



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ  
ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ**

## **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ  
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ  
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ  
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**



**Ράπη Μαρία  
Σπηλιοπούλου Ιωάννα**

**Εισηγητής  
Δρ. Χ. Τσουραμάνης**

**Ι.Π. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ 2012**

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	4
Εισαγωγή.....	5
<b>Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup></b>	
<b>Εργασία-απασχόληση. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Η έννοια της εργασίας.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Τα είδη της εργασίας.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Η έννοια της απασχόλησης-απασχολησιμότητας.....</b>	<b>13</b>
<b>Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup></b>	
<b>Οικονομική κρίση. Νέα δεδομένα στην εργασία-απασχόληση.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Η οικονομική κρίση.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.1 Μία ενδεικτική προσέγγιση.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.2 Το ιστορικό της κρίσης.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2 Η εργασιακή κρίση.....</b>	<b>27</b>
<b>Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup></b>	
<b>Η ευελιξία στην απασχόληση.....</b>	<b>36</b>
<b>3.1 Η έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....</b>	<b>36</b>
<b>3.2 Τύποι ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....</b>	<b>38</b>
<b>Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup></b>	
<b>Ευελιξία: Η ελληνική περίπτωση.....</b>	<b>46</b>
<b>4.1 Η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα... </b>	<b>46</b>
<b>4.2 Ανεργία και «Υπό-απασχόληση στην Ελλάδα».....</b>	<b>53</b>

## **Κεφάλαιο 5<sup>ο</sup>**

**Η θέση των θεσμικών φορέων για το ζήτημα της εργασιακής ευελιξίας.....62**

**5.1 Η κρατική θέση.....62**

**5.2 Η θέση των εταιριών.....69**

**5.3 Η θέση των συνδικάτων.....72**

**Συμπεράσματα.....76**

**Πηγές.....81**

**A)Βιβλιογραφία.....81**

**B)Αρθρογραφία.....82**

**Γ)Ηλεκτρονικές πηγές.....84**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται μία ενδεικτική ανάλυση στο θέμα της εργασίας, της απασχόλησης και της απασχολησιμότητας και πως αυτό συνδέεται με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Σκοπός αυτής της μελέτης είναι να αναλυθεί η περίπτωση του φαινομένου κυρίως στην Ελλάδα, οι επιπτώσεις που προκαλεί τόσο στην κοινωνία όσο και στην οικονομία, καθώς και η θέση των θεσμικών φορέων για το ζήτημα της εργασιακής ευελιξίας.

Προϋπόθεση για την εκπόνηση της εργασίας αποτέλεσε η επιμελής εύρεση υλικού προς μελέτη. Κατά την συλλογή των πληροφοριών πραγματοποιήθηκε επίσκεψη στη βιβλιοθήκη του ΤΕΙ Πάτρας καθώς και στη βιβλιοθήκη του ΤΕΙ Μεσολογγίου. Επίσης, υλικό συλλέχθηκε από πηγές του ημερήσιου τύπου. Τέλος, το διαδίκτυο συνέβαλλε σημαντικά στην εύρεση συμπληρωματικών πληροφοριών από εγκυκλοπαίδειες, διαδικτυακό τύπο κ.α.

Επειδή η Ελλάδα ζει ίσως τις πιο δύσκολες στιγμές από την αποκατάσταση της δημοκρατίας, τα δεδομένα που αλλάζουν διαρκώς το κοινωνικό και οικονομικό status, δημιούργησαν δυσκολίες και στην εκπόνηση της παρούσης μελέτης. Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον καθηγητή μας και εισηγητή κ. Δρ. Χ. Τσουραμάνη που μας ανέλαβε στην πτυχιακή μας εργασία και συνεργάστηκε μαζί μας με μεγάλη προθυμία, καθώς επίσης και τον καθηγητή μας κ. Δρ. Θ. Στραβοσκούφη, ο οποίος με υπομονή βοήθησε να επιλυθούν οι όποιες απορίες και δυσκολίες παρουσιάστηκαν καθώς και για τις βάσεις που έθεσε ώστε να υλοποιηθεί η προσπάθεια αυτή.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από την αρχή ο πολιτισμός δομήθηκε κυρίως γύρω από την έννοια της εργασίας. Από τον παλαιολιθικό κυνηγό - συλλέκτη και τον νεολιθικό αγρότη ως τον μεσαιωνικό χειροτέχνη και τον εργάτη της γραμμής συναρμολόγησης του αιώνα μας, η εργασία αποτελούσε ένα αναπόσπαστο τμήμα της καθημερινής ύπαρξης.

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

Στη βάση μελέτης της εξέλιξης των μοντέλων εργασίας τα τελευταία χρόνια, το αντικείμενο της έρευνας εστιάζεται στην επίδραση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην γενικότερη εικόνα της παραδοσιακής μορφής εργασίας, στην Ε.Ε αλλά και στην Ελλάδα.

Ως υπόθεση εργασίας τίθεται το αξίωμα ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα αντικαθιστούν σταδιακά το παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους εργασίας και μετασχηματίζουν την εργασία σε απασχόληση μέσω του χαρακτήρα της απασχολησιμότητας, δηλαδή της «απώλειας» της πλήρους και σταθερής εργασιακής ιδιότητας. Η οικονομική κρίση ενισχύει περισσότερο το φαινόμενο αυτό και χωρίς κοινωνικούς φραγμούς το σταθεροποιεί μερικώς θετικά και περισσότερο αρνητικά προς όφελος του συνόλου της κοινωνίας και του εργατικού δυναμικού.

Η μελέτη βασίζεται στην έρευνα πεδίου και παραπέμπει σε στοιχεία βιβλιογραφικών και αρθρογραφικών πηγών σε συνδυασμό με δημοσιευμένα εμπειρικά στοιχεία.

Η μελέτη αποτελείται από τον πρόλογο, την εισαγωγή, τα πέντε κύρια κεφάλαια, τα συμπεράσματα και τις πηγές.

Στο πρώτο κεφάλαιο μελετάτε η έννοια της εργασίας, τα είδη της και η σύνδεση της με την απασχόληση και την απασχολησιμότητα. Στόχος του κεφαλαίου είναι να κατανοηθούν αυτές οι έννοιες και να αναλυθεί η μεταξύ τους σχέση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται το φαινόμενο της οικονομικής κρίσης που επηρεάζει τον εργασιακό χώρο. Σκοπός του κεφαλαίου είναι να παρατηρηθεί η πορεία της κρίσης αυτής, η επιρροή της στην αγορά εργασίας καθώς και τα νέα δεδομένα που εμφανίζονται στην ελληνική κοινωνία.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καθώς επίσης και οι τύποι των μορφών αυτών. Αναλύονται όλες οι μορφές απασχόλησης από όταν πρωτοεμφανίστηκαν μέχρι σήμερα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο μελετάτε η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και πως αυτές εξαπλώθηκαν στην Ελλάδα. Επίσης, αναφέρεται το φαινόμενο της ανεργίας και η σημερινή μορφή απασχόλησης η οποία επικρατεί στην κοινωνία μας.

Το πέμπτο κεφάλαιο αφορά τη θέση του κράτους απέναντι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, τη θέση των εταιριών, τη θέση των συνδικάτων, καθώς και τις μορφές που υιοθετούν σήμερα .

Τελειώνοντας, γίνεται μια σύνοψη των κυριότερων συμπερασμάτων της εργασίας με βάση τα στοιχεία που αναλύθηκαν.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

### ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

#### 1.1 Η Έννοια της Εργασίας.

Σύμφωνα με την ευρύτερη έννοια του όρου ως εργασία νοείται η μεθοδική και υπεύθυνη σωματική ή πνευματική προσπάθεια του ανθρώπου, που αποβλέπει στη δημιουργία υλικών, πνευματικών και ηθικών αγαθών, για την ικανοποίηση των αναγκών του.(Σακελλαρόπουλος,1993,σ.84)

Πιο συγκεκριμένα όμως, κατά το Προσχέδιο του Κώδικα Εργασίας (άρθρο 7), το οποίο συνετάγη βάσει του Ν.4345/64, ως εργασία νοείται κάθε συνειδητή και ηθελημένη παραγωγική δραστηριότητα του ανθρώπου, η οποία θεωρείται ως τοιαύτη κατά την κρατούσα εις τας συναλλαγάς αντίληψη.

Πέραν του ανωτέρω ορισμού δεν υπάρχει άλλος νομοθετικός ορισμός της εργασίας παρότι πολλές ερμηνείες δόθηκαν σχετικά με την έννοια του όρου.

Η έννομος σχέση της σύμβασης εργασίας υπάρχει σε κάθε περίπτωση και συμφωνείται ότι ο μισθωτός κατά την παροχή των υπηρεσιών του είτε εκδηλώσει θετικά τις πνευματικές και σωματικές του ικανότητες προς όφελος του εργοδότη, είτε αντίθετα χωρίς ενεργοποίηση διατηρεί τις ικανότητες του αυτές σε ερήγορη στη διάθεση του εργοδότη να χρησιμοποιηθούν κάθε στιγμή και για το σκοπό αυτό. (Κ.Ε.Π.Ε, 1990,σ.65)

Αναλυτικότερα τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας μορφοποιούνται σταδιακά μέχρι και τα πρώτα χρόνια μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο (με την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας), ακολουθώντας την εξελικτική διαδρομή της βιομηχανικής παραγωγής, ενώ συγχρόνως υποκινούν την ανάπτυξη της συλλογικής δράσης και ενός προστατευτικού δικτύου κανόνων, το μεγαλύτερο μέρος των οποίων συμπεριελήφθη σε διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Το πρότυπο της τυπικής ή κανονικής όπως συνηθίζεται να αποκαλείται εργασιακής σχέσης, περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

α) **Εξαρτημένη μισθωτική 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.

β) **Σταθερή και πλήρους απασχόλησης**, 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.

γ) **Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης** ως προς την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.

δ) Και τέλος, **παροχή** προς τον μισθωτό πλήρους ασφάλισης από τον φορέα απασχόλησης σύμφωνα με όσα κάθε φορά προβλέπουν οι νομοθετικές διατάξεις. (Νικολακοπούλου-Στεφάνου,1997,σ.105)



Για κάθε μορφή απασχόλησης που διαφέρει από την κανονική, τυπική εργασία, χρησιμοποιείται ο όρος **νέα ή άτυπη μορφή απασχόλησης**. Μάλιστα, τόσο στη διεθνή όσο και στην ελληνική βιβλιογραφία, γίνεται εναλλακτική χρήση των όρων ευέλικτες, ειδικές και άτυπες μορφές απασχόλησης προκειμένου να γίνει αναφορά στο φαινόμενο των μορφών εκείνων απασχόλησης που αποτελούν μοντέλο διαφορετικό από το κλασικό, παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους απασχόλησης, το οποίο, όμως, ακόμη επικρατεί και αποτελεί το κατ' αρχήν αντικείμενο ρύθμισης του εργατικού δικαίου.

Ως άτυπη μορφή απασχόλησης εκλαμβάνεται κάθε μορφή απασχόλησης που στερείται κάποιο ή κάποια από τα χαρακτηριστικά στοιχεία της τυπικής εργασίας. « Άτυπη σύμβαση ή άτυπη εργασιακή σχέση νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στα πλαίσια σύμβασης ή άλλης εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο». (στο ίδιο,σ.132)

Στην έννοια της εξαρτημένης εργασίας ασφαλώς συμπεριλαμβάνεται και η έννοια του χρόνου εργασίας(ωράριο), η οποία αποτελεί βασική διάσταση του εργασιακού περιβάλλοντος και η οποία είναι μεταβλητή από χώρα σε χώρα και από μία χρονική περίοδο σε άλλη.

Επομένως, ως ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών, για τις οποίες επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση.

Με νομοθετικές διατάξεις καθορίζεται σε κάθε χώρα υποχρεωτικό «νόμιμο ωράριο», δηλαδή ανώτατο όριο ωρών απασχόλησης, του οποίου απαγορεύεται κατ' αρχήν η υπέρβαση, ακόμη και αν συμφωνεί ο εργαζόμενος ή του παρέχονται οικονομικά ανταλλάγματα.

Πάντως, συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για τη μείωση του χρόνου εργασίας κάτω από τα όρια του νόμιμου ωραρίου

είναι καθ' όλα δυνατή και έγκυρη. Μάλιστα, εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο τον νόμιμο μισθό τους, εκτός αν υπάρχει ρητή συμφωνία για ανάλογη μείωση του μισθού. (Σακελλαρόπουλος,1993,σ.85)

Το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων καθορίζεται ήδη από το 1932 σε 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα για την Ελλάδα και για αρκετές ακόμα χώρες.

Για τους μισθωτούς των καταστημάτων ο Νόμος 1892/1990 καθιέρωσε το πενθήμερο. Ωστόσο, με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της 14/2/1984 καθιερώθηκε από 1/1/1984 η εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Μετά την καθιέρωση της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο περιορίζεται πλέον στον τρόπο πρόσθετης αμοιβής των ωρών εργασίας που υπερβαίνουν τις 40 ανά εβδομάδα. Έτσι, π.χ., για τους εργαζομένους με σύστημα πενθήμερης εργασίας το ανώτατο συμβατικό ωράριο είναι πλέον 40 ώρες και το νόμιμο 45 ώρες (μετά και τον πρόσφατο Νόμο 3863/2010). (Η διαφορά 40-45, δηλαδή οι 5 ώρες εβδομαδιαίως, ονομάζονται υπερεργασία και η προσαύξηση της αμοιβής τους είναι 20% (άρθρο 74 του Ν. 3863/2010).

Σημειώνεται ότι τυχόν ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο ρύθμιση από ειδικότερες διατάξεις (συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας κ.λπ.) υπερισχύει των παραπάνω γενικών ρυθμίσεων.(Ανώνυμος,2010)

## 1.2 Τα Είδη της Εργασίας.

Η ανθρώπινη εργασία διακρίνεται σε αρκετά είδη ανάλογα με το χώρο όπου ασκείται (π.χ. επιστημονική, σχολική κ.α.) και ανάλογα με τους φορείς που την ασκούν (π.χ. ατομική, ομαδική).

Η γενικότερη όμως και η πιο ουσιαστική διάκριση με βάση τη «φύση» της εργασίας είναι η διάκρισή της σε **πνευματική** ή **διανοητική** και σε **χειρωνακτική** ή **σωματική**. Ο διαχωρισμός της προκύπτει από τη νομοθεσία που ισχύει από το 1920, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι διακρίνονται ανάλογα με τη φύση της εργασίας τους σε υπάλληλους ή σε εργάτες αντίστοιχα. Βέβαια η διάκριση αυτή είναι συμβατική καθώς ο άνθρωπος αποτελεί μια ενιαία οντότητα πνεύματος και σώματος.(Σακελαρόπουλος,1993,σ.86)

Πιο συγκεκριμένα *ιδιωτικός υπάλληλος* θεωρείται κάθε πρόσωπο κατά κύριο επάγγελμα ασχολούμενο με αντιμισθία, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή γενικά επιχείρησης όπου παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική. Στον υπάλληλο προέχει δηλαδή το πνευματικό στοιχείο και προσδίδει σε αυτόν τον χαρακτήρα του καθοδηγητή.

Αντίθετα ως *εργάτης* (ή εργατοτεχνίτης) θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Με τους εργάτες εξομοιώνονται γενικώς οι μαθητευόμενοι, οι μαθητές-τεχνίτες και το υπηρετικό προσωπικό επομένως στους εργάτες προέχει το σωματικό στοιχείο, και προσδίδει σ' αυτούς την ιδιότητα του εκτελεστή.(Νικολακοπούλου-Στεφάνου,1997,σ.108)

Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι από τη διάκριση της εργασίας σε χειρωνακτική και πνευματική δημιουργείται ένα είδος «επαγγελματικού ρατσισμού». Αυτό προκύπτει από το παρελθόν όπου η διανοητική εργασία θεωρήθηκε ως η πλέον αρμόζουσα στον

αναπτυγμένο άνθρωπο και για αυτό τυχαίνει μεγαλύτερης υπόληψης και κοινωνικής καταξίωσης.

Αυτή η αντίληψη επιβιώνει και στις μέρες μας, ιδιαίτερα στην ελληνική κοινωνία καθώς συνδέεται με την νοοτροπία σύμφωνα με την οποία ο κάτοχος ενός πανεπιστημιακού πτυχίου θεωρείται ανώτερος από εκείνον που εργάζεται αξιοποιώντας τις σωματικές του δυνάμεις.(Λυμπεράκη-Δενδρίνος,2010,σ.43)

Τα λεγόμενα πνευματικά επαγγέλματα λοιπόν, θεωρείται πως προσφέρουν κοινωνικό κύρος (π.χ. το επάγγελμα του γιατρού, του δικηγόρου κ.α.) αλλά και υψηλότερες αμοιβές σ αυτούς που τα εξασκούν. Επιπλέον θεωρείται πως οι άνθρωποι που εργάζονται πνευματικά-επιστημονικά έχουν καταβάλει μεγαλύτερους κόπους για να γίνουν «ειδήμονες» στον τομέα τους επομένως και η εργασία τους έχει μεγαλύτερη σπουδαιότητα για το σύνολο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω οι άνθρωποι που ασκούν χειρωνακτικές εργασίες (π.χ. οι αγρότες , οι κτηνοτρόφοι κ.α.) παρόλο που κοπιάζουν περισσότερο σε καθημερινή βάση, δραστηριοποιούνται σε αντίξοα περιβάλλοντα και αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς ακόμα και αν πετύχουν την οικονομική άνεση είναι θύματα κοινωνικού αποκλεισμού.

Εξ' αιτίας της νοοτροπίας αυτής που επικρατεί στην ελληνική κοινωνία οι νέοι που προσπαθούν να προσανατολιστούν επαγγελματικά διστάζουν πολλές φορές να επιλέξουν ένα χειρωνακτικό επάγγελμα εφόσον δεν έχει κοινωνικό γόητρο με αποτέλεσμα να στρέφονται στα ανώτατα και ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας (ΑΕΙ και ΤΕΙ) γεγονός που οδηγεί στην παραγωγή υπερπληθώρας επιστημόνων, όπου δεν απορροφώνται από την αγορά εργασίας και έτσι ένα μεγάλο ποσοστό νέων οδηγείται στην ανεργία.(στο ίδιο,σ.44)

### 1.3 Η Έννοια της Απασχόλησης – Απασχολησιμότητας.

Η απασχόληση αποτελεί μια μεταβαλλόμενη έννοια το περιεχόμενο της οποίας αλλάζει ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στο εκάστοτε περιβάλλον. Για το λόγο αυτό απαραίτητη είναι η εκτενέστερη ανάλυση του όρου. (ΚΕΠΕ, 1990, σ.30)

Η έννοια της απασχόλησης ταυτίζεται με την έννοια της εργασίας. Ωστόσο, πολλές είναι οι αιτίες σύγχυσης των δύο αυτών εννοιών. Αυτό, διότι υπάρχει δυσκολία διάκρισης μεταξύ μισθωτής εργασίας και απασχόλησης, λόγω της δυσκολίας εξακρίβωσης της ύπαρξης μισθωτής εργασίας. Πολλές μορφές εργασίας υποκρύπτουν σχέση μισθωτής απασχόλησης έστω κ' αν δεν λαμβάνουν τη θεσμική μορφή της σύμβασης μισθωτής εργασίας. Εξάλλου υπάρχει μεγάλη κινητικότητα από την εργασία στην απασχόληση κ' αντιστρόφως.

Οι πολιτικές κάθε κράτους υποδεικνύουν τι περιλαμβάνεται στην έννοια της απασχόλησης, ποιος πρέπει να απασχολείται και ποιος δεν πρέπει. Διαμορφώνουν τα όρια των προσδοκιών της κυβέρνησης ότι δηλαδή οι πολίτες πρέπει να εργαστούν για να επιβιώσουν αλλά και των κυβερνητικών υποχρεώσεων προς εκείνους (π.χ. επιδόματα σε ανέργους). Τα όρια αυτά συμβάλλουν στην ενίσχυση της απασχόλησης μέσω της αναδιανομής των πόρων ενθαρρύνοντάς τους στην αγορά εργασίας. Καθορίζονται μ' αυτό τον τρόπο τα όρια ευθύνης μεταξύ εργαζόμενου επιχείρησης και κράτους.

Έτσι η απασχόληση πρέπει να πληροί κάποιες τυπικές προϋποθέσεις και να αναγνωρίζεται ως νόμιμη δραστηριότητα. Π.χ. η απασχόληση των μεταναστών, η φροντίδα των παιδιών ή των ηλικιωμένων μελών, αναγνωρίζεται ως απασχόληση, μόνο εάν υπάρχει ανταλλακτική σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Έτσι, πολλές

φορές οι πραγματικά εργαζόμενοι συμβαίνει να μην αναγνωρίζονται ως απασχολούμενοι (μαύρη εργασία).(στο ίδιο,σ.32)

Στα χρόνια της βιομηχανικής ανάπτυξης, το πρότυπο απασχόλησης ήταν άντρας, με πλήρες ωράριο, συγκεκριμένες δεξιότητες για τη βιομηχανική εργασία και η βασική εκπαίδευσή του ήταν απαραίτητη προϋπόθεση.

Η πρώτη μεγάλη οικονομική κρίση του 1930, έφερε την ανεργία στο προσκήνιο και έτσι καθιερώθηκαν νέα πρότυπα απασχόλησης και νέες μορφές. Παρατηρείται ότι τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της έννοιας της απασχόλησης διαφοροποιούνται κατά τη διάρκεια του χρόνου σαν αποτέλεσμα των ιδιαίτερων οικονομικών και κοινωνικών καταστάσεων. (Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.61)

Μέχρι το τέλος του 19ου αιώνα η μισθωτή εργασία σε σταθερό εργοδότη για μεγάλο χρονικό διάστημα, με κανονικό μισθό και με σταθερό ωράριο, ήταν πολύ περιορισμένη και αποτελούσε μια από τις μορφές απασχόλησης. Οι άνθρωποι για να μπορέσουν να βιοπορισθούν απασχολούνταν σε διάφορα επαγγέλματα και ενάλλασσαν εργοδότες.

Επιπλέον με τη συρρίκνωση της αγροτικής παραγωγής, της οικοτεχνίας και την εμπέδωση της μεγάλης βιομηχανικής παραγωγής, επήλθε ο διαχωρισμός του χώρου σε χώρο εργασίας και οικιακό χώρο, και του χρόνου με την καθιέρωση του ωραρίου εργασίας.

Με τα νέα δεδομένα ως απασχόληση νοείται η μισθωτή εργασία που πραγματοποιείται σε συγκεκριμένο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας. Έτσι, η έννοια της απασχόλησης περιορίζεται στη μισθωτή εργασία και έως τα τέλη του 20ου αιώνα αποκτά όλα τα τυπικά χαρακτηριστικά της. Έως τότε οι εργαζόμενοι συγκεντρώνονταν στα μεγάλα εργοστάσια και απαιτούσαν την πρόσδεση του εργαζομένου με την εργασία και την επιχείρηση. Οι άλλες μορφές απασχόλησης, αποτελούσαν παρέκκλιση.(στο ίδιο,σ.62)

Οι σημαντικές ανακατατάξεις σε παγκόσμιο επίπεδο και η ραγδαία μείωση της μισθωτής, σταθερής βιομηχανικής απασχόλησης των αντρών, οδήγησαν στην συνολική αμφισβήτηση της επικρατούσας μισθωτής εργασίας. Ως τις αρχές της δεκαετίας του '80 η έννοια της απασχόλησης αναφέρεται αποκλειστικά στη μισθωτή απασχόληση και εμπεριέχει μια σειρά από αφαιρέσεις που περιορίζουν το περιεχόμενό της.

Στην κοινή αντίληψη, στην επιστημονική συζήτηση, στην οικονομική θεωρία και στην πολιτική πρακτική, η μισθωτή εργασία αξιολογείται σαν την πλέον σημαντική μορφή απασχόλησης και ονομάζεται τυπική μορφή απασχόλησης.

Κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, η έξαρση της ανεργίας και η αποτυχία των πολιτικών απασχόλησης, φέρνει ξανά στο προσκήνιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Τέτοιες είναι **η οικογενειακή εργασία, η αυτοαπασχόληση, η εποχιακή, η ευκαιριακή, η ασυνεχής απασχόληση, η άτυπη και η μερική απασχόληση**, οι οποίες σταδιακά διευρύνουν το χώρο που καταλαμβάνουν στην αγορά εργασίας. (στο ίδιο, σ.63)

Έτσι, η κατοχυρωμένη εργασία πλήρους απασχόλησης περιορίζεται δραματικά και αλλάζει το περιεχόμενο της έννοιας απασχόλησης, αφού χαρακτηριστικά όπως η κανονικότητα και το πλήρες ωράριο μεταβάλλονται.

Η **μερική απασχόληση ή αυτοαπασχόληση** εξαπλώνονται και παράγονται νέες μορφές οι οποίες δοκιμάζονται και μάλιστα καταλαμβάνουν μεγάλο αριθμό ατόμων σε παγκόσμιο επίπεδο. Αυξάνεται ο ανταγωνισμός μεταξύ των διαφορετικών μορφών απασχόλησης, και παρατηρείται μεγάλη κινητικότητα των απασχολούμενων μεταξύ των διάφορων μορφών απασχόλησης. Σιγά-σιγά υποχωρεί το χαρακτηριστικό της σταθερότητας και παραχωρεί τη θέση του στην αστάθεια και την κινητικότητα κι όσο η τάση αυτή

εξαπλώνεται θα κυριαρχεί πάλι ο πολυεπαγγελματισμός και η δραστηριότητα των απασχολούμενων. (Νικολακοπούλου-Στεφάνου,1997,σ.134)

Συμπερασματικά, η έννοια της **απασχόλησης** διαφοροποιείται στην νέα αυτή κατάσταση. Δεν ταυτίζεται πλέον με την παραγωγή, δεν αφορά μόνο του άντρες και δεν ασκείται αποκλειστικά σε διακεκριμένους τόπους εργασίας. Αντιθέτως περιλαμβάνει κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, αναφέρεται σε κάθε είδους κατανάλωση του ανθρώπινου δυναμικού και δεν συνδέεται απαραίτητα με την αμοιβή.

Σχετικά με όλα τα παραπάνω ο όρος **απασχολησιμότητα** οριοθετεί πλέον την ικανότητα ενός ανθρώπου ν' **αναζητήσει** ή να **διατηρήσει** μία θέση εργασίας σ' ένα δεδομένο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον. Η απασχολησιμότητα αφορά την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις αυξημένες και διευρυμένες κατά περίπτωση, απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Επιπλέον αποτελεί κεντρική έννοια στις στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού πολλών χωρών.(Wikipedia,2011)

Πιο αναλυτικά για κάθε άτομο η απασχολησιμότητα εξαρτάται από τέσσερα βασικά στοιχεία:

α) από τα εφόδια δηλαδή γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που έχει κάθε άτομο, καθώς επίσης και από τις συμπεριφορές και στάσεις του ατόμου στον χειρισμό θεμάτων και προβλημάτων που πιθανόν θα προκύψουν,

β) από τον τρόπο που χρησιμοποιούν και αναδεικνύουν προς τα έξω αυτά τα εφόδια προκειμένου να αποδειχθεί η ύπαρξή τους και εμπράκτως,

γ) από τον τρόπο που τα παρουσιάζουν στους εργοδότες, μέσω της πιστοποίησης των ιδιοτήτων – γνώσεων, της ύπαρξης συστάσεων, της



γνώσης των τεχνικών συνέντευξης καθώς και της παρουσίασης των εργασιακών εμπειριών,

δ) και το πιο ίσως κρίσιμο στοιχείο, από το πλαίσιο (δηλαδή προσωπικές περιστάσεις και περιβάλλον εργασίας), εσωτερικό και εξωτερικό, αναφοράς του ατόμου . Το εσωτερικό περιλαμβάνει την ειδική οικογενειακή κατάσταση του ατόμου, τις ευθύνες του, την ηλικία του, την δυνατότητα για γεωγραφική κινητικότητα κ.λ.π. Το εξωτερικό αναφέρεται στην οικονομική κατάσταση της χώρας, το είδος της ανάπτυξης που επιχειρείται, τις εργασιακές συνθήκες, την ελαστικότητα της απασχόλησης , το νομικό πλαίσιο κ. α.

Χρειάζεται μια ισορροπία ανάμεσα στα παραπάνω τέσσερα στοιχεία, τα οποία διαφέρουν ανάμεσα σε ομάδες ατόμων και εξαρτώνται από την ειδική σχέση που έχει κάθε ομάδα με την αγορά εργασίας. (Παππά,2012)

Παρόλο που δεν υπάρχει ένας μόνο ορισμός είναι κοινά αποδεκτό πως η *απασχολησιμότητα* αφορά στην *ικανότητα να είναι κανείς μέσα στο χώρο της εργασίας, δηλαδή να μπορεί να κερδίσει την αρχική εργασία, να την διατηρήσει και να αποκτήσει καινούργια αν χρειαστεί.*

Για την κατάκτηση της αρχικής εργασίας κρίσιμο είναι το γεγονός να αποκτήσει το άτομο τις δεξιότητες - κλειδιά, συμβουλευτικό επαγγελματικό προσανατολισμό και μια *κατανόηση* του κόσμου της εργασίας. Όλα αυτά αν είναι δυνατόν μέσα από το επίσημο εκπαιδευτικό μηχανισμό.(Παναγιωτόπουλος,2005,σ.67)

Για την διατήρηση της εργασιακής σχέσης σημαντικό είναι να μπορέσει να κάνει μετακινήσεις από ρόλους και θέσεις εργασίας μέσα στον ίδιο τον οργανισμό και να μπορεί ν' ανταποκρίνεται στα καινούργια κάθε φορά καθήκοντά του.

Και τέλος για την απόκτηση νέας εργασιακής σχέσης, σημαντικό είναι να είναι κανείς ανεξάρτητος από μια μόνο εργασιακή αγορά και

συγχρόνως να μπορεί και να θέλει να διαχειριστεί αυτές τις αλλαγές από οργανισμό σε οργανισμό. Επίσης, απαραίτητο είναι το άτομο να έχει ικανότητα για λήψη αποφάσεων και για ανάπτυξη συγκεκριμένης στρατηγικής. Να έχει την ικανότητα αντιμετώπισης μεταβατικών καταστάσεων, να μπορεί να δημιουργεί και να διατηρεί επίσημο και ανεπίσημο δίκτυο σχέσεων και να έχει ικανότητα προσαρμογής στην αγορά με ρεαλιστική οπτική που να περιλαμβάνει και την θέληση αλλαγής επαγγέλματος αν είναι ανάγκη.(στο ίδιο,σ.68)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

### ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

#### ΝΕΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

##### 2.1 Η Οικονομική Κρίση.

###### 2.1.1 Μία Ενδεικτική Προσέγγιση.

Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, ο οικονομικός κύκλος χωρίζεται σε τέσσερις φάσεις, η χρονική διάρκεια των οποίων δεν είναι δεδομένη, αλλά εξαρτάται από μια σειρά από παράγοντες και κυρίως από το βάθος της κρίσης και τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις. Σε γενικές γραμμές και χωρίς να αποκλείονται ταλαντεύσεις στο πλαίσιο ενός και μόνο κύκλου, οι φάσεις είναι:

α) Η φάση της κρίσης. Στα όριά της σημειώνεται συνεχής πτώση της παραγωγής. Στην εξεταζόμενη, δηλαδή, περίοδο έχουμε μικρότερο όγκο παραγωγής εμπορευμάτων από την προηγούμενη.

β) Η φάση της ύφεσης. Η έναρξη της φάσης αυτής αρχίζει όταν σταματάει η πτωτική τάση της παραγωγής και η οικονομία περνά σε μια φάση στασιμότητας.

γ). Η φάση της ανάκαμψης. Εδώ η παραγωγή παρουσιάζει αυξητική τάση, αλλά το επίπεδό της δεν έχει καλύψει ακόμα τα προ της κρίσης επίπεδα και υπολείπεται από αυτά.

δ) Η φάση της ανόδου. Η παραγωγή έχει καλύψει τα προ της κρίσης επίπεδα και εξακολουθεί να εξελίσσεται με αυξανόμενους ρυθμούς, μέχρι να ξεσπάσει η νέα κρίση. (Δεδουσόπουλος, 2000-2002, σ.23)

Αυτό τώρα που αποκαλείται «οικονομική κρίση» είναι αυτό που η οικονομική θεωρία ονομάζει φάση ύφεσης, η δεύτερη φάση δηλαδή κατά τη διάρκεια ενός οικονομικού κύκλου. Πιο συγκεκριμένα, η φάση της ύφεσης χαρακτηρίζεται από:

- εκτεταμένη ανεργία
- έλλειψη επενδύσεων και
- ανεπαρκή ζήτηση καταναλωτικών αγαθών. Αυτό σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις που παράγουν τόσο καταναλωτικά όσο και κεφαλαιουχικά αγαθά έχουν αχρησιμοποίητη ή πλεονάζουσα παραγωγική δυναμικότητα.

Επιπρόσθετα, η παραγωγή και τα εισοδήματα βρίσκονται στο χαμηλότερο επίπεδο τους. Οι τιμές, αν δεν μειώνονται, τουλάχιστον δεν αυξάνονται ή αυξάνονται ελάχιστα και τα κέρδη των επιχειρήσεων είναι χαμηλά. Πολλές επιχειρήσεις έχουν ζημίες αντί για κέρδη. Το γενικό επιχειρηματικό κλίμα δεν είναι ευνοϊκό για την ανάληψη επενδύσεων και επικρατεί απαισιοδοξία για το μέλλον. Η ένταση των παραπάνω φαινομένων διαφέρει από κύκλο σε κύκλο. Όσο πιο έντονα είναι τα συμπτώματα αυτά, τόσο πιο βαθιά είναι η ύφεση. Τέτοια ήταν η μεγάλη ύφεση του 1930 που συντάραξε τις προηγμένες καπιταλιστικές χώρες και κυρίως τις ΗΠΑ. (στο ίδιο,σ.24)

Όσον αφορά, τα χαρακτηριστικά αυτής της γενικευμένης κατάστασης, αυτά είναι: ο κίνδυνος κατάρρευσης τραπεζών από φημολογία, η πώληση άλλων σε ιδιαίτερα χαμηλό τίμημα και η άσκηση νομισματικής πολιτικής από τις Κεντρικές Τράπεζες των χωρών που έχουν πληχθεί από την παρούσα οικονομική ύφεση, με σκοπό τη διάσωση του χρηματοοικονομικού συστήματος και όχι για τη διασφάλιση των τιμών, όπως παραδοσιακά οφείλουν να πράττουν. (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2009)

Η πρώτη ουσιώδης διαφορά της κρίσης του 2008 με κρίσεις που έλαβαν χώρα στο παρελθόν είναι ότι συνήθως οι τελευταίες ξεκίνησαν ως μια περιφερειακή κρίση. Στην περίπτωση της τρέχουσας κρίσης μιλάμε για μια παγκόσμια οικονομική κρίση που έπληξε και την περιοχή της Ευρώπης. Η παγκόσμια οικονομική κρίση, η οποία ξεκίνησε ως τραπεζική κρίση έχει μετεξελιχθεί σε παγκόσμια ύφεση.

Μια βασική διαφορά κυρίως για την γηραιά ήπειρο, αφορά στην συμμετοχή πλέον των περισσότερων χωρών της Ευρώπης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τον στόχο της επικείμενης ένταξης τους στην Ευρωζώνη. Ο στόχος αυτός καθορίζει τις προσδοκίες των επενδυτών για την πορεία των οικονομιών αυτών, κάτι το οποίο δεν υπήρχε πάντα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι χώρες της Ευρώπης να διαφοροποιούνται στο θέμα τόσο της αναμενόμενης πορείας των μακρομεγεθών όσο και της ποιότητας της διακυβέρνησης.(στο ίδιο)

Κάποιοι, λοιπόν, από τους προσδιοριστικούς παράγοντες διάδοσης της σημερινής κρίσης είναι η συστημική σύγκλιση κρατών και η ένταξη τους στη διεθνή οικονομία, το εξωτερικό άνοιγμα οικονομιών, η αλληλεξάρτηση πολιτικών και αγορών, τα ελλείμματα στη παγκόσμια οικονομική διακυβέρνηση, η μείωση της σημασίας των εσωτερικών παραμέτρων της οικονομικής μεγέθυνσης, η αύξηση εισοδηματικής ελαστικότητας εξωτερικού εμπορίου καθώς και η αύξηση της διεθνούς κίνησης των συντελεστών παραγωγής.(ΓΕΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2011)

Αναφορικά με τα αίτια της κρίσης, η συγκεκριμένη κρίση προέκυψε μετά το ξέσπασμα των προβλημάτων στην αγορά στεγαστικών δανείων χαμηλής εξασφάλισης και την αλόγιστη χρήση δομημένων επενδυτικών προϊόντων που συνδέονταν άμεσα από τη δυνατότητα αποπληρωμής των δανείων από τα οποία παράγονταν. Η προσπάθεια απομάκρυνσης του πιστωτικού και επιτοκιακού κινδύνου από τις τράπεζες, η μετατροπή στάσιμων κεφαλαίων σε εμπορεύσιμους τίτλους

και η μετακίνηση των σύνθετων επενδυτικών τίτλων στις καταστάσεις ειδικών οντοτήτων, προκάλεσαν αλυσιδωτές αντιδράσεις στον αμερικανικό αλλά και ευρωπαϊκό οικονομικό κόσμο. (στο ίδιο)

Τις αρχές της δεκαετίας του 2000, τα ακίνητα στην Αμερική εμφάνισαν αύξηση της αξίας τους συχνά και άνω του 100%. Λόγω αυτού, χορηγήθηκαν πάρα πολλά δάνεια για την κάλυψη των νέων αυτών αυξημένων τιμών για αγορά ακινήτου. Η κατάσταση αυτή διευκόλυνε την υπερκατανάλωση και ουσιαστικά αποτέλεσε τη βασική αιτία της κρίσης. Έτσι, η εκτόξευση των τιμών των κατοικιών στις ΗΠΑ οδήγησε σε μία ραγδαία εξάπλωση στεγαστικών δανείων υψηλού κινδύνου (γνωστά ως subprime), όπου από το 9% των συνολικών στεγαστικών το 2003 αυξήθηκε σε 24% το 2007, σε κατηγορίες νοικοκυριών που υπό κανονικές συνθήκες δεν θα έπρεπε να έχουν δανειοδοτηθεί.

Η subprime αγορά με μόνη εγγύηση την αναμενόμενη αύξηση στην τιμή της κατοικίας αποτελούσε το υπόβαθρο δημιουργίας, δομημένων προϊόντων που αγοράστηκαν από hedgefunds, ασφαλιστικές εταιρείες, επενδυτικές τράπεζες εντός και εκτός των ΗΠΑ. Η αγορά των subprime στηρίχτηκε στο φθηνό χρήμα. Με την έναρξη του ανοδικού επιτοκιακού κύκλου, όλο και περισσότεροι δανειολήπτες δεν ήταν πλέον σε θέση να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους. (Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.48)

Αναλύοντας το χρονικό της πρόσφατης κρίσης διαπιστώνεται ότι η Διεθνής Χρηματοπιστωτική Κρίση του 2007 είναι μια παγκόσμια κατάσταση απειλούμενης οικονομικής ύφεσης στον ευρύτερο χρηματοπιστωτικό και τραπεζικό τομέα με γενεσιουργό χώρα τις ΗΠΑ.

### 2.1.2. Το Ιστορικό της Κρίσης.

Λόγω της μεγάλης αλληλεξάρτησης των οικονομιών μεταξύ τους, η κρίση δεν άργησε να φτάσει σε κάθε σχεδόν γωνιά του πλανήτη. Το φαινόμενο των αλυσιδωτών αντιδράσεων, όπως αναλύθηκε προηγουμένως, γίνεται εμφανές από την ακόλουθη ανάλυση του ιστορικού της κρίσης.

Το 2007 εμφανίστηκαν σημάδια κόπωσης στη στεγαστική αγορά των ΗΠΑ καθώς και σταδιακές αυξήσεις του ευρωεπιτοκίου από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ), με αποτέλεσμα η ανεργία στην Ευρώπη να αυξηθεί. Επίσης, η ΕΚΤ αυξάνει το ευροεπιτόκιο στο 4,25%, και έτσι δημιουργείται αύξηση των διατραπεζικών επιτοκίων.

Τον Αύγουστο του 2007 εμφανίζεται αδυναμία αποπληρωμής δανείων *subprimes*, με αποτέλεσμα μαζικές ηλεκτρονικές αναλήψεις λογαριασμών να λάβουν χώρα στη Βρετανία. Επιπλέον, πραγματοποιείται τόνωση της χρηματοπιστωτικής αγορά με *ενέσεις ρευστότητας* και σταθεροποίηση των διακυμάνσεων στα βραχυπρόθεσμα επιτόκια. Στην Ελλάδα προέκυψαν απαξιωμένα δομημένα ομόλογα 700 εκατομμυρίων ευρώ από τη χρηματοδότηση των ασφαλιστικών ταμείων. (Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.49)

Στα μέσα του 2008, η Lehman Brothers κήρυξε πτώχευση. Η κρίση χτυπάει πλέον επίσημα την Ευρώπη, με την κρατικοποίηση εταιριών από το Βέλγιο, τη Μ. Βρετανία, το Λουξεμβούργο και την Ολλανδία. Ακόμα, εμφανίζεται αύξηση 0,5% στα επιχειρηματικά και 1% στα στεγαστικά δάνεια στην Ελλάδα. Μεγάλες ευρωπαϊκές τράπεζες, στη Γερμανία, στο Βέλγιο στο Λουξεμβούργο, στην Ιταλία και στην Ισλανδία, κινδυνεύουν. Η Ισλανδία κινδυνεύει με πτώχευση. Η Γερμανία αναλαμβάνει την εγγύηση όλων των τραπεζικών καταθέσεων (500 δισ. Ευρώ), όπως και η Δανία.

Το χειμώνα του 2009, οι πτωχεύσεις – διασώσεις τραπεζών συνεχίζονται σε παγκόσμιο επίπεδο. Αποδεικνύεται ότι με ελάχιστες εξαιρέσεις, όπως το ελληνικό τραπεζικό σύστημα, όλοι κινδυνεύουν. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι στη Γερμανία, η Hypo Real Estate η οποία διασώζεται με κόστος (€50 δισ.) και με τη συμμετοχή άλλων ιδιωτικών τραπεζών. (στο ίδιο,σ.50)

Γενικότερα, από τα τέλη του 2009 και αρχές 2010, εξαιτίας συνδυασμού των διεθνών (οικονομική κρίση) και των τοπικών (ανεξέλεγκτες δαπάνες κατά την περίοδο μέχρι τις εκλογές του 2009) παραγόντων, η ελληνική οικονομία αντιμετωπίζει πλέον σοβαρά προβλήματα, καθώς έχει το δεύτερο μεγαλύτερο ετήσιο έλλειμμα κρατικού προϋπολογισμού και το δεύτερο μεγαλύτερο δημόσιο χρέος στην Ευρωπαϊκή Ένωση. (Wikipedia,2012)

Στις 4 Οκτωβρίου 2009 η ελληνική κυβέρνηση προχώρησε σε αναθεώρηση των στοιχείων για το δημοσιονομικό έλλειμμα, το οποίο προσδιόρισε στο 12,7% του ΑΕΠ (2009) έναντι του επίσημου 6% που είχε προσδιοριστεί από την προηγούμενη κυβέρνηση.

Έκτοτε άρχισε μια συνεχής επιτήρηση της ελληνικής οικονομίας, η οποία ξεκίνησε επίσημα με την απόφαση του Συμβουλίου Υπουργών Οικονομικών της ΕΕ στις 2 Δεκεμβρίου 2009, αφού η Ελλάδα δεν είχε λάβει τα απαραίτητα μέτρα για τη μείωση του υπερβολικού ελλείμματος. Ακολούθησαν συνεχείς υποβαθμίσεις της πιστοληπτικής ικανότητας της ελληνικής οικονομίας εκ μέρους των διεθνών οίκων αξιολόγησης όπως η Fitch, η Standard and Poor's και η Moody's ενώ εντάθηκαν οι ανησυχίες αλλά και οι φήμες στις αγορές για ενδεχόμενη πτώχευση της χώρας.

Τον Ιανουάριο του 2010 η κυβέρνηση υπέβαλε στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το Επικαιροποιημένο Πρόγραμμα Σταθερότητας και Ανάπτυξης το οποίο στην ουσία είχαν συντάξει το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.



Άλλωστε το ΔΝΤ είχε κληθεί με επίσημο τρόπο στη χώρα μας από την τότε κυβέρνηση ΠΑΣΟΚ προκειμένου να προσφέρει οικονομικοτεχνική βοήθεια. Μάλιστα, κατά την επίσκεψη της αντιπροσωπείας του ΔΝΤ στην Ελλάδα εκφράστηκε η επιθυμία του τελευταίου ν' αναλάβει την «δημοσιονομική κηδεμονία» της χώρας.

Η Ελλάδα λόγω των υψηλών ελλειμμάτων και χρεών, θα αντιμετώπιζε πρόβλημα δανειοδότησής της από τις διεθνείς αγορές. Για το λόγο αυτό άρχισε σταδιακά να δημιουργείται μια κρίση δανεισμού την οποία το οικονομικό επιτελείο της κυβέρνησης υποτίμησε. Καθώς οι δανειακές ανάγκες της χώρας μας για όλο το 2010 ήταν 53 δισ. Ευρώ, η κυβέρνηση δεν εξάντλησε όλα τα ποσά που της προσφέρθηκαν. Επομένως, στις 25 Ιανουαρίου 2010, ενώ οι αγορές προσέφεραν 25 δισ. ευρώ με επιτόκιο 6,2%, το οικονομικό επιτελείο δανείστηκε μόνο 8 δισ. ευρώ για 5 έτη.(στο ίδιο)

Κατά τη διετία 2011-2012, η περίφημη τρόικα, επιτροπή τριών παραγόντων (Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, ΔΝΤ, Ε.Ε), που ορίστηκε από το ΔΝΤ για τον έλεγχο της αποπληρωμής του δανείου της χώρας μας, όρισε μέτρα όπως: αυξήσεις φόρων, περικοπές συντάξεων – μισθών, καθώς επίσης απαίτησε απόλυση 100.000 δημοσίων υπαλλήλων (μονίμων και συμβασιούχων) ως το 2015 με λύση συμβάσεων, κατάργηση θέσεων, σε συνδυασμό με την εφαρμογή του μέτρου εργασιακής εφεδρείας στο οποίο θα ενταχθούν 50.000 υπάλληλοι από τις 10 εταιρίες (ΚΕΔ, ΕΤΑ, ΟΔΔΥ, Οργανισμός Νεότητας, ΕΟΜΜΕΧ, ΙΓΜΕ, ΟΣΚ, ΔΕΠΙΑΝΟΜ, ΘΕΜΙΣ και ΕΡΤ) κλείσιμο 65 ακόμη οργανισμών και ψήφιση νέου μισθολογίου λιτότητας. (Τσώλης,2011)

Η τρόικα ελέγχει την πορεία της συμφωνίας της με την Ελλάδα και επιβάλλει συνεχώς νέα μέτρα εάν χρειαστεί, προκειμένου να μπορέσει να ανταποκριθεί στις δεσμεύσεις της σχετικά με το **μνημόνιο** οικονομικής συνεργασίας.

Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι στις 20 Ιανουαρίου 2012 η τρόικα εισήλθε σε νέα διαπραγμάτευση με την ελληνική κυβέρνηση για μία καινούργια δανειακή σύμβαση πέραν των προηγούμενων. Το εύρος των πρόσθετων μέτρων για φέτος εκτιμάται στην περιοχή του 1 - 1,5 δισ. Ευρώ. Υποστηρίζεται πως τα νέα μέτρα δεν προκρίνονται σε αυξήσεις φόρων ή οριζόντιες περικοπές μισθών - συντάξεων, οπότε τα πρόσθετα μέτρα θα αφορούν στις λειτουργικές δαπάνες του Δημοσίου. Τα μέτρα αυτά θα εξαρτηθούν από τα οριστικά στοιχεία για το κλείσιμο του 2011, τα οποία εκτιμάται πως θα είναι στη διάθεση της τρόικας και της κυβέρνησης από τις 20 Ιανουαρίου και μετά.

Οι εκτιμήσεις της ελληνικής πλευράς και της νέας κυβέρνησης συνεργασίας υπό τον πρωθυπουργό Παπαδήμο, μέχρι στιγμής, επιμένουν ότι το έλλειμμα του 2011 έκλεισε τελικά στο 9,6% του ΑΕΠ, από 9% που ήταν ο στόχος. Το εύρος της απόκλισης θα κρίνει και το ύψος των πρόσθετων παρεμβάσεων που θα απαιτηθούν μεσοπρόθεσμα. Κρίσιμες αναμένονται οι συζητήσεις και για το εύρος της ύφεσης φέτος, με την επίσημη πρόβλεψη να κάνει λόγο για μείωση του ελληνικού ΑΕΠ κατά 2,8%, εκτίμηση που ολοένα και περισσότεροι θεωρούν αισιόδοξη. Υπενθυμίζεται ότι έως τον Ιούνιο η ελληνική κυβέρνηση έχει δεσμευθεί να ετοιμάσει έκθεση για τα μέτρα της διατίας 2013 - 2014, τα οποία εκτιμώνται καταρχήν στα 7,7 δισ. ευρώ και αναμένεται να προέλθουν κυρίως από περικοπές δαπανών. (Ανώνυμος,2012,a)

Όλα αυτά βέβαια επηρέασαν και πρόκειται να επηρεάσουν περισσότερο μία μεγάλη μερίδα του ελληνικού παραγωγικού πληθυσμού και την πλειονότητα των ελληνικών νοικοκυριών που πλέον αδυνατούν ν' ανταποκριθούν στις αυξημένες πλέον οικονομικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τα μνημόνια συνεργασίας του ελληνικού κράτους με τους δανειστές. Το κυριότερο πλήγμα είναι η συρρίκνωση της μεσαίας - εργατικής τάξης και η τεράστια πλέον αύξηση της ανεργίας.

## 2.2 Η Εργασιακή Κρίση.

Η οικονομική κρίση επηρεάζει αρνητικά κατά κύριο λόγο την αγορά εργασίας κι αυτό έχει ως απόρροια τη διόγκωση της ανεργίας. Η κρίση αυτή, έχει εισβάλει στη ζωή κάθε ατόμου σε παγκόσμιο επίπεδο και αποτελεί μια οδυνηρή εμπειρία. Όλος ο ανθρώπινος πληθυσμός και κυρίως οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να προσαρμοστούν γρήγορα κατά τη διάρκεια της ύφεσης στα νέα δεδομένα. Οι ίδιοι αναλαμβάνουν νέες αρμοδιότητες, μαθαίνουν πώς να «επιλύουν» τα προβλήματα με λιγότερους πόρους και να εργάζονται πιο αποτελεσματικά. Συνεπώς, *η κατάσταση που επικρατεί ή θα πρέπει να γίνει κοινωνικά αποδεκτή ή θα οδηγήσει στην περιθωριοποίηση.*

Με βάση τα σημερινά δεδομένα το ζήτημα που απασχολεί περισσότερο το κοινωνικό σύνολο είναι αυτό της ανεργίας. Ως ανεργία νοείται *η κατάσταση στην οποία ένα άτομο είναι ικανό και διαθέσιμο να εργαστεί αλλά αδυνατεί να βρει εργασία.* Η ανεργία μπορεί να μετρηθεί ως απόλυτο μέγεθος ή ως ποσοστό». (Παναγιωτόπουλος, 2005, σ.32).<sup>1</sup>

Ως σύνολο εργατικού δυναμικού μιας χώρας θεωρείται το άθροισμα των απασχολούμενων και όσων δεν απασχολούνται αλλά είναι ικανοί και διαθέσιμοι να εργασθούν (άνεργοι). Υπάρχει και το μη-εργατικό δυναμικό, το οποίο δε λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της ανεργίας, και το οποίο αποτελείται από τους συνταξιούχους, τους ασθενείς που αδυνατούν να εργασθούν, αυτούς που ασχολούνται με τα οικιακά και με όσους δε ενδιαφέρονται να εργασθούν (άεργοι). (στο ίδιο, σ.33)

---

<sup>1</sup> Το ποσοστό ανεργίας εξευρίσκεται διαιρώντας τον αριθμό των ανέργων με το σύνολο του εργατικού δυναμικού: *Ποσοστό ανεργίας = (Αριθμός ανέργων/Σύνολο εργατικού δυναμικού)\*100.*

Θα πρέπει να σημειωθεί όμως ότι η ανεργία είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο που έχει πλήξει αρκετές από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης άλλες λιγότερο και άλλες περισσότερο. Αναλυτικότερα :

Η παγκόσμια οικονομική κρίση επηρέασε αρνητικά την χώρα της Αυστρίας μέσω της φορολογικής μεταρρύθμισης και τα μέτρα αναθέρμανσης της οικονομίας προκειμένου να αποτραπεί η «εξόντωση της αγοραστικής δύναμης» και μέσα από ένα λειτουργικό τραπεζικό σύστημα να υπάρξουν επιπλέον έσοδα τα οποία θα δώσουν στο κράτος τη δυνατότητα να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του. Το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας από όλες τις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καταγράφει και η Αυστρία, με 4%, σύμφωνα με τα στοιχεία τον Αύγουστο του 2011 που δημοσιοποίησε η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία. Η πολιτική ηγεσία της Αυστρίας ανέφερε πως η αυστριακή αγορά εργασίας παραμένει ανθεκτική, παρά τις διεθνείς αναταράξεις και τη μειούμενη οικονομική δυναμική και πως οι αυστριακές επιχειρήσεις βρίσκονται σε εξαιρετική ανάκαμψη, επωφελούμενες των προϋποθέσεων-πλαίσιο που προσφέρει το οικονομικό τοπίο στην Αυστρία και βρισκόμενες με αυτόν τον τρόπο σε θέση να προσφέρουν στο μέλλον ακόμη περισσότερες θέσεις εργασίας. (Ανώνυμος,2011,α)

Στη Γερμανία, η παγκόσμια οικονομική κρίση επηρέασε κυρίως την αυτοκινητοβιομηχανία, το εξαγωγικό εμπόριο (το 2009 αναμένεται μείωση των εξαγωγών κατά 19%) και τα υψηλά εισοδήματα. Ωστόσο δεν έπληξε τη γερμανική οικονομία ιδιαίτερα, σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη, καθώς αυτή στηρίζεται όχι τόσο στις ξένες τράπεζες, όσο στις κρατικές τράπεζες και στις μικρές τοπικές συνεταιριστικές τράπεζες (Sparkassen), οι οποίες παρέχουν μικρά δάνεια κυρίως στα νοικοκυριά και τις μικρές επιχειρήσεις. Η ανεργία στη Γερμανία βρίσκεται σήμερα στο χαμηλότερο επίπεδο τουλάχιστον των τελευταίων 20 χρόνων. Σύμφωνα με τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα το Ομοσπονδιακό

Γραφείο Στατιστικών το ποσοστό των ανέργων της χώρας , ανέρχεται στο 6,1% του πληθυσμού της.(Ανώνυμος,2012,b)

Σχετικά, με τον ρυθμό ανάπτυξης της γαλλικής οικονομίας ενώ στην αρχή τα διαρθρωτικά προβλήματα αφορούσαν κυρίως στη μείωση της ανταγωνιστικότητας, στη μετεγκατάσταση πολλών παραγωγικών μονάδων στο εξωτερικό(στους κλάδους της κατασκευής αυτοκινήτων, ηλεκτρονικών και ενδυμάτων),καθώς και στην ανελαστική αγορά εργασίας, το πρώτο εξάμηνο του 2010 παρουσίασε βελτίωση ανερχόμενος σε 0,6% του ΑΕΠ, συγκριτικά με τους αρνητικούς ρυθμούς που κινήθηκε το 2009. Η βελτίωση του επιχειρηματικού κλίματος καθώς και η αύξηση κατά 0,2% των δαπανών των νοικοκυριών είχε ως αποτέλεσμα την έξοδο από την φάση των αρνητικών ρυθμών μεταβολής του ΑΕΠ. Σημειώνεται ότι η γαλλική οικονομία είναι από τις πρώτες ευρωπαϊκές που εξέρχεται από την ύφεση πράγμα που δείχνει τις αντοχές της αλλά και τα θετικά αποτελέσματα του κυβερνητικού προγράμματος επανεκκίνησης της οικονομίας (plan de relance de l'économie). Η ανεργία το πρώτο εξάμηνο του 2010 κινείται με ποσοστό 9,5%. Το ποσοστό των ανέργων νέων είναι ιδιαίτερα υψηλό. Σύμφωνα με τα στοιχεία της γαλλικής στατιστικής υπηρεσίας ο αριθμός των ανέργων κατά το πρώτο εξάμηνο του 2010 εκτιμάται στα 2,8 εκατομμύρια άτομα, ενώ το 2011 αγγίζει τους 4.244.000 ανέργους, όπου το συνολικό ποσοστό ανεργίας κυμαίνεται στο 9,7% με τάση αυξητική. Επομένως, το έτος 2011 θεωρείται πλέον ως η χειρότερη χρονιά της τελευταίας 12ετίας.(Ανώνυμος,2011,b)

Σε παρόμοια ποσοστά ανεργίας κυμαίνονται και οι χώρες Πολωνία με 9% και Ουγγαρία με 9,9% (2011).Τα δημόσια οικονομικά της Πολωνίας δεν επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό από την οικονομική κρίση και αυτό οφείλεται στο ότι η οικονομία της δεν στηρίζεται αποκλειστικά στο εξαγωγικό εμπόριο, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ.

Όσον αφορά την χώρα της Ουγγαρίας, παρ' ότι που επηρεάστηκε η οικονομία της από την κρίση κατάφερε να βγει από αυτή με λιγότερο αναπτυξιακό κόστος (Μάρτιος 2011).

Η οικονομική κρίση άρχισε να έχει εμφανείς συνέπειες και στην οικονομία του Βελγίου από τον Σεπτέμβρη του 2008 επηρεάζοντας ιδιαίτερα τον τραπεζικό κλάδο και την κλωστοϋφαντουργία, ενώ η χρονιά έκλεισε με την πτώση της κυβέρνησης του Ύβ Λετέρμ. Σύμφωνα με προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το 2010, το ποσοστό απασχόλησης στο Βέλγιο μειώθηκε κατά 1,4%, σε αντίθεση με το μέσο ευρωπαϊκό ποσοστό μείωσης της απασχόλησης κατά 1,2%. Κατά το έτος 2011 το βελγικό ποσοστό ανεργίας ανέρχεται στο 7,4%. Σήμερα, το Βέλγιο έχει το τρίτο μεγαλύτερο χρέος επί του ΑΕΠ, περίπου 100 %, αμέσως μετά από την Ελλάδα και την Ιταλία.

Η εκδήλωση της οικονομικής κρίσης στην Ολλανδία δεν επηρέασε σε μεγάλο βαθμό το ποσοστό ανεργίας της, καθώς προωθούνταν τα *ευέλικτα συστήματα απασχόλησης* και ειδικότερα η εκτεταμένη εφαρμογή της *μερικής απασχόλησης* (2,7%, το 2008), με αποτέλεσμα να αναπτυχθούν μακροπρόθεσμα (μέχρι το 2040) περισσότερες θέσεις εργασίας. Η Ολλανδία το έτος 2011 θεωρείται ως η χώρα με τη δεύτερη μικρότερη ανεργία, με ποσοστό 4,3%.

Από ευελιξία στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται και η Δανία με χαμηλό επίπεδο προστασίας από τις απολύσεις, με μειωμένη παρέμβαση του κράτους και ισχυρό σύστημα οικονομικής υποστήριξης για ασφαλιστική κάλυψη των ανέργων. Από τις πιο πρόσφατες εκτιμήσεις, ο δείκτης ανεργίας διαμορφώθηκε το 2011 στο 7,2%. (στο ίδιο) Το ίδιο ποσοστό παρουσιάζει και η χώρα της Ρουμανίας τον Οκτώβριο του 2011, όπου μέσω των οικονομικών αναλύσεων διαπιστώνεται ότι η αγοραστική δύναμη μειώθηκε κατά 30% λόγω περικοπών σε μισθούς και

αυξήσεις τιμών έπειτα από αύξηση του ΦΠΑ κατά πέντε μονάδες. (Τσιοτσοΐου,2011)

Για την οικονομία του Λουξεμβούργου μεγάλη σημασία έχει ο τριτογενής τομέας και αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι καλύπτει μεγάλο ποσοστό απασχόλησης 75%, όπου ο βιομηχανικός τομέας έχει συμμετοχή 11%, ο ενεργειακός 1,2% και ο γεωργικός 0,5%. Παρ όλα αυτά, η χρηματοπιστωτική κρίση επηρέασε και την αγορά του Λουξεμβούργου, καθώς εκτιμάται από στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας ότι το ποσοστό ανεργίας το 2011 ανέρχεται σε 4,6% και θεωρείται ως η τρίτη χώρα με τη μικρότερη ανεργία. (Ανώνυμος,2011,c)

Η Βρετανία αποτελεί μια από τις σοβαρά πληγωμένες οικονομίες από την πρόσφατη οικονομική κρίση. Το γεγονός αυτό συμβάλλει στη σταδιακή αύξηση της ανεργίας και παρουσιάζει σοβαρές συνέπειες στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η ανεργία στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2011 ανέρχεται σε υψηλά επίπεδα, καθώς ο δημόσιος τομέας περιέκοψε χιλιάδες θέσεις εργασίας και ο ιδιωτικός τομέας δεν μπόρεσε να τους απορροφήσει. Ο αριθμός ανεργίας στους νέους ξεπέρασε το εκατομμύριο ενώ ο συνολικός αριθμός των ανέργων έφθασε τα 2,64 εκατομμύρια. Σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία το ποσοστό ανεργίας σήμερα είναι 8,3%. (στο ίδιο)

Σε παρόμοια οικονομική κατάσταση βρίσκεται και η Φινλανδία. Από τα πιο πρόσφατα στοιχεία που παρουσιάζει η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (2011), το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται σε 7,8%.

Το πρόβλημα της ανεργίας είναι εξαιρετικά έντονο και στην περίπτωση της Σουηδίας πλήττοντας ολόένα και περισσότερο τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού και κυρίως τις βιομηχανικές επιχειρήσεις, όπως οι αυτοκινητοβιομηχανίες και οι εταιρείες χάρτου. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής

Υπηρεσίας το 2011, το ποσοστό των ανέργων της Σουηδίας ανέρχεται στο 7,5% του πληθυσμού της.

Η κατάσταση της οικονομίας της Ιταλίας, καθώς και της Σλοβενίας εμφανίζει υψηλό αριθμό ανέργων, όπου το 2011 το ποσοστό που αντιπροσωπεύει τον άνεργο πληθυσμό της Ιταλίας είναι 8% και αντίστοιχα της Σλοβενίας 8,4%.

Σύμφωνα με την οικονομία της Κύπρου, ενώ αρχικά αυτή χαρακτηριζόταν από ευρωστία, τα σημερινά δεδομένα δείχνουν οικονομική πτώση, η οποία προέρχεται κυρίως από το σύστημα του σοσιαλκαπιταλισμού και την αδυναμία του να φορολογήσει την ολιγαρχία του πλούτου. Από τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία (2011) το ποσοστό ανεργίας εκτιμάται σε 7,6%. (στο ίδιο)

Η παγκόσμια οικονομική κρίση προσέβαλε μερικώς τη Μάλτα και την Τσεχία σε μικρότερο βαθμό από τα υπόλοιπα κράτη της Ευρώπης. Ειδικότερα, η Μάλτα λόγω της στέρεας χρηματοπιστωτικής της βάσης δεν προσβλήθηκε σημαντικά από την κρίση, ο κύριος τομέας που επηρεάστηκε δυσμενώς ήταν ο τουριστικός. Με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία (2011), το ποσοστό των ανέργων της Μάλτας ανήλθε σε 6,2%. Παρόμοιο ποσοστό εμφανίζει και η χώρα της Τσεχίας με 6,5%. Στην Τσεχία η παγκόσμια κρίση επηρέασε σε σημαντικό βαθμό τους βιομηχανικούς της τομείς, όπως την υαλοβιομηχανία, που αντιμετωπίζουν μέχρι και σήμερα τις συνέπειές της. (Ανώνυμος,2012,ε)

Από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, η Βουλγαρία αντιμετώπισε σοβαρά προβλήματα ανάπτυξης ,τα οποία επηρέασαν αρνητικά τόσο τα μεγέθη της οικονομίας της, όσο και την αγορά εργασίας της χώρας. Το πιο πρόσφατο ποσοστό ανεργίας που καταγράφεται ανέρχεται στο 11,4% του πληθυσμού της. Μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας εμφανίζει και η Πορτογαλία με 12,2% για το 2011.



Αρκετές είναι οι χώρες εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι οποίες εμφανίζουν τους υψηλότερους δείκτες ανεργίας, σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες οικονομικές αναλύσεις. Αυτές είναι η Σλοβακία με 13,4%, η Εσθονία με 13,8%, η Ιρλανδία 14,2%, η Λετονία με 16,2%, η Λιθουανία με 16,3%, η Ελλάδα με 18,2% και η Ισπανία με 22,6%. (Αύγουστος-Νοέμβριος 2011). (στο ίδιο)

Αναλύοντας εκτενέστερα την οικονομική κατάσταση της Ελλάδας, η εκδήλωση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης είναι ορατή στην χώρα μας από τον Οκτώβριο του 2008, ενώ οι προβλέψεις από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς σχετικά με την πορεία βασικών δεικτών της ελληνικής οικονομίας αναθεωρούνταν συνεχώς προς το χειρότερο.

Επιπλέον, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας χαρακτηρίστηκαν πρώτον, από τις αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, οι οποίες κυρίως σχετίζονται με την επιμήκυνση του χρόνου συνταξιοδότησης, δεύτερον, από αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων σε Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς (ΔΕΚΟ), και τρίτον από την αυξανόμενη κοινωνική ένταση που προκάλεσε η παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση στην ελληνική οικονομία. (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2009)

Σύμφωνα με στοιχεία του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ κατά την χρονική περίοδο Νοεμβρίου 2008 - Ιουνίου 2009, χάθηκαν 22.106 θέσεις εργασίας. Κατά την ίδια χρονική περίοδο ανακοινώθηκαν προγράμματα εθελουσίας εξόδου για 19.583 εργαζόμενους. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεδομένης της ιδιαιτερότητας της ελληνικής οικονομίας, το 98% των επιχειρήσεων απασχολεί μέχρι δέκα άτομα. Οι επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας δεν ανακοινώνουν τον αριθμό των εργαζομένων που απολύουν συνεπεία οικονομικών δυσκολιών. Θα πρέπει να υπογραμμιστεί στο σημείο αυτό, ότι τα μεγέθη αυτά αυξάνονται σημαντικά εάν προστεθεί και ο αριθμός των εργαζομένων με συμβάσεις

ορισμένου χρόνου, οι οποίες κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης δεν ανανεώνονται κατά τη λήξη τους.

Πιο συγκεκριμένα, οι κλάδοι παραγωγής που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση είναι η βιομηχανία, η κλωστοϋφαντουργία, οι κατασκευές, ο τουρισμός και ο χρηματοπιστωτικός κλάδος, ενώ τα στοιχεία καταδεικνύουν πως οι περισσότερες επιχειρήσεις που αποφάσισαν να προχωρήσουν σε μείωση προσωπικού βρίσκονται στην Κεντρική Μακεδονία, τη Θράκη, τη Δυτική Ελλάδα και την Αττική. Αυτό έμμεσα υποδηλώνει τα γεωγραφικά διαμερίσματα με αυξημένη την ανεργία ή με διόγκωση των αρνητικών δεικτών της μεσοπρόθεσμα. (στο ίδιο)

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση (2011) της ΓΣΕΕ, ο ευρωπαϊκός καταμερισμός εργασίας που τοποθέτησε την Ελλάδα και τις άλλες Μεσογειακές χώρες στον δρόμο της σταδιακής τεχνολογικής, καινοτομικής, οργανωτικής και ποιοτικής απαξίωσης της παραγωγικής υποδομής στην μεταποίηση και στην γεωργία, με την κυρίαρχη επιλογή του τουρισμού των κατασκευών και των υπηρεσιών, οδήγησε την ελληνική οικονομία στην αξιοποίηση κυρίως της ανειδίκευτης και όχι ειδικευμένης εργασίας, στην παραγωγή προϊόντων χαμηλής ποιότητας, χαμηλής προστιθέμενης αξίας και χαμηλής ανταγωνιστικότητας στις διεθνείς αγορές, με αποτέλεσμα τη δημιουργία «δίδυμων ελλειμμάτων» στα δημόσια οικονομικά (δημόσιο έλλειμμα και χρέος) και στις εξωτερικές συναλλαγές της χώρας (έλλειμμα εμπορικού ισοζυγίου). (ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011)

Αυτή η αναπτυξιακή στρατηγική συνεπικουρούμενη από την εφαρμοσμένη οικονομική πολιτική της κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ (Μνημόνιο 1 και Μνημόνιο 2) της εσωτερικής υποτίμησης, της λιτότητας, της ύφεσης, της ανεργίας (**1 εκατ. άτομα στο τέλος του 2011**) και της ελεγχόμενης ουσιαστικά χρεοκοπίας, οδήγησε τους εργαζόμενους και

τους συνταξιούχους στην σημερινή δυσμενή κατάσταση και σ' αυτή που διαγράφεται μέχρι το 2015 (ακρίβεια, ιδιωτικοποιήσεις, απολύσεις, μείωση των εισοδημάτων, απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, αποδόμηση του κοινωνικού κράτους, συρρίκνωση των κοινωνικών δικαιωμάτων, κλπ.)

Πιο συγκεκριμένα, η εφαρμογή πολιτικών δημοσιονομικής, κοινωνικής και εισοδηματικής πειθαρχίας, ιδιαίτερα στην χώρα μας αλλά και στις άλλες χώρες κρίσης χρέους, για την αντιμετώπιση της κρίσης, φιλοδοξεί μάταια την επίτευξη συνθηκών σταθεροποίησης της ελληνικής οικονομίας, αφού αυτή η στρατηγική επιλογή μπορεί να επιτευχθεί με προϋποθέσεις και πολιτικές ανάκαμψης και όχι με συνθήκες στασιμότητας, αποπληθωρισμού και εσωτερικής υποτίμησης.

Στην κατεύθυνση αυτή οι επιχειρήσεις και το κράτος σχεδιάζουν τρόπους μείωσης των μισθών και των εισοδημάτων γενικότερα των εργαζομένων οι οποίοι για να διασώσουν τη θέση εργασίας τους αποδέχονται χαμηλότερους μισθούς και ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Η μείωση αυτή των μισθών και των εισοδημάτων με την υπέρμετρη φορολογική επιβάρυνση (άμεση και έμμεση φορολογία) των μισθωτών και συνταξιούχων στην Ελλάδα και στις άλλες χώρες κρίσης χρέους, επιφέρει μείωση της ζήτησης, με αποτέλεσμα, να δημιουργούνται συνθήκες περαιτέρω επιδείνωσης και ύφεσης της ελληνικής οικονομίας με την αναπαραγωγή του φαύλου κύκλου λιτότητας, ανεργίας, ύφεσης. Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι η προσδοκία της τρόικα και των φορέων άσκησης της οικονομικής πολιτικής στην Ελλάδα για επιστροφή της ελληνικής οικονομίας στις αγορές το 2012 δεν επιβεβαιώθηκε. Όμως, παρά την αποτυχία του Μνημονίου για την επιστροφή της ελληνικής οικονομίας στις αγορές το 2012, εκτιμούν ότι με το μεσοπρόθεσμο δημοσιονομικό πλαίσιο στρατηγικής 2012-2015, η ελληνική οικονομία θα επιστρέψει στις αγορές το 2014.(στο ίδιο)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

#### 3.1 Η Έννοια των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης.

Ο όρος «ευελιξία» με την οποία μεταφράζεται ο αγγλικός όρος «flexibility» είναι μια έννοια πολύμορφη και πολυδιάστατη, προέρχεται από τις θετικές επιστήμες και σημαίνει την *ικανότητα προσαρμογής σε ενδογενείς ή εξωγενείς αλλαγές*.(Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.46)

Η ευελιξία αποτελεί μια έννοια που παρουσιάζεται με διάφορες μορφές, βρίσκει εφαρμογή σε πολλά πλαίσια και οι επιπτώσεις της είναι ορατές τόσο βραχυπρόθεσμα όσο μακροπρόθεσμα. Σε αυτό το σημείο αξίζει να τονίσουμε ότι δεν αφορά μόνο στον παράγοντα εργασία, αλλά και στη διεθνή και εθνική οικονομία, στην τεχνολογία, στην επιχείρηση κ.λ.π.

Η ευελιξία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές που αναφέρονται είτε στην οργάνωση της παραγωγής, είτε στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στον εργασιακό χώρο η ευελιξία κερδίζει συνεχώς έδαφος σε πολλούς οργανισμούς, δεδομένου ότι επιτρέπει από τη μια πλευρά την κάλυψη των αναγκών της επιχείρησης και από την άλλη παρέχει στους εργαζομένους μεγαλύτερες ευκαιρίες εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την προσωπική τους ζωή. Έχει παρατηρηθεί ότι εργασιακές ρυθμίσεις που επιτρέπουν μια ευελιξία στο χρόνο και τον τόπο που θα διεξαχθεί μια εργασία, μειώνουν τη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας και συμβάλλουν στην επίτευξη των

επιχειρησιακών στόχων και αποτελεσμάτων. (Βερναδάκης-Πλιάκας-Σκιαδάς,2003,σ.85)

Με τον όρο **ευέλικτες μορφές απασχόλησης**, εννοούμε κυρίως τις *μορφές απασχόλησης που ενώ βασίζονται στο μοντέλο της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, μια τουλάχιστον παράμετρός τους (ωράριο εργασίας, διάρκεια σύμβασης εργασίας, τόπος παροχής υπηρεσιών, εργοδότης κλπ.) παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης εργασίας.*

Το τυπικό μοντέλο, αφορά ουσιαστικά τη σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης (για Ελλάδα 40 ώρες εβδομαδιαίως) αορίστου χρόνου. Πρόκειται για εργασία που παρέχεται έναντι μισθού ή ωρομισθίου και είναι εξαρτημένη από έναν εργοδότη. Βέβαια η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δεν αφορά μόνο τις ώρες εργασίας και το εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου) αλλά και τους μισθούς καθώς και τα εργασιακά δικαιώματα (συντάξεις, επιδόματα, άδειες, κοινωνική ασφάλιση κ.λ.π).

Σύμφωνα με αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο γενικός ορισμός που δίνεται είναι: η άτυπη εργασιακή σχέση που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας. Μεταξύ άλλων χαρακτηρίζονται από τη βραχεία διάρκεια της απασχόλησης, μικρό αριθμό εργάσιμων ωρών, εναλλαγή μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας, αποκλεισμό (του προσώπου *de jure* ή *de facto* ) από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση, ύπαρξη παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας, πολυδιάστατο χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών, έλλειψη κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μία επιχείρηση που προσφέρει

εργασία και το γεγονός ότι η εργασία παρέχεται και από την οικία του εργαζομένου.(στο ίδιο,σ.86)

Στη βιβλιογραφία απαντώνται πολλοί όροι για τις «ευέλικτες μορφές απασχόλησης», όπως «άτυπη απασχόληση», «άτυπες εργασιακές σχέσεις», «νέες μορφές απασχόλησης», «νέες εργασιακές σχέσεις», «μη-κανονική απασχόληση», «περιθωριακή απασχόληση», «ατυπικές εργασιακές σχέσεις» κ.α. Στην παρούσα εργασία ως πλέον δόκιμος υιοθετείται ο όρος **ευέλικτες μορφές απασχόλησης** και δευτερευόντως ο όρος **άτυπες μορφές απασχόλησης** σε αντιδιαστολή με την **κανονική μορφή απασχόλησης** και την **τυπική εργασιακή σχέση**. (Θεοχαράκης,2000)

### **3.2 Τύποι Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης.**

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν είναι απαραίτητα νέες, αλλά σήμερα αξιολογούνται σε μεγαλύτερη έκταση και είναι αντικείμενο νέων ρυθμίσεων. Έχουν ένα σημαντικό ρόλο στο πλαίσιο της νέας οργάνωσης της εργασίας. Γενικά, οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι συνήθως γυναίκες, νέοι και μειονεκτούσες ομάδες πληθυσμού.(Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.52)

Από τις τριάντα περίπου μορφές ευέλικτης απασχόλησης, οι οποίες έχουν διεθνώς καταγραφεί βάσει των εθνικών ιδιαιτεροτήτων, ως σημαντικότερες και ανάλογα με το χαρακτηριστικό σε σχέση με το οποίο αποκλίνουν από το τυπικό μοντέλο απασχόλησης, διακρίνονται οι εξής:

α) **Μερική Απασχόληση:** Σε αντίθεση με την καθημερινή και με πλήρες ωράριο εργασίας, η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται με την έννοια ότι ο εργαζόμενος που έχει συνάψει μια σύμβαση εργασίας εργάζεται με

μειωμένο χρόνο εργασίας έναντι του πλήρως απασχολούμενου. Ο χρόνος αυτός υπολογίζεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία και ετήσια βάση (Νομική Υπηρεσία ΓΣΕΕ, 1997). Ο μισθός που δικαιούται είναι αναλογικά μικρότερος του αντίστοιχου που δίνεται στο μισθωτό που απασχολείται πλήρως.(στο ίδιο,σ.53)

β) **Προσωρινή Απασχόληση:** με τον όρο προσωρινή απασχόληση ορίζεται συνήθως η απασχόληση εκείνη, η διάρκεια της οποίας περιορίζεται εξαιτίας κάποιου αντικειμενικού λόγου και η περιοδικότητα της εναλλαγής εργασίας και μη εργασίας δεν είναι σταθερή.(Νικολακοπούλου-Στεφάνου,1997,σ.145)

Οι ειδικότερες εκφράσεις της προσωρινής απασχόλησης είναι οι ακόλουθες :

- **συμβάσεις ορισμένου χρόνου**

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν την πιο συνήθη πρακτική ανάπτυξης της προσωρινής απασχόλησης, όπου η λήψη της εργασιακής σχέσης μπορεί να είναι προσδιορισμένη με ημερομηνία, με μελλοντικό περιστατικό, με προθεσμία ή με χρονικές περιόδους. Είναι μια μορφή απασχόλησης η οποία δικαιολογείται όταν συνδέεται εξ αρχής με ορισμένης χρονικής διάρκειας προσφορά εργασίας πέραν της οποίας η λύση της σχέσης εργασίας είναι αυτοδίκαιη (χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση) εκτός αν τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνήσουν για την επέκτασή της.

- **εποχιακή απασχόληση**

Η εποχιακή απασχόληση σχετίζεται άμεσα με την επιχειρησιακή δραστηριότητα σε συγκεκριμένες περιόδους του έτους, όπου το προσωπικό μπορεί να καλύπτει τόσο προσωρινές ανάγκες της επιχείρησης για τις οποίες δεν επαρκούν οι μόνιμοι εργαζόμενοι όσο και αντίστοιχες ανάγκες καθαρά εποχικών επιχειρήσεων.(στο ίδιο,σ.146)

- **δανεισμός εργαζομένων**

Στην άτυπη αυτή μορφή απασχόλησης δεν διακρίνεται σαφώς η ύπαρξη ενός εργοδότη αλλά συχνά υποκρύπτεται ύπαρξη τριμερών εργασιακών σχέσεων και εξάρτηση από περισσότερους του ενός εργοδότες. Ο δανεισμός υπογράφεται μεταξύ εργοδότη και τρίτου και ο εργαζόμενος «δανείζεται» στον τρίτο, πάντοτε με τη συναίνεσή του, ρητή ή όχι. Η παροχή υπηρεσιών προς τον τρίτο γίνεται σύμφωνα με τους όρους της υπογεγραμμένης συμβάσεως εργασίας, ενώ ο αρχικός εργοδότης βαρύνεται με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας (καταβολή μισθού, επίδομα αδείας κλπ). Όσον αφορά στον τρίτο, οι υποχρεώσεις του ως προς τον εργαζόμενο είναι η τήρηση των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας, των μέτρων ασφαλείας και υγιεινής καθώς και η παροχή του προβλεπόμενου ελεύθερου χρόνου στον εργαζόμενο, ο οποίος με τη σειρά του πρέπει να επιδεικνύει «αφοσίωση» προς αυτόν και να εναρμονίζεται με το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας .(Θεοχαράκης,2000,σ.33)

γ) **Εργολαβία:** Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης επιτρέπει στις επιχειρήσεις την ανάθεση εκτέλεσης κάποιων εργασιών σε εργολάβους, οι οποίοι έχουν το δικό τους προσωπικό. Ορισμένες από τις μορφές της εργολαβίας αφορούν στην ανάθεση εργασιών σε εργολάβο που διαθέτει προσωπικό χωρίς την άμεση εποπτεία της επιχείρησης, στην εκτέλεση εργασιών που βρίσκονται σε άμεση σχέση με το παραγωγικό κομμάτι της επιχείρησης που ασκεί αυτή τη φορά εποπτεία και στην ανάληψη από υπεργολάβους (εξωτερικούς προς την αρχική επιχείρηση) των τμημάτων ενός έργου.(στο ίδιο)

δ) **Εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη:** Οι βασικότερες μορφές αυτού του τύπου ευέλικτης απασχόλησης είναι η εργασία στο



σπίτι με το κομμάτι (φασόν) και η τηλεργασία, κατά τις οποίες η εργασία παρέχεται σε χώρο και υποδομή που δεν ανήκει στον εργοδότη. Αντίθετα, η εργασία συνήθως λαμβάνει χώρα στον προσωπικό χώρο του εργαζόμενου. Με το σύστημα φασόν ο εργαζόμενος παράγει το έργο που έχει αναλάβει στον ιδιωτικό του χώρο με τη μορφή της εργολαβίας, αμείβεται με το κομμάτι, ενώ η επιλογή του χρόνου, του τρόπου και του τόπου εργασίας ανήκει αποκλειστικά σε αυτόν. Άλλη μορφή φασόν αποτελεί η εργολαβική ανάθεση σε επιχείρηση και όχι πλέον σε άτομο κάποιου μέρους του προϊόντος που πρόκειται να προωθηθεί στην αγορά. Μάλιστα, η επιχείρηση που αναλαμβάνει το φασόν είναι δυνατό να βρίσκεται ακόμη και σε άλλη χώρα ή ήπειρο. Από την άλλη ως τηλεργασία, ορίζεται κάθε εργασία που δεν προϋποθέτει την παρουσία του εργαζομένου σε κάποιο συγκεκριμένο και προκαθορισμένο τόπο, αλλά και μπορεί να λάβει χώρα οπουδήποτε. Αυτός είναι ένας πάρα πολύ ευρύς ορισμός και μπορεί να περικλείει πάρα πολλές εργασίες. Ωστόσο, η συνήθης τακτική είναι ο όρος αυτός να αναφέρεται στις εργασίες εκείνες που σχετίζονται με τη διαχείριση των πληροφοριών και στηρίζονται εξ ολοκλήρου στην τεχνολογία για τη διεκπεραίωσή τους. Ουσιαστικά πρόκειται για μια άτυπη μορφή εργασίας στην οποία το έργο που έχει ανατεθεί παρέχεται από απόσταση με τη βοήθεια της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και της τηλεματικής και διακρίνεται στις ακόλουθες κατηγορίες: α) τηλεργασία από το σπίτι, β) τηλεργασία σε περιφερειακά κέντρα, γ) εργασία σε δορυφορικά κέντρα τηλεργασίας, δ) κινητή εργασία και ε) τηλεργασία μέσω τηλε-αγροικιών. (Νικολακοπούλου-Στεφάνου,1997,σ.148)

ε) **Εκ περιτροπής ή Μοίρασμα της θέσης (job sharing):** Το job sharing είναι μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης στην οποία δύο άτομα που εργάζονται μερικώς μοιράζονται τις υπευθυνότητες μιας εργασιακής

θέσης πλήρους απασχόλησης. Η διευθέτηση της εκτέλεσης του εργασιακού έργου μπορεί να περιλαμβάνει διάφορες μορφές: εναλλάξ ανά εβδομάδα, πρωί – απόγευμα, εναλλακτικές μέρες, μισές μέρες της εβδομάδας. Η κύρια διαφορά με τη μερική απασχόληση είναι οι δύο εργαζόμενοι δεν κάνουν δύο διαφορετικές εργασίες κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, αλλά την ίδια. (στο ίδιο,σ.149)

στ) **Συμβάσεις έργου:** Από τις πιο συνηθισμένες, οι συμβάσεις έργου προϋποθέτουν ότι ο εργαζόμενος αναλαμβάνει να εκτελέσει και να φέρει σε πέρας ένα έργο με αμοιβή, χωρίς όμως να δεσμεύεται χρονικά ως προς την περάτωση του συγκεκριμένου έργου. Κατά τη διάρκεια του έργου, ο εργαζόμενος δεν έχει καμία υποχρέωση συμμόρφωσης με τις εντολές του εργοδότη του αλλά ούτε και καμία δέσμευση προς τον τελευταίο μετά το πέρας της εργασίας. Η μόνη ευθύνη που φέρει ο εργαζόμενος είναι η ορθή περάτωση του έργου και η παράδοσή του χωρίς ελαττώματα. Αντικείμενο της σύμβασης, δηλαδή, είναι το εργασιακό αποτέλεσμα και όχι η εργασία αυτή καθ' εαυτή, ενώ το άτομο που έχει αναλάβει την περάτωση του έργου είναι υπεύθυνο για την οργάνωση της εργασίας.(Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.54)

ζ) **Συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (Stages):** Η σύμβαση μαθητείας έχει ως πρωταρχικό σκοπό την εκπαίδευση του μαθητευόμενου από τον εργοδότη για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, όπου δεν παρέχεται καμία άλλη αμοιβή πέραν της προσφοράς γνώσεων και πρακτικών ικανοτήτων, ενώ η εκτέλεση των εργασιών από τον εκπαιδευόμενο στοχεύει στην πληρέστερη κατανόηση του εργασιακού αντικειμένου παρά στην απόδοση παραγωγικού έργου. Τα stages πρόκειται για συμβάσεις ορισμένου χρόνου και αφορούν εργασιακές θέσεις που επιδοτεί το κράτος, αναλαμβάνοντας ένα μέρος

του κόστους απασχόλησης ατόμων σε επιχειρήσεις. Με αυτό τον τρόπο, οι επιχειρήσεις ωφελούνται καθώς μειώνεται το εργασιακό κόστος.(στο ίδιο,σ.55)

η) **Εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα:** Αυτές οι μορφές της μη τυπικής απασχόλησης είναι κύριο χαρακτηριστικό του δευτερογενή τομέα. Στις επιχειρήσεις που συναντώνται οι βάρδιες εφαρμόζονται τα λεγόμενα κυλιόμενα ωράρια. Πιο συγκεκριμένα η ώρα προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους και αποχώρησης από αυτήν δεν είναι σταθερή αλλά κυμαίνεται ανάλογα με τις ανάγκες τόσο της επιχείρησης όσο και των ίδιων των εργαζομένων.(Νικολακοπούλου-Στεφάνου,1997,σ.112)

θ) **Υπερωρίες:** Στα πλαίσια της ευελιξίας του χρόνου εργασίας παρουσιάζεται συχνά και το φαινόμενο της υπερωριακής απασχόλησης του προσωπικού, δηλαδή της απασχόλησης σε εθελοντική βάση πέραν του νομίμου χρόνου εργασίας, σε αντιδιαστολή με την υπερ-εργασία. Η διευρυμένη εφαρμογή της υπερωριακής απασχόλησης που απαντά σε υπαρκτές αμοιβαίες ανάγκες τόσο της εργοδοσίας, όσο και σημαντικού τμήματος του απασχολούμενου προσωπικού, οδηγεί στο να μην επιδιώκεται η κάλυψη των εκτάκτων αναγκών της αγοράς από τη δημιουργία νέων θέσεων πλήρους απασχόλησης, αλλά από τη χρήση του υπάρχοντος δυναμικού. (στο ίδιο,σ.113)

ι) **Εργασία το Σαββατοκύριακο:** Η μορφή αυτή απασχόλησης επικρατεί όλο και περισσότερο κυρίως ως αποτέλεσμα της ανάγκης διαφόρων επιχειρήσεων να επεκτείνουν το ωράριο εργασίας τους (π.χ. εμπορικά καταστήματα). Οι καταναλωτές ενδέχεται να προτιμούν ορισμένες

υπηρεσίες να παρέχονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από αυτό του πενθήμερου (Δευτέρα έως Παρασκευή).

ια) **Πολλαπλή απασχόληση - Παράνομη ευελιξία:** Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης αφορά την περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται σε περισσότερους τους ενός εργοδότες, με συμβάσεις εργασίας. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι συνταξιούχοι οι οποίοι αποτελούν μια οικονομική λύση για τους εργοδότες. Όσον αφορά στην παράνομη ευελιξία, αυτή σχετίζεται είτε με την παραβίαση της νομοθεσίας των εργασιακών σχέσεων είτε με το ίδιο το περιεχόμενό της. Η «μαύρη εργασία» είναι τυπικά παράνομη μορφή εργασίας, αφού κινείται στα πλαίσια της παραοικονομίας και δε δηλώνεται. Η παραοικονομία είναι εκείνη που ευνοεί την ύπαρξη και ανάπτυξη της παράνομης ευελιξίας (σε συνδυασμό με τις ελλείψεις των μηχανισμών ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας) και δυστυχώς αποτελεί πρακτική σε διεθνές επίπεδο. (στο ίδιο,σ.114)

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να αναφερθούν οι λόγοι που δημιουργήθηκαν οι ανωτέρω ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Αυτοί κυρίως αφορούν στην πίεση των τεχνολογικών εξελίξεων, στην πρόοδο της οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, στις κοινωνικές εξελίξεις που διαμορφώνουν τη σύγχρονη αγορά εργασίας, στις συνθήκες οι οποίες προδικάζουν ουσιαστικές μεταβολές ως προς την αντίληψη της εργασίας και του εργαζόμενου.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Σε μία τέτοια φάση έχει ήδη μπει το ελληνικό κράτος με βάση τις απαιτήσεις των δανειστών του, ενώ η συρρίκνωση και η πλαστικότητα των εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων είναι πλέον δεδομένη. Οι μεταβολές στην ελληνική οικονομία αναθεώρησαν εργασιακά κεκτημένα και δεν προδικάζουν μία ασφαλή κατάργηση ή σταθεροποίηση των αρνητικά συνεχιζόμενων ευέλικτων τύπων απασχόλησης που μεταλλάσσονται διαρκώς (π.χ εφεδρεία).

Από τη μία ο έντονος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει τις επιχειρήσεις στο να αναζητούν νέους και διάφορους τρόπους οργάνωσης της λειτουργίας τους και από την άλλη οι νέοι εργαζόμενοι αντιμέτωποι με μία σωρεία κυβερνητικών επιλογών που αφορούν τόσο την εργασιακή όσο και την κοινωνική τους ζωή δείχνουν «αναγκαστικά» ιδιαίτερο ενδιαφέρον για κάποιες μορφές απασχόλησης - τις ευέλικτες μορφές.(Σακελαρόπουλος,1993,σ.68)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### ΕΥΕΛΙΞΙΑ : Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

#### 4.1 Η Εφαρμογή των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης στην Ελλάδα.

Οι αλλαγές που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στην αγορά εργασίας αμφισβήτησαν την αποτελεσματικότητα των μοντέλων που κυριάρχησαν στη βιομηχανική εποχή και τα οποία χαρακτηρίζονταν από αδυναμία αποδοχής των νέων συνθηκών και προσαρμογής σε αυτές. Ενώ ο 18ος αιώνας σηματοδεύτηκε από τη βιομηχανική επανάσταση και τη βιομηχανοποίηση που επηρέασαν δραματικά τον πληθυσμό, τις συνθήκες ζωής, την εκπαίδευση, το περιβάλλον, την πολιτική και όλες τις πλευρές της κοινωνίας εν γένει, ο 20<sup>ος</sup> αιώνας (πόσο μάλιστα ο 21<sup>ος</sup>) σηματοδεύτηκε από ένα κύμα νέων τεχνολογιών και μια θεμελιώδη αναδιάρθρωση της εργασίας που μετέβαλλαν ριζικά το οικονομικό τοπίο. (Rifkin, 1996)

Οι αλλαγές αυτές δεν μπορούσαν να μην επηρεάσουν και την Ελλάδα ως μέρος μιας γενικότερης διεθνούς οικονομικής πολιτικής που τα τελευταία χρόνια είναι ιδιαίτερα αμφίβολη ως προς την εξέλιξή της. Ως απόρροια των παραπάνω, το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια ιδιαίτερη ευελιξία, τόσο ως προς τη τυπική όσο και ως προς την παράτυπη διάστασή της. Αν και το φαινόμενο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αρχικά δεν είχε προσλάβει ιδιαίτερη έκταση στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μεγαλύτερη εξάπλωση.

Δεδομένου της ύπαρξης ευνοϊκού θεσμικού πλαισίου για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Ν. 1892/1990, Ν.

2639/1998, Ν. 2874/2000, Ν. 2956/2001, Ν. 3174/2003 και Ν. 3250/2004), στην Ελλάδα οι συνηθέστερες μορφές ευελιξίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας παραμένουν η υπερωριακή απασχόληση, οι βάρδιες, η εποχιακή απασχόληση, η υπεργολαβία και το φασόν, ενώ στον δημόσιο τομέα επικρατούν οι υπερωρίες και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου.(Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.64)

Μία από τις πρωτοεμφανιζόμενες ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα είναι η **κατ'οίκων εργασία με το κομμάτι - φασόν**, η οποία επεκτάθηκε σε ορισμένους βιομηχανικούς τομείς όπως, ρουχισμού, υφαντουργίας, δέρματος, υποδημάτων, γουναρικών, παιχνιδιών, ψεύτικων κοσμημάτων, πλαστικών, μεταλλικών και ηλεκτρικών ειδών. Συχνά τα προϊόντα που παράγονται είναι παραδοσιακά χειροτεχνήματα, χαρακτηριστικά του κάθε τόπου ή της κάθε χώρας. *Επίσημα στοιχεία σχετικά με την ανάπτυξη του φασόν δεν υφίστανται.*

Σύμφωνα, όμως, με εκτιμήσεις, οι εργαζόμενοι γενικά στο φασόν σήμερα απασχολούνται κυρίως στον κλάδο του ιματισμού. Είναι παραδεκτό ότι οι στατιστικές σε συνολικούς πληθυσμούς υποεκτιμούν σημαντικά την απασχόληση στο σπίτι, διότι αυτή είναι συχνά παράνομη ή παράτυπη, αφού αφορά σε δραστηριότητες που εντάσσονται στην παραοικονομία.(στο ίδιο,σ.65)

Η μορφή αυτή απασχόλησης, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, θεωρείται ότι αποτελεί σύμβαση έργου - αμοιβή με το κομμάτι - και δεν υπάγεται στην εργατική νομοθεσία. Διάφορες αποσπασματικές ρυθμίσεις (π.χ για την κοινωνική ασφάλιση, για την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων) επιχειρούν να επεκτείνουν διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και στην κατηγορία αυτή των εργαζομένων που συγκεντρώνει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στο περιεχόμενο της απασχόλησης της με έντονο το

στοιχείο της εκμετάλλευσης (π.χ. αμοιβή, χρόνος εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια).(Δεδουσόπουλος,2000-2002,σ.87)

Με το νόμο 2639/98 οι περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν) και κατ' οίκον απασχόλησης για ορισμένο ή αόριστο χρόνο εντάσσονται στην κατηγορία των τεκμηρίων περί εξαρτημένης εργασίας. Στις περιπτώσεις κύριας ή αποκλειστικής απασχόλησης για λογαριασμό ενός εργοδότη θεωρείται ότι παρέχεται εξαρτημένη εργασία. Η εφαρμογή του νόμου είναι ιδιαίτερα δύσκολη λόγω τις περιορισμένης παρουσίας και ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ η ύπαρξη νομικών κενών καθιστά ιδιαίτερα προβληματική την προστατευτική ρύθμιση υπέρ αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων.(στο ίδιο,σ.88)

Μια άλλη μορφή απασχόλησης αρκετά διαδεδομένη στην Ελλάδα είναι η **μερική απασχόληση**, δηλ. η ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο μικρότερης διάρκειας από την κανονική, η οποία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού με έγγραφη ατομική σύμβαση και γνωστοποιείται στην *Επιθεώρηση Εργασίας* εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της. Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του ΑΚ). Στην πράξη, ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 σε αντίθεση με σήμερα, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιες. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισής τους διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με τη ψήφιση του νόμου 1892 / 1990 για «τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 38, παρ. 1). Στη συνέχεια συμπληρώνεται το 1998 με τον νόμο 2639 / 1998 για τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρ. 2) και το 2000, με τον νόμο 2874 / 2000 για την «προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρ.7) (στο ίδιο,σ.89)



Σύμφωνα με τον πιο πρόσφατο νόμο 3846/2010 άρθρο 2 παρ.2 εισάγονται για πρώτη φορά οι ορισμοί του *εργαζόμενου μερικής απασχόλησης* και του *συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση*. Περαιτέρω, θεσπίζεται διάταξη περί δικαιώματος προσαυξημένης κατά 10% αμοιβής σε περίπτωση που οι μερικώς απασχολούμενοι καλούνται να παρέχουν εργασία πέραν της συμφωνημένης καθώς και δικαιώματος άρνησης παροχής της, όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.(Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.72)

Μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης στην Ελλάδα είναι η **προσωρινή απασχόληση**, η οποία περιλαμβάνει την ορισμένου χρόνου εργασία, την εποχιακή εργασία και το δανεισμό εργαζομένων. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της ΣΟΧ απαρτίζεται από ένα σύνολο αποσπασματικών διατάξεων του αστικού κώδικα (άρθρ. 361, 648, 669) και ρυθμίσεων του Ν. 2639/98 (άρθρ. 2), που δεν εντάσσονται σ' ένα ενιαίο πλαίσιο νομοθετικών διατάξεων.

Σημαντικές παράμετροι του περιεχομένου της μορφής αυτής εργασίας αντιμετωπίζονται διαρκώς, λόγω νομοθετικού κενού, από την ελληνική νομολογία (αποφάσεις των δικαστηρίων). Αν και η ελληνική νομοθεσία κατοχυρώνει την αναλογία των δικαιωμάτων ανάμεσα στους εργαζόμενους με καθεστώς απασχόλησης αόριστης και ορισμένης διάρκειας (π.χ. δικαίωμα στην αμοιβή, στις συνθήκες εργασίας, στον χρόνο εργασίας κ.λπ.), στην πράξη συναντά κανείς μια σειρά από διακρίσεις σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων που απορρέουν - άμεσα ή έμμεσα - από ορισμένες νομοθετικές διατάξεις και συχνά εκδηλώνονται με πρακτικές που είτε αξιοποιούν τα κενά της νομοθεσίας, είτε καταστρατηγούν εργασιακά δικαιώματα.

Σχετικά με τον δανεισμό προσωπικού, ενώ αρχικά δεν υπήρχε ειδικό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας, στην συνέχεια όμως το 2001 ψηφίσθηκε νόμος (ΦΕΚ 258Α) με τον γενικό τίτλο «Ανασυγκρότηση του

Οργανισμού Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού και άλλες διατάξεις», που όρισε το ειδικό νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας των πρακτορείων απασχόλησης και του θεσμού της ενοικίασης προσωπικού. (στο ίδιο,σ.73)

Η **τηλεργασία** είναι μια επιπλέον ευέλικτη μορφή απασχόλησης, η οποία τα τελευταία χρόνια αποτελεί το επίκεντρο του κράτους, του ιδιωτικού τομέα και των συνδικάτων. Η τηλεργασία συμπεριλαμβάνεται στην περιπτωσιολογία του Ν. 2639/98 περί ειδικών μορφών απασχόλησης. Ο νόμος την αναγνωρίζει επίσημα ως έναν εναλλακτικό τρόπο εργασίας και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών. Κατοχυρώνει την ισότητα των παραδοσιακά εργαζομένων και των τηλεεργαζομένων και καθιστά υποχρεωτική την έγγραφη σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του νέου Ν 3846/2010, ο εργοδότης, όταν καταρτίζει σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο μέσα σε οκτώ (8) ημέρες το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας. Αν η κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε θέση αντίστοιχη με αυτήν που κατείχε. Τέλος, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από την τηλεργασία και ιδίως το κόστος των τηλεπικοινωνιών και υποχρεούται να πληροφορεί γραπτώς τον τηλεεργαζόμενο εντός δύο (2) μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση. (Φ.Ε.Κ.3846,2010)

Στην Ελλάδα εφαρμόστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα και οι συμβάσεις μαθητείας και πρακτικών (stages). Αυτή η μορφή

απασχόλησης ήταν ευρέως γνωστή, καθώς αφορούσε συμβάσεις ορισμένου χρόνου για εργασιακές θέσεις και προγράμματα για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας που δημιουργήθηκαν προκειμένου ο ενδιαφερόμενος να είναι ένα βήμα **πριν από την μόνιμη εργασία σε ιδιωτικό και κυρίως δημόσιο τομέα**. Αυτά τα προγράμματα, ενώ είναι πολύ συγκεκριμένα (από 9 ή 18 μήνες) συχνά ανανεώνονταν, όχι όμως όλα. Για ορισμένα χρόνια τα stages υποστηρίζονταν από το κράτος και εφαρμόζονταν ιδιαίτερα σε δημόσιες υπηρεσίες, όμως η εφαρμογή τους έπαψε να ισχύει με τον νόμο (ΦΕΚ 'B 2343/16.11.2009). Το κράτος προέβη στην ψήφιση νόμου για την κατάργηση αυτών των συμβάσεων (ΦΕΚ 'B 2343/16.11.2009) και πλέον δεν υφίστανται στην Ελλάδα.(Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.75)

Αυτές οι αμφιλεγόμενες συμβάσεις οι οποίες υιοθετήθηκαν αρχικά από τις κεντρικές υπηρεσίες της Ε.Ε, στην Ελλάδα ποδηγετήθηκαν, κυρίως μετά το 2000, από τον κομματισμό και τις πελατειακές σχέσεις, ενώ έγιναν αντικείμενο σφοδρών συγκρούσεων μεταξύ κράτους και εργαζομένων stage, κυρίως σε ότι είχε να κάνει με την μόνιμη τοποθέτηση των μαθητευομένων στις δημόσιες υπηρεσίες όπου είχαν αρχικά τοποθετηθεί.(στο ίδιο)

Από τις σημαντικότερες μορφές είναι η **υπερωριακή απασχόληση**, η οποία έχει μεγάλη διείσδυση στην ελληνική αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Νόμος 3385/2005 - Άρθρο 1, ο οποίος αντικατέστησε τον Ν. 2874/2000, η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για

το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας. Οι μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Η αμοιβή για την πέραν των εκατόν είκοσι (120) ωρών ετησίως της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης είναι το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%. (Φ.Ε.Κ.3385,2005)

Διαδεδομένες ευέλικτες μορφές εργασίας στην Ελλάδα είναι **οι βάρδιες και η εργασία τη νύχτα**, όπου σύμφωνα με τον νόμο (Φ.Ε.Κ. 94/Α/13-5-1999) ο κανονικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων τη νύχτα δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο σε περίοδο μιας εβδομάδας. Ενώ όσον αφορά την εργασία σε βάρδιες, η ελληνική νομοθεσία ορίζει πως οι ώρες λειτουργίας μιας επιχείρησης μπορεί να αφορούν είτε συνεχόμενες βάρδιες (24ωρη λειτουργία επιχειρήσεων), είτε ημι - συνεχόμενες (24ωρη λειτουργία, μόνο τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας), είτε διακεκομμένες (αφορά τη λειτουργία επιχειρήσεων για λιγότερες από 24 ώρες ημερησίως και με μια τουλάχιστον ημέρα αργίας την εβδομάδα). (Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.78)

Οι παραπάνω μορφές απασχόλησης είναι οι πιο διαδεδομένες στην ελληνική κοινωνία, καθώς υπάρχουν και άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης οι οποίες έχουν ελάχιστη ή μηδαμινή διείσδυση στην αγορά εργασίας.

## 4.2 Ανεργία και «Υπο-Απασχόληση» στην Ελλάδα.

Το ποσοστό ανεργίας το Νοέμβριο του 2011 ανήλθε σε 20,9%, έναντι 13,9% το Νοέμβριο του 2010 και 18,2% τον Οκτώβριο του 2011. Το σύνολο των απασχολούμενων κατά το Νοέμβριο του 2011 εκτιμάται ότι ανήλθε σε 3.901.269 άτομα. Οι άνεργοι ανήλθαν σε 1.029.587 άτομα, ενώ ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός ανήλθε σε 4.423.657 άτομα. Οι απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 405.785 άτομα σε σχέση με το Νοέμβριο του 2010 (μείωση 9,4%) και κατά 164.506 άτομα σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2011(μείωση 4,0%). Οι άνεργοι αυξήθηκαν κατά 337.010 άτομα σε σχέση με το Νοέμβριο του 2010 (αύξηση 48,7%) και κατά 126.062 άτομα σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2011 (αύξηση 14,0%). Οι οικονομικά μη ενεργοί, δηλαδή τα άτομα που δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία, αυξήθηκαν κατά 102.730 άτομα σε σχέση με το Νοέμβριο του 2010 (αύξηση 2,4%) και κατά 41.301 άτομα σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2011 (αύξηση 0,9%).(Ανώνυμος,2012.d)

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας κατά το Α' Τρίμηνο του 2011 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 4.194.429 άτομα και των ανέργων σε 792.601. Το ποσοστό ανεργίας ήταν 15,9%, έναντι 14,2% του προηγούμενου τριμήνου και 11,7% του αντίστοιχου τριμήνου 2010.

Η απασχόληση μειώθηκε κατά 2,4% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 5,2% σε σχέση με το Α' Τρίμηνο του 2010. Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 11,3% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 35,1% σε σχέση με το Α' Τρίμηνο του 2010. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (19,5%) είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών (13,3%). Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας

παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-29 ετών (30,9%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει στο 35,8%.

Η κατανομή της ανεργίας, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εκπαίδευσης, έχει ως εξής: το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (23,4%). Ακολουθούν τα άτομα που έχουν τελειώσει μερικές τάξεις δημοτικού (18,9) και οι απόφοιτοι τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης (18,2%). Τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό (9,8%) και στους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (10,6%). Από το σύνολο των ανέργων, το 88,9% αναζητά εργασία ως μισθωτός με πλήρη απασχόληση. (στο ίδιο)

Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, το 51,7% αναζητά αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 39,7% αναζητά πλήρη αλλά στην ανάγκη είναι διατεθειμένο να εργαστεί και με μερική απασχόληση. Ένα ποσοστό ανέργων (6,8%) απέρριψε, κατά τη διάρκεια του Α' τριμήνου του 2011, κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή: α) δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας (25,4%), β) δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (25,1%), γ) δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (16,3%).

Το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 22,8% του συνόλου των ανέργων ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν από 12 μήνες και άνω εργασία, ανεξάρτητα αν είναι «νέοι» ή «παλαιοί» άνεργοι), αποτελούν αντίστοιχα το 46,6%.

Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα, είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων υπηκόων (19,8% έναντι 15,5%). Επίσης, το 73,3% των ξένων υπηκόων είναι οικονομικά ενεργό, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων το οποίο είναι 52,0%.

Σε επίπεδο Περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στο Νότιο Αιγαίο με 24,3% και τη Δυτική Μακεδονία με 22,3%. Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στην Πελοπόννησο με 12,4% και στο Βόρειο Αιγαίο με 12,6%.(στο ίδιο)

Το Α΄ Τρίμηνο του 2011, βρήκαν απασχόληση 84.278 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, 47.690 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 195.193 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 101.609 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 102.329 άτομα, που πριν ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα. (Αλεξανδρής,2011)

Εξετάζοντας την εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων, ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρούμε ότι σε όλους τους τομείς παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση ανέρχεται σε 7,7%, στο δευτερογενή 13,8% και στο τριτογενή 2,2%.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6,8% του συνόλου των απασχολούμενων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 54,1% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 5,9% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες. Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 63,4%, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων. (στο ίδιο)

Κατά το Β΄ Τρίμηνο του 2011 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 4.156.336 άτομα και των ανέργων σε 810.821. Το ποσοστό ανεργίας ήταν 16,3%, έναντι 15,9% του προηγούμενου τριμήνου και

11,8% του αντίστοιχου τριμήνου 2010. Η απασχόληση μειώθηκε κατά 0,9% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 6,1% σε σχέση με το Β' Τρίμηνο του 2010. Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 2,3% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 36,5% σε σχέση με το Β' Τρίμηνο του 2010. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (20,0%) είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών (13,7%). Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-29 ετών (32,9%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει στο 38,3%. (ΕΛ.ΣΤΑΤ.2011)

Η κατανομή της ανεργίας, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εκπαίδευσης, έχει ως εξής: το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (34,5%). Ακολουθούν τα άτομα που έχουν τελειώσει μερικές τάξεις δημοτικού (24,9%) και οι απόφοιτοι ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (19,0%). Τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό (9,7%) και στους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (11,6%).

Από το σύνολο των ανέργων, το 90,1% αναζητά εργασία ως μισθωτός με πλήρη απασχόληση. Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, το 50,2% αναζητά αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 42,1% αναζητά πλήρη αλλά στην ανάγκη είναι διατεθειμένο να εργαστεί και με μερική απασχόληση. Ένα ποσοστό ανέργων (6,7%) απέρριψε, κατά τη διάρκεια του Β' τριμήνου του 2011, κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή: α) δεν εξυπηρετούσε ο τύπος εργασίας (27,9%), β) δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (26,5%), γ) δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (16,4%).

Το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 24,6% του συνόλου των ανέργων ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί



που αναζητούν από 12 μήνες και άνω εργασία, ανεξάρτητα αν είναι «νέου» ή «παλαιοί» άνεργοι),αποτελούν αντίστοιχα το 50,9%.

Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα, είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων υπηκόων (18,0% έναντι 16,2%). Επίσης, το 73,0% των ξένων υπηκόων είναι οικονομικά ενεργό,ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων το οποίο είναι 51,8%.

Σε επίπεδο Περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στη Δυτική Μακεδονία με 23,1% και στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη με 20,7%. Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στην Πελοπόννησο με 13,1% και στη Κρήτη με 13,4%. (στο ίδιο)

Επιπλέον, το Β΄ Τρίμηνο του 2011, βρήκαν απασχόληση 81.118 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, 42.467 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 184.188 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 100.573 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 100.351 άτομα, που πριν ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα. (Κωσταρέλου,2011)

Εξετάζοντας την εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων, ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρούμε ότι σε όλους τους τομείς παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση ανέρχεται σε 7,6%, στο δευτερογενή 16,5% και στο τριτογενή 2,8% . Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6,4% του συνόλου των απασχολούμενων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 57,1% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να

βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 5,5% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες. Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 63,7%, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολουμένων. (στο ίδιο)

Τέλος, κατά το Γ' Τρίμηνο του 2011 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 4.079.286 άτομα και των ανέργων σε 878.266. Το ποσοστό ανεργίας ήταν 17,7%, έναντι 16,3% του προηγούμενου τριμήνου και 12,4% του αντίστοιχου τριμήνου 2010. Η απασχόληση μειώθηκε κατά 1,9% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 7,4% σε σχέση με το Γ' Τρίμηνο του 2010. Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 8,3% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 41,2% σε σχέση με το Γ' Τρίμηνο του 2010. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (21,5%) είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών (15,0%). Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-29 ετών (35,3%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει στο 40,8%. (ΕΛ.ΣΤΑΤ.2011)

Η κατανομή της ανεργίας, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδο εκπαίδευσης, έχει ως εξής: το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (25,1%). Ακολουθούν τα άτομα που έχουν τελειώσει μερικές τάξεις δημοτικού (24,6%) και οι απόφοιτοι ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (20,1%). Τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό (9,5%) και στους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (13,9%).

Από το σύνολο των ανέργων, το 89,7% αναζητά εργασία ως μισθωτός με πλήρη απασχόληση. Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, το 48,9% αναζητά αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 43,1% αναζητά πλήρη αλλά στην ανάγκη

είναι διατεθειμένο να εργαστεί και με μερική απασχόληση. Ένα ποσοστό ανέργων (7,0%) απέρριψε, κατά τη διάρκεια του Γ' τριμήνου του 2011, κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή: α) δεν εξυπηρετούσε ο τύπος εργασίας (30,6%), β) δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (24,4%), γ) δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (15,8%).

Το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 24,6% του συνόλου των ανέργων ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν από 12 μήνες και άνω εργασία, ανεξάρτητα αν είναι «νέου» ή «παλαιού» άνεργοι), αποτελούν αντίστοιχα το 53,2%. Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα, είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων υπηκόων (19,8% έναντι 17,5%). Επίσης, το 72,8% των ξένων υπηκόων είναι οικονομικά ενεργό, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων το οποίο είναι 51,7%.

Σε επίπεδο Περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στη Δυτική Μακεδονία με 22,3% και στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη με 19,7%. Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στις Ιόνιους Νήσους με 8,5% και στο Νότιο Αιγαίο με 10,3%. (στο ίδιο)

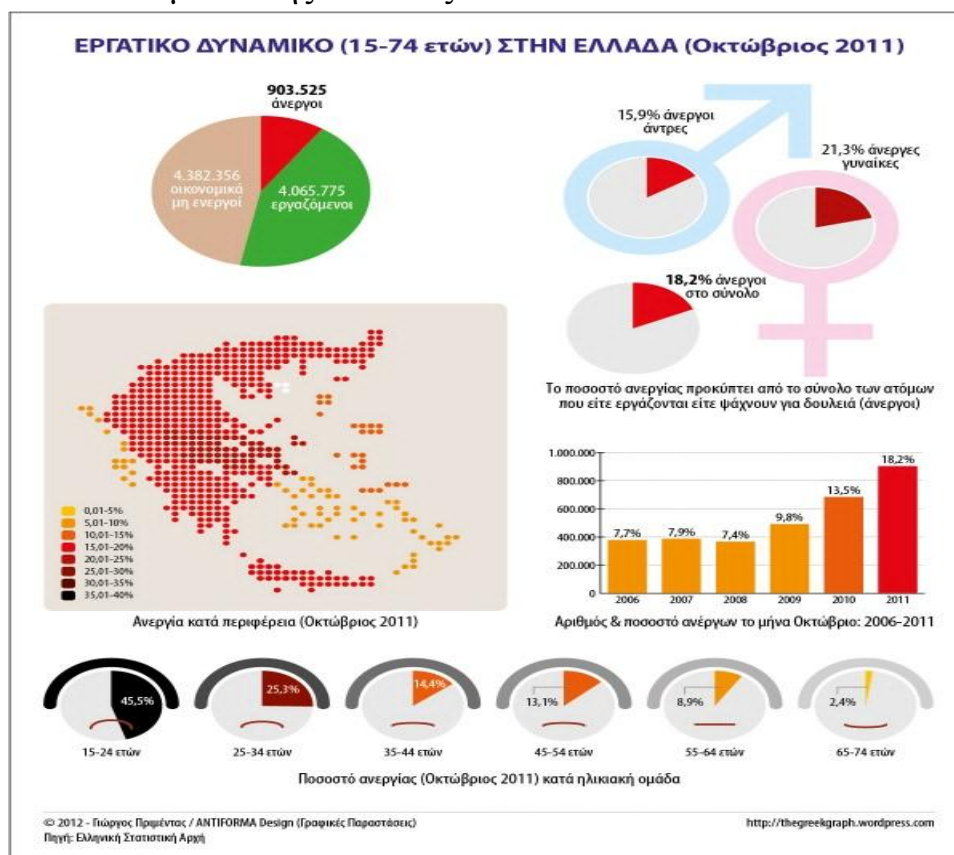
Το τρίμηνο αυτό, βρήκαν απασχόληση 89.611 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, 38.522 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 199.812 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 101.075 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 114.535 άτομα, που πριν ένα έτος ανήκαν στον

οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

Εξετάζοντας την εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων, ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρούμε ότι σε όλους τους τομείς παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση ανέρχεται σε 8,6%, στο δευτερογενή 15,6% και στο τριτογενή 4,8%.

Σήμερα, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6,8% του συνόλου των απασχολούμενων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 56,5% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 5,3% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες. Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 64,0%, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων.

Στο σχήμα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι τελευταίες τάσεις του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας:



Πιο συγκεκριμένα αποτυπώνεται:

α) η αναλογία ανέργων – εργαζομένων και οικονομικά μη ενεργών ατόμων στην Ελλάδα κατά το μήνα Οκτώβριο του 2011. **Το 18,2% των ανέργων είναι το υψηλότερο ποσοστό των τελευταίων ετών για το μήνα Οκτώβριο.**

β) το ποσοστό των ανέργων στους άντρες, 15,9% και στις γυναίκες, 21,3%. **Πάνω από 1 στις 5 γυναίκες είναι άνεργη.**

γ) το ποσοστό ανεργίας στις διάφορες περιφέρειες της χώρας (χάρτης της Ελλάδας) για τον Οκτώβριο του 201. Όσο πιο κόκκινο/σκούρο κόκκινο είναι το χρώμα της περιφέρειας τόσο υψηλότερο είναι το ποσοστό ανεργίας. Υψηλότερο ποσοστό για τον Οκτώβριο έχει η Στερεά Ελλάδα με 23,3%. Χαμηλότερο ποσοστό έχουν τα Ιόνια Νησιά με 9,1%.

δ) τον αριθμό των ανέργων κατά το μήνα Οκτώβριο την τελευταία εξαετία (φέτος είναι ο υψηλότερος)

ε) το ποσοστό των ανέργων ανάλογα με την ηλικιακή τους ομάδα. Φτάνει το 45,5% **(σχεδόν 1 στους 2)** για άτομα 15-24 ετών και 25,3% (πάνω από 1 στους 4) για άτομα 25-34 ετών. (στο ίδιο)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

### Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

#### 5.1 Η Κρατική Θέση.

Σύμφωνα με τη θέση του κράτους υποστηρίζεται ότι *η αυξημένη ευελιξία της αγοράς εργασίας ή η άρση όλων των ακαμψιών που έχει επισωρεύσει η κρατική ρύθμιση και η δύναμη των συνδικάτων θα οδηγήσει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εγχώριας παραγωγής και στη μείωση της ανεργίας.* (Παναγιωτόπουλος, 2005, σ.87)

Με βάση τα παλαιότερα δεδομένα η κυβερνητική πολιτική προωθούσε, από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, περισσότερο την μερική απασχόληση στο πλαίσιο αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, με στόχο όχι μόνο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας, αλλά και τη βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης και τη κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσότερων εργαζομένων, κυρίως τις γυναίκες και τους νέους. Ειδικότερα, όπως αναφέρεται και στο άρθρο 7 του Ν. 2874/2000, διακρίνεται ότι συνδέεται άρρηκτα με την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης.

Με την άνοδο των ποσοστών ανεργίας και τη συνεπακόλουθη σταθεροποίηση τους σε υψηλά επίπεδα στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης και του ΟΟΣΑ, καθώς και με τη στασιμότητα που παρατηρείται στην προώθηση της πλήρους απασχόλησης, η μερική απασχόληση προωθήθηκε ως ένα μέσο αναδιανομής της απασχόλησης προς όφελος

περισσότερων ατόμων και, επομένως, ως ένας τρόπος μείωσης του αποθέματος των ανέργων. (στο ίδιο,σ.88)

Τα πράγματα όμως είναι σήμερα πολύ διαφορετικά. Με βάση τα σημερινά δεδομένα και με το νέο μνημόνιο, η κυβέρνηση δεσμεύεται να παρουσιάσει έως το τέλος Ιουνίου του 2012 νόμο για μεγαλύτερη ευελιξία **στη διαχείριση των ωρών εργασίας** (επιτρέποντας στους εργαζόμενους να εργάζονται περισσότερες ώρες για μεγαλύτερη περίοδο και μειώνοντας τη χρήση υπερωριακής αμοιβής) και για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου (μειώνοντας την αποζημίωση που σχετίζεται με αυτά τα συμβόλαια). (Μέγας,2011)

Επίσης, εισάγονται συμβάσεις για νέους με αμοιβή χαμηλότερη του κατωτάτου μισθού, με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Σε ό,τι αφορά της επιχειρησιακές συμβάσεις, όπου διαπιστώνεται ότι οι επιχειρήσεις εκμεταλλεύονται την μερική απασχόληση και τις ατομικές συμβάσεις για να διαχειριστούν το μισθολογικό κόστος, η κυβέρνηση δηλώνει έτοιμη να τροποποιήσει την σχετική νομοθεσία, εάν αυτό είναι αναγκαίο στο τέλος του 2012.

Επιπλέον, επαναβεβαιώνει ότι η αξιολόγηση των επιχειρησιακών συμβάσεων από την Επιθεώρηση Εργασίας έχει μη δεσμευτικό χαρακτήρα προκειμένου να διευρυνθεί η βάση άντλησης εσόδων από εισφορές και να καταστεί εφικτή η μείωση των εισφορών. Η κυβέρνηση σκοπεύει να αυξήσει σταδιακά τα ανώτατα εισοδηματικά όρια για τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και στη συνέχεια να μειώσει αντισταθμιστικά τις εισφορές.

Το πρώτο βήμα θα γίνεται ήδη από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2012. Επομένως, για να προχωρήσουν όλες οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, το μνημόνιο προβλέπει την ίδρυση μιας επιτροπής που θα παρακολουθεί την υλοποίησή τους. Θα έχει εντολή να εντοπίζει τους τομείς που χρειάζονται μεγαλύτερο δυναμικό και τεχνική βοήθεια και θα προτείνει απαραίτητες

προσαρμογές. Επίσης, θα διορίζει διαχειριστές σχεδίων (project managers) για πρωτοβουλία σε κάθε τομέα. Η επιτροπή θα είναι υπεύθυνη να αναπτύσσει, να χρησιμοποιεί και να δημοσιεύει στον ιστότοπο της κυβέρνησης δείκτες παρακολούθησης για κάθε βασική πρωτοβουλία διαρθρωτικής μεταρρύθμισης σε τριμηνιαία βάση.(στο ίδιο)

Ακόμα θεωρείται ότι όσο βαθαίνει η ύφεση και αυξάνει η ανεργία, ακριβώς λόγω μείωσης των εργαζομένων και του διαθέσιμου εισοδήματος, κάθε τόσο θα επανέρχεται το εργασιακό ζήτημα. Η **τρόικα των επιτηρητών κρατικού δανεισμού**, επιμένει στην θέσπιση μέτρων μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Παράλληλα όμως αμφισβητείται από την ελληνική κοινή γνώμη η «αποτελεσματικότητα» των ψηφισθέντων μέτρων [ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις, μη επέκταση των κλαδικών συμβάσεων και σε όσους δεν εκπροσωπούνται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (εργοδότες και μισθωτούς), κατάργηση της προσαύξηση στην υπερωρία της μερικής απασχόλησης, παράταση της ενοικίασης των εργαζομένων-προσωρινή εργασία, αποζημίωση χωρίς απόλυση κατά τον πρώτο χρόνο της εργασίας].

Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός πως η τρόικα αποδέχεται ως πολιτικά δύσκολο το εγχείρημα της αναθεώρησης του εργασιακού νόμου σχετικά με τις συμβάσεις κατά τους επόμενους μήνες του 2012 (αλλά όχι μετά το καλοκαίρι ή σε περίπτωση σύναψης νέας δανειακής σύμβασης επαναγοράς του κρατικού χρέους). Τα θέματα που αναμένεται να τεθούν θα είναι τα εξής:

α) Άρση των εμποδίων για την μεγαλύτερη χρήση των συμβολαίων ορισμένου χρόνου. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης θα μπορεί να «σπάει» μια 9μηνη (π.χ στον τουριστικό τομέα) ή μεγαλύτερη σύμβαση, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει το σύνολο των μισθών μέχρι την λήξη της (όπως σήμερα υποχρεούται με βάση τον αστικό κώδικα). Αυτό ισχύει ήδη στην Ισπανία και η τρόικα θέλει να την εφαρμόσει και στην



Βαλκανική. Το μέτρο αυτό θα τίθεται εναλλακτικά για το «σπάσιμο» των συμβάσεων και των τραπεζοϋπαλλήλων και αυτό γιατί το οικονομικό επιτελείο παραδέχεται τώρα, παρά την αντίθετη πρόβλεψη που συνυπέγραψε το αναθεωρημένο μνημόνιο περί της «ευελιξίας και της μείωσης του εργατικού κόστους στις τράπεζες» (άρθρο 17,σελ. 12), ότι είναι δύσκολη έως αντισυνταγματική η κατάργηση των κανονισμών εργασίας στις τράπεζες Εθνική, Εμπορική, Αγροτική, ALHA, κ.α.

β) Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης και της εργασίας σε βάρδιες. Αυτό σημαίνει ότι το δωρο θα το μοιράζονται 2 μισθωτοί με part time, ενώ η ασφάλιση θα είναι με την ώρα και όχι 4ωρη, όπως ισχύει μέχρι σήμερα. Παράλληλα θα επιδιωχθεί και νέα διευθέτηση του χρόνου εργασίας, έτσι ώστε με διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης να ορίζει τις ώρες και τις ημέρες της επιπλέον (του δωρου) απασχόλησης, χωρίς υπερωριακή αμοιβή. (στο ίδιο)

Λόγω της οικονομικής κατάστασης που επικρατεί στην Ελλάδα, και σύμφωνα με τα νέα μέτρα που επιβλήθηκαν στη χώρα για την ανάκαμψή της, εφαρμόστηκε για πρώτη φορά το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας με τον νόμο 4024/2011 από το κράτος, που αποτελεί μια σύγχρονη ευέλικτη μορφή απασχόλησης. (Γδοντάκη,2011)

Το ζήτημα αυτό ουσιαστικά, αφορά στη συρρίκνωση θέσεων εργασίας του δημόσιου τομέα, ώστε οι εργαζόμενοι που δεν έχουν συμπληρώσει το όριο ηλικίας τους για την πλήρη συνταξιοδότηση (65 χρονών) ν' αποκτούν δικαίωμα εξόδου με πρόωρη συνταξιοδότηση και μειωμένες αποδοχές. Προβλέπεται σύστημα αξιολόγησης που θα γίνεται υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ, με νομοθετημένα αντικειμενικά κριτήρια που εφαρμόζονται αυτόματα. Από το προσωπικό που υπηρετεί σ' αυτές τις υπηρεσιακές μονάδες, θα ζητηθεί να αποδεχθεί μετάθεση σε άλλες υπηρεσίες ή, αλλιώς, να ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας λόγω κατάργησης της οργανικής θέσης του. Το πλεονάζον προσωπικό που θα

προκύψει και δεν θα είναι δυνατόν να απορροφηθεί παραγωγικά σε άλλες θέσεις στο δημόσιο τομέα, θα ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας και σε προγράμματα επανακατάρτισης και εναλλακτικής κοινωνικής απασχόλησης. (στο ίδιο)

Σύμφωνα με το νόμο Ν4024/11 τα βασικά μέτρα που προβλέπονται από το νέο μνημόνιο και αφορά τους μισθωτούς του δημοσίου είναι τα εξής:

- Επανεξέταση όλων των ειδικών μισθολογίων με στόχο εξοικονόμηση ποσού 0,2% του ΑΕΠ σε ετήσια βάση.
- Επανεξέταση μισθολογικών κλιμακίων.
- Μείωση αριθμού δημοσίων υπαλλήλων κατά 150.000 ως το 2015.
- Διατήρηση προσλήψεων 1:5.
- Επαναφορά της εργασιακής εφεδρείας.
- Μείωση συμβασιούχων.
- Περιορισμός εισαγωγών σε στρατιωτικές και αστυνομικές σχολές και γενικά σε σχολές που εξασφαλίζουν αυτόματη πρόσληψη στο δημόσιο.

Όσον αφορά τις συντάξεις:

- Μείωση της ασφαλιστικής δαπάνης κατά 0,4% του ΑΕΠ (ή 600 εκ. ευρώ) με νόμο-πλαίσιο για τα επικουρικά Ταμεία.
- Μειώνονται -δεν υπάρχει οριστική συμφωνία επ' αυτού- με αναδρομική ισχύ από 1/1/2012 κατά 15% οι κύριες συντάξεις των ταμείων ΔΕΗ, ΟΤΕ, και των Τραπεζών και 7% στο ΝΑΤ.
- Επανεξετάζονται τα εφάπαξ των ταμείων στα τέλη Ιουνίου.
- Αναθεώρηση της μεθόδου συλλογής ασφαλιστικών εισφορών. Ολοκλήρωση προγράμματος έως Σεπτέμβριο 2012. Από το Μάρτιο 2012 ενοποίηση εισπραξης ασφαλιστικών εισφορών και

φόρων και ενοποίηση ελέγχου καταβολής φόρων και ασφαλιστικών εισφορών.

(Κωβαίος,2011)

Η πρόταση της εργασιακής εφεδρείας διαρθρώνεται σε δύο φάσεις και κάποιες διαφορετικές αλλά συμπληρωματικές δράσεις. **Σε πρώτη φάση** όλοι οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, και σε ΝΠΔΔ και σε ΝΠΙΔ του δημόσιου τομέα, με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι κατά τους επόμενους 12-24 μήνες αποκτούν δικαίωμα εξόδου με πλήρη σύνταξη, τίθενται σε καθεστώς εφεδρείας. Οι υπάλληλοι αυτοί θα ενταχθούν σε μίας μορφής εφεδρεία για έναν χρόνο λαμβάνοντας το 60% του μισθού τους.

Μετά το τέλος της περιόδου εφεδρείας οι εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται με πλήρη σύνταξη, το επίπεδο της οποίας δεν θίγεται από το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας. Επιπλέον, οι υπάλληλοι του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ με σχέση δημοσίου δικαίου, οι οποίοι κατά τους επόμενους 12-24 μήνες αποκτούν δικαίωμα εξόδου με πλήρη σύνταξη, τίθενται σε προσυνταξιοδοτικό καθεστώς, αφού προηγουμένως τερματιστεί η υπαλληλική σχέση τους με κατάργηση των οργανικών θέσεων που κατέχουν. Μετά την ολοκλήρωση της προσυνταξιοδοτικής περιόδου, οι παραπάνω υπάλληλοι λαμβάνουν πλήρη σύνταξη, το επίπεδο της οποίας δεν θίγεται από τη περίοδο του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος.

Προβλέπεται, επιπλέον, ταχεία διαδικασία εντοπισμού υπηρεσιακών μονάδων φορέων της κεντρικής κυβέρνησης που δεν έχουν λόγο ύπαρξης ή διαθέτουν πολύ μεγάλο ποσοστό πλεονάζοντος προσωπικού. Οι εργαζόμενοι στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που καταργούνται, και μέρος των εργαζομένων των κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ των φορέων που απορροφώνται, συγχωνεύονται ή περιορίζονται, τίθενται και αυτοί σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας. Η

διαδικασία τελεί υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν τις αναγκαίες προϋποθέσεις, επαναπροσλαμβάνονται το ταχύτερο δυνατόν με βάση τα όσα προβλέπονται στο σχετικό ΠΔ. Θα δημιουργηθούν ειδικά προγράμματα επανακατάρτισης, στο πλαίσιο του ΟΑΕΔ, για όσους εργαζόμενους παραμένουν στο καθεστώς εφεδρείας.

Πραγματοποιείται αξιολόγηση η οποία θα γίνει υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ, με νομοθετημένα αντικειμενικά κριτήρια που εφαρμόζονται αυτόματα. Από το προσωπικό που υπηρετεί σε αυτές τις υπηρεσιακές μονάδες, θα ζητηθεί να αποδεχθεί μετάθεση σε άλλες υπηρεσίες ή, αλλιώς, να ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας λόγω κατάργησης της οργανικής θέσης του. (στο ίδιο)

**Στα πλαίσια της δεύτερης φάσης** του σχεδίου που θα εφαρμοστεί την περίοδο 2012-2013 προβλέπεται διαδικασία αξιολόγησης της διάρθρωσης, των αρμοδιοτήτων και του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, στο πλαίσιο των ευρημάτων της πρόσφατης μελέτης του ΟΟΣΑ για την ελληνική δημόσια διοίκηση, με στόχο τη μείωση των υφιστάμενων υπηρεσιακών μονάδων (όχι των θέσεων του υπηρετούντος προσωπικού) κατά περίπου 30%. Η αξιολόγηση θα γίνει με αξιοποίηση της Τεχνικής Βοήθειας της Ε.Ε., με τη συμμετοχή εξωτερικών εμπειρογνομόνων και του ΟΟΣΑ. Ειδικά ως προς την αξιολόγηση του προσωπικού, η διαδικασία τελεί υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Το πλεονάζον προσωπικό που θα προκύψει και δεν θα είναι δυνατόν να απορροφηθεί παραγωγικά σε άλλες θέσεις στο δημόσιο τομέα, θα ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας και σε προγράμματα επανακατάρτισης και εναλλακτικής κοινωνικής απασχόλησης. Οι έφεδροι πάντως θα έχουν δικαίωμα να εργαστούν στον ιδιωτικό τομέα σαν να μην είχαν δεσμούς με τον δημόσιο τομέα.

Όσον αφορά την ηλικία των εφέδρων, οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, καθώς και

το μόνιμο προσωπικό που ασφαρίζεται στο ΙΚΑ, τίθεται σε εργασιακή εφεδρεία, εφόσον, τα έτη ασφάλισης που υπολείπονται για την συμπλήρωση της απαιτούμενης 35ετίας, είναι κατά μέγιστο όριο δύο, μέχρι τις 31.12.2013. Στην περίπτωση που για την συνταξιοδότηση του υπαλλήλου απαιτείται-από τις προϋποθέσεις του ασφαλιστικού του ταμείου - και η συμπλήρωση ορίου ηλικίας, τότε θα πρέπει ταυτοχρόνως να υπολείπονται δύο έτη από την συμπλήρωση του συγκεκριμένου ορίου. Οι υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει τα 35 έτη ασφάλισης και το όριο ηλικίας (55 ετών) , αποχωρούν άμεσα (λύεται η σχέση εργασίας αυτοδικαίως) με την ισχύ το νέου, ανεξαρτήτως αν επιθυμούν να παραμείνουν στην υπηρεσία τους. (στο ίδιο)

Με βάση τη δυσμενή πλέον ελληνική οικονομική κατάσταση, οι ευέλικτες μορφές εργασίας αναπτύσσονται όλο και περισσότερο και αποκτούν κυρίαρχη θέση στον εργασιακό χώρο με το πρόσχημα της σωτηρίας του συνόλου του εργατικού δυναμικού. Όλα αυτά βέβαια τη στιγμή που το ποσοστό των ανέργων διαρκώς διογκώνεται και ξεπερνάει πλέον το 20%.

## **5.2 Η Θέση των Εταιριών.**

Οι εταιρίες υπό την πίεση της δυσμενούς οικονομικής κατάστασης που επικρατεί στην Ελλάδα, έχουν στραφεί προς τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης για την κάλυψη των αναγκών τους. Για το αν τις προωθούν ή όχι φαίνεται από τα παρακάτω.

Το ενδιαφέρον των εταιριών επικεντρώνεται κυρίως **στη προσωρινή απασχόληση**, δηλαδή την εργασία, που παρέχεται από μισθωτό σε άλλο εργοδότη, που θεωρείται έμμεσος εργοδότης για περιορισμένο χρονικό διάστημα και ο μισθωτός συνδέεται με τον άμεσο

εργοδότη του με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. (Λυμπεράκη-Δενδρινός,2010,σ.118)

Στον ιδιωτικό τομέα υποστηρίζεται η άποψη ότι η προσωρινή απασχόληση μπορεί να αποτελέσει καταφύγιο για ανέργους και νέους σε περίοδο οικονομικής ύφεσης που αναμένεται περαιτέρω αύξηση της ανεργίας, ενώ διασφαλίζεται και ο εργαζόμενος σε σχέση με την «μαύρη» και αδήλωτη εργασία. Επιπλέον η διείσδυση της προσωρινής απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας είναι πολύ μικρή, δεν ξεπερνά το 0,2% και εκτιμάται ότι εξαιτίας της οικονομικής κρίσης οι ευέλικτες μορφές εργασίας θα κερδίσουν έδαφος. Η προσωρινή απασχόληση δημιουργεί και καλύπτει θέσεις που δεν θα προέκυπταν στην παρούσα οικονομική συγκυρία, αφού οι εταιρίες αποφεύγουν να προχωρούν σε προσλήψεις μόνιμου προσωπικού μην μπορώντας να διαμορφώσουν σαφή εικόνα για το μέλλον της οικονομίας και της αγοράς. Θεωρείται ότι με αυτόν τον τρόπο καταπολεμείται σε σημαντικό βαθμό το πρόβλημα της ανεργίας και ταυτόχρονα κινείται η αγορά επιταχύνοντας τη διαδικασία εξυγίανσής της.

Την προσωρινή απασχόληση επιλέγουν εταιρίες από όλους τους κλάδους, ανεξαρτήτως αντικειμένου δραστηριοποίησης και η εκτεταμένη χρήση της υπηρεσίας γίνεται διεθνώς από τον κλάδο των υπηρεσιών, τις βιομηχανίες και το εμπόριο. Μέσω της προσωρινής απασχόλησης μπορούν να καλυφθούν αποτελεσματικά ανάγκες, που συχνά προβληματίζουν τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού των εταιριών. Τέτοιες είναι οι εποχιακές ανάγκες, τα έργα προκαθορισμένης διάρκειας, η δοκιμαστική περίοδος σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας εργαζομένους και η αντικατάσταση εργαζομένων για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (άδεια εγκυμοσύνης, ασθένεια κτλ). Στην Ελλάδα η υπηρεσία προσωρινής απασχόλησης παρέχεται από το 2001 (N.

2956/2001) και η δυναμική της χώρας θεωρεί σημαντική ακόμα την ανάπτυξή της. (στο ίδιο,σ.119)

Σημαντικό είναι το γεγονός ότι στην Ελλάδα έχουν δημιουργηθεί εννέα Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης οι οποίες σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 20 του Ν. 2956/2001, είναι οι εταιρείες όπου έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. (Μυλωνάς,2010)

Οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης απευθύνονται κυρίως στους ανέργους, στους νέους, στους φοιτητές, αλλά και στους εργαζόμενους γιατί μέσω αυτών εξασφαλίζουν εμπειρία και τους δίνεται η δυνατότητα να διαλέξουν με τι να ασχολούνται. Θεωρείται ότι οι νέοι από 22-35 ετών είναι **πιο ευέλικτοι**, πιο πρόθυμοι και για αυτό προτιμούνται από τους εργοδότες.

Από πρόσφατα δεδομένα αποδεικνύεται ότι ο αριθμός των προσωρινά απασχολούμενων ανέρχεται σε 10.800 και θεωρείται ότι ο αριθμός αυτός θα μπορούσε να ήταν πολύ μεγαλύτερος αν δεν υπήρχαν περιορισμοί στην ελληνική νομοθεσία, που δεν επιτρέπει στις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης να συνεργάζονται με τον δημόσιο τομέα και τις ΔΕΚΟ. Σε αναζήτηση προσωρινών απασχολούμενων καταφεύγουν κυρίως οι πολυεθνικές εταιρίες και οι μεγάλες ελληνικές και ξένες επιχειρήσεις.

Στην ελληνική αγορά ο προσωρινά απασχολούμενος μπορεί να εργάζεται σε μια εταιρία έως 12 μήνες από 16 που ήταν πριν. Κατά μέσο όρο η εργασία των προσωρινών απασχολούμενων σε μια εταιρία διαρκεί 3-4 μήνες και περισσότερο όταν αντικαθιστούν γυναίκες που απουσιάζουν λόγω μητρότητας. Όσον αφορά στην ασφάλιση, τα ένσημα και το μισθό των προσωρινά απασχολούμενων ισχύουν τα ίδια ακριβώς που ισχύουν και για το μόνιμο προσωπικό. Θεωρείται ότι μέσω της

υπηρεσίας προσωρινής απασχόλησης οι υποψήφιοι μπορούν να αποκομίσουν σημαντικά οφέλη, καθώς αναπτύσσουν προσόντα, ικανότητες και δεξιότητες και εμπλουτίζουν την εργασιακή εμπειρία τους. (στο ίδιο)

### **5.3 Η Θέση των Συνδικάτων.**

Τα συνδικάτα είναι οι οργανώσεις των εργατών για την προστασία των εργατικών δικαιωμάτων και τη βελτίωση της θέσης του σε μια δεδομένη κοινωνία, κατά τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε η οργάνωση των εργατών να επιβιώνει ανεξαρτήτως κοινωνικό-οικονομικού συστήματος. Συνεπώς, ένα εργατικό συνδικάτο είναι μια μορφή συλλογικής δράσης των εργαζομένων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που τους απασχολούν κατά κύριο λόγο με την ιδιότητά τους ως μισθωτοί εργαζομένοι. (Rifkin,1996,σ.106)

Η θέση των συνδικάτων απέναντι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν είναι θετική, καθώς υποστηρίζουν κατά κύριο λόγο την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων με πλήρεις αποδοχές. Ενδεικτικά αναφέρονται οι απόψεις των συνδικάτων για ορισμένες από τις μορφές απασχόλησης, όπως είναι η μερική απασχόληση, η εκ περιτροπής, η τηλεργασία και η προσωρινή απασχόληση. (Βερναδάκης-Πλιάκας-Σκιαδάς,2003,σ.96)

Όσον αφορά την μερική απασχόληση η βασική στάση των συνδικάτων είναι ότι πρέπει αυτή **να λειτουργεί σε πλαίσιο που να μην υποκαθιστά την πλήρη και σταθερή απασχόληση**. Θεωρείται πως η διεύρυνση της με ελκυστικές ρυθμίσεις, σε συνθήκες χαμηλής εισοδηματικής ικανότητας, αυξάνει τη ζώνη της φτώχειας χωρίς να μειώνει την πραγματική ανεργία.



Για την αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία κυρίως της μερικής απασχόλησης, είναι απαραίτητο να διασφαλίζονται κάποιες προϋποθέσεις, με κυριότερη το να εφαρμόζεται όπου και όταν είναι πραγματικά απαραίτητη για την επιχείρηση, με τη σύμφωνη γνώμη και του συνδικάτου, χωρίς να ξεπερνά ορισμένο ποσοστό του συνόλου του κανονικού προσωπικού (συνήθως το 3%). Πρέπει ακόμα να είναι οικειοθελής, στο πλαίσιο σαφώς καθορισμένων των ευθυνών και της περιγραφής της εργασίας και των ωραρίων που θα συμφωνηθούν γραπτά εκ των προτέρων, να μην υιοθετείται στις χειρότερα αμειβόμενες εργασίες, να μην εφαρμόζεται για συνολικό αριθμό εβδομαδιαίων ωρών μικρότερο από εκείνων που διασφαλίζει τα βασικά ασφαλιστικά και εργατικά δικαιώματα και να αποφεύγεται ο συνδυασμός της με άλλες μορφές σύμβασης, γιατί τότε τα μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο είναι σωρευτικά. (στο ίδιο,σ.97)

Ακόμα, τα συνδικάτα υποστηρίζουν ότι είναι αναγκαίο να διασφαλίζονται ίσα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα και ίση μεταχείριση με τους πλήρως απασχολούμενους, να μην επιβάλλονται υπερωρίες, ούτε να υφίσταται κυρώσεις ο εργαζόμενος, αν αρνείται υπερωρίες πέρα από το συμφωνημένο. Οι μερικώς απασχολούμενοι θα πρέπει να έχουν προτεραιότητα στην κατάληψη κενών θέσεων πλήρους απασχόλησης εφόσον το επιθυμούν, να διασφαλίζονται τα δικαιώματα σε άδειες διακοπές, αργίες κτλ., να διασφαλίζεται η ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης επιμόρφωσης και επαγγελματικής εξέλιξης και η αμοιβή να ακολουθεί την αρχή της αναλογικότητας με άξονα αναφοράς το μηνιαίο μισθό πλήρους απασχόλησης και όχι το ωρομίσθιο. (Νικολακοπούλου-Στεφάνου,1997,σ.225)

Σχετικά με την εκ περιτροπής απασχόληση τα εργατικά συνδικάτα τοποθετήθηκαν αρνητικά διότι υποστηρίζουν ότι αυτή η μορφή επιβραδύνει την εξέλιξη προς τη μικρότερη εργάσιμη εβδομάδα και

αποτελεί κίνδυνο για τις θέσεις πλήρους απασχόλησης. Επίσης, δεν παρέχει όλες τις κοινωνικές παροχές στους εργαζομένους και μειώνει τη δύναμη και επιρροή των συνδικάτων στους χώρους εργασίας.

Αυτή η μορφή εργασίας προκειμένου να εφαρμοστεί θα πρέπει να διασφαλιστούν κάποιες προϋποθέσεις, όπως ο δίκαιος διαμοιρασμός του φόρτου εργασίας και η ύπαρξη σαφούς περιγραφής εργασίας που αποσαφηνίζει τις ευθύνες καθενός. Επίσης, χρειάζεται μεγάλη προσοχή στην επιλογή αυτών που θα συνεργαστούν. Πρέπει να επιλέγονται άτομα που θα είναι συμβατά μεταξύ τους, ώστε να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν η επικοινωνία ανάμεσα στους δύο εργαζόμενους. Τέλος είναι απαραίτητο να τους παρέχεται η ίδια εκπαίδευση και να εξασφαλίζονται ίδιοι όροι και συνθήκες εργασίας με τους πλήρως απασχολούμενους. (στο ίδιο,σ.226)

Η αντιμετώπιση τώρα των συνδικάτων σχετικά με την τηλεργασία γίνεται με αμφιλεγόμενο τρόπο, αντανακλώντας και τις νέες ευκαιρίες που αναδύονται και τους κινδύνους που ενυπάρχουν σ' αυτή. Δέχονται ότι δημιουργούνται ευνοϊκές προϋποθέσεις για αρκετούς εργαζόμενους, οι οποίοι θέλουν είτε ένα διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον, είτε μία ισορροπία ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και στον ελεύθερο χρόνο τους. Ωστόσο, εκφράζουν ανησυχία για την αυξανόμενη αστάθεια των εργασιακών συνθηκών από την εξωτερικοποίηση της εργασίας. Κοινό αίτημα είναι η αποφυγή της υποχρεωτικής μεταφοράς των τηλεεργαζομένων σε καθεστώς αυτοαπασχόλησης και η διασφάλιση ίσων δικαιωμάτων με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. (Παναγιωτόπουλος,2005,σ.102)

Τέλος, η άποψη των συνδικάτων όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση αποσταθεροποιεί όχι μόνο την εργασιακή (ατομική και συλλογική) υπόσταση του απασχολούμενου, αλλά και την ίδια την αναπαραγωγή του (ακανόνιστο εισόδημα ανεπαρκές για την κάλυψη και

των περιόδων ανεργίας, κενά στην ασφαλιστική κάλυψη αν υπάρχει κτλ.). Εκφράζεται ακόμα ο φόβος ότι η επέκτασή της θα ενισχύσει τις υπάρχουσες διαιρέσεις στην αγορά εργασίας και ότι θα ενδυναμώσει το δυαδικό χαρακτήρα της τελευταίας μέσω της επέκτασης της ανασφαλούς, με λίγα δικαιώματα, με χαμηλές αποδοχές και με μικρή επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο διαρκώς ανακυκλούμενης απασχόλησης.

Βέβαια, τα συνδικάτα τα οποία είναι μερικώς ή πλήρως καθοδηγούμενα από τις κομματικές επιταγές αντιμετωπίζουν σήμερα στην περίοδο της κρίσης την αμφισβήτηση του συνόλου του εργατικού κινήματος αλλά και της ελληνικής κοινωνίας. Τόσο η ΓΣΕΕ όσο και η ΑΔΕΔΥ, οι ομοσπονδίες δηλαδή που εκπροσωπούν το σύνολο του εργατικού δυναμικού, δεν θεωρείται ότι έχουν εξασφαλίσει τους εργαζομένους και τα δικαιώματά τους. Αυτό είναι εύκολο να το διαπιστώσει κανείς από τον κατακερματισμό τους στις δύσκολες οικονομικές συνθήκες αλλά και από τις διφορούμενες στάσεις τους απέναντι στις πολιτικές των κυβερνήσεων που ταλαντεύονται ανάμεσα στον υπέρμετρο κομματισμό και την εξασφάλιση των minimum εργασιακών δικαιωμάτων από το κράτος και τις επιχειρήσεις. (στο ίδιο,σ.103)

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν σήμερα τον βασικό πυρήνα στην αγορά εργασίας και την επηρεάζουν άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά.

Στα πλεονεκτήματα αυτών των μορφών συμπεριλαμβάνονται: α) η αύξηση της παραγωγικότητας, β) η μείωση άμεσων και έμμεσων δαπανών προσωπικού, γ) η μείωση του κόστους κεφαλαίου και η μεγαλύτερη αφοσίωση των εργαζομένων στον εργοδότη, δ) η βελτίωση της ικανοποίησης των πελατών λόγω καλύτερης ποιότητας παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών, ε) η γρηγορότερη ένταξη υπαλλήλων που για προσωπικούς, οικογενειακούς λόγους έκαναν χρήση άδειας μεγάλης διάρκειας, στ) η προσέλκυση ιδιαίτερα ικανών συνεργατών από ευρύτερες περιοχές και τέλος, ζ) η αύξηση της διαθεσιμότητας των τεχνικών εγκαταστάσεων και γραφείων.

Μακροπρόθεσμα θεωρείται ότι συμβάλλουν στη μείωση της επενδυτικής ικανότητας, στην αύξηση της απόδοσης κεφαλαίου, στη μείωση των επιτοκίων στο δεσμευμένο κεφάλαιο, στη μείωση χρόνου παράδοσης, στη μείωση χρόνου ανάπτυξης νέων προϊόντων, στην αύξηση της αξιοπιστίας στην παράδοση προϊόντων - υπηρεσιών και στη μεγαλύτερη ελκυστικότητα και βελτίωση του image των θέσεων εργασίας και φυσικά του εργοδότη.

Επιπρόσθετα, για τον εργαζόμενο υπάρχει καλύτερος συνδυασμός εργασίας και οικογένειας, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία, μεγαλύτερη ικανότητα συγκέντρωσης, αφοσίωσης και ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας, και αύξηση της πιθανότητας ανεύρεσης εργασίας σε άτομα με ειδικές ανάγκες.

Σχετικά με τα μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, σε αυτά κατατάσσονται: α) το πρόβλημα άμεσης υποστήριξης του εργαζόμενου, β) η παρακολούθηση του εργασιακού αποτελέσματος, γ) η αύξηση κόστους για τη δημιουργία κατάλληλων θέσεων τηλεργασίας, δ) το πρόβλημα προστασίας προσωπικών δεδομένων και στ) η αύξηση των δαπανών για ανάπτυξη προσωπικού, διοικητικών διαδικασιών και πρόσληψης προσωπικού.

Ακόμα μακροπρόθεσμα διαφαίνονται ζητήματα όπως, το κόστος οργανωτικών αλλαγών, το υψηλότερο κόστος λειτουργικής ετοιμότητας και η πιθανή αύξηση των αποχωρήσεων και απουσιών προσωπικού.

Οι αρνητικές επιπτώσεις αυτών των μορφών απασχόλησης για τον εργαζόμενο είναι: α) ο κίνδυνος εκμετάλλευσης, β) ο κίνδυνος κοινωνικής απομόνωσης και μοναξιάς λόγω έλλειψης επικοινωνίας, γ) η ελλιπής ενημέρωση για τα επιχειρησιακά δρώμενα, δ) η δυσκολία εξέλιξης και καριέρας και η έλλειψη αναγνώρισης από συναδέλφους και προϊσταμένους, ε) η δυσκολία τήρησης αποστάσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας και στ) η μειωμένη κοινωνική παραδοχή.

Ίσως το πιο βασικό και γενικό μειονέκτημα που σχετίζεται με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αποτελεί το γεγονός ότι διασφαλίζονται σε μεγάλο βαθμό οι ανάγκες του εργοδότη, ενώ οι προτάσεις των εργαζομένων πολλές φορές απορρίπτονται χωρίς αιτιολόγηση, ενώ δεν τηρούνται οι δυνατότητες αλλαγής μορφής απασχόλησης που είχαν αρχικά υποσχεθεί. Εφαρμόζονται διαφορετικοί όροι για συγκρίσιμους εργασιακούς χρόνους στην ίδια μονάδα, δεν αντισταθμίζεται από πλευράς εργοδότη η αρνητική παραδοσιακή, κοινωνική αντίληψη της βάρδιας, καθώς επίσης υπάρχει ελλιπής συγχρονισμός των χρόνων εργασίας με άλλες επιχειρήσεις ή οργανισμούς.

Στην ελληνική κοινωνία αυτές οι μορφές απασχόλησης οδηγούν στην «ελάφρυνση» της ανεργίας, στην παροχή ασφαλιστικών

δικαιωμάτων στους εργαζόμενους, στην εξασφάλιση κυρίως προϋπηρεσίας και στην εξασφάλιση εργασίας. Ωστόσο υπάρχουν ακόμα χρόνια προβλήματα όπως να μην μπορεί ο εργαζόμενος σε πολλές περιπτώσεις να διεκδικήσει κάποια καλύτερη θέση εργασίας αλλά και το θέμα των περιορισμένων ασφαλιστικών εισφορών, όπου συχνά είναι χαμηλότερες από αυτές που ορίζει ο νόμος.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δημιουργήθηκαν εξαιτίας της διάσπαρτης, κατά καιρούς, ύφεσης και της αυξημένης ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με ιδιαίτερες δυσκολίες να παρατηρούνται, κυρίως τα τελευταία χρόνια, στη δημιουργία θέσεων πλήρους απασχόλησης. Επίσης, μια υπερβολικά εκτεταμένη κοινωνική προστασία των εργαζομένων, ή η μη κατάλληλη προσαρμογή της αγοράς εργασίας στα νέα δεδομένα, π.χ. νέες τεχνολογίες, προβληματίζουν πάντα τους νεοφιλελεύθερους ηγέτες οι οποίοι αναζητούν λόγους περικοπής των κοινωνικών δαπανών και συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας με την αντίστοιχη καταστολή της επιχειρησιακής ύφεσης και τον περιορισμό του εργατικού κόστους.

Τα εργατικά συνδικάτα από την άλλη θεωρούν ότι, **μια γενική μείωση** του συμβατικού εργάσιμου χρόνου, τουλάχιστον στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών των εργαζομένων θα δημιουργούσε νέες θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, η εργοδοσία θεωρεί ότι **μια ελαστικοποίηση** του χρόνου εργασίας, θα προκαλέσει μείωση του εργατικού κόστους των επιχειρήσεων και αποδοτικότερη λειτουργία του τεχνολογικού εξοπλισμού, με αποτέλεσμα τη δυνατότητα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Όμως, ο συνεχής περιορισμός της άκαμπτης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και η διάδοση της μερικής απασχόλησης, ιδίως όταν αυτή είναι μακράς διάρκειας, εμποδίζει τις προσπάθειες για μια γενική μείωση του συμβατικού χρόνου εργασίας. Άλλωστε, η ευέλικτη

απασχόληση δεν δημιουργεί ουσιαστικά πολλές νέες θέσεις εργασίας αλλά περισσότερο μετατρέπονται σε μερικής, οι θέσεις πλήρους απασχόλησης, ώστε να διασωθούν.

Από την ενδεικτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε διαπιστώνεται ότι ο ρόλος του εργαζομένου σήμερα διαφέρει κατά πολύ σε σχέση με τα παλαιότερα χρόνια. Παλαιότερα κυριαρχούσε η μορφή της πλήρους απασχόλησης, καθώς η ζήτηση θέσεων στην αγορά εργασίας ήταν αυξημένη με μεγαλύτερες χρηματικές αποδοχές και με τις απαιτούμενες κοινωνικές ασφαλίσσεις.

Τα τελευταία όμως χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης τα δεδομένα άλλαξαν ραγδαία και ριζικά κυρίως στην Ελλάδα, και η πλήρης απασχόληση αντικαταστάθηκε από τις ευέλικτες μορφές εργασίας. Αυτό αποδεικνύεται μέσω της νέας νομοθεσίας που προβλέπει επιμέρους μέτρα για την προώθηση των μορφών αυτών. Τέτοια μέτρα αφορούν στις περικοπές των μισθών των εργαζομένων, των συνταξιούχων, καθώς και των νέων εισαχθέντων στην αγορά εργασίας. Επίσης, μέτρα πάρθηκαν και για τις θέσεις εργασίας με την συγχώνευση των δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων και φορολογικά μέτρα με έκτακτες εισφορές σε κινητή και ακίνητη περιουσία κ.α.

Γενικότερα, η οικονομική εικόνα της χώρας μας αλλάζει δραματικά και με το πέρασμα των χρόνων επιδεινώνεται το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων. Ο εργαζόμενος είναι αναγκασμένος να προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες της αγοράς και ζήτησης εργασίας που αυτό σημαίνει δια βίου εκπαίδευση και διαρκή αναζήτηση εφοδίων, ώστε να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις ανάγκες της ζωής.

Η ευέλικτη απασχόληση δεν φαίνεται να είναι καθ' αυτή μία απόλυτη έκφραση μιας νεοφιλελεύθερης πολιτικής απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, όταν λειτουργεί προσωρινά με την μορφή απόκτησης προϋπηρεσίας, καλύπτοντας πρόσκαιρες ανάγκες. Ωστόσο αποτελεί μία

κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα στην οποία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, όσο αυτό είναι πλέον δυνατό, ζητήματα που αφορούν στον ορθό τρόπο εφαρμογής των νομικών διατάξεων έτσι ώστε να εξασφαλίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που τη συνοδεύουν.



## ΠΗΓΕΣ

### Α) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Βερναδάκης Γ.- Πλιάκας Π.- Σκιαδάς Δ. (2003), Για μια Πολιτική Προώθησης της Απασχόλησης και Καταπολέμησης της Ανεργίας, Αθήνα : Ι. Σιδέρης.
2. Δεδουσόπουλος Α. (2000-2002), Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Αθήνα : Τυπωθήτο
3. Θεοχαράκης Ν. (2000), Η Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας και η Σχέση της με την Ανεργία, Αθήνα: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών.
4. Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (1990), Απασχόληση, Ανεργία, Αθήνα: ΚΕΠΕ.
5. Λυμπεράκη Α. - Δενδρινός Γ. (2010), Ευέλικτη εργασία : Νέες Μορφές και Ποιότητα Απασχόλησης, Αθήνα : 4<sup>η</sup> Έκδοση
6. Νικολακοπούλου-Στεφάνου Η. (1997), Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Αθήνα: Παπαζήσης.
7. Παναγιωτόπουλος Ν. (2005), Η Οδύνη των Ανέργων, Αθήνα: Πολύτροπον.
8. Σακελλαρόπουλος Θ. (1993), Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική. Αθήνα: Κριτική.
9. Rifkin J. (1996), Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της. Η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάραμα της μετά την αγορά εποχής, Αθήνα: Νέα Σύνορα.

## Β) ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αλεξανδρή Α. (2011), Στο 15,9% η Αύξηση της Ανεργίας στη Χώρα το Ά τρίμηνο του έτους, **Πρώτο Θέμα**, 16 Ιουνίου 2011, διαθέσιμο on line στο :  
<http://www.protothema.gr/greece/article/?aid=128401>
2. Γδοντάκη Χ. (2011), Η Εγκύκλιος για τις μειώσεις συντάξεων από 1-1-2011(Παραδείγματα), **ΕΞΠΡΕΣ**, 21 Νοεμβρίου 2011, διαθέσιμο on line στο :  
[http://www.express.gr/news/finance/539114oz\\_20111121539114.php3](http://www.express.gr/news/finance/539114oz_20111121539114.php3)
3. Κωβαίος Α. (2011), 30.000 Άτομα σε Εφεδρεία το 2012- Κύμα αξιολόγησης στο Δημόσιο από τη νέα χρονιά, **Το Βήμα**, 2 Οκτωβρίου 2011, διαθέσιμο on line στο :  
<http://www.tovima.gr/politics/article/?aid=422933>
4. Κωσταρέλου Ε. (2011), 413.000 οι Άνεργοι για πάνω από ένα χρόνο- 16,3% στο β' τρίμηνο, **Ελευθεροτυπία**, 16 Σεπτεμβρίου 2011, διαθέσιμο on line στο :  
<http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=310134>
5. Μέγας Χ. (2011), Ευνοϊκότεροι οι όροι για Συνταξιοδότηση έως το 2012, **Ελευθεροτυπία**, 9 Ιανουαρίου 2011, διαθέσιμο on line στο :  
<http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=239239>
6. 6. Μυλωνάς Κ. (2010), Στην Προσωρινή Απασχόληση στρέφονται Εταιρίες και Εργαζόμενοι, **Voria.gr**, 08 Ιουνίου 2010, διαθέσιμο on line στο :  
<http://www.voria.gr/index.php?module=news&func=display&sid=18933>

7. Παππά Ξ. (2012), Το ζήτημα της Απασχολησιμότητας στη Σύγχρονη Εποχή της Γνώσης, **HR PROFESSIONAL**, 11 Ιανουαρίου 2012, διαθέσιμο on line στο :  
<http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&arId=2990>
8. Τσιοτσοΐου Π. (2011), Βαρύ το τίμημα στη Ρουμανία από την Οικονομική κρίση, **Setimes**, 24 Οκτωβρίου 2011, διαθέσιμο on line στο :  
<http://www.setimes.com/cocoon/setimes/xhtml/el/features/setimes/features/2011/10/24/feature-02>
9. Τσώλης Ζ. (2011), Οι 15 όροι της Τρόικας-Απόλυση 100.000 δημοσίων υπαλλήλων και ψήφιση νέου μισθολογίου λιτότητας-δύο από τα μέτρα που απαιτούνται για να συνεχιστούν οι συνομιλίες, **Το Βήμα**, 18 Σεπτεμβρίου 2011, διαθέσιμο on line στο :  
<http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=420323>

## Γ) ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Ανώνυμος, (09/11/2010), Δικαιώματα του Εργαζομένου (Άδειες, Επιδόματα, Ωράριο Εργασίας), διαθέσιμο on line στο : <http://www.tanea.gr/ellada/article/?aid=4603226>
2. Ανώνυμος(a), (31/08/2011), Η Αυστρία έχει το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ε.Ε.-Στον αντίποδα η Ελλάδα με τη μεγαλύτερη αύξηση του τελευταίου 12μηνου, διαθέσιμο on line στο : <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=305782>
3. Ανώνυμος(b), (16/11/2011), Στο ‘ κόκκινο ’ και οι οικονομικοί δείκτες στη Γαλλία, διαθέσιμο on line στο : <http://euractiv.gr/oikonomia/sto-%C2%ABkokkino%C2%BB-kai-oi-oikonomikoi-deiktes-tis-gallias>
4. Ανώνυμος(c), (02/08/2011), Τα ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε., διαθέσιμο on line στο : <http://www.marketbeast.gr/international/2324-%CE%A4%CE%B1%20%CF%80%CE%BF%CF%83%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%AC-%CE%B1%CE%BD%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%B9%CF%82->
5. Ανώνυμος(a), (12/02/2012), Ήρθε, διαφώνησε και αποχώρησε η τρόικα, διαθέσιμο on line στο : [http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/\\_w\\_articles\\_kathbreak\\_1\\_02/09/2011\\_404517](http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_kathbreak_1_02/09/2011_404517)
6. Ανώνυμος(b), (02/01/2012), Άγνωστη έννοια η οικονομική κρίση στη Γερμανία, διαθέσιμο on line στο : <http://www.nooz.gr/economy/germania-to-2011-itan-i-kaliteri-xronia>
7. Ανώνυμος(c), (02/02/2012), Συναγερμός για την Ανεργία, διαθέσιμο on line στο : <http://www.vipnews.gr/content/sunagermos-gia-ten-anergia>
8. Ανώνυμος(d), (09/02/2012), Σπάει τα ρεκόρ η Ανεργία στην Ελλάδα-Εκτόξευση στο 20,9% τον Νοέμβριο-Ξεπέρασαν το 1.εκατ. οι άνεργοι, διαθέσιμο on line στο : <http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=442692>

9. ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2009), Εργασιακές Σχέσεις σε Ευρώπη και Ελλάδα, διαθέσιμο on line στο : [http://www.inegsee.gr/sitefiles/studies/EKTHESH\\_KOYZHS.pdf](http://www.inegsee.gr/sitefiles/studies/EKTHESH_KOYZHS.pdf)
10. ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2011), Ετήσια Έκθεση 2011: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, διαθέσιμο on line στο : <http://www.inegsee.gr/ereynes-meletes/ekthesh/Ethsia-Ekthesh-2011-H-ellhnikh-oikonomia-kai-h-apasxolhsh.html>
11. Ελληνική Στατιστική Αρχή,(2011), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Νοέμβριος 2011, διαθέσιμο on line στο : <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>
12. Φ.Ε.Κ.3385, (19/08/2005), Ρυθμίσεις για την προώθηση της Απασχόλησης, διαθέσιμο on line στο : <http://www.ggka.gr/n3385.pdf>
13. Φ.Ε.Κ.3846, (11/05/2010), Θέματα Μερικής και Προσωρινής Απασχόλησης, διαθέσιμο on line στο : [http://www.eetaa.gr/nomothesia/fek/fek/f\\_8.pdf](http://www.eetaa.gr/nomothesia/fek/fek/f_8.pdf)
14. Wikipedia ελεύθερη εγκυκλοπαίδεια, (2011), Κοινωνία της Γνώσης, διαθέσιμο on line στο : [http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1\\_%CF%84%CE%B7%CF%82\\_%CE%B3%CE%BD%CF%8E%CF%83%CE%B7%CF%82](http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1_%CF%84%CE%B7%CF%82_%CE%B3%CE%BD%CF%8E%CF%83%CE%B7%CF%82)
15. Wikipedia ελεύθερη εγκυκλοπαίδεια, (20012), Ελληνική Κρίση Χρέους 2010-2012, διαθέσιμο on line στο : [http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE\\_%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7\\_%CF%87%CF%81%CE%AD%CE%BF%CF%85%CF%82\\_2010-2012](http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7_%CF%87%CF%81%CE%AD%CE%BF%CF%85%CF%82_2010-2012)