



**ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

## **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

# **ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ, ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ. ΕΡΕΥΝΑ**

**ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ 8030**

**ΚΑΤΣΙΚΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ 8045**

**ΓΚΟΥΣΚΟΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ – ΜΑΡΙΟΣ 8059**

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΠΟΛΥΔΩΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ**

**ΠΑΤΡΑ – ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2012**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε για να αναδείξει και να μελετήσει τα προβλήματα που έχουν σχέση με την εργασία, την απασχόληση και το ασφαλιστικό σύστημα.

Το κείμενο που ακολουθεί αποτελείται από επτά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η αγορά εργασίας. Οι μετασχηματισμοί στη αγορά εργασίας, ο δανεισμός προσωπικού και η σχέση προσλήψεων-απολύσεων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζεται η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε). Γίνεται μια ιστορική αναδρομή και δίνονται ο σκοπός, η δομή, και οι αρμοδιότητές της.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στην απασχόληση. Οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι διαφορετικές γενιές στον ίδιο εργασιακό χώρο. Οι τέσσερις γενεές, η γεφύρωση του χάσματος, οι αρχές συνήπαρξης και η ευέλικτη και σύνθετη διοίκηση.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύεται η αγορά εργασίας και το ανθρώπινο δυναμικό. Γίνεται αναφορά για την προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας, την διαδικασία σύζευξης ανάμεσά τους κι έπειτα αναφέρεται το εργατικό δυναμικό σε Ελλάδα και Ευρώπη.

Στο έκτο κεφάλαιο προσεγγίζονται τα δεδομένα σε σχέση με τις εργασιακές συμβάσεις και το ασφαλιστικό.

Τέλος στο έβδομο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έρευνα που κάναμε σε εργαζομένους του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα.

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>6</b>
<b>1.1 ΟΙ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>7</b>
<b>1.2. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>	<b>17</b>
<b>1.3 Η ΣΧΕΣΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ</b>	<b>20</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ</b>	<b>28</b>
<b>2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ</b>	<b>28</b>
<b>2.2 ΣΚΟΠΟΣ Γ.Σ.Ε.Ε.</b>	<b>31</b>
<b>2.3 ΔΟΜΗ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε.</b>	<b>32</b>
<b>2.4 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ Γ.Σ.Ε.Ε.</b>	<b>38</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b>	<b>40</b>
<b>3.1 ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b>	<b>40</b>
<b>3.2 ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ – ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b>	<b>45</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΓΕΝΙΕΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ: ΤΟ ΝΕΟ ΧΑΣΜΑ ΓΕΝΕΩΝ</b>	<b>50</b>
<b>4.1 ΓΕΦΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ</b>	<b>50</b>
<b>4.2 ΟΙ ΤΕΣΣΕΡΙΣ ΓΕΝΕΕΣ</b>	<b>52</b>
<b>4.3 ΑΡΧΕΣ ΣΥΝΥΠΑΡΞΗΣ</b>	<b>55</b>

4.4 ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ _____	56
---	----

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ**

<b>ΔΥΝΑΜΙΚΟ _____</b>	<b>59</b>
-----------------------	-----------

5.1 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ _____	59
--	----

5.1.1 ΕΡΓΑΣΙΜΗ ΗΛΙΚΙΑ _____	59
-----------------------------	----

5.1.2 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ _____	61
--	----

### **5.1.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ**

<b>ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ _____</b>	<b>65</b>
-----------------------------	-----------

5.2 ΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ _____	68
--------------------------------------	----

### **5.3 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΖΕΥΞΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΕ ΠΡΟΣΦΟΡΑ**

<b>ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ _____</b>	<b>73</b>
-------------------------	-----------

5.4 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ _____	75
--	----

### **5.5 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ**

<b>ΕΝΩΣΗ _____</b>	<b>78</b>
--------------------	-----------

5.6 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΕ ΝΟΥΜΕΡΑ _____	82
---	----

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ**

<b>ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ _____</b>	<b>87</b>
---	-----------

### **6.1 ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ**

<b>ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ _____</b>	<b>87</b>
------------------------	-----------

6.2 ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ _____	89
--	----

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup> ΕΡΕΥΝΑ</b>	<b>92</b>
<b>7.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	<b>92</b>
<b>7.2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</b>	<b>92</b>
<b>7.3 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ</b>	<b>92</b>
<b>ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	<b>124</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>126</b>

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι αλλαγές που συντελούνε στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων με κατεύθυνση την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό των εξελίξεων που διέπουν την ευρωπαϊκή και ελληνική αγορά εργασίας. Η υποχώρηση του θεσμού της σταθερής και πλήρους απασχόλησης και η αλλοίωση του παραδοσιακού εργασιακού προτύπου από την ανάπτυξη μορφών ευελιξίας του μεγέθους και του περιεχομένου της απασχόλησης, του εργασιμου χρόνου και των αμοιβών έχουν αποτελέσει αντικείμενο ιδιαίτερης και διεξοδικής ανάλυσης από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ<sup>1</sup>.

Στα ίδια πλαίσια έχει αναλυθεί το περιεχόμενο των επιδράσεων των αλλαγών αυτών απέναντι στην απασχόληση, στην ποιότητα της και στις συνθήκες εργασίας με το υψηλό ποσοστό εφαρμογής του στην Ευρώπη και την ιδιαίτερη ένταση με την οποία προωθούνται από τις ασκούμενες κρατικές και κοινοτικές πολιτικές υπό το βάρος των πιέσεων των δυνάμεων της αγοράς και την αναζήτηση όρων μείωσης του εργασιακού κόστους προς όφελος της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης.

Στις αναλύσεις του ΙΝΕ (Ετήσια έκθεση 1999 - 2002) έχει κατ' επανάληψη τονιστεί το γεγονός ότι η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από πολιτικές διαχείρισης χαμηλού εργασιακού κόστους που εκδηλώνονται κυρίως μέσα από το χαμηλό επίπεδο των αμοιβών, σε σύγκριση με τον υπόλοιπο κοινοτικό χώρο (67% έναντι του μέσου κοινοτικού ενώ το κόστος ζωής στην Ελλάδα αντιπροσωπεύει το αντίστοιχο 90% του ευρωπαϊκού), και την ιδιαίτερη παρουσία της παράνομης ευελιξίας που αφορά στο εκτεταμένο φαινόμενο της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Επίσης από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και εντεύθεν με αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις (Ν. 1892/90, Ν. 2639/98, Ν. 2602/99, Ν. 2874/00, Ν. 2956/01 και η πρόσφατη κατάθεση του σχεδίου νόμου για την μερική απασχόληση στο δημόσιο) επιχειρείται η ενθάρρυνση της ανάπτυξης της ευελιξίας της εργασίας ως απόπειρα προσαρμογής στη γενικότερη συγκυρία και ως μια επιπλέον έκφραση των πολιτικών μείωσης του ήδη χαμηλού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα.

---

<sup>1</sup> Κουζής Γ.,(2001), Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση 11 της εργασίας;, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ; Αθήνα 2001

## 1.1 ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας αλλάζουν με ταχείς ρυθμούς από την αρχή της δεκαετίας του '90: γίνονται περισσότερο ευέλικτες, αποψιλώνεται το ρυθμιστικό τους πλαίσιο και υπόκεινται σε αυξανόμενη κατάτμηση. Η επιτυχία της αμερικανικής οικονομίας, που κατόρθωσε στην διάρκεια της δεκαετίας του '90 να μειώσει το ποσοστό ανεργίας μέχρι το επίπεδο της πλήρους απασχόλησης χωρίς να αναζωπυρώσει τον πληθωρισμό, ενίσχυσε την άποψη ότι ο κυριότερος λόγος για τις μέτριες επιδόσεις της Ευρώπης σε ότι αφορά την απασχόληση είναι οι ανεπαρκώς ευέλικτες αγορές εργασίας.

Εν τω μεταξύ, οι νέες τεχνολογίες έχουν επιταχύνει τη εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και έχουν οδηγήσει σε νέες μορφές εργασίας. Απόηχος αυτών των εξελίξεων ήταν οι νέοι στρατηγικοί στόχοι που ορίστηκαν από το ευρωπαϊκό συμβούλιο της Λισσαβόνας για την Ευρωπαϊκή Ένωση οι οποίοι ορίστηκαν για να καλύψουν τις επόμενες δεκαετίες, η Ευρώπη πρέπει να γίνει μια «κοινωνία εστιασμένη στην γνώση»<sup>2</sup>.

Ο τότε στόχος είχε σημαντικές επιπτώσεις για την συζήτηση που διεξαγόταν για τα ζητήματα της εργασίας, γιατί μετατόπιζε το ενδιαφέρον στην ευελιξία της αγοράς εργασίας, στην οργανωτική ευελιξία των επιχειρήσεων στην ανάγκη για περισσότερο ειδικευμένα, αυξημένων δεξιοτήτων και προσαρμοστικότητας εργασιακής δύναμης. Οι δύο κατευθύνσεις, αφενός μεν η ευελιξία, αφετέρου δε η αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού, είναι εν πολλής αντιφατικές.

Το καθεστώς συσσώρευσης κεφαλαίου που διαμορφώνεται πλέον, δίνει σημαντικό ρόλο στον τομέα των υπηρεσιών και σε μεγάλο βαθμό στην ανειδίκευτη εργασία, έτσι ώστε μια σημαντική μερίδα των εργαζόμενων είναι αναγκασμένη να δέχεται την πτώση του πραγματικού μισθού της κάτω από τον κανονικό. Ο υπάρχον μισθός δε βοηθά σε μια κανονική και αξιοπρεπή διαβίωση<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο

<sup>3</sup> Κατσανέβας Θ., (1997), Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση

Η διατήρηση των μικρών αυξήσεων στους μισθούς αποτελεί μια από τις προϋποθέσεις του νέου καθεστώτος συσσώρευσης, γιατί η νέα περίοδος άνθισης του καπιταλισμού χαρακτηρίζεται από μικρές ως μέτριες αυξήσεις της παραγωγικότητας, εργασίας. Παρά την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγή, η παραγωγή δεν επιταχύνεται θεαματικά (με εξαίρεση την βιομηχανία): η άνοδος της παραγωγικότητας στις ΗΠΑ, όσο σημαντική και αν είναι, απέχει κατά πολύ από τις αποδόσεις των «ένδοξων τριάντα ετών» 1945-1975. Αυτό οφείλεται, κατά κύριο στο γεγονός ότι οι νέες βάσεις της συσσώρευσης κεφαλαίου βρίσκονται και στον τομέα των υπηρεσιών, που δεν επιτυγχάνει υψηλές αυξήσεις της παραγωγικότητας. Εάν όμως η παραγωγικότητα δεν αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς στον τομέα των υπηρεσιών, τότε, οι πραγματικοί μισθοί θα πρέπει να αυξάνονται σε μικρούς ρυθμούς, αυτό αποτελεί συστατικό στοιχείο της «εύρυθμης» λειτουργίας του οικονομικού συστήματος.

Από αυτό απορρέει η ανάπτυξη ενός ευρέως στρώματος χαμηλόμισθων στις υπηρεσίες. Η συγκράτηση των πραγματικών μισθών εμφανίζεται, λοιπόν, προϋπόθεση της νέας περιόδου άνθισης της «οικονομίας των υπηρεσιών».

Συνολικά, η εύρυθμη λειτουργία του νέου καθεστώτος συσσώρευσης κεφαλαίου που διαμορφώνεται απαιτεί: (α) οι πραγματικοί μισθοί στις υπηρεσίες να αυξάνονται με μικρούς ρυθμούς γιατί η παραγωγικότητα της εργασίας δεν επιταχύνεται επαρκώς, και (β) η παραγωγικότητα να αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς στον τομέα της βιομηχανίας -πράγμα το οποίο θα επιτρέψει στην αξία του παγίου κεφαλαίου να μειωθεί (και να συμβάλει έτσι στην αύξηση της κερδοφορίας).

Εάν ισχύσει ένα τέτοιο σενάριο που θυμίζει έντονα αυτά που ήδη συμβαίνουν στις ΗΠΑ θα έχουμε ένα μακρό κύμα οικονομικής άνθισης βασισμένο στην κατ'έκταση συσσώρευση του κεφαλαίου στον τομέα των υπηρεσιών (υγεία, εκπαίδευση, ασφάλιση, υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών και διαδικτύου, μεταφορές, βιομηχανία της διασκέδασης και της εστίασης), ωθούμενο από τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας στον βιομηχανικό τομέα, με μια αγορά εργασίας που θα ανταποκρίνεται στις νέο-φιλελεύθερες απαιτήσεις, μια πρόοδο των πραγματικών μισθών που θα υπολείπεται των αυξήσεων της παραγωγικότητας, με μεγάλο ποσοστό χαμηλόμισθων να εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών.



Με άλλα λόγια, ένα νέο μακρό κύμα οικονομικής ανάκαμψης μπορεί να συνοδεύεται από απορρύθμιση και στασιμότητα, ή πολύ μικρή πρόοδο για ένα σημαντικό τμήμα των εργαζόμενων τάξεων<sup>4</sup>.

Έτσι, προκύπτει μια διπλή επίπτωση στην αγορά εργασίας και στην οργάνωση της εργασίας αφενός μεν απαιτείται ευελιξία των «απασχολήσιμων» χαμηλής ειδίκευσης στην αγορά εργασίας που ικανοποιεί τις ανάγκες του τομέα των υπηρεσιών, αφετέρου δε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας βασισμένες στην γνώση και σε νέες οργανωτικές αρχές στην βιομηχανία (με αντίστοιχη συγκρότηση ενός «ανώτερου» τμήματος της αγοράς εργασίας) και σε μερικούς κλάδους των υπηρεσιών<sup>5</sup>.

Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι αναδύεται ήδη και ένας δεύτερος δυισμός της εργασίας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων, όπως π.χ. στις τράπεζες όπου αναπτύσσεται μια πόλωση μεταξύ ενός πυρήνα ειδικευμένων και υπέρ-ειδικευμένων εργαζομένων με σταθερή και υψηλά αμειβόμενη απασχόληση, και μιας «περιφέρειας» χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων με πρόσκαιρη και χαμηλά αμειβόμενη απασχόληση.

Πορευόμαστε, δηλαδή, σε ένα καθεστώς διπλής οργάνωσης της εργασίας και διπλής αγοράς της εργασίας: Η μεν εργασία των χαμηλόμισθων ανειδίκευτων στον τομέα των υπηρεσιών οργανώνεται επί των παλαιών αρχών της κατάτμησης της εργασίας, της ιεραρχικής οργάνωσης και του εργοδοτικού δεσποτισμού, που πολύ απέχουν από την «κοινωνία της γνώσης» και το «νέο παραγωγικό υπόδειγμα», η δε εργασία των εργαζομένων σε ένα μεγάλο τμήμα της βιομηχανίας (και σε μερικούς κλάδους των υπηρεσιών ή στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων) οργανώνεται με βάση τις αρχές της ευέλικτης αυτοματοποίησης, της γνώσης και της εσωτερικής ευελιξίας, οργανωτικές αρχές που στηρίζονται στην "αυτοματοποιημένη" πειθαρχία.

Η μείωση της ανεργίας των ετών 1999-2002, δεν προέρχεται από την αύξηση της απασχόλησης αλλά από την μείωση του εργατικού δυναμικού, δηλαδή μια εξέλιξη δυσμενή, που οδηγεί σε στασιμότητα του ποσοστού συμμετοχής, για το οποίο έχει τεθεί στόχος να συγκλίνει με τον αντίστοιχο μέσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

---

<sup>4</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

<sup>5</sup> Μουδόπουλος Σ. (2000), *Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδρασή του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος*

Εξάλλου, η στασιμότητα του ποσοστού συμμετοχής αποτελεί ανασχετικό παράγοντα της πραγματικής σύγκλισης της ελληνικής οικονομίας με το μέσο επίπεδο ΑΕΠ ανά κάτοικο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επομένως, η πτώση του ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα συντελείται με την επίδραση δύο δυσάρεστων εξελίξεων: πρώτον, την μείωση της απασχόλησης, και δεύτερον, την μείωση του εργατικού δυναμικού (και την συνακόλουθη στασιμότητα του ποσοστού συμμετοχής).

Κατά το 2002, το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες μειώθηκε σε 6,2% από 6,7% το αντίστοιχο τρίμηνο του 2001, ενώ για τις γυναίκες μειώθηκε σε 14,6%, από 15,4% το 2001, φθάνοντας τα επίπεδα του 1993, σε άνδρες και γυναίκες<sup>6</sup>.

Η αύξηση της απασχόλησης κατά 0,8% (β' τρίμηνο 2002) αντιστοιχεί σε αύξηση 31.400 ατόμων, ανδρών και γυναικών, και οφείλεται στην αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων άνω των 30 ετών, ενώ ταυτόχρονα μειώθηκε η απασχόληση των νέων γυναικών μέχρι 29 ετών. Σε σχέση με το 1993, η απασχόληση αυξήθηκε κατά 233.500 άτομα (6,3%) και οφείλεται μόνο σε αύξηση του αριθμού των εργαζομένων άνω των 30 ετών. Η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης πλησιάζει το 90%, ενώ το ποσοστό συμμετοχής τους αυξήθηκε από 35% το 1993, σε 38,0% το 2002.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει πολύ χαμηλό, αν και αυξήθηκε οριακά σε 4,5% το 2002 από 4,1 % το 2001, φθάνοντας τις 178.000 άτομα. Από τους μερικώς απασχολούμενους, το 31% προέβη στην επιλογή αυτή επειδή δεν επιθυμούσε να έχει πλήρη απασχόληση, ενώ το 44% επειδή δεν κατόρθωσε να έχει πλήρη απασχόληση<sup>30</sup>. Περισσότεροι από τα % των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες (121.500 γυναίκες).

Σε σχέση με το 1993, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παρέμεινε αμετάβλητο (4,5%), ενώ διαφοροποιήθηκε μόνον ως προς το ποσοστό όσων προβαίνουν στην επιλογή αυτή επειδή δε μπόρεσαν να έχουν πλήρη απασχόληση (38%). Διαχρονικά δεν παρατηρείται ανοδική τάση στην μερική απασχόληση με εξαίρεση την περίοδο 1998-1999, και το ποσοστό της κυμαίνεται στα επίπεδα του 4,0%-4,5%. Η γυναικεία μερική απασχόληση είναι σταθερά υψηλότερη από τον μέσο

---

<sup>6</sup> Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

όρο και η πορεία της μερικής απασχόλησης στα δύο φύλλα είναι όμοια με αυτήν του μέσου όρου.

Η άνοδος της απασχόλησης και του εργατικού δυναμικού αποτελούν μακροχρόνιες τάσεις, όπως φαίνεται στις χρονολογικές σειρές των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ, παρά το γεγονός ότι οι κατά καιρούς αλλαγές στα ερωτηματολόγια (ιδιαίτερα κατά τα έτη 1981 και 1983), οι προσαρμογές των αποτελεσμάτων με βάση τα δεδομένα των απογραφών (1981, 1991), η νομιμοποίηση των μεταναστών (έτη 1998-2000), και άλλες μετατροπές έχουν δημιουργήσει ασυνέχειες και προβλήματα αξιόπιστης σύγκρισης στις χρονολογικές σειρές, τόσο της απασχόλησης όσο και του εργατικού δυναμικού<sup>7</sup>.

Η ταχεία αύξηση του εργατικού δυναμικού, παρά την αύξηση της απασχόλησης είχε οδηγήσει, μέχρι το 1999, σε σημαντική αύξηση του ποσοστού ανεργίας, σε αντίθεση με την δεκαετία του '80 που ήταν μια δεκαετία σταθερότητας του εν λόγω ποσοστού στα επίπεδα του 7%-8%. (Τα ποσοστά ανεργίας της δεκαετίας του '70 δεν είναι απολύτως συγκρίσιμα με αυτά της μεταγενέστερης περιόδου καθώς οι Έρευνες Εργατικού Δυναμικού πριν το 1981 αφορούσαν μόνον στις αστικές και ημιαστικές περιοχές της χώρας).

Κατά το 2000 και το 2001, το ποσοστό ανεργίας σημείωσε πτώση η οποία όμως δεν προήλθε από την αύξηση της απασχόλησης, αλλά από την μείωση του εργατικού δυναμικού που σχετίζεται με το φαινόμενο της αποθάρρυνσης (όταν η απασχόληση μειώνεται ή δεν αυξάνεται, άτομα που ανήκουν στον μη ενεργό πληθυσμό και τα οποία θα αναζητούσαν εργασία, αποθαρρύνονται και αναβάλουν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας εξαιτίας της μείωσης ή της στασιμότητας της απασχόλησης).

Η μείωση του ποσοστού ανεργίας κατά το 2002, αντίθετα, οφειλόταν στην οριακή αύξηση της απασχόλησης (με τον ορισμό της ΕΣΥΕ, πλην όμως όχι με τον ορισμό της Eurostat σε συνδυασμό με την στασιμότητα του εργατικού δυναμικού. Οι

---

<sup>7</sup> Simard, G., Chenevert, D., Tremblay, M. *Organizational and individual determinants of atypical employment: The case of multiple jobholding and selfemployment*. Montreal (Cirano Scientific Series) 2000.

προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, πάντως, θεωρούν ότι το ποσοστό ανεργίας θα μειωθεί περαιτέρω κατά το τρέχον έτος και κατά το 2004<sup>8</sup>.

Σε σύγκριση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και με βάση την εναρμόνιση των στοιχείων που πραγματοποιεί η Eurostat, το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα υπερέβη το 1998, για πρώτη φορά, τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πλην όμως από το 2002 άρχισε η σύγκλιση των δύο ποσοστών, καθώς η ανεργία στην Ελλάδα μειώνεται και στην Ευρωπαϊκή Ένωση αυξάνεται ελαφρώς. Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα, το οποίο ήταν από τα χαμηλότερα μεταξύ των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη διάρκεια της δεκαετίας του '80, βρίσκεται σήμερα αρκετά υψηλότερα από τον μέσο όρο<sup>9</sup>.

Η Ελλάδα κατέχει την δεύτερη θέση στην κατάταξη των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με κριτήριο το ποσοστό ανεργίας, μετά την Ισπανία.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της διενεργηθείσας έρευνας επιβεβαιώνονται τα στοιχεία της ΕΣΥΕ ως προς την επιμέρους δομή και σύνθεση της μισθωτής εργασίας.

Στο δείγμα των 2016 επιχειρήσεων που εκπροσωπούν κυρίως την ιδιωτική σφαίρα της οικονομίας, η δομή της απασχόλησης καταγράφεται ως εξής<sup>10</sup>:

1. Το 98,7% των απασχολουμένων συνδέεται με την επιχείρηση με σχέση μισθωτής εργασίας. Και τούτο διότι το 1,3% αποτελείται από τα συμβοηθούντα μέλη των οικογενειών. Η παρουσία των συμβοηθούντων μελών της οικογένειας καταγράφεται στο 13,5% του δείγματος των επιχειρήσεων κυρίως σε ότι αφορά στα μικρά μεγέθη απασχόλησης (μέχρι 9 άτομα) και με μεγαλύτερη συχνότητα στις επιχειρήσεις του πρωτογενή τομέα, στα ξενοδοχεία και στον επισιτισμό. Το στοιχείο αυτό αναδεικνύει την σημαντική παρουσία της μορφής αυτής απασχόλησης σε ένα σημαντικό μέρος της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

---

<sup>8</sup> Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.

<sup>9</sup> Κατσανέβας Θ., (1997), Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Ιανουαρίου

<sup>10</sup> Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος.

2. Παράλληλα, το 2,8% της συνολικής απασχόλησης που συνθέτει ειδικές κατηγορίες μισθωτών ανήκει στους απασχολούμενους με σχέση μαθητείας, στο προσωπικό του οποίου το κόστος καλύπτεται από τον ΟΑΕΔ (π.χ. stagiaires) και στο δανειζόμενο προσωπικό διαμέσου γραφείων δανεισμού ή προσωρινής απασχόλησης.

Σε αυτές τις ειδικές κατηγορίες των μισθωτών οι μεν μαθητευόμενοι συνιστούν μια παραδοσιακή μορφή απασχόλησης, οι δε άλλες δύο συνθέτουν επιμέρους εκφράσεις ευελιξίας της εργασίας πέραν των ευρύτερα διαδεδομένων μορφών που εξετάζουμε στη συνέχεια, όπως οι συμβάσεις προσωρινής, μερικής και εποχικής απασχόλησης οι οποίες και καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος των πρακτικών ευελιξίας.

Ως προς τις ειδικές αυτές κατηγορίες επισημαίνεται ότι οι απασχολούμενοι με σύμβαση μαθητείας (0,5% της συνολικής απασχόλησης) συναντιόνται στο 2,5% του δείγματος των επιχειρήσεων με συχνότερη παρουσία σε εκείνες που απασχολούν άνω των 50 ατόμων και με ιδιαίτερα υψηλή συχνότητα στις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων (περίπου μια στις δύο επιχειρήσεις).

Οι κλάδοι της εκπαίδευσης και υγείας παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά γεγονός που οδηγεί σε επιφυλάξεις για το αν η χρήση των συμβάσεων μαθητείας συνδέεται πράγματι με το αντικείμενο της εκμάθησης ή αντίθετα υποκρύπτει, έστω και σε περιορισμένο βαθμό, άλλη σχέση εργασίας (π.χ. προσωρινής απασχόλησης και δοκιμής)<sup>11</sup>.

Η απασχόληση διαμέσου κάλυψης του κόστους της από τον ΟΑΕΔ (π.χ. stages, επιδότηση απασχόλησης ανέργων) καλύπτει το 2,2% της συνολικής απασχόλησης και συναντάτε ως πρακτική στο 7,6% των επιχειρήσεων με ιδιαίτερα υψηλή παρουσία στις επιχειρήσεις άνω των 100 εργαζομένων (μία στις τρεις) και κυρίως στον χώρο της εκπαίδευσης. Η πρακτική αυτή χρήσης προσωπικού χωρίς η με μειωμένο κόστος για την επιχείρηση φαίνεται να αναπτύσσεται περίπου στο 1/13 των επιχειρήσεων του συνολικού δείγματος και να αποτελεί λύση για την κάλυψη των αναγκών τους.

Η απασχόληση διαμέσου ενοικίασης ή δανεισμού παρουσιάζει περιθωριακά ποσοστά 0,1 % ενώ καταγράφεται ως πρακτική μόλις στο 0,3% των επιχειρήσεων του

---

<sup>11</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

δείγματος. Το γεγονός αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο ότι το θεσμικό πλαίσιο των γραφείων προσωρινής απασχόλησης και ενοικίασης προσωπικού είναι πολύ πρόσφατο (Οκτώβριος του 2001), ώστε η πρακτική αυτή να μην είναι ιδιαίτερα γνωστή στις επιχειρήσεις. Επίσης θα πρέπει να σημειώσουμε ότι η προσφυγή στην λύση του δανεισμού φαίνεται να αναπτύσσεται πρόσφατα σε ορισμένες ΔΕΚΟ οι οποίες όμως δεν αποτελούν μέρος του δείγματος επιχειρήσεων της έρευνας.

Το υπόλοιπο ποσοστό της απασχόλησης (95,9%) αφορά στο ευρύ πεδίο της μισθωτής εργασίας η οποία επιμερίζεται σε σταθερή και σε προσωρινή και εντάσσεται αυτό καθεστώς της επιχείρησης χωρίς σχέση μαθητείας, ενοικίασης από άλλη επιχείρηση, ενώ το κόστος της αναλαμβάνεται εξ' ολοκλήρου από την εταιρεία που το απασχολεί.

Στις επιχειρήσεις του δείγματος οι μερικώς απασχολούμενοι καλύπτουν το 4,7% της μισθωτής απασχόλησης, ενώ η χρήση αυτής της ειδικής μορφής ευέλικτης εργασίας συναντάτε στο 16,7% του συνόλου των επιχειρήσεων.

Η παρουσία της μερικής απασχόλησης είναι περισσότερο αισθητή στην Ανατ. Μακεδονία - Θράκη και στην Αττική ενώ παρουσιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ανατ. Στερεά. Οι κλάδοι της εκπαίδευσης και υγείας παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά χρήσης (60% των επιχειρήσεων), ενώ σημαντική είναι η ανάπτυξη της στον χώρο των ξενοδοχείων και του επισιτισμού. Αντίθετα χαμηλή είναι η παρουσία της στην βιομηχανία. Το μέγεθος της απασχόλησης στην επιχείρηση δεν φαίνεται να παρουσιάζει ιδιαίτερη σημασία για την ανάπτυξή της<sup>12</sup>.

Ωστόσο συγκεντρώνονται αισθητά μεγαλύτερα ποσοστά στις επιχειρήσεις των 50-99 εργαζομένων. Από τις επιχειρήσεις που κάνουν χρήση της μερικής απασχόλησης απασχολούν σε ποσοστό 83% μέχρι 4 άτομα, ενώ περισσότερα από 20 άτομα με μειωμένο ωράριο απασχολεί το 4% του δείγματος. Τέλος το 0,5% απασχολεί άνω των 100 μερικώς απασχολούμενους. Τέλος στο δείγμα καταγράφηκε και ένας αριθμός επιχειρήσεων (14) που απασχολεί μεγάλο μέγεθος μερικής απασχόλησης (άνω των 50 μερικώς απασχολούμενων), σε βαθμό ώστε η μορφή αυτή ευελιξίας να συγκεντρώνει και την πλειοψηφία των απασχολουμένων των εν λόγω επιχειρήσεων (58%).

---

<sup>12</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

Η σταθερή απασχόληση είναι το κύριο χαρακτηριστικό της παρουσίας της μερικής απασχόλησης. Στο 4,7% των μερικώς απασχολουμένων το 2,9% αντιστοιχεί στη σταθερή εργασία, ενώ το 1,8% στην προσωρινή ή εποχική μερική απασχόληση. Παράλληλα το 14,2% των επιχειρήσεων του δείγματος χρησιμοποιούν σταθερή και "μόνιμη" μερική απασχόληση και το 2,5% την αντίστοιχη προσωρινή ή εποχική.

Η μεγάλη πλειοψηφία των μερικώς απασχολουμένων εργάζεται τουλάχιστον 4 ώρες ημερησίως. Λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως απασχολείται το 15-20% των απασχολουμένων με μειωμένο ωράριο.

Το φαινόμενο των μετατροπών συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε πλήρη και αντιστρόφως εκδηλώνεται σε πολύ περιορισμένη κλίμακα κατά το τελευταίο έτος.

Μόλις στο 3,9% των επιχειρήσεων του δείγματος καταγράφηκαν περιπτώσεις μετατροπών συμβάσεων εργασίας από το καθεστώς της μερικής απασχόλησης σε εκείνο της πλήρους (λιγότερο από το 1/4 των επιχειρήσεων που κάνουν χρήση της μερικής απασχόλησης). Οι μετατροπές αυτές αφορούσαν κατά μέσο όρο δύο εργαζόμενους ανά επιχείρηση που προέβη στην εν λόγω πρακτική. Υψηλότερα, ποσοστά καταγράφηκαν στους χώρους των ξενοδοχείων και της εκπαίδευσης, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις με τις περισσότερες των 5 εκμεταλλεύσεων και οι πολυεθνικές εταιρείες παρουσιάζουν τη σχετικά μεγαλύτερη συχνότητα χρήσης.

Αντίθετα, η μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική αφορούσε μόλις στο 1,6% των επιχειρήσεων του δείγματος. (κυρίως στον κλάδο των κατασκευών) και συνήθως είχε ως αποδέκτη 2 εργαζόμενους.

Από την παράθεση των παραπάνω στοιχείων προκύπτει ότι το περιορισμένο φαινόμενο των μετατροπών συμβάσεων κατά τον τελευταίο χρόνο συνοδεύεται από την κατεύθυνση ενίσχυσης της πλήρους απασχόλησης έναντι της μερικής αφού η συχνότητα μετατροπών υπέρ της πρώτης αντιστοιχεί σε 1 προς 2,5.

Τέλος αναφορικά με το μέλλον της μερικής απασχόλησης κατά το διάστημα του ερχόμενου έτους φαίνεται να επιφυλάσσεται σχετική αύξηση. Και τούτο διότι από το σύνολο του 83,3% των επιχειρήσεων του δείγματος που δεν κάνουν χρήση της μερικής απασχόλησης (1.676 επιχειρήσεις) τουλάχιστον το 9,2% (κυρίως στις υπηρεσίες εκτός εμπορίου) εκτιμά ότι θα προσφύγει άμεσα σε αυτήν (το 7,6% δεν έδωσε σχετική απάντηση). Ως προς δε τις επιχειρήσεις που ήδη χρησιμοποιούν την

μερική απασχόληση αναμένεται στασιμότητα αφού το 68,3% θεωρεί ότι αυτή θα παραμείνει σταθερή, ενώ το 17,5% εκτιμά ότι θα αυξηθεί (κυρίως στη βιομηχανία)<sup>13</sup>.

Η χρήση της τηλεργασίας εκδηλώνεται σε ιδιαίτερα περιορισμένο επίπεδο αφού μόλις το 1,1 % των επιχειρήσεων ακολουθεί σχετικές πρακτικές. Η κατά κύριο λόγο εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών με την χρήση ηλεκτρονικών μέσων περιορίζεται σε αντίστοιχα περιορισμένο αριθμό απασχολούμενων με αυτή τη μορφή απασχόλησης. Εκεί όπου καταγράφονται πρακτικές τηλεργασίας (μόλις σε 21 επιχειρήσεις του δείγματος) παρουσιάζεται και διαφοροποίηση ως προς το περιεχόμενο απασχόλησης. Και τούτο διότι το ήμισυ των επιχειρήσεων συνδέει την τηλεργασία με καθεστώς μισθωτής απασχόλησης ενώ το αντίστοιχο ποσοστό παραπέμπει σε καθεστώς εργολαβίας και αυτοαπασχόλησης.

Η παρουσία της τηλεργασίας φαίνεται να είναι σχετικά υψηλότερη στον βιομηχανικό τομέα, στις μεγάλες επιχειρήσεις που διαθέτουν πέραν της μιας εκμεταλλεύσεις και σε εκείνες που αποτελούν μέλη επιχειρηματικών ομίλων.

Αναφορικά με το μέλλον της τηλεργασίας κατά το διάστημα του προσεχούς έτους διαφαίνεται σχετικά αισιόδοξο, αφού το 3% των επιχειρήσεων που δεν κάνουν μέχρι τώρα χρήση της τηλεργασίας θεωρεί ιδιαίτερα πιθανή την επιλογή της, κυρίως στη βιομηχανία και σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 55 - 99 εργαζομένους.

Έτσι λοιπόν, παρά το γεγονός ότι η τηλεργασία αναμένεται κατά τον επόμενο χρόνο να συναντάτε μόλις στο 4% των επιχειρήσεων, είναι αξιοσημείωτο ότι το πεδίο εφαρμογής της σχεδόν θα τριπλασιαστεί μέσα σε διάστημα ενός έτους.

---

<sup>13</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.



## 1.2. ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η χρήση δανειζόμενου ή ενοικιαζόμενου προσωπικού διαμέσου γραφείων προσωρινής απασχόλησης φαίνεται προς το παρόν ότι έχει περιθωριακή εφαρμογή.

Ο δανεισμός προσωπικού, το οποίο προσωρινά παρέχει την εργασία του στην δανειζόμενη επιχείρηση υπαγόμενη στο διευθυντικό δικαίωμα της τελευταίας, ενώ άμεσος εργοδότης του εξακολουθεί να είναι η δανείζουσα που ασκεί τον κατ' επιχείρηση δανεισμό, δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος ως θεσμός. Το πρόσφατο νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας του (Ν.2956/01) αλλά και η σχετική άγνοια από μεγάλο τμήμα των επιχειρήσεων συνιστούν τις κυριότερες αιτίες της ιδιαίτερα περιορισμένης εφαρμογής του.

Η χρήση δανειζόμενου προσωπικού αφορά στο 0,3% των επιχειρήσεων του δείγματος με σχετικά μεγαλύτερη συχνότητα στις μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών (άνω των 200 απασχολουμένων) και στις πολυεθνικές εταιρείες<sup>14</sup>.

Τέλος αναφορικά με το μέλλον του θεσμού κατά το προσεχές έτος παρουσιάζονται προοπτικές ανάπτυξης του αφού, αν και η εν λόγω πρακτική περιορίζεται προς το παρόν σε περιθωριακά ποσοστά (0,3%), υπάρχει σοβαρή πιθανότητα εφαρμογής της στο 2,8% των επιχειρήσεων που δεν την επιλέγουν μέχρι σήμερα. Μια τέτοια εξέλιξη σημαίνει ότι σε διάστημα ενός έτους το ποσοστό χρήσης του δανεισμού προσωπικού από τις επιχειρήσεις θα οκταπλασιάσει.

Εργολαβία-Υπεργολαβία: Η χρήση εργολαβίας και υπεργολαβίας για την κάλυψη αναγκών των επιχειρήσεων φαίνεται να αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική που παρουσιάζει και την μεγαλύτερη ανάπτυξη στο πεδίο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η παροχή υπηρεσιών από άτομα εκτός επιχείρησης για κάλυψη των αναγκών της ή από άλλες επιχειρήσεις αφορά στο 1/5 του δείγματος (21,8%).

Ειδικότερα το 8,1 % των επιχειρήσεων προσφεύγει μόνο σε άτομα εργολάβους, το 9,3% προσφεύγει μόνο σε επιχειρήσεις εργολάβους ενώ το 3,4% του δείγματος επιλέγει και τις δύο πρακτικές.

---

<sup>14</sup> Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

Υπάρχει κάποιο τμήμα της επιχείρησής σας που καλύπτει τις άμεσες επιχειρησιακές του ανάγκες (ή μέρος αυτών) με υπεργολαβία (δηλαδή παροχή υπηρεσιών από άλλες επιχειρήσεις) ή εργολαβία (δηλαδή παροχή υπηρεσιών από άτομα εκτός επιχείρησης).

Η χρήση της εργολαβίας εντοπίζεται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ η βιομηχανία είναι εκείνη που παρουσιάζει την υψηλότερη χρήση υπεργολαβίας αλλά και του συνδυασμού των δύο επιλογών. Αναφορικά δε με το μέγεθος των επιχειρήσεων η χρήση εργολαβίας/υπεργολαβίας παρουσιάζεται αυξανόμενη σε αναλογία με τον αριθμό απασχολούμενων. Η ιδιαίτερη ανάπτυξη αυτής της μορφής εξωτερικής ευελιξίας εκδηλώνεται από τις επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων, σε όσες δε απασχολούν περισσότερα από 200 άτομα η συγκεκριμένη αυτή επιλογή αφορά περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις του δείγματος<sup>15</sup>.

Η χρήση εργολαβίας/υπεργολαβίας επιλέγεται κυρίως για την κάλυψη πάγιων αναγκών των επιχειρήσεων (48,2%).

Για την κάλυψη έκτακτων αναγκών επιλέγεται από το 39,6% ενώ για την ικανοποίηση τόσο των πάγιων όσο και των έκτακτων αναγκών από το 10,2%.

Η κάλυψη κυρίως πάγιων αναγκών αφορά κατά προτεραιότητα τον κλάδο του εμπορίου (το 65,3% των επιχειρήσεων του κλάδου που χρησιμοποιούν εργολάβους/υπεργολάβους).

Παράλληλα η βιομηχανία παρουσιάζει τα μεγαλύτερα ποσοστά κάλυψης έκτακτων αναγκών μέσω αυτών των πρακτικών (57,5%), ενώ το ευρύ φάσμα των υπηρεσιών παρουσιάζει τα μεγαλύτερα ποσοστά συνδυασμού κάλυψης τακτικών και έκτακτων παραγωγικών αναγκών.

Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων που προσφεύγουν στη χρήση εργολαβίας και υπεργολαβίας καλύπτοντας σταθερές ανάγκες προσωπικού υποκαθιστούν με αυτό τον τρόπο θέσεις σταθερής μισθωτής απασχόλησης.

---

<sup>15</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

Η υποκατάσταση προσωπικού της ίδιας της επιχείρησης μέσω προσφυγής στην λύση της εργολαβίας/ υπεργολαβίας φαίνεται να αφορά τουλάχιστον στο 64% των επιχειρήσεων χρήσης της, αφού το αντίστοιχο 28% αρνείται να απαντήσει στο σχετικό ερώτημα και μόλις το 8% δηλώνει κατηγορηματικά ότι η επιλογή αυτή δεν επηρεάζει το σταθερό μέγεθος απασχόλησης της επιχείρησης<sup>16</sup>.

Έτσι λοιπόν το 46% των επιχειρήσεων υποκαθιστά μέσω των πολιτικών αυτών δικό της προσωπικό 6-9 ατόμων (κυρίως στο εμπόριο), το 9,4% 10-19 ατόμων (κυρίως στη βιομηχανία) και τέλος το 8,3% περισσότερο των 20 ατόμων (κυρίως στις υπηρεσίες).

Η χρήση εργολαβίας/υπεργολαβίας κατά το τελευταίο έτος παραμένει κυρίως σταθερή με ελαφρά αύξηση. Ειδικότερα το 62,3% των επιχειρήσεων, όπου εκδηλώνεται το φαινόμενο, διατήρησε σταθερό το επίπεδο προσφυγής στην ευέλικτη αυτή λύση. Παράλληλα στο 21 % των επιχειρήσεων παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού χρήσης της την ίδια στιγμή που στο 13% καταγράφεται μείωση (κυρίως στο εμπόριο).

Τέλος σε ότι αφορά στην προοπτική της εργολαβίας/υπεργολαβίας αυτή αναμένεται να παρουσιάσει μικρή αύξηση κατά το επόμενο έτος αφού το 2,3% των επιχειρήσεων που δεν την εντάσσει στην πολιτική του δηλώνει με βεβαιότητα ότι αυτή θα αποτελέσει αμέσως προσεχρή επιλογή του (κυρίως στη βιομηχανία).

Από τα παραπάνω και με βάση τις συμπεριφορές του τελευταίου έτους προκύπτει ότι η προοπτική αυτής της μορφής ευελιξίας για τον επόμενο χρόνο θα κινηθεί στα ίδια επίπεδα με μικρή περαιτέρω αύξησή της τόσο από τις επιχειρήσεις που ήδη την επιλέγουν όσο και από εκείνες που δεν την έχουν εφαρμόσει μέχρι σήμερα επεκτείνοντας το ποσοστό χρήσης της στο 24% του δείγματος.

Η τυπική απασχόληση (πλήρης και σταθερή) εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης για το σύνολο των επιχειρήσεων συγκεντρώνοντας περισσότερα από το 80% των απασχολούμενων. Η παρουσία της νόμιμης ευελιξίας της εργασίας είναι ιδιαίτερα αισθητή καταγράφοντας συνεχώς αυξανόμενες τάσεις με διαφοροποιήσεις ανάλογα με τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης. Η εξέλιξη αυτή

---

<sup>16</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

έχει ως προφανές αποτέλεσμα την έστω με βραδύτερους ρυθμούς σε σχέση με τα τεκταινόμενα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο, υποχώρηση του μεγέθους της τυπικής απασχόλησης<sup>17</sup>.

Η προσωρινή απασχόληση με τις κυριότερες επιμέρους εκφράσεις της (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική εργασία) συγκεντρώνει τα μεγαλύτερα μεγέθη ευέλικτα απασχολούμενου δυναμικού (15% της συνολικής απασχόλησης και 14% του συνολικού δείγματος των επιχειρήσεων με κύρια έμφαση στην εποχική).

Η χρήση εργολαβίας και υπεργολαβίας συνιστά την πλέον διαδεδομένη πρακτική των επιχειρήσεων (1/4 του συνόλου) από πλευράς ευέλικτων επιλογών, καλύπτοντας κατά το ήμισυ, τουλάχιστον, πάγιες ανάγκες και υποκαθιστώντας με αυτό τον τρόπο μεγάλο μέρος δικού τους προσωπικού.

Η μερική απασχόληση διατηρείται σε χαμηλά επίπεδα χωρίς να φαίνεται ότι παρουσιάζει και προοπτικές ιδιαίτερης ανάπτυξης για το μέλλον. Προς το παρόν αφορά το 1/6 των επιχειρήσεων αλλά με ποσοστό απασχόλησης κάτω του 5%.

### **1.3. Η ΣΧΕΣΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ**

Η σχέση προσλήψεων - απολύσεων στις επιχειρήσεις του δείγματος κατά την εξεταζόμενη περίοδο παρουσιάζει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (54,5%) προέβη σε προσλήψεις προσωπικού κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Η πραγματοποίηση των προσλήψεων συναρτάτε άμεσα με το μέγεθος των επιχειρήσεων και αγγίζει ή ξεπερνά το 90% σε όσες απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα<sup>18</sup>.

Οι απολύσεις, κατά την ίδια περίοδο, αφορούσαν στο 28,3% των επιχειρήσεων και ήταν, ως προς τον αριθμό των καταγγελιών των συμβάσεων, ανάλογες με το

---

<sup>17</sup> Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

<sup>18</sup> Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

μέγεθος των επιχειρήσεων αφού το 43% των επιχειρήσεων με απασχόληση άνω των 50 εργαζομένων απέλυσε περισσότερα από 20 άτομα.

Οι δύο προηγούμενες παράγραφοι υποδηλώνουν ότι, σε ένα μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων, κυρίως όσων απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους, παρατηρείται η παράλληλη πρακτική των προσλήψεων και των απολύσεων προσωπικού.

Η σχέση πλήθους προσλήψεων - απολύσεων στις επιχειρήσεις αυτές παρουσιάζεται θετική υπέρ των προσλήψεων. Σε αυτές τις μεγάλες επιχειρήσεις όπου παρατηρήθηκε υψηλός αριθμός προσλήψεων αλλά και απολύσεων επισημάνθηκε ότι οι προσλήψεις άνω των 20 ατόμων αφορούσαν 16,8% των επιχειρήσεων της εν λόγω κατηγορίας, ενώ παράλληλα απολύσεις άνω των 20 εργαζομένων αφορούσαν το 11 % των επιχειρήσεων αυτών. Η σύνθεση των προσλήψεων κατά πλειοψηφία αναφέρεται σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης δηλαδή προσωρινής (18%), εποχικής (32%) και μερικής (6%).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ανεξάρτητα από το γεγονός ότι διπλάσιος σχεδόν αριθμός επιχειρήσεων προέβη σε προσλήψεις έναντι εκείνου των απολύσεων, η πλειοψηφία των νέων θέσεων εργασίας παραπέμπει σε μη σταθερή και πλήρη απασχόληση.

Η παράθεση του συνολικού αριθμού προσλήψεων (9.294) απολύσεων (4.435) μας δείχνει κατά την εξεταζόμενη περίοδο ότι οι απολύσεις αντιπροσωπεύουν το 47,7% των προσλήψεων. Κατά συνέπεια προκύπτει ότι υπάρχει ισοζύγιο μεταξύ απολύσεων και "τυπικής" απασχόλησης (με ελάχιστη μάλιστα υπεροχή των πρώτων), ενώ το θετικό πλεόνασμα υπέρ της απασχόλησης είναι κατ' αποκλειστικότητα θέσεις ευέλικτης εργασίας<sup>19</sup>.

Ειδικότερα ως προς τις επιχειρήσεις του μεγέθους των 50-199 εργαζομένων οι οποίες αποτέλεσαν και αντικείμενο συγκεκριμένης ρύθμισης με τον Ν. 2874/00 (άρθρο 9) , όπου αυξήθηκε το όριο του 2% για τις ομαδικές απολύσεις σε όσες απασχολούν περισσότερους από 200 αντί των 50, καταγράφονται τα ακόλουθα:

---

<sup>19</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο, σελ. 231.

Το 92% των επιχειρήσεων της κατηγορίας αυτής προέβη σε προσλήψεις ενώ κατά την ίδια περίοδο το αντίστοιχο 57% έκανε απολύσεις, στο δε 46,5% εξ' αυτών καταγγέλθηκαν περισσότερες από 20 συμβάσεις.

Από τις επιχειρήσεις της κατηγορίας αυτής (50-199) κατά την ίδια περίοδο παρατηρήθηκαν τόσο απολύσεις, όσο και προσλήψεις σε ποσοστό 96%. Το 24% εξ' αυτών προσέλαβε μέχρι 9 άτομα ενώ παράλληλα ο αντίστοιχος αριθμός των 9 ατόμων απολύθηκε από το διπλάσιο (46,5%) ποσοστό των επιχειρήσεων. Σε 10-19 προσλήψεις προέβη το 20% των επιχειρήσεων ενώ στον αυτό αριθμό απολύσεων προέβη το αντίστοιχο 7,5%<sup>20</sup>.

Τέλος σε προσλήψεις άνω των 20 ατόμων προέβη το 56% ενώ περισσότερες από 20 απολύσεις έκανε το 46% (κυρίως στις υπηρεσίες εκτός εμπορίου και στη βιομηχανία). Ειδικότερα στη βιομηχανία η απόλυση άνω των 20 εργαζομένων αφορά στο 51,5% των επιχειρήσεων ενώ η πρόσληψη του αντίστοιχου αριθμού αφορά στο 52% των επιχειρήσεων. Αν και η σχέση παρουσιάζεται θετική υπέρ των προσλήψεων (56% οι προσλήψεις έναντι των απολύσεων) θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι η πλειοψηφία των νέων προσλήψεων αφορά στην ευέλικτη απασχόληση αφού το 48,5% παραπέμπει σε θέσεις προσωρινής (33,5%) και εποχικής (15%) απασχόλησης ενώ το 10% των προσλήψεων αφορά στην μερική απασχόληση. Αξιοσημείωτο επίσης είναι και το γεγονός ότι σε αυτή την κατηγορία των επιχειρήσεων ανατρέπεται η γενικότερη σχέση των νέων θέσεων εργασίας ανάμεσα στην εποχική και την προσωρινή, δηλαδή των συμβάσεων περιορισμένης διάρκειας.

Και τούτο γιατί ενώ στο σύνολο των προσλήψεων η εποχική φέρεται περίπου διπλάσια της προσωρινής απασχόλησης στην κατηγορία αυτή, η προσωρινή παρουσιάζει υπερδιπλάσια ποσοστά της εποχικής απασχόλησης, διατηρουμένου όμως του αθροίσματος των δύο στα ίδια περίπου γενικά επίπεδα. Επίσης στις επιχειρήσεις των 50-199 ατόμων οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης (10%) είναι εμφανώς υψηλότερες από τον αντίστοιχο γενικό μέσο όρο.

Ειδικότερα, τέλος, σε ότι αφορά στις επιχειρήσεις του αυτού μεγέθους που κατά το ίδιο διάστημα έκαναν προσλήψεις και απολύσεις οι νέες θέσεις εργασίας σε ποσοστό 61 % αφορούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Από τα παραπάνω προκύπτει

---

<sup>20</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

ότι η αύξηση του ορίου του 2% για τις ομαδικές απολύσεις στις επιχειρήσεις αυτές ευνόησε τις απολύσεις, υποκαθιστώντας το μεγαλύτερο μέρος αυτών με θέσεις ευέλικτης απασχόλησης.

Οι ρυθμίσεις του Ν. 2874/00 για την απασχόληση προέβλεπαν μεταξύ άλλων την κατάργηση της υπερεργασίας, την αύξηση του κόστους των υπερωριών, την μείωση των εργοδοτικών εισφορών, τη διευθέτηση του συνολικού ετήσιου εργασιμου χρόνου και την ουσιαστική αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις των 50-199 εργαζομένων. Στην ενότητα που ακολουθεί εξετάζονται οι επιδράσεις των ρυθμίσεων αυτών στην απασχόληση, εκτός από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της αύξησης του ορίου των ομαδικών απολύσεων που ήδη παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα.

Η αξιολόγηση των ρυθμίσεων αυτών απορρέει από την τοποθέτηση των υπευθύνων και εκπροσώπων των επιχειρήσεων απέναντι στις επιδράσεις τους στο ζήτημα της απασχόλησης.

Με το Ν. 2874/00 (άρθρο 4) για την απασχόληση αυξήθηκε το κόστος των υπερωριών σε 50% προσαύξηση του ωρομισθίου για τις πρώτες 120 ώρες ετήσιας υπερωριακής απασχόλησης και σε 150% για τις παράνομες υπερωρίες. Επίσης "καταργείται" η υπερεργασία και η 41η μέχρι και την 43η ώρα εβδομαδιαίας εργασίας θεωρείται ως ιδιόρρυθμη υπερωρία με τους ίδιους όρους που λειτουργούσε η υπερεργασία αλλά με διπλάσιο κόστος από αυτήν (50% προσαύξηση στο ωρομίσθιο).

Σχετικά με αυτή τη ρύθμιση οι επιχειρήσεις κρίνουν ότι μόλις σε ποσοστό 7,3% αυτή επηρέασε την πολιτική απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων χωρίς να σημαίνει απαραίτητα ότι άμεση συνέπειά της υπήρξε η αύξηση της απασχόλησης<sup>21</sup>.

Η επίδραση της ρύθμισης απέναντι σε αυτό το μικρό ποσοστό επιχειρήσεων εκδηλώνεται ως εξής: Το 65% των επιχειρήσεων που επηρεάστηκαν από αυτήν προέβη σε μείωση του βαθμού χρήσης των υπερωριών, το 32% οδηγήθηκε σε επιπλέον προσλήψεις ενώ το 5,5% προσέφυγε στην λύση των υπεργολαβιών. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η επίδραση της ρύθμισης εκφράστηκε κυρίως με τον

---

<sup>21</sup> Πετρινώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.

περιορισμό των υπερωριών, ενώ μόλις το 1/3 των επιχειρήσεων που επηρεάστηκαν από αυτήν προσέφυγε σε νέες προσλήψεις.

Στο σύνολο δε των επιχειρήσεων του δείγματος η συγκεκριμένη ρύθμιση επέδρασε υπέρ της άμεσης αύξησης της απασχόλησης μέσω προσλήψεων σε ποσοστό μόλις 2,3%, ενώ στο 0,4% αναζητήθηκε η λύση της υπεργολαβίας. Θα πρέπει δε να σημειωθεί ότι για το 2,3% των επιχειρήσεων όπου έγιναν προσλήψεις μόλις το 1,7% αποδίδεται αποκλειστικά στο εν λόγω μέτρο, ενώ το υπόλοιπο 0,6% απορρέει από το συνδυασμό της ρύθμισης για τις υπερωρίες / υπερεργασία και εκείνες της επόμενης παραγράφου (μείωση ασφαλιστικών εισφορών).

Οι κλάδοι της εκπαίδευσης και των μεταφορών και ως προς το μέγεθος όσες απασχολούν περισσότερους από 100 εργαζόμενους. Επίσης το 1/5 των επιχειρήσεων άνω των 200 εργαζομένων αξιοποίησαν την εν λόγω ρύθμιση προκειμένου να προσλάβουν προσωπικό.

Από το σύνολο των προσλήψεων που είχαν ως αφορμή το μέτρο αυτό το 39% οφειλόταν στην αύξηση του κόστους των υπερωριών, το 24,5% στην κατάργηση της υπερεργασίας, ενώ το 33% στον συνδυασμό των δύο προηγούμενων. Ειδικότερα ως προς την σύνθεση των νέων προσλήψεων αυτές κατανέμονται ως εξής: 85% σταθερή απασχόληση, 8% εποχική, 2,5% προσωρινή ενώ το 16% αφορά θέσεις μερικής απασχόλησης.

Με τις ρυθμίσεις του νόμου 2874/00 (άρθρο 6) προβλέπεται η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών κατά 2,5% για όσους εργαζόμενους αμείβονται με μηνιαίο μισθό έως τις 200.000 δρχ. (586,94 ευρώ). Η ρύθμιση αυτή επέδρασε στην αύξηση της απασχόλησης μόνο για το 4% των επιχειρήσεων κυρίως στις περιοχές της Κρήτης, και του Ιονίου, στον κλάδο της εκπαίδευσης, του τουρισμού (ξενοδοχεία) και των κατασκευών ιδιαίτερα δε στις επιχειρήσεις με μέγεθος από 50 - 99 εργαζόμενους<sup>22</sup>.

Και σε αυτή την περίπτωση θα πρέπει να επισημάνουμε ότι το καθαρό ποσοστό των επιχειρήσεων που προέβησαν σε προσλήψεις οφειλόμενες κατ' αποκλειστικότητα

---

<sup>22</sup> Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.



στο μέτρο αυτό είναι 3,3% το δε υπόλοιπο (0,7%) είναι απόρροια του συνδυασμού των ρυθμίσεων περί μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών και υπερωρίας / υπερεργασίας.

Αντί συμπεράσματος και αξιολογώντας τους νομοθετικές ρυθμίσεις του 2000 ως προς τους επιδράσεις τους στην απασχόληση επισημαίνουμε τα ακόλουθα<sup>23</sup>:

1. Αν και η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (57%) προέβη σε προσλήψεις κατά το 12μηνο που τυγχάνει να τίθεται σε εφαρμογή ο σχετικός νόμος, οι άμεσες και έμμεσες επιδράσεις των ρυθμίσεων του στην αύξηση τους απασχόλησης φαίνεται να είναι ιδιαίτερα περιορισμένες αφού μόλις το 1/20 των επιχειρήσεων (6,3%) επηρεάσθηκε άμεσα από αυτές υπέρ τους απασχόλησης. Οι επιχειρήσεις αυτές πραγματοποίησαν το 12% περίπου του συνόλου των προσλήψεων του τελευταίου έτους χωρίς ωστόσο οι προσλήψεις αυτές να αποδίδονται εξ' ολοκλήρου τους επιδράσεις των νομοθετικών μέτρων. Εάν λοιπόν στα προηγούμενα προσθέσουμε το γεγονός ότι το 49% των επιχειρήσεων έκαναν μεν προσλήψεις αλλά για εντελώς διαφορετικούς και ανεξάρτητους λόγους από εκείνους που συνδέονταν με τους επιμέρους αυτές ρυθμίσεις, ενώ τέλος το 44% των επιχειρήσεων δεν προέβη σε καμία πρόσληψη, είναι προφανές ότι τα νομοθετικά μέτρα που τέθηκαν σε ισχύ είχαν ιδιαίτερα περιορισμένη επίδραση στην απασχόληση διαψεύδοντας τους προσδοκίες των εμπνευστών τους.
2. Η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από 40 σε 39 αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης στα πλαίσια της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης για τα έτη 2002 - 2003 και ενόψει της διεκδίκησης από τα συνδικάτα της μείωσης της εβδομαδιαίας απασχόλησης με διατήρηση του ύψους των αποδοχών. Το μέτρο αυτό αντιμετωπίζεται από τις επιχειρήσεις με τη στάση που αναλύεται στη συνέχεια.

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (63%) αντιμετωπίζει αρνητικά το ενδεχόμενο μείωσης του χρόνου εργασίας σε 39 ώρες. Αντίθετα, θετικά διάκειται το

---

<sup>23</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

1/5 των επιχειρήσεων του δείγματος (20%) ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (18%) αρνείται να απαντήσει στο σχετικό ερώτημα.

Υψηλότερα ποσοστά αποδοχής ενός τέτοιου μέτρου εκδηλώνονται από τις επιχειρήσεις της περιοχής Αττικής που συγκεντρώνει το 60% περίπου των θετικών απόψεων, στο εμπόριο που συγκεντρώνει το 44% των αποδοχών (17% στη βιομηχανία). Το μέτρο βρίσκει υψηλότερη αποδοχή στις επιχειρήσεις άνω των 500 εργαζομένων (περισσότερες από το 1/3) και σε όσες απασχολούν από 10-50 εργαζόμενους (περίπου στο 1/4). Επίσης σχετικά υψηλότερη αποδοχή του μέτρου εκδηλώνεται σε εκείνες που ενδιαφέρονται να εφαρμόσουν το ισχύον πλαίσιο για την διευθέτηση (26%).

Αυτή η θέση που αφορά όμως σε ένα μικρό ποσοστό εκείνων που ανήκουν στην τελευταία κατηγορία (1/4) ερμηνεύεται στη βάση του γεγονότος ότι το ισχύον θεσμικό πλαίσιο για τη διευθέτηση ήδη προβλέπει μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας κατά 92 ώρες που μεταφράζεται σε 38 ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης κατά μέσο όρο. Κατά συνέπεια ένα μέρος αυτών των επιχειρήσεων δεν φαίνεται να έχει πρόβλημα σε μια πιθανή άμεση και όχι έμμεση μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Παράλληλα όμως θα πρέπει να θυγεί το γεγονός ότι τα 2/3 των επιχειρήσεων που αποδέχονται το νόμο για τη διευθέτηση αρνούνται την άμεση μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου κατά 1 ώρα αν και συμφωνούν στην έμμεση (μέσω διευθέτησης) μείωση κατά 2 ώρες εβδομαδιαίως. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία (58%) όσων αποδέχονται το συγκεκριμένο μέτρο προέβη σε προσλήψεις, ενώ επίσης δεν προέβη σε καμία απόλυση (66%) κατά το τελευταίο έτος. Το στοιχείο αυτό καταδεικνύει ότι οι ευνοϊκώς διακείμενοι απέναντι στο 39ωρο τυγχάνει να έχουν παρουσιάσει θετικά αποτελέσματα στον τομέα της απασχόλησης<sup>24</sup>.

Αντί συμπεράσματος οι επιχειρήσεις δεν φαίνεται να παρουσιάζουν μια σαφή στάση σχετικά με το πεδίο των επιμέρους πολιτικών του εργάσιμου χρόνου. Από τις επιχειρήσεις εκείνες που τοποθετούνται στα ειδικά ερωτήματα αναφορικά με τον χρόνο εργασίας φαίνεται να απορρίπτεται η συγκεκριμένη ρύθμιση λειτουργίας της διευθέτησης σύμφωνα με τον πρόσφατο νόμο, χωρίς να φαίνεται ότι απορρίπτεται ως

---

<sup>24</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

θεσμός η διευθέτηση η οποία συγκεντρώνει μεγάλο πεδίο αποδοχής αν λειτουργήσει στα πλαίσια της ατομικής συμφωνίας μεταξύ εργοδοσίας και εργαζόμενου.

Παράλληλα οι επιχειρήσεις δηλώνουν την άρνησή τους να αποδεχθούν την μείωση του χρόνου εργασίας σε 39 ώρες, ενώ φέρονται διχασμένες σχετικά με την ενδεχόμενη μείωση του κόστους των υπερωριών και την επέκταση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας μέχρι την 48η ώρα την εβδομάδα με σχετικά υπέρτερη την αρνητική άποψη. Κατά συνέπεια η προοπτική μείωσης του κόστους των υπερωριών και αύξησης της ιδιόρρυθμης υπερωρίας δεν φαίνεται να ενδιαφέρει την πλειοψηφία των επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν φαίνεται να αντιτίθεται στο περιεχόμενο των συγκεκριμένων ρυθμίσεων περί αύξησης του κόστους των υπερωριών και "κατάργησης" της υπερεργασίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>Ο</sup> Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ**

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) αποτελεί την τριτοβάθμια οργάνωση του Συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας μας και στους κόλπους της συνεκφράζονται όλα τα υπαρκτά πολιτικο-συνδικαλιστικά ρεύματα και τάσεις. Η ίδρυσή της χρονολογείται το 1918 κατά τη διάρκεια του 1ου Πανελλαδικού Εργατικού Συνεδρίου (ίδρυση και αναγνώριση με την υπ' αριθ. 2959/1918 απόφαση του Πρωτοδικείου Πειραιά) και αποτέλεσε σημαντικό σταθμό στην ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος, καθώς συνένωσε τους συνδικαλισμένους εργαζόμενους της Ελλάδας κάτω από ένα ανώτατο ηγετικό όργανο<sup>25</sup>.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας είναι ο άξονας της συνδικαλιστικής δράσης στην Ελλάδα για 86 χρόνια και υπήρξε και εξακολουθεί να είναι πρωτοπόρα στις κοινωνικές εξελίξεις. Έργο της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι να παρεμβαίνει καθημερινά σε όλα τα κοινωνικά ζητήματα είτε αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες, είτε διαμορφώνοντας πολιτικές μέσα από την θεσμοθετημένη συμμετοχή της σε πολλά συλλογικά όργανα.

### **2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ**

Μετά την αποτίναξη του οθωμανικού ζυγού από την Ελλάδα, το 1832, ο περιορισμένος ελλαδικός χώρος ήταν καταστραμμένος και δεν μπορεί να γίνει λόγος για βιοτεχνική ή βιομηχανική ανάπτυξη. Υπήρχαν μόνο μικρές οικογενειακές χειροτεχνίες που λειτουργούσαν με υποτυπώδη μέσα και προσπαθούσαν να ικανοποιήσουν ορισμένες τοπικές ανάγκες. Την τελευταία εικοσαετία του περασμένου αιώνα άρχισαν σποραδικά να εμφανίζονται στις μικρές τότε πόλεις, της εδαφικά περιορισμένης Ελλάδας οι πρώτες εργατικές οργανώσεις.

---

<sup>25</sup> Μουδόπουλος Σ. (2000), Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδρασή του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος

Το 1864 (μετά την λαϊκή εξέγερση και το διώξιμο του Όθωνα και των Βαυαρών), η νέα Βουλή ψήφισε το νέο Σύνταγμα της χώρας. Στο άρθρο 11, για πρώτη φορά αναγνωρίζεται στην χώρα μας το δικαίωμα του "συνεταιρίζεσθαι" που αποτέλεσε κατάκτηση, αλλά και αφετηρία νέων αγώνων. Την εποχή αυτή ήταν ακριβώς που συνέπεσε με τους πρώτους αγώνες, θεωρητικούς στην αρχή, των Ελλήνων σοσιαλιστών. Οι ιδέες αυτές μεταφέρθηκαν στην Ελλάδα από τη Δυτική Ευρώπη και κυρίως μετέφεραν τη ζωνή "εργατική κίνηση" των Ευρωπαίων εργατών που απέβλεπε στη χειραφέτηση της εργατικής τάξης.

Η οικονομική ανάκαμψη άρχισε στην Ελλάδα μετά το 1880 με την ανάληψη της πρωθυπουργίας από τον Χαρίλαο Τρικούπη και την προσάρτηση της Θεσσαλίας και της Άρτας (1881). Εκείνη την περίοδο άρχισαν να δημιουργούνται οι πρώτες σχετικά μεγάλες επιχειρήσεις και συνέπεια αυτής της εξέλιξης είναι η σταδιακή οργάνωση των εργατών σε σωματεία. Δεν μπορεί, όμως, να γίνει λόγος για επαγγελματικά σωματεία όπως είναι γνωστά σήμερα. Οι πρώτες υποτυπώδεις εργατικές οργανώσεις εμφανίστηκαν αρχικά με σκοπούς αλληλοβοηθητικούς και ξεκινούσαν από ένα πνεύμα αλληλεγγύης προσώπων που ανήκαν στο ίδιο επάγγελμα. Για αυτό στις αρχές και μέχρι το 1910 προτού πάρουν ταξικό χαρακτήρα υπήρξαν οργανώσεις μικτές εργατών και εργοδοτών του ίδιου κλάδου.

Πρώτο ταξικό εργατικό σωματείο αναφέρεται στην ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος "Ο Αδελφικός Σύνδεσμος ξυλουργών του Ναυπηγείου Σύρου" το 1879. Η Σύρος τότε ήταν σπουδαίο εμπορικό και ναυτιλιακό κέντρο. Ακολουθεί την ίδια χρονιά στη Σύρο η ίδρυση του σωματείου βυρσοδεψεργατών. Το 1882, ιδρύονται οι σύνδεσμοι τυπογράφων, ραφτεργατών και υποδηματεργατών στην Αθήνα. Το 1889, οργανώνονται στον Πειραιά οι μηχανικοί και οι θερμαστές των πλοίων. Ο σύλλογος είχε την έδρα του στον Πειραιά και πήρε το όνομα "Μετοχικόν Ταμείο των Ελλήνων Μηχανουργών 'Ο Προμηθεύς'".

Το 1864, ιδρύονται στην Πάτρα τα σωματεία Ξυλεργατών, Σταφιδοκιβωτοποιών, Καπνεργατών και τσιγαράδων, ενώ το 1896 ιδρύεται στο Λαύριο το Σωματείο των Μεταλλωρύχων. Η ίδρυση του Σωματείου συνοδεύτηκε με απεργίες που προκάλεσαν μεγάλες ανησυχίες στους βιομηχάνους, ώστε να ζητηθεί η διάλυση του και η απαγόρευση ίδρυσης νέων εργατικών σωματείων κατηγορώντας τα ως "αντικοινωνικούς συνασπισμούς".

Ο ελληνοτουρκικός πόλεμος του 1897 ταπεινώσε τότε την Ελλάδα, αλλά είχε και τις θετικές του πλευρές. Μέσα από την τραγωδία γεννήθηκε το φιλελεύθερο κίνημα και χτυπήθηκαν οι τοπικοί κοτζαμπάσηδες. Πέρα απ' αυτό, την πρώτη δεκαετία του 20ου αιώνα σημειώθηκαν τρία σημαντικά γεγονότα που έδωσαν νέα ώθηση στο εργατικό κίνημα. Έτσι, το 1907 ιδρύθηκε η ομάδα των κοινωνιολόγων από προοδευτικούς διανοούμενους, όπως τους Αλ. Παπαναστασίου, μετέπειτα πρωθυπουργό, Παν. Αραβαντινό, Θ. Πετμεζά και άλλους. Οι πρωτοβουλίες τους, οι διακηρύξεις τους και η δράση τους επέδρασαν όχι μόνο στην εργατική κίνηση, αλλά και στην κοινωνική πολιτική.

Το 1909 στην Θεσσαλονίκη ιδρύεται η Πολυεθνική Σοσιαλιστική Ομοσπονδία, η καλούμενη "Φεντερασιόν" από Έλληνες, Εβραίους, Σέρβους, Βούλγαρους και Τούρκους. Στην ίδρυση πρωτοστάτησαν ο Έλληνας Παν. Χατζόπουλος και ο Εβραίος Αβραάμ Μπεναρόγιας. Με την πρωτοβουλία της "Φεντερασιόν" δημιουργήθηκαν πολλά εργατικά σωματεία με αποκορύφωμα την ίδρυση του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης το 1917.

Τέλος, η επανάσταση στο Γουδί στις 15/8/1909 αποτέλεσε μια γενικότερη αφετηρία για την παραπέρα ανάπτυξη της οικονομικής και κοινωνικής ζωής της χώρας. Από τότε αρχίζει μια έντονη εργατική κίνηση που συμπίπτει με τη διεύρυνση των επιχειρήσεων και συνεπώς την αύξηση του αριθμού των εργατοϋπαλλήλων. Το 1914 ξέσπασε ο Α παγκόσμιος πόλεμος που έφερε το διχασμό στους Έλληνες. Άλλοι τάχθηκαν με την Αντάντ, δηλαδή τους Αγγλογάλλους (Βενιζέλος) και άλλοι με τους Γερμανούς και Αυστριακούς (Βασιλιάς Κωνσταντίνος). Τελικά η Ελλάδα βγήκε στον πόλεμο στο πλευρό της Αντάντ.

Όπως ήταν φυσικό ανακόπηκαν όλοι οι διεκδικητικοί αγώνες της εργατικής τάξης. Δεν σταμάτησε όμως η κίνηση για την δημιουργία εργατικών σωματείων. Γοργά οργανώθηκαν σε όλη τη χώρα εκατοντάδες εργατικά σωματεία, τα οποία ίδρυσαν κατά τόπους και Εργατικά Κέντρα, ιδίως στις μεγάλες πόλεις, όπως στο Βόλο (1908), στην Αθήνα (1910), στον Πειραιά (1911), στην Πάτρα (1915) και στην Θεσσαλονίκη (1917). Η οργάνωση αυτή των εργατών συνοδεύονταν από απεργίες, οι οποίες όμως πνίγονταν στο αίμα.

Στο τέλος του 1918, με πρωτοβουλία των εργατικών κέντρων Θεσσαλονίκης, Αθήνας, Πειραιά και Βόλου, συγκαλείται το πρώτο Πανελλήνιο Εργατικό Συνέδριο,

στις 21-28 Οκτωβρίου 1918, στην Αθήνα και εν συνεχεία στον Πειραιά, το οποίο κατέληξε στην ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε. Με την ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε. το εργατικό κίνημα παίρνει συγκεκριμένη πλέον μορφή.

Ο Βενιζέλος επέτρεψε και προώθησε την ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε., ελπίζοντας ότι θα κυριαρχήσει, τη στιγμή που πολλοί από τους επικεφαλείς συνδικαλιστές ήταν οπαδοί του κόμματος του. Έβλεπε ακόμη ότι στην Ελλάδα δεν υπήρχε ισχυρό σοσιαλιστικό κίνημα, το οποίο έπρεπε να εμφανίζει δίπλα του στις διεθνείς συνδιασκέψεις ειρήνης, όπως και άλλες χώρες, ενισχύοντας έτσι τις διεκδικήσεις του.

## 2.2 ΣΚΟΠΟΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

Σκοπός της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι η συνένωση των δυνάμεων όλων των εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας (μισθωτή εργασία), προκειμένου να διεκδικούνται τα συμφέροντά τους σε όλους τους τομείς της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ζωής. Αποτελώντας την "αιχμή" του οργανωμένου εργατικού κινήματος προωθεί τις απαραίτητες αρχές αυτούς του κινήματος μέσω των συνδικάτων - μελών της, των οποίων η φυσιογνωμία καθορίζεται από το τρίπτυχο: μαζικά - ταξικά – πολιτικοποιημένα<sup>26</sup>.

**Μαζικά:** Στοχεύοντας στην ένταξη στους κόλπους του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού εργαζομένων, ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, θρησκείας, εθνικότητας. Στα συνδικάτα πρέπει να συμμετέχουν οι εργαζόμενοι και όχι να "συναντώνται" οι αντιπρόσωποί τους.

**Ταξικά:** Στην υπεράσπιση των ανεξάρτητων συμφερόντων των δυνάμεων της εργασίας με ορίζοντα ευρύτερο από την τυπική εκπροσώπηση και με όραμα την κοινωνική δικαιοσύνη και απελευθέρωση.

**Πολιτικοποιημένα:** Χωρίς κομματική χειραγώγηση και εξαρτήσεις, αλλά με πλήρη συνείδηση των ευρύτερων αναγκών της οικονομίας της κοινωνίας και γενικότερα της

---

<sup>26</sup> Κατσανέβας Θ., (1997), Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Ιανουαρίου

χώρας.

Ιδιαίτερης σημασίας ζήτημα για τη Γ.Σ.Ε.Ε. και γενικότερα για το συνδικαλιστικό κίνημα είναι η αυτόνομη στρατηγική που χαράσσει, η λειτουργία και η δράση της.

Ως εκ τούτου το συνδικαλιστικό κίνημα και οι οργανωμένες δυνάμεις του επεξεργάζονται τη δική τους στρατηγική και τακτική ανεξάρτητα από το Κράτος, τις εκάστοτε Κυβερνήσεις, τα πολιτικά κόμματα και τους εργοδότες. Κατακτούν καθημερινά την αυτόνομη λειτουργία και δράση τους με έμφαση στη πλήρη οργανωτική αυτονομία χωρίς βεβαίως αυτονόμηση από τις αρχές του εργατικού κινήματος και τις ίδιες τις δυνάμεις της εργασίας<sup>27</sup>.

## 2.3 ΔΟΜΗ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας αποτελεί την μοναδική κεντρική Συνδικαλιστική Οργάνωση της Ελλάδας που εκπροσωπεί περισσότερους από 2 εκατομμύρια εργαζόμενους στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα της οικονομίας (ΔΕΚΟ, Τράπεζες). Στη δύναμή της ανήκουν<sup>28</sup>:

1. **82 Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα** που συγκροτούνται από σωματεία και τοπικά παραρτήματα πανελλαδικών σωματείων που έχουν την έδρα τους εντός των ορίων του κάθε νομού και
2. **69 κλαδικές Ομοσπονδίες** που συγκροτούνται από σωματεία των ίδιων ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

Πρόσφατα, η Γ.Σ.Ε.Ε. πραγματοποίησε το 31ο Τακτικό Οργανωτικό - Καταστατικό Συνέδριο, όπου υπαγορεύτηκε από την ανάγκη επαναπροσδιορισμού δομών και λειτουργιών της Συνομοσπονδίας, προκειμένου στις νέες συνθήκες της οικονομίας, της παραγωγής και των αλλαγών στη διοικητική δομή της χώρας, να

---

<sup>27</sup> Κατσανέβας Θ., (1997), Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Ιανουαρίου

<sup>28</sup> Οι πληροφορίες σχετικά με τη δομή αντλήθηκαν από τον επίσημο δικτυακό τόπο της Γ.Σ.Ε.Ε.



ανταποκριθεί στα ποικίλα καθήκοντά της και να επιτύχει το μέγιστο δυνατό σε αποτελεσματικότητα.

Με δεδομένο ότι σημαντικό ζητούμενο είναι η μαζικοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων θεωρείται σημαντικό να ενισχυθούν οι δομές τους, η αποτελεσματικότητα στη δράση τους και ο σταθερός προσανατολισμός τους στην υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων, αποτελούν τους βασικούς συντελεστές της επιτυχίας του στόχου. Απαραίτητη αρχή που καθορίζει - διαπερνά την κάθε προσπάθεια ανασυγκρότησης είναι το τετράπτυχο:

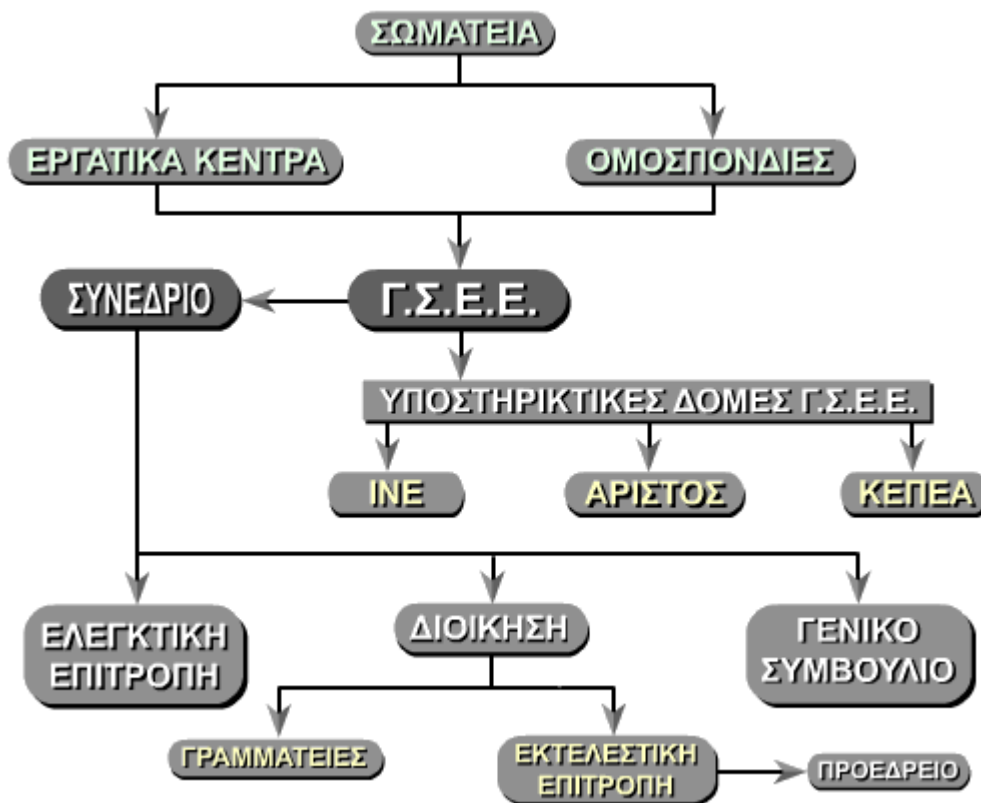
1. Ένα σωματείο στο εργοστάσιο και στον κλάδο παραγωγής
2. Μία Ομοσπονδία ανά κλάδο παραγωγής ή τομέα οικονομικής δραστηριότητας
3. Ένα εργατικό κέντρο σε κάθε νομό
4. Μία τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων.

Έτσι, η Γ.Σ.Ε.Ε. προτιμά συνειδητά τον ανοικτό διάλογο και την πολιτική συμφωνία ευρύτερων δυνάμεων ως τη μόνη δυνατότητα να επιτευχθούν οργανωτικοί στόχοι. Τα διοικητικά μέτρα βρίσκονται εκτός των επιλογών της Γ.Σ.Ε.Ε. γιατί όχι μόνο δεν αποδίδουν, αλλά ναρκοθετούν το επιδιωκόμενο κλίμα διαλόγου και συνεννόησης ανάμεσα στις παρατάξεις, στα σωματεία, ανάμεσα στις Ομοσπονδίες και ανάμεσα στα Εργατικά Κέντρα.

Η οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, περιγράφεται σε μορφή πυραμίδας, όπου και διακρίνονται τρία διαφορετικά επίπεδα<sup>29</sup>. Α) το Πρωτοβάθμιο – Σωματεία, β) το Δευτεροβάθμιο - Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες και γ) το Τριτοβάθμιο – Συνομοσπονδίες.

---

<sup>29</sup> Το οργανόγραμμα αντλήθηκε από τον επίσημο δικτυακό τόπο της Γ.Σ.Ε.Ε.



Πηγή: Γ.Σ.Ε.Ε.

Τα Σωματεία - Πρωτοβάθμιες οργανώσεις αποτελούν συνενώσεις φυσικών προσώπων και συνενώνονται σε τοπικό, επαγγελματικό πεδίο στα Εργατικά Κέντρα (που συνιστούν οριζόντιες δευτεροβάθμιες οργανώσεις) και σε κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό πεδίο στις Ομοσπονδίες (που συνιστούν κάθετες δευτεροβάθμιες οργανώσεις). Τα πρωτοβάθμια Σωματεία αποτελούν τα βασικά κύτταρα του συνδικαλιστικού κινήματος αφού στους κόλπους τους εκφράζονται άμεσα όλα τα προβλήματα των εργαζομένων. Τόσο εκείνα που σχετίζονται με τις καθημερινές διεκδικήσεις και την ποιότητα των εργασιακών συνθηκών όσο και με συλλογικότερες συνδικαλιστικές διεκδικήσεις<sup>30</sup>.

Το ανώτατο συλλογικό όργανο της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι το Πανελλαδικό Συνέδριο, το οποίο συνέρχεται τακτικά κάθε τρία χρόνια και συγκαλείτε με απόφαση της Διοίκησης, ενώ μπορεί να συγκληθεί και εκτάκτως αν κριθεί απαραίτητο. Το Συνέδριο

<sup>30</sup> Κατσάνεβας Θ., (1997), Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Ιανουαρίου

συγκροτείται από τους αντιπροσώπους των εργατοϋπαλληλικών κέντρων και ομοσπονδιών που ανήκουν στη δύναμη της Γ.Σ.Ε.Ε. και έχουν εκλεγεί από τα Τοπικά και Κλαδικά Συνέδρια στα οποία έλαβαν μέρος εκλεγμένοι αντιπρόσωποι από τις Συνελεύσεις των Σωματείων<sup>31</sup>.

Οι αρμοδιότητες του Συνεδρίου είναι οι ακόλουθες<sup>32</sup>:

**Ψηφίζει** τις προγραμματικές αρχές και το πρόγραμμα δράσης της Γ.Σ.Ε.Ε.

**Εκλέγει** τα 45 μέλη της Διοίκησης, τα 15 μέλη της Ελεγκτικής Επιτροπής και τα 25 μέλη του Γενικού Συμβουλίου.

**Αποφασίζει** για τις προτάσεις που υποβάλλονται από τις οργανώσεις της Γ.Σ.Ε.Ε.

**Τροποποιεί** το Καταστατικό της, αν προκύψει τέτοια ανάγκη και

**Εγκρίνει** τον απολογισμό της Ζετίας που έληξε και τον προϋπολογισμό της επόμενης.

**Διοίκηση**

Η Διοίκηση αποτελείται από (45) μέλη και εκλέγεται από το Πανελλαδικό Συνέδριο με μυστική ψηφοφορία και το σύστημα της απλής αναλογικής. Στην αρμοδιότητα της Διοίκησης υπάγονται όλα τα ζητήματα γενικότερου ενδιαφέροντος που αφορούν την Εργατοϋπαλληλική Τάξη και τον Οργανισμό της Γ.Σ.Ε.Ε.

Σημαντικό έργο για τη Διοίκηση αποτελεί η εκπόνηση προγραμμάτων δράσης, η οργάνωση και συγκέντρωση των δυνάμεων της Εργατικής Τάξης με γνώμονα πάντα τις αρχές και τους σκοπούς του Συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας. Πρωταρχικής σημασίας έργο της είναι η σύναψη των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς επίσης και η υλοποίηση των αποφάσεων του Πανελλαδικού Συνεδρίου.

Γενικότερα, η απόφαση για κάθε προσπάθεια, βοήθεια, παρέμβαση, αγωνιστική κινητοποίηση και κάθε ενέργεια για την επιδίωξη των σκοπών της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας είναι αρμοδιότητα της Διοίκησης<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Μουδόπουλος Σ. (2000), *Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδρασή του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος*

<sup>32</sup> Κατσανέβας Θ., (1997), *Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος Ιανουαρίου

<sup>33</sup> Μουδόπουλος Σ. (2000), *Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδρασή του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος*

## **Εκτελεστική Επιτροπή**

Η Εκτελεστική Επιτροπή, αποτελείται από (15) δεκαπέντε μέλη, τα οποία είναι μέλη της Διοίκησης και εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από αυτή. Το έργο της Εκτελεστικής Επιτροπής είναι η εφαρμογή των αποφάσεων της Διοίκησης, όπως και κάθε προκαταρκτική ενέργεια για όλα τα θέματα της αρμοδιότητάς της. Η Εκτελεστική Επιτροπή συνέρχεται τακτικά σε συνεδρίαση μετά από πρόσκληση του Προέδρου και του Γενικού Γραμματέα μια φορά το μήνα ή και έκτακτα, αν αυτό κριθεί απαραίτητο.

Είναι επίσης στην αρμοδιότητα της θέματα που αφορούν τη συντήρηση, το προσωπικό και γενικότερα κάθε θέμα που αφορά τη λειτουργία και την ανάπτυξη του Οργανισμού της Γ.Σ.Ε.Ε., μέσα πάντα στα πλαίσια του προϋπολογισμού που έχει εγκριθεί από το Πανελλαδικό Συνέδριο. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της η Εκτελεστική Επιτροπή μπορεί να αναπτύσσει και πρωτοβουλίες μέσα στα όρια των κατευθύνσεων της Διοίκησης και του καταστατικού λειτουργίας της Γ.Σ.Ε.Ε.

## **Προεδρείο**

Η ύπαρξη Προεδρείου υπαγορεύεται από το Καταστατικό, όμως ο ρόλος του είναι λειτουργικός, αφού ανάμεσα στη συνεδρίαση της Ολομέλειας της Διοίκησης και της Εκτελεστικής Επιτροπής είναι αυτό, που υλοποιεί τις αποφάσεις των οργάνων, αλλά και αντιμετωπίζει την τρέχουσα επικαιρότητα. Η Διοίκηση της ΓΣΕΕ εκλέγει με μυστική ψηφοφορία μεταξύ των αναδειχθέντων μελών της Εκτελεστικής Επιτροπής κατά σειρά<sup>34</sup>:

---

<sup>34</sup> Κατσανέβας Θ., (1997), Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Ιανουαρίου

α.	Πρόεδρο
β.	Αναπληρωτή Πρόεδρο
γ.	Γενικό Γραμματέα
δ.	Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα
ε.	Γραμματέα Οικονομικού
στ.	Αναπληρωτή Γραμ. Οικονομικού
ζ.	Γραμματέα Οργανωτικού και
η.	Αναπληρωτή Γραμ. Οικονομικού.

Πηγή: Γ.Σ.Ε.Ε.

### **Ελεγκτική Επιτροπή**

Η Ελεγκτική Επιτροπή είναι δεκαπενταμελής (15) και εκλέγεται από το Πανελλαδικό Συνέδριο με το σύστημα της απλής αναλογικής. Έργο της Επιτροπής αυτής είναι να διενεργεί τακτικά οικονομικό έλεγχο, κάθε εξάμηνο, και να αποφαινεται υπεύθυνα για τη νομιμότητα των δαπανών. Υποβάλλει στη συνέχεια, για το διάστημα των έξι μηνών που ελέγχθηκε, με τον Πρόεδρο και το Γενικό Γραμματέα της Γ.Σ.Ε.Ε. έκθεση σχετικά με τη διαχείριση. Στο τέλος κάθε έτους υποβάλλει συγκεντρωτική ετήσια έκθεση που καλύπτει όλη τη διαχειριστική περίοδο και πάντα στο πλαίσιο των αποφάσεων του Πανελλαδικού Συνεδρίου<sup>35</sup>.

Επίσης, η Ελεγκτική Επιτροπή, παραβρίσκεται συμβουλευτικά στα Πανελλαδικά Συνέδρια. Συγκαλείτε από τον πρώτο κατά σειρά σταυροδότησης σύμβουλο του συνδυασμού που πλειοψήφησε και εκλέγει μεταξύ των μελών της Προϊστάμενο που διευθύνει τις εργασίες και τις συνεδριάσεις της, καθώς και τρεις Γραμματείς, οι οποίοι κρατούν το βιβλίο πρακτικών, όπου καταχωρούνται όλες οι πράξεις και αποφάσεις της και διεκπεραιώνουν όλες τις εργασίες που αφορούν στη λειτουργία της.

<sup>35</sup> Μουδόπουλος Σ. (2000), *Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδρασή του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος*

## **Γενικό Συμβούλιο**

Το Γενικό Συμβούλιο είναι ένα σημαντικό συλλογικό όργανο που μπορεί να αναπληρώνει το Πανελλαδικό Συνέδριο σε όλες του τις αρμοδιότητες εκτός από την εκλογή Διοίκησης και Ελεγκτικής Επιτροπής, καθώς και την τροποποίηση του Καταστατικού. Για αυτό και οι αποφάσεις του είναι υποχρεωτικές, ως αποφάσεις κυρίαρχου Σώματος.

Αποτελείται από 25 Γενικούς Συμβούλους που εκλέγονται από το Πανελλαδικό Συνέδριο από τα 45 μέλη της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε., από τον Προϊστάμενο και τους Γραμματείς της Ελεγκτικής Επιτροπής, από τους Πρόεδρους των Εργατικών Κέντρων (ή τους νόμιμους αναπληρωτές τους), από τους Προέδρους ή Γενικούς Γραμματείς των Ομοσπονδιών (ή τους νόμιμους αναπληρωτές τους). Το Γενικό Συμβούλιο συνέρχεται τακτικά στο μισό του χρόνου θητείας της Διοίκησης και έκτακτα όποτε κριθεί απαραίτητο από την Διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε.

## **Γραμματείς Γ.Σ.Ε.Ε.**

Οι γραμματείς της Γ.Σ.Ε.Ε. αποτελούν "εργαλεία" για την ανάπτυξη δράσεων κατ' αντικείμενο ενδιαφέροντος. Με καταστατική κατοχύρωση προβλέπεται η συγκρότηση και η λειτουργία τους με επικεφαλής μέλος της Διοίκησης, το οποίο εκλέγεται από την ολομέλεια<sup>36</sup>.

## **2.4 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ Γ.Σ.Ε.Ε.**

Η διαπραγμάτευση με τις εργοδοτικές οργανώσεις αποτελεί τη συνήθη πρακτική για να οδηγηθούμε σε συμφωνία υπογραφής της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας). Η Εθνική Σύμβαση είναι εκ των κυριότερων

---

<sup>36</sup> Μουδόπουλος Σ. (2000), *Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδρασή του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος*

μελημάτων της Γ.Σ.Ε.Ε. γιατί σε αυτή διαλαμβανόμενα καλύπτουν αφενός τους αμειβόμενους με τα κατώτερα ημερομίσθια και μισθούς και αφετέρου αποτελούν "αφετηρία" για τις κλαδικές και τις επιχειρησιακές συμβάσεις. Μέσον για την επίτευξη συμφωνιών αποτελεί η διαδικασία των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων (Ν.1876/90) και όταν απαιτείται η δράση και η αγωνιστική κινητοποίηση<sup>37</sup>.

Η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί την κορυφαία μορφή άσκησης συνταγματικών δικαιωμάτων στα οποία επίσης περιλαμβάνονται: α) οι συνδικαλιστικές ελευθερίες, β) η ελευθερία συνάθροισης, γ) το δικαίωμα αναφοράς στις αρχές, δ) οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και ε) της ελεύθερης διακίνησης των ιδεών.

Η συλλογική διαπραγμάτευση και οι συμβάσεις συμβάλουν στην διαρκή προσπάθεια για αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στο Εθνικό Εισόδημα και στην ανακατανομή του πλούτου υπέρ των δυνάμεων της εργασίας. Στους στρατηγικούς στόχους της Γ.Σ.Ε.Ε. και των συνδικάτων εντάσσεται η επιδίωξη της πλήρους και σταθερούς απασχόλησης και η καταπολέμηση της ανεργίας (επίσημος δικτυακός τόπος Γ.Σ.Ε.Ε.).

Με άξονα το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και με προοπτική το Ενιαίο Ταμείο Μισθωτών (Ε.ΤΑ.Μ.) επιδιώκεται η αναβάθμιση της κοινωνικής ασφάλισης ως θεσμού καθολικού, υποχρεωτικού και δημόσιου ο οποίος χρηματοδοτείται από τους συμμετέχοντες (εργαζόμενοι - κράτος - εργοδότες) και επιδιώκεται να παρέχει υψηλού επιπέδου υπηρεσίες και παροχές. Για την επίτευξη αυτών των στόχων προωθείται η ανάπτυξη δεσμών αλληλεγγύης μεταξύ των μελών των οργανώσεων, αλλά και μεταξύ των οργανώσεων μελών της Γ.Σ.Ε.Ε. (επίσημος δικτυακός τόπος Γ.Σ.Ε.Ε.)

---

<sup>37</sup> Κατσανέβας Θ., (1997), Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Ιανουαρίου

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### 3.1 ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η παρούσα υποενότητα έχει στόχο να μελετήσει τις συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα η παγκοσμιοποίηση έχει οδηγήσει στη συνεχή ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και κατ' επέκταση στην εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης περισσότερο εξειδικευμένων.

Η παγκοσμιοποίηση, ή αλλιώς η διεθνοποίηση, αφορά στην προσπάθεια κατάργησης των εθνικών και γεωγραφικών συνόρων, υποδηλώνοντας απομάκρυνση από την κλασική κοινωνιολογική ιδέα της «κοινωνίας» ως καλώς οροθετημένου συστήματος. Καθώς και την αντικατάσταση της από μια προοπτική που επικεντρώνεται στην μέθοδο οργάνωσης της κοινωνίας διαμέσου του χρόνου και του χώρου<sup>38</sup>. Το κυρίαρχο αντικείμενο της παγκοσμιοποίησης εγκιβωτίζεται στην παγκόσμια οικονομική αγορά ως δύναμη και φορέας συνεχών εξελίξεων. Εύλογα, η παγκοσμιοποίηση αντιμετωπίζεται από τους υποστηρικτές και τους πολέμιους της περισσότερο ως *de facto*. Ως σημείο σύγκρουσης παραμένουν οι πολιτικοί και οικονομικό-κοινωνικοί όροι που θα εδραιώσουν στη σύγχρονη πραγματικότητα την παγκοσμιοποίηση ως νέα αναγκαιότητα.

Η παγκοσμιοποίηση θεωρείται κυρίως οικονομικό φαινόμενο που από μακροοικονομική άποψη φέρει στον πυρήνα της την πολυεθνική επιχείρηση<sup>39</sup>. Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις, που έχουν σαν χαρακτηριστικό γνώρισμα τους τη διασπορά των παραγωγικών λειτουργιών τους σε περισσότερα από ένα γεωγραφικά σημεία,

---

<sup>38</sup> Giddens, A. (1990), *The consequences of modernity*, Polity Press, Cambridge

<sup>39</sup> Hall, S. - Held, D. & McGrew, A. (2003). *Η Νεωτερικότητα Σήμερα: Οικονομία, Κοινωνία, Πολιτική, Πολιτισμός* (μτφρ. Θ. & Β. Τσακίρης), Σαββάλας, Αθήνα. Και Αλμπάνης, Ε. (1998) *Παγκοσμιοποίηση*, Αθήνα: Τροχαλία



δημιουργούν στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, υπερεθνικές αλυσίδες μονάδων παραγωγής διακρατικά και διαπεριφερειακά, με διασυνοριακή οργάνωση, καθώς η σύγχρονη τεχνολογία των επικοινωνιών έχει μικρύνει τον πλανήτη. Με τη βοήθεια των δικτύων η συνεργασία των επιχειρήσεων διευκολύνεται και η ανάγκη καθετοποίησης της παραγωγής, στους κόλπους της ίδιας εταιρείας, παύει να καθίσταται επιτακτική.

Συνεπώς, οι επιχειρήσεις, εφαρμόζοντας ευέλικτα σχήματα οργάνωσης και διοίκησης –όπως π.χ. αυτό της οριζόντιας συνεργασίας σε ομάδες με βάση τις αρχές της διαχείρισης έργου (project management)-, οδηγούνται σε αποδοτική συρρίκνωση (downsizing) των λειτουργικών μονάδων των επιχειρήσεων η οποία επέφερε σοβαρές συνέπειες για την ασφάλεια και τη σταθερότητα της απασχόλησης<sup>40</sup>. Ακόλουθα, η διαδικασία «ισοπέδωσης» των ιεραρχικών δομών των επιχειρήσεων επέφερε επιπτώσεις στον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης της εργασίας οδηγώντας σε ευέλικτα σχήματα οργάνωσης και διοίκησης. Ειδικότερα οδήγησε<sup>41</sup>: ι) στην περικοπή των επιπέδων οργανωτικής ιεραρχίας, ιι) στην συνακόλουθη σύμπτυξη των αρμοδιοτήτων σε λιγότερα άτομα και ιιι) στην ανάπτυξη της ομαδικής εργασίας (teamwork).

Επιπρόσθετα, η υπερεθνική επιχείρηση και η σύγχρονη μορφή των παγκοσμιοποιημένων δικτύων των επιχειρήσεων επηρεάζει ουσιαστικά σε μεγάλο βαθμό την αγορά προϊόντων και υπηρεσιών. Παράλληλα, η υπερεθνική επιχείρηση επηρεάζει και ελέγχει (άμεσα και έμμεσα) και την αγορά συντελεστών παραγωγής. Συνεπώς και την αγορά εργασίας με άμεσο αποτέλεσμα την αλλαγή στο είδος και στη μορφή της απασχόλησης.

---

<sup>40</sup> Farber, H. S. (1997): "The changing face of job loss." In *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison. Και Lee Hecht Harison, (1997): *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.

<sup>41</sup> Batt, R . «From bureaucracy to enterprise? The changing jobs and careers of managers in telecommunications services», in P. Osterman, *Broken Ladders: Managerial Careers in Transition*, New York (Oxford University Press) 1996. Scott, E., Cappelli, P. and K. C. O'Shaughnessy, (1996): Management jobs in the insurance industry: Organizational deskilling and rising pay inequality. Pp. 126-154 in *Broken Ladders: Managerial Careers in the New Economy*, P. Osterman, (ed.) New York: Oxford University Press.

Ενδεικτικά, η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών δημιουργεί ένα νέο προφίλ εργαζομένου με υψηλές μορφωτικές απαιτήσεις και επαγγελματικές δεξιότητες που καλείται να καλύψει σύνθετους επαγγελματικούς ρόλους (multi-task job). Αντίστοιχα, η εργασία μετασχηματίζεται, καθώς η γνώση και η τεχνολογία οδηγούν στη μείωση των χειρωνακτικών εργασιών, στην εμφάνιση υπαλληλικών και εξειδικευμένων επαγγελμάτων.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχέση με την απασχόληση αντιμετωπίζει διάφορες προκλήσεις. Ουσιαστικά προσπαθεί να προετοιμάσει τους Ευρωπαίους πολίτες για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας ώστε να μπορέσει να μειώσει τα ποσοστά ανεργίας, μέσα από την επιπρόσθετη κατάρτιση τους αλλά και την ευρύτερη γνωσιακή και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Συγχρόνως προσπαθεί να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να ενισχυθούν με καταρτισμένο προσωπικό, το οποίο θα τις βοηθήσει να αντιμετωπίσει τις ραγδαίες εξελίξεις της επιστήμης και της τεχνολογίας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για να αντιμετωπίσει τις παραπάνω προκλήσεις θέσπισε ένα πρόγραμμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (E.E.K.), με την επωνυμία Leonardo Da Vinci (L.D.V.). Το πρόγραμμα αυτό προωθεί καινοτόμα διεθνή σχέδια για τη βελτίωση των προδιαγραφών και πρακτικών κατάρτισης στην E.E.K. και υποστηρίζει την κινητικότητα για λόγους κατάρτισης μέσα από εκπαιδευτικές επισκέψεις, ανεύρεση εργασίας και ανταλλαγές για εκπαιδευόμενους και εκπαιδευτές.

Στόχοι του προγράμματος αυτού είναι η ενίσχυση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ατόμων, ιδίως των νέων, που διανύουν περίοδο αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, η βελτίωση της ποιότητας της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης και η διευκόλυνση της πρόσβασης σ' αυτήν καθώς και η αύξηση της συμβολής της επαγγελματικής κατάρτισης στη διαδικασία της καινοτομίας, ώστε να ενισχυθούν η ανταγωνιστικότητα και το επιχειρηματικό πνεύμα και κατά συνέπεια να δημιουργηθούν νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Η E.E. εστιάζει στη βελτίωση των γλωσσικών ικανοτήτων αλλά και στην ενίσχυση των λοιπών επαγγελματικών δεδομένων τα οποία και χαρακτηρίζουν ειδικά τους νέους.

Το πρόγραμμα, βρίσκεται τώρα στη δεύτερη φάση και η οποία χρονικά καλύπτει 7 χρόνια (2001-2008) προβλέπει πέντε μέτρα για τα οποία μπορεί να χορηγηθεί κοινοτική χρηματοδοτική στήριξη, ενώ η προηγούμενη φάση έχει

ολοκληρωθεί (1995-1999). Τα προβλεπόμενα πέντε μέτρα είναι τα εξής<sup>42</sup>:

1. Κινητικότητα: που αφορά διακρατικές ενέργειες κινητικότητας ατόμων που παρακολουθούν αρχική ή συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, με στόχο την ενίσχυση της ευρωπαϊκής διάστασης και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων γενικότερα.
2. Δοκιμαστικά σχέδια: που αποσκοπούν στην ανάπτυξη της ποιότητας και της καινοτομίας των συστημάτων/μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό ή κλαδικό επίπεδο.
3. Γλωσσικές Ικανότητες: που στοχεύουν στη βελτίωση των γλωσσικών και πολιτιστικών ικανοτήτων στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης.
4. Διακρατικά δίκτυα: που αποσκοπούν στην ανάπτυξη ικανοτήτων σε κοινοτικό επίπεδο και στην ανάδειξη ορθών πρακτικών.
5. Υλικό αναφοράς: που στοχεύει στη σύνταξη και ενημέρωση του κοινοτικού υλικού αναφοράς, με την ενίσχυση ερευνών και αναλύσεων, στην κατάρτιση και την ενημέρωση συγκρίσιμων δεδομένων, στην παρατήρηση και την ανταλλαγή πληροφοριών.

Συγκεκριμένα, η «παραδοσιακή» μορφή απασχόλησης αντικαθίσταται από «νέες μορφές» απασχόλησης που αναλυτικότερα χαρακτηρίζονται από<sup>43</sup>: 1) την άρση της μονιμότητας και της σταθερότητας του εργασιακού χώρου, 2) την άρση της μονιμότητας της εργασιακής σχέσης, 3) την άρση της μονιμότητας του σταθερού οκτώωρου ωραρίου εργασίας και την προώθηση των ευέλικτων ωραρίων εργασίας,

---

<sup>42</sup> Farber, H. S. (1997): "The changing face of job loss." In *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.

<sup>43</sup> Simard, G., Chenevert, D., Tremblay, M. *Organizational and individual determinants of atypical employment: The case of multiple jobholding and selfemployment*. Montreal (Cirano Scientific Series) 2000. και Macbride-King, J. L., (1997): *Contingent Work: Lessons from Individuals and Organizations*. 217-97, Conference Board of Canada. Και Booth, P. (1997): *Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Employers*. 192-97, Conference Board of Canada.

δηλαδή απογευματινές, βραδινές βάρδιες, εργασία τα Σαββατοκύριακα, βάρδιες σπαστών/ διακεκομμένων ωραρίων κ.α., 4) τον συνεχή επαναπροσδιορισμό των θέσεων εργασίας και των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή, 5) την ευελιξία στον τρόπο και τα κριτήρια αμοιβής της εργασίας, 6) την ασάφεια ως προς τα κριτήρια συλλογικής οργάνωσης για άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και 7) την ανατροπή της κατοχύρωσης της κρατικά εξασφαλισμένης κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής πρόνοιας σε σχέση με το άτομο και την οικογένεια του. Συνεπώς, δημιουργούνται ευέλικτα σχήματα απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση και η εργασία από απόσταση, τα οποία ευνοούνται από τη σύγχρονη διοίκηση των επιχειρήσεων (management) και από το τεχνολογικό περιβάλλον.

Η παγκοσμιοποίηση συνοδεύεται από τη διαδικτύωση της οικονομίας προκειμένου οποιαδήποτε επιχείρηση ή άτομο, προερχόμενο συνήθως από τις αναπτυγμένες χώρες, να έχει τη δυνατότητα σε ελάχιστο χρόνο και με μικρό κόστος να συνδέεται με άλλες επιχειρήσεις ή άτομα συνάπτοντας συμφωνίες, συναλλαγές, εμπόριο και πλείστες άλλες εργασίες

Η Κοινωνία της Πληροφορίας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες προτεραιότητες του ανεπτυγμένου κόσμου δεδομένης της ψηφιοποίησης της πληροφορίας και της διάχυσης της μέσω των ηλεκτρονικών δικτύων και του διαδικτύου.

Ο σύγχρονος άνθρωπος αποδεσμευμένος από χωρο-χρονικούς περιορισμούς αναζητά την πληροφορία χωρίς να μετακινείται. Σχηματικά, η μορφολογία της πληροφορίας είναι που έχει μεταλλαχθεί ώστε να προσεγγίζει τον ενδιαφερόμενο χρήστη εκμηδενίζοντας τις αποστάσεις και τους χρονικούς περιορισμούς. Ακόλουθα, η πληροφορία αποκτά νεωτεριστικές διαστάσεις καθώς μεταβάλλεται σε εμπορικό προϊόν που αναζητά παραγωγούς, διακινητές και εν τέλει καταναλωτές. Ως παράγοντας των κοινωνικών αλλαγών, η επιστήμη της πληροφορικής (IT), επιταχύνει την εξέλιξη, τόσο των γεγονότων που έχουν ήδη μπει σε τροχιά όσο και αυτών θα συνεβαίνανε μελλοντικά ακόμα και χωρίς την επιρροή της. Συνεπώς, η επιστήμη της πληροφορικής έχει επιτελέσει κυρίως ρόλο καταλυτικό παρά πρωταρχική αιτία των αλλαγών<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Laver, M. (1989) Information technology: agent of change, Cambridge (Cambridge University Press)

Αντίστοιχα, οι ραγδαίες εξελίξεις της παγκοσμιοποίησης στην οικονομία και στις Νέες Τεχνολογίες επέβαλαν προσαρμογές στα παγκόσμια οικονομικό-κοινωνικά συστήματα. Οι αναπτυγμένες χώρες προσαρμόστηκαν έγκαιρα, σε αντίθεση με τις αναπτυσσόμενες χώρες όπου οι μεταρρυθμίσεις προκάλεσαν κοινωνικό-οικονομικούς τριγμούς, καθώς αποτέλεσαν απόρροια βίαιου εκσυγχρονισμού.

### **3.2 ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

Στην Ελλάδα, παρά την ύπαρξη ευνοϊκού θεσμικού πλαισίου για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με τους Ν. 1892/1990, Ν.2639/1998, Ν.2874/2000 και Ν.2956/2001, η μόνη μορφή ευελιξίας που δυνητικά μπορεί να αξιοποιηθεί από τους εργαζόμενους για την καλύτερη εναρμόνιση οικογένειας και της εργασίας, είναι η μερική απασχόληση, η οποία αν και από χρόνια θεσμοθετημένη, αφορά ισχνό ποσοστό των απασχολούμενων. Οι υπόλοιπες θεσμοθετημένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης μάλλον κρίνονται ως περιθωριακές. Η μερική απασχόληση κινείται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα –και μάλιστα με ελαφρά πτωτική τάση- συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. και ανέρχεται μόλις στο 4.6% της συνολικής απασχόλησης (7.9% στις γυναίκες και 2.6% στους άνδρες), σε αντίθεση με τον μέσο ευρωπαϊκό όρο που ανέρχεται στο 17.9% (6.3% στους άνδρες και 33.5% στις γυναίκες). Επιπλέον, στον δημόσιο τομέα δεν έχει, μέχρι στιγμής, εφαρμοστεί, ούτε για βοηθητικές εργασίες όπως προβλέπει ο Ν.2639/98.

Όσον αφορά στη μερική απασχόληση<sup>45</sup>, τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα όσων εργάζονται με αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι, κατ' αναλογία, τα ίδια με αυτά των πλήρως απασχολούμενων. Ειδικότερα, οι μισθοί των εργαζομένων με μερική απασχόληση δεν μπορεί να είναι κατώτεροι από εκείνους που προβλέπονται για τους πλήρως απασχολούμενους στην ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια με αποδοχές και το σχετικό επίδομα στη βάση της αμοιβής που θα

---

<sup>45</sup> Άρθρο 2 (7,8,10,11,14), νόμος 2639/1998 που τροποποίησε το άρθρο 38, νόμος 1892/90.

ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά την άδειά τους.

Η διάρκεια της άδειας διέπεται από τις ίδιες διατάξεις που ισχύουν για τους πλήρως απασχολούμενους. Ο χρόνος εργασίας μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη για τους σκοπούς της αρχαιότητας υπηρεσίας. Σε αυτή την περίπτωση, οκτώ ώρες μερικής απασχόλησης είναι ίσες με 1 ημέρα αρχαιότητας υπηρεσίας. Επιπλέον, οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται: ι) επί τόπου κατάρτιση, σε συνθήκες ανάλογες με εκείνες των πλήρως απασχολουμένων και των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου και ιι) τις ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που παρέχονται για τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης. Έχουν δικαίωμα προτεραιότητας σε οποιαδήποτε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης προσφέρει ο εργοδότης, με την προϋπόθεση ότι συναγωνίζονται επί ίσοις όροις στην ίδια κατηγορία εργαζομένων. Εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί ή έχουν στραφεί στη μερική απασχόληση για οικογενειακούς λόγους, έχουν δικαίωμα σε πλήρη απασχόληση εάν υπάρχει τέτοια θέση εργασίας, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν να υπάρχουν οι λόγοι που τους έσπρωξαν στη μερική απασχόληση ή όχι. Τέλος, δεν μπορεί να ζητήσει ο εργοδότης από τους μερικώς απασχολούμενους, που έχουν επιλέξει αυτή τη μορφή εργασίας για οικογενειακούς λόγους, να κάνουν υπερωρίες.

Όσο για τις υπόλοιπες συνθήκες εργασίας, όλες οι διατάξεις του εργατικού δικαίου ισχύουν και για τους μερικώς απασχολούμενους. Μια εξαίρεση σε αυτό τον κανόνα υπάρχει ακόμη στην περίπτωση της άδειας άνευ αποδοχών για ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας, στην οποία δεν περιλαμβάνονται οι μερικώς απασχολούμενοι. Αυτό συνιστά έμμεση διάκριση κατά των γυναικών (αφού αυτές αποτελούν τουλάχιστον τα τρία-τέταρτα των μερικών απασχολούμενων) κατά παράβαση των Οδηγιών 76/207 και 96/34. Οι μερικώς απασχολούμενοι ασφαλιζονται στους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων χωρίς οποιαδήποτε προϋπόθεση που να βασίζεται στον αριθμό των ωρών εργασίας<sup>46</sup>. Στον δημόσιο τομέα, ο Ν.2639/1998 που προέβλεπε την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης δεν εφαρμόστηκε ποτέ, λόγω της έντονης αντίδρασης της ΑΔΕΔΥ. Ο νέος νόμος που ψηφίστηκε το 2003 για τη «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα» (Ν.3174/2003), προβλέπει την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στους Ο.Τ.Α. και το δημόσιο, για την κάλυψη των αναγκών του κοινωνικού κράτους (φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, φύλαξη σχολείων, κ.λπ.). Ήδη προκηρύχθηκαν οι πρώτες θέσεις για

---

<sup>46</sup> Άρθρο 39, Νόμος 1892/1990.

προσλήψεις μερικής απασχόλησης, σηματοδοτώντας έτσι την παραβίαση του «άβατου» του δημοσίου για αυτή τη μορφή εργασίας.

Συγχρόνως έχουμε και τις βραχύβιες συμβάσεις, οι οποίες και ορίζονται ως συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή βραχύβιες συμβάσεις αορίστου χρόνου, και εναλλάσσουν συχνά περιόδους εργασίας και ανεργίας, αδυνατώντας να συγκεντρώσουν τον ασφαλιστικό χρόνο που απαιτείται για την τακτική επιδότηση ανεργίας

Τέλος μια σύγχρονη αλλά και ουσιαστική μορφή απασχόλησης είναι η τηλε-εργασία η οποία και αναφέρεται σε μια νέα μορφή επαγγελματικής δραστηριότητας, η οποία και αναφέρεται στη δυνατότητα του εργαζόμενου να λειτουργεί απομακρυσμένος από το χώρο εργασίας του, συνδυάζοντας την απασχόληση του με τη δυνατότητα να μην λείπει πολλές ώρες από το σπίτι του. Αυτή η νέα μορφή απασχόλησης θεωρείται ότι κάνει ποιο παραγωγικούς τους εργαζόμενους, ενώ μειώνει και το κόστος για τις επιχειρήσεις<sup>47</sup>.

Η τηλε-εργασία περιγράφεται ως μοντέλο εργασίας με επιπρόσθετους όρους όπως ψηφιακή εργασία, ηλεκτρονική εργασία και δικτυακή εργασία. Συνεπώς, η τηλε-εργασία συμβάλει στη δομική τροποποίηση του μοντέλου παραγωγής που αναδιαμορφώνεται στο πλαίσιο του κατακερματισμού της παραγωγικής διαδικασίας και της μετατόπισης - μετεγκατάστασης τμημάτων της παραγωγικής δομής και διαδικασίας σε διαφορετικά μέρη της χώρας ή/και του πλανήτη<sup>48</sup>.

Ως τηλε-εργαζόμενος ορίζεται το φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλε-εργασία. Ο τηλε-εργαζόμενος κάνει χρήση των δυνατοτήτων που του προσφέρουν οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας, καλύπτοντας έτσι την απόσταση εργαζομένου – επιχείρησης, δηλαδή δύναται να λειτουργήσει σε παγκόσμιο επίπεδο. Συνήθης μορφή τηλε-εργασίας είναι η τηλε-εργασία που παρέχεται στο πλαίσιο των

---

<sup>47</sup> Simard, G., Chenevert, D., Tremblay, M. *Organizational and individual determinants of atypical employment: The case of multiple jobholding and selfemployment*. Montreal (Cirano Scientific Series) 2000. και Macbride-King, J. L., (1997): *Contingent Work: Lessons from Individuals and Organizations*. 217-97, Conference Board of Canada. Και Booth, P. (1997): *Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Employers*. 192-97, Conference Board of Canada.

<sup>48</sup> (sub-contracting, out-sourcing). National Center for Educational Statistics (1999): "Gender Differences in Earnings Among Young Adults Entering the Labour Market: Statistical Analysis

επιχειρήσεων παροχής τηλευπηρεσιών, όπου οι επιχειρήσεις διαθέτουν και εμπορευματοποιούν πληροφορικά προϊόντα ή υπηρεσίες και απασχολούν εργαζόμενους κοντά στον τόπο έδρασης της, ενώ οι χρήστες ή οι πελάτες της επιχείρησης βρίσκονται σε γεωγραφική απόσταση.

Στην Ελλάδα, η τηλε-εργασία θεσπίστηκε με το νόμο Ν.2639/1998 (άρθρ. 1 παρ. 1) περί «άτυπων μορφών απασχόληση». Σύμφωνα με τη νομοθετική ρύθμιση απαιτείται έγγραφος τύπος για την κατάρτιση της σχετικής σύμβασης εργασίας και κατάθεση αντιγράφου της σύμβασης τηλε-εργασίας, συνήθως με την μορφή σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή σύμβασης έργου, στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας από τον εργοδότη, εντός 15 ημερών. (Βλασσόπουλος, Γ., 2005). Επιπλέον, ο τηλε-εργαζόμενος διασφαλίζεται και από το νόμο Ν. 1876/1990 (άρθρ.1 παρ. 2) όπου γίνεται λόγος για τη συλλογική προστασία που απολαμβάνουν και φυσικά πρόσωπα που παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και έχουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των λοιπών εργαζομένων, έστω και αν δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Σύγχρονα, η τηλε-εργασία ενισχύεται από το Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης ως προς την προώθηση της απασχόλησης μέσω επιχειρηματικών δράσεων και συγκεκριμένα μέσω του Επιχειρησιακού προγράμματος: Νέες δράσεις για την απασχόληση<sup>49</sup>.

Στην Ελλάδα, έως σήμερα, διενεργήθηκαν οι ακόλουθοι μηχανισμοί ενίσχυσης της τηλε-εργασίας:

1. Το ανθρώπινο δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογικής Γνώσης «Τηλεργασία 2000<sup>50</sup>»,
2. Το πιλοτικό τηλεκέντρο «Δήμητρα<sup>51</sup>»,
3. Το τηλεδίκτυο που δημιούργησε η εταιρία Ζευς Σύμβουλοι Α.Ε.<sup>52</sup>, η οποία συνεχίζει τη δραστηριοποίηση της στον τομέα της τηλε-εργασίας.

Σημειώνεται, ότι οι εφαρμογές πιλοτικό τηλεκέντρο «Δήμητρα» και το τηλεδίκτυο της εταιρείας Ζευς Σύμβουλοι Α.Ε έχουν περιφερειακό χαρακτήρα και ότι το δίκτυο

<sup>49</sup> <http://www.esfhellas.gr/index.asp?node=148> 23/12/2006

<sup>50</sup> <http://www.dimitra.gr/remote/old/telpilot.htm>

<sup>51</sup> <http://www.dimitra.gr/remote/old/telpilot.htm>

<sup>52</sup> <http://www.zeusconsult.gr/new/adviserscommunication.htm>



«Τηλεργασία 2000» αποτελεί σύμπραξη δημοσίου και ιδιωτικού φορέα.

Η παράθεση των διαφόρων τύπων απασχόλησης αλλά και η μελέτη της τηλεργασίας, ήταν αρκετά ουσιαστική σε σχέση με τη μελέτη του θέματος, αφού βλέπουμε ότι με βάση τα διάφορα μοντέλα απασχόλησης μπορούμε και στη συνέχεια της μελέτης μας να σχολιάσουμε το επάγγελμα του τηλεφωνικού εκπροσώπου αλλά και να προβούμε σε σχετικές με τη βελτίωση του προτάσεις.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΓΕΝΙΕΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ: ΤΟ ΝΕΟ ΧΑΣΜΑ ΤΩΝ ΓΕΝΕΩΝ

Το χάσμα των Γενεών δεν είναι ένα πρόβλημα που αφορά απλώς και μόνο τις Διαπροσωπικές Σχέσεις. Στην Σύγχρονη Διαδικτυακή εποχή, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι διαφορετικές Γενιές που συνυπάρχουν στον ίδιο εργασιακό χώρο είναι πιο ορατά από ποτέ.

Το εργατικό δυναμικό γερνά ενώ οι συνεργάτες σας γίνονται νεότεροι. Η αγορά γίνεται περισσότερο επίπεδη και οι ρυθμοί όλο και ταχύτεροι. Το πιο διευρυμένο φάσμα ηλικιών και διαφορετικών αξιών που εμφανίστηκε ποτέ στο εργατικό δυναμικό, καλείται να εργαστεί μαζί, δίπλα, δίπλα και να φέρει αποτελέσματα.

Εξίσου σημαντικό είναι ότι η νέα αγορά των υπηρεσιών αποτελείται από ένα μωσαϊκό διαφορετικών γενεών πελατών με επιθυμίες, ανάγκες και προσδοκίες που διαφέρουν σημαντικά από γενιά σε γενιά. Μαθαίνοντας να αντιμετωπίζουμε τα ζητήματα που θέτει η ύπαρξη διαφορετικών γενεών στον εργασιακό χώρο, κάνουμε ένα σημαντικό βήμα για να επιτύχουμε στην ποικιλόμορφη αγορά που έχει διαμορφωθεί<sup>53</sup>.

### 4.1 ΓΕΦΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ

Στην πραγματικότητα τα χάσματα των γενεών δεν είναι ούτε νέα ούτε για πάντα αξεπέραστα. Το καινούργιο και το διαφορετικό είναι ότι, αντίθετα με άλλους τομείς, οι σχέσεις εξουσίας δεν λειτουργούν πλέον σε ένα απλό πλαίσιο όπου η μεγαλύτερη γενιά έχει όλες τις εξουσίες στα χέρια της (πόρους, δύναμη και θέσεις) και οι νεότερες γενιές επαναστατούν σιωπηλά και περιμένουν με αγωνία τη στιγμή που θα αποκτήσουν πρόσβαση και τον έλεγχο αυτών των πόρων.

---

<sup>53</sup> Lee Hecht Harison, (1997): *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.

Η φυσική ροή των πόρων, των εξουσιών και των ευθυνών, από τους παλαιότερους προς τους νεότερους, έχει διαταραχθεί από παράγοντες όπως η προσδοκώμενη διάρκεια ζωής, η αύξηση της μακροζωίας, η βελτίωση της υγείας, καθώς και από αλλαγές στον τρόπο ζωής, στην τεχνολογία και στη διεύρυνση της γνώσης.

Σε εποχές αβεβαιότητας και ανησυχίας, οι διαφορές ανάμεσα σε ομάδες ανθρώπων, ακόμη και γενεών, δημιουργούν ένταση και υπάρχει πιθανότητα να εμφανιστούν έντονες συγκρούσεις. Η ειρωνεία είναι ότι την ίδια στιγμή, ο κόσμος όπου ζούμε και εργαζόμαστε γίνεται όλο και περισσότερο ένας κόσμος που στηρίζεται και συχνά απαιτεί τη συνεργασία και το συμβιβασμό, όχι απλώς την ανεξαρτησία και την επιδεξιότητα. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη να κατανοήσουμε και να ξεπεράσουμε τις διαφορές και τα επικοινωνιακά προβλήματα των γενεών, ώστε να δημιουργήσουμε ευνοϊκές συνθήκες τόσο για τον οργανισμό όσο και για τα άτομα που τον αποτελούν<sup>54</sup>.

Οι τρεις γενιές που κυριαρχούν στο σημερινό εργασιακό περιβάλλον και η τέταρτη η οποία αρχίζει να εισχωρεί, είναι εύκολα αναγνωρίσιμες από τα παρακάτω χαρακτηριστικά: το δημογραφικό προφίλ, τις πρώτες καθοριστικές εμπειρίες της ζωής τους (τα σημαντικά γεγονότα που καθόρισαν την εποχή τους, τους ήρωες τους, τα μουσικά τους ακούσματα) και τέλος την πρώτη τους περίοδο στον εργασιακό στίβο.

Οι διαφορές αυτές μπορούν να αποτελέσουν πηγή δημιουργικής ενέργειας και νέων ευκαιριών ή πηγή υποβόσκουσας έντασης και αδιάκοπης σύγκρουσης. Η κατανόηση της διαφορετικότητας των γενεών είναι καθοριστική ώστε να αποτελέσουν εργαλείο και όχι εμπόδιο για τον οργανισμό. Είναι σημαντικό να αντικατασταθεί το περιβάλλον όπου ανθεί η καχυποψία, η έλλειψη εμπιστοσύνης και η απομόνωση, από ένα αρμονικό περιβάλλον όπου θα κυριαρχεί ο αμοιβαίος σεβασμός και η συνεργασία.

---

<sup>54</sup> Lee Hecht Harison, (1997): *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.

## 4.2 ΟΙ ΤΕΣΣΕΡΙΣ ΓΕΝΕΕΣ

Τέσσερεις είναι οι βασικές γενεές μεταξύ των οποίων παρουσιάζεται το χάσμα σ' όλες τις εκφάνσεις της σύγχρονης κοινωνίας. Οι τέσσερις αυτές γενιές καλύπτουν σχεδόν 80 χρόνια, από το 1922 μέχρι σήμερα. Είναι οι Βετεράνοι (1922-1943), οι «Baby Boomers» (1943-1960), η Γενιά του '60 (1960-1980) και τέλος η Επόμενη Γενιά, αυτοί δηλαδή που γεννήθηκαν μετά το 1980.

Οι Παίκτες: Βετεράνοι, «Boomers», Γενιά του 60 και η Επόμενη Γενιά Τρεις μεγάλοι πόλεμοι, οικονομικές εξάρσεις και καταστροφές, κοινωνικές αναστατώσεις, ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, δικαστικές διώξεις προέδρων, και τα πρώτα βήματα πέρα από τα σύνορα του πλανήτη μας, είναι μερικά από τα ορόσημα τα οποία σημάδεψαν την εποχή τους. Βίωσαν άμεσα ή έμμεσα τα σημαντικότερα ιστορικά γεγονότα σε σύγκριση με οποιεσδήποτε άλλες γενιές έχουν ζήσει<sup>55</sup>.

Η Γενιά των Βετεράνων (1922-1943) Ο Tom Brokaw τους ονομάζει η «Μεγαλύτερη Γενιά». Σχεδόν όλοι τους, εκτός από τους νεότερους της γενιάς, ενηλικιώθηκαν λίγο πριν ή κατά τη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, αλλά πριν από τη γέννηση της γενιάς των «Baby Boomers». Είναι οι πιστοί φύλακες της παράδοσης και τα τελευταία. Για να τους περιγράψει κανείς, αρκεί να σκεφτεί τις αμερικανικές αξίες.

Αυτή η παλιά φρουρά αποτελεί τους κλασικούς υπερασπιστές των παραδόσεων και προκαλεί πονοκέφαλο στη γενιά των «Boomers» και στην παθιασμένη με την τεχνολογία Γενιά του 60. Αποτελεί επίσης αστείρευτη πηγή παράδοσης και σοφίας, πρακτικής πανουργίας, ενώ διαθέτει και πολλές σημαντικές επαφές. Αν και οι Βετεράνοι πλησιάζουν προς το τέλος της θητείας τους, συνεχίζουν να είναι καλοί στρατιώτες με σταθερή απόδοση. Βρίσκονται σε υψηλόβαθμες θέσεις και δεν δείχνουν πρόθυμοι να τις εγκαταλείψουν. Διακριτικά αλλά αποτελεσματικά αρχίζουν να διαφοροποιούν την εικόνα που είχαμε για το μεσήλικα πολίτη.

Η Γενιά των «Baby Boomers» (1943-1960). Ήταν τα μωρά που γεννήθηκαν αμέσως μετά τον πόλεμο. Αυτό που σίγουρα δεν θέλουν, είναι να τους αντιμετωπίζουν

---

<sup>55</sup> Farber, H. S. (1997): "The changing face of job loss." In *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.

σαν πρόβλημα στον εργασιακό χώρο, αν και συχνά είναι. Στο κάτω κάτω αυτοί ήταν που θεωρούσαν πρόβλημα όλους τους άλλους με το «Μην εμπιστεύεστε οποιονδήποτε πάνω από 30 χρονών». Ακόμη και τώρα θεωρούν τη γενιά και την εποχή τους ορόσημο. Ποτέ δεν βρέθηκαν αντιμέτωποι με κάποιο πρόβλημα που δεν μπόρεσαν να αφηγήσουν, να συγκρουστούν ή να υπερνικήσουν και στη συνέχεια να αυτοανακηρυχθούν ειδικοί και να γράψουν και ένα σχετικό βιβλίο. Το «Είμαι ο πρώτος και καλύτερος» αρχίζει να γίνεται ενοχλητικό. Αυτή είναι η αρνητική πλευρά.

Η γενιά των «Boomers» ενδιαφέρεται με πάθος για τη συμμετοχή και το κλίμα του εργασιακού περιβάλλοντος, εξασφαλίζοντας συναίσθημα και ανθρωπιά στο γραφείο και δημιουργώντας ένα ισότιμο και τίμιο περιβάλλον για όλους. Μην ξεχνάμε ότι είναι η γενιά των πολιτικών δικαιωμάτων και του δικαιώματος στη διαφορετικότητα. Η ενεργητικότητα, ο ενθουσιασμός τους και η ικανότητά τους να αφοσιώνονται στο σκοπό έχουν αναγάγει τον κόσμο των επιχειρήσεων στη συγκλονιστικότερη υπόθεση του τελευταίου τετάρτου του 20ού αιώνα.

Η Γενιά του 60 (1960-1980). Υπάρχει άλλη ομάδα με πιο σκοτεινή ψυχή ή πιο ακραίο σκεπτικισμό; Είναι αποθαρρημένοι και αποκαρδιωμένοι. Ταυτόχρονα έμπειροι στην τεχνολογία, ευφυείς, ευρηματικοί και πρόθυμοι να εργαστούν στην ίδια αποθήκη ηλεκτρονικών από τα χαράματα μέχρι το βράδυ. Πρόκειται για μια γενιά διχασμένη και διασπασμένη. Στις τάξεις της υπάρχουν οι ακραίοι συντηρητικοί που σέβονται και μιμούνται τις απόψεις, τις αξίες και το ντύσιμο της δεκαετίας του 1950, μέχρι τα μαύρα δερμάτινα και τα σκούρα γυαλιά μετά τα μεσάνυχτα. Η ανάγκη τους για ανατροφοδότηση και ευελιξία, σε συνδυασμό με την αντιπάθεια που εκφράζουν απέναντι στη στενή εποπτεία, είναι μόλις ένα παράδειγμα του γρίφου που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες. Την ίδια στιγμή, είναι έμπειροι και άνετοι με τις αλλαγές στο κάτω, κάτω αλλάζουν πόλεις, σπίτια και γονείς όλη τους τη ζωή. Είναι πράγματι οι νέοι ειδικοί της αλλαγής. Έχουν επίσης πιο έντονη την τάση να ακολουθήσουν τη δική τους άποψη σε σύγκριση με την προηγούμενη γενιά. Έχουν απόλυτα ξεκαθαρισμένη την έννοια της ισορροπίας στη ζωή τους: η δουλειά είναι δουλειά. Δουλεύουν για να ζουν και δεν ζουν για να δουλεύουν<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Farber, H. S. (1997): "The changing face of job loss." In *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.

Την ίδια στιγμή, ως άτομα είναι περισσότερο θετικά για το προσωπικό τους μέλλον από ότι θα περίμενε κανείς λαμβάνοντας υπόψη την απαισιοδοξία και την απροθυμία τους να αφοσιωθούν στη δουλειά τους. Πιστεύουν ότι οι ευκαιρίες υπάρχουν, όχι όμως με τους όρους που θέτουν οι γενιές των Βετεράνων και των «Baby Boomers».

Όπως υπάρχουν άνθρωποι που ανήκουν στη γενιά των «Baby Boomers» αλλά δεν δέχονται τον τίτλο του Hippie ή του Yuppie, αντίστοιχα υπάρχουν και οι άνθρωποι της Γενιάς του 60 που αρνούνται κατηγορηματικά την ετικέτα, και ακόμη σημαντικότερο, τη σκοτεινή, κυνική και εύθραυστη εικόνα που υπάρχει για τη γενιά τους. Για τη γενιά του □60, κάθε δουλειά αντιμετωπίζεται τόσο σαν «απλά μια δουλειά», όσο και σαν ευκαιρία για τη συσσώρευση επιπλέον δεξιοτήτων.

Η Επόμενη Γενιά (1980 μέχρι σήμερα). Η ομάδα αυτή είναι η νεότερη στην αγορά. Οι άνθρωποί της είναι από τους πιο έξυπνους, ευφυείς, υγιείς και επιθυμητούς ανθρώπους που έχουν ζήσει στον πλανήτη. Οι γονείς τους είναι αφοσιωμένοι και θυσιάζονται για να οδηγήσουν αυτή τη νέα γενιά στην ενηλικίωση. Είναι αισιόδοξοι και οι απόψεις των γονιών τους είναι σημαντικές γι' αυτούς. Στην ουσία θεωρούν ότι οι γονείς τους ξεχωρίζουν. Κρατούν χαλαρή στάση απέναντι στα στερεότυπα των φύλων και απέναντι στη θέση τους στο χρόνο και στο χώρο. Αμφισβητούν το διαχωρισμό των φυλών και των φύλων και έχουν διαδικτυακούς φίλους στην Ασία, με τους οποίους επικοινωνούν οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύχτας.

Ο χώρος και ο χρόνος σαν εμπόδια μοιάζουν να μην είναι πια απόλυτα. Δεν μπερδεύονται από τις διεθνείς χρονικές ζώνες ούτε από τη σχετικότητα. Αυτοί που ήδη εργάζονται συνήθως για το χαρτζιλίκι τους ή νεοπροσληφθέντες υπάλληλοι και οι τελειόφοιτοι των κολεγίων έχουν ήδη δείξει την κλίση τους σ' αυτό που ένας κοινωνιολόγος χαρακτήρισε ως «Καλοί Πρόσκοποι» πρόθυμοι να εργαστούν και να μάθουν.

Από τις τρεις παλαιότερες γενιές νιώθουν μεγαλύτερη συγγένεια με τους Βετεράνους. Πράγματι, φαίνεται ότι η Επόμενη Γενιά θα μπορούσε να εξελιχθεί σε μία νέα εκδοχή των Βετεράνων. Αλλά ανεξάρτητα από την προθυμία τους, μπορεί να είναι η λιγότερο προετοιμασμένη ομάδα που θα εισχωρήσει στην αγορά εργασίας τα τελευταία 50 χρόνια. Αυτά που ξέρουν για τη δουλειά, τα έχουν μάθει από την τηλεόραση.

Οι τέσσερις αυτές γενιές διαθέτουν διαφορετική εργασιακή ηθική, διαφορετική στάση απέναντι στη δουλειά, διαφορετικούς τρόπους που επιθυμούν να διοικούν και να διοικούνται, ιδιαίτερα στυλ και διαφορετική στάση απέναντι σε εργασιακά θέματα όπως ποιότητα, εξυπηρέτηση, ακόμη και συνέπεια στο ωράριο.

Η διοίκηση αυτού του μωσαϊκού ηλικιών, αξιών και απόψεων εξελίσσεται σε ένα ιδιαίτερα δύσκολο καθήκον. Κατ' αρχάς, λίγοι μπορούν να κατανοήσουν τη φύση της ίδιας τους της γενιάς. Η διαφορετική φυλή και το διαφορετικό φύλο παρουσιάζουν ίσως μικρότερη δυσκολία στη διαχείρισή τους σε σύγκριση με τις διαφορές των γενεών.

Για να μπορέσει να υπάρξει σχέση με άλλους ανθρώπους, πρέπει να τους αντιμετωπίσουμε σαν άτομα, να γνωρίζουμε την ιστορία τους, την προσωπικότητά τους, τις προτιμήσεις και το στυλ τους. Η κατανόηση, ωστόσο, των διαφορών που εμφανίζονται ανάμεσα στις γενιές είναι ιδιαίτερα σημαντική.

### **4.3. ΑΡΧΕΣ ΣΥΝΥΠΑΡΞΗΣ**

Οι εταιρείες που καλλιεργούν με επιτυχία τη συνύπαρξη των γενεών στον εργασιακό τους χώρο, έχουν κοινές πέντε αρχές τις οποίες ακολουθούν για να εξασφαλίσουν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για όλους και να βοηθήσουν τους ανθρώπους τους να επικεντρωθούν στη δουλειά τους.

Οι πέντε αυτές προσεγγίσεις αγκαλιάζουν αποτελεσματικά τις διαφορές, επιδεικνύουν ευελιξία, δίνουν έμφαση στις σχέσεις σεβασμού και εστιάζουν στη διατήρηση και συγκράτηση των ταλαντούχων και χαρισματικών εργαζομένων. Οι αρχές αυτές είναι<sup>57</sup>:

Για να μπορέσουν να συγκροτήσουν τους εργαζομένους, οι εταιρείες που αποδέχονται τις διαφορές των γενεών αντιμετωπίζουν τους εργαζομένους όπως αντιμετωπίζουν τους πελάτες τους. Μαθαίνουν ότι μπορούν σχετικά μ□ αυτούς και προσπαθούν να καλύψουν τις ανάγκες τους. Υπάρχουν συγκεκριμένοι τρόποι για να υλοποιηθεί μια τέτοια στάση: αντιμετώπιση αναγκών προγραμματισμού, ισορροπία

---

<sup>57</sup> Giddens,A.(1990),The consequences of modernity, Polity Press, Cambridge

στη ζωή, τρόποι ζωής πέρα από το συμβατικό. Αναγνωρίζονται οι εικόνες και η γλώσσα κάθε γενιάς, και η γλώσσα που χρησιμοποιείται δεν αντικατοπτρίζει τις γενιές που είναι στην εξουσία.

Ευελιξία διαμόρφωσης του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εταιρείες που αποδέχονται τις διαφορές των γενεών, διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον γύρω από τη φύση της δουλειάς τους, τους πελάτες τους και τους εργαζομένους. Ο κώδικας ντυσίματος είναι χαλαρός, οι γραφειοκρατικές διαδικασίες ελάχιστες και η ατμόσφαιρα είναι άνετη και ανεπίσημη.

#### **4.4 ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΚΑΙ ΣΥΝΘΕΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

Οι διευθυντές που αναγνωρίζουν και αποδέχονται τις διαφορές των γενεών, δεν έχουν χρόνο για περιττά λόγια. Παρουσιάζουν στους υφισταμένους τους τη συνολική εικόνα, τους στόχους και τα κριτήρια, και στη συνέχεια τους αφήνουν ελεύθερους να δράσουν, αναγνωρίζοντας και επιβραβεύοντας τις προσπάθειές τους. Υπάρχουν επτά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που σημαδεύουν την ευελιξία τους<sup>58</sup>:

1. Ο διευθυντικός τους ρόλος δεν είναι κάτι αμετάβλητο. Ο έλεγχος και η αυτονομία που παρέχουν στους υφισταμένους τους, αποτελούν αλληλοσυνδεόμενα και εξελισσόμενα στοιχεία και όχι απομονωμένες επιλογές.
2. Το στυλ διοίκησης που ακολουθούν (πλειοψηφικό ή αυτοδύναμο) εξαρτάται από την κάθε περίπτωση.
3. Στηρίζονται λιγότερο στη δύναμη που απορρέει από τη θέση τους και περισσότερο στις προσωπικές τους δυνάμεις.
4. Γνωρίζουν πότε και πώς να παρεκκλίνουν από τις γενικές κατευθύνσεις.

---

<sup>58</sup> Macbride-King, J. L., (1997): *Contingent Work: Lessons from Individuals and Organizations*. 217-97, Conference Board of Canada.



5. Έχουν τη διορατικότητα και την ικανότητα να συνταιριάζουν άτομα με ομάδες ή καθήκοντα.
6. Ισορροπούν ανάμεσα στο ενδιαφέρον τους για τις δράσεις και στο ενδιαφέρον τους για τους ανθρώπους.
7. Γνωρίζουν πώς να εμπνεύσουν εμπιστοσύνη και εργάζονται για να την κερδίσουν από τους υφισταμένους τους.

Οι εταιρείες που αποδέχονται τις διαφορές των γενεών, θεωρούν δεδομένο το καλύτερο για τους ανθρώπους τους και τους αντιμετωπίζουν από το νεοσύλλεκτο ως τον παλαίμαχο ως ανθρώπους που από τη μια έχουν πολλά να προσφέρουν και από την άλλη έχουν το κίνητρο για να κάνουν ό,τι καλύτερο. Για τις περισσότερες επιτυχημένες εταιρείες αυτό εξελίσσεται σε αυτοεκπληρούμενη προφητεία.

Οι εταιρείες που αναγνωρίζουν τις διαφορές των γενεών επικεντρώνουν συνεχώς τις προσπάθειές τους στη συγκράτηση του εργατικού τους δυναμικού και στην ανάπτυξη εργασιακού περιβάλλοντος που θα λειτουργήσει ως μαγνήτης για τους καλύτερους. Ενθαρρύνουν την κάθετη μετακίνηση μέσα στο πλαίσιο του οργανισμού και έχουν διευρυμένες δραστηριότητες.

Ένα εξαιρετικό παράδειγμα αυτής της φιλοσοφίας είναι η αλυσίδα εστιατορίων «TGI Friday's», η οποία ενθαρρύνει τους υπαλλήλους της να ενταχθούν στο πρόγραμμα «Διαβατήριο». Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, το εστιατόριο στο οποίο εργάζεται ένας υπάλληλος του εξασφαλίζει ένα «Διαβατήριο» που του επιτρέπει να ταξιδεύει για διάστημα έξι μηνών και ταυτόχρονα να εργάζεται σε άλλα εστιατόρια της αλυσίδας.

Όταν ο εργαζόμενος πρόκειται να φύγει από το εστιατόριο στο οποίο εργάστηκε περιστασιακά (είτε για ένα μήνα είτε για μία εβδομάδα, είτε ακόμη και για μία μόνο βάρδια), ο διευθυντής του εστιατορίου σφραγίζει το «Διαβατήριο» του εργαζομένου επιτρέποντας του να προχωρήσει στο νέο του προορισμό. Για να συμμετάσχει κανείς στο πρόγραμμα αυτό, πρέπει να εργάζεται τουλάχιστον έξι μήνες, να είναι επαρκώς εκπαιδευμένος και να μην έχει παρουσιάσει ανεπαρκή απόδοση. Με το πρόγραμμα αυτό, η εταιρεία δίνει την ευκαιρία στους εργαζομένους να ικανοποιήσουν τη διάθεσή τους για περιπλάνηση, χωρίς όμως να κινδυνεύει να τους χάσει.

Οι οργανισμοί που αντιλαμβάνονται τη σημασία των διαφορετικών γενεών, εκτιμούν τη διαφορετικότητα των ανθρώπων και αντιμετωπίζουν τις διαφορές σαν δυνατότητα.

Οι ομάδες στις οποίες υπάρχει ισορροπία γενεών όχι μόνον αριθμητική αλλά και ψυχική σέβονται και μαθαίνουν από τις εμπειρίες του παρελθόντος, κατανοούν τις πιέσεις, τα διλήμματα και τις ανάγκες του σήμερα, και πιστεύουν ότι το αύριο θα είναι και αυτό διαφορετικό. Δεν έχουν αμφιβολίες για τη σχετικότητα των καταστάσεων, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και κυρίως των λύσεων των προβλημάτων.

Ο εργασιακός χώρος όπου συνυπάρχουν διαφορετικές γενιές μπορεί να αποτελέσει πηγή είτε τρόμου είτε δημιουργικότητας και θετικής ενέργειας. Η διαφορά βρίσκεται στο πόσο αποτελεσματικά αποδέχεται και χειρίζεται κανείς αυτή τη νέα πρόκληση.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

## 5.1 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 5.1.1 ΕΡΓΑΣΙΜΗ ΗΛΙΚΙΑ

Η εργασία μπορεί να προσφέρεται από όλους όσοι είναι σε θέση να εργασθούν. Έτσι η προσφορά εργασίας αναφέρεται στο υποσύνολο του συνολικού πληθυσμού, το οποίο περιλαμβάνει όλα τα μέλη της κοινωνίας που βρίσκονται σε κατάλληλη ηλικία και είναι ικανά να προσφέρουν την εργασία τους. Αυτό το τμήμα του πληθυσμού αποκαλείται ‘πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας’ και περιλαμβάνει τα άτομα που σε δεδομένες συνθήκες θεωρούνται ότι θα μπορούσαν να αποτελέσουν το παραγωγικό δυναμικό της κοινωνίας<sup>59</sup>.

Ο προσδιορισμός του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας βασίζεται στον καθορισμό ενός κατώτατου ορίου ηλικίας, σύμφωνα με ό,τι επικρατεί για την ελάχιστη υποχρεωτική εκπαίδευση και τη νομοθεσία για την απασχόληση των νέων. Σε πολλές περιπτώσεις ορίζεται και ανώτατο όριο που αποκλείει τους ηλικιωμένους από τον υπολογισμό του ενεργού πληθυσμού. Είναι αλήθεια ότι όσο περισσότερο βιομηχανοποιημένη είναι μία χώρα τόσο μικρότερος είναι ο αριθμός των ηλικιωμένων που συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία<sup>60</sup>.

Συνήθως, σύμφωνα με τους επίσημους ορισμούς, το διάστημα του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας είναι ανοικτό προς τα επάνω, κάτι που δεν εμποδίζει, όμως, ορισμένου μελετητές να υιοθετούν και ανώτατο όριο εάν αυτό υπαγορεύεται από ιδιαίτερες ανάγκες της έρευνάς τους. Έτσι, για παράδειγμα, στην ετήσια έκθεση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ‘Η Απασχόληση στην Ευρώπη’, υιοθετείται το

---

<sup>59</sup> Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.

<sup>60</sup> Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): Surveys of Economically Active Population-Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva, International Labour Office, p.12-13.

διάστημα 15-64 ως πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας<sup>61</sup>.

Η εξέλιξη του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας συμβαδίζει με την πορεία της γεννητικότητας με την ανάλογη, όμως χρονική υστέρηση. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας παρουσίασε σημαντική αύξηση στη διάρκεια της εικοσαετίας 1970-90 ως φυσικό επακόλουθο του μεταπολεμικού baby-boom<sup>62</sup>. Η επίδραση της υπογεννητικότητας της εν λόγω εικοσαετίας διαφάνηκε με την μικρή αύξηση του πληθυσμού τις ακόλουθες δεκαετίες.

Το κύριο χαρακτηριστικό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας είναι ότι το διάστημα των ηλικιών που τον προσδιορίζει μεταβάλλεται διαχρονικά και γεωγραφικά παράλληλα με το επίπεδο ανάπτυξης της κοινωνίας, την πορεία της οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και σε αντιστοιχία με το επίπεδο αστικότητας.

Επομένως, παρόλο που η σχέση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας με τις μεταβολές στον όγκο και τη δομή του συνολικού πληθυσμού είναι στενή, οι διαχρονικές αλλαγές και οι γεωγραφικές διαφοροποιήσεις δεν αναφέρονται μόνο στη φυσική κίνηση του πληθυσμού και στα μεταναστευτικά ρεύματα, αλλά και στις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, οι οποίες προσδιορίζουν τα δύο άκρα του<sup>63</sup>. Έτσι, αναφέρεται ενδεικτικά ότι στην Ινδία και στην Αίγυπτο, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας περιλαμβάνει και τον παιδικό πληθυσμό (από πέντε ή επτά ετών και άνω). Στην Ευρώπη θεωρείται ότι το επίσημο όριο εισόδου στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας αντιστοιχεί σε παιδιά 14-15 ετών, ενώ ακόμα μεγαλύτερο είναι αυτό το όριο στις ΗΠΑ.

Εντούτοις, όμως, η παιδική εργασία και εκμετάλλευση είναι πραγματικότητα σε πολλά μέρη του κόσμου. Ακόμη και στην Ελλάδα, η εκμετάλλευση των παιδιών που μέχρι τώρα δεν ήτα τόσο διαδεδομένη, γίνεται ορατή ολοένα και περισσότερο στην καθημερινή ζωή. Ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας θεωρείται συμβατικά στη χώρα μας ότι βρίσκεται στα όρια 14 ετών και άνω και για πολλούς στα όρια 15-64, αν και είναι βέβαιο ότι πολύ συχνά τα όρια αυτά διαφοροποιούνται σημαντικά και μάλιστα κυρίως

---

<sup>61</sup> Σάκελλης, Ι. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

<sup>62</sup> Blundell, R. (1987): Unemployment and Female Labour Supply, *Economic Journal*, Vol. 97, pp. 44-64.

<sup>63</sup> Edwards, R. (1989): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, N.Y. Basic Books.

στις αγροτικές περιοχές<sup>64</sup>.

### 5.1.2 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Εάν, όπως είδαμε, τα όρια του πληθυσμού της εργάσιμης ηλικίας είναι δύσκολο να προσδιοριστούν, ακόμα πιο δύσκολο είναι να προσδιοριστεί η δομή του. Κατ' αρχήν θα μπορούσαμε να εντάξουμε τους ανθρώπους που συνιστούν τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας σε τρεις κατηγορίες, σύμφωνα με τρία γενικά χαρακτηριστικά απασχόλησης<sup>65</sup>:

A) Το κριτήριο της εργασίας

B) Το κριτήριο της ανεργίας

Γ) Το κριτήριο της αεργίας

Παρακάτω κάνουμε πιο εκτενή αναφορά χωριστά σε κάθε μία από τις τρεις κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα:

#### **1<sup>η</sup> Κατηγορία: Απασχολούμενοι**

Συμβατικά, σύμφωνα με τα όσα καθορίστηκαν κατά την 13<sup>η</sup> Διεθνή Διάσκεψη Στατιστικών της Εργασίας του 1983, η έννοια της απασχόλησης περιλαμβάνει δύο γενικές κατηγορίες εργαζομένων<sup>66</sup>:

α Όλους όσους εργάζονται υπό όρους εξαρτημένης εργασίας (paid employment)

α Όλους όσους εργάζονται υπό όρους μη εξαρτημένης εργασίας (self employment)

Η έννοια της εξαρτημένης απασχόλησης περιλαμβάνει όλους όσους εργάζονται έναντι μισθού ή ημερομισθίου σε χρήμα ή είδος, ακόμα και αν βρίσκονται προσωρινά εκτός της κανονικής τους εργασίας, ενώ η έννοια της μη εξαρτημένης εργασίας

<sup>64</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

<sup>65</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

<sup>66</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

περιλαμβάνει όλους όσους διατηρούν ατομική επιχείρηση με σκοπό το κέρδος ή κάποιο οικογενειακό όφελος που μπορεί να μεταφράζεται σε χρήμα ή σε είδος<sup>67</sup>.

Σύμφωνα με τους ορισμούς που υιοθετούνται στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού του συνόλου των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ‘απασχολούμενοι’ θεωρούνται οι ηλικίας 14 ετών και άνω, οι οποίοι κατά την εβδομάδα αναφοράς της έρευνας έκαναν κάποια εργασία επ’ αμοιβή ή για την πραγματοποίηση κέρδους ή δεν εργάζονταν, αλλά είχαν εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά. Οι βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων περιλαμβάνονται στην κατηγορία αυτή, αλλά όχι τα άτομα σε διαθεσιμότητα<sup>68</sup>.

## **2<sup>η</sup> Κατηγορία: Άνεργοι**

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται συμβατικά όλοι όσοι δεν έχουν εργασία, βρίσκονται στη διαδικασία της αναζήτησης και ταυτόχρονα είναι έτοιμοι και διαθέσιμοι να την αναλάβουν μόλις τους δοθεί<sup>69</sup>. Το άθροισμα των απασχολούμενων και των ανέργων συνιστά το εργατικό δυναμικό (ή τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό) που πρέπει να αποτελεί υποσύνολο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Σύμφωνα με τους ορισμούς που υιοθετούνται στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού του συνόλου των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ‘άνεργοι’ θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 14 ετών και άνω, τα οποία συγκεντρώνουν όλες τις πιο κάτω προϋποθέσεις<sup>70</sup>:

1. Δεν εργάζονται, δηλαδή δεν εργάστηκαν την εβδομάδα αναφοράς, ούτε είχαν μια εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω ασθένειας, αδειάς, ταξιδιού αναψυχής.
2. Βρίσκονταν σε διαδικασία αναζήτησης αμειβόμενης εργασίας και ήταν διαθέσιμοι

---

<sup>67</sup> Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): Surveys of Economically Active Population-Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva, International Labour Office, p.36.

<sup>68</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 1983-1991, p.23.

<sup>69</sup> Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): Surveys of Economically Active Population-Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods, Geneva, International Labour Office, p.36.

<sup>70</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 1983-1991, p.23.

να την αναλάβουν αμέσως.

3. Σκόπευαν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση ή να εργαστούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

4. Βρίσκονταν σε αναμονή να κληθούν σε κάποια εργασία από την οποία είχαν φύγει λόγω διαθεσιμότητας.

Είχαν βρει εργασία, την οποία θα αναλάμβαναν μετά την εβδομάδα αναφοράς.

### **3<sup>η</sup> Κατηγορία: Άνεργοι ή Μη Εργατικό Δυναμικό**

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται όλοι όσοι δεν έχουν καμία εργασία ούτε και αναζητούν και αποτελούν το θεωρούμενο ως μη εργατικό δυναμικό ή τους ανέργους της κοινωνίας<sup>71</sup>.

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι το άθροισμα των τριών κατηγοριών μας δίνει τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας εφόσον φυσικά έχουν ρητά προσδιορισθεί τα όριά του. Θα πρέπει να γίνουν όμως και μερικές χρήσιμες παρατηρήσεις και πιο συγκεκριμένα<sup>72</sup>:

1) Από τη στιγμή που κάποιος ανήκει αποκλειστικά σε μια μόνο από τις παραπάνω τρεις κατηγορίες (αποκλείεται για παράδειγμα να είναι κάποιος ταυτόχρονα και άεργος και άνεργος), τα διαχωριστικά όρια ανάμεσα στις τρεις κατηγορίες είναι αυστηρά μεν, αλλά εν πολλοίς απροσδιόριστα.

2) Κάτι που δεν αναγνωρίζεται ευρέως είναι ότι η τρίτη κατηγορία του λεγόμενου 'μη εργατικού δυναμικού' είναι τελικά και η πλέον κρίσιμη. Διότι, αν κάποιος εντάσσεται στην κατηγορία αυτή σύμφωνα με τα δύο προηγούμενα γενικά κριτήρια απασχόλησης, δεν σημαίνει κατ' ανάγκην είναι και 'άεργος' επί της ουσίας.

Για παράδειγμα, έχει αναπτυχθεί η επιχειρηματολογία με βάση την οποία οι νοικοκυρές θα έπρεπε να εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό δεδομένου ότι με τη συγκεκριμένη εργασία, την οποία επιτελούν και η οποία ανήκει στο χώρο της

---

<sup>71</sup> Offe, K. (1985): *The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge, Polity Press.

<sup>72</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (1991): *Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

αναπαραγωγής της εργασιακής δύναμης, συμβάλλουν στη διαμόρφωση του τελικού προϊόντος και επομένως θα έπρεπε να θεωρούνται ως απασχολούμενες μολονότι δεν εργάζονται κάτω από ένα συγκεκριμένο εργοδότη με σκοπό την αποκόμιση κάποιας αμοιβής<sup>73</sup>. Παρόλα αυτά όμως μεγάλος αριθμός από τις αγρότισσες εντάσσονται ως απασχολούμενες στην ‘περίεργη’ ίσως κατηγορία των ‘συμβοηθούτων και μη αμειβομένων μελών’ των οικογενειακών εκμεταλλεύσεων.

3) Είναι γεγονός ότι πολλοί από αυτούς που ανήκουν στο λεγόμενο μη εργατικό δυναμικό είναι σίγουρο ότι θα επιθυμούσαν να εργάζονται, αλλά έχουν σταματήσει να αναζητούν εργασία, γιατί αποθαρρύνθηκαν. Με άλλα λόγια, έχουν πεισθεί ότι είναι αδύνατο να βρουν εργασία σύμφωνα με τις συμβατικές μεθόδους αναζήτησης και έχουν σταματήσει να αναζητούν. Επομένως, επί της ουσίας και παρόλο που δεν κάνουν συγκεκριμένες ενέργειες για να βρουν εργασία είναι άνεργοι ‘σκιάδεις’ ίσως, πλην όμως άνεργοι.

Έτσι, ο όρος ‘δυνάμει’ εργατικό δυναμικό προσιδιάζει περισσότερο στην κατηγορία ‘άεργος ή μη εργατικό δυναμικό’ με την διευκρίνιση ότι ακόμα και αυτός αδικεί πολλούς οι οποίοι συμμετέχουν με κάποιο τρόπο στην παραγωγική διαδικασία<sup>74</sup>. Ανεξάρτητα από τις διάφορες απόψεις και την επιχειρηματολογία που αναπτύσσεται, είναι γεγονός ότι το ‘δυνάμει’ εργατικό δυναμικό παίζει συγκεκριμένο και σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του τελικού προϊόντος.

Επιπλέον, αποτελεί μια κατηγορία συνεχώς μεταβαλλόμενη, καθώς πολλοί από αυτούς οι οποίοι ανήκουν στην κατηγορία αυτή, αλλάζουν συνεχώς τη θέση τους όσον αφορά την κατάσταση απασχόλησης. Αυτό δεν έχει να κάνει τόσο με τη βούληση και τις επιθυμίες τους, όσο με τις εναλλαγές στους ρυθμούς της οικονομικής δραστηριότητας, δηλαδή τις περιόδους στασιμότητας και υπερπαραγωγής, οι οποίες επηρεάζουν de facto και τα όρια του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Όπως έχουμε ήδη τονίσει, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας δεν αποτελεί ένα ομοιογενές και επίπεδο σύνολο, αλλά αντίθετα ένα σύνολο βαθιά ιεραρχημένο. Η κλίμακα ιεραρχίας προσδιορίζεται<sup>75</sup>: Πρώτον από τις κοινωνικά διαμορφωμένες

<sup>73</sup> Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>74</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath.

<sup>75</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου



ιδεολογίες των διακρίσεων που εκφράζονται με τις κατά φύλο, φυλή και ηλικία ανισότητες, δεύτερον από τους εκπαιδευτικούς μηχανισμούς στο βαθμό που λειτουργούν ως μηχανισμοί αναπαραγωγής των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων και τρίτον από το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο το οποίο αποδίδει διαφορετικές δυνατότητες πρόσβασης στα μέλη της κοινωνίας.

Έτσι καταλήγουμε σε έναν ευρέως κατατμημένο πληθυσμό αφού συντίθεται από άτομα τα οποία το θεσμικό πλέγμα της αγοράς αποτυγχάνει να αντιμετωπίσει με ίσους όρους, παρόλο που από την άποψη της παραγωγικότητας μπορεί να είναι ίσα.

### **5.1.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ**

Όπως προαναφέρθηκε, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες σύμφωνα με τα γενικά κριτήρια απασχόλησης. Η ένταξη ενός ατόμου σε μια από τις παραπάνω κατηγορίες αποτελεί ταυτόχρονα και κριτήριο κατάταξης στην κλίμακα της κοινωνικής ιεραρχίας. Πράγματι, ο χαρακτηρισμός ενός ατόμου ως ‘απασχολούμενου’, ‘ανέργου’ ή ‘αέργου’ συνιστά σε ένα πρώτο επίπεδο κριτήριο κοινωνικής διαφοροποίησης με ταυτόχρονες πολλαπλές κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις.

Το ενδιαφέρον, όμως, έγκειται στο γεγονός ότι η διαδικασία της ένταξης γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε τελικά η δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος για εργασία να εκχωρείται σε άτομα που έχουν ή συνδυάζουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά<sup>76</sup>. Είναι αλήθεια ότι το σύνολο των εμπειρικών ενδείξεων υπαγορεύει ότι το βάρος των προβλημάτων που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, το φέρουν κυρίως οι γυναίκες, οι νέοι και οι εθνικές μειονότητες.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο της ευρύτατης κατάτμησης που χαρακτηρίζει τον πληθυσμό αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης. Στο βαθμό που μέσω της εκπαίδευσης επιτυγχάνεται αναβάθμιση της ποιότητας της εργασιακής δύναμης και καλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις της παραγωγής, το επίπεδο εκπαίδευσης βρίσκεται σε

---

<sup>76</sup> Κοτζαμάνης, Β. (1990): Δημογραφική Εξέλιξη και Επέμβαση στον Τομέα του Πληθυσμού στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, ΕΔΗΜ.

ευθεία σχέση με τη δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση. Όμως, επισημαίνεται ότι ο ρόλος των εκπαιδευτικών μηχανισμών είναι αμφιλεγόμενος<sup>77</sup>.

Κατ' αρχήν, σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, μέσω των εκπαιδευτικών μηχανισμών επιτυγχάνεται η ποιοτική αναβάθμιση της εργασιακής δύναμης με αποτέλεσμα να αυξάνει η παραγωγικότητα της εργασίας<sup>78</sup>. Το σύνολο των 'δυνάμει' εργαζομένων έχει κίνητρο να εισέλθει στους εκπαιδευτικούς μηχανισμούς και να παρατείνει την εκπαίδευσή του δεδομένου ότι η πρόσβαση ενός ατόμου στην αγορά εργασίας γίνεται έτσι ευκολότερη ενώ οι αποδοχές του θα είναι τέτοιες, ώστε να αντισταθμίσει το διαφυγόν εισόδημα κατά τη διάρκεια των σπουδών.

Στον αντίποδα, όμως, της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου βρίσκονται οι απόψεις για το ρόλο της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή της κοινωνικής ιεραρχίας.

Τονίζεται συγκεκριμένα ότι στις σύγχρονες αναπτυγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες, οι εκπαιδευτικοί μηχανισμοί αποτελούν τους κατεξοχήν ιδεολογικούς μηχανισμούς του κράτους που αποσκοπούν και επιτυγχάνουν την κοινωνική νομιμοποίηση της ανισότητας<sup>79</sup>.

Σύμφωνα με τις θεωρήσεις αυτές και σε αντίθεση με τις προτάσεις της λειτουργιστικής θεωρίας της κοινωνικής διαστρωμάτωσης, η εκπαίδευση δεν ανταποκρίνεται στις τεχνικές απαιτήσεις της παραγωγής, αλλά και περισσότερο στις επιταγές της γραφειοκρατικής οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας και των όρων επιβολής και άσκησης του ελέγχου.

Ουσιαστικό ρόλο εξάλλου στη διαδικασία της πρόσβασης στην αγορά εργασίας παίζει και το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, το οποίο επηρεάζει και αμέσως τη διαδικασία κατάληψης 'καλών' θέσεων απασχόλησης και εμμέσως μέσω των αυξημένων ευκαιριών για περισσότερη εκπαίδευση. Η Κασιμάτη<sup>80</sup> σε μια πληρέστατη κοινωνιολογική ανάλυση για τη διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος και του

<sup>77</sup> Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ.

<sup>78</sup> Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.

<sup>79</sup> Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

<sup>80</sup> Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ.

κοινωνικού γοήτρου που συνεπάγεται δίνει έμφαση στο ρόλο που παίζει το οικογενειακό υπόβαθρο και η ταξική ένταξη του ατόμου στις αποφάσεις για τη συνέχιση των σπουδών, πέρα από την εννιάχρονη υποχρεωτική εκπαίδευση, στις ανώτερες και ανώτατες εκπαιδευτικές βαθμίδες.

Σύμφωνα με την Κασιμάτη<sup>81</sup>, λοιπόν: *«Τα εκπαιδευτικά συστήματα είναι ‘ταξικά’ επιλεκτικά, με την έννοια ότι ανεξάρτητα από το δημοκρατικό και φιλελεύθερο πρόσωπο που παρουσιάζουν, στο βάθος αντανακλούν και στοχεύουν στην αναπαραγωγή της υπάρχουσας κοινωνικής στρωμάτωσης. Η κλασική αστική ιδεολογία αποδέχεται την κοινωνική λειτουργία του σχολείου μέσα σε αυστηρά καθορισμένα όρια. Δηλαδή, ύστερα από αυστηρή επιλογή θα περάσουν το κατώφλι των ΑΕΙ οι ‘άριστοι’, ‘οι ευφύεστατοι’ και ‘επιμελέστατοι’...Είναι μία σαφώς αριστοκρατική αντίληψη που ισχύει, αν κανείς περιοριστεί στις διαπιστώσεις, χωρίς να διερευνήσει τις αιτίες».*

Εάν επομένως δεχτούμε ότι οι άνισες ευκαιρίες που συνεπάγεται ο συγκεκριμένος χαρακτήρας της κοινωνικής ιεραρχίας οδηγούν σε επιλεκτική πρόσβαση στους εκπαιδευτικούς μηχανισμούς και οι τελευταίοι επιδρούν στην οικονομική επιτυχία, καταλήγουμε στη λειτουργία μιας σπειροειδούς διαδικασίας αναπαραγωγής της συγκεκριμένης δομής, η οποία τροφοδοτείται ακόμα περισσότερο μέσω της άμεσης επίδρασης της ταξικής προέλευσης στην τελική επιλογή και άσκηση του επαγγέλματος. Πιο συγκεκριμένα, η Κασιμάτη αναφέρει<sup>82</sup>:

«Αναφορικά με τον τομέα απασχόλησης, μπορούμε να διακρίνουμε δύο σημαντικές τάσεις που κυριαρχούν στην Ελλάδα:

A) Όσοι προέρχονται από τα ανώτερα κοινωνικά στρώματα ακολουθούν σπουδές που οδηγούν σε ελεύθερα επαγγέλματα...ανώτερα διοικητικά στελέχη, διπλωμάτες, κλπ. Μέσα, λοιπόν, από την εκπαίδευση, αλλά κυρίως από την απασχόληση αναπαράγεται η άρχουσα τάξη.

B) Οι άλλοι που προέρχονται από τα χαμηλότερα στρώματα προσβλέπουν σε μισθωτή απασχόληση στο δημόσιο τομέα, γιατί αυτός εμφανιζόταν ανέκαθεν ως η μοναδική

---

<sup>81</sup> Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ, σελ.58.

<sup>82</sup> Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ, σελ.62.

ελπίδα οικονομικής εξασφάλισης, επαγγελματικής αποκατάστασης και κοινωνικής και ταξικής ανέλιξης».

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω μπορούμε να επισημάνουμε τα εξής:

**Πρώτον**, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας ενώ φαινομενικά δείχνει εύκολο να προσδιορισθεί, εντούτοις επηρεάζεται και μεταβάλλεται και στο χρόνο (βραχυχρόνιες και μακροχρόνιες εξελίξεις) και στο χώρο (παγκόσμιος καταμερισμός της εργασίας, βαθμός αστικότητας).

**Δεύτερον**, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας ομαδοποιείται, αλλά και ιεραρχείται σε ένα πρώτο επίπεδο σε τρεις κατηγορίες, σύμφωνα με τα γενικά κριτήρια απασχόλησης (απασχολούμενοι, άνεργοι, άεργοι).

**Τρίτον**, ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας ιεραρχείται σύμφωνα με χαρακτηριστικά οικονομικού περιεχομένου (εκπαίδευση-ειδικότητα), δημογραφικά (ηλικία, φύλο, φυλή, εθνικότητα) και κοινωνικά χαρακτηριστικά (κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο).

## 5.2 ΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αφού εξετάσαμε το θέμα της προσφοράς εργασίας και αναλύσαμε τη δομή του εργατικού δυναμικού, σε αυτό το σημείο θα προσπαθήσουμε να σκιαγραφήσουμε την κατάσταση που επικρατεί στην πλευρά της ζήτησης της αγοράς εργασίας, δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο αρθρώνονται οι διαθέσιμες στο εργατικό δυναμικό θέσεις εργασίας.

Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι το περιεχόμενο της κάθε επιμέρους θέσης απασχόλησης έχει δύο όψεις<sup>83</sup>: η πρώτη αφορά το τεχνικό περιεχόμενο και αναφέρεται αφενός στη συγκεκριμένη περιγραφή της εργασίας και αφετέρου στις απαιτήσεις σε δεξιότητες, γνώσεις, εκπαίδευση κλπ. Η δεύτερη όψη εξάλλου αφορά το κοινωνικό περιεχόμενο και τη βαθμίδα που καταλαμβάνει η συγκεκριμένη θέση απασχόλησης στην κλίμακα της κοινωνικής ιεραρχίας.

---

<sup>83</sup> Offe, K. (1985): The Political Economy of the Labour Market, Cambridge, Polity Press.

Επί του προκειμένου έχουν επικρατήσει δύο απόψεις: η πρώτη έχει ως άξονα τη Λειτουργιστική Θεωρία της Κοινωνικής Διαστρωμάτωσης<sup>84</sup> που θεωρεί ως βασικά αξιολογικά κριτήρια κατάταξης τις δεξιότητες, τα ταλέντα και την εκπαίδευση των ατόμων, ενώ η δεύτερη επικεντρώνει το ενδιαφέρον στις ανάγκες για προσόντα συμπεριφοράς (πειθαρχία, ευπείθεια, συγκαταβατικότητα κλπ), τα οποία θεωρεί ως τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες οικονομικής ανόδου και κοινωνικής ανέλιξης<sup>85</sup>.

Η Λειτουργιστική Θεωρία της Κοινωνικής Διαστρωμάτωσης αναφέρεται στους παράγοντες, οι οποίοι προσδιορίζουν τη θέση ενός ατόμου στην κλίμακα της κοινωνικής ιεραρχίας. Διατυπώθηκε από τους Κ. Davis και W.I. Moore, το 1945, και αποτέλεσε τον άξονα των ορθόδοξων απόψεων για την κοινωνική νομιμοποίηση της ανισότητας. Πιο συγκεκριμένα αναφέρουν<sup>86</sup>:

*«Ένα ανταγωνιστικό σύστημα δίνει μεγαλύτερη σημασία στο κίνητρο κατάληψης θέσεων, ενώ ένα μη ανταγωνιστικό σύστημα δίνει μεγαλύτερη ίσως σημασία στα κίνητρα για την εκτέλεση καθηκόντων των θέσεων. Τα καθήκοντα, όμως, δεν ίδια, αλλά διαφέρουν ως προς τα διάφορα χαρακτηριστικά με αποτέλεσμα για την εκτέλεσή τους να απαιτείται πολλές φορές ειδικό ταλέντο. Αναπόφευκτα, λοιπόν, μια κοινωνία πρέπει πρώτα να έχει καθορίσει τρόπους αμοιβών που θα χρησιμοποιούνται ως κίνητρα και δεύτερον κάποιο τρόπο διανομής των αμοιβών διαφορετικά, σύμφωνα με τις θέσεις. Οι αμοιβές και η διανομή τους γίνονται μέρος της κοινωνικής τάξης πραγμάτων (social order) και αυτό οδηγεί στην έννοια της διαστρωμάτωσης».*

Στη συνέχεια, οι Davis και Moore τονίζουν ότι καλύτερες αμοιβές πρέπει να αντιστοιχούν σε θέσεις που α) να έχουν μεγαλύτερη σημασία για την κοινωνία και β) να συνεπάγεται περισσότερο training και ταλέντο. Έτσι, συμπεραίνουν ότι η κοινωνική ανισότητα αποτελεί μια απαραίτητη λειτουργία μέσω της οποίας οι

---

<sup>84</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath.

<sup>85</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath.

<sup>86</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος 'Μνήμη Σάκη Καράγιωργα', Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α, σελ.35.

κοινωνίες διασφαλίζουν ότι όλες οι αξιόλογες θέσεις θα συμπληρώνονται από αξιόλογα μέλη τους<sup>87</sup>.

Στον αντίποδα της θεωρίας αυτής έχουν διατυπωθεί οι απόψεις μαρξιστικής προσέγγισης σύμφωνα με τις οποίες η ιεραρχική δομή των απασχολήσεων νομιμοποιείται κοινωνικά μέσω της γραφειοκρατίας που εμφυτεύει την ανταγωνιστική ψυχολογία ώστε «να καταρρεύσει η ταξική συνείδηση αφού πια η εξουσία δεν εκδηλώνεται ανοιχτά και βίαια, αλλά απρόσωπα και μέσα από κανόνες επιστήμης και δικαίου»<sup>88</sup>.

Για την επίτευξη του ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας σύμφωνα με τη θεώρηση αυτή απαιτούνται χαρακτηριστικά συμπεριφοράς, τα οποία αφορούν<sup>89</sup>: α) ηγετικά προσόντα (ικανότητες διεύθυνσης, συντονισμού δραστηριοτήτων, υπευθυνότητα, κλπ), β) ικανότητες ελέγχου, παρακολούθησης, οργάνωσης και σχεδιασμού, γ) αποφασιστικότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, δ) ικανότητα χειρισμού προσωπικών σχέσεων, ε) ικανότητες εύκαμπτης συμπεριφοράς ανάλογα με τις περιστάσεις και τέλος στ) ικανότητες προφορικής και γραπτής επικοινωνίας.

Όπως, λοιπόν, η πλευρά της προσφοράς, έτσι και η πλευρά της ζήτησης της αγοράς εργασίας έχει χαρακτήρα βαθιά ιεραρχικό. Υπάρχουν ‘καλές’ θέσεις εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται από ευσταθείς συνθήκες απασχόλησης με σχετική ή πλήρη μονιμότητα, σχετικά υψηλές αμοιβές και το σπουδαιότερο δίνουν σημαντικές ευκαιρίες κοινωνικής ανέλιξης<sup>90</sup>. Στην αγορά εργασίας εξάλλου υπάρχουν και εργασίες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές, χωρίς αυτό να είναι καθοριστικό και όπου κυρίως οι ευκαιρίες κοινωνικής ανέλιξης είναι ελάχιστες έως ανύπαρκτες.

---

<sup>87</sup> Johnson, G.E. & Layard, P.R.G. (1986): The Natural Rate of Unemployment: Explanation and Policy, Handbook of Labour Economics, Vol. 2, pp. 25-42.

<sup>88</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος ‘Μνήμη Σάκη Καράγιωργα’, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α, σελ.37.

<sup>89</sup> Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος.

<sup>90</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος ‘Μνήμη Σάκη Καράγιωργα’, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α.

Επισημαίνουμε εδώ, ότι σύμφωνα με τη θεσμική προσέγγιση της αγοράς εργασίας όλες οι απασχολήσεις κατατάσσονται σε δύο μεγάλους τομείς<sup>91</sup>:

A) τον πρωτεύοντα τομέα, ο οποίος θεωρείται και δομημένος τομέας, επειδή σε αυτόν λειτουργούν οι αποκαλούμενες ‘εσωτερικές αγορές εργασίας’ που αντιστοιχούν κυρίως στις μεγάλες μονοπωλιακές επιχειρήσεις και οργανισμούς, αλλά και σε πολλά ‘κλειστά’ επαγγέλματα

B) το δευτερεύοντα τομέα που περιλαμβάνει όλες εκείνες τις απασχολήσεις που είναι ‘ευκαιριακές’ και ‘ασταθείς’.

Το χαρακτηριστικό των ‘εσωτερικών αγορών εργασίας’ είναι ότι προστατεύουν τα μέλη τους, δηλαδή τους εργαζομένους σε αυτές από τον ευρύτερο ανταγωνισμό σε ότι αφορά τόσο τη διατήρηση της θέσης τους όσο και τις δυνατότητες καλύτερης πρόσβασης σε ανώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας. Οι ‘εσωτερικές αγορές εργασίας’ διαμορφώθηκαν ιστορικά από στρατηγικές που προέρχονται<sup>92</sup>:

1) Από τις ανάγκες των επιχειρήσεων για αποτελεσματική λειτουργία της διαδικασίας της παραγωγής και τις απορρέουσες ανάγκες σε εξειδικευμένο προσωπικό. Επομένως, οι επιχειρηματίες δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις κατάρτισης των εργαζομένων και εκμάθησης πάνω στη δουλειά, προκειμένου να ανταποκριθούν στις τεχνικές ανάγκες της παραγωγής<sup>93</sup>. Όμως, στην αντίληψη της αποτελεσματικής λειτουργίας πέρα από τα τεχνικά στοιχεία υπεισέρχονται αναγκαστικά και ποιοτικά που δεν σχετίζονται με τις τεχνικές ανάγκες της παραγωγής, αλλά με την αναγκαιότητα εκμάθησης ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας. Έτσι, έχει διατυπωθεί η άποψη ότι οι εσωτερικές αγορές εργασίας προέρχονται από πολιτικές που αποσκοπούν στη διαμόρφωση εργαζομένων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς παρά με τις απαιτούμενες εξειδικεύσεις και δεξιότητες που απαιτεί η τεχνική διαδικασία της παραγωγής<sup>94</sup>.

---

<sup>91</sup> Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος ‘Μνήμη Σάκη Καράγιωργα’, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α.

<sup>92</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

<sup>93</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath, p. 1-5.

<sup>94</sup> Edwards, R. (1989): Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century, N.Y. Basic Books, p.200.

2) Τη δράση των εργατικών συνδικάτων με βάση την πολιτική της περιφρούρησης των ‘κεκτημένων’ των μελών τους<sup>95</sup>.

3) Τις πολιτικές του κράτους με τις δεδομένες ρυθμίσεις και θεσμοθέτηση κανόνων που συμβάλλουν στη διαιώνιση και αναπαραγωγή του όλου συστήματος ιεραρχίας<sup>96</sup>.

Σε ότι αφορά τις δευτερεύουσες απασχολήσεις, σε κάποιο βαθμό λειτουργούν ξεκομμένες από την υπόλοιπη αγορά. Όμως σε περιόδους κατά τις οποίες επιτυγχάνονται ικανοποιητικοί ρυθμοί συσσώρευσης του κεφαλαίου, παρατηρείται έντονη κινητικότητα από τις υποβαθμισμένες απασχολήσεις, παρατηρείται έντονη κινητικότητα από τις υποβαθμισμένες απασχολήσεις του δευτερεύοντα τομέα στις ‘καλές’ θέσεις του πρωτεύοντα. Το αντίθετο, αλλά σε πιο περιορισμένο βαθμό, συμβαίνει στις περιόδους οικονομικής στασιμότητας: μετακινήσεις εργαζομένων από την πρωτεύουσα προς τη δευτερεύουσα αγορά, αλλά και από τις δύο προς την ανεργία και την αεργία.

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω μπορούμε να επισημάνουμε τα ακόλουθα:

**Πρώτον**, η ζήτηση εργασίας αναφέρεται στις διαθέσιμες απασχολήσεις, οι οποίες αρθρώνονται ιεραρχικά.

**Δεύτερον**, ο προσδιορισμός της ιεραρχίας έχει σχέση με το γραφειοκρατικό έλεγχο της διαδικασίας της παραγωγής και ταυτόχρονα με το βαθμό σύνθεσης των απασχολήσεων.

**Τρίτον**, οι εσωτερικές αγορές εργασίας προστατεύουν τα μέλη τους από τον ευρύτερο ανταγωνισμό, με αποτέλεσμα η πρόσβαση των μελών του ‘πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας’ σε αυτές να είναι δυσχερής.

**Τέταρτον**, ενώ σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης διαμορφώνεται μια ροή προς τις πρωτεύουσες απασχολήσεις, σε περιόδους οικονομικής στασιμότητας παρατηρείται ‘έξοδος’ προς τις περιθωριακές απασχολήσεις, όπως επίσης προς την ανεργία και την αεργία.

---

<sup>95</sup> Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

<sup>96</sup> Offe, K. (1985): The Political Economy of the Labour Market, Cambridge, Polity Press, p.18.



### 5.3 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΖΕΥΞΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΕ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ

Προκειμένου να αποδώσουμε καλύτερα την έννοια της σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, θα προβούμε στην παρουσίαση ενός υποδείγματος σύζευξης, έτσι ώστε να αποκαλυφθούν οι όροι κάτω από τους οποίους συντελείται η διαδικασία κάλυψης των θέσεων από τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας.

Θεωρούμε λοιπόν ότι αυτή τη στιγμή όλες οι θέσεις απασχόλησης ήταν ανοιχτές και διαθέσιμες σε ολόκληρο τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας. Υποθέτουμε δηλαδή ότι: α) όλες οι θέσεις εργασίας είναι κενές, άρα κανένα άτομο από τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας δεν ανήκει στην κατηγορία ‘εργαζόμενοι’, β) όλοι οι ικανοί προς εργασία που ανήκουν στον ‘πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας’ έχουν δικαίωμα να θέσουν υποψηφιότητα για να διεκδικήσουν κάποια θέση, γ) όλοι οι φορείς (π.χ. κράτος, συνδικάτα), οι θεσμοί και οι διαμορφωμένες ιδεολογίες εξακολουθούν να λειτουργούν.

Το πρόβλημα που πρέπει να επιλυθεί αφορά τη διαδικασία μέσω της οποίας τα άτομα που αποτελούν τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας θα επιλεγούν ώστε να καταλάβουν τις συγκεκριμένες θέσεις απασχόλησης και επιπλέον ποιοι από αυτούς θα καταλάβουν τις ‘καλές’ θέσεις εργασίας και ποιες θέσεις εργασίας του δευτερεύοντα τομέα της αγοράς. Μπαίνουμε, δηλαδή, σε μια λογική διακριτικής μεταχείρισης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Η διάκριση αυτή έχει σοβαρές επιπτώσεις για τους εξής λόγους<sup>97</sup>:

- α Άλλοι από αυτούς θα μείνουν χωρίς καθόλου εργασία, παρότι θέλουν να εργαστούν,
- α Άλλοι από αυτούς θα αναγκαστούν να κάνουν κάποια εργασία χωρίς αμοιβή,
- α Άλλοι από αυτούς θ μπουν στο περιθώριο ως άεργοι,
- α Άλλοι θα καταλάβουν θέσεις εργασίας στο δευτερεύοντα τομέα και
- α Άλλοι θέσεις εργασίας στον πρωτεύοντα δομημένο τομέα.

---

<sup>97</sup> Doeriger, P. & Piore, M. (1981): Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington Mass: D.C. Heath, p. 1-5.

Όπως γίνεται αντιληπτό, λοιπόν, το πρόβλημα το οποίο μπαίνει στους ιδιωτικούς και κρατικούς επιχειρηματικούς φορείς είναι ο τρόπος με τον οποίο θα επιλέξουν τους ανθρώπους που θα καταλάβουν τις διάφορες θέσεις απασχόλησης.

Το ερώτημα όμως είναι αν όντως είναι πράγματι σημείο εκκίνησης μηδενικής βάσης και η απάντηση που δίνεται είναι σαφώς αρνητική, διότι η κοινωνία φέρει την ιστορία της και ως τέτοια φέρει όλες τις ιδεολογίες και τα πλέγματα των κοινωνικών-ανθρωπίνων σχέσεων όπως έχουν διαμορφωθεί ιστορικά<sup>98</sup>.

Έτσι, το κράτος εξακολουθεί να λειτουργεί (ιδιοτελώς και πελατειακά ίσως) και να διαιωνίζει και να υποστηρίζει την κατάτμηση, τα εργατικά συνδικάτα εξακολουθούν να λειτουργούν (ιδιοτελώς και συντεχνιακά ίσως) και να περιφρουρούν απεγνωσμένα τα κεκτημένα των μελών τους<sup>99</sup>, οι εκπαιδευτικοί μηχανισμοί εξακολουθούν να λειτουργούν (ιδιοτελώς και αποκομμένοι πάντοτε από τις απαιτήσεις της παραγωγής), οι ιδεολογίες των διακρίσεων εξακολουθούν να υφίστανται διαιωνιζόμενες και αναπαραγόμενες (ιδιοτελώς και ακόμα πιο πολωτικές, ίσως, δεδομένου ότι το κλίμα θα είναι έντονα ανταγωνιστικό) και η κοινωνικοοικονομική προέλευση θα εξακολουθεί να παίζει το ρόλο της (κυρίαρχο ίσως και με ιδιαίτερη ιδιοτέλεια) στη διαδικασία της πρόσληψης<sup>100</sup>.

Όπως λέει και ο Σακέλλης<sup>101</sup>: «Οι συγκεκριμένες παραγωγικές σχέσεις της κατάτμησης της εργατικής τάξης και ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας στις σύγχρονες μεγάλες επιχειρήσεις προήλθε από την ιστορική αναμέτρηση των καπιταλιστών και των εργαζομένων. Στις αναμετρήσεις αυτές, τους εργαζομένους εκπροσωπούν τα στελέχη των οργανώσεών τους που είναι σε θέση να επιβάλουν την ιδεολογία τους στα μέλη της οργάνωσής τους γιατί διαθέτουν την απαιτούμενη συνδικαλιστική πείρα και τεχνική.

Ο Michels<sup>102</sup> δίνει έμφαση στις συνθήκες μέσα στις οποίες αναπτύσσεται η προσωπικότητα των συνδικαλιστικών στελεχών που κατά κανόνα κατέχουν μόνιμες

<sup>98</sup> Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.

<sup>99</sup> Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.

<sup>100</sup> Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', Αθήνα, Επικαιρότητα.

<sup>101</sup> Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος, σελ. 31.

<sup>102</sup> Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, Review of

θέσεις στη συνδικαλιστική οργάνωση. Καθώς είναι ψηλά στην ιεραρχία της οργάνωσης, τα στελέχη αποκτούν μια τέτοια κοινωνική υπόσταση, ώστε η ιδεολογία τους να συμβαδίζει με την ιδεολογία των συμφερόντων των εργοδοτών. «Προσπαθώντας να ικανοποιήσουν στενά συντεχνιακά συμφέροντα που ανήκουν στο οικονομικό επίπεδο δράσης, παρασύρουν ολόκληρη την οργάνωση σε μια ιδεολογική εκτροπή που σχετίζεται με τη διάσπαση του συνασπισμού της μάζας των εργαζομένων»<sup>103</sup>.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες μπορεί να σημειωθούν απλές αλλαγές προσώπων στην απασχόληση, αλλά επί της ουσίας δεν θα αλλάξει τίποτα. Για παράδειγμα, το βάρος της ανεργίας θα φέρουν πάλι οι γυναίκες και οι νέοι, οι εσωτερικές αγορές εργασίας θα επαναπροσλάβουν τα μέλη τους είτε υπό την πίεση των εργατικών συνδικάτων είτε με κρατικές προσλήψεις πελατειακού χαρακτήρα, ενώ οι κατά φύλο διαφορετικοί κοινωνικοί ρόλοι θα παραμείνουν ως έχουν και άρα οι άεργοι ή οι καλυμμένοι άνεργοι θα είναι στην μεγάλη πλειοψηφία τους γυναίκες.

Το όλο υπόδειγμα, λοιπόν, υπαγορεύει ότι η διαδικασία σύζευξης της προσφοράς και ζήτησης της αγοράς εργασίας αφορά ολόκληρο το πλέγμα των σχέσεων που προσδιορίζουν την κοινωνική δομή της συσσώρευσης του κεφαλαίου και τον αναπαραγωγικό της χαρακτήρα.

## 5.4 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στο σημείο αυτό θα ασχοληθούμε με το εργατικό δυναμικό της Ελλάδας από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 έως τις μέρες μας. Η δεκαετία του 1990 κατέδειξε ένα ποσοστό αύξησης εργατικού δυναμικού (ηλικίας 15 ετών και άνω) κατά περίπου 13%, η οποία υπερέβη το ποσοστό αύξησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας την ίδια περίοδο (περίπου 7% για την περίοδο 1997-98). Το ποσοστό ανεργίας παρουσίασε

---

Economic Studies, Vol. 36, pp. 185-196.

<sup>103</sup> Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, Review of Economic Studies, Vol. 36, p. 188.

αύξηση καθ' όλη την προηγούμενη δεκαετία ενώ έδειξε να σταθεροποιείται τα τελευταία χρόνια σε επίπεδο άνω του 10<sup>104</sup>.

Η αύξηση του εργατικού δυναμικού κατά 516.000 κατά την περίοδο 1991-98 οφείλεται κατά κύριο λόγο στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Όπως δείχνουν τα στοιχεία η αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού κατά την εν λόγω περίοδο υπερέβη την αύξηση του συνόλου κατά περισσότερο από 11 ποσοστιαίες μονάδες<sup>105</sup>.

Το ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (κάτω από 50% για πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας 15 ετών και άνω) αν και παρουσίασε αύξηση κατά μία ποσοστιαία μονάδα κατά το διάστημα 1991-98. Η αύξηση αυτή οφείλεται αποκλειστικά στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών κατά 3,6 ποσοστιαίες μονάδες δεδομένου ότι το αντίστοιχο των ανδρών παρουσίασε πτώση κατά 1,5 ποσοστιαία μονάδα<sup>106</sup>. Από τα 516.000 άτομα που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας κατά την εν λόγω περίοδο, 339.000 εισήλθαν ως 'απασχολούμενοι' και περίπου 177.000 ως 'άνεργοι' προκαλώντας ελαφρά πτώση στο ποσοστό απασχόλησης (το οποίο υπολογίζεται στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας) και αύξηση του ποσοστού ανεργίας κατά 2,6 ποσοστιαίες μονάδες<sup>107</sup>.

Το ανδρικό εργατικό δυναμικό αυξήθηκε, όμως ένα σημαντικό μέρος αυτής της αύξησης αντιστοιχεί σε ανέργους. Επίσης, ένα αξιόλογο ποσοστό από τις εντασσόμενες στο εργατικό δυναμικό γυναίκες φαίνεται ότι τροφοδοτεί την ανεργία, αφού όπως δείχνουν τα στοιχεία, οι 109.000 από τις 347.000 που αποτελούσαν την αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού αντιστοιχούν στις άνεργες γυναίκες<sup>108</sup>.

Σοβαρές επίσης μεταβολές κατά την περίοδο 1991-98 αφορούν τους μακροχρόνια άνεργους. Σε απόλυτους αριθμούς η ανεργία μακράς διάρκειας εμφανίζει αύξηση κατά 121.000 άτομα, στη μεγάλη πλειοψηφία τους γυναίκες (περίπου 81.000).

---

<sup>104</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

<sup>105</sup> Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>106</sup> Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>107</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

<sup>108</sup> Κοτζαμάνης, Β. (1990): Δημογραφική Εξέλιξη και Επέμβαση στον Τομέα του Πληθυσμού στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, ΕΔΗΜ.

Η εξέλιξη αυτή ανέβασε το ποσοστό ανεργίας μακράς διάρκειας κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες και έφτασε έτσι στο ποσοστό του 57,1% στο σύνολο των ανέργων<sup>109</sup>. Επισημαίνεται και εδώ η δυσμενής θέση του γυναικείου εργατικού δυναμικού που φέρει δυσανάλογα το βάρος της ανεργίας μακράς διάρκειας (το ποσοστό ανεργίας μακράς διάρκειας για τους άνδρες εκτιμήθηκε για το 1998 στο ύψος του περίπου 48 ενώ για τις γυναίκες στο ύψος του 63%)<sup>110</sup>.

Φαίνεται, επίσης, ότι το υψηλό ποσοστό ανεργίας που αντιστοιχεί στο γυναικείο εργατικό δυναμικό λειτουργεί ως καταλύτης της αποθάρρυνσης για την ενεργή αναζήτηση εργασίας που μαζί με το δεδομένο χαρακτήρα οργάνωσης της ελληνικής οικογένειας αποτελούν τους βασικούς άξονες ερμηνείας του πληθυσμιακού όγκου που εντάσσεται στην κατηγορία ‘μη εργατικό δυναμικό’<sup>111</sup>.

Η ‘οικογένεια’ ως συλλογική μονάδα δεν αναλαμβάνει μόνο τη διατροφή πρόσθετων μη ενεργών, αλλά δραστηριοποιήσιμων ατόμων, αλλά αποκτά ταυτόχρονα μια πρόσθετη διαθέσιμη εργασιακή δύναμη, όχι μόνον εν ενεργεία, αλλά και εν δυνάμει, η οποία είναι δυνατόν να είναι άμεσα, αλλά κυρίως έμμεσα εισοδηματοφόρα.

Είναι λογικό να δεχτούμε ότι οι ίδιες εκείνες ιδεολογικές και ηθικές καταβολές που επιτάσσουν ή υποθάλπτουν την αποδοχή της διατροφής των ανέργων θα πρέπει να οδηγούν προς την κατεύθυνση της εξωτερίκευσης των οικογενειακών πόρων ως μέσο συλλογικής χρήσεως μακροπρόθεσμου οικογενειακού εισοδήματος, αλλά επίσης και να διευκολύνουν την αδιαφοροποίητη χρησιμοποίηση του οικογενειακού εργασιακού δυναμικού στο πλαίσιο συλλογικά στόχων, εισοδηματοφόρων, ‘εξοικονομητικών ή ‘άλλων’.<sup>112</sup>

Είναι γεγονός ότι το μη εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα είναι εξίσου αξιόλογη κατηγορία ως το φερόμενο ως εργατικό δυναμικό. Το 1998, σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού εντάχτηκαν στην κατηγορία αυτήν πάνω από 4.200.000 άτομα, στην πλειοψηφία τους (2.760.000) γυναίκες<sup>113</sup>. Πρέπει να σημειωθεί το γεγονός ότι ανάμεσα στο 1991 και το 1998 το ανδρικό μη εργατικό δυναμικό σημείωσε ελαφρά

---

<sup>109</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

<sup>110</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

<sup>111</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

<sup>112</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο, σελ. 231.

<sup>113</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

αύξηση κατά 1,4%, ενώ το αντίστοιχο του γυναικείου μη εργατικού δυναμικού μείωση κατά 2,7%<sup>114</sup>.

Αξιόλογες, όμως, παρατηρήσεις μπορεί να κάνει κανείς με την επισκόπηση των στοιχείων που αφορούν τους νέους ηλικίας 20-29. Όπως και στην Ευρώπη, έτσι και στην Ελλάδα, οι εμπειρικές ενδείξεις συνηγορούν με την άποψη ότι οι νέοι επωμίζονται δυσανάλογα το βάρος της μη απασχόλησης και της ανεργίας. Αυτό κυρίως οφείλεται στην προστασία που παρέχεται είτε από το κράτος είτε από τις οργανώσεις των εργαζομένων στις ήδη κατειλημμένες από τους 'εντός' θέσεις.

Φαίνεται, λοιπόν, ότι το ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού της ηλικιακής αυτής κατηγορίας φτάνει το 72,4% το 1998 και βρίσκεται σημαντικά πιο ψηλά από το από το αντίστοιχο της κατηγορίας 15 και άνω<sup>115</sup>. Το υψηλό ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού αφορά και τους άνδρες (82,1%) και τις γυναίκες (63,1%). Τα υψηλά, όμως, ποσοστά συμμετοχής συνοδεύονται από εξίσου υψηλά ποσοστά ανεργίας: 21,3% για το σύνολο των νέων, 14,9% για τους νέους άνδρες, 29,1% για τις γυναίκες<sup>116</sup>.

## 5.5 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Το κύριο χαρακτηριστικό που οφείλουμε να επισημάνουμε και αφορά τις εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφέρεται στην προοδευτική πτώση του ρυθμού ανόδου του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, η οποία είναι προϊόν της υπογεννητικότητας. Βεβαίως, οι συνέπειες δεν είναι άμεσα ορατές, δεδομένου ότι οι δείκτες γονιμότητας έπεσαν για πρώτη φορά κάτω από το επίπεδο αναπαραγωγής των γενεών το 1975. Έτσι, οι επιπτώσεις στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας (14 ή 15 ετών και άνω) έχουν αρχίσει να διαφαίνονται. Ήδη κατά τα τελευταία

---

<sup>114</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

<sup>115</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

<sup>116</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

χρόνια, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στο σύνολο των κρατών μελών της ΕΕ έπεσε κάτω από το 0,5%<sup>117</sup>.

Δεύτερο χαρακτηριστικό των εξελίξεων στην αγορά εργασίας αποτελεί η άνοδος του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (από 50% το 1983 σε 56% το 1993 και σε 60% το 2000) που εξακολουθεί όμως να παραμένει σε χαμηλά επίπεδα<sup>118</sup>. Αντίθετα, το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών σημείωσε πτώση, η οποία αντισταθμίστηκε από την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών. Γενικά το ποσοστό συμμετοχής εργατικού δυναμικού στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κυμαίνεται ανάμεσα στο 47% που αντιστοιχεί στην Ιταλία, στο 50% (Ισπανία, Ελλάδα, Βέλγιο) και στο 65% (Δανία)<sup>119</sup>. Οι διαφορές ανάμεσα στα κράτη μέλη δίνουν τελικό ποσοστό συμμετοχής για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης 55%, υπολογιζόμενο σε πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας 15 ετών και άνω<sup>120</sup>.

Ως πλέον σημαντικό στοιχείο των ενδείξεων για το μερίδιο συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας θεωρείται πρώτον το χαμηλό ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού και η αξιοσημείωτη ανισότητα ανάμεσα στα κράτη-μέλη. Πράγματι, το 46% που αντιστοιχεί στις γυναίκες της ΕΕ υπολείπεται κατά περίπου 12 ποσοστιαίες μονάδες του αντίστοιχου των ανδρών<sup>121</sup>.

Η Δανία είναι η χώρα με τη μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας (περίπου 60%) και ακολουθούν η Σουηδία και η Φινλανδία με 55%, ενώ σχετικά υψηλό ποσοστό εμφανίζουν το Ηνωμένο Βασίλειο και η Πορτογαλία (περίπου 53%). Τα χαμηλότερα ποσοστά αντιστοιχούν στην Ισπανία (37%) και στην Ελλάδα (39%). Με βάση τα παραπάνω ενδεικτικά στοιχεία συνάγεται ότι η Ευρώπη κατά τις αμέσως επόμενες δεκαετίες θα μπορούσε να αντισταθμίσει τις δυσμενείς επιπτώσεις της υπογεννητικότητας στην αγορά εργασίας από το 'απόθεμα' που βρίσκεται στο γυναικείο εν δυνάμει εργατικό δυναμικό<sup>122</sup>.

---

<sup>117</sup> Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο.

<sup>118</sup> Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (1996): Η Αθόρυβη Επανάσταση, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας, Αθήνα, Guttenberg.

<sup>119</sup> Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.

<sup>120</sup> Eurostat, 2001.

<sup>121</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

<sup>122</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

Το ποσοστό απασχόλησης υπολογίζεται ως προς τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας και εκτιμήθηκε για το 1991 στα επίπεδα του 50% (61% για πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας 15-64). Το χαρακτηριστικό στοιχείο αυτών των ενδείξεων βρίσκεται πρώτον στη μεγάλη διαφορά ανάμεσα στα ποσοστά που αντιστοιχούν στους άνδρες και τις γυναίκες και δεύτερον στο υψηλό μερίδιο συμμετοχής των υπηρεσιών στην απασχόληση<sup>123</sup>.

Από το σύνολο των περίπου 151.000.000 απασχολούμενων στα 15 κράτη-μέλη (δεν συμπεριλαμβάνονται τα δέκα νέα μέλη στην αναφορά μας), τα 63.000.000 το 1998 ήταν γυναίκες (42%). Είναι αλήθεια ότι το μερίδιο των γυναικών στη συνολική απασχόληση δείχνει να αυξάνεται, εξακολουθεί όμως να βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Η συντριπτική πλειοψηφία των απασχολούμενων γυναικών εργάζεται στον τομέα των υπηρεσιών. Ο τελευταίος αποτελεί και τον κατεξοχήν δυναμικό τομέα της Ευρωπαϊκής οικονομίας τα τελευταία 25-30 χρόνια.

Πράγματι, από το 1975 έως το 1998 το ποσοστό των απασχολούμενων στον τομέα των υπηρεσιών αυξήθηκε από 49,4% σε 65,7%, δηλαδή κατά 16,3% ποσοστιαίες μονάδες. Αντίθετα, η συμμετοχή των δύο άλλων τομέων παραγωγικής δραστηριότητας στην απασχόληση παρουσίασε πτώση στην ίδια περίοδο (κατά 6,3 ποσοστιαίες μονάδες στη γεωργία και κατά 10 στη βιομηχανία)<sup>124</sup>.

Η ανεργία αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα που έχει να αντιμετωπίσει η ΕΕ καθώς κινείται στα επίπεδα άνω του 10%. Φαίνεται πάντως να παρουσιάζει πτώση από το 1994 κατά περίπου μια ποσοστιαία μονάδα. Το βάρος της ανεργίας στην ΕΕ δεν φέρεται ισομερώς από το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Κατ' αρχήν στους νέους κάτω των 25 ετών αντιστοιχεί ποσοστό ανεργίας περίπου 20% του εργατικού δυναμικού, δηλαδή περίπου 10 μονάδες πάνω από το συνολικό ποσοστό ανεργίας<sup>125</sup>.

Το ποσοστό ανεργίας των ανδρών εκτιμήθηκε το 1998 στα επίπεδα του 8%. Υπερδιπλάσιο, όμως (πάνω από 18%) ήταν το ποσοστό που αντιστοιχούσε στους άνδρες κάτω των 25 ετών. Στις γυναίκες το ποσοστό ανεργίας ήταν κατά το 1998

---

<sup>123</sup> Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

<sup>124</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.

<sup>125</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.



περίπου 12%, δηλαδή κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών, ενώ στις νέες γυναίκες έφτασε το 1991 στο 21%<sup>126</sup>.

Επιπλέον, η ανεργία διαφοροποιείται σημαντικά από χώρα σε χώρα. Αρχικά επισημαίνεται το υψηλό γενικό ποσοστό ανεργίας που αντιστοιχεί στην Ισπανία. Υψηλό ποσοστό επίσης εμφανίζεται να έχει η Φινλανδία (πάνω από 13%), η Ιταλία (12,6%) και η Γαλλία (12,2%), ενώ όλες οι άλλες χώρες βρίσκονται κοντά ή κάτω από το 10% του συνόλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κατά το 1998, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας αντιστοιχούσαν εκτός από το Λουξεμβούργο (12,8%), στην Ολλανδία (4,4%) και στην Πορτογαλία (4,9%)<sup>127</sup>.

Το 1998 εκτιμήθηκε ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχαν περίπου 8,6 εκατομμύρια άνεργες γυναίκες, δηλαδή κατά περίπου 200.000 περισσότερες από ότι οι άνεργοι άνδρες. Εντούτοις, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι σημαντικά υψηλότερα, δεδομένου ότι υπολογίζονται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, όπου οι γυναίκες είναι λιγότερες κατά περίπου 30 εκατομμύρια. Σε όλα τα κράτη μέλη, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερα από αυτά των ανδρών, με εξαίρεση τη Σουηδία, την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ισπανία το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σε ότι αφορά την ανεργία είναι τεράστιο<sup>128</sup>.

Στην πραγματικότητα, η εντεινόμενη ανεργία επιφέρει πολλαπλές κοινωνικές πιέσεις και εντείνει τις αντιφάσεις. Η μη επιτυχής αντιμετώπιση των προβλημάτων της ανεργίας και η αναποτελεσματική πολιτική άσκησης της προώθησης της απασχόλησης έχουν τη βάση τους σε μια σειρά από παράγοντες, σημαντικότεροι από τους οποίους είναι<sup>129</sup>: α) η δυσκαμψία που προέρχεται από την δράση των συνδικάτων, β) η πίεση των μισθών προς τα κάτω που συνεπάγεται η προσπάθεια προώθησης νέων στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να μεγαλώνει η ανισότητα και να διευρύνεται η φτώχεια, γ) η ακριβή, μη παραγωγική πολιτική προσλήψεων στον κρατικό τομέα, δ) οι τεχνολογικές αλλαγές που απέκλεισαν από την αγορά εργασίας τις θέσεις χαμηλής ειδίκευση και ε) ο δυσχερής εντοπισμός των χαρακτηριστικών των ανέργων που θα βοηθούσε να ορθολογικοποιηθούν τα προγράμματα κατάρτισης.

---

<sup>126</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

<sup>127</sup> Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου

<sup>128</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

<sup>129</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

Οι αντιφάσεις αυτές οδηγούν σε ένα παρατεταμένο εντεινόμενο πρόβλημα με έντονες κοινωνικές επιπτώσεις, οι σπουδαιότερες από τις οποίες είναι<sup>130</sup>: 1) η αύξηση της εγκληματικότητας που θεωρείται φυσική συνέπεια της ένδειας, της στέρησης και των χαμηλών αμοιβών, 2) ένταση των εθνικιστικών, ρατσιστικών κινημάτων που αποσκοπούν στον αποκλεισμό των εθνικών μειονοτήτων από την αγορά εργασίας, 3) διεύρυνση του χάσματος μεταξύ υψηλών και χαμηλών αμοιβών που αφορά κυρίως το ανδρικό εργατικό δυναμικό δεδομένου ότι το γυναικείο παρουσιάζει τάσεις βελτίωσης.

Οι εμπειρικές ενδείξεις, λοιπόν, συνηγορούν πλήρως στη διαπίστωση ότι η ανεργία υπό αυτή την έννοια αποτελεί μείζον πρόβλημα. Επιπλέον, όση βαρύτητα από άποψη οικονομικής πολιτικής πρέπει να δίνεται στον εντοπισμό των χαρακτηριστικών των ανέργων άλλο τόσο πρέπει να ενδιαφέρει και η επισήμανση των χαρακτηριστικών του μη εργατικού δυναμικού, το οποίο αποτελεί έναν τεράστιο σε όγκο πληθυσμό που θέλει να εργαστεί, πλην όμως δεν αναζητά ευθέως και ενεργητικά εργασία.

## 5.6 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΣΕ ΝΟΥΜΕΡΑ

Στην παρούσα ενότητα θα αναφερθούμε στο ανθρώπινο δυναμικό βάση των στατιστικών στοιχείων που υπάρχουν. Τα νούμερα που θα παρουσιάσουμε δείχνουν τον όγκο του προβλήματος.

Ειδικότερα στον πίνακα 1 που ακολουθεί παρουσιάζεται ο δείκτης της ανεργίας ανά φύλο στις ελληνικές περιφέρειες. Πιο συγκεκριμένα θα παρουσιάσουμε τον δείκτη ανεργίας από το 1990 ως το 1997 μεταξύ ανδρών και γυναικών.

---

<sup>130</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

**Πίνακας 1**

Περιφέρεια	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996		1997	
	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ
<b>Αττικής</b>	5,6	14,2	6,2	16,3	6,8	16,5	8,4	17,8	8,4	17,5	8,4	16,9	8,3	18	8	17
<b>Κ. Μακεδ.</b>	4	10,7	4	9,9	4,7	11,9	5,9	15,1	6,3	14	6,6	15,7	6,1	15	6	16
<b>Α. Μακεδ</b>	3	9,6	3	9,2	4,2	12,6	5	11,9	5,8	11,8	6,6	15,7	5,9	17	6	14
<b>Δ. Μακεδ</b>	6,3	17,3	5,7	12,6	5,1	17,2	9,4	17,7	7,4	14,3	11,4	22,2	10,8	28	9	23
<b>Πελοπόν</b>	2,5	10,9	2,8	10,7	4,2	15	3,1	13	3,9	12,2	3,7	13,2	3,3	13	4	14
<b>Δ. Ελλάδα</b>	4,7	12	5,9	13,9	6,2	15,7	6,7	17	6,8	19,3	6,2	15,4	4,9	16	5	12
<b>Στ. Ελλάδα</b>	4,6	10	5,6	9,5	8,9	18	5,5	20,3	7,4	18,8	5,4	18,2	5,9	21	6	23
<b>Θεσσαλ</b>	3,1	16,5	3,1	14,3	4,2	16,4	4,3	14,5	4,2	13,9	5,3	15,1	4,3	15	4	14
<b>Β. Αιγαίο</b>	1,9	5,2	6,3	16,4	4,4	15,1	5,4	15,2	5,9	12,7	5,8	12,4	6,9	22	6	18
<b>Ν. Αιγαίο</b>	3,8	6,7	6,2	15,9	3,6	8,8	4,1	9,7	4,9	16	4	9,1	4,4	14	4	13
<b>Ιόν. Νησιά</b>	3,9	6,5	1,9	7,5	3,3	5,2	5,8	8,3	2,8	6,2	3,4	9	3,2	9	3	8
<b>Κρήτης</b>	1,1	6,8	2,4	6	1,3	4,6	3,2	6,8	2,5	5,8	4,7	7,9	4,4	8	5	7
	1,3	4,1	2,2	6,7	2,4	5,6	2,8	6,2	2,5	7,1	2,4	8,4	1,7	6	2	7

Πηγή: Eurostat, 2001

Από τον πίνακα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι η ανεργία στο γυναικείο φύλο είναι πολύ μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών ενώ στην περίπτωση των γυναικών η ανεργία παρουσιάζει κάθε έτος αυξητική τάση αντί να μειώνεται. Η ανεργία των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών διότι οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται να προσλάβουν κυρίως άνδρες αφού οι γυναίκες έχουν βλέψεις για την δημιουργία οικογένειας και συνεπώς μπορεί να αποχωρήσουν έγκαιρα. Άρα οι γυναίκες δεν προσφέρουν σταθερότητα σε μια επιχείρηση και για αυτό και προσλαμβάνονται δύσκολα.

Εν συνεχεία θα αναφερθούμε στο ποσοστό απασχόλησης που επικρατεί στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για άτομα ηλικίας 15-64 ετών δηλαδή στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Από τον πίνακα 2 που ακολουθεί παρατηρούμε ότι το πρόβλημα της ανεργίας είναι αρκετά έντονο στις χώρες της Ε.Ε. και η χώρα η οποία έχει το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης είναι η Δανία με ποσοστό 76,2. Αντίθετα η χώρα με το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης και άρα υψηλό ποσοστό ανεργίας είναι η Ιταλία και ακολουθεί η Ελλάδα.

**Πίνακας 2**

<b>Χώρες</b>	<b>Σύνολο</b>
Αυστρία	68,4
Βέλγιο	59,9
Γερμανία	65,8
Δανία	76,2
Ισπανία	56,3
Ευρωπαϊκή Ένωση	63,9
Φιλανδία	68,1
Γαλλία	63,1
Ελλάδα	55,4
Ιρλανδία	65,7
Ιταλία	54,8
Λουξεμβούργο	62,9
Ολλανδία	74,1
Πορτογαλία	68,9
Σουηδία	71,7
Ηνωμένο Βασίλειο	71,7

**Πηγή:** Eurostat, 2001

Εν συνεχεία θα παρουσιάσουμε το απόθεμα εργατικού δυναμικού το οποίο προέρχεται από τους ανέργους. Ειδικότερα θα παρουσιάσουμε το απόθεμα από το 1997-2001.

**Πίνακας 3**

<b>Χώρες</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>
Αυστρία	3,7	3,9	3,4	3,4	2,9
Βέλγιο	5,6	5,9	5,6	4,3	4,0
Γερμανία	4,3	4,0	4,2	3,6	3,3
Δανία	7,0	7,0	6,4	5,7	5,6
Ισπανία	12,8	11,7	9,8	9,0	8,4
Ευρωπαϊκή Ένωση	7,4	7,0	6,5	5,8	5,3
Φιλανδία	11,0	9,7	9,0	8,6	8,0
Γαλλία	8,6	8,3	8,3	7,1	5,9
Ελλάδα	6,0	6,9	7,5	7,1	6,5
Ιρλανδία	6,5	5,1	3,9	2,9	2,5
Ιταλία	7,2	7,2	7,0	6,6	5,9
Λουξεμβούργο	1,6	1,7	1,5	1,5	1,2
Ολλανδία	4,0	3,2	2,7	2,1	1,6
Πορτογαλία	4,7	3,5	3,4	2,9	3,0
Σουηδία	8,0	6,8	5,9	4,2	4,2
Ηνωμένο Βασίλειο	5,4	4,7	4,6	4,2	3,6

Πηγή: Eurostat, 2001

Από τον πίνακα παραπάνω παρατηρούμε ότι το θετικό για μια χώρα θα ήταν να μειώνει το απόθεμα της. Αν το επιτύγχανε αυτό τότε αυτόματα θα είχε καταφέρει να περιορίσει και την ανεργία. Με βάση τον πίνακα 3 μπορούμε να δούμε ότι ορισμένες χώρες κατάφεραν να μειώσουν το απόθεμα του εργατικού δυναμικού όπως είναι η Αυστρία, από την άλλη όμως χώρες όπως είναι η Ελλάδα αντί να καταφέρουν να μειώσουν αυτό το απόθεμα οδηγήθηκαν στην αύξηση του από 6,0 που ήταν το 1997 σε 6,5 το 2001.

Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά είναι τα ποσοστά αυτόαπασχόλησης τα οποία παρουσιάζονται στον πίνακα 4. Στον πίνακα 4 θα αναλύσουμε τα ποσοστά αυτόαπασχόλησης στην Ε.Ε.

**Πίνακας 4**

Χώρες	1997	1998	1999	2000	2001
Αυστρία	10,8	11,0	10,9	10,8	10,8
Βέλγιο	14,9	15,4	14,8	14,0	13,2
Γερμανία	9,9	10,0	10,0	10,1	9,9
Δανία	8,3	8,4	8,3	8,2	8,0
Ισπανία	20,9	20,0	19,0	17,9	18,1
Ευρωπαϊκή Ένωση	14,9	14,7	14,4	14,1	14,0
Φιλανδία	14,5	14,0	13,0	12,9	12,3
Γαλλία	11,2	10,9	10,7	10,1	9,8
Ελλάδα	33,3	32,5	32,0	32,4	31,6
Ιρλανδία	19,5	18,8	17,8	17,6	17,0
Ιταλία	24,5	24,4	24,4	24,2	23,7
Λουξεμβούργο	8,5	8,8	8,4	8,9	6,7
Ολλανδία	11,3	10,8	10,7	10,4	10,8
Πορτογαλία	26,9	25,9	24,9	23,7	25,0
Σουηδία	11,2	10,9	10,9	10,6	10,2
Ηνωμένο Βασίλειο	12,6	12,1	11,7	11,3	11,3

Πηγή: Eurostat, 2001

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνετε ότι το ποσοστό αυτόαπασχολησης σε ορισμένες χώρες είναι πολύ μικρό σε αντίθεση με κάποιες άλλες που είναι μεγάλο. Σε όσες χώρες το ποσοστό αυτό είναι μεγάλο, σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν στραφεί προς την ίδρυση μιας προσωπικής επιχείρησης αφού δεν μπορούσαν να βρουν κάπου αλλού δουλειά.

Από τον πίνακα φαίνεται ότι η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό αυτόαπασχολησης σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες γεγονός που θα πρέπει να ανησυχήσει τους αρμόδιους φορείς και να τους κάνει να αναλογιστούν για τους λόγους που ώθησαν στην ενίσχυση της αυτόαπασχολησης

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

## 6.1 ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Καθιερώνονται οι ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις, που θα υπερισχύουν έναντι των κλαδικών και των ομοιο-επαγγελματικών. Οι επιχειρησιακές συμβάσεις μπορούν να αλλάξουν όλους τους όρους εργασίας και αμοιβής με γνώμονα την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας<sup>131</sup>.

Σε ό,τι αφορά τις αποδοχές, θα έχουν ως «πάτωμα» τα ελάχιστα όρια μισθών και ημερομισθίων που προβλέπει η εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (σήμερα είναι 740 ευρώ). Στο παρά πέντε στη Βουλή, κατά την ψήφιση του σχετικού νομοσχεδίου, καταργήθηκε ο γενικός χρονικός περιορισμός ισχύος των επιχειρησιακών συμβάσεων που είχε οριστεί σε έναν συν έναν χρόνο το πολύ. Πλέον θα ισχύουν για όσο διάστημα προβλέπει η ίδια η σύμβαση. Πάντως εφεξής ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΜΕΔ) θα μπορεί να εκδίδει αποφάσεις (σε περίπτωση διαφωνίας σωματείου και εργοδότη) μόνο για τους μισθούς. Έτσι, εφόσον οι διαπραγματεύσεις για τους όρους εργασίας (ωράρια, παροχές, κανονισμούς εργασίας, βάρδιες κ.ά.) ναυαγήσουν, τον τελικό λόγο θα έχει ο εργοδότης και οι όροι θα επιβάλλονται μονομερώς σε ατομικό επίπεδο.

**2** Ο εργαζόμενος σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αρνηθεί την εφαρμογή μιας ειδικής επιχειρησιακής σύμβασης, εφόσον έχει υπογραφεί ανάμεσα στον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Αν, μάλιστα, απολυθεί όσο διαρκεί η επιχειρησιακή σύμβαση, ο εργοδότης θα του καταβάλει την αποζημίωση με βάση τον νέο, μειωμένο μισθό.

**3** Ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας μπορεί να υπογράψει κάθε εργοδότης που απασχολεί λιγότερους από 50 εργαζομένους με το επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει, με το αντίστοιχο κλαδικό ή την αντίστοιχη Ομοσπονδία.

---

<sup>131</sup> Δούκα Γ.(2011), Ο νέος ασφαλιστικός νόμος 3655/2008, Ανάκτηση στις 18-5-2012 από [http://xvandoros.blogspot.com/2009/06/blog-post\\_5320.html](http://xvandoros.blogspot.com/2009/06/blog-post_5320.html)

**4** Η ειδική επιχειρησιακή σύμβαση θα κατατίθεται μαζί με μια «αιτιολογική έκθεση» στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο απλώς θα γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα.

**5** Στις επιχειρήσεις κάτω των 20 εργαζομένων, όπου δεν μπορεί να συσταθεί σωματείο, δεν θα υπογράφονται ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις. Οι όροι αμοιβής και εργασίας θα είναι υποχρεωτικά αυτοί που προβλέπουν η κλαδική ή η ομοιοεπαγγελματική σύμβαση, αφού και με το νέο καθεστώς ο εκάστοτε υπουργός διατηρεί το δικαίωμα να επεκτείνει και ανακηρύξει γενικά υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή ενός επαγγέλματος μια συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία έχει υπογραφεί και δεσμεύει το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Αν δεν υπάρχει κλαδική σύμβαση, θα ισχύουν ατομικές συμβάσεις με τους όρους της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

**6** Αν δεν υπογραφεί επιχειρησιακή σύμβαση, θα ισχύει η κλαδική εφόσον τα συνδικάτα έχουν φροντίσει να την υπογράψουν και οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις έχουν ζητήσει από το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης να την κηρύξει ως γενικά υποχρεωτική και για τα μη μέλη τους (διατηρείται η επέκταση).

**7** Σχετικά με τις αποζημιώσεις, σε περίπτωση απόλυσης προβλέπεται η μη πληρωμή αποζημίωσης στον νέο που θα απασχολείται «δοκιμαστικά» για έναν χρόνο σε μια επιχείρηση (η δοκιμαστική περίοδος από 2 έως 6 μήνες που ήταν, επεκτείνεται τώρα στον έναν χρόνο). Προβλέπει, ακόμη, την καταβολή ενός μισθού (αντί των 2) σε περίπτωση απόλυσης, με προειδοποίηση, υπαλλήλου που εργάζεται από 1 έως 2 χρόνια στον ίδιο εργοδότη.

**8** Σχετικά με την προσαύξηση ωρομισθίου για τις υπερωρίες που θα κάνει ο μερικώς απασχολούμενος, με απόφαση του εργοδότη καταργείται η προσαύξηση 10% του ωρομισθίου που είχε ψηφιστεί πριν από μερικούς μήνες. Ο μερικώς απασχολούμενος, εφόσον του ζητηθεί να εργαστεί επιπλέον ώρες, θα αμείβεται όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι.

**9** Για τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους το νομοσχέδιο επανακαθορίζει τη διάρκεια της απασχόλησης των εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη (με τυχόν παρατάσεις) στους 36 μήνες, από 18 που είναι σήμερα. Μετά την πάροδο των 36 μηνών ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

**10** Αυξάνεται από τους 6 στους 9 μήνες το διάστημα που μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας.



## 6.2 ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

Ο νέος ασφαλιστικός νόμος που ψήφισε πρόσφατα η κυβερνητική πλειοψηφία είναι η συνέχεια των αντιασφαλιστικών νόμων Σιούφα 2084/92 και Ρέπα (3029/2002) και μ' αυτόν συρρικνώνονται τα ασφαλιστικά δικαιώματα στο σύνολο των ασφαλισμένων, αυξάνονται τα ειδικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης σε πολλές κατηγορίες, μειώνονται δραστικά σε βαθμό που καθίστανται απαγορευτικές οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, γίνεται προσπάθεια να χρυσωθεί το χάπι των ιδιωτικοποιήσεων θεσμοθετώντας ότι μέρος των εσόδων θα πάει στο ασφαλιστικό, προαναγγέλλεται η αύξηση της έμμεσης φορολογίας και αναδιανέμονται οι υπάρχοντες πόροι του ασφαλιστικού συστήματος. Με τη συρρίκνωση έως κατεδάφιση του υπάρχοντος κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος που προωθείται μένει ανοιχτό το πεδίο για περαιτέρω εκμετάλλευση του χώρου αυτού από την ιδιωτική ασφάλιση. Βασικά ζητήματα που τίγονται με το νόμο αυτό είναι<sup>132</sup>:

1. Η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης
2. Η μείωση των επικουρικών συντάξεων
3. Η κατάργηση πρόωρων συνταξιοδοτήσεων μητέρων και η συρρίκνωση όλων των πρόωρων συντάξεων σε βαθμό που να τις καθιστά απαγορευτικές
4. Οι σαρωτικές ενοποιήσεις σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ασφάλισης (κύρια σύνταξη, επικουρική σύνταξη, υγεία, εφ' άπαξ) με στόχο την προς τα κάτω εξίσωση ασφαλιστικών δικαιωμάτων και την αντιμετώπιση των οικονομικών προβλημάτων κατά βάση από το ίδιο το σύστημα με την ανακατανομή των πόρων και των βαρών μεταξύ των ίδιων των ταμείων
5. Η κατάργηση των προστατευτικών διατάξεων που υπήρχαν από απολύσεις και που εξασφάλιζαν συνταξιοδότηση σε περίπτωση απόλυσης χωρίς υπαιτιότητα του εργαζόμενου
6. Η αλλαγή του τρόπου διορισμού των εκπροσώπων των ασφαλισμένων στα ασφαλιστικά ταμεία σε μια προσπάθεια ελέγχου τους από την κυβέρνηση
7. Χρυσώνοντας το χάπι των ιδιωτικοποιήσεων θεσμοθετεί το ότι το 10% των εσόδων των ιδιωτικοποιήσεων θα πηγαίνει στο ασφαλιστικό σύστημα.

---

<sup>132</sup> Δούκα Γ.(2011), Ο νέος ασφαλιστικός νόμος 3655/2008, Ανάκτηση στις 18-5-2012 από [http://xvandoros.blogspot.com/2009/06/blog-post\\_5320.html](http://xvandoros.blogspot.com/2009/06/blog-post_5320.html)

8. Η αύξηση των απαιτούμενων ημερών ασφάλισης προκειμένου να δικαιούται κάποιος παροχές υγείας.
9. Η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων των κυβερνητικών επιτρόπων στα ασφαλιστικά ταμεία

Σε ότι αφορά το δικό μας χώρο οι δύο προηγούμενοι νόμοι Σιούφα (2084/92) και Ρέπα (3029/2002) εμπειρεύσαν μεταξύ των άλλων την κατηγοριοποίηση και τη διάκριση μεταξύ παλαιών και νέων ασφαλισμένων, την αύξηση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης διαφόρων κατηγοριών, την αποδέσμευση των αυξήσεων των συντάξεων από τους μισθούς των εν ενεργεία και τη σταδιακή μείωση της σύνταξης από το 80% του μισθού του τελευταίου μήνα στο 70% του μέσου όρου των μισθών της τελευταίας πενταετίας.

Ο νέος νόμος έρχεται σήμερα ως επιστέγασμα των προηγούμενων και συνεχίζοντας την τριχοτόμηση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων, θεσπίζει νέα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης που παρουσιάζονται στους πίνακες που ακολουθούν και προχωράει στη βίαιη ενοποίηση ταμείων και κλάδων με μοναδικό σκοπό και στόχο την προς τα κάτω εξίσωση των δικαιωμάτων μας και τη χρηματοδότηση των ελλειμμάτων κλάδων και ταμείων που έχουν ελλείμματα απ' αυτά που έχουν μια κάποια περιουσία και κάποια αποθεματικά όπως είναι και το δικό μας (επικουρικός κλάδος του ταμείου αρωγής) του οποίου επίσης οι παροχές μειώνονται.

Σε ότι αφορά τις ενοποιήσεις που γίνονται ο κλάδος σύνταξης του ΤΑΠ – ΟΤΕ από 1/8/2008 έχει ενταχθεί στο ΙΚΑ και ο κλάδος υγείας του ΤΑΠ – ΟΤΕ όπως και οι δύο κλάδοι του Ταμείου Αρωγής (επικουρικός κλάδος και κλάδος εφ' άπαξ) εντάσσονται από 1/10/2008 σε ένα νέο ταμείο το οποίο ιδρύεται και ονομάζεται Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ) . Το νέο αυτό ταμείο έχει τρεις κλάδους υγείας, επικουρικής σύνταξης και εφ' άπαξ. Στους τρεις κλάδους του ταμείου αυτού εντάσσονται τα παρακάτω ταμεία και κλάδοι:

### **Κλάδος υγείας**

1. Ο κλάδος ασθένειας του ΤΑΠ – ΟΤΕ
2. Το ταμείο αλληλοβοήθειας του προσωπικού ΗΣΑΠ
3. Το ταμείο αλληλοβοήθειας του προσωπικού ΗΛΠΑΠ

4. Ο κλάδος ασθένειας του ΟΑΠ – ΔΕΗ
5. Ο κλάδος ασθένειας του ΤΑΠ – ΕΤΒΑ
6. Ο κλάδος ασθένειας του ταμείου ασφάλισης προσωπικού Εμπορικής τράπεζας
7. Το ταμείο ασφάλισης προσωπικού των τραπεζών Πίστεως Γενικής Αμερικαν Εξπρές
8. Ο κλάδος ασθένειας του ταμείου ασφάλισης προσωπικού ασφαλιστικής εταιρείας «Η ΕΘΝΙΚΗ»

#### ***Κλάδος επικουρικής σύνταξης***

1. Το ταμείο επικουρικής ασφάλισης προσωπικού ΕΥΔΑΠ
2. Ο ειδικός λογαριασμός επικουρικής ασφάλισης υπαλλήλων ΕΛΤΑ που μέχρι σήμερα τηρείται στο ΤΑΠ – ΟΤΕ
3. Ο κλάδος επικουρικής σύνταξης του ταμείου επικουρικής ασφάλισης προσωπικού ΟΤΕ
4. Ο κλάδος επικουρικής σύνταξης του οργανισμού ασφάλισης προσωπικού ΔΕΗ
5. Ο κλάδος επικουρικής σύνταξης του ταμείου επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας προσωπικού ΕΡΤ και Τουρισμού
6. Ο κλάδος επικουρικής σύνταξης του ταμείου ασφάλισης προσωπικού ΕΤΒΑ.

#### ***Κλάδος πρόνοιας (Εφ' άπαξ)***

1. Ο κλάδος εφ' άπαξ χορηγίας του ταμείου αρωγής προσωπικού ΟΤΕ
2. Ο κλάδος πρόνοιας του οργανισμού ασφάλισης προσωπικού ΔΕΗ
3. Το ταμείο πρόνοιας προσωπικού ΟΣΕ
4. Ο κλάδος πρόνοιας του ταμείου επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας προσωπικού ΕΡΤ και Τουρισμού
5. Ο κλάδος πρόνοιας του ταμείου ασφάλισης προσωπικού εμπορικής τράπεζας
6. Το ταμείο ασφάλισης προσωπικού Ιονικής – Λαϊκής Τράπεζας.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup> ΕΡΕΥΝΑ

## 7.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη των προβλημάτων που έχουν σχέση με εργασία – απασχόληση – ασφαλιστικό σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις.

## 7.2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια της ποσοτικής μεθοδολογίας. Πιο συγκεκριμένα αξιοποιήθηκε το εργαλείο του ερωτηματολογίου, προκειμένου να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη αξιοπιστία και εγκυρότητα των δεδομένων. Για την διεξαγωγή της έρευνας, δόθηκαν προς συμπλήρωση ερωτηματολόγια σε 120 εργαζομένους, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα.

## 7.3 ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα ήταν το **ερωτηματολόγιο**. Το ερωτηματολόγιο περιείχε 8 ερωτήσεις στις οποίες οι απαντήσεις ήταν κλειστού τύπου. Οι προς εξέταση μεταβλητές ήταν ποιοτικές ονομαστικής κλίμακας (nominal scale). Οι επεξεργασίες των απαντήσεων έγινε τόσο στο σύνολο των ερωτηθέντων, όσο και ανά τομέα εργασίας.

Απάντησαν και οι 120 εργαζόμενοι, σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

Μια πρώτη ανάλυση σε ότι αφορά τον τομέα απασχόλησης των ερωτηθέντων φαίνεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1) καθώς και στο αντίστοιχο διάγραμμα (Διάγραμμα 1).

Πίνακας 1

ΤΟΜΕΑΣ	ΠΛΗΘΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	83	69,2
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	37	30,8
ΣΥΝΟΛΑ	120	100

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

ΠΟΣΟΣΤΑ ΤΟΜΕΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ



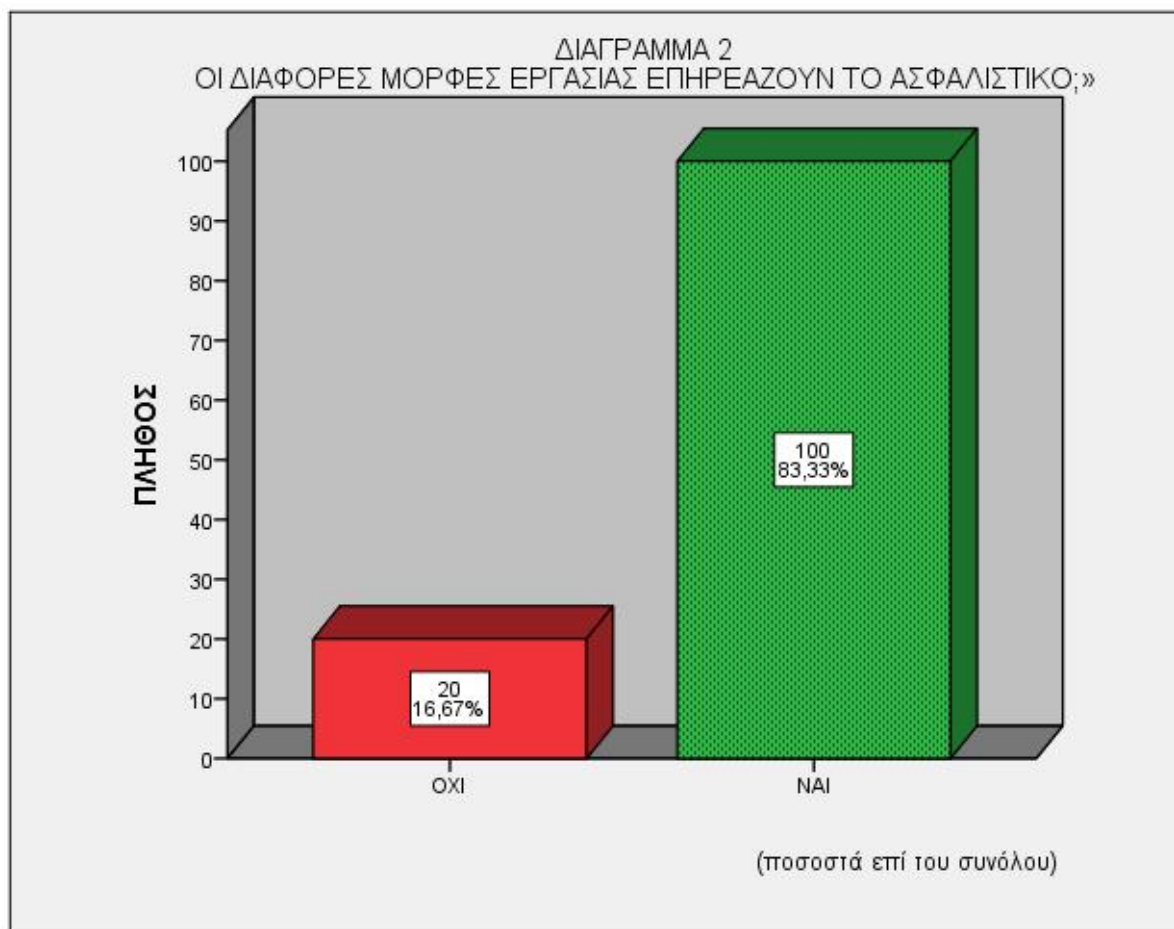
Παρατηρούμε ότι από τους 120 εργαζόμενους, οι 83 εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα (ποσοστό 69,2%) και οι 37 στον δημόσιο(ποσοστό 30,8%).

Παρακάτω θα μελετήσουμε και θα αναλύσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι εργαζόμενοι, σε κάθε ένα από τα οκτώ ερωτήματα, τόσο στο σύνολο των εργαζομένων, όσο και ανά τομέα εργασίας.

## ΕΡΩΤΗΜΑ 1<sup>ο</sup>

### «ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ;»

Απάντησαν και οι 120 ερωτηθέντες. Όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 2) , οι 100 από τους 120 εργαζομένους (ποσοστό 83,33%) πιστεύουν ότι οι διάφορες μορφές εργασίας επηρεάζουν το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας, ενώ μόλις 20 εργαζόμενοι (ποσοστό 16,67%) απάντησαν «όχι». Η διαφορά μεταξύ των δύο ποσοστών θεωρείται στατιστικά σημαντική, με αποτέλεσμα να μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι , σε αρκετά μεγάλο ποσοστό, θεωρούν ότι οι διάφορες μορφές εργασίας επηρεάζουν το ασφαλιστικό.



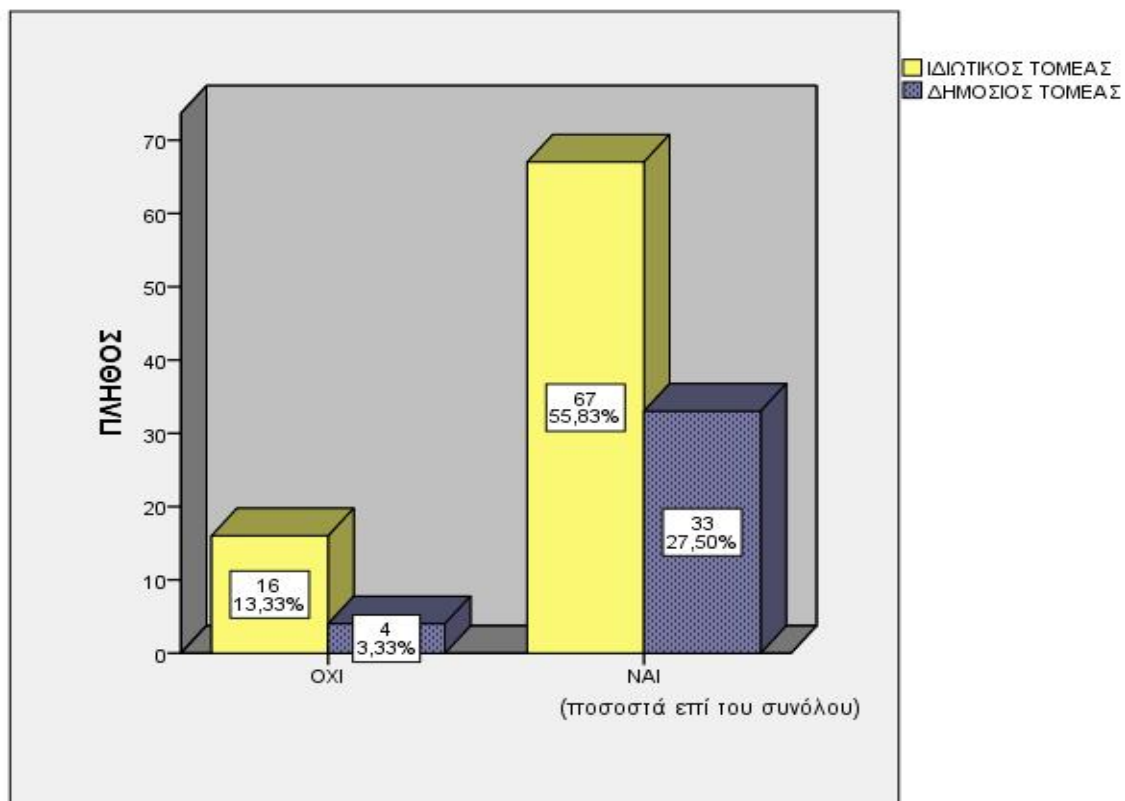
Παρακάτω, βλέπουμε τον πίνακα διπλής εισόδου (Πίνακας 2) από τον οποίο μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με τομέα εργασίας τους.

Πίνακας 2  
Απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης

		ΑΠΑΝΤΗΣΗ		ΣΥΝΟΛΙΚΑ	
		ΟΧΙ	ΝΑΙ		
ΤΟΜΕΑ Σ	ΙΔΙΩΤΙΚ ΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	<b>16</b>	<b>67</b>	83
		% ΤΟΥ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ	19,3%	80,7%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	80,0%	67,0%	69,2%
	ΔΗΜΟΣΙ ΟΣ	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	13,3%	55,8%	69,2%
		ΠΛΗΘΟΣ	<b>4</b>	<b>33</b>	37
		% ΤΟΥ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ	10,8%	89,2%	100,0%
ΣΥΝΟΛΙΚΑ		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	20,0%	33,0%	30,8%
		% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	3,3%	27,5%	30,8%
		ΠΛΗΘΟΣ	20	100	120
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	16,7%	83,3%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	100,0%	100,0%	100,0%
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	16,7%	83,3%	100,0%

Έχουμε 67 άτομα, δηλαδή το 80,7% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα (και το 55,8% του συνόλου των ερωτηθέντων), που θεωρεί ότι οι διάφορες μορφές εργασίας επηρεάζουν το ασφαλιστικό σύστημα. Επίσης την ίδια άποψη έχουν και 33 άτομα του δημόσιου τομέα, δηλαδή το 89,2% του συγκεκριμένου τομέα(και 27,5% του συνόλου των ερωτηθέντων), αρκετά υψηλό ποσοστό και σε σχέση με το μόλις 10,8% του ίδιου τομέα που θεωρεί πως οι διάφορες μορφές εργασίας δεν επηρεάζουν το ασφαλιστικό σύστημα. Τα στοιχεία αυτά φαίνονται και στο διάγραμμα που ακολουθεί (Διάγραμμα 3).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3  
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ



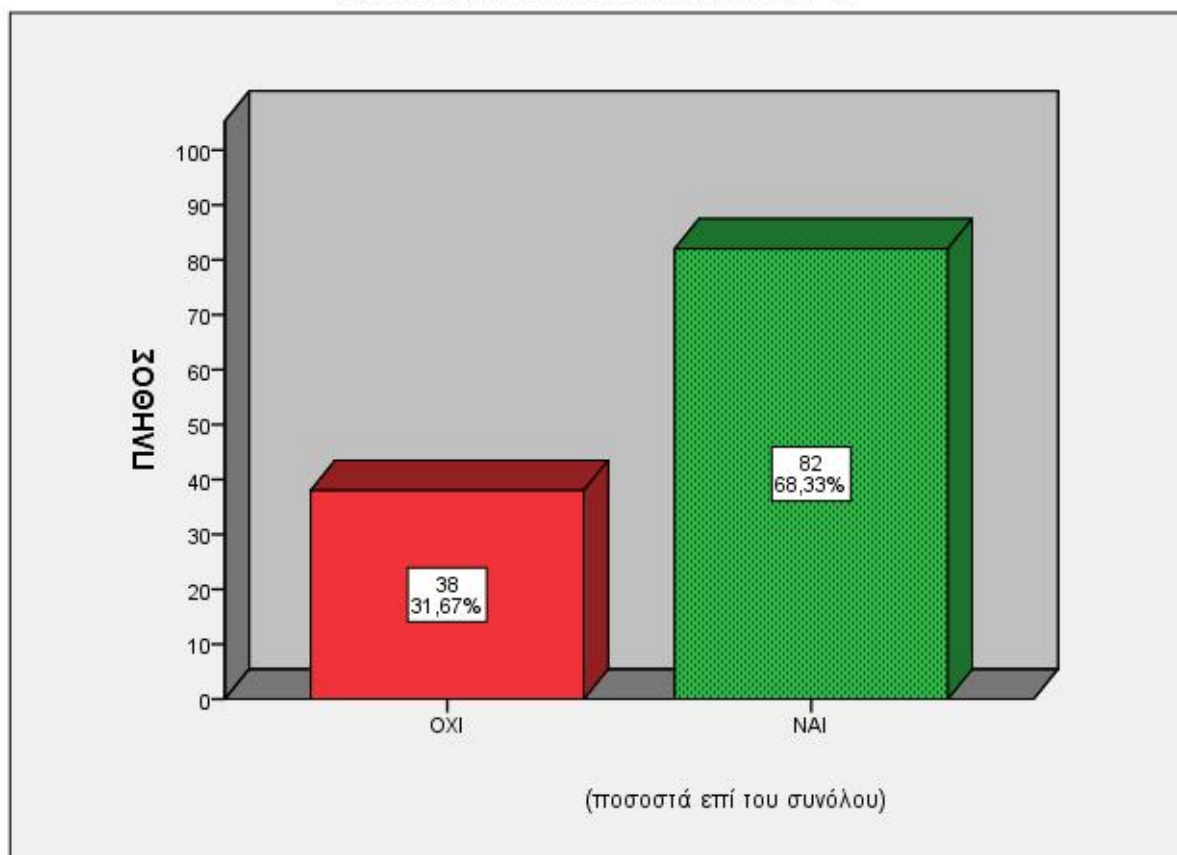


## **ΕΡΩΤΗΜΑ 2<sup>ο</sup>**

### **ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ-ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΕΙΝΑΙ ΚΙΝΗΤΡΟ ΓΙΑ ΤΗ ΙΔΡΥΣΗ ΝΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΕΛΛΑΔΑ;**

Και στο δεύτερο ερώτημα απάντησαν και οι 120 ερωτηθέντες. Όπως φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 4), οι 82 από τους 120 εργαζομένους (ποσοστό 68,33% επί του συνόλου) πιστεύουν ότι οι αλλαγές ως προς την εργασία-φορολογία είναι κίνητρο για την ίδρυση νέων επιχειρήσεων στην Ελλάδα ενώ 38 εργαζόμενοι (ποσοστό 31,67%) απάντησαν πως οι αλλαγές δεν αποτελούν κίνητρο. Και σε αυτή την περίπτωση η διαφορά μεταξύ των δύο ποσοστών κρίνεται στατιστικά σημαντική. Έτσι μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν πως οι αλλαγές ως προς την εργασία-φορολογία είναι κίνητρο για την ίδρυση νέων επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4  
ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ-ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΕΙΝΑΙ ΚΙΝΗΤΡΟ ΓΙΑ ΤΗ ΙΔΡΥΣΗ  
ΝΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΕΛΛΑΔΑ;



Ακολουθεί ο πίνακας διπλής εισόδου (Πίνακας 3) από τον οποίο μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με τομέα εργασίας τους.

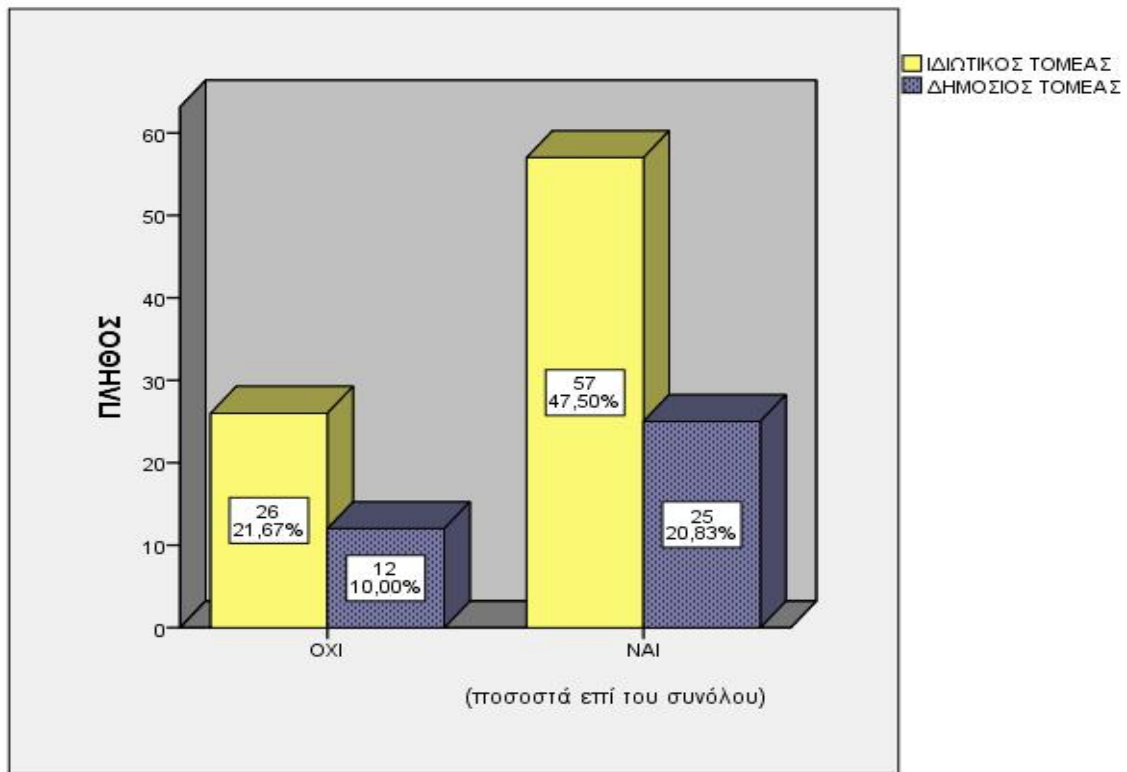
Πίνακας 3

Απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης

		ΑΠΑΝΤΗΣΗ		ΣΥΝΟΛΙΚΑ	
		ΟΧΙ	ΝΑΙ		
ΤΟΜΕΑ Σ	ΙΔΙΩΤΙΚ ΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	<b>26</b>	<b>57</b>	83
		% ΤΟΥ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ	31,3%	68,7%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	68,4%	69,5%	69,2%
	ΔΗΜΟΣΙ ΟΣ	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	21,7%	47,5%	69,2%
		ΠΛΗΘΟΣ	<b>12</b>	<b>25</b>	37
		% ΤΟΥ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ	32,4%	67,6%	100,0%
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	31,6%	30,5%	30,8%	
	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	10,0%	20,8%	30,8%	
	ΠΛΗΘΟΣ	38	82	120	
	% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	31,7%	68,3%	100,0%	
	% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	100,0%	100,0%	100,0%	
	% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	31,7%	68,3%	100,0%	

Μελετώντας τον προηγούμενο πίνακα (Πίνακας 3), παρατηρούμε ότι περίπου 2 στους 3 εργαζόμενους θεωρεί πως οι αλλαγές στην φορολογία-εργασία, είναι κίνητρο για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Η αναλογία αυτή διατηρείται και στους δυο επιμέρους κλάδους εργαζομένων. Έτσι, στον ιδιωτικό τομέα, 57 από τους 83 υπαλλήλους απάντησαν «ΝΑΙ» (ποσοστό 68,7% του ιδιωτικού τομέα), ενώ σχεδόν ίδιο ποσοστό συναντάμε και στον δημόσιο τομέα, με το 67,6% των δημοσίων υπαλλήλων να δίνει την ίδια απάντηση. Συνοπτικά τα παραπάνω αποτελέσματα φαίνονται και στο διάγραμμα που ακολουθεί (Διάγραμμα 5).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5  
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ

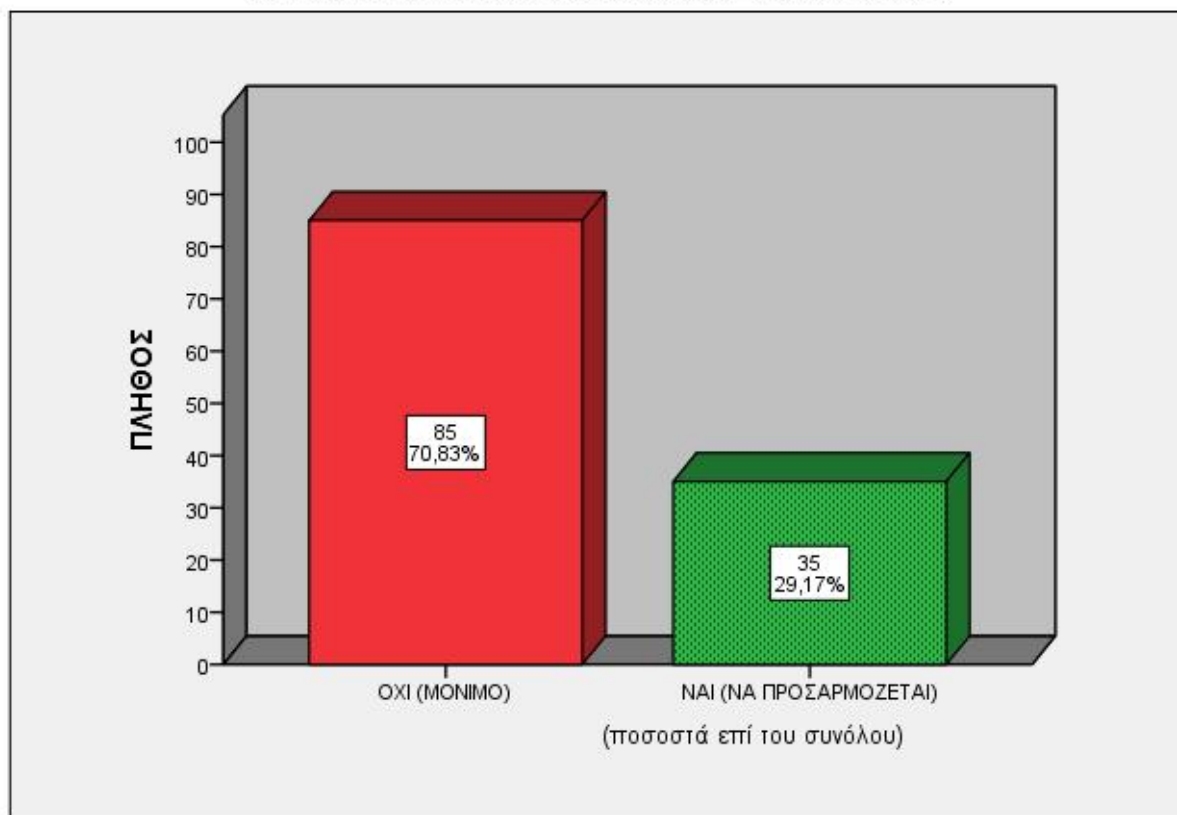


### ΕΡΩΤΗΜΑ 3<sup>ο</sup>

**«ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΕΤΑΙ  
ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ Η ΝΑ ΕΙΝΑΙ  
ΜΟΝΙΜΟ;»**

Και στο 3<sup>ο</sup> ερώτημα, όπως και σε όλα, απάντησαν και οι 120 ερωτηθέντες. Στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 6) βλέπουμε ότι οι 85 από τους 120 εργαζομένους (ποσοστό 70,83%) πιστεύουν ότι το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας πρέπει να είναι μόνιμο, ενώ 35 εργαζόμενοι (ποσοστό 29,17%) απάντησαν πως πρέπει να προσαρμόζεται σύμφωνα με τις αλλαγές των συνθηκών. Σε ότι αφορά στατιστικό έλεγχο για τα δυο ποσοστά, η διαφορά τους κρίνεται στατιστικά σημαντική. Συνεπώς μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν πως το ασφαλιστικό σύστημα πρέπει να είναι μόνιμο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6  
ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ  
ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ Η΄ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΙΜΟ;



Ακολουθεί ο πίνακας διπλής εισόδου (Πίνακας 4) από τον οποίο μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με τομέα εργασίας τους.

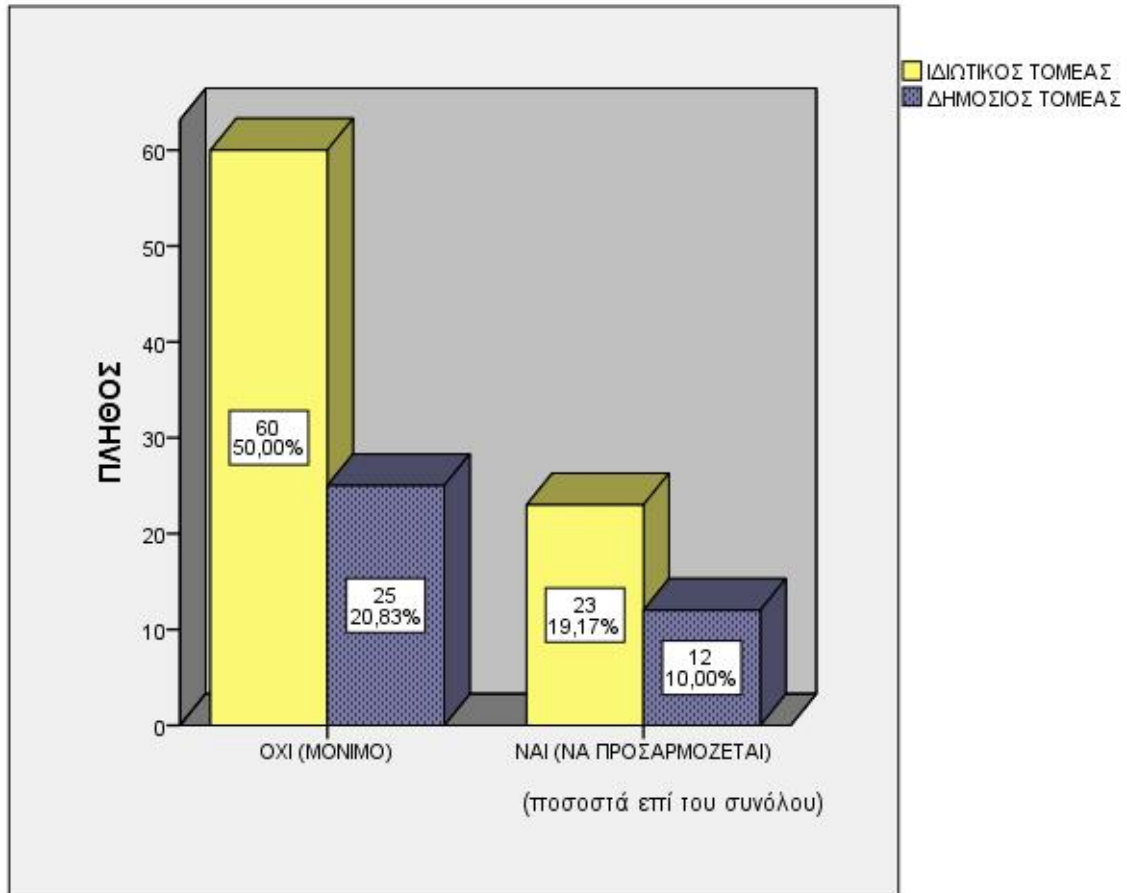
Πίνακας 4

Απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης

		ΑΠΑΝΤΗΣΗ		ΣΥΝΟΛΙΚ Α
		ΟΧΙ (ΜΟΝΙΜΟ)	ΝΑΙ (ΝΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΕΤΑΙ)	
ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ 60 % ΤΟΥ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ 72,3%	23 27,7%	83 100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ» 70,6%	65,7%	69,2%
		% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ 50,0%	19,2%	69,2%
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ 25 % ΤΟΥ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ 67,6%	12 32,4%	37 100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ» 29,4%	34,3%	30,8%
		% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ 20,8%	10,0%	30,8%
ΣΥΝΟΛΙΚΑ		ΠΛΗΘΟΣ 85 % ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ 70,8%	35 29,2%	120 100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ» 100,0%	100,0%	100,0%
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ 70,8%	29,2%	100,0%

Στο ερώτημα αυτό φαίνεται ξεκάθαρα ότι μεγάλο ποσοστό εργαζομένων (85 άτομα-70,8% επί του συνόλου) προτιμά ένα μόνιμο ασφαλιστικό σύστημα, παρά ένα μεταβαλλόμενο που θα προσαρμόζεται κάθε φορά στις υπάρχουσες συνθήκες. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο στον ιδιωτικό τομέα (72,3% των εργαζομένων του συγκεκριμένου τομέα), ενώ και στον δημόσιο τομέα, αν και περίπου 5% χαμηλότερο, θεωρείται αρκετά υψηλό (67,6% των εργαζομένων του συγκεκριμένου τομέα). Το πλήθος των απαντήσεων ανά τομέα εργασίας, καθώς και τα αντίστοιχα ποσοστά επί του συνόλου φαίνονται στο διάγραμμα που ακολουθεί (Διάγραμμα7).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7  
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ



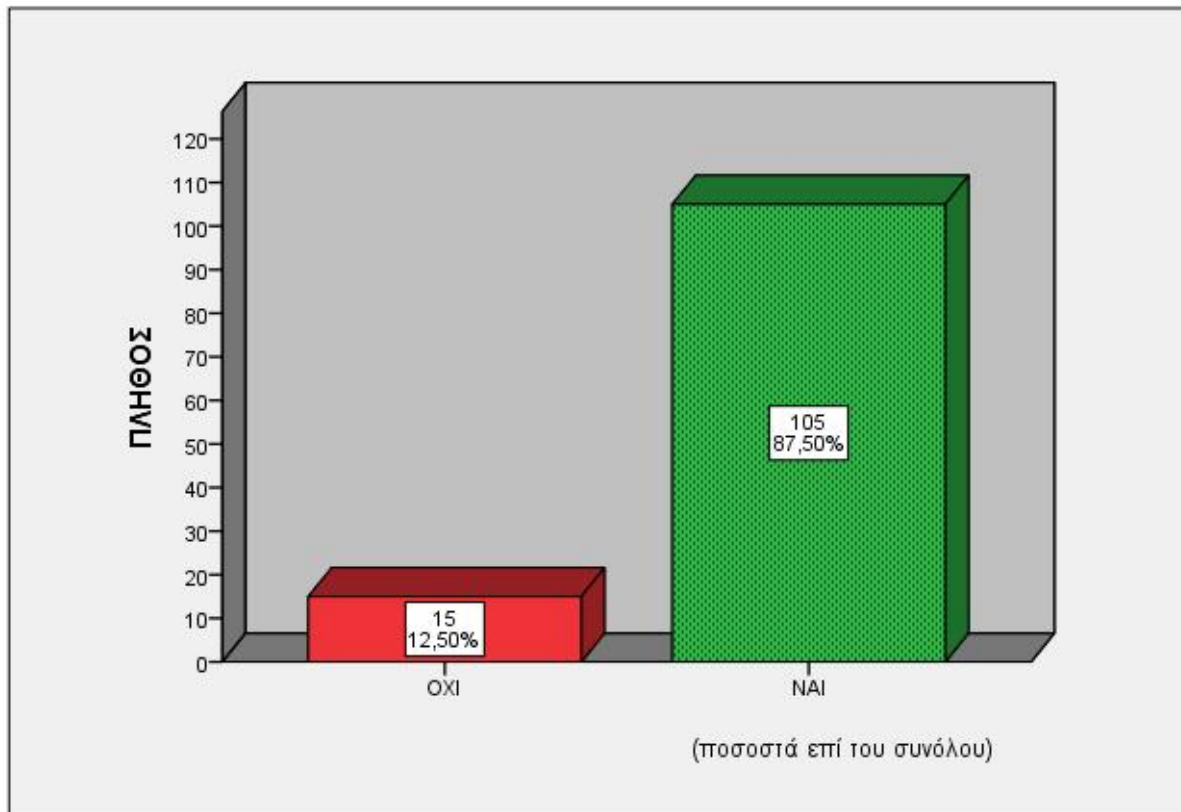


#### **ΕΡΩΤΗΜΑ 4<sup>ο</sup>**

**«ΜΕ ΔΕΔΟΜΕΝΟ ΤΑ ΥΨΗΛΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ;»**

Στο συγκεκριμένο ερώτημα, οι 105 εργαζόμενοι (ποσοστό 87,5%) θεωρούν ότι υπάρχει σχέση μεταξύ της εργασίας και της μείωσης της παραγωγικότητας, με δεδομένο τα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Υπάρχουν, όπως φαίνεται και στο επόμενο διάγραμμα (Διάγραμμα 8), 15 εργαζόμενοι (ποσοστό 12,5%), οι οποίοι δεν θεωρούν πως υπάρχει σχέση μεταξύ της εργασίας και της μείωσης της παραγωγικότητας. Η διαφορά στα δύο ποσοστά θεωρείται στατιστικά σημαντική, οπότε και εδώ το συμπέρασμα είναι πως οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως η εργασία ως παράγοντας ανάπτυξης σχετίζεται με την μείωση της παραγωγικότητας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8  
ΜΕ ΔΕΔΟΜΕΝΟ ΤΑ ΥΨΗΛΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ  
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ;



Ακολουθεί ο πίνακας διπλής εισόδου (Πίνακας 5) από τον οποίο μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με τομέα εργασίας τους.

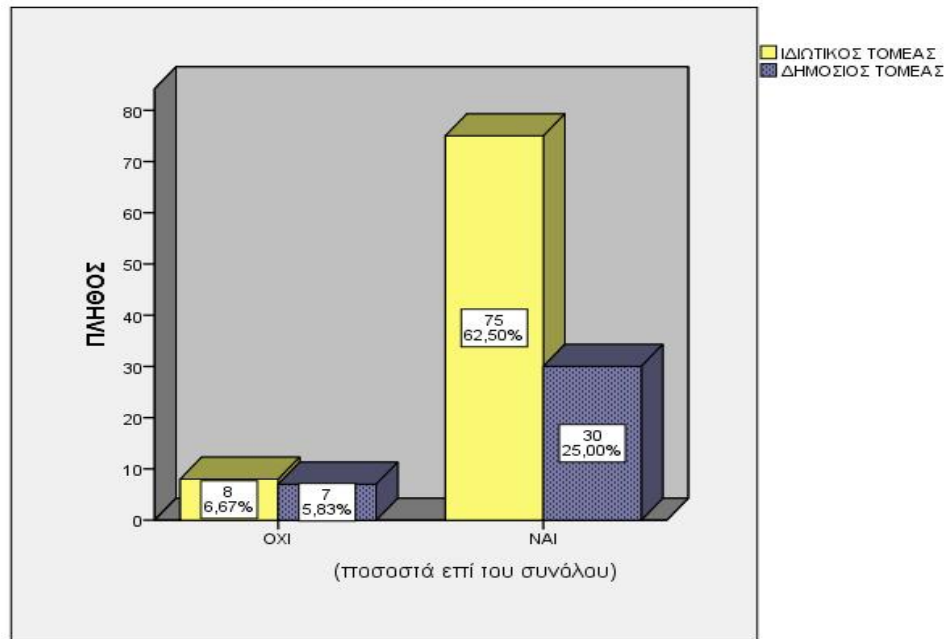
Πίνακας 5

Απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης

		ΑΠΑΝΤΗΣΗ		ΣΥΝΟΛΙΚΑ	
		ΟΧΙ	ΝΑΙ		
ΤΟΜΕΑ Σ	ΙΔΙΩΤΙΚ ΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	<b>8</b>	<b>75</b>	83
		% ΤΟΥ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ	9,6%	90,4%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	53,3%	71,4%	69,2%
	ΔΗΜΟΣΙ ΟΣ	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	6,7%	62,5%	69,2%
		ΠΛΗΘΟΣ	<b>7</b>	<b>30</b>	37
		% ΤΟΥ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ	18,9%	81,1%	100,0%
ΣΥΝΟΛΙΚΑ		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	46,7%	28,6%	30,8%
		% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	5,8%	25,0%	30,8%
		ΠΛΗΘΟΣ	15	105	120
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	12,5%	87,5%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	100,0%	100,0%	100,0%
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	12,5%	87,5%	100,0%

Στην συγκεκριμένη ερώτηση, οι απαντήσεις είναι ξεκάθαρα υπέρ της άποψης ότι με δεδομένο τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η εργασία ως παράγοντας ανάπτυξης, σχετίζεται με την μείωση της παραγωγικότητας. Αυτό υποστηρίζουν 105 από τους 120 εργαζομένους που ερωτήθηκαν (ποσοστό 87,5% επί του συνόλου). Οι 75 από τους 105 εργαζομένους δηλαδή το 71,4% από αυτούς που απάντησαν «ΝΑΙ», προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα και αποτελούν το 90,4% του τομέα αυτού. Οι υπόλοιποι 30 προέρχονται από τον δημόσιο τομέα και αποτελούν το 81,1% του συγκεκριμένου τομέα. Την αντίθετη άποψη έχει μόλις το 12,5% του συνόλου, δηλαδή 15 εργαζόμενοι, με 8 από τους 15 να προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα (ποσοστό 9,6% του τομέα αυτού) και μόλις 7 άτομα από τον δημόσιο τομέα (ποσοστό 18,9% του τομέα). Στο επόμενο διάγραμμα (Διάγραμμα 9) βλέπουμε τα αντίστοιχα ραβδογράμματα για τις απαντήσεις ανά τομέα εργασίας των εργαζομένων στο συγκεκριμένο ερώτημα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9  
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ



## ΕΡΩΤΗΜΑ 5<sup>ο</sup>

### «Η ΕΙΣΡΟΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ;»

Στο συγκεκριμένο ερώτημα, υπάρχει σχεδόν απόλυτη ταύτιση των ερωτηθέντων ως προς το ότι η εισροή αλλοδαπού εργατικού προσωπικού επηρεάζει την ανεργία. 110 από τους ερωτηθέντες απάντησαν καταφατικά (ποσοστό 91,67%), ενώ μόλις 10 ερωτηθέντες (ποσοστό 8,33%) απάντησαν ότι η ανεργία δεν επηρεάζεται από την εισροή αλλοδαπού προσωπικού. Η διαφορά μεταξύ των δύο ποσοστών είναι τόσο μεγάλη (και στατιστικά σημαντική).

Παρακάτω, βλέπουμε τον πίνακα διπλής εισόδου (Πίνακας 6) από τον οποίο μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με τομέα εργασίας τους.

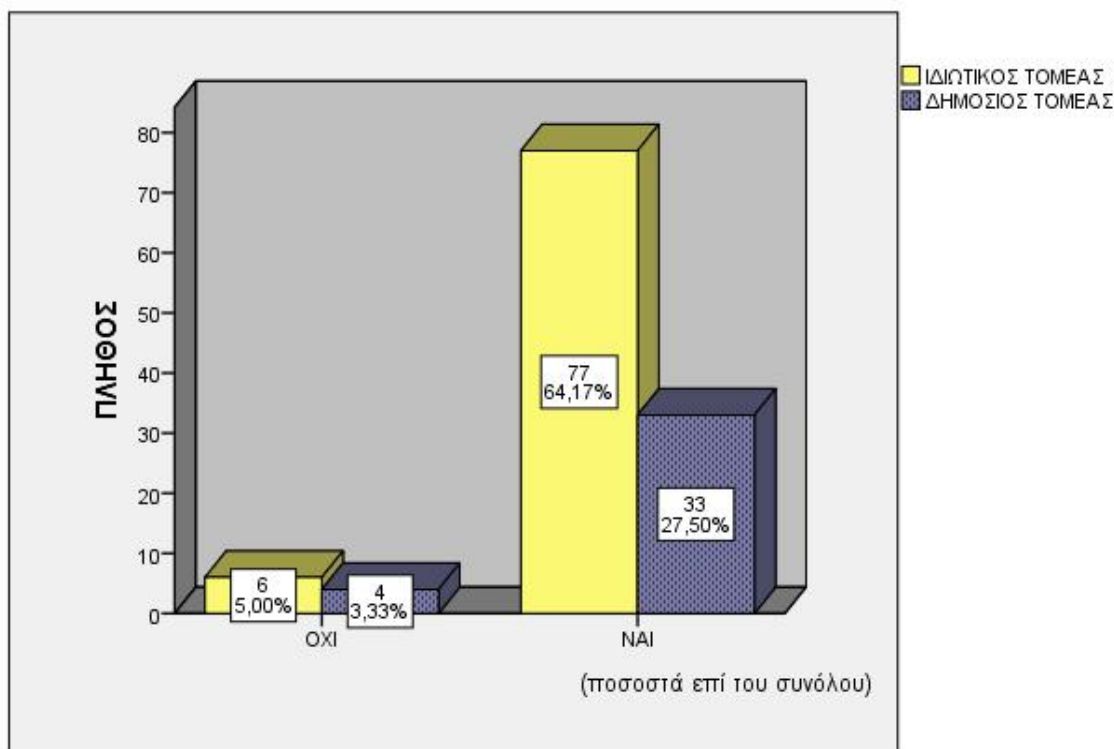
Πίνακας 6

Απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης

		ΑΠΑΝΤΗΣΗ		ΣΥΝΟΛΙΚΑ	
		ΟΧΙ	ΝΑΙ		
ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	6	77	83
		% ΤΟΥ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ	7,2%	92,8%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	60,0%	70,0%	69,2%
		% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	5%	64,2%	69,2%
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	4	33	37
		% ΤΟΥ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ	10,8%	89,2%	100,0%
	% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	40,0%	30,0%	30,8%	
	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	3,3%	27,5%	30,8%	
ΣΥΝΟΛΙΚΑ		ΠΛΗΘΟΣ	10	110	120
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	8,3%	91,7%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	100,0%	100,0%	100,0%
	% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	8,3%	91,7%	100,0%	

Πρόκειται για το ερώτημα με το μεγαλύτερο ποσοστό σε μια από τις δύο απαντήσεις. Έχουμε σε μεγάλο βαθμό ταύτιση των εργαζομένων (110 εργαζόμενοι – 91,7% του συνόλου) στο ότι η εισροή αλλοδαπού εργατικού δυναμικού επηρεάζει την ανεργία. Στον ιδιωτικό τομέα, το 92,8% ( 77 από τα 83 άτομα), υποστηρίζει την παραπάνω άποψη, ενώ στον δημόσιο τομέα, το αντίστοιχο ποσοστό είναι 91,7%.(33 από τα 37 άτομα). Οι μόλις 10 εργαζόμενοι (ποσοστό 8,3% του συνόλου), που θεωρούν ότι η εισροή αλλοδαπού εργατικού δυναμικού δεν επηρεάζει την ανεργία, προέρχονται τόσο από τον ιδιωτικό τομέα ( 6 εργαζόμενοι - 7,2% του τομέα), όσο και από τον δημόσιο τομέα ( 4 εργαζόμενοι – 10,8% του τομέα). Ακολουθεί διάγραμμα (Διάγραμμα 11) όπου φαίνονται σχηματικά τα παραπάνω μέσω κατάλληλων ραβδογραμμάτων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11  
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ

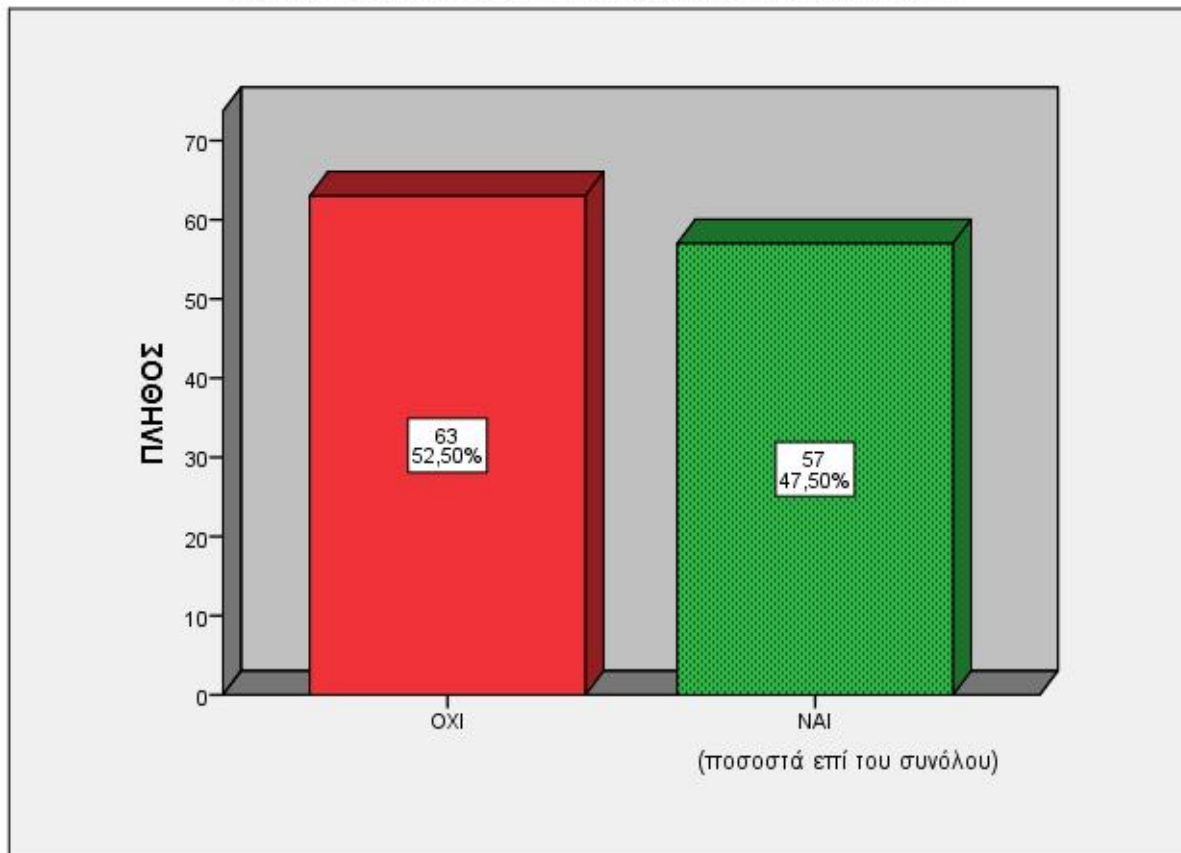


## ΕΡΩΤΗΜΑ 6<sup>ο</sup>

### «ΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΙΝΑΙ ΣΤΗ ΣΩΣΤΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ;»

Στο συγκεκριμένο ερώτημα, παρατηρούμε (Διάγραμμα 12) μια «ισορροπία» στις απαντήσεις των εργαζομένων ( 63 εργαζόμενοι- ποσοστό 52,5%), δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, θεωρώντας ότι δεν κινούνται στην σωστή κατεύθυνση σε ότι αφορά την απασχόληση και το ασφαλιστικό. Από την άλλη υπάρχουν και 57 εργαζόμενοι (ποσοστό 47,5%) που θεωρούν πως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι στη σωστή κατεύθυνση. Η διαφορά των δύο ποσοστών δεν κρίνεται στατιστικά σημαντική ώστε να μας οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι τα δύο ποσοστά διαφέρουν σε «λογικό» επίπεδο σημαντικότητας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12  
ΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΙΝΑΙ ΣΤΗ ΣΩΣΤΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ  
ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ;



Ακολουθεί ο πίνακας διπλής εισόδου (Πίνακας 7), από τον οποίο μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με τομέα εργασίας τους.



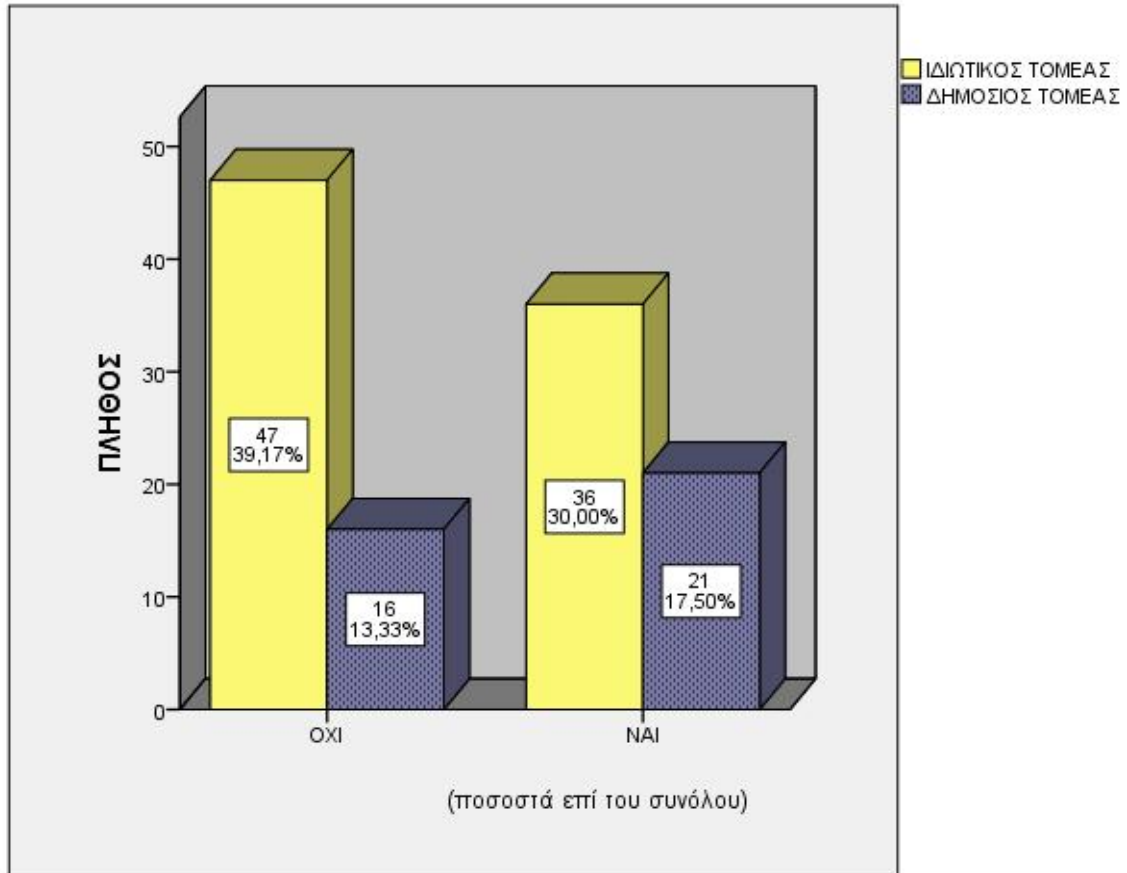
Πίνακας 7

Απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης

			ΑΠΑΝΤΗΣΗ		ΣΥΝΟΛΙΚΑ
			ΟΧΙ	ΝΑΙ	
ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	<b>47</b>	<b>36</b>	83
		% ΤΟΥ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ	56,6%	43,4%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	74,6%	63,2%	69,2%
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	39,2%	30%	69,2%
		ΠΛΗΘΟΣ	<b>16</b>	<b>21</b>	37
		% ΤΟΥ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ	43,2%	56,8%	100,0%
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	25,4%	36,8%	30,8%	
	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	13,3%	17,5%	30,8%	
	ΠΛΗΘΟΣ	63	57	120	
	% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	52,5%	47,5%	100,0%	
	% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	100,0%	100,0%	100,0%	
	% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	52,5%	47,5%	100,0%	

Και από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ένα «μοίρασμα» των απαντήσεων στο σύνολο των εργαζομένων. Μια διαφοροποίηση όμως υπάρχει στους δύο τομείς απασχόλησης και στην επικρατούσα απάντηση. Στον ιδιωτικό τομέα το 56,6% των εργαζομένων (47 άτομα) θεωρεί πως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είναι στην σωστή κατεύθυνση ως προς την απασχόληση και το ασφαλιστικό. Όμως στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα τα πράγματα είναι διαφορετικά. Το 56,8% των εργαζομένων στον συγκεκριμένο τομέα θεωρεί ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι στην σωστή κατεύθυνση. Ακολουθεί διάγραμμα με το πλήθος κι τα ποσοστά επί του συνόλου και ανά κατηγορία εργαζομένων (Διάγραμμα 13).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13  
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ

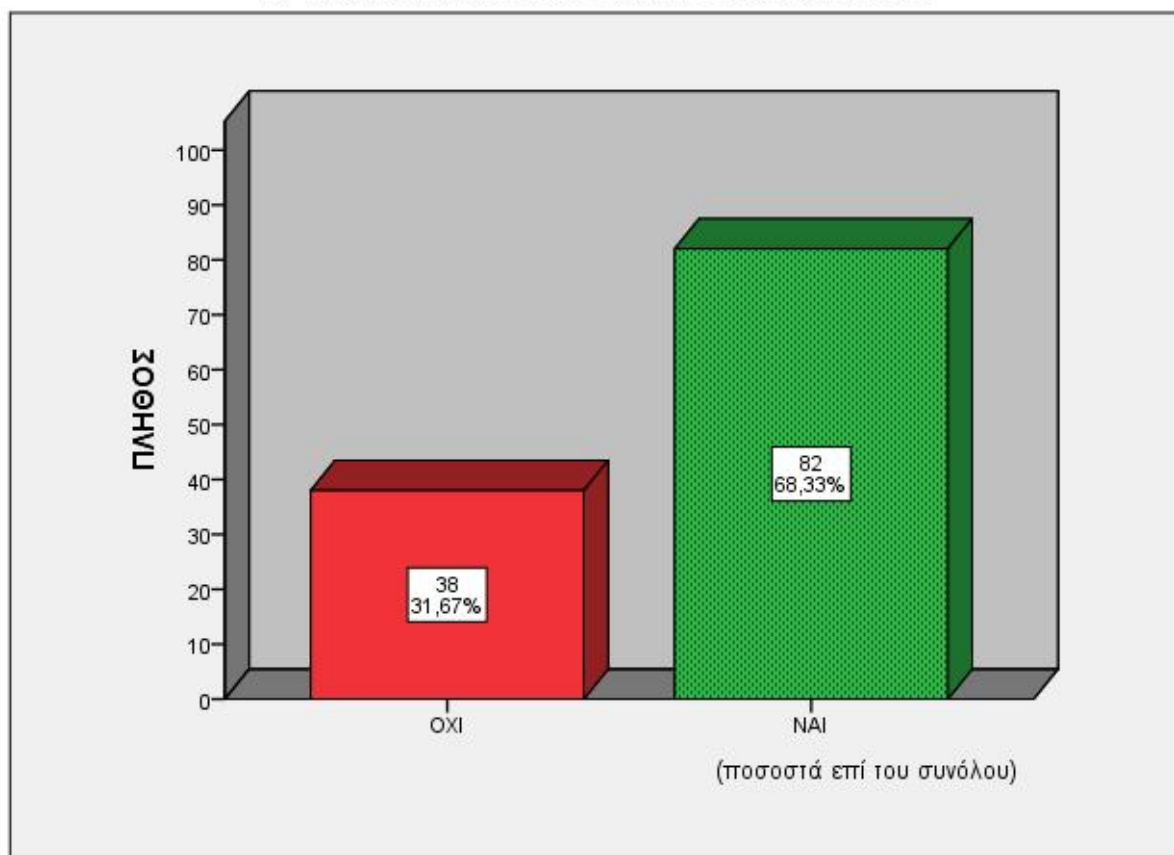


## ΕΡΩΤΗΜΑ 7<sup>ο</sup>

### «ΕΙΝΑΙ ΕΠΙΒΕΒΛΗΜΕΝΗ Η ΜΟΝΙΜΗ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΝΟΜΩΝ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΩΝ ΠΕΡΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΑ ΜΕ ΟΤΙ ΑΥΤΟ ΣΥΝΕΠΑΓΕΤΑΙ;»

Όπως φαίνεται και από το παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 14), οι 82 από τους 120 εργαζομένους (ποσοστό 68,33%) πιστεύουν ότι πρέπει να υπάρχει μόνιμη θεσμοθέτηση νόμων και οι κανόνων περί εργασίας, ενώ οι υπόλοιποι 38 εργαζόμενοι (ποσοστό 31,67%) απάντησαν πως αυτό δεν είναι επιβεβλημένο και οι νόμοι και κανόνες περί εργασίας πρέπει να προσαρμόζονται στις συνθήκες της εκάστοτε εποχής. Όπως και στην πλειονότητα των προηγούμενων ερωτήσεων, έτσι και εδώ, τα δύο ποσοστά μπορούμε να πούμε ότι διαφέρουν στατιστικά, πράγμα που σημαίνει ότι κρίνεται επιβεβλημένη από τους εργαζομένους η μόνιμη θεσμοθέτηση νόμων και κανόνων περί εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14  
ΕΙΝΑΙ ΕΠΙΒΕΒΛΗΜΕΝΗ Η ΜΟΝΙΜΗ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΝΟΜΩΝ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΩΝ ΠΕΡΙ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΑ ΜΕ ΟΤΙ ΑΥΤΟ ΣΥΝΕΠΑΓΕΤΑΙ;



Παρακάτω, βλέπουμε τον πίνακα διπλής εισόδου (Πίνακας 8) από τον οποίο μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με τομέα εργασίας τους.

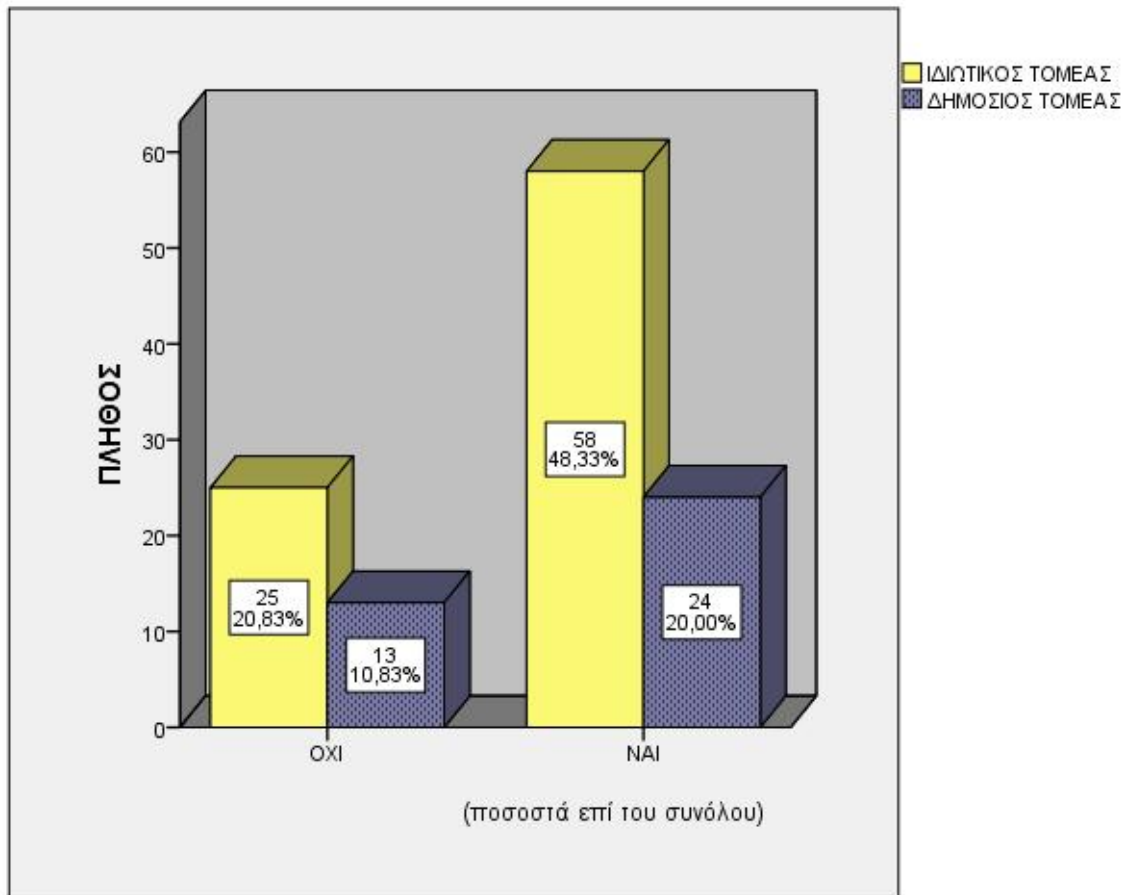
Πίνακας 8

Απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης

			ΑΠΑΝΤΗΣΗ		ΣΥΝΟΛΙΚΑ
			ΟΧΙ	ΝΑΙ	
ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	<b>25</b>	<b>58</b>	83
		% ΤΟΥ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ	30,1%	69,9%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	65,8%	70,7%	69,2%
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	20,8%	48,3%	69,2%
		ΠΛΗΘΟΣ	<b>13</b>	<b>24</b>	37
		% ΤΟΥ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ	35,1%	64,9%	100,0%
ΣΥΝΟΛΙΚΑ		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	34,2%	29,3%	30,8%
		% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	10,8%	20%	30,8%
		ΠΛΗΘΟΣ	38	82	120
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	31,7%	68,3%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	100,0%	100,0%	100,0%
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	31,7%	68,3%	100,0%

Και σε αυτή την ερώτηση, όπως και στην ερώτηση 3, η πλειοψηφία των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, προτιμά το «μόνιμο» από το «προσαρμοσμένο κάθε φορά στις συνθήκες». Στην συγκεκριμένη ερώτηση, 82 εργαζόμενοι, ποσοστό 68,3% των συμμετεχόντων στην έρευνα θεωρεί πως είναι επιβεβλημένη η μόνιμη θεσμοθέτηση νόμων και κανόνων περί εργασίας, σε αντίθεση με τους 38 εργαζόμενους (ποσοστό 31,7% του συνόλου) που έχουν αντίθετη άποψη. Υπέρ της μόνιμης θεσμοθέτησης νόμων και κανόνων τάσσετε το 69,9% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα και το 64,9% των εργαζομένων του δημόσιου. Στο επόμενο διάγραμμα (Διάγραμμα 15) βλέπουμε τα αντίστοιχα ραβδογράμματα για τις απαντήσεις ανά τομέα εργασίας των εργαζομένων στο συγκεκριμένο ερώτημα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15  
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ

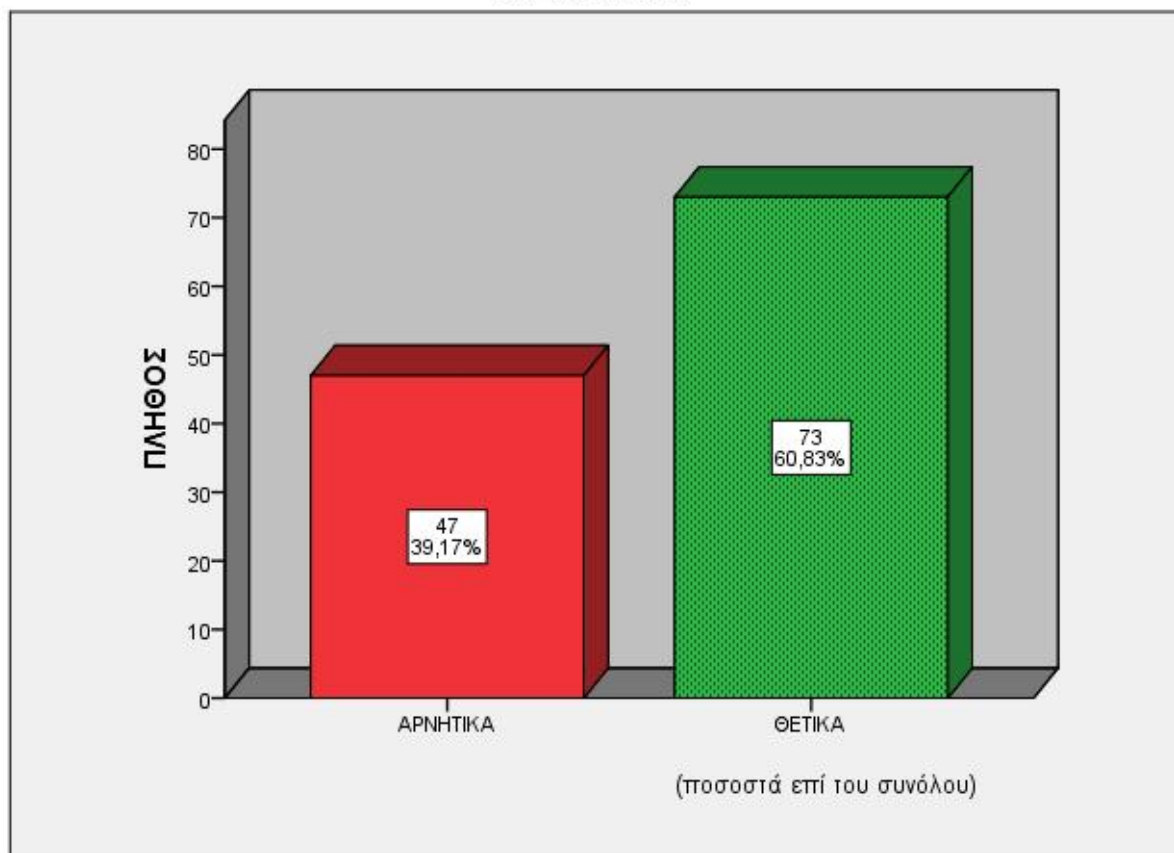


## ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 8<sup>ο</sup>

### «ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ Η ΘΕΤΙΚΑ ΤΙΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ;»

Στο τελευταίο ερώτημα που τέθηκε στους εργαζομένους και αφορούσε την επίδραση του ασφαλιστικού μας συστήματος στις επενδύσεις (Διάγραμμα 16), 73 από τους 120 εργαζομένους (ποσοστό 60,83%) απάντησαν πως αυτό επηρεάζει θετικά τις επενδύσεις, ενώ οι υπόλοιποι 47 εργαζόμενοι (ποσοστό 39,17%) θεωρεί πως η επίδραση αυτή έχει αρνητικές συνέπειες στις επενδύσεις. Και εδώ η διαφορά μεταξύ των δύο ποσοστών είναι στατιστικά σημαντική.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16  
«ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ Η ΘΕΤΙΚΑ ΤΙΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ;»



Ακολουθεί ο πίνακας διπλής εισόδου (Πίνακας 9) από τον οποίο μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τις απαντήσεις των εργαζομένων ανάλογα με τομέα εργασίας τους.

Πίνακας 9

Απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης

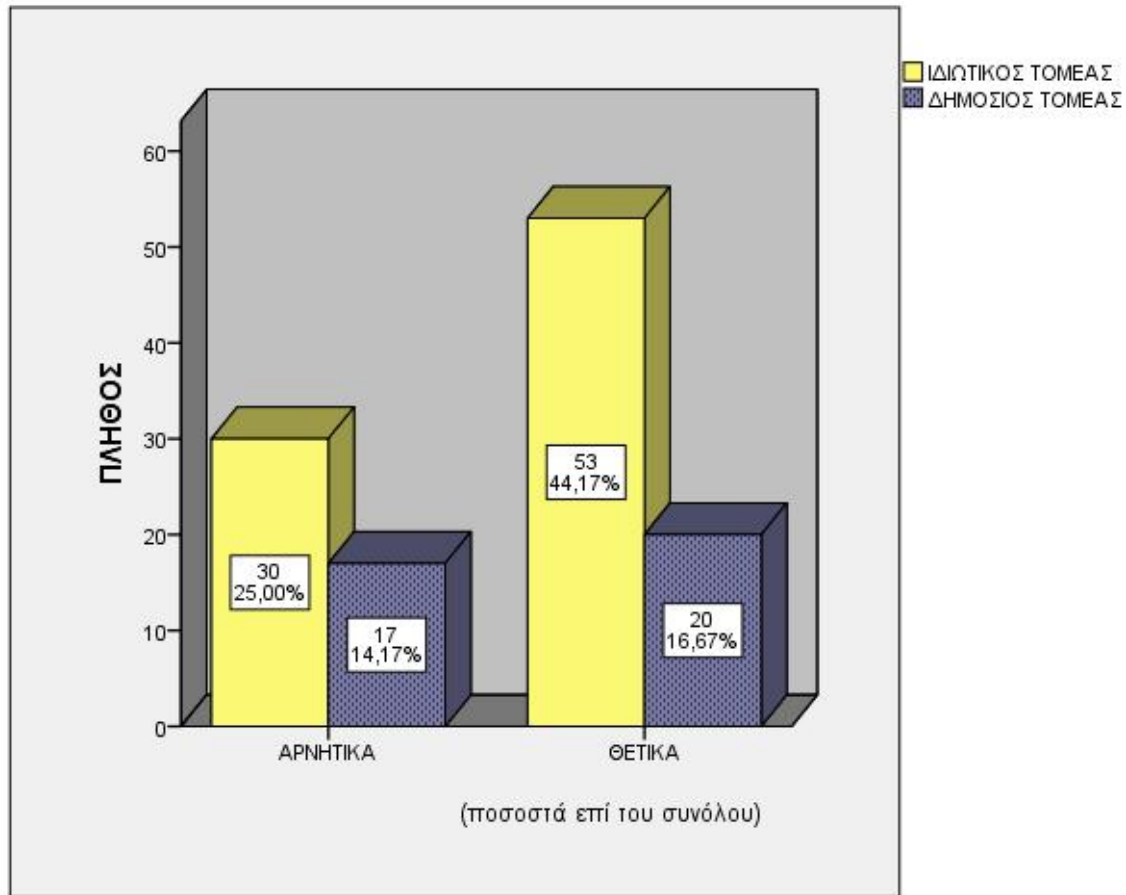
		ΑΠΑΝΤΗΣΗ		ΣΥΝΟΛΙΚΑ	
		ΑΡΝΗΤΙΚΑ	ΘΕΤΙΚΑ		
ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	30	53	83
		% ΤΟΥ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ	36,1%	63,9%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	63,8%	72,6%	69,2%
		% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	25,0%	44,2%	69,2%
	ΔΗΜΟΣΙΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ	17	20	37
		% ΤΟΥ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ	45,9%	54,1%	100,0%
	% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	36,2%	27,4%	30,8%	
	% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	14,2%	16,7%	30,8%	
ΣΥΝΟΛΙΚΑ		ΠΛΗΘΟΣ	47	73	120
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	39,2%	60,8%	100,0%
		% ΤΟΥ «ΟΧΙ» ή ΤΟΥ «ΝΑΙ»	100,0%	100,0%	100,0%
		% ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ	39,2%	60,8%	100,0%

Παρατηρούμε ότι από τους 83 εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, οι 53 (ποσοστό 44,2% επί του συνόλου) θεωρούν ότι το ασφαλιστικό σύστημα επηρεάζει θετικά τις επενδύσεις. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι αποτελούν το 72,6% από όσους πιστεύουν το ίδιο, ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι που πιστεύουν το ίδιο είναι 20 και αποτελούν το 16,7% του συνόλου. Ένα άλλο στοιχείο που αξίζει να αναφερθεί είναι το ότι ενώ στον δημόσιο τομέα τα ποσοστά που απάντησαν «Αρνητικά» - «Θετικά» είναι κάπως ισορροπημένα (45,9% - 54,1% επί των δημοσίων υπαλλήλων, αντίστοιχα), στον ιδιωτικό τομέα τα πράγματα είναι πιο ξεκάθαρα : το 63,9% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα απάντησε «Θετικά» ενώ το 36,1% του ιδιωτικού τομέα απάντησε ότι το ασφαλιστικό σύστημα επηρεάζει αρνητικά τις επενδύσεις. Ακολουθεί διάγραμμα (Διάγραμμα 17), όπου φαίνονται κάποια από τα



προηγούμενα διαγραμματικά κάποια από τα προηγούμενα συμπεράσματα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17  
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ



Ακολουθεί συγκεντρωτικός πίνακας (Πίνακας 10) για μια σφαιρική άποψη των απαντήσεων, ανά ερώτημα, με πλήθος απαντήσεων και ποσοστά ανά τομέα εργασίας.

Πίνακας 10 (συγκεντρωτικά, πλήθος και ποσοστά, ανά ερώτηση και ανά τομέα εργασίας)

ΤΟΜΕΑΣ	ΕΡΩΤΗΜΑ 1		ΕΡΩΤΗΜΑ 2		ΕΡΩΤΗΜΑ 3		ΕΡΩΤΗΜΑ 4		ΕΡΩΤΗΜΑ 5		ΕΡΩΤΗΜΑ 6		ΕΡΩΤΗΜΑ 7		ΕΡΩΤΗΜΑ 8	
	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΑΡΝΗΤΙΚΑ	ΘΕΤΙΚΑ
<b>ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ</b>	16	67	26	57	60	23	8	75	6	77	47	36	25	58	30	53
ποσοστά επί του τομέα	19,3%	80,7%	31,3%	68,7%	72,3%	27,7%	9,6%	90,4%	7,2%	92,8%	56,6%	43,4%	30,1%	69,9%	36,1%	63,9%
ποσοστά επί του συνόλου	13,3%	55,8%	21,7%	47,5%	50%	19,2%	6,7%	62,5%	5,0%	64,2%	39,2%	30%	20,8%	48,3%	25%	44,2%
<b>ΔΗΜΟΣΙΟΣ</b>	4	33	12	25	25	12	7	30	4	33	16	21	13	24	17	20
ποσοστά επί του τομέα	10,8%	89,2%	32,4%	67,6%	67,6%	32,4%	18,9%	81,1%	10,8%	89,2%	43,2%	56,8%	35,1%	64,9%	45,9%	54,1%
ποσοστά επί του συνόλου	3,3%	27,5%	10,0%	20,8%	20,8%	10,0%	5,8%	25,0%	3,3%	27,5%	13,3%	17,5%	10,8%	20%	14,2%	16,7%
<b>ΣΥΝΟΛΑ</b>	20	100	38	82	85	35	15	105	10	110	63	57	38	82	47	73
<b>Α</b>	16,7%	83,3%	31,7%	68,3%	70,8%	29,2%	12,5%	87,5%	8,3%	91,7%	52,5%	47,5%	31,7%	68,3%	39,2%	60,8%

**ΕΡΩΤΗΜΑ 1<sup>ο</sup>** «ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ;»

**ΕΡΩΤΗΜΑ 2<sup>ο</sup>** «ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ-ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΕΙΝΑΙ ΚΙΝΗΤΡΟ ΓΙΑ ΤΗ ΙΔΡΥΣΗ ΝΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗ ΕΛΛΑΔΑ;»

**ΕΡΩΤΗΜΑ 3<sup>ο</sup>** «ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ Η ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΙΜΟ;»

**ΕΡΩΤΗΜΑ 4<sup>ο</sup>** «ΜΕ ΔΕΔΟΜΕΝΟ ΤΑ ΥΨΗΛΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ , Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ;»

**ΕΡΩΤΗΜΑ 5<sup>ο</sup>** «Η ΕΙΣΡΟΗ ΑΛΛΟΔΑΠΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ;»

**ΕΡΩΤΗΜΑ 6<sup>ο</sup>** «ΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΙΝΑΙ ΣΤΗ ΣΩΣΤΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ;»

**ΕΡΩΤΗΜΑ 7<sup>ο</sup>** «ΕΙΝΑΙ ΕΠΙΒΕΒΛΗΜΕΝΗ Η ΜΟΝΙΜΗ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΝΟΜΩΝ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΩΝ ΠΕΡΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΑ ΜΕ ΟΤΙ ΑΥΤΟ ΣΥΝΕΠΑΓΕΤΑΙ;»

**ΕΡΩΤΗΜΑ 8<sup>ο</sup>** «ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΑΡΝΗΤΙΚΑ Η ΘΕΤΙΚΑ ΤΙΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ;»

## ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μελετώντας όλες τις παραπάνω αναλύσεις που κάναμε σε κάθε ερώτημα μπορούμε να καταλήξουμε σε ορισμένα συμπεράσματα:

Μεγάλο ποσοστό εργαζομένων δεν επιθυμεί αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα, ούτε στην εργασία και προτιμά την μόνιμη θεσμοθέτηση νόμων και κανόνων που θα διασφαλίζουν τα υπάρχοντα δεδομένα, χωρίς να χρειάζεται κάθε φορά να προσαρμόζονται στις εκάστοτε συνθήκες. Αυτό είναι επιθυμία των εργαζομένων, τόσο στον ιδιωτικό τομέα, όσο και στον δημόσιο (ερωτήματα 3 & 7).

Επίσης αρκετά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων (πάνω από 90%) θεωρεί ότι η εισροή αλλοδαπού εργατικού δυναμικού επηρεάζει την ανεργία. Αυτό αποτελεί κοινή πεποίθηση των εργαζομένων και στους δύο κλάδους εργασίας (ερώτημα 5). Μιας ανεργίας τα υψηλά ποσοστά της οποίας επηρεάζουν την ανάπτυξη, μειώνοντας την παραγωγικότητα. Με την παραπάνω διαπίστωση συμφωνεί το 91,7% των εργαζομένων, με υψηλά ποσοστά αποδοχής της τόσο στον ιδιωτικό τομέα, όσο και στον δημόσιο (ερώτημα 4).

Μικρότερη διαφοροποίηση σε ότι αφορά τις απαντήσεις, έχουμε στα ερωτήματα 2 και 8, που αναφέρονται στις επενδύσεις και την ίδρυση νέων επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Εκεί επικρατεί η άποψη ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στην εργασία και την φορολογία, καθώς και το υπάρχον εθνικό ασφαλιστικό σύστημα επηρεάζουν θετικά τις επενδύσεις, αποτελώντας κίνητρο για την ίδρυση νέων επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Με αυτή την διαπίστωση όμως συμφωνεί μικρότερο πλήθος εργαζομένων από ότι με τα προηγούμενα, με τα ποσοστά θετικής αποδοχής 60,8% για το 8<sup>ο</sup> ερώτημα και 68,3% για το 2<sup>ο</sup>.

Σε ότι αφορά το ασφαλιστικό, μεγάλο ποσοστό εργαζομένων και στους δύο τομείς εργασίας θεωρεί ότι επηρεάζεται από τις διάφορες μορφές εργασίας και δεν είναι ανεξάρτητο από αυτές (ερώτημα 1<sup>ο</sup>).

Τέλος ιδιαίτερης προσοχής χρίζει το 6<sup>ο</sup> ερώτημα που αναφέρεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Εκεί υπάρχει διχογνωμία στους εργαζόμενους τόσο ανά κλάδο όσο και μεταξύ των εργαζομένων του ίδιου κλάδου.. Οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δηλώνουν πως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είναι στην σωστή κατεύθυνση ως προς το ασφαλιστικό και τα εργασιακά, αλλά σε ποσοστό μόλις 56,6% επί των εργαζομένων του συγκεκριμένου κλάδου. Από την άλλη, στον δημόσιο τομέα το 56,8% των εργαζομένων δηλώνει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι στην σωστή κατεύθυνση.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Άρθρο 2 (7,8,10,11,14), νόμος 2639/1998 που τροποποίησε το άρθρο 38, νόμος 1892/90.
2. Άρθρο 39, Νόμος 1892/1990.
3. Batt, R . «From bureaucracy to enterprise? The changing jobs and careers of managers in telecommunications services», in P. Osterman, *Broken Ladders: Managerial Careers in Transition*, New York (Oxford University Press) 1996.
4. Blundell. R. (1987): Unemployment and Female Labour Supply, *Economic Journal*, Vol. 97, pp. 44-64.
5. Booth, P. (1997): *Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Employers*. 192-97, Conference Board of Canada.
6. Doeriger, P. & Piore, M. (1981): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington Mass: D.C. Heath.
7. Edwards, R. (1989): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the*
8. Eurostat, 2001.
9. Eurostat, Labour Force Survey, 1983-1991, p.23.
10. Farber, H. S. (1997): "The changing face of job loss." In *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison
11. Giddens, A. (1990), *The consequences of modernity*, Polity Press, Cambridge
12. Hall, S. - Held, D. & McGrew, A. (2003). *Η Νεωτερικότητα Σήμερα: Οικονομία, Κοινωνία, Πολιτική, Πολιτισμός* (μτφρ. Θ. & Β. Τσακίρης), Σαββάλας, Αθήνα. Και Αλμπάνης, Ε. (1998) *Παγκοσμιοποίηση, Αθήνα: Τροχαλία*
13. <http://www.dimitra.gr/remote/old/telpilot.htm>
14. <http://www.esfhellas.gr/index.asp?node=148> 23/12/2006
15. <http://www.zeusconsult.gr/new/adviserscommunication.htm>
16. Hussmanns, R. & Mehran, F. & Verma, V. (1990): *Surveys of Economically Active Population-Employment, Unemployment and Underemployment, An ILO Manual on Concepts and Methods*, Geneva,

- International Labour Office, p.12-13.
17. Johnson, G.E. & Layard, P.R.G. (1986): The Natural Rate of Unemployment: Explanation and Policy, Handbook of Labour Economics, Vol. 2, pp. 25-42.
  18. Laver, M. (1989) Information technology: agent of change, Cambridge (Cambridge University Press)
  19. Lee Hecht Harison, (1997): *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millennium*. Woodcliff Lake, NJ: Lee Hecht Harrison.
  20. Macbride-King, J. L., (1997): *Contingent Work: Lessons from Individuals and Organizations*. 217-97, Conference Board of Canada.
  21. National Center for Educational Statistics (1999): "Gender Differences in Earnings Among Young Adults Entering the Labour Market: Statistical Analysis
  22. Offe, K. (1985): The Political Economy of the Labour Market, Cambridge, Polity Press.
  23. Rosen, S. (1995): Trade Union Power, Threat Effects and the Extent of Organization, Review of Economic Studies, Vol. 36, pp. 185-196.
  24. Rubery, J. (1988): Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, Vol.2.
  25. Scott, E., Cappelli, P. and K. C. O'Shaughnessy, (1996): Management jobs in the insurance industry: Organizational deskilling and rising pay inequality. Pp. 126-154 in *Broken Ladders: Managerial Careers in the New Economy*, P. Osterman, (ed.) New York: Oxford University Press.
  26. Simard, G., Chenevert, D., Tremblay, M. *Organizational and individual determinants of atypical employment: The case of multiple jobholding and selfemployment*. Montreal (Cirano Scientific Series) 2000.
  27. Twentieth Century, N.Y. Basic Books.
  28. Γ.Σ.Ε.Ε.
  29. Γλυτσός, Ν. (1992): Τάσεις και Προοπτικές Εξέλιξης του Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα, ΕΚΚΕ.
  30. Δεδουσόπουλος, Α. (1991): Το Φαινόμενο της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην Ελλάδα, Αθήνα, ΟΑΕΔ.
  31. Δεδουσόπουλος, Α. (2000): Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας - Θεωρίες της Ανεργίας, Τυπωθήτω.

32. Δεμαθάς, Ζ. & Κεραμίδου, Ι. & Σακέλλης, Γ. (1991): Προώθησης της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης των Γυναικών, Αθήνα, ΟΑΕΔ.
33. Δούκα Γ.(2011), Ο νέος ασφαλιστικός νόμος 3655/2008, Ανάκτηση στις 18-5-2012 από [http://xvandoros.blogspot.com/2009/06/blog-post\\_5320.html](http://xvandoros.blogspot.com/2009/06/blog-post_5320.html)
34. Κασιμάτη, Κ. (1991): Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη Ι: Η Επιλογή του Επαγγέλματος, Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση, Αθήνα, ΕΚΚΕ.
35. Κατσανέβας Θ., (1997), Η μετεξέλιξη των επαγγελματιών και το μέλλον της εργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Ιανουαρίου
36. Κοτζαμάνης, Β. (1990): Δημογραφική Εξέλιξη και Επέμβαση στον Τομέα του Πληθυσμού στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, ΕΔΗΜ.
37. Κουζής Γ.,(2001), Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ; Αθήνα 2001
38. Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. (1996): Η Αθόρυβη Επανάσταση, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας, Αθήνα, Guttenberg.
39. Μουδόπουλος Σ. (2000), *Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδρασή του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος*
40. Πετρινιώτης, Ξ. (1989): Αγορές Εργασίας – Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση.
41. Σακέλλης, Γ. (1985): Εσωτερικές Αγορές Εργασίας, Έλεγχος της Παραγωγικής Διαδικασίας και Εργατικά Συνδικάτα, Ο Πολίτης, Τεύχος 69-70, Οκτώβριος.
42. Σακέλλης, Γ. (1988): Η Αναπαραγωγή των Οικονομικών Ανισοτήτων – Μια Θεώρηση, Τιμητικό Τόμος ‘Μνήμη Σάκη Καράγιωργα’, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κ.Π.Ε.-Ι.Π.Α, σελ.35.
43. Σακέλλης, Γ. (2001): Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα, Εκδόσεις Μπένου.
44. Τσουκαλάς, Κ. (1986): Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη Μεταπολεμική Ελλάδα, Αθήνα, Θεμέλιο
45. Φακιολά, Ρ. (1988): Ο Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήσης.



46. Ψυρούκης, Ν. (1985): Ιστορία της Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β',  
Αθήνα, Επικαιρότητα.