

ΟΡΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Οικονομική κρίση είναι το φαινόμενο κατά το οποίο μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας. Όταν λέμε οικονομική δραστηριότητα αναφερόμαστε σε όλα τα μακροοικονομικά μεγέθη της οικονομίας, όπως η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι τιμές, οι επενδύσεις κ.λπ.

Η Ελληνική Οικονομία σήμερα

- Το 2009, η Ελλάδα είχε την δεύτερη χαμηλότερη κατάταξη στην ΕΕ σύμφωνα με τον Δείκτη Οικονομικής Ελευθερίας (μετά την Πολωνία), ενώ κατατάσσεται 81η παγκοσμίως. Η χώρα υποφέρει από υψηλά επίπεδα πολιτικής και οικονομικής διαφθοράς και χαμηλής ανταγωνιστικότητας συγκριτικά με τους Ευρωπαίους εταίρους της. Λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, ο ρυθμός μεγέθυνσης της οικονομίας γύρισε σε αρνητικό πρόσημο το 2009, για πρώτη φορά από το 1993..Μέχρι το τέλος του 2009, ως αποτέλεσμα του συνδυασμού της διεθνούς οικονομικής κρίσης και εσωτερικών παραγόντων (ανεξέλεγκτης σπατάλης), η Ελληνική οικονομία αντιμετώπισε την πιο σοβαρή της κρίση από το 1993, με το υψηλότερο δημόσιο έλλειμμα καθώς και το δεύτερο υψηλότερο χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ στην ΕΕ. Το δημόσιο έλλειμμα του 2009 έφτασε στο 15,4% του ΑΕΠ. Αυτό, και τα αυξανόμενα επίπεδα χρέους (στο 127,1% του ΑΕΠ το 2009) οδήγησαν στα μέσα του 2010, και μετά τις αποκαλύψεις ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας έκλεισε για το 2009 σε επίπεδα πολύ πάνω από αυτά που θα καθιστούσαν το δημόσιο χρέος βιώσιμο, στη βοήθεια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, που συγκρότησαν από κοινού μηχανισμό βοήθειας για την Ελλάδα σε υψηλό κόστος δανεισμού, που προκάλεσε μια σοβαρή οικονομική κρίση.

Οι σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.

- Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας» που οδηγούν στην απορύθμιση 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 ποικιλίας 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 απασχόλησης. Παράλληλα δημιουργούν μια νέα κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που οδηγούν στην απορύθμιση του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου που συντελείται και με όρους επαναρύθμισης 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 ως άνω στόχων.

Αναφορά της «τυπικής»
εργασιακής σχέσης

Το πρότυπο της «τυπικής» εργασιακής σχέσης το οποίο δέχεται σήμερα πολλαπλές πιέσεις και αλλοιώσεις ,περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία :

- 1) Εξαρτημένη μισθωτή εργασία σύμφωνα με την οποία η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την υπαγωγή της συμβατικής σχέσης στην εργατική νομοθεσία.

2) Σταθερή απασχόληση , σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη εφ' όσον η έναρξη της τοποθετείται στην πρόσληψη του μισθωτού και η λήξη της στην ημερομηνία συνταξιοδότησής του.

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

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

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

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

Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε 4 βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας:

α) την υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα.

β) στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών.

γ) στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης:

δ) στην άμβλυνση των όρων προστασίας από τις απολύσεις

Ο δημόσιος τομέας ως προπομπός της εργασιακής απορύθμισης

- Αφετηρία της εργασιακής απορύθμισης είναι ο δημόσιος τομέας, ο οποίος, εκτός από την κακόβουλη απαξίωση που δέχεται προκειμένου να παραχωρήσει έδαφος στα ιδιωτικά συμφέροντα και παράλληλα με την εύλογη αποσιώπηση των αιτιών των παθογενειών του, υφίσταται σοβαρές απώλειες στο επίπεδο της απασχόλησης, των αμοιβών και των ευρύτερων εργασιακών δικαιωμάτων υπό την επίκληση της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων. Με την δημιουργία όρων κοινωνικού αυτοματισμού και τεχνητών διαιρέσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους μεθοδεύεται, διαμέσου των παρεμβάσεων στο εργασιακό καθεστώς του δημοσίου τομέα, η γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται το κατάλληλο κλίμα και υπό την επίκληση του χρέους και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας, για την επιβολή μέτρων απορύθμισης και περιστολής των εργασιακών δικαιωμάτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις

Ο δημόσιος τομέας ως προπομπός της εργασιακής απορύθμισης

- Στο πλαίσιο αυτό επιτυγχάνεται η δραματική ,και με πολλαπλές επιπτώσεις συρρίκνωση της δημόσιας απασχόλησης με την καθιέρωση της σχέσης 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων που συμπληρώνεται και με απολύσεις υπό τους ψευδεπίγραφους θεσμούς της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας ,της εργασιακής εφεδρείας (με το 60% του βασικού μισθού) και της ετήσιας (ή και δμηνης όπως σχεδιάζεται) διαθεσιμότητας (με 75% των αποδοχών) που ισοδυναμεί ουσιαστικά με απόλυση την στιγμή που η συνταγματική αρχή της μονιμότητας βάλλεται με το επιχείρημα της κατάργησης οργανισμών και οργανικών θέσεων.

Ο δημόσιος τομέας ως προπομπός της εργασιακής απορύθμισης

- Η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο, συνοδεύεται με το πάγωμα μισθών, την οριζόντια περικοπή αποδοχών, τη σταδιακή μείωση και κατάργησης του 13ου και 14ου μισθού και την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικής υποβάθμισης. Τα μέτρα αυτά οδηγούν σε πρωτοφανείς εισοδηματικές απώλειες στον δημόσιο τομέα σε βαθμό που σε ορισμένες κατηγορίες υπερβαίνουν και το 40% σε διάστημα μόλις δύο ετών. Σε αυτά τα μέτρα προστίθενται η κατάργηση των κανονισμών προσωπικού και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και της ρήτρας «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που εξισώνει του όρους απόλυσης με τα αντίστοιχα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα, η συνολική αύξηση του ωραρίου στο δημόσιο από τις 37,5 στις 40 ώρες με διατήρηση του ύψους των αποδοχών.

Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

- Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην ιδιωτική σφαίρα της οικονομίας συντελείται σε ευρύτατη κλίμακα και σε βαθμό που αυτές περιλαμβάνουν τους κεντρικούς πυλώνες του εργατικού δικαίου τι οποίο, στο εξής, υφίσταται σοβαρές αλλοιώσεις στον χαρακτήρα του ως εργαλείου προστασίας του αδύναμου πόλου της εργασιακής σχέσης με την αποδυνάμωση της εργασίας και την παράλληλη ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς. Επί της ουσίας ενισχύεται η ευέλικτη εργασία σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, η απελευθέρωση των ωραρίων η άμβλυνση των περιορισμών και η διευκόλυνση των απολύσεων και τέλος η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών.

Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

- Καταργείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού ,αρμοδιότητα που επαφίεται στον νόμο που με τη σειρά του επιτυγχάνει τη μείωση των κατώτατων μισθολογικών ορίων από τα 751 ευρώ μικτών αποδοχών ,ως προϊόν συλλογικής ρύθμισης, στα 586 ευρώ αντίστοιχα. Επιπλέον ,οι γενικές κατώτατες αμοιβές συμπιέζονται περαιτέρω με την καθιέρωση χαμηλότερης αμοιβής για τους νέους μέχρι 25 ετών στα 510 ευρώ.

Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

- Αναστέλλονται οι αυξήσεις και οι ωριμάνσεις των μισθών από τα επιδόματα πολυετίας έως ότου η ανεργία μειωθεί κάτω από το 10%

Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

- Η επέκταση της δοκιμαστικής σύμβασης από τους 2 στους 12 μήνες με συνέπεια την στοιχειοθέτηση δικαιώματος στην αποζημίωση λόγω απόλυσης μετά από απασχόληση ενός έτους στον ίδιο εργοδότη και την προσθήκη ενός επιπλέον μέτρου στο πεδίο ενίσχυσης της εργασιακής επισφάλειας.

Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

- Η μείωση του ύψους της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης σε βαθμό που το ανώτατο ποσό της να μειώνεται κατά το ήμισυ και να αντιστοιχεί σε 12μισθους αντί 24 μισθών που ίσχυε πριν από την περίοδο της κρίσης.

Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

- Η μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν από την απόλυση σε βαθμό που η ανώτατη διάρκεια του να συρρικνώνεται στο $1/6$,από τους 24 στους 4 μήνες , μέτρο που ευνοεί την εν λόγω διαδικασία απόλυσης.

Τα μέτρα απορύθμισης της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

- Η αύξηση του ορίου για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις παρέχοντας τη δυνατότητα των ελευθέρων ανά μήνα απολύσεων (από τις 4 στις 6 για τις επιχειρήσεις των 20-150 εργαζομένων και από το 2% στο 5% για τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις).

Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

- Καθώς η οικονομική κρίση και ύφεση εντείνονται , η ανεργία λόγω απολύσεων αυξάνεται με αλματώδεις ρυθμούς , ενώ η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας συρρικνώνεται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα , τα χαρακτηριστικά των ατομικών συμβάσεων εργασίας να διαφοροποιούνται όχι μόνο ποσοτικά σε σχέση με την περίοδο προ κρίσης, αλλά και ποιοτικά στην κατεύθυνση της ευελιξίας, δηλαδή της μετατόπισης των μορφών απασχόλησης από το πρότυπο της σταθερούς και μόνιμης εργασίας σε περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης ,κυρίως αυτές της μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας.

Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Σύμφωνα λοιπόν με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ για τα έτη 2009-2013, η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας διακρίνεται διαχρονικά κατά κύριο λόγο από:

- Τη συνεχή μείωση του γενικού συνολικού αριθμού των νέων συμβάσεων εργασίας (προσλήψεις)
- Την μείωση του αριθμού των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης
- Την αύξηση του αριθμού των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας.

Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Πίνακας: Νέες Προσλήψεις-Συμβάσεις

Έτος	Πλήρης Εργασία	Μερική Απασχόληση	Εκ Περιτροπής Εργασία	<u>Γενικό Σύνολο Νέων Προσλήψεων</u>	<u>Σύνολο Μερικής και εκ Περιτροπής Εργασίας</u>	Ποσοστό Ευέλικτων Μορφών επί του συνόλου %
2012	375.843	241.985	65.615	683.443	307.600	45%
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	40%
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33%
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21%
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012	-371.068	84.247	25.126	-261.695	109.373	
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012 %	-49,68%	53,41%	62,06%	-27,69%	55,18%	

Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Πίνακας: Μετατροπή Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης σε Ευέλικτη Μορφή Εργασίας.

Έτος	Μερική Απασχόληση	Εκ Περιτροπής Εργασία με σύμφωνη γνώμη εργαζόμενου	Εκ Περιτροπής Εργασία με μονομερή γνώμη εργοδότη	Σύνολο εκ Περιτροπής Εργασίας	Γενικό Σύνολο
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012	37.421	17.332	12.760	30.092	67.513
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012(%)	306,25%	418,04%	2084,97%	632,45%	397,67%

Εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Πίνακας: Ειδικές Μορφές Απασχόλησης.

Έτος	Συμβάσεις Μερικής Απασχόλησης	Συμβάσεις Εκ Περιτροπής Απασχόλησης	Συμβάσεις Έργου ή Παροχής Ανεξάρτητων Υπηρεσιών	Συμβάσεις Παραγωγής Φασών και ανά Μονάδα Εργασίας	Σύνολο Συμβάσεων Ειδικών Μορφών Απασχόλησης
2012	332.167	94.021	2.979	910	430.077
2011	300.230	84.519	4.345	194	389.288
2010	340.619	90.158	16.515	628	447.920
2009	272.561	57.825	35.526	1.991	367.903
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012	59.606	36.196	-35.547	-1.081	62.174
ΑΠΟΚΛΙΣΗ 2009-2012(%)	21,87%	62,60%	-91,61%	-54,29%	16,90

Ευέλικτες μορφές εργασίας ως απόρροια της οικονομικής κρίσης.

- Ορισμός Ευελιξίας: Με τον όρο «ευελιξία» αποδίδεται στα ελληνικά ο αγγλικός όρος «flexibility», που μεταφράζεται και σαν «ευκαμψία» ή «ελαστικότητα».

Ευέλικτες μορφές εργασίας ως απόρροια της οικονομικής κρίσης

- Η ελαστικότητα είναι κυρίως μικροοικονομική και κατεξοχήν βραχυπρόθεσμη έννοια ,που ανήκει στο νέο-κλασικό παράδειγμα. Αντίθετα ,όπως θα δούμε ,η ευελιξία έχει και σημαντικές μακροοικονομικές ,μεσοπρόθεσμες ποσοτικές αλλά και ποιοτικές διαστάσεις

Ευέλικτες μορφές εργασίας ως απόρροια της οικονομικής κρίσης

Η έννοια της ευελιξίας ορίζεται με βάση τα εξής στοιχεία:

- Την ικανότητα του αντικειμένου να κάμπτεται υπό την πίεση εξωτερικών παραγόντων ,να είναι δηλαδή «εύπλαστο».
- Τη δεκτικότητα σε πειθώ, επιρροή από τρίτους.
- Τη δυνατότητα ανταπόκρισης και ποσοτικής-ποιοτικής προσαρμογής του σε αλλαγές εσωτερικών ή και εξωτερικών δεδομένων (προσαρμοστικότητα).

Ευέλικτες μορφές εργασίας ως απόρροια της οικονομικής κρίσης

- Στην μακροοικονομική της διάσταση , η ευελιξία ορίζεται ως ικανότητα ενός οικονομικού συστήματος σαφώς καθορισμένου στο χώρο και στο χρόνο και το οποίο διαθέτει συγκεκριμένες δυναμικές ιδιότητες , να μεταβάλλεται προσαρμοζόμενο στις νέες ανάγκες του και στα νέα δεδομένα του περιβάλλοντός του.
- Είναι φανερό ότι στην έννοια αυτή ενέχονται διαρθρωτικά στοιχεία και τονίζεται η δυνατότητα αλλαγής του τρόπου ανάπτυξης και των ρυθμιστικών μηχανισμών ενός συστήματος ,στο χώρο και στο χρόνο, χωρίς να αλλάζει αναγκαστικά και η ουσία του (π.χ. η σχέση εκμετάλλευσης).

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

- Η αυξανόμενη διεθνοποίηση των οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων συνδέεται με πολιτικές αυξανόμενης ευελιξίας στην κατεύθυνση της βελτίωσης της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων στις ανάγκες που δημιουργούν οι κανόνες του ανταγωνισμού. Με αυτή την έννοια η ευελιξία έχει πολυδιάστατο χαρακτήρα με πολλαπλές εφαρμογές και συνέπειες οικονομικού και κοινωνικού περιεχομένου σε βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα.

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

- Η ανάγκη για ευελιξία με στόχο τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων αποτελούσε ανέκαθεν βασική διαπίστωση. Άλλωστε, από τη στιγμή που κανένα επιχειρησιακό σύστημα δεν είναι απόλυτα άκαμπτο, είναι προφανές ότι η θετική εξέλιξη στην πορεία της επιχείρησης εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο μπορεί σε μόνιμη βάση να ανταποκρίνεται στις εξελίξεις του περιβάλλοντος. Έτσι λοιπόν, η ανάγκη για ευελιξία των λειτουργιών και των στόχων της επιχείρησης, ως γενική έννοια, μπορεί να συγκεντρώνει την κοινή αποδοχή στην προοπτική της αύξησης της ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας.

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

- Η κρίση του τεϋλορικού και φορντικού μοντέλου οργάνωσης της παραγωγής, όπως ολοκληρώθηκε και επικράτησε στις αναπτυγμένες βιομηχανικά χώρες μετά τον β' παγκόσμιο πόλεμο και οι ακαμψίες που δημιουργήθηκαν απαιτούσαν την ανάγκη προσαρμογής στις νέες απαιτήσεις. Άρχισε να γίνεται πλέον κατανοητό πως η παραγωγικότητα δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τον άμεσα εργαζόμενο χωρίς να συνεκτιμώνται οι δυνατότητες αλληλεπίδρασης μεταξύ των μέσων εργασίας και ο σημαντικός ρόλος των αναγκών της αγοράς που ωθούν στην αναζήτηση νέων δρόμων. Η αναζήτηση αυτή γίνεται σήμερα με την έντονη πρωτοβουλία του κεφαλαίου που αξιοποιώντας τον ευνοϊκότερο γι' αυτό σε σύγκριση με το παρελθόν, συσχετισμό δύναμης, προσανατολίζεται σε λύσεις που κατά κανόνα επιβαρύνουν την εργατική πλευρά και την εξωθούν σε πολυποίκιλους συμβιβασμούς υπό το κράτος της ανασφάλειας που κυριαρχεί στην αγορά εργασίας και της διόγκωσης του φαινομένου της ανεργίας.

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

- Η σημερινή συγκυρία ενόψει του αυξανόμενου ανταγωνισμού χαρακτηρίζεται από την ένταση των πολιτικών ευελιξίας που κύρια έκφρασή τους έχουν την ευελιξία της εργασίας ως απόρροια μιας μονομερούς προσέγγισης απέναντι στις έννοιες της ανταγωνιστικότητας και της ευελιξίας. Και τούτο διότι η ευελιξία πρέπει να συνδέεται με τις προτεραιότητες για καινοτόμες παρεμβάσεις στην αγορά με άξονα τη συγκρότηση ενός ολοκληρωμένου παραγωγικού συστήματος όπου ο τεχνολογικός και διοικητικό-οργανωτικός εκσυγχρονισμός οφείλει να δεσπόζει.
- Υπό αυτή ,λοιπόν την έννοια πέραν της ευελιξίας της εργασίας διακρίνουμε και την ευελιξία της επιχείρησης και της παραγωγής.

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

- Ειδικότερα και σύμφωνα με τον R.Boyer διακρίνουμε πέντε βασικούς άξονες ευελιξίας :

1. Ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής :

Εστιάζεται στην ανάγκη και τις δυνατότητες προσαρμογής(προσαρμοστικότητας) της παραγωγικής οργάνωσης στις απαιτήσεις της αγοράς. Στηρίζεται σε επιλογές τεχνολογικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού ώστε η οργάνωση της παραγωγής να απαντά σε μια ευρύτητα επιπέδων ζήτησης τόσο από πλευράς όγκου όσο και σύνθεσης

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

2. Ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων:

Στηρίζεται στην προσαρμοστικότητα του απασχολούμενου προσωπικού σε ποικιλία καθηκόντων ,απλών ή σύνθετων. Προϋποθέτει ευρύτητα τεχνικής ή γενικής εκπαίδευσης, εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας στα πλαίσια μιας ευρύτερης συμμετοχής του εργαζομένου στην παραγωγή του συνολικού προϊόντος

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

3. Ευελιξία της κινητικότητας των εργαζομένων:

Στηρίζεται στη δυνατότητα να προσαρμόζεται η απασχόληση και ο χρόνος εργασίας στις απαιτήσεις και τις ανάγκες της τοπικής ή και της γενικότερης συγκυρίας

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

4. Ευελιξία διαμόρφωσης των αμοιβών:

Εστιάζεται στην προσαρμογή των μισθών στην κατάσταση που βρίσκονται οι επιχειρήσεις και γενικότερα η αγορά εργασίας.

Εισαγωγή στην έννοια και το περιεχόμενο της ευελιξίας

- Ευελιξία της «φορολόγησης» των επιχειρήσεων : Στηρίζεται στον περιορισμό των ρυθμίσεων και κρατικών παρεμβάσεων στον τομέα της φορολογίας των επιχειρήσεων για την απασχόληση και της μεταφοράς κοινωνικών δικαιωμάτων που βάλλονται ως παράγοντες επιβάρυνσης με “υπέρογκο” κόστος. Προϋποθέτει την απουσία μέτρων που ανατιμούν την εργασία, την κατάργηση των κοινωνικών και φορολογικών κατώτατων ορίων και την ελάφρυνση των υποχρεωτικών βαρών των επιχειρήσεων σε συνδυασμό με την ενίσχυση της ιδέας της προσφυγής στην ιδιωτική ασφάλιση.

ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

A) Ευελιξία της Εργασίας	B) Ευελιξία της Επιχείρησης	Γ) Ευελιξία της Παραγωγής
1) Ευελιξία αμοιβών εργασίας.	Ευελιξία της ιεραρχίας των ειδικοτήτων	Ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής
2) Εξωτερική ποσοτική εργασιακή ευελιξία.		
3) Εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας— Αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας.		
4) Ποιοτική-Λειτουργική ευελιξία της εργασίας.		

ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

A2)Εξωτερική Ποσοτική Εργασιακή Ευελιξία	A3)Εσωτερική Ποσοτική Ευελιξία της Εργασίας-Αναδιοργάνωση του χρόνου Εργασίας
Σ.Ο.Χ και Εποχική Απασχόληση	Η απασχόληση κατά βάρδιες
Δανεισμός Εργαζομένων	Τα κυμαινόμενα ωράρια
Φασόν	Η υπερωριακή απασχόληση
Τηλεργασία	Τα εξατομικευμένα ωράρια
	Η μερική απασχόληση
	Εκ περιτροπής εργασία

Ευελιξίες της εργασίας

- Οι «ευελιξίες της εργασίας» αναφέρονται στην προσαρμογή της συγκρότησης, της διαθεσιμότητας, της κινητικότητας, της χρήσης και της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής.
- Οι ανάγκες αυτές μπορεί να προσδιορίζονται με άξονα είτε βραχυπρόθεσμα(συγκυρία) κριτήρια είτε μακροπρόθεσμα(διαρθρωτικά, στρατηγικές επιλογές) και να αφορούν ευρύτερα ή σαφώς περιορισμένα πεδία εφαρμογής (η διεθνής οικονομία, η Ευρώπη, η εθνική οικονομία, η περιφέρεια, ο κλάδος, η επιχείρηση, το υποκατάστημα, το τμήμα, μια συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων).

Η ευελιξία των μισθών

- Η ευελιξία των μισθών μπορεί να αναφέρεται :
- Στην προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις βασικών μακροοικονομικών μεγεθών(π.χ. του ΑΕΠ, της συνολικής παραγωγικότητας του συστήματος, του ισοζυγίου πληρωμών κλπ). Στην περίπτωση αυτή κυριαρχεί η μακροοικονομική διάσταση, που είναι αλληλένδετη με την πορεία της συσσώρευσης και την εμβέλεια των ρυθμιστικών μηχανισμών στο σύνολο της οικονομίας, καθώς και με τις σχέσεις της εθνικής οικονομίας με το διεθνές της περιβάλλον.
- Στη δυνατότητα μεταβολής των μισθών, προς τα πάνω ή προς τα κάτω, ανάλογα με την εξέλιξη του κόστους παραγωγής και των αποτελεσμάτων (τζίρου, παραγωγικότητας ,κερδών) των επιχειρήσεων.

Η ευελιξία των μισθών

- Σε συνολικό επίπεδο ,θεωρείται ότι οι μισθοί είναι ευέλικτοι όταν ισχύουν όλες ή μερικές από τις παρακάτω συνθήκες :
- Ο μέσος μισθός μεταβάλλεται έντονα, εμφανίζοντας διακυμάνσεις που ακολουθούν την οικονομική συγκυρία.
- Οι μισθοί εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τα επίπεδα της ανεργίας, της παραγωγικότητας ή και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.
- Εμφανίζεται μερική και καθυστερημένη προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις του τιμάριθμου.
- Οι εγγυήσεις για τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των ελάχιστων μισθών-ημερομισθίων είναι ανεπαρκείς ή ανύπαρκτες.
- Τα επιδόματα ανεργίας είναι χαμηλά, σε σχέση με τις αποδοχές αυτών που εργάζονται, δεν καλύπτουν όλη την περίοδο της μη ηθελημένης ανεργίας, ή τέλος, οι προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους είναι τέτοιες που αποκλείουν σημαντικές κατηγορίες ανέργων και υποαπασχολούμενων.

Η εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία.

- Η ευελιξία αυτή ορίζεται ως η δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης(αριθμός απασχολουμένων) ανάλογα με τις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα/ υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές.

Η εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία.

- Στόχος της εξωτερικής ποσοτικής ευελιξίας είναι η αριθμητική προσαρμογή του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Η σχετική επιχειρηματολογία, από πλευράς των εργοδοτών επικεντρώνεται στην άρση των περιορισμών της «ελευθερίας των προσλήψεων και απολύσεων», περιορισμών που πηγάζουν από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία ή και από τις συλλογικές συμβάσεις

Η εξωτερική ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία.

- Οι πρακτικές της ποσοτικής ευελιξίας συνδέονται με την ιδιάζουσα επαναφορά στο προσκήνιο των λεγόμενων «ειδικών ή άτυπων μορφών απασχόλησης» οι οποίες είναι: οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η ενοικίαση εργαζομένων, η εποχιακή απασχόληση, φασόν, τηλεργασία.

Προσωρινή Απασχόληση : Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου (Σ.Ο.Χ) και Εποχική Απασχόληση

- Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφοροποιείται της τυπικής εργασιακής σχέσης στο γεγονός ότι η διάρκεια της είναι προσωρινή και περιορισμένη.

Προσωρινή Απασχόληση : Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου (Σ.Ο.Χ)

- Κυριότερη έκφρασή της είναι η Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου.
- Διαφέρει από την τυπική σχέση εργασίας (Σύμβαση Αορίστου Χρόνου) μόνο ως προς τη διαδικασία λύσης της σύμβασης και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν: η ΣΟΧ λήγει αυτοδίκαια όταν παρέλθει το χρονικό διάστημα που είχε προβλεφθεί κατά τη σύναψή της.

Προσωρινή Απασχόληση : Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου (Σ.Ο.Χ)

- Ωστόσο η ΣΟΧ δεν είναι τόσο «τυπική» όσο φαίνεται αν πάρουμε ως κριτήριο την επίσημη ρύθμισή της από την εργατική και την ασφαλιστική νομοθεσία.
- Στην πράξη ,μπορεί να συγκαλύπτει μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, δίνοντας τη δυνατότητα στον εργοδότη να χρησιμοποιεί «ευέλικτα» τον εργαζόμενο χωρίς να του καταβάλλει τη σχετική αποζημίωση ,με αλλεπάλληλες, συνεχόμενες ή όχι, συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Προσωρινή Απασχόληση : Εποχική Απασχόληση

- Επιμέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, που εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο συμβάσεως ορισμένου χρόνου, θεωρείται και η εποχική απασχόληση. Η ιδιομορφία της έγκειται στο ότι η μορφή αυτή απασχόληση συνδέεται με την εποχικότητα της δραστηριότητας των επιχειρήσεων σε 92 συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του έτους. Το εποχικό προσωπικό μπορεί να καλύπτει είτε πάγιες ανάγκες αμιγώς εποχικών επιχειρήσεων είτε έκτακτες ανάγκες επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ιδιαίτερη δραστηριότητα σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και οι οποίες δεν καλύπτονται από το σταθερώς απασχολούμενο προσωπικό. Οι εποχιακά απασχολούμενοι εργάζονται για μικρότερα χρονικά διαστήματα σε ετήσια βάση. Δεν είναι μερικώς απασχολούμενοι με τη συνήθη έννοια του όρου, εκτός αν εργάζονται λιγότερες ώρες την ημέρα κατά τη διάρκεια απασχόλησης τους.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Οι προσωρινώς απασχολούμενοι έχουν τη δυνατότητα να συνδυάζουν την εργασία με τις σπουδές τους ή με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ειδικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, όπως γυναίκες, σπουδαστές και συνταξιούχοι, μπορούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να αποκτήσουν, έστω και πρόσκαιρα, κάποιο εισόδημα, αφού η μόνιμη απασχόληση αυτών των ομάδων είναι δύσκολή και κάποτε ανέφικτη.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Επίσης, η προσωρινή απασχόληση αποτελεί προσωρινή λύση για την ανεργία, εφόσον φέρει τον άνεργο σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα και δημιουργεί προϋποθέσεις για τη μετέπειτα ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Πάρα ταύτα, δε μπορεί να παραγνωριστεί το γεγονός ότι οι διάφορες μορφές προσωρινής απασχόλησης εμπεριέχουν ανασφάλεια και αβεβαιότητα, που καθιστά τους εργαζομένους ευάλωτους απέναντι στην εργοδοσία.
- Στις αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους συγκαταλέγονται η δημιουργία ανασφάλειας, άγχους και ψυχολογικών προβλημάτων, η έλλειψη εξειδίκευσης και απόκτηση εμπειρίας από την συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου, τα μειωμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα και το πλήγμα στο συνδικαλιστικό κίνημα -λόγω των αντικειμενικά περιορισμένων δυνατοτήτων των συνδικάτων να συσπειρώσουν τους πρόσκαιρα απασχολούμενους εξαιτίας της ευάλωτης θέσης τους απέναντι στον εργοδότη και της έλλειψης δεσμών με την επιχείρηση.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Όσον αφορά στον οργανισμό, οι προσωρινά εργαζόμενοι παρέχουν μεγάλη ευελιξία, διότι ο αριθμός αυτών που προσλαμβάνονται μπορεί να ποικίλει ανάλογα με τις εκάστοτε απαιτήσεις. Μπορούν να καλυφθούν κενά που δημιουργούνται όταν το μόνιμο προσωπικό πάρει άδεια αναψυχής, τοκετού ή ασθένειας, όταν υπάρχει επιπλέον φόρτος εργασίας ή ανάγκη για κάποιες εξειδικευμένες δεξιότητες ή για κάποιο εξειδικευμένο έργο.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Από την άλλη πλευρά, μερικοί εργαζόμενοι με ΣΟΧ ίσως υπολείπονται εμπειρίας, κινήτρου ή δέσμευσης, παράγοντες που σχετίζονται άμεσα με την απόδοση και με την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας. Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού -λόγω του ότι η επιχείρηση δεν επιλέγει εύκολα την επένδυση σε έκτατα απασχολούμενο προς εξοικονόμηση πόρων- και εξειδικευμένων προσόντων οδηγεί στην αναπαραγωγή ανειδίκευτης και φθηνής εργασίας με χαμηλή παραγωγικότητα που εγκυμονεί κινδύνους για τη μελλοντική ανταγωνιστικότητα του οργανισμού.

Δανεισμός Εργαζομένων

- Η σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και τρίτου και έχει ως περιεχόμενο ότι ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του κατά τη διάρκεια του δανεισμού στον τρίτο. Η διαφορά από την τυπική σχέση απασχόλησης έγκειται στο ότι δε διακρίνεται σαφώς η ύπαρξη ενός εργοδότη, αλλά συχνά υποκρύπτεται ύπαρξη τριμερών εργασιακών σχέσεων και εξάρτηση από περισσότερους του ενός εργοδότες. Επειδή η σχέση εργασίας είναι προσωπικής φύσεως, δεν είναι δυνατόν ο εργαζόμενος να υποχρεωθεί στην παροχή της εργασίας του χωρίς τη συναίνεση του. Η συναίνεση παρέχεται είτε με την αρχική σύμβαση είτε μεταγενέστερα και μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Ο δανεισμός εργαζομένων έχει πολλές εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό την ουσιαστική εμπλοκή περισσότερων του ενός εργοδοτών στην εργασιακή σχέση.

Δανεισμός Εργαζομένων

- Δανεισμός Εργαζομένων: κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.

Ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης.

- Ιδιαίτερη μορφή του δανεισμού αποτελεί ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης. Τα πρακτορεία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, δηλαδή προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν -έναντι αμοιβής- για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις προκειμένου να καλύψουν προσωρινές ανάγκες τους. Έτσι, τις απαλλάσσουν από τη χρονοβόρα διαδικασία αναζήτησης εργατικού δυναμικού.

Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.

- Στην απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, ο οργανισμός αναθέτει -υπό μορφή εργολαβίας- μέρος της λειτουργίας του σε εργολαβική εταιρία, η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, στις εγκαταστάσεις της αναθέτουσας το έργο, αλλά με δικό της προσωπικό. Έτσι, εργοδότης θεωρείται η εργολαβική επιχείρηση και υπάρχει δανεισμός υπηρεσιών που προσφέρονται από αυτή, και όχι προσωπικός δανεισμός. Η εργολαβική επιχείρηση ασκεί προφανώς και το διευθυντικό δικαίωμα.

Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης.

Οι συνηθέστερες δραστηριότητες των εργολαβικών εταιριών είναι:

- Ανάλυση υπηρεσιών που παρέχονται από το προσωπικό της εργολαβικής επιχείρησης, το οποίο εκτελεί εντολές της χωρίς την άμεση εποπτεία του έργου -όπως επιχειρήσεις φύλαξης χώρων, καθαρισμού κτλ.- από την εργοδότρια εταιρία.
- Εκτέλεση εργασιών που έχουν στενή σχέση με την παραγωγική λειτουργία ή με το έργο της επιχείρησης, η οποία δέχεται τις υπηρεσίες και ασκεί μέρος της συνολικής εποπτείας επί του προσωπικού του εργολάβου, όπως συντήρηση εγκαταστάσεων.
- Ανάλυση εκτέλεσης ενός μέρους ή ενός τμήματος του συνολικού έργου μιας επιχείρησης.
- Για να είναι επιτυχημένη αυτή η μορφή απασχόλησης πρέπει να χρησιμοποιείται στην περίπτωση κατά την οποία το δανειζόμενο προσωπικό είναι πιο πιθανό να είναι πιο αποδοτικό κι αποτελεσματικό από το μόνιμο προσωπικό, για παράδειγμα όταν πρέπει να γίνει ένα έργο και το υπάρχον προσωπικό δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις, κατάρτιση, δεξιότητες ή ικανότητες.

Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.

- Στην απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, το προσωπικό προσλαμβάνεται από τον κεντρικό οργανισμό ενός δικτύου επιχειρήσεων και παρέχει τις υπηρεσίες του και σε αυτόν και στις επιμέρους επιχειρήσεις - μέλη του δικτύου, ανάλογα με τις ανάγκες καθενός από αυτά. Η ευελιξία έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται σε μια και μόνη επιχείρηση, αλλά σε ένα ευρύτερο αριθμό επιχειρήσεων που συναπαρτίζουν το δίκτυο.

Η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων.

- Στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του στον κεντρικό οργανισμό, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε μέλος του δικτύου, υπάρχει γνήσιος δανεισμός. Στον γνήσιο δανεισμό η παραχώρηση υπηρεσιών του μισθωτού σε τρίτο πρόσωπο είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου κατάρτισης της σύμβασης εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο, η επιχείρησης καλύπτουν τις ανάγκες τους για ειδικευμένο -κατά κανόνα- προσωπικό απευθυνόμενες σε άλλες επιχειρήσεις του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων που είναι διατεθειμένες να τους το παραχωρήσουν.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης αποτελεί μια προσωρινή λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, καθώς δίνει τη δυνατότητα στον άνεργο να έρθει σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα κι έτσι να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για τη μελλοντική οριστική ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Όσον αφορά στην απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης και στην απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύων επιχειρήσεων, παρέχεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να αποκτήσει εργασιακή εμπειρία από πολλά επαγγελματικά περιβάλλοντα, να γνωρίσει την κουλτούρα πολλών επιχειρήσεων και να γίνει ο ίδιος περισσότερο ευέλικτος και κοινωνικός -εφόσον είναι απαραίτητο να έρχεται σε επικοινωνία και να συνεργάζεται με άτομα από πολλούς χώρους

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Από την άλλη πλευρά, ο δανεισμός εγκυμονεί κινδύνους για τον εργαζόμενο που αφορούν στην άνιση μεταχείρισή του σε σύγκριση με τους μόνιμους συναδέλφους του στον εργοδότη στον οποίο παραχωρείται.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Επιπλέον, πάντα υπάρχει το αίσθημα ανασφάλειας του εργαζόμενου, λόγω της πιθανής υποκατάστασης της τακτικής εργασίας με ευκαιριακή, αν η τρίτη επιχείρηση που απασχολεί τον μισθωτό δεν προσλαμβάνει προσωπικό με σύμβαση αορίστου χρόνου και απασχολεί εργαζόμενους με δανεισμό για σύντομα χρονικά διαστήματα, τους οποίους κατόπιν αντικαθιστά με άλλους. Άλλες αρνητικές συνέπειες του δανεισμού εργαζομένων είναι η έλλειψη περιθωρίου εξειδίκευσης και απόκτησης εμπειρίας από τη συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Στα πλεονεκτήματα για τον οργανισμό συγκαταλέγονται η πειθαρχία, η συνέπεια και η εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας του δανειζόμενου προσωπικού, καθώς η συμπεριφορά τους υποκινείται κυρίως από το αίσθημα αβεβαιότητας και τη διαρκή προσπάθειά τους να «νομιμοποιήσουν» την ύπαρξή τους στο χώρο εργασίας τους .

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Σε ότι αφορά στα μειονεκτήματα για τον οργανισμό ο κύριος αρνητικός παράγοντας είναι η συνήθης έλλειψη εξειδικευμένων προσόντων και η απουσία προοπτικής απόκτησής τους που οδηγεί στην αναπαραγωγή ανειδίκευτης και φθηνής εργασίας με συνεπακόλουθη επίπτωση στην παραγωγικότητα.

Εργασία από το σπίτι με το κομμάτι ή φασόν

- Το φασόν συνιστά παραδοσιακό φαινόμενο συνδεδεμένο κυρίως με τη δραστηριότητα επιχειρήσεων συγκεκριμένων βιομηχανικών κλάδων. Με το σύστημα αυτό παράγεται μέρος ή σύνολο του προϊόντος εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη με τη μορφή εργολαβίας, στο χώρο του απασχολούμενου. Το γεγονός ακριβώς ότι η εργασία παρέχεται σε υποδομή που είναι εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη είναι η ειδοποιός διαφορά του από την τυπική σχέση απασχόλησης.

Εργασία από το σπίτι με το κομμάτι ή φασόν

- Το φασόν εξελισσόμενο λαμβάνει και άλλες διαστάσεις, όπως η ανάθεση εργολαβίας σε επιχείρηση να εκπληρώσει τμήμα ή το σύνολο του παραγόμενου προϊόντος σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, ακόμα και σε ηπείρους. Πρόκειται για μορφές ευελιξίας της επιχείρησης που επιδιώκουν τη μείωση των δαπανών επένδυσης και εργασιακού κόστους μέσω της υπεργολαβίας.
- Η κατ' οίκον εργασία με το κομμάτι συγκεντρώνεται κυρίως στους τομείς ρουχισμού, υφαντουργίας, δέρματος, υποδημάτων, γουναρικών, παιχνιδιών, ψεύτικων κοσμημάτων, πλαστικών, μεταλλικών και ηλεκτρικών ειδών. Συχνά τα προϊόντα που παράγονται είναι παραδοσιακά χειροτεχνήματα, χαρακτηριστικά του κάθε τόπου ή της κάθε χώρας.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Η κατ' οίκον απασχόληση με το κομμάτι -είτε είναι νόμιμη είτε παράνομη- παρουσιάζει το πλεονέκτημα ότι προσφέρει στους ανθρώπους την ευκαιρία να καταστούν οικονομικά ενεργοί, σε περιοχές όπου υπάρχει έλλειψη μισθωτής εργασίας ή η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί. Επιπλέον, το γεγονός ότι δεν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο ωράριο, αλλά συνήθως συμφωνείται κάποια διορία, συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να διαχειρισθεί όπως επιθυμεί το χρόνο του και να συνδυάσει αποτελεσματικά την εργασία με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις και ενασχολήσεις του
- Η κατ' οίκον εργασία αποτελεί μια από τις λιγότερο προστατευμένες μορφές απασχόλησης διότι είτε δεν υπάρχει νομική προστασία για αυτή την κατηγορία εργαζομένων είτε οι υπάρχοντες νόμοι και κανονισμοί δεν εφαρμόζονται σωστά.

Εργασία από το σπίτι με το κομμάτι ή φασόν

- Στα πλεονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγεται η εξαιρετική ικανότητα προσαρμογής αυτής της ευέλικτης μορφής απασχόλησης στις σύγχρονες συνθήκες παραγωγής. Η πρόσληψη κατ' οίκον εργαζομένων υποκαθιστά την επένδυση κεφαλαίων, εφ' όσον η κατοικία των εργαζομένων υποκαθιστά το κόστος των εγκαταστάσεων του εργοστασίου, που μετακυλύετε στους εργαζόμενους.
- Τα αρνητικά στοιχεία για τον εργοδότη είναι ότι δεν έχει τη δυνατότητα να εποπτεύσει και να ελέγξει άμεσα τον εργαζόμενο, ότι υπάρχουν μεγάλα ποσοστά ανακύκλωσης εργαζομένων -που μεταφράζεται σε κόστος και χρόνο εκπαίδευσης, ότι το παραγόμενο αποτέλεσμα είναι συχνά χαμηλής ποιότητας και ότι παρατηρείται έλλειψη συνέπειας τήρησης των προθεσμιών από τον εργαζόμενο λόγω και της έλλειψης άμεσου ελέγχου.

Η εξ αποστάσεως εργασία ή τηλεργασία.

- Η χαρακτηρισμός της λέξης τηλεργασία χρησιμοποιείται με ευρεία έννοια για να περιγράψει μία ποικιλία μεθόδων με τις οποίες η φύση του τόπου εργασίας μπορεί να μεταβληθεί, ως αποτέλεσμα της χρήσης υψηλής τεχνολογίας τηλεπικοινωνιακών δικτύων σε συνάρτηση με τις εξελίξεις των νέων τεχνολογιών του τομέα αυτού. Από τα ανωτέρω, συνάγεται το συμπέρασμα ότι υπάρχει η δυνατότητα δημιουργίας της έννοιας ενός γραφείου, μίας τράπεζας, ενός καταστήματος ή άλλου χώρου εργασίας σε ένα καθορισμένο και γεωγραφικά ορισμένο τόπο, αλλά απομακρυσμένο από το κέντρο της επιχειρησιακής δραστηριότητας. Αντί ο τόπος εργασίας να ορίζεται με βάση τον εργασιακό χώρο ενός κτιρίου όπου είναι εγκατεστημένη μια επιχείρηση, η επιχείρηση όλο και περισσότερο προσδιορίζεται από ένα δίκτυο σχέσεων το οποίο αποκτά συνοχή λόγω του συστήματος τηλεπικοινωνιών από τη μια και λόγω της ποικιλίας των συμβατικών σχέσεων από την άλλη.
- Πάντως, για τον ορισμό της τηλεργασίας είναι απαραίτητες δύο προϋποθέσεις: ο χώρος εργασίας πρέπει να βρίσκεται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και η εργασία θα πρέπει να περιλαμβάνει τη χρήση των τηλεπικοινωνιών.

Οι μορφές της τηλεργασίας.

- Η τηλεργασία λαμβάνει πολλές επιμέρους εκφράσεις ανάλογα με την κατηγορία και το επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού, το χώρο που εκτελείται η εργασία, το βαθμό ελέγχου του περιεχομένου της εργασίας από τον εργοδότη.
- Οι επιμέρους εκφράσεις της τηλεργασίας και τα χαρακτηριστικά που τη συνοδεύουν αποτελούν τη βάση για την ένταξη των τηλεεργαζομένων στην κατηγορία του αυτοαπασχολούμενου ή του μισθωτού εργατικού δυναμικού.

Οι μορφές της τηλεργασίας:

Η τηλεργασία στο σπίτι.

- Αποτελεί μία ευρεία κατηγορία που περιέχει μεγάλης κλίμακας δραστηριότητες τις οποίες αναλαμβάνουν υψηλής εξειδίκευσης επαγγελματίες και διευθυντικά στελέχη, αλλά και χαμηλού επιπέδου προσωπικό γραφείου

Οι μορφές της τηλεργασίας: Η μετακινούμενη τηλεργασία.

- Αποτελεί μορφή τηλεργασίας που ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του από έναν συγκεκριμένο τόπο αλλά από διάφορες τοποθεσίες, όντας όμως πάντα όμως σε επικοινωνία με τον εργοδότη. Η αυξημένη χρήση των κινητών τηλεφώνων, των τηλεφώνων αυτοκινήτου, των φορητών τηλεομοιοτυπικών μηχανών, των φορητών ηλεκτρονικών υπολογιστών και άλλων μέσων τεχνολογίας έχουν μεταβάλλει τις μεθόδους απασχόλησης, με άμεσο αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, αλλά κυρίως την ταχύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη.

Οι μορφές της τηλεργασίας:

Η τηλεργασία σε απομακρυσμένους τόπους ελεγχόμενους από τον εργοδότη.

- Υπάρχουν μορφές τηλεργασίας που αφορούν εργαζόμενους οι οποίοι εγκαθίστανται σε ένα συγκεκριμένο χώρο, που όμως δεν είναι οι εγκαταστάσεις του εργοδότη. Η πρόοδος των τηλεπικοινωνιών έχει καταστήσει δυνατή την παροχή υπηρεσιών με ηλεκτρονική τράπεζα δεδομένων, που μπορεί να συνδεθεί με οποιοδήποτε σημείο του κόσμου ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασης του εργοδότη. Κάποιοι εργοδότες μεταφέρουν τις δραστηριότητές τους στα προάστια της πόλης που βρίσκεται η κύρια εγκατάσταση της επιχείρησης κι έτσι μπορούν να αξιοποιήσουν τη γειτνίαση με μεγάλες κατοικημένες περιοχές. Κάποιοι άλλοι επιλέγουν άλλες περιοχές της ίδιας χώρας ή ακόμα και άλλης χώρας. Οι εργαζόμενοι έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας με τον εργοδότη, αλλά λόγω του ότι αποτελούν διασκορπισμένο εργατικό δυναμικό, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη συλλογική τους οργάνωση.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Τα πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο με μορφή τηλεργασίας είναι ποικίλα και καλύπτουν πολλούς τομείς. Οι τηλεεργαζόμενοι βιώνουν, σύμφωνα με έρευνες, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την οικογενειακή τους ζωή, λόγω της καλύτερης διευθέτησης των οικογενειακών και προσωπικών τους υποχρεώσεων.
- Άμεση απόρροια αυτού είναι ότι οι γυναίκες, ιδίως όσες έχουν μικρά παιδιά, και ομάδες μειονεκτούντων ατόμων, όπως άτομα με κινητικές δυσκολίες ή κάποιου άλλου είδους αναπηρία, διατηρούν την θέση τους ως εργαζόμενοι, παρέχουν αποτελεσματική εργασία, είναι ενεργά μέλη της κοινωνίας, δε βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό και, συνεπακολούθως, δε χάνεται ένα σημαντικό κομμάτι εργατικού δυναμικού.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Η απασχόληση με τη μορφή τηλεργασίας δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να υποβάλλουν αίτηση για κάποια θέση εργασίας χωρίς να δεσμεύονται από γεωγραφικούς περιορισμούς. Εφόσον η παροχή εργασίας γίνεται έτσι κι αλλιώς εξαποστάσεως, οι γεωγραφικοί περιορισμοί αίρονται και οι επιλογές του ατόμου διευρύνονται.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Στα μειονεκτήματα που αφορούν στον εργαζόμενο συγκαταλέγονται ακόμα η έλλειψη άμεσης καθοδήγησης και ανατροφοδότησης, καθώς και η κοινωνική απομόνωση, λόγω της ανυπαρξίας διαπροσωπικής αλληλόδρασης με άλλους εργαζόμενους.
- Επίσης, έχει υποστηριχθεί ότι η τηλεργασία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη του εργαζόμενου, λόγω της φυσικής του απουσίας από το χώρο του γραφείου, της απώλειας καθημερινής επαφής και επικοινωνίας και της ενδεχόμενης έλλειψης σεβασμού και εκτίμησης από τους συναδέλφους.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η μείωση του εργασιακού και λειτουργικού κόστους αποτελεί την πιο σημαντική θετική συνέπεια. Η δυνατότητα επέκτασης των δραστηριοτήτων σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές, η στρατολόγηση εργαζομένων χωρίς τον περιορισμό της απόστασης και η συνεπακόλουθη αύξηση της παραγωγικότητας των τελευταίων, παρέχουν μεγάλα περιθώρια ευελιξίας.
- Από την άλλη πλευρά, η ελαστικότητα εγκυμονεί κινδύνους, όπως την έλλειψη άμεσης εποπτείας της εργασίας και του χώρου εργασίας, την αδυναμία συνεχούς ελέγχου του τεχνολογικού εξοπλισμού, το κόστος συντήρησής του και το χρόνο που χάνεται μέχρι την επιδιόρθωση τυχόν βλαβών, το ενδεχόμενο δυσκολίας ένταξης του εργαζόμενου στην εργασιακή κουλτούρα της επιχείρησης, τις μεγάλες ανάγκες συντονισμού και την πιθανή απώλεια επικοινωνίας ανάμεσα στον τηλεεργαζόμενο και στο γραφείο.

Εσωτερική Ποσοτική Ευελιξία- Αναδιοργάνωση του Χρόνου Εργασίας.

- Έχουμε ευελιξία (ή ευέλικτη διαχείριση) του χρόνου εργασίας όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας προσαρμόζεται στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης όχι με μεταβολές του αριθμού των απασχολουμένων ,αλλά με μεταβολές στη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας.

Εσωτερική Ποσοτική Ευελιξία- Αναδιοργάνωση του Χρόνου Εργασίας.

- Για την πραγματοποίηση των χρονικών μεταβολών υπάρχει μεγάλη ποικιλία μέσων ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας.
- Ενδεικτικά αναφέρονται:

Εσωτερική Ποσοτική Ευελιξία- Αναδιοργάνωση του Χρόνου Εργασίας.

- **Οι βάρδιες** (εναλλαγή διαφορετικών ομάδων εργαζομένων στις ίδιες θέσεις εργασίας)
- **Τα κυμαινόμενα ωράρια** (η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας κυμαίνεται ετήσια ή για ορισμένους μήνες, υπό τον όρο ο εργαζόμενος να δουλεύει κατά μέσο όρο τον νόμιμο αριθμό ωρών).
- **Η υπερωριακή απασχόληση.**
- **Τα εξατομικευμένα ωράρια.**
- **Η μερική απασχόληση μέρους του προσωπικού και εκ περιτροπής εργασία .**

Η απασχόληση κατά βάρδιες.

- Πρόκειται για τη μορφή ευελιξίας σύμφωνα με την οποία διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις στην επιχείρηση που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα εντός της ημέρας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έγκειται στην περίπτωση που οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο. Όμως και η σταθερή απασχόληση κατά τη νυχτερινή βάρδια αν και δε συνιστά μορφή ευελιξίας του ατομικού χρόνου εργασίας αποτελεί ευέλικτη μορφή απασχόλησης αφού διαφοροποιείται από το τυπικό ημερήσιο ωράριο.

Τα κυμαινόμενα ωράρια.

- Στον όρο των κυμαινόμενων οραρίων εντάσσονται δύο μορφές ευελιξίας του χρόνου εργασίας:
- Το ευέλικτο και κυκλικό ωράριο: Πρόκειται για μορφή ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου σύμφωνα με την οποία το ημερήσιο ωράριο δεν παραμένει σταθερό αλλά διαφοροποιείται μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας προσαρμοσμένο κυρίως στις ανάγκες τις επιχείρησης. Επί μέρους έκφραση αυτής της μορφής αποτελούν τα κυκλικά ωράρια που επαναλαμβάνονται περιοδικά σε διάστημα δύο και πλέον εβδομάδων.
- Το διακεκομμένο ωράριο :Με τη μορφή αυτή ευελιξίας το ημερήσιο ωράριο δεν είναι συνεχές αλλά η εργασία του μισθωτού παρέχεται διακεκομμένα κατά τη διάρκεια της ημέρας σε δύο τουλάχιστον περιόδους. Στόχος είναι η καλύτερη ανταπόκριση της επιχείρησης στις ανάγκες της αγοράς ιδιαίτερα μάλιστα όταν η ίδια εφαρμόζει διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο λειτουργίας.

Η υπερωριακή απασχόληση.

- Πρόκειται για «παραδοσιακή» και ευρύτατα διαδεδομένη ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την οποία επιμηκύνεται ο εργάσιμος χρόνος έναντι αυξημένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν οι έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων. Η εσωτερική αυτή ευελιξία των επιχειρήσεων ανταποκρίνεται στην κάλυψη των πρόσθετων ή έκτακτων αναγκών τους μέσα από την αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος, συνήθως ειδικευμένου, προσωπικού και χωρίς να προβούν στις χρονοβόρες και υψηλότερου κόστους επιλογές πρόσληψης έκτακτου προσωπικού.

Τα εξατομικευμένα ωράρια.

- Στην περίπτωση αυτή έχουμε ατομική διευθέτηση του ωραρίου από τον εργαζόμενο, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη.
- Η συμφωνία προβλέπει κατά κανόνα κάποιες συγκεκριμένες ώρες υποχρεωτικής παρουσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση, με μεταφορά πλεονάσματος ή ελλείμματος δεδουλευμένων ωρών στην επόμενη εβδομάδα(μέχρι ένα ορισμένο όριο).
- Η εφαρμογή τους μπορεί ν' αυξάνει ,θεωρητικά τη δυνατότητα του εργαζομένου να καθορίζει πώς και πότε θα κάνει τη δουλεία του, αλλά συνήθως ενισχύει του ελέγχους της ώρα προέλευσης , των κινήσεων και της ώρας αποχώρησης των εργαζομένων από την επιχείρηση(κάρτα, ηλεκτρονική παρακολούθηση κλπ.).

Η μερική απασχόληση.

- Μερική απασχόληση είναι η υποχρέωση και το δικαίωμα παροχής εργασίας στον εργοδότη με καθορισμένη ημερήσια ή εβδομαδιαία διάρκεια, βάση μίας ενιαίας σύμβασης εργασίας, με ώρες λιγότερες από εκείνες που προβλέπει ως εργάσιμες η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ή ο νόμος, όταν αυτή δεν περιέχει σχετική ρύθμιση), με αντάλλαγμα μειωμένο ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό (μικρότερο από το μισθό ο οποίος χορηγείται σύμφωνα με την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας ή την πρακτική της επιχειρήσεως στους μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας που απασχολούνται πλήρως) και στη βάση συμφωνίας ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο.
- Σημειώνεται ότι η βασική της διαφορά από την τυπική σχέση εργασίας έγκειται στο ότι η μερική απασχόληση δεν είναι χρονικά πλήρης

ΕΤΟΣ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ Υ ΔΥΝΑΜΙΚΟ Υ	%	ΑΠΑΣΧΟΛ ΟΥΜΕΝΟΙ	Πλήρης	Μερική	%	ΑΝΕΡΓΟΙ	%	ΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜ ΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜ ΟΣ
	1998	8.669.146	4.512.839	52	4.023.675	3.783.612	240.063	89	489.164	11
1999	8.754.668	4.583.663	52	4.040.371	3.794.595	245.775	88	543.292	12	4.171.005
2000	8.830.816	4.617.208	52	4.097.874	3.907.454	190.422	89	519.334	11	4.213.608
2001	8.898.481	4.581.608	52	4.103.211	3.935.731	167.479	90	478.397	10	4.316.873
2002	8.957.652	4.652.227	52	4.190.173	4.004.358	185.816	90	462.054	9,9	4.305.425
2003	9.008.852	4.728.398	53	4.286.563	4.109.808	176.753	91	441.835	9,3	4.280.454
2004	9.056.875	4.823.174	53	4.330.497	4.129.937	200.560	90	492.677	10	4.233.701
2005	9.102.648	4.848.793	53	4.381.936	4.170.952	210.984	90	466.857	9,6	4.253.855
2006	9.150.125	4.880.226	53	4.452.817	4.191.644	261.173	91	427.410	8,8	4.269.899
2007	9.206.708	4.917.860	53	4.519.854	4.257.781	262.072	92	398.006	8,1	4.288.848
2008	9.230.110	4.939.687	54	4.582.544	4.332.482	250.062	93	357.143	7,2	4.290.800
2009	9.262.400	4.974.500	54	4.531.900	4.259.500	272.400	91	442.600	8,9	4.287.900
2010	9.301.500	5.021.000	54	4.427.000	4.144.900	282.100	88	594.000	12	4.280.500
2011	9.337.600	4.967.200	53	4.156.300	3.888.800	267.500	84	810.800	16	4.370.500
2012	9.369.700	4.961.900	53	3.793.100	3.514.400	278.700	76	1.168.800	24	4.407.800
2013	9.397.800	4.982.600	53	3.632.200	3.336.000	296.200	73	1.350.400	27	4.415.200

Η μερική απασχόληση.

- Πρόκειται για μισθωτή απασχόληση και όχι ανεξάρτητη
- (αυτοαπασχόληση) ή άμισθη εργασία.
- Ανάλογα με τη χρονική μονάδα αναφοράς της μερικής απασχόλησης διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες συμβατικής μερικής απασχόλησης:
- **I.** την ημερήσια, στην οποία οι ώρες της ημερήσιας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- **II.** την εβδομαδιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της εβδομαδιαίας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- **III.** τη μηνιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της μηνιαίας εργασίας, είναι λιγότερες από τις κανονικές
- **IV.** την ετήσια, στην οποία οι μήνες της ετήσιας εργασίας είναι λιγότεροι
- από δώδεκα ή οι εργάσιμες εβδομάδες ή ημέρες είναι διάσπαρτες μέσα
- στο έτος .

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Τα πλεονεκτήματα που δυνητικά έχει η μερική απασχόληση είναι ποικίλα. Ως βασική θετική επίπτωση αναφέρεται συχνά στη σχετική βιβλιογραφία η προσωρινή λύση απέναντι στο πρόβλημα της ανεργίας, με το οποίο έρχεται αντιμέτωπο μεγάλο μέρος το εργατικού δυναμικού, και το γεγονός ότι στην περίπτωση που αποτελεί δεύτερη εργασία μπορεί να παράσχει ένα συμπληρωματικό ως προς το κύριο εισόδημα. Επίσης, η ανάγκη προσαρμογής σε προσωπικές και οικογενειακές απαιτήσεις είναι για ειδικές κατηγορίες εργαζόμενων μια πραγματικότητα

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Όσοι βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης ίσως επιθυμούν να αποχωρήσουν από την επαγγελματική τους ζωή σταδιακά, μέσα από ένα οργανωμένο σύστημα σταδιακής συνταξιοδότησης, ενώ κάποιοι συνταξιούχοι ίσως θέλουν να προσθέσουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα στη σύνταξή τους, ιδιαίτερα στην περίπτωση κατά την οποία αυτή είναι χαμηλή.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Δυστυχώς, ένα σοβαρό μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους είναι ότι το εισόδημα από τη μερική απασχόληση συχνά δεν μπορεί να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, πράγμα που σημαίνει ότι ενδέχεται να εγκλωβίσει τους μερικώς απασχολούμενους σε εργαζόμενους με βοηθητικό εισόδημα.
- Επιπροσθέτως, η ποιότητα των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης είναι σε πολλές των περιπτώσεων χαμηλή, και ενίοτε συνώνυμη της ανειδίκευτης εργασίας και δεν πληρώνεται ικανοποιητικά. Ο λόγος για την υπαμοιβή δεν έχει να κάνει με τις ώρες εργασίας αυτές καθαυτές, αλλά ακριβώς με το γεγονός ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι συχνά ανειδίκευτοι

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Στα ανωτέρω προστίθενται και δευτερογενή προβλήματα, όπως δυσκολία προσαρμογής στην καθημερινή ζωή της επιχείρησης –ακόμα και κοινωνική απομόνωση ή περιθωριοποίηση, κακές συνθήκες εργασίας, αδυναμία οργάνωσης στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων, αντιπαράθεση μεταξύ προσωπικού πλήρους και μερικής απασχόλησης, ψυχολογικά προβλήματα -λόγω του μη-ικανοποιητικού εισοδήματος, του φόβου απόλυσης και της ανασφάλειας του πρόσκαιρου της απασχόλησης.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Στα πλεονεκτήματα που παρέχει η υιοθέτηση της μερικής απασχόλησης για την πλευρά της εργοδοσίας εξέχουσα θέση κατέχει η δυνατότητα μεγάλης ευελιξίας στο σχεδιασμό της παραγωγής και στην καλύτερη οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης. Το ευέλικτο εργατικό δυναμικό δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να ανταποκρίνεται με σχετικά πιο γρήγορο ρυθμό στις απροσδόκητες αλλαγές στη ζήτηση προϊόντων, να αντιμετωπίζει το μεγάλο φόρτο εργασίας σε περιόδους ή ώρες αιχμής, να καλύπτει τα κενά ανάμεσα στις κανονικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και στις επιθυμητές ώρες λειτουργίας, πράγμα που σημαίνει ότι καλύπτονται οι ανάγκες του οργανισμού και μάλιστα με μειωμένο κόστος .

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό.

- Επιπλέον, στις θετικές για τον οργανισμό επιπτώσεις συγκαταλέγονται η μεγαλύτερη παραγωγικότητα και η κινητοποίηση των μερικώς απασχολούμενων, αφού θεωρείται ότι η μερική απασχόληση επιτυγχάνει μεγαλύτερη «εκμετάλλευση» του εργαζόμενου, ο οποίος αυξάνει τους ρυθμούς εργασίας του και την απόδοση του –περισσότερο από τον πλήρως απασχολούμενο- προκειμένου να διατηρήσει την επισφαλή θέση εργασίας του.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

- Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι, εφόσον η μερική απασχόληση είναι σε πολλές περιπτώσεις συνυφασμένη με την ανειδίκευτη εργασία, την έλλειψη εκπαίδευσης, εξειδίκευσης και κινήτρων, μπορεί να βοηθά βραχυπρόθεσμα στην αντιμετώπιση πρόσκαιρων προβλημάτων, αδυνατεί όμως να παράσχει μια μόνιμη λύση. Το χαμηλό επίπεδο απόδοσης και η παρεπόμενη χαμηλή ποιότητα της εργασίας αντανακλώνεται μακροπρόθεσμα στην παραγωγικότητα και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Στα μειονεκτήματα για τον οργανισμό συγκαταλέγεται και το κόστος για στρατολόγηση, εκπαίδευση, καθοδήγηση – επίβλεψη, επίλυση των προβλημάτων επικοινωνίας και αντιμετώπιση των δυσκολιών καθορισμού του προγράμματος εργασίας των μερικώς απασχολούμενων, ιδίως στις περιπτώσεις που δεν είναι εξ αρχής προσδιορισμένο το χρονικό διάστημα το οποίο θα παραμείνει στον οργανισμό ο εργαζόμενος, καθώς σε κάποιες τέτοιου είδους θέσεις είναι σύνηθες το φαινόμενο συχνής ανακύκλωσης εργαζομένων

Η εκ περιτροπής εργασία.

- Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης σε ευρύτερα της εβδομάδας διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτήν και άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης που, όπως ακριβώς και η μερική απασχόληση, διαφέρουν από την τυπική απασχόληση κατά το ότι δεν είναι χρονικά πλήρεις. Πρόκειται κυρίως για την εκ περιτροπής και τη διαλείπουσα εργασία

Η εκ περιτροπής εργασία.

- Στην εκ περιτροπής εργασία τα καθήκοντα και οι ευθύνες μιας θέσεως μοιράζονται ανάμεσα σε δυο -και πολύ σπάνια περισσότερους- εργαζόμενους. Ο τρόπος αυτής της διευθέτησης μπορεί να είναι ανά ημέρα, εβδομάδα, δεκαπενθήμερο, μήνα ή έτος. Διαφοροποιείται από τη μερική απασχόληση ως προς το ότι οι απασχολούμενοι δεν έχουν διαφορετικά εργασιακά καθήκοντα, αλλά μοιράζονται τις αυτές εργασίες. Αυτό σημαίνει ότι η εργασία παρέχεται από τον έναν απασχολούμενο κατά μερικές ώρες της ημέρας ή ημέρες της εβδομάδας, του δεκαπενθήμερου, του μήνα ή του έτους και τις υπόλοιπες παρέχεται η ίδια εργασία από τον άλλο εργαζόμενο.

Η εκ περιτροπής εργασία.

- Τα δύο άτομα που μοιράζονται τη θέση εργασίας μοιράζονται και το μισθό που αντιστοιχεί σε αυτή και τις επιπλέον παροχές, ανάλογα με τις ώρες που ο καθένας εργάζεται. Επιπλέον, έχουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

- Η εισαγωγή μιας τέτοιου είδους ευέλικτης μορφής απασχόλησης έχει για τον εργαζόμενο τα ίδια πλεονεκτήματα που αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω για τη μερική απασχόληση. Υπάρχουν, όμως, και κάποια επιπλέον. Η εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί να συνεισφέρει στο να γίνει η αποχώρηση του εργαζομένου που έχει φτάσει κοντά στη συνταξιοδότηση πιο ήπια.
- Η χρησιμότητα της συνύπαρξης απερχομένων και νεοεισερχομένων στο χώρο εργασίας, με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας, είναι ιδιαίτερα σημαντική και από την άποψη της μετάδοσης της συσσωρευμένης πείρας.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

- Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες. Πρέπει να υπάρχει ένα συνεργατικό κλίμα επικοινωνίας μεταξύ τους για να διεκπεραιώνουν την εργασία αποδοτικά κι αποτελεσματικά, να μην μεταβιβάζουν την ευθύνη για τυχόν κακώς κείμενα ο ένας στον άλλο και να συμφωνούν για τις ώρες ή τις ημέρες που ο καθένας θα παρέχει την εργασία του. Επιπλέον, το μερίδιο ευθύνης καθενός είναι μεγάλο, διότι ο ένας εργαζόμενος πρέπει να συνεχίσει την εργασία αν ο άλλος αρρωστήσει ή πάρει άδεια αναψυχής ή τοκετού.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

- Όσον αφορά στις θετικές συνέπειες για τον οργανισμό, είναι εμφανές ότι η εκ περιτροπής εργασία αποτελεί έναν αποτελεσματικό τρόπο διατήρησης προσωπικού υψηλών δεξιοτήτων που υπό άλλες συνθήκες μπορεί να αποχωρούσε. Επίσης, δύο άνθρωποι έχουν μεγαλύτερο εύρος δεξιοτήτων, εμπειρίας και ιδεών από έναν, με αποτέλεσμα να αυξάνει η ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και τον οργανισμό

- Στα μειονεκτήματα για την επιχείρηση συγκαταλέγονται το κόστος πρόσληψης κι εκπαίδευσης. Επίσης, μπορεί να ανακύψει πρόβλημα αν τα άτομα που μοιράζονται μια δουλειά εργάζονται κι αποδίδουν με διαφορετικό τρόπο κι αυτό δίνει μη συνεπές αποτέλεσμα. Αυτοί που μοιράζονται την ίδια θέση εργασίας μπορεί να συναντούν δυσκολίες στη μεταξύ τους επικοινωνία και αν ένας από τους δύο φύγει, ίσως είναι δύσκολο να βρεθεί κάποιος άλλος που θα είναι πρόθυμος να αναλάβει τις ώρες του. Επίσης, το μοίρασμα της ευθύνης για μια θέση εργασίας μπορεί να καταλήξει στο να μην την αναλαμβάνει τελικά κανείς, ενώ μεγάλο μερίδιο ευθύνης έχει και ο επιβλέπων, που πρέπει να βεβαιωθεί ότι η δουλειά διεκπεραιώνεται κανονικά και ότι αυτοί που τη μοιράζονται έχουν ουσιαστική επικοινωνία.

Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας.

- Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία ορίζεται ως «η ικανότητα των επιχειρήσεων να αναδιοργανώνουν τις εργασιακές ειδικότητες μέσα σ' ένα ευρύτερο πλαίσιο καθηκόντων. Η αναδιοργάνωση αυτή μπορεί να βασίζεται στη χρήση επανειδικευμένου πλεονάζοντος προσωπικού ή στην παράλληλη χρήση παλαιών και νέων ειδικοτήτων.

Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας.

- Είναι μία μόνιμη ή περιστασιακή στρατηγική επιχείρησης προσαρμογής, που βασίζεται στην ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς εργασίας (εσωτερική κινητικότητα, αναδιάρθρωση ειδικοτήτων, αλλαγή περιεχομένου-αναδιοργάνωση ή και εμπλουτισμός της εργασίας), σε αντιδιαστολή με την εξωτερική ποσοτική ευελιξία, που έχει σαν άξονα την εξωτερική αγορά εργασίας, με προσλήψεις, απολύσεις κλπ.
- Στόχος της ποιοτικής ευελιξίας είναι η πληρέστερη ποιοτική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει η επιχείρηση ή ενός κομματιού του, που κρίνεται σκόπιμο να συγκρατηθεί και ν' αναπτυχθεί μέσα στην επιχείρηση

Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας.

- Οι επιπτώσεις της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών στην οργάνωση της εργασίας και στο περιεχόμενο των κατάλληλων ειδικοτήτων ,τροφοδοτούν, μέσα από σύνθετες διαδικασίες από-ειδίκευσης- αναιδίκευσης, την ανάγκη της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας.
- Ένας άλλος ,εξίσου σημαντικός, παράγων είναι η σχετική μεταστροφή του ανταγωνισμού ,από τον ανταγωνισμό στις τιμές στον ανταγωνισμό που δίνει την μεγαλύτερη έμφαση στην διαφοροποίηση, την ποιότητα και την αξιοπιστία των προϊόντων.
- Η λέξη κλειδί της ποιοτικής εργασιακής ευελιξίας είναι η πολυδυναμία του εργαζομένου, δηλαδή η ικανότητά του να εκτελεί νέα καθήκοντα, πιο σύνθετες εργασίες, να αλλάζει συχνά αντικείμενο εργασίας, να επανειδικεύεται και να επιμορφώνεται, χωρίς αυτό να συνεπάγεται ανυπέρβλητο κόστος για την επιχείρηση, ούτε συνεχή επίβλεψη και καθοδήγηση.

