



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική

**«Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ
ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.»**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Μαρία Π. Δημητρακοπούλου

Τριμελής εξεταστική Επιτροπή:
Δ.Βενιέρης, Καθηγητής, Επιβλέπων
Ι.Κουζής, Καθηγητής, μέλος
Α.Φερόνας, Επίκουρος Καθηγητής, μέλος

Κόρινθος, Ιανουάριος 2019

© 2019

Μαρία Δημητρακοπούλου

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All Rights Reserved.

Η σελίδα του Copyright εξασφαλίζει από μόνη της τα δικαιώματα του συγγραφέα σε περίπτωση προσφυγής ή παράβασης, βάσει του Ν2121/93(ΦΕΚ Α25)

Η χρήση κάθε υλικού με κατοχυρωμένα πνευματικά δικαιώματα (Copyright) στην εργασία προϋποθέτει γραπτή άδεια του ιδιοκτήτη των δικαιωμάτων.

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Αφιερώνεται σε όλους όσους μοιράστηκαν και μοιράζονται μαζί μου,
το υπέροχο ταξίδι της ζωής, στην οικογένεια μου,
στους φίλους μου, στους γνωστούς μου.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους καθηγητές του τμήματος, καθώς καθ' όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος υπήρξαν πολύ βοηθητικοί και μου έδωσαν κατευθύνσεις και ερεθίσματα .

Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Καθηγητή μου κ. Δημήτρη Βενιέρη, για την βοήθεια και τις οδηγίες που μου παρείχε κατά την εκπόνηση της παρούσας διατριβής.

Τέλος θέλω επίσης να ευχαριστώ την οικογένειά μου και τους φίλους μου, για τη βοήθεια, την κατανόηση και την υπομονή τους σε όλη την διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να παρέχει μια σύντομη ανασκόπηση του νομοθετικού πλαισίου της ΕΕ και της Ελλάδας για την μερική απασχόληση. Γίνεται προσπάθεια να αναλυθεί, με βάση τα στοιχεία που παρέχονται, κατά πόσον αυτή έχει επηρεάσει το είδος και τα επίπεδα της απασχόλησης στη ΕΕ και την Ελλάδα. Η ανάλυση στοχεύει στην παρουσίαση ποσοτικών στοιχείων για το πώς η εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου για την μερική απασχόληση έχει δημιουργήσει ανισότητες μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ, μεταξύ ανδρών και γυναικών και μεταξύ ηλικιακών ομάδων. Η ανάλυση βασίζεται σε βιβλιογραφική έρευνα και τη συλλογή δευτερογενών στοιχείων. Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν σημαντικά πλεονεκτήματα, αλλά και μειονεκτήματα από την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης τόσο στην ΕΕ όσο και στην Ελλάδα. Ωστόσο, πρέπει να γίνεται διάκριση μεταξύ της εθελοντικής και ακούσιας μερικής απασχόλησης. Οι έρευνα έδειξε επίσης ότι συνεχίζουν να υφίστανται μεγάλες ανισότητες μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ, μεταξύ ανδρών και γυναικών και μεταξύ ηλικιακών ομάδων, ειδικά όταν ληφθεί υπόψη η οικονομική κρίση και ύφεση που αντιμετωπίζουν πολλές χώρες.

Λέξεις κλειδιά: μερική απασχόληση, Ευρωπαϊκή Ένωση, Ελλάδα

ABSTRACT

The aim of the present research is to provide a brief review of the EU and Greece legislative framework for part-time work, and an attempt is being made to analyze based on the information provided whether this has influenced the type and levels of employment in the EU and Greece. The analysis aims to present quantitative data on how the implementation of the legislative framework on part-time work has created inequalities between EU member States, between men and women and between age groups. The analysis is based on bibliographic research and the collection of secondary data. The survey found that there are significant advantages, but also disadvantages, related to the implementation of part-time work in both the EU and Greece. However, a distinction must be made between voluntary and involuntary part-time work. The research has also shown that there are still major disparities between EU member States, between men and women and between age groups, especially when the economic crisis and recession that is faced by many countries is taken into account.

Keywords: *part-time work, European Union, Greece*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΦΙΕΡΩΣΗ.....	3
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
Ερευνητικά Ερωτήματα	10
Δομή Εργασίας.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΑΤΥΠΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	11
1.1 Ορισμοί.....	11
1.1.1 Άτυπη εργασία	11
1.1.2 Μερική απασχόληση	11
1.1.3 Εκ περιτροπής εργασία	13
1.2 Διάκριση μεταξύ εθελουσίας και μη-εθελουσίας μερικής απασχόλησης	14
1.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία ...	14
1.4 Ομαδοποίηση ευρωπαϊκών κρατών σύμφωνα με την προσέγγιση τους προς τη μερική απασχόληση	16
1.5 Μερική απασχόληση στα πλαίσια της ΕΕ.....	17
1.6 Μερική απασχόληση στις ευρωπαϊκές εταιρείες.....	18
1.6.1 Είδη μερικής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές εταιρείες	19
1.6.2 Μερική απασχόληση ανά κλάδο της ευρωπαϊκής οικονομίας.....	20
1.7 Μερική απασχόληση και φύλο.....	21
1.8 Μερική απασχόληση και ηλικιακή ομάδα.	22
1.9 Υπέρ και κατά της μερικής απασχόλησης	22
1.10 Επίλογος	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	25
2.1 Ευρωπαϊκές Συνθήκες – Από το Μάαστριχτ στη Λισαβόνα	25
2.1.1 Συνθήκη του Μάαστριχτ	25
2.1.2 Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Κοινωνική Πολιτική και Απασχόληση (COM700).....	25
2.1.3 Συνθήκη του Άμστερνταμ	26
2.1.4 Πράσινη Βίβλος για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Απασχόληση	28
2.1.5 Συνθήκη της Λισαβόνας.....	28
2.1.6 Ευρώπη 2020.....	29
2.2 Ευρωπαϊκές οδηγίες	31
2.2.2 Ευρωπαϊκή οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (93/104/EC).....	32

2.2.3 Ευρωπαϊκή οδηγία για εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (2006/54/EC)	33
2.3 Ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.....	34
2.4 Επίλογος	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	37
3.1 Ο ρόλος της μερικής απασχόλησης στον οικονομικό κύκλο	37
3.2 Ο ρόλος της μερικής απασχόλησης στην ευελιξία στην αγορά εργασίας.....	38
3.3 Η μερικής απασχόληση ως λύση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής από την σκοπιά του φύλου	38
3.4. Η μερική απασχόληση και η πορεία ζωής ενός εργαζομένου.....	40
3.5. Σχέσεις ισότητας μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης.....	41
3.6 Επιπτώσεις στην ικανοποίηση από τη ζωή	42
3.7 Επιπτώσεις στην προαγωγή.....	42
3.8 Επιπτώσεις στη μισθοδοσία	43
3.9 Επιπτώσεις στην αύξηση των θέσεων εργασίας	43
3.10 Επίλογος	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	52
5.1 Γενικά στατιστικά στοιχεία για την μερική απασχόληση στην Ελλάδα	52
5.2 Κλαδική κατανομή της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα	54
5.3 Επιπτώσεις μορφωτικού επιπέδου στα επίπεδα μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα	56
5.4 Επιπτώσεις φύλου και ηλικίας στα επίπεδα μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα	57
5.5 Επιπτώσεις μείωσης του κατώτατου μισθού στη μερική απασχόληση στην Ελλάδα	57
5.6 Επίλογος	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	60
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	65
Ελληνική	65
Ξενόγλωσση	67

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μερική απασχόληση αποτελεί την εμπροσθοφυλακή της περίφημης «flexicurity». Ο όρος αναδύθηκε μέσα από την αναθεώρηση του ολλανδικού εργατικού δικαίου, που έγινε το 1999, και όπου η flexicurity αναφέρεται ως: «η πολιτική στρατηγική που επιχειρεί να ενδυναμώσει και να προωθήσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων ταυτόχρονα με την αύξηση της απασχόλησης, ιδιαίτερα για τις πιο αδύνατες κοινωνικές ομάδες τόσο μέσα όσο και έξω από την αγορά εργασίας» (Withagen, 1998). Αν και ο ορισμός αυτός είναι νομικά λειτουργικός, μπορεί να οδηγήσει σε στατιστικές πλάνες, καθώς ποικίλει ο τρόπος με τον οποίο ένας εργαζόμενος ορίζεται ως μερικώς απασχολούμενος.

Η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία, στα πλαίσια των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), δείχνουν αυξητικές τάσεις τα τελευταία είκοσι χρόνια. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, το μερίδιο της μερικής απασχόλησης αυξάνεται εδώ και αρκετές δεκαετίες. Το ποσοστό των εργαζομένων της ΕΕ-28, στην ηλικιακή ομάδα των 20-64 ετών, που αναφέρουν ότι η κύρια απασχόλησή τους ήταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης, αυξήθηκε αργά αλλά σταθερά από 14,9 % το 2002 σε 19,0 % το 2015, και εν συνεχεία μειώθηκε οριακά σε 18,9 % το 2016 (Eurostat, 2018). Παρά τις ευρείες διακυμάνσεις που παρατηρούνται στη συχνότητά της μερικής απασχόλησης σε όλες τις χώρες, φαίνεται ότι αυτή είναι η κύρια πηγή δημιουργίας θέσεων εργασίας από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 (Garibaldi & Mauro, 2002).

Στα πλαίσια αυτά, στόχος της παρούσας έρευνας είναι να παρέχει: μια σύντομη ανασκόπηση του νομοθετικού πλαισίου της ΕΕ και της Ελλάδας για την μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία, να προσπαθήσει να αναλύσει με βάση τα στοιχεία που παρέχονται κατά πόσον η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία έχει επηρεάσει το είδος και τα επίπεδα της απασχόλησης στη ΕΕ και την Ελλάδα. Η ανάλυση επιχειρεί να αξιολογήσει αν η μερική απασχόληση έχει συμβάλλει ή όχι στην αντιμετώπιση της ανεργίας, αν έχει βελτιώσει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων, και αν έχει επηρεάσει τις διακρίσεις και τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών και μεταξύ ηλικιακών ομάδων. Τέλος, η ανάλυση στοχεύει στην παρουσίαση ποσοτικών στοιχείων για το πώς η εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου για την μερική απασχόληση έχει δημιουργήσει ανισότητες μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ ως προς διάφορες παραμέτρους (π.χ., φύλο, ηλικία, κλάδους οικονομίας, κλπ.). Η ανάλυση βασίζεται στη σχετική βιβλιογραφία και σε δευτερογενή στοιχεία.

Ερευνητικά Ερωτήματα

1. Ποιο είναι το νομοθετικό πλαίσιο της ΕΕ και της Ελλάδας για την μερική απασχόληση;
2. Πως η εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου για την μερική απασχόληση έχει επηρεάσει την απασχόληση στην ΕΕ;
3. Πως η εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου για την μερική απασχόληση έχει επηρεάσει την απασχόληση στην Ελλάδα;
4. Πως η εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου για την μερική απασχόληση έχει επηρεάσει τις διακρίσεις και τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών και μεταξύ ηλικιακών ομάδων;

Δομή Εργασίας

Η παρουσίαση έχει την ακόλουθη δομή. Το εισαγωγικό κεφάλαιο παρουσιάζει τους ερευνητικούς στόχους και τη δομή της εργασίας. Η βιβλιογραφική επισκόπηση, που παρουσιάζεται στο κεφάλαιο 1, εστιάζει: (1) στον ορισμό κάποιων λειτουργικών όρων όπως «άτυπη εργασία», «μερική απασχόληση», «εκ περιτροπής εργασία», (2) στη διάκριση μεταξύ εθελουσίας και μη-εθελουσίας μερικής απασχόλησης, (3) στους παράγοντες που επηρεάζουν την μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία, (4) στην ομαδοποίηση των ευρωπαϊκών κρατών σύμφωνα με την προσέγγιση τους προς τη μερική απασχόληση, (5) μερική απασχόληση στην ΕΕ, (6) στη μερική απασχόληση στις ευρωπαϊκές εταιρείες (π.χ., είδη και κλάδοι οικονομίας), (7) στη σχέση της μερικής απασχόλησης με το φύλο και (8) την ηλικιακή ομάδα, και (9) τα υπέρ και τα κατά τις μερικής απασχόλησης. Στη συνέχεια, στο κεφάλαιο 2, γίνεται ανάλυση (1) των ευρωπαϊκών συνθηκών και (2) οδηγιών που διέπουν την μερική απασχόληση, και (3) το ρόλο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Στο κεφάλαιο 3 παρουσιάζονται στοιχεία για: τις επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης για τους εργαζομένους, τους εργοδότες και το κράτος, ως προς: (1) τον οικονομικό κύκλο, (2) την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, (3) την πορεία ζωής, (4) τις σχέσεις ισότητας μεταξύ εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης, (5) τις επιπτώσεις στην ικανοποίηση από τη ζωή, (6) την προαγωγή, (7) τη μισθοδοσία, και (8) την αύξηση των θέσεων εργασίας. Στο κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται στοιχεία για το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο για την μερική απασχόληση στην Ελλάδα. Στο κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται οι επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης για τους εργαζομένους, τους εργοδότες και το κράτος στην Ελλάδα. Τέλος, στο κεφάλαιο 6 παρουσιάζονται τα συμπεράσματα, ειδικά ως προς το πως η μερική απασχόληση έχει συμβάλλει θετικά ή αρνητικά, με γνώμονα την άποψη των εργαζομένων, των εργοδοτών και της οικονομίας ευρύτερα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΑΤΥΠΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Ορισμοί

1.1.1 Άτυπη εργασία

Η άτυπη εργασία αναφέρεται σε σχέσεις απασχόλησης που δεν συμμορφώνονται με το πρότυπο ή το «τυπικό» μοντέλο πλήρους απασχόλησης, τακτικού, αορίστου χρόνου εργασίας με έναν μόνο εργοδότη για μεγάλο χρονικό διάστημα (Στασινοπούλου, 2003). Η αορίστου χρόνου εργασία, με τη σειρά της, ορίζεται ως μια κοινωνικά ασφαλής, πλήρους απασχόλησης εργασία απεριόριστης διάρκειας, με τυπικές ώρες εργασίας που εγγυώνται ένα τακτικό εισόδημα και, μέσω συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προσανατολίζονται προς τους μισθωτούς, εξασφαλίζοντας συνταξιοδοτικές πληρωμές και προστασία από τις ασθένειες και την ανεργία (Βλαστός, 2012). Η άτυπη εργασία περιλαμβάνει την εργασία μερικής απασχόλησης, την προσωρινή εργασία, την εργασία ορισμένου χρόνου, την περιστασιακή και εποχιακή εργασία, τους αυτοαπασχολούμενους, τους ανεξάρτητους εργαζομένους και τους κατ' οίκων επαγγελματίες (Eurofound, 2004). Αν και ο αριθμός των εργαζομένων σε άτυπες θέσεις εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά τις τελευταίες δύο δεκαετίες, οι εργαζόμενοι αυτοί εξακολουθούν να ορίζονται κατ' αυτόν τον τρόπο (Eurofound, 2017).

1.1.2 Μερική απασχόληση

Σύμφωνα με τη Ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία μερικής απασχόλησης, όπως εφαρμόστηκε με την οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, η «μερική απασχόληση περιλαμβάνει εργαζομένους» των οποίων οι κανονικές ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο κατά τη διάρκεια μιας περιόδου απασχόλησης έως και ενός έτους, είναι μικρότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης» (van Bastelaer, Lemaître & Marianna, 1997). Παρά τον ανωτέρω ορισμό, κάθε χώρα πρέπει να χρησιμοποιεί τις δικές τις αποφάσεις για τον καθορισμό της έννοιας της μερικής απασχόλησης. Ως εκ τούτου προκύπτει δυσκολία στην κατάρτιση ομοιογενών συγκρίσεων. Επίσης, καθώς δεν υπάρχει διεθνώς αποδεκτός ορισμός του ελάχιστου αριθμού ωρών ανά εβδομάδα που πρέπει ένα άτομο να εργαστεί για μια εργασία που πρέπει να θεωρείται πλήρους απασχόλησης, η διαχωριστική γραμμή συντάσσεται γενικά με βάση τους κανόνες που καθορίζονται από κάθε χώρα χωριστά. Το εύρος των ορισμών που χρησιμοποιούνται σήμερα είναι αρκετά μεγάλο (Λεβέντης, 2009).

Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. δεν ακολουθούν ενιαίο ορισμό. Άλλα κράτη μέλη προβλέπουν συγκεκριμένο αριθμό ωρών, π.χ. εργασία τουλάχιστον ίση με το 1/5 της πλήρους απασχόλησης (Γαλλία). Άλλα την προσδιορίζουν κατά τρόπο ευρύ, ως μειωμένη σε σχέση με την πλήρη απασχόληση (Κάτω Χώρες). Τέλος, άλλα κράτη μέλη την εξειδικεύουν δια μέσου των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Δανία). Στην Ελλάδα, το άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 2639/98 που αντικατέστησε το άρθρο 38 του ν. 1892/90 ορίζει τη μερική απασχόληση ως τη «συμφωνία για ορισμένου ή αορίστου χρόνου εργασία ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία με μικρότερη διάρκεια απ' ότι η κανονική». Ο ορισμός αυτός συμπίπτει με αυτόν της Οδηγίας 97/81 Ε.Κ (Ληξουριώτης, 2010).

Στοιχείο του ορισμού της μερικής απασχόλησης είναι και οι μικρότερες αποδοχές που καταβάλλονται με βάση τη σχετική συμφωνία. Αναφέρεται και σχετική προ της εκδόσεως του ν. 1892/90 νομολογία. (Καπαντάης, 2000:258). Πράγματι, στην παρ. 3 του άρθρου 38 του ν. 1892/90, η μερική απασχόληση ορίζεται ως η παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας από την κανονική με αποδοχές όχι κατώτερες των αντίστοιχων νομίμων, δηλαδή όχι κατώτερες των προβλεπόμενων για τους απασχολούμενους κατά πλήρες ωράριο για την ίδια εργασία που αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης (Κουκιάδης, 2013).

Η μερική απασχόληση είναι ένα χαρακτηριστικό εργασίας (Δούκα 2004). Ορίζεται σε σχέση με την εργασία πλήρους απασχόλησης, με αναφορά στον αριθμό των ωρών εργασίας για το είδος της απασχόλησης, σε μια συγκεκριμένη βιομηχανία ή επάγγελμα. Ο αριθμός των ωρών εργασίας σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης ποικίλλει από δραστηριότητα σε δραστηριότητα, αλλά και από χώρα σε χώρα (van Bastelaer, Lemaître & Marianna, 1997). Η εργασία μερικής απασχόλησης ορίζεται ως τακτική απασχόληση στην οποία ο χρόνος εργασίας είναι σημαντικά μικρότερος από τον κανονικό. Ο κανονικός αριθμός ωρών εργασίας σε μια εργασία πλήρους απασχόλησης εξαρτάται από τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και τις κανονικές ώρες εργασίας που ορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις από τη βιομηχανία και το επάγγελμα (van Bastelaer, Lemaître & Marianna, 1997). Στην περίπτωση επιχειρήσεων που δεν υπόκεινται σε συλλογικές συμβάσεις, οι κανονικές ώρες που χρησιμοποιούνται ως αναφορά για τον καθορισμό μιας εργασίας πλήρους απασχόλησης θα μπορούσαν να είναι εκείνες που ισχύουν γενικά για την εν λόγω εργασία (Eurofound, 2011).

Ο καθορισμός του τι πρέπει να θεωρείται ως εργασία μερικής απασχόλησης από νομική άποψη είναι σημαντικός για πολλούς λόγους, δύο από τους οποίους αξίζει να αναφερθούν εδώ: (1) να καταστεί δυνατός ο καθορισμός και η προστασία των δικαιωμάτων των

εργαζομένων μερικής απασχόλησης, και (2) να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση της σχετικής σημασίας της μερικής απασχόλησης στη συνολική οικονομία μιας χώρας. Από νομική άποψη, ο στόχος είναι να καθοριστεί μια κατηγορία εργαζομένων και να καθοριστούν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις τους, προκειμένου να αποφευχθούν οι διακρίσεις σε σχέση με άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Επίσης, για να προσδιοριστεί, σε μεμονωμένες περιπτώσεις, αν το έργο που επιτέλεσε ο συγκεκριμένος εργαζόμενος εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των κανονισμών που διέπουν την εργασία μερικής απασχόλησης (Λεοντάρη, 2010, Gómez, Pons& Martí, 2002).

Ο καθορισμός της μερικής απασχόλησης από κοινωνικοοικονομική άποψη είναι επίσης σημαντικός. Η μελέτη της μερικής απασχόλησης, όπως έχει εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου και με βάση τη σημασία της για την οικονομία μιας χώρας, μπορεί να συμβάλει στην ανάλυση και τη σύγκριση των αγορών εργασίας και στον τρόπο με τον οποίο επηρεάζει την ανάπτυξη των κοινωνιών γενικότερα και των νοικοκυριών σε συγκεκριμένο επίπεδο. Στο παρελθόν, η μερική απασχόληση χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο για την οικογενειακή πολιτική (τη δεκαετία του εξήντα), για την καταπολέμηση της ανεργίας (τη δεκαετία του εβδομήντα), για την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και για την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας (στη δεκαετία του ογδόντα), καθώς και για την ανακατανομή της απασχόλησης (στην ενενήντα). Σε αντίθεση με την εργασία πλήρους απασχόλησης, η οποία αποτελεί καθοριστικό χαρακτηριστικό του κόσμου της εργασίας στην Ευρώπη για πολλές δεκαετίες, η μερική απασχόληση συνδέεται με μια τάση για έντονη διαφοροποίηση της απασχόλησης (Λεοντάρη, 2010, Gómez, Pons, and Martí, 2002).

1.1.3 Εκ περιτροπής εργασία

Σύμφωνα με το Πανεπιστήμιο Θράκης (Γραφείο Διασύνδεσης) «εκ περιτροπής εργασία είναι η απασχόληση του εργαζόμενου με πλήρες μεν ωράριο, αλλά με λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας για την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή τον μήνα. Η διαφορά αυτού του συστήματος εργασίας σε σχέση με τη μερική απασχόληση είναι ότι στην τελευταία περίπτωση ο μισθωτός απασχολείται μεν καθ' όλη τη διάρκεια της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους αλλά με μειωμένο ωράριο (έναντι του νόμιμου ή του συμβατικού χρόνου)»¹ (Ιστοσελίδα Πανεπιστημίου Θράκης , 2018).

¹<http://career.duth.gr/portal/sites/default/files/labour/Εκ%20περιτροπής%20εργασία.doc>

1.2 Διάκριση μεταξύ εθελουσίας και μη-εθελουσίας μερικής απασχόλησης

Πριν εξετάσει κανείς τις επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης, είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ του αν είναι προαιρετική/ εθελούσια ή ακούσια (Αγαλλόπουλου, 2005). Το πρώτο είναι κατόπιν αιτήσεως του εργαζομένου, και το τελευταίο είναι κατόπιν αιτήσεως του εργοδότη. Αυτές αντικατοπτρίζουν επίσης δύο οπτικές γωνίες σχετικά με την ευελιξία: μια «ευέλικτη» οργάνωση είναι αυτή που χρησιμοποιεί και προωθεί την μερική απασχόληση και άλλες άτυπες μορφές εργασίας για την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων (van Bastelaer, Lemaître & Marianna, 1997). Μια άλλη άποψη είναι ότι ένας οργανισμός μπορεί να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα χρησιμοποιώντας ευέλικτες μορφές εργασίας. Ενώ οι δύο μορφές μερικής απασχόλησης έχουν διαφορετικές συνέπειες τόσο για τα άτομα όσο και για τις επιχειρήσεις, υπάρχουν παράλληλα στην Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση (Veliziotis, Matsaganis & Karakitios, 2015).

Κάποια έρευνα φαίνεται να υπονοεί ότι μερικές γυναίκες προτιμούν τη μερική απασχόληση γιατί έτσι μπορούν να καλύψουν άλλες δεσμεύσεις, αν και αυτές οι προτιμήσεις μπορούν να αλλάξουν ή να ανατραπούν όσο αυτές μεγαλώνουν σε ηλικία. Άλλοι ερευνητές (Gash, 2008) τονίζουν ότι υπάρχει μια ομάδα ατόμων για τα οποία αυτό το είδος εργασίας δεν είναι στην πραγματικότητα προαιρετικό, αλλά απλά η μόνη επιλογή τους όταν αντιμετωπίζουν ορισμένες οικογενειακές ευθύνες. Είναι συχνότερα οι γονείς – ειδικά οι μητέρες – με μικρά παιδιά που αναγκάζονται να επιλέξουν τη μερική απασχόληση, διότι, για παράδειγμα, υπάρχει έλλειψη προσιτής, καλής ποιότητας φροντίδας για τα παιδιά τους (Eurofound, 2011).

1.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία

Οι διαφορές στα εθνικά ποσοστά μερικής απασχόλησης δείχνουν μια πιο εμπειριστατωμένη ματιά στις κοινωνικές υποδομές και στη νομοθεσία των διαφόρων χωρών. Γενικά, οι ακόλουθοι παράγοντες θεωρούνται ότι επηρεάζουν τις διαφορές στα εθνικά ποσοστά μερικής απασχόλησης:

1. **Πρόσβαση στην παιδική μέριμνα** – Η πρόσβαση ενός εργαζομένου σε καλής ποιότητας και προσιτή φροντίδα για τα παιδιά του θεωρείται γενικά ως κίνητρο για τους γονείς να εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Όταν η παιδική μέριμνα είναι ακριβότερη, ένας γονέας μπορεί να επιλέξει να μειώσει τις ώρες εργασίας του για να φροντίσει τα παιδιά. Ο Gash (2008) υποστηρίζει ότι η ανεπαρκής παιδική μέριμνα περιορίζει τη συμμετοχή των φροντιστών στο εργατικό δυναμικό και συμπεραίνει ότι σε χώρες με ελάχιστη ή καθόλου δημόσια παιδική μέριμνα και δαπανηρή ιδιωτική

φροντίδα των παιδιών, οι μητέρες φαίνεται να περιορίζονται σε χαμηλής ποιότητας μερική απασχόληση.

2. **Διαφορές στις ώρες εργασίας μεταξύ πολιτισμών** – Οι κοινωνίες στην Ευρώπη έχουν διαφορετικές συμπεριφορές έναντι του χρόνου εργασίας, με μέσο όρο εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας για εργαζομένους πλήρους απασχόλησης που κυμαίνονται από περίπου 39 έως περίπου 44 ώρες (LFS, 2008). Εάν συμπεριληφθούν οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, οι κατά μέσο όρο εβδομαδιαίες ώρες εργασίας κυμαίνονται από περίπου 30 ώρες (Ολλανδία) σε περίπου 42 ώρες (Ελλάδα). Σε ορισμένες χώρες, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και πολλά νέα κράτη μέλη, είναι κοινωνικά αποδεκτό και επιθυμητό τα άτομα να εργάζονται περισσότερες ώρες, ενώ σε άλλες χώρες, όπως στη Γαλλία, στη Σουηδία και στην Ολλανδία, υπάρχει ένα κοινωνικό μοντέλο που προσανατολίζεται περισσότερο προς την ευημερία, το οποίο χαρακτηρίζεται από μικρότερο από το μέσο όρο αριθμό ωρών εργασίας. Σε πολλά νέα κράτη μέλη οι άνθρωποι εργάζονται περισσότερο από το μέσο όρο επειδή θέλουν να αυξήσουν τους χαμηλούς ωριαίους μισθούς και μηνιαίους μισθούς τους (π.χ. FedEE, 2010 και EIRO, 2009).
3. **Ποιότητα των διαθέσιμων θέσεων μερικής απασχόλησης** – Αποδεικτικά στοιχεία από συγκεκριμένες χώρες υποδηλώνουν (Lyonette, 2010) ότι στις περισσότερες αγορές εργασίας υπάρχουν λιγότερες θέσεις εργασίας υψηλότερου επιπέδου που είναι διαθέσιμες σε μερική απασχόληση από ό,τι σε βάση πλήρους απασχόλησης. Όπως εξηγείται προηγουμένως, αυτό μπορεί να οδηγήσει ορισμένους καλά καταρτισμένους εργαζομένους (ιδίως εργαζόμενες μητέρες) σε χαμηλότερου επιπέδου θέσεις εργασίας. Μπορεί επίσης να αποθαρρύνει ορισμένους εργαζομένους από την άσκηση μερικής απασχόλησης.
4. **Διαφορές στη νομοθεσία** – Οι εταιρείες χρησιμοποιούν με διαφορετικό τρόπο την εργασία μερικής απασχόλησης: ορισμένες τις προσαρμόζουν στις δικές τους ανάγκες, ορισμένες στις ανάγκες των εργαζομένων και ορισμένες και στις δύο. Ο τρόπος με τον οποίο αυτό αντικατοπτρίζεται στη νομοθεσία διαφέρει από χώρα σε χώρα (LFS, 2008).

1.4 Ομαδοποίηση ευρωπαϊκών κρατών σύμφωνα με την προσέγγιση τους προς τη μερική απασχόληση

Ορισμένες χώρες μπορούν να ομαδοποιηθούν με βάση τη στάση που κρατούν έναντι της μερικής απασχόλησης, (η οποία μπορεί να εξηγήσει την απόκλιση των ποσοστών μερικής απασχόλησης από το μέσο όρο) (Sandor, 2011):

- 1. Χώρες όπου η μερική απασχόληση είναι διαδεδομένη και δημοφιλής** – Σε αυτές τις χώρες, όπως Η Ολλανδία, η Γερμανία, η Αυστρία και η Δανία, η μερική απασχόληση υποστηρίζεται ιστορικά από τους εργαζομένους και τους εργοδότες και προωθείται ενεργά από τις κυβερνήσεις και τα πολιτικά κόμματα. Οι κοινωνίες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης, μεγάλη διαφορά μεταξύ του ποσοστού των ανδρών και των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση (αν και στη Δανία η διαφορά μεταξύ του ανδρών και των γυναικών που εργάζονται με σχέση μερικής απασχόλησης είναι χαμηλότερη από τον μέσο όρο της ΕΕ) και ένα υψηλό ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες, καθώς και ένα υψηλό συνολικό ποσοστό απασχόλησης. Οι Ολλανδία έχει ένα εξαιρετικά υψηλό γυναικείο ποσοστό μερικής απασχόλησης 76%. Αν και η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, έχουν και οι δύο υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης, δεν ανήκουν σε αυτή την ομάδα χωρών – καθώς οι πολιτικοί ιθύνοντες των χωρών αυτών θέλουν να μειώσουν το υψηλό ποσοστό μη εθελουσίας μερικής απασχόλησης κυρίως των γυναικών.
- 2. Χώρες στις οποίες η μερική απασχόληση είναι πολύ ασυνήθιστη** – Πρόκειται γενικά για νέα κράτη μέλη, όπως η Βουλγαρία, η Ουγγαρία και η Σλοβακία (αν και η Ελλάδα είναι επίσης σε αυτή την ομάδα). Οι εργαζόμενοι, παρά τις προσπάθειες που καταβάλλουν οι κυβερνήσεις για την άρση των εμποδίων στην εργασία μερικής απασχόλησης, φαίνεται να προτιμούν την εργασία πλήρους απασχόλησης, ενδεχομένως επειδή έχουν χαμηλή μέση ωριαία αμοιβή (EIRO, 2009). Δεδομένου ότι αυτό ισχύει και για τα δύο φύλα, τα ποσοστά μερικής απασχόλησης για τους άνδρες και τις γυναίκες σε αυτές τις χώρες είναι πολύ παρόμοια. Η πρόσβαση στην ελεύθερη παιδική μέριμνα είναι κοινή (ΟΟΣΑ, 2004), όπως είναι ένα σχετικά χαμηλό ποσοστό γονιμότητας. Οι χώρες αυτές έχουν επίσης χαμηλά ποσοστά απασχόλησης, τα οποία μπορεί να εξηγούνται εν μέρει από την υψηλή επίπτωση της αδήλωτης εργασίας στις οικονομίες τους.
- 3. Χώρες στις οποίες η μερική απασχόληση είναι σχετικά ασυνήθιστη** – Οι χώρες αυτές, όπως η Φινλανδία και η Πορτογαλία, έχουν έναν εργασιακό πολιτισμό

μεγαλύτερων εβδομαδιαίων ωρών εργασίας τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, και ένα υψηλό ποσοστό απασχόλησης και για τα δύο φύλα. Σε αυτές τις χώρες η διαφορά μεταξύ ποσοστού ανδρικής και γυναικείας μερικής απασχόλησης είναι χαμηλή. Στη Φινλανδία αυτό διευκολύνεται από ένα καλά ανεπτυγμένο και αξιόπιστο σύστημα παιδικής μέριμνας. Στην Πορτογαλία, η πρόσβαση στην παιδική μέριμνα βελτιώθηκε σημαντικά κατά την τελευταία δεκαετία, αλλά το ποσοστό γονιμότητας παραμένει χαμηλό (ΟΟΣΑ, 2004).

1.5 Μερική απασχόληση στα πλαίσια της ΕΕ

Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι στην ΕΕ-28 το 2016 υπήρχαν 188,4 εκατομμύρια εργαζόμενοι, από τους οποίους 32,7 εκατομμύρια ήταν ελεύθεροι επαγγελματίες. Από το συνολικό αριθμό εργαζομένων, τα 178,2 εκατομμύρια εργάζονταν με σχέση πλήρους απασχόλησης και τα 45,3 εκατομμύρια με σχέση μερικής απασχόλησης. Η μέση διάρκεια ωρών εργασίας ανά εβδομάδα ανήλθε στις 37,1 ώρες. Μεταξύ αυτών των 45,3 εκατομμυρίων ατόμων που εργάζονταν με σχέση μερικής απασχόλησης, 9,5 εκατομμύρια ήταν υποαπασχολούμενοι, που σημαίνει ότι επιθυμούσαν να εργαστούν περισσότερες ώρες και ήταν διαθέσιμοι για να το πράξουν. Αυτό αντιστοιχεί στο ένα πέμπτο (20,9%) του συνόλου των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και το 4,2% της συνολικής εργασίας στην ΕΕ το 2016. Τα δύο τρίτα αυτών των εργαζομένων με σχέση μερικής απασχόλησης ήταν γυναίκες (65%). Το μεγαλύτερο μερίδιο εργαζομένων με σχέση μερικής απασχόλησης παρατηρήθηκε στην Ελλάδα, ενώ το χαμηλότερο στην Τσεχία. Το 2016, το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων μερικής απασχόλησης κυμαινόταν σημαντικά υψηλά σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Η πλειονότητα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ηλικίας 15 έως 74 επιθυμούσε να εργαστεί περισσότερες ώρες στην Ελλάδα (74,1%), στην Κύπρο (63,7%) και στην Ισπανία (50,7%), ακολουθούμενη από την Πορτογαλία (45,1%) και τη Σλοβακία (43,5%). Στο αντίθετο άκρο της κλίμακας, ήταν η Τσεχία (8,0%), η Μάλτα (10,8%), το Λουξεμβούργο (11,9%), οι Κάτω Χώρες (12,0%), η Εσθονία (12,5%) και η Γερμανία (12,6%). Πρέπει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι με σχέση μερικής απασχόλησης ήταν κυρίως γυναίκες σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ, εκτός από τη Ρουμανία, τη Βουλγαρία και την Κύπρο (Eurostat, 2017).

Υπάρχει μεγάλη ποικιλομορφία της εργασίας μερικής απασχόλησης σε ολόκληρη την ΕΕ. Η πρώτη εντυπωσιακή παρατήρηση είναι το πώς επηρεάζεται από το φύλο του εργαζομένου. Όπως αναφέρθηκε ήδη, πολύ περισσότερες γυναίκες από τους άνδρες εργάζονται με σχέση μερικής απασχόλησης, αλλά το χάσμα κλείνει έστω και με σιγανούς ρυθμούς. Υπάρχει επίσης σαφής διαχωρισμός Ανατολής-Δύσης μεταξύ των χωρών: στις χώρες της Κεντρικής

και Ανατολικής Ευρώπης η μερική απασχόληση παραμένει περιθωριακό φαινόμενο ακόμη και μεταξύ των γυναικών, ενώ οι δυτικές χώρες την έχουν αγκαλιάσει πολύ ευρύτερα. Υπάρχουν όμως και διαφορές που προέρχονται από προσεγγίσεις πολιτικής. Για παράδειγμα, η μερική απασχόληση είναι γενικά καλύτερης ποιότητας και πιο ολοκληρωμένη στη δομή της απασχόλησης στις Κάτω Χώρες σε σύγκριση με την κατάσταση στο Ηνωμένο Βασίλειο. Αυτό μπορεί να εντοπιστεί στις διαφορετικές προσεγγίσεις της ευελιξίας που επιδίωκαν οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι στις δύο αυτές χώρες κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 και του 1990 (Faganetal, 1998, Fagan & Ward, 2003, Yerkes & Visser, 2006).

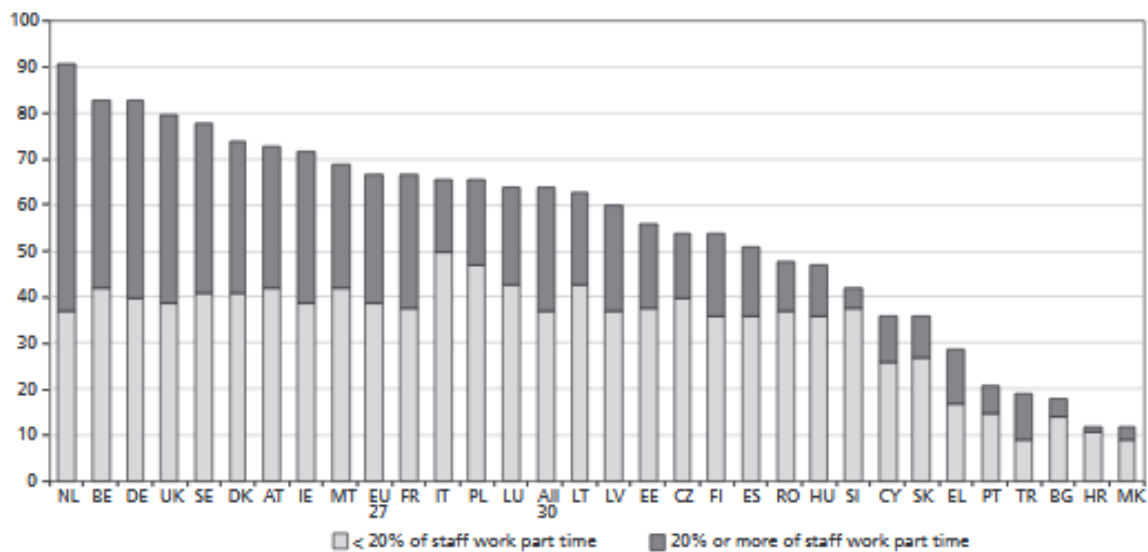
1.6 Μερική απασχόληση στις ευρωπαϊκές εταιρείες

Η έρευνα της Ευρωπαϊκής Εταιρείας (Sandor, 2011), η οποία διεξήχθη σε 30 χώρες, το 2009, διαπίστωσε ότι το 67% των εταιρειών, οι οποίες ερωτήθηκαν στην ΕΕ των 27, απασχολούσαν τουλάχιστον έναν εργαζόμενο μερικής απασχόλησης. Το ποσοστό των εταιρειών που απασχολούσαν τουλάχιστον έναν εργαζόμενο μερικής απασχόλησης ήταν το υψηλότερο στην Ολλανδία (πάνω από 90%), το Βέλγιο, τη Γερμανία (περίπου 82%), όσο και το Ηνωμένο Βασίλειο (80%), και το χαμηλότερο στις τρεις υποψήφιες χώρες, καθώς και τη Βουλγαρία και τη Πορτογαλία (20% ή λιγότερο). Όπως αναμενόταν, σε χώρες με χαμηλότερο από το μέσο όρο μερικής απασχόλησης, γενικά λιγότερες εταιρείες ανέφεραν την ύπαρξη εργαζομένων μερικής απασχόλησης και αντιστρόφως. Εξάιρεση αποτελούσε η Μάλτα, όπου παρόλο που το συνολικό ποσοστό μερικής απασχόλησης ήταν σχετικά χαμηλό, στο 10%, το ποσοστό των εταιρειών που απασχολούν τουλάχιστον έναν εργαζόμενο μερικής απασχόλησης ήταν ελαφρώς υψηλότερο από το μέσο όρο. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το χαμηλό ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης που απασχολούνται σε εταιρείες (Sandor, 2011).

Οι εταιρείες που αναφέρουν ότι περισσότερο από το 20% του προσωπικού τους εργάζονται με μερική απασχόληση βρίσκονται συχνότερα στις τέσσερις χώρες με την υψηλότερη επίπτωση της μερικής απασχόλησης (Ολλανδία, Βέλγιο, Γερμανία και Ηνωμένο Βασίλειο). Την ίδια στιγμή, λιγότερο από το 5% των επιχειρήσεων στην Κροατία, την πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας (πΓΔΜ), τη Βουλγαρία και τη Σλοβενία είχαν τόσο υψηλό ποσοστό εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Αυτές είναι όλες οι χώρες που χαρακτηρίζονται από ένα σχετικά χαμηλό συνολικό ποσοστό μερικής απασχόλησης (Sandor, 2011).

Είναι ενδιαφέρον ότι οι εταιρείες στην Ιταλία αναφέρουν μια μέση συνολική επίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, αλλά το ποσοστό αυτών των εταιρειών που απασχολούν

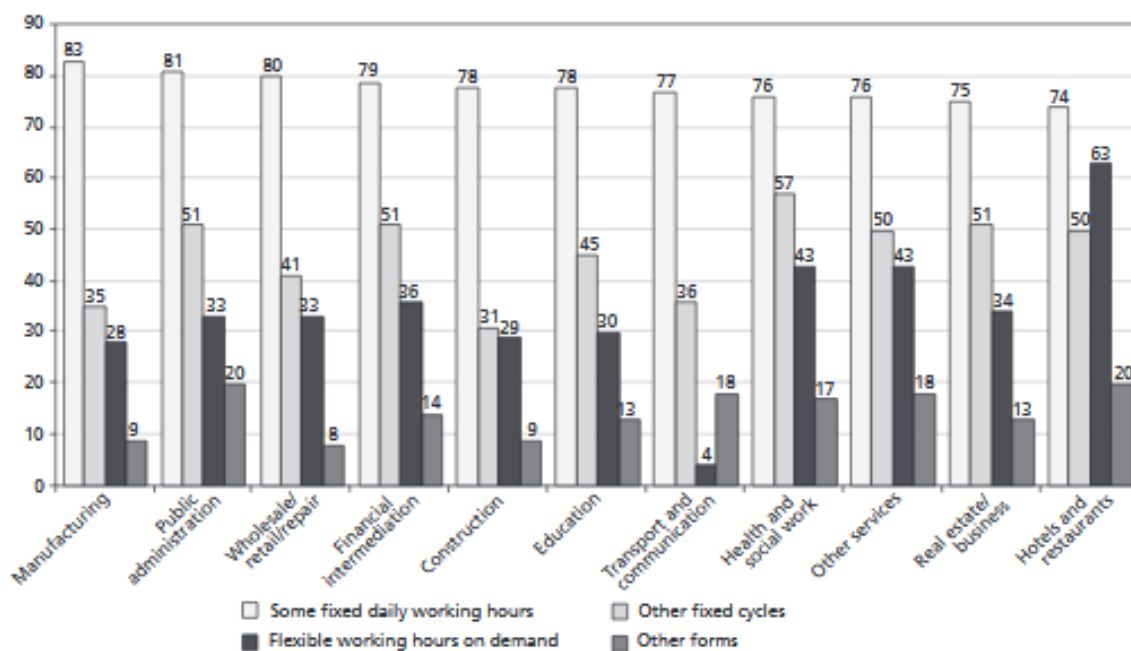
πάνω από το 20% του προσωπικού τους με μερική απασχόληση είναι υψηλότερο σε όλη την Ευρώπη στο 50% (Sandor, 2011).



Εικόνα 1 – Ποσοστό ευρωπαϊκών εταιρειών που αναφέρουν θέσεις μερικής απασχόλησης (%) (Πηγή: ECS, 2009)

1.6.1 Είδη μερικής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές εταιρείες

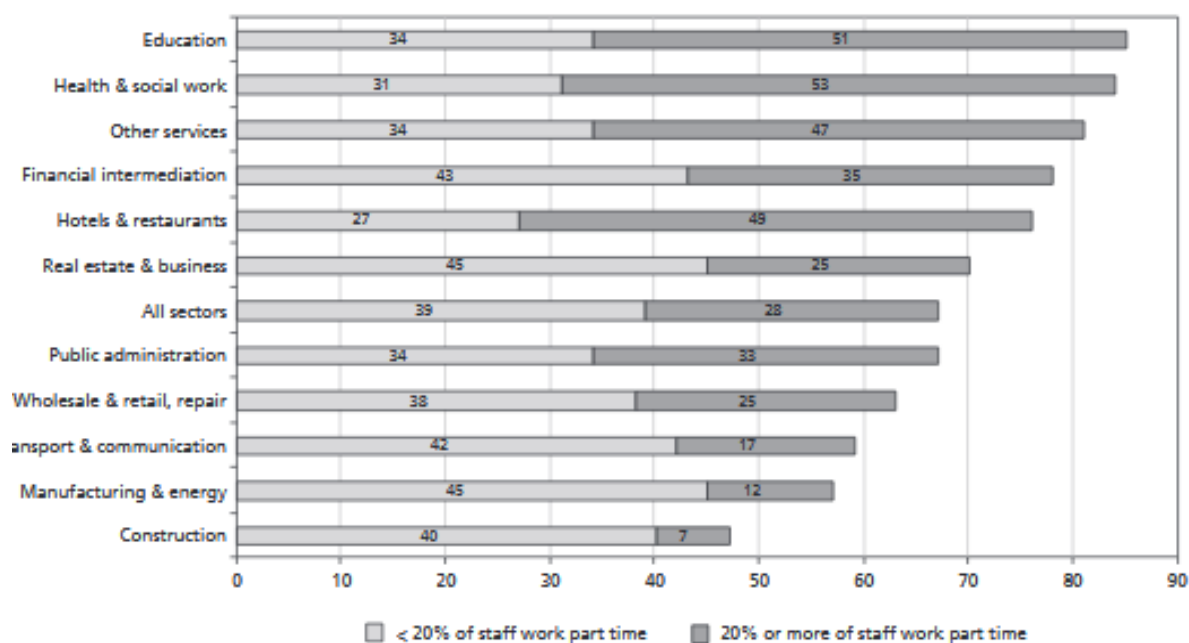
Στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, ορισμένες σταθερές ώρες εργασίας κάθε μέρα είναι η πιο κοινή μορφή μερικής απασχόλησης (78%), ακολουθούμενη από άλλους σταθερούς κύκλους, για παράδειγμα ορισμένες σταθερές ημέρες της εβδομάδας σε πλήρη απασχόληση, τις άλλες ημέρες μακριά (45%), ενώ ευέλικτες ώρες εργασίας, οι οποίες καθορίζονται σε λίγες ημέρες ή ώρες εκ των προτέρων σύμφωνα με τις ανάγκες της εταιρείας είναι σχετικά λιγότερο συχνές (35%). Η συχνότητα των ευέλικτων ωρών με τη ζήτηση του εργοδότη είναι πιο συχνή σε ξενοδοχεία και εστιατόρια, όπου ο φόρτος εργασίας συχνά εξαρτάται από απρόβλεπτους παράγοντες, ενώ είναι λιγότερο συχνή στην κατασκευή, την βιομηχανία και την εκπαίδευση (Sandor, 2011).



Εικόνα 2 – Είδη μερικής απασχόλησης (%) (Πηγή: ECS, 2009)

1.6.2 Μερική απασχόληση ανά κλάδο της ευρωπαϊκής οικονομίας

Οι τομείς στους οποίους οι περισσότερες εταιρείες απασχολούν τουλάχιστον έναν εργαζόμενο μερικής απασχόλησης είναι η εκπαίδευση (85% των εταιρειών) και η υγεία και η κοινωνική εργασία (84%). Στον κατασκευαστικό τομέα μόνο το 47% των εταιρειών απασχολούν εργαζομένους μερικής απασχόλησης και το ποσοστό είναι επίσης σχετικά χαμηλό στην παραγωγή και την ενέργεια (57%), καθώς και στις μεταφορές και την επικοινωνία (59%). Οι εταιρείες που απασχολούσαν περισσότερο από το 20% του προσωπικού μερικής απασχόλησης συμμετείχαν συχνότερα στην υγεία και την κοινωνική εργασία, την εκπαίδευση, και τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια. Σε αυτούς τους τομείς περίπου οι μισές από όλες τις επιχειρήσεις είχαν ένα τέτοιο υψηλό ποσοστό εργαζομένων μερικής-απασχόλησης (Sandor, 2011).



Εικόνα 3 – Μερική απασχόληση ανά κλάδο οικονομίας (%) (Πηγή: ECS, 2009)

1.7 Μερική απασχόληση και φύλο

Η έρευνα EWCS διαπίστωσε ότι το 29% των γυναικών στην ΕΕ των 27 εργάζονται με μερική απασχόληση σε σύγκριση με το 7% των ανδρών. Πολλοί από τους τομείς που εμφανίζονται ανωτέρω με την υψηλότερη επίπτωση της μερικής απασχόλησης ουσιαστικά κυριαρχούνται από γυναίκες. Περίπου το 78% των εργαζομένων στην υγεία και την κοινωνική εργασία και το 71% των εργαζομένων που εργάζονται στην εκπαίδευση είναι γυναίκες. Ταυτόχρονα, τομείς όπως η ψυχαγωγία, ο πολιτισμός και ο αθλητισμός είναι πιο ισορροπημένοι όσον αφορά το φύλο των εργαζομένων. Σε αυτούς τους τομείς η υψηλότερη επίπτωση της μερικής απασχόλησης μπορεί να εξηγηθεί με την κυκλική φύση του έργου. Στην περίπτωση του εμπορίου, η οποία συχνά έχει υψηλή συγκέντρωση των γυναικών στη λιανική πώληση, αλλά και μια υψηλή συγκέντρωση των ανδρών στο χονδρικό εμπόριο, τόσο ο παράγοντας του φύλου και ο πιο εύκολα προβλέψιμος φόρτος εργασίας διαδραματίζουν ρόλο στο σχετικά υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης (Sandor, 2011).

Η Ευρωπαϊκή Έρευνα των Εταιριών (European Company Survey–ECS) ζήτησε από τους αντιπροσώπους διαχείρισης των εταιρειών να υπολογίσουν κατά προσέγγιση το ποσοστό των γυναικών εργαζομένων στην οργάνωσή τους. Κατά τη σύγκριση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών και του ποσοστού των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε εταιρείες, καθίσταται φανερό ότι όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται σε μια εγκατάσταση, τόσο υψηλότερο είναι το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, αντανακλώντας την ισχυρή έλλειψη ισορροπίας μεταξύ των δύο φύλων της

μερικής απασχόλησης. Για παράδειγμα, τα τρία τέταρτα των εταιρειών που δεν εργάζονται με γυναίκες και τα μισά από αυτά με λιγότερο από 20% γυναικείο εργατικό δυναμικό δεν έχουν μερική απασχόληση. Ταυτόχρονα, περίπου το 80% των γυναικών που κυριαρχούνται από επιχειρήσεις (γυναίκες που εκπροσωπούν πάνω από το 60% του εργατικού δυναμικού) έχουν τουλάχιστον έναν εργαζόμενο μερικής απασχόλησης, και όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό των γυναικών, τόσο υψηλότερη είναι η επίπτωση της μερικής απασχόλησης (Sandor, 2011).

1.8 Μερική απασχόληση και ηλικιακή ομάδα.

Εξετάζοντας το φύλο και την ηλικία, η έρευνα EWCS (2005) διαπίστωσε ότι η μερική απασχόληση των ανδρών είναι πιο κοινή στις νεότερες (14%) και μεγαλύτερες (10%) ηλικιακές ομάδες, ενώ είναι πολύ ασυνήθιστη για την ηλικιακή ομάδα 30-49 ετών. Αυτό αντικατοπτρίζει ένα μοτίβο στην πορεία ζωής των ανδρών που εξηγήθηκε νωρίτερα. Αντιστρόφως, η έρευνα διαπίστωσε ότι η γυναικεία μερική απασχόληση αυξάνεται με την ηλικία, αντανακλώντας περισσότερες γυναίκες σε θέσεις μερικής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της αναπαραγωγικής ηλικίας και προτείνοντας ανισότητες μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη δυνατότητα μετακίνησης από μερικής απασχόλησης σε πλήρη απασχόληση.

1.9 Υπέρ και κατά της μερικής απασχόλησης

Ένας αυξανόμενος αριθμός Ευρωπαίων εργάζεται με σχέση μερικής απασχόλησης. Αυτό μπορεί να αποτελεί μια θετική εξέλιξη, για τους ακόλουθους λόγους: (1) οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν με μεγαλύτερη ελευθερία μια πιο ισορροπημένη σχέση μεταξύ της εργασίας και των άλλων επιδιώξεων τους στην ζωή, και μεταξύ του εισοδήματος και της αναψυχής, και (2) γιατί υπάρχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα που είχαν προηγουμένως αποκλειστεί από την αγορά εργασίας (π.χ., μητέρες, ηλικιωμένοι εργάτες και φοιτητές). Αλλά η μερική απασχόληση, από την άλλη, μπορεί να αποτελέσει και μειονέκτημα όταν είναι ακούσια επιλογή ή η μόνη διαθέσιμη επιλογή. Αυτό συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι επιλέγουν μια θέση μερικής απασχόλησης γιατί δεν μπορούν να συμφιλιώσουν μια «τυποποιημένη» εργασία με την ιδιωτική τους ζωή και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ωστόσο, σε σύγκριση με την εργασία πλήρους απασχόλησης, η μερική απασχόληση μπορεί να έχει κόστος πέρα από αυτό που συνδέεται με την απώλεια εισοδήματος. Οι θέσεις μερικής απασχόλησης είναι συχνά χαμηλότερης ποιότητας, με χαμηλότερους ωριαίους μισθούς, παρέχουν φτωχότερες ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας και, μακροπρόθεσμα, μειώνουν τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα (Perrens, McDowell, Fagan, Ray & Ward, 2007).

Η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία θεωρούνται οι πιο γνωστές ‘άτυπες’ μορφές ρυθμίσεων του χρόνου εργασίας στην ΕΕ. Η αύξηση της μερικής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα εμφανής σε χώρες όπου έχει γίνει συζήτηση για τους διαφορετικούς τρόπους ρύθμισης του χρόνου εργασίας μεταξύ των πολιτικών και των κοινωνικών εταίρων, ως μέσο για την αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι, η μερική απασχόληση, με την ευρύτερη έννοια χρήσης της, μπορεί να έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιδράσεις και συνέπειες για τους εργαζομένους και τους εργοδότες. Ενώ πολλοί εργαζόμενοι, ειδικά σε ορισμένα στάδια της ζωής τους, ενδέχεται να θεωρούν τη μερική απασχόληση ως μια λύση εξισορρόπησης του επαγγελματικού και του οικογενειακού τους βίου, πολλοί άλλοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης διαμαρτύρονται για την ύπαρξη διαφόρων μειονεκτημάτων στην εργασία που καλούνται να αναλάβουν σε σύγκριση με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Ένας από τους βασικούς λόγους που προβάλλουν είναι ότι για άτομα με υψηλά προσόντα, που επιθυμούν να εργαστούν με σχέση μερικής απασχόλησης, δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται και από την σκοπιά των εργοδοτών, όπου η μερική απασχόληση μπορεί να καλύπτει εργασιακές ανάγκες, αποφέροντας σημαντικά οφέλη, ενδέχεται ωστόσο και να αυξήσει το συνολικό κόστος εργασίας (Sandor, 2010). Οπότε η ανάλυση και αξιολόγηση της μερικής απασχόλησης ως φαινομένου αποτελεί ένα σύνθετο και περίπλοκο φαινόμενο.

Στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ – European Employment Strategy – EES), η επέκταση της μερικής απασχόλησης θεωρείται ότι συμβάλλει σημαντικά στην εξασφάλιση του στόχου της αύξησης των ποσοστών απασχόλησης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005). Θεωρείται επίσης – στα πλαίσια της ΕΣΑ, αλλά και στα πλαίσια του Οδικού Χάρτη της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006 – 2010 – ως τρόπος συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2006). Επιπλέον, αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ότι η μερική απασχόληση μπορεί να αποτελέσει μέσο για την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής και το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζομένων στις τρέχουσες συζητήσεις σχετικά με την «ενεργό γήρανση» (Leber & Wagner, 2007). Οι εταιρείες ενθαρρύνονται όλο και περισσότερο να λαμβάνουν υπόψη τις συστάσεις της ΕΕ όσον αφορά την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής και τη συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τέτοιες ευέλικτες συνθήκες εργασίας αναμένεται να αυξήσουν την παραγωγικότητα, να βελτιώσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων και να ενισχύσουν την εικόνα των εργοδοτών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2006).

Ωστόσο, οι έρευνες που σχετίζονται με την εργασία και την σχέση της με ισορροπία ζωής δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις σε πολλές χώρες προσαρμόζονται αργά στη μεταβαλλόμενη δομή του εργατικού δυναμικού, ιδίως στην αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, και τις συναφείς επιπτώσεις καθώς πολλοί άνδρες και γυναίκες στην απασχόληση πρέπει να συντονίζουν τις απαιτήσεις της εργασίας τους με ευθύνες φροντίδας για τα παιδιά τους ή τους ηλικιωμένους που έχουν υπό την φροντίδα τους. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που προσφέρουν μερική απασχόληση και ευέλικτες επιλογές εργασίας έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια σε ορισμένες χώρες. Ωστόσο, ακόμη και σε χώρες με υψηλό επίπεδο μερικής απασχόλησης, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η ποσότητα και ο τύπος της μερικής απασχόλησης ποικίλλει με βάση τον τομέα και τον εταιρικό τύπο, και η επιλεξιμότητα μπορεί να περιορίζεται σε περιορισμένα επαγγελματικά επίπεδα και χώρους εργασίας (Kersley et al., 2006).

1.10 Επίλογος

Η κοινωνική πολιτική της ΕΕ αποτελεί ένα σχετικά νέο γνωστικό πεδίο αλλά έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον των ερευνητών. Πολλές από τις παραμέτρους που θα έπρεπε να διαχειριστεί η Ευρώπη στην πορεία της προς ολοκλήρωση πρωτοεμφαίστηκαν στην επιστημονική συζήτηση με την έναρξη της Ευρωπαϊκής ενοποίησης και την Συνθήκη της Ρώμης, και διευρύνθηκαν με την ολοκλήρωση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής αγοράς και την Οικονομική και Νομισματική Ενοποίηση (ΟΝΕ). Η κοινωνική πολιτική είναι μία πολύ σημαντική συνιστώσα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, αλλά όπως υποστηρίζει και ο Βενιέρης (2013) μπορεί με την εργαλειακή της έννοια να υποστηρίζει επίσης την παγκόσμια καπιταλιστική οικονομία. Αυτή η παράμετρος σύμφωνα με τον συγγραφέα, «νοθεύει την ουσία των κοινωνικών δικαιωμάτων» και «μετατρέπεται σε πρωτογενή οικονομική παρέμβαση και υποβιβάζεται σε δευτερογενή κοινωνική διεκπεραίωση» (Βενιέρης, 2013: 443). Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο για την μερική απασχόληση. Με γνώμονα το σκεπτικό αυτό αναλύονται οι Ευρωπαϊκές συνθήκες και Ευρωπαϊκές οδηγίες που αναφέρονται στην μερική απασχόληση, και ο ρόλος που διαδραματίζει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Αυτό θα επιτρέψει στη συνέχεια να αξιολογήσει κανείς κατά πόσο οι επικριτές έχουν βάσιμες υποδείξεις όταν στηλιτεύουν την πολιτική της ΕΕ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

2.1 Ευρωπαϊκές Συνθήκες – Από το Μάαστριχτ στη Λισαβόνα

Η προώθηση της απασχόλησης, η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, η σωστή κοινωνική προστασία, ο διάλογος μεταξύ διαχείρισης και εργασίας, η ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων με σκοπό τη διαρκή υψηλή απασχόληση και η καταπολέμηση του αποκλεισμού είναι οι κοινοί στόχοι της ΕΕ και των κρατών μελών της στους κοινωνικούς και εργασιακούς τομείς σε όλη την εξέλιξή της. Αρκετές συνθήκες και οδηγίες έχουν δώσει έμφαση στην μερική απασχόληση στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης (Βενιέρης, 2013, Σακελλαρόπουλος, 2003).

2.1.1 Συνθήκη του Μάαστριχτ

Η Συνθήκη του Μάαστριχτ, η οποία υπεγράφη στο Μάαστριχτ στις 7 Φεβρουαρίου 1992, και τέθηκε σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου 1993, τροποποίησε τις πρώην ευρωπαϊκές συνθήκες και δημιούργησε μια Ευρωπαϊκή Ένωση βασισμένη σε τρεις πυλώνες: (1) τις ευρωπαϊκές κοινότητες, (2) την κοινή εξωτερική πολιτική και πολιτική ασφάλειας (ΚΕΠΠΑ) και (3) τη συνεργασία στον τομέα της δικαιοσύνης και των εσωτερικών υποθέσεων (JHI). Όσον αφορά την κοινωνική πολιτική, με την υπογραφή της Συνθήκης του Μάαστριχτ, η προώθηση της υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας καθιερώθηκε επισήμως ως ένα από τα καθήκοντα που ανατίθενται στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (Βενιέρης, 2013, Σακελλαρόπουλος, 2001, 2003).

2.1.2 Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Κοινωνική Πολιτική και Απασχόληση (COM700)

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 οι χώρες της ΕΕ αντιμετώπιζαν υψηλά ποσοστά ανεργίας. Η Λευκή Βίβλος με τίτλο "Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Κοινωνική Πολιτική και Απασχόληση" (COM700), με ημερομηνία 5 Δεκεμβρίου 1993, ξεκίνησε μια συζήτηση σχετικά με την οικονομική στρατηγική και την απασχόληση στην Ευρώπη, φέρνοντας το θέμα της απασχόλησης στην κορυφή της Ευρωπαϊκής Ατζέντας για πρώτη φορά (Στρατηγάκη, 2001). Οι μακροσκελείς αναλύσεις στη Λευκή Βίβλος που αφιερώθηκε στην απασχόληση και την εργασία ήταν αναμφίβολα η πρώτη που κατοχυρώνεται στις θεσμικές και διαδικαστικές καινοτομίες που επρόκειτο να αναπτυχθούν με βάση ένα νέο άρθρο αφιερωμένο στην απασχόληση της Συνθήκης του Άμστερνταμ τέσσερα χρόνια αργότερα, το 1997. Το άρθρο για την απασχόληση, το οποίο βασίζεται στη διαδικασία συντονισμού της

μακροοικονομικής πολιτικής στην ΟΝΕ, βασίζεται στην ιδέα ότι, ελλείψει της εναρμόνισης των πολιτικών εργασίας, της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης και της κοινωνικής προστασίας, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν ακόμη να υιοθετήσουν κοινούς στόχους και να προφέρουν την ανάπτυξη εθνικών προγραμμάτων δράσης για την ποιότητα της εργασίας, για την ένταξη ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες, για την ευελιξία και την ασφάλεια, και για τους θεσμούς της αγοράς εργασίας σε αυτούς τους τομείς (Σακελλαρόπουλος, 2001, 2003).

2.1.3 Συνθήκη του Άμστερνταμ

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ υπεγράφη στις 2 Οκτωβρίου 1997 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 1999. Οι κύριες αλλαγές της εστιάστηκαν στη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία δημιουργήθηκε με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992. Με σκοπό τη διεύρυνση της Ένωσης, η Συνθήκη του Άμστερνταμ έκανε τις αναγκαίες προσαρμογές για να μπορέσει η Ένωση να λειτουργήσει αποτελεσματικότερα και δημοκρατικά. Οι κύριοι τομείς εστίασής της, ήταν η αύξηση της δημοκρατικής νομιμότητας των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων με την αύξηση των εξουσιών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, τις μεταρρυθμίσεις της ασφάλειας και της δικαιοσύνης, συμπεριλαμβανομένης της εισαγωγής μιας κοινής εξωτερικής πολιτικής και πολιτική ασφάλειας, την αναμόρφωση των τριών πυλώνων της ΕΕ και τη μεταρρύθμιση των θεσμικών οργάνων για την καλύτερη προετοιμασία τους για την επερχόμενη διεύρυνση (Μούσης, 2003).

Με την υπογραφή της Συνθήκης του Άμστερνταμ, όταν όλα τα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένου του Ηνωμένου Βασιλείου (μετά από αλλαγή στην κυβέρνηση), συμφώνησαν να ενσωματώσουν τη συμφωνία για την κοινωνική πολιτική στο κείμενο της Συνθήκης ΕΚ με ορισμένες μικρές αλλαγές (άρθρα 151-161 ΣΛΕΕ). Στο άρθρο 153, η διαδικασία συναπόφασης αντικατέστησε τη συνεργασία και επεκτάθηκε επίσης στις διατάξεις που αφορούν το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (2.3.2), την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και την κοινωνική ασφάλιση των μεταναστών εργαζομένων στην Κοινότητα (2.3.4). Το νέο άρθρο 19 αναθέτει στην ΕΚ την ικανότητα «να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Σε αυτή τη βάση, υιοθετήθηκαν σύντομα δύο οδηγίες: οδηγία 2000/43/ΕΚ για την ίση μεταχείριση προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και της οδηγίας 2000/78/ΕΚ σχετικά με ένα γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (Στασινοπούλου, 2003).

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ περιλάμβανε επίσης την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης μεταξύ των στόχων της ΕΕ και αναθέτει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή την ευθύνη να στηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στον τομέα αυτό, προκειμένου να ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ τους και να ανάπτυξη μιας «συντονισμένης στρατηγικής», δηλαδή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) (άρθρα 145-150 ΣΛΕΕ), με βάση μια ανοικτή μέθοδο συντονισμού (ΑΜΣ) (2.3.3) (Μούσης, 2003).

Ο νέος τίτλος για την απασχόληση στη Συνθήκη του Άμστερνταμ, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 1999, παρείχε τη βάση για τη δημιουργία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και της μόνιμης επιτροπής απασχόλησης με βάση τη Συνθήκη (EMCO) με συμβουλευτικό καθεστώς για την προώθηση του συντονισμού των πολιτικών για την απασχόληση και την αγορά εργασίας των κρατών μελών. Ωστόσο, η αρμοδιότητα για την πολιτική απασχόλησης παραμένει πρωτίστως με τα κράτη μέλη. Η συμπερίληψη ενός «κοινωνικού πρωτοκόλλου» στη Συνθήκη βελτίωσε τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (Μούσης, 2003).

Κατά την έναρξη της στρατηγικής της Λισσαβόνας τον Μάρτιο του 2000, με στόχο να καταστεί η ΕΕ η πιο ανταγωνιστική οικονομία στον κόσμο, οι αρχηγοί κρατών αναγνώρισαν επίσης ότι η οικονομική ανάπτυξη δεν επαρκεί από μόνη της για την καταπολέμηση της φτώχειας ή του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού. Η ΑΜΣ θα επεκταθεί αργότερα στις συντάξεις, την υγεία και τη μακροχρόνια φροντίδα στο πλαίσιο της "κοινωνικής ΑΜΣ" (Μούσης, 2003).

Το έτος 2000 προέβλεπε επίσης την υιοθέτηση, στη σύνοδο κορυφής της Νίκαιας, του χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ, ο οποίος εκπονήθηκε από ειδική επιτροπή. Δημιουργήθηκε μια επιτροπή κοινωνικής προστασίας για την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών και της Επιτροπής (άρθρο 160 της ΣΛΕΕ) σχετικά με τις πολιτικές κοινωνικής προστασίας, αλλά απορρίφθηκαν όλες οι προτάσεις για την επέκταση της διαδικασίας συναπόφασης (Μούσης, 2003).

Υπό το πρίσμα της ενδιάμεσης αναθεώρησης της στρατηγικής της Λισσαβόνας το 2005, οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που εγκρίθηκαν στο πλαίσιο της ΕΣΑ ενσωματώθηκαν στις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση, και η μεταρρυθμιστική διαδικασία της Λισσαβόνας συγχρονίστηκε με την κοινωνική ΑΜΣ με βάση τριών ετών (McCormick, 2008).

Μια νέα κοινωνική ατζέντα για την περίοδο 2006-2010 εγκρίθηκε το 2005 για να συνοδεύσει την εκ νέου δρομολόγηση της στρατηγικής της Λισαβόνας. Ένα πρόγραμμα της ΕΕ για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη, που ονομάζεται Πρόοδος (Progress), θεσπίστηκε για την περίοδο 2007-2013 για να στηρίξει την υλοποίηση των στόχων της ΕΕ στον κοινωνικό τομέα (2.3.9). Το 2007, δημιουργήθηκε ένα Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση για την παροχή στήριξης σε εργαζομένους που απολύθηκαν ως αποτέλεσμα της αλλαγής των προτύπων του παγκόσμιου εμπορίου (2.3.2) (McCormick, 2008).

2.1.4 Πράσινη Βίβλος για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Απασχόληση

Όσον αφορά τις νομικές ρυθμίσεις, η συζήτηση επικεντρώθηκε στη διάκριση μεταξύ της «τυπικής και της «άτυπης» απασχόλησης, η οποία είναι αποτέλεσμα της διάλυσης της τυποποιημένης σχέσης εργασίας και της εμφάνισης νέων μορφών εργασίας τα τελευταία χρόνια. Υπάρχει επίσης μια σημαντική διάσταση του φύλου στη συζήτηση για την άτυπη εργασία, καθώς οι άνδρες εκπροσωπούνται δυσανάλογα σε τυποποιημένες σχέσεις απασχόλησης και αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών στο εργατικό δυναμικό που εργάζονται υπό άτυπες συνθήκες (Eurofound, 2017).

Σε επίπεδο ΕΕ, η ρύθμιση της άτυπης εργασίας έχει λάβει ορισμένες κατευθύνσεις. Η μία κατεύθυνση έλαβε τη μορφή προσπάθειας να διαμορφωθεί μια νέα νομική έννοια του εργάτη/εργαζομένου, έτσι ώστε η νομική κατηγορία της «απασχόλησης» και το κριτήριο της υποταγής να μη μπορεί να χρησιμοποιείται ως το πρωταρχικό μέσο για την επιβολή διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων. Η Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής του 2006, επιχείρησε τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα, και σημείωσε την αύξηση του ποσοστού των μη τυποποιημένων ή άτυπων συμβάσεων, με ισχυρή διάσταση φύλου και μεταξύ των γενεών, καθώς γυναίκες, μεγαλύτερες ή νεότερες εκπροσωπούσαν δυσανάλογα σε μη τυποποιημένες θέσεις εργασίας. Οι πολιτικές συζητήσεις σχετικά με την κατάσταση της αγοράς εργασίας των νέων επισήμαναν επίσης ότι οι νέοι εργαζόμενοι έτειναν να απασχολούνται δυσανάλογα σε συμβάσεις άτυπης απασχόλησης (Eurofound, 2017).

2.1.5 Συνθήκη της Λισαβόνας

Η Συνθήκη της Λισαβόνας υπεγράφη στις 13 Δεκεμβρίου 2007, επιτρέποντας την περαιτέρω πρόοδο στην εδραίωση της κοινωνικής διάστασης της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση υπογραμμίζει τώρα τους κοινωνικούς στόχους της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της πλήρους απασχόλησης και της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών

(άρθρο 3). Το άρθρο 6 αναγνωρίζει ότι ο Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων έχει την ίδια δεσμευτική ισχύ με τις συνθήκες. Ο ίδιος ο Χάρτης αναγνωρίζει τα λεγόμενα «δικαιώματα αλληλεγγύης», όπως το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, καθώς και τα δικαιώματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, των δίκαιων συνθηκών εργασίας, της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής πρόνοιας. Μια οριζόντια κοινωνική ρήτρα εισήχθη στη TFEU, που αναφέρει ως εξής: «κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δραστηριοτήτων της, η Ένωση λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις που συνδέονται με την προώθηση της υψηλού επιπέδου απασχόλησης, την εγγύηση επαρκούς κοινωνικής προστασίας, την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτισης και προστασίας της ανθρώπινης υγείας» (άρθρο 9) (Kraatz, 2018).

2.1.6 Ευρώπη 2020

Η στρατηγική Europe 2020, η οποία υιοθετήθηκε το 2010 σε ένα πλαίσιο οικονομικής και οικονομικής κρίσης, καθιερώνει την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς – προωθώντας μια οικονομία υψηλής απασχόλησης που παρέχει κοινωνική και εδαφική συνοχή – ως έναν από τους τομείς προτεραιότητας. Η στρατηγική θέτει επίσης πέντε βασικούς στόχους, συμπεριλαμβανομένου ενός ορόσημου κοινωνικού στόχου (απομάκρυνση 20.000.000 ατόμων από τον κίνδυνο της φτώχειας ως το 2020), και μια ανανεωμένη δέσμευση για την απασχόληση (στόχος απασχόλησης 75% για την ηλικιακή ομάδα 20-64). Δημιουργήθηκαν επτά εμβληματικές πρωτοβουλίες για να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων αυτών. Αυτές περιλαμβάνουν την Ατζέντα για (1) τις νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας, η οποία επικεντρώνεται στη βελτίωση των πολιτικών για την ευελιξία με ασφάλεια, (2) της νεολαίας σε κίνηση, η οποία έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει την κινητικότητα και να βελτιώσει την εκπαίδευση και την κατάρτιση, και (3) την Ευρωπαϊκή πλατφόρμα κατά της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (βλ. γεγονός φύλλο 2.3.9). Η πρόοδος αυτών των πρωτοβουλιών παρακολουθείται στο πλαίσιο του ετήσιου κύκλου της οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ: το Ευρωπαϊκό εξάμηνο. Σε απάντηση στα αυξανόμενα επίπεδα φτώχειας, καθιερώθηκε το 2014 το Ταμείο για την Ευρωπαϊκή Βοήθεια στους Φτωχότερους (FEAD). Παρέχει τροφή και βασική υλική βοήθεια, μαζί με δραστηριότητες κοινωνικής ένταξης (Kraatz, 2018).

Τον Απρίλιο του 2017, σε μια προσπάθεια να οικοδομηθεί μια δικαιότερη και πιο κοινωνική Ευρώπη, η Επιτροπή παρουσίασε μια ανακοίνωση σχετικά με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (EPSR), ο οποίος καθορίζει 20 βασικές αρχές και δικαιώματα για τη στήριξη μιας ανανεωμένης διαδικασίας σύγκλισης προς την κατεύθυνση της καλύτερης διαβίωσης και συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη. Αυτά είναι δομημένα γύρω από τρεις κατηγορίες: (1) ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, (2) δίκαιες συνθήκες

εργασίας, και (3) κοινωνική προστασία και ένταξη. Στην κοινωνική σύνοδο κορυφής του Γκέτεμποργκ τον Νοέμβριο του 2017, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και η Επιτροπή υπογραμμίζουν την κοινή δέσμευσή τους, υιοθετώντας μια κοινή διακήρυξη για τον ευρωπαϊκό πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων. Ορισμένες νομοθετικές και μη νομοθετικές πρωτοβουλίες, σε τομείς όπως το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση, η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, στηρίζουν την εφαρμογή. Επιπλέον, η Επιτροπή προτίθεται να ιδρύσει μια Ευρωπαϊκή Αρχή εργασίας για την ενίσχυση της δίκαιης κινητικότητας στην απασχόληση. Ο κοινωνικός πυλώνας συνοδεύεται από έναν «κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων» για την παρακολούθηση της προόδου (2.3.9), καθώς και από μια νέα προσέγγιση για την ενσωμάτωση των κοινωνικών προτεραιοτήτων σε όλες τις πολιτικές, όπως το επενδυτικό σχέδιο για την Ευρώπη και την ενεργειακή Ένωση (Kraatz, 2018).

Μετά τη διακήρυξη του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (2.3.6), η Επιτροπή πρότεινε μια οδηγία σχετικά με τις διαφανείς και προβλέψιμες συνθήκες εργασίας. Αυτό αποσκοπεί στην παροχή στους εργαζομένους – που ορίζονται ως φυσικά πρόσωπα τα οποία για ορισμένο χρονικό διάστημα εκτελούν υπηρεσίες υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου ως αντάλλαγμα για την αμοιβή τους – με ένα βασικό σύνολο νέων δικαιωμάτων. Μεταξύ άλλων μέτρων, αυτό συνεπάγεται την παροχή του δικαιώματος σε πιο συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις ουσιώδεις πτυχές του έργου τους, τον καθορισμό ορίου για τη διάρκεια των δοκιμαστικών περιόδων κατά την έναρξη της εργασίας, την αύξηση των ευκαιριών για την αναζήτηση πρόσθετων θέσεων εργασίας με την απαγόρευση ρητρών αποκλειστικότητας, την έγκαιρη γνωστοποίηση των ωρών αναφοράς και την παροχή υποχρεωτικής κατάρτισης χωρίς κόστος. Στόχος είναι να διατεθεί ένα ελάχιστο σύνολο δικαιωμάτων σε όλους τους εργαζομένους σε ολόκληρη την ΕΕ. Η οδηγία αναμένει τώρα την έναρξη των διαπραγματεύσεων στο πλαίσιο της διαδικασίας συναπόφασης μεταξύ του Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής (Kraatz, 2018).

Επιπλέον, τον Μάρτιο του 2018, η Επιτροπή εξέδωσε πρόταση σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων στην κοινωνική προστασία. Αυτό έχει ως στόχο να κλείσει τα τυπικά κενά κάλυψης, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι και οι αυτοαπασχολούμενοι που εργάζονται σε συγκρίσιμες συνθήκες μπορούν να είναι μέλη αντίστοιχων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Μία από τις συστάσεις της είναι, επιπλέον, η διευκόλυνση της μεταφοράς των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης από τη μία θέση εργασίας στην άλλη (Kraatz, 2018).

2.2 Ευρωπαϊκές οδηγίες

2.2.1 Ευρωπαϊκή οδηγία για την εργασία μερικής απασχόλησης (97/81/EC)²

Η ευρωπαϊκή οδηγία για την εργασία μερικής απασχόλησης (97/81/EC) τέθηκε σε εφαρμογή στις 20 Ιανουαρίου του 1998, και σταδιακά ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο των χωρών μελών αποτελούσε το πλαίσιο συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων για την εξάλειψη των ανισοτήτων που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης. Στόχευε στο να βελτιώσει την ποιότητα των θέσεων μερικής απασχόλησης και να την καταστήσει εθελουσία επιλογή του εργαζομένου, συμβάλλοντας στην ευελιξία της αγοράς εργασίας και του χρόνου εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις ανάγκες των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Σύμφωνα με το κείμενο της, η οδηγία ισχύει για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης που διαθέτουν σύμβαση απασχόλησης ή σχέση απασχόλησης όπως αυτή ορίζεται σε κάθε χώρα της ΕΕ. Η οδηγία φροντίζει έτσι ώστε οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης «να μην μπορούν να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για τον λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν αυτό δικαιολογείται αντικειμενικά» Η οδηγία αναγνωρίζει ότι μπορεί σε ορισμένες χώρες να εφαρμόζονται ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης, αλλά αυτό πρέπει να προέρχεται ύστερα από διαβούλευση μεταξύ των χωρών της ΕΕ και των κοινωνικών εταίρων, και με βάση την περίοδο προϋπηρεσίας, τον χρόνο που έχει εργαστεί ο εργαζόμενος ή επί τη βάση του επιπέδου εισοδημάτων. Σύμφωνα με την οδηγία πρέπει να διευκολύνεται η πρόσβαση σε εργασία μερικής απασχόλησης, και «οι χώρες της ΕΕ και οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και, όπου είναι αναγκαίο, να εξαλείφουν εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης». Δίνει επίσης το δικαίωμα σε έναν εργαζόμενο να αρνηθεί την μετάβαση σε εργασία μερικής απασχόλησης από μίας πλήρους απασχόλησης, και να τον προστατεύει από απόλυση με βάση την άρνηση του αυτή.

Με βάση την οδηγία οι εργοδότες οφείλουν να δίνουν αυξημένη έμφαση στα ακόλουθα: «(1) αιτήματα για τη μετάβαση από εργασία πλήρους απασχόλησης σε προσφερόμενη εργασία μερικής απασχόλησης, (2) αιτήματα για τη μετάβαση από εργασία μερικής απασχόλησης σε εργασία πλήρους απασχόλησης ή για την αύξηση του χρόνου εργασίας εφόσον υπάρχει δυνατότητα, (3) παροχή έγκαιρης ενημέρωσης για την ύπαρξη θέσεων εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση, (4) μέτρα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία μερικής

²<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10416&from=EN>

απασχόλησης σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, και (5) παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στους φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων σχετικά με τη μερική απασχόληση στην επιχείρηση».

2.2.2 Ευρωπαϊκή οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (93/104/EC)³

Η ευρωπαϊκή οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (93/104/EC) τέθηκε σε εφαρμογή στις 2 Αυγούστου 2004. Η οδηγία περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τις ώρες εργασίας, που σχεδιάζονται με γνώμονα την προστασία της υγείας και ασφάλειας του εργαζομένου και αναφέρεται σε δύο βασικές παραμέτρους: (1) τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και (2) σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας. Τα βασικά δικαιώματα των εργαζόμενων, τα οποία οι χώρες της ΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν, είναι τα ακόλουθα: «(1) περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας 11 συναπτών ωρών, ανά εικοσιτετράωρο, (2) χρόνο διαλείμματος όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες, (3) περίοδο συνεχούς ανάπαυσης 24 ωρών κάθε 7 ημέρες, εκτός από τις 11 ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, (4) ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον 4 εβδομάδων, (5) μέγιστη μέση εβδομάδα εργασίας διάρκειας 48 ωρών, ανά επταήμερο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, (6) η κανονική νυκτερινή εργασία δεν θα πρέπει να υπερβαίνει, κατά μέσον όρο, τις 8 ώρες ανά περίοδο 24 ωρών, και (7) οι εργαζόμενοι τη νύχτα δικαιούνται δωρεάν ιατρική εξέταση κατά τακτά χρονικά διαστήματα».

Η οδηγία επιτρέπει εξαιρέσεις για τις ακόλουθες περιπτώσεις: «(1) τις δραστηριότητες φύλαξης και επίβλεψης που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη συνεχούς παρουσίας για την προστασία προσώπων ή αγαθών, (2) τη συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής σε τομείς όπως τα νοσοκομεία, οι λιμένες, οι αερολιμένες, τα μέσα ενημέρωσης και η γεωργία, (3) την προβλέψιμη αύξηση του φόρτου εργασίας (ιδίως στη γεωργία, τον τουρισμό, τις ταχυδρομικές υπηρεσίες, τους σιδηροδρόμους, σε περιπτώσεις ατυχημάτων), και (4) τις παρεκκλίσεις που έχουν συμφωνηθεί σε συλλογικές συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων». Εξαιρεί επίσης από τις πρόνοιες τις οδηγίας των ναυτιλιακό τομέα και τους ναυτικούς, όπως επίσης και τους εργαζομένους που παρέχουν υπηρεσίες οδικών μεταφορών, πολιτικής αεροπορίας, διασυνοριακών σιδηροδρομικών μεταφορών ή μεταφορών διά μέσου εσωτερικών πλωτών οδών .

³<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

2.2.3 Ευρωπαϊκή οδηγία για εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (2006/54/EC)⁴

Η ευρωπαϊκή οδηγία για εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (2006/54/EC) τέθηκε σε εφαρμογή στις 5 Ιουλίου του 2006. Η ισότητα των δύο φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή του δικαίου της ΕΕ. Η εφαρμογή της αποτελεί προτεραιότητα σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, μέρος της οποίας είναι ο κόσμος της εργασίας. Στόχος της παρούσας οδηγίας, λοιπόν, ήταν να ενοποιήσει αρκετές οδηγίες για την ισότητα των δύο φύλων, μέσω της απλοποίησης, του εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης της νομοθεσίας της ΕΕ στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Απαγορεύονται ρητά οι άμεσες (π.χ., όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση) ή έμμεσες (π.χ., όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία) διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά: «(1) την πρόσληψη, την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ελεύθερο επάγγελμα, (2) την απόλυση, (3) την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη, και (4) την υπαγωγή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών.

Ισότητα στον τομέα της κοινωνικής προστασίας εξασφαλίζεται μέσω της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εντός του πλαισίου των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως όσον αφορά: (1) το πεδίο εφαρμογής και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά, (2) τις εισφορές, και (3) τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων, των προϋποθέσεων διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών. Σύμφωνα με την οδηγία η εν λόγω αρχή ισχύει για το σύνολο του ενεργού πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων: (1) των αυτοαπασχολούμενων, (2) των εργαζομένων η δραστηριότητα των οποίων διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας, και (3) των προσώπων που αναζητούν εργασία, των συνταξιούχων ή αναπήρων εργαζομένων, καθώς και όσων έλκουν δικαιώματα εξ αυτών.

⁴<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10940&from=EN&isLegisum=true>

Ως προς την άδεια μητρότητας, πατρότητας και υιοθεσίας, κατά την εκπνοή της εν λόγω άδειας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται: (1) να επιστρέψουν στην ίδια ή σε ισοδύναμη θέση απασχόλησης, με συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκές για αυτούς, και (2) να επωφελούνται από τις βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας τις οποίες θα δικαιούντο κατά τη διάρκεια της απουσίας τους.

Στα πλαίσια αυτά, οι χώρες της ΕΕ οφείλουν να θεσπίσουν ένδικα βοηθήματα για τους εργαζομένους που ζημιώθηκαν από διακρίσεις, όπως διαδικασίες συνδιαλλαγής και δικαστικές διαδικασίες. Λαμβάνουν επίσης τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους κατά οποιασδήποτε δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της εταιρείας ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας.

2.3 Ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Παρόλο που ο ρόλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ήταν από καιρό αμιγώς συμβουλευτικός και εποπτικός, ανέκαθεν ενεργούσε στην ανάπτυξη της δράσης της ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής, με στόχο την ενίσχυση της ικανότητας της ΕΕ να καταπολεμά την ανεργία και βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης για όλους. Από τα πρώτα στάδια της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, το Κοινοβούλιο έχει συχνά ζητήσει μια πιο ενεργή πολιτική στον κοινωνικό τομέα, ώστε να αντανakλά την αυξανόμενη σημασία της Ένωσης στον οικονομικό χώρο, και υποστήριξε τις διαφορετικές προτάσεις της Επιτροπής σε αυτόν τον τομέα. Το Κοινοβούλιο ασχολήθηκε στενότερα με την προετοιμασία της Συνθήκης του Άμστερνταμ σε σχέση με τις προηγούμενες αναθεωρήσεις της Συνθήκης και ορισμένες σημαντικές καινοτομίες αντικατοπτρίζουν τις συστάσεις του, όπως η ενσωμάτωση της κοινωνικής συμφωνίας και η εισαγωγή ενός κεφαλαίου για την απασχόληση (Kraatz, 2018).

Κατά την περίοδο της στρατηγικής της Λισαβόνας, το Κοινοβούλιο επέμεινε στον ρόλο που θα πρέπει να διαδραματίσει η απασχόληση και οι κοινωνικοί προβληματισμοί στον σχεδιασμό των αναπτυξιακών στρατηγικών που θα υλοποιηθούν σε επίπεδο ΕΕ και εθνικό επίπεδο. Υπενθυμίζει ότι ένα υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας ήταν κεντρικό σημείο της στρατηγικής της Λισαβόνας, θεωρώντας απαραίτητο το ότι οι άνθρωποι πρέπει να ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας ή σε θέση κοινωνικού αποκλεισμού. Το Κοινοβούλιο είναι επίσης της άποψης ότι η στρατηγική της Λισαβόνας δεν έθεσε αρκετά δεσμευτικούς στόχους στον κοινωνικό τομέα και κάλεσε τα κράτη μέλη να παρακολουθούν στενά τον εργασιακό και κοινωνικό αντίκτυπο των μεταρρυθμίσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Προς την ίδια κατεύθυνση, ένα από τα μηνύματα που

μεταβίβασε το Κοινοβούλιο ενώ συζητούσε την οικονομική κρίση ήταν μια σθεναρή έκκληση για μια δέσμευση της ΕΕ για τη διατήρηση των ευρωπαϊκών κοινωνικών μοντέλων και μιας ισχυρής κοινωνικής Ευρώπης (Kraatz, 2018).

Δεδομένου ότι οι βασικοί στόχοι της στρατηγικής Ευρώπη 2020 παρακολουθούνται και υλοποιούνται στο πλαίσιο της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, το Κοινοβούλιο έχει επανειλημμένως επιμείνει να ενσωματώσει αποτελεσματικότερα τους στόχους για την απασχόληση και τους κοινωνικούς σκοπούς στο Ευρωπαϊκό εξάμηνο, μεταξύ αυτών να καταστήσει τους κοινωνικούς δείκτες δεσμευτικούς και επεκτείνοντας τους δείκτες για την κάλυψη της παιδικής φτώχειας και της αξιοπρεπούς εργασίας, για παράδειγμα. Εκφράζει επίσης τη βαθύτατη λύπη του για το γεγονός ότι ο ρόλος του στο Ευρωπαϊκό εξάμηνο είναι περιορισμένος και ζήτησε τη συμφωνία μεταξύ των οργάνων που θα του επιτρέψει να συμμετάσχει περισσότερο στη διαδικασία (Kraatz, 2018).

Τέλος, το Κοινοβούλιο είναι κρίσιμο όσον αφορά τα μέτρα, όπως τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής, που έχουν ληφθεί εκτός του υπερεθνικού πλαισίου. Τον Μάρτιο του 2014, το Κοινοβούλιο δήλωσε ότι μόνο οι πραγματικά δημοκρατικά υπόλογοι θεσμοί θα πρέπει να κατευθύνουν την πολιτική σχεδιασμού και εφαρμογής των προγραμμάτων προσαρμογής για χώρες που αντιμετωπίζουν σοβαρές οικονομικές δυσκολίες (Kraatz, 2018).

Το Κοινοβούλιο επιβεβαίωσε επίσης την προσήλωσή του στις κοινωνικές αξίες όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη χρήση των χρηματοδοτικών πόρων από τον προϋπολογισμό της ΕΕ. Χάρη στο Κοινοβούλιο, κατά την τρέχουσα περίοδο προγραμματισμού 2014-2020, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (2.3.2) – το κύριο εργαλείο της Ευρώπης για την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού – θα ανέρχεται στο 23,1% της συνολικής χρηματοδότησης της ΕΕ για τη συνοχή, και το 20% κάθε κατανομής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου από το κράτος μέλος θα πρέπει να δαπανηθεί για την κοινωνική ένταξη (Kraatz, 2018).

Στο ψήφισμά του της 25ης Φεβρουαρίου 2016 σχετικά με το Ευρωπαϊκό εξάμηνο για τον συντονισμό της οικονομικής πολιτικής, το Κοινοβούλιο καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναλάβουν δράση για να ενισχύσουν την ανοδική κοινωνική σύγκλιση στην Ένωση. Καλεί επίσης την Επιτροπή να προσδιορίσει και να προσδιορίσει ποσοτικά την έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης. Παρόμοια έκκληση τονίστηκε και πάλι στο ψήφισμα του Κοινοβουλίου της 15ης Φεβρουαρίου 2017 (Kraatz, 2018).

Στις 19 Ιανουαρίου 2017, το Κοινοβούλιο ενέκρινε ψήφισμα σχετικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Ενώ ενσωματώνει πλήρως την πρωτοβουλία της

Επιτροπής σε αυτόν τον τομέα, το ψήφισμα υπογράμμισε τη σημασία της επιβολής ενός βασικού συνόλου δικαιωμάτων για όλους και κάλεσε τους κοινωνικούς εταίρους και την Επιτροπή να συνεργαστούν για να παρουσιάσουν μια πρόταση για ένα πλαίσιο οδηγία για τις αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας (Kraatz, 2018).

2.4 Επίλογος

Η «Ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης» (ΕΣΑ) δρομολογήθηκε στη σύνοδο κορυφής για την απασχόληση που πραγματοποιήθηκε στο Λουξεμβούργο τον Νοέμβριο του 1997 και αναδιαμορφώθηκε το 2005, ώστε να ευθυγραμμιστεί καλύτερα η στρατηγική της ΕΕ για την απασχόληση με ένα σύνολο αναθεωρημένων στόχων της Λισαβόνας, ενώ τον Ιούλιο του 2008 επικαιροποιήθηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές της πολιτικής για την απασχόληση για την περίοδο 2008 έως 2010. Τον Μάρτιο του 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ) δρομολόγησε τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» για μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. Η εν λόγω στρατηγική εγκρίθηκε επισήμως από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιούνιο του 2010. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο συμφώνησε σχετικά με πέντε πρωταρχικούς στόχους, ο πρώτος από τους οποίους ήταν η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20 έως 64 ετών σε 75 % έως το 2020.

Ωστόσο, τα κράτη μέλη της ΕΕ δύνανται να θέσουν τους δικούς τους εθνικούς στόχους με βάση τους εν λόγω πρωταρχικούς στόχους και να καταρτίσουν εθνικά μεταρρυθμιστικά προγράμματα, τα οποία να περιλαμβάνουν τις δράσεις που σκοπεύουν να αναλάβουν για να εφαρμόσουν τη στρατηγική. Η εφαρμογή της στρατηγικής θα μπορούσε να επιτευχθεί, τουλάχιστον εν μέρει, μέσω της προώθησης ευέλικτων όρων εργασίας – μερική απασχόληση ή τηλεργασία – οι οποίοι θεωρείται ότι τονώνουν τη συμμετοχή στην εργασία.

Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι θετικές και οι αρνητικές επιπτώσεις από την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης στην ΕΕ, για τους εργαζομένους, τους εργοδότες και το κράτος, ως προς τον οικονομικό κύκλο, την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, την πορεία ζωής, τις σχέσεις ισότητας μεταξύ εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης, τις επιπτώσεις στην ικανοποίηση από τη ζωή, την προαγωγή, τη μισθοδοσία, και την αύξηση των θέσεων εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Οι έρευνες επισημαίνουν πολλά κίνητρα για την εργασία μερικής απασχόλησης και τις συνέπειές της για τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τις κυβερνήσεις. Οι πιο συχνά αναφερόμενοι λόγοι συνοψίζονται στον πίνακα 1. Η περίληψη αυτή αντικατοπτρίζει τις πιο κοινές απόψεις σχετικά με την εργασία μερικής απασχόλησης, χωρίς να διακρίνει τις διάφορες μορφές της. Μερικές από τις κύριες προσεγγίσεις εξηγούνται κατωτέρω.

Πίνακας 1 – Επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης για τους εργαζομένους, τους εργοδότες και το κράτος

	Εργοδότες	Εργαζομένους	Κράτος
Θετικές Επιπτώσεις	<ul style="list-style-type: none"> • επιτρέπει στους εργοδότες να προσαρμόσουν τις ώρες εργασίας στις κυκλικές συνθήκες • η προσαρμογή της παραγωγής και του εργατικού κόστους • οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας 	<ul style="list-style-type: none"> • μπορεί να ανταποκριθεί ως λύση στην προτίμηση των εργαζομένων για εργασία – ισορροπία ζωής (παιδική μέριμνα, εκπαίδευση) • διευκολύνει την προοδευτική είσοδο ή απόσυρση από την αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής • μπορεί να αυξήσει την ικανοποίηση της ζωής 	<ul style="list-style-type: none"> • αυξάνει τη συμμετοχή στην εργασία, ιδίως για τις γυναίκες
Αρνητικές Επιπτώσεις	<ul style="list-style-type: none"> • το πάγιο κόστος (π.χ. πρόσληψη, κατάρτιση, κοινωνική ασφάλιση) μπορεί να αυξήσει το συνολικό κόστος εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> • τα ωριαία κέρδη της μερικής απασχόλησης είναι χαμηλότερα από αυτό της πλήρους απασχόλησης • μειωμένα οφέλη • μειωμένες προοπτικές σταδιοδρομίας • η μετάβαση από και προς την εργασία πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση μπορεί να είναι δύσκολη • μείωση της κάλυψης των θέσεων εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> • απώλεια πόρων, υποχρέωση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο, καθώς πολλοί εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα μορφωμένοι • η θέσεις μερικής απασχόλησης μπορεί να θέσουν υπό αμφισβήτηση τη χρησιμότητα των θέσεων πλήρους απασχόλησης

3.1 Ο ρόλος της μερικής απασχόλησης στον οικονομικό κύκλο

Η ακούσια μερική απασχόληση με βάση την διάρκεια των ωρών εργασίας, μπορεί να θεωρηθεί ότι επιτρέπει στους εργοδότες να προσαρμόσουν το εργατικό τους δυναμικό, στις οικονομικές συνθήκες. Αυτή η προσαρμογή θεωρείται ότι μπορεί να επιφέρει ένα αντικυκλικό αποτέλεσμα. Κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, οι εργοδότες μειώνουν τον αριθμό των ωρών εργασίας του προσωπικού και/ ή προσλαμβάνουν νέους εργαζομένους σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, σε εταιρείες που βρίσκονται σε φάση

ανάπτυξης, ως επί το πλείστον δημιουργούνται θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης για την κάλυψη της αυξημένης ζήτησης. Εξετάζοντας την ηλικία και τις ομάδες φύλων, οι Buddelmeyer, Mourre και Ward (2008) διαπίστωσαν ότι οι νέοι εργαζόμενοι άνδρες επηρεάστηκαν ιδιαίτερα από αυτό, αλλά οι επιπτώσεις ήταν ασαφείς για τις γυναίκες και ασήμαντες για τους παλαιότερους εργαζομένους.

Η κατάσταση της αγοράς εργασίας επηρεάζει επίσης την προθυμία των εργοδοτών να καλύψουν τις ανάγκες των εργαζομένων (Allaart & Bellmann, 2007). Σε συνθήκες οικονομικής ανάπτυξης και χαμηλής ανεργίας οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη επιρροή και είναι πιθανότερο να επιτύχουν τις προτιμώμενες ώρες εργασίας τους από ό, τι σε μια εποχή υψηλής ανεργίας. Ανάλογα με τις προτιμήσεις των εργαζομένων, αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε περισσότερες θέσεις μερικής απασχόλησης. Ωστόσο, σε μια αγορά εργασίας με στενά πλαίσια οι εργοδότες μπορούν επίσης να πείσουν επιτυχώς ορισμένους από τους εργαζομένους τους μερικής απασχόλησης προσωρινά να εργαστούν με πλήρη απασχόληση.

3.2 Ο ρόλος της μερικής απασχόλησης στην ευελιξία στην αγορά εργασίας

Η μερική απασχόληση μπορεί να αποτελέσει μέσο για την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας (Bollé, 1997). Η μεταβλητή προσαρμογής είναι ο χρόνος εργασίας. Από τη μία πλευρά, μπορεί να βοηθήσει τους εργοδότες να εισαγάγουν νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς, για παράδειγμα, με την επιμήκυνση της των ημερών λειτουργίας ή των ωρών λειτουργίας. Από την άλλη πλευρά, η μερική απασχόληση μπορεί να βοηθήσει τους εργαζομένους να εισέλθουν εκ νέου – ή να βγουν προοδευτικά – από την αγορά εργασίας σε περιόδους υψηλής ανεργίας (O'Reilly & Bothfeld, 2002). Τέλος, μπορεί επίσης να διευκολύνει τη συμφιλίωση των αμειβόμενων εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών (Laurijssen και Glorieux, 2012).

3.3 Η μερικής απασχόληση ως λύση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής από την σκοπιά του φύλου

Αναφέρεται ευρέως ότι η μερική απασχόληση μπορεί να είναι μια βολική λύση για τους γονείς (ιδίως τις μητέρες) με μικρά παιδιά που επιθυμούν να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, οι Buddelmeyer, Mourre και Ward (2008) διαπίστωσαν ότι το ποσοστό γονιμότητας είναι θετικά συνδεδεμένο με το ποσοστό της μερικής απασχόλησης, γεγονός που υποδηλώνει ότι η μερική απασχόληση δημιουργεί πράγματι μια ευκαιρία για τις γυναίκες να συνδυάσουν μια θέση εργασίας με τη φροντίδα των παιδιών τους.

Ορισμένες μελέτες εστιάζουν στην πτυχή του φύλου στην εργασία και την ισορροπία ζωής. Δεδομένου ότι οι γυναίκες αυξάνουν το ποσό αμειβόμενων ωρών εργασίας τους, οι άνδρες

δεν υιοθετούν ένα μεγαλύτερο μερίδιο συμμετοχής στις οικιακές εργασίες. Με βάση μια μελέτη που διεξήχθη στην Ολλανδία, οι Booth και van Ours (2010) διαπίστωσαν ότι υπάρχει σαφής μεροληψία των δύο φύλων στον καταμερισμό της εργασίας στο εσωτερικό του νοικοκυριού. Όταν ο σύζυγος εργάζεται με συνθήκες πλήρους απασχόλησης, οι περισσότερες ώρες εργασίας της συζύγου, έχουν ως αποτέλεσμα μια μη αναλογική μείωση των οικιακών εργασιών της, ενώ οι οικιακές εργασίες του συζύγου παραμένουν σταθερές. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώθηκε από μια έκθεση σχετικά με τη διάσταση του φύλου στις συνθήκες εργασίας, με βάση την τέταρτη Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας – EWCS (Eurofound, 2007), η οποία διαπίστωσε ότι οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο από τους άνδρες, ιδίως εάν εργάζονται με πλήρη απασχόληση, λόγω της άνιση κατανομής των οικιακών εργασιών. Οι γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση, επίσης, εργάζονται περισσότερο από τους άνδρες, καθώς κάνουν το μεγαλύτερο μέρος της απλήρωτης εργασίας. Αυτό αντικατοπτρίζει τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής για τις γυναίκες και μπορεί να εξηγήσει γιατί πολλές μελέτες για τη μερική απασχόληση επικεντρώνονται αποκλειστικά στις γυναίκες.

Η πιο προφανής ιδιαιτερότητα της μερικής απασχόλησης είναι ότι πρόκειται για μια άτυπη μορφή εργασίας που πλήττει κυρίως τις γυναίκες. Περίπου το 80% όλων των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη καταλαμβάνονται από γυναίκες. Ο όρος άτυπος χρησιμοποιείται για να αναφερθεί στην εργασία μερικής απασχόλησης ως συγκεκριμένη μορφή εργασίας. Πρέπει, ωστόσο, να θυμόμαστε ότι αυτό που μπορεί να είναι ένα άτυπο είδος σύμβασης εργασίας σε οποιαδήποτε χώρα μπορεί κάλλιστα να είναι πολύ χαρακτηριστικό για τις γυναίκες εργαζομένους της χώρας αυτής (Bradman, Otten & Rolf, 2014).

Δεν υπάρχει πραγματική συναίνεση ως προς την έννοια της πρόσφατης αύξησης της μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη. Η συζήτηση για την εργασία μερικής απασχόλησης αρθρώνεται γύρω από δύο θέσεις. Η πρώτη θέση είναι βασικά ευνοϊκή για την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης, κυρίως όταν απευθύνεται στις γυναίκες. Αυτή είναι η άποψη της συμφιλίωσης, η οποία βλέπει τη μερική απασχόληση ως ένα αποτελεσματικό εργαλείο για να επιτρέψει στις εργαζόμενες γυναίκες με παιδιά να συμφιλιάσουν καλύτερα τις συχνά αντιφατικές απαιτήσεις της σταδιοδρομίας και των οικογενειακών ευθυνών τους. Η θέση υπέρ της μερικής απασχόλησης των γυναικών μπορεί να εκφραστεί μέσα από δύο ριζικά αντιτιθέμενες προσεγγίσεις για τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση, το εγχείρημα ως προς την μερική απασχόληση των γυναικών αμφισβητεί τη νομιμότητα της απασχόλησης των γυναικών και ζητεί τη μερική επιστροφή των γυναικών στο ρόλο των

νοικοκυρών τους. Αυτή η θέση προϋποθέτει την ύπαρξη ενός εργαζόμενου συζύγου και τοποθετεί τη μερική απασχόληση στο παραδοσιακό σεξουαλικό τμήμα της πληρωμένης και οικιακής εργασίας. Ωστόσο, όχι όλα τα επιχειρήματα υπέρ της μερικής απασχόλησης των γυναικών δηλώνουν αναγκαστικά την επιθυμία να στείλουν τις γυναίκες πίσω «εκεί όπου ανήκουν». Σύμφωνα με μια άλλη άποψη, η μερική απασχόληση προσφέρει ένα αποτελεσματικό μέσο για να μπορέσουν οι γυναίκες να αποφύγουν μια διακοπή της σταδιοδρομίας τους κατά την περίοδο μητρότητας και ως εκ τούτου να παρακάμπτουν τις δυσκολίες που συναντούν πολλές γυναίκες όταν επιστρέφουν στην αγορά εργασίας. Το επιχείρημα αυτό αναγνωρίζει τη σημασία των οικιακών καθηκόντων που πλήττουν ιδιαίτερα τις γυναίκες και υπερασπίζεται το δικαίωμα των γυναικών σε μερική απασχόληση ως εναλλακτική λύση σε μια διακοπή της σταδιοδρομίας τους. Σε αυτή τη δεύτερη προοπτική, η μερική απασχόληση θεωρείται δικαίωμα των μισθωτών γυναικών εργαζομένων, ένα δικαίωμα που συχνά τους αρνούνται οι εργοδότες τους (Bredtmann, Otten & Rolf, 2014, Vaughan-Whitehead, 2011).

Στη δεύτερη θέση, υπάρχει μια κριτική άποψη της μερικής απασχόλησης που τονίζει τους κινδύνους αυτού του φαινομένου για τις γυναίκες. Σε αυτή την προοπτική, η μερική απασχόληση αναλύεται σε σχέση με την ευελιξία της αγοράς και θεωρείται ουσιαστικά ως εργαλείο που χρησιμοποιείται από τους εργοδότες, προκειμένου να αυξηθεί η ευελιξία και η παραγωγικότητα του γυναικείου δυναμικού τους, αυξάνοντας έτσι την ανταγωνιστικότητά τους ως επιχείρηση. Όταν αναλύεται κατ' αυτόν τον τρόπο, η μερική απασχόληση μπορεί να θεωρηθεί ότι αυξάνει την εργασιακή ανασφάλεια που απειλεί τις γυναίκες, δηλαδή την εργασία μερικής απασχόλησης = μερικός μισθός = μερική συνταξιοδότηση, κλπ., και να αποτελέσει ένα φαινόμενο που θα πρέπει να αντισταχθεί στο όνομα της σεξουαλικής ισότητας, συχνά σε σχέση με έναν αγώνα υπέρ της μείωσης της εργάσιμης εβδομάδας για όλους τους εργαζομένους (Bredtmann, Otten & Rolf, 2014, Vaughan-Whitehead, 2011).

3.4. Η μερική απασχόληση και η πορεία ζωής ενός εργαζομένου

Οι μητέρες με μικρά παιδιά δεν είναι η μόνη ομάδα που επιλέγει να εργάζεται με μερική απασχόληση. Στις περισσότερες χώρες υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση τόσο των νέων ανδρών όσο και νέων γυναικών που επιλέγουν αυτό το είδος εργασίας για να συμπληρώσουν το εισόδημά τους, ενώ ολοκληρώνουν την εκπαίδευσή τους. Μόλις τελειώσει η εκπαίδευσή τους, οι νέοι συνήθως προτιμούν να εργαστούν με σχέση πλήρους απασχόλησης (Booth and van Ours, 2010).

Οι γυναίκες αποσύρονται από την αγορά εργασίας για να γεννήσουν και μπορεί να παραμείνουν στο σπίτι με μικρά παιδιά πριν αποφασίσουν να εισέλθουν εκ νέου με μερική απασχόληση για να συμφιλιώσουν την εργασία και την οικογενειακή ζωή. Ωστόσο, καθώς τα παιδιά τους μεγαλώνουν, θέλουν εργασία πλήρους απασχόλησης για μια ακόμη φορά. Σε μερικές ευρωπαϊκές χώρες η νομική και κοινωνική υποδομή επιτρέπει ή ακόμα και διευκολύνει αυτήν την επιλογή (Booth and van Ours, 2010).

Οι ηλικιωμένοι μπορεί να προτιμούν να εργάζονται με μερική απασχόληση λόγω προβλημάτων υγείας ή να κάνουν χρήση των (οικονομικά) ελκυστικών βαθμιαίων συνταξιοδοτικών καθεστώτων (Allaart & Bellmann, 2007). Σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες υπάρχουν κανονισμοί (που συχνά βασίζονται σε τομεακές συλλογικές συμβάσεις) που επιτρέπουν σε ηλικιωμένους εργαζομένους να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους με λιγότερο από την αναλογική θυσία των μισθών τους. Επιπλέον, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα υπολογίζονται διαφορετικά σε ολόκληρη την Ευρώπη, και ορισμένα συστήματα επικεντρώνονται σε ολόκληρη την επαγγελματική σταδιοδρομία, ενώ άλλα βασίζονται στα τελευταία πέντε χρόνια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Μια έκθεση σχετικά με τις επιλογές του χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής (Eurofound, 2006) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες η κοινωνική προστασία και τα φορολογικά συστήματα δεν έχουν ακόμη εφαρμόσει πολιτικές που αντιπροσωπεύουν την προοπτική του κύκλου ζωής, με αποτέλεσμα τη διάκριση μεταξύ φύλου και ηλικίας στη χρήση διαφορετικών ρυθμίσεων για το χρόνο εργασίας. Ταυτόχρονα, πολλές νέες, προσανατολισμένες στη ζωή επιλογές έχουν προκύψει σε ορισμένες χώρες. Η ίδια έκθεση υπογραμμίζει το γεγονός ότι ο αντίκτυπος του να γίνει κανείς γονέας, ειδικά στη σταδιοδρομία των γυναικών ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, και ότι έχει ισχυρή σύνδεση με ορισμένα στοιχεία της οικογενειακής πολιτικής σε μεμονωμένες χώρες. Τα συστήματα που έχουν αντίκτυπο στα πρότυπα απασχόλησης των γυναικών περιλαμβάνουν την παιδική μέριμνα, τις επιλογές για εκτεταμένη άδεια, τις επιλογές εργασίας με μειωμένες ώρες, και την φροντίδα των ηλικιωμένων. Η διαμόρφωση αυτών των πολιτικών μπορεί επομένως να ενισχύσει ή να αποδυναμώσει το ανδρικό μοντέλο του προστάτη και να στηρίξει την ανάπτυξη άλλων προτύπων απασχόλησης για τις γυναίκες (και επίσης για τους άνδρες) (Eurofound, 2006).

3.5. Σχέσεις ισότητας μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης

Μια σειρά από μελέτες (Connolly & Gregory, 2007, Manning & Petrongolo, 2007, McDonald, Bradley & Brown, 2009) έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση

γενικά απασχολούνται σε πιο βασικές και χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας από τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Για παράδειγμα, η έρευνα δείχνει ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 51% όλων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης, άνδρες και γυναίκες, ορίζουν ότι εργάζονται κάτω από τις δυνατότητές τους. Ομοίως, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, συνήθως οι γυναίκες, βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης (Lyonette, 2010).

3.6 Επιπτώσεις στην ικανοποίηση από τη ζωή

Οι έρευνες επισημαίνουν ότι υπάρχει μια ισχυρή μεροληψία των φύλων όσον αφορά τη σχέση μεταξύ του αριθμού των ωρών εργασίας και της ικανοποίησης της ζωής. Για παράδειγμα, οι Booth και van Ours (2009) διαπίστωσαν ότι η ικανοποίηση της ζωής των γυναικών που έχουν σύζυγο μειώνεται εάν οι ίδιες εργάζονται με πλήρη απασχόληση, ειδικά αν εργάζονται 40 ή περισσότερες ώρες. Η ίδια έκθεση διαπίστωσε ότι η ικανοποίηση της ζωής τους αυξάνεται εάν ο σύζυγος/ σύντροφος τους εργάζεται με πλήρη απασχόληση. Ταυτόχρονα, η ικανοποίηση της ζωής του συζύγου τους δεν επηρεάζεται από τις ώρες εργασίας της συζύγου, αλλά αυξάνεται εάν οι ίδιοι εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Αυτό υποδηλώνει ότι, ενώ οι άνδρες είναι «πιο ευτυχισμένοι», αν εργάζονται με πλήρη απασχόληση, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες αν εργάζονται λιγότερες ώρες, εφ' όσον ο σύντροφός τους έχει μια εργασία πλήρους απασχόλησης. Σε μια διαφορετική μελέτη, οι Booth και van Ours (2010) διαπίστωσαν ότι, ενώ οι άνδρες είναι πιο ευτυχισμένοι αν εργάζονται περισσότερες ώρες, προτιμούν επίσης τη γυναίκα σύντροφό τους να εργάζεται με μερική απασχόληση.

3.7 Επιπτώσεις στην προαγωγή

Μια προηγούμενη έκθεση του Eurofound (2004) διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι λιγότερο πιθανό να προωθηθούν σε ανώτερες θέσεις από τους πλήρους απασχόλησης εργαζομένους. Άλλες μελέτες (McGovern, 2004) διαπίστωσαν ότι η μη τυποποιημένη απασχόληση είναι πιο κοινή στις θέσεις εργασίας χωρίς ευκαιρίες εξέλιξης και έτσι χωρίς προοπτικές ανέλιξης.

Τα υψηλά προσόντα, η μακροχρόνια εμπειρία πλήρους απασχόλησης, η μακροχρόνια θητεία στο χώρο εργασίας και η ύπαρξη σε μια επαγγελματική ή διοικητική θέση, είναι γενικά παράμετροι που έχουν μια θετική επίδραση στις πιθανότητες ανέλιξης. Ο Zeytinoglu (2008) επιβεβαιώνει (λαμβάνοντας υπόψη το χώρο εργασίας, τη βιομηχανία, το ανθρώπινο κεφάλαιο και τα προσωπικά χαρακτηριστικά) ότι οι μη τυπικές θέσεις εργασίας είναι λιγότερο πιθανό να παρέχουν ευκαιρίες ανέλιξης. Στο πλαίσιο της μη τυπικής απασχόλησης, οι προσωρινοί

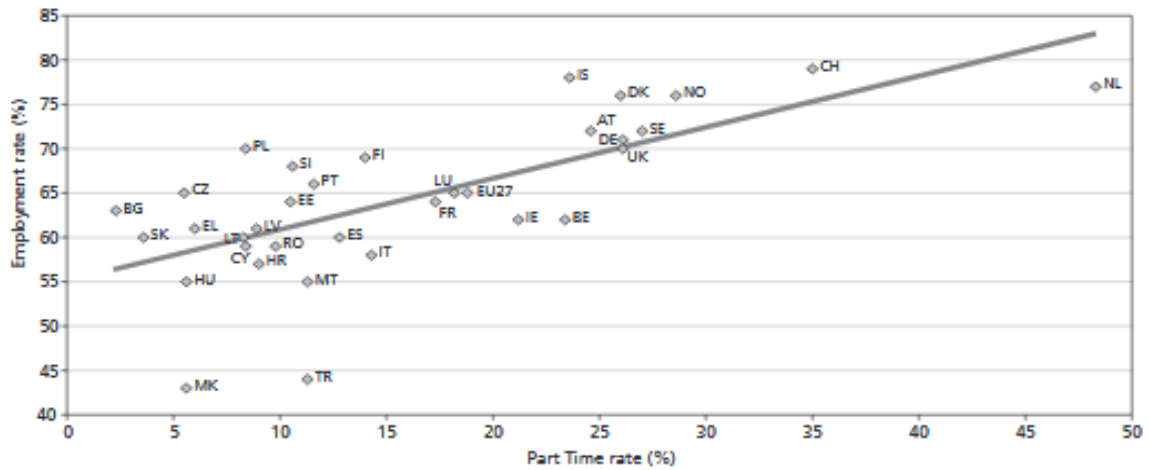
εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση εξακολουθούν να είναι πιθανότερο να προωθηθούν από τους κανονικούς εργαζομένους μερικής ή προσωρινής μερικής εργασίας. Ωστόσο, η έκθεση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι αυτό ισχύει μόνο για τις γυναίκες (οι οποίες κυριαρχούν στην μη τυπική απασχόληση).

3.8 Επιπτώσεις στη μισθοδοσία

Ένας σημαντικός αριθμός εκθέσεων αναλύει την αναλογική μισθολογική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Για παράδειγμα, ο O'Donchaí και οι συνεργάτες του (2007) έδειξαν ότι η μισθολογική διαφορά μεταξύ των ανδρών και γυναικών κυμαίνεται από 16% έως 149% στις έξι χώρες της ΕΕ που αναλύθηκαν. Μερικοί ερευνητές (Fouarge & Muffels, 2009) κατέδειξαν ότι η μερικής απασχόλησης εργασίας στα προηγούμενα 10 έτη έχει μια επίδραση στα επίπεδα του τρέχοντα μισθού. Οι μισθολογικές διαφορές μερικής απασχόλησης συνδέονται επίσης με τη γενική διαφορά των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

3.9 Επιπτώσεις στην αύξηση των θέσεων εργασίας

Η αύξηση της μερικής απασχόλησης αναμένεται συχνά να ενισχύσει το συνολικό ποσοστό εργασίας. Το ακόλουθο διάγραμμα διασποράς συγκρίνει τη μερική απασχόληση και το ποσοστό απασχόλησης στις ευρωπαϊκές χώρες. Ενώ η ανάλυση αυτή δεν λαμβάνει υπόψη άλλους παράγοντες που ενδέχεται να επηρεάσουν το ποσοστό απασχόλησης, διαιρεί τις ευρωπαϊκές χώρες σε δύο ομάδες: μία ομάδα που έχει υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης και γενικά υψηλότερο ποσοστό εργασίας (οι σκανδιναβικές χώρες, καθώς και η Ολλανδία, Αυστρία και Γερμανία), ενώ η άλλη ομάδα έχει χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης και ποσοστά εργασίας (ιδίως χώρες όπως η Ουγγαρία, η Πολωνία, και η Ρουμανία). Εξαιρέσεις είναι η Φινλανδία, η Πορτογαλία, η Σλοβενία και η Κύπρος με ένα συγκριτικά υψηλό ποσοστό απασχόλησης (σχεδόν 70%), καθώς και χαμηλότερος από τον μέσο όρο μερικής χρονικής ισοτιμίας (14%, 12% 11% και 8% αντιστοίχως) (Eurostat, 2009).



Εικόνα 4 – Ποσοστά μερικής και πλήρους απασχόλησης στις Ευρωπαϊκές χώρες το 2009 (Πηγή: Eurostat)

3.10 Επίλογος

Από την ανάλυση των στοιχείων φαίνεται ότι σε όλες τις χώρες, οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ακολουθήσει διαφορετικές προσεγγίσεις στη ρύθμιση των σχέσεων της μερικής απασχόλησης. Αυτές οι διαφορετικές κανονιστικές προσεγγίσεις διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στον επηρεασμό της ποιότητας της μερικής απασχόλησης, η οποία ποικίλλει μεταξύ των χωρών όσον αφορά την εφαρμογή των διατάξεων ίσης μεταχείρισης, των προοπτικών σταδιοδρομίας και του φάσματος των επαγγελματικών επιπέδων όταν η μερική απασχόληση έχει καθιερωθεί ως μια γνήσια επιλογή για τους εργαζομένους. Με γνώμονα ότι κάθε χώρα εφαρμόζει τη δική της προσέγγιση στη διαχείριση της μερικής απασχόλησης, στο κεφάλαιο 4 που ακολουθεί, παρουσιάζονται στοιχεία για το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο για την μερική απασχόληση που έχει εφαρμόσει η Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι αλλαγές που συντελέστηκαν και διαμορφώθηκαν στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη και βελτίωση της ελληνικής οικονομίας» οδήγησαν ουσιαστικά στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με σοβαρές και βίαιες ανατροπές κεκτημένων κοινωνικών δικαιωμάτων, αλλά και της αμοιβής της εργασίας. Βέβαια δεν ήταν κεραυνός εν αιθρία. Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό πεδίο οι οποίες συντελέστηκαν την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις, με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας (Κουζής, 2012).

Οι κυβερνήσεις και υπό την πίεση των εργοδοτών, αλλά και των ευρωπαϊκών προκλήσεων, με νομοθετικές παρεμβάσεις προσπάθησαν να ελέγξουν την κατάσταση της αγοράς και της οικονομίας. Έτσι πέρα από τις δυο αυτές μορφές θεσμοθετηθήκαν και άλλες μορφές απασχόλησης όπως δανεισμός εργαζομένων, τηλεργασία, σύμβαση μαθητείας, φασόν, κλπ. Οι αλλαγές που έγιναν στην Ελλάδα εντάσσονται στα πλαίσια της κρατούσας πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σύναψη συμβάσεων με ελαστικότερους όρους εργασίας είναι ελκυστικότερη από τις επιχειρήσεις και βοηθά στην καταπολέμηση της ανεργίας και την αδήλωτη εργασία. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λευκή Βίβλος για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση 1993, Συνθήκη Λισαβόνας 2007).

Ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης, νοείται κάθε εργαζόμενος με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση. Συνήθης μορφή μερικής απασχόλησης είναι εκείνη που εμφανίζει μειωμένο ημερήσιο ωράριο απασχόλησης (π.χ. τετράωρο) επί πενθήμερο εβδομαδιαία. Μορφές μερικής απασχόλησης είναι η απασχόληση επί πενθήμερο με μη σταθερό ημερήσιο χρόνο εργασίας, δηλαδή η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αποτελεί υποπερίπτωση της μερικής απασχόλησης, δηλαδή απασχόληση κατά πλήρες μεν ωράριο, αλλά για λιγότερες ημέρες την εβδομάδα.

Σύμφωνα με το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/ 1998 και στη συνέχεια με το άρθρο 2 του Ν. 3846/2010, «κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη

ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση). Η συμφωνία αυτή, εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με κανονική απασχόληση, εκτός εάν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας. Μονομερής επιβολή συστήματος μειωμένης απασχόλησης (λιγότερες ώρες την ημέρα) από τον εργοδότη δεν μπορεί να γίνει, ενώ η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση, είναι άκυρη.

Η απασχόληση του εργαζόμενου κατά λιγότερες ώρες την ημέρα, πρέπει να είναι συνεχόμενη, ανεξάρτητα αν η επιχείρηση έχει συνεχή ή μη ημερήσια λειτουργία. Εξαιρούνται οι οδηγοί σχολικών οχημάτων καθώς και οι συνοδοί τους, εργαζόμενοι σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, παιδικούς σταθμούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, για τη μεταφορά μαθητών και νηπίων καθώς και οι καθηγητές στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης. (αρ. 2 παρ. 7, Ν.3846/2010)

Αν συμφωνήσουν εργαζόμενος και εργοδότης, μπορεί να εφαρμοστεί σύστημα απασχόλησης κατά λιγότερες ώρες την ημέρα με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, ενώ όταν επιβάλλεται μονομερώς εκ περιτροπής εργασία, η ημερήσια απασχόληση πρέπει να είναι με πλήρες ωράριο.

Με το αρ. 17 παρ. 2 Ν.3899/2010 ρυθμίζονται θέματα μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής απασχόλησης, δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης και απλοποίηση διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας.

«Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη, ενώ μπορεί να αρνηθεί την παροχή πρόσθετης εργασίας αν αυτή πραγματοποιείται συστηματικά με σκοπό τη απόδοση μειωμένων ασφαλιστικών εισφορών ή την επίτευξη άλλων ωφελειών από το εφαρμοζόμενο αυτό σύστημα.». (αρ. 17 παρ. 2 Ν.3899/2010).

Η παράγραφος αυτή αντικατέστησε την παρ. 11 άρθ. 2 του Ν. 3846/2010 και απαλείφθηκε διάταξη η οποία προέβλεπε ότι, αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης, ο μερικώς απασχολούμενος δικαιούται αντίστοιχης αμοιβής με προσαύξηση 10%.

«Αν περιοριστούν οι επιχειρηματικές δραστηριότητες του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.»

Περιπτώσεις εκπροσώπων εργαζομένων μπορούν να είναι, οι εξής :

1. οι εκπρόσωποι από την πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η οποία καλύπτει κατά το καταστατικό της εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους,
2. οι εκπρόσωποι των υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης,
3. το συμβούλιο εργαζομένων,
4. εάν ελλείπουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και συμβούλιο εργαζομένων, η ενημέρωση και διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων.

Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης.

Τέλος ως προς τον τρόπο παροχής εργασίας στο άρθρο 17 ν.3899/2010 παρ.5 α' ρυθμίζονται θέματα δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης.

«Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.»

Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης (αρθ. 17 παρ. 1 Ν.3899/2010) Με τον παραπάνω νόμο 3899/2010, άρθρο 17, παρ. 1, καταργήθηκε διάταξη του Ν. 3846/2010 άρθρο 2, παρ. 9, όπου προβλεπόταν ότι, εφόσον το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως, οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%).

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας άδειας με αποδοχές και επίδομα αδειας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειας τους, όπως ισχύει δηλαδή και για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.

Επίσης ρυθμίζονται ειδικές διατάξεις για τον τρόπο παροχής και τα δικαιώματα των μερικώς απασχολούμενων. Έτσι, ο πλήρως απασχολούμενος σε επιχειρήσεις πλέον των είκοσι (20) ατόμων, έχει δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση ενός ημερολογιακού έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από πλήρη σε μερική απασχόληση, με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση του εργοδότη δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτηση του πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης και το είδος της. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

Ο μερικώς απασχολούμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας όπως και για τον συγκρίσιμο εργαζόμενο. Για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής, μερική απασχόληση που αντιστοιχεί στον κανονικό (νόμιμο ή συμβατικό) ημερήσιο χρόνο του συγκρίσιμου εργαζόμενου αντιστοιχεί σε μία ημέρα προϋπηρεσίας.

Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σύμβαση ή σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

1. δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου,
2. οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζόμενων στην επιχείρηση.

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

Στο Δημόσιο Τομέα η μερική απασχόληση θεσμοθετήθηκε με τον νόμο 3174/2003 «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα». Με τον νόμο αυτό αναφέρονται ποιοι φορείς μπορούν να καταρτίζουν συμβάσεις διάρκειας 24 μηνών, 20 ώρες εβδομαδιαίως, για την παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα, (Δυνατότητα κατάρτισης επιχειρησιακών

σχεδίων με σκοπό την πρόσληψη μερικώς απασχολούμενων έχουν το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, οι Ο.Τ.Α ά και β΄ βαθμού και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου αυτών.) Προσδιορίζεται το εργασιακό καθεστώς των μερικών απασχολούμενων, οι κατηγορίες μερικών απασχολούμενων (συνήθως άνεργοι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ, νέοι μέχρι 30 ετών, μητέρες τέκνων έως 12 ετών, άτομα με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό και ειδικά άτομα με προτεραιότητα στην επιλογή που καθίστανται άνεργα συνεπεία ομαδικών απολύσεων). Επίσης αναφέρονται οι δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα (η κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, η φύλαξη σχολικών κτιρίων, η οδική ασφάλεια των μαθητών, η κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, οι έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, η μαζική άθληση, η αντιμετώπιση ειδικών περιβαλλοντικών αναγκών, οι πολιτιστικές εκδηλώσεις, η ενημέρωση - πληροφόρηση των πολιτών). Η παροχές αυτών των υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα χρηματοδοτούνται ιδίως από επιχορηγήσεις από τον κρατικό προϋπολογισμό, από προγράμματα και πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από τον προϋπολογισμό των φορέων που καταρτίζουν προγραμματικές συμβάσεις.

Με τον νόμο 3250/2004 (διαφοροποιείται μερικώς ο προηγούμενος νόμος ν.3174/2003). Ο ΑΣΕΠ έχει τον πρώτο λόγο στις διαδικασίες πρόσληψης καθώς εγκρίνει ή απορρίπτει την προκήρυξη πριν αυτή δημοσιοποιηθεί, πλην όμως οι φορείς προσλαμβάνουν το προσωπικό μερικής απασχόλησης με δική τους ευθύνη και χωρίς τη μεσολάβηση τρίτων, όπου δημιουργούσε επιβαρύνσεις χωρίς ορατή ωφέλεια. Αναδιαρθρώνονται τα κριτήρια πρόσληψης, όπως συμπεριλαμβάνονται οι πολύτεκνοι, οι μητέρες ανηλίκων μέχρι 18 ετών, αυξάνεται το χρονικό διάστημα παραμονής στην ανεργία (από 12 σε 18 μήνες), κ.α.). Επίσης η χρονική διάρκεια της σύμβασης γίνεται δεκαοχτώ 18 μήνες, θέτονται νέα όρια απασχόλησης (δεν μπορεί να καταρτιστεί νέα σύμβαση εργασίας με τον ίδιο απασχολούμενο αν δεν περιέλθει χρονικό διάστημα τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών από την λήξη της προηγούμενης από δύο (2) μήνες που ίσχυε με τον 3174/2003.)

Σε ορισμένους τομείς του Δημοσίου Τομέα, οι ελλείψεις προσωπικού επιχειρείται να καλυφθούν μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας που υλοποιούνται μέσω τρίτων φορέων (μορφή δανεισμού εργαζομένων), και παραπέμπουν σε εργασιακές σχέσεις χαμηλών ταχυτήτων και με αμοιβές που υπολείπονται των κατώτατων αποδοχών που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα.. Στη συνέχεια αναμένονται μέτρα που θα κινούνται προς την πλήρη ευθυγράμμιση των εργασιακών καθεστώτων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που μεταξύ άλλων σχεδιάζεται η καθιέρωση εισαγωγικού μισθού στο Δημόσιο στα ίδια επίπεδα με τα κατώτατα όρια μισθών που νομοθετούνται για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. (Κουζής 2010).

Από την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα τόσο στον Ιδιωτικό όσο και στον Δημόσιο Τομέα διαφαίνεται η επιρροή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αποτυπώνεται στην Έκθεσή της για την απασχόληση με την οποία συνιστά την διατήρηση των επιπέδων απασχόλησης, και αποφυγή της μείωσης της στην Ε.Ε. Η αύξηση των θέσεων της μερικής απασχόλησης διατήρησε την απασχόληση σε ικανοποιητικά επίπεδα. Όμως ο θεσμός της μερικής απασχόλησης είναι σημαντικός διότι έχει ιδιαίτερο αντίκτυπο στην κοινωνία, είτε είναι στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα.

Οι παροχές υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα με εργασιακές συμβάσεις μερικής απασχόλησης έδωσαν την δυνατότητα σε άτομα με ιδιαιτερότητες πχ άνεργοι , μητέρες, να απασχοληθούν, πλην όμως ο θεσμός στο δημόσιο δεν έχει βρει την ίδια ανταπόκριση όσο στον ιδιωτικό Τομέα, αφού τροχοπέδη στο να εφαρμοστεί σε γενικευμένη κλίμακα υπήρξε η χρηματοδότηση, τόσο από τον Προϋπολογισμό του κράτους όσο και από την εκμετάλλευση των Ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

Αντίθετα στον Ιδιωτικό Τομέα με τις πιέσεις της αγοράς, την ύφεση της οικονομίας την ελάχιστη ζήτηση, την ανεργία, τον κοινωνικό αποκλεισμό, ο θεσμός της μερικής απασχόλησης αποδείχτηκε στην πράξη ότι βοήθησε, στην καταπολέμηση της ανεργίας, αφού με λιγότερες ώρες εργασίας απασχολήθηκαν περισσότεροι εργαζόμενοι, αύξησε το ποσοστό ατόμων ειδικών κατηγοριών οι οποίοι βρίσκονταν εκτός εργασίας, έτσι τους δόθηκε η δυνατότητα να έχουν μια ισορροπημένη σχέση ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή τους και τέλος από την άποψη της οικονομίας, οι επιχειρήσεις έγιναν πιο αποτελεσματικές και ανταγωνιστικές και διατηρήθηκαν στην περίοδο κρίσης. Στην Ελλάδα οι πολιτικές ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν, που αποσκοπούν στην υλοποίηση του στόχου μείωσης των δαπανών για την εργασία με το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, συναντούν δύο ακόμη παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης του μισθολογικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα ισχύοντα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. (Κουζής, 2012)

Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας χρησιμοποιείται για να μειωθεί το λειτουργικό και εργασιακό κόστος. Τα αίτια της έξαρσης των μορφών αυτών απασχόλησης είναι σαφώς η οικονομική ύφεση της αγοράς, πρωτίστως, αλλά και η ανάπτυξη της τεχνολογίας και της πληροφορικής στον χώρο της εργασίας, που άλλαξαν άρδην την οργάνωση της εργασίας. Η περίοδος της κρίσης προσδιόρισε την μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία ως αναγκαστική επιλογή. Η νομοθεσία για την μερική απασχόληση προϋπήρχε της οικονομικής κρίσεως, όμως στην πράξη παρατηρούνται παραβιάσεις των δικαιωμάτων των μερικώς απασχολούμενων. Οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ

των μερικώς απασχολούμενων και των πλήρους απασχόλησης είναι συμπληρωματικές αλλά ταυτόχρονα και ανταγωνιστικές. (Κ. Κούγιας, 2016)

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι ευέλικτες ρυθμίσεις απασχόλησης (ΕΡΑ) εισήχθησαν σταδιακά στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης τη δεκαετία του 1980, πιο μεθοδικά την επόμενη δεκαετία με τη μορφή της ευελισφάλειας (flexicurity) στη Δανία και την Ολλανδία και στη συνέχεια αποτέλεσαν διακηρυγμένο στόχο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (1997), η οποία σήμερα αποτελεί μία εκ των συνιστωσών της στρατηγικής Ευρώπη 2020. (Κων/νος Γ. Κούγιας 2016)

Οι ΕΡΑ αφορούν ποικιλία μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας, με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση του εργασιακού κόστους. Δημιουργούν μια νέα κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που, υπό την επίδραση των νεοφιλελεύθερων δοξασιών, οδηγούν στην απορρύθμιση του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου που συντελείται και με όρους επαναρρύθμισης του περιεχομένου της εργασίας. Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων (Κουζής, 2015).

Στο κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται οι επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης για τους εργαζομένους, τους εργοδότες και το κράτος στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

5.1 Γενικά στατιστικά στοιχεία για την μερική απασχόληση στην Ελλάδα

Σύμφωνα με στοιχεία που έχουν δημοσιευτεί από την Eurostat, την ΕΛΣΤΑΤ και το Σύνδεσμο Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ) η μερική απασχόληση αποτελεί την κυρίαρχη τάση στην ελληνική αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat (2017), η Ελλάδα παρουσίασε τη μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση στις μορφές μερικής απασχόλησης την περίοδο 2010-2015. Το ποσοστό από 4,7% το 2005 εκτινάχθηκε στο 9,3% το 2015 επί του συνόλου της εγχώριας απασχόλησης και των απασχολουμένων ηλικίας 20-64 ετών. Το 2016 και κατά το πρώτο τρίμηνο του 2017 ανήλθε στο 9,9% και 10,5% αντίστοιχα. Υπολογίζεται δηλαδή ότι αυξήθηκε 100% μέσα στα τελευταία 10 χρόνια (Σαλούρου, 2017). Σε αντίθεση, το ποσοστό του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. των «28» στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών, με σχέση μερική απασχόλησης, αυξήθηκε σταθερά από 16,5% το 2005 σε 19,6% έως το 2015 τα τελευταία 15 χρόνια. Μέχρι στιγμής, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση το 2015 ήταν στην Ολλανδία (46,9%) και ακολουθούν χώρες όπως η Αυστρία, η Γερμανία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία, η Ιρλανδία και η Δανία, όπου η μερική απασχόληση αντιστοιχούσε σε κάθε περίπτωση σε πάνω από το ένα πέμπτο των απασχολουμένων. Αντίθετα, η μερική απασχόληση ήταν σχετικά ασυνήθιστη στη Βουλγαρία (2,2% των απασχολουμένων), καθώς και στην Τσεχική Δημοκρατία, τη Σλοβακία, την Ουγγαρία και την Κροατία (μεταξύ 5,2% και 5,9%) (Σαλούρου, 2017).

Το 2017, το ποσοστό αυτό εξακολουθούσε να είναι πολύ υψηλότερο για τις γυναίκες (31,7%) από ότι για τους άνδρες (8,8%). Επίσης, ήταν ελαφρώς υψηλότερο στη Ζώνη του Ευρώ (21,6%) από ότι στο σύνολο της ΕΕ των 28 (19,4%). Η Ελλάδα υπολείπεται σημαντικά των υπόλοιπων ευρωπαϊκών χωρών, ειδικά σε σύγκριση με χώρες όπως η Πορτογαλία και η Ισπανία, όπου τα ποσοστά μερικής απασχόλησης ανέρχονται σε 12,2% και 15%, αντίστοιχα. Από τα στοιχεία της Eurostat προκύπτει ότι στην περίοδο 2010-2015 η αύξηση της μερικής απασχόλησης δεν αποτέλεσε χαρακτηριστικό μόνο της ελληνικής αγοράς εργασίας, αλλά ήταν η κυρίαρχη τάση σχεδόν στις περισσότερες χώρες (Σαλούρου, 2017). Τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην ΕΕ, οι μερικώς απασχολούμενοι δουλεύουν κατά μέσο όρο 20 ώρες εβδομαδιαίως (Eurostat, 2018, Πρώτο Θέμα, 2018).

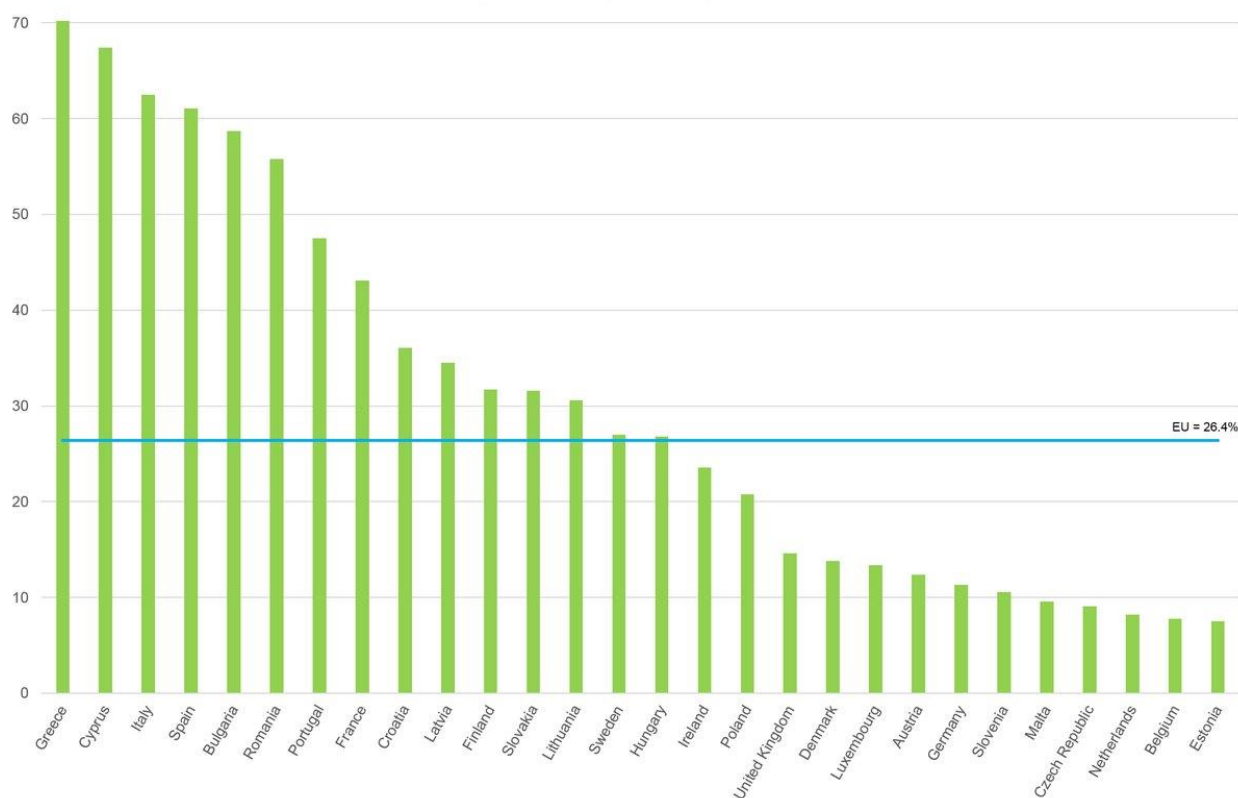
Σε απόλυτους αριθμούς, σύμφωνα με το στατιστικό δείγμα των τριμηνιαίων ερευνών της ΕΛΣΤΑΤ, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση στο πρώτο τρίμηνο του 2017 ανήλθαν σε 385.200 άτομα (Σαλούρου, 2017). Συνολικά σε όλη την Ευρώπη το 2017 εργάζονταν με

μερική απασχόληση 43 εκατομμύρια άτομα ηλικίας 15 έως 64 ετών, το 1/5, δηλαδή, του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην ΕΕ (19,4%) (Eurostat, 2018, Πρώτο Θέμα, 2018).

Ωστόσο, η Ελλάδα - με 72% - βρίσκεται στην πρώτη θέση της λίστας των χωρών με το μεγαλύτερο ποσοστό μονομερούς επιβολής μερικής απασχόλησης για όσους απασχολούνται με το συγκεκριμένο καθεστώς εργασίας %) (Veliziotis, Matsaganis & Karakitsios, 2015). Στη δεύτερη θέση βρίσκεται η Κύπρος (67,4%) και ακολουθούν Ιταλία (62,5%), Ισπανία (61,1%) και Βουλγαρία (58,7) (Eurostat, 2018, Πρώτο Θέμα, 2018). Άρα ένα μεγάλο ποσοστό των Ελλήνων εργαζομένων δεν έχει επιλέξει να εργαστεί με σχέση μερικής απασχόλησης και πολλοί από αυτούς θα προτιμούσαν να εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Involuntary part-time employment, 2017

(as % of the total part-time employment)



ec.europa.eu/eurostat

Εικόνα 5– Ποσοστά μονομερούς επιβολής μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη των 28.
Πηγή: Eurostat⁵

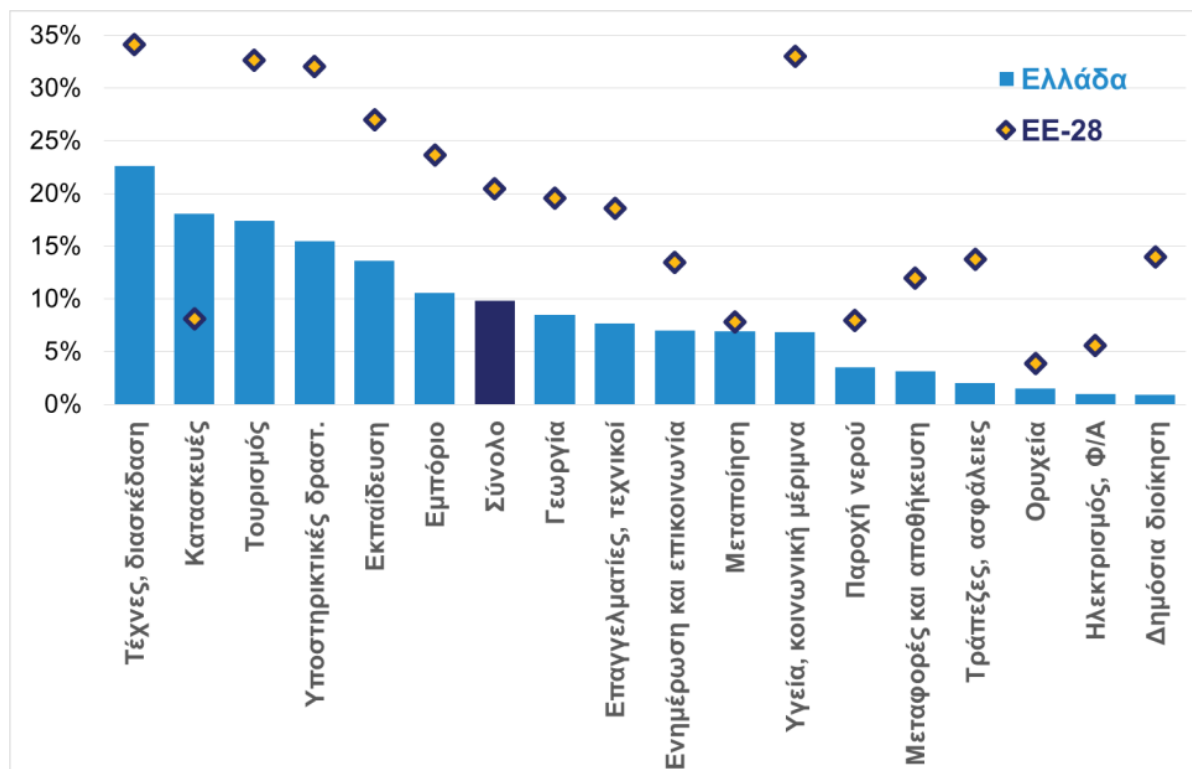
⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180608-1>

5.2 Κλαδική κατανομή της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα

Η μερική απασχόληση σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό υφίσταται σε όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Επίσης η κατανομή της στους κλάδους είναι περίπου η ίδια με αυτή που υφίσταται στην ΕΕ-28. Από τα στοιχεία που παρέχει η ΕΛΣΤΑΤ (2017) η μερική απασχόληση είναι μεγαλύτερη στον τουρισμό απ' ό,τι στο εμπόριο, και στο εμπόριο μεγαλύτερη απ' ό,τι στην μεταποίηση. Αυτό υποδηλώνει, με κάποιες εξαιρέσεις, ότι το μέγεθος της είναι συνάρτηση εν πολλοίς των κλαδικών χαρακτηριστικών του παραγωγικού μοντέλου της επιχείρησης και λιγότερο θεσμικών περιορισμών (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).

	Ελλάδα		ΕΕ-28	
	2008	2016	2008	2016
Σύνολο	20,3	20,8	20,1	20,5
Γεωργία, κτηνοτροφία	24,4	23,9	19,5	19,4
Ορυχεία, λατομεία	20,1
Μεταποίηση	21,0	22,9	21,1	21,6
Ηλεκτρισμός, Φ/Α	24,1	23,7
Παροχή νερού	21,9	22,4
Κατασκευές	24,7	21,1	20,2	19,8
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	22,3	22,1	19,4	19,9
Μεταφορές και αποθήκευση	...	17,2	20,3	20,9
Ξενοδοχεία, εστιατόρια	21,8	21,2	17,8	18,1
Ενημέρωση και επικοινωνία	24,7	23,3	18,6	20,4
Τράπεζες, ασφάλειες	22,6	23,6
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	20,0	20,2
Επαγγελματίες, τεχνίτες κλπ	22,5	20,7	20,4	21,4
Διοικητικές δραστηριότητες	19,4	21,2	18,6	18,7
Δημόσια διοίκηση	19,7	19,9	23,0	23,7
Εκπαίδευση	15,6	15,7	19,9	20,6
Υγεία	22,2	21,4	22,1	22,6
Τέχνες, διασκέδαση	19,5	22,1	17,4	17,2
Λοιπές υπηρεσίες	18,7	20,4	18,7	19,6
Δραστ. νοικ/ριών ως εργοδοτών	20,2	20,8	16,4	15,3

Πίνακας 2 – Μέσες ώρες εργασίας ανά εβδομάδα μισθωτών μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα και στην ΕΕ-28 (ΕΛΣΤΑΤ και Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β' 3μηνο 2008 και Β' 3μηνο 2016)



Εικόνα 6 - Ποσοστά μερικής απασχόλησης κατά κλάδο στην Ελλάδα και στην ΕΕ-28 – 2016 (Eurostat και ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Β' 3μηνο 2016)

Η κλαδική κατανομή της μερικής απασχόλησης δείχνει ότι, και στην Ελλάδα και στην ΕΕ-28, κλάδοι με μικρότερη μερική απασχόληση είναι οι κλάδοι που συμμετέχει το δημόσιο ή υπάρχει έντονος συνδικαλισμός ή όπου ο ανταγωνισμός είναι περιορισμένος. Για παράδειγμα, στη δημόσια διοίκηση, μόνο το 0,9% του εργατικού δυναμικού απασχολείται σε μερική απασχόληση στην Ελλάδα (με μέσο όρο 9,5%) ενώ στην ΕΕ-28 το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 13,5% (με μέσο όρο 20,4%). Στον κλάδο ηλεκτρισμού και φυσικού αερίου, τα ποσοστά μερικής απασχόλησης ανέρχονται σε 2% στην Ελλάδα και 5% στην ΕΕ-28 (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).

Ενώ στην άλλη πλευρά του ανταγωνιστικού τόξου, στον τουρισμό και το εμπόριο, η μερική απασχόληση στην Ελλάδα ανέρχεται σε 10,5% και 16,4% αντιστοίχως, ενώ στην ΕΕ-28 τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 33,2% και 23,7%. Στην μεταποίηση, όπου ο ανταγωνισμός γενικά ανθεί, τα ποσοστά μερικής απασχόλησης είναι πάντως σχετικά χαμηλά. Παρατηρούνται επίσης παρόμοια επίπεδα μεταξύ Ελλάδας και ΕΕ-28 (6,1% και 7,8% αντίστοιχα), αναδεικνύοντας το γεγονός ότι υπάρχουν μεν τεχνολογικοί περιορισμοί που επηρεάζουν τη χρήση της μερικής απασχόλησης, αλλά ότι στην Ελλάδα η πρακτική αυτή ακόμη έχει πολύ δρόμο να διανύσει. Είναι γεγονός πως μέχρι πριν λίγα χρόνια τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι είχαν την πολυτέλεια να αποφεύγουν την μερική απασχόληση. Ωστόσο, σήμερα η Ελλάδα έχει αρχίσει να συγκλίνει προς τον ευρωπαϊκό μέσο όρο καθώς υιοθετούνται πιο

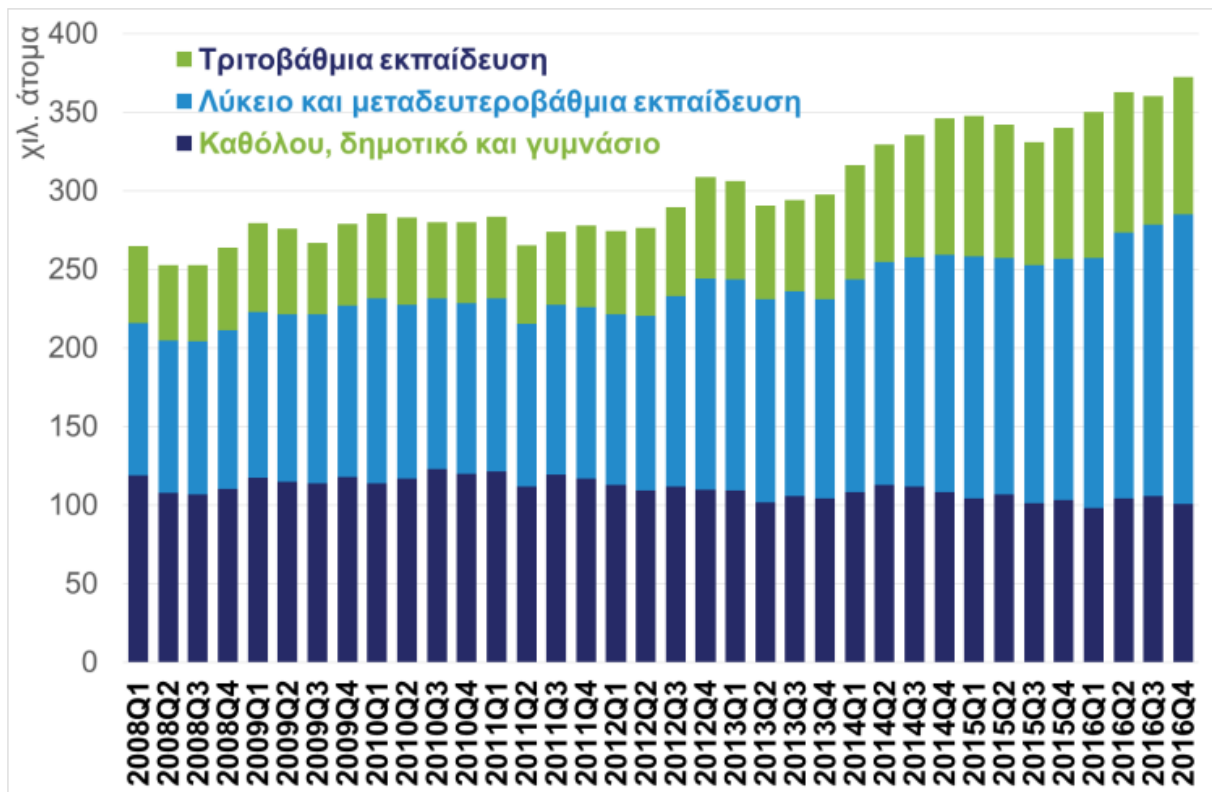
ελαστικά παραγωγικά μοντέλα όπου αυτό είναι δυνατό (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).

Χρήση της μερικής απασχόλησης μεταξύ Ελλάδας και ΕΕ-28 διαφέρει σε μεγαλύτερο βαθμό σε δύο βασικούς κλάδους της οικονομίας. Ο πρώτος κλάδος αφορά τις κατασκευές. Ενώ πριν την κρίση (2008), η συσχέτιση ήταν στη σωστή κατεύθυνση (2,4% στην Ελλάδα, 6,1% στην ΕΕ-28), σήμερα (2016) η συσχέτιση έχει πλήρως ανατραπεί (16,5% στην Ελλάδα, 8,1% στην ΕΕ-28). Αυτό υποδηλώνει με τον πιο emphaticό τρόπο την ολοσχερή καταστροφή του κλάδου των κατασκευών στην Ελλάδα στη διάρκεια της κρίσης. Στην οικονομική κρίση αποδίδεται το γεγονός ότι η μερική απασχόληση εμφανίζεται σε μεγαλύτερα απ' όλους τους άλλους κλάδους της οικονομίας. Αυτό παρατηρείται με εξαίρεση των κλάδων των τεχνών και της διασκέδασης όπου η μερική απασχόληση είναι ακόμη υψηλότερη, λόγω της φύσεως της εργασίας στον κλάδο αυτό (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).

Ο δεύτερος κλάδος αφορά την υγεία και τις κοινωνικές υπηρεσίες, καθώς στην Ελλάδα η χρήση της μερικής απασχόλησης είναι 5,7% όταν στην ΕΕ-28 είναι 32,8%. Και εδώ η διαφορά οφείλεται στις υπάρχουσες εσωτερικές δυσκαμψίες στην οργάνωση της παραγωγικής λειτουργίας του κλάδου. Αν και παρακινδυνευμένη οποιαδήποτε εξήγηση, χωρίς πρόσθετα στοιχεία, στην Ελλάδα δεν είναι αναπτυγμένη η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών από τον ιδιωτικό τομέα, ενώ η νοσοκομειακή περίθαλψη παρέχεται σε μεγάλο βαθμό από τον δημόσιο τομέα, που ίσως δικαιολογεί την παρατεταμένη δυσκαμψία (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).

5.3 Επιπτώσεις μορφωτικού επιπέδου στα επίπεδα μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης παρατηρείται διεθνώς μια αύξηση της μερικής απασχόλησης στους απασχολούμενους με πτυχίο λυκείου και μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευσης, και σε όσους έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και επηρεάζονται μεν, αλλά σε ελαφρώς μικρότερο βαθμό από τους υπόλοιπους. Κατά την περίοδο των οικονομικών κρίσεων, είναι αξιοσημείωτη η σταθερότητα της μερικής απασχόλησης σε ανθρώπους χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου (π.χ., άνευ εκπαίδευσης, δημοτικό και γυμνάσιο), που μάλιστα συμπιέζονται ελαφρώς. Η εξήγηση εδώ, ίσως, είναι ότι οι εργοδότες, για την ίδια δουλειά, προτιμούν κάποιον με ανώτερο παρά με κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ η υψηλή ανεργία αναγκάζει ανθρώπους με υψηλότερα προσόντα που αναζητούν εργασία, να συμβιβάζονται ακόμη και με θέσεις μερικής απασχόλησης (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).



Εικόνα 7 – Μερική απασχόληση κατά επίπεδο εκπαίδευσης (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Δ' 3μηνο 2016)

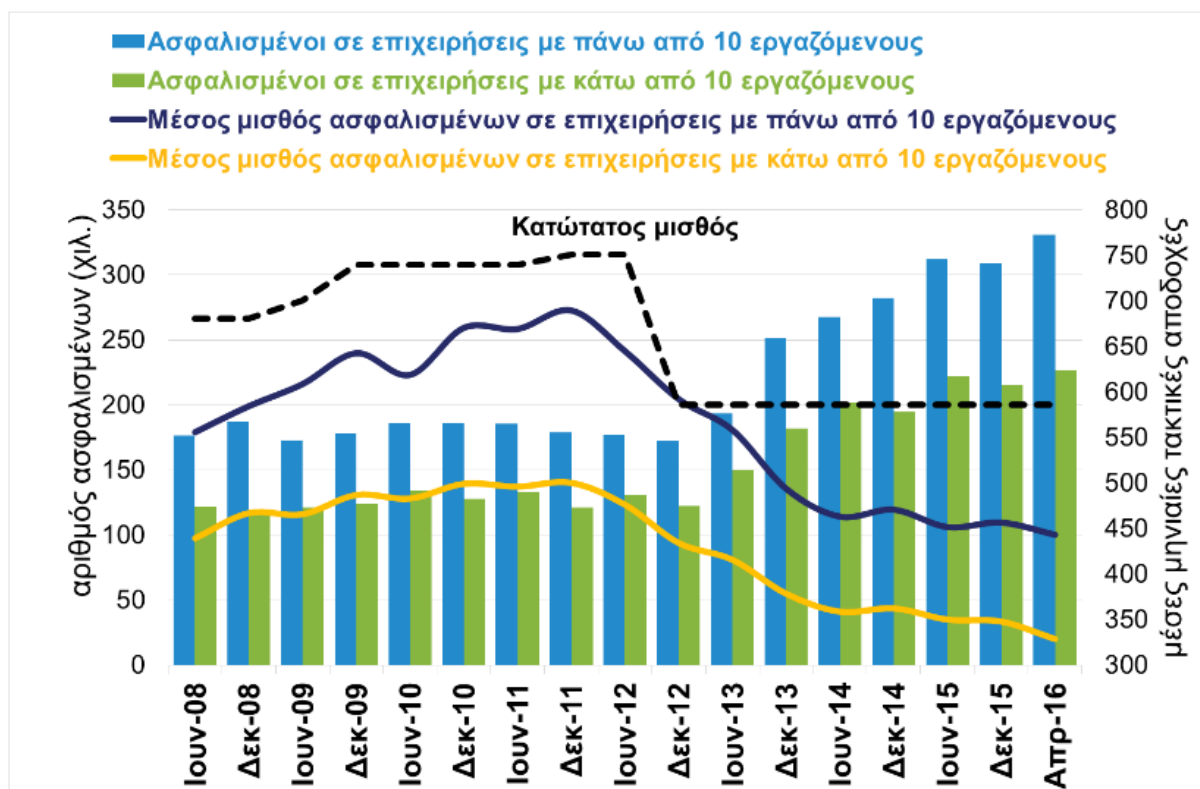
5.4 Επιπτώσεις φύλου και ηλικίας στα επίπεδα μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα

Σε χώρες που αντιμετωπίζουν περιόδους μακράς οικονομικής κρίσης εμφανίζονται συνήθως μεγάλα επίπεδα ανεργίας. Αυτό αναγκάζει άτομα που μέχρι τότε ήταν εθελοντικά εκτός της αγοράς εργασίας (π.χ., γυναίκες με μικρά παιδιά, συνταξιούχοι, φοιτητές κλπ.) να αναζητήσουν εργασία, καθώς η μείωση των οικονομικών πόρων καθιστά επιτακτική την ανάγκη, μιας και άλλα μέλη της οικογένειας χάνουν τη δουλειά τους ή βλέπουν τις συντάξεις τους να περικόπτονται ή εν γένει δεν μπορούν να χρηματοδοτούν τις δαπάνες διαβίωσης παιδιών που σπουδάζουν, κ.α.. Πολλές φορές η μερική απασχόληση αποτελεί μια ικανοποιητική επιλογή, καθώς είτε δεν βρίσκουν θέσεις πλήρους απασχόλησης, είτε έχουν παράλληλες υποχρεώσεις. Είναι αξιοσημείωτο ότι στην περίοδο της κρίσης, παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή των νέων και των γυναικών, αλλά και των συνταξιούχων, στην αγορά εργασίας (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).

5.5 Επιπτώσεις μείωσης του κατώτατου μισθού στη μερική απασχόληση στην Ελλάδα

Μια σημαντική παράμετρος που πρέπει να αναλυθεί επίσης, είναι πως επηρεάζεται η χρήση της μερικής απασχόλησης από μεγαλύτερες και μικρότερες επιχειρήσεις, σε συνδυασμό με τη μείωση του κατώτατου μισθού στα €586 μηνιαίως στα μέσα του 2012. Είναι εμφανές ότι η μείωση του κατώτατου μισθού έδωσε το έναυσμα για τη μείωση στις μέσες αμοιβές στους

εργαζόμενους γενικά, και ιδιαίτερα στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης και στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης των επιχειρήσεων με κάτω από 10 εργαζόμενους. Η μείωση του κατώτατου μισθού είχε ως αποτέλεσμα την ταχύτερη αύξηση της μερικής απασχόλησης σε σχέση με την πλήρη απασχόληση σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως μεγέθους. Επίσης, η αύξηση της πλήρους απασχόλησης ήταν εντονότερη στις επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους που χρησιμοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό από τις μικρές επιχειρήσεις εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).



Εικόνα 8 – Αριθμός ασφαλισμένων μερικής απασχόλησης και μέσος μισθός (ΕΦΚΑ, Ιουν. 2016)

Ωστόσο, αναμένεται ότι η αποκατάσταση των συνθηκών και σταδιακή ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας, αναμένεται να ενδυναμώσει περαιτέρω την απασχόληση και τις μέσες αμοιβές. Θα πρέπει, όμως, να υπάρξει μια αύξηση του κατώτατου μισθού και συνακόλουθα των μέσων αμοιβών σε ποσοστό αντίστοιχο με την βελτίωση της παραγωγικότητας. Σε διαφορετική περίπτωση, διακυβεύεται η ίδια η ανάκαμψη της οικονομίας και, ως εκ τούτου, πρέπει να αποφευχθεί. Οι μέσες αμοιβές είναι συνάρτηση της παραγωγικότητας της οικονομίας και ο κατώτατος μισθός πρέπει να ακολουθεί και όχι να προηγείται των μεταβολών στις μέσες αμοιβές που μία οικονομία αντέχει, ώστε οι επιχειρήσεις της να είναι διεθνώς ανταγωνιστικές (Μασουράκης, Μουτσόπουλος & Πρίντσιπας, 2017).

5.6 Επίλογος

Το βασικό συμπέρασμα που εξάγει κανείς από τα παραπάνω είναι ότι η μερική απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης έχει διπλασιαστεί σε μέγεθος, αν και ακόμη μισή σε μέγεθος απ' ό,τι στην ΕΕ-28 κατά μέσο όρο. Η μερική απασχόληση δυστυχώς επιβάλλεται στους εργαζομένους, οι οποίοι ενδίδουν αναγκαστικά υπό τον φόβο της ανεργίας. Επίσης διαπιστώνεται ότι άτομα με υψηλότερα προσόντα καλύπτουν κατώτερες θέσεις εργασίας. Στο κεφάλαιο 6 που ακολουθεί, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας, ειδικά ως προς το πώς η μερική απασχόληση έχει συμβάλλει θετικά ή αρνητικά, με γνώμονα την άποψη των εργαζομένων, των εργοδοτών και τις οικονομίας ευρύτερα στην ΕΕ και την Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι θέσεις μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη και παγκοσμίως υφίστανται για πολλούς και διαφορετικούς λόγους, αντανακλώντας το ενδιαφέρον των εργαζομένων, των εργοδοτών ή και των δύο για την κάλυψη τους. Κατά την εξέταση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων της μερικής απασχόλησης στις ευρωπαϊκές χώρες, είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ της εθελοντικής και ακούσιας μερικής απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη τους «κρυφούς» και ακούσιους λόγους που παγιδεύουν τους εργαζομένους σε αυτή τη μορφή εργασίας λόγω έλλειψης άλλων επιλογών. Η επισκόπηση της βιβλιογραφίας επιβεβαιώνει ότι η εργασία μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη και την Ελλάδα έχει ποικίλες θετικές και αρνητικές συνέπειες για τους εργοδότες, τους εργαζομένους και την οικονομία ως σύνολο.

Όσον αφορά τις θετικές συνέπειες: (1) η μερική απασχόληση εννοείται ότι αυξάνει τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και, ως εκ τούτου, έχει θετικό αντίκτυπο στο ποσοστό απασχόλησης, (2) επιτρέπει στους εργοδότες να προσαρμόσουν τους πόρους τους σε κυκλικές συνθήκες κατά τη διάρκεια μιας ημέρας/ εβδομάδας/ μήνα/ έτους και επιτρέπει επίσης στις επιχειρήσεις να ανταποκριθούν στον οικονομικό κύκλο, (3) για τους εργαζομένους μπορεί να είναι μια λύση για τη διατήρηση της εργασίας τους και της ισορροπία στη ζωή τους, επιτρέποντας στους γονείς να περνούν περισσότερο χρόνο με τα παιδιά τους, ενώ παραμένουν στην απασχόληση. Όσον αφορά τις αρνητικές συνέπειες: (1) η μερική απασχόληση μπορεί να αυξήσει το συνολικό κόστος εργασίας για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις λόγω της παρουσίας σταθερών δαπανών, (2) οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης κατά κανόνα λαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές και έχουν λιγότερες δυνατότητες προόδου στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, και (3) ορισμένα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ποιότητα των θέσεων μερικής απασχόλησης είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερη, αν και η ικανοποίηση των θέσεων εργασίας των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είναι, συνολικά, παρόμοια με αυτή των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

Η κλίμακα της μερικής απασχόλησης στο ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί τις τελευταίες δύο δεκαετίες με παρόμοιο ρυθμό για τους άνδρες και τις γυναίκες. Ωστόσο, οι μεγάλες διαφορές παραμένουν στην εργασία μερικής απασχόλησης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Ορισμένες κοινωνίες ενσωμάτωσαν τις εργασίες μερικής απασχόλησης σε όλο το εργατικό δυναμικό, απορροφώντας τις αρνητικές συνέπειες καθώς και τους αρνητικούς συσχετισμούς με τη μερική απασχόληση. Σε αυτές τις χώρες οι γυναίκες είναι σημαντικά πιθανότερο να εργάζονται με μερική απασχόληση από τους άνδρες. Ταυτόχρονα, η μερική απασχόληση παραμένει ασήμαντη σε πολλές χώρες, για διάφορους νομικούς, οικονομικούς και πολιτιστικούς λόγους.

Από την εξέταση των αναλογιών και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε ολόκληρη την Ευρώπη προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα: (1) την τελευταία εικοσαετία το ποσοστό μερικής απασχόλησης αυξάνεται με παρόμοιο ρυθμό τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, (2) ταυτόχρονα, το ποσοστό μερικής απασχόλησης για τις γυναίκες (32%) είναι τετραπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες (8%), (3) ενώ η ανδρική μερική απασχόληση είναι η συνηθέστερη στις νεότερες και τις παλαιότερες ηλικιακές ομάδες, το γυναικείο ποσοστό μερικής απασχόλησης αυξάνεται με την ηλικία, αντανakλώντας τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στις μεταβάσεις από θέσεις μερικής απασχόλησης σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, και (4) μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών υπάρχουν σημαντικές διαφορές τόσο στην αναλογία των εργαζομένων μερικής απασχόλησης όσο και στην οργάνωση της εργασίας μερικής απασχόλησης.

Διάφοροι κοινωνικό-οικονομικοί παράγοντες προβάλλονται ως λόγοι για τους οποίους υπάρχουν διαφοροποιήσεις στα ποσοστά μερικής απασχόλησης. Οι αιτίες του χαμηλού ποσοστού μερικής απασχόλησης αντικατοπτρίζουν ίσως άκρως διαφορετικά οικονομικά φαινόμενα, όπως: (1) έλλειψη ζήτησης ή ακόμη και εναντίωση των εργαζομένων στη μερική απασχόληση σε μη εθελοντική βάση, (2) έλλειψη ρυθμίσεων, (3) έλλειψη ποιοτικών θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης, και (4) αδήλωτη εργασία μερικής απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, το υψηλότερο ποσοστό γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση ενδέχεται να φανερώνει τις δυσκολίες που υπάρχουν, για παράδειγμα, ως προς την πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή μέριμνα των παιδιών. Οι διαφορές στη νοοτροπία ως προς τις ώρες εργασίας ενδέχεται ομοίως να επηρεάζουν την προθυμία των εργαζομένων να εργαστούν με μερική απασχόληση. Διαπιστώθηκε ότι οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων μερικής απασχόλησης διαφέρουν από αυτές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

Οι κύριες διαφορές ήταν οι εξής: (1) όσοι εργάζονται με μειωμένο ωράριο είναι λιγότερο πιθανό να εκτελούν πολύπλοκα καθήκοντα, (2) οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι λιγότερο αισιόδοξοι για τις προοπτικές προαγωγής τους, (3) οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι λιγότερο πιθανό να λαμβάνουν κατάρτιση και να αποκομίζουν νέες γνώσεις στην εργασία, και (4) οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης είναι πιο πιθανό, σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης, να θεωρούν την εργασία τους ως υψηλών πνευματικών απαιτήσεων.

Ως προς τα πρότυπα μερικής απασχόλησης που υιοθετούν οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις οι έρευνα έδειξε κάποιες σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των καθεστώτων και διαπιστώθηκαν τα εξής. Σε όλες τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, η μερική απασχόληση είναι η πιο συχνή στους κλάδους της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής εργασίας, στους

οποίους κυριαρχούν οι γυναίκες. Γενικά, ένα υψηλότερο ποσοστό των γυναικών εργαζομένων έχει ως αποτέλεσμα μια εμφανή υψηλότερη συχνότητα μερικής απασχόλησης σε πολλές εταιρείες. Η εργασία μερικής απασχόλησης γίνεται συνήθως σε σταθερές ώρες κάθε μέρα. Ωστόσο, άλλες μορφές μερικής απασχόλησης γίνονται όλο και πιο συχνές, αυξάνοντας το φάσμα των δυνατοτήτων για τους εργοδότες και τους εργαζομένους.

Τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει να εμφανίζονται όλο και περισσότερο νέες μορφές μερικής απασχόλησης, αυξάνοντας την ευελιξία εργοδοτών και εργαζομένων. Σε ορισμένες επιχειρήσεις, η μερική απασχόληση αποτελεί διαδεδομένη πρακτική για τους εργαζομένους που καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες ή διευθυντικές θέσεις για τις οποίες απαιτούνται υψηλά προσόντα, Ωστόσο, σε ολόκληρο το εργατικό δυναμικό αυτό εξακολουθεί να είναι σπάνιο, αφού τα τρία τέταρτα των επιχειρήσεων δεν απασχολούν εργαζομένους μερικής απασχόλησης σε τέτοιες θέσεις. Συνήθως περιορίζεται σε τομείς στους οποίους η μερική απασχόληση είναι η πιο συχνή (ιδίως στην υγεία και την εκπαίδευση) και σε επαγγέλματα που συνδέονται με αυτούς τους τομείς.

Αν και οι ευρωπαίοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι γενικά ικανοποιημένοι με τις θέσεις εργασίας τους, είναι λιγότερο πιθανό να λάβουν εκπαίδευση, και είναι λιγότερο αισιόδοξοι για τις προοπτικές σταδιοδρομίας τους από τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Επιπλέον, είναι λιγότερο πιθανό να βρουν τη δουλειά τους νοητικά απαιτητική και λιγότερο πιθανό να εκτελέσουν περίπλοκα καθήκοντα.

Στην Ελλάδα, ωστόσο, κάποια στοιχεία διαφέρουν. Οι μελέτες δείχνουν ότι η μερική απασχόληση στην Ελλάδα έχει διπλασιαστεί σε μέγεθος, ως επακόλουθο της οικονομικής κρίσης που έπληξε την χώρα την τελευταία δεκαετία. Ωστόσο είναι ακόμη μισή σε μέγεθος απ' ό,τι στην ΕΕ-28 κατά μέσο όρο. Η οικονομική ύφεση οδηγεί πολλές τις επιχειρήσεις να επιβάλλουν μονομερώς στους εργαζόμενους τους την μερική απασχόληση, γεγονός που καταργεί τον κοινωνικό της ρόλο. Σε περιόδους υψηλής ανεργίας παρατηρείται μία αύξηση των ατόμων που αναζητούν εργασία. Αυτό αφορά κυρίως εισδοχή ατόμων που δεν είναι τμήμα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (π.χ., κυρίως νέων, συνταξιούχων και γυναικών), που και αυτό μάλλον ενισχύει την λύση της μερικής απασχόλησης.

Κλάδοι με μικρότερη μερική απασχόληση στην Ελλάδα είναι εκείνοι όπου συμμετέχει το δημόσιο ή υπάρχει έντονος συνδικαλισμός ή όπου ο ανταγωνισμός είναι περιορισμένος. Λόγω της κρίσης, οι εργοδότες, για την ίδια δουλειά, προτιμούν κάποιον με ανώτερο παρά με κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ η υψηλή ανεργία αναγκάζει ανθρώπους με υψηλότερα

προσόντα που αναζητούν εργασία, να συμβιβάζονται ακόμη και με θέσεις μερικής απασχόλησης.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι στην Ελλάδα της κρίσης και της μεγάλης ανεργίας, η μερική απασχόληση αποτελεί μία διέξοδο για επιχειρήσεις που αγωνίζονται να επιβιώσουν σε μια δύσκολη οικονομική συγκυρία δραματικής πτώσης του τζίρου, και που η παραγωγική τους διάρθρωση επιτρέπει αντίστοιχο προγραμματισμό για τις θέσεις εργασίας. Το θετικό είναι ότι διασώζονται θέσεις εργασίας που είναι πλέον αρκετές, έστω και με μειωμένη συμμετοχή στην παραγωγή που μπορεί όμως να βελτιωθεί στα πρώτα σημάδια της ανάκαμψης. Η δυσάρεστη εξέλιξη είναι ότι σε κάποιους τομείς της αγοράς, ιδιαίτερα στις λιγότερο οργανωμένες επιχειρήσεις, αναπτύσσονται παράλληλα πολλές φορές, πρακτικές της αδήλωτης ή μερικά αδήλωτης εργασίας.

Η αύξηση της μερικής απασχόλησης μπορεί να αποτελεί συνέπεια της οικονομικής κρίσης, ιδίως στις χώρες που πλήττονται περισσότερο, όπως η Ελλάδα, αλλά μένει να δει κανείς αν αποτελεί και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνίας. Σε περιόδους ύφεσης, η μερική απασχόληση γίνεται πολλές φορές αναγκαστική επιλογή και για τις επιχειρήσεις, αλλά και για τους εργαζόμενους. Έχει παρατηρηθεί ότι σε περιόδους υψηλής ανεργίας αυξάνεται η αναζήτηση εργασίας του μέχρι τότε μη οικονομικά ενεργού πληθυσμού (κυρίως νέων, συνταξιούχων και γυναικών), που και αυτό μάλλον ενισχύει την λύση της μερικής απασχόλησης. Ένα απαισιόδοξο σενάριο για το μέλλον είναι ότι η ακούσια και επισφαλής μερική απασχόληση μπορεί να γίνει η μοναδική επιλογή για όλο και περισσότερους ανθρώπους. Αντιθέτως, το αισιόδοξο σενάριο παρουσιάζει την αυξανόμενη εργασία μερικής απασχόλησης ως αντανάκλαση της περισσότερης ευελιξίας και της ελευθερίας της επιλογής όσον αφορά την ισορροπία εργασίας/ ζωής –και αυτό πρέπει να ελπίζει κανείς για το μέλλον. Η μερική απασχόληση είναι διεθνώς μια επεκτεινόμενη πρακτική τις τελευταίες δεκαετίες που αποσκοπεί στη διευκόλυνση αφενός των επιχειρήσεων να ρυθμίζουν καλύτερα το κόστος λειτουργίας τους με βάση τις διακυμάνσεις της ζήτησης, και αφετέρου των εργαζόμενων εκείνων που θα ήθελαν να απασχοληθούν, αλλά όχι στη βάση πλήρους ωραρίου, καθώς σπουδάζουν, μεγαλώνουν παιδιά ή θέλουν να αυξήσουν το εισόδημά τους με μια δεύτερη εργασία. Οι θετικές, αλλά και οι αρνητικές πτυχές της μερικής απασχόλησης, λοιπόν, αποτελούν στοιχείο του σύγχρονου εργασιακού βίου. Αυτό πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τους φορείς χάραξης πολιτικής. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εργαζόμενοι, εάν τον επιθυμούν, θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να διαλέξουν να εργαστούν με σχέση μερικής απασχόλησης ή σχέση πλήρους απασχόλησης, και αυτό να μην τους επιβάλλεται μονομερώς. Επίσης, οι φορείς χάραξης πολιτικής θα πρέπει να στοχεύουν στη μείωση των ανισοτήτων

μεταξύ των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας. Τέλος, είναι σημαντικό να περιοριστούν οι ανισότητες στην πρόσβαση στην κατάρτιση.

Πέραν της ολιγόωρης εργασίας σε ημερήσια βάση, αρχίζουν να αναδύονται νέες μορφές μερικής απασχόλησης. Αυτές οι νέες επιλογές μπορούν να αναπτυχθούν και να διαδοθούν περαιτέρω, παρέχοντας αυξημένη ευελιξία στις επιχειρήσεις και στους εργαζομένους. Θα ήταν, λοιπόν, χρήσιμο να προσδιορισθεί και να ενθαρρυνθεί η ανταλλαγή ορθών πρακτικών σχετικά με το ποιες είναι οι πλέον αποτελεσματικές επιλογές για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Καπαντάης Α. (2000). *Μερική απασχόληση, πενθήμερη εργασία*. Αθήνα: Επ.Ι.Κ.Α.
Καραμεσίνη, Μ., & Κούζης, Γ. (2005). *Πολιτική Απασχόλησης – Πεδίο σύζευξης της Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Gutenberg.

Αγαλλόπουλου, Π. (2005). *Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Βενιέρης, Δ. (2002). *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, Η κοινωνική Πολιτική του Συμβουλίου της Ευρώπης*. Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.

Βενιέρης, Δ. (2013). *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνικά Δικαιώματα, Το τέλος των ύμνων*. 2^η Έκδοση. Εκδόσεις: Τόπος

Βενιέρης, Δ. (2015). *Κοινωνική Πολιτική, Έννοιες και Σχέσεις*. Εκδόσεις: Τόπος

Βλαστός, Στ. (2012). *Ατομικό εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Δούκα, Β. (2004). *Μερική απασχόληση, το καθεστώς των μερικώς απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα*. Αθήνα: Σάκκουλας.

Ευρωπαϊκή οδηγία για εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (2006/54/EC) [Διαθέσιμο από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10940&from=EN&isLegisum=true> - Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Ευρωπαϊκή οδηγία για την εργασία μερικής απασχόλησης (97/81/EC) [Διαθέσιμο από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10416&from=EN>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Ευρωπαϊκή οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας (93/104/EC) [Διαθέσιμο από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Κούγιας, Κ. Γ. (2016). *Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης. Διαπιστώσεις και σκέψεις. Κοινωνική Πολιτική*. [Διαθέσιμο από: <https://openclass.panteion.gr/modules/document/file.php/TMC256/%CE%9A%CE%BF%CF%8D%CE%B3%CE%B9%CE%B1%CF%82%CE%95%CF%85%CE%AD%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CF%84%CE%B7%20%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%20%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1.pdf> - Προσπελάστηκε: 20.12.2018]

Κουζής, Ι. (2012). *Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο*. Διαθέσιμο από: Προσπελάστηκε: http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_deutero_mnimonio.pdf 20.12.2018]

- Κουζής Ι. (). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική Διαθέσιμο από: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/cekp/article/view/10878>* Προσπελάστηκε: 20.12.2018]
- Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Κουκιάδης, Ι.Δ. (2014). *Ατομικές εργασιακές σχέσεις και δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Ζ έκδοση, Αθήνα: Σάκκουλας.
- Λαναρά, Δ. Κ. (2018). *Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Λεβέντης, Γ. (2009). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία*. Εκδόσεις Αθήνα: Σάκκουλας.
- Λεοντάρη, Μ. (2010). *Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Πάμισος.
- Ληξουριώτης (2010). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ληξουριώτης (2010). *Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Μασουράκης, Μ., Μουτσοόπουλος, Μ. & Πρίντσιπας, Θ. (2017). Μερική απασχόληση: Ανάγκα και θεοί πείθονται! *Οικονομία & Επιχειρήσεις - Εβδομαδιαίο Δελτίο για την Οικονομία*, 92, 1-10
- Μούσης, Ν. (2003). *Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Πρώτο Θέμα (2018). Eurostat: «Πρωταθλήτρια» σε όλη την Ευρώπη η Ελλάδα στη μονομερή μερική απασχόληση. Πρώτο Θέμα 08.06.2018 [Διαθέσιμο από: <https://www.protothema.gr/economy/article/794858/eurostat-protathlitria-se-oli-tin-europi-i-ellada-sti-monomeri-meriki-apasholisi/> - Προσπελάστηκε: 20.12.2018]
- Ρομπόλης, Σ. (2009) Εργασία και Οικονομική Κρίση. ΔΕΝ 65, (1549) σελ.1384-1386.
- Σακελλαρόπουλος Θ. (2003). *Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Διόνικος.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2001). *Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές την εποχή της Παγκοσμιοποίησης: Η Κοινωνική Πολιτική διεθνών οργανισμών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: Κριτική.
- Σαλούρου Ρ. (2017). Υπερδιπλασιάστηκε η μερική απασχόληση μέσα σε 10 χρόνια. Καθημερινή 31.07.2017 [Διαθέσιμο από: <http://www.kathimerini.gr/920517/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/yperdiplasiasthke-h-merikh-apasxolsh-mesa-se-10-xronia> - Προσπελάστηκε: 20.12.2018]
- Στασινοπούλου Ό. (2003). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Πολιτική*. Σημειώσεις Μαθήματος. Αθήνα: Gutenberg.

Στρατηγάκη Μ. (2001). *Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. στο: Ρ. Παναγιωτοπούλου, Σ. Κονιόρδος & Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.). *Παγκοσμιοποίηση και Σύγχρονη Κοινωνία*, Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Ξενόγλωσση

Allaart, P., & Bellmann, L. (2007). Reasons for part-time work: An empirical analysis for Germany and the Netherlands. *International Journal of Manpower*, 28(7), 557-570, 2007.

Booth, A.L., & van Ours, J.C., (2010). Part-Time Jobs: What Women Want? *IZA Discussion Paper 4686*, IZA, Bonn.

Bredtmann J., Otten S., & Rolf C. (2014). Husband's unemployment and wife's labor supply - the added worker effect across Europe. *RUHR Economic Papers* No 484

Buddelmeyer, H., Mourre, G., & Ward, M. (2008). Why do Europeans work part-time? A cross-country panel analysis. *Research in Labor Economics*, 28, 81-139

Connolly, S., & Gregory, M. (2008). Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain 1991-2001', *Economic Journal*, 118(526), F52-F76.

Eurofound – EIRO (2003). New legislation on fixed-term and part-time work in force', 2003. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound – EIRO (2003). *Part-time work in focus*. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound – EIRO (2006). *Part-time employment an issue for policy makers*. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound – EIRO (2009). *Industrial relations country profiles*. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound – EIRO (2010). *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions*. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound – EWCO (2009). *Comparative analysis of working time in the European Union, 2009*. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound (2004). *Part-time work in Europe*. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound (2007). *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound (2011). *Part-time Work European Observatory of Working Life*. [Διαθέσιμο από: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/part-time-work>- Προσπελάστηκε: 30.06.2018]

Eurofound (2017). *A typical work*. European Observatory of Working Life.[Διαθέσιμο από: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work> - Προσπελάστηκε: 30.06.2018]

Eurofound, Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeulen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey, 2007*. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο : <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurofound, Working time options over the life course: New work patterns and company strategies, 2006. Brussels: Eurofound – EIRO. [Διαθέσιμο από: <http://eurofound.europa.eu>- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

European Commission (2005). *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008), COM (2005) 141 final*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2006). *A roadmap for equality between women and men 2006–2010, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2006) 92 final*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2013). *Employment and social developments in Europe 2013. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*

Eurostat (2017). *Labour market and Labour force survey (LFS) statistics*. Brussels: Eurostat. [Διαθέσιμο από: [www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Eurostat (2018). How common - and how voluntary - is part-time employment? Διαθέσιμο από: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180608-1> - Προσπελάστηκε: 20.12.2018]

Fagan, C. (2004). Gender and working time in industrialised countries: Practices and preferences', in Messenger J.C. (eds.), *Finding the balance: Working time and workers' needs and preferences in industrialised countries*, London: Routledge.

- Fagan, C., & Ward, K. (2003). Regulatory convergence? Non-standard work in the UK and the Netherlands, in Houseman S., Osawa, M. (eds.), *Non-standard work in developed economies: Causes and consequences*, Michigan, WE: Upjohn Institute Publications.
- Fagan, C., O'Reilly, J. & Rubery, J., (1998). 'Le temps partiel au Pays-Bas, Allemagne et Royaume-Uni: Un nouveau contract social entre les sexes?', in Maruani, M. (eds.), *Les nouvelles frontières de l'égalité: Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris: CNRS-IRESO, pg. 263–76.
- FedEE, (2010). Untangling the myths of working time - How long is the European working week? [Διαθέσιμο από: <http://www.fedee.com/workinghours.shtml>- Πρόσβαση: 25.06.2018]
- Fouarge, D., & Muffels, R. (2009). Working part-time in the British, German and Dutch labour market: Scarring for the wage career? *Schmollers Jahrbuch*, 129(2), 217-226.
- Gash, V. (2008). Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom'; *Work, Employment and Society*, 22(4), 655-674.
- Gómez S., Pons C., & Martí C. (2002). Part-Time Work: Its Evolution and Results. IESE Business School - Universidad de Navarra, RP No 476. [Διαθέσιμο από: <https://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0476-E.pdf>- Προσπελάστηκε: 30.06.2018]
- Gómez, S., Pons, C., & Martí, C. (2002). *Part-Time work. Its evolution and results*. IESE Business School, University of Navara.
- Kersley, B., Alpin, C., & Forth, J. (2006). *Inside the workplace: First findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, London: DTI.
- Kraatz S. (2018). *Social and employment policy: general principles. Fact Sheet of the European Union*. Strasbourg: European Parliament. [Διαθέσιμο από: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/52/social-and-employment-policy-general-principles>- Πρόσπελάστηκε: 30.06.2018]
- Kraatz, S. (2018). *Social and employment policy: general principles. Fact Sheets on the European Union*. Strasbourg: European Parliament. [Διαθέσιμο από: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/52/social-and-employment-policy-general-principles>- Πρόσπελάστηκε: 30.06.2018]
- Laurijssen, I., I. & Glorieux (2013). Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact. *Social Indicators Research*, 112, 1: 1-17 - TOR 2012/9.

- Leber, U., & Wagner, A. (2007). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Early and phased retirement in European companies: Establishment Survey on Working Time 2004–2005*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Lyonette, C., Baldauf, B., & Behle, H. (2010). *Quality part-time work: a review of the evidence. Institute for Employment Research, University of Warwick*, London: Government Equality Office.
- Manning, A., & Petrongolo, B. (2006). The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain. *IZA Discussion Paper No. 2419*.
- McCormick, J. (2008). Understanding the European Union, New York, NY: Palgrave Macmillan.
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2009). Full-time is a given here: Part-time versus full-time job quality', *British Journal of Management*, 20(2), 143-157.
- McGovern, P., Smeaton, D., & Hill, S. (2004). Bad Jobs in Britain - Nonstandard Employment and Job Quality. *Work & Occupations*, 31 (2), 225-249.
- Nugent, N. (2006). *The Government and Politics of the European Union*. Basingstoke" Palgrave Macmillan.
- O'Dorchai, S., Plasman, R., & Rycx, F. (2007). The part-time wage penalty in European countries: How large is it for men? *International Journal of Manpower*, 28(7), 571-603.
- O'Reilly, J., & Fagan, C. (eds.) 1998). *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London: Routledge.
- OECD (2004). *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life. (Vol. 3): New Zealand, Portugal, Switzerland*. Paris: OECD Publishing. [Διαθέσιμο από: http://www.oecd.org/document/63/0,3343,en_2649_34819_31588543_1_1_1_1.00.html- Προσπελάστηκε: 25.06.2018]
- OECD (2018). *OECD Labour Force Statistics 2018*, Paris: OECD Publishing. [Διαθέσιμο από: https://doi.org/10.1787/oecd_lfs-2018-en - Προσπελάστηκε: 25.06.2018]
- O'reilly, J., & Bothfeld, S. (1996), *Transitions sur le marché du travail et travail à temps partiel, Infor MISEP n°54 / été 1996*, Commission Européenne.
- Perrons D, McDowell L, Fagan C, Ray K, & Ward K (2007) Gender, social class and work-life balance in the new economy. In: Crompton R, Lewis S, Lyonette C (eds) *Women, men, work and family in Europe*. Palgrave Macmillan, Houndmills

Sandor E. (2010). Η μερική απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας – ΕΙΒΣΔΕ [Διαθέσιμο από: www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm - Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Sandor E. (2011). *European Company Survey (2009). Part-time work in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, Luxembourg: Publications Office of the European Union,

van Bastelaer A., Lemaître, G., & Marianna, P. (1997). *The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22, Paris: OECD Publishing.

Vaughan-Whitehead D. (2011). *Work inequalities in the crisis: evidence from Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.

Veliziotis M., Matsaganis M., & Karakitios A. (2015). Involuntary part-time employment: perspectives from two European labour markets. *Improve Discussion Paper No 15/02*.

Veliziotis, M., Matsaganis, M. & Karakitsios, A. (2015). Involuntary part-time employment: perspectives from two European labour markets, *ImPRovE Working Papers 15/02*, Herman Deleeck Centre for Social Policy, University of Antwerp.

Wilthagen, T. (1998). Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform. *Discussion Paper FS-I 98-202*. Berlin. [Διαθέσιμο από: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-202.pdf> - Προσπελάστηκε: 25.06.2018]

Yerkes, M., & Visser, J. (2006). Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom, in Boulin, J-Y, Lallement, M., Messenger, J.C., Michon, F. (eds.), *Decent working time – New trends, new issues*, London: Routledge.

Zeytinoglu, I. U., & Cooke, G. B. (2008). Non-standard employment and promotions: A within genders analysis. *Journal of Industrial Relations*, 50(2), 319-337.