

Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 6 (2016)



Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις

Κωνσταντίνος Κούγιας

doi: [10.12681/sp.10882](https://doi.org/10.12681/sp.10882)

Copyright © 2016, Κωνσταντίνος Κούγιας



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Βιβλιογραφική αναφορά:

Κούγιας Κ. (2017). Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 85–109. <https://doi.org/10.12681/sp.10882>

ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ: ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΚΕΨΕΙΣ

Κωνσταντίνος Γ. Κούγιας

Μεταδιδακτορικός Ερευνητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο

(email: kkougias@hotmail.com)

Περίληψη

Την τελευταία διετία παρατηρείται μια οριακή διόρθωση στους δείκτες της ανεργίας και της απασχόλησης, η οποία όμως εκδηλώνεται με την υποχώρηση της τυπικής και πλήρους απασχόλησης και την ενίσχυση της μη τυπικής και ευέλικτης εργασίας. Το παρόν άρθρο στοχεύει στην παρουσίαση της εικόνας της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2010-2016 και στον εμπλουτισμό της δημόσιας συζήτησης για την απασχόληση που αποτελεί ένα από σημείο κλειδί για την ανάκαμψη και την έξοδο από την κρίση.

Λέξεις κλειδιά: *Αγορά εργασίας, Ελλάδα, οικονομική κρίση, ρυθμίσεις ευέλικτης απασχόλησης*

Abstract

In the last two years, there has been a small increase in employment rate as well as a marginal improvement in unemployment. This trend coincides with the rise of flexible employment at the expense of full employment. This article aims to present flexible working arrangements in Greece during the years of the crisis and contribute to the

discourse on employment which constitutes a cornerstone for the recovery and exit from the crisis.

Keywords: *Economic crisis, flexible employment arrangements, Greece, labor markets*

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η οικονομική κρίση 1973-1975, σηματοδότησε την έναρξη της συζήτησης και της έρευνας για τη συγκρότηση εκείνων των προϋποθέσεων που θα εξασφάλιζαν τη μεγαλύτερη δυνατή ευελιξία στις επιχειρήσεις προκειμένου να ανταπεξέλθουν από την οικονομική στασιμότητα. Το υψηλό επίπεδο ανεργίας και η διατήρηση υψηλού πληθωρισμού διαμόρφωσαν την αντίληψη ότι η κρίση είχε δομικά χαρακτηριστικά που συνιστούσαν χρονική διάρκεια και η αναζήτηση διαφορετικών στρατηγικών άρσης του σχετικού αδιεξόδου ήταν αναγκαία και επιβεβλημένη.

Η επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας την περίοδο 1975-1979, που ήταν και η μεγαλύτερη από το τέλος του Β'ΠΠ (Nordhaus, 2004), δημιούργησε την πεποίθηση ότι η κρίση ήταν αποτέλεσμα μειωμένης προσφοράς, γεγονός που έθετε στο επίκεντρο της προσοχής την αγορά εργασίας. Οι «δυσκαμψίες» της τροφοδοτούσαν τον πληθωρισμό, υπονόμευαν την ανταγωνιστικότητα και το ποσοστό κέρδους, εμπόδιζαν τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και την αναδιάρθρωση του παραγωγικού συστήματος και επιβράδυναν την ανάκαμψη της οικονομικής δραστηριότητας και την απορρόφηση της ανεργίας. Επιπλέον, οι επιδοτήσεις του κράτους στους φθίνοντες οικονομικούς κλάδους και στις υπερχρεωμένες επιχειρήσεις αύξαναν τα δημόσια ελλείμματα και το φορολογικό βάρος των επιχειρήσεων (Καραμεσίνη, 1993). Οι επιχειρήσεις έπρεπε να διέθεταν μεγαλύτερο βαθμό ελευθερίας στους όρους παροχής της απασχόλησης, θέση που ισοδυναμούσε με μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας. Η τοποθέτηση αυτή ενισχύθηκε τα επόμενα χρόνια από τις συνέπειες της απελευθέρωσης της κίνησης κεφαλαίων, την παγκοσμιοποίηση των διεθνών αγορών (Lewis, 2003), την ανάδυση των νέων οικονομικών «θαυμάτων» της Κίνας και της Ινδίας που βάσισαν την ανάπτυξή τους στη συμπίεση του εργατικού κόστους, τις τεχνολογικές εξελίξεις και την

«επανάσταση» στο χώρο των επικοινωνιών που επανακαθόρισαν τον χώρο και τον τρόπο παραγωγής.

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

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

Στην Ελλάδα, πολιτικές ενίσχυσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας εισήχθησαν ήδη από τη δεκαετία του 1990, ωστόσο με την έναρξη της κρίσης και την υιοθέτηση των μνημονίων για πρώτη φορά υιοθετούνται μέτρα σε τέτοιο εύρος και σε τόσο μικρό διάστημα. Η ένταση και η έκταση του φαινομένου συμπληρώνεται και από την παρατήρηση, ότι αν και τα μέτρα δεν είναι πρωτόγνωρα αφού έχουν εφαρμοστεί κατά την τελευταία 25ετία από διάφορα ευρωπαϊκά κράτη, η υιοθέτησή τους πραγματοποιήθηκε σε διαφορετικές φάσεις του οικονομικού κύκλου, σημείο κρίσιμο ως προς τις επιπτώσεις και την επιτυχία των μέτρων στην ελληνική περίπτωση.

Την τελευταία διετία παρατηρείται μια οριακή διόρθωση στους δείκτες της ανεργίας και της απασχόλησης, η οποία όμως εκδηλώνεται με την υποχώρηση της τυπικής και πλήρους απασχόλησης και την ενίσχυση της μη τυπικής και ευέλικτης εργασίας. Το παρόν άρθρο στοχεύει αφενός στην παρουσίαση των EPA στην Ελλάδα κατά την

περίοδο 2010-2016 και αφετέρου στη γόνιμη συμμετοχή στη συζήτηση που διεξάγεται για τον ρόλο, την αναγκαιότητα και τις απαραίτητες συμπληρωματικές πρωτοβουλίες που πρέπει να αναληφθούν, προκειμένου οι ΕΡΑ να μην αποτελέσουν μέσω υποβάθμισης της εργασίας με ό,τι και αυτό συνεπάγεται σε όρους ποιότητας του εισοδήματος, ασφάλειας στην αγορά εργασίας και ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η δομή του υπόλοιπου άρθρου έχει ως εξής: Στο δεύτερο μέρος, ακολουθεί η εννοιολογική αποσαφήνιση των ΕΡΑ και των στοιχείων που τη συνθέτουν. Στο τρίτο μέρος, περιγράφονται οι βασικές όψεις της ευελιξίας στο πεδίο της εργασίας. Στο τέταρτο μέρος, παρουσιάζονται οι θετικές όψεις της ευελιξίας για επιχειρήσεις και εργαζομένους. Στο πέμπτο μέρος, περιγράφεται το ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον που έχει διαμορφωθεί στην Ελλάδα από την έναρξη της κρίσης μέχρι σήμερα. Στο έκτο μέρος, διατυπώνονται προβληματισμοί και σκέψεις για την αποτελεσματικότητα των ρυθμίσεων της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα της κρίσης. Στο έβδομο μέρος, ακολουθεί μια σύνοψη της μελέτης και διατυπώνονται βασικές συμπερασματικές παρατηρήσεις.

2. Εννοιολογικοί ορισμοί

Η έννοια της ευελιξίας-ευκαμψίας χρωστά την πρώτη επεξεργασία της στην νεοκλασική θεωρία και την οικονομετρία. Αναφέρεται στην ικανότητα των τιμών να μεταβάλλονται σε συνάρτηση με τη διαφορά ζητούμενων και προσφερόμενων ποσοτήτων, ώστε να εξασφαλίζεται ισορροπία στην αγορά. Ο μηχανισμός εξισορρόπησης στις νεοκλασικές αγορές προϋποθέτει δηλαδή ευκαμψία τιμών στην αγορά προϊόντων, μισθών στην αγορά εργασίας και επιτοκίων στην αγορά χρήματος, ενώ ο βαθμός ευκαμψίας εξαρτάται από τις συνθήκες ανταγωνισμού που επικρατούν στην αγορά (Καραμεσίνη, 1993).

Η οικονομική κρίση στη δεκαετία του 1970 με τη άνοδο της ανεργίας και την αναζήτηση ευελιξίας από τις επιχειρήσεις προκειμένου να ανταπεξέλθουν, αποτέλεσε χρονική αφετηρία έναρξης της συζήτησης και της έρευνας εύρεσης των αναγκαίων όρων προκειμένου να δοθεί μεγαλύτερη ελευθερία στις επιχειρήσεις στη διαχείριση του προσωπικού τους. Η ευελιξία κατοχυρώθηκε σα λέξη κλειδί από τη

νεοφιλελεύθερη ιδεολογία το πρώτο μισό της δεκαετίας του 1980, συνοψίζοντας το αίτημα κατάργησης όλων των θεσμών που εμπόδιζαν την ανταγωνιστική λειτουργία της αγοράς εργασίας (Καραμεσίνη, 1993).

Σημείο αναφοράς για τον ορισμό των μη τυπικών μορφών απασχόλησης είναι η σταθερή και με πλήρες ωράριο μισθωτή απασχόληση, που αποτελεί για τις αναπτυγμένες οικονομίες την τυπική - δηλαδή την κανονική - μορφή απασχόλησης (Meulders et al., 1994, όπως παρατίθεται στο Καραμεσίνη, 1999 σελ.5).

Η τυπική μορφή απασχόλησης αποτελεί:

- εξαρτημένη εργασία (υπαγωγή του εργαζόμενου στη νομική ή προσωπική δικαιοδοσία του εργοδότη, συγκεκριμένος χρόνος-τόπος εκτέλεσης εργασίας, οδηγίες επίβλεψης-ελέγχου).
- πλήρους απασχόλησης (ισχύον κανονικό ωράριο εργασίας χώρας, κλάδου, επιχείρησης με διεθνή βάση το οκτάωρο).
- με αντάλλαγμα μισθό (προσδιορίζεται το ελάχιστο νόμιμο από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας).
- αόριστης διάρκειας (λύεται ανά πάσα στιγμή με εκατέρωθεν καταγγελία και όλες τις νόμιμες συνέπειες ή αυτοδίκαια με τη συνταξιοδότηση του εργαζόμενου) (Γκιάλης, 2009 σελ.92).

Στη διεθνή βιβλιογραφία οι ΕΡΑ προσεγγίζονται με μια ετερογένεια όρων και ορισμών, αφού στην ουσία δεν υπάρχει ένας καθολικός ορισμός: μη σταθερή απασχόληση (Edwards, 2006; European Commission, 2006, Polivka and Nardone, 1998), ευελιξία στο εργασιακό περιβάλλον (Hill et al.2008), ευέλικτη απασχόληση (Abraham, 1990, Carnoy et al.1997), ευέλικτες πρακτικές απασχόλησης (Kalleberg, 2000), άτυπη απασχόληση (Eurofound, 2010, European Commission, 2001, Vendramin, 2001, Nienhueser, 2005; Bardasi and Francesconi, 2003, Bredgaard, Larsen and Madsen, 2009, Mihail, 2003). Η διαφοροποίηση που παρατηρείται σε μεγάλο βαθμό εξαρτάται τουλάχιστον από τρεις παράγοντες: τον φορέα που πραγματοποιεί την έρευνα (ακαδημαϊκός, κοινωνικοί εταίροι, εταιρείες διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού), τη διάσταση της ευέλικτης εργασίας που μελετάται, καθώς και την ετερογένεια που χαρακτηρίζει τις εθνικές νομοθετικές προσεγγίσεις και πρακτικές. Σε κάθε όμως περίπτωση οι παραπάνω όροι εστιάζουν σε δύο βασικές εκφάνσεις των ρυθμίσεων που

αφορούν την απασχόληση: αφενός στη χρονική διάσταση της σύμβασης και τον προσδιορισμό του χώρου που θα απασχοληθεί ο εργαζόμενος και αφετέρου στον τρόπο παροχής της εργασίας.

Το Eurofound (2010), υιοθετώντας τον όρο «άτυπη» απασχόληση, θεωρεί τις ΕΡΑ ως σύστημα απασχόλησης όπου οι ώρες εργασίας εντός της ημέρας δεν είναι προκαθορισμένες. Ενσωματώνει όλες τις συμβάσεις εργασίας (εκτός της τυπικής) ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, επινοικίαση εργαζομένου, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, μηδενικών ωρών). Ο Mihail (2003), χρησιμοποιεί τον όρο «άτυπη» απασχόληση ως συνώνυμη της μη σταθερής εργασίας, ενσωματώνει την οικονομική διάσταση της «άτυπης» απασχόλησης και την ορίζει ως: εργασιακές σχέσεις εκτός του πλαισίου της κανονικής, πλήρους, μόνιμης εργασιακής σχέσης και των οικονομικών στοιχείων που αυτή συνεπάγεται. Ο Παπαδημητρίου (2007), ορίζει τις άτυπες εργασιακές ρυθμίσεις ως: συμβάσεις που δεν συνδέουν έναν εργαζόμενο μόνιμα με ένα οργανισμό ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου που δεν συνεπάγονται πλήρη και μόνιμη απασχόληση και δεν συνδέονται αναγκαστικά με την παροχή εργασίας εντός του οργανισμού. Σε νεότερη μελέτη κάνει ιδιαίτερη αναφορά στην περαιτέρω «ελαστικοποίηση» των εργασιακών σχέσεων ως εργαλείο προστασίας του οικονομικού συστήματος εν όψει κρίσης, αλλά και των κενών στην παραδοσιακή προστασία του εργατικού δικαίου (Παπαδημητρίου 2009). Ο Γαμβρούδης (2009), προσεγγίζει την ευελιξία ως «την παροχή ευκαιρίας στους εργαζόμενους να προσαρμόζουν τις ώρες εργασίας, να εργάζονται στο σπίτι ή στο δικό τους χώρο κατά πλήρες ή μειωμένο ωράριο, προσαρμοζόμενο στις ανάγκες του και στις ιδιαιτερότητες του».

Οι Tregeskis et al. (1998), υιοθετώντας τον όρο «ευκαιριακή απασχόληση» εστιάζουν στις απαιτήσεις των εργοδοτών. Οι Polivka and Nardone (1989), αν και προσεγγίζουν τις ΕΡΑ με τον όρο μη σταθερή - «ευκαιριακή απασχόληση», εντοπίζουν την απουσία σύνδεσης με τον εργοδότη και υιοθετούν έναν ορισμό που περιλαμβάνει τρία στοιχεία: την έλλειψη εργασιακής ασφάλειας, την μεταβλητότητα των ωρών εργασίας και την προσβασιμότητα σε εταιρικές παροχές, στοιχείο κρίσιμο και άμεσα εξαρτώμενο από τον βαθμό σύνδεσης του απασχολούμενου με τον οργανισμό.

Στοιχεία που τονίζουν τον ευαίσθητο χαρακτήρα των ρυθμίσεων εντοπίζουμε στην πρόσληψη για την ευελιξία στον Κουζή (2001), σύμφωνα με την οποία οι ΕΡΑ

στοχεύουν στον έλεγχο του εργατικού κόστους. Διακρίνονται από την επιλογή της εργασιακής ευελιξίας με όρους ποσοτικούς έναντι των ποιοτικών στοιχείων που ενδυναμώνουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης (τεχνολογία, κατάρτιση προσωπικού, οργανωτική δομή της επιχείρησης) και τα οποία τείνουν να αγνοούνται, επιφέροντας πολυδιάστατες συνέπειες οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα σε μικρο και μακρο επίπεδο με κυριότερες: την υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, την αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης και την άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις (Κουζής, 2011).

Οι Carnoy et al. (1997), χρησιμοποιούν τον όρο ευέλικτη απασχόληση για να αναφερθούν σε όποια μορφή απασχόλησης αποκλίνει από τις συμβατικές ή τυποποιημένες και μιλούν για ένα νέο είδος επιχειρηματικότητας που συνδέεται με την ευελιξία. Τη νεότερικότητα προκρίνει και ο Monastiriotis (2005), προσεγγίζοντας τις ΕΡΑ ως μια βιώσιμη μορφή κοινωνικοοικονομικής ρύθμισης που οδηγεί -αν και με διαφορετική κατανομή- σε αύξηση ευημερίας. Στο ίδιο πνεύμα, ο Κουκιάδης (2006), αναφέρεται στην κυριαρχία ενός νέου τύπου επιχείρησης, στον πυρήνα της οποίας βρίσκονται οι ευέλικτες μορφές οργάνωσης που προωθούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ο ρυθμιστικός ρόλος του κράτους περιορίζεται καθώς κυριαρχεί η τάση συμβατικοποίησης και αποκέντρωσης των ρυθμίσεων (Κουκιάδης, 2011).

Σε όσα ακολουθούν, εστιάζουμε στην εργασιακή συνιστώσα της ευελιξίας στη μεταφορντική περίοδο κρίσης και αναδιάρθρωσης, τονίζοντας την αντιδιαστολή αυτού του τύπου των εργασιακών σχέσεων με τη σταθερή, «τυπική» μορφή εργασίας που κυριάρχησε μεταπολεμικά. Υπό αυτήν τη θεώρηση, μια σχέση εργασίας είναι «ευέλικτη», ή «μη-τυπική», όταν μία τουλάχιστον παράμετρος (χρόνος εργασίας, διάρκειας σύμβασης, τόπος παροχής εργασίας, ένας εργοδότης) παρεκκλίνει από το κανονιστικό πρότυπο της τυπικής ή κανονιστικής σχέσης εξαρτημένης εργασίας (Γιαννακούρου, 2006 σελ.1265, Γεωργακοπούλου, 1996). Υπό αυτή την έννοια, μια κατηγοριοποίηση που καλύπτει τις κυρίαρχες πλευρές του πολύπλευρου και αμφίσημου αυτού φαινομένου στο πλαίσιο των αγορών εργασίας, θα περιλάμβανε μορφές όπως τη μερική, προσωρινή, εκ περιτροπής, ορισμένου χρόνου και την

εποχιακή απασχόληση. Επίσης την αυτοαπασχόληση, την υπεργολαβία (εργασία με το κομμάτι-φασόν), την κατ' οίκον απασχόληση και συναφείς μορφές εργασίας.

Σε αντιδιαστολή μια σχέση εργασίας είναι «άτυπη», όταν οι διακρίσεις ως προς την τυπική απασχόληση περιλαμβάνουν και στοιχεία παραβίασης ή μη εφαρμογής του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου γύρω από τις εργασιακές σχέσεις, τυπικές και ευέλικτες (Γκιάλης, 2009 σελ.92) (π.χ. μερική απασχόληση που στην πράξη μετατρέπεται σε οκτάωρη εργασία χωρίς πληρωμή υπερωριών). Σε αυτή λίστα να προστεθούν μορφές όπως η εργασία ανηλίκων, η απασχόληση σε παραοικονομικές δραστηριότητες. Τέλος, βασική ομαδοποίηση άτυπων εργασιών αποτελούν μορφές μη αμειβόμενων απασχολήσεων, όπως η εργασία γυναικών στο σπίτι, η άμισθη εργασία σε οικογενειακές επιχειρήσεις, τα συμβοηθούντα μέλη, η εθελοντική εργασία που συστηματικά αγνοούνται από επίσημες στατιστικές, παρόλο που συμβάλλουν σε οικογενειακά και ατομικά εισοδήματα, ενώ συχνά έχουν εντατική μορφή (Γκιάλης, 2009).

Μια συστηματοποιημένη απόδοση του φαινομένου της ευέλικτης, «μη-τυπικής» σύμβασης δίνεται σε μελέτες και εκθέσεις, για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Φραγκάκης,1994; De Grip et al.,1997, όπως παρατίθεται στο Γκιάλης, 2009 σελ.93). Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό ως τέτοια:

«... νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από την σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, λόγω ιδίως:

- της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης
- του μικρού αριθμού εργάσιμων ωρών
- της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας
- του αποκλεισμού του προσώπου de jure ή de facto, από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση
- της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας
- του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών

- της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μια επιχείρηση που προσφέρει την εργασία
- του γεγονότος ότι η εργασία γίνεται στην οικία του εργαζόμενου»

Η πρόσληψη της έννοιας υπό τη θέση αυτή μας επιτρέπεται να διακρίνουμε τη χωρική και της χρονική διάσταση της ευελιξίας (Kossek and Friede, 2008, Greenberg and Landry, 2011 p.1165) που θα εξετάσουμε ευθύς αμέσως.

3. Όψεις ευελιξίας

Το μοντέλο του Atkinson για την «ευέλικτη εταιρεία» αποτελεί την πρώτη επιστημονική συνεισφορά στην εννοιολόγηση της ευελιξίας στο χώρο της εργασίας. Ο Atkinson (1984a), σκιαγραφώντας ένα τυποποιημένο σχήμα "ευέλικτης επιχείρησης", διακρίνει ανάμεσα στον "κεντρικό πυρήνα" του σχετικά μόνιμου, πιο εξειδικευμένου και δύσκολα αντικαταστάσιμου προσωπικού και στην "περιφέρεια" των "εκτάκτων", "περιστασιακών" απασχολούμενων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας, που εμφανίζουν υψηλή κινητικότητα στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας και που, συγκρινόμενοι με τους συναδέλφους τους, στερούνται βασικών ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων και παροχών. Στην "περιφέρεια" αυτή εκτονώνονται κατά κύριο λόγο οι κυμάνσεις και οι αβεβαιότητες της δραστηριότητας των επιχειρήσεων, τυχόν λάθη προγραμματισμού και σχεδιασμού του management, οι εργασιακές συγκρούσεις, οι οργανωτικοί και οι τεχνολογικοί πειραματισμοί. Πρότεινε τρεις τύπους ευελιξίας: αριθμητική, λειτουργική και οικονομική. Σύμφωνα μ' αυτό το υπόδειγμα, η ευελιξία του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της επιχείρησης μπορούσε να επιτευχθεί τόσο μέσω της προσαρμογής του προσωπικού στον κύκλο εργασιών με απολύσεις-προσλήψεις από την εξωτερική αγορά εργασίας (αριθμητική ευελιξία), όσο και μέσω της αποτελεσματικής αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων στην εσωτερική αγορά εργασίας (λειτουργική ευελιξία) (Καραμεσίνη, 1993). Νεότερες έρευνες επεξεργάστηκαν το αρχικό μοντέλο και προχώρησαν στη διχοτόμηση της ευελιξίας σε εσωτερική και εξωτερική προσφέροντας επιπλέον ακρίβεια (McIllroy et al., 2004).

Η ευελιξία της εργασίας δύναται να εκδηλωθεί σε τρεις βασικούς άξονες: στην απασχόληση, στον χρόνο εργασίας και στις αποδοχές. Διακρίνουμε:

- Ευελιξία του μεγέθους απασχόλησης ή εξωτερική αριθμητική εργασιακή ευελιξία. Η ευελιξία αυτή στοχεύει στη δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης (αριθμός απασχολουμένων) ανάλογα με τις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές και περιλαμβάνει τη μείωση του οικονομικού κόστους των απολύσεων μέσω του περιορισμού των εμποδίων που αφορούν την πρόσληψη, αλλά κυρίως τις απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους.
- Ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης ή εξωτερική λειτουργική ευελιξία. Αυτή η μορφή ευελιξίας συνδέεται με την έλλειψη μονιμότητας και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και περιλαμβάνει διαφοροποίηση όρων ατομικών συμβάσεων με τη χρήση ειδικών καθεστώτων εργασίας όπως: προσωρινή ή εποχική απασχόληση, μερική απασχόληση με μείωση ωραρίου εργασίας που μπορεί να λάβει τη μορφή διαλείπουσας ή εκ περιτροπής εργασίας, συμβάσεων έργου, ορισμένου χρόνου, φασόν, επινοικίασης ή «δανεισμού» εργαζομένων, απασχόλησης προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, παροχής έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη που δύναται να διακριθεί σε εφαρμογές τηλε-εργασίας και απασχόληση με σύστημα φασόν (Kalleberg, 2001).
- Εσωτερική αριθμητική ευελιξία της εργασίας ή ευελικτοποίηση-αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας. Η ευελιξία συνίσταται στην αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας μέσω υιοθέτησης διαφοροποιήσεων ατομικού ή ομαδικού, εποχιακού ή μόνιμου χαρακτήρα στο χρόνο εργασίας του προσωπικού ανάλογα και με τις ανάγκες της παραγωγής και περιλαμβάνει τον συνολικό επιμερισμό των ωρών εργασίας, το ευέλικτο ωράριο, τις βάρδιες, τις διακυμάνσεις ή και τη μείωση του εβδομαδιαίου ή του ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομική και συλλογική βάση (Kalleberg, 2001).
- Ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας, με εμπλουτισμό της εργασίας-αναβάθμιση ειδικοτήτων και ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης. Η πολυδυναμία (polyvalence) του εργαζόμενου, δηλαδή η ικανότητά του να εκτελεί νέα καθήκοντα, συνθετότερες εργασίες, ν' αλλάζει συχνά αντικείμενο εργασίας και να επιμορφώνεται, αποτελεί κεντρική έννοια στη λειτουργική ευελιξία. Κεντρικός στόχος καθίσταται η κινητικότητα των εργαζομένων οριζόντια και κάθετα εντός της επιχείρησης (Reilly 2001, Tanjan, 2007:5) καθιερώνοντας το status του πολυλειτουργικού εργαζόμενου. Η

λειτουργική ευελιξία συνδέεται με την αύξηση της αυτονομίας των εργαζομένων, την αντικατάσταση των άκαμπτων ιεραρχικών δομών από δομές σχετικά επίπεδες, καθώς και τη μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων (Γεωργακοπούλου, 1996).

- Η ευελιξία ως προς τις αποδοχές της εργασίας, η οποία συνδέεται με τη δυνατότητα προσαρμογής των αποδοχών των εργαζόμενων στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης ή στη γενικότερη συγκυρία. Ως επιμέρους εκφάνσεις αυτής της μορφής ευελιξίας θα μπορούσαν να αναφερθούν η απουσία ενός κατώτατου ορίου μισθών, η σύνδεση των αμοιβών με την ατομική παραγωγικότητα και η αμφισβήτηση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Κεντρική θέση κατέχει η συμπίεση των μισθών αφού αυτές αποτελούν το μεγαλύτερο οικονομικό κόστος της επιχείρησης. Η ευελιξία των αποδοχών μπορεί να πάρει δύο μορφές: μείωση του άμεσου ή του έμμεσου μισθολογικού κόστους, με την πρώτη να συνδέεται με τον κατώτατο μισθό και τον αποκεντρωμένο χαρακτήρα των συλλογικών συμβάσεων και τη δεύτερη με το κόστος προσλήψεων, τις ασφαλιστικές εισφορές και το κόστος απολύσεων (Κουζής, 2011).

Στις παραπάνω μορφές ευελιξίας στην απασχόληση θα πρέπει να τοποθετήσουμε και την παράνομη απασχόληση (αδήλωτη εργασία), αφενός λόγω του εξαιρετικού μεγέθους της και αφετέρου λόγω των αρνητικών συνεπειών τόσο σε επίπεδο εργασιακών δικαιωμάτων όσο και των απωλειών πόρων προς τα ασφαλιστικά ταμεία, που ανατροφοδοτούν με τη σειρά τους τον φαύλο κύκλο των ελλειμμάτων και επιβαρύνουν τη χρηματοοικονομική κατάσταση των Ταμείων. Η επίσημα καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές εκτοξεύεται από το 29,7% λίγο πριν το 2010, στο 40,5% στα τέλη του 2013, για να περιοριστεί στο 25% στα τέλη του 2014 (Καψάλης, 2015 σελ.7). Η ευελιξία αυτή μπορεί να αφορά είτε την παραβίαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας (κοινωνική ασφάλιση, αμοιβή) είτε το σύνολο των διατάξεων που διέπουν την εργασιακή σχέση (απασχόληση παράτυπων μεταναστών) (Κουζής, 2001).

4. Ευελιξία για ποιον;

Η παραπάνω ταξινόμηση επιτρέπει να θεωρηθούν οι ΕΡΑ ως το αιτούμενο τόσο του οργανισμού όσο και του εργαζόμενου. Από την πλευρά του οργανισμού η ευελιξία μπορεί να θεωρηθεί μέσο επιβίωσης σε ένα ταχέως μεταλλασσόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον με έντονο ανταγωνισμό (Dastmalchian and Blyton, 2001 p.1). Από την πλευρά του εργαζόμενου, η ευελιξία εννιολογείται ως: «κατάσταση που επιτρέπει στους εργαζομένους να επιλέγουν ρυθμίσεις της επαγγελματικής τους ζωής, ιδιαιτέρως αυτές που αφορούν το πού, πώς, πότε και για πόσο καιρό η εργασία θα πραγματοποιείται» (Hill et al. 2008, p.151).

Οι ΕΡΑ από την επιχείρηση μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως ένα πολυδιάστατο εργαλείο προσαρμογής για την :

- Άρση της αβεβαιότητας και προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις διακυμάνσεις του φόρτου εργασίας (Ackroyd and Procter, 1998, Καραμεσίνη, 1999). Οι Watson et al. (2003), διαπιστώνουν ότι η αυξανόμενη χρήση των ΕΡΑ από την πλευρά της εργοδοσίας βρίσκεται σε ευθυγράμμιση με την ανάγκη ανταπόκρισης στις κυμάνσεις της παραγωγής και της κατανάλωσης. Η αβεβαιότητα ως προς τις κυμάνσεις του ύψους και της διάρθρωσης της ζήτησης, της εποχικότητας και των τεχνικών συνθηκών της παραγωγικής διαδικασίας αντιμετωπίζεται με την προσαρμογή της απασχόλησης στις μεταβολές του ύψους της ζήτησης - αριθμητική ευελιξία – την οποία επωμίζεται ένα περιφερειακό εργατικό δυναμικό, που εργάζεται στην επιχείρηση με μη τυπικές μορφές απασχόλησης, ενώ την προσαρμογή της στις μεταβολές της διάρθρωσης της ζήτησης και στις αβεβαιότητες της παραγωγικής διαδικασίας - λειτουργική ευελιξία – την εξασφαλίζει η πολυειδίκευση και η πολυδυναμία ενός πυρήνα εργαζομένων με σταθερή και πλήρη απασχόληση (Atkinson, 1984a, Atkinson and Meager, 1986, όπως παρατίθεται στο Καραμεσίνη, 1999).
- Μείωση του εργατικού κόστους μέσω καταβολής χαμηλότερων μισθών για την ίδια εργασία (McDonald et al. (2009), Giannikis and Mihail, 2011). Ο Halpern (2005), διαπιστώνει τη χρήση των ΕΡΑ ως μέσο για τη μείωση του κόστους ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και αντιμετώπισης των αναπληρώσεων προσωπικού λόγω απουσιών, αδειών, παραιτήσεων, ενώ την ίδια στιγμή οι ΕΡΑ μπορούν να αποτελέσουν όχημα για την εξισορρόπηση της κατανομής του εργατικού δυναμικού, των επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων μεταξύ εργασιακών καθηκόντων και συνεργειών παραγωγής, την επιβολή εργασιακής

πειθαρχίας, την επιλογή του προσωπικού κατά την πρόσληψη (δοκιμαστική περίοδος) (Germe και Michon (1979), όπως παρατίθεται στο Καραμεσίνη, 1999).

- Προώθηση πιο ευέλικτης παραγωγής που απαιτεί αναδιοργάνωση της εργασίας. Για παράδειγμα, η μερική απασχόληση, η τηλε-εργασία, η δουλειά σε βάρδιες ή το σαββατοκύριακο (Καραμεσίνη, 1999).
- Ευελιξία στο χρόνο χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού και αυξημένη δυνατότητα ελέγχου της εργασίας.

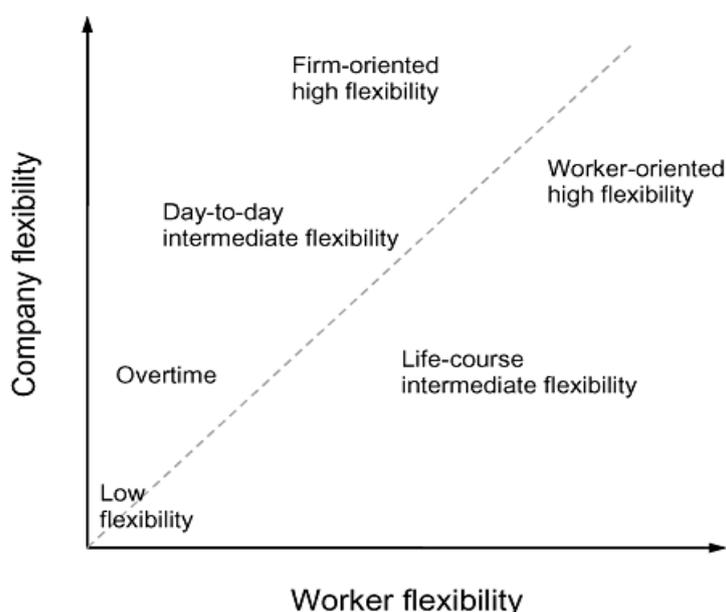
Από την πλευρά τους οι εργαζόμενοι προσλαμβάνουν την παρεχόμενη ευελιξία ως την ανταπόκριση των επιχειρήσεων στις απαιτήσεις του σύγχρονου τρόπου ζωής.

- Η αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού επιφέρει επιπτώσεις στην οργάνωση της εργασίας και της καθημερινής ζωής. Η Hakim (2000), συνδέει την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας με την αυξημένη ζήτηση για μερική απασχόληση και ευέλικτο ωράριο.
- Οι Rosenfeld (2001), Watson et al. (2003), και Voudouris (2004), διαπιστώνουν τη χρησιμότητα των EPA ως μέσο βελτίωσης της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία και συμμετοχής μέρους του εργατικού δυναμικού που διαφορετικά δε θα είχε παρουσία στην αγορά εργασίας (φοιτητές, γυναίκες που βρίσκονται εκτός εργασίας μετά την εγκυμοσύνη, ηλικιωμένοι). Επιπλέον, οι EPA δύναται να θεωρηθούν ελκυστικές σε χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένους που επιθυμούν εισόδημα από δύο τουλάχιστον πηγές.
- Οι ευέλικτες ρυθμίσεις απασχόλησης θεωρούνται τρόπος προσέλκυσης των υψηλά καταρτιζόμενων εργαζομένων (Davis and Kalleberg, 2006, Wood and Menezes, 2007, Wood et al., 2003). Οι επιχειρήσεις επιζητώντας υψηλή δέσμευση, απόδοση και ενεργότερη συμμετοχή από τα καταρτισμένα στελέχη «προσφέρουν» ευελιξία ως «αντίτιμο» για τις νέες μορφές εργασίας και την ανάγκη των στελεχών να διαθέτουν μια ισορροπημένη σχέση εργασίας και προσωπικής ζωής (Felstead and Gallie, 2004, Ortega, 2009; White et al., 2003).

Οι Kerkhofs et al. (2008), χρησιμοποιώντας δεδομένα από το European Establishment Survey of Working Time, διέκριναν έξι διαφορετικούς τύπους ευελιξίας που συνδέονταν με διαφορετικές δέσμες εργασιακών πρακτικών. Υπερβαίνοντας τη σχηματική απεικόνιση μέσω ενός συνεχούς στο οποίο απλώς μπορούμε να

αποτυπώσουμε τον μεγαλύτερο ή τον μικρότερο βαθμό ευελιξίας, τοποθέτησαν τις EPA που σχετίζονται με τη διαχείριση χρόνου με σημείο αναφοράς ρυθμίσεις που ευνοούν τον οργανισμό και τους εργαζόμενους αντίστοιχα. Εγγύτερα στον οριζόντιο άξονα βρίσκονται EPA που υποστηρίζουν περισσότερο μια ισορροπημένη σχέση εργασίας-προσωπικής ζωής για τους εργαζομένους, ενώ εγγύτερα στον κάθετο άξονα τοποθετούνται πρακτικές που ευνοούν την προσαρμοστικότητα της επιχείρησης στις εξωτερικές διακυμάνσεις.

Διάγραμμα 1 Όψεις ευελιξίας και διαχείριση εργάσιμου χρόνου



Πηγή: Kerkhofs et al. (2008 p.575)

Αν και οι παραπάνω κατηγοριοποιήσεις και η διαγραμματική απεικόνιση υποδεικνύουν ότι δύναται να διαμορφωθούν αμοιβαίως επωφελείς καταστάσεις στο εργασιακό δίπολο, αυτό δεν σημαίνει ότι οι EPA δεν τείνουν να καθίστανται λιγότερο επωφελείς για τους εργαζόμενους σε αρκετές περιπτώσεις. Οι επιχειρήσεις αναζητώντας ευελιξία προκειμένου να ανταπεξέλθουν σε λειτουργικούς στόχους, υιοθετούν EPA που μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με τον τύπο ευελιξίας που έχουν ανάγκη οι εργαζόμενοι (Kerkhofs et al., 2008 p.582). Οι Kelliher και Anderson (2008) εξετάζοντας τη σχέση EPA και της ποιότητας της εργασίας, διαπιστώνουν ότι αφενός υφίσταται διαφορά ανάμεσα στην ευελιξία των επιχειρήσεων και την ευελιξία που επιθυμούν οι εργαζόμενοι και αφετέρου η πρώτη συχνά κατισχύει της δεύτερης. Οι Appelbaum et al. (2001), τονίζουν ότι η εργοδοσία κερδίζει πολλαπλά οφέλη από την εισαγωγή των EPA, ενώ ο Kalleberg (2003), κάνει ένα βήμα επιπλέον διατυπώνοντας

ότι σε πολλές περιπτώσεις οι ΕΡΑ είναι επωφελείς μόνο για τις επιχειρήσεις. Οι Cooke et al. (2008), κατηγοριοποιώντας τις ΕΡΑ καταλήγουν ότι σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον αυτές έχουν θετικότερο αντίκτυπο στην επιχείρηση, ενώ τέλος ο Fleetwood (2007 p.387), επισημαίνει την ανάγκη να εξετάζεται πρώτα ποιος τύπος ευελιξίας προωθείται και ύστερα να μελετηθούν οι συνέπειες που αυτός επιφέρει.

Στην κωδικοποιημένη παρουσίαση των διαφορετικών λόγων για τους οποίους το εργασιακό δίπολο υιοθετεί τις ΕΡΑ θα σταθούμε κριτικά στη συζήτηση που θα ακολουθήσει για την εργασιακή πραγματικότητα στην Ελλάδα της κρίσης.

5. Ευέλικτες Ρυθμίσεις Απασχόλησης στην Ελλάδα της κρίσης

Οι ελληνικές κυβερνήσεις εν τω μέσω της διεθνούς οικονομικής κρίσης, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα (15,7% του ΑΕΠ, 2010) και το μεγάλο δημόσιο χρέος (129,7% του ΑΕΠ το 2009), προχώρησαν σε τρεις συμφωνίες διάσωσης με τα κράτη μέλη της ευρωζώνης και το Διεθνές Νομισματικό ταμείο το 2010, το 2012 και το 2015 (110 δις, 130 δις και 86 δις αντιστοίχως). Οι συμφωνίες περιλάμβαναν την υποχρέωση της ελληνικής πλευράς μέσω των ειδικών Προγραμμάτων Προσαρμογής να προχωρήσει σε μια ευρεία σειρά μεταρρυθμίσεων σε όλους τους τομείς της ελληνικής οικονομίας σε τέσσερις βασικές κατευθύνσεις: (α) δημοσιονομική εξυγίανση, (β) μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, (γ) σειρά ιδιωτικοποιήσεων και (δ) μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα συνεπάγονται ευρείες αλλαγές στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις, με άμεσο αντίκτυπο σε επίπεδο απασχόλησης, αγοράς εργασίας και εισοδήματος, θέση προβλέψιμη, αν αναλογιστεί κανείς ότι στον πυρήνα της λογικής των Προγραμμάτων Προσαρμογής βρίσκεται η στρατηγική της εσωτερικής υποτίμησης ως μέσο ανάσχεσης της δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης, που ανάμεσα σε άλλα προκρίνει τη μείωση του μισθολογικού κόστους και την ευέλικτη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (Κούγιας, 2016).

Η ελληνική αγορά εργασίας προ κρίσης παρουσίαζε σημαντική υστέρηση σε όλες τις συνιστώσες των ΕΡΑ (Mouriki, 2009, Wilthagen, 2008), με αποτέλεσμα οι πιέσεις ακόμη και προ κρίσης προς μια απορρυθμίση των εργασιακών σχέσεων, την περίοδο 1990-2005 (Mouriki, 2009 p.70), με φόντο ένα ελλειμματικό κοινωνικό κράτος, να

εγκυμονούν περισσότερους κινδύνους από τα προβλήματα που θα επέλυαν (Κουζής, 2008 σελ.74-75). Οι εύθραυστες θεσμικές ισορροπίες και η έλλειψη ενός κοινού οράματος άφηναν περιορισμένο εύρος επιτυχίας σε μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και το κοινωνικό κράτος (Mouriki, 2009 p.90). Υπήρχαν διαρθρωτικές αδυναμίες που εστιάζονταν σε χαμηλή κινητικότητα, υψηλή κατάτμηση με χαμηλή προστασία απασχόλησης των νέων και των αυτοαπασχολούμενων, υστέρηση στην εισαγωγή ευέλικτων συμβάσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις νέες μορφές παραγωγής και άνιση κατανομή κοινωνικών επιδομάτων (Mouriki, 2009, OECD, 2011, όπως παρατίθεται στο Κούγιας, 2016).

Οι ελληνικές κυβερνήσεις ενόψει της κρίσης, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και υιοθετώντας τις επιταγές των συμβατικών υποχρεώσεων που απορρέουν από τα Προγράμματα Προσαρμογής, προχώρησαν σε σειρά παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας με βασικά χαρακτηριστικά την επιδίωξη της ευελιξίας και της συμπίεσης των δαπανών για την εργασία.

Με μια σειρά νομοθετικών ρυθμίσεων σημειώνονται εξαιρετικά σημαντικές ανατροπές στο ισχύον δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στον μηχανισμό διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, την ευέλικτη οργάνωση της εργασίας και την προστασία της απασχόλησης (OECD, 2013 σελ.31).

Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε 5 βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: Στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης, στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις και, τέλος, στην σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης (Κουζής, 2015 σελ.9).

Οι βασικότερες από τις αλλαγές αφορούν:

(α) Ρυθμίσεις σχετικές με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ν. 4303/14, Ν.4046/12, Ν. 4093/12, ΠΥΣ 6/2012, Ν. 3845/2010, Ν. 3899/2010, Ν. 4024/2011),

- κατάργηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού, αρμοδιότητα που επαφίεται στο νόμο. Ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων διαμορφώνεται στα €586,08, ενώ για τους εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός υπαλλήλων ορίζεται στα €510,95,
- περιορισμός του εύρους και της χρονικής διάρκειας της μετενέργειας των ΣΣΕ,
- αναστολή της επέκτασης εφαρμογής κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ,
- δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής ΣΣΕ από «ενώσεις προσώπων» ως εκπροσώπους των εργαζομένων,
- αποδυνάμωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και την εφαρμογή της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ,
- κατάργηση κάθε είδους μονομερούς προσφυγής στον θεσμό της Διαιτησίας, (ΟΜΕΔ), καθώς και την ενδυνάμωση του θεσμού της Συμφιλίωσης,

(β) Διατάξεις που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (Ν.3963/2010, Ν.3863/2010)

- χαλάρωση του πλαισίου για της απολύσεις,
- μείωση του ύψους της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης, σε βαθμό που το ανώτατο ποσό της να μειώνεται κατά το ήμισυ και να αντιστοιχεί σε 12 μισθούς αντί των 24 μισθών,
- μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν από την απόλυση σε βαθμό που η ανώτατη διάρκειά του να συρρικνώνεται στο 1/6 από τους 24 στους 4 μήνες,
- επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης από 2-12 μήνες χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης,
- αύξηση του ορίου για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις παρέχοντας τη δυνατότητα των ελεύθερων ανά μήνα απολύσεων (από τις 4 στις 6 για τις επιχειρήσεις των 20-150 εργαζομένων και από το 2% στο 5% για τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις)

(γ) Ρυθμίσεις διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου (Ν.3986/2010, Ν.3899/2010, Ν.3846/2010)

- μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του συνολικού κόστους της,
- διευκόλυνση της εφαρμογής ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας

(δ) Ρυθμίσεις για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας (Ν.3899/2010, 3846/2010)

- επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, όπως ακριβώς συμβαίνει και με την ανώτατη διάρκεια ενοικίασης των εργαζομένων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες),
- επεκτείνεται η ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) στους 9 μήνες.

Σταδιακά αλλά σε εξαιρετικά σύντομο χρονικό διάστημα επιχειρείται, η αποκέντρωσή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, από το επίπεδο κλάδου/επαγγέλματος στο επίπεδο της επιχείρησης (OECD, 2013 σελ.31), αλλά και περαιτέρω στο επίπεδο της ατομικής διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού (Κυριακούλιας, 2012 σελ.105, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2013 σελ.305).

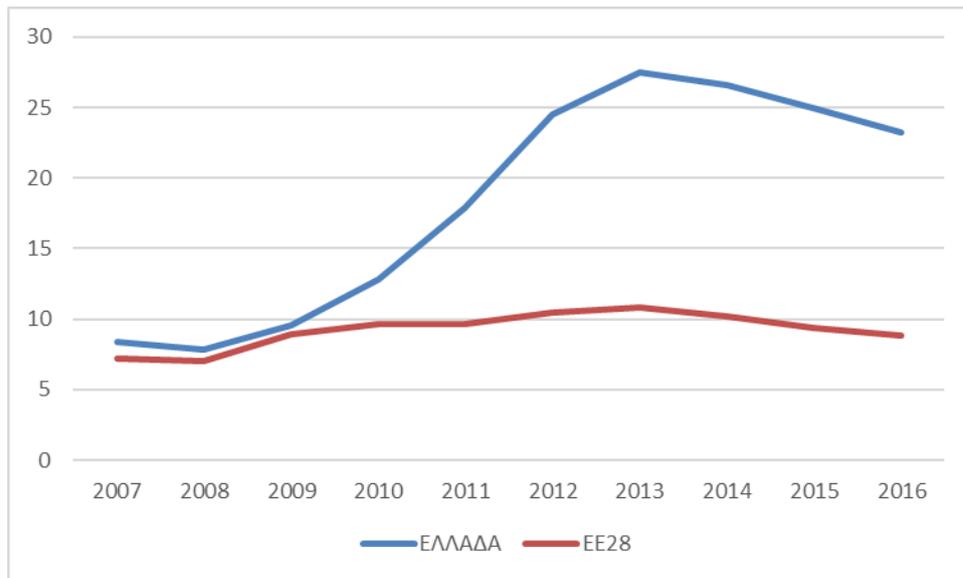
Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι νομοθετικές παρεμβάσεις στοχεύουν στην καθιέρωση ενός γενικευμένου ευέλικτου εργασιακού προτύπου ως προς τις μορφές, τον χρόνο και την οργάνωση της εργασίας. Ενισχύεται το διευθυντικό δικαίωμα και η διαμόρφωση του συνόλου των κανόνων ρύθμισης της εργασιακής σχέσης είτε σε ατομικό επίπεδο είτε σε επίπεδο επιχείρησης.

Το 2015, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ επικρατούν σχεδόν καθολικά, αντιπροσωπεύοντας το 94% του συνόλου των συλλογικών συμβάσεων. Από τις 282 συνολικά ΣΣΕ, οι 263 είναι επιχειρησιακές, μόνο οι 12 είναι εθνικές, κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές, ενώ 7 είναι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές. Η εξέλιξη αυτή είναι συνέχεια της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια, κυρίως την περίοδο 2012-2015, στην οποία οι

επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερβαίνουν το 90% (2012: 97,11%, 2013: 96,69%, 2014: 93,77) (INE, 2016 σελ.130).

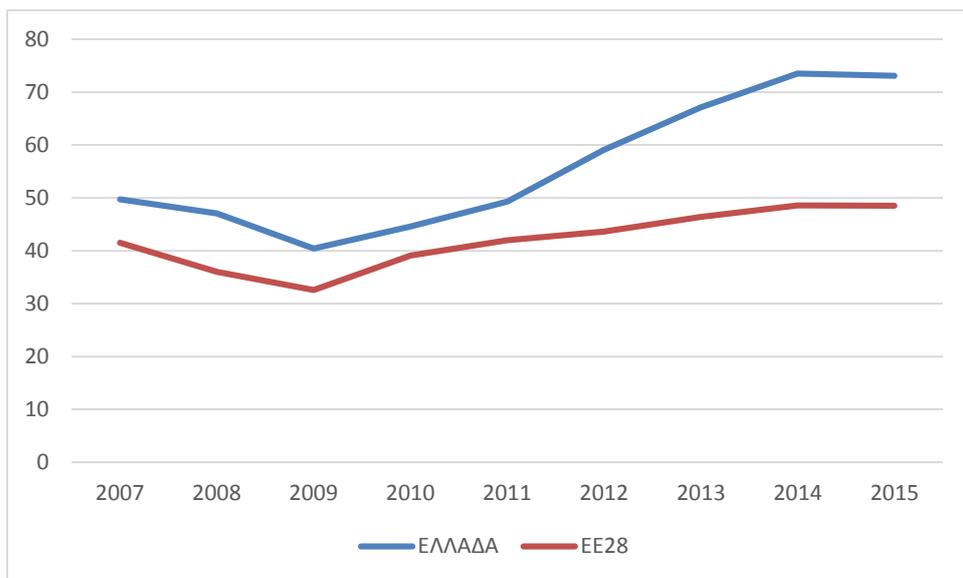
Οι παραπάνω ρυθμίσεις εφαρμόζονται σε μία περίοδο όπου η εφαρμογή των προγραμμάτων λιτότητας και ο μακροοικονομικός μετασχηματισμός που συντελείται στην ελληνική οικονομία ασκούν σημαντική επίδραση στη δομή της αγοράς εργασίας και των συνθηκών διαβίωσης ευρύτερων κοινωνικών ομάδων. Παρά την περιορισμένη αποκλιμάκωση, τον Ιούλιο του 2016 το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα ήταν στο 23,2%, που ήταν το υψηλότερο στην Ε.Ε., ενώ η μακροχρόνια ανεργία τείνει να εξελιχθεί σε εφιάλτη. 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 βρίσκονταν 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 (INE 2016 σελ.96). Η ανεργία στις γυναίκες άγγιξε το 27,6% (Ιούλιος 2016) που αποτελούσε θλιβερή πρωτιά στην Ε.Ε, ενώ η ανεργία στους νέους (15-24) ανήλθε στο 42,7% (Ιούλιος 2016). Η ανησυχία μεγαλώνει αν λάβουμε υπόψη ότι το 2014 το 27% των νέων ηλικίας 15-29 ήταν εκτός εργασίας και εκπαίδευσης. Η διαφορά από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ αυξήθηκε από 3 σε 13 ποσοστιαίες μονάδες κατά τη διάρκεια της κρίσης (OECD Employment Outlook, 2015). Το ποσοστό του πληθυσμού που διατρέχει κίνδυνο φτώχειας πριν τις κοινωνικές μεταβιβάσεις αυξήθηκε από το 27,6 % (2009) στο 35,7 % (2015). Σύμφωνα με την μελέτη των Ματσαγγάνη κ.α. (2016) την περίοδο 2011-2015 το ποσοστό του πληθυσμού που διαβιούσε σε συνθήκες απόλυτης φτώχειας αυξήθηκε από το 8,9% στο 15,0%.

Διάγραμμα 1. Ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα και την Ε.Ε.28 (άτομα ηλικίας 15-74 ετών, Ιανουάριος 2007- Ιούλιος 2016)



Πηγή: Eurostat 2016

Διάγραμμα 2. Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων επί του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων στην Ελλάδα και την Ε.Ε. 28 (2007-2015)



Πηγή: Eurostat 2016

Την περίοδο της κρίσης 2008-2016, η μερική απασχόληση, η υποαπασχόληση, η επισφαλής εργασία και η εντατικοποίηση της εργασίας αποκτούν ιδιαίτερη δυναμική. Η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά τη διάρκεια της κρίσης από το 5,5% το γ' τρίμηνο του 2008, σε 9,1% το γ' τρίμηνο του 2015 (INE 2016). Κατά την περίοδο 2010-2015, διαπιστώνεται η συρρίκνωση της μισθωτής εργασίας με την τυπική εργασιακή σχέση κατά 492,3 χιλιάδες μισθωτούς και σε ποσοστό 21,3%, ενώ σχεδόν τα 2/3 της εν λόγω μείωσης αφορούν άνδρες. Η προσωρινή απασχόληση αντίστοιχα μειώθηκε

κατά το 1/4 και κατά 82,2 χιλιάδες μισθωτούς, από τους οποίους το 88% αφορούσε συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (71,8 χιλιάδες) κυρίως γυναικών. Έχουμε τον διπλασιασμό σχεδόν των απασχολούμενων με μερική απασχόληση αορίστου διάρκειας (83.250 άτομα και 90%), με τις γυναίκες να συμμετέχουν στην εν λόγω αύξηση σε ποσοστό 57%. Κατά συνέπεια, η μερική απασχόληση με τη μορφή της μόνιμης εργασίας (αορίστου διάρκειας) ενισχύθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, αντικαθιστώντας πλέον την απασχόληση των συμβασιούχων (δηλαδή την προσωρινή απασχόληση) (INE, 2015 σελ.17-19).

Η ποσοστιαία αναλογία των συμβάσεων με καθεστώς ευελιξίας τους στο σύνολο των προσλήψεων μεταξύ 2009 και 2015 υπερδιπλασιάζεται. Το 2009, οι προσλήψεις με καθεστώς ευέλικτης εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, ενώ το 2015 αντιστοιχούν στο 55%. Πιο συγκεκριμένα, την περίοδο 2009-2015 οι προσλήψεις με μερική απασχόληση αυξήθηκαν κατά 329% και με εκ περιτροπής εργασία κατά 707%. Την περίοδο 2014-2015, οι νέες προσλήψεις με μερική απασχόληση είναι αυξημένες κατά 19,6% και με εκ περιτροπής εργασία κατά 45,6%. (INE, 2016 σελ.131). Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τη διετία 2015-2016 έσπασαν το φράγμα του 50% και ξεπέρασαν την πλήρη απασχόληση. Ειδικότερα, την περίοδο Ιανουαρίου - Σεπτεμβρίου 2015, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αντιστοιχούσαν στο 51,50% έναντι 48,50% της πλήρους απασχόλησης. Την αντίστοιχη περίοδο του 2016, τα ποσοστά των ευέλικτων μορφών απασχόλησης διευρύνθηκαν ακόμη περισσότερο, φτάνοντας στο 53,38%. Αντίστοιχα τα ποσοστά της πλήρους απασχόλησης υποχώρησαν περαιτέρω στο 46,62%. Σύμφωνα με τα μηνιαία στοιχεία του συστήματος «Εργάνη», στην αγορά εργασίας έχει συντελεστεί πλήρης ανατροπή, καθώς από τις συνολικά 230.580 προσλήψεις που έγιναν τον μήνα Σεπτέμβριο (2016) μόνο οι 89.702 (ποσοστό 38,90%) ήταν με πλήρη απασχόληση και πλήρη μισθό, ενώ οι 140.878, ποσοστό 61,10%, ήταν για μερική απασχόληση (107.790, ποσοστό 46,75%) και οι 33.088 (ποσοστό 14,35%) για εργασία «εκ περιτροπής», για λίγες ημέρες την εβδομάδα και αποδοχές περίξ των 300 ευρώ ή και χαμηλότερα. Επιπλέον στοιχεία είναι ιδιαιτέρως αποκαλυπτικά:

- Με μερική ή με εκ περιτροπής εργασία εργάζονται 531.664 άνδρες και γυναίκες (Μάρτιος 2016), μέγεθος που αναλογεί στο 29% των μισθωτών και οι οποίοι αμείβονται κατά μέσο όρο με 405,51 ευρώ μεικτά (ΙΚΑ 2016)

- 126.956 εργαζόμενοι αμείβονται με μεικτό μηνιαίο μισθό έως 100 ευρώ (Ναυτεμπορική, 2016).
- Ο αριθμός των νεόπτοιχων εργαζομένων που αμείβεται με μισθούς έως και 510 ευρώ μεικτά ανέρχεται συνολικά σε 432.033 άτομα.

Μέσα σε ένα μόνο χρόνο ο κίνδυνος της φτώχειας ενώ διαθέτει κάποιος εργασία αυξήθηκε από το 11,9% (2010) στο 15,1% (2011). Ο Παπαθεοδώρου εύστοχα επισημαίνει ότι ως βασικές αιτίες πρέπει να θεωρούνται η αύξηση της εργασιακής ευελιξίας, η μείωση του κατώτατου μισθού, η εγκατάλειψη των συλλογικών συμβάσεων και η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας (Paratheodorou, 2014 p.190).

Πίνακας 1. Στοιχεία Προσλήψεων απολύσεων Α' Εννεάμηνο 2016

| (σε θέσεις εργασίας) | <u>Σεπτέμβριος</u> 2016 | <u>Σεπτέμβριος</u> 2015 | <u>Διαφορά</u> (1-2) | <u>Α' Εννεάμηνο</u> 2016 | <u>Α' Εννεάμηνο</u> 2015 | <u>Διαφορά</u> (3-4) |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| | (1) | (2) | | (3) | (4) | (3-4) |
| I. Προσλήψεις | 230.580 | 175.954 | 54.626 | 1.644.558 | 1.341.392 | 303.166 |
| II. Αποχωρήσεις* | 222.792 | 188.957 | 33.835 | 1.398.953 | 1.168.371 | 230.582 |
| A. Καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου και λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου | 113.663 | 99.901 | 13.762 | 740.559 | 635.694 | 104.865 |
| B. Οικειοθελείς αποχωρήσεις | 109.129 | 89.056 | 20.073 | 658.394 | 532.677 | 125.717 |
| III. Ισοζύγιο (I-II) | 7.788 | -13.003 | 20.791 | 245.605 | 173.021 | 72.584 |

Πηγή: Εργάνη 2016

Η ευελιξία της αγοράς εργασίας ενισχύεται και επιταχύνεται και από τη μετατροπή των ατομικών συμβάσεων εργασίας από συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας. Παρά τη σημαντική μείωση του κατώτατου μισθού, το ποσοστό μεταβολής των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρη εργασία σε μερική και εκ περιτροπής την περίοδο 2009-2015 παρουσιάζει συνολική άνοδο της τάξης του 237%. Την ίδια περίοδο εντυπωσιακή είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 1.645% των αναγκαστικών μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας σε εκ περιτροπής εργασία μονομερώς από τον εργοδότη. Τέλος, οι μετατροπές των ατομικών συμβάσεων από πλήρη απασχόληση σε μερική και σε «εθελοντική» εκ περιτροπής εργασία έχουν αυξηθεί κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου κατά 153% και κατά 277% αντίστοιχα (INE, 2016 σελ.132).

Επιπλέον παρατηρείται βάθεμα της εντατικοποίησης της εργασίας. Το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζεται σε βάρδιες αυξήθηκε από 19,1% το 2008 σε 25,7% το

2014. Αντίστοιχα, το ποσοστό των εργαζομένων που συνήθως εργάζεται τα Σάββατα ανήλθε από 24,6% το 2008 σε 31,2% το 2014, ενώ για τις Κυριακές παρατηρείται μεταβολή από 5,8% το 2008 σε 12,7% το 2014. Τέλος, το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζεται τις νυχτερινές ώρες διπλασιάστηκε, από 3,7% το 2008 σε 6,3% το 2014 (INE, 2016 σελ.111)

Τα παραπάνω ευρήματα αυτά μας οδηγούν στην εκτίμηση ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας αποτελούν πλέον είναι κύριο χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας, ωστόσο είναι αυτό αρκετό για να ανασχεθεί η κρίση; Μπορεί από μόνη της η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων να δώσει την αναγκαία ώθηση για ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας και αύξησης της απασχόλησης;

6. Σκέψεις και παρατηρήσεις

Στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων και εν όψει της της δεύτερης αξιολόγησης συζητείται η περαιτέρω απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, ο περιορισμός των συνδικαλιστικών αδειών και της άσκησης του απεργιακού δικαιώματος με την καθιέρωση του όρου της πλειοψηφίας των εγγεγραμμένων μελών του συνδικάτου για την κήρυξη της απεργίας, η επαναφορά (μετά από τη σχετική κατάργηση το 1982) του lock out. Επίσης συζητείται η περαιτέρω μείωση του μισθολογικού κόστους, όπως η πρόσθετη μείωση του γενικού κατώτατου μισθού, η περαιτέρω μείωση του κόστους των υπερωριών σε συνδυασμό με την εισαγωγή πρόσθετων μέτρων ελαστικοποίησης του εργασιμου χρόνου, μέτρο που αποσκοπεί στη μη πληρωμή των προσ αυξήσεων για την υπερωριακή απασχόληση επιτυγχάνοντας επιπλέον συμπίεση του εργατικού κόστους.

Σύμφωνα με την επίσημη γραμμή του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, η περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας θα συμβάλλει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της χώρας, θα δημιουργήσει πλαίσιο ελκυστικό για επενδύσεις και αυτό με τη σειρά τη σειρά του θα οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης. Μήπως όμως η παραπάνω ρητορική εξαντλείται εν όψει της πραγματικότητας που έχει ήδη διαμορφωθεί;

Παρατηρώντας τα στατιστικά στοιχεία της απασχόλησης διαπιστώνουμε ότι υφίσταται μια οριακή διόρθωση για το έτος 2015. Πιο συγκεκριμένα κατά την επταετή περίοδο της ύφεσης (2008-2014), η μείωση του όγκου της παραγωγής κατά 23,5% συνοδεύτηκε από μείωση της απασχόλησης 20%, με αποτέλεσμα η Ελλάδα να κατατάσσεται στις χώρες με τα μικρότερα ποσοστά απασχόλησης εντός Ε.Ε.28. Το 2008, η απασχόληση κυμαινόταν στο 66,3% και το 2014 μειώθηκε στο 53,3%. Για το έτος 2015 η απασχόληση αυξήθηκε οριακά στο 54,9%. Αν και εξακολουθούμε να υπολείπομαστε του ευρωπαϊκού εθνικού στόχου του 70%, οι νέες θέσεις εργασίας που έχουν δημιουργηθεί ως επί το πλείστον βασίζονται σε ελαστικές μορφές εργασίας οι οποίες αποτελούν πλέον την πλειονότητα των νέων θέσεων απασχόλησης, σε καμία περίπτωση δεν εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης και διαμορφώνονται στη βάση της εποχικότητας. Είναι χαρακτηριστικό ότι όπως προκύπτει από τα μηνιαία στοιχεία της ανεργίας για τους νέους 15-24 ετών, ενώ τον μήνα Μάρτιο η ανεργία κυμαίνονταν στο 50% τέσσερις μήνες αργότερα η ανεργία μειώθηκε περισσότερο από επτά ποσοστιαίες μονάδες (42,7%) (Eurostat, 2016).

Σε αυτή την πλασματική ενίσχυση της απασχόλησης θα πρέπει να προσθέσουμε και την κοινωφελή εργασία σε υπηρεσίες κοινής ωφελείας της δημόσιας διοίκησης χρονικής διάρκειας πέντε, οκτώ ή δώδεκα μηνών. Οι εργαζόμενοι υπό το συγκεκριμένο καθεστώς στερούνται των δικαιωμάτων συλλογικής διαπραγματεύσεως, της επαγγελματικής εξέλιξης, της κατάρτισης, των πληρωμένων αργιών και της ευκαιρίας να αναγνωριστούν ως «σιωπηρά» μόνιμοι εργαζόμενοι, που καλύπτουν μόνιμες και διαρκείς ανάγκες υπό το καθεστώς της οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής 1999/70/EC για την εργασία ορισμένου χρόνου (Dimoulas, 2014 p.62). Μέχρι σήμερα υπό το συγκεκριμένο καθεστώς έχουν απασχοληθεί 50.000 άνεργοι, για το 2015 προβλέφθηκαν 19.101 θέσεις και για το 2016 οι εξαγγελίες της κυβέρνησης έκαναν αναφορές για 150.000 θέσεις κοινωφελούς εργασίας (Κούγιας, 2016).

Η αύξηση της χρήσης των ΕΡΑ δείχνει να μην βρίσκεται σε ανάλογη σχέση με τη μεγέθυνση της παραγωγικότητας, την αύξηση του ΑΕΠ και συνακόλουθα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας (Ingason (2013), Lucidi (2012), όπως παρατίθεται στο Ευστράτογλου, 2015). Ο Ευστράτογλου μελετώντας τα διαθέσιμα στοιχεία για την περίοδο 2008-2013, διαπιστώνει ότι το 2013 η παραγωγικότητα της εργασίας στην ελληνική οικονομία βρισκόταν σε χαμηλότερο σημείο από εκείνο κατά την έναρξη της οικονομικής κρίσης, παρέχοντας μια σημαντική ένδειξη της αποτυχίας των

προγραμμάτων λιτότητας και εσωτερικής υποτίμησης. Διενεργώντας μια σειρά από οικονομετρικές μετρήσεις με βάση τις εξελίξεις της παραγωγικότητας και της απασχόλησης σε κλάδους της ελληνικής οικονομίας, διαπιστώνει την απουσία θετικής σχέσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της παραγωγικότητας. Η πλειονότητα των κλάδων με υψηλές συγκεντρώσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης εμφάνισαν χαμηλή και μέση παραγωγικότητα με περιορισμένες εξαιρέσεις. Από την άλλη πλευρά, οι κλάδοι με υψηλή παραγωγικότητα εμφάνισαν χαμηλές συγκεντρώσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης. Παράλληλα ανέδειξε την ύπαρξη μιας αρνητικής συσχέτισης ανάμεσά τους, ενώ είναι ορατός ο κίνδυνος οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης να υποκαθιστούν τις επενδύσεις, με στόχο τη μείωση και τη διατήρηση του εργατικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα, γεγονός που φαίνεται να εγκλωβίζει πολλούς κλάδους της ελληνικής οικονομίας σε έναν φαύλο κύκλο χαμηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης, χαμηλής έντασης δεξιοτήτων και χαμηλής παραγωγικότητας, με αποτέλεσμα την αδυναμία τους να διατηρήσουν και να επεκτείνουν τη θέση τους στο εγχώριο και διεθνές παραγωγικό σύστημα (Ευστράτογλου, 2015).

Θέση που φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τη γενική εικόνα των εξαγωγών. Οι εξαγωγές κατά την περίοδο Ιανουαρίου – Αυγούστου 2016 σημείωσαν κάμψη κατά 6,3% από το αντίστοιχο διάστημα του 2015, ενώ η ιδιαίτερη δυναμική τους φαίνεται να έχει εξαντληθεί, αφού το 2012 ήταν το έτος με τις καλύτερες επιδόσεις από την έναρξη της κρίσης.

Σε ευθυγράμμιση με τις παραπάνω παρατηρήσεις βρίσκεται η σχετική έρευνα της ΓΣΕΕ, όπου αναζητώντας τις αιτίες της μερικής απασχόλησης διαπιστώνεται ότι ενώ κατά το 2008 το 41,6% των μερικώς απασχολούμενων δήλωνε ότι δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση, το ποσοστό αυτό εκτινάσσεται σε 69,4% το 2015. Συνεπώς, η επιλογή της μερικής απασχόλησης δεν καλύπτει την ανάγκη των εργαζομένων να εργάζονται λιγότερες ώρες, επειδή, για παράδειγμα, φροντίζουν παιδιά ή ενήλικες ή παρακολουθούν προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά γίνεται λόγω της έλλειψης θέσεων πλήρους απασχόλησης (INE, 2016 σελ.109).

Η κατάσταση αυτή εγκυμονεί κινδύνους. Ο Παυλόπουλος (2015), μελετώντας τα αποτελέσματα της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα και συγκριτικά με τις χώρες της Ε.Ε. διαπιστώνει ότι αν και ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων με συμβάσεις

ορισμένου χρόνου μεταπηδά σύντομα σε μόνιμη εργασία, μια μεγάλη μερίδα εργαζομένων εγκλωβίζεται για μεγάλο διάστημα στην ευέλικτη απασχόληση. Για αυτή τη μερίδα εργαζομένων, όσο μεγαλύτερο είναι αυτό το διάστημα τόσο μεγαλώνει η πιθανότητα να παραμείνουν για ακόμη μεγαλύτερο χρονικό διάστημα σε καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης με ό,τι αυτό συνεπάγεται για αμοιβές, ωράριο, εργασιακές συνθήκες. Περίπου δύο στους τρεις εργαζομένους με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε μια δεδομένη χρονική στιγμή παραμένουν εργαζόμενοι με ευέλικτη μορφή απασχόλησης ένα χρόνο μετά. Η πιθανότητα παραμονής στην ευέλικτη απασχόληση είναι υψηλότερη απ' ό,τι σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ενώ ταυτόχρονα διαπιστώνεται ότι όσο πιο εύκολη είναι η χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου τόσο περισσότερο χρησιμοποιούν οι εργοδότες αυτές τις συμβάσεις σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας ή ακόμη εκμεταλλεύονται αυτή τη δυνατότητα για να δίνουν χαμηλότερους μισθούς σε εργαζομένους που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Παυλόπουλος, 2015 σελ.67-68).

Κατά τη γνώμη του γράφοντος, η προστιθέμενη αξία των EPA στην Ελλάδα της κρίσης μπορεί να παραχθεί μόνο όταν αυτές συνδυαστούν με ρυθμίσεις προστασίας και ενίσχυσης των εργαζομένων που τελούν ή θα τελέσουν σε καθεστώς μετάβασης από την απασχόληση προς την ανεργία και αντιστρόφως. Στις σημερινές συνθήκες, διαπιστώνουμε ότι σε επίπεδο δημόσιας πολιτικής η κοινωνική πολιτική και οι πολιτικές απασχόλησης αντιμετωπίζονται περισσότερο ως επιδοματικές πολιτικές (οικονομικό κόστος) όπου απουσιάζει η διάσταση της κοινωνικής επένδυσης, ενώ σε επίπεδο επιχείρησης η παρουσία και επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στη χώρα είναι συνυφασμένη με διαδικασίες υποκατάστασης πλήρους από μερική απασχόληση και με διαδικασίες υποκατάστασης προσωρινής απασχόλησης από απασχόληση που λόγω της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, δεν οδηγεί σε αποζημιώσεις και συνολικά διαμορφώνει συνθήκες εργασιακής φτωχοποίησης. Άμεση συνέπεια των παραπάνω είναι αφενός ο χαμηλός δείκτης που αποτυπώνει την ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα και επικεντρώνεται στην ποιότητα του εισοδήματος, την εργασιακή ασφάλεια και την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και αφετέρου ο υψηλός κίνδυνος ανεργίας και φτώχειας που διατρέχουν οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, με προεκτάσεις για τον παραγωγικό και κοινωνικό ιστό της χώρας. Είναι προφανές ότι η βελτίωση της παραγωγικότητας και οι συνθήκες φτωχοποίησης των ανθρώπινου δυναμικού που διαμορφώνουν οι επισφαλείς θέσεις εργασίας όχι μόνο δε

συμβαδίζουν αλλά βρίσκονται σε διαμετρικά αντίθετες θέσεις. Προς αντιστάθμισμα θα πρέπει η ελαστικοποίηση της εργασιακών σχέσεων να συνοδευθεί από ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος.

Στην πρόταση της Επιτροπής των Διεθνών Εμπειρογνομόνων για τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που συστάθηκε κατόπιν σχετικής αναφοράς στους όρους του Μνημονίου γίνεται σαφής αναφορά στο πρότυπο της Δανίας. Σε αυτό λειτουργεί μια απορρυθμισμένη αγορά εργασίας η οποία όμως συνοδεύεται από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αποτελεσματικό σύστημα δια βίου μάθησης, περιεκτικό δίκτυο ασφαλείας για τους ανέργους και έναν τελεσφόρο κοινωνικό διάλογο με ιστορικό συναίνεσης (Κούγιας, 2016). Η μετάβαση σίγουρα δεν είναι εύκολη αλλά ούτε και ανέξοδη.

Προτάσεις όπως αυτή για ευελιξία με ασφάλεια της απασχόλησης που στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, διατυπώνεται ως ευέλικτη ασφάλιση («flexinsurance») (Tangian, 2008), όπου ο εργοδότης καλείται να συμβάλει στην κοινωνική προστασία των εργαζομένων αναλογικά με το βαθμό ευελιξίας της σύμβασης εργασίας θα μπορούσε να τύχει προσοχής αλλά χρειάζεται περαιτέρω επεξεργασία. Σύμφωνα με την πρόταση αυτή, οι εργοδότες οφείλουν να εξισώσουν τις συνθήκες εργασίας ανάμεσα στους εργαζόμενους με τυπική και άτυπη απασχόληση. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την επιβολή φόρου σε εκείνες τις επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται από δυσμενές εργασιακό περιβάλλον. Η πλαισίωση της ρύθμισης αυτής με αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι επιβεβλημένη. Θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας για να μπορέσει να αποδώσει θα πρέπει ενσωματωθεί σε ένα «έξυπνο» κοινωνικό κράτος με ικανούς «σταθεροποιητές» που θα απορροφούν τους κραδασμούς των μεταβάσεων και θα προετοιμάζουν την επανείσοδο στην αγορά εργασίας (Κούγιας, 2016).

7. Συμπεράσματα

Αναντίρρητα τόσο σε διεθνές όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο οι οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις συνθέτουν ένα περιβάλλον όπου η απασχόληση βρίσκεται σε

πίεση. Υφίσταται μια μετατόπιση του εργασιακού προτύπου από το καθεστώς της πλήρους και μόνιμης εργασίας σε αυτού της επισφαλούς απασχόλησης. Στην τάση αυτή ευθυγραμμίστηκαν οι μεταρρυθμίσεις που υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που ανέλαβε η Ελλάδα εν όψει των δανειακών συμβάσεων που υπέγραψε. Σε ελάχιστο χρονικό διάστημα επιχειρήθηκε σε μεγάλο βαθμό η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η προώθηση ενός γενικευμένου ευέλικτου εργασιακού προτύπου ως προς τις μορφές, τον χρόνο και την οργάνωση της εργασίας, με ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και τη διαμόρφωση του συνόλου των κανόνων ρύθμισης της εργασιακής σχέσης είτε σε ατομικό επίπεδο είτε σε επίπεδο επιχείρησης.

Διακηρυγμένος στόχος των μεταρρυθμίσεων είναι η ανάκτηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της χώρας. Ωστόσο ο δημοσιονομικός μετασχηματισμός της ελληνικής οικονομίας με την υιοθέτηση της επιλογής της εσωτερικής υποτίμησης, το χαμηλό ποσοστό της απασχόλησης, την υψηλή ανεργία και το διογκούμενο δημόσιο και ιδιωτικό χρέος που προσεγγίζει τα 700 δις δεν αφήνουν περιθώρια μεγάλης αισιοδοξίας. Ύστερα από έξι χρόνια μεταρρυθμίσεων, η ελληνική οικονομία αδυνατεί να δημιουργήσει βιώσιμες και ποιοτικές θέσεις απασχόλησης. Την τελευταία διετία το ισοζύγιο των προσλήψεων αν και θετικό, χαρακτηρίζεται από την αριθμητική υπεροχή των προσλήψεων για θέσεις μερικής απασχόλησης που πλέον υπερβαίνουν το 50% των νέων προσλήψεων. Η τάση αυτή δεν προκαλεί ανησυχία μόνο για τη βιωσιμότητα των θέσεων αλλά και για την ποιότητα της εργασίας, τη δυνατότητα άρσης του φαύλου κύκλου ανεργίας και χαμηλόμισθων θέσεων και την εισοδηματική ασφάλεια που παρέχουν. Οι συζητήσεις ενόψει της δεύτερης αξιολόγησης που διεξάγονται αυτή την περίοδο χαρακτηρίζονται από την επιθυμία των θεσμών για περαιτέρω ευελιξία στην αγορά εργασίας. Ανεξαρτήτως αν η πολιτική της ανάκτησης της ανταγωνιστικότητας μέσω της συμπίεσης του εργατικού κόστους έχει λογικό υπόβαθρο, φαίνεται ότι στην ελληνική περίπτωση έχει φτάσει στα όρια της. Η εξαγωγική και παραγωγική στασιμότητα που παρατηρείται την τελευταία διετία υποδηλώνει την ανάγκη εκσυγχρονισμού της επιχειρηματικότητας με καινοτομία, τεχνολογική αναδιάρθρωση και αναπροσαρμογή. Προς εκπλήρωση αυτής της ανάγκης, έστω κι αν θα επιλεγεί ακόμη μεγαλύτερη ευελιξία, αυτή θα πρέπει να συνδυαστεί με τη δημιουργία των απαραίτητων συνθηκών προστασίας τόσο της θέσης απασχόλησης (ευκολία ανεύρεσης εργασίας) όσο και του ίδιου του εργαζόμενου όταν χάσει τη θέση του. Ένα σύγχρονο

κοινωνικό κράτος που θα παρέχει την απαιτούμενη οικονομική στήριξη στους ανέργους με αποδοτικές ενεργητικές πολιτικές που θα τους βοηθήσουν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας πρέπει να θεωρείται *sine qua non* προϋπόθεση. Μόνο με τον συγκερασμό των συμφερόντων τόσο της επιχειρηματικότητας όσο και του ανθρώπινου κεφαλαίου μπορούμε να διαμορφώσουμε όρους βιώσιμης ανάπτυξης και συνεπώς άρσης του σημερινού αδιεξόδου. Η μονομέρεια της απορρύθμισης που ακολουθείται θα δημιουργήσει περισσότερα προβλήματα απ' ό,τι επιχειρεί να επιλύσει.

Κ.Γ.Κ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

Abraham, K. (1990). "Restructuring the employment relationship: the growth of market mediated work arrangements", in R. McKersie (ed.) *New Developments in the Labour Market: Toward a New Institutional Paradigm*, pp. 85–119. Cambridge, USA: MIT Press.

Ackroyd, S. and Procter, S. (1998). "Flexible Manufacturing Organization and Workplace Industrial Relations: Some Attributes of the New Flexible Firm", *British Journal of Industrial Relation*, 36(2), pp. 163–183.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and Kalleberg, A. (2001). "Do High Performance Work Systems Pay Off?", in S. P. Vallas (ed.), *The Transformation of Work*. Greenwich, CT: JAI Press.

Atkinson, J. (1984a). *Flexibility, uncertainty and manpower management*, Brighton: Institute of Manpower Studies.

Atkinson, J. (1987) "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties", *Labour and Society*, 12(1), pp. 87–105.

Atkinson, J. (1984b). "Manpower strategies for flexible organizations", *Personnel Management*, August, 16(8), pp. 28–31.

Atkinson J., Meager, N. 1986. *New Forms of Work Organization*, Brighton, Institute of Manpower Studies.

Bardasi, E. and Francesconi, M., (2003). “The impact of atypical employment on individual well-being: Evidence from a panel of British workers, Colchester”, Institute of Social and Economic Research, University of Essex.

Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P.K, Rasmussen, S., (2009). “Flexicurity and atypical employment in Denmark”, CARMA Research Paper.

Carnoy, M., Castells, M., & Benner, C. (1997). “Labour Markets and Employment Practices in the Age of Flexibility: A Case Study of Silicon Valley”, *International Labour Review*, 136(1), pp.27–48.

Cooke, G., Zeytinoglu, I., Agarwal, N. and Rose, J. (2008). “Employee-friendly and employer-friendly non-standard work schedules and locations”. *Journal of Employment Studies*, 16(2), pp. 31–66

Davis, A.E. and Kalleberg, A.L. (2006). “Family-Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s”, *Work and Occupations*, 33(2), pp. 191-223.

Dastmalchian, A. and Blyton, P. (2001). “Workplace Flexibility and the Changing Nature of Work: An Introduction”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(1), pp. 1-4

Dimoulas, C. (2014). “Exploring the impact of employment policy measures in the context of crisis: The case of Greece”, *International Social Security Review*, 67(1), pp. 49–65.

Edwards, P., (2006). “Non-standard work and labour market restructuring in the UK”, Paper for Associazione Nuovi Lavori conference on ‘The latest in the labour market’, Industrial Relations Research Unit (IRRU), University of Warwick http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/publications/recentconf/pe_rom_e.pdf.

European Commission (2006). “Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century”, Green Paper, COM(2006) 708 final http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/growth_and_j_obs/c10312_en.htm

EUROFOUND (2010). “Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements”, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>

EUROSTAT, (2016). Employment rate by sex, age group 20-64 http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1

De Grip A., J. Hoevenberg and E. Willems, (1997). “Atypical employment in the E.U.”, *International Labour Review*, 136 (1), pp.49-71.

Felstead, A. and Gallie, D. (2004). “For better or worse? Non-standard jobs and high involvement work systems”, *International Journal of Human Resource Management*, 15(7), pp. 1293–1316.

Fleetwood, S. (2007). “Why work-life balance now?” *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), pp. 387-400.

Germe J. F., F. Michon, (1979). “Politiques des entreprises et formes particulières d’emploi”, Séminaire de l’Economie du Travail, Université Paris I.

Giannikis, S. and Mihail, D. (2011). “Flexible work arrangements in Greece: a study of employee perceptions”, *International Journal of Human Resource Management*, 22(2) pp. 417–432.

Greenberg, D. and Landry, E. M. (2011). “Negotiating a flexible work arrangement: How women navigate the influence of power and organizational context”, *Journal of Organizational Behavior*, 32(8), pp. 1163–1188.

Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.

Halpern, D. (2005). “How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money”, *Stress and Health*, 21(3), pp. 157–168.

Hill, E., Grzywacz, J., Allen, S., Blanchard, V., Matz-Costa, C., Shulkin, S. and Pitt Catsouphes, M. (2008). “Defining and conceptualizing workplace flexibility”, *Community Work and Family*, 11(2), pp. 149–163.

Ingason, A. (2013). "Labour flexibility and its effects on labour productivity growth", Master Thesis, Delft University of Technology, Faculty of Technology Policy and Management.

Kalleberg, A. (2003). "Flexible firms and labour market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers", *Work and Occupations*, 30(2), pp. 154–175.

Kalleberg, A. L. (2001). "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century", *British Journal of Industrial Relations*, 39(4): 479-504.

Kalleberg, Arne L. (2000). "Non-standard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work". *Annual Review of Sociology*, 26(1), pp. 341-65.

Kossek, E. and Lee, M. (2008). "Implementing a Reduced-Workload Arrangement to Retain High Talent: A Case Study", *Journal of Managerial Psychology*, 11(1) pp. 49-64.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). "For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality", *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3) pp.419 - 431.

Kerkhofs, M., Chung, H., & Ester, P. (2008). "Working time flexibility across Europe: a typology using firm-level data", *Industrial Relations Journal*, 39(6) pp.569-585.

Lewis, S. (2003). "Flexible Working Arrangements: Implementation, Outcomes, and Management", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18(1), pp.1-28.

Lucidi, F. (2012). "Is There a Trade - off Between Labour Flexibility and Productivity Growth? Some Evidence from Italian Firms", in Addabbo T., Solinas, G. (eds) *Non-Standard Employment and Quality of Work*, AIEL series in labour economics, Physica Verlag HD, pp. 261-285.

McIllroy, R., Marginson, P., & Regalia, I. (2004). "Regulating external and internal forms of flexibility at local level: five European regions compared", *The International Journal of Human Resource Management*, 15(2) pp. 295 - 313.

McDonald, C. Bradley, P. and Brown, L. (2009). "Full-time is a Given Here: Part-time Versus Full-time Job Quality", *British Journal of Management*, 20(2), pp. 143–157.

Meulders D., Plasman, O., Plasman, R. (1994), *Atypical Employment in the EC*, Aldreshot, Dartmouth.

Mihail, D. (2003). "Atypical working in corporate Greece", *Employee Relations*, 25(5), pp. 470–489.

Monastiriotis, V (2005). "Labour market flexibility in the UK: regional variations and the role of global/local forces", *Economic and Industrial Democracy*, 26(3), pp. 443-477.

Mouriki, A. (2009). "Flexibility and Security: an Asymmetrical relationship" AIAS Working Paper 09-74, University of Amsterdam.

Nienhueser, W (2005). "Flexible work = atypical work = precarious work?", *Management Revue*, 16(3), Mering, Rainer Hampp Verlag

http://www.managementrevue.org/papers/mrev_3_05_Nienhueser_Editorial.pdf.

Nordhaus, W. (2004). "Retrospective on the 1970s productivity slowdown", Working Paper 10950, NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH,

<http://www.nber.org/papers/w10950.pdf>

OECD (2015). *OECD Employment Outlook 2015*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2013). *OECD Economic Surveys: Greece*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2011). *OECD Economic Surveys: Greece*, OECD Publishing, Paris.

Ortega, J. (2009). "Why do employers give discretion? Family versus performance concerns", *Industrial Relations*, 48(1), pp. 1–24.

Papatheodorou, C. (2014). "Economic crisis, poverty and deprivation in Greece", in Mavroudeas S. (ed), *Greek Capitalism in Crisis: Marxist Analyses* Routledge Frontiers of Political Economy, London.

Polivka, A. and Nardone, T. (1989). "On the Definition of Contingent Work", *Monthly Labour Review*, 112(12), pp. 9–16.

Rosenfeld, R.R. (2001). "Employment Flexibility in the United States: Changing and Maintaining Gender, Class, and Ethnic Work Relationships" in J. Baxter and M. Western (eds), *Reconfigurations of Class and Gender*, Stanford: Stanford University Press.

Tangian, A. (2008). "Is Europe ready for Flexicurity? Empirical Evidence critical Remarks and a reform Proposal", *Intereconomics*, March/April, 43, pp. 99-111.

Tregaskis, O., Brewster, L. and Hegewisch, A. (1998). "Flexible Working in Europe: The Evidence and the Implications European", *Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), pp. 61–78.

Vendramin; P. (2001). "Le travail Atypique: Résultats d'enquête", Fondation Travail-Université, Service Syndical des femmes de al CSC.

Voudouris, I. (2004). "The use of flexible employment arrangements: some new evidence from Greek firms", *International Journal of Human Resource Management*, 15(1), pp. 131–146.

Watson, I., J. Buchanan, I. Campbell and C. Briggs (2003). *Fragmented Futures: New Challenges in Working Life*, Annandale: Federation Press.

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C. and Smeaton, D. (2003). "'High Performance" management practices, working hours and work-life balance", *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), pp. 175–195.

Wilhagen, T. (2008). "Mapping out flexicurity pathways in the European Union", Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Program.

Wood, S. and de Menezes, L. (2007). "Family-friendly, equal opportunity and high-involvement management in Britain", in Boxall, P., Purcell, J. and Wright, P.

(eds), *Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press, pp. 581–598.

Wood, S.J., de Menezes, L.M. and Lasasoa, A. (2003). “Family-friendly management in Great Britain: testing various perspectives”, *Industrial Relations*, 42(3), pp. 221–250.

Ελληνική

Γαμβρούδης Β. (2009). «Ειδικές μορφές απασχόλησης, (ευέλικτη εργασία)», *Επιθεώρηση ΙΚΑ, Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου*, 31(366), σελ. 706-711.

Γεωργακοπούλου Β. (1996). «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Γιαννακούρου Σ. (2006), «Χρόνος εργασίας και ατυπικές μορφές απασχόλησης, νομικά ζητήματα», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου* 65 (21), σελ. 1265-1283.

Γκιάλης Σ. (2009), «Εργασιακή ευελιξία και άτυπη εργασία στη νέα εποχή», *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, ΙΔ, 56, σελ.90-122

Ευστράτογλου, Α. (2015). «Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας», *Μελέτες* 36, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

ΙΚΑ, 2016. Μηνιαία στοιχεία απασχόλησης, Μάρτιος.

http://www.ika.gr/gr/infopages/memos/GEN_G71_63_18-10-2016.pdf

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, (2016). «Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση», Ετήσια Έκθεση.

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, (2015). «Η αγορά εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα». Ενημέρωση, Τ.225, Σεπτέμβριος-Οκτώβριος.

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, (2013). «Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση», Ετήσια Έκθεση.

Καραμεσίνη Μ. (1999). «Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 100, σελ.3-32.

Καραμεσίνη, Μ. (1993). «Ευελιξία και διαρθρωτική αλλαγή», *Θέσεις*, Τ.45, Οκτώβριος – Δεκέμβριος.

Καυάλης, Σ. (2015). «Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα», *Μελέτες-Τεκμηρίωση* 43, Αθήνα: Ινστιτούτο Απασχόλησης ΓΣΕΕ.

Κούγιας, Κ. (2016). *Πολιτικές απασχόλησης σε κρίση: Μαθήματα από Γερμανία, Δανία, Ελλάδα*. Τετράδια Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg

Κουζής, Ι. (2015). «Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων», *Κοινωνική Πολιτική*, Τ.3, Ιανουάριος.

Κουζής, Ι. (2011), «Το εργασιακό περιβάλλον μετά το Μνημόνιο», *Μηνιαίο Περιοδικό ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, τ. 81, σελ..6-11.

Κουζής, Ι. (2008). «Ευελιξία και ασφάλεια: Μια κριτική προσέγγιση», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, (3)1, σελ. 67-77.

Κουζής, Ι. (2001), «Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της απασχόλησης;» Αθήνα: Ινστιτούτο Απασχόλησης ΓΣΕΕ.

Κουκιάδης, Ι. (2006), «Το εργατικό δίκαιο της ευελιξίας: Η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων της εργασίας», *Επιθεώρηση του Εργατικού Δικαίου*, 65 (7) σελ.385-396.

Κουκιάδης, Ι. (2011), *Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλα.

Κυριακούλιας, Π. (2012). «Οι Εξελίξεις στις Εργασιακές Σχέσεις κατά το 2012», στο *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σελ.99-118.

Ματσαγγάνης, Μ., Λεβέντη, Χ., Καναβιτσά Ε., Φλεβοτόμου, Μ. (2016). «Μια Αποδοτικότερη Πολιτική για την Καταπολέμηση της Ακραίας Φτώχειας», *διαΝΕΟσις*, Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης

http://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2016/06/ftwxeia_version_070616_3.pdf

Ναυτεμπορική, (2016). 130.000 εργαζόμενοι αμείβονται με μικτό μηνιαίο μισθό έως 100 ευρώ, 22 Ιουλίου 2016, <http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1130682/130000-ergazomenoi-ameibontai-me-mikto-miniaio-mistho-eos-100-euro>

Παπαδημητρίου Κ. (2007). *Η προσωρινή απασχόληση*, Αθήνα: Σάκκουλας

Παπαδημητρίου Κ. (2009). «Εργοδοτικές αποφάσεις εν όψει της οικονομικής κρίσεως», *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*, 65 (1549) σελ. 1377-1383

Παυλόπουλος, Δ. (2015). «Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ: Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων», *Μελέτες* 33, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Φραγκάκης Ν. (επιμ).,(1994). *Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση*, Παπαζήσης, Αθήνα.