

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΔΥΑΔΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Αφροδίτη Δήμου, Οικονομολόγος - Υποψήφια Διδάκτωρ Παντείου Πανεπιστημίου

1. Εισαγωγή

Την τελευταία δεκαπενταετία, υπάρχει μια συνεχής ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης στις περισσότερες χώρες της Δύσης, που αποκαλέστηκαν *άτυπες* (irregular forms of work) από τους νομικούς, ή *ευέλικτες* (flexible forms of work) από τους οικονομολόγους. Η εμφάνιση αυτών των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, μετέβαλε σε μεγάλο βαθμό το ισχύον εργασιακό πρότυπο της πλήρους απασχόλησης που είχε θεσμοθετηθεί από τις αρχές του αιώνα (deregulation process), άλλαξε τη μορφολογία της αγοράς εργασίας δημιουργώντας ανομοιογενείς κατηγορίες εργαζομένων και επί πλέον διατάραξε ορισμένες κοινωνικές και οικονομικές ισορροπίες που υπήρχαν ανάμεσα στον εργάσιμο και ελεύθερο χρόνο των εργαζομένων.

Οι σημαντικές αυτές εξελίξεις που έγιναν στον εργασιακό χώρο έτυχαν διεπιστημονικής προσέγγισης, αφού έδωσαν αφορμή:

- Στους νομικούς να μιλήσουν για ελαστικοποίηση και απελευθέρωση (deregulation) των εργασιακών σχέσεων καθώς και την κρίση του κράτους πρόνοιας που απορρέει από αυτές.¹

- Στους οικονομολόγους να αναφερθούν στον καταμερισμό της αγοράς εργασίας που δημιουργούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

- Στους κοινωνιολόγους να εξετάζουν τις νέες κατηγορίες εργασιακού χρόνου και πώς αυτές επηρεάζουν συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες.

Ενώ γενικά έχει αναπτυχθεί μια πλούσια φιλολογία σε επίπεδο άρθρων και μελετών αλλά και σημαντικός αριθμός εμπειρικών ερευνών που εξετάζουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αντίθετα στην Ελλάδα δεν έχουν τύχει ακόμη συστηματικής εμπειρικής διερεύνησης καθώς αυτές θεσμοθετήθηκαν σχετικά πρόσφατα και η επέκτασή τους επισήμως είναι μάλλον μικρή.

Στην παρούσα εισήγηση επιχειρείται μια θεωρητική κυρίως προσέγγιση των *ευέλικτων εργασιακών μορφών* εξετάζοντας τα αίτια ανάπτυξής τους και τα βασικά χαρακτηριστικά τους, αναλύοντας στο μέτρο του δυνατού τον *δυαδισμό* που προκαλούν αυτές στην αγορά εργασίας και διερευνώντας τις αλλαγές που επέρχονται στο ισχύον σύστημα κοινωνικής πρόνοιας.

2. Αιτίες και Βαθμός Επέκτασης των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Υπάρχει μια ποικιλία και διαφοροποίηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με κριτήριο κυρίως τη διάσταση του χρόνου εργασίας και τη διασπορά του ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας. Ωστόσο, επικρατέστερες και πλέον διαδεδομένες θεωρούνται η *μερική απασχόληση*, η *εποχική*, η *πρόσκαιρη*, τα *συμβόλαια ορισμένου χρόνου*, η *εργασία*

κατ'οίκον και οι υπεργολαθίες, εργασιακές μορφές που έχουν αναπτυχθεί σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό στις διάφορες χώρες σε σημείο που να υποκαθιστούν συχνά και τη δημιουργία θέσεων πλήρους απασχόλησης. Χαρακτηριστικό είναι ότι σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 80 ο μέσος ετήσιος ρυθμός εξέλιξης της μερικής απασχόλησης στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ υπερβαίνει κατά μισή έως μία ποσοστιαία μονάδα τον αντίστοιχο ρυθμό εξέλιξης της πλήρους απασχόλησης.

Ποιές είναι οι αιτίες της κρίσης του προτύπου της πλήρους απασχόλησης και οι παράγοντες που συνέβαλαν στη διευρυνόμενη ευελιξία των εργασιακών σχέσεων; Κατά γενική ομολογία, αυτοί είναι κυρίως οικονομικής φύσης και πηγάζουν από την οικονομική ύφεση και τη συνακόλουθη ανεργία, τον εντεινόμενο διεθνή ανταγωνισμό, την ταχύτατη εξέλιξη της τεχνολογίας που μεταβάλλει την οργάνωση της εργασίας και τις μεταβολές των καταναλωτικών προτύπων που υπαγορεύουν τις αναγκαίες προσαρμογές των παραγωγικών δομών. Είναι, επομένως, σαφές ότι υφίστανται τόσο αίτια που σχετίζονται με τις διακυμάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας όσο και αίτια που εκπορεύονται από βαθύτερες διαρθρωτικές μεταβολές.

Ειδικότερα, η δημιουργία των άτυπων μορφών εργασίας άρχισε σε περιόδους οικονομικής ύφεσης που συνοδευόταν από υψηλό επίπεδο ανεργίας, όπως π.χ. τη δεκαετία του 70 στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες της Δύσης, αλλά συνεχίστηκε και ευδοκίμησε και σε περιόδους ανάκαμψης υπό την πίεση του διεθνούς ανταγωνισμού και του νέου καταμερισμού της εργασίας.

Η τάση για αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας που είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένη με την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών είχε σαν στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, αλλά η ταχεία εξάπλωσή τους και οι σημαντικές αλλαγές που επέφεραν στο πρότυπο της πλήρους απασχόλησης, δημιούργησαν αμφιβολίες για τα θετικά αποτελέσματά τους στη μείωση της ανεργίας.

Ο σημαντικότερος όμως παράγοντας που συνέβαλε καθοριστικά στην αλλαγή της φύσης της απασχόλησης και στην επέκταση της ευελιξίας της εργασίας ήταν οι μεταβολές που έγιναν στην οργάνωση της εργασίας σε συνδυασμό με την εξέλιξη της τεχνολογίας. Ετσι, η μετάβαση από το Τέιλοριανό μοντέλο μαζικής παραγωγής σε μια *ευέλικτη και αποκεντρωμένη εργασιακή διαδικασία* όπου η κατανομή του χρόνου και των αρμοδιοτήτων της εργασίας δεν είναι πλέον αυστηρά κατανομημένα όπως στο παρελθόν, δημιούργησε μια ποικιλία νέων μορφών απασχόλησης ανάλογα με τα ωράρια και τις ανάγκες της παραγωγής. Εξάλλου, η θεαματική επέκταση του τριτογενή τομέα και οι απαιτήσεις του, που προκύπτουν από τη φύση της δραστηριότητας των υπηρεσιών, συνέβαλαν καθοριστικά στην επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με την πλήρη ελαστικοποίηση των όρων εργασίας.

Η εφαρμογή των ελαστικότερων εργασιακών μορφών τόσο σε επίπεδο επιχειρήσεων όσο και σε επίπεδο κρατικής οικονομικής πολιτικής, αποσκοπεί σε μια εύκαμπτη διαχείριση του εργατικού δυναμικού μέσω της διαφοροποίησης των ωραρίων εργασίας και του μισθού, που συχνά πραγματοποιούνται παράλληλα με τη μεταβολή της οργάνωσης της εργασίας, ώστε να γίνεται αποτελεσματικότερη η αξιοποίηση του παραγωγικού δυναμικού, να ελαχιστοποιείται το κόστος εργασίας και να ανταποκρίνονται ευκολότερα στις μεταβολές της ζήτησης. Ετσι, οι επικρατέστερες ελάχιστες μορφές απασχόλησης, όπως η μερική και η κατηγορία των προσωρινών μορφών εργασίας, καταλαμβάνουν όλο και μεγαλύτερο τμήμα της συνολικής απασχόλησης διαχρονικά.

Όπως προκύπτει από τα τελευταία διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία, η μερική απασχόληση κυμαίνεται από 5-33% της συνολικής απασχόλησης στις διάφορες χώρες του ΟΟΣΑ το 1990, με επικρατέστερες την Ολλανδία, τη Νορβηγία, τη Σουηδία και την Αγγλία, ενώ χώρες όπως

η Ιταλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα έχουν από τα μικρότερα ακόμη ποσοστά μερικώς απασχολούμενων ατόμων (4-6% της συνολικής απασχόλησης). Αυτό ίσως εξηγείται από την εκτεταμένη παραοικονομία που υπάρχει στις αντίστοιχες χώρες, η οποία καλύπτει ήδη κάτω από το μανδύα της μεγάλο αριθμό ευέλικτων εργασιακών μορφών με κυρίαρχο το φασόν, που δεν καταγράφονται επίσημα με αποτέλεσμα να υποεκτιμάται το πραγματικό μέγεθος εξέλιξής τους. Εξάλλου, το περιοριστικό θεσμικό πλαίσιο που ίσχυε μέχρι πρότινος στην Ελλάδα περιόριζε τουλάχιστον την ελεύθερη εξάπλωσή τους στον επίσημο τομέα της οικονομίας.

Σε αντίθεση με τις άλλες χώρες, η Ελλάδα ακολούθησε τελευταία τη νομοθετική ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, εισάγοντας με το Ν. 1892/90 τη μερική απασχόληση και θεσπίζοντας για το δημόσιο τομέα με το Ν. 1493/91 το ωρομίσθιο το οποίο αποτελεί το θεμελιώδη, λίθο για την ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας.

Χαρακτηριστικό δε είναι ότι σύμφωνα με τις μέχρι στιγμής ενδείξεις (αφού δεν έχουν πραγματοποιηθεί ακόμη σχετικές έρευνες), το δημόσιο σαν εργοδότης πρωτοστάτησε στην εφαρμογή αυτής της πολιτικής με τις προσλήψεις ωρομισθίων ή εποχικών και έκτακτων υπαλλήλων σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα που προχωρεί διστακτικά έως αρνητικά εκτός από ορισμένες εξαίρεσεις στο χώρο του λιανικού εμπορίου και των *super markets*, στην καθιέρωση της μερικής απασχόλησης.

Και ενώ η μερική απασχόληση είναι σχετικά πρωτοεμφανιζόμενη και υποεκτιμημένη στατιστικά, για τους λόγους που προανέφερα, στην Ελληνική οικονομία, φαίνεται να ευδοκιμούν οι διάφορες πρόσκαιρες και εποχικές εργασιακές μορφές, με αποτέλεσμα η Ελλάδα να εμφανίζεται σαν τρίτη κατά σειρά χώρα μετά την Ισπανία και την Πορτογαλία όπου η συμμετοχή των απασχολούμενων με πρόσκαιρες εργασιακές μορφές αποτελεί το 28% της συνολικής εξαρτημένης απασχόλησης το 1989. Αυτό οφείλεται στις ιδιαιτερότητες της σύνθεσης της παραγωγικής δομής της οικονομίας μας, στην οποία ο αγροτικός τομέας, οι κατασκευές και ο τουριστικός τομέας, που παρουσιάζουν έντονη εποχικότητα, συμμετέχουν καθοριστικά στη σύνθεση του εθνικού εισοδήματος.

3. Βασικά Χαρακτηριστικά των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Η μεγάλη ποικιλία των νέων μορφών απασχόλησης που εμφανίστηκαν και δημιούργησαν τόσο μια πανοπερμία εργασιακών μορφών στην αγορά εργασίας όσο και μια νέα τυπολογία των εργασιακών συμβάσεων απαιτούν επί μέρους ανάλυση για την ανακάλυψη των ιδιαιτεροτήτων τους.

Στα πλαίσια όμως του περιορισμένου χρόνου αυτής της εισήγησης, θεωρείται σκόπιμο να γίνει μια βασική ταξινόμησή τους που δεν είναι μεν διεξοδική ως προς την ανάλυση, περιγράφει όμως με αδρές γραμμές τα κύρια χαρακτηριστικά των σημαντικότερων ομάδων ευέλικτων εργασιακών μορφών. Ετσι η ταξινόμησή τους με κριτήριο τη σταθερότητα ή όχι της εργασιακής σχέσης που τις διέπει και το ωράριο εργασίας που τις διακρίνει θα τις κατέτασσε σε δύο κατηγορίες.

- Σε αυτές που έχουν βασικό χαρακτηριστικό την προσωρινότητα άσχετα εάν η προσφερόμενη εργασία είναι μερικής ή πλήρους απασχόλησης.

- Σε αυτές που η σχέση εργασίας έχει ένα χαρακτήρα μονιμότερο αλλά είναι μειωμένου ωραρίου σε σχέση με το κανονικό.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι διάφορες μορφές πρόσκαιρης απασχόλησης (*temporary working*), όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εποχική και ευκαιριακή απασχόληση, το φασόν και οι υπεργολαβίες, ενώ στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν η μερική απασχόληση και γενικότερα η εργασία μειωμένου ωραρίου.

Η διάκριση αυτή είναι αναγκαία, καθώς είναι διαφορετικό το νομικό και εργασιακό καθεστώς που διέπει τις δύο παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων με αποτέλεσμα να μην έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις και να επικαλούνται διαφορετικά αιτήματα.

3.1 Τυπολογία και Χαρακτηριστικά των Πρόσκαιρων Μορφών Απασχόλησης

Η πλήρης καταγραφή και κατάταξη των πρόσκαιρων μορφών απασχόλησης δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί, καθώς υπάρχουν δυσκολίες τόσο στην καθιέρωση κάποιου κοινού ορισμού τους, όσο και στο νομικό καθεστώς που τις διέπει. Ωστόσο, είναι κοινά αποδεκτό ότι αυτές είναι μη σταθερές μορφές απασχόλησης (*non standard forms of employment*) που διέπονται από μια χρονική ασυνέχεια και αβεβαιότητα στην παρεχόμενη σχέση εργασίας, στερούν δε τους εργαζομένους με αυτό το καθεστώς από βασικά κοινωνικά δικαιώματα που κατέχουν οι σταθερά απασχολούμενοι.

Η διαφοροποίηση των πρόσκαιρων μορφών απασχόλησης είναι τόσο σύνθετη καθώς αυτή περιλαμβάνει μια ποικιλία εργασιακών μορφών και αφορά ένα συνεχώς αυξανόμενο τμήμα εργαζομένων που απασχολούνται τόσο στον επίσημο όσο και στον ανεπίσημο τομέα της οικονομίας αλλά και ανέργων που εκπαιδεύονται για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ή απολυομένων που επανεκπαιδεύονται. Είναι χρήσιμη μια αναλυτικότερη αναφορά στις πρόσκαιρες μορφές απασχόλησης ώστε να γίνει κατανοητή η σημαντική έκταση που καταλαμβάνουν στη σφαίρα της οικονομικής δραστηριότητας.

Ετσι οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου, οι μερικά απασχολούμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου, οι ωρομίσθιοι εποχικοί ή έκτακτοι, οι διάφοροι ελεύθεροι επαγγελματίες που πραγματοποιούν την πρακτική τους εξάσκηση, οι εκπαιδευόμενοι άνεργοι νέοι με το σύστημα των σεμιναρίων που εξαπλώνονται συνεχώς και στην Ελλάδα, αλλά και οι επανεκπαιδευόμενοι απολυόμενοι με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, αποτελούν μια ενδεικτική τυπολογία πρόσκαιρων εργασιακών μορφών που απαντώνται στον επίσημο τομέα της οικονομίας, ενώ στον ανεπίσημο τομέα κυρίαρχη μορφή πρόσκαιρης απασχόλησης αποτελεί το φασόν.

Χαρακτηριστικό είναι ότι στους περισσότερους τύπους πρόσκαιρης απασχόλησης που επικρατούν στον επίσημο τομέα της οικονομίας, εργοδότης είναι το κράτος, που όχι μόνο τις ενθαρρύνει, αλλά σε περιόδους οικονομικής ύφεσης τείνει να τις χρησιμοποιεί κατά κόρον προκειμένου να μειώσει το κόστος εργασίας του απασχολούμενου προσωπικού. Ο πρόσφατος δε νόμος 1943/91 που θεσμοθέτησε πλήρως τη δυνατότητα πρόσληψης ωρομισθίων και εκτάκτων υπαλλήλων για το δημόσιο τομέα αποτέλεσε σημαντική έκφραση αυτής της πολιτικής και τα αποτελέσματά του άρχισαν να γίνονται καθημερινά αισθητά στο χώρο της Δημόσιας Διοίκησης.

Οι εποχικές ή μη κανονικές μορφές απασχόλησης απαντώνται συχνά στον πρωτογενή τομέα, στον τουρισμό, στις μεταφορές, στις κατασκευές καθώς και σε κλάδους της βιομηχανίας που τα προϊόντα τους χαρακτηρίζονται από εποχικότητα στη ζήτηση. Τα χαρακτηριστικά του πρόσκαιρου εργατικού δυναμικού δεν είναι όμοια, καθώς αυτά ανταποκρίνονται σε διαφορετικές ανάγκες της παραγωγής, αλλά τα εμπειρικά στοιχεία

δείχνουν ότι σε ένα μεγάλο ποσοστό καταλαμβάνουν θέσεις χαμηλής ειδίκευσης. Δεν είναι τυχαίο δε ότι σε αρκετές από τις ευκαιριακές και εποχικές εργασίες απορροφώνται μετανάστες. Υπάρχουν ωστόσο και πρόσκαιρα απασχολούμενοι που κατέχουν αρκετά ειδικευμένες θέσεις και στην πλειοψηφία τους συνάπτουν σύμβαση ορισμένου χρόνου, έργου ή και υπεργολαβίες, οι οποίες δεν έχουν μόνο χαρακτήρα χειρωνακτικής ή τεχνικής εργασίας αλλά συχνά και πνευματικής.

Όπως έχει διαπιστωθεί εμπειρικά, υπάρχει στενή σχέση ανάμεσα στην ανάπτυξη της πρόσκαιρης απασχόλησης και της ανεργίας που επικρατεί στις διάφορες τοπικές αγορές εργασίας και το προσωρινό εργατικό δυναμικό, που στην πλειοψηφία του δε βρίσκεται σταθερή απασχόληση, αποτελεί ένα σημαντικό ποσοστό της ροής των ανέργων.

Αν και υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και αμοιβής ανάμεσα στις διάφορες μορφές εποχικής απασχόλησης, που δημιουργούν ανισότητες ακόμη και στο ίδιο το σώμα του πρόσκαιρου εργατικού δυναμικού, εν τούτοις οι προσωρινά απασχολούμενοι βρίσκονται σε κατώτερη θέση σε σχέση με τους μόνιμους. Η χρονική ασυνέχεια στην παρεχόμενη σχέση εργασίας που τις περισσότερες φορές είναι ακούσια και η έντονη κινητικότητα τόσο σε επίπεδο επαγγελματιών όσο και σε επίπεδο εργοδοτών προκαλεί δυσκολία στη θεμελίωση διεκδικήσεων, όπως αυτών της εξέλιξης στην εργασία, ή βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων που σχετίζονται με την κοινωνική ασφάλιση, την πλήρη συνταξιοδότηση και την παροχή διαφόρων επιδομάτων. Καθώς όμως οι πρόσκαιρες μορφές απασχόλησης καταλαμβάνουν ολοένα και μεγαλύτερο τμήμα της οικονομικής δραστηριότητας και κάτω από την πίεση των πλέον συνδικαλισμένων ομάδων του σώματος, υπάρχει μια τάση αναγνώρισης ορισμένων βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων στους πρόσκαιρους κατ' αναλογία με τους μόνιμους.

3.2. Χαρακτηριστικά των Μερικώς Απασχολουμένων

Έχει διαπιστωθεί εμπειρικά, ότι οι κοινωνικές ομάδες που είναι περισσότερο ευάλωτες στη μερική απασχόληση είναι κυρίως το γυναικείο εργατικό δυναμικό, οι νέοι που εργάζονται κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, καθώς και άτομα που βρίσκονται σε ηλικία λίγο πριν ή μετά τη συνταξιοδότησή τους. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι περισσότερο από τα 2/3 του συνόλου των μερικώς απασχολουμένων στις περισσότερες χώρες είναι γυναικείο εργατικό δυναμικό. Μάλιστα, το 1990 οι μερικώς απασχολούμενες γυναίκες αποτελούσαν το 28%, κατά μέσο όρο, της γυναικείας απασχόλησης στις χώρες του ΟΟΣΑ, ενώ το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων ανδρών προσεγγίζει μόλις το 6% της συνολικής απασχόλησης των ανδρών.

Οι σημαντικότεροι λόγοι που ωθούν κυρίως τις γυναίκες να επιλέγουν τη μερική απασχόληση, είναι ότι αυτή η μορφή εργασίας τους δίνει τη δυνατότητα σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι η πλήρης απασχόληση να συνδυάσουν το ρόλο της εργαζόμενης και μητέρας (εκούσια μερική απασχόληση), ενώ συχνά αναγκάζονται να εργασθούν μερικώς λόγω της ανυπαρξίας θέσεων πλήρους απασχόλησης (ακούσια μερική απασχόληση) και ιδιαίτερα σε περιόδους εκτεταμένης ανεργίας. Όπως προκύπτει δε από την εξέταση των ακουσίως μερικώς απασχολουμένων, παρόλο που υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες έναντι των ανδρών, φαίνεται ότι αυτή η μορφή αρχίζει να πλήττει και τους άνδρες σε μια περίοδο ύφεσης και αυξημένης ανεργίας οπότε υπάρχει αδυναμία εύρεσης θέσης πλήρους απασχόλησης.

Οι εργασίες μερικής απασχόλησης εμφανίζονται κυρίως στον τριτογενή τομέα (είναι δυνατόν να δημιουργηθούν σε διάφορες υπηρεσίες, στο λιανικό εμπόριο, αλλά και σε διάφορους τομείς της εκπαίδευσης) και λιγότερο στους άλλους τομείς. Είναι θέσεις που κατά κανόνα δεν απαιτούν ιδιαίτερη ειδικευση όταν η εργασία μερικής απασχόλησης είναι κύρια εργασία του απασχολούμενου, αλλά αρχίζουν να επεκτείνονται και σε κατηγορίες ειδικευμένων ελεύθερων επαγγελματιών (γιατρών, δικηγόρων, προγραμματιστών Η/Υ) όταν αυτή ασκείται σαν δεύτερη απασχόληση.

Η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων βασίζεται στο ωρομίσθιο, αλλά συχνά αυτό είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των πλήρως απασχολούμενων και η απόκλισή του διαφέρει από χώρα σε χώρα. Σχετική έρευνα που έγινε στον Καναδά κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων αποτελεί το 67%-98% περίπου του αντιστοίχου των πλήρως απασχολούμενων.

Η έντονη διαφορά που παρατηρείται στις μισθολογικές αποδοχές επεκτείνεται και στα διάφορα επιδόματα (αδείας, μητρότητας κ.λ.π.) καθώς και στο ύψος της σύνταξης, εφόσον οι μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται λιγότερες ώρες από τις κανονικές. Ο καθοριστικός δε παράγοντας που προσδιορίζει τη συμμετοχή τους σε βασικές κοινωνικές παροχές είναι ένας ελάχιστος αριθμός ωρών εργασίας που καθορίζεται νομοθετικά και είναι διαφορετικός από χώρα σε χώρα.

4. Ελαστικότητα και Δυναδισμός στην Αγορά Εργασίας

Η δημιουργία και ανάπτυξη των ευέλικτων εργασιακών μορφών προκάλεσε μια ετερογένεια στην αγορά εργασίας δημιουργώντας δύο βασικές κατηγορίες εργαζομένων με διαφορετικά χαρακτηριστικά και άνισους όρους.

Σύμφωνα με τους θεωρητικούς της δυαδικής αγοράς εργασίας, οι εργαζόμενοι της πρώτης ομάδας που μέχρι στιγμής αποτελούν και την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού είναι αυτοί που έχουν σταθερή εργασιακή σχέση με κανονικό ωράριο εργασίας, σχετικά καλές αμοιβές, δυνατότητα συνεχούς εξέλιξης και επιμόρφωσης καθώς και σημαντικές κοινωνικές απολαβές, όπως ασφάλιση, συνταξιοδότηση αλλά και διάφορες μορφές αδειών και επιδομάτων. Αντίθετα η δεύτερη ομάδα ποσοτικά μικρότερη από την πρώτη αλλά συνεχώς διευρυνόμενη περιλαμβάνει όλες τις περιπτώσεις των άτυπων μορφών που χαρακτηρίζονται από μια ανασφάλεια και αβεβαιότητα στην εργασιακή σχέση, χαμηλότερες αμοιβές και περιορισμένες κοινωνικές απολαβές που απορρέουν από τη μη κανονική σχέση εργασίας.

Χαρακτηριστικό δε είναι ότι, ενώ συνήθως στην κατατημένη αγορά εργασίας παρατηρείται έντονη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στην επί μέρους αγορά εργασίας που έχει ενταχθεί εξαρχής, η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας διατάραξε αυτόν τον κανόνα προκαλώντας κινητικότητα από το κύριο σώμα του εργατικού δυναμικού στο δευτερεύον καθώς εμπειρικά είναι περισσότερες οι θέσεις πλήρους απασχόλησης που μετατρέπονται σε μερικής ή πρόσκαιρης απασχόλησης, παρά το αντίθετο.

Ετσι, η συνεχής ανάπτυξη των ευέλικτων εργασιακών μορφών που ακόμη αποκαλούμε νέες μεταβάλλει συνεχώς το χάρτη της αγοράς εργασίας δημιουργώντας ερωτηματικά και αμφιβολίες για το ποιά τελικά μορφή θα επικρατήσει. Θα συνεχίσει η αγορά εργασίας να είναι δυαδική με κυρίαρχη μορφή την πλήρη απασχόληση, όπως είναι σήμερα, ή θα αντιστραφεί πλήρως η τάση και την πρωτοκαθεδρία θα την έχουν πλέον οι ευέλικτες εργασιακές μορφές

καθώς ο στόχος της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και οι λοιποί παράγοντες που προαναφέρθηκαν θα καθοδηγήσουν καθοριστικά τις μελλοντικές εξελίξεις;

5. Ατυπο Εργατικό Δυναμικό και Περιορισμός του Κράτους Πρόνοιας

Η κρίση της πλήρους απασχόλησης και η ανάπτυξη των διαφόρων ευέλικτων τύπων εργασίας επέφερε αρνητικά αποτελέσματα και στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης εφόσον μεταβλήθηκαν βασικοί κανόνες που θεμελιώναν την έννοια της ασφάλισης και συνταξιοδότησης καθώς αυτές στηρίζονταν στην εργασία πλήρους απασχόλησης.

Η χρονική ασυνέχεια των διαφόρων πρόσκαιρων μορφών απασχόλησης, αλλά και η μερική απασχόληση, θέτουν σημαντικά προβλήματα όσον αφορά τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών και το δικαίωμα θεμελίωσης συνταξιοδότησης. Η μη κανονικότητα στον εργάσιμο χρόνο που τις περισσότερες φορές είναι ανεξάρτητη από τη θέληση του εργαζομένου, αλλά και η αποφυγή καταβολής ασφαλιστικών εισφορών είτε έχουν θεσμοθετηθεί είτε όχι (επαφίεται στην καλή θέληση του εκάστοτε εργοδότη) στερεί τους εργαζόμενους από βασικά κοινωνικά δικαιώματα και δημιουργεί ένα σύστημα κοινωνικής προστασίας δύο ταχυτήτων.

Οι προσπάθειες που γίνονται, είτε στο πλαίσιο οικονομικής πολιτικής, είτε σε επίπεδο νομοθεσίας, στρέφονται προς την κατεύθυνση εξομείωσης τουλάχιστον των μερικών απασχολούμενων σε σχέση με τους πλήρως όσον αφορά το σύστημα κοινωνικής προστασίας και πολιτικής. Ωστόσο υπάρχουν ακόμη αρκετές εργασιακές μορφές όπως οι ευκαιριακές ή το φασόν που δεν είναι κοινωνικά αποδεκτές και δεν τυχαίνουν κοινωνικής προστασίας.

Το ερώτημα όμως που προκύπτει είναι εάν στο γενικότερο πλαίσιο κρίσης του κράτους πρόνοιας γίνει μια ανακατονομή των κοινωνικών δαπανών υπέρ του δευτερεύοντος εργατικού δυναμικού, αποδυναμώνοντας σταδιακά βασικά κοινωνικά δικαιώματα των πλήρως απασχολούμενων προκειμένου να επέλθει μια ισορροπία. Η μήπως αντίθετα θα τείνουν να ενταθούν οι κοινωνικές συγκρούσεις ανάμεσα στο πρωτεύον εργατικό δυναμικό και το δευτερεύον θέτοντας σε νέες βάσεις τις διεκδικήσεις των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Στην Ελλάδα, η νομική θεώρηση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων δεν είναι αμελητέα σε επίπεδο βιβλιογραφικής αναφοράς σε αντίθεση με την οικονομική εξέταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που είναι ασήμαντη. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής:

- Κουκιάδη Γ. (1991) *Η αρχή της ελαστικότητας και η μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τομ. 50, τεύχος 1.
- Kravaritou Y. (1988) *New forms of employment and activity: their repercussions for labour law and social security in the member states of the European Community. Report to the European Foundation for the improvement of living and working conditions.*
- Κραβαρίτου Γ. (1986) *Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση*. Θέσεις, τεύχος 17, σελ. 25-42.

- Παπαδημητρίου Α. (1991) Η απορύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τομ. 50, τεύχος 6.
- Τζουτziαράκης Γ. (1990) Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, τεύχος 76, σελ. 174-200
- OECD (1990) *Employment Outlook*, σελ. 24.
- OECD (1986) *Flexibility in the labour market*. OECD (1989) *Labour market flexibility. Trends in enterprises*.
- Λυμπεράκη Α. (1990) Στον αστερισμό της ευελιξίας. Μετα-φορντικά συστήματα βιομηχανικής οργάνωσης και ευέλικτη εξειδίκευση. Θέσεις, τεύχος 32, σελ. 51-76.
- OECD (1991) *Employment Outlook*, σελ. 46.
- OECD (1991) *Employment Outlook*, σελ. 49.
- Κραβαρίτου Γ. (1990) Οι νέες μορφές πρόσληψης και το πρόσκαιρο της απασχόλησης. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τομ. 50, τεύχος 6, σελ. 229.
- Casey B. (1988) *The extent and nature of temporary employment in Britain*. *Cambridge Journal of Economics*, no 12, p.487-509.
- Storper M., Scott A. (1990) *L'organisation du travail et les marches locaux de l'emploi à l'ère de la production flexible*, *Revue Internationale du Travail*, vol. 129, no5.
- OECD (1991) *Employment Outlook* σελ. 46.
- Δήμου Α. (1989) Η μερική απασχόληση: Ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας. Σύγχρονα Θέματα, τεύχος 40, σελ. 55-60.
- Robinson O. (1991) *A typical workforce : raising the status of part, time employment, Canada*. *Industrial Relations Journal*. Vol. 22, no 1.
- I.L.O. (1989) *Conditions of work digest*. Vol. 8, no 1.
- Hakim C. (1990) *Core and periphery in employers' workforce strategies*. *Work, Employment and Society*, Vol. 4, no 2.
- Ruellan R. (1988) *La protection sociale et les nouvelles formes d'emploi*. *Actes du colloque l'évolution des formes d'emploi de la revue travail et emploi* p.505. La documentation Française, 1989.
- Στα πλαίσια της κοινωνικής χάρτας της Commission, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στα δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων με τη θέσπιση σχετικών οδηγιών.