

**ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**



**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΟΙ ΕΠΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΚΑΙ ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ
ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ»**

ΓΕΡΑΣΙΜΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

ΑΘΗΝΑ- 2017



Copyright © Γερασίμου Παναγιώτα

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ' ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή, για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής χρήσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό, πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα

Ευχαριστώ πολύ τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Βασίλειο Κέφη για την πολύτιμη βοήθεια του στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας καθώς και την οικογένειά μου και τα αγαπημένα μου πρόσωπα για τη στήριξή τους

Περίληψη

Η Παρούσα εργασία, έχει ως κύριο αντικείμενο τη μελέτη των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση,δίνοντας ιδιαίτερο βάρος στις ευέλικτες μορφές εργασίας και το ρόλο που αυτές έχουν όσον αφορά την καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση της απασχόλησης. Στόχος είναι η αξιολόγηση της παρούσας κατάστασης της οικονομίας, σε συνάρτηση με την αγορά εργασίας.

Είναι πλέον γνωστό, πως τα τελευταία χρόνια (2009-2017), η Ελλάδα βρίσκεται κάτω από πολύ αυστηρά προγράμματα λιτότητας,τα οποία χαρακτηρίζονται τόσο από υπερφορολόγηση, όσο και από μεγάλη μείωση δαπανών και κυρίως κοινωνικών δαπανών.

Τα επόμενα χρόνια, καλείται να παρουσιάσει πολύ υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα,γεγονός που θα λειτουργήσει ακόμη πιο ασφυκτικά στην Ελληνική Οικονομία, καθώς τα ελληνικά νοικοκυριά θα παρουσιάσουν μεγαλύτερη δυσκολία να καλύψουν τις φορολογικές και δανειακές τους υποχρεώσεις, αλλά και ακόμη μεγαλύτερη δυσκολία στην κατανάλωση.Έτσι ο τραπεζικός τομέας με τη σειρά του θα είναι πολύ δύσκολο ως και αδύνατον να επαναποκτήσει την φερεγγυότητά του.

Λαμβάνοντας υπόψιν αυτό το οικονομικό περιβάλλον , στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια προσπάθεια για μια απλή και σύντομη παρουσίαση του ιστορικού της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης (δεδομένου ότι έχει αναλυθεί εκτενώς σε πολλά συγγράματα, εργασίες και άρθρα), η οποία πυροδότησε την παρούσα μεγάλη κρίση της ελληνικής οικονομίας, φέρνοντας στην επιφάνεια όλες τις μακροχρόνιες εσωτερικές παθογένειες της και επιδείνωσε δραματικά το βιωτικό επίπεδο των Ελλήνων πολιτών.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμοί της ευελιξίας της απασχόλησης και αναλύονται οι μορφές της. Σκοπός είναι να παρουσιαστούν αυτές οι μορφές ολοκληρωμένα αλλά και να δοθεί παράλληλα η πραγματική τους διάσταση.Για παράδειγμα, γνωρίζουμε αναμφισβήτητα, πως ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων που δηλώνεται ως μερικώς απασχολούμενο, στην πραγματικότητα απασχολείται πλήρες οκτάωρο και πολλές φορές και υπερωριακά, χωρίς τις αντίστοιχες απολαβές και ασφαλιστικές εισφορές.Επίσης, παρατίθενται τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ευελιξίας για τους εργοδότες και τους εργαζομένους

Πολύτιμη κρίνεται και η παρουσίαση της πορείας του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο αλλά και του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου της Ελλάδας και γι αυτό επιλέχθηκε να παρουσιαστεί στο δεύτερο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας. Είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζουμε το πώς μπορεί να κινηθεί και πώς κινείται νομοθετικά η Ελλάδα στα εργασιακά θέματα, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και μάλιστα υπό το αυστηρό καθεστώς των μνημονίων και της διαρκούς επιτήρησης από τους Θεσμούς.

Στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται εμπειρικά στοιχεία που αφορούν τους ρυθμούς μεταβολής του πραγματικού ΑΕΠ της Ελλάδας, της Ευρωζώνης και των χωρών μελών οικονομικής προσαρμογής(2009-2016), τις κατά κεφαλήν δαπάνες για λειτουργίες κοινωνικής προστασίας, την περιστολή των μισθολογικών δαπανών, τη μεταβολή των δημοσίων επενδύσεων και της απασχόλησης, την ποσοστιαία μεταβολή μισθωτής εργασίας, τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας, εναλλακτικούς δείκτες ανεργίας στην Ελλάδα, την μακροχρόνια ανεργία, το βαθμό απασχόλησης του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, ποσοστά μερικής απασχόλησης, την εξέλιξη μισθωτής εργασίας και ανέργων, την εισοδηματική ποιότητα, την εισοδηματική ανισότητα και το μέσο εισόδημα στην Ελλάδα, την εργασιακή ανασφάλεια στην Ελλάδα και στις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ, τους δείκτες νομικής προστασίας της απασχόλησης στην Ελλάδα, τους κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε., την κατανομή των μισθών στο Δημόσιο και τον Ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό πληθυσμού στο όριο της φτώχειας στην Ελλάδα ως προς την επαγγελματική κατάσταση, το ποσοστό των εργαζομένων ως προς τον τύπο της σύμβασης εργασίας και το χρόνο απασχόλησης τους, την ακούσια μερική απασχόληση στην Ελλάδα, τον αριθμό απασχολούμενων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, μέγεθος επιχείρησης, φύλο, ηλικία, ώρες εργασίας και μηνιαίες αποδοχές, προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης, μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Η Εμπειρική προσέγγιση γίνεται σ' αυτή την έκταση, αφενός για να μπορέσει να γίνει η διασύνδεση της οικονομικής πραγματικότητας με την αγορά εργασίας και αφετέρου γιατί το θέμα της απασχόλησης και των ευέλικτων μορφών εργασίας, που τόσο πολύ έχει απασχολήσει την επιστημονική κοινότητα τα τελευταία χρόνια, είναι πολυσύνθετη. Έτσι, για να προκύψουν συμπεράσματα και προτάσεις χρειάζεται μια ευρεία προσέγγιση.

Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο, θα προκύψουν συμπεράσματα από τις προηγούμενες ενότητες, καθώς και προτάσεις για τη βελτίωση της εικόνας της απασχόλησης στην Ελλάδα. Βεβαίως στα συμπεράσματα αυτά δεν θα μπορούσαν να λείπουν κάποιες προτάσεις για βελτίωση της γενικότερης οικονομικής εικόνας, καθώς αυτή παρουσιάζει μια αμφίδρομη σχέση με την αγορά εργασίας. Όμως δεν είναι δυνατόν να προταθούν λύσεις για έξοδο από την οικονομική κρίση, καθώς κάτι τέτοιο θα απαιτούσε πολύ μεγαλύτερη έκταση και έρευνα και θα είχε απόκλιση από το αντικείμενο και το σκοπό της παρούσας εργασίας.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ οικονομική κρίση, αγορά εργασίας ,απασχόληση, ευέλικτες μορφές εργασίας, μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, ευελιξία με ασφάλεια, Πράσινη Βίβλος, Λευκή Βίβλος, ποσοστά ανεργίας-απασχόλησης

Abstract

This study has as its main purpose to evaluate the impact of the economic crisis on labour market, with special emphasis on flexible forms of employment and their role in combating unemployment and increasing employment. The objective is to assess the current state of the economy (especially the Greek Economy) in relation to the labour market.

It is now known that in the last years (2009-2017), Greece is under very strict austerity measures which are characterized by both over-taxation and a large reduction in public expenditure and, above all, social costs.

In the coming years, it is expected to make very high primary surpluses, which will work even more cramped the Greek economy, as Greek households will have greater difficulty in meeting their tax and debt obligations and an even greater difficulty in consuming. Thus, the banking sector in turn will be very difficult or impossible to acquire solvency.

taking into account this economic environment, in the first chapter an attempt is made for a simple and brief presentation of the history of the global economic crisis (as it has been discussed extensively in many textbooks, papers and articles) which triggered the current great crisis of the Greek economy, bringing to fruition all its long-standing internal pathogens and dramatically aggravated the living standards of Greek citizens.

Subsequently, definitions of employment flexibility are presented and its forms are analyzed. The aim is to bring these forms completed and in parallel given the actual dimension. For example, we are undoubtedly aware that a large proportion of workers declared as part-time employees are in fact full-time and often overtime-free, without the corresponding earnings and insurance contributions. The advantages and disadvantages of flexibility for employers and workers are also listed.

Valuable is the presentation of the course of the institutional framework of the labor market at European level and the current legislative framework of Greece which is why it was chosen to present to second chapter of this work. It is very important to know how Greece can move and how Greece moves lawfully on labor issues, as a member of the European Union and even under the strict status of memoranda and constant supervision by the Institutions.

The third chapter presents empirical data on the real GDP growth rates of Greece, the Eurozone and the member countries of economic adjustment (2009-2016), the per

capita expenditure on social protection operations, the reduction of wage costs, public investment and employment, percentage change in employment, employment and unemployment rates, alternative unemployment rates in Greece long-term unemployment, employment rate in Greece, part-time employment, wage-earning and unemployed, income quality, income inequality and average income in Greece, job insecurity in Greece and OECD countries, legal employment protection indicators in Greece, minimum wages in the EU, wage distribution in the public sector and the private sector, the percentage of the population at the poverty line in Greece as regards the professional ITUATION, the percentage of workers in the type of employment contract and their working time, the number of employees per sector of economic activity, size of business, gender, age, working hours and monthly earnings, recruitment by contract, conversion of full-time contracts into flexible forms of employment. The Empirical Approach becomes this extent in order to make the link between the economic reality and the labor market and, on the other hand, the question of employment and flexible forms of work that has so far occupied the scientific community in recent years, is complex. So, to arrive at conclusions and proposals, a broad approach is needed.

In the fourth and final chapter, conclusions will be drawn from the previous sections as well as suggestions for improving the image of employment in Greece. Of course, these conclusions could not lack some suggestions for improving the overall economic picture as it presents a two- relation to the labor market. However, it is not possible to propose solutions for getting out of the economic crisis, as this would require far greater scope and research and would deviate from the scope and purpose of this paper

<p>KEY-WORDS economic crisis, labour market, employment, flexible forms of work, part time employment, temporary employment ,flexicurity, Green Paper, White Paper, unemployment rates –employment rates</p>

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	13
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ ΧΩΡΩΝ.....	13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	15
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	20
1.1 Ορισμός της έννοιας οικονομική κρίση.....	20
1.2 Ιστορικό της οικονομικής κρίσης 2008 και ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων.....	21
1.3 Ορισμός της απασχόλησης.....	23
1.4 Το ιστορικό της έννοιας της ευελιξίας.....	24
1.5 Η ευελιξία της εργασίας.....	25
1.6 Επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας.....	30
1.6.1 Ευελιξία της απασχόλησης.....	31
1.6.1.1. Ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης.....	31
1.6.1.2 Ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης.....	31
1.6.2 Ευελιξία των αποδοχών-μισθών.....	33
1.6.3 Ευελιξία του χρόνου εργασίας.....	35
1.7 Θεωρητικό υπόβαθρο, σκοπός των επιμέρους μορφών ευελιξίας, πολιτικές και πιθανές επιπτώσεις.....	35
1.7.1 Θεωρητικό υπόβαθρο.....	35
1.7.2 Σκοπός των επιμέρους μορφών ευελιξίας.....	36
1.7.3 Προτεινόμενα μέσα πολιτικής και πιθανές επιπτώσεις.....	36

1.8 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για εργοδότες και εργαζομένους.....	37
1.8.1 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τους εργοδότες.....	37
1.8.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τους εργαζομένους...	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΥ ΔΙΕΠΕΙ ΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	41
2.1 Το πλαίσιο διάδοσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	41
2.2 Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	42
2.2.1 Ιστορική αναδρομή.....	42
2.2.1.1 Μερική απασχόληση.....	44
2.2.1.2 Προσωρινή απασχόληση.....	47
2.2.1.3 Εξ' αποστάσεως εργασία.....	49
2.3 Ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες συνθήκες οργάνωσης της εργασίας.....	50
2.4 Το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα την περίοδο της οικονομικής κρίσης.....	53
2.4.1 Στόχοι των μνημονίων.....	54
2.4.2 Περιεχόμενο των μνημονίων.....	56
2.4.3 Μέτρα πριν τα μνημόνια.....	57
2.4.4 Πρώτο μνημόνιο.....	58
2.4.5 Δεύτερο μνημόνιο.....	61
2.4.6 Τρίτο μνημόνιο.....	62
2.4.7 “Τέταρτο μνημόνιο”.....	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΜΠΕΙΡΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	
3.1 Εισαγωγικά.....	66

3.2 Κατά κεφαλήν δαπάνες για λειτουργίες κοινωνικής προστασίας...	66
3.3 Περιστολή μισθολογικών δαπανών στον Δημόσιο Τομέα.....	66
3.4 Μεταβολή των δημοσίων επενδύσεων και της απασχόλησης στην Ευρωζώνη.....	69
3.5 Η εξέλιξη του ΑΕΠ.....	70
3.6 Η αγορά εργασίας.....	72
3.6.1 Μεταβολή μισθωτής εργασίας.....	72
3.6.2 Ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας.....	73
3.7 Ανασφάλεια στην απασχόληση και εισοδηματική ανισότητα.....	82
3.8 Μισθοί.....	83
3.9 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ευελιξία της απασχόλησης....	87
3.10 Φτώχεια και αγορά εργασίας στην Ελλάδα.....	90
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	93
4.1 Οι κοινωνικές συνέπειες των μέτρων οικονομικής προσαρμογής στην Ελλάδα και ο επισφαλής χαρακτήρας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	93
4.2 Απάντηση στην υπόθεση εργασίας.....	96
4.3 Η αδήλωτη εργασία και ένα σύγχρονο πλαίσιο καταπολέμησής της	99
4.4 Προτάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας και για την ενίσχυση της απασχόλησης.....	100
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ : ΠΙΝΑΚΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ.....	104
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	114
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	
Διάγραμμα 1: Εξέλιξη των δαπανών στον τομέα της κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη.....	67
Διάγραμμα 2: Εξέλιξη δαπανών Γενικής Κυβέρνησης για αμοιβές εργαζομένων στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη.....	68
Διάγραμμα 3: Μεταβολή των δημοσίων επενδύσεων και της απασχόλησης στην Ε.Ε., στην Ευρωζώνη και στα κρατή –μέλη.....	69

Διάγραμμα 4: Ρυθμοί μεταβολής του πραγματικού ΑΕΠ της Ελλάδας, της Ευρωζώνης και των χωρών-μελών της οικονομικής προσαρμογής.....	70
Διάγραμμα 5: Ρυθμός μεγένθυσης ΑΕΠ, ποσοστό μεταβολής από το 2015 στο 2016	71
Διάγραμμα 6: Ποσοστιαία μεταβολή μισθωτής εργασίας, γ' τρίμηνο του 2016 σε σχέση με γ' τρίμηνο του 2010 και του 2015.....	72
Διάγραμμα 7: Μηνιαία εξέλιξη της μισθωτής εργασίας και των ανέργων (2010-2016)	
Διάγραμμα 8: Ποσοστό απασχόλησης και ανεργίας (2012-2016).....	74
Διάγραμμα 9: Ποσοστά ανεργίας ηλικιών 15-29 για άρρενες και θήλεις	75
Διάγραμμα 10: Ποσοστό (%) μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα (α' τρίμηνο 2001-γ' τρίμηνο 2016).....	78
Διάγραμμα 11: Εργασιακή ανασφάλεια, κίνδυνος ανεργίας και εξασφάλιση από την ανεργία στην Ελλάδα και σε χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ.....	82
Διάγραμμα 12: Εισοδηματική ποιότητα, μέσο εισόδημα και εισοδηματική ανισότητα στην Ελλάδα και σε χώρες μέλη του ΟΟΣΑ.....	83
Διάγραμμα 13: Κατώτατοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της Ε.Ε. (σύγκριση β' εξάμηνο 2010 και β' εξάμηνο 2016).....	84
Διάγραμμα 14: Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις χώρες της Ε.Ε.....	85
Διάγραμμα 15: Ποσοστιαία (%) κατανομή εργαζομένων ιδιωτικού τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (σύγκριση 2009-2016).....	86
Διάγραμμα 16: Ποσοστό (%) μισθωτών εργαζομένων στο όριο της φτώχειας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. ανά φύλο (2009-2015).....	87
Διάγραμμα 17: Ποσοστό (%) μισθωτών εργαζομένων στο όριο της φτώχειας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. ανά φύλο (2009-2015).....	91
Διάγραμμα 18: Ποσοστό (%) εργαζομένων στο όριο της φτώχειας ως προς τον τύπο σύμβασης εργασίας σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση.....	91

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1.1: Τυπολογία της ευελιξίας.....	27
Πίνακας 3.1: Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης (2010-2015), Αύγουστος 2010-2015).....	75
Πίνακας 3.2: Εξέλιξη του ποσοστού των ανέργων για το σύνολο του πληθυσμού, για αρρένες-θήλεις και για άτομα ηλικίας 15-29 ετών, 2006-2016.....	76
Πίνακας 3.3 Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά ομάδες ηλικιών και κατάσταση απασχόλησης, 2016.....	77
Πίνακας 3.4 Απασχόληση ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά τομείς οικονομικής δραστηριότητας και φύλο, 2010-2016.....	77
Πίνακας 3.5 Άνεργοι κατά διάρκεια ανεργίας 2010-2016.....	79
Πίνακας 3.6 : Ετήσιος συγκεντρωτικός πίνακας ροών απασχόλησης.....	79
Πίνακας 3.7: Αριθμός εργαζομένων μισθωτών ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα, ώρες εργασίας και εύρος μηνιαίων αποδοχών. (2016, ετήσιες μεταβολές 2013-2016	80
Πίνακας 3.8 : Αριθμός εργαζομένων μισθωτών ανά μέγεθος επιχείρησης (2016, ετήσιες μεταβολές 2014-2016).....	81
Πίνακας 3.9: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (2010-2016).....	88
Πίνακας 3.10: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2016)	89
Πίνακας 3.11: Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές Απασχόλησης.....	90

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Ελληνικές:

ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
E.E.-27	Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 Κρατών μελών
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν
ΕΠΑ	Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης
ΔΕΚΟ	Δημόσια Επιχείρηση Κοινής Ωφέλειας
ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	Ινστιτούτο Εργασίας –Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος
ΟΝΕ	Οικονομική και Νομισματική Ένωση
ΥΠΑΚΠ	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΚΕΘΙ	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Αγγλικές:

OECD	Organisation of Economic Co-Operation and Development
------	---

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ ΧΩΡΩΝ

AT	Αυστρία
BE	Βέλγιο
BG	Βουλγαρία
CH	Ελβετία
CY	Κύπρος
CZ	Δημοκρατία της Τσεχίας
DE	Γερμανία
DK	Δανία
EE	Εσθονία
EL	Ελλάδα
ES	Ισπανία
FI	Φιλανδία
FR	Γαλλία
HR	Κροατία
HU	Ουγγαρία
IE	Ιρλανδία
IT	Ιταλία
LT	Λιθουανία
LU	Λουξεμβούργο
LV	Λετονία
MT	Μάλτα
NL	Ολλανδία
NO	Νορβηγία
PL	Πολωνία
PT	Πορτογαλία
RO	Ρουμανία
SE	Σουηδία

SI	Σλοβενία
SK	Σλοβακία
UK	Ηνωμένο Βασίλειο

Εισαγωγή

Είναι πλέον γεγονός, πως οι χώρες, παγκοσμίως, έρχονται αντιμέτωπες με διαρκείς οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές. Ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα δομικά, οικονομικά, πολιτικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά της κάθε μιας, η επιρροή της οικονομικής κρίσης, των νέων τεχνολογιών και των νέων συστημάτων οργάνωσης της παραγωγής, δημιουργούν ένα ιδιαίτερα δύσκολο περιβάλλον, στο οποίο πρέπει τα κράτη και οι επιχειρήσεις λειτουργήσουν ανταγωνιστικά.

Ιδιαίτερα, οι τεχνολογικές εξελίξεις και ο αυξανόμενος ανταγωνισμός, έχουν οδηγήσει σε μια παγκόσμια ρευστή αγορά, χωρίς σύνορα, δημιουργώντας έτσι το υπέδαφος για ρευστότητα και στην αγορά εργασίας. Οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας είναι φανερά λιγότερες από τις ζητούμενες, τόσο ως προς την ποσότητα όσο και ως προς την ποιότητα. Η προσφορά εργασίας ολοένα και αυξάνεται αλλά η ζήτηση δυστυχώς δεν ανταποκρίνεται. Εργαζόμενοι καταρτισμένοι, με υψηλού επιπέδου γνώσεις και προσόντα, δυσκολεύονται πολύ να βρουν εργασία και βρίσκονται αντιμέτωποι με «καλές» και «κακές» θέσεις εργασίας.

Το φορντικό μοντέλο παραγωγής, που χαρακτηρίζεται από καθετοποιημένη μαζική παραγωγή, συνεχή λειτουργία των εργοστασίων με πλήρη παραγωγή και πλήρη απασχόληση, μεγάλο αριθμό ανειδίκευτων εργατών, μαζική και συγκεντρωμένη παραγωγή και εργασιακή και εισοδηματική σταθερότητα, αντικαταστάθηκε από την ευέλικτη συσσώρευση ή αλλιώς μεταφορντισμό. Στο νέο αυτό μοντέλο, ο εργαζόμενος είναι με πολλαπλή ειδίκευση, διαθέτει πολλές δεξιότητες και ικανότητες ανάπτυξης πρωτοβουλιών καθώς και προσαρμοστικότητα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, οι καινοτομίες και ο αποδοτικός τρόπος χρήσης των τεχνολογιών γίνονται οι σύμμαχοι των επιχειρήσεων σ' ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Οι ανεπτυγμένες χώρες χαρακτηρίζονται από μια αστάθεια, ενώ κάποιες αναπτυσσόμενες που μπορούν να παράγουν μαζικά και φθηνά τυποποιημένα προϊόντα γίνονται ανταγωνιστικές.

Η ανεργία, η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός αυξάνονται, με μεγάλες οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις. Αυτή η πραγματικότητα, επιβάλλει ένα νέο πλέγμα πολιτικών, που θα μπορέσει ν' αντιμετωπίσει αποτελεσματικά το παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον και να προστατέψει την απασχόληση και τους ανέργους.

Το κράτος συρρικνώνεται, όπως και οι ακαμψίες του στον εργασιακό τομέα (όπως υποστηρίζεται από τη Φιλελεύθερη άποψη) και οι ευέλικτες μορφές εργασίας κάνουν την εμφάνισή τους και καθιερώνονται. Όμως ο όρος ευελιξία, έρχεται και καθιερώνεται ως ο πολέμιος της προστασίας της απασχόλησης, των εργασιακών δικαιωμάτων και της σταθερότητας των μισθών. Οι πρακτικές που χρησιμοποιούνται είναι βασισμένες στους κανόνες του ανταγωνισμού και εισάγονται σταδιακά στη νομοθεσία των Ευρωπαϊκών κρατών.

Έτσι λοιπόν, η ευελιξία της αγοράς εργασίας, έχει υπάρξει αντικείμενο συζήτησης, διαφωνιών και συγκρούσεων σε επιστημονικούς και πολιτικούς κύκλους για το κατά πόσον αντιμετωπίζει την ανεργία, προωθεί την απασχόληση και κατευθύνει τις χώρες σε οικονομική, κοινωνική πρόοδο και ευημερία. Προκύπτουν σοβαροί προβληματισμοί, για το αν πρέπει η χρήση της ευελιξίας να συνοδεύεται από αύξηση ή μείωση της κοινωνικής προστασίας, για τις συνθήκες εκπαίδευσης και εργασίας και για τη δυνατότητα εισόδου των εργαζομένων στην αγορά εργασίας.

Με βεβαιότητα πάντως, πριν ξεκινήσουμε την ανάλυσή μας, μπορούμε να πούμε πως μέσω της ευελιξίας δεν επιδιώκεται η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Μεθοδολογία

Η επίδραση της τρέχουσας οικονομικής κρίσης στην απασχόληση έχει επιφέρει τεράστιες αλλαγές στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στον τρόπο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε στην παρούσα εργασία έχει ως κύριο στόχο να αναδείξει τις επιπτώσεις αυτές στην αγορά εργασίας, κατά κύριο λόγο της Ελληνικής, χρησιμοποιώντας δεδομένα και άλλων Ευρωπαϊκών χωρών, όπου αυτό είναι χρήσιμο για την κατανόηση των μεγεθών και τη διεξαγωγή συμπερασμάτων.

Αρχικά, παρουσιάζονται θεωρητικά οι έννοιες τόσο της οικονομικής κρίσης, όσο και της ανεργίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Αυτό θεωρήθηκε απαραίτητο, διότι πολλές φορές, υπάρχει σύγχυση των εννοιών και ελλιπής γνώση για την έννοια της ευελιξίας. Για παράδειγμα, θεωρείται από πλήθος κόσμου ως ευελιξία μόνο η μερική απασχόληση ή κάποια είδη αριθμητικής ευελιξίας και αγνοείται η ποιοτική ευελιξία. Για το λόγο αυτό, αναλύονται και κατηγοριοποιούνται όλες οι μορφές ευέλικτης απασχόλησης.

Στη συνέχεια καλύπτεται το ζήτημα του θεσμικού πλαισίου. Στο ζήτημα αυτό κρίθηκε σωστή μια ιστορική αναδρομή στο Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο και η παρουσίαση του νέου θεσμικού πλαισίου, που έχει υιοθετηθεί στην Ελλάδα των μνημονίων. Σημαντικό στοιχείο σε αυτή την προσέγγιση, είναι η αντιστοίχιση των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων με τις αντίστοιχες μορφές ευελιξίας που αντιπροσωπεύουν. Έτσι, δομείται μια πληρέστερη εικόνα σχετικά με το πώς ξεκίνησε το θεσμικό πλαίσιο να διαμορφώνεται στην Ευρώπη σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αλλά επίσης και μια πολύ καθαρή εικόνα της ελληνικής πραγματικότητας στην αγορά εργασίας την περίοδο των μνημονίων.

Το ερώτημα είναι κατά πόσο αυτές οι μεταρρυθμίσεις επέφεραν τα επιθυμητά αποτελέσματα στην ελληνική οικονομία και στην ελληνική αγορά εργασίας. Ενθαρρύνθηκε η απασχόληση; Αυξήθηκαν οι ρυθμοί ανάπτυξης; Ενισχύθηκε η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων; Ποιες είναι οι κοινωνικές συνέπειες; Ποιοι οι δείκτες φτώχειας και ανισότητας; Αυτά καλείται να απαντήσει η παρουσίαση εμπειρικών δεδομένων της εργασίας.

Οι πηγές στατιστικών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν είναι η Eurostat (Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης), η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛ.ΣΤ.ΑΤ), το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής

Ασφάλισης, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης,(OECD Job Quality database), καθώς και εμπειρικά δεδομένα, στα οποία έχει γίνει επεξεργασία από το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ).Στο επίκεντρο της προσέγγισής μας βρίσκεται η παραδοχή, ότι το ρυθμιστικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας και η συνοχή του με το μακροοικονομικό σύστημα,είναι στοιχεία που επηρεάζουν καθοριστικά την σταθερότητα και την δυναμική της οικονομίας. Λόγω της παρούσας οικονομικής κρίσης, οι περίοδοι αναφοράς ορίζονται κυρίως από το 2009 έως το 2016 (όπου είναι το τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν εποχικά διορθωμένα και αναθεωρημένα στοιχεία.Σε κάποιες περιπτώσεις, όπως παραδείγματος χάρη η περίπτωση των ποσοστών απασχόλησης με βάση το φύλο, παρουσιάζονται και δεδομένα παλαιότερων ετών, για να τονιστούν κάποιες δομικές αδυναμίες της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Τα στοιχεία που παρουσιάζονται εμπειρικά αφορούν 4 κατηγορίες, οι οποίες αλληλεπιδρούν στην οικονομία και συνθέτουν την εικόνα για την αποτελεσματική ή όχι λειτουργία της. Η πρώτη κατηγορία είναι αυτή της μεγένθυσης της οικονομίας και των μακροοικονομικών της μεγεθών. Σ' αυτή την κατεύθυνση παρουσιάζεται η πορεία του ΑΕΠ, η μεταβολή των Δημοσίων επενδύσεων σε συνάρτηση με την απασχόληση,οι κατά κεφαλήν δαπάνες και οι μισθολογικές δαπάνες της Ελλάδας .

Η δεύτερη κατηγορία είναι η αγορά εργασίας. Σ' αυτή την κατηγορία εξετάζονται τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας. Η μέθοδος παρουσίασης είναι ανά ηλικία, ανά φύλο, ανά διάρκεια ανεργίας, ανά τομέα δραστηριότητας (πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή), ανά μέγεθος επιχείρησης και ανά είδος σύμβασης. Επίσης, σ' αυτή την κατηγορία, εξετάζεται η εργασιακή ανασφάλεια στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις άλλες χώρες του ΟΟΣΑ και η εισοδηματικές ανισότητες. Σκοπός είναι να παρουσιαστεί πολύπλευρα η δομή της αγοράς εργασίας, με όλες τις προεκτάσεις της, έτσι ώστε τα συμπεράσματα να είναι πιο ασφαλή και με περισσότερο βάθος από την απλή παράθεση ενός γενικού ποσοστού ανεργίας, που μπορεί να είναι αντιπροσωπευτικό μιας πραγματικότητας, μπορεί όμως και όχι.

Η τρίτη κατηγορία εμπειρικών δεδομένων αφορά τους μισθούς. Σ' αυτή την κατηγορία παρουσιάζονται στοιχεία για τους κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και τους μισθούς στον Δημόσιο και τον Ιδιωτικό Τομέα .Έτσι, συνδέεται η ανεργία και η απασχόληση με εισοδηματικά δεδομένα.

Τέλος, η τέταρτη κατηγορία που εξετάζεται είναι οι συμβάσεις εργασίας (νέες συμβάσεις-προσλήψεις και μετατροπές συμβάσεων), για να συνδεθούν όλα τα ανωτέρω δεδομένα με την ευελιξία της εργασίας.

Το εύρος των στοιχείων στην εξέταση των εμπειρικών δεδομένων είναι απαραίτητα, καθώς το θέμα της επίδρασης της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και τις ευέλικτες μορφές εργασίας είναι από τη φύση του πολυδιάστατο και πολυπαραγοντικό.

Βασικός σκοπός της έρευνας, είναι η διερεύνηση, πώς επέδρασε η οικονομική κρίση στην απασχόληση και αν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, με το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει, συμβάλουν στον περιορισμό της ανεργίας και βελτιώνουν τις εργασιακές σχέσεις και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων (ιδιαίτερος η περίπτωση της Ελλάδας).

Η μελέτη αυτής της περίπτωσης, επικεντρώνεται σε πρώτο επίπεδο κυρίως στο αν οι εργαζόμενοι επιλέγουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης εκουσίως και αν η επιλογή αυτών των μορφών απασχόλησης μειώνει την απώλεια θέσεων εργασίας και σε δεύτερο επίπεδο ,αν προστατεύονται τα εργασιακά δικαιώματα (παραβιάσεις εργατικής νομοθεσίας, απολύσεις, αδήλωτη εργασία).

Κεφάλαιο 1

Οικονομική κρίση,απασχόληση και ευέλικτες μορφές εργασίας

1.1 Ορισμός της έννοιας οικονομική κρίση

Η έννοια του όρου οικονομική κρίση έχει αποδοθεί ποικιλοτρόπως και κατά συνέπεια υπάρχουν πολλοί ορισμοί γύρω από αυτήν. Όπως είναι γνωστό, η κρίση αποτελεί μια από τις φάσεις του οικονομικού κύκλου. Οικονομικοί κύκλοι ή οικονομικές διακυμάνσεις, λέγονται οι μεταβολές που παρουσιάζει η οικονομική δραστηριότητα, δηλαδή τα διάφορα στοιχεία που συνθέτουν μια οικονομία (παραγωγή, εισόδημα, απασχόληση). Υπάρχουν δύο κύριες φάσεις που διέρχεται η οικονομία στην διάρκεια ενός οικονομικού κύκλου. Η φάση της ανόδου ή της άνθησης και η φάση της καθόδου ή της ύφεσης. Η μετάβαση από την άνοδο στην κάθοδο, περνάει από την φάση της Κρίσης και από την κάθοδο στην άνοδο από την φάση της Ύφεσης (Ψηφιακό Σχολείο).

Σύμφωνα με τους Rosenthal, Charles και Hart η κρίση είναι «μια σοβαρή απειλή κατά της υφιστάμενης δομής, των θεμελιωδών αρχών και κανόνων του κοινωνικού συστήματος, η οποία επιβάλλει τη λήψη κρίσιμων αποφάσεων εντός περιορισμένου χρόνου και υπό συνθήκες αβεβαιότητας.» (Rosenthal, Charles & Hart 1989)

Κατά τους Erol, Aprak, Atmaca & Ozturk ,η οικονομική κρίση προκύπτει από τη διατάραξη της οικονομικής ισορροπίας και την εξασθένηση όλων των οικονομικών παραγόντων, εξαιτίας ξαφνικών και απροσδόκητων γεγονότων που εμφανίζονται λόγω τοπικών ή παγκόσμιων αιτιών, όπως τα οικονομικά και διοικητικά προβλήματα, η διαφθορά, η διατάραξη του φορολογικού συστήματος, τα προβλήματα πληρωμής του εξωτερικού χρέους, η αδυναμία εισαγωγής αρκετού εξωτερικού κεφαλαίου, προβλήματα ανεργίας ή ακόμη και φυσικές καταστροφές (Erol, Aprak, Atmaca & Ozturk ,2011)

Λαμβάνοντας υπόψη όλους τους ανωτέρω ορισμούς, μπορούμε γενικά να καταλήξουμε, πως η οικονομική κρίση είναι το φαινόμενο εκείνο, κατά το οποίο, μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας, ήτοι των διαφόρων μακροοικονομικών μεγεθών της οικονομίας όπως η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι τιμές, οι επενδύσεις κλπ.

1.2 Ιστορικό της οικονομικής κρίσης 2008 και ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων

Η παγκόσμια οικονομία διανύει σήμερα σοβαρή κρίση. Η κρίση αυτή ξεκίνησε από τις ΗΠΑ, όπου λόγω των πολύ χαμηλών επιτοκίων (0-1%), εκδηλώθηκε «χρηματιστηριακή φούσκα» στις τιμές των ακινήτων. Οι τράπεζες, οι οποίες αντιλήφθηκαν πρώτες ότι θα υπάρξει πρόβλημα, αποφάσισαν να διώξουν τις επισφάλειες, τιτλοποιώντας τις απαιτήσεις τους και πουλώντας τις σε τρίτους. Δηλαδή, πουλούσαν προϊόντα υψηλής απόδοσης και υψηλού ρίσκου {Collaterallised Dept Obligations (CDOs)}. Αυτά τα χρεόγραφα, ανέρχονταν στο ποσό των 7,3 τρισεκατομμυρίων δολαρίων και βασίζονταν σε ενυπόθηκα δάνεια. Ενώ αξιολογήθηκαν καλά από τους οίκους αξιολόγησης και άλλαζαν χέρια με μεγάλη ταχύτητα, όταν έγινε αντιληπτό ότι δεν έχουν αντίκρυσμα, η αγορά τους κατέρρευσε. Το αποτέλεσμα ήταν, ότι παγκοσμίως, οι επενδυτικοί οργανισμοί, αναγκάστηκαν να σβήσουν από τα βιβλία τους πάνω από μισό τρισεκατομμύριο δολάρια επισφαλών απαιτήσεων, με απόρροια να μειωθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό το ενεργητικό του παγκόσμιου τραπεζικού συστήματος και κατ' επέκταση και η διαθέσιμη πίστωση. Κάποια πιστωτικά ιδρύματα, που είχαν μεγάλες επενδύσεις σε CDOs, χρεωκόπησαν. Αυτή η κατάσταση οδήγησε σε μείωση της ποσότητας χρήματος στην αγορά και η παγκόσμια οικονομία άρχισε να παρουσιάζει ύφεση. Η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση των ΗΠΑ κρατικοποίησε κάποια πιστωτικά ιδρύματα και κάποια άλλα τα επιχορήγησε.

Σ' αυτό το σημείο, είναι σκόπιμο να αναφέρουμε, πως δεν ήταν μόνο τα ενυπόθηκα δάνεια των ΗΠΑ που προκάλεσαν τη δυσπιστία των επενδυτών, αλλά αποτέλεσαν ένα μεγάλο πρόβλημα, που επιδείνωσε μια γενικότερη αμφισβήτηση των επενδυτικών προϊόντων και οδήγησε τους επενδυτές να αποσύρουν τα χρήματά τους. Ενδεικτικά, οι ζημιές κατά την τριετία 2008-2011 ξεπέρασαν τα 2,5 τρις. Τα επιτόκια δανεισμού στην διατραπεζική αγορά αυξήθηκαν κατακόρυφα, από το 1% σε πάνω από 4%, και στα τέλη του 2008, οι κεντρικές τράπεζες παγκοσμίως αγόρασαν κρατικά ομόλογα και ιδιωτικά επενδυτικά προϊόντα αξίας 2,5 δις δολαρίων, δίνοντας έτσι μια τόνωση ρευστότητας στο χρηματοπιστωτικό σύστημα. Την ίδια περίοδο οι κυβερνήσεις τόσο των ΗΠΑ, όσο και της Ε.Ε., στήριξαν τις τράπεζες, αγοράζοντας νέες μετοχές τους και παρέχοντας εγγυήσεις αξίας 14,5 τρισεκατομμυρίων

δολαρίων, με αποτέλεσμα την τεράστια αύξηση του δημοσίου χρέους στον Δυτικό κόσμο¹.

Ένα από τα αποτελέσματα της οικονομικής αυτής κρίσης-ύφεσης είναι και η κρίση απασχόλησης. Ως φυσικό επακόλουθο, εφόσον οι επιχειρήσεις αδυνατούν πλέον να λάβουν δάνεια για να κάνουν επενδύσεις και παρουσιάζεται μείωση της παραγωγής τους και των κερδών τους, προβαίνουν σε απολύσεις. Έτσι, σ' ένα μεγάλο αριθμό κρατών σημειώθηκε αύξηση της ανεργίας. Οι προσδοκίες των επιχειρήσεων και των νοικοκυριών επιδεινώθηκαν, με αποτέλεσμα να επιδεινωθούν και τα μακροοικονομικά μεγέθη. Στην Ελλάδα ο ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης μειώθηκε από το 4% το 2007 στο -1,3% το 2009, με αντίστοιχη αύξηση της ανεργίας από το 8,3% στο 9,5%. (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ). Δηλαδή η μείωση των επενδύσεων ουσιαστικά είχε αρνητική επίδραση στην παραγωγικότητα της οικονομίας και την ανάπτυξη, τα οποία με τη σειρά τους οδήγησαν σε μείωση των μισθών και αντίστοιχα της ζήτησης. Με λίγα λόγια, επηρεάστηκαν τα πραγματικά μεγέθη της Οικονομίας.

Βέβαια, η διεθνής αυτή κρίση, δεν μπορεί να αποτελέσει άλλοθι για τα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας. Μια τέτοια προσέγγιση θα ήταν αναποτελεσματική. Αυτό που πραγματικά συνέβη, με αφορμή τη διεθνή κρίση, ήταν να έρθουν στην επιφάνεια οι χρόνιες δομικές αδυναμίες της και έτσι να κλονιστεί η αξιοπιστία της. Πέρα όμως από την κρίση ελλείμματος και χρέους, η χώρα αντιμετωπίζει προκλήσεις ως προς την ανταγωνιστικότητά της και την προοπτική απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού της. Υπολείπεται των ευρωπαϊκών της εταίρων σε κρίσιμα μεγέθη, όπως οι άμεσες ξένες επενδύσεις, η παραγωγικότητα της εργασίας και ο βαθμός συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό (Eurostat). Η ελληνική οικονομία αδυνατεί να προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης, ιδιαίτερα στους νέους και στις γυναίκες, και πάσχει από χαμηλό ποσοστό κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, γεγονός που δυσχεραίνει την εύρεση εργασίας για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά. Με την πάροδο του χρόνου η ύφεση μετατρέπεται σε ραγδαία κρίση απασχόλησης, με το επίσημο ποσοστό ανεργίας να έχει αγγίξει το 26,2% το 2014 και να έχει υποχωρήσει στο 21% τον Ιούλιο του 2017.

Ο τρόπος αντιμετώπισης της κρίσης, παρουσίασε διαφορά στις ΗΠΑ και στην Ε.Ε. Οι ΗΠΑ, έκαναν προσπάθειες μέσω της επεκτατικής πολιτικής, της προσπάθειας

¹ Βλ. Ζωγραφάκης Στ. και Μητράκος Θ. «Οι επιπτώσεις της χρηματοοικονομικής κρίσης και η χρησιμότητα της δημοσιονομικής πολιτικής, στον Συλλογικό Τόμο: «Από τον Μπους στον Ομπάμα: Η Διεθνής Πολιτική σ'έναν κόσμο που αλλάζει», Εκδόσεις Παπαζήση, 2010

δημιουργίας νέων εργασιακών θέσεων και των «ενέσεων ρευστότητας». Αντίθετα, η Ε.Ε. επέβαλε κανόνες δημοσιονομικής και εισοδηματικής πειθαρχίας, οι οποίοι σε πολλές χώρες οδήγησαν σε συνθήκες στασιμότητας, καθώς είναι αδύνατον να υπάρξουν επενδύσεις, και έτσι γίνεται πάρα πολύ δύσκολη ως και αδύνατη η έξοδος από την κρίση. Σ' αυτό το σημείο, είναι πολύ σημαντικό να τονίσουμε πως μια ήδη ανεπτυγμένη και αρκετά υγιής οικονομία έχει διαφορετικά «αντανακλαστικά» από μια οικονομία αναπτυσσόμενη, με πολλές εσωτερικές παθογένειες και αδυναμίες, όπως η Ελλάδα. Η τακτική των επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης να μειώσουν τους μισθούς, για να μειωθεί το λειτουργικό κόστος και να διατηρηθεί το ανθρώπινο δυναμικό, οδηγεί σε περαιτέρω επιβράδυνση της οικονομίας. Κατά τον Krugman (2009), η μείωση των μισθών προς αποφυγή των απολύσεων «αποτελεί ένα φαινόμενο που μπορεί να επιδεινώσει περαιτέρω την υγεία της ασθενούς οικονομίας»

Μέσα σε αυτό το οικονομικό πλαίσιο, πολλές χώρες, στην προσπάθειά τους ν' αντιμετωπίσουν την ανεργία, οδηγούνται σε απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, με στόχο τη δημιουργία πιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης, είτε όσον αφορά το χρόνο απασχόλησης, είτε τη μορφή, είτε τις αποδοχές, ελπίζοντας ότι σταδιακά θα επέλθει η ανάκαμψη.

Οι υποστηρικτές των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, τις θεωρούν ως μέσο εξασφάλισης ενός ελάχιστου επιπέδου εισοδήματος, ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας και διατήρησης των δεξιοτήτων τους.

Αντίθετα, πολλοί ερευνητές αμφισβητούν αυτές τις μορφές απασχόλησης, καθώς οι αποδοχές είναι πολύ χαμηλότερες συγκριτικά με αυτές της πλήρους απασχόλησης, η ανασφάλεια των εργαζομένων πολύ μεγαλύτερη και η καταπάτηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας πολύ συχνή, καθιστώντας τις μορφές αυτές απασχόλησης μη ασφαλείς.

1.3 Ορισμός της απασχόλησης

Με τον όρο απασχόληση ονομάζουμε επίσημα την μισθωτή εργασία. Σύμφωνα με τον Boyer (1987), η μισθωτή σχέση ορίζεται ως το σύνολο των συνθηκών που διαπερνούν τη χρήση και την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης: οργάνωση της διαδικασίας της εργασίας, κινητικότητα της εργατικής δύναμης, σχηματισμός και χρησιμοποίηση του εισοδήματος των μισθωτών. Σε κάθε καθεστώς συσσώρευσης (Δουκάκης Ντ., 1988), αντιστοιχεί και ένας συγκεκριμένος τύπος μισθωτής σχέσης.

Στο καθεστώς του Φορντικού τύπου συσσώρευσης αντιστοιχεί ο φορντικός τύπος μισθωτής σχέσης. Στο καθεστώς του μεταφορντισμού αντιστοιχεί και ένας νέος τύπος μισθωτής σχέσης: η ευέλικτη μισθωτή σχέση (Boyer 1987, Leborne και Lipietz 1989).

1.4 Το ιστορικό της έννοιας της ευελιξίας

Όπως προαναφέρθηκε στην εισαγωγή, ο φορντισμός είναι ένα καθεστώς συσσώρευσης, που χαρακτηρίζεται από καθετοποιημένη μαζική παραγωγή, πλήρη απασχόληση (οκτάωρη εργασία) και πλήρη παραγωγή. Στην φορντική περίοδο, ο εργαζόμενος δεν έχει πλήρη γνώση της παραγωγής του προϊόντος. Συμμετέχει σε ένα μόνο στάδιο της παραγωγής, επιτελώντας μια πολύ εξειδικευμένη εργασία. Οι μισθοί καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η παρουσία του κράτους θεσμικά είναι ενεργή, προστατεύοντας και ενισχύοντας τα εργασιακά δικαιώματα. Στο καθεστώς αυτό, οι μισθοί συνδέονται με τον κλάδο παραγωγής, με τον δείκτη τιμών καταναλωτή καθώς και με την παραγωγικότητα. Λόγω της οικονομικής ευημερίας αυτής της περιόδου η ανεργία παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά καθώς και η κινητικότητα των εργαζομένων. Επίσης παρουσιάζει αύξηση του ΑΕΠ η οποία οφείλεται εν μέρει στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, που συνοδεύει την αύξηση των μισθών. Έτσι οι μισθωτοί, από την μια πλευρά αποτελούν ένα υπολογίσιμο κόστος για τις επιχειρήσεις, από την άλλη πλευρά όμως, λόγω του αξιοπρεπούς και ικανού εισοδήματός τους, μπορούν να απορροφήσουν τα προϊόντα που παράγονται. Δηλαδή μπορούν να δημιουργήσουν ικανή ζήτηση. Αυτό το καθεστώς συσσώρευσης, συνοδεύτηκε από πολιτικές οικονομικής και κοινωνικής σταθερότητας αλλά και από ένα ενισχυμένο κράτος πρόνοιας (Κεϋνσιανό καθεστώς κοινωνικής ρύθμισης).

Τη δεκαετία του '70, όπου παρουσιάστηκε οικονομική κρίση, κατηγορήθηκαν έντονα οι Κεϋνσιανές πολιτικές. Θεωρήθηκαν από τους νεοφιλελεύθερους, υπεύθυνες για την αύξηση του πληθωρισμού, τη μείωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, την βραδεία εξέλιξη της τεχνολογίας, την αύξηση της ανεργίας και γενικότερα την βραδεία αντιμετώπιση της κρίσης. Ειδικότερα, θεωρήθηκαν υπεύθυνες για τις ακαμψίες της αγοράς εργασίας.

Τη δεκαετία του '80, οι όροι αποκρατικοποίηση, απορρύθμιση και ευελιξία της αγοράς εργασίας γίνονται σύμβολα της νεοφιλελεύθερης σκέψης και αντικατοπτρίζουν την τάση για λειτουργία της οικονομίας, βάσει των δυνάμεων της

αγοράς. Ο όρος ευελιξία, παίρνει την έννοια της κατάργησης των κατώτατων μισθών, της ευελιξίας του χρόνου της εργασίας, της κατάργησης προνομίων των εργαζομένων και της μη διασφάλισης της εργασίας.

Στη μετάβαση αυτή από τη φορντική στη μεταφορντική περίοδο, κάνει την εμφάνισή της η ευέλικτη επιχείρηση με ουσιαστικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Λόγω της νέας μορφής ζήτησης, η οποία είναι πιο εξειδικευμένη και για προϊόντα που απαιτούν προηγμένη τεχνολογία, αλλάζει η σχέση των εργαζομένων με την τεχνολογία και τα προϊόντα διαφοροποιούνται. Έχουμε την εμφάνιση της «ευέλικτης τεχνολογίας», δηλαδή η ίδια τεχνολογία χρησιμοποιείται για διαφορετικά στάδια της παραγωγής (διαφορετικές χρήσεις) και οι εργαζόμενοι εξοικειώνονται μ' αυτό.

1.5 Η ευελιξία της εργασίας

Οι ανάγκες που δημιουργούν οι κανόνες του ανταγωνισμού² έχουν άμεση σχέση με την έννοια της ευελιξίας. Ακαμψίες της αγοράς εργασίας, που έκαναν την εμφάνισή τους έντονα τη δεκαετία του 1980, δημιούργησαν το γόνιμο έδαφος για τις ευέλικτες μορφές εργασίας. Σήμερα, λόγω της οικονομικής κρίσης (αυξημένα δημοσιονομικά ελλείμματα, χρέος, υψηλός ρυθμός πληθωρισμού, ανεργία), έχει γίνει η χρήση των μορφών αυτών εργασίας ολοένα και πιο αυξημένη. Δηλαδή, ο παραδοσιακός τρόπος οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων, σταδιακά εγκαταλείπεται, με σκοπό τη μείωση του κοινωνικού κόστους των επιχειρήσεων, την ευελιξία των αποδοχών και την εξατομίκευση των αποδοχών σύμφωνα με την παραγωγικότητα του κάθε εργαζομένου.

Σε θεωρητικό επίπεδο, υπάρχουν πολλές εννοιολογικές προσεγγίσεις της ευελιξίας της εργασίας (πολυσημία). Ο όρος αποκτά συνεχώς ευρύτερο περιεχόμενο και σημασία με αποτέλεσμα να σημαίνει διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους. Προκειμένου λοιπόν να κατανοήσουμε την έννοιά της, θα ήταν χρήσιμο να ξεκινήσουμε από δύο βασικές διαπιστώσεις (Γαβρόγλου Στ, 2009) :

1. Η ευελιξία προσδιορίζεται σε αντιδιαστολή με το Τεϋλορικό-Φορντικό πρότυπο της μαζικής παραγωγής, που χαρακτηρίζεται από έναν άκαμπτο και λεπτομερώς οριοθετημένο καταμερισμό εργασίας και από σταθερές όσο και απόμακρες

² Κουζής Γ. «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας» Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001

εργασιακές σχέσεις (διάρκεια της εργάσιμης μέρας 8 ώρες, συγκέντρωση της παραγωγής στον ίδιο χώρο, χρήση της αλυσίδας παραγωγής, εργαζόμενος αποκομμένος από τη γνώση παραγωγής του προϊόντος, εξειδίκευση που πολλές φορές οδηγούσε σε αποειδίκευση).

2. Η ευελιξία μπορεί να συνεπάγεται αφενός ποιοτικές ή ποσοτικές μεταβολές του παραδοσιακού προτύπου εργασιακών σχέσεων και αφετέρου εσωτερικές ή εξωτερικές προς το προσωπικό διευθετήσεις των όρων εργασίας.

Δηλαδή η ευελιξία είναι μια πολυδιάστατη έννοια που προσδιορίζεται πάνω σε 2 άξονες-διαστάσεις:

α) Την ποσοτική (αριθμητική) και ποιοτική (ή λειτουργική) ευελιξία, όπου σύμφωνα με τις μεταβολές της αγοράς εργασίας, προσαρμόζεται η ποιότητα και η ποσότητα της εργασίας. Η ποιοτική ευελιξία αφορά την διεύρυνση των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων και την άμβλυνση των διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα στις διοικητικές και εκτελεστικές λειτουργίες. Ουσιαστικά δηλαδή ο εύελικτος εργαζόμενος δύναται να εργαστεί και να προσφέρει σε διαφορετικά επίπεδα της παραγωγής, αλλά και στις απαιτούμενες αναδιαρθρώσεις της παραγωγής. Με την ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία μεταβάλλεται η ποσότητα της εργασίας, δηλαδή οι ώρες εργασίας ή ο αριθμός των εργαζομένων (πχ εκτεταμένη χρήση υπερωριών, διευθέτηση του χρόνου εργασίας, συχνές προσλήψεις-απολύσεις κλπ).

Και β) Εσωτερική και Εξωτερική ευελιξία. Η πρώτη επιτυγχάνεται μέσα από «εσωτερικές διευθετήσεις», με το υπάρχον προσωπικό της επιχείρησης ενώ η δεύτερη επιτυγχάνεται μέσα από «εξωτερικές προσαρμογές» των ωρών απασχόλησης(π.χ. προσωρινή απασχόληση) ή των απαιτούμενων δεξιοτήτων (πχ. υπεργολαβία). Σύμφωνα με τον Γαβρόγλου Σ. (2009) , «η εσωτερική ευελιξία μπορεί να θεωρηθεί ως ευελιξία της εργασίας και η εξωτερική ευελιξία ως ευελιξία των συμβάσεων»

Με βάση λοιπόν αυτούς τους δυο άξονες, οι πολλαπλές μορφές της ευελιξίας μπορούν να ταξινομηθούν στον παρακάτω πίνακα με την ακόλουθη τυπολογία³

³ Η τυπολογία αυτή είναι γνωστή ως "the FINE typology of flexibility", σύμφωνα δηλαδή με τα αρχικά γράμματα των τεσσάρων ειδών ευελιξίας που ορίζει: functional, internal, numerical, external. (Atkinson, John & Nigel Meager, *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs* (London: NEDO, 1986). Wickham J. (2005), *Technological and organisational choice*, INFOWORK report, Employment Research Centre, Dublin. Monastiriotis V. (2003), "A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK 1979-1998," Department of Economics, Department of Geography and Environment, London School of Economics. Goudswaard A. & deNanteuil M. (2000), *Flexibility and Working Conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, European Foundation for the Living and Working Conditions. Παρατίθεται σε Γαβρόγλου 2006)

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Τυπολογία της ευελιξίας

	ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ	ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ
ΠΟΙΟΤΙΚΗ Λειτουργική	1.Αναδιοργάνωση της εργασίας Διεύρυνση δεξιοτήτων/κατάρτιση Ομαδική εργασία Εναλλαγή καθηκόντων Ομάδες έργου	3.Εξωτερίκευση δεξιοτήτων Υπεργολαβία Τηλεργασία, αυτοαπασχόληση Δικτύωση επιχειρήσεων
ΠΟΣΟΤΙΚΗ Αριθμητική	2.Αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας Υπερωρίες Διευθέτηση του χρόνου εργασίας Εκούσια μερική απασχόληση	4.Εξωτερίκευση του χρόνου εργασίας Προσωρινή απασχόληση Ακούσια μερική απασχόληση Απολύσεις-προσλήψεις Αδήλωτη εργασία

Ποιοτική-εσωτερική ευελιξία

Παρατηρώντας τον παραπάνω πίνακα, βλέπουμε στο πρώτο τεταρτημόριο, πως ένας συνδυασμός είναι αυτός ανάμεσα στην ποιοτική (λειτουργική) ευελιξία και την εσωτερική ευελιξία. Πρόκειται για την ποιοτική μεταβολή των δεξιοτήτων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων κατά την παραγωγική διαδικασία, η οποία λαμβάνει χώρα στην εσωτερική αγορά εργασίας της επιχείρησης. Η περίπτωση αυτή, αφορά την προσαρμοστικότητα της επιχείρησης βάσει της αναδιοργάνωσης της εργασίας, μέσω της διεύρυνσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων (multiskilling), την εργασία μέσω αυτοδιαχειριζόμενων ομάδων, την διεύρυνση των αρμοδιοτήτων, της εργασίας εκ περιτροπής⁴ και της συνεχούς κατάρτισης. Πρόκειται για μια στρατηγική επιχειρησιακής αναδιοργάνωσης, η οποία περιλαμβάνει εσωτερική κινητικότητα.

Μια από τις πιο χαρακτηριστικές περιπτώσεις εισαγωγής στοιχείων λειτουργικής ευελιξίας στην παραγωγική διαδικασία, αποτελεί η αυτοκινητοβιομηχανία των ΗΠΑ. Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, σ' ένα περιβάλλον κρίσης του κλάδου, οι τρεις μεγάλες εταιρείες General Motors, Ford, Chrysler και το συνδικάτο United Automobile Workers, συμφώνησαν να μειωθεί δραστικά ο αριθμός των επαγγελματικών ειδικοτήτων και των αντίστοιχων περιορισμών στο είδος των εργασιών που μπορούσε ν' αναθέσει η διοίκηση σ' έναν εργαζόμενο, με αντάλλαγμα το πάγωμα των απολύσεων, την παροχή περισσότερων ευκαιριών κατάρτισης και την

⁴ Δηλαδή εκ περιτροπής εναλλαγή καθηκόντων μεταξύ των εργαζομένων

περισσότερη διαβούλευση με τους εργαζομένους, στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Έτσι επιχειρήθηκε η μετάβαση σ' ένα πιο ευέλικτο καθεστώς παραγωγής, που θα βασιζόταν περισσότερο στην πολύπλευρη και ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στην αύξηση της παραγωγικότητας, παρά στην παθητική τους συμμόρφωση προς στενά προσδιορισμένες συμβατικές υποχρεώσεις. {Gavroglou SP, Labor's power and industrial performance :automobile production regimes in the USA,Germany and Japan(Garland Publishing,New York 1996, παρατίθεται σε Γαβρόγλου 2006)}.

Από ανάλυση στοιχείων της European Working Conditions Survey (Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας,) προκύπτει ότι, η λειτουργική ευελιξία έχει σημαντική επίδραση στη μάθηση, στην επίλυση προβλημάτων και στην καινοτομία σε οργανωτικό επίπεδο.

Υπάρχουν τέσσερις διαφορετικοί τύποι οργάνωσης της εργασίας: η μαθησιακή, η βελτιστοποιημένη, η κατά Taylor και η παραδοσιακή.Από τους τέσσερις αυτούς τύπους η μαθησιακή οργάνωση και η βελτιστοποιημένη οργάνωση, τείνουν ν' αυξάνουν την εσωτερική ευελιξία των εργαζομένων. Έχει εντοπιστεί μια στενή συσχέτιση ανάμεσα στον τρόπο που εργάζονται και μαθαίνουν οι άνθρωποι σε μια επιχείρηση και στον τρόπο που μπορεί η επιχείρηση να καινοτομήσει.Επιπλέον μέσω της λειτουργικής ευελιξίας, οι εργαζόμενοι προετοιμάζονται, έτσι ώστε να αντιμετωπίσουν τις αναγκαίες μεταβολές και τις πιθανές μεταβατικές περιόδους κατά την πορεία της σταδιοδρομίας τους (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας 2009, Σακκογιάννης 2016).Ο διαρκώς εξελισσόμενος τομέας της τεχνολογίας, δημιουργεί έντονα την ανάγκη της εφαρμογής αυτού του τύπου της ευελιξίας.

Σ' αυτό το σημείο, είναι άξιο αναφοράς,το πώς μέσω της λειτουργικής ευελιξίας, πολλές φορές οι εργαζόμενοι προσφέρουν ποικίλων ειδών υπηρεσίες και ασκούν πολλά καθήκοντα, χωρίς να αμείβονται αντίστοιχα γι' αυτά. Αντίθετα αμοίβονται με πολύ χαμηλούς μισθούς, σε βαθμό που θα μπορούσε κανείς να πει πως γίνονται θύματα εκμετάλλευσης.

Ποσοτική-εσωτερική ευελιξία

Στο δεύτερο τεταρτημόριο, βλέπουμε το συνδυασμό ποσοτικής (αριθμητικής) και εσωτερικής ευελιξίας,που επιδιώκεται μέσω της αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας του ήδη υπάρχοντος προσωπικού.Οι πιο συνηθισμένες μορφές αυτού του τύπου ευελιξίας είναι οι υπερωρίες και η εκούσια μερική απασχόληση (αορίστου

χρόνου). Δηλαδή ουσιαστικά, η ευχέρεια στην προσαρμογή των ωρών εργασίας του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγής της επιχείρησης. Η αυξομείωση της συνολικής διάρκειας εργασίας μπορεί να μεταβάλλεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή και ετήσια βάση. Αφορά επίσης και περιστασιακή ή μόνιμη χρήση συστημάτων βάρδιας (Σπύρου 2008).

Εξωτερική και ποιοτική ευελιξία

Στο τρίτο τεταρτημόριο, βλέπουμε τον συνδυασμό εξωτερικής και ποιοτικής ευελιξίας, ο οποίος επιδιώκεται μέσω της εξωτερίκευσης των δεξιοτήτων. Σ' αυτό το συνδυασμό ευελιξίας, η προσαρμογή στις απαιτήσεις της παραγωγής, δεν γίνεται μέσω του ήδη υπάρχοντος προσωπικού, αλλά με ανάθεση μέρους της παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες-υπεργολάβους, κάποιες μορφές τηλεργασίας⁵ ή και ένα δίκτυο συνεργαζόμενων επιχειρήσεων. Παύει δηλαδή η διαδικασία παραγωγής να βρίσκεται υπό τη στενή επίβλεψη της επιχείρησης που αναθέτει την εργασία.

Εξωτερική-Ποσοτική ευελιξία

Στο τέταρτο τεταρτημόριο, βλέπουμε τον πιο συχνό τύπο, αυτόν της εξωτερικής-ποσοτικής ευελιξίας. Σ' αυτό τον τύπο η επιχείρηση, επιδιώκει την ποσοτική προσαρμοστικότητα της εργασίας, όχι όμως όπως στο δεύτερο τεταρτημόριο με το ήδη υπάρχον προσωπικό, αλλά με την αυξομείωσή του ανάλογα με τη ζήτηση του παραγόμενου προϊόντος, τις τεχνολογικές μεταβολές ή ακόμη και την φάση του οικονομικού κύκλου της εγχώριας οικονομίας. Υποστηρίζεται η άρση των περιορισμών της ελευθερίας των προσλήψεων και των απολύσεων, οι οποίοι προέρχονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και από τις συλλογικές συμβάσεις (Σπύρου 2008).

Σ' αυτόν τον τύπο, περιλαμβάνεται η προσωρινή απασχόληση, η ακούσια μερική απασχόληση και η αδήλωτη απασχόληση. Αντιλαμβανόμαστε ότι αυτός ο

⁵ Η Τηλεργασία είναι η μορφή απασχόλησης η οποία επιτρέπει στον εργαζόμενο, να παράγει το όλο το έργο που του ζητήθηκε, αποκλειστικά από το σπίτι του ή από το φυσικό χώρο που επιλέγει ο ίδιος, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, 2006). Οι μορφές τηλεργασίας που ανήκουν στον τύπο της εξωτερικής -λειτουργικής ευελιξίας, είναι αυτές που εκτός από τη γεωγραφική απόσταση του τηλεεργαζομένου, υπάρχει και ουσιαστική απομάκρυνσή του από την επιχείρηση. Δηλαδή δεν μπορεί να καταρτιστεί από την επιχείρηση, δεν μπορεί να συνάψει σύμβαση ορισμένου χρόνου ή να πάρει κάποια προαγωγή Σε αντίθετη περίπτωση, που ουσιαστικά το μόνο που τον διαφοροποιεί είναι η γεωγραφική απόσταση, τότε ανήκει στον τύπο της εσωτερικής-λειτουργικής ευελιξίας.

συνδυασμός της ευελιξίας οδηγεί στην διάδοση και επικράτηση των άτυπων μορφών εργασίας. Δηλαδή, σ' αυτή την περίπτωση, έχουμε έναν μόνιμο κεντρικό πυρήνα εργαζομένων και έναν περιφερειακό πυρήνα, που καλύπτει έκτακτες και περιστασιακές ανάγκες.

Σ' αυτή την κατηγορία, μπορούμε επίσης να εντάξουμε και κάποιες άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, όπως η εργασία σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (δηλαδή εταιρείες που δανείζουν εργαζομένους σε άλλες εταιρείες για περιορισμένο χρονικό διάστημα), οι συμβάσεις jobsharing {δηλαδή δύο εργαζόμενοι με συμβάσεις μερικής απασχόλησης να μοιράζονται μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης (Χατζηγιαννάκης 2001, Γαβρόγλου 2006)}, η εργασία μετά από πρόσκληση (work on call ή zero hour contracts) {όπου η επιχείρηση καλεί τους εργαζομένους όταν υπάρχει ανάγκη για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους και η διαλείπουσα εργασία (Χατζηγιαννάκης 2001, Καλλιαντέρης 2011)}. Διαλείπουσα εργασία είναι η παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία, που δεν υπακούει σε συγκεκριμένη περιοδική απασχόληση. Δηλαδή, ο εργαζόμενος απασχολείται ορισμένες μόνο μέρες του μήνα.

Συμπεραίνοντας, μπορούμε να πούμε, πως η ποιοτική εργασιακή ευελιξία κατατάσσεται στις λεγόμενες «επιθετικές» στρατηγικές, ενώ η ποσοτική εργασιακή ευελιξία ανήκει στις «αμυντικές» ή συγκυριακές στρατηγικές ευελιξίας (Σπύρου 2008). Επίσης, ένα ενδιαφέρον συμπέρασμα, που προκύπτει από έρευνες του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2009), είναι πως οι εργαζόμενοι που δουλεύουν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζουν υποδεέστερες συνθήκες εργασίας, συγκριτικά με τους εργαζομένους με συμβάσεις μόνιμης απασχόλησης. Συγκεκριμένα, έχουν λιγότερη πρόσβαση στην κατάρτιση και λιγότερη εργασιακή αυτονομία. Το ίδιο ισχύει και για τους μερικώς απασχολούμενους σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους, οι οποίοι επιπροσθέτως δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες για προαγωγές και σταδιοδρομία.

1.6 Επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας

Σύμφωνα με τον Γ.Κουζή (2001) οι επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας που εμφανίζονται στον ευρωπαϊκό και ευρύτερο γεωγραφικό χώρο, διακρίνονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες:

1.6.1. Την ευελιξία της απασχόλησης

Ο τύπος αυτός της ευελιξίας, υπάγεται στην ευρύτερη έννοια της «εξωτερικής ευελιξίας», καθότι αφορά είτε τις προσλήψεις-απολύσεις του προσωπικού (ατομικές ή ομαδικές), με στόχο τον περιορισμό του εργατικού κόστους, είτε τις προσλήψεις προσωπικού υπό το καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Δηλαδή, αυτή η κατηγορία ουσιαστικά διαιρείται σε δυο υποκατηγορίες: 1)την ευελιξία του μεγέθους και 2)την ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης.

1.6.1.1. Ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης

Το μέγεθος της απασχόλησης μεταβάλλεται μέσω των ατομικών ή ομαδικών απολύσεων ή προσλήψεων. Οι ομαδικές απολύσεις, δεν οφείλονται στο πρόσωπο του μισθωτού αλλά σε οικονομοτεχνικούς λόγους. Επίσης,, η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης αφορά στη μείωση του ποσοστού των αποζημιώσεων, την αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων και τον περιορισμό των προϋποθέσεων που περιορίζουν τη ταχύτητα υλοποίησης των σχετικών αποφάσεων όπως πχ ο χρόνος προειδοποίησης, ο χρόνος ελέγχου και παρέμβασης της διοικητικής αρχής κλπ. Στόχος της ευελιξίας αυτής είναι η μείωση των δύσκαμπτων και χρονοβόρων διαδικασιών των απολύσεων που περιορίζουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

1.6.1.2. Ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης

Σ αυτή την κατηγορία ανήκουν η προσωρινή και η μερική απασχόληση, ο δανεισμός των εργαζομένων, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, η παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, η επιδοτούμενη απασχόληση και η παράνομη ευελιξία.

α) Η μερική απασχόληση

Ως μερική απασχόληση αρχικά ορίστηκε η σχέση εξαρτημένης εργασίας, όπου ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και λαμβάνει αντίστοιχα και μικρότερη αμοιβή (Ν.1892/1990). Στην πορεία όμως απέκτησε ευρύτερη έννοια. Ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης, θεωρείται κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου(Ν 3846/2010).

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εντάσσονται και η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία.

β) Η προσωρινή απασχόληση

Συνηθέστερη μορφή της της αποτελούν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες χρησιμοποιούνται για την κάλυψη έκτακτων και προσωρινών αναγκών των επιχειρήσεων αλλά και της Δημόσιας Διοίκησης.

Οι προσλήψεις συμβασιούχων ορισμένου χρόνου μειώνουν το κόστος εργασίας, καθώς δεν δημιουργούν τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση επιδόματος προϋπηρεσίας και δεν υποχρεώνεται ο εργοδότης με την καταβολή αποζημίωσης.

Μια άλλη συχνή μορφή της προσωρινής απασχόλησης είναι η εποχική απασχόληση, όπου οι εργαζόμενοι καλύπτουν πάγιες ανάγκες εποχικών επιχειρήσεων, είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων, που παρουσιάζουν αυξημένη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους.

γ) Ο δανεισμός εργαζομένων

Ο δανεισμός εργαζομένων, χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται και αμείβεται από τον άμεσο εργοδότη, αλλά προσφέρει προσωρινά την εργασία του σ' έναν έμμεσο εργοδότη. Διακρίνεται σε δύο κατηγορίες: 1)ο γνήσιος δανεισμός 2)ο κατ' επάγγελμα δανεισμός.

Στην πρώτη περίπτωση, ο μισθωτός προσλαμβάνεται από τον άμεσο εργοδότη, για να προσφέρει τις υπηρεσίες του σ' αυτόν και παραχωρείται σε τρίτον, μόνο ευκαιριακά (συνήθως σε επιχείρηση του ίδιου ομίλου). Στη δεύτερη περίπτωση, ο αρχικός εργοδότης που προσλαμβάνει το μισθωτό, έχει ως αποκλειστικό σκοπό την παραχώρησή του σε άλλο εργοδότη. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός επιτρέπεται μόνο μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ).

δ) Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης

Ορισμένες επιχειρήσεις αναθέτουν σε εργολάβους την εκτέλεση ορισμένων έργων-εργασιών, ο οποίοι τις εκτελούν με δικό τους προσωπικό. Οι μορφές αυτής της δραστηριότητας είναι ποικίλες και πολλές απ' αυτές ταυτίζονται με τον δανεισμό (π.χ. επιχειρήσεις καθαρισμού γραφείων ή φύλαξης χώρων)

ε) Η παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη

Στις μορφές αυτές ευέλικτης απασχόλησης, η εγκατάσταση εργασίας δεν αντιστοιχεί στην εργοδότη επιχείρηση, αλλά στον προσωπικό χώρο του απασχολούμενου. Ο εργαζόμενος δεν χαρακτηρίζεται ως μισθωτός και συνεπώς δεν εμπίπτει στις προστατευτικές ασφαλιστικές και εργατικές νομοθετικές διατάξεις. Ιδιαίτερες

εκφράσεις της αποτελούν η απασχόληση με σύστημα φασόν και η τηλεργασία. Στην απασχόληση με σύστημα φασόν, ο εργαζόμενος λειτουργεί ως εργολάβος. Κατασκευάζει τμήμα του προϊόντος ή ολόκληρο προϊόν και πληρώνεται με το κομμάτι.

Η τηλεργασία, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι «μέθοδος οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας, σύμφωνα με την οποία σημαντικό μέρος του χρόνου εργασίας πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και των χώρων όπου παραδίδονται τα αποτελέσματα της εργασίας, ενώ η ίδια η εργασία εκτελείται με τη χρήση πληροφορικής τεχνολογίας και της τεχνολογίας μεταφοράς δεδομένων (e-Work 2002, September 2002).

στ) Η επιδοτούμενη απασχόληση

Σ' αυτή τη μορφή απασχόλησης εντάσσονται τα προγράμματα, με τα οποία το κράτος επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας ένα μέρος του κόστους (ως επί το πλείστον με Κοινοτικούς πόρους), για την πρόσληψη και απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

ζ) Η παράνομη ευελιξία

Πρόκειται για την πιο ακραία έκφραση της ευελιξίας, καθώς η εργασία δεν λειτουργεί στα πλαίσια που ορίζει ο νόμος. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από την έντονη παρουσία της παράνομης ευελιξίας, η οποία ευνοείται και από τους ανεπαρκείς μηχανισμούς ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας και την πολύ βραδεία απονομή της δικαιοσύνης.

1.6.2. Την ευελιξία των αποδοχών -μισθών

Ως ευελιξία των μισθών, θεωρείται ο μεγαλύτερος βαθμός ευελιξίας που εξασφαλίζουν οι επιχειρήσεις, μέσω πιο ευέλικτων διακανονισμών των αποδοχών (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2009). Εξαρτάται άμεσα από τις Εθνικές και Διεθνείς Οικονομικές Συνθήκες, αλλά και από τις επιμέρους συνθήκες των επιχειρήσεων (π.χ. κέρδη). Δηλαδή, οι μισθοί προσαρμόζονται σύμφωνα με μακροοικονομικά αλλά και με μικροοικονομικά μεγέθη.

Γνωρίζουμε πολύ καλά, πως οι μισθοί αποτελούν τον κορμό του εργασιακού κόστους και πως το κύριο εργαλείο διαμόρφωσής τους είναι οι συλλογικές συμβάσεις. Άρα και η μείωση του άμεσου μισθολογικού κόστους επέρχεται κυρίως

μέσω αυτών. Τα τελευταία 7 χρόνια, οι αλλαγές που λαμβάνουν χώρα, γίνονται με αφορμή την οικονομική κρίση και σύμφωνα με τα μνημόνια, που έχει υπογράψει η χώρα μας, στα πλαίσια της Διαδικασίας Υπερβολικού Ελλείμματος και του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Στήριξης. Εξειδικεύονται σε παρεμβάσεις, που αφορούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα, δημιουργώντας έτσι κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, τη διευκόλυνση των απολύσεων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως και μέτρα και πολιτικές για τα επίπεδα των κατώτατων μισθών, που δεν διασφαλίζουν την αγοραστική δύναμη των μισθών.

Από την άλλη μεριά βέβαια, η ευελιξία της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων, συνδέεται άμεσα με την παροχή κινήτρων για την αύξηση της απόδοσης και με την συνολική παραγωγικότητα των επιχειρήσεων.

Σε μικροοικονομικό επίπεδο, έχουν προσδιοριστεί διαφορετικά μοντέλα ευέλικτης διαχείρισης των μισθών (Σπύρου, 2008):

- Το μοντέλο της οργανωμένης ευέλικτης διαχείρισης των μισθών, στην οποία αναπτύσσονται εξατομικευμένες μορφές εργασίας έναντι των συλλογικών ρυθμίσεων. Δεν δίνεται βαρύτητα στην προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα ή τις οικογενειακές υποχρεώσεις του εργαζομένου, αλλά αμείβεται βάσει αξιολόγησης, με κυριότερο κριτήριο τη συμμετοχή του στα κέρδη της επιχείρησης.
- Το μοντέλο της ανοργάνωτης ευέλικτης διαχείρισης των μισθών, στο οποίο κύριος στόχος είναι ένα φθινό εργατικό δυναμικό, το οποίο παρουσιάζει μεγάλη κινητικότητα και είναι εύκολο ν' αντικατασταθεί. Αυτό το μοντέλο, το συναντάμε κυρίως σε μικρές επιχειρήσεις παραδοσιακών κλάδων, όπου βαρύτητα δίνεται στην φθινή και εντατικοποιημένη εργασία και όχι στα ποιοτικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού. Τα τελευταία χρόνια βέβαια, έχει υιοθετηθεί και από μεγάλες επιχειρήσεις ανά τον κόσμο, όπου σε συνδυασμό με την εγκατάσταση της έδρας τους ή και απλά των εργοστασίων τους σε χώρες με μεγάλη προσφορά εργατικού δυναμικού, χαμηλή φορολόγηση και χαμηλά στάνταρτ ποιοτικών ελέγχων, μεγιστοποιούν τα κέρδη τους, προσφέροντας μέσω μαζικής παραγωγής, προϊόντα αρκετά χαμηλού ποιοτικού επιπέδου.
- Ένα άλλο μοντέλο είναι η θεσμοποιημένη ευέλικτη διαχείριση των μισθών, με κύριο χαρακτηριστικό, την κωδικοποίηση της διαχείρισης των μισθών μέσα από συλλογικές, κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις.

Επιπλέον των ανωτέρω μορφών ευέλικτης διαχείρισης των μισθών, κατά καιρούς έχουν εφαρμοστεί διάφορες πρακτικές, όπως για παράδειγμα το πάγωμα ή η μείωση των μισθών προς αποφυγή απολύσεων, ή διαφοροποίηση των αμοιβών εις βάρος νεοεισερχομένων ή άλλων μεμονωμένων κατηγοριών εργαζομένων(Σπύρου,2008)

1.6.3. Την ευελιξία του χρόνου εργασίας

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας αποτελεί μια ακόμη πρακτική ευελιξίας, εκτός της ποσοτικής απασχόλησης και των αποδοχών. Οι τύποι αυτής μορφής ευελιξίας αφορούν την υπερωριακή απασχόληση, τη συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας, το κυκλικό και διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο καθώς και την απασχόληση κατά βάρδιες.

1.7 Θεωρητικό υπόβαθρο,σκοπός των επιμέρους μορφών ευελιξίας,πολιτικές και πιθανές επιπτώσεις.

1.7.1.Θεωρητικό υπόβαθρο

Είναι γνωστό, πως στην πράξη συναντάμε περισσότερο συνδυασμούς μορφών ευελιξίας παρά ένα είδος ευελιξίας μόνο του.Κάθε είδος ευελιξίας, μπορούμε να πούμε πως έχει ένα θεωρητικό υπόβαθρο.Σε γενικές γραμμές θα κατατάσσαμε την ευελιξία των μισθών και την αριθμητική ευελιξία στα πλαίσια της Νεοκλαστικής Θεωρίας, την λειτουργική ευελιξία στις Θεωρίες του Μεταφορντισμού, του εξανθρωπισμού της εργασίας και της κοινωνιολογίας, και την ευελιξία του χρόνου στα πλαίσια μιας πολυσυλλεκτικής βάσης.(Δεδουσόπουλος, 2009).

Φυσικό επακόλουθο της ανωτέρω θεωρητικής βάσης των επιμέρους μορφών ευελιξίας, είναι η κάθε μορφή, να υποστηρίζεται από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες. Συγκεκριμένα, η ευελιξία των μισθών και η αριθμητική ευελιξία υποστηρίζονται από νεοφιλελεύθερους πολιτικούς και εργοδότες, ενώ η λειτουργική ευελιξία υποστηρίζεται από πιο αριστερές πολιτικές πεποιθήσεις, εργαζομένους, μεσοαστούς επαγγελματίες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και τεχνικές γνώσεις και καινοτόμες επιχειρήσεις. Όσον αφορά την ευελιξία του χρόνου, οι ανωτέρω κοινωνικές ομάδες, προβάλλουν αιτήματα με αντίθετες κατευθύνσεις (Σακογιάννης,2016),

1.7.2 Σκοπός των επιμέρους μορφών ευελιξίας

Κάθε επιμέρους μορφή ευελιξίας στοχεύει σε συγκεκριμένα αποτελέσματα (Δεδουσόπουλος,2009). Συνοπτικά θα μπορούσαμε να πούμε,πως:

- Η ευελιξία των μισθών στοχεύει στην μείωση του μισθολογικού κόστους και τη μείωση της ανεργίας.
- Η αριθμητική ευελιξία στοχεύει στη μείωση του κόστους προσλήψεων και απολύσεων
- Η λειτουργική ευελιξία στοχεύει στην εξυπηρέτηση των νέων συστημάτων παραγωγής και της ευέλικτης τεχνολογίας καθώς και τον εμπλουτισμό της εργασίας των μισθωτών
- Η ευελιξία του χρόνου στοχεύει στην ορθολογική κατανομή του χρόνου των εργαζομένων,τον εξανθρωπισμό των συνθηκών εργασίας και τη μείωση της ανεργίας

1.7.3 .Προτεινόμενα μέσα πολιτικής και πιθανές επιπτώσεις

Αντίστοιχα για την κάθε μορφή ευελιξίας, υπάρχουν κάποια μέσα πολιτικής που προτείνονται για να επιτευχθεί.Συγκεκριμένα:

1)Για την ευελιξία των μισθών προτείνονται:

- Κατάργηση κατώτατου μισθού
- Κατάργηση εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρα και συμβάσεων) και αντικατάστασή τους από κλαδικές οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις
- Μείωση επιδομάτων ανεργίας
- Μείωση εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης

Οι πιθανές επιπτώσεις αυτών των πολιτικών είναι η μείωση του εργατικού μισθού, η αύξηση των εισοδηματικών ανισοτήτων,η αύξηση των απεργιών και των εργατικών διεκδικήσεων και η μείωση της εσωτερικής κατανάλωσης.

2)Για την αριθμητική ευελιξία προτείνονται:

- Συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- Αύξηση των υπεργολαβιών
- Αύξηση του χρόνου δοκιμασίας των απασχολούμενων
- Μείωση του χρόνου αναγγελίας των απολύσεων και του κόστους τους
- Χαλάρωση του θεσμικού πλαισίου που αφορά τις ομαδικές απολύσεις

Οι πιθανές επιπτώσεις αυτών των πολιτικών είναι η αύξηση της ανεργίας και της αβεβαιότητας των εργαζομένων,η μείωση της παραγωγικότητας,η αύξηση της

ανακύκλωσης του εργατικού δυναμικού, η μετατόπιση του κόστους προσαρμογής και η πειθαρχία στον εργασιακό χώρο.

3) Για τη λειτουργική ευελιξία προτείνονται:

- Αύξηση της κατάρτισης των εργαζομένων
- Βελτίωση των κινήτρων για παραγωγικότητα και αποδοτικότητα
- Χαλάρωση των ορίων μεταξύ των διαφόρων ειδικοτήτων

Οι πιθανές επιπτώσεις αυτών των πολιτικών είναι η ανεργία, η περιθωριοποίηση του εργατικού δυναμικού, η μείωση του ρόλου των συνδικάτων.

4) Τέλος, για την ευελιξία του χρόνου προτείνονται:

- Η πρόωρη ή η προσωρινή συνταξιοδότηση
- Οι ετήσιες άδειες διακοπών
- Οι άδειες άνευ αποδοχών
- Ημέρες ασθένειας-τοκετού
- Ωράριο
- Βάρδιες
- Εργασία σε μη εργάσιμες ώρες
- Μερική απασχόληση

Σε αυτή την κατηγορία των προτεινόμενων πολιτικών δεν μπορούμε να προσδιορίσουμε επ' ακριβώς τις πιθανές συνέπειες, καθώς αυτές επηρεάζονται άμεσα από την κατεύθυνση των ρυθμίσεων. Δηλαδή, αν θα είναι ευνοϊκές ως προς την κατεύθυνση των εργαζομένων ή της εργοδοσίας.

1.8 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για εργοδότες και εργαζομένους

Γενικότερα τα οφέλη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι περισσότερα και μεγαλύτερης σημασίας για τις επιχειρήσεις (εργοδότες) και αντίστοιχα μικρότερα και μικρότερης βαρύτητας για τους απασχολούμενους.

1.8.1 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τους εργοδότες

Ένα πολύ σημαντικό πλεονέκτημα της ευελιξίας της απασχόλησης για τους εργοδότες, είναι ο περιορισμός του εργατικού κόστους. Μέσω της αριθμητικής ευελιξίας, απασχολούν ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, το απαιτούμενο προσωπικό, ενώ σε συνδυασμό και με τα άλλα είδη ευελιξίας, δίνουν χαμηλότερους

μισθούς,επιδόματα και ασφαλιστικές εισφορές. Μάλιστα πολλές φορές, απασχολούν και παράνομα προσωπικό ή υπερωριακά χωρίς τις αντίστοιχες αμοιβές. Γενικότερα, μέσω της μείωσης της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων(η οποία επιπλέον ευνοείται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και το φόβο των απολύσεων), περιορίζουν τη δυνατότητα απουσίας τους και τη δυνατότητα μετακίνησής τους σε άλλες επιχειρήσεις, καθώς ο χρόνος απασχόλησής τους, δεν τους επιτρέπει παράλληλα να δραστηριοποιηθούν σε κάποιο άλλο εργασιακό πεδίο.

Αυτά τα πλεονεκτήματα όμως, δεν αναιρούν το κόστος που μπορεί να έχει η εφαρμογή αυτών των μορφών απασχόλησης για τις επιχειρήσεις. Ειδικότερα,πρέπει να τονίσουμε πως απαιτούνται ριζικές αλλαγές στην οργάνωση της επιχείρησης.Αν λάβει υπόψη κανείς ότι η παραγωγή μιας επιχείρησης και η οργάνωσή της είναι βασισμένη στο πρότυπο της πλήρους απασχόλησης για παράδειγμα, χρειάζεται μεγάλες μεταρρυθμίσεις για να μπορέσει να προσαρμοστεί σε νέα μειωμένα ωράρια εργατών ή και στελεχών. Όσο πιο γρήγορα γίνει η προσαρμογή αυτή, τόσο περιορίζονται οι απώλειες για την επιχείρηση.

Ένας άλλος τομέας στον οποίο παρουσιάζεται δυσκολία, είναι αυτός της εποπτείας και του ελέγχου των εργαζομένων από τα δευθυντικά στελέχη, καθώς ο αριθμός των εργαζομένων είναι μεγάλος πιθανόν και τα ωράρια ποικίλουν.Για να πραγματοποιηθεί μια ομαλή ένταξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε μια επιχείρηση, απαιτείται μια βαθιά αλλαγή νοοτροπίας και ριζική αναθεώρηση των παραδοσιακών αντιλήψεων για την εργασία, τον τρόπο οργάνωσής της, τον χρόνο και ακόμα και τον τόπο εκτέλεσής της (Λυμπεράκη,1996).

1.8.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τους εργαζομένους

Είναι εύκολο ν' αντιληφθεί κανείς, πως τα πλεονεκτήματα για τους εργαζομένους είναι εμφανώς λιγότερα και μικρότερης βαρύτητας από τα μειονεκτήματα.

Ένα πλεονέκτημα είναι, πως μέσω κάποιων ευέλικτων μορφών απασχόλησης,δίνεται η δυνατότητα σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες να εργαστούν.Για παράδειγμα η μερική απασχόληση και η διαμοιραζόμενη απασχόληση, είναι ο μοναδικός τρόπος για κάποιες γυναίκες, οι οποίες είναι μητέρες μικρών παιδιών,να εργαστούν και να διατηρήσουν μια θέση αμοιβόμενης απασχόλησης. Ένα ανάλογο πλεονέκτημα υπάρχει και για τους ανέργους, τους φοιτητές και κάποιους συνταξιούχους, όπου βοηθούνται για να εισέλθουν ομαλά στην αγορά εργασίας.

Επίσης, για κάποιους εργαζομένους, μέσω των μειωμένων ωρών απασχόλησης, παρέχεται η δυνατότητα για περισσότερο ελεύθερο χρόνο (στο βαθμό που αυτό μπορεί να είναι επιθυμητό, έτσι ώστε να τον αξιοποιήσουν δημιουργικά είτε για την εξέλιξή τους και προς όφελος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, είτε για την ενασχόλησή τους με κοινωνικές, ψυχαγωγικές ή οικογενειακές δραστηριότητες.

Τα λιγοστά αυτά πλεονεκτήματα, έρχονται να επισκιάσουν τα αρκετά περισσότερα και σημαντικότερα μειονεκτήματα, τα οποία έχουν απασχολήσει και εξακολουθούν να απασχολούν έντονα, τους αναλυτές αλλά και την κοινωνία γενικότερα, καθώς όπως προαναφέραμε, είναι ιδιαίτερης βαρύτητας και για τους ίδιους τους εργαζομένους αλλά και για την οικονομία στο σύνολό της.

Είναι πραγματικότητα, πως οι θέσεις μερικής απασχόλησης αμείβονται πολύ χαμηλά και ειδικότερα στην Ελλάδα, όπου ούτως η άλλως, τα τελευταία χρόνια, μέσω της εσωτερικής υποτίμησης που έχει γίνει, οι μισθοί της πλήρους απασχόλησης έχουν υποχωρήσει πολύ. Γενικότερα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης χαρακτηρίζονται από αστάθεια, αβεβαιότητα, χαμηλές προοπτικές σταδιοδρομίας και μια συνολικότερη δυσφορία του εργατικού δυναμικού, το οποίο δεν νιώθει ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας, καθώς στην πλειοψηφία του απασχολείται θέσεις ευέλικτης απασχόλησης (όπως π.χ. η μερική απασχόληση ή οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου), όχι από επιλογή αλλά λόγω της πολύ υψηλής ανεργίας και της έλλειψης άλλων θέσεων πλήρους ή μόνιμης απασχόλησης. Συχνότατο μάλιστα, είναι το φαινόμενο, να δηλώνονται οι απασχολούμενοι, ως εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης και στην πραγματικότητα να απασχολούνται παρανόμως, όχι μόνο πλήρες ωράριο, αλλά πολλές φορές και με εξαντλητικές υπερωρίες.

Επίσης, οι ευέλικτα απασχολούμενοι που δεν έχουν σταθερό και πλήρες ωράριο, είναι πολύ δύσκολο ν' απουσιάσουν από την εργασία τους είτε για λόγους ασθένειας, είτε για προσωπικούς λόγους. Επομένως, περιορίζονται τα εργασιακά του δικαιώματα.

Επιπλέον, μέσω των ευέλικτων θέσεων απασχόλησης, δημιουργείται ένας διαχωρισμός μεταξύ των εργαζομένων. Από τη μια πλευρά είναι οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, υψηλότερες αποδοχές, καλύτερη ασφάλιση και γενικότερα περισσότερα δικαιώματα και προνόμια, και από την άλλη πλευρά είναι οι εργαζόμενοι σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης, με χαμηλότερες αποδοχές, αβεβαιότητα, ελλιπή ή καθόλου ασφάλιση, ελάχιστα προνόμια και μηδαμινές

προοπτικές εξέλιξης. Αυτό, πέρα από τις συνέπειες που έχει σε προσωπικό επίπεδο, στην ψυχολογία των εργαζομένων, οι οποίοι νιώθουν ανασφάλεια, χαμηλή αυτοεκτίμηση, μειωμένο κύρος και άγχος εκπλήρωσης των οικονομικών τους υποχρεώσεων, έχει και συνέπειες και για την ίδια την επιχείρηση, διότι είναι αναμφισβήτητο, πως ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος θα παρουσιάσει πολύ μεγαλύτερη αποδοτικότητα, από κάποιον που δεν νιώθει ικανοποιημένος με την εργασία του.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, σπάνια καταρτίζονται από την επιχείρηση, με αποτέλεσμα να μην μπορούν στην πορεία ν' ανταποκριθούν στις αυξανόμενες απαιτήσεις του αντικειμένου τους και αυτό να τους καθιστά ευάλωτους στο να απολυθούν.

Τέλος, οι μηδαμινή δυνατότητα συλλογικής οργάνωσης, τους φέρνει σε μειονεκτική θέση απέναντι και στους εργοδότες αλλά και στα παραδοσιακά συνδικάτα (Λυμπεράκη, 1996).

Συμπερασματικά λοιπόν, θα λέγαμε πως τα πλεονεκτήματα κλείνουν προς την κατεύθυνση των εργοδοτών και τα μειονεκτήματα προς την κατεύθυνση των εργαζομένων, τουλάχιστον σε πρώτο επίπεδο. Επιπροσθέτως, δεν μπορούμε να μην παρατηρήσουμε, πως οι μειώσεις των αμοιβών, έχουν άμεσο αντίκτυπο στην εσωτερική ζήτηση την οποία και περιορίζουν σημαντικά.

Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται πως με την ευελιξία της απασχόλησης έχουμε μείωση της ανεργίας και βελτίωση των μακροοικονομικών μεγεθών της οικονομίας. Απομένει λοιπόν, σε επόμενο κεφάλαιο, παρουσιάζοντας τα διαθέσιμα εμπειρικά δεδομένα, να καταλήξουμε σε ένα πιο διαυγές συμπέρασμα.

Κεφάλαιο 2ο

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης

2.1 Το πλαίσιο διάδοσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η ευρεία διάδοση και υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης τις δύο τελευταίες δεκαετίες, αλληλεπιδρά με το διαρκώς διευρυνόμενο φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης, την εντυπωσιακή ανάπτυξη των πολυεθνικών επιχειρήσεων και την τεράστια εξάπλωση των νέων τεχνολογιών που τη συνοδεύουν. Οι επιχειρήσεις έχουν πλέον την ευχέρεια να μετακινούνται, αξιοποιώντας πλήρως τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα των παραγωγικών συστημάτων. Οι γεωγραφικοί περιορισμοί τείνουν να εκλείψουν. Έτσι, παρότι ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου και της γνώσης αναβαθμίστηκε, στο βωμό της ανταγωνιστικότητας των δυτικοευρωπαϊκών χωρών, θεωρήθηκε πώς το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων πρέπει να γίνει πιο ευέλικτο και οι περισσότερες χώρες προχώρησαν σε μέτρα μερικής απορρύθμισης της αγοράς εργασίας και ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων ως προς το χρόνο, τη διάρκεια και τους όρους απασχόλησης (Γ. Σπυρόπουλος, 1998).

Βάσει της ίδιας κατεύθυνσης, οι Διεθνείς Οργανισμοί (με σημαντικότερους το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, τη Παγκόσμια Τράπεζα και τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) και η Ευρωπαϊκή Ένωση, προβάλλουν έντονα της ανάγκη της ευελιξίας, προκειμένου να περιοριστεί η ανεργία. Παράλληλα βέβαια, τονίζεται και η ανάγκη για την ασφάλεια των εργαζομένων και της εργασιακών σχέσεων αλλά και για τη διασφάλιση της ποιότητας της εργασίας. Δηλαδή, επιδιώκεται μια εξισορρόπηση των απαιτήσεων της νέας οικονομικής πραγματικότητας. Του αιτήματος των επιχειρήσεων για ευέλικτες μορφές εργασίας και του αιτήματος για διατήρηση του αιτήματος ασφάλειας των εργαζόμενων. Αυτή ακριβώς η εξισορρόπηση αποτελεί σήμερα ένα από τα κυρίαρχα ζητήματα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής απασχόλησης, που εκφράζεται με τον όρο “flexicurity”. Ο όρος αυτός υποδηλώνει τη σύνθεση των δύο αυτών εννοιών, μέσα από μια πανευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης, η οποία έχει ως θεμελιώδη βάση την προστασία των εργαζομένων και την προώθηση της ποιότητας στην εργασία, παράλληλα με την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και τη διαμόρφωση ευνοϊκών προϋποθέσεων για την εργασιακή ένταξη των ανέργων, οι

οποίοι συχνά πληρώνουν το τίμημα της αναντιστοιχίας του μοντέλου εργασίας με το σύγχρονο παραγωγικό υπόδειγμα (Ι.Κουκιάδη,2003)⁶

2.2 Η Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2.2.1 Ιστορική αναδρομή

Μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του '90, η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων θεωρείται αποσπασματική (Σπυρόπουλος Γ.,1998).Η βελτίωση του θεσμικού πλαισίου του κοινοτικού εργατικού δικαίου ήρθε σε δεύτερη μοίρα, καθώς δόθηκε προτεραιότητα στην οικονομική ολοκλήρωση. Τα πιο σημαντικά κείμενα εκείνης της περιόδου είναι:

1. “Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων”, ο οποίος ψηφίστηκε το 1989 και αποτέλεσε μέρος του Πρωτοκόλλου Κοινωνικής Πολιτικής της Συμφωνίας του Μάαστριχτ το 1991. Σύμφωνα με αυτόν, τα μέτρα που λαμβάνονται για την προώθηση της ευέλικτης απασχόλησης, πρέπει να είναι σύμφωνα με τη διαφύλαξη και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ιδιαίτερα στις χώρες αυτές που το επίπεδο προστασίας είναι χαμηλό. Ωστόσο η κοινωνική αυτή διάσταση,εξακολουθεί να είναι υπό την αρμοδιότητα των κρατών.
2. “Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης”, βάσει του οποίου τίθεται ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας, θεσπίζονται κάποιες βασικές αρχές σε σχέση με το χρόνο εργασίας και κάποιες συναφείς προϋποθέσεις.
3. “Η Κοινωνική Ατζέντα της Νίκαιας”, η οποία ουσιαστικά θέτει το πολιτικό πλαίσιο για νομοθετικές παρεμβάσεις της Ε.Ε. και προσδιορίζει ως κύριο στόχο την εξισορρόπηση της ασφάλειας των εργαζομένων και της εύρυθμης λειτουργίας των επιχειρήσεων,οι οποίες εφαρμόζουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Γενικότερα, τη δεκαετία του '90 παρουσιάζεται μια νέα διάσταση στο χώρο των εργασιακών σχέσεων.Κύρια χαρακτηριστικά της είναι η ευελιξία της εργασίας και η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Σ αυτή την κατεύθυνση διαμορφώθηκαν δυο κοινοτικά κείμενα: η Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, την

⁶ Παρατίθεται στην Έκθεση Διερεύνησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο,στο πλαίσιο του έργου « Διάγνωση του περιβάλλοντος εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ανάλυση των μακροοικονομικών επιπτώσεων από την εφαρμογή μοντέλων ευέλικτης απασχόλησης»,Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης:Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών,Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας,Intercollege,Μάρτιος 2006.

Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση (1993) και η Πράσινη Βίβλος για την Οργάνωση της Εργασίας (1997), τα οποία αποτελούν τον άξονα για τις περαιτέρω πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Λευκή Βίβλος, διαμορφωμένη σε μια συγκυρία πολύ υψηλής ανεργίας στην Ευρώπη⁷, δεν θα μπορούσε παρά να έχει ως κύριο στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης, την οποία επιδιώκει μέσω:

- Της βελτίωσης της ευελιξίας με ασφάλεια
- Της αναδιοργάνωσης της εργασίας στα πλαίσια των επιχειρήσεων
- Της θέσπιση μέτρων για νέους, οι οποίοι δεν έχουν κατάλληλη κατάρτιση
- Της μείωσης του εργατικού κόστους για τη “μη ειδικευμένη εργασία”
- Της καλύτερης χρησιμοποίησης των δημοσίων πόρων προς την κατεύθυνση αυτή
- Της σύνδεσής της με τις σύγχρονες κοινωνικές ανάγκες.

Κύρια χαρακτηριστικά είναι η μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους, η ενίσχυση της μερικής απασχόλησης και οι νέες μορφές οργάνωσης και διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου.

Η Πράσινη Βίβλος, η οποία έπεται της Λευκής Βίβλου, αφορά το εργατικό δίκαιο. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή: «αποσκοπεί να εισαγάγει τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σε μια ανοιχτή συζήτηση, σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργατική νομοθεσία μπορεί να συμβάλει στην προαγωγή της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης, ανεξαρτήτως της μορφής της σύμβασης απασχόλησης»⁸

Δηλαδή, στόχος της Πράσινης Βίβλου είναι η προώθηση της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity), έτσι ώστε να επιτευχθεί ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, βιώσιμη ανάπτυξη και μια καλύτερη αγορά εργασίας (δικαιότερη και ευρύτερη).

Ο όρος «**ευελιξία με ασφάλεια**» απαρτίζεται από δύο συστατικά στοιχεία. Το πρώτο στοιχείο είναι η «**ευελιξία**». Η ευελιξία έχει ως σκοπό τη μείωση της προστασίας του εργατικού δικαίου, κυρίως όσον αφορά τις ομαδικές απολύσεις και το κόστος των ατομικών απολύσεων. Συγκεκριμένα, σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις, επιδιώκεται η αύξηση του ορίου τους και η μείωση των διοικητικών διαδικασιών που απαιτούν, ενώ σχετικά με τις ατομικές απολύσεις, οι επιδιώξεις στοχεύουν στην μη υποχρέωση αιτιολόγησης της απόλυσης και στη μείωση των αποζημιώσεων.

⁷ Το 1993 σε 12 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο αριθμός των ανέργων άγγιξε τα 18 εκατομμύρια

⁸http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/growth_and_jobs/c10312_el.htm

Το δεύτερο στοιχείο είναι η «ασφάλεια». Η ασφάλεια επιδιώκεται μέσω της αναγνώρισης βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, της ίσης μεταχείρισης των ατόμων που απασχολούνται με ευέλικτες μορφές εργασίας με τους υπόλοιπους εργαζόμενους ,τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους (χωρίς να υπάρξει αλλοίωση του περιεχομένου της εργασιακής σχέσης),τη διατήρηση του εισοδήματος στις περιπτώσεις της ποιοτικής ευελιξίας, την κατοχύρωση της ψυχολογικής ασφάλειας του εργαζομένου, την αποτροπή της κατάχρησης των ευέλικτων σχέσεων (για παράδειγμα θέσπιση κατώτατων ωρών μερικής απασχόλησης) και της ίσης δυνατότητας κατάρτισης των ευέλικτα απασχολούμενων εργαζόμενων με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Παρακάτω, θα δούμε τα στάδια που θεσμοθετήθηκαν οι πρώτες βασικές διατάξεις, για τις τρεις συνηθέστερες μορφές ευέλικτης απασχόλησης.

2.2.1.1 Μερική απασχόληση

Η πρώτη συμφωνία πλαίσιο για τη μερική απασχόληση συνήφθη το 1995. Κυριάρχο στοιχείο της ήταν η έμφαση που έδινε στην συμβολή της μερικής απασχόλησης και τη μεγάλη επίδρασή της στην απασχόληση. Παράλληλα όμως, αναγνωριζόταν η ανάγκη για τη θέσπιση ενός ενιαίου πλαισίου, λόγω της διαφορετικότητας των θεσμικών πλαισίων των επιμέρους κρατών-μελών. Σκοπός αυτού του πλαισίου ήταν η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των μερικώς απασχολούμενων, η προώθηση της εθελοντικής μερικής απασχόλησης και η ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, η οποία θα σέβεται και θα συνυπολογίζει τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών, όσο και των εργαζομένων.

Ακολούθησε η οδηγία 97/81/Ε.Κ., η οποία εξεδόθη στις 15 Δεκεμβρίου του 1997 και κινήθηκε στην ίδια κατεύθυνση. Στην οδηγία αυτή περιγράφονται έξι (6) ρήτρες.(Εκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο,Μάρτιος 2006))

Η πρώτη ρήτρα αφορά τους προαναφερθέντες σκοπούς.

Η δεύτερη ρήτρα αφορά το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.Δηλαδή, αφορά τους εργαζόμενους που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης και τα κράτη μέλη, στα οποία δίνεται η δυνατότητα να εξαιρέσουν μερικώς ή εξ ολοκλήρου τις διατάξεις της οδηγίας, σύμφωνα με αντικειμενικούς λόγους που μπορεί να συντρέχουν.Οι εξαιρέσεις αυτές όμως θα επανεκτιμώνται σε τακτά χρονικά

διαστήματα, ως προς το αν εξακολουθούν να συντρέχουν οι αντικειμενικοί λόγοι που οδήγησαν σε αυτές.

Στην τρίτη ρήτρα ορίζεται ο εργαζόμενος της μερικής απασχόλησης ως « ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση η κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση»

Η τέταρτη ρήτρα περιλαμβάνει την αρχή της μη διάκρισης. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται διαφορετικά και λιγότερο ευνοϊκά από τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση, λόγω της μερικής απασχόλησης. Πιθανή διαφορά στη μεταχείριση θα πρέπει να είναι δικαιολογημένη από άλλους αντικειμενικούς λόγους. Επίσης στη ρήτρα αυτή ορίζονται θέματα αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων⁹ και δίνεται η δυνατότητα στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους να εξαλείφουν διοικητικά ή νομικά εμπόδια, έτσι ώστε να μην περιορίζονται οι ευκαιρίες για εργασία μερικής απασχόλησης.

Η πέμπτη ρήτρα αφορά τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα:

1. Οι εργοδότες πρέπει να εξετάζουν σε τακτά χρονικά διαστήματα τα αιτήματα των εργαζομένων για μετάβαση από το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης, σε καθεστώς μερικής απασχόλησης και αντίστροφα, στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό να συμβεί στα πλαίσια της επιχείρησης. Επίσης, πρέπει να ενημερώνουν εγκαίρως για τις διαθέσιμες αυτές θέσεις εργασίας, έτσι ώστε να διευκολύνουν τις μεταβάσεις από τη μια μορφή απασχόλησης στην άλλη.
2. Λήψη μέτρων για την ευκολότερη πρόσβαση σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένου ενός ευρέως φάσματος θέσεων διοικητικών και εξειδικευμένων) και για την εύκολη πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση, έτσι ώστε να παρέχονται ίσες δυνατότητες επαγγελματικής κινητικότητας αλλά και σταδιοδρομίας.
3. Η άρνηση ενός εργαζομένου να μεταβεί από τη μία μορφή απασχόλησης στην άλλη (από πλήρη απασχόληση σε μερική και το αντίστροφο), δεν θα πρέπει να συνιστά από μόνη της αιτία απόλυσης, με την επιφύλαξη απολύσεων που αφορούν άλλους λόγους, οι οποίοι προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία ή τις συλλογικές συμβάσεις και αν το απαιτούν οι λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

⁹ Όπου δεν υπάρχει κάποια ειδική διάταξη, εφαρμόζεται η αμοιβή κατ' αναλογία. Δηλαδή σε αναλογία με την αμοιβή της πλήρους απασχόλησης. Π.χ. αν ένας εργαζόμενος απασχοληθεί 60% του χρόνου της πλήρους απασχόλησης, θα αμειφθεί αντίστοιχα με το 60% των αποδοχών της πλήρους απασχόλησης

Ουσιαστικά δηλαδή, με τη ρήτρα αυτή κατοχυρώνεται κατά κάποιο τρόπο η θέση των εργαζομένων έναντι της απόλυτης ελευθερίας των εργοδοτών στο ζήτημα της μερικής απασχόλησης. Δηλαδή, παρέχει μια καλύτερη δυνατότητα στον εργαζόμενο να αρνηθεί να μεταβεί από πλήρη σε μερική απασχόληση, ενημερώνοντας υποχρεωτικά τον εργοδότη. Το ερωτηματικό σ' αυτή την περίπτωση είναι, κατά πόσο αυτό είναι εφικτό στην πραγματικότητα και κατά πόσο οι εργοδότες είναι διατεθειμένοι να το εφαρμόσουν και δεν θα ισχύσουν αντί αυτού, άλλες πρακτικές, όπως αυτή του εκβιασμού για απόλυση.

Τέλος, η έκτη ρήτρα:

- Δίνει τη δυνατότητα στα κράτη-μέλη να υιοθετήσουν ακόμη ευνοϊκότερες διατάξεις από αυτές που προβλέπονται στην ίδια την οδηγία, αλλά όχι πιο οπισθοδρομικές όσον αφορά το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, υπό την επιφύλαξη του δικαιώματος των κρατών μελών να εισάγουν, δεδομένων των εξελίξεων, διαφορετικές νομοθετικές διατάξεις, τέτοιες όμως ώστε να τηρείται η αρχή της μη διάκρισης (ρήτρα 4.1).
- Επίσης δίνει το δικαίωμα στους κοινωνικούς εταίρους να συνάπτουν συμβάσεις, οι οποίες προσαρμόζουν και συμπληρώνουν τις διατάξεις αυτής της οδηγίας, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες τους.
- Αποσαφηνίζει, ότι η αντιμετώπιση καταγγελιών και διαφορών που προκύπτουν από την εφαρμογή της οδηγίας, θα αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες-συλλογικές συμβάσεις
- Δίνει τη δυνατότητα της επανεξέτασης της παρούσας συμφωνίας, μετά από 5 χρόνια, αν αυτό ζητηθεί από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Εφαρμογή της οδηγίας 97/81/Ε.Κ.

Σε κάποια κράτη μέλη η οδηγία ήταν ήδη ενσωματωμένη, διότι το καθεστώς της μερικής απασχόλησης είχε καθιερωθεί πριν την έκδοσή της (Γαλλία, Ιταλία, Ισπανία, Φιλανδία, Ελλάδα, Κάτω Χώρες). Κάποιες άλλες χώρες την ενσωμάτωσαν τόσο στη νομοθεσία τους, όσο και στις συλλογικές συμβάσεις (Δανία, Βέλγιο). Αντίθετα κάποιες άλλες δεν έκριναν αναγκαίο να την ενσωματώσουν στη νομοθεσία τους (Λοξεμβούργο, Αυστρία). Άλλες πάλι, την ενσωμάτωσαν ,αλλά και νομοθέτησαν νέα μέτρα προς την κατεύθυνση της ενθάρρυνσης της μερικής απασχόλησης και της διάδοσής της(Γερμανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία,Πορτογαλία).

Οι γενικοί στόχοι της πρώτης ρήτρας αυτής της συμφωνίας πλαίσιο, είναι ορατοί στις διατάξεις των περισσότερων εθνικών νομοθεσιών.

Σχετικά με το πεδίο της συμφωνίας αυτής, κάποια κράτη μέλη κάνουν χρήση του δικαιώματός τους να αποκλείσουν κάποιες διατάξεις για τη μερική απασχόληση, για εργαζομένους που απασχολούνται περιστασιακά.

Όσον αφορά τους ορισμούς (της μερικής και της πλήρους απασχόλησης), διαφέρουν σε μερικά κράτη μέλη , όμως οι αντίστοιχες διατάξεις τους δεν διασφαλίζουν χαμηλότερο επίπεδο προστασίας.

Οι δύο βασικές αρχές της μη διάκρισης έχουν εφαρμοστεί από τα περισσότερα κράτη. Τέλος, σε πολλά κράτη μέλη θεσπίστηκαν ευνοϊκές διατάξεις για τους εργοδότες, σχετικά με το ύψος των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης και δόθηκαν φορολογικά κίνητρα, έτσι ώστε να προωθηθεί η μερική απασχόληση.

2.2.1.2. Προσωρινή Απασχόληση

Ύστερα από ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο, υιοθετήθηκε η συμφωνία πλαίσιο για την προσωρινή απασχόληση, η οποία οδήγησε στην οδηγία 99/70 .Στη βάση αυτή ακολούθησε και η πρόταση οδηγίας για την προσωρινή απασχόληση μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης.Η ενσωμάτωση αυτής της οδηγίας στο δίκαιο των κρατών μελών οδήγησε στη διαμόρφωση μιας ουσιαστικότερης προστασίας αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων, τόσο ως προς τα εργασιακά τους δικαιώματα, όσο και ως προς τις πιθανές καταχρήσεις των εργοδοτών.

Ως συμβάσεις ορισμένου χρόνου ορίζονται αυτές, με συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης και αυτές που έχει συμφωνηθεί ως διάρκεια, ένα ορισμένο χρονικό διάστημα. Στη συμφωνία πλαίσιο, αναγνωρίζεται ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου καλύπτουν σε ορισμένες περιστάσεις, τόσο τις εργοδοτικές ανάγκες, όσο και αυτές των εργαζομένων και πως αποτελούν τη γενική μορφή εργασιακών σχέσεων.

Επίσης, καθορίζονται οι γενικές αρχές για την εργασία ορισμένου χρόνου και δίνεται η δυνατότητα στα κράτη μέλη να τις εφαρμόσουν σύμφωνα με τα εθνικά, τομεακά και εποχιακά τους δεδομένα.

Σκοπός της οδηγίας 99/70 είναι η ίση μεταχείριση των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η αποδοχή τους από εργαζόμενους και εργοδότες, μέσω της βελτίωσης της ποιότητας εργασίας και του προσδιορισμού ενός σαφούς πλαισίου, το οποίο δεν θα επιτρέπει την κατάχρηση (ιδιαίτερος αυτή που προκαλείται από πολλές διαδοχικές συμβάσεις). Εξαιρέσεις αποτελούν οι εργασιακές σχέσεις επαγγελματικής

κατάρτισης και μαθητείας και αυτές που συνάπτονται στα πλαίσια δημοσίων προγραμμάτων κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

Μια άλλη σημαντική κατηγορία της προσωρινής απασχόλησης είναι αυτή της εργασίας μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, που θεσμικά λειτουργούν μέσω της ενοικίασης εργαζομένων¹⁰.

Το 2002 η Επιτροπή προώθησε ένα σχέδιο οδηγίας¹¹, το οποίο δεν κατέστη δυνατό να επικυρωθεί άμεσα από το Συμβούλιο, καθώς συνάντησε αντίδραση από τη Μεγάλη Βρετανία, τη Δανία, την Ιρλανδία και τη Γερμανία. Σκοπός της οδηγίας αυτής είναι η προστασία των εργαζομένων στις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, η βελτίωση της ποιότητας εργασίας τους και η απαγόρευση διακρίσεων εις βάρος τους. Χωρίς να θίγονται οι εθνικές διατάξεις της κάθε χώρας, προβλέπεται πως οι εργαζόμενοι αυτοί δεν μπορεί να εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων σχετικά με τις νόμιμες αποδοχές και τον τύπο σύμβασης εργασίας. Το σημαντικότερο όμως είναι πως οι εργαζόμενοι σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, προβλέπεται να εξομοιωθούν όσον αφορά τα δικαιώματα και το επίπεδο προστασίας με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Σε κάποιες εθνικές νομοθεσίες μάλιστα προβλέπονται κάποιες επιπλέον παροχές, επιδόματα και μέτρα προστασίας, όπως για παράδειγμα η σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου με τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης.

Η χρήστρια εταιρεία, σύμφωνα με το σχέδιο της οδηγίας, οφείλει να εφαρμόζει τους ίδιους όρους απασχόλησης για τους εργαζόμενους μέσω των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, με αυτούς που θα εφαρμόζε αν είχε προσλάβει η ίδια άμεσα τους εργαζόμενους.

Ένα επίμαχο σημείο του σχεδίου της οδηγίας, που προκάλεσε την αντίδραση των κρατών μελών που προαναφέρθηκαν, ήταν ο προσδιορισμός του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων αυτών, μετά τον οποίο δικαιούνται την ίδια μισθολογική μεταχείριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Δηλαδή, ενώ αρχικά το σχέδιο της οδηγίας προέβλεπε να δικαιούνται οι εργαζόμενοι αυτοί ίση μεταχείριση από την πρώτη μέρα, η Μεγάλη Βρετανία κατέθεσε αντιπρόταση, αυτό να συμβαίνει μετά τον έκτο ή ένατο συνεχόμενο μήνα απασχόλησης. Σ' αυτό το σημείο αξίζει ν' αναφέρουμε, πως το συνηθέστερο διάστημα που απασχολούνται συνεχόμενα οι

¹⁰ Εργαζόμενοι που έχουν σύμβαση εργασίας με εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και «ενοικιάζονται» σε χρήστρες επιχειρήσεις για να εργαστούν προσωρινά υπό τον έλεγχό τους.

¹¹ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Βρυξέλες 28/11/2002, COM(2002)701 τελικό 2002/072 (COD).

εργαζόμενοι αυτοί είναι τρεις μήνες. Στην πραγματικότητα δηλαδή, δεν υπήρχε η πρόθεση να αντιμετωπιστούν επί ίσοις όροις.

Στις 4 Νοεμβρίου του 2003 υιοθετήθηκε η οδηγία 2003/88/Ε.Κ. του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Η οδηγία αυτή όπως θα δούμε παρακάτω, διευθέτησε κάποια θέματα σχετικά με το χρόνο εργασίας. Όμως, γενικότερα η πολυνομία σχετικά με τα θέματα του χρόνου και της ποιότητας εργασίας και η πολυπλοκότητα των διατάξεων, δημιούργησαν ένα ασαφές θεσμικό πλαίσιο και ένα θολό τοπίο στην ερμηνεία των νόμων και γι αυτό ακολούθησαν ερμηνευτικές ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

2.2.1.3. Εξ' αποστάσεως εργασία

Στην περίπτωση της εξ' αποστάσεως εργασίας η τηλεργασία, παρότι έχει υπογραφεί συμφωνία πλαίσιο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, και έχουν κατά καιρούς διατυπωθεί διάφορες συστάσεις από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, στην ουσία έχει επιλεγεί οι σχετικές ρυθμίσεις να προωθηθούν σε εθνικό επίπεδο. Δηλαδή, έχουν οριστεί κάποιες κατευθυντήριες γραμμές, αλλά λόγω της ιδιαιτερότητας αυτής της μορφής εργασίας και της ολοένα αυξανόμενης χρήσης της, έχει αφεθεί στους κοινωνικούς εταίρους η δυνατότητα να νομοθετήσουν με μια μεγαλύτερη ευελιξία σε εθνικό επίπεδο.

Το κατευθυντήριο αυτό πλαίσιο συνοψίζεται στις εξής αρχές:

- Εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης. Δηλαδή οι εργαζόμενοι που εργάζονται με αυτή τη μορφή απασχόλησης να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως οι υπόλοιποι εργαζόμενοι, οι οποίοι εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Ο εργοδότης θα καλύπτει το κόστος του εξοπλισμού με τον οποίο εργάζεται ο τηλεεργαζόμενος, όπως και οποιεσδήποτε άλλες δαπάνες που μπορεί να προκύψουν από την τηλεργασία
- Η μορφή αυτή εργασίας να είναι εθελοντική και για τον εργαζόμενο αλλά και για τον εργοδότη.
- Όταν για οποιοδήποτε λόγο ο χώρος που λαμβάνει χώρα η τηλεργασία (οικία) παύει να υφίσταται, ο εργοδότης θα καταβάλει προσπάθεια να εξασφαλίσει εναλλακτική εργασία
- Να παρέχεται στους τηλεεργαζόμενους ίδια ευκαιρία για εκπαίδευση και επαγγελματική σταδιοδρομία με τους υπόλοιπους εργαζόμενους

- Να ισχύει ο ίδιος κανονισμός εργασίας που ισχύει και στο χώρο της επιχείρησης
- Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ευθύνη της προστασίας και της ασφάλειας των δεδομένων της επιχείρησης που έχουν στη διάθεσή τους
- Οι επισκέψεις ελέγχου στελεχών των επιχειρήσεων στο χώρο που παρέχεται η τηλεργασία πρέπει να είναι προσυμφωνημένες.

2.3 Ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες συνθήκες οργάνωσης της εργασίας

Οι ανωτέρω οδηγίες τέθηκαν σε ισχύ πάνω από 20 χρόνια πριν σε μια κοινωνία, όπου η οργάνωση της εργασίας ήταν πιο σταθερή και τυποποιημένη. Στο μεταξύ, έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στην παγκόσμια αγορά εργασίας. Έχει αυξηθεί σημαντικά η συμμετοχή των γυναικών και έχουν λάβει χώρα σημαντικές δημογραφικές προκλήσεις. Νέες μορφές σχέσεων εργασίας έκαναν την εμφάνισή τους και η ανάγκη για ένα θεσμικό πλαίσιο, που θα μπορεί ν' ανταποκριθεί στο νέο αυτό κόσμο της εργασίας, έχει γίνει επιτακτικότερη από ποτέ. Νέα επιχειρηματικά μοντέλα λαμβάνουν χώρα παγκοσμίως και παράλληλα ο χρόνος εργασίας αποκτά μια διαφορετική διάσταση μέσω της ψηφιακής τεχνολογίας. Οι εργαζόμενοι γίνονται πιο αυτόνομοι και οι επιχειρήσεις, σε μια προσπάθεια ν' ανταποκριθούν στις νέες ανάγκες της αγοράς, υιοθετούν νέες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας.

Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και η εξισορρόπηση της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής είναι η πρόκληση των ημερών μας. Ένα σωστό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο θα προσφέρει ευελιξία σε συνδυασμό με προστασία, θα βελτιώσει τις συνθήκες στην αγορά εργασίας.

Στο νέο αυτό απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον, τα κράτη μέλη οι κοινωνικοί εταίροι, οι πολίτες και τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καταβάλουν προσπάθειες να διαμορφώσουν το πλαίσιο, με νομοθετικές και μη πρωτοβουλίες, σχετικά με την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τα κοινωνικά δικαιώματα και την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία.

Για παράδειγμα, μερικά από τα νέα προτεινόμενα μέτρα έχουν ως κύριο σκοπό ν' αυξήσουν τη δυνατότητα των αντρών ν' αναλαμβάνουν γονικές υποχρεώσεις, δίνοντας τη δυνατότητα έτσι στις γυναίκες να συμμετέχουν περισσότερο στην αγορά εργασίας.

Εκτός όμως από τη διάσταση αυτή της ισότητας των δύο φύλων, η οποία έχει όφελος και για τα κράτη και για τις επιχειρήσεις αλλά και για τους εργαζόμενους,

δρομολογούνται από την Επιτροπή δύο διαβουλεύσεις κοινωνικών εταίρων στη διαχείριση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και σύμφωνα με το ρόλο τους βάσει των συνθηκών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Δελτίο Τύπου 26/4/2017). Η πρώτη Διαβούλευση αφορά στον εκσυγχρονισμό των κανόνων για τις συμβάσεις εργασίας. Συγκεκριμένα, η οδηγία 91/533/ΕΟΚ, που αφορά στο δικαίωμα γραπτής ενημέρωσης των νέων εργαζομένων για τους βασικούς όρους που διέπουν τη σύμβαση εργασίας τους, πρόκειται ν' αναθεωρηθεί έως το τέλος του έτους, εξασφαλίζοντας κάποιες ελάχιστες εγγυήσεις για τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβάνοντας και αυτούς που απασχολούνται με άτυπες σχέσεις εργασίας.

Επίσης, ξεκινάει μια διαβούλευση με θέμα την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία. Στην πάροδο των ετών, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που αφορούν στην κοινωνική προστασία, θεσμοθετήθηκαν για εργαζόμενους με πρότυπες συμβάσεις εργασίας, αλλά όχι επαρκώς για αυτούς που απασχολούνται με άτυπες μορφές εργασίας και τους αυταπασχολούμενους. Προκειμένου λοιπόν ν' αποφευχθούν στο σημερινό ευέλικτο περιβάλλον οι ανισότητες, γίνονται προσπάθειες να ισχύσει ένα σύστημα το οποίο θα προσδιορίζει την κοινωνική προστασία σε ανάλογη σχέση με τις εισφορές που έχει καταβάλει κανείς.

Επιπλέον, η Επιτροπή εξέδωσε διευκρίνιση στις 24/5/2017 (2017/C165/01) για την οδηγία (2003/88/Ε.Κ), σχετικά με το χρόνο εργασίας. Αυτή η οδηγία είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της κοινωνικής διάστασης της Ευρώπης και αποτελεί τον θεσμικό καθρέφτη του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αναγνωρίζει το δικαίωμα του κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας, που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του και προσδιορίζει ανώτατα όρια διάρκειας εργασίας, ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες ανάπαυσης και ετήσια περίοδο αμειβομένων διακοπών.

Η ψηφιοποίηση όμως, έχει οδηγήσει σε μεταβολή των μορφών της εργασίας, τόσο όσον αφορά τον χρόνο εργασίας, όσο και το χρόνο. Το 30% των απασχολούμενων εργάζονται σε περισσότερους από έναν τόπους, μόνο το 3% μέσω τηλεργασίας και το 8% μέσω Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας (ΤΠΕ)¹². Νέες μορφές απασχόλησης έχουν κάνει την εμφάνισή τους (π.χ. βασισμένη στις ΤΠΕ εργασία και εργασία ανά χαρτοφυλάκιο), γεγονός που παρότι έχει σημαντικά πλεονεκτήματα ως προς την ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, παράλληλα ενέχει τον κίνδυνο

¹² Eurofound, Έκτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας. Έκθεση επισκόπησης 2015, σ.62 και σ.85

της αύξησης του χρόνου εργασίας¹³ και ενδεχόμενων επιπτώσεων στην υγεία και την ασφάλεια των οικείων εργαζομένων¹⁴.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το 2016, δρομολόγησε μια ευρεία διαβούλευση σχετικά με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, με κυρίαρχο στοιχείο την διασφάλιση υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας. Επίσης, ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία που εξετάστηκαν ήταν ο συνδυασμός της επιδίωξης των εργοδοτών για περισσότερη ευελιξία (λόγω της εξαιρετικά ανταγωνιστικής οικονομίας) και της επιδίωξης των εργαζομένων για καλύτερη εξισορρόπηση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Αυτή η πρωτοβουλία έχει πολύ μεγάλο ενδιαφέρον, αν αναλογιστεί κανείς ότι από το 1993, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει εκδώσει περισσότερες από 50 αποφάσεις και διατάξεις με αντικείμενο την οδηγία για το χρόνο εργασίας και την ερμηνεία της. Ο μεγάλος αυτός αριθμός των νομοθετικών ρυθμίσεων, καθιστά δύσκολη την κατανόηση από τα ενδιαφερόμενα μέλη και κατά συνέπεια την εφαρμογή και τον έλεγχο της .

Ένα βασικό συμπέρασμα που προέκυψε από την ανωτέρω διαδικασία, είναι ότι η οδηγία για το χρόνο εργασίας παραμένει επίκαιρη. Ωστόσο, είναι αποδεκτό από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, πως υπάρχει μια μεγάλη αντικειμενική δυσκολία να υπάρξει συμφωνία, η οποία να βασίζεται πάνω σε μια αναθεωρημένη οδηγία και να ικανοποιεί τις απαιτήσεις όλων των μερών και να συμβαδίζει με τις εξελισσόμενες αλλαγές στον τομέα της εργασίας. Και πράγματι, η οδηγία για το χρόνο εργασίας είναι εξαιρετικά πολύπλοκη, λόγω της έκτασης της νομολογίας αλλά και λόγω της ασάφειας κάποιων διατάξεων.

Αυτή η νέα προσέγγιση της Επιτροπής, έχει ως στόχο να συμβάλει στην επιβολή της ισχύουσας νομοθεσίας και στην αποτελεσματική εφαρμογή της.

Κύριοι στόχοι είναι¹⁵:

- Η καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας στο πλαίσιο των νέων και ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων
- Να παράσχει μεγαλύτερη βεβαιότητα και σαφήνεια στις Εθνικές Αρχές σχετικά με τις υποχρεώσεις και τις δυνατότητες ευελιξίας, που περιέχονται στην οδηγία για τη μείωση του φόρτου και των παραβάσεων.

¹³ Eurofound new forms of employment,2015,σ.138

¹⁴ Eurofound new forms of employment,2015,σ.139

¹⁵ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης,24/5/2017

- Να διασφαλίσει την αποτελεσματική επιβολή των ισχυόντων ελάχιστων προτύπων της ΕΕ, που περιέχονται στην οδηγία και επομένως, να προαγάγει τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων έναντι των κινδύνων που σχετίζονται με τις υπερβολικές ή τις ακατάλληλες ώρες εργασίας και τις ανεπαρκείς περιόδους ανάπαυσης, προς όφελος όλων των μερών.

Ταυτόχρονα, η Επιτροπή υπογραμμίζει, ότι η ανακοίνωση δεν είναι δεσμευτική και δεν επιδιώκει να δημιουργήσει νέους κανόνες. Η τελική αρμοδιότητα ερμηνείας ανήκει στο Δικαστήριο, το οποίο διασφαλίζει την τήρηση του νόμου κατά την ερμηνεία και την εφαρμογή των Συνθηκών.

Εν ολίγοις δηλαδή, η οδηγία αυτή εξακολουθεί να έχει ευέλικτη μορφή, καθώς παρέχει τη δυνατότητα της ευέλικτης εφαρμογής της και συνεχίζει να είναι ευθύνη των κρατών μελών η μεταφορά των διατάξεών της στο εθνικό δίκαιο, με συνεκτίμηση των ιδιαιτεροτήτων των διαφόρων τομέων ή κατηγοριών εργαζομένων. Εν ολίγοις, η πρωτοβουλία αυτή έχει ως στόχο κυρίως να παρέχει καθοδήγηση, παρά δημιουργεί νέους κανόνες.

2.4 Το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα την περίοδο της οικονομικής κρίσης

Η κρίση χρέους της Ελλάδας, η οποία έκανε πολύ έντονη την παρουσία της το 2009, έχει τα θεμέλιά της στο πολύ μεγάλο δημόσιο χρέος της χώρας, στο υπέρογκο εξωτερικό έλλειμμα και στις χρόνιες παθολογίες της ελληνικής οικονομίας. Τα αμέσως προηγούμενα χρόνια, δεν υπήρχε το γόνιμο έδαφος για να ξεσπάσει η κρίση, καθώς την περίοδο της ένταξης της χώρας στην ΟΝΕ ,η οικονομική μεγέθυνση της οικονομίας και η ρυθμοί ανάπτυξης δεν το επέτρεψαν.

Αποτέλεσμα αυτής της κρίσης είναι η οικονομική επιτήρηση της Ελλάδας από το 2010, με στόχο τη δημοσιονομική προσαρμογή. Για να χρηματοδοτηθεί η χώρα από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και της χώρες της Ευρωζώνης, είναι υποχρεωμένη να εφαρμόσει τα μνημόνια που υπεγράφησαν και τα οποία επιβάλλουν πολύ σκληρή λιτότητα.

Ως αποτέλεσμα λοιπόν των ευρύτερων αυτών αλλαγών στην ελληνική οικονομία, προκλήθηκαν και αλλαγές στην αγορά εργασίας, με έντονο το στοιχείο της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές είναι σύμφωνες με τις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις που κυριαρχούν στην Ευρωπαϊκή Ένωση τις τελευταίες δεκαετίες. Βάσει αυτών, προτεραιότητα έχει η ανταγωνιστικότητα των

επιχειρήσεων και έπονται τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων. Έτσι, στα πλαίσια αυτής της λογικής, εργασιακά δικαιώματα τα οποία το εργατικό κίνημα κατέκτησε επίπονα σε βάθος πολλών ετών, αρχίζουν να αποδομούνται και το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως τροχοπέδι στην ανάπτυξη της χώρας. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την αλλοίωση του περιεχομένου του και την εκτροπή του από τον ουσιαστικό ρόλο του, που είναι προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης και την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη (Κουζής, 2012). Εξαιτίας αυτής της μετάβασης, σε ένα ακραίο φιλελεύθερο μοντέλο καπιταλισμού, έχει παρατηρηθεί, ότι έχουν πληγεί ανεπανόρθωτα τα εισοδήματα και η ποιότητα ζωής των μικρομεσαίων στρωμάτων, όπως μισθωτών, συνταξιούχων και ελεύθερων επαγγελματιών, καθώς και των οικογενειών τους. Επιπλέον, το μέλλον των νέων γενεών έχει υποθηκευτεί και ένα σημαντικό ποσοστό των ανέργων πτυχιούχων έχει μεταναστεύσει στο εξωτερικό (Χόλτσινγκερ, 2011).

Ο ρόλος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης χάνει έδαφος υπέρ των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι συλλογικές συμβάσεις και οι μισθοί διαμορφώνονται διαφορετικά, η προστασία από τις απολύσεις χαλαρώνει και ο χρόνος εργασίας προσαρμόζεται σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης.

Βέβαια, στην ελληνική αγορά εργασίας οι συνθήκες δεν ήταν ευνοϊκές ούτε την περίοδο πριν ξεσπάσει η οικονομική κρίση. Η παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας ήταν υψηλή (η ανασφάλιστη εργασία το 2009 άγγιζε το 22%) και παρότι η Ελλάδα είχε μαζί με την Πορτογαλία τα χαμηλότερα εργατικά κόστη στην Ευρώπη, η ανταγωνιστικότητά της (όπως και της Πορτογαλίας), βρισκόταν στην τελευταία θέση.

Τα τελευταία πέντε χρόνια όμως, οι αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας είναι πολύ μεγάλες και σύμφωνες με το γενικότερο κλίμα αλλαγών στην Ευρωπαϊκή Ένωση την τελευταία εικοσιπενταετία.

2.4.1 Στόχοι των μνημονίων

Με την ένταξη της Ελλάδας στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης το 2010 και την υπογραφή του πρώτου Μνημονίου, εφαρμόζεται ένα πολύ σκληρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, η πορεία του οποίου βρίσκεται υπό τη διαρκή εποπτεία των εταίρων και δανειστών της χώρας. Οι θεσμοί που εποπτεύουν την εξέλιξη της δημοσιονομικής προσαρμογής της ελληνικής οικονομίας είναι η

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (IMF) και από το 2015 ο Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Σταθερότητας (ESM).

Ο κύριος στόχος των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής που εφαρμόζονται είναι η επίτευξη της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Προς αυτή την κατεύθυνση στοχεύει και η λήψη μέτρων για το χρηματοπιστωτικό τομέα και τη δημοσιονομική εξυγίανση. Επιπλέον, εξαιτίας των μέτρων για τις δανειακές συμβάσεις της χώρας, έχουν πραγματοποιηθεί κάποιες αλλαγές στη λειτουργία της αγοράς εργασίας του ιδιωτικού τομέα και ειδικότερα στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, οι οποίες είχαν διαμορφωθεί μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Κυριακούλιας, 2012).

Συγκεκριμένα, έχουν λάβει χώρα καθοριστικές νομοθετικές ρυθμίσεις στο ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, με σκοπό τη μείωση του εργατικού κόστους και την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Χαρακτηριστική περίπτωση είναι ο νόμος 4046/12 (Μνημόνιο-2) και η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου Αριθμού 6 της 28-2-2012, από όπου αποφασίζεται δραστική και οριζόντια μείωση των κατώτατων μισθών της ΕΓΣΣΕ (Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας), καθώς και μείωση των μισθών των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Κυριακούλιας, 2012).

Οι μεταρρυθμίσεις, που περιλαμβάνονται στα Μνημόνια, έχουν ως κύριο στόχο την ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης (προσλήψεις-απολύσεις) και του περιεχομένου της (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, τηλεργασία, δανεισμός εργαζομένων κ.λ.π.).

Επίσης, τα μέτρα που περιλαμβάνονται στα μνημόνια στοχεύουν στην ευελιξία των αποδοχών, με διαφοροποίηση ως προς την επιχείρηση και ως προς την ηλικία και όχι ως προς τον κλάδο. Δηλαδή τροποποιήθηκε η λογική πάνω στην οποία είχε χτιστεί τα προηγούμενα χρόνια το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα¹⁶. Κατά τα χρόνια πριν το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης της χώρας μας, το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών και όρων εργασίας είχε σαν κύριο χαρακτηριστικό την δημιουργία «ίσων όρων ανταγωνισμού» ως προς το κόστος εργασίας, μέσα από την υπερίσχυση της κλαδικής/ομοιοεπαγγελματικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και την εφαρμογή της αρχής της «ευνοϊκότερης ρύθμισης». Η

¹⁶ Ψηφίστηκε ο νόμος 1876/90 περί «ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων».

συγκεκριμένη παράμετρος μπορεί να σημαίνει ότι η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης μπορεί να είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Όμως με την εφαρμογή των μνημονίων, αυτή η φιλοσοφία τίθεται υπό αμφισβήτηση και τελικά ανατρέπεται (Κυριακούλιας, 2012).

2.4.2 Περιεχόμενο των μνημονίων

Τα μέτρα που έχουν ληφθεί τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα με αφορμή την οικονομική κρίση, έχουν ως σκοπό τη μείωση του εργασιακού κόστους και την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (έτσι ώστε να συγκλίνει με τον ιδιωτικό τομέα). Πιο συγκεκριμένα:

- Στο δημόσιο τομέα μειώθηκαν οι θέσεις προσωρινής απασχόλησης εργαζομένων που κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Από τη μια πλευρά αυτή η ενέργεια οδήγησε στη μείωση της απασχόλησης, από την άλλη πλευρά όμως, έγινε αιτία να σταματήσει ένα χρόνιο πρόβλημα, αυτό της “αιχμαλωσίας” των εργαζομένων, οι οποίοι παρείχαν για πολλά χρόνια τις υπηρεσίες τους σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, εξαρτώμενοι για την ανανέωση των συμβάσεων τους από πολιτικά πρόσωπα. Άλλα μέτρα μείωσης της απασχόλησης, είναι η εργασιακή εφεδρεία και η προσωναξιοδοτική διαθεσιμότητα. Σε εφαρμογή του δεύτερου μνημονίου, έχουμε μεγάλη μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα και γενικευμένη μείωση των αποδοχών, η οποία κυμαίνεται από δέκα (10%) έως και πενήντα(50%) τοις εκατό και άρση των μέτρων πρόσθετης προστασίας από τις απολύσεις για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Με το δεύτερο μνημόνιο έχουν ψηφιστεί μέτρα που κινούνται προς την πλήρη ευθυγράμμιση στο εργασιακό καθεστώς μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα (Κουζής, 2012).
- Όσον αφορά το κόστος των απολύσεων, σύμφωνα με τα μέτρα του πρώτου μνημονίου, μειώνεται έως και δεκαοχτώ μισθούς μέσω της μείωσης από τους εικοσιτέσσερις στους έξι μήνες του ανώτατου χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων. Ταυτόχρονα επεκτείνεται ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης που απαιτείται για την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, από τους δύο στους δώδεκα μήνες, και δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες, να καταβάλλουν τις αποζημιώσεις απόλυσης σε περισσότερες δόσεις χαμηλότερου ποσού. Σχετικά με το όριο για τις ομαδικές απολύσεις, αυτό έχει αυξηθεί από τέσσερις σε έξι εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι μέχρι εκατόν πενήντα εργαζόμενους και από δύο τοις εκατό σε πέντε τοις εκατό για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις (Κουζής, 2012).

- Ο χρόνος του ανώτατου χρόνου δανεισμού των εργαζομένων επεκτείνεται από τους δεκαοχτώ(18) στους τριάντα έξι (36) μήνες, ο ανώτατος χρόνος ανανέωσης των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης επεκτείνεται από τα δύο στα τρία έτη, η διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (τετραήμερα, τριήμερα) επεκτείνεται από τους έξι στους εννέα μήνες ανά ημερολογιακό έτος και η καταργούνται οι προσαυξήσεις στην αμοιβή της μερικής απασχόλησης στις περιπτώσεις των υπερωριών και της εργασίας μικρότερης των είκοσι ωρών εβδομαδιαίως (Κουζής, 2012).
- Με το πρώτο μνημόνιο δίνεται νομοθετικά η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να υπογράφουν επιχειρησιακές συμβάσεις, που το περιεχόμενό τους είναι δυσμενέστερο από τις κλαδικές. Με το δεύτερο μνημόνιο μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός κατά είκοσι δύο τοις εκατό (και κατά τριάντα δύο τοις εκατό για τους νέους κάτω των είκοσι πέντε ετών), καταργώντας τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης. Επίσης, αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς και επιδόματα, μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το δέκα τοις εκατό, γεγονός που “δεν προβλέπεται να επέλθει υπό τις ασκούμενες πολιτικές”, σύμφωνα με εκτιμήσεις των ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, πριν από το 2023. Αξίζει επίσης να αναφερθεί, ότι οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων δεν επηρεάζουν μόνο τους κατώτατους μισθούς, αλλά σε συνδυασμό με τα μέτρα των μνημονίων, αποτελούν την αιτία έτσι ώστε οι μέσοι μισθοί να πλησιάζουν τα επίπεδα των κατώτατων αποδοχών της μισθωτής εργασίας (Κουζής, 2012).

Για μια πιο πλήρη εικόνα όμως των μεταρρυθμίσεων και των διαρθρωτικών προσαρμογών στην αγορά εργασίας, ακολουθεί μια παρουσίαση, με χρονολογική σειρά, των μνημονίων και των αντίστοιχων κυβερνητικών μέτρων.

2.4.3. Μέτρα πριν τα μνημόνια

Την περίοδο των 2 τελευταίων μηνών πριν υπογραφεί το πρώτο μνημόνιο, υιοθετήθηκαν κάποια μέτρα, τα οποία έχουν αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις. Συγκεκριμένα, με το Ν.3833/2010 (άρθρο 1, παράγραφος 2 και άρθρο 6 αντίστοιχα), θεσμοθετήθηκε περικοπή του 13ου και 14ου μισθού (δώρα Χριστουγέννων-Πάσχα και επίδομα αδείας) για τους δημόσιους υπαλλήλους και τους εργαζομένους των ΔΕΚΟ. Επιπλέον, απαγορεύτηκε οποιαδήποτε αύξηση στο δημόσιο τομέα (άρθρο 3) και παράλληλα μειώθηκαν οι αποδοχές στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κατά 7%. Τα μέτρα αυτά ελήφθησαν προς την κατεύθυνση της οικονομικής ευελιξίας. Όσον αφορά

την αριθμητική ευελιξία, με το άρθρο 10 του ίδιου Νόμου επιβλήθηκε αναστολή των προσλήψεων στο Δημόσιο και με το άρθρο 11 εφαρμόστηκε το μέτρο των πέντε αποχωρήσεων για μια πρόσληψη, και πως το ανώτατο όριο αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων, δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αμοιβές των Γενικών Γραμματέων των Υπουργείων.

2.4.4 Πρώτο Μνημόνιο

Κύριος στόχος των ρυθμίσεων του πρώτου μνημονίου είναι η δημοσιονομική προσαρμογή της χώρας και η τόνωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Ειδικότερα, πρωτεύουσα θέση έχει η μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος και η μείωση του πληθωρισμού. Όσον αφορά την αγορά εργασίας, σκοπός είναι η ευέλικτη διαμόρφωση των μισθών. Έτσι, οι εκπρόσωποι της κυβέρνησης έχουν αναλάβει την δέσμευση για συζητήσεις με τους εκπροσώπους των θεσμών, σχετικά με τη μεταρρύθμιση του νομοθετικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό τομέα, για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και για τους μισθούς των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας. Επιπλέον έχουν αναληφθεί δεσμεύσεις σχετικά με την προστασία της απασχόλησης και την προώθηση μέτρων, σχετικά με την διευκόλυνση της επέκτασης της μερικής απασχόλησης και της ευελιξίας γενικότερα (Κυριακούλιας, 2012).

Το Δεκέμβριο του 2010 αναθεωρήθηκε η νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης με: α) παράταση της περιόδου μαθητείας στο ένα έτος, β) μείωση του συνολικού επιπέδου των αποζημιώσεων για όλους τους εργαζόμενους (υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες), γ) αύξηση ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, ειδικά στις μεγάλες επιχειρήσεις, (δ) εφαρμογή μέτρων που θα διασφαλίσουν ότι οι κατώτατοι μισθοί που προσδιορίζονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία επί 3 έτη, (ε) μέτρα για την προώθηση των συμβάσεων εργασίας προσωρινής απασχόλησης και μερικής απασχόλησης. Τον Δεκέμβριο του 2010, γίνεται, επιπλέον, η αναθεώρηση κατώτατου μισθολογίου, με θέσπιση νομοθεσίας για διαμόρφωση μισθών, κάτω αυτών της ΕΓΣΣΕ για ορισμένες κοινωνικές ομάδες. Την ίδια περίοδο αναθεωρείται η νομοθεσία συλλογικών συμβάσεων με στόχο τη συγκράτηση μισθών μέσω: (α) της θεσμοθέτησης τοπικών συμφώνων απασχόλησης με μισθούς κατώτερους αυτών των κλαδικών συμβάσεων,

(β) της διευκόλυνσης εφαρμογής συστημάτων «μεταβλητών απολαβών» σε επίπεδο επιχείρησης, ούτως ώστε οι μισθοί να αντικατοπτρίζουν την παραγωγικότητα, (γ) της αλλαγής των διατάξεων περί διαιτησίας. Επιπλέον, τότε επιχειρείται και η έξαρση της ευελιξίας του ωραρίου εργασίας μέσω της αναθεώρησης της νομοθεσίας για τον χρόνο εργασίας και τον υπολογισμό της σε ετήσια βάση και ταυτόχρονα μειώνονται οι αμοιβές για υπερωριακή εργασία. Τον Ιούνιο του 2011 γίνεται μία προσπάθεια για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας μέσω της ενίσχυσης της νομοθεσίας για την επιβολή της δήλωσης των νέων απασχολουμένων και μέσω της ικανοποιητικής στελέχωσης της Επιθεώρησης Εργασίας και της θέσπισης ποσοτικών στόχων από τους ελέγχους. Την ίδια περίοδο επανεξετάζονται κάποια μέτρα και κάποιες πολιτικές, έτσι ώστε να προστατευτούν οι πιο ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (Κυριακούλιας, 2012).

Το πρώτο μνημόνιο χωρίζεται σε τέσσερα επικαιροποιημένα προγράμματα.

Στο πρώτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα, το οποίο υπεβλήθη στις 6/8/2010, αναλαμβάνονται δεσμεύσεις για την λήψη νομοθετικών μέτρων σχετικά με τη μείωση της αμοιβής της υπερωριακής απασχόλησης και της αύξησης των δυνατοτήτων διευθέτησης του χρόνου εργασίας. Ενθαρρύνεται η προσωρινή και η μερική απασχόληση και επιχειρείται η αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης στο ένα έτος. Επίσης μέσω των μέτρων του πρώτου μνημονίου εφαρμόζεται η υπερίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) έναντι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, η κατάργηση της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε εργοδότες και επιχειρήσεις που «δεν εκπροσωπούνται στις διαπραγματεύσεις», η επαρκής στελέχωση της Επιθεώρησης Εργασίας με εξειδικευμένο προσωπικό και μέτρα για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Μια άλλη νομοθετική παρέμβαση του πρώτου επικαιροποιημένου προγράμματος του Μνημονίου ,έχει σχέση με το θέμα την προσφυγής της διαιτησίας, όπου στόχος είναι να ενισχυθεί η διαφάνεια, η ανεξαρτησία και η αντικειμενικότητά της. Έτσι περιλαμβάνεται η δέσμευση για δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και από τα δύο μέρη (εργοδότες - εργαζόμενοι) στην περίπτωση διαφωνίας με την πρόταση του Μεσολαβητή (Κυριακούλιας, 2012)

Στο δεύτερο επικαιροποιημένο πρόγραμμα, που υπεβλήθη το Νοέμβριο του 2010, τροποποιούνται κάποιες διατάξεις του Νόμου 1876/90 (άρθρο 10), οι οποίες αναφέρονται στην υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ (συλλογικών συμβάσεων εργασίας) έναντι των κλαδικών, την άρση του αριθμητικού κριτηρίου των πενήντα

εργαζομένων για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ (Ν.1876/90 άρθρο 6.1.β) και την κατάργηση της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, σε επιχειρήσεις μη μέλη των εργοδοτικών συνδέσμων (Ν. 1876/90 άρθρα 11.2 και 11.3). Επιπλέον, με το δεύτερο επικαιροποιημένο πρόγραμμα διασφαλίζεται η «συμμετρία» ως προς το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία, καταργείται το αυξημένο ωρομίσθιο για τους μερικώς απασχολούμενους και προωθείται η ευελιξία στην αγορά εργασίας μέσω της επέκτασης της χρονικής περιόδου για την προσωρινή απασχόληση και της υιοθέτησης πιο ευέλικτων ωραρίων με τροποποίηση του Νόμου 3846/10. Μια άλλη μεταρρύθμιση που υλοποιείται είναι η αναδιοργάνωση του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), όπου η σύσταση νέου Διοικητικού του Συμβουλίου αποτελείται από τις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων και ο πρόεδρος του οποίου είναι αμερόληπτος, με στόχο την ανεξαρτησία του από την Κυβέρνηση (Κυριακούλιας, 2012).

Στο τρίτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα, που υιοθετήθηκε τον Φεβρουάριο του 2011, περιλαμβάνονται διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας σχετικά με την αύξηση του χρονικού διαστήματος σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, προωθούνται ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις που συνδέουν τους μισθούς με την παραγωγικότητα της επιχείρησης και δρομολογείται μια διαδικασία αξιολόγησης.

Στο τέταρτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα, που εφαρμόστηκε τον Ιούλιο του 2011, γίνεται αναφορά για συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για τους νέους με μισθό κατώτερο από τα ελάχιστα της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και ενισχύεται ο ρόλος της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσω του καθορισμού ποσοτικών ελέγχων των στόχων μαζί με την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του σχετικού νόμου με σκοπό την αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ). Μια άλλη μεταρρύθμιση αναφέρεται στην αξιολόγηση της προόδου του θεσμού των ειδικών επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, στη διευκόλυνση της σύναψής τους καθώς και στην πιθανή τροποποίηση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων (Κυριακούλιας, 2012). Στο πλαίσιο λοιπόν αυτού του πρώτου μνημονίου έλαβαν χώρα κάποιες νομοθετικές παρεμβάσεις, που το ακολούθησαν, για την ευελιξία (2010-2012). Για μια πιο στοχευμένη παρουσίαση των μεταρρυθμίσεων αυτών και των μορφών ευελιξίας στις οποίες αντιστοιχούν, επισυνάπτονται πίνακες στο παράρτημα της εργασίας, οι οποίοι

αντιστοιχίζουν την κάθε νομοθετική παρέμβαση-αλλαγή με το αντίστοιχο είδος ευελιξίας που προωθεί.

2.4.5 Δεύτερο μνημόνιο

Ύστερα από την ψήφιση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής 2012-2015 (Ν.3985/2011), καθώς και την ψήφιση του Νόμου 3986/2011, ακολουθεί η απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τη μείωση του δημοσίου χρέους (PSI) και η σύναψη νέας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δισεκατομμυρίων ευρώ. Προκειμένου λοιπόν η Ελληνική Κυβέρνηση να εφαρμόσει αυτές τις δεσμεύσεις, ξεκίνησε νέες διαπραγματεύσεις με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Τριμερής Εποπτεία), με αποτέλεσμα αυτής της διαπραγμάτευσης το Νόμο 4046/12.

Μέσα στο πλήθος των διατάξεων αυτού του Νόμου, εμπεριέχονται σαφώς και διατάξεις για την αγορά εργασίας και τους μισθούς.

Στις 29 Φεβρουαρίου 2012 με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου Αριθμού 6, γίνεται παρέμβαση στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στους κατώτατους μισθούς. Τα μέτρα που λαμβάνονται έχουν χαρακτηριστεί "αντεργατικά" και ο χαρακτηρισμός αυτός καθρεφτίζει την πραγματικότητα. Ως κύριο επιχείρημα χρησιμοποιήθηκε η άρση της δυσκαμψίας προσαρμογής των μισθών στις συνθήκες της αγοράς, η αντιμετώπιση του φαινομένου των υψηλών ποσοστών μαύρης εργασίας που εμφανίζεται στη Ελλάδα και η τόνωση της ανταγωνιστικότητας.

Ειδικότερα, όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις, η μέγιστη διάρκειά της ορίζεται στα τρία (3) έτη, οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο λήγουν όχι αργότερα από ένα έτος από τη ψήφιση του νόμου, η περίοδος χάριτος μετά τη λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους έξι στους τρεις μήνες και σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό συν τα γενικά επιδόματα (αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας). Αυτό θα έχει ισχύ μέχρι να αντικατασταθεί από μια νέα συλλογική συμφωνία ή νέα ατομική σύμβαση. Επίσης παύουν να ισχύουν όλες οι συμβάσεις αορίστου χρόνου όλων επιχειρήσεων και μετατρέπονται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπου πλέον υπόκεινται στις κανονικές διαδικασίες απόλυσης.

Επιπροσθέτως, παγώνουν οι αυξήσεις μισθών και επιδομάτων και όσον αφορά τη δισπασία, καταργείται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής σ' αυτήν, αλλά απαιτείται συναίνεση. Οι δισπαστές μπορούν να λαμβάνουν αποφάσεις μόνο για το βασικό μισθό των εργαζομένων και όχι για διάφορα επιδόματα, μπόνους ή άλλες αποζημιώσεις καθώς επίσης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα οικονομικά και χρηματοπιστωτικά ζητήματα με τα νομικά (Κυριακούλιας, 2012). Ο κατώτατος μισθός, ο οποίος ορίζεται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση, αναπροσαρμόζεται προς τα κάτω κατά 22%, συν 10% κάτω για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών. Υποτιθέμενος στόχος των εν λόγω μεταρρυθμίσεων ήταν η μείωση της ανεργίας στο επίπεδο του 10%, κάτι που έως και σήμερα, τελευταίο τρίμηνο του 2017, δεν έχει επιτευχθεί αλλά και ούτε διαφαίνεται άμεσα στον ορίζοντα κάτι τέτοιο. Δηλαδή το χαμηλό εργατικό κόστος εν τέλει, δεν ήταν ένας παράγοντας που τόνωσε κατά τα αναμενόμενα την ανταγωνιστικότητα της χώρας, αλλά ούτε και καταπολέμησε το φαινόμενο της μεγάλης ανεργίας και της μαύρης εργασίας.

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις, οι οποίες συνόδευσαν το δεύτερο μνημόνιο και λειτούργησαν ως προς την κατεύθυνση της ευελιξίας, παρουσιάζονται σε πίνακες στο παράρτημα της εργασίας, χρονολογικά και σύμφωνα με το πώς προωθούν συγκεκριμένες μορφές ευελιξίας.

2.4.6 Τρίτο Μνημόνιο

Το τρίτο σε σειρά μνημόνιο ψηφίστηκε τον Αύγουστο του 2015 (Ν 4336/2015). Στο νόμο αυτό γίνεται αναφορά ότι τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει ριζικές μεταρρυθμίσεις στην ελληνική αγορά εργασίας ως προς την κατεύθυνση της ευελιξίας. Ως απώτεροι στόχοι τίθενται η εξισορρόπηση ευελιξίας και δικαιοσύνης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και η επιδίωξη μιας βιώσιμης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς. Επίσης, η ελληνική κυβέρνηση δεσμεύτηκε να επανεξετάσει με ειδικούς εμπειρογνώμονες ορισμένα θέματα της αγοράς εργασίας, όπως τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις ομαδικές απολύσεις, προκειμένου να γίνει ευθυγράμμιση με τις βέλτιστες πρακτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όσον αφορά την αδήλωτη εργασία, με το νόμο αυτό σχεδιάζεται η έγκριση ενός σχεδίου δράσης, το οποίο περιλαμβάνει τη βελτίωση της Διακυβέρνησης της Επιθεώρησης Εργασίας.

Σχετικά με τον δημόσιο τομέα, δεσμεύει τις αρχές για μεταρρύθμιση του ενιαίου μισθολογίου από 1/1/2016, σε συνάρτηση με τις δεξιότητες, τις επιδόσεις και τις αρμοδιότητες και την θέση του προσωπικού και σε ευθυγράμμιση των αδειών με τις βέλτιστες πρακτικές που επικρατούν στην ΕΕ.

Επίσης, με πρόσχημα την ανεργία των νέων εκείνης της περιόδου, που άγγιξε το 26%, τέθηκε ως στόχος να διατηρηθούν οι μισθοί που είναι χαμηλότεροι από τον κατώτατο μισθό.

Τέλος, δεσμεύτηκε η Κυβέρνηση να ανοίξει τα κλειστά επαγγέλματα και να εφαρμόσει τη ρήτρα του μηδενικού ελλείμματος στις επικουρικές συντάξεις.

Στο παράρτημα της παρούσας εργασίας επισυνάπτεται πίνακας που συνδέει τις νομοθετικές ρυθμίσεις του νόμου 3346/2015 με το είδος της ευελιξίας που προωθούν.

2.4.7 “Τέταρτο Μνημόνιο”

Το Τρίτο Μνημόνιο ακολούθησε η ψήφιση του “Τέταρτου Μνημονίου” ή αλλιώς του “Συμπληρωματικού Τρίτου Μνημονίου”, όπως ονομάστηκε από τον Υπουργό Οικονομικών (Ν.4472/19-5-2017). Ουσιαστικά, περιλαμβάνει την ψήφιση μέτρων, τα οποία είναι απαιτούμενα για την ολοκλήρωση της δεύτερης αξιολόγησης του τρίτου μνημονίου (Αύγουστος 2015-Αύγουστος 2018) έτσι ώστε να εισπράξει η Ελλάδα τη δόση των επτά (7) δισεκατομμυρίων ευρώ. Ο νόμος αυτός έχει χαρακτηριστεί “σαρωτικός” καθώς οι μεταρρυθμίσεις που φέρνει σε όλους τους τομείς της δημόσιας αλλά και της ιδιωτικής ζωής είναι δυσμενέστερες για τους εργαζόμενους και τους φορολογούμενους, σε σχέση με τα ισχύοντα μέχρι την ψήφισή του. Προτεραιότητες του παρόντος μνημονίου είναι οι αποκρατικοποιήσεις, η μετατροπή παράκτιων μετώπων σε εμπορικές ζώνες, επιπλέον μειώσεις στις συντάξεις, το αφορολόγητο, τα επιδόματα (αναπηρικά και όχι μόνο), επιδόματα και ειδικά μισθολόγια. Ο εν λόγω νόμος κατηγορείται από το Ελεγκτικό Συνέδριο, την Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής και πλήθος νομικών, για αντισυνταγματικές διατάξεις.

Όσον αφορά τα εργασιακά θέματα, οι ρυθμίσεις που επιχειρεί ο νόμος αυτός, δεν είναι και τόσο ανατρεπτικές, δεδομένης της ήδη πολύ δυσμενούς θέσης των εργαζομένων. Η παρούσα κατάσταση στην αγορά εργασίας είναι ήδη πολύ οδυνηρή. Χαρακτηρίζεται από μεγάλες καθυστερήσεις στην πληρωμή δεδουλευμένων των εργαζομένων (είτε αυτό προέρχεται από ταμειακή στενότητα είτε από κακή πρόθεση των εργοδοτών), από επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με μειωμένες αποδοχές,

βραδύτατη απονομή δικαιοσύνης (μήνες έως και χρόνια) στις περιπτώσεις που κάποιος εργοδότης έχει προκαλέσει κάποια ζημιά σε εργαζόμενο ή γενικότερα έχει καταπατήσει εργασιακά δικαιώματα και από κλείσιμο επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα μεγάλο αριθμό ανθρώπων που μένουν άνεργοι και πολλές φορές και απλήρωτοι για τα δεδουλευμένα τους. Οπότε, μέσα σε όλο αυτό το οδυνηρό εργασιακό περιβάλλον, η μεταρρύθμιση περί της χρονικής λήξης ισχύος των μέτρων, δεν αλλάζει ανατρεπτικά το εργασιακό τοπίο.

Στο άρθρο 7 του παρόντος νόμου, υιοθετούνται μέτρα για την ενίσχυση και την τόνωση της αγοράς εργασίας, μέσω προγραμμάτων εργασίας για στοχευμένες ομάδες ανέργων (νέους, ευάλωτες κοινωνικές ομάδες).

Στο Β' μέρος του νόμου, εισάγονται εργασιακές ρυθμίσεις. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 16, που αφορά τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλάζει η περίοδος εφαρμογής των διατάξεων σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ειδικότερα, υπάρχει αλλαγή από "όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής" σε " ως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής". Αυτή η ρύθμιση δεν αλλάζει κάτι ως προς το καλύτερο. Το πρόβλημα είναι βαθύτερο. Με το Ν.4024/2011(άρθρο 37,παρ. 6), η δυνατότητα του Υπουργού εργασίας να κηρύξει υποχρεωτική μια κλαδική η ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας τελεί σε αναστολή. Ως απόρροια, το προσωπικό σε πολλές επιχειρήσεις που εκμεταλλεύονται το κλίμα που έχει δημιουργηθεί, είτε απασχολείται υπερωριακά χωρίς τις νόμιμες αποζημιώσεις, είτε ανασφάλιστο (μαύρη εργασία).

Επομένως, αυτός ο νόμος όσον αφορά τα εργασιακά θέματα, δεν έχει κάποια ανατρεπτική μεταρρύθμιση, ούτε προς το καλύτερο, ούτε και προς το χειρότερο, σε αντίθεση με διατάξεις του, που αφορούν άλλους τομείς της οικονομίας και οι οποίες έχουν πολύ δυσμενείς επιπτώσεις για τον ελληνικό λαό. Όμως, επειδή οι τομείς της οικονομίας, λειτουργούν ως συγκοινωνούντα δοχεία, είναι σαφές, πως αν η οικονομία δεν ανακάμψει στο σύνολό της, έτσι ώστε να επανέλθει στα επίπεδα προ κρίσης, δεν υπάρχει περίπτωση για ουσιαστική και αποτελεσματικής λειτουργία των συλλογικών συμβάσεων.

Συμπερασματικά λοιπόν, παρατηρούμε, πως ενώ τα τελευταία χρόνια των μνημονίων έχουν λάβει χώρα πάρα πολλές μεταρρυθμίσεις, οι οποίες εκφράζουν κυρίως νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις και οι οποίες έχουν φέρει τον ελληνικό λαό σε ασφυκτικές συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, η ανταγωνιστικότητα της χώρας δεν

έχει παρουσιάσει σημάδια ανάκαμψης και η δημοσιονομική κατάσταση είναι ευάλωτη και ανά πάσα στιγμή μπορεί να ανατραπεί. ίσως λοιπόν θα ήταν σκόπιμο, το πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας να προσεγγιστεί και από άλλη οπτική γωνία, εκτός από αυτή της μείωσης του εργασιακού κόστους. Στο επόμενο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν εμπειρικά δεδομένα , σε μια προσπάθεια παρουσίασης της πραγματικής κατάστασης της αγοράς εργασίας της Ελλάδας σε συνάρτηση με τα υπόλοιπα μεγέθη της οικονομίας έτσι ώστε να καταλήξουμε σε κάποια γόνιμα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 3

Παρουσίαση Εμπειρικών Δεδομένων

3.1 Εισαγωγικά

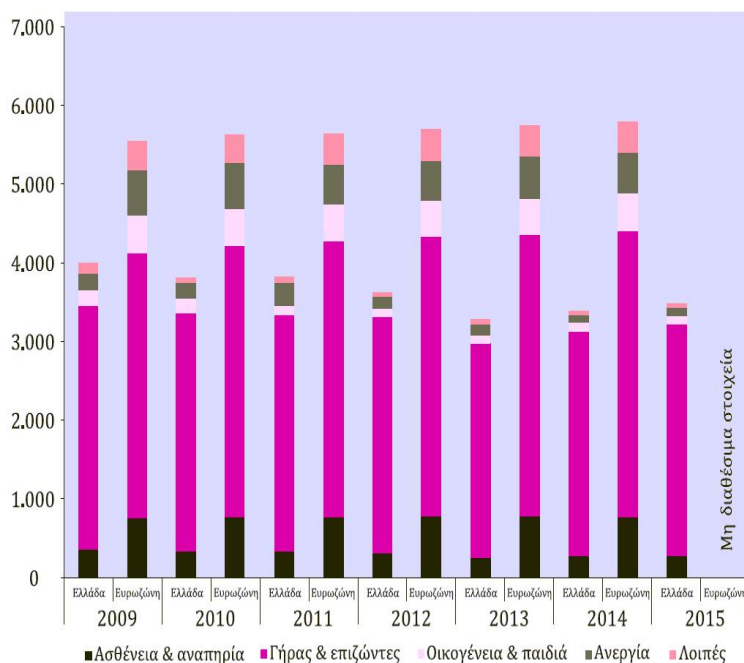
Σε μια προσπάθεια να παρουσιαστεί η τρέχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας, παρουσιάζονται στο τρίτο αυτό κεφάλαιο κάποια εμπειρικά δεδομένα, όχι με σκοπό τη στατιστική ανάλυση, αλλά με στόχο την πληρέστερη παρουσίαση της επίπτωσης της οικονομικής κρίσης στην ανεργία και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (κατά κύριο λόγο στην Ελλάδα), σε μια περίοδο, κατά την οποία η Ελληνική Οικονομία εφαρμόζει τα μνημόνια που υπεγράφησαν τα τελευταία χρόνια και μετράει το κοινωνικό κόστος από τα μέτρα λιτότητας και υπερφορολόγησης που τα συνοδεύουν. Η περίοδος που διανύει η Ελλάδα, είναι αυτή του Τρίτου Μνημονίου. Η ουσιαστική διαφοροποίηση αυτής της περιόδου από τις προηγούμενες περιόδους των άλλων δύο πρώτων μνημονίων είναι ότι τώρα, το μεγαλύτερο μέρος του πολιτικού συστήματος της χώρας, έχει αποδεχθεί τη Νεοφιλελεύθερη φιλοσοφία των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Αυτό πρακτικά σημαίνει πως έπονται ολοένα και περισσότερες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας (και όχι μόνο), οι οποίες θα είναι δυσμενείς εις βάρος των εργαζομένων.

Το μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης, το οποίο στηρίζεται στη δημιουργία συγκριτικού πλεονεκτήματος χαμηλού κόστους δείχνει σημάδια κατάρρευσης. Κύρια αιτία είναι η αδυναμία της χώρας να ανταγωνιστεί οικονομίες με τεχνολογικά προηγμένα συστήματα παραγωγής αλλά και αντίστοιχα άλλες οικονομίες που έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα στο χαμηλό κόστος εργασίας.

3.2 Κατά κεφαλήν δαπάνες για λειτουργίες κοινωνικής προστασίας

Στο διάγραμμα 1, βλέπουμε την εξέλιξη των δαπανών στον τομέα της κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (2009-2015). Μαζί με τα υπόλοιπα εξαιρετικά ενδιαφέροντα στοιχεία, παρατηρούμε δύο ιδιαίτερα αξιόλογα. Το πρώτο είναι, ότι στην Ελλάδα, η πτώση της πραγματικής κατά κεφαλήν δαπάνης για κοινωνική προστασία (κατά 15,1%) την περίοδο 2009-2014, προήλθε από τη μείωση πληρωμών (κατά 7,8%) στην κατηγορία «Γήρας και Επιζώντες», δηλαδή ουσιαστικά από τη μείωση των συνταξιοδοτικών δαπανών.

Διάγραμμα 1: Εξέλιξη των δαπανών στον τομέα της κοινωνικής προστασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (2009-2015, κατά κεφαλήν ευρώ, τιμές 2009)



Πηγή: Eurostat. AMECO, Νοέμβριος 2016 (Επεξεργασία INE ΓΣΕΕ, αναδημοσίευση)

Αυτό είναι ένα πολύτιμο εμπειρικό δεδομένο, το οποίο καταδεικνύει τα έντονα και επώδυνα μέτρα που ελήφθησαν τα τελευταία χρόνια, όσον αφορά το ασφαλιστικό σύστημα (λόγω μειώσεως των δημοσιονομικών δαπανών, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι που τέθηκαν, λόγω της κακής οικονομικής εικόνας που υπήρχε στα ασφαλιστικά ταμεία και της έλλειψης αποθεματικών για συντάξεις).

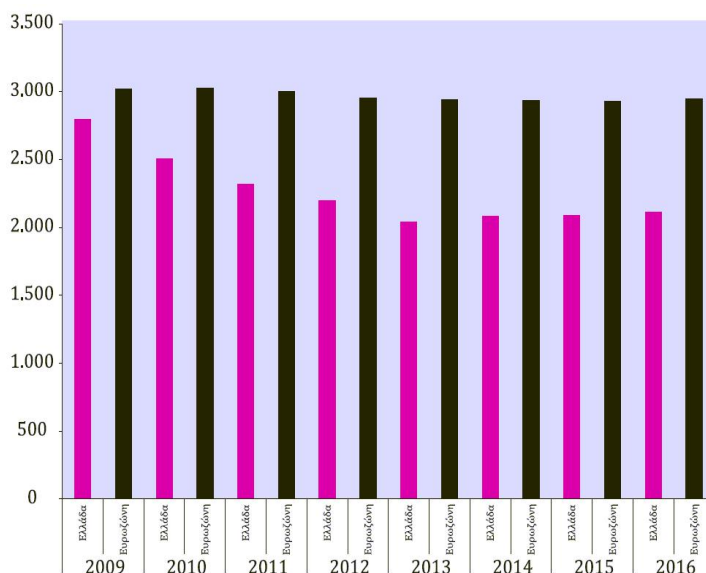
Το δεύτερο ακόμη πιο πολύτιμο στοιχείο, που παρατηρεί κανείς στο ανωτέρω διάγραμμα, είναι ότι, οι πραγματικές κατά κεφαλήν δαπάνες για την ανεργία, το διάστημα 2009-2014 παρουσίασαν πτώση 48,5% (το 2014 διαμορφώθηκαν στα 110€ έναντι των 550€ στην Ευρωζώνη). Το 2015 βέβαια, στις περισσότερες κατηγορίες έχει παρουσιαστεί αύξηση των κατά κεφαλήν δαπανών, όμως όχι τέτοιου βαθμού που να αντισταθμιστεί το κοινωνικό κόστος των προηγούμενων περιόδων. Η εικόνα αυτή δεν έχει αλλάξει έως και σήμερα.

Μελετώντας λοιπόν το ανωτέρω διάγραμμα, κατανοούμε, πως η τρέχουσα οικονομική κρίση επηρεάζει πολύπλευρα την ελληνική κοινωνία και έχει άμεσες επιπτώσεις στις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες. Είναι δύσκολο, εφαρμόζοντας τόσο δυσμενή οικονομικά μέτρα, να διατεθούν κονδύλια για την ενίσχυση των ανέργων και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

3.3 Περιστολή μισθολογικών δαπανών στον Δημόσιο Τομέα

Λαμβάνοντας υπόψιν τη μείωση των συνταξιοδοτικών δαπανών που παρουσιάστηκε πιο πάνω και συνυπολογίζοντας και τη μείωση των αποδοχών του ιδιωτικού τομέα (που παρουσιάσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, αναλύοντας τα μέτρα των Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής), δεν είναι δύσκολο να κατανοήσουμε πώς μειώθηκε η εγχώρια ζήτηση κατά την περίοδο των μνημονίων. Αν προσθέσουμε και την μείωση των αποδοχών στο δημόσιο τομέα, τότε αντιλαμβανόμαστε και την επιπλέον δυσκολία που παρουσιάζεται στην εγχώρια κατανάλωση. Στο διάγραμμα 2 που ακολουθεί, παρουσιάζεται η εξέλιξη των κατά κεφαλήν δαπανών της Γενικής Κυβέρνησης για αμοιβές εργαζομένων στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη.

Διάγραμμα 2: Εξέλιξη δαπανών Γενικής Κυβέρνησης για αμοιβές εργαζομένων στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (2009-2016, κατά κεφαλήν ευρώ, τιμές 2009)



Πηγή: AMECO, Νοέμβριος 2016 (Επεξεργασία INE ΓΣΕΕ, αναδημοσίευση)

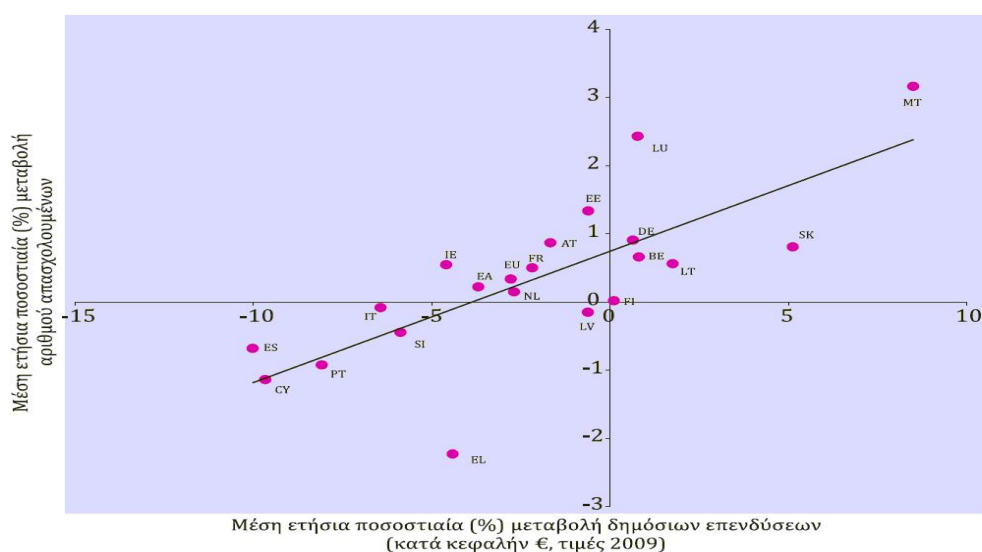
Βλέπουμε, πως με την εφαρμογή των ΠΟΠ, τα διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών έχει μειωθεί πολύ. Το 2009 (στις αρχές της οικονομικής κρίσης), η κατά κεφαλήν δαπάνη της Γενικής Κυβέρνησης για μισθούς ήταν 2796€ ,ενώ αντίστοιχα το 2016 ήταν 2111€. Δηλαδή παρουσιάζεται μείωση 24,5%. Αυτό σημαίνει πως ενώ η Ελλάδα βρισκόταν στο 92,7% του μέσου όρου της Ευρωζώνης το 2009, πλέον αντιστοιχεί στο 71,7%.

Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν πως η παρούσα « ευελιξία των αμοιβών», έχει οδηγήσει το ήδη μειωμένο από την υπερφορολόγηση διαθέσιμο εισόδημα του ελληνικού νοικοκυριού,σε περαιτέρω μείωση.

3.4 Μεταβολή των δημοσίων επενδύσεων και της απασχόλησης στην Ευρωζώνη

Καθοριστικό ρόλο στη μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών, είχε η τεράστια μείωση των δημοσίων επενδύσεων.Το χρονικό διάστημα 2009-2016 οι πραγματικές κατά κεφαλήν δαπάνες της Γενικής Κυβέρνησης για ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου μειώθηκαν κατά 43,6% (AMECO).Στο διάγραμμα 3, απεικονίζεται η σχέση μεταξύ δημοσίων επενδύσεων και απασχόλησης την περίοδο 2009-2016. Παρατηρούμε πως στην Ελλάδα ,όπως και στις Ιταλία, Ισπανία, Κύπρο , Πορτογαλία, Σλοβενία και Λετονία, η μείωση των δημοσίων επενδύσεων συνοδεύτηκε από αρνητικούς ρυθμούς μεταβολής της απασχόλησης.

Διάγραμμα 3:Μεταβολή των δημοσίων επενδύσεων και της απασχόλησης στην Ε.Ε., στην Ευρωζώνη και στα κράτη –μέλη (2010-2016)



Πηγή: Ameco, Νοέμβριος 2016(Επεξεργασία INE ΓΣΕΕ, αναδημοσίευση)

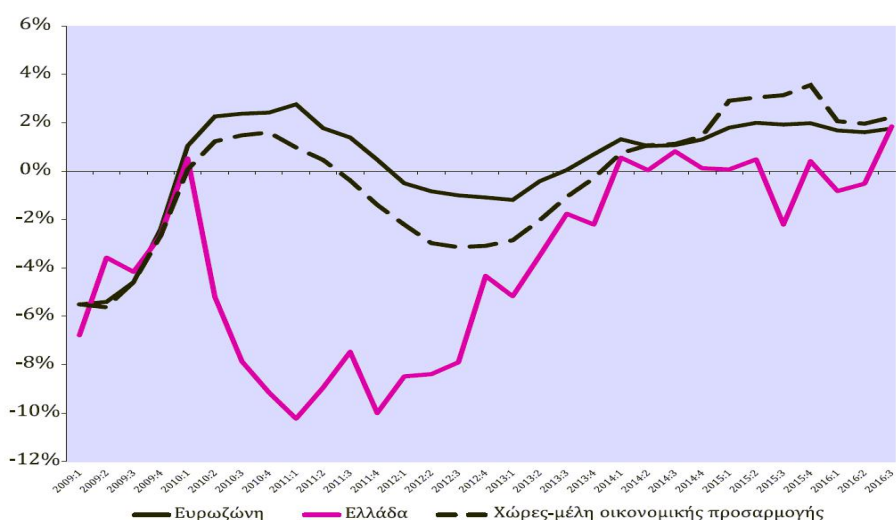
Η μείωση της απασχόλησης, εκτός από τις επιπτώσεις που επιφέρει στο εισόδημα των εργαζόμενων και στα επίπεδα φτώχειας σε μια χώρα, επιδεινώνει την κρίση ρευστότητας της οικονομίας.Επομένως, η πολιτική της μεγάλης μείωσης των δημοσίων επενδύσεων πρέπει να επανεξεταστεί. Αντί να μειωθούν τόσο δραματικά, ίσως είναι πιο συνετό να ανακατευθυνθούν σε τομείς οι οποίοι θα τονώσουν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και θα οδηγήσουν μελλοντικά σε αύξηση της απασχόλησης και του βιοτικού επιπέδου των πολιτών.Σίγουρα, στα χρόνια της

οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα βρισκόμενη στα όρια της χρεωκοπίας, ήταν αδύνατον να αυξήσει τις δημόσιες δαπάνες της, καθώς έπρεπε να «νοικοκυρέψει» τη δημοσιονομική της εικόνα, αλλά πιθανόν μια μικρότερη μείωση των δημόσιων επενδύσεων ή μια ανακατεύθυνση της οικονομικής πολιτικής, να είχε ευνοϊκότερα αποτελέσματα.

3.5 Η εξέλιξη του ΑΕΠ

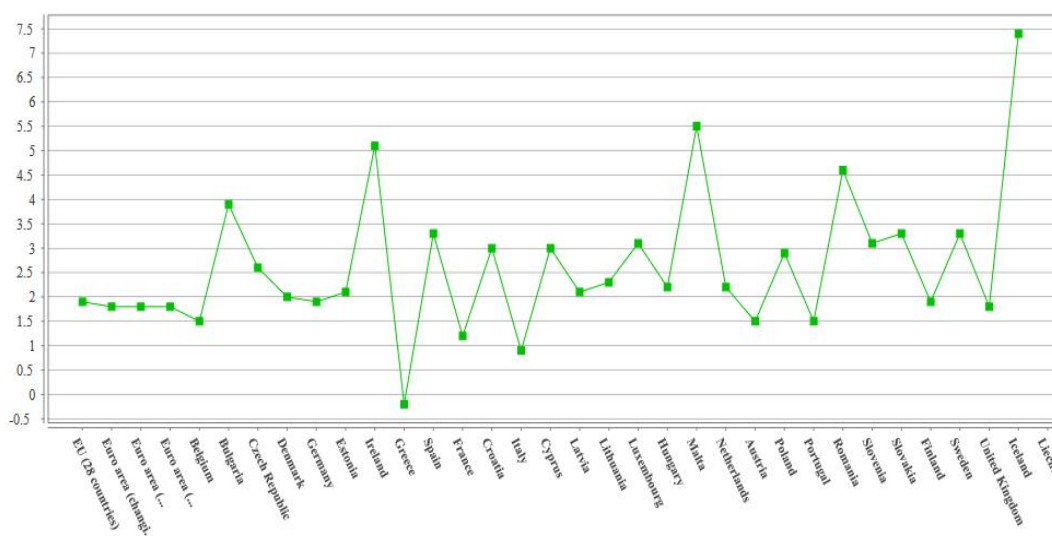
Τα τελευταία χρόνια της οικονομικής κρίσης, χαρακτηριστικά στοιχεία της οικονομικής πολιτικής που εφαρμόζεται στην Ελλάδα είναι η δημοσιονομική λιτότητα και η εσωτερική υποτίμηση, η οποία θεωρείται ότι θα οδηγήσει στην ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας. Είναι όμως αυτή η πραγματικότητα, ή τα αποτελέσματα αυτής της πολιτικής είναι εύθραυστα; Οι στόχοι για υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα, που έχουν δεσμευτεί οι ελληνικές κυβερνήσεις, οδηγούν σε ολοένα αυξανόμενη λιτότητα. Τα ελληνικά νοικοκυριά πλέον, αποταμιεύουν ελάχιστα ως καθόλου και για την κάλυψη των αναγκών τους χρησιμοποιούν αποταμιεύσεις του παρελθόντος. Ο παραγωγικός μετασχηματισμός της οικονομίας, έτσι ώστε ν' αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα, δείχνει δύσκολο να συντελεστεί. Άρα, λογικό είναι να υπάρχουν αμφιβολίες για μια ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας, διατηρήσιμης σε βάθος χρόνου, ιδιαίτερα σ' ένα τόσο αβέβαιο οικονομικό περιβάλλον παγκοσμίως.

Διάγραμμα 4: Ρυθμοί μεταβολής του πραγματικού ΑΕΠ της Ελλάδας, της Ευρωζώνης και των χωρών-μελών της οικονομικής προσαρμογής (2009-2016:3 σταθερές τιμές 2010)



Πηγή: Eurostat (επεξεργασία INE ΓΣΣΕ, αναδημοσίευση)

Διάγραμμα 5: Ρυθμός μεγέθυνσης ΑΕΠ, ποσοστό μεταβολής από το 2015 στο 2016



Πηγή: Eurostat (αναδημοσίευση)

Στα Διαγράμματα 4 και 5, βλέπουμε τους ρυθμούς μεγέθυνσης του πραγματικού ΑΕΠ της Ελλάδας, της Ευρωζώνης και του μέσου όρου των χωρών που εφάρμοσαν ΠΟΠ (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία, Κύπρος, Ιρλανδία), για την χρονική περίοδο 2009-2016. Παρατηρούμε, πως η Ελλάδα παρουσιάζει μια πολύ μεγάλη μείωση κατά τη διετία 2009-2011, μια μικρότερη μείωση την επόμενη διετία (2011-2013) και το 2014 παρουσιάζει σημάδια ανάκαμψης. Το 2015 όμως αλλάζει και πάλι πορεία προς το χειρότερο και το 2016 σύμφωνα με πρόσφατες αναθεωρημένες εκτιμήσεις μειώθηκε κατά 0.2%.

Ένα πρώτο συμπέρασμα που μπορούμε να καταλήξουμε είναι πως τα ΠΟΠ, με τη λιτότητα που προσβέουν, δεν οδηγούν σε υψηλούς ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης. Μια δεύτερη παρατήρηση που είναι δυνατόν να γίνει, είναι πως η διαφορά μεταξύ του ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ της Ελλάδας και των άλλων χωρών μελών της Ευρωζώνης σηματοδοτεί μια δυναμική απόκλισης της Ελληνικής οικονομίας. Άρα η πραγματική σύγκλιση της Ελλάδας με τις υπόλοιπες ανεπτυγμένες χώρες της Ευρωζώνης φαντάζει μακρινή και δύσκολη.

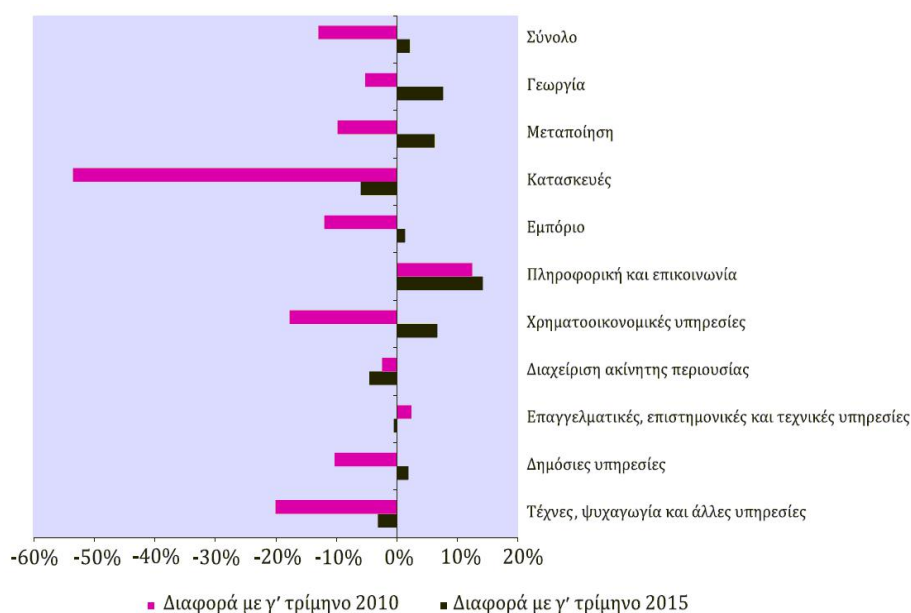
3.6 Η Αγορά εργασίας

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα έχουν υπάρξει δραματικές¹⁷. Τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής έχουν οδηγήσει σε σημαντικό περιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, στο όνομα της τόνωσης της ανταγωνιστικότητας. Το επίσημο ποσοστό ανεργίας τα τελευταία τρία χρόνια έχει καθοδικές τάσεις, ωστόσο θα ήταν χρήσιμο να δούμε αναλυτικότερα μέσω των διαθέσιμων εμπειρικών δεδομένων, αφενός μεν τι μπορεί να υποκρύπτει η μείωση αυτή και αφετέρου την αναλυτικότερη εικόνα της αγοράς εργασίας μέσω εναλλακτικών δεικτών, έτσι ώστε να κατανοήσουμε πώς αντικατοπτρίζεται αυτό στην ελληνική κοινωνία και αν συντελεί ως προς τη σωστή κατεύθυνση της ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας ή αν τα θεμέλια των αριθμών αυτών είναι σαθρά.

3.6.1 Μεταβολή μισθωτής εργασίας

Στο διάγραμμα 6, παρατηρούμε ότι η απασχόληση των μισθωτών παρουσιάζει βελτιωμένη εικόνα το 2016, συγκριτικά με το 2015 (αύξηση 2,2%), αλλά όχι και με το 2010 (μείωση 13%).

Διάγραμμα 6: Ποσοστιαία μεταβολή μισθωτής εργασίας, γ' τρίμηνο του 2016 σε σχέση με γ' τρίμηνο του 2010 και του 2015 (Ελλάδα)



Πηγή: Eurostat (Επεξεργασία INE ΓΣΕΕ, αναδημοσίευση)

¹⁷ Για τις επιπτώσεις της οικονομικής πολιτικής της λιτότητας στην αγορά εργασίας των κρατών μελών της Ε.Ε. βλέπε ETUI(2016), iAGS (2017)

Ο κλάδος που έχει πληγεί περισσότερο είναι αυτός των κατασκευών. Από το 2015 στο 2016 παρουσιάζει μείωση 6%, ενώ συνολικά από το 2010 ως το 2016 η μείωση αγγίζει το 53,6%. Ακολουθεί ο κλάδος των τεχνών και της ψυχαγωγίας και των λοιπών υπηρεσιών.

Στον κλάδο της μεταποίησης παρατηρούμε σημάδια ανάκαμψης. Δηλαδή, ενώ συγκριτικά με το 2010, έχουμε μείωση 9,8%, συγκριτικά με το 2015 παρουσιάζεται μια αύξηση της απασχόλησης κατά 6,3%. Αντίστοιχα, αυξητική τάση παρουσιάζει ο κλάδος των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών (-17,7% συγκριτικά με το 2010 και 6,7% με το 2015), ο κλάδος της γεωργίας (-5,2% και 7,7% αντίστοιχα) και της πληροφορικής και επικοινωνίας (12,5% και 14,2% αντίστοιχα).

3.6.2 Ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας

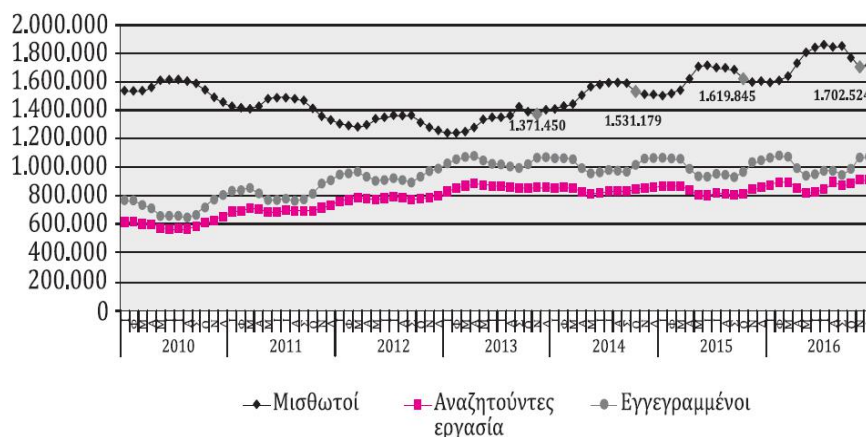
Στον ακόλουθο πίνακα 3.1 βλέπουμε τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης για τον πληθυσμό ηλικίας από 15 ετών και πάνω για τα έτη 2010-2016, για τον αντίστοιχο μήνα Αύγουστο, και στο διάγραμμα 7 βλέπουμε τη μηνιαία εξέλιξη της μισθωτής εργασίας και των ανέργων για το ίδιο χρονικό διάστημα (2010-2016). Παρατηρούμε πως από το 2010 έως το 2013 υπάρχει μια ανοδική πορεία του ποσοστού της ανεργίας, με μέγιστη τιμή του το 2013 στο 27,7%. (φτάνοντας τις 1.343.159 ανέργους). Από το 2014 και μετά φθίνει σταδιακά το ποσοστό, όπου το 2015 πέφτει στο 24,6% (δηλ 1.180.001 ανέργους). Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία (ΕΛΣΤΑΤ), το 2016 το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε στο 23,5%. Για το 2017 δεν μπορούμε να έχουμε ακόμη μια ακριβή εικόνα, γιατί τα ποσοστά δεν έχουν διορθωθεί εποχιακά. Βέβαιο είναι, ότι δεν έχει επανέλθει το ποσοστό ανεργίας στα επίπεδα του 2010. Αντίστοιχα, παρατηρούμε πως η απασχόληση έχει την αντίστροφη πορεία από αυτή της ανεργίας.

Πίνακας 3.1: Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης (2010-2015), Αύγουστος 2010-2015)

	Αύγουστος					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Απασχολούμενοι	4.358.650	4.002.573	3.636.802	3.509.998	3.546.766	3.614.192
Ανεργοί	647.178	917.225	1.253.050	1.343.159	1.258.085	1.180.001
Οικονομικά μη ενεργοί	3.350.905	3.381.512	3.346.231	3.324.856	3.323.161	3.286.686
Ποσοστό ανεργίας	12,9	18,6	25,6	27,7	26,2	24,6

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (Αναδημοσίευση).

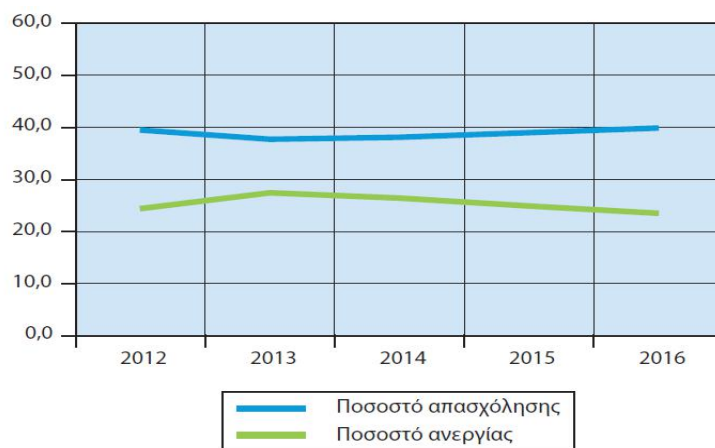
Διάγραμμα 7:Μηνιαία εξέλιξη της μισθωτής εργασίας και των ανέργων (2010-2016)



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ: Μηνιαίοι Πίνακες Ροών απασχόλησης, Μηνιαίες Συνοπτικές Εκθέσεις Εγγεγραμμένων Ανέργων στα Μητρώα του ΟΑΕΔ, 2010-2016 (Αναδημοσίευση)

Στο διάγραμμα 8, βλέπουμε την εξέλιξη της ανεργίας και της απασχόλησης κατά τα έτη 2012-2016.

Διάγραμμα 8: Ποσοστό απασχόλησης και ανεργίας (2012-2016)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (αναδημοσίευση)

Μια διαφορετική προσέγγιση των ποσοστών ανεργίας, παρουσιάζεται στον πίνακα 3.2 και στο αντίστοιχο διάγραμμα 9. Συγκεκριμένα, βλέπουμε τα ποσοστά ανεργίας για άτομα ηλικίας 15-29 ετών από το 2006-2016, ανά φύλο.

Πίνακας 3.2:Εξέλιξη του ποσοστού των ανέργων για το σύνολο του πληθυσμού,για αρρένες-θήλειες και για άτομα ηλικίας 15-29 ετών,2006-2016

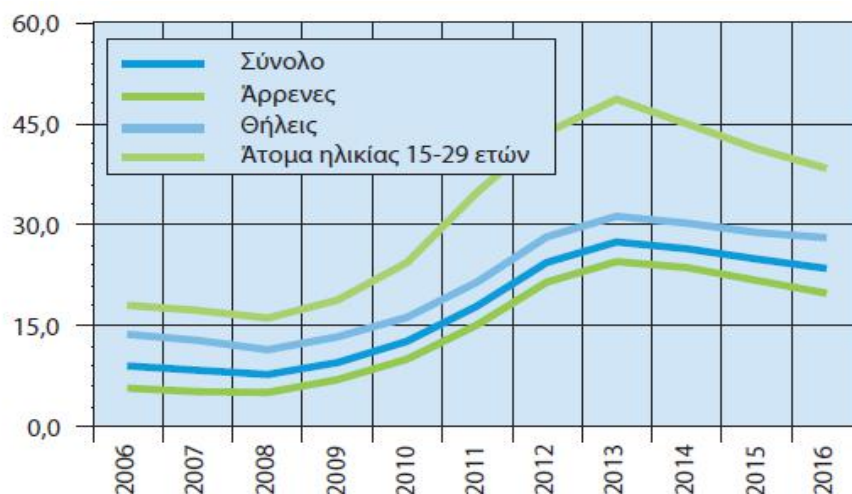
Έτος	Σύνολο	Άρρενες	Θήλειες	Άτομα ηλικίας 15 - 29 ετών
2006	9,0	5,7	13,8	18,1
2007	8,4	5,2	12,9	17,3
2008	7,8	5,1	11,5	16,2
2009	9,6	7,0	13,3	18,8
2010	12,7	10,0	16,3	24,4
2011	17,9	15,1	21,5	34,8
2012	24,4	21,5	28,2	43,7
2013	27,5	24,5	31,3	48,7
2014	26,5	23,6	30,2	45,0
2015	24,9	21,7	28,9	41,3
2016	23,5	19,9	28,1	38,4

(1) Τα στοιχεία αναφέρονται στους μέσους ετήσιους όρους.

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (αναδημοσίευση)

Είναι ξεκάθαρο πως στα άτομα αυτής της ηλικίας η ανεργία είναι περισσότερο γυναικεία υπόθεση, παρά αντρική και αυτό δεν είναι ένα χαρακτηριστικό μόνο της περιόδου της οικονομικής κρίσης. Άρα αυτό το χαρακτηριστικό στοιχείο της αγοράς εργασίας παραμένει σταθερό παρ' όλες τις αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο εργασίας. Δηλαδή η ευελιξία της εργασίας και η μερική απασχόληση ειδικότερα, δεν έχει ευνοήσει τη γυναικεία απασχόληση.

Διάγραμμα 9:Ποσοστά ανεργίας ηλικιών 15-29 για άρρενες και θήλειες (2006-2016)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (αναδημοσίευση)

Στον πίνακα 3.3, βλέπουμε ξεκάθαρα πως στο 2006 το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρουσιάζεται στις ηλικίες 15-29 ετών και αμέσως μετά στις ηλικίες 30-44 ετών. Αν αναζητήσει κανείς τα αντίστοιχα στοιχεία και για προγενέστερα έτη (βλ.Η Ελλάδα με αριθμούς,ΕΛΣΤΑΤ), θα παρατηρήσει κάτι ανάλογο.Αυτό σημαίνει, πως παρότι έχουν εφαρμοστεί ευρέως τα τελευταία χρόνια οι ευέλικτες μορφές

απασχόλησης, στο όνομα της ενθάρρυνσης προσλήψεων νέων ατόμων και της ένταξής τους στην αγορά εργασίας, τα εμπειρικά δεδομένα εξακολουθούν να καταδεικνύουν πως κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει.

Πίνακας 3.3 Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά ομάδες ηλικιών και κατάσταση απασχόλησης, 2016

Ομάδες ηλικιών	2016			
	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Ανεργία %	Μη οικονομικά ενεργοί
Σύνολο	3.673,6	1.130,9	23,5	4.408,3
15 - 29	475,0	296,0	41,3	891,7
30 - 44	1.613,2	461,2	24,0	262,7
45 - 64	1.522,2	364,4	19,2	1.050,4
65 +	63,3	9,3	10,0	2.203,6

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (αναδημοσίευση)

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και ο πίνακας 3.4, στον οποίο βλέπουμε τους απασχολούμενους άνω των 15 ετών, κατά τομείς οικονομικής δραστηριότητας και κατά φύλλο. Σαφώς, αυτό που παρατηρούμε είναι, πως τα πρωτεία στην ελληνική αγορά εργασίας κατέχει ο τριτογενής τομέας παραγωγής με ποσοστά που κυμαίνονται από 68-72% επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού, με ελαφρώς μεγαλύτερη συμμετοχή των αντρών από τις γυναίκες. Επίσης παρατηρούμε, πως στη διάρκεια των ετών της οικονομικής κρίσης, δεν έχει αλλάξει ουσιαστικά η αναλογία ανάμεσα στα ποσοστά του εργατικού δυναμικού που απασχολούν οι τρεις τομείς μεταξύ τους. Μπορούμε λοιπόν, με ασφάλεια, να πούμε, πως στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, οι αναλογίες των εργαζομένων στον πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή τομέα παραγωγής παραμένει σχετικά σταθερή, άρα μπορούμε και να συμπεράνουμε πως σε αυτό το επίπεδο δεν έλαβαν χώρα δομικές αλλαγές.

Ένας άλλος πίνακας, που μας τροφοδοτεί με ιδιαίτερος ενδιαφέροντα στοιχεία, είναι ο πίνακας 3.5. Πρόκειται για δεδομένα, που μας παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τη διάρκεια της ανεργίας και πως αυτή έχει εξελιχθεί τα τελευταία έτη.

Ένα χρήσιμο συμπέρασμα που εξάγεται από τον πίνακα 3.5 είναι πως τα ποσοστά ανεργίας των περισσότερων κατηγοριών του πίνακα, παρουσίασαν ανοδική πορεία από το 2010 έως και το 2013 και έπειτα μια καθοδική πορεία, η οποία όμως δεν ήταν ικανή να επαναφέρει τους αριθμούς στα επίπεδα του 2010. Εξαιρέση αποτελούν δύο κατηγορίες

Πίνακας 3.4

Απασχόληση ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά τομείς οικονομικής δραστηριότητας και φύλο, 2010-2016							
Χιλιάδες							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Σύνολο	4389,8	4054,3	3695,0	3513,2	3536,2	3610,7	3673,6
Άρρενες	2600,6	2390,3	2168,3	2065,3	2056,1	2086,4	2129,3
Θήλειες	1789,2	1664,1	1526,7	1447,9	1480,2	1524,3	1544,3
Πρωτογενής Τομέας	544,2	500,7	480,5	481,1	479,9	465,7	454,5
Άρρενες	318,8	290,2	282,6	286,1	287,4	227,1	272,9
Θήλειες	225,4	210,5	197,9	194,9	192,5	189,6	181,6
Δευτερογενής Τομέας	859,8	717,2	611,3	546,6	529,7	539,4	560,0
Άρρενες	719,7	592,0	497,7	437,7	418,2	417,7	433,8
Θήλειες	140,1	125,2	113,6	108,9	111,5	121,9	126,2
Τριτογενής Τομέας	2985,8	2836,5	2603,2	2485,5	2526,7	2065,6	2659,0
Άρρενες	1526,1	1508,1	1387,9	1341,5	1350,4	1391,8	1422,6
Θήλειες	1423,7	1328,4	1215,3	1144,0	1176,3	1213,8	1236,4

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ(αναδημοσίευση)

Πίνακας 3.5

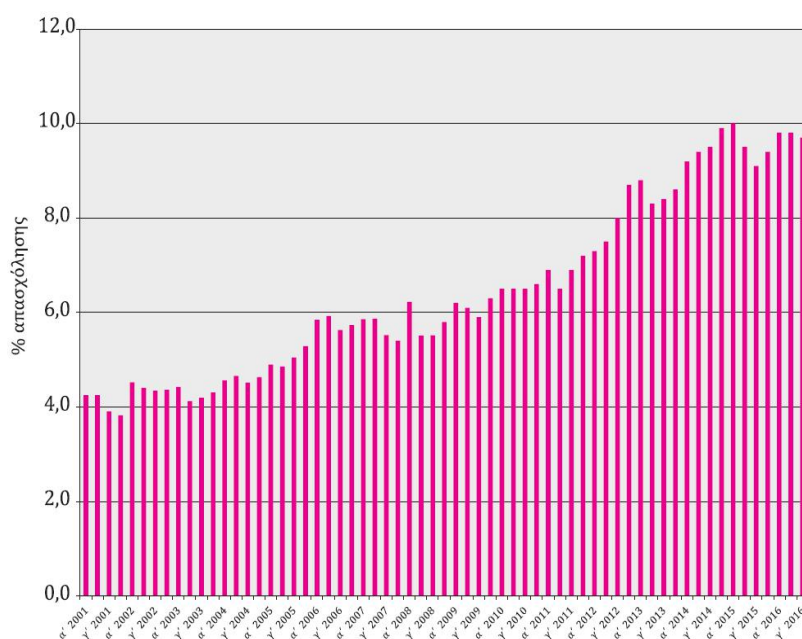
Άνεργοι κατά διάρκεια ανεργίας 2010-2016							
Χιλιάδες							
Διάρκεια ανεργίας	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Σύνολο ανέργων	639,4	881,8	1.195,1	1.330,3	1.274,4	1.197,0	1130,9
Τώρα θα αρχίσουν να αναζητούν εργασία	6,3	7,1	9,6	9,0	5,5	5,1	5,5
Λιγότερο από 1 μήνα	34,8	37,6	38,2	32,3	26,4	28,9	26,8
1-2 μήνες	98,1	118,9	116,0	91,9	78,3	70,4	68,8
3-5 μήνες	100,9	127,4	139,6	122,2	96,1	86,7	90,1
6-11 μήνες	114,1	155,9	185,6	182,3	131,3	130,6	125,9
12 μήνες και άνω(μακροχρόνια άνεργοι)	285,2	435,1	706,2	892,7	936,8	875,2	813,9
«νέοι άνεργοι»	152,8	215,3	293,2	314,4	299,8	278,1	238,2
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων %	44,6	49,3	59,1	67,1	73,5	73,1	72
Ποσοστό νέων ανέργων %	23,9	24,4	24,5	23,6	23,5	23,2	21,1

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (αναδημοσίευση)

Η μια κατηγορία είναι αυτή των νέων ανέργων, η οποία παρουσίασε και αυτή άνοδο στο ποσοστό της έως το 2012 και έπειτα ακολούθησε μια καθοδική πορεία, η οποία

όμως διαφοροποιείται ως προς τις άλλες κατηγορίες ανέργων με βάση τη διάρκεια ανεργίας, ως προς το ότι το 2014 έπεσε σε ποσοστό χαμηλότερο του 2010(το 2010 ήταν στο 23,9% και το 2014 έφτασε το 23,5%),συνεχίζοντας την καθοδική πορεία και φτάνοντας το 2016 στο 21,1%.Η δεύτερη κατηγορία που παρουσιάζει διαφοροποίηση, είναι η κατηγορία των μακροχρόνια ανέργων, η οποία από το 2010 ως το 2014 παρουσιάζει μια έντονα αυξητική πορεία(από 44,6% το 2010 φτάνει στο ποσοστό του 73,5% το 2014) και παρότι η τάση του κάνει μεταστροφή σε καθοδική πορεία, αυτή δεν δείχνει να είναι ιδιαίτερα έντονη και παραμένει το 2016 στο ποσοστό του 72%.Αυτές οι παρατηρήσεις, μας οδηγούν σ' ένα θλιβερό συμπέρασμα για την ελληνική αγορά εργασίας, ότι δηλαδή δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί η ανεργία που αφορά τους μακροχρόνια άνεργους ,ενώ αντίθετα έχει μειωθεί η νέα ανεργία, πιθανώς μέσω των ελαστικών μορφών απασχόλησης.

Διάγραμμα 10: Ποσοστό (%) μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα(α' τρίμηνο 2001-γ' τρίμηνο 2016)



Πηγή:ΕΛΣΤΑΤ,Έρευνα Εργατικού Δυναμικού,Αναδημοσίευση

Δηλαδή, λόγω της έλλειψης υποδομών δεν καθίσταται εφικτό να αντιμετωπιστεί ριζικά το φαινόμενο της ανεργίας,με επιμόρφωση και επανένταξη στην αγορά εργασίας,αλλά αντιθέτως αποφεύγονται περιστασιακά οι «νέοι» άνεργοι. Δηλαδή, συσσωρεύεται στην ελληνική κοινωνία, ένα υψηλό ποσοστό μακροχρόνιων ανέργων και μοιραία οδηγούμαστε σε καταστάσεις φτώχειας και μεγάλων κοινωνικών ανισοτήτων.

Στο διάγραμμα 10 παρατηρούμε πως η μερική απασχόληση, από το 6% επί του συνόλου της απασχόλησης το 2009, βρίσκεται το γ' τρίμηνο του 2016 στο 9,7%. Το ζήτημα σ' αυτή την περίπτωση είναι αν αυτή η αύξηση της μερικής απασχόλησης είναι ηθελημένη από τους εργαζόμενους ή αν πρόκειται για αδυναμία της αγοράς εργασίας. Αυτό θα μελετηθεί παρακάτω, παραθέτοντας κάποιους εναλλακτικούς δείκτες ανεργίας, οι οποίοι μας τροφοδοτούν με στοιχεία, τα οποία εκτιμάται ότι θα οδηγήσουν σε ασφαλέστερα συμπεράσματα.

Στον πίνακα 3.6 παρατηρούμε πως τα τελευταία 4 χρόνια η αύξηση των συνολικών αποχωρήσεων που παρατηρείται, οφείλεται κυρίως στην αύξηση των οικειοθελών αποχωρήσεων και τη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Συγκεκριμένα, βλέπουμε πως ενώ μέχρι το 2012 οι οικειοθελείς αποχωρήσεις αντιστοιχούσαν στο 27,3% ,το 2016 αντιστοιχούν στο 43,2%. Αντίστοιχα, οι καταγγελλθείσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που το 2013 αναλογούσαν στο 62,7%, το 2016 έχουν αγγίξει το 70,4%.

Πίνακας 3.6 : Ετήσιος συγκεντρωτικός πίνακας ροών απασχόλησης (2010-2016)

Έτος	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Καθαρές ροές	-96.150	-125.944	-72.014	133.488	99.122	99.700	136.260
Αναγγελίες προσλήψεων	945.911	839.015	849.494	1.149.194	1.566.139	1.809.552	2.142.974
Σύνολο αποχωρήσεων (εκροών)	1.042.061	964.959	921.508	1.015.706	1.467.017	1.709.852	2.006.714
Οικειοθελείς αποχωρήσεις	306.598	263.388	251.768	336.158	585.593	705.147	865.941
Σύνολο απολύσεων (καταγγελίες συμβάσεων)	735.463	701.571	669.740	679.548	881.424	1.004.705	1.140.773
Καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου	315.070	307.959	295.429	253.438	281.711	310.418	337.786
Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου	420.393	393.612	374.311	426.110	599.713	694.287	802.987
Οικειοθελείς αποχωρήσεις (% στο σύνολο αποχωρήσεων)	29,4%	27,3%	27,3%	33,1%	39,9%	41,2%	43,2%
Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου (% στο σύνολο απολύσεων)	57,2%	56,1%	55,9%	62,7%	68,0%	69,1%	70,4%

Πηγή: Υπουργείο εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ. Μηνιαίοι Πίνακες Ροών Απασχόλησης 2010-2016 (Επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ), Αναδημοσίευση

Σύμφωνα με τον πίνακα 3.6 (ΕΡΓΑΝΗ¹⁸), το 2016 ο αριθμός των μισθωτών με σχέση ιδιωτικού δικαίου έφτασε τους 1.702.524, εκ των οποίων το 7,7% έχει ηλικία ως 24 ετών, το 13% 25-29 ετών, το 48,1% 30-44 ετών, το 30,9% 45-64 ετών και ένα πολύ μικρό ποσοστό της τάξεως του 0,5% είναι άνω των 65%.

Όσον αφορά τις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, το 20% των εργαζομένων εργάζεται έως και 20 ώρες την εβδομάδα, το 11,6% από 20-35 ώρες και το 68,28% πάνω από 35 ώρες την εβδομάδα.

Η μισθωτή απασχόληση από το 2013 έως το 2016 ανέβηκε κατά 331.074 εργαζομένους. Στη μεταβολή αυτή οι άντρες κατέχουν το ποσοστό του 53,57% και οι γυναίκες το ποσοστό του 46,43%. Σχετικά με τις ηλικίες, το υψηλότερο ποσοστό είναι αυτό της ηλικιακής ομάδας 30-44 ετών και δεύτερη ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 45-64.

Το 2016, με μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία εργάζεται το 22,48% των μισθωτών εργαζομένων, ενώ το 2013 απασχολούνταν το 20,24%.

Ένα άλλο πολύ χρήσιμο στοιχείο που παρατηρούμε στον πίνακα 3.7, είναι ότι το 40,7% των μισθωτών που απασχολούνται πλήρως, αμείβεται με 500-1000€. Και το 36,8% αμείβεται με πάνω από 1000€.

Πίνακας 3.7: Αριθμός εργαζομένων μισθωτών ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα, ώρες εργασίας και εύρος μηνιαίων αποδοχών. (2016, ετήσιες μεταβολές 2013-2016)

ΜΙΣΘΩΤΟΙ		2016	%	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2013-2016
Σύνολο		1.702.524	100	159.729	88.666	82.679	331.074
Φύλο	Άνδρες	911.999	53,57	77.578	52.140	48.162	177.880
	Γυναίκες	790.525	46,43	82.151	36.526	34.517	153.194
Εύρος ηλικιών	<19	4.113	0,24	180	360	276	816
	19-24	126.656	7,44	16.708	7.054	13.820	37.582
	25-29	218.541	12,84	15.391	4.989	9.494	29.874
	30-44	819.646	48,14	70.459	25.941	16.632	113.032
	45-64	525.905	30,89	55.767	49.208	41.403	146.378
	>65	7.663	0,45	1.224	1.114	1.054	3.392
Ώρες εργασίας	1-2	8.652	0,51	-3.490	145	-3.475	-6.820
	2,1-4	22.245	1,31	4.237	1.799	5.133	11.169
	4,1-10	71.691	4,21	9.363	2.395	8.807	20.565
	10,1-20	238.961	14,04	21.852	5.510	16.457	43.819
	20,1-35	198.448	11,66	19.351	15.328	20.487	55.166
	>=35	1.162.527	68,28	108.416	63.489	35.270	207.175

(Συνέχεια στην επόμενη σελίδα)

¹⁸ Ειδικό τεύχος Ιανουαρίου 2017: Αποτελέσματα τα ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από 01/10/2016 έως 15/11/2016

ΜΙΣΘΩΤΟΙ		2016	%	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2013-2016
Σύνολο		1.702.524	100	159.729	88.666	82.679	331.074
Εύρος μηνιαίου μισθού (σε ευρώ)	Μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση	382.729	22,48	56.386	29.792	19.019	105.197
	501-600	176.256	10,35	31.712	18.153	20.990	70.855
	601-700	143.328	8,42	31.853	14.511	-8.559	37.805
	701-800	147.583	8,67	22.986	10.339	7.987	41.312
	801-900	119.526	7,02	12.744	5.343	3.749	21.836
	901-1.000	106.811	6,27	5.896	2.272	9.954	18.122
	1.001-1.200	180.216	10,59	10.472	0	9.077	19.549
	1.201-1.500	166.602	9,79	-1.475	1.366	13.954	13.845
	1.501-2.000	135.328	7,95	-2.222	1.709	7.666	7.153
	2.001-2.500	64.945	3,81	-1.523	1.510	987	974
2.501-3.000	31.293	1,84	-2.117	1.268	76	-773	
>=3.000	47.907	2,81	-4.983	2.403	-2.221	-4.801	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, Ειδικά Τεύχη 2013-2016 (Επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΣΕ), Αναδημοσίευση

Επίσης, μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι μεταβολές του αριθμού των επιχειρήσεων τη χρονική περίοδο 2014-2016, που απεικονίζονται στον πίνακα 3.8. Περίπου τα τρία τέταρτα (3/4) του συνόλου των επιχειρήσεων, αποτελούν οι επιχειρήσεις που απασχολούν ως 4 άτομα, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (περίπου το 50%) απασχολούνται σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 10-49 εργαζόμενους ή πάνω από 250 εργαζόμενους. Με μια προσεκτική ματιά στον πίνακα 3.8, βλέπουμε πως η αύξηση των επιχειρήσεων κατά τη χρονική περίοδο 2015-2016 είναι 4,89%, εκ του οποίου το 56% απαρτίζεται από επιχειρήσεις που απασχολούν 1-4 άτομα, δηλαδή μικρές επιχειρήσεις. Αντίθετα όμως η αύξηση των εργαζόμενων μισθωτών οφείλεται στις επιχειρήσεις που απασχολούν 10-49 εργαζόμενους.

Πίνακας 3.8 : Αριθμός εργαζομένων μισθωτών ανά μέγεθος επιχείρησης (2016, ετήσιες μεταβολές 2014-2016)

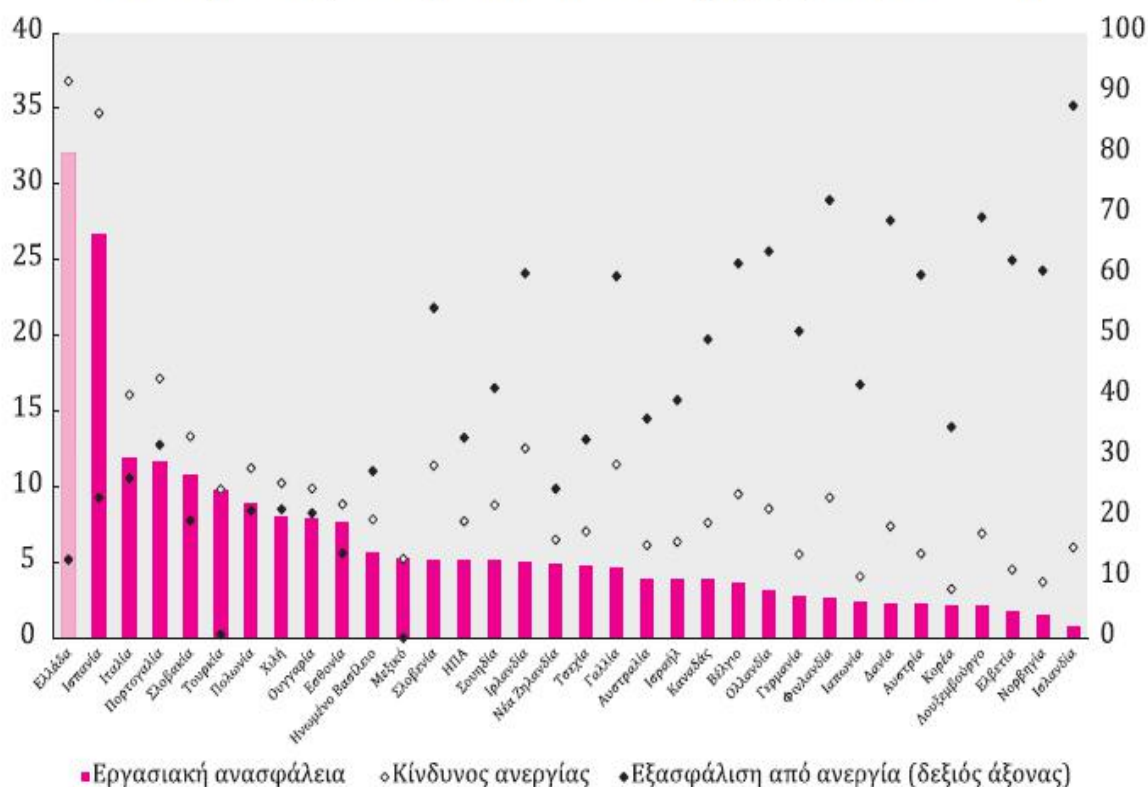
Εύρος εργαζομένων	2016				2015-2016		2014-2016	
	Επιχειρήσεις	%	Εργαζόμενοι	%	Επιχειρήσεις	Εργαζόμενοι	Επιχειρήσεις	Εργαζόμενοι
1 - 4	171.977	73,8	303.362	17,1	6.091	12.743	10.211	21.990
5 - 9	31.983	13,7	207.829	11,7	2.294	14.856	4.429	28.933
10 - 49	25.401	10,9	478.148	27,0	2.307	42.747	3.772	70.761
50 - 249	3.249	1,4	321.900	18,2	160	14.349	307	27.262
> 250	541	0,2	459.845	26,0	18	12.657	23	44.142
Σύνολο	233.151	100	1.771.084	100	10.870	97.352	18.742	193.088

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, Ειδικά Τεύχη 2016-2016 (Επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΣΕ), Αναδημοσίευση.

3.7 Ανασφάλεια στην απασχόληση και εισοδηματική ανισότητα

Σύμφωνα με έρευνα του ΟΟΣΑ, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από υψηλή εργασιακή ανασφάλεια.Εξαιρετικά χρήσιμο, για τη διεξαγωγή των συμπερασμάτων μας είναι το διάγραμμα 11 που ακολουθεί.

Διάγραμμα 11: Εργασιακή ανασφάλεια,κίνδυνος ανεργίας και εξασφάλιση από την ανεργία στην Ελλάδα και σε χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ



Πηγή:OECD Job Quality database,Αναδημοσίευση

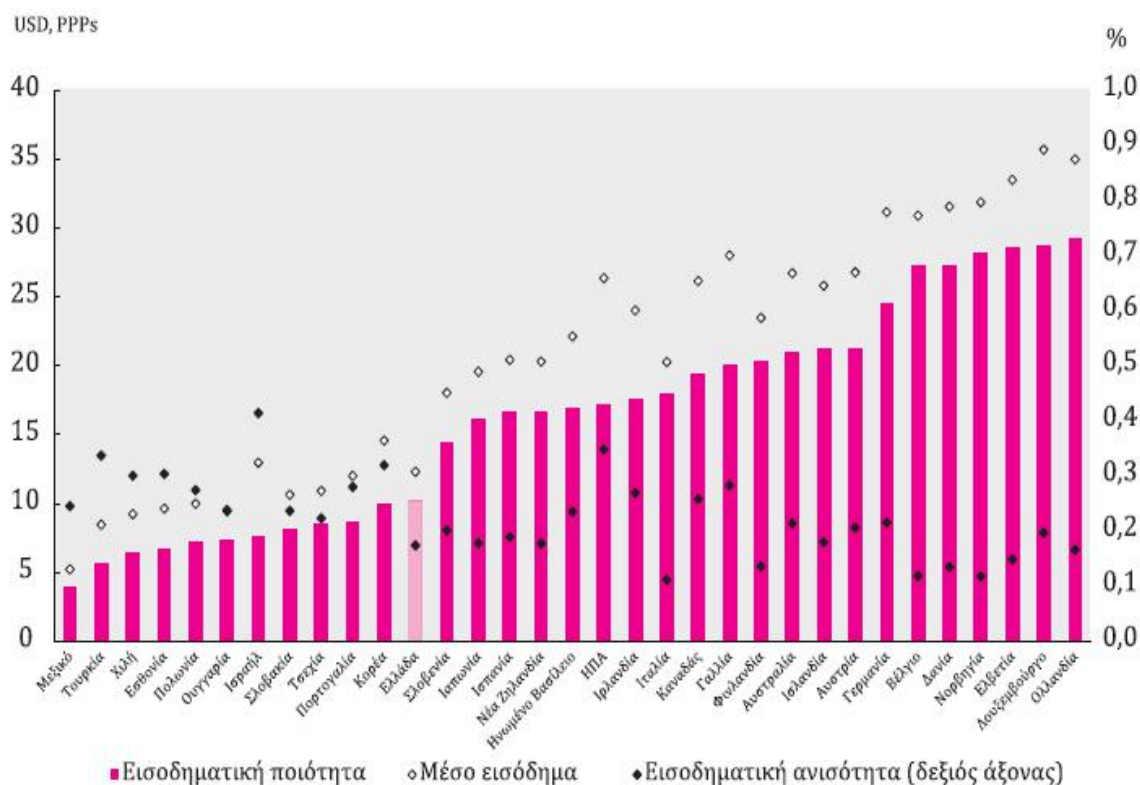
Με μια προσεκτική ματιά, βλέπουμε ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα έρχονται αντιμέτωποι μ’ έναν υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας από τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ, σε συνδυασμό με χαμηλή εξασφάλιση από την ανεργία. Να σημειώσουμε πως οι παράμετροι που σχετίζονται με την ανεργία είναι το ποσοστό ανεργίας και η διάρκεια της ανεργίας και οι παράμετροι που σχετίζονται με την εξασφάλιση από την ανεργία είναι το ύψος του επιδόματος ανεργίας και η κάλυψη που προσφέρει.

Αντίστοιχα, παρατηρώντας τις υπόλοιπες χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ(εκτός της Ισπανίας), βλέπουμε πως δεν αντιμετωπίζουν τόσο μεγάλο μέγεθος ανεργίας.Επίσης εύκολα διακρίνουμε πως η Ελλάδα έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά εξασφάλισης από την ανεργία.Δηλαδή, αντιλαμβανόμαστε πως ενώ ο κίνδυνος να μείνει κάποιος άνεργος

στην Ελλάδα είναι μεγάλος,την ίδια στιγμή υπάρχει έλλειψη ενός ικανοποιητικού συστήματος προστασίας των ανέργων.

Επίσης, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία του ΟΟΣΑ,σχετικά με την εισοδηματική ποιότητα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι, η Ελλάδα βρίσκεται στην εικοστή δεύτερη θέση.(Διάγραμμα 12)

Διάγραμμα 12: Εισοδηματική ποιότητα,μέσο εισόδημα και εισοδηματική ανισότητα στην Ελλάδα και σε χώρες μέλη του ΟΟΣΑ



Πηγή:OECD Job Quality database,Αναδημοσίευση

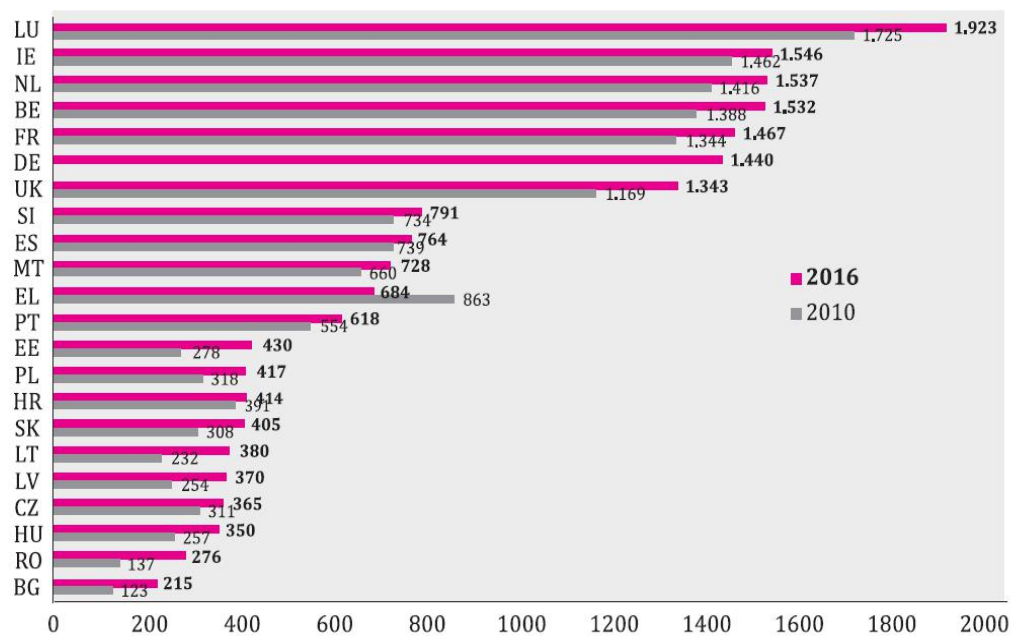
Η παράγοντες που σχετίζονται με την εισοδηματική ποιότητα είναι κατανομή των εισοδημάτων και η εισοδηματική ανισότητα.Η Ελλάδα ανήκει στην χαμηλότερη κατηγορία μέσω εισοδημάτων των χωρών-μελών του ΟΟΣΑ και αυτός είναι και ο προσδιοριστικός παράγοντας της χαμηλής εισοδηματικής ποιότητας από την οποία χαρακτηρίζεται.

3.8 Μισθοί

Οι εξελίξεις στους κατώτατους μισθούς στην Ελλάδα έχουν υπάρξει καταγιστικές. Στο ακόλουθο διάγραμμα (12), βλέπουμε πώς στην Ελλάδα ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε ευρώ το 2016, που πλέον βρίσκεται στο ύψος των 684 ευρώ (αναφερόμαστε στους μεικτούς κατώτατους μηνιαίους μισθούς, πριν την αφαίρεση

του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλονται από τους εργαζόμενους).

Διάγραμμα 13: Κατώτατοι μισθοί σε ευρώ στις χώρες της Ε.Ε. (σύγκριση β' εξάμηνο 2010 και β' εξάμηνο 2016)



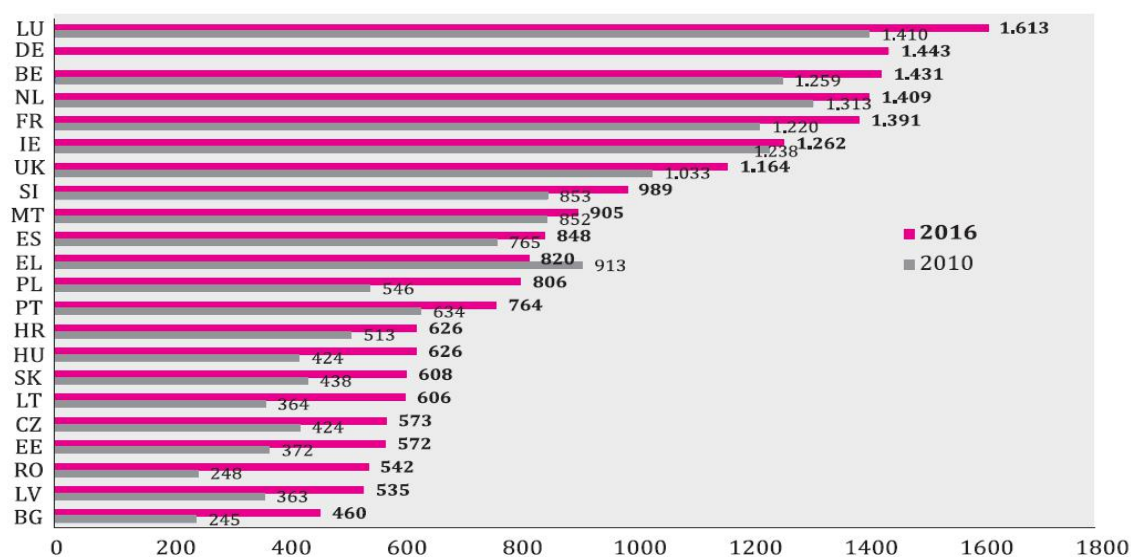
Πηγή: Eurostat (Αναδημοσίευση)

Γενικά, παρατηρούμε, πως οι αποκλίσεις είναι πολύ μεγάλες ανάμεσα στις χώρες μέλη του “Ευρωπαϊκού Νότου” και σε χώρες μέλη του “ Σκληρού Πυρήνα” της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και ανάμεσα στις νέες χώρες μέλη της Ε.Ε. Δηλαδή στις Γαλλία,Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο,Βέλγιο, Ολλανδία,Ιρλανδία και Λοξεμβούργο, οι μισθοί κυμαίνονται από 1343-1923 ευρώ, στις Ελλάδα¹⁹, Πορτογαλία, Ισπανία,Μάλτα και Σλοβενία κυμαίνονται από 618-791ευρώ και στις υπόλοιπες χώρες της κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης,κυμαίνεται μεταξύ 215-430 ευρώ. Ειδικότερα για την Ελλάδα, μπορούμε να παρατηρήσουμε πως ενώ ο κατώτατος μισθός της είναι μεγαλύτερος από αρκετά νέα κράτη μελή της Ε.Ε., όσον αφορά τις υπόλοιπες χώρες του “Ευρωπαϊκού Νότου”, είναι χαμηλότερος ο κατώτατος μισθός της(με εξαίρεση την Πορτογαλία, όπου και σε αυτή την περίπτωση παρατηρούμε πως μειώνεται η απόσταση).

¹⁹ Η κατάταξη γίνεται με βάση την ονομαστική μείωση(22%) του κατώτατου μισθού, που επιβλήθηκε το Φεβρουάριο του 2012(684€ σε δωδεκάμηνη βάση η 586 χ14/12)

Επειδή όμως από χώρα σε χώρα οι τιμές είναι διαφορετικές, καλό είναι να δούμε τους κατώτατους μηνιαίους μισθούς, σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (Διάγραμμα 14). Δηλαδή, χρησιμοποιείται ένα συγκρίσιμο και αντιπροσωπευτικό καλάθι αγαθών και υπηρεσιών και έτσι δεν επηρεάζουν οι τιμές τις δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών.

Διάγραμμα 14: Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί σε μονάδες αγοραστικής δύναμης(PPS) στις χώρες της Ε.Ε(σύγκριση β' εξάμηνο 2010 και β' εξάμηνο 2016)



Πηγή: Eurostat, Αναδημοσίευση

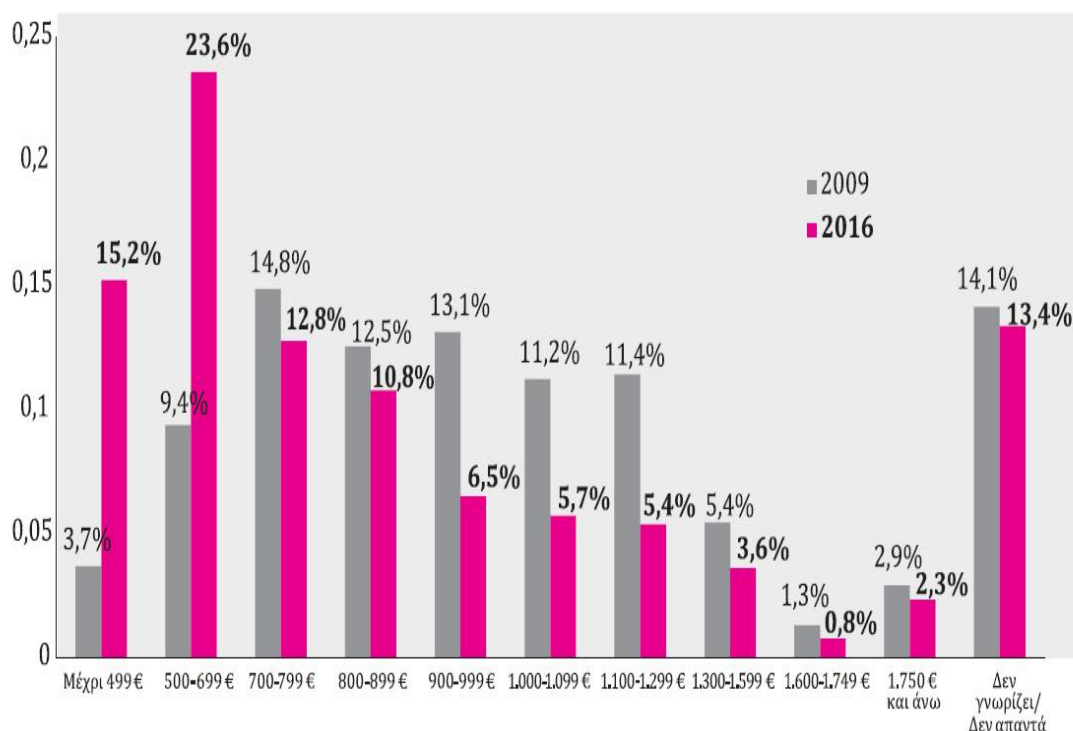
Παρατηρούμε ότι, η κατάταξη των χωρών παραμένει γενικά αμετάβλητη. Όμως οι αποκλίσεις των κατώτατων μηνιαίων μισθών είναι μικρότερες όταν εκφράζονται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης.

Η εξάλειψη των διαφορών στις τιμές έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται ο κατώτατος μηνιαίος μισθός κυρίως στα νέα κράτη-μέλη, όπως επίσης –σε μικρότερο βαθμό– και στην Πορτογαλία, στην Ισπανία και στην Ελλάδα. Αντίθετα, στις πιο αναπτυγμένες χώρες σημειώνεται σχετική μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού.

Σ' αυτό το σημείο είναι σκόπιμο να τονίσουμε πώς η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της ΕΕ όπου, στην περίοδο της οικονομικής κρίσης και σύμφωνα με το Δεύτερο Μνημονίο, επιβλήθηκε το 2012 ονομαστική μείωση πρωτοφανούς εύρους στον κατώτατο μισθό κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών) και από τότε ο κατώτατος μισθός παραμένει παγωμένος στο ίδιο επίπεδο.

Στο ακόλουθο διάγραμμα (15), μπορούμε να δούμε την κατάσταση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα.

Διάγραμμα 15: Ποσοστιαία (%) κατανομή εργαζομένων ιδιωτικού τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών(σύγκριση 2009-2016)

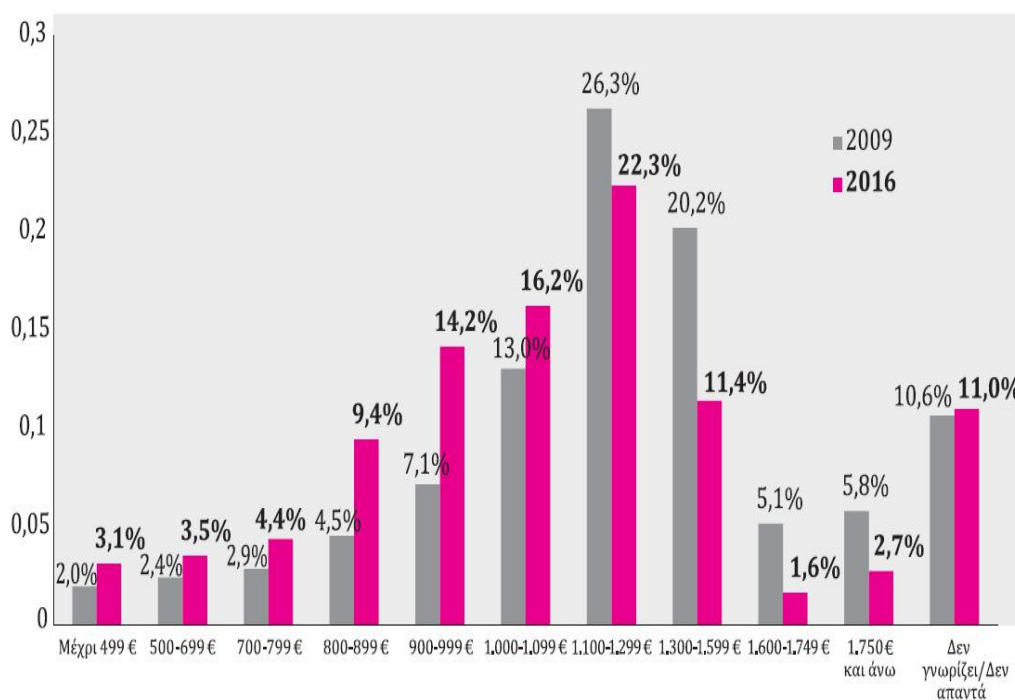


Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού(β ' τρίμηνο 2009-2016) , Επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αναδημοσίευση

Αυτό που διακρίνεται ξεκάθαρα είναι πως οι εργαζόμενοι με καθαρές μηνιαίες αποδοχές έως και 700 ευρώ, έχουν αυξηθεί πάρα πολύ. Συγκεκριμένα, ενώ αποτελούσαν το 2009 μόλις το 13,1% , το 2016 ανήλθαν στο 38,8%. Αντίστοιχα, έχει μειωθεί ο αριθμός των εργαζόμενων στις άλλες κατηγορίες , με μεγαλύτερη μείωση στην κατηγορία με καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 900-1300€.

Αντίστοιχα, στο διάγραμμα 16 βλέπουμε την κατανομή των εργαζόμενων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, σύμφωνα με τον καθαρό μηνιαίο μισθό.

Διάγραμμα 16: Ποσοστιαία (%) κατανομή εργαζομένων ευρύτερου δημόσιου τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών(σύγκριση 2009 και 2016)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2009 και β' τρίμηνο 2016) (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ), Αναδημοσίευση

Παρατηρούμε ότι το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 1000 ευρώ έχει αγγίξει το 34,6% το 2016 (από 18,9% το 2009).Μια πολύ μικρή αύξηση παρουσιάζει και η κατηγορία μισθών 1000-1099 ευρώ, που το 2016 βρίσκεται στο 16,2%(από 13% το 2009)

3.9 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και ευελιξία της απασχόλησης

Κατά το χρονικό διάστημα 2010-2014 θεσμοθετήθηκαν νομοθετικές ρυθμίσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με τις οποίες άλλαξε εντελώς το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών.Το 2015, η χώρα δεσμεύτηκε να επανεξετάσει το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας και μαζί μ' αυτό και το πλαίσιο των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων.Το 2016 μπορούμε να πούμε πώς η κατάσταση παρέμεινε σχετικά σταθερή.

Η οποιαδήποτε νομοθετική ρύθμιση γίνει, προαπαιτεί συμφωνία των δανειστών και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να επαναφέρει ρυθμίσεις του παρελθόντος (Ν.

1876/90), οι οποίες δεν θεωρούνται σύμφωνες με το μοντέλο βιώσιμης ανάπτυξης που σκοπεύεται να εφαρμοστεί.

Ας δούμε όμως (Πίνακας 3.9) , την εικόνα των συλλογικών συμβάσεων κατά την περίοδο 2010-2016.

Πίνακας 3.9: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (2010-2016)

Έτος	Κλαδικές/εθνικές/ ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις	Επιχειρησιακές συμβάσεις	Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις	Σύνολο	Ποσοστό (%) συμμετοχής επιχειρησιακών συμβάσεων
2010	65	227	14	306	74,18
2011	38	170	7	215	79,07
2012	23	976	6	1.005	97,11
2013	14	409	0	423	96,69
2014	14	286	5	305	93,77
2015	12	263	7	282	93,26
2016	10	318	6	334	95,21
Σύνολο	162	2.273	37	2.472	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

Εξετάζοντας τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, παρατηρούμε πως στο βάθος όλης της επταετίας, οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις υπερσχύουν των κλαδικών - ομοιοεπαγγελματικών Συλλογικών Συμβάσεων, φτάνοντας το ποσοστό του 95,21%. Οι κλαδικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις λαμβάνουν χώρα σε συγκεκριμένους κλάδους ή επαγγέλματα (τουρισμός-ξενοδοχεία, ηλεκτρολόγοι,εργαζόμενοι στα κέντρα ξένων γλωσσών, τράπεζες, βιομηχανία καπνού, εργαζόμενοι στη ναυτιλία και στα τουριστικά γραφεία). Αντίθετα,δεν βλέπουμε να συνάπτονται κλαδικές συμβάσεις σε μεγάλους οικονομικούς κλάδους, όπως το εμπόριο, η βιομηχανία τροφίμων κ.ά.

Στο σημείο αυτό θα ήταν χρήσιμο να αναφέρουμε πως, από τη δεκαετία του 90, ξεκίνησε η τάση στο σύνολο σχεδόν των χωρών-μελών της ΕΕ για αποκέντρωση²⁰ της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το εθνικό και το κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο της επιχείρησης.

²⁰ Η τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει καταγραφεί με όρους όπως «ατομικοποίηση» (individualization), «κατακερματισμός» (fragmentation) ή «απορρυθμισμένη αποκέντρωση» (disorganized decentralization). Βλ. και Eurofound (2015).(INE ΓΣΕΕ Ετήσια έκθεση 2017)

Το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, μας τροφοδοτεί με πολύ χρήσιμα στοιχεία για την αγορά εργασίας, καθώς καταγράφει πλήρως και συστηματικά τις ροές απασχόλησης και έτσι μπορούμε να έχουμε μια πλήρη εικόνα. Σύμφωνα λοιπόν με αυτά τα στοιχεία, προκύπτει ότι τα τελευταία χρόνια υπερισχύουν οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας και κυρίως με μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία. Ο πίνακας 3.10, συνοψίζει τα βασικά χαρακτηριστικά των τάσεων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια (2009-2016). Παρατηρούμε πως κατά τα έτη 2014, 2015, και 2016 οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας ξεπερνούν το 50%, ενώ αν παρατηρήσουμε την πορεία τους από το 2009 έως το 2016 θα δούμε πως έχουν υπερδιπλασιαστεί. Αντιθέτως, οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση έχουν μειωθεί πάρα πολύ, αγγίζοντας το 45,3% το 2016 (έναντι του 79% το 2009).

Πίνακας 3.10: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης(2009-2016)

Νέες προσλήψεις - Συμβάσεις						
Έτος	Πλήρης εργασία	Μερική εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Γενικό σύνολο νέων προσλήψεων	Σύνολο μερικής και εκ περιτροπής εργασίας	Ποσοστό (%) ευέλικτων μορφών εργασίας επί του συνόλου
2016	969.965	859.439	313.570	2.142.974	1.173.009	54,7
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0
Απόκλιση 2009-2016	223.054	701.701	273.081	1.197.836	974.782	81,4
Απόκλιση 2009-2016 (%)	29,86	444,85	674,46	126,74	491,75	
Απόκλιση 2015-2016	164.901	181.918	-13.397	333.422	168.521	50,5
Απόκλιση 2015-2016 (%)	20,48	26,85	-4,10	18,43	16,78	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (Επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ), Αναδημοσίευση

Η καθιέρωση και η σταθεροποίηση των ευέλικτων μορφών εργασίας έχει προκύψει από τη σταδιακή και διαχρονική μετατροπή των ατομικών συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας.

Στον ακόλουθο πίνακα (3.11) παρατηρούμε πως ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας είναι αυξημένος το 2016, πάνω από 200% σε σχέση με το 2009,

με το υψηλότερο ποσοστό μεταβολής να παρατηρείται το 2012 (398%) σε σχέση με το 2009.

Πίνακας 3.11: Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Έτος	Μετατροπή σύμβασης πλήρους εργασίας σε:					
	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής με σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου	Εκ περιτροπής με μονομερή γνώμη του εργοδότη	Σύνολο εκ περιτροπής	Γενικό σύνολο μετατροπών	Συμμετοχή εκ περιτροπής στο σύνολο μεταβολών (%)
2016	32.600	13.211	5.451	18.662	51.262	36
2015	30.928	15.641	10.682	26.323	57.251	46
2014	25.488	12.405	7.896	20.301	45.789	44
2013	28.410	14.258	15.386	29.644	58.054	51
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490	41
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962	45
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253	29
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977	28
Απόκλιση 2009-2016	20.381	9.065	4.839	13.904	34.285	41
Απόκλιση 2009-2016 (%)	166,80	218,64	790,69	292,22	201,95	144,70
Απόκλιση 2015-2016	1.672	-2.430	-5.231	-7.661	-5.989	128
Απόκλιση 2015-2016 (%)	5,41	-15,54	-48,97	-29,10	-13,08	288,52

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (Επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ), Αναδημοσίευση

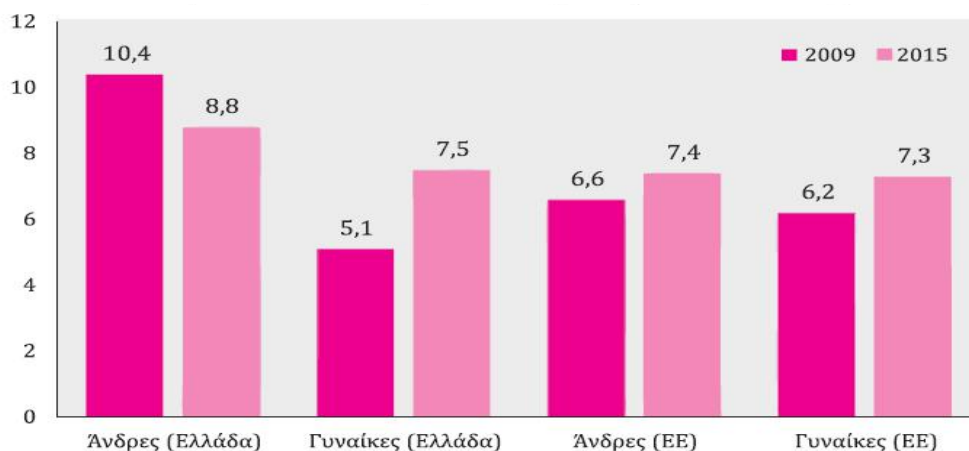
Το 2016 σε σχέση με το 2015, παρατηρείται μια μικρή μείωση των μετατροπών ατομικών συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες μορφές εργασίας και αυτό οφείλεται στη μείωση της εκ περιτροπής εργασίας (29,1%).

Προσπαθώντας να καταλήξουμε σ' ένα συμπέρασμα σχετικά με την ευελιξία της απασχόλησης, θα λέγαμε πως παρουσιάζει μια σταθερή αύξηση. Το εργασιακό περιβάλλον σε σχέση με τα χρόνια πριν την οικονομική κρίση είναι απορυθμισμένο. Κύρια χαρακτηριστικά του είναι η απορρύθμιση των Συλλογικών Συμβάσεων εργασίας, οι χαμηλοί μισθοί και η καθιέρωση συγκεκριμένων μορφών ευέλικτης εργασίας.

3.10 Φτώχεια και αγορά εργασίας στην Ελλάδα

Στο διάγραμμα 16 εμφανίζεται το ποσοστό των εργαζομένων στο όριο της φτώχειας, ως προς το φύλο για την Ελλάδα και για την Ε.Ε. Βλέπουμε ξεκάθαρα πως από το 2009 έως το 2015 έχει αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών στο όριο της φτώχειας και έχει μειωθεί το αντρικό ποσοστό. Δηλαδή, η οικονομική κρίση επηρέασε περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άντρες. Ωστόσο, το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών, που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας, είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών, φαίνεται παράδοξο, δεδομένων των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

Διάγραμμα 17: Ποσοστό (%) μισθωτών εργαζομένων στο όριο της φτώχειας στην Ελλάδα και στην Ε.Ε. ανά φύλο (2009-2015)

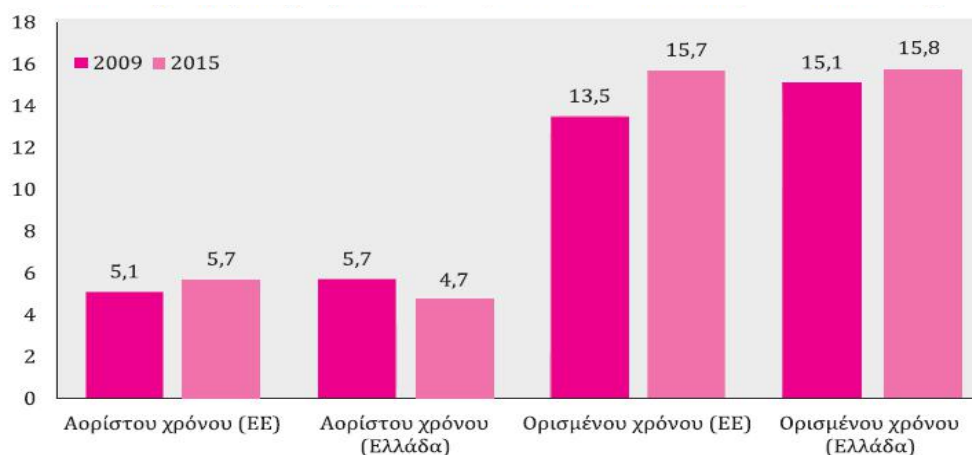


Πηγή: Eurostat (Αναδημοσίευση)

Αυτό θα μπορούσε ίσως να αποδοθεί στο γεγονός ότι σε μεγάλο βαθμό το εισόδημα των γυναικών σε ένα νοικοκυριό είναι δευτερεύον, που σημαίνει πως το συνολικό εισόδημα του νοικοκυριού εξαρτάται κυρίως από το εισόδημα των ανδρών (European Parliament, 2016, INE ΓΣΣΕ). Στην ΕΕ παρατηρείται ανάλογη αύξηση στο ποσοστό φτώχειας και στα δύο φύλα την περίοδο 2009-2015.

Τέλος, παρατηρώντας το διάγραμμα 18, καταλαβαίνουμε αμέσως πως και στην Ελλάδα αλλά και στην Ε.Ε., το ποσοστό των εργαζομένων στο όριο της φτώχειας με συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι το ένα τρίτο (1/3) των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Δηλαδή, καταλαβαίνουμε πως οι σταθερές σχέσεις εργασίας εξασφαλίζουν ένα καλύτερο βιοτικό επίπεδο και τους προστατεύουν από τη φτωχοποίηση.

Διάγραμμα 18: Ποσοστό (%) εργαζομένων στο όριο της φτώχειας ως προς τον τύπο σύμβασης εργασίας σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση



Πηγή: Eurostat, Αναδημοσίευση

Μελετώντας λοιπόν όλα τα ανωτέρω εμπειρικά δεδομένα, καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως ο έντονος προβληματισμός που εκφράζεται, σχετικά με την εξάπλωση και καθιέρωση των ελαστικών μορφών εργασίας, είναι λογικός. Εξετάζονται οι μορφές αυτές εργασίας, ως προς την επίδρασή του στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων αλλά και ως προς το επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων. Αυτές τις δύο παραμέτρους, από τη μια πλευρά μπορεί να θεωρηθούν ως αντικρουόμενες αλλά από την άλλη πλευρά μπορούν να θεωρηθούν και ως αλληλοεξαρτώμενες. Το ζήτημα είναι, τι είδους ισορροπία είναι επιθυμητή. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την παρουσίαση των παραπάνω δεδομένων και κάποιες προτάσεις για τη βελτίωση της Ελληνικής αγοράς εργασίας.

Κεφάλαιο 4^ο

Συμπεράσματα –Προτάσεις

4.1 Οι κοινωνικές συνέπειες των μέτρων οικονομικής προσαρμογής στην Ελλάδα και ο επισφαλής χαρακτήρας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Εξαιτίας της έντασης της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων που υπεγράφησαν και εφαρμόζονται στην ελληνική οικονομία, έχει διαμορφωθεί ένα εργασιακό τοπίο πολύ διαφορετικό από αυτό που υπήρχε πριν την οικονομική κρίση.Θα μπορούσαμε να παρουσιάσουμε συνοπτικά τις συνέπειες ως εξής:

Διογκώθηκε η ανεργία, η οποία από το 2009, που βρισκόταν στο 9,6%, άγγιξε το 2013 το μέγιστο ποσοστό της φτάνοντας στο 27,5, για να μειωθεί πολύ λίγο μετά σταδιακά και να φτάσει το 2016 στο 23,5%.Δηλαδή σε σχέση με το 2009, μπορούμε να πούμε πως έχει εκτοξευθεί στα ύψη.Είναι άξιο να επισημάνουμε, πως τέτοιο υψηλό ποσοστό ανεργίας, είχε να εμφανιστεί στην Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του 1960 (περίοδος όπου υπήρξε έξαρση της εξωτερικής μετανάστευσης).Ένα επιπλέον στοιχείο,το οποίο είναι σαφές από τα εμπειρικά δεδομένα,και το οποίο δεν είναι ενθαρρυντικό για το μέλλον της αγοράς εργασίας αλλά και της οικονομίας συνολικότερα, είναι πως το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων αποτελούν οι μακροχρόνια άνεργοι,ξεπερνώντας πλέον από το 2014 και μετά το 70% των ανέργων(73,5% το 2014, 73,1% το 2015 και 72% το 2016).Αντιλαμβάνεται εύκολα κανείς από αυτό το δεδομένο, πως η ελληνική αγορά εργασίας έχει σοβαρές δομικές αδυναμίες, τόσο ως προς την επιμόρφωση,μετεκπαίδευση και επανένταξη των ανέργων στην ενεργό επαγγελματική δράση όσο και ως προς τον παραγωγικό μετασχηματισμό της.Επιπροσθέτως, παρατηρούμε πως τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας πλήττουν τις νέες ηλικίες.Συγκεκριμένα, τα πρωτεία κατέχει η ηλικιακή ομάδα 15-29 με ποσοστό επί του συνόλου των ανέργων 41,3% και ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 30-44 με ποσοστό 24%.Από αυτό το δεδομένο, καταλαβαίνουμε πως υπάρχει στην αγορά, μια δυσκολία απορρόφησης νέου εργατικού δυναμικού,που ως επί το πλείστον στην Ελλάδα του 2017, είναι εξειδικευμένο.Αυτή η επιδείνωση στην ελληνική αγορά εργασίας, οδηγεί μεγάλο αριθμό του εργατικού δυναμικού της χώρας να αναζητά εργασία στο εξωτερικό (σύμφωνα με το δίκτυο EUROPASS, 448.681 βιογραφικά

έχουν συμπληρωθεί έως τον Οκτώβρη του 2017). Δηλαδή ειδικευμένο εργατικό δυναμικό μεταναστεύει από την Ελλάδα στο εξωτερικό και αντίθετα μεγάλες ροές μεταναστών που αποτελούν ανειδίκευτο δυναμικό, εισέρχεται στη χώρα²¹. Συνδυάζοντας το στοιχείο αυτό με τα δεδομένα του προηγούμενου κεφαλαίου τα οποία μας δείχνουν ότι ο τριτογενής τομέας παραγωγής είναι αυτός που κυριαρχεί την ελληνική αγορά εργασίας, καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως δεν λειτουργεί αποτελεσματικά η ελληνική αγορά εργασίας, διότι, όπως είναι εύληπτο, ο τριτογενής τομέας παραγωγής είναι ένας τομέας που απαιτεί εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό.

Μια άλλη συνέπεια των μέτρων οικονομικής προσαρμογής είναι η δραματική μείωση των μισθών, που έχει κυμανθεί από 15 έως και 60%, ως αποτέλεσμα των περικοπών τόσο στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Οι συλλογικές συμβάσεις έχουν υποστεί μεγάλες αλλαγές, οι αμοιβές έχουν εξατομικευτεί και η πλήρης απασχόληση έχει μετατραπεί σε μεγάλο βαθμό σε ευέλικτη εργασία. Μεγάλο ποσοστό των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης μετατρέπεται σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας, με αποτέλεσμα οι αμοιβές να συρρικνώνονται ακόμη περισσότερο και ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού εργάζεται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας.

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες, έχουν οδηγήσει σε μια πολύ μεγάλη αύξηση του ποσοστού της φτώχειας. Μάλιστα, όπως είδαμε και στο κεφάλαιο 3, στην Ελλάδα, αλλά και στην υπόλοιπη Ε.Ε., το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που είναι στα όρια της φτώχειας είναι τριπλάσιο από εκείνο των εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Δηλαδή η μορφή σύμβασης εργασίας, δημιουργεί ακόμη μεγαλύτερη επισφάλεια στους εργαζομένους.

Η κατάσταση αυτή, δεδομένου και του πολύ μικρού ποσοστού προστασίας των ανέργων, δημιουργεί μεγάλες ανισότητες στην ελληνική κοινωνία οι οποίες με τη σειρά τους οδηγούν σε εργασιακές και κοινωνικές εντάσεις. Ένα περιβάλλον δηλαδή, που σε συνδυασμό και με άλλους πολλούς παράγοντες, δεν είναι καθόλου φιλικό για επενδύσεις, τόνωση της ζήτησης και επανεκκίνηση της οικονομίας.

Δύο παράγοντες πολύ σημαντικοί, οι οποίοι δυσκολεύουν την κατάσταση αυτή ακόμη περισσότερο, είναι η υπερφορολόγηση και οι υψηλοί δείκτες διαφθοράς σε

²¹ Βλ. Ζωγραφάκης Στ. και Μητράκος Θ. «Οικονομικές Επιδράσεις Αλλοδαπού Πληθυσμού, Παρόν και Μέλλον», Έρευνα που παρουσιάστηκε στο συνέδριο της Ακαδημίας Αθηνών, με τίτλο "Πληθυσμιακές τάσεις και Προοπτικές: Ελλάδα και Ε.Ε.", 13-14 Μαρτίου, 2009

συνδυασμό με τη γραφειοκρατία²². Η υπερφορολόγηση λειτουργεί αρνητικά από δύο όψεις. Η πρώτη όψη είναι αυτή του χαμηλότερου διαθέσιμου εισοδήματος, που επηρεάζει την εγχώρια ζήτηση και έτσι καθίσταται δύσκολο να τονωθεί η οικονομία και να διατηρηθούν ή να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας. Οι επιχειρήσεις που πλήττονται περισσότερο από τη μείωση των εισοδημάτων είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες δεν έχουν τη δυνατότητα να μειώσουν περισσότερο τις τιμές τους για να αντέξουν τον ανταγωνισμό με μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις, οι οποίες εν τέλει κατέχουν το μεγαλύτερο μερίδιο της αγοράς. Η άλλη όψη είναι αυτή της αποθάρρυνσης των νέων επενδύσεων σε μια χώρα με υψηλή φορολόγηση, ιδιαίτερος μάλιστα σε μια περίοδο που γενικότερα σε όλο τον κόσμο υπάρχει αβεβαιότητα σχετικά με το μέλλον των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Η διαφθορά, σε συνδυασμό με τη γραφειοκρατία και το ασταθές οικονομικό περιβάλλον, που χαρακτηρίζουν την ελληνική κοινωνία και οικονομία, δημιουργούν ένα αποτρεπτικό περιβάλλον για να επενδύσει κανείς. Εμποδίζεται η αξιοκρατία, η ταχύτητα στις εμπορικές και γενικότερα οικονομικές συναλλαγές. Για να επενδύσει κανείς χρειάζεται ένα σταθερό περιβάλλον. Χρειάζονται χαμηλοί και σταθεροί φορολογικοί συντελεστές, ανοιχτές και διαφανείς διαδικασίες, ταχύτητα στις συναλλαγές και κλίμα αισιοδοξίας και θετικών προσδοκιών. Είναι ευρέως αποδεκτός από την οικονομική επιστήμη, ο ρόλος που διαδραματίζουν οι προσδοκίες (εργαζομένων και επιχειρηματιών), στη διαμόρφωση του μελλοντικού οικονομικού περιβάλλοντος.

Μια άλλη συνέπεια είναι η αποδόμηση του εργατικού δικαίου μέσω της τεράστιας αλλοίωσης του περιεχομένου του, την περίοδο των μνημονίων. Η εργασία πλέον αντιμετωπίζεται ως επαχθές επιχειρησιακό κόστος. Οι αμοιβές και τα δικαιώματα των εργαζομένων περιορίζονται διαρκώς και το εργασιακό τοπίο αρχίζει να θυμίζει εκείνο άλλων Βαλκανικών χωρών. Κύρια χαρακτηριστικά του είναι η πλήρης αποδιάρθρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, η χαλάρωση των απολύσεων, η μείωση της προστασίας του εργαζομένου και η εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων.

Επίσης, στο προηγούμενο κεφάλαιο, σύμφωνα με τα εμπειρικά δεδομένα, είδαμε πως η οικονομική κρίση έπληξε περισσότερο τις γυναίκες, των οποίων τα ποσοστά που αφορούν τη φτώχεια είναι αξιοσημείωτα υψηλά. Ανατρέχοντας όμως σε παλαιότερα

²² Για περαιτέρω ανάλυση σχετικά με τη διαφθορά βλ. Βαβούρας Ιωάννης, Οικονομική Πολιτική, Αθήνα 2013

έτη,είδαμε πως στην ελληνική αγορά εργασίας το στοιχείο αυτό υπήρχε και πριν από την οικονομική κρίση²³.Απλά την περίοδο της ύφεσης και της οικονομικής κρίσης, επιδεινώθηκε.Είναι πραγματικά αποθαρρυντικό, σε μια σύγχρονη κοινωνία, να δημιουργούνται εργαζόμενοι δύο ταχυτήτων και να πλήττονται συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες.Ο διαχωρισμός εργαζομένων σε ασφαλείς- πλήρους απασχόλησης και επισφαλείς με ελαστικές μορφές εργασίας, ο αποκλεισμός των γυναικών σε καλώς αμειβόμενες θέσεις εργασίας και ο αποκλεισμός εργαζομένων από την επιμόρφωση και τη μετεκπαίδευση είναι στοιχεία που δεν θα έπρεπε να χαρακτηρίζουν χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Φυσικά, μέσα σε όλο αυτό το εχθρικό εργασιακό περιβάλλον (τόσο ως προς την ποιότητα όσο και ως προς την ποσότητα της εργασίας), δεν παύουν να υπάρχουν και ωφελημένοι. Σ' αυτούς περιλαμβάνονται εκείνοι οι οποίοι θα επενδύσουν στο τέλος της ύφεσης,με πολύ χαμηλά εργατικά κόστη, γεγονός που θα τους δώσει τη δυνατότητα για υψηλή κερδοφορία. Επίσης, ευνοημένοι είναι και οι μεγάλοι επενδυτές, οι οποίοι επωφελούνται των ιδιωτικοποιήσεων και εξαγοράζουν δημόσιες επιχειρήσεις και Οργανισμούς σε πολύ χαμηλές τιμές.

Όλα τα ανωτέρω, οδηγούν εύλογα στο ερώτημα αν η Ελλάδα αποτελεί ένα Ευρωπαϊκό πείραμα, για εργασιακές μεταρρυθμίσεις και ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων σε ολόκληρη την Ευρώπη.Δεδομένου ότι διανύουμε τον έβδομο χρόνο οικονομικής κρίσης και αυστηρών υφεσιακών μέτρων και δεν υπάρχουν σοβαρά σημάδια ανάκαμψης,αποτελεί τροφή για περαιτέρω προβληματισμό το γιατί εξακολουθούν να εφαρμόζονται τα ίδια και αυστηρότερα μέτρα.

4.2 Απάντηση στην υπόθεση εργασίας

Σήμερα, οι προσπάθειες μείωσης της ανεργίας στηρίζονται στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.Ευελιξία ποιοτική ή ποσοτική και εξωτερική η εσωτερική.Οι πιο συνηθισμένες μορφές που συναντάμε, είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση και η τηλεργασία.Το εργατικό κόστος πλέον αντιμετωπίζεται ως ένα βαρύ και ανεπιθύμητο κόστος για τις επιχειρήσεις και έτσι μέσω της ευελιξίας των μισθών επιτυγχάνεται η μείωσή του.Έτσι, αυξάνονται τα κέρδη του κεφαλαίου και μειώνεται ο αριθμός των πιθανών απολύσεων.Η αλήθεια είναι πως στη χώρα μας, η

²³Βλ. Νάζου Δ. «Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες 2002

μερική απασχόληση, είναι μια μορφή απασχόλησης που δεν είναι ιδιαίτερος ελκυστική, δηλαδή κατά κύριο λόγο είναι ακούσια. Αυτό συμβαίνει γιατί τα δικαιώματα των εργαζομένων που απασχολούνται με αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι περιορισμένα σε σχέση με τους άλλους εργαζομένους, αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς, έχουν μικρότερη πρόσβαση σ' επιχειρησιακά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και υψηλό βαθμό επαγγελματικής αβεβαιότητας, καθώς οι ευέλικτοι εργαζόμενοι αποτελούν συχνά τα πρώτα θύματα των απολύσεων.

Στην δύσκολη όμως αυτή περίοδο, που οι οικονομικές εξελίξεις έχουν υπάρξει ραγδαίες, η ευελιξία έχει συμβάλει στον περιορισμό των απολύσεων. Ωστόσο, μακροπρόθεσμα, δεν επιλύει το πρόβλημα της ανεργίας. Απλά, μειώνεται περιστασιακά το εργατικό κόστος. Το ερώτημα λοιπόν που τίθεται είναι αν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι κοινωνικά και ηθικά αποδεκτές στην περίοδο της οικονομικής κρίσης και αν βελτιώνουν ή επιδεινώνουν τις εργασιακές σχέσεις. Η απάντηση είναι διαφορετική από την πλευρά των εργοδοτών και διαφορετική από την πλευρά των εργαζομένων.

Οι πρώτοι, απαντούν στο ερώτημα θετικά, καθώς καλύπτουν τις ανάγκες των επιχειρήσεών τους με χαμηλό μισθολογικό κόστος και έτσι, με τον τρόπο αυτό είτε καταφέρνουν να κρατήσουν τις επιχειρήσεις τους ζωντανές στη δύσκολη αυτή οικονομική περίοδο είτε και σε πολλές περιπτώσεις να αυξήσουν υπέρμετρα τα κέρδη τους εις βάρος των εργαζομένων.

Οι δεύτεροι, χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, ανάλογα με το αν επιλέγουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης εκούσια ή ακούσια. Αν τις επιλέγουν εκούσια, για έναν ισορροπημένο συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, για απόκτηση εμπειρίας (οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας) ή για λόγους επαγγελματικής ευελιξίας (πχ κάποιος εργαζόμενος που θέλει με απομακρυσμένη εργασία να παρέχει τις υπηρεσίες του σε πολλούς διαφορετικούς εργοδότες), τότε η απάντηση είναι θετική στο ερώτημα της βελτίωσης των εργασιακών σχέσεων. Αν όμως η επιλογή είναι ακούσια, δηλαδή επιλέγεται αυτός ο τύπος εργασίας ως τελευταία λύση, επειδή δεν είναι εφικτή η ανεύρεση πλήρους και σταθερής εργασίας, τότε η απάντηση είναι αρνητική διότι δεν είναι επιθυμητή ούτε η μισθολογική μείωση αλλά ούτε και ο περιορισμός των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Και στις δύο περιπτώσεις όμως, η ευελιξία αποτελεί την εναλλακτική στην ανεργία και θα ήταν περισσότερο ελκυστική αν υπήρχε μεγαλύτερη «ασφάλεια».

Προτεραιότητα όλων των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η υιοθέτηση ενός κοινού πλαισίου με συντονισμένα μέτρα ,αλληλοϋποστηριζόμενα και ευθυγραμμισμένα στους κανόνες της κοινής αγοράς .Δηλαδή, να ρυθμίζονται ενιαία οι εργασιακές σχέσεις.Σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, κρίνεται απαραίτητη η προώθηση της «ευελιξίας με ασφάλεια»

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να καταλήξουμε, πως η ευελιξία στην απασχόληση είναι επιθυμητή, στο βαθμό που προωθεί την απασχόληση και δίνει λύση στις απαιτήσεις του σύγχρονου επιχειρηματικού κόσμου.Ενός κόσμου που χάρη στις τεχνολογικές εξελίξεις και την παγκοσμιοποίηση, έχει γίνει ευέλικτος και φυσικά απαιτεί και ευελιξία στην εργασία.Ευελιξία όμως πρωτίστως ποιοτική και σε δεύτερη μοίρα ποσοτική που να αποτελεί εκούσια επιλογή των εργαζομένων και να εφαρμόζεται με ένα « δίκτυ ασφαλείας» όσον αφορά τα εργασιακά τους δικαιώματα, έτσι ώστε να είναι ηθική και κοινωνικά αποδεκτή.Επίσης αποδεκτή είναι όταν αποτελεί διέξοδο από την ανεργία και έσχατη λύση επιβίωσης μιας επιχείρησης.Όταν όμως αποτελεί έκφραση εργοδοτικής αυθαιρεσίας και καταπατώνται βάνουσα τα εργασιακά δικαιώματα και η αξιοπρέπεια των εργαζομένων, τότε δεν είναι σε καμία περίπτωση ούτε αποδεκτή, ούτε ηθική. Χρειάζεται ένα πολύ ισχυρό θεσμικό πλαίσιο με αντίστοιχους ελεγκτικούς μηχανισμούς, για να μπορέσει να λειτουργήσει αποτελεσματικά και δημιουργικά.

Ένα πρότυπο εργασιακό μοντέλο είναι αυτό της Δανίας²⁴.Πρόκειται για μια αγορά εργασίας, στην οποία οι προσλήψεις και οι απολύσεις ατόμων είναι εύκολες,δημιουργώντας στις επιχειρήσεις ένα ευέλικτο περιβάλλον.Ταυτόχρονα όμως, υπάρχει κοινωνική ασφάλιση, η οποία αποτελεί ένα δίκτυ ασφαλείας. Άν κάποιος Δανός εργαζόμενος χάσει τη δουλειά του, έχει τη δυνατότητα να επιλέξει κοινωνικές παροχές.Επιπλέον, παρέχεται από το κράτος υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας και επαγγελματική κατάρτιση ή επανεκπαίδευση παράλληλα με γενναιόδωρα επιδόματα εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, η ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας και πολλών χωρών της Ε.Ε. θα προέλθει μέσα από αναπτυξιακούς και παραγωγικούς προσανατολισμούς(G. Nicolopoulos 2010), που θα προωθήσουν την απασχόληση και θα συμβάλουν στην εξυγίανση την δημόσιων οικονομικών.

²⁴ Βλ.Μιχαλάκη Σ. και Φιλίνης Κ. «Απλά Μαθήματα Δανικής ή η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας;»Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής,Αθήνα 2008

4.3 Η αδήλωτη εργασία και ένα σύγχρονο πλαίσιο καταπολέμησής της

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι η αδήλωτη εργασία, η οποία έχει πολύ σημαντικές κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές διαστάσεις, καθώς αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα επιδείνωσης των δημοσιονομικών μεγεθών, μείωσης των αποθεματικών των ασφαλιστικών ταμείων και απώλειας των φορολογικών εσόδων. Ένας πολύ σημαντικός λόγος που η χώρα μας παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης είναι ακριβώς αυτός. Δηλαδή το γεγονός πως ένα πολύ μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού απασχολείται με «μαύρη εργασία»²⁵ Για το λόγο αυτό έχει συσταθεί η Μόνιμη Τριμερής Επιτροπή Διαβούλευσης του Υπουργείου Εργασίας για θέματα παραβατικότητας στην αγορά εργασίας και λειτουργεί και το τριετές πρόγραμμα (2017-2019), το οποίο είναι χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για την «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», με τη συμβολή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Τον Οκτώβριο του 2016 δημοσιοποιήθηκε ο «Οδικός χάρτης καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας», υπό την αιγίδα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, ο οποίος περιλαμβάνει στρατηγικό σχεδιασμό τριετίας και τις διαδικασίες που απαιτούνται για να προσεγγιστεί συνολικά και να καταπολεμηθεί συστηματικά η αδήλωτη εργασία. Πώς όμως πραγματικά μπορεί ν' αντιμετωπιστεί αυτό το φαινόμενο; Ένα πολύ βασικό βήμα προς την κατεύθυνση αυτή, είναι σωστός προσδιορισμός της αδήλωτης εργασίας, ο οποίος θα εμπεριέχει, εκτός από την ανασφάλιστη εργασία και την ψευδώς ή μερικώς δηλωμένη εργασία. Δηλαδή, οι εργοδότες να συμμορφώνονται με τους κανόνες της εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας στο σύνολό τους και όχι μερικώς.

Επίσης, το ύψος των προστίμων και η έκτασή τους θα πρέπει να μην λαμβάνονται αυτοτελώς αλλά σε σχέση με το σύνολο των διατάξεων και των πρωτοβουλιών για την καταπολέμηση του φαινομένου. Για παράδειγμα, το 2013, που τέθηκε σε

²⁵ Για περαιτέρω ανάλυση βλ Eurostat Statistics Explained, Employment Statistics, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Employment_rates_by_sex.2C_age_and_educational_attainment_level

εφαρμογή το πρόστιμο ύψους 10,550€ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο (ή 9.200 ευρώ για τους κάτω των 25 ετών) ως αντικίνητρο για την ανασφάλιστη εργασία, οδήγησε τους εργοδότες να καταφύγουν σε εικονικές ή ελάχιστες δηλώσεις των αδήλωτων εργαζομένων, προκειμένου, σε περίπτωση ελέγχου, να τιμωρηθούν με χαμηλότερα πρόστιμα, που αφορούν τη μερικώς ή την πλημμελώς δηλωμένη εργασία. Αυτή η εξέλιξη, εκτός από τα διαφυγόντα έσοδα για το κράτος, οδήγησε φυσικά και σε ελλειπή καταγραφή της αδήλωτης εργασίας από τις αρμόδιες αρχές. Γενικότερα, οι δράσεις για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας πρέπει να είναι συναρθρωμένες.

Επιπλέον, πρέπει ν' αποκατασταθεί η προσδοκία αξιοπρεπούς συνταξιοδότησης, με κάποια κίνητρα, διότι οι νέοι εργαζόμενοι και οι αυτοαπασχολούμενοι, των οποίων έχουν ήδη πληγεί τα εισοδήματα, δεν έχουν την προσδοκία μιας αξιοπρεπούς συνταξιοδότησης και έτσι δεν είναι εφικτό να διαμορφώσουν ασφαλιστική συνείδηση. Σε κάθε περίπτωση, το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας είναι μείζονος σημασίας και χρήζει στοχευμένης, συστηματικής και ολιστικής προσέγγισης.

4.4 Προτάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας και για την ενίσχυση της απασχόλησης.

Οι πολιτικές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων που έχουν εφαρμοσθεί στην Ελλάδα με τα Μνημόνια, έχουν οδηγήσει σε υποβάθμιση της μισθωτής εργασίας. Είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, πως οι ρυθμοί ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας δεν έχουν παρουσιάσει κάποια σταθερά ανοδική πορεία, οι μακροχρόνιοι άνεργοι κατέχουν πλέον το μεγαλύτερο ποσοστό ανάμεσα στους συνολικούς ανέργους, οι νέοι αντιμετωπίζουν προβλήματα εισόδου στην αγορά εργασίας, οι μισθοί έχουν μειωθεί σε πολύ μεγάλο ποσοστό μειώνοντας την αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών) και η εσωτερική ζήτηση της ελληνικής οικονομίας καθίσταται ανέφικτο να τονωθεί. Όλα αυτά μας βάζουν σε σκέψεις για μια εναλλακτική πορεία, ιδιαίτερα στον τομέα της αγοράς εργασίας. Μια πορεία σε διαφορετική κατεύθυνση από αυτή που ακολουθείται διαχρονικά και ιδιαιτέρως την τελευταία επταετία.

Η ανάπτυξη της ηλεκτρονικής τεχνολογίας, οδήγησε σε σημαντική ώθηση τον τομέα της πληροφορίας και των υπηρεσιών διεθνώς, μετατοπίζοντας τις δραστηριότητες από το δευτερογενή τομέα παραγωγής στον τριτογενή τομέα παραγωγή. Δηλαδή, στην

« παραγωγή» υπηρεσιών.²⁶Έτσι δημιουργήθηκαν νέα επαγγέλματα, με απαιτήσεις μέσης και ανώτερης εξειδίκευσης.Ο αυτοματισμός, η ρομποτική, η νανοτεχνολογία,επέφεραν αλλαγές στο παραγωγικό μοντέλο, με αποτέλεσμα την απελευθέρωση των εργασιακών σχέσεων.Η πολυπύθητη ισορροπία εργασίας-τεχνολογίας δεν έχει επιτευχθεί. Ένα μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού έχει φτωχοποιηθεί και οι κοινωνικές ανισότητες έχουν διευρυνθεί.Η ανάκαμψη της οικονομίας με αποσταθεροποίηση της εργασίας,ουσιαστικά το μόνο που δείχνει να επιτυγχάνει είναι να αλλάζει ανισομερώς το κόστος μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου, εις βάρος της εργασίας και η αναγκαιότητα για σταθεροποίηση και ποιοτική βελτίωση της εργασίας είναι ορατή.Απαιτείται βελτίωση των συνθηκών εργασίας,διαρκής βελτίωση του επιπέδου της τεχνογνωσίας,τεχνολογική διείσδυση και αναβάθμιση της οικονομίας,ενώ στη σφαίρα της τεχνολογίας απαιτείται να συμβάλει στην αλλαγή και οργάνωση του νέου προτύπου παραγωγής προϊόντων υψηλής ποιότητας,ταυτόχρονα διαφοροποιημένων και συχνά ανανεούμενων, έτσι ώστε να είναι διεθνώς εμπορεύσιμα.(Ρομπολης,2017).

Παρακάτω παρουσιάζονται κάποιες προτάσεις, για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της απασχόλησης:

- Για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της παραγωγικότητας, πρέπει να δοθεί έμφαση στους ποιοτικούς συντελεστές της οικονομίας και όχι στη μείωση του εργασιακού κόστους.Πρέπει να αξιοποιηθεί το ειδικευμένο εργατικό δυναμικό της χώρας και να ενισχυθεί με επιμόρφωση και διαρκή κατάρτιση. Σκόπιμο κρίνεται να εστιαστούν οι προσπάθειες στην καινοτομία, στην έρευνα και στις νέες τεχνολογίες
- Τα εμπορεύματα που παράγονται στην Ελλάδα μπορούν να διαιρεθούν σε 2 κατηγορίες:Στα εμπορεύματα κλειδιά και εμπορεύματα – αντι-κλειδιά²⁷.Τα εμπορεύματα κλειδιά έχουν πολλαπλασιαστές προϊόντος, εισαγωγών και απασχόλησης εργασίας μεγαλύτερους από τις αντίστοιχες μέσες τιμές της οικονομίας, ενώ τα δεύτερα εμφανίζουν τιμές πολλαπλασιαστών χειρότερες από τις μέσες τιμές της οικονομίας.Στα εμπορεύματα κλειδιά υπάγονται 20 εμπορεύματα, εκ των οποίων τα δεκαπέντε (15) είναι του τομέα των

²⁶ βλ. Ρόμπολης Σάββας, Βασίλειος Μπέτσης,2017

²⁷ Βλ Mariolis and Soklis(2015) και «Η αποτυχία της Ευρωζώνης.Προτάσεις οικονομικής πολιτικής για την ανάκαμψη της Ελλάδας(Κώστας Λαπαβίτσας και Θεόδωρος Μαριόλης)

Υπηρεσιών και μόλις τέσσερα (4) προϊόντα του Βιομηχανικού Τομέα, τα οποία μάλιστα είναι πολύ εξαρτημένα από τις εισαγόμενες εισροές. Δηλαδή, ο Βιομηχανικός Τομέας αποτελεί τον «αδύναμο κρίκο» της οικονομίας και γι' αυτό πρέπει να γίνει μια στροφή της κρατικής κατανάλωσης στις Υπηρεσίες και ειδικότερα για τα 15 εμπορεύματα κλειδιά του τομέα των Υπηρεσιών, έτσι ώστε να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα και να ανακάμψει η οικονομία και η αγορά εργασίας.

- Πρέπει να ακυρωθούν τα μέτρα απορρύθμισης της εργασίας και να γίνουν παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Κάποιες προτάσεις ακολουθούν παρακάτω:
 1. Επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και σε νέες κατηγορίες εργαζομένων
 2. Αυστηρός έλεγχος της τήρησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του ωραρίου εργασίας, έτσι ώστε να μην καταπατώνται τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων
 3. Αναβάθμιση, ανασυγκρότηση και ενίσχυση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας. Να συσταθεί ειδική ομάδα Επιθεωρητών, η οποία να έχει τη δυνατότητα άμεσων ελέγχων και στελέχωση με επιπλέον διοικητικό προσωπικό.
 4. Διασύνδεση των Πληροφοριακών Συστημάτων όλων των συναρμόδιων υπηρεσιών, έτσι ώστε να καθίσταται ευκολότερος ο έλεγχος της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας αλλά και να υπάρχει πρόσβαση εργοδοτών και εργαζομένων σε δεδομένα σχετικά με την εργασία και την ασφάλιση.
 5. Επαναξιολόγηση των συστημάτων προστίμων και γενικότερα των ποινών για τις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας με έμφαση στη θέσπιση αυστηρών ποινικών κυρώσεων για την «μαύρη εργασία» και στην εξέταση εναλλακτικών τρόπων συμμόρφωσης των εργοδοτών.
 6. Αποκατάσταση της δυνατότητας επέκτασης/κήρυξης γενικά υποχρεωτικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.
 7. Κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας και της δυνατότητας άσκησης έφεσης κατά των διαιτητικών αποφάσεων ενώπιον Πενταμελούς Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας.
 8. Να καταργηθούν οι διατάξεις που διαφοροποιούν την αμοιβή στη βάση της ηλικίας και να υπάρχει ισότιμη μισθολογική και

κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη για τους νέους σε ηλικία εργαζομένους.

9. Να γίνουν πιο αυστηρές οι διατάξεις για τη μαθητεία και την πρακτική άσκηση εργαζομένων. Να θεσπιστεί ένα ανώτατο επιτρεπόμενου ορίου απασχόλησης των πρακτικά ασκούμενων σε σχέση με το τακτικό προσωπικό και τις ειδικότητες που οφείλει να έχει μια επιχείρηση.

Οι παρεμβάσεις που πρέπει να γίνουν ανά κλάδο δραστηριότητας είναι πάρα πολλές και συνετό είναι να λάβουν χώρα έπειτα από σοβαρές και εμπειριστατωμένες μελέτες και διαβουλεύσεις με εργοδότες και εργαζομένους. Υπάρχουν όμως κάποια στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη και να αποτελέσουν κεντρικές ιδέες στις παρεμβάσεις: ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα, οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, η ασφάλεια και υγεία, η διαφάνεια και η νομιμότητα. Είναι αναγκαίο να επιτευχθεί μια ουσιαστική εξισορρόπηση της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής με μια δικαιότερη αναδιανομή του πλούτου.

Επιβάλλεται η επιστροφή στις αξίες με τις οποίες ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως για παράδειγμα η αλληλεγγύη, και η απομάκρυνση από τις ακραίες πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, που εφαρμόζονται τα τελευταία χρόνια και χαρακτηρίζονται από έλλειμμα δημοκρατίας. Αν η πολιτικές δεν εστιάσουν στον «άνθρωπο», τότε δεν θα παρουσιάσουν επιτυχή αποτελέσματα ούτε στους «αριθμούς». Ας ελπίσουμε ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (2017), που έχει ως στόχο τη βελτίωση του επιπέδου της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας με ρους παραγωγικότητας, τεχνολογίας-καινοτομίας και ποιότητας της εργασίας, να γίνει Ευρωπαϊκή έμπνευση και πράξη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

1^ο ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Νόμος 3845/2010, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Επέκταση των μηδενικών αυξήσεων στο σύνολο του δημόσιου τομέα	Ευελιξία μισθών
Μείωση των αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κατά 3%	Ευελιξία μισθών
Καθορισμός του 13ου και του 14ου μισθού σε 500 ευρώ αντίστοιχα για το σύνολο των εργαζόμενων του δημόσιου τομέα που αμείβονται με μηνιαίες αποδοχές κάτω από τα 3.000 ευρώ	Ευελιξία μισθών
Μείωση των επιδομάτων κατά 8%	Ευελιξία μισθών
Απασχόληση στο Δημόσιο ηλικιωμένων ανέργων (55-64 ετών) μέσω γραφείων ενοικίασης προσωπικού που επιχορηγούνται από το κράτος	Αριθμητική ευελιξία
Επανάταξη των ανέργων με το ποσό της επιδότησης για την απασχόλησή τους από επιδοτούμενες επιχειρήσεις	Αριθμητική ευελιξία
Καθιέρωση της σύμβασης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα, διάρκειας ενός έτους σε νέους ανέργους μέχρι 24 ετών	Αριθμητική ευελιξία, λειτουργική

Νόμος 3847/2010, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Επανακαθορισμός του 13ου και του 14ου μισθού σε 400 ευρώ αντίστοιχα για το σύνολο των εργαζόμενων του δημόσιου τομέα με μηνιαίες αποδοχές κάτω από τα 2500 ευρώ	Ευελιξία μισθών

Νόμος 3863/2010, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Ειδική σύμβαση μαθητείας για νέους ηλικίας 15-18 ετών με αμοιβή το 70% του γενικού κατώτατου μισθού	Αριθμητική ευελιξία, Λειτουργική ευελιξία
Δυνατότητα πρόσληψης νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας ηλικίας 18-24 ετών με αμοιβή το 84% του γενικού κατώτατου μισθού	Αριθμητική ευελιξία
Μείωση κατά 20% του κόστους της υπερεργασίας και κάθε μορφής υπερωριακής απασχόλησης	Ευελιξία μισθών
Περιορισμός του ποσού προκαταβολής της αποζημίωσης από 6 σε 2 μισθούς	Αριθμητική ευελιξία
Διευκόλυνση των ατομικών απολύσεων με τη μείωση μέχρι και κατά 3/4 του χρόνου προειδοποίησης που συνεπάγεται χαμηλότερο κόστος απόλυσης	Αριθμητική ευελιξία

Νόμος 3871/2010, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Κατάργηση του περιεχομένου των διαιτητικών αποφάσεων που για την περίοδο 2010-2012 προέβλεπαν μισθολογικές αυξήσεις πέραν των οριζόμενων από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της αντίστοιχης περιόδου	Ευελιξία μισθών

Νόμος 3899/2010, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Επέκταση της διάρκειας της σύμβασης δοκιμής που η λήξη της δεν συνεπάγεται καταβολή αποζημίωσης από τους 2 στους 12 μήνες	Αριθμητική ευελιξία
Διευκόλυνση των απολύσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου που καταγγέλλονται στους 12 μήνες	Αριθμητική ευελιξία
Επέκταση της συνολικής ανώτατης διάρκειας δανεισμού εργαζομένων από τους 18 στους 36 μήνες	Αριθμητική ευελιξία
Επέκταση της ανώτατης διάρκειας της επιβαλλόμενης εκ περιτροπής εργασίας από 6 σε 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος	Αριθμητική ευελιξία
Κατάργηση όλων των εξαιρέσεων του κανόνα 1:5 για τη σχέση προσλήψεων και αποχωρήσεων στον δημόσιο τομέα	Αριθμητική ευελιξία
Περιορισμός κατά 15% στις προσλήψεις στο Δημόσιο με σύμβαση ορισμένου χρόνου και έργου σε σχέση με το 2010	Αριθμητική ευελιξία

Κατάργηση της προσαύξησης στο ωρομίσθιο της μερικής απασχόλησης σε περίπτωση υπερωρίας	Ευελιξία μισθών
Επιβολή μηδενικών αυξήσεων στο σύνολο του δημόσιου τομέα	Ευελιξία μισθών
Μείωσης κατά 10% των αποδοχών των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και στον όμιλο της Αγροτικής Τράπεζας Ελλάδος όσων υπερβαίνουν τα 1800 ευρώ μηνιαίως	Ευελιξία μισθών
Επιβολή μετατάξεων στις ΔΕΚΟ χωρίς την υποχρέωση διατήρησης των δικαιωμάτων της προηγούμενης θέσης απασχόλησης	Λειτουργική ευελιξία

Νόμος 3907/2011, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας

Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Χορήγηση άδειας εργασίας για απασχόληση υπηκόων τρίτων χωρών που βρίσκονται παράνομα στη χώρα και των οποίων έχει αναβληθεί η απομάκρυνσή τους	Αριθμητική ευελιξία, Ευελιξία χρόνου

Νόμος 3986/2011, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας

Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Επέκταση της ανώτατης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μετά από 3 διαδοχικές ανανεώσεις από τους 24 στους 36 μήνες	Αριθμητική ευελιξία
Πρόσληψη νέων ηλικίας από 18 μέχρι 25 ετών για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας με αμοιβή το 80% του γενικού κατώτατου μισθού για διάστημα μέχρι 2 ετών	Αριθμητική ευελιξία, Λειτουργική ευελιξία
Εργασιακή εφεδρεία στον δημόσιο	Ευελιξία χρόνου

τομέα με καταβολή του 60% του βασικού μισθού για το πλεονάζον προσωπικό	
Καθιέρωση της δυνατότητας αποχώρησης με εθελούσια έξοδο των υπαγόμενων στο καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας στο Δημόσιο	Ευελιξία χρόνου
Επέκταση της σχέσης 1:5 προσλήψεων και αποχωρήσεων στο Δημόσιο μέχρι το 2015	Αριθμητική ευελιξία
Εθελοντική μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική στον δημόσιο τομέα με μείωση έως και 50% του ωραρίου για διάστημα 5 ετών	Ευελιξία χρόνου
Επέκταση του χρόνου υπέρβασης του ημερήσιου ωραρίου από 4 σε 6 μήνες σε περίπτωση ετήσιας ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας	Ευελιξία χρόνου
Δυνατότητα συμφωνιών για ελαστική διευθέτηση του εργασιμου χρόνου στις επιχειρήσεις	Ευελιξία χρόνου

Νόμος 3996/2011, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Σύμβαση εργασίας ειδικού σκοπού για τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας στο Δημόσιο μέσω τρίτων (έμμεσος δανεισμός), πεντάμηνης διάρκειας και με αμοιβές κάτω από τα γενικά κατώτατα όρια μέχρι 625 ευρώ μηνιαίως	Αριθμητική ευελιξία

Νόμος 4024/2011, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα με το 60% του βασικού μισθού σε περίπτωση κατάργησης των οργανικών θέσεων στο Δημόσιο και αυτοδίκαιη απόλυση για όσους συμπληρώνουν τα 55 έτη και 35 χρόνια προϋπηρεσίας στο τέλος του 2013	Ευελιξία χρόνου
Ειδική ρύθμιση της εργασιακής εφεδρείας στο Δημόσιο για εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου για διάστημα 1-2 χρόνων πριν από την οριστική αποχώρηση και με την καταβολή του 60% του βασικού μισθού	Ευελιξία χρόνου
Μετακίνηση εργαζομένων υπό καθεστώς διαθεσιμότητας στο Δημόσιο για την πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού κατά 10% και κατά 30% για θέσεις προσωρινής απασχόλησης	Ευελιξία χρόνου
Εισαγωγή του ενιαίου μισθολογίου στο Δημόσιο με όρους συνολικής υποβάθμισης	Ευελιξία μισθών

2° ΜΝΗΜΟΝΙΟ

Νόμος 4046/2012, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 22% και κατάργηση της ΕΓΣΣΕ 2010-12	Ευελιξία μισθών
Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού κατά 32% για τους νέους μέχρι 25 ετών και για τους μαθητευόμενους	Ευελιξία μισθών
Προσαρμογή στα νέα γενικά	Ευελιξία μισθών

κατώτατα όρια των μισθών χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου	
Προσαρμογή της ΕΓΣΣΕ από τον Ιούλιο του 2012 για τον κατώτατο μισθό με σκοπό τη ευθυγράμμισή με τα αντίστοιχα επίπεδα των συγκρίσιμων με την Ελλάδα χωρών	Ευελιξία μισθών
Πάγωμα των αυξήσεων σε μισθούς και ωριμάνσεις μέχρι τη μείωση του ποσοστού ανεργίας στη χώρα κάτω από το 10%	Ευελιξία μισθών

Νόμος 4052/2012, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Επαναρρύθμιση των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας με όρους απελευθέρωσης της λειτουργίας τους	Αριθμητική ευελιξία
Επαναρρύθμιση του δανεισμού εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης με όρους απελευθέρωσης της λειτουργίας τους	Αριθμητική ευελιξία

Νόμος 4093/2012, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού στο σύνολο του δημόσιου τομέα	Ευελιξία μισθών
Περικοπές ειδικών μισθολογίων του δημόσιου τομέα	Ευελιξία μισθών
Καθορισμός του γενικού κατώτατου μισθού με υπουργική απόφαση και κατάργηση της σχετικής αρμοδιότητας της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας	Ευελιξία μισθών
Μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης σε 12 μισθούς για προϋπηρεσία 16 ετών με ένα επιπλέον μισθό, υπό προϋποθέσεις, ανά επιπλέον έτος προϋπηρεσίας με ανώτατο μηνιαίο όριο τα 2000 ευρώ	Αριθμητική ευελιξία
Υποχρεωτική μετάταξη σε περίπτωση κατάργησης θέσεων στο Δημόσιο και σε θέσεις κατώτερου εργασιακού περιεχομένου για τους μετατασσόμενους υπαλλήλους	Λειτουργική ευελιξία
Κατάργηση θέσεων εργασίας για συμβάσεις αορίστου χρόνου στον δημόσιο τομέα	Αριθμητική ευελιξία

Καθιέρωση της σχέσης προσλήψεων και αποχωρήσεων (1:5) στον δημόσιο τομέα στο σύνολό του με παράλληλη περαιτέρω μείωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης στο Δημόσιο	Αριθμητική ευελιξία
Περιορισμοί στις προσλήψεις με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο	Αριθμητική ευελιξία
Απελευθέρωση των όρων σύστασης γραφείων ενοικιάσεως εργασίας	Αριθμητική ευελιξία
Περιορισμός του χρόνου ανανέωσης της ενοικίασης προσωπικού από τις 45 στις 23 ημέρες για τη μετατροπή της σύμβασης σε σχέση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη	Αριθμητική ευελιξία
Απελευθέρωση των όρων σύστασης των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας και διεύρυνση του ρόλου τους	Αριθμητική ευελιξία
Μείωση του χρόνου προειδοποίησης για τις απολύσεις στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου με ανώτατο όριο τους 4 μήνες	Αριθμητική ευελιξία
Αναστολή των προσλήψεων στους ΟΤΑ μέχρι το 2016	Αριθμητική ευελιξία
Κατάργηση του πενθήμερου στα καταστήματα και ρύθμιση της 5ήμερης και 6ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για συνολικό χρόνο 40 ωρών με συλλογικές συμβάσεις	Ευελιξία χρόνου
Μείωση του χρόνου ημερήσιας ανάπαυσης σε 11 συνεχείς ώρες σε συνολικό χρονικό διάστημα 24 ωρών	Ευελιξία χρόνου

Νόμος 4152/2013, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Διάβρωση του νόμιμου γενικού κατώτατου μισθού για 5μηνη κοινωφελή εργασία στο Δημόσιο μέσω τρίτων φορέων (δανεισμός) με αμοιβές μέχρι 490 ευρώ μηνιαίως (και μέχρι 427 ευρώ για τους νέους έως 25 ετών) για τους «ωφελούμενους» ανέργους	Αριθμητική ευελιξία και ευελιξία μισθών
Άμεση απόλυση των εργαζόμενων με σχέση ιδιωτικού δικαίου σε ΝΠΙΔ του Δημοσίου σε περίπτωση κατάργησης των θέσεων στις οποίες υπηρετούν	Αριθμητική ευελιξία

Νόμος 4172/2013, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Επαναρρύθμιση του καθεστώτος διαθεσιμότητας με την κατάργηση θέσεων εργασίας στο σύνολο του δημόσιου τομέα διάρκειας 8 μηνών και με την καταβολή του 75% των αποδοχών, και συνεπαγόμενη απόλυση μετά από τη λήξη της	Αριθμητική ευελιξία και ευελιξία χρόνου
Κινητικότητα στο σύνολο του δημόσιου τομέα με μετατάξεις και μεταφορά προσωπικού υπό την προϋπόθεση της πλήρωσης των προβλεπόμενων προϋποθέσεων ώστε σε αντίθετη περίπτωση να απολύεται	Λειτουργική ευελιξία
Θεσμοθέτηση των όρων διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού με υπουργική απόφαση μετά από τριήμερη διαβούλευση	Ευελιξία μισθών

Νόμος 4177/2013, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Κατάργηση της Κυριακάτικης αργίας στα εμπορικά καταστήματα για επτά Κυριακές ανά έτος και με τη δυνατότητα περαιτέρω διεύρυνσης με απόφαση του αρμόδιου αντιπεριφερειάρχη	Ευελιξία χρόνου

Νόμος 4254/2014, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που προωθείται
Εφαρμογή της κατάργησης της Κυριακάτικης αργίας για τα καταστήματα για ολόκληρο το έτος σε τρεις τουριστικές περιοχές	Ευελιξία χρόνου
Μείωση των περιορισμών σχετικά με την απαγόρευση ατομικών απολύσεων	Αριθμητική ευελιξία
Εφαρμογή του δανεισμού εργαζομένων οικοδόμων σε έργα προϋπολογισμού άνω των 10 εκατομμυρίων ευρώ του στενού και ευρύτερου Δημοσίου	Αριθμητική ευελιξία
Κατάργηση των περιορισμών περί εκτάκτων, πρόσκαιρων και εποχικών αναγκών για τη χρήση δανειζόμενου προσωπικού	Αριθμητική ευελιξία
Περαιτέρω μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών	

ΜΝΗΜΟΝΙΟ 3ο

Πίνακας 22: Νόμος 4336/2015, νομοθετικές παρεμβάσεις και είδη ευελιξίας	
Νομοθετικές παρεμβάσεις	Είδος ευελιξίας που επηρεάζεται
Δημιουργία αυστηρότερων όρων για το θεσμό των ομαδικών απολύσεων σε συνεργασία με Ομάδα Ανεξαρτήτων Εμπειρογνομόνων	Αριθμητική ευελιξία
Κατάργηση της εξάμηνης μετενέργειας όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Ευελιξία χρόνου

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενογλώσση

ΑΡΑΚ. S., ΑΤΜΑCΑ. Μ & ΟΖΤΥRΚ S (2011): «Management measures to be taken for the enterprises in difficulty during times of global crises: An empirical study. Published by Elsevier. Procedia Social Behavioral Sciences 24

ΑΤΚΙΝΣΟΝ J & ΜΕΑΓΕΡ Ν(1986): «Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs, ΝΕDΟ, London

ΒΟΥΕΡ ΡΟΒΕΡΤ(1987):«Labour flexibilities: many forms, uncertain effects»,Labour and Society

ΓΟΥΔΣΒΑΑΡD Α. & DΕ ΝΑΝΤΕΥΙL Μ.(2000): «*Flexibility and Working Conditions: a qualitative and comparative study in seven EU MemberStates*, European Foundation for the Living and Working Conditions»

ΛΕΒΟΡΓΝΕ Ρ and Α. ΛΙΠΙΕΤΖ(1978): «How to avoid a two tier Europe .Labour and Society

ΜΟΝΑΣΤΙΡΙΟΤΙΣ V.(2003) «A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK 1979-1998» Department of Economics, Department of Geography and Environment, London School of Economics

ΡΟΣΕΝΘΑΛ U., ΧΑΡΛΕΣ Μ., ΗΑΡΤ Ρ.(1989):«Coping with crises: The management of disasters, riots and terrorism,CC THOMAS,Springfield.IL, EROL. M.,

6)WICKHAM J.(2002):«The end of the European Social Model: Before it began?»<http://www.tcd.ie/ERC/observatorydownloads/Social%20Model.pdf>,October

Ελληνική

ΒΑΒΟΥΡΑΣ Ι.(2013),Αθήνα «Οικονομική Πολιτική», Εκδόσεις Παπαζήση

ΓΑΒΡΟΓΛΟΥ Σ.(2006),Αθήνα«Οψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», Παρατηρητήριο Απασχόλησης-Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.

ΔΟΥΚΑΚΗΣ ΝΤ-Λ(1988),Αθήνα «Εργασιακές σχέσεις-Οικονομία και θεσμοί», Εκδόσεις Οδυσσέας

ΖΩΓΡΑΦΑΚΗΣ ΣΤ.και ΜΗΤΡΑΚΟΣ Θ.(2010),Αθήνα «Οι επιπτώσεις της χρηματοοικονομικής κρίσης και η χρησιμότητα της δημοσιονομικής πολιτικής, στον Συλλογικό Τόμο: «Από τον Μπους στον Ομπάμα:Η Διεθνής Πολιτική σ'έναν κόσμο που αλλάζει»,Εκδόσεις Παπαζήση

ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Ι.,(2005),Αθήνα « Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Εκδόσεις Σάκκουλα

KRUGMAN P.(2009),Αθήνα « Η κρίση του 2008 και η επιστροφή των οικονομικών της ύφεσης»,Μετάφραση Αριαδνη Αλαβάνου, Εκδόσεις Καστανιώτη Α.Ε.,

ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ Α. και ΜΟΥΡΙΚΗ Α.(1996),Αθήνα: «Η αθόρυβη επανάσταση: Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας» εκδόσεις Gutenberg

ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ Α. ΚΑΙ ΔΕΝΔΡΙΝΟΣ Ι.,(2004),Αθήνα: «Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης» Εκδόσεις,Κέρκυρα

ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ Γ.(1998),Αθήνα: « Εργασιακές Σχέσεις:Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο,Εκδόσεις Σάκκουλας

ΣΠΥΡΟΥ Κ.(2008),Αθήνα: Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και αγορά εργασίας. Διπλωματική εργασία. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής

ΈΡΕΥΝΕΣ-ΑΡΘΡΑ

ΔΕΔΟΥΣΟΠΟΥΛΟΣ, Α.(2009),Αθήνα:«Από την ευελιξία στο flexicurity, σε αναζήτηση ηγεμονικών πολιτικών»,διαθέσιμο σε: http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/EKTHESI_1-ERGASIAKES%20SXESEIS.pdf

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ,ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ,INTERCOLLEGE,(2006): Έκθεση Διερεύνησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο,στο πλαίσιο του έργου « Διάγνωση του περιβάλλοντος εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ανάλυση των μακροοικονομικών επιπτώσεων από την εφαρμογή μοντέλων ευέλικτης απασχόλησης»,Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, διαθέσιμο σε

[http://www.eveliktes.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/\\$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf](http://www.eveliktes.kepa.mlsi.gov.cy/public/mlsi/pffe/iwebsr.nsf/Lookup/Initial-Report-Revised-5.4.06.pdf/$file/Initial+Report+Revised+5.4.06.pdf)

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,(2014):«Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση»,διαθέσιμο σε <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2014-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,(2015): «Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση»,διαθέσιμο σε <http://www.inegsee.gr/etisia-ekthesi-2015-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,(2016) «Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση», διαθέσιμο σε <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2016-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,(2017):«Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση»,διαθέσιμο σε <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,(2009) « Ευελιξία με ασφάλεια, επίμαχα θέματα και προκλήσεις» διαθέσιμο σε <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/foundation-findings/2007/working-conditions/foundation-findings-flexicurity-issues-and-challenges>

ΖΩΓΡΑΦΑΚΗΣ ΣΤ. ΚΑΙ ΜΗΤΡΑΚΟΣ Θ.(2009) «Οικονομικές Επιδράσεις Αλλοδαπού Πληθυσμού,Παρόν και Μέλλον»,Έρευνα που παρουσιάστηκε στο συνέδριο της Ακαδημίας Αθηνών,με τίτλο "Πληθυσμιακές τάσεις και Προοπτικές:Ελλάδα και Ε.Ε.",13-14 Μαρτίου

ΚΑΛΛΙΑΝΤΕΡΗΣ ΧΡ.(2011),Αθήνα:Μερική απασχόληση μισθωτών,Λογιστικός Σύλλογος Αθηνών διαθέσιμο σε <https://www.lsa.gr/portal/>

ΚΟΥΖΗΣ Γ,(2001)Αθήνα: «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;» Μελέτες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα,διαθέσιμο σε <http://www.inegsee.gr>

ΚΟΥΖΗΣ Γ.(2008) :,Αθήνα «Ευελιξία και ασφάλεια(flexicurity): μύθοι και πραγματικότητα», ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 149

ΚΟΥΖΗΣ Γ. κ.α. (2010):«Συμπεράσματα της Έκθεσης του ΙΝΕ για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ευρώπη το 2009» στο περιοδικό Ενημέρωση «Έκθεση του ΙΝΕ για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ευρώπη», ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 170

ΚΟΥΖΗΣ Γ,(2012),Αθήνα: «Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο», διαθέσιμο

http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_d_eutero_mnimonio.pdf

ΚΥΡΙΑΚΟΥΛΙΑΣ Π,(2012),Αθήνα: « Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο. ,Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού»

<http://www.aquavet.eu/el/partners/eiead-gr/>

Λαπαβίτσας Κώστας και Θεόδωρος Μαριόλης,(2017),: «Η αποτυχία της Ευρωζώνης. Προτάσεις οικονομικής πολιτικής για την ανάκαμψη της Ελλάδας», Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ερευνών Κοινωνικής και Οικονομικής Πολιτικής,διαθέσιμο σε

http://www.theo-mariolis.gr/files/gr/Publications/books/%CE%95%CE%94%CE%95%CE%9A%CE%9F%CE%A0_%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%97_%CE%A6%CE%95%CE%92%CE%A1%CE%9F%CE%A5%CE%91%CE%A1%CE%99%CE%9F%CE%A3%202017.pdf

ΜΙΧΑΛΑΚΗ Σ. και ΦΙΛΙΝΗΣ Κ,(2008),Αθήνα «Απλά Μαθήματα Δανικής ή η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας;»,Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής

ΝΑΖΟΥ Δ.(2002) «Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα: παρουσίαση και σχολιασμός της βιβλιογραφίας με έμφαση στις κοινωνικές επιστήμες»,διαθέσιμο σε

<http://www1.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7%20%CE%9D%CE%AC%CE%B6%CE%BF%CF%85.pdf>

ΧΑΤΖΗΓΙΑΝΝΑΚΗΣ, Κ. (2001),Αθήνα «Η Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας. Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις (Ν. 2639/1998, Ν. 2874/2000) και οι επιπτώσεις τους στο χώρο της Απασχόλησης και της Ανταγωνιστικότητας»,διαθέσιμο σε: <http://www.plant-management.gr/index.php?id=616>

ΧΟΛΤΣΙΝΓΚΕΡ Λ,(2011) «Η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και του μοντέλου απασχόλησης στην Ελλάδα»,διαθέσιμο σε <http://www.transform-network.net/el/periodiko/periodiko-092011/news/detail/Journal/book-review-persecution-the-austrian-278a-as-an-example.html>

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ,2006 <https://www.ekke.gr/>

ΕΚΤΗ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,2015 <https://www.eurofound.europa.eu/el/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

ΕΠΙΣΗΜΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,24/5/2017, <http://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=el>

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,2015 <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,2015 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,2017 <http://www.socialistsanddemocrats.eu/publications/iags-2017-independent-annual-growth-survey-5th-report-elusive-recovery>

ΡΟΜΠΟΛΗΣ ΣΑΒΒΑΣ, Καθηγητής Οικονομικών,Κοινωνικής Επιστήμης στο Παντείο Πανεπιστήμιο,Επιστημονικός Διευθυντής Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ., <http://www.robolis.gr>

ΕΠΙΣΗΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ, <http://www.et.gr>

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ, <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ, <http://www.inegsee.gr>

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ,
<http://www.ypakp.gr>

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, <http://www.kethi.gr>

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ,
<http://www.oaed.gr>

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ(ΟΟΣΑ)
<http://www.oecd.org/>

ΨΗΦΙΑΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ <http://dschool.edu.gr/>

AMECO, http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm

EUROPASS, <https://europass.cedefop.europa.eu/el/resources/statistics>

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE <https://www.etui.org/Publications2>

EUROSTAT, <http://ec.europa.eu/eurostat>

ΕΠΙΣΗΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ- ΕΘΝΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΗ (2017/C165/01)ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΔΗΓΙΑ (2003/88/Ε.Κ),
https://www.google.gr/search?q=%282017%2FC165%2F01%29&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab&gfe_rd=cr&dcr=0&ei=1PssWqK3POKA8Qev0YmADA

ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, Δελτίο Τύπου 26/4/2017, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1007_el.htm

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, Δελτίο Τύπου 26/4/2017
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/growth_and_jobs/c10312_el.htm

ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ,
https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_el

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ: « Ενδιάμεση έκθεση της επιτροπής για τη σύζευξη ευελιξίας με ασφάλεια», Ανάπτυπο από την «Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου», τόμος 67, 2008

ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ,
<https://el.glosbe.com/en/el/Community%20Charter%20of%20the%20Fundamental%20Social%20Rights%20of%20Workers>

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΤΖΕΝΤΑ ΤΗΣ ΝΙΚΑΙΑΣ
http://www2.parliament.cy/parliamentgr/101/conclusion_nice.pdf

ΟΔΗΓΙΑ 2003/88/Ε.Κ. ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
https://www.pis.gr/images/site/100/947_large/2003_88_ec_certain_aspects_of_the_organisation_of_working_time_greek.pdf

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΠΕΡΙ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, Βρυξέλες 28/11/2002, COM(2002)701 τελικό 2002/072 (COD). <https://www.dikaiologitika.gr/images/odigia.pdf>

13) ΟΔΗΓΙΑ 91/533/ΕΟΚ, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533>

ΧΑΡΤΗΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ,
http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf

e-Work 2002-Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy, September 2002, <ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/ist/docs/ka2/ework2008en.pdf>

“GREEN PAPER, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century”, [COM 2006 – 708].

WHITE PAPER ON GROWTH,COMPETITIVENESS AND EMPLOYMENT:
“Challenges and Addressing the Transition to the 21st Century
COM(93)700,December 1993

WHITE PAPER ON THE FUTURE OF EUROPE “Reflections and senarios for the
E.U.27 by 2025,March 2017

NOMOI

N. 3833/2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας-Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», ΦΕΚ 40 Α’/15-3-2010.

N. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», ΦΕΚ 65 Α’/6-5-2010.

N. 3847/2010 «Επανακαθορισμός των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας για τους συνταξιούχους και βοηθηματούχους του Δημοσίου», ΦΕΚ 67 Α’/11-5-2010.

N. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις», ΦΕΚ 115 Α’/15-7-2010.

N. 3871/2010 «Δημοσιονομική Διαχείριση και Ευθύνη», ΦΕΚ 141 Α’/17-8-2010.

N.3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», ΦΕΚ 212 Α’/17-12-2010.

N.3907/2011 «Ίδρυση Υπηρεσίας Ασύλου και Υπηρεσίας Πρώτης Υποδοχής, προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2008/115/EK “σχετικά με τους κοινούς κανόνες και διαδικασίες στα κράτη - μέλη για την επιστροφή των παρανόμως διαμενόντων υπηκόων τρίτων χωρών” και λοιπές διατάξεις », ΦΕΚ 7 Α’/26-1-2011.

N. 3979/2011 «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ 138 Α’ /16-6-2011. **Σελίδα 104**

N. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015», ΦΕΚ 152 Α’ /1-7-2011.

N. 3996/11 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 170 Α' /5-8-2011.

N. 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», ΦΕΚ 226 Α' /27-10-2011.

N. 4046/2012 « Έγκριση του Σχεδίου Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.) της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδας, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδας και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας», ΦΕΚ 28 Α' /14-2-2012

N. 4052/2012 «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας' και άλλες διατάξεις. [Σύσταση Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α.) - Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Ι.Γ.Ε.Ε.) - Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)]», ΦΕΚ 41 Α' /1-3-2012

N. 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016», ΦΕΚ 222 Α' /12-11-2012

N. 4152/2013 «Επείγοντα Μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013», ΦΕΚ 107 Α' /9-5-2013

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

1)ΣΑΚΟΓΙΑΝΝΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ: Η ευελιξία στην αγορά εργασίας, Πάτρα, 2006

