

**Ι ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ  
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ  
« ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

**ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΜΕΣΟ ΑΥΞΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ  
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ Η  
ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΤΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟΝ  
ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;**

***ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ:  
ΚΟΥΖΗΣ Γ.: ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ  
ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ Μ. : ΜΕΛΟΣ  
ΠΕΤΡΑΚΗ Γ.: ΜΕΛΟΣ***

***ΣΥΓΓΡΑΦΗ: ΣΠΥΡΟΥ ΚΩΝ/ΝΟΣ***

**ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2008**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1ο.	Εισαγωγή	3
2ο.	Η ευελιξία και οι εκφράσεις της	7
3ο.	Η ευελιξία στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και όπως αποτυπώνεται στα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση και στο εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων	23
4ο.	Η μερική απασχόληση στην ελληνική αγορά εργασίας. Μια κατάσταση στατική ή ένα φαινόμενο με δυναμική εξέλιξη;	34
5ο.	Η μερική απασχόληση όπως αποτυπώνεται μέσα από τις εντολές κενών θέσεων που κατατέθηκαν στο Κ.Π.Α. Αγ. Παρασκευής το 2006 και μέσα από την συνέντευξη με τον υπεύθυνο προσωπικού της εταιρείας super market A.B. Βασιλόπουλος	44
6ο.	Συμπεράσματα	59
7ο.	Βιβλιογραφία	65
8ο.	Παράρτημα	68

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Οι ευρωπαϊκές χώρες αντιμετωπίζουν τα τελευταία χρόνια αλληπάλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνικές μεταβολές οι οποίες έχουν σοβαρές επιπτώσεις στο θεσμικό πλαίσιο, στις δομές και στη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων. Οικονομική κρίση, ανεργία, νέα συστήματα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας και αλλαγές στη σύνθεση και στην διάρθρωση του εργατικού δυναμικού συνθέτουν τους παράγοντες εκείνους που ασκούν σημαντική επιρροή σε όλες τις χώρες μέλη ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους. Οι τεχνολογικές εξελίξεις στη διαδικασία παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών, η αναδύομενη νέα οικονομία, η οικονομία της γνώσης που θέτει νέα δεδομένα στο πεδίο της ανταγωνιστικότητας και οργάνωσης της εργασίας, η κατάρρευση των κεντρικά κατευθυνόμενων αγορών συντελούν στην κατάργηση κάθε συνόρου στην οικονομική, στην κοινωνική και στην πολιτική ζωή.

Στη διευρυμένη αυτή ρευστότητα περιλαμβάνεται και η ρευστότητα των αγορών εργασίας που χαρακτηρίζεται από αύξηση της προσφοράς εργασίας, ενώ η ζήτηση για εργασία δεν αντιστοιχεί στην προσφορά τόσο ποσοτικά αλλά και ποιοτικά. Οι θέσεις εργασίας δεν επαρκούν να ικανοποιήσουν τη διαθεσιμότητα των ανθρώπων να εργαστούν αλλά επιπλέον δίπλα στο διαχωρισμό ανάμεσα σε εργαζόμενους και άνεργους υπάρχει μία άλλη διαχωριστική γραμμή ανάμεσα σε αυτούς που καταλαμβάνουν τις “καλές” και σε εκείνους που καταλαμβάνουν τις “κακές” θέσεις εργασίας. Οι κρίσιμοι παραγωγικοί συντελεστές στην νέα οικονομική πραγματικότητα δεν είναι το πετρέλαιο, οι πρώτες ύλες, οι μεγάλες εργοστασιακές μονάδες. Η νέα κατάσταση υπαγορεύει εκτεταμένη προσαρμοστικότητα και από την πλευρά της προσφοράς και από την πλευρά της ζήτησης. Η πληροφόρηση, οι γνώσεις η δια βίου εκπαίδευση εμφανίζονται ως οι στρατηγικοί συντελεστές που εξασφαλίζουν την βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα στο νέο πεδίο.<sup>1</sup>

Το φορντικό μοντέλο της βιομηχανικής κοινωνίας της μαζικής παραγωγής που βασιζόταν σε ένα άτομο στενά ειδικευμένο, με αυστηρό καταμερισμό της εργασίας και αποξένωση από το αντικείμενο της δουλειάς αντικαθίσταται από τον σύγχρονο πολυειδικευόμενο εργαζόμενο που διαθέτει σειρά δεξιοτήτων και ικανότητες προσαρμογής και ανάπτυξης πρωτοβουλιών. Οι άυλες μορφές επένδυσης, το

---

<sup>1</sup> Α. Λυμπεράκη-Γ. Δενδρινός: Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, εκδ: Κέρκυρα, 2006

ανθρώπινο κεφάλαιο και η καινοτομία εξασφαλίζουν για τις επιχειρήσεις τη δυνατότητα προσαρμογής στο ευμετάβλητο οικονομικό περιβάλλον και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς τους. Στις νέες συνθήκες λοιπόν που δημιουργούνται είναι αναγκαίο να δημιουργήσουμε ένα νέο πλέγμα πολιτικών για την αντιμετώπιση των προβλημάτων όπως η ανεργία η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός που πλήττουν ολοένα και περισσότερες κοινωνικές και πληθυσμιακές ομάδες.

Το φαινόμενο της ανεργίας και του χαμηλού ποσοστού συμμετοχής στην απασχόληση αποτελούν από τα σημαντικότερα σύγχρονα προβλήματα με έντονες κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Παράλληλα η διεθνοποίηση της οικονομίας σε συνδυασμό με την ανάδειξη σε κυρίαρχη αξία της ανταγωνιστικότητας και της δημιουργίας μίας ολοένα και περισσότερο απελευθερωμένης αγοράς συνθέτουν τους βασικούς παράγοντες εξέλιξης στην αγορά εργασίας.

Τα ζητήματα καταπολέμησης της ανεργίας διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στην ευρωπαϊκή πολιτική ατζέντα στη λογική του κυρίαρχου νεοφιλελεύθερου μοντέλου που επιδιώκει τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων, την ενεργοποίηση του ανενεργού πληθυσμού και την ευελιξία της εργασίας, ενώ η μακροοικονομική πολιτική έχει αποκλειστεί στη βάση της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας του ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου στα πλαίσια της νέας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στα πλαίσια της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση ως βασικού εργαλείου καταπολέμησης της φτώχειας και του αποκλεισμού στη βάση της νέας αντίληψης περί «ενεργού» κοινωνικού κράτους. Η στρατηγική αυτή κατεύθυνση σε συνδυασμό με την προσπάθεια αύξησης του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού συνδέεται στενά με την προώθηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας ως βασικού πολλαπλασιαστή της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Στην πράξη ο όρος ευελιξία χρησιμοποιείται σαν μια ομπρέλα για να περιγράψει ένα σύνολο θεσμών στην αγορά εργασίας αποτελώντας μία εναλλακτική τοποθέτηση απέναντι στους θεσμούς εκείνους που επιδιώκουν την προστασία της απασχόλησης, την προστασία των ανέργων και τον καθορισμό των μισθών με μηχανισμούς διαφορετικούς από εκείνους της αγοράς. Η ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων οφείλεται στην παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, στις αλλαγές που συντελούνται στον όγκο της απασχόλησης και τη φύση της εργασίας αλλά και στην κυριαρχία των οπαδών του νεοφιλελευθερισμού που υποστηρίζουν τη συρρίκνωση του κράτους και

των ακαμψιών που αυτό προκαλεί στον κόσμο της εργασίας. Αυτή η μεταρρύθμιση επιχειρείται με την υιοθέτηση πρακτικών που ήδη καταγράφονται σε εθνικό επίπεδο σύμφωνα με τις οποίες εισάγονται στην εργατική νομοθεσία στοιχεία που διαπνέονται ολοένα και περισσότερο από τους κανόνες του ανταγωνισμού. Αυτές οι πρακτικές συντελούν στην απόκλιση από την βασική αρχή που διέπει την παραδοσιακή αντίληψη των κανόνων του εργατικού δικαίου που είναι η προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης, της εργασίας, ως εκδήλωση πολιτικών περιορισμού των ανισοτήτων που απορρέει από μία φύσει άνιση σχέση.

Η Ένωση έχοντας υιοθετήσει την ευελιξία από τις αρχές της δεκαετίας του '90 ως βασικό εργαλείο για την πολιτική της για την ανταγωνιστικότητα και την άνεργι και στο πλαίσιο της αναζήτησης μείωσης του εργατικού κόστους, διαπιστώνει τα κοινωνικά αδιέξοδα που επιφέρει σε ένα σημαντικό μέρος του κοινωνικού συνόλου η μέχρι τώρα ανάπτυξη της και παράλληλα με τα περιορισμένα οικονομικά αποτελέσματα αυτής της πολιτικής, επιχειρεί να συνδυάσει την ευελιξία με την δημιουργία όρων ασφάλειας του εργατικού δυναμικού. Η ανάπτυξη και η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης συνοδεύονται από έναν αντίστοιχο προβληματισμό για τις επιπτώσεις που έχουν αυτές στην ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης. Σοβαροί προβληματισμοί εγείρονται για τις συνθήκες υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι εργάζονται, αμείβονται και εκπαιδεύονται αλλά και για την δυνατότητα των νέων μορφών απασχόλησης να λειτουργήσουν ως δυναμικός και σταθερός μηχανισμός εισόδου στην αγορά εργασίας. Άλλοι υποστηρίζουν ότι η επιτυχής σύζευξη της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή ενθαρρύνουν τη χρήση αυτών των μορφών απασχόλησης ενώ η δυνατότητα μετάβασης μεταξύ διαφόρων μορφών απασχόλησης, επιλογών μείωσης του χρόνου εργασίας, εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης υποβοηθείται από αυτή την τάση ευελικτοποίησης.

Η παρούσα εργασία θα επιχειρήσει να περιγράψει το βαθμό διείσδυσης της μερικής απασχόλησης, ως μία μορφή ευελιξίας, στον κόσμο της εργασίας. Το ζητούμενο προς διερεύνηση δεν αποτελεί μόνο η συγκριτική ποσοστιαία παρουσίαση των επιχειρήσεων που κάνουν χρήση μερικής απασχόλησης και των επιχειρήσεων με πλήρη απασχόληση. Σημαντικά στοιχεία προς ανάλυση θα αποτελέσουν και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τόσο των επιχειρήσεων όσο και των ανέργων που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας μέσω της μερικής απασχόλησης. Αυτό θα πραγματοποιηθεί μέσα από την παρουσίαση και την επεξεργασία των στοιχείων που αφορούν τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων που έχουν

πρόθεση να προσλάβουν προσωπικό με μερική απασχόληση, το φύλο των ατόμων που προσλήφθηκαν με καθεστώς μερικής απασχόλησης, την ηλικία τους, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, τη θέση απασχόλησης. Η επεξεργασία των στοιχείων αυτών θα γίνει μέσα από τις εντολές κάλυψης κενών θέσεων που κατέθεσαν οι εργοδότες που ανήκουν στην περιοχή ευθύνης του Κέντρου Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ) της Αγίας Παρασκευής, αφού ο ΟΑΕΔ δεν διαθέτει τα ανάλογα στοιχεία από τα δελτία προσλήψεων που έχουν κατατεθεί από τις επιχειρήσεις των περιοχών ευθύνης που καλύπτει το Κέντρο Προώθησης στην Απασχόληση της Αγίας Παρασκευής.

Παράλληλα θα πραγματοποιηθεί και συνέντευξη με τον υπεύθυνο προσωπικού εταιρείας super market, όπου γίνεται εκτεταμένη χρήση της μερικής απασχόλησης. Το ζητούμενο είναι να διερευνηθεί η φιλοσοφία της χρήσης ή μη χρήσης της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης και σε ποιου προφίλ θέσεις αναφέρεται κυρίως περιγράφοντας συγχρόνως τα χαρακτηριστικά των εργαζόμενων στις θέσεις αυτές. Το βασικό ερώτημα της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας συνίσταται στο αν η μερική απασχόληση που αποτελεί ένα μέσο ένταξης στην αγορά εργασίας και καταπολέμησης της ανεργίας λειτουργεί παράλληλα και ως μηχανισμός αναπαραγωγής των ανισοτήτων μέσα στον κόσμο της εργασίας; Η μερική απασχόληση δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας. Μήπως όμως απευθύνεται αποκλειστικά σε κατηγορίες κοινωνικών ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό και μετατρέπονται μέσω της ευελικτοποίησης της εργασίας σε ένα δευτερεύον εργατικό δυναμικό περιορισμένης αξίας, χρησιμότητας και εξέλιξης;

## **2. Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΚΦΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ**

Οι κεϋνσιανές πολιτικές προώθησης της ζήτησης που εφαρμόστηκαν σε εθνικό επίπεδο τη δεκαετία του 70 αποδείχθηκαν υπεύθυνες για τη διατήρηση του πληθωρισμού και την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης που έκλεισε τη λεγόμενη «χρυσή εποχή» του καπιταλιστικού συστήματος. Το κόστος εργασίας βρισκόταν στην βάση της κρίσης αποδοτικότητας των επιχειρήσεων και της χειροτέρευσης της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών. Η κρίση προερχόταν από την πλευρά της προσφοράς. Μόνο η μείωση του προσωπικού των επιχειρήσεων και ο τεχνολογικός τους εκσυγχρονισμός θα μπορούσαν να επαναφέρουν το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας στα προηγούμενα επίπεδα πριν την κρίση. Η αγορά εργασίας βρισκόταν στο επίκεντρο των αιτιών της κρίσης. Οι «δυσκαμψίες» της τροφοδοτούσαν τον πληθωρισμό, υπονόμευαν την ανταγωνιστικότητα και το ποσοστό κέρδους, εμπόδιζαν τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και την αναδιάρθρωση του παραγωγικού συστήματος και επιβράδυναν την ανάκαμψη της οικονομικής δραστηριότητας και την μείωση της ανεργίας. Παράλληλα η επιδοματική κρατική πολιτική στους φθίνοντες οικονομικούς κλάδους αύξαναν τα δημόσια ελλείμματα και το φορολογικό βάρος των επιχειρήσεων.

Οι πολιτικές αγοράς εργασίας έπρεπε να παραχωρήσουν έδαφος στις δυνάμεις της αγοράς μετά από μια μακρά περίοδο παρεμβατισμού ενώ η δημοσιονομική και νομισματική πολιτική έπρεπε να εγκαταλείψουν τον στόχο της στήριξης της οικονομικής δραστηριότητας για την καταπολέμηση του πληθωρισμού. Οι όροι απορρύθμιση, αποκρατικοποιήσεις, ευελιξία της αγοράς εργασίας αναγορεύθηκαν στα κεντρικά συνθήματα της φιλελεύθερης πολιτικής που φιλοδοξούσε να εξυγιάνει το παρηκμασμένο οικονομικό σύστημα. Κυρίαρχη επιδίωξη να απελευθερωθεί η δυναμική αυτορρύθμιση των αγορών με την κατάργηση όλων των νομικών, διοικητικών και συμβατικών ρυθμίσεων και παρεμβάσεων που εμπόδιζαν τον ανταγωνιστικό μηχανισμό εξισορρόπησης.

Εμφανίστηκε λοιπόν το φαινόμενο του κορεσμού της αγοράς για ορισμένα προϊόντα, ο κατακερματισμός των μαζικών αγορών και η αβεβαιότητα γύρω από την εξέλιξη της ζήτησης. Ο συνδυασμός των προηγούμενων συνιστά τεράστιο πρόβλημα για τις φορντικές επιχειρήσεις που αδυνατούν να ανταποκριθούν σε καθεστώς

ρευστότητας, αβεβαιότητας και αλλαγών εξαιτίας της άκαμπτης δομής τους. Αντίθετα οι ευέλικτες επιχειρήσεις που πειραματίζονται με νέα προϊόντα και νέες παραγωγικές μεθόδους στοχεύοντας σε εξειδικευμένες νησίδες της ζήτησης έχουν τη δυνατότητα να προσαρμοστούν στο νέο ευμετάβλητο περιβάλλον εξασφαλίζοντας την βιωσιμότητά τους και την ανταγωνιστικότητά τους. Η άλλη πλευρά των αλλαγών αναφέρεται στην τεχνολογική εξέλιξη. Οι εξελίξεις στο μέτωπο της τεχνολογίας έχουν αναδείξει μία νέα γενιά μηχανημάτων και κεφαλαιουχικού εξοπλισμού που είναι πολλαπλής και ευέλικτης χρήσης και που προϋποθέτουν ευέλικτα συστήματα οργάνωσης της εργασίας. Ο συνδυασμός ευελιξίας στη χρήση τεχνολογίας και στην οργάνωση της εργασίας ενθαρρύνουν την παραγωγή σε μικρές σειρές και δίνουν ένα συγκριτικό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους ενώ δημιουργούνται σημαντικές ευκαιρίες ανταγωνιστικότητας στις επιχειρήσεις που έχουν υιοθετήσει τη στρατηγική της ευελιξίας ανεξάρτητα από το μέγεθός τους.<sup>2</sup>

Η κρίση της εργασίας εκδηλώθηκε ταυτόχρονα ως κρίση νομιμοποίησης και κρίση αποτελεσματικότητας των τειλορικών και φορντικών αρχών οργάνωσης της εργασίας που συνοψίζονταν στην εξειδίκευση των λειτουργιών διεύθυνσης, εποπτείας και εκτέλεσης, στον κατακερματισμό των αντικειμένων εργασίας και στη συστηματική μέτρηση των χρόνων και την κίνηση των εργατών. Η βιομηχανική κρίση υπήρξε το αποτέλεσμα της όξυνσης και της εμφάνισης νέων μορφών ανταγωνισμού στην αγορά και των θεαματικών εξελίξεων στο διεθνή καταμερισμό της εργασίας.

Ο φορντισμός ως αναπτυξιακού προτύπου στηρίχτηκε σε ένα καθεστώς εντατικής συσσώρευσης του κεφαλαίου που συνέδεε σε εθνική κλίμακα τη μαζική παραγωγή και την αλματώδη αύξηση της παραγωγικότητας με τη μαζική κατανάλωση. Το βιομηχανικό υπόδειγμα της μαζικής παραγωγής ήταν η τειλορική οργάνωση της εργασίας, αυτοματισμός της αλυσίδας παραγωγής και η καθετοποίησή της. Το τειλοριστικό – φορντικό μοντέλο όπως ολοκληρώθηκε και επικράτησε στις ανεπτυγμένες χώρες μετά το Β παγκόσμιο πόλεμο βασιζόταν στη στενή εξειδίκευση της εργασίας με επαναλαμβανόμενα καθήκοντα εργασιακής διαδικασίας που μπορούν να εκτελεστούν από ανειδίκευτους εργάτες ή χαμηλής ειδίκευσης. Στη μαζική χρήση των τεχνολογιών και σύγχρονου μηχανολογικού εξοπλισμού και στη γραφειοκρατική έντονα ιεραρχική διάρθρωση της επιχείρησης. Στην παραγωγή μεγάλων ποσοτήτων

---

<sup>2</sup> Α. Λυμπεράκη – Α. Μουρίκη: Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ: Gutenberg, 2003



τυποποιημένων προϊόντων, όπου η επιχείρηση στοχεύει στην ποσοτική επέκτασή της σε μια σχετικά ομογενοποιημένη αγορά προϊόντος. Σημαντικό δε ρόλο στην επικράτηση του μοντέλου διαδραμάτισαν οι συγκεντρωτικοί μηχανισμοί και θεσμοί μακρο-οικονομικής ρύθμισης που εξασφάλιζαν την συμπόρευση μαζικής παραγωγής και μαζικής κατανάλωσης με έντονη την παρουσία του κράτους.

Η τειλοριστική – φορντική οργάνωση της παραγωγής στηρίχτηκε σε δύο κεντρικά αξιώματα: α) Η απόδοση της επιχείρησης λαμβάνεται σαν απλό άθροισμα της απόδοσης των μεμονωμένων θέσεων εργασίας και των λειτουργιών της. Η μεγιστοποίηση της συνολικής παραγωγικότητας της επιχείρησης νοείται σαν απλό άθροισμα των άριστων σε κάθε θέση εργασίας χωρίς να εξετάζονται οι δυνατότητες αλληλεπιδράσεις – συνεργασίας μεταξύ των μέσων εργασίας. Η παραγωγικότητα εμφανίζεται να εξαρτάται αποκλειστικά από τον άμεσα εργαζόμενο και όχι από την κατάσταση του εξοπλισμού και των γενικότερων λειτουργιών της επιχείρησης. β) Η επιδίωξη της εσωτερικής αποτελεσματικότητας βάζει σε δεύτερη μοίρα την προσαρμογή της επιχείρησης στα δεδομένα και στις ανάγκες της αγοράς. Οι μεγάλες ολιγοπωλιακές μονάδες είχαν κατά κανόνα τη δυνατότητα να επιβάλλουν τιμές και ποσότητες στις διευρυνόμενες εθνικές και διεθνείς τους αγορές.<sup>3</sup>

Η σταθεροποίηση του συστήματος συντελέστηκε μέσα από τη ρύθμιση που εξασφάλιζε την άνοδο της αγοραστικής δύναμης των μισθών σε συνάρτηση με την αύξηση της παραγωγικότητας, τη συνεχή διεύρυνση των παροχών του κράτους πρόνοιας, τη μονοπωλιακή διαμόρφωση των τιμών των προϊόντων, την επέκταση του πιστωτικού χρήματος. Η κρίση του φορντισμού προήλθε από την εξάντληση της αποτελεσματικότητας των τειλορικών και φορντιστικών αρχών οργάνωσης της εργασίας. Το αποτέλεσμα ήταν η επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και η πτώση της παραγωγικότητας του κεφαλαίου που είχαν ως συνέπεια την αύξηση του μεριδίου της εργασίας στην προστιθέμενη αξία και τη μείωση του ποσοστού κέρδους. Παράλληλα η επέκταση και η σταδιακή γενίκευση της μαζικής παραγωγής οδήγησε στη διεθνοποίηση με αποτέλεσμα την αυξημένη αλληλεξάρτηση των επιμέρους εθνικών οικονομιών.<sup>4</sup>

Η δεκαετία του 80 υπήρξε καθοριστική για την οριστική απομάκρυνση των αναπτυγμένων καπιταλιστικών οικονομιών από το φορντιστικό αναπτυξιακό πρότυπο

---

<sup>3</sup> Β. Γεωργακοπούλου: Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, μελέτες ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 1996

<sup>4</sup> Α. Λυμπεράκη – Α. Μουρίκη: Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ: Gutenberg, 2003

που είχε επικρατήσει μεταπολεμικά και που μπήκε σε κρίση στη δεκαετία του 70. Ο γενικός στόχος ήταν να καταπολεμηθεί η ανεργία να συγκρατηθεί ο πληθωρισμός και να γίνει η οικονομία πιο ανταγωνιστική. Οι αλλαγές που παρατηρούνται τα είκοσι τελευταία χρόνια κυρίως στην Ευρώπη έχουν ως αποτέλεσμα την αναθεώρηση του παραδοσιακού ρόλου του κράτους στον οικονομικό και κοινωνικό τομέα (κράτος πρόνοιας, κράτος εργοδότης, κράτος νομοθέτης). Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η διεθνής νομισματική και δημοσιονομική απορρύθμιση και η πολυεθνικοποίηση των συστημάτων παραγωγής αποτελούν μία ριζική αμφισβήτηση του ρυθμιστικού ρόλου του κράτους και της ανάδειξης νέων πόλων στη λήψη αποφάσεων. Το κύριο χαρακτηριστικό του σημερινού κόσμου της εργασίας είναι μία συστηματική αμφισβήτηση της αρχής της σταθερότητας της απασχόλησης, μία αύξουσα αποσταθεροποίηση των όρων απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας και μια σειρά ριζικών τροποποιήσεων του περιεχομένου και της οργάνωσης της εργασίας. Η φύση η σημασία και το περιεχόμενο της εργασίας αλλάζουν όπως αλλάζει και ο συμβατικός δεσμός μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ενώ οι κοινωνικές ανισότητες εντείνονται και νέες μορφές φτώχειας εμφανίζονται. εμφανίζεται ένας νέος τύπος ρύθμισης της αγοράς εργασίας που τείνει να υποκαταστήσει το διεθνές εργατικό δίκαιο και που γίνεται ιδιαίτερα αισθητό στις μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις.

Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της συζήτησης είναι η αντιπαράθεση δύο διαφορετικών εμπειριών. Από τη μία μεριά η υποτιθέμενη αποτελεσματικότητα των λιγότερο ρυθμισμένων αγορών εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών, της Αγγλίας και της Ιαπωνίας και από την άλλη οι πολιτικές προστασίας της απασχόλησης που εφαρμόζουν κατά κανόνα οι ευρωπαϊκές χώρες με τις υπερβολικά γενναιοδωρες παροχές του κράτους πρόνοιας. Για να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά η ανεργία υποστηρίζουν οι οπαδοί της πρώτης άποψης πρέπει να «απελευθερωθούν» οι αγορές εργασίας, να καταργηθούν τα κοινωνικά μέτρα προστασίας της απασχόλησης, να αποδυναμωθεί το συνδικαλιστικό κίνημα, να αποκεντρωθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και να καμφθούν σημαντικά οι εθνικές νομοθεσίες. Το αποτέλεσμα των αντιλήψεων αυτών ήταν ότι σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες το νομοθετικό πλαίσιο των εθνικών αγορών έγινε πιο ευέλικτο, οι αποφάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων διοχετεύθηκαν όλο και περισσότερο στο επίπεδο της επιχείρησης και οι εθνικές πολιτικές ευελιξίας στον τομέα της απασχόλησης

πολλαπλασιάστηκαν και επιβλήθηκαν με την παράλληλη σημαντική οπισθοχώρηση του κοινωνικού κράτους.<sup>5</sup>

Οι νέες μορφές απασχόλησης που στα πλαίσια της παραπάνω επιχειρηματολογίας προωθούνται συστηματικά στην πραγματικότητα δεν είναι νέες. Η διαφορά προσδιορίζεται στη διευρυνόμενη παρουσία τους στο χώρο της εργασίας και η προσπάθεια να ρυθμιστούν θεσμικά. Οι διαφορετικοί αυτοί τύποι απασχόλησης ορίζονται και σηματοδοτούνται σε αντιδιαστολή με τον ορισμό και την έννοια της τυπικής μισθωτής πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου που ταυτίστηκε και συνδέθηκε με το μοντέλο της μαζικής παραγωγής. Το πρότυπο της κανονικής – τυπικής εργασίας περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

- Εξαρτημένη μισθωτή εργασία σύμφωνα με την οποία η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη. Το κριτήριο της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας είναι η οικονομική εξάρτηση δηλαδή ο προσδιορισμός του τόπου του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη και η άσκηση εποπτείας και ελέγχου στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος.
- Σταθερή και πλήρης απασχόληση σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη και ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.
- Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας. Η κανονική σχέση μισθωτής εργασίας αποτελεί αντικείμενο ρυθμίσεων των κανόνων του εργατικού δικαίου.

Σε κάθε περίπτωση λοιπόν οι «νέες» μορφές απασχόλησης αναφέρονται σε μορφές μισθωτής απασχόλησης ή στα όρια αυτής οι οποίες ως προς τουλάχιστον μία παράμετρο της μισθωτής σχέσης (ωράριο εργασίας, συνολικός χρόνος σύμβασης, μοναδικότητα εργοδότη, τόπος παροχής υπηρεσίας, κ.λ.π.) παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Κεντρικό σημείο όλων των προσεγγίσεων για τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αποτελεί η έννοια της ευελιξίας ως βασικό συστατικό στοιχείο ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μίας επιχείρησης ή μίας οικονομίας γενικότερα. Διακρίνονται όμως εμφανείς διαφοροποιήσεις ως προς τη μορφή ή τη στρατηγική ευελιξίας που επιδιώκουν οι

---

<sup>5</sup> Γ. Κουζής: Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; μελέτες ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001

επιχειρήσεις και εμφανίζονται στην αγορά εργασίας. Η αριθμητική ή ποσοτική<sup>6</sup> ευελιξία εργασίας η οποία αναφέρεται στην ικανότητα ρύθμισης της ποσότητας εργασίας ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης( εκτεταμένη χρήση μερικής απασχόλησης, προσωρινής απασχόλησης) συνάδει με επιλογές ανταγωνιστικότητας που αποδίδουν μεγαλύτερη έμφαση στη διαχείριση του κόστους εργασίας. Αντίθετα η λειτουργική ή ποιοτική ευελιξία η οποία αναφέρεται στην προσαρμοστικότητα που επιτυγχάνεται κυρίως με τη μεταβολή των λειτουργιών που επιτελούν οι εργαζόμενοι ανταποκρίνεται σε στρατηγικές επιλογές ανταγωνιστικότητας που βασίζονται στη συνεργασία, στην εμπιστοσύνη, στην καινοτομία και στην ποιότητα. Τέτοιες πρακτικές που προάγουν τη λειτουργική ευελιξία είναι η διαρκής κατάρτιση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων του προσωπικού, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, άμβλυνση των διαχωριστικών γραμμών μεταξύ διοικητικών και εκτελεστικών αρμοδιοτήτων, η καλλιέργεια συναινετικών διαδικασιών για τον τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό της επιχείρησης. Στην πραγματικότητα οι δύο παραπάνω στρατηγικές ευελιξίας συνυπάρχουν σε κάθε επιχείρηση ακόμη και στις πιο καινοτόμες επιχειρήσεις καθώς η λειτουργική ευελιξία αφορά τις περισσότερες φορές ένα σταθερό πυρήνα προσωπικού και συνδυάζεται με τη χρήση αριθμητικής ευελιξίας για τους εργαζόμενους με χαμηλές δεξιότητες και χαλαρή πρόσδεση στον επιχειρησιακό κορμό.

Η κατηγοριοποίηση των νέων μορφών απασχόλησης αναφέρονται στις ακόλουθες:<sup>7</sup>

- ✦ Συμβάσεις ορισμένου χρόνου: η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη, η λήξη της δε καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους όπως η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή η πραγματοποίηση ορισμένου γεγονότος. Η αιτιολογική της βάση έγκειται στην ύπαρξη εκτάκτων και προσωρινών αναγκών ενώ συνεπάγεται γενικά μειωμένο κόστος καθώς οι ασυνέχειες στο εργασιακό ιστορικό του εργαζομένου απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση χορήγησης επιδόματος προϋπηρεσίας, ενώ η λήξη της σύμβασης δεν συνοδεύεται με καταβολή αποζημίωσης. Έκφραση προσωρινής απασχόλησης που εκδηλώνεται με τον τύπο των συμβάσεων

---

<sup>6</sup> Καραμεσίνη Μ (2005), Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, στο Μ. Καραμεσίνη-Γ. Κουζής (επιμ): *Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, εκδ: Gutenberg, 2005

<sup>7</sup> Α. Λυμπεράκη-Γ. Δενδρινός: *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, εκδ: Κέρκυρα, 2006

ορισμένου χρόνου θεωρείται και η εποχική απασχόληση. Ο προβληματισμός που αναπτύσσεται γύρω από αυτή τη μορφή απασχόλησης έγκειται στις πρακτικές των επιχειρήσεων αλλά και των οργανισμών και φορέων του δημόσιου τομέα έγκειται στις πρακτικές κατάχρησης της ανανέωσης των συμβάσεων προκειμένου να καλυφθούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες των επιχειρήσεων από μη μόνιμο εργατικό δυναμικό.

- ✦ Μερική απασχόληση: ορίζεται ως η εκδοχή της εξαρτημένης εργασίας αόριστης ή ορισμένης διάρκειας που υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή μόνιμου ωραρίου. Ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης προσδιορίζεται σε διαφορετικές βάσεις (ημέρα, εβδομάδα, μήνα, έτος) ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του συγκεκριμένου χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης. Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ευρύτερα της εβδομάδας χρονικά διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτή και άλλες ευέλικτες μορφές που παρουσιάζουν το γνώρισμα του συνολικά μειωμένου ωραρίου απασχόλησης όπως η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία. Η εκ περιτροπής εργασία (job rotation) ορίζεται ως η ατομική ή ομαδική εναλλαγή εργαζομένων στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης, ενώ με τη διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης χωρίς εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας.
- ✦ Δανεισμός εργαζομένων: το κύριο χαρακτηριστικό είναι η δημιουργία συμβατικής σχέσης μεταξύ τριών συμβαλλόμενων μερών και την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας. Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε Τρίτη επιχείρηση, συνήθως πρακτική σε ομίλους επιχειρήσεων. Το διευθυντικό δικαίωμα ( το δικαίωμα δηλαδή του εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο) κατά τη

σύμβαση δανεισμού μεταβιβάζεται στον τρίτο εργοδότη στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του. Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί ο δανεισμός προσωπικού μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης (temporary agency work). Οι εταιρείες προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής επί ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών. Κατά κανόνα το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα, εφόσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο εργοδότη θεωρείται πάντα η δανειζούσα επιχείρηση.

✦ Παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη: αναφέρεται στην παροχή εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης. Αυτή η διαφοροποίηση του τόπου εργασίας αποστερεί από τον απασχολούμενο τη νομική ιδιότητα του μισθωτού, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται εν γένει ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία. Οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας. Έτσι αναπτύσσεται τελευταία η προβληματική για μια ευρύτερη αντιμετώπιση της έννοιας της εξάρτησης όχι μόνο με νομικά αλλά και οικονομικά κριτήρια δηλαδή με επαναπροσδιορισμό των ορίων ανάμεσα στην εξαρτημένη και στην ανεξάρτητη εργασία ( για παράδειγμα με την υπό όρους απεξάρτηση του τόπου παροχής της εργασίας ως θεμελιώδους στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης) παράλληλα με τη δημιουργία πλαισίου προστασίας για τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων που ομοιάζουν με τους μισθωτούς. Οι επιμέρους εκφράσεις της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης είναι: α) η απασχόληση με σύστημα φασον (συχνό φαινόμενο σε συγκεκριμένους βιομηχανικούς κλάδους, όπως η κλωστοϋφαντουργία) είναι η μορφή εργασίας στην οποία μέρος ή το σύνολο του προϊόντος παράγεται εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης με τη μορφή της εργολαβίας και ειδικά στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου. Σε μεγαλύτερη κλίμακα η ανάθεση εργολαβίας σε άλλη επιχείρηση για την παραγωγή τμήματος ή του συνόλου του προϊόντος οδηγεί σε μία καθιερωμένη μορφή εξωτερικής

αριθμητικής ευελιξίας δηλαδή στο σύστημα της υπεργολαβίας (subcontracting). β) η τηλεεργασία είναι η μορφή εργασίας που εκτελείται με τη χρήση νέων τεχνολογιών σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Επίσης ως ιδιαίτερες μορφές εξαρτημένης απασχόλησης θα μπορούσαν να αναφερθούν και οι συμβάσεις έργου στο βαθμό που η διαρκής παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη καθιστά τους εργαζόμενους οιονεί μισθωτούς.<sup>8</sup>

Τα Εθνικά κράτη ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τόνωση και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σχεδιάζουν και υλοποιούν πολιτικές σταδιακής αποδόμησης και απορύθμισης του μοντέλου της τυπικής μισθωτής εξαρτημένης σχέσης εργασίας ως μέσου προσαρμογής των επιχειρήσεων στο ευμετάβλητο οικονομικό περιβάλλον και μείωσης του υψηλού εργατικού κόστους. Οι έννοιες της ευελιξίας και της ελαστικότητας έρχονται να αντιμετωπίσουν τις αυτόματες ρυθμίσεις και επιταγές της αγοράς αναγκαίων συνθηκών του «καθαρού» ανταγωνισμού στη λογική της κυρίαρχης νεοφιλελεύθερης και ταυτόχρονα ιδεατής προσέγγισης.

Στη μακροοικονομική της διάσταση η ευελιξία ορίζεται ως η ικανότητα ενός οικονομικού συστήματος, σαφώς καθορισμένου στο χώρο και στο χρόνο και το οποίο διαθέτει συγκεκριμένες δυναμικές ιδιότητες, να μεταβάλλεται προσαρμοζόμενο στις νέες ανάγκες του και στα νέα δεδομένα του περιβάλλοντός του. Οι ευελιξίες της εργασίας αναφέρονται στην προσαρμογή της συγκρότησης, της διαθεσιμότητας, της κινητικότητας, της χρήσης και της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής. Οι βασικότερες μορφές εργασιακής ευελιξίας είναι: α) η ευελιξία των αμοιβών εργασίας (αποσταθεροποίηση αποδοχών, ελεύθερη κύμανση ανάλογα με τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων, τη συγκυρία κ.λ.π.) β) η εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική ή αριθμητική εργασιακή ευελιξία και αναφέρεται στην ελευθερία προσλήψεων – απολύσεων, γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου και συμβάσεις έργου, φασόν, περιστασιακή απασχόληση κ.λ.π., γ) η εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή ευελικτοποίηση – αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας και αναφέρεται στο εύλεκτο ωράριο, βάρδιες, κυμάνσεις ή και μείωση του εβδομαδιαίου ή του

---

<sup>8</sup> Α. Λυμπεράκη-Γ. Δενδρινός: *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, εκδ: Κέρκυρα, 2006

ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομικά και συλλογική βάση και ε) η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας με εμπλουτισμό της εργασίας – αναβάθμιση ειδικοτήτων, ανάπτυξη πολυδυναμίας και πρωτοβουλιών των εργαζομένων, ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης. Παρά τον αναγκαίο διαχωρισμό τους σε κατηγορίες οι ευελιξίες της εργασίας εμφανίζονται στην πράξη σε διάφορους συνδυασμούς ή και αντιθέσεις μεταξύ τους συνδεδεμένες με τις γενικότερες στρατηγικές αναδιάρθρωσης των παραγωγικών μονάδων, κλάδων ή τομέων της οικονομίας και επανεξέτασης των θεσμών και των εθνικών ή διεθνών ρυθμίσεων.<sup>9</sup>

Η ευελιξία των μισθών μπορεί να αναφέρεται στην προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις βασικών μακροοικονομικών μεγεθών που είναι αλληλένδετη με την πορεία συσσώρευσης και την εμβέλεια των ρυθμιστικών μηχανισμών στο σύνολο της οικονομίας και με τις σχέσεις εθνικής οικονομίας με το διεθνές περιβάλλον. Η μικροοικονομική διάσταση αναφέρεται στη δυνατότητα μεταβολής των μισθών προς τα πάνω ή προς τα κάτω ανάλογα με την εξέλιξη του κόστους παραγωγής και των αποτελεσμάτων. Στο μικροοικονομικό επίπεδο έχουν εντοπιστεί διαφορετικά μοντέλα ευέλικτης διαχείρισης των μισθών όπως:<sup>10</sup>

1. Η οργανωμένη ευέλικτη διαχείριση των μισθών. Κεντρικός στόχος είναι η μεθοδευμένη υποκίνηση των εργαζομένων και η ενεργή ενσωμάτωσή τους στην επιχείρηση με συλλογικά και ατομικά πριμ και την συνεισφορά τους στα αποτελέσματα της επιχείρησης (κέρδη, πωλήσεις, παραγωγή). Η αμοιβή βάση αξιολόγησης (merit system) περιορίζει τη σημασία παραγόντων όπως η προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα, τις οικογενειακές υποχρεώσεις στο σχηματισμό των αμοιβών. Στο μοντέλο αυτό συναντάμε κατά κανόνα ευρεία ανάπτυξη των εξατομικευμένων αμοιβών εργασίας με παράκαμψη των συλλογικών ρυθμίσεων.
2. Η ανοργάνωτη ευέλικτη διαχείριση των μισθών. Στόχος δεν αποτελεί η ενσωμάτωση του προσωπικού στην επιχείρηση ή η υποκίνηση της παραγωγικότητας αλλά η μέγιστη δυνατή κινητικότητα ενός εύκολα αντικαταστάσιμου και φθηνού εργατικού δυναμικού. Το μοντέλο αυτό συναντάται κατά κανόνα σε μικρότερες επιχειρήσεις και σε παραδοσιακούς κλάδους (έτοιμα ενδύματα) που βασίζονται περισσότερο

<sup>9</sup> Β. Γεωργακοπούλου: Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, μελέτες ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 1996

<sup>10</sup> Β. Γεωργακοπούλου: Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, μελέτες ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 1996



στη φθηνή και εντατικοποιημένη εργασία παρά στην ποιοτική αξιοποίηση του προσωπικού.

3. Η «θεσμοποιημένη» ευέλικτη διαχείριση μισθών. Οι υποστηρικτές του νέο-φιλελεύθερου μοντέλου δεν θα την ενέτασσαν στις μορφές ευελιξίας αλλά στις προς κατάργηση ακαμψίες του υφιστάμενου πλαισίου. Χαρακτηριστικό γνώρισμα είναι ο υψηλός βαθμός κωδικοποίησης της διαχείρισης των μισθών μέσα από συλλογικές, κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις.

Πέρα από τις παραπάνω σχηματοποιημένες μορφές ευέλικτης διαχείρισης των μισθών υπάρχουν και επιμέρους πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί όπως πολιτικές συγκράτησης ή μείωσης των πραγματικών αμοιβών, τις συμφωνίες συγκράτησης των μισθών για να αποφευχθούν απολύσεις ( concession bargaining) και τις δυαδικές μισθολογικές κλίμακες ή κλίμακες δύο ταχυτήτων (two tier) με ρήτρες διαφοροποίησης των αμοιβών και των παροχών σε βάρος των νέο-εισερχόμενων ή άλλων μεμονωμένων κατηγοριών εργαζομένων (νέοι).

Η εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία ορίζεται ως η δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης ανάλογα με τις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα/ υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές. Ορισμένοι την αποκαλούν εξωτερική ποσοτική ευελιξία σε αντιδιαστολή με την εσωτερική που αναφέρεται στις μεταβολές των ωραρίων εργασίας χωρίς ουσιαστικές αυξομειώσεις του αριθμού των απασχολούμενων στην επιχείρηση. Στόχος της εξωτερικής ποσοτικής ευελιξίας είναι η αριθμητική προσαρμογή του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες τις επιχειρήσεις. Υποστηρίζεται η άρση των περιορισμών της ελευθερίας των προσλήψεων και απολύσεων, περιορισμών που πηγάζουν από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και από τις συλλογικές συμβάσεις. Οι πρακτικές της ποσοτικής ευελιξίας συνδέονται με την σταδιακή επικράτηση των άτυπων μορφών απασχόλησης. Διακρίνεται με αυτό το μοντέλο ένας κεντρικός πυρήνας εργαζομένων στις επιχειρήσεις μόνιμος και δύσκολα αντικαταστάσιμος και ένας περιφερειακός πυρήνας εργαζομένων που καλύπτουν έκτακτες και περιστασιακές ανάγκες και που εμφανίζουν υψηλή κινητικότητα.<sup>11</sup>

Στην εσωτερική ποσοτική ευελιξία του χρόνου εργασίας έχουμε ευέλικτη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας

---

<sup>11</sup> Β. Γεωργακοπούλου: Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, μελέτες ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 1996

προσαρμόζεται στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης όχι με μεταβολές του αριθμού των απασχολούμενων αλλά με μεταβολές στη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας. Οι μεταβολές αυτές μπορεί να αφορούν αύξηση ή μείωση της συνολικής διάρκειας της ενεργής δραστηριότητας του εργαζόμενου, αύξηση ή μείωση του εβδομαδιαίου ή ετήσιου χρόνου εργασίας, εξατομικευμένες, ομαδοποιημένες ή συνολικές κυμάνσεις του ημερήσιου ή και εβδομαδιαίου ωραρίου των εργαζομένων, εποχιακές κυμάνσεις του ωραρίου και περιστασιακή ή μόνιμη χρήση συστημάτων βάρδιας, μερικής απασχόλησης και υπερωριών. Πέρα από την χρήση των υπερωριών, που θεωρούνται από τις επιχειρήσεις σαν το πιο προβληματικό λόγω υψηλού κόστους αλλά και πιο εύκολο μέσο διασφάλισης μιας άμεσης συγκυριακής ευελιξίας του χρόνου εργασίας, υπάρχει μεγάλη ποικιλία μέσων ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας όπως:<sup>12</sup>

- Τα κυκλικά ωράρια με δύο ή περισσότερα διαφορετικά ωράρια που επαναλαμβάνονται περιοδικά ανά 2,3 ή 4εβδομάδες
- Τα κυμαινόμενα ωράρια όπου η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας κυμαίνεται ετήσια ή για ορισμένους μήνες υπό τον όρο ο εργαζόμενος να δουλεύει κατά μέσο όρο το νόμιμο αριθμό ωρών
- Οι βάρδιες όπου αναφέρεται στην εναλλαγή διαφορετικών ομάδων εργαζομένων στις ίδιες θέσεις εργασίας
- Η μερική απασχόληση μέρους του προσωπικού για ένα ορισμένο διάστημα ή σε μόνιμη και τακτική βάση
- Τα εξατομικευμένα ωράρια όπου στην περίπτωση αυτή έχουμε ατομική διευθέτηση του ωραρίου από τον εργαζόμενο κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη.

Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας<sup>13</sup> ορίζεται ως η ικανότητα των επιχειρήσεων να αναδιοργανώνουν τις εργασιακές ειδικότητες μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο καθηκόντων. Η αναδιοργάνωση αυτή μπορεί να βασίζεται στη χρήση επανειδικευόμενου πλεονάζοντος προσωπικού ή στην παράλληλη χρήση παλαιών και νέων ειδικοτήτων. Αποτελεί μία στρατηγική επιχειρησιακής προσαρμογής που βασίζεται στην ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς εργασίας (εσωτερική κινητικότητα, αναδιάρθρωση ειδικοτήτων, αλλαγή περιεχομένου της εργασίας) σε αντιδιαστολή με την εξωτερική ποσοτική ευελιξία που έχει σαν άξονα την εξωτερική αγορά εργασίας

<sup>12</sup> Β. Γεωργακοπούλου: Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, μελέτες ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 1996

<sup>13</sup> Β. Γεωργακοπούλου: Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, μελέτες ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 1996

με προσλήψεις απολύσεις κ.λ.π. Στόχος της ποιοτικής ευελιξίας είναι η πληρέστερη ποιοτική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει η επιχείρηση ή ενός κομματιού του, που κρίνεται σκόπιμο να συγκρατηθεί και να αναπτυχθεί μέσα στην επιχείρηση. Συνήθως εφαρμόζονται διάφοροι συνδυασμοί ποσοτικής και ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας καθώς και τεχνικό-οργανωτικής ευελιξίας. Οι επιπτώσεις της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών στην οργάνωση της εργασίας και στο περιεχόμενο των κατάλληλων ειδικοτήτων, τροφοδοτούν μέσα από σύνθετες διαδικασίες από-ειδίκευσης-αναειδίκευσης την ανάγκη της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας. Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι η σχετική μεταστροφή του ανταγωνισμού στη διαφοροποίηση, την ποιότητα και την αξιοπιστία των προϊόντων. Η λέξη κλειδί της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας είναι η πολυδυναμία (polyvalence) του εργαζόμενου, δηλαδή η ικανότητα του να εκτελεί νέα καθήκοντα, συνθετότερες εργασίες, να αλλάζει συχνά αντικείμενο εργασίας, να επανειδικεύεται και να επιμορφώνεται χωρίς αυτό να συνεπάγεται ανυπέβλητο κόστος για την επιχείρηση. Για αυτό και η ποιοτική ευελιξία συνδέεται με την αύξηση της αυτονομίας των εργαζομένων και με την αντικατάσταση άκαμπτων και αυταρχικών ιεραρχικών δομών από δομές σχετικά πιο οριζόντιες με μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης απόφασης. Για τους παραπάνω λόγους η ποιοτική εργασιακή ευελιξία κατατάσσεται μεταξύ των λεγόμενων «επιθετικών» στρατηγικών ευελιξίας ενώ η ποσοτική ανήκει στις «αμυντικές» ή συγκυριακές στρατηγικές ευελιξίας.

Η θεωρητική προσέγγιση λοιπόν που έρχεται να αναλύσει τις σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας είναι το μοντέλο της ευέλικτης επιχείρησης <sup>14</sup>(flexible firm model) που διατύπωσε ο Atkinson στα μέσα της δεκαετίας του 80 και το οποίο βασίζεται στο θεωρητικό υπόδειγμα της δυαδικής αγοράς εργασίας. Κεντρική της υπόθεση είναι ότι η αγορά εργασίας δεν είναι ομογενής αλλά κατετμημένη σε δύο αυτόνομες και χωριστές υπό-αγορές με τελείως διαφορετικά χαρακτηριστικά: την πρωτεύουσα ή εσωτερική αγορά και τη δευτερεύουσα ή εξωτερική. Οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή στη μία ή στην άλλη υπο-αγορά είναι το φύλο, το κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο, τα εθνικά και γλωσσικά χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρητική οι εργοδότες τείνουν ολοένα και περισσότερο να διαχωρίζουν το εργατικό δυναμικό σε ένα κορμό ειδικευμένων εργαζομένων με σταθερή και καλά αμοιβόμενη απασχόληση και σε μια περιφέρεια ανειδίκευτων

---

<sup>14</sup> Α. Λυμπεράκη-Α. Μουρίκη, Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ: Gutenberg, 2003

χαμηλά αμειβόμενων εργαζόμενων με περιστασιακή και αβέβαιη εργασία. Ο κορμός εξασφαλίζει τη λειτουργική ευελιξία στην επιχείρηση ενώ η περιφέρεια εξασφαλίζει την αριθμητική ευελιξία.

Το μοντέλο λοιπόν της ευέλικτης εξειδίκευσης των PIORE και SABEL<sup>15</sup> αναφέρεται κατά κύριο λόγο στον εκσυγχρονισμό ,με την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών της προϋπάρχουσας διαφοροποιημένης παραγωγής σε μικρές ή μεσαίες σειρές, σύμφωνα με το μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης η γενική αβεβαιότητα της ζήτησης στην αγορά προϊόντων οδηγεί στην αναβάθμιση της παραγωγής σε μικρές σειρές που με τη σειρά της εγκαθιδρύει την ανωτερότητα της ευέλικτης τεχνολογίας και ευνοεί τον πολλαπλασιασμό των μονάδων μικρού μεγέθους. Στην πραγματικότητα δεν είναι η μαζική παραγωγή που είναι πια καταδικασμένη σε μαρasmus αλλά η μαζική παραγωγή αδιαφοροποίητων προϊόντων. Η πρόκληση των νέων μορφών ανταγωνισμού συνίσταται λοιπόν στο συνδυασμό μεγάλης σειράς και παραγωγής πολλών διαφοροποιημένων προϊόντων σε μικρές ποσότητες.

Το σύστημα της ευέλικτης εξειδίκευσης<sup>16</sup> προτείνεται ως όχημα εξόδου από την κρίση του φορντισμού καθώς φαίνεται ότι υπόσχεται την παραγωγή υψηλής ποιότητας προϊόντων για ασταθείς και μεταβαλλόμενες αγορές με το ελάχιστο κόστος και στον ελάχιστο χρόνο. Οι αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται η επιτυχία του συστήματος συνοψίζονται στις ακόλουθες τρεις: ευρεία ειδίκευση και εκμάθηση των εργαζομένων, ευελιξία και δικτύωση. Ειδικότερα σε ότι αφορά το μέλλον της εργασίας και της απασχόλησης το συγκεκριμένο μοντέλο υποστηρίζει την αναβάθμιση των τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων και την υιοθέτηση ενός νέου πλαισίου που να διέπει τις εργασιακές σχέσεις. Το πρωτότυπο καλούπι του νέου μοντέλου σύμφωνα με τον Piore είναι η συμφωνία Satyrn ανάμεσα στην επιχείρηση General Motors και στο συνδικάτο των εργαζομένων (United Automobile Workers). Το κεντρικό ζητούμενο ήταν να περιοριστούν τα στεγανά ανάμεσα στους εργάτες και διοικητικά στελέχη καθώς και ανάμεσα στις διαφορετικές κατηγορίες καθηκόντων με στόχο να αυξηθεί το εύρος της υπευθυνότητας τόσο των εργαζομένων όσο και των managers. Οι ευμετάβλητες αγορές προς τις οποίες απευθύνεται το προϊόν δεν επιτρέπουν πλέον την άκαμπτη διαφοροποίηση ανάμεσα σε διαφορετικά καθήκοντα αλλά επιβάλλουν μία οργάνωση της εργασίας που επιτρέπει τις ταχείες και

<sup>15</sup> Β. Γεωργακοπούλου: Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, μελέτες ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 1996

<sup>16</sup> Α. Λυμπεράκη-Α. Μουρίκη, Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ: Gutenberg, 2003

απρόβλεπτες μεταβολές του παραγόμενου προϊόντος στη βάση του αυτοσχεδιασμού και της συνεχούς συνεννόησης σε όλους τους συντελεστές της παραγωγής.

Η ευέλικτη εξειδίκευση αποτελεί μία στρατηγική συνεχούς καινοτομίας – προσαρμογής στη συνεχή αλλαγή η οποία βασίζεται στην αξιοποίηση του ευέλικτου παραγωγικού εξοπλισμού πολλαπλών χρήσεων, πολυδύναμων εργατών υψηλής ειδίκευσης, αναβίωσης της βιοτεχνικής οργάνωσης της παραγωγής με ποιοτικά αναβαθμισμένη παραγωγικότητα, καινοτομικής συνεργασίας και διαφοροποιημένης ποιοτικής παραγωγής εξειδικευμένων προϊόντων. Πολλοί υποστηρίζουν ότι στην πραγματικότητα το μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης δεν είναι ένα εναλλακτικό προς τον φορντισμό αναπτυξιακό πρότυπο αλλά μία νέα μορφή οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας που μπορούν να ενταχθούν σε τρεις γενικές κατηγορίες<sup>17</sup>:

- Νέο-τεϊλορική οργάνωση των εργασιακών σχέσεων με ιεραρχικό έλεγχο της εργασίας άκαμπτο καταμερισμό των καθηκόντων και έλλειψη εργατικής συμμετοχής.
- Εργασιακές σχέσεις τύπου Καλιφόρνιας (Silicon Valley) που σημαίνουν απουσία εργατικών συνδικάτων και ευέλικτο σύστημα αμοιβών.
- Εργασιακές σχέσεις τύπου Καλμάριας που παραπέμπουν στη Σουηδική εμπειρία συνδυασμού εργατικής συμμετοχής στη βάση συλλογικών διαπραγματεύσεων, ακαμψίας μισθών και ευελιξίας εργασίας.

Στην πραγματικότητα μιλάμε για την ανάπτυξη ενός νέο-φορντικού ή μετα-φορντικού προτύπου. Το πρώτο στηρίζεται στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών σε μία τεϊλορική οργάνωση της εργασίας, τη νεοφιλελεύθερη ευελιξία (εξωτερική) της αγοράς εργασίας, τις εξατομικευμένες εργασιακές σχέσεις, τον αυστηρό ιεραρχικό έλεγχο του εργαζόμενου μέσα στην εργασιακή διαδικασία και τον περιορισμένο αναδιανεμητικό ρόλο του κράτους. Αντίθετα ο μετα-φορντισμός παραπέμπει στην αναθεώρηση της οργάνωσης της εργασίας σε συνδυασμό με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, την ευελιξία της εσωτερικής αγοράς εργασίας, τη συλλογικά διαπραγματευμένη ευελιξία, την υπεύθυνη αυτονομία του εργαζόμενου και τον ισχυρό αναδιανεμητικό ρόλο του κράτους. Κανείς δεν μπορεί να αποδώσει ένα και

---

<sup>17</sup> Α. Λυμπεράκη-Α. Μουρίκη, Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ: Gutenberg, 2003

μοναδικό προφίλ εργασιακών σχέσεων στο ευέλικτο μέλλον καθώς οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν πεδίο ανταγωνισμού και ευαίσθητων ισορροπιών ανάμεσα σε υπαρκτές κοινωνικές δυνάμεις.

### **3. Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΠΩΣ ΑΠΟΤΥΠΩΝΕΤΑΙ ΣΤΑ ΕΘΝΙΚΑ ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ**

Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική πολιτική έρχεται να εκφράσει και να συνδυάσει αντιμαχόμενα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά συμφέροντα τα οποία συγκρούονται στην πορεία προς την οικονομική και πολιτική ενοποίηση. Είναι μία διαδικασία δυναμική άμεσα επηρεαζόμενη από τους πολιτικούς και κοινωνικούς συσχετισμούς. Η ανάγκη για τη δημιουργία μίας ενιαίας Ευρωπαϊκής Κοινωνικής πολιτικής προκλήθηκε από τον κίνδυνο του κοινωνικού ντάμπινγκ στο εσωτερικό της ευρωπαϊκής ένωσης.

Σε μία κοινωνία χωρίς εμπόδια στη μετακίνηση κεφαλαίων και ανθρώπινου εργατικού δυναμικού ο κίνδυνος για τις χώρες του Βορρά ήταν ορατός, μιας και είχαν να ανταγωνιστούν τις φτωχότερες χώρες του Νότου όπου η εργασία είναι πολύ φθηνότερη και οι κοινωνικές εισφορές και η φορολογία είναι πολύ χαμηλότερες. Κάτω λοιπόν από αυτά τα δεδομένα η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε στη δημιουργία ενός κοινωνικού μοντέλου ελάχιστων προδιαγραφών διασφαλίζοντας ένα ελάχιστο επίπεδο κοινωνικής προστασίας και κοινωνικών δικαιωμάτων. Βασικός στόχος αποτελεί ο συνδυασμός της υψηλής ποιότητας του κοινωνικού κράτους στις χώρες του Βορρά και το συγκριτικό πλεονέκτημα της φθηνής εργασίας στις χώρες του Νότου. Το πρόβλημα συνίσταται στο ότι οι χώρες της Ε.Ε δεν αποτελούν ένα ομοιογενές πλέγμα χωρών με τις ίδιες οικονομικές, εκπαιδευτικές και κοινωνικές δομές, αλλά αντίθετα είναι ένα μωσαϊκό κοινωνικό – οικονομικών πολιτικών με πολύ διαφορετικά επίπεδα στο κομμάτι των λειτουργιών τους και του σχεδιασμού τους..

Οι κοινωνικού χαρακτήρα παρεμβάσεις είχαν συμπληρωματικό και δευτερεύοντα ρόλο αποβλέποντας κυρίως στην αποφυγή κλυδωνισμών που θα απορύθμιζαν την αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικό γεγονός αποτελεί ότι η καθιέρωση της ειδικής πλειοψηφίας στη λήψη των αποφάσεων του συμβουλίου σε θέματα οικονομικής ενοποίησης δεν επεκτάθηκε και στα κοινωνικά ζητήματα, όπου πρέπει να ισχύει η αρχή της ομοφωνίας. Μοναδική εξαίρεση αποτέλεσαν τα θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων τα οποία εντάχθηκαν στο καθεστώς της ειδικής

πλειοψηφίας τα οποία όμως είναι άμεσα συνδεδεμένα με τον βαθμό και τον ρυθμό της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων .

Η δημιουργία της ONE επιτελείται σε μία διαφορετική συγκυρία από εκείνη που διαμόρφωσε τη Συνθήκη για την ONE στη Σύνοδο του Μάαστριχτ. από την αρχική πλήρη υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης του εγχειρήματος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης παρατηρείται σήμερα μία ελαφρά μετατόπιση προς την ενίσχυση των πτυχών της κοινωνικής πολιτικής και κυρίως της απασχόλησης . Οι αλλαγές αυτές που εκφράζονται και με ειδικότερα μέτρα συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης τα οποία απορρέουν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), συνιστούν μία διαφοροποιημένη πολιτική επιλογή της Ένωσης από την προηγούμενη όπου κυριαρχούσε η ενθάρρυνση των εθνικών παρεμβάσεων αποκλείοντας τον κεντρικό ευρωπαϊκό συντονισμό τους.<sup>18</sup>

Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση δρομολογήθηκε άτυπα για πρώτη φορά από το Λευκό βιβλίο για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη από το Ευρωπαϊκό συμβούλιο του Έσσεν το 1994, ενώ η πρώτη θεσμοθετημένη έκφρασή της ήταν με τη συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997. Ο βασικός στόχος της ΕΣΑ ιδιαίτερα κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990 ήταν η καταπολέμηση της ανεργίας, ενώ από το 2000 και μετά βασική στρατηγική αποτελεί η ενίσχυση του ποσοστού συμμετοχής του πληθυσμού στην απασχόληση θέτοντας ως στόχο το 2010 το ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας να έχει φτάσει στο 70%.

Η ΕΣΑ αποτελεί το πρώτο παράδειγμα εφαρμογής σε κοινοτικό επίπεδο της «Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού» (ΑΜΣ), διαδικασία που ήρθε να προστεθεί στα προϋπάρχοντα εργαλεία παρέμβασης των κοινοτικών οργάνων στο πεδίο της απασχόλησης (οδηγίες, συστάσεις, ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις και κοινωνικός διάλογος, χρηματοδοτήσεις μέσω των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών ταμείων κ.λ.π.). Από το 2000 και ύστερα η ΑΜΣ επεκτάθηκε και σε άλλα πεδία της κοινωνικής πολιτικής (κοινωνική ενσωμάτωση, συντάξεις, υγεία)<sup>19</sup>.

Το θεωρητικό υπόβαθρο της ΕΣΑ βασίζεται στην προσέγγιση της ανεργίας ως διαρθρωτικής με έντονα προβλήματα τεχνολογικής υστέρησης, μειωμένης

<sup>18</sup> Γ.Κουζής: Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2001

<sup>19</sup> Καραμεσίνη Μ (2005), Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, στο Μ. Καραμεσίνη-Γ. Κουζής (επιμ): *Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, εκδ: Gutenberg, 2005



ανταγωνιστικότητας και ακαμψιών της αγοράς εργασίας. Βασικός της στόχος αποτελεί η ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδο δεξιοτήτων και ικανοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου στοιχείο που θα συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας αντισταθμίζοντας το υψηλό εργατικό κόστος. Οι πολιτικές αυτές ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας και σταδιακής απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων αν και εντάσσονται στα πλαίσια της μονεταριστικής – νεοφιλελεύθερης προσέγγισης έγιναν αποδεκτές και από σοσιαλιστικές και προοδευτικές κυβερνήσεις με μοναδικό στοιχείο διαφοροποίησης το βαθμό έντασης και εφαρμογής των παραπάνω μέτρων.

Η γένεση της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση ανάγεται στο Λευκό βιβλίο του προέδρου της ευρωπαϊκής επιτροπής Ζ. Ντελόρ για την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και την απασχόληση που ολοκληρώθηκε το 1993. Συνδύασε προτάσεις για διαρθρωτικά μέτρα της προσφοράς, με κεϋνσιανά μέτρα αύξησης της ζήτησης. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο απέρριψε τις κεϋνσιανής έμπνευσης προτάσεις ενώ ενστερνίστηκε εκείνες που αφορούσαν τις διαρθρωτικές πολιτικές. Έτσι η ΕΣΑ που υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν περιέλαβε ένα μακροοικονομικό και ένα διαρθρωτικό σκέλος. Το πρώτο περιελάμβανε τις μονεταριστικές αντιπληθωριστικές επιλογές της ΟΝΕ ως προς την μακροοικονομική πολιτική, ενώ το δεύτερο περιελάμβανε πολιτικές απελευθέρωσης των αγορών προϊόντων και διαρθρωτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που ταξινομήθηκαν κάτω από πέντε βασικές προτεραιότητες για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης: 1. Επενδύσεις στην επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, 2. Περισσότερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας και του εργάσιμου χρόνου, συγκράτηση μισθολογικών αυξήσεων και δημιουργία θέσεων εργασίας στους τομείς των περιβαλλοντικών και των κοινωνικών υπηρεσιών, 3. Μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, 4. Ανάπτυξη ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και 5. Στόχευση των μέτρων στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από τη μακροχρόνια ανεργία<sup>20</sup>.

Το περιεχόμενο της ΕΣΑ αναδιαμορφώθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου λίγους μήνες μετά την υπογραφή της συνθήκης του Άμστερνταμ. Οι πέντε προτεραιότητες του Έσσεν για την πολιτική απασχόλησης αντικαταστάθηκαν

---

<sup>20</sup> Καραμεσίνη Μ (2005), Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, στο Μ. Καραμεσίνη-Γ. Κουζής (επιμ): *Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, εκδ: Gutenberg, 2005

από τέσσερις γενικές κατευθύνσεις (πυλώνες). Ο πρώτος πυλώνας της ΕΣΑ για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού συγκέντρωσε τις πολιτικές που επηρεάζουν ποσοτικά και ποιοτικά την προσφορά εργασίας, με στόχο την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ανενεργών στην απασχόληση. Ο δεύτερος πυλώνας για την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας αποσκοπούσε στην αύξηση της ζήτησης μέσω της διευκόλυνσης της έναρξης και της λειτουργίας επιχειρήσεων (ιδίως μικρομεσαίων) και της ενθάρρυνσης της αυτοαπασχόλησης. Ο τρίτος πυλώνας για την προώθηση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων αποσκοπούσε στην προώθηση της ευελιξίας της εργασίας. Οι πολιτικές αυτές περιλαμβάνουν κατάργηση του κατώτατου μισθού ή αύξηση της απόστασης από τον μέσο μισθό, περιορισμός του δικαιώματος της ανεργίας, αυστηρές προϋποθέσεις στην καταβολή των επιδομάτων ανεργίας, αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ευνοϊκές προς τους εργοδότες ρυθμίσεις σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις, ευέλικτες ρυθμίσεις του εργάσιμου χρόνου και επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επικεντρωμένες σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες (νέοι, γυναίκες, απολυμένοι). Οι πολιτικές αυτές αποσκοπούν στην αύξηση της ζήτησης της εργασίας μέσω του περιορισμού του εργατικού κόστους μέσα από τη συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων και μέσα από την ευέλικτη προσαρμογή του αριθμού των απασχολούμενων και του χρόνου εργασίας στις διακυμάνσεις της παραγωγής. Οι κατευθυντήριες γραμμές του πυλώνα υπογράμμιζαν την ανάγκη ανάπτυξης πολιτικών διευκόλυνσης των αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας και στις δεξιότητες των εργαζομένων (δια βίου μάθηση) σε περιβάλλον παγκοσμιοποίησης και γρήγορων τεχνολογικών αλλαγών, ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να διατηρούν και συνεχώς να βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητά τους. Ο τέταρτος πυλώνας για την ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών αποσκοπούσε στην αύξηση της προσφοράς εργασίας των γυναικών και την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία<sup>21</sup>.

Μέσα από τη συνθήκη του Άμστερνταμ η Ευρωπαϊκή Ένωση επιχειρεί για πρώτη φορά τον συντονισμό των εθνικών πολιτικών απασχόλησης μέσα από ένα κοινά συμφωνημένο στρατηγικό πλαίσιο αξόνων και προτεραιοτήτων το οποίο συνοδεύεται

---

<sup>21</sup> Καραμεσίνη Μ (2005), Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, στο Μ. Καραμεσίνη-Γ. Κουζής (επιμ): *Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, εκδ: Gutenberg, 2005

από ένα σύστημα παρακολούθησης, εποπτείας και ανταλλαγής καλών πρακτικών μεταξύ των χωρών μελών. Η αναγνώριση της σπουδαιότητας του ρόλου της απασχόλησης στην ανάπτυξη της οικονομίας και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας συντέλεσε στη δημιουργία νέων εργαλείων παρέμβασης και συντονισμού σε ένα ευρύτερο φάσμα πολιτικών από την ευρωπαϊκή ένωση εγκαταλείποντας τις αποσπασματικές και υπολειμματικού χαρακτήρα παρεμβάσεις σε επίπεδο οδηγιών και συστάσεων με κύριο στόχο την αποτροπή του κοινωνικού ντάμπινγκ. Οφείλουμε βέβαια να επισημάνουμε ότι η μη συμμόρφωση με τις συστάσεις και τις υποδείξεις από την ευρωπαϊκή επιτροπή δεν συνεπάγεται κανενός είδους κυρώσεις διατηρώντας έτσι το αποκλειστικό δικαίωμα υλοποίησης και διαχείρισης των πολιτικών απασχόλησης στις εθνικές κυβερνήσεις.

Το ευρωπαϊκό συμβούλιο της Λισσαβόνας θεωρείται σημαντικό γιατί υποκατέστησε το στρατηγικό στόχο της νομισματικής ένωσης που είχε θέσει η συνθήκη του Μάαστριχτ με το νέο στόχο της μετατροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο. Οι βασικές αλλαγές που εισήγαγε η Λισσαβόνα ως προς την ΕΣΑ είναι η πλήρης απασχόληση (αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στο 70% συνολικά και 60 % για τις γυναίκες μέχρι το 2010), η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και η ανάπτυξη δεξιοτήτων στα πλαίσια της δια βίου μάθησης και η προώθηση της ευελιξίας και της κινητικότητας των εργαζομένων. Οι δέκα νέες κατευθυντήριες γραμμές που υιοθετήθηκαν από το Συμβούλιο τον Ιούλιο του 2003 τέθηκαν στην υπηρεσία τριών υπερκείμενων στόχων της πλήρης απασχόλησης, της βελτίωσης της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας και της ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης. Μέσα από τις νέες κατευθυντήριες γραμμές αποτυπώθηκε η νέα έμφαση που δόθηκε στην αύξηση της προσφοράς εργασίας, στη δια βίου μάθηση και στην ενίσχυση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας με σκοπό την αντιμετώπιση ελλείψεων σε ειδικότητες, στη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων ως προς τις επιδόσεις της απασχόλησης και το ύψος της ανεργίας και στη νομιμοποίηση της αδήλωτης εργασίας λόγω των αναμενόμενων θετικών επιπτώσεων στα οικονομικά της κοινωνικής ασφάλισης<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Καραμεσίνη Μ (2005), Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, στο Μ. Καραμεσίνη-Γ. Κουζής (επιμ): *Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, εκδ: Gutenberg, 2005

Η υστέρηση επίτευξης προόδου σε πολλούς τομείς της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και η έλλειψη συντονισμού οδήγησαν στην υιοθέτηση της Αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας (αΣτΛ) για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση από το Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2005. Στο πλαίσιο της Αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας υιοθετήθηκαν από το Συμβούλιο της 12ης Ιουλίου 2005 (2005/600/EC) οι Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση, οι οποίες ομαδοποιούνται σε 3 κατηγορίες:

- Κατευθύνσεις **μακροοικονομικού χαρακτήρα** (Κατευθυντήριες Γραμμές 1-6), μεταξύ των οποίων η επίτευξη οικονομικής σταθερότητας με στόχο τη βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση και η διασφάλιση μισθολογικών εξελίξεων, οι οποίες να συμβάλλουν στη μακροοικονομική σταθερότητα και την οικονομική μεγέθυνση,
- Κατευθύνσεις **μικροοικονομικού χαρακτήρα** (Κατευθυντήριες Γραμμές 7-16), μεταξύ των οποίων η βελτίωση των επενδύσεων στον τομέα της έρευνας και ανάπτυξης (ιδίως στον ιδιωτικό τομέα) με απώτερο στόχο τη δημιουργία «ευρωπαϊκού χώρου γνώσεων», τη διευκόλυνση της καινοτομίας σε όλες τις μορφές, την προώθηση μιας περισσότερο επιχειρηματικής νοοτροπίας και τη δημιουργία ευνοϊκότερου περιβάλλοντος για τις ΜΜΕ,
- Κατευθύνσεις για την ενίσχυση της **απασχόλησης** (Κατευθυντήριες Γραμμές 17-24), οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω:

## **ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

### **Κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση**

- 17) Να εφαρμοστούν πολιτικές απασχόλησης που θα στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και στην ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής
- 18) Να προωθηθεί προσέγγιση της εργασίας βασισμένη στον κύκλο ζωής
- 19) Να δημιουργηθούν αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, να ενισχυθεί η ελκυστικότητα της εργασίας και να καταστεί αυτή αποδοτική για όσους αναζητούν εργασία, συμπεριλαμβανομένων των μειονεκτούντων ατόμων και των άεργων
- 20) Να βελτιωθεί η κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας
- 21) Να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας
- 22) Να εξασφαλιστεί ευνοϊκή προς την απασχόληση εξέλιξη των μισθών και άλλων στοιχείων κόστους που συνδέονται με την εργασία

- 23) Να αυξηθούν και να βελτιωθούν οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο
- 24) Να προσαρμοστούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες.<sup>23</sup>

Η ΕΣΑ λοιπόν δημιουργήθηκε στη λογική της νομιμοποίησης της ΟΝΕ και της διαχείρισης των επιπτώσεων των υψηλών ποσοστών ανεργίας. Βασικός της στόχος αποτέλεσε αρχικά η καταπολέμηση της ανεργίας και στη συνέχεια η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. Μέσα στα πλαίσια αυτά εντάσσεται και η πολιτική ισότητας ευκαιριών στην απασχόληση όχι μόνο για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης αλλά και λόγω της σταδιακής μείωσης του πληθυσμού εργασιμής ηλικίας.

Το βασικό θεωρητικό σχήμα της ΕΣΑ είναι αυτό της διαρθρωτικής ανεργίας με κυρίαρχες τις μονεταριστικές αντιλήψεις περί ακαμψιών και ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας και αύξησης της προσφοράς της. Ο ενιαίος ευρωπαϊκός χώρος στην επιχειρούμενη προσπάθεια ενίσχυσης της οικονομίας και της ανταγωνιστικότητάς του, καλείται να επιλέξει ανάμεσα στην αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων και στη δημιουργία θέσεων υψηλής ποιότητας και ειδίκευσης ή στην προσέλευση εργατικού δυναμικού με περιορισμένα προσόντα σε θέσεις εργασίας χαμηλών αποδοχών και ειδίκευσης.

Αναφορικά με την Ελληνική πραγματικότητα οι επιδιωκόμενοι στόχοι και η βασική φιλοσοφία των πολιτικών απασχόλησης περιγράφονται μέσα από τα εθνικά σχέδια δράσης που καταρτίζονται και το εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων τόσο στα πλαίσια του Γ κοινοτικού πλαισίου στήριξης όσο και στα πλαίσια της νέας προγραμματικής περιόδου 2007-2013 (ΕΣΠΑ). Το εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση του 2001<sup>24</sup> μέσα από τον πυλώνα 3: «ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων» περιλαμβάνει μέτρα για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας κυρίως μέσα από την μείωση των υπερωριών, την ευέλικτη διευθέτηση και μείωση του χρόνου εργασίας και την προώθηση της μερικής απασχόλησης που αντιστοιχούσε μόνο στο 1/3 του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έτσι ψηφίστηκε ο Ν. 2874/2000 που έρχεται να συμπληρώσει τις ρυθμίσεις του Ν. 2639/1998 και αναφερόταν στα εξής δομικά στοιχεία: 1. Διευθέτηση σε συνδυασμό με μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας μέσω συλλογικών συμφωνιών. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση επιτρέπει στις επιχειρήσεις την ταχύτερη προσαρμογή της παραγωγής στις μεταβολές

<sup>23</sup> Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών: Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008

<sup>24</sup> Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2001

της ζήτησης περιστέλλοντας την ανάγκη συσσώρευσης αποθεμάτων. Αυτό συνεπάγεται τη δυνατότητα μείωσης του κόστους παραγωγής και οδηγεί σε αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας των επιχειρήσεων, την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Παράλληλα για τους εργαζόμενους η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου δίνει τη δυνατότητα συνδυασμού της επαγγελματικής τους ζωής με τις εκπαιδευτικές τους δραστηριότητες και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. 2. Κίνητρα προώθησης της μερικής απασχόλησης και επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων. Η περιορισμένη ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες συναρτάται ως ένα βαθμό και με τις χαμηλές αποδοχές που συνδέονται με τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης. Οι χαμηλές αποδοχές λειτουργούν αποτρεπτικά ακόμα και για τμήματα του εργατικού δυναμικού για τα οποία η μερική απασχόληση θα αποτελούσε την ενδεδειγμένη μορφή ένταξης στην αγορά εργασίας εξαιτίας εκπαιδευτικών οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεών τους και κινήτρων.3. Εξορθολογισμός των ορίων των ομαδικών απολύσεων. Με την τροποποίηση των ορίων των ομαδικών απολύσεων αίρονται τα αντικίνητρα στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων – την αύξηση του μεγέθους τους- και περιστέλλονται οι δισταγμοί για την πραγματοποίηση νέων προσλήψεων. Ενθαρρύνεται επομένως η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αντί της προσφυγής σε υπερωρίες και μειώνεται η ανεργία. Σε συνέχεια της εφαρμογής των στόχων που τέθηκαν στο ΕΣΔΑ του 2001 κινήθηκε και το εθνικό σχέδιο δράσης για το 2002 <sup>25</sup> μέσα από την κατευθυντήρια γραμμή 14 « θεσμικό πλαίσιο για την οργάνωση της εργασίας». Οι δύο νέοι νόμοι (Ν 2874/2000 και ο Ν 2956/2001) εισήγαγαν μία σειρά σημαντικών ρυθμίσεων όπου περιελάμβαναν τη μείωση του εργάσιμου χρόνου κατά δύο ώρες την εβδομάδα (μέσος όρος) κατόπιν συμφωνίας εργαζομένων και επιχειρήσεων, την αύξηση της ελκυστικότητας της μερικής απασχόλησης και τον εξορθολογισμό των ορίων των ομαδικών απολύσεων για τις μικρο-μεσαίες επιχειρήσεις (50-199 άτομα). Παράλληλα μέσα από την ψήφιση του Ν 2956/2001 ρυθμίστηκαν οι όροι λειτουργίας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και τα εργασιακά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων (αμοιβές, διάρκεια απασχόλησης, ασφάλιση, υγιεινή και ασφάλεια κ.λ.π.).

Η ίδια φιλοσοφία πολιτικών και δράσεων, επικεντρωμένη στον εκσυγχρονισμό και στην προσαρμοστικότητα της εργασίας , ακολουθήθηκε και στο εθνικό σχέδιο

---

<sup>25</sup> Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2002

δράσης για την απασχόληση και το 2003<sup>26</sup>. Συγκεκριμένα μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις (Ν. 2693/98, 2874/2000, 2956/2001) αποφασίστηκαν μέτρα πολιτικής που αφορούσαν τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση (4 συμφωνίες στον πρώτο χρόνο, και 1 μόνο ανανέωση για το 2002), ρυθμίσεις για όρους εξαιρέσεως από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης), την προώθηση της μερικής απασχόλησης και τον περιορισμό των υπερωριών. Παράλληλα προχώρησε η θεσμοθέτηση των άτυπων μορφών απασχόλησης (ειδικότερα της προσωρινής απασχόλησης με το νόμο 2956/2001) η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης από 48 σε 43 ώρες, με ευχέρεια για υπερωριακή απασχόληση, η ορθολογικοποίηση των διατάξεων για απολύσεις και προσαύξηση της αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών κατά 7,5% εφόσον αμείβονται με τον κατώτατο μισθό και το ωράριό τους είναι μικρότερο των 4 ωρών την ημέρα. Ιδιαίτερη προτεραιότητα δόθηκε στην καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας με ενθάρρυνση στην κατεύθυνση της μερικής απασχόλησης με άρση των αντικινήτρων στις ασφαλιστικές ρυθμίσεις. Συγκεκριμένα υλοποιήθηκε δέσμη μέτρων που αφορούσε κατάρτιση και μερική απασχόληση με σχεδιασμό για τη δημιουργία 25.000 θέσεων μερικής απασχόλησης σε υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας.

Στη συνολική αναμόρφωση των προγραμμάτων απασχόλησης κινήθηκε το εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση του 2004<sup>27</sup>. Μεταξύ των άλλων μέτρων που εφαρμόστηκαν περιλήφθηκαν και δράσεις που αναφέρονταν στην παροχή κοινωνικής εργασίας (φύλαξη ατόμων με ειδικές ανάγκες, ηλικιωμένων κ.λ.π.) από επιδοτούμενους άνεργους με καθεστώς μερικής απασχόλησης τόσο σε φορείς του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα μέσα από προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Ταυτόχρονα μέσα από το Ν 3227/04 « Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις» παρέχεται η δυνατότητα σε άνεργους που βρίσκονται στο ταμείο ανεργίας να προσλαμβάνονται σε θέσεις εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση για όσο χρόνο διαρκεί η επιδότηση ανεργίας. Σημαντική νομοθετική πρωτοβουλία ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ήταν και η ψήφιση του Ν 3250/04 που αντικατέστησε το Ν 3174/03 σύμφωνα με τον οποίον δίνεται η δυνατότητα σε φορείς του δημοσίου οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου να

<sup>26</sup> Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2003

<sup>27</sup> Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004

προσλαμβάνουν προσωπικό με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα προς τους πολίτες. Με το συγκεκριμένο μέτρο όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά και στην κατευθυντήρια γραμμή 3 περί διαχείρισης των αλλαγών και προώθησης της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας παρέχεται αφενός η δυνατότητα σε όσους το επιθυμούν να εργαστούν κάνοντας χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και αφετέρου να διασφαλιστεί η απαιτούμενη ασφάλεια της εργασίας. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η ανάπτυξη του flexi – curity και αποτελεί σημαντικό μέτρο παρέμβασης στις συνεχώς μεταλλασσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η ίδια βασική στρατηγική ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας με προτεραιότητα στην αλλαγή της υφιστάμενης πολιτικής στο θέμα των ομαδικών απολύσεων εφαρμόστηκε στην έκθεση εφαρμογής που καταρτίστηκε στα πλαίσια του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων 2005-2008. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην έκθεση εφαρμογής του 2007<sup>28</sup> οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζονται να μην είναι ελκυστικές τόσο για εργοδότες όσο και εργαζόμενους. Τα ποσοστά των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αυξήθηκαν (μερική απασχόληση 5,5% το 2006, έναντι 4,8% το 2005), εξακολουθούν όμως να είναι κατώτερα του μέσου όρου της Ε.Ε., αν και πρέπει να προσμετρηθεί ότι η Ελλάδα παρουσιάζει και υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης (29,8% το 2006). Συνεχίστηκε η εφαρμογή του νόμου 3385/2005 σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και τη βελτίωση του πλαισίου υπερωριών. Σύμφωνα με την αποτίμηση των στοιχείων για το έτος 2006, η χρήση του δικαιώματος της διευθέτησης ήταν ιδιαίτερα περιορισμένη. Μόνο 7 επιχειρήσεις ζήτησαν να κάνουν χρήση του δικαιώματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ενώ σε ό,τι αφορά στις υπερωρίες η χρήση αυξήθηκε τόσο αναφορικά με τον αριθμό των επιχειρήσεων (από 93 το α' εξάμηνο του 2005 σε 115 το α' εξάμηνο του 2006) όσο και αναφορικά με τον αριθμό των εργαζομένων (από 29.535 άτομα το α' εξάμηνο του 2005 σε 34.031 άτομα το α' εξάμηνο του 2006). Σε ότι αφορά την λειτουργία των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης το σύνολο των προσωρινά απασχοληθέντων για το 2006 ανήλθε στα 8.886 άτομα έναντι 8.269 ατόμων το 2005. Η έκθεση εφαρμογής υπογραμμίζει ότι θα πρέπει να δοθούν προτεραιότητες στην επέκταση της

---

<sup>28</sup> Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών: Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008, Έκθεση Εφαρμογής 2007



προστασίας στους εργαζόμενους με άτυπες μορφές απασχόλησης, στην αποσαφήνιση του πλαισίου της εξαρτημένης εργασίας και της γκρίζας ζώνης μεταξύ μισθωτής απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης, στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και στη διευκόλυνση των μεταβάσεων μεταξύ των διαφορετικών μορφών απασχόλησης και ανεργίας.

Στα πλαίσια του προγραμματισμού για τη νέα προγραμματική περίοδο<sup>29</sup> 2007-2013 και στα πλαίσια του επιχειρησιακού προγράμματος ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού του εθνικού στρατηγικού πλαισίου αναφοράς (ΕΣΠΑ) περιλαμβάνονται οι ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση οι οποίες ομαδοποιούνται σε 3 μεγάλες κατηγορίες: 1. κατευθύνσεις **μακροοικονομικού χαρακτήρα** (Κατευθυντήριες Γραμμές 1-6), μεταξύ των οποίων η επίτευξη οικονομικής σταθερότητας με στόχο τη βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση και η διασφάλιση μισθολογικών εξελίξεων, οι οποίες να συμβάλλουν στη μακροοικονομική σταθερότητα και την οικονομική μεγέθυνση, 2. κατευθύνσεις **μικροοικονομικού χαρακτήρα** (Κατευθυντήριες Γραμμές 7-16), μεταξύ των οποίων η βελτίωση των επενδύσεων στον τομέα της έρευνας και ανάπτυξης (ιδίως στον ιδιωτικό τομέα) με απώτερο στόχο τη δημιουργία «ευρωπαϊκού χώρου γνώσεων», τη διευκόλυνση της καινοτομίας σε όλες τις μορφές, την προώθηση μιας περισσότερο επιχειρηματικής νοοτροπίας και τη δημιουργία ευνοϊκότερου περιβάλλοντος για τις ΜΜΕ, και 3. κατευθύνσεις για την **ενίσχυση της απασχόλησης** (Κατευθυντήριες Γραμμές 17-24). Στα πλαίσια λοιπόν των παραπάνω κατευθυντηρίων γραμμών θα υλοποιηθούν μία ολοκληρωμένη και πολύπλευρη δέσμη δράσεων και πολιτικών με στόχο την προώθηση νέων και καινοτόμων μορφών απασχόλησης καθώς και νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας.

---

<sup>29</sup> Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών: Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

## **4. Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ** **ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΜΙΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΑΤΙΚΗ Η ΉΝΑ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ** **ΜΕ ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ;**

Οι ευρωπαϊκές χώρες αντιμετωπίζουν τα τελευταία χρόνια αλληπάλλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνικές μεταβολές, οι οποίες είχαν σοβαρές επιπτώσεις στο θεσμικό πλαίσιο, τις δομές και τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων. Οικονομική κρίση, ανεργία, αναδόμηση της οικονομίας, νέα συστήματα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας, επιτάχυνση των τεχνολογικών καινοτομιών αποτελούν μερικούς από τους κοινούς παράγοντες που επέδρασαν σε όλες τις χώρες.<sup>30</sup>

Η ελληνική αγορά εργασίας υπήρξε ανέκαθεν ιδιαίτερα ευέλικτη παρουσιάζοντας ένα ιδιότυπο χαρακτήρα ευελιξίας. Από τη μία πλευρά ένα ευρύτατο φάσμα ευέλικτων μορφών απασχόλησης λειτουργεί στην Ελλάδα προ πολλών δεκαετιών στα πλαίσια σχετικών ρυθμίσεων είτε γενικότερου είτε ειδικότερου περιεχομένου (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση, κ.λ.π.). Από την άλλη πλευρά και πέραν της νόμιμης ευελιξίας, αναπτύσσεται σε σημαντικό βαθμό η παράνομη ευελιξία της εργασίας που αποτελεί ανέκαθεν βασικό χαρακτηριστικό στοιχείο της ελληνικής αγοράς εργασίας και που εκφράζεται είτε με την παραβίαση από τις επιχειρήσεις επί μέρους διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας είτε με την πλήρη καταστρατήγηση των εργατικών δικαιωμάτων μέσα από την αδήλωτη παράνομη και μαύρη εργασία.<sup>31</sup>

Η αμφισβήτηση της «τυπικής» και «κανονικής» εργασιακής σχέσης που αποτέλεσε το εργασιακό πρότυπο που κυριάρχησε στον αναπτυγμένο βιομηχανικά κόσμο για μακρό χρονικό διάστημα, ιδιαίτερα μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, συνιστά σήμερα το βασικό χαρακτηριστικό της πορείας και εξέλιξης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Το πρότυπο της «τυπικής» εργασιακής σχέσης, το οποίο δέχεται σήμερα πολλαπλές πιέσεις και αλλοιώσεις, περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Εξαρτημένη μισθωτή εργασία, σύμφωνα με την οποία η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη που αποτελεί

<sup>30</sup> Εργασία 2002, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Απρίλιος 2002

<sup>31</sup> Εργασία 2002, Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Απρίλιος 2002

απαραίτητη προϋπόθεση για την υπαγωγή της συμβατικής σχέσης στην εργατική νομοθεσία.

2. Σταθερή απασχόληση σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη εφόσον η έναρξή της τοποθετείται στην πρόσληψη του μισθωτού και η λήξη της στην ημερομηνία συνταξιοδότησής του.

3. Πλήρης απασχόληση σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.

4. Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.

5. Εξασφάλιση αμοιβής τουλάχιστον ίσης με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα όπως ορίζουν οι οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

6. Υπαγωγή της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια της προστασίας της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας για την κατοχύρωση θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.

Η στοιχειοθέτηση εξαρτημένης εργασίας δομείται στη συνύπαρξη κριτηρίων που ορίζει η νομική επιστήμη και που είναι τα εξής: α) οικονομική εξάρτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη, β) προσδιορισμός του τόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη που αναφέρεται στον χώρο της επιχείρησης, γ) προσδιορισμός του χρόνου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη, δ) τρόπος παροχής της εργασίας σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη, και ε) άσκηση εποπτείας και ελέγχου επί της παρεχόμενης εργασίας στα πλαίσια του διευθυντικού εργοδοτικού δικαιώματος.<sup>32</sup>

Τα Εθνικά κράτη ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τόνωση και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σχεδιάζουν και υλοποιούν πολιτικές σταδιακής αποδόμησης και απορύθμισης του μοντέλου της τυπικής μισθωτής εξαρτημένης σχέσης εργασίας ως μέσου προσαρμογής των επιχειρήσεων στο ευμετάβλητο οικονομικό περιβάλλον και μείωσης του υψηλού εργατικού κόστους. Οι έννοιες της ευελιξίας και της ελαστικότητας έρχονται να αντιμετωπίσουν τις αυτόματες ρυθμίσεις και επιταγές της αγοράς αναγκαίων συνθηκών του «καθαρού» ανταγωνισμού στη λογική της κυρίαρχης νεοφιλελεύθερης και ταυτόχρονα ιδεατής προσέγγισης.

---

<sup>32</sup> Γ.Κουζής: Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001.

Στη μακροοικονομική της διάσταση η ευελιξία ορίζεται ως η ικανότητα ενός οικονομικού συστήματος, σαφώς καθορισμένου στο χώρο και στο χρόνο και το οποίο διαθέτει συγκεκριμένες δυναμικές ιδιότητες, να μεταβάλλεται προσαρμοζόμενο στις νέες ανάγκες του και στα νέα δεδομένα του περιβάλλοντός του. Οι ευελιξίες της εργασίας αναφέρονται στην προσαρμογή της συγκρότησης, της διαθεσιμότητας, της κινητικότητας, της χρήσης και της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής.

Η μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας στη βάση καθορισμένης ημερήσιας ή εβδομαδιαίας διάρκειας μικρότερης της κανονικής με αντάλλαγμα μειωμένο μισθό σε σχέση με τον ισχύοντα για πλήρη απασχόληση και στη βάση συμφωνίας ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Έτσι οριζόμενη η μερική απασχόληση αφορά μια σταθερή και δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας στα πλαίσια μίας ενιαίας σύμβασης. Αυτό το στοιχείο την διαφοροποιεί από την εποχιακή και την περιστασιακή απασχόληση. Στην εποχιακή απασχόληση έχουμε και πάλι δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερήσια – εβδομαδιαία βάση ούτε στα πλαίσια ενιαίας σύμβασης. Στην περιστασιακή απασχόληση δεν υπάρχει ενιαία σύμβαση αλλά δεν είναι δεδομένη ούτε και η περιοδικότητα της εναλλαγής εργασίας και μη εργασίας.<sup>33</sup> Η μερική απασχόληση συνεπάγεται περιορισμένο οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης έναντι του αντίστοιχου εργάσιμου χρόνου πλήρους απασχόλησης.

Το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης εξελίχθηκε σταδιακά .Αρχικά αφορούσε ως επί το πλείστον τους μετανάστες, τους ανειδίκευτους εργάτες, τους φοιτητές και τις γυναίκες που εργάζονταν για την συμπλήρωση του οικογενειακού εισοδήματος. Τις τελευταίες όμως δεκαετίες και στα πλαίσια καταπολέμησης της ανεργίας και αύξησης της απασχολησιμότητας η μερική απασχόληση αποκτά διαστάσεις όλο και περισσότερο συλλογικές και γίνεται φαινόμενο ευρύτερα κοινωνικό προβάλλοντας ιδιαίτερα τη δυνατότητα που παρέχει στα δύο φύλα και κυρίως στις γυναίκες για συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα). Στην πράξη ωστόσο μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής

---

<sup>33</sup> Β. Γεωργακοπούλου: Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996

απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιο φαινόμενο. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με την ψήφιση του νόμου Ν.1892/1990<sup>34</sup> για « Τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Στη συνέχεια συμπληρώνεται το 1998 με το νόμο Ν.2639/1998 για την «Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σύσταση σώματος επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) και το 2000 με τον νόμο Ν.2874/2000 για την «Πρώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρο 7).

Συγκεκριμένα στο άρθρο 38 του Ν 1892/1990 αναφέρεται ότι με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της μπορεί να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής (μερική απασχόληση). Καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη. Στην παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία συναδέλφους τους και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί απολαμβάνουν των ίδιων δικαιωμάτων με τους υπόλοιπους μισθωτούς αναφορικά με την παροχή αδειών με αποδοχές και επιδομάτων αδειών , ενώ έχουν προτεραιότητα για την πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπίπτει και η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αναγνωρίζεται ως ειδική μορφή μερικής απασχόλησης (άρθρο 2, παράγραφος 2, Ν.2639/1998<sup>35</sup>). Συγκεκριμένα εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ημερήσιο ωράριο αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας, με βάση υπολογισμού την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος. Παράλληλα στον ίδιο νόμο τροποποιήθηκε το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 προσθέτοντας ότι η διάρκεια εργασίας σε θέση μερικής απασχόλησης μπορεί να οριστεί σε δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση.

Αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης οι βασικότερες ρυθμίσεις της νομοθεσίας είναι οι ακόλουθες:

---

<sup>34</sup> Βλέπε Παράρτημα

<sup>35</sup> Βλέπε Παράρτημα

- Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.
- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλτως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
- Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις πρέπει να περιλαμβάνουν τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τρόπο παροχής της εργασίας και την έδρα της επιχείρησης, το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας καθώς επίσης και τον τρόπο αμοιβής.
- Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών.
- Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μία φορά την ημέρα.
- Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα.
- Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολουμένων.
- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5 % στο ωρομίσθιο των μερικά απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως και αμείβονται βάσει των κατώτατων αποδοχών.
- Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης εκτός αν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Η ασφαλιστική κάλυψη για τετράωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.
- Η εισαγωγή της στο δημόσιο τομέα και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και τετράωρη ημερήσια απασχόληση. Οι συγκεκριμένες συμβάσεις λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους και απαγορεύεται για οποιοδήποτε λόγο η ανανέωση ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.
- Οι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με αυτές που ισχύουν για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και έχουν πρόσβαση στις ίδιες

κοινωνικές υπηρεσίες που διαθέτει η επιχείρηση για τους άλλους εργαζόμενους.

- Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Με τους νόμους 3174/03, 3250/04 και 3536/07<sup>36</sup> προσδιορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις σχετικά με τη χρήση συμβάσεων μερικής απασχόλησης στο δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου αναφορικά με την εφαρμογή της σε υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα. Οι βασικότερες ρυθμίσεις που προβλέπονται είναι οι ακόλουθες:

- Το δημόσιο, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου επιτρέπεται να προσλάβουν προσωπικό με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα.
- Για την παροχή υπηρεσιών με καθεστώς μερικής απασχόλησης οι φορείς καταρτίζουν αντίστοιχο επιχειρησιακό σχέδιο. Νέο επιχειρησιακό σχέδιο από τους ίδιους φορείς υποβάλλεται πέντε μήνες πριν από τη λήξη των σχετικών συμβάσεων του επιχειρησιακού σχεδίου που έχει εγκριθεί και είναι σε ισχύ.
- Ως υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα θεωρούνται εκείνες που αναφέρονται στην κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, στη φύλαξη σχολικών κτιρίων, στην οδική ασφάλεια των μαθητών, στην κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, στις έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, στην αντιμετώπιση ειδικών περιβαλλοντικών αναγκών και υπηρεσίες που παρέχονται σε φορείς αρμόδιους για την απασχόληση και την ανεργία.
- Οι κοινωνικές ομάδες για την επιλογή των υποψηφίων διαμορφώνονται ως εξής:

A) Άνεργοι άνω των τριάντα ετών, εγγεγραμμένοι στα μητρώα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, σε ποσοστό τριάντα τοις εκατό.

B) Άνεργοι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ, που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν από τη συνταξιοδότησή τους, σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό.

---

<sup>36</sup> Βλέπε Παράρτημα

Γ) Άνεργοι μέχρι τριάντα ετών εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό.

Δ) Μητέρες ανηλίκων σε ποσοστό δέκα τοις εκατό.

Ε) Άτομα με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό και άνω, σε ποσοστό δέκα τοις εκατό.

ΣΤ) Πολύτεκνοι και τέκνα πολυτέκνων καθώς και γονείς οικογενειών με τρία παιδιά και τέκνα αυτών σε ποσοστό δέκα τοις εκατό.

- Τα κριτήρια επιλογής για καθεμιά από τις ανωτέρω κοινωνικές ομάδες διαμορφώνονται ως εξής:

Α) Προτιμώνται υποψήφιοι με τη μεγαλύτερη συνεχόμενη χρονική διάρκεια που είναι εγγεγραμμένοι ως άνεργοι

Β) Προτιμώνται οι υποψήφιοι με το μικρότερο χρόνο που υπολείπεται για τη συνταξιοδότησή τους.

Γ) Προτιμώνται οι μητέρες με τα περισσότερα τέκνα.

Δ) Προτιμώνται οι υποψήφιοι με το μεγαλύτερο ποσοστό αναπηρίας, το οποίο πάντως θα επιτρέπει στον υποψήφιο να ασκεί τα καθήκοντα για τα οποία προσλαμβάνεται,

Ε) Προτιμώνται οι υποψήφιοι με τα περισσότερα τέκνα.

ΣΤ) Οι υποψήφιοι που είναι δημότες και κάτοικοι της αντίστοιχης χωρικής αρμοδιότητας του φορέα για τον οποίο προκηρύσσονται οι θέσεις προτάσσονται έναντι όλων των άλλων υποψηφίων.

Ζ) Δεν δίνεται πλέον προτεραιότητα σε άτομα άνεργα συνεπεία ομαδικών απολύσεων ή παύσης λειτουργίας της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν, δεδομένου ότι καταρτίζονται ειδικά επιχειρησιακά σχέδια για τις συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες.

Είναι προφανές ότι σε ότι αφορά την κυβερνητική πολιτική στο ζήτημα της μερικής απασχόλησης αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας την αύξηση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την μείωση της ανεργίας καθώς και την κατανομή της εργασίας σε περισσότερους εργαζόμενους με κύριο πληθυσμό στόχο τις γυναίκες και τους νέους. Στο πλαίσιο αυτό τόσο ο ν. 2639/1998 όσο και ο ν. 2874/2000 στοχεύουν στην ακόμη μεγαλύτερη προώθηση της μερικής απασχόλησης και ιδιαίτερα το άρθρο 7 του ν. 2874/2000 συνδέεται άρρηκτα με την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Την αντιφατικότητα την αποσπασματικότητα και την



ασυνέχεια στην εφαρμογή ολοκληρωμένων πολιτικών ακόμα και στο επίπεδο της απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων έρχεται να καταδείξει η σχετική νομοθεσία αναφορικά με την επιβολή του επιδόματος ανεργίας στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 3552/2007<sup>37</sup> για να δικαιούται κάποιος ολόκληρο το επίδομα θα πρέπει εκτός του αναγκαίου χρόνου ασφάλισης να έχει μισθό τουλάχιστον στο 50% της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Έτσι ένα μεγάλο ποσοστό από τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, όταν απολύονται δεν λαμβάνουν το βασικό επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ αλλά ένα ποσοστό μεταξύ 183,7 ευρώ αν οι μηνιαίες απολαβές τους είναι κάτω από έξι ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, και επίδομα 275 ευρώ αν ο μισθός ανερχόταν σε 367 περίπου ευρώ. Έτσι ενώ οι εν λόγω απασχολούμενοι ασφαλίζονται με πλήρες ημερομίσθιο στο ΙΚΑ αυτοί που εργάζονται λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα ή 12 ημέρες το μήνα υποχρεούνται να αντιμετωπίσουν τις καθημερινές τους ανάγκες και υποχρεώσεις με το πενιχρό αυτό ποσό, δηλαδή μόλις με το 25% περίπου του μισθού του ανειδίκευτου εργάτη γεγονός που εξηγεί και τα υψηλά ποσοστά φτώχειας.. Το μέτρο αυτό πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες που εργάζονται λίγες ώρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία και φροντιστήρια και οι οποίοι συγκεντρώνουν ελάχιστες ώρες διδασκαλίας.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση για την απασχόληση και την οικονομία για το 2007 που διενεργεί το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ περί τα 261.200 άτομα εργάζονται με μερική απασχόληση από τα οποία το 69,0% είναι γυναίκες. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται στο 5,9%, για τις γυναίκες στο 10,4% και στους άνδρες στο 3,0%. Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι μερικώς απασχολούμενοι αυξάνονται κατά 50.200 άτομα, (πάνω από το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες, 54,0%), με αποτέλεσμα 7 στα 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε η συνολική απασχόληση να οφείλεται σε αύξηση των μερικώς απασχολουμένων. Με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης εργάζονται σήμερα περί τα 307.600 άτομα, όπου το ήμισυ είναι γυναίκες. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης μειώθηκε στο 10,9% έναντι 12,1% του προηγούμενου έτους, στις γυναίκες διαμορφώθηκε στο 13,3% και στους άνδρες στο 9,1%. Στις επιχειρήσεις όπου απασχολούνται μέχρι 10 άτομα το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης ανέρχεται στο 14,3%. Το ποσοστό τόσο των μερικώς όσο και των προσωρινά απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα είναι

---

<sup>37</sup> Βλέπε Παράρτημα

μικρότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα τα ποσοστά μερικής και προσωρινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα ανέρχονται σε 3,1% και 8,9% αντίστοιχα, έναντι 6,7% και 11,9% των αντίστοιχων ποσοστών του ιδιωτικού τομέα. Στον δημόσιο τομέα απασχολείται το 12,0% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων και το 29,0% των προσωρινά απασχολούμενων. Η αύξηση που επήλθε στην απασχόληση της χώρας σε σχέση με το προηγούμενο χρόνο οφείλεται πάνω από το ήμισυ στην αύξηση που επήλθε στον δημόσιο τομέα (55,6%). Η αύξηση αυτή του δημόσιου τομέα επήλθε κυρίως σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα όπου αυξάνονται μόνο οι θέσεις των μερικώς απασχολούμενων καθώς μειώνονται οι θέσεις πλήρους απασχόλησης. Το 2006 δημιουργήθηκαν 42.297 θέσεις μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα σε σχέση με το 2005 ενώ στο δημόσιο τομέα δημιουργήθηκαν 7.892 θέσεις μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με το 2005. Στον δημόσιο τομέα η αύξηση των θέσεων πλήρους απασχόλησης αναλογούν στο 80,0% της μεταβολής του δημόσιου τομέα, ενώ η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων στο δημόσιο αναλογεί περίπου στο 16,0% της συνολικής μεταβολής που επήλθε στους μερικά απασχολούμενους. Ως προς την μορφή απασχόλησης με την οποία εισήλθαν στην αγορά εργασίας 36.546 άτομα εισήλθαν με την μορφή της μερικής απασχόλησης. Οι 17.880 ήταν άνεργοι εκ των οποίων οι 4.233 απασχολήθηκαν στο δημόσιο τομέα και οι 13.647 απασχολήθηκαν στον ιδιωτικό τομέα. Οι 18.666 ήταν μη ενεργοί εκ των οποίων οι 2.865 απασχολήθηκαν στο δημόσιο τομέα και οι 15.801 απασχολήθηκαν στον ιδιωτικό τομέα<sup>38</sup>.

Συγκρίνοντας τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης κατά τα έτη 1993 (4,3%), 2004 (4,6%), 2005 (4,8%) και 2006 (5,9%) παρατηρούμε μία σταθερή αλλά όχι ιδιαίτερα σημαντική αύξηση των ποσοστών μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Αξιοσημείωτες, κατά τα ίδια έτη, είναι οι διαφορές που εντοπίζονται στην κατά φύλο ποσοστιαία κατανομή της μερικής απασχόλησης. Συγκεκριμένα για τους άνδρες τα ποσοστά κυμαίνονται μεταξύ 2,1% και 3,0% ενώ για τις γυναίκες κυμαίνονται από 7,7% μέχρι 10,4%. Μέσα από τα παραπάνω στοιχεία διαπιστώνεται ότι η μερική απασχόληση αναφέρεται κυρίως στο γυναικείο πληθυσμό υπογραμμίζοντας τόσο τη μεγάλη διαφορά στα ποσοστά συγκριτικά με τους άνδρες όσο και την ανοδική τάση των ποσοστών μερικής απασχόλησης στον ίδιο τον γυναικείο πληθυσμό.

---

<sup>38</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ ΑΔΕΔΥ, «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2007»

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΚΑ που αφορούν ασφαλισμένους που έχουν ενταχθεί στο καθεστώς της αναλυτικής περιοδικής δήλωσης (ΑΠΔ) για το μήνα Μάιο του 2006 293.678 είναι ο αριθμός των ασφαλισμένων με μερική απασχόληση έναντι 1.488.725 ασφαλισμένων με πλήρη απασχόληση στις κοινές επιχειρήσεις. Η μέση απασχόληση των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι 18,15 ημέρες έναντι 24,04 ημέρες των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση. Ο μέσος μισθός των ασφαλισμένων με μερική απασχόληση ανέρχεται στα 456,84 ευρώ έναντι 1163,3 ευρώ των ασφαλισμένων με πλήρη απασχόληση. Αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση απασχολούνται μία εβδομάδα λιγότερο οι μηνιαίες αποδοχές τους είναι συντριπτικά λιγότερες. Συνεπώς ο μερικώς απασχολούμενος προσφέρει την ίδια εργασία σε σχέση με ένα πλήρως απασχολούμενο αλλά σε πολύ καλύτερη τιμή. Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία που διαθέτει το ΙΚΑ το ποσοστό της μερικής απασχόλησης έχει αυξηθεί εντυπωσιακά από το 2002 που κυμαινόταν στο 10,35%, στο 16,36% για το 2006, (2002:10,35%, 2003:11,86%, 2004:15,59%, 2005:15,43%, 2006:16,36%) ενώ αντίθετα για την ίδια χρονική περίοδο το ποσοστό των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση έχει μειωθεί από το 89,64% που ήταν το 2002 στο 82,94% για το 2006 (2002:89,64%, 2003:88,12%, 2004:83,44%, 2005:83,79%, 2006:82,94%). Η αύξηση που παρατηρείται δεν αφορά την αύξηση της απασχόλησης αλλά τον αριθμό των ΑΠΔ που επεξεργάζεται κάθε έτος το ΙΚΑ.

**5. Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΟΠΩΣ ΑΠΟΤΥΠΩΝΕΤΑΙ**  
**ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΠΟΥ**  
**ΚΑΤΑΤΕΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ ΤΟ 2006 ΚΑΙ**  
**ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΤΟΝ ΥΠΕΥΘΥΝΟ**  
**ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ SUPER MARKET A.B.**  
**ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ**

Μέσα από την επεξεργασία των εντολών κενών θέσεων του 2006 που κατατέθηκαν στο Κέντρο Προώθησης στην Απασχόληση της Αγίας Παρασκευής θα επιχειρηθεί να αποτυπωθεί αφενός η τάση των εργοδοτών να προσλάβουν προσωπικό με καθεστώς μερικής απασχόλησης και αφετέρου τα χαρακτηριστικά τόσο των θέσεων όσο και των υποψήφιων εργαζομένων που θα εργαστούν με μερική απασχόληση. Η περιοχή ευθύνης του ΚΠΑ Αγ. Παρασκευής είναι μια περιοχή με έντονη οικονομική δραστηριότητα και μεγάλο βαθμό συγκέντρωσης μεγάλων, μικρών και ατομικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται κυρίως στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα της οικονομίας.

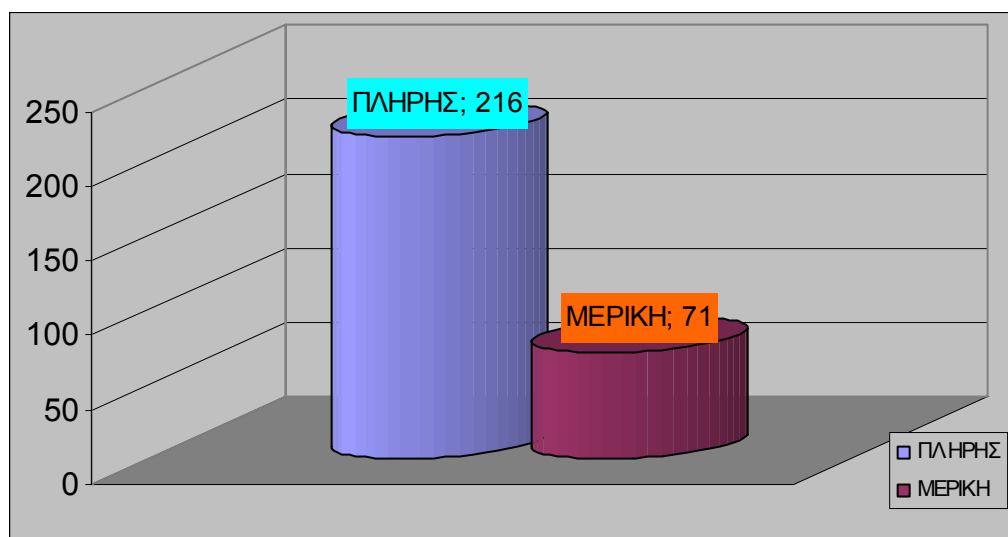
Οφείλουμε να υπογραμμίσουμε ότι στον αρχικό σχεδιασμό της παρούσης εργασίας θα γινόταν η επεξεργασία των στοιχείων των προσλήψεων του 2006 που κατατέθηκαν από τις επιχειρήσεις στο ΚΠΑ Αγ. Παρασκευής. Κάτι τέτοιο όμως δεν κατέστη εφικτό διότι ο αριθμός των προσλήψεων προσέγγιζε τις 4.500 δελτία, τα στοιχεία των οποίων δεν είναι μηχανογραφημένα από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ και ως εκ τούτου αδύνατον να επεξεργαστούν. Έτσι ακολουθήθηκε ως εναλλακτική λύση η επεξεργασία των εντολών κενών θέσεων που κατατέθηκαν από τους εργοδότες στο ΚΠΑ Αγ. Παρασκευής λαμβάνοντας υπόψη τη μη δυνατότητα διεξαγωγής από μία τέτοια επεξεργασία συμπερασμάτων και στοιχείων που να επιτρέπουν πέρα από μία απλή στιγμιαία αποτύπωση τάσης τη δυνατότητα αναγωγής σε μεγαλύτερη και πιο αντιπροσωπευτική κλίμακα.

Όπως προκύπτει και από την παρουσίαση των στοιχείων (Διάγραμμα 1) οι εντολές κενών θέσεων που κατέθεσαν οι εργοδότες μέσα στο 2006 αναφέρονται στη συντριπτική πλειονότητά τους σε θέσεις πλήρους απασχόλησης (75,2%) συγκριτικά με τις θέσεις μερικής απασχόλησης (24,7%). Το στοιχείο αυτό έρχεται να επιβεβαιώσει το σχετικά χαμηλό ρυθμό χρήσης θέσεων μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σύγκριση με το μέσο Ευρωπαϊκό όρο. Παράλληλα όπως προκύπτει και

από το διάγραμμα 2 οι ειδικότητες για τις οποίες εκδήλωσαν μεγαλύτερο ενδιαφέρον οι εργοδότες να προσλάβουν προσωπικό με μερική απασχόληση είναι αυτές του πωλητή (28%), του εργάτη (27%) με τρίτη στη σειρά (17%) και με αρκετή διαφορά του υπαλλήλου γραφείου.

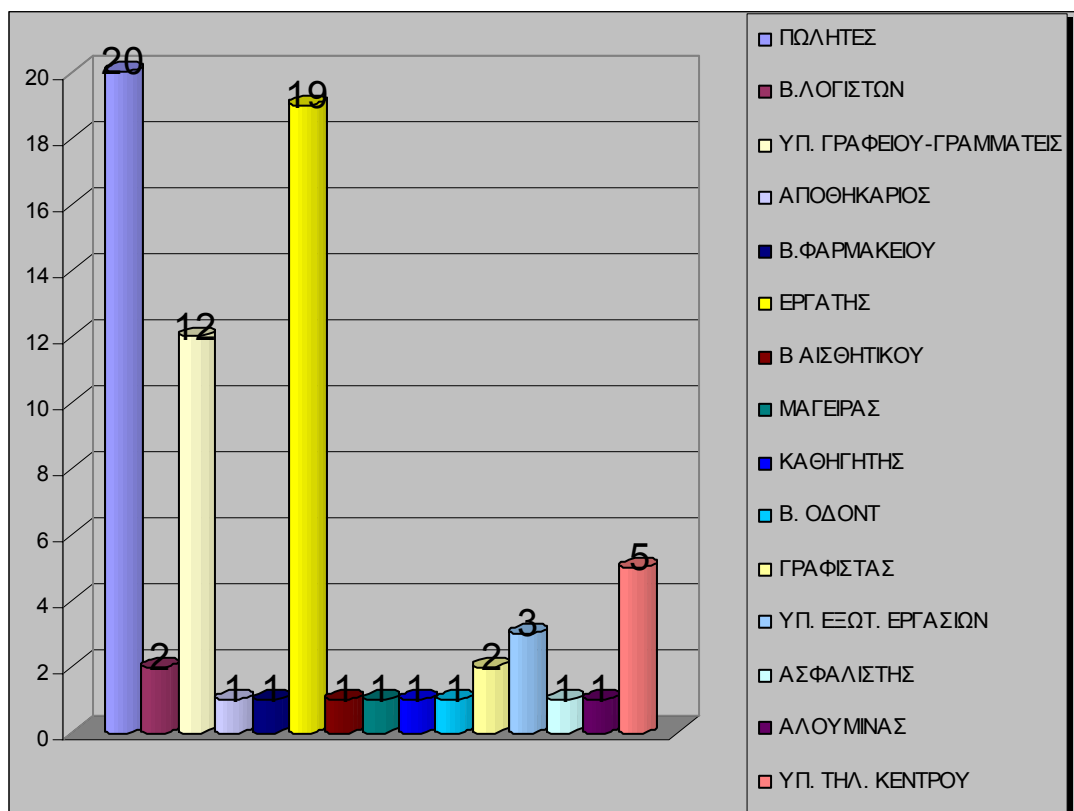
Εύλογα διαπιστώνουμε παρατηρώντας τα στοιχεία, ότι οι εργοδότες κάνουν χρήση της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης σε θέσεις χαμηλών προσόντων και χαμηλής ειδίκευσης. Είναι προφίλ θέσεων που δεν απαιτεί τεχνογνωσία και μεγάλη εμπειρία και η κινητικότητά τους φαίνεται περισσότερο να επηρεάζεται από τις διακυμάνσεις της ζήτησης και λιγότερο από την ίδια την επιχειρησιακή στρατηγική. Αξιοσημείωτο είναι ότι στο σύνολο των ειδικοτήτων που δήλωσαν πρόθεση οι εργοδότες να προσλάβουν προσωπικό με μερική απασχόληση ελάχιστες είναι αυτές που προϋποθέτουν κάποιο επίπεδο εξειδίκευσης και θεωρητικής ή τεχνικής εκπαίδευσης.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕ ΠΛΗΡΗ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



**ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ – ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ**

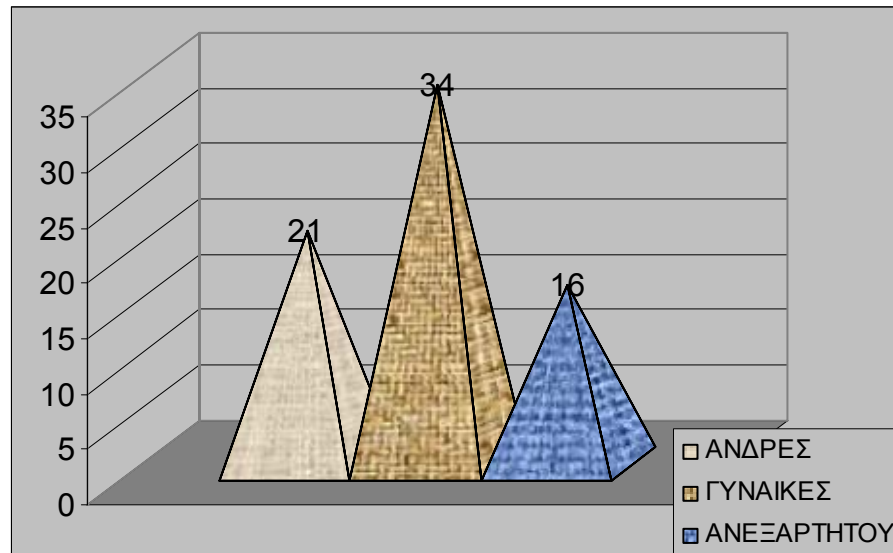
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



**ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ – ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ**

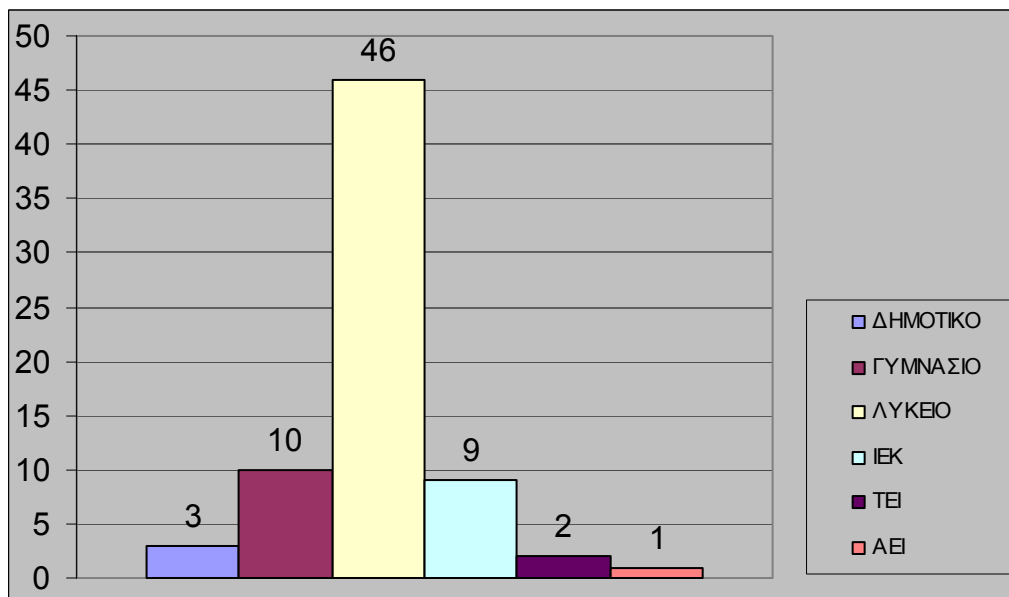
Αναφορικά με το φύλο και το εκπαιδευτικό επίπεδο των υποψηφίων για κάλυψη θέσεων μερικής απασχόλησης, όπως προκύπτει και από τα στοιχεία των διαγραμμάτων 3 και 4 η μερική απασχόληση είναι όντως γένους θηλυκού. Από το σύνολο των κενών θέσεων μερικής απασχόλησης το 48% αναφέρεται αποκλειστικά σε γυναίκες και ακολουθούν οι αμιγώς ανδρικές θέσεις (29,5%) και τελευταίες εκείνες χωρίς συγκεκριμένη προτίμηση (22,5%). Σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο το μεγαλύτερο μέρος εντολών κενών θέσεων μερικής απασχόλησης αναφέρεται σε απόφοιτους λυκείου (65%). Αξιοσημείωτα είναι τα χαμηλά έως σχεδόν μηδενικά νούμερα που αναφέρονται σε θέσεις υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, γεγονός που επιβεβαιώνει σε συνδυασμό με την κυριαρχία του γυναικείου φύλου στις προς κάλυψη θέσεις μερικής απασχόλησης τις θεωρίες σύνδεσης των ευέλικτων – άτυπων μορφών απασχόλησης με το δευτερεύον – εφεδρικό εργατικό δυναμικό.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ – ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

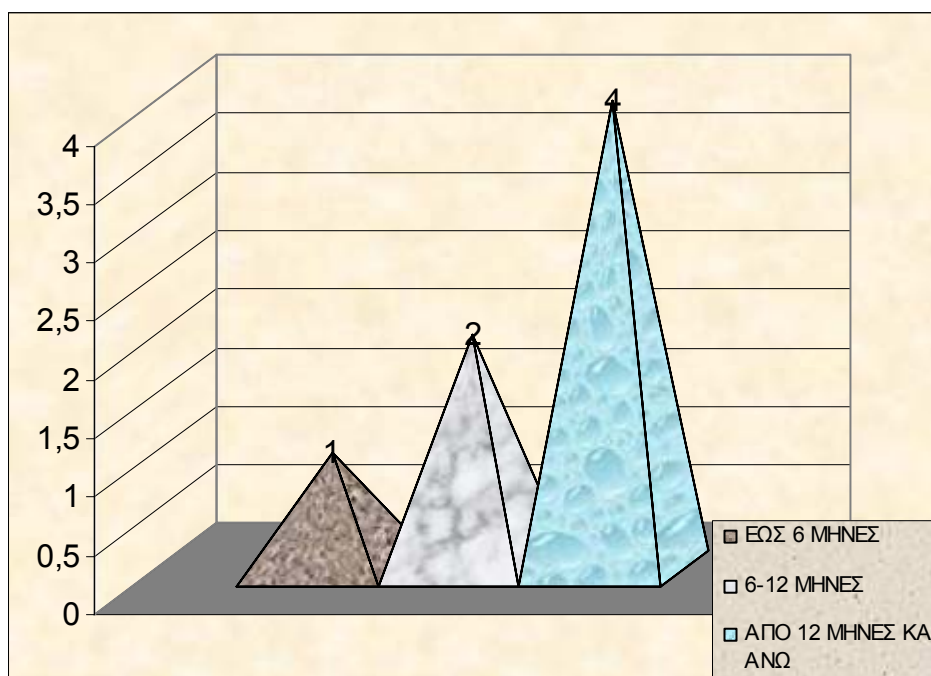


ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ – ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ

Αναφορικά με το ζήτημα της ύπαρξης προϋπηρεσίας ή όχι (διάγραμμα 5) για την πρόσληψη ατόμων με καθεστώς μερικής απασχόλησης το σύνολο σχεδόν των εντολών κενών θέσεων (90%) που κατέθεσαν οι εργοδότες στο ΚΠΑ Αγ. Παρασκευής δεν απαιτούν την ύπαρξη εργασιακής εμπειρίας για το συγκεκριμένο αντικείμενο. Στοιχείο σημαντικό που μας δίνει τη δυνατότητα να συμπεράνουμε ότι το συγκεκριμένο εργατικό δυναμικό δεν συμπεριλαμβάνεται στο βασικό κορμό των επιχειρήσεων αλλά αποτελεί περιφερειακό εργατικό δυναμικό που θα καλύψει περιστασιακές ανάγκες.

Επιπρόσθετα χαμηλής σπουδαιότητας για τους εργοδότες αποτελεί η οικογενειακή κατάσταση των ατόμων (διάγραμμα 6) που προτίθενται να προσλάβουν με μερική απασχόληση. Στο σύνολο σχεδόν των θέσεων αυτών (75%) δεν υπάρχει συγκεκριμένη προτίμηση σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των υποψηφίων εργαζομένων.

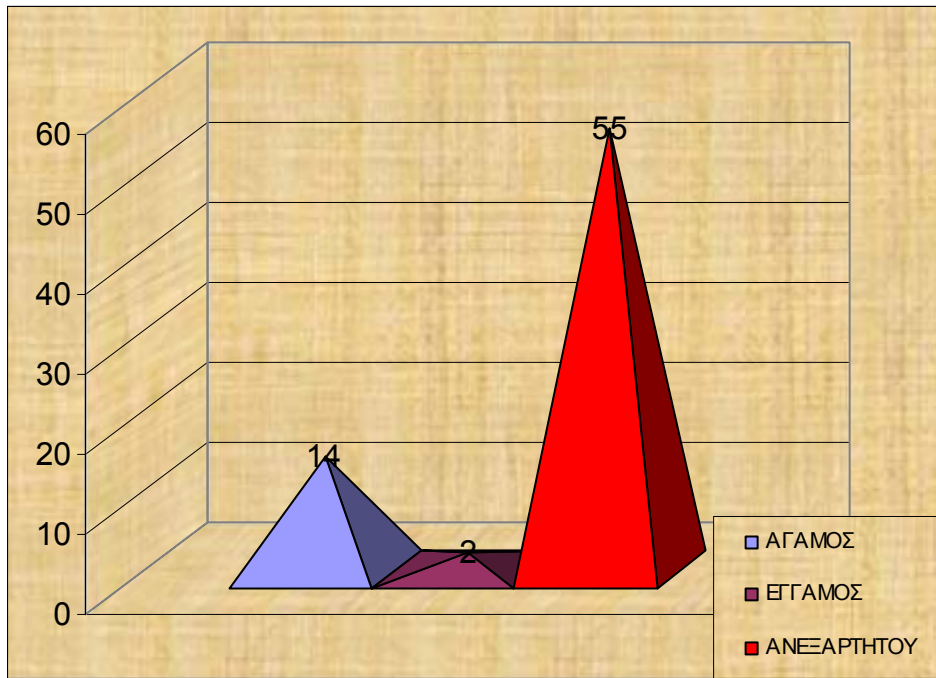
#### **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



**ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ – ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ**



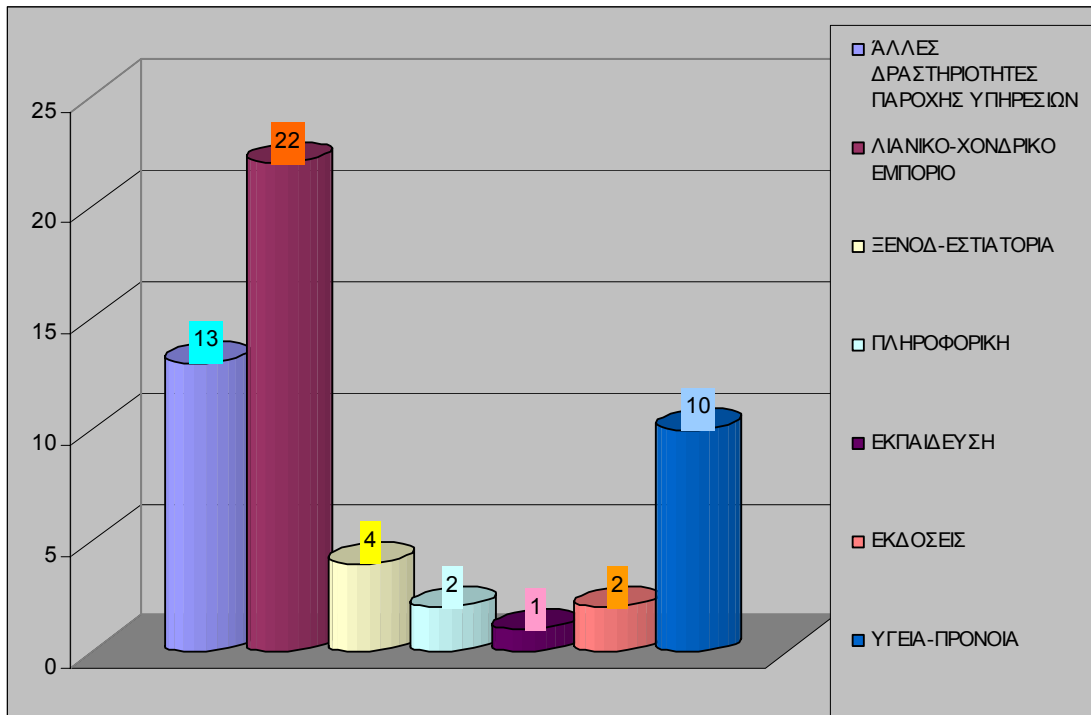
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



**ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ – ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ**

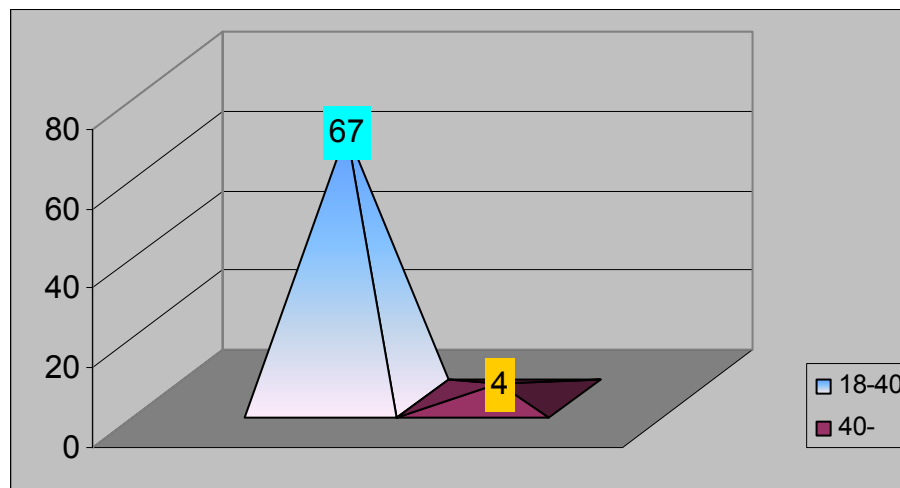
Το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων που προτίθενται να προσλάβουν με καθεστώς μερικής απασχόλησης (διάγραμμα 7) ανήκουν στο λιανικό – χονδρικό εμπόριο (41%) και ακολουθούν οι εταιρείες παροχής υπηρεσιών (24%) και οι επαγγελματικές δραστηριότητες υγειονομικού χαρακτήρα (18,5%). Το σύνολο σχεδόν των θέσεων αυτών απευθύνονται σε εργαζόμενους (διάγραμμα 8) ηλικίας 18 – 40 ετών (94%). Αξίζει δε να αναφέρουμε ότι στον κλάδο του λιανικού – χονδρικού εμπορίου δύο μεγάλες αλυσίδες super market κατέθεσαν εντολές κενών θέσεων αποκλειστικά και μόνο με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ενώ σημαντική είναι η χρήση της μερικής απασχόλησης από ατομικές εταιρείες (οδοντιατρεία, ιατρεία, λογιστικά γραφεία).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΠΡΟΣΛΑΒΟΥΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



*ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ – ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ*

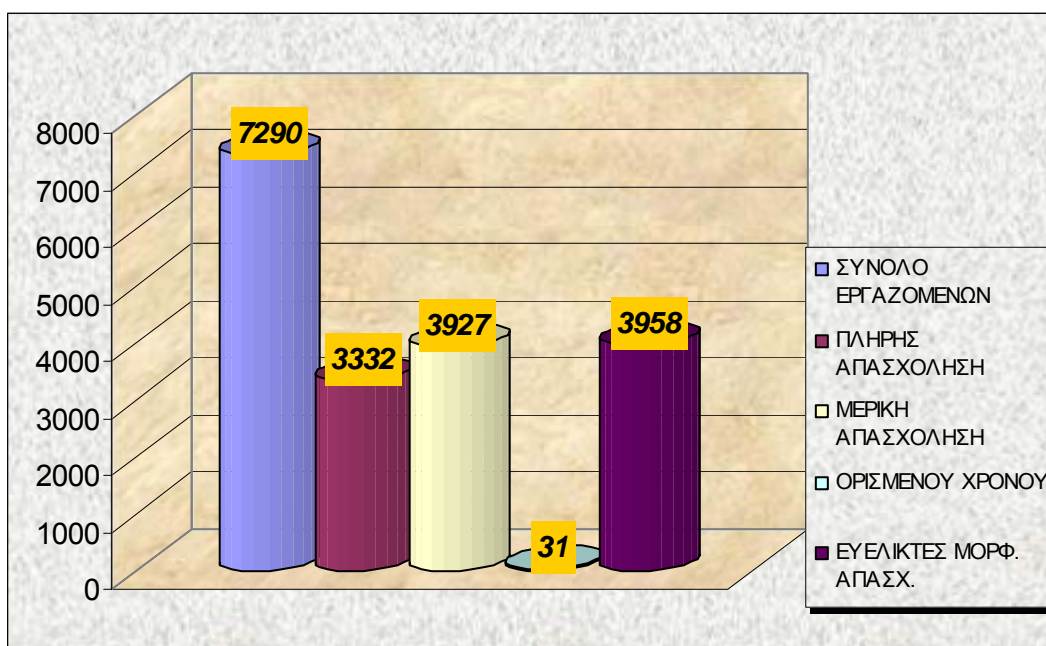
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΝΤΟΛΕΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕ  
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



*ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ – ΚΠΑ ΑΓ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗΣ*

Όπως αναφέραμε και στην επεξεργασία των στοιχείων που προέκυψαν από τις εντολές κενών θέσεων που κατέθεσαν οι εργοδότες στο ΚΠΑ Αγ. Παρασκευής οι δύο μεγάλες εταιρείες super market εκδήλωσαν ενδιαφέρον για πρόσληψη προσωπικού μόνο με μερική απασχόληση. Το στοιχείο αυτό έρχεται να επιβεβαιωθεί και μέσα από τα στοιχεία που μας έδωσε το τμήμα προσωπικού της εταιρείας Α.Β. Βασιλόπουλος. Σε σύνολο 7290 εργαζομένων (διάγραμμα 9), 3958 εργαζόμενοι έναντι 3332 εργάζονται με καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι η πλειονότητα των εργαζόμενων στη συγκεκριμένη εταιρεία εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης (54%), που αποτελεί και την κυρίαρχη μορφή, είτε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (31), υπογραμμίζοντας τη σοβαρή συρρίκνωση της τυπικής εξαρτημένης εργασίας (46%).

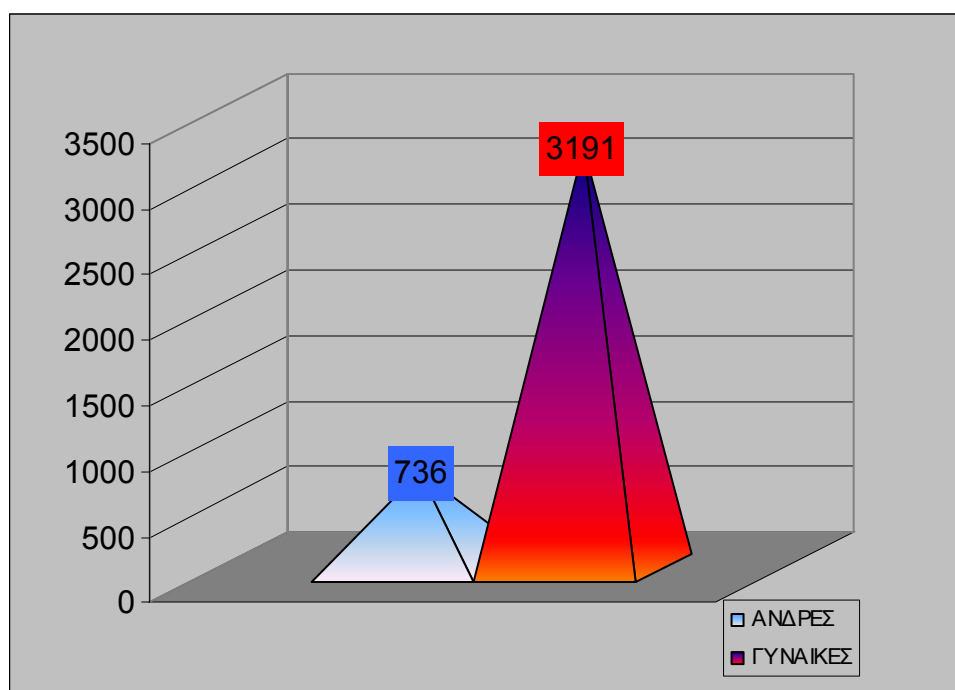
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ Α.Β. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟ**



**ΠΗΓΗ: Α.Β. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ**

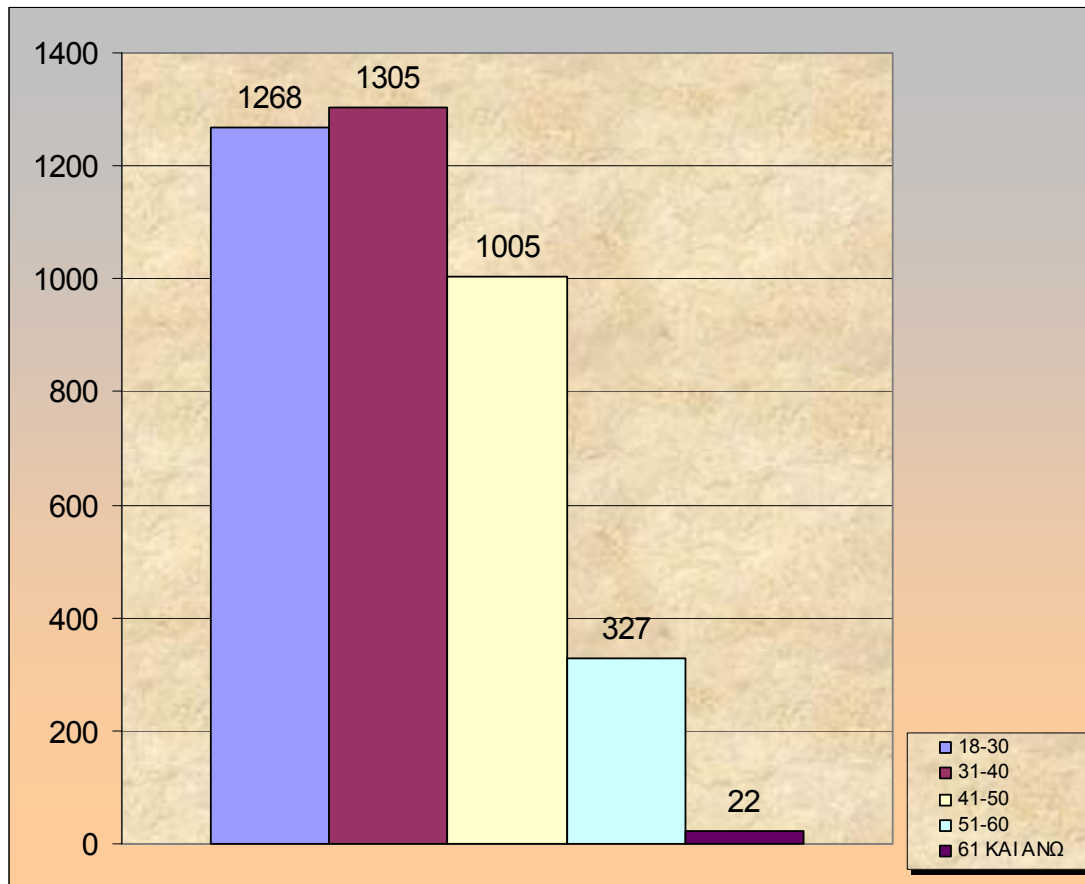
Αναφορικά με το φύλο και την ηλικία των εργαζομένων με μερική απασχόληση (διάγραμμα 10 , 11) τα συγκεκριμένα στοιχεία επιβεβαιώνουν τον κανόνα. Το σύνολο σχεδόν των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες (81%) έναντι μόλις 736 ανδρών (19%), ενώ κυριαρχούν οι πιο παραγωγικές ηλικίες των 31-40 (33%) και 18 – 30 (32%) και ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα των 41-50 (25,5%).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: ΦΥΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Β. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ**



**ΠΗΓΗ: Α.Β. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ**

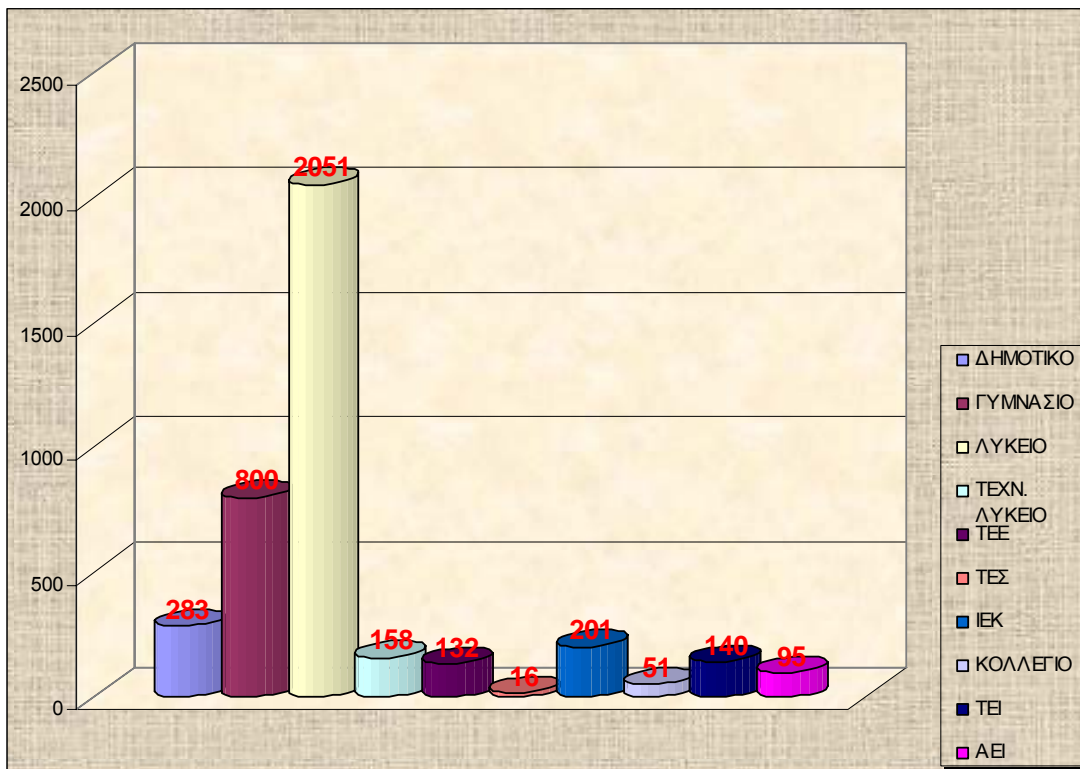
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: ΗΛΙΚΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ  
ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Β. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ**



**ΠΗΓΗ: Α.Β. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ**

Σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο (διάγραμμα 12) των ατόμων που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουμε να παρατηρήσουμε τα ακόλουθα: Κυριαρχούν με σημαντικότερη διαφορά από τα υπόλοιπα εκπαιδευτικά επίπεδα οι απόφοιτοι λυκείου (52%) σε σχέση με τους δεύτερους σε σειρά που είναι οι απόφοιτοι γυμνασίου (20%). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στο σύνολο των εργαζομένων με μερική απασχόληση (3927) 1083 άτομα (27,5%) είναι απόφοιτοι δημοτικού και γυμνασίου. Εξίσου εντυπωσιακό στοιχείο αποτελεί και τα πολύ μικρά νούμερα εργαζομένων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ΙΕΚ και τεχνικών σχολών που εργάζονται στη συγκεκριμένη εταιρεία με μερική απασχόληση (20%). Ένα πρώτο λοιπόν συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες super market με αναπτυξιακή πορεία και υψηλή κερδοφορία, στηρίζεται σε χαμηλής ειδίκευσης εργαζόμενους με ευελικτοποιημένες εργασιακές σχέσεις.

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Β. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ**



**ΠΗΓΗ: Α.Β. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ**

Όπως διαπιστώνεται και από την παρουσίαση των στοιχείων παραπάνω η βασική πολιτική προσλήψεων προσωπικού της επιχείρησης διαμορφώνεται βάση δύο βασικών κριτηρίων: α) του προσωπικού που προορίζεται για τα εμπορικά καταστήματα της εταιρείας και β) του προσωπικού που προορίζεται στις κεντρικές – διοικητικές υπηρεσίες. Το προσωπικό που προορίζεται για τα εμπορικά καταστήματα της εταιρείας προσλαμβάνεται σχεδόν αποκλειστικά με καθεστώς μερικής απασχόλησης 4ωρης και 6ωρης. Πρόκειται για συμβάσεις ως επί το πλείστον αορίστου χρόνου και τοποθετούνται στις θέσεις του πωλητή και του ταμιά. Τις συγκεκριμένες θέσεις καταλαμβάνουν συνήθως γυναίκες ηλικίας περίπου μέχρι 40 – 50 ετών ενώ για τη θέση του ταμιά οι ηλικίες περιορίζονται έως 30 – 35 ετών και υποχρεωτικά οι εργαζόμενοι σε αυτή τη θέση να είναι απόφοιτοι λυκείου. Ο βασικός λόγος του μοντέλου της μερικής απασχόλησης ως βασικής πολιτικής προσλήψεων

από την επιχείρηση συνίσταται στο ότι οι συγκεκριμένες ειδικότητες χαρακτηρίζονται από τη φύση τους από υψηλή κινητικότητα των εργαζομένων. Ένας σημαντικός αριθμός ατόμων που εργάζεται στις συγκεκριμένες θέσεις απασχολούνται και σε άλλη εργασία ή δεν έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν full time λόγω σπουδών ή οικογενειακών υποχρεώσεων. Μέσα από την πολιτική αυτή κινήτρων στην ουσία εξαναγκάζει ους μερικά απασχολούμενους σε υψηλότερους και εντονότερους ρυθμούς εργασίας και παραγωγικότητας προκειμένου να αποδείξουν την χρησιμότητά τους για την εταιρεία, στοιχείο εξ αρχής αυτονόητο για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.

Ταυτόχρονα η πολιτική προσλήψεων με καθεστώς μερικής απασχόλησης αποτελεί και μία μεταβατική – δοκιμαστική περίοδο προκειμένου η εταιρεία να διαπιστώσει αν οι νεοπροσλαμβανόμενοι ενσωματώνονται και ακολουθούν τους ρυθμούς εργασίας και τη γενικότερη νοοτροπία της επιχείρησης. Έτσι η μετατροπή των συμβάσεων από μερική σε πλήρη απασχόληση ή αλλαγή αντικειμένου με την ταυτόχρονη μετατροπή της εργασιακής σχέσης σε πλήρη απασχόληση εντάσσεται στην πολιτική κινήτρων και ανταμοιβών που εφαρμόζει η εταιρεία για τις συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων. Επίσης είναι συγκριτικά λιγιστές οι περιπτώσεις όπου η εταιρεία για τις συγκεκριμένες θέσεις θα προχωρήσει εξ αρχής στην πρόσληψη ατόμου με πλήρη απασχόληση. Σε αυτή την περίπτωση απαραίτητη προϋπόθεση αποτελούν η ύπαρξη σημαντικής εμπειρίας στο χώρο (ένα με δύο έτη), το απολυτήριο λυκείου, η γνώση ηλεκτρονικού υπολογιστή και η ηλικία να μην υπερβαίνει τα 40 έτη.

Αναφορικά με τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και εκπαίδευσης που υλοποιεί η εταιρεία ενώ οι πλήρως απασχολούμενοι συμμετέχουν στο σύνολό τους από τους μερικά απασχολούμενους συμμετέχουν μόνο όσοι προορίζονται είτε να αλλάξουν αντικείμενο είτε να μετατραπεί η σύμβασή τους σε πλήρη απασχόληση, αριθμός σχετικά περιορισμένος . Η συγκεκριμένη πολιτική εκπαίδευσης προσωπικού που υλοποιείται έχει ως αποτέλεσμα αφενός να δημιουργεί ανταγωνιστικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται με μερική απασχόληση αλλά και στο σύνολο του προσωπικού και αφετέρου να μην δημιουργούνται εκ των προτέρων οι ίδιες προϋποθέσεις ενσωμάτωσης και ένταξης όλων των εργαζομένων στην επιχείρηση και στον τρόπο λειτουργίας της. Στην πραγματικότητα τίθεται εξ αρχής μία σημαντική κατηγορία εργαζομένων που βρίσκεται σε θέσεις πρώτης γραμμής εκτός του βασικού κορμού της επιχείρησης. Συνεπώς δεν είναι μόνο τα προφίλ των

θέσεων και των εργαζομένων χαμηλό αλλά και η ίδια η βασική στρατηγική της εταιρείας κατευθύνεται στο να διατηρεί σημαντικό τμήμα του προσωπικού της με χαμηλή ειδίκευση και έλλειψη επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Διαφορετική πολιτική ακολουθείται για την πρόσληψη προσωπικού που προορίζεται να επανδρώσει θέσεις στις κεντρικές υπηρεσίες. Πρόκειται για προσωπικό κυρίως τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με σχετική εμπειρία για συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων ηλικίας μέχρι 30 ετών. Προσλαμβάνεται με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου με υψηλές προοπτικές εξέλιξης και παροχής κινήτρων. Το προσωπικό αυτό συμμετέχει συστηματικά σε προγράμματα κατάρτισης, ενώ σε πολλές περιπτώσεις οι νεοπροσλαμβανόμενοι αυτής της κατηγορίας πριν ακόμα τοποθετηθούν στα εργασιακά τους αντικείμενα συμμετέχουν σε ολοκληρωμένα προγράμματα εκπαίδευσης προκειμένου να υιοθετήσουν και να κατανοήσουν από την αρχή τους στόχους και τη βασική στρατηγική της επιχείρησης.

Στις περιπτώσεις μείωσης προσωπικού δεν προηγούνται τα άτομα με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Γενικά στην πολιτική της εταιρείας δεν συμπεριλαμβάνονται ως κυρίαρχες οι λογικές μείωσης προσωπικού αλλά κυριαρχούν οι πολιτικές περιορισμένων προσλήψεων, προκειμένου έτσι να αποφύγουν την επιλογή της μείωσης του προσωπικού οι προσλήψεις τους βασίζονται και σταθμίζονται με την πορεία της εταιρείας βάση των στοιχείων του προηγούμενου εξαμήνου. Άλλωστε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό ατόμων που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης στις θέσεις ταμιά και πωλητή αποχωρεί οικειοθελώς μέσα στο πρώτο έτος. Σχετικά μικρός είναι ο αριθμός των μερικώς απασχολούμενων, περίπου στα 2/5, που αποδέχονται τους στόχους της επιχείρησης και ενσωματώνονται πλήρως σε αυτή και μέσα από τη γενικότερη συμπεριφορά και στάση τους προσπαθούν να ανελιχθούν.

Αναφορικά με τις συναντήσεις προσωπικού και τα συστήματα αξιολόγησης, όλοι οι απασχολούμενοι στην εταιρεία εντάσσονται στο ίδιο σύστημα αξιολόγησης ανεξάρτητα από την εργασιακή τους σχέση. Το αντίθετο ισχύει όμως στις συναντήσεις προσωπικού, στις οποίες συμμετέχουν μόνο τα στελέχη και οι διευθυντές των εμπορικών καταστημάτων, στοιχείο που καταδεικνύει το σαφή διαχωρισμό του προσωπικού σε πρωτεύον και δευτερεύον εργατικό δυναμικό. Το ίδιο στοιχείο διαφορετικής αντιμετώπισης εφαρμόζεται και στη διαδικασία επιλογής προσωπικού. Το προσωπικό που προορίζεται για τις επιτελικές θέσεις και προσληφθεί με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου επιλέγεται μετά από την σύμφωνη γνώμη της Διεύθυνσης ανθρώπινων Πόρων και του



Περιφερειακού Διευθυντή. Αντίθετα για τους μερικώς απασχολούμενους που θα στελεχώσουν τις θέσεις του πωλητή και του ταμείου στα διάφορα υποκαταστήματα η τελική επιλογή γίνεται από το διευθυντή του υποκαταστήματος που θα εργαστεί και από στέλεχος του τμήματος προσωπικού. Αξίζει να αναφέρουμε επίσης ότι για τις θέσεις υψηλού προφίλ η εταιρεία δεν επιλέγει υποψήφιους, που παρόλο που μπορεί να διαθέτουν τα ανάλογα προσόντα επιθυμούν να εργαστούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης, καταδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο το πόσο διαφορετικά επενδύει και πόσο σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν για την ανάπτυξη της επιχείρησης οι συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων. Τέλος όσο αναφορά την πολιτική παροχών που εφαρμόζει η συγκεκριμένη επιχείρηση απέναντι στους εργαζόμενους παρατηρούμε και εδώ την απουσία ενιαίας στρατηγικής απέναντι στους εργαζόμενους. Το πακέτο παροχών που προσφέρει η εταιρεία περιλαμβάνει ιδιωτική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και χρηματικό bonus. Το σύνολο των παροχών αυτών το λαμβάνουν τα ανώτερα στελέχη που εργάζονται στις κεντρικές υπηρεσίες, οι διευθυντές και οι υπεύθυνοι τμημάτων στα υποκαταστήματα. Την παροχή της ιδιωτικής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης τη λαμβάνουν όλο το προσωπικό που εργάζεται με πλήρες ωράριο και συμβάσεις αορίστου χρόνου. Αντίθετα για τους εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουν τη δυνατότητα να ωφεληθούν της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης μόνο εφόσον συμπληρώσουν πέντε χρόνια εργασίας στη συγκεκριμένη εταιρεία. Γίνεται λοιπόν ολοφάνερη η σαφέστατη διακριτή συμπεριφορά μεταξύ του προσωπικού της εταιρείας και η σημαντική υποβάθμιση συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων.

Συμπερασματικά λοιπόν η συγκεκριμένη επιχείρηση μέσα από την γενικότερη πολιτική που υλοποιεί, εφαρμόζει το δυαδικό μοντέλο αγοράς εργασίας. Το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού που απασχολεί στηρίζεται στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και είναι εργατικό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης. Αντίθετα διαθέτει ένα σχετικά μικρό πυρήνα εργαζόμενων υψηλών προσόντων και ειδίκευσης σε επιτελικές και διευθυντικές θέσεις που απασχολείται με το καθεστώς της τυπικής εξαρτημένης εργασίας. Οι πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της χαρακτηρίζονται από σημαντικές διαφοροποιήσεις σε επίπεδο επιλογής, παροχών, εξέλιξης και ενσωμάτωσης των εργαζομένων στους σκοπούς και στους στόχους της επιχείρησης, ανάλογα με τα προσόντα των εργαζομένων και τις θέσεις που πρόκειται να καλύψουν. Δημιουργούνται έτσι εργαζόμενοι διαφορετικών ταχυτήτων με διαφορετικό ρυθμό παραγωγικότητας και διαφορετικό αίσθημα ασφάλειας για τη

διατήρηση ή όχι της συγκεκριμένης θέσης. Μέσα από την συγκεκριμένη φιλοσοφία έχει δημιουργηθεί αφενός μία μικρή ελίτ εργαζόμενων με προοπτικές καριέρας και εξέλιξης και αφετέρου μία μεγάλη μάζα εργατικού δυναμικού, που παρόλο που επανδρώνει θέσεις πρώτης γραμμής και συμβάλλει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό στην υψηλή κερδοφορία της επιχείρησης, κινείται στην γκρίζα ζώνη των εργασιακών σχέσεων με ελάχιστες προοπτικές εξέλιξης και με την διαρκή επισφάλεια διατήρησης της θέσης εργασίας.

## **6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η αδυσώπητη διαδικασία παγκοσμιοποίησης επιταχύνει τη διαδικασία της ανασυγκρότησης περιορίζοντας ασφυκτικά τα περιθώρια που διαθέτουν οι κοινωνίες να θωρακιστούν έναντι των επερχόμενων αλλαγών. Αν και δεν είναι εύκολο να προσδιοριστεί με ακρίβεια το προφίλ της νέας εποχής το μοντέλο της μεταπολεμικής βιομηχανικής εποχής που ήταν συνυφασμένο με το φορντικό σύστημα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας χάνει σταδιακά τη σημασία του. Το νέο παραγωγικό και εργασιακό προφίλ παραμένει άδηλο και αδιαμόρφωτο ακόμα παρά την υποχώρηση του προτύπου της μαζικής παραγωγής και κατανάλωσης. Οι νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της απασχόλησης είναι συνυφασμένες με τις τάσεις της παγκοσμιοποίησης και της διάχυσης ενός νέου τεχνολογικού υποδείγματος με αιχμές την τεχνολογία της πληροφορίας και της επικοινωνίας. Μοιραία το κόστος προσαρμογής μετατίθεται πάνω στο επίπεδο των μισθών και της απασχόλησης. Η κυρίαρχη τάση δείχνει να ευνοεί τη μείωση του μεγέθους των επιχειρήσεων και την αύξηση των τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων και την αύξηση της σημασίας των υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις.

Η κινητήρια δύναμη που βρίσκεται πίσω από την ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας είναι σίγουρα ο περιορισμός των δαπανών που συνεπάγεται η ευέλικτη απασχόληση για τις επιχειρήσεις. Μέσα από την αριθμητική ευελιξία εξασφαλίζεται ο περιορισμός του κόστους εργασίας ενώ μέσα από την λειτουργική ευελιξία εξασφαλίζεται η αξιοποίηση και η αυξημένη παραγωγικότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Ορισμένες ομάδες πληθυσμού μπορεί να έλκονται από κάποια μορφή ευέλικτης απασχόλησης στην προσπάθειά τους να συμφιλιώσουν ποικίλες ανάγκες και δραστηριότητες. Παρέχεται η δυνατότητα για καλύτερη εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αποτελεί το μοναδικό τρόπο συμμετοχής για ορισμένες κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, εξασφαλίζεται χρόνος για εκπαιδευτικές και άλλου τύπου δραστηριότητες.

Το κυρίαρχο ζητούμενο είναι αν η ευέλικτη μορφή απασχόλησης αποτελεί ελεύθερη επιλογή ή καταναγκασμός. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι θεσμικοί όσο και ιδεολογικοί παράγοντες επηρεάζουν την απόφαση ενός ατόμου να δεχτεί ή να αναζητήσει μία θέση μερικής απασχόλησης για παράδειγμα. Η επιλογή πολλές φορές δεν είναι ανάμεσα σε μία πλήρη ή μερική απασχόληση, αλλά ανάμεσα στην ανεργία

και τη μερική απασχόληση. Μέσα από τις ευελικτοποιημένες εργασιακές σχέσεις παγιώνεται η δυαδική αγορά εργασίας, αναπαράγεται και ενισχύεται ο συμπληρωματικός και δευτερεύων χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας ιδιαίτερα στη χώρα μας όπου η μερική απασχόληση ισοδυναμεί με περιστασιακή και υποβαθμισμένη εργασία. Συχνά η εισαγωγή της ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας συνοδεύεται από υποχώρηση των προδιαγραφών στον εργασιακό χώρο, την απομόνωση των εργαζομένων, την υποχώρηση της κοινωνικής προστασίας και τη μείωση των ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης.

Στα κείμενα της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και στα εθνικά σχέδια δράσης γίνεται παντού λόγος για την εφαρμογή ολοκληρωμένων στρατηγικών και εξατομικευμένων και στοχευμένων παρεμβάσεων που θα δημιουργήσουν προοπτικές βιώσιμης και αειφόρου ανάπτυξης. Όλος αυτό ο εργαλειακός λόγος μετουσιώνεται σε έμπρακτες κρατικές πολιτικές που εφαρμόζονται στο πεδίο και απευθύνονται στους πραγματικά έχοντες ανάγκη ή περιορίζονται σε μία λογική διαχείρισης και ουσιαστικά εξαπάτησης; Ίσως το μόνο που τελικά να εφαρμόζεται με συστηματικό τρόπο να είναι η προβολή της ατομικής ευθύνης του ανέργου για την αντιμετώπιση της ανεργίας του και η ενίσχυση πολιτικών ενεργοποίησής του χωρίς καμία ουσιαστική παρέμβαση από την πλευρά του κράτους που ο ρόλος του περιορίζεται στο επίπεδο των διακηρύξεων και σε αποσπασματικού τύπου και κατασταλτικού χαρακτήρα δράσεις ( δημιουργία ταμείου για τη φτώχεια, οριακή αύξηση του επιδόματος ανεργίας).

Οι εργαζόμενοι αναζητούν θέσεις πλήρους απασχόλησης γιατί οι μισθοί είναι χαμηλοί σε σχέση με το βιοτικό επίπεδο που κυριαρχεί σήμερα στην Ελλάδα. Παράλληλα οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί για τη μερική απασχόληση για να επιτύχουν την ευελιξία του χρόνου εργασίας δεδομένου του μεγάλου αριθμού των απλήρωτων υπερωριών στον ιδιωτικό τομέα. Η ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων τείνει να αποτελέσει το βασικό πρόκριμα των στρατηγικών απασχόλησης στον ενιαίο ευρωπαϊκό χώρο. Από την ευελιξία και την αμφισβήτηση παγιωμένων εργασιακών δικαιωμάτων συζητάμε σήμερα την προσπάθεια συγκερασμού ενός εγγενούς αντιφατικού δίπολου που δομείται στο συνδυασμό μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως συμπληρωματικές στην κυρίαρχη μορφή έρχονται να χαλαρώσουν και να αποδομήσουν το πλαίσιο της τυπικής εργασίας και να ενισχύσουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων. Το ζητούμενο δεν είναι

μόνο η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης και μειωμένου κόστους. Η ποιοτική διάσταση των θέσεων απασχόλησης δεν αποτελεί αντικείμενο διεκδίκησης μόνο για τους εργαζόμενους αλλά και για τους ίδιους τους εργοδότες αποτελώντας την πιο αποτελεσματική λύση στην αντιμετώπιση του ανταγωνισμού και στην αύξηση της παραγωγικότητας. Η ασφάλεια του εργαζόμενου ως το επικαλούμενο αντιστάθμισμα της ευελιξίας περιλαμβάνει την κατοχύρωση ελάχιστων δικαιωμάτων, την κατοχύρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης για τους ευέλικτα εργαζόμενους, τη διατήρηση της απασχόλησης και του εισοδήματος και την κατοχύρωση της ψυχολογικής ασφάλειας. Στην ουσία οι παραπάνω παράμετροι συμπυκνώνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες στην αναγνώριση δικαιωμάτων για τους ευέλικτα απασχολούμενους και στην κατοχύρωση όρων ασφαλούς μετάβασης σε ένα νέο καθεστώς απασχόλησης. Εάν ο επιδιωκόμενος ρόλος της ευελιξίας για τις επιχειρήσεις είναι κυρίως η μείωση του εργασιακού κόστους πως είναι δυνατόν να υπάρχει ισόρροπη αντιμετώπισή της απέναντι στην ασφάλεια η οποία συνεπάγεται διασφάλιση δικαιωμάτων που στην πλήρη και ουσιαστική της διάσταση συνοδεύεται από αύξηση του κόστους εργασίας. Μήπως τελικά οι δύο πόλοι είναι ανταγωνιστικοί σε βαθμό που καθίσταται ουσιαστικά ανέφικτη η ισορροπία μεταξύ τους; Μήπως η επίκληση της flexibility είναι τελικά ένα εύπεπτο άλλοθι για την ενίσχυση της ευελιξίας σε βάρος της ουσιαστικής ασφάλειας; Και τελικά μήπως η απαλλαγή των επιχειρήσεων από σημαντικό μέρος του κόστους με την απελευθέρωση των απολύσεων μετακυλύει το κόστος της αποτελεσματικής διαχείρισης και επανένταξης των ανέργων προς το κοινωνικό σύνολο;<sup>39</sup>

Μέχρι σήμερα πάντως και παρά τις νεοφιλελεύθερες αιτιάσεις, η έμφυτη αδυναμία αυτορρύθμισης της αγοράς σε μία σειρά ζητημάτων καταδεικνύει την αναγκαιότητα της κεντρικά σχεδιασμένης παρέμβασης. Παρέμβαση που δεν θα περιορίζεται σε ευχολόγια για περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης, μέσω της διαχείρισης είτε της ανεργίας, είτε του κόστους από την ανασφάλεια της εργασίας. Πολύ περισσότερο αυτή η παρέμβαση οφείλει να καταστήσει σαφή τη διαφορά μεταξύ των πολιτικών που στοχεύουν στην ενίσχυση της απασχόλησης και εκείνων που αποσκοπούν στη διατήρηση της απασχολησιμότητας.

---

<sup>39</sup> Ι. Κουζής: Ευελιξία και ασφάλεια (Flexicurity). Μύθοι και πραγματικότητα, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Από την άλλη, σε κεντρικό επίπεδο η διαχείριση της ανεργίας δεν μπορεί να λειτουργεί ως οιονεί υποκατάστατο πολιτικής απασχόλησης. Άλλωστε και παρά την απορρυθμιστική φρενίτιδα που βιώνει το σύγχρονο αστικό κράτος, η κύρια, συνταγματικά κατοχυρωμένη μάλιστα, ευθύνη ως προς την εξασφάλιση εργασίας στους πολίτες ανήκει στο κεντρικό κράτος. Το προηγούμενο βέβαια στην ιστορική διαδρομή της σχετικά «νεαρής» πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι όντως κακό, καθώς μέχρι σήμερα είναι εμφανής η αδυναμία δόμησης ενός ουσιαστικά αυτόνομου Εθνικού Σχεδίου καταρχήν Σκέψης και εν συνεχεία Δράσης για την Απασχόληση. Στις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες η μεταναστευτική πολιτική και η πολιτική προσλήψεων στο Δημόσιο λειτουργούσαν ως πολιτικές υποκατάστατα της πολιτικής απασχόλησης, τις τελευταίες δεκαετίες του 20<sup>ου</sup> και τις πρώτες του 21<sup>ου</sup> αιώνα ένα κακέκτυπο της ούτως ή άλλως εξίσου «διαχειριστικής» Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, αποτελεί την πολιτική απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο.

Αν και το επιχείρημα για τον υπερεθνικό χαρακτήρα του προβλήματος δεν είναι αβάσιμο, ωστόσο δεν μπορεί να περνά απαρατήρητο από τους εκπονητές των παρεμβάσεων σε εθνικό επίπεδο και το ιδιαίτερο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο της ελληνικής πραγματικότητας. Η κυριαρχία των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, ο κατεξοχήν εσωστρεφής και αντιπαραγωγικός (επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα) χαρακτήρας των ελληνικών μικρομεσαίων επιχειρήσεων, η υψηλή εκπαιδευτική υπεραξία ενός μεγάλου αριθμού, κυρίως νέων, ανέργων, η απαξίωση της τεχνικό-επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι ορισμένα μόνο από τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν το παζλ της εθνικής αγοράς (εργασίας), κατά συνέπεια η στόχευση των εφαρμοζόμενων πολιτικών πρέπει να είναι ανάλογη.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης με την κυρίαρχη λογική της flexicurity που τις διαπνέει προβάλλονται ως η μοναδική λύση για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη διατήρηση της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων και για την καταπολέμηση της ανεργίας. Το ζητούμενο όμως δεν αποτελεί απλά η εφαρμογή ενός εργαλείου μέσω του οποίου προωθείται η απασχολησιμότητα συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων, που αντιμετωπίζουν ισχυρούς υποκειμενικούς και αντικειμενικούς παράγοντες αποκλεισμού. Το ζητούμενο είναι η ισότητα πρόσβασης των ομάδων αυτών στην αγορά εργασίας και η ποιότητα και η διάρκεια των θέσεων που καταλαμβάνουν.

Το κυρίαρχο μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης εργασίας χάνει την καθολικότητά του και την κυριαρχία του. Απευθύνεται σε ολοένα και μικρότερες κατηγορίες εργαζομένων που διαθέτουν πληθώρα προσόντων και εξειδικεύσεων και σημαντική εργασιακή εμπειρία. Αποτελεί μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις βασικός στόχος και σημαντική επιβράβευση μιας καλής και επιτυχημένης καριέρας. Οι στρεβλώσεις του ανταγωνισμού, η αναποτελεσματικότητα του κυρίαρχου οικονομικού συστήματος μετακυλύεται στην ίδια την κοινωνία, όπου καλείται να το διαχειριστεί και να το ρυθμίσει. Η παρουσία του κράτους προσδιορίζεται στο ρόλο του παθητικού παρατηρητή που περιορίζεται απλώς στην αποδόμηση ενός ήδη ελλειμματικού κοινωνικού κράτους με αποσπασματική πολιτική και στην δημιουργία ενός οριακού δίχτυ κοινωνικής ασφάλειας που θα αποτρέπει μεγάλες ομάδες πληθυσμού από τα όρια της εξαθλίωσης (ταμείο φτώχειας, επίδομα θέρμανσης κ.λ.π.). Αντίθετα προβάλλει ως κυρίαρχο μοντέλο αυτό της ατομικής ευθύνης, βασιζόμενο στην κυρίαρχη λογική της εξατομίκευσης, για ένα συλλογικό – κοινωνικό αγαθό και δικαίωμα όπως αυτό της εργασίας.

Βιώνουμε μία ταχέως διευρυνόμενη και αναπτυσσόμενη ανισότητα. Η ευελιξία σε οποιαδήποτε εκδοχή της δεν αποτελεί την απόλυτη λύση ούτε την απόλυτη απειλή. Στο δίπολο ευελιξία με ασφάλεια στις εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να αποφασίσουμε ποια από τις δύο πλευρές θα δώσει το στίγμα της κυρίαρχης πολιτικής. Η ευελιξία αποτελεί ένα εργαλείο πολιτικής που θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου, να διαθέτει τη συναίνεση των άμεσα εμπλεκόμενων και να στηρίζεται στην αξιοποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού εξασφαλίζοντας τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εργασίας. Η κυρίαρχη τάση καταδεικνύει μία πραγματικότητα αντίφασης και σύγχυσης. Η μεταβατική περίοδο που διανύουμε δείχνει να προσανατολίζεται στην εφαρμογή ενός πλέγματος πολιτικών που σαν σκοπό έχει τη διατήρηση μεγάλων κοινωνικών ομάδων στις παρυφές του κοινωνικού αποκλεισμού. Ομάδων που χαρακτηρίζονται από έντονες ανισότητες, από αδυναμία διεκδίκησης και πρόσβασης σε υπηρεσίες και αγαθά. Είναι ομάδες με χαμηλή κοινωνική συνείδηση και συσπείρωση, όπου το σύστημα τους εξασφαλίζει μία οριακή λειτουργικότητα δημιουργώντας έτσι έναν εφεδρικό στρατό προσαρμοστικό και ευμετάβλητο στις ανάγκες της κυρίαρχης οικονομίας. Κοινό σημείο αναφοράς τους αποτελεί η ανισότητα που αναπαράγεται σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής τους δραστηριότητας ακόμα και όταν μετακινούνται από την ανεργία στον κόσμο της εργασίας.

Το ζητούμενο λοιπόν είναι ποια θα είναι η νέα πολιτική που θα κυριαρχήσει μέσα από τη δομική κρίση που διαπερνά το σύστημα σήμερα. Το μόνο σίγουρο είναι ότι η υφιστάμενη κατάσταση απαιτεί την ενεργητική συμμετοχή, την υπευθυνότητα και την συναίνεση όλων των εμπλεκόμενων πλευρών, των εργοδοτών, του κράτους και πρωτίστως του κόσμου της εργασίας. Οι εξελίξεις στο πεδίο της flexicurity δημιουργούν σοβαρά ερωτήματα για το περιεχόμενο της ασφάλειας τόσο από την τυπική όσο και από την ουσιαστική κατοχύρωση των δικαιωμάτων που άπτονται της ευέλικτης απασχόλησης σε βαθμό που η ισορροπημένη σχέση μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας να αποτελεί προς το παρόν τουλάχιστον θεωρητική αναζήτηση εν μέσω της προϊούσας απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και των γενικότερων κοινωνικών επιπτώσεων στην κοινωνική ζωή των εργαζομένων με τη συνολική υποβάθμιση των όρων εργασίας και διαβίωσης των μισθωτών.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Ι. Κουζής: Ευελιξία και ασφάλεια (Flexicurity). Μύθοι και πραγματικότητα, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Πάντειο Πανεπιστήμιο



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γαβρόγλου Στ.: Ποιος ευθύνεται για την υπανάπτυξη της Μερικής Απασχόλησης στην Ελλάδα;, Επιθ. Εργ. Σχέσεων, Ιούλιος 2005
- Γεωργακοπούλου Β: Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996
- Γεωργακοπούλου Β. – Κουζής Γ: Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996
- Ζαρταλούδης Νεκτ.: Η προβληματική των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, Επιθ. Εργ. Σχέσεων, Σεπτέμβριος 2007
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ: Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση, ετήσια έκθεση 2007
- Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρώπινου δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο: Εργασία 2002, Αθήνα 2002
- Ινστιτούτο αστικού περιβάλλοντος και ανθρώπινου δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο: Εργασία 2005, Αθήνα 2005
- Ιωάννου Χρ. : Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για ευέλικτη ασφάλεια, Επιθ. Εργ. Σχέσεων, Απρίλιος 2008
- Καραμεσίνη Μ – Κουζής Γ: Πολιτική απασχόλησης, πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Gutenberg, Αθήνα 2005
- Καραμεσίνη Μ – Πρόκου Ε: Τριτοβάθμια εκπαίδευση και απασχόληση: Επαγγελματική ένταξη των αποφοίτων και εκπαιδευτική πολιτική, ανακοίνωση στο διεθνές συνέδριο Η κοινωνική πολιτική σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον: Προκλήσεις και προοπτικές, Πάντειο Πανεπιστήμιο, τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 2006

- Κουζής Γ: Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2001
- Κουζής Γ: Ευελιξία και ασφάλεια (Flexicurity). Μύθοι και πραγματικότητα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ – Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2008
- Λυμπεράκη Α. – Μουρίκη Α: Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, Gutenberg, Αθήνα 2003
- Λυμπεράκη Α. – Δενδρινός Γ: Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, Κέρκυρα, Αθήνα 2006
- Μιχαήλ Ε. – Γούβιας Δ: Το κοινωνικό πρόσημο της μερικής απασχόλησης, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2008
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική: Ευελιξία και οργάνωση της εργασίας: Μερική Απασχόληση και δυναμισμός των επιχειρήσεων, κείμενα εργασίας, Αθήνα 2004
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική: Ευελιξία και οργάνωση της εργασίας: Εμπειρικά στοιχεία από Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση, κείμενα εργασίας, Αθήνα 2003
- Πετρινώτη Ξ: Αγορές εργασίας. Οικονομικές Θεωρίες και έρευνες, Παπαζήση, Ιούνιος 1989
- Σακελλαρόπουλος Θ: Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης, Κριτική, Μάιος 2001
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση 2001
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση 2002

- **Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση 2003**
- **Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας: Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση 2004**
- **Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών: Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων: Έκθεση Εφαρμογής 2006**
- **Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών: Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων: Έκθεση Εφαρμογής 2007**
- **Gazon E: Η ευελιξία με ασφάλεια στην Γαλλία, Επιθ. Εργ. Σχέσεων, Οκτώβριος 2007**
- **Koning J – Mosley H: Labour Market Policy and Unemployment, Edward Elgar Publishing, 2001**

# **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**