



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ,
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ
ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 2012-2014 - ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ»**

ΤΣΟΓΚΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

(Α.Μ.: μαρμ 13014)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2015

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	IV
1.1	ABSTRACT	V
2	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	VIII
2.1	ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	VIII
2.2	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	IX
3	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ & ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1
3.1	ΟΡΙΣΜΟΣ.....	1
3.2	ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ.....	2
3.3	ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	8
4	ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	11
4.1	ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	11
4.2	ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	14
4.2.1	Ανεργία τριβής:	14
4.2.2	Εποχιακή ανεργία	14
4.2.3	Διαρθρωτική ανεργία.....	15
4.2.4	Ανεργία λόγω έλλειψης ζήτησης	17
4.2.5	Ανεργία αναμονής.....	18
4.2.6	Τεχνολογική ανεργία	18
4.3	ΣΧΕΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	19
5	Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ "ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ" ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	22
5.1	ΟΡΙΣΜΟΣ.....	22
5.2	ΕΙΔΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	23
5.2.1	Μερική απασχόληση	23

5.2.2	Προσωρινή απασχόληση & Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	24
5.2.3	Απασχόληση μέσω εταιρειών μίσθωσης προσωπικού (πρακτόρευση προσωπικού).....	24
5.2.4	Δανεισμός εργαζομένων	24
5.2.5	Επίπλαστη αυτοαπασχόληση.....	25
5.2.6	Διευθέτηση του χρόνου εργασίας	25
5.2.7	Φασόν (εργασία με το κομμάτι).....	26
5.2.8	Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing)	27
5.2.9	Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (work sharing).....	27
5.2.10	Τηλεργασία (Virtual).....	27
5.2.11	Διαθεσιμότητα εργασίας (on call work).....	28
5.2.12	Κυκλική εργασία (Job rotation)	28
5.2.13	Μερική συνταξιοδότηση	28
5.2.14	Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια.....	28
5.2.15	Συμβοηθούντα μέλη οικογένειας	29
5.3	ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	29
6	ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ & ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ & ΕΛΛΑΔΑ	32
6.1	ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ Ε.Ε & ΕΛΛΑΔΑ.....	32
6.1.1	Ευρωπαϊκή Ένωση.....	32
6.1.2	Ελλαδικός χώρος.....	36
6.2	FLEXICURITY	38
6.3	ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ Ε.Ε & ΕΛΛΑΔΑ.....	40
6.3.1	Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28	40
6.3.2	Στον Ελλαδικό Χώρο	41
6.4	ΣΧΕΣΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΔΝΤ.....	43

6.5	ΣΧΕΣΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ Ο.Ο.Σ.Α	46
7	ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 2012-2014).....	47
7.1.1	Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα.....	47
7.2	ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	62
7.3	ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2012-2013 ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2014, ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ.....	63
7.4	ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 2012-2014.....	66
7.5	Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΡΟΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ-ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	72
7.5.1	Οι ροές απασχόλησης στην αγορά εργασίας	72
7.5.2	Στατιστικά στοιχεία ροών απασχόλησης στην Ελλάδα κατά την χρονική περίοδο 2012-2014	74
7.5.3	Στατιστικά στοιχεία ροών απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου κατά την χρονική περίοδο 2012-2014	81
8	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	89
9	ΠΗΓΕΣ.....	93
9.1	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	93
9.2	ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ – ΆΡΘΡΑ - ΜΕΛΕΤΕΣ.....	93
9.3	ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ	93
10	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ & ΠΙΝΑΚΩΝ.....	95

1 ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο όρος «ευελιξία» χρησιμοποιείται γενικά προκειμένου να περιγράψει ένα μεγάλο φάσμα εργασιακών πρακτικών που άρχισαν να εμφανίζονται από το δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70 και παρουσιάζουν σημαντική άνθιση στην εποχή που διανύουμε, παίζοντας σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας. Με τον όρο «ευέλικτες μορφές απασχόλησης» εννοούμε όλες εκείνες τις μορφές απασχόλησης που ενώ στηρίζονται στο μοντέλο της μισθωτής και εξαρτημένης εργασίας, μία τουλάχιστον παράμετρός τους (το ωράριο εργασίας, η διάρκεια της σύμβασης, ο χώρος εργασίας κλπ.) παρεκκλίνει από το τυπικό μοντέλο εξαρτημένης εργασίας.

Το θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας που θα αναπτυχθεί παρακάτω είναι η απασχόληση, η ανεργία και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο κατά την χρονική περίοδο 2012-2014-Μελέτη περίπτωσης Περιφέρειας Πελοποννήσου. Η εργασία αποτελείται ουσιαστικά από δύο μέρη με τις υποενότητες τους. Το πρώτο μέρος της μελέτης περιλαμβάνει το θεωρητικό πλαίσιο επί των παραπάνω όρων, ενώ το δεύτερο μέρος της μελέτης βασίζεται σε ανάλυση στοιχείων και στατιστικών και την εξαγωγή συμπερασμάτων και προτάσεων που απορρέουν από αυτές.

Το πρώτο μέρος της μελέτης αποτελεί και το θεωρητικό μέρος της εργασίας, το οποίο χωρίζεται σε τέσσερις ενότητες. Σε πρώτη φάση γίνεται μία αναφορά για την οικονομική κρίση και την αγορά εργασίας. Δίνεται ο ορισμός της οικονομικής κρίσης και πώς αυτή επηρεάζει βασικούς μακροοικονομικούς δείκτες της οικονομίας στο σύνολό της. Πώς επηρέασε η κρίση χρέους την Ευρώπη προκαλώντας αλματώδη αύξηση της ανεργίας και ποιες ήταν οι πολιτικές απασχόλησης που υιοθέτησε η Ευρωπαϊκή Ένωση για την αναχαίτιση του φαινομένου αυτού. Αμέσως μετά παρουσιάζεται η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ της ανεργίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Δίνεται ο επίσημος ορισμός του όρου «ανεργία» και αναλύονται συνοπτικά τα βασικά είδη ανεργίας που συναντούμε σε μία χώρα.

Σημαντικό σημείο αποτελεί η περιγραφή των επιμέρους ειδών ευέλικτων μορφών απασχόλησης που συνήθως συναντάμε στην αγορά εργασίας, ο ορισμός της έννοιας «ευελιξία στην αγορά εργασίας», και τέλος η παρουσίαση των πλεονεκτημάτων και

των μειονεκτημάτων των επιμέρους ευέλικτων μορφών απασχόλησης όπως αυτά έχουν παρατηρηθεί τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Πριν το κλείσιμο του θεωρητικού μέρους αναλύεται ένα ακόμα βασικό θέμα της εργασίας που είναι η νομοθεσία στην οποία στηρίζονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ποια είναι η εξέλιξή τους στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία με έμφαση στις κοινοτοπίες και στις διαφοροποιήσεις. Τέλος, αναλύεται η σημαντικότητα του όρου «flexicurity», από τις ελληνικές λέξεις «ευελιξία» και «ασφάλεια» και κατά πόσο βρίσκει εφαρμογή στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας περιλαμβάνει ανάλυση στατιστικών στοιχείων και δεδομένων σχετικά με την εξέλιξη της ανεργίας στην Ευρώπη και την Ελλάδα κατά την χρονική περίοδο 2012-2014 καθώς και οι καθαρές ροές απασχόλησης κατά την ίδια χρονική περίοδο. Η ίδια ακριβώς μελέτη πραγματοποιείται και σε επίπεδο περιφερειών της χώρας και πιο συγκεκριμένα γίνεται μελέτη περίπτωσης, της Περιφέρειας Πελοποννήσου. Σκοπός μας είναι η συλλογή επιπλέον δεδομένων όσον αφορά τις ροές απασχόλησης στην Ελλάδα και με έμφαση στην Περιφέρεια της Πελοποννήσου, με στόχο την κατηγοριοποίηση τους ανά μορφή απασχόλησης. Μέσα από την ανάλυση αυτών των στοιχείων, θα παρατηρήσουμε κατά πόσο η ευελιξία στην απασχόληση βοηθάει τους εργαζόμενους να κατακτήσουν το επαγγελματικό μονοπάτι που επιθυμούν.

Τέλος, μέσα από εκτενείς αναλύσεις και συγκρίσεις με τις Ευρωπαϊκές τάσεις και πρακτικές, παρουσιάζουμε τα συμπεράσματά μας αναφορικά με την αλληλεπίδραση ανεργίας και ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην περιοχή μας. Αναφέρουμε επίσης προτάσεις και ιδέες οι οποίες αν εφαρμοσθούν αναμένεται να υποστηρίξουν την έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια και να περιορίσουν την ανεργία.

1.1 ABSTRACT

The term “flexibility” is commonly used to describe a very broad range of employment practices that were developed the second half of 70’s and in our days increase significantly playing an important role at the labor market. With the term “flexible employment practices” we refer to those employment forms that although they are basically designed within the frame of the typical wage labor, at least one of

their characteristic deviates from the typical form (work hours, contract duration, workplace etc.).

The topic of this Thesis that will be further analyzed below, has to do with the employment, the unemployment and the flexible labor practices, in national and regional level, and more specifically about the region of Peloponnesus, for the time period 2012 – 2014. The study basically consists of two main sections and its subsections. Study's first section includes the theoretical part of the terms above, while the second is based on data analysis and statistics along with the relevant conclusions and suggestions that derive.

The theoretical part is divided into four subsections. Primarily there is a reference to the financial crisis and the labor market followed by the definition of the first. Then the financial crisis' general impact on basic macroeconomic indicators is analyzed, as well as how these debt crises affected the labor market in European Union provoking tremendous increase of unemployment rates and what were the political measures taken by the European Union in order to reduce this phenomenon. Subsequently the correlation between unemployment and flexible labor forms is presented along with the official definition for "unemployment" and a brief description of the basic types of unemployment that we usually come across in a country.

Important point is the description of different types of flexible employment forms that are usually met in labor market, the definition of "flexibility in labor market" and finally the advantages and disadvantages of these flexible labor forms as observed not only in a European level but also in our country. Before closing the theoretical part, extensive analysis of the current legislation that is in force regarding flexible labor market is provided and its evolution during the last decade, both in European Union and Greece, underlying similarities and differences. Finally, the importance of the term "flexicurity" is analyzed, which is a combination of the word "flexibility" and the word "security", and at what extent it has been implemented in European Union countries and Greece.

The second section of this thesis includes deep data analysis of employment and unemployment fluctuations and flows in European Union and Greece for the time

period 2012 – 2014. The same analysis is also performed on a regional level for Greece, and more specifically for Peloponnesus. Our aim was to collect detailed information about net employment flows for this region, categorize them according to the employment form and through this analysis to observe the correlation between the flexible labor forms and employees' aim to achieve the career path they wish.

Finally throughout the extensive analysis and comparison to European trends and actions, we present our conclusions regarding the correlation between unemployment and flexible labor forms in our region. We also provide proposals and ideas that if applied are expected to support flexicurity and unemployment reduction.

2 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

2.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα παρατηρείται συστηματικά μία αλλαγή στο παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης δίνοντας ώθηση σ' αυτό που σήμερα αποκαλούμε «ευέλικτες μορφές απασχόλησης». Όταν λέμε παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης, φυσικά εννοούμε απασχόληση με εξαρτημένη σχέση εργασίας εργοδότη-εργαζομένου, πλήρες ωράριο και σύμβαση αόριστης χρονικής διάρκειας. Οι νέες αυτές και ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα λειτούργησαν και λειτουργούν ακόμα προς όφελος των εργοδοτών-επιχειρηματιών δημιουργώντας ταυτόχρονα και απορρύθμιση στην αγορά εργασίας.

Η υπερβολική αύξηση των άτυπων μορφών απασχόλησης (της προσωρινής και της μερικής απασχόλησης λίγων ωρών), συσχετίζεται αρνητικά με την παραγωγικότητα και την οικονομική αποτελεσματικότητα. Αντίθετα, μια πιο λογική χρήση αυτών μπορεί να αποτελέσει τη γέφυρα προς την απασχόληση κοινωνικών ομάδων όπως οι νέοι και οι γυναίκες. Έτσι λοιπόν μπορούμε να εντοπίσουμε και θετικές επιπτώσεις από την επιθυμητή όμως εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Ορισμένες κατηγορίες του πληθυσμού όπως νέοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, άνεργες γυναίκες μπορούν να αναζητήσουν και να αποκτήσουν μία θέση εργασίας που θα τους παρέχει τα προς το ζην καλύπτοντας βέβαια βασικές τους ανάγκες.

Η πρακτική που έχει ακολουθηθεί έως τώρα σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δείχνει ότι η εφαρμογή τους πλήττει κυρίως τους εργαζόμενους αρνητικά, αφού δεν μπορεί να καλύψει τις ανάγκες τους και να προωθήσει τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Η επέκταση των μορφών αυτών απασχόλησης οφείλεται κατά κύριο λόγο στην προσπάθεια των επιχειρήσεων για μείωση του κόστους παραγωγής τους, για αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους ιδιαίτερα στις μέρες μας όπου υπάρχει έντονη ύφεση στο οικονομικό περιβάλλον.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση σαφώς τα πράγματα λειτουργούν διαφορετικά. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν βρει πρόσφορο έδαφος και έχουν επεκταθεί σε αρκετούς

τομείς της οικονομικής δραστηριότητας. Θεωρούνται ως ένα από τα βασικά εργαλεία για την καταπολέμηση της ανεργίας και προωθούνται ως ένα νέο μοντέλο εργασίας (ιδιαίτερα η μερική απασχόληση).

Από την στιγμή που οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα καλύπτουν περιστασιακές ανάγκες των επιχειρήσεων, αναφέρονται σε θέσεις ανειδίκευτου προσωπικού με ελάχιστες ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης, χαμηλές αμοιβές, λίγες κοινωνικές παροχές και μη ανέλιξη των απασχολούμενων, θα αποτελούν τροχοπέδη στην σωστή ανάπτυξη μιας υγιούς αγοράς εργασίας. Αν όμως αξιοποιηθούν σωστά θα προσδώσουν νέο περιεχόμενο και αξία στην αγορά εργασίας.

2.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Για την εκπόνηση της συγκεκριμένη εργασίας πραγματοποιήθηκε εκτενής συλλογή στοιχείων σχετικά με την ανεργία, την απασχόληση και τις ευέλικτες μορφές εργασίας τόσο για την Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και την Ελλάδα και συγκεκριμένα την περιφέρεια της Πελοποννήσου. Πηγές άντλησης στοιχείων αποτέλεσαν κατά κύριο λόγο η Eurostat, η ΕΡΓΑΝΗ και ο ΟΑΕΔ και τα δεδομένα συμπεριλαμβάνουν το σύνολο του ενεργού εργασιακά πληθυσμού (γυναίκες και άντρες ηλικίας 15 - 64).

Καθώς στην Ευρώπη οι ευέλικτες μορφές εργασίας κινούνται σε πολύ μεγαλύτερα ποσοστά από αυτά της Ελλάδας με ευρύτερη γκάμα μορφών, θεωρήσαμε ότι εκεί βρίσκεται μια σημαντική πηγή εφαρμοσμένων εργασιακών πολιτικών με χρήσιμα αποτελέσματα και συμπεράσματα τα οποία μπορούν να αναδείξουν λύσεις που πιθανά αν εφαρμοστούν και στην χώρα μας να προσφέρουν σημαντικά οφέλη.

Κατά συνέπεια προχωρήσαμε σε εκτενείς αναλύσεις των στοιχείων που συλλέχθηκαν και παρατηρήσεις των ομοιοτήτων και των διαφορών ανάμεσα στην Ελλάδα και στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες αναζητώντας χρήσιμα συμπεράσματα και προτάσεις για την Ελλάδα αλλά και συγκεκριμένα για την περιφέρεια της Πελοποννήσου, τα οποία ενισχύουν την χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόληση και τον περιορισμό της ανεργίας. Σημαντικό είναι δε να σημειωθεί ότι στην εξαγωγή συμπερασμάτων από την σύγκριση Ελλάδας με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες, συνυπολογίστηκαν οι σημαντικές διαφορές θεσμικού πλαισίου και εργασιακής κουλτούρας. Σε εθνικό

επίπεδο, εκτός από την ανάλυση των στοιχείων ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην μελέτη των πολιτικών που εφαρμόζονται από τον κρατικό μηχανισμό προκειμένου την αύξηση της απασχόλησης.

3 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ & ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Ως Οικονομική κρίση ορίζεται μία κατάσταση κατά την οποία η αξία των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων και των παγίων παρουσιάζει ραγδαία πτώση ενώ συχνά οι αγορές διακατέχονται από πανικό με τους επενδυτές να προχωρούν σε πωλήσεις παγίων και απόσυρση μετρητών από τις τράπεζες.

Όταν εμφανίζεται το φαινόμενο αυτό, μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής δραστηριότητας που περιλαμβάνει όλα τα μακροοικονομικά μεγέθη της οικονομίας, όπως απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι τιμές και κυρίως οι επενδύσεις οι οποίες μειώνονται συμπαρασύροντας όλη την δραστηριότητα της αγοράς.¹

Πιθανότερη αιτία εμφάνισης μιας χρηματοπιστωτικής κρίσης αποτελεί η υπερτίμηση των οικονομικών προϊόντων (μετοχές, παράγωγα κτλ) και δύναται να πάρει τεράστιες διαστάσεις ανάλογα με την συμπεριφορά των επενδυτών καθώς μια μαζική ρευστοποίηση παγίων οδηγεί σε περεταίρω μείωση της αξίας τους η οποία αν αφεθεί ανεξέλεγκτη μπορεί να οδηγήσει σε ύφεση και οικονομική δυσπραγία.²

Η χώρα μας, όπως και ολόκληρη η Ευρωπαϊκή κοινότητα, τα τελευταία χρόνια βρίσκονται στη δύνη μιας Οικονομικής κρίσης, οι ρίζες της οποίας τοποθετούνται στις Ηνωμένες Πολιτείες με την αδυναμία εξυπηρέτησης στεγαστικών δανείων και την κατάρρευση τραπεζικών εχεγγύων και η οποία εξαπλώθηκε ραγδαία σε πολλές ανεπτυγμένες χώρες και σε όλο τον κόσμο με πολύ μεγάλες επιπτώσεις στην οικονομία και το τραπεζικό σύστημα δημιουργώντας ύφεση και τινάζοντας την ανεργία σε ποσοστά ρεκόρ.

¹ Κουφάρης Γεώργιος, (2010), "Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι χρηματιστηριακές αγορές". Περιοδικό Χρήμα, Ιανουάριος-Φεβρουάριος 2010

² <http://www.investopedia.com/terms/f/financial-crisis.asp>

3.2 ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ

Η κρίση χρέους που έπληξε με ιδιαίτερη σφοδρότητα τις χώρες της Ευρωζώνης προκάλεσε την ταχύτατη άνοδο της ανεργίας. Τα ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα ανεργίας αποκάλυψαν το πόσο ευάλωτο είναι το παραγωγικό πρότυπο στην Ευρωζώνη και τις μεγάλες ανισότητες μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και την αδυναμία των ηγετών της να ανταποκριθούν ταχύτατα. Ωστόσο η κρίση χρέους επέδρασε διαφορετικά στην αύξηση των μεγεθών ανεργίας και στα χαρακτηριστικά της μεταξύ των χωρών-μελών. Ορισμένες χώρες (Γερμανία, Σουηδία) επηρεάστηκαν εντελώς συγκυριακά και αμέσως μετά επανήλθαν στην πρότερη κατάσταση, ενώ σε άλλες χώρες (Ελλάδα, Ισπανία, Ουγγαρία) τα επίπεδα ανεργίας εκτινάχθηκαν στην κυριολεξία σε πολύ υψηλά επίπεδα.

Σύμφωνα με στοιχεία που προέρχονται από τη βάση δεδομένων του Πανεπιστημίου Έρασμος της Ολλανδίας που κατασκευάστηκε από τους Bigos, Qaran, Fenger, Koster, Mascini, & Veen van der στο πλαίσιο του προγράμματος FP-7 INSPIRES (320121) και τις Εθνικές εκθέσεις για τις πολιτικές απασχόλησης στη Γερμανία, τη Σουηδία, την Ολλανδία, τη Σκωτία, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Σλοβενία, την Ελβετία, την Ισπανία, την Ελλάδα, την Ουγγαρία που έγιναν από διάφορα πανεπιστήμια, διαπιστώνουμε καταρχήν ότι με κριτήριο το επίπεδο ανεργίας οι χώρες της ευρωπαϊκής Ένωσης συγκροτούν τέσσερις διαφορετικές ομάδες.

Στην πρώτη ομάδα χωρών ανήκουν μόλις δύο χώρες (Νορβηγία και Σουηδία) στις οποίες το επίπεδο ανεργίας είναι κάτω του 5% σε όλη την περίοδο της κρίσης.

Στη δεύτερη ομάδα χωρών ανήκουν 11 συνολικά χώρες μεταξύ των οποίων η Ολλανδία, η Μάλτα, το Λουξεμβούργο και η Γερμανία με επίπεδα ανεργίας μεταξύ 5-10%. Χαρακτηριστικό αυτής της ομάδας είναι οι μικρές διακυμάνσεις στο επίπεδο ανεργίας παρά την οξύτητα της κρίσης. Εξαιρεση αποτελεί η Λετονία η οποία στην τριετία 2007-2010 παρουσίασε ραγδαία άνοδο της ανεργίας και εξίσου ραγδαία μείωση μετά το 2010.

Στην Τρίτη ομάδα χωρών περιλαμβάνονται εκείνα τα κράτη που παρουσιάζουν σταδιακή αύξηση των επιπέδων ανεργίας με την έναρξη της κρίσης, τα οποία κυμαίνονται μεταξύ του 10-15%. Εδώ συμμετέχουν μεταξύ των άλλων χώρες όπως η Βουλγαρία, η Σλοβακία, η Ιταλία και η Ιρλανδία.

Στην τέταρτη ομάδα χωρών συμμετέχουν εκείνα τα κράτη μέλη των οποίων η ανεργία εκτινάχθηκε και εξακολουθεί να είναι σε ακραία υψηλά επίπεδα που κυμαίνονται από λίγο κάτω του 20% έως και 28%. Εδώ ανήκουν η Ελλάδα, η Ισπανία αλλά και η Ουγγαρία.³

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU-28	9.0	9.1	9.3	9.0	8.2	7.2	7.0	9.0	9.6	9.6	10.4	10.8
Euro area	8.5	9.0	9.2	9.1	8.4	7.5	7.6	9.5	10.1	10.1	11.3	12.0
Belgium	7.5	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.4
Bulgaria	18.2	13.7	12.1	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8	10.3	11.3	12.3	13.0
Czech Republic	7.3	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0
Denmark	4.6	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.5	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0
Germany	8.7	9.8	10.5	11.3	10.3	8.7	7.5	7.8	7.1	5.9	5.5	5.3
Estonia	11.2	10.3	10.1	8.0	5.9	4.6	5.5	13.5	16.7	12.3	10.0	8.6
Ireland	4.5	4.6	4.5	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1
Greece	10.3	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7	9.5	12.6	17.7	24.3	27.3
Spain	11.5	11.5	11.0	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1
France	8.3	8.6	8.9	8.9	8.9	8.0	7.5	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3
Croatia	15.1	14.1	13.8	12.8	11.4	9.6	8.4	9.1	11.8	13.5	15.9	17.2
Italy	8.5	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	10.7	12.2
Cyprus	3.5	4.1	4.6	5.3	4.6	3.9	3.7	5.4	6.3	7.9	11.9	15.9
Latvia	12.5	11.6	11.7	10.0	7.0	6.1	7.7	17.5	19.5	16.2	15.0	11.9
Lithuania	13.9	12.6	11.6	8.5	5.8	4.3	5.8	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8
Luxembourg	2.6	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.8
Hungary	5.6	5.8	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	10.9	10.9	10.2
Malta	7.4	7.7	7.2	6.9	6.9	6.5	6.0	6.9	6.9	6.5	6.4	6.5
Netherlands	3.1	4.2	5.1	5.3	4.4	3.6	3.1	3.7	4.5	4.4	5.3	6.7
Austria	4.2	4.3	4.9	5.2	4.8	4.4	3.8	4.8	4.4	4.2	4.3	4.9
Poland	20.0	19.8	19.1	17.9	13.9	9.6	7.1	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3
Portugal	5.7	7.1	7.5	8.6	8.6	8.9	8.5	10.6	12.0	12.9	15.9	16.5
Romania	7.5	6.8	8.0	7.2	7.3	6.4	5.8	6.9	7.3	7.4	7.0	7.3
Slovenia	6.3	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1
Slovakia	18.8	17.7	18.4	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2
Finland	9.1	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2
Sweden	6.0	6.6	7.4	7.7	7.1	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0
United Kingdom	5.1	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.0	7.9	7.5

ΠΙΝΑΚΑΣ 3-1: Ποσοστό ανεργίας περιόδου 2002-2014

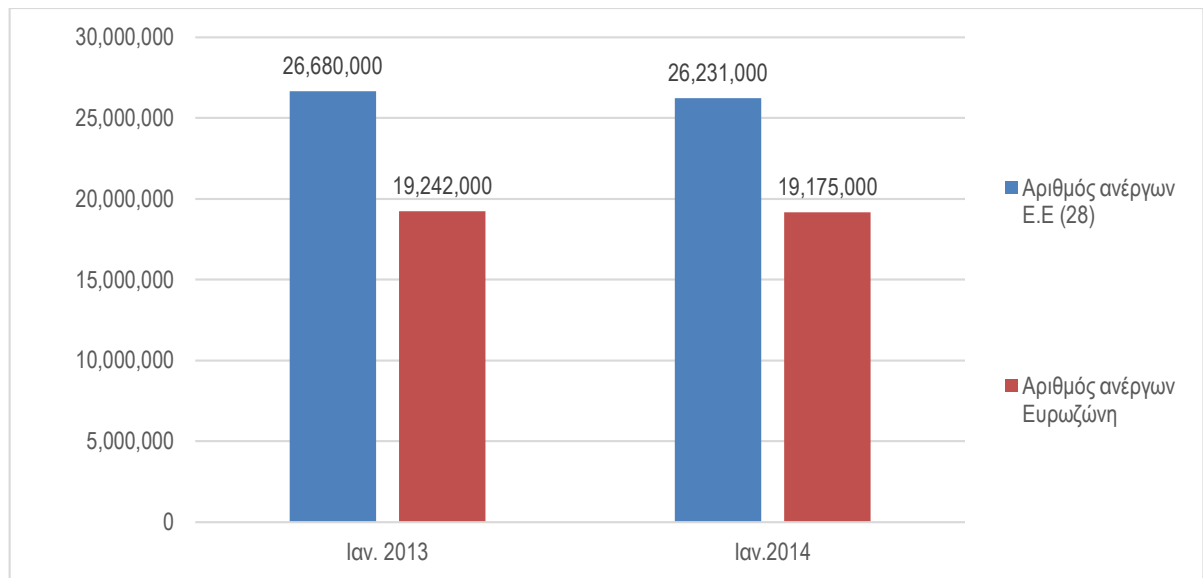
ΠΗΓΗ: Eurostat

Η Eurostat εκτιμάει πως 26.231.000 άνδρες και γυναίκες ήταν άνεργοι στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (28) τον Ιανουάριο του 2014, εκ των οποίων οι 19.175.000 ανήκαν σε χώρες της Ευρωζώνης (18). Συγκρινόμενος με τον Δεκέμβριο του 2013 ο αριθμός των άνεργων ατόμων αυξήθηκε κατά 17.000 τόσο στα Κράτη-Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (28) όσο και στα αντίστοιχα της Ευρωζώνης (18). Σε σχέση με τον Ιανουάριο του 2013, η ανεργία συρρικνώθηκε κατά 449.000 άτομα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και κατά 67.000 στην Ευρωζώνη (Διάγραμμα 3-1).

³ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2014), Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική οικονομία και την απασχόληση (σελ. 227-228)

Μεταξύ των Κρατών – Μελών, οι χαμηλότεροι δείκτες ανεργίας κατεγράφησαν στην Αυστρία (4.9%), στη Γερμανία (5.0%) και στο Λουξεμβούργο (6.1%) ενώ οι υψηλότεροι στην Ελλάδα (28.0% το Νοέμβριο του 2013) και στην Ισπανία (25.8%).

Συγκρινόμενος με έναν χρόνο πριν ο δείκτης ανεργίας αυξήθηκε σε δεκατρία (13) Κράτη – Μέλη, μειώθηκε σε άλλα δεκατρία (13) Κράτη – Μέλη και παρέμεινε σταθερός στη Σλοβενία και στην Αυστρία. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις εντοπίστηκαν στην Κύπρο (από 14.4% σε 16.8%), στην Ελλάδα (από 26.3% σε 28.0% μεταξύ του Νοεμβρίου 2012 και 2013), στην Κροατία (από 17.4% σε 18.8%), στην Ιταλία (από 11.8% σε 12.9%) και στην Ολλανδία (από 6.0% στο 7.1%). Οι μεγαλύτερες υποχωρήσεις του συγκεκριμένου δείκτη παρατηρήθηκαν στη Λετονία (από 14.3% σε 11.5% μεταξύ των Δ' Τριμήνων του 2012 και 2013), στη Πορτογαλία (από 17.6% σε 15.3%), στην Ουγγαρία (από 11.1% σε 8.8% μεταξύ του Δεκεμβρίου 2012 και 2013), στην Ιρλανδία (από 13.8% σε 11.9%) και στη Λιθουανία (από 12.8% σε 11.3%).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3-1: Αριθμός ανέργων σε απόλυτα νούμερα (σε χιλιάδες)

ΠΗΓΗ: Eurostat

Τα επίπεδα απασχόλησης των νέων **15-24** ετών (Διάγραμμα 3-2) μειώθηκαν σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανεξαρτήτως εάν αυτές εμφανίζουν χαμηλά ή υψηλά επίπεδα συνολικής ανεργίας. Μοναδικές εξαιρέσεις είναι η Λετονία όπου η απασχόληση των νέων σημείωσε μεγάλη πτώση μέχρι το 2010 αλλά από τότε και

μετά ακολουθεί ανοδική πορεία και η Εσθονία όπου, επίσης, εμφανίζεται άνοδος (αν και μικρή) του επιπέδου απασχόλησης των νέων μετά το 2010. Ωστόσο η πτώση του επιπέδου απασχόλησης των νέων δεν αντανακλάται με γραμμικό τρόπο στα επίπεδα ανεργίας καθώς αυξάνει ο αριθμός αυτών που συμμετέχουν σε διάφορες μορφές εκπαίδευσης ή μάθησης.

	Youth unemployment rate			
	2011	2012	2013	2013Q4*
EU-28	21.4	23.0	23.4	23.1
Euro area	20.8	23.1	24.0	23.8
Belgium	18.7	19.8	23.7	23.9
Bulgaria	25.0	28.1	28.4	28.1
Czech Republic	18.1	19.5	18.9	18.9
Denmark	14.3	14.0	13.0	12.8
Germany	8.6	8.1	7.9	7.9
Estonia	22.4	20.9	18.7	19.1
Ireland	29.1	30.4	26.8	25.5
Greece	44.4	55.3	58.3	57.3
Spain	46.2	52.9	55.5	54.9
France	22.6	24.4	24.8	23.7
Croatia	36.1	43.0	49.7	48.6
Italy	29.1	35.3	40.0	41.8
Cyprus	22.4	27.8	38.9	40.8
Latvia	31.0	28.5	23.2	23.9
Lithuania	32.6	26.7	21.9	20.6
Luxembourg	16.4	18.0	17.4	17.2
Hungary	26.1	28.1	27.2	24.8
Malta	13.8	14.2	13.5	13.5
Netherlands	7.6	9.5	11.0	11.4
Austria	8.3	8.7	9.2	9.9
Poland	25.8	26.5	27.3	27.2
Portugal	30.1	37.7	37.7	34.8
Romania	23.7	22.7	23.6	-
Slovenia	15.7	20.6	21.6	19.9
Slovakia	33.7	34.0	33.7	33.5
Finland	20.1	19.0	19.9	20.0
Sweden	22.8	23.7	23.4	22.6
United Kingdom	21.1	21.0	20.5	19.7

ΠΙΝΑΚΑΣ 3-2: Τα στοιχεία ανεργίας των νέων 15-24 ετών στην Ε.Ε.

ΠΗΓΗ: Eurostat

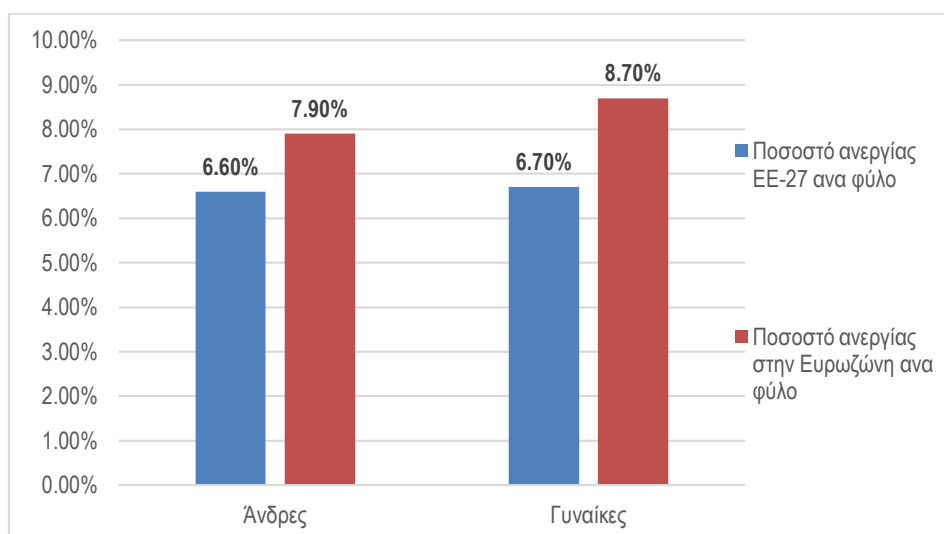
Ιστορικά, οι γυναίκες έχουν πληγεί περισσότερο από την ανεργία από ό, τι οι άνδρες. Το 2007, το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες στην ΕΕ-28 ήταν περίπου στο 7,9%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν στο 6,6% (Διάγραμμα 3-2). Το 2012, παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 3-3) ότι το ποσοστό ανεργίας των ανδρών αυξάνεται με μεγαλύτερο ρυθμό από το αντίστοιχο των γυναικών, φτάνοντας στην ΕΕ-28 στο 10,4 %, έναντι 10,5% των γυναικών. Το ίδιο ακριβώς

φαινόμενο παρατηρούμε και στην Ευρωζώνη όπου το 2012 τα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών σχεδόν συγκλίνουν μεταξύ τους (Διάγραμμα 3-3).

	Male		Female	
	2007	2012	2007	2012
EU-27	6.6	10.4	7.9	10.5
Euro area	6.7	11.2	8.7	11.6
Belgium	6.7	7.7	8.5	7.4
Bulgaria	6.5	13.5	7.4	10.8
Czech Republic	4.2	6.0	6.7	8.2
Denmark	3.4	7.5	4.2	7.5
Germany	8.6	5.7	8.8	5.2
Estonia	5.4	11.0	3.8	9.3
Ireland	5.0	17.7	4.3	11.0
Greece	5.2	21.4	12.8	28.1
Spain	6.4	24.7	10.9	25.4
France	7.8	10.1	9.0	10.4
Italy	4.9	9.9	7.9	11.9
Cyprus	3.4	12.6	4.6	11.1
Latvia	6.9	16.0	6.0	13.9
Lithuania	3.7	15.1	3.9	11.5
Luxembourg	3.4	4.5	5.1	5.8
Hungary	7.1	11.2	7.7	10.6
Malta	5.9	5.9	7.6	7.3
Netherlands	3.1	5.3	4.1	5.2
Austria	3.9	4.4	5.0	4.3
Poland	9.0	9.4	10.3	10.9
Portugal	8.0	16.0	10.0	15.8
Romania	7.2	7.6	5.4	6.4
Slovenia	4.0	8.4	5.9	9.4
Slovakia	10.0	13.5	12.8	14.5
Finland	6.5	8.3	7.2	7.1
Sweden	5.9	8.2	6.5	7.7
United Kingdom	5.6	8.3	5.0	7.4

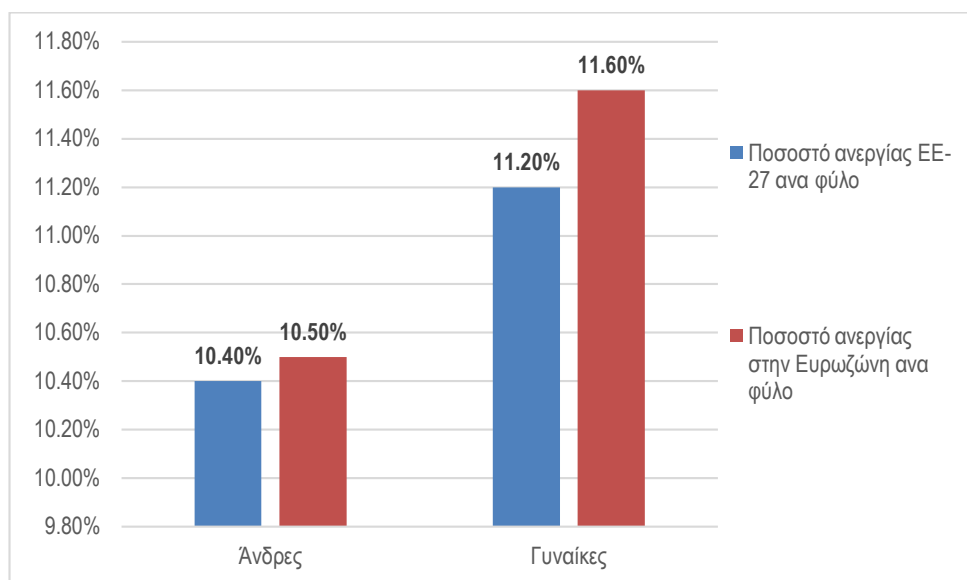
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-3: Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο στην ΕΕ-28 και στην Ευρωζώνη

ΠΗΓΗ: Eurostat



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3-2: Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο στην ΕΕ-27 και στην Ευρωζώνη το έτος 2007

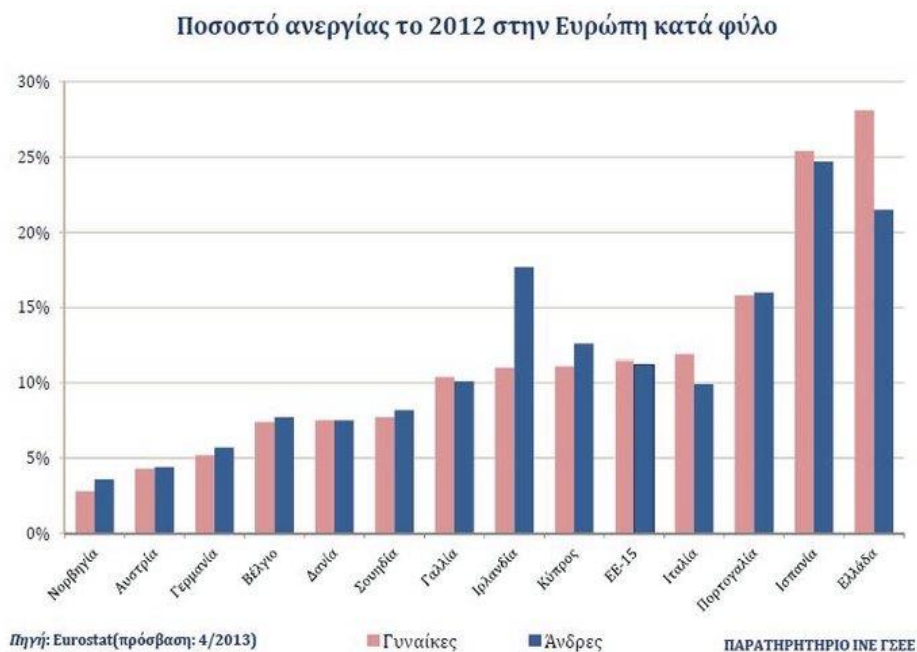
ΠΗΓΗ: Eurostat



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3-3: Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο στην ΕΕ-28 και στην Ευρωζώνη το έτος 2012

ΠΗΓΗ: Eurostat

Στο επόμενο διάγραμμα (Διάγραμμα 3-4) παρουσιάζεται το επίπεδο του ποσοστού ανεργίας ανά φύλο σε επιλεγμένες χώρες της ΕΕ για το 2012. Οι χώρες της ΕΕ με ποσοστά ανεργίας μεγαλύτερα του μέσου όρου της ΕΕ-15 είναι οι χώρες όπου οι επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης ήταν ιδιαίτερα δυσμενείς. Πρόκειται για τις χώρες της νοτίου Ευρώπης και την Ιρλανδία. Η Ισπανία και η Ελλάδα εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και στα δύο φύλα. Η Ισπανία, που παρουσίαζε διψήφια ποσοστά ανεργίας καθ' όλη τη διάρκεια των δεκαετιών του 1990 και του 2000 (17% και 11,5% κατά μέσο όρο αντίστοιχα), το 2012 εμφανίζει το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στους άνδρες (25,4%). Σε παρόμοια επίπεδα βρίσκεται και το ποσοστό ανεργίας των γυναικών, που είναι το δεύτερο υψηλότερο στην ΕΕ-15. Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες παρουσιάζει η Ελλάδα με 28,1%. Το ποσοστό ανεργίας όμως των ανδρών (21,5%) στη χώρα μας, παρά το ότι είναι χαμηλότερο από εκείνο των γυναικών, παραμένει σε αρκετά υψηλά επίπεδα καταλαμβάνοντας τη δεύτερη θέση –μετά την Ισπανία– μεταξύ των χωρών της ΕΕ-15. Υψηλότερη διαφορά στο ποσοστό ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών από αυτό της Ελλάδας εμφανίζει μόνο η Ιρλανδία. Επίσης, από τις χώρες της ΕΕ-15 στις οποίες καταγράφεται εμφανής διαφορά στο ποσοστό ανεργίας των δύο φύλων, η Ιρλανδία είναι η μόνη χώρα όπου η ανεργία στους άνδρες είναι σημαντικά υψηλότερη από εκείνη των γυναικών.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3-4: Ποσοστό ανεργίας το 2012 στην Ευρώπη κατά φύλο

ΠΗΓΗ: Παρατηρητήριο ΙΝΕ ΓΣΕΕ

3.3 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Το 2010 η Ευρωπαϊκή Ένωση ανακοίνωσε την Στρατηγική της για την επίτευξη έξυπνης, σταθερής και συνολικής ανάπτυξης των κρατών μελών της μέσα στην επόμενη δεκαετία με τίτλο η **Στρατηγική για την Ευρώπη του 2020**. Ένας από τους βασικούς στόχους αποτελεί η συνολική απασχόληση να αυξηθεί στο 75% το 2020, ένας αρκετά υψηλός στόχος αν αναλογιστεί κανείς ότι το συγκεκριμένο ποσοστό κινήθηκε από το 70,3% το 2008 στο 68,3% το 2013.

Στο πλαίσιο αυτό, άμεση προτεραιότητα για την Ευρωπαϊκή ένωση δίνεται στην κατάτμηση της αγοράς εργασίας, στην ενίσχυση των διαδικασιών που διευκολύνουν την εξεύρεση ευκαιριών απασχόλησης σε όσους αναζητούν εργασία, στην ενίσχυση της δημιουργίας νέων θέσεων, στην αύξηση της νεανικής απασχόλησης και στην εξάλειψη της ανισοκατανομής ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σε μια αγορά εργασίας που γερνάει η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων είναι επίσης ζωτικής σημασίας.

Το κάθε κράτος – μέλος έχει την ευθύνη της χάραξης του σχεδίου που σύμφωνα με τα τοπικά χαρακτηριστικά και τις ανάγκες της κοινωνίας μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικό για την χώρα του.

Οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας κατά την περίοδο της κρίσης επικεντρώθηκαν κυρίως γύρω από πέντε άξονες. Ο πρώτος άξονας αναφέρεται στη **διευκόλυνση των προσλήψεων και των απολύσεων** είτε με τη μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης (π.χ. Ελλάδα), είτε με την αύξηση του απαιτούμενου χρόνου για την απόκτηση πλήρων εργασιακών δικαιωμάτων (π.χ. Εν. Βασίλειο, Ολλανδία, Γερμανία), είτε με την αύξηση των περιόδων ή/και του συνολικού χρόνου που επιτρέπεται να απασχολείται κάποιος με ανανεώσιμες συμβάσεις ορισμένου χρόνου πριν τη μετατροπή της εργασιακής σχέσης σε αορίστου χρόνου (π.χ. Ελλάδα, Ολλανδία, Γερμανία) ή ακόμα και με τη θεσμοθέτηση της ποσόστωσης των απολύσεων σύμφωνα με την ηλικιακή σύνθεση των εργαζομένων της επιχείρησης (π.χ. Ολλανδία).

Ο δεύτερος άξονας περιέχει τα μέτρα για την **επιδότηση των ανέργων**. Στις περισσότερες χώρες οι προϋποθέσεις για την παροχή επιδομάτων ανεργίας έγιναν αυστηρότερες διαμέσου της χρήσης διαφόρων μεθόδων.

Ο τρίτος άξονας συνδέεται με τη **διευκόλυνση της επισφαλούς απασχόλησης**. Εδώ περιλαμβάνονται η νομοθέτηση της μη-καταβολής ασφαλιστικών εισφορών στις περιπτώσεις που ο συνολικός ετήσιος χρόνος εργασίας δεν ξεπερνά τις 50 μέρες ή τους δύο μήνες (π.χ. φοιτητές, συνταξιούχοι) ή η μηνιαία αμοιβή είναι κάτω των 450 ευρώ (π.χ. mini-jobs στη Γερμανία), οι εργασίες του ενός ευρώ (one-euro-jobs) στη Γερμανία και οι συμβάσεις μηδενικού χρόνου απασχόλησης (zero-hour-contracts) στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Ο τέταρτος άξονας των πολιτικών απασχόλησης στην περίοδο της οικονομικής κρίσης αναφέρεται στην **επιδότηση της προσωρινής απασχόλησης** στο δημόσιο ή τον κοινωφελή τομέα με βασικές επιδιώξεις την παροχή εισοδήματος στους ανέργους με αντάλλαγμα την προσφορά εργασίας (workfare) και τον περιορισμό της μακροχρόνιας ανεργίας. Εδώ περιλαμβάνονται μέτρα όπως είναι τα προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας στην Ελλάδα και την Ουγγαρία και η προστατευόμενη απασχόληση των αναπήρων και των κοινωνικά αποκλεισμένων στην Ολλανδία, η μείωση του χρόνου εργασίας προκειμένου να περιοριστούν οι απολύσεις (με

επιδότηση της διαφοράς του μισθού από το σύστημα της κοινωνικής προστασίας στη Γερμανία αλλά και με παράλληλη μείωση του μισθού χωρίς καμία επιδότηση στην Ελλάδα), η εκ περιτροπής εργασία και η επιδότηση των εργοδοτών για την απασχόληση ανέργων.

Ο πέμπτος άξονας των πολιτικών για την απασχόληση περιλαμβάνει τα **μέτρα ενίσχυσης της κατάρτισης και της μάθησης** μέσω της παροχής κουπονιών για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας καθώς και την πρακτική άσκηση.

Τα προαναφερόμενα μέτρα αποδείχθηκαν μέχρι σήμερα ανεπαρκή για τον περιορισμό ή και τη συγκράτηση της ανεργίας αφού αυτή όπως διαπιστώνεται παραμένει σε υψηλά ή/και εκρηκτικά επίπεδα στις περισσότερες χώρες.⁴

⁴ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2014), Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική οικονομία και την απασχόληση (σελ. 234-236)

4 ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ανεργία είναι το σημαντικότερο ίσως πρόβλημα των σύγχρονων αναπτυγμένων οικονομιών. Είναι φανερό ότι η ανεργία έχει άμεσες και σοβαρές επιδράσεις σε όσους είναι άνεργοι και δε διαθέτουν άλλες πηγές εισοδήματος. Επίσης η ανεργία εξ' ορισμού σημαίνει απώλεια ενός παραγωγικού συντελεστή και του προϊόντος που θα μπορούσε να παραχθεί αν οι άνεργοι ήταν απασχολημένοι. Η ανεργία είναι πηγή δυσφορίας και δυσαρέσκειας μεγάλων ομάδων πολιτών και συνεπώς είναι πηγή κοινωνικών προβλημάτων και αιτία διατάραξης της κοινωνικής ισορροπίας.

Σύμφωνα με τον γενικά αποδεκτό ορισμό, άνεργοι είναι όσοι είναι ικανοί προς εργασία, θέλουν να εργασθούν με τον τρέχοντα μισθό αλλά δε βρίσκουν απασχόληση. Τα τρία αυτά κριτήρια, δηλ. **ικανότητα**, **επιθυμία** και **ανυπαρξία θέσεων απασχόλησης**, προσδιορίζουν την κατηγορία των εργατών που θεωρούνται άνεργοι.⁵

Έτσι λοιπόν καταλήγουμε στον **επίσημο ορισμό της ανεργίας**, όπου είναι ο αριθμός των ατόμων που υποβάλλουν αίτηση για επίδομα ανεργίας ή για εθνικά ασφαλιστικά δάνεια την ημέρα της μηνιαίας καταμέτρησης, τα οποία εκείνη την ημέρα είναι άνεργοι, διατεθειμένοι και ικανοί να απασχοληθούν σε κάθε κατάλληλη θέση και αναζητούν ενεργά εργασία.⁶

Άτομα τα οποία δεν είναι ικανά για εργασία δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Παραδείγματος χάριν, άτομα κάτω των δεκαέξι ετών και άνω των εξήντα πέντε δε θεωρούνται συνήθως ότι ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Επίσης, ασθενείς, στρατιώτες, φυλακισμένοι και άλλοι δεν αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού. Άτομα τα οποία είναι ικανά προς εργασία, αλλά δεν επιθυμούν να εργαστούν εξ' ορισμού δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό και συνεπώς δεν μπορούν να θεωρηθούν ως άνεργοι. Για παράδειγμα μια γυναίκα η οποία είναι ικανή προς εργασία, αλλά δεν αναζητεί απασχόληση και προτιμά να φροντίζει τις υποθέσεις του νοικοκυριού δεν είναι μέλος του εργατικού δυναμικού. Η μητέρα αυτή δεν είναι

⁵ (1998) Λιανός Θεόδωρος – Νταούλη – Ντεμούση Άννα, Κεφ 12 Ανεργία , παρ.12.1&12.2 σελ.226 - 227

⁶ Ferguson Ken (2004): «Βασικές Αρχές Οικονομικής Θεωρίας» Κεφ. 13 Ανεργία, σελ.285

άεργη διότι προσφέρει υπηρεσίες στο νοικοκυριό. Όμως δεν προσφέρει τις υπηρεσίες της στην αγορά εργασίας και γι' αυτό δεν ανήκει στο εργατικό δυναμικό και συνεπώς δεν είναι άνεργη. Αν κάποιος δεν θέλει να εργαστεί διότι είναι τεμπέλης, μπορεί να χαρακτηριστεί ως άεργος αλλά όχι ως άνεργος.

Από τον παραπάνω ορισμό προκύπτει η ταυτότητα:

$$\text{Εργατικό Δυναμικό (L)} = \text{Απασχόληση (E)} + \text{Ανεργία (U)}$$

Η ανεργία μετριέται συνήθως σε άτομα, αλλά στις οικονομικές αναλύσεις μετριέται με το ποσοστό ανεργίας, δηλαδή:

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \text{ανεργία} / \text{εργατικό δυναμικό}$$

ή:
$$\%U = U / L = U / E + U$$
⁷

Το ποσοστό ανεργίας του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO), απαρτίζεται από όσους εισπράττουν επίδομα σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό συν όλα τα άτομα που μπορούν να αναλάβουν εργασία εντός των επόμενων δύο εβδομάδων και έχουν ψάξει για απασχόληση τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες ή έχουν βρει ήδη απασχόληση και περιμένουν να ξεκινήσουν.⁸

Με τον όρο απασχόληση, προσδιορίζεται το ποσοστό του εργατικού δυναμικού (οικονομικά ενεργός πληθυσμός) που σε μία δεδομένη χρονική στιγμή συμμετέχει ενεργά στην παραγωγική διαδικασία. Σε μία δεδομένη χρονική στιγμή το σύνολο του εργατικού δυναμικού αποτελείται από τους απασχολούμενους και τους ανέργους, ταυτότητα την οποία περιγράψαμε και παραπάνω:

$$\text{Εργατικό Δυναμικό (L)} = \text{Απασχόληση (E)} + \text{Ανεργία (U)}$$

Κατά συνέπεια, αν αφαιρεθεί ο αριθμός των απασχολούμενων από τον αριθμό του εργατικού δυναμικού, προκύπτει ο αριθμός των ανέργων, δηλαδή:

$$L - E = U \text{ (Ανεργία)}$$

⁷ Λιανός Θεόδωρος – Νταούλη – Ντεμούση Άννα (1998), "Οικονομική της Εργασίας". Κεφ 12 Ανεργία , παρ.12.1&12.2 σελ.226 - 227

⁸ Ferguson Ken (2004): «Βασικές Αρχές Οικονομικής Θεωρίας» Κεφ. 13 Ανεργία, σελ.285

Επίσης, αν αφαιρεθεί ο αριθμός των ανέργων από τον αριθμό του εργατικού δυναμικού, προκύπτει ο αριθμός των απασχολουμένων, δηλαδή:

$$L - U = E \text{ (Απασχολούμενοι)}$$

Οι σχέσεις αυτές αφορούν δεδομένες χρονικές στιγμές, είναι δηλαδή στατικές. Όλα τα ως άνω μεγέθη μεταβάλλονται διαχρονικά με συνέπεια να διαφοροποιούνται ανάλογα και οι ως άνω σχέσεις.

Η ανεργία αφορά τα άτομα εκείνα που σε μία δεδομένη στιγμή δεν βρίσκουν δουλειά, ενώ επιθυμούν και αναζητούν εργασία. Ο άνεργος διαφέρει από τον λεγόμενο «άεργο», όπου είναι άτομο το οποίο δεν αναζητά αλλά ούτε και ενδιαφέρεται να απασχοληθεί. Στη διεθνή βιβλιογραφία και πρακτική υπάρχει και όρος «αποθαρρημένοι εργαζόμενοι» (discouraged workers) που αναφέρεται σε πρόσωπα που επιθυμούν να δουλέψουν, αλλά δεν έχουν κάνει καμιά προσπάθεια στις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες, είτε γιατί δεν υπάρχουν εργασίες, είτε γιατί αδυνατούν να προσληφθούν σε κάποια εργασία, εξαιτίας ενός προσωπικού παράγοντα, όπως η ηλικία, το φύλο ή η έλλειψη ειδίκευσης³. Αφού οι «αποθαρρημένοι εργαζόμενοι» δεν έχουν προσπαθήσει συστηματικά να βρουν εργασία, υπολογίζονται σαν να βρίσκονται έξω από το εργατικό δυναμικό. Με βάση διεθνείς εκτιμήσεις, αν υπολογιστεί αυτή η κατηγορία, τότε η επίσημη καταγραφή της ανεργίας θα πρέπει να αυξηθεί κατά 1-1,5% περίπου.

Στην ίδια περίπτωση το εργατικό δυναμικό θα απεικονίζεται από την ακόλουθη σχέση:

$$L = E + U + \alpha$$

(όπου α : αποθαρρημένοι εργαζόμενοι) ⁹

⁹ Κατσανέβας Θεόδωρος (2007): "Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις", Κεφ. 3 Παρ 3.2, σελ59-60

³ Kaufman B 1994 The economics of Labor Markets . The Dryden Press σελ 649-650

⁴ National Commission on Employment and Unemployment Statistics 1979. Counting the Labor Force Statistics . Appendix, Volume 5 Washington DC :Government Printing Office)

4.2 ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Ανάλογα με τις αιτίες εμφάνισης και διατήρησής της, ανεργία που υπάρχει σε κάθε χρονική περίοδο μπορεί να ταξινομηθεί σε τέσσερις κατηγορίες. Οι κατηγορίες αυτές είναι η ανεργία τριβής, η εποχιακή ανεργία, η διαρθρωτική ανεργία και η κενύσιανή ανεργία η οποία αναφέρεται και ως ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης.

4.2.1 Ανεργία τριβής:

Η ανεργία τριβής είναι εκείνη η οποία οφείλεται στην αδυναμία της αγοράς εργασίας να απορροφήσει αμέσως ανέργους παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα. Οι άνεργοι δεν μπορούν να εντοπίσουν αμέσως τις επιχειρήσεις που έχουν κενές θέσεις εργασίας και οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να βρουν αμέσως τους ενδιαφερόμενους ανέργους. Η προσέγγιση ανέργων και κενών θέσεων εργασίας άλλοτε είναι σχετικά εύκολη, άλλοτε είναι δύσκολη, όπως όταν π.χ. υπάρχει σημαντική γεωγραφική απόσταση μεταξύ της περιοχής των ανέργων και της περιοχής όπου υπάρχουν οι κενές θέσεις. Σημαντικός παράγοντας που μπορεί να βελτιώσει την αγορά εργασίας και ταυτόχρονα να μειώσει την ανεργία τριβής είναι το σύστημα πληροφοριών με το οποίο διευκολύνεται η αναζήτηση κενών θέσεων εργασίας από ανέργους και η αναζήτηση εργαζομένων από τις επιχειρήσεις. Στις μέρες μας βέβαια το πρόβλημα αυτό έχει αντιμετωπιστεί και από την λειτουργία των γραφείων ευρέσεως εργασίας (ΟΑΕΔ-Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης) και από την ευρεία και εκτεταμένη χρήση του internet.

Η ανεργία τριβής είναι μικρής διάρκειας διότι, εφόσον υπάρχουν θέσεις εργασίας, οι ενδιαφερόμενοι που προβαίνουν στις απαραίτητες ενέργειες αναζήτησης εργασίας θα βρουν εκείνη που είναι κατάλληλη γι' αυτούς σε μικρό σχετικά χρονικό διάστημα. Η ανεργία τριβής λοιπόν δεν δημιουργεί και σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.

4.2.2 Εποχιακή ανεργία

Πολλές επιχειρήσεις και παραγωγικοί κλάδοι είναι από την φύση τους εποχιακοί, δηλ. παρουσιάζουν συστηματικές αυξήσεις και μειώσεις της παραγωγικής τους δραστηριότητας στη διάρκεια του έτους. Η αγροτική παραγωγή είναι ένας κλάδος με σημαντικές αλλαγές παραγωγικής δραστηριότητας στη διάρκεια του έτους. Οι επιχειρήσεις που συνδέονται με τον τουρισμό επίσης παρουσιάζουν έντονη

εποχικότητα. Οι αυξομειώσεις της παραγωγής συνοδεύονται αυξομειώσεις της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και συνεπώς από αντίστοιχες αυξομειώσεις της ανεργίας. Η ανεργία αυτή ονομάζεται εποχιακή ανεργία.

Η διάρκεια της εποχιακής ανεργίας εξαρτάται από το είδος της παραγωγικής δραστηριότητας αλλά είναι προσωρινή και επαναλαμβανόμενη. Σε πολλές περιπτώσεις η εποχιακή ανεργία είναι μικρότερη απ' ό,τι θα νόμιζε κανείς με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις. Αυτό οφείλεται στο ότι πολλά γνωρίζοντας τη συστηματικότητα του παραγωγικού κύκλου έχουν προβλέψει για την απασχόλησή τους κατά το διάστημα της ύφεσης όπως π.χ. συμβαίνει με τους απασχολούμενους στα ξενοδοχεία, εστιατόρια, όπου εκτός της τουριστικής περιόδου απασχολούνται σε άλλες εργασίες (δικές τους αγροτικές δουλειές, οικοδομή). Έτσι λοιπόν και η εποχιακή ανεργία δεν δημιουργεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.

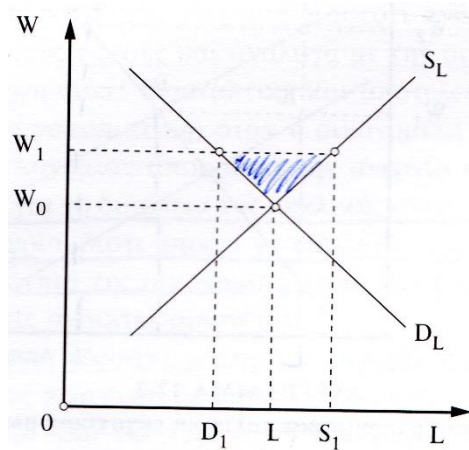
4.2.3 Διαρθρωτική ανεργία

Διαρθρωτική ονομάζεται η ανεργία η οποία οφείλεται σε δυσαναλογίες και ακαμψίες του οικονομικού συστήματος. Ας υποθέσουμε ότι σε όλες τις επιχειρήσεις και σε όλα τα επαγγέλματα, οι προσφερόμενες και ζητούμενες ποσότητες εργασίας είναι ίσες και δεν υπάρχει ανεργία. Εξαιτίας διαφόρων παραγόντων, π.χ μεταβολών στην κατανάλωση ή στις εξαγωγές ή στην τεχνολογία της παραγωγής, ορισμένες επιχειρήσεις αυξάνουν τη ζήτηση εργατών και δημιουργούνται κενές θέσεις εργασίας για ορισμένα επαγγέλματα και ειδικεύσεις, ενώ ταυτόχρονα άλλες επιχειρήσεις απολύουν εργάτες διαφορετικών επαγγελμάτων και ειδικεύσεων και δημιουργούν ανέργους. Έστω ότι οι άνεργοι είναι ίσοι σε αριθμό με τις κενές θέσεις εργασίας. Όμως λόγω των διαφορετικών επαγγελμάτων και ειδικεύσεων, άνεργοι δεν μπορούν να απασχοληθούν στις κενές θέσεις εργασίας. Αυτή η ανεργία είναι διαρθρωτική και προέρχεται από τη δυσαναλογία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης των επαγγελμάτων και ειδικεύσεων.

Ως διαρθρωτική ανεργία μπορεί να θεωρηθεί και η ανεργία που οφείλεται σε θεσμικούς παράγοντες. Τέτοιοι παράγοντες είναι η νομοθεσία με ελάχιστο όριο μισθού και τα εργατικά σωματεία τα οποία μπορεί με την πολιτική που ασκούν να

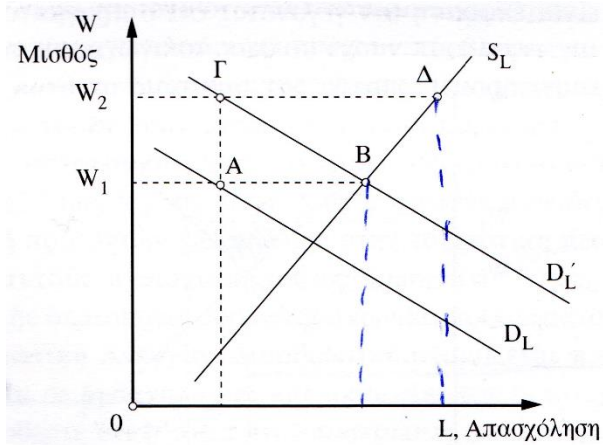
γίνουν αιτία ανεργίας. Η ανεργία αυτή μπορεί να εξηγηθεί με τα δύο παρακάτω διαγράμματα:

Το Διάγραμμα 4-1 παρουσιάζει μια αγορά εργασίας με πραγματικό μισθό ισορροπίας W_0 , με απασχόληση L_0 και ανεργία μηδέν. Ας υποθέσουμε ότι το κράτος ή το εργατικό σωματείο επιβάλλουν ελάχιστο μισθό W_1 . Το αποτέλεσμα θα είναι η μείωση της απασχόλησης σε D_1 , αύξηση της προσφοράς σε S_1 και δημιουργία ανεργίας D_1S_1 . Αυτό συμβαίνει γιατί ο πραγματικός μισθός είναι άνω του επιπέδου ισορροπίας και ταυτόχρονα είναι άκαμπτος διότι επιβάλλεται θεσμικά. Όσοι απασχολούνται λαμβάνουν μεγαλύτερο μισθό.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4-1: Καθορισμός ελάχιστου μισθού και ανεργία

Το Διάγραμμα 4-2 παρουσιάζει με ποιο τρόπο η πολιτική ορισμένων εργατικών σωματείων μπορεί όχι μόνο να δημιουργεί ανεργία αλλά και να την αυξάνει. Έστω ότι ο εργατικός μισθός είναι W_1 , η απασχόληση είναι W_1A και η ανεργία AB . Για να μειώσει την ανεργία η Κυβέρνηση ακολουθεί πολιτική δημοσίων δαπανών και αυξάνει την ζήτηση εργασίας μετατοπίζοντας την καμπύλη DL στη θέση $D'L$. Στο σημείο αυτό υποθέτουμε ότι τα σωματεία ζητούν αύξηση του μισθού σε τέτοιο ύψος που να μην μειώνει την απασχόληση των ήδη απασχολουμένων, δηλ. ζητούν αύξηση μισθού σε W_2 . Άρα η ανεργία αυξάνεται σε $\Gamma\Delta$.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4-2: Διαρθρωτική ανεργία και πολιτική εργατικού σωματίου

Η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να είναι μακροχρόνια, η μείωσή της απαιτεί προγράμματα εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης των ανέργων, ώστε να αποκτήσουν τις νέες ειδικεύσεις που ζητούνται. Τα προγράμματα αυτά είναι δαπανηρά και απαιτούν χρόνο.

4.2.4 Ανεργία λόγω έλλειψης ζήτησης

Η ανεργία λόγω έλλειψης ζήτησης ονομάζεται και κεϋνσιανή ή και κυκλική ανεργία. Στη διάρκεια του οικονομικού κύκλου, δηλ. στη διαδοχή ανθίσεων και υφέσεων, η συνολική ζήτηση προϊόντος παρουσιάζει αυξομειώσεις με αποτέλεσμα τις ανάλογες μεταβολές στην παραγωγή. Σε περιπτώσεις μείωσης της συνολικής ζήτησης, η συνολική παραγωγή μειώνεται και επομένως μειώνεται και η απασχόληση. Αντίθετα σε περιπτώσεις αύξησης της συνολικής ζήτησης, αυξάνεται η συνολική παραγωγή, αυξάνεται η απασχόληση και μειώνεται η ανεργία. Όπως είναι φανερό, οι μεταβολές της συνολικής ζήτησης επηρεάζουν το μέγεθος της ανεργίας.

Αξίζει να αναφέρουμε ότι για τη δημιουργία ανεργίας λόγω έλλειψης ζήτησης απαιτούνται δύο στοιχεία. Πρώτον, η μείωση της συνολικής δαπάνης που έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της ζήτησης εργασίας και δεύτερον, η ακαμψία του ονομαστικού εργατικού δυναμικού, η οποία δεν επιτρέπει την απορρόφηση των νέων ανέργων.

Η διάρκεια της κυκλικής ανεργίας διαφέρει ανάλογα με τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης και ανάλογα με την οικονομική πολιτική. Μεγάλη επίσης σημασία έχει και η διεθνής οικονομική συγκυρία, διότι μπορεί να επηρεάζει σημαντικά την οικονομική δραστηριότητα της οικονομίας μέσω των εισαγωγών και εξαγωγών.

Εκτός όμως από τα τέσσερα βασικά είδη ανεργίας, υπάρχουν ακόμα δύο που παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον:

4.2.5 Ανεργία αναμονής

Αυτός ο τύπος ανεργίας αναφέρεται στην περίπτωση εκείνη κατά την οποία ένας εργαζόμενος απολύεται προσωρινά με την προσδοκία να επανέλθει αργότερα στην ίδια επιχείρηση. Τέτοιες περιπτώσεις θα μπορούσαν να εμπίπτουν στην εποχιακή ανεργία ή στην κεϋνσιανή. Αυτό που διαφοροποιεί την ανεργία αναμονής είναι ότι ο άνεργος σε αναμονή επαναπρόσληψης δεν αφιερώνει χρόνο και χρήμα σε αναζήτηση άλλης εργασίας. Ο χρόνος αναμονής μπορεί να αυξάνεται όταν ο απολυόμενος δικαιούται να λάβει και επιδόματα ανεργίας ή και αποζημίωσης. Το επιπλέον αυτό εισόδημα δίνει την δυνατότητα στον άνεργο να παρατείνει και τον χρόνο της αναμονής.

4.2.6 Τεχνολογική ανεργία

Όταν στην παραγωγική διαδικασία υπάρχει έντονα η ανάγκη της εισόδου της τεχνολογικής προόδου, τότε παρατηρούμε και αύξηση της ανεργίας (υποκατάσταση της εργασίας με υλικό κεφάλαιο). Παρατηρείται λοιπόν αύξηση της ανεργίας, όταν ισχύουν ορισμένες υποθέσεις:

- Όταν παράλληλα με τη βελτίωση της τεχνολογίας και τη μείωση της ζήτησης εργασίας δεν υπάρχει παράλληλα αύξηση της παραγωγής για να απορροφήσει τους εργάτες που χάνουν την απασχόλησή τους.
- Όταν οι δημιουργούμενες θέσεις εργασίας απαιτούν διαφορετικές ειδικεύσεις από αυτές που έχουν όσοι χάνουν τη δουλειά τους.
- Όταν ο εργατικός μισθός είναι άκαμπος και εμποδίζει την απασχόληση του πλεονάζοντος, λόγω τεχνολογικής εξέλιξης, εργατικού δυναμικού.¹⁰

¹⁰ Λιανός Θεόδωρος – Νταούλη – Ντεμούση Άννα (1998), "Οικονομική της Εργασίας". Κεφ 12 Ανεργία, παρ.12.1&12.2 σελ.226 - 227

4.3 ΣΧΕΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΤΙΣ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι πρόσφατες μελέτες της ευέλικτης αγοράς, της μείωσης του μεγέθους των επιχειρήσεων, της αύξησης των γραφείων προσωρινής απασχόλησης και του φαινομένου του «outsourcing» καταδεικνύουν μια τάση συνεχούς αύξησης των απασχολούμενων σε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης. Μερικοί υποστηρίζουν η απασχόληση σε εναλλακτικές μορφές καταδικάζει το άτομο σε μια κατάσταση φτώχειας και αποστέρησης, όπου ο εργαζόμενος αλλάζει συχνά εργασία, δεν έχει καμία οικονομική ασφάλεια και καμία ελπίδα βελτίωσης της οικονομικής του κατάστασης. Επιπλέον, οι υποστηρικτές αυτής της θέσης διαπιστώνουν ότι ως αποτέλεσμα της προφανούς αύξησης του αριθμού των απασχολούμενων σε εναλλακτικές μορφές, η οικονομική δυσκολία που συνδέεται με αυτούς τους τύπους απασχόλησης αυξάνεται. Άλλοι υποστηρίζουν, σε αντίθεση, ότι οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης δίνουν στο άτομο μια ευκαιρία ένταξης στην επίσημη αγορά εργασίας, που διαφορετικά δεν θα είχε. Χωρίς τις νέες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης εργασίας, τα άτομα με περιορισμένες δυνατότητες ένταξης στην αγορά εργασίας είτε θα ήταν άνεργα είτε θα αποχωρούσαν από το εργατικό δυναμικό.

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία τεκμηριώνει την τάση για απασχόληση των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας και των ατόμων που μένουν άνεργοι σε νέες μορφές απασχόλησης.

Αρκετοί οικονομολόγοι κατά καιρούς, υποστηρίζουν ότι σε νέες μορφές απασχόλησης απασχολούνται κυρίως οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και όσοι είναι πρόσφατα απολυμένοι, ενώ άλλη μερίδα αυτών, προσπαθούν να αποδείξουν ότι η απασχόληση σε νέες μορφές, που ακολουθεί την περίοδο ανεργίας ενός ατόμου έχει την πιο σύντομη μέση διάρκεια.

Επιπλέον αποδεικνύεται ότι η πιθανότητα της προσωρινής ή μερικής απασχόλησης μειώνεται με το χρόνο από την απώλεια της προηγούμενης απασχόλησης του ατόμου, πράγμα που αποδεικνύει ότι αυτές οι μορφές απασχόλησης είναι μέρος μιας μεταβατικής διαδικασίας επιστροφής στην επιθυμητή μισθωτή σταθερή απασχόληση.

Καθώς η πρόσβαση στη σταθερή μισθωτή απασχόληση είναι δύσκολη, ιδιαίτερα για τους νέους και τους άνεργους, οι νέες αυτές μορφές απασχόλησης φαίνεται να τη διευκολύνουν.

Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, οι αναζητούντες απασχόληση μπορούν να χρησιμοποιήσουν την απασχόληση σε εναλλακτικές μορφές ως τρόπο για την κάλυψη των βασικών αναγκών τους κατά τη διάρκεια των περιόδων αναζήτησης μιας κανονικής εργασίας.

Επιπλέον, η απόφαση αποδοχής μιας τέτοιας μορφής απασχόλησης φαίνεται επίσης να εξαρτάται από τις επαγγελματικές δεξιότητες του ατόμου και την οικονομική του κατάσταση. Οι αναζητούντες απασχόληση γίνονται πιο επιλεκτικοί στην επιλογή μορφής απασχόλησης καθώς οι επαγγελματικές τους δεξιότητες αυξάνονται και η οικονομική τους κατάσταση είναι καλύτερη.

Κατά συνέπεια, τα άτομα με αυτά τα χαρακτηριστικά τείνουν να απασχολούνται σε θέσεις υψηλά αμειβόμενες πλήρους και σταθερής απασχόλησης.

Αντίθετα, η κακή οικονομική κατάσταση, η έλλειψη κοινωνικής ασφάλειας και τα ελλιπή επαγγελματικά προσόντα κάνουν τα άτομα πρόθυμα να δεχτούν ευκολότερα τις διαθέσιμες, χαμηλόμισθες νέες μορφές απασχόλησης προκειμένου να χρηματοδοτούν στη συνέχεια την αναζήτηση σταθερής υψηλά αμειβόμενης απασχόλησης.

Με τον τρόπο αυτό οι νέες μορφές απασχόλησης εργασίες λειτουργούν ως δίκτυο ασφάλειας για εκείνους που έχουν ελλιπή επαγγελματικά προσόντα και περιορισμένες οικονομικές δυνατότητες και ως μια αποτελεσματική πρακτική για την μείωση της ανεργίας.

Κοινή είναι η διαπίστωση ότι οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης είναι ελκυστικότερες για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες. Οι γυναίκες ως ομάδα αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής κατάστασης.

Δεδομένου ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν ακόμα ένα μεγάλο μερίδιο της ευθύνης ανατροφής των παιδιών και φροντίδας του σπιτιού, σε πολλές περιπτώσεις η απασχόλησή τους είναι δυνατή μόνο σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Για αυτό ακριβώς το λόγο οι γυναίκες, ακόμα και αν έχουν άλλες επιλογές, προτιμούν συχνά ευέλικτες θέσεις εργασίας προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Επίσης η μερική απασχόληση προσφέρει στους εργαζομένους τη δυνατότητα συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής καθώς και σε μερικές περιπτώσεις μπορεί να διευκολύνει την μετάβαση προς τη μόνιμη απασχόληση.

Για αυτό το λόγο οι πολιτικές προώθησης της μερικής απασχόλησης αλλά και των υπόλοιπων νέων μορφών απασχόλησης με την μείωση του κόστους εργασίας της σε σχέση με αυτό της πλήρους απασχόλησης είναι πιθανό να έχουν διεστραμμένη επίδραση και να αυξήσουν περαιτέρω το ποσοστό της ακούσιας μερικής απασχόλησης εργασίας, με αρνητικές συνέπειες για τις γυναίκες και άλλους εργαζομένους που βρίσκονται ήδη σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας.

5 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ "ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ" ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

5.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Αναζητώντας τον ορισμό της «Ευελιξίας στην εργασία» σε θεωρητικό αρχικά επίπεδο, είναι δυνατόν να ανασύρουμε πληθώρα εννοιολογικών προσεγγίσεων, συνοψίζοντας τις οποίες μπορούμε να αναφέρουμε ότι ο όρος Ευελιξία στην εργασία χρησιμοποιείται για να συμπεριλάβει τις μορφές απασχόλησης οι οποίες ενώ έχουν τη δομή της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, παρουσιάζουν αποκλίσεις σε ένα ή και περισσότερους παράγοντες όπως το ωράριο απασχόλησης, η διάρκεια της σύμβασης και, ο χώρος εργασίας κτλ.¹¹

Η εμφάνιση της ευελιξίας ή αλλιώς και ευκαμψίας στις εργασιακές σχέσεις μπορούμε να πούμε ότι τοποθετείται χρονικά περί τα μέσα της δεκαετίας του '70, περίοδος όπου η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και του κεφαλαίου βρέθηκαν σε τέλμα. Στόχος ήταν λοιπόν η μακροοικονομική εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης του εργατικού δυναμικού και η τέλεια χρήση του συντελεστή της εργασίας στην οικονομία. Σήμερα μπορούμε να προσδώσουμε επιπλέον διαστάσεις στην χρήση αυτών των μοντέλων απασχόλησης, όπως την δυνατότητα στους εργαζόμενους να επιτυγχάνουν καλύτερη ισορροπία ανάμεσα σε επαγγελματική και προσωπική ζωή καθώς και η μείωση της ανεργίας που έχει εκτοξευθεί στην περίοδο της οικονομικής κρίσης που διανύουμε.¹²

Σε πρακτικό επίπεδο, θα μπορούσαμε να προσεγγίσουμε την ευελιξία μέσα από δύο βασικούς πυλώνες, την παραγωγική διαδικασία και τις εργασιακές σχέσεις. Στον τομέα της παραγωγής, συναντάμε συχνά την **αριθμητική (ή συμβατική) ευελιξία**, στόχος της οποίας είναι κατά βάση η ποσότητα της εργασίας και την **λειτουργική ευελιξία**, η οποία αποτυπώνει την ανάγκη για ποιοτική διακύμανση του δυναμικού της επιχείρησης. Πιο αναλυτικά, η πρώτη μορφή, η οποία περιλαμβάνει τις έννοιες της **προσωρινής** καθώς και **μισθολογικής** ευελιξίας, αφορά περιπτώσεις όπου οι εταιρείες μέσα από συμβάσεις μειωμένου ωραρίου, ορισμένου χρόνου, υπερωρίες, μισθολογικών bonus κτλ, επιδιώκουν να αυξομειώνουν την παραγωγικότητα τους

¹¹ (2006) Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege: "Εκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο"

¹² Simpliromatiko_iliko_2

προκειμένου να ανταποκρίνεται στην ζήτηση των προϊόντων και των υπηρεσιών τους ενώ η δεύτερη έχει να κάνει με την καλύτερη αξιοποίηση των εργαζομένων μιας επιχείρησης μέσα από εκπαιδεύσεις που αυξάνουν τις δεξιότητες τους, εμπλοκής τους σε διάφορους τομείς της εταιρείας και ελαχιστοποίησης της ιεραρχίας.

Την ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις θα μπορούσαμε να την διαχωρίσουμε σε τέσσερις βασικές κατηγορίες που αφορούν τον **χώρο & το χρόνο της απασχόλησης** (μειωμένο ωράριο, εργασία από το σπίτι), το **εργασιακό καθεστώς** (σύμβαση έργου, ορισμένου χρόνου κτλ), τις **μισθολογικές απολαβές** (bonus παραγωγικότητας, σύνδεση αμοιβής εργαζομένου με τα αποτελέσματα της εταιρείας) και τέλος τα **εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων**.

Μια επιπλέον προσέγγιση θα ήταν ο διαχωρισμός σε **αρνητική** και **θετική** με κριτήριο την επίπτωση που θα έχει στον εργαζόμενο. Θα μπορούσαμε δηλαδή να ορίσουμε ως θετική ευελιξία την απασχόληση μιας μητέρας με μειωμένο ωράριο προκειμένου να μπορεί να επενδύει περισσότερο χρόνο στο μέγαλωμα των παιδιών της και αντίστροφα ως αρνητική την απασχόληση ενός εργαζομένου με σύμβαση ορισμένου χρόνου με σκοπό τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων του στην επιχείρηση.

5.2 ΕΙΔΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

5.2.1 Μερική απασχόληση

Με τον όρο «Μερική απασχόληση» ορίζεται η εργασία ενός ατόμου με σύμβαση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας όπου το ωράριο απασχόλησης είναι μικρότερο από το εκείνο που ορίζεται ως πλήρες για ίδιο ή αντίστοιχο επάγγελμα σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η απασχόληση ενός εργαζομένου για 30 ώρες την εβδομάδα αντί των 40 (5ημερη δωρη εργασία) εμπίπτει στην κατηγορία της Μερικής απασχόλησης.

Η μορφή αυτή χρησιμοποιείται από την πλευρά του εργοδότη σε περιπτώσεις περιορισμένων αναγκών παραγωγικότητας της επιχείρησης ή δοκιμαστικής απασχόλησης του εργαζομένου, ενώ από την πλευρά του εργαζόμενου μπορεί να καλύπτει προσωπικές ανάγκες όπως εκείνη της μητρότητας ή σπουδών.

5.2.2 Προσωρινή απασχόληση & Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Η Προσωρινή απασχόληση συναντάται σε περιπτώσεις εποχιακών εργασιών (π.χ. τουριστικά επαγγέλματα, εορταστικές περίοδοι καταστημάτων, αναπλήρωση θέσεων λόγω αδειών μητρότητας κτλ) και αφορούν την πρόσληψη προσωπικού για ορισμένο χρονικό διάστημα. Κυριότερη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης αποτελούν οι Συμβάσεις ορισμένου χρόνου οι οποίες έρχονται να καλύψουν περιοδικές ανάγκες της επιχείρησης και λύνονται αυτοδίκαια μετά το πέρας της περιόδου που έχει οριστεί. Σε περίπτωση διαδοχικών ανανεώσεων, μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

5.2.3 Απασχόληση μέσω εταιρειών μίσθωσης προσωπικού (πρακτόρευση προσωπικού)

Στην κατηγορία αυτή ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται από την εταιρεία πρακτόρευσης προσωπικού, η οποία αποτελεί και τον κύριο εργοδότη του και έχει την ευθύνη για όλα τα δικαιώματα του εργαζομένου. Στη συνέχεια η εταιρεία δανείζει τον εργαζόμενο σε πελάτες της, έναντι αμοιβής οι οποίοι για το διάστημα που έχει συμφωνηθεί αποτελούν την διοίκηση του εργαζομένου και τους εντολοδόχους των εργασιών που χρειάζεται να φέρει εις πέρας.

Οι λόγοι για τους οποίους ο τελικός εργοδότης, επιθυμεί να συνάψει μια τέτοιου είδους συνεργασία, παρόλο που επιβαρύνεται με επιπλέον κόστος για την «επινοικίαση», ποικίλλουν και αφορούν συνήθως την ευελιξία της επιχείρησης και τα λογιστικά της αποτελέσματα.

Σε θεωρητικό επίπεδο θα μπορούσαμε να πούμε ότι τα δικαιώματα και οι αμοιβές του εργαζόμενου αναμένεται να είναι αντίστοιχα εκείνων με αντίστοιχη θέση που έχουν όμως συμβάσεις αορίστου χρόνου απευθείας με τον τελικό εργοδότη, δυστυχώς όμως παρατηρείται ότι οι απολαβές τους είναι σε χαμηλότερα επίπεδα καθώς επίσης μπορούν να υπολείπονται προνομίων.

5.2.4 Δανεισμός εργαζομένων

Ο Δανεισμός εργαζομένων συναντάται μεταξύ εταιρειών του ίδιου ομίλου, όπου ένας εργαζόμενος ο οποίος έχει προσληφθεί και παρέχει τις υπηρεσίες του σε μία εταιρεία, δύναται για ένα χρονικό διάστημα να παρέχει τις υπηρεσίες του σε μια άλλη εταιρεία

του ομίλου, η οποία και αποτελεί την διοίκηση του εργαζομένου για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Συνηθέστερα, για την παραχώρηση αυτή, η εταιρεία – εργοδότης δεν λαμβάνει αμοιβή όπως οι εταιρείες πρακτόρευσης προσωπικού.

5.2.5 Επίπλαστη αυτοαπασχόληση

Στην κατηγορία αυτή συναντούμε εργαζόμενους οι οποίοι τυπικά αυτοαπασχολούνται (ελεύθεροι επαγγελματίες) παρέχουν όμως τις υπηρεσίες τους σε συγκεκριμένο εργοδότη και η μορφή της εργασίας τους είναι αντίστοιχη με εκείνη των μισθωτών. Ουσιαστικά θα μπορούσαμε να ορίσουμε αυτή την μορφή εργασίας ως μια καταχρηστική εφαρμογή των συμβάσεων έργου, προς όφελος του εργοδότη ο οποίος περιορίζει την ευθύνη του ως προς τον εργαζόμενο και τα δικαιώματα που θεωρητικά υποχρεούται να του παρέχει.

5.2.6 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Πρόκειται για μια από τις πιο συνηθισμένες μορφές αριθμητικής ευέλικτης εργασίας και αφορά στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας εργαζομένων με συμβάσεις μισθωτής εξαρτημένης εργασίας. Στη συγκεκριμένη κατηγορία θα μπορούσαμε να απαριθμήσουμε μια σειρά από διαφορετικές μορφές όπως:

- Βάρδιες Εργασίας – Κλιμακωτό & Ευέλικτο ωράριο απασχόλησης

Σε επιχειρήσεις το ωράριο των οποίων υπερβαίνει το οκτάωρο, οι εργαζόμενοι δύναται να απασχολούνται σε διαφορετικές βάρδιες, είτε ημερήσιες είτε νυκτερινές, είτε οκτάωρες είτε μειωμένου ωραρίου είτε ακόμα με εκτεταμένο ημερήσιο ωράριο (δεκάωρο). Οι βάρδιες εργασίας περιλαμβάνουν εργασία και σαββατοκύριακα σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που λειτουργούν σε εικοσιτετράωρη καθημερινή βάση.

Το κλιμακωτό ωράριο δίνει τη δυνατότητα η εταιρεία να λειτουργεί περισσότερες ώρες με ομάδες εργαζομένων να ξεκινούν και να σταματούν την εργασία τους σε διαφορετική ώρα, όπως κάποιος στις 8:00 – 16:00, κάποιος άλλος 9:00 – 17:00 και κάποιος 10:00 – 18:00. Με τον τρόπο αυτό η επιχείρηση λειτουργεί από τις 8:00 έως τις 18:00.

Στο ευέλικτο ωράριο, η ώρα έναρξης και λήξης της εργασίας βρίσκονται μέσα σε ένα χρονικό πλαίσιο, δηλαδή η ώρα προσέλευσης στην εργασία μπορεί να είναι μεταξύ 7:00 – 10:00 το πρωί ενώ η ώρα αποχώρησης από την εργασία μεταξύ 15:00 – 18:00

- Ατομικοί λογαριασμοί χρόνου εργασίας

Σε περιπτώσεις που οι ανάγκες εργασίας της επιχειρήσεις παρουσιάζουν διακυμάνσεις, τηρούνται λογαριασμοί χρόνου εργασίας για τον κάθε εργαζόμενο σε ετήσια βάση, έτσι ώστε οι υπερωρίες του εργαζόμενου σε περιόδους αυξημένου εργασιακού φόρτου να ισοσκελίζονται με αντίστοιχες ημέρες αδειών και ημέρες με μειωμένη εργασία. Ο εργοδότης με τον τρόπο αυτό δεν καταβάλλει αυξημένη αμοιβή στον εργαζόμενο.

- Διακεκομμένη εργασία

Στην διακεκομμένη εργασία η απασχόληση γίνεται σε μη τακτά συμφωνημένα χρονικά πλαίσια και τροποποιείται ανάλογα με την ζήτηση και τον φόρτο εργασίας.

- Συμπιεσμένο ωράριο

Οι σαράντα ώρες της πενθήμερης οκτάωρης εργασίας, συμπιέζονται σε τρεις οι τέσσερις ημέρες εργασίας.

- Ομάδες εργασίας με αυτόνομο ωράριο

Με άξονα την ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου έργου ή εργασίας, διαμορφώνονται αυτόνομες ομάδες με ωράριο εργασίας που εξυπηρετεί την επίτευξη του στόχου και την ολοκλήρωση των εργασιών.

- Διάδρομοι χρόνου

Οι διάδρομοι χρόνου προσδιορίζουν τον μέγιστο και τον ελάχιστο χρόνο εργασίας (π.χ. 40 – 30 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας) και η επιχείρηση αποφασίζει για επιπλέον παραμέτρους.

5.2.7 Φασόν (εργασία με το κομμάτι)

Στην εργασία με το κομμάτι, οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε δικούς τους χώρους όπου παράγουν είτε με δικά τους μέσα είτε με του εργοδότη, τα προϊόντα της επιχείρησης αμειβόμενοι σύμφωνα με την παραγωγικότητα τους. Συχνά συναντάμε στην απασχόληση Φασόν εκτός από μεμονωμένους εργαζόμενους και επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν ως υπεργολάβοι το κομμάτι αυτό της συγκεκριμένης εργασίας.

5.2.8 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing)

Ο διαμοιρασμός αφορά στο μοίρασμα μιας θέσης εργασίας , συνήθως πλήρους απασχόλησης, σε δύο εργαζόμενους, μειωμένης απασχόλησης οι οποίοι κατά τα λοιπά έχουν όλα τα δικαιώμα από τον εργοδότη που απορρέουν από την σύμβαση σύμβασης μειωμένης εργασίας. Είθισται οι εργαζόμενοι να μοιράζονται θέση εργασίας και εξοπλισμό ενώ θα μπορούσαμε να διακρίνουμε τρεις κύριες κατηγορίες του job sharing που είναι

- κοινά καθήκοντα και κοινές ευθύνες, μορφή η οποία απαιτεί πολύ καλή συνεργασία και συντονισμό μεταξύ των εργαζομένων και στόχο έχει την κάλυψη αναγκών της επιχείρησης (π.χ. customer service) που δεν επιτρέπουν απουσία του εργαζόμενου, άδειες, ασθένειες κτλ
- μοιρασμένα καθήκοντα και ευθύνες, όπως σε περιπτώσεις διαφορετικών projects ή πελατών της επιχείρησης όπου ο καθένας από τους εργαζόμενους αναλαμβάνει να ασχοληθεί με ένα μέρος αυτών.
- οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικά καθήκοντα και ευθύνες. Συνήθως στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές δεξιότητες και απλώς μοιράζονται τον ίδιο εργασιακό χώρο.

5.2.9 Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (work sharing)

Σε περιπτώσεις όπου η επιχείρηση λόγω μειωμένης ζήτησης των υπηρεσιών ή / και των προϊόντων της περιορίζει την παραγωγική της διαδικασία και προκειμένου να μην μειώσει τις θέσεις εργασίας, προχωράει σε αναδιάρθρωση των εργασιών προκειμένου να απασχολεί το σύνολο των εργαζομένων, μειώνοντας όμως το ωράριο τους και κατ' επέκταση και τις αποδοχές τους.

5.2.10 Τηλεργασία (Virtual)

Αποτελεί ένα σχετικά νέο τρόπο απασχόλησης, όπου ο εργαζόμενος με την βοήθεια της τεχνολογίας μπορεί να εργάζεται από το σπίτι του είτε από οποιονδήποτε άλλο χώρο εργασίας έχει αυτός επιλέξει και να παρέχει τις υπηρεσίες που έχει αναλάβει είτε σε πραγματικό χρόνο (Skype, webex κτλ) είτε απλώς επικοινωνώντας ηλεκτρονικά.

Η ευελιξία που παρέχει η Τηλεργασία βοηθά σημαντικά στην εξισορρόπηση επαγγελματικής / προσωπικής ζωής καθώς και στην απασχόληση ατόμων με κινητικά προβλήματα ή εργαζόμενων που διαμένουν σε απομακρυσμένες περιοχές.

5.2.11 Διαθεσιμότητα εργασίας (on call work)

Η διαθεσιμότητα εργασίας εμφανίζεται σε περιπτώσεις όπου η επιχείρηση έχει σημαντικές διακυμάνσεις στην ζήτηση των προϊόντων ή/και των υπηρεσιών που παρέχει, κατά συνέπεια οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε διαθεσιμότητα και προσέρχονται για εργασία μόλις κληθούν. Οι αμοιβές τους διαμορφώνονται ανάλογα με την απασχόληση τους.

5.2.12 Κυκλική εργασία (Job rotation)

Η κυκλική εργασία αφορά στην πρόσληψη ενός ανέργου οποίος εκπαιδεύεται για μια συγκεκριμένη θέση ενός εργαζόμενου, ενώ ο τελευταίος βρίσκεται σε εκπαίδευση. Ο άνεργος θα καλύπτει τα καθήκοντα το υπό εκπαίδευση εργαζόμενου ενώ στην συνέχεια θα αποτελεί τον αντικαταστάτη του.

5.2.13 Μερική συνταξιοδότηση

Για εργαζόμενους που βρίσκονται λίγο πριν την συνταξιοδότηση τους και σύμφωνα και με το θεσμικό πλαίσιο της χώρας όπου βρίσκονται, παρέχεται η δυνατότητα να συνεχίσουν να εργάζονται, με μειωμένο ωράριο λαμβάνοντας ένα μέρος της σύνταξης τους. Η μορφή αυτή της απασχόλησης στοχεύει από την μία στην επέκταση των χρόνων εργασίας και από την άλλη δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να επωφελούνται από τις γνώσεις και την εμπειρία αυτών των εργαζομένων.

5.2.14 Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια

Η συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας αφορά εργαζόμενους που μπορούν να απουσιάσουν από την εργασία τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα, συνήθως για εκπαιδευτικούς λόγους, διατηρώντας το δικαίωμα της επιστροφής τους σε αυτή.

5.2.15 Συμβοηθούντα μέλη οικογένειας

Στην κατηγορία αυτή συναντούμε συνήθως συζύγους ή συγγενικά πρόσωπα τα οποία απασχολούνται στην οικογενειακή επιχείρηση. Στην Ελλάδα ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών απασχολούνται στην επιχείρηση του συζύγου.¹³

Θεσμικό πλαίσιο ευέλικτων μορφών εργασίας στην Ευρωπαϊκή ένωση και στην Ελλάδα (κοινοτοπίες και στις διαφοροποιήσεις της νομοθεσίας)

5.3 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας, ανάλογα με τον τύπο και την περίπτωση παρουσιάζουν πληθώρα πλεονεκτημάτων αλλά και μειονεκτημάτων τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο. Οι συνθήκες της χώρας και το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον κάτω από το οποίο εφαρμόζονται παίζουν καταλυτικό ρόλο στο να τονισθούν περισσότερο τα θετική ή τα αρνητικά χαρακτηριστικά τους.

Σε χώρες της Σκανδιναβίας για παράδειγμα, οι ευέλικτες μορφές εργασίας εφαρμόζονται χωρίς οι εργαζόμενοι να χάνουν εργασιακά δικαιώματα, σε αντίθεση με χώρες όπως η Αγγλία όπου η ευελιξία εφαρμόστηκε ως μέσο για μείωση του εργασιακού κόστους με εργαζόμενους να προσλαμβάνονται και να απολύονται με ευκολία σύμφωνα με τις ανάγκες του εργοδότη.

Σημαντικό είναι να δούμε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών εργασίας τόσο σε μικροοικονομικό επίπεδο, τις σχέσεις δηλαδή εργοδότη – εργαζόμενου, όσο και σε μακροοικονομικό, τις επιπτώσεις δηλαδή στην αγορά εργασίας και την οικονομία.

¹³ <http://jisl.wikidot.com/pattern-of-employment>

(α) Μικροοικονομικό επίπεδο

- **Πλεονεκτήματα για τον εργοδότη**

Μεγάλη ευελιξία στην προσαρμογή του παραγωγικού δυναμικού σύμφωνα με τη ζήτηση και κατά συνέπεια βελτιστοποίηση του εργατικού κόστους. Επιπλέον, υψηλή διαθεσιμότητα εργαζομένων

- **Μειονεκτήματα για τον εργοδότη**

Υψηλές διοικητικές απαιτήσεις προκειμένου την εύρεση του προσωπικού και την διαχείριση των συμβάσεων τους, καθώς και χαμηλή παραγωγικότητα λόγω έλλειψης συντονισμού και συχνά περιορισμένης εξειδίκευσης του προσωπικού.

- **Πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο**

Αυξημένα ποσοστά ένταξης στην εργασία για αδύναμες ομάδες εργαζομένων όπως οι νέοι και οι γυναίκες. Καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακού και προσωπικού χρόνου που ενισχύει την οικογενειακή ζωή και επιτρέπει στον εργαζόμενο να ασχολείται και με άλλες δραστηριότητες.

- **Μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο**

Περιορισμένες αμοιβές με συχνά υποδεέστερη κοινωνική κάλυψη. Τις περισσότερες φορές οι θέσεις αυτές είναι χαμηλής ειδίκευσης και δεν δίνουν ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, καθώς επίσης ο εργαζόμενος δεν αισθάνεται ασφάλεια και ενεργή συμμετοχή στην επιχείρηση.

(β) Μακροοικονομικό επίπεδο

- **Πλεονεκτήματα**

Είναι γεγονός ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας διευκολύνουν την είσοδο στην αγορά εργασίας ατόμων που ανήκουν σε ευαίσθητες ομάδες εργασίας όπως οι νέοι και οι γυναίκες γεγονός που επιδρά θετικά στην απασχόληση και στην οικονομία με την μείωση των δαπανών σε επιδόματα ανεργίας και την αύξηση των εσόδων από κοινωνικές ασφάλισεις. Η εξισορρόπηση προσωπικής και εργασιακής ζωής αποτελεί από τα σημαντικότερα οφέλη,

καθώς επίσης και η ανάπτυξη και διεύρυνση δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσω της απασχόλησης τους σε διαφορετικές θέσεις.

- **Μειονεκτήματα**

Εάν δεν υπάρξουν οι κατάλληλες δομές και το νομικό πλαίσιο, υπάρχει ο κίνδυνος συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου να μετατραπούν σε μερικής ή ορισμένου χρόνου με στόχο τον περιορισμό του εργασιακού κόστους. Επιπλέον η χρήση της ευελιξίας με μοναδικό άξονα τις μικρότερες δαπάνες της επιχείρησης οδηγεί στην μείωση της παραγωγικότητας, της ποιότητας και της καινοτομίας ενώ ταυτόχρονα αυξάνει τις ανισότητες στο εργατικό δυναμικό.¹⁴

¹⁴ Initial + Report + Revised

6 ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ & ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ & ΕΛΛΑΔΑ

6.1 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ Ε.Ε & ΕΛΛΑΔΑ

6.1.1 Ευρωπαϊκή Ένωση

Η Ευρωπαϊκή Ένωση με βάση την διάταξη του άρθρου 136 και την αρχή της επικουρικότητας λειτουργεί συμπληρωματικά με τα κράτη Μέλη σε διάφορους τομείς όπως κι εκείνος της εργασίας, κατά συνέπεια η ευρωπαϊκή νομοθεσία συχνά έπεται εκείνης σε εθνικό επίπεδο. Σημαντικά νομικά κείμενα που θέτουν το πλαίσιο για την ευέλικτη εργασία στην κοινότητα αποτελούν:

Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών δικαιωμάτων, ο οποίος υπογραμμίζει ότι σε όποια νομοθέτηση σχετικά με τις μορφές και τις συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα ώστε να προστατεύονται ή ακόμα και να βελτιώνονται τις παρούσες συνθήκες εργασίας.

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος περιλαμβάνει τις βασικές αρχές ως προς τον χρόνο και τις συνθήκες εργασίας στις διάφορες μορφές ευέλικτης εργασίας.

Η Κοινωνική Ατζέντα της Νίκαιας, η οποία δίνει έμφαση στην σημασία της ασφάλειας των εργαζομένων για την σωστή και απρόσκοπτη λειτουργία των επιχειρήσεων που επιλέγουν την ευελιξία στην απασχόληση των εργαζομένων.

Στη συνέχεια θα αναφέρουμε συνοπτικά το θεσμικό πλαίσιο που ορίζεται από την Ευρωπαϊκή ένωση σύμφωνα με τρεις μορφές ευέλικτης εργασίας οι οποίες είναι και οι σημαντικότερες:

(α) Μερική απασχόληση

Η μορφή αυτή καλύπτεται από την **οδηγία 97/81/ΕΚ** όπου εφαρμόζει την συμφωνία – πλαίσιο για την μερική απασχόληση που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους τον Ιούνιο του 1997. Η οδηγία αυτή θεσπίζει τους βασικούς κανόνες για την διασφάλιση των συνθηκών εργασίας, της κοινωνικής ασφάλισης καθώς και της συμμόρφωσης με τους επιμέρους νόμους του κράτους όπου λαμβάνει χώρα η απασχόληση.

Σημαντική είναι επίσης και η **οδηγία 93/104/ΕΚ** η οποία περιλαμβάνει ρυθμίσεις σχετικά με τις ώρες εργασίας, την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων καθώς και η οδηγία **75/117/ΕΟΚ** για την ισότητα των αμοιβών η οποία προβλέπει την κατάργηση κάθε διάκρισης αναφορικά με τις παραμέτρους της εργασίας βασιζόμενης στο φύλο¹⁵

Στην Ευρώπη των 28 μπορούμε πολύ εύκολα να παρατηρήσουμε (Πίνακας 6-1) την σημαντική αύξηση που έχει παρουσιάσει η μειωμένη απασχόληση, η οποία μέσα σε δέκα χρόνια αυξήθηκε από 16.0% σε 19.5%, με πρωταθλητές τους Ολλανδούς με 50.0% και τις Γερμανία, Αυστρία, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία, Σουηδία, Βέλγιο και Ιρλανδία να ακολουθούν με το ένα τέταρτο περίπου των εργαζομένων τους να εργάζονται με μειωμένη απασχόληση. Οι νέο-εισαχθείσες Βουλγαρία και Σλοβακία παρουσιάζουν από τα χαμηλότερα ποσοστά.¹⁶

Persons working part-time, age group 15–64			
	2003	2008 (¹)	2013 (²)
EU-28	16.0	17.5	19.5
Euro area (EA-18)	16.1	18.8	21.5
Belgium	20.4	22.4	24.3
Bulgaria	2.1	2.0	2.5
Czech Republic	4.5	4.3	5.8
Denmark	20.3	23.8	24.7
Germany	21.2	25.1	26.2
Estonia	6.7	6.4	8.9
Ireland	16.7	18.1	23.5
Greece	3.9	5.4	8.2
Spain	8.2	11.6	15.7
France	16.8	16.8	18.1
Croatia	6.6	6.9	6.2
Italy	8.5	14.1	17.7
Cyprus	7.6	6.8	11.9
Latvia	9.4	5.9	7.5
Lithuania	8.6	6.5	8.4
Luxembourg	13.4	17.9	18.7
Hungary	4.1	4.3	6.3
Malta	8.9	11.1	14.3
Netherlands	44.6	46.8	50.0
Austria	18.3	22.6	25.7
Poland	9.3	7.7	7.1
Portugal	8.8	8.6	10.9
Romania	10.6	8.6	8.8
Slovenia	5.8	8.1	9.3
Slovakia	2.2	2.5	4.5
Finland	12.5	12.7	14.0
Sweden	22.2	25.7	24.7
United Kingdom	25.0	24.2	25.5
Iceland	19.1	20.1	20.8
Norway	28.3	27.4	27.0
Switzerland	31.5	33.3	35.1
FYR of Macedonia	:	5.6	4.4
Turkey	:	8.7	11.9

ΠΙΝΑΚΑΣ 6-1: Εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, ηλικίες 15-64

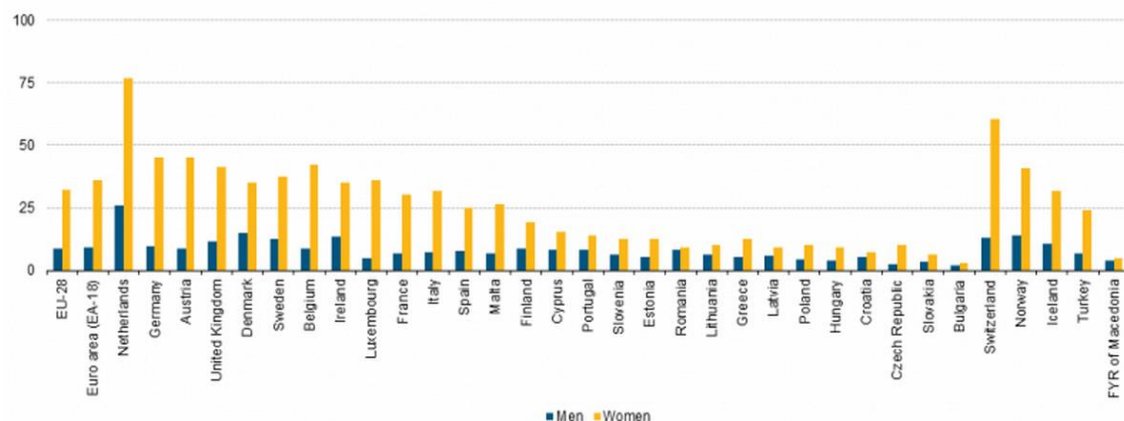
ΠΗΓΗ: Eurostat

Σημαντική είναι επίσης και η διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην μερική απασχόληση όπου το 32.1% των γυναικών στην Ευρώπη των 28 εργάζονται

¹⁵ (2006) Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege: "Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο

¹⁶ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#cite_note-1

με μερική απασχόληση έναντι 8.8% των ανδρών, ποσοστό που στην Ολλανδία για τις γυναίκες αγγίζει το 77.0%.¹⁷



(*) The figure is ranked on the overall part-time employment rate.
Source: Eurostat (online data code: ifsa_eppga)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-1: (2013) Ποσοστά Μερικής απασχόλησης επί της συνολικής απασχόλησης, ηλικίες 15-64

ΠΗΓΗ: Eurostat

(β) Προσωρινή απασχόληση

Η οδηγία **1999/70/ΕΚ** του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999 αφορά στην προσωρινή απασχόληση, καθορίζει το γενικό πλαίσιο αναφορικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έχει ως κύριο στόχο της την διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και περιορισμού των διακρίσεων. Δύο είναι οι βασικοί άξονες της οδηγίας, πρώτον η εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης και δεύτερον ο προσδιορισμός ενός σαφούς πλαισίου που να αποτρέπει την κατάχρηση με την εφαρμογή διαδοχικών συμβάσεων προκειμένου την αποφυγή σύναψης συμβάσεων αορίστου χρόνου.

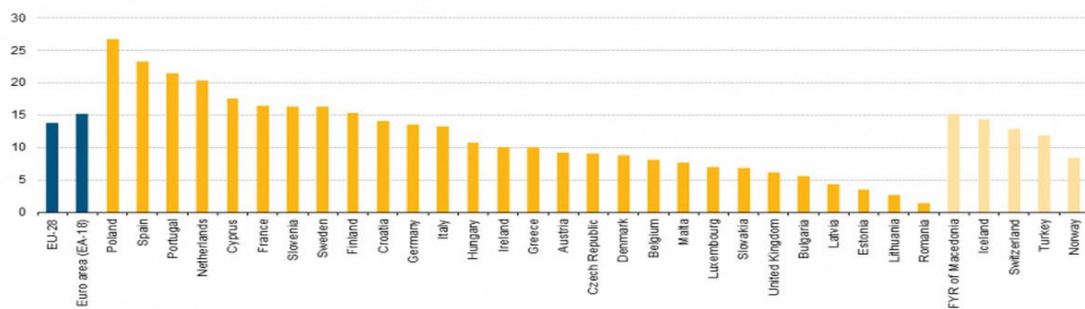
Στην κατηγορία της προσωρινής απασχόλησης εμπίπτουν και τα γραφεία ενοικίασης προσωπικού τα οποία και καταλαμβάνουν σημαντικό χώρο στον τομέα της εξαρτημένης εργασίας. Το 1997 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας υιοθέτησε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 181 «Για τις Ιδιωτικά Πρακτορεία Απασχόλησης» η οποία προβλέπει τις βασικές αρχές που πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη για τη λειτουργία

¹⁷ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#cite_note-1

των ιδιωτικών γραφείων απασχόλησης. Η σύμβαση αυτή έχει στόχο να προστατέψει τα δικαιώματα των εργαζομένων που απασχολούνται μέσω αυτών των γραφείων και μεταξύ άλλων απαγορεύει την καταβολή οποιασδήποτε αμοιβής από τον εργαζόμενο προς την εταιρεία, υπαγορεύει την λήψη μέτρων για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας που έχουν να κάνουν με ελάχιστες αμοιβές, συλλογικές συμβάσεις, χρόνους απασχόλησης, κοινωνική ασφάλιση, εκπαίδευση, αποζημιώσεις, μητρότητα κτλ.¹⁸

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία (Διάγραμμα 6-2) το ποσοστό των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στην Ευρώπη των 28 ανέρχεται στο 13.8% (2013), με μεγαλύτερο εκείνο της Πολωνίας στο 26.8% και μικρότερο της Ρουμανίας με 1.5%. Οι σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οφείλονται σε ένα σημαντικό ποσοστό σε εθνικές πρακτικές, στο ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης εργασίας και στην δυσκολίες ή / και διευκολύνσεις που παρουσιάζουν οι διαδικασίες πρόσληψης και απόλυσης για τους εργοδότες σε κάθε μια από τις χώρες ξεχωριστά.

19



Source: Eurostat (online data code: ifsa_etpga)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-2: (2013) Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επί του συνόλου των εργαζομένων ηλικιακή ομάδα 15-64

ΠΗΓΗ: Eurostat

(γ) Τηλεαπασχόληση

Παρόλο που η στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν γίνει πολλές συζητήσεις αναφορικά με την Τηλεργασία, και αναφέρεται σε πληθώρα εγγράφων, δεν έχει υπάρξει κάποια επίσημη οδηγία προς τα κράτη μέλη, τα οποία οφείλουν να ορίσουν σε εθνικό

¹⁸ (2006) Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege: "Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο

¹⁹ Eurostat

επίπεδο το νομοθετικό πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη βασικές αρχές όπως, την συμφωνία και των δύο μερών (εργοδότη – εργαζομένου), την ίση μεταχείριση του εργαζόμενου που εργάζεται απομακρυσμένα με του υπόλοιπους εργαζόμενους της εταιρείας που εργάζονται στις εγκαταστάσεις της όπως ίση πρόσβαση σε εκπαίδευση, προαγωγές, αυξήσεις, ο εξοπλισμός θα παρέχεται από την επιχείρηση.²⁰

6.1.2 Ελλαδικός χώρος

Στην Ελλάδα από στα μέσα της δεκαετίας του '70, αμέσως μετά την πτώση της χούντας κι ενώ ο δείκτης ανεργίας βρισκόταν γύρω στο 3%, παρατηρούμε σημαντική αύξηση των μισθών τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Τις επόμενες δύο δεκαετίες του '80 & '90 που ακολούθησαν, ο δείκτης ανεργίας άγγιξε το 8% και το 10% αντίστοιχα, αποτυπώνοντας τις πιέσεις που ασκούσαν στον τομέα της απασχόλησης, διαμορφώνοντας μια νέα πραγματικότητα στο ισοζύγιο της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας.

Την τελευταία εικοσαετία η μορφή της εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα έχει τροποποιηθεί σημαντικά με την είσοδο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την ολοένα μεγαλύτερη ανάγκη για μορφές συμβάσεων που ήδη βρίσκονται σε εφαρμογή στα υπόλοιπα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής κοινότητας.

(α) Μερική απασχόληση

Με τους νόμους 1892/1990, άρθρο 38 - 2639/1998 - 2874/2000 και 3846/2010 το ελληνικό κράτος δημιουργεί το θεσμικό πλαίσιο για την μειωμένη απασχόληση με σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζόμενου αλλά και την επισημοποίηση της συγκεκριμένης μορφής ώστε να καταγράφεται στα αρχεία απασχόλησης.

Σημαντικός είναι επίσης ο νόμος 3174/2003 ο οποίος επιτρέπει στον δημόσιο τομέα την πρόσληψη εργαζομένων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες εργασίας, με μειωμένο ωράριο εργασίας.

Η μειωμένη εργασία στην Ελλάδα παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με τις υπόλοιπες χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης, καθώς ενώ κανονικά θα πρέπει η αμοιβές

²⁰ (2006) Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege: "Εκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο

της να κινούνται σε αναλογία με την κανονική απασχόληση, παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις μειωμένου ωραρίου αμείβονται αναλογικά πολύ λιγότερο. Το ποσοστό της μειωμένης απασχόλησης στην Ελλάδα, παρόλο που τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε από 3.9% σε 8.2%, παραμένει ένα από τα χαμηλότερα στην ευρωπαϊκή κοινότητα.

(β) Προσωρινή απασχόληση

Στα τα άρθρα 648 – 680 του Αστικού Κώδικα καθώς και με τους νόμους 2112/1920 και 2639/98 ορίζονται οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που έχουν ως κύριο χαρακτηριστικό την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης μετά το πέρας του χρόνου που ορίζεται ρητά. Η Ελλάδα εφαρμόζοντας την Ευρωπαϊκή οδηγία 70/1999, σύμφωνα με την οποία η μέγιστη διάρκεια σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι τα δύο χρόνια, περεταίρω ανανέωση την μετατρέπει αυτόματα σε σύμβαση αορίστου χρόνου για τον εργαζόμενο.

Ο νόμος 2956/2001 περιλαμβάνει κανόνες που αφορούν τις εταιρείες ενοικίασης προσωπικού πιο συγκεκριμένα προδιαγράφει τους όρους σύστασης και λειτουργίας εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων και τις οικονομικές και ασφαλιστικές τους εγγυήσεις.²¹

(γ) Τηλεργασία

Αν και στην Ευρώπη η μορφή της Τηλεργασίας αποτελεί ένα σημαντικό μέρος της αγοράς στην εξαρτημένη εργασία, στην Ελλάδα σχετικά πρόσφατα με τον Νόμο 3846/2010 τοποθετήθηκε το θεσμικό πλαίσιο που προσδιορίζει τις βασικές αρχές αυτής της μορφής εργασίας και επιγραμματικά αναφέρει ότι ο εργοδότης, κατά την κατάρτιση σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο μέσα σε οκτώ ημέρες το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας.

Στη περίπτωση που κανονική εργασία μετατρέπεται σε τηλεργασία, καθορίζεται περίοδος προσαρμογής τριών μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία

²¹ Labour market flexibility in Central Greece: Findings from Workplace Employment Relations Survey - Anagnostopoulos Achilleas - Ph.D Candidate, Business School, University of Birmingham

του σε θέση αντίστοιχη με αυτήν που κατείχε. Επιπλέον 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 μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας για το πρόσωπο και τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.²²

6.2 FLEXICURITY

Αναλύοντας παραπάνω τα πλεονεκτήματα και τους κινδύνους της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, αναδεικνύεται το πόσο καταλυτικός είναι ο ρόλος του θεσμικού πλαισίου και της νομοθεσίας προκειμένου να ενισχύονται τα οφέλη και να περιορίζονται τα προβλήματα.

Κάτω από αυτό το πρίσμα δημιουργήθηκε ο όρος “Flexicurity” που συναντάται αμετάφραστος και αναφέρεται στην Ευελιξία με ασφάλεια, στην προσπάθεια δηλαδή γεφύρωσης του χάσματος ανάμεσα στην χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τους εργοδότες με κύριο άξονα την μείωση του κόστους και στην ανάγκη των εργαζομένων για επαγγελματική σταθερότητα και διασφάλιση των δικαιωμάτων τους. Κατά συνέπεια στοχεύει στο αμοιβαίο όφελος εργαζομένων και εργοδοτών που ενισχύει την απασχόληση, την ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Με το όρο “flexicurity” τα όρια της ευελιξίας σταματούν στο σημείο που ο εργαζόμενος αρχίζει να αισθάνεται ανασφαλής με την εργασία του, με μειωμένες αποδοχές και πενιχρές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης.

Ο αγγλικός όρος flexicurity αποδίδεται στα ελληνικά με τη λέξη «ευελφάλεια» ή «ευασφάλεια». Προέρχεται από την σύμπτυξη των όρων «ευελιξία» και «ασφάλεια». Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια πρωτοεμφανίστηκε στην Ολλανδία το 1999. Οι δύο αυτές λέξεις δεν είναι εξ’ ορισμού αντίθετες και αλληλοσυγκρουόμενες, αλλά μπορεί η μία να συμπληρώνει την άλλη. Έτσι λοιπόν και μέσα από αυτό το πλαίσιο ο όρος flexicurity μπορεί να αποτελέσει εργαλείο σημαντικό για την αύξηση της απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κρατώντας ταυτόχρονα το κράτος

²² Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΥ ΘΕΣΠΙΖΕΙ Ο Ν. 3846/2010 Του Γ.Κ. Καρούζου, Δικηγόρου, ειδικευμένου στο Εργατικό και το Συνδικαλιστικό Δίκαιο.

κι ένα καλό επίπεδο κοινωνικής πρόνοιας για τους εργαζομένους. Έτσι λοιπόν επιτυγχάνονται δύο σημαντικά πράγματα μέσα από τον όρο flexicurity:

- Η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων, που αποτελεί χρόνιο αίτημα των εργοδοτών για μείωση του κόστους εργασίας και αύξηση των κερδών τους και,
- Ασφάλεια, που αποτελεί χρόνιο αίτημα των εργαζομένων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους.

Ωστόσο κατά καιρούς εμφανίζονται αρκετοί υποστηρικτές του flexicurity όσο και αντίπαλοι. Οι μεν πρώτοι υποστηρίζουν ότι η ευελφάλεια μπορεί να αποτελέσει ουσιαστικό εργαλείο μείωσης της ανεργίας, δηλ. πιστεύουν ότι η αύξηση του κόστους εργασίας και η μεγαλύτερη ασφάλεια από πλευράς εργαζομένων οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης. Οι δε (αντίπαλοι) υποστηρίζουν ότι η ευελφάλεια θεωρείται υπεύθυνη για την αποδόμηση αρκετών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

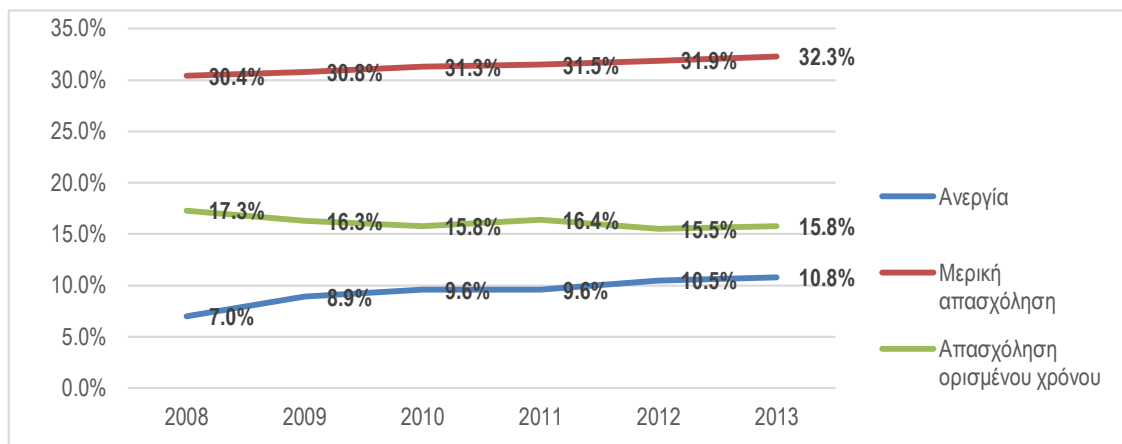
Η Δανία είναι μία χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία εφαρμόζεται ο όρος flexicurity σε μεγάλη έκταση. Κι αυτό συμβαίνει γιατί διαθέτει μία αρκετά δυνατή οικονομία, χαμηλά ποσοστά ανεργίας και ισχυρό κοινωνικό κράτος. Για παράδειγμα εάν κάποιος εργαζόμενος χάσει την εργασία του, τότε ο απολυμένος λαμβάνει επίδομα ανεργίας για τέσσερα χρόνια ίσο περίπου με το 60-65% του μισθού του και συνεχίζει να το κράτος να του παρέχει όλα τα κοινωνικά προνόμια που είχε ως εργαζόμενος πριν απολυθεί.

Αντίθετα, στην Ελλάδα ο όρος flexicurity δεν βρίσκει έντονη απήχηση. Αυτό μπορεί να συμβαίνει γιατί στην χώρα μας η ανεργία πλέον κινείται σε υψηλά επίπεδα, η οικονομία παρουσιάζει χαμηλή ανταγωνιστικότητα, υπάρχουν πολλές άτυπες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, υπάρχει μεγάλο ποσοστό αδήλωτης εργασίας και έντονη νομική υπερπροστασία. Έτσι λοιπόν εάν κάποιος χάσει την εργασία του, θα λάβει για ένα μόλις έτος επίδομα ανεργίας με χαμηλές μηνιαίες αποδοχές, δεν έχει προνόμια κοινωνικών παροχών και πολύ δύσκολα θα καταφέρει να ξεφύγει από τον φαύλο κύκλο της ανεργίας.

6.3 ΠΟΣΟΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ Ε.Ε & ΕΛΛΑΔΑ

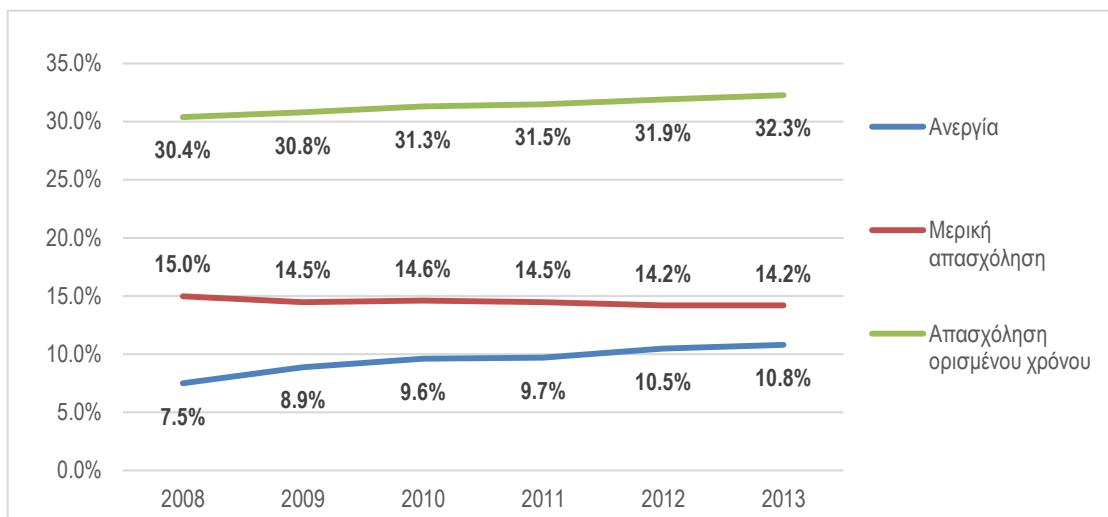
6.3.1 Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28

Μελετώντας στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την περίοδο 2008 έως 2013 (Διάγραμμα 6-3) για το σύνολο του εργατικού δυναμικού, και συγκρίνοντας την συνολική ανεργία, την μερική απασχόληση και την απασχόληση ορισμένου χρόνου, παρατηρούμε ότι μέσα σε αυτή την πενταετία, ενώ η συνολική ανεργία έχει αυξηθεί σημαντικά (από 7.0% το 2008 σε 10.8% το 2013), οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου περιορίζονται (από 17.3% το 2008 σε 15.8% το 2013) ενώ η μερική απασχόληση ενισχύθηκε (από 30.4% το 2008 σε 32.3% το 2013).



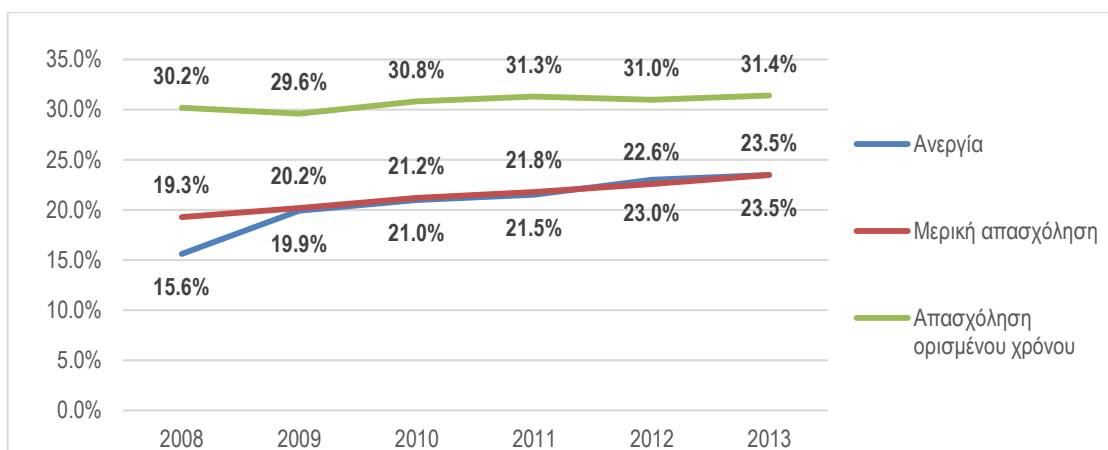
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-3: Ευρώπη-28. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου
ΠΗΓΗ: Eurostat

Εξετάζοντας επιμέρους τα στοιχεία για τις γυναίκες στην Ευρώπη των 28 παρατηρούμε (Διάγραμμα 6-4) ότι η μερική απασχόληση περιορίζεται σχετικά από 15.0% το 2008 σε 14.2% το 2013 ενώ η απασχόληση ορισμένου χρόνου αυξάνεται από 30.4% το 2008 σε 32.3% το 2013.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-4: Ευρώπη-28. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου για τις Γυναίκες
ΠΗΓΗ: Eurostat

Κατά αντιστοιχία εξετάζοντας τα δεδομένα για τους νέους ηλικίας 15-29 (Διάγραμμα 6-5) ετών παρατηρούμε ότι η μερική απασχόληση παρουσιάζει σημαντική αύξηση από 19.3% το 2008 σε 23.5% το 2013, πολύ μεγαλύτερη από εκείνη της απασχόλησης ορισμένου χρόνου.

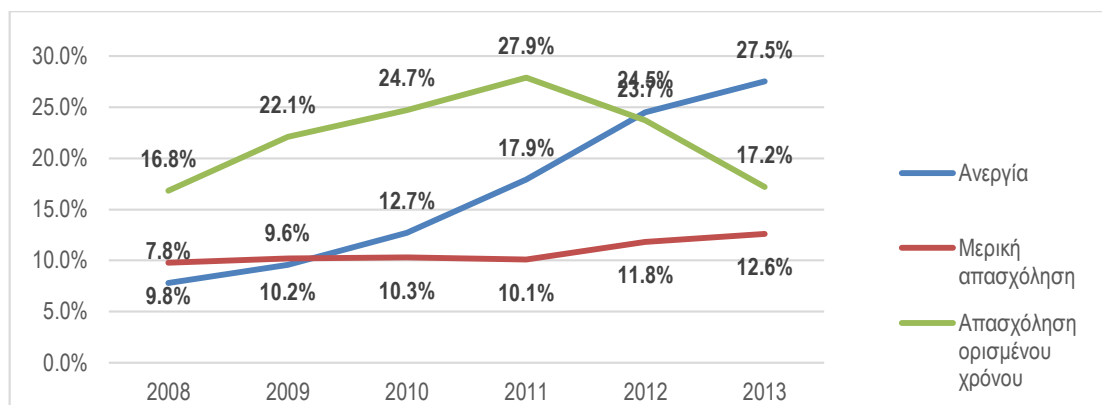


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-5: Ευρώπη-28. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου για τους Νέους ηλικίας 15-29
ΠΗΓΗ: Eurostat

6.3.2 Στον Ελλαδικό Χώρο

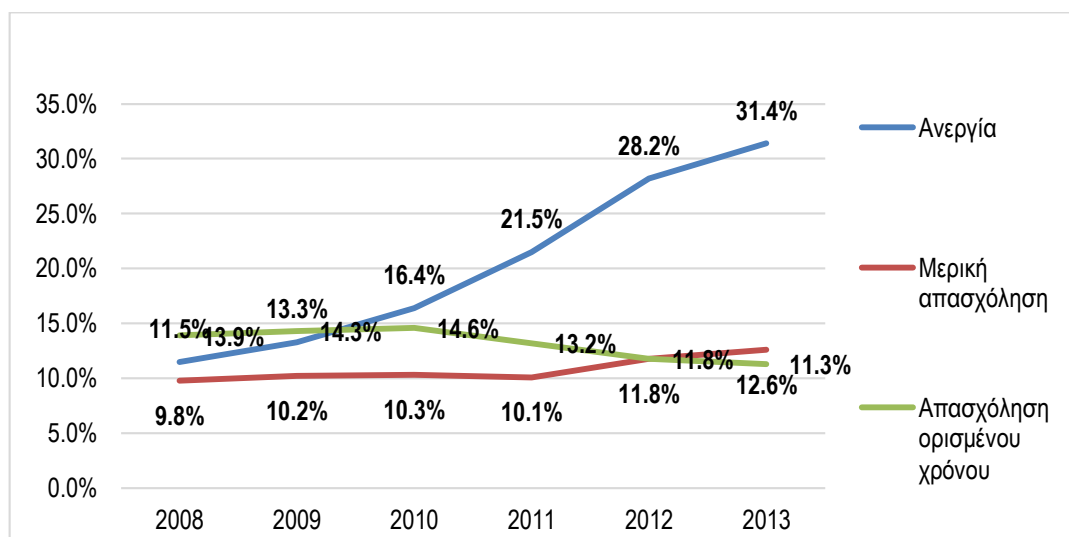
Στην Ελλάδα, στο σύνολο του ενεργού επαγγελματικού πληθυσμού (Διάγραμμα 6-6) παρατηρούμε ότι η απασχόληση ορισμένου χρόνου παρουσίασε πολύ υψηλά

ποσοστά στα χρόνια 2009 – 2012 και τα τελευταία χρόνια δείχνει να υπαναχωρεί σε ποσοστά του 2008 (~17%). Η μερική απασχόληση από την άλλη παρουσιάζει μια σταθερά ανοδική τάση με το ποσοστό 7.8% το 2008 να σκαρφαλώνει στο 12.6% το 2013



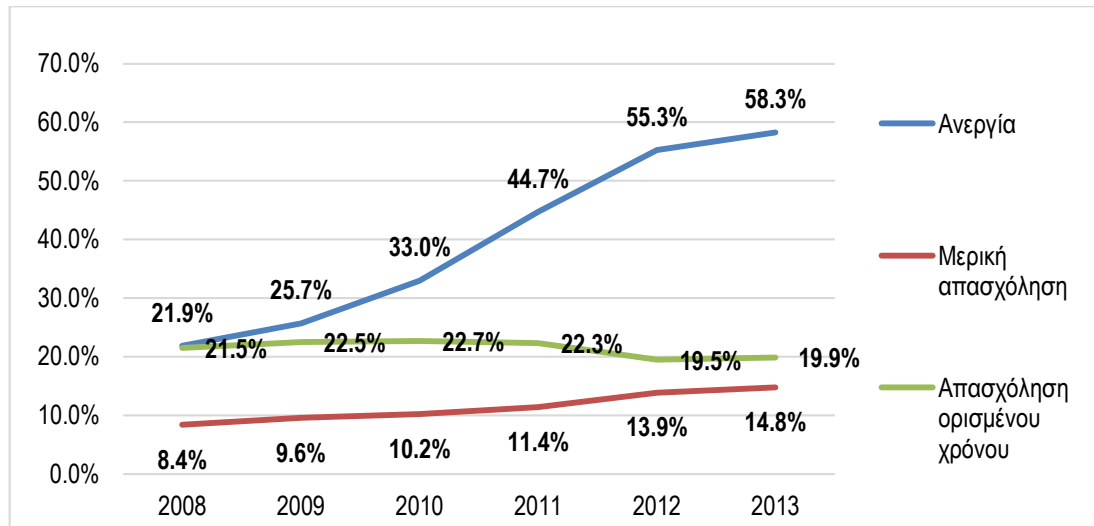
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-6: Ελλάδα. Σύγκριση Διακόμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου
ΠΗΓΗ: Eurostat

Η σταθερά ανοδική πορεία του ποσοστού της μερικής απασχόλησης συναντάται και στην περίπτωση της μελέτης στοιχείων γυναικείας απασχόλησης, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6-7. Και εδώ η απασχόληση ορισμένου χρόνου, μετά από μια περίοδο αύξησης, επιστρέφει στα ποσοστά του 2008 (~11.5%).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-7: Ελλάδα. Σύγκριση Διακόμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου για τις Γυναίκες
ΠΗΓΗ: Eurostat

Αντίστοιχα παρατηρώντας τα στοιχεία των νέων (Διάγραμμα 6-8) παρατηρούμε ότι η μερική απασχόληση αυξάνεται σημαντικά, από 8.4% το 2008 σε 14.8% το 2013.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-8: Ευρώπη-28. Σύγκριση Διακόμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου για τους Νέους ηλικίας 15-29
ΠΗΓΗ: Eurostat

6.4 ΣΧΕΣΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΔΝΤ

Είναι σημαντικό να μελετήσουμε τα συμπεράσματα ανάλυσης που πραγματοποίησε το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο τον Μάρτιο του 2012 με θέμα την **σχέση μεταξύ Ευελιξίας στην Αγορά εργασίας και την Ανεργία**, μελέτη που έγινε μέσα από τρεις βασικούς άξονες. Πρώτον την ανάλυση εξαιρετικά μεγάλου δείγματος που περιελάμβανε στοιχεία από 97 χώρες για την περίοδο 1980 – 2008, με σκοπό να απαλειφθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όσον αφορά την εργασία που ενδεχομένως θα είχαν κάποιες από τις περιοχές. Δεύτερον σε αντίθεση με τις περισσότερες μελέτες οι οποίες βασίζονται σε απλούς θεσμικούς δείκτες για την αγορά εργασίας, χρησιμοποίησε πολύπλοκους δείκτες της ευέλικτης αγοράς εργασίας, γεγονός που καθιστά την ανάλυση πολύ σημαντική καθώς οι τροποποιήσεις και οι αλλαγές στην αγορά εργασίας απαιτούν πολυδιάστατη προσέγγιση. Τρίτον, εξετάζει την δυναμική των σχέσεων μεταξύ θεσμών αγοράς εργασίας και ανεργίας, όπου όπως εμπειρικά έχει ήδη διατυπωθεί, φαίνεται οι αλλαγές που αυξάνουν την ευελιξία στην αγορά να εμφανίζονται σε περιόδους οικονομικής δυσπραγίας και αυξημένων ποσοστών ανεργίας.

Το συμπέρασμα της έκθεσης αναφέρει ότι οι πολιτικές που ενισχύουν την ευελιξία στην αγορά εργασίας αναμένεται να περιορίζουν τα ποσοστά ανεργίας. Την ίδια στιγμή αυτό εγείρει το θέμα του σχεδιασμού, των διαδικασιών και των πολιτικών που πρέπει να ακολουθούνται προκειμένου να γίνουν αυτές οι αλλαγές με στόχο ταυτόχρονα να βελτιστοποιείται η ποιότητα της εργασίας και να ελαχιστοποιούνται πιθανές αρνητικές επιπτώσεις. Οι χώρες που ανήκουν στον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης κατά τη διάρκεια της δεκαετίας έδειξαν ότι είναι πιο σημαντικό να υπάρχουν μέτρα με έμφαση στην προστασία των εργαζομένων και όχι των θέσεων εργασίας, θεσπίζοντας μέτρα τα οποία να ενισχύουν και να υποστηρίζουν τους ανέργους ώστε να επανέλθουν στην εργασία. Επιπλέον, η προστασία της απασχόλησης πρέπει να σχεδιαστεί με τρόπο που να εσωτερικεύει το κοινωνικό κόστος και να μην αποτρέπει την δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την ανακατανομή εργασίας.²³

²³ March 2012 – IMF “Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects
Lorenzo E. Bernal-Verdugo, Davide Furceri, and Dominique Guillaume

Annex—Data Sample

Country	Time	Country	Time	Country	Time	Country	Time
Albania	2002-2008	El Salvador	2000-2008	Kyrgyz Rep.	2005-2008	Romania	2000-2008
Algeria	2002-2009	Estonia	2000-2008	Latvia	2000-2008	Russia	2000-2008
Argentina	1985,1990,1995,2000-2008	Fiji	2002-2008	Lithuania	2000-2008	Serbia	2006-2008
Armenia	2004-2008	Finland	1985,1990,1995,2000-2008	Luxembourg	1990,1995,2000-2008	Singapore	1990,1995,2000-2008
Australia	1990,1995,2000-2008	FYROM	2004-2008	Malaysia	1990,1995,2000-2008	Slovak Republic	1995,2000-2008
Austria	1985,1990,1995,2000-2008	France	1985,1990,1995,2000-2008	Malta	2002-2008	Slovenia	2000-2008
Azerbaijan	2004-2008	Georgia	1985,1990,1995,2000-2008	Mauritius	2000-2008	South Africa	1990,1995,2000-2008
Barbados	2005-2008	Germany	1985,1990,1995,2000-2008	Mexico	1990,1995,2000-2008	Spain	1985,1990,1995,2000-2008
Belgium	1985,1990,1995,2000-2008	Greece	1985,1990,1995,2000-2008	Moldova	2005-2008	Sri Lanka	2000-2008
Belize	2004-2008	Honduras	2000-2008	Mongolia	2000-2008	Sweden	1985,1990,1995,2000-2008
Bosnia & Herz.	2004-2008	Hong Kong	1990,1995,2000-2008	Montenegro	2005-2008	Switzerland	1985,1990,1995,2000-2008
Brazil	1990,1995,2000-2008	Hungary	1995,2000-2008	Morocco	2001-2008	Syria	2002-2008
Bulgaria	2000-2008	Iceland	1990,1995,2000-2008	Netherlands	1985,1990,1995,2000-2008	Taiwan	1990,1995,2000-2008
Canada	1985,1990,1995,2000-2008	Indonesia	1995,2000-2008	New Zealand	1985,1990,1995,2000-2008	Thailand	1990,1995,2000-2008
Chile	1995,2000-2008	Ireland	1985,1990,1995,2000-2008	Nicaragua	2000-2008	The Bahamas	2006-2008
Colombia	1995,2000-2008	Iran	2000-2008	Nigeria	2000-2008	Trinidad & Tobago	2000-2008
Costa Rica	2000-2008	Israel	2000-2008	Norway	1985,1990,1995,2000-2008	Tunisia	2001-2008
Croatia	2000-2008	Italy	1985,1990,1995,2000-2008	Pakistan	2002-2008	Turkey	1990,1995,2000-2008
Cyprus	2003-2008	Jamaica	2000-2008	Panama	2000-2008	Ukraine	2000-2008
Czech Rep.	2000-2008	Japan	1985,1990,1995,2000-2008	Paraguay	2000-2008	United Kingdom	1985,1990,1995,2000-2008
Denmark	1985,1990,1995,2000-2008	Jordan	1990,1995,2000-2008	Peru	1995,2000-2008	United States	1985,1990,1995,2000-2008
Dominican Rep.	1985,1990,1995,2000-2008	Kazakhstan	2005-2008	Philippines	1990,1995,2000-2008	Uruguay	2000-2008
Ecuador	2000-2008	Korea	1990-2008	Poland	1990,1995,2000-2008	Venezuela	1990,1995,2000-2008
Egypt	1990,1995,2000-2008	Kuwait	2002-2008	Portugal	1985,1990,1995,2000-2008	Vietnam	2003-2008

ΠΙΝΑΚΑΣ 6-2: Οι Χώρες που εξετάστηκαν στην μελέτη του ΔΝΤ

6.5 ΣΧΕΣΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ Ο.Ο.Σ.Α

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης προσπαθώντας να προσδιορίσει εάν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ανεργίας και ευελιξίας στην αγορά εργασίας, προχώρησε στην δημιουργία δείκτη που μετράει τα επίπεδα νομοθετικής προστασίας της εργασίας με βάση δύο βασικούς άξονες, τις προϋποθέσεις ατομικών και συλλογικών απολύσεων και τους όρους μερικής και προσωρινής απασχόλησης.

Στην αξιολόγηση αυτή χώρες όπως οι ΗΠΑ, Αγγλία, Καναδάς και Νέα Ζηλανδία φαίνεται να έχουν χαμηλότερα επίπεδα προστασίας της εργασίας σε σχέση με χώρες όπως η Γαλλία, η Ελλάδα, η Ισπανία και το Μεξικό. Συγκρίνοντας στη συνέχεια το επίπεδο προστασίας με το ποσοστό ανεργίας δεν φάνηκε να υπάρχει κάποια μετρήσιμη ουσιαστική σχέση ανάμεσα στα επίπεδα ανεργίας και στην ευελιξία της εργασίας.

Εντυπωσιακά είναι επίσης τα αποτελέσματα της προσπάθειας συσχέτισης των ωρών απασχόλησης με την παραγωγικότητα και την απασχόληση. Ο Ο.Ο.Σ.Α διαχωρίζοντας τις χώρες σύμφωνα με την πολιτική απασχόλησης που ακολουθούν, σε εκείνες που στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση και σε κείνες που στοχεύουν στο να εργάζονται όλοι, έστω και με μερική ή ορισμένου χρόνου απασχόληση, παρατήρησε ότι οι πρώτες, με μέσο ετήσιο χρόνο απασχόλησης 2050ωρες, έχουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (π.χ. Ιταλία, Ελλάδα, Πολωνία) από τις δεύτερες με 1490ωρες και ποσοστό απασχόλησης που αγγίζει το 75% (π.χ. Ολλανδία, Δανία, Νορβηγία, Ελβετία).²⁴

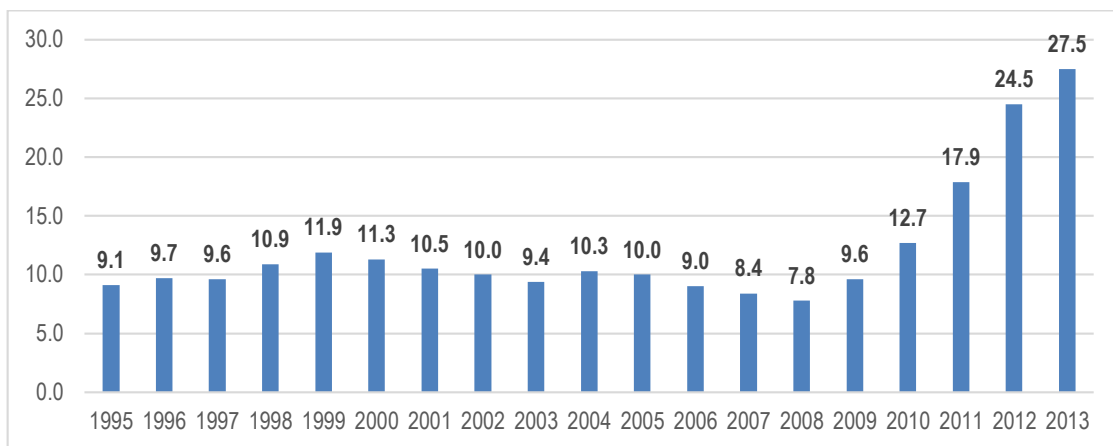
²⁴ FLEXICURITY και Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευελιξία με Ασφάλεια)

7 ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ (ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 2012-2014)

7.1.1 Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα

Σε 1,35 εκατομμύρια άτομα ανήλθε ο αριθμός των ανέργων κατά το 2013, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, έναντι 378.000 το 2008. Η πολιτική της προσαρμογής της ελληνικής οικονομίας έχει κοστίσει επομένως, μεταξύ άλλων ζημιών, και απώλειες περίπου ενός εκατομμυρίου θέσεων εργασίας. Για το 2014, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προβλέπει ότι θα υπάρξει μείωση του αριθμού των ανέργων κατά περίπου 80.000 (σε μέσο ετήσιο επίπεδο). Το 2013, το εργατικό δυναμικό ανερχόταν σε 4,99 εκατομμύρια άτομα, έναντι 5,05 εκατομμυρίων κατά το 2010. Ενώ δηλαδή οι ευκαιρίες απασχόλησης μειώθηκαν θεαματικά, η προσφορά εργασίας παρέμεινε σχεδόν αμετάβλητη. Η εξέλιξη αυτή υποδηλώνει ότι τα νοικοκυριά των εργαζομένων προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την μείωση του εισοδήματός τους, που θίγεται από την επιπλέον ανεργία και την μείωση του μέσου πραγματικού μισθού, παραμένοντας στην αγορά εργασίας και αναζητώντας επιπλέον απασχόληση. Η πρόβλεψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής βασίζεται στην υπόθεση ότι αυτό το φαινόμενο δεν θα συνεχιστεί το 2014 και το εργατικό δυναμικό θα υποχωρήσει κατά 55.000 άτομα. Εάν αυτό ισχύσει, η μείωση του αριθμού των ανέργων θα προέλθει κατά τα 3/4 από την συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού και κατά το 1/4 από την μείωση της απασχόλησης.²⁵

²⁵ Ετήσια έκθεση Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ για την Ελληνική οικονομία και την απασχόληση σελ. 189-190



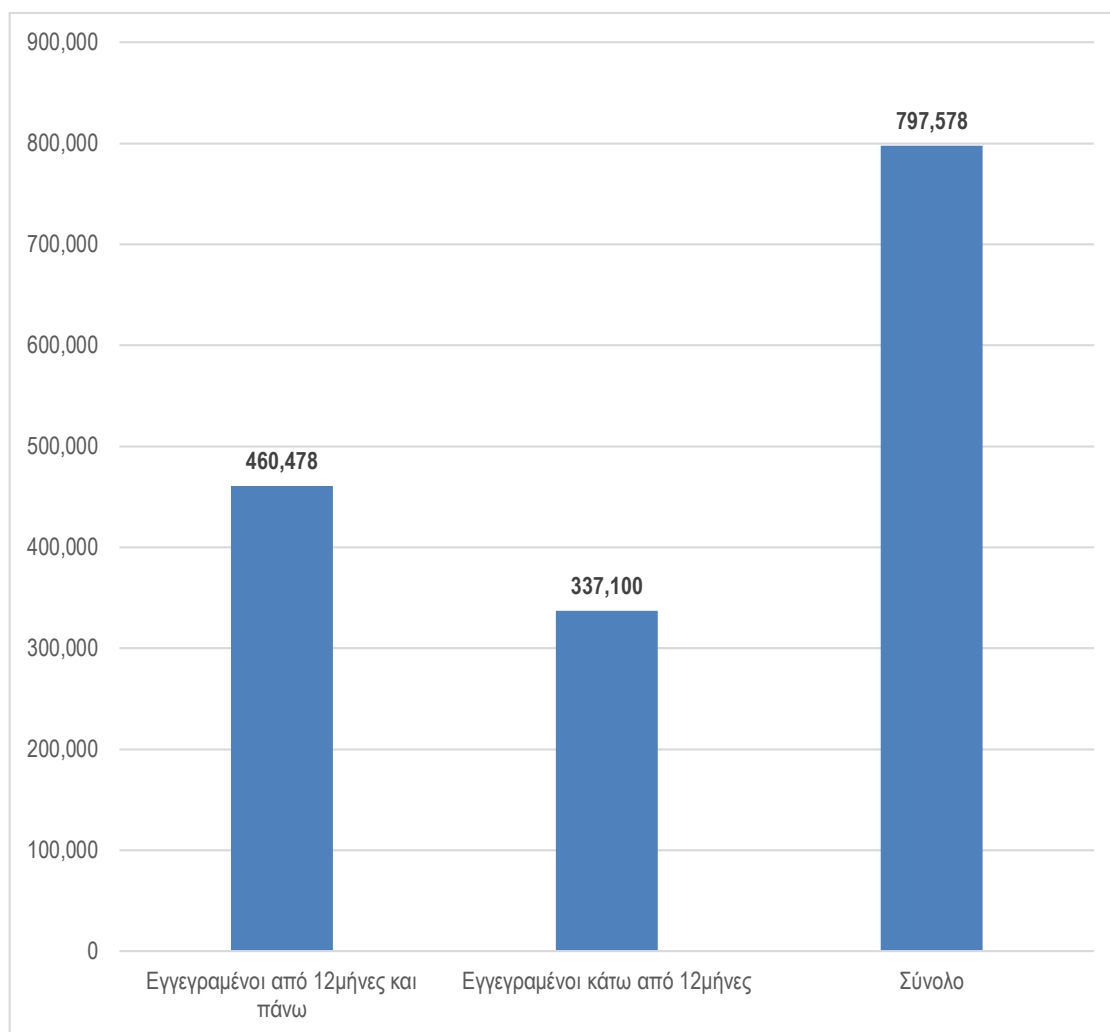
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-1: Ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα διαχρονικά (1994 – 2013)
ΠΗΓΗ: Eurostat

Επισημαίνεται ότι για την καταμέτρηση της ανεργίας η ΕΛΣΤΑΤ χρησιμοποιεί τις έννοιες και τη μεθοδολογία που έχει καθορισθεί μέσω των σχετικών Ευρωπαϊκών Κανονισμών 577/1998, 1991/2002, 2257/2003 και 1372/2007. Οι Κανονισμοί αυτοί ορίζουν τις έννοιες του απασχολούμενου και του ανέργου έτσι ώστε να τηρούνται οι συστάσεις του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) σχετικά με τον τρόπο καταμέτρησης της απασχόλησης και της ανεργίας.

Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η συγκρισιμότητα των εκτιμήσεων της ανεργίας όχι μόνο μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και των άλλων κρατών (ΗΠΑ, Ιαπωνία, κλπ.) διότι αυτοί είναι οι μοναδικοί επίσημοι ορισμοί της ανεργίας που χρησιμοποιούνται παγκοσμίως.

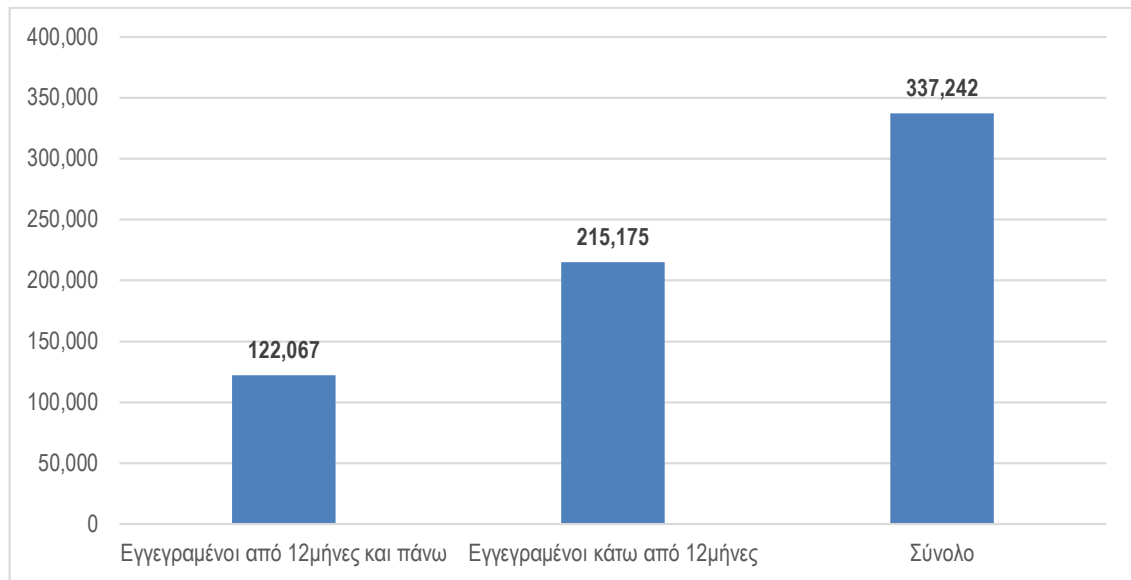
Στη συνέχεια παραθέτουμε στατιστικά στοιχεία για την ανεργία στην Ελλάδα κατά τις χρονικές περιόδους από το 2012 έως το τέλος του 2014. Είναι περίοδοι μέσα από τη δίνει της οικονομικής κρίσης που επικρατεί στην χώρα μας (2012) καθώς και περίοδοι όπου αρχίζει να φαίνεται μία αποκλιμάκωση αυτής (2014) με αργά όμως βήματα και έντονα τα σημάδια της κρίσης κυρίως στον κοινωνικό ιστό. Η ανεργία είναι ένα έντονα οικονομικό πρόβλημα, βαθύτατα όμως κοινωνικό για τους ανθρώπους που έρχονται αντιμέτωποι με αυτήν. Επίσημοι θεσμικοί φορείς για την άντληση των στοιχείων είναι φυσικά ο ΟΑΕΔ και η Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (ΕΣΥΕ).

Ξεκινάμε την ανάλυσή μας από το έτος **2012**:



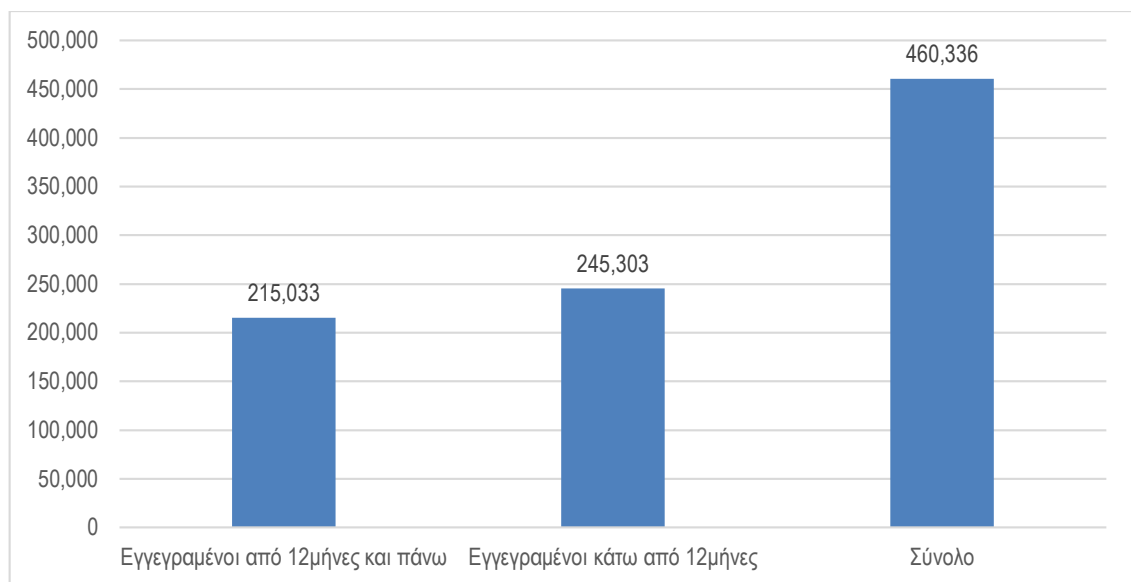
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-2: Πλήθος ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, έτος 2012
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Στο Διάγραμμα 7-2 παρατηρούμε ότι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι που αναζητούν εργασία για λιγότερο από δώδεκα μήνες είναι 337.100, ενώ αυτοί που αναζητούν εργασία πάνω από δώδεκα μήνες είναι 460.478 άτομα. Σε σύνολο λοιπόν οι άνεργοι που αναζητούν ενεργά απασχόληση ανέρχονται σε 797.578 κατά το τέλος του 2012. Το ποσοστό ανεργίας εκείνη την περίοδο αγγίζει το **24,3%**.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-3: Πλήθος Ανδρών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2012

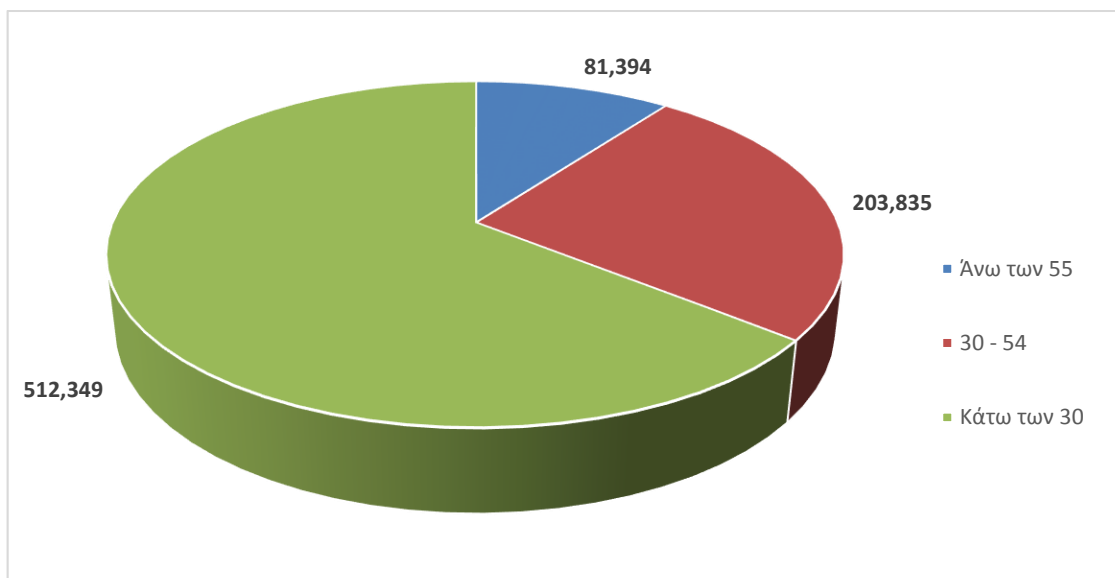
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-4: Πλήθος Γυναικών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2012

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Στα Διαγράμματα 7-3 και 7-4 παρατηρούμε ότι σαφώς οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία καθώς ο αριθμός τους ανέρχεται σε 460.336 άνεργες, έναντι 337.242 άνεργων ανδρών.

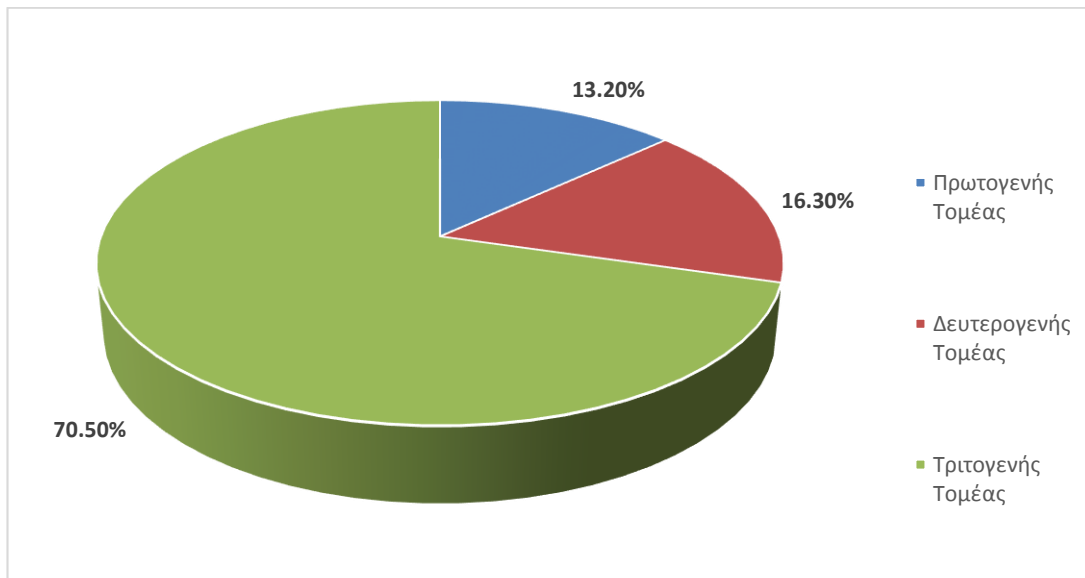


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-5: Αριθμός ανέργων με κριτήριο την ηλικία
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Τέλος, στο Διάγραμμα 7.5 βλέπουμε την ηλικιακή σύνθεση των ανέργων στην Ελλάδα κατά το τέλος του έτους 2012. Οι άνεργοι ηλικίας κάτω των τριάντα ετών αρχίζουν να αυξάνονται δραματικά. Ο κύριος βέβαια όγκος των ανέργων βρίσκεται μεταξύ 30-54 ετών, μια αρκετά παραγωγική ηλικία.

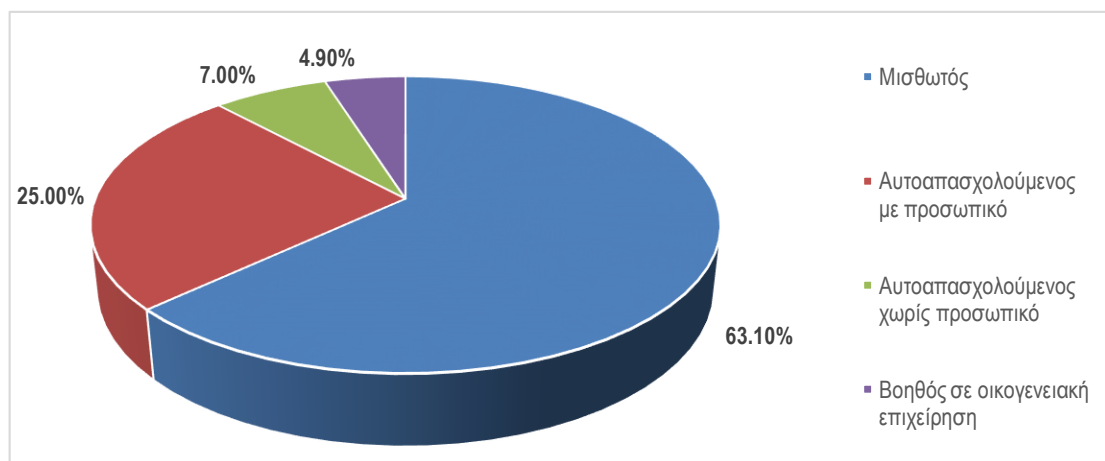
Κατά το Δ τρίμηνο του 2012, βρήκαν απασχόληση 107.201 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα 35.626 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 196.341 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 89.433 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 136.049 άτομα, που πριν από ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

Επίσης παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση αυτή ανέρχεται σε 2,3%, στο δευτερογενή σε 11,8% και στον τριτογενή 5,8%. Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 7-6) παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων κατά τομέα της οικονομίας για το Δ τρίμηνο του 2012:



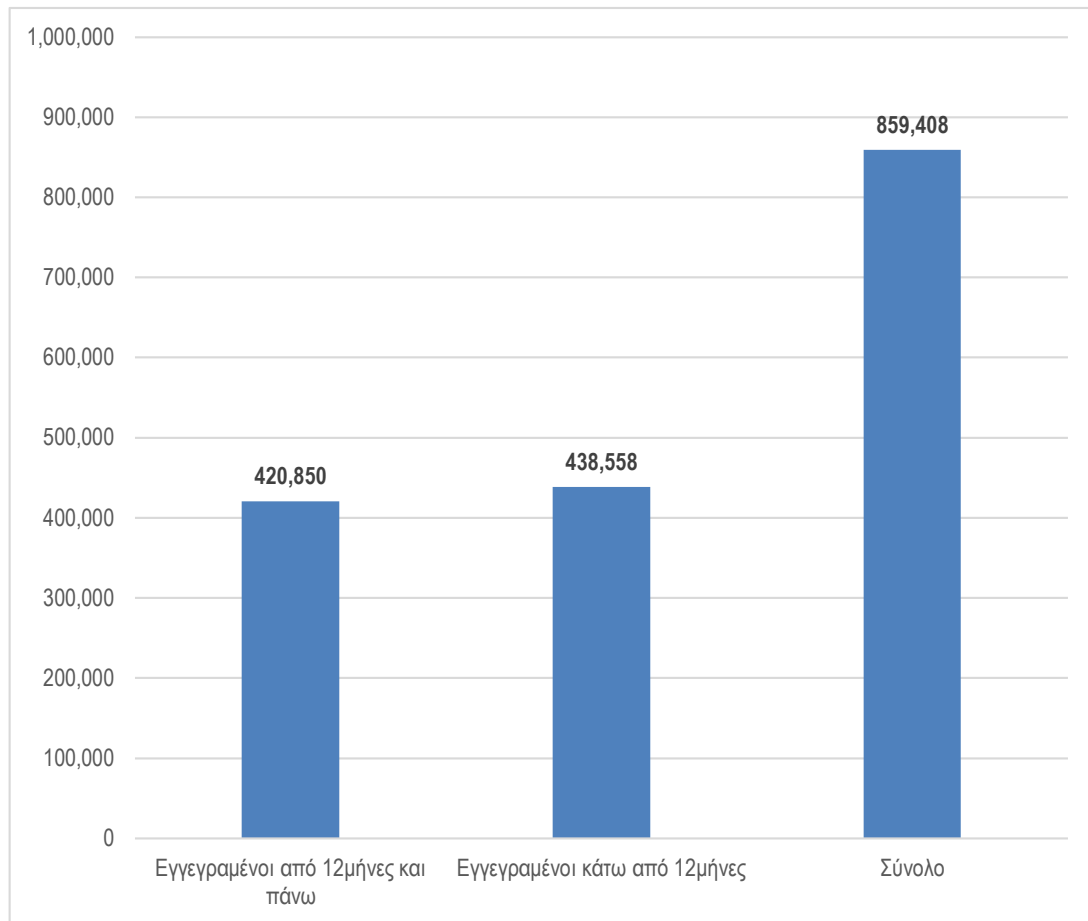
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-6: Κατανομή εργαζομένων ανά τομέα εργασίας για το έτος 2012
ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ

Από το σύνολο των απασχολούμενων στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι μισθωτοί, το οποίο ανέρχεται στο 63,1%, σαφώς κατώτερο κατά πολύ από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (80%). Στη συνέχεια ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό με 25,0%, οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό με 7,0% και τέλος με ποσοστό 4,9% αυτοί που απασχολούνται ως βοηθοί σε οικογενειακές επιχειρήσεις (Διάγραμμα 7-7).



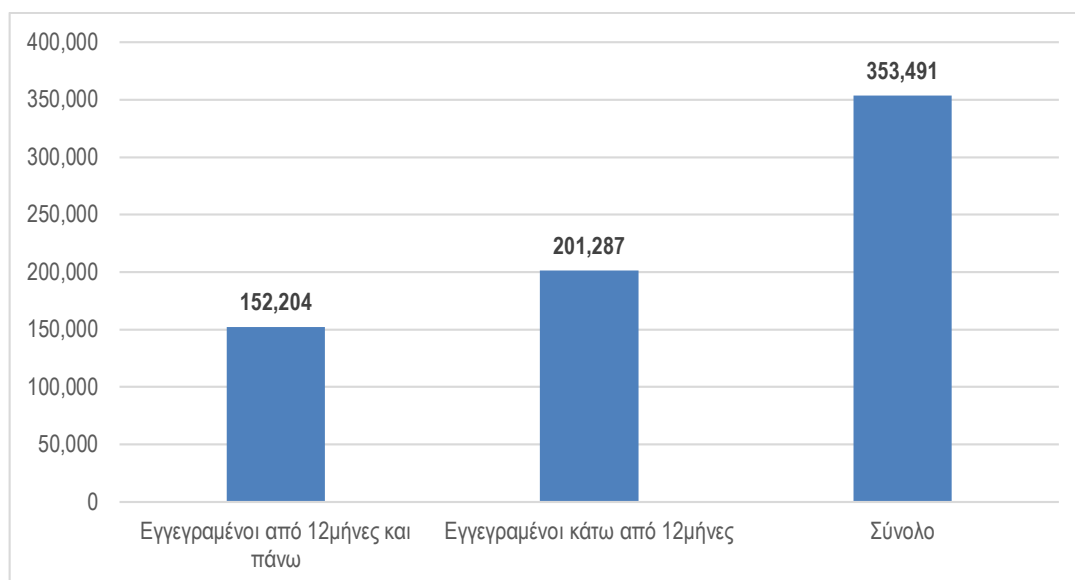
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-7: Ποσοστά εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης
ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ

Προχωράμε στην ανάλυσή μας, παραθέτοντας στοιχεία και ποσοστά ανεργίας για το έτος **2013**:



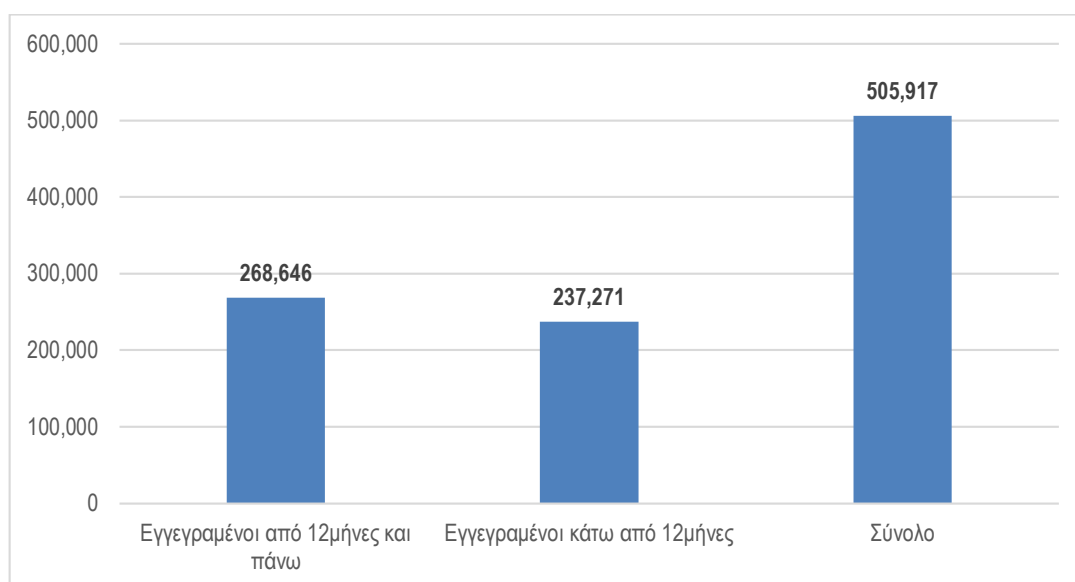
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-8: Πλήθος ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, έτος 2013
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Το σύνολο των ανέργων με κριτήριο την αναζήτηση εργασίας για τον μήνα Δεκέμβριο 2013 (Διάγραμμα 7-8) ανήλθε σε 859.408 άτομα. Από αυτά 420.850 (ποσοστό 48,97%) είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα ίσο ή και περισσότερο των 12 μηνών, και 438.558 (ποσοστό 51,03%) είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών. Το ποσοστό ανεργίας στο τέλος του 2013 ανήλθε στο **27,3%**.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-9: Πλήθος Ανδρών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2013

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

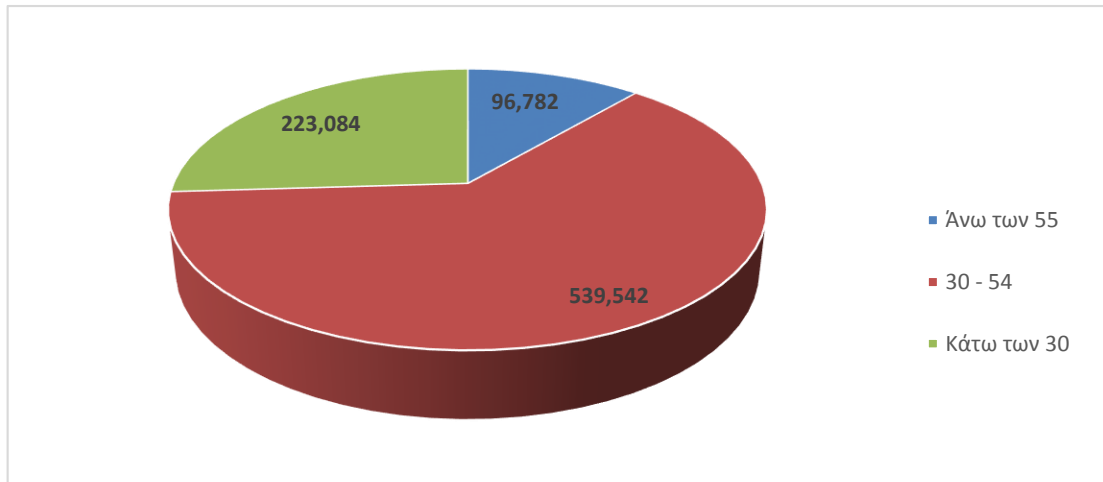


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-10: Πλήθος Γυναικών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2013

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 7-9 και 7-10 από το σύνολο των ανέργων αναζητούντων εργασία ανά φύλο, 353.491 άτομα είναι άνδρες, (ποσοστό 41,13%) και 505.917 είναι γυναίκες, (ποσοστό 58,87%). Όπως και το προηγούμενο έτος (2012), οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Η αύξηση στην

ανεργία των γυναικών κατά απόλυτα νούμερα, βρίσκεται σε συνάρτηση με το γεγονός ότι η συνολική ανεργία στην Ελλάδα στο τέλος του 2013 ήταν υψηλότερη από το προηγούμενο έτος.



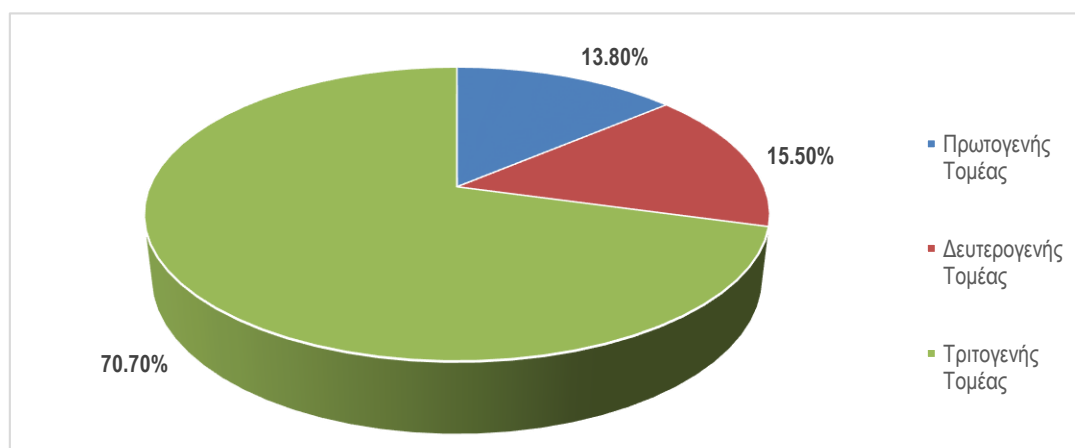
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-11: Αριθμός ανέργων με κριτήριο την ηλικία (2013)
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 7-11 από το σύνολο των ανέργων αναζητούντων εργασία ανά ηλικιακή ομάδα, 223.084 άτομα (ποσοστό 25,96%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 30 ετών, 539.542 (ποσοστό 62,78%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα από 30-54 ετών, και 96.782 (ποσοστό 11,26%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 55 ετών και άνω.

Κατά το Δ τρίμηνο του 2013, βρήκαν απασχόληση 143.391 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα 35.321 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 160.534 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 86.798 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 124.570 άτομα, που πριν από ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

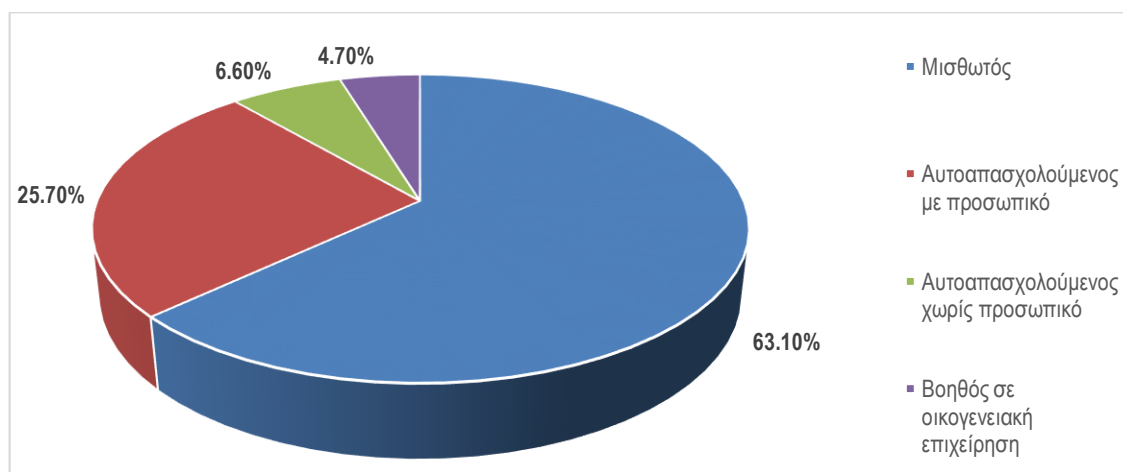
Επίσης παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα οικονομικής δραστηριότητας και αύξηση στον πρωτογενή τομέα σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Στον πρωτογενή τομέα η αύξηση αυτή ανέρχεται σε 1,7%, στο δευτερογενή μείωση κατά 7,1% και στον τριτογενή τομέα μείωση κατά

2,2%. Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 7-12) παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων κατά τομέα της οικονομίας για το Δ τρίμηνο του 2013:



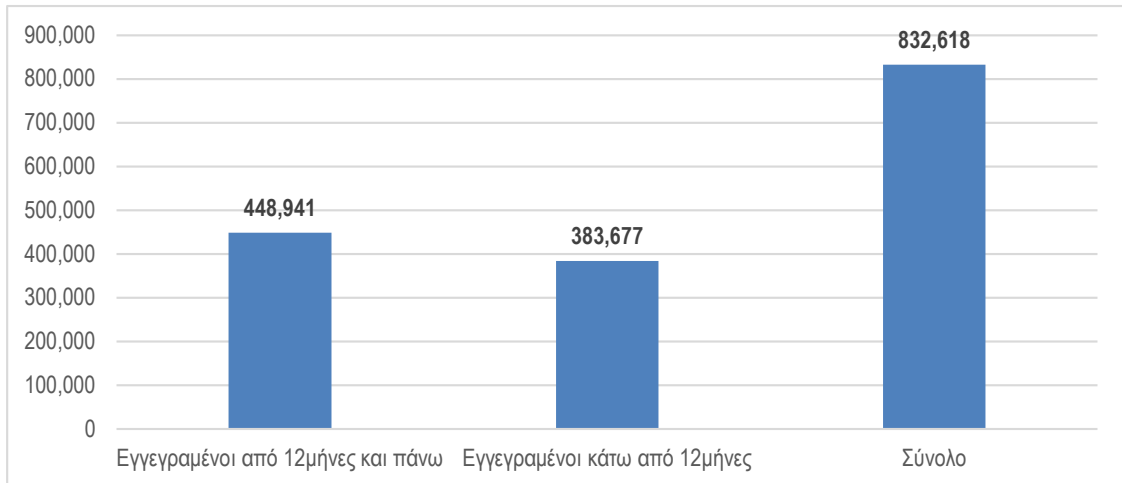
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-12: Κατανομή εργαζομένων ανά τομέα εργασίας για το έτος (2013)
ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ

Από το σύνολο των απασχολούμενων στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι μισθωτοί, το οποίο ανέρχεται στο 63,1%, εξακολουθώντας να παραμένει κατώτερο κατά πολύ από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (80%). Στη συνέχεια ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό με 25,7%, οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό με 6,6% και τέλος με ποσοστό 4,7% αυτοί που απασχολούνται ως βοηθοί σε οικογενειακές επιχειρήσεις (Διάγραμμα 7-13)



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-13: Ποσοστά εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης (2013)
ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ

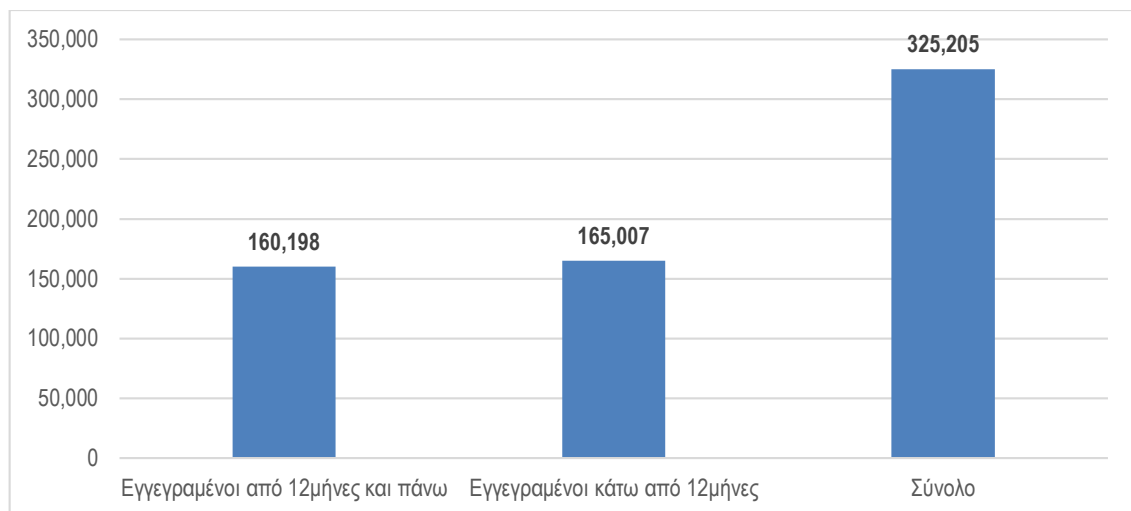
Τέλος, το έτος 2014:



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-14: 'Ανεργοί που αναζητούν εργασία έτους (Σεπτέμβριος – 2014)

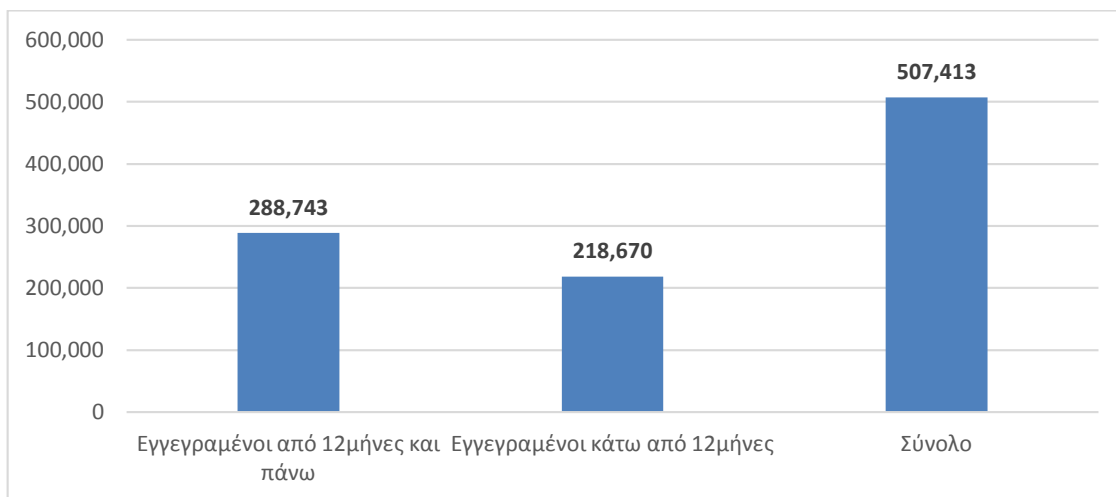
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Το σύνολο των ανέργων με κριτήριο την αναζήτηση εργασίας για τον μήνα Σεπτέμβριο 2014 (Διάγραμμα 7-14) ανήλθε σε 832.618 άτομα. Από αυτά 448.941 (ποσοστό 53,92%) είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα ίσο ή και περισσότερο των 12 μηνών, και 383.677 (ποσοστό 46,08%) είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών. Το ποσοστό ανεργίας στο τέλος του 2014 εκτιμάται ότι θα ανέλθει περίπου στο 24%.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-15: Πλήθος Ανδρών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2014

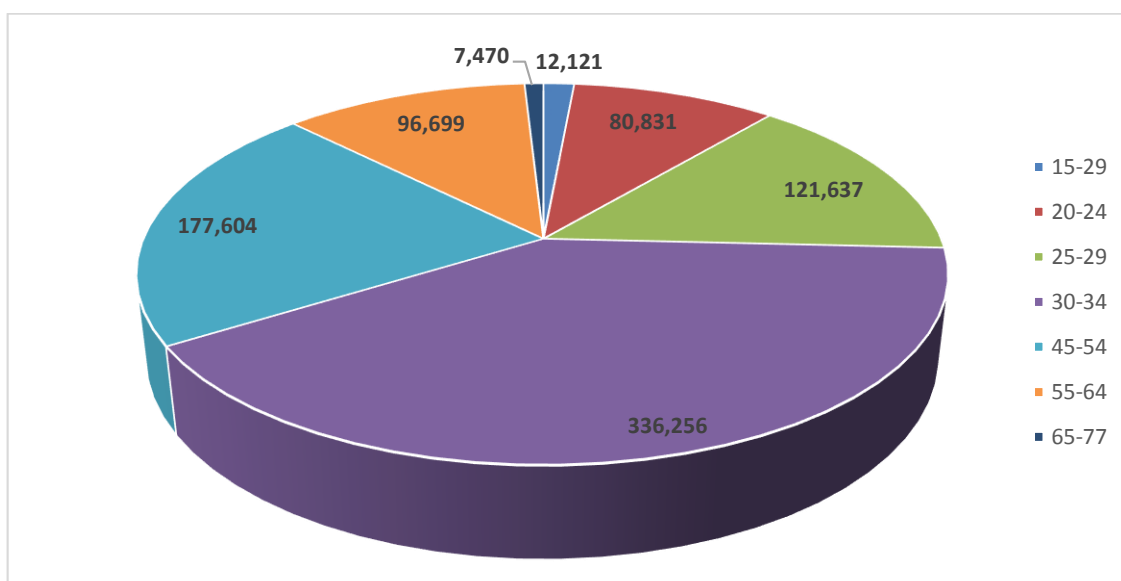
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-16: Πλήθος Γυναικών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2014

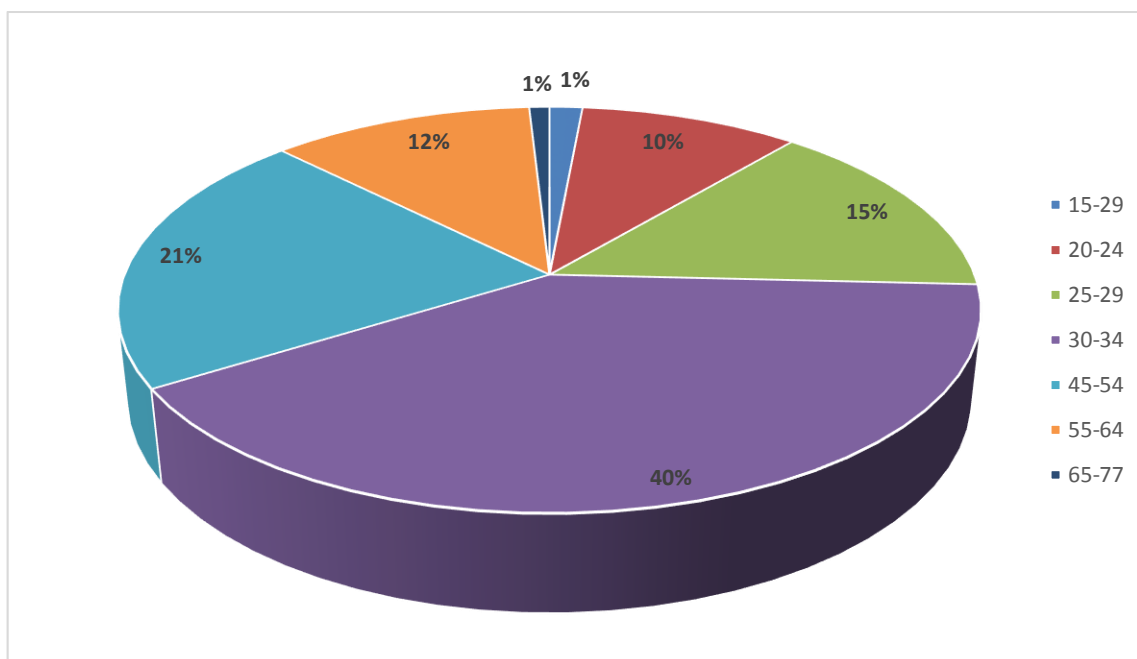
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 7-15 και 7-16, από το σύνολο των ανέργων αναζητούντων εργασία ανά φύλο, 325.205 άτομα είναι άνδρες, (ποσοστό 39,06%) και 507.413 είναι γυναίκες, (ποσοστό 60,94%). Στους εγγεγραμμένους ανέργους αναζητούντες εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερου ή ίσου των 12 μηνών, οι άνδρες ανέρχονται σε 160.198 άτομα ενώ οι γυναίκες ανέρχονται σε 288.743. Στους εγγεγραμμένους ανέργους αναζητούντες εργασία για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών, οι άνδρες ανέρχονται σε 165.007 άτομα ενώ οι γυναίκες ανέρχονται σε 218.670.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-17: Πλήθος Ανέργων ανά ηλικιακή ομάδα

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-18: Ποσοστό Ανέργων ανά ηλικιακή ομάδα

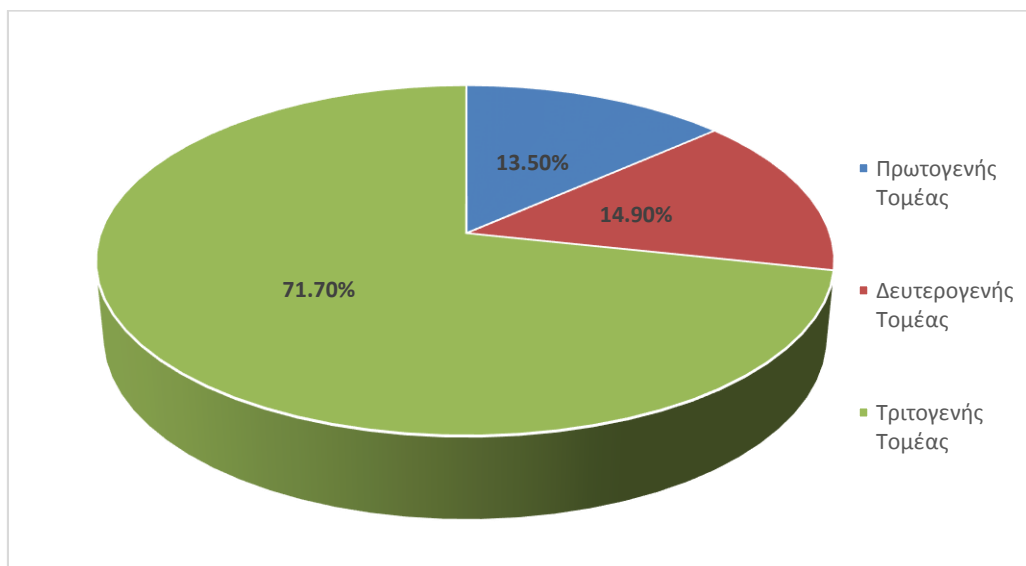
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 7-17 και 7-18, από το σύνολο των ανέργων αναζητούντων εργασία ανά ηλικιακή ομάδα, 12.121 άτομα (ποσοστό 1,46%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών, 80.831 (ποσοστό 9,71%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών, 121.637 (ποσοστό 14,61%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών, 336.256 (ποσοστό 40,39%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών, 177.604 (ποσοστό 21,33%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών, 96.699 (ποσοστό 11,61%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών και 7.470 (ποσοστό 0,90%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 65 ετών και άνω. Στους εγγεγραμμένους ανέργους αναζητούντες εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερου ή ίσου των 12 μηνών οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 15-19 ετών ανέρχονται σε 1.271 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών ανέρχονται σε 29.369 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 25-29 ετών και άνω ανέρχονται σε 56.786 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 30-44 ετών ανέρχονται σε 178.401 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 45-54 ετών ανέρχονται σε 110.325 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 55-64 ετών και άνω ανέρχονται σε 67.152 άτομα και οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 65 ετών και άνω ανέρχονται σε 5.637 άτομα. Στους εγγεγραμμένους ανέργους αναζητούντες εργασία για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 15-19 ετών ανέρχονται σε 10.850 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών ανέρχονται σε 51.462 άτομα, οι

άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 25-29 ετών και άνω ανέρχονται σε 64.851 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 30-44 ετών ανέρχονται σε 157.855 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 45-54 ετών ανέρχονται σε 67.279 άτομα, οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 55-64 ετών και άνω ανέρχονται σε 29.547 άτομα και οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 65 ετών και άνω ανέρχονται σε 1.833 άτομα.

Κατά το Γ τρίμηνο του 2014, βρήκαν απασχόληση 171.989 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα 54.670 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 125.507 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 71.070 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 110.926 άτομα, που πριν από ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

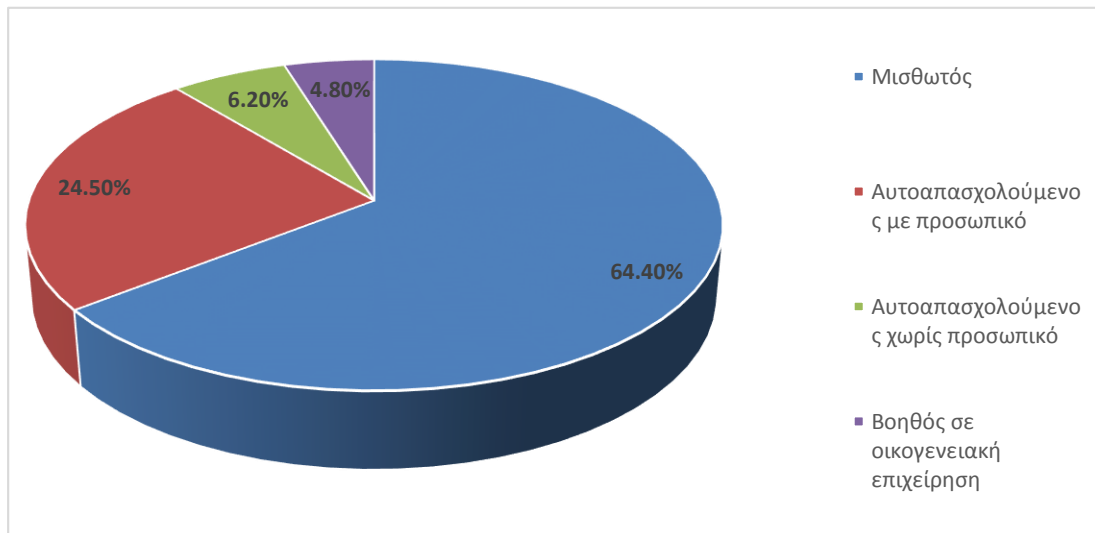
Επίσης παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα οικονομικής δραστηριότητας και αύξηση στον τριτογενή τομέα σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση αυτή ανέρχεται σε 1,1%, στο δευτερογενή μείωση κατά 1,7% και στον τριτογενή τομέα αύξηση κατά 2,7%. Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 7-19) παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων κατά τομέα της οικονομίας για το Γ τρίμηνο του 2014:



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-19: Κατανομή εργαζομένων ανά τομέα εργασίας για το έτος (2014)

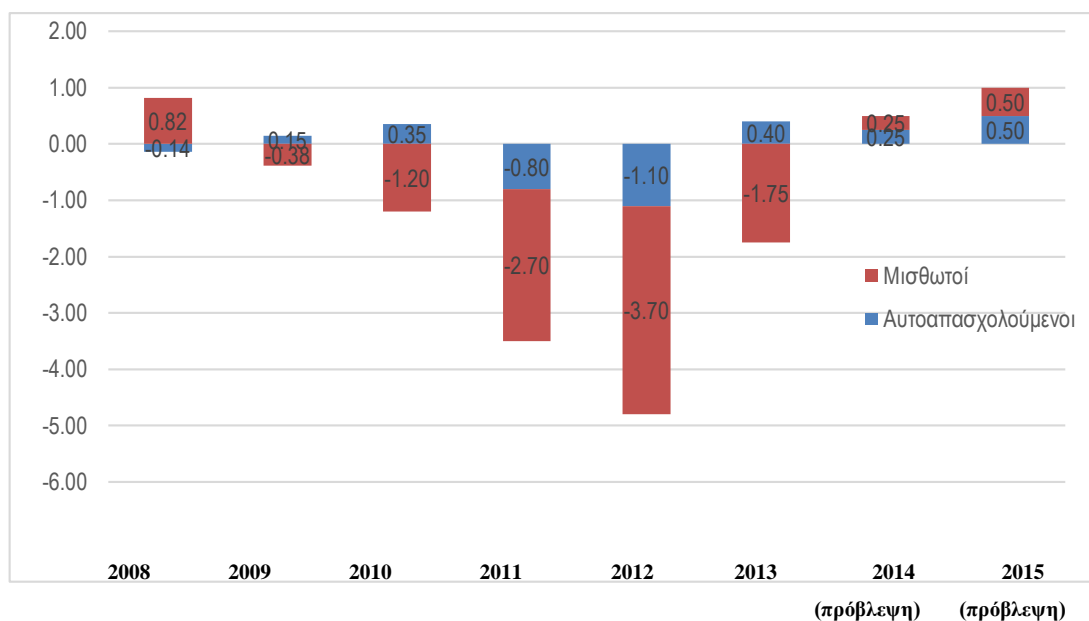
ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ

Από το σύνολο των απασχολούμενων στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι μισθωτοί, το οποίο ανέρχεται στο 64,4%, εξακολουθώντας να παραμένει κατώτερο κατά πολύ από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (83,4%). Στη συνέχεια ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό με 24,5%, οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό με 6,2% και τέλος με ποσοστό 4,8% αυτοί που απασχολούνται ως βοηθοί σε οικογενειακές επιχειρήσεις (Διάγραμμα 7-20)



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-20: Ποσοστιαία κατανομή απασχολούμενων ανά τομέα εργασίας.

ΠΗΓΗ: ΕΛΣΤΑΤ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-21: Μεταβολές αριθμού μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων 2008 – 2013 και πρόβλεψη 2014 & 2015

ΠΗΓΗ: Έρευνα εργατικού δυναμικού, ΕΛΣΤΑΤ

7.2 ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η ραγδαία μείωση της απασχόλησης που σημειώθηκε στην χώρα μας κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης έως και τις μέρες μας, σχετίζεται άμεσα με την τεράστια μείωση της παραγωγής που συντελέστηκε των ως άνω περίοδο. Κατ' επέκταση μπορούμε να υποθέσουμε ότι η μείωση του ΑΕΠ οφείλεται σε ελάχιστο βαθμό και στην μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας. Η μείωση όμως αυτή είναι πάρα πολύ μικρή, έτσι ώστε ολόκληρο το βάρος της ύφεσης να μεταφερθεί στην αγορά εργασίας που είχε ως τελικό αποτέλεσμα την μείωση της απασχόλησης. Για το 2014 η πρόβλεψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το ΑΕΠ και την απασχόληση είναι μια μεγέθυνση της τάξεως του 0,6% περίπου. Για να πραγματοποιηθεί αυτό θα πρέπει η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας να είναι μηδενική, να υπάρξει αύξηση των εξαγωγών σε αγαθά και υπηρεσίες και ανάκαμψη των επενδύσεων.

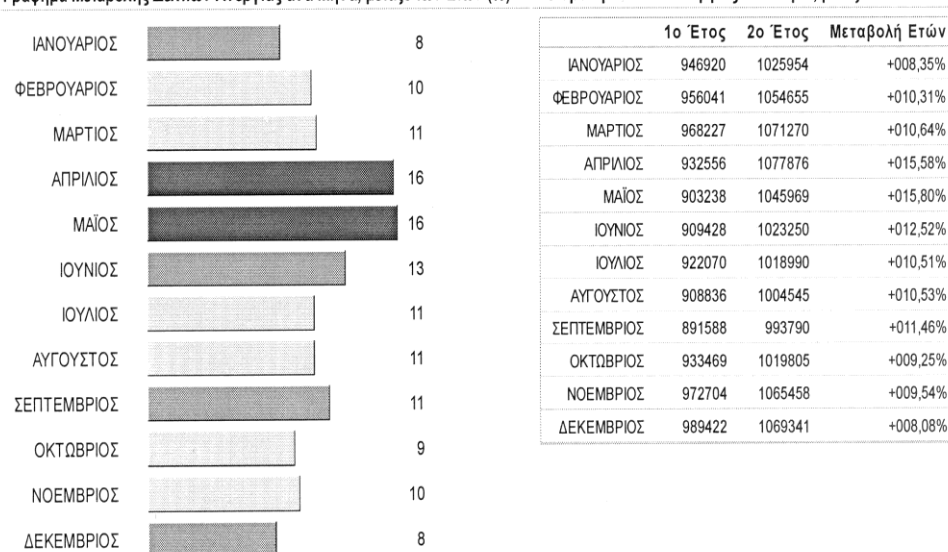
Οι μεταβολές στο εργατικό δυναμικό της χώρας κατά την περίοδο της κρίσης είχαν σαν αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής του πληθυσμού στην αγορά εργασίας. Όλο και περισσότεροι άνθρωποι ηλικίας 15-64 ετών συμμετείχαν στην αγορά εργασίας για να αναπληρώσουν μέρος του χαμένου εισοδήματός τους. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προβλέπει αλλαγή στην συμπεριφορά του εργατικού δυναμικού ως προς την αναζήτηση εργασίας και την παραμονή στην απασχόληση. Αυτό είναι και μια βασική προϋπόθεση για την μείωση της ανεργίας στο τέλος του 2014, από 27,3% σε 26%. Ο δημογραφικός δείκτης πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64) ως ποσοστό του γενικού πληθυσμού φθίνει. Άρα όλο και μικρότερος θα είναι ο πληθυσμός που έχει εργάσιμη ηλικία και από αυτούς εμφανίζεται μεγαλύτερο ποσοστό στην αγορά εργασίας. Ο αριθμός όσων εργάζονται με αυτοαπασχόληση κυμάνθηκε, από το 1973 έως το 2009, μεταξύ 1,60 και 1,75 εκατομμυρίων ατόμων. Όπως φαίνεται παραπάνω στο Διάγραμμα 7-21, μετά το 2008, οι μειώσεις του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων (μετά από εξομάλυνση για να απαλειφθούν οι βραχυχρόνιες διακυμάνσεις) ήταν μεγάλες, όπως εξάλλου και οι μειώσεις των μισθωτών. Η κρίση, επομένως, θίγει αμφοτέρως τις κατηγορίες εργαζομένων. Είναι αξιοσημείωτο ότι για το 2014, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προβλέπει αύξηση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων κατά 19.000 άτομα (παράλληλα με αύξηση του αριθμού των μισθωτών μόνον κατά 5.000), ενώ για το 2015 προβλέπει αύξηση περίπου 50.000 αυτοαπασχολούμενων (έναντι 50.000 μισθωτών).

7.3 ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2012-2013 ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2014, ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

Στη συνέχεια παρουσιάζεται ένα γράφημα μεταβολής των δελτίων ανεργίας ανά μήνα (%) μεταξύ δύο συναπτόν ετών, του 2012 και του 2013. Στα δελτία ανεργίας που εκδίδονται από τις κατά τόπους υπηρεσίες απασχόλησης του ΟΑΕΔ (τα γνωστά Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης 2), συμπεριλαμβάνονται όλοι οι άνεργοι που αναζητούν εργασία, οι μη αναζητούντες εργασία, καθώς και το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων (κοινοί, λοιπές κατηγορίες επιδοτούμενων και εποχικοί τουριστικών επαγγελματιών).

Σύγκριση Στοιχείων μεταξύ του έτους 2012 και του έτους 2013 για την ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ (ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ) Αναζήτηση

Γράφημα Μεταβολής Δελτίων Ανεργίας ανά Μήνα, μεταξύ των Ετών (%) Μεταβολή Δελτίων Ανεργίας ανά Μήνα, μεταξύ των Ετών



Μεταβολή Δελτίων Ανεργίας ανά μήνα για το 1ο Έτος

Μήνας	Αριθμός Δελτίων	Μεταβολή Μηνών
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	946920	+004,40%
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	956041	+000,96%
ΜΑΡΤΙΟΣ	968227	+001,27%
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	932556	-003,68%
ΜΑΪΟΣ	903238	-003,14%
ΙΟΥΝΙΟΣ	909428	+000,69%
ΙΟΥΛΙΟΣ	922070	+001,39%
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	908836	-001,44%
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	891588	-001,90%
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	933469	+004,70%
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	972704	+004,20%
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	989422	+001,72%

Μεταβολή Δελτίων Ανεργίας ανά μήνα για το 2ο Έτος

Μήνας	Αριθμός Δελτίων	Μεταβολή Μηνών
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	1025954	+003,69%
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	1054655	+002,80%
ΜΑΡΤΙΟΣ	1071270	+001,58%
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	1077876	+000,62%
ΜΑΪΟΣ	1045969	-002,96%
ΙΟΥΝΙΟΣ	1023250	-002,17%
ΙΟΥΛΙΟΣ	1018990	-000,42%
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	1004545	-001,42%
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	993790	-001,07%
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	1019805	+002,62%
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	1065458	+004,48%
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	1069341	+000,40%

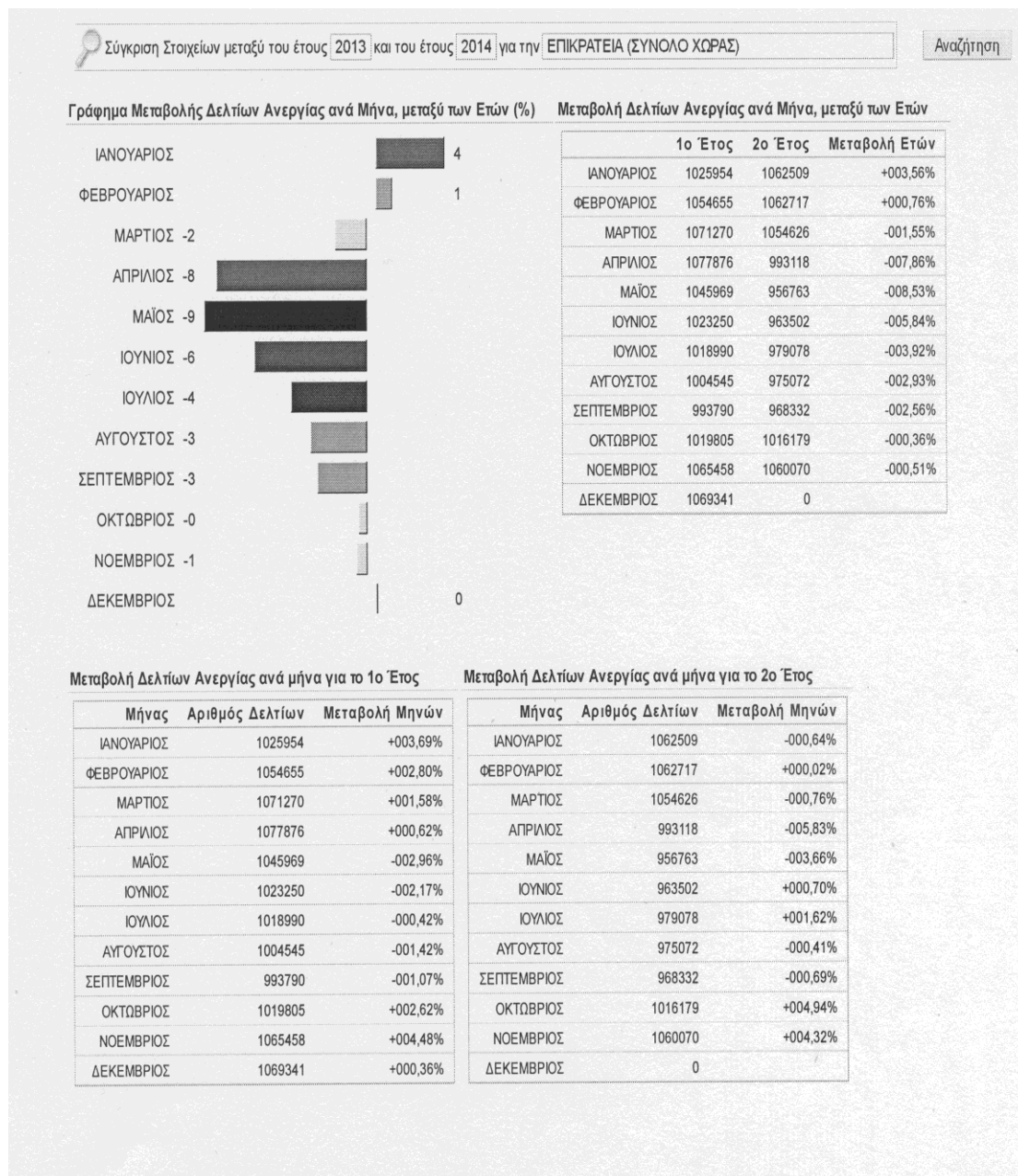
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-1: Σύγκριση στοιχείων Ανεργίας 2012-2013

ΠΗΓΗ: ΟΠΣ ΟΑΕΔ

Παρατηρούμε λοιπόν, ότι οι μεταβολές των δελτίων ανεργίας κατά τα έτη 2012 και 2013 παρουσιάζουν μόνο θετικό πρόσημο. Για κάθε μήνα του έτους 2013 η ανεργία αυξάνεται συνεχώς συγκρινόμενη βέβαια με αυτή του έτους 2012. Η μεγαλύτερη θετική ποσοστιαία μεταβολή εντοπίζεται κατά τους μήνες Απρίλη και Μάη των αντίστοιχων ετών. Τέλος ένα στοιχείο που πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα είναι το εξής: Το έτος 2012 κατά τον μήνα Απρίλιο τα δελτία ανεργίας ανέρχονται σε 932.556. Ο αριθμός τους αρχίζει να φθίνει σταδιακά κατά τους επόμενους μήνες του έτους, καθώς τότε ξεκινά και η τουριστική περίοδος στην χώρα μας, Για να φτάσουμε στο κλείσιμο της περιόδου αυτής τον μήνα Οκτώβριο, όπου ο αριθμός των δελτίων ανεργίας προσεγγίζει και προσπερνά ελάχιστα (933.469) τον αντίστοιχο του μήνα Απρίλη. Αντίστοιχα, το έτος 2013 παρατηρούμε ότι τον Απρίλιο τα δελτία ανεργίας ανέρχονται σε 107.876, στη συνέχεια μειώνονται σημαντικά λόγω έναρξης της τουριστικής περιόδου. Το 2013 είχαμε ανάκαμψη της περιόδου αυτής με αφίξεις περισσότερων τουριστών στην χώρα μας με αποτέλεσμα να παραταθεί τουλάχιστον κατά έναν μήνα. Αυτό αποτυπώνεται στο παραπάνω διάγραμμα βλέποντας τα δελτία ανεργίας αγγίζουν τον αριθμό που μετρούσαν τον Απρίλιο, τον μήνα Νοέμβριο φτάνοντας περίπου σε 106.458. Αυτό βέβαια συμβαίνει διότι όσοι εργάζονται εποχιακά (τουριστικά επαγγέλματα, επισιτιστικά επαγγέλματα, δασεργάτες κ.α.), επανεγγράφονται στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ για να εισπράξουν το επίδομα ανεργίας, έως ότου ξεκινήσει ξανά η νέα τουριστική περίοδο.

Στο παρακάτω γράφημα παρουσιάζεται η μεταβολή των δελτίων ανεργίας ανά μήνα (%) μεταξύ δύο συναπτόντων ετών, του 2013 και του 2014. Εύκολα παρατηρεί κάποιος ότι πρόκειται για μια εντελώς διαφορετική εικόνα. Το έτος 2014 είναι σαφώς καλύτερο και πιο ελπιδοφόρο, ότι τουλάχιστον βαδίζουμε σε έναν πιο σωστό δρόμο καθώς παρατηρείται έστω και ελαφρώς πτώση των δελτίων ανεργίας, άρα και μείωση της συνολικής ανεργίας. Από τον Φεβρουάριο του 2014 η μεταβολή των δελτίων ανεργίας είναι αρνητική με πολύ όμως μικρά ποσοστά κάμψης. Αυτό κυρίως οφείλεται στις ακόμα καλύτερες επιδόσεις της χώρας μας στον τουριστικό κλάδο από κάθε άλλη χρονιά. Από την έναρξη της περιόδου τον Απρίλιο του 2014 σημειώνεται μεγάλη μείωση στα δελτία ανεργίας (απ' ότι το έτος 2013), η οποία φθίνει σταδιακά το Νοέμβριο του ίδιου έτους. Για να υπάρξει ουσιαστική αποκλιμάκωση της ανεργίας θα πρέπει η χώρα στο σύνολό της να επενδύσει και σε άλλους κλάδους οικονομικής

δραστηριότητας, να πραγματοποιηθούν μεγάλες και σοβαρές επενδύσεις έχοντας ως οδηγό τον κλάδο των τουριστικών επαγγελμάτων.



ΠΙΝΑΚΑΣ 7-2: Σύγκριση στοιχείων ανεργίας 2013 - 2014

ΠΗΓΗ: ΟΠΣ ΟΑΕΔ

7.4 ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 2012-2014

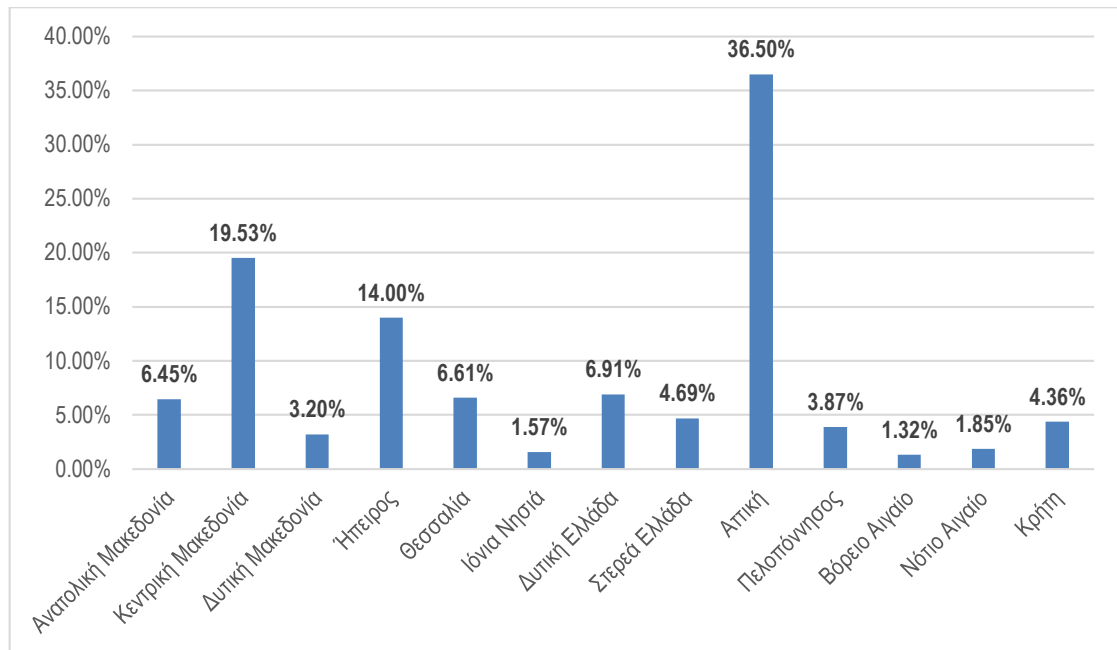
Η Περιφέρεια Πελοποννήσου αποτελείται από 5 νομούς: Αργολίδας, Αρκαδίας, Κορινθίας, Λακωνίας και Μεσσηνίας. Η ανεργία είναι χαμηλότερη από τον μέσο όρο της χώρας αν και παρουσιάζει έντονα αυξητικούς ρυθμούς. Το τέταρτο τρίμηνο του 2013 ήταν 23.7%, ενώ το αντίστοιχο τρίμηνο του 2012 ήταν 20.4%. Πρόκειται για την Περιφέρεια με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτοαπασχολουμένων, όπου οι απασχολούμενοι πλήρους και αορίστου χρόνου απασχόλησης αποτελούν τη μικρότερη αναλογία. Στον γυναικείο πληθυσμό το άθροισμα των αυτοαπασχολουμένων και των βοηθών στην οικογενειακή επιχείρηση ξεπερνούν κατά πολύ το πλήθος των γυναικών που έχουν εργασία πλήρους και αορίστου χρόνου. Οι περισσότερες επιχειρήσεις ασχολούνται με το εμπόριο. Ακολουθούν οι μεταποιητικές βιομηχανίες, οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τα εστιατόρια, οι κατασκευές, μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες. Οι κλάδοι αυτοί απορροφούν και την πλειονότητα των εργαζομένων.²⁶

Ας δούμε συνοπτικά διάφορα στατιστικά στοιχεία που αφορούν την Περιφέρεια Πελοποννήσου ξεκινώντας από το έτος 2012.

Πιο αναλυτικά:

²⁶

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=GR&acro=Imi&showRegion=true&lang=el&mode=text®ionId=GR1&nuts2Code=GR11&nuts3Code=null&catId=379>

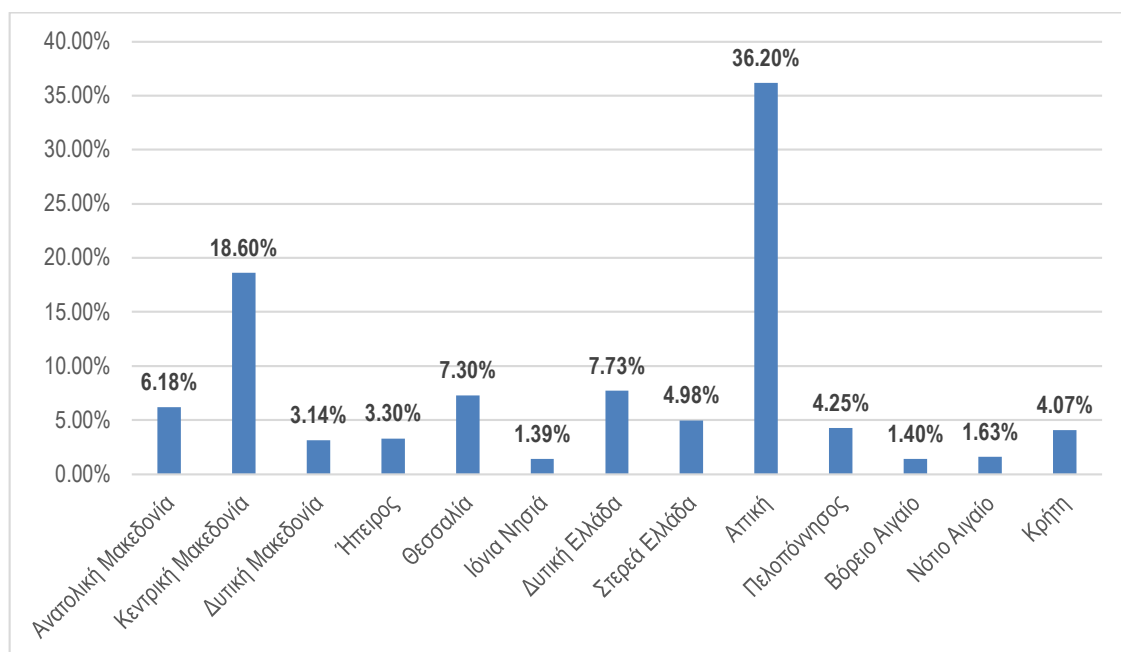


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-22: Ποσοστά ανεργίας ανά περιφέρεια της Ελλάδος (2012) – ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Όπως προκύπτει από το ανωτέρω διάγραμμα (Διάγραμμα 7-22), ο υψηλότερος αριθμός ανέργων που αναζητούν εργασία εμφανίζεται στην Περιφέρεια Αττικής με 291.126 άτομα και στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με 155.745 άτομα, καθώς οι δύο αυτές Περιφέρειες συγκεντρώνουν τον υψηλότερο πληθυσμό στο σύνολο της χώρας. Στην Περιφέρεια Πελοποννήσου αναζητούν εργασία περίπου 30.840 άτομα.

Στην Περιφέρεια Αττικής αναλογεί το 36,50% των ανέργων που αναζητούν εργασία από το σύνολο της χώρας, στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας αναλογεί το 19,53% και στην Περιφέρεια Πελοποννήσου το 3,87%.

Για το έτος **2013**:

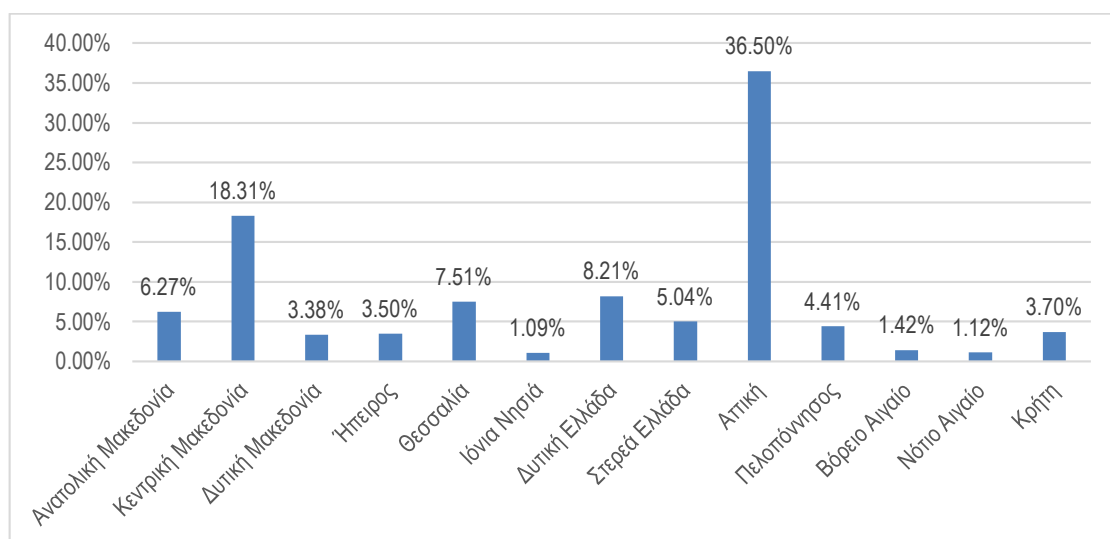


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-23: Ποσοστά ανεργίας ανά περιφέρεια της Ελλάδος (2013)

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Στην Περιφέρεια Αττικής αναλογεί το 36,20% (Διάγραμμα 7-23) των ανέργων που αναζητούν εργασία από το σύνολο της χώρας και στην Περιφέρεια Πελοποννήσου αναλογεί το 4,25 % εμφανώς αυξημένο από το έτος 2012.

Τέλος για το έτος 2014:



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-24: Ποσοστά ανεργίας ανά περιφέρεια της Ελλάδος (Σεπτέμβριος 2014)

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Σύμφωνα με το Διάγραμμα 7-24, στην Περιφέρεια Αττικής αναλογεί το 36,05% των ανέργων που αναζητούν εργασία από το σύνολο της χώρας και στην Περιφέρεια Πελοποννήσου αναλογεί το 4,41%.

Το ποσοστό ανεργίας το 2014 σε έξι περιφέρειες της χώρας είναι μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας, ενώ οι υπόλοιπες επτά περιφέρειες έχουν αντίστοιχα μικρότερο ποσοστό ανεργίας από το μέσο. Είναι χαρακτηριστικό ότι σε τρεις περιφέρειες όπου το ποσοστό ανεργίας είναι μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό της χώρας οι άνεργοι πλησιάζουν το 30,0% του εργατικού δυναμικού, (Νότιο Αιγαίο, Κεντρική Μακεδονία και Δυτική Ελλάδα). Σε σχέση με το προηγούμενο έτος το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε κυρίως σε πέντε περιφέρειες, (Νότιο Αιγαίο, Ιόνια Νησιά, Πελοπόννησος, Δυτική Ελλάδα και Ήπειρο), καθώς στις εν λόγω περιφέρειες μειώθηκε η απασχόληση και αυξήθηκαν οι άνεργοι. Αντίθετα, το ποσοστό ανεργίας σε σχέση με το προηγούμενο έτος μειώθηκε κυρίως σε δύο (Δυτική Μακεδονία και Ανατολική Μακεδονία & Θράκη), καθώς στις εν λόγω περιφέρειες αυξήθηκε η απασχόληση και μειώθηκαν οι άνεργοι.²⁷

Περιφέρειες (σε χιλ)	Εργατικό Δυναμικό 2014			Εργατικό Δυναμικό 2013-2014		
	Σύνολο	Απασ/νοι	Άνεργοι-ποσοστό	Σύνολο	Απασ/νοι	Άνεργοι
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	4826,00	3483,70	1342,3 - 27,8%	-14,20	-20,50	6,30
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	256,10	191,00	65,1 - 25,4%	1,40	4,30	-2,90
Κεντρική Μακεδονία	781,10	547,80	233,3 - 29,9%	-15,30	-11,70	-3,60
Δυτική Μακεδονία	113,50	81,20	32,3 - 28,5%	0,70	4,50	-3,80
Ήπειρος	142,60	101,90	40,7 - 28,5	-1,00	-3,30	2,30
Θεσσαλία	314,10	235,00	79,2 - 25,2%	-4,00	-1,70	-2,20
Ιόνια Νησιά	90,60	65,80	24,8 - 27,4%	-0,60	-4,60	4,00
Δυτική Ελλάδα	282,00	198,20	83,8 - 29,7%	1,10	-6,90	8,00
Στερεά Ελλάδα	238,90	173,00	65,9 - 27,6%	3,20	3,70	-0,50
Αττική	1845,90	1328,20	517,8 - 28,1%	7,30	15,80	-8,50
Πελοπόννησος	245,40	187,90	57,5 - 23,4%	-0,10	-6,90	6,80
Βόρειο Αιγαίο	81,90	61,90	20 - 24,4%	-3,40	-2,80	-0,70
Νότιο Αιγαίο	155,00	108,00	47 - 30,0%	2,90	-6,20	9,10
Κρήτη	279,00	203,80	75,2 - 27%	-6,20	-4,80	-1,40

ΠΙΝΑΚΑΣ 7-3: Το εργατικό δυναμικό ανά Περιφέρεια για το 2014

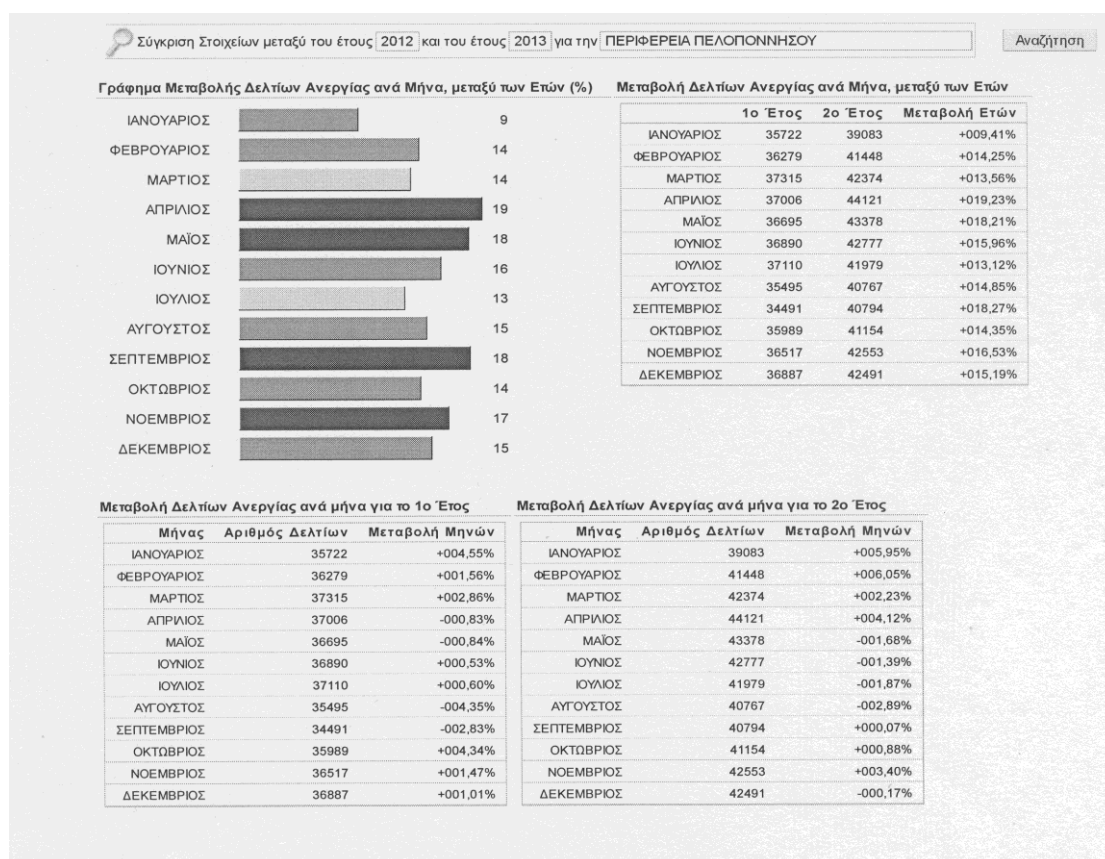
ΠΗΓΗ: Γ.Γ. ΕΛ.ΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2013, 2014 Α' τριμήνου

²⁷ Ετήσια έκθεση Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ για την Ελληνική οικονομία και την απασχόληση σελ. 205-206

Όσον αφορά την Περιφέρεια Πελοποννήσου (Πίνακας 7-3), παρατηρούμε ότι το 2014 το εργατικό δυναμικό της ανέρχεται σε 245.400 άτομα (Απασχολούμενοι & Άνεργοι: 187.900+57.500=245.400 άτομα). Συγκρίνοντάς το με το εργατικό δυναμικό του έτους 2013, βλέπουμε ότι μειώθηκε κατά 0,1% καθώς υπήρξε αύξηση των ανέργων κατά 6,80% και ταυτόχρονη μείωση των απασχολούμενων κατά 6,90%.

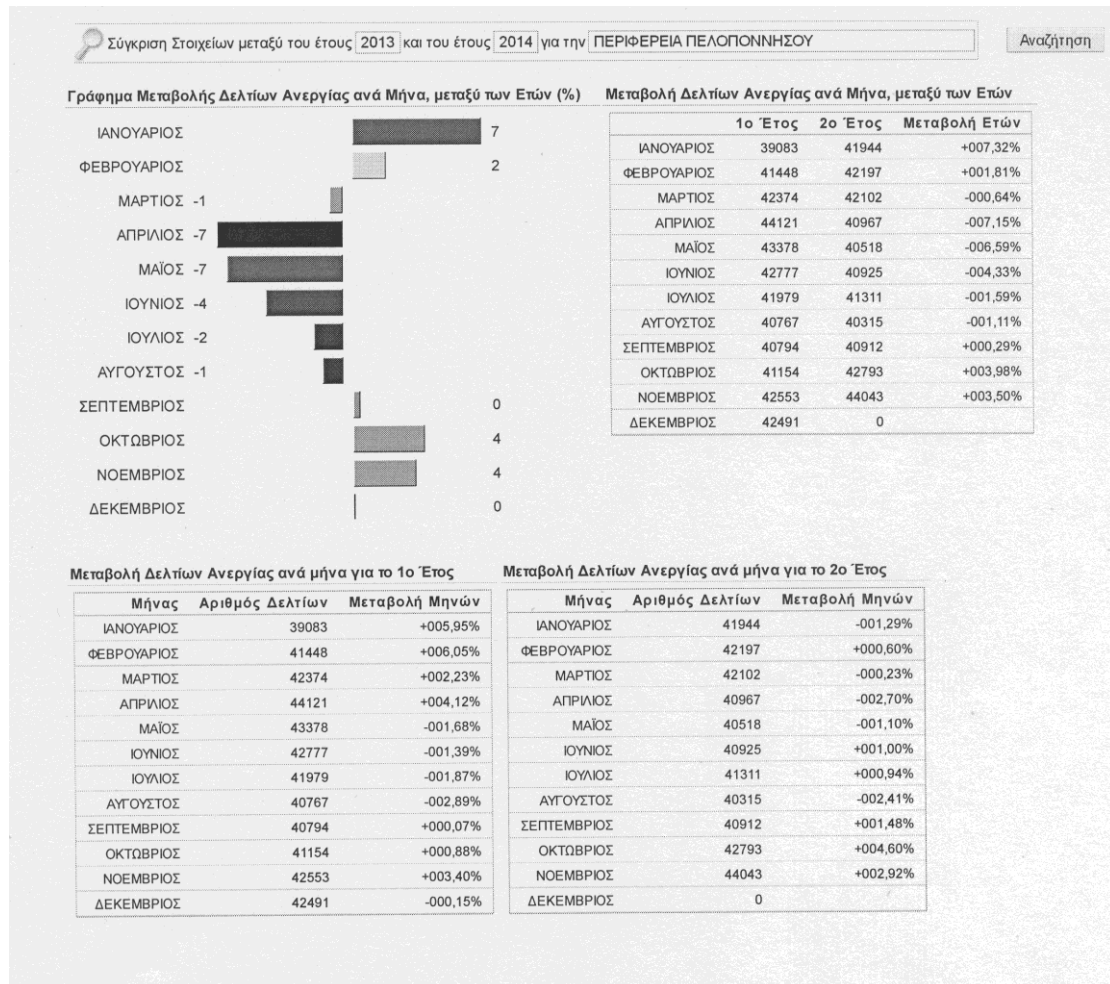
Σύγκριση στοιχείων ανεργίας μεταξύ των ετών 2012-2013 και των ετών 2013-2014, για την Περιφέρεια Πελοποννήσου

Στη συνέχεια παρουσιάζεται ένα γράφημα μεταβολής των δελτίων ανεργίας ανά μήνα (%) μεταξύ δύο συναπτόν ετών, του 2012 και του 2013. Στα δελτία ανεργίας που εκδίδονται από τις κατά τόπους υπηρεσίες απασχόλησης του ΟΑΕΔ (τα γνωστά Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης 2), συμπεριλαμβάνονται όλοι οι άνεργοι που αναζητούν εργασία, οι μη αναζητούντες εργασία, καθώς και το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων (κοινοί, λοιπές κατηγορίες επιδοτούμενων και εποχικοί τουριστικών επαγγελμάτων).



ΠΙΝΑΚΑΣ 7-4: Μεταβολή ποσοστών ανεργίας ανά περιφέρεια για τα έτη 2012 - 2013

ΠΗΓΗ: ΟΠΣ ΟΑΕΔ



ΠΙΝΑΚΑΣ 7-5: Μεταβολή ποσοστών ανεργίας ανά περιφέρεια για τα έτη 2013 - 2014

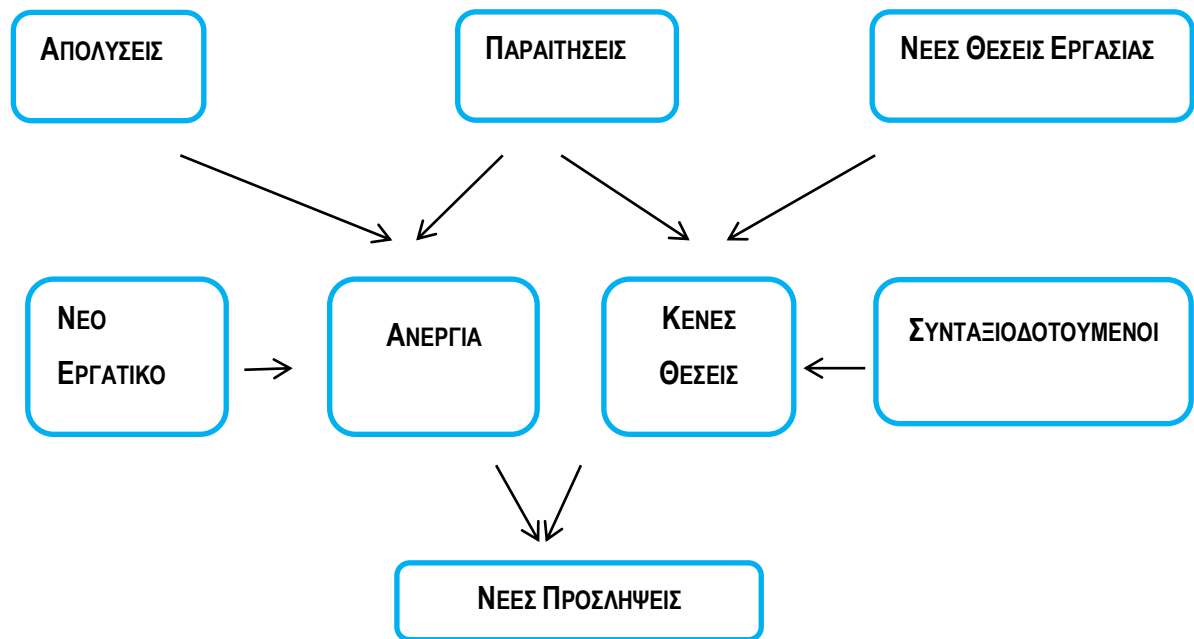
ΠΗΓΗ: ΟΠΣ ΟΑΕΔ

Από τους παραπάνω δύο πίνακες (Πίνακας 7-4 και 7-5) παρατηρούμε ότι κατά τα έτη βάσης 2012 και 2013 τα δελτία ανεργίας αυξάνονταν διαρκώς και τους δώδεκα μήνες. Για τα έτη βάσης 2013 και 2014 υπήρξε αισθητή μείωση από τον Μάρτιο έως και τον Σεπτέμβριο. Όπως και στο σύνολο της χώρας, αυτό οφείλεται κυρίως στην καλή τουριστική περίοδο. Έτσι λοιπόν και στην Περιφέρεια Πελοποννήσου λειτούργησε καταλυτικά η περίοδος αυτή.

7.5 Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΡΟΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ-ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

7.5.1 Οι ροές απασχόλησης στην αγορά εργασίας

Η αγορά εργασίας βρίσκεται σε συνεχή κίνηση. Οι μεταβολές στα μεγέθη της προσφοράς και της ζήτησης είναι καθημερινό φαινόμενο. Πολλές αλλαγές λαμβάνουν χώρα την ίδια χρονική περίοδο. Εργαζόμενοι απολύονται, άλλοι παραιτούνται, άλλοι συνταξιοδοτούνται και άλλοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά κατά την ίδια περίοδο. Ταυτόχρονα, νέες θέσεις εργασίας δημιουργούνται και γίνονται νέες προσλήψεις. Οι ροές αυτές είναι δυνατόν να αλλάξουν τα μεγέθη προσφοράς και ζήτησης και συνεπώς τη θέση ισορροπίας προς την οποία τείνει η αγορά εργασίας. Το διάγραμμα παρουσιάζει τις ροές αυτές με απλό και χρήσιμο τρόπο. Όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα, στην αγορά εργασίας υπάρχουν ταυτόχρονα άνεργοι, δηλ. εργαζόμενοι που μπορούν και θέλουν να εργαστούν και κενές θέσεις εργασίας, δηλ. εργοδότες που θέλουν να καλύψουν ανάγκες της επιχείρησής τους σε εργατικό δυναμικό. Οι πηγές της ανεργίας είναι τρεις: **α) Νέο εργατικό δυναμικό**, δηλ. άτομα που εισέρχονται στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά, π.χ. άτομα που ενηλικιώνονται, άτομα που εκπλήρωσαν τη στρατιωτική τους θητεία, μητέρες των οποίων τα παιδιά μεγάλωσαν αρκετά και αποφάσισαν να εργαστούν κ.λπ. **β) Απολύσεις**, δηλ. εργαζόμενοι που έχασαν την απασχόλησή τους παρά τη θέλησή τους. **γ) Παραιτήσεις**, δηλ. εργαζόμενοι που διέκοψαν την απασχόλησή τους με τη θέλησή τους για διάφορους λόγους, π.χ. αναζήτηση καλύτερου μισθού, αλλαγή τόπου κατοικίας κ.λπ. Μπορούμε να θεωρήσουμε ότι τα άτομα των τριών αυτών κατηγοριών είναι άνεργοι μέχρι να βρουν νέα απασχόληση, έστω κι αν σε ορισμένες περιπτώσεις η διάρκεια της ανεργίας μπορεί να είναι πολύ μικρή.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-25: Ροές στην αγορά εργασίας

Οι κενές θέσεις εργασίας που δημιουργούνται στην παραγωγή προέρχονται από τρεις πηγές: **α) Συνταξιοδοτήσεις**, δηλ. από την αποχώρηση εργαζομένων οι οποίοι εγκαταλείπουν την παραγωγική διαδικασία, π.χ. λόγω ηλικίας. **β) Νέες θέσεις εργασίας**, δηλ. θέσεις εργασίας που δημιουργούνται από την αύξηση των αναγκών σε εργατικό δυναμικό διαφόρων επιχειρήσεων, π.χ. λόγω αύξησης της ζήτησης του προϊόντος το οποίο παράγουν. **γ) Παραιτήσεις**, δηλ. από τις εθελούσιες αποχωρήσεις εργαζομένων, οι οποίες εξ ορισμού δημιουργούν κενά τα οποία οι εργοδότες θέλουν να καλύψουν.

Η συνύπαρξη στην αγορά εργασίας ανεργίας και κενών θέσεων επιτρέπει τις νέες προσλήψεις με τις οποίες οι άνεργοι γίνονται απασχολούμενοι.

Από το παραπάνω διάγραμμα 33 φαίνεται σαφώς ότι και τα τρία μεγέθη που αναφέραμε πιο πάνω, δηλ. εργατικό δυναμικό, απασχόληση και ανεργία, μπορεί να μεταβάλλονται ταυτόχρονα λόγω μεταβολών στην παραγωγική διαδικασία, στον πληθυσμό, στη διάρθρωση των ηλικιών κ.λπ. Ιδιαίτερη σημασία έχει η σχέση ανεργίας και κενών θέσεων εργασίας.

Σε μία αγορά εργασίας είναι δυνατόν να υπάρχουν άνεργοι και ταυτόχρονα κενές θέσεις εργασίας. Η απασχόληση των ανέργων σ' αυτές τις θέσεις εργασίας, εφόσον

δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις υπάρχουσες και ζητούμενες ειδικεύσεις, προϋποθέτει προσπάθεια αναζήτησης των κενών θέσεων από την πλευρά των ανέργων και των επιχειρήσεων. Απαιτείται λοιπόν κάποια προσπάθεια αναζήτησης και από τις δύο πλευρές με διάφορες μεθόδους.

Η αναζήτηση μπορεί να γίνει με πολλούς τρόπους, π.χ. με δημοσίευση αγγελιών σε περιοδικά και εφημερίδες, με τηλεφωνήματα σε φίλους και γνωστούς, με αιτήσεις σε γραφεία ευρέσεως εργασίας κ.λπ. Οι διάφορες μέθοδοι αναζήτησης εργασίας διαφέρουν σε αποτελεσματικότητα και σε κόστος. Ταυτόχρονα, η αποτελεσματικότητα και το κόστος της αναζήτησης διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το επάγγελμα και το είδος της επιχείρησης²⁸.

7.5.2 Στατιστικά στοιχεία ροών απασχόλησης στην Ελλάδα κατά την χρονική περίοδο 2012-2014

Το σύστημα επιδότησης της ανεργίας στη χώρα μας παραμένει ένα από τα λιγότερα «γενναιόδωρα» στις χώρες της ΕΕ και σε αντίθεση με πολλές Ευρωπαϊκές χώρες όπου μεταρρύθμισαν τα συστήματα επιδότησης της ανεργίας που διέθεταν, (επέκταση επιδοματικής κάλυψης ώστε να περιλαμβάνει και εργαζόμενους με μικρή προϋπηρεσία, αύξηση της διάρκειας χορήγησής τους), με στόχο να ενδυναμώσουν τις συνθήκες διαβίωσης των ανέργων καθώς και τη συνολική ζήτηση.

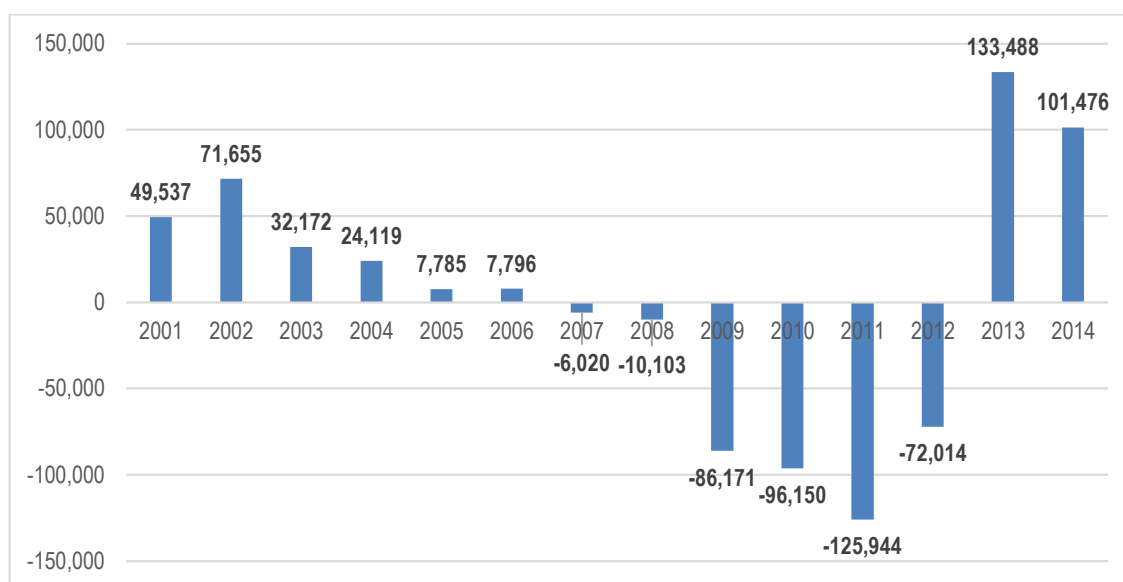
Οι προσδοκίες από την εφαρμογή των παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην ανακοπή της αυξητικής τάσης της ανεργίας περιορίζονται στο να αμβλύνουν την οξύτητα της ανεργίας και να διατηρήσουν ως ένα βαθμό τον άνεργο κοινωνικά ενεργό.

Ο περιορισμός της πλήρους απασχόλησης και η ταχεία επέκταση νέων μορφών απασχόλησης (μερικής ή εκ περιτροπής απασχόληση), έχει ως επακόλουθο αρνητικές συνέπειες και ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις και τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, καθώς και στο επίπεδο εισοδήματος και διαβίωσής τους. Η ταχεία επέκταση των ελαστικών μορφών απασχόλησης έχει ως αποτέλεσμα ένας στους

²⁸ (ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΛΙΑΝΟΣ, ANNA ΝΤΑΟΥΛΗ-ΝΤΕΜΟΥΣΗ ΚΕΦ 12 ΑΝΕΡΓΙΑ ΠΑΡ 12.3 & 12.2 ΣΕΛ 227-229)

πέντε εργαζόμενους (20,55%) στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας να εργάζεται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Η πλειοψηφία των εγγεγραμμένων ανέργων ανήκουν στην κατηγορία όσων «αναζητούν εργασία», είναι δηλαδή άνεργοι με την κοινή αντίληψη του όρου, αναλογούν κατά μέσο όρο περίπου το 84,0% του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων για όλα αυτά τα έτη. Το υπόλοιπο 16,0% των ανέργων ταξινομείται στην κατηγορία των «μη αναζητούντων εργασία», όπου στην κατηγορία αυτή εντάσσονται και οι εποχιακοί εργαζόμενοι.



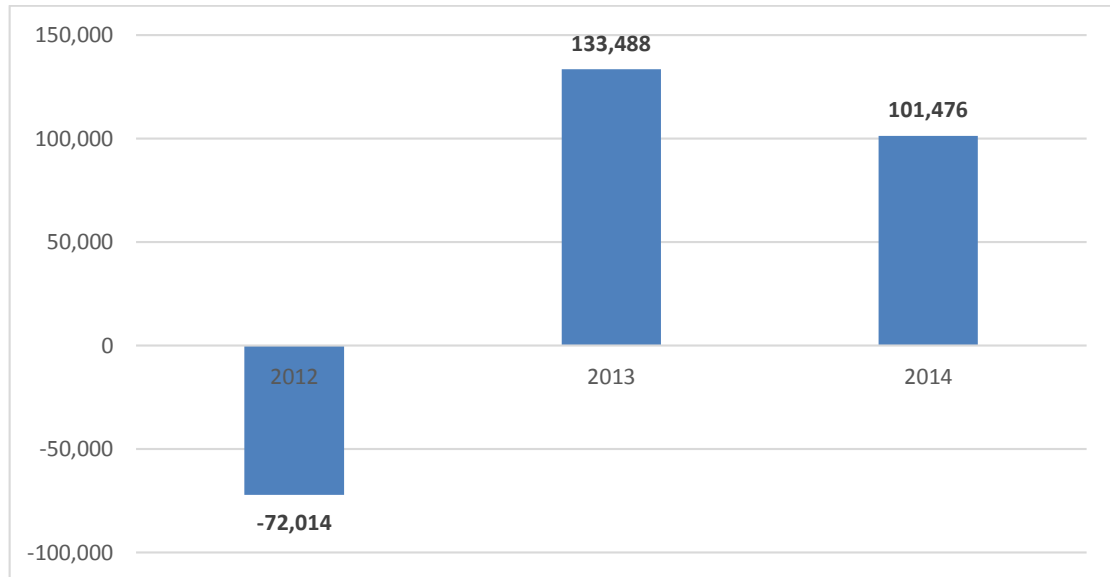
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-26: Ετήσιο και σωρευτικό ισοζύγιο καθάρων ροών 2001 - 2014

ΠΗΓΗ: Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ 2010-2014

Εξετάζοντας τη διαχρονική αθροιστική εξέλιξη του ισοζυγίου των καθάρων ροών απασχόλησης στη μισθωτή εργασία, δηλαδή η ετήσια διαφορά που προκύπτει μεταξύ προσλήψεων και απολύσεων (καθαρές ροές έτους), προστιθέμενη στο επόμενο έτος κ.ο.κ. από το 2001 και μέχρι τον Νοέμβριο του 2014 (Διάγραμμα 7-26), διαπιστώνουμε ότι μετά από τέσσερα χρόνια συνεχούς έντονης μείωσης, το ισοζύγιο των προσλήψεων και των απολύσεων εμφανίζεται θετικό κατά το τελευταίο έτος καθώς και το έτος 2014.

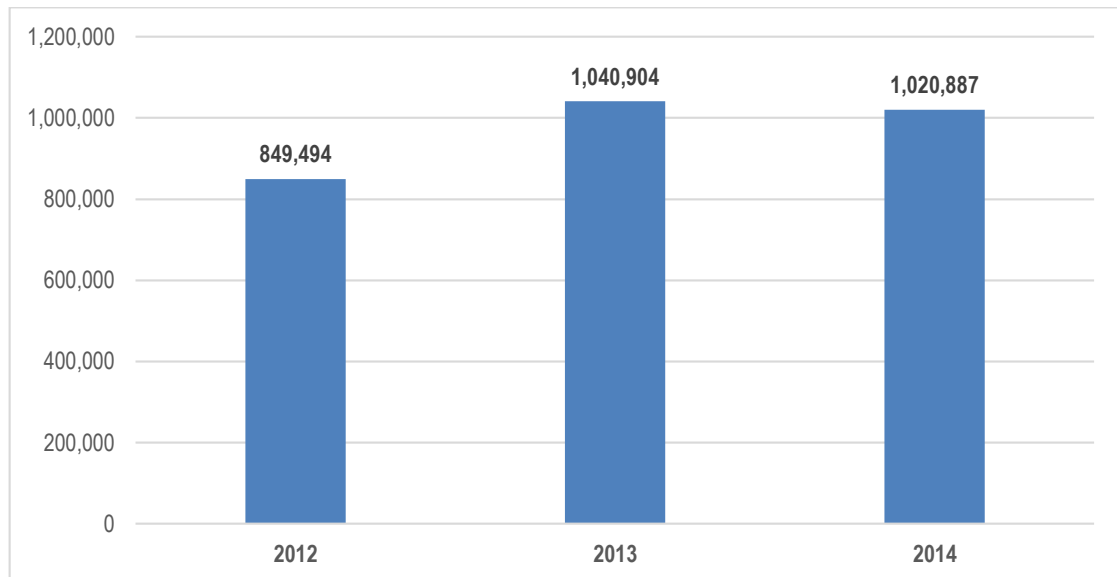
Σύμφωνα με την εκτίμηση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, η μεγάλη αυτή αύξηση των θέσεων απασχόλησης οφείλεται κατά κύριο λόγο στην νομιμοποίηση της αδήλωτης εργασίας και στα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης που εκπονεί και υλοποιεί ο ΟΑΕΔ. Η εκτίμηση αυτή ενισχύεται και από το γεγονός ότι από το 2010 και μετά

αυξάνεται ο αριθμός των προσλήψεων χωρίς όμως να υπάρχει και ταυτόχρονη σοβαρή μείωση της ανεργίας.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-27: Ισοζύγιο καθαρών ροών απασχόλησης για την περίοδο 2012 - 2014

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ



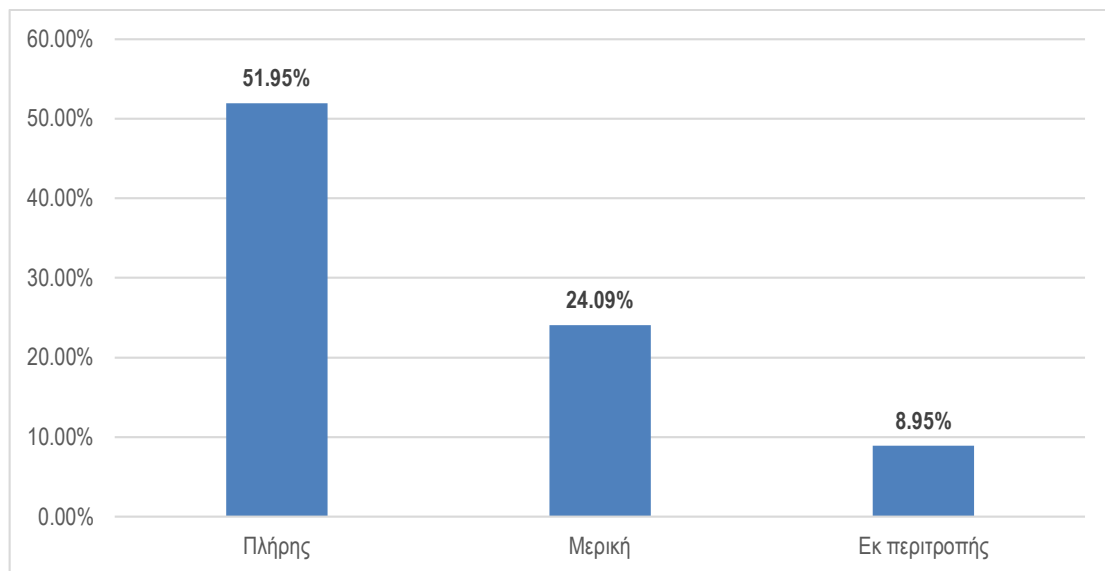
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-28: Αναγγελίες πρόσληψης περιόδου 2012 - 2014

ΠΗΓΗ :ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ

Σύμφωνα με τα στοιχεία των προσλήψεων από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, από τον Μάρτιο του 2013 (όπου ετέθη και σε εφαρμογή το νέο πληροφοριακό σύστημα προσλήψεων «ΕΡΓΑΝΗ») μέχρι τον Αύγουστο του 2014 έχουν γίνει 2.061.791 προσλήψεις όπου πάνω από το ήμισυ αναλογούν σε προσλήψεις σε θέσεις

εργασίας πλήρους απασχόλησης, πάνω από το 1/3 αναλογεί σε θέσεις μερικής απασχόλησης και γύρω στο 10,0% σε θέσεις με εκ περιτροπής απασχόληση.

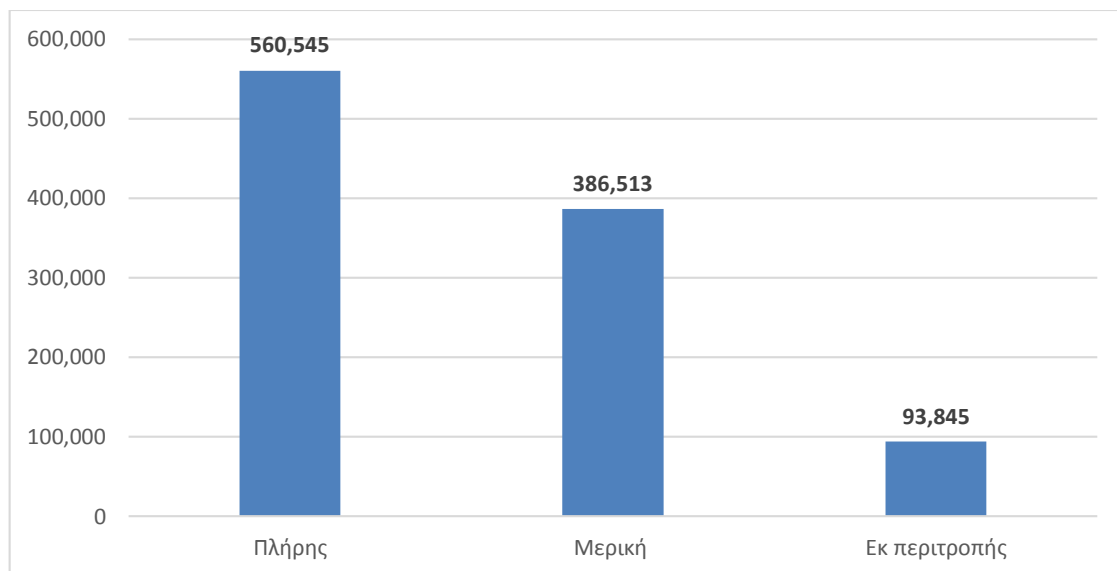
Για το έτος 2012 (Διάγραμμα 7-29), παρατηρούμε ότι το 51,95% του συνόλου των προσλήψεων ήταν προσλήψεις πλήρους απασχόλησης, το 24,09% μερικής απασχόλησης και μόλις το 8,95% εκ περιτροπής απασχόλησης, όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-29: Ποσοστά ανά κατηγορία συμβολαίου πρόσληψης (2012)

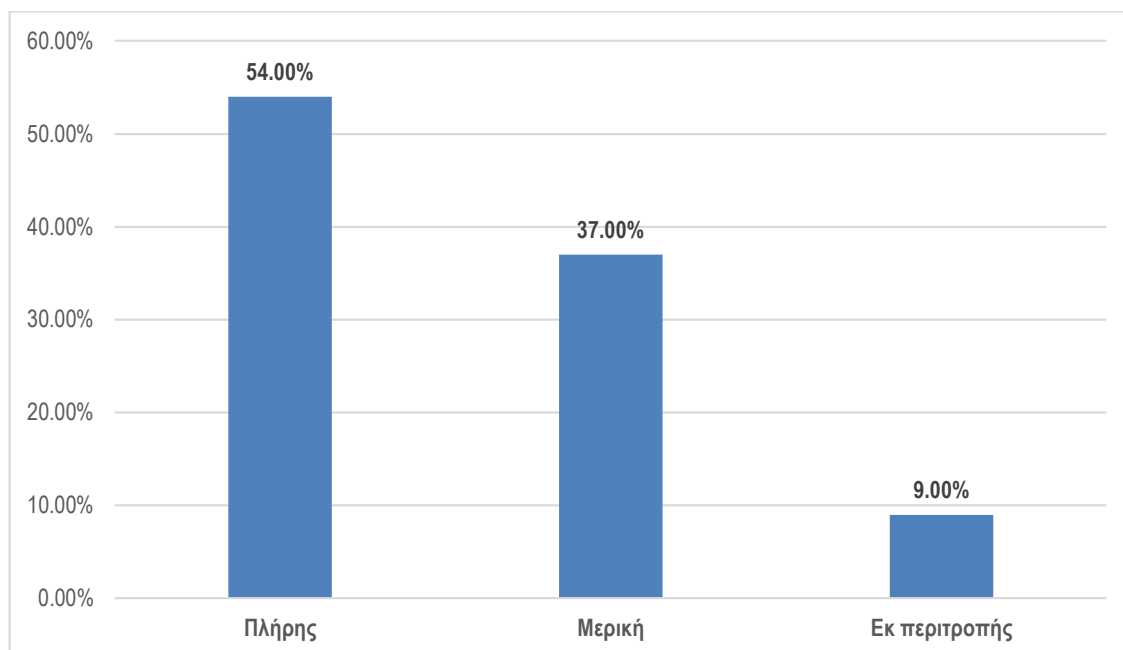
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ

Στη διάρκεια του 2013, (Μάρτιος – Δεκέμβριος), από τις 1.040.904 προσλήψεις το 54,0% (560.545) αφορούσε προσλήψεις σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, το 37,0% (386.513) προσλήψεις σε θέσεις μερικής απασχόλησης και το 9,0% (93.845) προσλήψεις σε θέσεις εκ περιτροπής απασχόλησης (Διάγραμμα 7-30).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-30: Πλήθος Συμβάσεων ανά κατηγορία απασχόλησης ανά κατηγορία απασχόλησης 2013

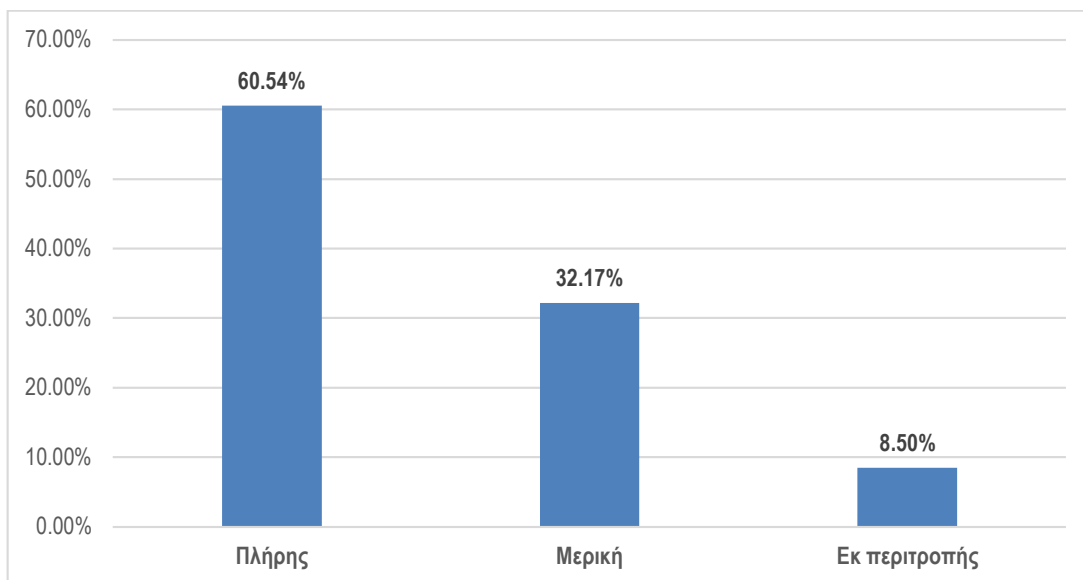
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-31: Ποσοστά ανά κατηγορία απασχόλησης (2013)

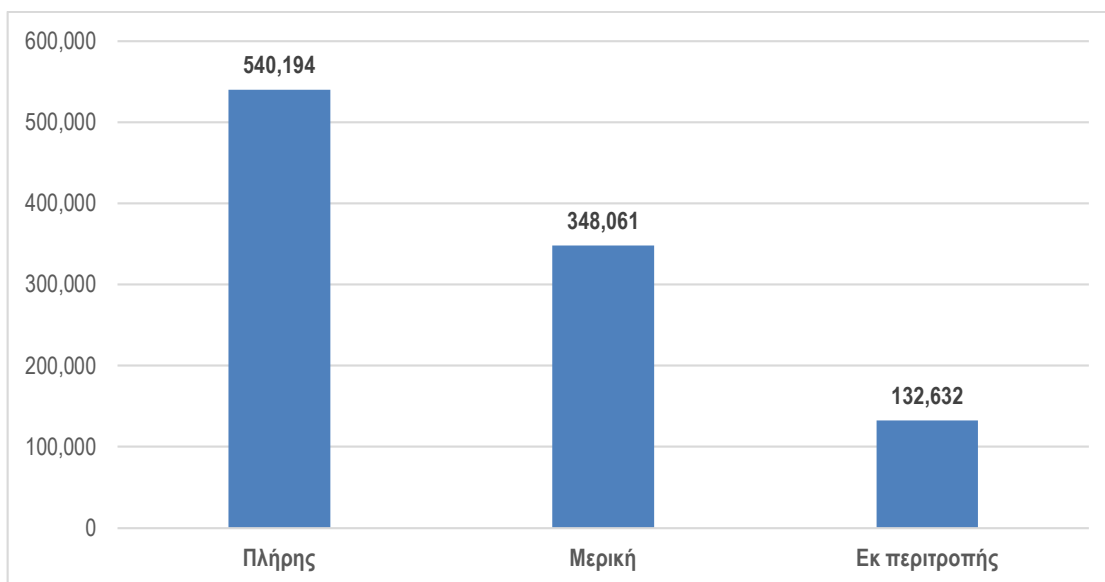
ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ

Από 01/01/2014 έως 31/08/2014 έγιναν 1.020.887 προσλήψεις (Διάγραμμα 7-32 & 7-33) εκ των οποίων 540.194 (52,91%) αφορούσαν προσλήψεις με πλήρη απασχόληση, 348.061 (34,09%) σε μερικής απασχόλησης και 132.632 (12,99%) εκ περιτροπής απασχόλησης.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-32: Είδος απασχόλησης έτους (8^{ος} 2014)

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-33: Πλήθος Συμβάσεων ανά κατηγορία απασχόλησης 2014

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

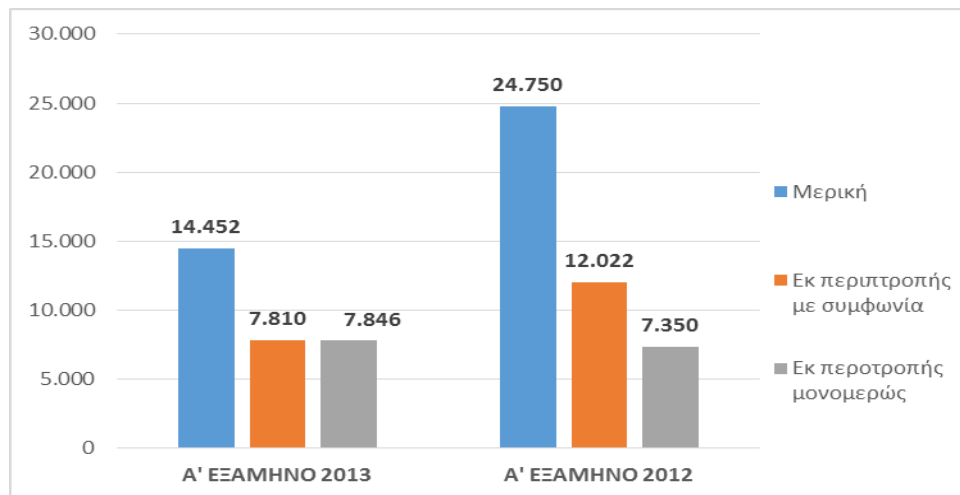
Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 7-6):

ΕΤΟΣ ΝΟΜΟΣ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ	ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ			ΣΥΝΟΛΟ
	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ		ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ	
Α' ΕΞΑΜΗΝΟ 2013	268,262	136,352	27,303	431,917	14,452	7,810	7,846	30,108
Β' ΕΞΑΜΗΝΟ 2012	176,549	109,885	28,161	314,595	24,750	12,022	7,350	44,122
ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2013-2012 %	51.95%	24.09%	-3.05%	37.29%	-41.61%	-35.04%	6.75%	-31.76%

ΠΙΝΑΚΑΣ 7-6: Συγκριτικός πίνακας νέων συμβάσεων εργασίας και μετατροπές συμβάσεων εργασίας για το Α' εξάμηνο των ετών 2012 & 2013

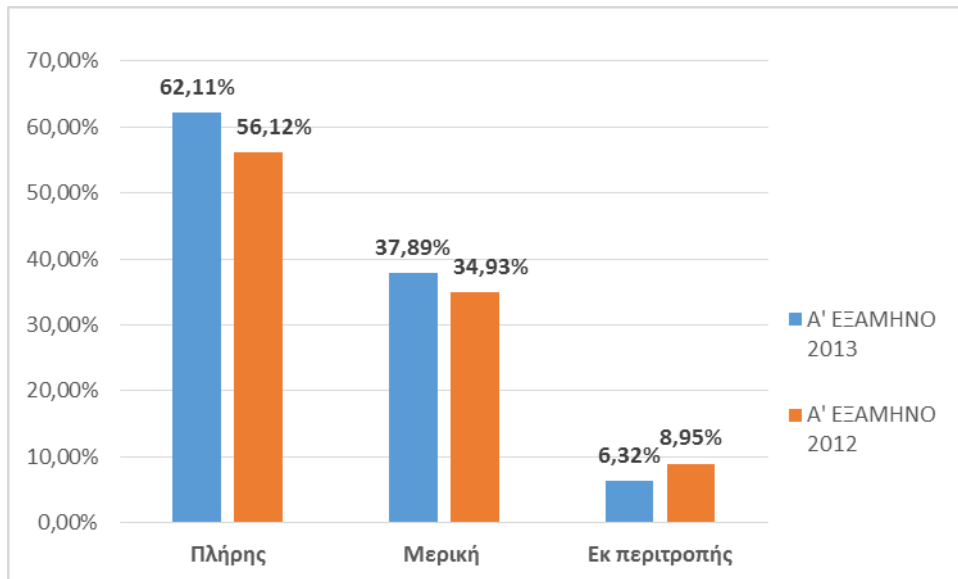
ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 7-6 για το Α' εξάμηνο του 2013 εντοπίζεται αύξηση κατά 51,95% των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, αύξηση κατά 24,09% των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και μείωση κατά 3,05% των συμβάσεων εκ περιτροπής απασχόλησης. Το ποσοστό των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης αντιστοιχεί στο 62,11%, του συνόλου των νέων συμβάσεων εργασίας, ενώ το υπόλοιπο 37,89% , αντιστοιχεί σε μερική (31,57%) και σε εκ περιτροπής απασχόληση (6,32%). Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά το αντίστοιχο διάστημα του 2012, το ποσοστό των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης αντιστοιχούσε στο 56,12% του συνόλου των νέων συμβάσεων εργασίας, ενώ το υπόλοιπο 43,88% αντιστοιχούσε σε μερική (34,93%) και σε εκ περιτροπής απασχόληση (8,95%).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-34: ΜΕΤΑΤΡΟΠΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΠΛΗΡΗ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α ΕΞΑΜΗΝΟ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2012

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-35: Μετατροπές συμβάσεων από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής Α' ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2013 & 2012

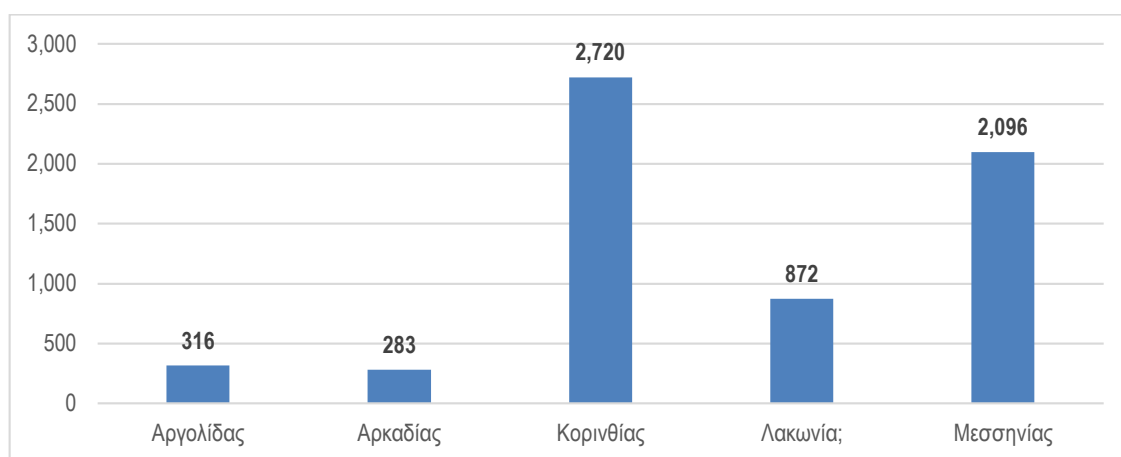
ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

Συμπερασματικά, τα στοιχεία για το Α' Εξάμηνο του 2013 αποτυπώνουν μία σχετική μεταστροφή του κλίματος στην αγορά εργασίας, καθώς οι επιχειρήσεις, κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, προχώρησαν σε νέες προσλήψεις και επέλεξαν την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων (αύξηση κατά 51,95%) σε σχέση με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ενώ εξίσου ενθαρρυντικό είναι και το γεγονός της μείωσης των μετατροπών συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση (μείωση κατά 31,76%) σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό διάστημα (Πίνακας 7-6).

7.5.3 Στατιστικά στοιχεία ροών απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου κατά την χρονική περίοδο 2012-2014

Οι καθαρές ροές απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου για το έτος 2012 είχαν θετικό πρόσημο (2.748), σε αντίθεση με τις περισσότερες περιφέρειες της χώρας. Οι απολύσεις, αποχωρήσεις, λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου ήταν κατά πολύ περισσότερες από τις προσλήψεις της περιόδου. Θετικό πρόσημο συναντάμε επίσης και κατά τα έτη 2013 και 2014.

Στο διάγραμμα 7-36 καταγράφεται το ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης από 1/3/2013 – 31/10/2013 (όπου ετέθη και σε εφαρμογή το νέο πληροφοριακό σύστημα προσλήψεων «ΕΡΓΑΝΗ»), στην Περιφερειακή Ενότητα Πελοποννήσου.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-36: ισοζύγιο ροών απασχόλησης έτους 2013

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 7-7), παρουσιάζονται αναλυτικά οι καθαρές ροές απασχόλησης ανά νομό στην

Περιφέρεια Πελοποννήσου για το έτος 2013:

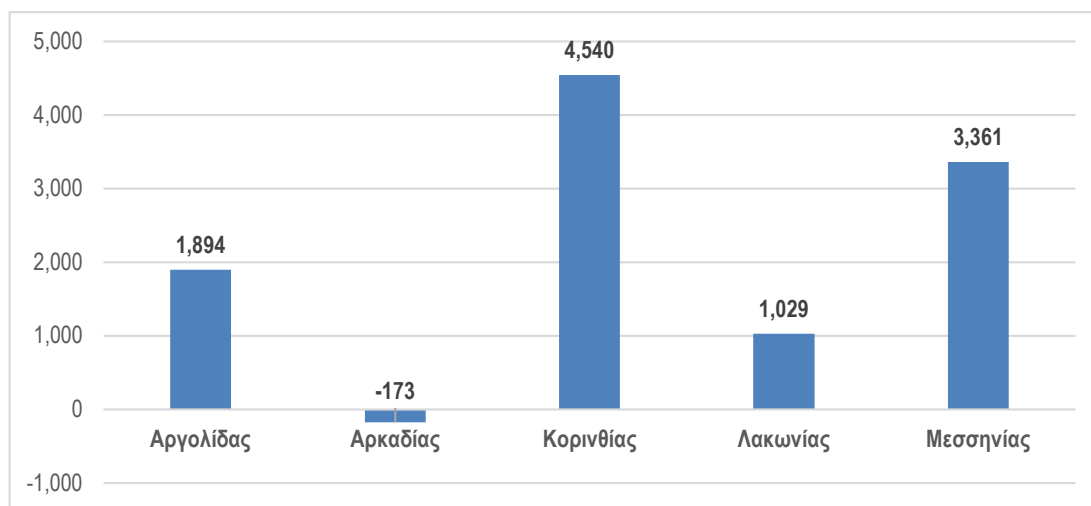
ΠΕΡΙΦΕΡΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ					
	ΝΟΜΟΙ				
ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ
Αναγγελίες Πρόσληψης	8,736	3,404	11,609	3,301	9,736
Καταγγελίες Συμβάσεων Αορίστου Χρόνου	2,005	685	1,917	475	1,775
Λήξεις Συμβάσεων Ορισμένου	4,077	1,241	3,223	836	3,309
Καταγγελίες & Λήξεις Συμβάσεων	6,082	1,926	5,140	1,311	5,084
Οικειοθελείς Αποχωρήσεις	2,338	1,195	3,749	1,118	2,556
ΚΑΘΑΡΕΣ ΡΟΕΣ	316	283	2,720	872	2,096

ΠΙΝΑΚΑΣ 7-7: Ανάλυση ροών απασχόλησης ανά νομό έτους 2013

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Σημείωση: Με τον όρο «αποχωρήσεις» ή «απολύσεις» εννοούμε το σύνολο των α) καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου και λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και β) οικειοθελών αποχωρήσεων. Το ισοζύγιο προσλήψεων-αποχωρήσεων αναφέρεται και ως ισοζύγιο προσλήψεων – απολύσεων χάριν απλότητας.

Στο διάγραμμα 7-37 καταγράφεται το ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης από 1/1/2014 – 31/8/2014 (όπου ετέθη και σε εφαρμογή το νέο πληροφοριακό σύστημα προσλήψεων «ΕΡΓΑΝΗ»), στην Περιφερειακή Ενότητα Πελοποννήσου.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-37: Ισοζύγιο ροών απασχόλησης έτους 2014

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ-ΕΡΓΑΝΗ

Στον παρακάτω πίνακα 7-8 παρουσιάζονται αναλυτικά οι καθαρές ροές απασχόλησης ανά νομό στην Περιφέρεια Πελοποννήσου για το έτος 2014:

ΠΕΡΙΦΕΡΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ					
	ΝΟΜΟΙ				
ΣΤΟΙΧΕΙΑ	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	ΑΡΚΑΔΙΑΣ	ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	ΛΑΚΩΝΙΑΣ	ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ
Αναγγελίες Πρόσληψης	10,994	3,986	13,838	4,053	12,821
Καταγγελίες Συμβάσεων Αορίστου Χρόνου	1,583	728	1,569	576	1,910
Λήξεις Συμβάσεων Ορισμένου	3,722	1,619	3,524	1,011	3,534
Καταγγελίες & Λήξεις Συμβάσεων	5,305	2,347	5,093	1,587	5,444
Οικειοθελείς Αποχωρήσεις	3,795	1,812	4,205	1,437	4,016
ΚΑΘΑΡΕΣ ΡΟΕΣ	1,894	-173	4,540	1,029	3,361

ΠΙΝΑΚΑΣ 7-8: Ανάλυση ροών απασχόλησης ανά νομό έτους 2014

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

Σύμφωνα με τους παραπάνω πίνακες και διαγράμματα, συμπεραίνουμε ότι ο πιο δυναμικός νομός στην Περιφέρεια Πελοποννήσου είναι ο νομός Κορινθίας και ο πιο αδύναμος ο νομός Αρκαδίας.

Στον παρακάτω πίνακα (7-9), παρατίθενται αναλυτικά τα στοιχεία που αφορούν τις νέες προσλήψεις, τα είδη συμβάσεων καθώς και τις μετατροπές των συμβάσεων εργασίας στην Περιφέρεια Πελοποννήσου συνολικά και ανά νομό για το έτος 2012.

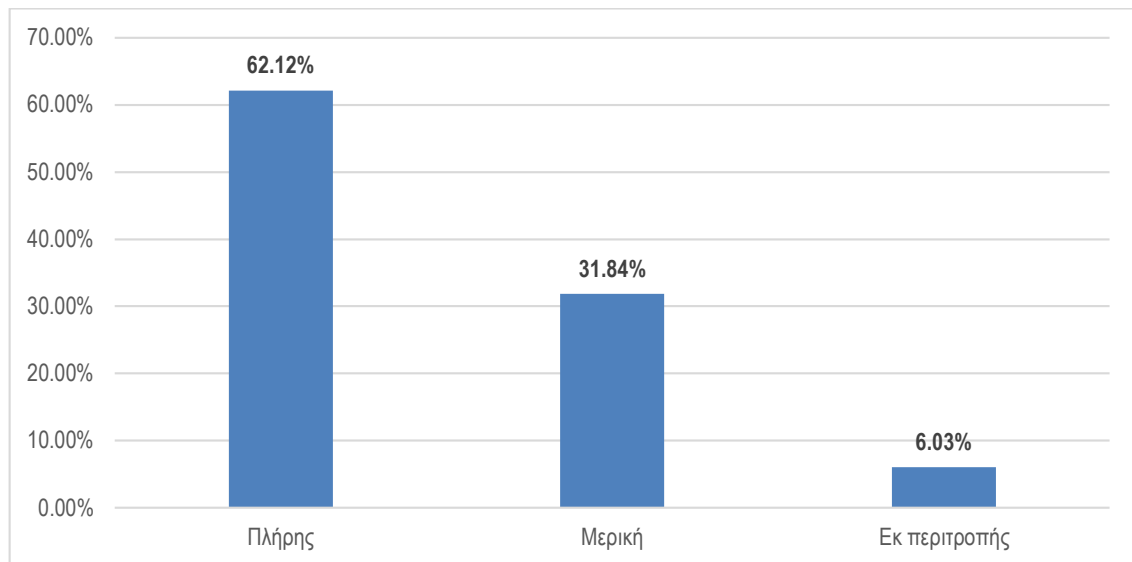
Πιο συγκεκριμένα:

ΕΤΟΣ 2012	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ	ΑΜΑΓΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ			ΣΥΝΟΛΟ
ΝΟΜΟΣ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ		ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΡΚΑΔΙΑΣ	2,485	1,597	8	4,090	19	29	0	48
ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	7,731	2,150	501	10,382	53	0	0	53
ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	3,233	1,714	140	5,087	227	204	295	726
ΛΑΚΩΝΙΑΣ	1,463	972	188	2,623	155	28	0	183
ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	4,501	3,517	1,048	9,066	217	4	0	221
ΣΥΝΟΛΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠ.	19,413	9,950	1,885	31,248	671	265	295	1,231

ΠΙΝΑΚΑΣ 7-9: Νέες προσλήψεις- Είδη συμβάσεων - Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το έτος 2012

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

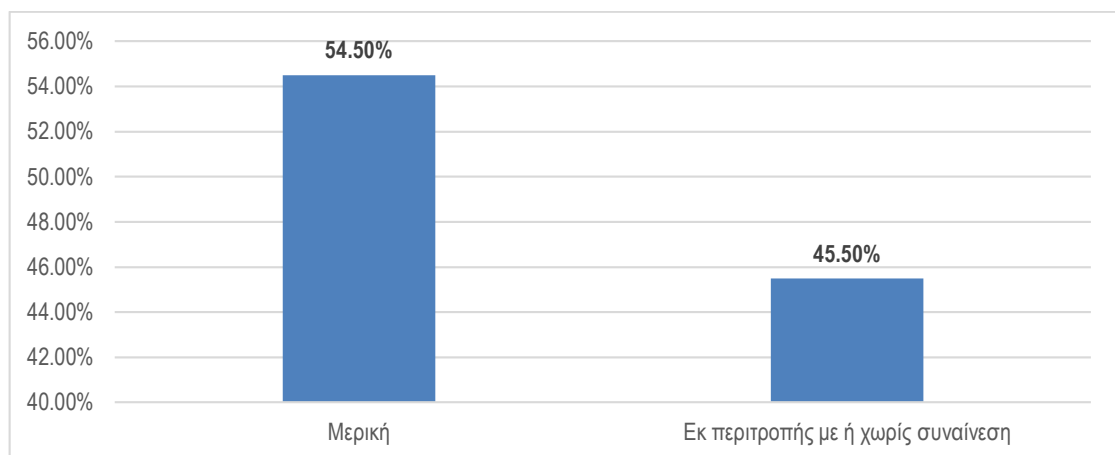
Παρατηρούμε ότι στην Περιφέρεια Πελοποννήσου το 2012 έγιναν 31.248 νέες προσλήψεις, εκ των οποίων οι 19.413 αφορούσαν συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, οι 9.950 σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και 1.885 σε συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης. Άρα λοιπόν από το σύνολο των νέων προσλήψεων το 62,12% αναφέρεται σε συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, το 31,84% σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και μόλις το 6,03% σε συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης (Βλέπε Διάγραμμα 7-38).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-38: Νέες προσλήψεις – Ποσοστά ανά είδος συμβάσεων στην Περιφέρεια Πελοποννήσου έτους 2012

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

Κατά την διάρκεια του 2012 μετατράπηκαν 1.231 συμβάσεις από πλήρη απασχόληση σε ευέλικτες μορφές. Ειδικότερα μετατράπηκαν 671 σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης, 265 σε συμβάσεις εκ περιτροπής με συμφωνία εργαζομένου-εργοδότη και 295 σε συμβάσεις εκ περιτροπής με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Από το σύνολο των συμβάσεων που μετατράπηκαν το 54,50% αφορούσε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και το 45,50% σε συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης με ή χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου (Βλέπε Διάγραμμα 7-39).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-39: Μετατροπή συμβάσεων από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση Περιφέρειας Πελοποννήσου 2012

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

Στον αμέσως επόμενο πίνακα (7-10), παρατίθενται αναλυτικά τα στοιχεία που αφορούν τις νέες προσλήψεις, τα είδη συμβάσεων καθώς και τις μετατροπές των

συμβάσεων εργασίας στην Περιφέρεια Πελοποννήσου συνολικά και ανά νομό για το έτος 2013.

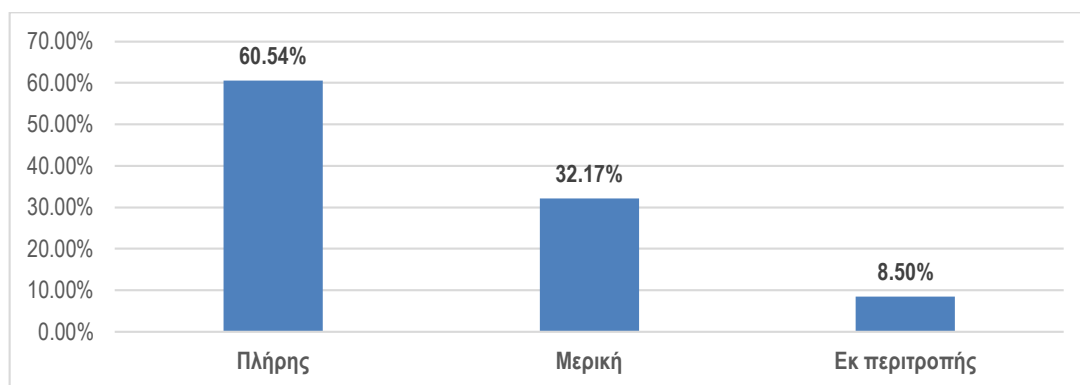
Πιο συγκεκριμένα:

ΕΤΟΣ 2013 ΝΟΜΟΣ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ	ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ			ΣΥΝΟΛΟ
	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ		ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ	
ΑΡΚΑΔΙΑΣ	1,784	1,092	55	2,931	15	0	3	18
ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	6,248	2,280	419	8,947	143	0	1	144
ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	3,890	2,328	364	6,582	9	0	2	11
ΛΑΚΩΝΙΑΣ	1,444	828	121	2,393	71	0	0	71
ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	4,718	3,082	1,582	9,382	43	0	1	44
ΣΥΝΟΛΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛ/ΣΟΥ	18,084	9,610	2,541	30,235	281	0	7	288

ΠΙΝΑΚΑΣ 7-10: Νέες προσλήψεις- Είδη συμβάσεων - Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το έτος 2013

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

Παρατηρούμε ότι το έτος 2013 (Πίνακας 7-10) στην Περιφέρεια Πελοποννήσου έγιναν 30.235 νέες προσλήψεις, εκ των οποίων οι 18.084 αφορούσαν συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, οι 9.610 σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και 2.541 σε συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης. Άρα λοιπόν από το σύνολο των νέων προσλήψεων το 60,54% αναφέρεται σε συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, το 32,17% σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και μόλις το 8,50% σε συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης (Βλέπε Διάγραμμα 7-40).

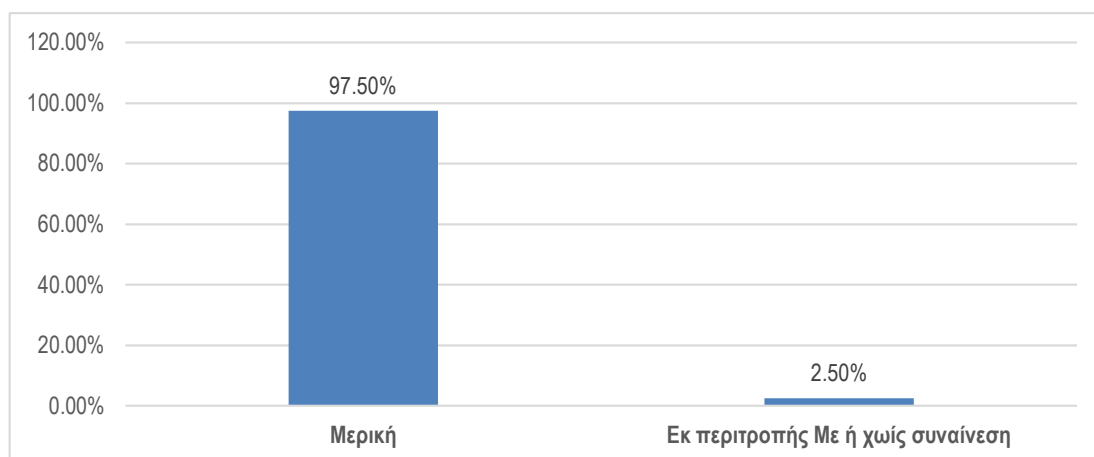


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-40: Νέες προσλήψεις – Ποσοστά ανά κατηγορία συμβάσεων στην περιφέρεια Πελοποννήσου 2013

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

Κατά την διάρκεια του 2013 μετατράπηκαν 288 συμβάσεις από πλήρη απασχόληση σε ευέλικτες μορφές. Ειδικότερα μετατράπηκαν 281 σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης, 0 (μηδέν) σε συμβάσεις εκ περιτροπής με συμφωνία εργαζομένου-εργοδότη και 7 σε συμβάσεις εκ περιτροπής με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Από το σύνολο των συμβάσεων που μετατράπηκαν το 54,50% αφορούσε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και το 45,50% σε συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης με ή χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου (Βλέπε Διάγραμμα 7-41).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-41: Μετατροπή Συμβάσεων από πλήρη σε μερική & εκ περιτροπής απασχόληση Περιφέρειας Πελοποννήσου

ΠΗΓΗ: ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

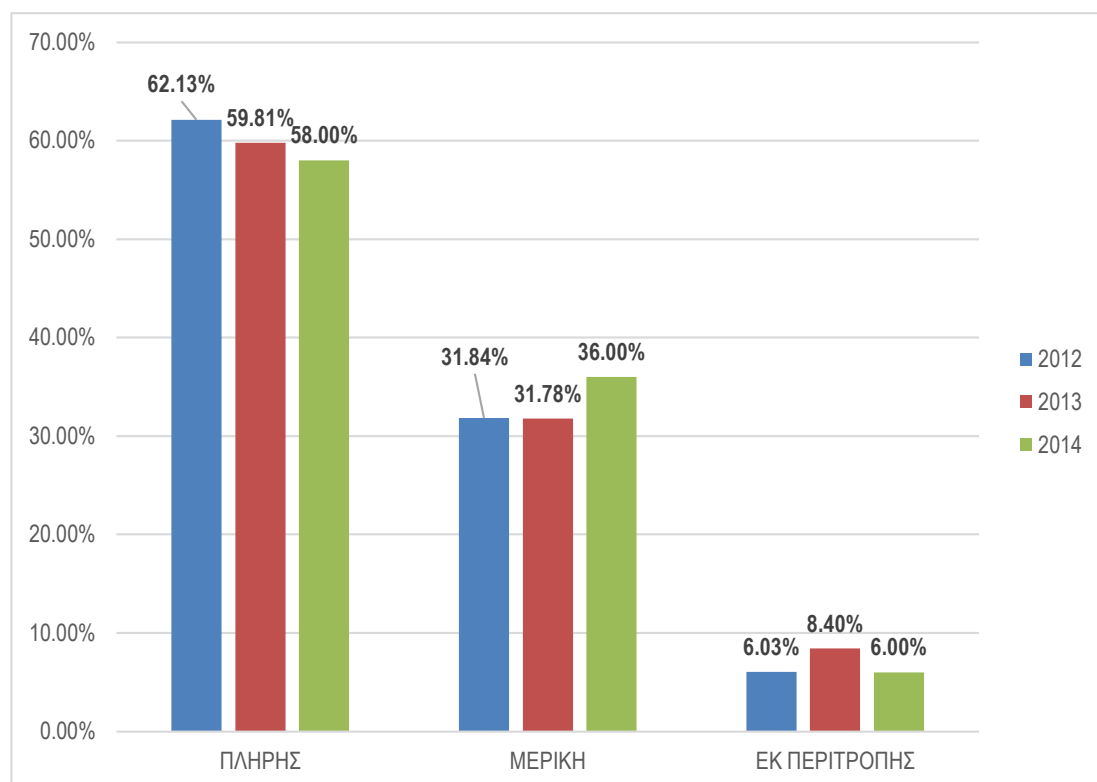
Αναφορικά με τα στοιχεία του 2014, κατέστη δυνατόν να συλλέξουμε μόνο συνολικά στοιχεία νέων προσλήψεων ανά Νομό, χωρίς επιμερισμό σε συμβάσεις πλήρους, μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης. Ο διαχωρισμός των νέων συμβάσεων διατίθεται μόνο σε επίπεδο περιφέρειας και μόνο σε για τις νέες συμβάσεις.

ΕΤΟΣ 2014 ΝΟΜΟΣ	ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ			ΣΥΝΟΛΟ	ΑΛΛΑΓΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ			ΣΥΝΟΛΟ
	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ		ΜΕΡΙΚΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΜΟΝΟΜΕΡΩΣ	
ΑΡΚΑΔΙΑΣ				5,744				
ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ				15,047				
ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ				17,892				
ΛΑΚΩΝΙΑΣ				5,466				
ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ				17,404				
ΣΥΝΟΛΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛ/ΣΟΥ	35,700	22,159	3,694	61,553				

ΠΙΝΑΚΑΣ 7-11: Νέες προσλήψεις- Είδη συμβάσεων - Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το έτος 2014

ΠΗΓΗ:ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

Συγκρίνοντας τα ποσοστά ανάμεσα σε πλήρη, μερική και εκ περιτροπής απασχόληση, αναφορικά με τις νέες συμβάσεις και για τα έτη 2012, 2013 & 2014, καταλήγουμε στο παρακάτω διάγραμμα. Παρατηρούμε ότι σε επίπεδο τριετίας, η πλήρης απασχόληση, αν και κατέχει μακράν το μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με τις άλλες δύο, το ποσοστό αυτό μειώνεται από χρονιά σε χρονιά, ενώ η μερική αυξάνεται αρκετά.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-42: Περιφέρεια Πελοποννήσου – Νέες προσλήψεις, ποσοστά συμβάσεων πλήρους, μερικής και εκ περιτροπής εργασίας.

ΠΗΓΗ:ΣΕΠΕ-ΕΡΓΑΝΗ

8 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ & ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Είναι γεγονός ότι υπάρχει η ανάγκη να μειωθεί η ανεργία και να ενταχθούν περισσότεροι άνθρωποι συνολικά στην εργασία. Η ανεργία που επιμένει αποτελεί εξαιρετικά καταλυτικό φαινόμενο τόσο για το σύνολο της κοινωνίας όσο και για τα ίδια τα άτομα. Εξαιρετικά σημαντικός συνεπώς είναι ο σχεδιασμός του μοντέλου της αγοράς εργασίας που ακολουθείται, καθώς επηρεάζεται σημαντικά από διάφορους παράγοντες όπως ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, η δομή της οικονομίας και η κουλτούρα της κοινωνίας.

Αναλύοντας τα στοιχεία των συμβάσεων εργασίας, σε εθνικό και τοπικό επίπεδο παρατηρήσαμε ότι από το 2012 και μετά η πλήρης απασχόληση κερδίζει έδαφος έναντι των ευέλικτων με τις περισσότερες συμβάσεις μισθωτής εργασίας να στρέφονται προς αυτή την κατεύθυνσή. Αναζητώντας πιθανούς λόγους που έχουν οδηγήσει σε αυτήν την τάση, θα μπορούσαμε να απαριθμήσουμε τους παρακάτω:

(α) Η εντατικοποίηση ελέγχων για την αντιμετώπιση της μαύρης εργασίας έχει οδηγήσει αρκετούς εργοδότες, υπό τον φόβο το πολύ υψηλών προστίμων να αναγγέλλουν τις συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων τους

(β) Οι επιχορηγούμενες θέσεις απασχόλησης τα τελευταία χρόνια δίνουν έμφαση στην μόνιμη εργασία Πιο συγκεκριμένα, κατά την διάρκεια του 2013 προκηρύχθηκαν και υλοποιήθηκαν από τον ΟΑΕΔ σε συνεργασία με επιβλέποντες φορείς, υπηρεσίες του δημόσιου τομέα και ευρύτερου δημόσιου τομέα, τέσσερα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα.

- Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 10000 θέσεις πλήρους απασχόλησης ειδικότητας Υ.Ε. γενικών καθηκόντων.
- Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 27948 θέσεις πλήρους απασχόλησης.
- Πρόγραμμα Κοινωφελούς Χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 7.400 θέσεις πλήρους απασχόλησης.
- Πρόγραμμα Κοινωφελούς Χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 4.413 θέσεις πλήρους απασχόλησης διαφόρων ειδικοτήτων.

Βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα όλων αυτών των προγραμμάτων είναι ότι είχαν εφαρμογή σε όλη την επικράτεια της χώρας και ότι αναφέρονταν υποχρεωτικά σε πλήρη απασχόληση.

Το 2014 όλα τα προγράμματα απασχόλησης που εκπονήθηκαν από τον ΟΑΕΔ, αναφέρονταν και αυτά σε υποχρεωτική απασχόληση ανέργων με πλήρη απασχόληση. Έτσι είχαμε:

Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 10.000 ωφελούμενων των δράσεων «Τοπικά σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας - ΤοπΣΑ» και «Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες – ΤοπΕΚΟ.

- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 10.000 ανέργων ηλικίας 30-66 ετών. Ως επιλέξιμες γεωγραφικές περιοχές ορίζονται έντεκα (11) περιφέρειες της χώρας (δηλαδή το σύνολο εκτός του Νοτίου Αιγαίου και Στερεάς Ελλάδας). Η κατανομή του έργου σε περιφερειακό επίπεδο ορίζεται ως εξής:

Άξονας Προτεραιότητας 7 στις οκτώ (8) Περιφέρειες Αμιγούς Στόχου Σύγκλισης: Κρήτη, Ιόνια Νησιά, Β. Αιγαίο, Ανατολική Μακεδονία & Θράκη, Ήπειρος, Θεσσαλία, Δυτική Ελλάδα και Πελοπόννησος,

Άξονας Προτεραιότητας 8 στις τρεις (3) Περιφέρειες Σταδιακής Εξόδου: Αττική, Κεντρική και Δυτική Μακεδονία.

- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 5.000 ανέργων ηλικίας 25-66 ετών, με επιλέξιμες γεωγραφικές περιοχές όπως και παραπάνω.
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 6.000 ανέργων ηλικίας 25-66 ετών (Β φάση), με επιλέξιμες γεωγραφικές περιοχές όπως και παραπάνω.

Παρατηρούμε λοιπόν πως και το 2014 τα προγράμματα απασχόλησης απευθύνονταν σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που είχαν προσανατολισμό προς σταθερή και πλήρους ωραρίου απασχόληση. Η ανταπόκριση των εργοδοτών ήταν τόσο μεγάλη με αποτέλεσμα να απορροφηθούν σε χρόνο ρεκόρ. Το στοίχημα φυσικά είναι οι περισσότερες από αυτές τις θέσεις να διατηρηθούν και χωρίς την επιχορήγηση. Για

να επιτευχθεί βέβαια αυτό θα πρέπει να γίνουν ριζικές αλλαγές σε πολλούς τομείς της οικονομίας της χώρας και να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητά της.

Οποσδήποτε αυτή η πολιτική οδήγησε σε άνοδο των νέων προσλήψεων σε όλες τις περιφέρειες της χώρας και στην αύξηση των νέων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης έναντι αυτών της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης.

(γ) Η μερική απασχόληση όπως και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χρησιμοποιούνται στην Ελλάδα από τους εργοδότες συνήθως για λόγους περιορισμού του κόστους και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, κατά συνέπεια δεν προτιμώνται από τους ίδιους τους εργαζόμενους.

(δ) Η σημαντική μείωση των μισθών τέλος θα μπορούσε αποτελεί μια παράμετρο που να επηρεάζει την ενίσχυση των προσλήψεων πλήρους απασχόλησης μιας και το κόστος ενός εργαζόμενου για οκτάωρη καθημερινή εργασία, αγγίζει εκείνο που κάποτε αντιστοιχούσε σε μερική απασχόληση.

Μελετώντας εκτενώς ευρωπαϊκές πρακτικές γύρω από τις ευέλικτες μορφές εργασίας παρατηρήσαμε ότι μέσα σε ένα νομοθετικό και κοινωνικό πλαίσιο που δίνει έμφαση στο flexicurity, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό μέσο περιορισμού της ανεργίας, ενισχύοντας ταυτόχρονα την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής για τους εργαζόμενους.

Προκειμένου την επίτευξη αυτού του στόχου, θα μπορούσαμε να προτείνουμε να πραγματοποιηθούν δράσεις όπως οι παρακάτω:

(α) Στα προγράμματα επιδοτούμενης εργασίας να υπάρχει πρόβλεψη και για ευέλικτες μορφές εργασίας για θέσεις όπου η πλήρης απασχόληση δεν είναι απαραίτητη και για εργαζόμενους που δεν επιθυμούν την πλήρη απασχόληση.

(β) Η νομοθεσία να προστατεύει τα δικαιώματα και τις αμοιβές των εργαζομένων σε περιπτώσεις ευέλικτης εργασίας, ώστε να μην αποτελούν αμιγώς τρόπο εκμετάλλευσης ανθρώπινου δυναμικού και περιορισμού κόστους από τους εργοδότες.

(γ) Ειδική μνεία θεωρούμε ότι θα πρέπει να γίνει για την ενίσχυση της τηλεργασίας, μιας ευέλικτης μορφής εργασίας που χρησιμοποιείται πάρα πολύ σε Ευρώπη και Αμερική και μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη πλέον της μείωσης της ανεργίας, τόσο

για την κοινωνία (αποκέντρωση, ένταξη περισσότερων ατόμων με ειδικές ανάγκες στον εργασιακό στίβο, κτλ) όσο και για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Προγράμματα που να ενθαρρύνουν την επένδυση των εταιρειών σε τεχνολογικό εξοπλισμό και εκπαιδεύσεις σχετικές με τις δυνατότητες την χρήσης του διαδικτύου και της τεχνολογίας.

Τέλος, με αφορμή τις δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε προκειμένου την συλλογή στοιχείων για την εκπόνηση της παρούσας μελέτης, θεωρούμε σημαντικό να επισημάνουμε ότι χρειάζεται να δοθεί έμφαση στην ενίσχυση των συστημάτων που διαθέτει ο κρατικός μηχανισμός προκειμένου τη συλλογή έγκυρων, έγκαιρων και λεπτομερών στοιχείων σε σχέση με την απασχόληση, όπως η ΕΡΓΑΝΗ. Η σωστή βάση δεδομένων, δίνει την δυνατότητα για λεπτομερείς και έγκυρες αναλύσεις που επιτρέπουν την μέτρηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των μέτρων που λαμβάνονται σχετικά με την απασχόληση και την βελτίωση των σχεδίων που εφαρμόζονται.

9 ΠΗΓΕΣ

9.1 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ Α. – ΔΕΝΔΡΙΝΟΣ Γ. (2010): “Ευέλικτη Εργασία: Νέες Μορφές και ποιότητα απασχόλησης”. Εκδόσεις: Κέρκυρα.

ΛΙΑΝΟΣ Π. ΘΕΟΔΩΡΟΣ – ΝΤΑΟΥΛΗ ΝΤΕΜΟΥΣΗ ΆΝΝΑ (1998): “Οικονομική της Εργασίας” Εκδόσεις: Ευγ. Μπένου – Αθήνα

FERGUSON ΚΕΝ (2004): “Βασικές Αρχές Οικονομικής Θεωρίας”. Εκδόσεις ΚΡΙΤΙΚΗ

ΚΑΤΣΑΝΕΒΑΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ (2007): “Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις”, Εκδόσεις ΣΤΑΜΟΥΛΗ

9.2 ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ – ΆΡΘΡΑ - ΜΕΛΕΤΕΣ

ΚΟΥΦΑΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ, (2010), “Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΑΚΕΣ ΑΓΟΡΕΣ”. ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΧΡΗΜΑ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ-ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2010

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ (2014), ΕΤΗΣΙΑ ΈΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ INTERCOLLEGE (2006): “Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο”

9.3 ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

<http://www.investopedia.com/terms/f/financial-crisis.asp>

<http://jsl.wikidot.com/pattern-of-employment>

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

<http://www.ineobservatory.gr/analyseis-kai-stoicheia/parsousiash-kai-analysh-statistikon-stoixeiwn/ti-prepei-na-gnorizete-gia-tin-agergias-stin-ellada/oi-chwres-tis-ee-stis-opoies-echoyn-epiblithei-metra-litotitas-emfanizoyn-ta-ypsiloterapososta-anergias-kai-sta-dyo-fyla/>

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#cite_note-1

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=GR&acro=lmi&showRegion=true&lang=el&mode=text®ionId=GR1&nuts2Code=GR11&nuts3Code=null&catId=379>

10 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ & ΠΙΝΑΚΩΝ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3-1: Αριθμός ανέργων σε απόλυτα νούμερα (σε χιλιάδες)	4
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3-2: Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο στην ΕΕ-27 και στην Ευρωζώνη το έτος 2007	6
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3-3: Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο στην ΕΕ-28 και στην Ευρωζώνη το έτος 2012	7
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3-4: Ποσοστό ανεργίας το 2012 στην Ευρώπη κατά φύλο	8
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4-1: Καθορισμός ελάχιστου μισθού και ανεργία.....	16
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4-2: Διαρθρωτική ανεργία και πολιτική εργατικού σωματείου.....	17
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-1: (2013) Ποσοστά Μερικής απασχόλησης επί της συνολικής απασχόλησης, ηλικίες 15-64.....	34
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-2: (2013) Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επί του συνόλου των εργαζομένων ηλικιακή ομάδα 15-64.....	35
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-3: Ευρώπη-28. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου.....	40
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-4: Ευρώπη-28. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου για τις Γυναίκες.....	41
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-5: Ευρώπη-28. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου για τους Νέους ηλικίας 15-29.....	41
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-6: Ελλάδα. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου.....	42
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-7: Ελλάδα. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου για τις Γυναίκες.....	42
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-8: Ευρώπη-28. Σύγκριση Διακύμανσης Ανεργίας – Μερικής Απασχόλησης & Ορισμένου χρόνου για τους Νέους ηλικίας 15-29.....	43
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-1: Ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα διαχρονικά (1994 – 2013)	48
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-2: Πλήθος ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, έτος 2012	49
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-3: Πλήθος Ανδρών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2012	50
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-4: Πλήθος Γυναικών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2012	50
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-5: Αριθμός ανέργων με κριτήριο την ηλικία	51
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-6: Κατανομή εργαζομένων ανά τομέα εργασίας για το έτος 2012.....	52
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-7: Ποσοστά εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης.....	52
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-8: Πλήθος ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, έτος 2013	53
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-9: Πλήθος Ανδρών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2013	54
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-10: Πλήθος Γυναικών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2013	54
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-11: Αριθμός ανέργων με κριτήριο την ηλικία (2013).....	55
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-12: Κατανομή εργαζομένων ανά τομέα εργασίας για το έτος (2013)	56

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-13: Ποσοστά εργαζομένων ανά κατηγορία απασχόλησης (2013)	56
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-14: Άνεργοι που αναζητούν εργασία έτους (Σεπτέμβριος – 2014).....	57
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-15: Πλήθος Ανδρών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2014	57
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-16: Πλήθος Γυναικών ανέργων που αναζητούν εργασία στην Ελλάδα, ανά χρονικό διάστημα εγγραφής, έτος 2014	58
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-17: Πλήθος Ανέργων ανά ηλικιακή ομάδα	58
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-18: Ποσοστό Ανέργων ανά ηλικιακή ομάδα.....	59
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-19: Κατανομή εργαζομένων ανά τομέα εργασίας για το έτος (2014)	60
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-20: Ποσοστιαία κατανομή απασχολούμενων ανά τομέα εργασίας.	61
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-21: Μεταβολές αριθμού μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων 2008 – 2013 και πρόβλεψη 2014 & 2015.....	61
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-22: Ποσοστά ανεργίας ανά περιφέρεια της Ελλάδος (2012) –	67
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-23: Ποσοστά ανεργίας ανά περιφέρεια της Ελλάδος (2013)	68
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-24: Ποσοστά ανεργίας ανά περιφέρεια της Ελλάδος (Σεπτέμβριος 2014).....	68
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-25: Ροές στην αγορά εργασίας	73
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-26: Ετήσιο και σωρευτικό ισοζύγιο καθαρών ροών 2001 - 2014	75
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-27: Ισοζύγιο καθαρών ροών απασχόλησης για την περίοδο 2012 - 2014.....	76
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-28: Αναγγελίες πρόσληψης περιόδου 2012 - 2014.....	76
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-29: Ποσοστά ανά κατηγορία συμβολαίου πρόσληψης (2012).....	77
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-30: Πλήθος Συμβάσεων ανά κατηγορία απασχόλησης ανά κατηγορία απασχόλησης 2013	78
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-31: Ποσοστά ανά κατηγορία απασχόλησης (2013).....	78
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-32: Είδος απασχόλησης έτους (8 ^{ος} 2014).....	79
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-33: Πλήθος Συμβάσεων ανά κατηγορία απασχόλησης 2014.....	79
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-34: ΜΕΤΑΤΡΟΠΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΠΛΗΡΗ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ Α ΕΞΑΜΗΝΟ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2013-2012	80
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-35: Μετατροπές συμβάσεων από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής Α' ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2013 & 2012	81
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-36: Ισοζύγιο ροών απασχόλησης έτους 2013	82
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-37: Ισοζύγιο ροών απασχόλησης έτους 2014.....	83
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-38: Νέες προσλήψεις – Ποσοστά ανά είδος συμβάσεων στην Περιφέρεια Πελοποννήσου έτους 2012	85
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-39: Μετατροπή συμβάσεων από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση Περιφέρειας Πελοποννήσου 2012	85
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-40: Νέες προσλήψεις – Ποσοστά ανά κατηγορία συμβάσεων στην περιφέρεια Πελοποννήσου 2013.....	86
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-41: Μετατροπή Συμβάσεων από πλήρη σε μερική & εκ περιτροπής απασχόληση Περιφέρειας Πελοποννήσου	87

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7-42: Περιφέρεια Πελοποννήσου – Νέες προσλήψεις, ποσοστά συμβάσεων πλήρους, μερικής και εκ περιτροπής εργασίας.....	88
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-1: Ποσοστό ανεργίας περιόδου 2002-2014.....	3
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-2: Τα στοιχεία ανεργίας των νέων 15-24 ετών στην Ε.Ε.....	5
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-3: Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο στην ΕΕ-28 και στην Ευρωζώνη.....	6
ΠΙΝΑΚΑΣ 6-1: Εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, ηλικίες 15-64	33
ΠΙΝΑΚΑΣ 6-2: Οι Χώρες που εξετάστηκαν στην μελέτη του ΔΝΤ	45
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-1: Σύγκριση στοιχείων Ανεργίας 2012-2013	63
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-2: Σύγκριση στοιχείων ανεργίας 2013 - 2014	65
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-3: Το εργατικό δυναμικό ανά Περιφέρεια για το 2014.....	69
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-4: Μεταβολή ποσοστών ανεργίας ανά περιφέρεια για τα έτη 2012 - 2013	70
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-5: Μεταβολή ποσοστών ανεργίας ανά περιφέρεια για τα έτη 2013 - 2014	71
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-6: Συγκριτικός πίνακας νέων συμβάσεων εργασίας και μετατροπές συμβάσεων εργασίας για το Α' εξάμηνο των ετών 2012 & 2013	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-7: Ανάλυση ροών απασχόλησης ανά νομό έτους 2013	82
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-8: Ανάλυση ροών απασχόλησης ανά νομό έτους 2014	83
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-9: Νέες προσλήψεις- Είδη συμβάσεων - Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το έτος 2012.....	84
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-10: Νέες προσλήψεις- Είδη συμβάσεων - Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το έτος 2013.....	86
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-11: Νέες προσλήψεις- Είδη συμβάσεων - Μετατροπές συμβάσεων Εργασίας για το έτος 2014.....	87

