

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΕΡΓΙΑ

ΜΑΝΤΑ ΑΘΑΝ. ΒΑΡΒΑΡΑ

ΠΑΡΑΣΚΕΥΑ ΙΩΝ. ΜΑΡΙΑ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ Ε.

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 1

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΕΡΓΙΑ

ΜΑΝΤΑ ΑΘΑΝ. ΒΑΡΒΑΡΑ (Α.Μ. 12361)

ΠΑΡΑΣΚΕΥΑ ΙΩΝ. ΜΑΡΙΑ (Α.Μ. 13382)

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ Ε.

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 1



ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΣΩΦΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗΣ ΘΕΜΑΤΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΑΡ. ΜΗΤΡ.	E-mail
ΛΙΑΝΤΑ	ΒΑΡΒΑΡΑ	12301	venou1986@yahoo.gr
ΠΑΡΑΣΚΕΥΑ	ΜΑΡΙΑ	13382	

ΕΚΘΕΣΗ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΕΙΣΗΓΗΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

εμπόνη

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ

(Σε περίπτωση ηλεκτρονικής υποβολής
δεν χρειάζεται υπογραφή)

ΥΠΟΓΡΑΦΗ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	8
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΤΜΗΣΕΩΝ.....	14

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Ιστορική Αναδρομή.....	15
1.1.1 Οι κινητοποιήσεις για την εφαρμογή του οκτάωρου.....	15
1.1.2 Η εργατική Πρωτομαγιά στην Ελλάδα.....	16
1.2 Ωράριο Εργασίας.....	18
1.3 Διακρίσεις του Ωραρίου Εργασίας.....	19
1.3.1 Ημερήσιο και Εβδομαδιαίο Ωράριο.....	19
1.3.2 Νόμιμο και Συμβατικό Ωράριο.....	19
1.3.3 Ελαστικό Ωράριο.....	21
1.3.4 Συνεχές και Διακεκομμένο Ωράριο.....	22
1.3.5 Εθιμικό Ωράριο.....	22
1.3.6 Νυχτερινό Ωράριο.....	22
1.4 Μερική Απασχόληση – Εκ Περιτροπής Απασχόληση.....	23
1.4.1 Μερική Απασχόληση.....	23

1.4.2 Εκ Περιτροπής Απασχόληση.....	25
-------------------------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Υπέρβαση Ωραρίου Εργασίας.....	26
2.2 Είδη Υπερβάσεων του Ωραρίου Εργασίας.....	27
2.2.1 Υπερεργασία.....	27
2.2.2 Υπερωρία.....	28
2.2.2.1 Νόμιμη Υπερωρία.....	29
2.2.2.2 Κατ' Εξαίρεση (ή Παράνομη) Υπερωρία.....	31
2.3 Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας.....	32
2.4 Νυχτερινή Εργασία.....	36
2.5 Εργασία τις Κυριακές και τις Αργίες.....	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙ

ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Εβδομαδιαία Απασχόληση.....	42
3.2 Διαφοροποιήσεις Σύμφωνα με το Είδος Εργασίας.....	43
3.2.1 Ιδιωτικοί Υπάλληλοι.....	43
3.2.2 Εργαζόμενοι σε Επιχειρήσεις Συνεχούς Λειτουργίας.....	44
3.2.3 Εργαζόμενοι σε Βιοτεχνίες.....	46
3.2.4 Τραπεζικοί Υπάλληλοι.....	47

3.2.5 Επαγγελματίες Οδηγοί Φορτηγών Αυτοκινήτων.....48

3.2.6 Υπάλληλοι για Ανέγερση οικοδομής.....48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΝΕΡΓΙΑ

4.1 Ορισμοί.....50

4.2 Μέτρηση της Ανεργίας.....50

4.3 Τα Είδη της Ανεργίας.....54

4.3.1 Εποχιακή Ανεργία54

4.3.2 Ανεργία Τριβής.....54

4.3.3 Διαρθρωτική Ανεργία.....55

4.3.4 Κεϋνσιανή Ανεργία.....55

4.4 Τα Αίτια της Ανεργίας.....56

4.5 Συνέπειες της Ανεργίας.....57

4.6 Καταπολέμηση της Ανεργίας.....58

4.7 Τομείς που Επηρεάζουν Θετικά ή Αρνητικά την Απασχόληση.....59

4.7.1 Μετανάστευση και Απασχόληση.....59

4.7.2 Η Απασχόληση των Εργαζομένων Μεγαλύτερης Ηλικίας και οι Οικονομικές
Μεταβολές.....61

4.7.3 Γυναικεία Απασχόληση.....62

4.7.4 Η Ανεργία των Νέων.....64

4.8 Τα Αίτια Υψηλής Ανεργίας των Πτυχιούχων ΑΕΙ-ΤΕΙ.....	66
4.9 Κοινωνικές και Ψυχολογικές Επιπτώσεις.....	69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ

5.1 η Συνοπτική Οικονομική Ιστορία της Ελλάδος (1949-2010).....	75
5.1.1 Η Περίοδος του Ελληνικού Οικονομικού Θαύματος (1949-1974).....	75
5.1.2 Η Μεταπολεμική Περίοδος (1974-1990).....	77
5.1.3 Η Νεοφιλελεύθερη Εποχή (1990-2002).....	79
5.1.4 Η Ελλάδα στο Χείλος της Καταστροφής (2002-2010).....	81
5.2 Η Υπάρχουσα Κατάσταση στην Ελλάδα.....	83
5.2.1 Η Έρευνα.....	83
5.2.2 Η Εξέλιξη των Ποσοστών Ανεργίας	84
5.2.2.1 Χαρακτηριστικά της Ανεργίας.....	85
5.2.2.1 Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης.....	91
5.3 Η Ανεργία στην Ευρώπη	93
5.3.1 Η Έρευνα	93
5.3.2 Τα Ποσοστά Ανεργίας στην Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	95

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ – ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

6.1 Κίνητρα για Πρόσληψη των Νέων.....	101
6.2 Ηλικιωμένοι Εργαζόμενοι.....	101

6.3 Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και ΟΑΕΔ.....	103
6.4 Μερική Απασχόληση.....	105
6.4.1 Αύξηση της Μερικής Απασχόλησης.....	106
6.4.2 Τα Αδύνατα Σημεία της Μερικής Απασχόλησης	107
6.5 Αναζητώντας Ένα Ελαστικό Μοντέλο Εργασίας.....	108
6.6 Προτάσεις Αντιμετώπισης	111
6.7 Εκσυγχρονισμός και Αναμόρφωση του Υφισταμένου Πλαισίου Λειτουργίας του ΟΑΕΔ.....	112
6.7.1 Εκπαίδευση – Κατάρτιση	114
6.7.2 Κινητικότητα Εργατικού Δυναμικού	115
6.7.3 Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας	116
6.7.4 Μέτρα που Μπορούν να Ληφθούν.....	117
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	119
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	121

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα με το οποίο επιλέξαμε να ασχοληθούμε είναι “Η υπέρβαση ωραρίου εργασίας και η ανεργία”. Ένα θέμα το οποίο αποτελεί ένα από τα κεντρικά ζητήματα, στις μέρες μας.

Η πραγματικότητα είναι πολύ θλιβερή. Στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία η εργασία – και μάλιστα η «μισθωτή ή εξαρτημένη εργασία» που αποτελεί το βασικό αντικείμενο του εργατικού δικαίου – αντιμετωπίζει διάφορα προβλήματα, τα οποία ορισμένα είναι κοινά σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες και οφείλονται, μεταξύ των άλλων, και στο φαινόμενο της «παγκοσμιοποίησης», και άλλα είναι διαρθρωτικά και οφείλονται στο μοντέλο που ακολούθησε η ελληνική οικονομία κατά τον 20^ο και τον 21^ο αιώνα, αλλά και στο επίπεδο ανάπτυξης στο οποίο βρίσκεται σήμερα.

Η απασχόληση έχει τεθεί στο επίκεντρο των δαπανηρών σχεδίων ανάκαμψης των μεγάλων οικονομιών του πλανήτη. Το τελευταίο διάστημα, των δύο ετών, εκατομμύρια άνθρωποι έχουν χάσει την δουλειά τους.

Όλες οι πρόσφατες μελέτες και στατιστικές, δείχνουν αύξηση του ποσοστού της ανεργίας στη χώρα μας και τη μείωση της απασχόλησης.

Η αστάθεια στις αγορές και η κρίση με τα κρατικά χρέη στην Ευρώπη διακυβεύουν τις προσπάθειες για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Από τα στοιχεία που αναλύσαμε μπορεί κανείς να αναγνωρίσει, μεταξύ άλλων, και τρία βασικά συμπεράσματα:

1^{ον}: η αύξηση της ανεργίας στη χώρα μας δεν οφείλεται τόσο στην αύξηση του ρυθμού των απολύσεων, η οποία δεν διαφοροποιείται σημαντικά σε σχέση με το πριν της οικονομικής κρίσης διάστημα, αλλά στην αποφυγή από τις επιχειρήσεις νέων προσλήψεων,

2^{ον}: μεγάλο ποσοστό ανεργίας αφορά νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, και

3^{ον}: παρατηρείται μεγάλη ανεργία στα στρώματα με μέση και ανώτερη μόρφωση (Απόφοιτοι Λυκείου- ΤΕΙ- ΑΕΙ) ενώ εξαιρετικά χαμηλή είναι η ανεργία στους ανειδίκευτους και στους απόλυτα εξειδικευμένους και υψηλής κατάρτισης εργαζομένους (κάτοχος μεταπτυχιακών διπλωμάτων).

Τα συμπεράσματα αυτά μας οδηγούν να σκεφτούμε ότι είναι ώρα να επανεξεταστεί το σύστημα αντιμετώπισης της ανεργίας και της κρίσης της απασχόλησης.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Μέσα στα πλαίσια της σπουδαστικής μας δραστηριότητας οφείλουμε στο τέλος αυτής, σαν ολοκληρωμένοι πλέον φοιτητές, να φέρουμε εις πέρας την πραγματοποίηση της πτυχιακής εργασίας. Αυτή η υποχρέωση είναι η σφραγίδα περάτωσης των σπουδαστικών μας απαιτήσεων και το τελευταίο στάδιο πριν την κατοχύρωση του πτυχίου μας.

Η διαδικασία έως και την ολοκλήρωση της πτυχιακής απέφερε εμπλουτισμό γνώσης και σαν φοιτητές αποκομίσαμε σημαντικές πληροφορίες. Αυτό δεν θα συνέβαινε στην περίπτωση που δεν υπήρχε αυτή η σπουδαστική μας ιδιότητα. Συνειδητοποιούμε λοιπόν ότι το όφελος ήταν αξιόλογο.

Το θέμα με το οποίο θα ασχοληθούμε είναι το ωράριο εργασίας, το φαινόμενο της ανεργίας και η εξέλιξη της στη χώρα μας. Προσπαθήσαμε να βρούμε τους λόγους για τους οποίους οφείλεται η έξαρση της κατάστασης αυτής, ποιες ηλικίες μαστίζει περισσότερο και τι προβλήματα προκαλεί.

Επιλέξαμε το αντικείμενο της εργασίας να είναι το ωράριο της εργασίας και η ανεργία γιατί είναι δύο ζητήματα που προβληματίζουν ένα μεγάλο ποσοστό των συμπολιτών μας, πόσο μάλλον εμάς που ανήκουμε σ' αυτούς που είναι ένα βήμα πριν την αναζήτηση εργασίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ως *ωράριο εργασίας* θεωρείται όλος ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι παρόν στο χώρο εργασίας του, στην διάθεση του εργοδότη, χωρίς να είναι απαραίτητο να κάνει ο εργοδότης χρήση της εργασίας του.

Ένας από τους βασικότερους στόχους των δυναμικών διεκδικήσεων των εργαζομένων αφορούσε και συνεχίζει να αφορά, τον καθορισμό της ανώτατης διάρκειας του χρόνου εργασίας.

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι με την παροχή εργασίας γίνεται ανάλωση ενεργείας που, εφόσον υπερβεί κάποια χρονικά όρια, θέτει σε κίνδυνο τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική και την πνευματική υγεία του ατόμου.

Παρόλα αυτά οι σύγχρονες επιχειρήσεις διεκδικούν μεγαλύτερη ευελιξία. Απασχολούν δηλαδή το προσωπικό τους όταν και όσο χρήζονται με το μικρότερο δυνατό κόστος, χωρίς τις δεσμεύσεις που ισχύουν για την υπερεργασία και την υπερωρία. Αύτη είναι και η νοοτροπία που δημιουργεί κοινωνικοπολιτικά προβλήματα όπως όξυνση των οικονομικών προβλημάτων, μετανάστευση, χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, εγκληματικότητα, αποξένωση, ανεργία.

Από την άλλη μεριά, η ανεργία είναι ένα από τα πιο σοβαρά προβλήματα που απασχολεί τις κυβερνήσεις, τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προκαλεί από την μία μεριά το επιστημονικό ενδιαφέρον επιμέρους επιστημόνων και από την άλλη την εκπόνηση μέτρων και πολιτικών για την αντιμετώπισή της.

Η νέα φτώχεια, η ανεργία, το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού σταδιακά εξελίσσουν, τις ανεπτυγμένες βιομηχανικές οικονομίες και κοινωνικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη, συγκρότηση και οργάνωση αυτών των κοινωνιών.

Το πρόβλημα της ανεργίας έχει αποκτήσει δραματικές διαστάσεις στην Ευρώπη και σχεδόν σε όλο τον κόσμο. Είναι προφανές ότι τα σχεδόν 20 εκατομμύρια ανέργων στην Ευρώπη και ανεξάρτητα από τις συνθήκες που διαμορφώνονται στα πλαίσια του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού, οδηγούν στην απαξίωση βασικών θεμελιακών αξιών κοινωνικής προστασίας (πλήρη απασχόληση, σταθερή εργασία, βασικός μισθός).

Η Ελλάδα κατέχει ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά στους νέους, τους μακροχρόνια άνεργους, τους κατοίκους «θυλάκων» ανεργίας. Η ανεργία στην χώρα μας εμφανίζεται ως ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα και ως βασικός παράγοντας, της ανάπτυξής της, πέρα από την παραγωγικότητα, εκσυγχρονισμό και ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, εμφανίζεται και η εκπαίδευση. Πρόκειται για «σπατάλη ανθρώπινου κεφαλαίου» και σε συνδυασμό με την καταστροφή ή την αποσταθεροποίηση των υπαρχουσών θέσεων εργασίας, το πρόβλημα για τη νέα γενιά είναι τεράστιο.

Αυτά τα δύο τα ζητήματα επιχειρεί να παρουσιάσει και να μελετήσει η εργασία αυτή, αναλύοντας ορισμένες βασικές έννοιες καθώς και παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με το ωράριο εργασίας και τις υπερβάσεις του. Επίσης, θα μιλήσουμε και για την εξέλιξη της ανεργίας στην χώρα μας. Όλες οι πληροφορίες είναι βασισμένες στις διατάξεις του νόμου καθώς και στις πληροφορίες που συλλέξαμε από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία και την Eurostat.

Η εργασία που ακολουθεί είναι χωρισμένη σε έξι κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για τις κινητοποιήσεις που έγιναν, στο παρελθόν, για την εφαρμογή του

οκταώρου, καθώς επίσης, θα δούμε και τι ακριβώς ονομάζουμε ωράριο εργασίας και ποιες είναι οι διακρίσεις του.

Στο δεύτερο κεφάλαιο μιλάμε για την υπέρβαση ωραρίου εργασίας. Θα δούμε τα είδη της υπέρβασης καθώς επίσης και το πώς αμείβονται.

Το τρίτο κεφάλαιο, που ακολουθεί, αναφέρεται στην εβδομαδιαία απασχόληση και στο πώς διαμορφώνεται σύμφωνα με το είδος της εργασίας.

Έπειτα ακολουθεί το τέταρτο κεφάλαιο το οποίο μιλάει για την ανεργία. Θα δούμε τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η μέτρηση αυτής καθώς επίσης και τα είδη της. Θα μιλήσουμε για τα αίτια της ανεργίας και τις επιπτώσεις της στην κοινωνία και τον άνθρωπο. Ακόμα, σ' αυτό το κεφάλαιο, θα αναφερθούμε σε κάποιους τομείς που επηρεάζουν την απασχόληση, όπως επίσης και στα αίτια υψηλής ανεργίας στους πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ.

Στη συνέχεια, στο κεφάλαιο πέντε, θα προσπαθήσουμε να μελετήσουμε τα στοιχεία που συλλέξαμε από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία και θα δούμε την εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη.

Τέλος, ακολουθεί το έκτο κεφάλαιο το οποίο μας μιλάει για τις πολιτικές και τα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας. Τα κίνητρα που θα μπορούσαν να δοθούν για την πρόσληψη νέων, καθώς επίσης και για το τι θα μπορούσε να γίνει με τους ηλικιωμένους εργαζόμενους και με τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Θα μιλήσουμε για μία πρόταση που βρίσκεται σε τροχιά εξέλιξης, την μερική απασχόληση, και για τα αδύνατα σημεία της.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ

Α.Ε.Ι.	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Α.Ε.Π.	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Γ.Σ.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
Δ.Α.	Διαιτητική Απόφαση
Δ.Δ.Δ.Δ.	Δευτεροβάθμιο Διοικητικό Διαιτητικό Δικαστήριο
Δ.Ν.Τ.	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
Δ.Ο.Ε.	Διεθνή Οργάνωση Εργασίας
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Κ.Τ.	Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης
Ε.Ο.Κ.	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
Ε.Σ.Υ.Ε.	Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος
Ι.Ν.Ε.	Ινστιτούτο Εργασίας
Κ.α.	Και άλλα
Κ.Ε.Α./Α.Μ.Ε.Α.	Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων Με Ειδικές Ανάγκες
Κ.Ε.Κ.	Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης
Κ.λπ.	Και λοιπά
Ν.	Νόμος
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Ο.Τ.Ο.Ε.	Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων Οργανώσεων Ελλάδος
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Π.Κ.	Ποινικός Κώδικας
Πχ	Για παράδειγμα
Σ.Σ.Ε.	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Τ.Ε.Ι.	Τεχνικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

1. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Πριν μιλήσουμε για την ισχύουσα Νομοθεσία του ωραρίου εργασίας θα θέλαμε να κάνουμε μία αναδρομή στο παρελθόν για να δούμε πως φτάσαμε σήμερα να έχουμε το οχτάωρο και το πενθήμερο.

1.1.1 ΟΙ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΟΚΤΑΩΡΟΥ

Τα εργατικά συνδικάτα των ΗΠΑ αποφάσισαν την έναρξη απεργιακών κινητοποιήσεων την 1η Μαΐου 1886 για το οχτάωρο, ωθούμενα από τις επιτυχημένες διεκδικήσεις των канаδών συντρόφων τους. Την περίοδο εκείνη το κανονιστικό πλαίσιο εργασίας στις ΗΠΑ ήταν σχεδόν ανύπαρκτο και οι εργοδότες μπορούσαν να απασχολούν το προσωπικό τους κατά το δοκούν, ακόμη και τις Κυριακές.

Στην απεργία πήραν μέρος περίπου 350.000 εργάτες σε 1.200 εργοστάσια των ΗΠΑ. Την Πρωτομαγιά του 1886 έγινε στο Σικάγο η πιο μαχητική πορεία, με τη συμμετοχή 90.000 ανθρώπων. Στην κεφαλή της πορείας ήταν ο Albert Richard Parsons¹.

Στις 3 Μάη 1886, η αστυνομία πυροβόλησε εν ψυχρώ εναντίον εργατών που διαδήλωναν - κατά των απεργοσπαστών - έξω από το εργοστάσιο θεριστικών μηχανών Μακ Κόρμικ. Το αποτέλεσμα ήταν να δολοφονηθούν εν ψυχρώ 4 διαδηλωτές και να τραυματιστούν αρκετοί.

Στις 4 Μάη 1886, οι εργάτες του Σικάγο πραγματοποίησαν διαδήλωση διαμαρτυρίας στο Χέιμαρκετ, όπου κάποιος προβοκάτορας έριξε βόμβα, σκοτώνοντας έναν και τραυματίζοντας πάνω από 70 αστυνομικούς. Οι υπόλοιποι αστυνομικοί ανασυγκροτήθηκαν

¹ **Albert Richard Parsons (20/6/1848- 11/11/1887):** πρωτοπόρος Αμερικανός σοσιαλιστής. Καταδικάστηκε για συνωμοσία και απαγχονίστηκε μετά από βομβιστική επίθεση κατά αστυνομικών.

κι άρχισαν να πυροβολούν εναντίον του πλήθους, προκαλώντας πλήθος τραυματιών και τουλάχιστον έναν νεκρό.

Στις 20 Ιούλη του 1889, το ιδρυτικό συνέδριο της Δεύτερης Διεθνούς² κατέληξε σε μια απόφαση που σφράγισε την ιστορία του εργατικού κινήματος σε ολόκληρο τον κόσμο. «Σκοπός μας - έλεγε η απόφαση- είναι να οργανωθεί μια μεγαλειώδης διαδήλωση σε συγκεκριμένη ημερομηνία, με τέτοιο τρόπο ώστε ταυτόχρονα σ' όλες τις χώρες και σ' όλες τις πόλεις, την ίδια συμφωνημένη ημέρα, οι εργάτες να απαιτήσουν απ' τις δημόσιες αρχές να μειώσουν με νόμο την εργάσιμη ημέρα στις οκτώ ώρες και να εφαρμόσουν στην πράξη τις υπόλοιπες αποφάσεις του Συνεδρίου του Παρισιού³».

Έχοντας υπόψη το γεγονός ότι μια παρόμοια διαδήλωση έχει ήδη αποφασιστεί για την 1η Μαΐου 1890 από την Αμερικάνικη Ομοσπονδία Εργασίας στο Συνεδριό της, το οποίο συνήλθε στο Σαιντ Λούις τον Δεκέμβριο του 1888, η ημερομηνία αυτή υιοθετείται και για την διεθνή διαδήλωση. Οι εργάτες των διαφόρων χωρών θα πρέπει να οργανώσουν την διαδήλωση αυτή σύμφωνα με τις συνθήκες που τους έχουν επιβληθεί απ' την συγκεκριμένη κατάσταση κάθε χώρας. Έτσι γεννήθηκε η Εργατική Πρωτομαγιά.

1.1.2 Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στη χώρα μας, ο πρώτος εορτασμός της Εργατικής Πρωτομαγιάς έγινε το 1893, στην Αθήνα, με πρωτοβουλία του Κεντρικού Σοσιαλιστικού Συλλόγου⁴ του Σταύρου Καλλέργη⁵. Η 1η Μαΐου ήταν Σάββατο και εργάσιμη. Έτσι, επελέγη η Κυριακή 2 Μαΐου, για να έχει η γιορτή μαζικό χαρακτήρα.

² Δεύτερη Διεθνής Οργάνωση (1889-1914): οργάνωση του προλεταριακού κινήματος.

³ Συνέδριο του Παρισιού (1889) : είχε θέμα τον καθορισμό της οκτάωρης εργασίας.

⁴ Κεντρικός Σοσιαλιστικός Σύλλογος: ιδρύθηκε το 1890 από τον Σταύρο Καλλέργη και σκοπός του ήταν η διάδοση των «σοσιαλιστικών αρχών εν τη Ανατολή».

⁵ Σταύρος Καλλέργης (1865-1926): γεννήθηκε στο Χουμέρη Μυλοπόταμου Κρήτης και ήταν ο ιδρυτής του Κεντρικού Σοσιαλιστικού Οργανισμού και εκδότης της εφημερίδας «Σοσιαλιστής».

Σύμφωνα με την εφημερίδα «Σοσιαλιστής», που εξέδιδε ο Καλλέργης, στις 5 το απόγευμα της Κυριακής συγκεντρώθηκαν στο Στάδιο πάνω από 2.000 σοσιαλιστές και εργαζόμενοι. Η «Εφημερίς» τους υπολόγισε μόνο σε 200 και σημείωνε σε άρθρο της: «Οι πλείστοι εξ αυτών ήσαν εργάται, ευπρεπώς κατά το πλείστον ενδεδυμένοι, με ερυθράς κονκάρδας επί της κομβιοδόχης, και πολύ ήσυχoi άνθρωποι. Αυτοί είναι οι πρώτοι σοσιαλισταί εν Ελλάδι, και συνήλθον χθες εις το πρώτον αυτών εν Αθήναις συλλαλητήριον».

Οι συγκεντρωμένοι ενέκριναν ψήφισμα το οποίο είχε ως εξής:

«Συνελθόντες σήμερα την 2 Μαΐου, ημέραν Κυριακήν και ώραν 5 μ.μ. εν τω Αρχαίω Σταδίω, οι κάτωθι υπογεγραμμένοι μέλη του Κεντρικού Σοσιαλιστικού Συλλόγου και υπό μισθόν πάσχοντες εψηφίσαμεν:

A) Την Κυριακήν να κλείωσι τα καταστήματα, καθ' όλην την ημέραν, και οι πολίται ν' αναπαύωνται.

B) Οι εργάται να εργάζωνται 8 ώρας την ημέραν.

Γ) Ν' απονέμηται σύνταξις εις τους εκ της εργασίας παθόντας και καταστάντας ανικάνους προς διατήρησιν εαυτών και της οικογενείας των.

Δ) Το συμβούλιον του «Κεντρικού Σοσιαλιστικού Συλλόγου» να επιδώση το ψήφισμα εις την Βουλήν.»

Το ψήφισμα απεδόθη, τελικά, στον Πρόεδρο της Βουλής την 1η Δεκεμβρίου 1893 από τον Σταύρο Καλλέργη. Ο πρωτοπόρος σοσιαλιστής ανήλθε στη συνέχεια στο δημοσιογραφικό θεωρείο και περίμενε με ανυπομονησία από τον Πρόεδρο της Βουλής να

το εκφωνήσει. Αυτός κωλυσιεργούσε και «*ασχολείτο εις την ανάγνωσαν ετέρων αναφορών προερχομένων εκ διαφόρων προσώπων και πραγματευομένων κατά το μάλλον και ήττον περί ανέμων και υδάτων*», όπως έγραψε στον «Σοσιαλιστή».

Ο Καλλέργης διαμαρτυρήθηκε μεγαλοφώνως και με εντολή του Προέδρου συνελήφθη για διατάραξη της συνεδρίασης. Οι στρατιώτες της φρουράς, αφού τον χτύπησαν με τα κοντάκια των όπλων τους, τον μετέφεραν στο αστυνομικό τμήμα, όπου παρέμεινε επί διήμερο. Στις 9 Δεκεμβρίου 1983 δικάστηκε και καταδικάστηκε σε φυλάκιση 10 ημερών, τις οποίες εξέτισε στις φυλακές του Παλαιού Στρατώνα. Με τον περιπετειώδη αυτό τρόπο έληξε και τυπικά ο πρώτος εορτασμός της Εργατικής Πρωτομαγιάς στην Ελλάδα.

1.2 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ωράριο εργασίας θεωρείται όλος ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι παρών στο χώρο εργασίας του, στην διάθεση του εργοδότη, χωρίς να είναι απαραίτητο να κάνει ο εργοδότης χρήση της εργασίας του. Επιπλέον, κατά τον νόμο, δεν συμπεριλαμβάνονται στις ώρες εργασίας ο χρόνος μετάβασης στον τόπο εργασίας, έστω και αν ο εργοδότης διαθέτει μεταφορικό μέσο για την μετάβαση και αποχώρηση των εργαζομένων του, αλλά ούτε και ο χρόνος προπαρασκευής για την εργασία ή για την αποχώρηση από αυτήν. Αντίθετα, συμπεριλαμβάνονται στο ωράριο εργασίας οι περιπτώσεις απομάκρυνσης από την εργασία για σωματική ανάγκη ή η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου.

Το ωράριο εργασίας αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της σύμβασης εργασίας, το οποίο υποχρεούται ο εργοδότης να γνωρίσει στον εργαζόμενο (Π.Δ. 156/94, άρθρο 2⁶) κατά τη σύναψη της σύμβασης.

Δεν συμπίπτει συνήθως με το ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης και για τον λόγο αυτό δημιουργείται η ανάγκη να απασχολούνται οι εργαζόμενοι με περισσότερες βάρδιες, έτσι ώστε να καλύπτεται το συνολικό ωράριο λειτουργίας της επιχείρησης.

1.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ωράριο διακρίνεται κυρίως σε ημερήσιο – εβδομαδιαίο, σε νόμιμο – συμβατικό σε ελαστικό, σε συνεχές – διακεκομμένο, σε εθιμικό, και σε νυκτερινό:

1.3.1 ΗΜΕΡΗΣΙΟ ΚΑΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ ΩΡΑΡΙΟ

Ημερήσιο είναι το ωράριο που περιλαμβάνει τις εργάσιμες ώρες ενός 24ωρου δηλαδή τις εργάσιμες ώρες εντός μιας εργάσιμης ημέρας, ενώ *Εβδομαδιαίο* είναι το ωράριο που περιλαμβάνει τις εργάσιμες ώρες εντός μιας εβδομάδας δηλαδή τις εργάσιμες ώρες του συνόλου όλων των εργασίμων ημερών που περιλαμβάνει μια εβδομάδα.

1.3.2 ΝΟΜΙΜΟ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ

Νόμιμο είναι το ωράριο που καθορίζεται από τον νόμο (με την ευρεία έννοια του όρου που συμπεριλαμβάνει και Π.Δ. και υπουργικές αποφάσεις) ή κατ' εξουσιοδότηση του νόμου και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του

⁶ Π.Δ. 156/94, άρθρο 2:

<http://www.syllogos.gr/union/unionSubject.php?mode=archiveText&c0=1&c1=10&code=33&selectedMenuCategory=1#target1>

μισθωτού μέσα σ' ένα 24ωρο και σε μια εβδομάδα. Δεν επιτρέπεται η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου με συλλογική ή και με ατομική σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου υπό την έννοια της συμφωνίας για μεγαλύτερο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, και τούτο διότι τα όρια αυτά έχουν καθοριστεί με ειδικές διατάξεις δημόσιας τάξης ως ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, με Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. ή με ατομική σύμβαση εργασίας μπορούν να περιοριστούν τα όρια αυτά, αλλά δεν μπορούν να ξεπεραστούν χωρίς την τήρηση της διαδικασίας για την νομιμότητα της υπερωριακής απασχόλησης.

Το νόμιμο ωράριο που ισχύει σήμερα γενικώς για όλους τους μισθωτούς καθορίζεται ως εξής:

Κατά κανόνα ως γενικό νόμιμο ημερήσιο ωράριο ισχύει στην Ελλάδα από το έτος 1920 το ωράριο των οκτώ (8) ωρών ημερησίως. Όσον αφορά στο εβδομαδιαίο ωράριο μέχρι το έτος 2000 ίσχυε ωράριο σαράντα οκτώ (48) ωρών, το οποίο όμως μετά τον Ν. 2874/2000⁷ περιορίστηκε σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως.

Συμβατικό είναι το ωράριο που καθορίζεται είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας ή με διαιτητική απόφαση που υποκαθιστά την συλλογική σύμβαση εργασίας (συλλογικό συμβατικό ωράριο ή κανονικό ωράριο) είτε με την ατομική σύμβαση εργασίας (ωράριο συμφωνημένο ή εφαρμοσμένο).

Με την μέθοδο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας επιτρέπεται να συμφωνηθεί ωράριο μικρότερο από το νόμιμο, *ποτέ όμως μεγαλύτερο.*

Με την εθνική γενική Σ.Σ.Ε. της 14.2.1984 καθιερώθηκε ένα ωράριο εργασίας (σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης πάντοτε) ανερχόμενο σε 40 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς όμως ταυτόχρονη μείωση της συμφωνημένης και θεσπισμένης αμοιβής. Όμως, πρέπει να σημειωθεί, ότι μολονότι δεν θίγεται ο μισθός του εργαζομένου στο νέο μειωμένο ωράριο,

⁷ Ν. 2874/2000: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/694.pdf>

εντούτοις ο εργοδότης, εάν θέλει, δικαιούται να απασχολεί τον μισθωτό του και πέρα των 40 ωρών εβδομαδιαίως μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο με κανονική αμοιβή και όχι προσαυξημένη για τις επιπλέον αυτές ώρες. Ήδη, όμως, μετά τον Ν.2874/2000, νόμιμο και συμβατικό ωράριο ταυτίζονται πλέον, ενώ κάποιες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ρυθμίσεις προβλέπουν εβδομαδιαίο συλλογικό συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών.

Το συμβατικό ωράριο μπορεί να καθορίζεται και με ατομική σύμβαση εργασίας ή με κανονισμό εργασίας. Το ωράριο αυτό ονομάζεται «συμφωνημένο» ή «εφαρμοσμένο» και μπορεί να συμφωνηθεί μικρότερο από το κανονικό, δηλαδή το νόμιμο ή το συλλογικό συμβατικό (δηλαδή μικρότερο των 40 ωρών), *αλλά ποτέ μεγαλύτερο*. Στη περίπτωση αυτή, το μικρότερο συμφωνημένο ωράριο θεωρείται ωράριο πλήρους απασχόλησης, εκτός αν έχει ρητά συμφωνηθεί ανάλογη μείωση μισθού, οπότε πρόκειται για μερική απασχόληση.

1.3.3 ΕΛΑΣΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ

Σύμφωνα με τον Ν.1892/90⁸ *ελαστικό* είναι το ωράριο όταν, μέσα στα πλαίσια του ωραρίου ημερησίας εργασίας της επιχείρησης, οι ώρες άφιξης και αναχώρησης του προσωπικού διαφοροποιούνται, δηλαδή όταν το ωράριο δεν κατανέμεται σε μια σταθερή επαναλαμβανόμενη βάση, αλλά ακολουθεί είτε το ρυθμό της παραγωγής είτε τις προσωπικές ανάγκες του εργαζομένου. Θεωρείται, όμως, πάντα νόμιμη εργασία. Εφαρμόζεται είτε μετά από συμφωνία εργοδότη-εργαζομένων είτε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, είτε μονομερώς μετά από απόφαση του εργοδότη.

Πρέπει να σημειωθεί ότι κάθε πρόγραμμα ελαστικού ωραρίου εγκρίνεται από την Επιθεώρηση Εργασίας της οικείας Νομαρχίας.

⁸ Ν. 1892/90: <http://www.disobey.net/ergasia/ergasia/B8D392EB.../ergasia.pdf>

1.3.4 ΣΥΝΕΧΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ

Διακεκομμένο είναι το ωράριο όταν δεν είναι *συνεχές*, παρεμβάλλονται δηλαδή διακοπές, οι οποίες όμως δεν υπολογίζονται στο ωράριο. Αυτό το ωράριο μπορεί να καθορίζεται είτε από τον νόμο (ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας), είτε μετά από συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου, είτε μετά από απόφαση μόνου του εργοδότη. Δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη ή η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου.

Ειδικά για το προσωπικό των καταστημάτων προβλέπεται δυνατότητα διακεκομμένου ωραρίου, με την πρόσθετη προϋπόθεση η μεσημβρινή ανάπαυση να μην μπορεί να είναι μικρότερη των τριών (3) ωρών.

Ρητά απαγορεύεται η εφαρμογή διακεκομμένου ωραρίου στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση.

1.3.5 ΕΘΙΜΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ

Εθιμικό είναι το ωράριο το οποίο καθορίζεται σύμφωνα με το έθιμο και δεν μπορεί να υπερβαίνει το νόμιμο ωράριο. Παράδειγμα εθιμικού ωραρίου είναι συνήθως το ωράριο εργασίας των υπαλλήλων γραφείου που δεν ξεπερνάει τις 7 ώρες ημερησίως.

1.3.6 ΝΥΧΤΕΡΙΝΟ ΩΡΑΡΙΟ

Νυχτερινό ωράριο εργασίας είναι αυτό, σύμφωνα με το οποίο η εργασία παρέχεται την νύχτα, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από τις 22.00' μ.μ έως τις 6.00' π.μ. Το ωράριο αυτό εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά μέσο όρο τις 8 ώρες ανά 24ωρο, αμείβεται με προσαύξηση 25% και δεν εφαρμόζεται στους ανηλίκους, για τους οποίους απαγορεύεται απολύτως.

1.4 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1.4.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η μερική απασχόληση ρυθμίστηκε για πρώτη φορά νομοθετικά στην χώρα μας με το άρθρο 38 παρ. 1 του Ν.1892/90⁹, που στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 παρ.1 Ν. 2639/1998¹⁰ και συμπληρώθηκε με το άρθρο 7 Ν.2874/2000¹¹. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης σε συνεργασία με τον εργαζόμενο μπορούν να καταρτίσουν σύμβαση εργασίας για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας απ' ό,τι η κανονική, την ημέρα, την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή τον μήνα.

Ο εργοδότης, κάνοντας χρήση εργαζομένων μερικώς απασχολουμένων, έχει διπλό όφελος, γιατί οι αμοιβές που καταβάλλει είναι μικρότερες λόγω των λιγότερων ωρών απασχόλησης και κατά κανόνα η απόδοση των εργαζομένων είναι καλύτερη.

Υποχρεωτικά, από τον νόμο, η συμφωνία για μερική απασχόληση πρέπει να γίνεται **εγγράφως** και να περιλαμβάνει, πέρα από τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τόπο παροχής της εργασίας, τη διεύθυνση της έδρας της επιχείρησης, κλπ., τον χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής καθώς και τις περιόδους εργασίας.

Επίσης, η συμφωνία για μερική απασχόληση, εφόσον μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Αντικείμενο της

⁹ **άρθρο 38 παρ. 1 του Ν.1892/90:**

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qUxPRgnGajWJ:www.taxheaven.gr/acforum/index.php%3Fapp%3Dcore%26module%3Dattach%26section%3Dattach%26attach_id%3D806+%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF+38+%CF%80%CE%B1%CF%81.+1+%CF%84%CE%BF%CF%85+%CE%9D.1892/

¹⁰ **άρθρο 2 παρ.1 Ν. 2639/1998:**

http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:VVGLo61SungJ:www.kepea.gr/uplds/File/N_2639_1998.pdf+%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF+2+%CF%80%CE%B1%CF%81.1+%CE%9D.+2639/1998&hl=el&gl=gr&pid=bl&srcid=ADGEEsisDWaiybLe3h3he0Vf_QjZc6FbmJaxcyWbWTWbj-tV_a-avDnU5lhNq3G

¹¹ **άρθρο 7 Ν.2874/2000:**http://www.fle.gr/ergatika/Nomoi/Nomoi1980-2003/Nomos2874_2000.htm

γνωστοποίησης αυτής είναι το έγγραφο της συνομολόγησης μερικής απασχόλησης, στο ελάχιστο υποχρεωτικό περιεχόμενο του οποίου είναι ο χρόνος απασχόλησης.

Οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα ετησίας αδειάς με αποδοχές και επιδόματα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν αν εργάζονταν κατά το χρόνο της αδειάς τους. Ο εργοδότης δεν έχει την αξίωση παροχής εργασίας πέρα από την συμφωνημένη (άρθρο 659 του Α.Κ.¹²), όταν ο μερικώς απασχολούμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις, ενώ οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση πλήρης απασχόλησης.

Κατ' εξαίρεση του συμβατικού χαρακτήρα της μερικής απασχόλησης, ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονομερώς την μικρότερης διάρκειας απασχόληση εργαζομένου σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του, αφού προηγουμένως προβεί σε διαβουλεύσεις με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η παροχή εργασίας των μερικώς απασχολουμένων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Εξαίρεση στον κανόνα αυτό προβλέπεται για τους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς τους που εργάζονται σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και νηπιαγωγεία, καθώς επίσης και στους καθηγητές που εργάζονται σε φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης (άρθρο 38 παρ. 5 Ν.1892/90, όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις από τα άρθρα 2 Ν.2639/98¹³ και 14 Ν.2747/1999).

1.4.2 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Αποτελεί μια ειδικότερη μορφή μερικής απασχόλησης, για την οποία ισχύουν γενικά όσα προβλέπονται για την μερική απασχόληση. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.2,

¹² **άρθρο 659 του Α.Κ:** <http://nomothesia.ependyseis.gr/eu-law/getFile/%CE%A0%CE%94+456+1984+%28%CE%AC%CF%81%CE%B8.+648-680+%CE%91%CE%9A%29.pdf?bodyId=735221>

¹³ **άρθρα 2 Ν.2639/98:** <http://www.oefe.gr/pdf/symbaseis.pdf>

εδ.α' N.2639/1998¹⁴ εκ περιτροπής εργασία σημαίνει ότι ο εργαζόμενος απασχολείται κατά πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας για την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο ή τον μηνά. Η συμφωνία εργοδότη - εργαζομένου πρέπει και στην περίπτωση αυτή να καταρτισθεί εγγράφως και να αναγγελθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της.

¹⁴ άρθρο 2 παρ.2, εδ.α' N.2639/1998: <http://www.scribd.com/doc/31709779/%CE%BD-2639-1998-1-1>

2. ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Υπέρβαση του ωραρίου υπάρχει όταν ο εργαζόμενος απασχολείται από τον εργοδότη του περισσότερες από τις (ατομικά ή συλλογικά) συμφωνημένες ή τις νόμιμες ώρες εργασίας, και τούτο άσχετα αν γίνεται νόμιμα ή παράνομα.

Παλαιότερα, όταν το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο ανερχόταν σε σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα προβλεπόταν από τον νόμο, ότι ήταν δυνατόν να γίνει υπέρβαση μόνο στην περίπτωση που το προσωπικό εργαζόταν «κατ' εναλλαγή», δηλαδή όταν υπήρχαν πολλές εναλλασσόμενες ομάδες προσωπικού. Επιπλέον προϋπόθεση ήταν να μην υπερβαίνει ο μέσος όρος των ωρών της εργασίας, υπολογιζόμενος σε περίοδο τριών (3) εβδομάδων, τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα για τους απασχολούμενους έξι (6) ημέρες την εβδομάδα και τις εννέα (9) ώρες ημερησίως και τις σαράντα πέντε (45) εβδομαδιαίως για τους απασχολούμενους πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα.

Σήμερα, όμως, και ειδικότερα από 1.4.2001 (ημερομηνία θέσης σε ισχύ του Ν.2874/2000¹⁵), υπέρβαση του νομίμου ωραρίου θεωρείται η απασχόληση του μισθωτού πέραν των οκτώ (8) ωρών ημερησίως και των σαράντα (40) εβδομαδιαίως για όλους τους εργαζόμενους.

Η κύρια ευθύνη για τον έλεγχο της πιστής εφαρμογής των διατάξεων για τα χρονικά όρια εργασίας ανήκει στα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας.

¹⁵ Ν.2874/2000: <http://nomothesia.ependyseis.gr/eu-law/getFile/%CE%9D+2874+2000.pdf?bodyId=740248>

2.2 ΕΙΔΗ ΥΠΕΡΒΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα είδη της υπέρβασης ωραρίου εργασίας είναι:

- α) η υπερεργασία, και
- β) η υπερωρία.

2.2.1 ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

⚡ Ορισμός:

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ.1 του Ν. 3385/2005¹⁶ που επανέφερε σε ισχύ το θεσμό της υπερεργασίας, *υπερεργασία* υφίσταται όταν σε μια επιχείρηση το προσωπικό απασχολείται μεν σε πενθήμερη εβδομαδιαία βάση και με συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, αλλά ο εργοδότης εντούτοις το απασχολεί και επιπλέον πέντε (5) ώρες την εβδομάδα. Στη δε περίπτωση δήμερης εργασίας μπορεί ο εργοδότης να απασχολεί τον εργαζόμενο έως οκτώ (8) ώρες επιπλέον την εβδομάδα.

Οι επιπλέον αυτές ώρες απασχόλησης του εργαζομένου είναι *υπερεργασία*.

Για να υπάρχει υπερεργασία πρέπει να υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου (των 40 ωρών).

Η εργασία την ημέρα της Κυριακής ή του Σαββάτου ως έκτης ημέρας υπό το σύστημα της πενθήμερης εργασίας, **δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως υπερεργασία** αλλά ρυθμίζεται από τον νόμο αυτοτελώς.

⚡ Αμοιβή:

Η υπερεργασία αμείβεται ιδιαίτερα, δηλαδή το ωρομίσθιο για κάθε ώρα υπερεργασίας του εργαζομένου καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 25%.

¹⁶ **άρθρο 1 παρ.1 του Ν. 3385/2005:** http://www.fle.gr/ergatika/Nomoi/Nomoi2004%20-%202006/Nomos3385_05.htm

Περίπτωση μη υπερεργασίας έχουμε μόνο όταν παρίσταται έκτακτη ανάγκη (άρθρο 659 του Α.Κ.) και εργαζόμενοι που απασχολούνται λιγότερες των σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καλούνται να εργαστούν επιπλέον ώρες, οι οποίες όμως δεν ξεπερνούν τις σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως. Ο εργοδότης στην περίπτωση αυτήν δεν είναι υποχρεωμένος να πληρώσει το ημερομίσθιο προσαυξημένο στον εργαζόμενο του, διότι δεν υπάρχει υπερεργασία, συνεπώς ο εργαζόμενος θα πληρωθεί κανονικά τον επιπλέον χρόνο που εργάστηκε, χωρίς προσαύξηση (δηλαδή για κάθε μια τέτοια ώρα απασχόλησης οφείλεται αμοιβή ίση με το απλό ωρομίσθιο). Ο εργαζόμενος οφείλει να παρέχει την παραπάνω αυτήν εργασία αν είναι σε θέση να την προσφέρει, αλλά αν αρνηθεί ενώ μπορεί να την προσφέρει, η άρνησή του θα είναι αντίθετη στην καλή πίστη.

2.2.2 ΥΠΕΡΩΡΙΑ

✚ Ορισμός:

Υπερωρία ονομάζεται η εργασία που παρέχεται πέραν του νομίμου ωραρίου, δηλαδή ο εργαζόμενος παρέχει εργασία στον εργοδότη του πέρα των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα, εάν εργάζεται πενθήμερο, ενώ εάν εργάζεται εξαήμερο, υπερωριακή είναι η απασχόληση πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα.

Κατ' εξαίρεση, σε μισθωτούς που εργάζονται σε εμπορικές Α.Ε ή Τράπεζες, υπερωρία χαρακτηρίζεται η εργασία άνω των σαράντα δύο (42) ωρών εβδομαδιαίως.

Η υπερωρία διακρίνεται σε α) νόμιμη και β) κατ' εξαίρεση (ή παράνομη).

2.2.2.1 ΝΟΜΙΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Η νόμιμη υπερωρία διέπεται από το άρθρο 4 και 9 π.δ 27.6/4.7.1932 που τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 παρ.1 του νόμου 515/1970¹⁷ για εργαζομένους σε ορυχεία, βιοτεχνίες, βιομηχανίες αλλά και μεταφορές, καθώς και από τον α.ν. 547/1937 για υπαλλήλους ανωνύμων εταιριών (εκτός της βιομηχανίας) καθώς και για τους εργαζόμενους σε τράπεζες και τέλος για εργαζομένους σε καταστήματα από τον ν.δ. 1037/1971¹⁸.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ

Σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις απαραίτητες προϋποθέσεις για την νόμιμη υπερωριακή εργασία είναι οι ακόλουθες:

1. Να την επιβάλλει σοβαρός λόγος, όπως όταν πρόκειται για:

➤ Επείγουσα εργασία, η εκτέλεση της οποίας είναι απαραίτητη για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέσων σωτηρίας ή αντιμετώπιση αιφνιδίων ζημιών είτε στο υλικό είτε στις εγκαταστάσεις, είτε στο κτίριο της εκμετάλλευσης.

➤ Επείγουσας φύσης εργασίες παροδικού χαρακτήρα ή εξαιρετικά επείγουσα ανάγκη εξυπηρέτησης του κοινού.

➤ Επείγουσα κατασκευή πλωτών, χερσαίων και εναερίων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρηση εκτέλεσης δρομολογίων των κάθε ειδών μεταφορικών μέσων.

➤ Εξαιρετική σώρευση εργασίας.

➤ Παραμονές των εξαιρεσίμων εορτών.

¹⁷ άρθρο 3 παρ.1 του νόμου 515/1970:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:u7lqbgCYAh0J:www.docman.gr/Download/3801.aspx+%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF+3+%CF%80%CE%B1%CF%81.1+%CF%84%CE%BF%CF%85+%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%BF%CF%85+515/1970&cd=1&hl=el&ct=clnk&gl=gr&client=firefox-a>

¹⁸ ν.δ. 1037/1971: <http://www.stratologia.gr/%CE%A6%CE%95%CE%9A%201435%2921-7-08.pdf>

- Προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές εργασίες οι οποίες από την φύση της εργασίας, εκτελούνται εκτός του χρονικού ορίου ημερήσιας εργασίας που ισχύει για την γενική εργασία της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.
- Αναπλήρωση ωρών που χάθηκαν σε περίπτωση ομαδικής διακοπής η οποία να προέρχεται από τους παρακάτω λόγους:
 - α) από αιφνίδια αιτία ή ανώτερη δύναμη.
 - β) λόγω επισήμων ή τοπικών εορτών, εκτός εορτών και ημερών που εξομοιώνονται προς αυτές.
 - γ) λόγω καιρικών μεταβολών σε βιομηχανίες ή εργασίες οι οποίες από την φύση τους υπόκεινται στην επίδραση των καιρικών μεταβολών.

2. Να μην γίνεται υπέρβαση του ανώτατου ορίου ωρών που καθορίζεται σε ημερήσια και ετήσια βάση, π.χ. για τις βιοτεχνίες τρεις (3) ώρες ημερησίως, για τα εμπορικά καταστήματα ανώτατο ημερήσιο όριο δύο (2) ωρών και ετησίως εκατόν είκοσι (120) ωρών, κ.ο.κ..

3. Στον δημόσιο τομέα άδειες υπερωρίας δίνονται σε περίπτωση αναγκών επείγουσας φύσης ή σε περίπτωση επείγουσας εξυπηρέτησης των Ενόπλων Δυνάμεων.

Εξαίρεση από αυτό αποτελούν οι παραπάνω τρεις πρώτες περιπτώσεις, για τις οποίες η υπερωριακή απασχόληση μπορεί να έχει απεριόριστη διάρκεια μόνο για την πρώτη ημέρα, ενώ για τις υπόλοιπες ημέρες δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τέσσερις (4) ώρες.

4. Για να είναι νόμιμη μια υπερωρία θα πρέπει ο εργοδότης να κάνει έγγραφη αναγγελία της υπερωριακής εργασίας στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή, σε

περίπτωση που δεν υπάρχει τέτοια, στην αρμόδια αστυνομική αρχή σύμφωνα με το άρθρο 9 του π.δ. 27.6/4.7.1932¹⁹.

5. Για κάθε νόμιμη υπερωριακή απασχόληση μέχρι την συμπλήρωση των εκατόν είκοσι (120) ωρών η αμοιβή καταβάλλεται προσαυξημένη κατά 50%, ενώ για νόμιμη υπερωριακή απασχόληση άνω των εκατόν είκοσι (120) ωρών, όπου και όταν επιτρέπεται τούτο, η αμοιβή καταβάλλεται προσαυξημένη κατά 75% (άρθρο 1 παρ. 3 Ν.3385/2005²⁰).

2.2.2.2 ΚΑΤ' ΕΞΑΙΡΕΣΗ (ή ΠΑΡΑΝΟΜΗ) ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Όταν ο εργοδότης απασχολεί τον εργαζόμενο υπερωριακά χωρίς να συντρέχουν ουσιαστικοί λόγοι ή όταν οι υπερωρίες ξεπερνούν το ανώτατο όριο των επιτρεπομένων υπερωριών ή όταν ο εργοδότης δεν αναγγέλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας την υπερωριακή απασχόληση, τότε συντρέχει περίπτωση *κατ' εξαίρεση υπερωρίας (ή παράνομης υπερωρίας*, όπως ονομαζόταν με το προηγούμενο καθεστώς του Ν.2874/2000²¹, σύμφωνα με τον οποίο και αμειβόταν με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 150%).

Σήμερα, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 5 Ν.3385/2005²², για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση υπερωριακής απασχόλησης ο εργαζόμενος αποζημιώνεται με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 100%.

¹⁹ **άρθρο 9 του π.δ. 27.6/4.7.1932:** http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/817b_05.1150702754830.pdf

²⁰ **άρθρο 1 παρ. 3 Ν.3385/2005:** http://www.fle.gr/ergatika/Nomoi/Nomoi2004%20-%202006/Nomos3385_05.htm

²¹ **Ν.2874/2000:** <http://nomothesia.ependyseis.gr/eu-law/getFile/%CE%9D+2874+2000.pdf?bodyId=740248>

²² **άρθρο 1 παρ. 5 Ν.3385/2005:** http://www.fle.gr/ergatika/Nomoi/Nomoi2004%20-%202006/Nomos3385_05.htm

2.3 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο νομοθετικός καθορισμός ανωτάτων ημερησίων ή και εβδομαδιαίων χρονικών ορίων απασχόλησης των εργαζομένων, ενώ παράλληλα υφίστανται αυξομειούμενες ανάγκες για την εργασία στις επιχειρήσεις, δημιούργησε την ανάγκη θέσπισης διαδικασιών διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Έτσι, με τον νόμο 1892/1990²³ εισήχθησαν στην Ελλάδα ρυθμίσεις για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, που έμειναν όμως ανενεργές, και, στη συνέχεια, με τον νόμο 2639/98²⁴ ρυθμίστηκε λεπτομερώς η διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αναφέρεται σε χρόνο εργασίας μεγαλύτερο από τον νόμιμο, αποδεδυμένοντας τις επιχειρήσεις από τις αυστηρές διατάξεις που καθορίζουν τα ανώτατα επιτρεπτά όρια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας.

Ο νόμος αυτός προσφέρει **ελαστικοποίηση** στον χρόνο εργασίας, διότι ο εργοδότης μπορεί να απασχολεί τον εργαζόμενο του περισσότερες ώρες την ημέρα και την εβδομάδα χωρίς οι ώρες εργασίας αυτές να χαρακτηρίζονται υπερωριακές ώρες, με την **προϋπόθεση**, όμως, να τηρείται ο μέσος όρος των ωρών νόμιμης εβδομαδιαίας εργασίας μέσα σε μια περίοδο αναφοράς. Και ο νόμος αυτός τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του νόμου 2874/2000²⁵ που αναδιατύπωσε τους όρους και τη διαδικασία με την οποία μπορεί να συμφωνηθεί η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις επιχειρήσεις.

Παράλληλα, το π.δ.88/99²⁶ εισήγαγε στην ελληνική νομοθεσία την κοινοτική οδηγία 93/104/ΕΚ²⁷ περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας (όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία

²³ **Νόμος 1892/1990**: <http://nomothesia.ependyseis.gr/eu-law/getFile/%CE%9D+1892+1990.pdf?bodyId=903150>

²⁴ **Νόμος 2639/98**: <http://www.ypakp.gr/index.php?ID=Hu2KSYLW7p1y1CLn>

²⁵ **άρθρο 5 του νόμου 2874/2000**: http://www.fle.gr/ergatika/Nomoi/Nomoi1980-2003/Nomos2874_2000.htm

²⁶ **π.δ.88/99**: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=156&item_id=1974

²⁷ **93/104/ΕΚ**: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0104:el:HTML>

2000/34/EK²⁸ του Συμβουλίου της 22.6.2000 και κωδικοποιήθηκε με την οδηγία 2003/88/EK²⁹).

Αρμόδιος κρατικός φορέας για τον έλεγχο της τήρησης των συμφωνιών αυτών είναι η Επιθεώρηση Εργασίας σε κάθε νομό, όπου τηρείται ειδικό βιβλίο, στο οποίο καταχωρούνται οι διευθετήσεις του χρόνου εργασίας που ισχύουν στην περιφέρεια της αρμοδιότητάς του.

Βασική προϋπόθεση χρησιμοποίησης από τον εργοδότη της διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι να έχει καταρτιστεί επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων (ή, αν δεν υπάρχει, μεταξύ εργοδότη και του συνόλου των εργαζομένων) και η επιχείρηση να εφαρμόζει συλλογικό ωράριο εργασίας 40 ωρών εβδομαδιαίως ή μικρότερο.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας προβλέπεται με δυο τύπους, δηλαδή είτε με τη μορφή της διευθέτησης με χρονικές μονάδες μικρότερες του έτους είτε με την μορφή της διευθέτησης με χρονική μονάδα το έτος (περίοδος αναφοράς).

A. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας με χρονικές μονάδες μικρότερες του έτους

Στο σύστημα αυτό πρέπει να συγκεντρώνονται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Να εφαρμόζεται στην επιχείρηση συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως
- Να υπάρχουν περίοδοι αυξημένης και περίοδοι μειωμένης απασχόλησης στην επιχείρηση, με την έννοια ότι στην επιχείρηση εμφανίζεται σε ορισμένες χρονικές περιόδους σάβευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο

²⁸ **2000/34/EK**: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:195:0041:0045:EL:PDF>

²⁹ **2003/88/EK**: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:el:PDF>

αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους και σε άλλες περιόδους υπάρχει ύφεση στην εργασία.

- Οι εργαζόμενοι να απασχολούνται δυο (2) επιπλέον ώρες την ημέρα πλέον των οκτώ (8) στις περιόδους αυξημένης απασχόλησης και οι επιπλέον των σαράντα (40) ωρών εργασίας (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) την εβδομάδα να αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας της περιόδου μειωμένης απασχόλησης. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης να μην υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς).
- Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, μπορεί να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης.
- Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, αν δεν μπορεί να την εκτελέσει, και η άρνησή του δεν θεωρείται αντίθετη στην καλή πίστη ούτε συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.
- Και στις περιόδους αυξημένης απασχόλησης εξακολουθούν να ισχύουν οι κείμενες διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων (για κάθε περίοδο 24 ωρών η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κάτω των 12 συνεχών ωρών).
- Ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά το 4μηνο (περίοδος αναφοράς) να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες ή, αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, να μην υπερβαίνει το ωράριο αυτό. Στον μέσο όρο αυτό δεν συμπεριλαμβάνονται τυχόν υπερεργασία ή νόμιμες υπερωρίες της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ενώ, αν συμπεριληφθούν και οι ώρες αυτές, το ωράριο δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες.

B. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας με χρονική μονάδα το έτος

Στο σύστημα αυτό πρέπει να συγκεντρώνονται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- Να εφαρμόζεται στην επιχείρηση συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως
- Να υπάρχουν περίοδοι αυξημένης και περίοδοι μειωμένης απασχόλησης στην επιχείρηση, με την έννοια ότι στην επιχείρηση εμφανίζεται σε ορισμένες χρονικές περιόδους σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους και σε άλλες περιόδους υπάρχει ύφεση στην εργασία.
- Μέχρι 256 ώρες εργασίας από τον συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβούν τις 32 εβδομάδες ετησίως, και με αντίστοιχα μειωμένο αριθμό ωρών κατά το υπόλοιπο χρονικό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Και στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον εργασίας, αν δεν μπορεί να την εκτελέσει, και η άρνησή του δεν θεωρείται αντίθετη στην καλή πίστη ούτε συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.

- Και στις περιόδους αυξημένης απασχόλησης εξακολουθούν να ισχύουν οι κείμενες διατάξεις για τον χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων (για κάθε περίοδο 24 ωρών η ελάχιστη ανάπαυση δεν μπορεί να είναι κάτω των 12 συνεχών ωρών).

- Ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά το 4μηνο (περίοδος αναφοράς) να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες ή, αν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, να μην υπερβαίνει το ωράριο αυτό. Στον μέσο όρο αυτό δεν συμπεριλαμβάνονται τυχόν υπερεργασία ή νόμιμες υπερωρίες της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, ενώ, αν συμπεριληφθούν και οι ώρες αυτές, το ωράριο δεν υπερβαίνει τις 48 ώρες.
- Αντί μείωσης των ωρών εργασίας επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός των μειωμένων ωρών και ημερών ανάπαυσης ή ημερών άδειας.
- Η ημερήσια εργασία, κατά την περίοδο αυξημένης απασχόλησης, δεν μπορεί να υπερβεί τις 10 ώρες.

2.4 ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασία τη νύχτα, και συγκεκριμένα μεταξύ ώρας 10μ.μ.και 6 π.μ., είναι καταρχήν ελεύθερη για όλους τους εργαζόμενους, εφόσον έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ή έχει αποφασιστεί από τον εργοδότη μονομερώς στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος και εφόσον βέβαια η άσκηση του δικαιώματος αυτού δεν γίνεται καταχρηστικά. Εξαιρέσεις, με την έννοια της απαλλαγής από τη νυχτερινή εργασία, έχουν θεσπιστεί για τις έγκυες, τις λεχώνες και τις γαλουχούσες γυναίκες (με το π.δ.176/97³⁰), καθώς και για τους ανηλίκους (με το π. δ. 62/98³¹).

Στις νυχτερινές ώρες μπορεί να πραγματοποιηθεί ολόκληρο το ωράριο ή ένα μέρος του ωραρίου.

³⁰ π.δ.176/97: http://www.elinyae.gr/el/item_details.jsp?cat_id=875&item_id=3144

³¹ π. δ. 62/98: <http://www.ypakp.gr/uploads/files/2717.pdf>

✚ Αμοιβή:

Εξάλλου, όσοι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία κατά τη νύχτα (μεταξύ 10μ.μ. και 6π.μ.) αμείβονται με το κανονικό ωρομίσθιό τους προσαυξημένο κατά 25%. Η προσαύξηση αναφέρεται στο νόμιμο ημερομίσθιο ή στο 1/25 του νόμιμου μισθού -και όχι στον τυχόν ανώτερο από τον νόμιμο μισθό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο.

Επίσης προσαύξηση οφείλεται ακόμη και όταν ο μισθωτός αμείβεται με αποδοχές ανώτερες από τις νόμιμες, εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ότι οι ανώτερες των νομίμων αποδοχές περιλαμβάνουν και την προσαύξηση αυτή. Προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας δεν δικαιούνται οι διευθύνοντες υπάλληλοι ούτε και όσοι βρίσκονται σε απλή ετοιμότητα εργασίας, αλλά ούτε και οι εργαζόμενοι σε εργασίες που από τη φύση τους παρέχονται τη νύχτα και των οποίων οι αποδοχές εμπεριέχουν ήδη την προσαύξηση αυτή του 25% συγκρινόμενες με τις νόμιμες αποδοχές.

Αν ένας εργαζόμενος απασχοληθεί υπερωριακά κατά τη νύχτα, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας θα υπολογιστεί επί του ήδη προσαυξημένου με 25%, λόγω νύχτας, ωρομισθίου του. Επίσης, αν ο μισθωτός εργασθεί υπερωριακά κατά τις νυχτερινές ώρες της Κυριακής ή αργίας, η προσαύξηση της υπερωρίας είναι 50% ή 75% ή και 100% και υπολογίζεται επί ωρομισθίου, το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί και με τις δυο προσαυξήσεις (δηλαδή του 25% λόγω νύχτας και του 75% λόγω Κυριακής ή αργίας).

2.5 ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΙΣ ΚΥΡΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΓΙΕΣ

Υπάρχουν ορισμένες ημέρες κατά τις οποίες δεν επιτρέπεται η απασχόληση των εργαζομένων με εξαίρεση ορισμένες περιπτώσεις, λόγω ειδικών αναγκών. Μια μέρα υποχρεωτικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης είναι η Κυριακή (από την 00:00 έως την 24:00 ή σε επιχειρήσεις εργασίας όλο το 24ωρο μπορεί να είναι από 06:00π.μ. της Κυριακής έως

06:00π.μ. της Δευτέρας) καθώς και καθιερωμένες αργίες λόγω θρησκευτικών και εθνικών επετείων.

Την Κυριακή και κατά τις ημέρες αργίας ισχύει γενικά απαγόρευση απασχόλησης για όλους τους μισθωτούς και αυτό ανεξάρτητα της μορφής απασχόλησης (β.δ. 748/66³²). Από την απαγόρευση αυτή εξαιρούνται κατά πάγια νομολογία οι διευθύνοντες υπάλληλοι.

Επίσης, με ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις προβλέπονται εξαιρέσεις από τη γενική αυτή απαγόρευση, π.χ. για γεωργικές, κτηνοτροφικές, αλιευτικές κλπ. επιχειρήσεις, οικιακούς μισθωτούς γενικά, επιχειρήσεις μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων, πρατήρια διανομής πετρελαιοειδών, χώρους στάθμευσης, τηλεπικοινωνίες, κινηματογραφικές ταινίες, ψυχαγωγικά θεάματα, μουσεία, εστιατόρια, ζαχαροπλαστεία, μπαρ, καφετέριες, ανθοπωλεία, ξενοδοχεία, κλινικές, νοσοκομεία, κλπ. Ειδικά για τα φαρμακεία ισχύουν ειδικές ρυθμίσεις περί διημέρευσης και διανυκτέρευσης και κατά τις Κυριακές και αργίες.

ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ:

Υποχρεωτικές από τον νόμο αργίες είναι η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η Εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου και τα Χριστούγεννα.

Προαιρετικές αργίες είναι η Πρωτομαγιά και η 28η Οκτωβρίου και, τέλος, ***αργίες σύμφωνα με το έθιμο*** είναι η Πρωτοχρονιά, τα Θεοφάνεια, η Καθαρά Δευτέρα, η δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων καθώς και η Πεντηκοστή και οι τοπικές εορτές και επαγγελματικής σημασίας.

Οι υποχρεωτικές και προαιρετικές αργίες δεν μπορούν να εξομοιωθούν όπως η Κυριακή και να μεταφερθούν σε άλλη ημέρα. Σε περίπτωση εργασίας σε ημέρα αργίας το ημερομίσθιο προσαυξάνεται κατά 75%. Ειδική περίπτωση αποτελεί η ημέρα της Μ.

³² **β.δ. 748/66:** http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/a251_76.1143031089879.pdf

Παρασκευής, ημέρα κατά την οποία η απασχόληση των μισθωτών των καταστημάτων, αλλά και η λειτουργία των καταστημάτων απαγορεύεται μόνο μέχρι τις 13.00' μ.μ.

Ακόμη, το Υπουργείο Εργασίας μπορεί να καθορίσει επιπλέον ημέρες αργίας, αν το κρίνει αναγκαίο, αλλά όχι παραπάνω από πέντε τον χρόνο.

✚ Αμοιβή:

Οι εργαζόμενοι οποιασδήποτε επιχείρησης ή εργασίας, απασχολούμενοι κατά τις Κυριακές και εξαιρετικές εορτές (αργίες), δικαιούνται γενικά προσαύξηση 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου του ή επί του 1/25 του μηνιαίου μισθού του, και μάλιστα ανεξάρτητα από το κύρος της συμφωνίας για την απασχόληση αυτή.

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι με ημερομίσθιο, εκτός της προσαύξησης του 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου τους, δικαιούνται και το καταβαλλόμενο συνήθως ημερομίσθιό τους (1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής, τόσο επί 6ημέρου όσο και επί 5ημέρου συστήματος εργασίας), ενώ οι εργαζόμενοι που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, που εργάστηκαν Κυριακή ή άλλη αργία σε επιχείρηση που λειτουργεί νόμιμα τις ημέρες αυτές, δικαιούνται μόνο προσαύξηση 75% επί του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού τους και όχι άλλη αμοιβή, γιατί η αμοιβή τους για την ημέρα αυτή θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό τους. Αν η επιχείρηση κανονικά αργεί την Κυριακή και τις αργίες και λειτουργήσει έκτακτα μια Κυριακή ή αργία, οι εργαζόμενοι δικαιούνται και την προσαύξηση του 75% επί του νόμιμου ημερομισθίου τους (ή 1/25 του νόμιμου μισθού τους) και το 1/25 του συνήθως καταβαλλομένου μισθού τους.

Η πρόσθετη αυτή αμοιβή για τις Κυριακές και αργίες δίδεται ανεξάρτητα από οποιαδήποτε άλλη προσαύξηση που τυχόν δικαιούται ο εργαζόμενος (π.χ. λόγω νυχτερινής εργασίας), ενώ δεν συμψηφίζεται με τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες των νομίμων αποδοχές.

Επίσης, οι ώρες εργασίας της Κυριακής δεν μπορεί να προστεθούν σ' εκείνες των εργασίμων ημερών της ίδιας εβδομάδας προς επιμήκυνση με τον τρόπο αυτό της εβδομαδιαίας εργασίας, αφού η εργασία κατά την ημέρα αυτή ρυθμίζεται αυτοτελώς και όχι σε συσχετισμό με το όριο απασχόλησης κατά τις εργάσιμες ημέρες.

✚ **Ημέρα αναπλήρωση ανάπαυσης:**

Παράλληλα, ο εργαζόμενος που παρέσχε νόμιμα την εργασία του κατά τις Κυριακές δικαιούται αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση 24 συνεχών ωρών σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας που άρχισε την Κυριακή. Το ίδιο δικαίωμα σε αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση (ρεπό) σε άλλη ημέρα της εβδομάδας έχει και ο εργαζόμενος που παρέχει εργασία τις Κυριακές πάνω από 5 ώρες, είτε νόμιμα είτε παράνομα, ενώ για εργασία την ημέρα του Σαββάτου, που παρέχεται με καθεστώς 5θήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται ανάπαυλα σε άλλη ημέρα. Για τη στέρηση της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας του ανάπαυσης ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει την ωφέλεια που αποκόμισε από την απασχόλησή του ο εργοδότης κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού.

Στις περιπτώσεις που η εργασία παρέχεται την Κυριακή για κάτω των 5 ωρών, η αναπληρωματική ανάπαυση περιορίζεται σε τόσες ώρες όσες οι ώρες απασχόλησης του εργαζόμενου κατά την Κυριακή.

Ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης δεν προβλέπεται σε περίπτωση εργασίας σε άλλες ημέρες αργίας (εκτός της Κυριακής).

✚ **Ποινικές κυρώσεις:**

Οι παραβάσεις από δόλο ή αμέλεια των διατάξεων για την Κυριακάτικη αργία και τις υπόλοιπες αργίες συνεπάγονται πάντοτε ποινική ευθύνη του εργοδότη (επιβολή χρηματικής ποινής ή φυλάκισης 10 ημερών μέχρι 6 μηνών, που σε περίπτωση ιδιαίτερα

επιβαρυντικών περιστάσεων ή περίπτωση υποτροπής μπορεί να επιβάλλονται και σωρευτικά), αλλά και επιβολή διοικητικών κυρώσεων.

3. ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΕΝΘΗΜΕΡΗΣ ΚΑΙ ΕΞΑΗΜΕΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ)

Με το άρθρο 6 της από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με τον νόμο 133/75³³, καθιερώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα η προαιρετική εφαρμογή του συστήματος της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Αργότερα, με διάφορες κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, ακόμη και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ), καθιερώθηκε η υποχρεωτική πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση για εργαζόμενους στον βιομηχανικό τομέα (με την ΔΑ 25/83 του ΔΔΔΔ Αθηνών που κηρύχθηκε γενικά υποχρεωτική από 1.4.1983, για βιομηχανικές επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους με ταυτόχρονη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας σε 40 ώρες), στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ, καθώς και τα καταστήματα.

Στο σύστημα πενθήμερης εργασίας, η έκτη ημέρα της εβδομάδας (συνήθως το Σάββατο) θεωρείται ως ημέρα ανάπαυσης, και όχι ως ημέρα αργίας., ως δε προς την αμοιβή εξομοιώνεται με εργάσιμη ημέρα. Κατά συνέπεια, δεν δικαιούται ούτε προσαύξηση του ημερομισθίου κατά 75%, όπως σε περίπτωση εργασίας την Κυριακή, ούτε υποχρέωση χορήγησης αναπληρωματικής ημέρας ανάπαυσης.

³³ Νόμος 133/75:

http://www.taxheaven.gr/acforum/index.php?app=core&module=attach§ion=attach&attach_id=4764

Η ημέρα ανάπαυσης των εργαζομένων λόγω πενθημέρου καθορίζεται κυλιόμενη εκτός αν υπάρχουν αντίθετες ειδικότερες ρυθμίσεις σε κανονιστικές διατάξεις ή στην συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου.

Κατά την κρατούσα νομολογία η απασχόληση της 6ης ημέρας δεν μπορεί να θεωρηθεί ως υπερεργασία, αφού η έννοια της υπερεργασίας προϋποθέτει υπολογισμό του χρόνου απασχόλησης σε εβδομαδιαία βάση. Δεν αποκλείεται, ωστόσο, να συνιστά υπερωριακή εργασία η πέραν του ισχύοντος ημερήσιου νομίμου ωραρίου απασχόληση του εργαζόμενου κατά την 6η ημέρα.

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απουσιάσουν από τη εργασία τους για διάφορους λόγους μέσα στο έτος. Άλλοτε η απομάκρυνσή τους αυτή είναι ολιγοήμερη και άλλοτε διαρκεί περισσότερες εβδομάδες, ανάλογα με την αιτία που την προκαλεί. Σε κάποιες περιπτώσεις, ενώ ο εργαζόμενος απουσιάζει από την εργασία του (και συνεπώς δεν παρέχει εργασία), του καταβάλλεται κανονικά ο μισθός του από τον εργοδότη ή άλλες παροχές από τον ασφαλιστικό του φορέα, και άλλοτε δεν δικαιούται καμιά παροχή.

3.2 ΔΙΑΦΟΡΟΠΙΕΙΣΕΙΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΕΙΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.2.1 ΙΔΙΩΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Βασική υποχρέωση των επιχειρήσεων που εφαρμόζεται το πενθήμερο σύστημα απασχόλησης είναι να μην απασχολούν προσωπικό το Σάββατο ή κάποια άλλη μέρα της εβδομάδας εφόσον λόγω της φύσης της εργασίας θα πρέπει να απασχολήσουν το Σάββατο. Δεδομένο ότι ο συνολικός αριθμός ωρών είναι 48 την εβδομάδα, είναι αυτονόητο ότι θα

υπάρχει υπέρβαση κατά μια ώρα την ημέρα, ώστε να κατανεμηθούν οι ώρες τις έκτης μέρας.

Στις κατηγορίες αυτών των επιχειρήσεων, αρμόδιος για την απόφαση του τρόπου λειτουργίας, είναι ο εργοδότης, ο οποίος έχει δυο δυνατότητες. Είτε να εφαρμόσει το πενθήμερο δοκιμαστικά, όποτε και διατηρεί το δικαίωμα να επανέρθει στις έξι μέρες εργασίας αργότερα, είτε να εφαρμόσει ανεπιφύλακτα το εξαήμερο σύστημα, όποτε να είναι υποχρεωμένος να το διατηρεί συνεχώς.

3.2.2 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Αφορά την νομοθεσία για τους εργαζόμενους που ασχολούνται πάνω από σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα. Προβλέπεται, λοιπόν, από τον νόμο ότι είναι δυνατόν να γίνει αυτή η υπέρβαση του ωραρίου στην περίπτωση όμως που το προσωπικό εργάζεται ‘κατ’ εναλλαγή’. Όταν δηλαδή οι επιχειρήσεις λειτουργούν με εναλλασσόμενες ομάδες προσωπικού. Το ίδιο ισχύει και για εκείνες τις επιχειρήσεις που από την φύση τους είναι συνεχούς λειτουργίας.

Απαραίτητη όμως **προϋπόθεση** είναι να μην υπερβαίνει ο μέσος όρος των ωρών της εργασίας, υπολογιζόμενος σε περίοδο τριών (3) τουλάχιστον εβδομάδων, τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα οκτώ (48) την εβδομάδα.

Πρόσθετη **προϋπόθεση** είναι να μην υπερβαίνουν οι ώρες εργασίας τις πενήντα έξι (56) ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο. Στην περίπτωση όμως αυτή πρέπει να μεταβάλλεται η σειρά εργασίας των ομάδων κάθε εβδομάδα, έτσι ώστε η ομάδα που εργάζεται κατά την νύκτα της μιας εβδομάδας, να εργάζεται την επομένη εβδομάδα κατά την διάρκεια της ημέρας.

Επίσης πρέπει όταν μια ομάδα απασχοληθεί την Κυριακή, να χορηγείται «σαΐτα» εικοσιτετράωρη ανάπαυση σε άλλη μέρα την εβδομάδα σε άλλη μέρα ανάπαυσης την εβδομάδα. Αυτό όμως θα πρέπει να γίνεται με τρόπο τέτοιο ώστε να εξασφαλίζεται το να έχει κάθε εργαζόμενος τουλάχιστον μια Κυριακή ελεύθερη κάθε τρεις (3) εβδομάδες.

Οι επιπλέον ώρες, δηλαδή από την τεσσαρακοστή έως την πενήκοστή έκτη, θεωρούνται ως υπερεργασία. Η απόφαση σχετικά με το πώς θα διευθετηθεί το θέμα της διαδοχής της κάθε βάρδιας και του ποιος εργαζόμενος θα ανήκει σε ποια, ανήκει καταρχήν στην αρμοδιότητα του εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος.

Όταν οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις δεν είναι από την φύση τους συνεχούς λειτουργιάς, υπάρχει εντούτοις η δυνατότητα να λειτουργούν συνεχώς είτε στο σύνολο τους ή σε κάποιο ή σε κάποια τμήματα τους με την προσθήκη τέταρτης βάρδιας. Στην περίπτωση όμως αυτή θα πρέπει να συγκατατεθεί ο εργαζόμενος ώστε να γίνει η ένταξη του σε μια τέτοια ομάδα.

Οι επιχειρήσεις αυτές μπορούν να λειτουργήσουν έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, η δεύτερη όμως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης θα πρέπει οπωσδήποτε να είναι συνεχόμενη με Κυριακή, τουλάχιστον μια φορά κάθε τρεις (3) εβδομάδες.

Έχουν επίσης τη δυνατότητα να λειτουργούν ακόμη και τα Σαββατοκύριακα, εφόσον το επιθυμούν και πάλι είτε στο σύνολο τους, είτε για ορισμένα τμήματα τους. Δεν μπορούν όμως να χρησιμοποιήσουν το κανονικό τους προσωπικό για το διήμερο της εβδομαδιαίας ανάπαυσης. Θα πρέπει δηλαδή να προσλάβουν έκτακτο προσωπικό το οποίο να απασχολήσουν σε δυο ομάδες επί δώδεκα (12) ώρες την ημέρα.

Όσον αφορά την ημερησία εργασία, επιτρέπεται υπέρβαση του ανωτάτου ορίου, μέχρι μια (1) ώρα την ημέρα, η οποία δεν θεωρείται υπερωρία, εφόσον οι επιχειρήσεις

αυτές δεν λειτουργούν το απόγευμα του Σαββάτου ή και μιας (1) ακόμη εργάσιμης ημέρας την εβδομάδα και καταβάλλεται πλήρες το ημερομίσθιο των ημερών αυτών και το σύνολο όλων εργάσιμων ωρών δεν υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) την εβδομάδα.

3.2.3 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΒΙΟΤΕΧΝΙΕΣ

Η δυνατότητα επιλογής πενθημέρου ή εξαήμερου ισχύει και για τις βιομηχανίες , εφόσον απασχολούν λιγότερα από πενήντα (50) άτομα. Για τις μεγαλύτερες όμως το πενθήμερο είναι υποχρεωτικό.

Το πενθήμερο βέβαια άφορα την εργασία του προσωπικού και όχι τη λειτουργία της επιχείρησης η όποια είναι δυνατό να πραγματοποιείται ακόμη και τις επτά (7) ημέρες της εβδομάδας αν αυτό επιβάλλεται από την φύση και το αντικείμενο της δραστηριότητας της. Ο εργοδότης μάλιστα δεν δικαιούται να απασχολήσει τους μισθωτούς περισσότερες από σαράντα πέντε (45) ώρες την εβδομαδιαίων το κάνει, οι επιπλέον τρεις (3) ώρες(από την 45^η έως και την 48^η) αντιμετωπίζονται ως υπερωρία και όχι ως υπερεργασία.

Οι διατάξεις αυτές δεσμεύουν όλες τις βιομηχανικές επιχειρήσεις που είναι μέλη του Σ.Ε.Β, εφόσον όπως είπαμε απασχολούν περισσότερες από 50 εργαζόμενους. Αφορούν μάλιστα και όλους τους εργαζόμενους στις αναπαυσάσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης.

Κατά την διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του τετράμηνου, δηλαδή της περιόδου αναφοράς, εάν δεν συμπεριλήφθη η υπερεργασία και οι νόμιμες υπερωρίες της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες.

Εάν αντίθετα εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ, μαζί με τις ώρες υπερεργασίας και τις νόμιμες υπερωρίες, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3.2.4 ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Συμφώνα με το άρθρο 10 της Σ.Σ.Ε. τραπεζών Ο.Τ.Ο.Ε. 2006-2007³⁴ (ΠΚ Υπουργείο απασχόλησης 143/27-12-2006) κάθε τράπεζα ορίζει τα καταστήματα της που λειτουργούν κατ' εξαίρεση πέραν του ωραρίου εργασίας και συναλλαγών , όπως καθιέρωσε με την Σ.Σ.Ε. Τραπεζών Ότου 2002-2003(άρθρο 5, 37 ώρες και 32 συναλλαγής με το κοινό εβδομαδιαίως ως εξής):

1. Μέχρι δέκα καταστήματα, εφόσον διαθέτει δίκτυο άνω των 150 καταστημάτων,
2. Μέχρι 5 καταστήματα, εφόσον διαθέτει δίκτυο από 31 έως 150 καταστήματα,
3. Μέχρι 2 καταστήματα, εφόσον διαθέτει δίκτυο από 1-30 καταστήματα,

Θα λειτουργούν από Δεύτερα έως Παρασκευή όπως ορίζεται από την έναρξη της λειτουργίας των τραπεζών με μέγιστο ωράριο έως τις 20:30 και το Σάββατο από τις 10:00 έως και τις 17:00. Όταν ο μισθωτός απασχολείται και το Σάββατο ορίζεται ως ανώτατο εβδομαδιαίο ωράριο οι τριάντα πέντε (35) ώρες.

Στην περίπτωση όπου δεν τηρούνται τα παραπάνω όρια εργασίας, η πρόσθετη αποζημίωση αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας της επιχείρησης με το πλέον αντιπροσωπευτικό σύλλογο, που ισχύει από την ημέρα της κατάθεσης της στην επιθεώρηση εργασίας.

³⁴ άρθρο 10 της Σ.Σ.Ε. τραπεζών Ο.Τ.Ο.Ε. 2006-2007:
<http://www.ine.otoe.gr/UplDocs/tekmiriosi/otoe/sse2002.pdf>

3.2.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΟΔΗΓΟΙ ΦΟΡΤΗΓΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ

Οι οδηγοί πάσης φύσεως σύμφωνα με το άρθρο 6 της 40/1985ΔΔΔΔ Αθηνών³⁵, που κυρώθηκε υποχρεωτική με την απόφαση του υπουργείου 19533/1985 απασχολούνται πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα, οι δε ημέρες ανάπαυσης είναι συνεχόμενες. Το ωράριο είναι σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα (12/84 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών³⁶).

Οι οδηγοί Κατηγορίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα. Η υπερεργασία είναι μία (1) ώρα την ημέρα δηλαδή σαράντα έως σαράντα πέντε (40-45) ώρες την εβδομάδα (άρθρο 1 Ν. 3385/05³⁷) και μέχρι εκατόν είκοσι (120) εργασίας ημέρες ετησίως. Επίσης μετά την οδήγηση τεσσεράμισι ωρών (4ώρες και 30΄) θα πρέπει να γίνεται διάλειμμα σαράντα πέντε λεπτών (45΄) τουλάχιστον έκτος αν ακόλουθη περίοδος ανάπαυσης του οδηγού, τότε θα αντικατασταθεί με δεκαπέντε λεπτά (15΄) διάλειμμα τουλάχιστον.

Τέλος, η συνολική διάρκεια οδήγησης δεν θα υπερβαίνει τις ενενήντα (90) ώρες ανά δυο συνεχόμενες εβδομάδες. Σε περίπτωση επάγουσας εργασίας ο εργοδότης θα πρέπει να απευθυνθεί με αίτηση στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας.

3.2.6 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΙΑ ΑΝΕΡΓΕΣΗ ΟΙΚΟΔΟΜΗΣ

Η πρόσληψη τους γίνεται με κατάθεση της κάρτας πρόσληψης στον ΟΑΕΔ. Δεν υπάρχει υποχρέωση κατάθεσης προγράμματος ωρών εργασίας, ούτε τήρηση του ειδικού Βιβλίου Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού.

³⁵ άρθρο 6 της 40/1985ΔΔΔΔ Αθηνών: http://www.omed.gr/el/files/codings/125_O30R06.pdf

³⁶ 12/84 απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών: <http://www.supportonline.gr/main.php?id=190>

³⁷ άρθρο 1 Ν. 3385/05: http://www.fle.gr/ergatika/Nomoi/Nomoi2004%20-%202006/Nomos3385_05.htm

Υποχρεούται, παρόλα αυτά, ο εργοστάβος να τηρεί Ημερήσιο Δελτίο του Βιβλίου Απασχολουμένου Προσωπικού (άρθρο 33 του νομού 1836/89³⁸) το όποιο θεωρείται από την αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Επιπλέον, το Βιβλίο Μέτρων Ασφάλειας και Υγείας το όποιο πρέπει να είναι θεωρημένο από το Κέντρο Πρόσληψης Επαγγελματικού Κίνδυνου ή Υγειονομικής Επιθεώρησης Εργασίας. Σε ότι αφορά την αμοιβή τους, σχετική είναι η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ενώ θα πρέπει να αναφερθεί εάν οι ημέρες ασφάλισης είναι κάθε μηνά οι πραγματικές ημέρες απασχόλησης.

³⁸ άρθρο 33 του νομού 1836/89: <http://www.docman.gr/Download/4797.aspx>

4. ΑΝΕΡΓΙΑ

4.1 ΟΡΙΣΜΟΙ - ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΕΣ

Άνεργος, βάση του ορισμού του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, θεωρείται κάποιος ο οποίος *“ δεν εργάζεται, ενδιαφέρεται να εργαστεί, είναι διαθέσιμος για να εργαστεί και ψάχνει για εργασία ”* και Ανεργία είναι *“ η κατάσταση ενός ατόμου, που είναι ικανό, πρόθυμο και διαθέσιμο να απασχοληθεί, δεν δύναται όμως να βρει εργασία ”*.

Επίσης σύμφωνα με την CEDEFOP³⁹ ανεργία ορίζεται *« η κατάσταση όσων προσφέρονται για εργασία και δεν βρίσκουν απασχόληση έναντι αμοιβής ανάλογη με την ειδίκευση και τις επαγγελματικές δεξιότητες που διαθέτουν »*.

4.2 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Κάθε οικονομία έχει ένα μέγεθος πληθυσμού. Για λόγους οικονομικής ανάλυσης ο πληθυσμός διακρίνεται:

³⁹ CEDEFOP: Ευρωπαϊκό Κέντρο για την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής κατάρτισης.



- 1) Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός αποτελεί το εργατικό δυναμικό της οικονομίας και περιλαμβάνει τα άτομα εκείνα τα οποία είναι ικανά και ταυτόχρονα θέλουν να εργασθούν.
- 2) Ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός αποτελείται από τα άτομα εκείνα τα οποία δεν μπορούν να εργαστούν για κάποιους λόγους (ηλικιωμένοι, μικρά παιδιά, ασθενείς, φαντάροι ,κ.α.) και από άτομα τα οποία μπορούν να εργαστούν αλλά για διάφορους λόγους δεν θέλουν να εργαστούν, οι άεργοι.

Το εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε δύο κατηγορίες:



Το μέγεθος της ανεργία μπορεί να μετρηθεί ως απόλυτο μέγεθος, για παράδειγμα, χιλιάδες άνεργοι. Η σημασία όμως του αριθμού αυτού εξαρτάται από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού. Γι' αυτό η ανεργία μετράτε ως ποσοστό επί τοις εκατό (%) του εργατικού δυναμικό, για παράδειγμα 8%.

$$\text{ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ} = \frac{\text{ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΕΡΓΩΝ}}{\text{ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ}} * 100$$

Το ποσοστό της ανεργίας μπορεί να διαφέρει από περίοδο σε περίοδο, καθώς μεταβάλλεται το απόλυτο μέγεθος της ανεργίας ή του εργατικού δυναμικού ή και των δύο (αλλά με διαφορετικό ρυθμό).

Δύο είναι οι συνήθεις τρόποι μέτρησης της ανεργίας, που χρησιμοποιούνται από την πλειονότητα των χωρών: οι έρευνες δημοσκόπησης του πληθυσμού και η εγγραφή των αιτούντων εργασίας πάρα των υπευθύνων οργανισμών. Οι εγγραφές είναι πλέον λεπτομερείς και συχνές, αλλά παρουσιάζουν το μεγάλο μειονέκτημα να αντανακλούν τις συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού (κανόνες εγγραφής, ορισμός της έννοιας του

ανέργου), αλλά και τις συμπεριφορές των ανέργων έναντι της εγγραφής (ποιότητα και διάρκεια παροχών κλπ).

Κατά καιρούς δημιουργούνται αμφιβολίες ως προς την εγκυρότητα και την τιμιότητα των στατιστικών που αναφέρονται στην ανεργία. Οι ανακρίβειες θα λέγαμε ότι είναι αποτέλεσμα των ατελειών των μεθόδων μέτρησης και των αβεβαιοτήτων των ορισμών. Τα περιθώρια αυτά αποτελούν μερικές φορές πηγή "πειρασμού" για τη συμπεριφορά της κεντρικής διοίκησης και της πολιτικής εξουσίας. Όποια και να είναι η μέθοδος μέτρησης, η αξία της εξαρτάται επίσης και από το λειτουργικό ορισμό που δίνουμε στην ανεργία, ορισμός που πολλές φορές μπορεί να ακολουθεί τα λογικά πλαίσια ή να ακολουθεί κανόνες και όρια στενά ή ευρέα, ανάλογα συχνά και με τις πολιτικές επιλογές ή πιέσεις.

Η δυσκολία μέτρησης της ανεργίας οφείλεται στο ότι μεγάλα τμήματα του πληθυσμού βρίσκονται σε ενδιάμεσες καταστάσεις, μεταξύ εργασίας, ανενεργού πληθυσμού (αδράνειας) και ανεργίας. Η ταυτοποίηση αυτών των κατηγοριών και η κατανόηση των λειτουργιών τους εντός της αγοράς εργασίας είναι πιο χρήσιμη από το να αγνοηθεί η ύπαρξη του, θέτοντας αυθαίρετα όρια. Όπως ήδη αναφέραμε, ο ορισμός της ανεργίας που χρησιμοποιείται στις στατιστικές απαιτεί όχι μόνο ο ενδιαφερόμενος να αναζητεί εργασία, αλλά να είναι και διαθέσιμος για εργασία. Αυτός ο περιοριστικός ορισμός έχει ως αποτέλεσμα την ελάφρυνση των στατιστικών ανεργίας και τη μεταφορά των ατόμων στον ανενεργό πληθυσμό με διάφορους πλασματικούς τρόπους.

4.3 ΤΑ ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Υπάρχουν τέσσερα είδη ή κατηγορίες ανεργίας: η εποχιακή ανεργία, η ανεργία τριβής, η διαρθρωτική ανεργία και η ανεργία λόγω ανεπαρκούς ζήτησης ή κεϋνσιακή ανεργία.

4.3.1 ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

Πολλές επιχειρήσεις, π.χ. οι αγροτικές και οι τουριστικές, παρουσιάζουν συστηματικές μεταβολές στην παραγωγή τους δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του έτους. Οι μεταβολές της παραγωγής συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και, συνεπώς, από μεταβολές της ανεργίας. Αυτή η ανεργία ονομάζεται εποχιακή. Χαρακτηριστικά της εποχιακής ανεργίας είναι ότι επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής σχετικά διάρκειας.

4.3.2 ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΡΙΒΗΣ

Ανεργία τριβής είναι εκείνη η οποία οφείλεται στην αδυναμία της αγορά να απορροφήσει άμεσα άνεργους, παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και επαγγελματική εξειδίκευση. Η ανεργία τριβής οφείλεται στην αδυναμία των εργατών να εντοπίσουν αμέσως τις επιχειρήσεις με τις κενές θέσεις και την αδυναμία των επιχειρήσεων να εντοπίσουν τους άνεργους εργάτες. Επίσης, μπορεί να οφείλεται στη γεωγραφική απόσταση μεταξύ της περιοχής όπου υπάρχει ανεργία και αυτής όπου υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας. Γενικότερα οφείλεται στην έλλειψη ενός επαγγελματικού συστήματος πληροφοριών για ύπαρξη ανέργων και επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας.

4.3.3 ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΗ Ή ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

Όταν σε μία οικονομία υπάρχουν άνεργοι και κενές θέσεις εργασίας, αλλά οι άνεργοι δεν μπορούν να απασχοληθούν στις υπάρχουσες κενές θέσεις, επειδή υπάρχει αναντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα και την εξειδίκευση των ανέργων και σε αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των κενών θέσεων, η ανεργία αυτή ονομάζεται διαρθρωτική. Οφείλεται σε τεχνολογικές μεταβολές, οι οποίες δημιουργούν νέα επαγγέλματα και αχρηστεύουν άλλα. Όπως είναι φανερό, η διαρθρωτική ανεργία δημιουργείται από την δυσαναλογία που υπάρχει ανάμεσα στην προσφορά και την ζήτηση των διαφόρων ειδικοτήσεων. Η μείωσή της απαιτεί επανεκπαίδευση των ανέργων, ώστε να αποκτήσουν τις ειδικεύσεις στις οποίες υπάρχει έλλειψη. Διαφορετικά, η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να είναι μεγάλης διάρκειας.

4.3.4 ΚΕΥΝΣΙΑΝΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

Η ανεργία λόγω ανεπαρκούς ζήτησης ονομάζεται και κεϋνσιανή ανεργία, είναι εκείνη που προέρχεται από την πτώση της οικονομικής δραστηριότητας στις φάσεις της καθόδου και της ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Πρόκειται, δηλαδή, για αδυναμία της συνολικής ζήτησης της οικονομίας να απορροφήσει τη συνολική προσφορά του εργατικού δυναμικού. Η ανεργία αυτή έχει κυκλικό χαρακτήρα, δηλαδή επαναλαμβάνεται, και η διάρκειά της εξαρτάται από τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου.

4.4 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η αναζήτηση των αιτιών της ανεργίας έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης πολλών ερευνητών, αλλά παρόλα αυτά, κάποια κοινά αποδεκτή παραδοχή δεν υπάρχει.

Μία αιτία για την αύξηση της ανεργίας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι οι *δημογραφικές εξελίξεις*. Δηλαδή, για πολλούς, η ανεργία θεωρήθηκε ως το αποτέλεσμα έλευσης στην αγορά εργασίας ενός αυξημένου ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15 έως 65 ετών. Η εξέλιξη αυτού του πληθυσμού εξαρτάται αφενός από τη φυσιολογική αύξηση του γενικού πληθυσμού και αφετέρου από το μεταναστευτικό κίνημα αλλά και από την επίδραση στην αγορά εργασίας της συμπεριφοράς ορισμένων κατηγοριών πληθυσμού: γυναίκες, νέοι, ηλικιωμένοι εργαζόμενοι.

Επίσης, οι *ποιοτικές μεταβολές στην προσφορά εργασίας*, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι μια ακόμα αιτία για την αύξηση του ποσοστού της ανεργίας. Η δυναμική των βιομηχανικών οικονομιών, τόσο σε περίοδο κρίσης όσο και σε περίοδο ανάκαμψης, ακολουθείται από συνεχή τροποποίηση των δομών της απασχόλησης: μεταβολές των εξειδικεύσεων από την επίδραση των τεχνολογικών αλλαγών, αναδιανομή κατά κλάδο λόγω του άνισου ρυθμού ανάπτυξής τους, γεωγραφική αναδιανομή της οικονομικής δραστηριότητας μεταξύ περιοχών ή σε διεθνές επίπεδο.

Η *τεχνολογία* θα μπορούσε να είναι μία ακόμα αιτία για την αύξηση της ανεργίας. Από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, οι συνέπειες της τεχνολογικής εξέλιξης και προόδου στην απασχόληση και την ανεργία αποτελούν κλασσικό σημείο διαμάχης. Συχνά, προλέγουν ότι το επόμενο κύμα τεχνολογικών αλλαγών θα προκαλέσει μαζική ανεργία και μεγάλη πτώση των πραγματικών μισθών.

Όλα τα παραπάνω, παρά τη λογική τους υπόσταση δεν μπορούν να δώσουν πραγματικές εξηγήσεις για την αύξηση της ανεργίας. Όμως αποτελούν χρήσιμες προσεγγίσεις γιατί μπορούν να αποτελέσουν συστατικά στοιχεία στην ανάλυση και την υιοθέτηση συνολικής στρατηγικής και πολιτικής ενάντια στην ανεργία.

4.5 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ανεργία έχει τρεις βασικές συνέπειες.

1^ο. Αποτελεί απώλεια παραγωγικών δυνάμεων, δηλαδή της εργασίας των ανέργων, η οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην παραγωγική διαδικασία.

2^ο. Σημαίνει απώλεια εισοδήματος για τον άνεργο και την οικογένειά του.

3^ο. Επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό, λόγω της παροχής των επιδομάτων ανεργίας προς τους ανέργους.

Φυσικά οι συνέπειες της ανεργίας είναι ευρύτερες, γιατί η κατάσταση της ανεργίας μπορεί να είναι εξαιρετικά επώδυνη για τον άνεργο και την οικογένειά του αφού, εκτός από την έλλειψη εισοδήματος, μειώνει την κοινωνική θέση, δημιουργεί προβλήματα αυτοσεβασμού, οικογενειακών τριβών κ.α. Με άλλα λόγια, πέρα από τις οικονομικές συνέπειες, η ανεργία δημιουργεί και σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.

4.6 ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η καταπολέμηση ή η μείωση της ανεργίας είναι εξαιρετικά δύσκολη. Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες τα τελευταία 10 χρόνια το ποσοστό ανεργίας υπερβαίνει το 10%, ενώ στην Ελλάδα τα τελευταία 5 χρόνια είναι γύρω στο 10%.

Τα μέτρα που παίρνουν οι διάφορες κυβερνήσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας είναι δύο γενικών κατηγοριών:

1. Μέτρα αύξησης της συνολικής ζήτησης, και
2. Μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης και επανεκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού.

Τα μέτρα αύξησης της συνολικής ζήτησης είναι δημοσιονομικά και νομισματικά. Τα δημοσιονομικά μέτρα περιλαμβάνουν κυρίως αύξηση των κρατικών δαπανών για δημόσια έργα και προώθηση μεγάλων επενδυτικών έργων. Σκοπός αυτών των έργων είναι η άμεση αύξηση της απασχόλησης και των εισοδημάτων. Τα νομισματικά μέτρα, από την άλλη, αποβλέπουν στην μείωση του επιτοκίου, με σκοπό την ενίσχυση των ιδιωτικών επενδύσεων, της παραγωγής και, συνεπώς της απασχόλησης. Τα δημοσιονομικά και τα νομισματικά μέτρα αποβλέπουν στην αύξηση της συνολικής ζήτησης και, συνεπώς, στη μείωση της ανεργίας που οφείλεται στην ανεπάρκεια της ζήτησης, δηλαδή της κεϋνσιανής ανεργίας.

Τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης και επανεκπαίδευσης έχουν σκοπό να διευκολύνουν τους ανέργους στην απόκτηση επαγγελματικών γνώσεων και ειδικεύσεων, οι οποίες είναι απαραίτητες ή χρήσιμες, προκειμένου να απασχοληθούν στις υπάρχουσες

κενές θέσεις εργασίας. Είναι φανερό ότι τα μέτρα έχουν στόχο τη μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας.

4.7 ΤΟΜΕΙΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΘΕΤΙΚΑ Ή ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Αξίζει να αναφερθούμε παρακάτω σε μερικούς από τους βασικούς τομείς που επηρεάζουν την απασχόληση, όπως η μετανάστευση. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, οι εργαζόμενες γυναίκες και η ανεργία των νέων.

4.7.1 ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι μετανάστες και χώρα μας και στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές κοινωνίες θεωρούνται από πολλούς οι κύριοι υπαίτιοι της αυξανόμενης ανεργίας. Παρ' όλο που αυτή η άποψη δεν αναπτύσσεται επίσημα από τα δύο μεγάλα ελληνικά κόμματα, έχει μεγάλη απήχηση στα πλατιά λαϊκά στρώματα και αυτό για δύο λόγους.

Πρώτων, η διασύνδεση μεταναστών- ανεργίας φαίνεται λίγο πολύ αυτόνομη (οι ξένοι παίρνουν τις δουλειές των ντόπιων). Δεύτερον, δεν υπάρχει στον κομματικό-κρατισμό και πιο γενικά δημόσιο χώρο, σοβαρός προβληματισμός γύρω από τα πραγματικά αίτια της υψηλής ανεργίας στις νεοφιλελεύθερες αγοροκρατικές κοινωνίες της Δύσης.

Ας μιλήσουμε λοιπόν για τον μύθο ότι οι μετανάστες αποτελούν την κύρια αιτία ανεργίας στη χώρα μας. Αν πάρουμε υπόψην ότι οι μετανάστες αμείβονται πολύ πιο χαμηλά από τους εγχώριους εργάτες και ότι συνήθως εργάζονται σε τομείς που οι Έλληνες

αποφεύγουν, είναι προφανές πως η φτηνή εργασία τους ενισχύει τον ανταγωνισμό και τον δυναμισμό μιας σειράς κλάδων που στην προμεταναστευτική περίοδο ατονούσαν.

Στην πραγματικότητα η απότομη και μαζική εισροή φτηνού εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα της περασμένης δεκαετίας βοήθησε την οικονομική ανάπτυξη της χώρας τόσο όσο και η είσοδος των Ελλήνων προσφύγων μετά την Μικρασιατική καταστροφή τη δεκαετία του '20. Και στις δύο περιπτώσεις ο συνδυασμός φτηνού εργατικού δυναμικού από τη μία μεριά και η αυξημένη ζήτηση για προϊόντα πρώτης ανάγκης από την άλλη οδήγησε στην απογείωση της Ελληνικής οικονομίας.

Βέβαια δεν υπάρχει αμφιβολία ότι σε ένα μικρό αριθμό συγκεκριμένων κλάδων, όπως ο οικοδομικός, ο ανταγωνισμός μεταξύ μη ειδικευμένων ντόπιων και ξένων εργατών δημιουργεί σοβαρές δυσκολίες στους πρώτους.

Αν κοιτάξουμε όμως την κατάσταση στο σύνολό της, η μετανάστευση, μέσω της οικονομικής ανάπτυξης που δημιουργεί –και στον χώρο της προσφοράς και σ' αυτόν της ζήτησης-, μειώνει πάρα πολύ την ανεργία στη χώρα μας.

Έτσι λοιπόν, σε ένα γενικό οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από την έλλειψη ορισμένων ειδικοτήτων, από την προσπάθεια προσέλκυσης και δέσμευσης του πιο ειδικευμένου εργατικού δυναμικού και από την επιτάχυνση της γήρανσης του πληθυσμού, πρέπει να προσδιορισθούν οι σχέσεις μεταξύ της μετανάστευσης και της κατάστασης της απασχόλησης, αφενός, και της μετανάστευσης και της εξέλιξης των αναγκών εργασίας, αφετέρου.

Τα κράτη μέλη έχουν μία μακροχρόνια παράδοση μετανάστευσης η οποία, στο σύνολό της, ήταν θετική για την οικονομική μεγέθυνση και τις ικανότητες προσαρμογής

της αγοράς εργασίας. Το 2000, οι υπήκοοι τρίτων χωρών που ζούσαν στην Ευρώπη αντιπροσώπευαν το 4% του συνολικού ευρωπαϊκού πληθυσμού.

Κατά την τελευταία δεκαετία, σημειώθηκε διεύρυνση και διαφοροποίηση της τυπολογίας των μεταναστών, της δομής των μεταναστευτικών ροών και της σύνθεσης της χώρας καταγωγής/ χώρας υποδοχής.

Επιπλέον, με την προσχώρηση των δέκα νέων κρατών μελών το 2004, ένα μέρος της μετανάστευσης εξομοιώθηκε πλέον με την εσωτερική κινητικότητα.

Πολλές μελέτες που εκπονήθηκαν από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και το Διεθνές Νομισματικό ταμείο (ΔΝΤ), μεταξύ άλλων, απέδειξαν ότι η θετική επίπτωση της μετανάστευσης στην απασχόληση και την ανάπτυξη είναι αναμφισβήτητη για δύο λόγους: αυξάνει την προσφορά εργατικού δυναμικού και τείνει να επηρεάζει θετικά τη ζήτηση για προϊόντα.

Από την άποψη της προσφοράς απασχόλησης, ελάχιστα στοιχεία αποδεικνύουν ότι η μετανάστευση προκάλεσε αύξηση της ανεργίας. εξάλλου, συνολικά, οι μετανάστες δεν καταλαμβάνουν τις θέσεις απασχόλησης των ντόπιων εργαζομένων. Τέλος, οι επιπτώσεις της μετανάστευσης για τα δημόσια οικονομικά των χωρών υποδοχής φαίνεται ότι είναι χαμηλές μέχρι σήμερα.

4.7.2 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ

Τα σχέδια της πρόωρης συνταξιοδότησης που χρησιμοποιήθηκαν ευρέως στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 για την αντιμετώπιση της έξαρσης της ανεργίας και της αναδιάρθρωσης των παραδοσιακών βιομηχανιών αποτελούν

βραχυπρόθεσμες λύσεις. Συνεπάγονται μόνιμη απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου και δυναμικού ανάπτυξης για την οικονομία, εφόσον, όταν αποκατασταθούν οι συνθήκες υψηλότερης ανάπτυξης και απασχόλησης, είναι δύσκολο να αντιστραφεί το φαινόμενο της αποχώρησης από την αγορά εργασίας.

Το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην Ευρώπη αποτελεί απώλεια ζωής για τα άτομα και δυναμικού για την κοινωνία. Με τη συνεχή παράταση της διάρκειας της ζωής, η εργασία θα πρέπει να μπορεί να προβλέπεται στην κλίμακα ολόκληρου του κύκλου ζωής, καθιστώντας δυνατές τις ευέλικτες επιλογές για απασχόληση μειωμένου ωραρίου και διακοπή της σταδιοδρομίας.

Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας έχει καίρια σημασία για την οικονομία συνολικά, εφόσον συμβάλλει στην υποστήριξη της οικονομικής ανάπτυξης, των φορολογικών εσόδων και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων και των κατάλληλων επιπέδων συνταξιοδότησης, σε σχέση με την αναμενόμενη μείωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας.

4.7.3 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

«Αγκάθια» στην επαγγελματική ανέλιξη της γυναίκας οι οικογενειακές υποχρεώσεις, τα παραδοσιακά στερεότυπα, οι ελλείψεις σε κεφάλαια και ο φόβος για την αποτυχία. Ασυμβίβαστη η μητρότητα με τον υψηλό επαγγελματισμό για τις περισσότερες γυναίκες.

«Πληγές» που προκαλούν ακατάσχετη... αιμορραγία στην γυναικεία απασχόληση αποτελούν η υψηλή ανεργία που μαστίζει τη χώρα μας, η αμοιβές –ψίχουλα, η απασχόληση

των γυναικών σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και οι περιορισμένη συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Εννέα στις δέκα εργαζόμενες υποστηρίζουν ότι ο ρόλος τους στο σπίτι συγκρούεται με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις και αυτό αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην προοπτική επιτυχίας στο χώρο εργασίας. Οι περισσότερες γυναίκες θεωρούν, εξάλλου, ότι η μητρότητα δύσκολα συνδυάζεται με υψηλό επαγγελματισμό.

Σήμερα στην Ελλάδα οι γυναίκες αποτελούν το 50,5% του πληθυσμού, αλλά συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό σε ποσοστό μόλις 38%, ενώ η μέση αμοιβή τους ανέρχεται στο 75% της αμοιβής των αντρών με σημαντικές αποκλίσεις ανάμεσα σε διάφορους κλάδους κυρίως στον ιδιωτικό τομέα.

Στην πλειονότητά τους παραμένουν «κολλημένες» σε κορεσμένα επαγγέλματα που έχουν περιορισμένες διεξόδους στην αγορά εργασίας και σχολές όπως φιλολογίας, ιστορίας, καλών τεχνών, κλπ, ενώ αποφεύγουν ανερχόμενα επαγγέλματα όπως αυτά της νέας τεχνολογίας.

Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τις ανασταλτικές καταστάσεις της μητρότητας, εξηγεί, σε μεγάλο βαθμό, γιατί η ανεργία των γυναικών είναι πολύ υψηλότερη από αυτή των αντρών.

Έτσι λοιπόν, όπως σε διεθνή βάση, έτσι και στη χώρα μας, οι περισσότερες γυναίκες εργάζονται από ανάγκη, λόγω αλλαγών της δομής της οικογένειας και του ρόλου που παίζουν μέσα σ' αυτήν, είτε είναι άγαμες, διεζευγμένες, χήρες, ή έγγαμες το εισόδημα του συζύγου των οποίων δεν είναι αρκετό για να καλύψει τις οικονομικές ανάγκες της οικογένειας.

Μεγάλα ποσοστά των εργαζόμενων γυναικών είναι μητέρες, ενώ πολλές εργαζόμενες γυναίκες παρέχουν παράλληλα και φροντίδα σε ηλικιωμένους γονείς ή άλλα ανήμπορα άτομα της οικογένειας. Σε μεγάλα ποσοστά επίσης, οι γυναίκες, όμοια με τους άνδρες, εργάζονται και για λόγους, πέρα από τους καθαρά οικονομικούς.

Η είσοδος της γυναίκας στην αγορά της εργασίας, παρουσιάζει συνεχώς αυξητική τάση. Παρά τις αυξητικές τάσεις της γυναικείας απασχόλησης, δεν φαίνεται να υπάρχει και ανάλογη τάση αλλαγής και προσαρμογής του γυναικείου ρόλου, σε όλες τις πλευρές της κοινωνικής πραγματικότητας, με αποτέλεσμα να υπάρχουν σοβαρές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Ένα άλλο στοιχείο που τεκμηριώνει την ανισότητα της γυναίκας στην αγορά της εργασίας, είναι και αυτό των άνισων αμοιβών.

Με την ισότητα των ευκαιριών να αποτελεί ένα κύριο στόχο της ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής, γίνονται κινήσεις από την Ε.Ε. μέσω των διαρθρωτικών ταμείων και ιδίως του ΕΚΤ για την ανάπτυξη ενός ευπροσάρμοστου, ειδικευμένου και κινητικού εργατικού δυναμικού. Στόχοι είναι η καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και του αποκλεισμού από την αγορά της εργασίας, η εξασφάλιση των απαραίτητων δεξιοτήτων και ευκαιριών απασχόλησης, η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και η υποστήριξη της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανικές αλλαγές.

4.7.4 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Η ανεργία των νέων στην Ελληνική κοινωνία είναι μία πραγματικότητα η οποία ως γνωστόν χρήζει εξαιρετικά ιδιαίτερης αντιμετώπισης.

Σύμφωνα, κατ' επέκταση, με τη μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ του 2003 σχετικά με τα Διαρθρωτικά Χαρακτηριστικά της Μακροχρόνιας Ανεργίας στην περιοχή της Στερεάς

Ελλάδας, συγκριτικά με την υπόλοιπη χώρα, προκύπτει ότι η ανεργία των νέων έχει αυξηθεί σε «τρομακτικά» μεγάλες διαστάσεις. Δηλαδή, το σύνολο των ανέργων ανδρών και γυναικών ηλικίας 15-64 ετών ανέρχεται σε 419.292 επί του συνόλου του πληθυσμού. Απ' αυτό, η ανεργία των νέων 15-19 ετών της χώρας ανέρχεται σε 21.175 με ποσοστό 5,05% επί του συνόλου του ανέργου πληθυσμού, το σύνολο των ανέργων νέων ηλικίας 20-24 ετών ανέρχεται σε 97.386 με ποσοστό 23,23% επί του συνόλου του ανέργου πληθυσμού, ενώ το σύνολο των ανέργων νέων ηλικίας 25-29 ετών ανέρχεται σε 90.895 με ποσοστό 21,68% επί του συνόλου του ανέργου πληθυσμού. Απ' αυτό φαίνεται ότι οι άνεργοι νέοι ηλικίας 15-29 ετών στην Ελλάδα φθάνουν τις 209.456 με ποσοστό 49,96% επί του συνόλου των ανέργων (πίνακας 4.1).

Πίνακας 4.1

Το ποσοστό ανεργίας επί του συνόλου των ανέργων κατά ηλικία 2003

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>

ΗΛΙΚΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΕΡΓΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
15-19	21.175	5,05%
20-24	97.386	23,23%
25-29	90.895	21,68%
ΣΥΝΟΛΟ	209.456	49,96%

Ένα βασικό στοιχείο που προκύπτει από την ίδια μελέτη είναι ότι η ανεργία πλήττει με μεγαλύτερη ένταση τους απόφοιτους Μέσης Εκπαίδευσης ενώ αρκετά υψηλά είναι επίσης και τα ποσοστά των ανέργων με εκπαιδευτικό επίπεδο κάτω της Μέσης Εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα στο σύνολο του πληθυσμού των ανέργων όλων των ηλικιών σε ολόκληρη την Ελλάδα ένα 38,36% είναι απόφοιτοι Μέσης Εκπαίδευσης, ένα 14,24% έχει απολυτήριο 3^{ης} Γυμνασίου ενώ ένα 19,14% είναι απόφοιτοι Δημοτικού. Ακολουθεί το ποσοστό 0,78% των ανέργων με εκπαιδευτικό επίπεδο περιορισμένο σε μερικές τάξεις του Δημοτικού και ένα 0,30% που δεν πήγε καθόλου σχολείο.

4.8 ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΥΨΗΛΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΑΕΙ-ΤΕΙ

Ένα από τα πολλά αρνητικά «ρεκόρ» που έχει η χώρα μας ανάμεσα στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η ανεργία των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ). Ένας στους τρεις Έλληνες πτυχιούχους διαφόρων ειδικοτήτων έρχεται αντιμέτωπος με την ανεργία, τη στιγμή που επτά στους δέκα νέους περνούν το κατώφλι των πανεπιστημίων, ποσοστό ρεκόρ για τις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ. Το ερώτημα που γεννιέται είναι: σε ποιους λόγους οφείλεται το υψηλό αυτό ποσοστό ανεργίας;

Πριν προχωρήσουμε, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι η μεγαλύτερη πλειονότητα των ανέργων πτυχιούχων είναι νέοι και, επομένως, αποτελούν τμήμα των ανέργων νέων, στο ποσοστό ανεργίας των οποίων η χώρα μας κατέχει μία από τις πρώτες θέσεις ανάμεσα στα 27 κράτη-μέλη της Ε.Ε.. Ο μεγάλος αριθμός των ανέργων νέων ανδρών και γυναικών αποτελεί τμήμα του συνόλου των ανέργων της χώρας.

Τα παραπάνω δεδομένα μας οδηγούν στο πρώτο και βασικό αίτιο της ανεργίας, δηλαδή την οικονομική πολιτική, που ακολουθείται εδώ και πολλά χρόνια από τις κυβερνήσεις και των δύο κομμάτων εξουσίας, μία πολιτική, η οποία δεν δημιουργεί επαρκή αριθμό διατηρήσιμων θέσεων εργασίας. Αυτό οφείλεται, ανάμεσα στα άλλα, στο ότι η πολιτική αυτή δεν συνέβαλε:

- Στον εκσυγχρονισμό της Ελληνικής γεωργίας, ώστε ο τομέας αυτός της οικονομίας να μπορέσει να συγκρατήσει ή και να ελκύσει νέους σε προσοδοφόρες καλλιέργειες.
- Στην αξιοποίηση των κλιματολογικών πλεονεκτημάτων της χώρας, με την ανάπτυξη 12μηνης τουριστικής περιόδου με όλες τις μορφές τουρισμού τόσο στις ορεινές όσο και στις νησιωτικές περιοχές της, με την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές και γενικότερα
- Στην περιφερειακή ανάπτυξη της χώρας με την αξιοποίηση των ειδικών πλεονεκτημάτων των νομών ή ακόμα και πόλεων και οικισμών.

Ένα άλλο βασικό αίτιο της υψηλής ανεργίας των πτυχιούχων ΑΕΙ-ΤΕΙ είναι η εκπαιδευτική πολιτική που έχουν ακολουθήσει όλες οι κυβερνήσεις. Η πολιτική αυτή δεν λαμβάνει υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας, ούτε τις απαιτήσεις του διεθνοποιημένου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, στο οποίο είναι υποχρεωμένη να λειτουργήσει η χώρα μας ως μέλος της Ε.Ε. Πιο συγκεκριμένα, εξ αιτίας της πολιτικής αυτής, ανάμεσα στα άλλα, στη χώρα μας:

- Η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση είναι υποβαθμισμένη και έχει γίνει αντικείμενο συνεχών πειραματισμών, χωρίς ουσιαστική μελέτη για τις ζητούμενες ειδικότητες και χωρίς το αναγκαίο διδακτικό προσωπικό και την απαραίτητη σύγχρονη υλικοτεχνική υποδομή.

- Δεν υπάρχει ουσιαστικός επαγγελματικός προσανατολισμός, με αποτέλεσμα οι διαδοχικές γενιές των Ελλήνων και Ελληνίδων να κάνουν επιλογές σε ότι αφορά την εκπαίδευσή τους και το επάγγελμά τους, όχι με βάση τα αντικειμενικά δεδομένα (δηλαδή τις τρέχουσες ανάγκες της κοινωνίας και οικονομίας σε εργατικό δυναμικό) και τις προοπτικές που έχει η χώρα στο διεθνοποιημένο περιβάλλον που προαναφέρθηκε (δηλαδή τη βιωσιμότητα των διαφόρων επαγγελμάτων, για τα οποία υπάρχει τώρα ζήτηση). Οι επιλογές των νέων γίνονται με βάση κατεστημένες αντιλήψεις.
- Όλοι οι υπουργοί Παιδείας έχουν συμβάλλει στην αλόγιστη ίδρυση τμημάτων σε παλαιά και νέα ΑΕΤ ή ΤΕΙ, διάσπαρτων σε όλη τη χώρα, με ειδικότητες, για τις οποίες δεν υπάρχει προοπτική απασχόλησης των αποφοίτων. Η ίδρυση τέτοιων τμημάτων γίνεται εξ αιτίας είτε πίεσεων τοπικών βουλευτών του κυβερνώντος κόμματος, είτε για λόγους εξυπηρέτησης της εκλογικής περιφέρειας των υπουργών, είτε έπειτα από ατεκμηρίωτες προτάσεις των ίδιων των ιδρυμάτων.
- Όλοι επίσης οι υπουργοί Παιδείας καθορίζουν αριθμό εισακτέων σε πολλά από τα υπάρχοντα ή τα νεοϊδρύμενα τμήματα των ΑΕΙ – ΤΕΙ πολύ μεγαλύτερο από τον αριθμό που προτείνουν τα ιδρύματα. Η τακτική αυτή προκαλεί πληθώρα σπουδαστών και στη συνέχεια (όσων παίρνουν πτυχίο) αποφοίτων σε κλάδους, οι οποίοι είναι κορεσμένοι, γεγονός που τροφοδοτεί την ανεργία ή την ετεροαπασχόληση.
- Το σύστημα εισαγωγής στα ΑΕΙ-ΤΕΙ –ιδιαίτερα πριν από την καθιέρωση ως ελάχιστου βαθμού του 10 – κατανέμει «επιτυχόντες» σε τμήματα στα οποία δεν είχαν βασικά πρόθεση να εισαχθούν. Ορισμένοι από τους φοιτητές αυτούς προσπαθούν απλώς να πάρουν το πτυχίο και τελειώνοντας δεν έχουν

ιδιαίτερη επιθυμία να σταδιοδρομήσουν και έτσι δεν φροντίζουν να αυξήσουν τα προσόντα τους με ειδίκευση ή μεταπτυχιακές σπουδές (που σήμερα θεωρούνται απαραίτητες σε πολλές ειδικότητες). Πάρα πολλοί, όμως, δεν τελειώνουν και προστίθενται στις δεκάδες χιλιάδες των «αιώνιων φοιτητών».

Η ανεργία, όμως, των αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ οφείλεται και στη νοοτροπία και τις εμμονές της ελληνικής οικογένειας, η οποία, ενώ βλέπει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων, εξακολουθεί να θεωρεί υποδεέστερη την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση και να προωθεί τα παιδιά της σε σχολές των ΑΕΙ-ΤΕΙ, ανεξάρτητα από τις προοπτικές απασχόλησης και ανεξάρτητα από τις ικανότητες και τις κλίσεις των παιδιών.

Από όσα προαναφέρθηκαν, λοιπόν, με συντομία, είναι σαφές ότι η μείωση του ποσοστού ανεργίας των αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ (και γενικότερα των νέων) απαιτεί ριζική αλλαγή πολλών πλευρών (ορισμένες από τις οποίες αναφέρθηκαν) της οικονομικής και εκπαιδευτικής πολιτικής των κυβερνήσεων, καθώς και της νοοτροπίας των ελληνικών οικογενειών. Η αλλαγή αυτή απαιτεί γενναίες αποφάσεις. Η λήψη και εφαρμογή τέτοιων αποφάσεων είναι σήμερα το μέγα ζητούμενο στη χώρα μας.

4.9 ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Στις μέρες μας ακούμε καθημερινά για το φαινόμενο της ανεργίας. Αλλά κάθε φορά που μιλάνε για την ανεργία μιλάνε απλά για νούμερα. Πίσω όμως από την λέξη «ανεργία» υπάρχει ένας άνθρωπος, ο άνεργος.

Η ανεργία είναι μία από τις δεινότερες καταστάσεις, στις οποίες μπορεί να περιέλθει ο άνθρωπος αν δεν έχει άλλους πόρους διαβίωσης εκτός από την εργασία του. Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα περίπλοκο κοινωνικό φαινόμενο, τα αίτια και οι συνέπειες του οποίου καθιστούν ανέφικτες, ανεπαρκείς και ελλιπείς τις μονοσήμαντες και περιορισμένες προσεγγίσεις του.

Κατ' αρχήν πρέπει να επισημάνουμε ότι το πρόβλημα της ανεργίας είναι αλληλένδετο με το ευρύτερο πρόβλημα της φτώχειας χωρίς βέβαια να ταυτίζεται με αυτό. Δεδομένου ότι ένα από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των φτωχών είναι η έλλειψη μόνιμης απασχόλησης, η συχνή αλλαγή τομέα απασχόλησης, η αβεβαιότητα στην απασχόληση. Η πλειονότητα των ανέργων ανήκει στην κατηγορία των φτωχών.

Όπως είναι γνωστό η ασφάλιση της ανεργίας δεν είναι γενική, ο αριθμός των επιδοτούμενων ανέργων είναι μικρότερος από τον αριθμό των ανέργων. Οι ημέρες επιδότησης και το ποσό που αναλογεί κατά μέσο όρο σε ένα επιδοτούμενο παρουσιάζει πτωτική τάση. Το επίδομα της ανεργίας είναι πενιχρό και πολύ μικρότερο από το ελάχιστο όριο διαβίωσης.

Μερικοί νέοι συμβιβάζονται με την ανεργία προασλαμβάνοντάς την ως μέρος της ζωής τους. Δεν πτοούνται και επιδίδονται σε διάφορες δραστηριότητες.

Έρευνες δείχνουν ότι η αύξηση της ανεργίας μπορεί να προκαλέσει αυτοκτονίες, επισκέψεις σε ψυχιατρικές κλινικές, δολοφονίες, θνητότητα από αλκοολισμό.

Σε πολλές μελέτες τονίζεται ότι η ανεργία βιώνεται ως τραυματική εμπειρία δεδομένου ότι ανατρέπει το όλο πλαίσιο της ζωής του ανθρώπου, το οποίο σε μεγάλο βαθμό συγκροτείται από τις οικονομικές, κοινωνικές, ψυχολογικές κτλ λειτουργίες και προεκτάσεις της εργασίας. Η ανεργία, ως αναγκαστική έξοδος από το χώρο της

απασχόλησης, για πολλούς ανθρώπους σημαίνει μία δραματική μείωση του εισοδήματος καθώς και στέρηση της δυνατότητας να διαδραματίζουν κοινωνικά αποδεκτούς και αξιοθαύμαστους ρόλους. Επισημαίνεται ότι η ανεργία είναι τραυματική εμπειρία εφ' όσον θεωρείται βασική αξία της κοινωνίας η οικονομική ανεξαρτησία, ότι η ανεργία αναστέλλει τις προσδοκίες των ατόμων και των οικογενειών τους και συχνά μάλιστα συρρικνώνει τις επιδιώξεις για κοινωνική ανέλιξη. Η ανεργία ως στέρηση των οικονομικών αγαθών και του κοινωνικού κύρους που παρέχει η εργασία, θεωρείται σοβαρή αιτία ψυχικών διαταραχών.

Η απώλεια της εργασίας επηρεάζει την αυτοεκτίμηση των ανέργων μέσω ενός πλέγματος αλληλεπιδράσεων συναισθημάτων ενοχής λόγω αυτής της απώλειας, αλλά και λόγω της απώλειας των οικονομικών πόρων. Σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ των ανέργων και των οικογενειών τους παρουσιάστηκε μεγάλη ανομοιομορφία στον βαθμό της επίδρασης του γεγονότος της απώλειας της εργασίας και στις αντιδράσεις: από την προσαρμογή της νέας κατάστασης μέχρι και την διάλυση της οικογένειας. Ως παράγοντας οικογενειακής σταθερότητας κατά την ανεργία επισημαίνονται τα εξής:

1. ο υψηλός βαθμός επαγγελματικών δεξιοτήτων,
2. η ύπαρξη αντίστοιχης εμπειρίας κατά το παρελθόν,
3. το ύψος των οικονομικών πόρων και υποχρεώσεων,
4. το μέγεθος της οικογένειας, και
5. ο βαθμός αλληλεγγύης μεταξύ των μελών της οικογένειας.

Η ανεργία προκαλεί ισχυρή αίσθηση αγωνίας, άγχος, απώλεια αυτοπεποίθησης και μνήμης, ανικανότητα συγκέντρωσης, υπνηλία, μερική σεξουαλική ανικανότητα, απογοήτευση και απαισιοδοξία, υψηλή ερεθιστικότητα και διαταραχές στο επίπεδο σχέσεων. Τα παραπάνω αυξάνουν τις πιθανότητες ενδοοικογενειακών εντάσεων,

κακοποίησης και διαζυγίων. Επιπλέον τα υψηλά ποσοστά ανεργίας διαχέουν το φόβο μεταξύ των εργαζομένων και μειώνουν την συνειδητότητα του εργατικού κινήματος.

Πολλοί ερευνητές που ασχολούνται με την μελέτη της κατάστασης των ανέργων εντοπίζουν την εμφάνιση απάθειας, αδυναμίας και μερικές φορές ψυχικού κλονισμού. Αυξημένα είναι μεταξύ των ανέργων και τα ποσοστά μεταναστεύσεων. Συνήθως τα έσοδα των ανέργων είναι αισθητά χαμηλότερα από αυτά των εργαζομένων, ωστόσο ακόμα και στις περιπτώσεις που τα έσοδα είναι ίσα, οι εργαζόμενοι είναι πιο ευτυχισμένοι απ' τους ανέργους.

Έχει επισημανθεί ότι οι γυναίκες αντιδρούν λιγότερο νοσηρά στην απώλεια της εργασίας απ' ότι οι άνδρες, εκτός από την περίπτωση που είναι κεφαλή της οικογένειας. Επίσης αντιμετωπίζουν πιο ψύχραιμα την απώλεια της εργασίας των ανδρών τους.

Η ανεργία επιδρά θεωρείται ανεπιθύμητο γεγονός που συμβάλλει στην ψυχολογική δυσλειτουργία, μειώνοντας τον αυτοσεβασμό και επιδεινώνοντας τις διαπροσωπικές σχέσεις στην οικογένεια. Οι αλλαγές στο τρόπο ζωής λόγω της απώλειας εισοδήματος επιτείνουν την αποξένωση και την ψυχολογική δυσθυμία μεταξύ άλλων και λόγω της παραίτησης από δαπανηρές μορφές ψυχαγωγίας. Επιτείνονται επίσης τα αισθήματα μοναξιάς και απομόνωσης και αλλάζουν οι κοινωνικές συναναστροφές. Τα άτομα που παραμένουν άνεργα για μεγάλο χρονικό διάστημα απομακρύνονται από τις κοινωνικές συναναστροφές τους και διακατέχονται από έντονα συναισθήματα πικρίας και θυμού με τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονταν, με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις που θεωρούν ότι δεν τους προασπίστηκαν επαρκώς και γενικά με το κοινωνικό σύστημα που τους στερούσε τη δυνατότητα να διαδραματίσουν παραγωγικό ρόλο. Η ανεργία ωθεί τις συζύγους των ανέργων στην εργασία, γεγονός που αντιστρέφει τους κοινωνικούς ρόλους

των συζύγων οδηγώντας συχνά σε απώλεια του κύρους, του σεβασμού, αλλά και σε υπονόμηση της θέσης του ανέργου συζύγου ως οικογενειάρχη.

Η ανεργία συνδέεται με την αύξηση καρδιαγγειακών νοσημάτων, με την πιθανότητα ανάπτυξης νεοπλασμάτων, με την άνοδο της θνητότητας, ακόμα και με επιπλοκές στην κυοφορία και στην υγεία των παιδιών.

Οι επιπτώσεις της ανεργίας επιδρούν ηθικά βαρύτερα στους εργαζόμενους ηλικίας 25-45 ετών, που έχουν οικογένεια και σταθερή αντίληψη της κοινωνικής και οικονομικής τους θέσης, η οποία υπονομεύεται από την ανεργία. Επίσης, βαρύτερα βιώνουν αυτές τις επιπτώσεις και οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα όσοι έχουν υψηλές κοινωνικές προσδοκίες και έχουν κατακτήσεις κατά το παρελθόν σημαντικές επιτυχίες. Η απώλεια της εργασίας, είτε η εργασιακή υποβάθμιση βιώνονται από αυτούς τους ανθρώπους αυτούς ψυχοτραυματικά.

Η μόνιμη υποβάθμιση του επιπέδου των αναγκών και των προσδοκιών αποδομεί το όλο σύστημά τους, αλλά και την ίδια την προσωπικότητα, οδηγώντας στην παραίτηση και από την ελπίδα διατήρησης του κεκτημένου βιοτικού και μορφωτικού επιπέδου. Η χρόνια ανεργία οδηγεί σε απάθεια ιδιαίτερα στην περίπτωση της χρονικής αποδιοργάνωσης της καθημερινότητας. Ακόμα και το βάδισμα γίνεται αργόσυρτο. Η άσκοπη αδράνεια μπορεί να οδηγήσει σε επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής υγείας. Ως τελική φάση της ανεργίας είναι η κατάσταση κατά την οποία ο άνθρωπος προσαρμόζεται στην ανεργία με τον ίδιο τρόπο όπως και οι έγκλειστοι φυλακών είτε νοσοκομείων. Συνειδητά προσπαθεί να βγει από αυτή την κατάσταση, όμως σε ένα βαθύτερο επίπεδο δεν το επιθυμεί. Βίωσε υπερβολικά πολλές απορρίψεις. Συμβιβάστηκε με τη σκέψη ότι είναι άνθρωπος ξοφλημένος και σ' αυτό το επίπεδο προτιμά να τον αφήσουν ήσυχο.

Παρά το γεγονός ότι σε πολλούς δεν αρέσει η δουλειά τους, οι άνεργοι παρουσιάζουν κατά πολύ χειρότερη ψυχική υγεία και είναι περισσότερο επιρρεπείς σε κατάθλιψη, σε αυτοκτονίες και στον αλκοολισμό.

Έτσι λοιπόν, πίσω από τις στατιστικές και τους ψυχρούς υπολογισμούς υπάρχει ένας μεγάλος αγνοούμενος, ο άνεργος και ο ψυχισμός του. Ένας άνθρωπος ο οποίος έχει χάσει την δουλειά του, την «ταυτότητά» του, ο οποίος δεν ξέρει τι να κάνει με το χρόνο, την οικογένειά του, τη ζωή, τον εαυτό του. Ένας άνθρωπος ο οποίος δεν ψάχνει απλά για δουλειά αλλά για στηρίγματα επιβίωσης. Μαζί με την δουλειά του χάνει πολλά περισσότερα από οικονομικά αγαθά. Χάνει την αυτοεκτίμηση, τον αυτοσεβασμό, την αξιοπρέπεια. Χωρίς «κρυσταλλωμένες» επαγγελματικές ιδιότητες, το άτομο δεν σημαίνει τίποτα. Δεν είναι αναγνωρίσιμο, άρα δεν υπάρχει.

Σε αυτά τα άτομα –τα εργασιακά ευνοησιμμένα- στηρίζει η κυβερνητική πολιτική την προσπάθειά της να αντιμετωπίσει τον «οικονομικό τρόμο» και αυτό το δυναμικό θα κληθεί πάλι να αναλάβει το ρόλο «πολυσουγιά» για να κάνει πράξη την οικονομική ανάπτυξη.

Για την ώρα όμως πτυχία «στολίζουν» απλά τους τοίχους. Η λαϊκή σοφία με τη φράση «μάθε τέχνη και άσε την» επιβεβαιώνεται στο ήμισυ και τα κυβερνητικά σλόγκαν «ανάπτυξη πρώτα και μετά βλέπουμε...», έχουν μείνει στο βλέπουμε...

5. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ

5.1 Η ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (1949-2010)

Πριν μιλήσουμε για την ανεργία στην Ελλάδα και την υπάρχουσα κατάσταση, καλό θα ήτανε, να κάνουμε μία συνοπτική αναδρομή στην οικονομική ιστορία της Ελλάδος (1949-2010), για να δούμε πως φτάσαμε ως την οικονομική κρίση με την ανεργία να φτάνει σήμερα σε πολύ υψηλά επίπεδα.

5.1.1 Η ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΘΑΥΜΑΤΟΣ (1949-1974)

Η Ελλάδα, λοιπόν, μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο και τον ένοπλο εμφύλιο σπαραγμό, ήταν μία κατεστραμμένη χώρα. Δεν είχε κεφάλαια, υποδομές και μηχανολογικό εξοπλισμό. Η Ελλάδα βρισκόταν σε μία άθλια κατάσταση παντελούς ισοπέδωσης. Ο αγροτικό τομέας παρήγαγε κάτω από το μισό της προπολεμικής περιόδου, υπήρχε υπερπληθυσμός και τεράστιες υποτιμήσεις της δραχμής. Κάτω από αυτές τις συνθήκες έγιναν σύμφωνα με το "Δόγμα Τρούμαν"⁴⁰ (Μάρτιος 1947) και το "Σχέδιο Μάρσαλ"⁴¹ μαζικές επενδύσεις στη χώρα μας από κεφάλαια των ΗΠΑ. γύρω στο 1950 οι επενδύσεις αυτές άρχισαν να αποδίδουν και η παραγωγή έφτασε στα προ του Β' παγκόσμιου πολέμου επίπεδα αλλά με τον πληθωρισμό ακόμη κοντά στο 10% και το έλλειμμα στο 25%.

⁴⁰ <http://www.aske.gr/aske-2/ASKE2-TR.HTM>

⁴¹

http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF_%CE%9C%CE%AC%CF%81%CF%83%CE%B1%CE%BB

Από το 1950 και μετά- με τον Μαρκεζίνη⁴² στο τιμόνι της οικονομίας- η Ελλάδα άρχισε να ανακάμπτει τάχιστα. Μετά την μεγάλη υποτίμηση του 1953 η οποία έγινε για αναπτυξιακούς λόγους, ο Μαρκεζίνης ακολούθησε μία φιλελεύθερη οικονομική πολιτική ελευθερώνοντας κάπως το διεθνές εμπόριο ενώ λόγω της οικονομικής σταθερότητας οι Έλληνες καθώς και άλλοι άρχισαν να εμπιστεύονται την δραχμή και να αποταμιεύουν σε δραχμές αντί σε χρυσό που ήταν μέχρι τότε γενικός κανόνας. Αυτό αύξησε την αποταμίευση της οικονομίας βάζοντας τα θεμέλια για τη συνέχιση της οικονομικής προόδου, ενώ παράλληλα συνέβαλε στη μείωση του πληθωρισμού καθώς η αποταμίευση μείωσε τη ποσότητα χρήματος με φυσικό τρόπο.

Αυτά όλα οδήγησαν στο συγκλονιστικό οικονομικό αποτέλεσμα ενός πραγματικού θαύματος. Η κατεστραμμένη Ελλάδα του 1948 άρχισε την δεκαετία του 1950 και 1960 να αναπτύσσεται με ρυθμούς που βλέπουμε σήμερα μόνο στη Κίνα, δηλαδή ρυθμούς γύρω από το 10% κάθε χρόνο. Κάποιες χρονιές η Ελλάδα είχε την ταχύτερη ανάπτυξη σε όλο τον κόσμο. Κατά μέσο όρο η ανάπτυξη από το 1950-1967 αυξανόταν κάθε χρόνο πάνω από 7%.

Η Ελλάδα με πρωθυπουργό τον Κων/νο Καραμανλή υπέγραψε τελωνειακή ένωση με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα το Νοέμβριο του 1962. Η Ελλάδα του 1960 γνώρισε μία τρομακτική ανάπτυξη, νέα κτίρια, νέοι δρόμοι, νέα εργοστάσια, φτηνό εργατικό δυναμικό, μεγάλη αύξηση της παραγωγικότητας, μεγάλες εγχώριες επενδύσεις από τις αποταμιεύσεις που είχαν αρχίσει από το 1953. Ο παράδεισος του κάθε επιχειρηματία και των επιχειρήσεων. Οι μετανάστες έστελναν πίσω στην πατρίδα πολλά χρήματα ενώ και ο

42

http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A3%CF%80%CF%85%CF%81%CE%AF%CE%B4%CF%89%CE%BD_%CE%9C%CE%B1%CF%81%CE%BA%CE%B5%CE%B6%CE%AF%CE%BD%CE%B7%CF%82_%28%CF%80%CF%81%CF%89%CE%B8%CF%85%CF%80%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CF%8C%CF%82%29

τουρισμός είχε δειλά-δειλά ξεκινήσει. Μία εντυπωσιακή οικονομική πρόοδος που βασίστηκε στις τεράστιες εισοδηματικές ανισότητες.

Κατά την περίοδο της δικτατορίας ο πληθωρισμός αυξήθηκε, το δημόσιο χρέος τριπλασιάστηκε, η ανάπτυξη προσγειώθηκε απότομα και η διαφθορά του κράτους έβαλε φραγμό στις Ευρωπαϊκές μας φιλοδοξίες. Η ελληνική ανάπτυξη σημείωσε μεγάλη αύξηση αλλά όμως την ίδια περίοδο ο μέσος όρος των άλλων αναπτυσσόμενων χωρών πήγαν πολύ καλύτερα από εμάς. Κάτι απαράδεκτο δεδομένων των νέων υποχρεώσεων λόγω μόχλευσης της οικονομίας και αύξησης του δημοσίου χρέους. Η ελληνική οικονομία υπέστη ζημία αυτήν την περίοδο παρόλο το ότι ευνόησε με διεφθαρμένο τρόπο κάποιους υποστηρικτές της. Η ακύρωση των αγροτικών χρεών το 1968 έγινε με κονδύλι που είχε ήδη φτιαχτεί και αποταμιευτεί από τα προηγούμενα χρόνια, κονδύλι που η χούντα απλά μείωσε. Συνεπώς η στρεβλή αίσθηση που υπάρχει για το ότι η χούντα είχε θετικά αποτελέσματα στην οικονομία είναι ένας μύθος.

5.1.2 Η ΜΕΤΑΠΟΛΕΜΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ (1974-1990)

Η μεταπολίτευση βρήκε την ελληνική οικονομία σε στασιμότητα και τη διεθνή οικονομία να ταλανίζεται. Ο Καραμανλής ακολούθησε σφιχτή οικονομική πολιτική χωρίς παροχές, μείωσε λίγο τον πληθωρισμό και άρχισε και πάλι να αυξάνεται η ανάπτυξη και το εθνικό προϊόν κατά σημαντικά ποσοστά (3%-4% ανά έτος). Μην ξεχνάμε ότι η δεκαετία του 1970 ήταν μία δεκαετία πετρελαϊκών κρίσεων και κλυδωνισμών του κευνσιανού μοντέλου διεθνώς. Η Ελλάδα είχε ακόμα αρκετά περιθώρια ανάπτυξης αλλά οι διεθνείς αυτές συνθήκες δεν επέτρεψαν- παρά την καλύτερευση της οικονομίας μας- να επανέλθουμε σε επίπεδα του 1960. Παρόλα αυτά η Ελλάδα γίνεται μέλος της ΕΟΚ και η οικονομία μας αργά αλλά σταθερά αντιμετωπίζει τις διεθνείς δυσκολίες.

Τα επόμενα περίπου 10 χρόνια η χώρα θα βυθιστεί σε ένα οικονομικό τέλμα και θα έρθει μπροστά σε τεράστια αδιέξοδα. Ο Ανδρέας Παπανδρέου θα κερδίσει τις εκλογές φέρνοντας στην επιφάνεια τις οικονομικές ανισότητες. Ιδρύονται αμέτρητοι δημόσιοι οργανισμοί οι οποίοι δεν λειτουργούν με βάση τα έσοδα- έξοδα αλλά όταν “μπαίνουν μέσα” βαφτίζονται ως “προβληματικοί οργανισμοί” και συνεχίζουν κανονικά την λειτουργία τους, τιμαριθμοποιείται η μισθολογική κλίμακα, γίνονται μεγάλες δημόσιες καταναλωτικές δαπάνες υπό την μορφή μαζικών προσλήψεων στο δημόσιο, δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα, κοινωνικών παροχών, συντάξεων, κτλ. Οι μεγάλες οικονομικές κρίσεις τελειώνουν το 1982 αλλά στην Ελλάδα ο πληθωρισμός μόλις τότε αρχίζει να ανεβαίνει ανεξέλεγκτα φτάνοντας στα επίπεδα του 20%+, το δημόσιο χρέος εκτοξεύεται, μέχρι το 1989-1990, στο 100%+ του ΑΕΠ ενώ οι κρατικές δαπάνες δεν έχουν κανένα αναπτυξιακό όραμα και τα ελλείμματα φτάνουν επίσης το 20%.

Λίγο μετά τις εκλογές του 1985 η Ελλάδα έφτασε στα πρόθυρα της χρεοκοπίας. Εκείνη τη στιγμή η Ελλάδα είχε πληθωρισμό 25% και εκρηκτικό πρόβλημα με τα επιτόκια και τα ελλείμματα. Έτσι, μετά τις εκλογές του 1985 ο Παπανδρέου τοποθετεί τον Σημίτη υπεύθυνο της οικονομικής σταθεροποίησης. Ο Σημίτης σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα πετυχαίνει πολύ εντυπωσιακά οικονομικά αποτελέσματα αλλά σύντομα αντικαθίσταται από τον Τσοβόλα και η χώρα οδηγείται και πάλι στα προβλήματα.

Από τα περίπου 680 δις δραχμές χρέους το 1980 φτάσαμε το 1990 στα περίπου 11 τρις δραχμές. Για να το καταλάβουμε αυτό το νούμερο- εννοιολογικά- θα μπορούσαμε να πούμε ότι τα 11 τρις που χρωστούσαμε το 1990 είναι σαν να λέμε σήμερα 32 δις ευρώ. Οπότε από το 1980 έως σήμερα το χρέος αυξήθηκε κατά 200 φορές φτάνοντας σήμερα τα περίπου 350 δις ευρώ.

Επίσης, την δεκαετία του 1980 η παραγωγικότητα της εργασίας κατέρρευσε, οι επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν εντελώς ασταθές οικονομικό περιβάλλον ενώ είχαν επιπλέον να αντιμετωπίσουν πανίσχυρα συνδικάτα, αντιπαραγωγική εργασιακή κουλτούρα, μεγάλες αυξήσεις μισθών και περιορισμούς στις αυξήσεις των τιμών των προϊόντων τους. Η δεκαετία του 1980 αποδιάρθρωσε όλη την εγχώρια παραγωγή η οποία πλέον στήριζε την επιβίωσή της στο ρουσφέτι, την διαπλοκή και τις ελάχιστες ή μηδενικές επενδύσεις. Η δεκαετία του 1980 αποτέλεσε πρακτικά μία επιχειρηματική κόλαση.

Παρόλο που κάποιες χρονιές το ΑΕΠ μειώθηκε και η ανεργία αυξήθηκε από το 2,4% το 1980 στο 6,4% το 1990, η δεκαετία του 1980 μείωσε τις εισοδηματικές διαφορές. Το δε εξωτερικό χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ μειώθηκε παρόλο που το συνολικό δημόσιο χρέος εκτοξεύτηκε.

5.1.3 Η ΝΕΟΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΗ ΕΠΟΧΗ (1990-2002)

Παρά την άσκηση σφιχτής οικονομικής πολιτικής η οικονομία δεν μπόρεσε να επανέλθει σε ανταγωνιστική τροχιά στα 3+ χρόνια διακυβέρνησης Μητσοτάκη. Ο πληθωρισμός και το έλλειμμα μειώθηκαν μεν αλλά όχι όσο θα φανταζόταν κάποιος. Το δημόσιο χρέος είχε ήδη μία ανεξέλεγκτη ανοδική τροχιά και έτσι αυξήθηκε περισσότερο ενώ το ΑΕΠ έμεινε στάσιμο λόγω της πολύ περιοριστικής πολιτικής. Άρχισαν να γίνονται οι πρώτες ιδιωτικοποιήσεις δημοσίων οργανισμών.

Στη συνέχεια, από το 1994-1996 ο Παπανδρέου ακολούθησε και αυτός μία πιο σφιχτή οικονομική πολιτική και τοποθέτησε υπουργό εθνικής οικονομίας τον Παπαντωνίου ο οποίος εφάρμοσε αυτήν την πολιτική. Τότε ήταν που πρώτη φορά το ΠΑΣΟΚ ήρθε σε ρήξη με τον προηγούμενο εαυτό του της δεκαετίας του 1980. Ίσως έπαιξε σε αυτό ένα

ρόλο η τραγική κατάσταση που είχε περιέλθει η ελληνική οικονομία και το ότι διεθνώς οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές φαινόταν απόλυτα επιτυχημένες μετά και την πτώση το 1989 του ανατολικού μπλοκ.

Το μεγάλο όμως θαύμα της ελληνικής οικονομίας, στα πρότυπα του 1960, έγινε από τότε που την διακυβέρνηση της χώρας ανέλαβε ο Κώστας Σημίτης το 1996. Μέσα σε λίγα χρόνια τα ελλείμματα αποκλιμακώθηκαν ραγδαία, ο πληθωρισμός επανήλθε σε μονοψήφιο αριθμό μετά από περίπου 20 χρόνια και ο Παπαντωνίου επιχείρησε περισσότερες ιδιωτικοποιήσεις από οποιονδήποτε άλλο υπουργό οικονομικών σε ολόκληρο τον κόσμο. Μετά από αυτή την προσπάθεια, αντί η Ελλάδα να κάνει το 1987, ο Σημίτης έβαλε ψηλότερα τον πήχη με την επέκταση της προσπάθειάς μας για να εισαχθεί η Ελλάδα στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση.

Έτσι, τον Μάρτιο του 1998 η δραχμή υποτιμάται και η δραχμή “δένεται” στον ευρωπαϊκό μηχανισμό συναλλαγματικών ισοτιμιών με ισοτιμία 353,109 δραχμές ανά ευρώ. Ενώ το 2001 η Ελλάδα συμμετέχει στην ONE κάνοντας την πρώτη ανατίμηση της δραχμής στην ιστορία της αφού από 353,109 η ισοτιμία διαμορφώθηκε στις 340,75. Την περίοδο αυτή, η ανάπτυξη εκτοξεύεται μετά από πολλά χρόνια, οι επενδύσεις αυξάνονται, η παραγωγικότητα της εργασίας αυξάνεται, η ανεργία μειώνεται, ο πληθωρισμός εκμηδενίζεται και η χώρα εξαφανίζει τα ελλείμματά της. Το δημόσιο χρέος συνεχίζει να αυξάνεται αλλά πλέον δεν αποτελεί πρόβλημα γιατί αυξάνεται παράλληλα και το ΑΕΠ της χώρας με πολύ ταχείς ρυθμούς.

5.1.4 Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟ ΧΕΙΛΟΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΗΣ (2002-2010)

Το κύριο στοιχείο της περιόδου αυτής είναι τα χαμηλά επιτόκια. Με την είσοδο της Ελλάδος στην ΟΝΕ τα επιτόκια που δανείζονται οι πολίτες και το κράτος πέφτουν δραματικά. Ήδη από το 1997 ο πολύς κόσμος έχει αρχίσει να αυξάνει το δανεισμό του από τις τράπεζες. Από το 2001 και μετά ο Σημίτης θεώρησε ότι πέτυχε το στόχο του και θέλησε να κάνει κάποιες κοινωνικές παροχές, παράλληλα αναλάβαμε και την ολυμπιάδα του 2004 μαζί με μεγάλες οικονομικές υποχρεώσεις. Έτσι σύντομα το κράτος άρχισε να δανείζεται μεγάλα ποσά, κυρίως από το εξωτερικό. Ποσά που προστίθενται σε ένα ήδη μεγάλο δημόσιο χρέος.

Κανείς δεν ανησυχεί καθώς η Ελλάδα νιώθει τρομερή αυτοπεποίθηση, λες και έχει κερδίσει κάποιον πόλεμο θριαμβευτικά. Η είσοδός μας στην ΟΝΕ αποτέλεσε τη διόρθωση των οικονομικών σφαλμάτων της δεκαετίας του 1980. Παράλληλα, η επιτυχείς διοργάνωση των ολυμπιακών αγώνων και η ολοκλήρωση κάποιων μεγάλων έργων κάνουν τη χώρα να πετάει στα σύννεφα ξεχνώντας το πρόσφατο παρελθόν της.

Σε αυτό το περιβάλλον ανέλαβε την διακυβέρνηση της χώρας το 2004 ο Καραμανλής. Η αλήθεια είναι ότι επειδή η χώρα μπήκε στην ΟΝΕ και Σημίτης πέτυχε κάποια εντυπωσιακά οικονομικά αποτελέσματα, δεν σημαίνει ότι λύσαμε και όλα μας τα προβλήματα. Έτσι, τώρα φάνηκαν τα διαρθρωτικά προβλήματα και ανισορροπίες που είχε η χώρα σε σχέση με τον διεθνή ανταγωνισμό. Παρά τις μεγάλες ιδιωτικοποιήσεις, ο στενός δημόσιος τομέας συνέχιζε και λειτουργούσε αναποτελεσματικά ενώ η διαφθορά ήταν ο τρόπος που γίνονται οι business στην Ελλάδα.

Ξαφνικά όμως μετά από τους ολυμπιακούς αγώνες και μετά από 2-3 χρόνια επέκτασης και “κοινωνικής” οικονομικής πολιτικής (2001-2004), άρχισαν να φαίνονται τα διαρθρωτικά μας προβλήματα. Η ανταγωνιστικότητα της εργασίας άρχισε να πέφτει, η

ανάπτυξη άρχισε να μειώνεται, τα ελλείμματα να αυξάνονται και το δημόσιο χρέος να διογκώνεται. Και όσο αυτός ο φαύλος κύκλος συνεχιζόταν τόσο το δημόσιο δανειζόταν για να χορηγεί “κοινωνικές” παροχές με σκοπό να αναπληρώσει την αγοραστική δύναμη που χανόταν λόγω της έλλειψης ανταγωνιστικότητας.

Άλλωστε οι διεθνείς συνθήκες μετά το 2001 είχαν αρχίσει να αλλάζουν. Η ύφεση της παγκόσμιας οικονομίας μας φρέναρε αρχικώς. μετά από το 2003 που η ανάπτυξη επανήλθε διεθνώς οι δικές μας αδυναμίες άρχισαν να βαραίνουν τις πλάτες μας.

Συνεπώς, αργά και σταθερά η έλλειψη ανταγωνιστικότητας, το αυξημένο δημόσιο χρέος, η μείωση παραγωγικότητας σε σχέση με τον διεθνή ανταγωνισμό, τα μεγάλα ελλείμματα λόγω “κοινωνικών” παροχών και ολυμπιακών αγώνων, η νέα οικονομική κρίση που άρχισε να φαίνεται από το 2007 συν η γενικευμένη αδράνεια έφεραν την οικονομία σε νέο γκρεμό.

Ο δανεισμός της Ελλάδας ακολούθησε την εξής πορεία τα τελευταία χρόνια:

1996-2001=29 δις €,

2001-2004=43 δις €,

2004-2009=186 δις €,

μεγέθη που δείχνουν ότι από το 2004 και μετά η χώρα έχασε κάθε έλεγχο του δανεισμού της.

5.2 ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Από τις δεκαετίες του 1980 η ανεργία εξελίχθηκε σε ένα από τα πιο πιεστικά προβλήματα των περισσότερων Κρατών- Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πρόβλημα αυτό οξύνεται από τις κοινωνικές αλλαγές, την τεχνολογική ανάπτυξη και τις οικονομικές κρίσεις.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΣΥΕ), ανεργία διογκώθηκε κατά τα έτη 1990-1999. Το 1999 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 478.500 άτομα.

Η Γενική Γραμματεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος τον Ιούνιο του 2010 ανακοίνωσε τα αποτελέσματα της δειγματοληπτικής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το Α' τρίμηνο του έτους 2010.

5.2.1 Η ΕΡΕΥΝΑ

Η έρευνα αυτή είναι εναρμονισμένη με τον Κανονισμό 577/98 του Συμβουλίου της Ε.Ε. Είναι δειγματοληπτική και ο σχεδιασμός της βασίστηκε στα στοιχεία της

Απογραφής Πληθυσμού έτους 2001. Χρησιμοποιεί τη δισταδιακή στρωματοποιημένη δειγματοληψία με πρωτογενή μονάδα δειγματοληψίας την επιφάνεια (ένα ή περισσότερα οικοδομικά τετράγωνα) και δευτερογενή το νοικοκυριό. Οι επιφάνειες που ερευνήθηκαν σε ολόκληρη την επικράτεια κατά το Α' τρίμηνο του 2010 ανέρχονται συνολικά σε 2.639 και τα νοικοκυριά σε 31.475 (ποσοστό 0,70% περίπου επί του συνόλου των νοικοκυριών).¹

Τα χαρακτηριστικά της έρευνας (αριθμός απασχολουμένων, ανέργων κλπ.) εκτιμήθηκαν με την εφαρμογή κατάλληλου αμερόληπτου εκτιμητή, ο υπολογισμός του οποίου βασίστηκε: α) στην πιθανότητα επιλογής των νοικοκυριών του δείγματος, β) στο ποσοστό ανταπόκρισης των νοικοκυριών του δείγματος σε κάθε πρωτογενή μονάδα δειγματοληψίας (επιφάνεια) και γ) στην κατανομή του πληθυσμού κάθε Περιφέρειας κατά φύλο και ομάδες ηλικιών. Η κατανομή του πληθυσμού κάθε Περιφέρειας κατά φύλο και ομάδες ηλικιών προέκυψε με προβολή που βασίστηκε στη διαχρονική τάση που παρουσιάζει ο πληθυσμός της Χώρας κατά φύλο και ομάδες ηλικιών, καθώς και στον αριθμό των γεννήσεων, θανάτων και τη μεταναστευτική κίνηση.

5.2.2 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Κατά το Α' τρίμηνο του 2010 το ποσοστό ανεργίας (δηλαδή η αναλογία % των ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, που είναι το άθροισμα απασχολουμένων και ανέργων) ανήλθε σε 11,7%. Το αντίστοιχο τρίμηνο του 2009 ανερχόταν στο 9,3% (πίνακας 5.1).

Πίνακας 5.1

Ποσοστό Ανεργίας (%): Α' τρίμηνο 1999 – 2010

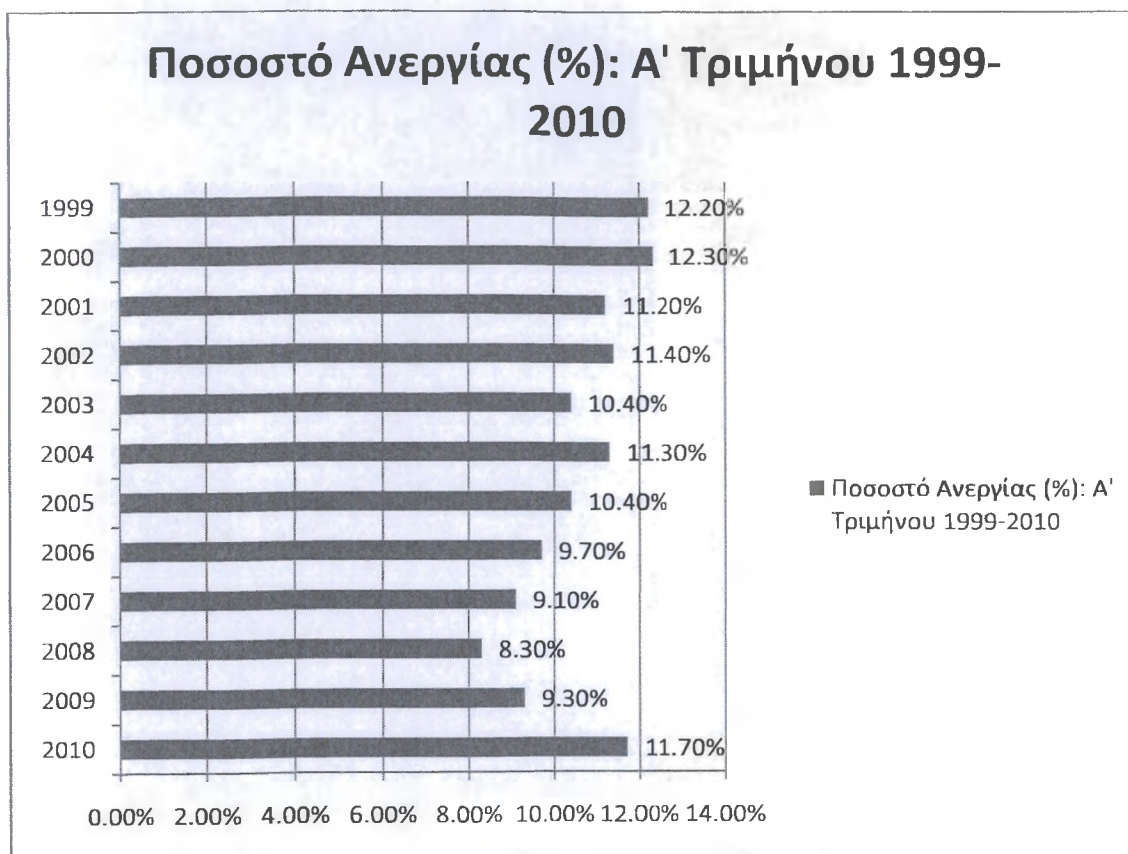
Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>

Έτος	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ανεργία (%) Α' Τριμήνου	12,2	12,3	11,2	11,4	10,4	11,3	10,4	9,7	9,1	8,3	9,3	11,7

Διάγραμμα 5.1

Ποσοστό ανεργίας (%): Α' τριμήνου 1999-2010

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>



Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω είναι 53,9% για το Α' τρίμηνο του 2010.

5.2.2.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

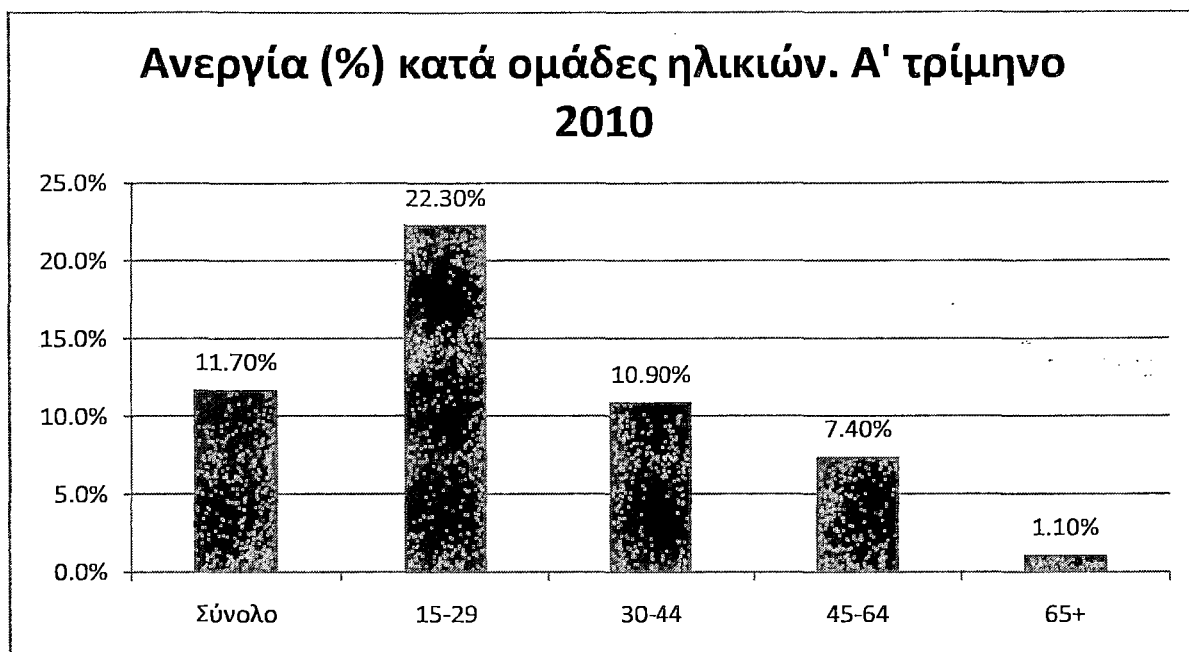
Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (15,5%) είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών (9,0%).

Από την κατά ομάδες ηλικιών διάρθρωση της ανεργίας προκύπτει ότι το υψηλότερο ποσοστό παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-29 ετών, ήτοι 22,3%. Για νέες γυναίκες το αντίστοιχο ποσοστό φθάνει στο 27,4% (πίνακας 5.2).

Διάγραμμα 5.2

Ανεργία (%) κατά ομάδες ηλικιών. Α' τρίμηνο 2010

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>



Πίνακας 5.2

Ανεργία (%), κατά φύλο και ομάδες ηλικιών: Α' τρίμηνο 2009 και 2010

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>

Ηλικία	Α' τρίμηνο					
	2009			2010		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	6,8	13,0	9,3	9,0	15,5	11,7
15-29	15,0	23,1	18,5	18,1	27,4	22,3
30-44	5,6	12,4	8,5	7,8	15,1	10,9
45-64	4,2	7,6	5,5	6,3	9,0	7,4
65+	0,9	0,7	0,9	1,3	0,7	1,1

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (18,1%), σε όσους έχουν απολυτήριο τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης (14,0%) και στους απόφοιτους ανώτερης τεχνολογικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (13,4%). Το χαμηλότερο ποσοστό (7,1%) παρατηρείται στους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και σε όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό (7,4%) (πίνακας 5.3) .

Πίνακας 5.3

Ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης: Α' τρίμηνο 2009 και 2010

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>

Επίπεδο εκπαίδευσης	Α' τρίμηνο					
	2009			2010		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	6,8	13,0	9,3	9,0	15,5	11,7
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακό	4,3	7,5	5,7	5,5	9,6	7,4
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	4,5	7,3	5,9	4,9	9,2	7,1
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	7,3	14,8	11,0	8,8	18,3	13,4
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	7,4	15,3	10,5	10,0	18,1	13,2
Απολυτήριο Τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	7,8	17,7	10,9	11,8	18,7	14,0
Απολυτήριο Δημοτικού	6,3	11,9	8,3	8,8	13,8	10,6
Μερικές τάξεις Δημοτικού	8,8	4,0	7,0	9,0	15,3	11,5
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	14,2	14,9	14,5	20,6	11,9	18,1

Από το σύνολο των ανέργων (586.767), το 87,3% αναζητά εργασία ως μισθωτός με πλήρη απασχόληση. Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, το

51,0% αναζητά αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 39,7% αναζητά πλήρη αλλά στην ανάγκη είναι διατεθειμένο να εργαστεί και με μερική απασχόληση.

Ένα σημαντικό ποσοστό ανέργων (8,9%) απέρριψε κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή:

α) δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (17,8%),

β) δεν εξυπηρετούσε ο τύπος εργασίας (22,3%),

γ) δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (17,3%).

Το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 23,6% του συνόλου των ανέργων ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν από 12 μήνες και άνω εργασία, ανεξάρτητα αν είναι «νέοι» ή «παλαιοί» άνεργοι), αποτελούν αντίστοιχα το 44,6%.

Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα, είναι ανώτερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων υπηκόων (14,5% έναντι 11,4%). Επίσης, το 73,8% των ξένων υπηκόων είναι οικονομικά ενεργό, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων το οποίο είναι 52,4%.

Σε επίπεδο Περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στις Ιόνιους Νήσους με 20,4% και στο Νότιο Αιγαίο με 18,9%. Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στο Βόρειο Αιγαίο με 7,6% και στη Πελοπόννησο με 8,8% (Πίνακας 5.4).

Πίνακας 5.4

Ανεργία (%), κατά Περιφέρεια: Α' τρίμηνο 2009 και 2010

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>

Περιφέρειες	Α' τρίμηνο	
	2009	2010
Σύνολο Χώρας	9,3	11,7
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	10,6	14,2
Κεντρική Μακεδονία	9,5	12,4
Δυτική Μακεδονία	14,4	15,1
Ήπειρος	11,4	12,2
Θεσσαλία	8,8	11,3
Ιόνιοι Νήσοι	14,1	20,4
Δυτική Ελλάδα	10,1	9,3
Στερεά Ελλάδα	10,7	11,7
Αττική	7,6	10,7
Πελοπόννησος	8,3	8,8
Βόρειο Αιγαίο	7,0	7,6
Νότιο Αιγαίο	16,9	18,9
Κρήτη	10,9	12,9

5.2.2.2 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ο αριθμός των απασχολουμένων, το Α΄ τρίμηνο του 2010, εκτιμάται στα 4.425.625 άτομα.

Κατά το Α΄ τρίμηνο του 2010 βρήκαν απασχόληση 85.244 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, 65.734 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης.

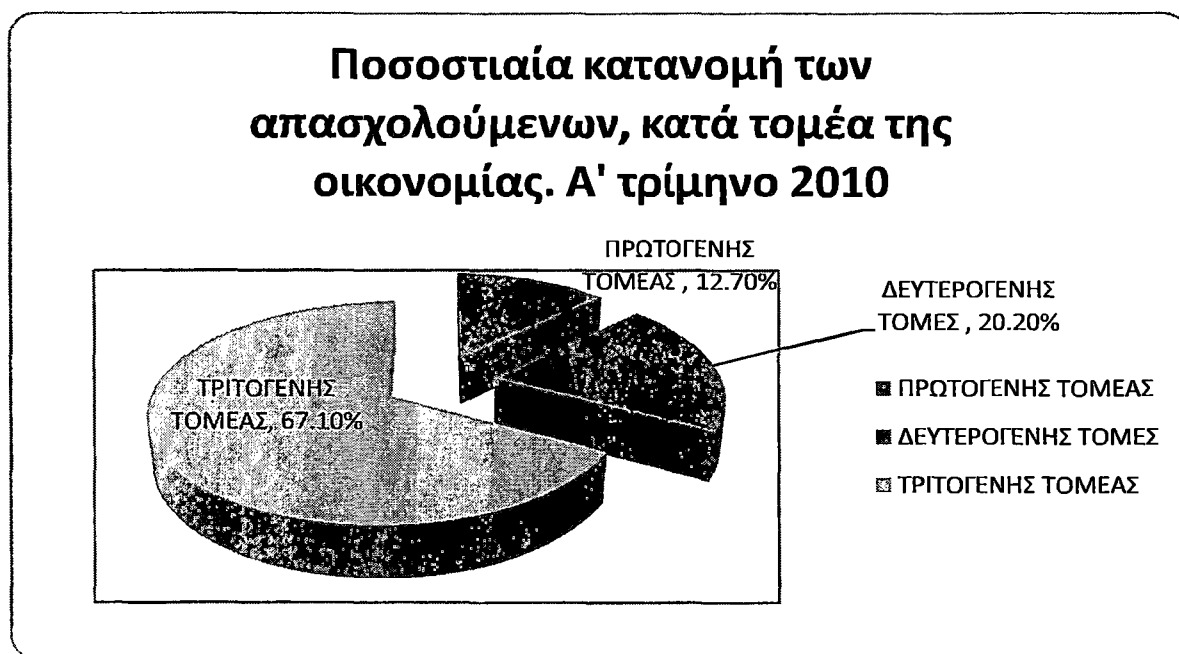
Αντίθετα, 132.356 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 77.349 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 92.061 άτομα, που πριν ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

Εξετάζοντας την εξέλιξη του αριθμού των απασχολουμένων, ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρούμε ότι στον πρωτογενή τομέα έχουμε αύξηση σε σχέση με το αντίστοιχο περσινό τρίμηνο (8,2%). Αντίθετα, μείωση παρουσιάζεται στη δευτερογενή (7,8%) και στον τριτογενή τομέα (0,9%).

Διάγραμμα 5.3

Ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων, κατά τομέα της οικονομίας.

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>



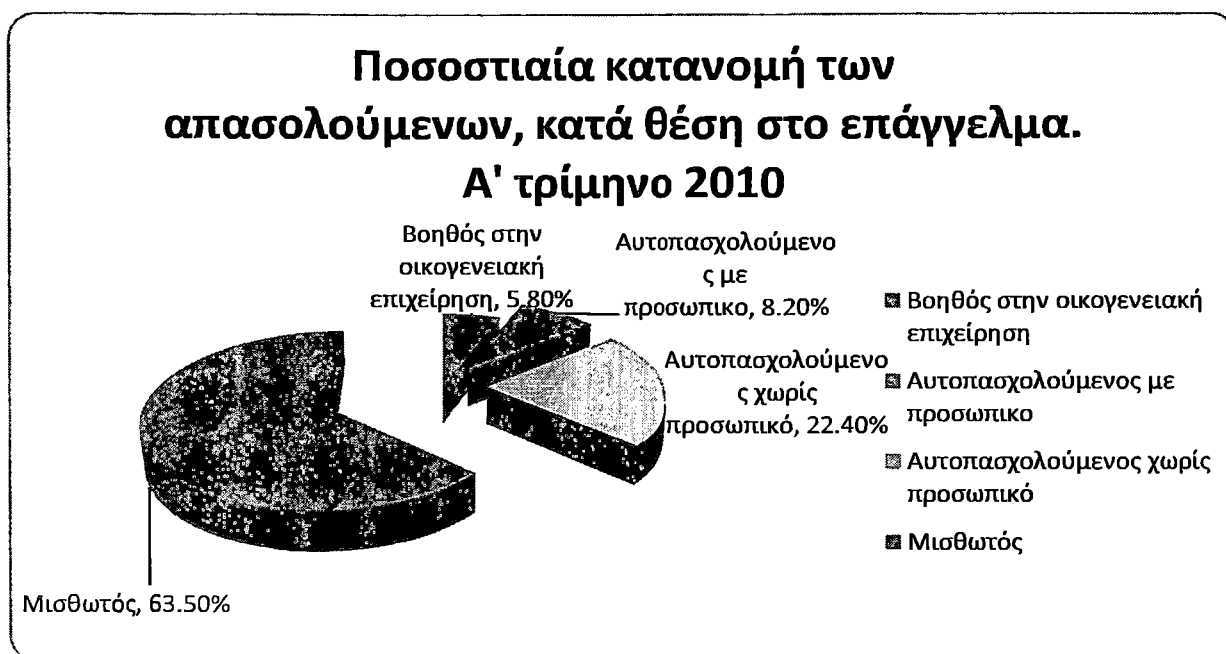
Το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6,4% των απασχολούμενων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 50,5% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 7,3% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες.

Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 63,5%, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων.

Διάγραμμα 5.4

Ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων, κατά θέση στο επάγγελμα

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., <http://www.statistics.gr>



Η ανεργία πλήττει, κατά κύριο λόγο, τη νεολαία, ενώ η ημιαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η εργασία που είναι άσχετη με τις γνώσεις και την ειδικότητα του εργαζόμενου, αποτελούν τις βασικές μορφές απασχόλησης των νέων.

5.3 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

5.3.1 Η ΕΡΕΥΝΑ

Η Eurostat παρουσιάζει αρμονισμένα ποσοστά ανεργίας για κάθε ένα από τα κράτη- μέλη της Ευρωζώνης⁴³ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁴⁴. Αυτά τα ποσοστά ανεργίας βασίζονται στον ορισμό που

⁴³ Η Ευρωζώνη αποτελείται από 16 μέλη- κράτη τα οποία είναι: Αυστρία, Βέλγιο, Κύπρος, Φιλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ισπανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ηνωμένο Βασίλειο, Πορτογαλία, Σλοβακία και Σλοβενία

⁴⁴ Η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελείται από 27 μέλη- κράτη τα οποία είναι: Δανία, Σουηδία, Τσεχία, Εσθονία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Ρουμανία, Ολλανδία, Λετονία, Πολωνία, Βουλγαρία, Αυστρία, Βέλγιο, Κύπρος, Φιλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ισπανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ηνωμένο Βασίλειο, Πορτογαλία, Σλοβακία και Σλοβενία.

έχει συσταθεί από τον Διεθνή Εργατικό Οργανισμό. Η μέτρηση βασίζεται σε μία αρμονισμένη πηγή, την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Βασισμένη στον ορισμό του Διεθνούς Εργατικού Οργανισμού, η Eurostat ορίζει άνεργο τον , άνθρωπο ο οποίος είναι ηλικίας 15 έως 74, είναι χωρίς δουλειά, είναι διαθέσιμος να ξεκινήσει δουλειά μέσα στις επόμενες δύο εβδομάδες και έχει ενεργός ψάξει για δουλειά, κάποια στιγμή, κατά τη διάρκεια των τεσσάρων προηγούμενων εβδομάδων.

Το ποσοστό ανεργίας είναι ο αριθμός των ανέργων ως αναλογία του εργατικού δυναμικού. Το εργατικό δυναμικό είναι ο συνολικός αριθμός των ατόμων, εργαζόμενων και μη εργαζόμενων.

Οι αριθμοί των ανέργων και τα μηνιαία ποσοστά ανεργίας είναι εκτιμήσεις που βασίζονται στα αποτελέσματα της ευρωπαϊκής έρευνας εργατικού δυναμικού, που είναι μία διαρκής έρευνα η οποία εξάγεται στα μέλη- κράτη με βάση συμφωνημένων ορισμών. Αυτά τα αποτελέσματα παρεμβάλλονται σε μηνιαίες πληροφορίες, οι οποίες χρησιμοποιούν εθνικές πληροφορίες ερευνών ή εθνικές μηνιαίες σειρές σε εγγεγραμμένη ανεργία. Τα πιο πρόσφατα ποσοστά είναι συνεπώς προσωρινά. Για τα περισσότερα μέλη- κράτη τα αποτελέσματα από την έρευνα εργατικού δυναμικού είναι διαθέσιμα 90 ημέρες μετά το τέλος της αναφερόμενης περιόδου.

Οι μηνιαίες σειρές ανεργίας και εργασίας υπολογίζονται πρώτα για κάθε μέλος- κράτος, (άντρες και γυναίκες 15-24 ετών και άντρες και γυναίκες 25-74 ετών). Αυτές οι σειρές έπειτα, εποχιακά προσαρμοσμένα, και με όλα τα εθνικά και ευρωπαϊκά σύνολα υπολογίζονται.

Τα μέλη- κράτη ίσως εκδώσουν άλλα ποσοστά ανεργίας σύμφωνα με ανάλογες έρευνες. Αυτά τα ποσοστά ίσως ποικίλλουν από αυτά που εκδίδονται από την Eurostat λόγω διαφορετικού ορισμού ή μεθοδολογικών εκλογών.

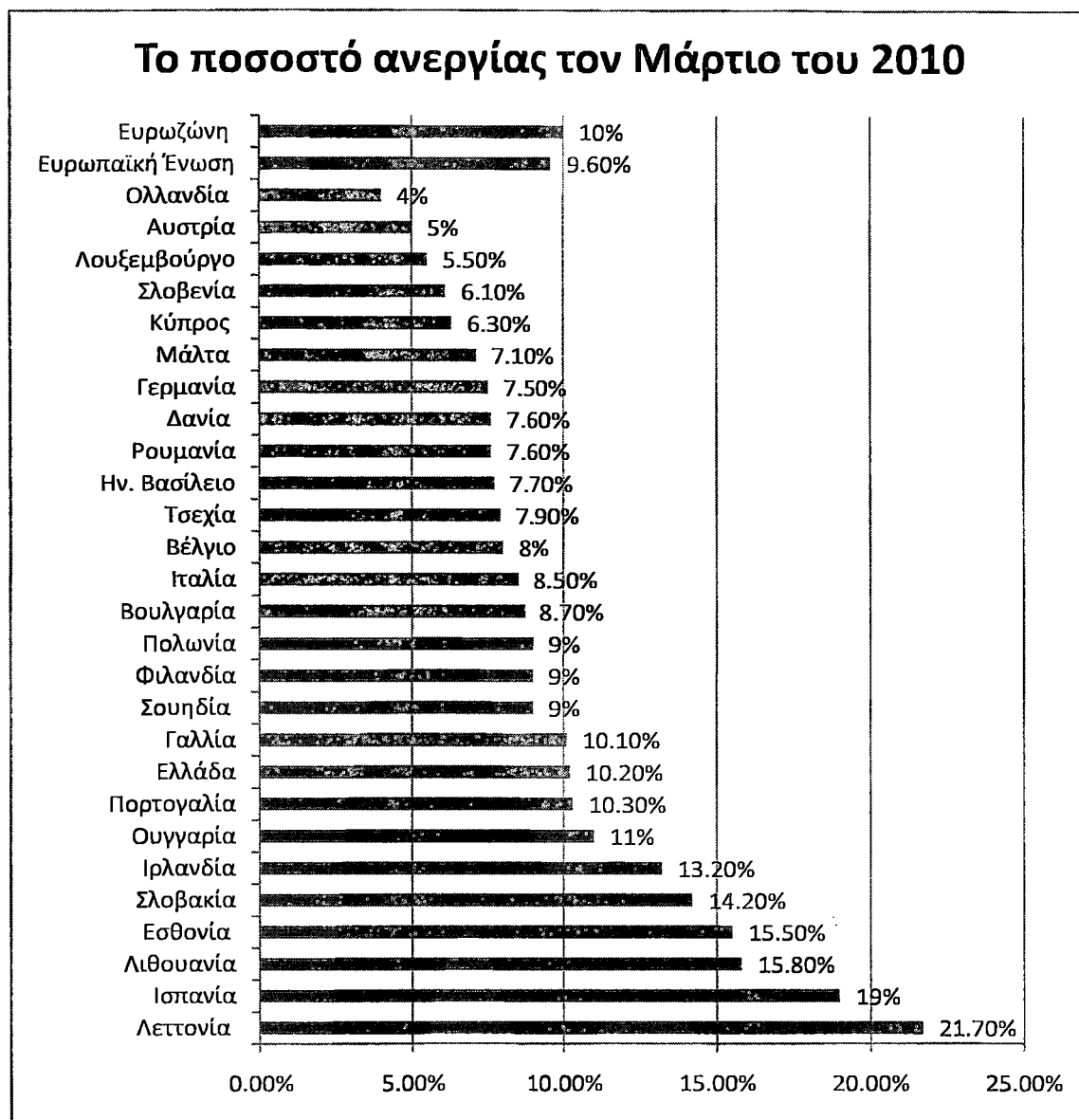
5.3.2 ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Σύμφωνα, λοιπόν, με στοιχεία της Eurostat, τα οποία δημοσιεύτηκαν στις 30 Απριλίου 2010, το εποχιακά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας για την Ευρωζώνη τον Μάρτιο του 2010 ανήλθε στο 10% ενώ το αντίστοιχο τρίμηνο το 2009 ανερχόταν στο 9,1%. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ποσοστό ανεργίας τον Μάρτιο του 2010 ανήλθε στο 9,6% ενώ το Μάρτιο του 2009 ανερχόταν στο 8,5% (διάγραμμα 5.5).

Διάγραμμα 5.5

Η ανεργία τον Μάρτιο του 2010 για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Πηγή: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>



Η Eurostat υπολογίζει ότι 23.130 εκατομμύρια άντρες και γυναίκες της Ευρωπαϊκής Ένωση, από τους οποίους τα 15.808 εκατομμύρια ήταν στην Ευρωζώνη τον Μάρτιο του 2010, ήταν άνεργοι. Συγκριτικά με τον Φεβρουάριο του 2010, ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 123.000 για την Ευρωπαϊκή Ένωση και κατά 101.000 για την Ευρωζώνη. Ενώ συγκριτικά με τον Μάρτιο του 2009 η ανεργία αυξήθηκε κατά 2.546 για την Ευρωπαϊκή Ένωση και κατά 1.389 για την Ευρωζώνη.

Πίνακας 5.5

Ο αριθμός των ανέργων (σε εκατομμύρια)

Πηγή: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

	Μάρτιος 2009	Φεβρουάριος 2010	Μάρτιος 2010
Ευρωζώνη	14.419	15.707	15.808
Ευρωπ. Ένωση	20.584	23.007	23.130

Ανάμεσα στα μέλη- κράτη, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφηκαν στην Ολλανδία (4,1%) και στην Αυστρία (4,9%) και τα υψηλότερα ποσοστά στην Λεττονία (22,3%) και στην Ισπανία (19,1%).

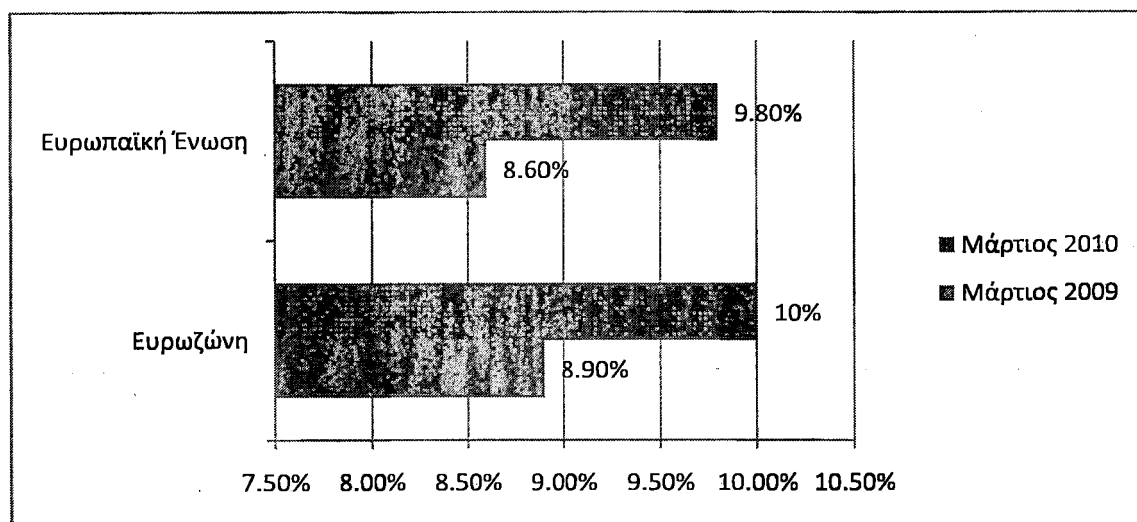
Συγκριτικά με ένα χρόνο πριν, ένα μέλος- κράτος κατέγραψε πτώση της ανεργίας και 26 αύξηση. Η πτώση παρατηρήθηκε στην Γερμανία (από 7,4% σε 7,3%) και οι μικρότερες αυξήσεις στο Λουξεμβούργο (από 5,4% σε 5,6%) και στη Μάλτα (από 6,7% σε 6,9%). οι υψηλότερες αυξήσεις καταγράφηκαν στην Λεττονία (από 14,3% σε 22,3%), στην Εσθονία (από 7,6% σε 15,5%) και στην Λιθουανία (από 8,1% σε 15,8%).

Ανάμεσα στο Μάρτιο του 2009 και το Μάρτιο του 2010, το ποσοστό ανεργίας για τους άντρες αυξήθηκε από 8,9% σε 10% στην περιοχή της Ευρωζώνης και από 8,6% σε 9,8% στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Διάγραμμα 5.6

Η ανεργία των αντρών τον Μάρτιο 2009-2010 στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Πηγή: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

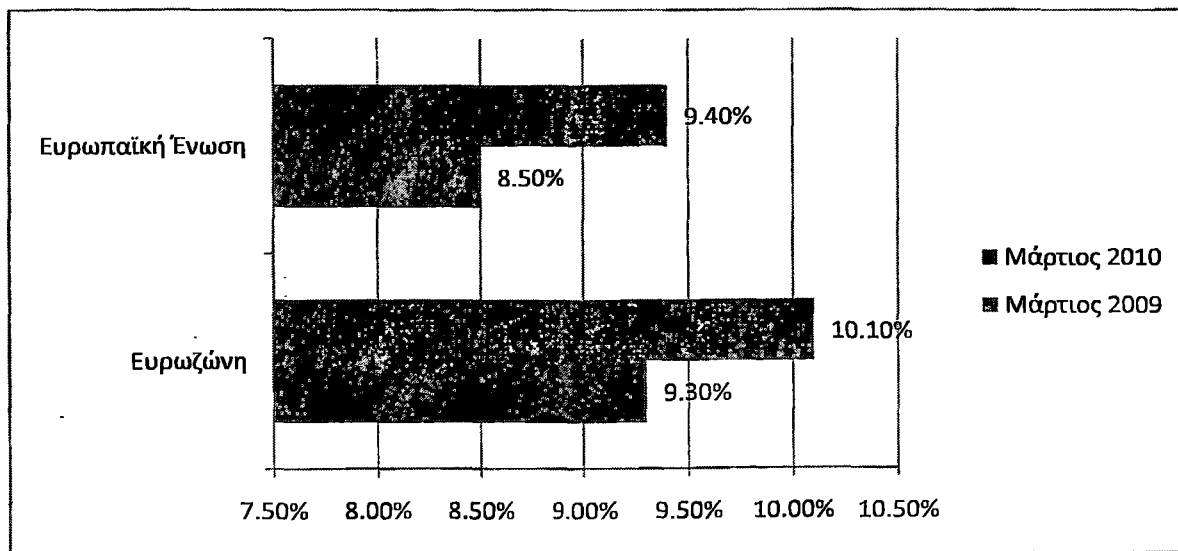


Το ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες αυξήθηκε από 9,3%, που ήταν το Μάρτιο του 2009, σε 10,1% για την περιοχή της Ευρωζώνης, ενώ για την Ευρωπαϊκή Ένωση από 8,5% σε 9,4%.

Διάγραμμα 5.7

Η ανεργία των γυναικών τον Μάρτιο 2009-2010 στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Πηγή: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

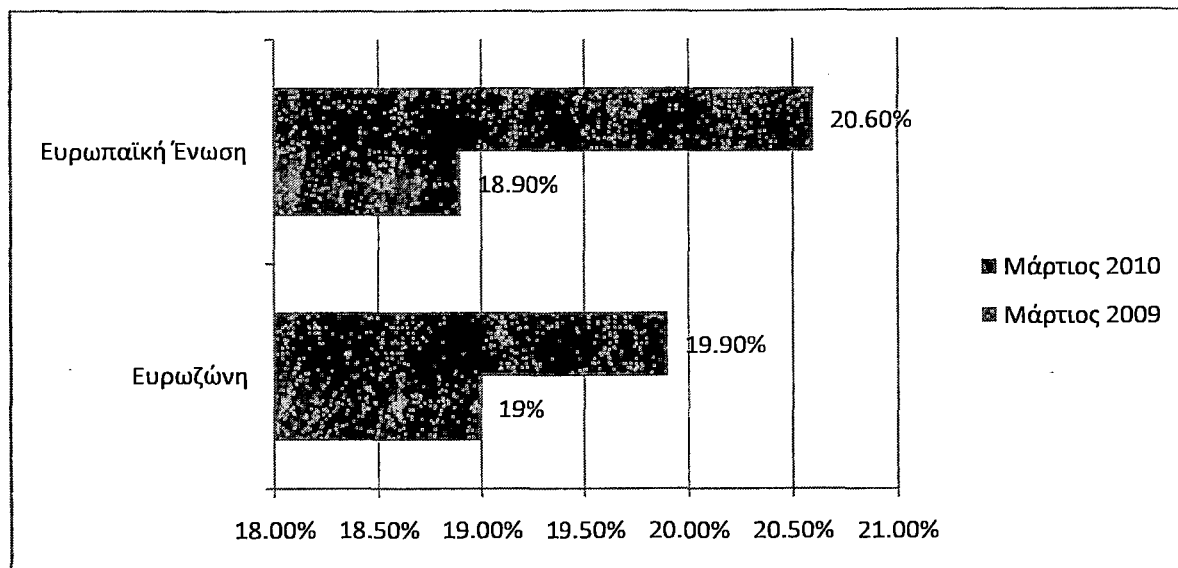


Το Μάρτιο του 2010, το ποσοστό ανεργίας των νέων (κάτω από 25 ετών) ήταν 19,9% στην περιοχή της Ευρωζώνης και 20,6% στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ τον Μάρτιο του 2009 ήταν 19% και 18,9%, αντίστοιχα.

Διάγραμμα 5.8

Η ανεργία των νέων τον Μάρτιο 2009-2010 στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Πηγή: Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>



6. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ-ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ

ΑΝΕΡΓΙΑΣ

6.1. ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Είναι γεγονός ότι η ανεργία συγκεντρώνεται κυρίως σε νέες ηλικίες. Σχεδόν ο ένας στους τρεις άνεργους εντοπίζεται σε αυτούς που έχουν ηλικία 20-24 ετών. Είναι ενδεικτικό ότι οι άνεργοι νέοι, αυτοί που δεν είχαν εργαστεί προηγουμένως το 1981 αποτελούσαν το 29% του συνόλου των ανέργων, ενώ το 1989 το 52,4%.

Το φαινόμενο αυτό συνδέεται και με το περιεχόμενο της εκπαίδευσης που παρέχεται και τη σύνδεσης της με την παραγωγική διαδικασία, καταδεικνύει δε την σπατάλη των ανθρωπίνων πόρων και άρα την οικονομική καθυστέρηση. Πρέπει να ληφθούν μέτρα που να διευκολύνουν την πρόσληψη νέων:

- απαλλαγή κατά τα πρώτα έτη της πρόσληψης(δύο έτη) από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης,
- πρακτική εξάσκηση των νέων σε επιχειρήσεις με ελάχιστη αμοιβή,
- θέσπιση ειδικής σύμβασης περιορισμένου χρόνου εργασίας και κατάρτισης,
- ενίσχυση της επιδότησης της απασχόλησης.

6.2 ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

❖ Συστήματα πρόωρης συνταξιοδότησης

Η Ελλάδα είναι η περισσότερο γερασμένη χώρα στα Βαλκάνια και η 5^η κατά σειρά γήρανσης μεταξύ των 27 κρατών μελών της Ένωσης. Διάφοροι σημαντικοί λόγοι οδήγησαν τη χώρα στην γήρανση του πληθυσμού (μείωση της γεννητικότητας, αυξημένη

μετανάστευση κ.α.) με τελικό αποτέλεσμα την προοδευτική αύξηση της αναλογίας των ηλικιωμένων ατόμων στο σύνολο του πληθυσμού.

Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι το ποσοστό της ανεργίας αλλά και ο αριθμός των ανέργων μειώνεται συστηματικά καθώς αυξάνεται η ηλικία σε αντίθεση με ότι συμβαίνει σε άλλες χώρες, γεγονός που σημαίνει ότι η ανεργία προέρχεται κυρίως από ανεπάρκεια προσλήψεων παρά από αύξηση απολύσεων και συγκεκριμένα απολύσεων των ηλικιωμένων εργαζομένων.

Προφανώς η επί μακρόν διατήρηση σε λειτουργία ζημιογόνων μονάδων, καθώς και η καθυστέρηση της οικονομικής αναδιάρθρωσης εξηγούν το παραπάνω φαινόμενο. Επίσης, το δεδομένο της μη απόλυσης των ηλικιωμένων εργαζομένων σχετίζεται με τις ελληνικές αντιλήψεις και παραδόσεις ως προς την αντιμετώπιση των ηλικιωμένων, καθώς και με την μορφή των ελληνικών επιχειρήσεων(οικογενειακού τύπου), χαρακτηριστικά που διαφέρουν από τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Παρόλα αυτά επειδή τα δημογραφικά στοιχεία δείχνουν ότι θα υπάρξει αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων ατόμων στον πληθυσμό και η αποχώρηση ηλικιωμένων θα δημιουργήσει θέσεις εργασίας με νέους, πρέπει να αντιμετωπιστούν τα θέματα με συνδυασμένες λύσεις.

❖ *Μέτρα που προτείνεται να ληφθούν*

A) Θέσπιση σχημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης (πχ για εργαζόμενους ή ανέργους) άνω των 55 ετών, μειωμένη απασχόληση με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών και επιδότηση του υπόλοιπου από το κράτος και για εξειδικευμένες περιπτώσεις από τον Ειδικό Κοινό Λογαριασμό της Ανεργίας.

Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι πολλά κράτη μέλη έχουν προσφύγει σε πολιτικές τέτοιου είδους, αφενός για την προστασία του ηλικιωμένου εργατικού δυναμικού και αφετέρου για την ελευθέρωση θέσεων εργασίας.

Οι πολιτικές αυτές πρέπει να συνοδευτούν με ριζική αναμόρφωση του συνταξιοδοτικού ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο είναι σύνθετο, εξαιρετικά κατακερματισμένο και με συσσωρευμένα ελλείμματα.

Η ορθολογική αναμόρφωση του συνταξιοδοτικού συστήματος θα δώσει τη δυνατότητα να υπάρξει καλύτερη κατανομή και διαχείριση των πόρων του, περιορίζοντας τις παροχές προς ομάδες για τις οποίες δεν υπάρχει πλέον δικαιολογητική βάση για τη συνέχισή τους. Με αυτό τον τρόπο θα επιτευχθεί η ανακατανομή των πόρων υπέρ των ηλικιωμένων. Το θέμα αυτής της αναμόρφωσης του συστήματος αποτελεί σοβαρό και σύνθετο ζήτημα που απαιτεί μελέτη και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

B) Ανεξάρτητα από την παραπάνω ευρεία αντιμετώπιση του θέματος των ηλικιωμένων εργαζομένων πρέπει να ληφθούν μέτρα άμεσα για την ασφαλιστική υποστήριξη των ευρισκομένων στα πρόθυρα της συνταξιοδότησης ατόμων σε περιοχές σε κρίση, όπου η πρόσβαση στην απασχόληση είναι αδύνατη.

6.3 ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΟΑΕΔ

Με δεδομένο ότι η πρόσληψη και καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού, αποτελεί βασικό άξονα παρέμβασης του ΟΑΕΔ η Υπηρεσία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, σε συνεργασία με τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, Απασχόλησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, θα προωθήσει Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης των πληθυσμιακών ομάδων που απειλούνται από αυτό. Τα προγράμματα αυτά θα είναι διευρυμένα και προσαρμοσμένα στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε οι εξειδικεύσεις να ανταποκρίνονται ικανοποιητικά στη ζήτηση που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας.

Για την αξιολόγηση των Προγραμμάτων ως προς το περιεχόμενο και την καταλληλότητα τους σε σχέση με τις δυνατότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ), θεωρείται σημαντική η ενεργοποίηση του Συμβουλίου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Αποκατάστασης ΑΜΕΑ. Το Συμβούλιο αυτό σαν συντονιστικό όργανο θα αναλάβει την αξιολόγηση των Προγραμμάτων, το συντονισμό των φορέων που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση και την καλύτερη χωροταξική τους κατανομή. Τα Προγράμματα Κατάρτισης θα αφορούν:

- Την ενσωματωμένη κατάρτιση των ειδικών ομάδων και των ΑΜΕΑ με κινητικές ή άλλες αναπηρίες στα γενικά Προγράμματα Κατάρτισης του ΟΑΕΔ.
- Τη λειτουργία ειδικών τμημάτων ΑΜΕΑ στα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ και ειδικών τμημάτων στις φυλακές ή στα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ για κρατούμενα άτομα.
- Τις Ειδικές Σχολές ΑΜΕΑ του ΟΑΕΔ.
- Προγράμματα σε συνεργασία με άλλους φορείς, εφόσον το Υπουργείο Απασχόλησης προχωρήσει σε ειδική ρύθμιση για τη μεταβατική περίοδο.
- Προγράμματα Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα ενιαίο πρόγραμμα με εκείνα της επιχορήγησης ΝΘΕ και Εργονομικής Διευθέτησης για ΑΜΕΑ στα πλαίσια του προγράμματος HORIZON, με παράλληλη συναφή διακρατικών συνεργασιών.
- Προγράμματα Κατάρτισης ΑΜΕΑ εξ' αποστάσεως, στη σχολή για ΑΜΕΑ Γαλατσίου. Τα προγράμματα αυτά μπορούν και σε κρατούμενα άτομα στις φυλακές Κορυδαλλού.
- Στα πλαίσια της προστατευμένης εργασίας θα δημιουργηθεί Παραγωγικό Ειδικό Κέντρο στη Λακιά Θεσσαλονίκης.

Στον τομέα της απασχόλησης των ειδικών ομάδων και των ΑΜΕΑ θα προωθηθούν

προγράμματα νέων θέσεων εργασίας διειτούς διάρκειας και νέων ελευθέρων επαγγελματιών, που θα αφορούν ΑΜΕΑ, απεξαρτημένα και προφυλακισμένα άτομα. Επιπλέον, θα προωθηθούν προγράμματα μερικής και εποχιακής απασχόλησης για ΑΜΕΑ με ελάχιστη διάρκεια απασχόλησης 5 μήνες.

Για την καλύτερη οργάνωση και λειτουργία των παραπάνω προγραμμάτων, καθώς και για την αποτελεσματικότερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας, η Υπηρεσία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες θα προχωρήσει:

- ✓ Στην αναδιάρθρωση των έξι Ειδικών Γραφείων ΑΜΕΑ
- ✓ Στην λειτουργία Τμημάτων Ειδικών Ομάδων σε αναδιαρθρωμένα και νέα Γραφεία Εργασίας (Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης).

Με τα παραπάνω και με τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο ΟΑΕΔ πιστεύει ότι θα συμβάλλει και αυτός σαν Οργανισμός και στο μέτρο των δυνατοτήτων του στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

6.4 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Με μερική απασχόληση εργάζονται στη χώρα μας 184.000 άτομα στην πλειοψηφία τους γυναίκες και το ποσοστό που ξεπερνά το 4% είναι το χαμηλότερο από κάθε Ευρωπαϊκή χώρα.

Όμως όλα δείχνουν ότι η μορφή απασχόλησης βρίσκεται σε τροχιά εξέλιξης και θα παίξει σημαντικό ρόλο στη νέα ευέλικτη αγορά εργασίας τη νέα χιλιετία που ήδη έχει αρχίσει.

Άλλωστε αποτελεί από τα μείζονα κεφάλαια προς συζήτηση στον κοινωνικό διάλογο. Και παρά τις επιφυλάξεις που διατυπώνουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις -ότι η μερική απασχόληση δεν πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως υποκατάστατο της πλήρης

απασχόλησης, αλλά μόνο συμπληρωματικά κατανοούν ότι αν τεθούν όρια, αυτή η μορφή απασχόλησης μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά κατά τη μείωση της ανεργίας .

Υπάρχει μεγάλο ποσοστό μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες, ενώ οι Έλληνες μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες από τους άλλους Ευρωπαίους. Δηλαδή για τους περισσότερους είναι λύση ανάγκης αφού δεν βρίσκουν θέση πλήρους απασχόλησης⁴⁵.

Επίσης διαπιστώνεται ότι η μερική απασχόληση παρουσίαζε μικρή μείωση κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980. Όμως από κει και πέρα ήταν εμφανής η ανάκαμψη. Έτσι και η αύξηση του συνόλου της απασχόλησης προήλθε από τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης.

Μεγάλες διαφορές υπάρχουν όμως ως προς το σύνολο των ωρών απασχόλησης. Ένα ποσοστό μερικώς απασχολούμενων εργάζεται ελάχιστες ώρες ,γεγονός που κάνει δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στην εργασία και την ανεργία. Υπάρχουν όμως και απασχολούμενοι που πλησιάζουν το παραδοσιακό οκτάωρο.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και σταθερό στο επίπεδο του 4,5%, από 4,6% το 2002. Από τους μερικώς απασχολούμενους, το 31% προέβη στην επιλογή αυτή επειδή δεν ήθελε πλήρη απασχόληση, ενώ το 40% επειδή δε μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση.

6.4.1 ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το πέρασμα στη μερική απασχόληση προϋποθέτει οριστική σχεδόν παραίτηση από κάθε προοπτική καριέρας. Ακόμη και αν ορισμένες γυναίκες στο τέλος αποδέχονται αυτή την προοπτική, έστω και παρά τη θέληση τους, πολλοί λίγοι άντρες είναι έτοιμοι να συμβιβαστούν με αυτή την προοπτική.

⁴⁵ Άρθρο του διευθυντή του Ερευνητικού Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών A. Brittan με τίτλο «A world of minimal job security. Financial Times, 27-9-1994.

Το δεύτερο εμπόδιο αφορά λιγότερο τη συλλογική συμπεριφορά των μισθωτών και περισσότερο τη συνδικαλιστική αντιμετώπιση στις διαπραγματεύσεις. Το πέρασμα στη μερική απασχόληση συνεπάγεται ως επί το πλείστον οριστική σχεδόν κατάργηση της συνδικαλιστικής πρακτικής. Όντως, η ποικιλία των ωραρίων εργασίας δυσχεραίνει τη διοργάνωση συγκεντρώσεων με γενική συμμετοχή των εργαζόμενων.

Το τρίτο εμπόδιο, σαφώς παρακάμπτεται πιο δύσκολα από τα υπόλοιπα: το πέρασμα στη μερική απασχόληση είναι μονομερής απόφαση του εργοδότη. Επί της ουσίας, δεν υφίσταται διαπραγμάτευση και η απόφαση είναι οριστική και άνευ όρων. Αν στη συνέχεια συμβεί κάποιο ατύχημα οικονομικής φύσης στην οικογένεια (απόλυση συγγενούς, ατύχημα...) αυτός που απασχολείται μερικώς δεν έχει το δικαίωμα, αλλά ούτε και την προοπτική, να βρει γρήγορα μια πλήρη απασχόληση.

Τέλος, θα πρέπει να εντοπίσουμε και ένα τέταρτο πρόβλημα, το οποίο χωρίς να αποτελεί εμπόδιο καθ' εαυτό, προβληματίζει πολιτικούς και συνδικαλιστές. Το αποδεικνύουν οι αριθμοί: η αυξανόμενη προσφυγή στη μερική απασχόληση επιφέρει αισθητή επιδείνωση της εύθραυστης κατάστασης των γυναικών, σε σχέση με τους άντρες, στην αγορά εργασίας. ωστόσο, αυτές είναι τα πρώτα θύματα της ανεργίας. Καλύτερα θα ήταν να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος για όλους, πράγμα που θα συντελέσει στο να βρεθεί χρόνος για τις οικιακές ασχολίες, το μέγλωμα των παιδιών και ενδεχομένως έναν καλύτερο καταμερισμό των ευθυνών μεταξύ των αντρών και γυναικών.

6.4.2 ΤΑ ΑΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η μερική απασχόληση παρουσιάζει ένα βασικό μειονέκτημα: πλήττει κυρίως τις γυναίκες, εντείνοντας έτσι την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, που ήδη γίνεται αισθητή τόσο στην αγορά εργασίας όσο και μέσα στις επιχειρήσεις. Η περαιτέρω ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης θα επιφέρει μια σημαντική κοινωνική και πολιτισμική

οπισθοχώρηση, τροχοπέδη στην επαγγελματική ισότητα των γυναικών. Πρόκειται εδώ για την επιλογή μιας κοινωνίας στην οποία διαγράφεται σαφέστατα ο ανταγωνισμός μεταξύ των συντηρητικών και των προοδευτικών δυνάμεων.

Επιπλέον, αυτή η λύση δεν είναι επαρκής ούτε ρεαλιστική, διότι, εξ' ορισμού, η μερική απασχόληση συνεπάγεται σημαντική ποσοστιαία μείωση του εισοδήματος, αν και ορισμένα κράτη, αντισταθμίζουν μερικώς αυτή τη μείωση.

Και καθώς είναι σχεδόν αδύνατο να ξαναβρεί κανείς μια πλήρη απασχόληση από τη στιγμή που θα υιοθετήσει το καθεστώς της μερικής απασχόλησης, όταν εντείνεται το οικονομικό πρόβλημα, τότε η απώλεια του εισοδήματος λειτουργεί ανασταλτικά.

Γι' αυτό η μερική απασχόληση αποτελεί είδος πολυτελείας, που επιδιώκεται από ένα μικρό μόνο αριθμό εργαζομένων, ενώ οι υπόλοιποι αισθάνονται ότι έχουν τη δυνατότητα να την προσφέρουν στον εαυτό τους. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η προοπτική ευρείας χρήσης της μερικής απασχόλησης, με στόχο την ουσιαστική μείωση της ανεργίας, δεν είναι καθόλου ρεαλιστική.

Είναι απαραίτητο να στοχεύουμε ευρύτερα, προωθώντας τη μείωση του συνολικού ωραρίου για το σύνολο των εργαζομένων. Η γενίκευση της μερικής απασχόλησης με καλύτερες αποδοχές είναι η μοναδική λύση, αν και οι εργαζόμενοι με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να διατηρήσουν τη δυνατότητα να εργάζονται περισσότερες ώρες αν το επιθυμούν.

6.5 ΑΝΑΖΗΤΩΝΤΑΣ ΕΝΑ ΕΛΑΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. 24 εκατομμύρια άνθρωποι εργάζονται σήμερα με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Η ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας δίνει το πλεονέκτημα

στον εργαζόμενο να συνδυάσει την εργασία του με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις τους, όπως σπουδές και οικογένεια.

Την ίδια ώρα ο εργοδότης μπορεί να ικανοποιήσει τις μεταβαλλόμενες καταναλωτικές απαιτήσεις, κυρίως όσον αφορά τις υπηρεσίες.

Στη χώρα μας, στο πλαίσιο αναζήτησης ενός μοντέλου εργασίας, ο ρόλος της μερικής απασχόλησης στον Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα του Κοινωνικού Διαλόγου. Επιδιώκεται έτσι να συμπληρωθεί ο Ν. 1892/90⁴⁶ (άρθρα 38,39) που κατοχυρώνει το «part time» στην ελληνική πραγματικότητα και να τεθούν όρια με στόχο την προστασία του εργαζόμενου.

Ο νόμος 1892/90 θέτει καταρχήν τις βάσεις της μερικής απασχόλησης: «με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της μπορούν να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής» (άρθρο 38 παρ.1). Ορίζει ότι το ύψος των αποδοχών των μερικών απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερο από εκείνο των απασχολούμενων κατά το κανονικό ωράριο (βεβαίως για την ίδια εργασία και τις ίδιες ώρες απασχόλησης).

Προβλέπει, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα τους για ετήσια άδεια και θέτει το πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης τους. Σύμφωνα με το Ν. 1892/90 ο εργοδότης δεν μπορεί να αξιώσει εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, όταν ο μερικώς απασχολούμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Επιπλέον, « ο μερικώς απασχολούμενος επί Ίσως όροις, έχει προτεραιότητα προσλήψεως σε θέση εργασίας πλήρους απασχολήσεως στην αυτή επιχείρηση » (αρ.38 παρ.6). Εντούτοις, το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο δεν αγγίζει κάποιες ουσιαστικές πλευρές της μορφής αυτής της εργασίας. Οι ελάχιστες ώρες απασχόλησης, οι όροι

⁴⁶ Ν. 1892/90:

http://www.taxheaven.gr/acforum/index.php?app=core&module=attach§ion=attach&attach_id=806

συνταξιοδότησης των μακροχρόνια μερικώς απασχολουμένων, οι προϋποθέσεις μετατροπής μιας θέσης μερικής απασχόλησης σε θέση πλήρους απασχόλησης, είναι μόνον μερικές από τις πλευρές αυτές. Στόχος είναι να τεθούν όρια στη μερική απασχόληση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (για την προστασία τους), αλλά και να επεκταθεί σε ειδικές εποχιακές θέσεις στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ και στους Ο.Τ.Α , χωρίς να θίγουν οι υφιστάμενες θέσεις⁴⁷.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Επιτροπή μέσω του Πράσινου Βιβλίου ‘‘Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας’’, έχει καλέσει τους κοινωνικούς εταίρους να εκφράσουν την γνώμη τους, για το πώς μπορεί να επιτευχθεί η ανάπτυξη ενός νέου πλαισίου για τον εκσυγχρονισμό της εργασίας.

Αναζητείται έτσι ένα νέο πρότυπο εργασίας που θα σημάνει το πέρασμα από την 'παραδοσιακή οργάνωση εργασίας' σε μια 'ευέλικτη', ανοικτή διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης, ικανό να οδηγήσει σε βελτίωση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας.

Επισημαίνεται όμως στο Πράσινο Βιβλίο, ότι η αναζήτηση αυτού του νέου μοντέλου εργασίας δε θα πρέπει να περιοριστεί -όπως γινόταν μέχρι σήμερα- στις μεγάλες επιχειρήσεις καθώς και στις δημόσιες υπηρεσίες, όπως στις υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης και αυτές του περιβαλλοντικού τομέα. Υπάρχουν πολλά παραδείγματα που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι μια νέα οργάνωση της εργασίας οδηγεί σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και ευημερία.

Το γερμανικό πρόγραμμα για την εργασία και την τεχνολογία, καθώς και τα σκανδιναβικά προγράμματα, αποδεικνύουν και αυτά με την σειρά τους ότι οι επιχειρήσεις που αναδιοργάνωσαν τη μορφή των εργασιακών σχέσεων είχαν πολύ καλύτερο αποτέλεσμα από εκείνες που περιορίστηκαν στην εισαγωγή προηγμένης τεχνολογίας στη βιομηχανική παραγωγή. Ωστόσο, για να επιτευχθεί η γενική αποδοχή της νέας αυτής

⁴⁷ Ξενοφώντας, Οικονομικός IV 3, 1997, σελ. 59.

οργάνωσης της εργασίας, πρέπει να εξασφαλιστούν για τους μερικώς απασχολούμενους όροι εργασίας αντίστοιχα μ' αυτούς των πλήρως απασχολουμένων.

6.6 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ

Προτείνεται να υιοθετηθούν ως ελάχιστο όριο για την μερική απασχόληση οι 12 ώρες την εβδομάδα που πρακτικά σημαίνει τουλάχιστον 3 μέρες με 4ωρη απασχόληση τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Η αμοιβή της μερικής απασχόλησης να υπολογίζεται κατά αναλογία της πλήρους απασχόλησης με προσαύξηση 5% στις αποδοχές ώστε να εξισορροπηθεί ο παράγων της αυξημένης παραγωγικότητας που επιδεικνύουν οι μερικώς απασχολούμενοι.

Ο θεσμός να επεκταθεί και στον δημόσιο τομέα, ιδίως για τις εργασίες που σήμερα ανατίθενται σε τρίτους με βάση το υφιστάμενο καθεστώς. Ακόμη με μερικώς θα μπορούσαν να καλυφθούν ειδικές εποχιακές ανάγκες στους ΟΤΑ, νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, περιφερειακές διοικήσεις και περιπτώσεις κοινωνικής εργασίας.

Οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα που βρίσκονται 3 χρόνια πριν τη συνταξιοδότηση προτείνεται να εργάζονται με ωράριο μειωμένο κατά 50% χωρίς επίπτωση στα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης θα είναι υποχρεωμένος να αντικαθιστά το υπόλοιπο 50% του χρόνου απασχόλησης με νεοπροσλαμβανόμενο νέο μέχρι 25 ετών. Με αυτό τον τρόπο ενισχύεται η απασχόληση με επιτάχυνση της ανακύκλωσης και δίνεται η δυνατότητα αύξηση της παραγωγικότητας με την είσοδο νέων ανθρώπων στην επιχείρηση.

6.7 ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Είναι φανερό ότι το σημερινό σύστημα κάλυψης της ανεργίας, του ελέγχου της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, που ασκείται από τον ΟΑΕΔ είναι απαρχαιωμένο και διαμορφώθηκε για να αντιμετωπίσει επίπεδα ανεργίας πολύ χαμηλά και μικρότερης διάρκειας, καθώς και προβλήματα εργασίας λιγότερο απαιτητικά από αυτά που διαμορφώνονται στην σημερινή πραγματικότητα, η οποία απαιτεί κατ' εξοχήν ευελιξία και γρήγορη πράξη.

Χρειάζεται ριζική αναμόρφωση του υφιστάμενου συστήματος καθώς και των νομικών πλαισίων.

Παράλληλα ο ΟΑΕΔ έχει αποδείξει την ικανότητα να διακρίνει και να αντιμετωπίζει την ανάγκη εκσυγχρονισμού ώστε να χειριστεί τις συνεχείς εξελίξεις και τα νέα δεδομένα.

Οι κατευθύνσεις που μπορούν να ακολουθηθούν είναι:

- ✓ Βελτίωση του ελέγχου της ανεργίας και των προϋποθέσεων επιδότησης, ώστε να αντιμετωπιστούν οι καταστρατηγήσεις.
- ✓ Αμεσότερη απόδοση των εισφορών οι οποίες καταβάλλονται για την αντιμετώπιση της ανεργίας
- ✓ Διαμόρφωση δύο σταδίων/επιπέδων επιδομάτων ανεργίας, ως εξής:

- **Κύρια Επιδότηση(επίδομα ανεργίας)**

- **Αυξημένα ποσά επιδόματος για βραχύτερο χρόνο**

Η χρηματοδότηση τους θα προέρχεται κυρίως από εργοδότες και εργαζόμενους ίσως και μέσα από τα πλαίσια της εισφοράς 0,36% για την ανεργία που αποφασίστηκε με

συμφωνία των κοινωνικών εταίρων και πρόκειται άμεσα να δρομολογηθεί η διαχείριση του.

⚡ **Επικουρική Επιδότηση (κοινωνικό επίδομα)**

Χαμηλά ποσά επιδόματος για πολύ μακρύ χρόνο θα καταβάλλονται μετά την λήξη της τακτικής επιδότησης και θα χρησιμοποιούνται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Αντίστοιχες πρακτικές εφαρμόζονται και στις άλλες χώρες της Ευρώπης. Οι πρώτοι έξι μήνες συνήθως πληρώνονται από λογαριασμό που προκύπτει από εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών, ενώ μετά το πρώτο εξάμηνο η δαπάνη του επιδόματος ανεργίας βαρύνει τον Εθνικό Προϋπολογισμό του κράτους, αποτελώντας έτσι μια καθαρά κοινωνική παροχή και μέριμνα από πλευράς πολιτείας.

- ✓ Αναδιοργάνωση και δραστηριοποίηση των Γραφείων Ευρέσεων Εργασίας, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται με ταχύτητα στην προσφορά και ζήτηση εργασίας σε όλη την χώρα. Συγχρόνως θα πρέπει να επιτραπεί η λειτουργία ιδιωτικών φορέων ευρέσεως εργασίας με ορισμένες προϋποθέσεις. Φρονούμε ότι ο εκσυγχρονισμός των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας μπορεί να γίνει μόνο με την πλήρη μηχανοργάνωση τους και τη δημιουργία δικτύου πλήρους και εκσυγχρονισμένης παροχής πληροφοριών από και προς όλα τα γραφεία της Ελλάδας.
- ✓ Συντονισμός και νέα προσέγγιση για τη δημιουργία και λειτουργία προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης ανέργων και εργαζομένων, των οποίων η εξειδίκευση απαξιώνεται.
- ✓ Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των Κοινοτικών και Εθνικών πόρων στο τομέα αυτό.
- ✓ Τροποποίηση στις αποφασιστικές αρμοδιότητες και στην σύνθεση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ έτσι ώστε οι Κοινωνικοί Εταίροι να έχουν ισότιμη και ισομερή με το κράτος συμμετοχή.

- ✓ Η συνολική αναμόρφωση του συστήματος, όπως εκφράζεται παραπάνω πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διαλόγου μεταξύ φορέων και εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών, με στόχο την εκπόνηση κοινού πορίσματος το οποίο θα πρέπει να είναι υποχρεωτικό για τη διοίκηση και να εφαρμοστεί μέσα σε τακτό χρονικό διάστημα.

6.7.1 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Ο άνθρωπος, το εργατικό δυναμικό και οι δεξιότητες του θα αποτελέσουν τις κυρίαρχες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη. Απ' αυτές θα εξαρτηθεί η έγκαιρη προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες, η εφαρμογή καινοτομιών, ο εκσυγχρονισμός των δομών της οικονομίας, το άνοιγμα των επιχειρήσεων προς τις νέες αγορές.

Γι' αυτό σημαντική επένδυση για το μέλλον της χώρας είναι η επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα. Οι επενδύσεις αυτές πρέπει να προγραμματιστούν ορθολογικά δεδομένου ότι παρουσιάζουν μεγάλο βαθμό επισφάλειας, έχουν μακροχρόνια απόδοση και απαιτούν την μεγάλη δέσμευση διοικητικών και χρηματικών πόρων. Αλλά θα είναι και οι κύριες επενδύσεις με ουσιαστικό περιεχόμενο προκειμένου να εξασφαλιστούν συγκριτικά πλεονεκτήματα στο δρόμο για την ανάπτυξη.

Η ποσοτική και μόνο αύξηση των επενδύσεων αυτών, φυσικά δεν αρκεί. Επιπλέον, θα προκληθεί σπατάλη πολύτιμων πόρων αν κατευθυνθούν στην αναπαραγωγή και επέκταση των υφισταμένων παρωχημένων δομών. Σκοπός των επενδύσεων αυτών πρέπει να είναι αντίθετα ο εκ βάθρων εκσυγχρονισμός των δομών αυτών και προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα.

Η αναβάθμιση της εκπαίδευσης/κατάρτισης στην Ελλάδα είναι ένα έργο μακροχρόνιο και απαιτεί συνέχεια και συνέπεια στις δράσεις που αναλαμβάνονται, καθώς επίσης δέσμευση και συνεργασία όλων των φορέων που συμμετέχουν.

Επισημαίνεται η ύπαρξη δυσαρμονίας μεταξύ ζήτησης ειδικευμένης εργασίας, λόγω

μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας και προσφοράς του εκπαιδευτικού μας συστήματος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να παρατηρείται συχνά το φαινόμενο της συνύπαρξης ανεργίας και υπερβάλλουσας ζήτησης εργασίας για ορισμένες ειδικεύσεις.

Μία άλλη αδυναμία που παρατηρείται είναι η έλλειψη συντονισμού και εποπτείας των διαφόρων μορφών και προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που διαχέονται σε ποικίλους φορείς και οργανώσεις.

Δημιουργεί ιδιαίτερα αρνητική εντύπωση το γεγονός ότι στην σύνθεση σχετικών με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση επιτροπών η θεσμική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι είτε ανύπαρκτη είτε τόσο ισχνή, ώστε να μην είναι πιστικό ότι επιζητείται η συμβολή τους.

Υπογραμμίζεται ότι για να υπάρξουν θετικά αποτελέσματα, όλη η προσπάθεια είναι απαραίτητο να στηριχτεί στην ουσιαστική και ισότιμη συμβολή των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι είναι σε καλύτερη θέση να γνωρίζουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και κατά συνέπεια την εναρμόνιση των δομών κατάρτισης με τις υφιστάμενες και μελλοντικές ανάγκες της οικονομίας.

6.7.2 ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας θεωρείται ότι αποτελεί την αιτία της διαρθρωτικής ανεργίας, η οποία εκτιμάται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι βρίσκεται στο 6% σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού θεωρείται βασικός παράγοντας περιορισμού των αναντιστοιχιών αυτών και κατ' επέκταση παράγοντας μείωσης της ανεργίας.

Το φύλλο, η ηλικία, το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον και κυρίως η εκπαίδευση-κατάρτιση επιδρούν αποφασιστικά στην επαγγελματική κινητικότητα του εργατικού

δυναμικού. Επίσης η έλλειψη υποδομής στην περιφέρεια και η έλλειψη κινήτρων επηρεάζουν την γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων⁴⁸.

Για την βελτίωση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού πρέπει να ληφθούν μέτρα που θα στοχεύουν στα ακόλουθα:

- Ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων. Στην προκειμένη περίπτωση δεν αρκούν τα οικονομικά κίνητρα γεωγραφικής διακίνησης του εργατικού δυναμικού. Χρειάζεται μια οργανωμένη συνολική και ευέλικτη αντιμετώπιση του προβλήματος, όπως η καταγραφή των ζητούμενων ειδικοτήτων, των κενών θέσεων εργασίας σε όλη την περιφέρεια, συνεχής ροή πληροφόρησης των ενδιαφερομένων, ενίσχυση των προγραμμάτων κατάρτισης κ.ά.
- Διευκόλυνση της επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ τομέων της οικονομίας με κίνητρα και συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης.
- Περιορισμούς της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων με καταγραφή της δεύτερης και ανάλογη προσαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος, του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και ενίσχυση της συνεχιζόμενης κατάρτισης στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

6.7.3 ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η έλλειψη ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που επιβραδύνουν την πραγματοποίηση των απαιτούμενων διαρθρωτικών αλλαγών στην οικονομική δραστηριότητα για βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα την ανεργία. Εκτός των άλλων, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την προσαρμογή της παραγωγικής

⁴⁸ Μελέτη ΟΟΣΑ , κεφ. 2°OECD (jobs study Paris 1994

δραστηριότητας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και για την αριστοποίηση της λειτουργίας του παραγωγικού εξοπλισμού.

Το κυμαινόμενο ωράριο, η από κοινού κατοχή θέσης εργασίας, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η μερική απασχόληση επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να γίνουν πιο παραγωγικές και να διατηρήσουν την ανεργία σε χαμηλότερα επίπεδα ενώ συγχρόνως στις περισσότερες περιπτώσεις καλύπτουν και προτιμήσεις των εργαζόμενων(γυναίκες, νέοι).

Η εμπειρία των κρατών που προσφεύγουν στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δείχνει ότι:

- Έχουν χαμηλά ποσοστά ανεργίας.
- Ευνοούνται ειδικές ομάδες πληθυσμού που αναζητούν για αντικειμενικούς λόγους, μια μορφή ευελιξίας στην εργασιακή τους σχέση(γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, φοιτητές κ.τ.λ.).
- Ευνοούνται επιχειρήσεις με εποχιακό χαρακτήρα.
- Δίνεται στους νέους που δεν κατορθώνουν να βρουν θέση εργασίας με πλήρη απασχόληση, η δυνατότητα να βελτιώσουν τα προσόντα τους και τις προοπτικές ένταξής τους στην αγορά εργασίας.
- Δίνεται η δυνατότητα για καλύτερη κατανομή του όγκου της διαθέσιμης εργασίας.
- Έχει αποδειχτεί ότι από τα είδη ελαστικών μορφών εργασίας, ιδιαίτερα η μερική απασχόληση προσφέρει σημαντικές δυνατότητες στη δημιουργία νέων και πρόσθετων θέσεων εργασίας.

6.7.4 ΜΕΤΡΑ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΛΗΦΘΟΥΝ.

- Η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίσουν να απαλλαγεί η μερική απασχόληση από την προκατάληψη της υποδεέστερης μορφής εργασίας.

- Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίσουν για τη διάδοση και την αποδοχή της μερικής απασχόλησης από εργοδότες σε εργαζόμενους με την προϋπόθεση της διατήρησης του εθελοντικού χαρακτήρα αυτής της μορφής εργασίας και της εξασφάλισης της ίσης(αναλογιστικής) μεταχείρισης με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.
- Τήρηση και δημοσιοποίηση καταστάσεων από τον ΟΑΕΔ, για τις ζητούμενες θέσεις μερικής απασχόλησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Από όσα εκτέθηκαν παραπάνω γίνεται σαφές ότι ο μισθός και ο χρόνος εργασίας των εργαζομένων, που αποτελούν ουσιώδη στοιχεία της εργασιακής σχέσης, βρίσκονται στην καρδιά των ανακατατάξεων του εργατικού δικαίου σήμερα.

Σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης που συνοδεύεται από ψηλά ποσοστά ανεργίας και που χαρακτηρίζεται από την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, ο νομοθέτης οφείλει να περιφρουρήσει τα δικαιώματα των εργαζομένων και να πατάξει φαινόμενα παραβίασης των θεσμοθετημένων δικαιωμάτων τους στο μισθό και στον χρόνο εργασίας τους.

Πρέπει, συνεπώς, οι αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας να ελέγχουν αποτελεσματικά τις επιχειρήσεις προκειμένου να τηρείται η ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Επίσης, πρέπει να μην επιτραπεί νομοθετικά μείωση του κατώτατου (νόμιμου) μισθού ούτε και αύξηση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, για να διασφαλιστεί ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο για τους εργαζόμενους.

Η εργασία κατέχει τη σημαντικότερη θέση στην ιεραρχία των κοινωνικών και οικονομικών αξιών των ανεπτυγμένων χωρών. Η εργασία δεν είναι μόνο ένα μέσο απόκτησης υλικών και άλλων αγαθών π. χ. συνύπαρξη, υγειονομική περίθαλψη, αποταμίευση, διακοπές, δηλαδή, ένα μέσο για την ευμάρεια για το οποίο το άτομο δαπανά ένα μεγάλο τμήμα του χρόνου και της ενέργειας του. Είναι, επίσης, ένα μέσο ικανοποίησης του ατόμου, αξιοποίησης των κλίσεων και ιδιομορφιών του, κοινωνικής καταξίωσης και ανόδου.

Λόγω της σημασίας της εργασίας ως κοινωνικής αξίας, η έλλειψη της εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους τόσο για το άτομο όσο και για την κοινωνία.

Το πρόβλημα της ανεργίας έχει δυσανάλογη βαρύτητα για συγκεκριμένες ομάδες. Πλήττει ιδιαίτερα τους νέους, τις γυναίκες, τους ηλικιωμένους, τους μετανάστες και τα

άτομα με ειδικές ανάγκες. Εντονότερες είναι και οι γεωγραφικές διαφοροποιήσεις σχετικά με τα μεγέθη της ανεργίας.

Είναι ευνόητο ότι είναι πολύ ενδιαφέρον να απασχοληθεί κάποιος με την πολιτική της αγοράς εργασίας. Πρέπει να αναγνωρισθεί επίσης ότι η πολιτική αυτή πολύ δύσκολα μπορεί να λύσει από μόνη της το πρόβλημα της ανεργίας.

Γίνεται γενικά δεκτό ότι η εκπαίδευση θα έπρεπε να αυξήσει την κινητικότητα των εργαζομένων γιατί καλούνται πλέον να αλλάξουν απασχόληση αρκετές φορές κατά την διάρκεια της ενεργούς ζωής τους. Η αποστολή είναι δύσκολη σε μια αγορά εργασίας μη ρυθμιζόμενης, γιατί η αυξημένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού θα αποθάρρυνε τις επιχειρήσεις να παράσχουν εκπαίδευση

Η μαζική ανεργία δεν αποτελεί μόνο ένα λυπηρό απολογισμό, εκφράζει ταυτόχρονα και την αντίφαση που βρίσκεται στην καρδιά του ελληνικού οικονομικού συστήματος. Το μέλλον που ανοίγεται μπροστά μας προϋποθέτει την σταδιακή απελευθέρωση από την παντοδυναμία των εμπορευματικών αξιών. Βέβαια η ιστορία έχει τον παραλογισμό ότι η παραγωγή αυξάνεται ενώ συγχρόνως απαιτείται λιγότερη ανθρώπινη εργασία.

Το μέλλον είναι αβέβαιο και απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή. Η κοινωνία μας και οι οικονομικές ισορροπίες μέσα σε αυτήν είναι εύθραυστες. Είναι λάθος να πιστεύουμε πως έχουμε δοκιμάσει τα πάντα για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Το σωστό είναι κάθε φορά να πιστεύουμε πως μπορούμε να κάνουμε καλύτερες προσπάθειες και όσες είναι δυνατόν περισσότερες. Μπορούμε να κάνουμε περισσότερα και καλύτερα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αγαλοπούλου Πην.(2007). *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*. (3^η έκδοση), Εκδόσεις Σάκκουλα Αντ.
2. Αλεξόπουλος, Κ. Π. (1999). *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου*. Εκδόσεις INTERBOOKS.
3. Δρεττάκης, Μ. (10.5.2007). Τα αίτια της υψηλής ανεργίας των πτυχιούχων ΑΕΙ-ΤΕΙ. *Ελευθεροτυπία*.
4. Ευθυμιάτου – Πουλάκου Αντ. (2007). *Εργατικό Δίκαιο*. Εκδόσεις Σάκκουλα Αντ.
5. Καμινώτη Ολ. (1996). *Οι κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας*.
6. Κολοβός, Γ. (2007). Μετανάστευση και ανεργία στην Ελλάδα. *Ρεσάλτο, τεύχος 13*.
7. Λεοντάρης, Μ. Κ. *Εργατικό Δίκαιο*. (15^η έκδοση), Εκδόσεις ΠΑΝΙΣΟΣ.
8. *Μορφές ευέλικτης εργασίας, όπως αυτή της μερικής απασχόλησης*. (2000).
9. Μουζέλης, Ν. (7.7.2002). Ποιος φοβάται τους μετανάστες. *Βήμα*.
10. Πετράκη, Γ. (1993). *Η ανεργία μετατρέπει τις κοινωνικές σχέσεις*.
11. Ποταμιάνου, Γ. (5.1.2009). ανεργία και ψυχική υγεία. *Ελευθεροτυπία*.
12. Ραφία, Αν. (1987). *Η ανεργία είναι γένους θηλυκού*.
13. Τούντας, Γ. (2007). Οι επιπτώσεις της ανεργίας στην υγεία. Αντλήθηκε στις 15.3.2010 από <http://www.iatronet.gr/ygeia.asp>
14. <http://www.statistics.gr>
15. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>