

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΤΜΗΜΑ ΤΟΠΙΚΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Ευελιξία στην αγορά εργασίας και οι ευέλικτες μορφές
απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

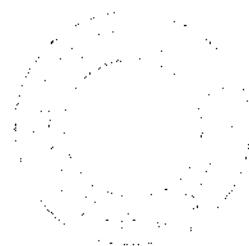
Ελένη Αγγελή

Αθήνα,

Τριμελής Επιτροπή

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ.....	3
ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
1.1. Το φορντικό σύστημα παραγωγής. η κρίση του και η μετάβαση σε νέο καθεστώς οργάνωσης της παραγωγής, με πρότυπο την ευέλικτη εξειδίκευση.....	3
1.2. "Ευέλικτη Εξειδίκευση" Το νέο μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής.....	7
1.3. Αγορά εργασίας και ευελιξία.....	9
1.4. Ευελιξία και ισορροπία στην αγορά εργασίας	11
Α) Η νεοκλασική θεωρία.	11
Β) Η θεωρία των ελάχιστων δεδομένων της εργασίας.....	13
1.5. Απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, στην μεταβατική περίοδο.....	14
1.6. Ευελιξία ως προς την εργασία.....	17
1.7. Δείκτες μέτρησης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας.....	21
1.8. Επι μέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας.....	25
1.9. Οι πολιτικές απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η ευελιξία στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.....	30
1.10 Εθνικά Σχέδια δράσης για την Απασχόληση . Προσπάθειες Κοινοτικής ρύθμισης της ευελιξίας της εργασίας.....	36
1.11. Ευελιξία της εργασίας και μεταβολές στην εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στις χώρες της Ε.Ε.....	39
1.12. Συμπεράσματα.....	43



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	45
ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	45
2. 1. Πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα. μεταπολεμικά μέχρι και την δεκαετία του 1980.....	45
2. 2. Οι κυριότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. στην Ελλάδα κατά την πορεία προς την ΟΝΕ.....	49
2. 3. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος.....	53
2. 4. Ευελιξία ένα παλιό φαινόμενο στην ελληνική αγορά εργασίας.....	55
2. 5. Νομοθετικό πλαίσιο για την ευελιξία της εργασίας.....	57
2. 6. Εξέλιξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα, ανάμεσα στα έτη 1996- 1999.....	64
2.6.1. Μερική απασχόληση.....	64
2.6.2. Προσωρινή απασχόληση – ορισμένου χρόνου.....	73
2.6.3. Απασχόληση με βάρδιες.....	81
2.6.3.1. Απασχόληση το απόγευμα.....	87
2.6.3.2. Απασχόληση την νύχτα.....	94
2.6.3.3. Απασχόληση το Σάββατο.....	99
2.6.3.4. Απασχόληση την Κυριακή.....	104
2.6.4. Απασχόληση στο σπίτι.....	110
2.6.5. Τηλεργασία.....	116
2. 7. Σχετική μεταβολή : Ένας άλλος τρόπος μέτρησης της εξέλιξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης	117
2.7.1. Σχετική μεταβολή της μερικής απασχόλησης.....	117
2.7.2. Σχετική μεταβολή της προσωρινής απασχόλησης.....	125
2.7.3. Σχετική μεταβολή της απασχόλησης στο σπίτι.....	128
] 2. 7. 4. Συμπεράσματα.....	130
2. 8. Εξέλιξη του μεγέθους των συμβάσεων έργου την τελευταία διετία.....	130
2. 9. Σκέψεις και Συμπεράσματα.....	132
3. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ & ΠΗΓΕΣ.....	136

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι σημαντικές εξελίξεις στα οικονομικά δεδομένα σε διεθνές επίπεδο και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας οδήγησαν σε μεγάλες αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας δηλαδή στον τρόπο οργάνωσης της αγοράς εργασίας στο σύνολό της. Η ευελιξία της αγοράς εργασίας, προέβαλε ως αναγκαία λύση για την επίτευξη της οικονομικής ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών και των επιχειρήσεων σε ένα βαθύτατα ανταγωνιστικό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό εγκαταλείπεται ολόένα και περισσότερο το φορντικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής που βασίστηκε στην σύνθετη ιεραρχική δομή διοίκησης και παραγωγής το οποίο επικράτησε σε όλη την μεταπολεμική περίοδο, και τείνει να αντικατασταθεί από ένα πιο ευέλικτο μοντέλο «λιτής και απέρριπτης παραγωγής», το μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης. Η αλλαγή στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής οδήγησε και στην αλλαγή οργάνωσης της εργασίας, και κατά συνέπεια και στην αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες δομήθηκαν με βάση τον συγκεκριμένο τρόπο παραγωγής, καθώς επίσης και στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων το οποίο διαμορφώθηκε στην βάση της μισθωτής απασχόλησης, της «τυπικής εργασιακής σχέσης» και η οποία εξαιτίας των περίπλοκων και αλληλένδετων αλλαγών, αμφισβητείται συνεχώς και τείνει να αντικατασταθεί από «άτυπες», ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, θεωρείται ότι συμβάλλουν στην μείωση της ανεργίας, η οποία τα τελευταία χρόνια αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των σύγχρονων κοινωνιών. Για το λόγο αυτό από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 στην Δ. Ευρώπη και στην Β. Αμερική, εγκαταλείπονται οι πολιτικές μακροοικονομικής ρύθμισης της αγοράς εργασίας και εφαρμόζονται αυτόνομες πολιτικές για την απασχόλησης οι οποίες στοχεύουν μεταξύ των άλλων στην απορρύθμιση ή την επαναρρύθμιση της αγοράς εργασίας και προωθούν την ευελιξία της εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύονται όλες αυτές οι αλλαγές που επήλθαν στην αγορά εργασίας και οδήγησαν στην ευελιξία της παραγωγικής διαδικασίας και στην ευελιξία της εργασίας.. Ακολούθως καταγράφονται οι πολιτικές ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων για την μείωση της ανεργίας όπως έχουν αναλυθεί από την οικονομική θεωρία και εξετάζεται με ποιόν τρόπο οι διάφορες ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας επιδρούν στην

απασχόληση. Στην συνέχεια καταγράφονται οι μορφές ευελιξίας της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Τέλος γίνεται επισκόπηση των πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόστηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση την τελευταία 10ετία προκειμένου να αντιμετωπισθεί το φαινόμενο της ανεργίας και οι οποίες έχουν ως γνώμονα την ευελιξία της εργασίας και στοχεύουν στην ευελιξία των εργασιακών σχέσεων, μέσα απο την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την αλλαγή στην εργατική νομοθεσία και την συλλογική διαπραγμάτευση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζεται η ευελιξία στην Ελληνική αγορά εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται απο μια δική της παραδοσιακή ευελιξία. Η συζήτηση όμως για την νέα ευελιξία στην αγορά εργασίας, έρχεται στο επίκεντρο της επιστημονικής σκέψης και της πολιτικής την δεκαετία του 1980, υπο την επίδραση της ένταξης της χώρας στην τότε ΕΟΚ και εντάθηκε, ιδιαίτερα μετά το 1985 ενόψει την Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης των διαρθρωτικών αλλαγών στην ελληνική οικονομία. Την τελευταία δεκαετία η Ελλάδα, σύμφωνα και με τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει υιοθετήσει μια σειρά μέτρα και πολιτικές, τα οποία παρατείνονται αναλυτικά και τα οποία ευνοούν την ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας και την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Ένα μεγάλο τμήμα της έρευνας αφιερώθηκε στην μέτρηση της διάδοσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, τα τελευταία χρόνια και βασίστηκε στα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας. Η καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης δείχνει πως οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, διαδίδονται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια. Η έρευνα ολοκληρώνεται με την διατύπωση σκέψεων και συμπερασμάτων σχετικά με την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα και τις επιπτώσεις που θα έχει, στην ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Το φορντικό σύστημα παραγωγής, η κρίση του και η μετάβαση σε νέο καθεστώς οργάνωσης της παραγωγής, με πρότυπο την «ευέλικτη εξειδίκευση»

Ο καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής περνώντας από διάφορες φάσεις εμφανίστηκε περίπου στη δεκαετία του '20 στις χώρες της δυτικής Ευρώπης με τη μορφή της μαζικής παραγωγής ή αλλιώς το φορντικό σύστημα παραγωγής

Η φορντική οργάνωση της παραγωγής βασίστηκε σε συγκεντρωτικούς μηχανισμούς και θεσμούς μακρο – οικονομικής ρύθμισης που εξασφάλιζαν την συμπόρευση της μαζικής παραγωγής, της μαζικής κατανάλωσης με την έντονη παρουσία του κράτους. Όπως αναφέρει η κ. Λυμπεράκη¹, και η κ. Γεωργακοπούλου² ο φορντισμός στηρίζεται στις τεράστιες επενδύσεις εντάσεως κεφαλαίου, στην έντονα ιεραρχική διάρθρωση της επιχείρησης, στην μαζική χρήση της τεχνολογίας με εξειδικευμένο μηχανολογικό και μεταφορικό εξοπλισμό, το οποίο έχει την δυνατότητα να παράγει μαζικά μεγάλες ποσότητες προϊόντων, τα οποία χαρακτηρίζονται από τη μικρή τους ποικιλία. Η παραγωγική διαδικασία γίνεται συνεχής και αδιάκοπη από το πρώτο μέχρι το τελευταίο στάδιο, χωρίς την μεσολάβηση του ανθρώπινου χεριού. Έτσι οι εργάτες έχουν το ρόλο της απλής ρύθμισης των μηχανών, κάτι το οποίο δεν απαιτεί ύπαρξη υψηλών δεξιοτήτων. Η παραγωγή στηριζόταν στην έντονα ιεραρχική διάρθρωση της επιχείρησης. Η συνεργασία ανάμεσα στα διάφορα ιεραρχικά στρώματα είναι μικρή και περιορίζεται στην άσκηση εποπτείας και ελέγχου, ενώ ταυτόχρονα έχουμε το διαχωρισμό ανάμεσα στη σύλληψη του προϊόντος και την υλοποίηση της παραγωγής. Ο φορντικός τρόπος παραγωγής στηρίχθηκε στην δυνατότητα επίτευξης οικονομιών κλίμακας οι οποίες οδηγούν σε περικοπή του κόστους παραγωγής ανά μονάδα προϊόντος.

¹ Α.Λυμπεράκη «Ευέλικτη εξειδίκευση, Αθήνα, Gutenberg, 1991, σελ

² Β.Γεωργακοπούλου «Ευελιξίες της Επιχείρησης και της εργασίας, ΙΝΕ ΓΣΕΕ 1991 σελ

Προσανατολίστηκε στην παραγωγή προϊόντων στη βάση των απαιτήσεων της αγοράς, ενώ για την περίπτωση που θα εμφανιστούν ελλείψεις στην αγορά προέβλεπε την ύπαρξη μεγάλων αποθεμάτων. Ο ιδανικός τύπος παραγωγής ήταν η συνεχής παραγωγή μεγάλης ποσότητας τυποποιημένων προϊόντων από γιγαντιαίες επιχειρήσεις, που λειτουργούσαν σε ολιγοπωλιακά οργανωμένες αγορές. Οι μικρές επιχειρήσεις, μικρής κλίμακας, οι οποίες βεβαίως υπήρχαν, την εξεταζόμενη περίοδο, έπαιζαν δευτερεύοντα ρόλο.

Η μαζική παραγωγή αναπτύχθηκε και επεκτάθηκε μέσα από την ύπαρξη πολιτικών και κοινωνικών διεργασιών που αποτέλεσαν κατά τους Freeman και Perez³ τον "φορντικό τύπο οικονομίας". Το εθνικό κράτος κενσκιανού τύπου, είχε έντονα παρεμβατικό χαρακτήρα και απέβλεπε στην στήριξη της εσωτερικής ζήτησης, αναλαμβάνοντας τον κίνδυνο αύξησης του πληθωρισμού και την προστασία της εσωτερικής αγοράς έναντι του διεθνούς ανταγωνισμού. Με την άσκηση μακροοικονομικής (δημοσιονομικής και νομισματικής πολιτικής) επιδιώκονταν η σταθεροποίηση της εσωτερικής αγοράς, αύξηση της συνολικής ζήτησης των νοικοκυριών και η ενθάρρυνση των επενδύσεων δημόσιων και ιδιωτικών.⁴ Με αυτό το τρόπο συνδύαζε τους υψηλούς ρυθμούς αύξησης της εθνικής παραγωγής, ενώ ταυτοχρόνως, εξασφάλιζε τη συμφιλίωση του «εργατικού συμφέροντος» με το «εθνικό συμφέρον»⁵. Εκτός από τις παρεμβάσεις μακροοικονομικού χαρακτήρα το κράτος κενσκιανού τύπου, με ειδικές παρεμβάσεις όπως η ανάπτυξη του θεσμού του εργατικού δικαίου και του δικαίου της κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης, ρύθμιζε το πλαίσιο λειτουργίας της μισθωτής απασχόλησης. Έτσι λοιπόν το φορντικό σύστημα στο επίπεδο της παραγωγής συνδέθηκε με την πλήρη απασχόληση, την ισχυροποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος, την κατοχύρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, με συνεχώς αυξανόμενους μισθούς που διευρύνουν την ζήτηση για τα παραγόμενα προϊόντα και μια σειρά από εγγυήσεις της μισθωτής απασχόλησης.

³ C. FREEMAN & Perez, "The Diffusion of Technical Innovation and Change of Techno – Economic Paradigm", Paper prepared for the Venice Conference, March 1986

P HIERST ZEITLIN, "Flexible Specialisation versus Post – Fordism; theory, evidence and policy implication" Economy and Society, 20

⁴ Α. ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ, 1995, *άρθρο Πολιτικές στην αγορά εργασίας στο τέλος του εικοστού αιώνα*. Τετράδιο ΙΝΕ, τόμο 4, σελίδα 28

⁵ Α. ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ, . 1995, *άρθρο Πολιτικές στην αγορά εργασίας στο τέλος του εικοστού αιώνα*. Τετράδιο ΙΝΕ, τόμο 4, σελίδα 27.

Σύμφωνα με τον κ. Χλέτσο⁶, οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης που σημειώθηκαν την περίοδο επέκτασης του φορντικού συστήματος και η εξάπλωση της μισθωτής εργασίας, έκανε δυνατή και αποτελεσματική την κρατική παρέμβαση ως προς την οργάνωση ενός συστήματος προστασίας και ασφάλισης.

Η παγκόσμια οικονομική κρίση που εκδηλώθηκε με μια σειρά μεταβολές στα οικονομικά δεδομένα, όπως η κατάρρευση του καθεστώτος σταθερών ισοτιμιών, οι διαδοχικές πετρελαϊκές κρίσεις του 1973 και του 1979, οδήγησε σε κρίση τις οικονομίες των ανεπτυγμένων βιομηχανικών χωρών, οι οποίες αντιμετώπισαν μια σειρά σημαντικών προβλημάτων όπως αυξημένοι ρυθμοί πληθωρισμού, αύξηση του ποσοστού των ανέργων, υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα, μείωση της παραγωγικότητας, δημοσιονομική αλλά και κοινωνική κρίση του κράτους πρόνοιας, και έθεσε υπο αμφισβήτηση το ίδιο το φορντικό σύστημα οργάνωσης της παραγωγής.

Την τελευταία 20ετία χαρακτηρίζεται από την κρίση του φορντισμού και την ανάδειξη νέων μορφών βιομηχανικής οργάνωσης, αντιστοιχώντας σε αυτό που πολλοί ονομάζουν "Μετα - Μοντερνισμό", "Μεταφορντισμό", "Νέο -Φορντισμό" ή Ευέλικτη Εξειδίκευση". Αυτή η περίοδο χαρακτηρίζεται από πολλές μεταβολές που αφορούν τόσο το περιβάλλον στο οποίο λειτουργούσαν οι τείλοριστικής – φορντικής οργάνωσης παραγωγικές μονάδες, (τις αγορές, τις μορφές ανταγωνισμού, τον ρόλο του κράτους, τις διεθνείς ρυθμίσεις), όσο και αυτήν καθ' εαυτήν την εσωτερική τους λειτουργία (τελειοποίηση αυτοματισμών, εφαρμογές ρομποτικής, τηλεπικοινωνιών, ολοκληρωμένων πληροφοριακών συστημάτων, νέες ειδικότητες εργατικού δυναμικού κλπ). Εξαιτίας όλων αυτών των πολύπλοκων τάσεων που επικρατούν δημιουργείται μια κατάσταση συνεχούς κινητικότητας και μεταμόρφωσης στο οικονομικό τοπίο. Αυτή ακριβώς η ρευστότητα που επικρατεί οδήγησε πολλούς μελετητές, να χαρακτηρίσουν σύγχρονη αυτή φάση, ως μεταβατική.

⁶ Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ, «Ανάλυση της κρίσης του κράτους – πρόνοιας ως κρίση οργάνωσης του κοινωνικού», 86 –94, Διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής σήμερα, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα 1993, σσ 91,92

Για να ανταποκριθούν οι επιχειρήσεις στις ποσοτικές και ποιοτικές μεταβολές της αγοράς των προϊόντων, στις νέες μορφές ανταγωνισμού, και του γενικότερου κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος, θα πρέπει σύμφωνα με την κ. Γεωργακοπούλου⁷ να αναζητήσουν :

Α) την αύξηση της παραγωγικότητας, με την αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία της παραγωγικής μονάδας: Η αναζήτηση νέων πηγών αύξησης της παραγωγικότητας απαιτεί, τον άριστο συντονισμό και έλεγχο της παραγωγής και των λοιπών λειτουργιών της επιχείρησης, με έμφαση στον εξορθολογισμό της νεκρής εργασίας και την ελαχιστοποίηση των νεκρών χρόνων της μηχανής), των ενδιάμεσων αναλώσεων, των σχέσεων χρόνου κατεργασίας και χρόνου κυκλοφορίας των υπό κατεργασία υλικών αλλά και των συναφών πληροφοριών.

Β) την μέγιστη δυνατή προσαρμοστικότητα σε σχέση με το περιβάλλον.

Θα πρέπει τελικά οι επιχειρήσεις να γίνουν ευέλικτες, έτσι ώστε να προσαρμόζουν τη χρήση του παραγωγικού τους δυναμικού, τις ποσότητες και των είδος των παραγόμενων προϊόντων στα δεδομένα (ποσοτικά και ποιοτικά) της εκάστοτε ζήτησης, για να αποφεύγουν το κόστος των αποθεμάτων. Αυτό επιτυγχάνεται με την προσφορά ευρύτερου φάσματος διαφορετικών προϊόντων που να αντιστοιχούν σε μικρά τμήματα της αγοράς και μεμονωμένους πελάτες.

Γ) μια νέα διοικητική και οργανωτική αρχή, έτσι ώστε ο ανταγωνισμός να ασκείται κατά κύριο λόγο με αιχμή την τεχνολογία. Θα πρέπει οι επιχειρήσεις να προχωρούν σε γρήγορες αλλαγές στην τεχνολογία παραγωγής, καθώς και σε καινοτομίες στην οργάνωσή τους έτσι ώστε να εξασφαλίσουν τη μείωση του κόστους και την αύξηση της παραγωγικότητας.

Απαιτείται δηλαδή ένα υπόδειγμα αναδιάρθρωσης της παραγωγικής διαδικασίας που εγκαταλείπει οριστικά τις αρχές της μαζικής παραγωγής. Αυτό το μοντέλο αναδιάρθρωσης εντοπίστηκε στην "ευέλικτη εξειδίκευση".

⁷ Β.Γεωργακοπούλου «Ευελιξίες της Επιχείρησης και της εργασίας, ΙΝΕ ΓΣΕΕ 1991 σελ 61-70

1.2. "Ευέλικτη Εξειδίκευση" Το νέο μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής

Η ευέλικτη εξειδίκευση αποτελεί ένα μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής, που αναφέρεται σε ένα σύστημα βιομηχανικής δομής οργανωμένο γύρω από την αλληλεπίδραση ενός δικτύου μικρών και μεσαίων μονάδων (Λυμπεράκη,1991, Piore Sabel,1984)⁸. Σύμφωνα με τον Hirschborn⁹ αυτό το μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής, βασίζεται στην παραγωγή διαφοροποιημένων προϊόντων σε μικρές παρτίδες από μικρές και μεσαίες μονάδες παραγωγής, οργανωμένες σε δίκτυα, που χρησιμοποιούν νέες ευέλικτες μηχανές πολλαπλών χρήσεων και τεχνολογικά συστήματα H/Y, τα οποία χειρίζονται πολύ ειδικευμένοι εργαζόμενοι.

Ο νέος τρόπος οργάνωσης της παραγωγής όπως αναφέρει ο Πελαγίδης¹⁰, βασίζεται στις υπεργολαβικές μορφές οργάνωσης της παραγωγής. Οι μορφές που παίρνει η υπεργολαβική σχέση διαφέρει ανάλογα με το βαθμό ανεξαρτησίας της επιχείρησης από την μητρική εταιρία και το κατά πόσο οι υπεργολαβικές επιχειρήσεις αναπτύσσουν δικιά τους τεχνογνωσία. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται ένας συνδυασμός εκμετάλλευσης οικονομιών κλίμακας και οικονομιών στόχων με σκοπό τη μείωση των λειτουργικών εξόδων και τον επιμερισμό του κόστους. Στην ευέλικτη εξειδίκευση, στόχος είναι η ελαχιστοποίηση των αποθεμάτων με προσανατολισμό την παράδοση προϊόντων τη στιγμή ακριβώς της εκδήλωσης της ζήτησης και η ενσωμάτωση, στην διαδικασία της παραγωγής του ελέγχου ολικής ποιότητας, ώστε να προλαμβάνεται η παραγωγή ελαττωματικών προϊόντων. Η παραγωγική μονάδα επιτυγχάνει με αυτόν τον τρόπο την άμεση προσαρμογή στις μεταβολές της ζήτησης, έτσι ώστε, όπως επισημαίνουν οι Piore και Sabel, να μπορούμε να πούμε ότι η ευέλικτη εξειδίκευση αποτελεί μια στρατηγική αέναης καινοτομίας προσαρμογής στις αλλαγές, παρά προσπάθεια να ελεγχθούν οι αλλαγές.

⁸ Α.Λυμπεράκη «Ευέλικτη εξειδίκευση, Αθήνα, Gutenberg, 1991, σελ 38

⁹ L.HIRSCHBORN, "Beyond Mechanisation. Work and Tecnology in a Post – Industrial Age, Cambridge, 1984, MA: publ. MIT Press. Για μια ανάλυση της προσέγγισης της Ευέλικτης Εξειδίκευσης και το ρόλο της μικρής βιομηχανίας στα σύγχρονα δεδομένα βλ. Α. Λυμπεράκη, «Ευέλικτη εξειδίκευση: κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία, Αθήνα,Gutemberg, 1991

¹⁰ Θ.ΠΕΛΑΓΙΔΗΣ, «Η διεθνοποίηση της ελληνικής βιομηχανίας. Ευελιξία και αναδιάρθρωση, Αθήνα, Έξαντας, 1997, σσ.50 -51

Η στρατηγική της καινοτομίας προϋποθέτει την χρησιμοποίηση νέων ευέλικτων τεχνολογιών που προσφέρουν την δυνατότητα πολλαπλών εφαρμογών. Με τις μηχανές πολλαπλών χρήσεων, επιτυγχάνουν την διαφοροποίηση του παραγωγικού φάσματος με ελάχιστο κόστος και μπορούν με ευκολία να παράγουν καινοτόμα προϊόντα. Για την παραγωγή καινοτόμων προϊόντων απαιτείται ευρυμάθεια και πολυ-ειδίκευση των εργαζομένων έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση, να αποδώσουν, τοποθετούμενοι σε διαφορετικές θέσεις εργασίας. Η ευρυμάθεια και η πολυ-ειδίκευση των εργαζομένων διευκολύνεται από την κατάρτιση των ιεραρχικών διακρίσεων μέσα στην επιχείρηση και τη διαρκεί συνεργασία με διευθυντικά στελέχη, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν ενεργά στην αναβάθμιση της παραγωγικής διαδικασίας, μέσα από την εφαρμογή μεθόδων διοίκησης και ολικής ποιότητας, και μέσα από την σύνθεση των λειτουργιών της σύλληψης της παραγωγικής ιδέας και της υλοποίησής της, ώστε να επιτευχθεί τελικά το βέλτιστο παραγωγικό αποτέλεσμα. Με αυτόν τον τρόπο αναδεικνύεται σύμφωνα με τους Piore και Sabel¹¹ μια νέα εργασιακή διαδικασία που χαρακτηρίζεται από πολύ - ειδίκευση και συνεχή επανειδίκευση.

Η ευέλικτη εξειδίκευση δεν έχει βεβαίως υποκαταστήσει πλήρως την μαζική παραγωγή, αποτελεί ωστόσο την κυρίαρχη τάση στο πεδίο της παραγωγής της σύγχρονης εποχής. Σύμφωνα με τον Sabel, το μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης ανατρέπει τις αρχές της μαζικής παραγωγής, τόσο από την άποψη της εσωτερικής διάρθρωσης της επιχείρησης όσο και από την άποψη των ευρύτερων σχέσεων της επιχείρησης με τον ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό χώρο. Η μαζική παραγωγή είναι η παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων, με τη χρήση εξειδικευμένων μέσων, τεχνολογιών μεθόδων παραγωγής και ημειδικευμένης εργασίας. Η Ευέλικτη Εξειδίκευση είναι η παραγωγή εξειδικευμένων προϊόντων με τη χρήση μέσων γενικής/ πολλαπλής χρησιμότητας και ευρεία ειδίκευση εργαζομένων.

Οι νέες μέθοδοι παραγωγής έχουν ως επακόλουθο νέους τρόπους οργάνωσης της εργασίας. Δηλαδή, η ευελιξία στην παραγωγική διαδικασία έχει οδηγήσει, ενώ

¹¹ M. Piore & Sabel, "The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity, Basic Books, 1984.

παράλληλα απαιτεί όπως έχουν δείξει οι Stroper και Scott¹², την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και γενικότερα την ευελιξία στην αγορά εργασίας.

1. 3. Αγορά εργασίας και ευελιξία

Η ευελιξία της αγοράς εργασίας, έρχεται στο επίκεντρο της επιστημονικής σκέψης και της πολιτικής, όταν πλέον οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης γνωρίζουν διακυμάνσεις, με άμεσες και ανάλογες επιπτώσεις στο οικονομικό και στο κοινωνικό επίπεδο. Η συζήτηση για την ευελιξία της αγοράς εργασίας, συνδέθηκε με την πορεία μετάβασης σε ένα νέο καθεστώς οργάνωσης της παραγωγής ικανό να αναπροσαρμόζεται σε εξωγενείς μεταβλητές προκειμένου να διασφαλίσει την βιωσιμότητά του.

Η αγορά εργασίας είναι ένας θεσμός ιστορικά καθορισμένος, που οργανώθηκε στα πλαίσια του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής. Δεν μπορεί να υπάρξει παρά ως αποτέλεσμα κοινωνικών μετασχηματισμών που οδηγούν στην εμφάνιση του εργαζόμενου ως ελεύθερου ιδιώτη ο οποίος έχει το δικαίωμα να διαθέσει την εργασία του ελεύθερα χωρίς να υπόκειται σε εξω - οικονομικούς καταναγκασμούς και ταυτόχρονα δεν έχει την ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής¹³. Ο ελεύθερος ιδιώτης μισθωτός, εισέρχεται στην αγορά εργασίας όπου λαμβάνει χώρα μια "ανταλλαγή". Συνάπτεται το συμβόλαιο της μισθωτής απασχόλησης, που για τον εργοδότη - αγοραστή εξασφαλίζει την αναγκαία εργατική δύναμη, ενώ για τον εργαζόμενο εξασφαλίζει τα μέσα που του είναι αναγκαία για την επιβίωση και την αναπαραγωγή του.¹⁴ Επομένως η αγορά εργασίας επιτελεί δύο βασικές λειτουργίες: α) πρέπει να κατανείμει τους εργαζόμενους σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, δηλαδή να εξασφαλίσει στην

¹² M .STROPER & a. Scott, "Work organisation and local labour marketw in an era of flexible production", International Labour Review, 1990, Vol 129, No 5, ss. 573 -591

¹³ Α. ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ, «Οικονομική θεωρία, δημόδης φιλολογία και εκλογικεύσεις. Η περίπτωση της μισθωτής απασχόλησης και της ανεργίας», Διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής σήμερα, Αθήνα Ιδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 1993, σσ. 190 - 201

¹⁴ Α. ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ, «Οικονομική θεωρία, δημόδης φιλολογία και εκλογικεύσεις. Η περίπτωση της μισθωτής απασχόλησης και της ανεργίας», Διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής σήμερα, Αθήνα Ιδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 1993, σσ. 190 - 201

παραγωγική διαδικασία την κατάλληλη εργατική δύναμη και β) πρέπει να εξασφαλίσει τη συντήρηση και αναπαραγωγή (βιολογική και κοινωνική) των εργαζομένων.

Σε όλη τη διάρκεια της μεταπολεμικής περιόδου, και μετά την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1948), το κράτος δεσμευόταν για την εξασφάλιση του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας καθώς και για την εξασφάλιση συνθηκών πλήρους απασχόλησης. Σε επίπεδο αρχής το κράτος όφειλε να εγγυάται μια σειρά από δικαιώματα που αφορούν την εργασία την αμοιβή κλπ. Την περίοδο του κράτους πρόνοιας το κράτος απευθυνόταν απευθείας και άμεσα στην κοινωνία, θεωρώντας την αναπαραγωγή της ως αποκλειστικό καθήκον του (Χλέτσος, Ewald 1986). Το κεϋνσιανό κράτος μέσω της μακροοικονομικής πολιτικής και μέσω ενός συνόλου κρατικών και μη κρατικών μηχανισμών και θεσμών (το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης κατά της ανεργίας, το οποίο αναπλήρωνε το εισόδημα των ανέργων, εξυπηρετώντας αναδιανεμητικούς σκοπούς, το σύστημα των δημοσίων γραφείων τοποθέτησης ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας, το σύστημα τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης), παρέμβαινε στην αγορά εργασίας, για να αντιμετωπίσει ορισμένες δυσλειτουργίες ή δυσαρμονίες που παρέμεναν ακόμα και μετά την μακροοικονομική ρύθμιση ή προκαλούνταν από αυτή.

Η οικονομική κρίση καθώς και η γενικότερη κρίση του φορντικού μοντέλου οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας οδήγησαν τις οικονομίες των Δυτικών κρατών σε κρίση. Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων, που δημιούργησε η οικονομική κρίση, (αυξημένοι ρυθμοί πληθωρισμού, αύξηση του ποσοστού των ανέργων, υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα, μείωση της παραγωγικότητας και δημοσιονομική αλλά και κοινωνική κρίση του κράτους πρόνοιας), οι κυβερνήσεις των δυτικών κρατών ακολουθούν νεοφιλελεύθερη πολιτική, περιοριστική δηλαδή οικονομική και δημοσιονομική πολιτική έτσι ώστε να μειώσουν τις πληθωριστικές πιέσεις και τα δημόσια ελλείμματα, με αντίτιμο την μείωση της απασχόλησης και αύξηση της ανεργίας.

Το πρόβλημα της ανεργίας αναδείχθηκε για τα είκοσι τελευταία χρόνια από το τέλος της δεκαετίας του 70 σε ένα οξύ οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα. Το ποσοστό ανεργίας έχει παραμείνει σε επίπεδο που προσεγγίζει και συχνά υπερβαίνει το 10% του εργατικού δυναμικού καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της περιόδου και τείνει να διατηρείται και σε περιόδους υποχώρησης της οικονομικής ύφεσης.

Λόγω της σοβαρότητας και της έκτασης που πήρε το πρόβλημα της ανεργίας, η νεοφιλελεύθερη πολιτική η οποία εφαρμόζεται διαμορφώνει αυτοτελή πολιτική απασχόλησης ξέχωρα από την υπόλοιπη οικονομική πολιτική. Οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας που προκρίθηκαν όφειλαν να μην ενισχύουν τις πληθωριστικές πιέσεις και να ενδυναμώνουν την ανταγωνιστική θέση της οικονομίας στην παγκόσμια αγορά. Με αυτό το σκεπτικό, οι γενικές πολιτικές ενίσχυσης της ενεργού ζήτησης που περιείχε το κεϋνσιανό οπλοστάσιο κρίθηκαν ακατάλληλες και η έμφαση στις μικροοικονομικές παρεμβάσεις ενισχύθηκε. Οι Παρεμβάσεις (πολιτικές απασχόλησης) που υιοθετήθηκαν αυτή την περίοδο είναι κυρίως νεοκλασικού τύπου¹⁵.

1. 4. Ευελιξία και ισορροπία στην αγορά εργασίας

Θεωρίες για την Ευελιξία και την ισορροπία στην αγορά εργασίας

Α) Η νεοκλασική θεωρία.

Η αγορά εργασίας, σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία όπως έχει αναλύσει ο Μ. Χλέτσος¹⁶ προσομοιάζει προς την αγορά προϊόντος όπου η κατανομή των πόρων

¹⁵ Α. Δεδουσόπουλος, «Οικονομική θεωρία, δημόδια φιλολογία και εκλογικεύσεις. Η περίπτωση της μισθωτής απασχόλησης και της ανεργίας», Διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής σήμερα, Αθήνα Ιδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 1993, σσ. 190 – 201

Γ. Σακέλλης & Μιχάλης Χλέτσος,» Πολιτικές απασχόλησης: κριτική ανάλυση» Τετράδιο του ΙΝΕ, 1997, τεύχος 8-9, σ. 101

¹⁶ Μ.ΧΑΕΤΣΟΣ, «Κριτική ανάλυση της νεοκλασικής θεωρίας για την αγορά εργασίας και την ανεργία» το βήμα των κοινωνικών επιστημών, Νο9.

ρυθμίζεται απο τον μηχανισμό των τιμών. Η ανάλυση γίνεται σε μικρο - επίπεδο και υποστηρίζεται ότι η αγορά λειτουργεί όταν επιτυγχάνεται ισορροπία μεταξύ της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Κατά την νεοκλασική θεωρία η εμφάνιση του φαινομένου της ανεργίας, είναι ένα παροδικό φαινόμενο που οφείλεται στην ύπαρξη των ατελειών στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία η εργασία υπακούει στο κίνητρο του μισθού και στην μεγιστοποίηση της ατομικής ωφέλειας μέσα απο την άριστη κατανομή του ελεύθερου χρόνου και του χρόνου που διατίθεται για εργασία, ενώ η επιχείρηση υπακούει στο κίνητρο της κερδοφορίας με τη χρησιμοποίηση της εργασίας για την πραγματοποίηση της παραγωγής¹⁷. Η ανισορροπία στην αγορά εργασίας επέρχεται όταν η πλευρά της προσφοράς εργασίας, δηλαδή ο εργαζόμενος δεν δέχεται να εργαστεί στο μισθό που του προσφέρουν. Απο την πλευρά της ζήτησης εργασίας σημαίνει ότι το κόστος της εργασίας και ιδιαίτερα το μη μισθολογικό κόστος, όπως επισημαίνει η Πετρινιώτη (εννοώντας τόσο το κόστος πρόσληψης - εκπαίδευσης των νεοπροσληφθέντων, όσο και το κόστος των ασφαλιστικών εισφορών) είναι μεγάλο.

Σύμφωνα με την νεοκλασική αντίληψη για να επέλθει ισορροπία στην αγορά εργασίας απαιτείται ευελιξία, ή ευκαμψία των μισθών ανάλογη με την ευκαμψία των τιμών των προϊόντων. Σύμφωνα με αυτή τη προσέγγιση, θεσμοθετημένοι παράγοντες όπως η ύπαρξη των συνδικάτων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η ύπαρξη της προστατευτικής νομοθεσίας, ενδέχεται να δημιουργήσουν εμπόδια στην εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας, γιατί εμποδίζουν την ευκαμψία των μισθών, και εμποδίζουν τις επιχειρήσεις να μειώσουν το μέγεθος του προσωπικού που απασχολούν, όταν αυτό επιβάλλεται, προκειμένου να ανταποκριθούν στις μεταβολές της ζήτησης των προϊόντων τους. Για το λόγο αυτό προτείνονται, «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης» (κατάρτιση επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού), και πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε να αρθρούν οι θεσμικοί περιορισμοί που ισχύουν και να επιτευχθεί η ευελιξία στην αγορά εργασίας. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας όπως αναφέρει ο

¹⁷ Ξ. Πετρινιώτη, «Αγορές εργασίας, Οικονομικές θεωρίες και έρευνες, Αθήνα, Παπαζήσης, σσ 134 -137

Fields¹⁸, θεωρείται από την επικρατούσα νεοκλασική οικονομική ανάλυση ως προϋπόθεση για την επίτευξη αυξημένης αποδοτικότητας, παραγωγικότητας, απασχόλησης, σε μια εποχή παγκοσμιοποίησης και αστάθειας - αβεβαιότητας της παγκόσμιας οικονομίας.

Β) Η θεωρία των ελάχιστων δεδομένων της εργασίας

Αντίθετα με τους υποστηρικτές της νεοκλασικής θεωρίας οι υποστηρικτές της θεωρίας "Των Ελάχιστων δεδομένων της Εργασίας», θεωρούν ότι η ασφάλεια της απασχόλησης, οι ισχυροί μισθοί, τα επιδόματα ανεργίας και τα ισχυρά συνδικάτα είναι παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και συνεπώς έχουν θετική επίδραση στην αγορά εργασίας γιατί βοηθούν στην μείωση της ανεργίας. Οι θεωρητικοί, των ελάχιστων δεδομένων της εργασίας, συμφωνούν με την θεωρία του Κέννυς, ότι η τόνωση της ενεργού ζήτησης έχει πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα στην οικονομία και συμβάλλει θετικά στην αύξηση της απασχόλησης, εφόσον το επίπεδο απασχόλησης προσδιορίζεται από την αναμενόμενη ζήτηση για το προϊόν, από τις τεχνικές συνθήκες της παραγωγής και από την παραγωγικότητα της εργασίας¹⁹

Βασικό στοιχείο ανάλυσης αυτής της θεωρίας είναι ή έννοια της μισθωτής σχέσης, η οποία περικλύει τα κοινωνικο - οικονομικά χαρακτηριστικά και τις κοινωνικο - οικονομικές ρυθμίσεις που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένο τρόπο οργάνωσης παραγωγής. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία ο μισθός συντελεί στην αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης ενώ κοινωνικο - οικονομικοί παράγοντες όπως αναλύει ο Δεδουσόπουλος²⁰, καθορίζουν το χρόνο και τον τρόπο ένταξης του ατόμου στην αγορά εργασίας. Η κατανομή του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού στις υπάρχουσες θέσεις εργασίας ή ο αποκλεισμός του από αυτές, καθορίζεται με μια σειρά θεσμικούς

¹⁸ G. FIELDW "Labour standards, economic development and international trade", ch 1, Washington, 1990

¹⁹ Μ. ΧΑΕΤΣΟΣ "Οικονομική θεωρία και ανεργία", Ανεργία, μύθοι και πραγματικότητα, Αθήνα, Εναλλακτικές εκδόσεις/ Δοκίμια 8, 1995, σσ. 9 -26.

²⁰ Α. ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ, «Οικονομική της εργασίας», Η προσφορά εργασίας, Αθήνα, Ο Πολίτης 1995, σσ. 50 -54

(εργατικό δίκαιο, συλλογικές συμβάσεις κλπ) και υλικούς παράγοντες (τρόπος παραγωγής, οικονομική διάρθρωση κλπ).

Σύμφωνα με τον Serenderger²¹, η προστασία της απασχόλησης, η ύπαρξη αυστηρών ρυθμίσεων για τις εργάσιμες ώρες, τις συνθήκες και τους όρους της απασχόλησης, τα υψηλά ημερομίσθια, η ακαμψία των μισθών προς τα κάτω και τα υψηλά επιδόματα ανεργίας, έχουν θετικά αποτελέσματα επειδή αυξάνουν την ικανοποίηση από την εργασία και οι εργαζόμενοι μεγιστοποιούν την προσπάθειά τους για την επίτευξη μεγαλύτερης παραγωγικότητας. Συγχρόνως δημιουργείται ένα αίσθημα πρόσδεσης στους εργαζόμενους με την επιχείρηση οι οποίοι δεν εγκαταλείπουν εύκολα την εργασία τους προκειμένου να βρουν κάποια άλλη. Από την πλευρά της ζήτησης της εργασίας, οι επιχειρήσεις έχουν στην διάθεσή τους σταθερή παραγωγική εργασία στην οποία μπορούν να επενδύσουν, καταρτίζοντας και επιμορφώνοντας το προσωπικό, έτσι ώστε να είναι σε θέση να ανταπεξέλθει στα νέα καθήκοντα και τις δεξιότητες που απαιτεί η σύγχρονη παραγωγική διαδικασία. Σύμφωνα με τον Piore²² το ανθρώπινο δυναμικό και ειδικότερα το πολυ - ειδικευμένο προσωπικό είναι ένας από τους παράγοντες που συμβάλει στην παραγωγή καινοτόμων προϊόντων, και βοηθά στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, οι οποίες καλούνται να ανταγωνιστούν στη βάση της ποιότητας και της διαφοροποίησης των προϊόντων και όχι στη βάση της τιμής.

1. 5. Απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, στην μεταβατική περίοδο

Στην μεταβατική περίοδο που διανύουμε διαμορφώθηκαν διαφορετικές αντιλήψεις για τις πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν. Αυτό οφείλεται σε μια σειρά

²¹ W. SERENBERGER, "Protection – participation – promotion. The systematic nature and effectw of Labour standards in industrial restructuring, Geneva, International Institute for Labour Studies (IILS), 1994

²² M . PIORE " Labour standards and business strategies, ch.2 in S. HERZENBERG 7 J PEREZ – LOPEZ 9eds). Labour Standards and Development in the Global Economy, Washington, US Department of Labour, Bureau of International Labour Affairs, 1990.

παραγόντων όπως, η επικράτηση της νεοφιλελεύθερης οικονομικής σκέψης και πολιτικής, στην αλλαγή της αντίληψης περί οργάνωσης του κοινωνικού, η αλλαγή στη σχέση δημόσιου ιδιωτικού, στην αλλαγή στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής, στην αλλαγή της σχέσης της εργασίας με την τεχνολογία, στην ανάπτυξη τεχνολογιών της πληροφορικής και της ρομποτικής και στην συντελούμενη παγκοσμιοποίηση.

Η φιλελευθεροποίηση της οικονομίας και ο πλήρης ανταγωνισμός, που κυριαρχούν την τελευταία 20ετία, απαιτούν και την φιλελευθεροποίηση της αγοράς εργασίας. Η φιλελευθεροποίηση της αγοράς εργασίας σημαίνει τον περιορισμό της κρατικής παρέμβασης στον τομέα της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης. Το εθνικό κράτος οφείλει να μετατραπεί σε "λιτό" και "απέρριτο" και να εξασφαλίζει την απρόσκοπτη λειτουργία των δυνάμεων της αγοράς. Το κοινωνικό κράτος υποχωρεί μεταθέτοντας ολοένα και περισσότερο την ευθύνη για την αναπαραγωγή της κοινωνίας στο ίδιο το άτομο. Σήμερα, όπως αναφέρει και ο Μ. Χλέτσος στο άρθρο του «Ανάλυση της κρίσης του κράτους πρόνοιας ως κρίση οργάνωσης του κοινωνικού», το ιδιωτικό προβάλλει στη θέση του κρατικού και το άτομο καθίσταται αποκλειστικά υπεύθυνο για την αναπαραγωγή του.

Σήμερα με την επικράτηση της νεοφιλελεύθερης πολιτικής και των αξιωμάτων της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας, προτείνονται νέα μέτρα και πολιτικές παρέμβασης στην αγορά εργασίας. Τα νέα μέτρα και οι πολιτικές που ακολουθούνται, μπορούν να ταξινομηθούν, σύμφωνα με τον Α. Δεδουσόπουλο²³, ως εξής:

α) Πολιτικές ρύθμισης των ροών εισόδου και απομάκρυνσης του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας (επαναπατρισμός αλλοδαπών οικονομικών μεταναστών, επέκταση του χρόνου παραμονής στο εκπαιδευτικό σύστημα, αύξηση της χρονικής διάρκειας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και αύξηση των φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μείωση του ορίου ηλικίας της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης και εισαγωγή συστημάτων πρόωρης ή προοδευτικής συνταξιοδότησης για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, αλλά

²³ Α. ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ «Ακαμψίες και ευελιξίες και απορρύθμιση στην ελληνική αγορά εργασίας», Επετηρίδα Εργασίας του Παντείου Πανεπιστημίου 1998, σ. 151 - 159

και παρεμβάσεις μικρής κλίμακας, όπως η γονική άδεια, η ελάττωση του χρόνου εργασίας με παράλληλη εισαγωγή της μερικής απασχόλησης ή του μερισμού των θέσεων εργασίας (job sharing).

β) Πολιτικές που ονομάστηκαν «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης» σε αντιπαράθεση προς τις «παθητικές» πολιτικές (επιδόματα και άλλα βοηθήματα κοινωνικού χαρακτήρα κτλ.). Εδώ, διαπιστώνονται τρεις τομείς παρεμβάσεων: παρεμβάσεις για τη βελτίωση της κινητικότητας της εργασίας και την αύξηση των τοποθετήσεων σε κενές θέσεις εργασίας, παρεμβάσεις για τη βελτίωση και προσαρμογή των εργασιακών δεξιοτήτων των ανέργων και των εργαζομένων, παρεμβάσεις για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ή για τη διατήρηση θέσεων εργασίας που απειλούνται.

γ) Πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας (αύξηση της ευελιξίας των επιχειρήσεων στη ρύθμιση των εργασιακών ζητημάτων). Οι πολιτικές απορρύθμισης (ή «επαναρρύθμισης») στοχεύουν στην ακύρωση των θεσμικών περιορισμών που ισχύουν στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις και περιλαμβάνουν μεγάλο αριθμό ζητημάτων, τα οποία σχετίζονται με το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται στην αγορά εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Εδώ εντάσσονται μέτρα όπως η μείωση των θεσμικών περιορισμών για την πρόσληψη (χρόνος δοκιμαστικής απασχόλησης, τύπος σύμβασης, εργασία ορισμένου χρόνου ή ανάθεση έργου), η μείωση των θεσμικών περιορισμών για την απόλυση εργαζομένων (μαζικές και ομαδικές απολύσεις, χρόνος προειδοποίησης, χρηματικές αποζημιώσεις, διαδικασίες διαβούλευσης πριν από την κοινοποίηση των απολύσεων), η ευελιξία του χρόνου ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας (υπερωριακή απασχόληση, μερική απασχόληση, εργασία σε βάρδιες, εργασία σε επίσημες αργίες), η εγκατάλειψη των εθνικών συμβάσεων εργασίας και η σύναψη συμβάσεων κατά κλάδο ή επιχείρηση (ακύρωση του κατώτερου ημερομισθίου).

Σύμφωνα επίσης , με τον Α. Δεδουσόπουλο «ουσιαστικώς οι πολιτικές απορρύθμισης συνοψίζονται σε τρεις μορφές «ευελιξίας»: την **αριθμητική ευελιξία** (προσαρμογή του επιπέδου απασχόλησης με την ελευθερία προσλήψεων-απολύσεων), την ευελιξία στην

αμοιβή της εργασίας (μισθολογική ευελιξία) και την ευελιξία του χρόνου εργασίας, συμπληρώνονται δε με τη λειτουργική ευελιξία που ενισχύει την εναλλαξιμότητα των εργαζομένων στα εργασιακά καθήκοντα».

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο υλοποιείται διεθνώς η προσαρμογή της αγοράς εργασίας στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον του διεθνούς ανταγωνισμού.

1. 6. Ευελιξία ως προς την εργασία

Άμεση απόρροια της επικράτησης της νεοφιλελεύθερης λογικής και των αξιωμάτων της νεοκλασικής θεωρίας είναι η αντίληψη ότι η ευελιξία της αγοράς εργασίας αφορά αποκλειστικά τον παράγοντα εργασία. Για το λόγω αυτό τόσο στην ελληνική όσο και τη διεθνή βιβλιογραφία, όποτε γίνεται λόγος για ευελιξία, αυτές αφορούν σχεδόν αποκλειστικά τον παράγοντα εργασία, και όχι την επιχείρηση και την παραγωγή. Με αυτόν τον τρόπο δίνεται η εντύπωση ότι η βιωσιμότητα και η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης εξαρτάται μονομερώς και αποκλειστικά από την χρηματική, την ποιοτική και την ποσοτική προσαρμοστικότητα της εργασίας, παραβλέποντας όλους τους άλλους παράγοντες που σχετίζονται με την οργάνωση της παραγωγής και της επιχείρησης και τους οποίους αναφέραμε αναλυτικά σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Η ευελιξία της εργασίας, είναι μια έντονα ιδεολογικά φορτισμένη, κοινωνική έννοια, αναφέρονται στις πολιτικές προσαρμογής των επιχειρήσεων στην συγκρότηση, τη διαθεσιμότητα, τη κινητικότητα, τη χρήση και την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής.²⁴

²⁴ Β ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, «Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας», Μελέτες του ΙΝΕ - ΓΣΕΕ, Νο 5, 1991, σσ15 -18

Η ευελιξία της εργασίας, ή καλύτερα οι ευελιξίες της εργασίας, (στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρονται κατά κανόνα στις ακόλουθες βασικές μορφές εργασιακής ευελιξίας:²⁵ η ευελιξία των αμοιβών εργασίας, η εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική εργασιακή ευελιξία, η εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή ευελικτοποίηση – αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, η ποιοτική και λειτουργική ευελιξία της εργασίας), προέβαλαν ως ο κατεξοχήν τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της ανεργίας, το οποίο αποτελεί και το υπ' αριθμόν ένα πρόβλημα των ανεπτυγμένων οικονομιών την τελευταία εικοσαετία.

Η ευελιξία των αμοιβών εργασίας: Πρόκειται για την δυνατότητα που παρέχεται στην επιχείρηση να εναρμονίζει το κόστος της εργασίας με την κατάσταση που επικρατεί στις ελεύθερες αγορές προϊόντος και εργασίας. Πρόκειται για την δυνατότητα διαμόρφωσης των αποδοχών σε επίπεδα διαφορετικά από αυτά ισχύουν και που καθορίζονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συμβάσεις εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο έχουμε αποσταθεροποίηση αποδοχών, ελεύθερη κύμανση ανάλογα, με τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων (κέρδη ζημιές) και την τοπική συγκυρία (υψηλά ποσοστά ανεργίας στην τοπική αγορά εργασίας). Κύριο άξονα αυτής της ευελιξίας αποτελούν οι μεταρρυθμίσεις στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στο περιεχόμενο των δεσμεύσεων που παράγουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που στην ουσία, συνιστούν και τον βασικό, παραδοσιακό τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών, ο οποίος κρίνεται ως άκαμπος και επιβαρυντικός παράγοντας για το λειτουργικό κόστος της επιχείρησης, που επηρεάζει αρνητικά την ανταγωνιστικότητά της. Για το λόγο αυτό επιδιώκεται η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο, ο επαναπροσδιορισμός της ισχύος των γενικών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, καθώς και η άρση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του μισθωτού σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων. Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι οι μισθοί θα μπορούν να διαμορφώνονται σε χαμηλότερο επίπεδο από τον κατώτατο μισθό ο οποίος θα πρέπει να εκλείψει γιατί εμποδίζει την αγορά να λειτουργήσει απρόσκοπτα.

²⁵ Β ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, «Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας», Μελέτες του ΙΝΕ - ΓΣΕΕ, Νο 5, 1991, σσ85-107

Η ευελιξία στην αμοιβή της εργασίας περιλαμβάνει δύο βασικού άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους που αφορά "υποχρεωτικούς φόρους" των επιχειρήσεων για τη χρήση μισθωτής απασχόλησης. Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους αφορά: την επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών (κατάργηση της έννοιας των κατώτατων μισθών), την σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή τη συλλογική απόδοση των εργαζομένων (σύνδεση αμοιβής με παραγωγικότητα, απεξάρτηση της αμοιβής από την αρχαιότητα του μισθωτού), και την σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης (διαμόρφωση αμοιβών ανάλογα με τα κέρδη ή τις ζημίες, συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, αγορά μετοχών της επιχείρησης). Η ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους αφορά: τη μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών (ανάλογα, με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του απασχολούμενου, ανειδίκευτος μακροχρόνια άνεργος, και την περιοχή που λειτουργεί η επιχείρηση, περιοχές σε οικονομική κρίση) και στη μείωση των εργοδοτικών εισφορών που συνιστούν φορολόγηση των επιχειρήσεων (για εργατικά ατυχήματα κλπ)²⁶.

Οι παραπάνω πρακτικές οδηγούν στην διακύμανση των αποδοχών ανάλογα τη συγκυρία και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και αποτελούν στην ουσία κατάργηση της έννοιας του κατώτατου μισθού.

Η εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική εργασιακή ευελιξία: Αφορά την δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης στις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της επιχείρησης. Μπορεί να αναφέρεται στη γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού ανάλογα με τις ανάγκες της τοπικής συγκυρίας, ή στην ελευθερία στις προσλήψεις και απολύσεις των εργαζομένων ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της επιχείρησης και στην χρήση "ειδικών μορφών απασχόλησης". Σύμφωνα με τη αυτή τη μορφή ευελιξίας της εργασίας, δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προχωρούν σε απολύσεις του πλεονάζοντος προσωπικού χωρίς να

²⁶ Γ ΚΟΥΖΗΣ «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Μελέτες ΙΝΕ Νο 14, Αθήνα 2001, σελ. 40 - 60

ισχύουν οι περιορισμοί που μέχρι πρότινος εξασφάλιζε η εργατική νομοθεσία, παρέχοντας ειδικά δικαιώματα στους εργαζόμενους που τους συνέδεαν με την επιχείρηση (αποζημιώσεις των μισθωτών σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη) και επιτρέποντας ένα ελάχιστο όριο ομαδικών απολύσεων εργαζομένων. Με την ποσοτική ευελιξία της εργασίας δίνεται η δυνατότητα μείωσης του οικονομικού κόστους των απολύσεων που συνεπάγονται οι αποζημιώσεις της καταγγελίας των συμβάσεων, και αυξάνεται το ποσοστό ανά μήνα του ορίου για ομαδικές απολύσεις. Αυτό σημαίνει στην πράξη, πιέσεις για αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας. Σημαίνει επίσης χρήση ειδικών μορφών απασχόλησης όπως part-time, συμβάσεων έργου, ορισμένου χρόνου, φασόν, περιστασιακής απασχόλησης, οι οποίες καταλαμβάνουν ολοένα και μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά εργασίας παραγκωνίζοντας την τυπική απασχόληση αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης.

Εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή ευελικτοποίηση – αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας: Πρόκειται για τη δυνατότητα που δίνεται στην επιχείρηση να χρησιμοποιεί ευέλικτες ή λιγότερο ευέλικτες προσαρμογές στο ωράριο εργασίας ανάλογα με κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης, έτσι ώστε να μειώνεται ο νεκρός χρόνος της παραγωγικής διαδικασίας. Αναφέρεται στην εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων και συνδέεται άμεσα με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

Η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας μπορεί να αναφέρεται στην :

- υπερωριακή απασχόληση : επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου έναντι αυξημένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν οι έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης με το υπάρχον προσωπικό.
- συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου: υπολογισμός του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε μεγαλύτερα διαστήματα 6μηνα,9μηνα,12μηνα, με αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, αλλά διατήρηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου και των αποδοχών με βάση τα ισχύοντα από τον νόμο.
- ευέλικτο και κυκλικό ωράριο: ελαστικό ημερήσιο ωράριο μέσα στο πλαίσιο της εβδομάδας προσαρμοσμένο στις ανάγκες της επιχείρησης

- διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο: διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο κατά τη διάρκεια της ημέρας, και
- στην απασχόληση με βάρδιες: περιοδική εναλλαγή των εργαζομένων στις ίδιες θέσεις της επιχείρησης που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα.²⁷

Ποιοτική και λειτουργική ευελιξία της εργασίας: Ορίζεται η ικανότητα των επιχειρήσεων να αναδιοργανώσουν τις εργασιακές ειδικότητες μέσα σ' ένα ευρύτερο πλαίσιο καθηκόντων. Πρόκειται για εμπλουτισμό της εργασίας την αναβάθμιση των ειδικοτήτων, και την πληρέστερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού που διαθέτει η επιχείρηση. Για το σκοπό αυτό η ανάπτυξη της πολυδυναμίας των εργαζομένων (η ικανότητά του να εκτελεί νέα καθήκοντα και συνθετότερες εργασίες και να αλλάζει συχνά αντικείμενο εργασίας) αποτελεί βασικό σκοπό της επανεκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού. Η ποιοτική ευελιξία συνδέεται και με την αύξηση της αυτονομίας και των πρωτοβουλιών των εργαζομένων, και συμβάλλει στην ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Με τις διάφορες μορφές ευελιξίας της εργασίας, αλλοιώνονται σημαντικά οι όροι και οι κανόνες που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο καθώς και επιμέρους χαρακτηριστικά, της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης, της «τυπικής» απασχόλησης, η οποία τείνει ν' αντικαθίσταται από «ειδικές», «άτυπες», "ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Αυτές τις μορφές απασχόλησης θα εξετάσουμε στο επόμενο κεφάλαιο.

1. 7. Δείκτες μέτρησης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας

Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας είναι η επικρατέστερη τακτική παρέμβασης του σύγχρονου κράτους στην αγορά εργασίας. Ωστόσο παρά την πληθώρα των μελετών που

²⁷ Γ ΚΟΥΖΗΣ «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Μελέτες ΙΝΕ Νο 14, Αθήνα 2001, σελ, 40 - 60

έχουν γίνει προκειμένου να διαπιστωθεί η επίδραση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, η αποτελεσματικότητά της δεν έχει επιβεβαιωθεί εμπειρικά, ενώ παράλληλα έχει αμφισβητηθεί για το αν ένα τέτοιο σύστημα είναι διατηρήσιμο ή ακόμα και αποδεκτό. Η έλλειψη κρατική ρύθμισης συνεπάγεται μια σειρά από αρνητικά αποτελέσματα σε μακρο-οικονομικό επίπεδο όπως η μείωση της καταναλωτικής δύναμης λόγω των μικρών αμοιβών αλλά ταυτόχρονα δημιουργεί άνισους όρους διαπραγμάτευσης ανάμεσα στα συστατικά στοιχεία της αγοράς εργασίας, τους εργαζόμενους και τους εργοδότες.

Τα αποτελέσματα των μελετών, δεν μπορούν να αξιοποιηθούν γιατί, οι περισσότερες επικεντρώνονται σε μία ή σε λίγες όψεις της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, (ελάχιστοι μισθοί, συλλογικές διαπραγματεύσεις, αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις κλπ), ή επικεντρώνονται σε έναν δείκτη απόδοσης της αγοράς εργασίας, (επίδραση στο σύνολο της απασχόλησης, οικονομική απόδοση, αύξηση της παραγωγικότητας, κλπ). Επίσης τα αποτελέσματα αυτά είναι σε αρκετές περιπτώσεις αντιφατικά μεταξύ τους, εξ' αιτίας της υιοθέτησης διαφορετικών θεωριών (της νεοκλαστικής θεωρίας, ή της θεωρίας των ελάχιστων δεδομένων στην αγορά εργασίας), οι οποίες οδηγούν σε διαφορετικές ερμηνείες.

Υπάρχει πράγματι ένα εμπειρικό κενό, στην εκτίμηση των επιπτώσεων που έχουν τα διάφορα μέτρα ρύθμισης της αγοράς εργασίας, στον τρόπο που συσχετίζονται και αλληλεπιδρούν στην οικονομική απόδοση όσο και στην απόδοση στην αγορά εργασίας. Αυτό το κενό προσπάθησε να καλύψει ο Monastiriotis²⁸ σε μια πρόσφατη έρευνα προκειμένου να διαπιστώσει τις επιπτώσεις της ευελιξίας και της απορύθμισης της αγοράς εργασίας στην οικονομική απόδοση και την απόδοση της αγοράς εργασίας σε χώρες του ΟΟΣΑ. Οι δείκτες οικονομικής απόδοσης και απόδοσης της αγοράς εργασίας που χρησιμοποιούνται είναι:

- Κατά κεφαλήν προϊόν
- Αύξηση του προϊόντος
- Παραγωγικότητα

- Αύξηση της παραγωγικότητας
- Αύξηση της απασχόλησης
- Ποσοστό συμμετοχής στην απασχόληση
- Ανεργία.

Οι δείκτες ευελιξίας της αγοράς εργασίας που χρησιμοποιούνται στην εν λόγω έρευνα περιλαμβάνουν:

- Μεγάλη κινητικότητα της εργασίας στο χώρο, σε τομείς και σε επαγγέλματα. Αυτή εγγυάται την καλύτερη λειτουργία των δυνάμεων της αγοράς που βοηθούν την αγορά εργασίας να ισορροπήσει όποτε παρουσιαστεί κάποια παρέκκλιση.
- Μεγάλη ευελιξία στους μισθούς. όσο μεγαλύτερη η ελαστικότητα των μισθών, τόσο πιο αποτελεσματική θα είναι η λειτουργία των δυνάμεων της αγοράς που αποκαθιστούν την ισορροπία.
- Νομοθεσία που ευνοεί τις ευκολότερες προσλήψεις και απολύσεις. Χαλαρότερη νομοθεσία όσον αφορά τις προσλήψεις και τις απολύσεις και μία μείωση στην ασφάλεια της απασχόλησης, αυξάνει τη ζήτηση των επιχειρήσεων για εργασία, μειώνει τη διάρκεια της ανεργίας και καθιστά την αγορά εργασίας πιο δεκτική στις αλλαγές της ζήτησης για προϊόντα.
- Μειωμένες μη μισθολογικές εισφορές των επιχειρήσεων.
- Χαμηλοί ελάχιστοι μισθοί, οι οποίοι θεωρείται ότι μειώνουν τη ζήτηση για εργασία, αυξάνουν το μισθό αναπλήρωσης και αυξάνουν την ανεργία.
- Ευελιξία του χρόνου εργασίας. Η ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζουν το χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων σε αυτές είτε προς τα πάνω είτε προς τα κάτω χωρίς επιπρόσθετο κόστος, αυξάνει την ανταγωνιστικότητά τους, την κινητικότητα να αντιδρούν και να ανταποκρίνονται στις προκλήσεις ενός αβέβαιου περιβάλλοντος και ως εκ τούτου, την κερδοφορία τους.
- Αποκέντρωση (ή ιδιωτικοποίηση) των διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών. Η ύπαρξη διαφορών στην κερδοφορία και στη ζήτηση των προϊόντων ανάμεσα σε επιμέρους κλάδους και εταιρίες, δείχνει καθαρά πόσο σημαντικό είναι οι

²⁸ V. MONASTIRIOTIS, "Labour Market Flexibility and Economic Performance in OECD Countries", Paper prepared for the IEFS (UK) conference on Capital and Labour Markets in Europe, London, 1999, σελ. 4 - 10

μισθοί να καθορίζονται σε επίπεδο βιομηχανίας ή ακόμα και σε επίπεδο συγκεκριμένης εταιρίας. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει στην ισότιμη ανάπτυξη τομέων διαφορετικά επίπεδα κερδοφορίας και αβεβαιότητας ως προς τη ζήτηση των προϊόντων τους.

- Μείωση της δύναμης των συνδικαλιστικών φορέων Τα συνδικάτα τείνουν να πιέζουν για αύξηση των μισθών καθώς και την προστασία της απασχόλησης, κάτι το οποίο μειώνει την δυνατότητα ευελιξίας της επιχείρησης.
- Αύξημένη συνεργασία μεταξύ σωματείων και εργοδοτών για τη διαπραγμάτευση των ημερομισθίων.
- Μείωση των επιπέδων και της διάρκειας των επιδομάτων ανεργίας. Όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό του αναμενόμενου μισθού που καταβάλλεται με το επίδομα ανεργίας, τόσο λιγότερο ένας εργαζόμενος είναι διατεθειμένος να δεχτεί μια χαμηλά αμειβόμενη θέση απασχόλησης. Ταυτόχρονα, η γενναιόδωρη κάλυψη των ανέργων κάνει λιγότερο απεχθή την κατάσταση της ανεργίας και συνεπώς μειώνει την εργασιακή πειθαρχία.
- Αύξηση της αποτελεσματικότητας στο ποσοστό δαπανών για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η παροχή επαγγελματικής κατάρτισης και επιδοτούμενης εκπαίδευσης πάνω στη δουλειά, δίνουν κίνητρα στην πλευρά της προσφοράς εργασίας και ταυτόχρονα ενισχύουν το διαθέσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο.

Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας κάνουν φανερό ότι η μεγάλη ευελιξία στην αγορά εργασίας δεν αποτελεί εγγύηση για την υψηλή οικονομική απόδοση και συνεπώς για την καλή λειτουργία της αγοράς εργασίας αλλά αυτό εξαρτάται από την χώρα αναφοράς και τις οικονομικές και κοινωνικές ιδιαιτερότητες της. Τα αποτελέσματα αυτά δεν αποτελούν οριστική απάντηση των επιπτώσεων της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, αμφισβητούν ωστόσο την ορθολογικότητα της συνολικής απορύθμισης της αγοράς εργασίας.

1. 8. Επι μέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας.

Οι όροι «ευέλικτη», «άτυπη», «ειδική» απασχόληση χρησιμοποιούνται στην ελληνική βιβλιογραφία εναλλακτικά υποδηλώνοντας το φαινόμενο των μορφών απασχόλησης που συνιστούν διαφοροποίηση-απόκλιση από το μοντέλο της εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης (τυπική απασχόληση), η οποία αποτέλεσε, καθοριστικό στοιχείο για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων έτσι όπως αυτές διαμορφώθηκαν ιστορικά και κυριάρχησαν μεταπολεμικά μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970.

Κύρια χαρακτηριστικά της «τυπικής» απασχόλησης είναι:

Α) Η εξαρτημένη μισθωτή απασχόληση, σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται για άλλον, εξαρτημένος από αυτόν, έναντι μισθού ή ημερομισθίου,

Β) έχει (μόνο) έναν εργοδότη, και εργάζεται στη βάση της σταθερής και πλήρους απασχόλησης, στις εγκαταστάσεις του εργοδότη για αόριστο χρονικό διάστημα (η έναρξη της εργασίας τοποθετείται στην πρόσληψη του μισθωτού και η λήξη της στην ημερομηνία συνταξιοδότησης).

Η τυπική απασχόληση, με νομικούς όρους μεταφράζεται στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (μισθωτή σχέση), αόριστης διάρκειας (σταθερή απασχόληση), πλήρους και σταθερού ωραρίου και προστατεύεται από την ασφαλιστική και την εργατική νομοθεσία.

Οι τύποι των ευέλικτων μορφών απασχόλησης²⁹

Οι τύποι των ευέλικτων μορφών απασχόλησης διακρίνονται με βάση το χαρακτηριστικό σε σχέση με το οποίο αποκλίνουν από την τυπική απασχόληση, καθώς και από την νομική μορφή της τυπικής απασχόλησης που είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Σε πολλούς τύπους ευέλικτων μορφών απασχόλησης, υπάρχει απόκλιση και από ένα - ή

²⁹ Γ ΚΟΥΖΗΣ «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Μελέτες ΙΝΕ Νο 14, Αθήνα 2001, σσ, 40 - 60
Β. Β ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, «Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας», Μελέτες του ΙΝΕ - ΓΣΕΕ, Νο 5, 1991, σελ.85-107

και περισσότερα χαρακτηριστικά της τυπικής απασχόλησης και ως προς τη νομική μορφή που παίρνει η σύμβαση εργασίας.

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης που αποκλίνουν με βάση τον άμεσο ή έμμεσο εργοδότη ή τον αριθμό των εργοδοτών:

α) Ο δανεισμός εργαζομένων:

Ο δανεισμός εργαζομένων αποτελεί χαρακτηριστική περίπτωση ευέλικτης απασχόλησης. Ο δανεισμός εργαζομένων γίνεται συνήθως μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης που ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα. Οι επιχειρήσεις αυτές προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη εκτάκτων αναγκών. Στην συγκεκριμένη περίπτωση υπάρχει πραγματικά σύγχυση για το πραγματικό πρόσωπο του εργοδότη. Τυπικά εργοδότης είναι η δανειζούσα επιχείρηση με την οποία συμβάλλεται ο εργαζόμενος, αλλά η δανειζόμενη επιχείρηση είναι αυτή που ασκεί εποπτεία στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος.

β) Η υπεργολαβία:

Η υπεργολαβία αποτελεί επίσης ευέλικτη μορφή απασχόλησης. Στην περίπτωση της απασχόλησης σε εργολαβική επιχείρηση, εργοδότης του μισθωτού θεωρείται η εργολαβική επιχείρηση, η οποία ασκεί και το διευθυντικό δικαίωμα, έστω και αν ο εργαζόμενος απασχολείται στους χώρους εγκατάστασης της αναθέτουσας επιχείρησης.

γ) Το εργατικό δυναμικό σε ετοιμότητα:

Το εργατικό δυναμικό σε ετοιμότητα, στο πλαίσιο λειτουργία δικτύου επιχειρήσεων. Σύμφωνα με την πρακτική αυτή το προσωπικό προσλαμβάνεται από το δίκτυο και παρέχει τις υπηρεσίες του στις επιμέρους επιχειρήσεις που αποτελούν μέλη του δικτύου. Έτσι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά στον αριθμό των επιχειρήσεων που συνθέτουν το δίκτυο

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης που αποκλίνουν με βάση το χώρο εργασίας: Στις μορφές αυτές ευέλικτης απασχόλησης η εγκατάσταση εργασίας δεν είναι του εργοδότη,

αλλά ο προσωπικός χώρος του απασχολούμενου, με αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος δεν χαρακτηρίζεται ως μισθωτός και δεν εμπίπτει στις προστατευτικές, ασφαλιστικές και εργατικές νομοθετικές διατάξεις. Ειδικότερες εκφράσεις αυτής της μορφής απασχόλησης είναι:

α) Η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι (φασόν):

Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος λειτουργεί ως εργολάβος, κατασκευάζει τμήμα του προϊόντος ή ολόκληρο εκτός τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και πληρώνεται με το κομμάτι. Αυτή η μορφή απασχόλησης είναι πολύ διαδεδομένη σε συγκεκριμένους κλάδους παραγωγής από πολλές δεκαετίες.

β) Η τηλεργασία :

Αντίθετα η τηλεργασία είναι μια σύγχρονη μορφή απασχόλησης στο σπίτι και συνδέεται με την χρήση νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και αποτελεί πράγματι «νέα μορφή απασχόλησης». Στην περίπτωση της τηλεργασίας διάφοροι παράγοντες, όπως το επίπεδο εξειδίκευση του εργαζόμενου, το περιεχόμενο του ελέγχου της εργασίας από τον εργοδότη, η μερική ή εξ ολοκλήρου απόσταση από τον εργοδότη, καθορίζουν το εάν ο εργαζόμενος είναι μισθωτός ή ελεύθερος επαγγελματίας.

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης που αποκλίνουν με βάση το χρόνο εργασίας και την κατανομή του:

Αυτές οι περιπτώσεις ευέλικτης απασχόλησης, αφορούν εξαρτημένη εργασίας αορίστου χρόνου. Ειδικότερες εκφράσεις αυτής της μορφής απασχόλησης είναι:

α) Η προσωρινή απασχόληση:

Η προσωρινή απασχόληση είναι εξαρτημένη εργασία περιορισμένης διάρκειας. Κυριότερη έκφρασή της είναι η απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Με την προσωρινή απασχόληση, δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απασχολήσει έκτακτο προσωπικό ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, το οποίο απολύσει όταν παύουν να υφίστανται οι ανάγκες χωρίς να υποχρεώνεται να αποζημιώσει τον εργαζόμενο, εφόσον λήγει η σύμβασή του.

Η εποχιακή απασχόληση είναι επίσης μια επιμέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης εφόσον απασχολεί έκτακτο προσωπικό ανάλογα με την εποχικότητα της

δραστηριότητας της επιχείρησης. Με την προσωρινή και την εποχιακή απασχόληση καταστρατηγείται η σταθερότητα της απασχόλησης.

β) Η μερική απασχόληση:

Η μερική απασχόληση είναι η πιο διαδεδομένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Πρόκειται δε για εξαρτημένη εργασία αορίστου ή ορισμένου χρόνου, για την οποία όμως δεν ισχύει το νόμιμο ή συμβατό ωράριο που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους. Οι μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται λιγότερες ώρες από τους πλήρως απασχολούμενους οι οποίες υπολογίζονται σε εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια βάση, και αμείβονται επίσης με λιγότερα χρήματα. Η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία είναι μορφές ευέλικτης απασχόλησης, με μειωμένο ωράριο και εντάσσονται στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης. Στην απασχόληση εκ περιτροπής παρατηρείται εναλλαγή των εργαζομένων στην εργασία πλήρους ωραρίου, για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους. Στην διαλείπουσα εργασία παρατηρείται επίσης το φαινόμενο της εναλλαγής των εργαζομένων στην εργασία πλήρους ωραρίου, χωρίς όμως να προσδιορίζεται εκ των προτέρων η συγκεκριμένη χρονική περίοδος.

γ) Η εργασία με βάρδιες:

Η εργασία με βάρδιες είναι επίσης μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης. Σε αυτήν την περίπτωση η επιχείρηση και ο μηχανολογικός εξοπλισμός της δουλεύουν συνεχώς μειώνοντας έτσι τον νεκρό χρόνο παραγωγής. Οι εργαζόμενοι με βάρδιες δουλεύουν εναλλάξ και δεν έχουν σταθερό ημερήσιο ωράριο. Η εργασία το Σάββατο και την Κυριακή, το απόγευμα, το βράδυ, είναι μορφές ευέλικτης απασχόλησης που αποκλίνουν από την τυπική απασχόληση σε σχέση με το ωράριο (απογευματινό, νυχτερινό) και τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας έτσι όπως αυτά ισχύουν για τους πλήρως απασχολούμενους. Οι εργαζόμενοι με αυτές τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης στερούνται τον κοινωνικό χρόνο αργία Σαββάτου, Κυριακής.

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης που αποκλίνουν με βάση την προκαθορισμένη διάρκεια της απασχόλησης που καθορίζεται με ανάλογες συμβάσεις.

A) Συμβάσεις ορισμένου χρόνου:

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν την συνηθέστερη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης. Με αυτές τις συμβάσεις καταστρατηγείται η εργατική νομοθεσία διότι η

λήξη τους δεν συνεπάγεται καταβολή αποζημίωσης απο τον εργοδότη. Αλλεπάλληλη διαδοχή συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτελεί ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική απασχόλησης .

Β) Συμβάσεις για συγκεκριμένο έργο:

Οι συμβάσεις έργου διαφέρουν απο τις συμβάσεις εργασίας ως προς το αντικείμενο της σύμβασης. Ενώ με τις συμβάσεις εργασίας αντικείμενο της σύμβασης είναι η παροχή ορισμένης εργασίας, ανεξάρτητα απο οποιοδήποτε αποτέλεσμα, στη σύμβαση έργου αντικείμενο είναι το αποτέλεσμα της εργασίας ανεξάρτητα απο αυτή την ίδια την εργασία. Στην σύμβαση έργου και η ποσότητα, το είδος, ο χρόνος, ο τόπος και γενικά οι όροι εργασίας που απαιτούνται για τον προσδιορισμό του αποτελέσματος, αποτελούν προσωπική υπόθεση εκείνου που οφείλει το έργο. Ο εργολάβος ενεργεί με δική του πρωτοβουλία για τον προσδιορισμό του τόπου, του τρόπου και του χρόνου εργασίας και έχει αυτός την ευθύνη οργάνωσης της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος. Η διάκριση ανάμεσα στη σύμβαση έργου και στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας παρουσιάζει επίσης δυσκολίες. Θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να διαπιστώνεται αν αντικείμενο της συμφωνίας είναι ο προσπορισμός του έργου απο την πραγματοποίηση του οποίου εξαρτάται και η λύση της σύμβασης ή η παροχή αυτών των ίδιων των υπηρεσιών. Λόγω της συγκεκριμένης δυσκολίας η σύμβαση έργου χρησιμοποιείται πολύ συχνά για να υποκρύψει εξαρτημένη εργασία.

Γ) Η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών:

Απο όλες τις συμβάσεις που συγγενεύουν με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι η πιο συγγενής και εξετάζονται και οι δύο απο τον κανόνα του Α. Δικαίου που αναφέρεται στη «μισθωτή εργασία». Στην περίπτωση της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν εφαρμόζονται οι κανόνες του εργατικού δικαίου. Αυτή η μορφή απασχόλησης είναι πολύ διαδεδομένη και συχνά χρησιμοποιούνται για να υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία και να αποφεύγονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με συνέπεια, να υπάρχουν εργαζόμενοι οι υποτιθέμενοι «ελεύθεροι επαγγελματίες, που ενώ έχουν έναν μόνο εργοδότη, εργάζονται συχνά με πλήρες ωράριο, στερούνται των πλεονεκτημάτων της σύμβασης εργασίας, δηλαδή ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε πως στην μεταβατική περίοδο που διανύουμε, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης γνωρίζουν ολοένα και μεγαλύτερη διάδοση.

1. 9. Οι πολιτικές απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η ευελιξία στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας

Μέχρι και τα μέσα της δεκαετίας του 1990 τα κοινωνικά θέματα δεν έτυχαν παρά μιας σαφώς αφηρημένης αντιμετώπισης στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ). Τα κοινωνικά ζητήματα δεν είχαν καν λόγο να γίνουν αντικείμενο δεσμευτικής νομοθετικής δραστηριότητας εφόσον σύμφωνα με το άρθρο 117/ΕΟΚ, η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης επιτυγχάνεται μέσω της λειτουργίας της κοινής αγοράς. Η προσήλωση της ΕΟΚ στην επίτευξη οικονομικών στόχων είχε ως συνέπεια την υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης του κοινοτικού εγχειρήματος. Μόνο το 1986 με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και την προοπτική της ενιαίας αγοράς επανέρχεται στο προσκήνιο το ζήτημα της Κοινωνικής Ευρώπης, με αποτέλεσμα την ψήφιση το 1989 του "Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων", που αποτέλεσε μέρος του Πρωτοκόλλου Κοινωνικής Πολιτικής της Συμφωνίας του Μάαστριχτ το (1991). Με την συνθήκη του Μάαστριχτ (για την Οικονομική και Νομισματική Ένωση) που αναθεώρησε την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης εξακολουθείτε η υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, ενώ η προσοχή των πολιτικών ηγεσιών επικεντρώνεται στην οικονομική και νομισματική ολοκλήρωση. Έτσι λοιπόν ενώ τα οικονομικά και νομισματικά ζητήματα συνδέθηκαν με σαφώς καθορισμένους ποσοτικούς στόχους και τέθηκαν κάτω από την αυστηρή παρακολούθηση και την εποπτεία υπερεθνικών οργάνων για την επίτευξη ή μη των κριτηρίων σύγκλισης του Μάαστριχτ, τα κοινωνικά ζητήματα παρέμεναν στην αποκλειστική αρμοδιότητα των εθνικών κρατών με βάση την αρχή της επικουρικότητας. (Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας η κοινοτική νομοθεσία δεν παρεμβαίνει στους τομείς που δεν έχει αποκλειστική αρμοδιότητα, παρά

μόνο όταν η εθνική νομοθεσία δεν μπορεί να ανταποκριθεί στην υλοποίηση των επιμέρους στόχων με ικανοποιητικό βαθμό.)

Το πλαίσιο μέσα στο οποίο επιχειρείται η πραγματοποίηση της ONE είναι οι χαμηλοί ρυθμοί ανάπτυξης, η μείωση του βιομηχανικού τομέα στο ΑΕΠ προς όφελος των υπηρεσιών, η χρήση νέων προηγμένων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία, η ένταση της ανταγωνιστικότητας, τα μεγάλα δημοσιονομικά ελλείμματα, οι διαφορετικοί ρυθμοί πληθωρισμού ανάμεσα στο Βορρά και το Νότο της Ε.Ε., το αυξανόμενο πρόβλημα της ανεργίας σε όλα τα κράτη μέλη. Η διαδικασία ενοποίησης έχει επιβάλλει την εφαρμογή μιας διαρκούς συσταλτικής οικονομικής πολιτικής, γεγονός που οδηγεί την οικονομία των κρατών μελών να κυμαίνεται συνεχώς μεταξύ σταθεροποίησης και ύφεσης, αποτρέποντας την ενίσχυση των δυνατοτήτων μεγέθυνσης και την απορρόφηση των υψηλών επιπέδων ανεργίας. Κατά συνέπεια η πολιτική απασχόλησης θυσιάζεται στο βωμό της επίτευξης της νομισματικής σύγκλισης, δεδομένου ότι η ύπαρξη ή όχι ανεργίας δεν επηρεάζει σημαντικά την νομισματική σύγκλιση των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι συγκεκριμένες προτεραιότητες ενοποίησης που επιλέχθηκαν και οι πολιτικές και οικονομικές διαδικασίες της ενοποίησης αυτής, είχαν ως αποτέλεσμα να μειώνονται οι πόροι για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής, αλλά και οι δυνατότητές της, για τη βελτίωση της πρακτικής της αποτελεσματικότητας³⁰. Οι επιπτώσεις της Οικονομική και της Νομισματικής Ένωσης (ONE), στην αγορά εργασίας αναφέρονται σε δύο επίπεδα³¹. Το πρώτο επίπεδο αφορά τις προϋποθέσεις για τη δημιουργία της ONE και το δεύτερο αφορά τις επιπτώσεις από την εφαρμογή των προϋποθέσεων. Πέρα όμως από τις επιπτώσεις πριν και μετά την ONE, η ιδέα της επικράτησης του τέλει ανταγωνισμού και της πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς επηρεάζει εξίσου την αγορά εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια μια σειρά πολιτικών απασχόλησης εφαρμόσθηκαν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης προσπαθώντας να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ανεργίας, και

³⁰ Α.ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ « Ακαμψίες, ευελιξίες και απορρύθμιση στην ελληνική αγορά εργασίας», Επετηρίδα του παντείου Πανεπιστημίου, 1998, σελ. 151 - 157

τις επιπτώσεις από την Οικονομική και Νομισματική Ένωση. Το Λευκό Βιβλίο της Επιτροπής ήταν η απάντηση της Κοινότητας στο πρόβλημα της ανεργίας που εξ' αιτίας των κριτηρίων σύγκλισης αυξήθηκε σε τέτοιο βαθμό που αποτελούσε πλέον το σημαντικότερο πρόβλημα της Ε.Ε.. Το 1993 οι άνεργοι στις 12 χώρες της Ένωσης ανέρχονται στα 18 εκατομμύρια.

Για την ανατροπή αυτής της τάσης που μετέβαλε το Ευρωπαϊκό αναπτυξιακό μοντέλο σ' ένα μηχανισμό παραγωγής ανεργίας το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών (Δεκέμβριο 1993), υιοθέτησε το Λευκό Βιβλίο. Το Λευκό βιβλίο αποτελεί σύνολο κατευθύνσεων για τη μεσοπρόθεσμη στρατηγική των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο τρίπτυχο Ανάπτυξη - Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση, αναγνωρίζοντας την οργανική και ισότιμη σχέση μεταξύ τους. Για την μετατροπή της ανάπτυξης σε θέσεις απασχόλησης καθορίζονται τρεις κεντρικοί άξονες, (αύξηση της απασχόλησης με παράλληλη μείωση της ανεργίας - αλλαγή των δημοσιονομικών πολιτικών που επηρεάζουν αρνητικά την απασχόληση και επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό), οι οποίοι αποτελούν ένα πλέγμα πολιτικών προσανατολισμών που οι εθνικές κυβερνήσεις πιέζονται να υιοθετήσουν. Το σχέδιο δράσης που βασίζεται στο Λευκό Βιβλίο της Επιτροπής, προσδιόριζε τους τομείς στους οποίους τα κράτη μέλη θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή: τη βελτίωση της ευελιξίας στο πλαίσιο των επιχειρήσεων και στην αγορά εργασίας, την αναδιοργάνωση της εργασίας σε επίπεδο επιχειρήσεων, την μείωση του έμμεσου κόστους εργασίας για τη λιγότερο ειδικευμένη εργασία, την λήψη ειδικών μέτρων για τους νέους που δεν διαθέτουν κατάλληλη κατάρτιση, την ανάπτυξη της απασχόλησης σε συνάρτηση με τις νέες κοινωνικές ανάγκες, και την αναμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης για την καλλίτερη χρησιμοποίηση των δημόσιων πόρων που προορίζονται για την καταπολέμηση της ανεργίας.³²

³¹ Σ. ΡΟΜΠΟΛΗΣ & Μ. ΧΑΕΤΣΟΣ «Η κοινωνική πολιτική μετά το κράτος πρόνοιας» εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1996, από το άρθρο του Γ. ΣΑΚΕΛΛΗ και Μ.ΧΑΕΤΣΟΣ «Πολιτικές απασχόλησης : κριτική ανάλυση, Τετράδιο ΙΝΕ – ΓΣΣΕ, ΤΕΥΧΟΣ 8 – 9 , 1997, σελ, 100- 112

³² Γ. ΣΑΚΕΛΛΗ και Μ.ΧΑΕΤΣΟΣ «Πολιτικές απασχόλησης : κριτική ανάλυση, Τετράδιο ΙΝΕ – ΓΣΣΕ, ΤΕΥΧΟΣ 8 – 9 , 1997, σελ, 107, Από Μ. Καραμεσίνη, «Πολιτική Αγοράς εργασίας», παρατηρητήριο 1996, ΚΕΠΕ

Σύμφωνα με τα ανωτέρω με το Λευκό Βιβλίο επιχειρείται μια ριζική μεταρρύθμιση στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας με άξονα την ευελιξία ώστε να τονωθεί η απασχόληση. Ειδικότερα δε με την ευελιξία της εργασίας για την οποία γίνεται επιμελής αναφορά σε όλες της τις μορφές (αριθμητική, μισθολογική, λειτουργική, ευελιξία του χρόνου εργασίας, ευέλικτες μορφές απασχόλησης). Οι εθνικές κυβερνήσεις επιλέγουν τους τρόπους για την επίτευξη αυτής της ευελιξίας, είτε μέσα από την μείωση του μισθολογικού ή του μη μισθολογικού κόστους, είτε μέσα από τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, (μεταρρύθμιση του νομικού πλαισίου για την μερική απασχόληση), είτε με τον υπολογισμό του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση.

Η ριζική μεταρρύθμιση στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας με άξονα την ευελιξία, παρέμεινε η κεντρική πολιτική επιλογή της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για το επόμενο διάστημα. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που συνεδρίασε στο Έσσεν το Δεκέμβριο του 1995, για την βελτίωση της απασχόλησης, πρότεινε διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις των συστημάτων απασχόλησης στα κράτη μέλη. Οι προτεινόμενες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις (εκτός αυτών που αφορούν το σύστημα εκπαίδευσης) επικεντρώνονται στην εργατική νομοθεσία, τις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων, τις συμβάσεις και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και στοχεύουν στην ευελιξία της εργασίας.

Η κύρια τάση που επικρατεί για την ευελιξία της εργασίας στις χώρες της Κοινότητας αφορά, τον εργάσιμο χρόνο και το κόστος εργασίας. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου επιτυγχάνεται: με μείωση του εργάσιμου χρόνου στην πλήρη απασχόληση, (με παράλληλη μείωση των αποδοχών) με το μοίρασμα της ίδιας θέσης εργασίας - διαχωρισμός των θέσεων εργασίας, με αντικατάσταση των θέσεων πλήρους απασχόλησης με θέσεις μερικής απασχόλησης, με περιορισμό των υπερωριών, με μειωμένο ωράριο σε περιόδους μειωμένης ζήτησης, και με την καθιέρωση προσωρινής διακοπής σταδιοδρομίας καθώς και άλλων μορφών αδείας. Όσον αφορά το κόστος εργασίας η τάση που επικρατεί είναι η μείωση μισθολογικού και του μη μισθολογικού κόστους, επιδότηση του μισθού για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων, και κατάργηση των κατώτατων μισθών που ορίζουν οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) αποτελεί ένα βασικό βήμα στη διαμόρφωση της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Στα πλαίσια αυτής της συνθήκης τόσο η οικονομική πολιτική όσο και η πολιτική απασχόλησης θεωρούνται ως κρίκοι της ίδιας στρατηγικής για τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Με την συνθήκη του Άμστερνταμ επιχειρείται μια διαδικασία σύγκλισης στον τομέα της απασχόλησης παρόμοια με την διαδικασία σύγκλισης στο οικονομικό και το νομισματικό επίπεδο. Με την υιοθέτηση από τα κράτη μέλη των ετήσιων κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση που προτείνει η Επιτροπή και βάση των οποίων συντάσσονται Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, δίνεται η δυνατότητα στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα να παρεμβαίνουν στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης και να τις επιτηρούν. Με τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση επιχειρείται μια συστηματική διαδικασία διεύρυνσης της κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής για την αντιμετώπιση των ζητημάτων που θέτει η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Βασική επιδίωξη της Κοινότητας είναι η ανάπτυξη της έννοιας της ευέλικτης επιχείρησης στηριζόμενη στις ανάγκες της αγοράς, στη νέα τεχνολογία και στους ανθρώπινους πόρους.

Οι πρώτες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση συμφωνήθηκαν στην ειδική Σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Λουξεμβούργου το 1997, ως επακόλουθο της απόφασης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Άμστερνταμ. Οι κατευθυντήριες Γραμμές για την απασχόληση βασίσθηκαν στους ακόλουθους τέσσερις άξονες - πυρήνες δράσης (πυλώνες): Απασχολησιμότητα, Επιχειρηματικότητα, Προσαρμοστικότητα και Διασφάλιση ίσων ευκαιριών. Για την διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών της Ένωσης για την απασχόληση σημαντικό ρόλο έπαιξε η ευελιξία της εργασίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της εργασίας. (διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τα οποία απειλούνται λόγω της αυξανόμενης ευελιξίας στην αγορά εργασίας). Η ευελιξία της εργασίας αποτελεί βασική πτυχή των κατευθύνσεων και των τεσσάρων πυλώνων, ιδιαίτερα όμως του τρίτου πυλώνα "προσαρμοστικότητα".

Στο Πράσινο Βιβλίο για "Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας" που υποβλήθηκε στην Επιτροπή της Ένωσης τον Απρίλιο του 1997, αναπτύσσεται ο προβληματισμός για την πορεία των εργασιακών σχέσεων μετά τις αλλαγές που

συντελέστηκαν τα προηγούμενα χρόνια. Ζητούμενο είναι να επιτευχθεί σε πραγματικούς όρους η σύζευξη της ευελιξίας της εργασίας με την ασφάλεια της εργασίας³³

Βασική επιδίωξη της Ένωσης είναι :

- Η προσαρμογή της κοινωνικής νομοθεσίας στις νέες τάσεις που διαμορφώνονται στον τομέα της απασχόλησης
- Η αλλαγή του τρόπου καθορισμού των μισθών και των μισθολογικών συστημάτων
- Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας
- Η αξιοποίηση νέων τάσεων στον τομέα της απασχόλησης για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών
- Η ανάπτυξη της ευελιξίας στον τρόπο οργάνωσης και των δημόσιων υπηρεσιών
- Η παροχή υποστήριξης στις επιχειρήσεις ώστε να προβούν σε αλλαγές με άξονα την νέα οργάνωση της εργασίας.

Για την επίτευξη των ανωτέρω στόχων επιδιώκεται μια σειρά παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις μέσα από την κοινοτική νομοθεσία και τον κοινωνικό διάλογο. Ο κοινωνικός διάλογος προωθείται προκειμένου να υπάρξουν τριμερείς συμφωνίες μεταξύ των μερών που θα επιτρέπουν τις αλλαγές στην αγορά εργασίας. Για τον ίδιο λόγο προωθείται και τροποποίηση των εθνικών νομοθεσιών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Δίνεται η δυνατότητα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας να παρεκκλίνουν από τον νόμο εφόσον έχουν μεγαλύτερη ισχύ. Προωθείται επίσης αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο ή σε επίπεδο επιχείρησης. Η προώθηση αποκεντρωμένων συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει μεγάλη σημασία για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων γιατί με αυτόν τον τρόπο αποδυναμώνεται η ισχύς των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, και συνεπώς και η ισχύς των συνδικάτων που είναι διαρθρωμένα σε κεντρικό επίπεδο.

³³ Γ ΚΟΥΖΗΣ «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Μελέτες ΙΝΕ Νο 14, Αθήνα 2001, σελ. 66 - 80

1.10. Εθνικά Σχέδια δράσης για την Απασχόληση . Προσπάθειες Κοινοτικής ρύθμισης της ευελιξίας της εργασίας.

Η δημιουργία της εσωτερικής Αγοράς και του ενιαίου οικονομικού χώρου, ιδιαίτερα μετά την Οικονομική και Νομισματική Ένωση και τα κοινωνικά προβλήματα που παρουσιάστηκαν σε αυτήν την πορεία, όπως επισημαίνει ο Σακελλαρόπουλος³⁴, οδήγησαν στην ανάγκη δημιουργίας του αντίστοιχου ενιαίου κοινωνικού χώρου. Δε πρόκειται βέβαια για κάποια μορφή υπερεθνικού κοινωνικού κράτους δεδομένου ότι δεν υπάρχει κεντρική εξουσία, δεν υπάρχει ένας κεντρικός δημοσιονομικός μηχανισμός και η αγορά εργασίας είναι κατακερματισμένη και όχι ενιαία. Με τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση και με την υιοθέτηση των κατευθυντήριων γραμμών από τα κράτη μέλη επιχειρείται μια ενιαία αντιμετώπιση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας, η οποία όμως λαμβάνει υπόψην της τις ιδιαιτερότητες των επιμέρους εθνικών αγορών.

Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση βασίζονται στους ακόλουθους τέσσερις πυλώνες (κατευθυντήριες γραμμές³⁵):

- Η βελτίωση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης. Οι πολιτικές που εφαρμόζονται αποσκοπούν στην μείωση των ελλείψεων δεξιοτήτων των εργαζομένων και στην αύξηση των ικανοτήτων τους ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις διάφορες ανάγκες της επιχείρησης (αύξηση της πολυδυναμίας των εργαζομένων) . Για την επιτυχία αυτού του στόχου κρίνεται απαραίτητη η συνεργασία του εκπαιδευτικού συστήματος (εκπαίδευση και επανεκπαίδευση των ατόμων- δια βίου μάθηση), των υπηρεσιών απασχόλησης (τοποθέτηση ανέργων σε θέσεις εργασίας) και της επιδοματικής πολιτικής (επιδότηση των νέων θέσεων απασχόλησης έτσι ώστε άτομα τα οποία με αυτό τον τρόπο αποκτούν και επαγγελματική εμπειρία).
- Η ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος. Οι πολιτικές που εφαρμόζονται αποσκοπούν στην δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και στην ενίσχυση των ΜΜΕ για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, περιορίζοντας το οικονομικό και το διοικητικό κόστος με μείωση της φορολογίας των επιχειρήσεων.

³⁴ Θ. ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΣ, «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική, Αθήνα, 1993, Εκδόσεις Κριτική.

³⁵ ΕΣΔΑ 1999,2000 ΚΑΙ 2001

- Η ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, έτσι ώστε να μπορέσει η αγορά εργασίας να αντιδράσει στις οικονομικές μεταβολές. Με την πολιτική αυτή η Κοινότητα αποσκοπεί στην ευελιξία της αγοράς εργασίας. Η θεσμική μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας αποτελεί, το αναγκαίο πλαίσιο τόσο για την ενίσχυση της ικανότητας και της δυνατότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Τα μέτρα που προτείνονται είναι η αλλαγή στην νομοθεσία των κρατών μελών, με την εισαγωγή πιο ευπροσάρμοστων μορφών συμβάσεων, οι οποίες θα παρέχουν ασφάλεια και ένα ικανοποιητικό επαγγελματικό καθεστώς για τους εργαζόμενους αλλά και θα αρμόζουν στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Οι πολιτικές δε που εφαρμόζονται στις περισσότερες χώρες της Ένωσης αποσκοπούν στο εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας. Η έννοια της οργάνωσης αφορά τόσο την έννοια της διαχείρισης του χρόνου εργασίας όσο και την έννοια των νέων μορφών απασχόλησης..
- Η ενίσχυση των πολιτικών για ισότητα των ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Οι πολιτικές που εφαρμόζονται στοχεύουν στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και στην διευκόλυνση των γυναικών να επανενταχθούν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας

Εκτός από τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση υπήρξαν από μέρους της Κοινότητας και σειρά οδηγιές που αφορούσαν τις επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας.

Για την ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης και συγκεκριμένα για τις ομαδικές απολύσεις υπήρξε η σχετική οδηγία 75/129. Τα βασικά στοιχεία του περιεχομένου της σχετικής οδηγίας αναφέρονται: στο πεδίο εφαρμογής σε ποιές επιχειρήσεις απευθύνεται η οδηγία, (ανάλογα με τον αριθμό των απασχολούμενων), ο αριθμός των απολυομένων (είτε σε απόλυτους αριθμούς, είτε σε ποσοστά), οι χρονικές περίοδοι αναφοράς (30-90 ημέρες), η υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων (συνδικάτα, συμβούλια επιχειρήσεων) και η υποχρέωση ενημέρωσης του κράτους³⁶

³⁶ Γ ΚΟΥΖΗΣ «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Μελέτες INE No 14, Αθήνα 2001, σσ, 80- 120

Ως προς τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπήρξαν μια σειρά οδηγίες που αφορούσαν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, (99/70) την μερική απασχόληση, τον δανεισμό εργαζομένων, (99/70), την απόσπαση εργαζομένων (96/71). Η σχετική κοινοτική οδηγία 99/70 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου προέβλεπε σε γενικές γραμμές, την κατοχύρωση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων με το συγκεκριμένο καθεστώς απασχόλησης και την αποφυγή διακρίσεων σε βάρος του (δικαιολογημένη προσφυγή σε αυτή τη μορφή σύμβασης, ανώτατη διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων, δικαίωμα σε άδεια και επαγγελματική κατάρτιση, υπολογισμός του αριθμού των απασχολούμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου για την εφαρμογή της νομοθεσίας αναφορικά με τη λειτουργία των αντιπροσωπευτικών θεσμών των μισθωτών). Για την μερική απασχόληση, υπήρξαν δύο κοινοτικές οδηγίες. Με αυτές επιχειρείται η προστασία των μερικώς απασχολούμενων και η αποφυγή διακρίσεων μεταξύ αυτών και των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση. Προβλέπεται επίσης μέσω αυτών, η πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Για την ευελιξία ως προς τον εργάσιμο χρόνο υπήρξε η οδηγία (93/104) η οποία σκοπό είχε την δημιουργία ελάχιστων προϋποθέσεων προκειμένου να εξασφαλισθεί η προστασία της υγείας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου και η εξασφάλιση των ελάχιστων εργασιακών δικαιωμάτων στα πλαίσια μια εντεινόμενης ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε πως η πολιτικές απασχόλησης της Ένωσης είναι αποσπασματικές. Απο τις αρχές της δεκαετίας του '90 και προκειμένου να επιτευχθούν τα κριτήρια σύγκλισης για την ΟΝΕ, ακολουθούνται πολιτικές που στοχεύουν στην μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων μέσω της ευελιξίας της εργασίας. Όπως είναι φανερό παρά τις διακηρύξεις αρχών, το περιεχόμενο των μετέπειτα εφαρμοζόμενων πολιτικών για την απασχόληση δεν διαφέρουν αισθητά από τις πολιτικές επιλογές (μεγαλύτερη ευελιξία), της Κοινότητας στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Αναμφίβολα όμως οι αποφάσεις του Συμβουλίου της Λισαβώνας (2000) για την επιστροφή της πολιτικής της πλήρους απασχόλησης, την καθιέρωση των δεικτών κοινωνικής σύγκλισης και εκείνες της Νίκαιας (2000), για την διεύρυνση του

περιεχομένου του Χάρτη των θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων, δημιουργούν ένα κλίμα αισιοδοξίας για μια Ευρώπη με περισσότερο κοινωνικό πρόσωπο.

1.11. Ευελιξία της εργασίας και μεταβολές στην εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στις χώρες της Ε.Ε.

Ευελιξία και εργατική νομοθεσία.

Ο θεσμός του εργατικού δικαίου καθώς και ο θεσμός της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της κοινωνικής προστασίας καθιερώθηκε από το κεϋνσιανό κράτος, στις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες, για την προστασία της μισθωτής απασχόλησης. Η ευελιξία της εργασίας επιφέρει σοβαρότατες αλλαγές στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας και στο επίπεδο προστασίας που αυτή παρέχει στη μισθωτή εργασία. Η εξέλιξη αυτή και το περιεχόμενο που την διέπει έχει ως αποτέλεσμα, την απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας, και την άμβλυνση του περιεχομένου της προστασίας για τον εργαζόμενο μισθωτό. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν, οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και η Αγγλία, που οδηγήθηκαν σε πλήρη απορύθμιση του εργατικού δικαίου. Σύμφωνα δε με άλλους μελετητές, (Κουκιάδης 1995)³⁷, οι απαιτήσεις για ευελιξία που επέβαλαν οι νεότεροι τρόποι οργάνωσης της παραγωγής, δεν ταυτίζονται με την απορύθμιση αλλά προκαλούν επαναρύθμιση των παραδοσιακών συστημάτων προστασίας και επέκταση του πεδίου εφαρμογής του εργατικού δικαίου και σε άλλους τύπους συμβάσεων με αντικείμενο την εργασία. Όπως και να έχει γεγονός είναι ότι το εργατικό δίκαιο βρίσκεται αναγκαστικά σε μια δύσκολη καμπή και η θέση των εργαζομένων έχει αναμφισβήτητη αποδυναμωθεί την τελευταία εικοσαετία..

Στις ευρωπαϊκές χώρες υπήρξαν διάφοροι βαθμοί ευελιξίας στο νομοθετικό πλαίσιο, έτσι ώστε να λειτουργήσουν πιο ελεύθερα, οι δυνάμεις της αγοράς, παράλληλα όμως υπήρξε στις περισσότερες περιπτώσεις κατοχύρωση των συμφερόντων των

³⁷ Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, «Εργατικό Δίκαιο και ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995, Εισαγωγή.

Γ.ΚΟΥΖΗΣ « Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση», Μελέτες ΙΝΕ, σελ135

εργαζομένων, μέσα απο την δυνατότητα που δόθηκε στους κοινωνικούς συνομιλητές να επηρεάσουν το περιεχόμενο των μέτρων για την ελαστικοποίηση της νομοθεσίας.

Οι νέοι νόμοι του εργατικού δικαίου μπορούν σύμφωνα με τον κ. Σπυρόπουλο³⁸ να καταταγούν σε δύο θεματικές ομάδες: Η πρώτη θεματική ομάδα αφορά του όρους εκτέλεσης της εργασίας και η δεύτερη αφορά την δημιουργία θέσεων εργασίας. Στην πρώτη ομάδα ανήκουν οι νόμοι που αφορούσαν ουσιαστικά τους μισθούς (ιδιαίτερα τον κατώτατο μισθό) και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Στην δεύτερη ομάδα ανήκουν και οι περισσότεροι νόμοι, που ευνοούν την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Και στις δύο ομάδες νομοθετημάτων, το ζητούμενο είναι η αποδυνάμωση της αρχής της σταθερής και πλήρους απασχόλησης και η επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας της εργασίας μέσα απο ρυθμίσεις που αφορούν το κόστος της εργασίας, την ελαστικοποίηση των απολύσεων και ιδιαίτερα των ομαδικών, την ελαστικοποίηση των προσλήψεων, μέσα απο την ανάπτυξη των νέων μορφών ευέλικτης εργασίας. Κοινή πεποίθηση αποτελεί το γεγονός ότι η ευελιξία θα πρέπει να επιτυγχάνεται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών και όχι να επιβάλλεται απο τον εργοδότη ή το κράτος. Για το λόγω αυτό παρατηρούνται και τροποποιήσεις στις σχέσεις ανάμεσα στο νόμο και τη συλλογική διαπραγμάτευση. Υπάρχει η τάση ο νομοθέτης να παρεμβαίνει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ σε άλλες περιπτώσεις ενσωματώνει στην εργατική νομοθεσία διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή προβλέπει ως δυνατή την τροποποίηση του νόμου μέσω της συλλογικής σύμβασης.

Ευελιξία και Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η συλλογική διαπραγμάτευση παίρνει συνήθως την μορφή συζητήσεων μεταξύ των εργοδοτών, των εργαζομένων και σε ορισμένες περιπτώσεις και του κράτους, (τριμερή συστήματα), αποσκοπώντας στη σύναψη συλλογικής σύμβασης, μέσα απο την διερεύνηση λύσεων κοινής αποδοχής και τον καθορισμό απο κοινού, του συνόλου των κανόνων που διέπουν τόσο τις ατομικές σχέσεις εργασίας όσο και τις συλλογικές σχέσεις των διαπραγματευομένων. Μέσω του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης(η

³⁸ Γ. ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ, «Εργασιακές σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο», Εκδόσεις Σάκκουλα, 1998 σελ.123 -201

ευρύτερη εκδοχή του όρου έτσι όπως αποτυπώνεται στην Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αρ.154 (1981)), γίνεται ο καθορισμός των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και η ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών ή των επαγγελματικών οργανώσεών τους και μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργαζομένων.³⁹

Ο θεσμός της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί έναν τρόπο λήψης αποφάσεων η μορφή και το περιεχόμενό της εξαρτάται από τον βαθμό της βιομηχανικής και κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας, τον βαθμό παρέμβασης του κράτους, τα περιθώρια των κοινωνικών συνομιλητών, τον βαθμό οργάνωσης σε σωματεία των εργαζομένων, την ύπαρξη ή την έλλειψη της κοινωνικής συναίνεσης και των θεσμών της κοινωνικής συνεργασίας και από την φύση των κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας. Σε κάθε χώρα εντοπίζονται σοβαρές διαφοροποιήσεις ως προς τα επίπεδα στα οποία λαμβάνει χώρα το κύριο βάρος της διαπραγμάτευσης. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εθνικού επιπέδου, κυριάρχησαν στην Ευρώπη, όλη την προηγούμενη περίοδο, εξαιτίας του συγκεντρωτισμού που χαρακτηρίζει τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Τα τελευταία χρόνια, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, και η αναζήτηση της ευελιξίας οδηγούν σε σημαντικές αλλαγές στη δομή και το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων εργασίας, οι οποίες είναι προϊόν της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Όσον αφορά τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, παρατηρείται στην Ευρώπη μια μετατόπιση του κέντρου βάρους προς το αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγμάτευση, μετατρέποντας με αυτόν τον τρόπο την επιχείρηση σε έναν από τους προνομιούχους χώρους διαπραγμάτευσης, χωρίς αυτό να σημαίνει βέβαια ότι οι διεπαγγελματικές και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εθνικού επιπέδου να χάνουν την σημασία τους. Οι διεπαγγελματικές διαπραγματεύσεις εθνικού επιπέδου σύμφωνα με τον κ. Σπυρόπουλο, είτε διμερείς (εργοδοσία - συνδικάτα), είτε τριμερείς (με την συμμετοχή του κράτους) παραμένουν στο προσκήνιο και ο ρόλος τους διευρύνεται και με θέματα που δεν αποτελούσαν άλλοτε αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η κλαδική

³⁹ Γ. ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ, «Εργασιακές σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο», Εκδόσεις Σάκκουλα, 1998 σελ.123 -201

συλλογική διαπραγμάτευση, ήταν και παραμένει η πιο διαδεδομένη μορφή συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Δυτική Ευρώπη και επιδρά στις επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις που γνωρίζουν τελευταία μεγάλη ανάπτυξη. Σήμερα η επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση θεωρείται προνομιακό πεδίο διεξαγωγής της διαπραγμάτευσης δεδομένου ότι αποτελεί την πηγή των προβλημάτων, τον χώρο εκδήλωσης των πιο σύγχρονων στρατηγικών εργασιακών σχέσεων και συνεπώς το πλέον κατάλληλο πεδίο για την παραγωγή εξειδικευμένων και λεπτομερειακών λύσεων για τις ανάγκες της παραγωγής και των εργαζομένων⁴⁰. Παράλληλα ιδιαίτερη σημασία αποκτούν οι διαπραγματεύσεις σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που αντιμετωπίζουν οι περιφέρειες. Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανταποκρίνεται στις ανάγκες της ευελιξίας προκειμένου να αντιμετωπισθεί ο συγκεντρωτικός και άκαμπτος χαρακτήρας των διαπραγματεύσεων.

Όσον αφορά το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα δύο κύρια χαρακτηριστικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συμβάσεων είναι ο εμπλουτισμός του περιεχομένου και του αντικειμένου τους. Κατά το παρελθόν, το περιεχόμενό τους, αφορούσε κατά κανόνα, τις αυξήσεις (μισθών και ημερομισθίων, ημερών αδείας μετ' αποδοχών κλπ), τις μειώσεις (π.χ. ωρών εργασίας, ιδιαίτερα κατά το τέλος της περασμένης δεκαετίας). Στην πορεία χωρίς βέβαια να εγκαταλείπουν τις ποσοτικές τους διεκδικήσεις, άρχισαν να ενδιαφέρονται και για ποιοτικές βελτιώσεις της εργασιακής ζωής, για την ικανοποιητική εργασία, τη σταθερότητα της απασχόλησης και για την καλύτερη οργάνωση της εργασίας. Ειδικότερα τα θέματα που κατέχουν κεντρική θέση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις των τελευταίων ετών στη Δυτική Ευρώπη είναι: η απασχόληση και το κόστος εργασίας, η ευελιξία της αγοράς εργασίας, οι νέες τεχνολογίες και τέλος η μείωση και η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Η αναζήτηση μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας, (γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων, ελαστικότητα του κόστους εργασίας, μορφή των ατομικών συμβάσεων εργασίας και διαδικασία απολύσεων), μέσω των

⁴⁰ Δ.ΔΑΣΚΑΛΑΚΗΣ, «Συλλογική αυτονομία στην σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία. Η εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995, σελ. 240 - 245

συλλογικών διαπραγματεύσεων επικέντρωσε την προσοχή των κυβερνήσεων γιατί έτσι μόνο ήταν δυνατό να βρεθούν κοινά αποδεκτές λύσεις. Για τον λόγο αυτό οι κυβερνήσεις των ευρωπαϊκών κρατών, στις περιπτώσεις που η εθνική νομοθεσία για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ήταν ανεπαρκής, προχώρησαν στην τροποποίησή της, έτσι ώστε το ισχύον θεσμικό πλαίσιο να επιτρέπει την ανάδειξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων με σκοπό την προώθηση της ευελιξίας.

1. 12 Συμπεράσματα

Η διεθνοποίηση της οικονομίας, ο αυξανόμενος ανταγωνισμός και γενικότερα μια σειρά απο μεταβολές τόσο σε κοινωνικο – οικονομικό όσο και σε ιδεολογικό – πολιτικό επίπεδο οδήγησαν σε αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και των εργασιακών σχέσεων. Η προσαρμογή στα νέα δεδομένα απαιτεί: α) οργανωτική μετατροπή της επιχείρησης (μετατροπή των σύνθετων ιεραρχικών δομών του φορντικού μοντέλου οργάνωσης, διοίκησης και παραγωγής σε ένα μοντέλο «λιτής ή απέρριτης παραγωγής») και β) μείωση του κόστους των μισθών και της απασχόλησης συνολικά (το λεγόμενο «μη μισθολογικό» κόστος της κοινωνικής ασφάλισης) σε επίπεδο επιχείρησης αλλά και σε επίπεδο διακρατικής (ΕΕ) και εθνικής οικονομίας, ρύθμισης της αγοράς εργασίας, της κοινωνικής πολιτικής και του κοινωνικού κράτους (το οποίο οφείλει, σύμφωνα με την κυρίαρχη άποψη, να μετατραπεί κι αυτό σε «λιτό» και «απέρριτο» κοινωνικό κράτος, κατ' αναλογία με τη μετατροπή του μοντέλου συγκρότησης/οργάνωσης των επιχειρήσεων).

Ταυτόχρονα η σύγχρονη πραγματικότητα χαρακτηρίζεται απο την ύπαρξη μεγάλων ποσοστών ανεργίας. Για την μείωσή της έχουν προταθεί διαφορετικές λύσεις και διαφορετικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Επικρατούσα είναι η τακτική της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, η αποτελεσματικότητα της οποίας δεν έχει επιβεβαιωθεί εμπειρικά, ενώ παράλληλα έχει αμφισβητηθεί έντονα εάν ένα τέτοιο σύστημα είναι διατηρήσιμο ή ακόμα και αποδεκτό. Σήμερα λόγω του συσχετικού των κοινωνικών δυνάμεων, υπεροχή του κεφαλαίου έναντι της εργασίας, η ευελιξία της

αγοράς εργασίας αποτελεί πανάκεια για την λύση του προβλήματος της ανεργίας. Για το λόγω αυτόν προωθούνται πολιτικές που κύρια έκφρασή τους έχουν την ευελιξία της εργασίας. Οι πολιτικές αυτές έχουν ως αποτέλεσμα την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και την μετατροπή των εργασιακών σχέσεων. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι πολιτικές αυτές έχουν ενταθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που προκύπτουν από την αναδιάρθρωση των οικονομιών και την επίτευξη των κριτηρίων της ΟΝΕ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2. 1. Πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα. μεταπολεμικά μέχρι και την δεκαετία του 1980

Στην Ελλάδα ο προβληματισμός γύρω από τα θέματα της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, ξεκίνησε σχετικά «απότομα» στη δεκαετία του 1980 υπό την επίδραση της ένταξης της χώρας στην τότε ΕΟΚ και των διαδικασιών οικονομικής αναδιάρθρωσης που απαιτούσε η Οικονομική και Νομισματική Ένωση. Εντάθηκε δε την τελευταία δεκαετία εξ' αιτίας της υιοθέτησης των πολιτικών απασχόλησης της Ένωσης και ιδιαίτερα με την υιοθέτηση των κατευθυντήριων γραμμών για τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση. Η αφομοίωση της λογικής της επαναρρύθμισης (ή της απορρύθμισης) της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, με αύξηση της ευελιξίας των επιχειρήσεων στην ρύθμιση των εργασιακών ζητημάτων, σύμφωνα με τα πρότυπα χωρών και οικονομιών σαφώς πιο αναπτυγμένων από την Ελλάδα και με διαφορετικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής πολιτικής ήταν μεν εσπευσμένη, αλλά συχνά ελλιπής και αποσπασματική εξ' αιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ελληνικής πραγματικότητας, στην κοινωνική δομή, στην αγορά εργασίας, και τις εργασιακές σχέσεις.

Στην Ελλάδα την μεταπολεμική περίοδο, η οργάνωση της παραγωγής βασιζόταν σε επιχειρήσεις μικρής κλίμακας. Απουσίαζαν από την παραγωγή κλάδοι παραγωγής μηχανημάτων που αφορούσαν κατ' εξοχή φορέα της φορντιστικής ανάπτυξης (Λυνάρδος – Ρυλμόν 1992)⁴¹ με αποτέλεσμα το φορντικό καθεστώς συσσώρευσης καθώς

⁴¹ . Π.Λυνάρδος – Ρυλμόν (1992) «Εργατικές αμοιβές και συσσώρευση κεφαλαίου στη μεταπολεμική Ελλάδα», Έξαντας, Αθήνα.

και οι φορντικού τύπου συλλογικές διαπραγματεύσεις που αυτό συνεπάγεται να μην επικρατήσουν ποτέ στην Ελλάδα. Επιπλέον η μισθωτή εργασία ήταν μειοψηφία, (οι μισθωτοί αποτελούν ολιγότερο από το 50% του συνόλου των απασχολούμενων) στο εργατικό δυναμικό σε όλη την μεταπολεμική περίοδο μέχρι το 1988. Αντίθετα η απασχόληση στον πρωτογενή τομέα ήταν σημαντική. Σημαντική επίσης ήταν και η κινητικότητα που παρουσιάζεται στην βιομηχανία (Κασιμάτη 1980) η οποία έχει σχέση τόσο με την ανασφάλεια και τις κακές συνθήκες απασχόλησης όσο και με την μετατόπιση των περισσότερων ειδικευμένων εργατών προς την επιχειρηματική δραστηριότητα, άνθηση του ελεύθερου επαγγέλματος της αυτοαπασχόλησης και της οικογενειακής μονάδας.(Λυμπεράκη 1991). Ως εκ τούτου, η έννοια των πολιτικών απασχόλησης, η οποία στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν συνυφασμένη με την μισθωτή εργασία, στην Ελλάδα παρουσιάζει πρόβλημα ορισμού και ταυτότητας⁴². Σε ότι αφορά την πολιτική του ελληνικού κράτους απέναντι στην αναπαραγωγή του ατόμου και της εργατικής δύναμης την προαναφερόμενη περίοδο, αυτή ήταν ανύπαρκτη. Η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από σημαντική υστέρηση των θεσμών που περιλαμβάνονται στην έννοια του κράτους πρόνοιας ή του κοινωνικού κράτους. Στην Ελλάδα δεν υπήρξε ποτέ κράτος πρόνοιας με την μορφή που συναντάται στις χώρες της Δύσης, παρά μόνο κάποια υποτυπώδης μορφή(Χλέτσος1991) Η ανυπαρξία κράτους πρόνοιας (Χλέτσος 1991) και συγκροτημένης κοινωνικής πολιτικής (Ρομπόλης και Χλέτσος 1996) χαρακτηρίζουν το μεταπολεμικό καθεστώς συσσώρευσης στην Ελλάδα.⁴³

Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνταν στην αγορά εργασίας, το κράτος στηρίχθηκε στην εξωτερική μετανάστευση στην γεωγραφική κινητικότητα των αγροτών και στην οικογένεια, η οποία αναλάμβανε την φροντίδα των μελών της. Η μετανάστευση όμως, όσο και η γεωγραφική κινητικότητα των αγροτών αποτελούν έμμεση μορφή πολιτικών απασχόλησης καθόσον με τον τρόπο αυτό μειώνονται συστηματικά οι έντονες πιέσεις στην αγορά εργασίας.

⁴² Ι.ΣΑΚΚΕΛΛΗΣ & Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ (1997)«Πολιτικές απασχόλησης – Κριτική ανάλυση).Τετράδιο ΙΝΕ Διπλό τεύχος 8, σελ.103.

⁴³ .ΣΑΚΚΕΛΛΗΣ & Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ (1997)«Πολιτικές απασχόλησης – Κριτική ανάλυση).Τετράδιο ΙΝΕ Διπλό τεύχος 8, σελ.103

Η ιστορία των πολιτικών παρέμβασης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα δείχνει τον περιθωριακό ρόλο που καταλαμβάνουν στην ελληνική πολιτική σκηνή. Οι ουσιώδεις θεσμικές μεταβολές προκύπτουν ως αποτέλεσμα ημιτελών συνήθως, εκσυγχρονιστικών προσπαθειών ή ως άμεσες παρεμβάσεις διεθνών οργανισμών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η ίδρυση του ΟΑΕΔ το 1954 ο οποίος δεν λειτούργησε όπως λειτούργησαν παρεμφερείς οργανισμοί στις υπόλοιπες ανεπτυγμένες χώρες ως παρεμβατικός οργανισμός με υπηρεσίες σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης για εργασία, με υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού ή συμβουλευτικές υπηρεσίες προς τους ανέργους. Ο ΟΑΕΔ μετά από μια εικοσαετία από την ίδρυσή του, την δεκαετία του 1970 με τις κατευθύνσεις και τη χρηματοδότηση από τη Διεθνή Τράπεζα, δημιούργησε τις σχολές μαθητείας. Η ουσιαστική όμως δραστηριότητά του μέχρι και το 1980, ήταν η ανάπτυξη ενός δικτύου τοπικών υπηρεσιών που ήταν προσανατολισμένες στις ασφαλιστικές παροχές προς τους ανέργους και στην καταβολή επιδομάτων προνοϊακού χαρακτήρα.

Από την αρχή της δεκαετίας του 1980 έγιναν προσπάθειες για την αύξηση των προνοϊακών μηχανισμών του κράτους. Το ποσοστό του ΑΕΠ για κοινωνική προστασία που έφθανε μόλις το 13% το 1980 το 1989 είχε ανέλθει στο 20,9%. Αυτή η αύξηση των κοινωνικών δαπανών μείωσε το χάσμα που υπήρχε μεταξύ της Ελλάδας και των λοιπών χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αύξηση σημειώνεται αποκλειστικά στους τομείς της υγείας και των συντάξεων, ενώ ο ελληνικός δημόσιος προϋπολογισμός συνεχίζει να μην καλύπτει ούτε τις παθητικές πολιτικές (τα επιδόματα ανεργίας), που χρηματοδοτούνται από τις εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων, ούτε τις ενεργητικές πολιτικές (επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση), που χρηματοδοτούνται από πόρους των Διαρθρωτικών Ταμείων, κυρίως του ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Στην Ελλάδα τόσο οι παθητικές, όσο και οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση χρηματοδοτούνται είτε από τους κοινωνικούς εταίρους, είτε από τους κοινοτικούς εταίρους.⁴⁴ Οι προσπάθειες για αύξηση των προνοϊακών μηχανισμών όμως απέτυχαν και ως προς τα μέσα που χρησιμοποίησαν και ως προς τα αποτελέσματα που επέφεραν.

⁴⁴Α. ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ «Πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα» Τετράδια ΙΝΕ, Τεύχος 10-11) σελ. 38.

Ο ΟΑΕΔ που εφαρμόζε τις παθητικές πολιτικές (καταβολή επιδομάτων προνοϊακού χαρακτήρα) όσο και τις ενεργητικές πολιτικές (εκπαίδευση , κατάρτιση των ανέργων) δεν διέθεται, ούτε επαρκές πλαίσιο ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων, ούτε γραφεία ευρέσεως εργασίες ικανών να αντεπεξέλθουν στη διάγνωση των τοπικών αναγκών και στην τοποθέτηση ανέργων σε κενές θέσεις. Αποτέλεσμα αυτών των αδυναμιών ήταν να παρουσιάσουν περιορισμένη επιτυχία και ο σχεδιασμός και η διαχείριση ενεργητικών προγραμμάτων.

Μετά το 1981, η πολιτική για την απασχόληση που ακολουθήθηκε στην Ελλάδα, στόχευε αφενός μεν στη διατήρηση των υπάρχοντων θέσεων εργασίας και αφετέρου στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Ειδικότερα με τον Ν.1172/81 θεσμοθετείται η επιχορήγηση επιχειρήσεων για τη συνέχιση των εργασιών τους για να μην χαθούν οι θέσεις εργασίας. Ο Ν.1387/83 ο οποίος αφορά τις ομαδικές απολύσεις προσδιορίζει όχι μόνο τα όρια αλλά και μία συγκεκριμένη διαδικασία διοικητικού ελέγχου που αφορά τις απολύσεις. Επιπλέον θεσπίζονται υψηλές αποζημιώσεις για τους απολυμένους με στόχο να αποτραπούν οι απολύσεις. Με τον Ν. 1386/83 θεσμοθετείται ο Οργανισμός Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων (ΟΑΕ) που έχει ως βασικό στόχο την ανασυγκρότηση των προβληματικών επιχειρήσεων με σκοπό τη διάσωση των θέσεων εργασίας. Όλοι οι προαναφερόμενοι νόμοι στόχευαν άμεσα ή έμμεσα στην υπεράσπιση των θέσεων εργασίας. Επιπλέον υπάρχουν μια σειρά νομοθετικών ρυθμίσεων που στοχεύουν στην αύξηση της απασχόλησης. Τέτοιες ρυθμίσεις εμπεριέχονται στον Ν.1262/82 που εξουσιοδοτεί τον Υπουργό Εργασίας να καταρτίζει προγράμματα σχετικά με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, οι ρυθμίσεις για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, την χρηματοδότηση κοινωφελών έργων, την επιχορήγηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών, τον περιορισμό της διπλοθεσίας (1256/82) και της υπερωριακής εργασίας (1505/84), την επιμόρφωση του εργατικού δυναμικού, την ψήφιση του εθνικού συστήματος προστασίας από την ανεργία (Ν.1545/85), την αναβάθμιση του ΟΑΕΔ με τον Ν.1836/89 που προβλέπει την χρηματοδότηση πολλαπλών προγραμμάτων διατήρησης και αύξησης της απασχόλησης κλπ. Τα προγράμματα για επιμόρφωση και στήριξη των αυτοαπασχολούμενων νομοθετήθηκαν το 1982 και εφαρμόστηκαν

ουσιαστικά από το 1985 και τα προγράμματα του επαγγελματικού προσανατολισμού και κατάρτισης άρχισαν να εφαρμόζονται από το 1983.

Η γενική κατάσταση και οι κυριότερες εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, κατά την πορεία της Ελλάδας προς την ΟΝΕ, αναφέρονται στις επόμενες παραγράφους.

2. 2. Οι κυριότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, στην Ελλάδα κατά την πορεία προς την ΟΝΕ.

Κατά την δεκαετία του 1980 η ένταξη της Ελλάδας στην τότε ΕΟΚ και η διαδικασία οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης καθώς και η προσπάθεια αναδιάρθρωσης της οικονομίας και η επίτευξη των ονομαστικών όρων της σύγκλισης, δημιούργησε μεγάλη αύξηση της ανεργίας η οποία διατήρησε την αυξητική της τάση σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990. Η ανεργία, σύμφωνα με τα στοιχεία της ετήσιας έκθεσης του ΙΝΕ(2001), το 1991 ήταν 7%, το 1994 ήταν 8,9%, το 1997 ήταν 10% και το 2000 έφθασε το 11,8%. Η αύξηση της ανεργίας συνεχίζεται παρά το γεγονός ότι οι ρυθμοί ανάπτυξης είναι αρκετά υψηλοί (3,8% το 1999 έναντι 2,1% του μέσου κοινοτικού όρου), και ενώ η κερδοφορία των επιχειρήσεων προσεγγίζει την χρυσή εποχή των δεκαετιών '60 και '70.

Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία και η υψηλή ανεργία, επέφεραν σημαντικές εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Οι εξελίξεις αυτές, σύμφωνα με τον κ. Κουζή⁴⁵, συνοψίζονται στους ακόλουθους άξονες:

- Προσαρμογή στις επιταγές των όρων του διεθνούς ανταγωνισμού και στις κοινοτικές κατευθύνσεις για συγκράτηση των αμοιβών και με μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας⁴⁶.

⁴⁵ Γ.ΚΟΥΖΗΣ «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Μελέτες ΙΝΕ Νο 14, Αθήνα 2001.

⁴⁶ Γ.ΚΟΥΖΗΣ (1997), «Για το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων», Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ τευχ. 8-9, σελ. 9-26

- Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας⁴⁷, ιδιαίτερα στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και προσαρμογή, στους αποσπασματικού τύπου, κανόνες της αντίστοιχης εργατικής νομοθεσίας.
- Ανάπτυξη ενός ευρύτερου συναινετικού κλίματος και υποχώρηση της έντονα συγκρουσιακής σχέσης των προηγούμενων δεκαετιών ανάμεσα στα συνδικάτα και την εργοδοσία, σε συνδυασμό και με την ευρύτερη αποδοχή για την ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ.⁴⁸
- Ενίσχυση του χαρακτήρα της παράνομης απασχόλησης λόγω της αθρόας εισαγωγής παράνομων μεταναστών, ευνοούμενης και απο την ελλιπή παρουσία μηχανισμών ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας.

Όσον αφορά τον πρώτο άξονα που αναφέρεται στο κόστος εργασίας, η πολιτική των χαμηλών μισθών αποτελούσε ανέκαθεν χαρακτηριστικό της ελληνικής πραγματικότητας, και το χαμηλό κόστος εργασίας προβάλλονταν ως συγκριτικό πλεονέκτημα της χώρας για την προσέλκυση ξένων επενδύσεων. Οι πολιτικές των χαμηλών μισθών ενισχύονται απο τις αλληπάλληλες πολιτικές εισοδηματικής λιτότητας που καταγράφονται απο τα μέσα της δεκαετίας του '80. εντείνονται και ενόψει της επίτευξης των ονομαστικών όρων σύγκλισης για την ΟΝΕ. Οι πολιτικές αυτές εντείνονται ακόμα περισσότερο κυρίως κατά το πρώτο ήμισυ της δεκαετίας του '90. Συνέπεια αυτών των πολιτικών ήταν η μείωση του κόστους εργασίας σε όλη την προαναφερόμενη περίοδο. Το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος μειώνεται μεταξύ του 1990 – 1998 κατά 15% ενώ όλη αυτή, την περίοδο βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα, το εργασιακό κόστος στην Ελλάδα αντιπροσωπεύει μόλις το 17% του συνολικού κόστους έναντι του 31% που ισχύει στην Γερμανία. Το ωριαίο εργασιακό κόστος είναι απο τα χαμηλότερα; στην Ευρώπη 9,6 ευρώ, έναντι 20,2 ευρώ, που είναι το αντίστοιχο μέσο κοινοτικό.Εν τούτοις το χαμηλό κόστος εργασίας που συγκαταλέγεται ανάμεσα στα χαμηλότερα στην Ευρώπη, δεν είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας που παραμένει στους ουραγούς της Ένωσης. Η θέση της

⁴⁷ Γ. ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ (1998), «Εργασιακές σχέσεις : Εξελίξεις στην Ελλάδα και Ευρώπη», σελ.57,120 Αθήνα 1998

⁴⁸ Γ. ΚΟΥΖΗ «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος» απο την συλλογική έκδοση του ΚΕΚΜΟΚΟΠ, (επιμ. Γ. Κουζής - Σ. Ρομπόλης) με τίτλο "Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου Gutenberg, 2000, σελ, 11-37.

Ένωσης περί της ανάγκης μείωσης του κόστους εργασίας ως καθοριστικού παράγοντα για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της και την καταπολέμηση της ανεργίας δεν φαίνεται να αφορά την ελληνική περίπτωση.

Όσον αφορά τον δεύτερο άξονα που αναφέρεται στον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσία και τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις η Ελλάδα, όπως και οι άλλες χώρες της Κοινότητας ακολουθεί τις κατευθύνσεις και τις οδηγίες της Κοινότητας. Έτσι λοιπόν και εφόσον έγινε αντιληπτό και καταγράφηκε και στην Λευκή Βίβλο και στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Έσπεν πως η κοινωνική συναίνεση, ήταν απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία των πολιτικών οικονομικής λιτότητας, ζητήθηκε από τις κυβερνήσεις, να συνεργαστούν με τους κοινωνικούς εταίρους, σε ένα κλίμα αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης, για την εξεύρεση συναινετικών λύσεων μέσα από διαδικασίες διαλόγου και κοινωνικής συνεργασίας. Έτσι λοιπόν ο θεσμός της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ένας θεσμός ιστορικά καταξιωμένος στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, και ο θεσμός του κοινωνικού διαλόγου, αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη σημασία.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει παράδοση στον διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και ο θεσμός της συλλογικής διαπραγμάτευσης αναπτύχθηκε ουσιαστικά με τον Ν.1876/90 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις», ο οποίος δίνει το πλαίσιο για την ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Με τον Ν.1876/90 δημιουργείται η συνείδηση διαπραγματεύσεων στα μέρη, και ανοίγει ο δρόμος για την συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη σημαντικών, γι' αυτούς, αποφάσεων. Ο νέος Νόμος εισάγει την έννοια του δικαιώματος και της υποχρέωσης των μερών, και αξιώνει πλήρη και ακριβή ενημέρωση για τα αιτήματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και από τις δύο πλευρές, έτσι ώστε να υπάρξουν οι προϋποθέσεις για μια καλόπιστη διαπραγμάτευση. Καθιερώνει την αρχή της αντιπροσωπευτικότητας των οργανώσεων, με αποτέλεσμα μόνο η αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση να έχει δικαίωμα υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σύμφωνα με την αρχή της αντιπροσωπευτικότητας και εξαιτίας της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα (κατακερματισμός σε πολλά επίπεδα) η συλλογική διαπραγμάτευση είναι πολυεπίπεδη και οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται: σε Εθνικές Γενικές, σε Κλαδικές,

σε Επιχειρησιακές, σε Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές και σε Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές. Ο νόμος εισάγει την κλαδική συλλογική και την επιχειρησιακή διαπραγμάτευση. Ο Ν.1892/90 ευνοεί την τάση αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης και κινείται προς την κατεύθυνση της υποβάθμισης των κλαδικών συμβάσεων εργασίας υπέρ των επιχειρησιακών και των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Δίνει επίσης τη δυνατότητα διαφοροποίησης από το περιεχόμενο των κλαδικών συμβάσεων εργασίας μέσα από τοπικές κοινωνικές συμφωνίες. Βέβαια η αποκέντρωση στηρίζεται στην αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ των μισθωτών (με μόνη εξαίρεση την περίπτωση των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ σε περιπτώσεις συρροής). Οι ΕΓΣΣΕ, καθορίζουν σύμφωνα με τον νόμο τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους και ρυθμίζουν τα κατώτερα όρια μισθών και ημερομισθίων. Με αυτόν τον τρόπο διατηρείται η συνοχή ανάμεσα στο κεντρικό και το αποκεντρωτικό επίπεδο διαπραγμάτευσης.

Με τον Ν.2639/98 επιχειρείται παραπέρα αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και μάλιστα δίνεται η δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων ως προς τα επίπεδα των μισθών , μέσα από επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή και ατομικές συμφωνίες, και θεσμοθετούνται τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης σε επτά περιοχές που χαρακτηρίζονται προβληματικές και θύλακες υψηλής ανεργίας.⁴⁹

Τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (ΤΣΑ), είναι ειδικές, τοπικές συλλογικές, συμφωνίες που συνάπτουν οι τοπικοί φορείς και στις οποίες προσδιορίζεται η διάρκεια ισχύος τους και όλοι οι όροι εφαρμογής τους. Εφόσον περιέχουν όρους που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις τότε οι ανωτέρω επιχειρησιακές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν οποιασδήποτε σχετικής νομοθετικής, κανονιστικής ή συλλογικής ρύθμισης. Με αυτόν τον τρόπο καταργείται ο δεσμευτικός χαρακτήρας της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και ο κατώτατος μισθός, που αυτή ορίζει. Οι ειδικές αυτές τοπικές συλλογικές, συμφωνίες μπορεί να έχουν κανονιστική ισχύ να είναι δηλαδή δεσμευτικές και για τους τρίτους, πέραν δηλαδή των φορέων που

⁴⁹ Κουκιάδης Ι. « Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης» στο ΔΕΝ 1999 σελ 1

συνυπογράφουν την συμφωνία. Η συμφωνία όμως μπορεί να είναι και ενοχική, να είναι δηλαδή δεσμευτική μόνο για τους φορείς που συνυπογράφουν, την συμφωνία όμως πρέπει να συνυπογράψει το Εργατικό Κέντρο της Περιοχής. Οι ρυθμίσεις αυτές δημιουργούν την βάση για την απορρύθμιση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων και οδηγούν στην παράκαμψή τους με την χρήση ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα εξακολουθεί να κυριαρχείται από θεματολογία άμεσου οικονομικού χαρακτήρα, εξαιτίας του χαμηλού επιπέδου των μισθών. Τα τελευταία χρόνια στις συλλογικές διαπραγματεύσεις κυριαρχεί η συγκράτηση των αμοιβών σε συνθήκες χαμηλού πληθωρισμού ενόψει της πλήρωσης των στόχων για την είσοδο της Ελλάδας στην ΟΝΕ. Από τις αρχές της δεκαετίας του '90 το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σε εθνικό επίπεδο εμπλουτίζεται και με θέματα που αφορούν την απασχόληση και την ανεργία. Συνέπεια αυτού είναι η δημιουργία, με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 1993, δύο κοινών λογαριασμών (ΕΛΚΑ και ΕΛΠΕΚΕ) με εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίοι συγχωνεύονται με τον Ν.2434/96 στον λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ).

2.3.Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος

Στα μέσα της δεκαετίας του '90, μετά από προσπάθειες της κυβέρνησης και προκειμένου να επιτευχθεί ένα κλίμα συναίνεσης, σύμφωνα και με τα ευρωπαϊκά πρότυπα και τις επιταγές, αναπτύχθηκαν διμερείς και τριμερείς διαπραγματεύσεις στα πλαίσια ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου.

Για την επιτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου, ιδρύθηκαν στην Ελλάδα, κατά τα πρότυπα των ευρωπαϊκών χωρών, διμερή ή τριμερή συμβουλευτικά όργανα με συμμετοχή των παραγωγικών τάξεων, των εργοδοτικών

οργανώσεων και των εργατικών σωματείων . Με τον Ν.2150/1993, ιδρύεται το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (ΕΙΕ), το οποίο συστήνεται ως τριμερής φορέας, με εκπροσώπους των εργαζομένων, των εργοδοτών και του κράτους. Σκοπός της ίδρυσής του, όπως αναφέρεται στο άρθρο 2, του ιδρυτικού Νόμου, είναι: «η προώθηση πρόσφορων μέτρων για την εδραίωση και ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου εργαζομένων και εργοδοτών». Με τον Ν.2232/1994 ιδρύθηκε η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), που είναι ένα διμερές συμβουλευτικό όργανο. Τα μέλη της ΟΚΕ, προέρχονται από την εργοδοσία, τους εργαζόμενους και μια τρίτη ομάδα που συμπεριλαμβάνει τους εκπροσώπους των αγροτικών οργανώσεων των ελεύθερων επαγγελματιών κ.ά.)⁵⁰.

Τον Νοέμβριο του 1997, μετά από πολύμηνες διαβουλεύσεις, στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου, επετεύχθη μερική συμφωνία με τον τίτλο «Σύμφωνο Εμπιστοσύνης κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων στην πορεία προς το 2000». Στα πλαίσια του τριμερούς Συμφώνου Εμπιστοσύνης, μεταξύ κράτους, εργοδοσίας και συνδικάτων, αποφασίσθηκε, μεταξύ των άλλων, η συγκράτηση των αμοιβών στα επίπεδα του πληθωρισμού, η θέσπιση κινήτρων για την αύξηση της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και την επέκτασή της στο δημόσιο τομέα και καθορίστηκε το περιεχόμενο των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων που ακολούθησαν. Το περιεχόμενο δηλαδή του κοινωνικού διαλόγου ήταν, η απασχόληση και το κόστος εργασίας, η επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας και η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Η επιτυχία του κοινωνικού διαλόγου ήταν κάθε άλλο παρά πλήρης. Για πολλά - και ίσως για τα κυριότερα - από τα συζητηθέντα θέματα δεν υπήρξε συμφωνία. Η αποδοχή του συμφώνου από μέρους των «κοινωνικών εταίρων», δεν ήταν γενική. Από την πλευρά των εργαζομένων, τόσο η αριστερά όσο και η δεξιά αντιπολίτευση στους κόλπους της ΓΣΕΕ αποδοκίμασε την συμφωνία και το Πρόεδρος της ΓΣΕΕ εξασφάλισε με δυσκολία μια οριακή πλειοψηφία για να την υπογράψει. Από την εργοδοτική πλευρά, η ΓΣΕΒΕΕ δεν υπέγραψε τελικά. Πάντως, έστω και μερική, η τριμερής συμφωνία είναι

⁵⁰ Γ. ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ (1998), «Εργασιακές σχέσεις και εξελίξεις στην Ελλάδα, την ευρώπη και τον Διεθνή χώρο», Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 83

η πρώτη που υπογράφεται στην Ελλάδα και αποτελεί, επίσης την πρώτη σοβαρή προσπάθεια κοινωνικού διαλόγου.⁵¹

2. 4 . Ευελιξία ένα παλιό φαινόμενο στην ελληνική αγορά εργασίας

Η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας δεν είναι ένα καινούργιο φαινόμενο. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται απο μια δική της παραδοσιακή ευελιξία σε αρκετούς τομείς και κλάδους του εργατικού δυναμικού, όπου κυριαρχούν κατ'εξοχήν - αλλά όχι μόνο - οι μικρές επιχειρήσεις και μεσαίες επιχειρήσεις. Στους κλάδους μηχανικών /μεταλλουργικών κατασκευών και της βιομηχανίας ενδυμάτων, κυριαρχεί η απασχόληση με φασόν⁵²(Λυμπεράκη 201 -207). Η εργασία τα Σάββατα και τις Κυριακές καθώς και η διάδοση της εργασίας στο σπίτι (με έξοδο της εργασίας απο το εργοστάσιο), είναι αρκετά διαδεδομένες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα, απο παλιά κυριαρχούν δε, και την δεκαετία του 1980. Αυτό σε συνδυασμό και με την εμφάνιση πολλαπλών αγορών εργασίας (ειδικευμένοι, ανειδίκευτοι, ημειδίκευμένοι - νεαρής ηλικίας στα μηχανουργεία, με διαφορετικό "στάτους" και αμοιβές), και ότι αυτά συνεπάγονται για την ασφάλιση, τις αμοιβές, την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, την οικογενειακή και την προσωπική ζωή των εργαζομένων καθώς και την συνδικαλιστική τους εκπροσώπηση, δείχνουν ότι η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας, πράγματι, δεν είναι ένα καινούργιο φαινόμενο. Αντίθετα στην "παραδοσιακή" ευελιξία έρχεται να προστεθεί και η σύγχρονη ευελιξία της αναδιάρθρωσης. που συνδέεται με τους πιο εκσυγχρονισμένους τομείς και κλάδους της οικονομίας και με νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας. Η "νέα" ευελιξία αναφέρεται σε διαφορετικού επιπέδου φαινόμενα και διαφορετικά παραγωγικά πρότυπα. Η "νέα" ευελιξία έρχεται να αντιμετωπίσει τα οξύτατα προβλήματα της ανεργίας που δημιουργεί η αναδιάρθρωση παραδοσιακών τομέων και κλάδων της ελληνικής οικονομίας και στοχεύει στην διατήρηση των υπάρχοντων θέσεων εργασίας, στην αποφυγή των ομαδικών απολύσεων και στον

⁵¹ Γ. ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ (1998), «Εργασιακές σχέσεις και εξελίξεις στην Ελλάδα, την ευρώπη και τον Διεθνή χώρο», Εκδόσεις Σάκκουλα,σελ. 89

περιορισμό του αριθμού των μισθωτών που θα οδηγηθούν στην ανεργία. Για το λόγο αυτό ακολουθούνται μια σειρά μέτρα και πρακτικές. Τα μέτρα και οι πρακτικές που ακολουθήθηκαν, μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες⁵³:

- Στα μέτρα που πάρθηκαν για την μεταφορά του τόπου εργασίας με την διατήρηση της εργασιακής θέσης. Δανεισμός εργασίας σε άλλη επιχείρηση, του ομίλου ή σε άλλες συνεργαζόμενες επιχειρήσεις, απασχόληση σε μη τυπικό χώρο εργασίας (εργασία στο σπίτι, εργασία φασόν, τηλεργασία), εργολαβίες, υπεργολαβίες, μετατάξεις στον Δημόσιο Τομέα.
- Στα μέτρα που οδηγούν στο μετασχηματισμό του χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων. Μετατροπή της εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε άλλου είδους εργασιακή σχέση, σε εργασιακή σχέση μίσθωσης έργου ή μίσθωσης ανεξάρτητων υπηρεσιών, ή σε σχέση εμπορικής συνεργασίας (σύμβαση αντιπροσώπευσης), μετατρέποντας με αυτόν τον τρόπο τον μισθωτό σε αυτοαπασχολούμενο.
- Στα μέτρα που μειώνουν ή διευθετούν τη μάζα της χρησιμοποιούμενης εργασίας χωρίς να μειώνουν αλλά αντίθετα να περιορίζουν την μείωση των εργασιακών θέσεων. Εδώ εντάσσονται όλες οι περιπτώσεις της "ευέλικτης απασχόλησης" και ιδίως εκείνες που διαφοροποιούνται από την κανονική απασχόληση σε σχέση με τον χρόνο εργασίας, (μερική, προσωρινή, εκ περιτροπής, εποχιακή απασχόληση, απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου κλπ).

Κωδικοποιημένες οι πρακτικές αυτές αφορούν την ευελιξία της εργασίας, και οδηγούν ουσιαστικά στην απορύθμιση ή επαναρύθμιση της αγοράς εργασίας και στην αύξηση της ευελιξίας των επιχειρήσεων στην ρύθμιση των εργασιακών ζητημάτων. Την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα ψηφίστηκαν μια σειρά από νόμους οι οποίοι ευνοούν την ευελιξία ενώ ενσωματώνουν σε μεγάλο βαθμό τις οδηγίες της Επιτροπής για μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας.

⁵² Α. ΑΥΜΠΕΡΑΚΗ (1991) «Ευέλικτη Εξειδίκευση, Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία», Εκδόσεις Gutenberg, ΑΘΗΝΑ, σελ. 201 – 207 και 240 -246

⁵³ Ι. ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ (1992) «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», εκδ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα – Κομοτηνή, σελ 215-250 και Ι.ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ (1999) «Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα» ΕΙΕ, σελ. 227- 246

2. 5. Νομοθετικό πλαίσιο για την ευελιξία της απασχόλησης

Παρά την ευρεία εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η ένταξή τους σε θεσμικό - κανονιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα καθυστέρησε σημαντικά και μόνο την δεκαετία του 1990 επιχειρείται μέσω νομοθετικών παρεμβάσεων η ρύθμιση της ευελιξίας. Η εξέλιξη αυτή επηρεάζεται από την ανάγκη προσαρμογής στα νέα δεδομένα του οικονομικού ανταγωνισμού και ιδιαίτερα από τις κοινοτικές κατευθύνσεις για αύξηση της ευελιξίας ως μέσου καταπολέμησης της ανεργίας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας.

Το νομοθετικό πλαίσιο για τις ομαδικές απολύσεις⁵⁴

Στην Ελλάδα ίσχυε ο Ν.1387/83 για τις ομαδικές απολύσεις που ήταν απόρροια της σχετικής κοινοτικής οδηγίας 75/129. Ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε πρόσφατα από τον Ν.2874/2000 ο οποίος προβλέπει μεταξύ των άλλων το πεδίο εφαρμογής του (τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις άνω των 20 ατόμων). Σύμφωνα δε, με αυτόν τον περιορισμό ο Νόμος δεν ισχύει για το 99% των ιδιωτικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα οι οποίες μπορούν να απολύουν χωρίς να έχουν κάποιο περιορισμό στο όριο των απολύσεων. Σύμφωνα με τον Νόμο το όριο των απολύσεων είναι 20% για τις επιχειρήσεις που απασχολούν 21 εργαζόμενους και μειώνεται κλιμακωτά μέχρι το 2% για όσες απασχολούν περισσότερους από 200. Με βάση τον Νόμο απαιτείται από τον εργοδότη πληροφόρηση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τυπική έγκριση της διαιτητικής αρχής.

Όσον αφορά τις ατομικές απολύσεις, τα αίτια της καταγγελίας της σύμβασης από μέρους του εργοδότη εμπίπτουν στις διατάξεις του Ν3198/55, και δεν απαιτείται επίκληση κάποιου ιδιαίτερου λόγου. Αυτό το στοιχείο από μόνο του αποτελεί έκφραση ευελιξίας.

⁵⁴ Ι. ΛΗΞΟΥΡΙΩΤΗΣ (1999) «Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα» ΕΙΕ, Αθήνα 1999, σελ.85-171

Το νομοθετικό πλαίσιο για την ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης.

α) Μερική απασχόληση

Με τον Νόμο Ν. 1892/ 90, επιχειρείται η καθιέρωση νέων εργασιακών σχέσεων και η θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης (η πιο διαδεδομένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης). Με τον Νόμο Ν.1892/90 «για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη» καθιερώνονται νέες εργασιακές σχέσεις με την θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης και της 4^{ης} βάρδιας, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε τριμηνιαία βάση και τη σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα. Σύμφωνα με τον Νόμο, οι θεσμικές ρυθμίσεις για την μερική απασχόληση μπορούν να τροποποιηθούν ή να συμπληρωθούν μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Με τον Νόμο ορίζεται, ο τρόπος σύστασης θέσεων μερικής απασχόλησης, ο τρόπος προσδιορισμού των αποδοχών και της άδειας των εργαζομένων (αρ.38), και κατοχυρώνεται η κοινωνική ασφάλιση του εργαζομένου (αρ.39). Με τον Νόμο 2639/98, «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων – Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας», ψηφίστηκε το 1998 μετά την υπογραφή της τριμερούς συμφωνίας "Σύμφωνο Εμπιστοσύνης δίνονται επιπλέον κίνητρα για την ανάπτυξη του θεσμού της μερικής απασχόλησης. Ο Ν. 2639/98 τροποποιεί και συμπληρώνει τον προηγούμενο νόμο και προβλέπει μια σειρά από μέτρα που ενισχύουν την προστασία και την κάλυψη των μερικά απασχολουμένων Στο Νόμο 2874/2000, προβλέπονται μεταξύ των άλλων και διατάξεις για προσαύξηση της αμοιβής των μερικών απασχολουμένων για τους αμειβόμενους με το κατώτατο όριο αποδοχών και με μικρότερο ωράριο των τεσσάρων ωρών ημερησίως.

β) Η εκ περιτροπής εργασία

Η εκ περιτροπής εργασία, αναφέρεται ήδη στον Ν.Δ.2961/54. Με τον Ν 2639/98 αναγνωρίζεται ως ειδική μορφή μερικής απασχόλησης⁵⁵.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η μειωμένη απασχόληση που χαρακτηρίζεται στα πλαίσια της ίδιας σύμβασης από εναλλαγές χρονικών διαστημάτων εργασίας πλήρους ημερήσιου ωραρίου με μη εργασία, εφόσον η υπηρεσία στην οποία απασχολείται ο εκ

⁵⁵ Ι. Κουκιάδης (1995) «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, σελ. 395

περιτροπής εργαζόμενος είναι συνεχής και η θέση του καλύπτεται απο άλλους εργαζόμενους όταν αυτός δεν απασχολείται.

γ) Η διαθεσιμότητα των μισθωτών

Η διαθεσιμότητα των μισθωτών είναι διαδεδομένη μορφή απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας απο παλιά, ρυθμίζεται δε με τον Ν.3198/55. Σύμφωνα με τον Νόμο ο εργοδότης μπορεί να αναστείλει την εργασιακή σχέση μέρους του προσωπικού ή του συνόλου, όταν περιορίζονται οι οικονομικές δραστηριότητες της επιχείρησης. Υποχρεώνεται δε να καταβάλει για τρεις τουλάχιστον μήνες, στους εργαζόμενους που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα το ποσό που αντιστοιχεί στο μισό του μέσου όρου των αποδοχών, που έπαιρναν τους δύο τελευταίους μήνες. Η πρακτική αυτή έχει ως αποτέλεσμα την μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας με παράλληλη μείωση των αποδοχών. Για το λόγω αυτό άλλωστε αποτελεί μια επι μέρους μορφή της μερικής απασχόλησης.

δ) Η διαλείπουσα εργασία

Η διαλείπουσα εργασία μοιάζει πολύ με την εκ περιτροπής εργασία με την διαφορά ότι η διαλείπουσα εργασία παρέχεται διαδοχικά με πλήρες ημερήσιο ωράριο και σε επιχείρηση με σταθερή δραστηριότητα. Ήταν και είναι μια μορφή της μερικής απασχόλησης στην ελληνική νομοθεσία δεν αντιμετωπίζεται ως τέτοια, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με αυτή την μορφή εργασίας, να μην απολαμβάνουν τα δικαιώματα των μερικώς απασχολουμένων.

ε) Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αποτελούν την συνηθέστερη μορφή ευελιξίας στην Ελλάδα. Η χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου αξιοποιείται συχνά για την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας, γιατί η λήξη τους δεν συνεπάγεται καταβολή αποζημίωσης.

στ) Ο δανεισμός προσωπικού

Το φαινόμενο του "δανεισμού" προσωπικού ως μορφή σύμβασης προμήθειας εργασίας μπορεί να παίρνει διάφορες μορφές. Στην Ελλάδα συναντάται κυρίως με την μορφή δανεισμού ανάμεσα σε επιχειρήσεις που ανήκουν στον ίδιο όμιλο επιχειρήσεων, ή με την μορφή της επιχείρησης που δανείζει εργαζόμενους (γραφεία προσωρινής απασχόλησης). Για τις περιπτώσεις αυτές δεν υπάρχει νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα και ο έλληνας νομοθέτης θεωρεί ως εργοδότη τον αρχικό εργοδότη.

Στους τελευταίους νόμους του Υπουργείου Εργασίας , 2639/98 και στον 2874/2000 υπάρχουν προβλέψεις για την σύσταση ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας

ζ) Οι συμβάσεις "ανεξάρτητης" εργασίας

Οι συμβάσεις έργου έχουν ως αντικείμενο το αποτέλεσμα της εργασίας, ανεξάρτητα από αυτή την ίδια την εργασία και αυτή είναι η ειδοποιός διαφορά από τις συμβάσεις εργασίας των οποίων το αντικείμενο είναι η παροχή ορισμένης εργασίας. Η ειδοποιός αυτή διαφορά έχει τεράστια σημασία διότι η σύμβαση έργου χρησιμοποιείται συχνά για να υποκρύψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας παρακάμπτοντας με αυτόν τον τρόπο την εργατική νομοθεσία και τις υποχρεώσεις που απορρέουν για τον εργοδότη, κοινωνική ασφάλιση του εργαζόμενου, αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης κλπ. Το ίδιο ισχύει για την σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών η οποία επίσης γνωρίζει σημαντική αύξηση τα τελευταία χρόνια.

Ο Ν'. 2639/98 επιχειρεί να αντιμετωπίσει τις αρνητικές συνέπειες από την αύξηση της "ανεξάρτητης" εργασίας, προβλέποντας την δημιουργία τεκμηρίου υπέρ της μισθωτής εργασίας αν δεν γνωστοποιηθεί εντός 15 ημερών η σύναψη σύμβασης ανεξάρτητης εργασίας.

η) Το σύστημα φασόν

Η απασχόληση με σύστημα φασόν, αποτελεί διαδεδομένη μορφή απασχόλησης στην Ελλάδα, ιδιαίτερα με την μορφή "φασόν στο σπίτι". Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία αυτή η μορφή απασχόλησης θεωρείται ως σύμβαση έργου (αμοιβή με το κομμάτι) και δεν υπάγεται στην εργατική νομοθεσία. Ισχύουν δέ οι διατάξεις του Ν.2639 και για τις συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Τέλος όσον αφορά την τηλεεργασία η έννοια και το περιεχόμενό της δεν έχει ορισθεί απο την ελληνική νομοθεσία. Στον Ν.2639/98 συμπεριλαμβάνεται στην περιπτώσιολογία περί ειδικών μορφών απασχόλησης.

Το νομοθετικό πλαίσιο για την ευελιξία του χρόνου εργασίας.

Η υπερεργασία και η υπερωρία αν και διαφέρουν μεταξύ τους σε σχέση με τον χρόνο που προσμετράται η επιπλέον εργασία (στο σύνολο του εβδομαδιαίου χρόνου η πρώτη και στο σύνολο του ημερήσιου χρόνου η δεύτερη), αποτελούν τις συνηθέστερες πρακτικές για την υπέρβαση του συμβατικού χρόνου εργασίας. Με τον Ν.2874/2000 επιχειρήθηκε περιορισμός της υπερεργασίας και των υπερωριών, ενώ παράλληλα αυξήθηκε το κόστος τους. Τα μέτρα αυτά θεωρήθηκε ότι συμβάλλουν στην μείωση αυτών των μορφών απασχόλησης, ενώ ενθαρρύνουν νέες προσλήψεις.

α) Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας .

Με τον Ν.1892/90 (άρθρο40) δόθηκε, για πρώτη φορά η δυνατότητα 6μηνης διευθέτησης με ανώτατα όρια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας (9ωρο και 48ωρο), κατόπιν επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Με τον Ν.2639, επεκτείνεται το χρονικό όριο για διευθέτηση του χρόνου εργασίας στους 12 μήνες, μέσα απο την διαδικασία των επιχειρησιακών συμβάσεων ή την συμφωνία εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν είχαν πρακτικά αποτελέσματα εξαιτίας της άρνησης των εκπροσώπων των εργαζομένων να συναινέσουν σε ένα τέτοιο μέτρο.

Στο Νόμο 2874/2000, περιλαμβάνονται και διατάξεις, για διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου με με συλλογικές διαδικασίες (επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, συμφωνίες εργοδότη και συμβουλίων εργαζομένων ή ενώσεων προσώπων για επιχειρήσεις με 5 τουλάχιστον απασχολούμενους). Για τις περιπτώσεις έλλειψης συλλογικού φορέα εκπροσώπησης στην επιχείρηση, η σχετική συμφωνία επέρχεται μεταξύ εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή ομοσπονδίας. Σύμφωνα με τον Νόμο η διευθέτηση μπορεί να γίνεται σε ετήσια βάση και συνδέεται με τη μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας. Οι επιχειρήσεις που επιλέγουν τη διευθέτηση έχουν

μείωση του ετήσιου χρόνου κατά 90 ώρες, που οδηγεί αυτόματα στην εβδομαδιαία απασχόληση των 38 ωρών. Οι ρυθμίσεις αυτές αν και ευνοούν την διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν αναμένεται να έχουν κάποια πρακτική εφαρμογή καθώς και τα συνδικάτα κρατούν ακόμη επιφυλακτική στάση ενώ οι εργοδότες αντιτίθενται σε οποιαδήποτε ρύθμιση που αφορά την μείωση του χρόνου εργασίας.

β) Τα συστήματα βάρδιας.

Ο Ν. 1892/90, ευνοεί την απασχόληση με βάρδιες, καθώς επιτρέπει την επέκταση των ωραρίων λειτουργίας των επιχειρήσεων και δίνει την δυνατότητα στις επιχειρήσεις να λειτουργήσουν όλο το 24ωρο, καθώς και τα Σαββατοκύριακα, δίνοντας την δυνατότητα λειτουργίας της τέταρτης βάρδιας. Ο Νόμος προβλέπει ότι η κάλυψη της τέταρτης βάρδιας μπορεί να γίνεται με την πρόσληψη νέου προσωπικού το οποίο θα αμείβεται για συνολική απασχόληση 24 ωρών (όλο το Σαββατοκύριακο), με αμοιβή αντίστοιχης της εργασίας των 40 ωρών. Ο Ν. 2639/98 προβλέπει επίσης την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης για αυτούς που εργάζονται την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας καθώς και για αυτούς που εργάζονται την νύχτα.

Το νομοθετικό πλαίσιο για την ευελιξία των αποδοχών

Όσον αφορά την ευελιξία των αποδοχών, κύριος στόχος είναι η μείωση του κόστους της εργασίας. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από χαμηλό κόστος εργασίας. Το φαινόμενο αυτό των χαμηλών μισθών ενισχύεται τις τελευταίες δεκαετίες από μια σειρά πολιτικών λιτότητας που εφαρμόζονται στην χώρα και οι οποίες ενισχύθηκαν λόγω της επίτευξης των όρων σύγκλισης για την ΟΝΕ. Η διαμόρφωση των αμοιβών γίνεται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθορίζει το ύψος του κατώτατου μισθού. Όσον αφορά την εξατομίκευση των αμοιβών, τα συλλογικά πρίμ και την σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα, ενθαρρύνονται με τον Ν.1892/90 σε μια γενικού περιεχομένου διάταξη, η οποία προβλέπει ότι για την τόνωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων εισάγεται νομοθετικά η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα.

Με τους προαναφερόμενους νόμους, επιχειρείται περαιτέρω αύξηση της ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας, επέκταση της μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα μείωση του μη μισθολογικού κόστους ως κινήτρου για την απασχόληση ειδικών κατηγοριών εργατικού δυναμικού, διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου σε 9μηνη ή ετήσια βάση, δυνατότητα διαφοροποίησης από το περιεχόμενο των κλαδικών συμβάσεων εργασίας μέσα από τοπικές κοινωνικές συμφωνίες (Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης). Τα μέτρα αυτά δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο την ήδη επιβαρημένη και ανασφαλή θέση των εργαζομένων και ενισχύουν την περαιτέρω διάρρηξη του κοινωνικού ιστού και την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

2.6. Εξέλιξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1996 -1999.

2.6. 1 Μερική Απασχόληση

Η μερική απασχόληση είναι από τις χαρακτηριστικές ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που προέβαλε τα τελευταία χρόνια ως λύση στο πρόβλημα της ανεργίας εφόσον μέσω αυτής επιτυγχάνεται αναδιανομή της απασχόλησης. Ο χαρακτήρας και η δυναμική της μερικής απασχόλησης καταγράφουν σε μεγάλο βαθμό την ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Στην επόμενη ενότητα εξετάζονται η έκταση της μερικής απασχόλησης στην χώρα μας, τα ατομικά χαρακτηριστικά των ατόμων με μερική απασχόληση, καθώς και η εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στη χώρα μας από το 1996 έως το 1999. Το στατιστικό υλικό που αξιοποιείται προέρχεται από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ (των ετών 1996, '97, '98 & '99).

Για να υπάρχει ένα μέτρο σύγκρισης σε σχέση με το τέλος της δεκαετίας του 1980 και τις αρχές του 1990, αξίζει να αναφερθούν κάποια στοιχεία από έρευνα που είχε διενεργηθεί για λογαριασμό της ΓΣΕΕ (τα αποτελέσματα της οποίας πιθανώς να μην είναι συμβατά με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ), σύμφωνα με τα οποία το 1989 στην Ελλάδα, επί της συνολικής απασχόλησης, η μερική απασχόληση κάλυπτε το 5,33%, η εποχιακή το 6,28% και η ευκαιριακή-ασταθής απασχόληση το 4,38%. Επίσης, όσον αφορά τη νομική

μορφή της συμφωνίας-σύμβασης με τον εργοδότη αυτή ήταν σε ποσοστό 75% σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, 8% σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, 4% σύμβαση έργου και 6% σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών⁵⁶.

Το 1995 με μερική απασχόληση εργάζονταν 184.000 άτομα, που στην πλειονότητά τους ήταν γυναίκες. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης ήταν 4,8%⁵⁷

Από το 1996 έως και το 1999, σύμφωνα με την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ (β' τρίμηνο), παρατηρείται μια ελαφρά αύξηση των μερικά απασχολούμενων που φθάνει στο ποσοστό 6,1% του συνόλου της απασχόλησης. Το 1999 με μερική απασχόληση εργάζονται 238.457 άτομα, το 6,1% της συνολικής απασχόλησης, εκ των οποίων 88.668 είναι άνδρες και οι 149.789 γυναίκες. Η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση (62,8 % του συνόλου) είναι γυναίκες. Ενώ στους άνδρες η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει ένα μικρό μερίδιο στη συνολική τους απασχόληση, που αυξάνεται με χαμηλούς ρυθμούς μετά το 1996 και φθάνει στο (3,6%) το 1999. Στις γυναίκες το ποσοστό που απασχολούνται με μερική απασχόληση είναι αρκετά σημαντικό κατά το 1996 (8%), ενώ το 1999 φθάνει το (10,2%).

Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται η εξέλιξη της μερικής απασχόλησης κατά τα έτη 1996 – 99.

⁵⁶ Αποτελέσματα έρευνας «Ο σύγχρονος Έλληνας εργαζόμενος», Δεκέμβριος 1989 – Ιανουάριος 1990, ΔΗΜΕΛ-ΓΣΕΕ, σελ. 31-32.

⁵⁷ Δ. Καραντινού, Μ.Κετσετζοπούλου, Α. Μουρίκη, «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις Εξελίξεις, Προοπτικές» Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Αθήνα 1997.

Πίνακας 1. Έξελιξη της μερικής και πλήρους απασχόλησης κατά φύλο, 1996, '97, '98, '99.

	1996		1997		1998		1999	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
Σύνολο Απασχολουμένων	3868283	100	3853335	100	3967167	100	3939791	100
Με πλήρη Απασχόληση	3684345	95,2	3674941	95,4	3730296	94,0	3701334	93,9
Με μερική Απασχόληση	183938	4,8	178394	4,6	236871	6,0	238457	6,1
Σύνολο Απασχολουμένων Ανδρών	2467371		2438556		2504168		2466482	
Ανδρες με πλήρη Απασχόληση	2401154	97,3	2375305	97,4	2421084	96,7	2377814	96,4
Ανδρες με μερική Απασχόληση	66217	2,7	63252	2,6	83084	3,3	88668	3,6
Σύνολο Απασχολουμένων Γυναικών	1400912		1414779		1462999		1473310	
Γυναίκες με πλήρη Απασχόληση	1283191	91,6	1299637	91,9	1309212	89,5	1323521	89,8
Γυναίκες με μερική Απασχόληση	117721	8,4	115142	8,1	153788	10,5	149789	10,2

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Η ηλικιακή διάρθρωση των απασχολουμένων με μερική απασχόληση δείχνει ότι η πλειονότητά τους προέρχεται από το εργατικό δυναμικό 30-64 ετών. Επιπλέον στις περισσότερες ηλικιακές ομάδες οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών στις βασικές για την απασχόληση εργάσιμες ηλικίες (20-64) ετών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Μερική απασχόληση κατά ηλικία 99.

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες		
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	
ΣΥΝΟΛΟ	238457		100	88668	100	149789	100
14 ΕΤΩΝ	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0
15-19 ΕΤΩΝ	13005	5,5	6640	7,5	6365	4,2	
20-24 ΕΤΩΝ	26003	10,9	11362	12,8	14642	9,8	
25-29 ΕΤΩΝ	34818	14,6	13238	14,9	21580	14,4	
30-44 ΕΤΩΝ	75072	31,5	22244	25,1	52828	35,3	
45-64 ΕΤΩΝ	70182	29,4	24091	27,2	46091	30,8	
65+ ΕΤΩΝ	19376	8,1	11093	12,5	8283	5,5	

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Στον πίνακα 3 παρουσιάζεται η κατανομή των μερικά απασχολούμενων κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Σύμφωνα με τον πίνακα το μεγαλύτερο μερίδιο στους μερικά απασχολούμενους (30,8%) εμφανίζεται στη γεωργία, κτηνοτροφία θήρα και δασοκομία. Στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, στην εκπαίδευση, στα ξενοδοχεία και εστιατόρια, στις μεταποιητικές βιομηχανίες, στην παροχή υπηρεσιών παρατηρείται κάποιο αξιόλογο ποσοστό μερικής απασχόλησης, που δείχνει την διείσδυση της μερικής απασχόλησης σε αυτούς τους κλάδους. Ενώ υψηλό ποσοστό των μερικά απασχολούμενων στην αγροτική παραγωγή πιθανόν να σχετίζεται με την παραδοσιακή πολυαπασχόληση.

Στους περισσότερους κλάδους οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής εκτός από ορισμένους όπως ο κατασκευαστικός κλάδος, ο κλάδος επισιτισμού και ο κλάδος παροχής κοινωνικών υπηρεσιών όπου το ποσοστό των ανδρών είναι μεγαλύτερο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. Μερική απασχόληση κατά κλάδο 99

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	238457	100	88668	100	149789	100
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	73526	30,8	26573	30,0	46953	31,3
Β. Αλιεία	1172	0,5	908	1,0	265	0,2
Γ. Ορυχεία και λατομεία	105	0,0	105	0,1	0	0,0
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	16782	7,0	7786	8,8	8997	6,0
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος	150	0,1	150	0,2	0	0,0
ΣΤ. Κατασκευές	11310	4,7	11083	12,5	227	0,2
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων,	28159	11,8	8884	10,0	19275	12,9
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	17616	7,4	8880	10,0	8736	5,8
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	4124	1,7	2794	3,2	1329	0,9
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	3553	1,5	828	0,9	2726	1,8
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,	9933	4,2	2404	2,7	7530	5,0
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα,	4725	2,0	998	1,1	3728	2,5
Μ. Εκπαίδευση	25121	10,5	6312	7,1	18809	12,6
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	7202	3,0	1736	2,0	5466	3,6
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου	16459	6,9	8597	9,7	7862	5,2
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά	18520	7,8	633	0,7	17887	11,9
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Από την κατανομή της μερικής απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία (βλ.επόμενο πίνακα4), προκύπτει ότι το μεγαλύτερο τμήμα των εργαζομένων με μερική απασχόληση εργάζεται στη γεωργία. Υψηλά σχετικά μερίδια συμμετοχής εμφανίζουν οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών, στα επιστημονικά καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα και στους ανειδίκευτους εργάτες. Οι γυναίκες κατέχουν το μεγαλύτερο μερίδιο συμμετοχής στις περισσότερες επαγγελματικές κατηγορίες πλην ελαχίστων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4. Μερική απασχόληση κατά επαγγελματική κατηγορία 99

	Σύνολο		Ανδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	238457	100	88668	100	149789	100
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων,	6974	2,9	3384	3,8	3589	2,4
2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά,	28365	11,9	10400	11,7	17965	12,0
3 Τεχνολόγοι,τεχνικοί βοηθοί	14830	6,2	6938	7,8	7892	5,3
4 Υπάλληλοι γραφείου	15446	6,5	2315	2,6	13131	8,8
5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών	37384	15,7	10867	12,3	26517	17,7
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε.	73349	30,8	26996	30,4	46353	30,9
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες	22002	9,2	16111	18,2	5891	3,9
8 χειριστές σταθερών βιομηχανικών	6229	2,6	5342	6,0	887	0,6
9 Ανεidίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	33706	14,1	6144	6,9	27563	18,4
Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν	171	0,1	171	0,2	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Ο πίνακας 5 δείχνει την κατανομή της μερικής απασχόλησης κατά θέση στην επιχείρηση. Εδώ βλέπουμε πως οι μισθωτοί μερικώς απασχολούμενοι καταλαμβάνουν σχεδόν το

μισό ποσοστό (47,8%), επί του συνόλου των απασχολούμενων με μερική απασχόληση. Οι άλλες δύο μεγάλες κατηγορίες που καταλαμβάνουν υψηλά μερίδια στο υπόλοιπο ποσοστό είναι η κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό και η κατηγορία βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση.

Τα δύο φύλα διαφοροποιούνται αρκετά ως προς τη θέση στο επάγγελμα. Η πλειοψηφία των ανδρών που απασχολούνται με μερική απασχόληση είναι μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό. Ενώ για τις γυναίκες το υψηλότερο ποσοστό κατέχουν οι εργαζόμενες ως μισθωτοί και οι βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση. Η τελευταία κατηγορία δείχνει την αντοχή του μικροαστικού φαινομένου στην χώρα και των ιδιαιτεροτήτων της αναπαραγωγής της κοινωνικής δομής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5. Μερική απασχόληση κατά θέση στην επιχείρηση, 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	238457	100	88668	100	149789	100
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	4695	2,0	2848	3,2	1847	1,2
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	65219	27,4	34134	38,5	31085	20,8
Μισθωτός (με μισθό ή ημερομίσθιο)	113903	47,8	40407	45,6	73496	49,1
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	54640	22,9	11279	12,7	43361	28,9

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Η κατανομή της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα κατά δείκτη αστικότητας έχει σημασία γιατί επιβεβαιώνεται για άλλη μια φορά ότι το μεγαλύτερο ποσοστό μερικά απασχολούμενων βρίσκεται στην ύπαιθρο, κάτι που συνδέεται με την παραδοσιακή πολυαπασχόλησης στον αγροτικό κυρίως τομέα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6. Κατανομή μερικής απασχόλησης κατά βαθμό αστικότητας, 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ. Αρ.	%	Απ. Αρ.	%	Απ. Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	238457	100	88668	100	149789	100
ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	131422	55,1	45217	51,0	86205	57,6
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΑΣ	64143	26,9	19618	22,1	44525	29,7
Π. Σ. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	17302	7,3	5916	6,7	11386	7,6
ΛΟΙΠΕΣ ΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	49977	21,0	19683	22,2	30294	20,2
ΗΜΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	29262	12,3	12443	14,0	16819	11,2
ΑΓΡΟΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ	77773	32,6	31008	35,0	46765	31,2

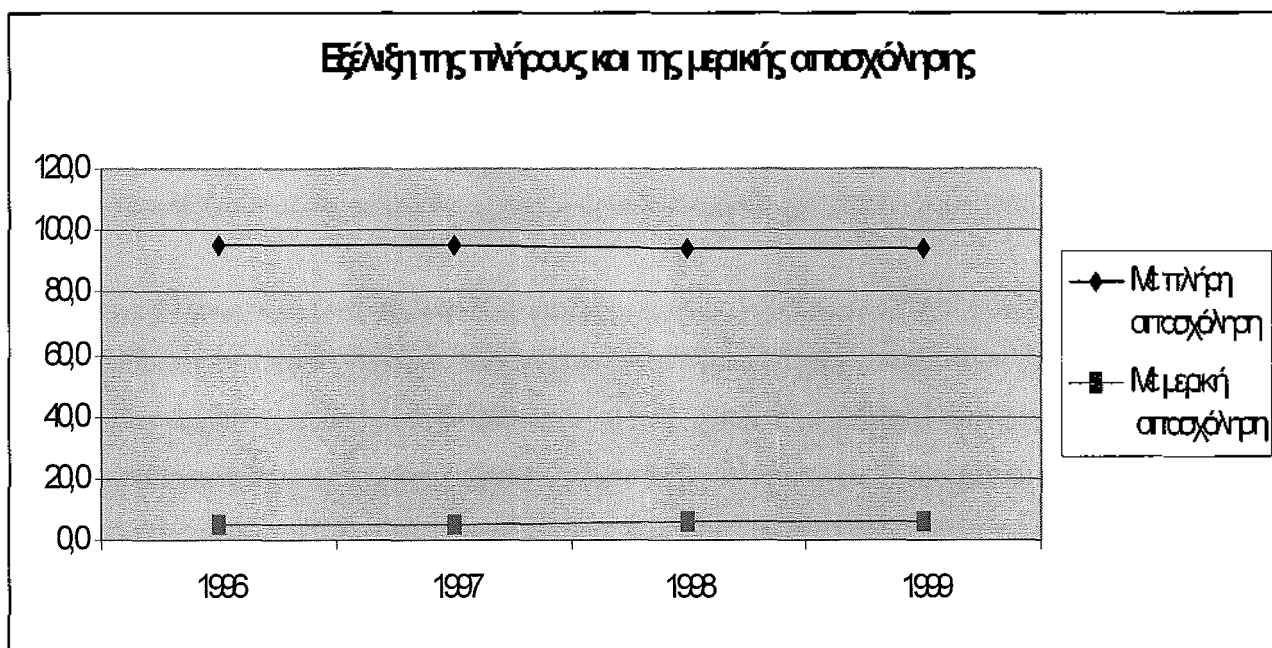
Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Στον παρακάτω πίνακα δίνεται η εξέλιξη της μερικής απασχόλησης απο το 1996 – 1999. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα η πλήρη και η μερική απασχόληση ακολουθούν αντίθετη πορεία, απο το 1998 και μετά. Η πλήρης απασχόληση μειώνεται ενώ η μερική αυξάνεται.και μάλιστα για το 1998 κατά το ίδιο ακριβώς ποσοτό1,4%. Αυτό μας κάνει να αναλογιστούμε αν οι θέσεις μερικής απασχόλησης που δημιουργούνται είναι πράγματι νέες θέσεις ή απλά πρόκειται για θέσεις πλήρους απασχόλησης που μετατρέπονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης;

Πίνακας 7. Εξέλιξη της μερικής και πλήρους απασχόλησης κατά φύλο, 1996, '97, '98, '99.

	1996		1997		1998		1999		
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	
Σύνολο Απασχολουμένων	3868283		100	3853335	100	3967167	100	3939791	100
Με πλήρη Απασχόληση	3684345	95,2	3674941	95,4	3730296	94,0	3701334	93,9	
Με μερική Απασχόληση	183938	4,8	178394	4,6	236871	6,0	238457	6,1	

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999



2. 6. 2 Προσωρινή απασχόληση – ορισμένου χρόνου

Η προσωρινή απασχόληση είναι όπως και η μερική απασχόληση μια μορφή απασχόλησης που αποκλίνει από το τυπικό, παραδοσιακό πρότυπο της πλήρους απασχόλησης ως προς τον χρόνο εργασίας και την κατανομή του.

Όσον αφορά την χρονική διάσταση και συγκεκριμένα τον χρόνο λήξης της σύμβασης μπορεί η σύμβαση εργασίας να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Για δεκαετίες ολόκληρες η κοινωνική πολιτική αποσκοπούσε στο να καταστήσει την απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου την συνήθη μορφή απασχόλησης, γεγονός που προσδιόριζε όλο το σύστημα του παραγωγικού μηχανισμού και εξασφάλιζε σταθερή απασχόληση. Ενώ αντίθετα η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αντιμετωπιζόταν με δυσπιστία και από τον ίδιο τον νομοθέτη ο οποίος την προσδιόριζε ως κατ'εξαίρεση μορφή απασχόλησης. Ρήγματα στην πολιτική αυτή επιφέρουν οι νεότερες μετεξελίξεις στο εργατικό δίκαιο με την επικράτηση των αρχών της ελαστικότητας. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον και μαζί με άλλες μορφές εναλλακτικής απασχόλησης (προσωρινή καθώς και η εκ περιτροπής απασχόληση κλπ), εκφράζουν τους νέους τρόπους οργάνωσης της παραγωγής που επιδιώκουν να συρρικνώσουν τον παραδοσιακό τρόπο απασχόλησης που στηρίζεται στην πλήρη απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου. Με αυτή την έννοια η διάκριση σε σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου ξεπερνάει κατά πολύ το θέμα του τρόπου λήξης της σύμβασης, γιατί αφορά εξίσου τον τρόπο σύναψης της σύμβασης, τη λειτουργία της και τέλος το όλο θέμα της απασχόλησης.⁵⁸ Οι νέες αντιλήψεις για την ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, οδήγησαν σταδιακά στην άμβλυνση των επιφυλάξεων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με αποτέλεσμα οι νεότεροι νομοθέτες να πολλαπλασιάσουν τους λόγους που δικαιολογούν τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, και να παρατηρείται σήμερα έντονη τάση για ελαστική ερμηνεία των λόγων που δικαιολογούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου.⁵⁹

⁵⁸ Ι. Κουκιάδης Ι.(1995) «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, σελίδα 822.

⁵⁹ Κουκιάδης Ι.(1995) «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, σελίδα 833

Με τον όρο προσωρινή απασχόληση συνήθως εννοούμε την απασχόληση εκείνη της οποίας η διάρκεια περιορίζεται εξ' αιτίας κάποιου αντικειμενικού λόγου. Με την έννοια αυτή η προσωρινή απασχόληση περιλαμβάνει, πέραν της συμβατικής περιορισμένης διάρκειας απασχόλησης (τυπικά μισθωτοί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου) και την εποχιακή απασχόληση, η οποία μπορεί να αφορά μισθωτούς(με μισθό ή ημερομίσθιο), ή και αυτοαπασχολούμενους. Οι παράγοντες που επηρέασαν καθοριστικά την έκταση της προσωρινής απασχόλησης είναι οι κοινωνικές συνήθειες , οι συμβάσεις, η διάρθρωση των παραγωγικών δραστηριοτήτων, η οικονομική συγκυρία και τέλος η ισχύουσα νομοθεσία για την απασχόληση, παράγοντες που όπως θα δούμε και στο δεύτερο μέρος της εργασίας ευνόησαν την ευελιξία στην αγορά εργασίας.⁶⁰

Στους πίνακες που παραθέτουμε στην συνέχεια επιχειρείται μια καταγραφή της κατανομής της απασχόλησης σε μόνιμη, αορίστου χρόνου ή προσωρινής, ορισμένου χρόνου απασχόλησης, με βάση τα στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ (β' τρίμηνο κάθε έτους). Προσωρινά απασχολούμενοι δηλώνουν εκείνοι που εργάζονται την διάρκεια που πραγματοποιείται η έρευνα, με κάποια σύμβαση περιορισμένης διάρκειας. Συνεπώς δεν καταγράφονται εκείνοι που είχαν εργασθεί με προσωρινή απασχόληση πριν ή μετά το β τρίμηνο κάθε έτους. Απουσιάζει λοιπόν ένα μεγάλο κομμάτι των προσωρινά απασχολούμενων που εργάζεται με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης κατά τους θερινούς μήνες και το οποίο λόγω των ιδιαιτεροτήτων της ελληνικής οικονομίας εποχιακές δραστηριότητες (γεωργία, τουρισμός, ξενοδοχεία, επισιτισμός, κατασκευές) είναι ιδιαίτερα σημαντικό.

Η εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης σε σχέση με την μόνιμη εμφανίζεται στον επόμενο πίνακα (βλ.πίνακας8). Παρατηρούμε μια αύξηση της προσωρινής απασχόλησης από το 1996 έως το 1999 κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες. Το 1996 προσωρινά απασχολούμενοι είχαν δηλώσει 231.864 εργαζόμενοι δηλαδή το 11% του συνόλου των μισθωτών. Το 1999 προσωρινά απασχολούμενοι ήταν 295.349 το 12,9% του συνόλου

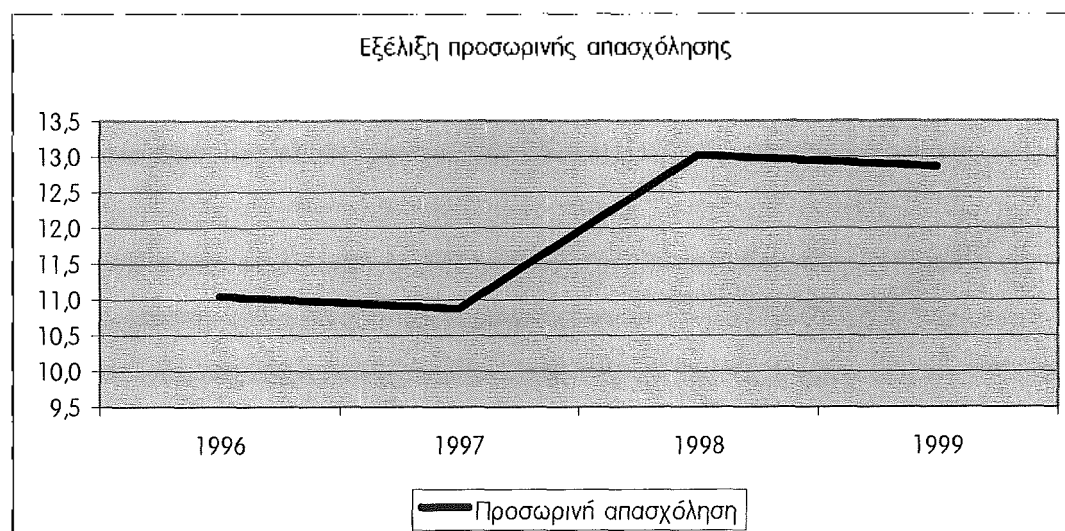
⁶⁰ Δ. Καραντινού, Μ.Κετσετζοπούλου, Α. Μουρίκη, «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας:Τάσεις Εξελίξεις, Προοπτικές»Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Αθήνα 1997.

των μισθωτών. Η απόλυτη πλειοψηφία των προσωρινά απασχολούμενων είναι άνδρες 161.341 με ποσοστό 54,6% στο σύνολο των προσωρινά απασχολούμενων, ενώ οι γυναίκες είναι 134.008, ποσοστό 45,3%. Στο σύνολο όμως της μισθωτής απασχόλησης οι γυναίκες συμμετέχουν με ποσοστό 39,3% και οι άνδρες με ποσοστό 60,6%, πράγμα που σημαίνει ότι το είδος αυτό της απασχόλησης εμφανίζεται σχετικά συχνότερα στις γυναίκες παρά στους άνδρες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8. Εξέλιξη προσωρινής απασχόλησης 1996-99

Εξέλιξη προσωρινής απασχόλησης 1996-99								
	1996		1997		1998		1999	
	Απ. Αρ.	%	Απ. Αρ.	%	Απ. Αρ.	%	Απ. Αρ.	%
Σύνολο	2099768		2111372		2244958		2296056	
Μόνιμη απασχόληση ή με σύμβαση αόριστης διάρκειας	1867904	89,0	1881806	89,1	1952615	87,0	2000707	87,1
Προσωρινή απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου	231864	11,0	229567	10,9	292343	13,0	295349	12,9

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999



Η κατά φύλο και ηλικία κατανομή της προσωρινής απασχόλησης δίνεται στον πίνακα 9. Παρατηρούμε ότι το κύριο βάρος της προσωρινής απασχόλησης (37,7%), είναι στην

ηλικιακή κατηγορία 30 –44 ετών, και για τους άνδρες και για τις γυναίκες, ενώ η ηλικιακή αυτή κατηγορία συμμετέχει στη μισθωτή απασχόληση με ποσοστό 44,7%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9. Προσωρινή απασχόληση κατά ηλικία και φύλο, 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	295349	100	161341	100	134008	100
14 ετών	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15-19 ετών	17994	6,1	10335	6,4	7658	5,7
20-24 ετών	57818	19,6	31453	19,5	26365	19,7
25-29 ετών	61169	20,7	33413	20,7	27755	20,7
30-44 ετών	111434	37,7	59156	36,7	52280	39,0
45-64 ετών	45633	15,5	26400	16,4	19233	14,4
65+ ετών	1301	0,4	585	0,4	716	0,5

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Η κατανομή κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (βλ.πίνακα 10) δείχνει ότι σημαντικό ποσοστό απασχολείται στους κλάδους ξενοδοχείων και εστιατορίων (17,4%), στις κατασκευές το (15,6%), στην μεταποίηση (11,6%), στο εμπόριο (10,1%) στην εκπαίδευση το (9,8%). Όσον αφορά την κατανομή της προσωρινής απασχόλησης κατά κλάδο και κατά φύλο, όπως είναι φυσικό υπάρχει εμφανής διαφορά κατά κλάδο. Στις κατασκευές το ποσοστό του ανδρικού πληθυσμού με προσωρινή απασχόληση είναι 28,1%, στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις 16,7% και στις μεταποιητικές βιομηχανίες είναι 12%. Αντίστοιχα για τις γυναίκες μισθωτές προσωρινά απασχολούμενες, τα υψηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στον κλάδο ξενοδοχείων – εστιατορίων (18,1%), εκπαίδευσης 15,2% και της παροχής υπηρεσιών σε ιδιωτικά νοικοκυριά 13,2%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10. Προσωρινή απασχόληση κατά κλάδο, 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	295349	100	161341	100	134008	100
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	10520	3,6	6860	4,3	3660	2,7
Β. Αλιεία	394	0,1	394	0,2	0	0,0
Γ. Ορυχεία και λατομεία	1000	0,3	1000	0,6	0	0,0
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	34398	11,6	19301	12,0	15095	11,3
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος	1208	0,4	1208	0,7	0	0,0
ΣΤ. Κατασκευές	45948	15,6	45345	28,1	604	0,5
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων,	29827	10,1	14316	8,9	15512	11,6
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	51245	17,4	26952	16,7	24292	18,1
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	12947	4,4	9935	6,2	3013	2,2
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	3378	1,1	883	0,5	2495	1,9
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας,	14962	5,1	5131	3,2	9831	7,3
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα,	14293	4,8	8012	5,0	6283	4,7
Μ. Εκπαίδευση	29024	9,8	8659	5,4	20364	15,2
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	9835	3,3	4033	2,5	5803	4,3
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου	18197	6,2	8771	5,4	9426	7,0
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά	18174	6,2	544	0,3	17629	13,2
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Στον πίνακα 11 παρουσιάζεται η σύνθεση των προσωρινά απασχολούμενων κατά μονοψήφια κατηγορία επαγγέλματος. Από τις επαγγελματικές κατηγορίες μεγάλος αριθμός προσωρινά απασχολούμενων εμφανίζεται στις επαγγελματικές κατηγορίες, παροχής υπηρεσιών (22,6%), στους ειδικευμένων τεχνιτών (22,3%) και των ανειδίκευτων εργατών. Όσον αφορά την κατανομή της προσωρινής απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο, στους άνδρες η επαγγελματική κατηγορία που

παρουσιάζει υψηλό ποσοστό είναι οι ειδικευμένοι τεχνίτες (35,7%), ενώ στις γυναίκες η κατηγορία με το υψηλότερο ποσοστό είναι στην παροχή υπηρεσιών (27,4%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 11. Προσωρινή απασχόληση κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο, 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	295349	100	161341	100	134008	100
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων,	1903	0,6	1687	1,0	217	0,2
2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά,	34814	11,8	12831	8,0	21984	16,4
3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί	18869	6,4	10960	6,8	7910	5,9
4 Υπάλληλοι γραφείου	28920	9,8	8707	5,4	20214	15,1
5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών	66723	22,6	30064	18,6	36658	27,4
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε.	6843	2,3	5142	3,2	1701	1,3
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες	65855	22,3	57522	35,7	8332	6,2
8 χειριστές σταθερών βιομηχανικών	18285	6,2	14898	9,2	3388	2,5
9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες	52230	17,7	18623	11,5	33605	25,1
Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν	904	0,3	904	0,6	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Στον πίνακα 12 δίνονται στοιχεία για την διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης. Η διάρκεια είναι σημαντικό δεδομένο για την προσωρινή απασχόληση. Με βάση τον πίνακα 11, ότι μεγάλο ποσοστό του συνόλου των προσωρινά απασχολούμενων 31,1% ανήκει στην κατηγορία που απασχολείται για 7-12 μήνες. Οι απασχολούμενοι μέχρι 6 μήνες είναι το 22,5% του συνόλου των προσωρινά απασχολούμενων. Διαπιστώνουμε επίσης ότι το 65% της προσωρινής απασχόλησης διαρκεί μέχρι 1 έτος. Το 1995 το

ποσοστό αυτό ήταν 68,8%⁶¹. Με βάση αντίστοιχα στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού για το 1996,97,98 παρατηρείται μείωση της μέσης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης. Στον πίνακα παρατηρείται πως ένα σημαντικό ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων (15%), ήτοι 45.162 άτομα απασχολούνται για περισσότερο από τρία χρόνια με προσωρινή απασχόληση. Εδώ η προσωρινότητα υποκρύπτει μονιμότητα από την πλευρά της προσφοράς της εργασίας και μάλλον ο ίδιος ο εργαζόμενος θεωρεί την απασχόληση αυτή προσωρινή, γιατί προφανώς θα θέλει να αλλάξει εργασία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12. Διάρκεια προσωρινής απασχόλησης, 1999

	ΣΥΝΟΛΟ		Ανδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	295349	100	161341	100	134008	100
Διάστημα μικρότερο από 1 μήνα	8209	2,8	5743	3,6	2466	1,8
1 έως 3 μήνες	23671	8,0	16109	10,0	7561	5,6
4 έως 6 μήνες	66452	22,5	36503	22,6	29949	22,3
7 έως 12 μήνες	91733	31,1	46471	28,8	45262	33,8
13 έως 18 μήνες	23432	7,9	13115	8,1	10317	7,7
19 έως 24 μήνες	21808	7,4	9500	5,9	12308	9,2
25 έως 36 μήνες	14882	5,0	8343	5,2	6539	4,9
Πάνω από 3 χρόνια	45162	15,3	25557	15,8	19605	14,6

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

Ιδιαίτερα σημαντικό δεδομένο για την προσωρινή απασχόληση είναι και τα αίτια της επιλογής της προσωρινής απασχόλησης από τους εργαζόμενους (βλ. πίνακα 13). Το 66,5% των προσωρινά απασχολούμενων δηλώνει ότι εργάζεται προσωρινά γιατί δεν μπόρεσε να βρεί μόνιμη δουλειά. Το ποσοστό αυτό στην πραγματικότητα πρέπει να είναι μεγαλύτερο γιατί πιστεύουμε πως ένα μεγάλο ποσοστό της γ κατηγορίας που φθάνει το 18,9%, και δεν καθορίζει τους λόγους απασχόλησης με προσωρινή εργασία ανήκει σε αυτούς που δεν μπόρεσαν να βρουν μόνιμη εργασία. Αντίθετα ένα πολύ μικρό ποσοστό 3,3 δηλώνει πως δεν επιθυμεί μόνιμη εργασία. Φαίνεται τελικά πως η προσωρινή

⁶¹ Δ. Καραντινού, Μ.Κετσετζοπούλου, Α. Μουρίκη, «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις Εξελίξεις, Προοπτικές» Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Αθήνα 1997 σελ. 41.

απασχόληση δεν είναι επιλογή των εργαζομένων αλλά είναι αναγκαστική λύση λόγω της αύξησης της ανεργίας. Το γεγονός αυτό όμως δεν μειώνει την συμβολή της προσωρινής απασχόλησης στην συνολική απασχόληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13. Αιτία επιλογής προσωρινής απασχόλησης, 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
Β) Είναι προσωρινή ορισμένου χρόνου, για τους εξής λόγους:	295349	100	161341	100	134008	100
Επειδή είναι μαθητευόμενος ή εκπαιδευόμενος	23982	8,1	11772	7,3	12210	9,1
Δεν μπόρεσε να βρει μια μόνιμη εργασία	196301	66,5	107714	66,8	88587	66,1
Δεν επιθυμεί μια μόνιμη εργασία	9786	3,3	4044	2,5	5742	4,3
Σύμβαση που καλύπτει δοκιμαστική περίοδο	9489	3,2	5345	3,3	4144	3,1
γ) Είναι προσωρινή και δεν καθόρισε το λόγο	55791	18,9	32466	20,1	23325	17,4

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999

2. 6. 3. Εργασία με βάρδιες.

(Απογευματινή εργασία, νυχτερινή εργασία και εργασία το Σάββατο και την Κυριακή)

Άλλες κατηγορίες απασχόλησης που αποκλίνουν από την τυπική μορφή απασχόλησης με βάση τον χρόνο εργασίας και την κατανομή του είναι η εργασία με βάρδιες, η νυχτερινή εργασία, η εργασία το Σάββατο και την Κυριακή και η απογευματινή εργασία. Στην τυπική μορφή απασχόλησης η εργασία πραγματοποιείται από την Δευτέρα έως και την Παρασκευή, τις πρωινές κυρίως ώρες. Υπάρχει όμως και μερίδα του εργατικού δυναμικού που εργάζεται πέραν των συνηθισμένων ημερών και του συνηθούς ωραρίου, που πραγματοποιείται κατά τις μη-κοινωνικές ώρες και ημέρες. Αυτές οι μορφές εργασίας οι μη - κοινωνικές θεωρούνται πλέον επιθυμητές παρ' όλου που δημιουργούν πρόσθετα προβλήματα στους εργαζόμενους γιατί πιστεύεται ότι βοηθά στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα πιστεύεται ότι αξιοποιούνται πληρέστερα τα παραγωγικά μέσα όταν δουλεύουν περισσότερες από μία βάρδιες και ότι η καταναλωτική ζήτηση ικανοποιείται καλύτερα όταν π.χ. υπάρχουν καταστήματα ανοιχτά και το Σαββατοκύριακο⁶².

Στην συνέχεια θα εξετάσουμε την εξέλιξη αυτών των μορφών απασχόλησης τα τελευταία χρόνια.

Εργασία με βάρδιες

Σύμφωνα επίσης με την μελέτη του κ. Καραντινού το 1995 οι απασχολούμενοι με βάρδιες ανέρχονταν σε 396.361 άτομα , που αντιστοιχούσαν στο 10,4% του συνόλου των απασχολούμενων.

Το 1999 οι απασχολούμενοι με βάρδιες ανέρχονται σε 455.390 άτομα, ποσοστό 11,7 % επι του συνόλου των απασχολούμενων και το 19,8% του συνόλου των μισθωτών.

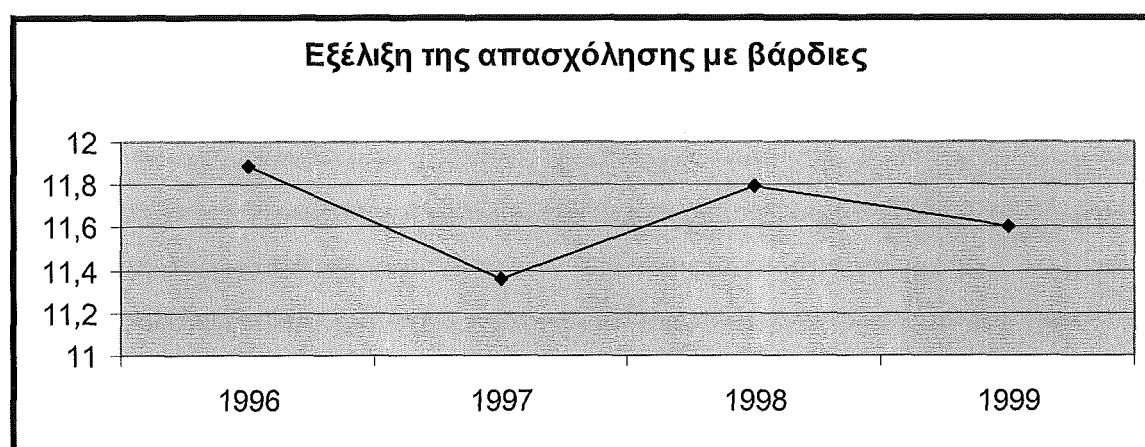
Η εξέλιξη της απασχόλησης με βάρδιες όπως παρουσιάζεται και στον επόμενο πίνακα (βλ.. πίνακα 14), παραμένει σε γενικές γραμμές σταθερή τα τελευταία χρόνια.

⁶² Δ. Καραντινού, Μ.Κετσετζοπούλου, Α. Μουρίκη, «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας:Τάσεις Εξελίξεις, Προοπτικές»Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Αθήνα 1997σσ. 48.

Πίνακας 14. Εξέλιξη της απασχόλησης με βάρδιες από το 1996 έως το 1999

Εξέλιξη της απασχόλησης με βάρδιες από το 1996 έως το 1999								
	1996		1997		1998		1999	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
Σύνολο Απασχολουμένων	3868283		3853335		3967167		3939791	
Απασχολούμενοι με βάρδιες	459822	11,9	437713	11,4	467682	11,8	455390	11,6

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 -1999



Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται η κατανομή των απασχολουμένων με βάρδιες κατά ηλικία και φύλο. (βλ. πίνακα 15). Τα στοιχεία δείχνουν ότι μέσα σε 4 χρόνια υπήρξε αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με βάρδιες κατά 60.000 περίπου άτομα. Προστέθηκαν στο συνολικό αριθμό 25.000 περίπου άνδρες και 35.000 περίπου γυναίκες. Η εργασία με βάρδιες των γυναικών αυξήθηκε πολύ περισσότερο. Η τάση αυτή που ισχύει και για τις άλλες μορφές άτυπης απασχόλησης, δείχνει για άλλη μια φορά τη σχετικά μειονεκτούσα θέση του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Οι άνδρες βέβαια κυριαρχούν στην εργασία με βάρδιες και είναι σχεδόν διπλάσιοι από τις γυναίκες. Έτσι με βάρδιες απασχολείται το 22,2% του συνόλου των ανδρών και 16,2%

των γυναικών. Τα αντίστοιχα ποσοστά κατά το 1995 ήταν 11,6% για τους άνδρες και 8,2%.

Η κατανομή της εργασίας με βάρδιες ανά ηλικία δείχνει ότι η εργασία με βάρδιες αυξάνεται με την ηλικία. Το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολουμένων (20,7%) ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 30 –44 ετών, ενώ το αμέσως μικρότερο ποσοστό (20,4%), κατέχουν άτομα άνω των 65 ετών που εργάζονται ακόμη σε αυτή την ηλικία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15. Εργαζόμενοι με βάρδιες κατά ηλικία και φύλο, 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	455390	19,8	309132	22,2	146258	16,2
14 ετών	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15-19 ετών	4345	11,9	2636	11,1	1710	13,3
20-24 ετών	42812	18,9	23159	19,7	19654	18,0
25-29 ετών	66930	19,0	45189	22,6	21741	14,3
30-44 ετών	212743	20,7	139202	23,3	73541	17,1
45-64 ετών	125809	19,7	96586	21,7	29222	15,0
65+ ετών	2751	20,4	2361	23,3	390	11,7

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 16 παρουσιάζεται η απασχόληση με βάρδιες ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Σύμφωνα λοιπόν με τα στοιχεία του πίνακα το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων με βάρδιες παρατηρείται στον κλάδο Υγείας και Κοινωνικής μέριμνας 51,8% των εργαζομένων στον κλάδο απασχολείται με βάρδιες. Στις μεταφορές, αποθηκεύσεις το 40,8% των απασχολουμένων. Στα ορυχεία- λατομεία παρατηρούνται επίσης υψηλά ποσοστά απασχόλησης με βάρδιες 40,3% των απασχολουμένων , εργάζεται με βάρδιες). Στον κλάδο των εστιατορίων το 35,6% των απασχολουμένων είναι με βάρδιες. Η απασχόληση με βάρδιες στους άνδρες παρουσιάζει υψηλά ποσοστά στους κλάδους, υγείας, στις μεταφορές στα ορυχεία και στα ξενοδοχεία. Η γυναικεία απασχόληση με βάρδιες παρουσιάζει υψηλά ποσοστά στους κλάδους της υγείας και των ξενοδοχείων

ΠΙΝΑΚΑΣ 16.Εργαζόμενοι με βάρδιες ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλλο 1999 (ποσοστό επι του συνόλου τωνμισθωτών στον κλάδο.

	Μισθωτοί με βάρδιες ανά κλάδο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	455390	19,8	309132	13,5	146258	6,4
A. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	1756	7,0	1592	6,4	164	0,7
B. Αλιεία	299	9,7	202	6,6	97	3,2
Γ. Ορυχεία και λατομεία	6951	40,3	6591	38,2	360	2,1
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	64057	15,9	49520	12,3	14537	3,6
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου και νερού	11011	27,1	10630	26,2	381	0,9
ΣΤ. Κατασκευές	7312	4,1	6971	3,9	341	0,2
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	42067	13,3	17208	5,4	24858	7,8
Η. Ξενοδοχεία και εσπιατόρια	48622	35,6	29118	21,3	19503	14,3
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	73191	40,8	66293	37,0	6897	3,8
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί	1992	2,3	1213	1,4	779	0,9
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	6794	6,6	4859	4,8	1935	1,9
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	76508	27,7	69489	25,1	7018	2,5
Μ. Εκπαίδευση	14592	6,6	6197	2,8	8395	3,8
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	84145	51,8	29278	18,0	54867	33,8
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής Υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	14636	15,1	9709	10,0	4926	5,1
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που Απασχολούν οικιακό προσωπικό	1458	3,0	260	0,542514	1199	2,5
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0	0,0	0	0	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον επόμενο πίνακα (βλ. πίνακα 17) παρουσιάζεται η κατανομή της απασχόλησης με βάρδιες σε μονοψήφιες κατηγορίες επαγγελμάτων για το 1999.

Σύμφωνα λοιπόν με τον πίνακα σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες συναντάται η απασχόληση με βάρδιες. Υψηλότερη όμως συχνότητα εμφανίζεται στους εργαζόμενους που δεν γίνεται να καταταγούν σε κάποια επαγγελματική κατηγορία (57,5% των απασχολούμενων εργάζεται με βάρδιες). Οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα (36,2%), οι χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων (33,8%) και οι τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί (25,2%)

Όσον αφορά την κατανομή σε σχέση με το φύλο, παρατηρούμε πως οι άνδρες που εργάζονται με βάρδιες είναι διπλάσιοι από τις γυναίκες. Από το σύνολο των απασχολούμενων ανδρών το 22,2% απασχολείται με βάρδιες ενώ στις γυναίκες το ποσοστό αυτό είναι 16,2%.

Πίνακας 17. Εργαζόμενοι με βάρδιες κατά μονοψήφιες κατηγορίες επαγγελμάτων και κατά φύλο 1999 (επί του συνόλου των μισθωτών ανά φύλο).

Απασχολούμενοι με βάρδιες κατά επαγγελματική κατηγορία 1999 (ποσοστό απασχολούμενων με βάρδιες έναντι του συνόλου των μισθωτών στον κλάδο) (Τα ποσοστά κατά φύλο είναι επί του συνόλου των μισθωτών ανά φύλο)						
	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	455390	19,8	309132	22,2	146258	16,2
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	2681	5,5	1923	5,1	757	7,2
2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	37659	10,5	22818	12,4	14841	8,5
3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	55596	25,2	27457	24,7	28139	25,8
4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	41432	10,5	20396	12,3	21037	9,2
5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	134253	36,2	83224	42,8	51029	29,0
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε.	823	4,3	726	4,6	97	3,2
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα	51633	12,2	45274	12,5	6358	10,3
8 Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	72225	33,8	66264	34,5	5961	28,1
9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	37500	17,8	21380	22,1	16119	14,1
Πρόσωπα μη δυνάμενα να Καταταγούν	21590	57,5	19670	58,2	1919	50,8

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 – 1999

2.6.3. 1. Η εργασία το απόγευμα

Η εργασία το απόγευμα είναι επίσης μια απο τις άτυπες μορφές απασχόλησης, που αφορά τον χρόνο απασχόλησης στις μη τυπικές ώρες της ημέρας.

Στον πίνακα 22 που ακολουθεί, δίνονται πληροφορίες για την εργασία το απόγευμα κατά ηλικία και φύλο για το 1999. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα, 2.538.045 άτομα εργάζονται το απόγευμα, το 64,4% δηλαδή η πλειοψηφία των εργαζομένων εργάζεται το απόγευμα. Η εργασία το απόγευμα είναι πολύ διαδεδομένη σε σχέση με την εργασία με βάρδιες και συνήθως είναι συνέχεια της πρωινής εργασίας. Απο τους εργαζόμενους υψηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στις ηλικιακές κατηγορίες 65 ετών και άνω καθώς επίσης και στην ηλικιακή κατηγορία 15-19 ετών. Το 84,7% και το 70,9% αντίστοιχα, από τους εργαζόμενους αυτών των ηλικιών εργάζεται το απόγευμα. Πρέπει όμως να σημειώσουμε πως οι συγκεκριμένες ηλικιακές κατηγορίες έχουν πολύ μικρά ποσοστά συμμετοχής στην συνολική απασχόληση και ως εκ τούτου και ο απόλυτος αριθμός των ατόμων που απασχολούνται το απόγευμα είναι πολύ μικρός σε σχέση με τις άλλες, παραγωγικές ηλικιακές κατηγορίες. Η ηλικιακή κατηγορία 30-44 ετών καθώς και η ηλικιακή κατηγορία 45-64 ετών, συγκεντρώνουν την απόλυτη πλειοψηφία των απασχολούμενων το απόγευμα συνολικά 1.889.702 άτομα.

Η κατανομή της απογευματινής απασχόλησης κατά φύλο δείχνει πως οι άνδρες κατέχουν ποσοστό 65,9% και οι γυναίκες 62%. Στην ηλικιακή κατηγορία (15-19), (20-24), (45-64) ετών, το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται το απόγευμα είναι λίγο ψηλότερο απο το ποσοστό των ανδρών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 18. Εργαζόμενοι το απόγευμα κατά ηλικία και φύλο 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	2538045	64,4	1624301	65,9	913744	62,0
14 ετών	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15-19 ετών	45595	70,9	28360	68,2	17235	75,7
20-24 ετών	208536	66,6	117156	66,0	91379	67,3
25-29 ετών	305352	63,1	187171	65,1	118181	60,0
30-44 ετών	972659	60,8	615195	63,7	357465	56,3
45-64 ετών	917043	66,8	611718	66,6	305325	67,4
65+ ετών	88861	84,7	64702	85,8	24159	81,8

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα που ακολουθεί δίνονται στοιχεία για την απογευματινή απασχόληση κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Απο τα στοιχεία του πίνακα προκύπτει ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων 2.538.045 άτομα το 64,4% των εργαζομένων απασχολείται το απόγευμα.

Αναλυτικότερα όλοι οι κλάδοι παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης το απόγευμα. Ο κλάδος με τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης είναι οι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί που το ποσοστό απασχόλησης το απόγευμα είναι της τάξης του 25,6% των εργαζομένων στον κλάδο. Όλοι οι άλλοι κλάδοι συμμετέχουν με υψηλότερα ποσοστά. Τα υψηλότερα δε ποσοστά απογευματινής εργασίας παρατηρούνται στους γεωργούς, το 91,4% των απασχολούμενων στον κλάδο απασχολούνται και το απόγευμα. Στον κλάδο των ξενοδοχείων με 85,3%, στον κλάδο της αλιείας 78,6%, στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο 76% και στην παροχή υπηρεσιών με 71,7%.

Στην κατανομή κατά φύλο και κλάδο οι άνδρες υπερτερούν ως ποσοστό έναντι των γυναικών των οποίων όμως το ποσοστό προσεγγίζει το ποσοστό των ανδρών, έστω και αν ο απόλυτος αριθμός των ανδρών που εργάζονται το απόγευμα είναι κατά πολύ μεγαλύτερος απο τον αριθμό των γυναικών.

Στον κλάδο των κατασκευών το ποσοστό των γυναικών είναι μεγαλύτερο κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, το ίδιο παρατηρείται και στον κλάδο παροχής υπηρεσιών καθώς και στον κλάδο του εμπορίου που η ποσοστιαία διαφορά είναι της τάξης 7% και 4% αντίστοιχα

**Πίνακα 19 Εργασία το απόγευμα κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο
1999 (ποσοστό επι του συνόλου των απασχολουμένων στον κλάδο).**

	Σύνολο απασχολουμένων το απόγευμα		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	2538045	64,4	1624301	65,9	913744	62,0
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	600824	91,4	347960	92,9	252864	89,4
Β. Αλιεία	9200	78,6	8795	81,3	404	45,1
Γ. Ορυχεία και λατομεία	9410	50,5	8983	51,4	427	36,1
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	269108	47,3	199979	50,6	69129	39,8
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος Φυσικού αερίου και νερού	14052	34,4	13395	39,6	657	9,3
ΣΤ. Κατασκευές	120708	44,2	118244	44,0	2464	54,6
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, Επισκευή αυτοκινήτων, κλπ	512253	76,0	309946	74,5	202307	78,5
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	215742	85,3	130186	88,2	85557	81,3
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	172470	69,5	156103	75,0	16368	40,8
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί	23959	25,6	13365	27,6	10596	23,4
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	128297	64,5	79775	71,2	48522	55,8
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	102151	36,8	87934	48,1	14217	15,0
Μ. Εκπαίδευση	101968	41,8	41002	41,6	60966	41,8
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	128627	69,0	50351	74,6	78276	65,9
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου κλπ	101128	71,7	56017	68,6	45111	75,8
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που Απασχολούν οικιακό προσωπικό	27688	53,8	2095	72,7	25593	52,7
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και Όργανα	455	44,9	171	23,5	285	100,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα που ακολουθεί (βλ.πίνακα20) δίνονται πληροφορίες για την απασχόληση το απόγευμα κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα

οι γεωργοί που απασχολούνται και το απόγευμα είναι η απόλυτη πλειοψηφία των απασχολουμένων στο επάγγελμα 91,2%. Η αμέσως επόμενη κατηγορία είναι τα ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη εκ των οποίων το 84,1% απασχολείται και το απόγευμα. Υψηλά ποσοστά παρατηρούνται, όπως είναι και αναμενόμενο, στους εργαζόμενους στην παροχή υπηρεσιών και στους πωλητές, το 82% αυτών εργάζονται και το απόγευμα.

Γενικά σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες παρατηρούνται υψηλά ποσοστά απασχόλησης το απόγευμα, που δεν είναι σε καμία περίπτωση κάτω από 30%.

Η κατά φύλο κατανομή δείχνει πως οι άνδρες που απασχολούνται το απόγευμα είναι σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες περισσότεροι από τις γυναίκες και ως απόλυτος αριθμός και ως ποσοστό. Σε δύο μόνο περιπτώσεις στα ανώτερα διοικητικά στελέχη και στους ανειδίκευτους εργάτες και μικροεπαγγελματίες οι γυναίκες ξεπερνούν το ποσοστό των ανδρών.

Πίνακας 20.Εργασία το απόγευμα κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο 1999

Απασχολούμενοι το απόγευμα κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο 1999. (ποσοστό απασχολούμενων το απόγευμα έναντι του συνόλου των απασχολούμενων στην Επαγ. Κατηγορία).						
	Σύνολο Απασχολούμενων		Ανδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	2538045	64,4	1624301	65,9	913744	62,0
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	335900	84,1	252120	83,2	83780	86,9
2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	253457	52,5	148139	56,8	105319	47,4
3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	142781	55,1	82246	59,5	60534	50,1
4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	128244	30,6	53810	30,5	74434	30,7
5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	422258	82,0	204812	82,6	217446	81,4
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε.	600011	91,2	350803	92,4	249208	89,5
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα	316921	49,3	275839	50,2	41082	44,1
8 χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	193650	65,2	180390	66,8	13260	49,6
9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	117147	51,4	51003	48,1	66144	54,2
Πρόσωπα μη δυνάμενα να Καταταγούν	27677	73,7	25138	74,4	2539	67,3

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Η εξέλιξη της απασχόλησης το απόγευμα , όπως φαίνεται και στον πίνακα 21, παραμένει σταθερή τα τελευταία χρόνια.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21. Εξέλιξη της εργασίας το απόγευμα, 1996-99

	1996		1997		1998		1999	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	2530770	65,4	2501350	64,9	2537161	64,0	2538045	64,4
Ανδρες	1642249	66,6	1616531	66,3	1633133	65,2	1624301	65,9
Γυναίκες	888520	63,4	884818	62,5	904028	61,8	913744	62,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

2.6.3.2. Εργασία τη νύχτα.

Η νυχτερινή εργασία είναι μια από τις πιο «τυπικά άτυπες» μορφές απασχόλησης. Επειδή σχεδόν πάντα ενέχει σημαντικές επιπτώσεις μακροπρόθεσμα στην υγεία των εργαζομένων, πολλές ευρωπαϊκές χώρες είχαν τις προηγούμενες δεκαετίες θεσπίσει διατάξεις περιοριστικές για αυτή τη μορφή απασχόλησης. Σε μια σειρά χώρες είχε απαγορευτεί η νυχτερινή εργασία για τις γυναίκες. Στη δεκαετία του 1990 η απαγόρευση αυτή έχει αρχίσει να αναιρείται. Στον πίνακα που ακολουθεί (βλ. πίνακα 22) παρουσιάζεται η εξέλιξη της νυχτερινής εργασίας από το 1996 έως το 1999. Το 1999 παρατηρείται αύξηση της νυχτερινής εργασίας σε σχέση με τις προηγούμενες χρονιές. Σε σύγκριση Δε με το 1995 οι εργαζόμενοι τη νύχτα ήταν 532.528 ποσοστό 13,9% του συνόλου των απασχολούμενων, ενώ το 1999 ήταν 625.727 ή 15,9% των απασχολούμενων, αυξήθηκαν σχεδόν κατά 100.000. Το 1995 εργάζονταν τη νύχτα 416.523 άνδρες, ποσοστό 17% και 116.005 γυναίκες 8,5%. Το 1999 οι άνδρες ήταν 472.012, ποσοστό 19,1% και οι γυναίκες 153.714, ποσοστό 10,4%. (βλ. πίνακα 22). Η εργασία την νύχτα, όπως και η εργασία με βάρδιες είναι πιο συχνή στους άνδρες. Η αύξηση όμως αναλογικά είναι και εδώ μεγαλύτερη στις γυναίκες. Η κατανομή της νυχτερινής εργασίας κατά ομάδες ηλικιών επικεντρώνεται επίσης στις ηλικίες 30-64 ετών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 22. Εξέλιξη της εργασίας τη νύχτα από το 1996 έως 1999 (σε ποσοστό επι του συνόλου των απασχολούμενων)

1996		1997		1998		1999	
Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
568191	14,6	551416	14,3	577863	14,5	625727	15,8

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

ΠΙΝΑΚΑΣ 23. Εργαζόμενοι τη νύχτα κατά ομάδες ηλικιών και φύλο, 1999

	Σύνολο		Ανδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	625727	15,9	472012	19,1	153714	10,4
14 ετών	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15-19 ετών	10757	16,7	7378	17,7	3379	14,8
20-24 ετών	51002	16,3	36873	20,8	14130	10,4
25-29 ετών	79756	16,5	62734	21,8	17022	8,6
30-44 ετών	271788	17,0	197464	20,4	74324	11,7
45-64 ετών	201028	14,6	157391	17,1	43637	9,6
65+ ετών	11394	10,9	10173	13,5	1221	4,1

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον επόμενο πίνακα (βλ.πίνακα 24) εμφανίζεται η κατανομή των απασχολούμενων τη νύχτα κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο. Υπάρχουν ορισμένοι κλάδοι που δεν προσφέρονται για εργασία τη νύχτα και όπως είναι φυσικό οι κλάδοι αυτοί παρουσιάζουν πολύ χαμηλά ποσοστά. Αντίθετα υπάρχουν κλάδοι όπως η αλιεία, τα ξενοδοχεία, η υγεία, οι μεταφορές που παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά νυχτερινής εργασίας. (67% - 47,7% - 43,9% και 41,2% αντίστοιχα).

Το υψηλότερο ποσοστό των ανδρών που απασχολούνται τη νύχτα παρουσιάζουν οι κλάδοι της αλιείας (70,7%), των ξενοδοχείων (55,7%), οι μεταφορές (47,2%), ο κλάδος της υγείας (46,9%) και τη δημόσια διοίκηση και άμυνα (38,9%). Σημαντικά ποσοστά ανδρικής απασχόλησης τη νύχτα παρουσιάζεται και στους κλάδους των λατομείων (29,6%), στην παροχή υπηρεσιών (25,7%) και στην παροχή ηλεκτρικού ρεύματος (24,4%).

Ο γυναικείος πληθυσμός που απασχολείται την νύχτα παρουσιάζει υψηλό ποσοστό στον κλάδο της υγείας (42,1%), στα ξενοδοχεία (36,6%) και στην αλιεία (22,6%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 24. Εργαζόμενοι τη νύχτα κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο, 1999

	Σύνολο απασχολουμένων τη νύχτα		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	625727	15,9	472012	19,1	153714	10,4
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	70622	10,7	53455	14,3	17168	6,1
Β. Αλιεία	7847	67,0	7645	70,7	202	22,6
Γ. Ορυχεία και λατομεία	5255	28,2	5160	29,6	94	8,0
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	60758	10,7	48271	12,2	12488	7,2
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος Φυσικού αερίου και νερού	8361	20,4	8256	24,4	105	1,5
ΣΤ. Κατασκευές	5624	2,1	5365	2,0	259	5,7
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, Επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	39005	5,8	26780	6,4	12224	4,7
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	120617	47,7	82156	55,7	38461	36,6
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	102352	41,2	98260	47,2	4092	10,2
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	1706	1,8	1488	3,1	219	0,5
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	9490	4,8	7889	7,0	1601	1,8
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	76191	27,5	71217	38,9	4974	5,3
Μ. Εκπαίδευση	4211	1,7	3042	3,1	1168	0,8
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	81701	43,9	31635	46,9	50066	42,1
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής Υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού Συνόλου και άλλων υπηρεσιών Κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	26332	18,7	20966	25,7	5367	9,0
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που Απασχολούν οικιακό προσωπικό	5655	11,0	430	14,9	5225	10,8
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0	0	0	0	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 25 που ακολουθεί εμφανίζονται οι απασχολούμενοι τη νύχτα κατά επαγγελματικές κατηγορίες και φύλο. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούμενων τη νύχτα δεν μπορεί να καταταγεί σε κάποια από τις επαγγελματικές κατηγορίες. Το 65,4% των απασχολούμενων τη νύχτα είναι τα πρόσωπα τα μη δυνάμενα να καταταγούν. Από τις άλλες επαγγελματικές κατηγορίες οι χειριστές μηχανημάτων οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές καθώς και οι τεχνολόγοι και οι ασκούντες συναφή επαγγέλματα, κατέχουν υψηλά ποσοστά απασχολούμενων τη νύχτα.

Η κατανομή κατά φύλο δείχνει ότι το υψηλότερο ποσοστό των ανδρών που δουλεύουν την νύχτα είναι αλιείς χειριστές μηχανημάτων και τεχνολόγοι (22%). Στις γυναίκες το μεγαλύτερο ποσοστό ανήκουν στην επαγγελματική κατηγορία τεχνολόγων και τεχνικών βοηθών καθώς και στην παροχή υπηρεσιών.

Πίνακας 25. Απασχολούμενοι τη νύχτα κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο, 1999

Απασχολούμενοι με νυχτερινή εργασία κατά επαγγελματική κατηγορία 1999. (ποσοστό απασχολούμενων τη νύχτα έναντι του συνόλου των απασχολούμενων στην επαγ. Κατηγορία).						
	Σύνολο εργαζομένων τη νύχτα		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	625727	15,9	472012	19,1	153714	10,4
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	56183	14,1	47697	15,7	8486	8,8
2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	49074	10,2	33131	12,7	15943	7,2
3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	56463	21,8	30415	22,0	26047	21,6
4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	26379	6,3	17126	9,7	9253	3,8
5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	152540	29,6	101742	41,0	50798	19,0
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε.	76663	11,7	59293	15,6	17370	6,2
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή Τεχνικά επαγγέλματα	49596	7,7	43534	7,9	6062	6,5
8 χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	98933	33,3	96231	35,6	2702	10,1
9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	35307	15,5	20274	19,1	15035	12,3
Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν	24588	65,4	22570	66,8	2020	53,5

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

2.6.3.3. Απασχόληση το Σάββατο

Στον πίνακα 26, παρέχονται πληροφορίες για την κατά φύλο και ηλικία διάρθρωση των απασχολουμένων συνήθως ή μερικές φορές το Σάββατο.

Παρατηρούμε πως τα 2.552.107 άτομα από τα 3.939.79 απασχολουμένων, ή το 64,8% των απασχολουμένων εργάζεται το Σάββατο. Από αυτούς το 68,3% είναι άνδρες και το 58,9% είναι γυναίκες.

Υψηλά ποσοστά απασχόλησης το Σάββατο παρατηρείται σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες. Αξίζει όμως να σημειωθεί πως το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης το Σάββατο παρατηρείται στις μη παραγωγικές ηλικιακές κατηγορίες. Στην ηλικιακή κατηγορία 65+ , από αυτούς που εργάζονται ακόμη, το 86,5% εργάζεται το Σάββατο. Υψηλά ποσοστά παρατηρούνται και στα δύο φύλλα Στην ηλικιακή κατηγορία 15-19 ετών, από αυτούς που εργάζονται το 79,8% εργάζονται το Σάββατο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 26. Απασχολούμενοι το Σάββατο κατά φύλο και ηλικία, 1999.

Εργαζόμενοι το Σάββατο κατά ηλικία και φύλο 1999						
	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	2552107	64,8	1683893	68,3	868214	58,9
14 ετών	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15-19 ετών	51368	79,8	32832	79,0	18535	81,4
20-24 ετών	215850	68,9	130096	73,3	85754	63,2
25-29 ετών	305006	63,0	198725	69,2	106281	54,0
30-44 ετών	964341	60,2	630915	65,3	333426	52,5
45-64 ετών	924803	67,4	625099	68,0	299704	66,1
65+ ετών	90739	86,5	66225	87,8	24514	83,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα που ακολουθεί (βλ. Πίνακα 27) εμφανίζεται η κατανομή της απασχόλησης το Σάββατο κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα το 64% των απασχολουμένων εργάζεται και το Σάββατο. Στην πλειοψηφία των κλάδων τα ποσοστά των απασχολουμένων το Σάββατο σε σχέση με τους απασχολούμενους στον κλάδο ξεπερνούν το 50%.

Στην γεωργία και στα ξενοδοχεία το 95,2% των απασχολουμένων που εργάζεται σε αυτούς τους κλάδους απασχολείται και το Σάββατο. Πολύ υψηλά ποσοστά απασχόλησης το Σάββατο παρουσιάζουν , η αλιεία 88,4%, το χονδρικό εμπόριο 79,2%, η παροχή υπηρεσιών 74,2% , τα ιδιωτικά νοικοκυριά 70%, οι μεταφορές 69%, οι κατασκευές με 63%, ενώ οι άλλοι κλάδοι ακολουθούν με χαμηλότερα ποσοστά. Χαμηλά ποσοστά απασχόλησης το Σάββατο παρουσιάζεται στους ετερόδικους οργανισμούς 10,1% και στους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς με 12%.

Η κατά φύλο κατανομή δείχνει ότι οι άνδρες που εργάζονται το Σάββατο είναι περισσότεροι κατά 10 % απο το ποσοστό των γυναικών. Συγκεκριμένα το 64,8% του ανδρικού πληθυσμού εργάζεται και το Σάββατο. Το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι 58,9%.

Πίνακας 27. Απασχολούμενοι το Σάββατο κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο, 1999

	ΣΥΝΟΛΟ		ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕ	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	2552107	64,8	1683893	68,3	868214	58,9
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	625779	95,2	362091	96,7	263687	93,2
Β. Αλιεία	10358	88,4	9891	91,4	467	52,2
Γ. Ορυχεία και λατομεία	10176	54,6	9909	56,7	267	22,6
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	286945	50,5	214046	54,2	72899	41,9
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου και νερού	14436	35,3	13950	41,3	487	6,9
ΣΤ. Κατασκευές	172076	63,0	169922	63,2	2155	47,8
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	533428	79,2	327393	78,7	206037	79,9
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	240690	95,2	141673	96,0	99017	94,1
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και Επικοινωνίες	171193	69,0	156445	75,2	14749	36,8
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί	11216	12,0	7820	16,2	3395	7,5
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις και επιχειρηματικές Δραστηριότητες	91519	46,0	60732	54,2	30787	35,4
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	95185	34,3	85645	46,8	9539	10,1
Μ. Εκπαίδευση	38765	15,9	18725	19,0	20040	13,8
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	109439	58,7	42189	62,5	67249	56,6
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	104768	74,2	61272	75,1	43497	73,1
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	36031	70,0	2087	72,4	33944	69,9
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	103	10,1	103	14,1	0	0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 28 παρουσιάζεται η επαγγελματική σύνθεση των απασχολούμενων το Σάββατο κατά μονοψήφιας κατηγορίες και κατά φύλο. Παρατηρούμε ότι όλες οι επαγγελματικές κατηγορίες παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης το Σάββατο. Αναλυτικότερα παρατηρούμε πως σχεδόν το σύνολο του γεωργικού πληθυσμού και γενικά ο πρωτογενής τομέας απασχολείται το Σάββατο. Το ποσοστό απασχόλησης κατά το Σάββατο φθάνει στο 94,9% , δηλαδή απο τους 100 απασχολούμενους στον πρωτογενή τομέα οι 95 δουλεύουν και το Σάββατο. Το υψηλό ποσοστό απασχόλησης το Σάββατο στους γεωργούς και γενικά στον πρωτογενή τομέα, εξηγεί και την υψηλή συμμετοχή των ατόμων άνω των 65, που εργάζονται το Σάββατο, καθώς ο πρωτογενής τομέας απασχολεί άτομα μέσης και μεγάλης ηλικίας.

Πολύ υψηλά ποσοστά απασχόλησης το Σάββατο παρατηρούνται στους απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και στους πωλητές , ποσοστό 87,2% καθώς και στα ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Υψηλό επίσης ποσοστό, 76,2% κατέχουν και τα πρόσωπα που δεν δύναται να καταταγούν στις επαγγελματικές κατηγορίες , έτσι όπως αυτές καταγράφονται απο την ΕΣΥΕ.

Η κατά φύλο κατανομή δείχνει ότι τα ποσοστά των γυναικών που δουλεύουν το Σάββατο είναι μικρότερα απο τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών στην πλειοψηφία των επαγγελμάτων. Μικρή μόνο εξαίρεση παρατηρείται στην κατηγορία των ανώτερων διοικητικών στελεχών που είναι ελαφρώς υψηλότερο το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται τα Σάββατα και την κατηγορία των ανειδίκευτων εργατών που πάλι οι γυναίκες είναι περισσότερες απο τους άνδρες.

Πίνακας 28. Απασχολούμενοι το Σάββατο κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο, 1999.

Απασχολούμενοι το Σάββατο κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο 1999. (ποσοστό απασχολούμενων το Σάββατο έναντι του συνόλου των απασχολούμενων στην επαγ. Κατηγορία)						
	Σύνολο		Ανδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	2552107	64,8	1683893	68,3	868214	58,9
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	339886	85,1	256773	84,7	83113	86,3
2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	150865	31,2	99734	38,2	51132	23,0
3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	123553	47,7	75282	54,4	48271	39,9
4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	109306	26,1	48545	27,5	60761	25,0
5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	449517	87,2	219860	88,6	229658	86,0
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε.	624573	94,9	365331	96,2	259242	93,2
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή Τεχνικά επαγγέλματα	387129	60,2	341288	62,1	45841	49,2
8 Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	201260	67,8	188527	69,8	12732	47,6
9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	137385	60,2	62460	58,9	74925	61,4
Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν	28632	76,2	26093	77,2	2539	67,3

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 – 1999

Στον πίνακα 29 που ακολουθεί, παρουσιάζεται η εξέλιξη της απασχόλησης το Σάββατο τα τελευταία χρόνια η οποία στο σύνολο των απασχολούμενων παραμένει σταθερή. Μικρή αύξηση παρουσιάζει αυτό το είδος απασχόλησης στους άνδρες το 1999 ενώ στις γυναίκες ανάμεσα στο 1996 και το 1999 παρουσιάζει μείωση κατά μία μονάδα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29. Εξέλιξη της εργασίας το Σάββατο (σε ποσοστά) ανά κλάδο, 1996-99

	1996		1997		1998		1999	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	2509035	64,9	2483069	64,4	2549777	64,3	2552107	64,8
Ανδρες	1670362	67,7	1651999	67,7	1696656	67,8	1683893	68,3
Γυναίκες	838673	59,9	831071	58,7	853121	58,3	868214	58,9

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 – 1999

2.6.3.4 Εργαζόμενοι την Κυριακή

Στον πίνακα 30 περιλαμβάνονται πληροφορίες για την απασχόληση την Κυριακή. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα οι απασχολούμενοι την Κυριακή είναι 1.281.802, ποσοστό 32,5% του συνόλου των απασχολούμενων. Ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων, το 1/3 του συνόλου των απασχολούμενων, (ένας στους τρεις περίπου) απασχολείται την Κυριακή. Είναι Δε οι μισοί απο τους εργαζόμενους το Σάββατο.

Και στους απασχολούμενους την Κυριακή, όπως και στους απασχολούμενους το Σάββατο, οι μειονεκτούσες ηλικιακές ομάδες, 15-19 ετών και 65 ετών και άνω παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά εργασίας, 43% και 45,4% αντίστοιχα, σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες, οι οποίες κατέχουν χαμηλότερα ποσοστά.

Η κατά φύλο κατανομή της απασχόλησης τη Κυριακή δείχνει υψηλότερη συμμετοχή των ανδρών 35,1% σε σύγκριση με το ποσοστό των γυναικών που είναι 28,2%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30. Εργαζόμενοι την Κυριακή κατά φύλο και ηλικία 1999

	Σύνολο		Ανδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	1281802	32,5	866290	35,1	415512	28,2
14 ετών	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15-19 ετών	27697	43,0	17021	40,9	10677	46,9
20-24 ετών	90248	28,8	60665	34,2	29583	21,8
25-29 ετών	140423	29,0	96084	33,4	44339	22,5
30-44 ετών	493693	30,8	330365	34,2	163328	25,7
45-64 ετών	482137	35,1	325863	35,5	156272	34,5
65+ ετών	47604	45,4	36292	48,1	11312	38,3

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 – 1999

Στον πίνακα 31 παρουσιάζονται στοιχεία για την κατανομή της απασχόλησης την Κυριακή κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο για το 1999. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα, ο κλάδος των ξενοδοχείων παρουσιάζει υψηλά ποσοστά απασχόλησης την Κυριακή. Το 84,7% των απασχολούμενων στον κλάδο εργάζονται και την Κυριακή ενώ το Σάββατο όπως είδαμε προηγουμένως εργάζονταν το 95,2%.

Οι αλιείς επίσης κατέχουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης και την Κυριακή, ενώ είναι σαφώς λιγότεροι από αυτούς που εργάζονται το Σάββατο. Οι γεωργοί επίσης που απασχολούνται και την Κυριακή είναι πολύ λιγότεροι σε σύγκριση με αυτούς που απασχολούνται το Σάββατο. Γενικά όλοι κλάδοι που κατείχαν υψηλά ποσοστά απασχόλησης το Σάββατο, παρουσιάζουν σημαντική μείωση την Κυριακή και ο κλάδος των μεταφορών και ο κλάδος της υγείας και ο κλάδος των υπηρεσιών και ο κλάδος του εμπορίου, όπως είναι αναμενόμενο.

Η κατανομή κατά φύλο δείχνει ότι οι άνδρες, όπως και σε όλες τις άτυπες μορφές απασχόλησης που έχουμε εξετάσει μέχρι αυτό το σημείο, υπερτερούν απολύτως σε σχέση με τις γυναίκες των οποίων τα ποσοστά συμμετοχής στις άτυπες μορφές απασχόλησης προσεγγίζουν τα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών.

Πίνακας 31. Εργαζόμενοι την Κυριακή κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο, 1999.

	Σύνολο απασχολουμένων την Κυριακή		Ανδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	1281802	32,5	866290	35,1	415512	28,2
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	405051	61,6	251264	67,1	153787	54,4
Β. Αλιεία	8624	73,6	8317	76,9	307	34,3
Γ. Ορυχεία και λατομεία	6077	32,6	5877	33,7	200	16,9
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	81957	14,4	60444	15,3	21514	12,4
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος Φυσικού αερίου και νερού	12055	29,5	11675	34,5	382	5,4
ΣΤ. Κατασκευές	33328	12,2	32941	12,3	388	8,6
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, Επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, Μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	107883	16,0	65478	15,7	42405	16,5
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	214080	84,7	128291	86,9	85789	81,5
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	133356	53,7	124240	59,7	9116	22,7
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί	4275	4,6	3352	6,9	923	2,0
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	23661	11,9	18599	16,6	5062	5,8
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	82876	29,9	76082	41,6	6793	7,2
Μ. Εκπαίδευση	8095	3,3	3971	4,0	4122	2,8
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	91220	49,0	34487	51,1	56733	47,7
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	55911	39,6	39963	49,0	15946	26,8
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	13355	26,0	1308	45,4	12045	24,8
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 32 εμφανίζεται η κατανομή της απασχόλησης την Κυριακή κατά επαγγελματική κατηγορία. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης εργασίας την Κυριακή, παρατηρείται στους εργαζόμενους που δεν δύναται να καταταγούν. Απο τους εργαζόμενους σε αυτή την κατηγορία το 70% απασχολείται και την Κυριακή. Σε απόλυτο αριθμό βέβαια είναι μόνο 26.303 άτομα.

Απο τους γεωργούς, κτηνοτρόφους, δασοκόμους και αλιείς 405.222 άτομα, το 61,6% των απασχολουμένων στο επάγγελμα, εργάζονται την Κυριακή. Απο τους εργαζόμενους στην παροχή υπηρεσιών, 234.870 άτομα, δηλαδή το 45,6% εργάζονται την Κυριακή, ενώ 136.581 ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη, το 34,2% των απασχολουμένων στο επάγγελμα δουλεύουν επίσης την Κυριακή. Αξίζει Δε να σημειώσουμε πως η κατηγορία των υπαλλήλων γραφείου, έχει το μικρότερο ποσοστό συμμετοχής, 10,4% των απασχολουμένων, δηλαδή όλες οι επαγγελματικές κατηγορίες έχουν ποσοστό συμμετοχή πάνω απο 10%.

Απο την κατανομή της απασχόλησης την Κυριακή κατά φύλο παρατηρούμε να υπερτερεί ο ανδρικός πληθυσμός σε σχέση με τον γυναικείο σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες. Αξίζει να σημειώσουμε πως στα ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη το ποσοστό των γυναικών έχει ελάχιστη διαφορά απο το ποσοστό των ανδρών 34% για τις γυναίκες και 34,2% για τους άνδρες. Το ίδιο παρατηρείται και στους ειδικευμένους τεχνίτες και στους ασκούντες τεχνικά επαγγέλματα, το ποσοστό των ανδρών είναι 14,9% και των γυναικών 14,4%. Σε απόλυτους αριθμούς βέβαια οι άνδρες είναι πολύ περισσότεροι.

Πίνακας 32. Απασχολούμενοι την Κυριακή κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο, 1999

Απασχολούμενοι την Κυριακή κατά επαγγελματική κατηγορία 1999. (Ποσοτό απασχολούμενων την Κυριακή έναντι του συνόλου των απασχολούμενων στην επαγ. Κατηγορία).						
	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	1281802	32,5	866290	35,1	415512	28,2
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	136581	34,2	103810	34,2	32771	34,0
2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	74162	15,4	51321	19,7	22842	10,3
3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	74951	28,9	44480	32,2	30472	25,2
4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	43546	10,4	24295	13,8	19250	7,9
5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	234870	45,6	133272	53,7	101597	38,0
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε.	405222	61,6	254489	67,0	150733	54,2
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα	95502	14,9	82123	14,9	13379	14,4
8 χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	122520	41,3	117700	43,6	4820	18,0
9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	68143	29,9	31034	29,3	37109	30,4
Πρόσωπα μη δυνάμενα να Καταταγούν	26303	70,0	23764	70,3	2538	67,2

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Ο πίνακας 33 δείχνει την εξέλιξη της εργασίας την Κυριακή τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα δεν παρουσιάζεται καμία σημαντική μεταβολή στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Πίνακας 33. Εξέλιξη της απασχόλησης την Κυριακή 1996-99.

	1996		1997		1998		1999	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	1270474	32,8	1254342	32,6	1297816	32,7	1281802	32,5
Ανδρες	869145	35,2	856072	35,1	879819	35,1	866290	35,1
Γυναίκες	401328	28,6	398270	28,2	417996	28,6	415512	28,2

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

2. 6. 4. Εργασία στο σπίτι

Άλλη μορφή άτυπης απασχόλησης είναι η εργασία στο σπίτι. Σε αυτή την περίπτωση, το κυριότερο στοιχείο «μη τυπικότητας» της απασχόλησης δεν αφορά τόσο τις μη καθιερωμένες, «τυπικές» ή συνήθεις ώρες ή ημέρες εργασίας, αλλά τον χώρο εργασίας. Γενικά, οι στατιστικές έρευνες σε συνολικούς πληθυσμούς δεν αποτυπώνουν πλήρως την εργασία στο σπίτι, στο βαθμό που αυτή συχνά λειτουργεί στο πλαίσιο της ``παραοικονομίας`` ή της ``παράνομης απασχόλησης``⁶³. Η εργασία στο σπίτι αφορά κυρίως κλάδους της μεταποίησης (λχ. παραδοσιακά την υφαντουργία, την παραγωγή χειροτεχνημάτων με φασόν κτλ.), αλλά και σύγχρονες μορφές υπηρεσιών όπως οι τηλεπωλήσεις και τμήμα της τηλεργασίας (αυτής που δεν γίνεται συγκεντρωτικά, σε ενοποιημένα «τηλεκέντρα», αλλά αποκεντρωμένα, στο σπίτι).

Το 1995 εργάζονταν στο σπίτι τους 158736 άτομα ή το 4,2% του συνόλου των απασχολούμενων, οι μισοί εκ των οποίων ήταν γυναίκες. Στον παρακάτω πίνακα 33, που αποτυπώνει τους εργαζόμενους στο σπίτι το 1999 (πάντα έχοντας υπόψη τις επιφυλάξεις που αναφέρθηκαν), φαίνεται μια σημαντική αύξηση της εργασίας στο σπίτι. 100.000 επιπλέον περίπου εργαζόμενοι απασχολούνται στο σπίτι, που αντιστοιχεί σε ένα +2,3% του συνόλου των απασχολούμενων. Αριθμητικά, η αντιπροσώπευση των δύο φύλων παραμένει ισόρροπη, ωστόσο η συμμετοχή του γυναικείου πληθυσμού απασχολούμενων είναι αισθητά μεγαλύτερη (8,7%, έναντι 5,2% των ανδρών), ενώ με την πάροδο της ηλικίας, η συμμετοχή των γυναικών αυξάνεται. Πάνω από το 80% των γυναικών απασχολούμενων στο σπίτι (δηλ. περίπου 105.000 άτομα στα 128.000) είναι ηλικίας 30-64 ετών, κάτι που ενδεχομένως δείχνει: α) την δυσχερέστερη θέση ενός σημαντικού τμήματος του γυναικείου εργατικού δυναμικού, πράγμα που διαπιστώνεται και στην εξέταση των υπόλοιπων μορφών άτυπης απασχόλησης, β) την επίπτωση του οικογενειακού ρόλου των γυναικών (τεκνοποιία και ανατροφή παιδιών κλπ), στην εργασιακή τους ζωή που εκδηλώνεται στην «προτίμηση» αυτής της μορφής απασχόλησης σαν «αναγκαίου κακού». Αν το (β) είναι σωστό, ανακύπτουν σημαντικά προβλήματα σε σχέση με τη λειτουργία και το επίπεδο οργάνωσης και κάλυψης των κοινωνικών υπηρεσιών που αφορούν την φύλαξη των παιδιών και ηλικιωμένων κτλ., η

⁶³ Δ. ΚΑΡΑΝΤΙΝΟΣ, Μ ΚΕΤΖΕΤΖΟΠΟΥΛΟΥ, Α. ΜΟΥΡΙΚΗ(1997) «Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας» ΕΙΕ, σελ. 72.

ανεπάρκεια των οποίων επιβαρύνει τη θέση μεγάλου αριθμού εργαζόμενων γυναικών. Σε κάθε περίπτωση πάντως, και εφόσον σε όλες τις μορφές άτυπης απασχόλησης παρατηρείται μια δυσχερέστερη θέση των γυναικών, η εργασία στο σπίτι είναι δείκτης της ανισότιμης συνολικά θέσης του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 34. Εργαζόμενοι στο σπίτι κατά ηλικία και φύλο 1999

	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	256687	6,5	128649	5,2	128037	8,7
14 ετών	0	0,0	0	0,0	0	0,0
15-19 ετών	2739	4,3	1428	3,4	1311	5,8
20-24 ετών	9209	2,9	3585	2,0	5625	4,1
25-29 ετών	24984	5,2	10847	3,8	14137	7,2
30-44 ετών	112505	7,0	51380	5,3	61126	9,6
45-64 ετών	99985	7,3	56266	6,1	43719	9,6
65+ ετών	7263	6,9	5144	6,8	2120	7,2

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα που ακολουθεί (βλ.πίνακα 35) παρουσιάζεται η εργασία στο σπίτι κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα υψηλά ποσοστά εργασίας στο σπίτι παρατηρούνται στον κλάδο της εκπαίδευσης 34,6% των απασχολούμενων στον κλάδο εργάζεται στο σπίτι. Η απόλυτη πλειοψηφία ανήκει στις γυναίκες απο τις οποίες 49.500 περίπου εργάζονται στο σπίτι, ενώ οι άνδρες ανέρχονται στις 35.000 περίπου.

Στην γεωργία απασχολείται σημαντικός αριθμός εργαζομένων στο σπίτι. Συνολικά 66.500 χιλιάδες άτομα περίπου, απο τους οποίους οι περισσότεροι είναι άνδρες.

Στον κλάδο που επίσης παρατηρούνται υψηλά ποσοστά απασχόλησης στο σπίτι είναι στην διαχείριση ακίνητης περιουσίας 28.500 χιλιάδες περίπου άτομα εργάζονται στο σπίτι.

Στον κλάδο “Έτερόδοκοι οργανισμοί και όργανα”, παρατηρούνται υψηλά ποσοστά απασχόλησης στο σπίτι 22,5% των απασχολούμενων στον κλάδο εργάζονται στο σπίτι. Ο απόλυτος αριθμός των ατόμων που απασχολούνται στο σπίτι είναι στην πραγματικότητα πολύ μικρός μόλις 230 άτομα συνολικά.

Πίνακας 35 Απασχολούμενοι στο σπίτι κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο, 1999.

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	256687	6,5	128649	5,2	128037	8,7
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	66674	10,1	34613	9,2	32062	11,3
Β. Αλιεία	702	6,0	501	4,6	202	22,6
Γ. Ορυχεία και λατομεία	227	1,2	160	0,9	67	5,7
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	19593	3,4	10310	2,6	9282	5,3
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου και νερού	977	2,4	636	1,9	341	4,8
ΣΤ. Κατασκευές	4002	1,5	3935	1,5	67	1,5
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, Επισκευή αυτοκίνητων, οχημάτων, Μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	10937	1,6	6375	1,5	4562	1,8
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	4765	1,9	1861	1,3	2905	2,8
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και Επικοινωνίες	5087	2,0	3920	1,9	1167	2,9
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί	5113	5,5	2863	5,9	2250	5,0
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Εκμισθώσεις και επιχειρηματικές Δραστηριότητες	28324	14,2	16575	14,8	11749	13,5
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	8448	3,0	5421	3,0	3027	3,2
Μ. Εκπαίδευση	84599	34,6	34959	35,5	49641	34,1
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	6143	3,3	2429	3,6	3714	3,1
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής Υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	8116	5,8	3978	4,9	4137	6,9
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που Απασχολούν οικιακό προσωπικό	2751	5,3	0	0,0	2751	5,7
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και Όργανα	228	22,5	114	15,6	114	40,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 36 δίνονται στοιχεία για την απασχόληση στο σπίτι κατά επαγγελματική κατηγορία. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα τα πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά και καλλιτεχνικά επαγγέλματα παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά απασχολουμένων στο σπίτι. Συνολικά 118.500 χιλιάδες περίπου άτομα, δηλαδή το 24,5% των εργαζομένων στην συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία εργάζονται στο σπίτι.

Οι γεωργοί επίσης, όπως προείπαμε παρουσιάζουν έναν σημαντικό αριθμό απασχολουμένων στο σπίτι. Οι υπόλοιπες κατηγορίες παρουσιάζουν πολύ χαμηλά ποσοστά απασχολουμένων στο σπίτι.

Πίνακας 36 Απασχολούμενοι στο σπίτι κατά επαγγελματική κατηγορία και φύλο 1999

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	256687	6,5	128649	5,2	128037	8,7
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	11934	3,0	8995	3,0	2939	3,1
2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	118439	24,5	55224	21,2	63215	28,4
3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	13233	5,1	7387	5,3	5846	4,8
4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	10289	2,5	4272	2,4	6017	2,5
5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	10744	2,1	4186	1,7	6558	2,5
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασκοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε.	66527	10,1	34822	9,2	31706	11,4
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή Τεχνικά επαγγέλματα	15553	2,4	8216	1,5	7337	7,9
8 χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	4094	1,4	3675	1,4	420	1,6
9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	4912	2,2	913	0,9	4000	3,3
Πρόσωπα μη δυνάμενα να Καταταγούν	960	2,6	960	2,8	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζεται η εξέλιξη της απασχόλησης στο σπίτι από το 1996 έως το 1999. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 36, φαίνεται ότι η απασχόληση στο σπίτι αυξάνεται και στις γυναίκες και στους άνδρες. Θα μπορούσαμε Δε να πούμε πως από όλες τις κατηγορίες ευέλικτων μορφών απασχόλησης που εξετάσαμε είναι η μοναδική περίπτωση που παρουσιάζει τόσο σημαντική αύξηση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 37. Εξέλιξη της απασχόλησης στο σπίτι από 1996-99

	1996		1997		1998		1999	
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	185548	4,8	193907	5,0	208969	5,3	256687	6,5
Άνδρες	93957	3,8	96985	4,0	105225	4,2	128649	5,2
Γυναίκες	91591	6,5	96922	6,9	103744	7,1	128037	8,7

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Ένα επιπλέον κρίσιμο θέμα για την απασχόληση στο σπίτι είναι η κοινωνική ασφάλιση αυτής της κατηγορίας εργαζομένων (κάτι που αφορά και τις άλλες κατηγορίες της άτυπης-ευέλικτης απασχόλησης) το οποίο αποκτά καθοριστική σημασία για την εξέλιξη του συστήματος εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και σημαντική θέση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τον κοινωνικό διάλογο και τη διαμόρφωση της κυβερνητικής πολιτικής. Σύμφωνα με μια παλιότερη έρευνα, που έγινε για λογαριασμό της ΓΣΕΕ, οι εργαζόμενοι στο σπίτι το 1989-90 καλύπτονταν ασφαλιστικά σε ποσοστό 37,69% από το ΙΚΑ, 3,08% από ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες, 22,31% από άλλους φορείς και σε ποσοστό 36,92% ήταν ανασφάλιστοι. Μπορεί να υποτεθεί ότι η ευρεία διάδοση των μορφών άτυπης απασχόλησης την τελευταία δεκαετία και ειδικότερα η διάδοση της εργασίας στο σπίτι έχει κάνει πιο έντονο το ασφαλιστικό πρόβλημα αυτής της κατηγορίας εργαζομένων.

2.6.5 Η τηλεργασία

Η τηλεργασία, όπως προείπαμε είναι πράγματι μια νέα μορφή απασχόλησης που συνδέεται με την χρήση νέων τεχνολογιών, πληροφορικής και επικοινωνίας. Στην Ελλάδα η τηλεργασία σύμφωνα με την μελέτη του ΕΙΕ, («Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη» 2002), είναι πολύ περιορισμένη σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Ο αριθμός των τηλεεργαζομένων εκτιμάται ότι είναι μόλις 50.000 ή το 1,3% του εργατικού δυναμικού, όταν ο μέσος όρος στην Ευρώπη είναι τριπλάσιος. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ίδιας μελέτης τον προηγούμενο χρόνο η αντίστοιχοι αριθμοί ήταν 20.000 και 0,5% αντίστοιχα. Δηλαδή η αναλογία των τηλεεργαζομένων στην Ελλάδα στο εργατικό δυναμικό, μέσα σε ένα χρόνο αυξήθηκε κατά 160%.

2. 7. Σχετική μεταβολή : Ένας άλλος τρόπος μέτρησης της εξέλιξης των ευέλικτων μορφών εργασίας

Στην παράγραφο αυτή θα δούμε την σχετική μεταβολή που παρουσιάζουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ανάμεσα στα δύο έτη 1996 και 1999. Η σχετική μεταβολή ορίζεται ως το πηλίκο της μεταβολής του μεγέθους προς την αρχική τιμή του και συμβολίζεται με D . Η σχετική μεταβολή είναι ένα πολύ σημαντικό μέγεθος γιατί μας δείχνει την τάση που παρουσιάζει ένα μέγεθος έστω και αν η πραγματική μεταβολή του μεγέθους είναι πολύ μικρή.

2. 7. 1. Σχετική μεταβολής της μερικής απασχόλησης

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία σχετική μεταβολή της πλήρους και της μερικής απασχόλησης από το 1996 έως και το 1999. Παρατηρούμε λοιπόν πως η σχετική μεταβολή της συνολικής απασχόλησης ήταν της τάξης του 1,8%, η σχετική μεταβολή της πλήρους απασχόλησης ήταν της τάξης του 0,5% ενώ η σχετική μεταβολή της μερικής απασχόλησης είναι της τάξης του 29,6%. Βλέπουμε λοιπόν πως η πλήρης απασχόληση αυξάνεται μόνο κατά 16.989 άτομα και η σχετική μεταβολή είναι της τάξης του 0,5%, ενώ η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά 54.519 άτομα, (τριπλάσια από την πλήρη), και παρουσιάζει σχετική ποσοστιαία μεταβολή 29,6%. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα η πλήρης απασχόληση αυξάνεται ελάχιστα ενώ η μερική απασχόληση αυξάνεται με πολύ γρήγορους ρυθμούς.

Πίνακας 1 . Μεταβολή της πλήρους και της μερικής απασχόλησης

Μεταβολή της πλήρους και της μερικής απασχόλησης μεταξύ του 1996 και του 1999				
	1996	1999	Μεταβολή 96-99	D
	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	%
Σύνολο απασχολούμενων	3868283	3939791	71508	1,8
Με πλήρη απασχόληση	3684345	3701334	16989	0,5
Με μερική απασχόληση	183938	238457	54519	29,6
Σύνολο απασχολούμενων ανδρών	2467371	2466482	-889	0,0
Άνδρες με πλήρη απασχόληση	2401154	2377814	-23340	-1,0
Άνδρες με μερική απασχόληση	66217	88668	22451	33,9
Σύνολο απασχολούμενων γυναικών	1400912	1473310	72398	5,2
Γυναίκες με πλήρη απασχόληση	1283191	1323521	40330	3,1
Γυναίκες με μερική απασχόληση	117721	149789	32068	27,2

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Η μεταβολή της πλήρους και της μερικής απασχόλησης που παρατηρείται στον ανδρικό πληθυσμό παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον. Παρατηρούμε πως μειώθηκε ο αριθμός των πλήρως απασχολούμενων ανδρών κατά 23.340 άτομα, ενώ αυξήθηκε κατά 22.451 ο αριθμός των ανδρών που απασχολείται με μερική απασχόληση, με αποτέλεσμα να μειώνεται η συνολική απασχόληση στους άνδρες κατά 889 άτομα. Αυτό σημαίνει άραγε πως οι θέσεις πλήρους απασχόλησης μετατράπηκαν με θέσεις μερικής απασχόλησης ή ότι απαξιώθηκαν τόσες θέσεις πλήρους απασχόλησης όσες περίπου νέες θέσεις μερικής απασχόλησης δημιουργήθηκαν? Και ενώ η ανδρική απασχόληση παρουσιάζει αρνητική πορεία, η γυναικεία απασχόληση αυξάνεται και καταλαμβάνει και θέσεις που ανήκαν στον ανδρικό πληθυσμό. Η γυναικεία απασχόληση αυξάνεται κατά 72.398 θέσεις εργασίας ενώ η αύξηση της συνολικής απασχόλησης, είναι 71.508 θέσεις εργασίας άτομα. Τελικά η αύξηση της συνολικής απασχόλησης, οφείλεται αποκλειστικά στην αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Η δε σχετική μεταβολή της πλήρους απασχόλησης είναι της τάξης του 27,2%, μικρότερη απο την μεταβολή στον ανδρικό πληθυσμό εξαιτίας του ότι η μερική απασχόληση ήταν περισσότερο διαδεδομένη στον γυναικείο πληθυσμό το 1996, όπως προκύπτουν και απο τα στοιχεία του πίνακα.

Στον πίνακα 2, που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία σχετική μεταβολή της πλήρους και της μερικής απασχόλησης συνολικά ανάμεσα στο '96 και το '99, ανάμεσα στους αυτοαπασχολούμενους με προσωπικό ή χωρίς, καθώς επίσης και στους μισθωτούς και στους βοηθούς στην οικογενειακή επιχείρηση.

Πίνακας 2 Σχετική ποσοστιαία μεταβολή ανάμεσα στην πλήρη και την μερική απασχόληση στους αυτοαπασχολούμενους, στους μισθωτούς και στους βοηθούς στην οικογενειακή επιχείρηση.

Μεταβολή κατά θέση στην επιχείρηση ανάμεσα στο 1996 και το 1999				
	1996	1999	99-96	D
	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	%
ΣΥΝΟΛΟ	3868283	3939791	71508	1,8
Πλήρης απασχόληση	3684345	3701334	16989	0,5
Μερική απασχόληση	183938	238457	54519	29,6
			0	
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό				
ΣΥΝΟΛΟ	267987	297907	29920	11,2
Πλήρης απασχόληση	264209	293212	29003	11,0
Μερική απασχόληση	3778	4695	917	24,3
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό				
ΣΥΝΟΛΟ	1036487	964090	-72397	-7,0
Πλήρης απασχόληση	980553	898872	-81681	-8,3
Μερική απασχόληση	55934	65219	9285	16,6
Μισθωτός (με μισθό ή ημερομίσθιο)				
ΣΥΝΟΛΟ	2099768	2296056	196288	9,3
Πλήρης απασχόληση	2033048	2182153	149105	7,3
Μερική απασχόληση	66719	113903	47184	70,7
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση				
ΣΥΝΟΛΟ	464042	381738	-82304	-17,7
Πλήρης απασχόληση	406535	327098	-79437	-19,5
Μερική απασχόληση	57507	54640		0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα στους αυτοαπασχολούμενους με προσωπικό η απασχόληση αυξάνεται κατά 29.920 θέσεις. Από αυτές οι 29.003 είναι θέσεις πλήρους απασχόλησης ενώ οι 917 είναι θέσεις μερικής απασχόλησης. Αξίζει να προσέξουμε όμως πως ενώ η σχετική μεταβολή της πλήρους απασχόλησης σε αυτή την κατηγορία απασχολούμενων είναι της τάξης του 11%, η σχετική μεταβολή της μερικής απασχόλησης είναι της τάξης του 24,3%.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζεται και στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό. Οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό μειώνονται συνολικά κατά 72.397, οι Δε απασχολούμενοι αυτής της κατηγορίας με πλήρη απασχόληση μειώνονται κατά 81.681 άτομα., ενώ οι 9.285 θέσεις μετατρέπονται, όπως προκύπτει από τον πίνακα, ($81.681 - 72.397 = 9.285$) σε θέσεις μερικής απασχόλησης, της οποίας η σχετική μεταβολή είναι της τάξης του 16,6%.

Στην κατηγορία των μισθωτών παρατηρείται αύξηση της συνολικής απασχόλησης, με σχετική μεταβολή 9,3%. Η πλήρης απασχόληση παρουσιάζει μεταβολή 7,3%, η μερική απασχόληση παρουσιάζει πολύ υψηλό ρυθμό μεταβολής, της τάξης του 70,7%, ανάμεσα στις δύο χρονιές. Αυτό σημαίνει ότι στην μισθωτή απασχόληση η μερική απασχόληση αυξάνεται με πολύ γρήγορους ρυθμούς.

Οι βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση μειώνονται συνολικά κατά 82.304 άτομα, εκ των οποίων οι 79.437 ήταν πλήρως απασχολούμενοι, και οι 2.867 μερικώς απασχολούμενοι.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο πίνακας 3 στον οποίον εμφανίζεται η ποσοστιαία σχετική μεταβολή του συνόλου της απασχόλησης, της πλήρους και της μερικής απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Αναλυτικότερα στον πρωτογενή τομέα παρατηρούμε μείωση κατά 14,6% ανάμεσα στο 1996 και το 1999. Από τις θέσεις απασχόλησης που χάθηκαν οι 104.461 είναι θέσεις πλήρους απασχόλησης ενώ οι 7.876 είναι θέσεις μερικής απασχόλησης. Στην αλιεία χάθηκαν 3.459 θέσεις πλήρους απασχόλησης, ενώ η μερική απασχόληση αυξήθηκε κατά 99,7%. Αντίθετα στα ορυχεία παρατηρείται αύξηση κατά 85 των θέσεων πλήρους απασχόλησης ενώ η αύξηση της μερικής αγγίζει το 78%. Στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο παρουσιάζεται αύξηση της πλήρους απασχόλησης κατά 36.989 θέσεις εργασίας (6,1%) ενώ η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά 8.531 θέσεις με ποσοστό 43,5%. Ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό 66%, παρουσιάζει μεταβολή της μερικής απασχόλησης και στον κλάδο του επισητισμού, και στους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς (160%) ενώ η πλήρης απασχόληση παρουσιάζει αρνητική πορεία.

Αξιοσημείωτη είναι η αύξηση κατά 138,8% της μερικής απασχόλησης στην δημόσια διοίκηση και την άμυνα, ενώ οι πλήρης απασχόληση μειώνεται. Στον κλάδο επίσης διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στην παροχή υπηρεσιών καθώς και στα ιδιωτικά νοικοκυριά η μεταβολή της μερικής απασχόλησης είναι της τάξης του 60% μέχρι και 105% ενώ ανοδική πορεία ακολουθεί και η μεταβολή της πλήρους απασχόλησης.

Πίνακας 3. Ποσοστό Μεταβολής της πλήρους και της μερικής απασχόλησης, ανά κλάδο από το 1996 έως το 1999

	ΣΥΝΟΛΟ				ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ				ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ			
	1996	1999	99-96	99-96	1996	1999	99-96	99-96	1996	1999	99-96	99-96
	ΑΠ.Αρ.	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	D	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	D	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	D
ΣΛΟ	3868283	3939791	71508	1,8	3684345	3701334	16989	0,5	183938	238457	54519	29,6
αγία, Κτηνοτροφία, Δασοκομία	769771	657434	-112337	-14,6	688369	583908	-104461	-15,2	81402	73526	-7876	-9,7
α	14585	11711	-2874	-19,7	13998	10539	-3459	-24,7	587	1172	585	99,7
χεία και Λατομεία	17219	18643	1424	8,3	17160	18539	1379	8,0	59	105	46	78,0
επιτηδεύματα	575269	568750	-6519	-1,1	563612	551968	-11644	-2,1	11657	16782	5125	44,0
αρχή ηλεκτρικού ρεύματος	40744	40888	144	0,4	40228	40738	510	1,3	516	150	-366	-70,9
εργαλεία	251599	273317	21718	8,6	241735	262008	20273	8,4	9865	11310	1445	14,6
δρυκό & Λιανικό εμπόριο	628239	673759	45520	7,2	608611	645600	36989	6,1	19628	28159	8531	43,5
ενοίκια και ενοίκια	229114	252812	23698	10,3	218503	235196	16693	7,6	10611	17616	7005	66,0
εφορές αποθήκευση	253986	248227	-5759	-2,3	250724	244103	-6621	-2,6	3262	4124	862	26,4
επικοινωνίες	92219	93670	1451	1,6	90855	90116	-739	-0,8	1365	3553	2188	160,3
επικοινωνίες	156259	199019	42760	27,4	150929	189086	38157	25,3	5330	9933	4603	86,4
επικοινωνίες	274819	277486	2667	1,0	272840	272761	-79	0,0	1979	4725	2746	138,8
επικοινωνίες	224257	244167	19910	8,9	208540	219046	10506	5,0	15717	25121	9404	59,8
επικοινωνίες	170543	186307	15764	9,2	166032	179105	13073	7,9	4512	7202	2690	59,6
επικοινωνίες	129811	141133	11322	8,7	121393	124674	3281	2,7	8418	16459	8041	95,5
επικοινωνίες	39322	51453	12131	30,9	30293	32933	2640	8,7	9030	18520	9490	105,1
επικοινωνίες	524	1013	489	93,3	524	1013	489	93,3	0	0	0	0,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 4 που ακολουθεί, παρουσιάζεται η σχετική μεταβολή μεταξύ της πλήρους και της μερικής απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα η μεταβολή της μερικής απασχόλησης είναι πολύ υψηλός ιδιαίτερα στους τεχνολόγους και τους τεχνικούς βοηθους και φθάνει το 95,4%, ενώ η πλήρης απασχόληση μεταβάλλεται με ρυθμό 10,9%.. Αυτό σημαίνει πως οι θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι σχεδόν αποκλειστικά θέσεις μερικής απασχόλησης. Αντίστοιχα φαινόμενα παρατηρούνται και σε άλλες επαγγελματικές κατηγορίες με μικρότερα όμως ποσοτά μεταβολής.

Στους χειριστές σταθερών βιομηχανικών μηχανημάτων η μεταβολή της μερικής απασχόλησης είναι 78,2% στα πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά επαγγέλματα η μεταβολή είναι 64,5%, στους απασχολούμενους στις υπηρεσίες είναι 61.4% κλπ.

Πίνακας 4. Ποσοστιαία Μεταβολή της πλήρους και της μερικής απασχόλησης, κατά επαγγελματική κατηγορία μεταξύ του 196 και του 1999

	ΣΥΝΟΛΟ				ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ				ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ			
	1996	1999	99-96	99-96	1996	1999	99-96	99-96	1996	1999	99-96	99-96
	Απ. Αρ.	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	D	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	D	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	Απ.Αρ.	D
ΣΥΝΟΛΟ	3868283	3939791	71508	1,8	3684345	3701334	16989	0,5	183938	238457	54519	29,6
Η ΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΓΩΝ,	407519	399534	-7985	-2,0	402924	392560	-10364	-2,6	4595	6974	2379	51,8
ΣΩΠΑ ΠΟΥ 'Ν ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ,	441662	483084	41422	9,4	424417	454719	30302	7,1	17245	28365	11120	64,5
ΟΛΟΓΟΙ,ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΚΑΙ	227860	259152	31292	13,7	220273	244321	24048	10,9	7588	14830	7242	95,4
ΑΛΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	395682	419293	23611	6,0	385667	403847	18180	4,7	10015	15446	5431	54,2
ΕΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΠΑΡΟΧΗ ΕΞΙΩΝ,	440570	515230	74660	16,9	417404	477846	60442	14,5	23166	37384	14218	61,4
ΕΥΜΕΝΟΙ ΟΙ, ΟΤΡΟΦΟΙ, Κ.Π.Α.Ε.	763450	658012	-105438	-13,8	687627	584662	-102965	-15,0	75823	73349	-2474	-3,3
ΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΣ	622653	643033	20380	3,3	605199	621031	15832	2,6	17454	22002	4548	26,1
ΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	294998	296788	1790	0,6	291502	290559	-943	-0,3	3496	6229	2733	78,2
ΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ	230826	228095	-2731	-1,2	206419	194388	-12031	-5,8	24407	33706	9299	38,1
ΩΠΑ ΜΗ ΔΕΝΑ ΝΑ ΑΓΟΥΝ	43063	37572	-5491	-12,8	42913	37401	-5512	-12,8	150	171	21	14,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

2. 7. 2. Σχετική μεταβολή της προσωρινής απασχόλησης ορισμένου χρόνου

Στον πίνακα 5 παρουσιάζεται η σχετική μεταβολή της μόνιμης και της προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης η σχετική μεταβολή είναι της τάξης του 9,3%, ενώ η μεταβολή της μόνιμης απασχόλησης, αορίστου χρόνου είναι 7,1 %, και της προσωρινής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου είναι 27,4%, Τελικά η προσωρινή απασχόληση, ορισμένου χρόνου αυξάνεται γρήγορα τα τελευταία χρόνια.

Πίνακας 5. Ποσοστιαία μεταβολή της μόνιμης και της προσωρινής απασχόλησης.

Μεταβολή της μόνιμης και της προσωρινής απασχόλησης, στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης, ανάμεσα στα έτη 1996 και 1999			
	1996	1999	1996- 1999
	Απ.Αρ.	Απ. Αρ.	D
Σύνολο μισθωτής απασχόλησης	2099768	2296056	9,3
Μόνιμη απασχόληση – αορίστου χρόνου	1867904	2000707	7,1
Προσωρινή απασχόληση- ορισμένου χρόνου	231864	295349	27,4

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 6 παρουσιάζεται σχετική μεταβολή της μόνιμης και της προσωρινής απασχόλησης κατά κλάδο στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα η μεταβολή της προσωρινής απασχόλησης είναι πάρα πολύ υψηλός και φθάνει σχεδόν το 150 % στον κλάδο των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών. Πολυ υψηλή είναι και η σχετική μεταβολή της προσωρινής απασχόλησης στην δημόσια διοίκηση και την άμυνα, 98,5% ενώ η μεταβολή της σταθερής απασχόλησης είναι αρνητική. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημάνουμε πως ο συνολικός αριθμός απασχολούμενων με προσωρινή εργασία είναι 3.378 άτομα έναντι των 1.354 ατόμων το 1996. Ιδιαίτερα υψηλό είναι το ποσοστό της μεταβολής στον κλάδο της υγείας και της κοινωνικής μέριμνα με ποσοστό 58,7

**Πίνακας 6. Μεταβολή της μόνιμης και της προσωρινής απασχόλησης,
κατά κλάδο, στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης, ανάμεσα στο 1996 και το 1999**

	Σύνολο μισθωτής απασχόλησης			Είναι μόνιμη ή με σύμβαση αόριστης διάρκειας			Είναι προσωρινή, με σύμβαση ορισμένου χρόνου ..		
	Απ.Αρ. '96	Απ.Αρ. '99		Απ.Αρ. '96	Απ.Αρ. '99		Απ.Αρ. '96	Απ.Αρ. '99	
ΣΥΝΟΛΟ	2099768	2296056	9,3	1867904	2000707	7,1	231864	295349	27,4
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Δασοκομία	31394	25058	-20,2	16872	14538	-13,8	14523	10520	-27,6
Μining	3612	3071	-15,0	2569	2678	4,2	1042	394	-62,2
Εξόρυξη και Λατομεία	16410	17265	5,2	15815	16264	2,8	594	1000	68,4
Βιομηχανικές μηχανές	399939	402335	0,6	366282	367937	0,5	33657	34398	2,2
Μηχανή ηλεκτρικού ρεύματος	40586	40566	0,0	39216	39358	0,4	1369	1208	-11,8
Μηχανή σκευές	152005	179143	17,9	106695	133194	24,8	45310	45948	1,4
Μηχανή ρυθμικό & Λιανικό	258245	317166	22,8	235440	287337	22,0	22806	29827	30,8
Μηχανή ρυθμικό	113980	136565	19,8	81075	85321	5,2	32904	51245	55,7
Μηχανή δοχεία και εστιατόρια	183145	179377	-2,1	169777	166430	-2,0	13369	12947	-3,2
Μηχανή επικοινωνίες	87044	87009	0,0	85691	83632	-2,4	1354	3378	149,5
Μηχανή μεταφορτωτικοί οχήματα	69310	102286	47,6	60938	87324	43,3	8372	14962	78,7
Μηχανή ενέργειας	273642	276357	1,0	266439	262063	-1,6	7202	14293	98,5
Μηχανή Διασκέδαση & Αθλητισμός	200531	221960	10,7	182061	192938	6,0	18470	29024	57,1
Μηχανή κοινωνική και υγεία	147140	162338	10,3	140943	152502	8,2	6198	9835	58,7
Μηχανή δραστηριότητες	87193	96621	10,8	74531	78425	5,2	12662	18197	43,7
Μηχανή υπηρεσιών	35067	47925	36,7	23035	29752	29,2	12033	18174	51,0
Μηχανή νοικοκυριά	524	1013	93,3	524	1013	93,3	0	0	

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 7 που ακολουθεί παρουσιάζεται η μεταβολή της μόνιμης και της προσωρινής απασχόλησης κατά επαγγελματική κατηγορία στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα τα Μέλη των Βουλευομένων σωμάτων παρουσιάζουν πολύ υψηλό ποσοστό μεταβολής της τάξης του 137%. Ο απόλυτος όμως αριθμός των προσωρινώς απασχολούμενων είναι μόλις 1.903 άτομα. Οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών οι υπάλληλοι γραφείου καθώς και τα πρόσωπα

που ασκούν επιστημονικά επαγγέλματα, παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά στον ρυθμό μεταβολής.

**Πίνακας 7. Μεταβολή της μόνιμης και της προσωρινής απασχόλησης
κατά επαγγελματική κατηγορία, στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης ανάμεσα
στα έτη 1996 και 1999**

	Σύνολο μισθωτής απασχόλησης			Είναι μόνιμη ή με σύμβαση αόριστης διάρκειας			Είναι προσωρινή ορισμένου χρόνου ..		
	Απ.Αρ. '96	Απ.Αρ. '99		Απ.Αρ. '96	Απ.Αρ. '99		Απ.Αρ. '96	Απ.Αρ. '99	
ΣΥΝΟΛΟ	2099768	2296056	9,3	1867905	2000707	7,1	231864	295349	27,4
ΑΝΔΡΩΝ	39688	48372	21,9	38886	46469	19,5	803	1903	137,0
ΜΕΤΕΧΩΡΩΜΕΝΩΝ									
ΑΓΡΩΤΩΝ									
ΕΡΓΑΤΕΣ	325349	359016	10,3	303620	324202	6,8	21729	34814	60,2
ΕΡΓΑΤΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ,									
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ	193188	220572	14,2	178979	201702	12,7	14210	18869	32,8
ΕΡΓΑΤΕΣ									
ΕΡΓΑΤΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	369087	393601	6,6	351377	364681	3,8	17710	28920	63,3
ΕΡΓΑΤΕΣ ΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	305903	370403	21,1	263500	303681	15,2	42403	66723	57,4
ΕΡΓΑΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗ									
ΕΡΓΑΤΕΣ									
ΕΡΓΑΤΕΣ ΜΕΤΕΧΩΡΩΜΕΝΟΙ	17448	18935	8,5	12724	12092	-5,0	4724	6843	44,9
ΕΡΓΑΤΕΣ									
ΕΡΓΑΤΕΣ ΙΟΤΡΟΦΟΙ,									
ΕΡΓΑΤΕΣ Κ.Π.Α.Ε.									
ΕΡΓΑΤΕΣ	388557	422953	8,9	326847	357099	9,3	61710	65855	6,7
ΕΡΓΑΤΕΣ									
ΕΡΓΑΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ	208095	213396	2,5	190539	195109	2,4	17556	18285	4,2
ΕΡΓΑΤΕΣ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ									
ΕΡΓΑΤΕΣ ΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ	209683	211235	0,7	159471	159005	-0,3	50212	52230	4,0
ΕΡΓΑΤΕΣ ΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ									
ΕΡΓΑΤΕΣ ΜΗ	42770	37572	-12,2	41962	36667	-12,6	808	904	11,9
ΕΡΓΑΤΕΣ ΜΕΝΑ ΝΑ									
ΕΡΓΑΤΕΣ ΤΑΓΟΥΝ									

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

2.7.3. Σχετική μεταβολή της απασχόλησης στο σπίτι

Στον πίνακα 8 παρουσιάζεται η σχετική μεταβολή της εργασίας στο σπίτι κατά φύλο. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα και τα δύο φύλα έχουν υψηλά ποσοστά στην σχετική μεταβολή της απασχόλησης στο σπίτι. Οι γυναίκες παρουσιάζουν ποσοστό 39,8% ενώ οι άνδρες ακολουθούν με ποσοστό 36,9%. Παρατηρούμε λοιπόν ότι και σε αυτήν η μορφή ευέλικτης απασχόλησης, που αποτελούσε χαρακτηριστική περίπτωση γυναικείας απασχόλησης, εξαπλώνεται τα τελευταία χρόνια και στον ανδρικό πληθυσμό.

Πίνακας 8. Ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης στο σπίτι

Μεταβολή της συνολικής απασχόλησης της απασχόλησης στο σπίτι κατά φύλο ανάμεσα στο 1996 και 1999			
	Απ.Αρ.1996	Απ.Αρ.1999	D:1996-1999
Σύνολο απασχόλησης	3868283	3939791	1,8
Σύνολο απασχολουμένων στο σπίτι	185548	256687	38,3
Άνδρες	93957	128649	36,9
Γυναίκες	91591	128037	39,8

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 –1999

Στον πίνακα 9 παρουσιάζεται ο ρυθμός μεταβολής της εργασίας στο σπίτι κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο.

Ο ανδρικός πληθυσμός παρουσιάζει πολύ υψηλή σχετική μεταβολή στους κλάδους των κατασκευών, στα ορυχεία και τα λατομεία, στις μεταφορές αποθηκεύσεις και επικοινωνίες καθώς και στην υγεία και την κοινωνική μέριμνα. Τα υψηλά ποσοστά μεταβολής που παρουσιάζονται σε ορισμένους από αυτούς τους κλάδους εξηγούνται και από το που δηλώνει έδρα εργασίας ο εργαζόμενος. Σε αυτές τις περιπτώσεις πρόκειται για σύμβαση έργου, ή σύμβαση υπεργολαβίας κλπ.

Ο γυναικείος πληθυσμός παρουσιάζει υψηλή μεταβολή στους κλάδους Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου και νερού, στις μεταφορές και αποθηκεύσεις στην υγεία και την κοινωνική μέριμνα, καθώς και στους ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς.

Πίνακας 9. Μεταβολή της απασχόλησης στο σπίτι κατά φύλο, ανάμεσα στα έτη 1996 – 99

	Σύνολο Απασχολουμένων στο σπίτι			Άνδρες Απασχολούμενοι στο σπίτι			Γυναίκες Απασχολούμενες στο σπίτι		
	Απ.Αρ.1996	Απ.Αρ.1999	D:96-99	Απ.Αρ.1996	Απ.Αρ.1999	D:96-99	Απ.Αρ.1996	Απ.Αρ.1999	D:96-99
ΣΥΝΟΛΟ	185548	256687	38,3	93957	128649	36,9	91591	128037	39,8
Υγεία, διατροφή, Δασοκομία	58575	66674	13,8	31359	34613	10,4	27216	32062	17,8
Ανταρτία	1148	702	-38,9	1039	501	-51,8	109	202	85,3
Καθαριότητα και εργασίες	67	227	238,8	67	160	138,8	0	67	
Προσταυγμικές εργασίες	12796	19593	53,1	5868	10310	75,7	6928	9282	34,0
Εργασίες ηλεκτρικού ρεύματος και αερίου	444	977	120,0	412	636	54,4	32	341	965,6
Εργασίες εργαλείων	1276	4002	213,6	1203	3935	227,1	73	67	-8,2
Εργασίες & Λιανικό εμπόριο	7271	10937	50,4	4439	6375	43,6	2832	4562	61,1
Εργασίες οχημάτων και οχημάτων	2655	4765	79,5	1241	1861	50,0	1413	2905	105,6
Εργασίες και εργαλεία	1964	5087	159,0	1669	3920	134,9	295	1167	295,6
Εργασίες εργαλείων	2906	5113	75,9	1806	2863	58,5	1100	2250	104,5
Εργασίες ακίνητης ουσίας	19409	28324	45,9	11527	16575	43,8	7882	11749	49,1
Εργασίες & Δραστηρ.	5065	8448	66,8	3381	5421	60,3	1683	3027	79,9
Εργασίες Διοίκησης & Εργασίες	60933	84599	38,8	25569	34959	36,7	35364	49641	40,4
Εργασίες και κοινωνική εργασία	2428	6143	153,0	1247	2429	94,8	1181	3714	214,5
Εργασίες εργαλείων	6970	8116	16,4	3013	3978	32,0	3956	4137	4,6
Εργασίες οικοκυριά εργασίας	1569	2751	75,3	117	0	-100,0	1452	2751	89,5
Εργασίες και εργαλεία	75	228	204,0	0	114		75	114	52,0

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ. Κατά τα έτη 1996 – 1999

2.7.4. Συμπεράσματα

Απο την εξέταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα ανάμεσα στα έτη 1996 και 1999 παρατηρούμε πως στο σύνολο των απασχολούμενων η μερική απασχόληση απο 4,7% σε 6,1% ενώ η σχετική μεταβολή είναι 29,6%.

Η προσωρινή απασχόληση ορισμένου χρόνου στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης αυξήθηκε απο 11% σε 12,9%, ενώ η σχετική μεταβολή είναι της τάξης του 27,4%.

Η μεταβολή της απασχόλησης στο σπίτι στο σύνολο της συνολικής απασχόλησης αυξήθηκε απο 6,55 σε 8,7%, ενώ η σχετική μεταβολή είναι της τάξης του 38,3%.

Απο τα παραπάνω προκύπτει ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αυξάνονται με γρήγορους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, χωρίς να αποτελούν ένα σημαντικό τμήμα της συνολικής απασχόλησης. Μακροπρόθεσμα όμως και εάν τα ποσοστά μεταβολής συνεχίσουν να είναι τα ίδια, σίγουρα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα αποτελέσουν ένα μεγάλο κομμάτι της συνολικής απασχόλησης. Επειδή μάλιστα οι υποστηρικτές της ευελιξίας δεν είναι ικανοποιημένοι απο την μέχρι τώρα πορεία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και επειδή οι πιέσεις για μεγαλύτερη ευελιξία συνεχίζονται, απόδειξη η ψήφιση του Ν.2874/2000, και αναμένεται να ενταθούν ακόμα περισσότερο, σύμφωνα και με τις εκτιμήσεις της ΓΣΕΕ, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα αντικαταστήσουν, ολόένα και περισσότερο την πλήρη απασχόληση και θα αποτελέσουν μελλοντικά ένα σημαντικό ποσοστό στην συνολική απασχόληση.

2.8. Εξέλιξη του μεγέθους των συμβάσεων έργου την τελευταία διετία.

Στα πλαίσια των αντιλήψεων για περισσότερη ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, εκτός από την προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (που εξετάσαμε παραπάνω), παρατηρούμε να αυξάνεται και ο αριθμός των συμβάσεων έργου και οι συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Στον παρακάτω πίνακα (βλ.πίνακα 10), παρουσιάζονται οι συμβάσεις εργασίας, που έχουν γνωστοποιηθεί στις περιφερειακές υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, (ύστερα από τη σχετική νομοθετική ρύθμιση Ν. 2639/98 άρθρο 6-17), τα τελευταία δύο χρόνια (1999 και 2000). Στοιχεία υπάρχουν μόνο για την εκ περιτροπής απασχόληση, για την μερική

απασχόληση, για τις συμβάσεις έργου και για τις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών. Για τις άλλες μορφές άτυπης απασχόλησης, ορισμένου χρόνου, δανεισμού κατ' επιχείρηση κλπ, δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα , το μεγαλύτερο ποσοστό των νέων μορφών απασχόλησης, είναι συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται ακόμα περισσότερο αν προστεθεί και το ποσοστό των εκ περιτροπής απασχολούμενων. Σύμφωνα με τον κ. Ι. Κουκιάδη η εκ περιτροπής απασχόληση, είναι μια ειδική μορφή της μερικής απασχόλησης.⁶⁴

Το ποσοστό των συμβάσεων έργου παρουσιάζει σημαντική αύξηση, ανάμεσα στα δύο έτη, ενώ οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών παρουσιάζουν επίσης αυξητική τάση αλλά μικρότερης κλίμακας.

Πίνακας 10. Συμβάσεις κατά είδος απασχόλησης

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΕΙΔΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΘΕΙ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ Σ.Ε.Π.Ε.									
ΕΤΟΣ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ		ΜΕΡΙΚΗ		ΕΡΓΟΥ		ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ		ΣΥΝΟΛΑ
	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	Απ.Αρ.	%	
1999	3194	1,7	163573	86,0	15553	8,2	7991	4,2	190311
2000	3532	1,8	164976	82,0	22178	11,0	10610	5,3	201296

Πηγή: ΣΕΠΕ. Συμβάσεις που έχουν γνωστοποιηθεί στις περιφερειακές υπηρεσίες,

⁶⁴ Ι.ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ (1995), « Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη , σελίδα395.

2. 9. Σκέψεις και συμπεράσματα

Από την παραπάνω, πραγμάτευση του θέματος και την παράθεση στοιχείων, προκύπτουν μια σειρά από πρώτα συμπεράσματα. Καταρχήν συνάγεται ότι στα έτη 1995-1999 ο αριθμός των εργαζομένων σε μορφές άτυπης απασχόλησης αυξήθηκε αισθητά. Αυτό πρέπει να ειπωθεί σε συνάρτηση και με την σημαντική αύξηση της ανεργίας αυτό το διάστημα. Σύμφωνα με κείμενο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που στάλθηκε και στους κοινωνικούς εταίρους, κατά τα έτη 1994-1999 το εργατικό δυναμικό της χώρας αυξήθηκε κατά 274.000 άτομα, δηλαδή κατά 6,5%, ενώ το 1999 συμμετείχαν στο εργατικό δυναμικό 225.000 περισσότερες γυναίκες από ότι το 1994, μια αύξηση περίπου 14%, δηλαδή η αύξηση του εργατικού δυναμικού οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, ο αριθμός των καταγεγραμμένων αλλοδαπών στην ελληνική αγορά εργασίας αυξήθηκε από 59.000 το 1994 σε 162.000 το 1999 (ωστόσο, από στοιχεία του ΟΑΕΔ είναι γνωστό ότι ο αριθμός των ατόμων που υπέβαλαν αίτηση, μέχρι τις 31 Μαΐου 1998, για νομιμοποίηση της παραμονής τους στη χώρα, ανερχόταν στις 373.000 περίπου, ενώ είναι πολύ μεγαλύτερος, ίσως γύρω στις 700.000 περίπου, σύμφωνα με κάποιες τεκμηριωμένες εκτιμήσεις που έγιναν σε πρόσφατη ημερίδα του ΕΙΕ για την Γήρανση του πληθυσμού). Άρα σημαντικό μέρος της ανεργίας οφείλεται στην αύξηση του εργατικού δυναμικού (καθώς και στην συντελούμενη αναδιάρθρωση της γεωργίας) και στην αδυναμία απορρόφησης του από την αγορά εργασίας. Το 1999, οι απασχολούμενοι ήταν μόνο κατά 154.000 περισσότεροι απ' ότι το 1994. Και αυτή η αύξηση της ανεργίας συμβαίνει τη στιγμή που, παρά την αύξηση στο εργατικό δυναμικό τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας είναι σημαντικά χαμηλότερο στην Ελλάδα από ότι στην Ε.Ε. (63% έναντι 69% αντίστοιχα, ενώ σε ότι αφορά το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, στην Ελλάδα είναι 49,7% έναντι 59,5% στην Ε.Ε.). Τα δεδομένα αυτά δημιουργούν σκέψεις για την μεγάλη απόσταση που υπάρχει στην απασχόληση μεταξύ της Ελλάδας και των ανεπτυγμένων βιομηχανικά χωρών, καθώς και για τις ιδιαιτερότητες της κοινωνικής αναπαραγωγής στην Ελλάδα, όπως διατυπώθηκε και στο σχετικό κεφάλαιο. Στο πλαίσιο αυτό, η αρμόδια δημόσια αρχή, το κράτος και οι υπηρεσίες απασχόλησης, προσπαθούν, μέσα σε δύσκολες συνθήκες να αναπτύξουν

καταρχήν την απασχόληση, ενισχύοντας την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις. Για τον λόγο αυτό προχώρησε στην θεσμοθέτηση της ευελιξίας και «τυποποίηση» της άτυπης απασχόλησης στην αγορά εργασίας, καθώς και στην διαμόρφωση των συνθηκών για ανάπτυξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου έτσι ώστε να έχει την μέγιστη δυνατή συναίνεση για την πραγματοποίηση αυτών των αλλαγών.

Παρόλα τα μέτρα που πάρθηκαν και παρά το γεγονός ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αυξήθηκαν σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων, στο σύνολο των απασχολουμένων, αυξήθηκε σε 6,1% το 1999 από 4,8% που ήταν το 1996. Η ποσοστιαία μεταβολή όμως της μερικής απασχόλησης είναι περίπου της τάξης του 30%, ενώ η μεταβολή της πλήρους απασχόλησης είναι μόλις 0,5%. Παρά το χαμηλό επίπεδο αποδοχών της πλήρους απασχόλησης, το οποίο θα μπορούσε να αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα για την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η μερική απασχόληση αυξάνεται με γρήγορους ρυθμούς και διεκδικεί συνεχώς μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά εργασίας. Στην αύξηση κατά 71.508 θέσεων απασχόλησης που υπήρξε ανάμεσα στο 1996 και το 1999 οι 54.519 ήταν θέσεις μερικής απασχόλησης ενώ μόνο οι 16.983 ήταν θέσεις πλήρους απασχόλησης., Χαρακτηριστική είναι δε και η επέκτασή της μερικής απασχόλησης στον Δημόσιο Τομέα (Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα) κατά 138%, ενώ παράλληλα η πλήρης απασχόληση μειώνεται κατά 79%. Η προσωρινή απασχόληση, ορισμένου χρόνου, ενώ το 1996 αποτελούσε το 11% του συνόλου της μισθωτής απασχόλησης, το 1999 αποτελούσε το 12,9%. Αντίστοιχα το ποσοστό της πλήρους απασχόλησης με σύμβαση αόριστης διάρκειας, την ίδια περίοδο μειώνεται κατά το ίδιο ποσοστό και διαμορφώνεται από 89% σε 87,1%. Η σχετική μεταβολή της προσωρινής απασχόλησης είναι της τάξης του 27,4% , ενώ η μεταβολή της απασχόλησης με αόριστη διάρκεια είναι της τάξης του 7,1%. Στην απασχόληση με βάρδιες παρατηρείται κάποια μικρή μείωση του ποσοστού των απασχολουμένων. Στην δε εργασία στο σπίτι παρατηρούμε σημαντική αύξηση του ποσοστού από 4,8% το 1996 σε 6,5% το 1999. Η αύξηση αυτή αφορά και τα δύο φύλα, οι άνδρες αυξάνονται με ποσοστό 1,4% ενώ οι γυναίκες με ποσοστό 2,2%. Η σχετική μεταβολή δίδει ότι η απασχόληση στο σπίτι μεταβάλλεται με ιδιαίτερα γρήγορους ρυθμούς 38,3%. Τα αποτελέσματα αυτά, δεν ικανοποίησαν τους υποστηρικτές της

ευελιξίας, με αποτέλεσμα να εντείνουν τις πιέσεις, για μεγαλύτερη ευελιξία. Οι πιέσεις συνεχίστηκαν και μετά το 1999, με αποτέλεσμα την ψήφιση του Ν.2874/2000. Ο Νόμος αυτός, όπως προείπαμε στο κεφάλαιο για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, προέβλεπε επέκταση της ευελιξίας της εργασίας κυρίως, μέσω της ουσιαστικής αύξησης του ορίου των ομαδικών απολύσεων, την ενθάρρυνση της «μειωμένης» μερικής απασχόλησης και της μείωσης των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών. Η επέκταση όμως αυτή δεν ανταποκρίνεται πλήρως στις θέσεις της εργοδοσίας που διεκδικεί περιατέρω παρεμβάσεις στα θέματα της ευελιξίας, των αποδοχών, του εργάσιμου χρόνου, της αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης.⁶⁵, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν απέδωσαν ικανοποιητικά την προηγούμενη περίοδο.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας κατόπιν συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών δεν λειτούργησε, λόγω κυρίως της άρνησης των συνδικαλιστών να συναινέσουν. Από τις αντιδράσεις Δε των εργοδοτών φαίνεται πως δεν θα λειτουργήσει και μετά τον Εργασιακό Νόμο του 2000. Η εργοδοσία διεκδικούσε και διεκδικεί, ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, που ωστόσο οι συλλογικές ρυθμίσεις, με τις οποίες τα μέτρα του νέου νόμου συνδέονται, ύστερα από τις έντονες πιέσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων, περιορίζουν σε σημαντικό βαθμό.

Σε ότι αφορά την υποβάθμιση των κλαδικών συμβάσεων εργασίας υπέρ, των επιχειρησιακών συμβάσεων ή των ατομικών συμβάσεων ή των τοπικών συμφωνιών, ως μοχλών για τον ευέλικτο τρόπο διαμόρφωσης των αποδοχών, η πρακτική εφαρμογή, του μέχρι σήμερα νομοθετικού πλαισίου δείχνει πως αυτό δεν λειτούργησε, εξ' αιτίας της αντίδρασης των συνδικάτων των εργαζομένων. Όπως προείπαμε, σε κανένα Τοπικό Σύμφωνο Απασχόλησης δεν υπήρξε ρύθμιση για την μη εφαρμογή των όρων των κλαδικών συμβάσεων. Από την άλλη πλευρά, η ανάπτυξη των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προσκρούει στην έλλειψη εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις. Με δεδομένη τη συνήθη απουσία των

⁶⁵ Ετήσια Έκθεση 2001. Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση.ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ.

εκπροσώπων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 80 εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, και με δεδομένο το ισχύον καθεστώς για την σύσταση επιχειρησιακού σωματείου (απαραίτητη προϋπόθεση 21 εργαζόμενοι), αποκλείεται στο 99,5% των ιδιωτικών επιχειρήσεων, η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Με το ισχύον, δηλαδή, θεσμικό πλαίσιο περιορίζεται η δυνατότητα για περαιτέρω ανάπτυξη της αποκεντρωμένης διαπραγμάτευσης των μισθών, χωρίς αυτό να σημαίνει πως η ενίσχυση της αποκέντρωσης της ρύθμισης των μισθών και της χαλάρωσης του ρόλου των κλαδικών συμβάσεων, δεν είναι η γενική τάση της τελευταίας δεκαετίας. Στα πλαίσια αυτής της τάσης κινείται και η αμφισβήτηση του ρόλου της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ως μέσου για την διαμόρφωση των κατώτατων αποδοχών. Η προσπάθεια για μη εφαρμογή των όρων της ΕΓΣΣΕ, και μείωση του κατώτατου μισθού, μέσω της εφαρμογής, των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, περιοχές θύλακες ανεργίας, δεν απέδωσε. Ανεξάρτητα όμως από την γενική τάση αποκέντρωσης προσδιορισμού των αποδοχών και την υποβάθμιση του ρόλου των κεντρικών διαπραγματεύσεων (κλαδικών και διεπαγγελματικών), που δεν λειτούργησε, φαίνεται ότι αποκτούν ιδιαίτερη βαρύτητα μορφές ευελιξίας των αμοιβών που δεν προϋποθέτουν νομοθετικές παρεμβάσεις και που ήδη αναπτύσσονται ιδιαίτερα στην ελληνική αγορά εργασίας (π.χ. συστήματα σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης, συμμετοχής στα κέρδη, χορήγηση μετοχών κλπ).

Συμπερασματικά θα μπορούσε να ειπωθεί πως η τάση για μεγαλύτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις αναμένεται να ενταθεί ιδιαίτερα τα επόμενα χρόνια, με ότι αυτό συνεπάγεται για τους εργαζόμενους, των οποίων η θέση εξαιτίας της ευελιξίας επιδεινώνεται συνεχώς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΕΙΑ

Ελληνική

Γαυρόγλου Σταύρος. (2001) « Νέες μορφές απασχόλησης: διάχυση, προβλήματα, προσανατολισμοί» στην μελέτη του Ε.Ι.Ε. «Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη. σσ 29-99.

Γεωργακοπούλου Β, "Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας", Μελέτες του ΙΝΕ, Νο 5.

Δασκαλάκης Δ (1995), " Η συλλογική αυτονομία στην σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία. Η εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ευρωπαϊκές χώρες", Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995.

Δασκαλάκης Δ (1995). «Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωση του χρόνου εργασίας , Εκδοσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1995, σελ2.

Δεδουσόπουλος, Α (1995) "Πολιτικές για την Αγορά Εργασίας στο τέλος του εικοστού αιώνα", Τετράδια του ΙΝΕ, Νο 4, σ.27 –33

Δεδουσόπουλος Α, (1998) " Ακαμψίες, ευελιξίες και απορρύθμιση στην ελληνική αγορά εργασίας", Επετηρίδα Εργασίας του Παντείου Πανεπιστημίου, σ.151 - 159

Δεδουσόπουλος Α, (2000), "Θεωρίες της ανεργίας", ,Εκδόσεις Γιώργος Δαρδάνος, Αθήνα, σ 204 - 292.

Δεδουσόπουλος Α. (2000), «Θεωρίες της Ανεργίας. Κρίση στην αγορά εργασίας, ρύθμιση, ευελιξίες απορρύθμιση». Τόμος Α., Εκδόσεις Δαρδάνος Γιώργος

Καραντινός Δ, Κετζετζοπούλου Μ, Μουρίκη Α, (1997) "Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας:τάσεις, εξελίξεις προοπτικές"Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 1997

Κουζής Γ, (2001) "Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση - Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας", Μελέτες του ΙΝΕ

Κουκιάδης Ι, (1995), "Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική", Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995.

Κουκιάδης Ι, «Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης» στο ΔΕΝ 1999, σσ.1-9

Ληξουριώτης Γ. (1992), «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις: Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», Εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα Κομοτηνή

Ληξουριώτης Γ.(1999) «Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα», ΕΙΕ, Αθήνα

Λυμπεράκη Α (1991), "Ευέλικτη εξειδίκευση: Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία, Εκδόσεις GUTEBMERG , Αθήνα 1991.

Λινάρδος – Ρυλμόν, Π. (1992) « Εργτικές αμοιβές και συσσώρευση κεφαλαίου στη μεταπολεμική Ελλάδα, Έξαντας, Αθήνα.

Παπαϊωάννου Α. (1993), «Η νομική προστασία των εργαζομένων και το πρόβλημα της ανεργίας. Μια παρεξηγημένη σχέση», Δημοσιευμένο στα Πρακτικά του Συνεδρίου «Διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής σήμερα», Ιδρυμα Σάκη Καράγιωργα

Πελαγίδης Θ,(1997), «Η διεθνοποίηση της ελληνικής βιομηχανίας. Ευελιξία και αναδιάρθρωση, Αθήνα, Έξαντας, 1997, σσ.50 –51

Ξ. Πετρινιώτη, «Αγορές εργασίας.Οικονομικές θεωρίες και έρευνες, Αθήνα, Παπαζήσης, σσ 134 –137

Σακελαρόπουλος Θ. (1993) «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική», Αθήνα , Κριτική

Σακέλλης Γ, και **Μιχάλη Χλέτσου** (1997) Πολιτικές απασχόλησης: κριτική ανάλυση, Τετράδια του ΙΝΕ, Διπλό Τεύχος 8-9,

Σπυρόπουλος Γ. (1998) "Εργασιακές Σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο", Εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή.

Τραυτλός – Τζανετάτος Δ. «Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή» Εκδοσεις Οδυσσέας, Αθήνα 1990,

Χλέτσος Μ. (1991) 'Σκέψεις γύρω απο την ύπαρξη του κράτους - πρόνοιας», Λεβιάθαν, Νο. 10.

Χλέτσος Μ (1993), «Η κρίση του κράτους - πρόνοιας ως κρίση του τρόπου οργάνωσης του κοινωνικού», Δημοσιευμένο στα Πρακτικά του Συνεδρίου «Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής Σήμερα, ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα

Χλέτσος Μ (1996), «Κριτική θεώρηση της νεοκλασσικής αντίληψης για την αγορά εργασίας», Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών.

Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (1995), "Αγορά εργασίας, ανεργία και πολιτική απασχόλησης" Τετράδια του ΙΝΕ, Νο 4, σ.43-79

ΙΝΕ - ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση (2001) " Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση"

ΙΣΤΑΜΕ, (2000). "ΟΝΕ και απασχόληση", Αθήνα 2000

ΔΗΜΕΛ – ΓΣΕΕ «ο σύγχρονος Έλληνας εργαζόμενος», Δεκέμβριος 1989 – Ιανουάριος 1990, σελ. 31 –32

Επετηρίδα Εργασίας του Παντείου Πανεπιστημίου (1998)

Βιβλιογραφία

L. HIRSCHBORN, (1984) "Beyond Mechanisation. Work and Technology in a Post – Industrial Age, Cambridge,

M. PIORE & SABEL, (1984) "The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity, Basic Books

V. MONASTIRIOTIS, (1999), "Labour Market Flexibility and economic Performance in OECD Countries", Paper prepared for the IEFS (UK) conference on Capital and Labour Markets in Europe, London.

W SERENBERGER, (1994), "Protection – participation – promotion. The systematic nature and effects of Labour standards, ch.2, W. SERENBERGER & D. CAMPBELL (Eds), *Creating Economic Opportunities. The role of labour standards in industrial restructuring*, Geneva, International Institute for Labour Studies (IILS).

P HIRST & ZEITLIN, "Flexible Specialisation versus Post – Fordism; theory, evidence and policy implications" *Economy and Society*, 20

