



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

UNIVERSITY OF PELOPONNESE

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

*Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων Οργανισμών και
Επιχειρήσεων*

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

Επιμέλεια:

ΒΑΡΒΑΡΑ Γ. ΦΕΣΣΑΤΟΥ

Τρίπολη, Φεβρουάριος 2013

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

UNIVERSITY OF PELLOPONNESE

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

*Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων Οργανισμών και
Επιχειρήσεων*

Επιβλέπουσα : **Ειρήνη Φ. Δασκαλοπούλου**
Λέκτορας
*Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου*

Μέλη **Αναστασία Σ. Πέτρου**
Συμβουλευτικής **Λέκτορας**
Επιτροπής : **Τμήμα Οικονομικών Επιστημών**
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Παναγιώτης Γ. Λιαργκόβας
Καθηγητής
*Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου*

ΠΡΟΛΟΓΟΣ/ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «*Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων Οργανισμών και Επιχειρήσεων*» του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, υπό την επίβλεψη και καθοδήγηση της καθηγήτριας κας Ειρήνης Δασκαλοπούλου. Η ιδέα για το θέμα της εργασίας προέκυψε από τις σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις που συντελούνται στη χώρα μας, αλλά και στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο, οι οποίες ακολουθούν τη γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και του κοινωνικού κράτους. Τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας επιχειρείται η αλλαγή του μοντέλου απασχόλησης, με το κύριο βάρος να δίνεται στην επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με στόχο την σταδιακή επικράτηση τους ως καθολικό μοντέλο απασχόλησης.

Σκοπός της εργασίας είναι, μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση από έντυπες και ηλεκτρονικές επιστημονικά έγκυρες πηγές, να αποκτήσουμε μια εικόνα της επιστημονικής συζήτησης για το ρόλο που παίζουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και συγκεκριμένα στη λύση του προβλήματος της ανεργίας.

Θα ήθελα να εκφράσω την ειλικρινή μου ευγνωμοσύνη σε όλους εκείνους που στάθηκαν αρωγοί στο να ξεπεράσω τα εμπόδια και να βγάλω εις πέρας την παρούσα διπλωματική εργασία. Πρώτη απ' όλους έχω να ευχαριστήσω θερμά την καθηγήτριά μου κα Δασκαλοπούλου, για την αποτελεσματική συνεργασία και συμβολή της στην ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας. Τέλος, ιδιαίτερες ευχαριστίες θέλω να εκφράσω προς στους γονείς μου, για τη διαχρονική και αμέριστη συμπαράσταση που μου προσφέρουν όλα αυτά τα χρόνια για την επιτυχή ολοκλήρωση των σπουδών μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	vii
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ, ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ, ΣΧΗΜΑΤΩΝ	viii
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	ix
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	x
ABSTRACT	xi
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	xii

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ	1
1.1 Η ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2
1.2 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	5
1.2.1 Προλόγηση	5
1.2.2 Ορισμοί-Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις	5
1.2.3 Κατηγορίες διαχωρισμού της ανεργίας	10
1.2.4 Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ανεργίας	13
1.3 ΕΥΕΛΙΞΙΑ, ΜΙΑ ΠΟΛΥΣΗΜΑΝΤΗ ΕΝΝΟΙΑ	16

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	18
2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΚΦΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ	19
2.1.1 Η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας	19
2.1.2 Οι επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας	22
2.1.2α Η ευελιξία της απασχόλησης	22
2.1.2β Η ευελιξία των αποδοχών	28
2.1.2γ Η ευελιξία των αποδοχών	30
2.1.3 Αλλαγή του χάρτη απασχόλησης	31
2.1.4 Πλεονεκτήματα-μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης	34

2.2 Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	38
2.2.1 Ενεργητικές και Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης	40
2.3 ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	43
2.3.1 Ορισμός και περιεχόμενο της ευελιξίας με ασφάλεια	43
2.3.2 Στοιχεία πολιτικής της ευελιξίας με ασφάλεια	45
2.3.3 Το «Χρυσό Τρίγωνο» της Δανίας	47
2.3.4 Ευελιξία με ασφάλεια στην Ευρώπη	49
2.3.5 Η ευελιξία με ασφάλεια στα πλαίσια της ελληνικής αγοράς εργασίας .	51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΕΓΕΘΩΝ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

3.1 ΜΕΙΖΟΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΙΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	59
3.1.1 Σύνδεση της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης με την ανεργία	61
3.2 Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	64
3.2.1 Εφιαλτικός ρυθμός ανόδου της ανεργίας.....	64
3.2.2 Έλλειμμα ευελιξίας και ευρείας συμμετοχής στην ελληνική αγορά εργασίας.....	71
3.2.3 Το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα.....	72
3.3 ΕΠΙΔΕΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ	76
3.3.1 Στόχοι για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων	78
3.4 Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	80
3.4.1 Πρόσφατες τάσεις στην αγορά εργασίας στην ΕΕ-27	80
3.4.2 Απώλεια θέσεων εργασίας στην ΕΕ-27	83
3.4.3 Μεταβλητότητα της ανεργίας στην ΕΕ-27	84
3.4.4 Δέσμη μέτρων για την απασχόληση	85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ.....	87
4.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ.....	91
4.2.1 Κοινωνικές συνέπειες των μέτρων	94
4.2.2 Αλλαγές μεταρρυθμίσεων στην εργατική νομοθεσία	96

4.3 ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	97
4.3.1 Το μοναδιαίο κόστος εργασίας.....	100
4.4 Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	103
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5</u>	
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ	
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	107
5.1 Ο ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ	
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	108
5.2 ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ-ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ	
ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	110
5.2.1 Εμπειρική διερεύνηση του ΟΟΣΑ	111
5.2.2 Περισσότερες εμπειρικές διερευνήσεις	118
I. Μελέτες εθνικών αγορών εργασίας	118
II. Συγκριτικές μελέτες χωρών	118
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6</u>	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	123
6.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	124
6.1.1 Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων	124
6.1.2 Ιδιαιτερότητες και περιορισμοί της ελληνικής αγοράς εργασίας.....	126
6.1.3 Ευελιξία και βελτίωση των εργασιακών σχέσεων	129
6.1.4 Σχέση ανεργίας - ευελιξίας της αγοράς εργασίας.....	131
6.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	133
6.2.1 Μέτρα διαρθρωτικών αλλαγών στην ελληνική αγορά εργασίας.....	135
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	138

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1	Ποσοστιαία (%) μεταβολή της απασχόλησης το διάστημα 2007-2011, Ελλάδα και ΕΕ-15	32
Διάγραμμα 2	Νέες προσλήψεις Ιανουάριος-Απρίλιος 2012	33
Διάγραμμα 3	Ποσοστό ανεργίας και εύρεσης εργασίας στην ΕΕ-27, πρώτο τρίμηνο 2007-τέταρτο τρίμηνο 2011	60
Διάγραμμα 4	Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας (15-64 ετών), 1998-2011	61
Διάγραμμα 5	Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας των νέων (15-24 ετών), 1998-2011	62
Διάγραμμα 6	Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα, κατά μήνα Οκτώβριο: 2007-2012	65
Διάγραμμα 7	Μακροχρόνιοι άνεργοι ως ποσοστό του συνόλου των ανέργων	69
Διάγραμμα 8	Ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων, κατά τομέα της οικονομίας, Γ' Τρίμηνο 2012	70
Διάγραμμα 9	Κινητικότητα εργασίας (%) επί των εργαζομένων	71
Διάγραμμα 10	Ανασφάλιστη εργασία στην Ελλάδα, 2011	73
Διάγραμμα 11	Απασχόληση και ανεργία στην ΕΕ των 27, 2005-2012	80
Διάγραμμα 12	Ποσοστό ανεργίας %, 2008-2012	81
Διάγραμμα 13	Αυξήσεις - μειώσεις θέσεων εργασίας (ERM πρώτο τρίμηνο 2008- δεύτερο τρίμηνο 2012)	83
Διάγραμμα 14	Το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα (2000-2010)	101
Διάγραμμα 15	Μέσες ετήσιες ώρες εργασίας ανά απασχολούμενο, 2011	104
Διάγραμμα 16	Επίπεδα παραγωγικότητας της εργασίας ανά ώρα, σε επιλεγμένες χώρες, 2010	106

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1	Πλεονεκτήματα - μειονεκτήματα από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε μικρο-επίπεδο	35
Πίνακας 2	Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό ανεργίας: Οκτώβριος 2007-2012	66
Πίνακας 3	Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο: Οκτώβριος 2007- 2012	67
Πίνακας 4	Ποσοστό ανεργίας, κατά ομάδες ηλικιών: Οκτώβριος 2007-2012	67
Πίνακας 5	Ποσοστό ανεργίας τον Οκτώβριο 2012 και τους τελευταίους 12 μήνες, κατά Αποκεντρωμένη Διοίκηση	68
Πίνακας 6	Μέσο Μηνιαίο Κόστος Εργασίας σε ευρώ	99

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1	Ποσοστά νεανικής ανεργίας (15-24 ετών) και ετήσιες μεταβολές, Σεπτέμβριος 2012	77
------------------	--	-----------

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1	Δείκτης της νομοθετικής προστασίας της εργασίας ορισμένων κρατών-μελών του ΟΟΣΑ	112
Σχήμα 2	Σχέση που συνδέει το επίπεδο προστασίας της εργασίας κάθε χώρας, με το ποσοστό της ανεργίας της	112

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ

ΕΕ-27	Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 Κρατών Μελών
ΕΖ-17	Ευρωζώνη ,17 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΕΔ	Έρευνα Εργατικού Δυναμικού
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΙΝΕ	Ινστιτούτο Εργασίας
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος
ΑΔΕΔΥ	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
ΣΕΠΕ	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΕΥΠΕΑ	Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΟΝΕ	Οικονομική και Νομισματική Ένωση
ΟΚΕ	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος
ΔΓΕ	Διεθνές Γραφείο Εργασίας
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Ανθρώπινου Εργατικού Δυναμικού
ΕΠΑ	Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης

ΑΓΓΛΙΚΕΣ

EU-27	European Union of 27 member states
EA-17	Euro Area of 17 EU member states
OECD	Organisation for Economic Co-operation & Development
ERM	European Restructuring Monitor
ILO	International Labour Organization
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Αρχικά περιγράφεται η παρούσα οικονομική κατάσταση τόσο στην ΕΕ-27 όσο και στην Ελλάδα αναφορικά με τα επίπεδα της ανεργίας και τα ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση, υπό την επίδραση της διεθνούς οικονομικής κρίσης. Τα ζητήματα καταπολέμησης της ανεργίας διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στην ευρωπαϊκή ατζέντα, ενώ και στη χώρα μας δημιουργούν έντονο προβληματισμό και η αντιμετώπιση τους βρίσκεται στο επίκεντρο κάθε οικονομικής πολιτικής. Ακολούθως γίνεται ανάλυση των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων απασχόλησης σε θεσμικό επίπεδο και σύμφωνα με τις κοινοτικές επιταγές για την προώθηση της ευελιξίας με ασφάλεια και την ενίσχυση της απασχόλησης στα κράτη-μέλη. Η επιρροή της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις παρουσιάζει ενδιαφέρον καθώς οδηγεί σε ποιοτική και ποσοτική μεταβολή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Εν συνεχεία, γίνεται λεπτομερής αναφορά στις πρωτοφανείς θεσμικές ανατροπές που γνώρισε η ελληνική αγορά εργασίας κατά τη διετία 2010-2012, ανατροπές οι οποίες άλλαξαν άρδην το τοπίο των εργασιακών σχέσεων και ανέτρεψαν σταθερές δεκαετιών στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. Τέλος, με τη βοήθεια συγγραμμάτων και επιστημονικής βιβλιογραφίας, γίνεται προσπάθεια να αποκτήσουμε εικόνα σχετικά με την επιρροή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και συγκεκριμένα στη μείωση της συνολικής ανεργίας.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ: αλλαγές στην αγορά εργασίας, επιπτώσεις στην απασχόληση, ποσοστά ανεργίας, ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, ευελιξία με ασφάλεια

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the impact of economic crisis on labour market with special emphasis on flexible forms of employment. Initially it describes the current economic situation in the EU-27 and Greece with regard to unemployment, average weekly working time and changes in part-time employment and the participation rates in employment, under the influence of the international financial crisis. The issues of combating unemployment have leading role in the European Agenda, while in our country cause of serious concern and they are at the center of economic policy. The study continues with the analysis of flexible labour relations at the institutional level and in the line with EU requirements to promote flexicurity and increase employment in the Member-States. The influence of the financial crisis in industrial relations is of particular interest since it results in quantitative and qualitative changes in flexible forms of employment.

Subsequently, we refer to a detailed report on the unprecedented institutional upheavals experienced by the Greek labour market during the years 2010-2012, twists which dramatically changed the landscape of labour relations and reversed decades of study system of wage formation. Finally, with the help of textbooks and science literature, we attempt to gain insight on the impact of flexible employment in labour relations and in particular the reduction of unemployment.

<p>KEY-WORDS: changes in labour market, effects on employment, unemployment rates, flexible industrial relations, flexicurity</p>
--

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παγκόσμια οικονομία διέρχεται σήμερα σοβαρή κρίση, τα πρώτα σημάδια της οποίας εμφανίστηκαν το καλοκαίρι του 2007 όταν διεθνείς τράπεζες αντιμετώπισαν σοβαρά προβλήματα ρευστότητας προερχόμενα από τις αγορές ενυπόθηκων δανείων. Η κρίση αυτή μετεξελίχθηκε διεθνώς σε κρίση της πραγματικής οικονομίας (οικονομική κρίση και ύφεση) και **εξελίσσεται σε κρίση απασχόλησης** με την αρνητική τάση της ανεργίας η οποία διεθνώς αλλά και στην Ευρώπη και στη χώρα μας έχει φθάσει, στις αρχές του τρέχοντος έτους, σε ανησυχητικά υψηλά επίπεδα. Αποτέλεσμα της κρίσης αυτής ήταν σε ένα σημαντικό αριθμό κρατών να σημειωθεί μείωση της παραγωγής και απώλεια των θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την υψηλή αύξηση της ανεργίας ιδιαίτερα των νέων, των γυναικών, των ανειδίκευτων και των μεταναστών.

Η ελληνική οικονομία, σύμφωνα με την τελευταία έκθεση του ΟΟΣΑ για τις οικονομικές προοπτικές, θα καταγράψει τη χειρότερη απόδοση ανάμεσα στις χώρες του ευρώ, η οποία θα συρρικνωθεί 4,5% το 2013 και 1,3% το 2014. Η σταδιακή επιστροφή σε θετικό ρυθμός προβλέπεται στα τέλη του 2014. Ανησυχητικές είναι οι προβλέψεις του διεθνούς οργανισμού και για την ανεργία.

Στην ελληνική αγορά εργασίας, κάθε μήνα σημειώνεται περαιτέρω αύξηση του ποσοστού ανεργία. Όπως προκύπτει από τα τελευταία στοιχεία που δημοσιοποίησε η Eurostat, το ποσοστό ανεργίας στη χώρα μας τον Οκτώβριο του 2012 ανήλθε στο τρομακτικό ύψος του **26,8%** του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, κατέχοντας το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας μεταξύ των 27 κρατών της ΕΕ και ξεπερνώντας την Ισπανία η οποία ακολουθεί πλέον δεύτερη με 26,1%. Στις επιμέρους κατηγορίες, το ποσοστό ανεργίας στους **άνδρες** ήταν 24,1%, στις **γυναίκες** 30,4% και στους **νέους κάτω των 25** ετών ανήλθε στο 57,6 %. Σημειώνεται ότι και

στις τρεις κατηγορίες ανέργων η Ελλάδα είχε τις χειρότερες επιδόσεις στην ΕΕ. Παράλληλα, οι χώρες στις οποίες καταγράφηκε η μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας σε ένα έτος ήταν η Ελλάδα (από 19,7% τον Οκτώβριο του 2011, σε 26,8% τον Οκτώβριο του 2012), η Κύπρος (από 9,7%, σε 14,7%) και η Ισπανία (από 23,2%, σε 26,1%). Σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημανθεί ότι τα τελευταία στοιχεία που ανακοίνωσε η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία για την ανεργία στην ευρωζώνη και την ΕΕ, αφορούν το μήνα Δεκέμβριο, ενώ τα στοιχεία για την Ελλάδα έχουν επικαιροποιηθεί μέχρι το μήνα Οκτώβριο!

Κατά τη διετία 2010-2012, η ελληνική αγορά εργασίας γνώρισε πρωτοφανείς θεσμικές ανατροπές, ανατροπές οι οποίες άλλαξαν άρδην το τοπίο των εργασιακών σχέσεων και ανέτρεψαν σταθερές δεκαετιών στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών. Στην προσπάθεια ενίσχυσης της απασχόλησης, πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της δικής μας, προχωρούν σε απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων με σκοπό είτε την δημιουργία πιο ευέλικτων σχημάτων όσον αφορά το περιεχόμενο, τις αποδοχές και το χρόνο εργασίας, είτε τη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας μέσω της μετατροπής της «τυπικής» εργασιακής σχέσης σε ευέλικτη μορφής εργασιακή σχέση.

Οι υποστηρικτές της ευελιξίας της εργασίας θεωρούν την τελευταία ως μέσο προώθησης της ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας, εξασφάλισης ελάχιστου επιπέδου εισοδήματος, έστω και διατήρησης, αν όχι αναβάθμισης, των δεξιοτήτων του που θα τους επιτρέψει μεσομακροπρόθεσμα να ενταχθούν σε πλέον καινοτομικές και τεχνολογικές θέσεις εργασίας όταν επιταχυνθεί η διαδικασία της ανάκαμψης.

Ωστόσο, η διαφύλαξη των εργασιακών δικαιωμάτων τίθεται υπό αμφισβήτηση από πολλούς ερευνητές. Οι συγκριτικά μικρότερες αποδοχές των ευέλικτα απασχολούμενων ωραρίων, ο κίνδυνος των απολύσεων και η

συχνή παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας εις βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων καθιστά τие ευέλικτες μορφές απασχόλησης ολοένα και περισσότερο επισφαλείς για τους εργαζομένους. Η ανασφάλεια αυτή υποστηρίζεται από την αύξηση των εργατικών διαφορών (Ελλάδα) αλλά και από την αύξηση των απολύσεων των εργαζομένων υπό καθεστώς ευελιξίας.

Σε μια περίοδο ύφεσης της ευρωπαϊκής και της ελληνικής οικονομίας όπου η μείωση είναι πολύ μεγαλύτερη από την αύξηση των θέσεων εργασίας (με την αύξηση να προέρχεται κυρίως από τη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης), καθίσταται επιτακτική η ανάγκη ανάκαμψης των οικονομιών μέσα από τις μεταβολές των πραγματικών μεγεθών. Πιο συγκεκριμένα, οι χαμηλοί ρυθμοί ανάπτυξης που «τροφοδοτούν» την ΕΕ και την Ελλάδα με υψηλά ποσοστά ανεργίας, χρειάζεται να αντιμετωπιστούν μέσα από πολιτικές προώθησης και στήριξης της επενδυτικής δραστηριότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων οι οποίες με τη σειρά τους θα αυξήσουν τη ζήτηση, την απασχόληση και το εισόδημα των εργαζομένων συμβάλλοντας στην οικονομική ανάπτυξη κάθε χώρας.

Η ανάκαμψη θα επέλθει σταδιακά καθώς σε περιόδους οικονομικής κρίσης η ζήτηση είναι χαμηλή και συνεπώς οι εργοδότες, προκειμένου να εξασφαλίσουν ικανοποιητικά επίπεδα παραγωγικότητας (αύξηση της παραγωγής με το χαμηλότερο δυνατό κόστος) σε ένα διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον, θα στραφούν στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η επίδραση των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων στην αύξηση της απασχόλησης θα είναι θετική υπό την προϋπόθεση ότι η ευελιξία θα συνοδεύεται από την ασφάλεια των εργαζομένων (“flexicurity”). Ο συνδυασμός της παροχής κινήτρων του όρου «ευελιξία με ασφάλεια» αποτελούν θύλακες κινητήριας δύναμης της ευρωπαϊκής και ελληνικής οικονομικής ανάκαμψης.

Στα πλαίσια αυτής της εργασίας χρησιμοποιήθηκε θεωρητικό πλαίσιο, εννοιολογικές διευκρινήσεις και επισκόπηση επιστημονικής βιβλιογραφίας.

Επίσης, η εργασία αποσκοπεί, αφενός στην ανάλυση των μεταβολών της απασχόλησης και της ανεργίας στην ΕΕ-27 και την Ελλάδα υπό την επίδραση της οικονομικής κρίσης και αφετέρου στη διερεύνηση της επιρροής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη μείωση της ανεργίας, που αποτελεί και τον πυρήνα της μεθοδολογικής προσέγγισης που υιοθετείται στην εν λόγω εργασία.

Διαρθρώνεται σε 6 επιμέρους κεφάλαια :

- Στο πρώτο κεφάλαιο αποσαφηνίζονται οι βασικές έννοιες και ορισμοί της απασχόλησης, της ανεργίας και της ευελιξίας της εργασίας, στις οποίες βασίζονται οι περαιτέρω αναλύσεις και διαπιστώσεις των επόμενων κεφαλαίων.
- Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει αναλυτική περιγραφή της έννοιας της ευελιξίας όσον αφορά το περιεχόμενο, το χρόνο εργασίας και τις αποδοχές, την εισαγωγή της ευελιξίας με ασφάλεια στο χώρο εργασίας ως κοινοτική επιταγή για την ενίσχυση της απασχόλησης (Πράσινη Βίβλος) και την «μετάλλαξη» των ευέλικτων μορφών εργασίας λόγω της παρούσας οικονομικής κρίσης. Κλείνει το κεφάλαιο αυτό με την παραδοχή ότι η κοινωνική οικονομία θα μπορούσε να είναι ένα φερέλπιδο πεδίο πολιτικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας.
- Στο τρίτο κεφάλαιο, αρχικά γίνεται αναφορά στις σημερινές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ελληνική αγορά εργασίας. Περιγράφεται η παρούσα οικονομική κατάσταση τόσο στην ΕΕ-27 όσο και στην Ελλάδα αναφορικά με τα επίπεδα ανεργίας και απασχόλησης, τη χαμηλή κινητικότητα εργασίας, την απώλεια θέσεων, και την αδήλωτη εργασία στην χώρα μας. Στη συνέχεια, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αύξηση των ποσοστών στην ανεργία των νέων και στους στόχους για την ενίσχυση της απασχόλησης αυτών.
- Ακολουθεί το τέταρτο κεφάλαιο, με μια εισαγωγή αναφορικά με τις αλλαγές και τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις που συντελούνται την

εποχή της κρίσης στην Ελλάδα. Στο κεφάλαιο αυτό θα δούμε συνοπτικά τα νέα μέτρα-παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την μείωση του εργασιακού κόστους.

- Το πέμπτο κεφάλαιο αναλύει σε πρώτο στάδιο τον επισφαλή χαρακτήρα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Στη συνέχεια, μέσα από υπάρχουσες εμπειρικές μελέτες διερευνάται η σχέση της ευελιξίας με διάφορα μεγέθη της αγοράς εργασίας, και κυρίως την ανεργία, είτε εξετάζοντας μεμονωμένες εθνικές αγορές εργασίας, είτε ένα δείγμα που αφορά διαφορετικές οικονομίες.

- Στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο, σύμφωνα με όσα έχουν προαναφερθεί, καταλήγουμε σε κάποια συμπεράσματα αναφορικά με το μέλλον των εργασιακών σχέσεων και τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Επίσης, δίνεται απάντηση στο ερώτημα αν υπάρχει επιρροή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και συγκεκριμένα στη μείωση της συνολικής ανεργίας. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τις προτάσεις για την ενίσχυση της ευελιξίας και κατ' επέκταση της απασχόλησης με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μια δέσμης μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Βασικές έννοιες και ορισμοί

1.1 Η ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η έννοια της απασχόλησης στην υπάρχουσα βιβλιογραφία ταυτίζεται με την έννοια της εργασίας. Η έκταση της μισθωτής εργασίας επέτρεψε την ταύτιση ανάμεσα στις έννοιες της απασχόλησης και της εργασίας.

Μία σημαντική αιτία της σύγχυσης σχετικά με το περιεχόμενο των δύο εννοιών είναι οι πολιτικοί στόχοι των συστημάτων που χρησιμοποιούν τους δύο όρους. Οι ιδεολογικές διαφορές των προσώπων που χρησιμοποιούν τους δύο όρους αποτελούν μία επιπλέον αιτία για τη σύγχυση που επικρατεί κατά τον καθορισμό και την ανάλυση των δύο όρων¹. Για την νεοφιλελεύθερη ιδεολογία για παράδειγμα, ο όρος απασχόληση είναι περισσότερο αποδεκτός, γιατί θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας. Γενικότερα θεωρείται, ότι ανάλογα με το ιδεολογικό υπόβαθρο των προσώπων, χρησιμοποιείται ο ένας ή ο άλλος όρος. Εντούτοις, οι προσπάθειες για ανάλυση των τρόπων με τους οποίους οι έννοιες της εργασίας και της απασχόλησης αποκτούν πολιτική σημασία εντάσσεται στη γενικότερη προβληματική της απόδοσης αιτιώδους χαρακτήρα στις έννοιες και τους όρους. Παραμένει εξαιρετικά δύσκολη η διάκριση της ανεξάρτητης σημασίας των εννοιών από τις μεταβαλλόμενες συνθήκες ή από τις εναλλαγές στην εξουσία αυτών που χρησιμοποιούν την μία ή την άλλη έννοια².

Η σημασία της απασχόλησης συρρικνώθηκε όταν αγκάλιασαν οι κυβερνήσεις τη βιομηχανική εργασία ως πρότυπο του μέλλοντος. Η μεγάλης κλίμακας βιομηχανία θεωρήθηκε κρίσιμη για την επιτυχημένη διακυβέρνηση και γενική τεχνολογική πρόοδος. Σε αυτό το πλαίσιο, οι βιομηχανικοί εργάτες αποτελούσαν μια ιδιαίτερα ισχυρή απειλή στη δημόσια τάξη. Λίγο αργότερα όμως, έγινε προφανές ότι οι βιομηχανικοί εργάτες δεν θα γίνονταν ποτέ η πλειοψηφία σε οποιαδήποτε χώρα. Η

¹ Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΣΕ-ΑΔΕΔΥ, 2010.

² Κυριαζόπουλος Γ.- Τσέλης Ν. ,2012.

μεγάλη οικονομική κρίση, η οποία καθιέρωσε την ανεργία ως σημαντικό πολιτικό πρόβλημα, ήταν επίσης αποτέλεσμα του Φορντικού βιομηχανικού μοντέλου και της μεγάλης βιομηχανικής παραγωγής. Οι ίδιες οι πολιτικές που ενίσχυσαν το βιομηχανικό πρότυπο καθιέρωσαν νέα πρότυπα, δίνοντας έμφαση σε άλλους παραγωγικούς τομείς και νέες μορφές απασχόλησης.

Γενικότερα, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι τα ακριβή χαρακτηριστικά γνωρίσματα της έννοιας της απασχόλησης διαφοροποιούνται σημαντικά κατά τη διάρκεια του χρόνου ως αποτέλεσμα των ιδιαίτερων οικονομικών και κοινωνικών καταστάσεων. Οι κυβερνήσεις αποτυγχάνουν να υλοποιήσουν τις πολιτικές δεσμεύσεις τους όταν απασχολούμενοι χάνουν την εργασία τους. Αλλά εάν η θεσμοθετημένη έννοια της απασχόλησης είναι πολιτικά επιζήμια, οι κυβερνήσεις μπορούν να μεταβάλλουν το περιεχόμενο της διευρύνοντας ή περιορίζοντας τα όρια του ώστε να αποφευχθεί το πολιτικό κόστος.

Οι σημαντικότερες ανακατατάξεις σε παγκόσμιο επίπεδο, η ραγδαία μείωση της μισθωτής σταθερής βιομηχανικής απασχόλησης των αντρών οδήγησαν στη συνολική αμφισβήτηση της επικρατούσας **μισθωτής απασχόλησης**. Οι κοινωνίες πια χαρακτηρίζονται λιγότερο από την μισθωτή εργασία και η παραγωγική διαδικασία τίθεται στο περιθώριο της κοινωνικής ζωής. Ωστόσο, η έννοια της απασχόλησης, μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του 1980, εξακολουθεί να αναφέρεται αποκλειστικά στην μισθωτή απασχόληση και μάλιστα εμπεριέχει μια σειρά από αφαιρέσεις, που περιορίζουν ακόμα περισσότερο το περιεχόμενο της.

Στην κοινή αντίληψη, στην επιστημονική συζήτηση, στην οικονομική θεωρία και στην πολιτική πρακτική η μισθωτή εργασία αξιολογείται ως πλέον σημαντική μορφή απασχόλησης. Αυτή η μορφή εργασίας, ως ευκολότερα κατανοητή, εξακολουθεί να αποτελεί την τυπική μορφή απασχόλησης. Έτσι, τα στοιχεία που συλλέγονται για την απασχόληση από τις επίσημες στατιστικές και άλλες έρευνες αφορούν αποκλειστικά και μόνο

στην μισθωτή εργασία, θέτοντας στο περιθώριο άλλες μορφές απασχόλησης.

Κύρια φαινόμενα που διαφοροποιούν τη νέα κατάσταση στην απασχόληση είναι η θεαματική ανάπτυξη της αυτοαπασχόλησης και της μερικής απασχόλησης. Η αυτοαπασχόληση, είτε ως αναπαραγωγή της παραδοσιακής σχέσης της με την μικρή ιδιοκτησία και την μικρή παραγωγή, είτε ως συγκεκριμένη μορφή μισθωτής απασχόλησης είναι κυρίαρχη στην τάση διεύρυνσης της έννοιας της απασχόλησης. Η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει την κύρια μορφή εργασιακής ευελιξίας και συνθέτει τις νέες τάσεις διαχείρισης του χρόνου απασχόλησης. Η αλματώδης ανάπτυξη της, τις τελευταίες δεκαετίες συνέβαλε αποφασιστικά στον μετασχηματισμό της έννοιας της απασχόλησης.

Μέσα σε αυτή τη νέα κατάσταση, η έννοια της απασχόλησης αποκτά καινούριο περιεχόμενο. Η σημασία της δεν περιορίζεται στην μισθωτή, κανονική και πλήρη απασχόληση και διευρύνεται περιλαμβάνοντας κάθε μορφή κανονικής δραστηριότητας. Δεν ταυτίζεται πια με την παραγωγή, δεν αφορά μόνο τους άνδρες, δεν ασκείται αποκλειστικά σε διακεκριμένους χώρους εργασίας. Η έννοια της διευρύνεται και περιλαμβάνει κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, αναφέρεται σε κάθε είδους κατανάλωση του δυναμικού, αποσυνδέεται από την αμοιβή και τελικά απελευθερώνεται από τις διχοτομικές διαιρέσεις.³

³ Λουκάς Γ. ,2005.

1.2 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

1.2.1 Προλόγηση

Η ανεργία αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα που απασχολεί τις κυβερνήσεις τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Προκαλεί από την μια μεριά το επιστημονικό ενδιαφέρον και από την άλλη την ανάγκη για εκπόνηση μέτρων και πολιτικών για την αντιμετώπισή της. Η νέα φτώχεια, η ανεργία, το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού σταδιακά εξελίσσονται, τις ανεπτυγμένες βιομηχανικές οικονομίες της δύσης σε κοινωνίες των «δύο τρίτων», με τεράστιες οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη, συγκρότηση, και οργάνωση αυτών των κοινωνιών.

Είναι προφανές ότι τα 25,926 εκατομμύρια ανέργων που καταγράφηκαν το μήνα Δεκέμβριο στην Ε.Ε-27 εκ των οποίων τα 18,715 εκατομμύρια αφορούν την Ευρωζώνη και ανεξάρτητα από τις συνθήκες που διαμορφώνονται στα πλαίσια του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού, οδηγούν στην απαξίωση βασικών θεμελιακών αξιών κοινωνικής προστασίας (πλήρη απασχόληση, σταθερή εργασία, βασικός μισθός) και ταυτόχρονα σε κοινωνική αστάθεια και στην «αντικοινωνική» συμπεριφορά.

1.2.2 Ορισμοί – Εννοιολογικές Αποσαφηνίσεις

Η κοινωνική αναγνώριση και καθιέρωση της έννοιας της ανεργίας, συνδέεται πρακτικά, με την θέσπιση νομικών και διοικητικών διαδικασιών διαχείρισης της χειρωνακτικής εργασίας. Η επέκταση της κοινωνικής ασφάλισης προς την κάλυψη των ανέργων οργανώνεται προοδευτικά από το

τέλος του 19^{ου} αιώνα και πιο συστηματικά πλέον μετά την οικονομική κρίση του 1929 και τον δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο.

Ο καλύτερος ορισμός που διαθέτουμε μέχρι σήμερα για την αποσαφήνιση και πληρέστερη κατανόηση του φαινομένου της ανεργίας, δηλαδή της απάντησης στο ερώτημα «ποιος είναι άνεργος;», προέρχεται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ ή αλλιώς ILO). Ο ορισμός του ILO, στηρίζεται στο τρίπτυχο **απασχολούμενος - άνεργος - εκτός εργατικού δυναμικού**, καθώς και στα κριτήρια «**χωρίς αμειβόμενη απασχόληση**», «**διαθέσιμος να αναλάβει εργασία**» και «**αναζητούσε εργασία**». Το τρίπτυχο απασχολούμενος - άνεργος - εκτός εργατικού δυναμικού απαγορεύει την ταξινόμηση ενός ατόμου σε περισσότερες από μια κατηγορίες, ενώ τα τρία κριτήρια για την ανεργία πρέπει να ικανοποιούνται ταυτόχρονα⁴.

Όμως και ο ακριβέστερος ορισμός της ανεργίας παρουσιάζει μειονεκτήματα. Αυτό, στην προκειμένη περίπτωση, αφορά κυρίως την ταξινόμηση των ατόμων που βρίσκονται στα όρια των κατηγοριών απασχολούμενος-άνεργος-εκτός εργατικού δυναμικού. Κάποιος, για παράδειγμα, που εργάζεται λίγες μόνο ώρες σε κάποια περιστασιακή και ελάχιστα αμειβόμενη απασχόληση δικαιούται ίσως να χαρακτηριστεί ως άνεργος. Το ίδιο και όσοι έχουν σταματήσει να αναζητούν εργασία, γιατί πιστεύουν ότι κάτι τέτοιο είναι μάταιο. Ως άνεργοι, επίσης, θα έπρεπε να θεωρούνται όσοι συμμετέχουν σε ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης (π.χ. κατάρτιση) ή και ακόμα οι φοιτητές που ψάχνουν για περιστασιακή απασχόληση.

Ο ορισμός της ανεργίας του ILO που χρησιμοποιούν όλες οι στατιστικές υπηρεσίες της ΕΕ είναι σχεδιασμένος για να καταγράψει, κυρίως, την «πλήρη απουσία εισοδήματος από απασχόληση». Αυτό, όμως θα λέγαμε ότι αποτελεί μόνο την «κορυφή του παγόβουνου» του

⁴ <http://www.ilo.org>

προβλήματος της απασχόλησης. Η αθέατη πλευρά του παγόβουνου περιλαμβάνει καταστάσεις όπως η μερική και η ακούσια έλλειψη απασχόλησης (υποαπασχόληση), η χαμηλή παραγωγικότητα, η χαμηλή χρήση δεξιοτήτων που κατέχει κάποιος και το χαμηλό εισόδημα. Οι αδυναμίες αυτές του ορισμού της ανεργίας εξηγούν ίσως το γιατί συχνά οι εκπρόσωποι των εργατικών συνδικάτων αμφισβητούν τα ποσοστά της ανεργίας που ανακοινώνουν οι αρχές, κάνοντας λόγο για «στατιστική» σε σχέση με την «πραγματική» ανεργία (που είναι κατά κανόνα υψηλότερη), και για χειρισμό των στατιστικών στοιχείων.

Επίσης, σύμφωνα με το CEDEFOP⁵ (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) ως ανεργία ορίζεται η *«κατάσταση όσων προσφέρονται για εργασία και δε βρίσκουν απασχόληση έναντι αμοιβής, ανάλογης με την ειδίκευση και τις επαγγελματικές δεξιότητες που διαθέτουν. Ο άνεργος διαφέρει από τον άεργο. Ο τελευταίος, επίσης δεν έχει απασχόληση, αλλά και δεν ενδιαφέρεται να αποκτήσει»*.

Ο Δεδουσόπουλος (2000)⁶ χαρακτηριστικά υποστηρίζει: *«Η ανεργία γίνεται σημαντική στο βαθμό που εξασφάλιση μιας θέσης μισθωτής απασχόλησης αποτελεί τη μόνη ή τη σημαντικότερη δυνατότητα αυτών των ομάδων να αποκτήσουν τους αναγκαίους πόρους (εισοδήματα) που επιτρέπουν την επιβίωση, από τη στιγμή δηλαδή που η εξασφάλιση εισοδήματος με τη μορφή του μισθού γίνεται κρίσιμη, αν όχι αποφασιστική, παράμετρος της βιολογικής και κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων»*.

Με άλλα λόγια, η ανεργία προϋποθέτει μια οικονομία στην οποία η αγορά εργασίας διαδραματίζει τον κύριο ρόλο καταμερισμού των εργαζομένων σε παραγωγικές ενασχολήσεις. Παρόλα αυτά, η κοινωνική πραγματικότητα δεν είναι η ανεργία όπως την ορίζουν και την

⁵ <http://www.cedefop.europa.eu>

⁶ Δεδουσόπουλος Α.,2000.

αντιλαμβάνονται οι στατιστικοί και οι οικονομολόγοι, αλλά όπως την βιώνουν οι ίδιοι οι άνεργοι.

Στη συνέχεια, θα εξηγήσουμε τι ακριβώς είναι η ανεργία και πως υπολογίζεται.

Κάθε οικονομία έχει ένα ορισμένο μέγεθος πληθυσμού. Ο πληθυσμός αυτός διακρίνεται σε **οικονομικά ενεργό** και σε **οικονομικά μη ενεργό**. Ο οικονομικά ενεργός αποτελεί το **εργατικό δυναμικό** της οικονομίας και περιλαμβάνει τα άτομα εκείνα τα οποία **είναι ικανά προς εργασία και ταυτόχρονα θέλουν να εργαστούν**. Τα άτομα εκείνα τα οποία δεν μπορούν να εργαστούν π.χ. μικρά παιδιά, ηλικιωμένοι, ασθενείς, στρατιώτες κλπ., δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, τα άτομα τα οποία δεν μπορούν ή δεν θέλουν να εργαστούν αποτελούν τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό. Το εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: σε εκείνους οι οποίοι εργάζονται και ονομάζονται απασχολούμενοι και σε εκείνους οι οποίοι δεν εργάζονται και είναι άνεργοι⁷.

Με βάση τις παραπάνω διακρίσεις μπορούμε να δώσουμε τους εξής ορισμούς:

Αγορά εργασίας: Είναι μια αγορά όπου υπάρχουν πωλητές και αγοραστές και το αντικείμενο αγοραπωλησίας είναι η εργασία⁸. Οι εργάτες πωλούν την εργασία τους για να εξασφαλίσουν εισόδημα και οι επιχειρήσεις αγοράζουν εργασία για να παράγουν προϊόντα και υπηρεσίες⁹. Η αγορά εργασίας επιτελεί δύο βασικές λειτουργίες: κατανομή των εργατών στις θέσεις

⁷ Λιανός Θ., 1999.

⁸ Η εργασία είναι ένας από τους τρεις βασικούς συντελεστές παραγωγής. Οι άλλοι δύο είναι το κεφάλαιο και η γη.

⁹ Η θεωρία προσφοράς και ζήτησης εργασίας, αναπτύσσεται στα περισσότερα εγχειρίδια οικονομικών της εργασίας, βλέπε σχετικά McConnell-Brue 1986-Κεφάλαια 2-5

εργασίας και αναπαραγωγή (βιολογική και κοινωνική) του εργατικού δυναμικού¹⁰.

Εργατικό δυναμικό: Είναι το σύνολο των ατόμων τα οποία μπορούν και θέλουν να εργαστούν.

Απασχολούμενοι: Είναι τα άτομα τα οποία εργάζονται (που θέλουν και μπορούν να εργαστούν).

Άνεργοι: Όσοι θέλουν και μπορούν να εργαστούν αλλά για διάφορους λόγους δεν βρίσκουν εργασία.

Είναι φανερό από τα παραπάνω ότι το άθροισμα των **απασχολούμενων** και των **ανέργων ισούται με το εργατικό δυναμικό**.

Όσον αφορά τη μέτρηση της ανεργίας, το μέγεθος της ανεργίας μπορεί να μετρηθεί ως απόλυτο μέγεθος, για παράδειγμα, χιλιάδες άνεργοι. Η σημασία όμως του αριθμού αυτού εξαρτάται από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού. Για αυτό η ανεργία μετράται ως ποσοστό επί τοις εκατό (%) του εργατικού δυναμικού¹¹. Συγκεκριμένα :

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \frac{\text{Αριθμός ανέργων}}{\text{Εργατικό δυναμικό}} * 100$$

*Παρατήρηση: Θα πρέπει να τονίσουμε ότι η ανεργία υπολογίζεται επί του εργατικού δυναμικού μιας χώρας και όχι επί του συνόλου του πληθυσμού.

¹⁰ Για περισσότερους ορισμούς της αγοράς εργασίας και αναλύσεις σχετικά με την καταναμητική και αναπαραγωγική λειτουργία της βλέπε Δεδουσόπουλος: «Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας», Α' τόμος σελ 31-35.

¹¹ Κατσέλη Λ.Τ. – Μαγουλά Χ.Μ.,2005.

1.2.3 Κατηγορίες διαχωρισμού της ανεργίας

Στην οικονομική βιβλιογραφία γίνεται διάκριση μεταξύ διαφόρων μορφών/κατηγοριών ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι διάφορες χώρες ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξής τους. Έτσι στην περίπτωση μιας τυπικής αναπτυγμένης οικονομίας μιλούμε για **ανεργία τριβής** (fictional unemployment), **διαρθρωτική ανεργία** (structural unemployment) και **κυκλική ανεργία** (cyclical unemployment). Το τέταρτο είδος ανεργίας είναι αυτό της **συγκαλυμμένης ανεργίας** (disguised unemployment). Στη συνέχεια ακολουθούν τα βασικά χαρακτηριστικά των κατηγοριών αυτών.

Ανεργία τριβής: Η ανεργία τριβής προκύπτει λόγω της ακατάπαυστης κίνησης των ανθρώπων μεταξύ περιοχών και θέσεων εργασίας ή λόγω των διαφόρων σταδίων του κύκλου ζωής. Σε αυτήν επίσης περιλαμβάνονται τα άτομα που, λόγω φυσικών αιτιών, καθίστανται ανίκανα προς εργασία. Ουσιαστικά, αποτελεί το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας που δεν μπορεί να μειωθεί σε μια δυναμική κοινωνία, εφ' όσον, ακόμη και αν η οικονομία είναι σε πλήρη απασχόληση, κάποιιοι θα αποχωρούν από τις θέσεις τους, κάποιιοι φοιτητές θα ψάχνουν για εργασία μετά την αποφοίτησή τους, κάποιιοι γονείς θα επανεντάσσονται στο εργατικό δυναμικό, και κάποιιοι θα θέλουν μια καλύτερη ή μια διαφορετική εργασία¹². Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις νεότερες προσεγγίσεις, η ανεργία τριβής οφείλεται περισσότερο στη βούληση του ανέργου και επομένως, την μετατάσσουν στην ηθελημένη ανεργία.

Διαρθρωτική (ή Τεχνολογική) ανεργία: Σύμφωνα με αυτό το είδος ανεργίας, η προσφορά εργασίας δεν ανταποκρίνεται στη ζήτηση εργασίας, είναι δυνατόν να υπάρξει μια έλλειψη ευκαιριών για ορισμένα άτομα που θέλουν να εργαστούν ενώ για ορισμένες ειδικεύσεις μπορεί να μην υπάρχει

¹² Ευρετήριο οικονομικών όρων: www.euretirio.com

επαρκής προσφορά εργατικού δυναμικού. Για παράδειγμα μπορεί να παρατηρείται ανεργία στους οικοδόμους ενώ ταυτόχρονα να υπάρχουν ευκαιρίες απασχόλησης σε άλλες ειδικεύσεις όπως π.χ. στους υδραυλικούς¹³.

Ανεργία από ανεπαρκή ζήτηση ή κυκλική ανεργία: Όταν σε μια οικονομία η συνολική ζήτηση δεν είναι ικανή να απορροφήσει το προϊόν που παράγεται μέσα στην οικονομία, μειώνεται η παραγωγή με αποτέλεσμα τη μείωση της απασχόλησης των συντελεστών παραγωγής και κατά συνέπεια μείωση της απασχόλησης του συντελεστή εργασία και αύξηση της ανεργίας. Η ανεργία αυτή ονομάζεται ανεργία από ανεπαρκή ζήτηση ή κυκλική ανεργία. Όταν εμφανίζεται αυτό το είδος ανεργίας οι επιχειρήσεις προτιμούν να απολύουν τους νεότερους υπαλλήλους και εργάτες επειδή θα πληρώσουν μικρότερες αποζημιώσεις στους απολυμένους συγκριτικά με αυτές που θα πλήρωναν αν απέλυαν παλαιότερους εργαζόμενους.

Συγκαλυμμένη ανεργία: Η μορφή της ανεργίας διαφέρει από τις άλλες στο ότι τα άτομα που συμπεριλαμβάνονται στην κατηγορία αυτή είναι υποαπασχολούμενα μάλλον παρά εντελώς άνεργα. Επομένως δε συμπεριλαμβάνονται καν στα στατιστικά στοιχεία ανεργίας. Το πρόβλημα με τη συγκαλυμμένη ανεργία βρίσκεται στη χαμηλή παραγωγικότητα του εργαζόμενου. Παρότι τυπικά οι ονομαστικά απασχολούμενοι, οι εργαζόμενοι της κατηγορίας αυτής αποδίδουν μικρότερης αξίας από αυτό που δικαιολογεί ο μισθός τους. Το φαινόμενο αυτό της υποαπασχόλησης παρατηρείται περισσότερο στους γεωργικούς τομείς των υπό ανάπτυξη χωρών. Υποαπασχόληση είναι επίσης συνήθης στην τριτογενή παραγωγή, δηλαδή στον τομέα υπηρεσιών, και σε μικρότερο βαθμό, στη δευτερογενή παραγωγή. Από τον ορισμό της έννοιας της, θα έλεγε κανείς ότι η

¹³ Λιανός- Μπένος, 1996.

συγκαλυμμένη ανεργία δεν έχει αυτοτελή χαρακτήρα όπως στην περίπτωση των άλλων τριών ειδών ανεργίας. Θα μπορούσε ίσως να χαρακτηριστεί σαν μία απόχρωση της κυκλικής ανεργίας, αφού η αύξηση της συνολικής ζήτησης αναπόφευκτα θα μετέτρεπε την υποαπασχόληση των ατόμων σε πλήρη απασχόληση. Το πρόβλημα επομένως έγκειται στην πλευρά της προσφοράς και όχι στη πλευρά της ζήτησης. Αν αυξηθεί η τελευταία μόνο το αποτέλεσμα θα είναι άνοδος του γενικού επιπέδου τιμών χωρίς ανάλογη αύξηση της προσφοράς.¹⁴

Η ανεργία μπορεί επίσης, να κατηγοριοποιηθεί ανάλογα με τη διάρκεια της:

- **Βραχυχρόνια ανεργία:** Έχει διάρκεια από έναν έως έξι μήνες.
- **Ανεργία μέσης διάρκειας:** Είναι η αδυναμία του ανέργου να βρει εργασία σε διάστημα μεταξύ έξι και δώδεκα μηνών από την αποχώρηση του από την προηγούμενη εργασία.
- **Μακροχρόνια ανεργία:** Με τον όρο αυτόν περιγράφεται η κατάσταση ανεργίας, στην οποία βρίσκεται ο άνεργος για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δώδεκα μηνών.
- **Μεγάλη μακροχρόνια ανεργία:** Ο άνεργος βρίσκεται στη δυσάρεστη κατάσταση της αδυναμίας εύρεσης εργασίας για διάστημα μεγαλύτερο των δύο ετών.¹⁵

¹⁴ Πετράκη-Κώττη, Α. και Κώττης, Γ., 2008.

¹⁵ Μάνκιου Ν. Γκρέγκορι, 2002.

1.2.4 Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ανεργίας

Το πρόβλημα της ανεργίας θεωρείται το κύριο πρόβλημα των περισσότερων σύγχρονων κοινωνικών τα τελευταία 30 χρόνια. Η κατάσταση διαφέρει από χώρα σε χώρα, αν και παραμένει το κεντρικό ζήτημα σε κάθε μία από αυτές. Αυτό που προκαλεί αντικείμενο ενδιαφέροντος είναι τι είναι αυτό που κρύβεται πίσω από την αύξηση της ανεργίας, ποια είναι δηλαδή τα αίτια που οδηγούν στην αυξημένη ανεργία, κατάσταση που είναι κοινή στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ.

Υπάρχουν διάφορες προσεγγίσεις για τα αίτια/παράγοντες της επίμονης ανεργίας. Μια από τις κύριες, στην οποία βασίζονται οι οικονομικές πολιτικές της ΕΕ, είναι η **υπόθεση NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment)**, δηλαδή το ποσοστό ανεργίας που δεν επιταχύνει τον πληθωρισμό ή κατά τον Μίλτον Φρίντμαν το φυσικό ποσοστό ανεργίας ή η ανεργία ισορροπίας. Πρόκειται για μια νεότερη έκδοση της καμπύλης Phillips¹⁶ σε συνθήκες ανοικτής οικονομίας. Το NAIRU αποτελεί ένα κατώφλι ανεργίας, κάτω από το οποίο θα επέλθει αναγκαστικά επιτάχυνση του πληθωρισμού. Όταν η ανεργία είναι κάτω από το NAIRU, θα υπάρξει πίεση για αύξηση του πληθωρισμού. Αντίθετα, όταν η ανεργία είναι πάνω από το NAIRU, θα δημιουργηθεί πίεση στον πληθωρισμό να μειωθεί.

Σύμφωνα λοιπόν με την προσέγγιση αυτή η κυβέρνηση στην προσπάθειά της να περιορίσει την ανεργία δεν έχει στη διάθεση της μέτρα δημοσιονομικής πολιτικής. Ούτε όμως η κεντρική τράπεζα μπορεί να χρησιμοποιήσει μέτρα νομισματικής πολιτικής για τον ίδιο σκοπό. Αποτελείται από δύο συνιστώσες: την κλασική ανεργία, που προέρχεται από μία αύξηση του μισθού και τη διαρθρωτική ανεργία, που σχετίζεται με

¹⁶ Η Καμπύλη Phillips απεικονίζει τη βραχυπρόθεσμα αντίστροφη σχέση που υπάρχει, σύμφωνα με εμπειρικές παρατηρήσεις, μεταξύ ανεργίας και πληθωρισμού σε μια οικονομία.

τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και τις αντιστοιχίες των θέσεων και των γνώσεων και ικανοτήτων των ανέργων. Κατά συνέπεια ο μόνος τρόπος για την μείωση της ανεργίας είναι να επιτευχθούν διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, για παράδειγμα να μειωθεί ο κατώτατος μισθός, να μειωθούν λη ακόμα και να απαλειφθούν τα επιδόματα ανεργίας, να αυξηθούν ή ακόμα και να καταργηθούν τα όρια απολύσεων. Αξίζει να σημειώσουμε ότι οι περισσότερες πολιτικές που σχεδιάστηκαν για να αντιμετωπίσουν την ανεργία στηρίζονται στην αναδιαμόρφωση της αγοράς εργασίας.

Μια **εναλλακτική προσέγγιση είναι η Κεϋνσιανή**, που αναφέρεται σε μία κλειστή οικονομία, με το κράτος να διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στο οικονομικό γίγνεσθαι, χωρίς όμως να αποδέχεται και ένα σύστημα άκρατου κρατικού παρεμβατισμού. Σύμφωνα με τη θεωρία του Keynes, η αγορά δεν οδηγεί σε άριστα αποτελέσματα, οπότε και είναι αναγκαία η παρέμβαση του κράτους. Μια σημαντική καινοτομία ήταν η εισαγωγή της έννοιας της ισορροπίας με ανεργία. Παρατηρεί ότι το φαινόμενο της ανεργίας εμφανίζεται σε κάθε οικονομία και κατά συνέπεια η υπόθεση της πλήρους απασχόλησης δεν είναι δυνατόν να ισχύει. Για τους κλασικούς ισχύει ο νόμος του Say, ότι δηλαδή ότι η προσφορά προκαλεί την δική της ζήτηση, ενώ σε περίπτωση απόκλισης από την ισορροπία, παρεμβαίνει ο μηχανισμός των τιμών, ώστε να εξισορροπήσει το σύστημα. Όταν συμβαίνει αυτό, τότε έχουμε πλήρη απασχόληση. Σε μία οικονομία όμως που το χρήμα είναι μέσο διατήρησης αξιών και όχι απλό μέσο για την πραγματοποίηση συναλλαγών, είναι πιθανό η προσφορά να μην δημιουργήσει ισόποση ζήτηση. Όταν το χρήμα χρησιμοποιείται για αποθησαυρισμό, τότε οι αποταμιεύσεις των οικονομικών μονάδων δεν διοχετεύονται εξολοκλήρου στις επενδύσεις και υπάρχει πιθανότητα ο νόμος του Say να μην ισχύει. Στην θεωρία του ο Keynes εισήγαγε την αθέλητη ανεργία. Αθέλητη άνεργοι είναι εκείνοι των οποίων η τιμή

επιβίωσης είναι μικρότερη από τον υπάρχον μισθό στην αγορά και είναι ανίκανοι να βρουν εργασία. Για τους κλασικούς, η ανεργία που υπάρχει είναι θελημένη ή ανεργία τριβής και η ανεργία, όταν αυτή εμφανίζεται, οφείλεται, όπως προαναφέραμε, στα επιδόματα ανεργίας, στους υψηλούς πραγματικούς μισθούς, στην κρατική παρέμβαση. Σύμφωνα με τον Keynes, το κράτος οφείλει να παρέμβει, να λάβει τις κατάλληλες αποφάσεις και να στηρίζει τη ζήτηση, ώστε να δημιουργηθούν θετικές προσδοκίες στους επιχειρηματίες για να πραγματοποιήσουν επενδύσεις και να ενισχυθεί η απασχόληση. Εν κατακλείδι, ο σύστημα που πρότεινε ο Keynes βασίζεται στο γεγονός ότι η ιδέα των ευέλικτων συναλλαγματικών ισοτιμιών και η ιδέα της ελεύθερης κινητικότητας του κεφαλαίου είναι ασυμβίβαστες με την πλήρη απασχόληση και την ραγδαία οικονομική ανάπτυξη σε περιοχές με ελεύθερο εμπόριο¹⁷.

¹⁷ Αλεξάκη Α., 2005.

1.3 ΕΥΕΛΙΞΙΑ, ΜΙΑ ΠΟΛΥΣΗΜΑΝΤΗ ΕΝΝΟΙΑ

Σχετικά με τον ορισμό και την έννοια της ευελιξίας έχουν γραφτεί αρκετά άρθρα και βιβλία τόσο στην ελληνική, όσο και στην ξένη βιβλιογραφία¹⁸. Με τον όρο ευελιξία αναφερόμαστε στη διαδικασία συνεχούς προσαρμογής στα νέα δεδομένα. Η ευελιξία αφορά τόσο τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται ο τρόπος παραγωγής από την επιχείρηση (στην περίπτωση αυτή ομιλούμε για ευέλικτη επιχείρηση¹⁹), όσο και ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται η εργασία εντός της επιχείρησης. Η ευελιξία χαρακτηρίζει τις κοινωνίες ειδικά μετά τα μέσα της δεκαετίας του '70, περίοδο όπου διαφοροποιείται σημαντικά ο τύπος της μισθωτής σχέσης που ίσχυε μέχρι τότε.

Είναι ευρύτερα αποδεκτό ότι η ευελιξία αποτελεί συστατικό στοιχείο της προσαρμοστικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της οικονομίας²⁰. Τις τελευταίες δεκαετίες η ευελιξία έχει καταλάβει δεσπόζουσα θέση σε μία σειρά από γνωστικούς χώρους όπως οι εργασιακές σχέσεις, η διοίκηση των επιχειρήσεων, τα οικονομικά και η βιομηχανική κοινωνιολογία. Ο όρος όμως τείνει να γίνει θύμα της επιτυχίας του, αποκτώντας ολοένα και ευρύτερο περιεχόμενο και καταλήγοντας να σημαίνει διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους.

Οι κινητήριες δυνάμεις που ωθούν την ευελιξία στο επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων είναι η παγκοσμιοποίηση του ανταγωνισμού και η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος, που πιέζουν τις επιχειρήσεις να προσαρμόζονται συνεχώς στις ευμετάβλητες οικονομικές συνθήκες που τις περιβάλλουν και να μεγιστοποιούν την αποδοτικότητα των νέων

¹⁸ Αναφορικά με τους ορισμούς, τα είδη της ευελιξίας, τις νέες μορφές απασχόλησης βλ. Γεωργακοπούλου (1996), Γαβρόγλου και Κικίλιας (2001), Γαβρόγλου (2001), Λυμπεράκη και Μουρίκη (1996), Λυμπεράκη και Δενδρινός (2004) κ.ά.

¹⁹ Αναφορικά με το μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης ή της ευέλικτης επιχείρησης βλ. Λυμπεράκη (1991), Λυμπεράκη και Μουρίκη (1996).

²⁰ European Commission, OECD 1996.

τεχνολογιών. Οι επιχειρήσεις είναι αναγκασμένες να προσαρμόζουν συνεχώς τον όγκο αλλά και το εύρος των προϊόντων στις συχνές διακυμάνσεις των παγκοσμιοποιημένων αγορών ενώ παράλληλα ο ανταγωνισμός τις πιέζει, όχι μόνο να ενσωματώνουν τις συνεχώς εξελισσόμενες τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών, αλλά και να αξιοποιούν στο έπακρο τον επαναπρογραμματιζόμενο και πολυσθενή χαρακτήρα τους.

Ως εκ τούτου το πρόσταγμα της ευελιξίας διατρέχει τον δημόσιο διάλογο για την οργάνωση της εργασίας, την αγορά εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση και την εναρμόνιση του εργάσιμου χρόνου με τις οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις των εργαζομένων. Ωστόσο η συζήτηση γύρω από την ευελιξία καταλήγει συχνά σε κακοφωνία, ως αποτέλεσμα των σημαντικών δυσκολιών που συνιστούν οι διαφορετικές θεωρητικές αφετηρίες και προσεγγίσεις για την ίδια την έννοια της ευελιξίας, οι διαφορετικές μορφές ευελιξίας που συναντώνται, και οι διαφορετικές επιπτώσεις που κάθε μορφής ευελιξία έχει (ανάλογα με το θεσμικό πλαίσιο) στους εργαζομένους και στις επιχειρήσεις.

Η ευελιξία αποτελεί ένα πεδίο διεκδίκησης όχι μόνο των επιχειρήσεων έναντι των εργαζομένων αλλά ενίοτε και των εργαζομένων έναντι των επιχειρήσεων. Η ευέλικτη αναδιοργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας είναι ένας κοινός στόχος που ωστόσο μπορεί να επιτευχθεί με εντελώς διαφορετικού τύπου μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις και με αντίστοιχα διαφορετικές κοινωνικές επιπτώσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

*Διερεύνηση των ευέλικτων μορφών
απασχόλησης που εφαρμόζονται σε
ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο*

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΚΦΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ

2.1.1 Η έννοια της ευελιξία στην αγορά εργασίας

Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στον ευρύτερο χώρο της οικονομίας, όπως οι αλλαγές του τρόπου οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, οι αναδιαρθρώσεις τομέων και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και οι τεχνολογικές καινοτομίες, δημιουργούν νέους όρους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην προσπάθεια προσαρμογής του στις διεθνείς οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Η έννοια της ευελιξίας είναι άμεσα συνυφασμένη με την συνεχή προσπάθεια των επιχειρήσεων να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες που δημιουργούν οι κανόνες του ανταγωνισμού²¹.

Τα τελευταία χρόνια, η ολοένα και επιτακτικότερη ανάγκη για ευελιξία στην εργασία οφείλεται στις επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην οικονομία των χωρών της ΕΕ και κατ' επέκταση στην Ελλάδα : αυξημένοι ρυθμοί πληθωρισμού, υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα, αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων, και μείωση του προσωπικού τους. Η οικονομική κρίση επιτάχυνε την χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης ασκώντας πιέσεις στον παραδοσιακό τυπικό τρόπο οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων.

Σε αντίθεση με την τυπική εργασιακή σχέση, βασικά στοιχεία της οποίας είναι η εξαρτημένη μισθωτή εργασία, η σταθερή και πλήρης απασχόλησης, το σταθερό ωράριο, η εξασφάλιση αμοιβής τουλάχιστον ίσης με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα, και η προστασία των κοινωνικών και εργατικών δικαιωμάτων, οι πολιτικές ευελιξίας προσανατολίζονται κυρίως

²¹ Κουζής Γ., 2001.

προς την ευελιξία της απασχόλησης με στόχο τη μείωση του κοινωνικού κόστους των επιχειρήσεων και την ευελιξία των αποδοχών, τη σύνδεση της εξατομικεύσης των αποδοχών με τη εξατομικευμένη παραγωγικότητα του κάθε εργαζόμενου²². Με αυτό τον τρόπο οι εργοδότες προτιμούν τη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης από την παραδοσιακή τυπική σύμβαση εργασίας.

Για να πλοηγήσουμε ανάμεσα στην πολυσημία που συνοδεύει την έννοια της ευελιξίας θα ήταν χρήσιμο να αναφέρουμε **δύο βασικές διαπιστώσεις**:

1. Η έννοια της ευελιξίας προσδιορίζεται σε αντιδιαστολή με το παραδοσιακό Τεϋλορικό - Φορντικό της πρότυπο της μαζικής παραγωγής που χαρακτηρίζεται από έναν άκαμπτο και λεπτομερώς οριοθετημένο καταμερισμό εργασίας καθώς και από σταθερές εργασιακές σχέσεις. Παράλληλα μπορεί να συνεπάγεται αφενός ποιοτικές ή ποσοτικές μεταβολές του παραδοσιακού προτύπου των εργασιακών σχέσεων και αφετέρου εσωτερικές ή εξωτερικές προς το προσωπικό διευθετήσεις των όρων εργασίας²³.

2. Η ευελιξία συνεπώς, δεν είναι μια μονοδιάστατη έννοια αλλά μια έννοια που στηρίζεται σε δύο βασικές διαστάσεις καθεμία από τις οποίες μπορεί να εξασφαλίσει με διαφορετικούς τρόπους:

α) Ποσοτική (ή αριθμητική) και ποιοτική (ή λειτουργική) ευελιξία όπου και επιτυγχάνεται ευχέρεια προσαρμογής της ποιότητας και ποσότητας της εργασίας στις μεταβολές της αγοράς εργασίας. Με την ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία μεταβάλλεται η ποσότητα της εργασίας δηλαδή οι ώρες εργασίας ή ο αριθμός των εργαζομένων (π.χ. εκτενής χρήση υπερωριών, διευθέτηση του χρόνου εργασίας, συχνές προσλήψεις-

²² Βλέπε σχετικά «Αναλυτικό Γλωσσάριο», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ 219.

²³ Γαβρόγλου Σ., 2006.

απολύσεις κλπ) ενώ με την ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία αναφέρεται στη διερεύνηση των δεξιοτήτων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων καθώς και στην άμβλυνση των διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα στις διοικητικές και εκτελεστικές λειτουργίες που διέπει τον Τεϋλορισμό. Με άλλα λόγια ο λειτουργικός ευέλικτος εργαζόμενος είναι σε θέση να συνεισφέρει ενεργά σε διαφορετικά επίπεδα της παραγωγής αλλά και στις απαιτούμενες αναδιαρθρώσεις της παραγωγής.

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

Προς αποφυγήν συγχύσεων, αξίζει να γίνει διαχωρισμός της έννοιας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τις έννοιες «άτυπες». Σύμφωνα με τον Κουζή Γ. (2001), η άτυπη απασχόληση διαφοροποιείται από την τυπική καθώς στερείται ενός ή περισσότερων στοιχείων που συνθέτουν την τυπική μορφή, συνεπώς δεν πρέπει να ταυτίζεται με την παράνομη απασχόληση²⁴.

²⁴ Πέραν του όρου «τυπικές» μορφές απασχόλησης υπάρχουν και οι λεγόμενες «άτυπες». Οι τελευταίες έχουν την έννοια της μη τυπικής απασχόλησης που αναφέρεται σε μια κλασική μορφή απασχόλησης μια εξαρτώμενη σύμβαση εργασίας με πλήρες ωράριο και κάποια σταθερότητα της οποίας οι αποδοχές καθορίζονται στα πλαίσια μια συλλογικής σύμβασης εργασίας και η οποία προστατεύεται νομοθετικά. Οι άτυπες μορφές μπορούν να συμπεριλάβουν όλες τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης, από τη μερική απασχόληση, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις συμβάσεις έργου μέχρι τις παράνομες μορφές απασχόλησης όπως τη μαύρη εργασία.

2.1.2 Οι επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας

Η ευελιξία της εργασίας προβάλλεται ως ο κατεξοχήν τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της ανεργίας το οποίο αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των ανεπτυγμένων οικονομιών την τελευταία εικοσαετία. Σύμφωνα με τον Γ. Κουζή (2001) **οι επιμέρους εκφράσεις της ευελιξίας της εργασίας που εμφανίζονται στον ευρωπαϊκό και ευρύτερο γεωγραφικό χώρο διακρίνονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες**²⁵:

2.1.2α Η ευελιξία της απασχόλησης

Η μορφή αυτή συνεπάγεται στην ευρύτερη έννοια της «εξωτερικής» ευελιξίας καθώς αφορά τις αυξομειώσεις (προσλήψεις-απολύσεις) του προσωπικού με σκοπό τον περιορισμό του εργασιακού κόστους, είτε τις προσλήψεις σε δύο επιμέρους κατηγορίες: *α) την ευελιξία του μεγέθους και β) την ευελιξία του περιεχομένου* της απασχόλησης.

α) Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης

Το μέγεθος της απασχόλησης μεταβάλλεται μέσω των ατομικών ή ομαδικών απολύσεων. Το καθεστώς των ομαδικών απολύσεων που δεν οφείλονται στο πρόσωπο του μισθωτού αλλά σε οικονομοτεχνικούς λόγους στηρίζονται σε σχετικούς κοινοτικούς κανόνες με βάση την Οδηγία 75/129.

Η ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης αφορά τη μείωση του ποσοστού των αποζημιώσεων τόσο για τις ομαδικές όσο και για τις ατομικές απολύσεις, την αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων και ο περιορισμός των προϋποθέσεων που εμποδίζουν την ταχύτητα υλοποίησης των σχετικών αποφάσεων (π.χ. περιορισμός χρόνου προειδοποίησης, παρέμβασης και ελέγχου της διοικητικής αρχής και περιορισμός της διάρκειας των διαβουλεύσεων με εκπροσώπους των εργαζομένων). Στόχος της ευελιξίας αποτελεί η μείωση των «άκαμπτων» και χρονοβόρων

²⁵Βλ. εργασία Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (Πολιτικού Σ.), 2010.

διαδικασιών των απολύσεων που περιορίζουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

β) Η ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης

Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει μια σειρά ευέλικτων μορφών εργασίας που στόχο έχουν την περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους ιδιαίτερα σε ένα περιβάλλον ανταγωνισμού. Οι μορφές, αναλυτική περιγραφή των οποίων γίνεται παρακάτω, είναι: η προσωρινή και η μερική απασχόληση, ο δανεισμός των εργαζομένων, η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, η επιδοτούμενη απασχόληση, η ευέλικτη απασχόληση στη Δημόσια Διοίκηση και η παράνομη ευελιξία.

i Η μερική απασχόληση

Ως μερική απασχόληση μπορεί να οριστεί η σχέση εξαρτημένης εργασίας όπου ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή. Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εντάσσονται, κυρίως λόγω της διεύρυνσης του χρόνου υπολογισμού σε ευρύτερα της εβδομάδας διαστήματα, η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία. Εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ημερήσιο ωράριο αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας, με βάση υπολογισμού την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος. Η διαλείπουσα αφορά την περιοδική απασχόληση χωρίς τον εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι με την Οδηγία 96/34 κατοχυρώνεται η αρχή της μη διάκρισης των μερικώς απασχολούμενων σε ένα πλαίσιο

κατοχυρωμένης κοινωνικής προστασίας. Προωθείται η άρση των εμποδίων για την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης και η δημιουργία των προϋποθέσεων για την μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική και το αντίστροφο.

ii Η προσωρινή απασχόληση

Η προσωρινή απασχόληση αποτελεί μια υπηρεσία που παρέχεται στο πλαίσιο θεσμοθετημένου νόμου, του Ν. 2956/2001 σύμφωνα με τον οποίο: «Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα, από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, και επιτρέπεται μόνον υπό όρους και προϋποθέσεις των διατάξεων του παρόντος».

Κυριότερη έκφρασή της αποτελούν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου (ΣΟΧ) οι οποίες χρησιμοποιούνται για την κάλυψη έκτακτων και προσωρινών αναγκών των επιχειρήσεων²⁶. Οι εργοδότες με την πρόσληψη συμβασιούχων ορισμένου χρόνου μειώνουν το κόστος εργασίας καθώς δεν δημιουργούν προϋπόθεση για χορήγηση επιδόματος προϋπηρεσίας ενώ η λήξη της σύμβασης εργασίας δεν υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή αποζημίωσης²⁷.

Εξίσου σημαντική έκφραση της προσωρινής απασχόλησης είναι και η εποχική της οποίας το προσωπικό καλείται να αντιμετωπίσει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους.

²⁶ Συμβάσεις ορισμένου χρόνου όπως και άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, π.χ. «αναπληρωτές» και «βοηθητικό προσωπικό» εμφανίζονται και στη δημόσια διοίκηση όπου στο σύνολό τους χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της προσωρινότητας.

²⁷ Το δικαίωμα αυτό συναντάται σε συγκεκριμένες χώρες της ΕΕ (Γαλλία, Ιταλία, Πορτογαλία, Αυστρία).

iii Ο «δανεισμός» εργαζομένων

Ο δανεισμός εργαζομένων χαρακτηρίζεται από το ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται και αμείβεται από τον (άμεσο) εργοδότη, αλλά προσφέρει προσωρινά την εργασία του σε έναν δεύτερο (τον έμμεσο) εργοδότη. Διακρίνονται δύο κατηγορίες της «δανειστικής σχέσης»²⁸: **α)** ο «γνήσιος» δανεισμός και **β)** ο «κατ' επάγγελμα» δανεισμός. Κατά τον γνήσιο δανεισμό, ο μισθωτός προσλαμβάνεται για να προσφέρει τις υπηρεσίες του στο συγκεκριμένο αρχικό εργοδότη, και μόνο ευκαιριακά για σύντομο χρονικό διάστημα, παραχωρείται σε τρίτο, συνήθως σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου, για λόγους που οφείλονται σε λειτουργικές ανάγκες ή διαρθρωτικές καταστάσεις των συγγενών (ή και μη συγγενών) εταιρειών. Αντιθέτως, στον κατ' επάγγελμα δανεισμό, ο αρχικός εργοδότης που προσλαμβάνει τον μισθωτό, έχει ως αποκλειστικό σκοπό την απασχόληση αυτού όχι για μικρότερο ή μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ανάλογα με τις ανάγκες του τελευταίου²⁹. Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός μόνο μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)³⁰.

Στην Ελλάδα ο κατ' επάγγελμα δανεισμός θεσμοθετήθηκε με το Ν. 2956/2001 ενώ με την υπ' αριθμ. 30342/2002 απόφαση ρυθμίστηκαν ζητήματα που αφορούν τους όρους και τις προϋποθέσεις που αφορούν τη σύσταση και λειτουργία των Ε.Π.Α., τα στοιχεία των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης και άλλα συναφή ζητήματα. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που παρουσιάστηκαν το 2008 στις χώρες της ΕΕ υπάρχουν περισσότεροι από 3 εκατ. εργαζόμενοι διαμέσου Ε.Π.Α., των οποίων ο αριθμός ανέρχεται στις 20.000. Σε απόλυτους

²⁸ Μετζηράκος Α., 2009.

²⁹ Η απασχόληση του δανειζόμενου μισθωτού πραγματοποιείται μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.

³⁰ Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός λειτουργεί ως εξής: Τον εργαζόμενο προσλαμβάνει η ΕΠΑ η οποία και τον αμείβει. Η πρόσληψη γίνεται με αποκλειστικό σκοπό να τοποθετηθεί ο εργαζόμενος προσωρινά σε έμμεσο εργοδότη (ή χρήστρια επιχείρηση) για να εργαστεί για λογαριασμό του. Η ΕΠΑ αμείβεται από τον έμμεσο εργοδότη για την παραχώρηση εργαζομένων. Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. Λαμπουσάκη Σ., «Η νέα Οδηγία για τον δανεισμό των εργαζομένων» *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 160, Απρίλιος 2009

αριθμούς, η εργασία διαμέσου Ε.Π.Α. δεν είναι ιδιαίτερα διευρυμένη σε σχέση με τις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης. Είναι όμως η πιο γρήγορα αναπτυσσόμενη μορφή ευέλικτης εργασίας την τελευταία 20ετία. Είναι χαρακτηριστικό ότι τα τελευταία 5 χρόνια παρουσίασε αύξηση 60% σε επίπεδο ΕΕ.

iv. Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης

Ορισμένες επιχειρήσεις αναθέτουν σε εργολάβους την εκτέλεση ορισμένων εργασιών. Τις εργασίες εκτελούν οι εργολάβοι με δικό τους προσωπικό. Οι μορφές αυτής της δραστηριότητας είναι ποικίλες και πολλές φορές ταυτίζονται με τον δανεισμό. Μερικές από τις εργασίες αυτές είναι: η ανάθεση ορισμένων υπηρεσιών σε εργολάβο που χρησιμοποιεί δικό του προσωπικό (π.χ. επιχειρήσεις καθαρισμού γραφείων ή φύλαξης χώρων), η εκτέλεση εργασιών που βρίσκονται σε στενό σύνδεσμο με την παραγωγική λειτουργία ή με το έργο που εκτελεί η επιχείρηση που δέχεται της υπηρεσίες (ανάληψη της συντήρησης ενός εργοστασίου) και η ανάληψη εκτέλεσης μέρους ενός έργου.

v. Η παροχή «έργου» εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης σχετίζεται με την παροχή εργασίας σε διαφορετικό τόπο από εκείνον της εγκατάστασης της εργοδοτικής επιχείρησης. Το γεγονός αυτό στερεί από τον εργαζόμενο τη νομική ιδιότητα του μισθωτού. Τούτο έχει ως συνέπεια να αντιμετωπίζεται εν γένει ως αυτοαπασχολούμενος και η ιδιότητά του να μην εμπίπτει στην εργατική νομοθεσία. Οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας. Αυτός ο τύπος απασχόλησης λαμβάνει χώρα με τις εξής μορφές:

- Η απασχόληση με **σύστημα φασόν**. Αυτή συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο, σχετιζόμενο με επιχειρήσεις συγκεκριμένων βιομηχανικών

κλάδων (π.χ. κλωστοϋφαντουργία). Μέσω αυτού του συστήματος παράγεται μέρος ή το σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης, με τη μορφή της εργολαβίας στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου.

▪ Η **τηλεργασία** είναι μορφή απασχόλησης που εκτελείται μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών, των συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνίας, σε τόπο διάφορο του παραδοσιακού εργασιακού χώρου. Η τηλεργασία, πρέπει να σημειωθεί, ότι θεωρείται περισσότερο μια νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι δεν αποτελεί ταυτόχρονα και νέα μορφή απασχόλησης καθαυτή. Η τηλεργασία έχει πολλές διαστάσεις ανάλογα με την κατηγορία και το επίπεδο εξειδίκευσης των εργαζομένων, το χώρο τέλεσης του έργου, το βαθμό ελέγχου του περιεχομένου του τελούμενου έργου από τον εργοδότη. Η μορφή αυτή απασχόλησης είναι πολύ συνήθης σε περιπτώσεις γραφείων που παρέχουν υπηρεσίες από γεωγραφικούς χώρους απομακρυσμένους σε σχέση με εκείνον του εργοδότη. Το φαινόμενο, τέλος, της τηλεργασίας αποτελεί μια επί μέρους έκφραση της ευελιξίας της εργασίας και της οργάνωσής της, ανταποκρινόμενο αφενός στις ανάγκες των επιχειρήσεων αφετέρου δε και δε κοινωνικές ανάγκες³¹.

vi. Η παράνομη ευελιξία

Η παράνομη ευελιξία αποτελεί την ακραία έκφραση της ευελιξίας καθώς η εργασία δεν αποτελεί στα πλαίσια των σχετικών ρυθμίσεων που ορίζει ο νόμος. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από την έντονη παρουσία της παράνομης ευελιξίας με 36% (το 2012) την ανασφάλιστη εργασία και έντονη την παραβατική στάση ενός μεγάλου μέρους των επιχειρήσεων. Επιπλέον η παράνομη ευελιξία ευνοείται και από τους

³¹ Σπυριδάκης Μ., 2006.

ανεπαρκείς μηχανισμούς ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας και τη βραδεία απονομή της δικαιοσύνης.

vii. Η «επιδοτούμενη απασχόληση»

Στην ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης εντάσσονται σειρά πρακτικών (stage) σύμφωνα με τις οποίες το Κράτος, επιδοτεί θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις αναλαμβάνοντας μέρος του κόστους για την πρόσληψη και απασχόληση προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στόχος τους αποτελεί η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας καθώς και ο συνδυασμός του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Η επιδοτούμενη απασχόληση, ακολουθώντας την ευρωπαϊκή εμπειρία, συνδυάζει την προσωρινότητα της απασχόλησης με την κάλυψη του εργασιακού κόστους από κοινοτικούς και δημόσιους πόρους προσφέροντας στον εργοδότη «φθηνό» εργατικό δυναμικό καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασης.

viii. Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας «δικτύων επιχειρήσεων»

Ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση, αλλά σε ένα ευρύτερο αριθμό επιχειρήσεων που συνδέουν το δίκτυο με το οποίο ενδέχεται να μη συμβάλλεται με σύμβαση αλλά με σύμβαση δραστηριότητας.

2.1.2 β Η ευελιξία των αποδοχών

Η τάση για αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω μείωσης του εργασιακού κόστους παρατηρείται ιδιαίτερα έντονη τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό επίπεδο. Η μείωση του εργασιακού κόστους συνδέεται άμεσα με την ευελιξία των αποδοχών καθώς οι αποδοχές αποτελούν τον πυρήνα του εργασιακού κόστους. Ο περιορισμός των

λειτουργικών εξόδων των επιχειρήσεων ευνοεί την προώθηση μέτρων ευελιξίας που αποσκοπούν στη μείωση του άμεσου και έμμεσου μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν το κύριο εργαλείο διαμόρφωσης των αμοιβών συνεπώς η μείωση του άμεσου μισθολογικού κόστους θα επέλθει μέσα από τις μεταρρυθμίσεις αυτών. Σύμφωνα με τον Γ. Κουζή (2001),³² η εφαρμογή της ευελιξίας στα επίπεδα των μισθών θα προέλθει μέσα από την επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων μισθών με βάση το επίπεδο των τιμών, η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης (κέρδη ή ζημιές).

Η ευελιξία της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων συνδέεται άμεσα με την παροχή κινήτρων για αύξηση της απόδοσης με τη συλλογική παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Μάλιστα με το Ν. 1892/1990 καθιερώνεται η **σύνδεση της αμοιβής και παραγωγικότητας**. Έτσι, η θετική αυτή συσχέτιση αντανακλά ένα αίτημα των εργαζομένων για αξιοκρατική μεταχείριση και αναγνώριση της θετικής συνεισφοράς τους στη βελτίωση ή τη μη επιδείνωση των αποτελεσμάτων της επιχείρησης. Παράλληλα, αποτελεί αξίωση αύξησης της αγοραστικής τους δύναμης (μέσω της αξίωσης υψηλότερων πραγματικών μισθών) καθώς αυξάνεται η παραγωγικότητα με ανάλογη διατήρηση/βελτίωση του μεριδίου της εργασίας στο συνολικά παραγόμενο πλεόνασμα³³. Από την άλλη πλευρά δεν λείπουν και οι αντιρρήσεις ως προς το είδος της ευελιξίας αυτής και των βασικών ελλοχεύει ο κίνδυνος αποσταθεροποίησης – εξατομίκευσης ακόμα και των βασικών αποδοχών με την εντατικοποίηση της εργασίας και την αμφισβήτηση των συλλογικών ρυθμίσεων και διαδικασιών.

³² Κουζής Γ., 2001 ό.π.

³³ Γεωργακοπούλου Β. και Κουζής Γ., 1996.

2.1.2 γ Η ευελιξία του χρόνου εργασίας

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας αποτελεί μια επιμέρους πρακτική ευελιξίας πέραν εκείνων της ποσοτικής απασχόλησης και των αποδοχών. Αφορά πρακτικές περισσότερες από τις οποίες εφαρμόζονται και σε ελληνικές επιχειρήσεις. Οι τύποι της εύελικτης αυτής μορφής αφορούν: **την υπερωριακή εργασία³⁴, τη συνολικής διευθέτηση του χρόνου εργασίας, το κυκλικό και διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο, καθώς και την απασχόληση κατά βάρδιες.**

³⁴ Στην Ελλάδα σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κέντρου Πληροφοριών, η εβδομαδιαία εργασία ορίζεται στις 43 ώρες/εβδομάδα, συνεπώς κάθε απασχόληση πάνω από τις 43 ώρες/εβδομάδα θεωρείται υπερωριακή. Νόμιμη είναι η υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται μετά από άδεια της αρμόδιας αρχής. Παράνομη θεωρείται η υπερωριακή απασχόληση που πραγματοποιείται χωρίς την άδεια της αρμόδιας αρχής. Μέχρι τις 120 ώρες/έτος η υπερωριακή απασχόληση θεωρείται νόμιμη. Από τις 120 και επάνω θεωρείται παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

2.1.3 Αλλαγή του γάρτη απασχόλησης

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός είναι ότι οι ελαστικές μορφές εργασίας, είναι πλέον μια απτή πραγματικότητα. Καθώς δηλαδή, βρισκόμαστε πλησίον του απογείου της νέας κατάστασης θα πρέπει να είμαστε καθόλα έτοιμοι για την πραγματική μετουσίωση των παρεχόμενων εναλλακτικών δυνατοτήτων που προκύπτουν από τις ελαστικές μορφές εργασίας σε πραγματικά εργαλεία της οικονομίας και όχι σε μια προσωρινή λύση με στοιχεία προχειρότητας και καταχρηστικότητας. Η αγορά διέρχεται τα τελευταία χρόνια από ένα στάδιο "σοκαρίσματος", που προκαλείται από τις δραστικές μεταβολές και σε αυτή τη φάση όλα τα ενδεχόμενα εξετάζονται και εν πολλοίς δοκιμάζονται³⁵.

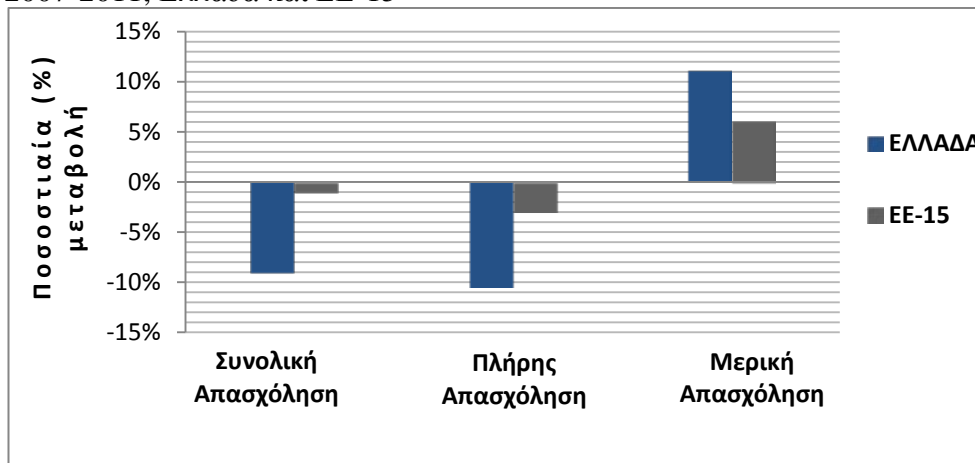
Ότι δεν μπόρεσαν να πετύχουν οι επανειλημμένες απόπειρες θεσμοθέτησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου για χρόνια παρέμειναν μάλλον περιθωριακές, φαίνεται να το καταφέρνουν η κρίση και η παρατεταμένη ύφεση της οικονομίας: **η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής απασχόληση επεκτείνονται συνεχώς, σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης.**

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1, η αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας οδηγεί σε υποκατάσταση της πλήρους απασχόλησης από τη μερική σε εθνικό αλλά και σε επίπεδο ευρωζώνης. Αυτό φανερώνεται από την κατά 11,1% αύξηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης μεταξύ 2007-2011 στη χώρα μας. Αντίστοιχη –αλλά μικρότερης έντασης– τάση παρατηρείται την περίοδο αυτή και στην ΕΕ-15. Ως αποτέλεσμα, το μερίδιο της μερικής στη συνολική απασχόληση στην Ελλάδα αυξήθηκε από 5,4% το 2007 σε 6,6% το 2011. Αξίζει να σημειωθεί πως το διάστημα 2007-2011 το ποσοστό των απασχολουμένων που δουλεύουν με συμβόλαιο μερικής απασχόλησης επειδή δεν βρίσκουν εργασία πλήρους απασχόλησης

³⁵ Χάλαρης Μ., 2011.

αυξήθηκε από 45,2% σε 60,5%. Αυτό, μεταξύ άλλων, καταδεικνύει τους περιορισμούς και τις αδυναμίες του συμβατικού δείκτη ανεργίας στην αποτύπωση του πραγματικού μεγέθους της υποαπασχόλησης.

Διάγραμμα 1: Ποσοστιαία (%) μεταβολή της απασχόλησης το διάστημα 2007-2011, Ελλάδα και ΕΕ-15



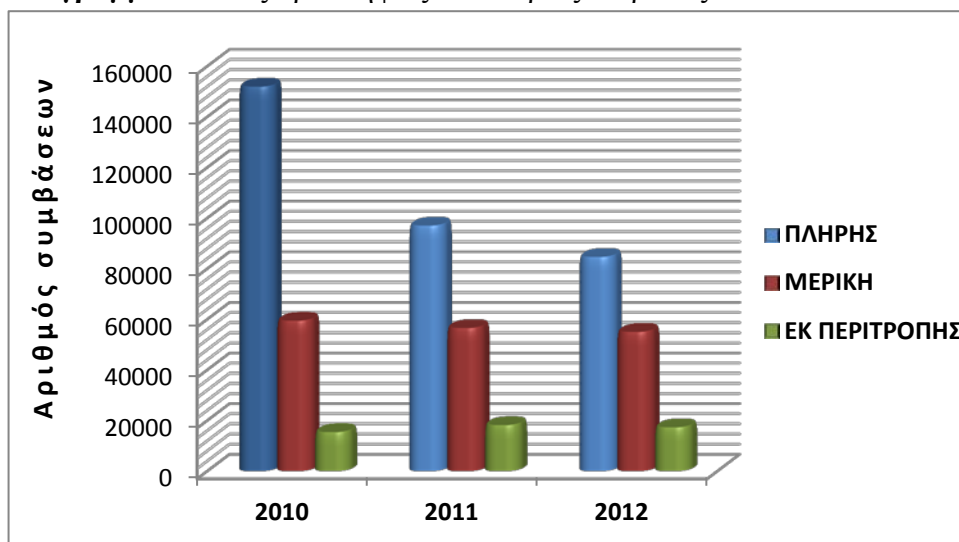
Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΣΕΠΕ για το πρώτο τετράμηνο του 2012, σχεδόν ένας στους δύο νέο-προσλαμβανόμενος στη χώρα μας απασχολείται πλέον με ελαστικές μορφές εργασίας (μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, συμβάσεις έργου ή παροχής υπηρεσιών). **Αναλυτικά, κατά 10,98% μειώθηκαν οι νέες προσλήψεις, το πρώτο τετράμηνο του 2012 ενώ το 12,77% αγγίζει η μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης**³⁶.

Πολύ σημαντικό στοιχείο είναι ότι οι συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης κινούνται στο 54%, με το ποσοστό των συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στις νέες προσλήψεις να αντιστοιχεί πλέον στο 46% του συνόλου των συμβάσεων (βλ. Διάγραμμα 2).

³⁶ Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε έτους 2011.

Διάγραμμα 2: Νέες προσλήψεις Ιανουάριος-Απρίλιος 2012



Πηγή: ΣΕΠΕ

Παράλληλα αυξάνονται κατά 43,6% (σε σχέση με το α' τετράμηνο του 2011) και οι **μετατροπές των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε ελαστικές μορφές εργασίας**. Συγκεκριμένα η αλλαγή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης των προηγούμενων ετών, που μετατράπηκαν στη διάρκεια των πρώτων τεσσάρων μηνών του 2012 είναι αυξημένες κατά 47,24% όσον αφορά τη μερική απασχόληση, 6,67% για την εκ περιτροπής απασχόληση κατόπιν συμφωνίας με τους εργαζομένους και 169,36% για την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη³⁷.

Σύμφωνα με τον Ειδικό Γραμματέα του ΣΕΠΕ, Μιχάλη Χάλαρη: «Ακολουθώντας τα ίχνη των αριθμών είναι εμφανές ότι πρωταγωνιστικό ρόλο στις συμβάσεις εργασίας διαδραματίζουν πλέον οι ελαστικές μορφές εργασίας, γεγονός που αντικατοπτρίζει την αστάθεια της αγοράς και την έως τώρα αδυναμία της να φιλτράρει τις δυνατότητες και να κάνει χρήση αυτών με βάση τις πραγματικές ανάγκες και όχι το εφήμερο κέρδος»³⁸.

³⁷ Μουρίκη Α., (ΕΚΚΕ),2012.

³⁸ http://chalarismichalis.blogspot.gr/2012_04_01_archive.html

2.1.4 Πλεονεκτήματα - μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Όπως προκύπτει από την υπερ-εικοσαετή διεθνή εμπειρία σε χώρες με ευρεία εφαρμογή μορφών οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, είναι γεγονός πως οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν αποφέρει σημαντικά οφέλη στις επιχειρήσεις, ενώ αυτό δεν ισχύει αναγκαστικά και για τους εργαζόμενους. Συνήθως -και κάπως σχηματικά- μπορούμε να θεωρήσουμε πως ό,τι είναι πλεονέκτημα για την μια πλευρά, είναι μειονέκτημα για την άλλη. Αυτό το στοιχείο όμως δεν είναι νομοτελειακό, αλλά εξαρτάται σε μέγιστο βαθμό από τις συνθήκες εφαρμογής αυτών των μορφών απασχόλησης, και κυρίως από το οικονομικό περιβάλλον και τον κοινωνικό και πολιτικό συσχετισμό δυνάμεων.

Από τις διακριτές και δραστικά διαφορετικές εθνικές εμπειρίες εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης προκύπτουν, όπως είναι φυσικό, αντιφατικά συμπεράσματα. Για παράδειγμα, στις Σκανδιναβικές χώρες και την Ολλανδία, ο μέχρι στιγμής απολογισμός κρίνεται θετικός, καθώς διατηρήθηκαν οι εύθραυστες ισορροπίες ανάμεσα στις ανάγκες των επιχειρήσεων και αυτές των εργαζομένων. Επιπλέον, η διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δεν συνοδεύτηκε από μείωση της προστασίας της εργασίας και της ασφάλειας της απασχόλησης. Αντίθετα, σε χώρες όπως η Μ.Βρετανία, ή σε κλάδους των οποίων η στρατηγική συνίσταται πρωταρχικά στη συμπίεση του κόστους εργασίας, η ευρεία χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας τα τελευταία 25 χρόνια συνδέθηκε με τη σημαντική αύξηση της περιοριστικής και υποβαθμισμένης εργασίας.

Σε γενικές γραμμές μπορούμε να διακρίνουμε δύο επίπεδα επιπτώσεων:

- το **μίκρο-επίπεδο** : επιχειρήσεις-εργαζόμενοι (βλ. Πίνακα 1)
- και το **μάκρο-επίπεδο** : αγορά εργασίας-οικονομία

Πίνακας 1: Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε μικρο-επίπεδο

Π λ ε ο ν ε κ τ ή μ α τ α	Μ ε ι ο ν ε κ τ ή μ α τ α
Ε Ρ Γ Ο Δ Ο Τ Ε Σ	
- Ευέλικτη χρήση του εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση διακυμάνσεων της ζήτησης, μείωση του κόστους των υπερωριών λόγω διευθέτησης του χρόνου εργασίας	- Η προσαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο οργανωτικό καλούπι και τις απαιτήσεις της πλήρους απασχόλησης, δημιουργεί πολλαπλά διοικητικά προβλήματα
- Μείωση του εργατικού κόστους, καθότι το ευέλικτο προσωπικό έχει μειωμένες αποδοχές, ασφαλιστικές εισφορές και εργασιακά δικαιώματα (άδειες κ.λπ.)	- Προβλήματα επίβλεψης και συντονισμού του ευέλικτου προσωπικού
- Αυξημένη δυνατότητα διάθεσης των εργαζομένων	- Λιγότερο εκπαιδευμένο και αφοσιωμένο προσωπικό
Ε Ρ Γ Α Ζ Ο Μ Ε Ν Ο Ι	
- Μοναδικός τρόπος ένταξης ή επανένταξης στην αμειβόμενη απασχόληση για ορισμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού: γυναίκες, νέοι, σπουδαστές	- Ανεπαρκείς αμοιβές, υποδεέστερη κοινωνική προστασία, πρόβλημα συντάξιμων χρόνων/ασφαλιστικών ενσήμων
- Περισσότερος χρόνος διαθέσιμος για άλλες δραστηριότητες: οικογενειακές υποχρεώσεις, άλλη δουλειά, επιμόρφωση, κ.λπ.	- Θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης με περιορισμένες ή ανύπαρκτες προοπτικές εξέλιξης
- Δυνατότητα για καλύτερη εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	- Ελλιπής συμμετοχή σε ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση
	- Ισχνή συνδικαλιστική κάλυψη

Πηγή: Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης

Όσον αφορά το **μάκρο-επίπεδο**, η εικόνα και εδώ είναι ανάμεικτη και αντιφατική, καθώς οι επιπτώσεις κινούνται προς διαμετρικά αντίθετες κατευθύνσεις. Από τη μία έχουμε ορισμένα σαφή κέρδη από την αύξηση των θέσεων απασχόλησης (ιδίως γυναικών και νέων) και τη βελτίωση της κινητικότητας της αγοράς εργασίας. Από την άλλη, δημιουργούνται νέες ανισότητες και διακρίσεις εις βάρος των πιο ευάλωτων τμημάτων του εργατικού δυναμικού και ελλοχεύει ο κίνδυνος παγίωσης μιας δυαδικής αγοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα :

ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

- η ευρεία εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας επιτρέπει την είσοδο στην αγορά εργασίας ατόμων που διαφορετικά θα ήταν άνεργοι-άεργοι, ή θα εργάζονταν στον άτυπο τομέα της οικονομίας, με αποτέλεσμα να έχουμε αύξηση της απασχόλησης
- η δυνατότητα συνδυασμού της μερικής απασχόλησης με ταυτόχρονη λήψη ενός ποσοστού του επιδόματος ανεργίας, επιτρέπει την εξοικονόμηση πόρων και τη διεύρυνση της φορολογικής και ασφαλιστικής βάσης
- αυξάνεται η κινητικότητα στην αγορά εργασίας, καθώς οι άνεργοι καταλαμβάνουν έστω και προσωρινές θέσεις απασχόλησης ή αντικαθιστούν κάποιον εργαζόμενο που απουσιάζει σε μακροχρόνια άδεια (κυκλική εργασία) ή κάποιον που συνταξιοδοτείται μερικώς
- παρέχεται η δυνατότητα στα άτομα να εκπληρώσουν διαφορετικούς και αντικρουόμενους ρόλους και να εξισορροπούν τις οικογενειακές και τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

- με την εξάπλωση της ευέλικτης απασχόλησης ενισχύεται η δυαδική αγορά εργασίας (που αποτελείται από τον κύριο και το δευτερεύον εργατικό δυναμικό)
- αναπαράγεται και ενισχύεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας απασχόλησης, καθώς οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι συνήθως χαμηλής ειδίκευσης και κακοπληρωμένες, χωρίς προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης
- συχνά -αλλά όχι πάντα- έχουμε υποκατάσταση θέσεων πλήρους απασχόλησης με θέσεις μερικής απασχόλησης, χωρίς παράλληλη αύξηση του συνολικού όγκου εργάσιμου χρόνου, έχουμε δηλαδή μια αναδιανομή των ωρών εργασίας σε περισσότερα άτομα
- η ευρεία προσφυγή σε μορφές ευελιξίας με κύριο γνώμονα τη συμπίεση του εργατικού κόστους, δεν συνεπάγεται αύξηση της παραγωγικότητας, ενώ συχνά συνδέεται και με μειωμένη ικανότητα για καινοτομία

Συμπέρασμα: τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα της ευρείας εφαρμογής ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας στην αποδοτικότητα της οικονομίας και την απασχόληση παραμένουν ακόμη αντιφατικά και ασαφή. Από την άλλη, η απουσία ευελιξίας και η προσκόλληση σε ξεπερασμένες μεθόδους οργάνωσης της εργασίας έχει σαφείς και χειροπιαστές αρνητικές επιπτώσεις, τόσο στην ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξη, όσο και στα επίπεδα της απασχόλησης³⁹. Η διεθνής εμπειρία υποδεικνύει ότι οι χώρες που διακρίνονται από υψηλή ανταγωνιστικότητα και ταχείς ρυθμούς ανάπτυξης, είναι εκείνες που κάνουν επιλεκτική χρήση της ευελιξίας, παρέχουν κίνητρα προς τους εργαζομένους και στηρίζονται στην ευρεία κοινωνική συναίνεση. Αυτό έχει αποδειχτεί περίτρανα ότι στην περίπτωση της Ελλάδας δεν ισχύει.

³⁹ Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006.

2.2 Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του '90 η πολιτική της ΕΕ στον τομέα των εργασιακών σχέσεων χαρακτηρίζεται *αποσπασματική*.⁴⁰ Η προώθηση της οικονομικής ολοκλήρωσης συνέτεινε στην επίτευξη των οικονομικών στόχων υποβαθμίζοντας την κοινωνική διάσταση και κατ' επέκταση την βελτίωση του θεσμικού πλαισίου του εργατικού κοινοτικού δικαίου. Το 1986 με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και την προοπτική της ενιαίας αγοράς επανέρχεται στο προσκήνιο το ζήτημα της Κοινωνικής Ευρώπης, με αποτέλεσμα την ψήφιση το 1989 του «**Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων**» που αποτέλεσε μέρος του Πρωτοκόλλου Κοινωνικής Πολιτικής της Συμφωνίας του Μάαστριχτ το 1991. Με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ που αναθεώρησε την ιδρυτική συνθήκη της Ρώμης η προσοχή των πολιτικών ηγεσιών επικεντρώνεται στην οικονομική και νομισματική ολοκλήρωση μέσω της υιοθέτησης σαφώς καθορισμένων στόχων υπό την εποπτεία υπερεθνικών οργάνων. Αντίθετα, η κοινωνική διάσταση παραμένει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των εθνικών κρατών με βάση την αρχή της επικουρικότητας.

Το πλαίσιο μέσα στο οποίο πραγματοποιείται η Οικονομική και Νομισματική Ολοκλήρωση (ΟΝΕ) είναι οι χαμηλοί ρυθμοί ανάπτυξης, το αυξανόμενο πρόβλημα της ανεργίας και οι υψηλοί ρυθμοί πληθωρισμού. Κατά συνέπεια οι συγκεκριμένες προτεραιότητες, οι πολιτικές και οικονομικές διαδικασίες ενοποίησης οδηγούν σε περιορισμό των πόρων για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής καθώς και των δυνατοτήτων της για τη βελτίωση της πρακτικής της αποτελεσματικότητας⁴¹.

Στη δεκαετία του '90 εκδηλώνεται μια νέα διάσταση στο ευρύτερο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής και στον χώρο των εργασιακών σχέσεων. Πρόκειται για την διαμόρφωση κεντρικών κατευθύνσεων με

⁴⁰ Σπυρόπουλος Γ., 1998.

⁴¹ Δεδουσόπουλος Α., 1998.

προσανατολισμούς που αφορούν την ευελιξία της εργασίας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Σε αυτά τα νέα δεδομένα, δύο κοινοτικά κείμενα, η Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση (1993) και η Πράσινη Βίβλος για την Οργάνωση της Εργασίας (1997), διαμορφώνουν τη φιλοσοφία της ΕΕ για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων.

Σε μία περίοδο υψηλών ποσοστών ανεργίας⁴², περιορισμένης χρήσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και χαμηλής ανταγωνιστικότητας λόγω υψηλού κόστους εργασίας στην ΕΕ, η **Λευκή Βίβλος** είχε ως βασικό στόχο την ενίσχυση των επιπέδων απασχόλησης. Ο στόχος αυτός αναλύεται σε επιμέρους στόχους οι οποίοι συνοψίζονται σε συγκεκριμένα μέτρα⁴³: τη βελτίωση της ευελιξίας με ασφάλεια στο πλαίσιο των επιχειρήσεων και την αγορά εργασίας, την αναδιοργάνωση της εργασίας στο πλαίσιο των επιχειρήσεων, την μείωση του έμμεσου κόστους εργασίας για τη λιγότερο ειδικευμένη εργασία, τη λήψη ειδικών μέτρων για τους νέους που δεν διαθέτουν κατάλληλη κατάρτιση, την ανάπτυξη της απασχόλησης σε συνάρτηση με τις νέες κοινωνικές ανάγκες και την αναμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης για την καλύτερη χρησιμοποίηση των δημοσίων πόρων που προορίζονται για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Η ενίσχυση της ευελιξίας (ποσοτική, ποιοτική, μισθολογική, εργάσιμου χρόνου) ως βασική επιταγή της Λευκής Βίβλου θα επέλθει μέσα από πολιτικές μείωσης του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους, την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης σε συνδυασμό με τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου.⁴⁴

⁴² Το 1993 σε 12 χώρες της ΕΕ ο αριθμός των ανέργων ανερχόταν σε περίπου 18 εκ.

⁴³ Σακέλη Γ., και Χλέτσος Μ., 1997.

⁴⁴ Αξίζει να σημειωθεί ότι η αύξηση της ευελιξίας στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, ως απόρροια των εθνικών πολιτικών, προϋπήρχαν αλλά εμφανίζονταν σε περιορισμένο βαθμό. Η πολιτική για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που προωθείται μέσα από το κείμενο της Λευκής Βίβλου ήδη στόχευε στη δημιουργία ενός κεντρικού κοινοτικού θεσμικού πλαισίου παρέμβασης στην αγορά εργασίας με στόχο την προσαρμογή σε αυτό όλων των επιμέρους εθνικών περιπτώσεων.

Η **Πράσινη Βίβλος**, για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου στο πλαίσιο της σχετικής συζήτησης ενόψει της Λευκής Βίβλου που θα ακολουθήσει, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή: «...αποσκοπεί να εισαγάγει τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τα άλλα ενδιαφέροντα μέρη σε μια ανοιχτή συζήτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργατική νομοθεσία μπορεί να συμβάλλει στην προαγωγή της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης, ανεξαρτήτως της μορφής της σύμβασης απασχόλησης»⁴⁵. Αποτελεί το έναυσμα για δημόσια συζήτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργατική νομοθεσία μπορεί να εξελιχθεί, έτσι ώστε να υποστηρίζει το στόχο της Στρατηγικής της Λισαβόνας για βιώσιμη ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, μέσω της προώθησης ενός μοντέλου ευελιξίας και ασφάλειας με την προοπτική μιας δικαιότερης και αλληλέγγυας αγοράς εργασίας.

2.2.1 Ενεργητικές και Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Μια βασική διάκριση που σχετίζεται με τις πολιτικές απασχόλησης είναι αυτή ανάμεσα σε ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης⁴⁶:

α) Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ) κάνουν το εργατικό δυναμικό πιο αποδοτικό και ανταγωνιστικό και το διατηρούν ακμαίο ακόμα και όταν βρίσκεται εκτός εργασίας. Ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά τους είναι τα παρακάτω:

- Περιλαμβάνουν συστήματα εκπαίδευσης, επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, επανακατάρτισης, δια βίου μάθησης και υποβοήθησης στην εξεύρεση εργασίας.
- Περιλαμβάνουν επίσης μέτρα και κίνητρα για αύξηση της προσφοράς εργασίας. Έτσι οι εργαζόμενοι αποδίδουν περισσότερο στη δουλειά τους

⁴⁵ http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy

⁴⁶ Πέτρου Α., «Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ)», σημειώσεις μαθήματος, 2012.

ή μπορούν να βρουν μια καλύτερη δουλειά και οι άνεργοι μπορούν να διεκδικούν ευχερέστερα μια θέση εργασίας.

- Όλα αυτά είναι εργαλεία **που κινούν την προσφορά εργασίας προς την κατεύθυνση της ζήτησης** και τροφοδοτούν τις επιχειρήσεις με ένα εργατικό δυναμικό καλύτερης ποιότητας και άμεσα αξιοποιήσιμο.

Στόχος των ΕΠΑ είναι η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας, η αύξηση ης απασχόλησης και η βελτίωση ης παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Τα βασικά εργαλεία ενεργητικών πολιτικών που υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης σχετίζονται:

1. Με ενίσχυση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας
2. Με μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας
3. Με ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας
4. Με μέτρα βελτίωσης της απασχολησιμότητας των ανέργων

Η βασική λογική πίσω από τις **ενεργητικές πολιτικές** για την απασχόληση και την ανεργία είναι, η **μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων** των εργαζομένων και η **κοινωνική διαχείριση της ανεργίας**. Η όποια μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων θα πρέπει ωστόσο, να γίνεται με τρόπο που να μην απορρυθμίζεται η αγορά εργασίας και να εξασφαλίζεται η «**ευελιξία με ασφάλεια**».

Τα εργατικά συνδικάτα και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να συμβάλλουν ενεργά στη διατήρηση μιας σχέσης συναίνεσης, στη βάση αναγνώρισης των διαρθρωτικών αλλαγών που πρέπει να επιτευχθούν μέσα από τη διαδικασία τεχνολογικής αλλαγής. Οι νέοι συσχετισμοί μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας είναι δυνατοί, για να απολαμβάνουν οι Ευρωπαϊκές οικονομίες τα οφέλη της «κοινωνικής ειρήνης».

Η οικονομική μεγέθυνση των γερασμένων Ευρωπαϊκών οικονομιών, θα πρέπει να στηριχθεί στην αύξηση συμμετοχής κατηγοριών πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό (π.χ. ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας), προκειμένου να αποτραπεί ο κίνδυνος έλλειψης ικανού αριθμού εργατικού δυναμικού και η πιθανότητα έντονων αυξητικών τάσεων των μισθών - μόνιμη διατήρηση επαρκών εφεδρειών ανέργων.

β) Παθητικές πολιτικές απασχόλησης είναι εκείνες που προσπαθούν να αντισταθμίσουν την απώλεια ευημερίας μέσω μεταβιβαστικών πληρωμών προς τους άνεργους ή τους λιγότερο ευνοημένους της αγοράς εργασίας. Δεν βελτιώνουν τις δεξιότητες των ανθρώπων στους οποίους απευθύνονται, αλλά απλά αμβλύνουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.

Μια παραπλήσια διάκριση που γίνεται στη διεθνή βιβλιογραφία είναι ανάμεσα σε κοινωνικές δαπάνες και κοινωνικές επενδύσεις. Οι πρώτες είναι χρήματα που «**ξοδεύονται**» για τη στήριξη λιγότερο ευνοημένων ομάδων του πληθυσμού και οι δεύτερες είναι χρήματα που «**επενδύονται**» πάνω στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Η επικρατούσα άποψη είναι ότι οι παθητικές πολιτικές, **δημιουργούν αντικίνητρα** για ένταξη στην αγορά εργασίας και κίνητρα σε προγράμματα επιδότησης της ανεργίας.

Οι κυβερνήσεις χρησιμοποιούν ένα συνδυασμό από ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης και ένα συνδυασμό από κοινωνικές δαπάνες και κοινωνικές επενδύσεις για να πετύχουν την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και να αμβλύνουν τις ανισότητες. Εκείνες όμως που **υπερέχουν είναι οι ΕΠΑ** γιατί βελτιώνουν την αποδοτικότητα του εργατικού δυναμικού και αποτελούν επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Υποβοηθούνται και από παθητικές πολιτικές όταν αυτό χρειάζεται για τη στήριξη όσων και για όσο καιρό μένουν άνεργοι ή των ατόμων που αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες.

2.3 ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

2.3.1 Ορισμός και περιεχόμενο της ευελιξίας με ασφάλεια

Η δημοσιονομική κρίση την οποία βιώνει η χώρα μας, επηρέασε σημαντικά τις γενικότερες συνθήκες απασχόλησης. Η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων προβλήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις κυβερνήσεις, την εργοδοσία, ως η καλύτερη επιλογή για την αντιμετώπιση των βραχυπρόθεσμων συνεπειών της κρίσης. Από την άλλη πλευρά, καθολικό υπήρξε το αίτημα για διασφάλιση γενικότερης ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζόμενων. Η **ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity)** ήρθε να γεφυρώσει το χάσμα των αντικρουόμενων συμφερόντων εργοδοσίας και εργαζομένων. Ο αγγλικός όρος flexicurity αποδίδεται στα ελληνικά με τη λέξη «**ευελισφάλεια**» ή αλλιώς «**ευνασφάλεια**», η οποία προκύπτει από τη σύμπτυξη των όρων «ευελιξία» και «ασφάλεια».

Ο **Wilthagen**⁴⁷ ορίζει την ευελιξία με ασφάλεια ως «*στρατηγική με την οποία επιχειρείται συγχρονισμένα και με προμελετημένο τρόπο από τη μία πλευρά η αύξηση της ευελιξίας στις αγορές εργασίας, στην οργάνωση της αγοράς εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις και από την άλλη πλευρά η αύξηση της ασφάλειας- τόσο της ασφάλειας της απασχόλησης όσο και της κοινωνικής ασφάλειας- ιδιαίτερα για τις ασθενέστερες ομάδες και τους εξωτερικούς της αγοράς εργασίας*». Ο παραπάνω ορισμός είναι περιεκτικός ως προς τις προϋποθέσεις που θέτει, ορίζοντας της ευελιξία με ασφάλεια ως προμελετημένη στρατηγική, όπου η ευελιξία και η ασφάλεια επιδιώκονται συνδυαστικά και συγχρονισμένα και αφορούν κυρίως τους εξωτερικούς της αγοράς εργασίας.

⁴⁷ Wilthagen T., 1998a.

Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια πρωτοεμφανίστηκε στην Ολλανδία, ακριβώς μετά τη μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας το 1999. Βασίζεται στη θέση ότι αφενός η ασφάλεια κι αφετέρου η ευελιξία, δεν είναι έννοιες εξ ορισμού αντιθετικές και αλληλοαποκλειόμενες, αλλά συμπληρωματικές. Μέσα στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, η έννοια εμφανίζεται από πολλούς ως ο μόνος αναπτυξιακός μοχλός που συνεπάγεται αύξηση της απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συντηρώντας μερικά ουσιώδη στοιχεία του κράτους κοινωνικής πρόνοιας. Στόχος της flexicurity είναι οι περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, κάτι που υπήρξε πρωταρχικός στόχος και της ανανεωμένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας.⁴⁸

Στον πυρήνα της flexicurity βρίσκεται ένα «πάντρεμα» ή πιο εύστοχα ένας συμβιβασμός που διαφέρει από εποχή σε εποχή και από κράτος σε κράτος⁴⁹. Ουσιαστικά, συμβιβάζονται η **ευελιξία των εργασιακών σχέσεων**, πάγιο αίτημα της εργοδοσίας, με στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους και την αύξηση των κερδών της καθώς και η **ασφάλεια**, πάγιο αίτημα των εργαζόμενων με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και της ποιότητας της ζωής τους.

Το μοντέλο της flexicurity έχει τόσο ένθερμους θιασώτες όσο αντιμάχους. Για τους μεν έχει θεωρηθεί ως «πανάκεια». Υποστηρίζουν ότι η flexicurity αποτελεί τη λύση στο σύνθετο πρόβλημα της ανεργίας. Θεωρούν ότι η μείωση της απασχόλησης είναι συνέπεια του υψηλού εργατικού κόστους και της έκτασης των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Λιγότερα, κατά συνέπεια, εμπόδια στις απολύσεις εργαζομένων ισοδυναμούν με λιγότερες επιφυλάξεις της εργοδοσίας για νέες προσλήψεις, ενώ μικρότερες εργατικές αποδοχές και ασθενέστερα

⁴⁸ Κουζής Γ., 2006.

⁴⁹ Laporsek S., Dolenc P., 2012.

κοινωνικά βάρη για την επιχείρηση οδηγούν σε περισσότερες προτάσεις για εργασία. Για τους δε αντιπάλους της, η flexicurity θεωρείται βασικός παράγοντας για την αποδόμηση των εργασιακών δικαιωμάτων. Τη θεωρούν ως συντονισμένη νεοφιλελεύθερη επίθεση σε βάρος των εργαζομένων και του βιοτικού τους επιπέδου.

2.3.2 Στοιχεία πολιτικής της ευελιξίας με ασφάλεια

Η ευελιξία με ασφάλεια συναποτελείται από τέσσερα στοιχεία πολιτικής. **Πρώτον**, από ευέλικτες και ασφαλείς συμβατικές ρυθμίσεις. **Δεύτερον**, από σφαιρικές στρατηγικές διά βίου μάθησης. **Τρίτον**, από αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και **τέλος** από σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Η ευελιξία με ασφάλεια, θα μπορούσε να απεικονιστεί ως μία «κατασκευή» αποτελούμενη από τρεις διακριτούς πυλώνες. Αυτοί οι πυλώνες διαμορφώνουν το «**Χρυσό Τρίγωνο**» της Flexicurity.

- Ο πρώτος πυλώνας αποτελείται από **μία εύκαμπτη αγορά εργασίας**. Αυτό σημαίνει ότι οι εργοδότες μπορούν να προσλαμβάνουν και να απολύουν εύκολα τους υπαλλήλους τους.
- Ο δεύτερος στυλοβάτης της flexicurity εμπεριέχει την **προστασία του επιπέδου ζωής και του εισοδήματος**. Αποτελεί, δηλαδή, τη διασφάλιση για τους εργαζομένους ότι η απώλεια της εργασίας τους δε συνεπάγεται μείωση του βιοτικού τους επιπέδου. Το μοντέλο της flexicurity προσφέρει, δηλαδή, τη δυνατότητα να ισορροπηθεί η σταδιοδρομία και η ιδιωτική ζωή με γενναιόδωρες γονικές άδειες και άδειες υγείας. Αυτοί οι παράγοντες υποστηρίζουν, επίσης, την ανατροπή στις θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα

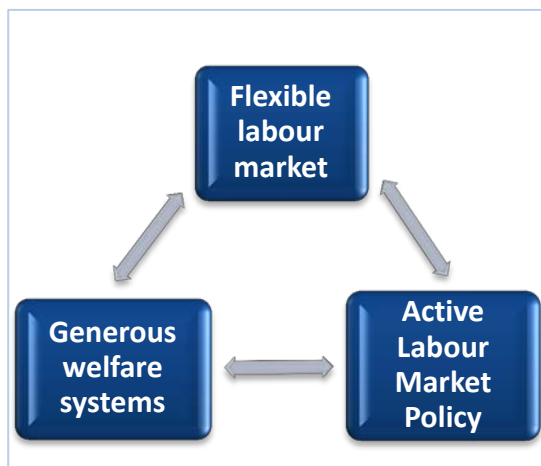
μία δυναμική αγορά εργασίας στην οποία το να μην έχει κάποιος εργασία προσωρινά, δε θέτει σε σοβαρό κίνδυνο την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του.

▪ Ο τρίτος πυλώνας του μοντέλου της flexicurity αποτελείται από τις **Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)**. Πρόκειται για ένα ενιαίο σύνολο μέτρων που στοχεύουν στην ενθάρρυνση και την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Μετά από μια ορισμένη περίοδο ανεργίας, γίνεται υποχρεωτικό για τους άνεργους να συμμετέχουν στα προγράμματα που σχεδιάζονται συγκεκριμένα ανά κατηγορίες εργαζομένων μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο την «παθητική περίοδο» ανεργίας.

Το **μωσαϊκό της εννοιολόγησης της flexicurity** συμπληρώνουν και τα διάφορα είδη άτυπων μορφών εργασίας που συνεχώς κερδίζουν έδαφος στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι νέες μορφές απασχόλησης λαμβάνουν μορφή «χιονοστιβάδας» που απειλεί στο πέρασμά της ό,τι σήμερα μπορεί να θεωρείται τυπική ή «κανονική» σχέση εργασίας. Παραλλήλως, το **υπόδειγμα της flexicurity** βασίζεται, σε ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος κατά το πρότυπο των Σκανδιναβικών χωρών το οποίο χαρακτηρίζεται για την παροχή γενναιόδωρων επιδομάτων ανεργίας. Προωθεί την κινητοποίηση των ανέργων στην προσπάθεια εξεύρεσης νέας εργασίας και τη διευκόλυνση της επιτυχούς αναζήτησης μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και των προγραμμάτων δια βίου μάθησης. Μερικώς, συνεπώς, αφενός για την προετοιμασία και την περαιτέρω αναβάθμιση των προσόντων των εργαζομένων για την περίπτωση μετακίνησής τους σε άλλη θέση εργασίας, αφετέρου για την κοινωνική ενσωμάτωση και την αναβάθμιση των προσόντων όσων εργάζονται με βραχυχρόνιες συμβάσεις εργασίας ή βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας όντας π.χ. μακροχρόνια άνεργοι ή προσφέροντας τη λεγόμενη μαύρη εργασία.⁵⁰

⁵⁰ Wilthagen T., 1998a.

2.3.3 Το «Χρυσό τρίγωνο» της Δανίας



Η δανική αγορά εργασίας παρουσιάζει έναν επιτυχημένο συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας, προσφέροντας εύλικτη εργατική νομοθεσία με σχετικά χαμηλή προστασία των θέσεων απασχόλησης, εκτεταμένες προσπάθειες διαβίου μάθησης και ενεργητικές

πολιτικές αγοράς εργασίας, καθώς επίσης και ένα γενναιόδωρο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό ανάγεται στη λεγόμενη «συμφωνία του Σεπτέμβρη» του 1899, με την οποία κατοχυρώθηκε το δικαίωμα πρόσληψης και απόλυσης με αντάλλαγμα την ανάπτυξη ενός δημόσιου συστήματος παροχών συνδεδεμένων με την απασχόληση. Τη δεκαετία του 1960, με την ίδρυση του Δημόσιου Οργανισμού Απασχόλησης, το κράτος ανέλαβε κατά μεγάλο μέρος την κάλυψη του κινδύνου της ανεργίας. Στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990 προστέθηκαν οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, με σκοπό να δώσουν κίνητρα στους ανέργους να αναζητήσουν και να αποδεχτούν θέσεις απασχόλησης καθώς επίσης και να αναβαθμίζουν τα προσόντα τους. Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων τονώθηκε χάρη σε ένα σύστημα εναλλαγής σε θέσεις εργασίας το οποίο έδινε τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να καταρτίζονται και ταυτόχρονα να αντικαθίστανται προσωρινά από ανέργους. Τα στοιχεία αυτά, όλα μαζί, αποτελούν το λεγόμενο «Χρυσό Τρίγωνο» των ευέλικτων συμβατικών ρυθμίσεων με τα γενναιόδωρα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας και τις εκτεταμένες και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας.

Η Δανία χαρακτηρίζεται από πολύ υψηλά ποσοστά απασχόλησης (77,3% το 2012), χαμηλή ανεργία (7,8%), ανεργία στους νέους (14,3%) και μακροχρόνια ανεργία (2%), υψηλό ποσοστό εναλλαγής σε θέσεις εργασίας (το ένα τέταρτο των απασχολούμενων εργάζονται στον ίδιο εργοδότη λιγότερο από ένα χρόνο), υψηλή συμμετοχή στη δια βίου μάθηση (27,4%), χαμηλό ποσοστό ατόμων που βρίσκονται στο όριο κινδύνου φτώχειας (13%) και γενικό αίσθημα ασφάλειας μεταξύ του πληθυσμού σε μεγάλο βαθμό.

Το δανικό μοντέλο flexicurity δε μπορεί να χρησιμοποιηθεί παγκοσμίως. Η απλή αντιγραφή του δεν συνεπάγεται και την επιτυχημένη εφαρμογή του, λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών στα εσωτερικά των κρατών μελών. Συνεπώς, και το ίδιο το μοντέλο πρέπει να είναι τόσο ευέλικτο, ώστε κάθε χώρα μπορεί να βρει τον τρόπο να γίνει πιο ανταγωνιστική, με συνέπεια την αύξηση της απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση, το δανικό μοντέλο flexicurity μπορεί να αποτελέσει πηγή έμπνευσης για το πώς μία χώρα θα μπορούσε να οργανώσει την αγορά εργασίας της ανταποκρινόμενη στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης⁵¹.

2.3.4 Ευελιξία με ασφάλεια στην Ευρώπη

Η ακαδημαϊκή έρευνα και η δημόσια συζήτηση για την ευελιξία με ασφάλεια είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη τα τελευταία χρόνια όχι μόνο μέσα στα πλαίσια της ΕΕ και των στοχευμένων ενεργειών της Επιτροπής για την προώθησή της, αλλά και σε εθνικό επίπεδο, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Ιδιαίτερο είναι το ενδιαφέρον για παράδειγμα στη Γερμανία, στις

⁵¹ Κεραμάρη Γ., 2012.

Σκανδιναβικές χώρες, στο Βέλγιο και σε χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, όπου εφαρμόζονται πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια.

Από μια συγκριτική επισκόπηση⁵² των συστημάτων ευελιξίας με ασφάλεια στις παραπάνω χώρες οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι σε κάθε χώρα ο βαθμός ευελιξίας διαφοροποιείται και δίνεται έμφαση σε διαφορετικές μορφές ευελιξίας και διαφορεικές μορφές ασφάλειας, με αποτέλεσμα η σχέση που διαμορφώνεται ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια να παίρνει διαφορετική μορφή και περιεχόμενο. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες παρατηρούνται, όχι πάντα με την ίδια δυναμική, κοινές τάσεις, όπως η εντεινόμενη συζήτηση και εφαρμογή της μισθολογικής ευελιξίας, η λειτουργική και η συνδυαστική ευελιξία.

Μια τυπολογία⁵³ των συστημάτων ευελιξίας με ασφάλεια στην ΕΕ καταλήγει στην παρακάτω κατηγοριοποίηση:

- Το **Σκανδιναβικό σύστημα**, που περιλαμβάνει τη Δανία, τη Σουηδία, τη Φιλανδία, αλλά και την Ολλανδία και χαρακτηρίζεται από **υψηλή ασφάλεια, μέτρια έως υψηλή ευελιξία, και μέτρια έως υψηλή φορολογία.**
- Το **Αγγλοσαξονικό σύστημα** που χαρακτηρίζει το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία. Το σύστημα αυτό διακρίνεται από **υψηλό βαθμό ευελιξίας** (χαμηλή προστασία της απασχόλησης), **σχετικά χαμηλή ασφάλεια** (μέτριες έως χαμηλές δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης) και χαμηλή φορολογία.
- Το **Κεντροευρωπαϊκό σύστημα**, σε χώρες όπως η Γερμανία, το Βέλγιο, η Αυστρία και η Γαλλία, στο οποίο **η ευελιξία είναι μέτρια έως χαμηλή, η ασφάλεια μέτρια έως υψηλή** και η φορολογία επίσης μέτρια έως υψηλή.

⁵² Wilthagen, T., Tros, F. and Lieshot, H.,2003.

⁵³ Ενδιάμεση Έκθεση της Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής για τη σύζευξη Ευελιξίας με Ασφάλεια (Επιτροπή Κουκιάδη),2007.

- Το σύστημα της **Ανατολικής Ευρώπης (συν την Ιταλία)**. Περιλαμβάνει την Ιταλία, την Πολωνία, την Ουγγαρία, την Τσεχία και τη Σλοβακία. Χαρακτηρίζεται από **ανύπαρκτη ασφάλεια, μέτρια έως υψηλή ευελιξία και μέτρια έως υψηλή φορολογία**.
- Το **Μεσογειακό σύστημα**, που περιλαμβάνει την Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ελλάδα και χαρακτηρίζεται από **χαμηλή ευελιξία, σχετικά χαμηλή ασφάλεια** και φορολογία χωρίς ξεκάθαρα πρότυπα.

Η ταξινόμηση αυτή βασίζεται σε τρεις άξονες, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν:

- α) την εξωτερική-αριθμητική ευελιξία/απασχολησιμότητα
- β) την ασφάλεια και
- γ) το βάρος της καταβολής των φόρων και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Σύμφωνα με την Επιτροπή από την ανάλυση των παραπάνω συστημάτων προκύπτει ότι υπάρχουν σημαντικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των αξόνων ευελιξίας/απασχολησιμότητας και ασφάλειας από την άποψη των επιδόσεων των αγορών εργασίας. Όταν μια χώρα παρουσιάζει υψηλές επιδόσεις τόσο στον άξονα της ευελιξίας όσο και στον άξονα της ασφάλειας, έχει θετικά αποτελέσματα και όσον αφορά τις κοινωνικοοικονομικές μεταβλητές, όπως υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης και δικαιότερη κατανομή του εισοδήματος.

Η ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να εφαρμόζεται με διάφορες μορφές σε πολλά κράτη μέλη, παράλληλα όμως προωθείται επίσημα και από την ΕΕ μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση ως λύση στις στρεβλώσεις της αγοράς εργασίας που προκαλεί η παγκοσμιοποίηση και ως κεντρική πολιτική για την αύξηση της ικανότητας προσαρμογής των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

2.3.5 Η ευελιξία με ασφάλεια στα πλαίσια της ελληνικής αγοράς εργασίας

Ο σύγχρονος νεολογισμός με τον εντυπωσιακό σύνθετο αγγλικό όρο «flexicurity», τον οποίον αποδεχθήκαμε αμετάφραστο και στη χώρα μας, αναδεικνύεται ως κεντρική έννοια της ευρωπαϊκής δημόσιας συζήτησης και κυρίως ως στρατηγική επιλογή της ΕΕ για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας. Ως εκ τούτου, αναμενόμενη είναι η εμφάνιση του νέου αυτού όρου και στη χώρα μας στα πλαίσια του δημόσιου διαλόγου και της πραγματικής πολιτικής για τη χάραξη της ελληνικής αναπτυξιακής στρατηγικής.

Η μεταφορά της συζήτησης για την ευελιξία με ασφάλεια και σε εθνικό επίπεδο είναι αναπόφευκτη από τη στιγμή που η Ελλάδα αποτελεί μέρος της ευρωπαϊκής οικογένειας και δεσμεύεται ως προς τη διαμόρφωση των εθνικών πολιτικών της στα πλαίσια των ευρωπαϊκών κατευθύνσεων. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η ΕΕ μέσω των εργαλείων της ΕΣΑ⁵⁴ καλεί τα κράτη μέλη να εντάξουν την ευελιξία με ασφάλεια στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, όπως αυτές διαμορφώνονται στα βάση των Εθνικών Προγραμμάτων Μεταρρυθμίσεων και να προωθήσουν τη νέα αντίληψη για την αγορά εργασίας που διαμορφώνει η ευελιξία με ασφάλεια προβαίνοντας στις απαραίτητες παρεμβάσεις⁵⁵.

⁵⁴ Οι ευρωπαϊκές κατευθύνσεις μπορεί να μη δημιουργούν σε κάθε περίπτωση νομικές δεσμεύσεις για ευθυγράμμιση των εθνικών πολιτικών απασχόλησης, στο μέτρο που εφαρμόζεται η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού, η πολιτική δέσμευση, ωστόσο, στα πλαίσια της επίτευξης των κοινών ευρωπαϊκών στόχων, είναι εξίσου καθοριστική για την προσαρμογή των εθνικών πολιτικών στις Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές της ΕΣΑ.

⁵⁵ Το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2008 (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών, 13/14 Μαρτίου 2008, βλ. Συμπεράσματα της Προεδρίας, 7652/1/08), αναγνωρίζοντας ότι δεν υπάρχει ένα και μοναδικό μοντέλο ευελιξίας με ασφάλεια, καλεί τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τις συμφωνηθείσες κοινές αρχές για την ευελιξία με ασφάλεια, καταγράφοντας στο πλαίσιο των ΕΠΜ για το 2008 τις εθνικές ρυθμίσεις με τις οποίες θεσπίζονται αυτές οι αρχές.

Η ελληνική κυβέρνηση καλείται να λάβει θέση ως προς την ενσωμάτωση πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια στα πλαίσια της ευρύτερης αναπτυξιακής στρατηγικής της, από τη στιγμή μάλιστα που η ΕΕ απευθύνει κάθε χρόνο παρόμοια Σύσταση⁵⁶ στην Ελλάδα «να εκσυγχρονίσει της προστασία της απασχόλησης, περιλαμβανομένης της νομοθετικής, να περιορίσει τη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας και να ενισχύσει της ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για την προώθηση της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας και τη μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε επίσημη απασχόληση». Η τοποθέτηση αυτή προϋποθέτει την επιλογή ενός ξεκάθਾਰου προσανατολισμού για τις πολιτικές απασχόλησης δεδομένων των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ελληνικής αγοράς εργασίας και του ευρύτερου αναπτυξιακού προτύπου της ελληνικής οικονομίας.

Μέχρι στιγμής η χώρα βρίσκεται στο στάδιο της διερεύνησης και η ευελιξία με ασφάλεια δεν έχει χρησιμοποιηθεί αρκετά. Στις συλλογικές διαπραγματεύσεις οι παραδοσιακοί ρόλοι συνεχίζουν να επικρατούν, με τους εργαζόμενους να απαιτούν περισσότερη ασφάλεια και τους εργοδότες να επιδιώκουν μεγαλύτερη ευελιξία⁵⁷. Η ευελιξία με ασφάλεια έχει αποτελέσει ωστόσο αντικείμενο της ακαδημαϊκής έρευνας και του κοινωνικού διαλόγου, ιδιαίτερα στα πλαίσια της συζήτησης για την Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής.

Το ζήτημα της ευελιξίας με ασφάλεια ενδιαφέρει άμεσα την Ελλάδα για πολλούς λόγους: **Πρώτον**, γιατί η ελληνική οικονομία πλήττεται από την ανεργία και την έλλειψη ανταγωνιστικότητας. **Δεύτερον**, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από πολλές άτυπες ευέλικτες μορφές εργασίας που λειτουργούν αντι-ανταγωνιστικά για τις υγιείς επιχειρήσεις. **Τρίτον**, η χώρα μας χαρακτηρίζεται από τα υψηλότερα ποσοστά αδήλωτης

⁵⁶ Βλ. ενδεικτικά Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 7456/07 και 7275/08

⁵⁷ Karantinos D., European Employment Observatory 2006.

εργασίας σε ολόκληρη την Ευρώπη. **Τέταρτον**, αχίλλειος πτέρνα της χώρας μας είναι και ο άδικος εν μέρει νομοθετικός⁵⁸ της προστατευτισμός. Το πρόβλημα αυτό μεγεθύνεται στη δίνη της δημοσιονομικής κρίσης. Οι συνέπειες είναι κάτι παραπάνω από ορατές. Με απλά λόγια, ένας άνεργος μπορεί εύκολα να γίνει άνεργος «μακράς διαρκείας», οι νέοι που επιζητούν απέλπιδα να μπουν στην αγορά εργασίας και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου είναι εκτεθειμένοι δίχως άλλο στην ανεργία. Αντίθετα, οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι αορίστου χρόνου είχαν επί σειρά ετών σχεδόν εξασφαλισμένο το επαγγελματικό τους μέλλον. Κατά πόσο, όμως, οι εθνικές ιδιαιτερότητες της χώρας μας επιτρέπουν την επιτυχή εφαρμογή του μοντέλου;

«Είναι όμως δυνατόν να συνδυαστεί η ευελιξία και η ασφάλεια σε ένα εφαρμόσιμο και ρεαλιστικό μοντέλο ανάπτυξης στην Ελλάδα ή απλώς είναι στην σφαίρα της φαντασίας κάποιων θεωρητικών;»

Σε αδρές γραμμές, για να «καρποφορήσει» η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασία χρειάζεται και το κατάλληλο «γόνιμο έδαφος» με τη μορφή μίας σειράς **δομικών στοιχείων και διαρθρωτικών αλλαγών**. Χρειάζεται σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα, αμοιβαίο κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ κράτους, πολιτών και θεσμών, απουσία διαφθοράς, ύπαρξη κοινωνικού και αναδιανεμητικού κράτος δικαίου, δημοσιονομική ισορροπία, περιορισμένη φοροδιαφυγή. Πρέπει όμως να αναλογιστούμε τι από όλα αυτά διαθέτει όμως η χώρα μας.

Τα προβλήματα στη χώρα μας είναι πολλά και δυσεπίλυτα. Ένα σοβαρό σημείο στο οποίο η ελληνική πραγματικότητα χωλαίνει και αποτελεί σημαντικό, ίσως, εμπόδιο της αυτούσιας υιοθέτησης του δανικού μοντέλου είναι το πεδίο του κοινωνικού διαλόγου. Στην περίπτωση της

⁵⁸ Κουζής Γ., 2009.

Δανίας, ο **κοινωνικός διάλογος** είναι καταλυτικός παράγοντας επιτυχίας του μοντέλου της ευελιξίας με ασφάλεια. Η διενέργεια γόνιμου κοινωνικού διαλόγου διευκολύνεται από την ύπαρξη κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και βασίζεται, κυρίως, στην υπεύθυνη, ιστορικά σχηματισμένη και κοινωνικά αφομοιωμένη στάση του πολίτη έναντι της πολιτείας. Εν αντιθέσει, η Ελλάδα κατατάσσεται στις χώρες με έντονο συγκρουσιακό κλίμα κοινωνικών εταίρων. Παράλληλα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα και ειδικότερα οι κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις, σπανίως περιλαμβάνουν στην ατζέντα τους θέματα που αφορούν την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.

Επίσης, στην περίπτωση της χώρας μας, το **ελλειμματικό κοινωνικό κράτος** αποτελεί τροχοπέδη για την εφαρμογή του μοντέλου. Με τις εκρηκτικές σχέσεις κράτους και πολιτών, την έλλειψη εμπιστοσύνης στις σχέσεις των κοινωνικών εταίρων και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των αγορών εργασίας τους, είναι εξαιρετικά δύσκολο να καθιερυθεί ένα μοντέλο flexicurity. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα έχει χαρακτηριστεί ως χώρα προβληματική από την Ευρωπαϊκή Ένωση εξαιτίας του υπολειμματικού κοινωνικού της κράτους και της ασθμαίνουσας οικονομίας. Οι πολιτικές επιδότησης της ανεργίας και επανένταξης των ανέργων που χρησιμοποιεί η χώρα μπορούν να θεωρηθούν πενιχρές, αποθαρρυντικές και αναποτελεσματικές ως ένα βαθμό.

Σημείο προβληματισμού, όσον αφορά τις **επιδοτήσεις ανέργων**, είναι και το ζήτημα της αναπλήρωσης του μισθού. Το ποσοστό της αναπλήρωσης του μισθού κινείται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Αυτό, πρακτικά, σημαίνει πώς ο άνεργος θα πληρωθεί από το κράτος σχεδόν το μισό ποσό από αυτό που λάμβανε ως εργαζόμενος. Είναι έκδηλη, λοιπόν, η δυσκολία ενός ανέργου και δη οικογενειάρχη ώστε να μπορεί να καλύψει τις βασικές του ανάγκες με τα κρατικά επιδόματα. Συμπερασματικά, το κράτος δε μπορεί να

προστατεύσει τη μάζα των ανέργων και τα επιδόματα που παρέχει λειτουργούν ανεπαρκώς για τον Έλληνα άνεργο.

Λύδια λίθος της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι και η **ανασφάλιστη εργασία**. Η παράνομη εργασία και το υψηλό επίπεδο παραβίασης ειδικών πτυχών της εργατικής νομοθεσίας λειτουργούν στο πλαίσιο μιας φανερά παραβατικής στάσης μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων, η οποία προστατεύεται από τους ανεπαρκείς μηχανισμούς ελέγχου, εφαρμογής της νομοθεσίας καθώς και τη βραδεία απονομή δικαιοσύνης σε τέτοιες περιπτώσεις.

Το επίπεδο των μισθών των Ελλήνων αποτελεί ένα ακόμη χαρακτηριστικό δείγμα του χάσματος της ελληνικής πραγματικότητας σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Οι μισθοί στην Ελλάδα αποτελούν ένα δείκτη απαραίτητο για τον υπολογισμό των καταβαλλόμενων αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης.

Γενικότερα, η Ελλάδα παρουσιάζει **χαμηλούς δείκτες μισθωτής εργασίας και συνδικαλιστικής δράσης**. Επίσης, συγκρινόμενη με την Ένωση των «27», η ελληνική αγορά εργασίας υπολείπεται σε πολλούς κρίσιμους τομείς. Τα ποσοστά ανεργίας είναι από τα υψηλότερα στην Ένωση, η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι δυσκολότερη, παρουσιάζει υψηλότερη μακροχρόνια ανεργία νέων και ακόμη υψηλότερη των νέων γυναικών, κατέχει το υψηλότερο ποσοστό «ετεροαπασχόλησης» των νέων που μπαίνουν μετά δυσκολίας στην αγορά εργασίας.

Κάποια επιπλέον χαρακτηριστικά γνωρίσματα της ελληνικής περίπτωσης επιδεινώνουν την κατάσταση. Τέτοια είναι η **μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων**, η οποία συνεπάγεται σημαντικό κόστος για την οικονομία. Σε αυτό, να προστεθεί το υψηλό κόστος προσλήψεων και

απολύσεων λόγω των νομοθετικών ρυθμίσεων για την προστασία της απασχόλησης και το υψηλό μη μισθολογικό κόστος εργασίας. Αρνητικά λειτουργούν, παράλληλα, η περιορισμένη κινητικότητα από κλάδο σε κλάδο, περιοχή σε περιοχή και επιχείρηση σε επιχείρηση καθώς και η περιορισμένη ευελιξία στα ωράρια εργασίας.

Παράλληλα, η **σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας είναι αντιστρόφως ανάλογη**. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της διατήρησης εργατικού δυναμικού μειωμένης παραγωγικότητας λόγω υψηλού κόστους απολύσεως και αντίστοιχης αποζημιώσεως με παράλληλη δημιουργία υψηλών εμποδίων εισόδου στον εργασιακό χώρο νεανικού εργατικού δυναμικού με δυνατότητες αυξημένης παραγωγικότητας. Τέλος, το υπάρχον σύστημα προστασίας της απασχόλησης προστατεύει μεν τον εργαζόμενο σε περίπτωση απόλυσης αλλά δεν προστατεύει την επιχείρηση σε αντίθετη περίπτωση παραίτησης.

Υπό αυτές τις συνθήκες, δεν είναι εφικτό να βρεθεί το σημείο ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια της εργασίας. Για πολλούς, η σημερινή κρίση δεν ήταν στις περισσότερες τουλάχιστον περιπτώσεις η πραγματική αιτία, αλλά η αφορμή, το πρόσχημα, η χρυσή ευκαιρία για την προώθηση του σταθερού στόχου της εργοδοσίας για συμπίεση των εργατικών αμοιβών και περαιτέρω ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. **Δυστυχώς, μέχρι στιγμής η επίκληση της ευελιξίας με ασφάλεια εφαρμόστηκε καταχρηστικά υπέρ της πλευράς της εργοδοσίας**. Η πλάστιγγα φέρεται να κλίνει υπέρ της ευελιξίας με την επίκληση της ασαφούς, αβέβαιης και μη ισόρροπης ασφάλειας. Όλα αυτά αποτελούν παράγοντα περαιτέρω απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και των όρων κοινωνικής συνοχής όταν, μάλιστα, αυτές αποβλέπουν στην απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων. Ακόμη, η εφαρμογή της flexicurity φαίνεται ότι στην πράξη δε μπορεί να απαλλαγεί από την

επιδίωξη των επιχειρήσεων να μειώσουν το «κόστος εργασίας». Κατά συνέπεια, η πλευρά της ασφάλειας θα υπολείπεται συνεχώς για να μην ακυρώνει τη λογική της ευελιξίας. Η συζήτηση για τη flexicurity, οδηγεί συχνά σε πολιτικές διευκόλυνσης των επιχειρήσεων, οι οποίες παράλληλα θα επιχειρήσουν να μετακυλήσουν μέρος του βάρους της ευθύνης τους για την ανεργία που δημιουργούν προς το κοινωνικό σύνολο.

Τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα με τις ιδιομορφίες που περιγράφηκαν παραπάνω και ο προσανατολισμός των πολιτικών απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής εν γένει διαμορφώνουν το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό και θεσμικό περιβάλλον μέσα στο οποίο διεκδικούν εφαρμογή οι κοινοτικές κατευθύνσεις για ευελιξία με ασφάλεια. Στη χώρα μας ρυθμίζεται η ευελιξία της εργασίας και προβλέπονται μέτρα για την αύξηση της απασχόλησης, με αποτέλεσμα η αγορά εργασίας να απολαύει έναν βαθμό ευελιξίας και παράλληλα να γίνονται προσπάθειες για την ενίσχυση της ευελιξίας των εργαζομένων. Η «κοινοτική εκδοχή» όμως της ευελιξίας προϋποθέτει κάτι περισσότερο από την παράλληλη εφαρμογή των πολιτικών και στηρίζεται στην αλλαγή του παραδοσιακού προτύπου των εργασιακών σχέσεων. Τέλος, πρέπει να αξιολογηθούν οι τρόποι αναπτυξιακής επανεκκίνησης της χώρας, έχοντας ως πυξίδα πάντα την επαρκή θωράκιση των κοινωνικών δικαιωμάτων. Η κοινωνική οικονομία θα μπορούσε να είναι ένα φερέλπιδο πεδίο πολιτικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

*Οι μεταβολές των βασικών μεγεθών
της αγοράς εργασίας κατά την
περίοδο της κρίσης*

3.1 ΜΕΙΖΟΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η περίοδος 1945-1975 χαρακτηρίστηκε ως η «χρυσή» περίοδος πλήρους απασχόλησης. Τα βασικά χαρακτηριστικά της περιόδου εκείνης ήταν ο υψηλός ρυθμός μεγέθυνσης, η πλήρης απασχόληση, η ομοιογενής αγορά εργασίας, η ενιαία μισθωτή σχέση και η ύπαρξη ενός ισχυρού επιπέδου κοινωνικής προστασίας. Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του '70 επηρέασε σημαντικά την αγορά εργασίας στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Την επηρέασε όχι μόνο γιατί αύξησε τον αριθμό των ανέργων και τη μέση διάρκεια ανεργίας, αλλά επειδή διέσπασε την ομοιογενή αγορά εργασίας διαρρηγνύοντας την παραδοσιακού τύπου μισθωτή σχέση.

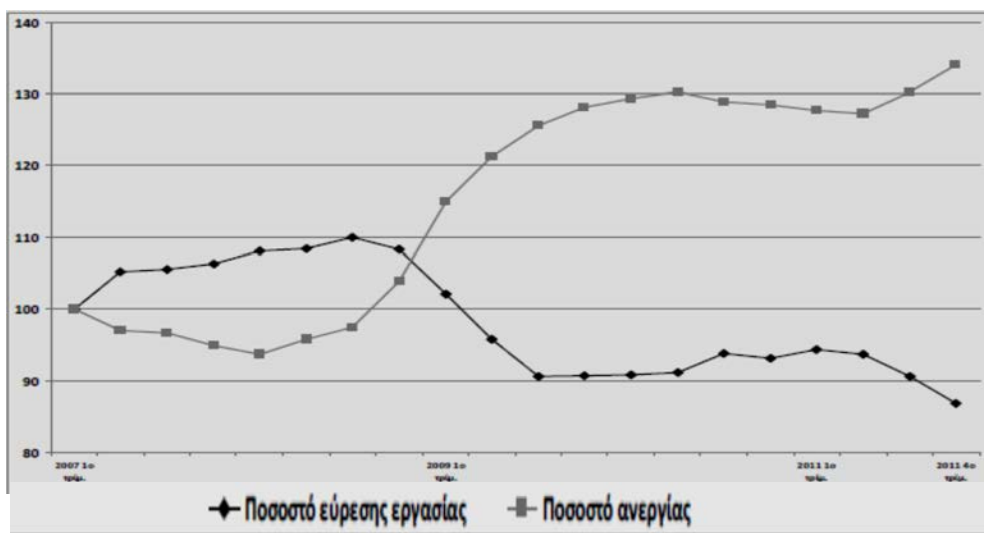
Η επιμονή της ανεργίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα καθώς επίσης η παράταση παραμονής του ανέργου στην κατάσταση ανεργίας ώθησε τους επιστήμονες αλλά και τους πολιτικούς να αναζητήσουν τα αίτια αυτής της ανισορροπίας στην αγορά εργασίας. Ευελιξία, γενναιόδωρα συστήματα κοινωνικής προστασίας, ακαμψίες είναι μερικές από τις λέξεις που εμφανίζονται ολοένα και περισσότερο συχνά στη βιβλιογραφία προσπαθώντας να δώσουν απάντηση στο βασικό ερώτημα που ταλανίζει της Ευρώπη: *«Γιατί το ποσοστό ανεργίας παραμένει ιδιαίτερα υψηλό ειδικά αν συγκριθεί με το ποσοστό ανεργίας στις ΗΠΑ;»*

Οι πρόσφατες τάσεις της αγοράς εργασίας είναι αποτέλεσμα κυρίως της βαθειάς οικονομικής κρίσης, αλλά οφείλονται επίσης σε διαρθρωτικές και θεσμικές προσκλήσεις της αγοράς εργασίας που επηρεάζουν την οικονομική δραστηριότητα και τις επιδόσεις των αγορών εργασίας.

Η καθαρή δημιουργία θέσεων εργασίας (αύξηση της απασχόλησης) μειώνεται σταθερά, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε επίπεδο κρατών μελών,

με εξαίρεση το 2010⁵⁹. Από τα μέσα του 2011, η Ευρώπη ως σύνολο έχει επιστρέψει σε αρνητικές τιμές του ποσοστού αύξησης της απασχόλησης. Αυτό είναι το καθαρό αποτέλεσμα αφενός της πτωτικής τάσης της εύρεσης εργασίας (άνεργοι που αποκτούν εργασία) και αφετέρου των ανοδικών τάσεων στον διαχωρισμό των θέσεων εργασίας, το οποίο σημαίνει ότι χρειάζονται πολιτικές για την τόνωση στον διαχωρισμό των θέσεων εργασίας, το οποίο σημαίνει ότι χρειάζονται πολιτικές για την τόνωση της ζήτησης εργασίας και ένα αναπτυξιακό μοντέλο πιο πλούσιο σε θέσεις εργασίας.

Διάγραμμα 3: Ποσοστό ανεργίας και εύρεσης εργασίας στην ΕΕ-27, πρώτο τρίμηνο 2007-τέταρτο τρίμηνο 2011



Πηγή : Υπολογισμοί των υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής βάση των υπολογισμών της Eurostat

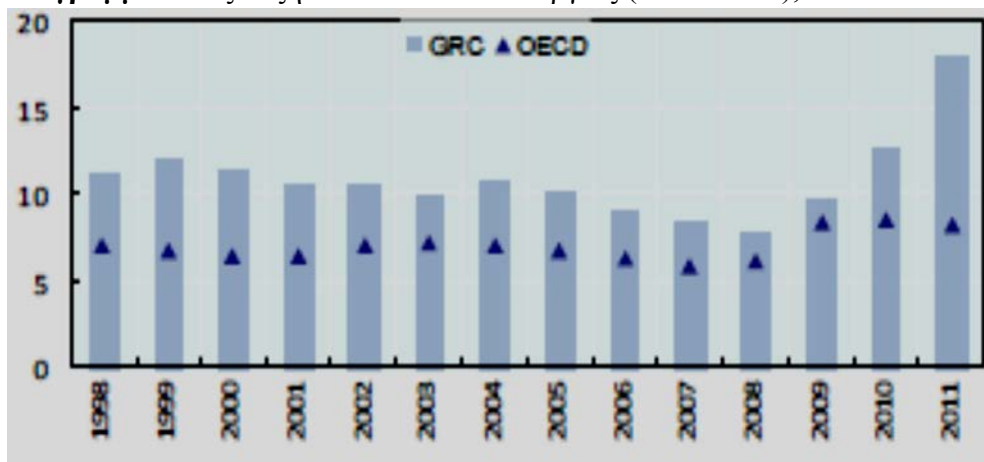
⁵⁹ Σχέδιο Κοινής Έκθεσης για την Απασχόληση (παράρτημα) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2012

3.2.1 Σύνδεση της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης με την ανεργία

Κατά 15 εκ. αυξήθηκαν οι άνεργοι στα κράτη - μέλη του ΟΟΣΑ από το 2007 μέχρι το Μάιο του 2012. Ο ΟΟΣΑ συνδέει την ανάκαμψη στην αγορά εργασίας με την επίλυση της κρίσης στην ευρωζώνη, την προώθηση των ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και τη δημιουργία καλύτερων προοπτικών απασχόλησης για τους νέους, ενώ προτείνει οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας να συνδυάζονται και με άλλες διαρθρωτικές αλλαγές.

Τα στοιχεία που παρουσιάζονται για την Ελλάδα έχουν κοινά σημεία με τα στοιχεία που παρουσιάζονται και για άλλες ευρωπαϊκές χώρες που βρίσκονται στη δίνη της οικονομικής κρίσης όπως η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ιρλανδία. Το 2011, η Ελλάδα συγκαταλεγόταν ανάμεσα στις 9 χώρες του Οργανισμού όπου η ανεργία συγκέντρωνε διψήφια ποσοστά (βλ. Διάγραμμα 4) καταλαμβάνοντας εκείνη τη χρονιά, τη δεύτερη θέση στον ΟΟΣΑ μετά την Ισπανία.

Διάγραμμα 4: Εξέλιξη του Ποσοστού ανεργίας (15-64 ετών), 1998-2011



Πηγή: *oecd.org*

Περιληπτικά για τη χώρα μας αναφέρονται τα εξής:⁶⁰

- Η ανεργία των νέων (βλ. Διάγραμμα 5) αυξήθηκε κατά μέσο όρο κατά 1,3% στα κράτη-μέλη του ΟΟΣΑ , ενώ στην Ελλάδα η αύξηση ανήλθε στο 3,5%. Το συνολικό ποσοστό ανεργίας των νέων στην Ελλάδα ξεπέρασε το 44% το 2011- και ήδη κινείται πάνω του 55% - ενώ στη Γερμανία δεν ξεπερνά το 8%. Η μακροχρόνια ανεργία και συγκεκριμένα των νέων αποτελεί σημαντικό πρόβλημα για τις οικονομίες του Οργανισμού.

Διάγραμμα 5: Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας των νέων (15-24 ετών), 1998-2011



Πηγή: *oecd.org*

- Ο Οργανισμός υπολογίζει για την Ελλάδα ότι στην περίπτωση μη ανάκαμψης της οικονομίας, ο χρόνος παραμονής στην ανεργία αναμένεται να είναι πάνω από 25 μήνες. Στην περίπτωση μερικής ανάκαμψης, ο Οργανισμός προβλέπει ότι ο χρόνος παραμονής στην ανεργία περιορίζεται στους 6 μήνες και σε περίπτωση πλήρους ανάκαμψης, μειώνεται ακόμα περισσότερο.
- Η νομοθετική προστασία των εργαζομένων αορίστου χρόνου έχει μειωθεί σημαντικά στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια.

⁶⁰ Ετήσια Έκθεση του ΟΟΣΑ για την Απασχόληση, 2012

- Σχετικά με την ανάπτυξη των πράσινων τεχνολογιών, η Ελλάδα και η Πορτογαλία είναι οι μόνες ευρωπαϊκές χώρες που το ποσοστό των εργαζομένων σε ρυπογόνους τομείς της οικονομίας είναι μεγαλύτερο από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ.

Η ανεργία στις αναπτυγμένες οικονομίες θα παραμείνει σε υψηλά επίπεδα τουλάχιστον έως το τέλος του 2013, με τους νέους και τους ανειδίκευτους να υφίστανται τις βαρύτερες επιπτώσεις, όπως αναφέρει η έκθεση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) για τις προοπτικές της απασχόλησης το 2012 (Employment Outlook)⁶¹, την οποία παρουσίασε στο Παρίσι ο Γενικός Γραμματέας του κ. Άνχελ Γκουρία. Το ποσοστό της ανεργίας στις 34 χώρες του ΟΟΣΑ θα παραμείνει στο 7,7% έως τουλάχιστον τα τέλη του 2013, πολύ κοντά στο 7,9% που ήταν τον Μάιο του 2012, προβλέπει η έκθεση.

Προκειμένου η ανεργία να επανέλθει στα προ κρίσης επίπεδα, θα χρειαστεί να δημιουργηθούν περίπου 14 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Η πρόσφατη επιδείνωση των οικονομικών προοπτικών είναι πολύ κακά νέα για την αγορά εργασίας, δήλωσε ο κ. Γκουρία, τονίζοντας: *«Είναι επιτακτική ανάγκη να χρησιμοποιήσουν οι κυβερνήσεις όλα τα μέσα που έχουν στη διάθεσή τους για να βοηθήσουν όσους αναζητούν εργασία, ιδιαίτερα τους νέους, αίροντας τα εμπόδια για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και επενδύοντας στην εκπαίδευση και τις δεξιότητές τους»*.

Οι χώρες του ΟΟΣΑ καλούνται να αντιμετωπίσουν την κρίση απασχόλησης με τα κατάλληλα μέτρα μακροοικονομικής πολιτικής, περιλαμβανομένων των μέτρων για τη σταθεροποίηση του ευρωπαϊκού τραπεζικού συστήματος.

⁶¹ <http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata>

3.2 Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.2.1 Εφιαλτικός ρυθμός ανόδου της ανεργίας

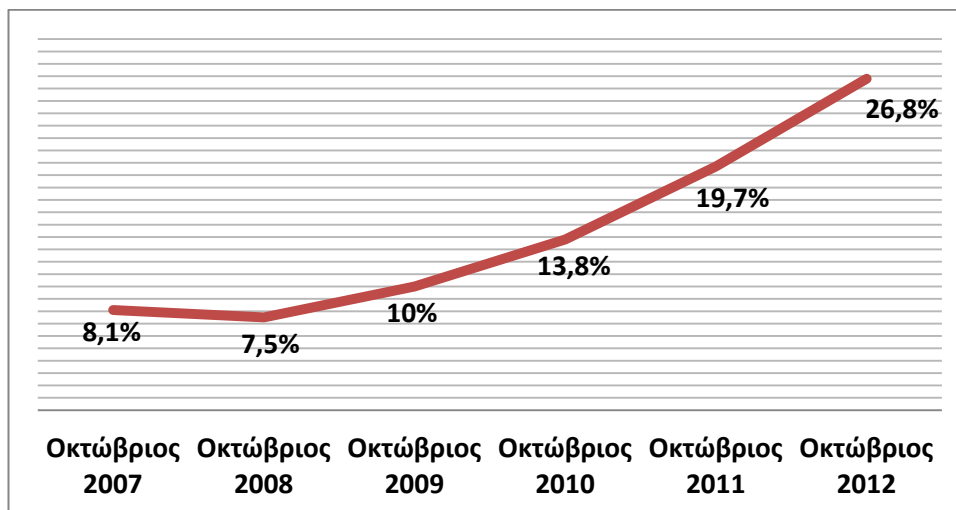
Η διεθνής οικονομική κρίση πλήττει τα τελευταία χρόνια τις πτυχές της πραγματικής οικονομίας και στη χώρα μας με αποτέλεσμα να είναι ορατές οι αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και την κοινωνική προστασία των ανδρών, των γυναικών και των νέων. Ως εκ τούτου, το πρόβλημα της ανεργίας έχει αποκτήσει δραματικές διαστάσεις σε εθνικό επίπεδο και κάθε μήνα καταγράφεται καινούριο ρεκόρ αύξησης. Από τα μέσα του 2010, που τέθηκε σε ισχύ το πρώτο Μνημόνιο, το ποσοστό της ανεργίας διπλασιάστηκε και στις στρατιές των ανέργων προστέθηκαν πολλές εκατοντάδες άτομα. Είναι χαρακτηριστικό ότι μεταξύ Αυγούστου 2011 και Αυγούστου 2012 ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 38,4% ή 327.678 άτομα.



Σύμφωνα με Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, το πλήθος των ανέργων εκτινάχτηκε κατά το 2011, ξεπερνώντας για πρώτη φορά το επίπεδο του 1 εκατομμυρίου. Όσον αφορά το 2012, είναι αξιοσημείωτο ότι το ποσοστό ανεργίας, στην «καρδιά» της τουριστικής σεζόν τον **Αύγουστο**, ανήλθε σε **25,4%**, έναντι 18,4% τον Αύγουστο του 2011 και 24,8% τον Ιούλιο του 2012. Ενδεικτικό είναι επίσης, ότι η ανεργία στην Ελλάδα έχει επανέλθει στα επίπεδα των αρχών της δεκαετίας του '60 (26,4% το 1961), όταν η χώρα ζούσε ένα μεγάλο μεταναστευτικό κύμα.

i. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Διάγραμμα 6: Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα, κατά μήνα
Οκτώβριο: 2007-2012



Πηγή: Ιδία επεξεργασία δεδομένων Eurostat

Σύμφωνα με την ΕΕΔ της ΕΛΣΤΑΤ, το ποσοστό ανεργίας τον Οκτώβριο του 2012 ανήλθε σε **26,8%**, έναντι 19,7 τον Οκτώβριο του 2011 και 26,2% το Σεπτέμβριο του 2012⁶².

Όπως παρατηρεί ο επιστημονικός διευθυντής του ΙΝΕ ΓΣΕΕ Σάββας Ρομπόλης, «... η κατάσταση αναμένεται να επιδεινωθεί ακόμη περισσότερο, αφού για το 2013 η καταγεγραμμένη στατιστική ανεργία εκτιμάται ότι θα σκαρφαλώσει στο 29% , ενώ σε πραγματικούς αριθμούς θα διαμορφωθεί στο 34 - 35%, ποσοστό που αντιστοιχεί σε 1,75 εκατ. ανέργους»⁶³.

⁶² Δελτίο Τύπου, ΕΕΔ της ΕΛΣΤΑΤ: Οκτώβριος 2012.

⁶³ www.skai.gr (10/8/2012)

Στοιχεία ΕΕΔ της ΕΛΣΤΑΤ για το μήνα Οκτώβριο 2012 :

- Το σύνολο των **απασχολούμενων** εκτιμάται ότι ανήλθε σε 3.680.894 άτομα, το οποίο **μειώθηκε κατά 309.335** άτομα σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2011(μείωση 7,8%) και κατά 16.015 άτομα σε σχέση με το Σεπτέμβριο του 2012 (μείωση 0,4%).
- **Οι άνεργοι** ανήλθαν σε 1.345.715 άτομα, καθώς ακόμη 50.000 θέσεις εργασίας χάθηκαν μέσα σε ένα μήνα . Οι άνεργοι **αυξήθηκαν κατά 368.102 άτομα** σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2011 (αύξηση 37,7%) και κατά 36.219 άτομα σε σχέση με το Σεπτέμβριο του 2012 (αύξηση 2,8%).
- Ενώ ο **οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός**, δηλαδή τα άτομα που δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία, ανήλθε σε 3.344.478 άτομα. **Μειώθηκαν κατά 23.828 άτομα** σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2011 (μείωση 0,7%) και κατά 7.478 άτομα σε σχέση με το Σεπτέμβριο του 2012 (μείωση 0,2%).

Πίνακας 2: Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό ανεργίας: Οκτώβριος 2007-2012

	Οκτώβριος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Απασχολούμενοι	4.517.158	4.575.747	4.501.901	4.325.846	3.990.228	3.680.894
Άνεργοι	398.085	373.528	498.211	694.508	977.614	1.345.715
Οικονομικά μη ενεργοί	3.418.937	3.386.899	3.310.201	3.298.663	3.368.306	3.344.478
Ποσοστό ανεργίας	8,1	7,5	10,0	13,8	19,7	26,8

Πηγή: ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζεται το ποσοστό ανεργίας, αναλυτικά, κατά φύλο, ομάδες ηλικιών, αποκεντρωμένες διοικήσεις, για το μήνα Οκτώβριο των ετών 2007 έως και 2012.

- Σαφή... προτίμηση στις γυναίκες συνεχίζει να δείχνει η ανεργία. Τον Οκτώβριο το ποσοστό έφθασε στο 30,4% από 23,1% έναν χρόνο πριν, ενώ στους άνδρες διαμορφώθηκε στο 24,1% από 17,1% τον Οκτώβριο του 2011. Θα πρέπει να σημειωθεί πως η «ψαλίδα» στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών δείχνει να ανοίγει, όσο αυξάνεται το γενικό ποσοστό ανεργίας. (βλ. Πίνακα 3)

Πίνακας 3: Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο: Οκτώβριος 2007- 2012

Φύλο	Οκτώβριος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Άρρενες	5,1	4,9	7,4	11,1	17,1	24,1
Θήλειες	12,4	11,4	13,6	17,6	23,1	30,4
Σύνολο	8,1	7,5	10,0	13,8	19,7	26,8

Πηγή: ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

- Ηλικιακά, στους νέους 15-24 ετών η ανεργία έφθασε στο 56,6% (από 46,7% τον Οκτώβριο του 2011), ενώ αυξήθηκε σημαντικά και στις πλέον παραγωγικές ομάδες του πληθυσμού, δηλαδή στα άτομα 25-34 ετών (34,1% από 27%) και 35-44 ετών (23,3% από 15,9%). (βλ. Πίνακα 4)

Πίνακας 4: Ποσοστό ανεργίας, κατά ομάδες ηλικιών: Οκτώβριος 2007-2012

Ομάδες ηλικιών	Οκτώβριος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24 ετών	22,9	22,1	28,5	34,7	46,7	56,6
25-34 »	11,6	10,6	13,0	18,9	27,0	34,1
35-44 »	6,3	6,1	8,3	11,6	15,9	23,3
45-54 »	4,5	4,5	6,9	9,3	14,1	19,5
55-64 »	3,1	3,1	4,9	6,8	9,0	15,4
65-74 »	1,4	0,8	1,0	1,9	3,6	4,9
Σύνολο	8,1	7,5	10,0	13,8	19,7	26,8

Πηγή: ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

- Σε επίπεδο αποκεντρωμένων διοικήσεων της χώρας, τα «σκήπτρα» της ανεργίας πήρε η Αττική με ποσοστό ανεργίας 28,3% (από 20,4% τον Οκτώβριο 2011). Η αύξηση αυτή ερμηνεύεται από το γεγονός ότι στην Αττική διαμένουν περίπου τα 2/3 του πληθυσμού της χώρας. Ενώ σε «απόσταση αναπνοής» ακολουθεί η Ήπειρος - Δυτική Μακεδονία με ποσοστό 28,2% (από 20,9% τον Οκτώβριο του 2011). (βλ. Πίνακα 5)

Πίνακας 5: Ποσοστό ανεργίας τον Οκτώβριο 2012 και τους τελευταίους 12 μήνες, κατά Αποκεντρωμένη Διοίκηση⁶⁴

Αποκεντρωμένη Διοίκηση	Περίοδος												
	2011			2012									
	10ος	11ος	12ος	1ος	2ος	3ος	4ος	5ος	6ος	7ος	8ος	9ος	10ος
Μακεδονίας - Θράκης	21,3	22,5	22,7	22,9	23,3	23,9	24,3	24,6	25,3	25,7	26,3	26,6	27,0
Ηπείρου - Δυτικής Μακεδονίας	20,9	22,1	22,9	23,2	23,6	24,3	24,9	25,2	26,5	26,6	27,5	27,5	28,2
Θεσσαλίας - Στερεάς Ελλάδας	20,1	20,9	21,4	21,9	21,8	23,1	24,6	25,5	25,2	25,1	26,0	26,5	26,8
Πελοποννήσου, Δυτικής Ελλάδας και Ιόνιων Νήσων	17,0	18,1	18,4	19,1	18,9	19,0	19,9	21,3	22,5	22,9	23,4	24,0	24,4
Αττικής	20,4	21,7	22,7	22,9	23,2	23,1	23,5	23,7	24,5	26,0	26,8	27,8	28,3
Αιγαίου	14,6	13,3	14,2	13,4	12,7	12,7	14,6	15,6	22,8	20,7	18,3	18,8	16,9
Κρήτης	16,9	17,8	17,0	20,9	21,4	20,3	25,7	21,5	22,2	22,9	19,5	20,5	24,0
Σύνολο Ελλάδος	19,7	20,8	21,2	21,5	21,7	22,1	23,1	23,9	24,7	25,0	25,5	26,2	26,8

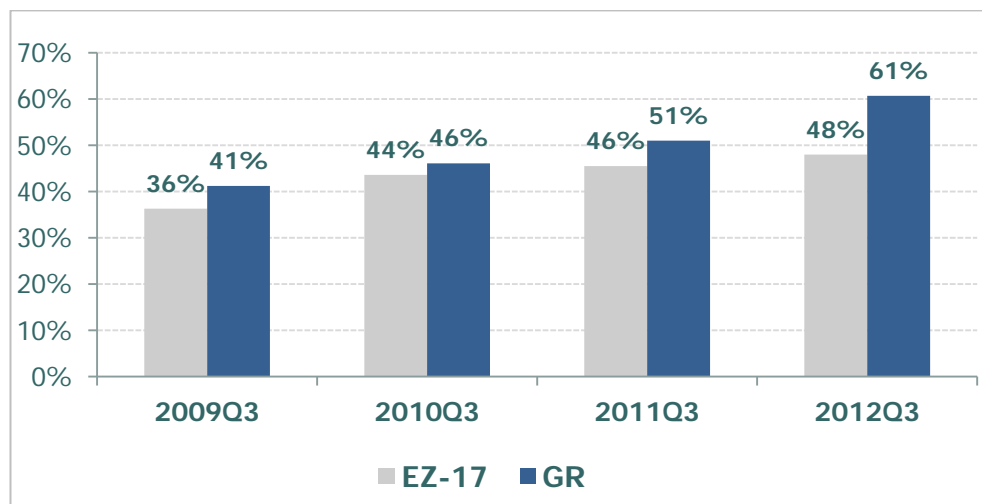
Πηγή: ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

⁶⁴ Οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις είναι οι «χαμηλότερες» γεωγραφικές περιοχές για τις οποίες δημοσιεύει αποτέλεσμα η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Αποτελέσματα σε μικρότερες περιοχές (Περιφέρειες ή Νομούς) δε δημοσιεύονται διότι, λόγω μικρού πληθυσμού και μεγέθους δείγματος, οι εκτιμήσεις σε αυτές τις περιοχές συνοδεύονται από ιδιαίτερα μεγάλα δειγματοληπτικά σφάλματα). Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι ακόμα και στο επίπεδο των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων υπάρχουν περιπτώσεις που λόγω μικρού μεγέθους δείγματος και πληθυσμού, οι εκτιμήσεις συνοδεύονται από ιδιαίτερα μεγάλα δειγματοληπτικά σφάλματα.

Παράλληλως, μείζον ζήτημα αποτελούν και οι μακροχρόνιοι άνεργοι, οι οποίοι αναδεικνύονται σε μια από τις σημαντικότερες «πληγές» της οικονομικής κρίσης. Το ποσοστό τους κατά το Γ' Τρίμηνο του 2012 ανήλθε άνω του 60%. Οι άνθρωποι αυτοί με τον καιρό ψάχνουν όλο και λιγότερο για δουλειά, αλλά και η ζήτηση από τις επιχειρήσεις για την προσφερόμενη εργασία τους περιορίζεται. Σταδιακά αποκόπτονται από την αγορά εργασίας, η πίεση που ασκούν στην αγορά εξασθενεί και τελικά περνούν από την κυκλική στη διαρθρωτική ανεργία⁶⁵. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι το 80% των ανέργων στην Ελλάδα παραμένει στο ίδιο καθεστώς μετά από δωδεκάμηνη αναζήτηση εργασίας, ενώ μόλις το 10% εξ αυτών καταφέρνει να βρει απασχόληση.

- Ο αριθμός των μακροχρόνια ανέργων έχει σχεδόν τετραπλασιαστεί σε μια τριετία (770 χιλ. Γ' Τρίμηνο 2012) και αποτελούν πλέον τα 3/5 του συνόλου των ανέργων στη χώρα
- 15,5% το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας στην Ελλάδα έναντι 5% περίπου στην Ευρωζώνη

Διάγραμμα 7: Μακροχρόνιοι άνεργοι ως ποσοστό του συνόλου των ανέργων



Πηγή: Eurostat

⁶⁵ IOBE, Τριμηνιαία Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία, 2013

ii. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η απασχόληση το Γ' Τρίμηνο του 2012 μειώθηκε κατά 1,4% σε σχέση με το Β' Τρίμηνο και κατά 8,3% σε σχέση με το Γ' Τρίμηνο του 2011.

Εξετάζοντας την εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων στη χώρα μας, ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρούμε ότι σε όλους τους τομείς παρατηρείται μείωση στον αριθμό των απασχολούμενων σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του 2011. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση ανέρχεται σε 2,5%, στο δευτερογενή 13,8% και στο τριτογενή 8%.

Στο Διάγραμμα 8 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων κατά τομέα της οικονομίας για το Γ Τρίμηνο του 2012.



Πηγή : Ιδία επεξεργασία δεδομένων ΕΛ.ΣΤΑΤ.

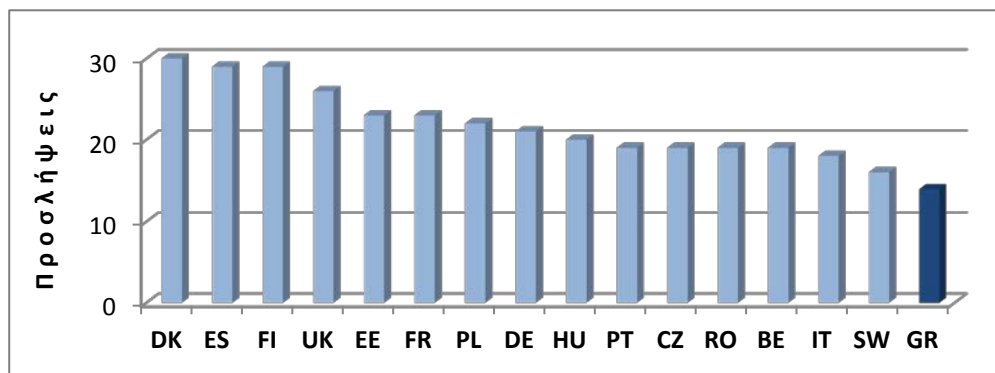
Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ανέρχεται στο 7,9% του συνόλου των απασχολούμενων. Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 63,1% εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ, στην οποία ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων⁶⁶.

⁶⁶ Δελτίο Τύπου, ΕΕΔ της ΕΛΣΤΑΤ: Γ' Τρίμηνο 2012

3.2.2 Έλλειμμα ευελιξίας και ευρείας συμμετοχής στην ελληνική αγορά εργασίας

Η Ελλάδα, είναι γεγονός πως, δεν εκμεταλλεύεται τις δυνατότητες που της προσφέρει το εργατικό της δυναμικό. Πρόσφατα υπήρξαν ορισμένες σημαντικές προσαρμογές προς την κατεύθυνση των ευρωπαϊκών προτύπων, αλλά οι εργοδότες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν αντικίνητρα στις προσλήψεις, κυρίως λόγω του δύσκαμπτου νομικού πλαισίου, της επίδρασης των συλλογικών συμβάσεων στην αύξηση του κόστους εργασίας και στη στρεβλή λειτουργία του θεσμού της διαιτησίας. Επιπλέον, οι απόφοιτοι των ελληνικών πανεπιστημίων δεν βρίσκουν εύκολα εργασία, πρόβλημα που οφείλεται και στο μεγάλο χάσμα ανάμεσα στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τον επιχειρηματικό κόσμο. Εξαιτίας των στρεβλώσεων, **η Ελλάδα έχει τη χαμηλότερη κινητικότητα στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη** και τη μεγαλύτερη μέση παραμονή σε μια δουλειά απ' όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ. Η κινητικότητα στην αγορά εργασίας είναι ένας κρίσιμος δείκτης που αντικατοπτρίζει την «υγεία» μιας οικονομίας. Το χαμηλό επίπεδο του δείκτη κινητικότητας αντανακλά και τη χαμηλή συμμετοχή του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό.⁶⁷

Διάγραμμα 9 : Κινητικότητα εργασίας⁶⁸(%) επί των εργαζομένων



Πηγή: «Απασχόληση στην Ευρώπη 2009». DG EMPL calculations using EU LGS data

⁶⁷ Μελέτη McKinsey & Company (Athens Office), 2011.

⁶⁸ Κινητικότητα εργασίας=(Προσλήψεις + Αποχωρήσεις)/Συνολική απασχόληση

3.2.3 Το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα

Η ύφεση και η ανεργία σε συνδυασμό με το μέγεθος της παραοικονομίας στην Ελλάδα, ευνοεί την ανάπτυξη της ανασφάλιστης (αδήλωτης ή μαύρης) εργασίας, της αμειβόμενης δηλαδή δραστηριότητας που είναι νόμιμη ως προς τη φύση της και με αντίστοιχα χαρακτηριστικά όπως της επίσημης, αλλά δεν δηλώνεται στις δημόσιες αρχές με συνέπεια την αποφυγή της φορολογίας και των αντίστοιχων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, το φαινόμενο αυτό καταγράφεται πιο έντονα, συγκριτικά με άλλες χώρες.

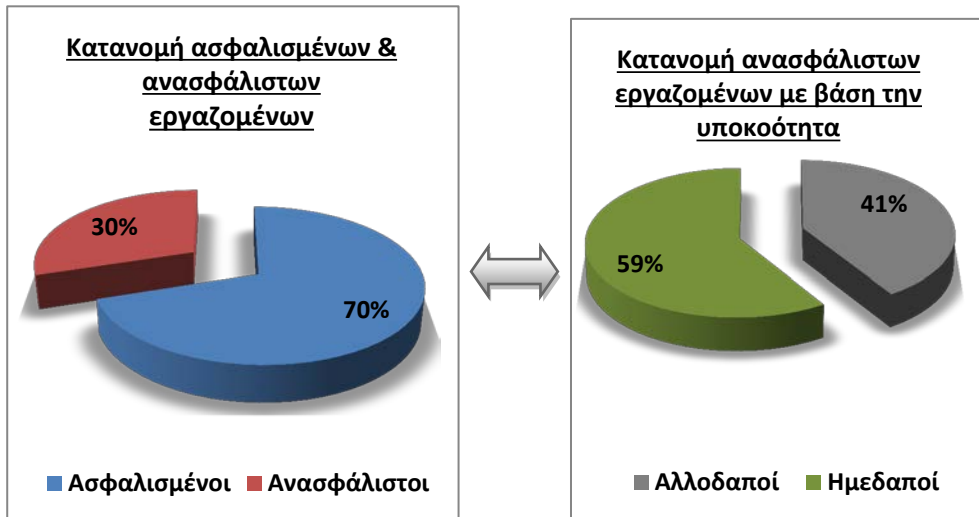
Από τα στοιχεία σοκ του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), τρεις στους δέκα εργαζομένους στη χώρα μας το 2011 ήταν ανασφάλιστοι ενώ το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας αυξήθηκε κατά δέκα ποσοστιαίες μονάδες, μέσα σε μια τριετία και ανήλθε στο 35% το 2012, έναντι 29% το 2011 και 25% το 2010. Η ανασφάλιστη εργασία συνδέεται με την ανάπτυξη της παραοικονομίας, ενώ εκδηλώνεται με μεγαλύτερη ένταση σε οικονομίες που χαρακτηρίζονται από υψηλά ποσοστά ανεργίας και αυτοαπασχόλησης, αλλά και σημαντικές μεταναστευτικές ροές, χαρακτηριστικά δηλαδή που συναντώνται στην ελληνική αγορά εργασίας⁶⁹.

Οι έλεγχοι που έγιναν μέσα στο πρώτο πεντάμηνο του 2012, μεταξύ άλλων κατά 55% σε επιχειρήσεις εστίασης με το ποσοστό ανασφάλιστων να φτάνει στο 65%, κατά 20% σε επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου με ανασφάλιστο το 12% του προσωπικού, ενώ το 4% των ελέγχων αφορούσε βιοτεχνίες όπου η αδήλωτη εργασία ήταν στο 10%. Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας τα πρόστιμα για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας κυμαίνονται από 500 έως 50.000 ευρώ. Σύμφωνα με τα στοιχεία από τους ελέγχους του ΣΕΠΕ ιδιαίτερη έξαρση του φαινομένου της ανασφάλιστης

⁶⁹Ερευνα IOBE, 2012.

εργασίας παρουσιάζει ο τουριστικός τομέας. Σημειώνεται πως πρωταθλητές της ανασφάλιστης εργασίας είναι πλέον οι Έλληνες και όχι οι αλλοδαποί.⁷⁰

Διάγραμμα 10: Ανασφάλιστη εργασία στην Ελλάδα, 2011



Πηγή: *Ίδια επεξεργασία δεδομένων ΣΕΠΕ*

Η εμπειρική ανάλυση των αδήλωτης εργασίας είναι ιδιαίτερα δύσκολη, καθώς η πληροφορία σχετικά με το σύνολο των ωρών που εργάζεται το άτομο που συμμετέχει στην ανεπίσημη αγορά εργασίας είναι σχεδόν αδύνατο να προσδιοριστεί. Μια έμμεση όμως μέθοδος η οποία βασίζεται στις πιθανές αποκλίσεις που εμφανίζουν τα στατιστικά στοιχεία από διαφορετικές πηγές δεδομένων μπορεί να ερμηνευτεί, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ως ένδειξη εκδήλωσης του φαινομένου.

Από τη σύγκριση μεταξύ του αριθμού των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ και των μισθωτών από την έρευνα του Εργατικού Δυναμικού σε κύριους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, προκύπτει ότι η μεγαλύτερη απόκλιση ανάμεσα στις δύο πηγές στατιστικών στοιχείων καταγράφεται στις Κατασκευές, στον Πρωτογενή Τομέα, στην Μεταποίηση και στην Εστίαση.

⁷⁰ Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε., 2011.

Η αδήλωτη εργασία προσεγγίζεται επίσης από το μέγεθος της αυτοαπασχόλησης συμπεριλαμβανομένων και των συμβοηθούτων μελών στην οικογενειακή επιχείρηση, καθώς οι εργασιακές σχέσεις σε αυτή τη μορφή απασχόλησης βασίζονται συνήθως σε προσωπικό ή συγγενικό επίπεδο με σκοπό τον πιο άμεσο έλεγχο της παραγωγής και των όρων αμοιβής τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ελλάδα το ποσοστό των **βοηθών στην οικογενειακή επιχείρηση**, οι οποίοι αποκομίζουν εισόδημα από την εργασία που προσφέρουν αλλά συνήθως δεν καταβάλλουν εισφορές ασφάλισης, ανέρχεται στο 5% της συνολικής απασχόλησης το 2011, που είναι το υψηλότερο στην Ευρωζώνη.

Η αδήλωτη εργασία προκαλεί σημαντικές απώλειες για τους ασφαλιστικούς οργανισμούς της χώρας, καθώς συνεπάγεται τη σημαντική δυσκολία στη χρηματοδότησή τους. Η αρνητική αυτή επίδραση επιβαρύνεται από την ανοδική πορεία της ανεργίας, αλλά και από τη φύση της οικονομικής δραστηριότητας ορισμένων επιχειρήσεων γεγονός που υποδεικνύει την ανάγκη υιοθέτησης μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Ένα μέτρο προς αυτή την κατεύθυνση αποτελεί η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών τις οποίες καταβάλλουν εργαζόμενοι και εργοδότες, οι οποίες είναι από τις υψηλότερες (35% περίπου του μισθολογικού κόστους) στην Ευρώπη. Προκειμένου όμως, η υιοθέτηση ενός μέτρου σαν αυτό να λειτουργήσει προς την επιθυμητή κατεύθυνση θα πρέπει αφενός να ενισχυθούν οι μηχανισμοί για τον έλεγχο τήρησης της ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενώ είναι αναγκαία και η ευσυνείδητη στάση εργοδοτών και εργαζόμενων για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών τους⁷¹.

⁷¹ Έρευνα IOBE, 2012 ό.π.

Η επιλογή της κυβέρνησης να δοθεί έμφαση στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντική. Η Ο.Κ.Ε. έχει εκφραστεί αρκετές φορές υπέρ της ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών του ΣΕΠΕ (αύξηση του αριθμού των επιθεωρήσεων εργασίας, συνεχής κατάρτιση και επιμόρφωσή τους, μηχανοργάνωση των υπηρεσιών του ΣΕΠΕ), και της περαιτέρω εντατικοποίησης των δράσεων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Κάθε μέτρο για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας είναι θετικό, καθώς η ανασφάλιστη εργασία πλήττει το θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζομένου στην ασφάλιση, ενώ ταυτόχρονα στερεί πολύτιμους πόρους από τους ασφαλιστικούς φορείς της χώρας⁷². Η θεσμοθέτηση του ειδικού κουπονιού, που θα χρησιμοποιείται ως αποζημίωση για τα επαγγέλματα στα οποία παρατηρείται εκτεταμένη αδήλωτη εργασία, αφορά περισσότερους από 300.000 περιστασιακά απασχολούμενους. Η καθιέρωση ηλεκτρονικής κάρτας για τους εργαζόμενους και η ενδυνάμωση του ρόλου της επιθεώρησης εργασίας αποτελούν μέτρα προς τη σωστή κατεύθυνση. Παράλληλα, κατά περίπτωση, θα αυξηθούν τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων αλλά θα επέλθει και μείωση των εισφορών που καταβάλλει ο εργοδότης (προοδευτικά και θα είναι ανάλογη της ένταξης των επιχειρήσεων στο σύστημα με στόχο να φθάσει το 25% έως το 2013). Παρόλα αυτά, μέχρι τώρα παρά τους στόχους και τα χρονοδιαγράμματα, δεν έχει πραγματοποιηθεί τίποτα ουσιαστικό προς αυτή την κατεύθυνση⁷³.

⁷² Η εισφοροδιαφυγή σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ υπερβαίνει τα 5 δις ευρώ ετησίως.

⁷³ Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ. αριθμ. 260 (25/11/2011)

3.3 ΕΠΙΔΕΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

Η ανεργία στους νέους σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει αυξηθεί κατά 50% σε σχέση με το 2008, δηλαδή από την έναρξη της οικονομικής κρίσης. Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας Eurostat για την ανεργία στους «27», η ανεργία των νέων στην Ελλάδα άγγιξε εκ νέου επίπεδα ρεκόρ, φθάνοντας στο **57,6%**, κατέχοντας τη θλιβερή πρωτιά σε όλη την Ευρώπη.

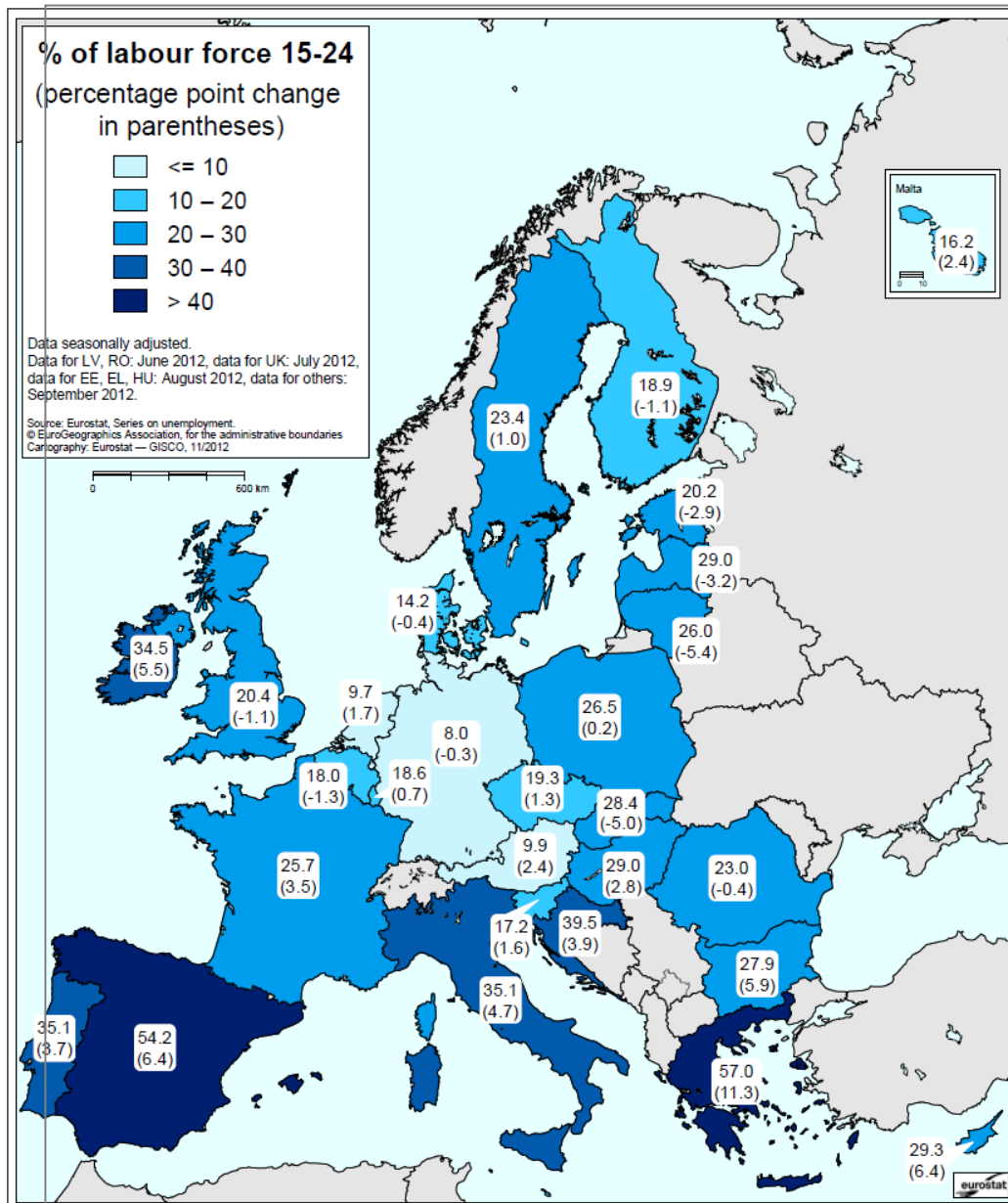
Ακολουθώντας την αυξητική πορεία της Ελλάδας, η ανεργία των νέων στην **Ευρωπαϊκή Ένωση** καλπάζει με ιδιαίτερα ανησυχητικούς ρυθμούς και ήδη έφθασε στο **23,7%** του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, ποσοστό που είναι διπλάσιο από εκείνο των ενηλίκων. Το ποσοστό για χώρες της **Ευρωζώνης** αγγίζει το **24,4%**⁷⁴. Το ποσοστό αυτό υπερβαίνει το 15% σε όλα τα κράτη μέλη, με εξαίρεση τις Γερμανία, Αυστρία, Ολλανδία και Δανία, ενώ φτάνει στο 30% στην Πορτογαλία, την Ιταλία, τη Σλοβακία και τη Λετονία. Πρωταθλήτριες στην ανεργία των νέων είναι η Ελλάδα με το πρωτοφανές 57,6% (στοιχεία Σεπτεμβρίου) και η Ισπανία με το 56,5% (στοιχεία Νοεμβρίου).

Σε απόλυτα νούμερα, η Ε.Ε. είχε τον Νοέμβριο 5,799 εκατ. νέους άνεργους, εκ των οποίων 3,733 εκατ. στην ευρωζώνη. Επίσης 7,5 εκατ. νέοι ηλικίας 15-24 ετών είναι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Στο 2% του ελληνικού ΑΕΠ φτάνουν οι απώλειες για τη χώρα μας από την ανεπαρκή ενσωμάτωση των νέων στην οικονομία, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι απώλειες αγγίζουν τα 150 δισ. ετησίως, δηλαδή ποσό που αντιστοιχεί στο 1,2% του ΑΕΠ της Ε.Ε.

⁷⁴ Eurostat - News Release Euro Indicators, 4/2013.

Αν και οι προοπτικές απασχόλησης των νέων στην ΕΕ δεν είναι γενικά, ικανοποιητικές, υπάρχουν **σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη σοβαρότητα του προβλήματος μεταξύ των χωρών της ΕΕ.**

Γράφημα 1: Ποσοστά νεανικής ανεργίας (15-24 ετών) και ετήσιες μεταβολές, Σεπτέμβριος 2012



Πηγή: COM(2012) 727 final

3.3.1 Στόχοι για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων

Η δέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την απασχόληση⁷⁵ (Απρίλιος 2012) υπογραμμίζει την ανάγκη για επικέντρωση των κρατών μελών στη δημιουργία απασχόλησης και στην ανάπτυξη, και όχι μόνο στη λήψη μέτρων λιτότητας. Ενθαρρύνει λοιπόν, τα κράτη μέλη να επικεντρωθούν στους ακόλουθους στόχους:

- **Πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου:** η Στρατηγική 2020 έχει ως στόχο να κατέλθει από το 14 % στο 10 % το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Ένα από τα προτεινόμενα εργαλεία για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι η σύσταση του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 2011 σχετικά με πολιτικές για τη μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Η εν λόγω σύσταση προβλέπει μέτρα που συνδυάζουν την πρόληψη, την παρέμβαση και την αντιστάθμιση.
- **Ανάπτυξη των δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στην αγορά εργασίας:** οι νέοι πρέπει να αποκτούν από τους φορείς της απασχόλησης τις κατάλληλες δεξιότητες στο πλαίσιο των σπουδών τους. Όσον αφορά τον προϋπολογισμό, τα κράτη μέλη καλούνται να προγραμματίσουν αποδοτικές δαπάνες στον τομέα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης. Η ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας προτείνει, συγκεκριμένα, την ανάπτυξη πλαισίου προσόντων και επαγγελμάτων για να συνδεθούν στενότερα οι φορείς της εκπαίδευσης και της εργασίας. Εξάλλου, το ψηφιακό θεματολόγιο θα επιτρέψει την ενίσχυση των δεξιοτήτων των νέων σε θέματα τεχνολογιών της πληροφορίας (ΤΠΕ).
- **Υποστήριξη μιας πρώτης εργασιακής εμπειρίας και ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης:** η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκτιμά αναγκαία την ανάπτυξη της μαθητείας, της πρακτικής άσκησης υψηλής ποιότητας σε

⁷⁵ <http://eur-lex.europa.eu>

επιχειρήσεις, προκειμένου να δώσει τη δυνατότητα στους νέους να αποκτήσουν δεξιότητες και να αναπτύξουν εργασιακή εμπειρία. Οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να βοηθούν τους νέους να στοχοθετούν καλύτερα τις δεξιότητές τους, όταν αυτοί οι τελευταίοι αναζητούν εργασία.

- **Εύρεση μιας πρώτης θέσης εργασίας:** η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιθυμεί να βελτιώσει την πρόσβαση των νέων στην αγορά εργασίας. Για τον σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη καλούνται να μεταρρυθμίσουν τη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης, και αυτό σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Επιπλέον, η Επιτροπή επιθυμεί να ενθαρρύνει την αυτοαπασχόληση των νέων με σκοπό την ανάπτυξη των δικών τους επιχειρήσεων.

Είναι γεγονός πως η Ευρώπη βιώνει την πιο δύσκολη κρίση της, αλλά δεν θα πρέπει να υφίστανται οι νέοι τις συνέπειες με τόσο σκληρό τρόπο. Το μήνυμα που στέλνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσα από τις νέες στρατηγικές της και πρωτοβουλίες είναι σαφές: *«για να μπορέσει να υπάρξει ανάπτυξη στην Ευρώπη, η μεγαλύτερη επένδυση θα πρέπει να γίνει στους νέους. Εφοδιασμένοι με ακόμα υψηλότερες δεξιότητες, θα συμβάλουν στην καινοτομία και την επιχειρηματικότητα και θα καταστούν ανταγωνιστικοί για τις διεθνείς αγορές εργασίας»*. Όσον αφορά **τη χώρα μας**, έχει την ευκαιρία να καταπολεμήσει πιο αποφασιστικά την ανεργία των νέων σε μία αγορά της οποίας τώρα η ψυχολογία οφείλει να σημειώσει θετική αλλαγή⁷⁶. Είκοσι δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας περιλαμβάνει το **«Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση των Νέων»**⁷⁷ που παρουσιάστηκε στις 10 Ιανουαρίου 2013 και οι δράσεις του αφορούν την αντιμετώπιση των νέων στη χώρα μας.

⁷⁶ <http://ec.europa.eu/ellada/press-center/news>

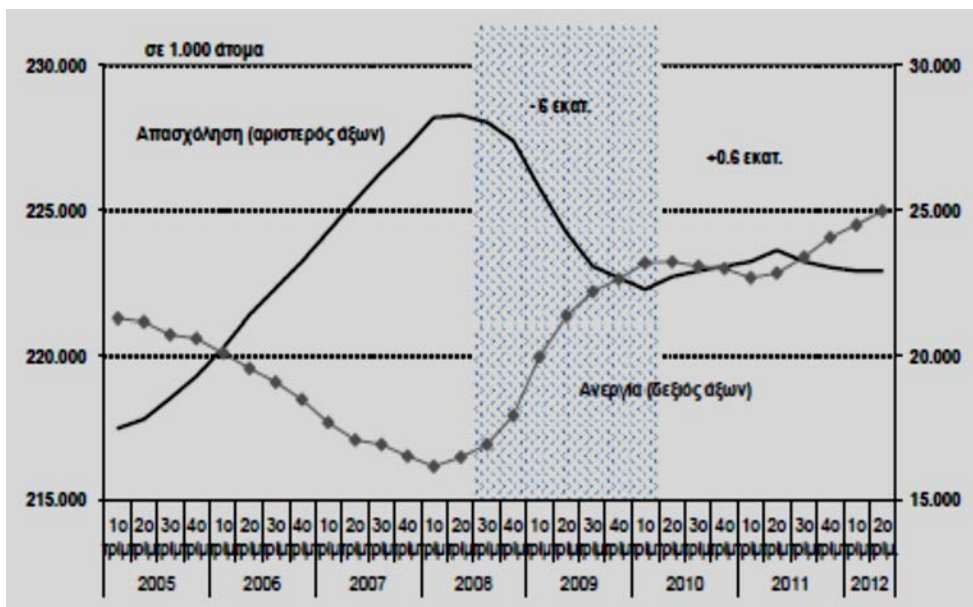
⁷⁷ <http://www.minedu.gov.gr>

3.4 Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

3.4.1 Πρόσφατες τάσεις στην αγορά εργασίας στην ΕΕ-27

Οι οικονομικές προοπτικές και οι προοπτικές απασχόλησης στην ΕΕ είναι αρνητικές και έχουν επιδεινωθεί κατά τους τελευταίους μήνες. Το 2012 ήταν αρνητικό έτος από άποψη απασχόλησης και οι μικρές αυξήσεις στο ΑΕΠ που προβλέπονται για το 2013 θα είναι ανεπαρκείς για τη δημιουργία απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Επιπλέον, η ΕΕ είναι η μοναδική μείζων περιφέρεια στο κόσμο που η ανεργία εξακολουθεί να αυξάνεται. Η ανάκαμψη της απασχόλησης έχει ανακοπεί και η απασχόληση είναι φθίνουσα. Από το ξέσπασμα της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης του 2008 μέχρι σήμερα, έχουν χαθεί συνολικά 5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, από τις οποίες 4 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ. Μια πιο θετική εικόνα για τις αγορές εργασίας αναμένεται το 2014.

Διάγραμμα 11: Απασχόληση και ανεργία στην ΕΕ των 27, 2005-2012



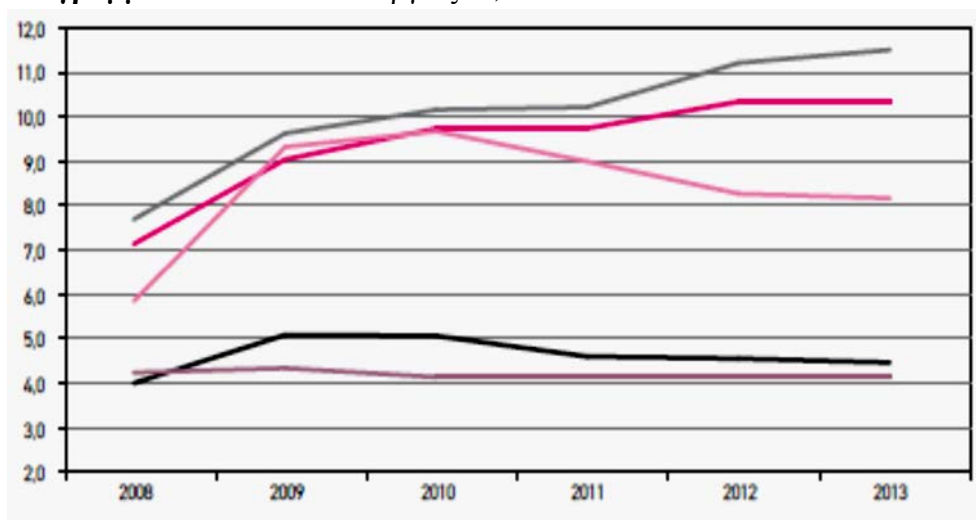
Πηγή: Eurostat, εθνικοί λογαριασμοί και ΕΕΔ της ΕΕ

- Ο εποχικά προσαρμοσμένος δείκτης ανεργίας στην **Ευρωζώνη (17)** για τον Νοέμβριο του 2012 διαμορφώθηκε στο **11,8%**, όντας το υψηλότερο ποσοστό από τη γέννηση της ΟΝΕ, ενώ η ανεργία τον ίδιο μήνα του 2011 ήταν 10,7%.
- Ο δείκτης ανεργίας για το σύνολο των χωρών της **Ευρωπαϊκής Ένωσης (27)** ήταν **10,7%** το Νοέμβριο του 2012 παραμένοντας αμετάβλητος σε σχέση με τον Οκτώβριο.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Eurostat 26,061 εκατ. άνδρες και γυναίκες στο σύνολο των χωρών της ΕΕ-27 είναι άνεργοι, εκ των οποίων τα 18,802 εκατ. ανήκουν σε χώρες της Ευρωζώνης. Συγκρινόμενος με τον Οκτώβριο του 2012 ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 154.000 στην ΕΕ-27 και κατά 113.000 στις χώρες της Ευρωζώνης.

Το ίδιο διάστημα ο δείκτης ανεργίας εκτιμάται ότι υποχώρησε για δεύτερο συνεχές έτος το 2012 στις ΗΠΑ (στο 8,2%) και για τρίτο στην Ιαπωνία (στο 4,5). Αντιθέτως, στην Ευρωζώνη η αβεβαιότητα έφερε ύφεση και περαιτέρω αύξηση της ανεργίας (βλ. *Διάγραμμα 12*), το ποσοστό της οποίας το 2012 βρέθηκε 4,2 μονάδες πάνω από το ιστορικό χαμηλό του 2007 (7,6%).

Διάγραμμα 12: Ποσοστό ανεργίας %, 2008-2012



Πηγή: Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου, 2012

Μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ **τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας** κατά το μήνα Νοέμβριο, καταγράφηκαν σε Αυστρία (4,5%), Λουξεμβούργο (5,1%), Γερμανία (5,4%) και Ολλανδία (5,6%). Αντίστοιχα, **τα υψηλότερα ποσοστά** σημειώθηκαν στην Ελλάδα και στην Ισπανία.

Είναι ενδεικτικό ότι η Eurostat ανακοίνωσε για κάθε κράτος μέλος την πορεία της ανεργίας τον Νοέμβριο, έχοντας για την Ελλάδα στοιχεία Σεπτεμβρίου. Οι μετρήσεις για το μήνα Οκτώβριο που βγήκαν στο φως από την Ελληνική Στατιστική Αρχή τον Ιανουάριο του 2013, αν συγκριθούν με τα στοιχεία της Eurostat, δείχνουν ότι η Ελλάδα έχει το **πανευρωπαϊκό ρεκόρ στην ανεργία με ποσοστό 26,8%**, ξεπερνώντας για πρώτη φορά ακόμη και την Ισπανία, η οποία κατά τον ίδιο μήνα είχε ποσοστό ανεργίας 26,2%.

Σε ετήσια βάση (2012) το ποσοστό ανεργίας ενισχύθηκε σε 18 χώρες της ΕΕ, υποχώρησε σε 7 και παρέμεινε σταθερό σε Δανία και Ουγγαρία. Οι μεγαλύτερες υποχωρήσεις του συγκεκριμένου δείκτη παρατηρήθηκαν στη Λιθουανία, στην Εσθονία και στη Λετονία. Ενώ οι **μεγαλύτερες αυξήσεις** εντοπίστηκαν στην **Ελλάδα**, στην **Ισπανία** και στην **Πορτογαλία**.

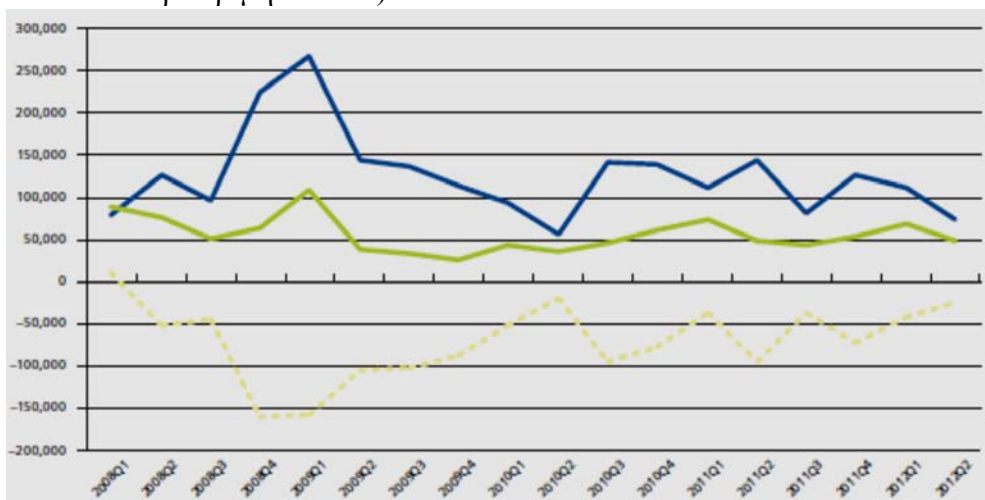
Ο δείκτης ανεργίας μεταξύ Νοεμβρίου 2011 και 2012 για τους άνδρες αυξήθηκε από 10,4% σε 11,7% στην Ευρωζώνη και από το 9,9% στο 10,8% στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ενώ ο αντίστοιχος δείκτης για τις γυναίκες αυξήθηκε από το 10,9% στο 11,8% στην Ευρωζώνη και από το 10,1% σε 10,7% στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁷⁸.

⁷⁸ Eurostat - News Release Euro Indicators, 4/2013.

3.4.2 Απώλεια θέσεων εργασίας στην ΕΕ-27

Είναι γεγονός πως η αύξηση της ανεργίας τα τέσσερα τελευταία έτη (2008-2012) στην ΕΕ-27 επηρεάζεται σημαντικά από την απώλεια θέσεων εργασίας (Job loss Total jobs) καθώς και την μείωση των νέων θέσεων εργασίας στο σύνολο της απασχόλησης (Job gains Total jobs). Μεταξύ του πρώτου τρίμηνο (Q1) του 2008 και του δεύτερου τρίμηνου (Q2) του 2012 ανακοινώθηκαν απώλειες θέσεων εργασίας μεγέθους λίγο πάνω από 2,26 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, ενώ την ίδια περίοδο ανακοινώθηκε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μόλις 1 εκατομμυρίου. Η πορεία αυτή, ανά τρίμηνο των 4 τελευταίων ετών, φαίνεται αναλυτικά στο παρακάτω διάγραμμα⁷⁹.

Διάγραμμα 13: Αυξήσεις-μειώσεις θέσεων εργασίας (ERM πρώτο τρίμηνο 2008- δεύτερο τρίμηνο 2012)



Πηγή : ERM report

⁷⁹ Έκθεση ERM, 2012.

3.4.3 Μεταβλητότητα της ανεργίας στην ΕΕ-27

Παρατηρείται πως η **μεταβλητότητα των ποσοστών ανεργίας** στα κράτη μέλη έχει σημαντικά αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, ιδίως στη ζώνη του ευρώ. Η **ποικιλομορφία** είναι επίσης έντονη σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο με θύλακες εξαιρετικά υψηλής ανεργίας των νέων και μακροχρόνιας ανεργίας σε υποεθνικό επίπεδο. Τον Νοέμβριο του 2012, η Αυστρία είχε το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας μόνο 4,5%, ενώ στην χώρα μας έχει φτάσει στο 26,8%. Μεγάλο μέρος της ανεργίας είναι συγκεντρωμένο σε σχετικά μικρό αριθμό χωρών. Στην πραγματικότητα, ο αριθμός των ανέργων στην Ιταλία, την Ισπανία και τις χώρες με προγράμματα χρηματοδοτικής υποστήριξης (Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Ρουμανία) αντιπροσωπεύει σχεδόν το ήμισυ της συνολικής ανεργίας στην ΕΕ και το ποσοστό αυτό αυξήθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Το χάσμα μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την απασχόληση και τους κοινωνικούς δείκτες διευρύνεται. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές μεταξύ των νοτίων και των περιφερειακών ευρωπαϊκών χωρών. Τα κράτη μέλη με τη μεγαλύτερη μέχρι στιγμής ανθεκτικότητα είναι ως επί των πλείστον οι χώρες της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης. Οι κρίσεις φαίνεται να είναι ασύμμετρες αλλά πολύ συχνά χώρες με σχετικά ενιαίες αγορές εργασίας, ισχυρά συστήματα κοινωνικής πρόνοιας και ικανότητα προσωρινής προσαρμογής του ωραρίου εργασίας και του χρόνου εργασίας (εσωτερική ευελιξία) είναι σε καλύτερη κατάσταση⁸⁰.

⁸⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή-Σχέδιο Κοινής Έκθεσης για την απασχόληση, 2012

3.4.4 Δέσμη μέτρων για την απασχόληση

Για την αντιμετώπιση των υψηλών επιπέδων ανεργίας στην Ευρώπη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέσπισε τον Απρίλιο του 2012 μια σειρά μέτρων για την τόνωση της απασχόλησης. Πρόκειται για τη λεγόμενη "Δέσμη Μέτρων για την Απασχόληση". Τα μέτρα αυτά επιδιώκουν τα εξής⁸¹:

- Να στηρίξουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας
 - ο μειώνοντας τη φορολόγηση της εργασίας
 - ο χρησιμοποιώντας αποτελεσματικότερα την επιδότηση των προσλήψεων
 - ο αξιοποιώντας το δυναμικό καιρίων τομέων, όπως η πράσινη οικονομία, οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών, η υγεία και η περίθαλψη.
- Να αποκαταστήσουν τη δυναμικότητα των αγορών εργασίας
 - ο στηρίζοντας τους εργαζομένους όταν αλλάζουν δουλειά ή επιστρέφουν στον επαγγελματικό στίβο
 - ο παροτρύνοντας όλους τους αρμόδιους φορείς να υλοποιήσουν τις απαιτούμενες μεταρρυθμίσεις
 - ο επενδύοντας σε νέες δεξιότητες με την καλύτερη πρόβλεψη και παρακολούθηση των αναγκών
 - ο προωθώντας την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.
- Να ενισχύσουν τη διαχείριση των πολιτικών απασχόλησης
 - ο εντείνοντας την παρακολούθησή τους στις χώρες της ΕΕ, έτσι ώστε τα οικονομικά θέματα να μην υπερισχύουν των θεμάτων απασχόλησης και των κοινωνικών θεμάτων.

Η δέσμη μέτρων για την απασχόληση βασίζεται στην Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας, στο πλαίσιο της στρατηγικής "Ευρώπη 2020", και υποστηρίζεται από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης και το Πρόγραμμα Αμοιβαίας Μάθησης.

⁸¹ <http://ec.europa.eu>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

*Σύγχρονες εξελίξεις στις
εργασιακές σχέσεις*

4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

Πριν ξεκινήσουμε την αναφορά στις αλλαγές που έχουν επέλθει στον εργασιακό χώρο τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας, είναι καλό να αποσαφηνίσουμε τον ίδιο τον ορισμό των εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με ένα απλό, αλλά περιεκτικό ορισμό, που αφορά το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων, ως εργασιακή σχέση νοείται η σχέση κεφαλαίου και εργασίας που αντανακλά τον μεταξύ τους συσχετισμό δύναμης και το αποτέλεσμα της μεταξύ τους πρωτογενούς κατανομής του παραγόμενου πλούτου. Οι αρχές αυτές διατυπώνονται και μέσα στο πλαίσιο του εργατικού δυναμικού. Το εργατικό δίκαιο λοιπόν, ως θεσμός, αποτυπώνει το διαμορφούμενο αποτέλεσμα των κοινωνικών ανταγωνισμών και ως σύλληψη αποσκοπεί από τη φύση του στην άμβλυνση και στον περιορισμό των ανισοτήτων που γεννά η σχέση εργασίας ενισχύοντας τον αδύνατο πόλο της.

Εν προκειμένω, οι **αλλαγές** που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα Μνημόνια «για την στήριξη της ελληνικής οικονομίας» που οδηγούν στην πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν συνιστούν κεραυνό εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά 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 δέσμης μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας. Οι πολιτικές αυτές, άλλωστε, εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας πολιτικής στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με

διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης⁸².

Παράλληλα δημιουργούν μια νέα κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που, υπό την επίδραση των νεοφιλελεύθερων αντιλήψεων, οδηγούν στην απορρύθμιση του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου που συντελείται και με όρους κρατικής επαναρρύθμισης του περιεχομένου της εργασίας. Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την οποία η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των προαναφερομένων στόχων. **Βασική συνέπεια** της νέας αντίληψης αποτελεί το γεγονός ότι εισάγονται στο εργατικό δίκαιο, και ειδικότερα από το δίκαιο του ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα την αλλοίωση του περιεχομένου του και την εκτροπή του από τον ουσιαστικό ρόλο του που είναι η προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης και την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη. Ειδικότερα, οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε **τέσσερις βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας:**

- στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα,
- στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών,
- στην ελαστικότητα του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης και,
- τέλος στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις.

⁸² Κουζής Γ., 2012.

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 προς όφελος της ανταγωνιστικότητας, συναντούν δύο ακόμη παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης του μισθολογικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα ισχύοντα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Καταρχήν οι μέσες ετήσιες αμοιβές από την πλήρη απασχόληση αντιστοιχούσαν, κατά το 2009, στο 68% της E15 και στο 97% της E27 στην οποία συμμετέχουν χώρες (π.χ. Βουλγαρία) με μισθούς που αντιπροσωπεύουν το 1/10 των αντίστοιχων ελληνικών. Επιπλέον η εκτεταμένη παράνομη ευελιξία που συνδέεται με την παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, με ενδεικτικό το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας σε ποσοστό 35% το 2012, ενίσχυαν τις πολιτικές διαχείρισης του χαμηλού εργατικού κόστους στην Ελλάδα.

Οι εξελίξεις αυτές συνέτειναν ώστε πριν ακόμη από την εκδήλωση της των συμπτωμάτων της οικονομικής κρίσης να γίνεται λόγος για περιοχές εργασιακού μεσαίωνα εντός της ελληνικής αγοράς εργασίας και για τη γενιά των 700 ευρώ που εκπροσωπούσε το 1/5 περίπου του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στη χώρα. Την ίδια περίοδο, ωστόσο, η Ελλάδα, διατηρώντας το χαμηλότερο εργατικό κόστος στην E15 μαζί με την Πορτογαλία διατηρούσε ταυτόχρονα, με την ίδια επίσης χώρα, την τελευταία θέση σε επίπεδο ανταγωνιστικότητας αποδεικνύοντας ότι οι ανταγωνιστικές οικονομίες απαιτούν πρώτιστα υψηλής ποιότητας προϊόντα και όχι παρεμβάσεις στο μισθολογικό κόστος.

Κατά την τελευταία διετία και με αφορμή το μνημόνιο οι αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι καταγιγιστικές. Το περιεχόμενο των αλλαγών αυτών κινείται στα ίδια πλαίσια με τις αλλαγές που συντελούνται στη χώρα κατά την τελευταία 20ετία σε μεγαλύτερη, βέβαια, έκταση και ένταση. Ωστόσο, τα υιοθετούμενα μέτρα, ως προς τη φύση και το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο. Και τούτο διότι από

το σύνολο των μέτρων, που έχει εισαχθεί με αφορμή την κρίση και το μνημόνιο, δεν υπάρχει η παραμικρή σχετική ρύθμιση για την οποία να επιλέγεται ως πρώτο πεδίο εφαρμογής η ελληνική αγορά εργασίας. Ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες που έχουν υποστεί σοβαρή **υποβάθμιση** στο πεδίο των **εργασιακών σχέσεων** συγκαταλέγεται και η **Γερμανία** όπου οι μισθωτοί υπέστησαν μειώσεις πραγματικών μισθών κατά 11% κατά το διάστημα της λειτουργίας του ευρώ ενώ στην ίδια χώρα περί τα 4 εκατομμύρια εργαζόμενοι αμείβονται με μισθούς κάτω των 600 ευρώ. Εντούτοις, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για πρώτη φορά στην ευρωπαϊκή εμπειρία συναντάται αυτός ο καταγισμός μέτρων σε τέτοια ποσότητα και μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα μικρότερο της διετίας, στοιχείο που παραπέμπει, όντως, σε ελληνική καινοτομία.

4.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ

Τα χαρακτηριστικά των μέτρων που λαμβάνονται τα τρία, περίπου, τελευταία χρόνια συνίστανται σε ακραίες εκφράσεις νεοφιλελεύθερης έμπνευσης που επιβάλλονται με αφορμή την οικονομική κρίση και το μνημόνιο από διεθνείς και εθνικούς φορείς σχεδιασμού και άσκησης της οικονομική πολιτικής. Αυτά εξειδικεύονται σε παρεμβάσεις που αφορούν, καταρχήν, στη **συρρίκνωση της απασχόλησης** και στην **απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων** στον δημόσιο τομές στο πλαίσιο της σύγκλισης με το εργασιακό καθεστώς στον ιδιωτικό τομές και με όρους συνολικής υποβάθμισης. Η απορρύθμιση της εργασίας στο δημόσιο δημιουργούν το κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομές με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων⁸³.

Ειδικότερα :

α) Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα συντελείται με την καθιέρωση της σχέσης 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την εισαγωγή των μέτρων της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και της εργασιακής εφεδρείας που συνίστανται σε έμμεσες απολύσεις, και με την συρρίκνωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης που σε μεγάλο βαθμό καλύπτουν πάγιες θέσεις. Οι εξελίξεις αυτές περιορίζουν το ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο στο 16% που υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που καταγράφονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

⁸³ Κουζής Γ., 2012 ό.π.

β) Η διευκόλυνση των απολύσεων επιχειρείται σε μια περίοδο όξυνσης της ανεργίας επιτείνοντας το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας. Η **χαλάρωση της προστασίας των εργαζομένων** τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων αποτελεί ένα ακόμη πλήγμα σε ένα βασικό άξονα του εργατικού δικαίου. Με τα υιοθετημένα μέτρα μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέσω της σύντμησης από τους 24 στους 6 μήνες του ανώτερου χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων και με αποτέλεσμα να μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέχρι και 18 μισθούς για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία. Παράλληλα διευκολύνονται οι εργοδότες να καταβάλλουν τις αποζημιώσεις απόλυσης σε περισσότερες και χαμηλότερες δόσεις σε σχέση με το παρελθόν περιορίζοντας και το όριο της τμηματικής εξόφλησης της αποζημίωσης από τους μισθούς των 6 μηνών στους 2 μήνες.

γ) Η ενίσχυση των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης συντελείται με ποικιλία ρυθμίσεων του πρώτου μνημονίου. Σε αυτές συγκαταλέγονται η επέκταση από τους 18 στους 36 μήνες του ανώτατου χρόνου δανεισμού των εργαζομένων, η επέκταση από τα 2 στα 3 έτη του ανώτατου χρόνου ανανέωσης των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, η επέκταση από τους 6 στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος της διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας(4ήμερα,εήμερα), η κατάργηση των προσαυξήσεων στην αμοιβή της μερικής απασχόλησης στις περιπτώσεις των υπερωριακών και της εργασίας μικρότερης των 20 ωρών εβδομαδιαίως.

δ) Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο που οδηγεί στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών. Με το πρώτο μνημόνιο αίρεται μια βασική αρχή του εργατικού δικαίου, εκείνη της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου, μέσα από τη νομοθετική αναγνώριση της

δυνατότητας να υπογράφονται επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με δυσμενέστερο περιεχόμενο και να υπερισχύουν του αντίστοιχου των κλαδικών.

Με το νόμο του δεύτερου μνημονίου (Ν. 4046/12) και τη συνακόλουθη ΠΥΣ (Πρακτικά Υπουργικού Συμβουλίου), ο γενικός κατώτατος μισθός ορίζεται πλέον με νόμο (μείωση κατά 22% και 32% για τους νέους μέχρι 25 ετών) ενώ καλείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση να προσαρμοσθεί στο νέο οικονομικό πλαίσιο αποδεχόμενη τις παραπάνω μειώσεις, ειδάλλως ο νόμος θα εξακολουθεί να αποτελεί τον τρόπο διαμόρφωσής του. Οι εξελίξεις αυτές θέτουν σοβαρό πρόβλημα συνταγματικότητας σε βάρος της συλλογικής αυτονομίας (αρθρ. 22, παρ.2) αλλά και του κοινοτικού κεκτημένου εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν θεμελιώδες κοινοτικό κοινωνικό δικαίωμα. Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα βρίσκονται στα 586 ευρώ (και 511 για τους νέους) ,εξαιτίας των οποίων η Ελλάδα βρίσκεται στην δεύτερη κατηγορία χωρών όπου οι κατώτατοι μισθοί κυμαίνονται από 566 - 77 ευρώ μαζί με Πορτογαλία, Ισπανία, Μάλτα, Σλοβενία.

Παράλληλα, αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυτελείας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%, γεγονός που δεν προβλέπεται να επέλθει υπό τις ασκούμενες πολιτικές, σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, πριν από το 2023. Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι οι πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων δεν επιδρούν μόνο στους κατώτατους μισθούς αλλά, συντελούν στην διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας.⁸⁴

⁸⁴ Κουζής Γ., 2012 ό.π.

4.2.1 Κοινωνικές συνέπειες των μέτρων

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα που καταγράφονταν πριν από την εκδήλωση της κρίσης και την υπογραφή των δανειακών συμβάσεων. Οι συνέπειες των μέτρων των μνημονίων συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

α) Η διόγκωση της ανεργίας που προσεγγίζει το 27% με τους 1.300.000 άνεργους κατά το τέλος του 2012, αποτελεί οδυνηρή συνέπεια της κρίσης και των μνημονιακών μέτρων ανατροφοδότησης της ύφεσης. Η περαιτέρω δε, εφαρμογή τους αναμένεται να οδηγήσει την στατιστική ανεργία στην προσέγγιση ή και την υπέρβαση του 29% τη χρονιά που διανύουμε.

β) Η συρρίκνωση των μισθών αποτελεί το βασικό επακόλουθο των πολιτικών λιτότητας που κυμαίνεται από 15% έως 50%. Αυτή οφείλεται στις οριζόντιες περικοπές των αποδοχών στον δημόσιο τομέα και στη μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα οφειλόμενη στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, στην εξατομίκευση των αμοιβών, στην μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη εργασία και στην σημαντική φορολογική επιβάρυνση (άμεσα και έμμεσα) των εισοδημάτων του 2011.

γ) Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας ωθούν μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού στην αναζήτηση απασχόλησης στο εξωτερικό. Σύμφωνα με το δίκτυο *Europass* 100.000 βιογραφικά συμπληρώθηκαν για μετανάστευση στο εξωτερικό κατά το 2011.

δ) Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου αποτελεί σημαντική εξέλιξη από τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου. Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα της αποδιάρθρωσης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων που ενισχύει την προοπτική εξατομίκευσης

των εργασιακών σχέσεων, της χαλάρωσης της προστασίας του εργαζομένου από την απόλυση, και τον περιορισμό του ρόλου της τυπικής μορφής απασχόλησης που παραπέμπει στην σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους ωραρίου.

ε) Η δημιουργία των προϋποθέσεων για την διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου όπου θα παγιώνεται ένα νέο εργασιακό περιβάλλον με αμοιβές και δικαιώματα που θα οδηγούν σε βαλκανιοποίηση των εργασιακών σχέσεων τη στιγμή μάλιστα που προβάλλεται συστηματικά από στελέχη της Τρόικας η διαφορά μισθολογικού κόστους μεταξύ Ελλάδας και Βουλγαρίας όπου οι μέσες ετήσιες αποδοχές ανέρχονται σε 1.600ευρώ.

στ) Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η συντελούμενη συμπίεση των μισθών, αν και επιφέρουν βίαιη υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας, αναμένεται να αναδείξουν και τους μεγάλους ωφελημένους αυτών των επιλογών. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται όσοι μετά από το τέλος της ύφεσης επιχειρήσουν να επενδύσουν σε ένα περιβάλλον ιδιαίτερα συμπιεσμένου εργατικού κόστους που θα εγγυάται υψηλή κερδοφορία του κεφαλαίου. Στο ίδιο πλαίσιο, συγκαταλέγεται και το αναμενόμενο όφελος των υποψήφιων επενδυτών που θα κληθούν να προβούν σε εξαγορές δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών σε υλοποίηση των άρθρων ιδιωτικοποιήσεων που σχεδιάζονται.

ζ) Το ελληνικό παράδειγμα της περιόδου της κρίσης και του μνημονίου και η παγίωση των αποτελεσμάτων που συνεπάγονται τα μέτρα για την αγορά εργασίας συνιστούν δείγμα γραφής αναφορικά με τις δρομολογούμενες αλλαγές μισθολογικής λιτότητας που εντάσσονται στο πρόσφατο υιοθετηθέν από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης.

4.2.2 Αλλαγές μεταρρυθμίσεων στην εργατική νομοθεσία

Η συστηματική παρακολούθηση των **εξελίξεων στο πεδίο των εργατικών σχέσεων** επικεντρώνεται στις αλλαγές που απήλθαν στην εργατική νομοθεσία με αφορμή την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Ορισμένοι κανόνες δικαίου, ιδίως ο νόμος 2833/2010 υιοθετήθηκαν πριν την σύναψη της δανειακής σύμβασης και την τυπική ψήφιση του «Μνημονίου» (Νόμος 3845/2010), εντάσσονται όμως στην λογική της περικοπής αποδοχών και επιδομάτων με σκοπό την εξυπηρέτηση του εξωτερικού χρέους και των πιστωτών της χώρας.

Η επιλογή των πρώτων τεσσάρων χρονικών περιόδων κατανομής των νομοθετικών μεταρρυθμίσεων έγινε με κριτήριο το γεγονός ότι στην συνείδηση του κόσμου της εργασίας από τον Μάρτιο του 2010 μέχρι τον Ιούνιο του 2012 μεγάλοι σταθμοί στο πεδίο των **ανατροπών της εργατικής νομοθεσίας αποτέλεσαν** οι εξής:

- α)** η άνοιξη του 2010 με την υιοθέτηση του μνημονίου και τις περικοπές σε αποδοχές και επιδόματα,
- β)** το καλοκαίρι του 2010 με την ριζική μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης με νόμο που περιλάμβανε πολλές διατάξεις σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις,
- γ)** τα τέλη του 2010 με έντονη την συζήτηση γύρω από το επονομαζόμενο τότε και ως «πολυνομοσχέδιο» για τις εργασιακές σχέσεις και
- δ)** το καλοκαίρι του 2011 με την υιοθέτηση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής και του εφαρμοστικού νόμου.

Τέσσερις είναι οι γενικές κατηγορίες κατανομής των επιμέρους πεδίων μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας: **α)** τα εισοδήματα και οι αποδοχές των εργαζομένων, **β)** το ατομικό εργατικό δίκαιο, **γ)** το συλλογικό εργατικό δίκαιο και **δ)** ευρύτερα ζητήματα απασχόλησης και ανεργίας.⁸⁵

⁸⁵ Κουζής Γ., 2012 ό.π.

4.3 ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το επίπεδο και η δομή των μισθών και του κόστους εργασίας⁸⁶ είναι σημαντικοί μακροοικονομικοί δείκτες που χρησιμοποιούνται από πολιτικούς ιθύνοντες, εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις για την αξιολόγηση των όρων προσφοράς και ζήτησης της αγοράς εργασίας.

Από τη στιγμή που η Ελλάδα εισήλθε στο Μνημόνιο, η **απώλεια των ονομαστικών αποδοχών**⁸⁷ των εργαζομένων (οι οποίοι περιλαμβάνουν εκτός από τον μισθό και όλα τα άλλα είδη αποδοχών-επιδόματα, μπόνους, υπερωρίες κ.λπ.-καθώς και τις ασφαλιστικές εισφορές και τις παρακρατήσεις του φόρου εισοδήματος) προσεγγίζει το **45%**. Βέβαια, οι επίσημοι φορείς δίνουν μικρές μισθολογικές μειώσεις που δεν επιτυγχάνουν να δείξουν το μέγεθος της περιδίνησης στην οποία έχει περιέλθει η ελληνική κοινωνία⁸⁸.

Δραστικότετη αλλαγή στις απολαβές των μισθωτών έφερε η κρίση με τις απολαβές του 2012 να είναι 6.230 ευρώ χαμηλότερες σε σχέση με τα λεφτά που έπαιρναν 3 χρόνια πριν, το 2009. Η μείωση γίνεται όλο και πιο έντονη καθώς μόνο τον τελευταίο χρόνο ο μέσος μισθωτός έχασε 3.882 ευρώ λόγω των ατομικών συμβάσεων και των μέτρων του μνημονίου. Με

⁸⁶ Ως κόστος εργασίας ορίζονται οι δαπάνες του εργοδότη που συνδέονται με την απασχόληση προσωπικού. Περιλαμβάνουν την ανταμοιβή του εργαζόμενου (συμπεριλαμβανομένων των μισθών, αποδοχών σε χρήμα και είδος, εισφορών κοινωνικής ασφάλειας των εργοδοτών)• το κόστος επαγγελματικής κατάρτισης• και άλλες δαπάνες (όπως το κόστος πρόσληψης, δαπάνες για ενδύματα εργασίας και οι φόροι απασχόλησης όσον αφορά το κόστος εργασίας μείον τυχόν επιδοτήσεις που έλαβαν).

⁸⁷ Ο ονομαστικός μισθός είναι ο μισθός σε χρήμα, ενώ ο πραγματικός μισθός εκφράζει την τιμή της εργασίας, σε σχέση με την τιμή που έχουν τα άλλα εμπορεύματα

⁸⁸ Η βάση δεδομένων Ameco της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δίνει σωρευτικές μειώσεις 12,3% των ονομαστικών αποδοχών ανά μισθωτό την τριετία 2010-2012. Στο ίδιο μοτίβο και η Τράπεζα της Ελλάδος (ενδιάμεση έκθεση) κάνει λόγο για μείωση των μέσων πραγματικών αποδοχών κατά 8,1%. Μάλιστα, εκτιμά ότι η μείωση των μέσων αποδοχών στον επιχειρηματικό τομέα (ιδιωτικός τομέας, τράπεζες, εταιρείες Δημοσίου) είναι μεγαλύτερη και ανέρχεται στο 9,8%. Για το 2011 η ΤτΕ μιλά για μειώσεις -1,7% (μέσες ονομαστικές προ φορολογίας αποδοχές) και -4,7% (μέσες πραγματικές αποδοχές).

βάση τα στοιχεία ανά μήνα, οι μέσες αποδοχές μειώθηκαν κατά 230 ευρώ το 2012 συγκριτικά με το 2011 και κατά 455 ευρώ σε σχέση με τις απολαβές του 2009. Κατά τους πρώτους οκτώ μήνες του 2012 ο μέσος όρος μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων ανέρχεται σε ποσοστό 21,72% και σε επίπεδα τριετίας (2009-2012) σε 22,5% .

Σχεδόν ολόκληρη η πρόοδος που πραγματοποιήθηκε στα χρόνια 1995-2009 όσον αφορά την βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των μισθών έχει αναιρεθεί, ως αποτέλεσμα των μειώσεων των μισθών της τελευταίας τριετίας. Ο αριθμός των απασχολούμενων στην ίδια περίοδο μειώθηκε κατά 14%. Από τον συνδυασμό αυτών των δύο μειώσεων (αγοραστικής δύναμης και απασχόλησης), προκύπτει ότι η αγοραστική δύναμη από τα εισοδήματα εργασίας του συνόλου των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων, πριν από την φορολόγησή τους και την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, έχει μειωθεί κατά 37%. Επομένως, οι μισθωτοί ως άτομα, καθένας ξεχωριστά, έχει απωλέσει το 1/5 της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών που είχε το 2009, ενώ οι μισθωτοί ως κοινωνική ομάδα, έχουν απωλέσει, εξαιτίας και της υψηλής ανεργίας, το 1/3 της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών τους προ φόρων.

Τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το μέσο μηνιαίο κόστος εργασίας το Γ' Τρίμηνο του 2012 (βλ. Πίνακα 6), δείχνουν ότι:

- Ο μέσος μισθός το 2012 διαμορφώθηκε στο σύνολο της οικονομίας, στα 1.532 ευρώ από 1.977 ευρώ 3 χρόνια πριν (2009). Τα πιο πολλά λεφτά λάμβαναν και συνεχίζουν να παίρνουν όσοι δουλεύουν στον δευτερογενή τομέα. Η μεγαλύτερη απώλεια απολαβών καταγράφεται στις υπηρεσίες (298 ευρώ μηνιαίες σε σχέση με το 2011 και 465 ευρώ συγκριτικά με το 2009).

- Η απώλεια εισοδήματος είναι πιο έντονη στους άνδρες από ότι στις γυναίκες. Και τούτο διότι λάμβαναν - και συνεχίζουν να λαμβάνουν - πιο πολλά χρήματα. Στο σύνολο της οικονομίας ο μέσος μισθός το 2009 ήταν

2.093 ευρώ, το 2011 έπεσε στα 1.935 ευρώ και φέτος είναι 1.635 ευρώ. Δηλαδή η απώλεια συγκριτικά με το 2011 είναι 301 ευρώ το μήνα και με το 2009 458 ευρώ τον μήνα. Η αιμορραγία απολαβών όπως την καταγράφουν τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ δεν περιλαμβάνει τις πρόσθετες απώλειες πραγματικού εισοδήματος από τα διαδοχικά εισπρακτικά μέτρα. Δεν περιλαμβάνει και την απώλεια από την ακρίβεια.

Πίνακας 6: Μέσο Μηνιαίο Κόστος Εργασίας σε ευρώ					
ΤΟΜΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	2009 Γ' τρίμηνο	2011 Γ' τρίμηνο	2012 Γ' τρίμηνο	Διαφορά	
				2011-12	2009-12
ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ					
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	1.163	1.128	1.040	-88	-123
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	1.936	1.735	1.524	-211	-413
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	2.010	1.843	1.545	-298	-465
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	1.977	1.809	1.532	-277	-445
ΑΡΡΕΝΕΣ					
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	1.217	1.172	1.080	-92	-137
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	1.968	1.764	1.548	-216	-420
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	2.197	2.032	1.686	-346	-511
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	2.093	1.935	1.635	-301	-458
ΘΗΛΕΙΣ					
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	1.005	947	898	-49	-107
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	1.780	1.620	1.427	-193	-353
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	1.837	1.656	1.405	-251	-432
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	1.822	1.647	1.402	-245	-420

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ και δεδομένα από διοικητικές πηγές (ΙΚΑ κλπ).

4.3.1 Το μοναδιαίο κόστος εργασίας

Το **μοναδιαίο κόστος εργασίας** ή κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος **δεν πρέπει να το συγχέουμε με το μέσο κόστος εργασίας** (βλ. Πίνακα 6), παρά τη λεκτική και εννοιολογική συγγένεια των δύο όρων. Ενώ το μέσο κόστος εργασίας μετράει πόσο κοστίζει μία (μέση) ώρα εργασίας (Μέσο Κόστος Εργασίας = Συνολικό Κόστος Εργασίας/Συνολικές Ώρες Εργασίας), το μοναδιαίο κόστος εργασίας μετράει πόσο κοστίζουν τα εργατικά του μέσου ελληνικού προϊόντος (Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας = Συνολικό Κόστος Εργασίας/ΑΕΠ).

Το **μοναδιαίο κόστος εργασίας** θεωρείται από μεγάλο φάσμα αναλυτών ως ίσως ο πλέον **χαρακτηριστικός δείκτης ανταγωνιστικότητας κόστους** -ή ανταγωνιστικότητας τιμής- επειδή παρέχει ένα μετρήσιμο, περιεκτικό όσο και συνοπτικό τρόπο αποτίμησης της δυνατότητας μιας οικονομίας να παράγει προϊόντα υψηλής αξίας με χαμηλό κόστος εργασίας/τιμή πώλησης⁸⁹. Σύμφωνα με την επικρατούσα αντίληψη, όταν οι λοιποί προσδιοριστικοί παράγοντες παραμένουν σταθεροί, όσο αυξάνεται το μοναδιαίο κόστος εργασίας τόσο μειώνεται η ανταγωνιστικότητα (κόστους), και αντιστρόφως.

Ο ΟΟΣΑ, για να εκτιμήσει το μοναδιαίο κόστος εργασίας υπολογίζει το συνολικό κόστος εργασίας και τη συνολική παραγωγή κάθε εθνικής οικονομίας, αντλώντας στοιχεία από το Σύστημα Εθνικών Λογαριασμών που διατηρεί.

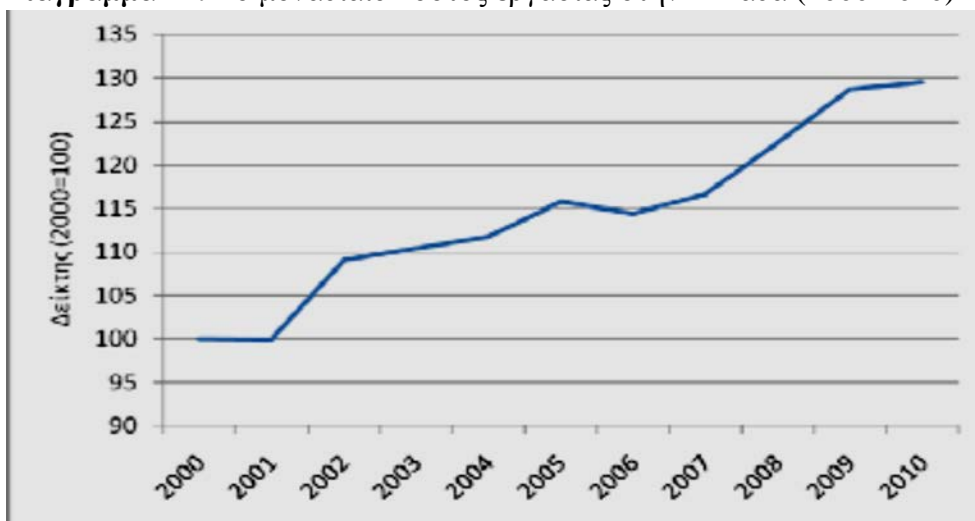
Στη συνέχεια, παρουσιάζεται η εξέλιξη του μοναδιαίου κόστους εργασίας στην Ελλάδα από το 2000 έως το 2010, με τα στοιχεία της βάσης δεδομένων του ΟΟΣΑ σε μορφή δείκτη και με τιμή έτους 2000=100. Όπως φαίνεται από το Διάγραμμα 14, από το 2000 και μετά το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα σημειώνει σχεδόν συνεχείς και σημαντικές αυξήσεις.

⁸⁹ Η μείωση του κόστους συνεπάγεται μείωση της τιμής πώλησης, εάν το περιθώριο κέρδους παραμένει σταθερό.

Ξεχωρίζουν τα εξής:

- Η μεγάλη αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας, κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες, που σημειώθηκε μεταξύ του 2001 και 2002,
- Η μοναδική, έστω μικρή μείωση που σημείωσε το μοναδιαίο κόστος εργασίας της Ελλάδας κατά την προηγούμενη δεκαετία, ήταν μεταξύ 2005 και 2006 (κατά 1,3 μονάδες),
- Και μεγάλες αυξήσεις, κατά συνολικά 12 μονάδες, που σημειώθηκαν το 2008 και το 2009.

Διάγραμμα 14: Το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα (2000-2010)



Πηγή: OECD(2012f)

Η εικόνα αυτή από μόνη της μπορεί να αρκεί για να στοιχειοθετηθεί η αδιέξοδη πορεία που ακολούθησε η ελληνική οικονομία και η αντίστοιχη οικονομική πολιτική: από το 2000 έως το 2010-το (ονομαστικό) κόστος παραγωγής ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα αυξήθηκε κατά 30%⁹⁰. Με

⁹⁰ Αναφερόμαστε στη μεταβολή του δείκτη του μοναδιαίου κόστους εργασίας. Ως απόλυτο μέγεθος, το μοναδιαίο κόστος εργασίας της Ελλάδας ξεκίνησε το 2000 από επίπεδο κατά 21,9% χαμηλότερο αυτού της Γερμανίας, για να καταλήξει το 2010 να είναι 4,4% υψηλότερο της Γερμανίας. (OECD 2010b)

δεδομένο ότι το κόστος εργασίας αποτελείται από το μισθό και τις εργοδοτικές εισφορές, των οποίων η αναλογία παρέμεινε σταθερή καθ' όλη τη δεκαετία, **η αύξηση του κόστους εργασίας κατά 30% ισοδυναμεί με αύξηση των μισθών** (όπως και των εργοδοτικών εισφορών) κατά 30%. Ανεξάρτητα από τους λόγους για τους οποίους αυξήθηκε το ονομαστικό μοναδιαίο κόστος εργασίας (π.χ. πληθωρισμός), η αύξηση του μέσου ωρομισθίου κατά 30% για την παραγωγή του ίδιου προϊόντος αναμφίβολα καθιστούσε δυσχερέστερη την πώληση των ελληνικών προϊόντων στις διεθνείς αγορές, στον βαθμό που το μοναδιαίο κόστος εργασίας άλλων χωρών δεν ακολουθούσε την ίδια αυξητική πορεία. Η ανοδική αυτή πορεία του μοναδιαίου κόστους εργασίας (και της πτωτικής πορείας της ανταγωνιστικότητας) φαίνεται να ανακόπτεται μόνο το 2010, έτος της υπογραφής του Μνημονίου-1⁹¹.

Η ταχύτατη ενίσχυση του μοναδιαίου κόστους εργασίας στην Ελλάδα και τις μεσογειακές χώρες σηματοδοτεί την επικαλούμενη **απώλεια ανταγωνιστικότητας** σε σχέση με τη Γερμανία. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα βρέθηκε στην **96η θέση μεταξύ 144 χωρών, στην κατάταξη Διεθνούς Ανταγωνιστικότητας** για την περίοδο 2012-2013, χάνοντας έξι θέσεις σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο 2011-2012 και στην τελευταία θέση από τις χώρες της Ε.Ε. των 27. Από τις χώρες που απαρτίζουν την Ε.Ε. των 27, βρίσκονται στις πρώτες θέσεις κατάταξης, η Φινλανδία στην 3^η, η οποία κέρδισε μία θέση από την 4η πλέον Σουηδία, η Ολλανδία που βρίσκεται στην 5^η και η Γερμανία στην 6^η.⁹²

⁹¹ Γαβρόγλου Σ., 01/2012.

⁹² Έρευνα του “World Economic Forum”: The Global Competitiveness Report 2012 - 2013, επεξεργασία ΣΕΠΕ, 10/2012 (<http://www.weforum.org/reports/>)

4.4 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παραγωγικότητα της εργασίας μιας οικονομίας είναι μια βασική έννοια των οικονομικών και αντιπροσωπεύει την αξία που παράγεται ανά μονάδα εργατικής εισροής στην παραγωγική διαδικασία, δηλαδή η αξία που παράγεται ανά ώρα εργασίας. Για ολόκληρη την οικονομία μιας χώρας υπολογίζεται διαιρώντας το (αποπληθωρισμένο) ΑΕΠ δια του συνόλου των ωρών εργασίας (παραγωγικότητα της εργασίας ανά ώρα) ή, όταν ελλείπουν συγκρίσιμα στοιχεία για τις ώρες απασχόλησης, διαιρώντας το ΑΕΠ δια του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων (παραγωγικότητα της εργασίας ανά απασχολούμενο). Η παραγωγικότητα της εργασίας, όπως είναι φυσικό, είναι ένα κρίσιμο μέγεθος για το επίπεδο ανάπτυξης μιας οικονομίας και θεωρείται «ο καθοριστικός παράγοντας της ανταγωνιστικότητας μακροπρόθεσμα»⁹³.

Πρέπει να σημειωθεί ότι πολλές αποκλίσεις που παρατηρούνται ως προς τον υπολογισμό της παραγωγικότητας της εργασίας οφείλονται στο γεγονός ότι κάποιες μετρήσεις αναφέρονται **στην παραγωγικότητα ανά απασχολούμενο** (για την οποία υπάρχουν περισσότερα διαθέσιμα στοιχεία), ενώ άλλες στην **παραγωγικότητα ανά ώρα εργασίας**. Ο ακριβέστερος τρόπος υπολογισμού της παραγωγικότητας της εργασίας είναι το ΑΕΠ ανά ώρα εργασίας αντί απασχολούμενο, καθότι διαφορετικοί εργαζόμενοι εργάζονται διαφορετικό αριθμό ωρών, και σε κάποιες χώρες συναντώνται συχνότερα εργαζόμενοι με μειωμένα ωράρια παρά σε άλλες.

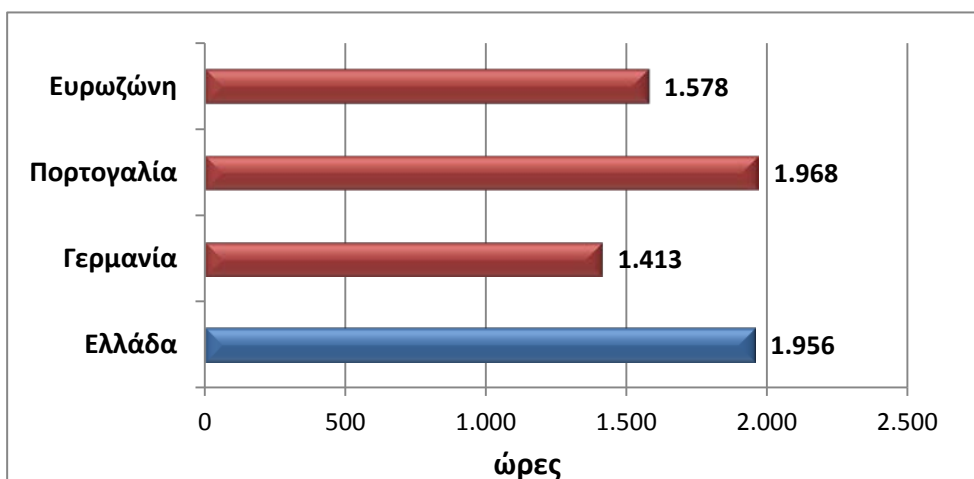
➤ Έτσι, στην περίπτωση της Ελλάδας η **παραγωγικότητα της εργασίας ανά απασχολούμενο** εμφανίζεται κάπως υπερτιμημένη, στον βαθμό που ο μέσος έλληνας απασχολούμενος εισφέρει περισσότερες ώρες εργασίας από τον μέσο απασχολούμενο άλλων ευρωπαϊκών χωρών, λόγω της

⁹³ European Commission (2011d)

περισσότερης διάχυσης της μερικής απασχόλησης, των χαμηλών ποσοστών μισθωτής απασχόλησης και των μεγαλύτερων συμβατικών ωραρίων εργασίας.

Συγκεκριμένα, το 2011 οι μέσες ετήσιες ώρες εργασίας στην Ελλάδα ήταν 1.956, έναντι 1.968 στην Πορτογαλία και 1.413 στη Γερμανία (βλ. Διάγραμμα 15), γεγονός που καταρρίπτει τον μύθο του φυγόπονου Έλληνα και εργατικού Γερμανού⁹⁴. Ανάλογη ήταν η εικόνα και κατά το πρώτο τρίμηνο του 2012, όπου οι Έλληνες και οι Αυστριακοί κατέγραψαν τον υψηλότερο αριθμό ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν από εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.

Διάγραμμα 15: Μέσες ετήσιες ώρες εργασίας ανά απασχολούμενο, 2011



Πηγή: *European Commission, Ameco database*

Η υπερτίμηση της παραγωγικότητας που προκύπτει όταν τη μετράμε ανά απασχολούμενο σε σχέση με τη μέτρηση ανά ώρα απασχόλησης είναι υπαρκτή, αλλά περιορισμένη (η διαφορά μεταξύ τους δεν ξεπερνά το 1,5% σε κανένα από τα έτη που έχουν εξεταστεί) και δεν αλλοιώνει ουσιαστικά την εικόνα της εξελικτικής πορείας της ελληνικής παραγωγικότητας.

⁹⁴ European Commission, AMECO database

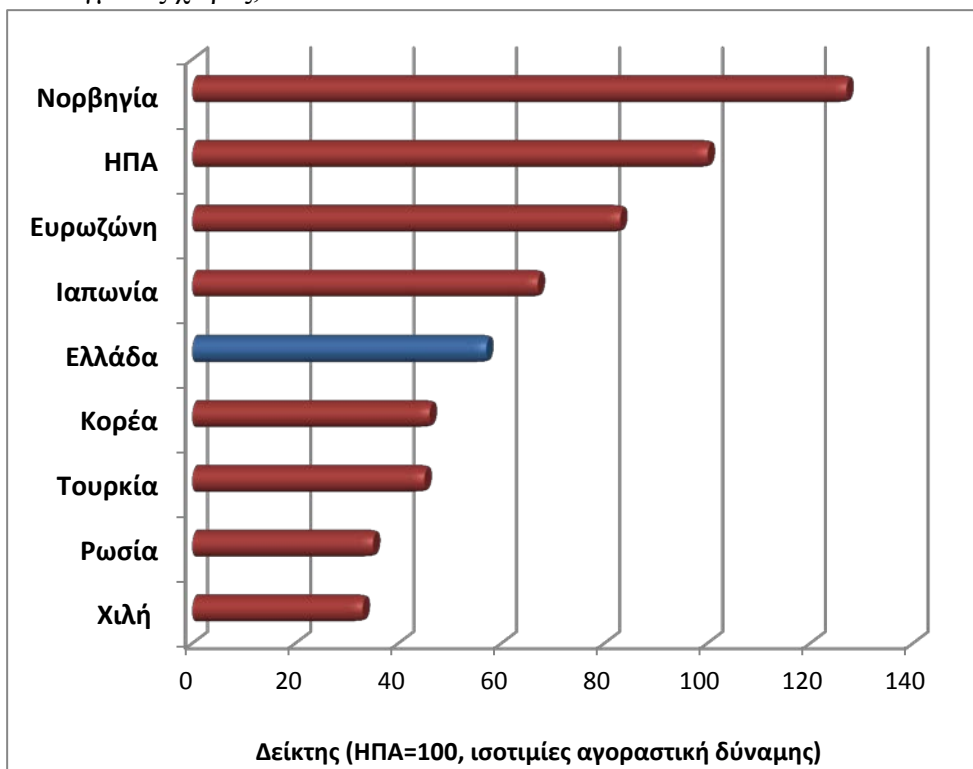
➤ Η παραγωγικότητα της εργασίας ανά ώρα της Ελλάδας μπορεί να αποτιμηθεί και να συγκριθεί με άλλες χώρες ως προς το απόλυτο επίπεδο της σε μια χρονική περίοδο, ή ως προς τον ετήσιο ρυθμό μεταβολή της. Ως προς το απόλυτο επίπεδο, η παραγωγικότητα της εργασίας υπολογίζεται ως το ΑΕΠ της χώρας διαιρούμενο με το σύνολο των ωρών εργασίας κατά το ίδιο έτος. Για να είναι δυνατή η διεθνής σύγκριση της αξίας που παράγεται ανά ώρα εργασίας σε μια χώρα σε σχέση με το κόστος ζωής εκεί, διεθνείς οργανισμοί όπως ο ΟΟΣΑ, χρησιμοποιώντας αρκετά πολύπλοκες σταθμίσεις, αναγάγουν το ΑΕΠ της κάθε χώρας σε δολάρια ισοδύναμης αγοραστικής δύναμης (purchasing power parities).

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 16, η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα, είναι σημαντικά χαμηλότερη από πολλές αναπτυγμένες χώρες. Εάν, δώσουμε την τιμή **100** στην παραγωγικότητα της εργασίας στις ΗΠΑ, λαμβάνοντας υπόψη και τις διαφοροποιήσεις ως προς το κόστος ζωής, η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα ανέρχεται στο 57% της παραγωγικότητας των ΗΠΑ. Η παραγωγικότητα της Ευρωζώνης είναι υψηλότερη από της Ελλάδας αλλά και αυτή υστερεί έναντι των ΗΠΑ, ανερχόμενη στο 84% της παραγωγικότητας των ΗΠΑ⁹⁵. Επιπλέον, η παραγωγικότητα στην Ελλάδα είναι χαμηλότερη από την Ιαπωνία (67%) αλλά υψηλότερη από την Κορέα και την Τουρκία (46% και 45%, αντίστοιχα). Τις χαμηλότερες θέσεις ως προς την παραγωγικότητα μεταξύ των χωρών-μελών του ΟΟΣΑ καταλαμβάνουν η Ρωσία και η Χιλή (35% και 33%, αντίστοιχα).⁹⁶

⁹⁵ Η αναπλήρωση του ελλείμματος παραγωγικότητας της ΕΕ έναντι των ΗΠΑ αποτέλεσε βασικό στόχο της Συνθήκης της Λισσαβόνας.

⁹⁶ Γαβρόγλου Σ., 04/2012.

Διάγραμμα 16: Επίπεδα παραγωγικότητας της εργασίας ανά ώρα, σε επιλεγμένες χώρες, 2010⁹⁷



Πηγή: OECD (2012h)

Όσον αφορά το 2012, ο αμερικανικός οργανισμός *Conference Board*⁹⁸ εκτιμά ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων στην Ελλάδα **μειώθηκε κατά 1,3%**, ενώ διεθνώς σημείωσε αύξηση μόλις κατά 1,8%. Η υποτονική αύξηση της παραγωγικότητας ακολουθεί τη δραματική πτώση των ρυθμών ανάπτυξης παράλληλα με την ασθενή ανάπτυξη της απασχόλησης. Σε πολλές οικονομίες δεν εκδηλώθηκε βελτίωση της παραγωγικότητας, όπως για παράδειγμα στις ΗΠΑ, όπου παρατηρήθηκε οριακή αύξηση της τάξης του 0,2%.⁹⁹

⁹⁷ OECD (2012h)

⁹⁸ <https://www.conference-board.org/data/economydatabase/>

⁹⁹ <http://www.express.gr/news/finance/>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

*Ο ρόλος των ευέλικτων μορφών
απασχόλησης στην αντιμετώπιση
της ανεργίας*

5.1 Ο ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Όπως αναφέρθηκε και αναλύθηκε στα προηγούμενα κεφάλια, τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας επιχειρείται η αλλαγή του μοντέλου απασχόλησης, με το κύριο βάρος να δίνεται στην επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με στόχο την σταδιακή επικράτηση τους ως καθολικό μοντέλο απασχόλησης.

Η ακούσια επιλογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τους εργαζομένους σε συνδυασμό με τον περιορισμό των δικαιωμάτων τους, καθιστά την ευελιξία της απασχόλησης ολοένα και **λιγότερο ελκυστική** στη χώρα μας. Οι χαμηλότεροι μισθοί, η αβεβαιότητα ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη, η χαμηλότερη πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης της επιχείρησης, αλλά και ο προσωρινός χαρακτήρας της απασχόλησης απωθεί ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού να επιλέξει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Η στροφή προς τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν επιλύει το πρόβλημα της ανεργίας μακροπρόθεσμα. Αυτό το συμπέρασμα βγαίνει από το γεγονός ότι, λόγω της οικονομικής κρίσης οι επιχειρήσεις προκειμένου να διατηρήσουν το εργατικό τους δυναμικό με το χαμηλότερο δυνατό κόστος και συνεπώς να εξασφαλίσουν την παραγωγικότητα τους, είτε μετατρέπουν την πλήρη σε μερική απασχόληση είτε προχωρούν σε προσλήψεις υπό καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Όσες από τις επιχειρήσεις ανακάμψουν μετά το πέρας της κρίσης, θα προσπαθήσουν να κρατήσουν μόνο όσους εργαζόμενους χρειάζονται ενώ όσες επιχειρήσεις βρεθούν σε χειρότερη θέση από αυτή στην οποία ήδη βρίσκονται θα «θυσιάσουν» ακόμη και αυτό το φθηνό και ευέλικτο εργατικό δυναμικό προκειμένου να επιβιώσουν.

Αν και η χρήση της μερικής και προσωρινής απασχόλησης συμβάλλουν στον περιορισμό των απολύσεων, ωστόσο στη χώρα μας οι θέσεις που χάνονται είναι περισσότερες από τις θέσεις που δημιουργούνται. Το ποσοστό απολύσεων συμβάλλει στην απώλεια θέσεων εργασίας και συνεπώς στην αύξηση της ανεργίας. Η απώλεια αφορά και το ευέλικτα απασχολούμενο εργατικό δυναμικό.

Επομένως, προκύπτει η ανάγκη για τον προσδιορισμό του θεσμικού πλαισίου που περιβάλλει την σχέση εξαρτημένης εργασίας οποιαδήποτε μορφής κι αν αυτή λαμβάνει, θέτοντας σαφή τα όρια καθορισμού των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου και των αξιώσεων και παροχών που συναρτώνται προς τη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στόχος, εξάλλου, των πολιτικών για την απασχόληση είναι καταρχάς η επίτευξη όχι μόνο περισσότερων αλλά και καλύτερων θέσεων εργασίας. Καλύτερες θέσεις εργασίας δεν είναι μόνον εκείνες που ικανοποιούν μισθολογικά τους εργαζομένους, αλλά και όσες δεν πλήττουν την εργασιακή και κοινωνική ασφάλεια του εργαζόμενου πληθυσμού. Και γι' αυτό θα πρέπει να πραγματοποιηθεί η εξισορρόπηση των συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων. Η αναγνώριση ενός βασικού πυρήνα ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων στους απασχολούμενους με κάθε μορφή απασχόλησης θα ωθήσει στην ενιαία αντιμετώπιση όλων των μορφών απασχόλησης, καταλαμβάνοντας κατ' ελάχιστο κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, ενδεχομένως δικαιώματα πληροφόρησης και συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

5.2 ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ - ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αντίληψη ότι η ευελιξία της αγοράς εργασίας αποτελεί τη λύση στο πρόβλημα της ανεργίας έχει ως αφετηρία, τη φιλελεύθερη θέση σύμφωνα με την οποία η μείωση της απασχόλησης είναι συνέπεια του υψηλού εργατικού κόστους και της έκτασης των κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Λιγότερα, κατά συνέπεια, εμπόδια στις απολύσεις εργαζομένων ισοδυναμούν με λιγότερες επιφυλάξεις της εργοδοσίας για νέες προσλήψεις, ενώ μικρότερες εργατικές αποδοχές και ασθενέστερα κοινωνικά βάρη για την επιχείρηση οδηγούν σε περισσότερες προτάσεις για εργασία.¹⁰⁰

Σε αντίθεση με τους Κεϋνσιανούς, οι οποίοι πιστεύουν ότι οι θέσεις εργασίας σε μια χώρα συνδέονται άμεσα με την ανάπτυξη και τις δημόσιες πολιτικές που υιοθετούνται για την ενθάρρυνση της ανάπτυξης, οι σύγχρονοι οικονομολόγοι κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν την ανεργία στα πλαίσια μιας όλο και πιο αυστηρής δημοσιονομικής πειθαρχίας και μιας, όλο και πιο περιορισμένης, κρατικής παρέμβασης.

Το βασικό ερώτημα που τίθεται, εν προκειμένω, εντοπίζεται στο εάν η προστασία της εργασίας αποτελεί ή όχι αιτία ανεργίας, εάν, δηλαδή, **η μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας, οδηγεί ή όχι στην άνοδο της απασχόλησης.**

¹⁰⁰ ΚΕΜΕ ΑΒΕΑ, «Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση», 2012.

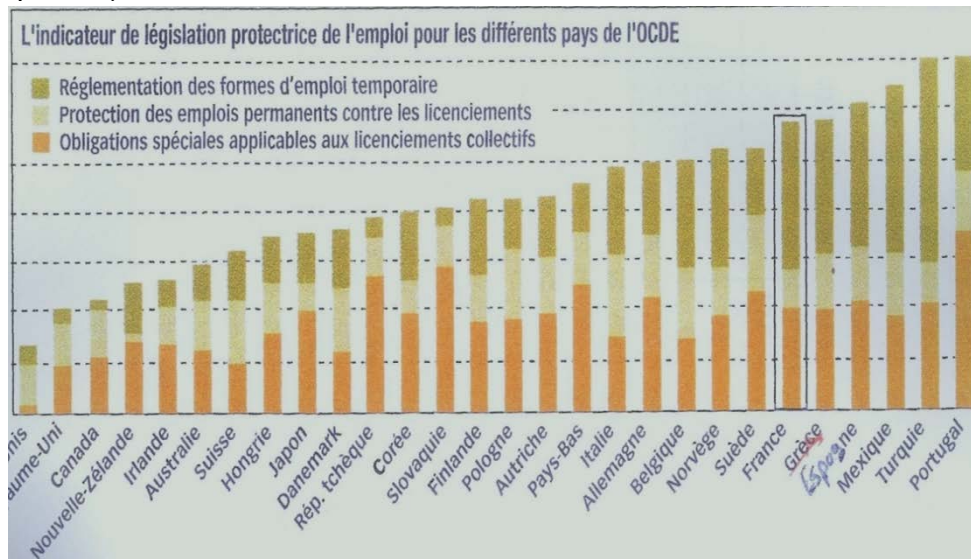
5.2.1 Εμπειρική διερεύνηση του ΟΟΣΑ

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.), ως ο πιο φανατικός θιασώτης των φιλελεύθερων οικονομικών επιλογών, αναγνώρισε ότι, ούτε οι θεωρητικές εργασίες, ούτε οι εμπειρικές μελέτες του, δίδουν μια σαφή απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα, ενώ από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι, χώρες με μεγαλύτερο κοινωνικό κράτος και ισχυρότερο προστατευτικό περιβάλλον της εργασίας, έχουν χειρότερες επιδόσεις στον τομέα της ανεργίας από τις άλλες.

Θέλοντας να αποδείξει και εμπειρικά τη θεωρητική άποψη των νεοκλασικών οικονομολόγων σύμφωνα με την οποία, η μεγαλύτερη ανεργία που παρατηρείται στην ηπειρωτική Ευρώπη, σε σχέση με τις Η.Π.Α. και τις άγγλο-σαξωνικές χώρες, οφείλεται στις νομοθετικές παρεμβάσεις που δυσχεραίνουν τις απολύσεις των εργαζομένων και διογκώνουν το κόστος εργασίας, ο Ο.Ο.Σ.Α. προχώρησε στην κατάρτιση ενός δείκτη που «μετρούσε» το **επίπεδο της νομοθετικής προστασίας της εργασίας** ορισμένων κρατών-μελών του, αξιολογώντας δύο στοιχεία : *τις προϋποθέσεις απολύσεων, ατομικών και συλλογικών, και τους όρους της μερικής – προσωρινής απασχόλησης.*

Στο Σχήμα 1 παρουσιάζεται η κατάταξη 28 χωρών-μελών του Ο.Ο.Σ.Α. με κριτήριο το δείκτη αυτό, στον οποίο οι Η.Π.Α., η Αγγλία, ο Καναδάς και η Νέα Ζηλανδία παρουσιάζουν τη μικρότερη προστασία της εργασίας, ενώ στη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ισπανία, το Μεξικό, την Τουρκία και την Πορτογαλία καταγράφεται η μεγαλύτερη.

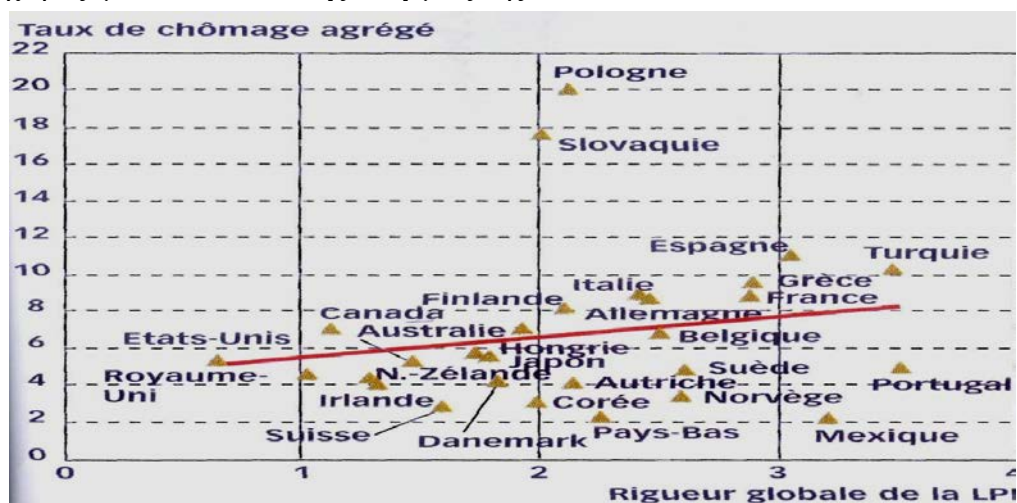
Σχήμα 1: Δείκτης της νομοθετικής προστασίας της εργασίας ορισμένων κρατών-μελών του ΟΟΣΑ



Πηγή: OECD (2004) **Επεξεργασία:** Κέντρο Μελετών & Έρευνας Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών

- Στη συνέχεια, ερευνήθηκε η σχέση που συνδέει το επίπεδο προστασίας της εργασίας κάθε χώρας, με το ποσοστό της ανεργίας της.

Σχήμα 2: Σχέση που συνδέει το επίπεδο προστασίας της εργασίας κάθε χώρας, με το ποσοστό της ανεργίας της



Πηγή: OECD (2004) **Επεξεργασία:** Κέντρο Μελετών & Έρευνας Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών

Το συμπέρασμα που προκύπτει από αυτή την έρευνα του ΟΟΣΑ είναι ότι **δεν υπάρχει κάποια μετρήσιμη ουσιαστική σχέση, ανάμεσα στη συνολική ανεργία και την προστασία της εργασίας.**

Ορισμένες χώρες προσεγγίζουν το επίπεδο της πλήρους απασχόλησης με αυστηρούς κανόνες προστασίας της εργασίας (Πορτογαλία), ενώ άλλες παρουσιάζουν υψηλή ανεργία, παρ' όλων ότι έχουν υιοθετήσει πρακτικές με εξαιρετική ευελιξία (Καναδάς). Δύο χώρες που έχουν πολύ υψηλή ανεργία (Πολωνία, Σλοβακία) έχουν μια αγορά εργασίας που δεν έχει και τόσο αυστηρούς κανόνες προστασίας. Διαφορετικά, πάντως, συμπεράσματα προκύπτουν, εάν οι συνέπειες της ευελιξίας στην εργασία αναζητηθούν όχι σε εθνικό επίπεδο και διαχρονικά, αλλά σε επίπεδο παραγωγικών κλάδων και κάτω από διαφορετικές, σε κάθε περίπτωση, γενικότερες οικονομικές συνθήκες

➤ Η περισσότερη ή λιγότερη ευελιξία έχει, επίσης, και ορισμένες έμμεσες επιπτώσεις στην αγορά εργασίας που θα πρέπει να συνεκτιμώνται:

- Η περισσότερη ευελιξία στην αγορά εργασίας ενισχύει τις διακυμάνσεις και περιορίζει την προβλεψιμότητα της μάζας των συνολικών εργατικών αμοιβών, δημιουργώντας κάποια αστάθεια στη ζήτηση, γεγονός που δυσχεραίνει τον ομαλό προγραμματισμό της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών και, κατά συνέπεια, την απασχόληση.

- Αντίθετα, η ευρύτερη κοινωνική προστασία της εργασίας μειώνει την αβεβαιότητα και ανασφάλεια των εργαζομένων, περιορίζει την ανάγκη τους για αποταμίευση, ενισχύει τα περιθώριά τους για κατανάλωση, συμβάλλοντας στην οικονομική σταθερότητα και την άνοδο της παραγωγής. Γενικότερα, όσο πιο γενναιόδωρο είναι ένα σύστημα πρόνοιας και προστασίας, τόσο μικρότερη αντίσταση στην αλλαγή εμφανίζουν οι εργαζόμενοι και τόσο πιο εποικοδομητική στάση έχουν έναντι των πρωτοβουλιών για περισσότερη ευελιξία

- Η σταθερότητα της απασχόλησης δημιουργεί μέσο-μακροπρόθεσμα μια σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ της εργασίας και της εργοδοσίας, καλύτερη συνοχή ανάμεσα στις επιμέρους μονάδες παραγωγής, ευρύτερη συνειδητοποίηση της γενικότερης «φιλοσοφίας» της επιχείρησης εκ μέρους των εργαζόμενων και καλύτερες προϋποθέσεις για πιο σωστή επαγγελματική κατάρτιση και εξειδίκευση των μισθωτών. Όλα αυτά, οδηγούν στη βελτίωση της απόδοσης και της παραγωγικότητας της επιχείρησης,

- Η πλήρης ελευθερία της αγοράς προσανατολίζει την εργασία (και τους άλλους συντελεστές της παραγωγής) προς τις παραγωγικές δραστηριότητες, όπου αυτή θα είναι πιο χρήσιμη. Η αυστηρή προστασία της εργασίας, κατά συνέπεια, αποτελεί για τους υποστηρικτές της «αοράτου χειρός» του Adam Smith πηγή γενικότερης αναποτελεσματικότητας. Η οικονομία, υποστηρίζουν, είναι ένας ζωντανός οργανισμός. Η ζήτηση, οι τεχνολογίες, οι διαθέσιμες πρώτες ύλες και το κόστος τους, οι δυνάμεις, δηλαδή, που επηρεάζουν την αγορά, αλλάζουν συνεχώς. Κάθε στοιχείο, κατά συνέπεια, που θέτει εμπόδια στην προσαρμογή των οικονομικών δομών στις μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος είναι παράγοντας ανασταλτικός της προόδου και της ανάπτυξης.

- **Η μεγαλύτερη ευελιξία, τέλος, στην αγορά εργασίας μπορεί να μη μειώνει την ανεργία, την κάνει, όμως, πιο υποφερτή, καθώς οι ελπίδες για γρήγορη επιστροφή στην ενεργό επαγγελματική δράση είναι μεγαλύτερες.** Γίνεται όμως και πιο επικίνδυνη, ιδιαίτερα σε εποχές σταθερού συνολικού εργατικού δυναμικού, για τις μικρές και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, το προσωπικό των οποίων μπορεί εύκολα να αξιοποιεί τη σχετική κινητικότητα, για τη συνεχή βελτίωση της θέσης του.

- Αντίθετα, η αυστηρή προστασία της εργασίας που καθιστά δυσχερέστερες και τις προσλήψεις (ο εργοδότης προσλαμβάνει με λιγότερη ευκολία, όταν γνωρίζει ότι η απόλυση είναι δύσκολη και έχει και κόστος)

δημιουργεί ένα ισχυρό αίσθημα ανασφάλειας στους εργαζόμενους που τους ωθεί να παραμένουν στην εργασία τους με οποιοδήποτε κόστος.

➤ Η ευελιξία, τέλος, χωρίς να «γεννά» νέες θέσεις απασχόλησης, διαφοροποιεί, οπωσδήποτε, τη δυναμική της αγοράς εργασίας:

- Η ευελιξία, επηρεάζει τις προθεσμίες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, δεν έχει, όμως, καμιά επίπτωση στην εξέλιξη του συνολικού επιπέδου απασχόλησης, η οποία εξαρτάται, βασικά, από το ρυθμό ανάπτυξης και την εξέλιξη της παραγωγικότητας της εργασίας. Η ευελιξία, δηλαδή, δεν εξασφαλίζει τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, επιτρέπει, όμως, να καλυφθούν γρηγορότερα οι νέες θέσεις εργασίας που «γεννά» η ανάπτυξη.

- Η ευελιξία στην αγορά εργασίας αυξάνει, επίσης, την κινητικότητα στην αγορά αυτή. Οι μετακινήσεις, ανάμεσα στην εργασία και την ανεργία ή ανάμεσα στα διάφορα επαγγέλματα είναι πιο σημαντικές σε τομείς με μεγαλύτερη ευελιξία και ασθενέστερες σε χώρες με ισχυρότερες προστατευτικές ρυθμίσεις της εργασίας. Κατά συνέπεια, η μεγαλύτερη ευελιξία επιτρέπει στις επιχειρήσεις να προσαρμόζουν γρηγορότερα το προσωπικό τους στις κατά καιρούς ανάγκες τους, παράλληλα, όμως, ευθύνεται για το ότι οι διάφορες φάσεις – καλές ή κακές - από τις οποίες περνούν, κατά καιρούς, οι εργαζόμενοι δεν διαρκούν ποτέ πολύ.

Στην Ελλάδα π.χ. – η νομοθεσία της οποίας θεωρείται από τις πιο προστατευτικές – ένας άνεργος μπορεί εύκολα να γίνει άνεργος «μακράς διάρκειας», ενώ ένας εργαζόμενος με κάποια προϋπηρεσία σε μια επιχείρηση δύσκολα βρίσκεται στην ανεργία, όσο η προϋπηρεσία του αυτή μεγαλώνει. Αντίθετα στις Η.Π.Α., όπου οι απολύσεις βρίσκονται στην απόλυτη ευχέρεια του εργοδότη, ή στη Δανία, όπου η προστασία της απασχόλησης είναι ασθενέστατη, ο κίνδυνος να βρεθεί ένας εργαζόμενος στην ανεργία είναι μεγάλος και γενικευμένος, δεν εξαρτάται, δηλαδή, από

την προϋπηρεσία του εργαζόμενου, αλλά και η επανένταξή του στην αγορά εργασίας είναι σχετικά ευκολότερη.

Η σχετική αδικία που παρατηρείται σε χώρες, όπως η Ελλάδα, με αυστηρή προστατευτική-παρεμβατική εργατική νομοθεσία, όπου οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου κινδυνεύουν πολύ λίγο με ανεργία, ενώ οι νέοι που επιζητούν να μπουν στην αγορά εργασίας και οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου είναι εκτεθειμένοι σημαντικά στην ανεργία, εξασθενίζει σε χώρες με διευρυμένη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, με τίμημα, όμως, τη γενίκευση της αβεβαιότητας. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ελλάδα, τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας και ανεργίας των νέων είναι υψηλά (15% και 57%, περίπου, αντίστοιχα), ενώ στη Δανία το επίπεδο ανεργίας σε όλες τις επιμέρους ομάδες ανέργων δεν υπερβαίνει το 15%.

Συμπερασματικά, φαίνεται ότι δεν υπάρχει ισχυρή και σταθερή σχέση ανάμεσα στην ευελιξία της εργασίας και την άνοδο της συνολικής απασχόλησης.

Η σχέση αυτή είναι εξαιρετικά ασταθής και, πάντως, διαφοροποιείται όταν μεταβάλλεται ο εξεταζόμενος κλάδος ή η εξεταζόμενη χρονική περίοδος (τα αποτελέσματα είναι διαφορετικά ανάλογα με τον κλάδο και τη φάση του οικονομικού κύκλου την οποία εξετάζουμε) ή όταν τα συγκρινόμενα μεγέθη ενσωματώνουν διαφορετικά στοιχεία ή διαφορετικούς παράγοντες. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι, συγκρινόμενη με την αμερικανική, η ανεργία στην Ελλάδα, τη Γαλλία κ.ά. είναι υψηλότερη. Αυτό δεν οφείλεται στο ότι στις Η.Π.Α. οι απολύσεις είναι ελεύθερες, αλλά διότι στην Ελλάδα, στη Γαλλία κ.ά., οι νέοι σπουδάζουν περισσότερο και δεν εργάζονται τόσο πολύ κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Το γεγονός αυτό αποτελεί μακροπρόθεσμα θετικό στοιχείο για τις εθνικές τους οικονομίες. Για το λόγο αυτό οι νέοι απασχολούμενοι είναι λιγότεροι.

Ευελιξία στην αγορά εργασίας σημαίνει, τελικά, ότι οι επιχειρηματίες είναι πιο διαθέσιμοι να προσλαμβάνουν προσωπικό, αλλά και πιο ελεύθεροι να απολύουν προσωπικό, όταν η συγκυρία διαφοροποιηθεί. Η προστασία της απασχόλησης, εξάλλου, αποτρέπει, μεν, εν μέρει τουλάχιστον, τις απολύσεις και τις απώλειες θέσεων εργασίας, δυσχεραίνει, όμως, τις νέες προσλήψεις καθιστώντας τον επιχειρηματία επιφυλακτικό στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Φαίνεται ότι και οι δύο επιλογές έχουν κέρδη και ζημιές που, εν πολλοίς, αλληλοεξουδετερώνονται, αποδεικνύοντας ότι το πρόβλημα της ανεργίας είναι συνθετότερο και η επίλυσή του απαιτεί συνδυασμό περισσότερων μέτρων και υιοθέτηση ευρύτερων κοινωνικό-οικονομικών πολιτικών.

Αναμφισβήτητα, ζούμε σε μια εποχή που η παγκοσμιοποίηση διαφοροποιεί ταχύτατα τροχιές και παραδοσιακά σημεία αναφοράς, που η υποταγή της παγκόσμιας οικονομίας στις απαιτήσεις του χρηματικού κεφαλαίου τροποποιεί αξίες και δεσμούς με την επιχείρηση, που η αγορά εργασίας μεταβάλλεται καθημερινά. Εκείνο που θα μπορούσε, σε τελευταία ανάλυση, να απαιτήσει κάθε εργαζόμενος σήμερα είναι η βεβαιότητα ότι θα έχει πάντοτε μια δίκαιη αντιμετώπιση κατά την αναζήτηση μιας θέσης εργασίας, γεγονός που προϋποθέτει, αντικειμενική αξιολόγηση των προσωπικών του επαγγελματικών ικανοτήτων και ευχέρεια συστηματικής επικαιροποίησής τους, στα πλαίσια ολοκληρωμένων προγραμμάτων δια βίου μάθησης, σε συνδυασμό με την υπόσχεση ότι ο άνθρωπος δεν θα αντιμετωπισθεί ποτέ και για κανένα λόγο ως εμπόρευμα¹⁰¹.

¹⁰¹ ΚΕΜΕ ΑΒΕΑ, «Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση», 2012 ό.π.

5.2.2 Περισσότερες εμπειρικές διερευνήσεις

Οι περισσότερες από τις υπάρχουσες εμπειρικές μελέτες που διερευνούν την σχέση της ευελιξίας με διάφορα μεγέθη της αγοράς εργασίας, και κυρίως την ανεργία, είτε εξετάζουν μεμονωμένες εθνικές αγορές εργασίας, είτε εργάζονται με ένα δείγμα που αφορά διαφορετικές οικονομίες. Στις συγκριτικές μελέτες υπάρχει αρκετή διαφοροποίηση στον τρόπο που αντιμετωπίζεται η ευελιξία.

I. Μελέτες εθνικών αγορών εργασίας

Οι πιο γνωστές είναι η σειρά των μονογραφιών του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO) με τίτλο «*Ανεργία και Ευελιξία της Αγοράς Εργασίας*» για τις οικονομίες του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ολλανδίας, της Φιλανδίας, της Αυστρίας, της Ιταλίας και της Ισπανίας. Τα γενικά συμπεράσματα της σειράς δεν συνηγορούν υπέρ της έννοιας της ευελιξίας ως μέτρου καταπολέμησης της ανεργίας.

Αντίθετα, η έκδοση του Ινστιτούτου του Κιέλου (Slebert 1997) που εξετάζει την σχέση της ευελιξίας των εθνικών αγορών εργασίας και των διαρθρωτικών αλλαγών στην οικονομία καταλήγει ότι η έλλειψη ευελιξίας επηρεάζει θετικά την ανεργία. Σε παρεμφερή συμπεράσματα οδηγείται και η μονογραφία του Υπουργείου Εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου για την Ευελιξία (Beatson 1995).

II. Συγκριτικές μελέτες χωρών

Προκειμένου να συγκρίνουν την ευελιξία διαφορετικών αγορών εργασίας οι ερευνητές έπρεπε να αντιμετωπίσουν το ζήτημα της κατασκευής ενός μέτρου ευελιξίας. Γενικά υιοθετήθηκαν οι εξής στρατηγικές: (1) ερωτηματολόγια, (2) βαθμολόγηση, (3) επιλεγμένες ποσοτικές μεταβλητές.

➤ **Ερωματολογία**

Πρόκειται για ερωματολογία που αποστέλλονται σε επιχειρήσεις, εργοδοτικές οργανώσεις ή διευθυντικά στελέχη που αφορούν στην ευελιξία των αγορών τους ή στην επίπτωση που έχει η έλλειψη ευελιξίας. Ήδη από το 1985 ο Διεθνής Οργανισμός Εργοδοτών ερωτούσε 20 εργοδοτικές ομοσπονδίες- μέλη του πόσο ισχυροί είναι οι περιορισμοί στην απόλυση, στην διάρθρωση των μισθών και στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Αντίστοιχα, το World Competitiveness Report (WCR) περιλαμβάνει στα ετήσια ερωματολογία περί ανταγωνιστικότητας που στέλνει σε διευθυντικά στελέχη διαφόρων χωρών, μια ερώτηση που αφορά στην «ευελιξία των επιχειρήσεων να προσαρμόζουν την ασφάλεια των θέσεων εργασίας και την αμοιβή στην οικονομική πραγματικότητα». Το μέτρο αυτό χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα των R.Di Tella & R. MacCulloch (1999).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επίσης διενήργησε τρία *ad hoc surveys* της αγοράς εργασίας το 1985, το 1989 και το 1994. (European Commission, 1986, 1991, 1995). Το δείγμα το 1994 κάλυψε 23.000 βιομηχανικές επιχειρήσεις και 10.000 επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου σε 11 χώρες της ΕΕ. Από την ανάλυση των απαντήσεων προκύπτει ότι η έλλειψη ευελιξίας, ιδιαίτερα στην απόλυση προσωπικού αποτελεί ένα- αλλά όχι τον σημαντικότερο- λόγο που προβάλλουν οι επιχειρήσεις για την μη μεγαλύτερη απασχόληση προσωπικού.

Τα ερωματολογία αυτά υποτίθεται ότι δεν έχουν το πρόβλημα της στάθμισης των διαφόρων διαστάσεων της ευελιξίας και αφήνουν τις ίδιες τις επιχειρήσεις να εκτιμήσουν την ευελιξία της οικονομίας τους. Επίσης υποτίθεται ότι συλλαμβάνουν όχι μόνο το θεσμικό πλαίσιο αλλά και την αυστηρότητα εφαρμογής του. Πάσχουν όμως από το πρόβλημα της αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος των ερωτώμενων και οι απαντήσεις στα ερωματολογία επηρεάζονται από πολιτιστικούς, πολιτικούς και ιδεολογικούς παράγοντες που σχετίζονται με τις ιδιαιτερότητες και την συγκυρία κάθε χώρας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι συντελεστές συσχέτισης των σκορ των απαντήσεων στα τρία surveys της Ευρωπαϊκής ένωσης δεν είναι αρκετά υψηλοί, παρά το γεγονός ότι δεν έγιναν τόσο μεγάλες ανακατατάξεις στους θεσμούς, η δε σχέση τους με την ανεργία με εξαίρεση το 1994 δεν είναι ιδιαίτερα υψηλή (βλ. Θεοχαράκης Ν.,2000). Γενικά τα σκορ στις απαντήσεις χρησιμεύουν στην κατασκευή “reputational indices” που χρησιμοποιούνται σε στατιστικές διερευνήσεις (Mosley H. & T. Kruppe 1992, di Tella R. & R. MacCulloch, 1999, Addison J.T. et al.,1997).

➤ Βαθμολογία

Μια διαφορετική προσπάθεια μέτρησης της ευελιξίας (EPL) είναι η κατασκευή δεικτών της ευελιξίας της αγοράς εργασίας των διαφόρων χωρών.¹⁰² Σε ορισμένες προσπάθειες που ξεκινούν από τον Emerson (1988) οι χώρες κατατάσσονται ανάλογα με την ευελιξία τους από την πλέον εύελικτη στην πλέον άκαμπτη¹⁰³. Το μέτρο αυτό χρησιμοποιήθηκε από τον Bertola (1990) χωρίς να βρεθεί θετική σχέση ευελιξίας-ανεργίας. Οι Grubb & Wells (1993) προχώρησαν στην κατασκευή ενός δείκτη που κατέτασσε τις χώρες ανάλογα με την ευελιξία σε διάφορες καταστάσεις (όπως πχ, επίπεδο αποζημίωσης για απόλυση και διαδικαστική δυσκολία απόλυσης) και στην συνέχεια χρησιμοποίησαν την κατάταξη (rank) του μέσου όρου των κατατάξεων (“rank of average ranks”). Ο δείκτης αυτός επεκτάθηκε από την Jobs Study του OECD (1994) και χρησιμοποιήθηκε σε αρκετές οικονομετρικές μελέτες. Γενικά, οι περισσότερες μελέτες δεν βρίσκουν θετική σχέση μεταξύ ανεργίας και του δείκτη του OECD για την ευελιξία.

Η ευελιξία μετρούμενη ως κατάταξη έχει τα προβλήματα των διατακτικών (ordinal) μέτρων. Η επέκταση του δείγματος επηρεάζει την

¹⁰² Για μεθοδολογικά ζητήματα βλέπε OECD 1999, ιδιαίτερα Annex2.B και Bertola et al. 2000. Βλέπε επίσης το ειδικό Workshop για το θέμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission 2000)

¹⁰³ Η κατάταξη του Emerson (1988) βασιζόταν στις απαντήσεις του survey του 1985 της Ευρωπαϊκής Ένωσης

συγκρισιμότητα των χωρών και οι διαφορετικοί βαθμοί στα μεγέθη δεν εμφανίζονται. Για να θεραπεύσει αυτά τα προβλήματα ο OECD (1999) προχώρησε στην κατασκευή ενός μετρήσιμου (cardinal) δείκτη¹⁰⁴, βαθμολογώντας τις χώρες σε διάφορες διαστάσεις της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης¹⁰⁵ (EPL) και επέκτεινε τον δείκτη σε ένα δείγμα από 27 χώρες-μέλη του.¹⁰⁶ Η χρήση αυτού του δείκτη στην μελέτη ανεργίας και ευελιξίας. Ακόμα και τα αποτελέσματα που εμφανίζονται στην σχέση ευελιξίας και δημογραφικής σύνθεσης του εργατικού δυναμικού εξαφανίζονται όταν χρησιμοποιείται παλινδρόμηση με περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές. Μια διαφορετική χρήση του νέου δείκτη του OECD από τους O.Blanchard & J.Wolfers (2000), βρίσκει ότι υπάρχει σχέση των θεσμών στην αλληλεπίδραση τους με εξωτερικές διαταραχές, και ότι οι ευέλικτοι θεσμοί ανταποκρίνονται καλύτερα σε εξωγενείς διαταραχές από πλευράς ανεργίας.

Οι δείκτες βαθμολόγησης στην ουσία προσπαθούν να συλλάβουν το θεσμικό πλαίσιο και όχι την ευελιξία ή την προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας. Επίσης δεν συλλαμβάνουν την πραγματική λειτουργία του νομοθετικού πλαισίου, όπως πχ, την νομολογία σε θέματα απολύσεων. Παρά την συζήτηση που γίνεται για τα μεθοδολογικά ζητήματα, νέοι δείκτες δεν έχουν ενσωματωθεί ακόμα στην εμπειρική έρευνα.

¹⁰⁴ Το μέτρο αυτό χρησιμοποιήθηκε και από τους Blanchard & Wolfers (2000) και (παρεμφερώς) από τους Boerl et al.(2000).

¹⁰⁵ Η κατασκευή είναι αρκετά πολύπλοκη και γίνεται σε τρία επίπεδα προτού συναθροιστούν σε ένα συνολικό δείκτη. Το τρίτο επίπεδο αφορά στις κανονικές συμβάσεις εργασίας, τις προσωρινές συμβάσεις και τις συλλογικές απολύσεις. Το πρώτο επίπεδο έχει 22 διαστάσεις.

¹⁰⁶ Αρκετές έρευνες που χρησιμοποιούν το μέτρο της κατάταξης το συνοδεύουν και με μέτρα στάθμισης άλλων διαστάσεων της ευελιξίας, όπως την βαθμολόγηση του πλαισίου των εργασιακών σχέσεων ή και με άλλες ποσοτικές μεταβλητές. (Nickell S.J. 1997, Blanchard O. & J. Wolfers 2000)

➤ **Ποσοτικές μεταβλητές της ευελιξίας**

Άλλες μελέτες προσπαθούν να ενσωματώσουν καθαρά ποσοτικές μεταβλητές στην ευελιξία. Η λογική είναι ότι στις αποφάσεις των επιχειρήσεων για προσλήψεις και απολύσεις υπεισέρχονται δύο παράγοντες: πρώτον το κόστος της απόλυσης (αποζημίωση) που αφορά μια μεταβιβαστική πληρωμή από την επιχείρηση στον εργαζόμενο και δεύτερο ένα κόστος που αφορά και τους δύο και δεν μπορεί να μεταβιβαστεί και σχετίζεται με την διαδικαστική δυσκολία της απόλυσης.

Η πιο γνωστή μελέτη σε αυτήν την κατεύθυνση είναι του E.P. Lazear (1990) ο οποίος ερεύνησε την σχέση μεταξύ κανόνων προστασίας της απασχόλησης σε ένα δείγμα από 22 χώρες για την περίοδο 1956-1984. Τα αποτελέσματα δείχνουν μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ «αποζημίωσης» και ποσοστού απασχόλησης, συμμετοχής και ωρών, ενώ δείχνουν μια μικρή στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ «αποζημίωσης» και ποσοστού ανεργίας. Τα αποτελέσματα αυτά όμως απορρίφθηκαν σε μια μεταγενέστερη ανάλυση των ίδιων δεδομένων σε μια οικονομετρικά ορθότερη ανάλυση, η οποία σε ένα δεύτερο στάδιο ανέλυσε οικονομετρικά ένα εμπλουτισμένο και πιο σύγχρονο δείγμα. Μια προσπάθεια κατασκευής ενός δείκτη ευελιξίας που συλλαμβάνει το κόστος της αποζημίωσης και της προειδοποίησης είναι η ανάλυση των J.J. Heckman & C.Pages (2000) για τις χώρες της Λατινικής Αμερικής και της Καραϊβικής. Ο δείκτης τους είναι ένας υπολογισμός του προσδοκώμενου προεξοφλημένου κόστους απόλυσης ενός εργαζόμενου κατά την πρόσληψη. Παρόλο που τα αποτελέσματα της μελέτης είναι αρνητικά για το επίπεδο της απασχόλησης και οι συγγραφείς είναι ένας μηχανισμός που λειτουργεί σε βάρος των εργαζομένων, η ανάλυση τους δεν είναι στατιστικά σημαντική για την σχέση ανεργίας-προστασίας της απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Συμπεράσματα & προτάσεις

6.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1.1 Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων

Το 2013 φαίνεται πως θα σηματοδοτήσει το οριστικό πέρασμα από το μεταπολιτευτικό στο μετα-μνημονιακό καθεστώς των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας. Η ύφεση ανέτρεψε άρδην το παλαιότερο καθεστώς και **προώθησε περαιτέρω την ευελιξία στην αγορά εργασίας**, την κατάργηση πολλών εργασιακών δικαιωμάτων και τη συμπίεση του κόστους εργασίας και των εισοδημάτων των μισθωτών.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι την τελευταία διετία επιβλήθηκαν ρηξικέλευθα μέτρα όπως είναι το πάγωμα μισθών ή/ και η μείωση τους με κυβερνητική πράξη, η θέσπιση ανώτατου ορίου στις μισθολογικές ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων για μια τριετία, η νομοθετική υπονόμηση των κλαδικών συμβάσεων, ο προσανατολισμός των συμβάσεων προς το επίπεδο της επιχείρησης και της ατομικής διαπραγμάτευσης, η δραστική απίσχυνση των υποστηρικτικών των ΣΣΕ μηχανισμών (ΟΜΕΔ) κ.λπ.

Τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων αυτών είναι ήδη ανάγλυφα. Η θεσμοθέτηση των επιχειρησιακών συμβάσεων μετέβαλε τάχιστα το προηγούμενο καθεστώς εργασιακών σχέσεων και το αποκέντρωσαν. Είναι χαρακτηριστικό ότι κατά το πρώτο 9μηνο του 2012 υπογράφηκαν 840 επιχειρησιακές συμβάσεις που επικεντρώθηκαν κυρίως σε μειώσεις μισθών και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Ο αριθμός των **κλαδικών συλλογικών συμβάσεων** -που κάποτε ανέρχονταν περίπου στις 200 ετησίως- μειώθηκε σε 65 το 2010, 38 το 2011 και **23 το 2012**, ενώ οι διαιτητικές αποφάσεις το 2012 εξαφανίστηκαν.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των ειδικών, το 2013 οι μεταβολές θα είναι ακόμη πιο σαρωτικές. Ειδικότερα οι τελευταίες όψεις της εργατικής πολιτικής, με τις ευλογίες της Τρόικας περιλαμβάνουν¹⁰⁷:

- επανακαθορισμό του κατώτατου μισθού (με κρατική έγκριση)
- βαλκανιοποίηση των εργασιακών σχέσεων
- εξατομίκευση των αμοιβών
- ελαστικοποίηση του εργάσιμου χρόνου και περαιτέρω διάδοση των ατομικών συμφωνιών
- αποδιοργάνωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων
- κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης των ΣΣΕ με δραματική αποδυνάμωση των κλαδικών ΣΣΕ
- κατάργηση της καθολικής εφαρμογής των ΣΣΕ, με την αναστολή της επέκτασης τους στα μέλη των εμπλεκόμενων επαγγελματικών οργανώσεων
- πλήρη αποδυνάμωση του ρόλου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας¹⁰⁸ (ΟΜΕΔ) και αδρανοποίηση θεσμού διαιτησίας

Είναι το γεγονός ότι για πρώτη φορά στην ευρωπαϊκή εμπειρία συναντάται αυτός ο καταϊγισμός μέτρων σε τέτοια ποσότητα και μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα μικρότερο της διετίας, στοιχείο που παραπέμπει ελληνική καινοτομία. Είναι πρόδηλο πως η δέσμευση της χώρας για την «εσωτερική υποτίμηση» του κόστους παραγωγής που ξεκίνησε το 2010, οδηγεί, τρία χρόνια μετά, σε καταβαράθρωση της αγοράς εργασίας και φέρνει τη χώρα μας πιο κοντά στα μισθολογικά και εργασιακά πρότυπα των γειτονικών βαλκανικών χωρών, όπως είναι η Βουλγαρία και η Τουρκία .

¹⁰⁷ Κουτρούκης Θ., 2013.

¹⁰⁸ Σκοπός του ΟΜΕΔ είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεμονωμένους εργοδότες με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας.

6.1.2 Ιδιαιτερότητες & περιορισμοί της ελληνικής αγοράς εργασίας

Η Ελλάδα είναι μια χώρα που διακρίνεται για τις ιδιαιτερότητές της. Ιδιαιτερότητες που αγγίζουν τον εργασιακό τομέα και άλλες φορές τον κάνουν ευέλικτο, ενώ άλλες φορές η επιβίωση ενός εργαζομένου στο χώρο εργασίας του είναι ιδιαιτέρως δύσκολη. Η Ελλάδα σήμερα, χαρακτηρίζεται ως μια χώρα δεύτερης ταχύτητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως προς το επίπεδο του κοινωνικού κράτους. Το συμπέρασμα αυτό βγαίνει εξαιτίας του χαμηλού επιπέδου που έχει το κοινωνικό κράτος.

Στην εξαγωγή του συμπεράσματος, όσο αρνητικό και αν μας φαίνεται, βοήθησαν οι πολιτικές επιδότησης της ανεργίας και επανένταξης των ανέργων. Η διάρκεια επιδότησης των ανέργων δεν υπερβαίνει το ένα έτος αποκλείοντας τους μακροχρόνια ανέργους και θέτοντας περιοριστικούς όρους και σε αυτό το σύστημα επιδότησης (π.χ. διάρκεια προηγούμενης απασχόλησης, απόλυση). Οι επιδοτήσεις αυτές στην ουσία λειτουργούν ως επιδερμικά επιθέματα, που μόνο προσωρινά μπορούν να δώσουν λύση. Δεν μπορούν να αποτελέσουν μια αποτελεσματική τακτική που θα μειώσει το δείκτη των ανέργων και ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού θα προωθηθεί στην αγορά εργασίας. Από την άλλη έχουμε και το θέμα της μισθοδοτικής ή της αναπλήρωσης του μισθού. Η αναπλήρωση του μισθού κινείται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (50-55%) αναφορικά με το ύψος της επιδότησης των ανέργων. Επομένως είναι πολύ δύσκολο για ένα άνεργο να καλύψει τις βασικές του ανάγκες με τα κρατικά επιδόματα.

Όσον αφορά την **αγορά εργασίας**, η Ελλάδα σε σημαντικά και βασικά στοιχεία είναι πίσω από άλλες χώρες στον ΟΟΣΑ. Όπως για παράδειγμα, **στην επίσημη απασχόληση των γυναικών και νέων** βρίσκεται πολύ πιο πίσω από το μέσο όρο στον ΟΟΣΑ και πολύ πίσω σε σχέση με τα κριτήρια της Λισσαβόνας. **Στην ανεργία και στην ανισότητα μισθών** η απόδοση δεν είναι ικανοποιητική, κυρίως μετά την κρίση του 2009. Μετά από μια δεκαετία, στη διάρκεια της οποίας υπήρξε σημαντική βελτίωση υπέρ των

χαμηλόμισθων, η κρίση φαίνεται ότι μας ρίχνει πίσω κι αυξάνει ξανά τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες. Η Ελλάδα ήταν μία από τις μόλις πέντε χώρες του ΟΟΣΑ όπου δεν είχαμε αύξηση αλλά μείωση της ανισότητας. Ίσως δεν είναι τυχαίο ότι στις υπόλοιπες περιλαμβάνονται η Ισπανία, η Ιρλανδία και η Πορτογαλία. Το χειρότερο είναι ότι η ανισότητα έχει την τάση να αναπαράγεται μέσα από πολλά κανάλια, κυρίως ίσως μέσα από την πρόσβαση σε καλύτερη εκπαίδευση. Έτσι η ανεργία εισάγει έναν καινούργιο «ταξικό» διαχωρισμό στην ελληνική κοινωνία που θα απαιτήσει ενεργητικές πολιτικές παρέμβασης - πολιτικές που δεν υπάρχουν¹⁰⁹.

Επίσης, στην **ανταγωνιστικότητα και παραγωγικότητα** η χώρα μας είναι πολύ πίσω, κατέχοντας την **96η θέση μεταξύ 144 χωρών, στην κατάταξη Διεθνούς Ανταγωνιστικότητας** για την περίοδο 2012-2013 και τη τελευταία από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27. Όταν η αγορά εργασίας δεν αποδίδει, η οικονομία δεν αποδίδει μαζί της, οι διαφορές μεταξύ συντεχνιών και εργοδοτών επιδίδονται, το κράτος επεμβαίνει, και η παραγωγικότητα παρακμάζει. Η αύξηση της ελληνικής ανταγωνιστικότητας απαιτεί προσέλκυση δυναμικών επιχειρήσεων και παραγωγικών εργαζομένων. Η σύνδεση μισθών με παραγωγικότητα, η καλύτερη εκπαίδευση, πανεπιστημιακή και τεχνική, η ουσιαστική προώθηση της επιχειρηματικότητας και η ενθάρρυνση έρευνας και καινοτομίας πρέπει να υποκαταστήσουν τις επιδομές στους μισθούς ως μέσα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας¹¹⁰.

Το κυριότερο μέτρο της ελευθερίας της αγοράς εργασίας, που είναι συγκρίσιμο από χώρα σε χώρα, είναι ο **δείκτης της «προστασίας της απασχόλησης»**. Η προστασία της απασχόλησης επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τη λειτουργία της αγοράς εργασίας μέσω των περιορισμών που θέτει στις απολύσεις και γενικά της νομοθετικής προστασίας της απασχόλησης. Επηρεάζει και τον τρόπο καθορισμού του μισθού αυξάνοντας τη δύναμη

¹⁰⁹ <http://www.ethnos.gr>

¹¹⁰ Χαλιάσος Μ., 2013.

των απασχολούμενων έναντι των ανέργων και τη διάρκεια ανεργίας. Αρκετές μελέτες προσπάθησαν να «μετρήσουν» την προστασία της απασχόλησης. Σε μία από αυτές, η χώρα μας χαρακτηρίζεται κατά μέσο όρο από την αυστηρότερη προστασία της απασχόλησης σε δείγμα 21 χωρών μελών του ΟΟΣΑ που εξετάστηκαν, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας¹¹¹. Φυσικά αυτό ισχύει μόνο στον ιδιωτικό τομέα, αφού στον δημόσιο τομέα είναι σχεδόν αδύνατο να γίνουν απολύσεις.

Οι Blanchard and Tirole (2004) και Cahuc and Jolivet (2003) υποστηρίζουν ότι η προστασία της απασχόλησης επιδρά ευεργετικά στην κοινωνική ευημερία. Οι Belot et al (2002) υποστηρίζουν ότι η προστασία της απασχόλησης προσφέρει στους εργαζομένους ασφάλεια, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η παραγωγικότητά τους. Σύμφωνα με τον Feldstein (1976) η προστασία της απασχόλησης προκαλεί την μετακίνηση εργαζομένων από επιχειρήσεις που έχουν υψηλό κύκλο εργασιών προς τις επιχειρήσεις που προσφέρουν περισσότερο σταθερές εργασίες. Στην ελληνική πραγματικότητα παρατηρούμε ότι κάποιοι υποστηρίζουν πως ο δείκτης προστασίας της απασχόλησης είναι κάτι το “καλό”, γιατί φαινομενικά ασφαλίζει τον εργαζόμενο από τον κίνδυνο να χάσει την δουλειά του, ενώ κάποιοι άλλοι πιστεύουν πως κάτι δεν ισχύει γιατί όταν ο εργοδότης ξέρει πως δύσκολα θα μπορέσει να απολύσει έναν εργάτη όταν πια δεν τον χρειάζεται, δύσκολα θα ανοίξει θέση για να τον προσλάβει όταν τον χρειάζεται. Θα προτιμήσει να δουλέψει μόνος του, ή με μέλη της οικογένειάς του, ή ακόμα να προσλάβει παράνομα εργάτες. Όλα αυτά πάνε ενάντια της οικονομικής προόδου. Οι δυνατότητες του επιχειρηματία σαν αυτοαπασχολούμενος, χωρίς βοήθεια, είναι περιορισμένες. Η Ελλάδα έχει τον υψηλότερο βαθμό αυτοαπασχολούμενων στην Ευρώπη, μικρό μέγεθος επιχειρήσεων, και οπωσδήποτε οι περιορισμοί στην απόλυση εργατών είναι

¹¹¹ Η μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της ανάλυσης σε πάνελ χωρών παρουσιάζονται στη μελέτη «Αγορά εργασίας και επιχειρήσεις. Κρίση και διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις» της Έλενας Σιμιντζή και βασίζονται στο επιστημονικό όρθρο “Labour and Capital: Is Debt a Bargaining Tool” των Simintzi, Vig. Volpin (2010).

μια από τις αιτίες. Επίσης και στον τομέα απασχόλησης μελών της οικογένειας η Ελλάδα είναι από τις πρώτες στην Ευρώπη.

Ένας άλλος δείκτης επέμβασης του κράτους στην ελεύθερη αγορά είναι **ο δείκτης περιορισμών στην αγορά προϊόντων**. Αυτό αφορά πόσο δύσκολο είναι να ξεκινήσει κάποιος μια νέα επιχείρηση, τι ώρες επιτρέπεται στα καταστήματα να είναι ανοικτά, τι διατυπώσεις χρειάζεται κάθε χρόνο για να γίνει μια φορολογική δήλωση και ένας λογιστικός έλεγχος κλπ. Η Ελλάδα κατέχει και εδώ την τελευταία θέση στον ΟΟΣΑ. Τέτοιας μορφής περιορισμοί στην ελεύθερη άσκηση του εμπορίου έχουν καταστρεπτικές συνέπειες για την οικονομία και κατά ενθαρρύνουν την παρανομία. Όταν οι γραφειοκρατικές διατυπώσεις που χρειάζεται μια εταιρεία ή ένα κατάστημα για να δουλέψει είναι τόσο ασφυκτική, η πρώτη σκέψη του ιδιοκτήτη είναι να την αποφύγει. Δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι πως αυτά τα πράγματα γίνονται στην Ελλάδα, αλλά οπωσδήποτε ο πειρασμός υπάρχει. Και φυσικά η υπερβολική γραφειοκρατία αποθαρρύνει πολλούς από το να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να ξεκινήσουν επιχειρήσεις που θα αποδώσουν σε παραγωγή και θέσεις εργασίας.¹¹²

6.1.3 Ευελιξία και βελτίωση των εργασιακών σχέσεων

Η ενίσχυση της απασχόλησης με την ταυτόχρονη διαφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων αποτελεί βασική παράμετρο για την τόνωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και η αύξηση των απολύσεων ωθούν πολλά άτομα (νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, γυναίκες, ευάλωτες κοινωνικές ομάδες) κυρίως χαμηλής ειδίκευσης, στην επιλογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης προκειμένου να εργαστούν ή να διατηρήσουν την

¹¹² Πισσαρίδης Χ., 2011.

θέση εργασίας τους. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας τους βοηθά να διατηρήσουν τη θέση τους στην απασχόληση που είναι πολύ σημαντική για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και γνώσεων για τη μελλοντική τους εξέλιξη. Τους δίνεται, έτσι, η ευκαιρία να γίνουν «ενεργά» άτομα στην αγορά εργασίας προσφέροντας διέξοδο, έστω και με χαμηλές αποδοχές, στο πρόβλημα της ανεργίας.

Ωστόσο, η διατήρηση της απασχόλησης συνοδεύεται από πραγματική μείωση των αποδοχών και των ωρών εργασίας καθώς και τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων (κοινωνικής ασφάλισης, συνδικαλιστικής δράσης κτλ) καθιστώντας τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης λιγότερο ελκυστικές για τους εργαζόμενους.

Συνεπώς, στο ερώτημα εάν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης βελτιώνουν τις εργασιακές σχέσεις και άρα λύνουν το πρόβλημα της αύξησης της ανεργίας, η άποψη των εργοδοτών διαφέρει από την αντίστοιχη άποψη των εργαζόμενων. Οι εργοδότες έχουν θετική γνώμη όσον αφορά την επιλογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καθώς επιτυγχάνουν άμεση κάλυψη των έκτακτων αναγκών τους σε εργατικό δυναμικό με χαμηλό μισθολογικό κόστος. Οι εργαζόμενοι από την άλλη, διακρίνονται σε δύο επιμέρους κατηγορίες ανάλογα με το κριτήριο της επιλογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Συγκεκριμένα, στην περίπτωση που τα άτομα επιλέγουν π.χ. τη μερική ή προσωρινή απασχόληση επειδή δεν μπορούν να βρουν πλήρη και σταθερή εργασία (και συνεπώς η **ευελιξία στην αγορά εργασίας** παρουσιάζεται ως **έσχατη λύση** στο πρόβλημα της ανεργίας), υπόκεινται σε μείωση των αποδοχών και συρρίκνωση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, έχοντας αρνητική άποψη όσον αφορά τη βελτίωση των εργασιακών τους σχέσεων μέσω της ευελιξίας. Ακόμη πιο αρνητικοί είναι οι πλήρως απασχολούμενοι των οποίων οι εργοδότες, λόγω της οικονομικής κρίσης, μετατρέπουν τις συμβάσεις τους από πλήρη σε μερική ή εκ περιτροπής εργασία. Αντίθετα, εάν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιλέγονται με σκοπό την

συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ή την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (μερική απασχόληση) ή τέλος την παρακολούθηση δοκιμαστικής περιόδου από τους νεοεισερχόμενους στην επιχείρηση (προσωρινή απασχόληση), τότε η άποψη είναι θετική όσον αφορά τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων μέσω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Και στις δύο περιπτώσεις των εργαζομένων, η ευελιξία αποτελεί μέσο διατήρησης της απασχόλησης η οποία για να γίνει περισσότερο ελκυστική απαιτεί την ενίσχυση της προστασίας τους από αυθαιρεσίες των εργοδοτών και την παροχή κινήτρων που θα αποτελούν «δίχτυ προστασίας» ενάντια στην μακροχρόνια ανεργία.

6.1.4 Σχέση ευελιξίας και ανεργίας

Η ευελιξία έχει αποτελέσει τα τελευταία χρόνια κεντρικό θέμα στη διαμάχη για την καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση της απασχόλησης. Η επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας θεωρείται, από αρκετούς επιστήμονες και πολιτικούς, ως η βασική προϋπόθεση για την επίτευξη της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Το θέμα της ευελιξίας συνδέεται με την ίδια την «καρδιά» του κράτους-πρόνοιας, δηλαδή την κοινωνική προστασία. Η ευελιξία μπορεί να συνυπάρχει με ένα ισχυρό σύστημα κοινωνικής προστασίας, μπορεί να συνυπάρχει και με ένα σύστημα μειωμένης κοινωνικής προστασίας.

Το αν η επίτευξη ευελιξίας επηρεάζει θετικά ή αρνητικά το ποσοστό ανεργίας και την απασχόληση, είναι ένα θέμα που απασχολεί τις τελευταίες τουλάχιστον δύο δεκαετίες τόσο όσους κάνουν θεωρητική έρευνα, όσο και αυτούς που ασχολούνται με την εμπειρική έρευνα.

Σύμφωνα με την σχετική επισκόπηση που έγινε στο Κεφάλαιο 5, η οποία ήταν απλουστευτική μιας πολύ πλούσιας βιβλιογραφίας, θα μπορούσαμε να καταλήξουμε, ότι παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει ομοφωνία στα ερευνητικά αποτελέσματα, υπάρχει περίπου γενική

συναίνεση ότι **δεν υφίσταται σαφής και στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ ευελιξίας της αγοράς εργασίας και ανεργίας**. Σε καμία περίπτωση τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούν να ερμηνευτούν ότι ενισχύουν την ύπαρξη μιας αρνητικής σχέσης ευελιξίας-ανεργίας, όπως με τόση επιμονή υποστηρίζεται από τα συλλογικά όργανα των εργοδοτών και αρκετούς πολιτικούς. Αυτό ισχύει ακόμα και για τους ερευνητές εκείνους που θεωρούν ότι η ευελιξία επηρεάζει θετικά τους δείκτες απόδοσης μιας οικονομίας. Εκεί τα ερευνητικά αποτελέσματα είναι περισσότερο προβληματικά για τη σχέση της ευελιξίας και ανεργίας είναι η σχέση μεταξύ μακροχρόνιας ανεργίας και μορφών προστασίας της απασχόλησης. Χωρίς να υπάρχει και εδώ συναίνεση, οι εμπειρικές έρευνες βρίσκουν μια ισχυρότερη αρνητική σχέση μεταξύ των δύο μεγεθών, γεγονός που ενισχύεται από το θεωρητικό πλαίσιο μέσα στο οποίο κινούνται οι περισσότεροι ερευνητές.

Εν κατακλείδι, η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην ευελιξία της αγοράς εργασίας και την ανεργία είναι ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα. Η ευελιξία της αγοράς εργασίας είναι μια έννοια που απορρέει από την λογική της ορθόδοξης οικονομικής θεωρίας. Παρά την πολιτική της σημασίας, η αδυναμία της – ως γενική έννοια - να αναλύσει την λειτουργία των θεσμών της αγοράς εργασίας είναι πρωτοφανής. Ιδιαίτερα η συχνά αναφερόμενη πρόταση ότι η έλλειψή της αποτελεί βασικό παράγοντα για την υψηλή ανεργία, δεν μπόρεσε να καταδειχτεί στις εμπειρικές μελέτες που χρησιμοποίησαν ποικίλες προσεγγίσεις. Η αύξηση της ανεργίας στη χώρα μας καθιστούν επιτακτική την ανάγκη υιοθέτησης μέτρων τόνωσης της απασχόλησης.

6.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η προτεραιότητα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την καταπολέμηση της ανεργίας συντείνει στην ανατροπή των εργασιακών σχέσεων η οποία θα βασίζεται στην υιοθέτηση ενός «...κοινού πλαισίου με συντονισμένα μέτρα αλληλοϋποστηριζόμενα και ευθυγραμμισμένα στους κανόνες της ενιαίας αγοράς. Η ενιαία αγορά εργασίας θα ρυθμίζει ενιαία και τις εργασιακές σχέσεις»¹¹³.

Όσον αφορά τη διατήρηση τη διατήρηση της απασχόλησης, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την κινητικότητα των με ταυτόχρονη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων καθίσταται επιτακτική η ανάγκη **προώθησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με ταυτόχρονη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζόμενων**. Στην κατεύθυνση αυτή σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η προώθηση δια μέσου της ΕΕ της «ευελιξίας με ασφάλεια» με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας για μελλοντική ανάκαμψη.

Η οικονομική κρίση οδήγησε στην εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με ταυτόχρονη μείωση του χρόνου εργασίας, του μισθού και γενικότερα των δικαιωμάτων των εργαζόμενων. Η ευελιξία με ασφάλεια θα έχει ως στόχο την κινητικότητα των εργαζομένων από τη μια εργασία στην άλλη καθώς και την ευκολότερη μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση ανάλογα με την ανάπτυξη ή την ύφεση σε τομείς και κλάδους της οικονομίας.

Επιπρόσθετα, η προώθηση της ευελιξίας της εργασίας θα πρέπει να στηρίζεται στην παροχή κινήτρων εκ μέρους των επιχειρήσεων στους

¹¹³ Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. "Employment and Social Developments in Europe 2012"
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7315>)

εργαζομένους¹¹⁴. Επιπλέον προτείνεται ευνοϊκότερη ρύθμιση στο ζήτημα της συνταξιοδότησης των μερικώς απασχολούμενων και θέσπιση δικλίδων ασφαλείας των μερικώς απασχολούμενων ώστε να μην υποχρεούνται σε πρόσθετες ώρες εργασίας. Για τους προσωρινά απασχολούμενους και τους ενοικιαζόμενους είναι αναγκαίο να αυξηθούν τα μέτρα.

Όσον αφορά την **αύξηση της προστασίας των εργαζομένων**, θα προέλθει μέσα από την ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας (Σ.ΕΠ.Ε.). Κι αυτό γιατί η παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων του ευέλικτου και μη ευέλικτου ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. ύψος μισθού, καταβολή δεδουλευμένων, ωράρια, πληρωμή υπερωριών κλπ) αποτελεί σύνηθες φαινόμενο ενώ η ανασφάλιστη εργασία τα τελευταία χρόνια έχει λάβει ραγδαίες διαστάσεις.

Επιπρόσθετα, η προώθηση της απασχόλησης των νέων, ηλικιωμένων και μακροχρόνια ανέργων μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) θα ενισχύσουν περαιτέρω την ευελιξία της εργασίας.

Γίνεται κατανοητό ότι σε περιόδους οικονομικής κρίσης όπου η συνολική ζήτηση είναι χαμηλή, τα επίπεδα ανεργίας υψηλά, η παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της χώρας βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (96^η θέση από συνολικά 144 χώρες), οι ευέλικτες μορφές εργασίας αποτελούν **ένα πρώτο βήμα** στις προσπάθειες εξόδου από την «κρίση της απασχόλησης». Ωστόσο η μείωση των μισθών που αυτές συνεπάγονται αδυνατεί να συμβάλει στην αύξηση της ζήτησης σε ικανοποιητικό βαθμό η οποία με τη σειρά της θα επιφέρει πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα στην παραγωγή, στην απασχόληση και στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας. Γι' αυτό και η ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας θα πρέπει να συνοδεύεται από παράλληλη αύξηση

¹¹⁴ Ενδιάμεση Έκθεση της Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής για τη σύζευξη Ευελιξίας με Ασφάλεια (Επιτροπή Κουκιάδη),2007

των θέσεων πλήρους απασχόλησης¹¹⁵ με υψηλότερους μισθούς που θα εξασφαλίσουν με τη σειρά τους ένα καλύτερο βιοτικό επίπεδο.

Ένα υγιές οικονομικό περιβάλλον είναι εκείνο στο οποίο η ανεργία βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα, οι επενδύσεις από τον επιχειρηματικό κόσμο ενισχύουν την απασχόληση, το εισόδημα, την συνολική ζήτηση κ.ο.κ. Στην περίπτωση αυτή οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιλέγονται από τα άτομα όχι σαν την έσχατη λύση στην προσπάθεια αναζήτησης μιας θέσης εργασίας αλλά ως ενίσχυση του εισοδήματός τους βάσει οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων του κοινωνικού τους περιβάλλοντος.

Η ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας όπως και πολλών χωρών της ΕΕ-27, θα προέλθει μέσα από **αναπτυξιακούς και παραγωγικούς συντελεστές** που θα προωθήσουν την ανοδική πορεία της απασχόλησης, θα συμβάλλουν καθοριστικά στην εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών και την ανάσχεση αύξησης της ανεργίας.

6.2.1 Μέτρα διαρθρωτικών αλλαγών στην ελληνική αγορά εργασίας

Με βάση όσα έχουν αναφερθεί μέχρι τώρα, καθώς και τα στοιχεία των εθνικών και διεθνών φορέων, πρέπει να επισημανθούν τα ακόλουθα ως αναγκαίοι όροι για μια εναλλακτική πορεία στο πεδίο της αγοράς εργασίας¹¹⁶:

Α. Αλλαγή της πορείας υποβάθμισης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων προϋποθέτει την **υιοθέτηση επιλογών οικονομικής πολιτικής και ανάπτυξης** που βρίσκονται στην αντίθετη κατεύθυνση από αυτή που ασκείται διαχρονικά και εντείνεται κατά την περίοδο της κρίσης και του μνημονίου.

¹¹⁵ Ρομπόλης Σ., 2010.

¹¹⁶ Κουζής Γ., 2012 ό.π.

Β. Αλλαγή του παραγωγικού προτύπου που εστιάζεται διαχρονικά σε λογικές χαμηλού εργασιακού κόστους ως παράγοντα για την ενίσχυση της ανταγωνιστικής θέσης της χώρας αφήνοντας στο περιθώριο τους ποιοτικούς συντελεστές για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Πρόκειται για την ανάγκη **έμφασης στην καινοτομία, στην έρευνα, στις νέες τεχνολογίες, στην κατάρτιση και αξιοποίηση του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού,** και στις ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες των παραγωγών του πλούτου αντί της αντιμετώπισης της εργασίας ως επαχθούς κόστους.

Γ. Βασική προϋπόθεση για την προοπτική **αναβάθμισης της εργασίας** αποτελούν οι δέσμες παρεμβάσεων στους ακόλουθους επιμέρους άξονες:

- Στην ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.
- Στην επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων υπό το φως των νέων δεδομένων της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.
- Στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις.
- Στη σύγκλιση των καθεστώτων εργασίας του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με όρους αναβάθμισης.
- Στη μείωση του εργάσιμου χρόνου ως μέσον αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου σε μια χώρα με υψηλό μέγεθος χρόνου εργασίας.
- Στην ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Δ. Οι πολιτικές ανάπτυξης απαιτούν την ουσιαστική **σύζευξη της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής** με όρους πρωτογενούς κατανομής και δευτερογενούς αναδιανομής του πλούτου ώστε να αποφεύγονται τα φαινόμενα μονομερούς οικονομικής μεγέθυνσης που παράγουν και ενισχύουν τις **εισοδηματικές και κοινωνικές ανισότητες**. Είναι ενδεικτική, άλλωστε, και η εικόνα της περιόδου των υψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης στην Ελλάδα των ετών 1995-2008 που οδήγησαν σωρευτικά στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά 20% αλλά μόνο στην κατά 12,5% αύξηση των μισθών, ενώ την ίδια πάντοτε περίοδο οι τιμές αυξήθηκαν κατά 30% και η κερδοφορία του κεφαλαίου κατά 40%.

Ε. Οι παρεμβάσεις, τέλος, για την αναβάθμιση της εργασίας στην Ελλάδα ευνοούνται και από την **αλλαγή των ασκούμενων πολιτικών σε κεντρικό ευρωπαϊκό επίπεδο** που απαιτεί την επιστροφή στις αξίες που διαμόρφωσαν ιστορικά το ευρωπαϊκό κοινωνικό και εργασιακό μοντέλο που σήμερα απορρυθμίζεται και από τις ευρωπαϊκές πολιτικές που χαρακτηρίζονται από αισθητό δημοκρατικό και κοινωνικό έλλειμμα. Σε αυτό το πλαίσιο η Ευρώπη όχι μόνο δεν πρέπει να αντιμετωπίζει τις κοινωνικές κατακτήσεις που έχουν καταγραφεί στους κόλπους της ως μειονέκτημα στο πεδίο του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού αλλά θα πρέπει να αποδεχθεί, εμπράκτως, τις αξίες της κοινωνικής αλληλεγγύης ως πλεονέκτημα και να αντιπροτείνει, απέναντι στο μοντέλο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης, την ανάγκη για την θέσπιση κοινωνικών και οικολογικών ρητρών προκειμένου να τεθούν αποτελεσματικοί φραγμοί στην ουσιαστικά ανεξέλεγκτη δράση των δυνάμεων της αγοράς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ι. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αλεξάκη Α.(2005),Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία με τίτλο «Προσδιοριστικοί παράγοντες της ανεργίας: Εμπειρική διερεύνηση ομάδας χωρών του ΟΟΣΑ» από ΜΠΣ «Οικονομική θεωρία και πολιτική», Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Γαβρόγλου Σ.(2012),«Ανταγωνιστικότητα, μισθοί & παραγωγικότητα», Άρθρα και Μελέτες 4/2012, Εθνικό Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Αθήνα.
- Γαβρόγλου Σ.(2012),«Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα πριν και μετά το μνημόνιο», Άρθρα και μελέτες 1/2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Αθήνα.
- Γαβρόγλου Σ.(2006), Μελέτη: «Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Παρατηρητήριο Απασχόλησης - Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ, Αθήνα.
- Γεωργακοπούλου Β. και Κουζής Γ. (1996), «Ευελιξίες και Νέες Εργασιακές Σχέσεις», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.
- Δεδουσόπουλος Α.,(2000),«Θεωρίες της ανεργίας: Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-ευελιξίες-απορρύθμιση», εκδόσεις Τυπωθήτω, Τόμος 1^{ος}, Κεφάλαιο 1^ο,Αθήνα.
- Δεδουσόπουλος Α.(1998),«Ακαμψίες, ευελιξίες και απορρύθμιση στην ελληνική αγορά εργασίας», Επετηρίδα Εργασίας, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου, σελ 151-157.

- ΕΛ.ΣΤΑΤ., Δελτίο Τύπου - Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Οκτώβριος 2012 (δημοσιεύτηκε 10/01/2013).
- ΕΛ.ΣΤΑΤ., Δελτίο Τύπου - Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Γ' Τρίμηνο 2012 (δημοσιεύτηκε 13/12/2012).
- Ενδιάμεση Έκθεση της Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής για τη σύζευξη Ευελιξίας με Ασφάλεια (Πρόεδρος Επιτροπής: Κουκιάδης Ι.) Συγκροτηθείσα με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ΦΕΚ 112 / 19 Μαρτίου 2007)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), «Τριμηνιαία επισκόπηση για την απασχόληση και τις κοινωνικές επιπτώσεις», Βρυξέλλες 28.09.2012 .
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), «Ωθώντας τη νεολαία προς την απασχόληση», Βρυξέλλες 5.12.2012 .
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), «Σχέδιο Κοινής Έκθεσης για την Απασχόληση-Ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης 2013, Βρυξέλλες 28.11.2012 .
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), Ανακοίνωση: «Ανάπτυξη για την Ελλάδα», Βρυξέλλες 18.4.2012 .
- Καραμεσίνη Μ.(2010),«Κρίση, ανεργία και ελαστικές εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση», Αθήνα.
- Κατσανέβας, Θ. και Λιβανός, Η. (2003),«Η πορεία και τα αίτια της ανεργίας στην Ελλάδα», Αθήνα.
- Κατσέλη Τ.Α. και Μαγουλά, Χ.Μ. (2005),«Μακροοικονομική Ανάλυση και Ελληνική Οικονομία», εκδόσεις «Τυπωθήτω», Αθήνα, σελ. 38.

- Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου - Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης (2006), Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών/Ινστιτούτο Καινοτομίας/Intercollege, «Έκθεση διερεύνησης των μορφών ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο», Κύπρος.
- Κεραμάρη Γ.(2012),«Flexicurity εργασίας: Αναπτυξιακό μοχλός ή τροχοπέδη εργασιακών δικαιωμάτων;» άρθρο από την ηλεκτρονική εφημερίδα κοινωνικού ακτιβισμού (δημοσιεύτηκε τον Οκτώβριο 2012). <http://socialactivism.gr/index.php/koinoniki-oikonomia/48-flexicurity>
- Κούγιας Κ.(2008),«Παγκοσμιοποίηση και ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο: Τάσεις προς μια νέα ευρωπαϊκή κοινωνική ταυτότητα. Το παράδειγμα της ευελισφάλειας», Αγορά χωρίς σύνορα, Τόμος 14(2), σελ 91-123.
- Κουζής Γ.(2012),«Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο», Μελέτη INE ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «*Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*», Ετήσια Έκθεση 2012, Αθήνα.
- Κουζής Γ.(2009),«Ευελιξία και ασφάλεια: Μύθοι και πραγματικότητα», Μελέτη INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ «*Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*», Ετήσια Έκθεση 2009,Αθήνα.
- Κουζής Γ.(2006), «Το Πράσινο Βιβλίο για τις εργασιακές σχέσεις και η flexicurity», Αθήνα.
- Κουζής Γ.(2001),«Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;» Μελέτες INE-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ.14, Αθήνα.
- Κουτρούκης Θ.(2013),«Το ολοκαύτωμα στις εργασιακές σχέσεις», άρθρο στην έντυπη εφημερίδα «*Αγγελιοφόρος της Κυριακής*».

- Κυριαζόπουλος Γ. - Τσέλης Ν. (2012), “Employment and GDP in Greece: An empirical approach”, σελ. 400-417.
- Λιανός Θ.,(1999), *Αρχές οικονομικής Θεωρίας*, σελ.169.
- Λιανός, Θ. και Μπένος, Θ, (1996), *Μακροοικονομική Ανάλυση και Δημοσιονομική πολιτική*, Εκδ. Ευγ. Μπένου, Αθήνα, σελ. 412-414.
- Λουκάς Γ.(2005), Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, θέμα: «Τοπική ανάπτυξη: Διαδικασία για τη δημιουργία απασχόλησης και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού», σελ 5-11, Αθήνα.
- Μάνκιου Ν. Γκρέγορι (2002), *Μακροοικονομική Θεωρία*, Τόμος Α, Έκδοση 4^η, εκδόσεις Gutenberg, (μετάφραση Σταματάκης Νικηφόρος), Αθήνα.
- McKinsey & Company - Athens Office (2011),«Η Ελλάδα 10 Χρόνια Μπροστά: Προσδιορίζοντας το νέο Μοντέλο Ανάπτυξης της Ελλάδας», Αθήνα
- Μετζηράκος Α.(2009),«Η διαχείριση των προβλημάτων της οικονομικής κρίσεως με ευέλικτες και ελαστικές συμβάσεις», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Αριθμός Τεύχους 1533.
- Μουρίκη Α.(2012),«Στον βωμό της ‘ανταγωνιστικότητας’: η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων την περίοδο 2010-2012 και οι επιπτώσεις στις προοπτικές ανάκαμψης», άρθρο από Εθνικό Κέντρο Εθνικών Μελετών «*Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2012*», Αθήνα.
- ΟΟΣΑ (2012),«Ετήσια Έκθεση του για την Απασχόληση», Μόνιμη Ελληνική Αντιπροσωπεία στον ΟΟΣΑ, Τεύχος 9^ο.

- Πετράκη-Κώττη, Α. και Κώττης, Γ. (2008), Σύγχρονη Μακροοικονομική, εκδόσεις Ε. Μπένου, Αθήνα
- Πέτρου Α. (2012), «Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ)», σημειώσεις στα πλαίσια του μαθήματος «Οικονομικές Πολιτικές της ΕΕ», Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Πισσαρίδης Χ. (2011), «Η αγορά εργασίας στη σύγχρονη οικονομία: Θεωρία και διδάγματα για την οικονομική πολιτική», Ετήσια σειρά διαλέξεων, Νόμπελ Οικονομικών, Αθήνα.
- Πολιτικού Σ. (2010), Εργασία Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, «Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε περίοδο οικονομικής κρίσης: Μια στατιστική ανάλυση», Αθήνα.
- Ρομπόλης Σ. (2010), «Οικονομική κρίση και κρίση απασχόλησης», άρθρο στην εφημερίδα «Εποχή», Αθήνα.
- Σακέλη Γ. και Χλέτσος Μ. (1997), «Πολιτικές απασχόλησης: κριτική ανάλυση», άρθρο Τετράδιο ΙΝΕ-ΓΣΕΕ «Πολιτικές για την αγορά εργασίας, Απασχόληση και Συνδικαλιστικό κίνημα», Τεύχος 8-9.
- Σκουτέλης, Γ. (1998), «Ανεργία: Αίτια και Λύσεις», Financial Forum, Αθήνα.
- Σπυριδάκης Μ. (2006), «Ο εργαζόμενος στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», Εκπαιδευτικό υλικό του Έργου «Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων II» του ΥΠ.Ε.Π.Θ., Αθήνα.
- Σπυρόπουλος Γ. (1998), «Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.
- Χάλαρης Μ. (2011), «Πλήρης Απασχόληση vs. Ελαστικών Μορφών Εργασίας», Αθήνα.

(δημοσιεύτηκε στο <http://chalarismichalis.blogspot.gr>)

- Χαλιάσος Μ.(2013), «Μειώσεις μισθών και ανταγωνιστικότητα», άρθρο στην εφημερίδα «Το Βήμα»,02/01/2013.

II. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Betol, M. Boone, J. van Ours (2002), “Welfare effects of employment protection”, CEPR Discussion, Paper No 3396.
- Blanchard, O and Tirole, G.(2004), “The optimal design of unemployment insurance and employment protection: a first pass”, MIT, Dept. of Economics, Working paper, No 04-15.
- Cahuc, P. and Jolivet, G.(2003) “Do we need more stringent employment protection legislations?”,mimeo, University de Paris 1.
- European Commission (2012a), Ameco Database, GDP (Income approach), Labour costs. Nominal unit labour costs: total economy: Performance relative to the rest of the former EU-15: double export weights, Performance relative to the rest of 35 industrial countries (Ratio of compensation per employee to real GDP per person employed) http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm
- European Commission, “Employment and Social Developments in Europe 2012”.
- European Commission, DG Enterprise and Industry (2011d), “European Competitiveness Report 2011”.

- European Commission (1996), Green Paper – Partnership for a New Organisation of Work (Brussels: EC, 1997).The OECD Jobs Strategy: Technology, Productivity and Job Creation (Paris: OECD, 1996).
- Eurostat-News Release Euro Indicators, November 2012 (4/2013).
- Feldstein, M.(1976) “Temporary layoffs in the theory of unemployment”, *Journal of Political Economy*, vol.84.
- Gurria A.(2012),Secretary-General of the OECD, “Official Monetary & Financial Institute Forum” (OMFIF), Golden Series Lecture, London.
- Karantinos D., European Employment Observatory, Contribution to the EEO Autumn Review 2006, “Flexicurity” from SYSDERM Correspondent, Greece, November 2006, p.2.
- Krugman, R.P., (1995), “Technology, Trade and Factor Prices”, NBER Working Papers, No 5355.
- Laporsek S., Dolenc P. “Do Flexicurity Policies Affect Labour Market Outcomes? An Analysis of EU Countries”, Faculty of Management, University of Primorska, Slovenia 2012.
- OECD (2012h), Stat. Extracts, Central Government Debt: Total central government debt (%GDP).
- OECD (2012f), Stat. Extracts, Unit Labour Costs-Annual Indicators, Annual growth rate, Labour compensation per hour, Labour productivity per hour, Annual growth rate.
- Pelagidis, T., (1998), “European Unemployment: Myths and Realities”, Challenge, Issue 1, pp 1-7.
- Wilthagen T.(1998a), “Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market

Policy Reform?” ,Berlin: WZB Discussion Paper FS I.

- Wilthagen, T., Tros, F. and Lieshot, H., (2003), ‘Towards “flexicurity”:
Balancing Flexicurity and Security in EU Member States’, Invited paper
prepared for the 13th World Congress of the International Industrial
Relations Association (IRA), Berlin, September 2003.

III. ΕΡΕΥΝΕΣ - ΜΕΛΕΤΕΣ

- Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ. αριθμ. 260, «Αξιολόγηση του Εθνικού
Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2011-2014», σελ 28, 25 Νοεμβρίου
2011.
- Έκθεση Πεπραγμένων Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας Έτους 2011,
Αθήνα .
- Έκθεση ERM για το 2012, «Μετα την αναδιάρθρωση: αγορές εργασίας,
συνθήκες εργασίας και ικανοποίηση από τη ζωή».
(δημοσιεύτηκε: <http://www.eurofound.europa.eu>)
- Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (2012), «Η έννοια της
αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της».
- Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (2013), «Τριμηνιαία
Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία», 04/2012, 10.1.2013.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2010), «Η ελληνική οικονομία και η
απασχόληση», Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2003),«Αναλυτικό Γλωσσάριο», σελ 219, Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2011), 13η Ετήσια Έκθεση ,«Η Ελληνική

Οικονομία και η Απασχόληση».

- Κέντρο Μελετών & Έρευνας Εμπορικού & Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (2012), Μελέτη «Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευελιξία με Ασφάλεια)».
- ΣΕΠΕ news (2012), Έρευνα του “World Economic Forum”: The Global Competitiveness Report 2012 - 2013, επεξεργασία ΣΕΠΕ, Τεύχος 40, Σεπτέμβριος-Δεκέμβριος 2012.

IV. ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

A) Επίσημες ιστοσελίδες

- <http://www.euretirio.com> : Ευρετήριο οικονομικών όρων
- <http://www.ilo.org> : Διεθνές Γραφείο Εργασίας
- <http://chalarismichalis.blogspot.gr/> : Προσωπικό ιστολόγιο Μιχάλη Χάλαρη, Ειδικού Γραμματέα του ΣΕΠΕ
- <http://ec.europa.eu> : Ευρωπαϊκή Επιτροπή
- <http://europa.eu> : Επίσημη Ιστοσελίδα Ευρωπαϊκή ένωσης
- <http://eur-lex.europa.eu> : Πρόσβαση στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- <http://www.oecd.org> : Οικονομικός Οργανισμός Συνεργασίας και Ανάπτυξης
- <http://www.cedefop.europa.eu> : Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης
- <https://www.conference-board.org/> : The *Conference Board* is a global, independent business membership and research association working in the public interest

- <http://www.minedu.gov.gr/> : Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού
- <http://www.weforum.org/reports/> : Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ

B) Εφημερίδες-Περιοδικά

- <http://www.tovima.gr> : «Το Βήμα»
- <http://www.ethnos.gr> : «Το Έθνος»
- <http://www.express.gr/news/finance/>: «Η ΕΞΠΡΕΣ»
- <http://www.tanea.gr> : «Τα Νέα»

