



**Π.Μ.Σ.
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

**Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

«ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»

Αντωνία Μαθιουδάκη

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ. για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Πειραιάς, 2017



**Π.Μ.Σ.
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

**Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

«ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ»

Αντωνία Μαθιουδάκη ΑΜ:17814

Επιβλέπων: Θεόδωρος Παπαηλίας, Δ/ντής Π.Μ.Σ., Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ., Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ. για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Πειραιάς, 2017



**M.Sc. IN
«PUBLIC ECONOMICS
AND POLICY»**

**PIRAEUS UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
DEPARTMENT OF
ACCOUNTING & FINANCE**



M.Sc. in Public Economics and Policy

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT

Antonia Mathioudaki, R.N.:17814

Supervisor: Theodoros Papaelias, Director of M.Sc, Piraeus University of Applied Sciences,
Department of Accounting & Finance

Master Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance of the Piraeus
University of Applied Sciences (T.E.I. of Piraeus) in partial fulfillment of the requirements
for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Piraeus, Greece, 2017

Στους γονείς μου

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ τον κ. Θεόδωρο Παπαηλία, για την καθοδήγηση και τις συμβουλές του, καθώς υπήρξε πολύτιμος αρωγός στην συγγραφή της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Επίσης, ευχαριστώ όλους τους φίλους, που με παρότρυναν και με βοήθησαν στο να γίνει πράξη αυτή η ιδέα.

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Περίληψη

Με την παρούσα εργασία επιχειρείται η καταγραφή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως αυτές διαμορφώθηκαν τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα.

Γίνεται μία ιστορική αναδρομή στην κλασική θεωρία, τον μαρξισμό και την κεϋνσιανή θεωρία, προκειμένου να γίνει σαφής η διαφορά της θεώρησης της εργασίας κατά το παρελθόν σε σχέση με το παρόν. Επίσης για την καλύτερη κατανόηση της εξέλιξης της ιστορίας των εργασιακών σχέσεων, γίνεται αναφορά στην περίοδο του φορντισμού και του μεταφορντισμού.

Στη συνέχεια γίνεται μία αναδρομή στα κεκτημένα των εργαζομένων και εξετάζονται οι λόγοι για τους οποίους δεν είναι πια δεδομένα. Επισημαίνονται οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί και συντελούνται στην παγκόσμια οικονομία και εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο αυτές οι αλλαγές επηρεάζουν την απασχόληση.

Αναλύονται διεξοδικά η μερική απασχόληση, η ενοικίαση εργαζομένων καθώς και η τηλεργασία. Δίνονται παραδείγματα, για το πώς εφαρμόζονται στην πράξη αυτές οι μορφές εργασίας και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις νέες εργασιακές συνθήκες, στις οποίες καλούνται να ανταπεξέλθουν οι εργαζόμενοι.

Δίδονται στατιστικά στοιχεία, τα οποία αφορούν την Ελλάδα, σχετικά με την ανεργία, το είδος των νέων προσλήψεων και την μετατροπή συμβάσεων από πλήρη σε μερική απασχόληση.

Στη συνέχεια, εξετάζεται αφενός το πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να κινηθεί το συνδικαλιστικό κίνημα, προκειμένου να επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα για τους εργαζόμενους και αφετέρου, οι αλλαγές που πρέπει να γίνουν στην νομοθεσία και τους ελεγκτικούς μηχανισμούς του κράτους, για την καλύτερη λειτουργία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, προκειμένου να υπάρξει ισορροπία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Τέλος, στα πλαίσια της έρευνας που έγινε με αφορμή την παρούσα εργασία, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αλλά και το ευρύτερο περιβάλλον της εργασίας. Επιλέχθηκε να απαντηθεί όχι από εργαζόμενους, αλλά από άτομα τα οποία εκπροσωπούν κόμματα, επαγγελματικές ενώσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ερευνητικά κέντρα, επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, καθώς και υπηρεσίες του δημόσιου τομέα. Η επιλογή αυτή έγινε για να

εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα, από τις απαντήσεις αυτών που έχουν είτε την εξουσία να νομοθετούν, είτε την δύναμη να πείσουν προκειμένου να διαμορφωθούν οι συνθήκες εργασίας.

Λέξεις – Κλειδιά: Εξέλιξη, Τεχνολογία, Ευελιξία, Ανεργία, Μερική απασχόληση, Ενοικίαση εργαζομένων, Τηλεργασία.

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT

Abstract

The intention of this study is to record the flexible forms of employment, such as those formed in recent years in Greece.

In order to understand the contrast between the meaning of employment at the past and the present, a recursion of the Classical theory and the theories of Marx and Keynes, took place. Also, the study refers to the period of Fordism and Post Fordism, so as to make it easier to understand the evolution of the history of labor relations.

The study is looking at the reasons that caused the loss of the employment terms the workers use to have. It highlights the changes that have occurred and are occurring in the global economy and investigates how these changes affect employment.

It takes into consideration the statistics relating to Greece on unemployment, the kind of new recruitment and the conversion of contracts from full to part time.

It takes place an analysis of part-time, hire workers and teleworking. Examples are given of how these forms of work applied in practice and particular emphasis is given to new work conditions that the employees face.

Afterwards, it examines how the trade union movement should react, in order to achieve the best results for the employees. In addition, it pays attention to the changes should be made in legislation and control mechanisms of the state, for the better functioning of the flexible forms of employment, in order to achieve a balance between workers and employers.

As part of the research that was made on the occasion of this study, a questionnaire was created and focused on the flexible forms of employment, and on the general working environment. It was decided not to be answered by workers. It was chosen to be answered by people that are representatives of political parties, of professional associations, of trade unions, of research institutions, of the private sector and of the public sector. This decision was taken because of the belief, that in this way useful conclusions will be gathered from the responses of those who have either the authority of legislation, either the ability of pressing as far as the working conditions are concerned.

Key - words: Evolution, Technology, Flexibility, Unemployment, Part-time, Hire workers, Telecommuting.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	ix
Περίληψη.....	xi
Abstract.....	xiii
Κατάλογος πινάκων.....	Error! Bookmark not defined.
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	Error! Bookmark not defined.
Συντομογραφίες.....	xxiii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	1
1.1 Εισαγωγή.....	1
1.2 Κλασική θεωρία.....	3
1.3 Μαρξισμός.....	6
1.4 Κεϋνσιανή θεωρία.....	6
1.5 Φορντισμός.....	7
1.6 Μεταφορντισμός.....	10
1.7 Ανακεφαλαίωση.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΙΔΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	15
2.1 Εισαγωγή.....	15
2.2 Μερική απασχόληση.....	17
2.2.1 Απασχόληση με μειωμένο ημερήσιο ωράριο.....	17
2.2.2 Εκ περιτροπής απασχόληση.....	17
2.2.3 Συμβόλαια μηδενικών ωρών.....	18
2.2.4 Πλεονεκτήματα μερικής απασχόλησης για τους εργαζόμενους.....	19
2.2.5 Μειονεκτήματα μερικής απασχόλησης για τους εργαζόμενους.....	20
2.2.6 Πλεονεκτήματα μερικής απασχόλησης για την επιχείρηση.....	20
2.2.7 Μειονεκτήματα μερικής απασχόλησης για την επιχείρηση.....	21
2.2.8 Στατιστικά στοιχεία.....	21
2.3 Ενοικίαση (ή δανεισμός) εργαζομένων.....	26
2.3.1. Τι είναι οι Ε.Π.Α.....	27
2.3.2 Συμβάσεις εργαζομένων.....	28
2.3.3 Πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο.....	29
2.3.4 Μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο.....	29
2.3.5 Πλεονεκτήματα για την επιχείρηση.....	30
2.3.6 Μειονεκτήματα για την επιχείρηση.....	30
2.3.7 Γιατί συμφέρει η ενοικίαση εργαζομένων τις εταιρίες.....	30

2.3.8 Αριθμοί στην πράξη	31
2.3.9 Η υπόθεση της Κωνσταντίνας Κούνεβα και άλλες περιπτώσεις εργασιακού Μεσαίωνα.....	31
2.4 Τηλεργασία.....	35
2.4.1 Προφίλ του τηλεεργαζόμενου	36
2.4.2 Πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο	37
2.4.3 Μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο	37
2.4.4 Πλεονεκτήματα για την επιχείρηση	38
2.4.5 Μειονεκτήματα για την επιχείρηση.....	38
2.5 Ανακεφαλαίωση	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	41
3.1 Εισαγωγή	41
3.2 Ανεργία.....	41
3.3 Ύψος των μισθών	46
3.4 Συνδικαλιστικό κίνημα.....	47
3.5 Ανακεφαλαίωση	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	49
4.1 Συμπεράσματα.....	49
4.2 Προτάσεις.....	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΑ: ΣΚΟΠΟΙ – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ... ..	53
5.1 Μεθοδολογία και σκοπός της έρευνας	53
5.2 Επιλογή ερωτήσεων.....	55
5.3 Προσωπικά στοιχεία.....	56
5.4 Απαντήσεις	59
5.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων.....	84
5.5.1 Απαντήσεις των εκπροσώπων των Ερευνητικών κέντρων	84
5.5.2 Γενικές παρατηρήσεις	86
5.5.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	91
Συνοδευτική Επιστολή Ερωτηματολογίου	91
Βεβαίωση από το Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ.....	92
Ερωτηματολόγιο.....	93
Συνοδευτικοί πίνακες και διαγράμματα ερωτηματολογίου.....	96
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	115

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 2.1: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2015)	22
Πίνακας 2.2: Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2015)	24
Πίνακας 5.1: Εκπρόσωπος	56
Πίνακας 5.2: Εκπαιδευτικό επίπεδο	57
Πίνακας 5.3 : Ηλικία	58
Πίνακας 5.4: Φύλλο	59
Πίνακας 5.5: Η ευελιξία εργασίας μπορεί να αποτελεί την λύση στην ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών". Η φράση αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της Ελλάδας;.....	61
Πίνακας 5.6: Από το 2014, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπερτερούν σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Το γεγονός αυτό ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων;	62
Πίνακας 5.7: Δεδομένων των συνθηκών της αγοράς (παγκοσμιοποίηση, υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού), είναι δυνατή στο μέλλον η επαναφορά του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης για ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων;	64
Πίνακας 5.8: Θα βοηθούσε στην αποφυγή της "μαύρης" εργασίας, η αυστηριοποίηση των ποινών, για τους εργοδότες;	65
Πίνακας 5.9: Το κράτος πρέπει να παρεμβαίνει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;	66
Πίνακας 5.10: Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργάζονται σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης;	67
Πίνακας 5.11: Με δεδομένη την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε. και τις παρεμβάσεις του ΔΝΤ, σε τι βαθμό δύναται το Ελληνικό Κράτος να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;	68
Πίνακας 5.12: Η ύπαρξη εργαζομένων "διαφορετικών ταχυτήτων" (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης) σε μία επιχείρηση, λειτουργεί θετικά για την επιχείρηση;	69

Πίνακας 5.13: Η εντατικοποίηση των ελέγχων από τις αρμόδιες υπηρεσίες, θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργασιακή νομοθεσία;	70
Πίνακας 5.14: Λόγω της υφιστάμενης ανεργίας, αληθεύει ότι οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται σε συνθήκες και όρους εργασίας τους οποίους θα απέρριπταν στο παρελθόν;	71
Πίνακας 5.15: Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε άλλες χώρες (π.χ. Σουηδία) έχουν αποβεί ωφέλιμες για τους εργαζόμενους. Κάτι τέτοιο, είναι εφικτό στο μέλλον για την Ελλάδα;	72
Πίνακας 5.16: Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;	73
Πίνακας 5.17: Δεδομένης της παγκοσμιοποίησης των αγορών, η παρέμβαση του κράτους στα εργασιακά, αποτρέπει τις επενδύσεις από πολυεθνικές εταιρίες στην χώρα μας;	74
Πίνακας 5.18: Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι υπεύθυνες, για την γενική υποβάθμιση της εργασίας;	75
Πίνακας 5.19: Είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους;	76
Πίνακας 5.20: Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε την θέση των απασχολούμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας;	77
Πίνακας 5.21: Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αλλάζουν πλήρως τις εργασιακές συνθήκες;	78
Πίνακας 5.22: Πως βλέπετε το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σε σχέση: α) με το ύψος του μισθού και β) την αντιμετώπιση της ανεργίας;	79

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 2.1: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2015)	23
Διάγραμμα 2.2: Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2015)	25
Διάγραμμα 2.3: Υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, τα άτομα ηλικίας 15-74 ετών, σε όλες τις χώρες, ΕΑ-19 και την ΕΕ-28, ο ετήσιος μέσος όρος, 2015 (% των εργαζομένων με μερική απασχόληση)	26
Διάγραμμα 3.1: Ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα (άτομα ηλικίας 15-74 ετών, Ιανουάριος 2004-Οκτώβριος 2015)	42
Διάγραμμα 3.2: Πραγματικό ποσοστό (%) ανεργίας στην Ελλάδα (α' τρίμηνο 2008-β' τρίμηνο 2016, ηλικία 15-74 ετών)	44
Διάγραμμα 3.3: Μερική απασχόληση στην Ελλάδα (α' τρίμηνο 2008-α' τρίμηνο 2016)	45
Διάγραμμα 3.4: Ποσοστό (%) μακροχρόνιας ανεργίας στην Ελλάδα (α' τρίμηνο 1992 - α' τρίμηνο 2016)	46
Διάγραμμα 3.5: Λόγος διάμεσου προς κατώτατο μισθό και όρια φτώχειας στην Ελλάδα (1962–2014)	47
Διάγραμμα 5.1: Εκπρόσωπος	56
Διάγραμμα 5.2: Εκπαιδευτικό επίπεδο	57
Διάγραμμα 5.3: Ηλικία	58
Διάγραμμα 5.4: Φύλλο	59
Διάγραμμα 5.5: Η ευελιξία εργασίας μπορεί να αποτελεί την λύση στην ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών". Η φράση αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της Ελλάδας;	60
Διάγραμμα 5.6: Από το 2014, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπερτερούν σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Το γεγονός αυτό ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων;	62
Διάγραμμα 5.7: Δεδομένων των συνθηκών της αγοράς (παγκοσμιοποίηση, υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού), είναι δυνατή στο μέλλον η επαναφορά του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης για ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων;	63

Διάγραμμα 5.8: Θα βοηθούσε στην αποφυγή της "μαύρης" εργασίας, η αυστηριοποίηση των ποινών, για τους εργοδότες;	64
Διάγραμμα 5.9: Το κράτος πρέπει να παρεμβαίνει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;	66
Διάγραμμα 5.10: Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργάζονται σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης;	67
Διάγραμμα 5.11: Με δεδομένη την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε. και τις παρεμβάσεις του ΔΝΤ, σε τι βαθμό δύναται το Ελληνικό Κράτος να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;	68
Διάγραμμα 5.12: Η ύπαρξη εργαζομένων "διαφορετικών ταχυτήτων" (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης) σε μία επιχείρηση, λειτουργεί θετικά για την επιχείρηση;	69
Διάγραμμα 5.13: Η εντατικοποίηση των ελέγχων από τις αρμόδιες υπηρεσίες, θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργασιακή νομοθεσία;...70	
Διάγραμμα 5.14: Λόγω της υφιστάμενης ανεργίας, αληθεύει ότι οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται σε συνθήκες και όρους εργασίας τους οποίους θα απέρριπταν στο παρελθόν;	71
Διάγραμμα 5.15: Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε άλλες χώρες (π.χ. Σουηδία) έχουν αποβεί ωφέλιμες για τους εργαζόμενους. Κάτι τέτοιο, είναι εφικτό στο μέλλον για την Ελλάδα;	72
Διάγραμμα 5.16: Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;	73
Διάγραμμα 5.17: Δεδομένης της παγκοσμιοποίησης των αγορών, η παρέμβαση του κράτους στα εργασιακά, αποτρέπει τις επενδύσεις από πολυεθνικές εταιρίες στην χώρα μας;	74
Διάγραμμα 5.18: Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι υπεύθυνες, για την γενική υποβάθμιση της εργασίας;	75
Διάγραμμα 5.19: Είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους;	76
Διάγραμμα 5.20: Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε την θέση των απασχολούμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας;	77
Διάγραμμα 5.21: Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αλλάζουν πλήρως τις εργασιακές συνθήκες;	78

Διάγραμμα 5.22: Πως βλέπετε το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην
Ευρώπη σε σχέση: α) με το ύψος του μισθού και β) την αντιμετώπιση της ανεργίας;
.....79

Συντομογραφίες

Γ.Σ.Ε.Ε.: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

Δ.Ν.Τ. : Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

Ε.Ε. : Ευρωπαϊκή Ένωση

Ι.Ν.Ε.. :Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος

Ι.Ο.Β.Ε.: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών

ZHCs: Zero Hour Contracts

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1.1 Εισαγωγή

Από την αρχή ο πολιτισμός δομήθηκε κυρίως γύρω από την έννοια της εργασίας. Από τον παλαιολιθικό κυνηγό συλλέκτη και το νεολιθικό αγρότη ως το μεσαιωνικό χειροτέχνη και τον εργάτη της γραμμής συναρμολόγησης, η εργασία αποτελούσε ένα αναπόσπαστο τμήμα της καθημερινής ύπαρξης¹.

Το τι συνιστά ανθρώπινη εργασία και το τι ζητάει κάθε φορά η παραγωγή από τους εργαζόμενους ως συμβολή για την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση της, δεν είναι κάτι αφηρημένο και αναλλοίωτο μέσα στο χρόνο. Αντίθετα αποτελεί πάντοτε προϊόν της κοινωνικής διάταξης και της οικονομικής τεχνολογική φάσης².

Η σημερινή εποχή, είναι η κατεξοχήν εποχή των αλλαγών. Χαρακτηρίζεται από την ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, η οποία έχει άμεσες επιπτώσεις στην κοινωνία, την οικονομία και την πολιτική. Η οικονομική ύφεση και η όξυνση του διεθνούς ανταγωνισμού προκαλούν αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία.

Προκειμένου οι επιχειρήσεις να ανταπεξέλθουν στο νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται, αναδιαρθρώνουν όχι μόνο την παραγωγική διαδικασία, αλλά και τις εργασιακές σχέσεις με στόχο την κατάκτηση της ευελιξίας. Ευελιξία που αφορά τόσο τις μορφές και τη διάρκεια της απασχόλησης, όσο και τις αμοιβές και τη γενικότερη οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας³.

Από τις αιματοβαμμένες εξεγέρσεις των εργατών του Σικάγο στις αρχές του Μάη του 1886, με σύνθημα "Οχτώ ώρες δουλειά, οχτώ ώρες ανάπαυση, οχτώ ώρες ύπνο", έχουν αλλάξει πολλά.

Κατά τη διάρκεια των χρόνων έγιναν απεργίες, αγώνες, δόθηκαν μάχες για την κατάκτηση δικαιωμάτων από τους εργαζόμενους.

Στην Ελλάδα, από το 1913, καθορίστηκε το δεκάωρο για τους εργάτες επιφανείας των μεταλλείων και το 8ωρο για όσους απασχολούνταν σε υπόγειες εργασίες (στοές ορυχείων).

Το 1920 ψηφίστηκε ο Ν. 2269 για 8ωρη εργασία (48 εβδομαδιαίως) και αφορούσε μόνο τις βιομηχανικές επιχειρήσεις. Με Προεδρικό Διάταγμα στις 27.6/4.7.1932 το

¹ Jeremy Rifkin. (1992) (σελ 60)

² Λυμπεράκη Αντιγόνη- Μουρίκη Αλίκη (1996) (σελ 110)

³ Μουρίκη, Α. (1991) (σελ. 97)

δωρο επεκτάθηκε και σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους και συνεχίστηκε μέχρι το 1936 όπου με το βασιλικό διάταγμα 368/24.8.1936 επεκτάθηκε η εφαρμογή του και σ' άλλες κατηγορίες μισθωτών.

Στις 24 Ιουλίου του 1912 με βασιλικό διάταγμα, συστήνεται η Επιθεώρηση Εργασίας (σώμα της Επιθεώρησης της Εργασίας, Επιθεωρητών και Εποπτών Εργασίας).

Στην Ελλάδα μερικές δεκαετίες πριν, ορισμένα κεκτημένα θεωρούνταν δεδομένα, για αρκετές κατηγορίες εργαζομένων: η οκτάωρη απασχόληση, ο κατώτατος μισθός, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το δικαίωμα στην απεργία, η αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση ή για την εργασία τις Κυριακές, η ύπαρξη και στήριξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια όμως, λόγω των εξελίξεων που συντελούνται, τίποτα από τα παραπάνω δεν είναι πια δεδομένο. Η αύξηση της ανεργίας, η οικονομική κρίση καθώς και το γεγονός ότι η ζήτηση για εργασία δεν αντιστοιχεί στην προσφορά, θέτουν τα εργασιακά δικαιώματα σε αμφισβήτηση.

Λόγω της παγκοσμιοποίησης και του διεθνούς ανταγωνισμού, οι επιχειρήσεις προσπαθούν να γίνουν ανταγωνιστικές, μειώνοντας το κόστος τους. Ο πλέον διαδεδομένος τρόπος μείωσης του κόστους των επιχειρήσεων είναι η μείωση του κόστους εργασίας.

Η ανάγκη των επιχειρήσεων να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητά τους αφενός και η ύπαρξη πλεονάζοντος διαθέσιμου προσωπικού (η οποία έχει ως απόρροια την αδυναμία διαπραγμάτευσης των εργαζομένων) αφετέρου, οδηγούν στην ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων.

Οι πιο συνηθισμένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια είναι:

1. Μερική απασχόληση
2. Ενοικίαση εργαζομένων
3. Τηλεργασία

Οι νέες αυτές μορφές εργασίας, διαφέρουν σε πολλά από το κλασικό μοντέλο εργασίας της πλήρους και σταθερής οκτάωρης απασχόλησης.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναφερθούν τα κύρια σημεία της κλασικής θεωρίας, του μαρξισμού καθώς και του κεϋνσιανισμού που αφορούν την εργασία και την αμοιβή που θα έπρεπε να καταβάλλεται σε κάθε εργαζόμενο.

Δίνεται έμφαση στην σύνδεση μεταξύ της δυνατότητας κατανάλωσης βασικών αγαθών και του ύψους του μισθού. Επίσης αναφέρονται οι απόψεις για την χρησιμότητα ή μη της παρέμβασης του κράτους στην αγορά.

Στη συνέχεια γίνεται μία αναδρομή στον φορντισμό καθώς και στην περίοδο του μέταφορντισμού, προκειμένου να γίνει αντιληπτό πως άλλαξαν οι εργασιακές σχέσεις κατά την διάρκεια των χρόνων.

1.2 Κλασική θεωρία

Δύο είναι τα σημεία που πρέπει να τονιστούν σε ότι αφορά την κλασική θεωρία: Το ένα είναι ότι ο συντελεστής παραγωγής σύμφωνα με τις πεποιθήσεις των περισσότερων κλασικών είναι ένας και είναι η εργασία και το δεύτερο, ότι ο μισθός σύμφωνα με την κλασική οικονομική σκέψη στον παραδοσιακό τομέα αντιστοιχεί στο όριο επιβίωσης.

Θα παρατεθούν παρακάτω οι αντιλήψεις τριών από τους πλέον αντιπροσωπευτικούς θεωρητικούς της κλασικής θεωρίας: του Άνταμ Σμίθ (Adam Smith), του Ντέιβιντ Ρικάρντο (David Ricardo) και του Τζον Στιούαρτ Μιλλ (John Stuart Mill).

Ο Adam Smith (1723 – 1790) ήταν οικονομολόγος, ηθικός φιλόσοφος και θεμελιωτής της κλασικής σχολής και της πολιτικής οικονομίας. Πρέσβευε αφενός ότι πηγή του πλούτου ενός έθνους είναι η εργασία και αφετέρου ότι η αύξηση του πλούτου μπορεί να προέλθει είτε από την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, που είναι αποτέλεσμα του εντεινόμενου καταμερισμού της εργασίας, είτε από την αύξηση του αριθμού των παραγωγικών εργατών, που εξαρτάται από τη συσσώρευση του κεφαλαίου. Τόσο ρυθμός συσσώρευσης του κεφαλαίου όσο και η εμβάθυνση του καταμερισμού της εργασίας εξαρτώνται από τη διαρκή μεγέθυνση των αγορών, που επιτυγχάνεται με την απελευθέρωση του εμπορίου από τα προστατευτικά εμπόδια. Με τον όρο «πλούτο», ο Smith εννοούσε το σύνολο των υλικών προϊόντων ή των ειδών κατανάλωσης, δεδομένου ότι η κατανάλωση ήταν γι' αυτόν ο τελικός στόχος και η αιτία της παραγωγής.

Αναφερόταν στα «αναγκαία» καταναλωτικά εμπορεύματα ως αυτά που «τα ήθη μιας κοινωνίας θεωρούν ανεπίτρεπτο για αξιοπρεπείς ανθρώπους, ακόμα και της κατώτερης εισοδηματικής τάξης, να μη διαθέτουν». Δεν πρότεινε όμως κάποια μορφή κρατικής παρέμβασης υπέρ των φτωχών, ώστε αυτοί να εξασφαλίζουν τα «αναγκαία» καταναλωτικά εμπορεύματα. Η ισορροπία θα προερχόταν από την αγορά. Η αγορά λειτουργούσε ως «αόρατο χέρι», που εναρμόνιζε τα εγωιστικά ατομικά συμφέροντα με το συμφέρον της κοινωνίας. Η νομοθεσία για τους φτωχούς, που προέβλεπε βοήθεια σε

χρήμα και σε είδος, έπρεπε να καταργηθεί, διότι παρεμπόδιζε τη γεωγραφική κινητικότητα της εργασίας, εφόσον πρόσδενε το φτωχό με την ενορία που κατοικούσε και η οποία του παρείχε τη βοήθεια.

Ο David Ricardo (1772-1823) ένας από τους ιδρυτές της κλασσικής σχολής, υποστηρίζει ότι: «Η εργασία, ως και παν άλλο αγαθό δυνάμενον να αγορασθεί και να πωληθή, έτι δε να αυξομειωθή ποσοτικώς, έχει την φυσικήν και αγοραίαν τιμή της. Η φυσική τιμή της εργασίας είναι η τιμή η αναγκαία όπως επιτρέψει εις τους εργάτας την διατήρησιν και διαιώνισιν της τάξεως των, άνευ αυξήσεως ή ελαττώσεως του αριθμού των»⁴

Η φυσική τιμή συνεπώς της εργασίας εξαρτάται από το κόστος διατροφής, ενώ η αγοραία από την προσφορά και ζήτηση (ακριβή όταν σπανίζει, φθηνή όταν πλεονάζει).⁵ Δέχεται ότι η φυσική τιμή της εργασίας δεν είναι απολύτως καθορισμένη και σταθερή, αλλά μεταβάλλεται εντός μεγάλων χρονικών διαστημάτων και ποικίλλει μεταξύ χωρών. Πίστευε ότι η πολιτική του *laissez faire* θα οδηγούσε την οικονομία, σύμφωνα με τους φυσικούς νόμους και το φυσικό δίκαιο, σε μεγαλύτερη ευημερία.

Ο Ricardo χρησιμοποίησε το νόμο του πληθυσμού του Malthus για να διατυπώσει το «σιδερένιο νόμο των μισθών»: οι μισθοί των εργατών ρυθμίζονται από τις μεταβολές του πληθυσμού και κυμαίνονται γύρω από το ελάχιστο όριο συντήρησης. Κάθε προσπάθεια αύξησης των μισθών με τεχνητά μέσα π.χ. μέσω απεργιών ή εργοστασιακής νομοθεσίας ήταν καταδικασμένη σε αποτυχία.

Σύμφωνα με τον Ricardo η συσσώρευση του κεφαλαίου οδηγεί σε αύξηση του πληθυσμού, επέκταση των καλλιεργειών στα λιγότερο γόνιμα εδάφη και σε ανύψωση της τιμής των αγροτικών προϊόντων, λόγω υψηλότερων εξόδων παραγωγής (φθίνουσα γονιμότητα του εδάφους). Η ανάγκη εξασφάλισης του ελάχιστου ορίου συντήρησης των εργατών προκαλεί αύξηση των ονομαστικών μισθών προς αντιστάθμιση των υψηλότερων τιμών των αγροτικών προϊόντων, με συνέπεια τη μείωση των κερδών, μέχρις ότου η οικονομία περιέλθει σε κατάσταση στασιμότητας. Η στασιμότητα παράγει ανεργία και πτώση των ονομαστικών μισθών κάτω από το ελάχιστο όριο συντήρησης. Η πτώση αυτή ωθεί ξανά τα κέρδη προς τα πάνω και έτσι επιταχύνεται η συσσώρευση κεφαλαίου. Πρόκειται για έναν φαύλο κύκλο που τελικά συμπιέζει τους μισθούς προς τα κάτω.

⁴ Ricardo, *On the Principles κλπ, έ.α. ελλην. μεταφρ. σελ 73*

⁵ Παπαηλίας Θ. (2006)

Ήταν κατά της κρατικής παρέμβασης καθώς σε περίοδο ταχείας συσσώρευσης, μία νομοθετική παρέμβαση στους μισθούς μειώνει το ποσοστό κέρδους και άρα επιταχύνει την είσοδο της οικονομίας στη φάση της στασιμότητας, ενώ σε περίοδο βραδείας συσσώρευσης του κεφαλαίου δεν αφήνει το ποσοστό κέρδους να ανέλθει ώστε να εξέλθει η οικονομία από τη στασιμότητα. Ήταν επίσης κατά των παροχών προς τους φτωχούς και της φορολογίας, διότι αφενός η θέση των φτωχών δεν βελτιώνεται, διότι οι παροχές, μαζί με το χαμηλό ρυθμό συσσώρευσης του κεφαλαίου, δημιουργούν σχετικό υπερπληθυσμό, ο οποίος ωθεί τους μισθούς κάτω από το ελάχιστο όριο συντήρησης των εργατών και αφετέρου η φορολογία πλήττει τις επιχειρήσεις, περιορίζει το ποσοστό κέρδους και επιβραδύνει τη συσσώρευση του κεφαλαίου, από την οποία εξαρτάται ο πλούτος ενός έθνους.

Ο John Stuart Mill (1806-1873) φιλόσοφος, οικονομολόγος και πολιτικός, πίστευε ότι η ζήτηση εργασίας σε μία οικονομία προσδιορίζεται από ένα απόθεμα κεφαλαίου, που είναι προορισμένο για την κάλυψη των εξόδων διαβίωσης των εργατών (απόθεμα μισθών).

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από την αναλογία στην οποία βρίσκονται τα μέσα διαβίωσης με το εργαζόμενο τμήμα του πληθυσμού μιας χώρας και προκύπτει από τη διαίρεση του αποθέματος με το συνολικό αριθμό των εργατών.

Όταν αυξάνεται ο πληθυσμός χωρίς να αυξάνεται το κεφάλαιο, οι μισθοί μειώνονται, και αντίστροφα.

Μόνο από την απόκτηση λιγότερων παιδιών και την ταχύτερη συσσώρευση επιχειρηματικού κεφαλαίου οι εργάτες μπορούσαν να αναμένουν βελτίωση των μισθών τους και όχι από τη συνδικαλιστική τους δράση.

Ωστόσο υπήρξε μία μεταστροφή στις απόψεις του, τέσσερα χρόνια πριν από το θάνατό του, η οποία προήλθε από την επιτυχία του συνδικαλιστικού κινήματος. Αναθεώρησε τις απόψεις του περί «αποθέματος μισθών» και διατύπωσε ότι η αύξηση των μισθών, η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων και η παιδεία θα οδηγούσαν σε περιορισμό της γεννητικότητας και άρα σε βελτίωση της σχέσης του πληθυσμού προς το υφιστάμενο κεφάλαιο στις επόμενες γενεές, γεγονός που θα επέτρεπε μελλοντική αύξηση των μισθών.⁶

⁶ Ανδριοπούλου Ειρήνη, Ακαδημαϊκό έτος 2014-2015

1.3 Μαρξισμός

Ο Καρλ Χάινριχ Μαρξ (Karl Heinrich Marx 1818-1883) ήταν Γερμανός φιλόσοφος, κοινωνιολόγος, δημοσιογράφος, ιστορικός, πολιτικός οικονομολόγος και θεωρείται ως θεμελιωτής του κομμουνισμού και είναι γνωστός για την ανάλυση της ιστορίας σε όρους ταξικής πάλης.

Κατά την μαρξιστική θεωρία, η οικονομικά κυρίαρχη τάξη είναι επίσης και η πολιτικά κυρίαρχη ή η άρχουσα τάξη και συνεπώς το κράτος υποτάσσεται στην κυρίαρχη τάξη και στον τρόπο παραγωγής που εξυπηρετεί τα συμφέροντα της.

Αυτοί που βρίσκονται στα ανώτατα αξιώματα του κράτους ανήκουν στην αστική τάξη και συνεπώς υπάρχει ανισότητα ταξικής δύναμης μέσα στην καπιταλιστική κοινωνία υπέρ της αστικής τάξης, η οποία μπορεί να ασκεί μεγαλύτερη πίεση στον κρατικό μηχανισμό από τις υπόλοιπες τάξεις

Ο Μαρξ εισήγαγε την έννοια της υπεραξίας. Ο εργάτης πωλεί την εργατική του δύναμη και ο εργοδότης του ανταποδίδει ισόποση αμοιβή. Η αξία της εργατικής δύναμης ισούται με την ποσότητα εργασίας που χρειάζεται προκειμένου να αναπαραχθεί. Σε συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού τα δύο συμβαλλόμενα μέρη (εργάτης και εργοδότης) μένουν ικανοποιημένα (αφού ανταλλάσσουν ίσες ποσότητες εμπορευμάτων).

Στην πραγματικότητα υποστηρίζει ο Μαρξ, η ανταλλαγή είναι άνιση. Ο κεφαλαιούχος πληρώνει μεν στον εργάτη μισθό ίσο με τα απαιτούμενα, προκειμένου το εμπόρευμα εργατική δύναμη να αναπαραχθεί, αλλά ελέγχοντας λόγω καθεστώτος της ατομικής ιδιοκτησίας τα μέσα παραγωγής, αναγκάζει τον εργάτη να εργασθεί περισσότερες ώρες. Αν δηλαδή χρειάζονται έξι ώρες εργασίας, προκειμένου να αναπαραχθεί η εργατική δύναμη αμείβει μεν τον εργάτη για τις έξι αυτές ώρες, αλλά τον υποχρεώνει να εργασθεί περισσότερο. Αυτές τις επιπλέον ώρες εργασίας, τις ονομάζει υπεραξία και από αυτές τις ώρες προκύπτει το κέρδος του κεφαλαιοκράτη.

1.4 Κεϋνσιανή θεωρία

Ο Τζων Μέυναρντ Κέυνς (John Maynard Keynes 1883 – 1946) υπήρξε Άγγλος οικονομολόγος, μαθηματικός και καθηγητής πανεπιστημίου.

Ανέδειξε ως τα δύο κύρια κακά του καπιταλιστικού συστήματος το ότι αυτό δεν εξασφαλίζει την πλήρη απασχόληση και ότι η διανομή του πλούτου και του εισοδήματος είναι αυθαίρετη και άδικη. Η υποαπασχόληση του εργατικού δυναμικού και η ακούσια (μη ηθελημένη) ανεργία που τη συνοδεύει αποτελούν τη φυσιολογική

κατάσταση του συστήματος, το οποίο παρουσιάζει χρόνια αστάθεια και μόνο κατ' εξαίρεση βρίσκεται σε κατάσταση ισορροπίας.

Σύμφωνα με την Κεϋνσιανή θεωρία η λύση στο πρόβλημα της ακούσιας ανεργίας δεν είναι η μείωση των μισθών, αλλά η αύξηση της ενεργού ζήτησης στην οικονομία μέσω επεκτατικής μακροοικονομικής πολιτικής (αύξηση δημοσίων δαπανών, μείωση επιτοκίων). Αυτό συμβαίνει επειδή είναι η ζήτηση που καθορίζει το ύψος της παραγωγής, από το οποίο εξαρτάται το ύψος της απασχόλησης.

Προέβαλλε τη θέση, ότι η αναδιανομή του εισοδήματος προς όφελος των φτωχότερων εισοδηματικών τάξεων είναι ευνοϊκή για τις επενδύσεις και άρα για τη μεγέθυνση του προϊόντος της οικονομίας, εφόσον αυξάνει την οριακή ροπή προς κατανάλωση και άρα τη ζήτηση.

Η οριακή ροπή για κατανάλωση είναι το τμήμα του εισοδήματος που καταναλώνεται. Το υπόλοιπο τμήμα του εισοδήματος αποταμιεύεται.

Η κοινωνική πολιτική δεν είναι επιζήμια για το οικονομικό σύστημα όπως πίστευαν οι κλασικοί, ούτε δεύτερη καλύτερη επιλογή όπως πίστευαν και πιστεύουν οι νεοκλασικοί θεωρητικοί της ευημερίας, αλλά λειτουργική για το σύστημα. Η αύξηση των κοινωνικών δαπανών, ως τμήμα των συνολικών δημόσιων δαπανών, συντελεί στην άμεση επέκταση της ζήτησης, ενώ η αναδιανομή του εισοδήματος προς όφελος των φτωχότερων εισοδηματικών τάξεων οδηγεί στο ίδιο αποτέλεσμα μέσω της αύξησης της οριακής ροπής για κατανάλωση.⁷

1.5 Φορντισμός

Ο φορντισμός λαμβάνει χώρα στις δυτικές κοινωνίες μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Το κύριο χαρακτηριστικό του φορντισμού είναι η συγκέντρωση του κεφαλαίου και της παραγωγής, σε μεγάλα εργοστάσια όπου και παράγονταν, τυποποιημένα προϊόντα σε μεγάλες ποσότητες τα οποία κατασκεύαζαν ημειδικευμένοι, χειρώνακτες εργάτες και τα σχεδίαζαν ειδικευμένοι τεχνίτες, οι οποίοι μαζί με τους διευθυντές της επιχείρησης αποτελούσαν την ελίτ, τρόπον τινά, της επιχείρησης.

Τις εργασιακές σχέσεις την εποχή του φορντισμού θα μπορούσε κανείς να αποκαλέσει ανελαστικές. Οι εργασιακές σχέσεις την περίοδο του οργανωμένου καπιταλισμού ήταν ανελαστικές, με την έννοια ότι η απόλυση του εργατικού δυναμικού ήταν κάτι πολύ δαπανηρό και δύσκολο για τον επιχειρηματία, αφού το κόστος ήταν

⁷ Ανδριοπούλου Ειρήνη, Ακαδημαϊκό έτος 2014-2015

μεγάλο επειδή η επιχείρηση έπρεπε να καταβάλει αποζημίωση στους απολυμένους. Εκτός αυτού, ανελαστικές εργασιακές σχέσεις σήμαινε ότι ο εργάτης διέθετε σταθερό ωράριο (οκτάωρο), ότι από την πρώτη στιγμή που προσλαμβάνόταν θα έπαιρνε τον οριζόμενο από τη συλλογική σύμβαση εργασίας μίνιμουμ μισθό και θα απολάμβανε και κοινωνική ασφάλιση.

Σε αυτή τη νέα ιστορική φάση (αντίθετα από το παρελθόν) η δράση των συνδικάτων νομιμοποιείται. Μάλιστα, δεν είναι μόνο ότι η δράση των συνδικάτων νομιμοποιείται, αλλά ότι αναγνωρίζονται απ' όλο το πολιτικό σύστημα (κράτος, κυβέρνηση, κόμματα – ακόμα και τα δεξιά) ως οι κατεξοχήν θεσμοί της κοινωνίας που αντιπροσωπεύουν την εργατική τάξη στις διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες, υπό την «ουδέτερη» διαιτησία του κράτους. Οι διαπραγματεύσεις αυτές γίνονταν σε κεντρικό, εθνικό επίπεδο και κατέληγαν στην υπογραφή εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ήταν αποτέλεσμα θεσμοποιημένων συλλογικών διαπραγματεύσεων και ουσιαστικά ενείχαν θέση νόμου και κανείς δεν μπορούσε να παραβιάσει τους όρους τους, που διακανόνιζαν μια σειρά ζητήματα.

Η μη παραβίαση των όρων τους εξασφαλιζόταν πρακτικά, από το γεγονός ότι οι κυβερνήσεις, ασκώντας κεϋνσιανή δημοσιονομική πολιτική, ρύθμιζαν τις ουσιαστικά «κλειστές» εθνικές τους οικονομίες. Αλλά και οι επιχειρηματίες δεν είχαν λόγο να μην δεχτούν τις διευθετήσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού εξασφάλιζαν την αποδοχή του καπιταλισμού από τους εργαζομένους. Εκείνη την εποχή κάνουν την εμφάνισή τους και οι λεγόμενες κλαδικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες πραγματοποιούνταν, ως επί το πλείστο, υπό τη διαιτησία του κράτους.

Ωστόσο, όλα τα προηγούμενα βασιζόνταν σε έναν συγκεκριμένο τύπο οργάνωσης της επιχείρησης και της οικονομίας, σε μια συγκεκριμένη δομή του εργατικού δυναμικού και σε ένα συγκεκριμένο είδος εργασιακών σχέσεων.

Τα συνδικάτα, εκείνη την περίοδο, διέθεταν μεγάλη δύναμη αφού ήταν οι αναγνωρισμένοι από το κράτος, εκπρόσωποι του ενός «κοινωνικού εταίρου» και κατά συνέπεια συμμετείχαν – ως ένα από τα μέρη της τριμερούς διαπραγμάτευσης – στη διαμόρφωση των όρων της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, και άρα στη διαμόρφωση της κοινωνικής και της οικονομικής, εν πολλοίς, πολιτικής. Ενισχυτικό της δύναμης των συνδικάτων ήταν η μεγάλη οργανωτική τους πυκνότητα, αλλά και η μεγάλη εσωκομματική δύναμη που διέθεταν στα σοσιαλιστικά κόμματα της εποχής, με επακόλουθο τα συνδικάτα να έχουν σοβαρό λόγο στη διαμόρφωση της πολιτικής τους.

Η κυριαρχία του φορντισμού μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι κάποιες επιχειρήσεις σε κάποια χρονική στιγμή κατέκτησαν απόλυτο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη βάση της τεχνολογικής τους υπεροχής.

Στη μεταπολεμική εποχή, η πλειοψηφία αυτών των ηγεμονικών φορντικών επιχειρήσεων ήταν αμερικάνικες και απολάμβαναν τέτοιο τεχνολογικό πλεονέκτημα. Έτσι οι επιχειρήσεις αυτές ήταν σε θέση να πληρώνουν ακριβότερη τιμή για άλλες εισροές (κυρίως εργατικό κόστος) χωρίς αυτό να επηρεάζει την υπεροχή τους.

Μετά από ένα μακρύ διάστημα αναμφισβήτητης υπεροχής και από ένα χρονικό σημείο και έπειτα, αυτές οι επιχειρήσεις έπαψαν να σημειώνουν ταχεία τεχνολογική πρόοδο και το απόλυτο ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα υποχώρησε.

Οι τεχνικές τους έγιναν αντικείμενο αντιγραφής και μίμησης με αποτέλεσμα να αλλάξει η φύση του ανταγωνισμού. Έτσι η ανταγωνιστική έμφαση μετατοπίστηκε από το πεδίο της τεχνολογικής υπεροχής στο πεδίο του συγκριτικού πλεονεκτήματος. Μπορεί να υποστηριχτεί, λοιπόν ότι στη διάρκεια της δεκαετίας του 1970 ξεκίνησε μια φάση όπου οι επιχειρήσεις αναζητούσαν εναγωνίως συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών τους.

Σε αυτή την προσπάθεια σημειώθηκε μια μετατόπιση των επενδύσεων προς περιοχές και οικονομίες χαμηλού εργατικού κόστους. Στόχος των επιχειρήσεων σε αυτή τη φάση (αλλά και αργότερα) ήταν η αποτελεσματικότερη παραγωγή (με φθηνότερο κόστος) μέσα στο δεδομένο τεχνολογικό σύνορο του φορντισμού.

Με τον τρόπο αυτό είχαν την δυνατότητα να παράγουν φθηνότερα (συγκριτικό πλεονέκτημα), χρησιμοποιώντας ανώτερες τεχνολογίες (απόλυτο πλεονέκτημα).

Η παρακμή του φορντικού υποδείγματος δε σηματοδοτεί μόνο το τέλος των παραδοσιακών μεθόδων οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας αλλά και την απομάκρυνση από το τείλορικό πρότυπο οργάνωσης της εργασίας που βασιζόταν σε μια σειρά από άκαμπτες πρακτικές ως προς την εκτέλεση τη διάρκεια το περιεχόμενο και τις μορφές της εργασίας. Αυτό, το μέχρι πρόσφατα θεωρούμενο ως «κανονικό» μοντέλο απασχόλησης (πλήρης, σταθερή και δια βίου απασχόληση μέχρι τη συνταξιοδότηση) παραμένει τόσο βαθιά χαραγμένο στην κουλτούρα των ανθρώπων και στους θεσμούς που μοιάζει αναλλοίωτο⁸.

Η περίοδος μετά τα μέσα της δεκαετίας στον 1970 αποτελεί ουσιαστικά εποχή μετάβασης από μία φάση καπιταλιστικής ανάπτυξης σε μία άλλη.

⁸ Λυμπεράκη Αντιγόνη- Μουρίκη Αλίκη (1996) (σελ 18-19)

Τα σύμβολα της μεταπολεμικής βιομηχανικής εποχής χάνουν σταδιακά τη σημασία τους. Τόσο η μαζική εκβιομηχάνιση όσο και η μαζική κατανάλωση βρίσκονται σε σχετική υποχώρηση. Ταυτόχρονα υποχωρεί η σημασία των τεράστιων βιομηχανικών συγκροτημάτων, της χειρωνακτικής εργασίας, της πλήρους απασχόλησης, των συγκεντρωτικών διοικητικών ιεραρχιών, των μαζικών αγορών για φθηνά και τυποποιημένα προϊόντα, του κράτους- πρόνοιας, των μαζικών πολιτικών κομμάτων και του εθνικού κράτους ως μονάδα οργάνωσης⁹.

1.6 Μεταφορντισμός

Η πετρελαϊκή κρίση του 1973 θεωρείται ορόσημο που σηματοδοτεί τον ερχομό πολιτικών και κοινωνικών αλλαγών στις χώρες τις Δύσης. Ωστόσο, το φαινόμενο εκείνο που διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην αλλαγή του πολιτικού κλίματος γενικά, αλλά και σε σχέση με τα συνδικάτα ειδικά, ήταν η δημοσιονομική κρίση του κράτους.

Τη δεκαετία του '70 εμφανίζεται το κράτος –το οποίο έπαιξε μεγάλο ρόλο στην οικονομία– να έχει τεράστια χρέη, αφού τα έξοδά του (σε αντίθεση με τα έσοδα) είναι πολύ μεγάλα. Ταυτόχρονα, κάνει την εμφάνισή του, την ίδια δεκαετία, το φαινόμενο του στασιμοπληθωρισμού, δηλαδή συνυπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό ανεργίας με υψηλό πληθωρισμό.

Υπεύθυνο για όλα θεωρήθηκε από τους φιλελευθέρους το υπερβολικά παρεμβατικό στην οικονομία, διογκωμένο και «υπερφορτωμένο» κράτος. Υποστήριζαν, ότι πρέπει να ακολουθηθεί μια πολιτική μείωσης του δημόσιου τομέα (ιδιωτικοποιήσεις) και «αποδόμησης» του κράτους πρόνοιας. Επίσης πρότειναν την απορρύθμιση των αγορών αλλά και της αγοράς εργασίας. Ενώ αρχικά η νεοφιλελεύθερη θεώρηση των πραγμάτων είχε απήχηση μόνο σε ακαδημαϊκούς κύκλους, στη συνέχεια έγινε αποδεκτή από το κομματικό σύστημα και τις κυβερνήσεις των δυτικών χωρών. Αυτό είχε μεγάλες συνέπειες για τα συνδικάτα: τα κόμματα και οι κυβερνήσεις, έχοντας αποδεχτεί τη νεοφιλελεύθερη θεώρηση των πραγμάτων, δεν αντιμετωπίζουν πλέον τα συνδικάτα ως εκπροσώπους του ενός κοινωνικού εταίρου, τους οποίους πρέπει να σέβονται και με τους οποίους να συνομιλούν αλλά ως συντεχνίες που εμποδίζουν την πραγμάτωση των μεταρρυθμίσεων εκείνων που είναι αναγκαίες για την έξοδο από την οικονομική κρίση.

Πρέπει να επισημανθεί ότι η αποδοχή της νεοφιλελεύθερης και αντισυνδικαλιστικής ρητορικής και πρακτικής δεν υιοθετήθηκε απ' όλα τα κόμματα και τις κυβερνήσεις με

⁹ Λυμπεράκη Αντιγόνη- Μουρίκη Αλίκη (1996) (σελ 26)

τον ίδιο ρυθμό, ούτε εκφράστηκε με την ίδια οξύτητα. Για παράδειγμα τα σοσιαλιστικά κόμματα (αν και όχι πάντοτε..) δεν υιοθέτησαν άμεσα τον όρο «συντεχνίες». Ωστόσο, η τάση που επισημάνθηκε είναι γενική. Τα σοσιαλιστικά κόμματα, έχοντας επηρεαστεί από το νεοφιλελεύθερο ηγεμονικό πολιτικό λόγο, επιδιώκουν να απομακρυνθούν από την (παραδοσιακά μεγάλη) επιρροή των εργατικών συνδικάτων, δηλαδή θέλουν να μειώσουν το ρόλο που παίζουν τα συνδικάτα στο εσωτερικό τους, για να εμφανιστούν ως αξιόπιστοι διαχειριστές της καπιταλιστικής οικονομίας και εγγυητές της διεθνούς ανταγωνιστικότητάς της. Εξάλλου, και ως κυβέρνηση ακολουθούν μια, νεοφιλελεύθερη στον πυρήνα της, πολιτική που αν δεν συγκρούεται άμεσα, πάντως έμμεσα υπονομεύει τη δύναμη των συνδικάτων¹⁰.

Ο 20ός αιώνας υπήρξε κυρίως για την Ευρώπη ο αιώνας που ανέδειξε την κοινωνία της εργασίας με κύριο χαρακτηριστικό την ανάδειξη των δικαιωμάτων της εργασίας¹¹.

Τα διάφορα κοινωνικοοικονομικά συστήματα της εποχής μας, προϊόν της βιομηχανικής επανάστασης οριοθέτησαν και σηματοδότησαν την πορεία των εργασιακών σχέσεων σε μεγάλο βαθμό αφού ανήγαγαν τον άνθρωπο σε βασικό συντελεστή της εργασιακής πραγματικότητας¹².

Η προστασία όμως της εξαρτημένης εργασίας όπως αυτή επιτεύχθηκε στον 20ο αιώνα άρχισε να κλονίζεται από τα τέλη του αιώνα αυτού και στις αρχές του 21ου αιώνα κυρίως σε ενωσιακό επίπεδο με τις νέες παραγωγικές σχέσεις και ειδικότερα με την ανάπτυξη του θεσμού της ευελιξίας της εργασίας σε όλες τις μορφές της, δηλαδή ευελιξία της απασχόλησης, ευελιξία των αποδοχών και ευελιξία του χρόνου εργασίας.

Στη δεύτερη δεκαετία του 21ου αιώνα το σύστημα των εργασιακών σχέσεων δοκιμάζεται σε εθνικό επίπεδο από τις πιέσεις που ασκούνται λόγω της εμφάνισης νέων κοινωνικοοικονομικών συνθηκών. Τα κράτη-έθνη δεν μπορούν να επιβάλουν την εφαρμογή των κανόνων και των ρυθμίσεων τους, αφού οι επιχειρήσεις μπορούν να μεταφερθούν (συχνά ηλεκτρονικά) σε κάποιο άλλο μέρος στην επιφάνεια του πλανήτη, όπου δεν ισχύουν αυτές οι ρυθμίσεις¹³.

Οι αλλαγές στην τεχνολογία, στις μεταφορές και τις επικοινωνίες δημιουργούν έναν κόσμο, στον οποίο οτιδήποτε μπορεί να γίνει οπουδήποτε στην επιφάνεια της γης και

¹⁰ <http://ekpaideysi.espivblogs.net/?p=1872>

¹¹ Κουκιάδης Ι. (2009) Εργατικό Δίκαιο. Δ' έκδοση, Σακούλας Αθήνα (σελ. 18)

¹² Λύτρας Π. (1992) Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Interbooks, Αθήνα (σελ 32-33)

¹³ Lester Thurow (1997)

να πωληθεί οπουδήποτε αλλού στην επιφάνεια της γης. Οι εθνικές οικονομίες εξαφανίζονται. Προκύπτει ουσιαστική αποσύνδεση ανάμεσα στις παγκόσμιες εταιρείες με διεθνή αντίληψη και τις εθνικές κυβερνήσεις που επικεντρώνουν τις δραστηριότητές τους στην κοινωνική πρόνοια για τους ψηφοφόρους «τους». Χώρες κατακερματίζονται, αναπτύσσονται περιφερειακοί εμπορικοί συνασπισμοί, η παγκόσμια οικονομία διαπλέκεται όλο και περισσότερο¹⁴.

Αυτό που αποκαλούνταν «κύκλος ζωής του προϊόντος» δεν υπάρχει πια. Η μηχανολογία αντιγραφής καθώς και η ανάπτυξη των πολυεθνικών εταιρειών, που ενδιαφέρονται να χρησιμοποιούν τις τεχνολογίες τους εκεί όπου το κόστος παραγωγής είναι χαμηλότερο, οδήγησαν σε έναν κόσμο σχεδόν το ίδιο γρήγορα με κεφάλαιο και τους φυσικούς πόρους. Τα δικαιώματα εκμετάλλευσης των τεχνολογιών αυτών δεν χρησιμοποιούνται αναγκαστικά εκεί όπου εφευρέθηκαν ή από εκείνους που τις χρηματοδότησαν¹⁵.

Για πρώτη φορά στην ανθρώπινη ιστορία, τα πάντα μπορούν να φτιάχονται οπουδήποτε και να πουλιούνται οπουδήποτε. Στις καπιταλιστικές οικονομίες, αυτό σημαίνει να γίνεται το κάθε εξάρτημα και να πραγματοποιείται η κάθε δραστηριότητα στο μέρος του πλανήτη στο οποίο μπορεί να γίνει φτηνότερα και τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που προκύπτουν να πουλιούνται εκεί όπου οι τιμές και τα κέρδη είναι υψηλότερα. Η ελαχιστοποίηση του κόστους και η μεγιστοποίηση των εσόδων σημαίνει μεγιστοποίηση του κέρδους που αποτελεί την καρδιά του καπιταλισμού. Η συναισθηματική προσκόλληση σε κάποιο γεωγραφικό μέρος του κόσμου δεν αποτελεί μέρος του συστήματος¹⁶.

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας η δράση του πολυεθνικού κεφαλαίου και η τεχνολογική εξέλιξη προκαλούν συνεχείς αλλαγές στο χώρο της οικονομίας και ειδικότερα στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις λαμβάνουν χώρα σε διεθνές και ενωσιακό επίπεδο και κατ' επέκταση επηρεάζουν και το εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, με αποτέλεσμα να δοκιμάζεται η συμβατική μορφή της τυπικής εξαρτημένης εργασίας που συνιστά τον πυλώνα του συστήματος των εργασιακών σχέσεων τουλάχιστον στην κλασική τους διάσταση.

¹⁴ Lester Thurow (1997) (σελ 26)

¹⁵ Lester Thurow (1997) (σελ 107)

¹⁶ Lester Thurow (1997) (σελ 172)

Η ραγδαία εξάπλωση και γιγάντωση των πολυεθνικών επιχειρήσεων και ιδίως το σκηνικό της παγκοσμιοποίησης δημιούργησε γρήγορα την ανάγκη για την αναδιάρθρωση της οργάνωσης του συνδικαλιστικού κινήματος ώστε να αντιμετωπίσει τη νέα απρόσωπη εργοδοσία να διαφυλάξει τα εργασιακά δικαιώματα και να προωθήσει νέα αιτήματα των εργαζομένων¹⁷.

Η αμφισβήτηση της αρχής της προστασίας της εργασίας αποτελεί το πρωταρχικό σημείο ρήξης με το παρελθόν. Η προστασία της εργασίας από κυρίαρχη αρχή του εργατικού δικαίου υποβαθμίζεται, προς όφελος της οργανωτικής αρχής¹⁸.

1.7 Ανακεφαλαίωση

Η εργασία ως στοιχείο της κοινωνίας, μεταλλάσσεται κατά την διάρκεια των χρόνων, ανάλογα τις συνθήκες που επικρατούν κάθε φορά. Αποτελεί μέρος ενός συστήματος που ενώ συμβαίνουν αλλαγές δεν μπορεί να μείνει σταθερό. Μετά την ιστορική αυτή αναδρομή είναι εμφανείς οι λόγοι για τους οποίους οι εργασιακές σχέσεις δεν χαρακτηρίζονται πλέον από ανελαστικότητα, όπως επίσης και οι λόγοι της αποστασιοποίησης του κράτους από την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και της απαξίωσης του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ένα άλλο στοιχείο για το οποίο αξίζει να γίνει ιδιαίτερη μνεία είναι το γεγονός ότι μετά από πολλές δεκαετίες που τοποθετούσαν το εισόδημα και την κατανομή του στο επίκεντρο της πολιτικής αντιπαράθεσης, τώρα παρατηρείται σταδιακά μια μετατόπιση με επίκεντρο το χρόνο την κατανομή του και τις δυνατότητες αξιοποίησής του.

Ο χρόνος έχει υποστηριχθεί ότι αποτελεί τον πολυτιμότερο και ταυτόχρονα τον πλέον σπαταλημένο πόρο που διαθέτουμε, και κατά συνέπεια το εγχείρημα της αναδιοργάνωσης του χρόνου (τόσο από την ποσοτική όσο και από την ποιοτική άποψη) συνιστά πεδίο πολιτικής αντιπαράθεσης πρώτης γραμμής.

¹⁷Κουτρούκης Θ. (2005) (σελ 170)

¹⁸Κουκιάδης Ι. (2009)) (σελ. 87)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΙΔΗ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

2.1 Εισαγωγή

Η προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης υποστηρίζει ότι προκειμένου να επιταχυνθεί η διαδικασία εξόδου από την κρίση πρέπει επιχειρήσεις να αποκτήσουν ορισμένα αναγκαία χαρακτηριστικά:

1. Ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις μετατοπίσεις που σημειώνονται στη ζήτηση
2. Στενή συνεργασία τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης ανάμεσα στα διαφορετικά τμήματα όσο και ανάμεσα στην επιχείρηση και στον ευρύτερο περίγυρο της για τον αποτελεσματικότερο συντονισμό στην παραγωγή συμπληρωματικών και παραπλήσιων αγαθών
3. Χρήση ευέλικτης τεχνολογίας ώστε να μην αιχμαλωτίζεται η επιχείρηση σε αυστηρά καθορισμένες προδιαγραφές ή και ποσότητες παραγωγής προκειμένου να εξασφαλίσει την αποτελεσματική της λειτουργία
4. Καταμερισμό εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης, στοιχείο που ενθαρρύνει την πόλυ-ειδίκευση των εργαζομένων και εξασφαλίζει μηχανισμούς υποκίνησης της δημιουργικότητας τους και όχι μόνο της πειθαρχημένης εκτέλεσης άνωθεν εντολών.
5. Προσήλωση στην αρχή της καινοτομίας ως βασικό ανταγωνιστικό όπλο και όχι συσχέτιση της ανταγωνιστικότητας με το χαμηλό κόστος παραγωγής που εξασκεί ασφυκτικές πιέσεις για περικοπές των μισθών . Η λογική της αέναης καινοτομίας είναι στενά συνυφασμένη με ένα πυκνό δίκτυο υποστηρικτικών μηχανισμών και θεσμών που αναπτύσσεται προνομιακά σε περιπτώσεις όπου υπάρχει το υπόβαθρο κοινής παραγωγικής κουλτούρας και αξιών¹⁹.

Το σύστημα της ευέλικτης εξειδίκευσης προτείνεται λοιπόν ως όχημα εξόδου από την κρίση του φορντισμού καθώς φαίνεται ότι υπόσχεται την παραγωγή υψηλής ποιότητας προϊόντων για ασταθείς και μεταβαλλόμενες αγορές με το ελάχιστο κόστος και στον ελάχιστο χρόνο.

¹⁹ Λυμπεράκη Α. 1991 ευέλικτη εξειδίκευση; κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία έκδ. Gutenberg

Αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται η επιτυχία του συστήματος μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες τρεις: ευρεία εξειδίκευση και συνεχής εκμάθηση των εργαζομένων, ευελιξία και τέλος δικτύωση.

Χάρη στους άτυπα εργαζόμενους, οι εταιρείες επιτυγχάνουν να μειώσουν το εργατικό κόστος και να διαθέτουν μεγαλύτερη ελαστικότητα στις απολύσεις. Οι εργαζόμενοι με άτυπους όρους παίρνουν χαμηλότερους μισθούς και μικρότερες πρόσθετες παροχές, έχουν λιγότερες πληρωμένες ημέρες διακοπών και πρέπει να αποδεχτούν μεγαλύτερους οικονομικούς κινδύνους και αβεβαιότητα.

Η δυνατότητα μιας προοπτικής σημαντικής αναβάθμισης του ρόλου των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία, μέσα από την εμπλοκή τους στη διαδικασία καινοτομίας και ποιοτικής βελτίωσης των παραγόμενων προϊόντων σε έναν ευέλικτο μελλοντικό κόσμο αποτελεί ίσως τη μία από τις δύο σημαντικότερες υποσχέσεις της ευελιξίας.

Η δεύτερη σημαντική υπόσχεση της ευελιξίας αφορά τη γεωγραφία της παραγωγής: τις νέες δυνατότητες για αποκέντρωση του ελέγχου και της δύναμη στο χώρο και τις ευκαιρίες που ανοίγονται για την αναζωογόνηση οικονομικών συστημάτων σε τοπική περιφερειακή κλίμακα.

Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με τρεις μορφές ευέλικτης εργασίας, όπως αυτές παρουσιάζονται και εξελίσσονται στην Ελλάδα:

α) Τη μερική απασχόληση η οποία μπορεί να έχει πολλές μορφές, αλλά οι πιο συνηθισμένες είναι:

- Απασχόληση με μειωμένο ημερήσιο ωράριο (π.χ. τετράωρο) επί πενήνήμερο εβδομαδιαία. Οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε συνεχή εβδομαδιαία, μηνιαία, ετήσια βάση, αλλά λιγότερες ώρες την εβδομάδα.
- Απασχόληση κατά πλήρες μεν ωράριο, αλλά είναι λιγότερες ημέρες την εβδομάδα (εκ περιτροπής απασχόληση).
- Συμβόλαια «μηδενικών ωρών» Zero Hour Contracts (ZHCs) .

β) Την ενοικίαση εργαζομένων

γ) Την Τηλεεργασία.

2.2 Μερική απασχόληση

2.2.1 Απασχόληση με μειωμένο ημερήσιο ωράριο

Μερική απασχόληση ονομάζεται η απασχόληση που δεν είναι πλήρης και συνεχής, είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου και το βασικό χαρακτηριστικό της είναι ότι ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου ωραρίου, που ισχύει για τους απασχολούμενους με πλήρη και σταθερή απασχόληση, με αντίστοιχες μικρότερες αποδοχές.²⁰

Ως «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση», νοείται κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, ο οποίος απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, υπό τις ίδιες συνθήκες. Σε περίπτωση που στην επιχείρηση δεν απασχολείται συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική σύμβαση, στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση²¹.

2.2.2 Εκ περιτροπής απασχόληση

Ως «εκ περιτροπής απασχόληση» θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Ο εργοδότης και ο μισθωτός, είτε κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια της έχουν το δικαίωμα με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Επίσης ο εργοδότης στην περίπτωση περιοριστούν οι δραστηριότητες του, έχει το δικαίωμα αντί να προβεί στη καταγγελία της σύμβασης εργασίας να επιβάλει σύστημα περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρηση του.

Η επιβολή της εκ περιτροπής απασχόλησης γίνεται μόνο εφόσον προηγουμένως ο εργοδότης προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων και εφόσον η διάρκεια της δεν υπερβαίνει τους εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Επίσης απαιτείται η σχετική ενημέρωση της αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας μέσα σε χρονικό διάστημα οκτώ ημερών από την κατάρτιση της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης²².

²⁰ Στρατούλης Δ. (2005)

²¹ Μοίρα Π.- Μυλωνοπουλος Δ. (2014) (σελ 150)

²² Μοίρα Π.- Μυλωνοπουλος Δ. (2014) (σελ 152)

2.2.3 Συμβόλαια μηδενικών ωρών

Τα συμβόλαια «μηδενικών ωρών» Zero Hour Contracts (ZHCs) αποτελούν μια νέα μορφή εργασίας η οποία εμφανίστηκε για πρώτη φορά στην Μεγάλη Βρετανία, πριν από περίπου 10 χρόνια.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης μπορεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο για όσες ώρες και όποτε κρίνει εκείνος. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι ανά πάσα στιγμή στην διάθεση του εργοδότη. Αυτό σημαίνει, για παράδειγμα, ότι ένας υπάλληλος μπορεί να εργαστεί ένα πλήρες οκτάωρο την μία ημέρα ή και παραπάνω, μία ώρα την επόμενη και να γυρίσει ξανά στη δουλειά μετά από μία εβδομάδα. Αυτά συμβολίζουν μία ολοένα και πιο ανασφαλή αγοράς εργασίας, στην οποία η ισορροπία των δυνάμεων κλίνει υπέρ των εργοδοτών.

Στην Αγγλία το 2005, υπήρχαν 100.000 εργαζόμενοι με συμβόλαιο που δεν εγγυούταν ένα ελάχιστο αριθμό ωρών. Οι τελευταίες εκτιμήσεις της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Αγγλίας δείχνουν ότι μέχρι το τέλος του 2015 υπήρχαν 801.000 τέτοια συμβόλαια.

Αρχικά, στόχος των συμβολαίων μηδενικών ωρών ήταν σε απάντηση της υποτονικής και της άνισης φυσικής ανάκαμψης της Βρετανίας, και ότι θα λιγόστευαν όσο θα μειωνόταν η ανεργία. Το επιχείρημα αυτό φαίνεται να ευσταθεί πλέον λιγότερο, καθώς το ποσοστό ανεργίας έχει φτάσει στο επίπεδο που βρισκόταν πριν την ύφεση. Μόνο τον περασμένο χρόνο, ο αριθμός των εργαζομένων με συμβόλαια μηδενικών ωρών αυξήθηκε κατά 15%, αναφέρει το δημοσίευμα του Guardian. Ορισμένοι εργαζόμενοι με τέτοιου είδους συμβόλαια το προτιμούν, επειδή τους παρέχεται ευελιξία. Δεκάδες χιλιάδες από τους σχεδόν ένα εκατομμύριο απασχολούμενους με συμβόλαια μηδενικών ωρών, δουλεύουν για τους ίδιους εργοδότες για 10 χρόνια και ίσως περισσότερα.

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει έρευνα της Ομοσπονδίας των Εμπορικών Συλλόγων της Βρετανίας, σύμφωνα με την οποία οι μέσες εβδομαδιαίες αποδοχές για τους εργαζομένους με συμβόλαια μηδενικών ωρών υπολογίζονται σε 240 ευρώ σε σύγκριση με τα 620 ευρώ που παίρνουν οι μόνιμοι εργαζόμενοι, με τα 2/5 να κερδίζουν μέχρι και λιγότερα από 140 ευρώ την εβδομάδα που είναι το ελάχιστο ποσό που απαιτείται για να πληρούν τις προϋποθέσεις για να λάβουν επίδομα ασθένειας.²³

²³<http://www.cnn.gr/news/kosmos/story/24773/ayxanontai-ragdaia-sti-m-vretania-ta-symvolaia-midenikon-oron#ixzz48vi69RLP> (10/03/2016)

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία για το μέγεθος αυτής της μορφής εργασίας. Ωστόσο εφαρμόζεται ήδη σε αρκετές επιχειρήσεις άτυπα, σε εργαζόμενους στον κλάδο του τουρισμού, της εστίασης, της κοινωνικής πρόνοιας και της επιμόρφωσης.

2.2.4 Πλεονεκτήματα μερικής απασχόλησης για τους εργαζόμενους

- ✓ Προσωρινή λύση απέναντι στο πρόβλημα της ανεργίας
- ✓ Στην περίπτωση που αποτελεί δεύτερη εργασία μπορεί να παράσχει ένα συμπληρωματικό ως προς το κύριο εισόδημα
- ✓ Οι νέοι, καταλαμβάνοντας μια θέση εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης, μπορούν να συνδυάσουν την εκπαιδευτική τους δραστηριότητα με την εργασία για να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα καταστήσει ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά της εργασίας αργότερα
- ✓ Η άνθιση της μερικής απασχόλησης σχετίζεται άμεσα με την εισαγωγή των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3 των μερικώς απασχολούμενων σε μερικές χώρες και η αναλογία αυτή είναι εντυπωσιακή. Η συντριπτική πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων γυναικών είναι παντρεμένες και μέσης ηλικίας. Οι ευθύνες και υπευθυνότητες οι οποίες απορρέουν τόσο από το γονικό και το συζυγικό, όσο και από τον κοινωνικό και τον εργασιακό τους ρόλο, τις επιφορτίζει με πλείστες όσες ευθύνες και επιλέγουν περιορισμένες ώρες εργασίας προκειμένου να ανταπεξέλθουν και να επιτύχουν μια εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
- ✓ Οι ηλικιωμένοι, για τους οποίους η μερική απασχόληση ενδέχεται να αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και στην ομαλή αποχώρηση από τον εργασιακό στίβο. 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.

2.2.5 Μειονεκτήματα μερικής απασχόλησης για τους εργαζόμενους

- Το εισόδημα από τη μερική απασχόληση συχνά δεν μπορεί να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης
- Η ποιότητα των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης είναι σε πολλές των περιπτώσεων χαμηλή, και ενίοτε συνώνυμη της ανειδίκευτης εργασίας και δεν πληρώνεται ικανοποιητικά
- Οι ευκαιρίες των μερικώς απασχολούμενων για προαγωγή και επαγγελματική ανέλιξη, οι οποίες εξαρτώνται και από την απόκτηση γνώσεων και εμπειρίας, είναι σαφώς λιγότερες από τις αντίστοιχες των πλήρως απασχολούμενων
- Περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης
- Έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση και αξιοπρεπές επίπεδο σύνταξης και εντατικοποίηση της εργασίας -λόγω της δυνατότητας αύξησης της έντασης των ρυθμών που προσφέρει το μειωμένο ωράριο
- Αδυναμία οργάνωσης στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων
- Αντιπαράθεση μεταξύ προσωπικού πλήρους και μερικής απασχόλησης
- Φόβος απόλυσης και ανασφάλεια του πρόσκαιρου της απασχόλησης²⁴.

2.2.6 Πλεονεκτήματα μερικής απασχόλησης για την επιχείρηση

- ✓ Η δυνατότητα μεγάλης ευελιξίας στο σχεδιασμό της παραγωγής και στην καλύτερη οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης
- ✓ Άμεση ανταπόκριση στις απροσδόκητες αλλαγές στη ζήτηση προϊόντων,
- ✓ Αντιμετώπιση μεγάλου φόρτου εργασίας σε περιόδους ή ώρες αιχμής
- ✓ Κάλυψη κενών ανάμεσα στις κανονικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας και στις επιθυμητές ώρες λειτουργίας,
- ✓ Κάλυψη αναγκών της επιχείρησης με μειωμένο κόστος .
- ✓ Χαμηλότερο κόστος σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση και στις λοιπές παροχές.
- ✓ Μεγαλύτερη παραγωγικότητα
- ✓ Το μειωμένο ποσοστό απουσιών από την εργασία
- ✓ Απουσία συνδικαλιστικής δράσης

²⁴ Κουζής Γ. 2001

- ✓ Αυξημένοι ρυθμοί εργασίας προκειμένου να διατηρήσει την επισφαλή θέση εργασίας του.

2.2.7 Μειονεκτήματα μερικής απασχόλησης για την επιχείρηση

- Λόγω του γεγονότος ότι 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 αντανακλώνται μακροπρόθεσμα στην παραγωγικότητα και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων²⁵
- Υψηλό κόστος εκπαίδευσης, καθοδήγησης, επίβλεψης και επίλυσης προβλημάτων

2.2.8 Στατιστικά στοιχεία

Για να γίνει αντιληπτό σε τι βαθμό η μερική απασχόληση έχει εξαπλωθεί στην Ελλάδα ακολουθεί ο Πίνακας 2.1, ο οποίος περιλαμβάνει συγκριτικά στοιχεία για τις νέες προσλήψεις ανά μορφή απασχόλησης για τα έτη από 2009 έως και το 2015.

²⁵ Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995

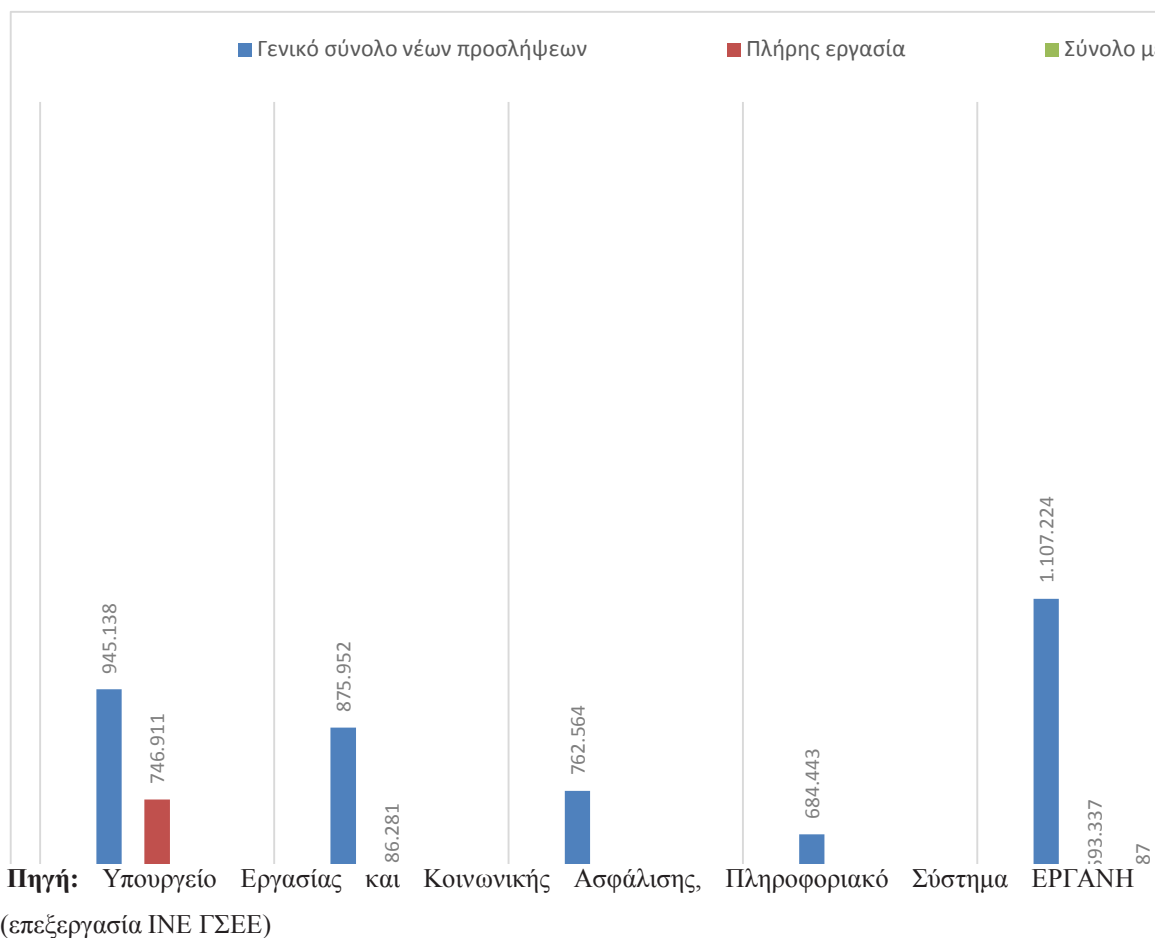
Πίνακας 2.1

Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2015)

ΕΤΟΣ	Πλήρης εργασία	Μερική εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Γενικό σύνολο νέων προσλήψεων	Σύνολο μερικής και εκ περιτροπής εργασίας	Ποσοστό ευέλικτων μορφών εργασίας επί του συνόλου (%)
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4
2014	775.221	566.373	224.545	1.556.139	790.918	50,5
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5
Απόκλιση 2009-2015	58.153	519.783	286.478	864.414	806.261	
Απόκλιση (%) 2009-2015	7,79%	329,52%	707,55%	91,46%	406,74%	
Απόκλιση 2014-2015	29.843	111.148	102.422	243.413	213.570	
Απόκλιση (%) 2014-2015	3,85%	19,62%	45,61%	15,54%	27,00%	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Ακολουθεί και το αντίστοιχο διάγραμμα:



Διάγραμμα 2.1

Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2015)

Από τα παραπάνω προκύπτει:

- Η ραγδαία αύξηση του ποσοστού προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης κατά την διάρκεια των ετών.
- Το 2014 «σπάει» το φράγμα της πλήρους απασχόλησης, αφού οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν το 50,5 % της συνολικής απασχόλησης.
- Το γεγονός ότι το έτος 2015 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές απασχόλησης ανήλθαν σε ποσοστό 55,5 % των συνολικών προσλήψεων, ενώ το 2009 ανέρχονταν μόλις στο 21%.
- Η απόκλιση 2009-2015 που ενώ για την πλήρη απασχόληση είναι 7,79% για την μερική είναι 329,52% και για την εκ περιτροπής αγγίζει το 707,55%

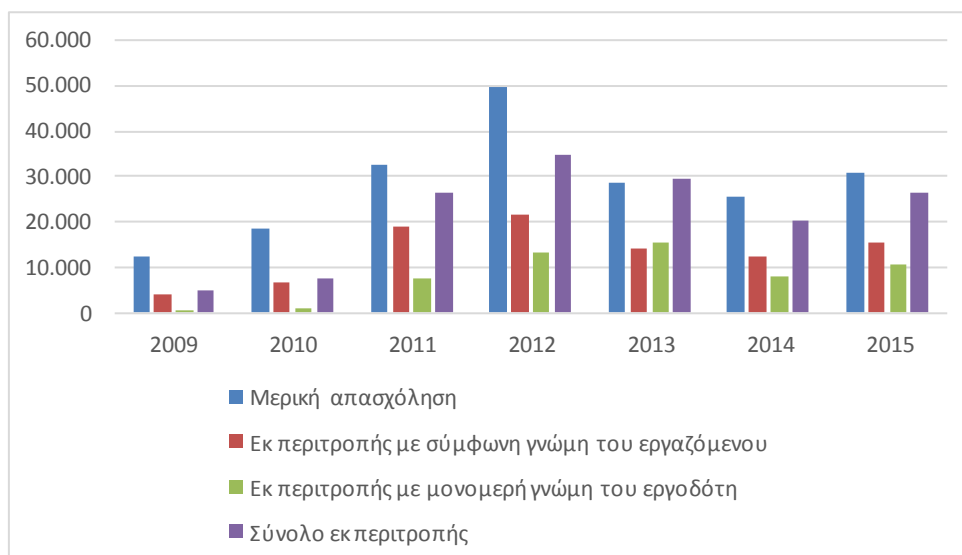
Στον Πίνακα 2.2 αναφέρονται τα στοιχεία που αφορούν την μετατροπή σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση και σε εκ περιτροπής απασχόληση.

Πίνακας 2.2
Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες
μορφές απασχόλησης (2009-2015)

Έτος	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής με σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου	Εκ περιτροπής με μονομερή γνώμη του εργοδότη	Σύνολο εκ περιτροπής	Γενικό σύνολο μεταβολών
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490
2013	28.410	14.258	15.386	29.644	58.054
2014	25.488	12.405	7.896	20.301	45.789
2015	30.928	15.641	10.682	26.323	57.251
Απόκλιση 2009-2015	18.709	11.495	10.070	21.565	40.274
Απόκλιση 2009-2015 (%)	153,11	277,26	1.645,42	453,24	237,23
Απόκλιση 2014-2015	5.440	3.236	2.786	6.022	11.462
Απόκλιση 2014-2015 (%)	21,34	26,09	35,28	29,66	25,03

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Ακολουθεί το αντίστοιχο διάγραμμα:



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

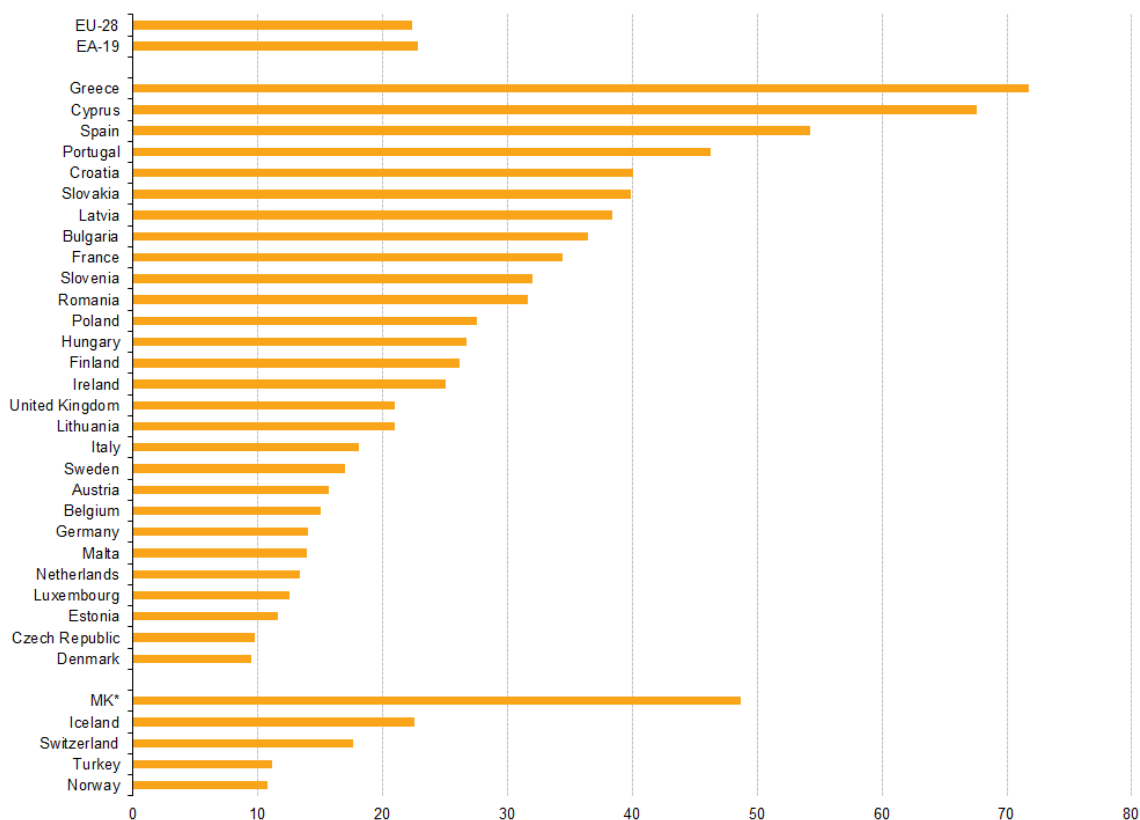
Διάγραμμα 2.2

Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2015)

Ο Πίνακας 2.2 καθώς και το Διάγραμμα 2.2, παρουσιάζουν μία σειρά από εντυπωσιακά στοιχεία:

- Συγκριτικά με το 2009, το 2015 σχεδόν τετραπλασιάστηκε ο αριθμός των συμβάσεων που μετατράπηκαν από πλήρη απασχόληση σε μερική ή εκ περιτροπής.
- Σε ότι αφορά την εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή γνώμη του εργοδότη, το ποσοστό απόκλισης μεταξύ 2009-2015 έφτασε το 1.645,42%. Δηλαδή ενώ το 2009 ήταν σχεδόν ανύπαρκτη αυτή η τακτική και αφορούσε μόλις 612 περιπτώσεις εργαζομένων, το 2015 άγγιξε 10.682 εργαζομένους.

Στο Διάγραμμα 2.3 παρουσιάζεται το ποσοστό των εργαζομένων που ενώ απασχολούνται με καθεστώς μερικής εργασίας, θα επιθυμούσαν να εργαστούν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.



Source: Eurostat online data base tables "Full-time and part-time employment by sex, age and educational attainment level (1000)" [Ifsa_epgaed] and "Supplementary indicators to unemployment - annual data" [Ifsi_sup_a]

* The abbreviation MK used for the former Yugoslav Republic of Macedonia is a provisional code. The definitive nomenclature for this country will be agreed following current negotiations at UN level.

Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 2.3

Υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, τα άτομα ηλικίας 15-74 ετών, σε όλες τις χώρες, EA-19 και την ΕΕ-28, ο ετήσιος μέσος όρος, 2015 (% των εργαζομένων με μερική απασχόληση)

Όπως προκύπτει από τον πίνακα η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση ανάμεσα στις χώρες της Ευρωζώνης και είναι εμφανές ότι η μερική απασχόληση αποτελεί για τους περισσότερους λύση ανάγκης και όχι επιλογή.

2.3 Ενοικίαση (ή δανεισμός) εργαζομένων

Η ενοικίαση εργαζομένων, αποτελεί μία από τις πλέον πρόσφατες μορφές απασχόλησης. Η διαφορετικότητά της έγκειται στο εξής: συνήθως, τα μέρη σε μια σχέση εργασίας είναι δύο, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος. Στην περίπτωση της ενοικίασης εργαζομένων, υπάρχει και ένα τρίτο μέρος, ο έμμεσος εργοδότης. Οι εργαζόμενοι μέσω του έμμεσου εργοδότη που καλείται Επιχείρηση Προσωρινής

Απασχόλησης (Ε.Π.Α) προσλαμβάνονται και πληρώνονται από αυτήν, αλλά τίθενται στη διάθεση άλλων εταιρειών σε προσωρινή βάση και εργάζονται υπό την επίβλεψή τους.

2.3.1. Τι είναι οι Ε.Π.Α

Στην Ελλάδα οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης είναι οι Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.).

Στο πλαίσιο αυτό, με το Ν.2956/2001 τέθηκαν οι διατάξεις για την λειτουργία των Ε.Π.Α., με σκοπό να αποτραπεί η άνιση μεταχείριση των προσωρινά απασχολούμενων και να αποφευχθεί η χρήση αυτής της μορφής απασχόλησης ως μέσου υποκατάστασης της κανονικής απασχόλησης²⁶.

Ο Ν. 2956/2001 έχει τροποποιηθεί με τους: Ν. 3846/2010, Ν.4052/2012, Ν. 4093/12 και 4254/2014.

Πυλώνας στο καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης είναι η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Σύμφωνα με αυτή, οι βασικοί όροι εργασίας (στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές), των εργαζομένων με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης του στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εργοδότη αυτό (έμμεσο εργοδότη) για να καταλάβουν την ίδια θέση.²⁷

Η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης έχει σημειώσει σταθερή άνοδο, και κατά την παρούσα περίοδο αντιπροσωπεύει περίπου 2 % της συνολικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Αυτή η μορφή απασχόλησης δίνει τη δυνατότητα στους έμμεσους εργοδότες να διαχειριστούν περιόδους αιχμής στην παραγωγή ή να αντικαταστήσουν τους απόντες υπαλλήλους αρκετά εύκολα, αποφεύγοντας χρονοβόρες διαδικασίες, γραφειοκρατικές και μη.

Οι εργαζόμενοι εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης για πολύ διαφορετικούς λόγους, είτε για λίγους μήνες είτε για αρκετά χρόνια. Συχνά, αναζητούν

²⁶ Μοίρα Π.- Μυλωνοπουλος Δ. (2014) (σελ202)

²⁷ Μοίρα Π.- Μυλωνοπουλος Δ. (2014) (σελ208)

ένα ενδιάμεσο στάδιο για πιο μόνιμες μορφές απασχόλησης ή εκτιμούν την ευελιξία που τους δίνεται.

Η διάρκεια της τοποθέτησης του μισθωτού στον έμμεσο εργοδότη είναι ορισμένη. Αυτή δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 36 μήνες. Στη διάρκεια των 36 μηνών περιλαμβάνονται και ενδεχόμενες ανανεώσεις για τις οποίες απαιτείται ο έγγραφος τύπος. Σε περίπτωση υπέρβασης του χρονικού αυτού ορίου η σύμβαση με τον έμμεσο εργοδότη μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Επίσης θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσο εργοδότη στην περίπτωση που συνεχίζεται απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής τοποθέτησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμα και με νέα τοποθέτηση χωρίς να μεσολαβεί διάστημα 23 ημερολογιακών ημερών.²⁸

2.3.2 Συμβάσεις εργαζομένων

Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζόμενου, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του.

Οι αποδοχές του μισθωτού που παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από δώδεκα μήνες. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η υπέρβαση της διάρκειας αυτής με μέγιστο όριο τους δεκαοκτώ (18) μήνες, αν ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει μισθωτό του οποίου η σύμβαση για οποιονδήποτε λόγο είναι σε αναστολή. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων που τίθενται από την

²⁸ Μοίρα Π.- Μυλωνοπουλος Δ. (2014) (σελ205)

παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζόμενου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη, όπως και οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου.

2.3.3 Πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο

- ✓ 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.
- ✓ Οι νέοι, οι εργαζόμενες μητέρες και οι ηλικιωμένοι, τη δυνατότητα συμπληρώσουν το εισόδημά τους και να προσαρμόσουν την εργασία στις προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες.²⁹
- ✓ Παρέχεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να αποκτήσει εργασιακή εμπειρία από πολλά επαγγελματικά περιβάλλοντα και να γίνει ο ίδιος περισσότερο ευέλικτος.

2.3.4 Μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο

- Άνιση μεταχείρισή του σε σύγκριση με τους μόνιμους συναδέλφους του στον εργοδότη στον οποίο παραχωρείται.
- Διαφορετικά επίπεδα αμοιβών και συνθηκών εργασίας.
- Αίσθημα ανασφάλειας του εργαζόμενου.
- Έλλειψη περιθωρίου εξειδίκευσης και απόκτησης εμπειρίας από τη συχνή αλλαγή εργασιακού χώρου.
- Αίσθηση του εργαζόμενου ότι αποτελεί προσωπικό «δεύτερης ταχύτητας».
- Άγχος και ψυχολογική απομόνωση του δανειζομένου προσωπικού -εξαιτίας των συνεχών αλλαγών εργασιακού περιβάλλοντος και της υπαγωγής του σε εργασιακό καθεστώς επιχείρησης στην οποία δεν προσφέρει ουσιαστικά την

²⁹ Κουζής, Γ. 2001, Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.

εργασία του- και η ανάπτυξη αίσθησης εμπορευματοποίησης της ανθρώπινη εργασίας.³⁰

- ο Δυσκολία ένταξης στο συνδικαλιστικό κίνημα -αφού δεν ενσωματώνεται πλήρως στην εσωτερική ζωή καμίας επιχείρησης.

2.3.5 Πλεονεκτήματα για την επιχείρηση

- ✓ Πειθαρχία, συνέπεια και 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.³¹
- ✓ Η δανειζόμενη υπηρεσίες επιχείρηση απαλλάσσεται από την πρόσληψη σταθερού προσωπικού για την κάλυψη των σχετικών αναγκών, και απασχολεί εργολαβική επιχείρηση όταν ανακύψει ένα έργο.
- ✓ Μείωση του κόστους, διότι προσλαμβάνεται κάποιος που να μπορεί να παράσχει έτοιμο και εκπαιδευμένο προσωπικό για μια μικρή χρονική περίοδο ³².

2.3.6 Μειονεκτήματα για την επιχείρηση

- ο Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα
- ο Έλλειψη δεσμών των εργαζομένων με την επιχείρηση
- ο Έλλειψη κίνητρου, για εξέλιξη
- ο Η διαφορετική κουλτούρα εργασίας από το μόνιμο προσωπικό

2.3.7 Γιατί συμφέρει η ενοικίαση εργαζομένων τις εταιρίες

Η χρήση εργαζόμενων διαμέσου Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, αντί της πρόσληψης νέου προσωπικού είναι επικερδής, καθώς αποφεύγεται το κόστος προσλήψεων και απολύσεων. Με δεδομένο ότι ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε επιχείρηση υπό τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη χρήστη, ενώ υπάγεται στο εργασιακό καθεστώς της δανειζουσας επιχείρησης, αυτό έχει ως αποτέλεσμα

³⁰ Λεβέντης, Γ. 2001, 'Δανεισμός Εργαζομένων', Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60, σσ. 1119-1126.

³¹ Γεωργακοπούλου, Β. & Κουζής, Γ. 1995, Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.

³² Κουζής (2011)

χαμηλότερες δαπάνες εργασίας για την επιχείρηση - χρήστη, αλλά και τη δημιουργία προσωπικού πολλαπλών ταχυτήτων στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης. Το κυριότερο όμως είναι ότι με τον τρόπο αυτό η χρήστρια επιχείρηση αποφεύγει τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την εργοδοτική ιδιότητα. Παρακάμπτεται το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, παρακάμπτονται οι νόμιμες αποδοχές και οι όροι εργασίας, ενώ αποδυναμώνεται η συλλογική εκπροσώπηση και η συλλογική διαπραγμάτευση συνολικά.

2.3.8 Αριθμοί στην πράξη

Σήμερα με καθεστώς ενοικίασης εργάζονται χιλιάδες εργαζόμενοι στην Εθνική Τράπεζα, η οποία ήταν η πρώτη διδάξασα προχωρώντας με τη μορφή θυγατρικών εταιρειών σε αυτή τη μορφή απασχόλησης από το 2001. Ακολουθούν όλες οι μεγάλες επιχειρήσεις του λεγόμενου ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως είναι ο ΟΤΕ, τα ΕΛΤΑ και βέβαια οι ιδιωτικές τράπεζες, τα σούπερ - μάρκετ, τα φαστ φουντ, βενζινάδικα και τα πολυκαταστήματα. Εκεί όμως που ο δανεισμός εργαζομένων, έχει αρχίσει να αποτελεί πρότυπο εργασιακό καθεστώς είναι τα ξενοδοχεία και οι τουριστικές μονάδες, στις οποίες οι εταιρείες δανείζουν ακόμα και εισαγόμενο (αλλοδαπό) υπό εκπαίδευση προσωπικό.

Στις ΔΕΚΟ το εγχείρημα εκσυγχρονισμού που ξεκίνησε στα μέσα της δεκαετίας του '90 είχε ως αποτέλεσμα διάφορες υπηρεσίες, όπως η καθαριότητα, η φύλαξη κτιρίων και οι εξωτερικές εργασίες, να εκχωρούνται σε δουλεμπορικές εταιρείες οι οποίες με τη σειρά τους δανείζουν προσωπικό σε αυτές τις επιχειρήσεις. Μόνο στην καθαριότητα των κτιρίων των δημοσίων επιχειρήσεων και υπηρεσιών, υπολογίζεται ότι δουλεύει το μεγαλύτερο μέρος από τις 15.000 γυναίκες καθαρίστριες που εργάζονται με καθεστώς δανεισμού.

2.3.9 Η υπόθεση της Κωνσταντίνας Κούνεβα και άλλες περιπτώσεις εργασιακού Μεσαίωνα

Η υπόθεση της Κωνσταντίνας Κούνεβα, ήταν η αφορμή να γίνει ευρύτερα γνωστό στην Ελλάδα, το καθεστώς εργασίας των ενοικιαζόμενων υπαλλήλων.

Η Κ. Κούνεβα το 2003, ξεκίνησε να εργάζεται στην ΟΙΚΟΜΕΤ, μεγάλη εταιρεία καθαρισμού και ενοικίασης εργατών που είχε αναλάβει τον καθαρισμό των σταθμών των Ηλεκτρικού Σιδηροδρόμου Αθηνών Πειραιώς (ΗΣΑΠ). Κατά την εργασία της εκεί, προσπάθησε να διεκδικήσει καλύτερες συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους από

τη θέση της γραμματέα της Παναττικής Ένωσης Καθαριστών/-στριών και Οικιακού Προσωπικού (ΠΕΚΟΠ). Ο αγώνας της αυτός προκάλεσε ενοχλήσεις με αποτέλεσμα να δέχεται απειλές για τη ζωή της. Η Κούνεβα είχε αιτηθεί με σωρεία εγγράφων την αλλαγή της βάρδιας της, από βραδινή σε πρωινή και τη μετακίνησή της από τον σταθμό Αμαρουσίου στον σταθμό Θησείο, αλλά το αίτημά της δεν έγινε δεκτό από την εργοδότη εταιρεία. Τα μεσάνυχτα στις 22 Δεκεμβρίου 2008 και ενώ επέστρεφε από τη δουλειά της στο σπίτι της, δέχτηκε επίθεση από δύο αγνώστους, που την περιέλουσαν με βιτριόλι και την υποχρέωσαν να το καταπιεί, προκαλώντας απώλεια της όρασης από το ένα μάτι και ζημιές σε εσωτερικά όργανα.

Από το 2008, μέχρι σήμερα τίποτα δεν έχει αλλάξει προς το καλύτερο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με αυτή τη μορφή εργασίας. Χαρακτηριστικό του κλίματος τρομοκρατίας και φόβου που διέπει αυτούς τους εργαζόμενους είναι η συνέντευξη που ακολουθεί και αφορά την εμπειρία μιας εργαζόμενης στην Εθνική Τράπεζα, η οποία δεν αποκαλύπτει την πραγματική της ταυτότητα, παρά μόνο τα αρχικά της Μ.Π. καθώς είναι επικίνδυνο γι' αυτήν να αποκαλύψει το όνομα της. Η συνέντευξη δόθηκε στον Δ. Γκιβίστη από την εφημερίδα ΕΠΟΧΗ την 15-03-2009:

«Οι εταιρείες ενοικίασης εργαζομένων έχουν μετατραπεί πλέον σε καθοριστικό ρυθμιστή των μελλοντικών μορφών εργασίας. Μέσα σε ένα καθεστώς σύγχρονου δουλεμπορίου, οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι -ή υπηρέτες δύο αφεντάδων-, αποτελούν ένα ευέλικτο και φτηνό εργατικό δυναμικό, χωρίς πολλά ασφαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα και χωρίς καμία συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Για τα προβλήματα του χώρου τους, μιλήσαμε με την Μ. Π. από το Φόρουμ Νοικιασμένων Εργαζόμενων (noikiasmenoi-ergazomenoi.blogspot.com):

➤ *Τι είναι το Φόρουμ Νοικιασμένων Εργαζόμενων και ποιοι λόγοι σας οδήγησαν σε αυτήν την πρωτοβουλία;*

Είμαστε μια ομάδα εργαζομένων προερχόμενοι από τον χώρο των Τραπεζών και εργαζόμαστε σε αυτές υπό το καθεστώς της ενοικίασης. Ως νοικιασμένοι, καθημερινά βιώνουμε ένα είδος διάκρισης στο χώρο εργασίας μας. Είμαστε υπάλληλοι δεύτερης κατηγορίας, με χαμηλότερους μισθούς (έως και 50%) από τον μόνιμο υπάλληλο του διπλανού μας γραφείου με τον οποίο έχουμε το ίδιο ακριβώς αντικείμενο εργασίας, με ανυπαρξία επιδομάτων όπως ορίζει ο νόμος ανάλογα με το πόστο που εργαζόμαστε, με καμία αναγνώριση προϋπηρεσίας αφού όλοι σύμφωνα με τις συμβάσεις που μας υποχρεώνουν να υπογράψουμε είμαστε υπάλληλοι γραφείου, παρόλο που συνήθως τα προσόντα (πτυχία ΤΕΙ, ΑΕΙ & μεταπτυχιακά) και η εκπαίδευσή μας στην τράπεζα μας

καθιστούν εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, ζούμε καθημερινά με το φόβο της απόλυσης σε περίπτωση που αποφασιστούν περικοπές προσωπικού. Οι τράπεζες συνεργάζονται είτε με Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης με σκοπό να τους παραχωρούν ευέλικτο ανθρώπινο δυναμικό, είτε με άλλες εταιρείες οι οποίες λειτουργούν ως εργολάβοι, συνάπτοντας συμβάσεις με τις τράπεζες για την ολοκλήρωση ενός έργου ορισμένου χρόνου. Με αυτήν τη δικαιολογία της ανάγκης εργατικού δυναμικού για την ολοκλήρωση αυτού του υποτιθέμενου έργου με ημερομηνία λήξης, μας νοικιάζουν στις τράπεζες οι οποίες μας απασχολούν ασταμάτητα για 7, 10 και παραπάνω χρόνια. Όλα αυτά μας οδήγησαν στο να συγκροτήσουμε το Φόρουμ Νοικιασμένων Εργαζομένων για να διεκδικήσουμε τα νόμιμες παροχές που μας αναλογούν ως προς τις συμβάσεις μας, τις αποδοχές μας, τις εργασιακές συνθήκες κ.λπ.

➤ *Το τελευταίο διάστημα παρατηρούμε πολλές προσπάθειες οργάνωσης στο χώρο της επισφαλούς εργασίας. Θεωρείς ότι αυτή η έντονη κινητικότητα συνδυάζεται και με τα ολοένα περισσότερα φαινόμενα εργοδοτικής τρομοκρατίας;*

Το φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας ξεκίνησε την τελευταία δεκαετία περίπου και αγγίζει όχι μόνο τους νέους ανθρώπους που τώρα βγαίνουν στην αγορά εργασίας, αλλά και μεγαλύτερους που έχουν οικογένειες και παιδιά. Κανείς δεν μπορεί να μείνει άπραγος μπροστά σε αυτή την προσπάθεια καταστρατήγησης των εργασιακών μας δικαιωμάτων και θεωρώ ότι ο κόσμος έχει αγανακτήσει και αντιδρά, αφενός μεν για να διασφαλίσει το δικαίωμά του σε αξιοπρεπή εργασία, αφετέρου για να μην πάρει μεγαλύτερες διαστάσεις το πρόβλημα. Με το πρόσχημα της οικονομικής κρίσης τα φαινόμενα αυτά θα ενταθούν, και πολλοί εργαζόμενοι θα απολυθούν ή θα χάσουν εργασιακά δικαιώματα χωρίς απαραίτητα να συντρέχει κάποιος ιδιαίτερος λόγος. Απλά για να εξασφαλίσουν ακόμη περισσότερα κέρδη οι εταιρείες.

➤ *Ο θεσμός των ενοικιαζόμενων εργαζομένων, έτσι όπως νομιμοποιήθηκε με τον Ν. 2956/2001 (με Υπουργό Εργασίας τον Ρέππα) που καθορίζει το καθεστώς λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, αποτελεί μια από τις πιο σκληρές μορφές ευέλικτης απασχόλησης. Εσείς, ως θύματα αυτής της κατάστασης, ποια αιτήματα έχετε ως πρωταρχικά;*

Το βασικό μας αίτημα είναι να σταματήσει να παραβιάζεται κατάφορα η αρχή «ίση αμοιβή για ίση εργασία». Δεν μπορούμε να σκύψουμε το κεφάλι και να ανεχθούμε αυτή την κατάσταση, η οποία συνεχώς εξαπλώνεται σε πολλούς τομείς. Αν εμείς σήμερα βιώνουμε αυτό το καθεστώς σε έναν βαθμό, τα επόμενα χρόνια η κατάσταση θα

χειροτερέψει. Είμαστε κατά της διάσπασης των εργαζομένων. Θεωρούμε ότι οι συλλογικές προσπάθειες είναι αυτές που αποφέρουν αποτελέσματα και γι' αυτό το λόγο διεκδικούμε την ένταξη μας στα ήδη υπάρχοντα σωματεία, παρά τις παράλογες αντιδράσεις που συναντούμε. Δεν θέλουμε ατομικές συμβάσεις με τις οποίες ο καθένας από εμάς γίνεται έρμαιο του εργοδότη του, αλλά συλλογικές.

- *Σημαντικό όμως είναι και το θέμα της συνδικαλιστικής σας εκπροσώπησης. Πρόσφατα διάβασα, ότι στις εκλογές επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας στην Cosmote, εξαιρέθηκαν από την εκλογική διαδικασία οι ενοικιαζόμενοι συνάδελφοί σας και μάλιστα με την συναίνεση της πλειοψηφίας των συνδικαλιστικών παρατάξεων.*

Τα σωματεία έχουν υποχρέωση να εντάσσουν ως μέλη και να εκπροσωπούν όλους τους υπαλλήλους που εργάζονται στο χώρο τους. Μόνο έτσι διασφαλίζεται η ενότητα των εργαζομένων. Έχουν υποχρέωση και συμφέρον να κινούνται προς την κατεύθυνση αυτή για να έχουν αποτέλεσμα οι αγώνες τους.

- *Στην ανάπτυξη της υπενοικίασης είναι αρνητικά σημαντικός ο ρόλος του Δημόσιου. Όχι μόνο για τον μεγάλο αριθμό ενοικιαζόμενων που απασχολεί (όπως οι 950 από τους συνολικά 2100 υπαλλήλους που έχει το κρατικό Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο) αλλά και γιατί ποτέ δεν έχει καταγγελθεί καμία σύμβαση. Τι λες;*

Όπως είπες, στο Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο υπάρχει μεγάλος αριθμός ενοικιαζόμενων, επίσης στη ΔΕΗ - με την πρόφαση της εργολαβίας - και σε άλλους δημόσιους φορείς. Οι ενοικιαζόμενοι φοβούνται να απευθυνθούν στην Επιθεώρηση Εργασίας για να πληροφορηθούν για τα εργασιακά τους δικαιώματα, πόσο μάλλον για να προχωρήσουν σε κάποια καταγγελία. Ζούμε με τον φόβο της απόλυσης και όχι γιατί κριθήκαμε ανεπαρκείς στο αντικείμενο που έχουμε αναλάβει. Αποτελούμε φτηνό, ευέλικτο ανθρώπινο δυναμικό χωρίς δικαιώματα, γι' αυτό και μας προτιμούν. Μπροστά λοιπόν στο φόβο μη χάσουμε τη δουλειά μας, λογικό είναι να αναγκάζομαστε να εργαζόμαστε για χρόνια υπό καθεστώς ενοικίασης, ξέροντας ότι γινόμαστε αντικείμενα εκμετάλλευσης, αλλά και χωρίς να μπορούμε να αντιδράσουμε.

- *Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, αν εργάζεστε περισσότερο από 18 μήνες πρέπει να προσληφθείτε με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ωστόσο όμως, ακόμα και στην Εθνική Τράπεζα που βρίσκεται υπό κρατικό έλεγχο, υπάρχουν εργαζόμενοι που δουλεύουν ως ενοικιαζόμενοι από το 1998. Πως γίνεται αυτό;*

Από ότι πληροφορούμαστε, ειδικά η Εθνική Τράπεζα χρησιμοποιεί εκτενώς την τακτική της ενοικίασης υπαλλήλων. Σε πολλές μάλιστα διευθύνσεις οι νοικιασμένοι εργαζόμενοι ξεπερνούν το 50%. Η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει τη

μονιμοποίηση των ενοικιαζόμενων ύστερα από το πέρας του 18μηνου. Κι όμως οι Τράπεζες μαζί με τις Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης πάντοτε κάποιο παραθυράκι βρίσκουν στο νόμο ή εφευρίσκουν τρόπους για να μας νοικιάζουν επί χρόνια, ενώ ουσιαστικά καλύπτουμε πάγιες και διαρκείς ανάγκες, όπως και οι μόνιμοι συνάδελφοι μας. Δεν μπορούμε να ξέρουμε ακριβώς το περιεχόμενο των συμβάσεων που υπογράφονται μεταξύ των τραπεζών και των εταιρειών ενοικίασης, γιατί όταν τους ζητηθούν επικαλούνται προσωπικά δεδομένα και αρνούνται να τις κοινοποιήσουν.

- *Σύμφωνα με στοιχεία της ΓΣΕΕ, ο αριθμός των ενοικιαζόμενων εργαζόμενων έχει δεκαπλασιαστεί τα τελευταία χρόνια. Όμως το ενδιαφέρον δεν είναι μόνο η αύξηση των αριθμών, όσο τα χαρακτηριστικά αυτής της νέας μορφής επισφαλούς εργασίας, και χαρακτηριστική είναι η δολοφονική επίθεση στην Κ. Κούνεβα. Θεωρείς ότι το πράγμα δείχνει να αγριεύει;*

Πράγματι, όπως έχουμε πληροφορηθεί από επίσημη έκθεση της ΓΣΕΕ, το φαινόμενο αυτό έχει δεκαπλασιαστεί την τελευταία διετία. Από 0,2% πριν 2 χρόνια, σήμερα αγγίζει το 2% και θα συνεχίσει να αυξάνεται. Η επίθεση στην Κούνεβα, έδειξε για μια ακόμη φορά που μπορεί να φτάσει η ασυδοσία των εργοδοτών και υπάρχουν και άλλα παρόμοια περιστατικά τα οποία δυστυχώς δεν έχουν δει το φως της δημοσιότητας, γιατί πολύ απλά οι εργαζόμενοι, όντας ακάλυπτοι συνδικαλιστικά, δεν τα καταγγέλλουν από φόβο μην πάθουν κάτι χειρότερο.»³³

2.4 Τηλεργασία

Η τηλεργασία, είναι ένα είδος εργασίας που αναπτύχθηκε λόγω της εξέλιξης και της εξάπλωσης της τεχνολογίας. Εκτελείται με την χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας σε τόπο εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου.

Τα επαγγέλματα που προσφέρονται για την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι τα ακόλουθα:

- Δακτυλογραφήσεις κειμένων
- Εκπαίδευση

³³ <http://noikiasmnoi-ergazomenoi.blogspot.com> (08/03/2016)

- Τηλεϊατρική: Συνήθως ψυχολόγοι - ψυχίατροι. Μπορούν να πραγματοποιούν τις συνεδρίες τους μέσω Internet χωρίς να χρειάζεται ο ασθενής να παρευρίσκεται στο γραφείο – ιατρείο τους.
- Πωλήσεις: Οργανωμένα site πωλήσεων. Ο αγοραστής επιλέγει το είδος που θέλει να αποκτήσει και το παραγγέλλει μέσω internet.
- Μεταφραστικές υπηρεσίες.
- Ασφαλιστικές εταιρείες.
- Οργάνωση ταξιδιών.

Το νομικό πλαίσιο που διέπει την τηλεργασία καθορίστηκε πρόσφατα με το άρθρο 5 του ν.3846/2010.³⁴

2.4.1 Προφίλ του τηλεργαζόμενου

Σχετικά με το προφίλ που πρέπει να διαθέτει ένας εργαζόμενος μπορούμε να διακρίνουμε τα εξής:

- Θέσπιση του χρόνου εργασίας: Δεδομένου ότι υπάρχει ευέλικτο ωράριο εργασίας, θα πρέπει να είναι ικανός και πειθαρχημένος προκειμένου να θεσπίσει το δικό του ωράριο.
- Πολύ καλή γνώση χρήσης υπολογιστών και internet: Θεωρείται απαραίτητο προσόν, καθώς χωρίς την χρήση των υπολογιστών και του internet δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί η τηλεργασία
- Εκπαίδευση: Οφείλει ο εργαζόμενος να είναι γνώστης της εργασίας που πρόκειται να εκτελέσει καθώς η έλλειψη της φυσικής παρουσίας των συναδέλφων – προϊσταμένων δεν του δίνει επιπλέον δυνατότητα εκπαίδευσης.
- Πειθαρχία αίσθημα ευθύνης: Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των τηλεργαζομένων είναι το αίσθημα ευθύνης που πρέπει να τους διακατέχει καθώς η τηλεργασία βασίζεται στην έλλειψη επίβλεψης.
- Αίσθημα εμπιστοσύνης και εχεμυθείας: Αναπτύσσεται μια σχέση εμπιστοσύνης και εχεμυθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Ο εργοδότης δείχνει απόλυτη εμπιστοσύνη στον εργαζόμενο ότι θα φέρει εις πέρας το έργο που του έχει ανατεθεί χωρίς την άμεση εποπτεία του.³⁵

³⁴ http://edu.eap.gr/pli/pli23/documents/Parallila_Keimena/C_Tomos/Teleworking.pdf

³⁵ <http://www.vlioras.gr/Philologia/Composition/Telework.htm>

2.4.2 Πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο

- ✓ Μείωση κόστους μετακίνησης: Ο εργαζόμενος με αυτή την μορφή εργασίας έχει μηδενικά έξοδα μετακίνησης.
- ✓ Νέες ευκαιρίες εργασίας: Δεν υπάρχει ο περιορισμός λόγω αποστάσεων και ως εκ τούτου δημιουργούνται νέες ευκαιρίες για εργασία.
- ✓ Ευέλικτο ωράριο εργασίας: Μπορεί να προσαρμοσθεί με βάση τους προσωπικούς ρυθμούς του κάθε εργαζόμενου.
- ✓ Ευκαιρία για άτομα με κινητικά προβλήματα: Άτομα με κινητικά προβλήματα που δεν μπορούν να μετακινηθούν εύκολα από το σπίτι τους μπορούν πλέον να εργασθούν από τον δικό τους χώρο.
- ✓ Νέες επιχειρήσεις: Με την τηλεργασία δημιουργούνται νέες επιχειρήσεις και δίνονται ευκαιρίες σε περισσότερους εργαζόμενους.
- ✓ Καλύτερη ψυχολογία των εργαζομένων: Δημιουργείται μια αίσθηση αυτονομίας και ανεξαρτησίας στους εργαζόμενους, καθώς δεν υπάρχει και άμεσος ορατός έλεγχος από τους προϊστάμενους.
- ✓ Περιορισμένος αριθμός προστριβών με συνεργάτες και συναδέλφους: Οι εργαζόμενοι δεν έρχονται σε καθημερινή επαφή με εργαζόμενους και συναδέλφους τους και ως εκ τούτου μειώνονται οι μεταξύ τους προστριβές³⁶.

2.4.3 Μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο

- Εργασιομανία: Παρατηρείται σύγχυση στον εργαζόμενο καθώς δεν διαχωρίζεται διακριτά η προσωπική του ζωή με την επαγγελματική, με αποτέλεσμα να χάνονται τα όρια μεταξύ της εργασίας και του προσωπικού χρόνου. Πολλές φορές γίνεται δέσμιος της εταιρείας καθώς απασχολείται σε εορτές, αργίες ακόμα και όταν είναι ασθενής.
- Καταπάτηση δικαιωμάτων εργαζόμενου: Λόγω της εργασιομανίας, όπως προαναφέρθηκε καταπατούνται τα δικαιώματα του εργαζόμενου καθώς εργάζεται σε αργίες, γιορτές, όταν είναι ασθενής και περισσότερες από 8 ώρες την ημέρα.
- Τάση για απομόνωση: Λόγω της μη προσωπικής επαφής με τους συναδέλφους, ο εργαζόμενος απομονώνεται και χάνει την κοινωνικότητα του.

³⁶ <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=209160> (25/05/2016)

- Αδυναμία συμμετοχής σε συνδικαλιστικές ή σε εργασιακές δραστηριότητες: Η απουσία του από το εργασιακό περιβάλλον δημιουργεί αδυναμία στον εργαζόμενο για να συμμετέχει σε δραστηριότητες που αφορούν την εργασία του.
- Άποψη χώρου: Δεν υπάρχει σε όλους τους εργαζόμενους η δυνατότητα να εργαστούν από το σπίτι καθώς δεν είναι όλα κατάλληλα εξοπλισμένα και δεν διαθέτουν τους κατάλληλους χώρους.
- Διαδικασίες - Εργασίες: Δεν μπορούν όλες οι εργασίες να πραγματοποιηθούν με την μορφή της τηλεργασίας , σε πολλές περιπτώσεις είναι απαραίτητη η προσωπική επαφή.

2.4.4 Πλεονεκτήματα για την επιχείρηση

- ✓ Μείωση κόστους: Το κόστος υπηρεσιών μειώνεται, καθώς η εταιρία δεν χρειάζεται να έχει κάποιο χώρο εργασίας προκειμένου να εργαστεί ο εργαζόμενος.
- ✓ Αύξηση παραγωγικότητας: Έχει αποδειχθεί ότι η παραγωγικότητα των εργαζόμενων αυξάνεται καθώς δεν χρειάζεται να καταναλώνουν χρόνο για την μεταφορά τους στο γραφείο και δεν αποσπώνται από το θορυβώδες περιβάλλον του γραφείου.
- ✓ Διατήρηση εργασίας: Ο εργαζόμενος σε περίπτωση αλλαγής τόπου κατοικίας δεν χρειάζεται να διακόψει την συνεργασία του καθώς μπορεί να διατηρεί την εργασιακή του σχέση σε όποιο χώρο και αν βρίσκεται.
- ✓ Δεν επηρεάζεται από εξωτερικούς παράγοντες: Εξωτερικοί παράγοντες όπως οι απεργίες στα μέσα μεταφοράς, κακές καιρικές συνθήκες, φυσικές καταστροφές δεν μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση του εργαζόμενου.

2.4.5 Μειονεκτήματα για την επιχείρηση

- Υψηλό κόστος εκκίνησης: Παρατηρείται υψηλό κόστος εκκίνησης καθώς για να εφαρμοσθεί η τηλεργασία απαιτείται εκπαίδευση των εργαζομένων και των προϊσταμένων τους καθώς και τεχνολογική υποδομή.
- Δυσκολίες στον συντονισμό: Λόγω της μη προσωπικής επαφής, συχνά προκύπτουν δυσκολίες στον συντονισμό των εργαζομένων και στην επικοινωνία τους με τους προϊσταμένους τους.

- Κίνδυνος απώλειας δεδομένων: Σε περίπτωση απώλειας κρίσιμων δεδομένων λόγω τεχνικών προβλημάτων υπάρχει πιθανότητα μη ανάκτησης τους.

2.5 Ανακεφαλαίωση

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως αναλύθηκαν παραπάνω παρουσιάζουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τους εργαζομένους και για τις επιχειρήσεις. Το αν τελικά θα επικρατήσουν τα πλεονεκτήματα ή τα μειονεκτήματα, εξαρτάται από το πώς αυτές θα εφαρμοσθούν.

Είναι πολύ σημαντικό να λειτουργήσουν θετικά τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τις επιχειρήσεις, καθώς όπως διαπιστώθηκε το μοντέλο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει επισκιάσει την πλήρη απασχόληση και αυτό δεν φαίνεται να αλλάζει στο εγγύς μέλλον.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.1 Εισαγωγή

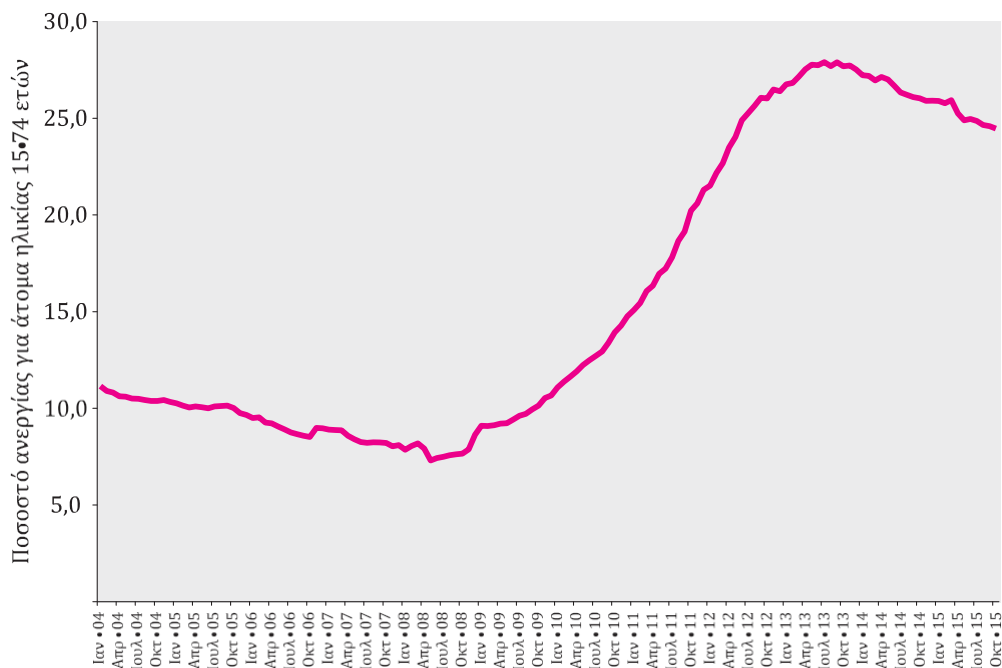
Ο Klaus Schwab είναι ο ιδρυτής και ο διευθυντής του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ. Περιγράφει με τον πιο γλαφυρό τρόπο τις αλλαγές που έχουν λάβει χώρα κατά την διάρκεια των χρόνων από την 1^η ως την 4^η βιομηχανική επανάσταση: «Η 1^η βιομηχανική επανάσταση χρησιμοποίησε το νερό και τη δύναμη του ατμού για να εκμηχανίσει την παραγωγή. Η 2^η χρησιμοποίησε τον ηλεκτρισμό για να δημιουργήσει την μαζική παραγωγή. Η 3^η χρησιμοποίησε την ηλεκτρονική και την τεχνολογία της πληροφορίας για να αυτοματοποιήσει την παραγωγή. Τώρα μια 4^η Βιομηχανική Επανάσταση χτίζει πάνω στην 3^η ψηφιακή επανάσταση η οποία λαμβάνει χώρα από τα μισά του προηγούμενου αιώνα. Χαρακτηρίζεται από μία μίξη τεχνολογιών που θολώνουν τα όρια μεταξύ των φυσικών, των ψηφιακών και των βιολογικών σφαιρών».

Σε αυτό το εξαιρετικά ρευστό περιβάλλον, βρίσκεται και η Ελλάδα, η οποία εκτός από τις ραγδαίες αλλαγές που συμβαίνουν παγκοσμίως, έχει να αντιμετωπίσει και την οικονομική κρίση από την οποία πλήττεται τα τελευταία χρόνια.

Προκειμένου να αποσαφηνιστεί το περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα, είναι αναγκαίο να γίνει αναφορά σε ορισμένα δεδομένα που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην διαμόρφωση του εργασιακού τοπίου: αφενός στην ανεργία και στο ύψος των μισθών και αφετέρου στην αντιμετώπιση του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

3.2 Ανεργία

Το Διάγραμμα 3.1 δείχνει την τάση αποκλιμάκωσης του ποσοστού ανεργίας η οποία άρχισε τον Ιούλιο του 2013, όταν από το 27,9% – το οποίο και αποτελεί ιστορικό υψηλό της μεταπολεμικής περιόδου υποχώρησε στο 24,5% τον Οκτώβριο του 2015.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (2015)

Διάγραμμα 3.1

Ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα (άτομα ηλικίας 15-74 ετών, Ιανουάριος 2004-Οκτώβριος 2015)

Ο ρυθμός μείωσης του ποσοστού ανεργίας τόσο το 2014 όσο και το 2015 παρέμεινε σταθερός στο 5,6% κατ' έτος και φαίνεται να αποτυπώνει την οριακή βελτίωση των μακροοικονομικών συνθηκών της οικονομίας στη διάρκεια του β' εξαμήνου του 2014 και του α' τριμήνου του 2015. Βέβαια, η δυναμική της αποκλιμάκωσης δεν δημιουργεί αισιοδοξία. Εάν κάνουμε την υπόθεση εργασίας ότι ο ρυθμός αποκλιμάκωσης του ποσοστού ανεργίας παραμένει σταθερός, τότε –δεδομένων των δημογραφικών και άλλων παραμέτρων, θα χρειαστούν 20 χρόνια, δηλαδή ως το 2036, ώστε η ανεργία να επιστρέψει στο ποσοστό 7,3% του Μαΐου του 2008, πριν δηλαδή αρχίσει η οικονομική κρίση. Το αποτέλεσμα αυτό αποκαλύπτει το μέγεθος της κρίσης στην ελληνική αγορά εργασίας, αλλά και τις δυσοίωνες προοπτικές για το βιοτικό επίπεδο του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

Το γ' τρίμηνο του 2015 οι άνεργοι με διάρκεια ανεργίας άνω του ενός έτους αποτελούσαν το 73,7% του συνόλου των ανέργων. Με άλλα λόγια, 855 χιλιάδες άνεργοι βρίσκονται εκτός εργασίας για περισσότερο από ένα χρόνο, εκ των οποίων αρκετοί για σημαντικά μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, γεγονός που δημιουργεί σοβαρότατες συνέπειες στη δυνατότητά τους να επανέλθουν στην αγορά εργασίας.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η μακροχρόνια ανεργία είναι διαχρονικό διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, καθώς και προ κρίσης το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων βρισκόταν κοντά στο 50%. Στην Ελλάδα παρατηρείται σημαντική αύξηση της ανεργίας μετά το ξέσπασμα της κρίσης και κυρίως έπειτα από την εφαρμογή των αλληπάλληλων προγραμμάτων δημοσιονομικής λιτότητας.

Συγκεκριμένα, από τις αρχές του 2010 έως τις αρχές του 2012 το εν λόγω ποσοστό εκτοξεύτηκε από το 11,2% στο 21,9%, ενώ κατά το 4ο τρίμηνο του ίδιου έτους εκτιμάται ότι ξεπέρασε το 26%, το υψηλότερο της μεταπολιτευτικής περιόδου. Κατά την ίδια περίοδο η ΕΕ-15 έχει επιβαρυνθεί συνολικά με 4 ποσοστιαίες μονάδες (από 7% σε 11%). Από το 2ο τρίμηνο του 2009 και μετά, η Ελλάδα αποκλίνει με αύξοντα ρυθμό από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Όπως δείχνουν και οι γραμμές τάσεως των δύο μεγεθών, στην Ελλάδα η επιτάχυνση του ποσοστού ήταν ραγδαία και εμμένουσα σε σχέση με την αντίστοιχη επίδοση στην ΕΕ-15. Ως αποτέλεσμα, η μεταξύ τους «ψαλίδα» διευρύνεται συνεχώς, με την Ελλάδα να παρουσιάζει στα μέσα του 2012 υπερδιπλάσια ποσοστά ανεργίας από αυτά στην ΕΕ-15. Τις αρνητικές αυτές επιδόσεις έρχεται να συμπληρώσει και το γεγονός ότι στο τέλος του 2012 το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα ξεπέρασε κι εκείνο της Ισπανίας, χώρα η οποία έχει στιγματιστεί από τη διαχρονικά υψηλή ανεργία.

Οι επιπτώσεις της ανεργίας στους ασφαλιστικούς οργανισμούς είναι άμεσες καθώς εκτιμάται πως κάθε μονάδα ανεργίας προκαλεί απώλεια εσόδων για τα ταμεία ύψους 250 εκατ. Ευρώ.³⁷

Τα τελευταία στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ³⁸ δείχνουν ότι το εποχικά διορθωμένο ποσοστό ανεργίας τον Ιούνιο του 2016 διαμορφώθηκε στο 23,4% έναντι 24,9% τον Ιούνιο του 2015.

Το σύνολο των απασχολούμενων ανήλθε σε 3.674.957 άτομα, ενώ οι άνεργοι ανήλθαν σε 1.124.541 και ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός σε 3.249.057 άτομα. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι οι απασχολούμενοι αυξήθηκαν κατά 61.612 άτομα σε σχέση με τον Ιούνιο του 2015 (αύξηση 1,7%), οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 73.477 άτομα (μείωση 6,1%), ενώ οι οικονομικά μη ενεργοί μειώθηκαν κατά 27.342 (μείωση 0,8%).

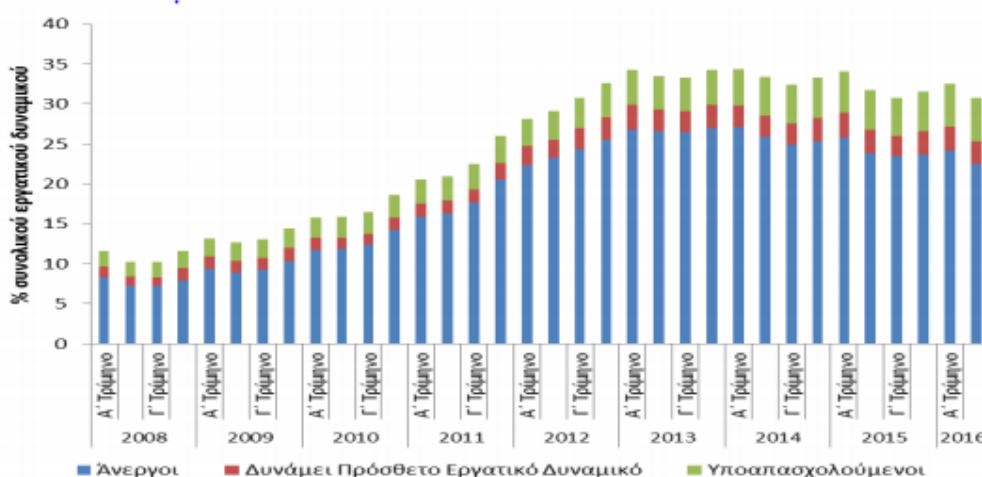
Από τα στοιχεία αυτά μπορούμε να συνάγουμε το συμπέρασμα ότι τα μεγέθη της απασχόλησης και της ανεργίας κατά το 2016 συνεχίζουν με τον ίδιο ρυθμό την τάση οριακής βελτίωσης που ξεκίνησε το 2014 και συνεχίστηκε κατά το 2015. Πιο

³⁷ Εργάνη 2016

³⁸ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 8 Σεπτεμβρίου 2016

συγκεκριμένα, ο ρυθμός μείωσης της ανεργίας παραμένει σταθερός περίπου στο 6% κατ' έτος.

Αξίζει να τονιστεί ότι σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ απασχολούμενος νοείται οποιοσδήποτε εργάζεται έστω και μία ώρα κατά την εβδομάδα αναφοράς της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού. Συνεπώς, το επίσημο ποσοστό της ανεργίας υποεκτιμά το πραγματικό ποσοστό της. Για τον υπολογισμό ενός δείκτη που θα προσεγγίζει καλύτερα τα επίπεδα της πραγματικής ανεργίας προσθέτουμε στους ανέργους το εν δυνάμει πρόσθετο εργατικό δυναμικό (ανθρώπους που αναζητούν εργασία, αλλά δεν είναι διαθέσιμοι κατά την περίοδο της έρευνας, και αυτούς που είναι διαθέσιμοι, αλλά δεν αναζητούν εργασία³⁹), καθώς και τους εργαζομένους που υποαπασχολούνται. Με βάση αυτά τα στοιχεία κατά το β' τρίμηνο του 2016 το ποσοστό της πραγματικής ανεργίας ανήλθε σε 30,8%, οριακά χαμηλότερα από το αντίστοιχο τρίμηνο του 2015 που ήταν 31,7% (Διάγραμμα 3.2).



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (επεξεργασία INE ΓΣΕΕ)

Διάγραμμα 3.2

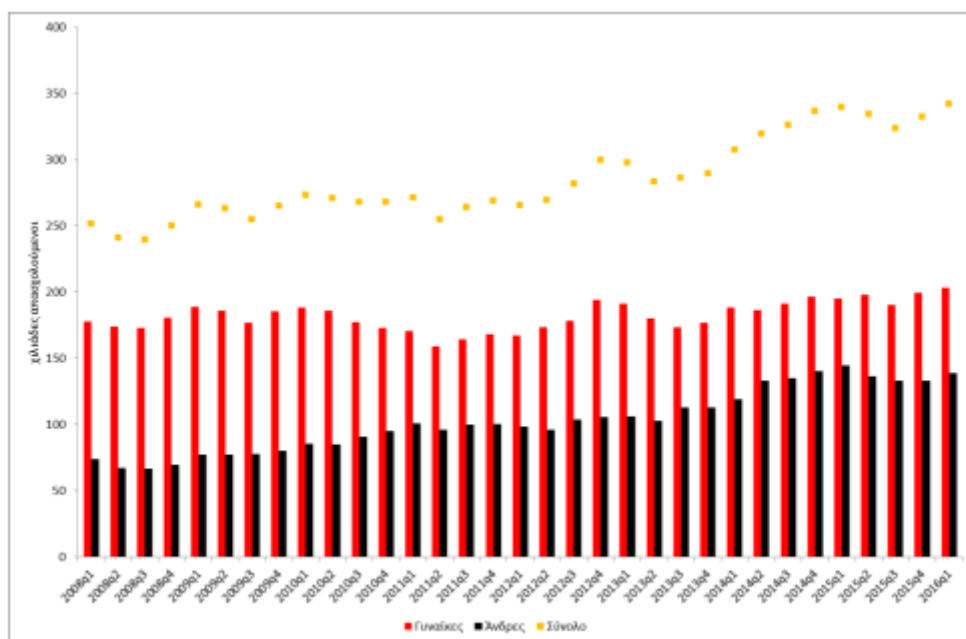
Πραγματικό ποσοστό (%) ανεργίας στην Ελλάδα (α' τρίμηνο 2008-β' τρίμηνο 2016, ηλικία 15-74 ετών)

Αναλύοντας τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της ανεργίας έχει σημασία να σημειώσουμε την ιδιαίτερη επίπτωση της ανεργίας σε τρεις κατηγορίες του πληθυσμού:

³⁹ Ο βασικός λόγος μη αναζήτησης εργασίας μπορούμε να υποθέσουμε ότι είναι η απογοήτευση που δημιουργούν οι περιορισμένες πιθανότητες ανεύρεσης εργασίας. Αυτό γίνεται φανερό από το ότι εξορισμού οι εργαζόμενοι σε αυτή την κατηγορία δηλώνουν ότι επιθυμούν να βρουν εργασία.

στους νέους, στις γυναίκες και στους μακροχρόνια ανέργους. Πιο συγκεκριμένα, κατά το β' τρίμηνο του 2016, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας κατά ηλικιακή κατηγορία εμφανίζεται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών (49,1%), ενώ οι γυναίκες εμφανίζουν ποσοστό ανεργίας σημαντικά υψηλότερο έναντι των ανδρών (27,6% έναντι 19,4%). Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν ότι υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση της ανεργίας κατά ηλικιακή κατηγορία και φύλο, γεγονός που δημιουργεί επικίνδυνες κοινωνικές δυναμικές, καθώς τμήματα του πληθυσμού εμφανίζονται στην πραγματικότητα διαχρονικά αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας.

Οι συνέπειες της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων γίνονται άμεσα αντιληπτές από τη σταθερή άνοδο της μερικής απασχόλησης, ειδικά στον ανδρικό πληθυσμό, γεγονός που αποτελεί σχετικά νέο φαινόμενο (βλ. Διάγραμμα 3.3). Επίσης, οι δείκτες προστασίας της απασχόλησης (Employment Protection Legislation – EPL) του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) δείχνουν για την περίοδο 2008-2013 χειροτέρευση κατά 24,36% του δείκτη νομικής προστασίας από απόλυση για θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου και κατά 18,18 για θέσεις προσωρινής απασχόλησης.

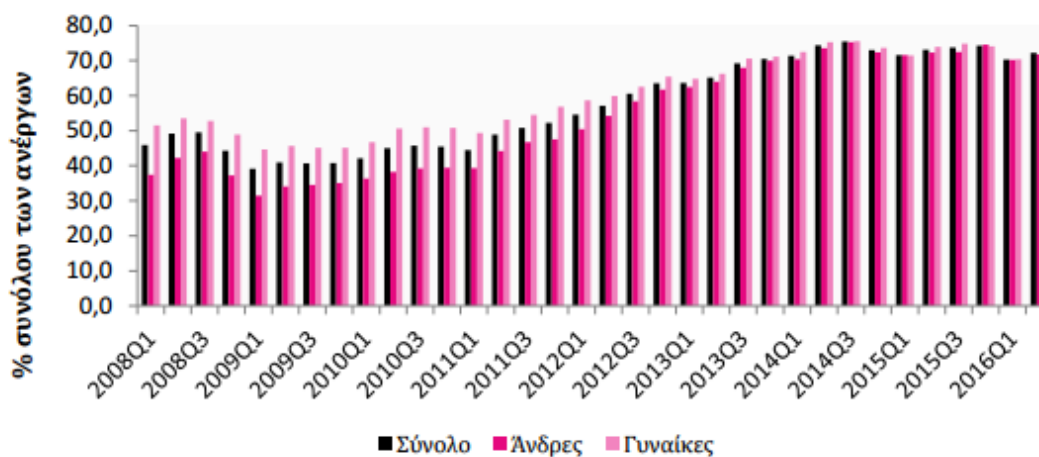


Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, τριμηνιαία στοιχεία (2016)

Διάγραμμα 3.3

Μερική απασχόληση στην Ελλάδα (α' τρίμηνο 2008-α' τρίμηνο 2016)

Οι μακροχρόνια άνεργοι (πάνω από 12 μήνες χωρίς εργασία) ανέρχονται σε 72,2% του συνόλου των ανέργων (Διάγραμμα 3.4). Το φαινόμενο της υστέρησης στην αγορά εργασίας, αν και είναι διαχρονικό στην ελληνική οικονομία, γιγαντώθηκε με την έκρηξη της ανεργίας μετά το 2008 και αποτελεί σημαντικότατο πρόβλημα, καθώς η μακροχρόνια ανεργία συνδέεται τόσο με την απώλεια δεξιοτήτων όσο και με την οριστική απομάκρυνση από το εργατικό δυναμικό.⁴⁰



Πηγή: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, τριμηνιαία στοιχεία (2016)

Διάγραμμα 3.4

Ποσοστό (%) μακροχρόνιας ανεργίας στην Ελλάδα (α' τρίμηνο 1992 - α' τρίμηνο 2016)

Ένα ακόμα στοιχείο, το οποίο είναι σημαντικό για τα εργασιακά είναι το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας. Με βάση τα επίσημα στοιχεία οι ανασφάλιστοι εργαζόμενοι το 2014 ανήλθαν στο 13,85%, ενώ εκτιμάται ότι σήμερα η πραγματική «μαύρη εργασία» ανέρχεται σε επίπεδα άνω του 25%.

3.3 Ύψος των μισθών

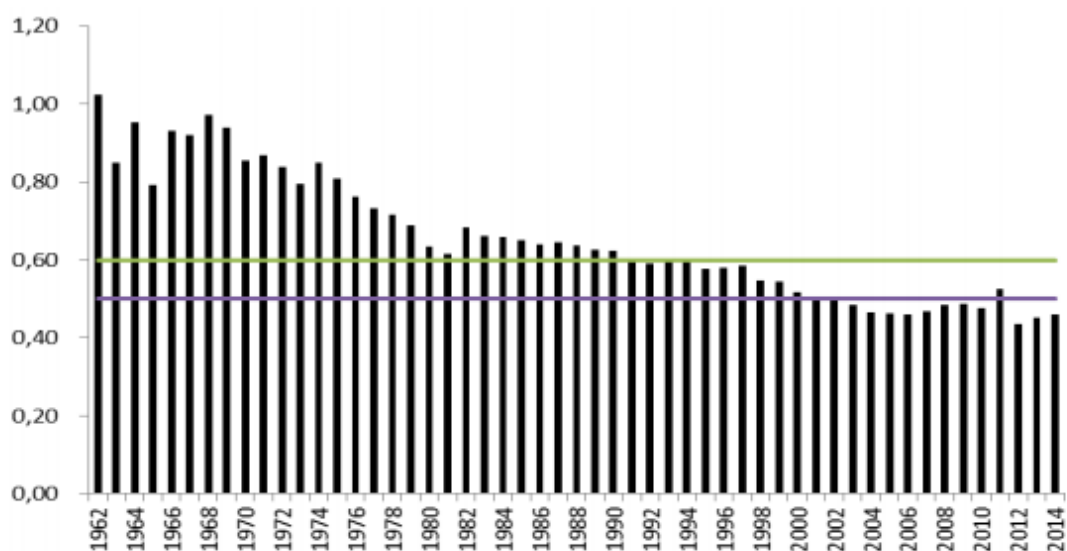
Το πλαίσιο των μισθών στην Ελλάδα σήμερα και συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας ορίζεται ως εξής:

- 586,08 € το μήνα (= 492,00 € καθαρά) για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών
- 510,95 € το μήνα (= 428,00 € καθαρά) για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών.

⁴⁰ INE, Ενδιάμεση έκθεση, Οκτώβριος 2016

Το όριο της φτώχειας στην Ελλάδα ανέρχεται στα 384,00 € το μήνα, οπότε γίνεται αντιληπτό ότι το εισόδημα που αποφέρει οποιαδήποτε μορφή εργασίας δεν αφορά δωρη απασχόληση, δεν είναι επαρκές για την κάλυψη βασικών αναγκών του ατόμου.

Το Διάγραμμα 3.5 παρουσιάζει τη διαχρονική εξέλιξη του δείκτη Kaitz (λόγος κατώτατου προς διάμεσο μισθό) σε σχέση με δύο τυπικά όρια της φτώχειας: το 60% και το 50% του διάμεσου μισθού. Από τα στοιχεία αυτά γίνεται εμφανές ότι ο κατώτατος μισθός στη χώρα μας βρίσκεται κάτω από το όριο της φτώχειας, όπως αυτό μετρείται από το δείκτη Kaitz, από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, ενώ από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 βρισκόταν συστηματικά κάτω από το 50% του διάμεσου μισθού. Η συμπίεση της ανισοκατανομής του εισοδήματος θα είχε ως αποτέλεσμα τη βελτίωση του λόγου κατώτατου προς διάμεσο μισθό. Οι σημαντικές μειώσεις στα ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια οδηγούν προς αυτή την εξέλιξη, όμως η μείωση που σημειώθηκε στον κατώτατο μισθό το 2012 διατήρησε το λόγο κατώτατου προς διάμεσο μισθό κάτω από το συγκεκριμένο όριο της φτώχειας.



Πηγή: ΟΟΣΑ (2015)

Διάγραμμα 3.5

Λόγος διάμεσου προς κατώτατο μισθό και όρια φτώχειας στην Ελλάδα (1962–2014)

3.4 Συνδικαλιστικό κίνημα

Η μέχρι στιγμής αντίδραση του συνδικαλιστικού κινήματος στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι κατά βάση αρνητική. Είναι γεγονός ότι το συνδικαλιστικό κίνημα

είναι αποδυναμωμένο, για μια σειρά από λόγους που ελάχιστα έχουν να κάνουν με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Για το συνδικαλιστικό κίνημα, θεωρείται απειλή η οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης ξεφεύγει από την λογική της πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Λόγω της ιδιαιτερότητας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, είναι πρακτικά δύσκολη η ομαδοποίηση, η συλλογική οργάνωση και η διεκδίκηση των δικαιωμάτων αυτών των εργαζομένων.

3.5 Ανακεφαλαίωση

Ο συνδυασμός της υψηλής ανεργίας, των εξαιρετικά χαμηλών αμοιβών και της έλλειψης ουσιαστικών ελέγχων από το κράτος καθιστούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης λύση ανάγκης, για τους εργαζόμενους.

Σε ένα άρθρο της η Guardian αναφέρεται σε ανθρώπους που αν και εργάζονται παραμένουν άστεγοι. Περισσότεροι από 170.000 Λονδρέζοι είναι άστεγοι και σχεδόν οι μισοί (47%) υπολογίζεται ότι ενώ εργάζονται ταυτόχρονα ζουν σε στέγες φιλοξενίας. Το γεγονός αυτό δείχνει την αντίθεση της σημερινής πραγματικότητας σε σχέση με τα χρόνια που αναπτύχθηκε η κλασική θεωρία. Τότε ο μισθός εξασφάλιζε ένα μίνιμουμ επιβίωσης. Σήμερα ο κατώτατος μισθός, τα συμβόλαια μηδενικών ωρών και οι διπλές βάρδιες από γραφεία προσωρινής απασχόλησης δεν πληρώνονται. Σίγουρα όχι αρκετά για να μπορεί κάποιος να έχει αξιοπρεπή στέγη.⁴¹

⁴¹ www.theguardian.com

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

4.1 Συμπεράσματα

Θα πρέπει να δεχθούμε ότι η κυριαρχία του μοντέλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης ανήκει στο παρελθόν, ενώ αντίθετα η ευελιξία της απασχόλησης καθιερώνεται και επεκτείνεται γοργά είτε με την θέληση των εργαζόμενων, ή συνήθως χωρίς αυτήν.⁴²

Η αναζήτηση της ανταγωνιστικότητας μέσα σε περιβάλλον έντονης αβεβαιότητας, όπως το σημερινό, είναι ευχερέστερη για τις ευέλικτες επιχειρήσεις (ανεξαρτήτως μεγέθους), οι οποίες πειραματίζονται με νέα προϊόντα και νέες παραγωγικές μεθόδους, στοχεύοντας σε εξειδικευμένες νησίδες αγορών και ανταποκρινόμενες στις ιδιαίτερες (και μεταβαλλόμενες) απαιτήσεις τους⁴³.

Το μέγεθος των εναλλακτικών μορφών εργασίας είναι αυξανόμενο και στην πραγματικότητα μη μετρήσιμο στην Ελλάδα, λόγω των υψηλών ποσοστών «μαύρης» εργασίας που παρατηρείται έντονα στις μορφές απασχόλησης που ξεφεύγουν από το τυπικό καθεστώς της δωρης μισθωτής εργασίας.

Η ύπαρξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι πηγή αντιπαραθέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας. Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι πλήττεται το δικαίωμα τους για σταθερή και πλήρη απασχόληση και οι εργοδότες προβάλλουν τις ανάγκες της αγοράς για ευελιξία των σχέσεων εργασίας.

Ο αντίλογος στις επιχειρήσεις, είναι το γεγονός ότι η εκτεταμένη χρήση αυτών των μορφών απασχόλησης, παρά τα άμεσα οικονομικά οφέλη που αποφέρει στις επιχειρήσεις, μακροπρόθεσμα θέτει σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητά τους λόγω έλλειψης κινήτρων, εξειδίκευσης και προσαρμογής των ευέλικτα απασχολουμένων στο κλίμα του εργασιακού και επιχειρησιακού χώρου⁴⁴.

Τα κοινωνικά συστήματα οικοδομούν αμυντικούς μηχανισμούς έναντι της αλλαγής, όπως ο οργανισμός δημιουργεί αμυντικούς μηχανισμούς έναντι των ασθενειών⁴⁵.

⁴² Μουρίκη Α. (1991) (σελ. 115)

⁴³ Λυμπεράκη Α.- Δενδρινός Γ. (2004)

⁴⁴ Στρατούλης Δ. (2005) (σελ 195)

⁴⁵ Lester Thurow Το μέλλον του καπιταλισμού (1997) (σελ. 19) Εκδόσεις Α.Α. Λιβανη

Όσο όμως και αν τα κοινωνικά συστήματα αντιδρούν, η ελαστικοποίηση χρησιμοποιήθηκε και χρησιμοποιείται από τις κυβερνήσεις και από τις επιχειρήσεις, για να αμφισβητηθεί και να μειωθεί η προστατευτική ισχύς του Εργατικού Δικαίου, για να τροποποιηθεί και αφυδατωθεί το περιεχόμενο του. Στην πράξη λειτουργεί ο συσχετισμός δυνάμεων, υπέρ των εργοδοτών, παρά τις προσπάθειες του συνδικαλιστικού κινήματος να προστατεύει τα δικαιώματα όσων εργαζομένων επιθυμούν ή αναγκάζονται να απασχοληθούν σύμφωνα με τις νέες μορφές απασχόλησης⁴⁶.

4.2 Προτάσεις

Στο ευρύτερο πλαίσιο των εργασιακών συνθηκών η απόρριψη ή δαιμονοποίηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελεί στρουθοκαμηλισμό. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δεν συνεπιφέρουν τη γενική υποβάθμιση της εργασίας ούτε να αποτελούν σε όλες τις εκδοχές τους επιστροφή σε συνθήκες «εργασιακού μεσαίωνα».

Αφενός θα πρέπει να υπάρξει αποδοχή των νέων δεδομένων που έχουν δημιουργηθεί και προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών και των όρων εργασίας για τους εργαζόμενους, που αντικειμενικά βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Αφετέρου οι τομείς που πρέπει να δοθεί ιδιαίτερο βάρος από τους εργαζόμενους είναι οι εξής τρεις: της νομοθεσίας, του ελέγχου και των ποινών.

Το συνδικαλιστικό κίνημα, κινούμενο προς αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να πιέσει για την:

- Θέσπιση συγκεκριμένων κανόνων σχετικά με την κάθε μορφή ευέλικτης απασχόλησης, μέσω νόμων και εγκυκλίων, ώστε να αποφευχθεί η «μαύρη εργασία» με ότι αυτή συνεπάγεται, για την οικονομία και την κοινωνία.
- Ενίσχυση των υπάρχόντων και δημιουργία και άλλων ελεγκτικών μηχανισμών, για:
 - ✓ την επιτήρηση της ορθής άσκησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης
 - ✓ την αποφυγή να βαφτίζεται η πλήρης απασχόληση, ευέλικτη
 - ✓ την τήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων
- Αυστηριοποίηση των ποινών, για τις επιχειρήσεις που δεν συμμορφώνονται με τους νόμους που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις.

⁴⁶ Παπαιωάννου Β. «Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων» ΕΕΔ. 50

Συμπερασματικά, οι ευέλικτες μορφές εργασίας, μπορούν να έχουν θετική εξέλιξη στην σύγχρονη κοινωνία, εάν μπορέσουν να λειτουργήσουν σε ένα περιβάλλον στο οποίο τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων θα είναι σαφώς καθορισμένα από την ισχύουσα νομοθεσία, και υπάρξουν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους που μπορούν να πιστοποιήσουν και να διαφυλάξουν την ισχύ της νομοθεσίας αυτής.

Η υποβάθμιση ή η αναβάθμιση της εργασίας δεν εξαρτάται από την ίδια την ευελιξία, αλλά από τον γενικότερο τρόπο οργάνωσης της εργασίας.⁴⁷

⁴⁷ Καρακιουφαλάφη Χ.- Σπυριδάκης Μ. (2010) (σελ. 97)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΡΕΥΝΑ: ΣΚΟΠΟΙ – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5.1 Μεθοδολογία και σκοπός της έρευνας

Στα προηγούμενα κεφάλαια, αρχικά έγινε μία ιστορική αναδρομή στις εργασιακές σχέσεις στο πως και στο γιατί αυτές εξελίχθηκαν κατά την διάρκεια των χρόνων. Κατόπιν έγινε μία προσπάθεια καταγραφής της κατάστασης που επικρατεί σήμερα στην Ελλάδα στον τομέα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Έγινε σαφές ότι η θέση των εργαζομένων στην Ελλάδα είναι δεινή.

Με την έρευνα που ακολουθεί, επιχειρήθηκε να αποτυπωθεί η γνώμη εκπροσώπων διαφόρων φορέων οι οποίοι είτε έχουν πρωταρχικό ρόλο ως προς την διαμόρφωση του πλαισίου λειτουργίας των μορφών εργασίας, είτε ασκούν κάποια μορφή πίεσης σε αυτή την κατεύθυνση. Δόθηκαν λοιπόν τα ερωτηματολόγια σε εκπροσώπους κομμάτων, επαγγελματικών συνδέσμων, συνδικαλιστικών οργάνων, ερευνητικών κέντρων καθώς και σε άτομα τα οποία κατέχουν θέσεις ευθύνης που αφορούν το προσωπικό στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Στάλθηκαν περί τα 90 ερωτηματολόγια και απαντήθηκαν συνολικά 67. Αναλυτικά σε ότι αφορά:

- **Κόμματα.** Στάλθηκαν και απαντήθηκαν ερωτηματολόγια στα παρακάτω κόμματα: ΣΥΡΙΖΑ, ΝΔ, Δημοκρατική συμπαράταξη, ΚΚΕ, Το Ποτάμι, ΑΝΕΛ, Ένωση Κεντρώων, Λαϊκή Ενότητα, ΑΝΤΑΡΣΥΑ – ΕΕΚ. Να σημειωθεί ότι έχει αποκλειστεί από το ερωτηματολόγιο το κόμμα της Χρυσής Αυγής, ενώ τα κόμματα Λαϊκή Ενότητα και ΑΝΤΑΡΣΥΑ- ΕΕΚ, είναι στις δύο πρώτες θέσεις σε ποσοστό από τα κόμματα που δεν μπήκαν στη Βουλή.
- **Ερευνητικά κέντρα.** Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από : Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ), Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ.
- **Συνδικαλιστικοί φορείς.** Οι απαντήσεις προέρχονται τόσο από τον δημόσιο, όσο και από τον δημόσιο τομέα και έγινε προσπάθεια να υπάρξει ανταπόκριση από διαφορετικούς κλάδους όπως από τον τραπεζικό τομέα, τον κλάδο βιβλίου – χάρτου, τηλεπικοινωνίες, εργαζόμενους σε ξενοδοχεία, κλάδους εστίασης και εμπορικά καταστήματα.
- **Επαγγελματικοί σύνδεσμοι.** Όπως και στους συνδικαλιστικούς φορείς, έτσι και στους επαγγελματικούς συνδέσμους, έγινε προσπάθεια να υπάρξει πλουραλισμός

σε ότι αφορά τους κλάδους από τους οποίους συλλέγονται τα στοιχεία για την έρευνα αυτή. Για τον σκοπό αυτό μεταξύ άλλων στάλθηκαν ερωτηματολόγια στους: Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α), Εμπορικός σύλλογος Αθηνών, Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων, Φαρμακευτικός Σύλλογος Αθηνών, Σύνδεσμος Ελληνικών Επιχειρήσεων Εξαγωγής Φρούτων και Λαχανικών, Σύνδεσμος Ανωνύμων Εταιριών και ΕΠΕ, Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματικών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ), Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εξαγωγέων, Ελληνική Ένωση Τραπεζών, Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών.

- Δημόσιος τομέας.. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε προϊσταμένους ή και διευθυντές τμημάτων υπουργείων, δήμων, περιφέρειας, που έχουν άμεση σχέση με την διαχείριση του προσωπικού.
- Ιδιωτικός τομέας. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε επιχειρήσεις διαφορετικής δυναμικής που απασχολούν προσωπικό υπό διαφορετικό καθεστώς απασχόλησης (πλήρους απασχόλησης, μερικής, ωρομίσθιους, εκ περιτροπής, ενοικιαζόμενους κλπ). Υπήρξε πρόβλημα και άρνηση επίσημης απάντησης από τράπεζες και μεγάλες εταιρίες (όπως κινητής τηλεφωνίας, σούπερ μάρκετ) καθώς επικαλέστηκαν είτε φόρτο εργασίας είτε αδυναμία απάντησης ερωτηματολογίου που δεν έχει συνταχθεί από τον ίδιο τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται. Ωστόσο απαντήσεις από αυτούς τους φορείς δόθηκαν άτυπα, από εργαζομένους που κατέχουν θέσεις ευθύνης στην διεύθυνση προσωπικού.

Έγινε προσπάθεια να υπάρξει ίδιος αριθμός απαντήσεων από τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, προκειμένου να δοθεί το ισότιμο βάρος και στους δύο τομείς.

Τα ερωτηματολόγια αφού συλλέχθηκαν ηλεκτρονικά, καταχωρήθηκαν στο πρόγραμμα SPSS και Excel προκειμένου να γίνει επεξεργασία αυτών.

Για την καλύτερη ανάλυση της έρευνας, παραθέτουμε τις ερωτήσεις και τις απαντήσεις που λήφθηκαν. Για την κάθε μία από τις ερωτήσεις ακολουθεί διάγραμμα με τα ποσοστά που πήρε κάθε απάντηση και πίνακας με τις απαντήσεις που έδωσαν οι εκπρόσωποι των φορέων, καθώς εξάγονται χρήσιμα συμπεράσματα από τις απαντήσεις που έδωσαν ανάλογα με την ιδιότητα τους. Στο παράρτημα υπάρχουν επιπλέον πίνακες και διαγράμματα, τα οποία δεν κρίθηκε ορθό για λόγους συντομίας, να συμπεριληφθούν στο κύριο μέρος της εργασίας.

Στην αρχή αναφέρονται τα στοιχεία των ατόμων που απάντησαν: ποιον φορέα εκπροσωπούν, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, την ηλικιακή κατηγορία στην οποία ανήκουν και το φύλο τους. Στην συνέχεια ακολουθούν οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις τους.

5.2 Επιλογή ερωτήσεων

Για το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκαν να γίνουν ερωτήσεις σχετικά:

- Με το πώς αντιλαμβάνονται την υφιστάμενη κατάσταση στα εργασιακά θέματα στην Ελλάδα.
- Με την άποψη τους για το μέλλον του εργασιακού βίου και πως αυτός θα εξελιχθεί.
- Με το είδος των μέτρων που κρίνουν ότι πρέπει να παρθούν έτσι ώστε να επιτευχθεί η συμμόρφωση των εργοδοτών στην ισχύουσα νομοθεσία.
- Με τη δυνατότητα της Ελλάδας να παρέμβει στις εργασιακές σχέσεις, δεδομένης της παγκοσμιοποίησης των αγορών, της επιτήρησης από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και της ιδιότητας της ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Με το κατά πόσο μπορεί στο μέλλον οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης να αποβούν ωφέλιμες για τους εργαζόμενους.

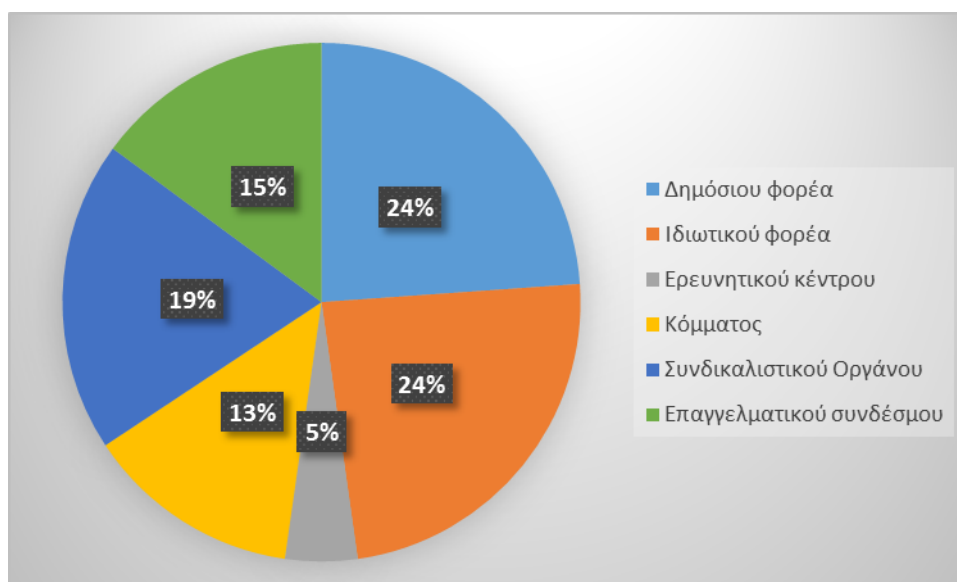
Οι ερωτήσεις αυτές επιλέχθηκαν προκειμένου αφενός να γίνουν αντιληπτές οι απόψεις των ερωτηθέντων και αφετέρου να διαπιστωθεί η αξιοπιστία των απαντήσεων τους. Για τον λόγο αυτό κάποιες από αυτές έχουν συναφές περιεχόμενο.

5.3 Προσωπικά στοιχεία

Πίνακας 5.1

Εκπρόσωπος

	Συχνότητα	Ποσοστό
Δημόσιου φορέα	16	23,9
Ιδιωτικού φορέα	16	23,9
Ερευνητικού κέντρου	3	4,5
Κόμματος	9	13,4
Συνδικαλιστικού Οργάνου	13	19,4
Επαγγελματικού συνδέσμου	10	14,9
Σύνολο	67	100,0

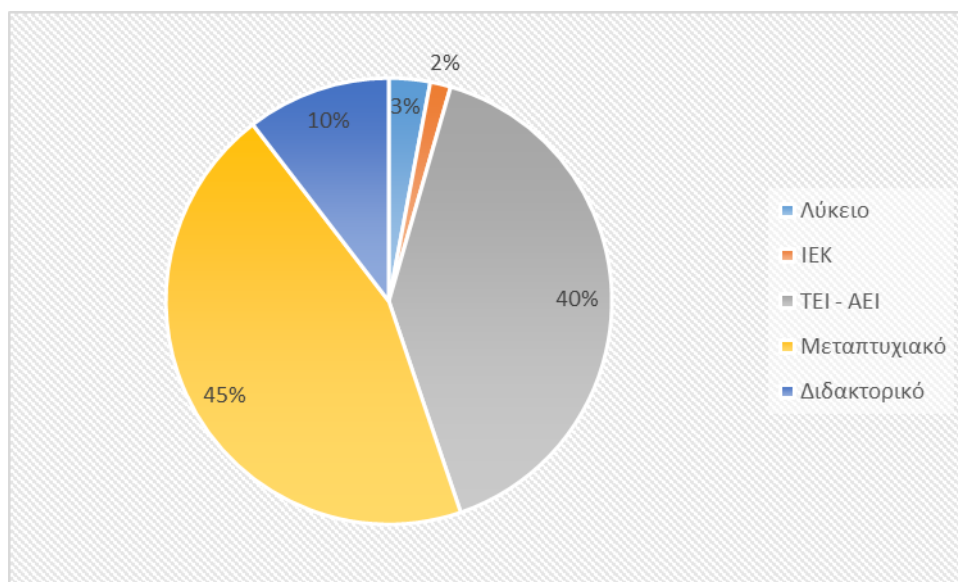


Διάγραμμα 5.1

Εκπρόσωπος

Πίνακας 5.2
Εκπαιδευτικό επίπεδο

	Συχνότητα	Ποσοστό
Λύκειο	2	3,0
ΙΕΚ	1	1,5
ΤΕΙ - ΑΕΙ	27	40,3
Μεταπτυχιακό	30	44,8
Διδακτορικό	7	10,4
Σύνολο	67	100,0

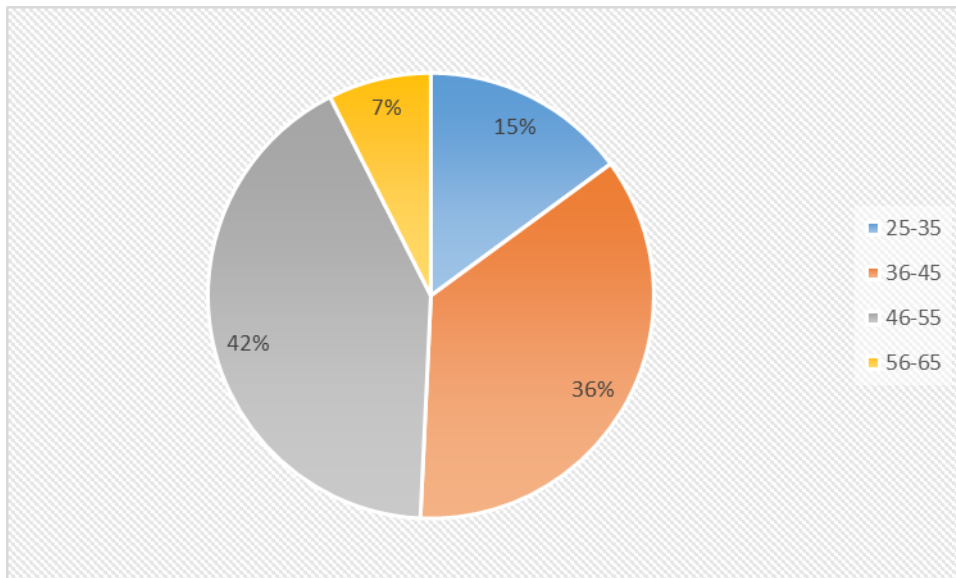


Διάγραμμα 5.2
Εκπαιδευτικό επίπεδο

Πίνακας 5.3

Ηλικία

	Συχνότητα	Ποσοστό
25-35	10	14,9
36-45	24	35,8
46-55	28	41,8
56-65	5	7,5
Σύνολο	67	100,0



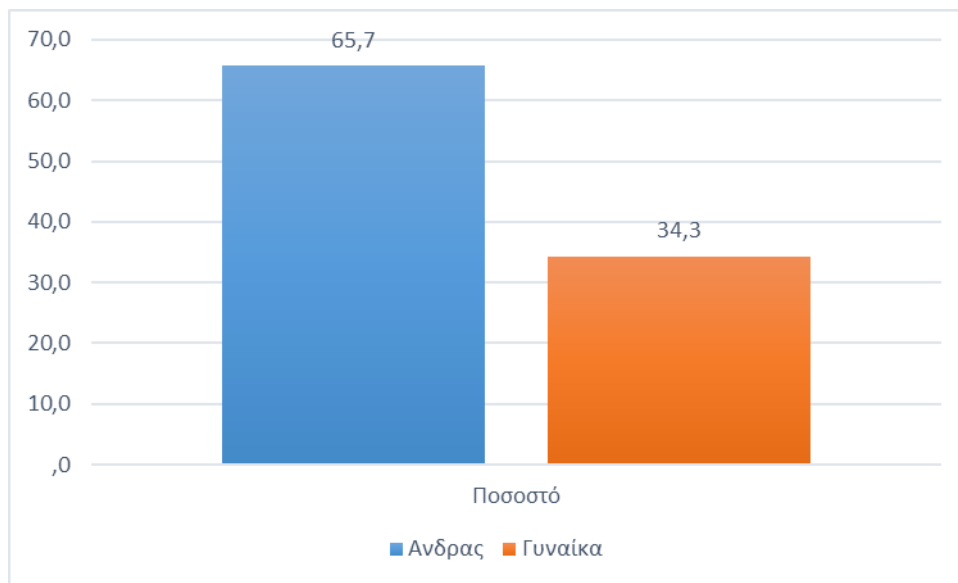
Διάγραμμα 5.3

Ηλικία

Πίνακας 5.4

Φύλλο

	Συχνότητα	Ποσοστό
Άνδρας	44	65,7
Γυναίκα	23	34,3
Σύνολο	67	100,0

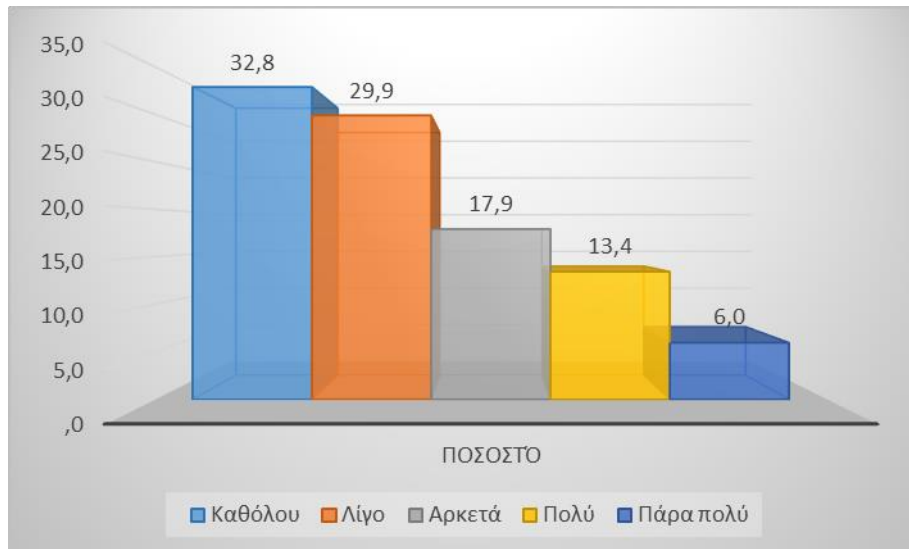


Διάγραμμα 5.4

Φύλλο

5.4 Απαντήσεις

Ακολουθούν πίνακες και διαγράμματα που προέκυψαν από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων:



Διάγραμμα 5.5

Η ευελιξία εργασίας μπορεί να αποτελεί την λύση στην ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών". Η φράση αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της Ελλάδας;

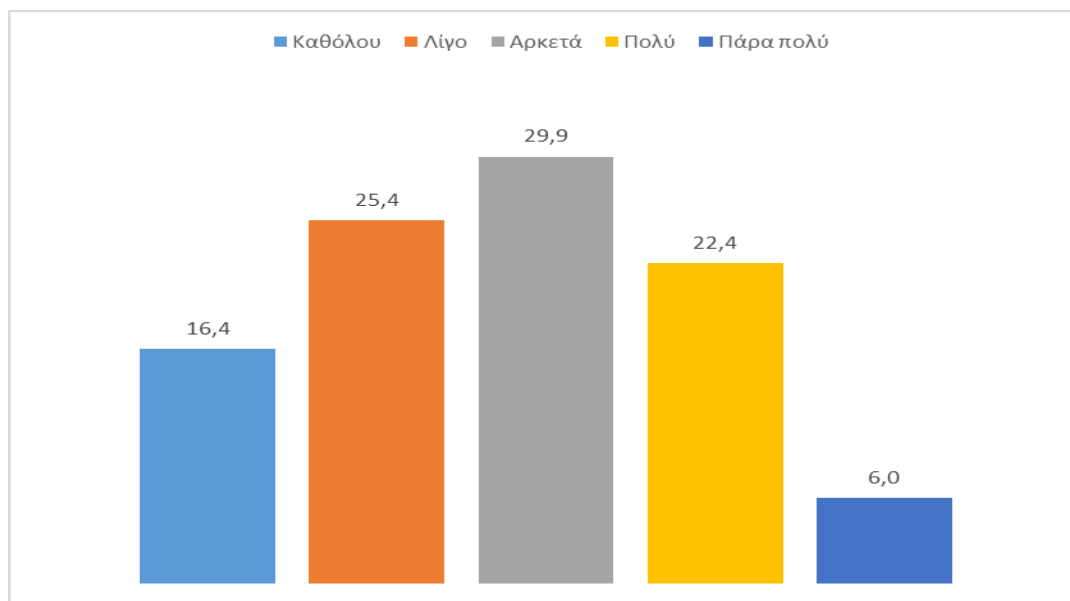
- Σε αυτή την ερώτηση, όπως ήταν αναμενόμενο ένα πολύ μεγάλο ποσοστό, περίπου 60% απάντησε ότι η φράση αυτή ανταποκρίνεται καθόλου ή ελάχιστα στην πραγματικότητα της Ελλάδας.
- Το 18% απάντησε ότι ανταποκρίνεται αρκετά και το 20% ότι ανταποκρίνεται πολύ και πάρα πολύ.

Πίνακας 5.5

Η ευελιξία εργασίας μπορεί να αποτελεί την λύση στην ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών". Η φράση αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της Ελλάδας;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	37,5%	25,0%	12,5%	12,5%	12,5%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	31,3%	25,0%	6,3%	31,3%	6,3%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	66,7%				33,3%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ		66,7%	33,3%		
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ	61,5%	15,4%	15,4%	7,7%	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ	10,0%	40,0%	40,0%	10,0%	
Σύνολο	32,8%	29,9%	17,9%	13,4%	6,0%

- Οι εκπρόσωποι των κομμάτων έδωσαν απαντήσεις μεταξύ του «Λίγο» και του «Αρκετά»,
- Κανένας από τους εκπροσώπους των επαγγελματικών συνδέσμων και των συνδικαλιστικών οργάνων δεν έδωσε την απάντηση «Πάρα πολύ».
- 6 από τους 16 εκπροσώπους ιδιωτικών φορέων και 4 από εκπροσώπους δημοσίων φορέων, δήλωσαν ότι η παραπάνω φράση ανταποκρίνεται «Πολύ» έως «Πάρα πολύ» στην πραγματικότητα της Ελλάδας.
- 2 από τους 3 εκπροσώπους ερευνητικών κέντρων απάντησαν «Καθόλου» και ένας «Πάρα πολύ».



Διάγραμμα 5.6

Από το 2014, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπερτερούν σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Το γεγονός αυτό ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων;

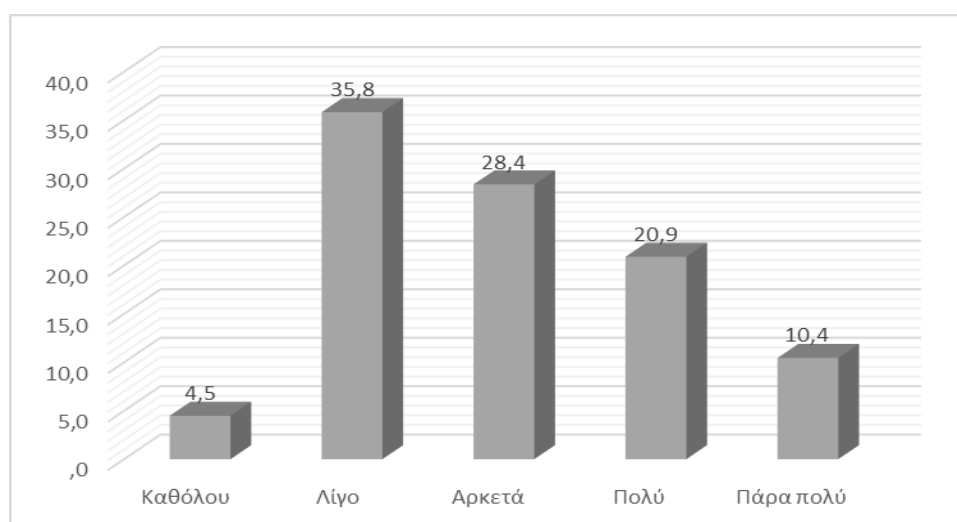
- Επικρατεί η άποψη ότι η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ενισχύεται με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης αφού το 29,9% θεωρεί ότι ενισχύεται αρκετά και το 28,3% ότι ενισχύεται πολύ έως πάρα πολύ, σε αντίθεση με το 41,8% των ερωτηθέντων που έδωσαν αρνητική απάντηση, στην ερώτηση αυτή.

Πίνακας 5.6

Από το 2014, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπερτερούν σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Το γεγονός αυτό ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	25,0%	31,3%	25,0%	12,5%	6,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	31,3%	31,3%	18,8%	12,5%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	33,3%	33,3%		33,3%	
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	22,2%	11,1%	44,4%	22,2%	
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ	23,1%	30,8%	15,4%	23,1%	7,7%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		10,0%	50,0%	40,0%	
Σύνολο	16,4%	25,4%	29,9%	22,4%	6,0%

- Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στις απαντήσεις των εκπροσώπων από τον Ιδιωτικό τομέα καθώς και αυτών από τους Επαγγελματικούς συνδέσμους καθώς είναι εκείνοι που είναι οι πλέον αρμόδιοι να απαντήσουν στην συγκεκριμένη ερώτηση, λόγω της ιδιότητας τους.
- Τέσσερις από τους εκπροσώπους των επαγγελματικών συνδέσμων θεωρούν ότι ενισχύεται αρκετά η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων λόγω της ανόδου των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, τρεις θεωρούν ότι ενισχύεται πολύ και μόνο ένας ότι ενισχύεται λίγο.
- Δέκα από τους εκπροσώπους των ιδιωτικών φορέων θεωρούν ότι ενισχύεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων από «Αρκετά» έως και «Πάρα πολύ».



Διάγραμμα 5.7

Δεδομένων των συνθηκών της αγοράς (παγκοσμιοποίηση, υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού), είναι δυνατή στο μέλλον η επαναφορά του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης για ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων;

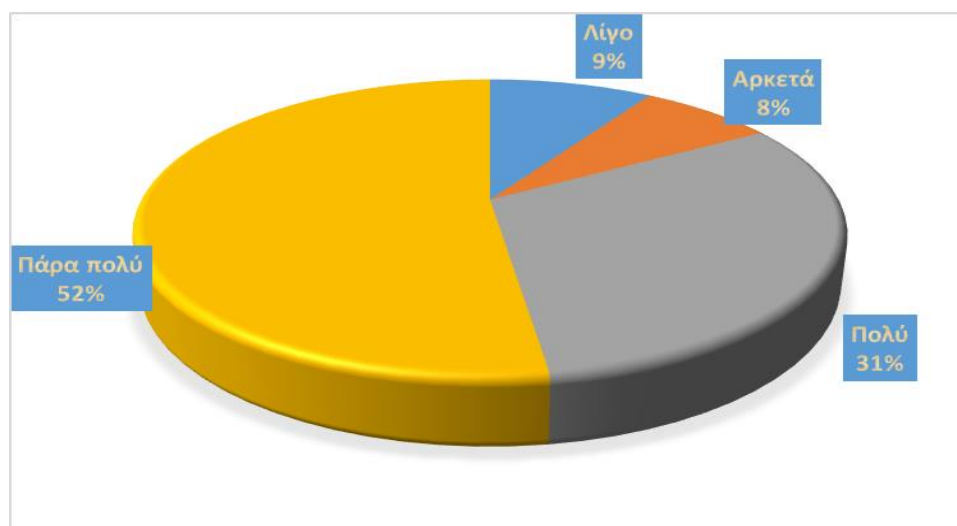
- «Καθόλου» απάντησε μόλις το 4,5% και όπως προκύπτει από τον πίνακα και 5.7 που ακολουθεί την απάντηση αυτή έδωσαν οι τρεις από τους οκτώ εκπροσώπους κομμάτων.
- Το 35,8% απάντησε ότι υπάρχει μικρή πιθανότητα επαναφοράς του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης, ενώ το 60% είναι ποιο αισιόδοξο για το μέλλον.

Πίνακας 5.7

Δεδομένων των συνθηκών της αγοράς (παγκοσμιοποίηση, υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού), είναι δυνατή στο μέλλον η επαναφορά του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης για ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ		31,3%	50,0%	18,8%	
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ		43,8%	37,5%	12,5%	6,3%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ		66,7%			33,3%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	33,3%	33,3%	11,1%		22,2%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		7,7%	23,1%	46,2%	23,1%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		60,0%	10,0%	30,0%	
Σύνολο	4,5%	35,8%	28,4%	20,9%	10,4%

- Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι πλέον απαισιόδοξοι σε ότι αφορά την επαναφορά του μοντέλου πλήρους απασχόλησης είναι οι εκπρόσωποι των ερευνητικών κέντρων των κομμάτων και των επαγγελματικών οργανώσεων.



Διάγραμμα 5.8

Θα βοηθούσε στην αποφυγή της "μαύρης" εργασίας, η αυστηριοποίηση των ποινών, για τους εργοδότες;

- Πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (το 52%) απάντησε ότι θα βοηθούσε η αυστηριοποίηση των ποινών για τους εργοδότες πάρα πολύ στην μείωση της μαύρης εργασίας.

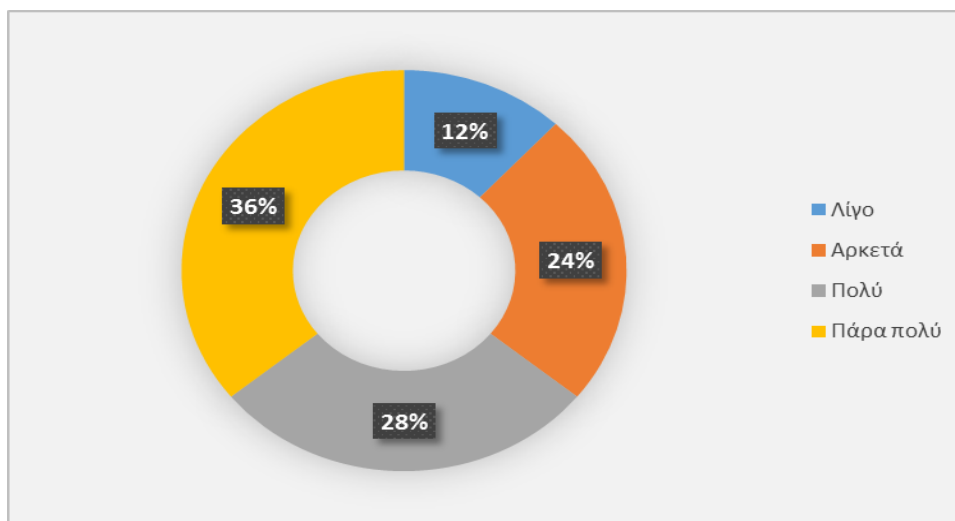
- Κανένας δεν απάντησε «Καθόλου».
- Μόνο το 9% θεωρεί ότι το μέτρο αυτό θα βοηθήσει λίγο στην μείωση της «μαύρης εργασίας».
- Η συνολική αποτύπωση των απαντήσεων, μας δείχνει την σημασία του μέτρου αυτού, καθώς και το γεγονός ότι χαίρει κοινής αποδοχής από όλους τους φορείς.

Πίνακας 5.8

Θα βοηθούσε στην αποφυγή της "μαύρης" εργασίας, η αυστηριοποίηση των ποινών, για τους εργοδότες;

Εκπρόσωπος	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	12,5%	6,3%	31,3%	50,0%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	12,5%		37,5%	50,0%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	66,7%			33,3%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ		22,2%	22,2%	55,6%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		7,7%	38,5%	53,8%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		10,0%	30,0%	60,0%
Σύνολο	9,0%	7,5%	31,3%	52,2%

- Οι εκπρόσωποι των κομμάτων, των συνδικαλιστικών οργάνων και των επαγγελματικών συνδέσμων κινήθηκαν μεταξύ των απαντήσεων «Αρκετά» «Πολύ» και «Πάρα πολύ», γεγονός το οποίο αποδεικνύει την αξία του μέτρου αυτού την οποία φαίνεται ότι αναγνωρίζουν και οι κατεξοχήν αρμόδιοι για την χάραξη εργασιακής πολιτικής (τα κόμματα) καθώς και οι δύο ομάδες πίεσης δηλαδή τα συνδικαλιστικά όργανα και οι επαγγελματικοί σύνδεσμοι.
- Οι απαντήσεις των ερευνητικών κέντρων κινήθηκαν στα άκρα. Οι δύο επέλεξαν το «Λίγο» και ο ένας το «Πάρα πολύ».



Διάγραμμα 5.9

Το κράτος πρέπει να παρεμβαίνει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;

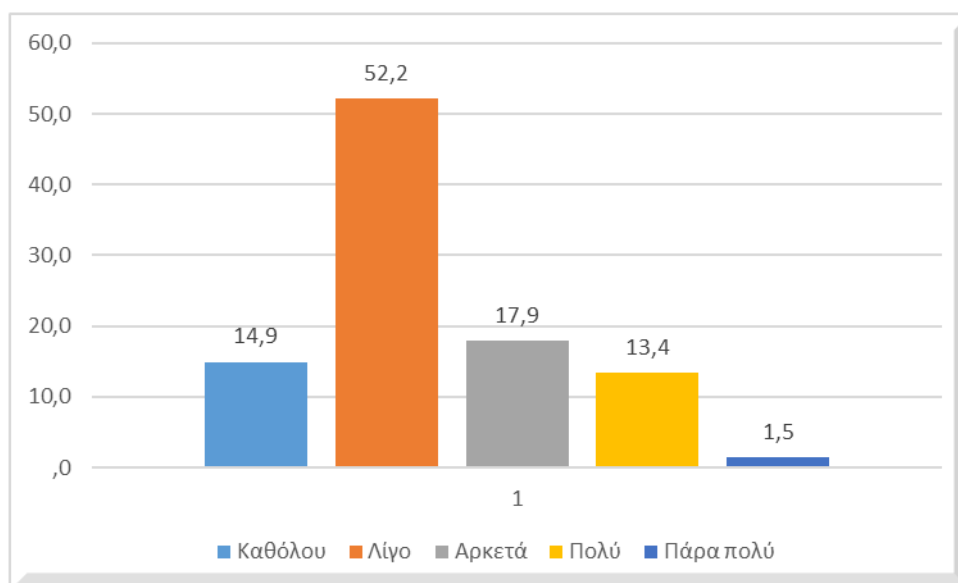
- Απουσιάζει η απάντηση «Καθόλου».
- Το 64% των ερωτηθέντων απάντησε ότι το κράτος πρέπει να παρεμβαίνει «Πολύ» και «Πάρα πολύ» στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Πίνακας 5.9

Το κράτος πρέπει να παρεμβαίνει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;

Εκπρόσωπος	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ		25,0%	31,3%	43,8%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	37,5%	18,8%	37,5%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ		33,3%		66,7%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	44,4%	11,1%	22,2%	22,2%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		7,7%	46,2%	46,2%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ	30,0%	30,0%	30,0%	10,0%
Σύνολο	11,9%	23,9%	28,4%	35,8%

- Όπως ήταν αναμενόμενο τα Συνδικαλιστικά όργανα κινούνται από το «Αρκετά» (7,7%) στο «Πολύ» και το «Πάρα πολύ» (92,3%). Στον αντίποδα κινούνται οι Επαγγελματικοί σύνδεσμοι οι οποίοι απάντησαν 37,5 % «Λίγο», 25% «Αρκετά» και 37,5% «Πολύ».



Διάγραμμα 5.10

Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργάζονται σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης;

- Το 67,1% απάντησε ότι οι εργαζόμενοι ουσιαστικά δεν έχουν επιλογή για το αν θα δουλέψουν σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
- Το 17,9% απάντησε «αρκετά», το 13,4% «πολύ» και μόλις το 1,5% «πάρα πολύ».

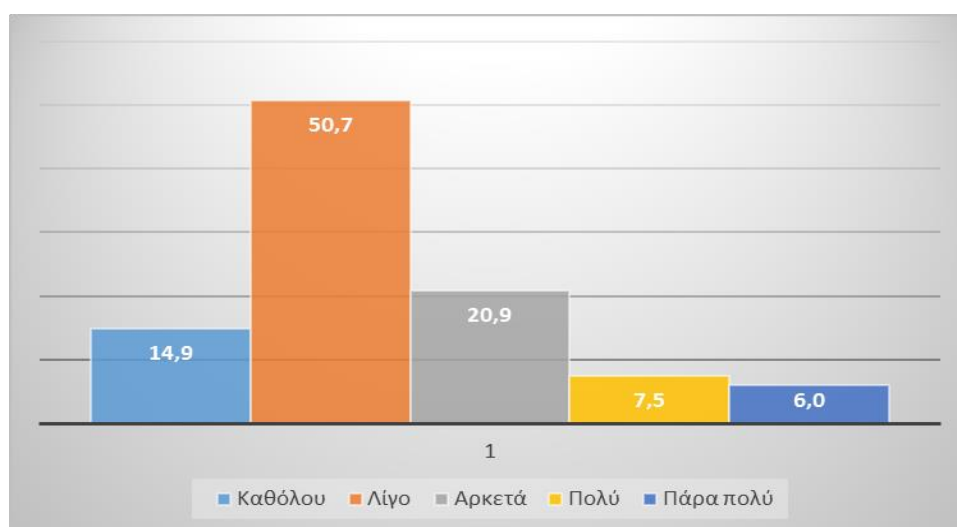
Πίνακας 5.10

Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργάζονται σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	62,5%	18,8%	6,3%	6,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	12,5%	50,0%	18,8%	18,8%	
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	66,7%	33,3%			
ΚΟΜΜΑΤΟΣ		44,4%	55,6%		
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ	38,5%	38,5%		23,1%	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		70,0%	10,0%	20,0%	
Σύνολο	14,9%	52,2%	17,9%	13,4%	1,5%

- Την απάντηση «πάρα πολύ» την έδωσε εκπρόσωπος ενός δημοσίου φορέα, ενώ οι άλλες ομάδες κινήθηκαν μέχρι το «πολύ».

- Τα κόμματα κινήθηκαν στο «Λίγο» και το «Αρκετά».



Διάγραμμα 5.11

Με δεδομένη την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε. και τις παρεμβάσεις του Δ.Ν.Τ., σε τι βαθμό δύναται το Ελληνικό Κράτος να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;

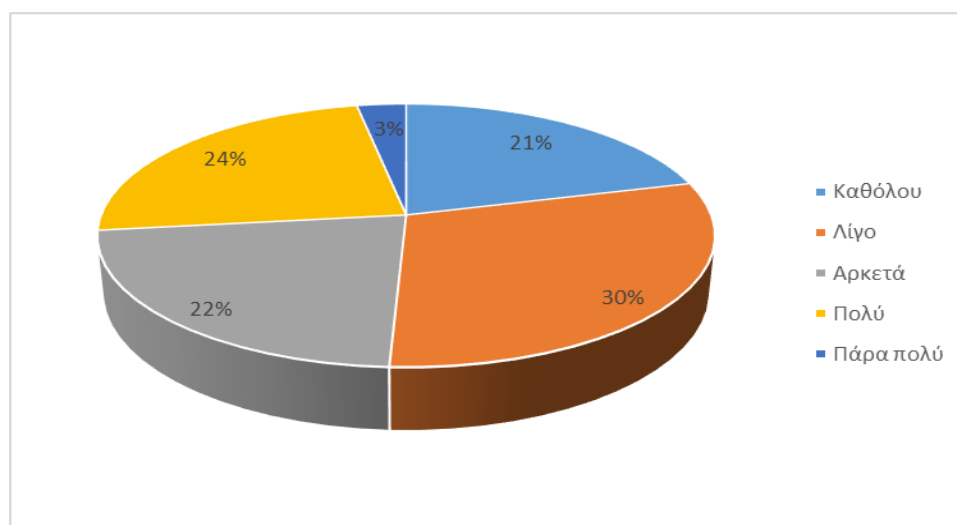
- Το 14,9% θεωρεί ότι το Ελληνικό κράτος δεν μπορεί να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, ενώ το 50,7% θεωρεί ότι ελάχιστα μπορεί να το κάνει.
- Από την άλλη πλευρά το 34,4% πιστεύει ότι το Ελληνικό κράτος μπορεί να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Πίνακας 5.11

Με δεδομένη την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε. και τις παρεμβάσεις του Δ.Ν.Τ., σε τι βαθμό δύναται το Ελληνικό Κράτος να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	12,5%	25,0%	43,8%	12,5%	6,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	18,8%	68,8%	6,3%	6,3%	
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ		33,3%	33,3%	33,3%	
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	11,1%	55,6%	11,1%		22,2%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ	30,8%	38,5%	23,1%	7,7%	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		80,0%	10,0%		10,0%
Σύνολο	14,9%	50,7%	20,9%	7,5%	6,0%

- Το 87,6% του ιδιωτικού τομέα που θεωρεί ότι το Ελληνικό κράτος μπορεί να επέμβει λίγο (68,8%) ή και καθόλου (18,8%) στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.



Διάγραμμα 5.12

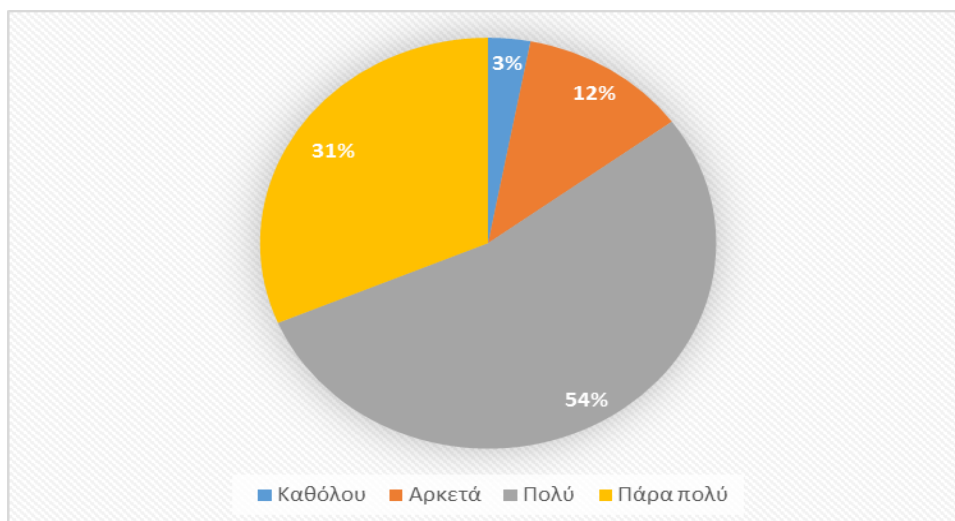
Η ύπαρξη εργαζομένων "διαφορετικών ταχυτήτων" (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης) σε μία επιχείρηση, λειτουργεί θετικά για την επιχείρηση;

- Οι απαντήσεις είναι μοιρασμένες ανάμεσα στο «καθόλου» και στο «πολύ», καθώς μόνο δύο από τις εξήντα επτά απαντήσεις, ήταν «Πάρα πολύ».

Πίνακας 5.12

Η ύπαρξη εργαζομένων "διαφορετικών ταχυτήτων" (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης) σε μία επιχείρηση, λειτουργεί θετικά για την επιχείρηση;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	12,5%	31,3%	25,0%	25,0%	6,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	12,5%	43,8%	25,0%	18,8%	
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	33,3%	33,3%		33,3%	
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	11,1%	33,3%	22,2%	33,3%	
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ	53,8%	23,1%	7,7%	7,7%	7,7%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ	10,0%	10,0%	40,0%	40,0%	
Σύνολο	20,9%	29,9%	22,4%	23,9%	3,0%



Διάγραμμα 5.13

Η εντατικοποίηση των ελέγχων από τις αρμόδιες υπηρεσίες, θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργασιακή νομοθεσία;

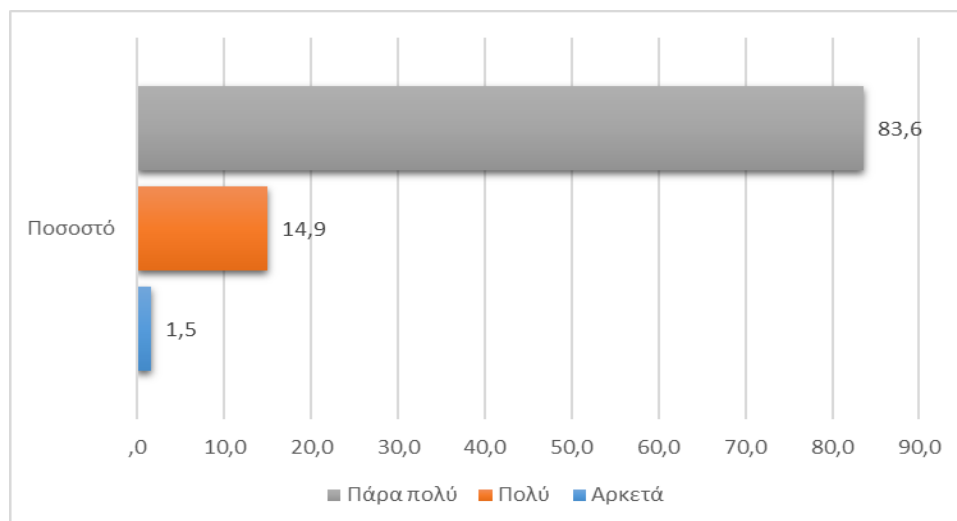
- Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (97%), θεωρεί ότι η εντατικοποίηση των ελέγχων θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργασιακή νομοθεσία.

Πίνακας 5.13

Η εντατικοποίηση των ελέγχων από τις αρμόδιες υπηρεσίες, θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργασιακή νομοθεσία;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ			68,8%	31,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ		18,8%	56,3%	25,0%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	66,7%			33,3%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ		33,3%		66,7%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		7,7%	76,9%	15,4%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		10,0%	60,0%	30,0%
Σύνολο	3,0%	11,9%	53,7%	31,3%

- Το 3% του «καθόλου» των έδωσαν εκπρόσωποι ερευνητικών κέντρων.



Διάγραμμα 5.14

Λόγω της υφιστάμενης ανεργίας, αληθεύει ότι οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται σε συνθήκες και όρους εργασίας τους οποίους θα απέρριπταν στο παρελθόν;

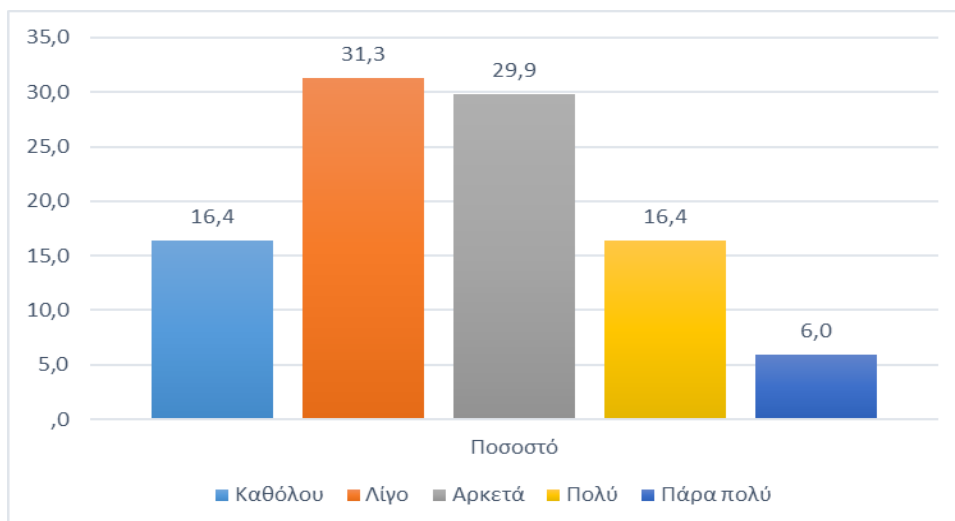
- Κανένας δεν απάντησε «Καθόλου» ή «Λίγο»
- Από τις απαντήσεις φαίνεται ότι αναγνωρίζουν όλοι την δεινή θέση στην οποία βρίσκονται οι εργαζόμενοι καθώς δεν έχουν εναλλακτικές σε ότι αφορά τις συνθήκες και τους όρους εργασίας τους.

Πίνακας 5.14

Λόγω της υφιστάμενης ανεργίας, αληθεύει ότι οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται σε συνθήκες και όρους εργασίας τους οποίους θα απέρριπταν στο παρελθόν;

Εκπρόσωπος	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ		6,3%	93,8%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	12,5%	81,3%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ		33,3%	67,7%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ		33,3%	66,7%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		7,7%	92,3%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		20,0%	80,0%
Σύνολο	1,5%	14,9%	83,6%

- Ο μόνος που έδωσε την απάντηση «Αρκετά» είναι εκπρόσωπος ιδιωτικού φορέα.



Διάγραμμα 5.15

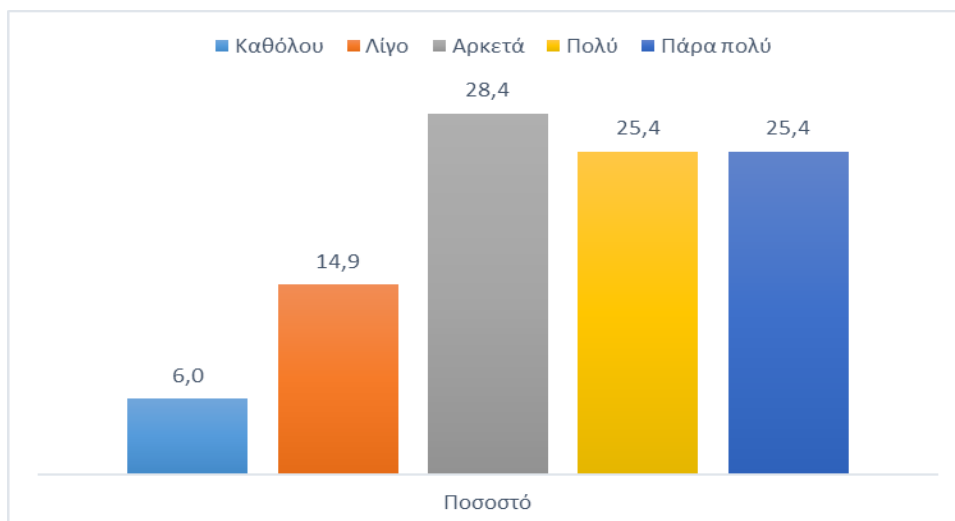
Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε άλλες χώρες (π.χ. Σουηδία) έχουν αποβεί ωφέλιμες για τους εργαζόμενους. Κάτι τέτοιο, είναι εφικτό στο μέλλον για την Ελλάδα;

- Οι απαντήσεις μοιάζουν να είναι μοιρασμένες και να υπάρχει μια τάση αισιοδοξίας στους ερωτώμενους, αφού ευελπιστούν ότι στο μέλλον οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα αποβούν ωφέλιμες για τους εργαζόμενους.

Πίνακας 5.15

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε άλλες χώρες (π.χ. Σουηδία) έχουν αποβεί ωφέλιμες για τους εργαζόμενους. Κάτι τέτοιο, είναι εφικτό στο μέλλον για την Ελλάδα;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	25,0%	50,0%	12,5%	6,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ		43,8%	31,3%	18,8%	6,3%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	33,3%	33,3%			33,3%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	33,3%	33,3%	22,2%	11,1%	
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ	46,2%	15,4%	15,4%	15,4%	7,7%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		40,0%	30,0%	30,0%	
Σύνολο	16,4%	31,3%	29,9%	16,4%	6,0%



Διάγραμμα 5.16

Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;

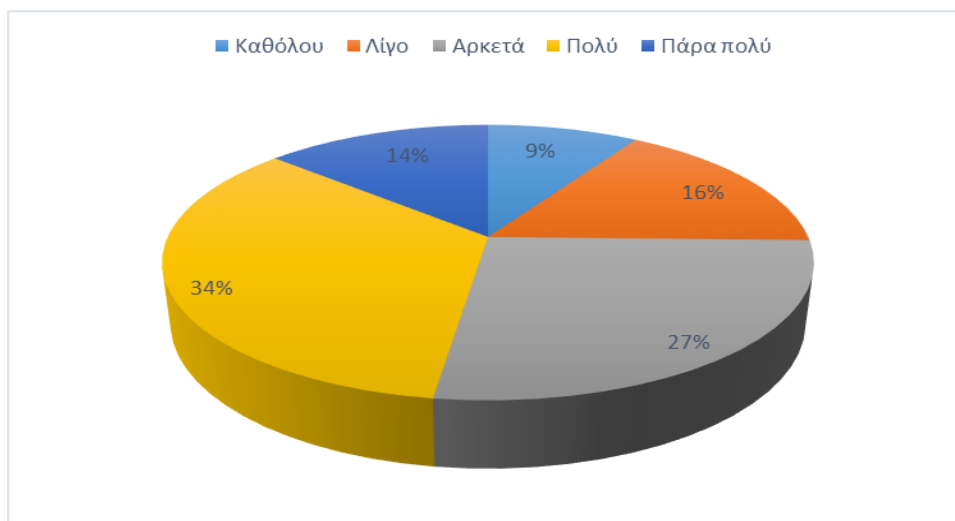
- Το 80% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα βοηθούσε σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό στην αύξηση των προσλήψεων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

Πίνακας 5.16

Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	12,5%	31,3%	25,0%	25,0%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	18,8%	31,3%	25,0%	18,8%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	33,3%				66,7%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	11,1%		22,2%	11,1%	55,6%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		23,1%	38,5%	15,4%	23,1%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		20,0%	20,0%	60,0%	
Σύνολο	6,0%	14,9%	28,4%	25,4%	25,4%

- Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των ερευνητικών κέντρων που είναι εκ διαμέτρου αντίθετες.



Διάγραμμα 5.17

Δεδομένης της παγκοσμιοποίησης των αγορών, η παρέμβαση του κράτους στα εργασιακά, αποτρέπει τις επενδύσεις από πολυεθνικές εταιρίες στην χώρα μας;

- Το 74,6% θεωρεί ότι η παρέμβαση του κράτους επηρεάζει αρνητικά τις επενδύσεις των πολυεθνικών στην χώρα μας.

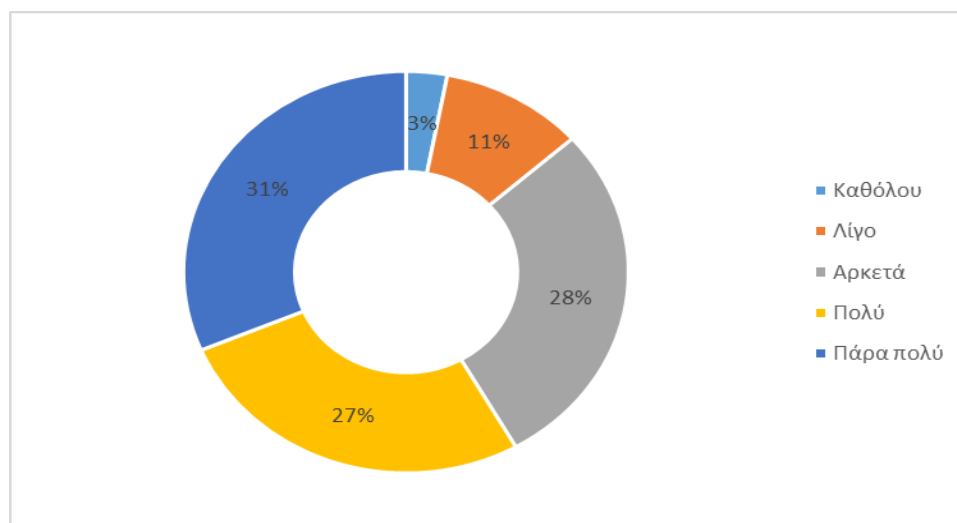
Πίνακας 5.17

Δεδομένης της παγκοσμιοποίησης των αγορών, η παρέμβαση του κράτους στα εργασιακά, αποτρέπει τις επενδύσεις από πολυεθνικές εταιρίες στην χώρα μας;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	12,5%	12,5%	37,5%	31,3%	6,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	6,3%	25,0%	37,5%	25,0%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	33,3%		33,3%		33,3%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	22,2%		22,2%	44,4%	11,1%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		53,8%	15,4%	30,8%	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		10,0%	30,0%	40,0%	20,0%
Σύνολο	9,0%	16,4%	26,9%	34,3%	13,4%

- Παρατηρούμε ότι ο δημόσιος τομέας είναι πιο δεκτικός στην κρατική παρέμβαση από τον ιδιωτικό τομέα αφού το ποσοστό του «καθόλου» και του «λίγο» είναι 25% στον δημόσιο τομέα ενώ στον ιδιωτικό αγγίζει μόλις το 13,6%. Επίσης αντίστοιχη

διαφορά υπάρχει και στα ποσοστά των συνδικαλιστικών οργάνων και των επαγγελματικών συνδέσμων.



Διάγραμμα 5.18

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι υπεύθυνες, για την γενική υποβάθμιση της εργασίας;

- Το 86,6% θεωρεί ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι υπεύθυνες για την γενική υποβάθμιση της απασχόλησης. Παρακάτω θα αναλύσουμε ποιοι έχουν αντίθετη γνώμη.

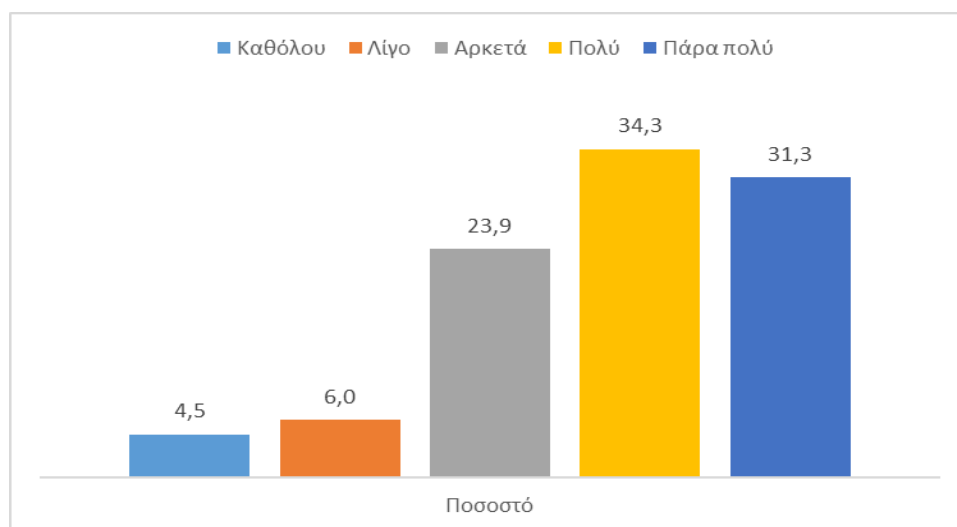
Πίνακας 5.18

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι υπεύθυνες, για την γενική υποβάθμιση της εργασίας;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ		6,3%	31,3%	31,3%	31,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	18,8%	31,3%	31,3%	12,5%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ		33,3%			66,7%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	11,1%	11,1%	33,3%		44,4%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		7,7%	7,7%	23,1%	61,5%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ			50,0%	50,0%	
Σύνολο	3,0%	10,4%	28,4%	26,9%	31,3%

- «Καθόλου» απάντησαν ένας εκπρόσωπος κόμματος και ένας εκπρόσωπος ιδιωτικού φορέα. Επτά από τους εκπροσώπους όλων των φορέων απάντησαν ότι οι ευέλικτες

μορφές απασχόλησης είναι ελάχιστα υπεύθυνες για την γενική υποβάθμιση της εργασίας, εκτός από τους εκπροσώπους των επαγγελματικών συνδέσμων που κινήθηκαν ανάμεσα στις απαντήσεις «αρκετά» και «πολύ».



Διάγραμμα 5.19

Είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους;

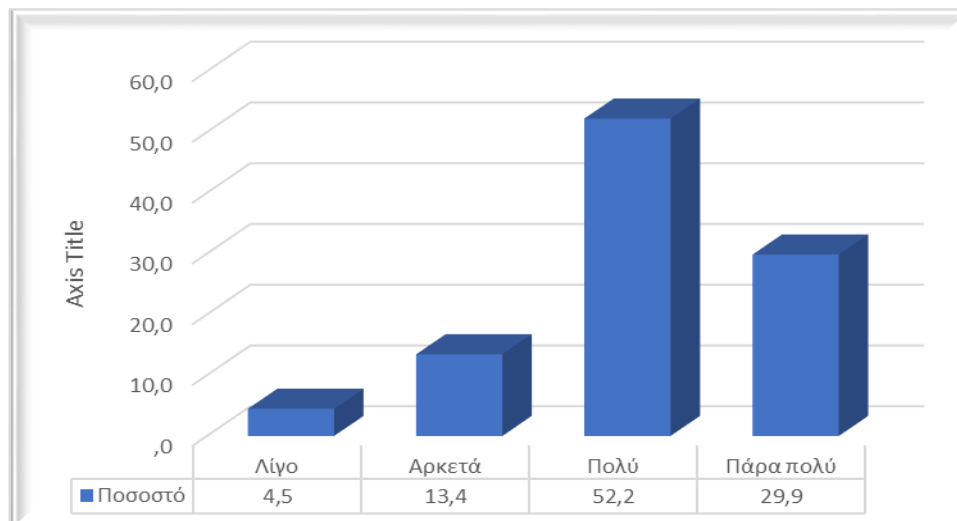
- Το 89,5% πιστεύει ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η ανάλυση του 10,5% που διαφωνεί με αυτό.

Πίνακας 5.19

Είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους;

Εκπρόσωπος	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	6,3%	18,8%	25,0%	43,8%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ		18,8%	37,5%	37,5%	6,3%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	33,3%				66,7%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ	11,1%		33,3%	33,3%	22,2%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ			7,7%	30,8%	61,5%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ			30,0%	60,0%	10,0%
Σύνολο	4,5%	6,0%	23,9%	34,3%	31,3%

- Στις απαντήσεις «Λίγο» και «Καθόλου» κινήθηκαν εκπρόσωποι του δημοσίου και του ιδιωτικού φορέα, κομμάτων καθώς και ερευνητικών κέντρων, ενώ οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργάνων και των επαγγελματικών συνδέσμων κινήθηκαν αποκλειστικά και μόνο στο «Αρκετά», «Πολύ» και «Πάρα πολύ».



Διάγραμμα 5.20

Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε την θέση των απασχολούμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας;

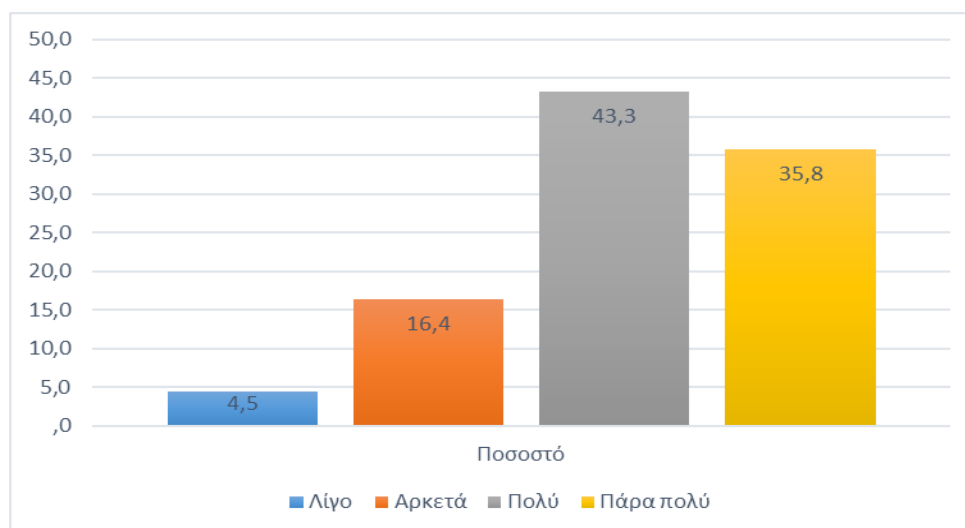
- Απουσιάζει η απάντηση «Καθόλου» και ότι μόλις τρία άτομα (4,5%) επέλεξαν την απάντηση «Λίγο».

Πίνακας 5.20

Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε την θέση των απασχολούμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας;

Εκπρόσωπος	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ		6,3%	50,0%	43,8%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	12,5%	68,8%	12,5%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	66,7%			33,3%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ		33,3%	11,1%	55,6%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		15,4%	53,8%	30,8%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		10,0%	80,0%	10,0%
Σύνολο	4,5%	13,4%	52,2%	29,9%

- Οι εκπρόσωποι των επαγγελματικών συνδέσμων, φαίνεται να συµμερίζονται ένθερµα την άποψη ότι η αυστηριοποίηση της νοµοθεσίας, σχετικά µε τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτιώνει την θέση των απασχολούµενων σε ευέλικτες µορφές εργασίας, αφού κινήθηκαν αποκλειστικά και µόνο στις απαντήσεις «Πολύ» και «Πάρα πολύ».



Διάγραμμα 5.21

Οι ευέλικτες µορφές απασχόλησης αλλάζουν πλήρως τις εργασιακές συνθήκες;

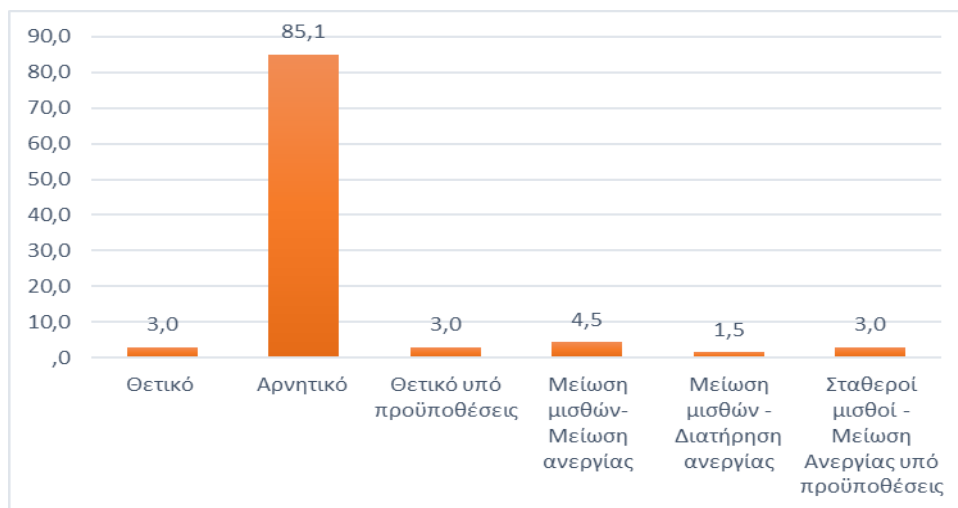
- Κανείς δεν απάντησε «Καθόλου». Επίσης το ποσοστό του «Λίγο» είναι εξαιρετικά χαµηλό, µόλις στο 4,5%.

Πίνακας 5.21

Οι ευέλικτες µορφές απασχόλησης αλλάζουν πλήρως τις εργασιακές συνθήκες;

Εκπρόσωπος	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	6,3%	43,8%	43,8%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ	6,3%	43,8%	31,3%	18,8%
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	33,3%			66,7%
ΚΟΜΜΑΤΟΣ		11,1%	44,4%	44,4%
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ		15,4%	38,5%	46,2%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ			80,0%	20,0%
Σύνολο	4,5%	16,4%	43,3%	35,8%

- Οι εκπρόσωποι των κοµµάτων, των συνδικαλιστικών οργάνων και των επαγγελματικών συνδέσμων, συµφωνούν ότι οι ευέλικτες µορφές απασχόλησης σε µικρότερο ή µεγαλύτερο βαθµό έχουν επηρεάσει τις εργασιακές σχέσεις.



Διάγραμμα 5.22

Πως βλέπετε το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σε σχέση: α) με το ύψος του μισθού και β) την αντιμετώπιση της ανεργίας;

Πίνακας 5.22

Πως βλέπετε το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σε σχέση: α) με το ύψος του μισθού και β) την αντιμετώπιση της ανεργίας;

Εκπρόσωπος	ΘΕΤΙΚΟ	ΑΡΝΗΤΙΚΟ	ΘΕΤΙΚΟ ΥΠΟ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΝ - ΜΕΙΩΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΣΘΩΝ - ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΙ ΜΙΣΘΟΙ - ΜΕΙΩΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΥΠΟ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΦΟΡΕΑ		81,3%	6,3%	6,3%		6,3%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΦΟΡΕΑ		93,8%		6,3%		
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ	33,3%	66,7%				
ΚΟΜΜΑΤΟΣ		88,9%	11,1%			
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ	7,7%	76,9%		7,7%		7,7%
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ		90,0%			10,0%	
Σύνολο	3,0%	85,1%	3,0%	4,5%	1,5%	3,0%

Είναι σφοδρή η επικράτηση της αρνητικής πεποίθησης σε ότι αφορά το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη σε σχέση με το ύψος του μισθού και την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Να επισημανθεί ότι οι δύο απαντήσεις που φαίνονται ως «Θετικό», ήταν μονολεκτικές και δεν είχαν καμία περαιτέρω ανάλυση. Το ίδιο βεβαίως συνέβη και με αρκετές αρνητικές απαντήσεις.

Ένα άλλο σημείο που πρέπει να σημειώσουμε είναι ότι ελάχιστοι από τους ερωτηθέντες (μόλις πέντε) έκαναν αναφορά στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Παραθέτω 37 απαντήσεις από τις 67, προς αποφυγήν επαναλήψεων, καθώς πολλοί ήταν εκείνοι που σε αυτήν την ερώτηση απάντησαν μονολεκτικά, χρησιμοποιώντας κάποιες από τις λέξεις: «μαύρο», «χάλια» «δυσοίωνα»:

1. Ζοφερό, αν συνεχίσουμε στις ίδιες πολιτικές απορρύθμισης, έξαρσης των ανισοτήτων, περιθωριοποίησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συνδικάτων, εσωτερικής υποτίμησης και στήριξης της ανταγωνιστικότητας στην υποβάθμιση αμοιβών και εργασιακών συνθηκών και όχι στην καινοτομία, στην εξειδίκευση και στις ποιοτικές παραμέτρους της ανταγωνιστικότητας. Αντιμετώπιση της ανεργίας δεν γίνεται με το μοίρασμα της υπάρχουσας απασχόλησης (μοίρασμα ανεργίας, επί της ουσίας...), αλλά με την ανασύνταξη του παραγωγικού ιστού και με τη διαμόρφωση-ενίσχυση μιας δημιουργικής επιχειρηματικότητας, με υψηλή κοινωνική υπευθυνότητα και συμμόρφωση σε κοινά αποδεκτούς και κοινωνικά βιώσιμους δημοσιονομικούς, αναπτυξιακούς και εργασιακούς κανόνες.
2. Μείωση μισθών και διατήρηση του ποσοστού ανεργίας στο προσεχές χρονικό διάστημα και εφόσον δεν αλλάξει τίποτα με την κατάσταση της οικονομίας.
3. Θετικά
4. Χάλια
5. Όσο υπάρχει ΣΥΡΙΖΑ το ύψος του μισθού θα μειώνεται και η ανεργία θα αυξάνεται. Αν δεν υπάρξουν επενδύσεις οι εργασιακές σχέσεις δεν θα βελτιώνονται αλλά θα χειροτερεύουν.
6. Μειωμένοι μισθοί ή στην καλύτερη περίπτωση σταθεροί. Η ανεργία μάλλον θα μειωθεί αλλά με χειρότερους όρους ευέλικτης εργασίας. Ο αμφιλεγόμενος όρος, για τα εργασιακά, ευελαφάλεια (flexi-curity) από τις λέξεις ευελιξία και ασφάλεια είναι εδώ και πολλά χρόνια και δείχνει το μέλλον της εργασίας.
7. Δυσοίωνα.

8. Σίγουρα θα αργήσουν να βελτιωθούν τα πράγματα στην Ελλάδα και συγκεκριμένα όσον αφορά τα επίπεδα των μισθών και η αντιμετώπιση της ανεργίας. Είναι τόσο ανεπαρκές το σύστημα καθώς η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και της κοινωνίας έχει τόσο επηρεάσει αρνητικά που μια μικρή χώρα όπως η Ελλάδα δεν μπορεί να την ελέγξει.
9. α) Διαρκείς μειώσεις μισθών και στις δυο περιπτώσεις και πολύ μικρές και β) ανεπαρκείς προσπάθειες για την καταπολέμηση της ανεργίας.
10. Το άμεσο μέλλον με πάγωμα (ή και μείωση) μισθών και μελλοντικά μείωση της ανεργίας με βασική προϋπόθεση την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
11. Μαύρο.
12. Πολύ χάλια.
13. Δυσοίωση.
14. Στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών και κυρίως στην Ελλάδα τα τελευταία έτη παρατηρείται εκτόξευση των ποσοστών ανεργίας, σημαντική αύξηση της μαύρης εργασίας και επαναλαμβανομένη μείωση μισθών. Η έλλειψη σταθερού νομοθετικού πλαισίου στα εργασιακά και φορολογικά ζητήματα, η θέσπιση νόμων με γνώμονα κυρίως τα συμφέροντα μεγάλων επιχειρήσεων και η κατάργηση ουσιαστικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι παράγοντες που αποτρέπουν την ανάπτυξη ιδιωτικής πρωτοβουλίας, καλλιεργούν και συντηρούν την ανασφάλεια εργαζομένων και εργοδοτών, με αποτέλεσμα την ελαχιστοποίηση των προσλήψεων προσωπικού από εργοδότες που έχουν δυνατότητα να προσφέρουν θέσεις εργασίας, την εκμετάλλευση προς το συμφέρον τους των δυνατοτήτων που τους παρέχονται για απασχόληση προσωπικού με μειωμένο ωράριο, εκ περιτροπής εργασία, μίσθωση εργαζομένων και απολύσεις, καταστρατηγώντας εργασιακά δικαιώματα, και κυρίως αποκλείουν πρακτικά την ουσιαστική συλλογική και ατομική διαπραγμάτευση όσον αφορά το ύψος του μισθού, τους λόγους και τον τρόπο απόλυσης και τις εργασιακές συνθήκες. Υπό τα δεδομένα αυτά, το μέλλον της εργασίας στην Ευρώπη και ιδίως στην Ελλάδα προβλέπεται δυσοίωνα, με περαιτέρω μείωση των μισθών και αύξηση της ανεργίας ελλείψει οργανωμένου και σταθερού σχεδίου οικονομικής και εργασιακής ανάπτυξης.
15. Στην Ελλάδα δεν βλέπω να βελτιώνεται το ύψος των μισθών, θεωρώ ότι οι εργοδότες χρησιμοποιούν την κρίση σαν δικαιολογία και σαν ευκαιρία για βελτιώσουν τη δική τους θέση και να χειροτερέψουν αυτή των εργαζόμενων. Για

την ανεργία ίσως γίνει κάτι. Στην Ευρώπη βλέπω να χειροτερεύει η τωρινή κατάσταση, αλλά να παραμένει πολύ καλύτερη από ό,τι εδώ και στους δύο τομείς.

16. Η παρούσα περίοδος στην Ευρώπη και γενικότερα στον κόσμο μπορεί να περιγραφεί ως «Η κρίση της Παγκοσμιοποίησης». Παρατηρείται πως στα πλαίσια αυτής της κρίσης πολλές αναπτυσσόμενες, αλλά και αναπτυγμένες χώρες, προσπαθούν να βρουν την σωστή φόρμουλα μεταξύ μισθών – ανεργίας – απασχόλησης προκειμένου να εντείνουν τον ανταγωνισμό τους αλλά και να ισχυροποιήσουν την οικονομία τους. Σε αυτό πλαίσιο αναπόφευκτα κινείται και η Ελλάδα, με τα δεδομένα που επικρατούν στην ελληνική οικονομία σε συνδυασμό με τους θεσμούς (κοινωνικούς, πολιτικούς, οικονομικούς κλπ) και την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το εργασιακό μέλλον φαίνεται δυσοίωνο καθώς η παρούσα φορολογία των επιχειρήσεων, η μετατροπή της Ελλάδας σε χώρα υπηρεσιών και η ανικανότητα των πολιτικών για σωστή δημοσιονομική πολιτική λειτουργούν αποτρεπτικά για οποιαδήποτε επένδυση και ανάπτυξη, με αποτέλεσμα οι μισθοί να κινούνται σε επίπεδα χαμηλότερα του επιπέδου φτώχειας και η καταπολέμηση της ανεργίας να επιτυγχάνεται μόνο με την φυγή των νέων σε άλλες χώρες για ανεύρεση εργασίας ή με την περιστασιακή εργασία. Το μέλλον στο κλάδο της εργασίας θα κινείται γύρω από εταιρίες που θα επικοινωνιάζουν υπάλληλους ή υπηρεσίες με μισθούς δυσανάλογους της ανταγωνιστικότητας καθώς η Ελλάδα, όπως φαίνεται, ακόμα αναπτύσσεται. Γενικότερα στην Ευρώπη όσο η Γερμανία συνεχίζει την αυταρχική πολιτική της, θέτοντας στόχους αναπόφευκτους, τόσο το πρόβλημα της ανεργίας θα είναι κύριο θέμα συζητήσεων, η λύση δεν βρίσκεται στην ευέλικτη μορφή απασχόλησης με σκοπό την αντιμετώπιση της κρίσης της παγκοσμιοποίησης αλλά σταθερή εργασία με προοπτικές εξέλιξης, τίποτα στο κόσμο δεν επιτεύχθηκε με ημίμετρα. Οι μισθοί προκειμένου να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητα θα κινηθούν στα πλαίσια των μισθών αναπτυσσόμενων χώρων οι οποίες έχουν χαμηλότερο βιοτικό επίπεδο και μόρφωσης, δημιουργώντας εταιρίες παροχής εργασίας ή υπηρεσιών.
17. Θα μειωθούν οι μισθοί και θα αυξηθεί η ανεργία.
18. Στα τελευταία 7 χρόνια του μνημονίου οι μισθοί έχουν συρρικνωθεί κατά 40% και το μισθολογικό κόστος συρρικνώνεται και άλλο στον ιδιωτικό τομέα με την μέθοδο της απόλυσης των υψηλόμισθων και της πρόσληψης χαμηλόμισθων. Η

ανεργία δεν αντιμετωπίζεται έτσι αλλά με τόνωση της απασχόλησης, των δημοσίων επενδύσεων και της κατανάλωσης.

19. Καθόλου αισιόδοξα και τα δύο θέματα.
20. Σε σχέση με το ύψος του μισθού, εφόσον δεν υπάρχουν κίνητρα, διευκολύνσεις αλλά και έλεγχος των εργοδοτών, υπάρχουν ελάχιστες πιθανότητες να αυξηθεί. Αναφορικά με την ανεργία, πρέπει να υπάρξουν και πάλι κίνητρα και διευκολύνσεις για τους εργοδότες για να προχωρήσουν σε προσλήψεις, το οποίο φαίνεται εξαιρετικά δύσκολο δεδομένων των συνθηκών εντός του μνημονίου.
21. Πολύ άσχημο διότι και στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη θεσμοθετείται η κατάργηση γενικότερα του κοινωνικού κράτους αποτέλεσμα βέβαια της ακολουθούμενης νεοφιλελεύθερης πολιτικής ιδεολογίας.
22. α) θα μειωθεί, β) θα αυτορυθμιστεί η αγορά εργασίας και θα μειωθεί η ανεργία.
23. α) Οι μισθοί θα μειώνονται, β) Οι δείκτες της ανεργίας μπορεί να βελτιωθούν λίγο.
24. Το μισθολογικό κόστος θα μειωθεί ακόμα περισσότερο τα επόμενα χρόνια, και φυσικά το ποσοστό της ανεργίας, δεδομένων των γενικότερων κακών συνθηκών της οικονομίας, θα παραμείνει σε πολύ υψηλά επίπεδα.
25. Δύσκολο. Ιδιαίτερα για τις νεότερες γενιές.
26. Χώρα χαμηλού κόστους εργασίας και μόνιμου υψηλού ποσοστού ανεργίας.
27. Δυστυχώς και στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη το ύψος του μισθού πλέον καθορίζεται από την υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού. Οι καλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι έχουν εξειδικευμένες γνώσεις σε συγκεκριμένα γνωστικά αντικείμενα. Η αντιμετώπιση της ανεργίας κυρίως με την ανάπτυξη της τεχνολογίας όλο και θα γίνεται πιο δύσκολη. Ο υπερπληθυσμός επίσης δυσχεραίνει ακόμη περισσότερο την κατάσταση.
28. Εξαρτάται από τις πολιτικές που θα επικρατήσουν. Αν συνεχιστούν οι νεοφιλελεύθερες τακτικές, μάλλον θα μειωθούν οι μισθοί και μια πιθανή μείωση της ανεργίας στην Ελλάδα (που ήδη είναι πολύ ψηλά) και σταθεροποίηση της στην Ευρώπη, θα οφείλεται στην αύξηση της ευέλικτης και περιστασιακής εργασίας.
29. Ο μισθός θα βαίνει συνεχώς μειούμενος ενώ ταυτόχρονα θα αυξάνεται η ανεργία.
30. Αρνητικό.
31. Ελλάδα και Ευρώπη: α) Οι μισθοί να μειώνονται, β) Η ανεργία να αυξάνεται

32. Δύσκολο.
33. Κινεζοποίηση πλήρης.
34. Απαισιόδοξο.
35. α) Ο μισθός θα μειώνεται, β) η ανεργία θα μειώνεται, όμως οι συνθήκες εργασίας θα χειροτερεύουν.
36. Το θέμα του ύψους του μισθού, έχει σχέση και με τις θέσεις εργασίας και με την αντιμετώπιση της ανεργίας, γιατί λιγότερο χρήμα στην αγορά σημαίνει ότι δεν θα υπάρχει και αγοραστικό κοινό για κατανάλωση. Μειωμένη κατανάλωση σημαίνει λιγότερα καταστήματα ανοικτά, άρα και περικοπές θέσεων εργασίας.
37. Η μείωση των μισθών είναι μονόδρομος σε Ελλάδα και Ευρώπη. Προφανώς στην Ελλάδα αυτό θα γίνει πιο έντονο.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απόψεις αυτών που υποστήριξαν ότι θα μειωθούν οι μισθοί και θα μειωθεί και η ανεργία υπό προϋποθέσεις. Ουσιαστικά υποστηρίζουν ότι η ανεργία θα μειωθεί επειδή θα αυξηθούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

5.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων

5.5.1 Απαντήσεις των εκπροσώπων των Ερευνητικών κέντρων

Ο λόγος που επιλέχθηκε να γίνει ιδιαίτερη αναφορά στις απαντήσεις των εκπροσώπων των Ερευνητικών κέντρων, είναι γιατί δόθηκαν απαντήσεις οι οποίες δεν ήταν αναμενόμενο να δοθούν από ερευνητικό φορέα. Προκειμένου να είναι δυνατή η περαιτέρω ανάλυση, δίνεται μια σύντομη περιγραφή των ερευνητικών κέντρων:

1. Το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE). Το Ίδρυμα, ως μη κερδοσκοπικός οργανισμός κοινωφελούς χαρακτήρα, διοικείται από εξηνταμελές Διοικητικό Συμβούλιο, τα μέλη του οποίου αντιπροσωπεύουν τον επιχειρηματικό, τραπεζικό και ακαδημαϊκό κόσμο, όπως επίσης και οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα.
2. Το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, Η ΓΣΕΕ έχει ως οργανώσεις-μέλη:
 - 81 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συγκροτούνται από σωματεία και τοπικά παραρτήματα πανελλαδικών σωματείων που έχουν την έδρα τους εντός των ορίων του κάθε νομού, και
 - 73 κλαδικές Ομοσπονδίες (71 ομοσπονδίες εργαζομένων & 3 συνταξιούχων) που συγκροτούνται από σωματεία των ίδιων ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

3. Το Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ. Είναι ένας από τους μεγαλύτερους φορείς πολιτικής επιμόρφωσης στη Γερμανία. Αποτελεί κομμάτι του βασικού ιδεολογικού ρεύματος του δημοκρατικού σοσιαλισμού. Το Ίδρυμα προέκυψε μέσα από την ομάδα «Κοινωνικής Ανάλυσης και Πολιτικής Επιμόρφωσης» που ιδρύθηκε το 1990 στο Βερολίνο. Από τότε εξελίχθηκε σε ένα ινστιτούτο πολιτικής επιμόρφωσης με δράση σε ολόκληρη τη Γερμανία, σε ένα φόρουμ συζήτησης για την κριτική σκέψη και τις εναλλακτικές πολιτικές λύσεις καθώς και σε ένα ερευνητικό κέντρο για την ανάπτυξη και την πρόοδο της κοινωνίας. Στόχος της δραστηριότητας του Ιδρύματος Ρόζα Λούξεμπουργκ στην Ελλάδα είναι η ανάλυση των δραματικών επιπτώσεων που έχει επιφέρει στην ελληνική κοινωνία η νεοφιλελεύθερη πολιτική αντιμετώπισης της κρίσης, η δημιουργία μιας πλατιάς και ανοιχτής δημόσιας σφαίρας καθώς και η υποστήριξη των Ελλήνων στον αγώνα τους ενάντια σε αυτή την πολιτική. Κεντρικό σημείο αυτής της εργασίας είναι η ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ Γερμανών και Ελλήνων.

Είναι λογικό, οι απαντήσεις που έδωσε το Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ να είναι παρεμφερείς με αυτές του I.N.E. της Γ.Σ.Ε.Ε. καθώς και τα δύο αυτά ερευνητικά κέντρα είναι στραμμένα προς τη σκοπιά του εργαζομένου σε αντίθεση με το IOBE, το οποίο έχει ως πυρήνα τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Ωστόσο είναι αξιοσημείωτο ότι οι περισσότερες απαντήσεις βρίσκονται στα δύο άκρα «Καθόλου» και «Πάρα πολύ», γεγονός που καθιστά προβληματική την αξιοπιστία των απαντήσεων τους. Για παράδειγμα, στην ερώτηση για το αν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της Ελλάδας η φράση που ακολουθεί: "Η ευελιξία εργασίας μπορεί να αποτελεί την λύση στην ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών" ένας από τους τρεις εκπροσώπους των ερευνητικών κέντρων απάντησε «Πάρα πολύ».

Γνωρίζοντας την πραγματικότητα της Ελλάδας και λαμβάνοντας υπόψη ότι πρόκειται για φορέα που ασκεί έρευνα, γίνεται κατανοητό ότι η απάντηση αυτή δεν μπορεί να συνάγεται από κανενός είδους αποτέλεσμα έρευνας.

Επίσης στην ερώτηση για το εάν η εντατικοποίηση των ελέγχων από τις αρμόδιες υπηρεσίες, θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργασιακή νομοθεσία, οι δύο από τους εκπροσώπους των ερευνητικών κέντρων απάντησαν «Καθόλου» (και ήταν οι μόνοι που έδωσαν την συγκεκριμένη απάντηση) και ένας απάντησε «Πάρα πολύ».

Αντίστοιχα και με την ερώτηση: «Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;» Ένας απάντησε «Καθόλου» και δύο «Πάρα πολύ».

Υπάρχει βεβαίως η περίπτωση να υποστηρίξει κάποιος ότι οι δύο προηγούμενες ερωτήσεις αφορούν υποθετικές προτάσεις και έτσι είναι δυνατόν να δίνονται τόσο διαφορετικές απαντήσεις. Δεν μπορεί να ισχυριστεί κανείς το ίδιο και για την ερώτηση αν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα είναι ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους. Εδώ δύο απάντησαν «Πάρα πολύ» και ένας απάντησε «Καθόλου». Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι τρεις αυτοί οργανισμοί αποτελούν κέντρα που ασχολούνται με την έρευνα, θεωρείται ότι οι απαντήσεις που δίνονται αποτελούν προϊόν έρευνας και όχι προϊόν εμπειρίας ή πεποίθησης του ερωτώμενου. Να σημειωθεί ότι την απάντηση «Καθόλου» (στην συγκεκριμένη ερώτηση) έδωσαν ένας εκπρόσωπος Δημοσίου φορέα και ένας εκπρόσωπος κόμματος το οποίο είναι θεμιτό καθώς δεν θεωρείται λάθος το να δώσει κάποιος αυτή την απάντηση.

5.5.2 Γενικές παρατηρήσεις

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτουν χρήσιμα συμπεράσματα. Κάποιες από τις απαντήσεις ήταν αναμενόμενες με βάση την ανάλυση που είχε προηγηθεί, κάποιες άλλες όμως ήταν τελείως διαφορετικές.

Η απόκλιση τους οφείλεται σε έναν βαθμό στο γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο δεν απευθύνθηκε σε εργαζόμενους και ακόμα και στην περίπτωση που απαντήθηκε από εργαζόμενους, αυτοί είτε έχουν θέσεις ευθύνης είτε εκπροσωπούν κάποιον οργανισμό.

Στα πλαίσια της καλύτερης ανάλυσης των αποτελεσμάτων, γίνονται κάποιες ομαδοποιήσεις απαντήσεων:

1^η ομάδα ερωτήσεων: «Εργαζόμενοι»

- Στην ερώτηση «Η ευελιξία εργασίας μπορεί να αποτελεί την λύση στην ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών". Η φράση αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της Ελλάδας;», το 62,7% απάντησε αρνητικά και το 37,3% θετικά (17,9% απάντησαν «αρκετά», 13,4% απάντησαν «πολύ» και 6% απάντησαν «πάρα πολύ»).

- Το 67,2% θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι ουσιαστικά δεν έχουν επιλογή για το εάν θα εργαστούν σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης, που σημαίνει ότι το 32,8% πιστεύει ότι οι εργαζόμενοι σε μεγάλο βαθμό επιλέγουν να εργάζονται σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης (17,9% απάντησαν «αρκετά», 13,4% απάντησαν «πολύ» και 6% απάντησαν «πάρα πολύ»).

Οι απαντήσεις στις δύο προηγούμενες ερωτήσεις δεν φαίνεται να συνάδουν με τις απαντήσεις στις επόμενες.

- Το 86,6% πιστεύει ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι υπεύθυνες για την γενική υποβάθμιση της απασχόλησης.
- Το 89,5% πιστεύει ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους στην Ελλάδα.
- Το 95,5% πιστεύει ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αλλάζουν πλήρως τις εργασιακές σχέσεις.
- Το 100% των ερωτηθέντων φρονεί ότι οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται σε συνθήκες και όρους εργασίας τους οποίους θα απέρριπταν στο παρελθόν.

2^η ομάδα ερωτήσεων: «Το μέλλον»

- Το 60% θεωρεί ότι είναι δυνατή στο μέλλον η επαναφορά του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης για ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων
- Το 52,4 % απάντησε ότι είναι εφικτό στο μέλλον για την Ελλάδα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης να αποβούν ωφέλιμες για τους εργαζόμενους.
- Στο ερώτημα για το πώς φαίνεται το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σε σχέση με το ύψος του μισθού και την αντιμετώπιση της ανεργίας, το 85,1% είναι απαισιόδοξο.

Στις δύο πρώτες ερωτήσεις η πλειοψηφία, θεωρεί ότι το μέλλον θα είναι καλύτερο , ενώ στην τελευταία, η οποία ήταν και η μόνη ερώτηση στην οποία οι ερωτηθέντες καλούνταν να γράψουν την γνώμη τους, φαίνεται να μην συμμερίζονται την αισιοδοξία που επέδειξαν στις προηγούμενες ερωτήσεις.

3^η ομάδα ερωτήσεων: «Εργοδότες»

- Το 80% πιστεύει ότι η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα βοηθούσε στην αύξηση των προσλήψεων εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

- Το 90% πιστεύει ότι θα βοηθούσε στην αποφυγή της «μαύρης» εργασίας η αυστηριοποίηση των ποινών για τους εργοδότες.
- Το 95,5% φρονεί ότι η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε τη θέση των απασχολούμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας.
- Το 97% απάντησε ότι θα συμμορφώνονταν οι επιχειρήσεις στην εργασιακή νομοθεσία εάν εντατικοποιούνταν οι έλεγχοι από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Σε αυτή την ενότητα των ερωτήσεων φαίνεται να υπάρχει σύμπτωση στις απαντήσεις που δόθηκαν.

4^η ομάδα ερωτήσεων: «Ανταγωνιστικότητα»

- Στο ερώτημα αν η ύπαρξη εργαζομένων διαφορετικών ταχυτήτων λειτουργεί θετικά για την επιχείρηση, οι απαντήσεις είναι μοιρασμένες, αν και πιο ένθερμοι είναι αυτοί που απορρίπτουν τελείως αυτή την πρόταση (20,9% απάντησε «καθόλου») σε σχέση με αυτούς που είναι απόλυτα υποστηρικτές της κατάστασης αυτής (3% απάντησε «πάρα πολύ»)
- Το 60% θεωρεί ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Σε αυτή την ενότητα των ερωτήσεων οι απαντήσεις, είναι μοιρασμένες, όπως ήταν αναμενόμενο.

5^η ομάδα ερωτήσεων: «Δυνατότητα παρέμβασης του κράτους»

- Το 88% απάντησε ότι το κράτος θα πρέπει να παρεμβαίνει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.
- Το 74,6% θεωρεί ότι η παρέμβαση του κράτους επηρεάζει αρνητικά τις επενδύσεις των πολυεθνικών στην χώρα μας.
- Το 65,6% πιστεύει ότι το Ελληνικό Κράτος δεν δύναται να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, δεδομένων των παρεμβάσεων του Δ.Ν.Τ. και την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε.

Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις σε αυτή την ενότητα, αφού το 88% πιστεύει ότι το κράτος πρέπει να παρεμβαίνει, το 74,6% ότι η παρέμβαση αυτή επηρεάζει αρνητικά τις επενδύσεις και το 65,6% ότι το Ελληνικό κράτος δεν δύναται να παρέμβει. Ενώ φαίνεται ότι οι απαντήσεις που δόθηκαν είναι αντιφατικές κάτι τέτοιο

δεν ισχύει, αφού αποτυπώνουν την πραγματικότητα που βιώνει η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια.

5.5.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Ενδιαφέρον θα είχε στα πλαίσια μιας μεγαλύτερης σε κλίμακα έρευνας, να αποτυπωνόταν η άποψη των εργαζόμενων, σχετικά με το παρόν και το μέλλον της εργασιακής τους κατάστασης.

Επίσης θα ήταν χρήσιμο να γίνει μία έρευνα σχετικά με την εύρεση τρόπων μέσω των οποίων το κράτος θα μπορούσε να παρέμβει στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, κάτι που σύμφωνα με την παρούσα έρευνα συμφωνεί το 88%, χωρίς όμως να αποτρέπονται οι επενδύσεις και πάντα ακολουθώντας τις επιταγές του Δ.Ν.Τ. και της Ε.Ε.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Συνοδευτική Επιστολή Ερωτηματολογίου

Αξιότιμε κύριε/ κυρία,

Στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας, που εκπονείται στο Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ. με θέμα "Ευέλικτες μορφές απασχόλησης", ακολουθεί ερωτηματολόγιο το οποίο παρακαλούμε όπως συμπληρώσετε, προκειμένου να συμβάλλετε στην έρευνα.

Αποτελείται από 18 ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών και δεν θα χρειαστεί πάνω από 2 λεπτά για να απαντήσετε.

Στόχος της έρευνας, είναι να συλλεχθούν οι απόψεις φορέων του δημοσίου, του ιδιωτικού τομέα, κομμάτων, συνδικαλιστικών οργάνων και ερευνητικών κέντρων, σχετικά με τον ρόλο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων.

Η συμβολή σας κρίνεται πολύτιμη.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων, για τον χρόνο σας,

Αντωνία Μαθιουδάκη

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια στο Α.Ε.Ι Πειραιά Τ.Τ.

Βεβαίωση από το Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ.

Στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Δημόσια Οικονομία και Πολιτική» και για την απόκτηση του μεταπτυχιακού τίτλου, οι φοιτητές υποχρεούνται στην εκπόνηση πτυχιακής εργασίας (σύμφωνα με το ΦΕΚ 2843/23.10.2012)

Η φοιτήτρια Μαθιουδάκη Αντωνία Α.Μ. 17814 εκπονεί Διπλωματική Εργασία με τίτλο: Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Θα παρακαλούσαμε να διευκολύνετε τη φοιτήτρια στην ερευνητική της προσπάθεια για τη συλλογή δεδομένων, τα οποία είναι ανώνυμα και θα τηρηθεί εχεμύθεια.

Με το πέρας της εργασίας, η διπλωματική, εφόσον σας ενδιαφέρει, θα είναι στη διάθεση σας.

Ο Διευθυντής του Π.Μ.Σ.

Θεόδωρος Παπαηλίας, καθηγητής

Ερωτηματολόγιο

1	"Η ευελιξία εργασίας μπορεί να αποτελεί την λύση στην ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών". Η φράση αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της Ελλάδας' ;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
2	Από το 2014, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπερτερούν σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Το γεγονός αυτό ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
3	Δεδομένων των συνθηκών της αγοράς (παγκοσμιοποίηση, υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού), είναι δυνατή στο μέλλον η επαναφορά του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης για ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
4	Θα βοηθούσε στην αποφυγή της "μαύρης" εργασίας, η αυστηριοποίηση των ποινών, για τους εργοδότες;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
5	Το κράτος πρέπει να παρεμβαίνει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
6	Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργάζονται σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
7	Με δεδομένη την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε. και τις παρεμβάσεις του ΔΝΤ, σε τι βαθμό δύναται το Ελληνικό Κράτος να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
8	Η ύπαρξη εργαζομένων "διαφορετικών ταχυτήτων" (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης) σε μία επιχείρηση, λειτουργεί θετικά για την επιχείρηση;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ

9	Η εντατικοποίηση των ελέγχων από τις αρμόδιες υπηρεσίες, θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργασιακή νομοθεσία;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
10	Λόγω της υφιστάμενης ανεργίας, αληθεύει ότι οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται σε συνθήκες και όρους εργασίας τους οποίους θα απέρριπταν στο παρελθόν;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
11	Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε άλλες χώρες (π.χ. Σουηδία) έχουν αποβεί ωφέλιμες για τους εργαζόμενους. Κάτι τέτοιο, είναι εφικτό στο μέλλον για την Ελλάδα;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
12	Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
13	Δεδομένης της παγκοσμιοποίησης των αγορών, η παρέμβαση του κράτους στα εργασιακά, αποτρέπει τις επενδύσεις από πολυεθνικές εταιρίες στην χώρα μας;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
14	Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι υπεύθυνες, για την γενική υποβάθμιση της εργασίας;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
15	Είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
16	Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε την θέση των απασχολούμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
17	Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αλλάζουν πλήρως τις εργασιακές συνθήκες;				
	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ

18

Πως βλέπετε το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σε σχέση: α) με το ύψος του μισθού και β) την αντιμετώπιση της ανεργίας;

Προσωπικές πληροφορίες

Είστε Εκπρόσωπος:

Δημοσίου Φορέα	
Ιδιωτικού Φορέα	
Ερευνητικού κέντρου	
Κόμματος	
Συνδικαλιστικού οργάνου	
Άλλο	

Εκπαιδευτικό Επίπεδο:

Λύκειο	
ΙΕΚ	
ΤΕΙ - ΑΕΙ	
Μεταπτυχιακό	
Διδακτορικό	

Ηλικία:

25-35	
36-45	
46-55	
56-65	
66 και άνω	

Φύλλο:

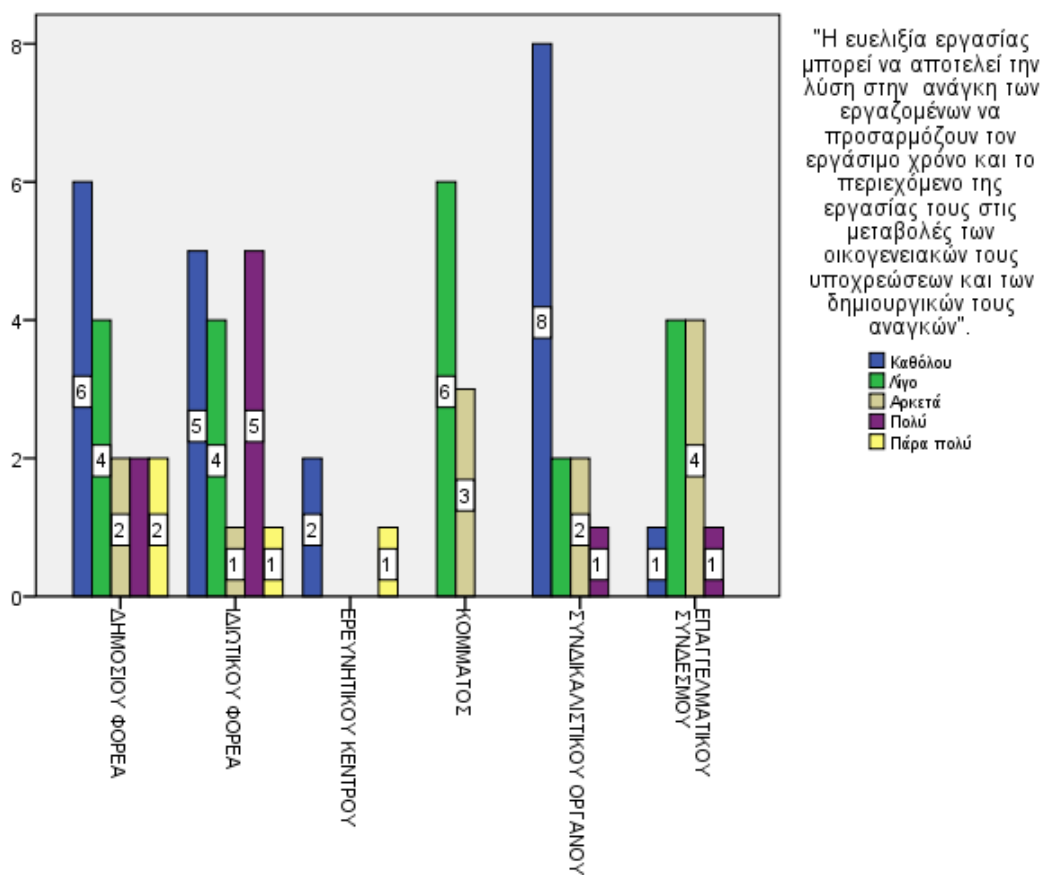
Άνδρας	
Γυναίκα	

Συνοδευτικοί πίνακες και διαγράμματα ερωτηματολογίου

Πίνακας 1

"Η ευελιξία εργασίας μπορεί να αποτελεί την λύση στην ανάγκη των εργαζομένων να προσαρμόζουν τον εργάσιμο χρόνο και το περιεχόμενο της εργασίας τους στις μεταβολές των οικογενειακών τους υποχρεώσεων και των δημιουργικών τους αναγκών". Η φράση αυτή ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της Ελλάδας;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	22	32,8
Λίγο	20	29,9
Αρκετά	12	17,9
Πολύ	9	13,4
Πάρα πολύ	4	6,0
Σύνολο	67	100,0

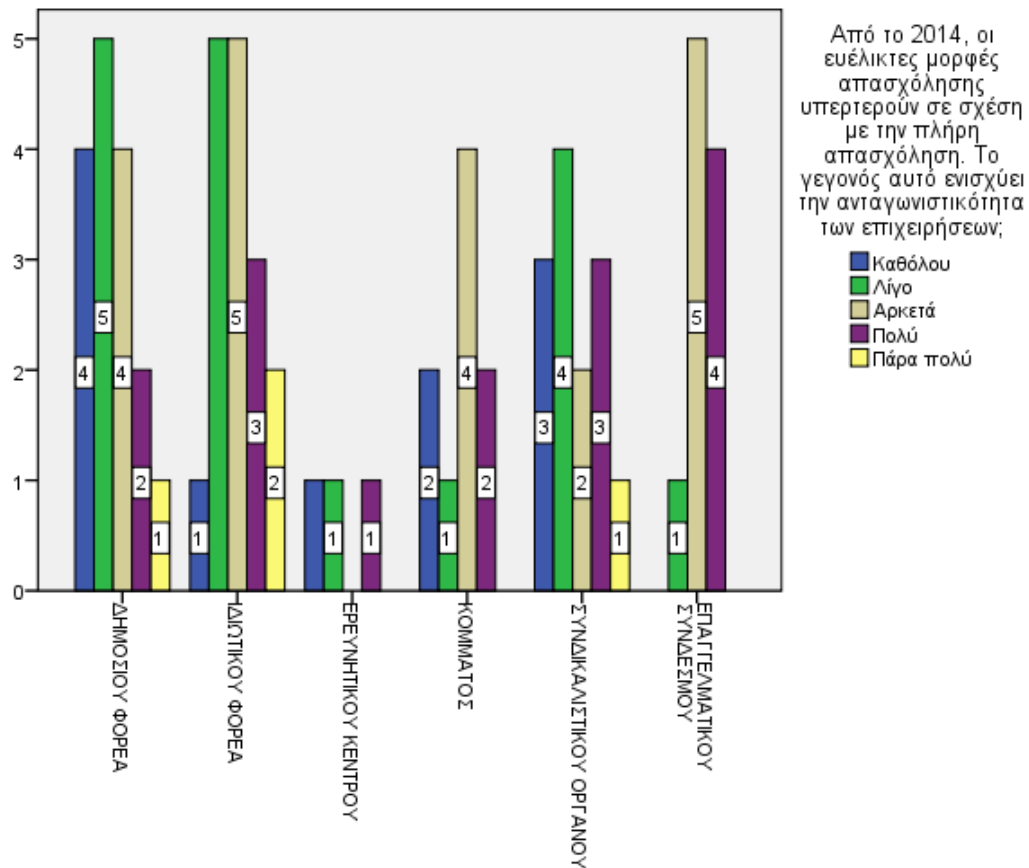


Διάγραμμα 1

Πίνακας 2

Από το 2014, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπερτερούν σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Το γεγονός αυτό ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	11	16,4
Λίγο	17	25,4
Αρκετά	20	29,9
Πολύ	15	22,4
Πάρα πολύ	4	6,0
Σύνολο	67	100,0

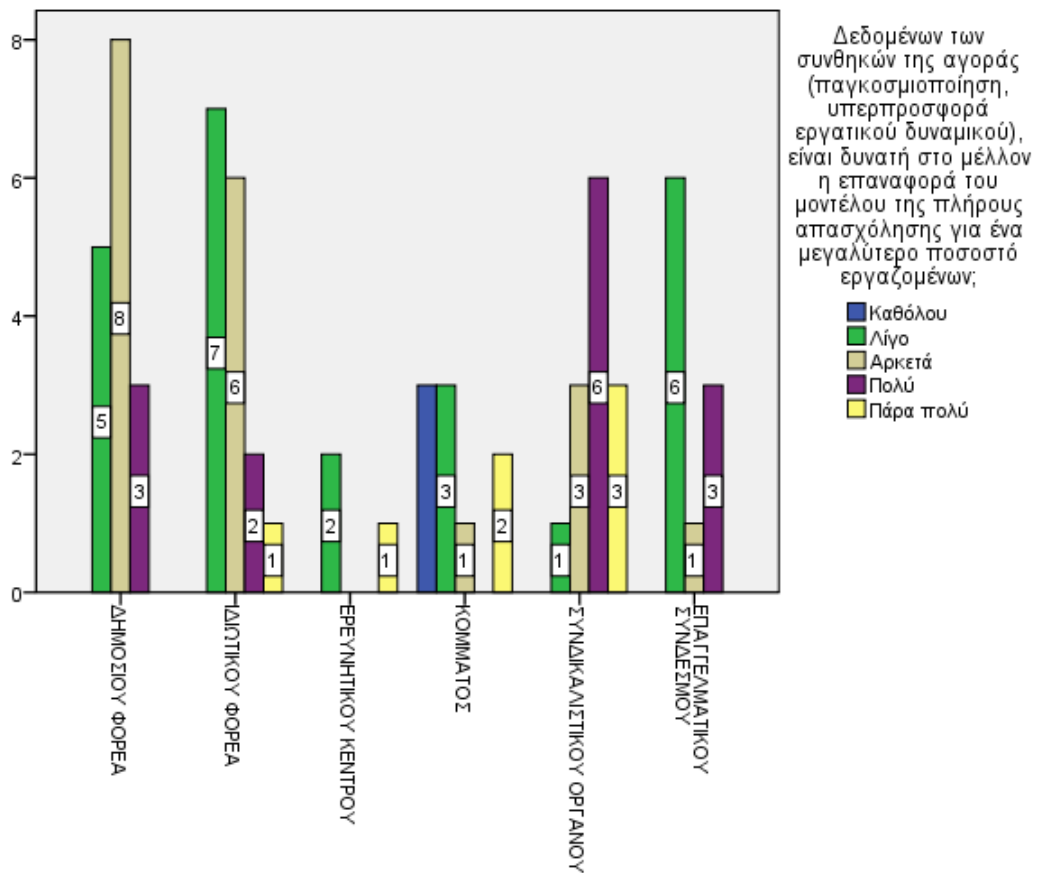


Διάγραμμα 2

Πίνακας 3

Δεδομένων των συνθηκών της αγοράς (παγκοσμιοποίηση, υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού), είναι δυνατή στο μέλλον η επαναφορά του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης για ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	3	4,5
Λίγο	24	35,8
Αρκετά	19	28,4
Πολύ	14	20,9
Πάρα πολύ	7	10,4
Σύνολο	67	100,0

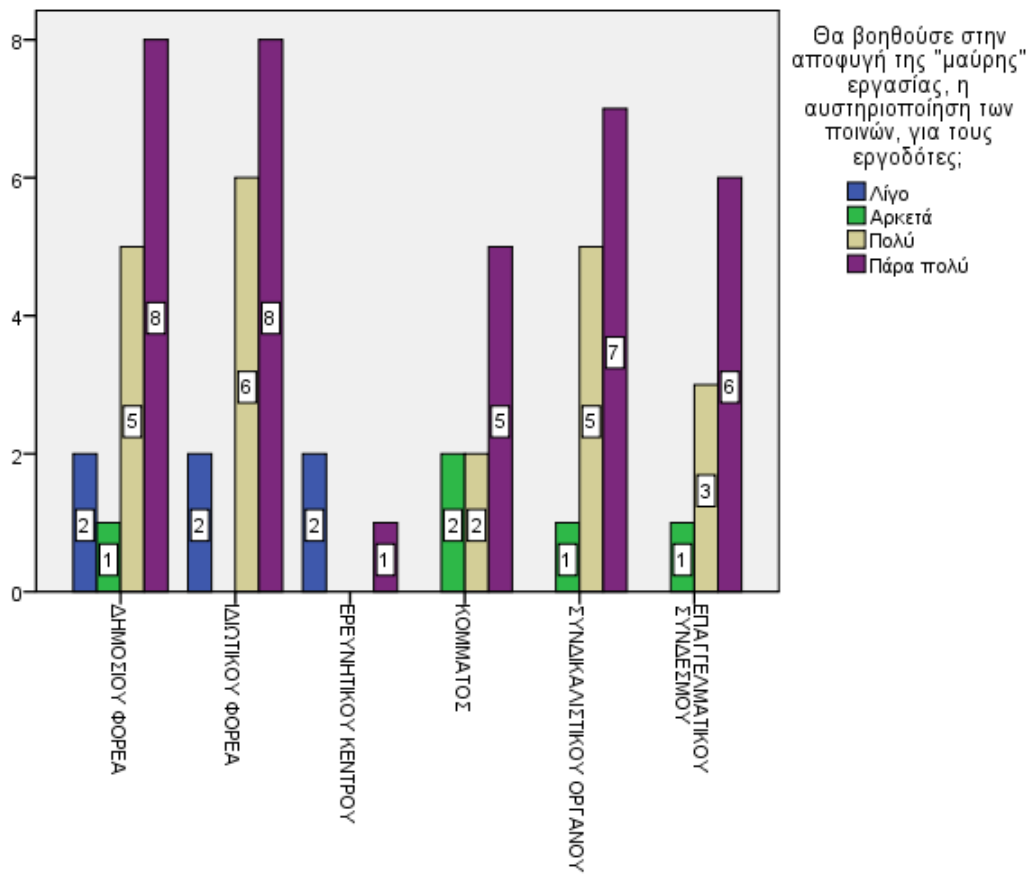


Διάγραμμα 3

Πίνακας 4

Θα βοηθούσε στην αποφυγή της "μαύρης" εργασίας, η αυστηριοποίηση των ποινών, για τους εργοδότες;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Λίγο	6	9
Αρκετά	5	7
Πολύ	21	31
Πάρα πολύ	35	52
Σύνολο	67	100

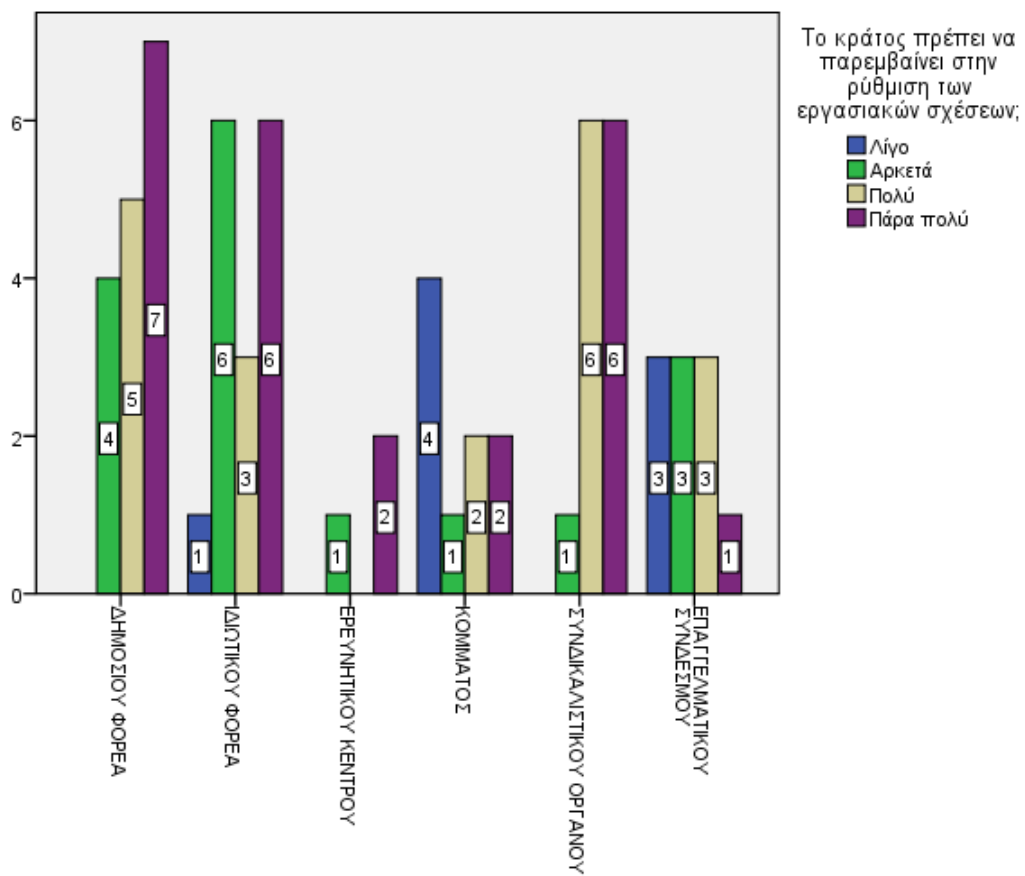


Διάγραμμα 4

Πίνακας 5

Το κράτος πρέπει να παρεμβαίνει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Λίγο	8	11,9
Αρκετά	16	23,9
Πολύ	19	28,4
Πάρα πολύ	24	35,8
Σύνολο	67	100,0

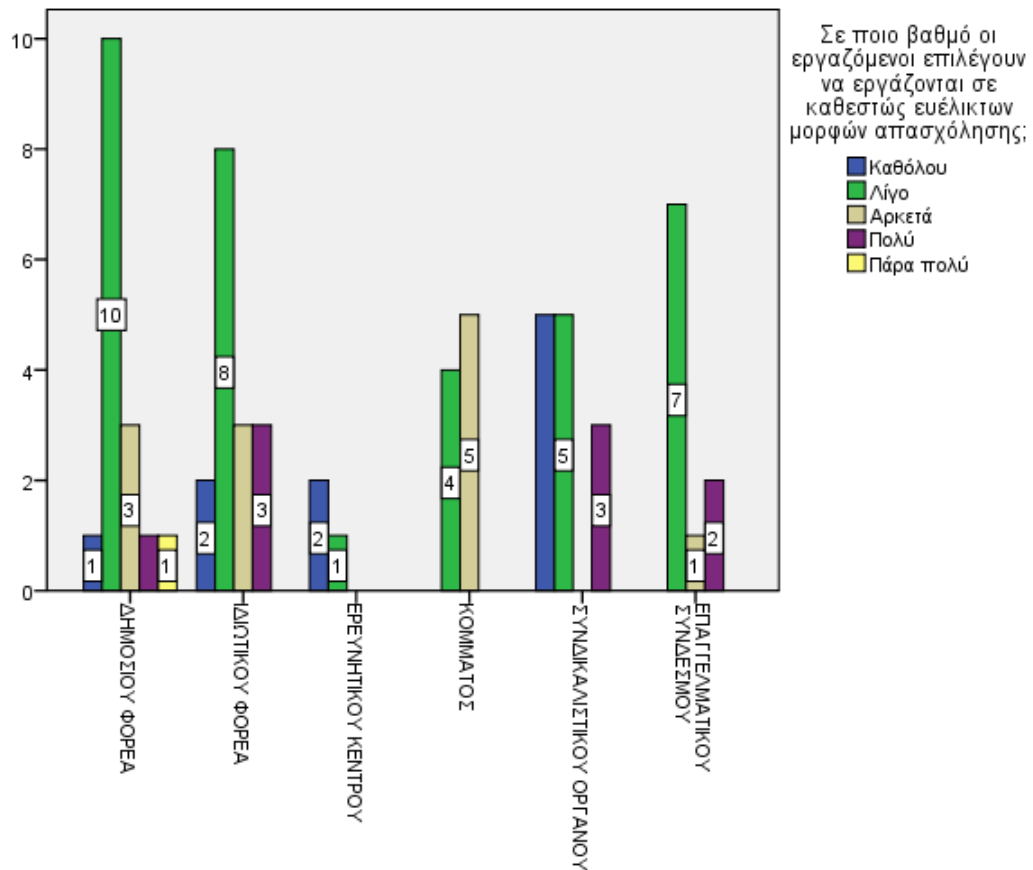


Διάγραμμα 5

Πίνακας 6

Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργάζονται σε καθεστώς ευέλικτων μορφών απασχόλησης;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	10	14,9
Λίγο	35	52,2
Αρκετά	12	17,9
Πολύ	9	13,4
Πάρα πολύ	1	1,5
Σύνολο	67	100,0

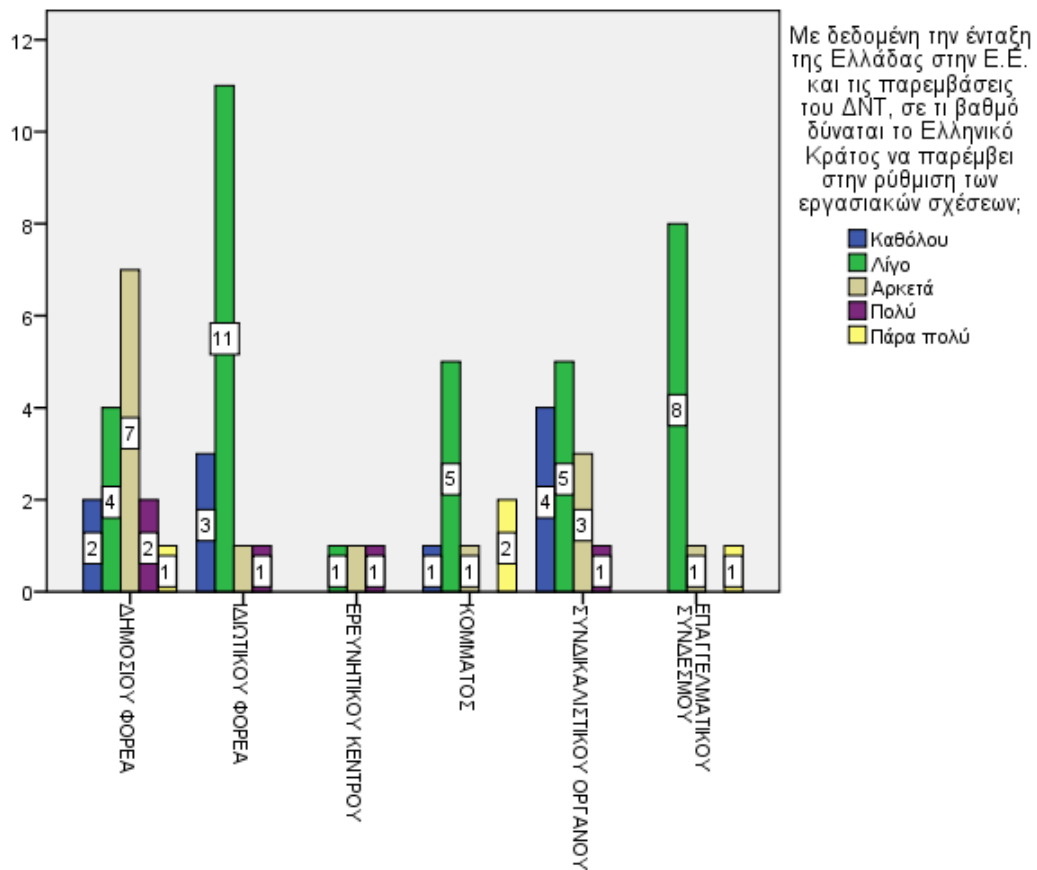


Διάγραμμα 6

Πίνακας 7

Με δεδομένη την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ε. και τις παρεμβάσεις του ΔΝΤ, σε τι βαθμό δύναται το Ελληνικό Κράτος να παρέμβει στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	10	14,9
Λίγο	34	50,7
Αρκετά	14	20,9
Πολύ	5	7,5
Πάρα πολύ	4	6,0
Σύνολο	67	100,0

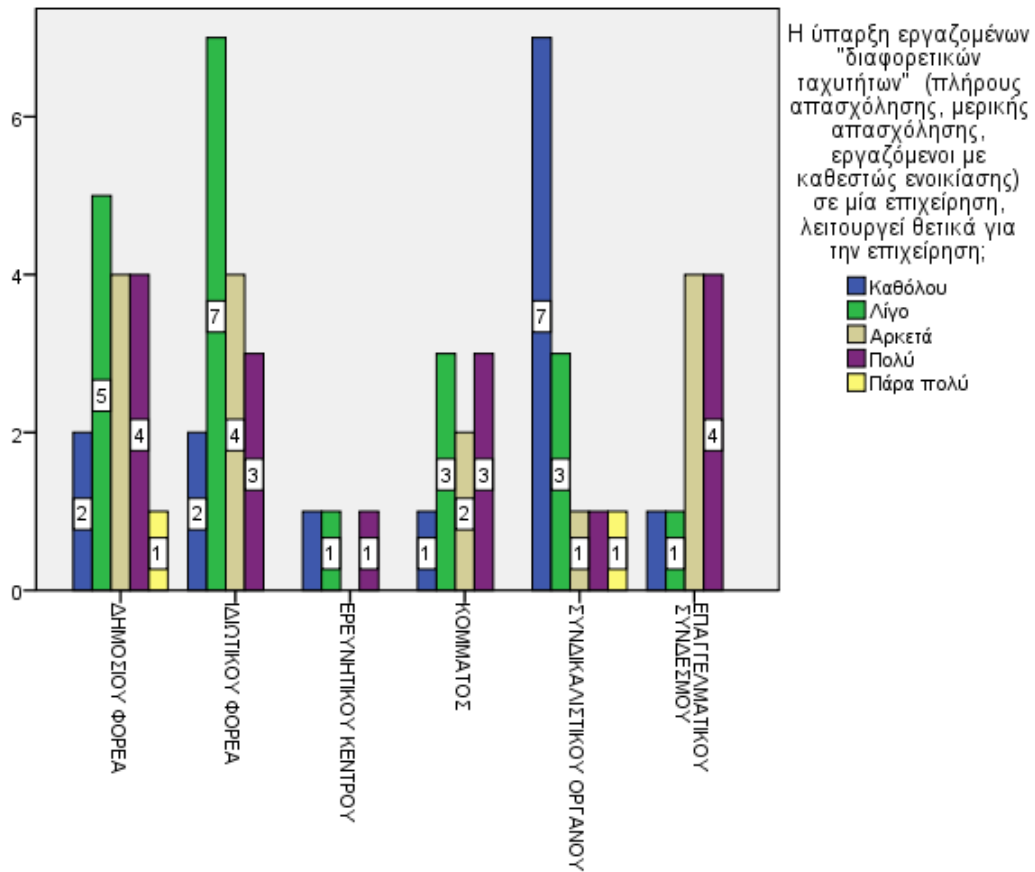


Διάγραμμα 7

Πίνακας 8

Η ύπαρξη εργαζομένων "διαφορετικών ταχυτήτων" (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης) σε μία επιχείρηση, λειτουργεί θετικά για την επιχείρηση;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	14	20,9
Λίγο	20	29,9
Αρκετά	15	22,4
Πολύ	16	23,9
Πάρα πολύ	2	3,0
Σύνολο	67	100,0

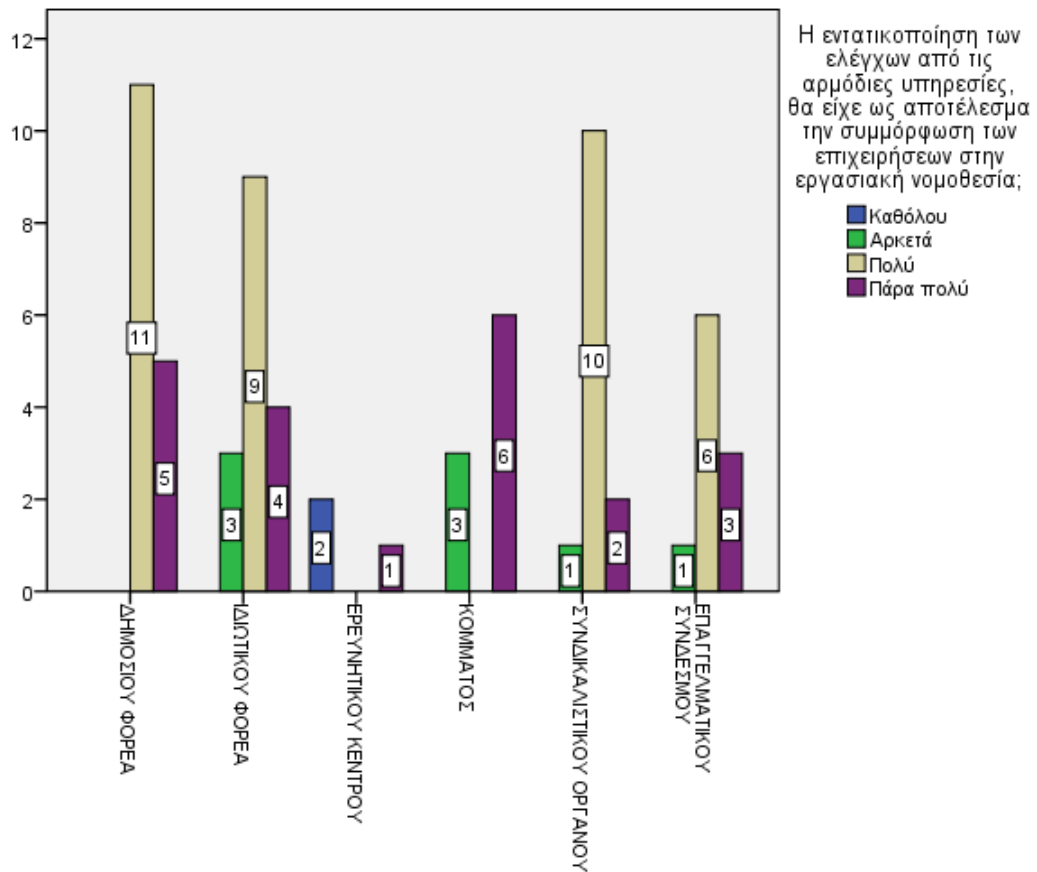


Διάγραμμα 8

Πίνακας 9

Η εντατικοποίηση των ελέγχων από τις αρμόδιες υπηρεσίες, θα είχε ως αποτέλεσμα την συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην εργασιακή νομοθεσία;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	2	3,0
Αρκετά	8	11,9
Πολύ	36	53,7
Πάρα πολύ	21	31,3
Σύνολο	67	100,0

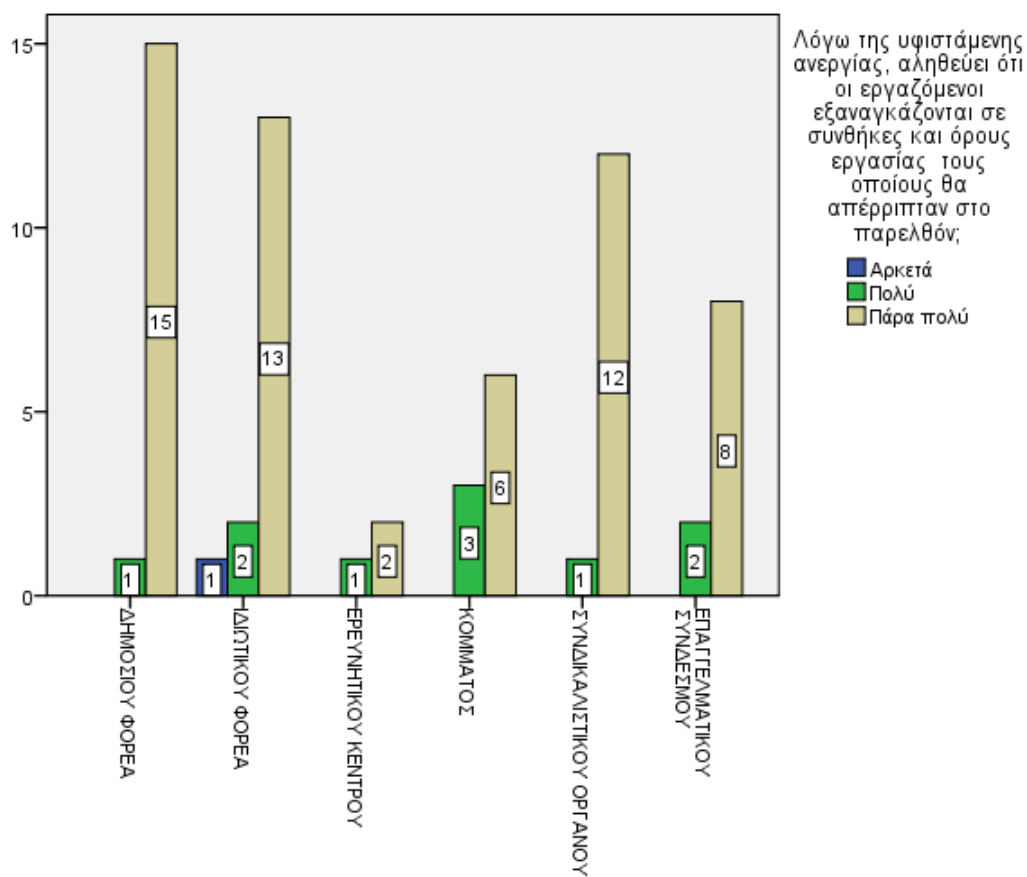


Διάγραμμα 9

Πίνακας 10

Λόγω της υφιστάμενης ανεργίας, αληθεύει ότι οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται σε συνθήκες και όρους εργασίας τους οποίους θα απέρριπταν στο παρελθόν;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Αρκετά	1	1,5
Πολύ	10	14,9
Πάρα πολύ	56	83,6
Σύνολο	67	100,0

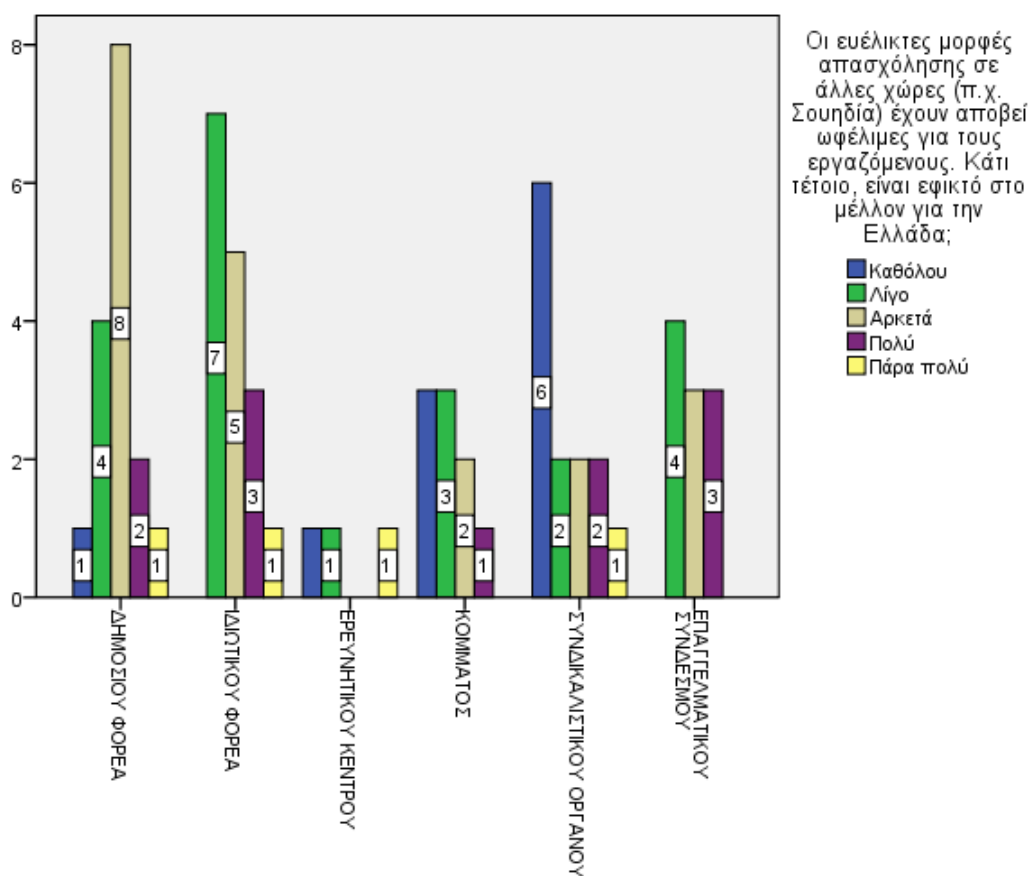


Διάγραμμα 10

Πίνακας 11

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε άλλες χώρες (π.χ. Σουηδία) έχουν αποβεί ωφέλιμες για τους εργαζόμενους. Κάτι τέτοιο, είναι εφικτό στο μέλλον για την Ελλάδα;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	11	16,4
Λίγο	21	31,3
Αρκετά	20	29,9
Πολύ	11	16,4
Πάρα πολύ	4	6,0
Σύνολο	67	100,0

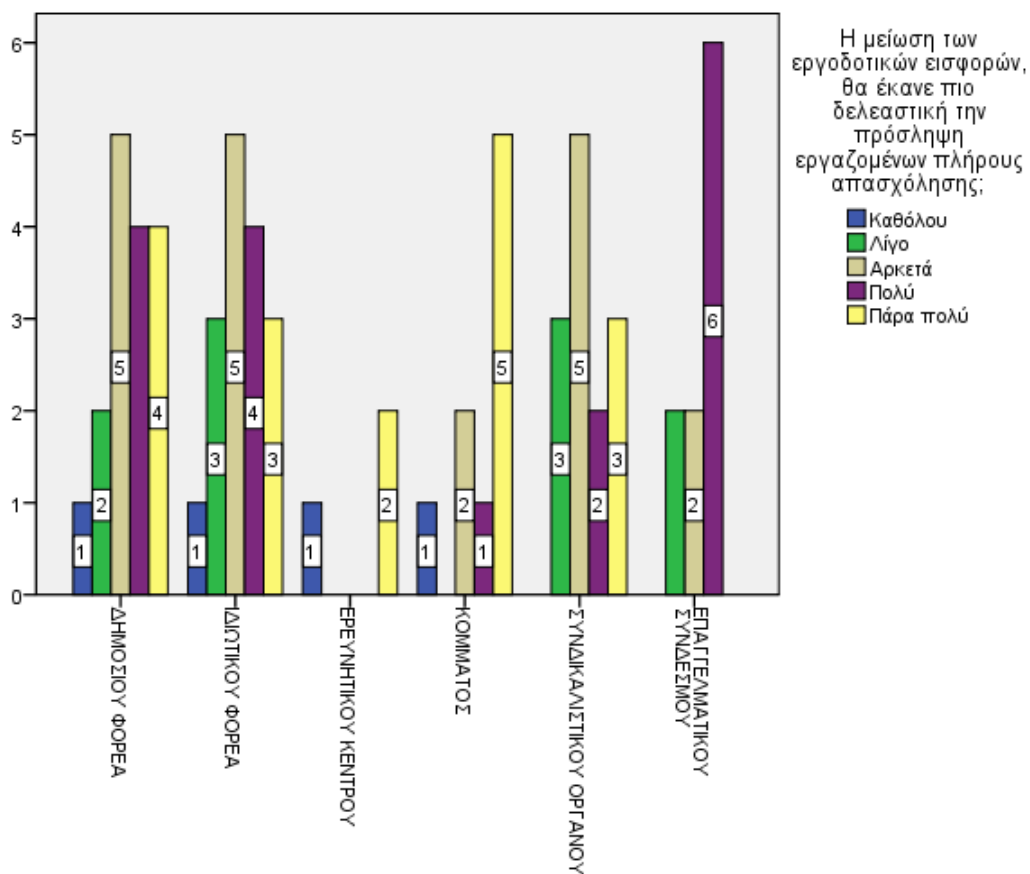


Διάγραμμα 11

Πίνακας 12

Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, θα έκανε πιο δελεαστική την πρόσληψη εργαζομένων πλήρους απασχόλησης;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	4	6,0
Λίγο	10	14,9
Αρκετά	19	28,4
Πολύ	17	25,4
Πάρα πολύ	17	25,4
Σύνολο	67	100,0

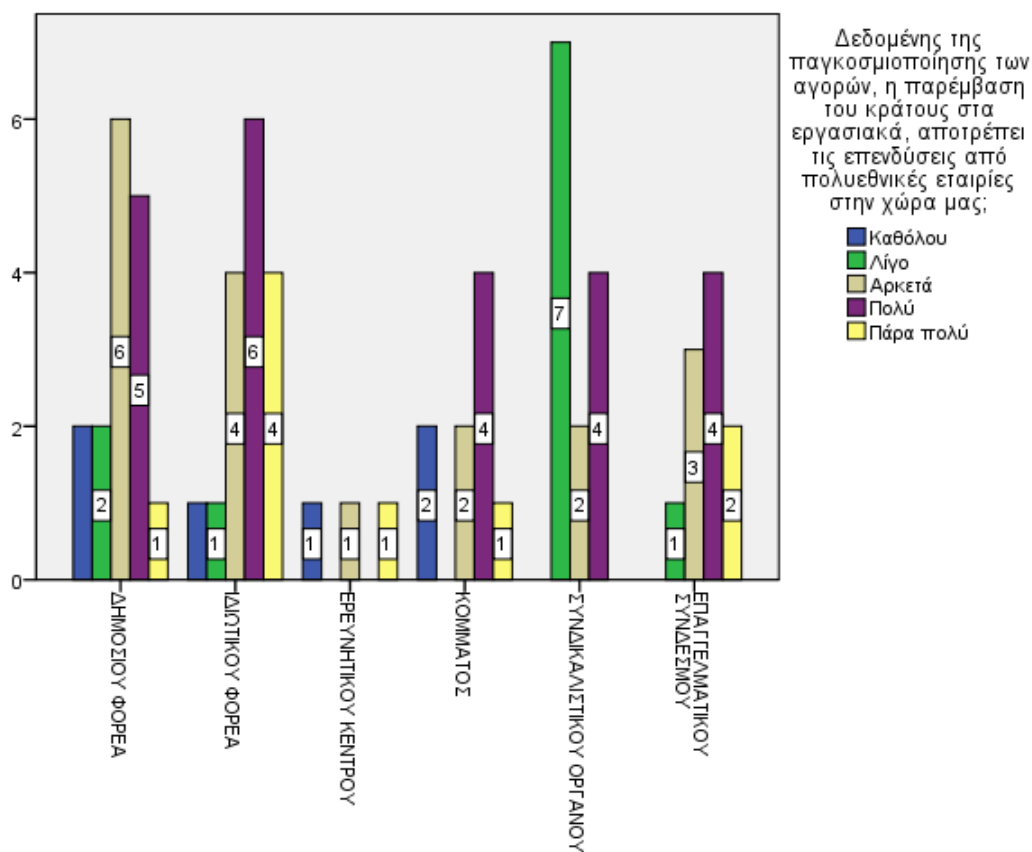


Διάγραμμα 12

Πίνακας 13

Δεδομένης της παγκοσμιοποίησης των αγορών, η παρέμβαση του κράτους στα εργασιακά, αποτρέπει τις επενδύσεις από πολυεθνικές εταιρίες στην χώρα μας;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	6	9,0
Λίγο	11	16,4
Αρκετά	18	26,9
Πολύ	23	34,3
Πάρα πολύ	9	13,4
Σύνολο	67	100,0

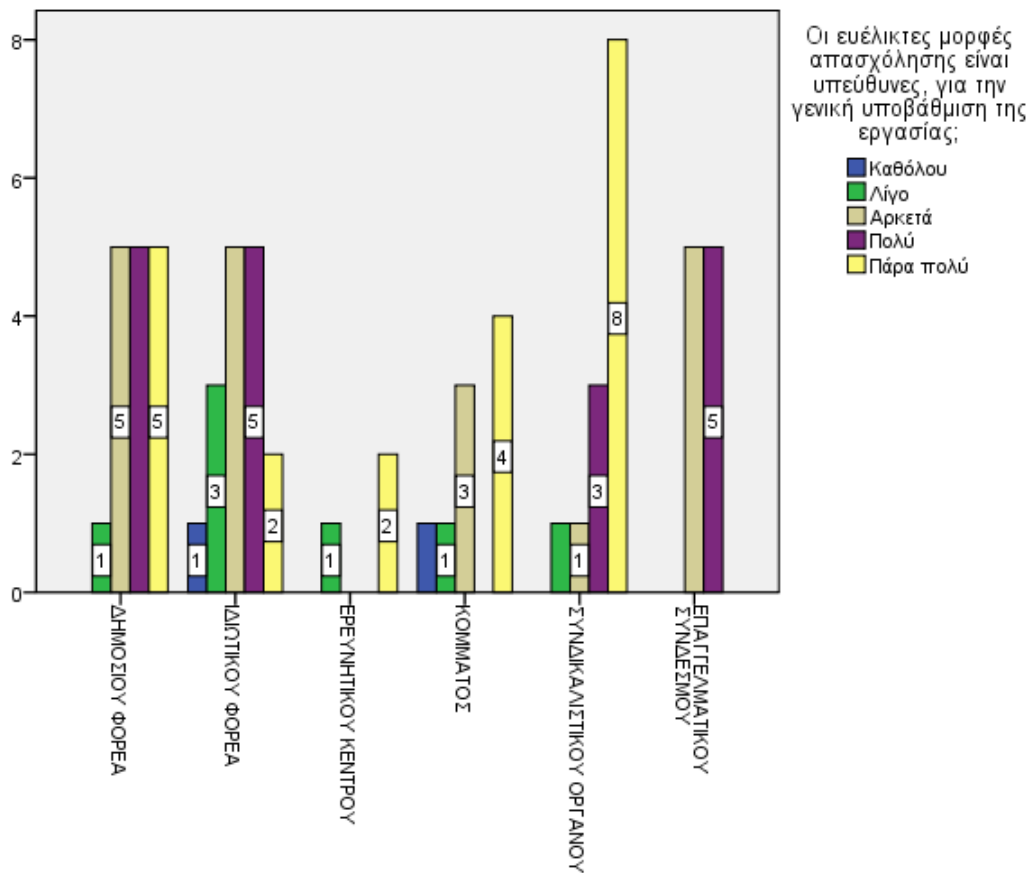


Διάγραμμα 13

Πίνακας 14

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι υπεύθυνες, για την γενική υποβάθμιση της εργασίας;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	2	3,0
Λίγο	7	10,4
Αρκετά	19	28,4
Πολύ	18	26,9
Πάρα πολύ	21	31,3
Σύνολο	67	100,0

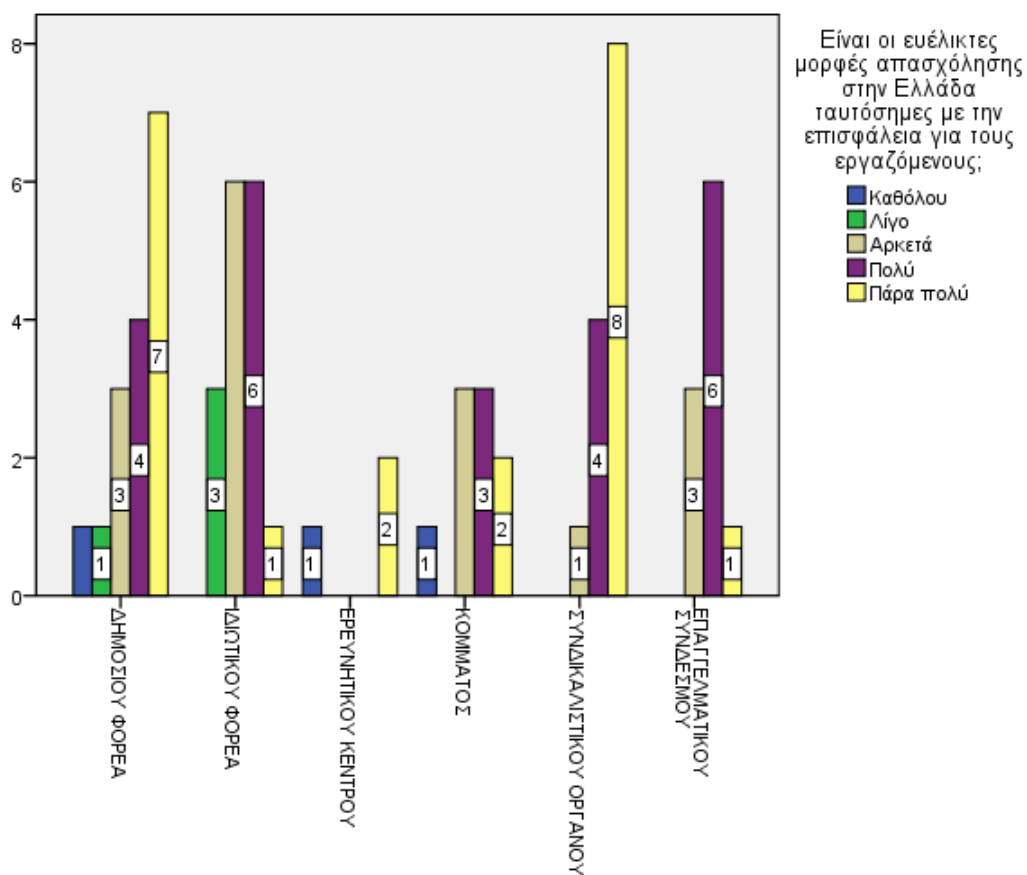


Διάγραμμα 14

Πίνακας 15

Είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα ταυτόσημες με την επισφάλεια για τους εργαζόμενους;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	3	4,5
Λίγο	4	6,0
Αρκετά	16	23,9
Πολύ	23	34,3
Πάρα πολύ	21	31,3
Σύνολο	67	100,0

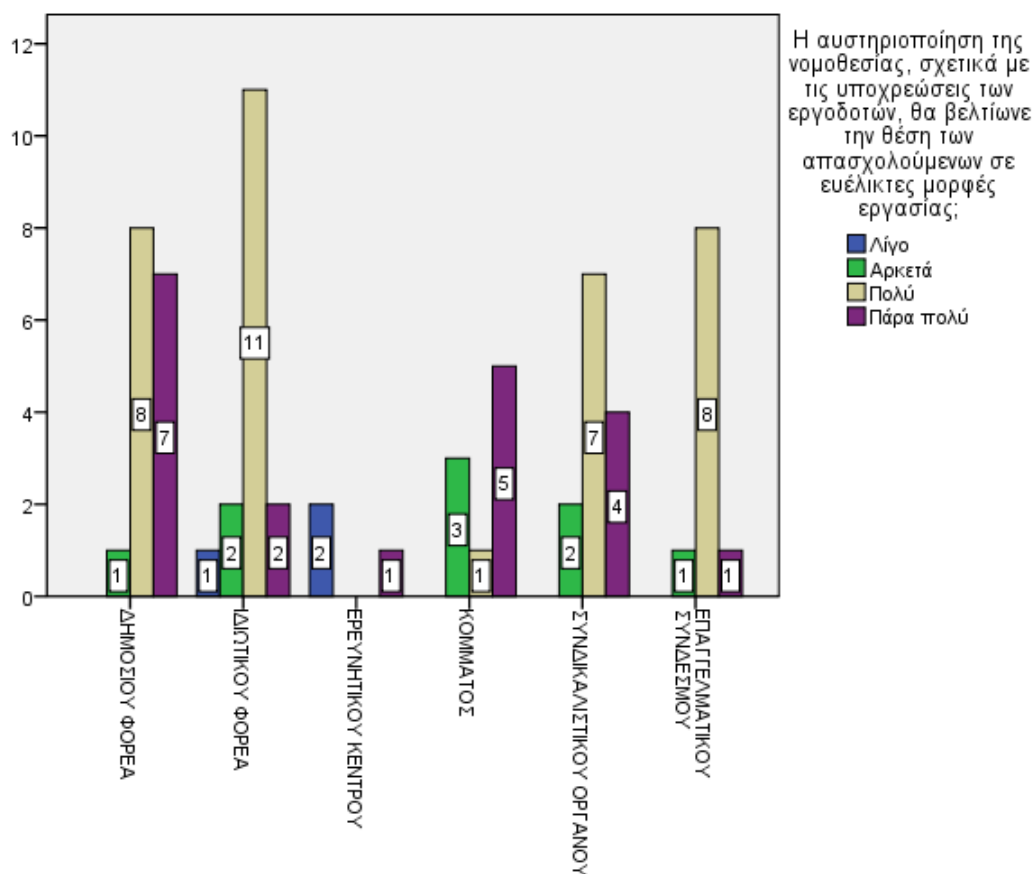


Διάγραμμα 15

Πίνακας 16

Η αυστηριοποίηση της νομοθεσίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, θα βελτίωνε την θέση των απασχολούμενων σε ευέλικτες μορφές εργασίας;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Λίγο	3	4,5
Αρκετά	9	13,4
Πολύ	35	52,2
Πάρα πολύ	20	29,9
Σύνολο	67	100,0

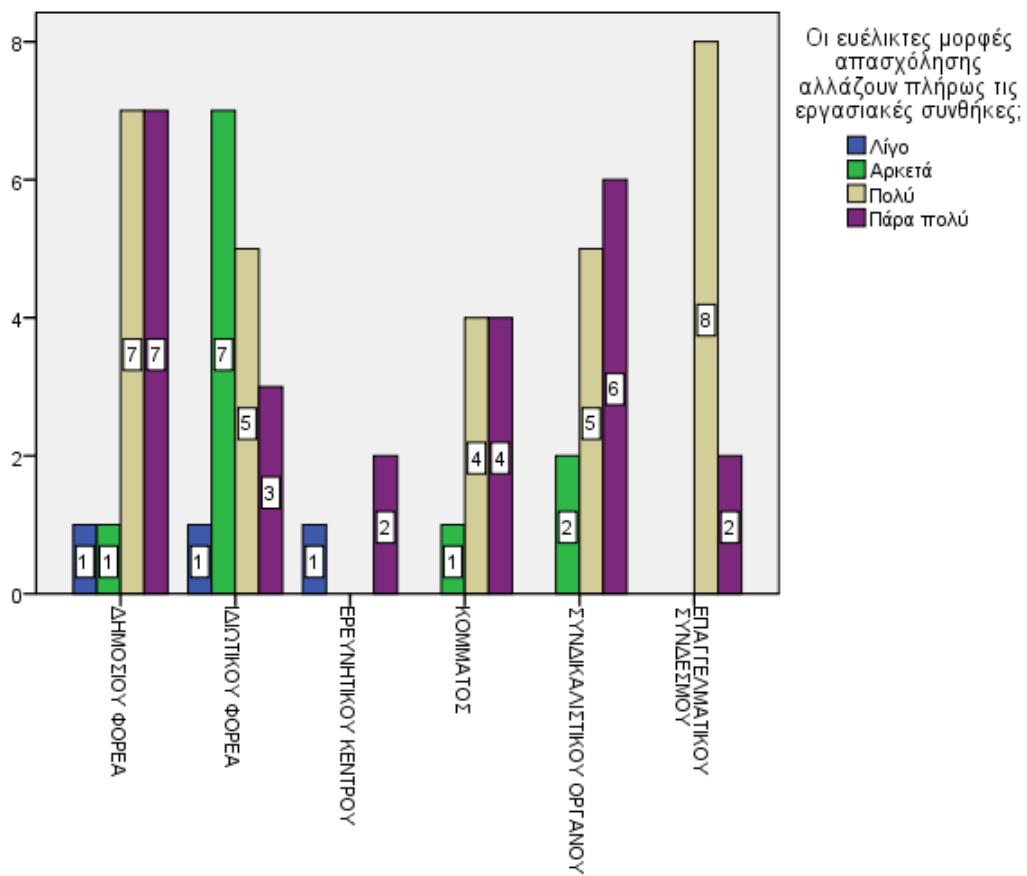


Διάγραμμα 16

Πίνακας 17

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αλλάζουν πλήρως τις εργασιακές συνθήκες;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Λίγο	3	4,5
Αρκετά	11	16,4
Πολύ	29	43,3
Πάρα πολύ	24	35,8
Σύνολο	67	100,0

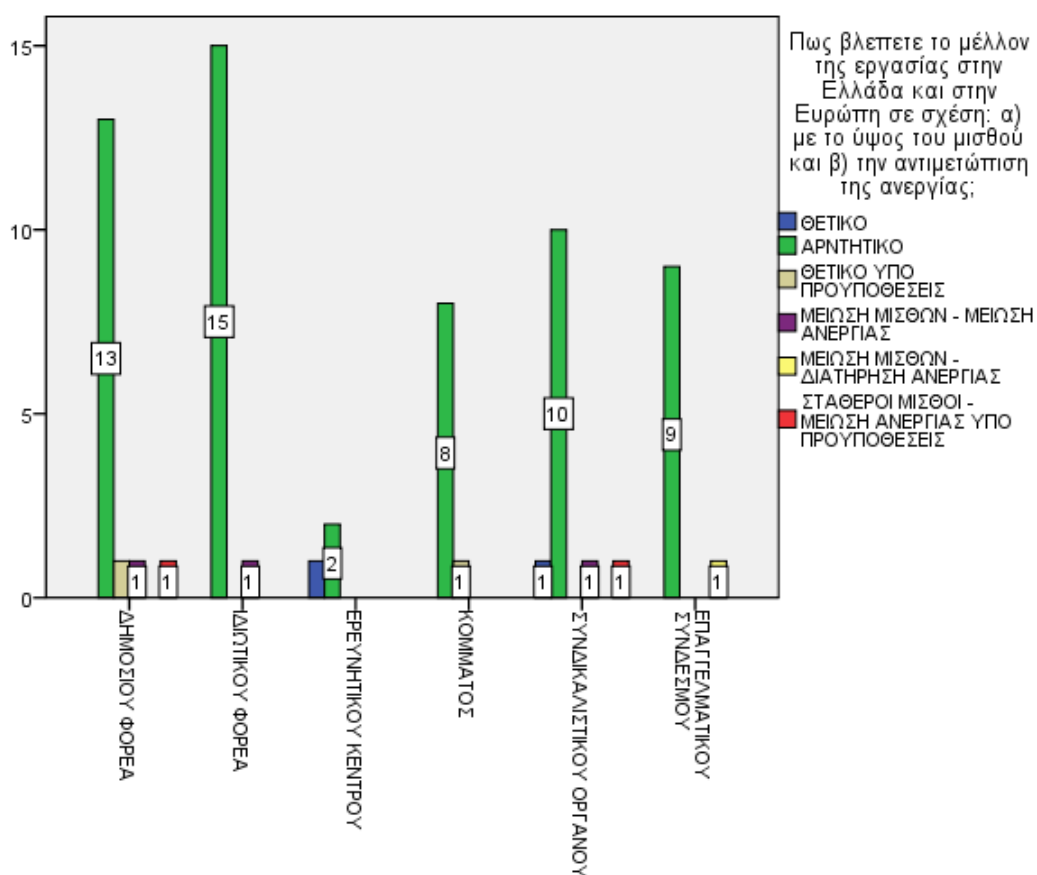


Διάγραμμα 17

Πίνακας 18

Πως βλέπετε το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη σε σχέση: α) με το ύψος του μισθού και β) την αντιμετώπιση της ανεργίας;

	Συχνότητα	Ποσοστό
Θετικό	2	3,0
Αρνητικό	57	85,1
Θετικό υπό προϋποθέσεις	2	3,0
Μείωση μισθών- Μείωση ανεργίας	3	4,5
Μείωση μισθών - Διατήρηση ανεργίας	1	1,5
Σταθεροί μισθοί - Μείωση Ανεργίας υπό προϋποθέσεις	2	3,0
Σύνολο	67	100,0



Διάγραμμα 18

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ανδριοπούλου Ειρήνη «Οικονομικά κοινωνικής πολιτικής» Διάλεξη 3 Ακαδημαϊκό έτος 2014-2015
- Γεωργακοπούλου, Β. & Κουζής, Γ. 1995, Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- ΕΛΣΤΑΤ (2016). «Τριμηνιαίοι μη χρηματοοικονομικοί λογαριασμοί της Γενικής Κυβέρνησης», Δελτίο Τύπου, 22 Ιουλίου.
- Καρακιουφαλάφη Χριστίνα- Σπυριδάκης Μάνος (2010) Εργασία & Κοινωνία, Εκδόσεις Διόνικος
- Κουζής, Γ. (2001), Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Κουκιάδης Ι. (2009) Εργατικό Δίκαιο. Δ΄ έκδοση, Σακούλας
- Κουτρούκης Θ. (2005) Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση: Ο κοινωνικός διάλογος στις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις, εκδ. Α. Σάκκουλας
- Λεβέντης, Γ. 2001, ‘Δανεισμός Εργαζομένων’, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60, σσ. 1119-1126.
- Λυμπεράκη Αντιγόνη- Δενδρινός Γιάννης (2004) Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, Εκδόσεις Κέρκυρα
- Λυμπεράκη Αντιγόνη- Μουρίκη Αλίκη (1996) «Η αθόρυβη επανάσταση», Εκδόσεις Gutenberg
- Λύτρας Π. (1992) Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα
- Μοίρα Γ. Πολυξένη – Μυλωνόπουλος Ν. Δημήτρης (2014) Εργασιακές Σχέσεις: Θεσμοί – Πολιτικές - Εφαρμογές
- Μουρίκη, Α. (1991), «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: ευλογία ή ανάθεμα;», Τόπος, 3/91
- Στρατούλης Ι. Δημήτρης (2005) Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Εκδόσεις: Ελληνικά γράμματα
- Παπαηλίας Θεόδωρος (2006) «Παραδόσεις Πολιτικής Οικονομίας» Εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε.
- Παπαϊωάννου Β. «Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων» ΕΕΔ. 50
- Jeremy Rifkin «Το τέλος της εργασίας και Το μέλλον της» Εκδόσεις: Νέα σύνορα – Α.Α. Λιβάνη
- Ricardo D. “On the Principles of Political Economy and Taxation” (παπαηλίας)

- Thurow Lester «Το μέλλον του καπιταλισμού» (1997) Εκδόσεις Α.Α. Λιβανη

Ενδεικτική Βιβλιογραφία

- Δεδουσόπουλος Απόστολος (2002) Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, Εκδόσεις Τυπωθύτω – Γιώργος Δαρδανός
- Ιωαννίδης Αλέξης (2009) Ο αινιγματικός χρόνος της μισθωτής εργασίας, Εκδόσεις Παπαζήση
- Καλλίνικος Γιάννης, Ναξάκης Χάρης, Γαβρόγλου Π. Σταύρος, Αλεξίου Θανάσης, Λυμπεράκη Αντιγόνη, Στρατηγάκη Μαρία, Χλέτσος Μιχάλης (2005) Το μέλλον της εργασίας, Εκδόσεις Πατάκη
- Καραντίνος Δ., Κετσετζοπούλου Μ., Μουρίκη Α. (1997) Ευέλικτη Απασχόληση κι Ελαστικοποίηση του Χρόνου Εργασίας: Τάσεις, Εξελίξεις, Προοπτικές, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα
- Κατσορίδας Α. Δημήτρης (1998) Νέες Τεχνολογίες και Απασχόληση, Εναλλακτικές Εκδόσεις / Ρωγμή
- Λυμπεράκη Α. Μουρίκη Α. (1996) Η Αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, Εκδόσεις Gutenberg
- Ντάνος Σ. Αναστάσιος (2011) Εργασιακές Σχέσεις και Θεσμοί, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα
- Πετράκη Γεωργία (2007) Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, Εκδόσεις Gutenberg
- Πρακτικά συμποσίου- Πολυτεχνείο Κρήτης (1992) Κοινωνία, τεχνολογία & αναδιάρθρωση της παραγωγής, Επιμέλεια Γ. Λιοδάκης, Εκδόσεις Παπαζήση
- Freeman Chris – Soete Luc (1994) Εργασία για όλους ή μαζική ανεργία; Εκδόσεις Θεμέλιο

Νομοθεσία

- Ν. 2956/2001
- Ν. 3846/2010
- Ν. 4052/2012

Διαδικτυακές Πηγές

[http://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2016/03/-----2016-----
-.pdf](http://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2016/03/-----2016-----
-.pdf) (07/03/2016)

<http://noikiasmenoi-ergazomenoi.blogspot.com> (08/03/2016)

<http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=209160> (25/05/2016)

<http://www.vlioras.gr/Philologia/Composition/Telework.htm> (25/05/2016)

http://edu.eap.gr/pli/pli23/documents/Parallila_Keimena/C_Tomos/Teleworking.pdf
(18/05/2016)

http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1077/log_20100423.pdf?sequence=1 (02/04/2016)

<http://www.cnn.gr/news/kosmos/story/24773/ayxanontai-ragdaia-sti-m-vretania-ta-symvolaia-midenikon-oron#ixzz48vi69RLP> (10/03/2016)

<http://www.statistics.gr>

https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/dec/20/working-homeless-britain-economy-minimum-wage-zero-hours?CMP=share_btn_tw

<http://www.syn.gr/programma/b5.htm>