλη αυξάνει το μέγεθος του προϊόντος και την απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών. Η αύξηση του ποσοστού των υπηρεσιών έχει επιπτώσεις στην ηλικιακή δομή, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την απασχόληση των γυναικών.

Ένα κεντρικό στοιχείο των προσεγγίσεων της ευέλικτης επιχείρησης και της ευέλικτης εξειδίκευσης είναι αυτό που αναφέρεται στη δημιουργία εργαζομένων με πολλαπλές δεξιότητες αν και η διαφορά τους είναι εμφανής. Στην προσέγγιση της ευέλικτης επιχείρησης οι εργαζόμενοι με τις πολλαπλές δεξιότητες περιορίζονται στον πυρήνα του μοντέλου συγκριτικά με τους ημι-ειδικευμένους οι οποίοι ακολουθούν τους κανόνες της αριθμητικής ευελιξίας (αν και υπάρχει η ανάγκη της λειτουργικής ευελιξίας). Αντίθετα, η προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης υποστηρίζει τη γενικευμένη ύπαρξη πολυλειτουργικών ατόμων των οποίων οι δεξιότητες εμπλουτίζονται σε συνεχή φάση. Έτσι, στην ευέλικτη επιχείρηση οι δεξιότητες των εργαζόμενων πολώνονται, γιατί στο ένα άκρο του πυρήνα υπάρχει εξειδίκευση και εμπλουτισμός και στο άλλο άκρο οι περιφερειακοί εργαζόμενοι από-ειδικεύονται και τυποποιούνται.

Το θέμα του εμπλουτισμού του περιεχομένου της εργασίας και των δεξιοτήτων έχει γίνει αντικείμενο αντιπαράθεσης. Αν και οι περισσότεροι συμφωνούν στο ότι εμπλουτισμός δε σημαίνει μόνο πρόσθεση καθηκόντων , η πλειοψηφία των επιχειρήσεων το θεωρεί ως ένδειξη ευελιξίας στην προσπάθεια που κάνει να μειώσει το κόστος, να αντιμετωπίσει με ταχύ τρόπο τα εμφανιζόμενα προβλήματα και να εντείνει την εργασιακή προσπάθεια με τη μείωση του νεκρού χρόνου. Ωστόσο, οι ευέλικτες μορφές οργάνωσης της

παραγωγής απαιτούν πολυλειτουργικούς εργαζόμενους οι οποίοι πρέπει να είναι καταρτισμένοι ώστε να προτείνουν και να εφαρμόζουν καινοτομίες, να επεμβαίνουν και να ελέγχουν την ποιότητα των προϊόντων και να προσαρμόζονται στις συνεχείς αλλαγές.

Αντιπαράθεση, επίσης, παρατηρείται ανάμεσα σε δύο τελείως αντίθετες τάσεις: όπως προαναφέρθηκε, η προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης υποστηρίζει τον εμπλουτισμό των εργασιακών δεξιοτήτων, την πολυλειτουργικότητα και την εναρμόνιση των συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων, ενώ η ακραία εκδοχή της θεωρίας της εργασιακής διαδικασίας, με κυριότερο εκπρόσωπο τον Braverman, θεωρεί ότι το επίκεντρο της οργάνωσης της διαδικασίας παραγωγής είναι η εξασφάλιση του ελέγχου μέσω της απο-ειδίκευσης των εργαζομένων. Ο Braverman (1974) τονίζει σε υπερβολικό βαθμό τον έλεγχο στην παραγωγική διαδικασία και την απο-ειδίκευση ως μέσο ομογενοποίησης της εργατικής τάξης (υποστηρίζοντας τις θέσεις του Taylor). Η αντίθεση των δύο προσεγγίσεων σχηματικά μπορεί να αποδοθεί ως εξής: μικρή-μεγάλη επιχείρηση, ευελιξία παραγωγής-συνεχής εργασιακή διαδικασία, διαφοροποίηση-τυποποίηση προϊόντος, πολυειδίκευση-αποειδίκευση, συνεργασία-εξάρτηση και έλεγχος. Παρά, βέβαια, τις αντιθέσεις τους, οι δύο αυτές εκδοχές λειτούργησαν ενισχυτικά μεταξύ τους. Με σημείο εκκίνησης την εκδοχή της εργασιακής διαδικασίας δημιουργήθηκε η έννοια του φορντισμού ως συστήματος ρύθμισης, η κρίση του οποίου καθιστά την ευέλικτη εξειδίκευση ως τομή του φορντικού προτύπου συσσώρευσης.

3. Άτυπες μορφές απασχόλησης

3.1 Οι μορφές άτυπης απασχόλησης

Η αμφισβήτηση της κανονικής, «τυπικής» εργασιακής σχέσης, που κυριάρχησε στον εργασιακό χώρο για αρκετές δεκαετίες, αποτελεί ένα από τα χαρακτηριστικότερα παραδείγματα των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Μεταπολεμικά, ο όρος τυπική απασχόληση πήρε τρία διαφορετικά νοήματα (Gerlach and Sengenberger, 1984). Θεωρήθηκε ως η πλήρης αξιοποίηση του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού (αγορά εργασίας με το μικρότερο δυνατό ποσοστό ανεργίας), η κατάσταση πλήρους απασχόλησης της κοινωνίας με μέγιστους δείκτες συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό (ένταξη στην εργασία πληθυσμών με χαμηλούς δείκτες συμμετοχής) και η ποιότητα της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος (αντιστοίχηση θέσεων με εργασιακά προσόντα και βελτίωση εργασιακών συνθηκών).

Σήμερα, τα κεντρικά στοιχεία του πυρήνα της τυπικής απασχόλησης θεωρούνται τα ακόλουθα (Κουζής, 2001): α) εξαρτημένη μισθωτή εργασία (οικονομική εξάρτηση από εργοδότη, προσδιορισμός του τόπου και του χρόνου εργασίας, καθορισμός του τρόπου άσκησης της εργασίας και έλεγχος αυτής), β) σταθερή απασχόληση (αόριστη διάρκεια εργασιακής σχέσης συμβαλλομένων μερών), γ) πλήρης απασχόληση (πλήρες ωράριο σε σχέση πάντοτε με χώρα / κλάδο / επιχείρηση), δ) σταθερό ωράριο, ε) εξασφάλιση μισθού που δε μπορεί να είναι μικρότερος του κατώτατου νόμιμου, στ) προστασία της εργατικής νομοθεσίας.

Με τον όρο νέα ή άτυπη μορφή απασχόλησης θεωρείται κάθε μορφή απασχόλησης που διαφέρει από την κανονική εργασία (με τους όρους που περιγράφηκαν πρωτύτερα) (Δεδούλη, 2002). Ως άτυπη, δηλαδή, εκλαμβάνεται αυτή που στερείται κάποιο ή κάποια από τα χαρακτηριστικά στοιχεία της τυπικής μορφής εργασίας με αποτέλεσμα την αμφισβήτησή της. Χρησιμοποιούνται, επίσης, και εναλλακτικές ονομασίες όπως ευέλικτη, μη κανονική , ειδική, ορισμοί που συνδέονται με την οπτική και την προσέγγιση

του κάθε ερευνητή. «Άτυπη σύμβαση ή άτυπη εργασιακή σχέση νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στα πλαίσια σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο» (Λινάρδος-Ρυλμόν, 1994, σελ.114). Οι σημαντικότερες μορφές άτυπης απασχόλησης, οι οποίες συνεχώς εμπλουτίζονται με νέα στοιχεία, είναι οι ακόλουθες.

3.1.1 Μερική απασχόληση

Ο όρος μερική απασχόληση χρησιμοποιείται με την έννοια ότι το άτομο που έχει συνάψει μια σύμβαση εργασίας εργάζεται με μειωμένο χρόνο εργασίας έναντι του πλήρως απασχολούμενου, ο χρόνος αυτός υπολογίζεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία, ετήσια βάση (Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1997) και ο μισθός που δικαιούται είναι αναλογικά μικρότερος του αντίστοιχου που δίνεται στο μισθωτό που απασχολείται πλήρως (Γκούτος, 1997). Η μερική απασχόληση αφορά μια σταθερή εναλλαγή εργασιακών και μη περιόδων στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης αορίστου ή ορισμένου χρόνου που αφορά ή ένα μόνο εργαζόμενο ή περισσότερους ή και το σύνολο των μισθωτών μιας επιχείρησης. Μερική απασχόληση δεν υφίσταται όταν ο εργαζόμενος απασχολείται μερικές ώρες ή μέρες, αλλά καρπούται το μισθό της πλήρους απασχόλησης ή όταν η απασχόληση είναι ευκαιριακή.

Τα αίτια της μερικής απασχόλησης διαφοροποιούνται ανάλογα με την περίπτωση και μπορεί να οφείλονται (Λαναράς, 2001): α) στην αντικειμενική αδυναμία πλήρους απασχόλησης εξαιτίας της φύσης της εργασίας (π.χ. καθηγητές φροντιστηρίων), β) στην απροθυμία του εργαζόμενου να απασχοληθεί με πλήρες ωράριο λόγω προσωπικών του προτιμήσεων και αναγκών, γ) στην κάλυψη έκτακτων αναγκών κτλ.

Η ευρύτερη επιλογή που υπάρχει όσον αφορά τον υπολογισμό του χρόνου μερικής απασχόλησης (ημερήσιο, εβδομαδιαίο κτλ.) δίνει τη δυνατότητα ένταξης στη συγκεκριμένη μορφή άτυπης απασχόλησης και δύο άλλων μορφών εργασίας: της εκ περιτροπής και της διαλείπουσας (ΟΚΕ, 2002). Με

την εκ περιτροπής εργασία επιτυγχάνεται η ατομική ή ομαδική εναλλαγή των εργαζομένων στην εργασία χωρίς τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Η εκ περιτροπής εργασία έχει ως προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος απασχολείται μερικές ημέρες της εβδομάδας ή του μήνα και κατά τις υπόλοιπες άλλοι εργαζόμενοι. Οι υπηρεσίες, δηλαδή, που προσφέρονται είναι σε μια συνεχή βάση και η απασχόληση των μισθωτών παρέχεται εναλλάξ (Γαμβρούδης, 2000). Η διαλείπουσα αναφέρεται στην περιοδική απασχόληση δίχως τον εκ των προτέρων καθορισμό συγκεκριμένων εργασιακών περιόδων (π.χ. σαράντα εργάσιμες ώρες τη μία εβδομάδα, δέκα την επόμενη, είκοσι την άλλη κτλ.).

Βέβαια, το κυριότερο πρόβλημα της μερικής απασχόλησης έγκειται στη δυσκολία εννοιολογικού προσδιορισμού της καθώς, αφού δεν έχει διατυπωθεί ένας κοινής αποδοχής ορισμός, είναι δυνατό πολλές μορφές να ενταχθούν σ' αυτήν. Το συγκεκριμένο μειονέκτημα έχει αποτελέσει αρκετές φορές αντικείμενο συζήτησης μεταξύ όσων ασχολούνται με τα ζητήματα αυτά.

Η μερική απασχόληση θεωρείται ένας τρόπος να διαμοιράζεται η εργασία σε περισσότερα άτομα (με κύριο πληθυσμιακό στόχο τις γυναίκες και τους νέους) και κατ' αυτόν τον τρόπο συμβάλλει στη μείωση των ανέργων και την αύξηση της απασχόλησης και της ευελιξίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας (Σουμέλη, 2002). Όσο πιο ισότιμα και αντικειμενικά αντιμετωπίζεται η πλήρης και η μερική απασχόληση τόσο πιο βατός γίνεται ο δρόμος της αναδιανομής της εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, όμως, προσφέρει ένα ισχυρό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις, καθώς η συμπίεση του εργάσιμου χρόνου ανά απασχολούμενο αυξάνει την παραγωγικότητά τους και δίνει σ' αυτές τη δυνατότητα να περιορίσουν το οικονομικό τους κόστος και να καλύψουν τις ανάγκες τους (Λαδάς, 2001), γιατί τους δίνει τη δυνατότητα προγραμματισμού της απασχόλησης των μισθωτών και αύξησης της παραγωγικότητας σε περιόδους ανάπτυξης. Η πλειοψηφία των συνδικάτων των εργαζομένων υποστηρίζει ότι η επέκταση της μερικής απασχόλησης πρέπει να γίνει σε τέτοιο πλαίσιο ώστε να μην ενισχύει τη μερική ανεργία και να μη διασπά τη συλλογικότητα της εργασίας αναπτύσσοντας πνεύμα ανταγωνισμού μεταξύ των πλήρως και μερικώς απασχολούμενων (Χριστοφοράτος, 2001).

3.1.2 Προσωρινή απασχόληση

Η προσωρινή απασχόληση είναι μία άλλη άτυπη μορφή εργασίας της οποίας η διάρκεια περιορίζεται εξαιτίας κάποιου αντικειμενικού λόγου και η περιοδικότητα της εναλλαγής εργασίας και μη εργασίας δεν είναι σταθερή.

Οι λόγοι που ωθούν εργαζομένους και εργοδότες στην υιοθέτηση της προσωρινής απασχόλησης είναι αρκετοί (Καραντίνος, Κετσετζοπούλου και Μουρίκη, 1997). Οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν κάποιο εισόδημα συνδυάζοντας την εργασία με σπουδές ή οικογένεια, ενώ οι εργοδότες καλύπτουν την κατά περίσταση αύξηση της ζήτησης των προϊόντων που παράγουν ή ένα περιστασιακό κενό στο ανθρώπινο δυναμικό με σχετικά χαμηλό κόστος. Επίσης, μπορεί να δοθεί η ευκαιρία τόσο στον εργοδότη όσο και στον εργαζόμενο να αναπτύξουν μια πιο σταθερή εργασιακή σχέση αν η προσωρινή συνεργασία τους αποδειχθεί ουσιαστική και προσοδοφόρα και για τους δύο (Rothman, 1996).

Τα αρνητικά σημεία εστιάζονται, κυρίως, στην επέκταση της απασχόλησης που εμφανίζει χαμηλές αποδοχές, περιορισμένα δικαιώματα και ανασφάλεια. Οι προσωρινά απασχολούμενοι αμείβονται με μικρότερα ποσά από τα μόνιμα στελέχη των επιχειρήσεων εξαιτίας του ότι δε λαμβάνουν τα επιδόματα που αυξάνουν τον εκάστοτε μισθό αν και έχουν τα ίδια δικαιώματα με το τακτικό προσωπικό ως προς τις βασικές αποδοχές. Τα άτομα, επίσης, που εργάζονται με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης, συνήθως, βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση ως προς το εργασιακό περιβάλλον (π.χ. συνθήκες ασφάλειας), δε δικαιούνται αποζημίωσης με τη λήξη του συμφωνημένου χρονικού διαστήματος απασχόλησης, ενώ παρατηρούνται και κάποια φαινόμενα διάκρισης έναντι αυτών (π.χ. αποκλεισμός από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης). Αυτά σε συνδυασμό με την ανασφάλεια που βιώνει το προσωρινό προσωπικό συνθέτουν τα αρνητικά στοιχεία της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης. Οι ειδικότερες εκφράσεις της προσωρινής απασχόλησης είναι οι εξής:

α) *συμβάσεις ορισμένου χρόνου* Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν την πιο συνήθη πρακτική ανάπτυξης της προσωρινής απασχόλησης (ιδιαίτερα στην Ελλάδα). Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η λήψη της εργασιακής σχέσης μπορεί να είναι προσδιορισμένη με ημερομηνία (π.χ. 16 Ιουνίου), με μελλοντικό περιστατικό (π.χ. ηλικιακό όριο), με προθεσμία (π.χ. έξι μήνες), με χρονικές περιόδους (π.χ. χειμωνιάτικη σεζόν), η σύμβαση εργασίας, δηλαδή, είναι δικαιολογημένη όταν συνδέεται εξ αρχής με ορισμένης χρονικής διάρκειας προσφορά εργασίας πέραν της οποίας η λύση της σχέσης είναι αυτοδίκαιη (χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση) εκτός αν τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν για την επέκτασή της (Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1997).

Η αιτιολογία για την ύπαρξη μιας τέτοιας μορφής απασχόλησης βασίζεται στην εξυπηρέτηση προσωρινών επιχειρησιακών αναγκών και επιπρόσθετα συνοδεύεται από μείωση του εργασιακού κόστους. Η σύμβαση λύνεται, βέβαια, χωρίς να υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλει αποζημίωση στον εργαζόμενο, αλλά το φαινόμενο αυτό χρησιμοποιείται αρκετές φορές για τη μείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε εργασιακές σχέσεις που ουσιαστικά είναι αορίστου χρόνου αν και τυπικά έχουν τη μορφή συνεχώς ανανεωμένων συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι οποίες συχνά δε δικαιολογούνται από τις ανάγκες της επιχείρησης ή από αντικειμενικούς λόγους (Μετζητάκος, 2002).

β) *εποχιακή απασχόληση* Η εποχιακή απασχόληση σχετίζεται άμεσα με την επιχειρησιακή δραστηριότητα σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους. Το προσωπικό το οποίο χαρακτηρίζεται ως εποχιακό μπορεί να καλύπτει είτε προσωρινές ανάγκες της επιχείρησης για τις οποίες δεν επαρκούν οι μόνιμοι εργαζόμενοι είτε τις αντίστοιχες ανάγκες καθαρά εποχικών επιχειρήσεων. Στην εποχιακή απασχόληση υπάρχει εναλλαγή εργασιακών και μη περιόδων που δε γίνεται, όμως, στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης (Κουζής, 2001).

γ) *δανεισμός εργαζομένων* Η άτυπη αυτή μορφή απασχόλησης παρουσιάζει ως κύριο χαρακτηριστικό την ύπαρξη περισσοτέρων του ενός εργοδοτών, καθώς η παροχή της εργασίας γίνεται σε πρόσωπο διαφορετικό από τον εργοδότη (τριμερείς σχέσεις εξαρτημένης εργασίας). Ο δανεισμός υπογράφεται

μεταξύ εργοδότη και τρίτου και ο εργαζόμενος «δανείζεται» (πάντοτε με τη συναίνεσή του, ρητή ή όχι) στον τρίτο. Η παροχή υπηρεσιών προς τον τρίτο γίνεται σύμφωνα με τους όρους της υπογεγραμμένης συμβάσεως εργασίας, ενώ ο αρχικός εργοδότης βαρύνεται με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (π.χ. καταβολή μισθού, επίδομα αδείας κτλ.).

Λόγω του ότι η εργασία παρέχεται σε τρίτο δημιουργεί κάποιες υποχρεώσεις τόσο γι' αυτόν όσο και για τον εργαζόμενο (Λεβέντης, 2001). Ο τρίτος έχει την υποχρέωση να τηρεί τους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας (π.χ. όρια εργασίας, υπερωρίες κτλ.), τα μέτρα ασφαλείας και υγιεινής και να παρέχει τον προβλεπόμενο ελεύθερο χρόνο στον εργαζόμενο ο οποίος με τη σειρά του πρέπει να επιδεικνύει «πίστη» προς αυτόν και να εναρμονίζεται με το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας. Εφ' όσον δεν υπάρχει μια ειδική συμφωνία μεταξύ εργοδότη, εργαζομένου και τρίτου που να ρυθμίζει με κάποιο διαφορετικό τρόπο τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις αυτών, στην περίπτωση που προκύψουν νέα δεδομένα δεσμεύουν μόνο τον εργαζόμενο και τον τρίτο που μπορούν να συνάψουν σχετική συμφωνία η οποία, όμως, δε δεσμεύει τον αρχικό εργοδότη. Θα πρέπει να σημειωθεί, βέβαια, ότι περίπτωση δανεισμού των εργαζομένων δεν αποτελεί η μεταβίβαση της επιχείρησης, καθώς τότε αν και μεταβάλλεται το πρόσωπο του εργοδότη δεν επηρεάζεται η σύμβαση εργασίας (Αναγνωστόπουλος, 2002).

Στο δανεισμό προσωπικού γίνεται διάκριση μεταξύ «γνήσιου» και «μη γνήσιου» δανεισμού (Βάγιας, 2001). Στο «γνήσιο δανεισμό» οι υπηρεσίες του εργαζόμενου που παραχωρούνται σε κάποιον τρίτο είναι ευκαιριακού χαρακτήρα και έτσι οι επιχειρήσεις καλύπτουν τις ανάγκες τους για ειδικευμένο, κυρίως, προσωπικό απευθυνόμενες σε άλλες που έχουν τη δυνατότητα παραχώρησής του (π.χ. εσωτερικό ομίλου επιχειρήσεων). Η μία επιχείρηση του ομίλου παραχωρεί στελέχη της στην άλλη για ορισμένο χρονικό διάστημα η διάρκεια του οποίου συμφωνείται μεταξύ των τριών εμπλεκομένων μερών ή μεταξύ του αρχικού εργοδότη και του τρίτου με τη συναίνεση των εργαζομένων.

Στο «μη γνήσιο δανεισμό» η πρόσληψη προσωπικού γίνεται από επιχειρήσεις οι οποίες αποσκοπούν στο οικονομικό όφελος μέσω της διάθεσης έμμισθου προσωπικού σε άλλες επιχειρήσεις που έχουν ανάγκες για διαφορετικής διάρκειας χρονικά διαστήματα. Ο «μη γνήσιος δανεισμός» ονομάζεται και κατ' επιχείρηση ή κατ' επάγγελμα δανεισμός, γιατί ο πρώτος εργοδότης είναι επιχείρηση με αντικείμενο την παραχώρηση εργαζομένων σε τρίτους.

Ο δανεισμός μισθωτών, λοιπόν, μπορεί να είναι ή έκτακτο γεγονός ή αποτέλεσμα επιχειρηματικής δραστηριότητας αφού ο κατ' επιχείρηση δανεισμός, μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, είναι σύνηθες φαινόμενο στις εργασιακές σχέσεις (Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1997).Τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα προσλαμβάνοντας εργαζόμενους τους οποίους διαθέτουν σε άλλες επιχειρήσεις, έναντι αμοιβής, που τους απασχολούν για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Έτσι, οι τελευταίες δε μπαίνουν στη μακροχρόνια διαδικασία αναζήτησης ατόμων για την προσωρινή στελέχωση των τμημάτων τους που παρουσιάζουν ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό.

Η συγκεκριμένη, ωστόσο, πρακτική δημιουργεί κάποια προβλήματα (Λεβέντης, 2001):α) Υπάρχει η πιθανότητα άνισης μεταχείρισης του «δανεικού» εργαζόμενου συγκριτικά με τους εργαζόμενους του εργοδότη στον οποίο παραχωρείται. β) Ελλοχεύει ο κίνδυνος αντικατάστασης της τακτικής εργασίας από την ευκαιριακή, καθώς η επιχείρηση που δανείζεται προσωπικό απασχολεί εργαζόμενους για μικρά χρονικά διαστήματα και υπάρχει περίπτωση να σταματήσει να προσλαμβάνει προσωπικό με συμβάσεις αορίστου χρόνου. γ) Η αδιαφάνεια των όρων εργασίας μπορεί να οδηγήσει στη συστηματική κερδοσκοπία σε βάρος των εργαζομένων.

3.1.3 Εργολαβία

Η επιχείρηση που χρησιμοποιεί την εργολαβία ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης αναθέτει σε εργολάβους, οι οποίοι έχουν δικό τους προσωπικό,

την εκτέλεση κάποιων εργασιών. Ορισμένες από τις μορφές της εργολαβίας αφορούν την ανάθεση εργασιών σε εργολάβο που διαθέτει προσωπικό χωρίς την άμεση εποπτεία της επιχείρησης, την εκτέλεση εργασιών που βρίσκονται σε άμεση σχέση με το παραγωγικό κομμάτι της επιχείρησης που ασκεί αυτή τη φορά εποπτεία, την ανάληψη από υπερεργολάβους (εξωτερικούς προς την αρχική επιχείρηση) των τμημάτων ενός έργου (Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1997).

Πολλές φορές οι προαναφερθείσες μορφές της εργολαβίας συγχέονται με το δανεισμό προσωπικού. Η βασική τους διαφορά συνίσταται στο ότι δεν υπάρχει δανεισμός ατόμων, αλλά δανεισμός υπηρεσιών. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η επιχείρηση που δέχεται τις υπηρεσίες των εργολάβων μειώνει το εργασιακό κόστος από τη στιγμή που δεν προσλαμβάνει μόνιμο προσωπικό για τις σχετικές εργασίες για τις οποίες παρουσιάζεται ανάγκη. Το πρόβλημα έγκειται και πάλι στις τριμερείς σχέσεις που χαρακτηρίζουν και αυτήν την περίπτωση, όπως και στο ότι η εταιρεία-υπερεργολάβος για να αντεπεξέλθει στον ανταγωνισμό είναι πιθανό να επιβάλει κακοπληρωμένη και εντατική εργασία στους εργαζόμενους. Πρέπει, βέβαια, να σημειωθεί ότι συνήθως οι εργολάβοι επενδύουν περισσότερο στις επιχειρήσεις που τους εξασφαλίζουν πιο μακροχρόνιες δεσμεύσεις (Bouchaud, 1997).

3.1.4 Εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη

Αυτή η μορφή ευέλικτης απασχόλησης διαφοροποιείται από τις προηγούμενες ως προς το ότι η εργασία λαμβάνει χώρα σε άλλο τόπο από αυτόν της εργοδότριας επιχείρησης, συνήθως δε σε προσωπικό χώρο του εργαζομένου. Η συγκεκριμένη άτυπη μορφή απασχόλησης μπορεί να διαιρεθεί σε δύο υπο-ομάδες :

α) φασόν Με το σύστημα φασόν (εργασία κατά μονάδα εργασίας) ο εργαζόμενος παράγει το έργο που έχει αναλάβει στον ιδιωτικό του χώρο με τη μορφή της εργολαβίας. Οι εργαζόμενοι φασόν αμείβονται με το κομμάτι, δηλαδή με κάθε μερικό αποτέλεσμα της εργασίας που παρέχουν, ενώ η επιλογή

του χρόνου, του τρόπου και του τόπου εργασίας ανήκει αποκλειστικά σ' αυτούς (Η σχέση εργασίας, 2003). Το φασόν στο σπίτι είναι η πιο γνωστή μέθοδος φασόν στην οποία ο εργοδότης δεν εποπτεύει και δεν ελέγχει άμεσα τον εργαζόμενο. Άλλη μορφή του φασόν αποτελεί η εργολαβική ανάθεση σε επιχείρηση και όχι πλέον σε άτομο κάποιου μέρους του προϊόντος που πρόκειται να προωθηθεί στην αγορά. Η επιχείρηση που αναλαμβάνει το φασόν είναι δυνατό να βρίσκεται ακόμη και σε άλλη χώρα ή ήπειρο (Κουζής, 2001). Το φασόν περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων (π.χ. υπόδηση, ιματισμός κ.ά.), αλλά και νέες δραστηριότητες όπως το λεγόμενο ηλεκτρονικό φασόν (διάφορες εργασίες μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή) (Ανασύνταξη, 2003).

Οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν το φασόν έχουν σα στόχο να μειώσουν το εργασιακό κόστος εφαρμόζοντας το σύστημα της εργολαβίας. Επιπλέον, ο εργαζόμενος με σύστημα φασόν σε ατομική βάση δεν εντάσσεται σε αυστηρά οριοθετημένο ωράριο (αμοιβή παραγωγικότητας κατά μονάδα εργασίας) και μ' αυτόν τον τρόπο έχει τη δυνατότητα εξοικονόμησης ελεύθερου χρόνου για προσωπικές του ενασχολήσεις ή ανάπτυξη περαιτέρω επαγγελματικής και οικονομικής δραστηριότητας (Λαδάς, 2001).Τα αρνητικά του σημεία εντοπίζονται στο ότι βρίσκεται στο μεταίχμιο μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας και στην πιθανότητα «σύγχυσης» ανάμεσα στο χρόνο που καταναλώνεται για τον εργοδότη και τον αντίστοιχο προσωπικό (Iospress, 1996).

β) *τηλεργασία* Η τηλεργασία μπορεί να θεωρηθεί ως άτυπη μορφή εργασίας στην οποία το έργο που έχει ανατεθεί παρέχεται από απόσταση με τη βοήθεια της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και της τηλεματικής, πρόκειται, δηλαδή, για το συνδυασμό νέας τεχνολογίας-μη καθιερωμένου χώρου εργασίας.

Οι βασικές μορφές της τηλεργασίας είναι οι ακόλουθες (Ζευς, 2002, Τηλεργασία, 2002):

α) *τηλεργασία από το σπίτι* Το άτομο που ασκεί την τηλεργασία παραμένει στον, επιλεγμένο από το ίδιο, προσωπικό του χώρο, εκτελεί την εργασία που

έχει αναλάβει με τη βοήθεια της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών (εργαζόμενο on ή off line), καθορίζει το ωράριο εργασίας και το είδος της σχέσης με τον εργοδότη (σύμβαση εργασίας, μερική απασχόληση κτλ.).

β) *τηλεργασία σε περιφερειακά κέντρα* Οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε χώρους που είναι εξοπλισμένοι με νέες τεχνολογίες, χωροταξικά τους είναι εύκολη η πρόσβαση και η εργασία μπορεί να είναι ατομική (ως ιδιώτες) ή συλλογική (με συντονισμό από το κέντρο που προσφέρει την εργολαβία).

γ) *εργασία σε δορυφορικά κέντρα τηλεργασίας* Τα δορυφορικά κέντρα βρίσκονται σε απόσταση από το κεντρικό γραφείο αποκεντρώνοντας, έτσι, την εργασία (διατηρώντας πάντοτε τις δυνατότητες τεχνολογιών πληροφορικής), έχουν τη δυνατότητα της μερικής ή πλήρους τηλεργασίας των εργαζομένων οι οποίοι προέρχονται, συνήθως, από την περιοχή που βρίσκεται το κέντρο και ανήκουν στην ίδια εταιρεία.

δ) *κινητή εργασία* Ο εργαζόμενος ασχολείται με το έργο του ευρισκόμενος σε διάφορα μέρη και η κινητικότητα αυτή διευκολύνεται με τη χρήση της κινητής τηλεφωνίας, lap-top ή notebook υπολογιστών.

ε) *τηλεργασία μέσω τηλε-αγροικιών* Οι τηλε-αγροικίες αποτελούν μια μορφή τηλεκέντρων που έχουν κατασκευαστεί σε αγροτικές περιοχές. Ο στόχος τους είναι η εκμάθηση των νέων τεχνολογιών σε ανθρώπους που δεν έχουν τέτοιου είδους δυνατότητες και η απορρόφησή τους σε εργασιακούς χώρους που βρίσκονται κοντά στο σπίτι τους. Βέβαια, οι εξελίξεις και οι αλλαγές σε εργασιακό και όχι μόνο επίπεδο θα δημιουργήσουν και νέες μορφές τηλεργασίας. Για παράδειγμα, στις αγροτικές περιοχές υπάρχει δυνατότητα ανάπτυξης τηλεχωριών (televillages) στα οποία τα άτομα θα μπορούν ταυτόχρονα να ζουν και να εργάζονται βελτιώνοντας το βιοτικό τους επίπεδο. Κάτι ανάλογο μπορεί να δημιουργηθεί και στις πόλεις με την ανάπτυξη αυτόνομων πόλεων μέσα στην ίδια την πόλη με αντίστοιχα με τα τηλεχωριά αποτελέσματα (Gray, Hodson and Gordon, 1993).

Η ανάπτυξη και η εφαρμογή ενός προγράμματος τηλεργασίας σε μια επιχείρηση ή σε ένα οργανισμό εξαρτάται από τον προγραμματισμό σε δύο επίπεδα: το οργανωτικό επίπεδο και το επίπεδο της εφαρμογής-λειτουργίας. Οι

παράγοντες που προσδιορίζουν την επιτυχία στο οργανωτικό επίπεδο είναι οι παρακάτω (Σαλαμούρης, 2001):

α) *η οργανωτική δομή της επιχείρησης* Αρχικά, μια επιχείρηση πρέπει να έχει την κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή αν και ακόμη και στην περίπτωση αυτή πιο ασφαλές θεωρείται να υπάρξει μια περίοδος πιλοτικής εφαρμογής. Η μορφή διοίκησης της επιχείρησης θα προσδιορίσει τις πιθανότητες επιτυχούς εφαρμογής της τηλεργασίας. Αν τα κύρια χαρακτηριστικά της είναι η γραφειοκρατία και η αυστηρή ιεραρχία και όχι το ενδιαφέρον για αυτονομία και ανάληψη πρωτοβουλιών από τους εργαζόμενους, η εφαρμογή της τηλεργασίας μάλλον δε θα έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

β) *καταλληλότητα των ατόμων* Η σωστή επιλογή των ατόμων που θα απασχοληθούν στο πρόγραμμα της τηλεργασίας (όπως και σε κάθε μορφή απασχόλησης) είναι καθοριστική. Οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να έχουν ικανότητες προγραμματισμού, διαχείρισης του χρόνου, πειθαρχία, να είναι έμπειροι στο αντικείμενό τους και να μη χρειάζονται μακρόχρονη εκπαίδευση. Αυτά τα χαρακτηριστικά συνδυαζόμενα με την εμπιστοσύνη που θα τους περιβάλλει η επιχείρηση θα συμβάλλουν στην εξασφάλιση της παραγωγικότητάς τους.

γ) *η καταλληλότητα του αντικειμένου* Η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί σε μια μεγάλη γκάμα εργασιών, η εμπειρία, όμως, έχει δείξει ότι μεγαλύτερες προοπτικές επιτυχίας συγκεντρώνουν οι εργασίες που απαιτούν ιδιαίτερη πνευματική συγκέντρωση, είναι ανεξάρτητες και δε χρειάζονται συνεχή επίβλεψη σε αντίθεση με αυτές που η συνεχής συνεργασία των εργαζομένων μεταξύ τους και με τους προϊσταμένους τους είναι απαραίτητη.

δ) *η καταλληλότητα του χώρου τηλεργασίας* Αν η τηλεργασία δεν εκτελείται σε κάποιο κέντρο (όπως σε αυτά που προαναφέρθηκαν), αλλά στο σπίτι του εργαζόμενου, πρέπει να δημιουργούνται οι κατάλληλες εργασιακές συνθήκες (χώρος απερίσπαστος από ενοχλήσεις, απαιτούμενος εξοπλισμός). Ο τηλεργαζόμενος, παρ' όλα αυτά, εξακολουθεί να αποτελεί κομμάτι της επιχείρησης που ανήκει και για το λόγο αυτό οφείλει να διατηρεί την επικοινωνία και την επαφή μ' αυτήν ενεργή και αποτελεσματική.

Όσον αφορά το λειτουργικό επίπεδο, δύο είναι οι καθοριστικοί παράγοντες επιτυχίας:

α) *ο μηχανισμός ελέγχου και αξιολόγησης* Ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά στοιχεία της τηλεργασίας είναι η αυτονομία του εργαζόμενου, γι' αυτό ο αποτελεσματικός έλεγχος είναι σημαντικός για την επιτυχημένη εφαρμογή της. Πολλές έρευνες δείχνουν ότι οι διευθύνοντες φοβούνται την εφαρμογή της τηλεργασίας λόγω της έλλειψης άμεσου ελέγχου και της ενδεχόμενης πτώσης της παραγωγικότητας (Olsen, 1987).Ο έλεγχος της τηλεργασίας μπορεί να ασκηθεί κατά αποτελεσματικότερο τρόπο στο αποτέλεσμα και όχι στη διαδικασία εκτέλεσης (management by results) και για την εξασφάλιση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών πρέπει να γίνει από την αρχή προσδιορισμός και ανάλυση των σχετικών διαδικασιών και των δεικτών απόδοσης με την ταυτόχρονη προστασία της ποιότητας του παραγόμενου προϊόντος.

β) *ο μηχανισμός υποστήριξης* Στη φάση του προγραμματισμού της εφαρμογής της τηλεργασίας πρέπει να καταγραφούν τα πιθανά προβλήματα, να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο άμεσης αντιμετώπισης και επίλυσής τους και κατ' επέκταση να υπάρξει ένας μηχανισμός υποστήριξης του τηλεργαζόμενου.

Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι σημαντικά για την επιχείρηση, τους εργαζόμενους και το κοινωνικό σύνολο. Όσον αφορά το άτομο, εντοπίζονται στη μείωση του κόστους μετακίνησης, στον περιορισμό της κόπωσης και την αύξηση της παραγωγικότητας, στις νέες εργασιακές προοπτικές, στην καλύτερη διευθέτηση του εργάσιμου και του προσωπικού χρόνου με την ευελικτοποίηση του ωραρίου εργασίας, στη δημιουργία ευκαιριών σε άτομα αποκλεισμένα ως τώρα από την αγορά εργασίας (άτομα με ειδικές ανάγκες, γυναίκες με παιδιά σε μικρή ηλικία κ.ά.) και τη μετατόπιση των εργασιακών δραστηριοτήτων σε μη ευνοημένες περιοχές. Παρατηρείται, ακόμη, βελτίωση της ποιότητας της εργασίας η οποία οφείλεται στην επιλογή από την πλευρά του εργαζόμενου του εργασιακού χρόνου που θεωρεί περισσότερο κατάλληλο γι' αυτόν, μεγεθύνονται οι προοπτικές απασχόλησης, καθώς η αναζήτηση εργασίας μπορεί να γίνει και σε επιχειρήσεις που εδρεύουν

σε μακρινή απόσταση από τον τόπο κατοικίας και η μεγαλύτερη ευελικτοποίηση της δομής και του χρόνου εργασίας ενισχύει τα αισθήματα πρωτοβουλίας και ικανοποίησης από την εργασία.

Οι επιχειρήσεις, επίσης, ευνοούνται, καθώς μειώνεται το εργασιακό και το λειτουργικό κόστος, αυξάνεται η παραγωγικότητα των εργαζομένων λόγω της μη μετακίνησής τους σε μακρινούς εργασιακούς τόπους και της ανυπαρξίας επηρεασμού από εξωτερικές αιτίες (π.χ.απεργίες στα μεταφορικά μέσα) (Κυβέρνηση στο διαδίκτυο, 2002) και έχουν τη δυνατότητα να αναζητήσουν εργατικό δυναμικό χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς. Η επέκταση των ορίων επιλογής των ατόμων σε συνδυασμό με την ανυπαρξία των περιορισμών στο ωράριο δημιουργεί αποδοτικότερες και πιο ευέλικτες εργασιακές ομάδες. Επίσης, οι επιχειρήσεις απαλλάσσονται από τη συνεχή δημιουργία χώρων εργασίας, ο απουσιασμός μειώνεται, ενώ αυξάνεται η ανταγωνιστικότητά τους και βελτιώνονται οι ικανότητες διεύθυνσης και διαχείρισης του προσωπικού (European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1996).

Πλεονεκτήματα εντοπίζονται και στο κοινωνικό επίπεδο αφού η μείωση των μετακινήσεων έχει επιπτώσεις στην κυκλοφοριακή αποσυμφόρηση και την περιβαλλοντική αναβάθμιση, το ποσοστό της ανεργίας ελαττώνεται, ενώ οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στην απασχόληση, αυξάνουν την παραγωγικότητά τους. Επιπλέον, η κοινωνική συνοχή ενισχύεται με την εισαγωγή μειονεκτουσών ομάδων στο εργασιακό πεδίο (Σαλαμούρης, 2001).

Τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας είναι συνοπτικά τα παρακάτω (Τηλεργασία, 2002): όσον αφορά τους εργαζόμενους, αρκετά άτομα χρειάζονται άμεσο διαπροσωπικό έλεγχο και καθοδήγηση προκειμένου να αποδώσουν και η παρουσία τους στο παραδοσιακό περιβάλλον θεωρείται πιο αποδοτική, ενώ η αίσθηση της αυτοεκτίμησης και της ανεξαρτησίας τους χάνεται με το να μην πηγαίνουν στον τυπικό εργασιακό χώρο (κοινωνικοεπαγγελματική επαφή). Η δημιουργία ενός αισθήματος αποξένωσης και κοινωνικής απομόνωσης εξαιτίας της αποκοπής τους από άλλους

εργαζομένους και της μείωσης της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης είναι πιθανή. Άλλα μειονεκτήματα σχετίζονται με τις αμοιβές και τις λιγότερες ευκαιρίες προαγωγής σε σχέση με τους εργαζόμενους στα κεντρικά της επιχείρησης.

Τα προβλήματα από την πλευρά των εργοδοτών και της επιχείρησης εντοπίζονται στον κίνδυνο διαρροών επιχειρησιακών στοιχείων, στις οικονομικές επιβαρύνσεις λόγω της κακής συντήρησης του εξοπλισμού ή της ανάγκης αντικατάστασής του, στην αδυναμία επισκόπησης του χώρου εργασίας (ο οποίος συχνά ταυτίζεται με τον αντίστοιχο οικογενειακό) και των μειωμένων δυνατοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης των τηλεαπασχολούμενων (Ρωμανιάς, 2002).Επίσης, δεν υπάρχει η δυνατότητα τεχνολογικής υποδομής για την άσκηση τηλεργασίας από κάθε σπίτι, δε μπορούν να γίνουν όλες οι εργασίες μ' αυτήν τη μορφή και, τέλος, η οργανωτική κουλτούρα είναι πιθανό να μη συμβαδίζει με την εφαρμογή της τηλεργασίας σε κάθε επιχείρηση και να εμφανιστούν προβλήματα αφομοίωσης.

Ο ρόλος της πολιτείας (εκτός της ύπαρξης του αναγκαίου θεσμικού πλαισίου) είναι σημαντικός. Η σχετικά νέα αυτή μορφή ευέλικτης απασχόλησης πρέπει να προωθηθεί μέσω πιλοτικών εφαρμογών, παροχής κινήτρων σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις (ιδιαίτερα σε απομακρυσμένες περιοχές), επέκτασής της στο δημόσιο τομέα και φορολογικών ελαφρύνσεων για την αγορά εξοπλισμού και τη διαμόρφωση των χώρων (Σαλαμούρης και Τομάρας, 2001).Οι χώρες που υιοθέτησαν τέτοιες ρυθμίσεις (π.χ. Δανία, Ολλανδία) έχουν και τον υψηλότερο βαθμό ανάπτυξης της τηλεργασίας (Status Report of European Telework, 1999).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, λόγω του αυξημένου αριθμού των τηλεργαζόμενων, των σχετικά νέων χαρακτηριστικών της μορφής αυτής απασχόλησης και των στοιχείων που προαναφέρθηκαν, ρύθμισε θεσμικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο τις σχέσεις που αναπτύσσονται στην τηλεργασία. Οι κυριότερες ρυθμίσεις αναφέρονται (Ρωμανιάς, 2002): στον ορισμό της τηλεργασίας, στην προαιρετική φύση της, στην υποχρέωση της εργοδοτικής

πλευράς για παροχή γραπτών οδηγιών, στην εργασιακή κατάσταση των τηλεργαζόμενων (ίδια δικαιώματα (συνδικαλιστικά και μη) με αντίστοιχους συναδέλφους τους που δεν απασχολούνται ως τηλεργαζόμενοι), στο σεβασμό της ιδιωτικής τους ζωής, στην προστασία του εξοπλισμού και των δεδομένων, σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, στην οργάνωση του εργάσιμου χρόνου και στην επαγγελματική τους εκπαίδευση.

Η τηλεργασία είναι, ίσως η μορφή άτυπης απασχόλησης που θα εξελιχθεί περισσότερο στο μέλλον (γι' αυτό και έγινε μια πιο εκτενής παρουσίασή της). Η τάση εξάπλωσής της που οφείλεται, κυρίως, στη ραγδαία ανάπτυξη των τεχνολογικών μέσων και την ταυτόχρονη μείωση του κόστους τους, την εξάπλωση πιο ευέλικτων εργασιακών δομών και την αυξανόμενη θέληση ενασχόλησης μ' αυτές (Trades Union Congress, 2001), θα συμβάλει στην ευρύτερη μελλοντική χρήση της, ενώ παράλληλα αναμένεται να αξιοποιηθούν τα πλεονεκτήματα τα σχετικά με τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και το κοινωνικό σύνολο.

3.1.5 Μοίρασμα της θέσης εργασίας (job sharing)

Το μοίρασμα της θέσης εργασίας είναι μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης στην οποία δύο άτομα που εργάζονται μερικώς μοιράζονται τις υπευθυνότητες μιας εργασιακής θέσης πλήρους απασχόλησης. Η διευθέτηση της εκτέλεσης του εργασιακού έργου μπορεί να περιλαμβάνει διάφορες μορφές: εναλλάξ ανά εβδομάδα, πρωί-απόγευμα, εναλλακτικές μέρες, μισές μέρες της εβδομάδας (Tenenbaum and Stalzer, 2001, University of Dundee, 2002). Η κύρια διαφορά με τη μερική απασχόληση είναι ότι οι δύο εργαζόμενοι δεν κάνουν δύο διαφορετικές εργασίες κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, αλλά την ίδια (Bay, 2002).

Υπάρχουν αρκετά πλεονεκτήματα στη διαδικασία μοιράσματος μιας θέσης εργασίας: επιτρέπει στους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν τις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, προσφέρονται καλύτερες θέσεις συγκριτικά με τη μερική απασχόληση, οι εργοδότες έχουν στη διάθεσή τους

δύο απόψεις για μία θέση και μπορούν να κρατήσουν και να προσελκύσουν εργαζομένους με μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας. Όταν η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης αποτυγχάνει, δύο είναι οι κύριοι λόγοι γι' αυτό: ο πρώτος αναφέρεται στην έλλειψη μιας ξεκάθαρης οριοθέτησης της θέσης (υπευθυνότητες, υποχρεώσεις κτλ.), ενώ ο δεύτερος είναι η απαραίτητη επικοινωνία που πρέπει να είναι παρούσα μεταξύ των συνεργαζόμενων ατόμων (Franklin, 2002).

3.1.6 Συμβάσεις έργου

Σύμβαση έργου υφίσταται όταν κάποιος αναλαμβάνει με αμοιβή να εκτελέσει και να φέρει σε πέρας ένα έργο ανεξάρτητα από τον απαιτούμενο χρόνο. Κατά τη διάρκεια αυτού δεν είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις εντολές του εργοδότη του (αν και η συνεργασία των δύο μερών είναι επιθυμητή) έχοντας, όμως, την ευθύνη για πιθανά ελαττώματα του έργου και μετά το πέρας της εργασίας δεν έχει καμία δέσμευση απέναντί του. Αντικείμενο της σύμβασης, δηλαδή, είναι το εργασιακό αποτέλεσμα και όχι η εργασία αυτή καθ'εαυτή, ενώ το άτομο που έχει αναλάβει την περάτωση του έργου είναι υπεύθυνο για την οργάνωση της εργασίας (Εργασιακές ρυθμίσεις, 2002).

3.1.7 Συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (stages)

Η σύμβαση μαθητείας έχει ως πρωταρχικό σκοπό την εκπαίδευση του μαθητευόμενου από τον εργοδότη σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Η προσφορά των γνώσεων και των πρακτικών ικανοτήτων γίνεται αντί για την παροχή άλλης αμοιβής από την πλευρά του εργοδότη, ενώ η εκτέλεση επιμέρους εργασιών από το μαθητευόμενο στοχεύει στην πληρέστερη κατανόηση του εργασιακού αντικειμένου και όχι στην απόδοση παραγωγικού έργου (European Employment Observatory, 2002).

Οι συμβάσεις μαθητείας αποτελούν ουσιαστικές ευκαιρίες, κυρίως, για τους φοιτητές να συνδυάσουν τη θεωρία με την πράξη, να γνωρίσουν τη λειτουργία και τις απαιτήσεις του επαγγελματικού χώρου που τους ενδιαφέρει, να αξιοποιήσουν τα προσόντα τους και να δοκιμαστούν σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες.

Εφόσον οι συμβάσεις μαθητείας είναι προκαθορισμένου χρόνου, δεν ταυτίζονται με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Αν, όμως, οι μαθητευόμενοι εργάζονται για αόριστο χρονικό διάστημα και με κανονικό ωράριο εργασίας πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων στην οποία οι τελευταίοι προσφέρουν παραγωγική εργασία σε συνδυασμό με την απόκτηση γνώσεων λόγω των αναγκών του εργοδότη (Εργασιακές ρυθμίσεις, 2002).

Όσον αφορά τις συμβάσεις πρακτικών (stages), το κράτος επιδοτεί εργασιακές θέσεις αναλαμβάνοντας ένα μέρος του κόστους για την απασχόληση ατόμων σε επιχειρήσεις. Η απασχόληση αυτή γίνεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι επιχειρήσεις ωφελούνται, καθώς μειώνεται το εργασιακό κόστος (Κουζής, 2001).

3.1.8 Συμβόλαια μηδενικών ωρών (zero-hours contracts)

Αυτή η εργασιακή προοπτική τις περισσότερες φορές ταξινομείται ως διάσταση ευέλικτης απασχόλησης παρά ως διάσταση ευελιξίας του χρόνου εργασίας (HOP Associates, 2002). Τα συμβόλαια μηδενικών ωρών είναι εκείνα που παραμένουν «ζωντανά», αν και μη ενεργά, κατά τη διάρκεια των περιόδων που το άτομο δεν εργάζεται και παρέχουν μισθό μόνο για τις εργάσιμες ώρες. Κάποιοι εργοδότες χρησιμοποιούν τον παραπάνω τρόπο άτυπης απασχόλησης για να ενισχύσουν την αφοσίωση των εργαζομένων που θα χαρακτηρίζονταν ως προσωρινοί. Διατηρούν μια «πισίνα» εργαζομένων που απασχολούνται σε μια τέτοια βάση και καλύπτουν τις εκάστοτε περιστασιακές ανάγκες, έχουν, δηλαδή, εργατικό δυναμικό σε ετοιμότητα. Το πλεονέκτημα των συμβολαίων μηδενικών ωρών για τους εργοδότες εντοπίζεται στην κάλυψη προσωρινών

αναγκών και για τους εργαζομένους στη συμπλήρωση του εισοδήματός τους (Churchill et al., 2002).

3.1.9 Διαθεσιμότητα

Ο εργοδότης σε περιπτώσεις οικονομικής ύφεσης της επιχείρησής του έχει τη δυνατότητα να θέσει σε διαθεσιμότητα μεμονωμένους εργαζόμενους, το σύνολο ή ένα μέρος των ατόμων που αποτελούν το ανθρώπινο δυναμικό της, να αναστείλει, δηλαδή, την εργασιακή τους σχέση. Ο τρόπος αυτός στοχεύει στην αποφυγή των απολύσεων και τις συνακόλουθες αποζημιώσεις αν και το προσωπικό λαμβάνει ένα ποσοστό των προηγούμενων αποδοχών του (Κουζής, 2001).

Ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας αποτελεί το μόνο λόγο που δικαιολογεί τη διαθεσιμότητα. Ο περιορισμός αυτός μπορεί να αφορά στη μείωση της παραγωγής που οφείλεται (Βλαστός, 2001): α) στην αναδιοργάνωση τμημάτων της επιχείρησης, β) στην ανακατάταξη του εργατικού δυναμικού, γ) στη μείωση της ζήτησης, δ) στις απρόβλεπτες βλάβες σε τμήματα της επιχείρησης, ε) στη διαφοροποίηση του εργασιακού αντικειμένου, στ) στην παρουσία ισχυρών ανταγωνιστικών μονάδων, ζ) στη μείωση της ρευστότητας και την αδυναμία εξεύρεσης χρηματικών πόρων. Στην περίπτωση που η επιχείρηση είναι μη κερδοσκοπική, η προϋπόθεση του περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας υφίσταται αν η κρατική επιχορήγηση έχει ελαττωθεί και δεν καλύπτει τις δεδουλευμένες αποδοχές των εργαζομένων σ' αυτήν.

Η προσδοκία των εργοδοτών που θέτουν ένα μέρος των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα συνοψίζεται στο εξής: τη μείωση του μισθολογικού κόστους για την αντιμετώπιση βραχυχρόνιων οικονομικών προβλημάτων. Τα προβλήματα αυτά αναμένεται να επιλυθούν σε σχετικά σύντομο διάστημα και έτσι η επιχείρηση διατηρεί το προσωπικό της. Πρόκειται, δηλαδή, για ένα είδος αριθμητικής ευελιξίας που δεν έχει ,όμως, τη δυνατότητα αντιμετώπισης μακροχρόνιων προβλημάτων.

Υπάρχει, ωστόσο, πιθανότητα να κάνουν την εμφάνισή τους μορφές κατάχρησης στην άσκηση του δικαιώματος της διαθεσιμότητας από την πλευρά του εργοδότη που σχετίζονται με το χρόνο επιβολής του μέτρου και με τους λόγους άσκησής του (Βλαστός, 2001). Η γνωστοποίηση των προθέσεων του εργοδότη πρέπει να γίνει σε χρονικό διάστημα τέτοιο που να δίνει στον εργαζόμενο την ευκαιρία να βρει μια ενδιάμεση απασχόληση για τη συμπλήρωση του εισοδήματός του και όχι αιφνιδιαστικά και χωρίς προειδοποίηση (αν και ο νόμος δεν προβλέπει ακριβές χρονικό διάστημα).Επιπλέον, η επιβολή του μέτρου είναι καταχρηστική όταν ο εργοδότης προβαίνει άμεσα σε προσλήψεις για να καλύψει τα κενά των εργαζομένων που έθεσε σε διαθεσιμότητα ή ασκεί το δικαίωμα αυτό για λόγους που στρέφονται είτε ενάντια στους εργαζόμενους (π.χ. προβολή αιτημάτων για αύξηση αποδοχών) είτε ενάντια στο κοινωνικό σύνολο (π.χ. αύξηση της τιμής των προϊόντων).

Ο χρόνος διάρκειας της διαθεσιμότητας πρέπει να είναι συνεχής, ώστε να μπορεί ο εργαζόμενος να απασχολείται στο χρονικό αυτό διάστημα και αλλού (χωρίς να παραιτηθεί από την αρχική του εργασία).Η συνολική, δηλαδή, διάρκεια της διαθεσιμότητας δε μπορεί να εφαρμοστεί εκ περιτροπής αφού η διαθεσιμότητα έχει ως αποτέλεσμα την αναστολή της εργασιακής σχέσης και όχι την επιβολή της εκ περιτροπής. Για το λόγο αυτό, προϋποθέτει την ολική αποχή από την εργασία και όχι την επιβολή σε ένα μέρος του καθημερινού εργάσιμου χρόνου (Βλαστός, 2001).

Παραλλαγή της διαθεσιμότητας αποτελεί η διαθεσιμότητα αγγλοσαξονικού χαρακτήρα (lay-offs) κατά τη οποία οι εργοδότες απολύουν προσωπικό με τον περιορισμό να προσλάβουν από τους «διαθέσιμους» όταν προβούν σε νέες προσλήψεις. Η διαθεσιμότητα χρησιμοποιείται ευρέως στις χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης σε αντίθεση με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (με εξαίρεση την Ιταλία) που η χρήση της είναι περιορισμένη.

3.1.10 Πολλαπλή απασχόληση / Παράνομη ευελιξία

Πολλοί εργαζόμενοι, επίσης, απασχολούνται στη διάρκεια της ημέρας σε περισσότερους του ενός εργοδότες με συμβάσεις εργασίας. Το φαινόμενο της πολλαπλής απασχόλησης, βέβαια, τις πιο πολλές φορές κινείται στα πλαίσια της παραοικονομίας αφού δε δηλώνεται. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι συνταξιούχοι που αποτελούν μια οικονομική λύση για τους εργοδότες (Γεωργακοπούλου, 1997).

Η παράνομη ευελιξία, τέλος, σχετίζεται είτε με την παραβίαση της νομοθεσίας των εργασιακών σχέσεων είτε με το ίδιο το περιεχόμενό της.Η «μαύρη» εργασία είναι η χειρότερη μορφή εργασίας, γιατί δε φαίνεται.Η παραοικονομία είναι εκείνη που ευνοεί την ανάπτυξη της παράνομης ευελιξίας (σε συνδυασμό με τις ελλείψεις των μηχανισμών ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας) και αποτελεί πρακτική σε διεθνές επίπεδο.

Οι άτυπες αυτές μορφές απασχόλησης μπορούν να ομαδοποιηθούν σε διάφορες κατηγορίες. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο βαθμός απόκλισής τους από την τυπική απασχόληση (Δασκαλάκης, 1995). Μπορούμε, δηλαδή, να τις διαχωρίσουμε σε μορφές που συναντάται εξάρτηση από δύο ή και περισσότερους εργοδότες (π.χ. εργολαβία, δανεισμός εργαζομένων κτλ.), σε μορφές που έχουν ως βάση διαφορετική τοποθεσία από αυτήν του εργοδότη (π.χ. τηλεργασία, φασόν κτλ.), σε μορφές οι οποίες δεν προσφέρουν πλήρη απασχόληση (π.χ. μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση κτλ.) και σε μορφές στις οποίες ζητάται η άσκηση εργασίας για προαποφασισμένο χρονικό διάστημα (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις μαθητείας κτλ.).

3.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των μορφών άτυπης απασχόλησης

Στις μορφές άτυπης ή ευέλικτης απασχόλησης που παρουσιάστηκαν έγιναν κάποιες αναφορές στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους για εργοδότες και εργαζομένους. Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι τα σημαντικότερα από αυτά είναι τα εξής (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 1996).

Όσον αφορά τους εργαζόμενους τα πλεονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης εντοπίζονται στα ακόλουθα: α) Κάποιες μορφές απασχόλησης επιτρέπουν σε ορισμένες κατηγορίες του ενεργού πληθυσμού (π.χ. γυναίκες, νέοι κτλ.) να ασκήσουν ένα επάγγελμα επ' αμοιβή που σε διαφορετική περίπτωση οι πιθανότητες θα ήταν περιορισμένες. Έτσι, αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων με την ταυτόχρονη αναδιανομή και των εισοδημάτων. β) Η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας και ο συνδυασμός με εξω-επαγγελματικές δραστηριότητες δίνει τη δυνατότητα καλύτερης εξισορρόπησης της προσωπικής ζωής με την αντίστοιχη εργασιακή.

Τα κυριότερα μειονεκτήματα είναι: α) Οι περισσότερες θέσεις ευέλικτης απασχόλησης δεν έχουν μεγάλες προοπτικές ανέλιξης στον επαγγελματικό στίβο, δεν απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες και οι αμοιβές κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα. β) Οι περιορισμένες δυνατότητες οργάνωσης συλλογικού χαρακτήρα μειώνουν τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων, ενώ ο φόρτος εργασίας, αναλογικά με τους πλήρως απασχολούμενους, είναι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων αυξημένος σε αντιδιαστολή με τη μικρή συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά σεμινάρια. γ) Οι άτυπες μορφές απασχόλησης (και ιδιαίτερα η μερική) εντείνουν τις διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα ασφαλή και καλοπληρωμένα ανδρικά και τα περιστασιακά και χαμηλά αμειβόμενα γυναικεία επαγγέλματα.

Σχετικά με τους εργοδότες, τα πλεονεκτήματα είναι δύο και σχετίζονται με την εξασφάλιση της αριθμητικής ευελιξίας (που έχει ως συνέπεια τη μείωση του εργασιακού κόστους) και της λειτουργικής ευελιξίας (που επιτρέπει την αύξηση της ανθρώπινης παραγωγικότητας και την ουσιαστικότερη αξιοποίηση των εργαζομένων). Η εφαρμογή, βέβαια, των άτυπων μορφών απασχόλησης σε μια επιχείρηση δεν είναι απλή διαδικασία και εμφανίζει ορισμένα μειονεκτήματα: α) Η προσαρμογή τους σε μια οργανωτική δομή που έχει δημιουργηθεί για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες της πλήρους απασχόλησης απαιτεί σημαντικές και χρονοβόρες αλλαγές οι οποίες, επιπλέον, έχουν αυξημένο κόστος. β) Πρέπει να γίνει επαναπροσδιορισμός των κριτηρίων αξιολόγησης, ελέγχου, καθορισμού των αμοιβών κτλ.

Ειδικότερα, οι Λυμπεράκη και Μουρίκη (1996, σελ.171) παρουσιάζουν τα υπέρ και τα κατά των μορφών ευέλικτης απασχόλησης σχηματικά ως εξής:

ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	
Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
ευέλικτη χρήση του εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση των διακυμάνσεων της ζήτησης (ούτε απολύσεις ούτε υπερωρίες)	διοικητικές δυσχέρειες, επιπλέον φόρτος εργασίας για τη διεύθυνση προσωπικού, προβλήματα επίβλεψης των ευέλικτα απασχολούμενων
μείωση δαπανών προσωπικού, καθότι το ευέλικτα εργαζόμενο προσωπικό αμείβεται λιγότερο, έχει μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές και λιγότερα εργασιακά δικαιώματα	οι παραδοσιακές μέθοδοι ελέγχου και αξιολόγησης των εργαζομένων με βάση ποσοτικά στοιχεία τίθενται σε δοκιμασία και αμφισβήτηση
υψηλότερη παραγωγικότητα λόγω μειωμένων απουσιών και καλύτερης χρήσης των μηχανημάτων και των εγκαταστάσεων	η προσαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης στο οργανωτικό καλούπι και τις απαιτήσεις της πλήρους και τυπικής απασχόλησης δημιουργεί πολλά προβλήματα (απαιτείται η εκ νέου σύλληψη των ειδικοτήτων, του περιεχομένου εργασίας και της περιγραφής καθηκόντων)
αυξημένη διαπραγματευτική ικανότητα με τα σωματεία εξαιτίας της ισχνής συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των ευέλικτα απασχολούμενων	
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/ΕΣ	
δυνατότητα για καλύτερη εναρμόνιση	ανεπαρκείς αμοιβές, υποδεέστερη

της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή	κοινωνική προστασία, πρόβλημα συντάξιμων χρόνων
μοναδικός τρόπος συμμετοχής στην αγορά εργασίας για ορισμένες κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού	θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, ανύπαρκτες προοπτικές εξέλιξης
περισσότερος χρόνος για επιμόρφωση, σπουδές και άλλες δραστηριότητες	εντατικοποίηση του ρυθμού δουλειάς και αύξηση του φόρτου εργασίας
η αυξημένη ευελιξία της απασχόλησης θα επιτρέψει τη ριζική αναδιοργάνωση τόσο του εργάσιμου όσο και του μη εργάσιμου χρόνου	προκατάληψη συναδέλφων
	ελλιπής συμμετοχή σε ενδο-επιχειρησιακά σεμινάρια κατάρτισης, ισχνότητα συνδικαλιστικής κάλυψης

Οι μορφές ευέλικτης απασχόλησης έχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης ως προς τους τρόπους εφαρμογής και θεσμικής ρύθμισής τους. Αν στραφούν προς αυτήν την κατεύθυνση τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες, ίσως, τα αποτελέσματα να είναι ικανοποιητικά και για τις δύο πλευρές και τα πλεονεκτήματα να υπερτερήσουν των μειονεκτημάτων.

4. Χρόνος εργασίας

4.1 Η έννοια του χρόνου εργασίας και οι διαστάσεις του

Ο χρόνος εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες των εργασιακών σχέσεων και κεντρικό σημείο ρύθμισης των εργασιακών συνθηκών. Η έννοια του τυπικού εργάσιμου χρόνου, ο οποίος βασίστηκε στο μοντέλο της βιομηχανικής κοινωνίας, φθίνει, ενώ αντίθετα αναπτύσσεται το νέο πρότυπο του εργασιακού χρόνου της μετα-βιομηχανικής κοινωνίας.

Οι πρώτες απόπειρες ρύθμισης του χρόνου εργασίας πραγματοποιήθηκαν στη βιομηχανική εποχή το πρώτο μισό του δέκατου ένατου αιώνα με κύριο χαρακτηριστικό τους τον αυστηρό καθορισμό και την οριοθέτηση των ωρών εργασίας. Η εισαγωγή της οκτάωρης, αρχικά, καθημερινής απασχόλησης και μετέπειτα η καθιέρωση της εβδομαδιαίας εργασίας των σαράντα ωρών (με την ομοιόμορφη κατανομή του χρόνου εργασίας) είχε μεγάλη συμβολή στη θεσμοθέτηση των όρων που αφορούσαν τη διάρκεια της απασχόλησης στις βιομηχανικές χώρες (Κρέτσος, 2002).

Αντίθετα, στη μετα-βιομηχανική εποχή που βρισκόμαστε απουσιάζουν οι απόλυτοι χρονικοί φραγμοί και ο εργασιακός χρόνος χαρακτηρίζεται από ποικιλία τόσο ως προς την τυποποίησή του όσο και ως προς τον υπολογισμό του με τη διαρκή δημιουργία εναλλακτικών μοντέλων οργάνωσής του. Στην ουσία, ο χρόνος εργασίας αποτελεί τον τομέα του εργατικού δικαίου που είναι το επίκεντρο στις συζητήσεις σχετικά με την ευελιξία της αγοράς και τις διαφοροποιήσεις που υφίσταται το δίκαιο (Γιαννακούρου, 2001).

Υπάρχει, ωστόσο, πρόβλημα ως προς το τι μπορούμε να ορίσουμε ως χρόνο εργασίας. Στις περισσότερες χώρες γίνεται δεκτή η στενή έννοια του όρου που διακρίνει μεταξύ «πραγματικών και μη» εργασιακών ωρών (Δασκαλάκης, 1995), αλλά συναντάται και ο διαχωρισμός άλλων ειδών χρόνου εργασίας (Zarifian, 1998).

Υπάρχουν διάφορες αιτίες οι οποίες συμβάλουν στη μεταμόρφωση της έννοιας του εργασιακού χρόνου και κατ' επέκταση της εργασιακής ζωής, όπως για παράδειγμα η αύξηση των άτυπων μορφών απασχόλησης, οι συνδικαλιστικές απαιτήσεις για μείωση των εργάσιμων ωρών, η αναζήτηση μεγαλύτερης ευελιξίας της παραγωγικότητας, η παγκοσμιοποίηση, οι απαιτήσεις για διαρκή εκπαίδευση κτλ. Το κοινό στοιχείο όλων των παραπάνω είναι η θέληση για τη διαμόρφωση όλο και πιο ευέλικτων μορφών οργάνωσης του εργασιακού χρόνου. Η συγκεκριμένη ευελικτοποίηση άλλοτε έχει παθητική μορφή (π.χ. πολλές ώρες εργασίας, χαμηλές αμοιβές κτλ.) και άλλοτε επιθετική (π.χ. ευέλικτες εργάσιμες ώρες, επιχειρησιακές καινοτομίες, πολυειδίκευση εργαζομένων κτλ.) (Καραντίνος, Κετσετζοπούλου και Μουρίκη,1997).

Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας μπορεί να λάβει χώρα σε τέσσερα επίπεδα (Κρέτσος, 2002): α) σε εθνικό και υπερεθνικό (νομοθετικές παρεμβάσεις), β) σε επιχειρησιακό ή τοπικό (συμφωνίες διαπραγματευόμενων μερών), γ) σε κλαδικό ή τομεακό (συλλογικές διαπραγματεύσεις) και δ) σε ατομικό επίπεδο (όροι ατομικής σύμβασης εργασίας). Επιπρόσθετα, διακρίνονται τρεις κατηγορίες πολιτικών αναμόρφωσης του εργασιακού χρόνου (O'Reilly and Spee, 1998): α) η κρατικά ρυθμιζόμενη ευελιξία (κρατικές παρεμβάσεις), β) η διαπραγματευόμενη ευελιξία (συμφωνίες κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο κλάδου) και γ) η εξατομικευμένη ευελιξία (διαφοροποίηση στους ατομικούς ρυθμούς εργασίας).

Ο χρόνος εργασίας ουσιαστικά είναι ένα πολυδιάστατο θέμα των εργασιακών σχέσεων. Θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι έχει πολιτική και ηθική διάσταση, καθώς έχει άμεση σχέση με την εργασιακή ελευθερία και την κοινωνική προστασία και διάσταση θρησκευτική (αργίες Σαββατοκύριακου) (Δασκαλάκης, 1995).Οι πλέον, όμως, εξέχουσες διαστάσεις του θέματος αυτού είναι η οικονομική και η κοινωνική. Οι κυριότερες οικονομικές αλλαγές που οδήγησαν στην αναδιάρθρωση του εργασιακού χρόνου είναι οι ακόλουθες (Καραντίνος, Κετσετζοπούλου και Μουρίκη, 1997): α) τα νέα είδη τεχνολογιών και η συνακόλουθη δημιουργία πρωτοποριακών υπηρεσιών, β) η

αποβιομηχανοποίηση και η γενικότερη αλλαγή των οικονομιών, γ) η ανασύνθεση του εργατικού δυναμικού, δ) η αναδιανομή της απασχόλησης. Οι σύγχρονες οικονομικές δραστηριότητες, λοιπόν, απαιτούν αλλαγές στη δόμηση του χρόνου εργασίας.

Η τάση για ευελικτοποίηση του εργασιακού χρόνου δεν προέρχεται μόνο από οικονομικούς λόγους, αλλά και από την προσπάθεια των ατόμων για μια πιο ορθολογική οργάνωση της καθημερινότητάς τους. Οι άτυπες μορφές απασχόλησης, λόγω της μείωσης του χρόνου εργασίας, στοχεύουν στην εξισορρόπηση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή χωρίς, βέβαια, να εξαλείφουν τα πιθανά προβλήματα (π.χ. επιπτώσεις στην επαγγελματική ανέλιξη). Τα μέτρα για την εξισορρόπηση αυτή είναι δυνατό να βρουν εφαρμογή στις επιχειρήσεις (σε εθελοντική και όχι νομοθετική βάση) και παραδείγματα φιλικών προς την οικογένεια και την κοινωνική ζωή πολιτικών που συναντώνται σε οργανισμούς είναι τα εξής (HOP Associates, 2002): α) η δυνατότητα επιλογής του ωραρίου εργασίας, β) η περιστασιακή εργασία από το σπίτι με επιχειρησιακό εξοπλισμό, γ) οι γονικές άδειες, δ) η παροχή υπηρεσιών προς τους υπαλλήλους σε τιμές κόστους, ε) η δυνατότητα διακοπής της εργασίας για την ανατροφή παιδιού και επιστροφής μετά την ολοκλήρωσή της (career-break).Αρκετοί οργανισμοί βρίσκουν οφέλη από την εφαρμογή τέτοιου είδους πολιτικών (διακράτηση ικανών στελεχών, μείωση απουσιασμού, βελτίωση της απόδοσης κτλ.), αλλά προσοχή πρέπει να δοθεί στη σωστή διοχέτευση του ευέλικτου εργάσιμου χρόνου για τη βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων και της ποιότητας ζωής και όχι στη μονομερή αύξηση της πολυ-απασχόλησης (Jupp, 2001).

Το έλλειμμα ελεύθερου χρόνου είναι ένα αδιαμφισβήτητο γεγονός της καθημερινότητας που έχει επιπτώσεις σε όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες. Για αυτό το λόγο, η ευελικτοποίηση του χρόνου εργασίας πρέπει να έχει στον πυρήνα της τις ανάγκες των εργαζομένων ούτως ώστε να συντελεστεί η βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου και της ποιότητας ζωής γενικότερα. Είναι, άλλωστε, χαρακτηριστικό ότι οι ρυθμίσεις του κοινοτικού δικαίου για το χρόνο εργασίας δημιουργούν κανόνες όχι για τη διάρκεια της εργασίας, αλλά

για την ελάχιστη ανάπαυση του εργαζομένου από αυτήν, εξυπηρετώντας την ευελιξία του εργάσιμου χρόνου και αποσκοπώντας στην ικανοποίηση των ατομικών αναγκών (σε αντίθεση με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας που προσδιορίζει τη μέγιστη διάρκεια του χρόνου εργασίας) (Ντότσικα, 2001).

4.2. Μορφές ευέλικτης οργάνωσης του εργασιακού χρόνου

4.2.1 Υπερωρία

Η υπερωρία είναι, ίσως, η πιο συχνά συναντώμενη ευέλικτη μορφή του χρόνου εργασίας. Η υπερωρία αναφέρεται στην απασχόληση των εργαζομένων πάνω από το ανώτατο όριο που προβλέπει ο νόμος για την ειδικότητά τους (Ε.Κ.Θ., 2002). Στις περιπτώσεις που υπάρχουν επείγουσες εργασίες για τις οποίες δεν υπάρχει η δυνατότητα αναβολής, οι εργοδότες μπορούν να απασχολήσουν υπερωριακά το προσωπικό τους στα όρια και τις διαδικασίες που ο εκάστοτε νόμος ορίζει (Τζιμάκης, 2001). Η διαφορά της από την υπερεργασία έγκειται στις ώρες που απασχολείται ο εργαζόμενος καθ' υπέρβαση του συμβατικού του ωραρίου μέχρι το ανώτατο νόμιμο ωράριο που ισχύει για κάθε επιχείρηση (ΣΥΜΠΑΝ, 2002). Επιπλέον, η υπέρβαση του ωραρίου συνδέεται και με προσαυξημένη αμοιβή, η οποία μπορεί να πάρει τη μορφή είτε χρηματικής αποζημίωσης είτε ελεύθερου χρόνου ή ακόμη και συνδυασμού των δύο, που στόχο έχει την αναπλήρωση του περιορισμού που υφίστανται διάφορες πτυχές της ζωής του εργαζομένου εξαιτίας της μεγαλύτερης εργασιακής του απασχόλησης.

Τα κύρια οφέλη της υπερωριακής απασχόλησης εντοπίζονται στην αντιμετώπιση των έκτακτων αναγκών της επιχείρησης με τους ήδη υπάρχοντες εργαζόμενους (όχι πρόσθετο κόστος και μείωση της παραγωγικότητας λόγω έλλειψης εκπαίδευσης), ενώ και οι τελευταίοι επωφελούνται από την επιπρόσθετη αμοιβή. Οι αρνητικές συνέπειες αφορούν την αύξηση του κόστους που δημιουργούν οι νόμιμες προσαυξήσεις, τη μείωση της παραγωγικότητας που προέρχεται από την κόπωση των εργαζομένων και τον

περιορισμό της κοινωνικής τους ζωής (Γεωργακοπούλου και Κουζής, 1997). Είναι προφανές ότι η εφαρμογή των υπερωριών καλύπτει ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, αλλά η γενίκευσή τους θα φέρει στην επιφάνεια προβλήματα και για τις δύο πλευρές, θέση που υποστηρίζουν και οι συνδικαλιστές.

4.2.2 Συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Μία ακόμη μορφή ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας αφορά τη συνολική διευθέτησή του (σχετική αναφορά θα γίνει και αργότερα) και συνίσταται στα εξής:

α) *αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων* Οι βασικότεροι τύποι που χρησιμοποιούνται είναι οι εξής (Δασκαλάκης, 1995): α) δώδεκα ώρες καθημερινά για τρεις ημέρες (επιχειρήσεις συνεχούς ή ημισυνεχούς λειτουργίας), β) έξι ώρες καθημερινά για έξι ημέρες (επιχειρήσεις ημισυνεχούς λειτουργίας), γ) δέκα ή εννέα ώρες καθημερινά για τέσσερις ημέρες (επιχειρήσεις ασυνεχούς λειτουργίας).

β) *υπολογισμός του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε μεγάλα χρονικά διαστήματα (π.χ. εξάμηνα, εννιάμηνα, δωδεκάμηνα)* Για παράδειγμα, η ετήσια διευθέτηση συμφωνείται μεταξύ των δύο πλευρών και οι εργάσιμες ώρες συμπληρώνονται με διάφορους τρόπους, π.χ. περίοδοι έντονης εργασιακής απασχόλησης ακολουθούνται από αντίστοιχες μειωμένων ωρών. Ένα νέο μέτρο ευέλικτης οργάνωσης και υπολογισμού του εργασιακού χρόνου σε ευρύ χρονικό διάστημα θεωρείται το Time Bank. Με το Time Bank οι εργαζόμενοι «πιστώνονται» κάποιες ώρες τις οποίες αξιοποιούν στη συνέχεια ή εργαζόμενοι λιγότερο ή με τη μορφή άδειας χωρίς, ωστόσο, να μεταβληθούν οι συνολικές ετήσιες εργάσιμες ώρες και ο μισθός τους. Έτσι, οι επιχειρήσεις δεν καταφεύγουν στη λύση του εποχικού προσωπικού και οι εργαζόμενοι οργανώνουν καλύτερα το χρόνο τους (HOP Associates, 2002). Τα συνδικάτα, όμως, εμφανίζονται επιφυλακτικά σχετικά με την οργάνωση του εργασιακού χρόνου σε εβδομαδιαία, ετήσια κτλ. βάση.

4.2.3 Απασχόληση κατά βάρδιες

Η απασχόληση κατά βάρδιες είναι μια μορφή ευελιξίας στην οποία διάφορες εργασιακές ομάδες, καλύπτουν ίδιες θέσεις σε μια επιχείρηση που λειτουργεί για πολλές ώρες στη διάρκεια του εικοσιτετραώρου. Οι βάρδιες μπορούν να αφορούν συνεχόμενες ή μη ομάδες, ομάδες Σαββατοκύριακου δέκα ή δώδεκα ωρών, ομάδες νυχτερινής εργασίας ή ομάδες που αλληλεπικαλύπτονται σε ώρες αιχμής. Τα βασικότερα σχήματα επέκτασης της λειτουργίας των επιχειρήσεων είναι τα ακόλουθα (Δασκαλάκης, 1995): α) συνεχής λειτουργία εικοσιτέσσερις ώρες το εικοσιτετράωρο για επτά ημέρες (τέσσερις ή πέντε βάρδιες), β) ημισυνεχής λειτουργία εικοσιτέσσερις ώρες το εικοσιτετράωρο για πέντε ημέρες (τρεις βάρδιες) και γ) ασυνεχής λειτουργία πέντε ημερών την εβδομάδα με δύο βάρδιες.

Τα πλεονεκτήματα των επιχειρήσεων από τη χρήση της βάρδιας αφορούν τη λειτουργία τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα, γεγονός που έχει ως συνέπεια την πλήρη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και του εξοπλισμού και τη μεγιστοποίηση των κερδών, ενώ και οι εργαζόμενοι κατά ένα ποσοστό καλύπτουν κάποιες ανάγκες τους. Τα μειονεκτήματα απορρέουν κυρίως από τους εργαζόμενους και ειδικότερα από τη δυσκολία οργάνωσης της κοινωνικής και προσωπικής τους ζωής, την ενδεχόμενη μείωση της παραγωγικότητάς τους λόγω της ιδιαιτερότητας της μορφής απασχόλησής τους και τις κοινωνικές επιπτώσεις που αυτή επιφέρει (Κουζής, 2002). Τα ασταθή ωράρια προσαρμόζονται στους επιχειρησιακούς ρυθμούς, αλλά όχι με την ίδια ευκολία στους εργαζόμενους. Η ένταξή των ατόμων σε διαρκώς μεταβαλλόμενους εργασιακούς χρόνους και η μείωση της δυνατότητας ανάπτυξης ανθρωπίνων σχέσεων ενισχύει την κοινωνική περιθωριοποίησή τους (Δουκάκης, 1988).

Η απάντηση στα προαναφερθέντα προβλήματα θα μπορούσε να είναι η λειτουργία του συστήματος της βάρδιας με περισσότερο ορθολογικά κριτήρια και η διασφάλιση συνθηκών εργασίας που να περιορίζουν με τη σειρά τους τις αρνητικές συνέπειες αυτής. Οι συνδικαλιστές κρατούν μια ηπιότερη στάση

απέναντι στο θεσμό της βάρδιας συγκριτικά με την προηγούμενη αναδιοργάνωση του εργασιακού χρόνου.

4.2.4 Ευέλικτα ωράρια

Άλλη μορφή ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας αποτελούν τα ευέλικτα ωράρια στα οποία οι εργαζόμενοι δίχως να μεταβάλλεται ο συνολικός τους εργασιακός χρόνος επιλέγουν (είτε εκ των προτέρων είτε σε καθημερινή ή άλλη βάση), σε συμφωνία με τον εργοδότη, τις ώρες άφιξης και αναχώρησής τους από την εργασία. Τα πιο συνηθισμένα ευέλικτα ωράρια είναι τα παρακάτω (Δασκαλάκης, 1995): α) ωράριο στο οποίο η διάρκεια της εργασίας μεταβάλλεται μεταξύ των ημερών ή των εβδομάδων, β) ωράριο ελεύθερα επιλεγόμενο από τον εργαζόμενο ή αντίστοιχο που ένα μέρος του είναι προκαθορισμένο και το υπόλοιπο επιλέγεται κατά βούληση, γ) ώρες εργασίας που αυξομειώνονται για κάποιους μήνες ή εποχές. Επί μέρους εκφράσεις των ευέλικτων ωραρίων αποτελούν το κυκλικό ωράριο που επαναλαμβάνεται περιοδικά σε τακτά διαστήματα και το διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο που η εργασία παρέχεται διακεκομμένα σε δύο, το ελάχιστο, περιόδους κατά τη διάρκεια της ημέρας.

Οι θετικές επιδράσεις του ευέλικτου ωραρίου σχετίζονται με την καλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων της επιχείρησης, την αυξημένη παραγωγικότητα και την ευκαιρία εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Τα αρνητικά σημεία περιορίζονται στην πιθανή έλλειψη συντονισμού της επιχείρησης (Γεωργακοπούλου και Κουζής,1997).

Οι ρυθμίσεις του ευέλικτου ωραρίου είναι δυνατό να γίνουν σε ατομική ή συλλογική βάση. Στην περίπτωση της εξατομικευμένης διευθέτησης του ωραρίου είναι απαραίτητη η συναίνεση και ο έλεγχος από το συλλογικό όργανο. Αυτό, όμως, οδηγεί σε εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και στη μείωση άσκησης των συλλογικών δικαιωμάτων. Παρ' όλα αυτά, τα συνδικάτα είναι ευνοϊκά διακείμενα προς τα ευέλικτα ωράρια τα οποία αποτελούν και αντικείμενο διαλόγου σε επίπεδο επιχείρησης.

Η μεταμόρφωση του χρόνου εργασίας είναι ένα κυρίαρχο στοιχείο των σύγχρονων κοινωνιών. Οι αλλαγές που σημειώνονται στο θέμα αυτό βρίσκονται σε ενδιάμεσο στάδιο, δεν έχουν ακόμη ολοκληρωθεί και προβλέπονται περαιτέρω εξελίξεις στα επόμενα χρόνια.

4.3. Μείωση του χρόνου εργασίας και συνδικαλισμός

Η μείωση του χρόνου εργασίας εκτός από τη δημιουργία νέων συνθηκών έχει εγείρει και πολλά ερωτηματικά για τα αποτελέσματά της τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Η διάρκεια των εργάσιμων ωρών αποτελεί το βασικό αντικείμενο «αναμέτρησης» ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργατική τάξη. Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας είναι ένα κομβικό σημείο αντιπαράθεσης μεταξύ των δύο πλευρών, γιατί η επίδρασή του στο κόστος και τον πραγματικό εργασιακό χρόνο είναι κεντρικής σημασίας. Οι εργοδότες ενδιαφέρονται για την παράταση ή έστω τη διατήρηση της εργάσιμης ημέρας για να εξασφαλίσουν το κέρδος τους, ενώ οι εργαζόμενοι προωθούν τη μείωση των σαράντα ωρών σε τριάντα πέντε ή ακόμη και τριάντα για να καταπολεμηθεί η ανεργία και να ελαχιστοποιηθούν οι διακρίσεις που θα υπάρξουν εξαιτίας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Κωνστακόπουλος, 1997).

Η μείωση του χρόνου εργασίας αποτελεί ένα γεγονός που εμφανίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της ιστορικής πορείας της εργασίας. Οι τρεις χιλιάδες εξακόσιες ώρες ετήσιας εργασίας που καταγράφονται το 1840 έχουν περιοριστεί περίπου κατά το ήμισυ σήμερα, ενώ η παραγωγή ανά εργαζόμενο είναι δεκατρείς φορές μεγαλύτερη και η παραγωγή ανά εργάσιμη ώρα εικοσιπέντε φορές υψηλότερη από αυτήν της δεκαετίας του 1840 (Aznar, 1993). Από τη δεκαετία του 1960 έως τη δεκαετία του 1980 η διάρκεια της εργασίας μειώνεται με κανονικούς ρυθμούς (επικέντρωση στο σαραντάωρο), στις αρχές της δεκαετίας του 1980 η μείωση είναι απότομη (τριάντα εννέα ώρες) και από το 1984 εμφανίζει σταθερότητα. Ωστόσο, η ιστορική ροή των

πραγμάτων δείχνει ότι θα εξακολουθεί να υπάρχει προοδευτική μείωση σε συνδυασμό, βέβαια, με την αύξηση της παραγωγικότητας και των κερδών.

Το αίτημα, λοιπόν, για τη μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας από την πλευρά των συνδικάτων έχει ως στόχο τη διατήρηση εργασιακών θέσεων σε κλάδους που ακολουθούν φθίνουσα πορεία, την καταπολέμηση της ανεργίας και τη διαχείριση του προσωπικού ελεύθερου χρόνου. Η άμεση, όμως, μείωση δε μπορεί να είναι εφικτή ούτε στο σύνολο των χωρών ούτε στο σύνολο των εργασιακών κλάδων αν δε συνοδεύεται από αλλαγές στις αμοιβές, στις συνθήκες εργασίας και στις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού. Η εργοδοτική πλευρά δείχνει σαφή προτίμηση στην ευελικτοποίηση και ανακατανομή του εργάσιμου χρόνου και όχι στη μείωσή του λόγω των πιθανών επιπτώσεων στην παραγωγή, τη χρήση του κεφαλαίου και την ανταγωνιστικότητα των προϊόντων της. Έτσι, αν και το ζήτημα της ευέλικτης αναδιοργάνωσης του εργασιακού χρόνου είναι κοινό, οι στόχοι διαφέρουν και η επίλυση του προβλήματος μπορεί να προέλθει μέσω της διαπραγμάτευσης.

Οι οικονομολόγοι διατείνονται ότι για να επιτευχθεί η μείωση του εργάσιμου χρόνου πρέπει να ικανοποιηθούν κάποιες βασικές προϋποθέσεις που σχετίζονται με την αύξηση της παραγωγικότητας, την αποφυγή της επιβάρυνσης του συνόλου των μισθών και την ανάπτυξη των εργασιών σε βάρδιες για την αύξηση της χρήσης του εξοπλισμού των επιχειρήσεων (Coutrot, 1998). Η άποψη αυτή είναι καθαρά οικονομικού χαρακτήρα και δε λαμβάνει υπόψη τα κοινωνικά ζητήματα που διακυβεύονται στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Η δυσκολία με τη μείωση του εργασιακού χρόνου εντοπίζεται στο ότι δεν είναι δυνατό να ικανοποιήσει όλες τις ενδιαφερόμενες πλευρές. Επομένως, ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο θα γίνει αυτή είτε θα δημιουργήσει νέες ευκαιρίες απασχόλησης και μείωση της ανεργίας είτε θα αντικαταστήσει την πλήρη απασχόληση με ένα λιγότερο λειτουργικό μοντέλο.

Μέχρι πριν από λίγα χρόνια οι συνδικαλιστές ήταν δύσπιστοι απέναντι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αλλά η παρακμή του μοντέλου εργασίας που κυριαρχούσε τους οδήγησε στην αναθεώρηση της αρνητικής τους στάσης.

Σ' αυτό συνέβαλε και η άποψη που κυριάρχησε ότι η εκ των προτέρων αντιμετώπιση ενός φαινομένου είναι προτιμότερη από την μετέπειτα απλή αποδοχή του. Κυρίαρχο θέμα των συζητήσεων ανάμεσα σε συνδικάτα και εργοδότες ήταν και παραμένει η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Αν και οι όροι της διευθέτησης και της ελαστικότητας του χρόνου εργασίας άρχισαν να χρησιμοποιούνται τις τελευταίες δεκαετίες, ρυθμίσεις που παρέκκλιναν από την τυπική και αυστηρή εφαρμογή των ωρών εργασίας συναντώνται από παλιά με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα το κείμενο της Διεθνούς Σύμβασης της Ουάσινγκτον που αναφέρεται στον περιορισμό του οκταώρου στις βιομηχανικές επιχειρήσεις (Ληξουριώτης, 2001).

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αφορά στη νομοθετική παρέμβαση για τη ρύθμιση ανώτατων ορίων απασχόλησης και την οργάνωση του εργάσιμου χρόνου με συμβάσεις εργασίας επιχειρησιακού χαρακτήρα ούτως ώστε να εξυπηρετούνται και οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι. Ειδικότερα, «με τον όρο διευθέτηση του χρόνου εργασίας εννοούμε την κατανομή του χρόνου εργασίας κατά τρόπο ώστε σε ορισμένες χρονικές περιόδους να παρέχεται εργασία πέρα των νομίμων χρονικών ορίων και σε άλλες περιόδους να γίνεται αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας εντός των νομίμων χρονικών ορίων και σε αμφότερες τις χρονικές περιόδους να καταβάλλεται η αυτή αμοιβή» (Καρδάρας, 2002, σελ.1).

Οι κανόνες διευθέτησης, λοιπόν, σχετίζονται με τα παρακάτω (Ντότσικα, 2001): α) τη διάρκεια της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου (περίοδοι εντατικοποίησης ή μείωσης της εργασίας), β) την ύπαρξη ανταλλαγμάτων (μείωση του ωραρίου ή αύξηση του χρόνου ανάπαυσης), γ) τον προγραμματισμό του περιεχομένου της διευθέτησης, δ) την κατοχύρωση του χρόνου ανάπαυσης (περίοδοι με φόρτο εργασίας) και της ελάχιστης αμοιβής και ε) τον υπολογισμό της υπερωριακής αμοιβής.

Με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας οι ενδιαφερόμενες πλευρές (εργαζόμενοι και εργοδότες) προσπαθούν να εξισορροπήσουν τις επιπτώσεις στα συμφέροντά τους που αφορούν στα εξής (Ντότσικα, 2001):

Ως προς τον εργοδότη: α) τη μείωση του χρόνου εργασίας των ημερών που οι εργαζόμενοι δεν έχουν πραγματικό έργο, β) τη μεταφορά των ωρών αυτών σε περιόδους με φόρτο εργασίας, γ) την αξιοποίηση και εντατικοποίηση του εργάσιμου χρόνου για την ενίσχυση της επιχειρησιακής ανταγωνιστικότητας, δ) τη διατήρηση της ισορροπίας του κόστους εργασίας με τον περιορισμό των υπερωριών.

Ως προς τον εργαζόμενο: α) τη διακύμανση της αμοιβής του ωραρίου κατά τις ημέρες μείωσης των ωρών απασχόλησης (αν δεν υπάρχει ρύθμιση για σταθερότητα της αμοιβής), β) τον κίνδυνο περιορισμού του προσωπικού ελεύθερου χρόνου λόγω της ευελικτοποίησης, γ) τον κίνδυνο μεγάλης εντατικοποίησης της εργασίας κατά τις περιόδους αυξημένου φόρτου και δ) τη μείωση των δικαιωμάτων υπερωριακής απασχόλησης.

Ως προς το κοινωνικό σύνολο: α) τη στήριξη της οικονομίας (μείωση του κόστους εργασίας με εξάλειψη των άσκοπων υπερωριών) και β) την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. Οι επιπτώσεις της διευθέτησης δείχνουν με σαφήνεια τη σημαντικότητα που αυτή αποκτά για εργαζόμενους και εργοδότες και τον καθοριστικό ρόλο του κοινωνικού κράτους. Η επιτυχία της θα εξαρτηθεί από τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις θα προγραμματίσουν τις λειτουργικές τους ανάγκες και θα προτείνουν σε όλους τους εργαζόμενους ρυθμίσεις για τον εργάσιμο και ελεύθερό τους χρόνο.

Κλείνοντας την παρένθεση των στοιχείων που συνθέτουν τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και επανερχόμενοι στο θέμα της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, θα λέγαμε ότι στην Ελλάδα, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών δε θεωρούν εφικτή την εφαρμογή των τριάντα πέντε ωρών εβδομαδιαίας εργασίας και στηρίζουν την τοποθέτησή τους στα εξής επιχειρήματα (Καραντίνος, Κετσετζοπούλου και Μουρίκη, 1997): α) τη μείωση των ωρών θα ακολουθήσει μείωση της απασχόλησης εξαιτίας των απωλειών που θα εμφανίσει η αγορά, β) ο όγκος των παραγωγικών επενδύσεων θα συρρικνωθεί και γ) ο βαθμός ανάπτυξης θα περιοριστεί. Από την πλευρά του, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα υποστηρίζει ότι το κόστος από τη μείωση των εργάσιμων ωρών θα είναι τόσο μικρό που θα απορροφηθεί από την αύξηση της παραγωγικότητας

και των συνακόλουθων κερδών κάθε επιχείρησης, αρκεί πάντοτε να συνοδεύεται από την εφαρμογή των θεσμικών μέτρων.

Ειδικότερα, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας με την εφαρμογή του τριανταπενταώρου και η συνακόλουθη ευελιξία θα καταστήσουν δυνατή την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας του μηχανικού συστήματος, την αύξηση της παραγωγής, τον επιμερισμό των εξόδων σε μεγαλύτερο αριθμό προϊόντων , τη συγκράτηση του κόστους και τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας. Οι παράμετροι αυτοί σε συνδυασμό με την ουσιαστική παρέμβαση του κρατικού τομέα και τη χάραξη μιας μακρόχρονης αναπτυξιακής πολιτικής θα διευκολύνουν, σύμφωνα με το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, την εφαρμογή του μέτρου.

Το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ, μέσω ειδικής μελέτης που διεξήγαγε, ανέλυσε τις επιπτώσεις από την πιθανή μείωση του εργάσιμου χρόνου στις τριάντα πέντε ώρες χωρίς τη μείωση των αποδοχών (Ιωακείμογλου, 2000). Η μείωση του εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου αναλύεται για δύο περιπτώσεις: την «παθητική» εφαρμογή του, χωρίς μείωση των αποδοχών και χωρίς την ύπαρξη συνοδευτικών μέτρων (εφαρμογή που κανένα συνδικαλιστικός φορέας δεν έχει προτείνει σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης) και την «ενεργητική» εφαρμογή του μέτρου χωρίς τη μείωση των αποδοχών, αλλά με τη λήψη μέτρων βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας.

Ως «παθητική» εφαρμογή του μέτρου εννοείται η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς καμία κρατική παρέμβαση ή αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής κτλ. Τα μέρη που επηρεάζονται από μια τέτοια μείωση συμφωνούν από τη μια πλευρά ότι θα ακολουθήσει αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας (με την προϋπόθεση της σταθεροποίησης των μισθών), αλλά από την άλλη διαφέρουν οι εκτιμήσεις τους ως προς τις επιπτώσεις αυτής στο συνολικό κόστος, τις τιμές και την ανταγωνιστικότητα.

Οι εργαζόμενοι, μέσω της μελέτης, θέτουν τα εξής επιχειρήματα. Το συνολικό κόστος εργασίας αυξάνεται όταν αυξάνεται το ωριαίο κόστος και μειώνεται όταν αυξάνεται η παραγωγικότητα. Η μείωση του χρόνου εργασίας έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας, αλλά και της

παραγωγικότητας. Η αύξηση της παραγωγικότητας συνδέεται με τη μείωση των νεκρών χρόνων, τη δημιουργία καλύτερων εργασιακών συνθηκών και την εντατικοποίηση της εργασίας. Ο συνδυασμός αυτών των στοιχείων οδηγεί στη μεγιστοποίηση του όγκου παραγωγής ανά εργάσιμη ώρα. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η αύξηση της παραγωγικότητας (σε συνδυασμό με την ικανότητα της ελληνικής οικονομίας να προσαρμόζεται στις αλλαγές) θα ισορροπήσει την αύξηση του κόστους εργασίας.

Όσον αφορά τις ενδεχόμενες επιπτώσεις στις τιμές, οι εργαζόμενοι, μέσω των εκπροσώπων τους, αναφέρουν ότι από το σύνολο των δύο εκατομμυρίων μισθωτών υπάρχει ένα ποσοστό (35%) που η μείωση δε θα επιφέρει καμία απολύτως αλλαγή. Οι λόγοι εντοπίζονται στο ότι η εργασία των μισθωτών αυτών είτε υλοποιείται με μειωμένο ωράριο ήδη είτε δε συνδέεται με ωράριο (π.χ.διευθυντές) είτε εμφανίζει μεγάλους νεκρούς χρόνους (π.χ. υποαπασχόληση σε υπηρεσίες με πλεονάζον προσωπικό). Για τους υπόλοιπους μισθωτούς υπολογίζεται ότι η αύξηση των τιμών, λόγω της μείωσης του εργασιακού χρόνου και χωρίς τη λήψη συνοδευτικών μέτρων, θα είναι της τάξης του 2,5%, ποσοστό που εκτιμάται ότι δε θα επηρεάσει ούτε τα ποσά που θα επενδύονταν ούτε την «καμπύλη της κερδοφορίας», ενώ θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας και θα διασώσει και ορισμένες που βρίσκονται σε «επικίνδυνη» κατάσταση.

Η «ενεργητική» εφαρμογή του μέτρου της μείωσης των εργάσιμων ωρών περιλαμβάνει την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανικών εγκαταστάσεων (εντατικοποίηση χρήσης πάγιου κεφαλαίου, επιμερισμός των εξόδων σε περισσότερα προϊόντα, βελτίωση του κόστους παραγωγής) και την κρατική εμπλοκή με μια σειρά ρυθμίσεων οικονομικής πολιτικής με κυριότερη τη μεταφορά πόρων από το δημόσιο στις επιχειρήσεις ώστε η αύξηση του κόστους εργασίας να είναι η μικρότερη δυνατή. Βέβαια, πάντοτε θα πρέπει να δίνεται προσοχή στις προϋποθέσεις της επιδότησης, τις πηγές προέλευσης των πόρων και τους αποδέκτες αυτών, ενώ η πιθανότητα δημόσιου ελλείμματος λόγω της χρηματοδότησης του τριανταπενταώρου θα ισοσκελιστεί από την αύξηση των φορολογικών εσόδων που θα προκαλέσει η αύξηση της ζήτησης.

Έτσι, η μείωση του χρόνου εργασίας, η αναδιοργάνωση της εργασίας με την προσπάθεια βελτίωσης και της ποιότητας των προιόντων, η διατήρηση του επιπέδου των μισθών και η αύξηση των απασχολούμενων θα συντελέσουν στην επιτάχυνση των επενδύσεων και στην οικονομική μεγέθυνση. Οι εκτιμήσεις του ΙΝΕ καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς τη μείωση των μισθών είναι μια εφαρμόσιμη πρακτική, αρκεί να υπάρξει ομοφωνία συνδικαλιστικών οργανώσεων, εργοδοτών και κράτους. Οι επιπτώσεις της μείωσης εξαρτώνται από τις συνθήκες εφαρμογής οι οποίες καθορίζονται μέσω της κοινωνικής διαπραγμάτευσης.. Επιπλέον, οι συνθήκες εφαρμογής είναι ευνοϊκές, καθώς η ελληνική αγορά εργασίας εμφανίζεται περισσότερο ευέλικτη συγκριτικά με το παρελθόν.

Στη ρεαλιστική εκδοχή της μείωσης του εργάσιμου χρόνου σε τριάντα πέντε ώρες αναφέρεται και ο Aznar (1993) με θέσεις παρόμοιες μ' αυτές των συνδικαλιστών. Σύμφωνα μ' αυτόν, υπάρχουν τρεις αναγκαίοι όροι για την επιτυχία του εγχειρήματος: α) μεγαλύτερη αποδοτικότητα του «ακίνητου κεφαλαίου», περισσότερη «δουλειά» από τις μηχανές, β) εξομάλυνση των μισθών εν μέρει από την επιχείρηση και εν μέρει από πηγή εκτός της επιχείρησης (π.χ. κράτος) και γ) οργανωτικές διαδικασίες με τη συμμετοχή και εκπροσώπηση όλων των εμπλεκόμενων φορέων.

Μερικά χαρακτηριστικά παραδείγματα συμφωνιών εργοδοτών και συνδικαλιστών σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τον εργασιακό χρόνο είναι τα ακόλουθα (Λυμπεράκη και Μουρίκη, 1996): Στην Ιταλία επετεύχθη συμφωνία για μεγαλύτερη εργάσιμη εβδομάδα τις περιόδους αιχμής και μικρότερη τις περιόδους ύφεσης, στη Γαλλία τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν σε ευέλικτη προσέγγιση του χρόνου εργασίας και στην Ολλανδία ο χρόνος διευθετείται ούτως ώστε να βελτιωθούν οι διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις των εργαζομένων. Θα γίνει, ενδεικτικά, μια σύντομη παρουσίαση του παραδείγματος της Γαλλίας για να δούμε την προσπάθεια μείωσης του εργάσιμου χρόνου σε μια χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Gazon και Χλέτσος, 2000).

Η πρώτη απόπειρα για νομοθετική ρύθμιση έγινε το 1998 και σε γενικές γραμμές φαίνεται να πέτυχε τους κυριότερους σκοπούς της: να αρχίσει η εφαρμογή της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, να επεκταθεί στις επιχειρήσεις, να αναπτυχθεί ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις πενταπλασιάστηκαν, η πλειοψηφία των συνδικάτων, παρά τις έντονες διαπραγματεύσεις, συμμετείχε στο διάλογο και συναινούσε στις αποφάσεις, ενώ το 39,2% του συνόλου των μισθωτών (5,7 εκατομμύρια άτομα) έφθασαν στο σημείο να εργάζονται τριάντα πέντε ή λιγότερες ώρες την εβδομάδα (3,5 εκατομμύρια πλήρους απασχόλησης και 2,2 εκατομμύρια μερικής).

Όσον αφορά το εργασιακό υπόβαθρο του εργατικού δυναμικού, η μείωση του χρόνου εργασίας είχε δυνατότητες εφαρμογής όχι μόνο στους εργάτες και τους υπαλλήλους, αλλά και στα στελέχη και στα αποκαλούμενα «ενδιάμεσα επαγγέλματα» (π.χ. καθηγητές, εξειδικευμένοι τεχνίτες κ.ά.), καθώς οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις αποτελούσαν για τις επιχειρήσεις ευκαιρία διευθέτησης του χρόνου, αναδιοργάνωσης της εργασίας και βελτίωσης του ανταγωνιστικού τους προφίλ. Επιπλέον, το 85% των μισθωτών δεν αντιμετώπισε μείωση της αμοιβής του εξαιτίας του τριανταπενταώρου και αυτό περιόρισε τις συγκρούσεις εργαζόμενων και εργοδοτών με άμεση συνέπεια το μικρότερο αριθμό απεργιών.

Η γαλλική κυβέρνηση βλέποντας την πολιτική μείωσης του εργάσιμου χρόνου να προχωρά, δύο χρόνια αργότερα ψήφισε δεύτερο νόμο με τον οποίο επιβεβαίωσε τις τριάντα πέντε εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, αλλάζοντας ,όμως, το σύστημα υπερωριών (ώρες άνω των τριάντα πέντε) για τις οποίες οι επιχειρήσεις θα έπρεπε να χορηγούν πρόσθετη άδεια και αμοιβή αναλόγως με τον αριθμό τους. Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται η μείωση του χρόνου εργασίας με την πληρωμή των υπερωριών με ελεύθερο χρόνο (εκτός αν η επιλογή των συνδικάτων είναι η χρηματική αμοιβή). Ορίζονται, επίσης, θέματα που άπτονται του τρόπου υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου (π.χ. διάλειμμα, διατροφή κτλ.) και τους πιθανούς τρόπους εφαρμογής της μείωσης (π.χ. μείωση κατά μία ώρα ημερησίως, μισή μέρα την εβδομάδα κτλ.).

Ο δεύτερος νόμος ενισχύει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και «απαιτεί» τη συμφωνία των εταίρων για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας συμπεριλαμβανομένων όχι μόνο των στελεχών των συνδικάτων, αλλά του συνόλου των εργαζόμενων το οποίο θα πρέπει να επικυρώσει τη συλλογική σύμβαση. Έτσι, παρέχονται κίνητρα και στους εργαζόμενους για να συζητούν για το περιεχόμενο της εργασίας τους και στους εταίρους για να συμβουλεύονται ο ένας τον άλλο.

Δίνεται, επιπλέον, ένα χρονικό διάστημα στις επιχειρήσεις έως ότου εφαρμόσουν τη μείωση του χρόνου εργασίας, ενώ χρηματοδοτούνται αυτές που χρησιμοποιούν εταιρίες συμβούλων οι οποίες, με τη βοήθεια της διεύθυνσης και των εκπροσώπων των εργαζόμενων, αναλύουν την κατάσταση της επιχείρησης και προτείνουν λύσεις για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Το σύστημα αυτό στηρίζεται στην ιδέα της ολοκληρωμένης ανταγωνιστικότητας (τεχνολογικές καινοτομίες, ανθρώπινοι πόροι, συνεργασία, ατομική συμπεριφορά).Θεωρώντας η γαλλική κυβέρνηση ότι το βασικό αίτιο της ανεργίας είναι το κόστος εργασίας, από τη μία δίνει κίνητρα στις επιχειρήσεις για αναδιοργάνωση της εργασίας και από την άλλη ενισχύει (μέσω επιδομάτων προς αυτές) τους χαμηλόμισθους.

Βλέπουμε, λοιπόν, ότι μια σημαντική μεταρρύθμιση προέκυψε από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των ενδιαφερόμενων μερών (εργοδότες, εργαζόμενοι, συνδικάτα, κράτος). Το γαλλικό εργατικό δίκαιο υπέστη μια σοβαρή διαφοροποίηση ως προς τη μείωση και διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις εναρμονίστηκαν με τον ευέλικτο χαρακτήρα της εποχής και κράτησαν μια πιο διαλλακτική στάση σε σχέση με το παρελθόν, διαφυλάσσοντας σε κάθε περίπτωση τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Η αναδιοργάνωση και η μείωση του χρόνου εργασίας κατέχει κεντρική θέση στα ευρωπαϊκά συνδικαλιστικά κινήματα. Η μεγαλύτερη πρόκληση γι' αυτά αφορά το συνδυασμό της ικανοποιητικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου, της κοινωνικά δίκαιης αναδιανομής του διαθέσιμου όγκου εργασίας και της ταυτόχρονης αντιμετώπισης του μείζονος ζητήματος της ανεργίας

(Ιωακείμογλου, 1997).Το τριανταπεντάωρο είναι ένα πολύπλοκο θέμα, γιατί πολλοί παράγοντες παίζουν ρόλο στη λειτουργία ή μη του εγχειρήματος αυτού (π.χ εθνικό-διεθνές επίπεδο ανάπτυξης της οικονομίας, κουλτούρα χώρας κτλ.).Ο τρόπος ενσωμάτωσης του από τις επιχειρήσεις και οι επιπτώσεις του θα φανούν με το πέρας ενός ικανού χρονικού διαστήματος από την εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων. Λόγω, όμως, του μεταβατικού χαρακτήρα της εποχής, ο ρόλος των συνδικάτων είναι κεντρικός, καθώς ο «έλεγχος» της συνεχούς ευελικτοποίησης των εργασιακών παραμέτρων αποτελεί κομβικό σημείο για την ελαχιστοποίηση των πιθανοτήτων απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων με αρνητικές συνέπειες στη συνοχή του κοινωνικού συνόλου. Η ρύθμιση της ευελιξίας είναι το σημείο αιχμής του σύγχρονου κοινωνικού διαλόγου.

5. Νομοθετικές ρυθμίσεις για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τον εργασιακό χρόνο στον ελληνικό χώρο

Ένα καθοριστικό σημείο των άτυπων ή ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι η δημιουργία και η ύπαρξη νομοθετικών ρυθμίσεων οι οποίες θα προσφέρουν και θεσμική προστασία σε όσους αποφασίσουν να ακολουθήσουν έναν από αυτούς τους εργασιακούς δρόμους. Τα τελευταία χρόνια τα πιο πολλά κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν υιοθετήσει έναν αριθμό θεσμικών ρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις που στόχο έχουν την ανάπτυξη της ευελιξίας και τη μετατροπή των άκαμπτων κανόνων της αγοράς εργασίας. Οι αλλαγές αυτές, βέβαια, έχουν διαφορετική μορφή σε κάθε χώρα.

Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα είναι σε άμεση συνάρτηση με τις ευρύτερες αλλαγές στον ευρωπαϊκό χώρο την τελευταία δεκαετία και με τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς που παρουσιάζει ένα χαρακτήρα ευελιξίας ο οποίος συνδυάζει τη νόμιμη με την παράνομη ευελιξία. Παρά τις αποσπασματικές παρεμβάσεις για την ενίσχυση της «ελληνικής ευελιξίας» υπήρξαν συστηματικές προσπάθειες προς αυτό το σκοπό. Οι «μη κανονικές» μορφές απασχόλησης εντάχθηκαν για πρώτη φορά σε θεσμικό πλαίσιο το 1990 με τον αναπτυξιακό νόμο 1892/1990. Η αναφορά στις νομοθετικές ρυθμίσεις του 1990 δε θα είναι η μόνη, καθώς έχουν υπάρξει και νεότερες εξελίξεις με τους περισσότερο πρόσφατους νόμους 2639/1998 για τη ρύθμιση των εργασιακών θεμάτων, 2874/2000 για την ενίσχυση της απασχόλησης και 2956/2001.

5.1 Νόμος 1892/1990

Τα βασικότερα σημεία του νόμου που αφορούν τις άτυπες μορφές απασχόλησης είναι τα ακόλουθα (Καραντίνος, Κετσετζοπούλου και Μουρίκη, 1997, Δασκαλάκης, 1995): ως προς τη μερική απασχόληση τα άρθρα 38 και 39 ορίζουν ότι: α) η αποδοχή θέσης μερικής απασχόλησης είναι εθελοντική και η σύμβαση μεταξύ των μερών αορίστου ή ορισμένου χρόνου χωρίς, όμως, τον

καθορισμό ενός ελάχιστου ορίου ωρών απασχόλησης, β) ισχύει η αρχή της αναλογικότητας με τους πλήρως απασχολούμενους σχετικά με τις αποδοχές, την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας, γ) δίνεται η δυνατότητα στις δύο πλευρές να καθορίσουν το συνολικό χρόνο απασχόλησης, δ) ο μερικώς απασχολούμενος έχει προτεραιότητα στην κάλυψη μιας θέσης πλήρους απασχόλησης, αλλά απαγορεύεται η μετατροπή εργασιακής θέσης πλήρους σε μερικής απασχόλησης δίχως τη συμφωνία του εργαζομένου ο οποίος μπορεί, επίσης, να αρνηθεί την υπερωριακή εργασία λόγω προσωπικών του υποχρεώσεων, ενώ ε) όλες οι ρυθμίσεις έχουν το περιθώριο τροποποίησης μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αυτό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι οι νομοθέτες του Ν.1892/1990 δεν επιχειρούν να καθιερώσουν τη μερική απασχόληση ως συμπληρωματική μορφή εργασίας της αντίστοιχης πλήρους.

Ως προς τη διευθέτηση του εργασιακού χρόνου το άρθρο 41 δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αυξάνουν τον ημερήσιο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων μέχρι εννέα ώρες και τον εβδομαδιαίο μέχρι σαράντα οκτώ για τρεις μήνες, χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, εφόσον τον μειώσουν κατ' αναλογία το επόμενο τρίμηνο. Το άρθρο 40: α) παρέχει το δικαίωμα για τη συνεχή λειτουργία επιχειρήσεων με τέσσερις τουλάχιστον εργασιακές ομάδες, β) διασφαλίζει το επίπεδο της αμοιβής των ατόμων που απασχολούνται εικοσιτέσσερις ώρες το σαββατοκύριακο και γ) προσφέρει ασφαλιστική κάλυψη. Σε συνδυασμό με τα παραπάνω, το άρθρο 42 ελαστικοποίησε και το ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων.

Το 1990, λοιπόν, δημιουργήθηκε ένα νομοθετικό πλαίσιο για τις μορφές εργασιακής ευελιξίας. Η ανάγκη, όμως, για τη μεγαλύτερη εναρμόνισή του με το αντίστοιχο κοινοτικό οδήγησε τα επόμενα χρόνια στη δημιουργία και νέων θεσμικών ρυθμίσεων.

5.2 Νόμος 2639/1998

Τα 1998 ψηφίστηκε ο νόμος 2639 για την περαιτέρω ρύθμιση θεμάτων εργασιακής ευελιξίας (Δασκαλάκης, 2002, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, 2000, Εφημερίς της Κυβερνήσεως, 1998). Ειδικότερα, για τα άτομα που εργάζονται με το κομμάτι (φασόν), ως απασχολούμενοι στο σπίτι ή ως τηλεργαζόμενοι θεσπίζεται τεκμήριο μη εξαρτημένης εργασίας εκτός αν η παροχή έργου αφορά τον ίδιο εργοδότη (άρθρο 1,παρ.1). Κατ' αυτόν τον τρόπο, γίνεται μια πρώτη προσπάθεια για την προστασία και την καταγραφή των εργαζομένων στις ειδικές αυτές μορφές απασχόλησης.

Σχετικά με τη μερική απασχόληση δημιουργείται ένα ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο που αναφέρεται στη διεύρυνση του ορισμού της με την ένταξη σ' αυτήν της εκ περιτροπής (εναλλαγή εργαζομένων στην παροχή εργασίας) και της διαλείπουσας εργασίας (περιοδική απασχόληση χωρίς αρχικό καθορισμό των εργασιακών περιόδων) (άρθρο 2,παρ.2). Επεκτείνεται, επίσης, ο χρόνος υπολογισμού της από ημερήσια και εβδομαδιαία σε δεκαπενθήμερη ή και μηνιαία βάση (άρθρο 2,παρ.1), δίνεται η δυνατότητα εφαρμογής της σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του δημοσίου (άρθρο 2,παρ.15) και κατοχυρώνονται τα εργασιακά (άρθρο 2,παρ.7,8) και κοινωνικά δικαιώματα (άρθρο,2, παρ.11α και 11β) των μερικώς έναντι των πλήρως απασχολούμενων. Οι παραπάνω διατάξεις φαίνεται να έχουν ως στόχο την επέκταση της χρήσης της μερικής απασχόλησης στο εργασιακό πεδίο.

Διευρύνεται, ακόμη, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας περισσότερο από τους τρεις μήνες που καθόριζε το άρθρο 41 του Ν.1892/1990. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις που έχουν στις τάξεις τους πέντε έως είκοσι άτομα μπορούν να υπερβαίνουν μία ώρα το ημερήσιο οκτάωρο για διάστημα μέχρι δύο μήνες (άρθρο 3,παρ.2), ενώ για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα των είκοσι ατόμων προβλέπεται (πάντοτε μετά από συμφωνία με τους εργαζομένους) η επέκταση κατά μία ώρα του οκταώρου για χρονικό διάστημα μέχρι τριών μηνών και σε ειδικές περιπτώσεις η κατά δύο ώρες επέκταση του ωραρίου (μέχρι σαράντα οκτώ ώρες την εβδομάδα) για έξι μήνες (άρθρο

3,παρ.1). Οι θεσμικές ρυθμίσεις για τη διευθέτηση του εργασιακού χρόνου μπορούν να βρουν εφαρμογή μόνο κατόπιν συμφωνίας εργοδοτών και συνδικάτων, γεγονός που δεν επιτρέπει τη μονομερή επιβολή και το γεγονός αυτό θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως επιτυχία των εργαζομένων.

Τέλος, καθορίζονται οι μισθοί κάτω από το επίπεδο των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, σε περιοχές που βρίσκονται σε κρίση λόγω του αυξημένου ποσοστού ανεργίας, με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης. Η ρύθμιση αυτή πραγματοποιείται με δύο τρόπους: α) σε περιοχές που λειτουργούν Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (συμφωνίες μεταξύ τοπικής αυτοδιοίκησης, δημοσίου και κοινωνικών εταίρων για την προσέλκυση επενδύσεων και τη μείωση της ανεργίας) μετά από συμφωνία που υπογράφει και το εργατικό κέντρο του νομού (άρθρο 4, παρ.1) και β) ανεξαρτήτως Τ.Σ.Α., μέσω συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων εργασίας για μακροχρόνια ανέργους ή νέο προσωπικό (άρθρο 4, παρ.2).

Ο νέος νόμος φαίνεται, λοιπόν, να αποπειράται να επεκτείνει ακόμη περισσότερο την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Οι ρυθμίσεις που επέβαλε ως προς τη μερική απασχόληση και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας είχαν αποτελέσματα περιορισμένης εμβέλειας, καθώς οι εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις δε συμπεριέλαβαν ρυθμίσεις διευθέτησης του χρόνου εργασίας στις συλλογικές συμβάσεις, ενώ το συνδικαλιστικό κίνημα εξέφραζε αντιθέσεις για την ευελικτοποίηση του εργάσιμου χρόνου. Ανάπτυξη, αντίθετα, παρουσίασε το φαινόμενο της διάβρωσης των κλαδικών συμβάσεων, μέσω ατομικών εργασιακών συμβάσεων, σε περιοχές με υψηλά ποσοστά ανεργίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο, μειώνεται η δύναμη της συλλογικής διαπραγμάτευσης. (Κουζής, 2002).

Για να ενισχυθεί, όμως, η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων και να επιλυθούν και άλλα προβλήματα, δύο χρόνια μετά ψηφίστηκε ο νόμος 2874/2000.

5.3 Νόμος 2874/2000

Στις διατάξεις του περιλαμβάνει ανάμεσα σε άλλα (Δασκαλάκης, 2002, Εφημερίς της Κυβερνήσεως, 2000): την κατάργηση των πέντε εβδομαδιαίων ωρών υπερεργασίας και τη διατήρηση των τριών με κόστος 50% και την αύξηση του κόστους των νόμιμων υπερωριών σε 50%-75% και των παράνομων σε 150% (άρθρο 4, παρ.1,2,3,4,5). Το μέτρο αυτό σκοπό έχει τη μείωση των υπερωριών και την αντίστοιχη αύξηση των προσλήψεων, ιδιαίτερα σε εποχιακές θέσεις. Πιθανώς, βέβαια, το δεδομένο αυτό να μη γίνει αποδεκτό από τους εργαζομένους από τη στιγμή που θα μειωθούν οι αποδοχές τους λόγω της μη πληρωμής των υπερωριών οι οποίες είναι πλέον και περισσότερο ακριβές (Παπαδής, 1998).

Ο ετήσιος χρόνος εργασίας μειώνεται κατά ενενήντα δύο ώρες με ευέλικτα διευθετούμενες τις εκατόν τριάντα οκτώ (άρθρο 5, παρ.1) και η διευθέτηση γίνεται με συλλογικές διαδικασίες ή κλαδικές συμφωνίες (συμφωνίες εργοδότη και επιχειρησιακού σωματείου, εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων, εργοδότη και επιχειρησιακών ενώσεων προσώπων, εργοδότη και κλαδικών πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και ομοσπονδιών) (άρθρο 5, παρ.2). Η μείωση των εργασιακών ωρών ευνοεί και τις δύο πλευρές, καθώς ο εργαζόμενος έχει περισσότερο ελεύθερο χρόνο στη διάθεσή του, ενώ ταυτόχρονα δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και η επιχείρηση δε χάνει την ανταγωνιστικότητά της.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι οι σαράντα ή οι σαράντα τρεις ώρες περιορίζονται στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας. Η έκτη ημέρα είναι ημέρα αναπαύσεως, οι ώρες απασχόλησης σ' αυτήν δεν προστίθενται στις εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομάδας και ουσιαστικά δεν αποτελούν υπερωρία, γιατί βρίσκονται εκτός των σαράντα ωρών και των πέντε εργάσιμων ημερών, ενώ η καταβολή οποιασδήποτε αμοιβής την έκτη ημέρα δεν αίρει το αξιόποινο της πράξης του εργοδότη (Μετζητάκος, 2002).

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει συγκεντρωτικά το νέο σύστημα οργάνωσης του χρόνου εργασίας συγκρινόμενο με το προηγούμενο (Πάντζος, 2002, σελ.291).

	Ώρες εργασίας	
	Προηγούμενο σύστημα	Νέο σύστημα
Συνολικές ετήσιες ώρες εργασίας	1840 ώρες (46 εβδομάδες Χ 40 ώρες)	1748 ώρες (- 92 ώρες)
Υπερεργασία, ιδιόρρυθμη εργασία	368 ώρες (46 εβδομάδες Χ 8 ώρες)	Δεν υπάρχουν
Επιπλέον υπερωρίες	Όσες εγκρίνονται	Καμία αλλαγή
Σύνολο σε ετήσια βάση	**2208 ώρες + υπερωρίες**	**1748 ώρες + υπερωρίες**
Μέγιστος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης	48 ώρες + εγκεκριμένες υπερωρίες	43 ώρες + εγκεκριμένες υπερωρίες
Ελάχιστος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης	40 ώρες	Δεν υπάρχει κατώτατο όριο
Μέγιστος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης	Σύμφωνα με κείμενες διατάξεις	Καμία αλλαγή

Στους μερικώς απασχολούμενους που αμείβονται με το κατώτατο όριο και εργάζονται λιγότερο από τέσσερις ώρες την ημέρα προσαυξάνεται ο μισθός κατά 7,5% (άρθρο 7), οι μακροχρόνια άνεργοι που βρίσκουν εργασία μερικής απασχόλησης δικαιούνται το 1/3 του επιδόματος ανεργίας για δώδεκα μήνες (άρθρο 8, παρ.1), ενώ μειώνονται κατά 2% οι ασφαλιστικές εισφορές όσων έχουν αμοιβή μικρότερη των 587 Euro (διακόσιες χιλιάδες δραχμές) (άρθρο 6, παρ.1).

Οι ρυθμίσεις αυτές προσδίδουν ταυτόχρονα και μεγαλύτερη «αξία» στη μερική απασχόληση για τον εργαζόμενο και προστασία προς την πλήρη απασχόληση ως προς την πιθανότητα υποκατάστασής της από τη μερική. Γίνεται, επίσης, προσπάθεια να μειωθεί το εργατικό κόστος προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης. Οι αντιδράσεις συνδικάτων και εργοδοτών εστιάζονται στις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (π.χ ετήσιος υπολογισμός) (Κουζής, 2002), η διευθέτηση, όμως, του οποίου απαιτεί τη συναίνεση και των δύο ενδιαφερομένων πλευρών.

Ωστόσο, υπάρχουν και κάποιοι που υποστηρίζουν ότι ο συγκεκριμένος νόμος περιέχει διατάξεις οι οποίες εξυπηρετούν αντιθετικούς στόχους (Ληξουριώτης, 2001). Από τη μια πλευρά, αυξάνοντας το κόστος της υπερωριακής απασχόλησης επιδιώκεται η αναζήτηση νέων ατόμων για την κάλυψη των αναγκών και τη μεγέθυνση του ποσοστού της απασχόλησης και από την άλλη η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου δημιουργεί συνθήκες ευκαμψίας στην επιχείρηση που αποβλέπει στη μείωση του εργατικού κόστους με διατήρηση (ή σε ακραίες περιπτώσεις και μείωση) του εργατικού δυναμικού. Με το ένα άρθρο, δηλαδή, η νομοθετική ρύθμιση στρέφεται στην αναζήτηση νέων εργαζομένων για την κάλυψη των παραγωγικών αναγκών και με το άλλο ενισχύεται η χρησιμοποίηση των ήδη απασχολούμενων και αποθαρρύνεται η πρόσληψη νέων.

5.4 Νόμος 2956/2001

Στις προαναφερθείσες νομοθετικές παρεμβάσεις θα ήταν σκόπιμο να αναφερθεί και μια πρόσφατη ρύθμιση σχετική με τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης που δανείζουν προσωπικό. Στα πλαίσια, λοιπόν, του Ν.2956/2001, άρθρα 20-26, «ως απασχόληση μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης θεωρείται εκείνη που στα πλαίσια μιας τριμερούς σχέσης εργασίας προϋποθέτει τη σχέση εργασίας μεταξύ μισθωτού και άμεσου εργοδότη (δανείζουσα εταιρεία) η οποία προμηθεύει προσωρινά προσωπικό σε

τρίτο (δανειζόμενη επιχείρηση) που αποτελεί τον έμμεσο εργοδότη» (Κουζής, 2002, σελ.8).

Ο νόμος προβλέπει (Λεβέντης, 2001): α) τη ρύθμιση του περιεχομένου της σχέσης εργαζόμενου, δανείζουσας και δανειζόμενης επιχείρησης, β) τον προσδιορισμό των προϋποθέσεων για τη λειτουργία γραφείων προσωρινής απασχόλησης, γ) τη θέσπιση ανώτατης διάρκειας δανεισμού στον ίδιο εργοδότη (οκτώ μήνες) με τη δυνατότητα εφάπαξ ισόποσης ανανέωσης χωρίς τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου (εκτός αν ο δανεισμός υπερβεί κατά δύο μήνες το οκτάμηνο, οπότε γίνεται αυτοδικαίως η μετατροπή), δ) τη ρύθμιση ευνοϊκότερου μισθολογικού καθεστώτος υπέρ του μισθωτού και ε) την απαγόρευση δανεισμού προσωπικού για απεργοσπαστικούς σκοπούς. Το νέο θεσμικό πλαίσιο δεν αντιμετωπίζει σε απόλυτο βαθμό τα ζητήματα που προκύπτουν από το δανεισμό προσωπικού (π.χ. δεν κατοχυρώνει την ισορροπία στη μεταχείριση του δανειζόμενου προσωπικού με το προσωπικό της δανειζόμενης επιχείρησης (π.χ. πρόσθετες παροχές)), αλλά είναι μια προσπάθεια προς τη θετική κατεύθυνση.

Οι προαναφερθέντες νόμοι δείχνουν ότι γίνεται μια συστηματική προσπάθεια από την πλευρά της πολιτείας για τη εξασφάλιση μιας ισορροπίας η οποία θα προσφέρει τόσο στους εργαζόμενους την προστασία των κοινωνικών και άλλων τους δικαιωμάτων όσο και στις επιχειρήσεις μια μεγαλύτερη εργασιακή ευελιξία. Σ' αυτό θα συμβάλει και η καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών που συνθέτουν τον εργασιακό χώρο. Τα νομοθετικά μέτρα έχουν συμβάλει έτσι ώστε η Ελλάδα να παρουσιάζει ένα περισσότερο ευέλικτο χαρακτήρα, όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, συγκριτικά με το πρόσφατο παρελθόν, μέσω και των κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης που επηρεάζουν τις εξελίξεις στο εθνικό επίπεδο.

6. Έκταση εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση

6.1 Πρόσφατες εξελίξεις στον ελληνικό χώρο

Αξίζει να γίνει αναφορά σε μια πολύ πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε το β' εξάμηνο του 2002 στον ελληνικό χώρο και με την οποία διερευνήθηκε η δομή της απασχόλησης και ιδιαίτερα η παρουσία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οι προοπτικές τους (Κουζής, 2002).Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν ως δείγμα περισσότερες από 2000 επιχειρήσεις του ιδιωτικού (κατά πλειοψηφία) και του δημόσιου ελληνικού επιχειρηματικού τομέα της ελληνικής επικράτειας και συγκέντρωσαν τα στοιχεία τους με τη μέθοδο των συνεντεύξεων. Τα ενδιαφέροντα αποτελέσματα αναφέρονται συνοπτικά παρακάτω.

Η σταθερή απασχόληση καλύπτει τη μεγάλη πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού με ποσοστό 84,6%, ενώ το υπόλοιπο 15,4% αναφέρεται στην προσωρινή και εποχιακή απασχόληση (διάρκειας συνήθως έξι μηνών). Η προσωρινή απασχόληση (συμβάσεις έργου και ορισμένου χρόνου) συναντάται στο 5,1% των επιχειρήσεων και αφορά το 6,5% των απασχολούμενων με τα υψηλότερα ποσοστά στους κλάδους της υγείας, της εκπαίδευσης και των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, ενώ το ποσοστό εμφάνισης της προσωρινής απασχόλησης φαίνεται να είναι σε άμεση συνάρτηση και να αυξάνει ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Η εποχιακή απασχόληση καλύπτει το 8,9% των απασχολούμενων και χρησιμοποιείται ως μέσο εργασιακής ευελιξίας από το 8,8% των επιχειρήσεων, η εποχική, δηλαδή, απασχόληση συγκεντρώνει τα μεγαλύτερα ποσοστά εφαρμογής από τις εκφράσεις της προσωρινής απασχόλησης. Οι υψηλότεροι δείκτες συναντώνται στον τουριστικό κλάδο, το μεταφορικό και τους κλάδους εκπαίδευσης και κατασκευών (βλέπε παράρτημα, σελ.107).

Η πλήρης απασχόληση είναι κυρίαρχη στην αγορά εργασίας (95,3%), ενώ η μερική απασχόληση δεν παρουσιάζει ιδιαίτερη ανάπτυξη σε σχέση με τον

υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο και χρησιμοποιείται ως άτυπη μορφή απασχόλησης από το 16,7% των επιχειρήσεων, ενώ αναφέρεται στο 4,7% των εργαζομένων (βλέπε παράρτημα, σελ.107). Τα υψηλότερα ποσοστά χρήσης εμφανίζονται στους κλάδους εκπαίδευσης, υγείας και τουρισμού και τα χαμηλότερα στη βιομηχανία. Ένα από τα κυριότερα χαρακτηριστικά της μερικής απασχόλησης είναι η σταθερότητά της αφού από το 4,7% των μερικώς απασχολούμενων το 2,9% αντιστοιχεί σε σταθερή εργασία. Το 80% των μερικώς απασχολούμενων εργάζεται καθημερινά τέσσερις ώρες, ενώ οι μετατροπές των συμβάσεων στις αντίστοιχες της πλήρους απασχόλησης (τουλάχιστον κατά τη χρονική περίοδο της έρευνας) είναι σε εξαιρετικά περιορισμένη κλίμακα (3,9% των επιχειρήσεων με υψηλότερα ποσοστά στους κλάδους εκπαίδευσης, υγείας και τουρισμού), όπως και η αντίστροφη πρακτική (1,6% των επιχειρήσεων με υψηλότερα ποσοστά στον κλάδο των κατασκευών). Το φαινόμενο αυτό του περιορισμού των μετατροπών συμβάσεων υποδεικνύει την ενίσχυση της πλήρους απασχόλησης έναντι της μερικής. Σχετικά, επίσης, με την προοπτική της μερικής απασχόλησης στο μέλλον, οι επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι θα υπάρξει μια σχετική αύξηση (βλέπε παράρτημα, σελ.108).

Η τηλεργασία εμφανίζεται σε πολύ χαμηλό ποσοστό (1%) επί των επιχειρήσεων του ερευνητικού δείγματος στις οποίες μάλιστα παρουσιάζεται διαφοροποίηση ως προς το περιεχόμενο της απασχόλησης: οι μισές επιχειρήσεις συνδέουν τη τηλεργασία με τη μισθωτή απασχόληση και οι υπόλοιπες με όρους αυτοαπασχόλησης και εργολαβίας. Η ισχυρότερη παρουσία της τηλεργασίας συναντάται στη βιομηχανία και τις επιχειρήσεις-μέλη ομίλων (βλέπε παράρτημα, σελ.109). Σχετικά, όμως, με τις μελλοντικές της προοπτικές τα σενάρια είναι πολύ αισιόδοξα αφού οι ελληνικές επιχειρήσεις προβλέπουν τριπλασιασμό της χρήσης της σε διάστημα ενός έτους (βλέπε παράρτημα, σελ.109).

Ο δανεισμός προσωπικού προς το παρόν παρουσιάζει μηδενικά ποσοστά της τάξης του 0,1% των εργαζομένων και του 0,3% ως πρακτικής των επιχειρήσεων (βλέπε παράρτημα, σελ.110). Το μέλλον, ωστόσο, αυτής της μορφής ευέλικτης απασχόλησης καθίσταται ευοίωνο, καθώς οι επιχειρήσεις

υποστηρίζουν ότι η χρήση της θα οκταπλασιαστεί φθάνοντας το 2,8% τον επόμενο χρόνο (βλέπε παράρτημα, σελ.110). Σ' αυτό θα συμβάλει και το αντίστοιχο θεσμικό πλαίσιο (Ν.2956/2001) το οποίο ήταν πολύ πρόσφατο την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας και η ευέλικτη αυτή πρακτική δεν ήταν ιδιαίτερα γνωστή στις επιχειρήσεις.

Η χρήση εργολαβίας και υπερεργολαβίας παρουσιάζει τη μεγαλύτερη ανάπτυξη μεταξύ των επιχειρήσεων αφού η παροχή υπηρεσιών από εκτός της επιχείρησης άτομα φθάνει το 21,8% του δείγματος (1/5 επιχειρήσεις) (βλέπε παράρτημα, σελ.111). Η βιομηχανία και ο τομέας των υπηρεσιών αναπτύσσουν περισσότερο τις δύο μορφές σε αναλογία και με το μέγεθος της επιχείρησης, ενώ η επιλογή αφορά την κάλυψη τόσο πάγιων (48,2%) όσο και έκτακτων αναγκών (39,6%). Όσον αφορά την προοπτική ανάπτυξης αναμένεται να κινηθεί στα ίδια επίπεδα με μια μικρή, ίσως, αύξηση (βλέπε παράρτημα, σελ.111-112).

Σχετικά, τέλος, με κάποιες ειδικές κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης, όπως η σύμβαση μαθητείας και πρακτικής (stages κ.ά.), βρέθηκε ότι οι απασχολούμενοι με σύμβαση μαθητείας συναντώνται στο 2,5% των επιχειρήσεων (0,5% της συνολικής απασχόλησης) στους κλάδους εκπαίδευσης και υγείας, ενώ οι πρακτικές που καλύπτονται και από τον ΟΑΕΔ αφορούν τον εκπαιδευτικό κλάδο και εμφανίζουν αντίστοιχα ποσοστά του 7,6% και 2,2%.

Μια άλλη πτυχή της συγκεκριμένης έρευνας αφορά την αξιολόγηση των τελευταίων νομοθετικών ρυθμίσεων (Ν.2874/2000) που πραγματοποιείται μέσω των τοποθετήσεων των υπευθύνων των επιχειρήσεων στις επιδράσεις αυτών στην απασχόληση. Οι ρυθμίσεις επηρέασαν στον περιορισμό των υπερωριών, αλλά μόνο το 2,3% των επιχειρήσεων (κυρίως μεγάλου μεγέθους) προέβησαν σε προσλήψεις (εξαιτίας των μέτρων αύξησης του κόστους των υπερωριών) στους κλάδους εκπαίδευσης και μεταφορών (βλέπε παράρτημα, σελ.112). Η μείωση, επίσης, των εργοδοτικών εισφορών στους εργαζόμενους με μισθό έως 587 Euro επέδρασε στην αύξηση της απασχόλησης μόνο στο 4% των επιχειρήσεων στους κλάδους εκπαίδευσης, τουρισμού και κατασκευών,

ενώ από το ποσοστό αυτό το 3,3% οφείλεται αποκλειστικά στο παραπάνω μέτρο και το 0,7% στο συνδυασμό του με το μέτρο για τις υπερωρίες.

Αντικείμενο της έρευνας αποτέλεσε και η στάση των εργοδοτών έναντι των ρυθμίσεων για το χρόνο εργασίας και των πολιτικών συγκεκριμένων παρεμβάσεων για αυτόν. Όσον αφορά τη θέση τους σχετικά με τη διευθέτηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου παρατηρείται μια απουσία ενδιαφέροντος έναντι της διευθέτησης (56,8%), ενώ σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων (15,5%) αγνοεί τις σχετικές διατάξεις. Από τις υπόλοιπες, θετικά διάκεινται περίπου 1/3 στον τουριστικό, βιομηχανικό και χρηματοπιστωτικό κλάδο με το μεγαλύτερο μέρος αυτών να απασχολούν περισσότερους από διακόσιους εργαζόμενους (βλέπε παράρτημα, σελ.113). Στο ενδεχόμενο λειτουργίας της διευθέτησης με τη χρήση μόνο του διευθυντικού δικαιώματος και χωρίς την απαίτηση για συλλογική συμφωνία, η πλειοψηφία των εργοδοτών κρατά αρνητική στάση και το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής (56,1%) θεωρεί ότι η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα ατομικής συμφωνίας μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη (βλέπε παράρτημα, σελ.113). Σχετικά με το ζήτημα της διευθέτησης και μείωσης του χρόνου εργασίας το αποτέλεσμα είναι ασαφές, γιατί το 38% των εργοδοτών τοποθετείται αρνητικά, το 23% θετικά και το 39% αρνείται να πάρει θέση.

Όπως προαναφέρθηκε, το μέτρο του υψηλού κόστους των υπερωριών δε συνέβαλε στην αύξηση της απασχόλησης, αλλά η στάση των επιχειρήσεων στο ενδεχόμενο μείωσης τους κόστους τους είναι διχασμένη με τις περισσότερες πάντως (40%) να είναι αρνητικές σε μια τέτοια πιθανότητα, το 25,1% να αρνείται να απαντήσει, ενώ το 34,9% που επιδοκιμάζει αυτήν την προοπτική ανήκει στις μεγάλες επιχειρήσεις που προσπαθούν να μειώσουν το εργασιακό κόστος. Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (63%) αντιμετωπίζει αρνητικά την πιθανότητα μείωσης του εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου στις τριάντα εννέα ώρες, ενώ θετική στάση κρατά το 19,5% του δείγματος (μεγάλες επιχειρήσεις) (βλέπε παράρτημα, σελ.114). Οι επιχειρήσεις που είναι θετικές στη μείωση αυτή έχουν παρουσιάσει θετικά αποτελέσματα στον τομέα της

απασχόλησης αφού κατά το τελευταίο έτος έκαναν προσλήψεις περιορίζοντας στο ελάχιστο τις απολύσεις τους.

Στα πλαίσια της παρουσιαζόμενης έρευνας αναζητήθηκε και η παρουσία ή μη της ευελιξίας των αμοιβών και ο ρόλος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Από το σύνολο των επιχειρήσεων περίπου 1/3 (32%) ακολουθεί ευέλικτες πρακτικές ως προς τις αμοιβές, καθώς το 19,1% συνδέει τις αμοιβές με την απόδοση του εργατικού δυναμικού, το 5,6% με τα κέρδη της επιχείρησης και το 7% με το συνδυασμό των πρακτικών αυτών (έχοντας άμεση συνάρτηση με το μέγεθος της επιχείρησης) (βλέπε παράρτημα, σελ.114).Οι εργατικοί κλάδοι που παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι αυτοί της εκπαίδευσης, του εμπορίου, των χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων και του τουρισμού. Σχετικά, τέλος, με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αν και προσδιορίζουν τις αμοιβές για το σύνολο των επιχειρήσεων, το 45% αυτών δηλώνει ότι οι αμοιβές τους υπερβαίνουν τις οριζόμενες από τις συλλογικές συμβάσεις για ένα μέρος (23%) ή για το σύνολο του προσωπικού (22%), ιδιαίτερα στις επιχειρήσεις με αντικείμενο την πληροφορική και τις χρηματοπιστωτικές συναλλαγές.

6.2 Οι μελέτες της Eurostat για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Τα στατιστικά στοιχεία που θα παρατεθούν αφορούν τα έτη 2000 και 2001 και εντοπίστηκαν στις μελέτες της Eurostat για το εργατικό δυναμικό που πραγματοποιήθηκαν τις αντίστοιχες περιόδους (Eurostat (2002),European social statistics-labor force, Survey results 2001, Eurostat (2001) European social statistics-labor force, Survey results 2000).

Η μερική απασχόληση παρουσιάζει μέσο ποσοστό 18% για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2000 και το 2001 (από 12,5% το 1985 και 16% το 1995). Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης έχει ιδιαίτερα θετική αντιμετώπιση στην Ολλανδία (41,2%[2000],42,2%[2001]), τη Μεγάλη Βρετανία (24,9%[2000], 24,8%[2001]) και τη Σουηδία (22,8%[2000]), ενώ αντίθετα τα χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στην Ελλάδα (4,6%[2000], 4,1%[2001]) -

με το μεγαλύτερο μέρος τους να αφορά το λιανικό εμπόριο-, στην Ισπανία (8,2%[2000], 8,1%[2001]) και στην Ιταλία (8,8%[2000], 9,1%[2001]). Στη χώρα μας η αντιπροσώπευση του ανδρικού φύλου στο θεσμό της μερικής απασχόλησης κυμαίνεται μόλις στο 2,6%(2000) και 2,2%(2001) με τις ακραίες ηλικιακές βαθμίδες να ακολουθούν περισσότερο την ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης (15-24 ετών 7,3%[2000], 5%[2001] και 65+ ετών 11,1%[2000], 9,3%[2001]), ενώ το γυναικείο ποσοστό ανέρχεται στο 7,9%(2000), 7,2%(2001) με την ίδια αντιστοιχία ως προς τις ηλικίες (15-24 ετών 10,1%[2000], 9,2%[2001] και 65+ ετών 25,7%[2000], 23%[2001]). Στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα σχετικά ποσοστά αφορούν το 6,3% (2000, 2001) του ανδρικού εργατικού δυναμικού και το 33,7% (2000), 33,8%(2001) του γυναικείου, σημαντική υστέρηση, δηλαδή, στον τομέα αυτό εμφανίζουν οι Ελληνίδες σε σχέση με τις Ευρωπαίες (για την αναλυτικότερη παρουσίαση της μερικής απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά και κατά φύλο και ηλικία (2000, 2001) βλέπε παράρτημα, σελ.115-119).

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι λόγοι που οδήγησαν τους Έλληνες στην εύρεση μιας εργασίας μερικής απασχόλησης: το μεγαλύτερο ποσοστό (43,7%[2000], 46,5%[2001]) δεν κατάφερε να βρει μια θέση πλήρους απασχόλησης (49,1%[2000], 51,7%[2001] των ανδρών και 40,8%[2000], 43,9%[2001] των γυναικών). Τα αντίστοιχα ευρωπαϊκά ποσοστά κυμαίνονται στο 15,8%(2000), 14,8%(2001) - 22,7%(2000), 20,2%(2001) και 14,1%(2000), 13,4%(2001). Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι η πρώτη σε ποσοστά αιτία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετίζεται με την άρνηση αποδοχής μιας θέσης πλήρους απασχόλησης (59,3%[2000], 31,8%[2001] με το ποσοστό των γυναικών να φθάνει στο 65%[2000] και 32,1%[2001], ενώ σημαντική αιτία αποτελεί και η φύλαξη των παιδιών (31,4%[2001]). Βλέπουμε, δηλαδή, ότι η επιλογή μιας θέσης μερικής απασχόλησης είναι περισσότερο μια μη εθελούσια διαδικασία στην Ελλάδα, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι αποτέλεσμα της αποστροφής προς την πλήρη απασχόληση (για την αναλυτικότερη παρουσίαση των αιτίων επιλογής θέσης μερικής απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής

Ένωσης συνολικά και κατά φύλο (2000, 2001) βλέπε παράρτημα, σελ.120-123).

Η προσωρινή απασχόληση αντιπροσωπεύει το 13,4% (2000, 2001) του εργατικού δυναμικού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (από 8,4% το 1985 και 10,9% το 1992). Υψηλά ποσοστά παρουσιάζουν η Ισπανία (32,1%[2000], 31,6%[2001]), η Πορτογαλία (20,4%[2000], 20,3%[2001]) και η Φιλανδία (17,7%[2000], 17,9%[2001]), ενώ στο άλλο άκρο βρίσκονται το Λουξεμβούργο (3,4%[2000], 4,4%[2001]), η Ιρλανδία (4,7%[2000], 3,7%[2001] και η Μεγάλη Βρετανία (6,7%[2000, 2001]). Το ποσοστό ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση κυμαίνεται στο 12,6% (2000), 12,4%(2001) και 14,5% (2000, 2001) αντίστοιχα. Η Ελλάδα βρίσκεται κοντά στον κοινοτικό μέσο όρο (13,1%[2000], 12,9%[2001]) ακόμη και όσον αφορά τα φύλα (11,5%[2000], 11,2%[2001] και 15,7%[2000], 15,4%[2001]) με την ηλικιακή βαθμίδα των 25-49 ετών (8,5% το 2000 και το 2001) να ανταποκρίνεται περισσότερο στην άτυπη αυτή μορφή απασχόλησης (7,3%[2000], 7,2%[2001] άνδρες και 10,2%[2000], 10,4%[2001] γυναίκες) (για την αναλυτικότερη παρουσίαση της προσωρινής απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά και κατά φύλο και ηλικία (2000, 2001) βλέπε παράρτημα, σελ.124-127).

Όσον αφορά τη διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης απασχολούνται από επτά έως δώδεκα και από τέσσερις έως έξι μήνες. Οι χώρες με τη μεγαλύτερη αντιπροσώπευση προσωρινά εργαζομένων είναι η Γερμανία(4.088.000 άτομα[2000], 4.004.000[2001]), η Ισπανία (3.691.000[2000], 4.006.000[2001]) και η Γαλλία (3.002.000[2000], 3.119.000[2001]), ενώ στην αντίπερα όχθη βρίσκονται η Αυστρία (253.000[2000], 146.000[2001]), η Δανία (251.000[2000], 233.000[2001]) και η Ελλάδα (303.000[2000], 304.000[2001]). Στην Ελλάδα οι περισσότεροι προσωρινά εργαζόμενοι απασχολούνται επτά έως δώδεκα μήνες, ενώ υπάρχει μια σχετική ισορροπία ανάμεσα στα δύο φύλα (159.000[2000], 157.000[2001] άντρες και 143.000[2000], 146.000[2001] γυναίκες) (για την αναλυτικότερη παρουσίαση

της διάρκειας απασχόλησης των προσωρινά εργαζομένων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά και κατά φύλο (2000, 2001) βλέπε παράρτημα, σελ.128-131).

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες αποτελούν την πιο συνήθη πρακτική της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα, κινούνται στα ίδια περίπου επίπεδα με τον κοινοτικό μέσο όρο (12,9% έναντι 13,1%[1999]), αλλά περιορίζονται στο 8,1% για τους εργαζόμενους άνω των τριάντα ετών και παρουσιάζουν μείωση σε σχέση με τη δεκαετία του 1980 (21,5% [1985]). Το μεγαλύτερο ποσοστό εφαρμογής τους αφορά τις υπηρεσίες (25%[1999]) και τη βιομηχανία (14%[1999]). Επίσης, τα γραφεία «δανεισμού προσωπικού» παρουσιάζουν αυξητικές τάσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα την Ισπανία (12,5% των νέων συμβάσεων γίνεται με το καθεστώς του δανεισμού[1999]).

Όσον αφορά τις αιτίες που οδήγησαν τους Έλληνες σε εργασιακή θέση προσωρινής απασχόλησης, σε όλες τις ηλικιακές βαθμίδες και στα δύο φύλα κυριαρχεί η μη εύρεση μόνιμης εργασίας (15-24 ετών 64,9%[2000], 64,4%[2001], 25-49 ετών 74,3%[2000], 77,4%[2001], 50-64 ετών 74,2%[2000], 77,1%[2001]). Οι παραπάνω μέσοι όροι διαφοροποιούνται αρκετά από τους αντίστοιχους κοινοτικούς (15-24 ετών 23%[2000], 23,9%[2001], 25-49 ετών 40,6%[2000], 42,8%[2001], 50-64 ετών 40,6%[2000], 40,2%[2001]), ενώ ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στις ηλικίες 15-24 ετών στις οποίες ο πρωταρχικός λόγος που ώθησε τους Ευρωπαίους στην αναζήτηση προσωρινής εργασίας είναι η εκπαίδευσή τους (38,6%[2000], 37,7%[2001] έναντι 16,2%[2000], 17%[2001] της Ελλάδας) με σημαντική διαφορά και ξεχωριστά στα φύλα (40,7%[2000], 39,3%[2001] έναντι 20%[2000], 22,6%[2001] των Ελλήνων, 36,1%[2000], 35,7%[2001] έναντι 12,4%[2000], 11,5%[2001] των Ελληνίδων). Φαίνεται, λοιπόν, ότι η προσωρινή απασχόληση, ιδιαίτερα στην Ελλάδα, αποτελεί λύση ανάγκης (για την αναλυτικότερη παρουσίαση των αιτίων που οδηγούν στην εύρεση θέσης προσωρινής απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά και κατά φύλο και ηλικία (2000, 2001) βλέπε παράρτημα, σελ.132-135).

Κάποια επιπλέον στοιχεία που βρέθηκαν για άλλες δύο μορφές ευέλικτης απασχόλησης στον ελληνικό χώρο (φασόν, τηλεργασία) κάνουν λόγο για διακόσιες πενήντα χιλιάδες εργαζόμενους στο φασόν (1999) με το μεγαλύτερο μέρος αυτών να απασχολείται στον κλάδο του ιματισμού (65% του συνόλου), αλλά και στην παραγωγή ψεύτικων κοσμημάτων, ελαστικών, δερμάτινων ειδών και παιχνιδιών. Σχετικά με την τηλεργασία, το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Πληροφορικής (European Information Technology Observatory, 1999) αναφέρει ότι η ανάπτυξή της διαφέρει ανάμεσα στα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης λόγω των διαφορών στην ανάπτυξη της πληροφορικής. Το 1,3% των Ελλήνων απασχολούνται σε εφαρμογές τηλεργασίας (προτελευταία θέση πριν την Ισπανία του 0,9%) έναντι του 4,5% του μέσου όρου των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1999) με κυριότερα παραδείγματα αυτά της Ολλανδίας (18,2%), της Δανίας (11,6%) και της Φιλανδίας (10%). Ο ρυθμός ανάπτυξης, ωστόσο, είναι εντυπωσιακός αφού στην Ελλάδα το ποσοστό σχεδόν τριπλασιάστηκε (1,3% το 1999 έναντι 0,5% το 1998), ενώ υπολογίζεται ότι από το 2000 οι τηλεργαζόμενοι θα αυξάνονται κατά ενάμισι εκατομμύριο κάθε χρόνο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η εργασία με βάρδιες είναι αρκετά διαδεδομένη στην Ελλάδα και ειδικότερα στις βιομηχανικές επιχειρήσεις (77% έναντι 74% της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Στο σύνολο της απασχόλησης αφορά στο 13,2%(2000), 18,7%(2001) των εργαζομένων έναντι του 12,7%(2000), 17,1%(2001) του κοινοτικού μέσου όρου (14,9%[2000], 21%[2001] των ανδρών έναντι 14,3%[2000], 18,8%[2001] και 10,6%[2000], 15,2%[2001] των γυναικών έναντι 10,8%[2000], 15,1%[2001]). Τα υψηλότερα ποσοστά εμφανίζονται σε Σουηδία (24,4%[2000]) και Φιλανδία (23,9%[2000, 2001]) και τα χαμηλότερα σε Δανία (6%[2000], 10,1%[2001]) και Ολλανδία (8,5%[2000], 8,2%[2001]). Στην ελληνική βιομηχανία το 26% των επιχειρήσεων (34% στην Ευρωπαϊκή Ένωση) λειτουργεί με δύο βάρδιες και το 48% (28% στην Ευρωπαϊκή Ένωση) με τρεις. Σε νυχτερινή βάρδια απασχολείται το 4%(2000), 4,3%(2001) των εργαζομένων, ποσοστό που υπερβαίνει τον κοινοτικό μέσο όρο (7,6%[2000], 7,1%[2001]).

Στην εργασία το Σάββατο η Ελλάδα κατέχει τα πρωτεία στον ευρωπαϊκό χώρο διαφοροποιούμενη κατά πολύ από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (41,3%[2000], 40,7%[2001] έναντι 27,9%[2000], 28%[2001] του κοινοτικού μέσου όρου) και αντίστοιχη διαφοροποίηση παρατηρείται και στα δύο φύλα (43,8%[2000], 42,9%[2001] έναντι 28%[2000, 2001], των ανδρών και 37,3%[2000], 37,9%[2001] έναντι 27,8%[2000], 28,2%[2001] των γυναικών) με την Ιταλία να βρίσκεται αρκετά κοντά σε ποσοστό (36,2%[2000], 35,8%[2001], ενώ στην αντίθετη πλευρά συναντώνται το Βέλγιο (10%[2000], 9,6%[2001] και η Σουηδία (19,9%[2000]).

Στην κυριακάτικη εργασία η Ελλάδα βρίσκεται κοντά στους ευρωπαϊκούς μέσους όρους (14,3%[2000], 13,1%[2001] έναντι 11,4%[2000], 11,6%[2001]) με του υψηλότερους μέσους όρους να εντοπίζονται σε Δανία (19,5%[2000], 18,3%[2001]), Σουηδία (18%[2000]) και Φιλανδία (17,6%[2000], 17,7%[2001]) και τους μικρότερους σε Βέλγιο (4,3%[2000], 3,9%[2001]), Ιταλία (8%[2000, 2001]) και Λουξεμβούργο (7,4%[2001]). Στη βιομηχανία το 31% του προσωπικού απασχολείται σε τακτική βάση το Σάββατο και το 26% την Κυριακή (έναντι 13% και 9% στην Ευρωπαϊκή Ένωση), ενώ το αντίστοιχο 25% και 23% απασχολείται ευκαιριακά (έναντι 6% και 2% στην Ευρωπαϊκή Ένωση) (για την αναλυτικότερη παρουσίαση της εργασίας σε βάρδιες, τη νύχτα και το σαββατοκύριακο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά και κατά φύλο (2000, 2001) βλέπε παράρτημα, σελ.136-139).

Σχετικά με τις υπερωρίες, τα στατιστικά και οι έρευνες προσδιορίζουν ένα ποσοστό της τάξης του 15%-35% των Ελλήνων μισθωτών που απασχολείται υπερωριακά. Το γεγονός αυτό ωθεί και τη μέση εβδομαδιαία εργασία, τόσο στην πλήρη όσο και στη μερική απασχόληση, σε νούμερα που υπερβαίνουν κατά πολύ τους μέσους όρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (44,2 ώρες[2000, 2001] την εβδομάδα στην πλήρη απασχόληση έναντι 41,7 ωρών[2000], 41,6 ωρών[2001] στην Ευρωπαϊκή Ένωση και 21,7 ώρες[2000], 21,5 ώρες[2001] στη μερική απασχόληση έναντι 19,6 ωρών[2000], 19,7 ωρών[2001] στην Ευρωπαϊκή Ένωση) και σε σχέση με τα δύο φύλα (45,5 ώρες [2000,2001], και 22,8 ώρες[2000], 22,2 ώρες[2001] για τους άνδρες έναντι 42,8 ωρών[2000],

42,6 ωρών[2001] και 19,3 ωρών[2000], 19,4 ωρών[2001] στην Ευρωπαϊκή Ένωση και 41,9 ώρες[2000], 42 ώρες[2001] και 21,1 ώρες [2000], 21,2 ώρες[2001] για τις γυναίκες έναντι 39,8 ωρών[2000], 39,7 ωρών[2001] και 19,7ωρών[2000], 19,8 ωρών[2001] στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντίστοιχα για την πλήρη και μερική απασχόληση) (για την αναλυτικότερη παρουσίαση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά και κατά φύλο (2000, 2001) βλέπε παράρτημα, σελ.140-144).

Ο θεσμός της πλήρους απασχόλησης, παρά την ποσοστιαία μείωση που έχει υποστεί, εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή εργασίας, καθώς αντιπροσωπεύει το 55% της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (68,3% των ανδρών και 50,5% των γυναικών), Η ανάπτυξη των νέων μορφών εργασιακής ευελιξίας και διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι πιθανό, όμως, να μειώσει ακόμη περισσότερο το συγκεκριμένο ποσοστό τα επόμενα χρόνια.

6.3 Συμπεράσματα ερευνών

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα γίνει προσπάθεια να συνοψιστούν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τις μελέτες που διεξήχθησαν στον ελληνικό και ευρωπαϊκό χώρο για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ωστόσο, προσοχή θα πρέπει να δοθεί στο ότι, παρά την ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να διατηρούμε πάντοτε κάποια επιφύλαξη ως προς τις συγκρίσεις λόγω των διαφορών που παρατηρούνται στα κριτήρια ορισμού τους, ενώ και τα στατιστικά στοιχεία ενέχουν τον κίνδυνο «παραπλανητικών» πληροφοριών, καθώς οι μορφές απασχόλησης της παραοικονομίας δεν εμφανίζονται ως στατιστικοί δείκτες.

Η τυπική απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης αν και υποχωρεί σταδιακά υπέρ των μορφών ευέλικτης απασχόλησης. Το μερίδιο της μερικής απασχόλησης έχει συνεχώς αυξητικές τάσεις στο εργασιακό πεδίο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από 14% το

1994 στο 18% το 2000 (Eurostat, 2002).Η εξάπλωση της μερικής απασχόλησης οφείλεται, κυρίως, στην αύξηση της μερικής απασχόλησης των γυναικών ενισχύοντας έτσι κατά έμμεσο τρόπο τις τάσεις επαγγελματικού διαχωρισμού των δύο φίλων.

Οι μερικώς απασχολούμενοι θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως ανομοιογενής ομάδα, καθώς εντοπίζονται εργαζόμενοι που απασχολούνται ελάχιστες ώρες (πλησιέστερα στην ανεργία) μέχρι άτομα που εργάζονται με σχεδόν πλήρες ωράριο, ενώ η ηλικιακή βαθμίδα που αντιπροσωπεύεται περισσότερο στην άτυπη αυτή μορφή απασχόλησης είναι εκείνη των 65+ ετών. Για τους άνδρες φαίνεται να είναι περισσότερο μια λύση ανάγκης (μη εύρεση εργασίας πλήρους απασχόλησης) συγκριτικά με τις γυναίκες που προσπαθούν να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις γι' αυτό και η αναλογία αντιπροσώπευσής τους στη μερική απασχόληση αγγίζει το 1/5. Όπως υποστηρίζουν και οι Fagan, Plantenga και Rubery (1994, στο Λυμπεράκη και Μουρίκη, 1996, σελ.194): «Η σύγκλιση των μορφών απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα θα γίνει πραγματικότητα μόνο όταν σημειωθεί αύξηση της ανδρικής μερικής απασχόλησης σε όλες τις ομάδες ηλικιών. Τότε μόνο θα μεταβληθεί ο κυρίαρχα γυναικείος χαρακτήρας αυτής της μορφής απασχόλησης». Η μερική απασχόληση εξακολουθεί, όμως, να παραμένει μια εργασιακή δίοδος που διευκολύνει τους νέους και ιδιαίτερα τους φοιτητές και σπουδαστές.

Η μερική απασχόληση βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα στην Ελλάδα χωρίς να διαφαίνονται κάποιες ιδιαίτερες προοπτικές ανάπτυξης. Η μερική απασχόληση δεν έλκει τους Έλληνες και αυτό πιθανά να οφείλεται στο χαμηλό επίπεδο των μισθών (συνδυαζόμενο με τις πολλές εργάσιμες ώρες) σε σχέση με το βιοτικό επίπεδο που κυριαρχεί στην Ελλάδα (χαμηλό ποσοστό σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο). Οι αποδοχές των Ελλήνων μισθωτών έφθαναν το 1997 το 50% των αντίστοιχων αποδοχών των εργαζομένων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πιο πρόσφατα το 60% (Χριστοφοράτος, 2001), ενώ μεγάλη απόσταση υπάρχει και μεταξύ των κατώτατων μισθών με τους οποίους αμείβονται οι μερικώς απασχολούμενοι. Ίσως αυτό να εξηγεί και το γιατί οι

Έλληνες καταφεύγουν αναγκαστικά στη μερική απασχόληση όταν δε μπορούν να βρουν μια θέση πλήρους απασχόλησης. Οι επιχειρήσεις, επίσης, δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την προσωρινή απασχόληση και τις επιμέρους μορφές της, γιατί το οικονομικό τους κόστος σε σύγκριση με τη μερική απασχόληση είναι μικρότερο.

Επιπλέον, το ποσοστό των Ελληνίδων που εργάζονται με ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι μικρότερο συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό των Ευρωπαίων. Το σημείο αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει το επίκεντρο της προσπάθειας για αύξηση των μερικώς απασχολούμενων στον ελληνικό χώρο. Ο ποσοτικός, βέβαια, στόχος για την αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης δεν πρέπει να υποβαθμίσει το στόχο της αναβάθμισης με ποιοτικούς όρους, καθώς η μερική απασχόληση πρέπει να χρησιμοποιείται στα πλαίσια του συνδυασμού των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων και της ενίσχυσης του θεσμού της οικογένειας και της μητρότητας (Σουμέλη, 2002).

Για την αύξηση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα, επίσης, μια σημαντική κίνηση θα ήταν η εξάπλωσή της στο δημόσιο τομέα, κίνηση που θα συνέβαλε στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ένταξης στον εργασιακό στίβο «ευπαθών» ομάδων του κοινωνικού συνόλου. Σε συνδυασμό μ' αυτό, η διαφορετική φορολογική αντιμετώπιση των κερδών των ιδιωτικών επιχειρήσεων, η διασύνδεσή της με την υποχρέωση πρόσληψης μερικώς απασχολούμενων και η παροχή επιδοτήσεων γι' αυτό το σκοπό, ίσως οδηγούσε και στη μείωση του ακανθώδους ζητήματος της ανεργίας.

Η προσωρινή απασχόληση διατηρεί ένα σχετικά σταθερό ποσοστό τα τελευταία χρόνια στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που κυμαίνεται κοντά στο 13%. Η προσωρινή απασχόληση δε φαίνεται να ενισχύει τον επαγγελματικό διαχωρισμό ανάμεσα στα φύλα, καθώς δεν υπάρχει υπεραντιπροσώπευση του ενός έναντι του άλλου. Η διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης είναι συνήθως επτά έως δώδεκα μήνες και τα άτομα που ενασχολούνται μ' αυτήν είναι ηλικίας, κυρίως, 25-49 ετών. Ο Karantinos (1998) υποστηρίζει ότι η προσωρινή απασχόληση εμφανίζει χαρακτηριστικά

μιας δευτερογενούς αγοράς εργασίας (π.χ. ανασφάλεια, μικρές αποδοχές κ.ά.). Ο λόγος που ωθεί σ' αυτή, εκτός από τη λύση ανάγκης, είναι και η θέληση για εκπαίδευση, περισσότερο των νεαρών ατόμων.

Η Ελλάδα, όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση, βρίσκεται κοντά στον κοινοτικό μέσο όρο τόσο ως προς το σύνολο όσο και ως προς τα δύο φύλα ξεχωριστά. Η συνήθης διάρκειά της κυμαίνεται μεταξύ επτά και δώδεκα μηνών, αλλά φαίνεται να έχει έναν περισσότερο μη εθελοντικό χαρακτήρα, καθώς η βασική αιτία επιλογής της είναι η μη εύρεση μόνιμης εργασίας, ενώ η πιθανότητα εκπαίδευσης των ατόμων μέσω αυτής έχει δευτερεύουσα σημασία (λόγω και των λιγότερων ευκαιριών κατάρτισης κατά τη διάρκεια της προσωρινής σύμβασης).

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η εποχιακή απασχόληση (κυρίως σε τουριστικές επιχειρήσεις) αποτελούν τις συνηθέστερες εκφράσεις της προσωρινής απασχόληση στην Ελλάδα, ενώ ο δανεισμός προσωπικού αποτελεί μια ιδιαίτερη μορφή προσωρινής απασχόλησης που αξίζει προσοχής. Αν και τα ποσοστά εμφάνισης και χρήσης του είναι σχεδόν μηδαμινά, οι προβλέψεις αναφέρουν οκταπλασιασμό της χρήσης του μέσα σε χρονικό διάστημα ενός έτους, ακολουθώντας έτσι τις αυξητικές τάσεις που παρουσιάζει στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Παρ' όλα αυτά, η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα παρουσιάζει μείωση τη δεκαετία του 1990. Ίσως αυτό να έχει τις ρίζες του στην εγκατάλειψη της πολιτικής εφαρμογής της στο δημόσιο τομέα που ήταν σημείο αναφοράς τη δεκαετία του 1980 (Κουζής, 2002).

Η τηλεργασία αποτελεί εκείνη τη μορφή ευέλικτης απασχόλησης που πρέπει να τύχει της μεγαλύτερης προσοχής, καθώς η αύξηση της χρήσης της είναι τουλάχιστον εντυπωσιακή και οι πιθανότητες περαιτέρω ανάπτυξής της μεγάλες. Ειδικότερα στην Ελλάδα, παρά το ότι το ποσοστό χρησιμοποίησής της υπολείπεται αρκετά του κοινοτικού μέσου όρου (1,3% έναντι 4,5%) ο ρυθμός ανάπτυξής της είναι αλματώδης αφού από το 0,5% του 1998 προβλέπεται ποσοστό της τάξης του 2,5%-3% το 2003. Η διαφορά, βέβαια, με τα υπόλοιπα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης πιθανά να οφείλεται στη χρήση των μεγεθών της πληροφορικής, τα σενάρια, όμως, είναι και σε αυτήν την

περίπτωση αισιόδοξα, γιατί η πληροφορική εξέλιξη συνεχίζεται στην Ελλάδα με αμείωτους ρυθμούς. Η χρήση, επίσης, της εργολαβίας και της υπεργολαβίας είναι μια πολύ διαδεδομένη πρακτική των ελληνικών επιχειρήσεων οι οποίες καλύπτουν μ' αυτόν τον τρόπο τόσο πάγιες όσο και έκτακτες ανάγκες τους.

Όσον αφορά τις εργασίες με βάρδιες και τα σαββατοκύριακα η Ελλάδα παρουσιάζει ποσοστά που βρίσκονται στο ίδιο ή ανώτερο επίπεδο με αυτό των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εργασία με βάρδιες χρησιμοποιείται εκτεταμένα, όπως και η εργασία την Κυριακή (ποσοστά λίγο μεγαλύτερα του κοινοτικού μέσου όρου), ενώ στην εργασία το Σάββατο η Ελλάδα καταλαμβάνει την πρώτη θέση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών με το ανδρικό φύλο να αντιπροσωπεύεται περισσότερο σε όλες τις μορφές ευέλικτης οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Τα υψηλά ποσοστά της εργασίας το Σάββατο και κατ' επέκταση το σαββατοκύριακο στο μεγαλύτερο μέρος τους οφείλονται στις γεωργικές δραστηριότητες στις οποίες η εργασία το Σάββατο είναι κανόνας. Στον πρωτογενή τομέα παραγωγής στην Ελλάδα (γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, αλιεία) συναντάται η ισχυρότερη παρουσία μη τυπικών μορφών απασχόλησης λόγω, κυρίως, της ίδιας της φύσης της εργασίας, ενώ σημαντική είναι η παρουσία τους και στους κλάδους της υγείας, της εκπαίδευσης, των μεταφορών, της σίτισης, του τουρισμού και των επικοινωνιών.

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι υπάρχει και ένα ποσοστό παράνομης ευελιξίας στο σύνολο του ελληνικού εργατικού δυναμικού που αφορά ιδιαίτερα τους αλλοδαπούς (450.000 παράνομοι αλλοδαποί εργαζόμενοι) που ενισχύεται από την παραοικονομία και τη «μαύρη» εργασία. Η ύπαρξη των παράνομων αυτών μορφών ευελιξίας είναι αποτέλεσμα του μη επαρκούς κρατικού ελέγχου της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και έχει επιπτώσεις στη σύνθεση και την απασχόληση του εργατικού δυναμικού (Κουζής, 2000).

Σχετικά με το χρόνο εργασίας, τα ελληνικά νούμερα υπερβαίνουν τα κοινοτικά και αυτό μάλλον οφείλεται στη διατήρηση των υπερωριών παρά τις νομοθετικές προσπάθειες που καταβάλλονται για τη μείωσή τους. Οι 44,2 ώρες

την εβδομάδα στην πλήρη απασχόληση και οι 21,5 ώρες στη μερική δείχνουν ότι οι Έλληνες εξακολουθούν να εργάζονται πολλές ώρες συγκριτικά με τους Ευρωπαίους συναδέλφους τους. Η υπερωρία συνεχίζει να αποτελεί την κύρια πρακτική η οποία συνδέεται με το χαμηλό επίπεδο αποδοχών του συμβατικού ωραρίου. Οι χαμηλές αποδοχές δεν είναι αρκετές για την κάλυψη των σύγχρονων αναγκών και επόμενο είναι η απόκτηση των ίδιων αγαθών να απαιτεί το διπλάσιο σχεδόν εργασιακό χρόνο από τους Έλληνες. Κατ' αυτόν τον τρόπο αποτρέπεται η προσπάθεια ανακατανομής των εργασιακών ωρών και αυξάνεται η ενασχόληση με συμπληρωματική εργασία για τη μεγιστοποίηση του εισοδήματος (πολυαπασχόληση) και ο πραγματικός εργάσιμος χρόνος. Η αύξηση του κόστους των υπερωριών αποτελεί ένα πρώτο μέτρο που πρέπει, όμως, να συνοδευτεί και από άλλα για την ενίσχυση της απασχόλησης και την αναδιαμόρφωση των ωραρίων κοινωνικού χαρακτήρα που θα επιτρέψουν την εξέλιξη μέσω της μεγαλύτερης αυτονομίας των ατόμων.

Οι ελληνικές επιχειρήσεις δεν παρουσιάζουν μια σαφή στάση σχετικά με τις πολιτικές εργάσιμου χρόνου, αλλά στην πλειοψηφία τους δέχονται τη διευθέτησή του αν λειτουργήσει στα πλαίσια της ατομικής συμφωνίας εργαζομένου-εργοδότη, αρνούνται τη μείωσή του στις τριάντα εννέα εβδομαδιαίες εργάσιμες ώρες (που αιτούνται οι εργαζόμενοι στηριζόμενοι στο ότι η εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου και η μείωση της εργάσιμης εβδομάδας αυξάνει την παραγωγικότητα έτσι ώστε να ισορροπείται η αύξηση του κόστους από τη πλευρά των επιχειρήσεων), ενώ δε διάκεινται αρνητικά στην αύξηση του κόστους των υπερωριών. Η διαμόρφωση των αποδοχών γίνεται βάση των συλλογικών συμβάσεων (οι οποίες είναι καθοριστικές για τη διαμόρφωση ενός ελάχιστου επιπέδου αμοιβών), αλλά πολλές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν πολιτικές μισθολογικής υπέρβασής του. Επιπλέον, η ευελιξία των αποδοχών, αν και όχι κυρίαρχη, καταλαμβάνει ένα μέρος της πολιτικής αμοιβών με κυριότερες εκφράσεις της τη σύνδεση αμοιβής-παραγωγικότητας και αμοιβής-οικονομικής πορείας της επιχείρησης ή το συνδυασμό τους.

Επίσης, φαίνεται ότι τα νομοθετικά μέτρα δεν είχαν την ανταπόκριση που ανέμεναν οι συντάκτες τους και η επιρροή τους ήταν μικρού μεγέθους, γιατί οι επιπτώσεις τους στην αύξηση της απασχόλησης ήταν περιορισμένες αφού μόνο το 6,3% των επιχειρήσεων επηρεάστηκαν από αυτά (Κουζής, 2002). Δεν παρατηρήθηκαν, λοιπόν, εξελίξεις ως προς την ενίσχυση της απασχόλησης (από τις νομοθετικές ρυθμίσεις που ενίσχυαν το ευέλικτο εργασιακό πρότυπο) και αυτό δημιουργεί προβληματισμό σχετικά με το κατά πόσο η επέκταση της εργασιακής ευελιξίας στον ελληνικό χώρο θεωρείται αξιόπιστη λύση για την αντιμετώπιση των οικονομικοκοινωνικών προβλημάτων από τη στιγμή μάλιστα που οι πραγματικές αμοιβές βρίσκονται στα ίδια επίπεδα με αυτά της προηγούμενης δεκαετίας, το επίπεδο ανταγωνιστικότητας της οικονομίας δεν είναι πολύ υψηλό και η ανεργία δε συρρικνώνεται.

Τέλος, τα μέτρα ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας εφαρμόζονται σε μικρό αναλογικά βαθμό (και σε ακόμη μικρότερο τα καινοτόμα, όπως π.χ. εξατομικευμένα ωράρια) λόγω της απαίτησης για διοικητικές-οργανωτικές αλλαγές που συνεπάγονται οικονομικό κόστος και αλλαγή της κυρίαρχης νοοτροπίας. Οι σύγχρονες, όμως, τάσεις στην οργάνωση του εργάσιμου χρόνου υπαγορεύουν: α) την ενίσχυση της εξατομικευμένης έννοιας του εργάσιμου χρόνου, β) τον περιορισμό της υπερωριακής αμοιβής, γ) την αύξηση των επιχειρησιακών συμφωνιών έναντι των κλαδικών και δ) την επιβράδυνση της εξέλιξης μείωσης του χρόνου εργασίας και τη μεγαλύτερη ευελικτοποίησή του (Κρέτσος, 2002).

Ο ρυθμός ανάπτυξης της ευέλικτης απασχόλησης στην Ελλάδα είναι κατά κανόνα μικρότερος συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πιθανά εξαιτίας της καθυστερημένης νομοθετικής προστασίας και θεσμοθέτησής της). Ωστόσο, η ελληνική αγορά εμφανίζεται σχετικά ανοιχτή σε προσπάθειες καινοτόμων εφαρμογών και μορφών απασχόλησης (και στις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις) οι οποίες, όμως, θα πρέπει να εξασφαλίσουν την ισορροπία των αναγκών των εργαζομένων, των καταναλωτών και των εργοδοτών.

Επίλογος

Το νέο εργασιακό μοντέλο που τείνει να καθιερωθεί διαφοροποιείται σε μεγάλο βαθμό από τα προγενέστερά του που είχαν ως κύριο χαρακτηριστικό τους την έλλειψη ευλυγισίας. Η ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων, με την ολοένα και μεγαλύτερη διάδοση των άτυπων μορφών απασχόλησης, οδεύει προς μια πιο ευρεία χρησιμοποίησή τους στο εργασιακό πεδίο.

Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η εργασιακή ευελιξία με τη νέα της μορφή έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας. Στις θετικές περιλαμβάνονται η αύξηση της απασχόλησης και της προσφοράς εργασίας, η σχετική μείωση της παραοικονομίας, η διατήρηση της επαφής με τον εργασιακό χώρο των ανέργων κ.ά. Στις αρνητικές μπορούμε να αναφέρουμε την ανάδυση μιας δυαδικής αγοράς εργασίας μεταξύ της κύριας-πλήρους απασχόλησης και της δευτερεύουσας-μερικής (σχέση συγκοινωνούντων δοχείων ανάμεσα σε ευέλικτα απασχολούμενους και ανέργους), τον κίνδυνο αύξησης των απασχολούμενων με διατήρηση του συνόλου των εργάσιμων ωρών με ό,τι αυτό συνεπάγεται κ.ά.

Η μείωση του χρόνου εργασίας και η διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελούν φαινόμενα που συνδέονται με σχέσεις αλληλεξάρτησης. Ο Beatson (1995) υποστηρίζει ότι η αγορά έγινε πιο ευέλικτη τα τελευταία χρόνια και ακόμη και σε περιοχές που η πληροφορία δεν είναι επαρκής δεν παρατηρείται μείωση της ευελιξίας.Το ζήτημα που τίθεται αναφέρεται στο αν η μείωση του χρόνου εργασίας (και η καθιέρωση των τριάντα πέντε ωρών) θα δημιουργήσει νέες εργασιακές θέσεις, θα ανακατανείμει την εργασία και θα επιφέρει κοινωνική πρόοδο ή όχι. Η απάντηση ίσως βρίσκεται στη θέση του Aznar (1993): αν η μείωση του εργάσιμου χρόνου γίνει παράλληλα με την αύξηση της παραγωγικότητας δεν είναι δυνατό να παράγει θέσεις εργασίας. Για να συμβεί αυτό, η μείωση θα πρέπει να είναι απότομη και μεγαλύτερη από την αύξηση των μεγεθών της παραγωγικότητας έτσι ώστε να μην αντισταθμιστεί από τα κέρδη αυτής («επιβολή» πρόσληψης επιπλέον εργαζομένων για τη διατήρηση των επιπέδων

της παραγωγής).Η εφαρμογή των τριάντα πέντε εργάσιμων ωρών καθιστά δυνατή την πιο εντατική χρήση του μηχανικού συστήματος, η παραγωγή αυξάνεται και τα έξοδα επιμερίζονται σε περισσότερα προϊόντα με τέτοιο τρόπο ώστε να διατηρείται υψηλό το επίπεδο της ανταγωνιστικότητας και της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων.

Για το λόγο αυτό τα κράτη τα οποία αποδέχονται και προωθούν τις νέες εργασιακές μορφές οφείλουν και να βοηθούν στη ρύθμισή τους με τέτοιον τρόπο ώστε να μένουν όσο το δυνατό περισσότερο ικανοποιημένα και τα τρία ενδιαφερόμενα μέρη-εργαζόμενοι, εργοδότες, καταναλωτικό κοινό- και να εξασφαλίζουν την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.. Ένας αποτελεσματικός τρόπος φαίνεται να είναι ο συνδυασμός του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης με την ελάχιστη κρατική ρύθμιση, ένας συνδυασμός, δηλαδή, των δύο βασικών μοντέλων ρύθμισης της ευελιξίας (μοντέλο laiser faire, μοντέλο κρατικής παρέμβασης).Τα νέα μεικτά μοντέλα χαρακτηρίζονται από τη συνύπαρξη τάσεων συμβατικοποίησης, αλλά και αποκέντρωσης των ρυθμίσεων. Υπάρχουν, βέβαια, μεγάλα περιθώρια βελτίωσης των διαδικασιών εφαρμογής της ευέλικτης απασχόλησης και το ζητούμενο είναι, ιδιαίτερα για τους εργαζομένους, να αυξήσουν την αυτονομία που μπορεί να παράσχει ώστε να καλύπτει σε μεγαλύτερο φάσμα και τις δικές τους ανάγκες. Η ευελιξία, λοιπόν, είναι ένα από τα κλειδιά για το μέλλον της αγοράς εργασίας. Η υπευθυνότητα, όμως, για τη ζωτικότητα και την επιτυχή εφαρμογή της πρέπει να βαρύνει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες (Wheeler, 1995).

Αυτό στο οποίο πρέπει, ωστόσο, να στραφεί περισσότερο η προσοχή είναι στην επίτευξη μιας σύνθεσης και εναρμόνισης ανάμεσα σε ευελιξία και σταθερότητα. Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι δεν υπάρχει κάποια μορφή εργασιακής ευελιξίας που να είναι αδιαμφισβήτητα αποδεκτή και να εξασφαλίζει οφέλη (στον απόλυτο βαθμό) στο σύνολο των ατόμων που συνθέτουν την εργασιακή ζωή. Η ευελιξία δεν αποτελεί πανάκεια σε κάθε είδος εργασιακού προβλήματος και λόγω της αλληλεξάρτησής τους οι δύο διαστάσεις πρέπει να εξετάζονται συνδυαστικά και όχι χωριστά η μία από την

άλλη.Η αναζήτηση της εργασιακής ευελιξίας με οποιοδήποτε κόστος δεν πρέπει να αποτελεί αυτοσκοπό. Ο στόχος θα πρέπει να επικεντρώνεται στην παροχή στον εργαζόμενο όσο το δυνατόν μεγαλύτερης ασφάλειας επιτρέπουν οι συνθήκες και όχι στη μεγιστοποίηση της αριθμητικής ευελιξίας και ανασφάλειας (Brown, 1997).Η ανάγκη αναμόρφωσης των θεσμών και εκσυγχρονισμού τους είναι επιτακτική προκειμένου να δημιουργηθούν συνθήκες ασφαλείας των ατόμων ως προς την εργασιακή τους απασχόληση. Θα πρέπει να περιλαμβάνουν ρεαλιστικές πολιτικές που να διευκολύνουν τη συνεχή εκμάθηση, να ενδυναμώνουν τους μηχανισμούς κοινωνικής προστασίας και να ενισχύουν τους εργαζόμενους με τη μεγαλύτερη δυσκολία προσαρμογής (Λυμπεράκη, 1998). Πρέπει, σύμφωνα και με τη Γεωργακοπούλου (1995) να εξασφαλίσουμε την ποιοτική προσαρμοστικότητα στις σύγχρονες εξελίξεις και να αξιοποιήσουμε ενεργά την ευελιξία στα πλαίσια πάντοτε της πολύπλευρης οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας, καθώς η εργασιακή δραστηριότητα έπαψε πλέον να αποτελεί το επίκεντρο της ζωής ενός μεγάλου ποσοστού του πληθυσμού (Offe, 1993).

Σε γενικές γραμμές, προβλέπεται ότι ο συνολικός χρόνος εργασίας θα μειωθεί μελλοντικά και θα επιμεριστεί σε περισσότερους εργαζομένους μέσω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η εξέλιξη αυτή θα συνδυαστεί με την αύξηση του ελεύθερου χρόνου για την ενασχόληση και με άλλες δραστηριότητες (Ρίφκιν, 1996).Οι νέες ανάγκες που δημιουργεί η ευέλικτη μορφή της αγοράς εργασίας εντείνει την αντίστοιχη ανάγκη για κοινωνικό διάλογο (των εμπλεκόμενων μερών) και νομιμοποίησή της σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο. Αυτό πρέπει να πραγματοποιηθεί λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της οικονομίας και της κοινωνίας κάθε κράτους και η προτεραιότητα να δοθεί στην καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού (Ιωαννίδου, 2001). Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας πρέπει να πλαισιωθεί από έναν κοινωνικό μανδύα ούτως ώστε οι μελλοντικές εξελίξεις των εργασιακών θεμάτων να έχουν επίκεντρο το άτομο (Σπυρόπουλος, 2000).

Έτσι, οδηγούμαστε προς ένα μετασχηματισμό των μορφών οργάνωσης της εργασίας και σε νέες κοινωνικές εκφράσεις (Ρομπόλης, 2000).

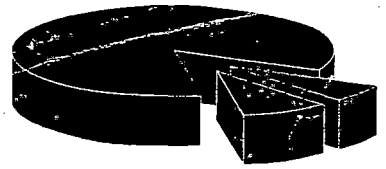
Το μέλλον της εργασίας δε μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια, καθώς οι αλλαγές στο οικονομικό, εργασιακό, κοινωνικό και πολιτικό πεδίο είναι συνεχείς και κανείς δε μπορεί να προβλέψει επακριβώς τι πρόκειται να συμβεί. Οι νέες ανακαλύψεις (και στο εργασιακό γίγνεσθαι) πραγματοποιούνται με ιλιγγιώδεις ρυθμούς με άμεσες συνέπειες στο πλαίσιο, τη δομή και την ίδια τη φύση της εργασίας (Κατσανέβας, 2002). Η μελλοντική κοινωνία, όμως, θα προσφέρει περισσότερες επιλογές, θα ενισχύει την καινοτομική δραστηριότητα, θα έχει στο επίκεντρό της το άτομο ή αντίθετα θα χαρακτηρίζεται ως η κοινωνία των λίγων; Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα υποκαταστήσουν την πλήρη απασχόληση; Και αν συμβεί αυτό θα ενισχυθούν οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας λόγω της συνεχούς μετακίνησης σ' αυτές;

Το στοιχείο στο οποίο πρέπει να προβληματιστούμε είναι αν οι προαναφερθείσες εξελίξεις «θα τεθούν στην υπηρεσία του ανθρώπου, του πολίτη ή θα τον καθυποτάξουν. Και εδώ έχουν λόγο οι δημοκρατικές, οι προοδευτικές ευαισθησίες, τα συνδικαλιστικά και συλλογικά κινήματα που οφείλουν να προλάβουν και να ελέγξουν την επέλαση του σφριγηλού, νεφελώδους και σκληρού κόσμου του μέλλοντος» (Κατσανέβας, 2002).

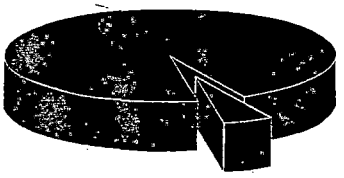
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

* Οι στατιστικοί πίνακες που αναφέρονται στην ελληνική έρευνα προέρχονται από : Κουζής, Γ.(2002), *Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα*, στο: Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρώπινου δυναμικού(2002), *Εργασία 2002*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
**Οι στατιστικοί πίνακες που αναφέρονται σε στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης προέρχονται από:
Eurostat (2002), *European social statistics-labor force*, Survey results 2001
Eurostat (2001), *European social statistics-labor force*, Survey results 2000

Σύνδεση απασχόλησης ανά τακτικότητα (% απασχολουμένων)

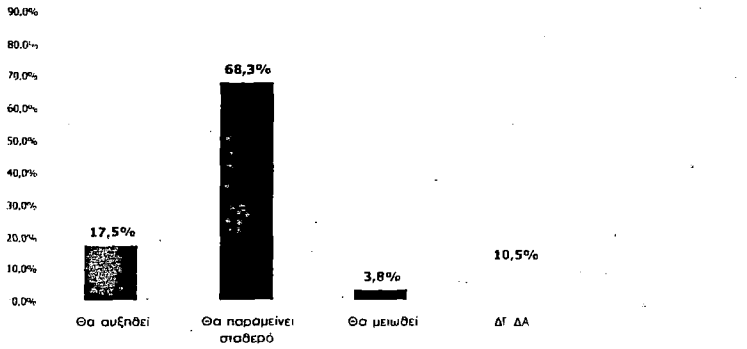


Σύνδεση απασχόλησης ανά πλήρης/μερική (% απασχολουμένων)



Αντιλαμβανόμενες προοπτικές μερικής απασχόλησης (1α)*

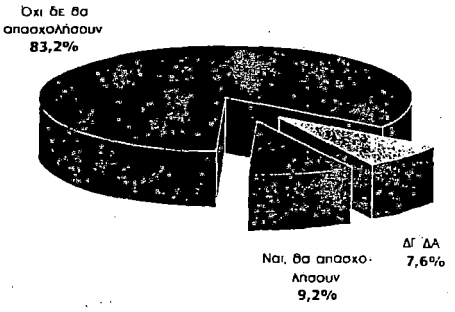
"Θεωρείτε ότι στο επόμενο έτος το πλήθος των απασχολούμενων με μερική απασχόληση στην επιχείρησή σας θα αυξηθεί, θα παραμείνει το ίδιο ή θα μειωθεί;"



*Βάση: 338 επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα με μερική απασχόληση

Αντιλαμβανόμενες προοπτικές μερικής απασχόλησης(2α) *

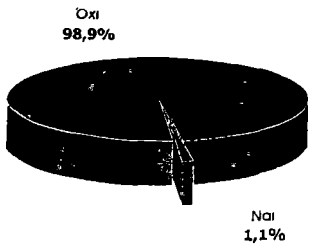
"Θεωρείτε ότι στο επόμενο έτος θα απασχολήσετε άτομα με μερική απασχόληση στην επιχείρησή σας;"



*Βάση: 1.678 επιχειρήσεις που δεν απασχολούν άτομα με μερική απασχόληση

Χρήση τηλε-εργασίας
(% επιχειρήσεων)

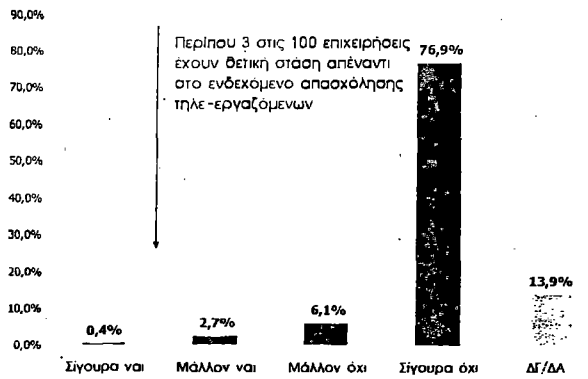
"Απασχολείτε στην επιχείρηση σας τηλε-εργαζομενο προσωπικο η λαμβανετε υπηρεσιες απο ατομα κατα κυριο λογο εξ' αποστασεως με χρηση ηλεκτρονικων μεσων;"



- 21 επιχειρήσεις του δείγματος κάνουν χρήση τηλε-εργασίας (8 λαμβανουν τηλε-υπηρεσίες από 1 άτομο, 5 από 2 άτομα, 5 απο 3-4 άτομα και 3 απο περισσοτερο από 5 άτομα). Σε 11 απο τις 21 επιχειρήσεις, οι υπηρεσίες αυτές προέρχονται από μισθωτό προσωπικό. Η διείσδυση της τηλε-εργασιας εμφανίζεται συγκριτικά υψηλότερη:
  - στις επιχειρήσεις του κλάδου της βιομηχανίας (4,3%)
  - σε επιχειρήσεις που διαθέτουν 2 -3 υποκαταστήματα (6,1%) και σε επιχειρήσεις που αποτελουν μέλη ομίλου (8,0%)

Πρόθεση απασχόλησης τηλε-εργαζόμενων*

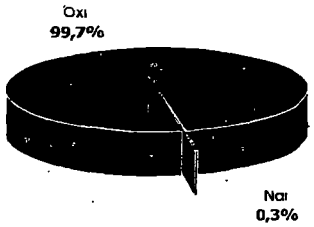
"Θεωρείτε οτι στο επομενο ετος θα υπαρξει ασπασχόληση τηλε-εργαζομενων στην επιχειρηση σας;"



*Βάση: 1.998 επιχειρήσεις που δεν απασχολούν τηλε-εργαζόμενους έως σήμερα

Χρήση δανειζόμενου προσωπικού (% επιχειρήσεων)

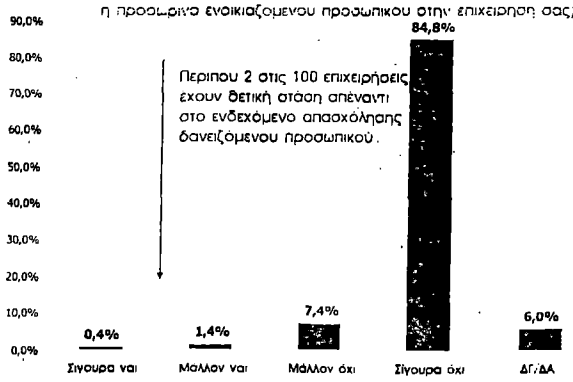
"Από τους απασχολούμενους στην επιχείρησή σας υπάρχει άτομο που είναι δανειζόμενο ή προσωρινά ενοικιαζόμενο προσωπικό;"



- Η χρήση δανειζόμενου προσωπικού περιορίζεται στο 0,3% των επιχειρήσεων του δείγματος.
- Η χρήση δανειζόμενου προσωπικού εμφανίζεται συγκριτικα αυξημένη:
  - στις επιχειρήσεις του κλάδου των υπηρεσιών (3,2%)
  - στις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις (6,5% στις άνω των 200 υπαλλήλων) και
  - στις πολυεθνικές εταιρειες (5,5%)

Πρόθεση πρόσληψης δανειζόμενου προσωπικού*

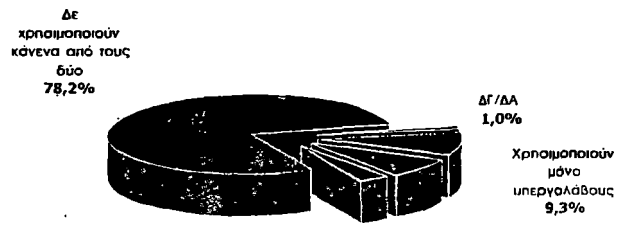
"Θεωρείτε ότι στο επόμενο έτος θα υπαρξει απασχόληση δανειζόμενου ή προσωρινά ενοικιαζομενου προσωπικου στην επιχειρηση σας;"



* Βάση: 1.989 επιχειρήσεις που δεν απασχολούν προσωρινά ενοικιαζόμενο προσωπικό έως σήμερα

Χρήση υπεργολαβίας/ εργολαβίας (% επιχειρήσεων)

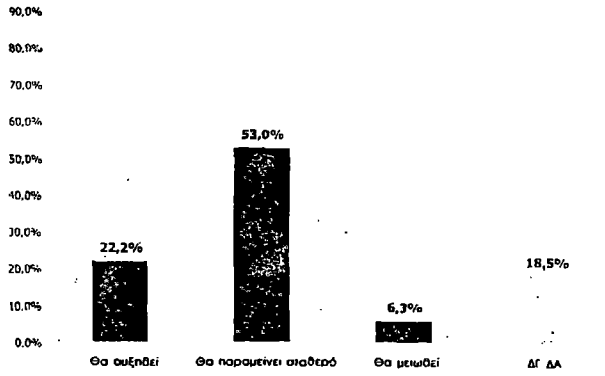
"Υπαρχει καποιο τμημα της επιχειρησης σας που καλυπτει τις αμεσες επιχειρησιακες του αναγκες (η μερος αυτων) με υπεργολαβια (δηλαδη παροχη υπηρεσιων απο τριτες επιχειρησεις) ή εργολαβια (δηλαδη παροχη υπηρεσιων απο εξωτερικα εργα της επιχειρησης);"



1 στις 5 επιχειρησεις χρησιμοποιουν εργολαβους η υπεργολαβους για αμεσες επιχειρησιακες αναγκες

Αντιλαμβανόμενες προοπτικές υπεργολαβίας/εργολαβίας (1α)

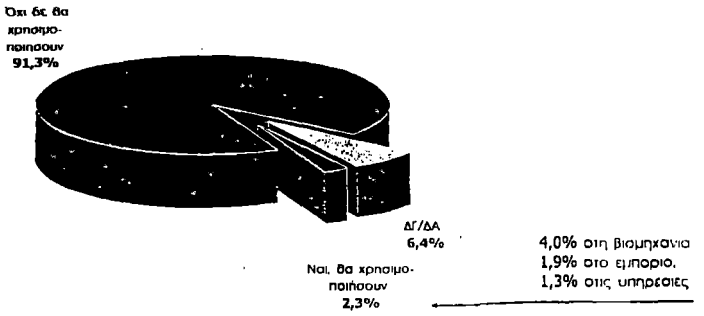
"Το επομενο ετος θα λεγατε οτι το ευρος των δραστηριοτητων της επιχειρησης σας που καλυπτεται απο υπεργολαβιες/εργολαβιες θα αυξηθει, θα παραμεινει σταθερο ή θα μειωθει;"



*Βαση: 472 επιχειρησεις που χρησιμοποιουν εργολαβους/υπεργολαβους

Αντιλαμβανόμενες προοπτικές υπεργολαβίας/εργολαβίας (2)

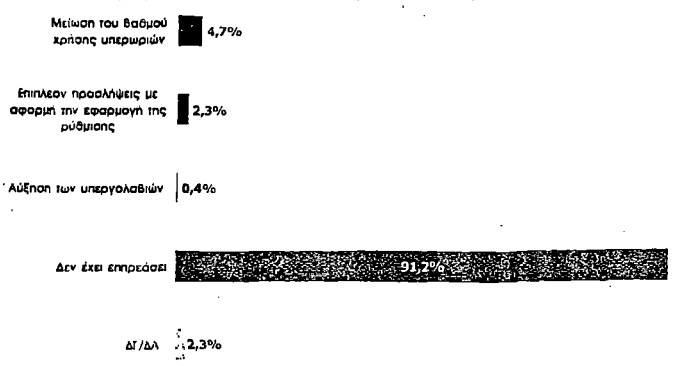
" Το επόμενο έτος σκοπεύετε να χρησιμοποιήσετε υπεργολάβους/εργολάβους για το εύρος των δραστηριοτήτων της επιχείρησής σας"



*Βάση: 1.544 επιχειρήσεις που δε χρησιμοποιούν εργολάβους/υπεργολάβους για άμεσες επιχειρησιακές ανάγκες

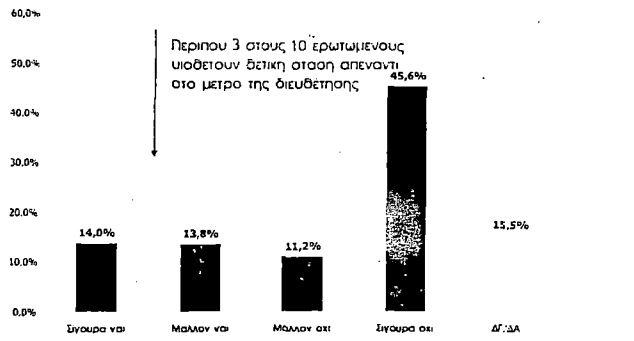
Κατευθύνσεις επίδρασης της ρύθμισης

"Ειδικότερα προς ποιες κατευθύνσεις έχει επηρεάσει την πολιτική απασχόλησης της επιχείρησης σας η παραπάνω νομοθετική ρύθμιση" (Κλειστή ερώτηση)



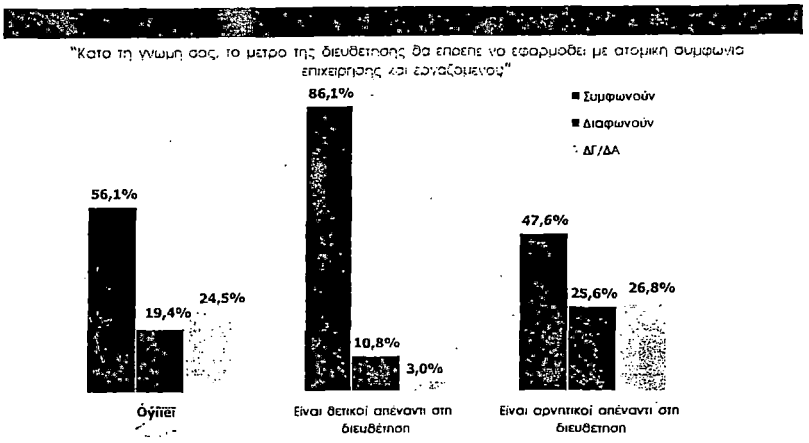
Βάση: Σύνολο επιχειρήσεων (2.016 επιχειρήσεις)

Στάση απέναντι στο μέτρο της διευθέτησης



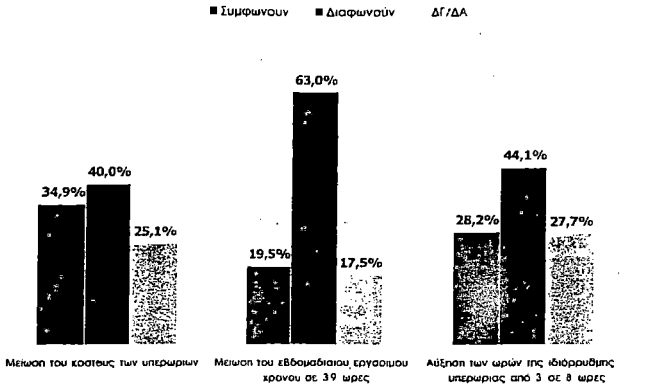
Βαση: Συνολο επιχειρήσεων (2.016 επιχειρήσεις)

Στάση για την εφαρμογή της διευθέτησης με ατομική συμφωνία



* Ανάλογα με την άποψη τους για τη διευθέτηση

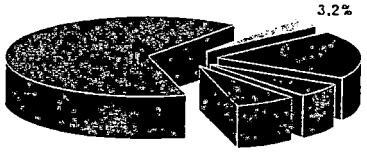
Στάση απέναντι σε πολιτικές για τον εργάσιμο χρόνο



Βάση: Σύνολο επιχειρήσεων (2.016 επιχειρήσεις)

Παροχή επιπλέον έκτακτων αμοιβών

Η επιχείρησή σας διατηρεί συνηθισμένες πολιτικές επιπλέον έκτακτ[illegible] (π.χ. bonus) κατά τη διάρκεια [illegible] Αν ναι, αυτές εξαρτώνται από την απόδοση και παρα[illegible] των εργαζομένων [illegible] από τα οικονομικά αποτελέσματα [illegible] της επιχείρησής σας



Περίπου 1 στις 3 επιχειρήσεις παρέχουν επιπλέον έκτακτες αμοιβές

Βάση: Σύνολο επιχειρήσεων (2.016 επιχειρήσεις)

eurostat

Table 34

Part-time employment as percent of each age group total employment

Percentages of the male and/or female population in employment in each age group

	B [1]	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
15-24 years	22.2	46.8	12.0	8.4	13.5	22.1	22.1	11.4	(8.8)	61.5	9.6
25-49 years	20.3	15.9	19.5	3.8	7.5	15.9	14.0	8.9	11.3	36.3	18.2
50-64 years	20.8	19.2	21.4	4.1	6.4	17.4	19.6	6.9	12.1	39.9	16.0
65 & + years	(60.1)	66.7	56.3	15.1	24.9	46.7	27.6	18.2	.	71.9	42.1
15-64 years	20.6	21.4	19.1	4.3	8.1	16.8	16.6	8.7	11.2	41.0	16.7
All ages	20.7	21.7	19.4	4.6	8.2	16.9	16.8	8.8	11.3	41.2	17.0
						Males					
15-24 years	13.7	36.5	8.5	7.3	7.5	12.8	16.4	6.8	.	54.8	5.0
25-49 years	4.3	4.6	3.7	1.8	2.2	4.0	3.7	3.3	(1.2)	10.8	3.6
50-64 years	8.1	5.7	4.8	1.8	1.6	6.3	7.6	3.9	.	18.3	4.8
65 & + years	.	61.6	49.0	11.1	20.5	41.6	23.0	15.8	.	68.1	39.7
15-64 years	5.9	9.6	4.5	2.3	2.7	5.2	6.8	3.7	1.7	18.9	4.0
All ages	5.9	10.0	5.0	2.6	2.9	5.4	7.2	3.9	1.8	19.3	4.3
						Females					
15-24 years	33.0	57.7	16.0	10.1	22.1	33.6	29.3	17.7	(14.5)	68.7	14.9
25-49 years	40.0	28.7	39.3	6.8	15.9	30.6	27.9	18.0	26.1	69.4	36.0
50-64 years	44.1	35.7	45.4	8.8	17.7	31.2	44.8	13.6	32.2	77.6	34.6
65 & + years	:	75.4	71.7	25.7	33.9	56.3	(45.2)	25.1	.	80.5	46.1
15-64 years	39.8	34.9	37.7	7.6	17.0	31.0	30.5	17.3	25.8	70.5	32.9
All ages	39.9	35.2	37.9	7.9	17.2	31.0	30.7	17.4	26.0	70.6	33.0

[1] Only employees.

Table 34

Part-time employment as percent of each age group total employment

Percentages of the male and/or female population in employment in each age group

P	FIN	S	UK	EUR-11	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
				Males and females						
6.0	32.8	38.3	32.5	19.1	22.7	43.8	46.8	23.2	19.1	15-24 years
5.9	7.5	19.1	20.8	15.7	16.3	24.1	21.4	16.4	29.9	25-49 years
16.3	12.5	22.2	28.0	16.8	18.8	23.3	25.1	18.9	33.9	50-64 years
54.2	57.3	81.0	75.1	42.7	50.5	43.6	58.0	50.6	74.3	65 & + years
8.1	11.9	21.8	24.0	16.3	17.6	27.5	25.7	17.7	29.3	15-64 years
10.7	12.2	22.8	24.9	16.6	18.0	28.2	26.1	18.1	30.5	All ages
				Males						
4.4	22.0	27.6	25.1	13.3	16.4	34.3	37.1	16.7	15.9	15-24 years
1.8	4.1	5.4	3.4	3.9	3.8	6.2	5.7	3.8	7.7	25-49 years
7.7	9.1	11.2	10.1	5.6	6.4	.	8.9	6.4	8.9	50-64 years
47.4	61.9	80.9	67.7	36.8	44.0	31.8	49.7	44.0	68.3	65 & + years
3.5	7.4	9.1	7.8	5.3	5.8	10.8	10.5	5.8	9.1	15-64 years
6.1	8.0	10.7	9.0	5.6	6.3	11.9	11.2	6.4	10.8	All ages
				Females						
8.1	44.2	49.4	40.9	26.2	30.4	52.9	57.4	30.9	22.5	15-24 years
10.7	11.5	34.3	42.2	31.4	32.7	44.4	39.2	32.8	58.5	25-49 years
27.3	15.9	34.1	50.6	35.0	37.6	44.2	44.1	37.7	67.2	50-64 years
63.2	.	81.4	87.6	54.9	63.3	69.2	70.3	63.4	83.9	65 & + years
13.7	16.7	35.7	43.9	31.4	33.4	46.0	42.9	33.6	54.9	15-64 years
16.4	16.9	36.3	44.5	31.6	33.7	46.6	43.2	33.8	55.6	All ages

eurostat

Table 34 [1]

Part-time employment as percent of each age group total employment

(Percentages of the male and/or female population in employment in each age group)

	B [1]	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
15-24 years	17.5	45.2	13.1	6.8	13.1	20.4	20.7	10.3	10.0	62.2	10.0
25-49 years	18.5	15.1	20.3	3.5	7.5	15.5	14.1	9.3	11.7	36.8	18.4
50-64 years	18.1	16.7	22.3	3.7	6.8	17.2	19.5	7.1	10.1	41.6	16.0
65 & + years	43.1	56.1	59.4	13.4	21.8	43.8	29.6	17.2	.	80.4	52.7
15-64 years	18.4	19.6	19.9	3.8	8.0	16.3	16.3	8.9	11.3	41.9	16.9
All ages	18.5	20.1	20.3	4.1	8.1	16.4	16.6	9.1	11.3	42.2	17.2
						Males					
15-24 years	10.6	37.3	9.0	5.0	8.1	11.4	15.5	6.2	(9.1)	54.3	4.8
25-49 years	3.7	5.5	3.8	1.7	2.0	3.8	3.1	3.3	(0.9)	11.0	3.5
50-64 years	7.0	4.8	5.5	1.9	1.8	5.6	6.8	3.8	.	19.4	4.7
65 & + years	39.9	50.1	50.5	9.3	14.9	39.3	23.8	14.4	.	77.9	46.6
15-64 years	4.9	9.6	4.7	2.0	2.6	4.9	6.0	3.6	1.7	19.3	3.9
All ages	5.2	10.2	5.3	2.2	2.7	5.0	6.5	3.8	1.8	20.0	4.3
						Females					
15-24 years	26.5	54.0	17.6	9.2	20.7	32.2	27.2	15.9	(11)	70.6	16.1
25-49 years	37.7	26.2	40.7	6.2	16.3	29.7	28.9	18.8	27.2	69.6	36.4
50-64 years	38.3	30.8	45.9	7.6	18.6	31.4	44.9	14.1	28.5	78.6	34.0
65 & + years	(50.8)	65.0	74.4	23.0	37.2	50.3	(51.3)	25.0	.	87.3	61.6
15-64 years	36.8	31.2	39.0	6.8	17.2	30.3	30.9	17.7	25.7	71.3	33.3
All ages	36.8	31.6	39.3	7.2	17.3	30.4	31.1	17.8	25.6	71.3	33.6

(1) Non-responses to the variable 'Full-time/Part-time distinction' not considered.
(2) S: 2000 data

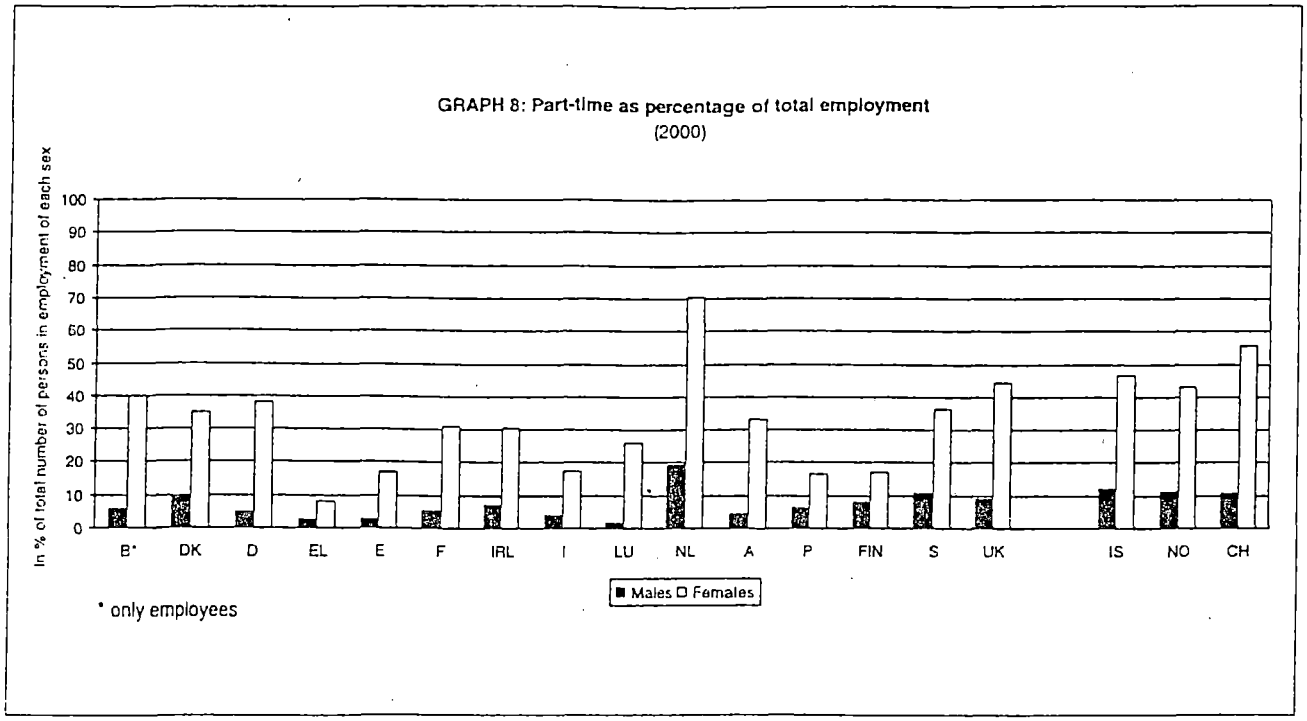
eurostat

Table 34 [1]

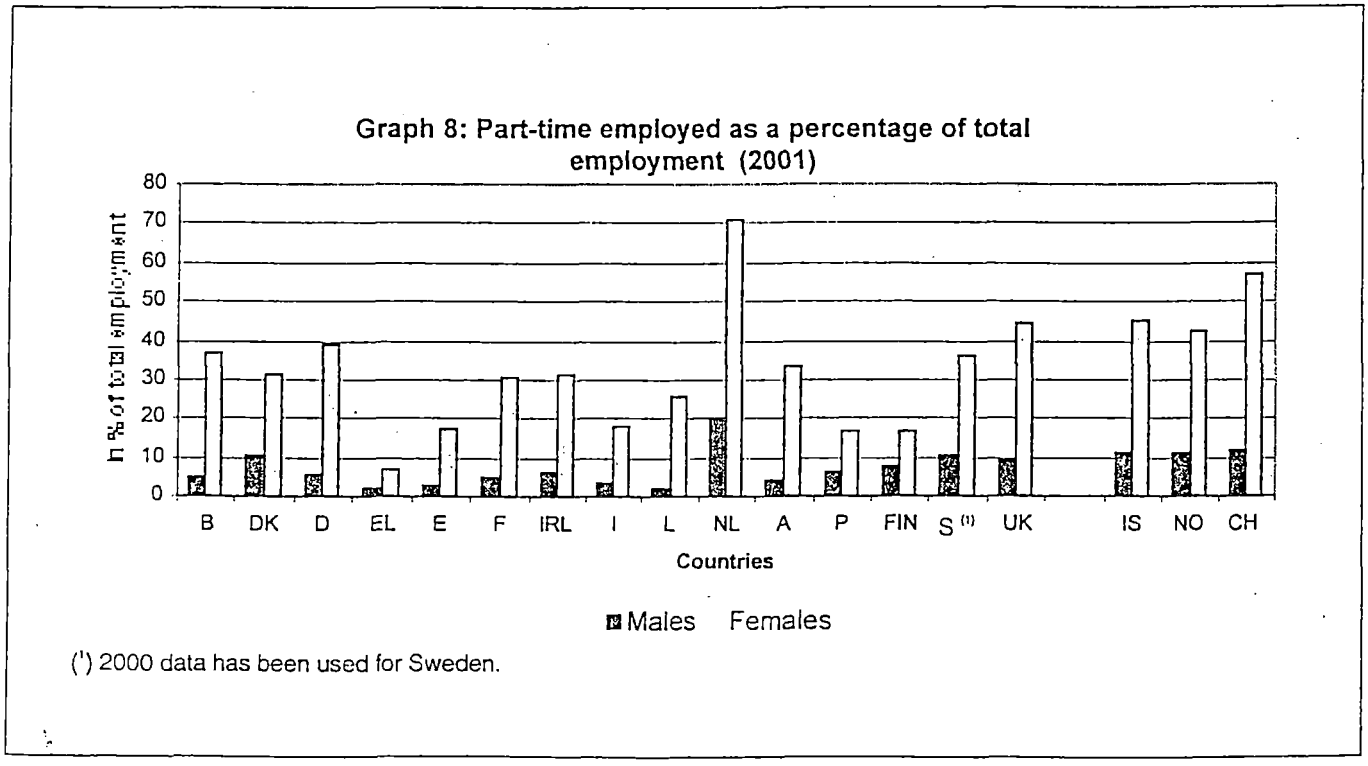
Part-time employment as percent of each age group total employment

(Percentages of the male and/or female population in employment in each age group)

P	FIN	S [2]	UK	EUR-12	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
				Males and females						
6.4	31.5	38.3	33.3	18.8	22.8	42.5	48.1	23.2	21.9	15-24 years
5.6	7.3	19.1	20.5	15.3	16.2	23.0	21.0	16.3	31.3	25-49 years
17.0	12.5	22.2	28.3	16.8	19.1	23.4	25.1	19.2	34.1	50-64 years
58.0	62.8	81.0	72.9	42.8	50.7	33.9	53.0	50.7	75.6	65 & + years
8.1	11.6	21.8	24.1	16.0	17.6	26.7	25.6	17.7	30.7	15-64 years
11.1	12.0	22.8	24.8	16.3	18.0	26.9	26.0	18.1	31.8	All ages
				Males						
4.5	21.5	27.6	25	13.0	16.2	31.7	38.7	16.5	19.5	15-24 years
1.9	3.5	5.4	3.4	3.7	3.7	5.7	6.2	3.8	7.7	25-49 years
8.0	9.1	11.2	10.1	5.6	6.5	5.9	7.5	6.6	10.2	50-64 years
52.0	63.3	80.9	66.1	36.0	43.9	25.3	46.9	43.9	68.2	65 & + years
3.6	7.0	9.1	7.9	5.1	5.7	10.3	10.6	5.8	9.9	15-64 years
6.6	7.6	10.7	8.9	5.5	6.3	11.0	11.3	6.3	11.5	All ages
				Females						
8.8	42.0	49.4	42.7	26.0	30.7	53.7	57.9	31.2	24.5	15-24 years
9.9	11.6	34.3	41.5	30.8	32.6	42.9	37.7	32.7	61.2	25-49 years
28.6	15.9	34.1	51.1	34.6	37.9	44.1	46.0	38.1	64.9	50-64 years
65.8	(61.4)	81.4	84.8	55.9	63.3	50.7	63.7	63.2	87.6	65 & + years
13.6	16.6	35.7	43.9	31.0	33.5	45.2	42.4	33.6	56.5	15-64 years
16.5	16.7	36.3	44.4	31.2	33.8	45.4	42.7	33.9	57.2	All ages



Labour Force Survey 2001



eurostat

Table 38 [1]

Part-time employment by reason

Percentages of the male and/or female in part-time employment

	B[2]	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
Could not find a full-time job	22.2	13.6	12.0	43.7	22.8	26.8	16.4	35.6	(7.2)	3.5	10.7
Did not want a full-time job	8.3	45.9	74.0	30.4	6.5	61.1	60.5	23.3	59.4	71.6	16.9
In education or training	2.6	34.7	7.7	5.8	7.4	7.7	19.2	4.0	.	13.5	5.8
Own illness or disability	2.8	4.1	2.4	3.2	1.1	4.4	1.7	1.4	.	1.0	1.4
Other reason given	64.1	(0.5)	.	15.6	60.9	.	.	32.0	24.0	1.4	65.0
No reason given	.	1.3	3.9	.	1.4	.	2.2	3.7	(6.6)	8.9	.
						Males					
Could not find a full-time job	28.5	10.9	16.8	49.1	22.1	42.1	31.4	46.3	.	4.5	20.0
Did not want a full-time job	5.8	21.0	42.8	17.8	3.3	35.1	29.2	15.0	(32.1)	54.8	17.7
In education or training	11.6	59.0	25.4	9.9	14.4	15.8	33.3	6.2	.	24.5	17.2
Own illness or disability	5.4	6.8	6.7	(5.1)	2.5	7.0	(4.3)	2.8	.	1.3	3.6
Other reason given	48.7	.	.	15.8	55.5	.	.	23.4	(38.4)	(1.1)	41.6
No reason given	.	.	8.3	.	2.2	.	.	6.2	.	13.7	.
						Females					
Could not find a full-time job	21.0	14.4	11.2	40.8	23.0	23.5	11.4	31.5	(6.8)	3.1	9.2
Did not want a full-time job	8.8	54.1	79.3	37.2	7.3	66.7	71.0	26.5	62.4	77.8	16.8
In education or training	0.9	26.7	4.7	(3.6)	5.4	6.0	14.5	3.2	.	9.5	3.9
Own illness or disability	2.3	3.2	1.7	(2.2)	0.6	3.8	.	0.9	.	0.9	1.1
Other reason given	67.1	.	.	15.4	62.5	.	.	35.2	22.4	1.6	69.0
No reason given	.	1.4	3.1	.	1.2	.	2.4	2.7	(6.5)	7.2	.

[1] Non-responses to the variable "Full-time/Part-time distinction" not considered.

[2] Only employees.

Table 38 (1)

Part-time employment by reason

Percentages of the male and/or female in part-time employment

P	FIN	S	UK	EUR-11	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
				Males and females						
23.5	34.7	23.2	9.7	17.4	15.8	7.2	10.3	15.7	4.6	Could not find a full-time job
27.0	21.8	47.6	72.6	55.8	59.3	39.9	55.5	59.2	17.6	Did not want a full-time job
4.7	28.2	12.5	15.5	8.4	10.8	26.5	22.9	11.1	11.1	In education or training
21.9	2.9	8.4	1.8	2.9	2.8	4.2	3.5	2.9	3.9	Own illness or disability
22.8	12.2	7.8	.	12.1	8.8	17.9	.	8.6	62.3	Other reason given
.	.	.	0.4	3.3	2.5	4.2	7.9	2.6	-0.7	No reason given
				Males						
16.6	29.5	22.0	19.7	23.9	22.7	.	9.8	22.4	7.7	Could not find a full-time job
41.3	27.7	33.2	41.8	35.5	36.3	.	29.5	36.1	15.2	Did not want a full-time job
8.3	30.9	19.0	34.3	19.2	23.7	44.4	45.0	24.3	26.5	In education or training
32.5	-3.8	12.7	3.5	5.6	5.4	.	7.5	5.5	8.1	Own illness or disability
.	7.8	12.5	.	9.7	7.3	25.2	.	7.2	41.6	Other reason given
.	.	.	.	6.2	4.5	10.3	8.2	4.6	.	No reason given
				Females						
26.7	37.4	23.5	7.2	15.9	14.1	7.4	10.4	14.0	3.8	Could not find a full-time job
20.6	18.7	52.3	80.2	60.9	65.1	49.2	63.1	65.0	18.1	Did not want a full-time job
3.0	26.8	10.4	10.8	5.8	7.5	21.3	16.3	7.7	7.3	In education or training
17.2	2.5	7.0	1.4	2.2	2.2	3.8	2.3	2.2	2.8	Own illness or disability
32.5	14.5	6.2	.	12.7	9.1	15.8	.	9.0	67.4	Other reason given
.	.	.	0.4	2.6	2.0	.	7.9	2.1	-0.6	No reason given

Table 38 [2]

Part-time employment by reason

(Percentages of the male and/or female in part-time employment)

	B [2]	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
					Males and females						
Could not find a full-time job	20.0	13.6	11.9	46.5	21.2	25.0	14.2	33.8	8.3	2.5	10.8
Did not want a full-time job	8.3	50.9	18.3	31.1	9.7	62.4	63.3	26.3	52.1	68.8	16.7
In education or training	1.8	31.9	7.7	5.1	7.2	7.5	18.1	3.7	(5.6)	13.2	5.9
Own illness or disability	2.4	3.1	2.8	2.9	0.9	5.0	1.8	1.5	.	1.2	1.4
Other reason given	44.6	.	.	12.6	50.9	.	.	26.5	15.7	0.9	25.9
No reason given	.	.	4.0	(1.7)	0.9	.	2.5	8.2	(6.2)	7.7	.
Look after children or adult	22.9	.	55.2	.	9.2	.	.	.	11.2	5.6	39.2
					Males						
Could not find a full-time job	29.6	10.5	15.8	51.7	21.5	36.2	28.5	43.0	.	3.9	17.6
Did not want a full-time job	6.3	29.2	30.8	20.8	6.5	39.8	29.2	21.4	.	57.6	18.2
In education or training	7.2	54.3	26.2	8.6	15.7	16.3	35.2	6.2	(34.3)	23.3	18.7
Own illness or disability	5.6	5.4	7.8	(5.3)	2.8	7.7	(5.0)	2.4	.	1.6	3.5
Other reason given	48.5	.	.	11.4	52.2	.	.	12.5	.	(1.0)	31.3
No reason given	.	.	7.2	.	(1.1)	.	.	14.5	.	12.3	.
Look after children or adult	(2.7)	.	12.2	.	.	.	.	.	.	.	10.6
					Females						
Could not find a full-time job	18.2	14.8	11.2	43.9	21.2	22.7	9.9	30.4	(7.2)	2.0	9.7
Did not want a full-time job	8.6	59.0	16.2	36.4	10.5	67.0	73.6	28.1	55.5	72.9	16.5
In education or training	0.8	23.5	4.6	(3.4)	4.9	5.8	13.0	2.8	.	9.5	3.8
Own illness or disability	1.8	2.3	2.0	.	(0.4)	4.5	.	1.1	.	1.1	1.1
Other reason given	43.8	.	.	13.3	50.5	.	.	31.6	15.3	0.9	25.1
No reason given	.	.	3.5	.	0.9	.	2.6	6.0	(6.3)	6.0	.
Look after children or adult	26.8	.	62.5	.	11.7	.	.	.	12.2	7.5	43.8

(1) S: 2000 data.

(2) Non-responses to the variable 'Full-time/Part-time distinction' not considered.

eurostat

Table 38 [2]

Part-time employment by reason

(Percentages of the male and/or female in part-time employment)

P	FIN	S [1]	UK	EUR-12	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
					Males and females					
15.9	32.8	23.2	9.0	16.4	14.8	7.7	9.3	14.7	3.8	Could not find a full-time job
22.3	25.5	47.6	16.4	35.7	31.8	44.3	55.3	32.3	18.6	Did not want a full-time job
5.3	26.6	12.5	15.4	8.2	10.5	28.8	23.2	10.8	10.7	In education or training
20.3	3.1	8.4	2.1	3.1	3.0	4.6	4.3	3.1	4.5	Own illness or disability
27.1	4.9	7.8	19.2	9.2	11.3	10.8	.	11.1	18.8	Other reason given
.	.		0.5	3.6	2.7	3.8	7.9	2.8	(0.5)	No reason given
9.1	6.7	.	37.5	23.8	25.9	.	.	25.3	43.1	Look after children or adult
					Males					
7.9	26.6	22.0	17.6	21.3	20.2	.	10.6	19.9	6.7	Could not find a full-time job
27.2	31.7	33.2	19.8	34.2	30.6	15.2	29.9	30.6	13.8	Did not want a full-time job
7.7	30.1	19.0	34.0	19.1	23.5	50.4	43.1	24.0	24.9	In education or training
28.1	(4.3)	12.7	3.8	5.9	5.7	.	8.5	5.8	10.3	Own illness or disability
28.5	6.2	12.5	19.7	9.1	11.5	14.2	.	11.2	35.9	Other reason given
.	.	.	1.0	6.7	4.9	.	7.9	5.0	.	No reason given
.	.	.	4.2	3.7	3.6	.	.	3.5	7.6	Look after children or adult
					Females					
19.7	35.9	23.5	6.8	15.2	13.4	7.7	8.9	13.4	3.1	Could not find a full-time job
20.0	22.5	52.3	15.6	36.1	32.1	52.5	62.9	32.7	19.8	Did not want a full-time job
4.1	24.9	10.4	10.8	5.6	7.3	22.7	17.2	7.5	7.1	In education or training
16.5	2.4	7.0	1.7	2.4	2.4	4.5	3.0	2.4	3.0	Own illness or disability
26.5	4.3	6.2	19.1	9.2	11.3	9.8	.	11.1	14.5	Other reason given
.	.	.	0.3	2.9	2.1	.	7.9	2.2	(0.5)	No reason given
13.2	9.6	.	45.7	28.7	31.4	.	.	30.8	52.1	Look after children or adult

eurostat

Table 28 [1]

Temporary employees as percent of the total employees by age group

*Percentages of the male and/or female employees

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
15-24 years	3.1	4.9	6.5	3.3	10.1	5.4	2.7	2.5	1.3	6.2	4.8
25-49 years	5.3	4.2	5.3	8.5	19.6	8.7	1.5	6.6	1.9	6.6	2.9
50-64 years	0.6	1.0	0.9	1.3	2.4	0.9	0.4	0.9	.	1.0	0.3
65 & + years	.	.	0.0	.	0.0	.	.	0.0	.	0.2	.
15-64 years	9.0	10.1	12.7	13.1	32.1	15.0	4.6	10.1	3.3	13.8	7.9
All ages	9.0	10.2	12.7	13.1	32.1	15.0	4.7	10.1	3.4	14.0	7.9
						Males					
15-24 years	2.7	5.3	6.6	2.7	9.7	5.7	2.3	2.2	(1.3)	5.5	5.1
25-49 years	3.4	2.6	5.0	7.3	18.2	7.8	1.0	5.5	(1.2)	5.1	2.2
50-64 years	0.5	0.8	0.9	1.4	2.7	0.9	.	1.0	.	0.7	0.3
65 & + years	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0.3	.
15-64 years	6.6	8.7	12.5	11.4	30.5	14.3	3.6	8.7	2.6	11.3	7.6
All ages	6.6	8.8	12.5	11.5	30.6	14.3	3.6	8.8	2.6	11.5	7.6
						Females					
15-24 years	3.7	4.5	6.4	4.1	10.7	5.1	3.2	3.0	(1.4)	7.0	4.5
25-49 years	7.7	6.0	5.7	10.2	21.8	9.7	2.1	8.4	2.9	8.7	3.7
50-64 years	0.8	1.2	0.9	1.3	2.0	0.9	(0.6)	0.8	.	1.4	0.3
65 & + years	.	.	.	.	(0.1)	.	.	.	.	.	.
15-64 years	12.1	11.6	13.0	15.6	34.5	15.7	5.9	12.1	4.4	17.0	8.4
All ages	12.1	11.7	13.1	15.7	34.6	15.7	6.0	12.2	4.6	17.2	8.4

[1] Non-responses to the variable "Contractual duration of job" not considered.

Table 28 (1)

Temporary employees as percent of the total employees by age group

*Percentages of the male and/or female employees

P	FIN	S	UK	EUR-11	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
				Males and females						
6.8	6.9	4.5	2.0	5.9	5.0	2.5	4.1	5.0	7.4	15-24 years
11.6	9.2	7.8	3.4	8.1	7.2	2.1	4.7	7.1	3.4	25-49 years
1.7	1.6	1.9	1.1	1.1	1.1	.	0.8	1.1	0.7	50-64 years
0.3	.	0.5	0.2	0.0	0.1	.	(0.2)	0.1	.	65 & + years
20.2	17.6	14.2	6.5	15.1	13.3	5.3	9.5	13.3	11.5	15-64 years
20.4	17.7	14.7	6.7	15.1	13.4	5.4	9.7	13.4	11.5	All ages
				Males						
6.6	6.4	4.0	2.0	5.8	5.0	2.5	3.9	5.0	7.3	15-24 years
10.0	6.8	6.4	2.6	7.3	6.3	1.7	3.1	6.3	2.6	25-49 years
1.6	1.2	1.6	1.1	1.1	1.1	.	0.6	1.1	(0.5)	50-64 years
0.3	.	.	0.2	0.1	0.1	.	(0.2)	0.1	.	65 & + years
18.2	14.4	12.0	5.6	14.2	12.5	4.7	7.6	12.4	10.4	15-64 years
18.6	14.5	12.3	5.9	14.2	12.6	4.9	7.8	12.5	10.5	All ages
				Females						
7.1	7.3	5.0	2.0	6.0	5.1	2.4	4.3	5.1	7.5	15-24 years
13.5	11.5	9.2	4.3	9.2	8.2	2.6	6.5	8.2	4.3	25-49 years
1.8	2.0	2.1	1.2	1.1	1.1	.	0.9	1.1	0.9	50-64 years
(0.2)	.	0.6	0.2	.	.	.	(0.2)	.	.	65 & + years
22.5	20.8	16.3	7.5	16.2	14.4	5.8	11.7	14.4	12.7	15-64 years
22.7	20.9	16.9	7.7	16.3	14.5	5.9	11.8	14.5	12.8	All ages

Table 28 [2]

Temporary employees as percent of the total employees by age group

(*Percentages of the male and/or female employees)

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
15-24 years	2.6	3.9	6.5	3.0	8.9	5.2	2.2	2.1	1.8	6.5	4.7
25-49 years	5.6	4.5	5.0	8.5	20.4	8.6	1.1	6.5	2.4	6.7	3.0
50-64 years	0.6	1.0	0.9	1.3	2.2	1.1	(0.3)	0.9	.	1.0	0.4
65 & + years	.	(0.1)	0.0	.	0.0	.	.	0.0	.	(0.1)	.
15-64 years	8.8	9.3	12.4	12.8	31.5	14.8	3.7	9.5	4.3	14.2	8.1
All ages	8.8	9.4	12.4	12.9	31.6	14.9	3.7	9.5	4.4	14.3	8.1
						Males					
15-24 years	2.2	3.8	6.6	2.5	8.6	5.3	2.0	1.9	1.9	5.9	5.0
25-49 years	3.6	3.1	4.7	7.2	19.0	7.4	0.7	5.3	1.7	5.0	1.8
50-64 years	0.5	0.7	0.9	1.4	2.4	0.9	.	0.9	.	0.7	0.3
65 & + years	.	.	.	.	.	.	.	.	.	(0.1)	.
15-64 years	6.3	7.6	12.2	11.1	29.9	13.6	3.0	8.2	3.7	11.6	7.1
All ages	6.3	7.7	12.2	11.2	30.0	13.6	3.0	8.2	3.7	11.8	7.1
						Females					
15-24 years	3.2	4.0	6.4	3.8	9.4	5.0	2.5	2.4	(1.6)	7.3	4.4
25-49 years	8.2	5.9	5.3	10.4	22.7	10.0	1.6	8.2	3.4	8.8	4.4
50-64 years	0.7	1.2	0.9	1.2	1.9	1.3	.	0.9	.	1.4	0.6
65 & + years	.	.	.	.	(0.1)	.	.	.	.	.	.
15-64 years	12.1	11.1	12.6	15.3	34.1	16.3	4.5	11.4	5.3	17.5	9.3
All ages	12.1	11.2	12.7	15.4	34.1	16.3	4.5	11.5	5.3	17.5	9.4

(1) S: 2000 data.

(2) Non-responses to the variable 'Contractual duration of job' not considered.

eurostat

Table 28 (2)

Temporary employees as percent of the total employees by age group

(*Percentages of the male and/or female employees)

P	FIN	S (1)	UK	EUR-12	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
				Males and females						
7.0	7.0	4.5	2.0	5.6	4.9	2.2	3.8	4.9	7.5	15-24 years
11.7	9.2	7.8	3.3	8.2	7.2	2.5	4.6	7.2	3.2	25-49 years
1.5	1.7	1.9	1.2	1.1	1.2	0.9	0.6	1.1	0.9	50-64 years
0.2	.	0.5	0.2	0.0	0.1	.	(0.1)	0.1	.	65 & + years
20.2	17.9	14.2	6.5	14.9	13.3	5.5	9.0	13.2	11.6	15-64 years
20.3	17.9	14.7	6.7	15.0	13.4	5.7	9.1	13.3	11.6	All ages
				Males						
7.0	6.3	4.0	2.0	5.5	4.8	2.4	3.2	4.8	7.2	15-24 years
10.5	6.3	6.4	2.6	7.3	6.4	2.0	2.8	6.4	2.7	25-49 years
1.3	1.2	1.6	1.1	1.1	1.1	.	0.6	1.1	0.9	50-64 years
(0.2)	.	.	0.2	.	.	.	(0.2)	0.1	.	65 & + years
18.7	13.8	12.0	5.7	13.9	12.3	5.4	6.6	12.2	10.8	15-64 years
18.8	13.8	12.3	5.9	13.9	12.4	5.6	6.8	12.3	10.8	All ages
				Females						
7.1	7.6	5.0	2.0	5.7	4.9	1.9	4.4	4.9	7.8	15-24 years
13.1	12.1	9.2	4.0	9.4	8.3	2.9	6.5	8.2	3.8	25-49 years
1.7	2.2	2.1	1.4	1.2	1.2	.	0.6	1.2	1.0	50-64 years
(0.2)	.	0.6	0.2	.	.	.	.	0.1	.	65 & + years
21.9	22.0	16.3	7.4	16.2	14.4	5.6	11.5	14.4	12.5	15-64 years
22.1	22.0	16.9	7.5	16.3	14.5	5.8	11.6	14.5	12.6	All ages

eurostat

Table 33

Temporary employees by duration of the work contract

Thousands

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
Less than 1 month	49	22	.	10	59	.	.	37	.	.	.
From 1 to 3 months	57	19	197	16	437	475	.	151	(1)	61	18
From 4 to 6 months	44	40	409	68	848	417	.	215	(1)	66	44
From 7 to 12 months	94	47	933	99	568	675	.	266	(1)	84	40
From 13 to 18 months	5	11	145	26	58	52	.	45	.	(9)	6
From 19 to 24 months	15	30	399	22	72	171	.	156	(1)	27	7
From 25 to 36 months	15	13	1 229	17	71	71	.	65	(1)	(9)	124
More than 3 years	33	55	580	45	55	217	.	82	(1)	15	7
Non responses	0	13	195	0	1 525	926	57	506	0	685	7
All in temporary employment	311	251	4 088	303	3 691	3 002	57	1 523	6	960	253
						Males					
Less than 1 month	22	9	.	6	33	.	.	18	.	.	.
From 1 to 3 months	22	5	101	11	232	281	.	81	.	30	7
From 4 to 6 months	15	13	221	37	457	199	.	108	(1)	33	20
From 7 to 12 months	38	15	452	45	306	258	.	102	(1)	36	18
From 13 to 18 months	.	(3)	69	13	34	28	.	24	.	.	2
From 19 to 24 months	7	10	203	11	51	77	.	86	.	16	3
From 25 to 36 months	8	8	623	10	47	28	.	38	.	(5)	76
More than 3 years	15	39	423	27	29	110	.	47	.	10	4
Non responses	0	10	109	0	957	559	24	284	0	313	3
All in temporary employment	129	112	2 201	159	2 147	1 541	24	789	3	447	134
						Females					
Less than 1 month	27	13	.	(4)	26	.	.	19	.	.	.
From 1 to 3 months	35	14	96	5	205	194	.	69	.	31	11
From 4 to 6 months	29	27	187	30	391	217	.	107	.	33	24
From 7 to 12 months	55	32	482	54	262	416	.	164	(1)	48	22
From 13 to 18 months	(4)	8	76	13	24	24	.	21	.	(7)	3
From 19 to 24 months	8	19	196	11	21	94	.	70	.	11	4
From 25 to 36 months	6	5	607	7	24	43	.	27	.	.	48
More than 3 years	18	17	157	18	25	107	.	36	.	(5)	4
Non responses	0	4	86	0	568	366	33	222	0	372	3
All in temporary employment	182	139	1 887	143	1 544	1 461	33	734	3	513	119

Table 33

Temporary employees by duration of the work contract

Thousands

P	FIN	S	UK	EUR-11	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
					Males and females					
.	15	32	53	165	282	.	30	312	(5)	Less than 1 month
13	84	53	71	1 492	1 651	2	37	1 690	30	From 1 to 3 months
128	62	143	151	2 233	2 634	1	51	2 687	15	From 4 to 6 months
149	67	113	236	2 876	3 371	2	40	3 413	85	From 7 to 12 months
6	27	31	146	353	567	.	(4)	571	(8)	From 13 to 18 months
7	20	23	34	876	984	.	7	991	26	From 19 to 24 months
12	20	21	72	1 616	1 740	.	13	1 753	.	From 25 to 36 months
417	33	60	113	1 440	1 714	.	20	1 734	194	More than 3 years
0	32	60	753	3 932	4 758	0	2	4 760	0	Non responses
731	361	535	1 629	14 983	17 701	7	204	17 912	363	All in temporary employment
					Males					
.	7	9	26	82	132	.	9	141	(3)	Less than 1 month
(4)	38	25	33	796	869	1	17	887	15	From 1 to 3 months
57	29	67	74	1 141	1 332	.	25	1 357	(6)	From 4 to 6 months
62	22	41	108	1 294	1 503	.	14	1 518	35	From 7 to 12 months
(3)	10	.	53	174	251	.	(2)	253	(5)	From 13 to 18 months
(3)	6	9	16	453	500	.	(3)	503	(8)	From 19 to 24 months
5	8	.	33	839	898	.	6	904	.	From 25 to 36 months
227	12	28	66	877	1 037	.	8	1 045	109	More than 3 years
0	16	26	343	2 266	2 644	0	1	2 645	0	Non responses
360	148	222	753	7 921	9 166	3	85	9 254	181	All in temporary employment
					Females					
.	9	23	28	83	150	.	21	171	.	Less than 1 month
10	46	28	38	696	782	.	20	803	15	From 1 to 3 months
71	33	76	77	1 092	1 302	.	27	1 330	(10)	From 4 to 6 months
87	45	72	127	1 582	1 868	2	26	1 895	50	From 7 to 12 months
(3)	17	23	93	179	316	.	(2)	318	.	From 13 to 18 months
(4)	14	13	18	423	484	.	(4)	488	18	From 19 to 24 months
7	13	13	39	777	841	.	7	848	.	From 25 to 36 months
190	21	31	48	563	677	.	12	689	85	More than 3 years
0	16	34	410	1 666	2 114	0	1	2 115	0	Non responses
371	213	313	877	7 062	8 534	4	120	8 658	182	All in temporary employment

Table 33

Temporary employees by duration of the work contract

(Thousands)

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
					Males and females						
Less than 1 month	41	18	.	9	62	.	.	23	.	(5)	.
From 1 to 3 months	59	23	205	20	426	461	.	115	.	61	28
From 4 to 6 months	37	41	393	65	835	417	.	223	(1)	68	36
From 7 to 12 months	102	45	930	105	551	651	.	304	2	75	48
From 13 to 18 months	6	9	140	23	31	43	.	41	.	14	6
From 19 to 24 months	13	23	422	20	72	136	.	168	(1)	18	5
From 25 to 36 months	15	20	1 209	14	59	81	.	74	2	11	122
More than 3 years	29	42	586	47	53	222	.	79	(1)	13	11
Non-responses	0	11	120	0	1 917	1 108	47	445	0	749	5
All in temporary employment	301	233	4 004	304	4 006	3 119	48	1 471	7	1 014	260
					Males						
Less than 1 month	19	8	.	5	37	.	.	13	.	.	.
From 1 to 3 months	16	10	109	14	229	250	.	52	.	29	11
From 4 to 6 months	15	12	215	35	454	192	.	113	(1)	29	11
From 7 to 12 months	36	12	451	47	301	250	.	120	(1)	35	17
From 13 to 18 months	(3)	.	66	11	20	21	.	21	.	(6)	2
From 19 to 24 months	7	9	206	11	49	71	.	90	.	(8)	.
From 25 to 36 months	10	11	607	7	41	26	.	40	(1)	.	76
More than 3 years	16	32	429	28	23	102	.	45	.	(8)	4
Non-responses	0	4	62	0	1 182	619	21	254	0	345	3
All in temporary employment	122	98	2 144	157	2 336	1 532	21	748	4	466	126
					Females						
Less than 1 month	21	11	.	(4)	26	.	.	10	.	.	.
From 1 to 3 months	44	13	96	6	197	211	.	62	.	32	17
From 4 to 6 months	22	29	179	31	380	225	.	110	(1)	39	25
From 7 to 12 months	66	33	478	59	250	401	.	184	(1)	40	31
From 13 to 18 months	(3)	7	74	12	11	22	.	20	.	(8)	4
From 19 to 24 months	6	15	216	9	23	64	.	78	.	10	3
From 25 to 36 months	5	9	602	7	18	55	.	34	.	(7)	46
More than 3 years	13	10	157	20	30	120	.	34	.	(5)	7
Non-responses	0	7	58	0	735	489	26	190	0	404	2
All in temporary employment	179	135	1 859	146	1 670	1 586	27	722	4	548	135

(1) S: 2000 data.

Table 33

Temporary employees by duration of the work contract

(Thousands)

P	FIN	S [1]	UK	EUR-12	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
					Males and females					
.	16	32	58	159	267	.	29	297	(6)	Less than 1 month
18	78	53	88	1 471	1 635	1	35	1 672	36	From 1 to 3 months
161	60	143	141	2 296	2 622	1	49	2 672	12	From 4 to 6 months
180	69	113	230	3 016	3 403	3	39	3 445	86	From 7 to 12 months
6	33	31	151	343	533	.	(3)	536	(4)	From 13 to 18 months
9	20	23	38	882	966	.	(4)	971	34	From 19 to 24 months
13	19	21	70	1 618	1 729		10	1 739	.	From 25 to 36 months
349	34	60	112	1 424	1 638	.	19	1 658	197	More than 3 years
0	45	60	744	4 436	5 250	0	2	5 252	0	Non-responses
737	374	535	1 632	15 645	18 045	7	191	18 243	375	All in temporary employment
					Males					
.	6	9	21	84	122	.	10	131	.	Less than 1 month
6	37	25	45	752	832	1	14	848	14	From 1 to 3 months
78	23	67	67	1 165	1 310	.	22	1 332	.	From 4 to 6 months
87	23	41	100	1 367	1 519	1	14	1 534	36	From 7 to 12 months
.	11	.	66	163	240	.	(1)	241	.	From 13 to 18 months
(4)	7	9	20	454	492	.	(2)	494	11	From 19 to 24 months
6	6	.	34	825	878	.	(4)	883	.	From 25 to 36 months
184	12	28	59	852	971	.	6	978	120	More than 3 years
0	20	26	345	2 507	2 881	0	1	2 882	0	Non-responses
368	144	222	758	8 168	9 247	4	74	9 324	189	All in temporary employment
					Females					
.	10	23	36	76	145	.	20	165	.	Less than 1 month
11	41	28	43	719	803	.	21	824	22	From 1 to 3 months
83	37	76	75	1 131	1 311	.	28	1 340	(10)	From 4 to 6 months
94	47	72	129	1 649	1 884	2	25	1 911	49	From 7 to 12 months
(4)	22	23	84	179	293	.	(2)	295	.	From 13 to 18 months
5	13	13	18	429	475	.	(2)	477	23	From 19 to 24 months
7	13	13	36	793	851	.	6	857	.	From 25 to 36 months
165	21	31	53	572	667	.	13	680	77	More than 3 years
0	25	34	399	1 929	2 369	0	1	2 370	0	Non-responses
369	230	313	873	7 477	8 798	4	117	8 919	186	All in temporary employment

eurostat

Table 32 (1)

Temporary employees by age group and reason

*Percentages of the male and/or female temporary employees aged 15-64 years; Percentages of the male and/or female temporary employees in a given age group

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
15-24 years*	34.7	48.6	51.1	24.9	31.4	36.0	58.6	25.2	39.8	44.8	60.5
Could not find a permanent job	70.4	23.2	3.0	64.9	69.5	.	19.8	22.9	.	17.6	5.1
Did not want a permanent job	10.6	20.4	1.3	.	1.3	.	64.7	2.3	.	16.1	2.3
Contract for training	18.3	55.1	77.9	16.2	7.8	28.2	15.4	60.3	(55.0)	(1.1)	82.3
Probationary period	.	.	5.2	(4.3)	1.5	5.3	.	6.2	.	17.6	10.4
No reason given	.	.	12.7	11.7	19.9	66.5	.	8.2	.	47.5	.
25-49 years*	58.6	41.7	41.7	64.8	61.0	58.0	32.6	65.5	56.4	48.3	36.0
Could not find a permanent job	73.1	56.2	19.1	74.3	74.7	.	55.2	49.2	(17.4)	36.7	37.1
Did not want a permanent job	8.9	18.7	3.3	3.1	0.6	.	30.3	2.9	.	10.8	15.1
Contract for training	4.4	24.3	14.2	4.4	1.5	2.8	(14.1)	24.2	(17.0)	.	10.4
Probationary period	.	.	18.2	3.0	0.9	8.0	.	3.8	(20.6)	36.3	37.4
No reason given	13.6	.	45.2	15.1	22.3	89.3	.	19.9	(32.2)	15.6	.
50-64 years*	6.8	9.7	7.3	10.3	7.6	6.0	8.9	9.3	.	7.0	3.5
Could not find a permanent job	49.9	63.4	30.9	74.2	70.2	.	(52.7)	55.4	.	22.0	39.1
Did not want a permanent job	(18.7)	28.3	3.8	.	(1.1)	.	.	6.9	.	24.0	.
Contract for training	.	.	.	.	.	.	.	9.8	.	.	.
Probationary period	.	.	8.9	.	.	7.5	.	(2.6)	.	(14.9)	42.9
No reason given	31.3	.	54.5	17.0	27.8	90.8	.	25.1	.	38.9	.
						Males					
15-24 years*	40.9	61.2	52.7	23.7	31.6	39.6	64.6	25.6	(50.2)	49.0	67.0
Could not find a permanent job	64.9	20.4	2.6	62.2	68.4	.	(20.0)	21.0	.	17.9	3.5
Did not want a permanent job	8.7	16.2	1.6	.	1.2	.	58.0	(1.8)	.	18.0	.
Contract for training	26.0	62.8	77.3	20.0	9.0	33.3	(21.6)	64.1	.	.	86.7
Probationary period	.	.	5.2	.	1.5	4.6	.	5.4	.	16.4	8.0
No reason given	.	.	13.3	(10.8)	19.9	62.1	.	7.7	.	46.1	.
25-49 years*	51.5	29.7	39.8	64.4	59.5	54.3	28.6	62.5	(47.2)	45.2	29.2
Could not find a permanent job	77.3	54.3	16.9	74.2	74.8	.	64.7	51.8	.	41.8	34.8
Did not want a permanent job	7.2	15.8	3.4	(2.7)	0.6	.	.	2.3	.	9.3	13.0
Contract for training	7.3	27.7	15.2	(3.6)	1.4	2.7	.	25.5	.	.	6.7
Probationary period	.	.	20.1	(2.8)	0.9	9.4	.	4.3	.	40.4	45.6
No reason given	8.2	.	44.4	16.4	22.4	87.9	.	16.1	.	8.3	.
50-64 years*	7.5	9.0	7.5	11.9	8.9	6.1	.	11.9	.	5.8	3.8
Could not find a permanent job	51.1	53.6	31.2	75.9	70.7	.	.	59.2	.	(29.8)	.
Did not want a permanent job	.	(42.4)	.	.	.	.	.	.	.	(31.5)	.
Contract for training	.	.	.	.	.	.	.	10.8	.	.	.
Probationary period	.	.	8.6	.	.	(7.8)	.	.	.	.	39.8
No reason given	(36.4)	.	55.7	(15.9)	28.0	91.1	.	24.6	.	(25.2)	.
						Females					
15-24 years*	30.3	38.5	49.2	26.3	31.1	32.2	54.1	24.6	(30.5)	41.1	53.1
Could not find a permanent job	75.6	26.8	3.4	67.7	71.0	.	(19.5)	25.1	.	17.3	7.4
Did not want a permanent job	12.4	25.9	0.9	.	1.4	.	70.6	(2.7)	.	14.1	.
Contract for training	11.1	45.4	78.5	12.4	6.1	21.6	.	56.1	.	.	75.9
Probationary period	.	.	5.2	.	1.6	6.3	.	7.1	.	18.9	13.8
No reason given	.	.	11.9	12.5	19.9	72.0	.	8.7	.	48.8	.
25-49 years*	63.5	51.2	43.8	65.3	63.2	61.8	35.5	68.8	64.4	50.9	43.7
Could not find a permanent job	70.7	57.1	21.3	74.4	74.7	.	49.6	46.7	.	32.8	38.9
Did not want a permanent job	10.0	20.0	3.1	(3.4)	0.7	.	38.6	3.4	.	12.0	16.7
Contract for training	(2.5)	22.7	13.3	5.2	1.5	2.8	.	22.9	.	.	13.1
Probationary period	.	.	16.3	(3.0)	0.8	6.6	.	3.3	.	33.1	31.3
No reason given	16.7	.	46.0	13.8	22.3	90.6	.	23.7	(37.4)	21.2	.
50-64 years*	6.2	10.3	7.0	8.5	5.7	5.9	(10.3)	6.6	.	8.0	3.2
Could not find a permanent job	48.9	70.3	30.6	71.6	69.2	.	.	48.0	.	(17.0)	.
Did not want a permanent job	(24.2)	(18.3)	.	.	.	.	.	(14.6)	.	(19.2)	.
Contract for training	.	.	.	.	.	.	.	(7.9)	.	.	.
Probationary period	.	.	9.2	.	.	(6.9)	.	.	.	(16.1)	.
No reason given	(26.7)	.	53.0	.	27.5	90.6	.	26.3	.	47.4	.

(1) Non-responses to the variable "Permanency of job" not considered.

Table 32 (1)

Temporary employees by age group and reason

*Percentages of the male and/or female temporary employees aged 15-64 years; Percentages of the male and/or female temporary employees in a given age group

P	FIN	S	UK	EUR-11	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
					Males and females					
33.9	39.0	31.8	30.4	38.9	37.8	46.5	42.5	37.9	64.3	15-24 years*
40.0	30.4	43.1	26.0	21.7	23.0	.	(2.7)	22.8	.	Could not find a permanent job
36.1	50.2	31.7	37.9	5.4	8.6	.	30.4	8.9	.	Did not want a permanent job
5.1	16.1	.	9.2	42.0	38.6	.	29.7	38.5	80.2	Contract for training
12.4	(2.1)	16.8	.	5.7	5.5	.	.	5.4	.	Probationary period
6.4	.	5.6	26.9	25.2	24.2	47.6	37.0	24.4	19.8	No reason given
57.6	52.1	55.2	52.1	53.8	53.7	40.6	49.6	53.7	29.5	25-49 years*
41.8	76.9	60.8	36.3	39.3	40.6	.	10.2	40.3	.	Could not find a permanent job
36.8	12.6	15.7	24.5	4.5	6.7	.	18.2	6.8	.	Did not want a permanent job
2.4	5.8	.	6.4	7.6	7.4	.	52.8	7.8	10.0	Contract for training
7.9	3.8	15.7	.	9.3	8.4	.	.	8.3	.	Probationary period
11.2	.	7.2	32.9	39.4	36.9	50.9	18.8	36.7	90.0	No reason given
8.5	8.9	13.1	17.5	7.3	8.5	.	8.0	8.5	6.3	50-64 years*
31.3	82.9	62.2	29.4	40.6	40.6	.	(12.1)	40.2	.	Could not find a permanent job
56.6	(11.6)	24.6	36.2	7.9	14.2	.	35.1	14.4	.	Did not want a permanent job
.	.	.	.	.	.	.	32.6	.	.	Contract for training
.	.	.	.	5.5	4.4	.	.	4.4	.	Probationary period
10.3	.	.	33.9	43.8	38.9	.	(20.0)	38.7	100.0	No reason given
					Males					
36.2	44.5	33.2	35.0	40.7	40.0	52.7	51.1	40.1	70.0	15-24 years*
36.5	27.5	43.2	28.2	21.2	22.5	.	.	22.3	.	Could not find a permanent job
37.7	49.3	28.0	36.6	5.1	7.9	.	30.3	8.2	.	Did not want a permanent job
4.9	19.6	.	10.0	43.8	40.7	.	18.7	40.5	81.5	Contract for training
13.7	.	20.5	.	5.3	5.1	.	.	5.1	.	Probationary period
7.2	.	.	25.3	24.7	23.7	.	48.6	24.0	18.5	No reason given
54.8	47.4	53.3	45.5	51.3	50.9	35.4	40.7	50.8	24.9	25-49 years*
42.3	74.1	54.8	45.4	40.5	42.1	.	(11.4)	41.8	.	Could not find a permanent job
36.1	12.7	14.9	15.2	3.9	5.0	.	24.5	5.2	.	Did not want a permanent job
.	6.9	.	9.1	7.8	7.8	.	37.2	8.0	(12.7)	Contract for training
8.1	(5.3)	21.4	.	10.0	9.3	.	.	9.3	.	Probationary period
12.2	.	.	30.3	37.8	35.8	.	26.8	35.8	87.2	No reason given
9.0	8.1	13.4	19.5	8.0	9.1	.	8.2	9.1	(5.1)	50-64 years*
40.5	83.0	61.4	39.0	44.7	45.1	.	(23.1)	44.9	.	Could not find a permanent job
50.0	.	.	25.2	5.7	10.0	.	(37.2)	10.2	.	Did not want a permanent job
.	.	.	.	.	.	.	(18.1)	.	.	Contract for training
.	.	.	.	5.0	.	.	.	.	.	Probationary period
.	.	.	35.4	42.3	38.7	.	(21.2)	38.6	.	No reason given
					Females					
31.8	35.2	30.7	26.5	36.9	35.4	41.7	36.5	35.5	58.7	15-24 years*
43.7	32.9	43.0	23.6	22.3	23.7	.	(3.2)	23.4	.	Could not find a permanent job
34.4	51.0	34.6	39.4	5.8	9.5	.	30.5	9.8	.	Did not want a permanent job
5.4	13.1	.	8.3	39.9	36.1	.	40.5	36.1	78.7	Contract for training
10.9	.	14.0	.	6.2	5.9	.	.	5.8	.	Probationary period
5.5	.	.	28.6	25.8	24.8	.	25.7	24.9	21.3	No reason given
60.2	55.3	56.5	57.7	56.6	56.7	44.7	55.8	56.7	34.0	25-49 years*
41.2	78.6	64.8	30.2	38.0	39.2	.	9.5	38.7	.	Could not find a permanent job
37.5	12.5	16.3	30.6	5.1	8.3	.	15.0	8.4	.	Did not want a permanent job
3.3	5.1	.	4.7	7.3	7.0	.	60.8	7.7	(7.9)	Contract for training
7.6	(2.7)	11.8	.	8.6	7.6	.	.	7.5	.	Probationary period
10.4	.	6.9	34.6	41.0	38.0	.	14.7	37.7	92.0	No reason given
8.0	9.5	12.8	15.9	6.6	7.8	.	7.8	7.8	7.3	50-64 years*
21.3	82.8	62.8	19.5	35.1	34.9	.	.	34.5	.	Could not find a permanent job
63.7	(13.1)	27.9	47.4	10.9	19.4	.	(33.3)	19.6	.	Did not want a permanent job
.	.	.	.	.	.	.	(43.2)	.	.	Contract for training
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	Probationary period
(14.2)	.	.	32.4	45.8	39.2	.	(19.2)	38.9	100.0	No reason given

Table 32 [2]

Temporary employees by age group and reason

(*Percentages of the male and/or female temporary employees aged 15-64 years; Percentages of the male and/or female temporary employees in a given age group)

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
15-24 years*	29.7	41.6	52.4	23.5	28.2	35.0	60.8	22.5	41.7	45.8	58.6
Could not find a permanent job	69.0	21.7	3.4	64.4	69.5	.	(15.0)	25.8	.	17.1	4.7
Did not want a permanent job	12.1	27.7	1.5	(3.9)	1.1	.	70.4	4.0	.	15.7	3.5
Contract for training	18.9	50.5	77.2	17.0	7.9	28.1	(14.4)	55.5	64.0	.	83.4
Probationary period	.	.	5.4	(4.9)	2.1	5.7	.	6.3	.	20.6	8.4
No reason given	.	.	12.5	9.6	19.5	66.2	.	8.4	.	46.3	.
25-49 years*	63.9	48.1	40.2	66.4	64.8	57.9	31.0	67.9	55.1	47.1	36.6
Could not find a permanent job	86.4	55.8	19.6	77.4	74.8	.	51.8	51.7	(12.2)	28.8	34.0
Did not want a permanent job	11.1	30.4	3.1	3.3	0.6	.	33.9	3.3	.	10.4	14.0
Contract for training	2.5	13.7	15.0	4.4	1.7	9.0	.	20.1	(15.1)	.	13.6
Probationary period	.	.	18.8	(1.4)	0.8	7.8	.	3.6	(31.2)	47.4	38.3
No reason given	.	.	43.6	13.4	22.2	83.2	.	21.4	(29.9)	13.1	.
50-64 years*	6.3	10.3	7.4	10.1	7.1	7.1	(8.1)	9.6	.	7.1	4.8
Could not find a permanent job	88.7	65.7	32.7	77.1	72.6	.	.	55.6	.	18.4	42.3
Did not want a permanent job	.	33.7	3.0	.	(1.6)	.	.	8.2	.	22.4	20.5
Contract for training	.	.	.	.	.	9.2	.	8.3	.	.	.
Probationary period	.	.	9.0	.	.	7.4	.	.	.	24.0	30.0
No reason given	.	.	53.8	16.3	25.5	83.4	.	26.8	.	34.9	.
						Males					
15-24 years*	34.9	49.7	54.1	22.6	28.7	39.2	68.0	23.8	53.0	50.6	70.5
Could not find a permanent job	58.6	12.2	3.1	56.5	69.7	.	.	24.3	.	18.3	2.8
Did not want a permanent job	15.5	24.3	1.5	.	0.9	.	65.0	(3.1)	.	17.9	2.5
Contract for training	25.9	63.5	75.8	22.6	8.9	32.5	(21.9)	58.0	(65.8)	.	89.4
Probationary period	.	.	5.9	.	2.1	5.8	.	6.4	.	19.8	5.3
No reason given	.	.	13.7	(12.1)	18.4	61.7	.	8.0	.	43.8	.
25-49 years*	57.9	40.6	38.5	65.1	63.3	54.3	25.3	64.6	45.7	43.3	25.9
Could not find a permanent job	84.1	47.9	17.6	78.3	75.9	.	(63.9)	53.0	.	30.2	33.7
Did not want a permanent job	12.5	32.5	3.2	(2.8)	0.5	.	.	2.3	.	10.2	9.8
Contract for training	.	19.3	15.7	(4.2)	1.3	8.1	.	20.5	.	.	15.9
Probationary period	.	.	20.5	.	0.8	9.4	.	4.0	(38.9)	52.5	40.6
No reason given	.	.	43.0	12.9	21.5	82.5	.	20.2	(31.1)	6.7	.
50-64 years*	7.2	9.6	7.4	12.3	8.0	6.5	.	11.6	.	6.1	3.6
Could not find a permanent job	90.0	72.8	35.2	74.7	72.0	.	.	56.5	.	(20.1)	53.1
Did not want a permanent job	.	.	.	.	.	.	.	(6.8)	.	(20.2)	.
Contract for training	.	.	..	.	.	(7.0)	.	(8.0)	.	.	.
Probationary period	.	.	9.5	.	.	10.0	.	.	.	(32.7)	.
No reason given	.	.	51.0	(18.5)	26.8	82.9	.	27.2	.	(26.6)	.
						Females					
15-24 years*	26.2	35.7	50.3	24.5	27.5	30.9	55.1	21.1	(30.1)	41.7	47.4
Could not find a permanent job	78.5	31.4	3.9	72.2	69.1	.	(17.1)	27.6	.	15.9	7.4
Did not want a permanent job	(8.9)	31.1	1.4	.	1.3	.	75.6	5.0	.	13.4	4.7
Contract for training	12.5	37.3	78.9	(11.5)	6.5	22.7	.	52.5	.	.	75.2
Probationary period	.	.	4.8	.	2.1	5.6	.	6.0	.	21.3	12.7
No reason given	.	.	11.1	(7.0)	21.0	71.7	.	8.9	.	48.9	.
25-49 years*	68.0	53.6	42.3	67.8	66.8	61.3	35.6	71.4	64.7	50.3	46.7
Could not find a permanent job	87.7	60.1	21.6	76.4	73.2	.	(44.9)	50.5	.	27.9	34.2
Did not want a permanent job	10.3	29.2	2.9	(3.7)	0.7	.	(44.4)	4.2	.	10.5	16.1
Contract for training	.	10.6	14.3	(4.3)	2.2	9.8	.	19.6	.	.	12.5
Probationary period	.	.	17.0	.	0.8	6.4	.	3.1	(25.7)	43.7	37.2
No reason given	..	.	44.2	13.9	23.1	83.8	.	22.5	(29.1)	17.8	.
50-64 years*	5.7	10.7	7.4	7.8	5.7	7.7	.	7.5	.	8.0	5.9
Could not find a permanent job	87.5	61.0	29.6	81.3	73.9	.	.	54.2	.	(17.1)	36.1
Did not want a permanent job	.	38.5	.	.	(2.8)	.	.	(10.1)	.	23.7	28.5
Contract for training	.	.	.	.	.	11.0	.	(8.5)	.	.	.
Probationary period	.	.	8.4	.	.	(5.1)	.	.	.	(18.3)	29.6
No reason given	.	.	57.1	.	22.9	83.8	.	26.2	.	40.2	.

(1) S: 2000 data.

(2) Non-responses to the variable 'Permanency of job' not considered.

Eurostat

Table 32 (a)

Temporary employees by age group and reason

(Percentages of the male and/or female temporary employees aged 15-64 years; Percentages of the male and/or female temporary employees in a given age group)

P	FIN	S (1)	UK	EUR-12	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
					Males and females					
34.9	38.9	31.8	31.1	37.4	36.8	39.0	42.1	36.8	64.6	15-24 years*
62.7	38.7	43.1	26.0	23.2	23.9		(3.6)	23.6	.	Could not find a permanent job
.	49.2	31.7	32.6	4.1	7.3		31.1	7.5	.	Did not want a permanent job
10.0	9.7	.	7.8	41.0	37.7		34.7	37.6	77.0	Contract for training
9.3	(1.8)	16.8	.	6.1	5.8		.	5.8	.	Probationary period
18.0	.	5.6	33.5	25.6	25.4	53.0	30.4	25.4	23.0	No reason given
57.9	51.4	55.2	50.2	55.1	54.5	44.8	50.9	54.5	27.5	25-49 years*
65.4	80.6	60.8	32.7	43.0	42.8		14.1	42.6	.	Could not find a permanent job
.	12.3	15.7	21.4	2.5	4.8		17.5	4.9	.	Did not want a permanent job
3.5	3.7	.	5.6	8.1	7.8		51.0	8.2	(8.3)	Contract for training
7.5	2.6	15.7	.	9.3	8.6		.	8.6	.	Probationary period
23.6	.	7.2	40.3	37.0	36.0	51.8	17.3	35.8	91.6	No reason given
7.2	9.7	13.1	18.8	7.5	8.7	16.2	6.9	8.7	7.9	50-64 years*
49.9	83.4	62.2	24.0	42.6	40.2	.	(9.8)	39.9	.	Could not find a permanent job
.	12.8	24.6	39.3	4.6	12.5	.	(34.8)	12.7	.	Did not want a permanent job
.	.	.	.	3.3	.	.	40.4	.	.	Contract for training
.	.	.	.	5.9	4.8	.	.	4.7	.	Probationary period
47.2	.	.	34.4	43.6	39.5	.	(13.6)	39.3	100.0	No reason given
					Males					
37.3	45.7	33.2	35.6	39.5	39.2	44.2	47.9	39.3	67.2	15-24 years*
59.9	34.7	43.2	27.2	23.0	23.6	.	(5.0)	23.4	.	Could not find a permanent job
.	50.9	28.0	29.7	3.9	6.5	.	28.2	6.7	.	Did not want a permanent job
10.5	12.0	.	9.3	42.2	39.3	.	28.9	39.2	83.3	Contract for training
11.0	.	20.5	.	6.1	5.9	.	.	5.8	.	Probationary period
18.7	.	.	33.8	24.8	24.7	.	37.8	24.9	16.7	No reason given
56.0	45.5	53.3	45.6	52.7	52.0	37.7	42.2	52.0	24.8	25-49 years*
66.3	77.7	54.8	39.0	44.8	44.6	.	(15.8)	44.4	.	Could not find a permanent job
.	11.3	14.9	15.8	2.1	3.6	.	22.6	3.7	.	Did not want a permanent job
3.7	(4.8)	.	7.2	7.9	7.8	.	36.3	7.9	(9.0)	Contract for training
7.5	(4.6)	21.4	.	9.7	9.2	.	.	9.2	.	Probationary period
22.6	.	.	38.0	35.6	34.8	.	25.2	34.7	90.9	No reason given
6.7	8.8	13.4	18.8	7.7	8.8	.	9.8	8.8	8.0	50-64 years*
59.6	79.7	61.4	30.8	46.8	44.9	.	.	44.6	.	Could not find a permanent job
.	.	.	31.2	.	9.3	.	(40.9)	9.5	.	Did not want a permanent job
.	.	.	.	.	.	.	(31.7)	.	.	Contract for training
.	.	.	.	6.1	.	.	.	.	.	Probationary period
37.8	.	.	34.8	40.8	38.1	.	(16.7)	37.9	100.0	No reason given
					Females					
32.5	34.7	30.7	27.2	35.2	34.2	34.1	38.5	34.3	62.1	15-24 years*
65.9	42.0	43.0	24.6	23.4	24.2	.	(2.6)	23.9	.	Could not find a permanent job
.	47.7	34.6	36.0	4.4	8.2	.	33.3	8.6	.	Did not want a permanent job
9.4	7.9	.	6.2	39.5	35.7	.	39.2	35.7	70.1	Contract for training
7.4	.	14.0	.	6.1	5.8	.	.	5.7	.	Probationary period
17.3	.	.	33.3	26.7	26.1	.	24.7	26.1	29.9	No reason given
59.8	55.1	56.5	54.1	57.6	57.2	51.4	56.3	57.2	30.2	25-49 years*
64.6	82.2	64.8	28.1	41.3	41.1	.	13.3	40.8	.	Could not find a permanent job
.	12.8	16.3	25.6	3.0	5.9	.	15.2	6.0	.	Did not want a permanent job
3.4	(3.0)	.	4.4	8.4	7.8	.	57.8	8.4	(7.7)	Contract for training
7.6	.	11.8	.	8.9	8.1	.	.	8.0	.	Probationary period
24.4	.	6.9	42.0	38.4	37.1	54.6	13.7	36.8	92.2	No reason given
7.7	10.2	12.8	18.7	7.2	8.6	.	5.2	8.5	7.8	50-64 years*
41.5	85.4	62.8	18.1	37.6	35.2	.	.	35.0	.	Could not find a permanent job
.	.	27.9	46.3	5.7	16.1	.	(27.6)	16.2	.	Did not want a permanent job
.	.	.	.	.	.	.	(50.5)	.	.	Contract for training
.	.	.	.	5.6	.	.	.	.	.	Probationary period
55.3	.	.	34.1	46.9	41.1	.	.	40.8	100.0	No reason given

eurostat

Table 42[1]
Population usually working shift work, in the evening, at night, on Saturday or on Sunday, as percentage of the total employment

Percentages of the male and/or female population employed

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
Usually work shift work	9.0	6.0	.	13.2	.	9.7	.	18.3	.	8.5	16.1
Usually work in the evening	5.2	22.3	.	24.6	.	9.9	.	12.6	.	30.8	15.1
Usually work at night	2.3	7.1	.	4.0	.	4.6	.	5.3	.	9.9	10.3
Usually work on Saturday	10.0	25.4	.	41.3	.	24.8	.	36.2	.	30.4	27.4
Usually work on Sunday	4.3	19.5	.	14.3	.	9.2	.	8.0	.	17.4	15.3
						Males					
Usually work shift work	10.9	5.7	.	14.9	.	12.0	.	19.7	.	10.0	18.5
Usually work in the evening	5.7	23.7	.	24.8	.	11.5	.	14.1	.	31.9	17.9
Usually work at night	2.9	8.3	.	4.7	.	6.3	.	6.4	.	11.8	13.1
Usually work on Saturday	9.9	23.0	.	43.8	.	23.2	.	36.2	.	29.6	25.1
Usually work on Sunday	4.2	17.8	.	15.2	.	9.4	.	8.4	.	16.2	15.6
						Females					
Usually work shift work	6.5	6.4	.	10.6	.	7.1	.	16.2	.	6.6	13.2
Usually work in the evening	4.4	20.6	.	24.1	.	8.0	.	9.9	.	29.2	11.5
Usually work at night	1.5	5.8	.	2.9	.	2.4	.	3.4	.	7.4	6.7
Usually work on Saturday	10.2	28.1	.	37.3	.	26.8	.	36.2	.	31.4	30.3
Usually work on Sunday	4.4	21.4	.	12.8	.	8.9	.	7.4	.	18.9	14.8

[1] Non-responses to the variables concerning "Atypical work" not considered.

Table 42 [1]

Population usually working shift work, in the evening, at night, on Saturday or on Sunday, as percentage of the total employment

Percentages of the male and/or female population employed

P	FIN	S	UK	EUR-11	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
					Males and females					
8.0	23.9	24.4	10.9	13.0	12.7	20.8	21.0	12.9	6.2	Usually work shift work
.	23.2	22.0	31.4	11.6	18.0	18.1	17.1	18.0	12.4	Usually work in the evening
8.3	8.4	7.6	12.6	5.7	7.6	5.7	5.1	7.5	1.9	Usually work at night
29.8	25.2	19.9	25.9	28.5	27.9	26.0	22.2	27.8	23.1	Usually work on Saturday
11.6	17.6	18.0	13.3	9.7	11.4	16.5	13.6	11.5	10.0	Usually work on Sunday
					Males					
9.0	21.8	20.3	13.1	14.8	14.3	19.3	18.1	14.4	5.9	Usually work shift work
.	23.8	20.6	34.6	13.0	19.5	21.1	17.9	19.5	10.8	Usually work in the evening
9.7	9.3	8.6	15.5	7.1	9.2	7.3	5.7	9.1	1.8	Usually work at night
30.7	25.3	16.1	27.3	28.1	28.0	31.9	21.6	27.9	21.6	Usually work on Saturday
11.7	18.1	15.0	12.8	9.9	11.2	19.7	14.2	11.3	9.4	Usually work on Sunday
					Females					
6.9	25.9	28.4	8.5	10.7	10.8	22.3	24.2	11.1	6.7	Usually work shift work
.	22.6	23.5	27.5	9.6	15.9	14.6	16.3	15.9	14.4	Usually work in the evening
6.5	7.4	6.5	9.1	3.7	5.4	3.9	4.5	5.3	2.1	Usually work at night
28.8	25.2	23.9	24.4	29.0	27.8	19.3	22.8	27.7	25.0	Usually work on Saturday
11.5	17.0	21.1	13.9	9.6	11.7	12.8	13.0	11.7	10.8	Usually work on Sunday

Table 42 [1]

Population usually working shift work, in the evening, at night, on Saturday or on Sunday, as percentage of the total employment

(Percentages of the male and/or female population employed)

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL [2]	A
						Males and females					
Usually work shift work	10.3	10.1	15.0	18.7	17.5	29.8	17.7	21.0	10.7	8.2	19.3
Usually work in the evening	4.8	22.7	.	24.3	12.4	10.2	9.5	12.4	8.6	31.3	16.3
Usually work at night	2.1	7.9	.	4.3	3.6	4.9	5.7	5.1	3.0	9.8	9.9
Usually work on Saturday	9.6	24.0	.	40.7	33.9	24.3	25.8	35.8	17.5	29.7	26.6
Usually work on Sunday	3.9	18.3	.	13.1	13.5	9.3	14.2	8.0	7.4	16.2	15.6
						Males					
Usually work shift work	12.1	10.4	17.1	21.0	18.0	32.6	19.1	22.8	13.2	9.7	21.0
Usually work in the evening	5.3	24.4	.	24.6	13.1	11.9	10.4	13.8	8.4	32.1	19.1
Usually work at night	2.7	8.8	.	5.0	4.2	6.7	6.6	6.1	3.9	11.4	12.4
Usually work on Saturday	9.0	23.1	.	42.9	32.6	22.4	29.8	35.8	14.9	28.4	24.1
Usually work on Sunday	3.8	17.8		13.9	13.6	9.5	16.5	8.4	7.2	15.1	15.5
						Females					
Usually work shift work	8.0	9.7	12.5	15.2	16.6	26.0	16.1	18.5	7.1	6.3	17.1
Usually work in the evening	4.1	20.6	.	23.7	11.1	8.2	8.1	10.1	9.0	30.2	12.8
Usually work at night	1.4	6.7	.	3.1	2.5	2.7	4.5	3.5	(1.5)	7.7	6.6
Usually work on Saturday	10.4	25.1	.	37.1	36.1	26.6	19.9	35.8	21.4	31.4	29.9
Usually work on Sunday	4.0	18.9	.	11.7	13.3	9.1	10.8	7.4	7.6	17.6	15.6

(1) Non-responses to the variables concerning 'Atypical work' not considered.
(2) NL: The results are based on a reduced sample (wave 1).
(3) S: 2000 data.

eurostat

Table 42[1]

Population usually working shift work, in the evening, at night, on Saturday or on Sunday, as percentage of the total employment

(Percentages of the male and/or female population employed)

P	FIN	S [3]	UK	EUR-12	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
					Males and females					
16.9	23.9	24.4	19.0	16.6	17.1	22.6	22.6	17.3	11.0	Usually work shift work
.	25.6	22.0	29.9	14.2	18.2	15.9	16.3	18.1	12.8	Usually work in the evening
8.3	9.4	7.6	12.4	5.5	7.1	4.3	5.1	7.1	1.7	Usually work at night
25.3	24.6	19.9	24.7	29.4	28.0	22.6	21.4	27.9	23.9	Usually work on Saturday
9.9	17.7	18.0	12.6	10.9	11.6	15.1	12.7	11.6	10.3	Usually work on Sunday
					Males					
17.8	22.3	20.3	21.7	18.2	18.8	22.7	19.2	18.8	11.0	Usually work shift work
.	25.9	20.6	32.9	15.4	19.4	17.5	16.9	19.4	11.5	Usually work in the evening
9.6	10.3	8.6	15.2	6.7	8.5	5.3	5.8	8.5	1.6	Usually work at night
25.6	24.6	16.1	26.1	29.0	28.0	26.1	21.0	27.8	22.5	Usually work on Saturday
10.0	17.8	15.0	12.1	11.0	11.5	16.1	13.6	11.5	10.0	Usually work on Sunday
					Females					
15.9	25.6	28.4	16.1	14.4	15.1	22.5	26.3	15.4	10.9	Usually work shift work
.	25.2	23.5	26.3	12.6	16.5	14.0	15.6	16.4	14.6	Usually work in the evening
6.7	8.3	6.5	8.8	3.9	5.2	3.0	4.4	5.1	1.8	Usually work at night
24.8	24.5	23.9	23.1	30.0	28.2	18.6	21.9	28.0	25.7	Usually work on Saturday
9.8	17.6	21.1	13.1	10.7	11.8	14.0	11.6	11.8	10.7	Usually work on Sunday

eurostat

Table 45

Average usual weekly hours of work in main job, for all in employment

Hours

	B[1]	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
All in employment	37.1	36.1	37.1	43.2	40.1	37.2	38.0	39.1	38.4	31.8	38.4
Full-time	38.5	40.6	41.8	44.2	42.1	40.2	41.9	40.6	40.7	41.0	41.8
Part-time	22.5	19.8	17.8	21.7	18.1	23.1	18.7	24.0	21.3	18.7	22.0
All in self-employment	53.1	49.6	49.7	48.5	46.6	52.4	51.4	44.4	51.7	42.7	49.1
Full-time	.	52.9	54.4	49.6	48.1	55.0	54.4	45.8	53.6	54.7	53.1
Part-time	.	18.3	15.6	21.4	19.1	23.9	21.7	24.2	-22.5	17.7	22.5
All Employees	35.2	35.0	35.7	40.1	38.7	36.1	36.2	37.2	37.5	30.5	37.0
Full-time	38.5	39.3	40.1	40.9	40.6	38.9	39.9	38.6	39.8	39.0	40.1
Part-time	22.5	19.9	18.0	21.4	18.0	23.1	18.6	24.0	21.3	18.8	22.0
						Males					
All in employment	40.4	39.2	41.1	44.9	42.1	40.1	42.0	41.3	41.5	37.0	41.2
Full-time	39.2	41.9	42.5	45.5	42.8	41.0	43.8	41.9	41.7	41.4	42.0
Part-time	22.5	13.7	15.7	22.8	19.2	23.2	18.8	27.2	25.5	18.9	22.8
All in self-employment	56.2	51.4	53.2	50.1	48.0	55.3	53.7	45.7	54.5	49.7	51.5
Full-time	.	54.2	55.6	50.7	48.8	56.4	55.4	46.5	55.5	55.7	54.1
Part-time	.	19.2	16.1	22.4	19.8	23.8	23.8	26.2	.	18.9	23.0
All Employees	38.2	37.5	39.4	41.3	40.6	38.6	39.5	39.3	40.4	35.2	39.6
Full-time	39.2	40.2	40.5	41.7	41.1	39.5	41.1	39.8	40.7	39.2	40.2
Part-time	22.5	13.2	15.7	23.0	19.2	23.1	18.2	27.8	25.8	18.9	23.2
						Females					
All in employment	32.8	32.6	31.9	40.2	36.8	33.9	32.8	35.4	33.9	24.7	34.9
Full-time	37.1	38.4	40.3	41.9	40.7	38.8	38.8	38.0	38.6	39.4	41.2
Part-time	22.5	21.8	18.1	21.1	17.8	23.0	18.7	22.8	20.9	18.6	21.9
All in self-employment	46.3	43.1	40.6	43.9	42.7	45.0	41.2	40.1	45.3	27.9	44.4
Full-time	.	48.1	50.4	46.0	46.0	50.4	48.9	43.2	48.5	49.4	51.0
Part-time	.	16.7	15.4	20.6	18.7	23.9	19.8	22.7	.	17.1	22.0
All Employees	31.3	32.3	31.3	38.3	35.8	33.3	32.4	34.1	33.4	24.4	33.7
Full-time	37.1	37.9	39.3	39.5	39.6	38.0	38.1	36.5	38.0	38.2	39.8
Part-time	22.5	21.9	18.3	20.6	17.8	23.1	18.7	22.8	20.8	18.8	21.9

[1] Full-time / part-time data available only for employees.

Table 45

Average usual weekly hours of work in main job, for all in employment

Hours

P	FIN	S	UK	EUR-11	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
				Males and females						
39.7	38.5	36.6	37.7	37.7	37.8	42.3	35.4	37.8	36.4	All in employment
42.0	40.9	41.2	44.2	41.2	41.7	50.1	39.3	41.7	42.8	Full-time
20.7	20.5	22.2	18.2	20.0	19.6	22.4	22.1	19.7	20.0	Part-time
42.0	48.3	43.7	42.1	46.9	46.2	49.1	44.1	46.2	44.2	All in self-employment
48.0	51.6	51.1	49.1	49.9	49.8	55.3	49.1	49.8	52.6	Full-time
21.6	19.1	18.9	16.5	19.8	18.9	24.1	23.8	19.0	17.3	Part-time
39.2	37.1	35.9	37.3	36.2	36.4	40.9	34.7	36.4	35.3	All Employees
40.3	39.3	40.0	43.6	39.6	40.3	48.9	38.4	40.3	40.9	Full-time
20.0	20.8	22.8	18.4	20.0	19.7	22.2	22.0	19.8	20.7	Part-time
				Males						
41.6	40.5	39.1	43.3	40.9	41.3	49.5	38.5	41.3	41.4	All in employment
42.9	42.2	41.8	45.9	42.0	42.8	53.3	40.0	42.7	43.4	Full-time
21.7	20.0	18.5	17.2	20.2	19.3	21.1	20.8	19.3	21.3	Part-time
44.6	49.7	45.3	46.2	49.3	48.8	53.6	47.2	48.8	50.0	All in self-employment
48.5	52.6	51.9	49.9	50.8	50.8	57.5	50.5	50.8	53.3	Full-time
22.4	18.9	18.7	17.4	21.0	19.9	26.4	25.6	20.0	19.4	Part-time
40.7	38.7	38.2	42.9	39.1	39.8	48.3	37.5	39.7	39.7	All Employees
41.1	40.1	40.2	45.2	40.2	41.1	52.1	38.9	41.0	41.3	Full-time
21.1	20.4	19.1	17.2	20.1	19.2	19.4	19.9	19.2	22.2	Part-time
				Females						
37.5	36.2	33.9	30.9	33.4	33.1	34.1	31.8	33.0	29.8	All in employment
40.8	39.3	40.2	40.9	39.5	39.8	44.0	37.9	39.8	41.0	Full-time
20.2	20.7	23.4	18.4	19.9	19.7	22.8	22.4	19.7	19.6	Part-time
38.1	45.0	39.0	30.9	40.5	39.4	38.0	36.1	39.3	31.3	All in self-employment
47.1	49.2	48.4	45.7	46.9	46.8	47.8	43.8	46.7	49.2	Full-time
21.0	19.5	19.2	15.9	19.1	18.3	22.3	22.2	18.3	16.4	Part-time
37.5	35.5	33.6	31.0	32.5	32.3	33.7	31.7	32.3	29.9	All Employees
39.3	38.4	39.7	40.6	38.5	38.9	43.5	37.6	38.9	40.1	Full-time
19.7	21.0	23.6	18.7	20.0	19.8	22.8	22.4	19.9	20.4	Part-time

Table 45

Average usual weekly hours of work in main job, for all in employment

(Hours)

	B[1]	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A
						Males and females					
All in employment	37.5	36.2	36.7	43.3	40.1	36.8	37.7	39.1	38.2	31.6	38.3
Full-time	41.2	40.3	41.6	44.2	42.0	39.6	41.5	40.6	40.3	40.9	41.7
Part-time	22.0	19.9	17.8	21.5	18.3	23.3	18.9	23.9	20.9	18.8	22.0
All in self-employment	53.5	48.6	49.5	48.4	46.4	52.4	50.0	44.7	53.6	41.6	48.7
Full-time	55.8	51.6	54.2	49.4	47.8	54.8	52.7	46.0	55.2	53.9	52.5
Part-time	20.6	18.5	16.1	21.0	18.7	23.6	20.2	24.7	(25.3)	17.3	22.2
All employees	35.7	35.2	35.4	40.4	38.7	35.7	36.0	37.1	37.2	30.4	37.0
Full-time	39.2	39.2	39.9	41.1	40.6	38.3	39.7	38.5	39.3	39.0	40.1
Part-time	22.1	20.1	18.0	21.4	18.2	23.3	18.8	23.6	20.8	19.0	22.0
						Males					
All in employment	40.9	39.1	40.9	44.9	42.1	39.6	41.8	41.3	41.2	36.9	41.1
Full-time	41.9	41.7	42.3	45.5	42.7	40.4	43.3	41.9	41.5	41.3	42.0
Part-time	22.0	15.3	15.7	22.2	19.0	23.1	18.8	27.3	25.9	18.9	22.3
All in self-employment	55.6	50.6	53.0	50.0	47.7	55.3	52.4	46.0	56.9	48.6	51.0
Full-time	56.9	52.9	55.4	50.6	48.5	56.5	53.9	46.7	57.2	55.1	53.1
Part-time	19.4	19.7	16.3	21.3	19.2	24.7	21.8	27.2	.	18.6	21.8
All employees	39.0	37.5	39.1	41.5	40.6	38.0	39.5	39.3	40.1	35.2	39.6
Full-time	39.9	40.1	40.3	41.9	41.1	38.8	41.0	39.8	40.3	39.3	40.2
Part-time	22.4	15.0	15.6	22.5	19.1	23.0	18.5	27.6	25.7	19.0	22.6
						Females					
All in employment	33.0	33.0	31.5	40.5	36.6	33.7	32.4	35.3	33.6	24.6	34.8
Full-time	39.8	38.2	40.2	42.0	40.5	38.2	38.4	38.0	38.0	39.3	41.4
Part-time	21.9	21.6	18.1	21.2	18.1	23.3	18.9	22.7	20.4	18.7	21.9
All in self-employment	48.8	39.8	40.8	43.8	42.7	45.3	38.7	40.6	45.1	27.7	44.3
Full-time	53.1	44.9	50.3	45.9	45.9	49.9	45.9	43.6	49.1	48.3	51.2
Part-time	21.2	16.7	16.1	20.7	18.5	23.0	19.0	22.8	.	16.6	22.4
All employees	31.5	32.8	30.9	38.7	35.7	33.1	32.2	33.9	33.1	24.3	33.7
Full-time	37.9	37.9	39.2	39.8	39.5	37.4	37.9	36.4	37.4	38.1	39.9
Part-time	22.1	21.8	18.3	20.9	18.0	23.4	18.9	22.5	20.3	19.0	21.9

(1) S: 2000 data.

eurostat

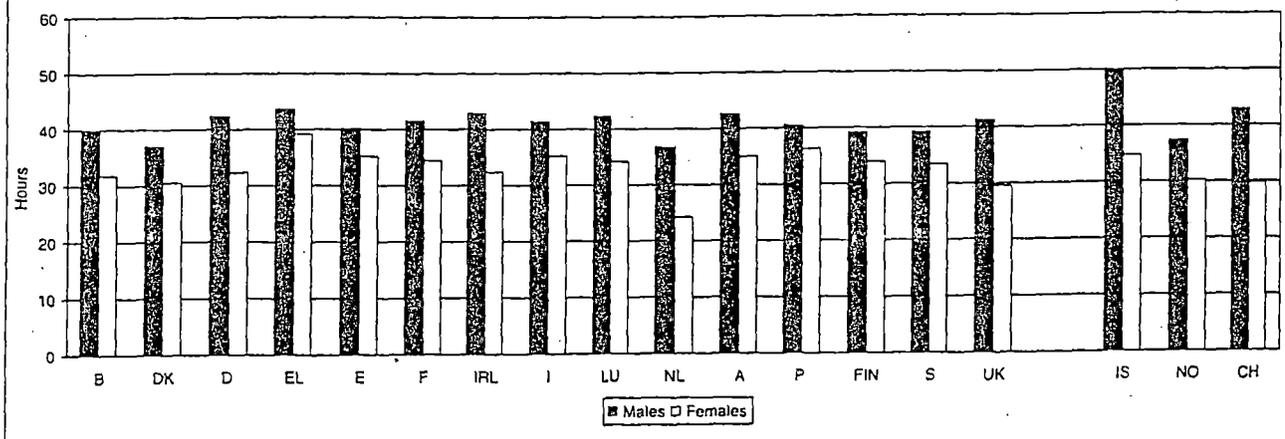
Table 45

Average usual weekly hours of work in main job, for all in employment

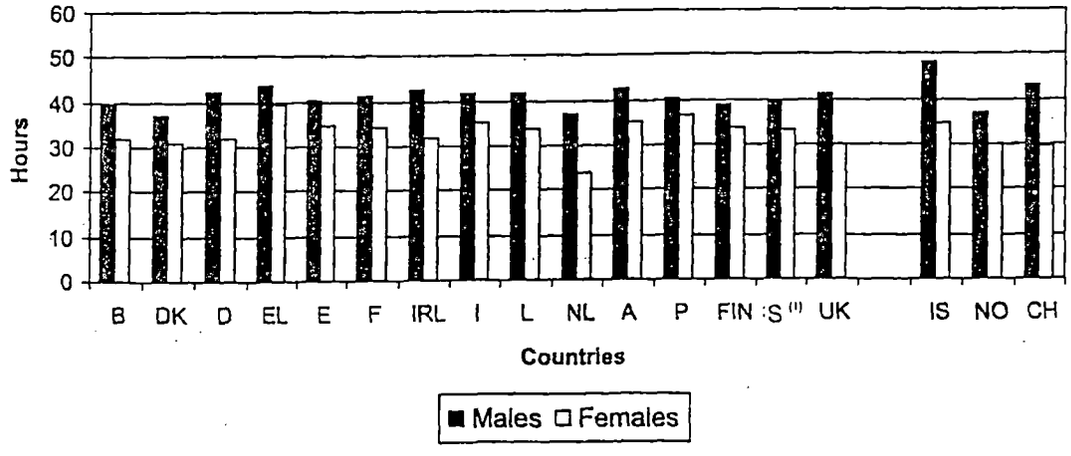
(Hours)

P	FIN	S [1]	UK	EUR-12	EU-15	IS	NO	EEA	CH	
				Males and females						
39.5	38.4	36.6	37.8	37.7	37.7	42.1	35.4	37.6	35.4	All in employment
41.8	40.7	41.2	44.2	41.2	41.6	49.5	39.2	41.6	42.7	Full-time
20.4	20.3	22.2	18.5	20.0	19.7	22.2	22.1	19.7	19.6	Part-time
40.6	47.9	43.7	42.9	46.8	46.2	49.3	43.7	46.2	43.1	All in self-employment
47.5	50.9	51.1	49.5	49.8	49.8	54.3	48.4	49.8	51.7	Full-time
20.7	19.2	18.9	17.0	19.7	19.0	23.8	24.7	19.1	19.4	Part-time
39.3	37.1	35.9	37.3	36.1	36.3	40.7	34.8	36.3	34.5	All employees
40.2	39.3	40.0	43.5	39.4	40.1	48.3	38.5	40.1	40.9	Full-time
19.9	20.6	22.8	18.8	20.0	19.8	22.0	21.9	19.8	20.2	Part-time
				Males						
41.2	40.3	39.1	43.4	40.8	41.2	48.8	38.3	41.2	40.8	All in employment
42.6	42.0	41.8	45.8	42.0	42.6	52.4	39.9	42.6	43.4	Full-time
21.3	19.4	18.5	17.9	20.1	19.4	20.5	20.4	19.4	20.7	Part-time
43.1	49.0	45.3	46.9	49.1	48.7	52.8	46.3	48.7	49.4	All in self-employment
47.8	51.9	51.9	50.1	50.7	50.7	55.4	49.7	50.7	53.1	Full-time
21.5	18.7	18.7	18.7	20.9	20.3	26.9	24.4	20.3	22.7	Part-time
40.6	38.8	38.2	42.8	39.0	39.6	47.7	37.5	39.6	39.3	All employees
41.0	40.1	40.2	45.1	40.1	40.9	51.4	39.0	40.9	41.3	Full-time
21.7	19.8	19.1	17.8	19.9	19.2	19.1	19.8	19.2	21.4	Part-time
				Females						
37.4	36.2	33.9	31.1	33.4	33.0	34.3	31.9	33.0	28.6	All in employment
40.8	39.2	40.2	41.0	39.5	39.7	44.1	37.9	39.7	40.9	Full-time
19.9	20.7	23.4	18.7	19.9	19.8	22.7	22.5	19.8	19.4	Part-time
36.8	45.5	39.0	31.3	40.7	39.5	39.4	37.2	39.4	30.4	All in self-employment
47.0	48.7	48.4	46.3	47.0	47.0	49.7	43.9	46.9	46.2	Full-time
20.1	20.1	19.2	16.0	19.0	18.3	21.7	24.9	18.3	17.9	Part-time
37.7	35.5	33.6	31.2	32.5	32.3	33.8	31.7	32.3	28.8	All employees
39.3	38.3	39.7	40.7	38.3	38.8	43.4	37.6	38.7	40.2	Full-time
19.5	20.9	23.6	19.0	20.0	19.9	22.8	22.4	20.0	20.0	Part-time

GRAPH 11: Average weekly hours of work for all in employment
(2000)



Graph 11: Actual usual weekly hours of work for all in employment (2001)



(1) 2000 data has been used for Sweden.

Βιβλιογραφία

Aglietta, M.(1979), *A theory of capitalist regulation: the US experience*, N.L.B.

Amim ,A. and Robins, K.(1990), The re-emergence of regional economies? The mythical geography of flexible accumulation, *Environment and Planning D: Society and Space*, 8(1)

Αναγνωστόπουλος, Β.(2001), Ενοικιαζόμενοι μισθωτοί, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχος 5, Μάρτιος, σελ.193-202

Ανασύνταξη(2003), Η εργατική τάξη στη χώρα μας (http://www.anasyntaxi.com/et.htm)

Atkinson, J. and Meager, N.(1986), *New forms of work organization*, Institute of manpower studies

Aznar, G.(1993), *Λιγότερη δουλειά, δουλειά για όλους*, εκδ. Π.Τραυλός-Ε.Κωσταράκη

Βάγιας, Α.(2001), Ευκαιριακή παραχώρηση εργασίας και προσωρινή απασχόληση, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, Νοέμβριος, σελ.951-962

Bay, C.(2002), Job sharing, *The Sun Herald*, March 17 (http://flexibility.com.au/jsharing.html)

Beatson, M.(1995), *Labor Market Flexibility*, Research Series, No.48, Sheffield: Employment Department

Βλαστός, Σ.(2001), Διαθεσιμότητα εργαζομένων, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχος 2, Ιανουάριος, σελ.49-53

Block, F.(1990), *Postindustrial possibilities: a critique of economic discourse*, Berkley, University of California Press

Bouchaud, P.(1997), New industrial subcontracting in Europe: first results with an updated definition, *European Communities* (http://europa.eu.int)

Boyer, R.(1988), *Η θεωρία της ρύθμισης: κριτική ανάλυση*, εκδ.Εξάντας

Braverman, H.(1974), *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the 20th century*, MRP

Brown,R.(1997), *The changing shape of work*, St.Martins' Press, Inc.

Cairncross, A.(1978), *What is de-industrialisation?*, in: Blackaby, F.(ed.)(1978), *De-industrialisation*, National institute of economic and social research

Γαμβρούδης, Β.(2000), Η μερική απασχόληση και οι προοπτικές της, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 19, Ιούλιος, σελ.36-40

Γεωργακοπούλου, Β. και Κουζής, Γ.(1997), *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις*, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γεωργακοπούλου, Β.(1997), *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γεωργακοπούλου, Β.(1995), *Αγορά εργασίας και σύγχρονες εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, εκδ. ΙΝΕ-ΟΤΟΕ

Γεωργακοπούλου, Β. και Κουζής, Γ.(1993), *Σύνδεση αμοιβής-παραγωγικότητας: προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής-ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Churchill, N., Casey, B., Metcalf, H. and Millward, N.(2002), Nine-to-five jobs survive in name only ( )

Γιαννακούρου, Μ.(2001), Η ευρωπαϊκή εμπειρία της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, *Εκπαιδευτική ημερίδα Ο.Μ.Ε.Δ.*, Οκτώβριος, Αθήνα

Γκούτος, Χ.(1997), *Τετράδια εργασίας: η συμβατική μερική απασχόληση*, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης

Cooke, P. and Morgan, K.(1993), The network paradigm: new departures in corporate and regional development, *Environment and Planning D: society and space*, Vol.11, pp.549-551

Coutrot, T.(1998), *Μείωση του χρόνου εργασίας: τεχνοκρατικό μέτρο ή καινοτομία – αντικείμενο συγκρούσεων* στο: *Διακήρυξη οικονομολόγων: με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση* (1998), Αθήνα, εκδ. Πόλις

Δασκαλάκης, Δ.(2002), Η μείωση του χρόνου εργασίας, *υπό δημοσίευση*

Δασκαλάκης, Δ.(1995), *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αθήνα – Κομοτηνή, εκδ. Σάκκουλα

Δεδούλη, Α.(2002), *«Νέες ή άτυπες» μορφές εργασίας*

Δεδουσόπουλος, Α.(2002), *Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής*, Τόμος 2ος, Αθήνα, εκδ.Τυπωθήτω /Γιώργος Δαρδάνος

Δεδουσόπουλος, Α.(1998), *Πολιτικές απασχόλησης: ρύθμιση και απορύθμιση της αγοράς εργασίας, Πανεπιστημιακές σημειώσεις*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης

Department of employment (1985), *Employment, the challenge for the nation*, Cmnd 1474, London: HMSO

Δουκάκης, Ν.Λ. (1988), *Εργασιακές σχέσεις: οικονομία και θεσμοί*, Αθήνα, εκδ. Οδυσσέας

Drucker, P.(1993), *Post capitalist society*, New Work, HarperBusiness

Edwards, R.(1979), *Contested terrain: the transformation of the workplace in the 20th century*, Basic Books

Ε.Κ.Θ. (2002), Εργατικά δικαιώματα: ωράρια εργασίας – αργίες (http://users.otenet.gr/~makine/oraria.htm)

Elam, M.(1994), *Puzzling out the post-fordist debate: technology, markets and institutions*, in: Amin, A.(1994), *Post-fordism, a reader*, Oxford, Blackwell

Εργασιακές ρυθμίσεις (2002), Σύμβαση μαθητείας – σύμβαση μίσθωσης έργου (http://www.portnet.gr/ergasiakes_rithmiseis/misthwti.htm)

Esser, J. and Hirsch, J.(1994), *The crisis of fordism and the dimensions of a "post-fordist" regional and urban structure*, in: Amin, A.(1994), *Post-fordism, a reader*, Oxford, Blackwell

European Employment Observatory (2002), Evaluation of the training–cum–employment program, *InforMISEP Reports* (http://www.eu-employment-observatory.net/ersep/imi6/_uk/00060007.asp)

European Foundation for the improvement of living and working conditions (1996), *European guide to teleworking: a framework for action*, Dublin

European Information Technology Observatory (1999), *Telework: status development and issues*

Eurostat (2002), *European social statistics – labor force, Survey results 2001*

Eurostat (2002), *2002: The social situation in the European Union*, European Commission

Eurostat (2001), *European social statistics – labor force, Survey results 2000*

Εφημερίς της κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (2000), Νόμος 2874, *Τεύχος 1°*, Δεκέμβριος, Αρ.Φύλλου 286

Εφημερίς της κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (1998), Νόμος 2639, *Τεύχος 1°*, Σεπτέμβριος, Αρ.Φύλλου 205

Ζευς (2002), Η έννοια της τηλεργασίας, *Τηλεργασία* (http://www.teleworking.gr/oldsite/plir.htm)

Fagan, C., Plantenga, J. and Rubery, J.(1994), *Part-time work and inequality. Lessons from the Netherlands and the UK*, in: *A time for working, a time for living*, ETUI and LRD joint publication, Brussels

Franklin, D.(2002), Shared rewards, *Credit Union Executives Society* (http://www.cues.org/education/1099sharedrewards.htm)

Friedman, A.(1977), *Industry and labor*, Macmillan

Gazon, E. και Χλέτσος, Μ.(2000), Η μείωση του χρόνου εργασίας στη Γαλλία: η δεύτερη φάση, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 19, Ιούλιος, σελ.19-31

Gerlach, K. and Sengenberger, W.(1984), *Introduction*, in: Gerlach, K., Peters, W. and Sengenberger, W.(eds.)(1984), *Public policies to combat unemployment in a period of economic stagnation: an international comparison*, Campus Verlag

Gray, M., Hodson, N. and Gordon, G.(1993), *Teleworking explained*, John Wiley and Sons

Η κυβέρνηση στο διαδίκτιο (2002), *Η απασχόληση στην κοινωνία της πληροφορίας: αναγνώριση, προώθηση και ανάπτυξη της τηλε-εργασίας*, **Ελληνική Δημοκρατία** (http://www.government.gr/info/apa/4.html)

Η σχέση **εργασίας**(2003) (http://www.sontechnik.gr/PRAVO/SxesiErg.htm)

Hirsch, J.(1993), *Φορντισμός και μεταφορντισμός: η παρούσα κοινωνική κρίση και οι συνέπειές της*, στο: Bonefeld, W. and Holloway, J.(1993), *Μεταφορντισμός και κοινωνική μορφή*, εκδ. Εξάντας

HOP Associates (2002), Family – friendly employment: who's doing what and why, *Flexibility* (http://www.flexibility.co.uk/issues/WLB/rowntree1.htm)

HOP Associates (2002), Is time on your site? An overview of flexible time work options, *Flexibility* (http://www.flexibility.co.uk/flexwork/time/time-options.htm)

Θεοχαράκης, Ν.(2002), *Ευελιξία στην αγορά εργασίας και ανεργία*, στο: Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρώπινου δυναμικού (2002), *Εργασία 2002*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2000), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2000

Iospress (1996), Φασόν: δύο χρόνοι στην τιμή του ενός (http://www.iospress.gr/ios1996/ios19960929b.htm)

Ιωακείμογλου, Η.(2000), Η μείωση του χρόνου εργασίας και οι επιπτώσεις στην απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα, *Ενημέρωση*, Τεύχος 55, Ιανουάριος, σελ.13-20

Ιωακείμογλου, Η.(1997), Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, *Τετράδια του ΙΝΕ*,Τεύχος10-11,Απρίλιος-Σεπτέμβριος (http://www.inegsee.gr/Tetradia10_11-doc17.htm)

Ιωαννίδου, Α.(2001), Ευελιξία-ακαμψία: τα όρια της αγοράς εργασίας και η διεύρυνσή της, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 23, Ιούλιος, σελ.16-33

Jessop, B.(1994), *Post-fordism and the state*, in: Amin, A.(1994), *Post-fordism, a reader*, Oxford, Blackwell

Jessop, B.(1991), *Thatcherism and flexibility: the white heat of a post-fordist revolution*, in: Jessop, B., Kastendiek, H., Nielsen, K. and Pedersen, O.(eds.)(1991), *The politics of flexibility*, Aldrshot, Edward Elgar

Jupp, S.(2001), Benefits of flexible working, *New ways of working* ( )

Karantinos, D. (1998), Flexible employment and employment insertion in Greece, *National Center for Social Research*, Working Paper, pp.9-27

Καραντίνος, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ. και Μουρίκη, Α.(1997), *Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Καρδάρας, Α.(2002), Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 61, Τεύχος 1, Ιανουάριος, σελ.1-11

Κατσανέβας, Θ.(2002), Το μέλλον της εργασίας και των επαγγελμάτων ( )

Κατσανέβας, Θ.(2001), Η μετεξέλιξη των επαγγελμάτων και το μέλλον της εργασίας, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 27, Ιούλιος, σελ.4-12

Κολλιάς, Γ.(2002), Ο χρόνος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, *Ενημέρωση*, Τεύχος 89, Νοέμβριος, σελ.15-20

Κουζής, Γ.(2002), Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: πραγματικότητα-τάσεις-προοπτικές, *Τετράδια του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(ΙΝΕ)*, Ειδικό Τεύχος, Οκτώβριος, σελ.3-71

Κουζής, Γ.(2002), *Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα*, στο: Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρώπινου δυναμικού(2002), *Εργασία 2002*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Κουζής, Γ.(2002), Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση, *Ενημέρωση*, Τεύχος 79, Ιανουάριος, σελ.8-12

Κουζής, Γ.(2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας ;* ,Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ

Κουζής, Γ.(2000), *Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος*, στο: Αναλυτής, Ν., Ιωακείμογλου, Η., Κουζής, Γ., Κρεμαλής, Κ., Πολυζωγόπουλος, Χ., Πρωτόπαπας, Χ., Ρομπόλης, Σ., Σπυρόπουλος, Γ. και Τορτοπίδης, Α.(2000), *Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου*, Αθήνα, εκδ.Gutenberg

Κουζής, Γ. (2000), Οι επιπτώσεις της ΟΝΕ στις εργασιακές σχέσεις: η περίπτωση της Ελλάδας, *Τετράδια του ΙΝΕ*, Διπλό τεύχος 18-19, Ιούλιος, σελ.13-23

Κουζής, Γ. (1997), Για το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων, *Τετράδια ΙΝΕ – ΓΣΕΕ 10-11* (http://www.inegsee.gr/Tetradia10-11-doc10.htm)]

Κρέτσος, Λ.(2002), *Ο χρόνος εργασίας στο επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων*, στο: Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρώπινου δυναμικού(2002), *Εργασία 2002*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Κωνστακόπουλος, Γ.(1997), Χρόνος εργασίας, «ευελιξία» και ανεργία, *Ανασύνταξη / Τριμηνιαίο περιοδικό θεωρίας και πολιτικής*, Τεύχος 13, Οκτώβριος – Δεκέμβριος (http://www.anasyntaxi.com/13gk.htm)

Λαδάς, Δ.(2001), Μορφές απασχόλησης και συστηματική του Εργατικού Δικαίου, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, Νοέμβριος, σελ.1111-1118

Λαναράς Κ.(2001), Μερική απασχόληση, *Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 35, Τεύχος 418, Νοέμβριος, σελ.1057-1064

Λεβέντης, Γ.(2001), Δανεισμός εργαζομένων, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, Νοέμβριος, σελ.1119-1126

Ληξουριώτης ,Ι.(2001), Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις πρόσφατες ρυθμίσεις(ν.2874/2000), *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, Νοέμβριος, σελ.1127-1146

Λινάρδος-Ρυλμόν, Π.(1994), *Η μισθωτή σχέση στην Ελλάδα και η ενιαία ευρωπαϊκή αγορά*, στο: Φραγκάκης, Ν.(επιμ.)(1994), *Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση*, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση

Λυμπεράκη, Α.(1998), *Εισαγωγή*, στο: Λινάρδος-Ρυλμόν, Π. (επιμ.)(1998), *Με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση: διακήρυξη οικονομολόγων για την άρνηση της μονόδρομης σκέψης*, εκδ. Πόλις

Λυμπεράκη, Α. και Μουρίκη, Α. (1996), *Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα, εκδ. Gutenberg

Λυμπεράκη,Α.(1991), *Ευέλικτη εξειδίκευση; Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία*, Αθήνα, εκδ.Gutenberg

Μετζητάκος, Α.(2002), Η απασχόληση του μισθωτού κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας και την Κυριακή δεν αποτελεί υπερωρία, *Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 36, Τεύχος 424, Μάιος, σελ.385-390

Μετζητάκος, Α.(2002), Μερική απασχόληση και σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου, *Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 36, Τεύχος 426, Ιούλιος, σελ.609-618

Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ (1997), Νέες μορφές απασχόλησης, *Τετράδια του ΙΝΕ, Τεύχος 10-11, Απρίλιος – Σεπτέμβριος* (http://www.inegsee.gr/Tetradia10-11doc16.htm)

Ντότσικα, Μ.(2001), Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας: οι σκοποί, συνέπειες και οι τρόποι ρύθμισης σύμφωνα με το άρθρο 5 ν.2874/2000, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχος 14, Ιούλιος, σελ.625-643

Offe, C.(1993), *Κοινωνία της εργασίας ;* , Αθήνα, εκδ. Νήσος

ΟΚΕ(2002), Γνώμη της Ο (http://www.oke.gr/greek/OKE18.HTM)

Olsen, M.(1987), *Telework: practical experience and future prospects-Technology and the transformation of white collar work*, London, Lawrence Erlbaum Associates

O'Reilly, J. and Spee, C.(1998), The future regulation of work and welfare: time for a revised social and gender contract?, *European Journal of Industrial Relations*, Vol.4(3), pp.259-281

Πάντζος, Ε.(2002), Διευθέτηση χρόνου εργασίας(Άρθρο 5 Ν.2874/2000)-Υποβολή καταστάσεων προσωπικού και προγραμμάτων όρων εργασίας(Άρθρο 16 Ν.2874/2000), *Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 36, Τεύχος 423, Απρίλιος, σελ.289-295

Παπαδής, Κ. (1998), 15 ερωτήσεις-απαντήσεις για τις αλλαγές στην εργασία, *Το Βήμα* (http://www.geocities.com/~makine/base/c/b2.htm)

Peck, J. and Tickell, A.(1994), *Searching for a new institutional fix: the after-fordist crisis and the global-local disorder*, in: Amin, A.(1994), *Post-fordism, a reader*, Oxford, Blackwell

Piore, M.(1995), *Beyond individualism*, Cambridge MA, Harvard University Press

Piore, M. and Sabel, C.(1984), *The second industrial divide: possibilities for prosperity*, Basic Books

Pollert, A.(1991), *The orthodoxy of flexibility*, in: Pollert, A.(ed.)(1991), *Farewell to flexibility?*, Oxford, Blackwell

Putnam, R.(1993), *Making democracy work: civic traditions in modern Italy*, Princeton, Princeton University Press

Reich, R.(1991), *The work of nations: a blueprint for the future*, London/New York, Simon and Schuster

Rifkin,J.(1996), *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της: η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάραμα της μετά-την-αγορά εποχής*, Αθήνα, εκδ. Νέα Σύνορα-Α.Α.Λιβάνη

Ρομπόλης, Σ.(2001), *Εργασία και οικονομία*, Αθήνα, εκδ. Καμπύλη

Ρομπόλης, Σ.(2000), *Το μέλλον της εργασίας και του κράτους πρόνοιας*, στο: Αναλυτής, Ν., Ιωακείμογλου, Η., Κουζής, Γ., Κρεμαλής, Κ., Πολυζωγόπουλος, Χ., Πρωτόπαπας, Χ., Ρομπόλης, Σ., Σπυρόπουλος, Γ. και Τορτοπίδης, Α.(2000), *Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου*, Αθήνα, εκδ.Gutenberg

Rothman, W.(1996), Job search outside the box: explore interim work as a short-term option in your long-range vision, *The five o'clock club's articles* ( )

Ρωμανιάς, Γ.(2002), Η υπογραφή της ευρωπαϊκής «συμφωνίας πλαίσιο» για την τηλεργασία, *Ενημέρωση*, Τεύχος 90, Δεκέμβριος, σελ.8-19

Σαλαμούρης, Δ. και Τομαράς, Π.(2001), Εκτίμηση δυνατοτήτων ανάπτυξης τηλεργασίας στην Ελλάδα: προοπτικές και προτάσεις πολιτικής, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 24, Οκτώβριος, σελ.31-44

Σαλαμούρης, Δ.(2001), Μεθοδολογική προσέγγιση για την ανάπτυξη και διαχείριση εφαρμογών τηλεργασίας, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 21, Ιανουάριος, σελ.68-78

Schumpeter, J.(1972), *Καπιταλισμός, σοσιαλισμός και δημοκρατία*, ΚΕΠΕ

Sengenberg, W. and Pyke, F.(eds.)(1992), *Industrial districts and local economic regeneration*, Geneva, International institute for labor studies

Σουμέλη, Ε.(2002), Μερική απασχόληση και φύλο, *Ενημέρωση*, Τεύχος 87, Σεπτέμβριος, σελ.22-28

Σπυρόπουλος, Γ. (2002), *Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη*, στο: Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρώπινου δυναμικού(2002), *Εργασία 2002*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Σπυρόπουλος, Γ.(2000), Επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, *Επιθεώρηση εργατικού δικαίου*, Τόμος 59, Τεύχος 1, Ιανουάριος, σελ.1-18

Σπυρόπουλος, Γ.(1998), *Εργασιακές σχέσεις: εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο*, Αθήνα – Κομοτηνή, εκδ. Σάκκουλα

Status Report on European Telework(1999), New methods of work (http://www.eto.org.uk)

ΣΥΜΠΑΝ(2002), Μισθοδοσία (http://www.synpan.gr/590MIS.HTM)

Tenenbaum, K. and Stalzer, G.(2001), Partners in time, *Midwest Express Magazine*, **November – December** (http://www.jobsharing.com/midwest.html)

Τζιμάνης, Κ.(2001), Υπερωριακή απασχόληση Ν.2874/2000, *Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 35, Τεύχος 417, Οκτώβριος, σελ.945-956

Τηλεργασία(2002) (http://www.dimitra.gr/remote/11.htm)

Tomaney, J.(1994), *A new paradigm of work organization and technology*, in: Amin, A.(1994), *Post-fordism, a reader*, Oxford, Blackwell

Τούμπας, Λ. (2002), *Η ιστορικοχρονική διάσταση της ευελιξίας της εργασίας και οι πρώτες τάσεις προς τη θεωρητική της συστηματοποίηση*, Εργασία υποψήφιου διδάκτορα

Trades Union Congress (2001), Telework-the new industrial revolution? (http://www.tuc.org.uk/work_life/tuc-3664-f2.ctm)

University of Dundee (2002), Flexible working, *Personnel services* (http://www.somis.dundee.ac.uk/personnel/procedures/flexible.html)

Wheeler, M.(1995), Work-life balance: keeping the workplace flexible, *The five o'clock club's articles* (http://www.fiveoclockclub.com/articles/1995/09-95-worklifebalance.html)

Wommack, J, Jones, D. and Roos, D.(1990), *The machine that changed the world*, New York, Rawson Associates

Χριστοφοράτος, Χ.(2001), Η προώθηση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα: οι νομοθετικές ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 60, Τεύχη 21-22, Νοέμβριος, σελ.1169-1178

Zarifian, P.(1998), *Για την εβδομάδα των τεσσάρων ημερών: παραγωγικός εργαζόμενος και ενεργός πολίτης*, στο: Λινάρδος-Ρυλμόν, Π.(1998), *Με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση: διακήρυξη οικονομολόγων για την άρνηση της μονόδρομης σκέψης*, Αθήνα, εκδ. Πόλις