



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ : ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΕΛΕΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ
ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Νικολού Ευαγγελία

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: Καραμάνης Κωνσταντίνος
Αναπληρωτής Καθηγητής

Πρέβεζα, Ιούνιος 2019



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ : ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΕΛΕΤΗΣΤΕ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ
ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Νικολού Ευαγγελία

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: Καραμάνης Κωνσταντίνος
Αναπληρωτής Καθηγητής

Πρέβεζα, Ιούνιος 2019

**STUDY THE EVOLUSION AND EFFECT OF FLEXIBLE
FORMS OF EMPLOYMENT IN THE GREEK LABOR MARKET.
COMPARATIVE STUDY BETWEEN REGIONS OF GREECE**

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή
Πρέβεζα, 3/7/2019

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Κωνσταντίνος Καραμάνης

Αναπληρωτής Καθηγητής

2. Μέλος επιτροπής

Χριστίνα Μπενέκη

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

3. Μέλος επιτροπής

Χαρίλαος Ναζάκης

Καθηγητής

Πρόεδρος Τμήματος

Ναζάκης Χαρίλαος

Καθηγητής

©ΝΙΚΟΛΟΥ, ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ 2019.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα πτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Επίθετο, Όνομα

ΝΙΚΟΛΟΥ, ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

Υπογραφή

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ πάρα πολύ τους γονείς μου που στάθηκαν στο πλευρό μου κατά τη διάρκεια της φοίτησής μου στο πρόγραμμα των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Επίσης ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Καραμάνη Κωνσταντίνο που με τη στάση του κατά τη διάρκεια των σπουδών μου, με δίδαξε πολλά.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η μελέτη της εξέλιξης και της επίδρασης που έχουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας. Για να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός πραγματοποιείται μία συγκριτική μελέτη μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας από το έτος 2006 έως και το 2017.

Η εργασία διαρθρώνεται σε τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο μελετάται η απασχόληση στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, μελετάται η εξέλιξη της απασχόλησης από το 2010 έως και το 2018 κατά φύλο, κατά ηλικία, ανά κλάδο δραστηριότητας και ανά επάγγελμα. Επίσης ερευνώνται οι μεταβολές των ωρών απασχόλησης, οι ροές της απασχόλησης και η εξέλιξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το κεφάλαιο κλείνει με το θεσμικό πλαίσιο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται οι μορφές των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, δηλαδή η μερική, η προσωρινή, ο δανεισμός εργαζομένων, ο διαμοιρασμός θέσης εργασίας, ο διαμοιρασμός χρόνου εργασίας, η εργασία με το κομμάτι, η τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία, η εκ περιτροπής εργασία και το συμβόλαιο μηδενικών ωρών.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται ο ρόλος των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα μελετώνται οι αιτίες επέκτασής τους, τα πλεονεκτήματα καθώς και τα μειονεκτήματα που αυτές έχουν και οι παράγοντες που δυσχεραίνουν την εφαρμογή τους. Επίσης ερευνώνται οι επιπτώσεις που αυτές έχουν κατά την εφαρμογή τους αλλά και πώς επηρεάζεται η παραγωγικότητα στην μερική και προσωρινή απασχόληση.

Στο τέταρτο κεφάλαιο πραγματοποιείται μία συγκριτική μελέτη μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας. Αρχικώς παρατίθενται η εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης σε κάθε Περιφέρεια ξεχωριστά και στη συνέχεια γίνεται μια σύγκριση μεταξύ τους.

ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ: ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, μορφές απασχόλησης, ευελιξία.

ABSTRACT

The aim of this diploma thesis is to study the evolution and effect of flexible forms of employment in the Greek labor market. To achieve this, a comparative study is carried out between the regions of Greece from 2006 to 2017.

The thesis is structured in four chapters. In the first chapter, employment is studied in Greece. In particular, the evolution of employment is studied from 2010 to 2018 by gender, by age, by branch of activity and by occupation. Changes in hours of work, employment flows and the evolution of collective labor agreements are also being investigated. Capital closes with the institutional framework of flexible forms of employment.

The second chapter analyzes the forms of flexible forms of employment, namely, part-time employment, temporary employment, employee borrowing, job sharing, work sharing, piece work, teleworking or distance work, rotating work and the zero hours contract.

The third chapter analyzes the role of flexible forms of employment. More specifically are studied, the reasons for their expansion, their advantages as well as the disadvantages that they have and the factors that prevent their implementation. It also explores the effect they have on their implementation but also how productivity is affected in part-time and temporary employment.

In the fourth chapter there is a comparative study between the regions of Greece. Initially, the evolution of full-time and part-time employment in each region is presented separately and then a comparison is made between them.

KEY –WORDS: flexible forms of employment, part-time employment, temporary employment, forms of employment, flexibility.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	i
ABSTRACT	ii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	iii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	viii
1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	1
1.1 Η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα την περίοδο 2007-2018.....	1
1.2 Η Εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα περιόδου 2008-2017	2
1.3 Η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα ανά κλάδο δραστηριότητας και ανά επάγγελμα περιόδου 2008-2017	3
1.4 Οι μεταβολές των ωρών απασχόλησης χρονικής περιόδου 2010-2018	6
1.5 Οι ροές απασχόλησης	11
1.6 Εξέλιξη των συλλογικών συμβάσεων απασχόλησης.....	18
1.7 Θεσμικό πλαίσιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	21
2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	23
2.1 Η μερική απασχόληση	23
2.1.1 Το νομοθετικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης	25
2.2 Η προσωρινή απασχόληση	26
2.2.1 Το νομοθετικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης	29
2.3 Δανεισμός εργαζομένων	31
2.4 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (Job sharing).....	33
2.5 Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (work sharing).....	34
2.6 Εργασία με το κομμάτι -Φασόν ή υπεργολαβία	35
2.6.1 Το νομοθετικό πλαίσιο της εργασίας με το κομμάτι.....	38
2.7 Η τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία.....	38
2.7.1 Η τηλεργασία στο σπίτι	41
2.7.2 Η μετακινούμενη τηλεργασία.....	42

2.7.3	Η τηλεργασία σε απομακρυσμένους τόπους ελεγχόμενους από τον εργοδότη	43
2.7.4	Οι υπηρεσίες που παρέχονται με την τηλεργασία	45
2.7.5	Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση.....	45
2.8	Εκ περιτροπής απασχόληση.....	49
2.9	Συμβόλαιο μηδενικών ωρών.....	50
3	ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	52
3.1	Αιτίες επέκτασης των ευέλικτων μορφών εργασίας.....	52
3.2	Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης	54
3.3	Παράγοντες που δυσχεραίνουν την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις επιχειρήσεις	57
3.4	Η παραγωγικότητα στη μερική και προσωρινή απασχόληση	58
3.5	Επιπτώσεις από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης	63
4	ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ.....	66
4.1	Εισαγωγή	66
4.2	Πλήρης και μερική απασχόληση μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας περιόδου 2006-2017	66
4.3	Πλήρης και μερική απασχόλησης στην Περιφέρεια της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.....	75
4.4	Πλήρης και μερική απασχόλησης στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας.....	79
4.5	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας	82
4.6	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Ηπείρου	85
4.7	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Θεσσαλίας	89
4.8	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων.....	92
4.9	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας	96
4.10	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας	99
4.11	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Αττικής	102
4.12	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Πελοποννήσου.....	106
4.13	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου.....	109
4.14	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου.....	112
4.15	Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Κρήτης.....	116

4.16	Σύγκριση της πλήρους και μερικής απασχόλησης μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας	119
4.17	Ανάλυση αποτελεσμάτων από την συγκριτική μελέτη των Περιφερειών της Ελλάδας	124
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	130
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	134

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1.1.1: Εξέλιξη της απασχόλησης περιόδου 2007-2018	1
Πίνακας 1.4.1: Εξέλιξη δεικτών ωρών εργασίας περιόδου 2010-2018	10
Πίνακας 1.5.1: Ροές απασχόλησης περιόδου 2010-2017	11
Πίνακας 1.5.2: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης περιόδου 2009-2017	17
Πίνακας 1.6.1: Εξέλιξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιόδου 2010-2017	19
Πίνακας 4.2.1: Σύνολο απασχολούμενων με πλήρη και μερική απασχόληση των Περιφερειών της Ελλάδας 2006-2017	72
Πίνακας 4.3.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιόδου 2006-2017.....	76
Πίνακας 4.4.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017	79
Πίνακας 4.5.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017	82
Πίνακας 4.6.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ηπείρου περιόδου 2006-2017	86
Πίνακας 4.7.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας περιόδου 2006-2017	89
Πίνακας 4.8.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων περιόδου 2006-2017	93
Πίνακας 4.9.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας περιόδου 2006-2017	96
Πίνακας 4.10.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας περιόδου 2006-2017	100
Πίνακας 4.11.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής περιόδου 2006-2017	103

Πίνακας 4.12.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου περιόδου 2006-2017	106
Πίνακας 4.13.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου περιόδου 2006-2017	109
Πίνακας 4.14.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου περιόδου 2006-2017	113
Πίνακας 4.15.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Κρήτης περιόδου 2006-2017	116
Πίνακας 4.16.1: Σύγκριση μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας της πλήρους και μερικής απασχόλησης όλων των ετών από 2006 έως 2017	120
Πίνακας 4.17.1: Σύγκριση του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί της πλήρους μεταξύ των ετών 2006-2010 και 2011-2017.....	125

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1.1.1: Εξέλιξη της απασχόλησης χρονικής περιόδου 2007-2018.....	2
Διάγραμμα 1.2.1: Εξέλιξη της απασχόλησης κατά φύλο χρονικής περιόδου 2008-2017.....	3
Διάγραμμα 1.3.1 Απασχολούμενοι κατά κλάδο χρονικής περιόδου 2008-2017.....	4
Διάγραμμα 1.3.2: Εξέλιξη απασχόλησης κατά επάγγελμα χρονικής περιόδου 2008-2017.....	5
Διάγραμμα 1.5.1: Εξέλιξη καθαρών ροών περιόδου 2010-2017	12
Διάγραμμα 1.5.2: Εξέλιξη αναγγελιών πρόσληψης περιόδου 2010-2017	12
Διάγραμμα 1.5.3: Εξέλιξη του συνόλου των αποχωρήσεων περιόδου 2010-2017	13
Διάγραμμα 1.5.4: Εξέλιξη των οικειοθελών αποχωρήσεων περιόδου 2010-2017.....	14
Διάγραμμα 1.5.5: Οικειοθελείς αποχωρήσεις (% στο σύνολο των αποχωρήσεων).....	14
Διάγραμμα 1.5.6: Εξέλιξη των καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου περιόδου 2010-2017.....	15
Διάγραμμα 1.5.7: Εξέλιξη των λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου 2010-2017	15
Διάγραμμα 1.5.8: Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου (% στο σύνολο των απολύσεων).....	16
Διάγραμμα 1.6.1: Εξέλιξη των επιχειρησιακών συμβάσεων περιόδου 2010-2017	19
Διάγραμμα 1.6.2: Εξέλιξη Κλαδικών/εθνικών ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων 2010-2017	20
Διάγραμμα 1.6.3: Εξέλιξη τοπικών ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων 2010-2017.....	20
Διάγραμμα 2.2.1: Εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ε.Ε. χρονικής περιόδου 2002-2012	28
Διάγραμμα 4.2.1: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της χώρας 2006-2017	73
Διάγραμμα 4.2.2: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στο σύνολο της χώρας 2006-2017	73
Διάγραμμα 4.2.3: Ποσοστό μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων 2006-2017	74
Διάγραμμα 4.2.4: Ποσοστό μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης 2006-2017.....	75
Διάγραμμα 4.3.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιόδου 2006-2017.....	77
Διάγραμμα 4.3.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιόδου 2006-2017	77
Διάγραμμα 4.3.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιόδου 2006-2017	78

Διάγραμμα 4.4.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017	80
Διάγραμμα 4.4.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017	80
Διάγραμμα 4.4.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017	81
Διάγραμμα 4.5.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017	83
Διάγραμμα 4.5.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017	84
Διάγραμμα 4.5.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017	84
Διάγραμμα 4.6.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Ηπείρου περιόδου 2006-2017	87
Διάγραμμα 4.6.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Ηπείρου περιόδου 2006-2017	87
Διάγραμμα 4.6.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ηπείρου περιόδου 2006-2017	88
Διάγραμμα 4.7.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Θεσσαλίας περιόδου 2006-2017	90
Διάγραμμα 4.7.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας περιόδου 2006-2017	91
Διάγραμμα 4.7.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας περιόδου 2006-2017	91
Διάγραμμα 4.8.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων περιόδου 2006-2017	94
Διάγραμμα 4.8.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων περιόδου 2006-2017	94
Διάγραμμα 4.8.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων περιόδου 2006-2017	95

Διάγραμμα 4.9.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας περιόδου 2006-2017	97
Διάγραμμα 4.9.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας περιόδου 2006-2017	98
Διάγραμμα 4.9.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας περιόδου 2006-2017	98
Διάγραμμα 4.10.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας περιόδου 2006-2017	100
Διάγραμμα 4.10.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας περιόδου 2006-2017	101
Διάγραμμα 4.10.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας περιόδου 2006-2017	102
Διάγραμμα 4.11.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Αττικής περιόδου 2006-2017	104
Διάγραμμα 4.11.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής περιόδου 2006-2017	104
Διάγραμμα 4.11.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής περιόδου 2006-2017	105
Διάγραμμα 4.12.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Πελοποννήσου Ελλάδας περιόδου 2006-2017	107
Διάγραμμα 4.12.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου περιόδου 2006-2017	108
Διάγραμμα 4.12.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας περιόδου 2006-2017	108
Διάγραμμα 4.13.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου Ελλάδας περιόδου 2006-2017	110
Διάγραμμα 4.13.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου περιόδου 2006-2017	111
Διάγραμμα 4.13.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου περιόδου 2006-2017	111

Διάγραμμα 4.14.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου περιόδου 2006-2017	114
Διάγραμμα 4.14.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου περιόδου 2006-2017	114
Διάγραμμα 4.14.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου περιόδου 2006-2017	115
Διάγραμμα 4.15.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Κρήτης περιόδου 2006-2017	117
Διάγραμμα 4.15.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Κρήτης περιόδου 2006-2017	118
Διάγραμμα 4.15.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Κρήτης περιόδου 2006-2017	118
Διάγραμμα 4.16.1: Σύγκριση των Περιφερειών της Ελλάδας ως προς το σύνολο των απασχολουμένων	121
Διάγραμμα 4.16.2: Σύγκριση των Περιφερειών της Ελλάδας ως προς το σύνολο της πλήρους απασχόλησης	121
Διάγραμμα 4.16.3: Σύγκριση των Περιφερειών της Ελλάδας ως προς το σύνολο της μερικής απασχόλησης	122
Διάγραμμα 4.16.4: Σύγκριση του ποσοστού μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων όλων των Περιφερειών της Ελλάδας	123
Διάγραμμα 4.16.5: Σύγκριση του ποσοστού μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης όλων των Περιφερειών της Ελλάδας.....	124
Διάγραμμα 4.17.1: Σύγκριση του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου της πλήρους όλων των Περιφερειών περιόδου 2006-2010.....	126
Διάγραμμα 4.17.2: Σύγκριση του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου της πλήρους όλων των Περιφερειών περιόδου 2011-2017	127
Διάγραμμα 4.17.3: Μεταβολή 2006-2010/2011-2017 του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου της πλήρους απασχόλησης όλων των Περιφερειών της Ελλάδος	128

1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

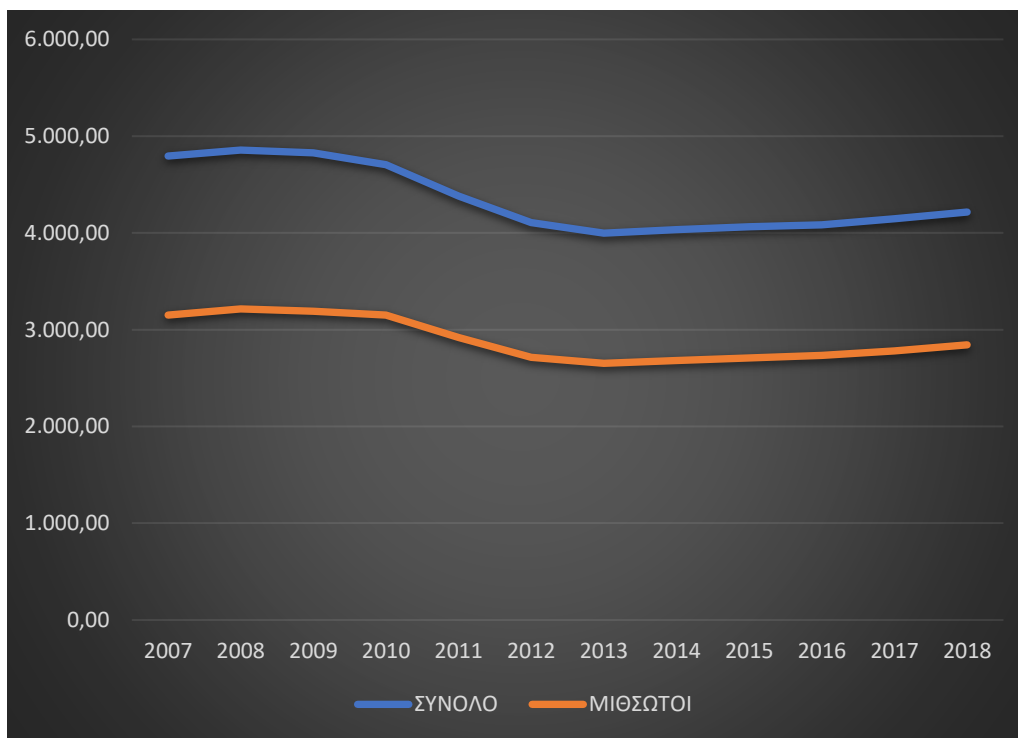
1.1 Η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα την περίοδο 2007-2018

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. η αγορά εργασίας παρά το γεγονός ότι βρίσκεται ακόμα σε ύφεση, παρατηρούμε ότι σταθεροποιείται, σημειώνοντας και άνοδο το 2018. Πιο συγκεκριμένα το ποσοστό των απασχολούμενων το 2008 ήταν αυξημένο κατά 1,32% σε σχέση με το 2007. Ωστόσο στη συνέχεια και μέχρι και το 2013 παρατηρείται μία πτώση η οποία ήταν κατά 11,72% σε σχέση με το 2007. Όμως, τα επόμενα χρόνια και μέχρι και το 2018 το ποσοστό των απασχολούμενων έχει ανοδική πορεία φτάνοντας το 2018 στο 59,31% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Αυτή η αύξηση είναι κατά 3,99% σε σχέση με το 2014 ενώ είναι μειωμένη κατά 6,41% σε σχέση με το 2007.

	ΣΥΝΟΛΟ	ΜΙΘΩΤΟΙ	ΠΟΣΟΣΤΟ*
2007	4.795,07	3.151,16	65,72%
2008	4.856,36	3.214,83	67,04%
2009	4.829,00	3.190,81	66,54%
2010	4.705,48	3.150,01	65,69%
2011	4.381,82	2.919,75	60,89%
2012	4.105,22	2.715,74	56,64%
2013	3.997,71	2.652,51	55,32%
2014	4.034,84	2.683,05	55,95%
2015	4.064,04	2.709,20	56,50%
2016	4.083,03	2.733,02	57,00%
2017	4.146,05	2.779,60	57,97%
2018	4.216,74	2.843,89	59,31%

Πίνακας 1.1.1: Εξέλιξη της απασχόλησης περιόδου 2007-2018

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

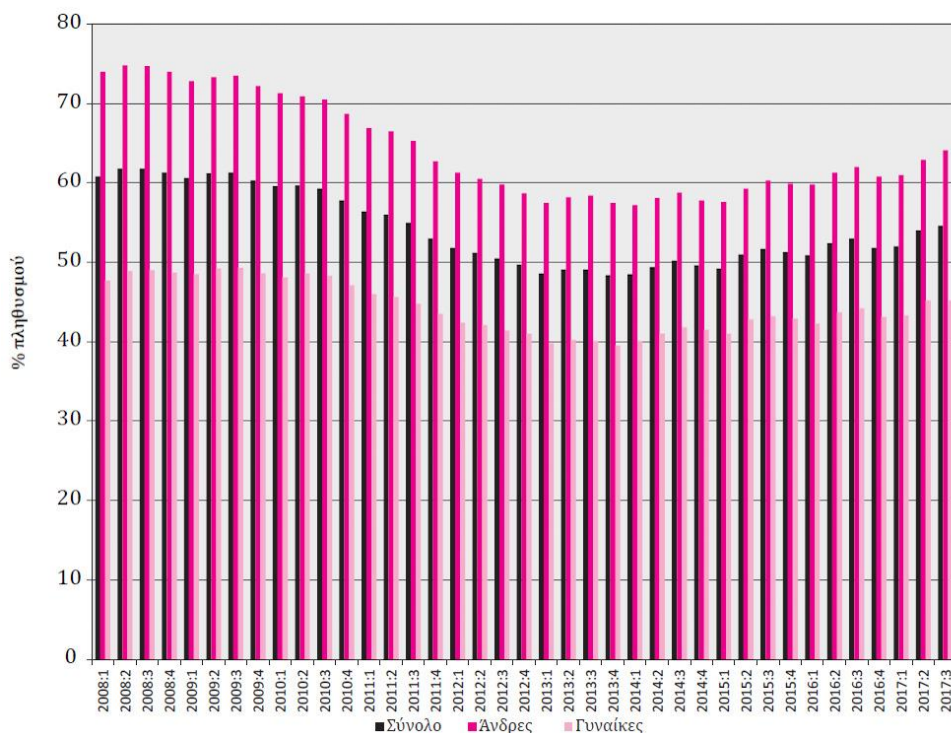


Διάγραμμα 1.1.1: Εξέλιξη της απασχόλησης χρονικής περιόδου 2007-2018

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

1.2 Η Εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα περιόδου 2008-2017

Στο διάγραμμα 1.2.1 καταγράφεται η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά φύλο χρονικής περιόδου 2008-2017. Διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες έχουν το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης από το αντίστοιχο των ανδρών. Το χαμηλότερο ποσοστό τους εντοπίζεται το 2013 (39,8%) αλλά το 2017 το ποσοστό τους έφτασε στο 45,2% αυξανόμενο κατά 5,4% σε σχέση με το 2013. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι οι περισσότερες από τις μισές γυναίκες που βρίσκονται σε εργάσιμη ηλικία, δεν εργάζονται.



Διάγραμμα 1.2.1: Εξέλιξη της απασχόλησης κατά φύλο χρονικής περιόδου 2008-2017

ΠΗΓΗ: INE-ΓΣΕΕ, 2018

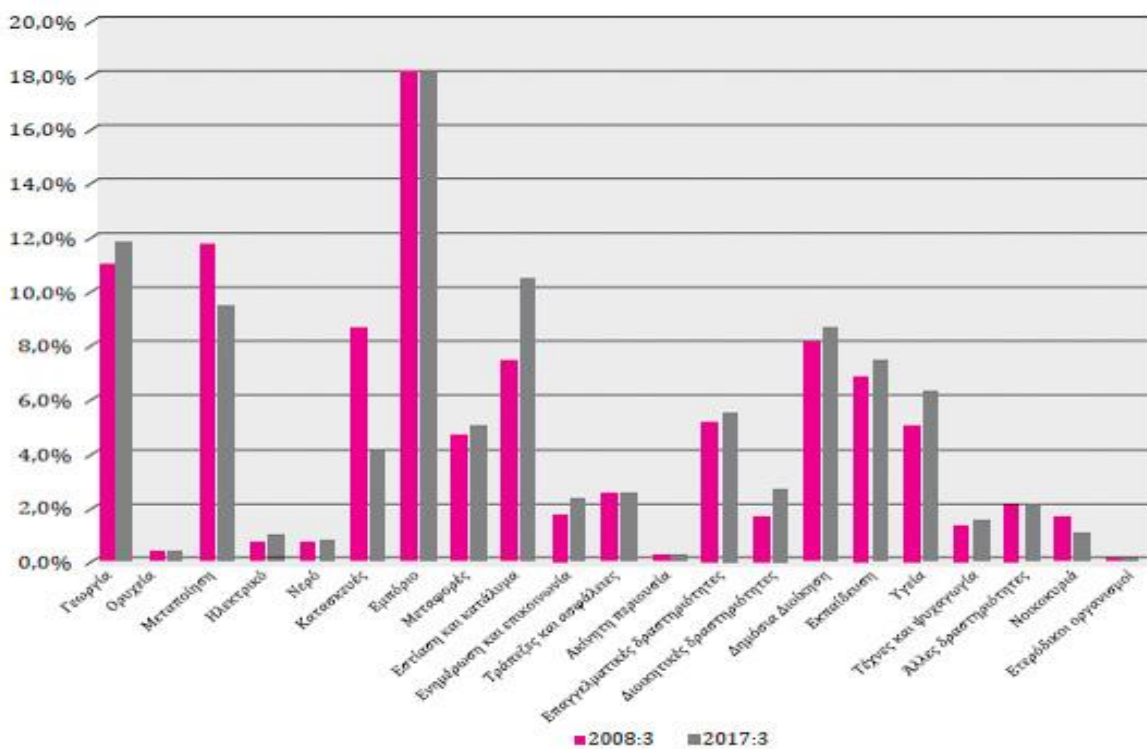
Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του INE-ΓΣΕΕ (2018), το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων (46,66%) το 2018 αφορά άτομα ηλικίας 30-44 ετών. Ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 45-64 ετών με ποσοστό 32,18%. Αυτό δείχνει ότι οι νέοι δεν έχουν μεγάλη συμμετοχή στην αγορά εργασίας καθώς οι ηλικιακές ομάδες 15-24 ετών και 25- 29 ετών εμφανίζουν μείωση του ποσοστού τους. Συγκεκριμένα, η πρώτη ηλικιακή ομάδα υποχώρησε στο 15% ενώ πριν την κρίση ήταν στο 23,8% ενώ η δεύτερη ηλικιακή ομάδα υποχώρησε από 22,9% που ήταν σε 12,72%.

1.3 Η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα ανά κλάδο δραστηριότητας και ανά επάγγελμα περιόδου 2008-2017

Ανά κλάδο δραστηριότητας, όπως παρατηρούμε από το διάγραμμα 1.3.1 υπάρχουν αρκετές μεταβολές στην απασχόληση όλη τη χρονική περίοδο 2008-2017. Πιο συγκεκριμένα, κλάδοι που

απασχολούσαν μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού, όπως οι κατασκευές και η μεταποίηση, έχουν υποχωρήσει με μεγαλύτερη υποχώρηση να σημειώνεται στον κατασκευαστικό κλάδο όπου από 8,6% που ήταν η συμμετοχή του στο σύνολο της απασχόλησης έχει πέσει στο 4,1%. Ίδια σχεδόν πορεία ακολουθεί και ο κλάδος της μεταποίησης που από 11,8% στο σύνολο της απασχόλησης υποχώρησε στο 9,5%.

Όμως, άλλοι κλάδοι εμφανίζονται ανερχόμενοι, όπως ο κλάδος της εστίασης και της δημόσιας διοίκησης και ο κλάδος του καταλύματος (τουριστικές επιχειρήσεις) που από 7,5% συμμετοχή στο σύνολο της απασχόλησης έφτασε στο 10,4%. Ίδια πορεία ακολουθεί και ο κλάδος της υγείας που από 5% συμμετοχή στο σύνολο της απασχόλησης έφτασε στο 6,2%. Επίσης ο κλάδος του εμπορίου παραμένει σταθερός περίπου στο 18%.

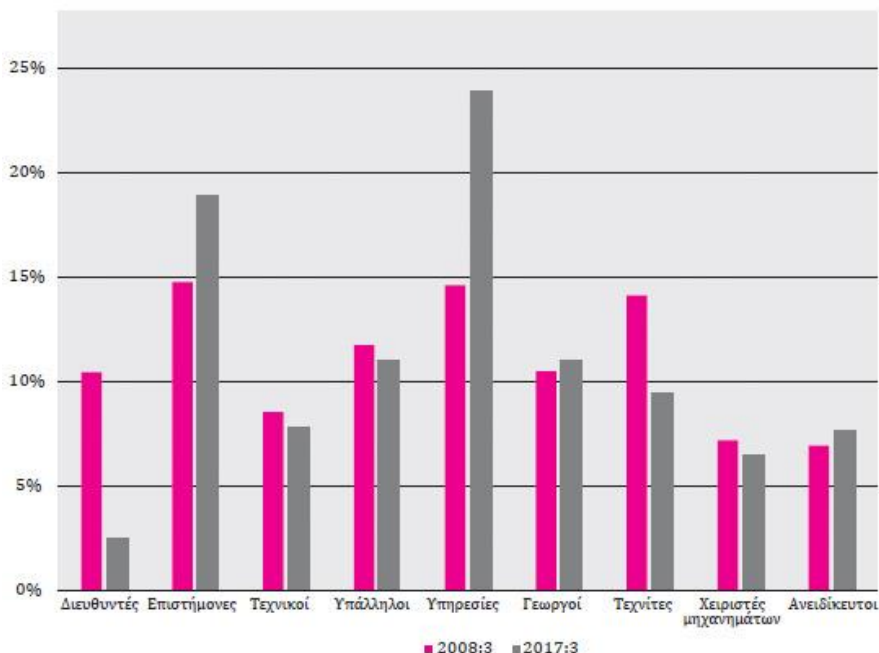


Διάγραμμα 1.3.1 Απασχολούμενοι κατά κλάδο χρονικής περιόδου 2008-2017

ΠΗΓΗ: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. 2018

Αυτή η εξέλιξη ανά κλάδο δραστηριότητας έχει αντίκτυπο και στην εξέλιξη της απασχόλησης ανά επάγγελμα. Όπως παρατηρούμε από το διάγραμμα 1.3.2 η μεγαλύτερη πτώση εντοπίζεται στα διευθυντικά στελέχη όπου από 10,4% που ήταν το 2008 έπεσαν στο 2,5% το 2017. Αυτό σημαίνει ότι όχι μόνο έχουν περιοριστεί κατά πολύ οι διοικητικές δραστηριότητες αλλά επιπρόσθετα υπάρχουν πολλοί αυτοαπασχολούμενοι που έχουν μικρό αριθμό απασχολουμένων. Μεγάλη μείωση επίσης εντοπίζεται και στους ειδικευμένους τεχνίτες που από 14,1% συμμετοχή στην απασχόληση το 2008 περιορίζονται στο 9,4% το 2017. Αυτό δικαιολογείται από το γεγονός ότι ο κλάδος των κατασκευών έχει συρρικνωθεί πάρα πολύ και έχει συμπαράσψει και τον κλάδο των τεχνιτών.

Παρά το γεγονός ότι αυτές οι δύο παραδοσιακές κατηγορίες επαγγελματιών έχουν υποστεί σοβαρή μείωση στη συμμετοχή τους στην απασχόληση, κλάδοι που σχετίζονται με υπηρεσίες εμφανίζουν σημαντική αύξηση, από 14,6% σε 23,9%. Επίσης αύξηση εμφανίζουν και τα επαγγέλματα που σχετίζονται με επιστημονικές δραστηριότητες καθώς καταγράφουν αύξηση από 14,8% που ήταν το 2008 σε 18,9% το 2017.



Διάγραμμα 1.3.2: Εξέλιξη απασχόλησης κατά επάγγελμα χρονικής περιόδου 2008-2017

ΠΗΓΗ: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. 2018

Διαπιστώνεται λοιπόν ότι ο τριτογενής τομέας εμφανίζεται ενισχυμένος σε σχέση με τους άλλους τομείς. Αυτό όμως φέρνει δυσκολία στο να ανακάμψει η ελληνική οικονομία μεσοπρόθεσμα γιατί ο κλάδος της μεταποίησης παράγει τη μεγάλη πλειονότητα των διεθνώς εμπορεύσιμων αγαθών και έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στο ισοζύγιο πληρωμών. Επίσης, η ενίσχυση του τουριστικού κλάδου, παρά το γεγονός ότι είναι θετική, βαθαίνει προηγούμενες ανισοροπίες γιατί καθιστά την οικονομία ολοένα και πιο ευάλωτη σε εξωγενείς μεταβλητές όπως είναι το διαθέσιμο προς κατανάλωση εισόδημα πολιτών ξένων χωρών (INE ΓΣΕΕ, 2018).

1.4 Οι μεταβολές των ωρών απασχόλησης χρονικής περιόδου 2010-2018

Μελετώντας τις μεταβολές στις ώρες απασχόλησης εμβαθύνουμε περισσότερο στις μεταβολές της απασχόλησης, καθώς αναδύονται οι μεταβολές που αφορούν την εκ περιτροπής και τη μερική απασχόληση. Αυτές οι μορφές αυξάνουν τα ποσοστά τους σε περίοδο οικονομικής κρίσεως. Έτσι οι εκτιμήσεις των ωρών απασχόλησης φαίνεται να κινούνται εγγύτερα στην πραγματικότητα αναδεικνύοντας με πιο εύγλωττο τρόπο τη συμμετοχή του συντελεστή εργασία στην παραγωγική διαδικασία.

Παρατηρώντας τον πίνακα 1.4.1, όπου απεικονίζεται η εξέλιξη των ωρών απασχόλησης στους τομείς οικονομικής δραστηριότητας του ΣΤΑΚΟΔ 08, διαπιστώνουμε τα εξής:

1. Η μεγαλύτερη θετική ετήσια μεταβολή παρατηρείται στον τομέα Παροχής Νερού, Επεξεργασίας Λυμάτων, Διαχείρισης Απόβλητων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης μόνο όμως κατά τα έτη 2010 έως και 2012. Κατά τα επόμενα δύο χρόνια υπάρχει μείωση του ποσοστού κατά -25,70% και -23,50% αντίστοιχα, το 2015 παρατηρείται μια μικρή αύξηση του ποσοστού κατά 1,60% ενώ το 2016 υπάρχει μείωση του ποσοστού κατά -5,80%. Από το 2017 και εξής υπάρχει άνοδος του ποσοστού φτάνοντας το 2018 στο 16,60%.
2. Σχετικά με τον τομέα των ορυχείων και λατομείων παρατηρείται αρνητική ετήσια μεταβολή η οποία αυξάνεται μέχρι και το 2013 ενώ το 2014 υπάρχει μικρή θετική άνοδος της τάξεως του 0,30%. Ωστόσο, το 2015 υπάρχει αρνητική ετήσια μεταβολή

-12,90%, θετική το 2016 18,40% ενώ τα επόμενα χρόνια σημειώνεται αρνητική μεταβολή φτάνοντας το 2018 στο -9,90%.

3. Σχετικά με τον τομέα της μεταποίησης παρατηρείται αρνητική ετήσια μεταβολή που αυξάνεται από το 2010 έως και το 2013, μειώνεται τα έτη 2014 και 2015 αλλά τη διετία 2016-2017 υπάρχει θετική ετήσια μεταβολή ενώ το 2018 δεν υπάρχει καμία μεταβολή.
4. Σχετικά με τον τομέα της Παροχής Ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού η μεγαλύτερη αρνητική ετήσια μεταβολή σημειώνεται το 2012 (-47,50%) ενώ τα επόμενα χρόνια με εξαίρεση τα έτη 2015 και 2018 παρατηρείται θετική ετήσια μεταβολή.
5. Σχετικά με τις κατασκευές μέχρι και το 2013 η αρνητική ετήσια μεταβολή είχε πτωτική πορεία φτάνοντας το 2014 να έχει θετική ετήσια μεταβολή ενώ η μεγαλύτερη αρνητική ετήσια μεταβολή εντοπίζεται το 2015 (-27,50%). Τα επόμενα χρόνια η ετήσια μεταβολή ήταν θετική.
6. Σχετικά με τον τομέα της μεταφοράς και αποθήκευσης η μεγαλύτερη αρνητική ετήσια μεταβολή εντοπίζεται το 2011 (-8,50%) ενώ η μεγαλύτερη θετική ετήσια μεταβολή το 2015 (16,40%).
7. Σχετικά με τον τομέα των δραστηριοτήτων υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης αρνητική ετήσια μεταβολή εντοπίζεται τα έτη 2011 και 2012 ενώ η μεγαλύτερη θετική ετήσια μεταβολή πραγματοποιήθηκε το 2013 (103,90%). Στη συνέχεια ο τομέας αυτός μόνο κατά το 2016 είχε αρνητική ετήσια μεταβολή (-1,50%).
8. Ο τομέας της ενημέρωσης και επικοινωνίας είχε τη μεγαλύτερη αρνητική ετήσια μεταβολή το 2014 (-13,10%) ενώ τη μεγαλύτερη θετική το 2016 και 2017 (9,10%).
9. Ο τομέας επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες μέχρι και το 2014 έχει αρνητική ετήσια μεταβολή όπως επίσης και το 2016. Τα υπόλοιπα έτη έχει θετική μεταβολή.
10. Ο τομέας διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες έχει αρνητική ετήσια μεταβολή μέχρι και το 2012, θετική το 2013, αρνητική το 2014, θετική μέχρι και το 2016 ενώ τα επόμενα δύο έτη αρνητική.

11. Κατά το έτος 2018 τη μεγαλύτερη αρνητική ετήσια μεταβολή την έχει ο τομέας Παροχής Ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού (-11,0%), ακολουθεί ο τομέας των ορυχείων και λατομείων (-9,90%) και ο τομέας της μεταφοράς και αποθήκευσης (-8,0%).
12. Κατά το έτος 2018 τη μεγαλύτερη θετική ετήσια μεταβολή την έχει ο τομέας Παροχής Νερού, Επεξεργασίας Λυμάτων, Διαχείρισης Απόβλητων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης (16,60%) και ακολουθεί ο τομέας των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (12,10%).

	2010	2011	Ετήσια Μεταβολή	2012	Ετήσια Μεταβολή	2013	Ετήσια Μεταβολή	2014	Ετήσια Μεταβολή
Ορυχεία Και Λατομεία	98,2	98,1	-0,10%	85,9	-12,40%	77,2	-10,10%	77,4	0,30%
Μεταποίηση	96,1	93,8	-2,40%	88	-6,20%	82,3	-6,50%	77,4	-6,00%
Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού Αερίου, Ατμού και Κλιματισμού	100,8	103,3	2,50%	54,2	-47,50%	57,3	5,70%	57,8	0,90%
Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Απόβλητων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	93,2	135,6	45,50%	195,9	44,50%	145,5	-25,70%	111,3	-23,50%
Κατασκευές	96,5	86,2	-10,70%	79,7	-7,50%	76,9	-3,50%	88,5	15,10%
Μεταφορά και αποθήκευση	98,4	90	-8,50%	89,5	-0,60%	97,3	8,70%	91	-6,50%
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	117,4	104,3	-11,20%	88,7	-15%	180,9	103,90%	194,1	7,30%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	95,9	90,7	-5,40%	82	-9,60%	77	-6,10%	66,9	-13,10%
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	97,8	89,7	-8,30%	82,3	-8,20%	75,4	-8,40%	70,6	-6,40%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	106,1	100,6	-5,20%	97,1	-3,50%	103,4	6,50%	96,2	-7,00%

Συνέχεια του πίνακα στην επόμενη σελίδα

	2015	Ετήσια Μεταβολή	2016	Ετήσια Μεταβολή	2017	Ετήσια Μεταβολή	2018	Ετήσια Μεταβολή
Ορυχεία Και Λατομεία	67,4	-12,90%	79,8	18,40%	78,1	-2,10%	70,4	-9,90%
Μεταποίηση	73,4	-5,20%	78,5	6,90%	84,2	7,30%	84,2	0,00%
Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού Αερίου, Ατμού και Κλιματισμού	52	-10,00%	59,6	14,60%	62,1	4,20%	55,3	-11,00%
Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Απόβλητων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	113,1	1,60%	106,5	-5,80%	116	8,90%	135,3	16,60%
Κατασκευές	64,2	-27,50%	77,8	21,20%	96,2	23,70%	101,2	5,20%
Μεταφορά και αποθήκευση	105,9	16,40%	104,1	-1,70%	114,6	10,10%	105,4	-8,00%
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	227,7	17,30%	224,3	-1,50%	258,1	15,10%	271,1	5,00%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	69,2	3,40%	75,5	9,10%	82,4	9,10%	81,4	-1,20%
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	73,3	3,80%	72,9	-0,50%	78,7	8,00%	88,2	12,10%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	105,6	9,80%	115,1	9,00%	95,2	-17,30%	90,5	-4,90%

Πίνακας 1.4.1: Εξέλιξη δεικτών ωρών εργασίας περιόδου 2010-2018

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ.

1.5 Οι ροές απασχόλησης

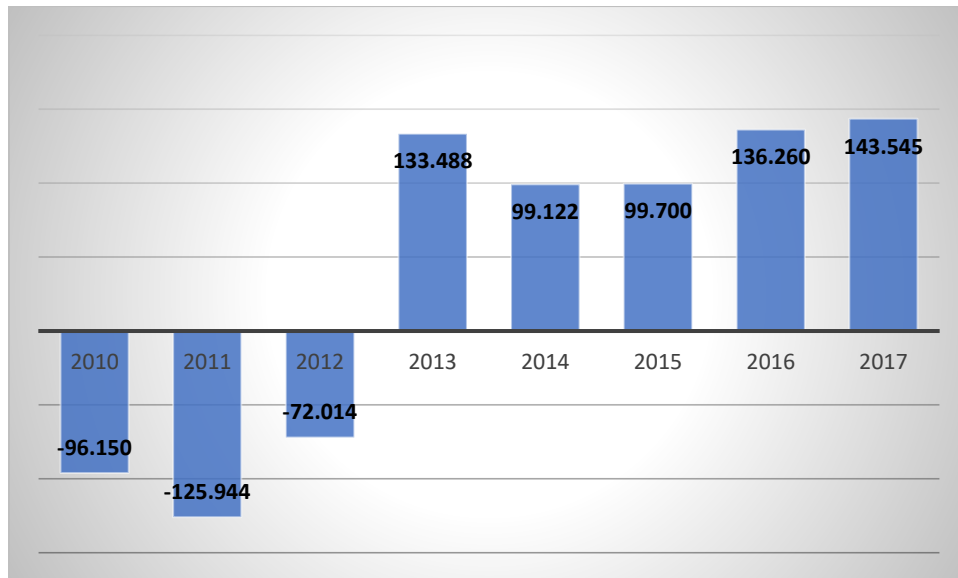
Στον πίνακα 1.5.1 αποτυπώνονται οι ροές απασχόλησης της χρονικής περιόδου 2010-2017 όπως αυτές επεξεργάστηκαν από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Καθαρές Ροές	-96.150	-125.944	-72.014	133.488	99.122	99.700	136.260	143.545
Αναγγελίες Πρόσληψης	945.911	839.015	849.494	1.149.194	1.566.139	1.809.552	2.142.974	2.400.398
Σύνολο αποχωρήσεων	1.042.061	964.959	921.508	1.015.706	1.467.017	1.709.852	2.006.714	2.256.853
Οικειοθελείς αποχωρήσεις	306.598	263.388	251.768	336.158	585.593	705.147	865.941	975.465
Σύνολο απολύσεων (καταγγελίες συμβάσεων)	735.463	701.571	669.740	679.548	881.424	1.004.705	1.140.773	1.281.388
Καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου	315.070	307.959	295.429	253.438	281.711	310.418	337.786	366.414
Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου	420.393	393.612	374.311	426.110	599.713	694.287	802.987	914.974
Οικειοθελείς αποχωρήσεις(% στο σύνολο των αποχωρήσεων)	29,4%	27,3%	27,3%	33,1%	39,9%	41,2%	43,2%	43,2%
Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου (% στο σύνολο των απολύσεων)	57,2%	56,1%	55,9%	62,7%	68,0%	69,1%	70,4%	71,4%

Πίνακας 1.5.1: Ροές απασχόλησης περιόδου 2010-2017

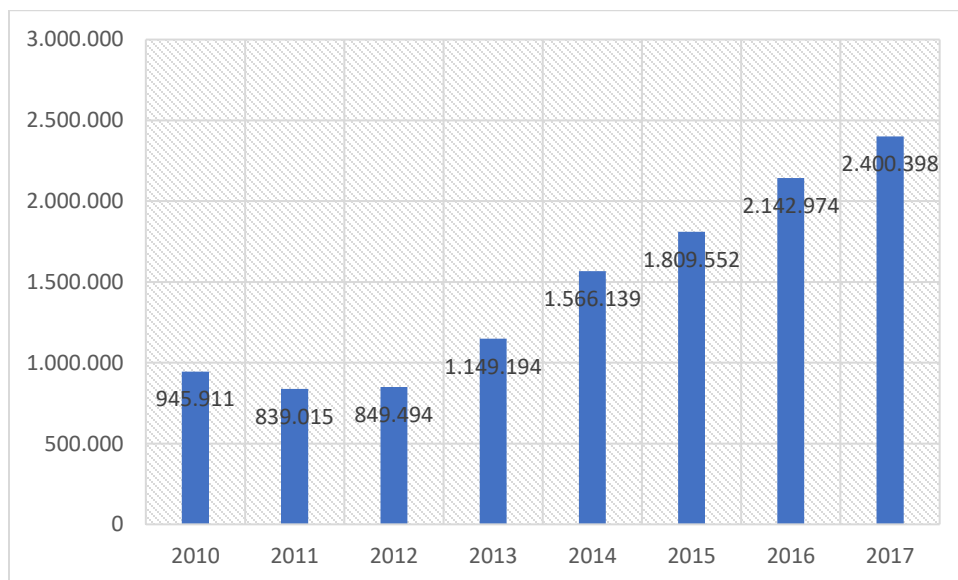
ΠΗΓΗ: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2018

Παρατηρούμε λοιπόν ότι οι καθαρές ροές μετά από το αρνητικό πρόσημο που έχουν το 2010 (-96.150) αλλά και τα επόμενα δύο έτη, αυξάνονται το 2013 φτάνοντας στα 133.488, σημειώνοντας αύξηση κατά 127.338. Όμως μειώνονται το 2014 φτάνοντας τα 99.122, σημειώνοντας μείωση κατά 34.366. Από το 2015 και μέχρι και το 2017 αυξάνονται εκ νέου φτάνοντας το 2017 στα 143.545 (διάγραμμα 1.5.1).



Διάγραμμα 1.5.1: Εξέλιξη καθαρών ροών περιόδου 2010-2017

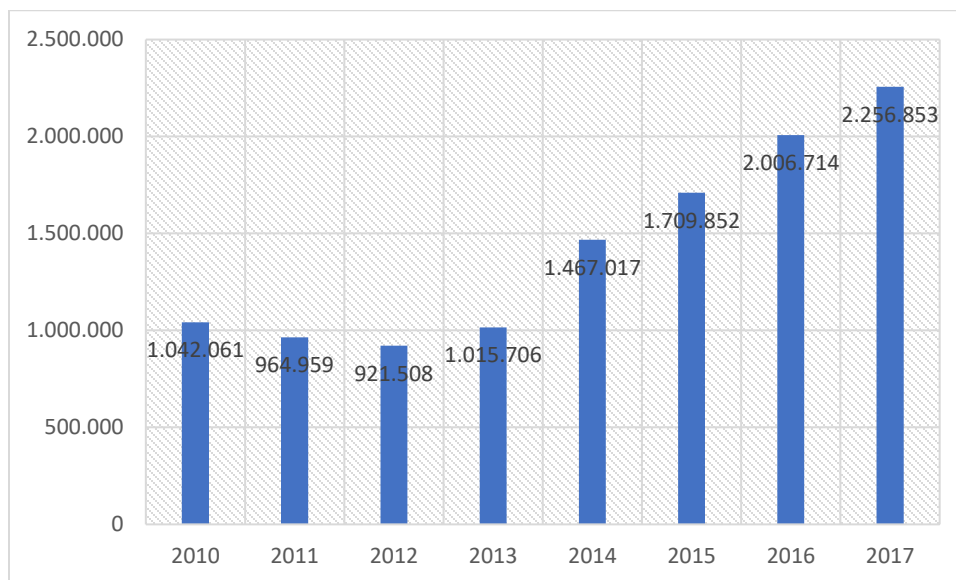
ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 1.5.2: Εξέλιξη αναγγελιών πρόσληψης περιόδου 2010-2017

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

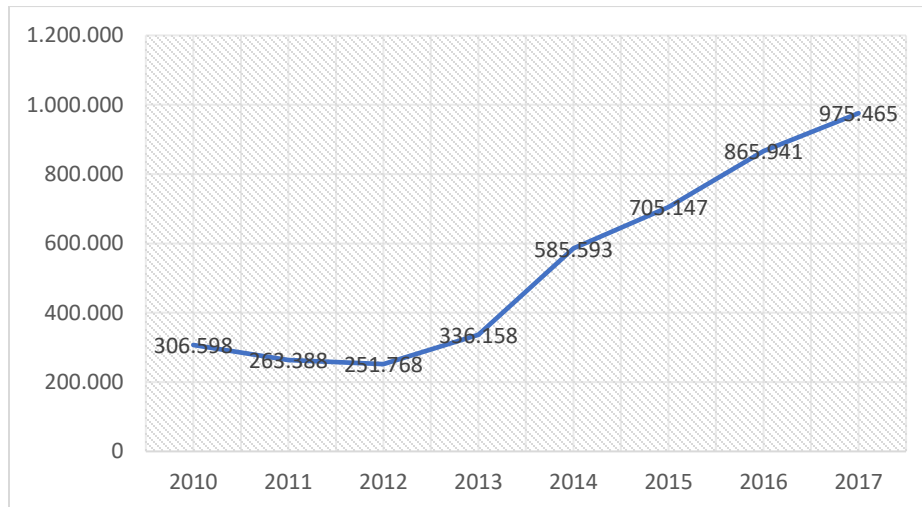
Οι αναγγελίες πρόσληψης μειώνονται το 2011 σε σχέση με το 2010 κατά 106.896 ενώ από το 2012 και μετά αυξάνονται, φτάνοντας το 2017 στις 2.400.398 αναγγελίες πρόσληψης. Σε σχέση με το 2010 η αύξηση είναι κατά 1.454.487 αναγγελίες πρόσληψης ενώ η μεγαλύτερη αύξηση σημειώνεται το 2013 σε σχέση με το 2012 (299.700). Όμως από αυτές τις αναγγελίες πρόσληψης μόνο το 45% αντιστοιχούν σε θέσεις πλήρους απασχόλησης (INE ΓΣΕΕ, 2018) (διάγραμμα 1.5.2).



Διάγραμμα 1.5.3: Εξέλιξη του συνόλου των αποχωρήσεων περιόδου 2010-2017

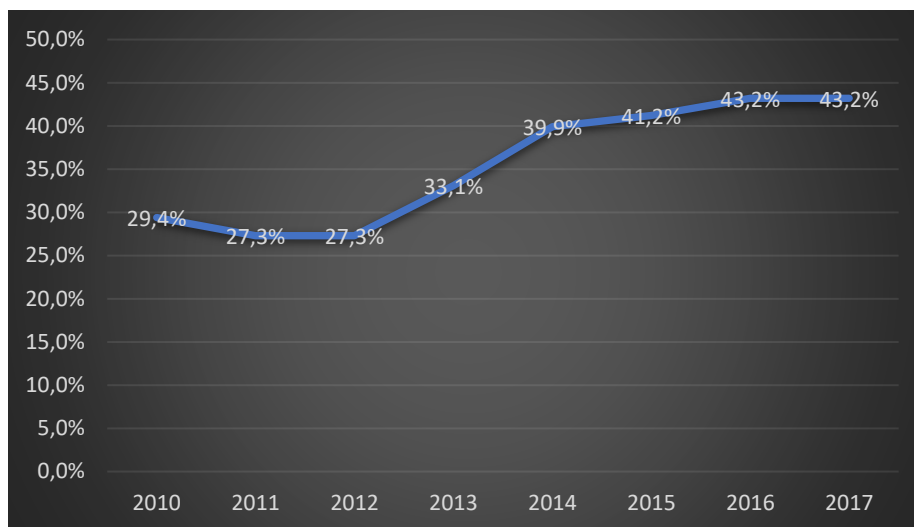
ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Όσον αφορά το σύνολο των αποχωρήσεων υπάρχει μείωση από το 2010 έως και το 2012 κατά 120.553 ενώ από το 2013 και μετά μία αύξηση, η διαφορά της οποίας είναι κατά 1.335.345 αποχωρήσεις επιπλέον. Η αύξηση αυτή των συνολικών αποχωρήσεων είναι απόρροια της αύξησης των οικειοθελών αποχωρήσεων και των λήξεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθώς όπως παρατηρούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, οι οικειοθελείς αποχωρήσεις ακολουθούν την πορεία του συνόλου των αποχωρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, μέχρι και το 2012 υπήρχε μείωση των οικειοθελών αποχωρήσεων φτάνοντας το 2012 σε σχέση με το 2010 στις 251.768, μειωμένες κατά 54.830. Όμως τα επόμενα χρόνια υπάρχει μεγάλη αύξησή τους, φτάνοντας το 2017 στις 975.465 οικειοθελείς αποχωρήσεις, σημειώνοντας αύξηση κατά 723.697 το 2017 σε σχέση με το 2012 (διάγραμμα 1.5.3).



Διάγραμμα 1.5.4: Εξέλιξη των οικειοθελών αποχωρήσεων περιόδου 2010-2017

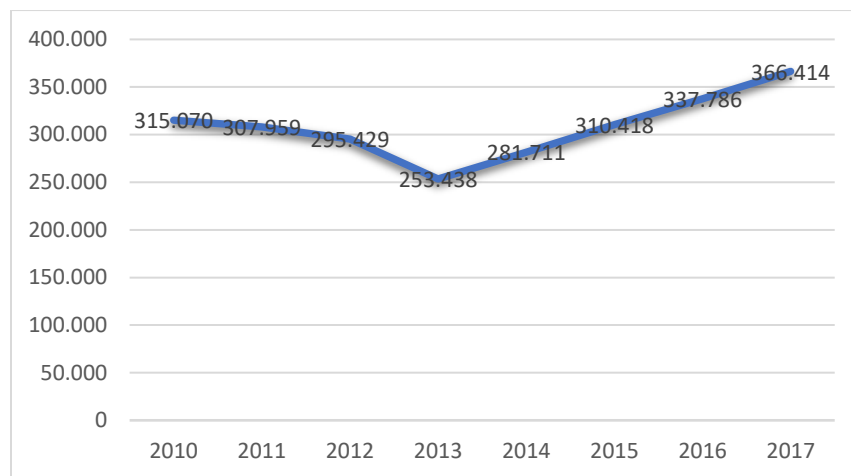
ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 1.5.5: Οικειοθελείς αποχωρήσεις (% στο σύνολο των αποχωρήσεων)

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

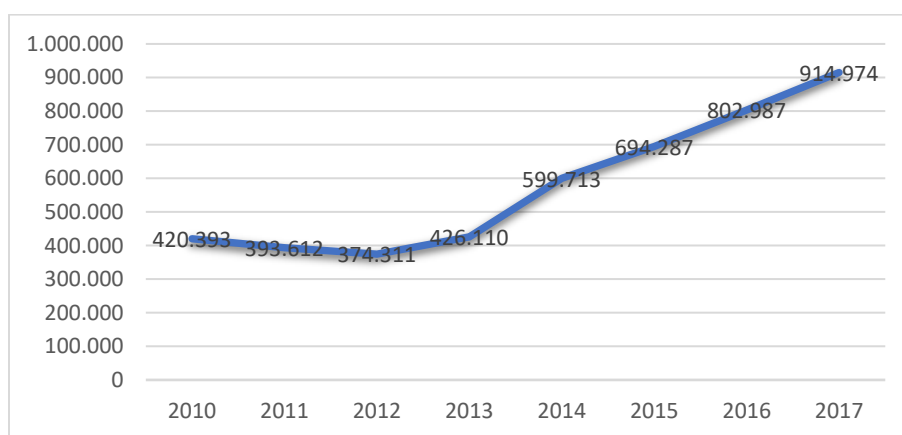
Είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι και το 2012 οι οικειοθελείς αποχωρήσεις αναλογούσαν περίπου στο 27% των συνολικών αποχωρήσεων, το 2013 αναλογούσαν στο 1/3 ενώ τα έτη 2016 και 2017 αναλογούν περίπου στο 43% (διάγραμμα 1.5.5).



Διάγραμμα 1.5.6: Εξέλιξη των καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου περιόδου 2010-2017

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

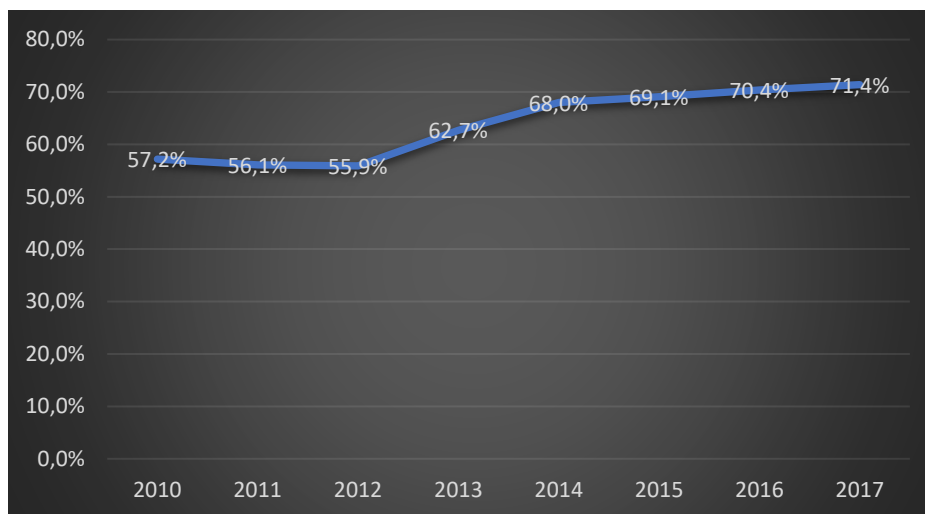
Οι καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου από το 2010 μέχρι και το 2013 εμφανίζονται μειωμένες κατά 61.632 σε σχέση με το 2010. Όμως τα επόμενα χρόνια αυξάνονται φτάνοντας το 2017 τις 366.414, αύξηση κατά 112.976 καταγγελίες το 2017 σε σχέση με το 2013. Η αύξηση των καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου είναι κατά 51.344 το 2017 σε σχέση με το 2010 (διάγραμμα 1.5.6).



Διάγραμμα 1.5.7: Εξέλιξη των λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου 2010-2017

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Οι λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου μέχρι και το 2012 εμφανίζονται μειωμένες. Συγκεκριμένα είναι κατά 46.082 μειωμένες το 2012 σε σχέση με το 2010. Τα επόμενα όμως χρόνια αυξάνονται φτάνοντας το 2017 στις 914.974. Η αύξηση αυτή είναι κατά 540.663 λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου το 2017 σε σχέση με το 2012 ενώ κατά 494.581 περισσότερες το 2017 σε σχέση με το 2010 (διάγραμμα 1.5.7).



Διάγραμμα 1.5.8: Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου (% στο σύνολο των απολύσεων)

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου που αναλογούσαν το 2010 στο 57,2% του συνόλου των απολύσεων, το 2012 μειώθηκαν στο 55,9% του συνόλου των απολύσεων ενώ το 2017 αυξήθηκαν στο 71,4% του συνόλου των απολύσεων. Το 2017 υπάρχει μια αύξηση κατά 15,5% σε σχέση με το 2012 ενώ σε σχέση με το 2010 κατά 14,2% (διάγραμμα 1.5.8).

Τα τελευταία χρόνια, όπως αποτυπώνεται στις εκθέσεις του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας, υπάρχει μια μεγάλη άνοδος των προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Όπως παρατηρούμε και από τον πίνακα 1.5.2., το ποσοστό των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επί του συνόλου των προσλήψεων από το 2009 έως και το 2015 αυξάνεται φτάνοντας το 55,50%. Το 2016 μειώνεται στο 54,70% ενώ το 2017 οριακά αυξάνεται στο 54,90%

επί των προσλήψεων. Από το 2009 έως και το 2017 η απόκλιση ήταν κατά 76,90% ενώ η απόκλιση του 2016 σε σχέση με το 2017 ήταν 55,90%.

	Πλήρης απασχόληση	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής απασχόληση	Γενικό σύνολο νέων προσλήψεων	Ποσοστό (%) ευέλικτων μορφών απασχόλησης επί του συνόλου
2009	74.691	157.738	40.489	945.138	21,00%
2010	58.628	228.994	60.677	875.952	33,10%
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	39,60%
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	45,10%
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	46,40%
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	50,50%
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	55,50%
2016	969.965	859.439	313.570	2.142.974	54,70%
2017	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398	54,90%
Απόκλιση 2009-2017	336.507	824.020	29.473	1.455.260	76,90%
Απόκλιση 2009-2017 (%)	45,50	522,40	727,93	564,38	
Απόκλιση 2016-2017	113.453	122.319	21.652	143.971	55,90%
Απόκλιση 2016-2017 (%)	34,58	44,9	2,52	31,11	

Πίνακας 1.5.2: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης περιόδου 2009-2017

ΠΗΓΗ: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2018.

Επίσης παρατηρούμε ότι ο αριθμός των προσλήψεων με μερική απασχόληση είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από τον αριθμό με πλήρη απασχόληση ή εκ περιτροπής απασχόληση τα έτη 2009 και 2010. Επιπροσθέτως, από το 2014 και μετά παρατηρούμε ότι υπάρχει πάνω από το 50% που καταλαμβάνουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σχέση με την πλήρη απασχόληση. Συνεπώς αυτές οι μορφές προτιμώνται όλο και περισσότερο.

1.6 Εξέλιξη των συλλογικών συμβάσεων απασχόλησης

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ταξινομούνται σε (INE ΓΣΕΕ, 2015):

1. Εθνικές: αφορούν το σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας.
2. Κλαδικές: αφορούν το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων των περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή Περιφέρειας ή όλης της χώρας,
3. Επιχειρησιακές: αφορούν το σύνολο των εργαζομένων μιας συγκεκριμένης επιχείρησης.
4. Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές: αφορούν το σύνολο των εργαζομένων ενός επαγγέλματος ή συναφών ειδικοτήτων της χώρας.
5. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές: αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή και συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

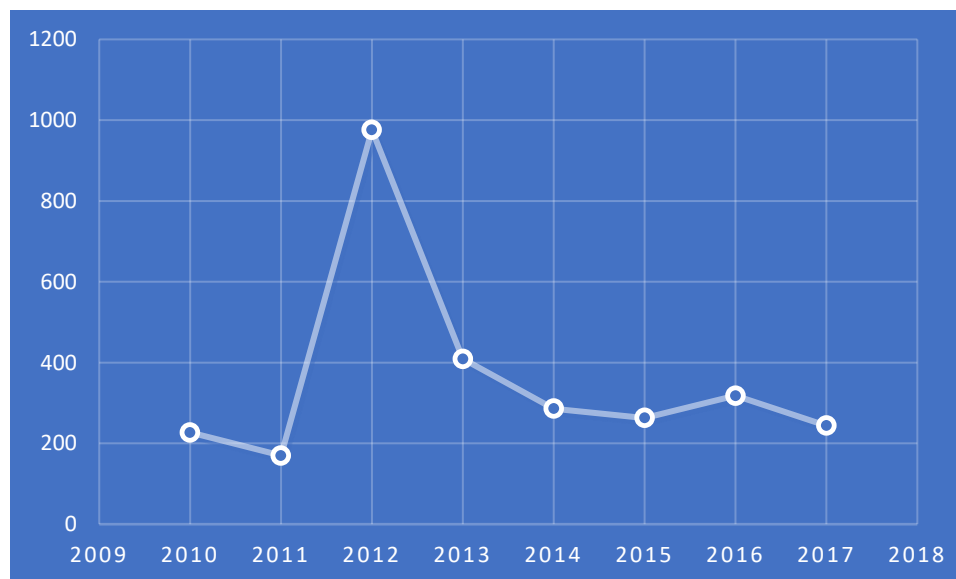
Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις.

Παρατηρώντας τον πίνακα 1.6.1 και το διάγραμμα 1.6.1 διαπιστώνουμε ότι οι επιχειρησιακές συμβάσεις υπερτερούν κατά πολύ των άλλων συμβάσεων. Μάλιστα το 2012 ήταν 976 ενώ τα επόμενα χρόνια και μέχρι το 2015 μειώθηκαν. Το ποσοστό τους σε σχέση με τις άλλες συμβάσεις κυμαίνεται από 74,18% που ήταν το 2010 έως 97,11% που ήταν το 2012. Επίσης, από το 2012 και μετά το ποσοστό τους ήταν πάνω από 90% σε σχέση με τις υπόλοιπες συμβάσεις.

	Κλαδικές/εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις	Επιχειρησιακές συμβάσεις	Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις	ΣΥΝΟΛΟ	Ποσοστό (%) συμμετοχής επιχειρησιακών συμβάσεων
2010	65	227	14	306	74,18%
2011	38	170	7	215	79,07%
2012	23	976	6	1.005	97,11%
2013	14	409	0	423	96,69%
2014	14	286	5	305	93,77%
2015	12	263	7	282	93,26%
2016	10	318	6	334	95,21%
2017	15	244	6	265	92,08%
ΣΥΝΟΛΟ	162	2.273	37	2.472	

Πίνακας 1.6.1: Εξέλιξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιόδου 2010-2017

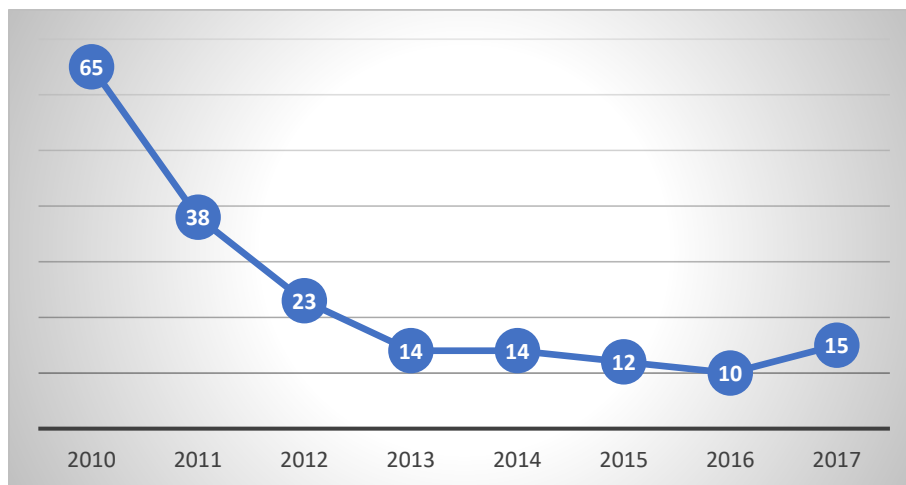
ΠΗΓΗ: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2018.



Διάγραμμα 1.6.1: Εξέλιξη των επιχειρησιακών συμβάσεων περιόδου 2010-2017

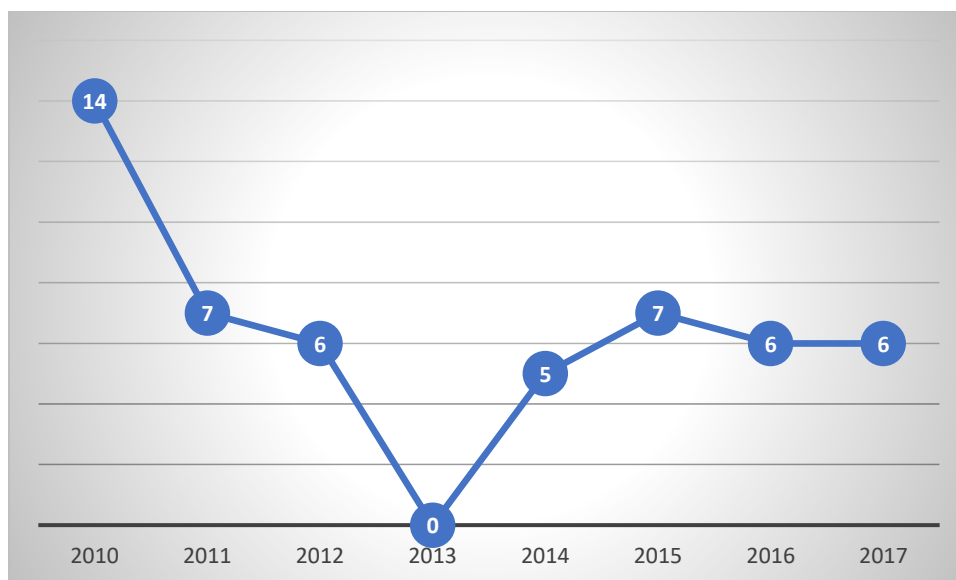
ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Αναφορικά με τις Κλαδικές/εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις αυτές από το 2010 και μέχρι και το 2016 εμφανίζονται όλο και πιο μειωμένες. Πιο συγκεκριμένα από 65 που ήταν το 2010 έφτασαν το 2016 τις 10 ενώ το 2017 ανέβηκαν στις 15 (διάγραμμα 1.6.2).



Διάγραμμα 1.6.2: Εξέλιξη Κλαδικών/εθνικών ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων 2010-2017

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 1.6.3: Εξέλιξη τοπικών ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων 2010-2017

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Όσον αφορά τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις αυτές από 14 που ήταν το 2010 έφτασαν να είναι μηδενικές το 2013 ενώ μέχρι και το 2015 έφτασαν τις 7 ενώ τα υπόλοιπα έτη ήταν 6 (διάγραμμα 1.6.3).

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι υπάρχει μια αποδυνάμωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας η οποία έχει επίπτωση στην προστασία των εργαζομένων, αφού παρατηρήσαμε ότι δεν υπήρχαν και συμβάσεις εργασίας. Έτσι υπάρχει έντονος κίνδυνος όχι μόνο της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αλλά και της επισφάλειας της εργασίας.

1.7 Θεσμικό πλαίσιο ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η Ε.Ε. διαθέτει το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, για να συνδράμει κι αυτή συμπληρωματικά στη δράση των Κρατών-μελών της σε θέματα εργασίας, βασιζόμενη στην αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται από το άρθρο 136. Γι' αυτό προσφέρει ένα πλήθος νομικών κειμένων, με βάση τα οποία καθορίζεται το περιεχόμενο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Τα σπουδαιότερα από αυτά που ρυθμίζουν τις ευέλικτες μορφές εργασίας είναι:

- 1) Ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων που στο σημείο 7 ορίζει ότι επιδίωξη της Ε.Ε. είναι η καλύτερευση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζόμενων στα κράτη-μέλη της, που δεν εργάζονται σε εργασία αορίστου χρόνου αλλά ορισμένου χρόνου, σε εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και σε εποχιακή εργασία. Όπως ορίζει, λοιπόν, η διάταξη αυτή, τα μέτρα σχετικά με τις μορφές της ευέλικτης απασχόλησης οφείλουν να στοχεύουν στην καλύτερευση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε χώρες που δεν έχουν υψηλό επίπεδο προστασίας.
- 2) Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που στο άρθρο 31 ορίζει ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται να εργάζεται σε εργασιακό χώρο, όπου θα του εξασφαλίζουν υγεία, ασφάλεια και αξιοπρέπεια, όπου θα ξεκουράζεται ημερησίως ή εβδομαδιαίως ή ετησίως με αμοιβόμενες διακοπές. Η διάταξη, λοιπόν, προσφέροντας ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας, καθορίζει το πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο προσδιορίζεται με σαφήνεια ο χρόνος εργασίας και οι διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης.

- 3) Η Κοινωνική Ατζέντα της Νίκαιας που υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης ορίζει ότι οι νέες συμβάσεις εργασίας οφείλουν να κατοχυρώνουν στους εργαζόμενους την δέουσα ασφάλεια και υψηλή θέση εργασίας, σύμφωνη με τις επιθυμίες των εργαζομένων και τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Η διάταξη αυτή στηρίζει νομοθετικά κάθε παρέμβαση της Ε.Ε για προστασία της ασφάλειας των εργαζομένων και για ικανοποίηση της εύρυθμης λειτουργίας των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν ελαστικές μορφές απασχόλησης.

2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

2.1 Η μερική απασχόληση

Στο πλαίσιο της εξαρτημένης εργασίας με μισθωτή ανταμοιβή, εκτός από την πλήρη απασχόληση, υπάρχει και η μερική. Τέτοια είναι η απασχόληση με μειωμένο ωράριο. Στην περίπτωση αυτή η απασχόληση είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου, αλλά δεν είναι πλήρης και συνεχής, επειδή δεν εφαρμόζεται το αντίστοιχο συμβατικό ή νόμιμο ωράριο. Λογικό παρεπόμενο είναι ότι και οι αποδοχές είναι μειωμένες σε σχέση με ό,τι ισχύει για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης (Στρατούλης, 2005).

Κριτήριο για τον ορισμό του περιεχομένου του όρου «μειωμένο ωράριο» είναι το ωράριο των πλήρως απασχολούμενων. Για να είναι δυνατή η σύγκριση, προαπαιτείται να εργάζονται ως μισθωτοί τόσο εκείνοι που απασχολούνται πλήρως όσο κι εκείνοι που απασχολούνται μερικώς στο ίδιο ή ομοειδές επάγγελμα ή αντικείμενο στην ίδια επιχείρηση και κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας. Αν σε μια επιχείρηση δεν απασχολείται εργαζόμενος με πλήρες ωράριο, ως παράγοντας σύγκρισης και προσδιορισμού λαμβάνονται τα οριζόμενα στη συλλογική σύμβαση εργασίας που καθορίζει το καθεστώς των αντίστοιχων εργαζόμενων με πλήρες ωράριο για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας (Μοίρα & Μυλωνόπουλος, 2014).

Χρονική βάση για τη σύγκριση μπορεί να αποτελέσει η ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη, μηνιαία ή ετήσια απασχόληση (Γκούτσος, 2006). Το συνηθέστερο είναι η ημερήσια ή εβδομαδιαία, οπότε και ως βάση προσδιορισμού ορίζεται το όριο των τριάντα ωρών την εβδομάδα. Συμπερασματικά, ένας εργαζόμενος με σύμβαση μερικής απασχόλησης εργάζεται για λιγότερες από τριάντα ώρες την εβδομάδα.

Η μερική απασχόληση αναμφισβήτητα ενέχει αρνητικές διαστάσεις, όπως να εγκλωβιστεί ο εργαζόμενος επαγγελματικά για μεγάλο χρονικό διάστημα σε θέσεις με χαμηλές απολαβές και με σχετικά υψηλή εργασιακή ανασφάλεια. Αρνητικό, επίσης, είναι ότι οι απασχολούμενοι του τύπου αυτού δεν έχουν σημαντικές πιθανότητες για επαγγελματική ανέλιξη. Ακόμη, παρότι οι εργαζόμενοι φαίνεται να ικανοποιούνται από την εργασία τους εξίσου με εκείνους που

απασχολούνται πλήρως, δεν καταλαμβάνουν θέσεις εξίσου σημαντικές με τους δεύτερους. Τέλος, και οι επιχειρήσεις επιβαρύνονται από το πάγιο κόστος της εργασίας με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι λειτουργικές δαπάνες τους (Δούκα, 2004).

Πρακτικά, είναι δυνατό ο θεσμός της μερικής απασχόλησης να επενεργήσει θετικά προς κάποιες κοινωνικές ομάδες σχετικά με την πιθανή είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Είναι, επομένως, πιθανό η μερική απασχόληση να γίνει δεκτή ως λύση και να ωφελήσει επαγγελματικά (Πετράκη, 2007):

1. ανέργους, κυρίως εκείνους που πλήττονται από μακροχρόνια ανεργία, επειδή έχουν τη δυνατότητα να συνδυάσουν την αμοιβή από τη μερική απασχόληση με το καταβαλλόμενο επίδομα ανεργίας
2. εργαζόμενους ώριμης ηλικίας οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει τα απαραίτητα ένσημα, ώστε να συνταξιοδοτηθούν, και δεν είναι σε θέση να απασχοληθούν πλήρως
3. νέους εργαζόμενους που θεωρούν τη μερική απασχόληση ως μέσο πρόσβασης προς την αγορά εργασίας, ιδίως στη μεταβατική περίοδο μετά τις σπουδές,
4. γυναίκες που για οικογενειακούς λόγους, όπως η ανατροφή παιδιών ή η φροντίδα υπερήλικων γονέων, επιθυμούν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο,
5. άτομα που αδυνατούν να απασχοληθούν πλήρως λόγω σοβαρών συνθηκών, όπως είναι τα ΑΜΕΑ ή άτομα με δυσκολίες ένταξης και
6. εργαζόμενους που για ποικίλους λόγους δεν επιθυμούν να εργαστούν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Από την άλλη η μερική απασχόληση θεωρείται ότι ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, επειδή συμβάλλει στη μείωση του λειτουργικού κόστους λόγω των μειωμένων δαπανών για το προσωπικό και την αύξηση της παραγωγικότητας, επειδή γίνεται πιο ουσιαστική αξιοποίηση των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, μειώνεται το ποσοστό της ανεργίας, επειδή ο αριθμός των εργαζομένων αυξάνεται, και τα εισοδήματα αναδιανέμονται σε περισσότερους. Τέλος, θετικό στοιχείο είναι και η δυνατότητα που έχουν οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης να αξιοποιήσουν τον εξω-επαγγελματικό χρόνο με τρόπο που να τους εξασφαλίζει μια πιο ισορροπημένη ζωή (Δούκα, 2004).

2.1.1 Το νομοθετικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο νόμο 2639/1998, απαιτείται να συναφθεί έγγραφη σύμβαση εργασίας στην οποία θα ορίζονται με σαφήνεια:

1. η ταυτότητα των συμβαλλόμενων μερών,
2. ο τόπος παροχής της εργασίας, η έδρα της επιχείρησης ή η διεύθυνση του εργοδότη,
3. ο χρόνος της απασχόλησης, ο τρόπος κατανομής και οι περίοδοι εργασίας,
4. ο τρόπος αμοιβής και
5. οι τυχόν όροι τροποποίησης της σύμβασης.

Ο νόμος ορίζει ότι, αν η σύμβαση δεν γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας στο δεσμευτικό περιθώριο των οκτώ (8) ημερών από τη χρονολογία κατάρτισής της, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Ο εργοδότης όμως έχει τη δυνατότητα να αποδείξει, προσκομίζοντας αποδείξεις, ότι δεν υφίσταται το τεκμήριο αυτό. Αν στη σύμβαση έχει προσδιοριστεί ότι το ημερήσιο ωράριο εργασίας είναι μικρότερης διάρκειας από το καθορισμένο στον νόμο, απαιτείται να προσφέρεται συνεχόμενα και μία φορά στη διάρκεια της ημέρας.

Αν ο εργοδότης στα πλαίσια του εργοδοτικού δικαιώματος ζητήσει από εργαζόμενο μερικής απασχόλησης να προσφέρει πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο απασχολούμενος υποχρεούται να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει. Διαφορετικά αρνούμενος δεν επιδεικνύει την απαραίτητη καλή πίστη στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Άρνηση μπορεί να γίνει δεκτή, μόνο αν η πρόσθετη αυτή εργασία γίνεται κατά συνήθη τρόπο (νόμος 3899/2010).

Κρίσιμο ζήτημα για τους εργαζόμενους με μερική ασφάλιση είναι η κοινωνική τους ασφάλιση. Στον τομέα αυτό γίνεται η εξής διάκριση:

1. Για εκείνους που οι ημερήσιες απολαβές είναι ίσες ή μεγαλύτερες από την 1^η ασφαλιστική κλάση η οποία ορίζεται στα 11,06 ευρώ από 1/10/2008 έως 31/12/2008, αναγνωρίζονται τόσες μέρες ασφάλισης όσες πραγματικά εργάζεται.
2. Στην περίπτωση που οι ημερήσιες απολαβές είναι μικρότερες από την 1^η ασφαλιστική κλάση διαιρείται το συνολικό ποσό των μηνιαίων αποδοχών του

εργαζόμενου με την 1^η ασφαλιστική κλάση και το υπόλοιπο του κλάσματος που προκύπτει θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα. Για παράδειγμα, εργαζόμενος που απασχολείται σε ιδιωτική εταιρεία για 2 ώρες την ημέρα και αμείβεται με 170 ευρώ το μήνα, οι ημέρες που θα αναγνωριστούν στην ασφάλιση θα προκύψουν από τη διαίρεση: $170/9.73=17.47$. Οπότε οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 17 και, επειδή υπάρχει υπόλοιπο στο κλάσμα, θα προστεθεί 1 ημέρα. Συνολικά θα αναγνωριστούν 18 ημέρες ασφάλισης.

2.2 Η προσωρινή απασχόληση

Μια άλλη μορφή ελαστικής εργασίας είναι η προσωρινή απασχόληση. Ως τέτοια ορίζεται η εργασία που παρέχεται σε τρίτο ή έμμεσο εργοδότη για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον πρωτογενή ή άμεσο εργοδότη του με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Είναι επίσης δυνατό να γίνεται με τη μεσολάβηση Επιχείρησης Προσωρινής Απασχόλησης η οποία έχει κάνει αναγγελία έναρξης λειτουργίας στη Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και έχει λάβει τη σχετική έγκριση. Επιπρόσθετα η επιχείρηση αυτή μπορεί (INE ΓΣΕΕ, 2015):

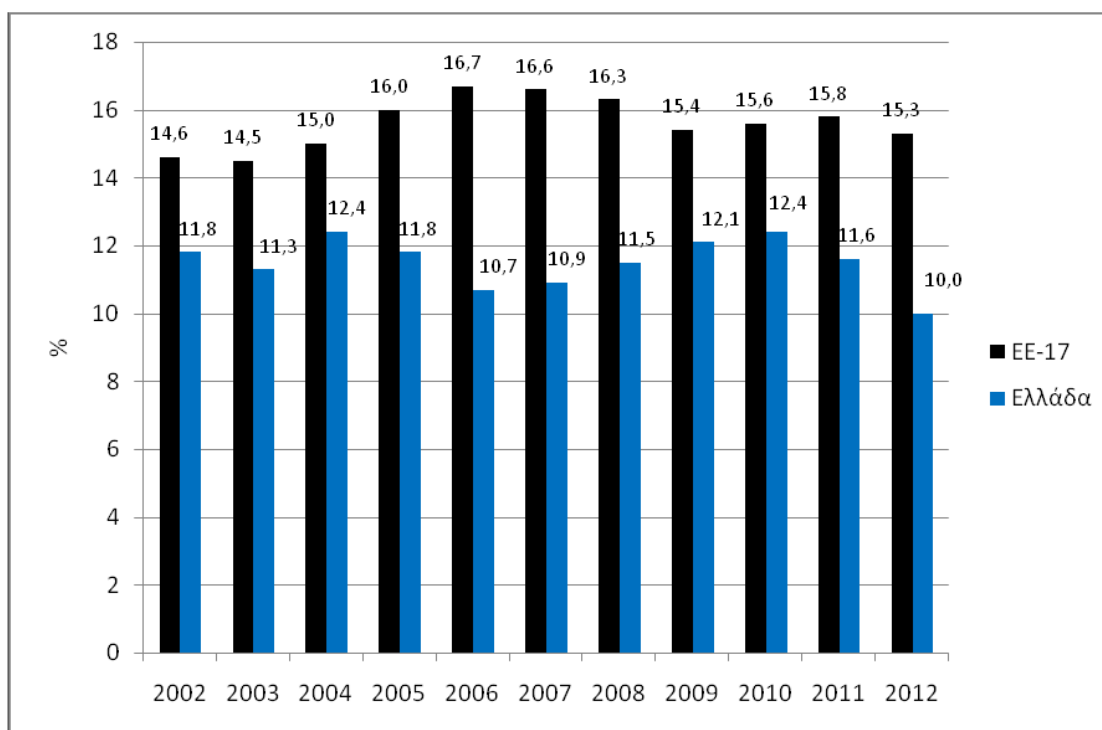
1. να μεσολαβεί για την εξεύρεση θέσεως εργασίας,
2. να αξιολογεί το ανθρώπινο δυναμικό σύμφωνα με όσα αιτείται η επιχείρηση και
3. να παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως ορίζονται από τον νόμο.

Αυτού του είδους η απασχόληση δεν εξασφαλίζει κάποιο βαθμό εργασιακής ασφάλειας και συνδέεται στενά με καταστάσεις φτώχειας. Κριτήριο για το βαθμό επισφάλειας είναι ο λόγος που επιλέγεται από τον εργαζόμενο. Αν η επιλογή είναι ελεύθερη και εκούσια, πιθανόν λόγω οικογενειακών ή προσωπικών λόγων, ίσως να μην συνιστάται επισφαλής εργασία. Αν όμως η επιλογή της συγκεκριμένης εργασιακής σχέσης είναι αποτέλεσμα της αδυναμίας να απασχοληθεί κάποιος πλήρως, κατάσταση που είναι η επικρατούσα ιδίως σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, αναπόφευκτα συνδέεται με την εργασιακή επισφάλεια.

Εξετάζοντας το ζήτημα από κοινωνική πλευρά, η προσωρινή απασχόληση διαμορφώνει ιδιαίτερους τρόπους συνεργασίας των ατόμων (Sennet, 2006). Ιδίως στον τομέα της οργάνωσης της παραγωγής, επειδή οι εργαζόμενοι με προσωρινή απασχόληση δεν εντάσσονται οργανικά στη διοικητική πυραμίδα της επιχείρησης, ανακύπτουν ποικίλα ζητήματα σχετικά με τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων τους. Για την αποφυγή τέτοιων καταστάσεων οι εταιρείες που χρησιμοποιούν εργαζόμενους προσωρινής εργασίας και άλλων μορφών ελαστικής εργασίας εστιάζουν σε εργαζόμενους που διακρίνονται για τις κοινωνικές τους δεξιότητες και κυρίως στον τομέα των ανθρώπινων σχέσεων, παρέχοντας και διαπροσωπική κατάρτιση στους απασχολούμενους. Όπως είναι αναμενόμενο, οι εργαζόμενοι που δεν νιώθουν ότι ανήκουν οργανικά στον κορμό των επιχειρήσεων στις οποίες απασχολούνται βιώνουν άγχος και φόβο, τα οποία είναι τα κύρια χαρακτηριστικά αυτής της μορφής απασχόλησης (Ευστράτογλου, 2015).

Το κύριο πλεονέκτημα της προσωρινής απασχόλησης είναι κυρίως η μείωση του κόστους εργασίας αναλογικά με τις πραγματικές ανάγκες της εταιρείας και συνακόλουθα η αυξημένη παραγωγικότητά της. Ταυτόχρονα, μειώνονται σημαντικά οι γραφειοκρατικές διαδικασίες. Τέλος, οι σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου παρουσιάζουν μεγάλη ευελιξία. Ως προς τα μειονεκτήματα αξίζει να σημειωθεί ότι στο πλαίσιο της προσωρινής εργασίας οι πιο συνηθισμένες μορφές απασχόλησης με στόχο τη μείωση του εργοδοτικού κόστους είναι η σύναψη σύμβασης έργου ή παροχής υπηρεσιών μεταξύ του εργαζομένου και τους εργοδότη. Με αυτήν την πρακτική παρακάμπτονται σημαντικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως η καταβολή των νόμιμων επιδομάτων, το δικαίωμα της ετήσιας άδειας, η αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης. Επιπλέον, λόγω της νομικής πρόβλεψης ότι οι συμβάσεις παροχής έργου ή υπηρεσιών είναι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, πάντα εγκυμονεί ο κίνδυνος τέτοιες συμβάσεις να καταγγελθούν από τους εργαζόμενους προς τα πολιτικά δικαστήρια ή τους ασφαλιστικούς φορείς, για να διεκδικήσουν τα δικαιώματα και την προστασία των μισθωτών πλήρους απασχόλησης. Σε μία τέτοια περίπτωση ο εργοδότης επωμίζεται το βάρος της απόδειξης ότι δεν υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Η μελέτη της εξέλιξης της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σύγκριση με εκείνη της ΕΕ, όπως παρατηρούμε και από το διάγραμμα 2.2.1, καταδεικνύει ότι τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της κρίσης η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα είναι σε χαμηλότερα επίπεδα. Μάλιστα στη διάρκεια της κρίσης φαίνεται ότι η διαφορά με την Ευρωζώνη αυξάνεται.



Διάγραμμα 2.2.1: Εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ε.Ε. χρονικής περιόδου 2002-2012

ΠΗΓΗ: ΕΙΕΑΔ (2014) Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια έκθεση 2013.

Πιο αναλυτικά, πριν την κρίση η πορεία της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη ακολουθούσε διαφορετική πορεία και, παρόλο που στη δεύτερη παρουσίαζε άνοδο από το 2002 έως το 2008, στην Ελλάδα παρέμενε σχεδόν σταθερή. Το 2009 το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στην Ευρωζώνη ήταν στο 15,4% και στην Ελλάδα στο 12,1% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης. Η επέκταση της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα διαμορφωνόταν αρνητικά στο -21,4% σε σχέση με την Ευρωζώνη. Από την άλλη μεριά, το 2012 και ενώ η Ελλάδα μαστιζόταν από την κρίση, η προσωρινή απασχόληση περιορίστηκε σε ποσοστό 10% της συνολικής μισθωτής εργασίας και στην Ευρωζώνη ήταν σταθερά στο 15,3%, αυξάνοντας την αρνητική διαφορά Ελλάδας-Ευρωζώνης στην επέκταση της προσωρινής απασχόλησης στο -34,6% (διάγραμμα 2.2.1).

Η προσωρινή εργασία φαίνεται να σχετίζεται με συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Αυτήν τη μορφή απασχόλησης φαίνεται να προτιμούν νεαρά άτομα που επιθυμούν να συνδυάσουν τις ακαδημαϊκές υποχρεώσεις τους με την προσπόριση κάποιου εισοδήματος και να πραγματοποιήσουν τα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα. Υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών, ίσως λόγω των πολλαπλών ρόλων που καλούνται να αναλάβουν ως εργαζόμενες, σύζυγοι και μητέρες. Γενικότερα, η κατανομή των προσωρινά απασχολούμενων σε επαγγέλματα και κλάδους αναδεικνύει ότι το φύλο παίζει σημαντικό ρόλο στον επαγγελματικό διαχωρισμό (Ευστράτογλου, 2015).

2.2.1 Το νομοθετικό πλαίσιο της προσωρινής απασχόλησης

Το νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν είναι πλήρως και ενιαία ανεπτυγμένο. Βάσεις του είναι αποσπασματικές διατάξεις του αστικού κώδικα (άρθρ. 361, 648, 669) και ρυθμίσεις των Ν. 2112/1920 (άρθρ.8) και Ν. 2639/98 (άρθρ. 2). Επομένως, σημαντικά σημεία και παράμετροι σχετικά με το περιεχόμενο της μορφής αυτής της εργασίας καλύπτονται από τις αποφάσεις των δικαστηρίων. Με βάση αυτά απαιτείται μια σύμβαση ορισμένου χρόνου να δικαιολογείται από τη φύση της και να μην επιβάλλεται σκόπιμα από τον εργοδότη ο οποίος επιθυμεί να υπάρχει ευελιξία στο πώς χειρίζεται τους εργαζόμενους του, και ταυτόχρονα να αποφεύγει την καταβολή αποζημίωσης καταφεύγοντας στην τεχνική των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Μια τέτοια πρακτική, εκτός του ότι καταστρατηγεί τον νόμο, υποκρύπτει την ύπαρξη σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου. Μια σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου προαπαιτεί την ελεύθερη συναίνεση του εργαζόμενου, κάτι που καταπατάται, αν ο τελευταίος στερείται τη δυνατότητα επιλογής.

Από την άλλη μεριά, αυτός που καλείται να αποδείξει στο δικαστήριο ότι στην πράξη υφίσταται σύμβαση αορίστου χρόνου είναι ο εργαζόμενος, εφόσον αποφασίσει να διεκδικήσει αποζημίωση. Καλείται να αποδείξει ότι με την εργασία του κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες και όχι χρονικά περιορισμένες. Αυτές πρέπει να σχετίζονται με τη φύση της εργασίας και με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

Στην ελληνική νομοθεσία προβλέπεται η αναλογία δικαιωμάτων ανάμεσα στους εργαζόμενους με καθεστώς απασχόλησης αόριστης και ορισμένης διάρκειας. Ανακύπτουν όμως πρακτικές διακρίσεων σε βάρος των εργαζόμενων με προσωρινή σχέση εργασίας, οι οποίες στηρίζονται σε νομοθετικές διατάξεις και καταπατούν, παραβιάζουν μια σειρά από εργασιακά δικαιώματα. Για παράδειγμα, συχνά οι επιχειρήσεις αποκλείουν τους προσωρινά απασχολούμενους από προγράμματα επαγγελματικής ανέλιξης, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να μεταβαίνουν συνεχώς από το καθεστώς της προσωρινής εργασίας σε εκείνο της ανεργίας και αντίστροφα.

Ιδιαίτερα προβληματική κατάσταση αναφέρεται στην περίπτωση εξαιρετικά βραχύβιων συμβάσεων εργασίας, επειδή στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι δεν θεμελιώνουν ασφαλιστικό δικαίωμα στο ΙΚΑ με αποτέλεσμα να χάνουν μια σειρά από ατομικά και συλλογικά δικαιώματα. Επίσης οι αμοιβές των προσωρινά απασχολούμενων είναι αρκετά χαμηλότερες από εκείνες του τακτικού προσωπικού, επειδή δεν λαμβάνουν τα επιδόματα πολυετίας.

Τέλος, οι συνθήκες εργασίας που έχουν να αντιμετωπίσουν οι προσωρινά απασχολούμενοι στο εργασιακό περιβάλλον τους (πχ. συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας) συνήθως είναι δυσμενέστερες από εκείνες του τακτικού προσωπικού. Άλλες περιπτώσεις στις οποίες εντοπίζεται διάκριση σε βάρος των προσωρινά εργαζόμενων είναι:

- 1) η ετήσια άδεια με αποδοχές η οποία κατοχυρώνεται μετά από συνεχή 12μηνη υπηρεσία κάτω από τον ίδιο εργοδότη και
- 2) ότι η λύση της σύμβασης στην ημερομηνία της συμφωνημένης διάρκειας δεν συνδέεται με την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης στον εργαζόμενο.

Τα προβλήματα που προκύπτουν από την πρακτική των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πιθανότατα θα περιοριστούν αν υιοθετηθούν πρακτικές ανάλογες με εκείνες που εφαρμόζονται σε χώρες της ΕΕ για τη διάρκεια της σύμβασης ορισμένου χρόνου και κυρίως του αριθμού των διαδοχικών ανανεώσεών της μέχρι να μετατραπεί αυτοδικαίως σε αορίστου χρόνου.

2.3 Δανεισμός εργαζομένων

Ο όρος δανεισμός εργαζομένου υποδηλώνει την ύπαρξη μιας τριγωνικής σχέσης μεταξύ τριών προσώπων: του εργοδότη, του εργαζομένου και ενός τρίτου στον οποίο ο εργοδότης παραχωρεί την εργασία του εργαζόμενου. Η παραχώρηση αυτή είναι προσωρινή, Ο δανεισμός διακρίνεται από τρία χαρακτηριστικά γνωρίσματα (<https://www.taxheaven.gr/>):

1. Παραχώρηση των υπηρεσιών του μισθωτού για ορισμένο χρόνο σε νέο εργοδότη.
2. Υποχρέωση του μισθωτού για παροχή των υπηρεσιών του για όσο χρόνο έχει συμφωνηθεί στο νέο εργοδότη.
3. Καταβολή του οφειλόμενου μισθού από τον αρχικό εργοδότη.

Στην τριγωνική σχέση που δημιουργείται ο δανεισμός δεν έχει επαρκή ισχύ, ώστε να μεταβάλει τα οριζόμενα στην αρχική σύμβαση εργασίας η οποία μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Ο μισθωτός συνεχίζει να υπόκειται στον αρχικό του εργοδότη ο οποίος επωμίζεται όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση αυτή, όπως για παράδειγμα ο μισθός, άδεια αναψυχής, εκτός αν ο αρχικός εργοδότης και ο νέος έχουν συμφωνήσει να καταβάλλει τα συμφωνημένα ποσά ο τελευταίος. Είναι δυνατό ακόμη και να γίνει επιμερισμός των μισθοδοτικών υποχρεώσεων μεταξύ των δύο εργοδοτών.

Αν κατά τη διάρκεια του δανεισμού προκύψει κάποιο θέμα το οποίο δεν είχε ρυθμιστεί με την αρχική σύμβαση, όπως για παράδειγμα πρόσθετη αμοιβή για υπερεργασία, υπερωρία, εργασία την Κυριακή ή αργία, νυχτερινή εργασία, είναι ευθύνη του νέου εργοδότη να καταβάλει τη νόμιμη αμοιβή, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι οι δύο εργοδότες δεν έχουν συνάψει συμφωνία που να ρυθμίζει τέτοιες περιπτώσεις. Αν όσο διαρκεί ο δανεισμός ο μισθωτός συνάψει νέα σύμβαση εργασίας με τον νέο εργοδότη, παύει κάθε υποχρέωση για καταβολή μισθού και ασφαλιστικών εισφορών για τον αρχικό εργοδότη (<https://www.taxheaven.gr/>).

Επιπλέον, το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από το νέο εργοδότη με την επιφύλαξη ότι γίνονται σεβαστά όσα ορίζονται στην αρχική σύμβαση εργασίας του μισθωτού με τον αρχικό εργοδότη του, επειδή αυτή δεν χάνει την ισχύ της στην περίοδο του δανεισμού. Δεν επιτρέπεται όμως οι δανειζόμενος εργοδότης να τροποποιήσει μονομερώς και βλαπτικώς τους όρους της αρχικής σύμβασης εργασίας, ενώ καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει μόνο από

τον αρχικό εργοδότη. Τέλος, ο νέος εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τηρεί την εργατική νομοθεσία, να λαμβάνει όλα τα μέτρα πρόνοιας και ασφάλειας κατά την προσφορά της εργασίας, να επιτρέπει στον μισθωτό να ασκεί το δικαίωμά του για την άδεια αναψυχής και ο τελευταίος είναι αντίστοιχα υποχρεωμένος να δείχνει και να εργάζεται με καλή πίστη κάτω από το νέο εργοδότη (Κουζής, 2001).

Αν κατά τη διάρκεια του δανεισμού επέλθει βελτίωση της θέσης εργασίας προς το ευνοϊκότερο για τον εργαζόμενο κάτω από το νέο εργοδότη, μετά τη λήξη της σύμβασης δανεισμού και την επάνοδό του στον αρχικό εργοδότη δεν στοιχειοθετείται δικαίωμα για τον εργαζόμενο να απασχοληθεί σε αντίστοιχη θέση, επειδή τα οριζόμενα στην αρχική σύμβαση εργασίας δεν υπόκεινται σε μεταβολή και τροποποίηση από ότι συμβαίνει κατά τον δανεισμό. Ούτε η απασχόληση σε θέση κατώτερη από εκείνη στην οποία ο μισθωτός απασχολούνταν στην επιχείρηση του νέου εργοδότη εκλαμβάνεται ως βλαπτική τροποποίηση των όρων της σύμβασης και δεν δικαιολογεί την τροποποιητική καταγγελία της αρχικής σύμβασης από τον εργαζόμενο.

Ο δανεισμός μπορεί να πάρει ποικίλες μορφές, Είναι όμως δυνατό να γίνει μια βασική διάκριση σε γνήσιο ή συμπτωματικό δανεισμό ή μη γνήσιο ή κατ' επάγγελμα δανεισμό που έχει τα χαρακτηριστικά επαγγελματικής δραστηριότητας. Πιο αναλυτικά:

1. Ο γνήσιος δανεισμός υφίσταται, όταν ο μισθωτός έχει συνάψει την αρχική σύμβαση εργασίας και απασχολείται ή προβλέπεται να απασχοληθεί κάτω από τον αρχικό του εργοδότη, αλλά κατόπιν συμφωνίας ή με τη συναίνεσή του παρέχει την εργασία του σε άλλον εργοδότη για σύντομο χρονικό διάστημα. Τέτοιος δανεισμός γίνεται συνήθως μεταξύ επιχειρήσεων που ανήκουν στον ίδιο επιχειρηματικό όμιλο. Ο νομοθέτης δεν ανέπτυξε ειδικό θεσμικό πλαίσιο που να ρυθμίζει τη λειτουργία του δανεισμού με αποτέλεσμα να υπάρχουν περιπτώσεις αυθαιρεσιών σε βάρος των εργαζομένων, επειδή το άρθρο 651 ΑΚ που ορίζει την απαίτηση συναίνεσης από την πλευρά του μισθωτού, δεν διασφαλίζει και τα δικαιώματά του.
2. Ο μη γνήσιος ή κατ' επάγγελμα δανεισμός υφίσταται σύμφωνα με τα οριζόμενα στον νόμο 2856/2001 και νόμο 4052/2012 όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, όταν στην αρχική σύμβαση του εργαζομένου ορίζεται πως ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται, για να παρέχει εργασία σε τρίτους σύμφωνα με τις υποδείξεις του αρχικού εργοδότη. Οι εν λόγω νομοθετικές ρυθμίσεις, όπως το τέταρτο κεφάλαιο

(άρθρα 20, 26) του νόμου 2856/2001, έχουν διαμορφώσει ένα πλαίσιο λειτουργίας των πρακτορείων απασχόλησης και του θεσμού του δανεισμού, όπως προϋποθέσεις για τη λειτουργία των πρακτορείων, προστασία των αμοιβών και των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, περιορισμός στη χρονική διάρκεια του δανεισμού, αμοιβή του εργαζόμενου με βάση το ευνοϊκότερο μισθολογικό καθεστώς ανάμεσα σε εκείνο της δανείστριας και εκείνο της δανειζόμενης εταιρείας, μετατροπή υπό όρους των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που συνάπτονται μέσω των πρακτορείων σε αορίστου χρόνου, απαγόρευση του δανεισμού σε περίπτωση απεργίας ή ομαδικών απολύσεων.

Σχετικά με τη χρονική διάρκεια του δανεισμού, ο νόμος ορίζει ότι αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ μήνες. Παρέχεται όμως η δυνατότητα ανανέωσης του δανεισμού με έγγραφο τύπου για μία και μόνο φορά για το ίδιο χρονικό διάστημα των οκτώ μηνών και για τον ίδιο εργοδότη, χωρίς να μετατρέπεται η σύμβαση σε αορίστου χρόνου. Τέτοια μετατροπή επέρχεται μόνο στην περίπτωση που ο δανεισμός υπερβεί κατά δύο μήνες αυτά τα χρονικά όρια και μάλιστα είναι αυτοδίκαιη.

Η πλειονότητα των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν θεσπίσει με νόμους και συλλογικές συμβάσεις πλαίσιο που καθορίζει τη λειτουργία του θεσμού του δανεισμού. Οι πιο συνηθισμένες ρυθμίσεις σχετίζονται με τη δραστηριότητα και τις προδιαγραφές λειτουργίας των πρακτορείων απασχόλησης, το περιεχόμενο της σύμβασης, το καθεστώς απασχόλησης, την αμοιβή, τα δικαιώματα και το χρόνο του δανεισμού. Κάθε κράτος μέλος ρυθμίζει κατά το δοκούν την αυστηρότητα αυτών των ρυθμίσεων.

2.4 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (Job sharing)

Μία άλλη μορφή ευελιξίας στον χώρο της εργασίας είναι ο διαμοιρασμός της θέσης εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση μία θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης μοιράζεται σε δύο θέσεις μερικής απασχόλησης η κάθε μία. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι μοιράζονται μεταξύ των μισθωτών που θα καλύψουν αυτές τις δύο θέσεις τόσο τα δικαιώματα, εργασιακά και ασφαλιστικά,

όσο και οι υποχρεώσεις που σχετίζονται με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Συνήθως διαμοιράζονται και ο χώρος και ο εξοπλισμός που είναι απαραίτητοι για την εκτέλεση της εργασίας και είναι κοινοί και για τους δύο μισθωτούς. Ο διαμοιρασμός έχει τις εξής μορφές (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006):

- 1) Οι απασχολούμενοι έχουν κοινές ευθύνες όχι όμως και ίδια καθήκοντα, επειδή η εργασία εξελίσσεται διαρκώς ως προς τη φύση της. Επομένως, οι εργαζόμενοι αλληλοσυμπληρώνονται και γι' αυτό απαιτείται επικοινωνία και συντονισμός μεταξύ τους σε υψηλό βαθμό.
- 2) Οι εργαζόμενοι μοιράζονται μεταξύ τους τα καθήκοντα της θέσης εργασίας (πχ. τα επιμέρους στάδια μιας ευρύτερης εργασίας που πρέπει να ολοκληρωθούν ή το σύνολο του πελατολογίου της επιχείρησης) και ο καθένας ασχολείται με το μερίδιο που του αναλογεί. Αυτή η μορφή είναι κατάλληλη σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζονται καλά μεταξύ τους.
- 3) Οι δύο εργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται στο ίδιο τμήμα, αλλά έχει ο καθένας ξεχωριστά καθήκοντα και διαφορετικές ευθύνες. Αυτή η μορφή είναι κατάλληλη, όταν οι δεξιότητες των εργαζόμενων είναι διαφορετικές.

Ο διαμοιρασμός της θέσης εργασίας γνωρίζει υψηλή διάδοση στην Μ. Βρετανία, ιδίως μετά τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Είναι ένας τρόπος παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας μετά την ολοκλήρωση της άδειας ανατροφής, επειδή τους δίνει τη δυνατότητα να καλύψουν και τις γονικές υποχρεώσεις τους. Για παράδειγμα το ποσοστό των εργαζόμενων στη φαρμακευτική αλυσίδα προϊόντων Boots Chemists γυναικών οι οποίες επέστρεψαν στην εργασία τους μετά τη γονική άδεια που τους αναλογούσε αυξήθηκε δραματικά από το 7% στο 77% εντός μιας δεκαετίας (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006).

2.5 Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (work sharing)

Ο διαμοιρασμός του χρόνου εργασίας μια μορφή εργασιακής ευελιξίας που χρησιμοποιείται συνήθως, όταν μια επιχείρηση προχωρά σε αναδιάρθρωση με αποτέλεσμα να

μειώνονται οι θέσεις εργασίας, και κύριος στόχος της είναι να αποφευχθούν οι απολύσεις. Σε αυτήν την περίπτωση ο συνολικός χρόνος που κρίνεται ότι είναι απαραίτητος για την ομαλή λειτουργία της αναδιαρθρωμένης επιχείρησης κατανέμεται στους εργαζόμενους που ήδη απασχολεί. Αναπόφευκτο επακόλουθο βεβαίως είναι ότι αναλογικά με τη μείωση του χρόνου εργασίας μειώνονται και οι αμοιβές των εργαζομένων, αλλά η επιχείρηση εγγυάται την ασφάλεια των θέσεων εργασίας (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006).

2.6 Εργασία με το κομμάτι -Φασόν ή υπεργολαβία

Η εργασία με το κομμάτι παραδοσιακά συνδέεται με συγκεκριμένες βιομηχανικές δραστηριότητες, όπως είναι η κλωστοϋφαντουργία στους κλάδους της οποίας έγινε η απαρχή αυτής της μορφής ελαστικής εργασίας. Πρόκειται για μορφή εργασιακής ευελιξίας που σχετίζεται με τον χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους σε δικό τους χώρο, χρησιμοποιώντας υλικά της επιχείρησης ή και δικά τους, και παράγουν μέρος ή το σύνολο του αγαθού μιας επιχείρησης με τη μορφή εργολαβίας. Το στοιχείο που διαφοροποιεί τη μορφή αυτή εργασίας από την τυπική σχέση εργασίας είναι ότι η παροχή της γίνεται σε χώρο που δε ανήκει στον εργοδότη. Στην περίπτωση που την παραγωγή τμήματος ή και του συνόλου του παραγόμενου αγαθού αναλαμβάνουν επιχειρήσεις που εδρεύουν σε άλλες γεωγραφικές περιοχές ή και ηπείρους, γίνεται λόγος για υπεργολαβία, μια μορφή ευελιξίας που σχετίζεται με τα συστήματα παραγωγής, με στόχο τη μείωση των επενδυτικών δαπανών και του εργασιακού κόστους (Κικίλιας & Γαβρόγλου, 2001).

Από οικονομική άποψη η εργασία με το κομμάτι συνδέεται με θέσεις εργασίας χαμηλά αμειβόμενες. Κοινωνικά εντοπίζεται σε αστικές και περιφερειακές περιοχές και όχι σε περιοχές με έντονη βιομηχανική δραστηριότητα. Γεωγραφικά εντοπίζεται παγκόσμια, πιο έντονα στις αναπτυσσόμενες οικονομίες της Β. Αμερικής και της Ευρώπης, ενώ δείχνει τάση επέκτασης και στις αναπτυσσόμενες οικονομίες του τρίτου κόσμου.

Οι επαγγελματικοί τομείς στους οποίους κατά κύριο λόγο είναι έντονη η κατ' οίκον εργασία είναι:

- 1) η υφαντουργία,
- 2) ο ματισμός,
- 3) η επεξεργασία δέρματος,
- 4) η υποδηματοποιία,
- 5) η γουνοποιία,
- 6) η κατασκευή παιχνιδιών,
- 7) ψεύτικων κοσμημάτων,
- 8) πλαστικών,
- 9) μεταλλικών και
- 10) ηλεκτρικών ειδών.

Τα προϊόντα που συνήθως παράγονται είναι παραδοσιακά χειροτεχνήματα, ανάλογα με τον πολιτισμό και την παράδοση κάθε χώρας. Σύμφωνα με εκτιμήσεις οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους με το κομμάτι απασχολούνται στον κλάδο του ματισμού. Επίσημα στοιχεία όμως για τη μορφή αυτή της εργασίας δεν υφίστανται, επειδή αυτή είναι παράνομη ή παράτυπη, σχετιζόμενη με δραστηριότητες της παραοικονομίας ή παράνομες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην καταγράφεται αναλυτικά το πλήθος των εργαζόμενων που απασχολούνται με αυτόν τον τρόπο.

Το σημαντικότερο μειονέκτημα που χαρακτηρίζει την εργασία κατ' οίκον είναι ότι, επειδή παρέχεται σε ιδιωτικό χώρο του απασχολούμενου, παρέχει το απαραίτητο κάλυμμα, ώστε να μην αναγνωρίζεται ο εργαζόμενος ως μισθωτός, αλλά ως αυτοαπασχολούμενος, με άμεση συνέπεια να μην απολαμβάνει τα ευεργετήματα του εργατικού δικαίου (αμοιβή, ωράριο εργασίας, κοινωνική ασφάλιση, άδεια αναψυχής, επιδόματα κ.λπ.). Αλλά κι όταν ακόμη γίνεται αποδεκτή ως νόμιμη μορφή εργασίας, οι νόμοι και οι κανονισμοί που καθορίζουν τη λειτουργία της δεν εφαρμόζονται συνήθως σωστά. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι διάφορες μορφές που λαμβάνει βρίσκονται στον οριακό χώρο μεταξύ της εξαρτημένης και της ανεξάρτητης εργασίας, κάτι που δυσχεραίνει πολύ την κατάταξή τους στην εξαρτημένη εργασία. Η κατάσταση αυτή περιπλέκεται ακόμη περισσότερο, όταν ο όρος εξαρτημένη εργασία προσεγγίζεται με τη στενότερη δυνατή σημασία, επειδή παραβλέπεται τι επικρατεί στον χώρο της σύγχρονης εργασίας, όπου κυριαρχούν η τεχνολογία και οι ποικίλες μορφές εργασιακής ευελιξίας.

Ως θετικό στοιχείο για τους εργαζόμενους μπορεί να θεωρηθεί ότι η κατ' οίκον απασχόληση με το κομμάτι –είτε νόμιμη είτε παράνομη– επιτρέπει σε μεγάλο ποσοστό των

γυναικών να καταστούν οικονομικά ενεργές, ιδίως σε περιοχές όπου δεν έχει αναπτυχθεί σημαντικά ο τριτογενής τομέας παραγωγής ή δεν προσφέρονται πολλές θέσεις μισθωτής εργασίας. Επιπλέον, επειδή η εργασία με το κομμάτι δεν υπόκειται στον χρονικό περιορισμό του εργασιακού ωραρίου, αλλά ο εργαζόμενος υποχρεούται να παραδώσει το προϊόν σε ορισμένη διορία, ο τελευταίος έχει τη δυνατότητα να οργανώσει την εργασία του με τον τρόπο που ο ίδιος επιθυμεί και να τη συνδυάσει με τον πιο αποδοτικό τρόπο με άλλες υποχρεώσεις που πιθανότατα έχει. Ως αρνητικό βεβαία θεωρείται η ενίσχυση των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, όπως αναδεικνύεται από το υψηλό ποσοστό γυναικών που απασχολούνται κατ' οίκον, ενώ η εργασία που προσφέρουν αυτές συνδέεται με βιομηχανικές δραστηριότητες με υψηλό εργασιακό κόστος. Επιπρόσθετα, αυτή η μορφή εργασίας χαρακτηρίζεται από χαμηλές οικονομικές απολαβές και οι εργαζόμενοι αποκόπτονται εντελώς από την πώληση και την εμπορία των προϊόντων τα οποία παράγουν.

Αντίστοιχα μια επιχείρηση ωφελείται, επειδή στο ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον της σύγχρονης οικονομίας, εκμεταλλευόμενη την ευελιξία στον τόπο παραγωγής, μπορεί να μειώσει το λειτουργικό κόστος, επειδή δεν υποχρεώνεται να δεσμεύσει κεφάλαια για την κατασκευή και διατήρηση βιομηχανικών εγκαταστάσεων. Επιπλέον, απαλλάσσεται και από το κοινωνικό κόστος της εργασίας, επειδή δεν υποχρεώνεται να καταβάλει στον εργαζόμενο υπερωρίες, επίδομα αδειάς αναψυχής και ασθένειας. Τέλος, με την εργασία με το κομμάτι επιτυγχάνεται αύξηση της παραγωγικότητας του εργαζομένου.

Στα αρνητικά μπορούν να αναφερθούν η αδυναμία της επιχείρησης να ελέγξει άμεσα τον εργαζόμενο που συχνά έχει ως αποτέλεσμα να μην τηρείται η συμφωνημένη διορία για την παράδοση του προϊόντος, η απώλεια χρόνου και το κόστος για την εκπαίδευση των νέων εργαζόμενων λόγω του μεγάλου βαθμού ανακύκλωσης των εργαζομένων, η χαμηλή ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος.

Συνήθως αυτήν τη μορφή εργασίας επιλέγουν εργαζόμενοι, στην πλειονότητά τους γυναίκες, από τις κατώτερες κοινωνικές τάξεις, χωρίς ειδικευση που επιθυμούν με το χαμηλό εισόδημά τους να ενισχύσουν το κύριο εισόδημα της οικογένειας το οποίο συνήθως εξασφαλίζει πορίζει ο σύζυγος. Μια άλλη αιτία που ωθεί τις γυναίκες να επιλέξουν την εργασία με το κομμάτι είναι ότι έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν στις συζυγικές και γονικές υποχρεώσεις τους, επειδή εργάζονται στο σπίτι τους, ενώ ταυτόχρονα αμείβονται.

2.6.1 Το νομοθετικό πλαίσιο της εργασίας με το κομμάτι

Η ελληνική νομοθεσία θεωρεί αυτήν τη μορφή απασχόλησης ως σύμβαση έργου με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με το κομμάτι να μην υπάγονται στην εργατική νομοθεσία. Παρόλα αυτά, έχουν γίνει προσπάθειες και οι εργαζόμενοι αυτοί των οποίων η απασχόληση ενέχει έντονα στοιχεία εργασιακής εκμετάλλευσης, να τεθούν κάτω από τις ευεργετικές ρυθμίσεις για την κοινωνική ασφάλιση ή για τις συλλογικές συμβάσεις. Στο νόμο 2639/98, άρθρο 1, ορίζεται ότι η αμοιβή με το κομμάτι και η κατ' οίκον απασχόληση για αόριστο ή ορισμένο χρονικό διάστημα αποτελεί τεκμήριο εξαρτημένης εργασίας.

Επίσης, ότι η απασχόληση κυρίως ή αποκλειστικά από ένα εργοδότη θεωρείται εξαρτημένη εργασία. Η δυσκολία όμως στην εφαρμογή του νόμου έγκειται στο ότι δύσκολα μπορεί να αποδειχτεί η εργασιακή εξάρτηση λόγω αδυναμίας ελέγχου από την Επιθεώρηση Εργασίας και των κενών που υφίστανται στο νομικό πλαίσιο, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να παραμένουν απροστάτευτοι.

2.7 Η τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία

Η ΕΕ στη Λευκή Βίβλο όπου εκφράζονται οι στρατηγικές επιλογές της για τον τομέα της οικονομίας και κυρίως για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης, προτάσσει την τηλεργασία ως την κύρια μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Δεν δόθηκε όμως ένας σαφής ορισμός της έννοιας αυτής, ώστε να καλύπτει τις ποικίλες μορφές που μπορεί να λάβει ο χώρος εργασίας λόγω της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών και ιδίως των τηλεπικοινωνιακών δικτύων και των πληροφοριών και της επικοινωνίας. Ο τόπος παροχής της εργασίας μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια γεωγραφικά, αλλά μπορεί να βρίσκεται σε απόσταση από το διοικητικό κέντρο της επιχείρησης. Με αυτόν τον τρόπο η επιχείρηση και συνακόλουθα οι εργασιακοί χώροι της δεν προσδιορίζονται τόσο με βάση το κτίριο στο οποίο είναι εγκατεστημένοι, όσο με βάση ένα δίκτυο σχέσεων που αποκτά συνοχή λόγω των τηλεπικοινωνιών σε συνδυασμό με τις συμβατικές σχέσεις. Για την περιγραφή αυτού του είδους της εργασίας έχουν χρησιμοποιηθεί κι άλλοι όροι οι οποίοι έχουν ως κεντρικό σημείο αναφοράς τη μεταβολή ως προς τον χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, ο

όρος «τηλεκοινωνία» δηλώνει την αντικατάσταση της φυσικής παρουσίας του εργαζομένου στον χώρο της εργασίας από τις τηλεπικοινωνίες, ενώ ο όρος «ηλεκτρονικό σπιτάκι» εκφράζει τη δυνατότητα της σύστασης εταιρείας και στις πιο απομακρυσμένες περιοχές, αρκεί να είναι δυνατή η ηλεκτρονική σύνδεση με προμηθευτές και πελάτες. Επίσης, έχουνε χρησιμοποιηθεί και όροι, όπως «ηλεκτρονική εργασία στο σπίτι», τηλε-οικιακή εργασία», «αφηρημένο γραφείο», «δικτύωση», «ευέλικτος τόπος» (Βλασσόπουλος, 2005).

Τόσο η ποικιλία της ορολογίας και των εννοιών που εμπεριέχονται σε κάθε μία όσο και η ποικιλομορφία που χαρακτηρίζει την απασχόληση αυτή, καθιστούν δύσκολο να γίνει κοινά αποδεκτός ένας ορισμός. Επειδή η τηλεργασία δεν αποτελεί ανεξάρτητη νομική κατηγορία, η προσπάθεια ορισμού γίνεται ακόμη πιο δύσκολη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται κάθε προσπάθεια έρευνας και χάραξης πολιτικής σχετικά μ' αυτήν. Δύο όμως στοιχεία θεωρούνται απαραίτητες προϋποθέσεις, για να οριστεί μια απασχόληση ως τηλεργασία (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, 2004):

- 1) ο χώρος εργασίας δεν βρίσκεται στη δικαιοδοσία του εργοδότη και
- 2) η εργασία γίνεται με τη χρήση τηλεπικοινωνιακών μέσων.

Εκκινώντας από την ετυμολογία του όρου τηλεργασία παρατηρούμε ότι παράγεται με τη σύνθεση του αχώριστου προθήματος τηλε- που σημαίνει «εξ αποστάσεως», με το ουσιαστικό εργασία και σημασιολογικά δηλώνει την εργασία που γίνεται εξ αποστάσεως. Πρόκειται για μορφή εργασίας που επιτρέπει στον εργαζόμενο να έχει ως έδρα παροχής της εργασίας του όχι τον χώρο που του παρέχει ο εργοδότης, όπως ισχύει στις τυπικές μορφές απασχόλησης, αλλά έναν ιδιωτικό προσωπικό χώρο. Η επιλογή του χώρου εξαρτάται από την ανάγκη και τη δυνατότητα του μισθωτού να χρησιμοποιήσει τις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών. Άρα, σε αυτήν τη μορφή απασχόλησης συνδυάζονται η χρήση της νέας τεχνολογίας και ευελιξίας στο χώρο εργασίας, με το δεύτερο στοιχείο να είναι το διαφοροποιητικό στοιχείο από την τυπική σχέση εργασίας.

Η τηλεργασία είναι απότοκο της ανάπτυξης της βιομηχανίας των υπολογιστών. Επειδή οι ανάγκες των επιχειρήσεων για πιο εξελιγμένα ψηφιακά προγράμματα κατέστησαν τους προγραμματιστές ένα απαραίτητο τμήμα του προσωπικού τους, προέκυψε η εργασία από το σπίτι. Όταν η βιομηχανία των υπολογιστών ενισχύθηκε από τη βιομηχανία των τηλεπικοινωνιών, εμφανίστηκαν τα πρώτα δοκιμαστικά προγράμματα τηλεργασίας. Ζητήματα που ανέκυσαν έντονα τη δεκαετία του 1990, όπως η αύξηση του πληθυσμού, ανάγκη για οικονομία πόρων, οικολογικά

προβλήματα, ώθησαν βιομηχανίες και κυβερνήσεις να υιοθετήσουν την τηλεργασία. Άλλοι παράγοντες που ενίσχυσαν την τάση αυτή ήταν η αύξηση της παραγωγικότητας, οι γενικότερες οικονομικές εξελίξεις και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι που αποδέχονταν την τηλεργασία με ικανοποίηση. Προς το τέλος του 20^{ου} αιώνα η τηλεργασία γνώρισε σημαντική προβολή στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης με ενημερωτικές τηλεοπτικές εκπομπές, άρθρα και διαφημίσεις που έκαναν τη νέα μορφή απασχόλησης γνώστη στο ευρύ κοινό (Βλασσόπουλος, 2005).

Είναι δυνατό να υποστηριχτεί ότι στην εποχή μας η παροχή εργασίας είναι δυνατή και από το σπίτι μέσω μιας δικτυακής σύνδεσης, επειδή το κόστος εγκατάστασης του απαραίτητου εξοπλισμού είναι εξαιρετικά μικρό. Εξάλλου, οι επιχειρήσεις διαθέτουν τα αναγκαία μέσα με τα οποία μπορεί να παρακολουθούν πλήρως την παραγωγική διαδικασία. Επιπλέον, η δυνατότητα των επιχειρήσεων να πληροφορηθούν και να εφαρμόσουν νέες ιδέες και πρακτικές που ανακύπτουν στον κλάδο δραστηριοποίησής τους είναι τόσο αμελητέα, ώστε να γίνεται λόγος για «στιγμιαίο χρόνο» ανταπόκρισης. Η επικοινωνία μεταξύ των κεντρικών υπηρεσιών της επιχείρησης και των εξ αποστάσεως εργαζόμενων είναι εφικτή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, καθιστώντας δυνατή την επίλυση προβλημάτων μικρής έκτασης. Ως εναλλακτική λύση χρησιμοποιείται η συνδιάσκεψη μέσω video (video conference), αν και από νομική άποψη πιθανόν ανακύπτουν ζητήματα παραβίασης του ιδιωτικού χώρου.

Είναι δεδομένο ότι η τεχνολογία επηρεάζει την οικονομία και αναπόφευκτα την αγορά εργασίας. Η τηλεργασία ήδη έχει διαδοθεί σημαντικά και αναμένεται να επεκταθεί κι άλλο ως μορφή απασχόλησης, μεταβάλλοντας την αντίληψη για την οργάνωση του εργασιακού χώρου. Αυτό με τη σειρά του αναμένεται να προκαλέσει μια σειρά από αλλαγές, όπως η φυγή εργαζομένων από τις μεγαλουπόλεις ή η παραμονή τους στην περιφέρεια, που θα έχουν ως αποτέλεσμα την ενίσχυση εργασιακά και οικονομικά απομακρυσμένων περιοχών, και κυρίως η ανατροπή των καθιερωμένων εργασιακών σχέσεων και της φύσης της εργασίας. Εκτιμάται ότι σημαντικό ποσοστό τους εργατικού δυναμικού στο μέλλον θα εργάζεται με αυτόν τον τρόπο.

Η τηλεργασία κατηγοριοποιείται κάτω από ποικίλες μορφές ανάλογα με τα επιμέρους κριτήρια που υιοθετούνται, όπως για παράδειγμα ο βαθμός ελέγχου της εργασίας από τον εργοδότη, ο χώρος στον οποίο παρέχεται η εργασία, η κατηγορία και η εξειδίκευση του εργατικού προσωπικού. Η πιο ακραία μορφή είναι η παροχή υπηρεσιών από χώρους γεωγραφικά απομακρυσμένους από τον εργοδότη. Ανάλογα με τη μορφή και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της

τηλεργασίας ο απασχολούμενος κατατάσσεται είτε στην κατηγορία του αυτοαπασχολούμενου ή του μισθωτού εργάτη. Αναπτύσσεται θεωρητική συζήτηση και ακούγονται προβληματισμοί σχετικά με την υπό όρους άρση του τόπου εργασίας ως θεμελιώδους κριτηρίου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης, ιδιαίτερα στην περίπτωση που υπάρχει μόνιμη διασύνδεση δικτύων εργαζομένων με εργοδότη (Βλασσόπουλος, 2005).

Οι μορφές της τηλεργασίας μπορούν να καταταχθούν στις ακόλουθες κατηγορίες:

- 1) η τηλεργασία στο σπίτι
- 2) η μετακινούμενη τηλεργασία
- 3) η τηλεργασία σε απομακρυσμένους τόπους ελεγχόμενους από τον εργοδότη

2.7.1 Η τηλεργασία στο σπίτι

Πρόκειται για σχετικά γενική κατηγορία που περιέχει ευρείας έκτασης δραστηριότητες. Αυτές πραγματοποιούνται τόσο από υψηλής εξειδίκευσης επαγγελματίες και διευθυντικά στελέχη όσο και από εργαζόμενους γραφείου χαμηλού ιεραρχικά επιπέδου. Η γενική αυτή κατηγορία αναλύεται στις εξής υποκατηγορίες (Βλασσόπουλος, 2005):

- 1) Τηλεργασία εν μέρει στο σπίτι και εν μέρει στο χώρο εργασίας του εργοδότη. Είναι γνωστή και ως «τηλεργασία μερικής απασχόλησης στο σπίτι». Ο προσδιορισμός «μερική ή πλήρης απασχόληση» δεν σχετίζεται με το ωράριο, αλλά με το ποσοστό του χρόνου στο οποίο ο απασχολούμενος προσφέρει εργασία από το σπίτι του. Η σχέση εξάρτησης μπορεί να είναι πλήρης ή μερική. Ο εργαζόμενος μοιράζει την παροχή εργασίας στον χώρο του εργοδότη και στο σπίτι ή στην εγκατάσταση του πελάτη. Συνήθως πρόκειται για εργαζόμενο υψηλής εξειδίκευσης και η σχέση εργασίας είναι εξαρτημένη. Κατά κανόνα παρέχει εργασία στον χώρο του εργοδότη για μία έως δύο ημέρες την εβδομάδα και τις υπόλοιπες ημέρες στον δικό του χώρο. Είναι μια μορφή που καλύπτει τις ανάγκες ενός εργαζόμενου υψηλού κύρους που απολαμβάνει εργασιακή ασφάλεια και ίση αμοιβή με τους απασχολούμενους στον χώρο του εργοδότη. Η κατανομή ποικίλει ανά επάγγελμα. Ανάμεσα στα θετικά στοιχεία της είναι ότι συνδυάζει τα πλεονεκτήματα της εργασίας στο σπίτι και στο

γραφείο και ότι αποφεύγεται ο κοινωνικός αποκλεισμός του εργαζόμενου. Η επιχείρηση που υιοθετεί αυτήν τη μορφή απασχόλησης μειώνει τις ιεραρχικές βαθμίδες της και αποκτά πιο οριζόντια ιεραρχική δομή. Τα πιο συνήθη προβλήματα που προκύπτουν είναι σχετικά με την πρόνοια για τον χώρο της εργασίας, καταλληλότητα, υγιεινή και ασφάλεια.

- 2) Τηλεργασία στο σπίτι παρεχόμενη αποκλειστικά σε έναν και μόνο εργοδότη. Ονομάζεται «πλήρης τηλεργασία στο σπίτι για τον ίδιο εργοδότη». Τέτοια εργασία παρέχεται από χαμηλής εκπαίδευσης προσωπικό γραφείου που διεκπεραιώνει απλές εργασίες, όπως εισαγωγή στοιχείων στον υπολογιστή, δακτυλογράφηση, κωδικοποίηση ερωτηματολογίων, τηλεπωλήσεις ή διοικητική εργασία ρουτίνας.
- 3) Τηλεργασία στο σπίτι παρεχόμενη από ελεύθερο επαγγελματία προς πολλούς εργοδότες ή πελάτες. Ονομάζεται «ελεύθερη απασχόληση με τηλεργασία στο σπίτι». Δεν είναι πάντα σαφές ποια είναι η συμβατική σχέση εργοδότη και εργαζόμενου. Πολλές φορές πρόκειται για δραστηριότητες άτυπης οικονομίας χωρίς καταβολή καθορισμένου μισθού, φορολόγηση και κοινωνική ασφάλιση. Το στοιχείο που τη διαφοροποιεί είναι η ύπαρξη πολλών πελατών. Ο βαθμός εξάρτησης τους εργαζόμενου από τον εργοδότη ποικίλει από την παροχή εργασίας σε πολλούς εργοδότες για μικρής χρονικής διάρκειας συνεργασίες έως την ύπαρξη στενών σχέσεων με ένα κύριο εργοδότη. Αυτή η μορφή συνδέεται συχνά με επαγγέλματα που σχετίζονται με την ανάπτυξη της ψηφιακής τεχνολογίας, όπως οι τράπεζες πληροφοριών για μάρκετινγκ, η συγκέντρωση πληροφοριών και ερευνητικών δεδομένων. Επίσης, μπορεί να προκύψει ως μετεξέλιξη εξαρτημένης σχέσης εργασίας σε έναν εργοδότη σε ανεξάρτητη παροχή υπηρεσιών με ταυτόχρονη αναζήτηση και άλλων πελατών.

2.7.2 Η μετακινούμενη τηλεργασία

Ο εργαζόμενος, πχ. εμπορικός αντιπρόσωπος, παρέχει την εργασία του από διάφορες τοποθεσίες. Η επικοινωνία με τον εργοδότη επιτυγχάνεται με μια ποικιλία ηλεκτρονικών μέσων, όπως κινητό τηλέφωνο, τηλέφωνο αυτοκινήτου, φορητές τηλεομοιοτυπικές μηχανές, φορητοί

ηλεκτρονικοί υπολογιστές. Σε αυτήν τη μορφή αυξάνεται η παραγωγικότητα και εξυπηρετούνται ταχύτερα οι πελάτες. Η σχέση εργασίας είναι εξαρτημένη και ο εργαζόμενος αμείβεται με το σύστημα αμοιβής με προμήθεια ή αποζημίωσης ανάλογης με το αποτέλεσμα.

2.7.3 Η τηλεργασία σε απομακρυσμένους τόπους ελεγχόμενους από τον εργοδότη

Λόγω της δυνατότητας για σύνδεση σε ψηφιακή βάση δεδομένων και την παροχή εργασίας μέσω αυτής από οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη και ανεξάρτητα από τον χώρο που έχει την έδρα του ο εργοδότης, κάποιοι εργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται από συγκεκριμένο χώρο που ελέγχεται από τον εργοδότη τους, αλλά δεν ταυτίζεται με την εγκατάσταση του εργοδότη. Αυτό συμβαίνει, όταν ο εργοδότης εγκαθιστά τους απασχολούμενους στα προάστια της πόλης όπου βρίσκονται τα κεντρικά της επιχείρησης, ή σε άλλες περιοχές της ίδιας χώρας ή και σε άλλη χώρα εντελώς, Η εργασιακή σχέση είναι πλήρους εξάρτησης. Το πιο σημαντικό πρόβλημα είναι ότι λόγω της διασποράς δεν είναι εφικτή η συλλογική οργάνωση των εργαζομένων.

Στην τηλεργασία είναι αναγκαίο να ισχύουν κάποιες αρχές (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006):

1. Η τηλεργασία είναι εθελοντική και για τις δύο συναλλασσόμενες πλευρές, εργοδότη και εργαζόμενο, και εφαρμόζεται υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος είναι κατάλληλος για αυτήν τη μορφή εργασίας, ότι η εργασία είναι κατάλληλη για εξ αποστάσεως απασχόληση και το εργασιακό περιβάλλον είναι εξίσου κατάλληλο για την παροχή της εργασίας.
2. Εφαρμόζεται η αρχή της μη διάκρισης. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος εξ αποστάσεως απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και προνόμια με τους εργαζόμενους στους χώρους της επιχείρησης.
3. Ο απαραίτητος εξοπλισμός, η εγκατάσταση και η συντήρησή του είναι ευθύνης της επιχείρησης η οποία τον παρέχει στον απασχολούμενο. Με την καταγγελία της συνεργασίας το υλικό αυτό αποδίδεται πίσω στην επιχείρηση.

4. Αν προκύψουν έκτακτες οικονομικές επιβαρύνσεις από την παροχή της εργασίας, αυτές βαρύνουν τον εργοδότη.
5. Οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως δικαιούνται να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για εκπαίδευση, σταδιοδρομία κ.α. όπως και οι υπόλοιποι που έχουν φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
6. Στην περίπτωση που ο εργασιακός χώρος, δηλαδή το σπίτι, πάψει να είναι διαθέσιμος, ο εργοδότης υποχρεούται να προσπαθήσει να απασχολήσει τον εργαζόμενο σε διαφορετική απασχόληση σύμφωνα με όσα ορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στη νομοθεσία.
7. Ο κανονισμός εργασίας έχει ισχύ και καλύπτει και τον χώρο εργασίας του εργαζόμενου εξ αποστάσεως.
8. Οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως πρέπει να έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες της επιχείρησης και να έχουν τη δυνατότητα να συναντιούνται με συναδέλφους τους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης σε κανονική βάση.
9. Η επιχείρηση έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους τρόπους ελέγχου της εργασίας τους και τις πιθανές αλλαγές που γίνονται σε αυτούς.
10. Επισκέψεις των στελεχών της επιχείρησης στον χώρο όπου παρέχεται η τηλεργασία επιτρέπονται μόνο μετά από συνεννόηση με τον εργαζόμενο.

Τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα αυτής της μορφής απασχόλησης είναι (Σαλαμούρης, 2002):

1. Η μείωση του κόστους μετακίνησης των εργαζομένων.
2. Η καλύτερη διεύθυνση του εργασιακού και του προσωπικού χρόνου.
3. Η παροχή ευκαιριών για εργασία σε άτομα που αποκλείονταν από αυτήν.
4. Η μείωση του εργασιακού και του λειτουργικού κόστους της επιχείρησης.
5. Η εξάλειψη των γεωγραφικών περιορισμών που εμπόδιζαν την επιλογή του εργατικού δυναμικού.

Τα μειονεκτήματά της είναι (Ρωμανιάς, 2006):

1. Η κοινωνική απομόνωση των εργαζόμενων και κατά συνέπεια η μείωση της διαπροσωπικής επικοινωνίας μεταξύ των εργαζόμενων.
2. Ο κίνδυνος να διαρρεύσουν στοιχεία, προγράμματα ή και το πελατολόγιο της επιχείρησης σε ανταγωνιστές.

3. Πιθανές οικονομικές επιβαρύνσεις λόγω κακής συντήρησης του εξοπλισμού ή λόγω της αναγκαίας αντικατάστασής του.
4. Η αδυναμία ελέγχου του χώρου εργασίας.

2.7.4 Οι υπηρεσίες που παρέχονται με την τηλεργασία

Η τηλεργασία έχει παρουσιάσει σημαντική ανάπτυξη στους κλάδους των ασφαλειών, των τραπεζών, των τηλεπικοινωνιών και των τμημάτων υπηρεσιών σε διάφορες επιχειρήσεις. Σχετικά με το επαγγελματικό προφίλ τους οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως διαθέτουν υψηλή εξειδίκευση, παρέχουν διανοητική εργασία, έχουν μεγάλη αυτονομία στη διεκπεραίωση της εργασίας τους και εμπλέκονται κυρίως στην επεξεργασία πληροφοριών που διακρίνονται για την υψηλή προστιθέμενη αξία τους. Τέτοιες επαγγελματικές ειδικότητες είναι οι ταξιδιωτικοί πράκτορες, οι δικηγόροι, οι αναλυτές μηχανικοί, οι αρχιτέκτονες, οι προγραμματιστές, οι δημοσιογράφοι, οι σύμβουλοι και άλλοι. Πέρα από αυτήν την κατηγορία, παρατηρείται σε κάποιες χώρες η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως και από υπαλλήλους μεσαίας εξειδίκευσης στους οποίους συνήθως δεν παρέχεται η δυνατότητα αυτονομίας και η εργασία που παρέχουν δεν είναι υψηλής προστιθέμενης αξίας, όπως είναι οι γραμματείς και οι υπάλληλοι γραφείου (Βλασσόπουλος, 2005).

2.7.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση

Ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως απολαμβάνει αρκετά πλεονεκτήματα σε διάφορους τομείς. Σύμφωνα με μελέτες, η οικογενειακή ζωή του είναι πιο ουσιώδης και γι' αυτό βιώνει έντονα συναισθήματα ικανοποίησης. Αυτό οφείλεται στο ότι διαθέτει την ελευθερία να ρυθμίσει την εργασία του και τις οικογενειακές και προσωπικές του υποχρεώσεις, όπως είναι η φροντίδα μικρών παιδιών και ανήμπορων ηλικιωμένων, τα ιατρικά ραντεβού, διάφορες κοινωνικές υποχρεώσεις, με τον τρόπο που τον διευκολύνουν και μάλιστα σε ώρες που οι άλλοι εργάζονται. Ιδιαίτερα ωφελημένες από αυτήν την κατάσταση αναδεικνύονται δύο ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, οι γυναίκες και μάλιστα εκείνες που έχουν μικρά παιδιά και άτομα με κάποιο φυσικό μειονέκτημα (ΑΜΕΑ ή ανάπηροι), επειδή είναι σε θέση να εργάζονται και μάλιστα με εξαιρετική

απόδοση και έτσι ενσωματώνονται στην κοινωνία ως παραγωγικές οντότητες, στοιχείο που καθιστά ενεργό την πλειονότητα του εργατικού δυναμικού μιας χώρας. Σημαντικό είναι επίσης ότι δεν υφίστανται τα όποια γεωγραφικά εμπόδια που θα απέτρεπαν κάποιον να διεκδικήσει μια θέση εργασίας, διευρύνοντας παράλληλα και τις δυνατότητες εργασιακής αποκατάστασής του.

Επιπλέον παράγοντες που επιτρέπουν τη μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας του εργαζόμενου εξ αποστάσεως είναι η κατανομή του χρόνου εργασίας και ο έλεγχος στο περιβάλλον εργασίας. Εφόσον ο εργαζόμενος δεν δεσμεύεται στην παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο, όπως οι υπάλληλοι γραφείου, μπορεί να την καταναίμει σε εκείνες τις ώρες που νιώθει και είναι ο ίδιος πιο παραγωγικός (πχ. απογευματινές ή βραδινές ώρες). Αλλά και η δυνατότητα να ρυθμίζουν τις συνθήκες του εργασιακού χώρου (θερμοκρασία, φωτισμός, μουσική κλπ.), όπως ικανοποιούν τον ίδιο, η δυνατότητα για συχνά σύντομα διαλείμματα και η σωστά κατανομημένη χρονικά διατροφή και μάλιστα σε ελεγχόμενο κόστος, η μείωση των περισπασμών από την εργασία λόγω απρογραμμάτιστων και μη παραγωγικών συναντήσεων επηρεάζουν σημαντικά και κυρίως θετικά την ψυχολογία και την παραγωγικότητα του απασχολούμενου. Μάλιστα, εκτιμάται ότι ένας σωστά οργανωμένος προγραμματισμός στο θέμα της επικοινωνίας με επιβλέποντες και με συναδέλφους βοηθά σε πιο αποτελεσματική εργασία απ' ότι αν εργάζονταν στον χώρο του εργοδότη. Επιπλέον, οι οχλήσεις από τα κεντρικά της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους είναι οι ελάχιστες δυνατές και γίνονται μόνο όταν το πρόβλημα που έχει ανακύψει είναι σημαντικό.

Τέλος, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι λόγω της τηλεργασίας ο εργαζόμενος αποφεύγει τις μετακινήσεις από και προς τον χώρο της εργασίας. Εκτός από το κόστος μετακίνησης, ο χρόνος που δαπανάται δεν είναι ούτε προσωπικός ούτε εργασιακός και πολλές φορές είναι αιτία για την εμφάνιση άγχους και εκνευρισμού. Με την τηλεργασία αυτά αποφεύγονται και κυρίως ο εργαζόμενος νιώθει ότι μπορεί να ρυθμίσει καλύτερα και πιο αποδοτικά για την εργασία του τον χρόνο που διαθέτει και ταυτόχρονα αισθάνεται ικανοποίηση από την εργασία που παρέχει μειώνοντας τα επίπεδα άγχους και εκνευρισμού.

Παρά τα θετικά που έχει να προσφέρει η τηλεργασία, υπάρχουν μια σειρά από αρνητικές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο που αξίζουν να επισημανθούν. Κατ' αρχάς δεν υπάρχει μια σαφής διαχωριστική γραμμή μεταξύ της επαγγελματικής, κοινωνικής και οικογενειακής ζωής. Λαμβάνοντας υπόψη την εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας και το ότι μέσω της τηλεργασίας επεκτείνεται το ωράριο εργασίας, υπάρχει ο κίνδυνος να χαθεί ο διαχωρισμός αυτός, με

αποτέλεσμα να χαθεί τελικά ο ελεύθερος χρόνος και να επιβαρυνθούν οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας του εργαζομένου, δύο στοιχεία που εξασφαλίζονται κυρίως στον χώρο του εργοδότη κι όχι τόσο στον ιδιωτικό χώρο του απασχολούμενου. Επιπλέον, ο εργαζόμενος εξ αποστάσεως δεν μπορεί να λάβει καθοδήγηση και ανατροφοδότηση σχετικά με τη δουλειά του άμεσα, ώστε να επιλύσει πιθανά προβλήματα ή να διορθώσει σφάλματα. Ταυτόχρονα, δεν αλληλεπιδρά με συναδέλφους του και συνεργάτες. Συνέπεια αυτών είναι ότι νιώθει απομονωμένος και αναπτύσσεται το αίσθημα της ανεπάρκειας σε ζητήματα επαγγελματικής φύσεως. Το αίσθημα της απομόνωσης εμφανίζεται πιο έντονα στις περιπτώσεις που εργασιακός χώρος και κατοικία ταυτίζονται, επειδή αρκετές φορές ο απασχολούμενος εξέρχεται από αυτόν μετά την πάροδο σημαντικού χρονικού διαστήματος.

Ένα από τα σημαντικά ζητήματα που ανακύπτουν είναι ότι αναστέλλεται η επαγγελματική εξέλιξη του απασχολούμενου εξ αποστάσεως. Η αιτία για αυτήν την κατάσταση εντοπίζεται στη μη φυσική παρουσία του στον χώρο του εργοδότη που έχει ως συνέπεια τη μη καθημερινή αλληλεπίδραση με τους άλλους εργαζόμενους και την πιθανή υποτίμηση του ίδιου ως προσωπικότητα και της προσφοράς του από εκείνους. Πάντοτε εξάλλου υπάρχει ο κίνδυνος ο εξ αποστάσεως εργαζόμενος να παραμεληθεί από τη διοίκηση της εταιρείας με αποτέλεσμα να στερηθεί είτε μια προαγωγή ή την ανάθεση πιο σημαντικών και ενδιαφερόντων έργων. Έχει παρατηρηθεί ότι, για να αντιμετωπιστεί αυτό το φαινόμενο και να ενισχύσουν το εργατικό προφίλ τους, οι απασχολούμενοι εξ αποστάσεως επιλέγουν να εργάζονται περισσότερο από τους συναδέλφους τους, γεγονός που τελικά οδηγεί στην εμφάνιση σοβαρών σωματικών και ψυχικών προβλημάτων.

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι η εργασία βρίσκεται διαρκώς δίπλα στους εργαζόμενους, μπορεί να λειτουργήσει αντίθετα και αντί να τους απαλλάξει από το άγχος να το μεγεθύνει, επειδή αισθάνονται πίεση να το ολοκληρώσουν. Σε αυτά είναι αναγκαίο να προστεθούν και οι διαμαρτυρίες και εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στις οικογενειακές σχέσεις, ιδίως όταν τα μέλη δεν αποδέχονται ή δεν κατανοούν ότι δεν πρέπει να διακόπτουν την εργασία του απασχολούμενου. Το πρόβλημα αυτό επιτείνεται λόγω της σύγκρουσης προγραμμάτων μεταξύ των μελών της οικογένειας, όταν δηλαδή τα παιδιά επιστρέφουν από το σχολείο στο σπίτι ή είναι ανάγκη να παρασχεθεί ιατρική αγωγή σε άρρωστο και απαιτείται να παραδοθεί άμεσα μια εργασία ή να πραγματοποιηθεί τηλεδιάσκεψη μέσω video, προβλήματα που απαιτούν αυστηρή πειθαρχία εκ μέρους του εργαζόμενου, ώστε να φέρει σε πέρας το έργο του.

Εξετάζοντας την τηλεργασία από την πλευρά της επιχείρησης, εύκολα διαπιστώνεται ότι μειώνεται το εργασιακό και λειτουργικό κόστος, επειδή δεν απαιτείται η φυσική παρουσία του εργαζόμενου στον χώρο της επιχείρησης. Δεν απαιτείται η επιχείρηση να δεσμεύσει σημαντικό μέρος των κεφαλαίων της για την απόκτηση χώρων εργασίας. Επίσης, γίνονται μειώσεις και στις αποζημιώσεις προς εργαζόμενους για εργασία εκτός έδρας ή για παροχές σε είδος, αν η μετακίνηση θα είναι μόνιμη ή για σημαντικό χρονικό διάστημα σε περιοχή μακριά από την κεντρική διοίκηση, ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες του οργανισμού ή να εξυπηρετηθούν οι πελάτες του.

Επιπρόσθετα, η αναζήτηση και πρόσληψη ικανών στελεχών σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης δεν περιορίζεται πλέον από γεωγραφικούς περιορισμούς, ενώ η επιχείρηση είναι σε θέση να επωφεληθεί από τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν στις διάφορες περιοχές σχετικά με την αγορά εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται αύξηση της παραγωγικότητας αλλά και ευελιξία στην προσαρμογή της επιχείρησης στα διαρκώς μεταβαλλόμενα δεδομένα της οικονομίας. Θετικά επίσης επηρεάζεται η εταιρεία και από το γεγονός ότι η εταιρεία διαθέτει επαρκή χρόνο για την αναζήτηση και επιλογή προσωπικού και ότι το ωράριο εργασίας δεν υπόκειται στους νόμιμους περιορισμούς, επειδή έχει τη δυνατότητα να οργανώσει καλύτερα τις ομάδες εργασίας ανάλογα με τις εξειδικεύσεις των απασχολούμενων και τις ιδιαίτερες ικανότητές τους. Ακόμη, οι εργαζόμενοι από το σπίτι σπάνια παίρνουν άδειες είτε για σοβαρούς λόγους είτε λόγω μη επιθυμίας να παραστούν στον χώρο του εργοδότη. Με αυτούς τους τρόπους μειώνονται τα έξοδα της επιχείρησης λόγω απουσίας και υπερωριών που πρέπει να καταβληθούν για την έγκαιρη ολοκλήρωση των εργασιών.

Ένα από τα ζητούμενα για μια επιχείρηση είναι η αύξηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων. Αυτό επιτυγχάνεται στην τηλεργασία, επειδή οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερο έλεγχο στην εργασία τους και στη ζωή τους, μπορούν να εργάζονται με όσο το δυνατόν ελάχιστους περισπασμούς. Επίσης, η απασχόληση εργαζόμενων με ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις, αλλά με σοβαρά προβλήματα ή σοβαρές οικογενειακές υποχρεώσεις, καταστάσεις που θα τους εμπόδιζαν να προσφέρουν τις ικανότητές τους, αν ήταν αναγκαίο να εργάζονται σε χώρο του εργοδότη, αποβαίνει προς όφελος των εταιρειών που τους προσλαμβάνουν. Τέλος, με την τηλεργασία οι επιχειρήσεις είναι σε θέση να εξυπηρετούν τους πελάτες τους έγκαιρα, γρήγορα και αποτελεσματικά όχι μόνο στις ώρες αιχμής αλλά και σε εικοσιτετράωρη βάση, όποτε προκύψει κάποια ανάγκη.

Σημαντικά όμως προβλήματα για την επιχείρηση μπορούν να ανακύψουν λόγω της μη επαρκούς εποπτείας της εργασίας και του χώρου που αυτή παρέχεται. Αποτέλεσμα μπορεί να είναι η μη έγκαιρη ολοκλήρωση της εργασίας ή η εργασία να είναι κατώτερη της απαιτούμενης, αλλά και ζητήματα σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία του εργαζόμενου. Ένα άλλο πρόβλημα που μπορεί να αυξήσει το κόστος είναι ο τεχνολογικός εξοπλισμός που δεν είναι εύκολο να συντηρηθεί και να επιδιορθωθεί άμεσα, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε καθυστερήσεις ως προς την ολοκλήρωση της εργασίας. Επίσης, λόγω της απόστασης που υπάρχει μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδοτικού φορέα μπορεί να ανακύψουν θέματα με την ομαλή ενσωμάτωση του πρώτου στον οργανισμό που εργάζεται και με την υιοθέτηση της επιχειρησιακής κουλτούρας. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να εμποδίσει την ομαλή και συντονισμένη συνεργασία, ακόμη και την επικοινωνία του εργαζόμενου με την κεντρική υπηρεσία της εταιρείας. Τέλος, ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που σχετίζονται με την κοινωνία της πληροφορίας είναι η ασφάλεια των πληροφοριών που διακινούνται μεταξύ του κεντρικού γραφείου και του χώρου εργασίας του εργαζόμενου. Είναι απαραίτητο να διασφαλίζεται η προστασία τους με κωδικούς και ειδική κρυπτογράφηση, ώστε να μην αποκτήσει πρόσβαση σε αυτά κάποιος τρίτος. Εκτός από την ανάγκη επίδειξης εχεμύθειας και καλής πίστης εκ μέρους του εργαζόμενου, είναι επιβεβλημένο να απαγορεύεται η χρήση του εξοπλισμού για προσωπική χρήση.

2.8 Εκ περιτροπής απασχόληση

Ως «εκ περιτροπής απασχόληση» ορίζεται η απασχόληση λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών σε αναλογία με το πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί να συναφθεί μεταξύ τους εργοδότη ή του μισθωτού είτε κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας είτε με τροποποιητική έγγραφου τύπου της αρχικής σύμβασης.

Στη σύμβαση ή στην τροποποιητική της απαιτείται να αναγράφεται ο τύπος της εκ περιτροπής απασχόλησης (ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία, ετήσια). Το δικαίωμα για τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και μετάβαση των εργαζόμενων από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί να το ασκήσει ο εργοδότης στην περίπτωση που περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ως ένα μέσο αποφυγής της καταγγελίας της σύμβασης. Απαιτείται να έχουν

ενημερωθεί και να έχει προηγηθεί διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση. Επίσης, η εκ περιτροπής εργασία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Ο νόμος επιβάλλει ο εργοδότης να ενημερώσει την Επιθεώρηση Εργασίας εντός του αποκλειστικού χρονικού περιθωρίου των οκτώ εργάσιμων ημερών από τη σύναψη σύμβασης εκ περιτροπής εργασίας (Μοίρα & Μυλωνόπουλος, 2014),

2.9 Συμβόλαιο μηδενικών ωρών

Τα «συμβόλαια μηδενικών ωρών» (Zero Hour Contracts – ZHCs) αποτελούν μια ακραία μορφή ελαστικής εργασίας η οποία πρωτοεμφανίστηκε στη Μ. Βρετανία, πριν από περίπου 10 χρόνια. Σύμφωνα με αυτήν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολήσει τον εργαζόμενο για όσες ώρες και όποτε κρίνει εκείνος. Ο εργαζόμενος απαιτείται να είναι σε ετοιμότητα κλήσης, να βρίσκεται δηλαδή ανά πάσα στιγμή στη διάθεση του εργοδότη. Για παράδειγμα, ένας υπάλληλος μπορεί να εργαστεί ένα πλήρες οκτάωρο την μία ημέρα ή και παραπάνω, μία ώρα την επόμενη και να γυρίσει ξανά στη δουλειά μετά από μία εβδομάδα. Πρόκειται για μία πλήρης απορρύθμιση της αγοράς εργασίας το αποτέλεσμα της οποίας είναι η ανασφάλεια του εργαζόμενου απέναντι στη δύναμη του εργοδότη.

Σύμφωνα με στοιχεία, το 2005 υπήρχαν 100.000 εργαζόμενοι με τέτοιου τύπου συμβόλαιο που δεν εγγυόταν ένα ελάχιστο αριθμό ωρών, και μέχρι το τέλος του 2015 είχαν συναφθεί συνολικά 801.000 τέτοια συμβόλαια. Η υιοθέτηση αυτής της ευέλικτης μορφής εργασίας προβλήθηκε αρχικά ως λύση στα προβλήματα οικονομικής ανάκαμψης και με την πρόβλεψη ότι θα λιγόστευαν όσο θα μειωνόταν η ανεργία, κάτι το οποίο δεν ευσταθεί, επειδή παρατηρήθηκε αύξηση των συμβολαίων αυτών σε ποσοστό 15% το έτος 2015 σύμφωνα με δημοσίευμα του Guardian, παρόλο που το ποσοστό της ανεργίας έχει κατέλθει στα επίπεδα πριν την οικονομική ύφεση. Τα συμβόλαια μηδενικών ωρών προτιμώνται από ορισμένους εργαζόμενους λόγω της ευελιξίας που τους εξασφαλίζουν, όπως αναδεικνύεται από το γεγονός ότι πολλοί εργάζονται σχεδόν μια δεκαετία στον ίδιο εργοδότη με συμβόλαιο μηδενικών ωρών (<https://www.cnn.gr>).

Σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας που διεξήγαγε η Ομοσπονδία των Εμπορικών Συλλόγων Βρετανίας οι μέσες εβδομαδιαίες αποδοχές εργαζομένων με συμβόλαια μηδενικών ωρών ανέρχονται στα 240 ευρώ, ενώ ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης εισπράττει 620

ευρώ. Επίσης, τα 2/5 με δυσκολία εξασφαλίζουν το ελάχιστο αναγκαίο ποσό, για να μπορούν να λάβουν επίδομα ασθένειας, δηλαδή τα 140 ευρώ την εβδομάδα (<https://www.cnn.gr>).

Στην Ελλάδα επίσημα δεν γίνεται αναφορά στην ύπαρξη εργαζομένων με συμβόλαιο μηδενικών ωρών. Στην πράξη και κυρίως σε τομείς, όπως ο τουρισμός, η εστίαση, η επιμόρφωση και η κοινωνική πρόνοια, εφαρμόζεται άτυπα.

3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Αιτίες επέκτασης των ευέλικτων μορφών εργασίας

Η ένταση με την οποία επεκτείνονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης θεσμικά, πολιτικά και οικονομικά μπορεί να αποδοθεί σε ποικίλες αιτίες. Ως βασική αιτία έχει προταθεί η αλλαγή στο υπόδειγμα παραγωγής που αναπόφευκτα έχει διαμορφώσει ένα νέο πλαίσιο εντός του οποίου καλείται να λειτουργήσει η αγορά εργασίας. Η τεχνολογική πρόοδος μεταβάλλει με ραγδαίους ρυθμούς τις παραγωγικές δομές, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα τη διάδοση νέων μορφών απασχόλησης. Οι μορφές αυτές είναι αναπόφευκτο απότοκο του τρόπου οικονομικής οργάνωσης στην εποχή μας και με τη σειρά τους ενεργούν μετασχηματιστικά στην αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα έχει αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των ανέργων, ενώ έχει καταστεί απαραίτητο οι εργαζόμενοι να επιδεικνύουν μεγαλύτερη ποιότητα στην εργασία τους και να διαθέτουν επιπλέον δεξιότητες. Τα στοιχεία αυτά κάνουν επιβεβλημένες τις παρεμβάσεις που θα επιλύουν τα προβλήματα που σχετίζονται με την απασχόληση και θα εξασφαλίζουν την ασφάλεια των εργαζομένων (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006). Κάτω από τις συνθήκες αυτές κράτη και θεσμοί της Ευρωπαϊκής Ένωσης λαμβάνουν πρωτοβουλίες, όπως για παράδειγμα για τη μερική απασχόληση, που αναδιαμορφώνουν το εργατικό δίκαιο.

Από την πλευρά των επιχειρήσεων είναι πλέον μεγαλύτερη η ανάγκη για εργαζόμενους με σύνθετες ικανότητες, όπως και να διαμορφώσουν τις συνθήκες εκείνες που θα επιτρέπουν την κινητικότητα αλλά και την πρόσληψη πολυδύναμου εργατικού δυναμικού. Αυτά δεν είναι άσχετα με τις νέες τεχνολογίες που εισάγονται στην παραγωγική διαδικασία, και κυρίως τις νέες εξελιγμένες αυτοματοποιημένες μηχανές. Όλα αυτά επηρεάζουν αυξητικά την παραγωγικότητα, επιτρέπουν την παραγωγή ποικίλων προϊόντων και βελτιώνουν μέσω αυστηρών ελέγχων την ποιότητα των παραγόμενων αγαθών. Τα ίδια όμως αυτά στοιχεία εμπεριέχουν μια αντίφαση. Συγκεκριμένα, αυξάνουν σημαντικά την ένταση κεφαλαίου, δηλαδή τη σχέση του πάγιου κεφαλαίου ανά εργαζόμενο, γεγονός που μειώνει την κερδοφορία της επιχείρησης. Απαιτείται,

λοιπόν, να μειωθούν όσο το δυνατόν οι συνέπειες της έντασης κεφαλαίου εξασφαλίζοντας την αδιάλειπτη λειτουργία στη γραμμή παραγωγής, ελαχιστοποιώντας τις βλάβες και περιορίζοντας τα ελαττωματικά προϊόντα και τα αποθέματα σε πρώτες ύλες και έτοιμο προϊόν.

Βέβαια, οι σύγχρονες μηχανές εμφανίζουν δύο αντιφατικά χαρακτηριστικά. Από τη μία μεριά συμβάλλουν στην αύξηση του πάγιου κεφαλαίου. Από την άλλη όμως λόγω της πολυπλοκότητάς τους η εμφάνιση βλαβών είναι πιο πιθανή και έτσι η εξοικονόμηση κεφαλαίου δεν επιτυγχάνεται εύκολα. Μία λύση στο πρόβλημα αυτό είναι η ευελιξία στην παραγωγή γραμμής, ώστε αυτή να μετασχηματίζεται γρήγορα και να παράγει άλλα προϊόντα. Ο μετασχηματισμός αυτός δεν μπορεί να γίνει ανεξάρτητα από τους εργαζόμενους οι οποίοι κατανέμονται σε μικρότερες ευέλικτες και πολυδύναμες ομάδες οι οποίες αναμένεται να αντιδρούν γρήγορα σε τυχαία συμβάντα που απορρυθμίζουν την παραγωγική γραμμή ή παράγουν ελαττωματικά προϊόντα και να αποκαθιστούν ή να βελτιώνουν την παραγωγή. Οι ομάδες αυτές είναι απαραίτητο να είναι διαρκώς διαθέσιμες και να διακρίνονται από ικανότητες, όπως αναγνώριση αιτιών, σύνθεση πληροφοριών και ικανότητα άμεσων παρεμβάσεων για επίλυση των προβλημάτων (Πετράκη, 2007).

Επομένως, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης διευκολύνουν τις επιχειρήσεις πολλαπλά. Πρώτον, έχουν τη δυνατότητα να προσλάβουν εργαζόμενους με ποικίλη εξειδίκευση και οι οποίοι θα έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται με διαφορετικό ωράριο και χρόνο εργασίας. Δεύτερον, είναι σε θέση να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς προσαρμοζόμενες στην κάθε φορά ζήτηση και να επιτυγχάνουν υψηλή παραγωγικότητα στην εργασία (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010).

Από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν να ωφεληθούν και οι εργαζόμενοι, επειδή εξισορροπείται η εργασιακή και η κοινωνική ζωή τους και αυξάνεται το ποσοστό απασχολούμενων. Ιδίως κοινωνικές ομάδες που δυσκολεύονται να συνδυάσουν ομαλά την προσωπική και οικογενειακή ζωή με την εργασία, όπως για παράδειγμα οι γυναίκες, μέσω της ευελιξίας στην εργασία έχουν τη δυνατότητα να τα υπερβούν και να συμμετάσχουν ισότιμα και αποδοτικά στην παραγωγική διαδικασία. Επιπρόσθετα, μπορούν οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης να εκμεταλλεύονται τον ελεύθερο χρόνο για την ενίσχυση υπαρχουσών δεξιοτήτων ή την απόκτηση νέων μέσω της διά βίου μάθησης, επιδιώκοντας την ενίσχυση των προοπτικών για απασχόληση. Σημαντικό στοιχείο είναι ότι οι εργαζόμενοι με τέτοιες μορφές έχουν

την ανεξαρτησία να ρυθμίζουν τον χρόνο, παράγοντας που μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα ζωής τους και τη θέση τους στο εργασιακό περιβάλλον.

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν οι ελαστικές μορφές απασχόλησης τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στους εργαζόμενους συνδυάζονται με τα διάφορα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας που λαμβάνουν είτε εθνικές κυβερνήσεις είτε διεθνείς οργανισμοί τα οποία απορρυθμίζουν το αυστηρό πλαίσιο που κυριάρχησε στην αγορά εργασίας στο δεύτερο μισό του 20ου αιώνα και επιδιώκουν την επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με έμφαση στην οργάνωση της εργασίας και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

3.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Συνήθως ό,τι είναι όφελος και πλεονέκτημα για τους εργαζόμενους είναι μειονέκτημα για τις επιχειρήσεις και το αντίστροφο. Το ίδιο μπορεί να διατυπωθεί και για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Όμως η διαπίστωση αυτή δεν ισχύει καθολικά και γι' αυτό είναι απαραίτητο οι κρίσεις να στηρίζονται σε διάφορους παράγοντες (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006). Τέτοιοι είναι κάτω από ποιες συνθήκες εφαρμόζονται οι μορφές αυτές απασχόλησης, ποιο είναι γενικότερο οικονομικό περιβάλλον στο οποίο αυτές εφαρμόζονται και πώς συσχετίζονται οι διάφορες κοινωνικές και πολιτικές δυνάμεις. Στους παράγοντες αυτούς οφείλονται οι διαφορές στα ευρήματα των ερευνών σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε διάφορες χώρες της Ευρώπης. Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι στην Ολλανδία και στις Σκανδιναβικές χώρες οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης προσφέρουν σημαντικά οφέλη, επειδή επιλέχθηκε μια κατάσταση ισορροπίας μεταξύ των αναγκών των επιχειρήσεων και εκείνων των εργαζομένων και επειδή η υιοθέτηση των μορφών αυτών απασχόλησης δεν προκάλεσε την αναίρεση της προστασίας της εργασίας και της ασφάλειας της απασχόλησης, γεγονός που γίνεται φανερό από το ότι η καταφυγή σε αυτές γίνεται συνήθως με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου, δεν έχει μόνιμο χαρακτήρα και μπορεί να αναστραφεί, δεν μειώθηκαν τα δικαιώματα του εργαζόμενου που σχετίζονται με την προσφορά εργασίας, και είναι επωφελής και για τα δύο συναλλασσόμενα μέρη (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006). Τα δεδομένα αυτά έχουν εντοπιστεί και σε επιχειρήσεις και σε οργανισμούς σε πληθώρα κρατών.

Μπορούμε να κατηγοριοποιήσουμε τις επιπτώσεις από την υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε δύο επίπεδα με κριτήριο την κλίμακα του οικονομικού επιπέδου. Αν εστιάσουμε στην κλίμακα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, αναφερόμαστε στο μικροοικονομικό επίπεδο, ενώ αν εστιάσουμε στην κλίμακα της αγοράς εργασίας και της ευρύτερης οικονομίας, μιλάμε για το μακρο-οικονομικό επίπεδο.

Στο μικροοικονομικό επίπεδο μπορεί να επιχειρηθεί μια υποκατηγοριοποίηση σε επιχειρήσεις και σε εργαζόμενους. Εκκινώντας από τις επιχειρήσεις, ένα σημαντικό πλεονέκτημα είναι ότι μέσω της ευέλικτης χρήσης του εργατικού δυναμικού είναι δυνατό να αντιμετωπιστούν οι διακυμάνσεις στη ζήτηση αγαθών. Επίσης, επειδή ο χρόνος εργασίας μπορεί να διευθετηθεί ποικιλοτρόπως, αποφεύγεται η οικονομική επιβάρυνση της επιχείρησης με υπερωριακές αμοιβές. Εξίσου σημαντικό είναι ότι μειώνεται το εργατικό κόστος, επειδή οι εργαζόμενοι με καθεστώς ευελιξίας απολαμβάνουν μειωμένες αμοιβές, ενώ αντίστοιχα μειώνονται οι ασφαλιστικές εισφορές και τα διάφορα επιδόματα που δικαιούνται. Τέλος, έχουν τη δυνατότητα να διαθέσουν το εργατικό δυναμικό τους σε άλλες επιχειρήσεις. Στα μειονεκτήματα που ανακύπτουν από μια τέτοια πολιτική στις εργασιακές σχέσεις είναι τα πιθανά προβλήματα από την ανάγκη να προσαρμοστούν δύο αντίθετα συστήματα, αυτό της πλήρους και σταθερής απασχόλησης με αυτό της ευέλικτης, στο οργανωτικό πλαίσιο της επιχείρησης. Δεν είναι βέβαια ασήμαντη η πρόκληση που αντιμετωπίζει η επιχείρηση να ελέγχει και να συντονίζει το προσωπικό με ευέλικτες σχέσεις εργασίας, ενώ ταυτόχρονα αντιμετωπίζει τον κίνδυνο οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές να υπολείπονται σε εκπαίδευση σχετικά με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους και να μην αποδέχονται την επιχειρησιακή φιλοσοφία και στρατηγική, την οποία καλούνται να εφαρμόσουν.

Από την πλευρά των εργαζομένων ως θετικό νοείται η δυνατότητα που παρέχεται σε νέους και σπουδαστές να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και σε μητέρες να επανέλθουν στην αμειβόμενη εργασία. Επίσης, η ανεξαρτησία που έχουν οι εργαζόμενοι στον τρόπο που θα διαχειριστούν τον ελεύθερο χρόνο τους είτε για την κάλυψη προσωπικών αναγκών είτε για οικογενειακές υποχρεώσεις (πχ. μικρά παιδιά, ανήμπορους ηλικιωμένους) είτε για επιμόρφωση κ.λπ. Και φυσικά είναι εξαιρετικά σημαντικό ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να εξισορροπήσουν την επαγγελματική με την προσωπική ζωή τους. Από την άλλη πλευρά το πιο σημαντικό μειονέκτημα είναι ότι οι θέσεις που καλύπτουν είναι χαμηλής ειδίκευσης που δεν τους προσφέρουν κάποια προοπτική επαγγελματικής ανέλιξης. Επιπλέον, λόγω των μειώσεων στον μισθό αναλογικά με το ποσοστό της προσφερόμενης εργασίας ανακύπτουν προβλήματα με τη συμπλήρωση των

συντάξιμων χρόνων ή των ασφαλιστικών ενσήμων με αποτέλεσμα να μην υπάρχει επαρκής κοινωνική προστασία. Ακόμη, οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης συχνά παραμελούνται σε θέματα κατάρτισης του προσωπικού της επιχείρησης. Τέλος, δεν απολαμβάνουν την ίδια συνδικαλιστική κάλυψη με τους εργαζόμενους με πλήρη και σταθερή απασχόληση.

Όσον αφορά στο μακροοικονομικό επίπεδο της αγοράς εργασίας και την οικονομία εν γένει έχει παρατηρηθεί μια σημαντική αντιφατικότητα. Ενώ λόγω της αύξησης των θέσεων εργασίας και της βελτιωμένης κινητικότητας των εργαζόμενων υπάρχουν σημαντικά κέρδη, προκύπτουν δυστυχώς νέες ανισότητες σε βάρος των πιο αδύναμων κοινωνικά στρωμάτων και υποκρύπτεται ο κίνδυνος να παγιωθεί η δυαδική μορφή εργασίας, η διχοτόμηση δηλαδή της εργασίας σε πρωτεύουσα που σχετίζεται με πλήρη και σταθερή απασχόληση και υψηλότερες αμοιβές και επιδόματα, και σε δευτερεύουσα που έχει τα αντίθετα χαρακτηριστικά και εδώ εντάσσονται οι πιο ανεπιθύμητες εργασίες που χαρακτηρίζονται ως οι πιο βαριές και «βρώμικες».

Πιο αναλυτικά, στις θετικές επιπτώσεις που απολαμβάνει η αγορά εργασίας και οι οικονομία από τις ευέλικτες μορφές εργασίας εντάσσεται η αύξηση της απασχόλησης, επειδή ενσωματώνονται άτομα που είτε κάτω από άλλες συνθήκες δεν θα μπορούσαν να εργαστούν και θα εμφανίζονταν ως άνεργοι ή άεργοι είτε θα εργάζονταν παράτυπα. Επιπλέον, ο συνδυασμός μερικής απασχόλησης με τη λήψη ποσοστού τους επιδόματος ανεργίας εξοικονομεί πόρους από τα δημόσια οικονομικά και ταυτόχρονα μεγαλώνει τη φορολογική και την ασφαλιστική βάση. Ακόμη, η κινητικότητα στην αγορά εργασίας είναι σημαντική, επειδή με το σύστημα της κυκλικής εργασίας άνεργοι καλύπτουν θέσεις ή αντικαθιστούν εργαζόμενο –έστω και προσωρινά– που απουσιάζει μακροχρόνια ή συνταξιοδοτήθηκε μερικώς. Τέλος, με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν οι εργαζόμενοι να ανταποκριθούν σε αντικρουόμενες απαιτήσεις μεταξύ της προσωπικής και οικογενειακής σφαίρας και των επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Αντιδιαμετρικά, ως αρνητική συνέπεια ενισχύεται, όπως αναφέρθηκε ήδη, η δυαδικότητα της εργασίας και συνακόλουθα η διαφοροποίηση του εργατικού δυναμικού σε πρωτεύον και δευτερεύον. Εντός αυτής της δυαδικότητας ενισχύεται και αναπαράγεται η αντίληψη ότι η γυναικεία απασχόληση είναι κατώτερη και έχει συμπληρωματικό χαρακτήρα, όπως αναδεικνύεται από το ότι οι γυναίκες απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης με χαμηλές ανταμοιβές και χωρίς προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Συμπληρωματικά, έχει παρατηρηθεί ότι πολλές φορές η υποκατάσταση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης με ευέλικτη δεν συνοδεύεται και από

αύξηση του συνολικού εργασιακού χρόνου, γεγονός που σημαίνει ότι γίνεται απλά μια αναδιανομή των ωρών εργασίας σε περισσότερους εργαζόμενους. Τέλος, όταν ο στόχος που καλείται να εξυπηρετήσει η υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών εργασίας είναι αποκλειστικά η μείωση του εργατικού κόστους, παραμερίζονται άλλα στοιχεία που πιθανότατα θα βοηθούσαν στην αύξηση της παραγωγικότητας, όπως είναι οι καινοτομίες.

3.3 Παράγοντες που δυσχεραίνουν την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις επιχειρήσεις

Είναι παρατηρημένο ότι η ενσωμάτωση της εργασιακής ευελιξίας και γενικά κάθε είδους ευελιξία στην παραγωγική διαδικασία, δεν είναι πάντα αποτελεσματική. Αυτό οφείλεται σε παράγοντες, που επηρεάζουν τον τρόπο εφαρμογής της, όπως είναι το είδος της ευελιξίας, η αναλογία μεταξύ της αριθμητικής και της λειτουργικής ευελιξίας, οι τρόποι που εφαρμόζεται και ενσωματώνεται στην παραγωγική διαδικασία και παρόλο που θεωρείται ότι υπάρχουν θετικά αποτελέσματα, γεγονός που τους καθιστά δυσδιάκριτους, επιδρούν αρνητικά στην παραγωγικότητα (Ευστράτογλου, 2015).

Η ανεπαρκής και αναποτελεσματική εφαρμογή της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να αποδοθεί σε τρεις παράγοντες (Γεωργακοπούλου, 2013):

1. στο ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον το οποίο διαμορφώνεται από τους ανταγωνιστές και την στρατηγική που αυτοί εφαρμόζουν, το είδος των αγορών τις ανάγκες των οποίων επιχειρεί να καλύψει η επιχείρηση και το είδος των παραγόμενων προϊόντων·
2. στο τεχνολογικό περιβάλλον, όπως αυτό προσδιορίζεται από τη δυνατότητα διάχυσης των νέων τεχνολογιών σε αυτήν, το κόστος απόκτησης και εφαρμογής τους και το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτούνται από το εργατικό δυναμικό· και
3. στο θεσμικό και νομοθετικό περιβάλλον που διαμορφώνει, επιτρέπει ή εμποδίζει την υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

3.4 Η παραγωγικότητα στη μερική και προσωρινή απασχόληση

Ένα από τα κύρια θέματα που κυριαρχούν στη βιβλιογραφία σχετικά με την παραγωγικότητα είναι η αναζήτηση και η μελέτη εκείνων των παραγόντων που επηρεάζουν τις μεταβολές της. Ένα σημαντικό μέρος της βιβλιογραφίας αυτής τα τελευταία χρόνια το οποίο συνεχώς αυξάνεται, εστιάζει στον ρόλο της εργασίας και ιδίως των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Τα ερωτήματα που επανέρχονται ή τουλάχιστον κυριαρχούν είναι αν η ευκολία στις προσλήψεις και στις απολύσεις μπορούν να βοηθήσουν στην αύξηση της παραγωγικότητας δημιουργώντας μεγαλύτερες ροές από και προς την εργασία, και αν είναι χρήσιμο να υπάρχει κάποια προστασία της εργασίας ή είναι αναγκαίο να αφηθούν ελεύθερες οι αγορές να αυτορυθμιστούν.

Από τη μελέτη της βιβλιογραφίας σχετικά με την ευελιξία στις αγορές εργασίας και στο βαθμό που αυτή συνδέεται με την παραγωγικότητα μπορούμε να εντοπίσουμε δύο «σχολές σκέψης» (Ramedram et al., 2013, Freeland, 2013):

1. Η πρώτη φαίνεται προσανατολισμένη κυρίως σε παραδοσιακές και νεοφιλελεύθερες προσεγγίσεις και υποστηρίζει ότι η ευελιξία βοηθά στην αύξηση της παραγωγικότητας.
2. Η δεύτερη σχολή υιοθετεί αντίθετες διαμετρικά προσεγγίσεις, αντιμετωπίζοντας το ζήτημα των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων πιο κριτικά και θεωρώντας ότι αυτές έχουν αρνητικές επιπτώσεις σε πολλά πεδία, ανάμεσα τους και στην παραγωγικότητα. Μάλιστα, συχνά τονίζουν ότι η παραγωγικότητα διαμορφώνεται κάτω από την επίδραση πολλών και ποικίλων παραγόντων και γι' αυτό η αναφορά και η εμμονή στην ευελιξία της εργασίας ως τον αποκλειστικό παράγοντα που επηρεάζει την παραγωγικότητα, δεν στηρίζεται σε εμπειρικά δεδομένα οικονομικής φύσεως, αλλά πηγάζει από τις ιδεολογικές πεποιθήσεις των μελετητών.

Στις διάφορες μελέτες για τα εν λόγω ζητήματα διαπιστώνεται μια ποικιλία στην έμφαση και ένταση με την οποία υποστηρίζεται η μία ή η άλλη άποψη, στις μορφές της ευέλικτης απασχόλησης που επιλέγεται να μελετηθεί, και στις τεχνικές και τις μεθόδους με τις οποίες μελετάται η επίδραση που αυτές έχουν στην παραγωγικότητα. Σχετικά με την Ελλάδα, υποστηρίζεται ότι η αγορά εργασίας λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ελληνικής

οικονομίας, όπως αυτά διαμορφώνονται από τις κυρίαρχες μορφές επιχειρηματικότητας και τις οικονομικές πολιτικές που εφαρμόζονται, διακρίνεται από μεγάλο βαθμό ευελιξίας και στον τομέα της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης και στον τομέα της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, στον οποίο παρατηρείται συχνά η καταστρατήγηση της προστασίας της εργασίας κατά παράβαση των νόμιμων ρυθμίσεων με αποτέλεσμα η αγορά να καθίσταται εξαιρετικά ευέλικτη. Ταυτόχρονα, όμως, δεν παρατηρείται σημαντική αύξηση της παραγωγικότητας συγκριτικά με τις χώρες της ΕΕ και άλλες αναπτυσσόμενες. Γι' αυτό οι μελέτες εστιάζουν στη σχολή σκέψης που υποστηρίζει ότι δεν συνδέονται θετικά η ευελιξία και η παραγωγικότητα (Ευστράτογλου, 2015).

Η μελέτη της σχέσης της εργασιακής ευελιξίας με την παραγωγικότητα αναπτύσσεται γύρω από τρεις τομείς (Ευστράτογλου, 2015):

1. ποιες είναι οι ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας και πώς επιδρούν στις μορφές και τις ροές εργασίας,
2. ποιες είναι οι μορφές της ευέλικτης απασχόλησης και πώς σχετίζονται με την παραγωγικότητα και
3. σε ποιον βαθμό η ευελιξία στην αγορά εργασίας και οι στρατηγικές μείωσης του εργατικού κόστους λειτουργούν ως αντικίνητρο για την υιοθέτηση καινοτόμων ιδεών και νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία. Και οι τρεις αυτοί τομείς αλληλεπιδρούν και οι μελετητές είτε τα διερευνούν από κοινού είτε ξεχωριστά, επιδιώκοντας να αναδείξουν τις μεταξύ τους σχέσεις με σαφήνεια.

Τα ιδιαίτερα θέματα που μελετώνται στον πρώτο τομέα είναι αν υπάρχει ή όχι προστασία της εργασίας, ποιες είναι οι θεσμικές ρυθμίσεις και πώς σχετίζονται με την παραγωγικότητα. Σχετικά με την προστασία της εργασίας τα ερωτήματα που τίθενται είναι αν και σε ποιον βαθμό οι ρυθμίσεις που προστατεύουν την εργασία διαμορφώνουν τις ροές προς και από την απασχόληση και αυτές με τη σειρά τους επηρεάζουν την παραγωγικότητα και ποιο είναι το κόστος των απολύσεων για μια επιχείρηση και γενικότερα πώς προσαρμόζεται η απασχόληση στις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Στο πρώτο ερώτημα διαπιστώνεται μια σχετική συμφωνία ότι η υψηλή προστασία της απασχόλησης μειώνει τις ροές. Στο ερώτημα για το κόστος των απολύσεων οι μελετητές καταλήγουν σε αντιφατικά συμπεράσματα σχετικά με τη σχέση του κόστους αυτού με το ύψος της απασχόλησης. Διαπιστώνεται συγκεκριμένα ότι το υψηλό κόστος των απολύσεων τις αποτρέπει,

αλλά μειώνει τις προσλήψεις, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί επακριβώς και εύκολα ποια είναι η επίδραση του κόστους στην απασχόληση. Ιδιαίτερα για την περίοδο της οικονομικής κρίσης, λόγω της έντασης της και του τρόπου με τον οποίον εφαρμόστηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δεν ευοδώθηκαν οι προσδοκίες ότι η ευελιξία στην απασχόληση θα αύξανε τις δυνατότητες απασχόλησης (Ρομπόλης, 2014). Ακόμη περισσότερο, αντί τουλάχιστον να περιοριστεί ο ρυθμός αύξησης της ανεργίας, αυτή ενισχύθηκε, γεγονός που αποδίδεται στην αύξηση των υπερωριών, και ταυτόχρονα μείωσε την απασχόληση, επειδή αντικαταστάθηκε η πλήρης απασχόληση από την μερική.

Στον τομέα των μορφών απασχόλησης (πλήρους και ευέλικτης) και της σχέσης τους με την παραγωγικότητα, πολλοί είναι αυτοί που υποστηρίζουν ότι η προστασία της απασχόλησης και η μακροχρόνια παραμονή των εργαζομένων στην ίδια εργασία είναι παράγοντες που αυξάνουν την παραγωγικότητα, άποψη που αντικρούει τη θεωρία ότι η παραγωγικότητα μπορεί να ενταθεί, αν χρησιμοποιηθούν ευρέως διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης και αντικαθίσταται συχνά ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού (Auer et al., 2005). Η θετική πρόσληψη της σχέσης μακροχρόνιας παραμονής και παραγωγικότητας φέρνει στο προσκήνιο διάφορα ποιοτικά στοιχεία των εργασιακών σχέσεων. Από εμπειρικά ευρήματα αλλά και από θεωρητικές μελέτες υποστηρίζεται ότι λόγω της σταθερής παραμονής των εργαζόμενων στη δουλειά επηρεάζεται θετικά η παραγωγικότητα, επειδή αυξάνεται η εμπειρία των εργαζόμενων και οι ιδιαίτερες γνώσεις και δεξιότητες τους, ενώ ταυτόχρονα αναπτύσσονται σε αυτούς κίνητρα να καταρτιστούν ακόμη περισσότερο επενδύοντας εργασιακά στη δουλειά τους με την προσδοκία να ανταμειφθούν για την επένδυση αυτή.

Στον τομέα αυτό σημαντικός είναι και ο ρόλος του κράτους και των κοινωνικών εταίρων οι οποίοι διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις και μπορούν να πετύχουν μια ισορροπία μεταξύ του αιτήματος για προστασία της εργασίας και εκείνου για αποτελεσματική λειτουργία των επιχειρήσεων. Επιπλέον, ο κοινωνικός διάλογος, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τα συνδικάτα ασκούν επιρροή στη διάρκεια της απασχόλησης και ως επακόλουθο στην παραγωγικότητα της εργασίας. Ενώ δεν είναι δυνατό να υποστηριχθεί ότι οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από τα συνδικάτα είναι πιο παραγωγικοί από εκείνους που δεν καλύπτονται, σύμφωνα με μελέτες η επίδραση των συνδικάτων στην παραγωγικότητα είναι μάλλον θετική επειδή στην μακρο-οικονομική κλίμακα τα συνδικάτα μέσω του κοινωνικού διαλόγου συνδιαμορφώνουν τους κατώτατους μισθούς και ωθούν στη γενικευμένη μισθολογική βελτίωση,

ενώ με τη διαμόρφωση συνθηκών μακροοικονομικής σταθερότητας συμβάλλουν στην αύξηση της απασχόλησης (Ευστράτογλου, 2015).

Άλλες μελέτες εξετάζουν ειδικότερα θέματα σχετικά με τις μορφές απασχόλησης και την παραγωγικότητα. Στην έρευνά τους οι Auer et al. (2005) προσπάθησαν να προσδιορίσουν την ιδανική σχέση μεταξύ της παραμονής των εργαζόμενων στην ίδια εργασία και της παραγωγικότητας, τόσο στο μικροοικονομικό επίπεδο της επιχείρησης όσο και στο μακροοικονομικό της συνολικής οικονομίας. Η έρευνά τους κάλυψε το χρονικό διάστημα μιας δεκαετίας (1992–2002) και στηρίχθηκε σε στοιχεία από δεκατρείς ευρωπαϊκές χώρες, τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία. Σχετικά με την Ευρώπη διαπιστώθηκε ότι η μέση διάρκεια παραμονής στην εργασία ήταν 10,5 έτη και ότι παρουσίαζε αυξητική τάση. Επίσης, ότι υπήρχε μια θετική σχέση μεταξύ της αύξησης αυτής και της παραγωγικότητας. Επισημάνθηκε, ακόμη, ότι η διάρκεια παραμονής συνδέεται με το οριακό σημείο κατά το οποίο η παραγωγικότητα αρχίζει να υποχωρεί καθιστώντας έτσι περιττή κάθε πρωτοβουλία να μεταβληθεί το καθεστώς προστασίας της εργασίας προς όφελος της παραγωγικότητας. Από την άλλη μεριά υποστηρίχθηκε ότι η παρατεταμένη χρονικά παραμονή στην ίδια εργασία είναι σκόπιμο να συνδυάζεται με μια εσωτερική ευελιξία στις διάφορες λειτουργίες της επιχείρησης.

Ανάλογη μελέτη για την ιδανική σχέση μεταξύ της διάρκειας παραμονής στην ίδια εργασία και την παραγωγικότητα διεξήχθη από τους Blakemore and Hofmann (2006) θέτοντας το ερώτημα αν υπάρχει κάποιο χρονικό σημείο στη διάρκεια παραμονής μετά το οποίο η παραγωγικότητα αρχίζει να φθίνει. Στην έρευνά τους υιοθέτησαν την άποψη ότι η υπέρβαση του ορίου αυτού δεν πρέπει να οδηγεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τις επιχειρήσεις και στην απομάκρυνση των εργαζόμενων.

Άλλοι μελετητές αντιμάχονται το επιχείρημα της ευελιξίας στον αριθμό των απασχολούμενων και των μισθών προβάλλοντας τη θετική σχέση λειτουργικής ευελιξίας και παραγωγικότητας. Για του Kleinknecht et al. (2006) η λειτουργική ευελιξία, δηλαδή οι αναδιατάξεις των εργαζόμενων στο εσωτερικό της επιχείρησης ωφελεί τις καινοτόμες εταιρείες και ενισχύει την παραγωγικότητά τους. Σε ανάλογα συμπεράσματα για την αριθμητική και τη λειτουργική ευελιξία στην κλίμακα της επιχείρησης, κατάληξε ο Arvanitis (2003) στη μελέτη του για τη σουηδική οικονομία στην οποία διαπίστωσε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αριθμητικής ευελιξίας και της παραγωγικότητας της εργασίας και αντίστοιχα θετική συσχέτιση

μεταξύ της λειτουργικής ευελιξίας και της παραγωγικότητας της εργασίας (Arvanitis in Ευστράτογλου, 2015).

Στον τομέα των εύελικτων μορφών εργασίας και του βαθμού που αυτές ωθούν σε επενδύσεις σε καινοτόμες ιδέες και σε νέες τεχνολογίες, έχει διαπιστωθεί από τη Freeland (2013) στη μελέτη της για την οικονομία της Μ. Βρετανίας ότι από το 2008 και μετά παρουσιάζεται μια μείωση της παραγωγικότητας η οποία οφείλεται στην ευελιξία της αγοράς εργασίας. Μέσω της ευελιξίας αυτής και της επακόλουθης μείωσης των μισθών αυξήθηκε η απασχόληση, αλλά ταυτόχρονα η εργασία ως παραγωγικός συντελεστής έγινε φθηνότερος από το κεφάλαιο με αποτέλεσμα αυτό να πάψει να διοχετεύεται σε επενδύσεις για ανάπτυξη της τεχνολογίας και του μηχανολογικού εξοπλισμού και τελικά να επέλθει μείωση της παραγωγικότητας. Η μεγάλη εργασιακή ευελιξία διευκολύνει τις επιχειρήσεις που δεν επιδιώκουν, κάνοντας επενδύσεις σε καινοτομίες, τη βελτίωση της τεχνολογίας και μέσω αυτής τη βελτίωση της παραγωγής τους. Μπορεί βέβαια να διατηρούν σε ικανοποιητικό βαθμό την απασχόληση, δεν αναπτύσσουν όμως την υγιή επιχειρηματικότητα υιοθετώντας καινοτομίες για τη βελτίωση των μεθόδων παραγωγής.

Άλλες μελέτες αποδεικνύουν εκ του αντιθέτου ότι επιχειρήσεις που δεν επενδύουν στο εργατικό δυναμικό, αλλά επιδιώκουν τη μείωση του εργασιακού κόστους με τη σύναψη συμβάσεων μερικής και προσωρινής απασχόλησης και εφαρμόζοντας την ανακύκλιση του ανθρώπινου δυναμικού, είναι πιο πιθανό να μην παρουσιάσουν θετικά αποτελέσματα. Από τη μελέτη των δεδομένων για χώρες του ΟΟΣΑ, οι Bassannini et al. (2008) διαπιστώνουν ότι οι περιορισμοί στις απολύσεις δεν εμποδίζουν τις επενδύσεις για βελτίωση της παραγωγικότητας. Αντίθετα, όπου υπάρχουν περιορισμοί στις εύελικτες μορφές απασχόλησης επιτρέπουν την αύξηση της παραγωγικότητας, έστω και σε μικρό βαθμό. Όσον αφορά την Ελλάδα, έχει παρατηρηθεί ότι η αύξηση της ευελιξίας στην απασχόληση και οι μειώσεις στους μισθούς δεν οδήγησαν σε ορθή διανομή των πόρων. Αντίθετα, έγιναν πιο έντονες οι ανισοροπίες και οι αντιφάσεις στην αγορά εργασίας και δεν ενισχύθηκε η απασχόληση, αλλά αυξήθηκαν τα ποσοστά των φτωχών εργαζόμενων (Ευστράτογλου, 2015).

3.5 Επιπτώσεις από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η οικονομική κρίση που έπληξε την Ελλάδα είχε σημαντικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, κυρίως με την αύξηση της ευελιξίας η οποία καλύπτει σημαντικό εύρος της οικονομικής δραστηριότητας και εμφανίζεται με ποικιλία μορφών. Είτε με την αύξηση της μερικής απασχόλησης είτε με τη μείωση της προσωρινής απασχόλησης που υποκρύπτει μια ευελιξία που επιτρέπει την απόλυση χωρίς αποζημίωση εργαζόμενου που δεν έχει συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στην ίδια εταιρεία, είτε με την αύξηση της εκ περιτροπής εργασίας είτε με την αύξηση των μη αμειβόμενων υπερωριών, η ευελιξία φαίνεται να κυριαρχεί στο σύνολο των εξελίξεων σχετικά με την αγορά εργασίας.

Η αύξηση αυτή έχει μεταβάλει την αγορά εργασίας τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά. Η ποιοτική μεταβολή γίνεται φανερή στο πώς συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στην παραγωγική διαδικασία όπου διαπιστώνεται ότι επιδεινώνονται οι συνθήκες και αυξάνεται η επισφάλεια της εργασίας. Η ποσοτική μεταβολή γίνεται φανερή στη μείωση των αμοιβών των μισθωτών και στη μείωση της συμμετοχής του παράγοντα εργασία στην παραγωγική διαδικασία. Οι διαφοροποιήσεις αυτές δεν έχουν ενιαία μορφή και παρουσιάζουν επίσης έντονη ποικιλία στην κατεύθυνση που κινούνται. Για παράδειγμα, η αύξηση της μερικής απασχόλησης και η υποκατάσταση της πλήρους απασχόλησης από μερική οδηγεί σε μείωση των αμοιβών των εργαζόμενων και επομένως σε μείωση του εργατικού κόστους και ταυτόχρονα σε μείωση της συμμετοχής του συντελεστή εργασία στην παραγωγική διαδικασία. Ισχύει όμως το ακριβώς αντίθετο στην αύξηση των μην αμειβόμενων υπερωριών. Ενώ η εκ περιτροπής απασχόληση σημαίνει τον μερισμό της χρονικά απαιτούμενης ποσότητας εργασίας για την παραγωγή ενός προϊόντος ή την προσφορά μιας υπηρεσίας σε περισσότερους εργαζόμενους, μπορεί να επιτρέπει την εκμετάλλευση των δεξιοτήτων, γνώσεων και εμπειριών που διαθέτουν οι διάφοροι εργαζόμενοι που ασχολούνται με τη συγκεκριμένη παραγωγική διαδικασία.

Δεν πρέπει να διαφύγει από την προσοχή ότι, εκτός από τη μεταβολή στα ποιοτικά και ποσοτικά χαρακτηριστικά της συμμετοχής της εργασίας ως παραγωγικό παράγοντα στην παραγωγική διαδικασία, αναφέρονται και άλλες επιρροές στα χαρακτηριστικά της οικονομίας, όπως είναι η παραγωγικότητα της εργασίας και κυρίως πώς επηρεάζουν οι ευέλικτες μορφές εργασίας τους διάφορους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Από μελέτες και εμπειρικά δεδομένα

δεν αποδεικνύεται η θετική συσχέτιση της ευελιξίας με την παραγωγικότητα, ενώ αντίθετα υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις για το ακριβώς αντίθετο, όπως καταδεικνύουν κλάδοι που παρουσιάζουν αύξηση της ευελιξίας στην εργασία, αλλά δεν επιτυγχάνουν υψηλή παραγωγικότητα ούτε τη βελτιώνουν (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004).

Η παραγωγικότητα τόσο στους επιμέρους κλάδους της ελληνικής οικονομίας όσο και στο σύνολο της οικονομίας δεν μπορεί να είναι αποτέλεσμα της επέκτασης και της ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Οι παράγοντες που αναδείχθηκαν αρνητικοί για την αύξηση της παραγωγικότητας στις θεωρητικές μελέτες της ευελιξίας της εργασίας, όπως οι χαμηλές αποδοχές, η περιορισμένη χρονικά παραμονή στην ίδια εταιρεία, η συνεχής ανακύκλιση εργαζομένων, η απουσία εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, η ανασφάλεια που βιώνουν οι εργαζόμενοι, φαίνεται να ισχύουν και για τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας και, όπως φαίνεται, περιορίζουν την παραγωγικότητα της εργασίας σε χαμηλά επίπεδα (Ευστράτογλου, 2015).

Η επιχειρούμενη επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει ως κύριο στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους και φαίνεται τελικά να οδηγεί πολλούς κλάδους σε τέλμα λόγω της χαμηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης, της χαμηλής έντασης δεξιοτήτων και της χαμηλής παραγωγικότητας. Η απουσία επενδύσεων καθιστά τη θέση των επιχειρήσεων ακόμη πιο δυσχερή με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να διατηρήσουν τη θέση τους στο εγχώριο και διεθνές παραγωγικό σύστημα. Τα πιθανά οφέλη από τη μείωση του εργατικού κόστους είναι προσωρινά. Η παραγωγικότητα μπορεί μόνο να αυξηθεί με επενδύσεις στον τεχνολογικό εξοπλισμό και την αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας. Αυτό δεν φαίνεται να ισχύει για την πλειονότητα των κλάδων τόσο της μεσαίας όσο και της υψηλής παραγωγικότητας, εκτός από ελάχιστους κλάδους της μεσαίας παραγωγικότητας με υψηλή τεχνολογική εξειδίκευση που πέτυχαν να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους και να αυξήσουν ή να περιορίσουν τις απώλειες της παραγωγής τους.

Η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα συνδέεται με την υποκατάσταση της πλήρους απασχόλησης από τη μερική, με υποκατάσταση της προσωρινής απασχόλησης από ένα τύπο που δεν παρέχει αποζημιώσεις, με υποκατάσταση των αμειβόμενων υπερωριών από τις μη αμειβόμενες και κυρίως με τη μείωση του εισοδήματος από την εργασία. Αυτά πολλαπλασιάζουν τον κίνδυνο να βρεθεί μεγάλο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού σε

κατάσταση φτώχειας, γεγονός που συγκρούεται με τις όποιες προσπάθειες ανάπτυξης της παραγωγικότητας που αποτελεί τον απώτερο στόχο της οικονομικής δραστηριότητας.

4 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

4.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό θα επιχειρηθεί να γίνει μία συγκριτική μελέτη των ευέλικτων μορφών εργασίας μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας. Η χρονική περίοδο της μελέτης είναι από το 2006 έως και το 2017. Επιλέχτηκε να πραγματοποιηθεί η συγκριτική αυτή μελέτη από το έτος 2006, καθώς μετά το 2008 η Ελλάδα μπήκε σε μια οικονομική ύφεση, η οποία συνεχίζεται μέχρι και τη συγγραφή της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας. Έτσι θα μελετηθεί η εξέλιξη των ευέλικτων μορφών εργασίας πριν την οικονομική κρίση και κατά τη διάρκεια αυτής. Με τον τρόπο αυτό θα ερευνηθεί το κατά πόσο αυξήθηκαν ή όχι οι ευέλικτες μορφές εργασίας λόγω οικονομικής κρίσης και σε ποιες περιφέρειες της Ελλάδας είχαν περισσότερη αύξηση.

4.2 Πλήρης και μερική απασχόληση μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας περιόδου 2006-2017

Στον πίνακα 4.2.1. αποτυπώνεται το σύνολο των απασχολούμενων σε όλες τις περιφέρειες της Ελλάδας, όσοι εργάζονται με πλήρη απασχόληση και όσοι με μερική απασχόληση. Τα ποσά αυτά δίνονται σε χιλιάδες. Επίσης, παρατίθεται το ποσοστό της μερικής απασχόλησης σε σχέση με το σύνολο των απασχολούμενων αλλά και σε σχέση με το σύνολο των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση. Τα δεδομένα αντλήθηκαν από την ΕΛ.ΣΤΑΤ, χαρακτηριστικά κύριας απασχόλησης, ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

	2006				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2007				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ		ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	233,9	218,7	15,2	0,34%	0,36%	236,5	221,6	14,9	0,33%	0,35%
Κ. Μακεδονία	758,1	713,5	44,6	0,99%	1,05%	759,2	713,6	45,6	1,00%	1,06%
Δ. Μακεδονία	102,7	92,9	9,8	0,22%	0,23%	103	92,3	10,7	0,23%	0,25%
Ήπειρος	133,8	125,7	8,1	0,18%	0,19%	132,9	124,6	8,3	0,18%	0,19%
Θεσσαλία	301,2	281,5	19,6	0,43%	0,46%	302	282	19,2	0,42%	0,45%
Ιόνια νησιά	81,6	76,9	4,7	0,10%	0,11%	81,7	78,2	3,5	0,08%	0,08%
Δ. Ελλάδα	259,5	247,7	11,8	0,26%	0,28%	263,9	252	11,9	0,26%	0,28%
Στερεά Ελλάδα	221,1	202,9	18,2	0,40%	0,43%	222,3	203,4	18,9	0,41%	0,44%
Αττική	1731,8	1650,6	81,2	1,79%	1,90%	1746,8	1670,2	76,6	1,68%	1,78%
Πελοπόννησος	235,3	217,8	17,5	0,39%	0,41%	238,2	221,5	16,7	0,37%	0,39%
Β. Αιγαίο	71,5	68,8	2,7	0,06%	0,06%	72,4	69,8	2,6	0,06%	0,06%
Ν. Αιγαίο	127,9	121	6,9	0,15%	0,16%	132,9	125,5	7,3	0,16%	0,17%
Κρήτη	269	247,4	21,6	0,48%	0,51%	272,2	250,2	22	0,48%	0,51%
ΣΥΝΟΛΟ	4527,5	4265,7	261,8	5,78%	6,14%	4564	4305,7	258,4	5,66%	6,00%

Συνέχιση του πίνακα στην επόμενη σελίδα

Συνέχιση του πίνακα από την προηγούμενη σελίδα

	2008				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2009				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ			ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	235,1	220,3	14,7	0,32%	0,34%	232,5	217,9	14,6	0,32%	0,34%	
Κ. Μακεδονία	760,5	707,3	53,2	1,15%	1,22%	741,1	691,3	49,8	1,09%	1,16%	
Δ. Μακεδονία	104,5	94	10,5	0,23%	0,24%	106,5	96,2	10,4	0,23%	0,24%	
Ήπειρος	134,6	124,9	9,7	0,21%	0,22%	135,2	123,5	11,7	0,26%	0,27%	
Θεσσαλία	304	282,5	21,5	0,47%	0,49%	304,3	280,1	24,2	0,53%	0,57%	
Ιόνια νησιά	87,6	83,2	4,5	0,10%	0,10%	87,8	83,1	4,7	0,10%	0,11%	
Δ. Ελλάδα	264,7	249,8	15	0,33%	0,34%	266,2	250,1	16,1	0,35%	0,38%	
Στερεά Ελλάδα	220,8	203,6	17,2	0,37%	0,40%	213,9	198,1	15,8	0,35%	0,37%	
Αττική	1780,6	1707,3	73,3	1,59%	1,69%	1753,5	1664	89,5	1,96%	2,09%	
Πελοπόννησος	240,4	224,9	15,5	0,34%	0,36%	238,7	224,4	14,3	0,31%	0,33%	
Β. Αιγαίο	70,8	68,6	2,2	0,05%	0,05%	70,8	67,7	3,1	0,07%	0,07%	
Ν. Αιγαίο	136,5	129,1	7,4	0,16%	0,17%	136,8	129,6	7,3	0,16%	0,17%	
Κρήτη	270,4	253,6	16,8	0,36%	0,39%	268,7	251,1	17,6	0,39%	0,41%	
ΣΥΝΟΛΟ	4610,5	4349,1	261,4	5,67%	6,01%	4556	4277,1	278,9	6,12%	6,52%	

Συνέχιση του πίνακα στην επόμενη σελίδα

Συνέχιση του πίνακα από την προηγούμενη σελίδα

	2010				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2011			
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ			ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ
	225,6	210,8	14,8	0,34%	0,36%	206,3	193,4	13	0,32%	0,34%
Κ. Μακεδονία	714,8	665,5	49,3	1,12%	1,20%	650,2	603,6	46,5	1,15%	1,23%
Δ. Μακεδονία	100,2	90,2	10	0,23%	0,24%	90,6	81,1	9,5	0,23%	0,25%
Ήπειρος	133,3	120,2	13,1	0,30%	0,32%	121,1	109,7	11,4	0,28%	0,30%
Θεσσαλία	293,3	270,3	23	0,52%	0,56%	267,4	243,2	24,2	0,60%	0,64%
Ιόνια νησιά	82,2	78	4,2	0,10%	0,10%	81,3	74,9	6,4	0,16%	0,17%
Δ. Ελλάδα	262,3	248,5	13,8	0,31%	0,34%	238,9	224,9	14	0,35%	0,37%
Στερεά Ελλάδα	213,1	197,7	15,5	0,35%	0,38%	198	183,1	14,9	0,37%	0,39%
Αττική	1672,4	1579,4	93	2,12%	2,27%	1540,4	1451,1	89,3	2,20%	2,37%
Πελοπόννησος	228,8	213,3	15,6	0,36%	0,38%	214,1	198,8	15,3	0,38%	0,41%
Β. Αιγαίο	71,6	67,8	3,9	0,09%	0,10%	67	63,9	3,1	0,08%	0,08%
Ν. Αιγαίο	131,4	122,6	8,8	0,20%	0,21%	130,7	122,1	8,6	0,21%	0,23%
Κρήτη	260,7	239,3	21,4	0,49%	0,52%	248,3	225,9	22,5	0,55%	0,60%
ΣΥΝΟΛΟ	4389,8	4103,4	286,4	6,52%	6,98%	4054,3	3775,6	278,7	6,87%	7,38%

Συνέχιση του πίνακα στην επόμενη σελίδα

Συνέχιση του πίνακα από την προηγούμενη σελίδα

	2012					2013				
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΗΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΗΣΗΣ
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	198,1	183,1	14,9	0,40%	0,44%	187,4	174,9	12,5	0,36%	0,39%
Κ. Μακεδονία	590,4	549,6	40,8	1,10%	1,20%	553,6	513,4	40,2	1,14%	1,25%
Δ. Μακεδονία	80,4	71,7	8,7	0,24%	0,26%	77,1	69,5	7,6	0,22%	0,24%
Ήπειρος	112,5	103,1	9,5	0,26%	0,28%	103,9	96,1	7,8	0,22%	0,24%
Θεσσαλία	247,5	224,4	23,1	0,63%	0,68%	235,5	205,1	30,4	0,87%	0,95%
Ιόνια νησιά	80,6	69,5	11,1	0,30%	0,33%	75,2	68,9	6,3	0,18%	0,20%
Δ. Ελλάδα	211,7	198,8	13	0,35%	0,38%	202,7	189,9	12,7	0,36%	0,40%
Στερεά Ελλάδα	171,4	158,3	13,1	0,35%	0,38%	171,3	159,5	11,8	0,34%	0,37%
Αττική	1384,2	1276,8	107,4	2,91%	3,15%	1312	1188,2	123,9	3,53%	3,86%
Πελοπόννησος	197,2	183,7	13,5	0,37%	0,40%	191,3	176,1	15,2	0,43%	0,47%
Β. Αιγαίο	66,2	62	4,2	0,11%	0,12%	65,6	61,6	4,1	0,12%	0,13%
Ν. Αιγαίο	131	123,6	7,4	0,20%	0,22%	122,8	116,6	6,2	0,18%	0,19%
Κρήτη	223,9	200,9	23	0,62%	0,68%	214,8	194,1	20,6	0,59%	0,64%
ΣΥΝΟΛΟ	3695	3405,2	289,7	7,84%	8,51%	3513,2	3213,9	299,3	8,52%	9,31%

Συνέχιση του πίνακα στην επόμενη σελίδα

Συνέχιση του πίνακα από την προηγούμενη σελίδα

	2014				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2015				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ		ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	195	181	14	0,40%	0,44%	197,9	186,7	11,2	0,31%	0,34%
Κ. Μακεδονία	563,4	514,9	48,5	1,37%	1,52%	600,8	545,5	55,2	1,53%	1,69%
Δ. Μακεδονία	82,5	75,1	7,3	0,21%	0,23%	81,2	74,7	6,5	0,18%	0,20%
Ήπειρος	103,9	96,6	7,3	0,21%	0,23%	105,3	98,2	7,1	0,20%	0,22%
Θεσσαλία	233,5	197,8	35,7	1,01%	1,12%	229,8	199,1	30,7	0,85%	0,94%
Ιόνια νησιά	71,1	67,2	3,9	0,11%	0,12%	73	69,9	3,1	0,09%	0,09%
Δ. Ελλάδα	200,9	186	14,9	0,42%	0,47%	206,2	187,9	18,3	0,51%	0,56%
Στερεά Ελλάδα	173,1	160	13,1	0,37%	0,41%	181	164,9	16,2	0,45%	0,50%
Αττική	1325,9	1183,3	142,6	4,03%	4,46%	1335,9	1188,2	147,7	4,09%	4,52%
Πελοπόννησος	188,7	169,6	19	0,54%	0,59%	193,2	175,3	17,9	0,50%	0,55%
Β. Αιγαίο	62,3	59,1	3,1	0,09%	0,10%	65	61,9	3,1	0,09%	0,09%
Ν. Αιγαίο	123,8	117,5	6,3	0,18%	0,20%	132,3	126,1	6,2	0,17%	0,19%
Κρήτη	212,2	192,5	19,7	0,56%	0,62%	209,1	189,1	20	0,55%	0,61%
ΣΥΝΟΛΟ	3536,2	3200,6	335,7	9,49%	10,49%	3610,7	3267,4	343,2	9,51%	10,50%

Συνέχιση του πίνακα στην επόμενη σελίδα

Συνέχιση του πίνακα από την προηγούμενη σελίδα

	2016				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2017				ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ			ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	200,7	185,8	14,9	0,41%	0,45%	205,8	192,4	13,4	0,36%	0,40%	
Κ. Μακεδονία	618,8	563,4	55,4	1,51%	1,67%	626	567,6	58,4	1,56%	1,73%	
Δ. Μακεδονία	81,1	73,4	7,6	0,21%	0,23%	84,5	76,2	8,4	0,22%	0,25%	
Ήπειρος	106,5	98,1	8,4	0,23%	0,25%	104,6	98,2	6,5	0,17%	0,19%	
Θεσσαλία	232,7	202,4	30,3	0,82%	0,92%	250,9	213,7	37,2	0,99%	1,10%	
Ιόνια νησιά	75,8	71,5	4,3	0,12%	0,13%	73,2	68,5	4,7	0,13%	0,14%	
Δ. Ελλάδα	205,4	182,5	22,9	0,62%	0,69%	216,8	195	21,8	0,58%	0,64%	
Στερεά Ελλάδα	178,4	158,4	20	0,54%	0,60%	188	164,4	23,5	0,63%	0,69%	
Αττική	1360,3	1208	152,2	4,14%	4,60%	1366	1216,5	149,5	3,98%	4,42%	
Πελοπόννησος	196,3	179,4	16,9	0,46%	0,51%	205	188,5	16,5	0,44%	0,49%	
Β. Αιγαίο	67,4	64,3	3,1	0,08%	0,09%	69,4	64,9	4,4	0,12%	0,13%	
Ν. Αιγαίο	129,8	122,6	7,2	0,20%	0,22%	127,7	120,5	7,3	0,19%	0,22%	
Κρήτη	220,5	200,6	19,9	0,54%	0,60%	234,8	217	17,8	0,47%	0,53%	
ΣΥΝΟΛΟ	3673,6	3310,5	363,1	9,88%	10,97%	3752,7	3383,4	369,2	9,84%	10,91%	

Πίνακας 4.2.1: Σύνολο απασχολούμενων με πλήρη και μερική απασχόληση των Περιφερειών της Ελλάδας 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ίδια επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.2.1: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της χώρας 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

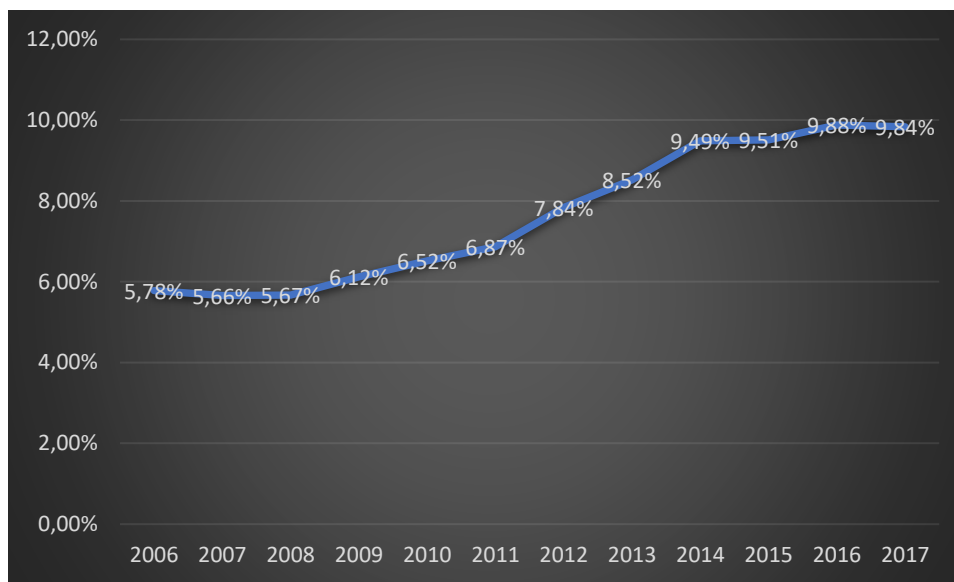
Διαπιστώνεται λοιπόν ότι στο σύνολο της χώρας η πλήρης απασχόληση ενώ μέχρι το 2008 αυξανόταν από το 2009 και μέχρι και το 2014 είχε πτωτική πορεία. Όμως από το 2015 και μέχρι και το 2017 ο αριθμός των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση αυξήθηκε χωρίς όμως να φτάσει τα επίπεδα του 2006 (Πίνακας 4.2.1 και διάγραμμα 4.2.1).



Διάγραμμα 4.2.2: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στο σύνολο της χώρας 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

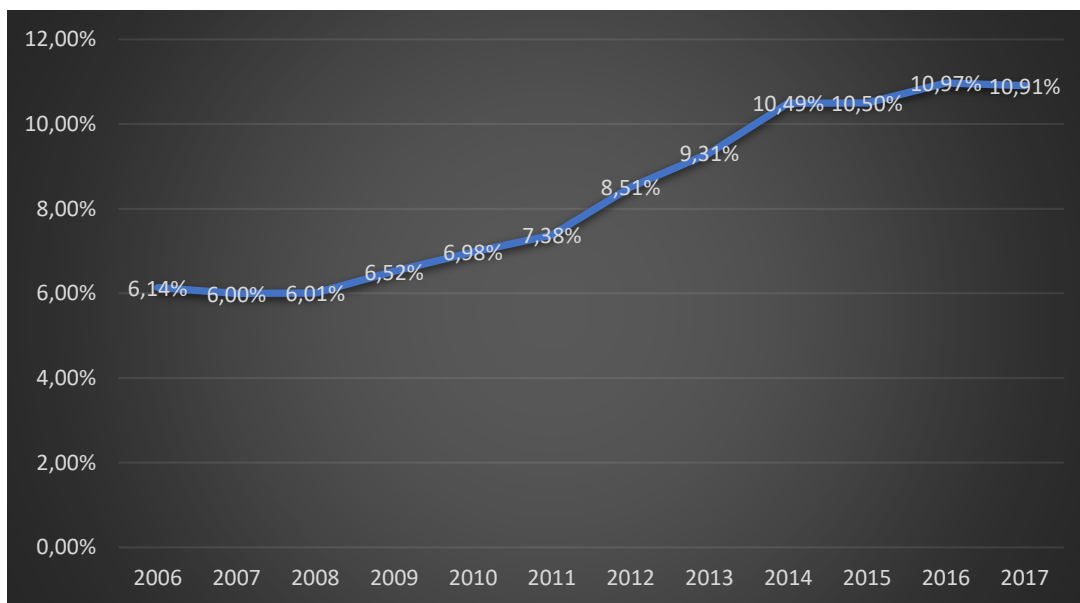
Αντίθετα, η μερική απασχόληση παρουσιάζει πτώση το 2007 σε σχέση με το 2006 αλλά από το 2007 και μέχρι και το 2017 εμφανίζει ανοδική πορεία με εξαίρεση μόνο το έτος 2011. Οι απασχολούμενοι με μερική απασχόληση το 2006 ήταν 261,8 χιλιάδες άτομα ενώ το 2017 έφτασαν τα 369,2 χιλιάδες άτομα, διαφορά κατά 107,4 χιλιάδες άτομα (διάγραμμα 4.2.2).



Διάγραμμα 4.2.3: Ποσοστό μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων, εκτός από το 2007 που ήταν 5,66%, λίγο μικρότερο από το 2006 (5,78%) είναι συνεχώς αυξανόμενο μέχρι και το 2016 φτάνοντας στο 9,88% ενώ το 2017 έπεσε οριακά σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο στο 9,84%. Η διαφορά του 2017 από το 2006 είναι της τάξης του 4,06% (διάγραμμα 4.2.3).



Διάγραμμα 4.2.4: Ποσοστό μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης μειώνεται το 2007 σε σχέση με το 2006 κατά 0,14%. Όμως, από το 2008 και μέχρι το 2016 είναι συνεχώς αυξανόμενο φτάνοντας μάλιστα το 2016 στο 10,97%. Το 2017 μειώνεται λίγο στο 10,91%. Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι 4,77% (διάγραμμα 4.2.4).

4.3 Πλήρης και μερική απασχόλησης στην Περιφέρεια της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

Στον πίνακα 4.3.1 καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων

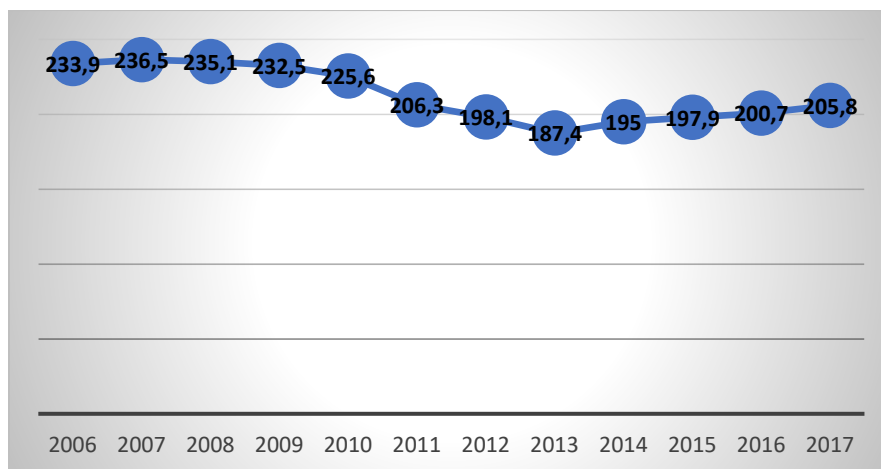
και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	233,9	218,7	15,2	0,34%	0,36%
2007	236,5	221,6	14,9	0,33%	0,35%
2008	235,1	220,3	14,7	0,32%	0,34%
2009	232,5	217,9	14,6	0,32%	0,34%
2010	225,6	210,8	14,8	0,34%	0,36%
2011	206,3	193,4	13	0,32%	0,34%
2012	198,1	183,1	14,9	0,40%	0,44%
2013	187,4	174,9	12,5	0,36%	0,39%
2014	195	181	14	0,40%	0,44%
2015	197,9	186,7	11,2	0,31%	0,34%
2016	200,7	185,8	14,9	0,41%	0,45%
2017	205,8	192,4	13,4	0,36%	0,40%
ΣΥΝΟΛΟ	2554,8	2386,6	168,1	6,58%	7,04%

Πίνακας 4.3.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιόδου 2006-2017

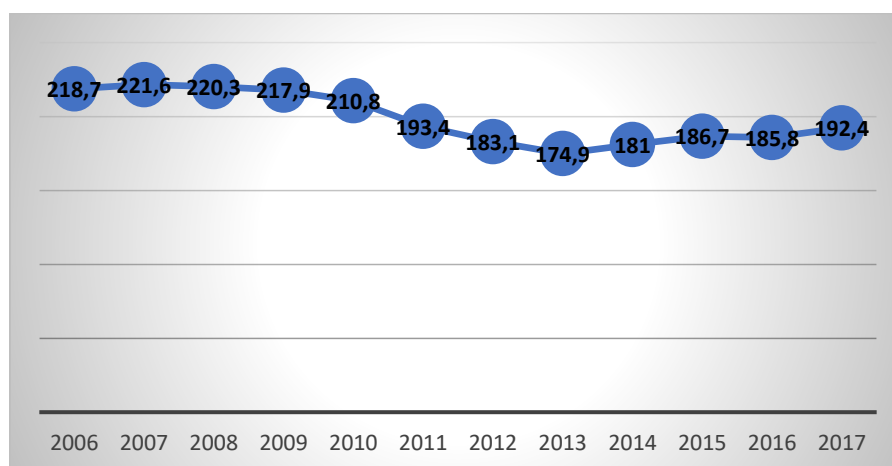
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ, Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Διαπιστώνουμε ότι το σύνολο των απασχολουμένων το 2006 μέχρι και το 2007 είχε μία άνοδο φτάνοντας τους 236,5 χιλιάδες απασχολούμενους ενώ από το 2008 και μέχρι το 2013 υπήρχε μείωση των απασχολουμένων στο σύνολό τους, φτάνοντας τους 187,4 χιλιάδες, μείωση της τάξης των 49,1 χιλιάδων ατόμων. Από το 2014 και μετά όμως εμφανίζονται συνεχώς αυξανόμενοι φτάνοντας το 2017 τους 205,8 χιλιάδες απασχολούμενους. Εάν συγκρίνουμε όμως το 2017 με το 2006 διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μείωση των απασχολουμένων κατά 28,1 χιλιάδες άτομα (διάγραμμα 4.3.1).



Διάγραμμα 4.3.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

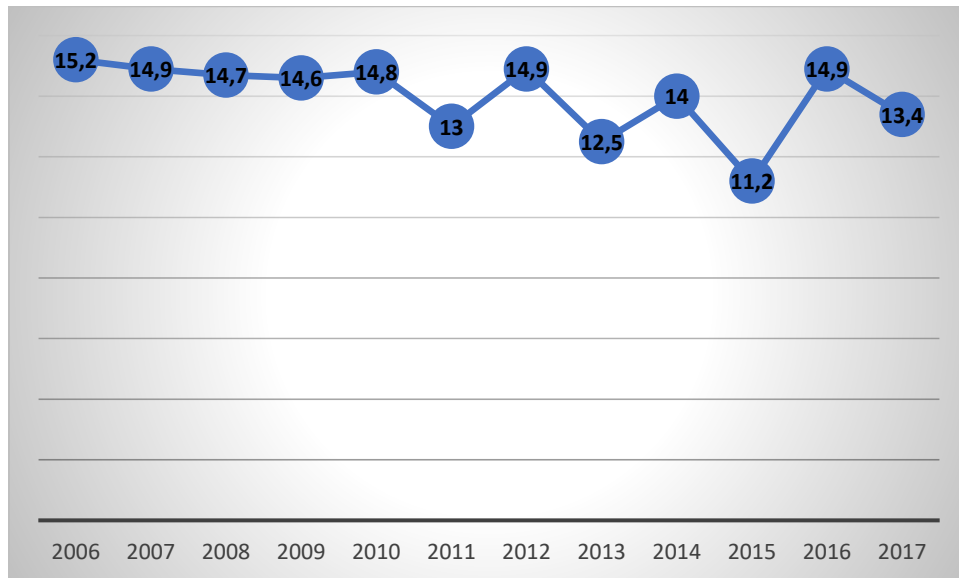


Διάγραμμα 4.3.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Η πλήρης απασχόληση αυξάνεται από το 2006 μέχρι και το 2007 φτάνοντας τους 221,6 χιλ. πλήρως απασχολούμενους. Όμως από το 2008 μέχρι και το 2013 υπάρχει συνεχώς μείωση φτάνοντας το 2013 τους 174,9 χιλ. πλήρως απασχολούμενους, μείωση κατά 45,4 χιλ. Την επόμενη

διετία υπάρχει αύξησή τους που φτάνει το 2015 τους 186,7 χιλ., αύξηση κατά 11,8 χιλ. πλήρως απασχολούμενους αλλά το 2016 μειώνονται στους 185,8 χιλ. Το 2017 όμως αυξάνονται πάλι φτάνοντας τους 192,4 χιλ. με πλήρη απασχόληση. Η αύξηση αυτή είναι κατά 6,6 χιλ. Όμως, η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 26,3 χιλιάδες λιγότερους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (διάγραμμα 4.3.2).



Διάγραμμα 4.3.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Διαφορετική εμφανίζεται η πορεία της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης καθώς, όπως παρατηρούμε και από το παραπάνω διάγραμμα, παρουσιάζει αυξομειώσεις. Πιο συγκεκριμένα, από το 2006 μέχρι το 2009 υπάρχει μείωση των εργαζόμενων με μερική απασχόληση. Το 2010 οι εργαζόμενοι έφτασαν τους 14,8 χιλιάδες. Στα επόμενα χρόνια μία χρονιά υπάρχει μείωση και μία αύξηση. Ωστόσο η μεγαλύτερη μείωση επισημαίνεται το 2015 (11,2 χιλ. εργαζόμενοι) ενώ η μεγαλύτερη αύξηση επισημαίνεται το 2012 και 2016 όπου υπάρχει ίδιος αριθμός απασχολούμενων (14,9 χιλ.). Όμως εάν συγκρίνουμε το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μείωση των απασχολούμενων με μερική απασχόληση κατά 1,8 χιλ. εργαζομένους (διάγραμμα 4.3.3).

4.4 Πλήρης και μερική απασχόλησης στην Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας

Στον πίνακα 4.4.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

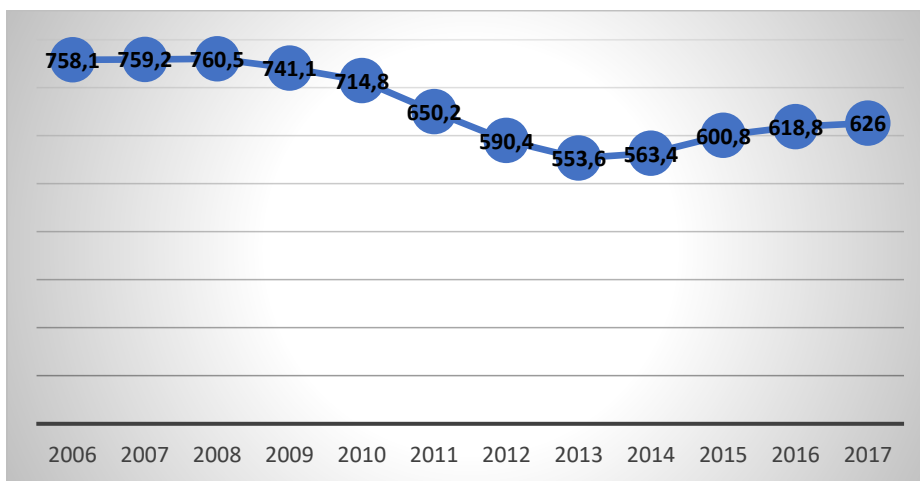
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	758,1	713,5	44,6	0,99%	1,05%
2007	759,2	713,6	45,6	1,00%	1,06%
2008	760,5	707,3	53,2	1,15%	1,22%
2009	741,1	691,3	49,8	1,09%	1,16%
2010	714,8	665,5	49,3	1,12%	1,20%
2011	650,2	603,6	46,5	1,15%	1,23%
2012	590,4	549,6	40,8	1,10%	1,20%
2013	553,6	513,4	40,2	1,14%	1,25%
2014	563,4	514,9	48,5	1,37%	1,52%
2015	600,8	545,5	55,2	1,53%	1,69%
2016	618,8	563,4	55,4	1,51%	1,67%
2017	626	567,6	58,4	1,56%	1,73%
ΣΥΝΟΛΟ	7936,9	7349,2	587,5	7,40%	7,99%

Πίνακας 4.4.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Ιδία επεξεργασία στοιχείων

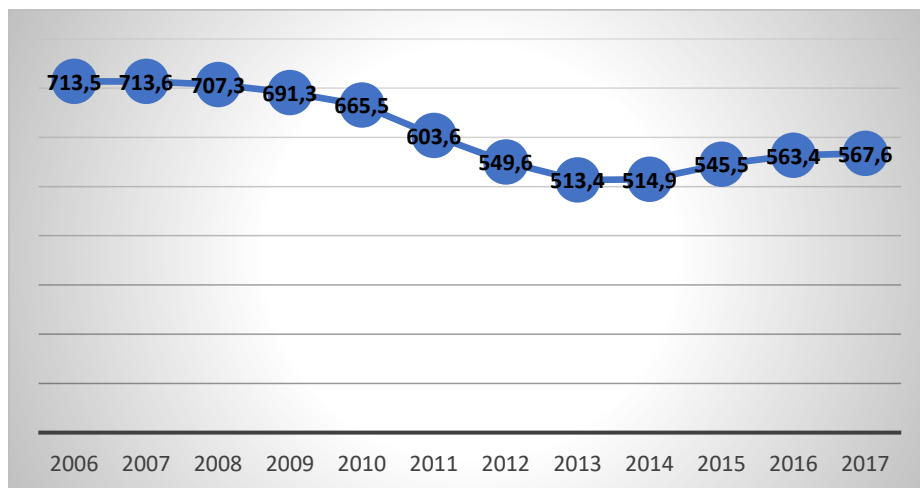
Διαπιστώνουμε ότι το σύνολο των απασχολουμένων μέχρι και το 2008 αυξανόταν φτάνοντας τους 760,5 χιλ. απασχολούμενους. Όμως από το 2009 και μέχρι και το 2013 ο αριθμός τους μειώθηκε φτάνοντας τους 553,6 χιλ. απασχολούμενους, μειωμένος σε σχέση με το 2008 κατά 206,9 χιλ. απασχολούμενους. Από το 2014 και μετά ο αριθμός τους αυξάνεται εκ νέου φτάνοντας

το 2017 τους 626 χιλ. εργαζόμενους. Εάν όμως συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 υπάρχει μείωση τους κατά 132,1 χιλ. απασχολούμενους (διάγραμμα 4.4.1).



Διάγραμμα 4.4.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017

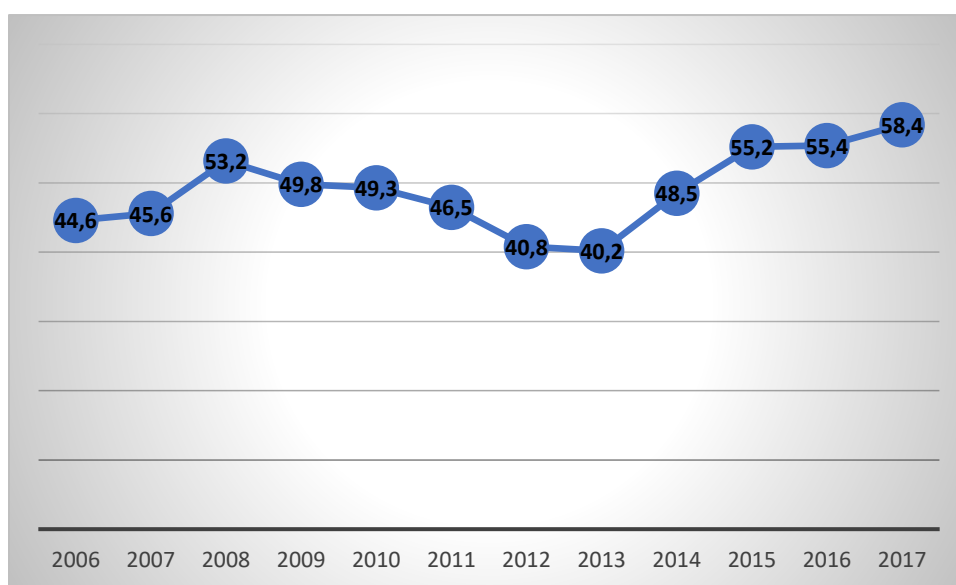
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.4.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Ίδια πορεία με την πορεία του συνόλου των απασχολουμένων ακολουθεί και η πλήρης απασχόληση στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Όμως εάν συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μείωση των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση κατά 145,9 χιλ. εργαζομένους (διάγραμμα 4.4.2).



Διάγραμμα 4.4.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ίδια επεξεργασία στοιχείων

Η μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας παρουσιάζει αυξομειώσεις. Πιο συγκεκριμένα, μέχρι και το 2008 υπάρχει άνοδος της μερικής απασχόλησης από 44,6 χιλ. εργαζομένους σε 53,2 χιλ. εργαζομένους. Από το 2009 και μέχρι το 2013 υπάρχει μείωση της μερικής απασχόλησης, ενώ το 2014 και μετά ο αριθμός των εργαζομένων με μερική απασχόληση αυξάνεται, φτάνοντας το 2017 τους 58,4 χιλ. εργαζομένους. Ομοίως αύξηση παρατηρείται το 2017 σε σχέση με το 2006 κατά 13,8 χιλ. εργαζομένους (διάγραμμα 4.4.3).

4.5 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας

Στον πίνακα 4.5.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

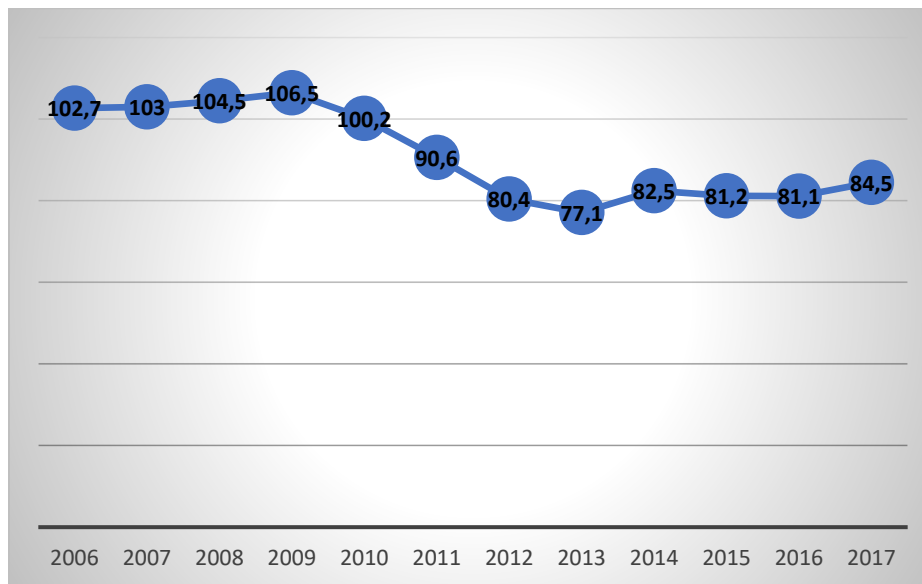
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	102,7	92,9	9,8	0,22%	0,23%
2007	103	92,3	10,7	0,23%	0,25%
2008	104,5	94	10,5	0,23%	0,24%
2009	106,5	96,2	10,4	0,23%	0,24%
2010	100,2	90,2	10	0,23%	0,24%
2011	90,6	81,1	9,5	0,23%	0,25%
2012	80,4	71,7	8,7	0,24%	0,26%
2013	77,1	69,5	7,6	0,22%	0,24%
2014	82,5	75,1	7,3	0,21%	0,23%
2015	81,2	74,7	6,5	0,18%	0,20%
2016	81,1	73,4	7,6	0,21%	0,23%
2017	84,5	76,2	8,4	0,22%	0,25%
ΣΥΝΟΛΟ	1094,3	987,3	107	9,78%	10,84%

Πίνακας 4.5.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ. Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Διαπιστώνουμε ότι μέχρι το 2009 το σύνολο των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας εμφανίζεται αυξανόμενο, φτάνοντας τους 106,5 χιλ. εργαζόμενους. Όμως

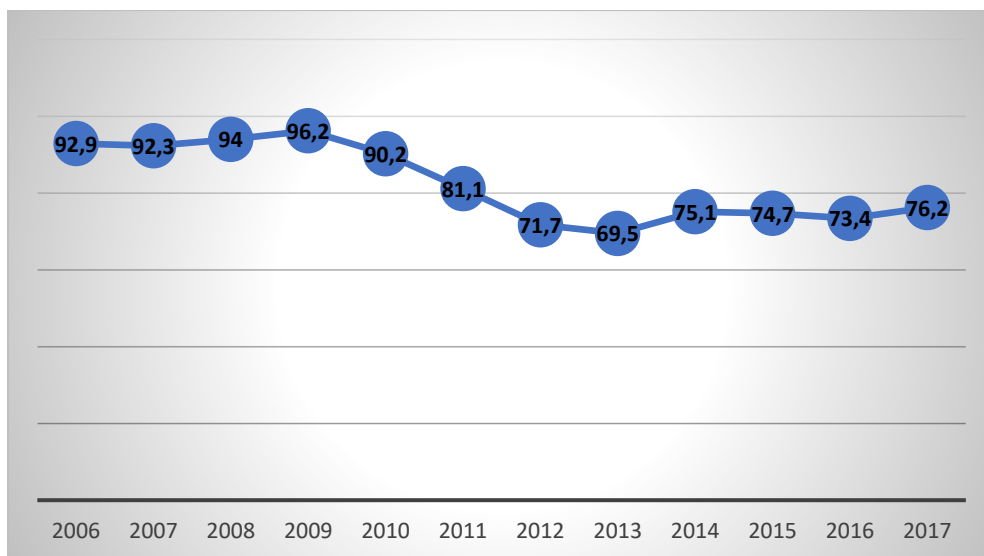
από το 2010 και μέχρι το 2013 το σύνολο των απασχολούμενων μειώνεται, φτάνοντας τους 77,1 χιλ. εργαζόμενους το 2013, αυξάνεται το 2014 στους 82,5 χιλ., μειώνεται τα επόμενα δύο χρόνια φτάνοντας τους 81,1 χιλ. εργαζόμενους και αυξάνεται εκ νέου το 2017 φτάνοντας τους 84,5 χιλ. εργαζόμενους. Όμως, εάν συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 υπάρχει μια μείωση κατά 18,2 χιλ. απασχολούμενους (διάγραμμα 4.5.1).



Διάγραμμα 4.5.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017

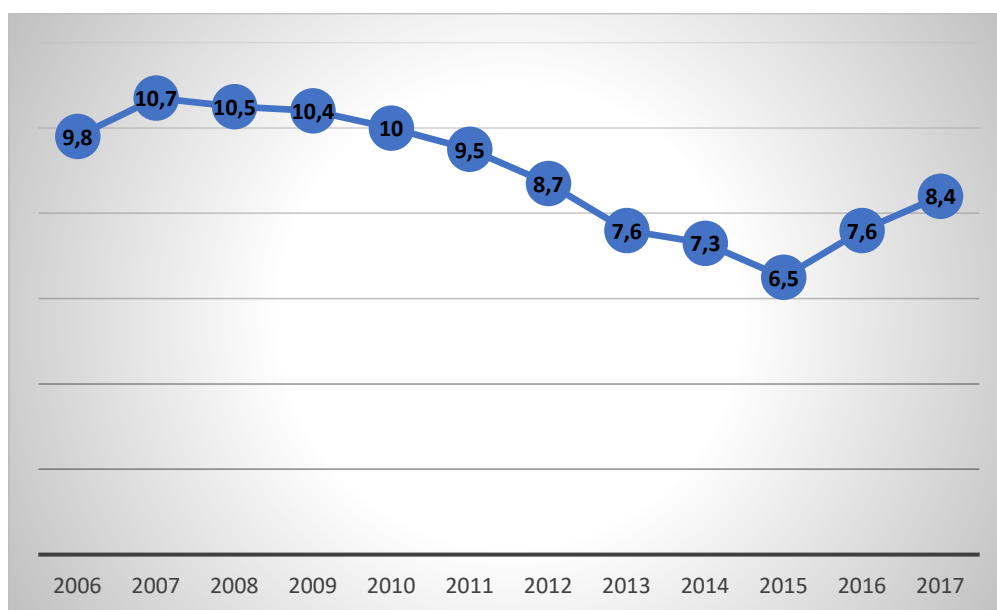
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Η πορεία της πλήρους απασχόλησης από το 2006 έως και το 2009 καταγράφεται ανοδική, κατά 3,3 χιλ. εργαζομένους περισσότερους το 2009 σε σχέση με το 2006. Το 2010 μέχρι και το 2013 μειώνεται κατά 20,7 χιλ. απασχολούμενους ενώ το 2014 αυξάνεται στους 75,1 χιλ. Τη διετία 2015-2016 σημειώνεται πτώση ενώ το 2017 αυξάνονται οι απασχολούμενοι στους 76,2 χιλ. Όμως εάν συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 υπάρχει πτώση του αριθμού των εργαζομένων κατά 16,7 χιλ. Επίσης, οι περισσότεροι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση εντοπίζονται το 2009 (96,2 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2013 (69,5 χιλ.) (διάγραμμα 4.5.2).



Διάγραμμα 4.5.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.5.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Η μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας αυξάνεται τη διετία 2006-2007 φτάνοντας τους 10,7 χιλ. εργαζομένους. Από το 2007 έως και το 2015 υπάρχει μείωση του αριθμού τους φτάνοντας το 2015 τους 6,5 χιλ. εργαζομένους, μείωση κατά 4 χιλ. απασχολούμενους. Τα δύο επόμενα χρόνια αυξάνονται φτάνοντας το 2017 τους 8,4 χιλ. Όμως, εάν συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 παρατηρούμε ότι υπάρχει πτώση κατά 1,4 χιλ. εργαζόμενους μερικής απασχόλησης (διάγραμμα 4.5.3).

4.6 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Ηπείρου

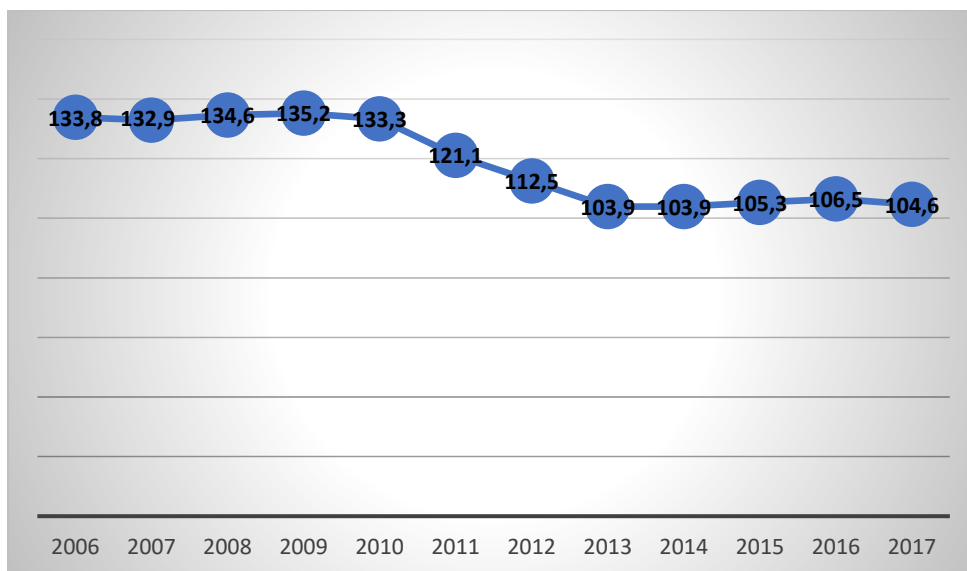
Στον πίνακα 4.6.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Ηπείρου, το σύνολο των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση.

Διαπιστώνουμε ότι μέχρι το 2007 το σύνολο των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Ηπείρου μειώνεται κατά 100 άτομα, φτάνοντας τους 132,9 χιλ. εργαζόμενους. Τη διετία 2008-2009 αυξάνεται κατά 600 άτομα, φτάνοντας τους 135,2 χιλ. απασχολούμενους. Από το 2010 έως και το 2014 ο αριθμός τους μειώνεται, φτάνοντας τους 103,9 χιλ. απασχολούμενους. Η μείωση αυτή είναι της τάξης των 31,3 χιλ. απασχολούμενων. Τη διετία 2015-2016 αυξάνονται πάλι, φτάνοντας τους 106,5 χιλ. διαφορά κατά 2,6 χιλ. απασχολούμενους. Το 2017 υπάρχει μια πτώση τους κατά 1,9 χιλ. απασχολούμενους. Οι περισσότεροι απασχολούμενοι εντοπίζονται το 2006 (133,8 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2013 και 2014 καθώς έχουν τον ίδιο αριθμό απασχολούμενων (103,9 χιλ.). Εάν συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μείωση των απασχολούμενων κατά 29,2 χιλ. εργαζόμενους (Πίνακας 4.6.1. και διάγραμμα 4.6.1).

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣ Η	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣ Η	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ Σ
2006	133,8	125,7	8,1	0,18%	0,19%
2007	132,9	124,6	8,3	0,18%	0,19%
2008	134,6	124,9	9,7	0,21%	0,22%
2009	135,2	123,5	11,7	0,26%	0,27%
2010	133,3	120,2	13,1	0,30%	0,32%
2011	121,1	109,7	11,4	0,28%	0,30%
2012	112,5	103,1	9,5	0,26%	0,28%
2013	103,9	96,1	7,8	0,22%	0,24%
2014	103,9	96,6	7,3	0,21%	0,23%
2015	105,3	98,2	7,1	0,20%	0,22%
2016	106,5	98,1	8,4	0,23%	0,25%
2017	104,6	98,2	6,5	0,17%	0,19%
ΣΥΝΟΛ Ο	1427,6	1318,9	108,9	7,63%	8,26%

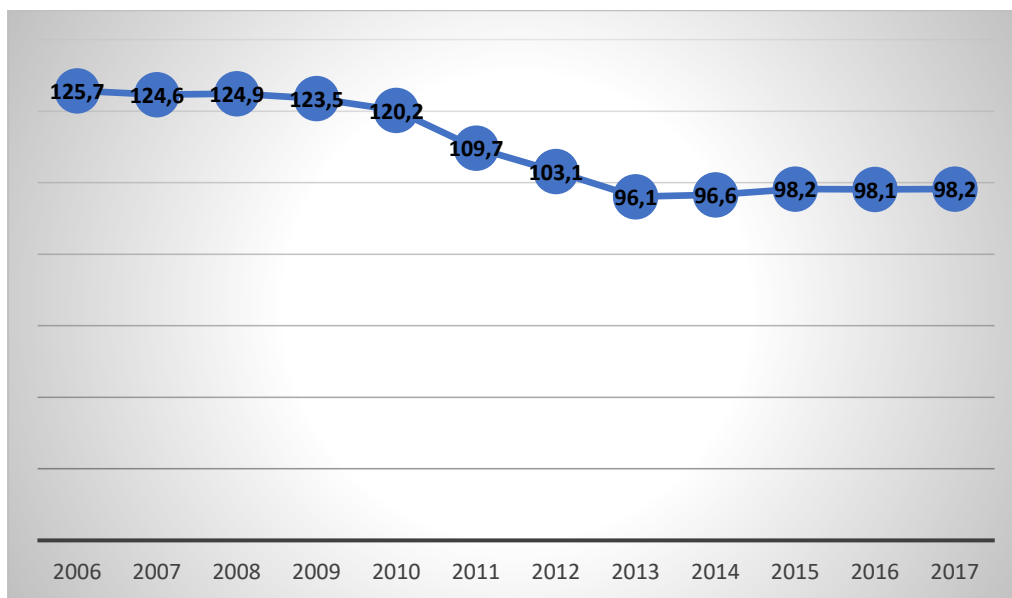
**Πίνακας 4.6.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ηπείρου
περιόδου 2006-2017**

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ, Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.6.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Ηπείρου περιόδου 2006-2017

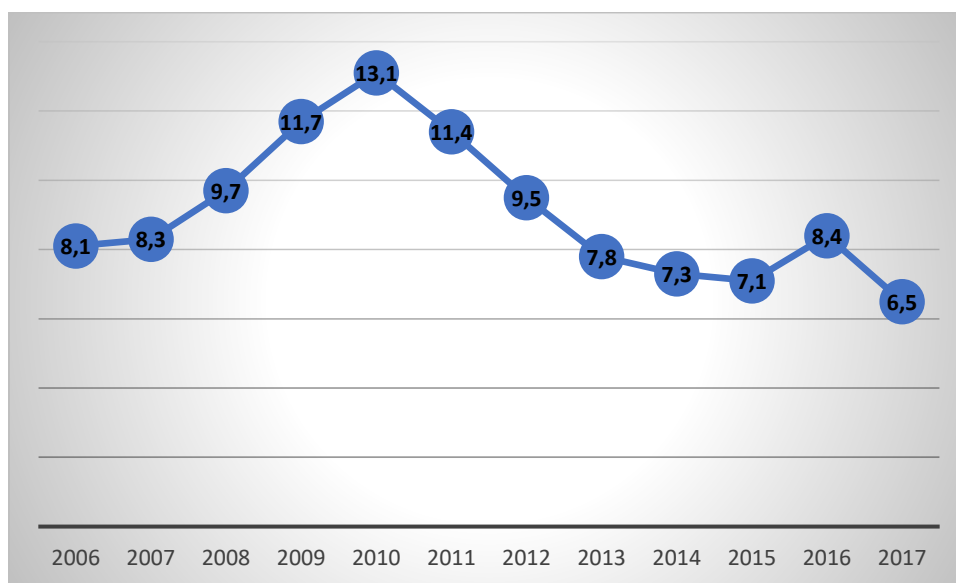
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.6.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Ηπείρου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Όσον αφορά την πλήρη απασχόληση στην Περιφέρεια Ηπείρου, διαπιστώνουμε ότι το 2007 υπάρχει μία μικρή μείωση των εργαζομένων από 125,7 χιλ. που ήταν το 2006 σε 124,6 χιλ. το 2007. Το 2008 υπάρχει μία αύξηση κατά 300 εργαζομένους ενώ από το 2009 έως το 2013 υπάρχει μία μείωση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, φτάνοντας το 2013 τους 96,1 χιλ. Το 2014 και 2015 υπάρχει αύξησή τους ενώ το 2016 και 2017 οριακά μειώνονται και αυξάνονται κατά 100 άτομα αντίστοιχα (διάγραμμα 4.6.2).



Διάγραμμα 4.6.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ηπείρου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Η μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Ηπείρου αυξάνεται από το 2006 έως και το 2010 φτάνοντας μάλιστα το 2010 στο μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων μερικής απασχόλησης 13,1 χιλ. άτομα. Όμως από το 2011 έως και το 2015 μειώνεται για να φτάσει τους 7,1 χιλ. εργαζομένους, μείωση κατά 6 χιλ. εργαζομένους. Το 2016 αυξάνεται φτάνοντας τους 8,4 χιλ., αύξηση κατά 1,3 χιλ. ενώ το 2017 μειώνεται πάλι στους 6,5 χιλ. εργαζομένους μερικής απασχόλησης. Εάν συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 υπάρχει μείωση των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης κατά 1,6 χιλ. άτομα (διάγραμμα 4.6.3).

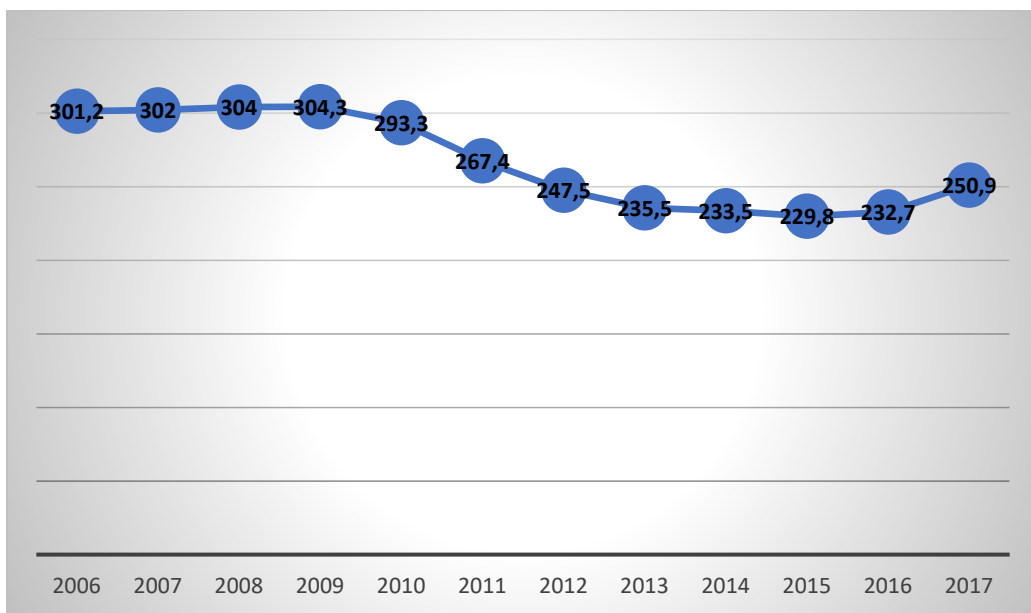
4.7 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Θεσσαλίας

Στον πίνακα 4.7.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Θεσσαλίας, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	301,2	281,5	19,6	0,43%	0,46%
2007	302	282	19,2	0,42%	0,45%
2008	304	282,5	21,5	0,47%	0,49%
2009	304,3	280,1	24,2	0,53%	0,57%
2010	293,3	270,3	23	0,52%	0,56%
2011	267,4	243,2	24,2	0,60%	0,64%
2012	247,5	224,4	23,1	0,63%	0,68%
2013	235,5	205,1	30,4	0,87%	0,95%
2014	233,5	197,8	35,7	1,01%	1,12%
2015	229,8	199,1	30,7	0,85%	0,94%
2016	232,7	202,4	30,3	0,82%	0,92%
2017	250,9	213,7	37,2	0,99%	1,10%
ΣΥΝΟΛΟ	3202,1	2882,1	319,1	8,14%	8,88%

**Πίνακας 4.7.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας
περιόδου 2006-2017**

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

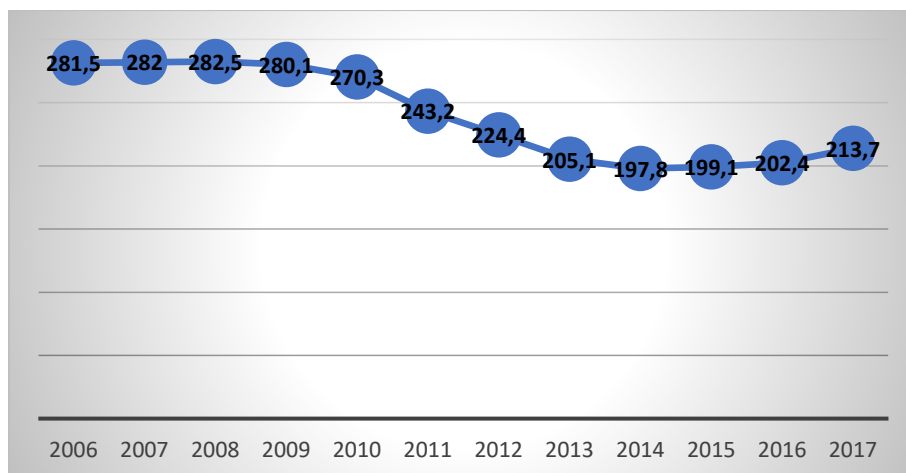


Διάγραμμα 4.7.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Θεσσαλίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

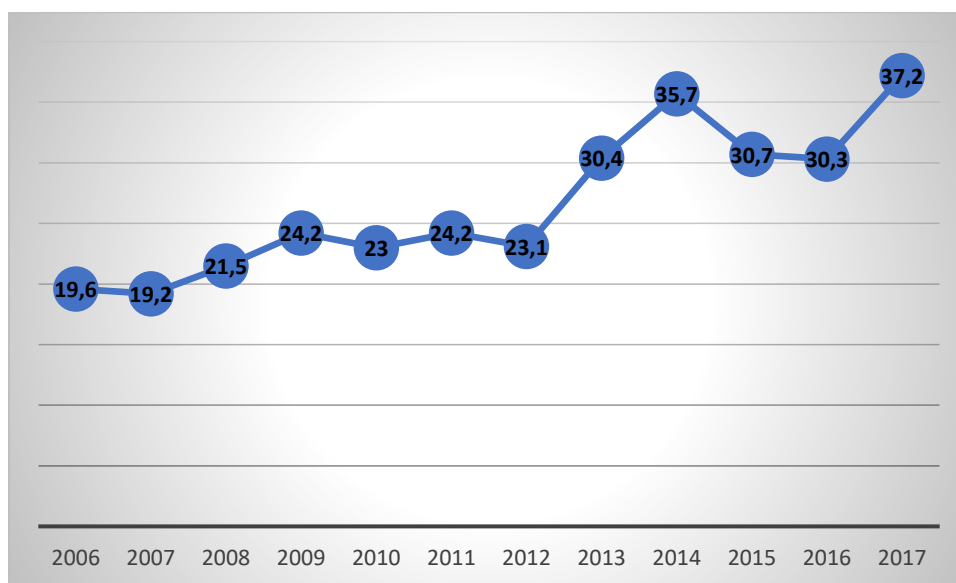
Διαπιστώνουμε ότι μέχρι το 2009 το σύνολο των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Θεσσαλίας εμφανίζεται αυξανόμενο, φτάνοντας τους 304,3 χιλ. εργαζόμενους. Όμως από το 2010 και μέχρι το 2015 το σύνολο των απασχολούμενων μειώνεται, φτάνοντας τους 229,8 χιλ. εργαζόμενους. Τα επόμενα δύο έτη ο αριθμός τους αυξάνεται φτάνοντας το 2017 τους 250,9 χιλ. απασχολούμενους. Εάν συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μείωση των απασχολούμενων κατά 50,3 χιλ. εργαζόμενους (διάγραμμα 4.7.1).

Οι απασχολούμενοι με πλήρη απασχόληση μέχρι και το 2008 αυξάνονται κατά 1000 άτομα. Από το 2009 έως και το 2014 μειώνονται φτάνοντας τους 197,8 χιλ., μείωση κατά 84,7 χιλ. πλήρως απασχολούμενους. Από το 2015 έως και το 2017 αυξάνονται, φτάνοντας το 2017 τους 213,7 χιλ., αύξηση κατά 15,9 χιλ. απασχολούμενους. Ο μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων σημειώνεται το 2008 (282,5 χιλ.) ενώ ο μικρότερος το 2014 (197,8 χιλ.). Εάν συγκρίνουμε το 2017 με το 2006 διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μείωση των πλήρως απασχολούμενων κατά 67,8 χιλ. εργαζόμενους (διάγραμμα 4.7.2).



Διάγραμμα 4.7.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.7.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Η μερική απασχόληση το 2007 είχε λιγότερους εργαζομένους κατά 400 άτομα σε σχέση με το 2006. Τα δύο επόμενα έτη αυξάνεται ο αριθμός τους φτάνοντας το 2009 τους 24,2 χιλ. εργαζομένους ενώ το 2010 μειώνεται κατά 1200 εργαζομένους για να αυξηθεί εκ νέου το 2011 στους 24,2 χιλ. Το 2012 ο αριθμός τους μειώθηκε εκ νέου φτάνοντας τους 23,1 χιλ. εργαζομένους. Όμως από το 2013 έως και το 2014 ο αριθμός τους αυξήθηκε κατά πολύ φτάνοντας δε το 2014 στους 35,7 χιλ. εργαζομένους. Τα επόμενα έτη μειώθηκε πάλι ο αριθμός τους φτάνοντας το 2016 τους 30,3 χιλ. εργαζομένους ενώ το 2017 έφτασε στην υψηλότερη τιμών όλων των ετών, στους 37,2 χιλ. εργαζομένους. Το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μία αύξηση της μερικής απασχόλησης κατά 17,6 χιλ. εργαζομένους (διάγραμμα 4.7.3).

4.8 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων

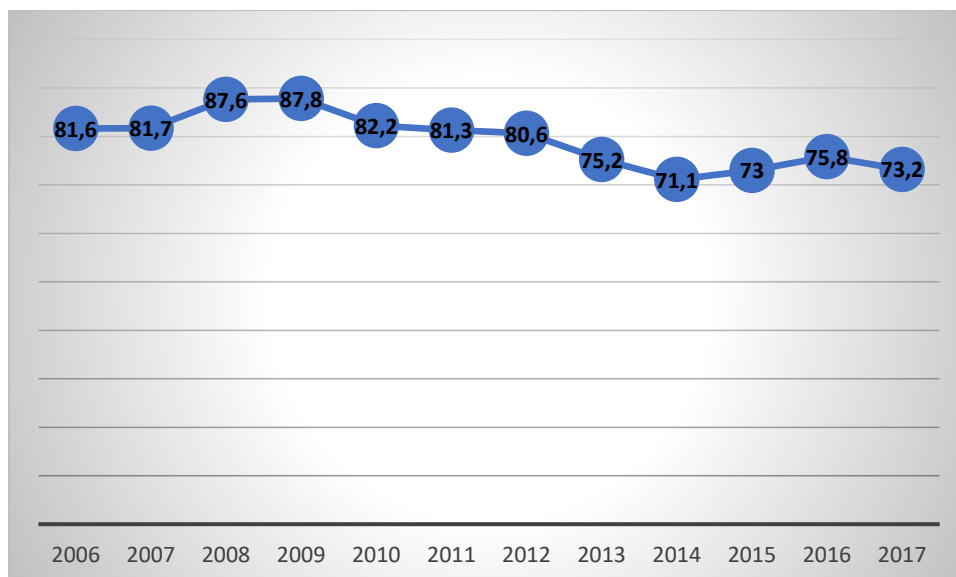
Στον πίνακα 4.8.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

Διαπιστώνεται ότι μέχρι και το 2009 το σύνολο των απασχολούμενων αυξήθηκε φτάνοντας τους 87,8 χιλ. εργαζομένους. Από το 2010 και μέχρι το 2014 μειώθηκε φτάνοντας τους 71,1 χιλ. εργαζομένους ενώ από τη διετία 2015 και 2016 αυξήθηκε εκ νέου φτάνοντας τους 75,8 χιλ. εργαζομένους. Το 2017 υπήρχε μείωσή τους φτάνοντας τους 73,2 χιλ. εργαζομένους. Η μείωση των εργαζομένων του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 8,4 χιλ. εργαζομένους. Επίσης ο μεγαλύτερος αριθμός των απασχολούμενων εντοπίζεται το 2009 (87,8 χιλ.) ενώ ο μικρότερος το 2014 (71,1 χιλ.) (Πίνακας 4.8.1 και διάγραμμα 4.8.1).

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	81,6	76,9	4,7	0,10%	0,11%
2007	81,7	78,2	3,5	0,08%	0,08%
2008	87,6	83,2	4,5	0,10%	0,10%
2009	87,8	83,1	4,7	0,10%	0,11%
2010	82,2	78	4,2	0,10%	0,10%
2011	81,3	74,9	6,4	0,16%	0,17%
2012	80,6	69,5	11,1	0,30%	0,33%
2013	75,2	68,9	6,3	0,18%	0,20%
2014	71,1	67,2	3,9	0,11%	0,12%
2015	73	69,9	3,1	0,09%	0,09%
2016	75,8	71,5	4,3	0,12%	0,13%
2017	73,2	68,5	4,7	0,13%	0,14%
ΣΥΝΟΛΟ	951,1	889,8	61,4	6,46%	6,90%

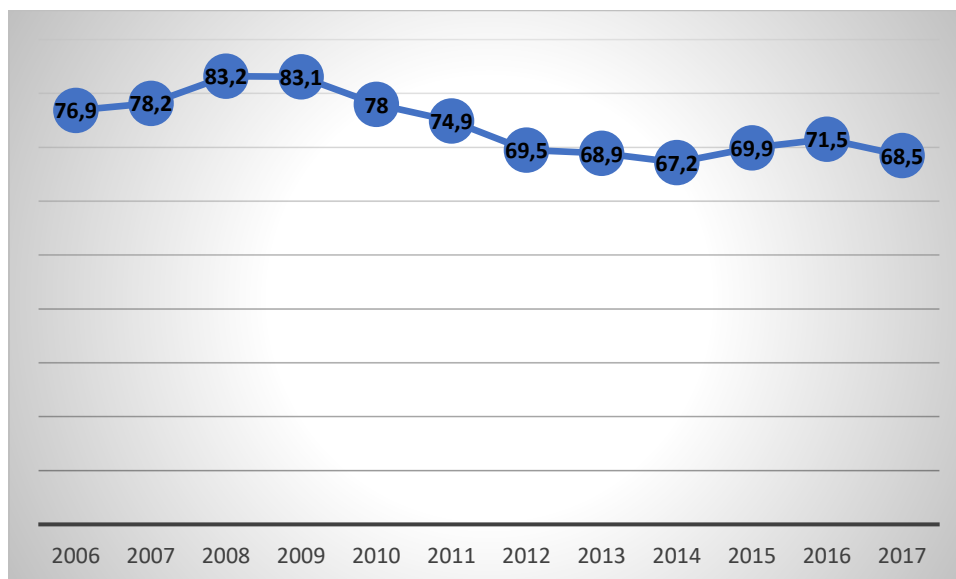
**Πίνακας 4.8.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ιονίων
Νήσων περιόδου 2006-2017**

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.8.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων περιόδου 2006-2017

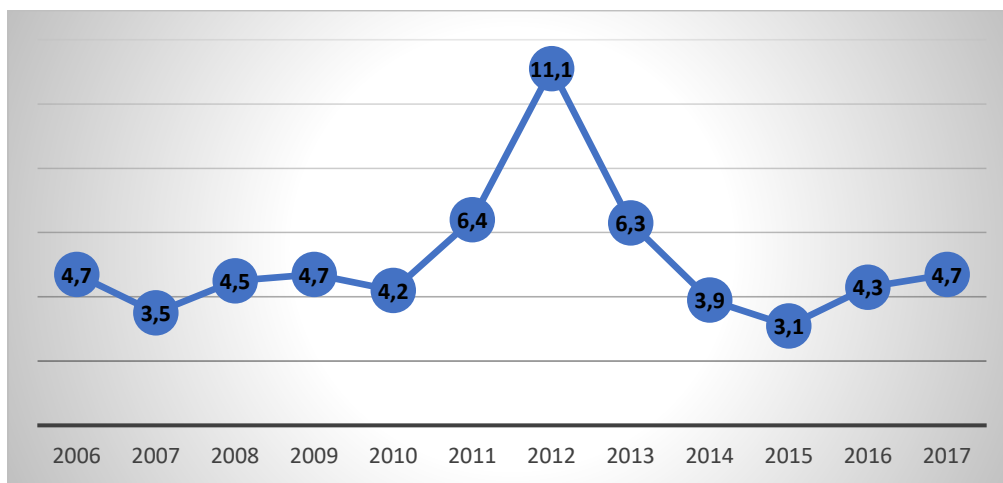
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.8.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Η πλήρης απασχόληση, από 76,9 χιλ. εργαζομένους που απασχολούσε το 2006 έφτασε το 2008 τους 83,2 χιλιάδες ενώ μέχρι το 2014 μειώθηκε φτάνοντας τους 67,2 χιλιάδες. Τα δύο επόμενα χρόνια αυξήθηκαν ξανά φτάνοντας το 2016 τους 71,5 χιλιάδες ενώ το 2017 μειώθηκαν φτάνοντας τους 68,5 χιλιάδες. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε πλήρη απασχόληση εντοπίζονται το 2008 (83,2 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2014 (67,2 χιλ.). Επίσης η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 8,4 χιλιάδες λιγότεροι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης (διάγραμμα 4.8.2).



**Διάγραμμα 4.8.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων
περιόδου 2006-2017**

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Η μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων μειώνεται το 2007 σε σχέση με το 2006 κατά 1,2 χιλ. εργαζομένους. Μέχρι το 2009 αυξάνεται κατά 14,2 χιλιάδες εργαζομένους ενώ το 2010 μειώνεται κατά 500 εργαζομένους. Όμως, το 2011 και 2012 ο αριθμός των εργαζομένων μερικής απασχόλησης αυξάνεται ραγδαία και μάλιστα σχεδόν διπλάσια. Έτσι, φτάνουν το 2012 τους 11,1 χιλ. εργαζομένους, το μεγαλύτερο αριθμό σε όλη τη χρονική περίοδο που εξετάζουμε. Τα επόμενα χρόνια έως το 2015 ο αριθμός τους μειώνεται φτάνοντας τους 3,1 χιλ. ενώ τα επόμενα χρόνια αυξάνεται φτάνοντας το 2017 τους 4,7 χιλ. εργαζομένους. Επίσης στην Περιφέρεια αυτή διαπιστώνουμε ότι το 2017 και το 2006 υπάρχει ίδιος αριθμός εργαζομένων με μερική απασχόληση, δηλ. 4,7 χιλ. άτομα (διάγραμμα 4.8.3).

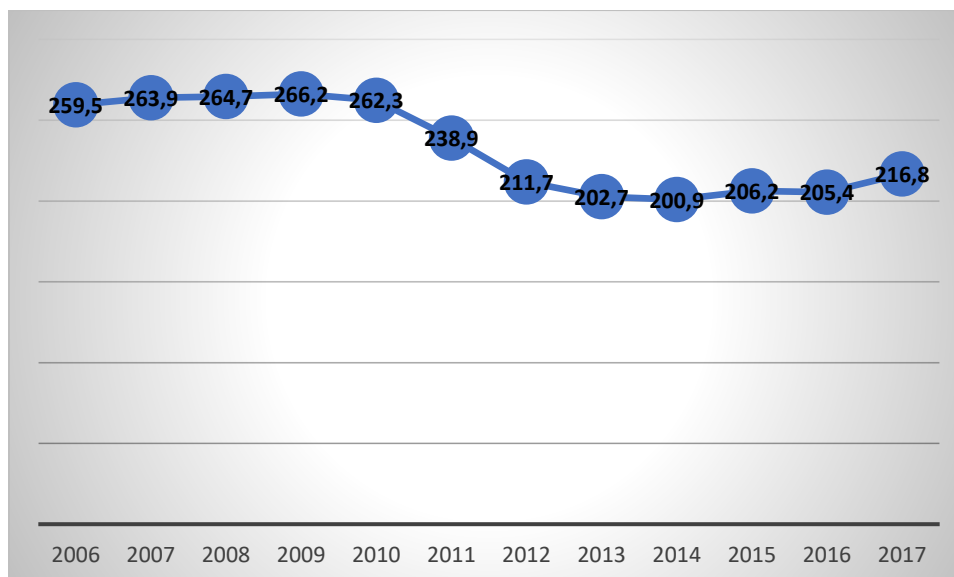
4.9 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας

Στον πίνακα 4.9.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	259,5	247,7	11,8	0,26%	0,28%
2007	263,9	252	11,9	0,26%	0,28%
2008	264,7	249,8	15	0,33%	0,34%
2009	266,2	250,1	16,1	0,35%	0,38%
2010	262,3	248,5	13,8	0,31%	0,34%
2011	238,9	224,9	14	0,35%	0,37%
2012	211,7	198,8	13	0,35%	0,38%
2013	202,7	189,9	12,7	0,36%	0,40%
2014	200,9	186	14,9	0,42%	0,47%
2015	206,2	187,9	18,3	0,51%	0,56%
2016	205,4	182,5	22,9	0,62%	0,69%
2017	216,8	195	21,8	0,58%	0,64%
ΣΥΝΟΛΟ	2799,2	2613,1	186,2	6,65%	7,13%

Πίνακας 4.9.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

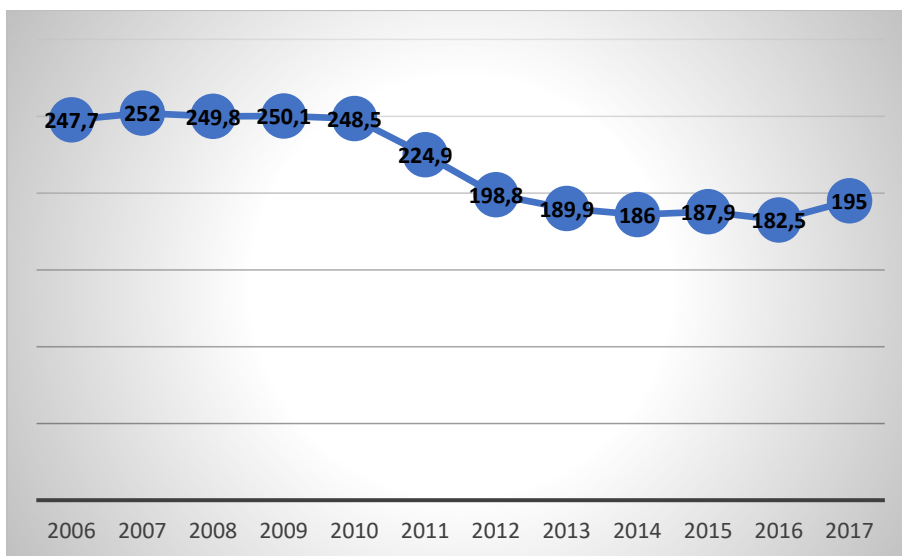


Διάγραμμα 4.9.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

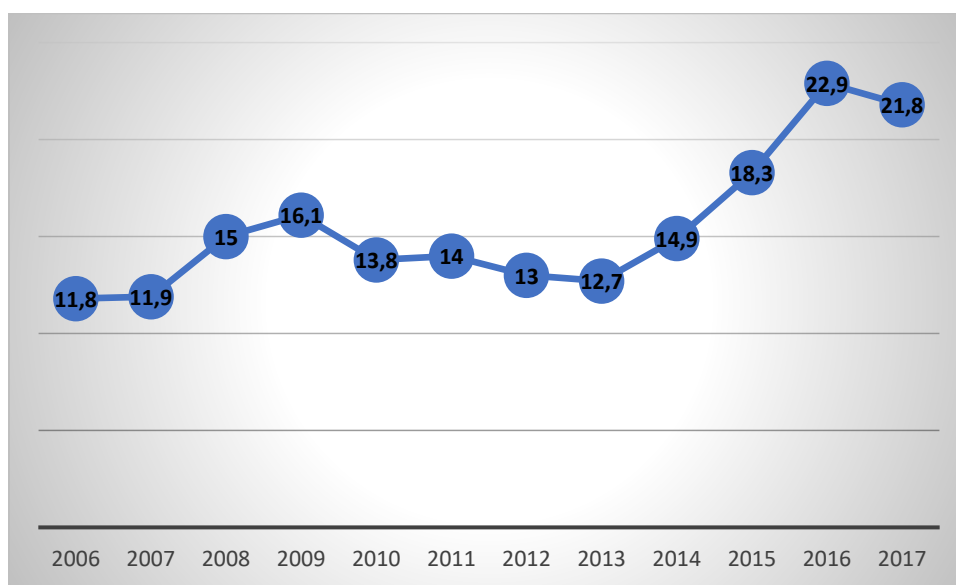
Διαπιστώνεται ότι το σύνολο των απασχολουμένων, μέχρι και το 2009 είχε αύξηση φτάνοντας τους 266,2 χιλ. απασχολουμένους, αύξηση κατά 6,7 χιλ. άτομα. Από το 2010 έως και το 2014 υπάρχει μείωση του αριθμού τους, φτάνοντας το 2014 τους 200,9 χιλιάδες, μείωση κατά 65,3 χιλ., ενώ το 2015 υπάρχει μια μικρή αύξησή τους, το 2016 μια μικρή μείωσή τους για να αυξηθούν εκ νέου το 2017 φτάνοντας τους 216,8 χιλιάδες. Εάν συγκρίνουμε το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μείωση των απασχολουμένων κατά 42,7 χιλ. άτομα (διάγραμμα 4.9.1).

Το σύνολο των εργαζομένων σε πλήρη απασχόληση αυξήθηκε το 2007 σε σχέση με το 2006 κατά 4,3 χιλιάδες. Το 2008 μειώθηκε λίγο κατά 2,2 χιλιάδες αλλά το 2009 αυξήθηκε εκ νέου κατά 1,6 χιλιάδες. Από το 2010 έως και το 2014 μειώθηκε φτάνοντας τους 186 χιλιάδες εργαζόμενους ενώ αυξήθηκε το 2015 φτάνοντας τους 187,9 χιλ., το 2016 μειώθηκε πάλι ενώ το 2017 αυξήθηκε φτάνοντας τους 195 χιλ. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εντοπίζονται το 2007 (252 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2016 (182,5 χιλ.). Εάν συγκρίνουμε το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μείωση των πλήρως απασχολουμένων κατά 52,7 χιλ. άτομα (διάγραμμα 4.9.2).



Διάγραμμα 4.9.2: Εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.9.3: Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Όσον αφορά τη μερική απασχόληση διαπιστώνουμε ότι υπήρχε αύξηση από το 2006 μέχρι και το 2009 κατά 4,3 χιλ. άτομα. Το 2010 η μερική απασχόληση έπεσε στο 13,8, μείωση κατά 2,3 χιλ. άτομα ενώ το 2011 αυξήθηκε κατά 200 άτομα. Το 2012-2013 υπήρχε πάλι μείωση κατά 1,3 χιλ. άτομα σε σχέση με το 2011 ενώ από το 2013 έως και το 2016 υπήρχε αύξηση κατά 9,9 χιλ. σε σχέση με το 2012. Το 2017 υπήρχε πτώση κατά 1,1 χιλ. άτομα. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση εντοπίζονται το 2016 (22,9 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2006 (11,8 χιλ.). (διάγραμμα 4.9.3).

Όμως, αυτό που είναι αξιοσημείωτο στην Περιφέρεια αυτή είναι ότι το 2017 υπάρχει μεγάλη αύξηση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε σχέση με το 2006, αύξηση κατά 10 χιλιάδες εργαζομένους. Αυτό δεν το έχουμε συναντήσει σε άλλες Περιφέρειες μέχρι στιγμής.

4.10 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας

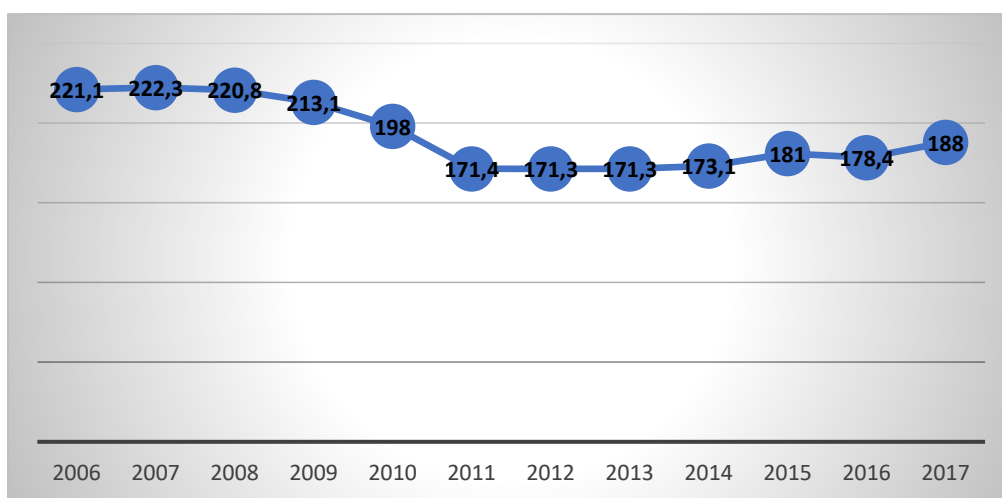
Στον πίνακα 4.10.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας, το σύνολο των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση.

Διαπιστώνεται ότι το σύνολο των απασχολούμενων αυξάνεται το 2007 σε σχέση με το 2006 κατά 1,2 χιλ. Από το 2008 και μέχρι το 2013 μειώνεται συνεχώς φτάνοντας το 2013 τους 171,3 χιλ. μείωση κατά 51 χιλ. σε σχέση με το 2008. Το 2014 και το 2015 υπάρχει αύξηση κατά 9,7 χιλ. το 2015 σε σχέση με το 2013. Το 2016 μειώνεται εκ νέου κατά 2,6 χιλ. σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο, ενώ το 2017 υπάρχει αύξηση κατά 9,6 χιλ. σε σχέση με το 2016. Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 33,1 χιλ. απασχολούμενους λιγότερο (Πίνακας 4.10.1 και διάγραμμα 4.10.1).

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	221,1	202,9	18,2	0,40%	0,43%
2007	222,3	203,4	18,9	0,41%	0,44%
2008	220,8	203,6	17,2	0,37%	0,40%
2009	213,1	198,1	15,8	0,35%	0,37%
2010	213,1	197,7	15,5	0,35%	0,38%
2011	198	183,1	14,9	0,37%	0,39%
2012	171,4	158,3	13,1	0,35%	0,38%
2013	171,3	159,5	11,8	0,34%	0,37%
2014	173,1	160	13,1	0,37%	0,41%
2015	181	164,9	16,2	0,45%	0,50%
2016	178,4	158,4	20	0,54%	0,60%
2017	188	164,4	23,5	0,63%	0,69%
ΣΥΝΟΛΟ	2351,6	2154,3	198,2	8,43%	9,20%

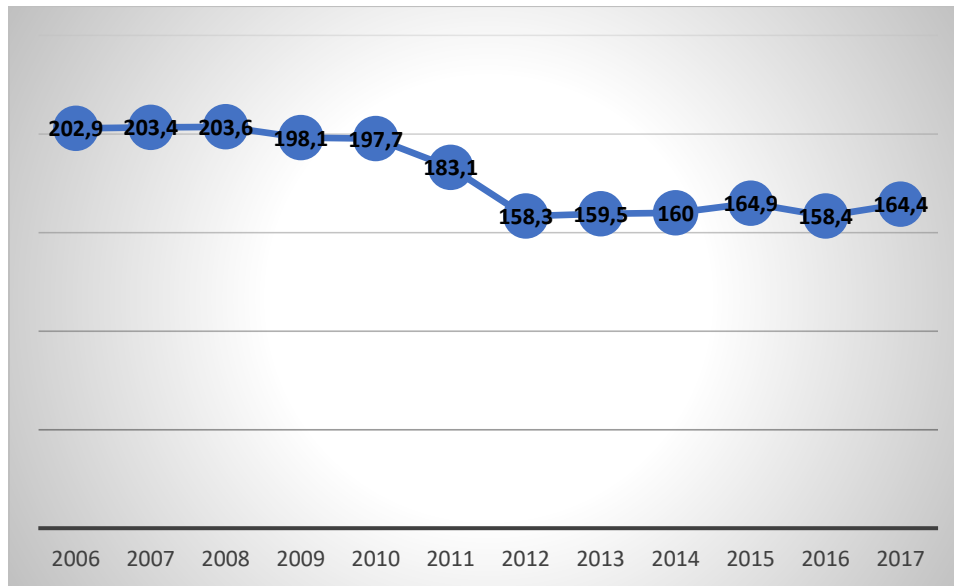
**Πίνακας 4.10.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Στερεάς
Ελλάδας περιόδου 2006-2017**

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



**Διάγραμμα 4.10.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Στερεάς
Ελλάδας περιόδου 2006-2017**

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

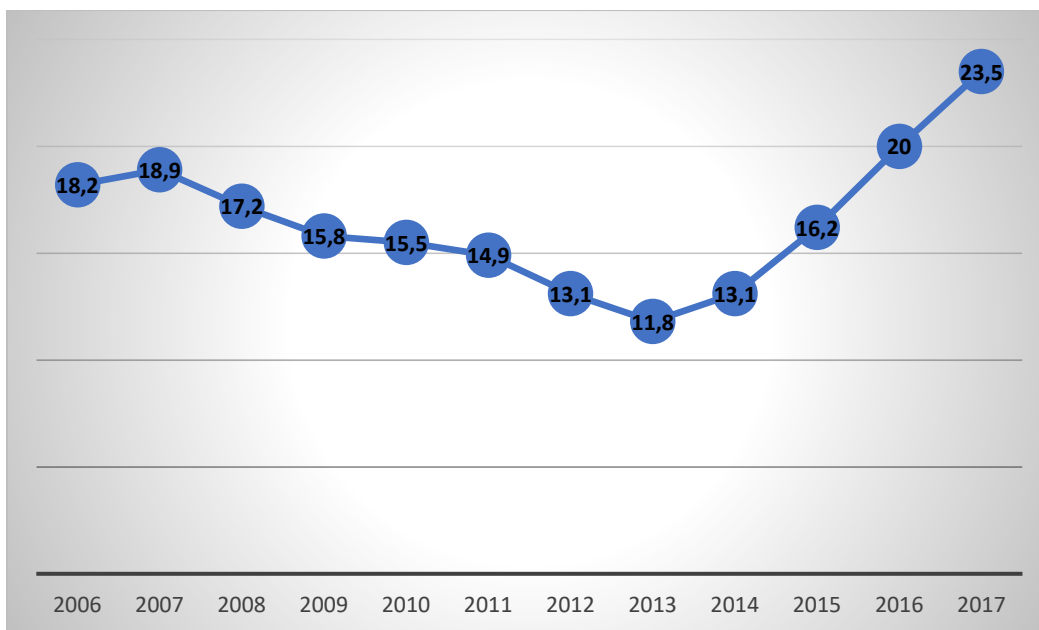


Διάγραμμα 4.10.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Το σύνολο της πλήρους απασχόλησης αυξάνεται από το 2006 έως το 2008 ενώ από το 2009 μέχρι και το 2012 μειώνεται κατά 45,3 χιλ. άτομα σε σχέση με το 2008, φτάνοντας το 2012 τα 158,3 χιλ. άτομα. Το 2013 μέχρι το 2015 αυξάνεται πάλι κατά 6,6 χιλ. εργαζόμενους σε σχέση με το 2012 φτάνοντας το 2015 τους 164,9 χιλ. απασχολούμενους. Το 2016 υπάρχει μείωση ενώ το 2017 αύξηση. Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 38,5 χιλ. απασχολούμενους λιγότερο. Οι λιγότεροι απασχολούμενοι με πλήρες ωράριο εντοπίζονται το 2012 (158,3 χιλ.) ενώ οι περισσότεροι το 2008 (203,6 χιλ.) (διάγραμμα 4.10.2).

Η μερική απασχόληση της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας αυξάνεται το 2007 σε σχέση με το 2006 κατά 700 άτομα. Όμως τα επόμενα χρόνια και μέχρι και το 2013 συνεχώς μειώνεται, φτάνοντας το 2013 τους 11,8 χιλ. εργαζομένους, τιμή που είναι η μικρότερη σε όλη την εξεταζόμενη χρονική περίοδο. Από το 2014 και μετά όμως ο αριθμός συνεχώς αυξάνεται, φτάνοντας το 2017 τους 23,5 χιλ. μερικώς απασχολούμενους, τιμή που είναι η μεγαλύτερη όλα αυτά τα χρόνια. Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 5,3 χιλ. μερικώς απασχολούμενους περισσότερο (διάγραμμα 4.10.3).



Διάγραμμα 4.10.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

4.11 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Αττικής

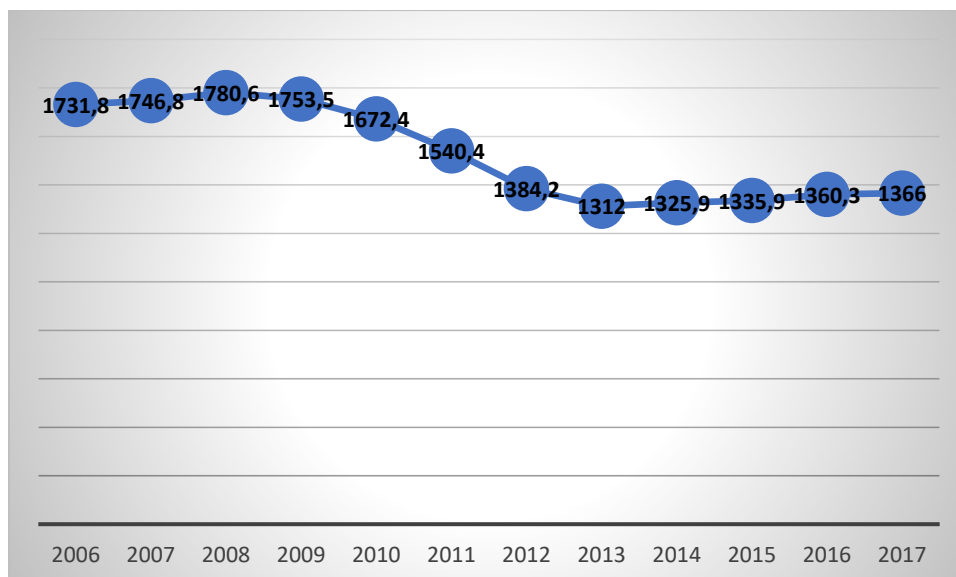
Στον πίνακα 4.11.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Αττικής, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	1731,8	1650,6	81,2	1,79%	1,90%
2007	1746,8	1670,2	76,6	1,68%	1,78%
2008	1780,6	1707,3	73,3	1,59%	1,69%
2009	1753,5	1664	89,5	1,96%	2,09%
2010	1672,4	1579,4	93	2,12%	2,27%
2011	1540,4	1451,1	89,3	2,20%	2,37%
2012	1384,2	1276,8	107,4	2,91%	3,15%
2013	1312	1188,2	123,9	3,53%	3,86%
2014	1325,9	1183,3	142,6	4,03%	4,46%
2015	1335,9	1188,2	147,7	4,09%	4,52%
2016	1360,3	1208	152,2	4,14%	4,60%
2017	1366	1216,5	149,5	3,98%	4,42%
ΣΥΝΟΛΟ	18309,8	16983,6	1326,2	7,24%	7,81%

**Πίνακας 4.11.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής
περιόδου 2006-2017**

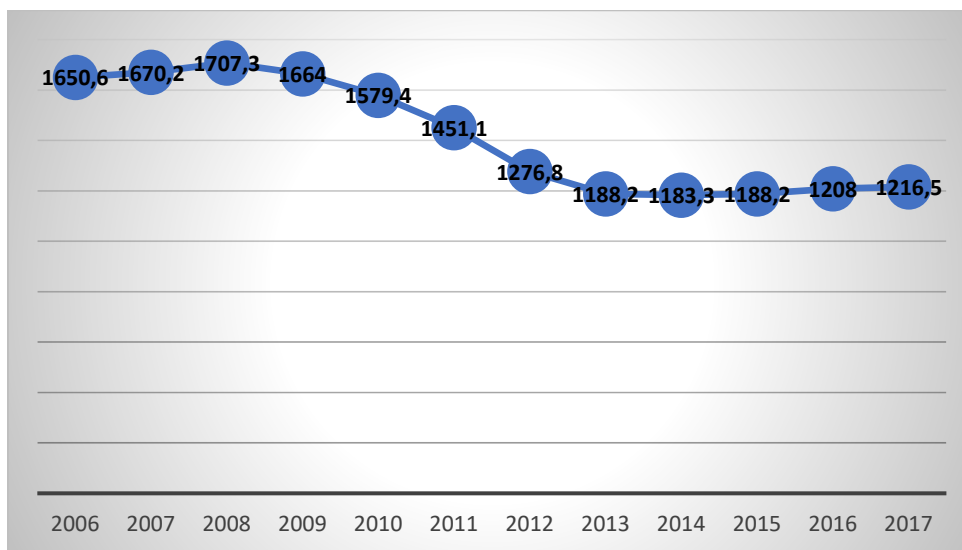
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Διαπιστώνεται ότι στο σύνολο των απασχολούμενων υπάρχει μία αύξηση από το 2006 έως και το 2008 κατά 48,8α χιλ. άτομα. Από το 2009 και μέχρι και το 2013 υπήρχε μία μείωση του συνόλου των απασχολούμενων. Η μείωση του 2013 σε σχέση με το 2008 είναι κατά 468,6 χιλ. εργαζομένους λιγότερο. Από το 2014 έως και το 2017 υπάρχει αύξηση των απασχολούμενων κατά 54 χιλ. Οι λιγότεροι εργαζόμενοι εντοπίζονται το 2013 (1312 χιλ.) ενώ οι περισσότεροι το 2008 (1780,6 χιλ.). Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 365,8 χιλ. απασχολούμενους λιγότερο (Πίνακας 4.11.1 και διάγραμμα 4.11.1).



Διάγραμμα 4.11.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Αττικής περιόδου 2006-2017

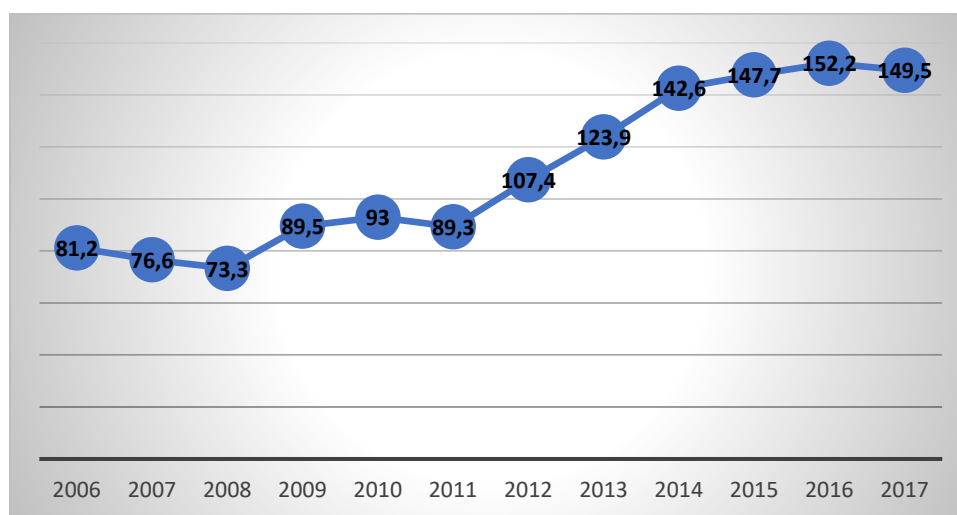
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.11.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Σχεδόν ίδια πορεία ακολουθεί και η εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής. Πιο συγκεκριμένα υπήρχε αύξηση μέχρι και το 2008 σε σχέση με το 2006 κατά 56,7 χιλ. εργαζομένους, ενώ από το 2009 έως και το 2014 μείωση κατά 524 χιλ. εργαζομένους. Από το 2015 μέχρι και το 2017 υπάρχει αύξηση των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης κατά 33,2 χιλ.. Οι λιγότεροι εργαζόμενοι εντοπίζονται το 2014 (1183,3 χιλ.) ενώ οι περισσότεροι το 2008 (1707,3 χιλ.). Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 434,1 χιλ. λιγότερους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (διάγραμμα 4.11.2).



Διάγραμμα 4.11.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Αττικής περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Η μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Αττικής εμφανίζεται μειωμένη από το 2006 έως και το 2008 κατά 7,9 χιλ. εργαζομένους. Τα επόμενα δύο χρόνια αυξάνεται φτάνοντας τους 93 χιλ. εργαζομένους, αύξηση κατά 19,7 χιλ. ενώ το 2011 μειώνεται εκ νέου κατά 3,7 χιλ. Όμως τα επόμενα χρόνια από το 2011 και το 2016 οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης αυξάνονται κατά 62,9 χιλ. ενώ το 2017 μειώνονται κατά 2,7 χιλ. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης εντοπίζονται το 2016 (152,2 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2008 (73,3 χιλ.). Επίσης το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει αύξηση εργαζομένων μερικής απασχόλησης κατά 68,3 χιλ. (διάγραμμα 4.11.3).

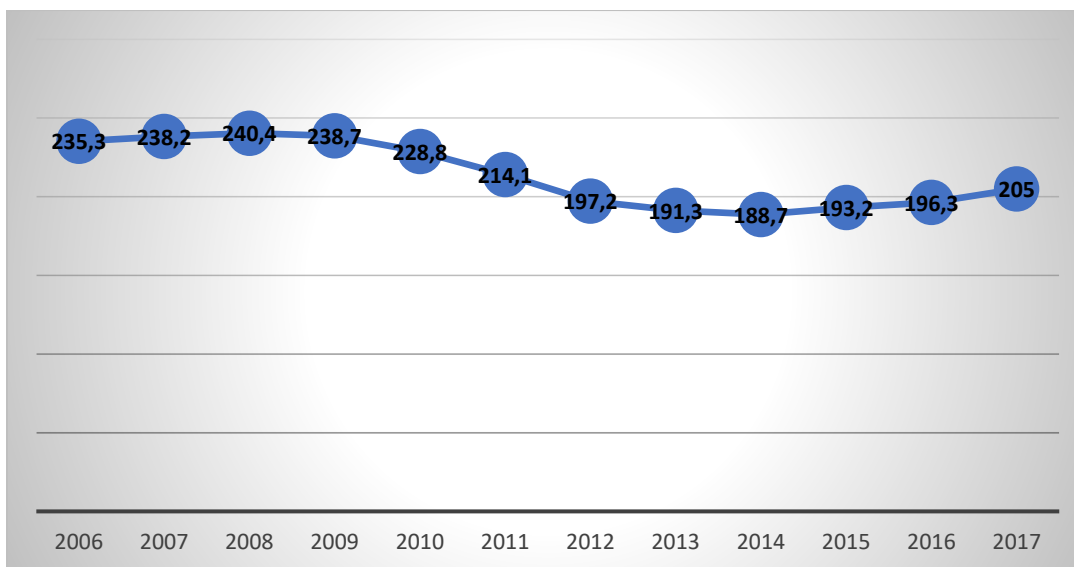
4.12 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Πελοποννήσου

Στον πίνακα 4.12.1 καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Πελοποννήσου, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	235,3	217,8	17,5	0,39%	0,41%
2007	238,2	221,5	16,7	0,37%	0,39%
2008	240,4	224,9	15,5	0,34%	0,36%
2009	238,7	224,4	14,3	0,31%	0,33%
2010	228,8	213,3	15,6	0,36%	0,38%
2011	214,1	198,8	15,3	0,38%	0,41%
2012	197,2	183,7	13,5	0,37%	0,40%
2013	191,3	176,1	15,2	0,43%	0,47%
2014	188,7	169,6	19	0,54%	0,59%
2015	193,2	175,3	17,9	0,50%	0,55%
2016	196,3	179,4	16,9	0,46%	0,51%
2017	205	188,5	16,5	0,44%	0,49%
ΣΥΝΟΛΟ	2567,2	2373,3	193,9	7,55%	8,17%

**Πίνακας 4.12.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια
Πελοποννήσου περιόδου 2006-2017**

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

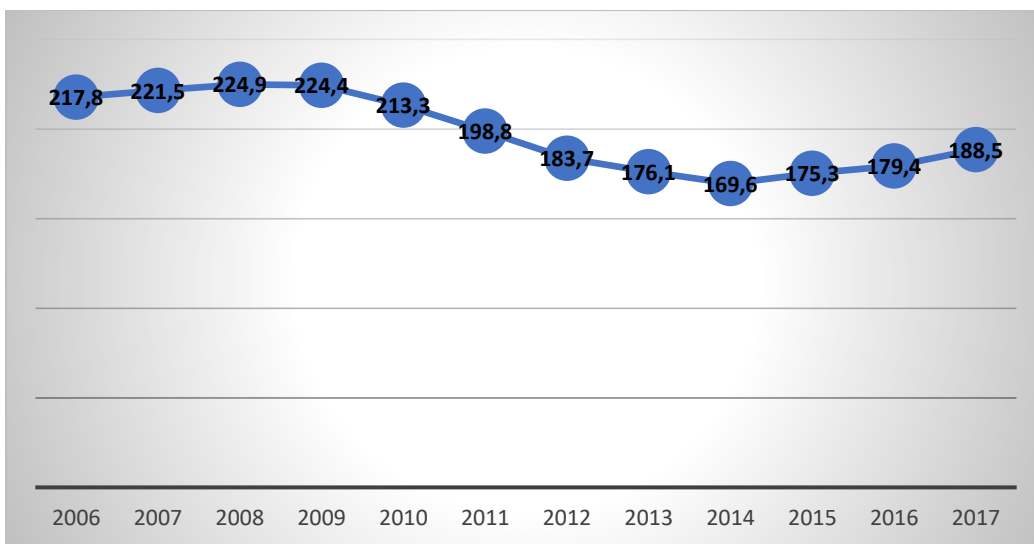


Διάγραμμα 4.12.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Πελοποννήσου Ελλάδας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

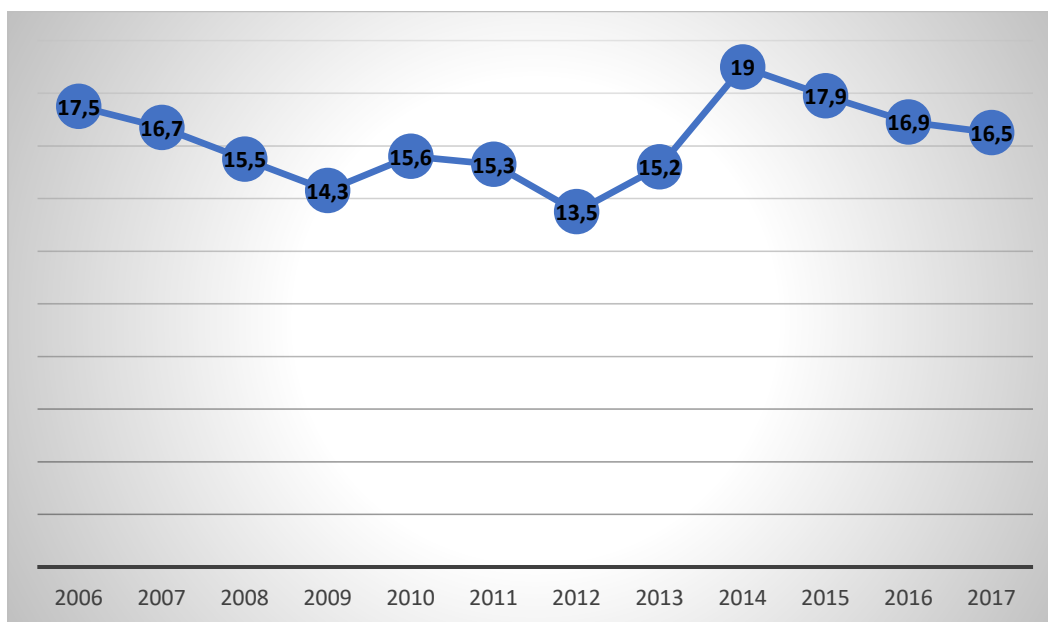
Διαπιστώνουμε ότι από το 2006 μέχρι και το 2008 το σύνολο των απασχολουμένων έχει αύξηση κατά 5,1 χιλ.. Από το 2009 και μέχρι και το 2014 ο αριθμός των απασχολουμένων μειώνεται κατά 51,7 χιλ. εργαζομένους, φτάνοντας το 2014 τους 188,7 χιλ.. Από το 2015 και μετά ο αριθμός τους αυξάνεται φτάνοντας τους 205 χιλ. το 2017. Η μείωση του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 30,3 χιλ. εργαζομένους (Πίνακας 4.12.1 και διάγραμμα 4.12.1).

Το σύνολο της πλήρους απασχόλησης αυξάνεται κατά 7,1 χιλ. εργαζομένους το 2008 σε σχέση με το 2006. Το 2009 έως και το 2014 είναι μειωμένο κατά 55,3 χιλ. φτάνοντας το 2014 τους 169,6 χιλ. πλήρως εργαζόμενους. Από το 2015 και μετά αυξάνεται φτάνοντας το 2017 τους 188,5 χιλ. εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εντοπίζονται το 2008 (224,9 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2014 (169,6 χιλ.). Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 29,3 χιλ. απασχολουμένους λιγότερο (διάγραμμα 4.12.2).



Διάγραμμα 4.12.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Πελοποννήσου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.12.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Το σύνολο της μερικής απασχόλησης μειώνεται από το 2006 έως το 2009 κατά 3,2 χιλ. εργαζομένους. Αυξάνεται το 2010 σε σχέση με το 2009 κατά 1,3 χιλ. εργαζομένους., μειώνεται εκ νέου από το 2010 έως το 2012 ενώ αυξάνεται από το 2013 μέχρι το 2014. Όμως από το 2014 και μετά είναι συνεχώς μειωμένο. Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 1000 λιγότερους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας εντοπίζονται το 2014 (19 χιλ.) και οι λιγότεροι το 2012 (13,5 χιλ.) (διάγραμμα 4.12.3).

4.13 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου

Στον πίνακα 4.13.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

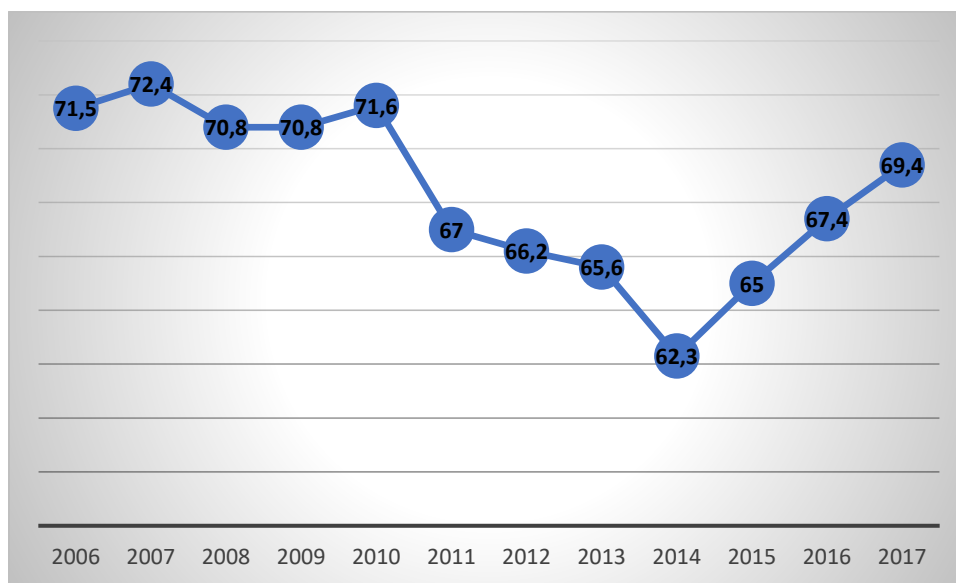
	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	71,5	68,8	2,7	0,06%	0,06%
2007	72,4	69,8	2,6	0,06%	0,06%
2008	70,8	68,6	2,2	0,05%	0,05%
2009	70,8	67,7	3,1	0,07%	0,07%
2010	71,6	67,8	3,9	0,09%	0,10%
2011	67	63,9	3,1	0,08%	0,08%
2012	66,2	62	4,2	0,11%	0,12%
2013	65,6	61,6	4,1	0,12%	0,13%
2014	62,3	59,1	3,1	0,09%	0,10%
2015	65	61,9	3,1	0,09%	0,09%
2016	67,4	64,3	3,1	0,08%	0,09%
2017	69,4	64,9	4,4	0,12%	0,13%
ΣΥΝΟΛΟ	820	780,4	39,6	4,83%	5,07%

Πίνακας 4.13.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Βορείου

Αιγαίου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

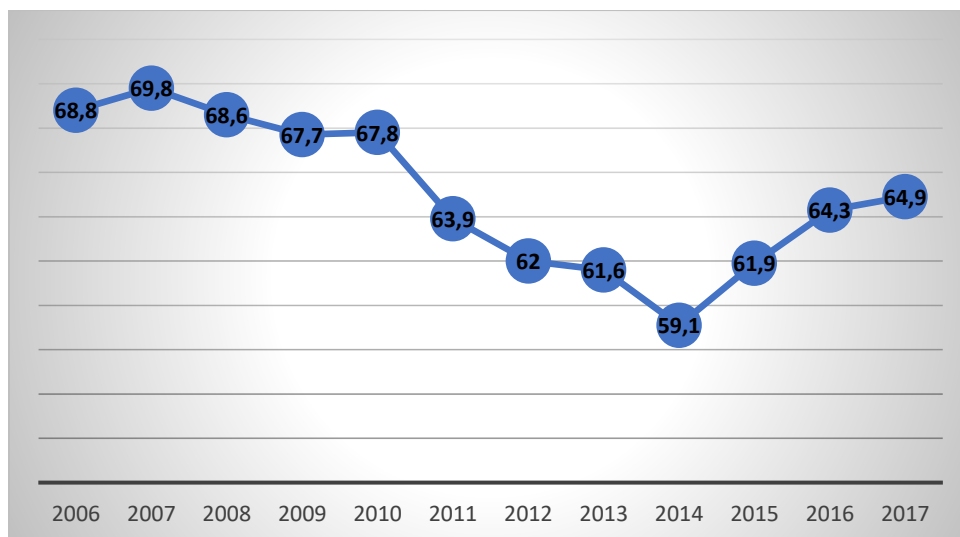
Διαπιστώνεται ότι στο σύνολο της απασχόλησης το 2007 υπάρχει αύξηση σε σχέση με το 2006 κατά 900 εργαζομένους, μείωση τα δύο επόμενα έτη με ίδιο αριθμό εργαζομένων (70,8 χιλ.) και αύξηση το 2010 σε σχέση με το 2009 κατά 800 εργαζομένους. Από το 2010 και μέχρι το 2014 υπάρχει μεγάλη πτώση φτάνοντας το 2014 τους 62,3 χιλ. εργαζομένους ενώ από το 2014 μέχρι το 2017 υπάρχει άνοδος φτάνοντας το 2017 τους 69,4 χιλ. εργαζομένους. Η διαφορά του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 2,1 χιλ. εργαζομένους ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι εντοπίζονται το 2007 (72,4 χιλ.) και οι λιγότεροι το 2014 (62,3 χιλ.) (Πίνακας 4.13.1 και διάγραμμα 4.13.1).



Διάγραμμα 4.13.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου Ελλάδας περιόδου 2006-2017

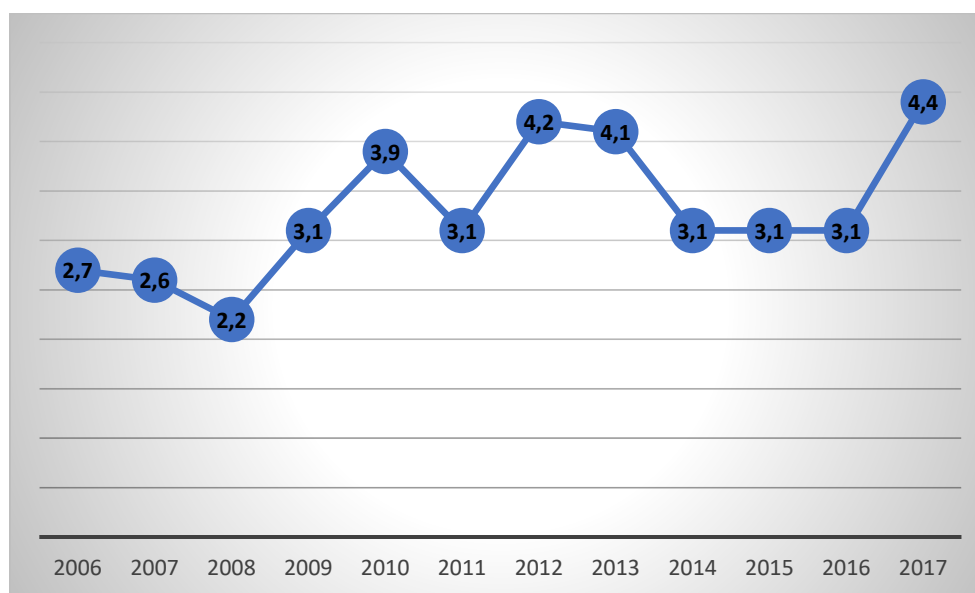
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Όσον αφορά το σύνολο της πλήρους απασχόλησης της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου, το 2007 υπάρχει αύξηση των εργαζομένων σε σχέση με το 2006 κατά 1000 εργαζόμενους ενώ από το 2007 και μέχρι το 2014 υπάρχει μείωσή τους κατά 10,7 χιλιάδες εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Από το 2014 και μετά υπάρχει αύξηση του αριθμού τους κατά 5,8 εργαζομένους το 2017 σε σχέση με το 2014. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου εντοπίζονται το 2007 (69,8 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2014 (59,1 χιλ.). Η μείωση του 2017 σε σχέση με το 2006 είναι κατά 3,9 χιλ. εργαζομένους (διάγραμμα 4.13.2).



Διάγραμμα 4.13.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.13.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Το σύνολο της μερικής απασχόλησης παρουσιάζει αυξομειώσεις. Μείωση εμφανίζεται το 2008 σε σχέση με το 2006 κατά 500 εργαζομένους. Αύξηση υπάρχει μετά έως το 2010 κατά 1,7 εργαζομένους σε σχέση με το 2008. Το 2011 μειώνονται πάλι κατά 800 εργαζομένους σε σχέση με το 2010 και το 2012 αυξάνονται κατά 1100 σε σχέση με το 2011. Από το 2013 έως και το 2016 υπάρχει μείωση του ποσοστού της μερικής απασχόλησης με κύριο χαρακτηριστικό τα έτη 2014 έως και 2016 να έχουν ίδιο αριθμό απασχολούμενων (3,1 χιλ.). Το 2017 υπάρχει αύξηση του αριθμού τους φτάνοντας τους 4,4 χιλ. εργαζομένους, που είναι και ο μεγαλύτερος αριθμός όλης της εξεταζόμενης χρονικής περιόδου. Όμως, το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση κατά 1,7 χιλ. (διάγραμμα 4.13.3).

4.14 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου

Στον πίνακα 4.14.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, το σύνολο των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση.

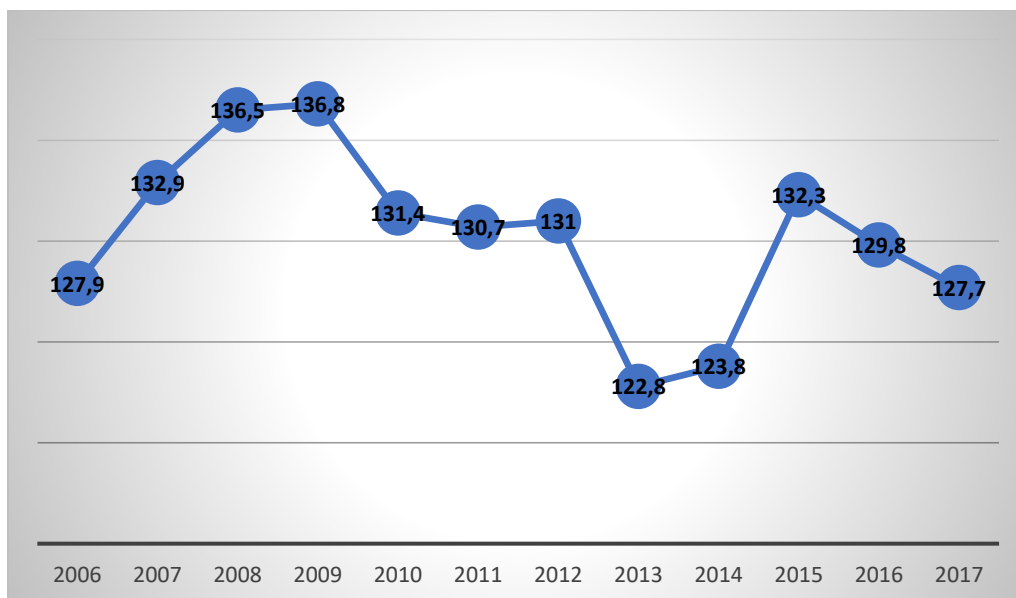
Το σύνολο των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Ν. Αιγαίου έχει άνοδο από το 2006 έως και το 2009 κατά 8,9 χιλ. απασχολούμενους. Τα επόμενα δύο χρόνια υπάρχει πτώση κατά 6,1 χιλ. εργαζομένους το 2011 σε σχέση με το 2009, οριακή άνοδο κατά 300 άτομα το 2012 και πτώση το 2013 κατά 8,2 χιλ. εργαζομένους σε σχέση με το 2012. Το 2013 έως το 2014 υπάρχει άνοδος κατά 9,5 χιλ. εργαζομένους ενώ μέχρι και το 2017 υπάρχει πτώση κατά 4,6 χιλ. εργαζομένους. Οι περισσότεροι απασχολούμενοι εντοπίζονται το 2009 (136,8 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2013 (122,8 χιλ.). Το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μία μικρή μείωση του αριθμού των απασχολούμενων κατά 200 άτομα (Πίνακας 4.14.1 και διάγραμμα 4.14.1).

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	127,9	121	6,9	0,15%	0,16%
2007	132,9	125,5	7,3	0,16%	0,17%
2008	136,5	129,1	7,4	0,16%	0,17%
2009	136,8	129,6	7,3	0,16%	0,17%
2010	131,4	122,6	8,8	0,20%	0,21%
2011	130,7	122,1	8,6	0,21%	0,23%
2012	131	123,6	7,4	0,20%	0,22%
2013	122,8	116,6	6,2	0,18%	0,19%
2014	123,8	117,5	6,3	0,18%	0,20%
2015	132,3	126,1	6,2	0,17%	0,19%
2016	129,8	122,6	7,2	0,20%	0,22%
2017	127,7	120,5	7,3	0,19%	0,22%
ΣΥΝΟΛΟ	1563,6	1476,8	86,9	5,56%	5,88%

Πίνακας 4.14.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Νοτίου

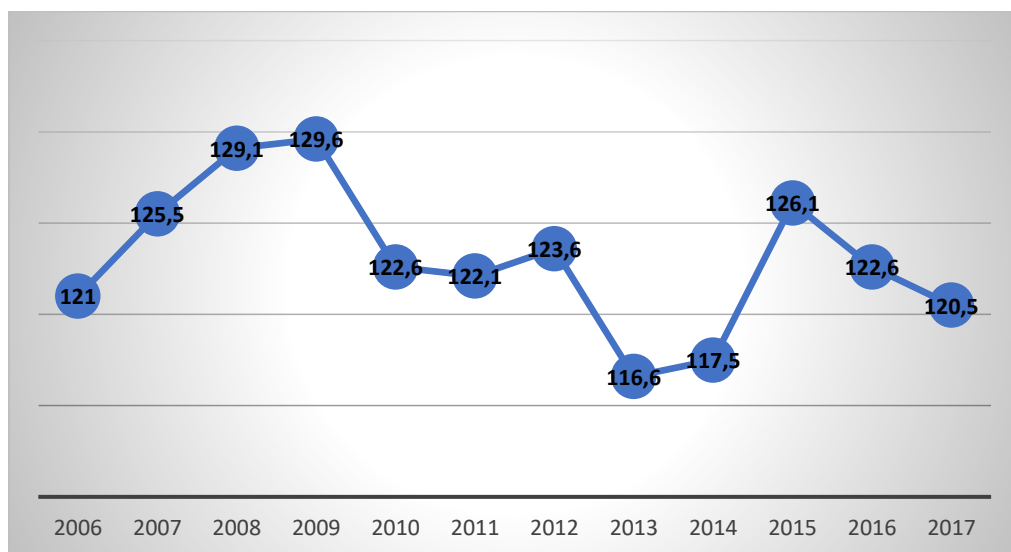
Αιγαίου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.14.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολομένων στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου περιόδου 2006-2017

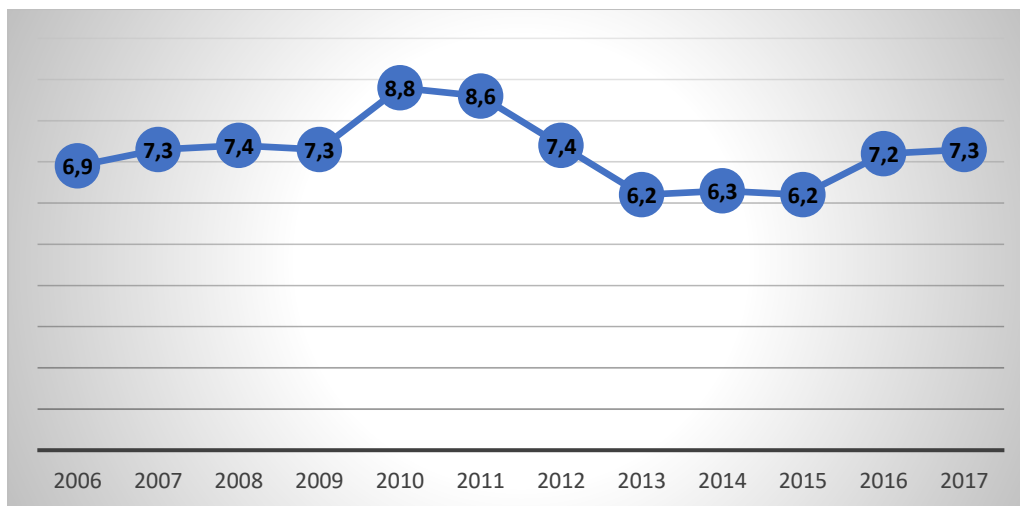
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.14.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη εργασία παρουσιάζει αύξηση μέχρι το 2009 κατά 8,6 χιλ. εργαζόμενους σε σχέση με το 2006. Ο αριθμός τους μειώνεται το 2010-2011 κατά 7,5 χιλ. εργαζόμενους σε σχέση με το 2009 ενώ αυξάνεται το 2012 φτάνοντας τους 123,6 χιλ. Το 2013 εκ νέου μειώνεται στους 116,6 χιλ. ενώ τη διετία 2014-2015 αυξάνεται το 2015 κατά 9,5 χιλ. σε σχέση με το 2013. Τα επόμενα δύο χρόνια μειώνεται πάλι φτάνοντας το 2017 τους 120,5 χιλ. εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εντοπίζονται το 2009 (129,6 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2013 (116,6 χιλ.). Το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μία μικρή μείωση του αριθμού των απασχολουμένων με πλήρες ωράριο κατά 500 άτομα (διάγραμμα 4.14.2).



Διάγραμμα 4.14.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Το σύνολο της μερικής απασχόλησης αυξάνεται μέχρι το 2008, μειώνεται κατά 100 άτομα το 2009 ενώ αυξάνεται κατά 1,5 χιλ. εργαζόμενους το 2010. Από το 2010 έως και το 2013 μειώνεται κατά 2,6 χιλ. αυξάνεται κατά 100 εργαζομένους το 2014, μειώνεται κατά 100 εργαζομένους το 2015 και αυξάνεται εκ νέου κατά 1000 εργαζόμενους το 2016. Τέλος το 2017 αυξάνεται κατά 100 εργαζομένους. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης εντοπίζονται το 2010 (8,8 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2013 και το 2015 (6,2 χιλ.). Το 2017 σε σχέση

με το 2006 υπάρχει μία μικρή αύξηση του αριθμού των απασχολουμένων μερικής απασχόλησης κατά 400 άτομα (διάγραμμα 4.14.3).

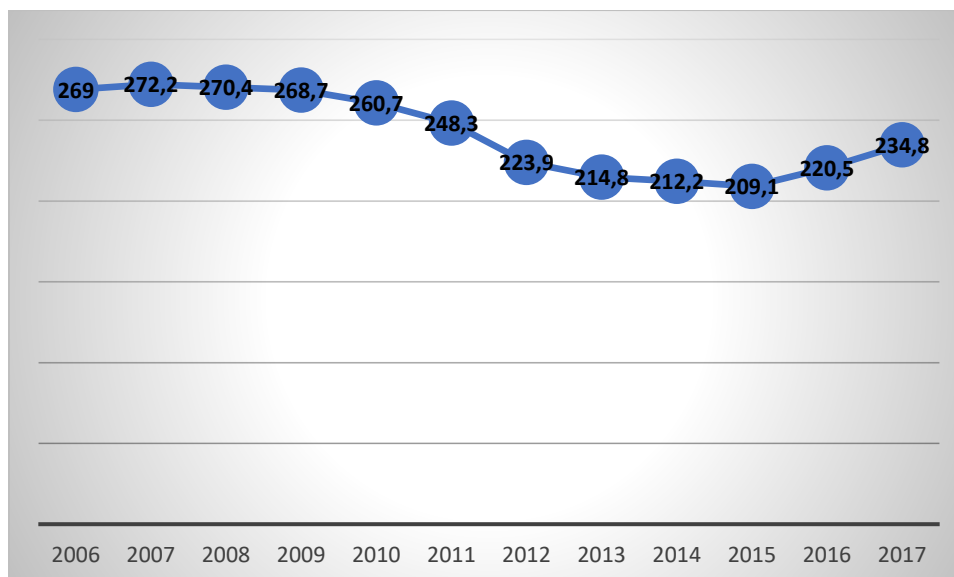
4.15 Πλήρης και μερική απασχόληση στην Περιφέρεια Κρήτης

Στον πίνακα 4.15.1. καταγράφεται το σύνολο των απασχολουμένων στην Περιφέρεια Κρήτης, το σύνολο των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση, με μερική απασχόληση, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων με πλήρη απασχόληση.

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2006	269	247,4	21,6	0,48%	0,51%
2007	272,2	250,2	22	0,48%	0,51%
2008	270,4	253,6	16,8	0,36%	0,39%
2009	268,7	251,1	17,6	0,39%	0,41%
2010	260,7	239,3	21,4	0,49%	0,52%
2011	248,3	225,9	22,5	0,55%	0,60%
2012	223,9	200,9	23	0,62%	0,68%
2013	214,8	194,1	20,6	0,59%	0,64%
2014	212,2	192,5	19,7	0,56%	0,62%
2015	209,1	189,1	20	0,55%	0,61%
2016	220,5	200,6	19,9	0,54%	0,60%
2017	234,8	217	17,8	0,47%	0,53%
ΣΥΝΟΛΟ	2904,6	2661,7	242,9	8,36%	9,13%

**Πίνακας 4.15.1: Εξέλιξη της πλήρους και μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Κρήτης
περιόδου 2006-2017**

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

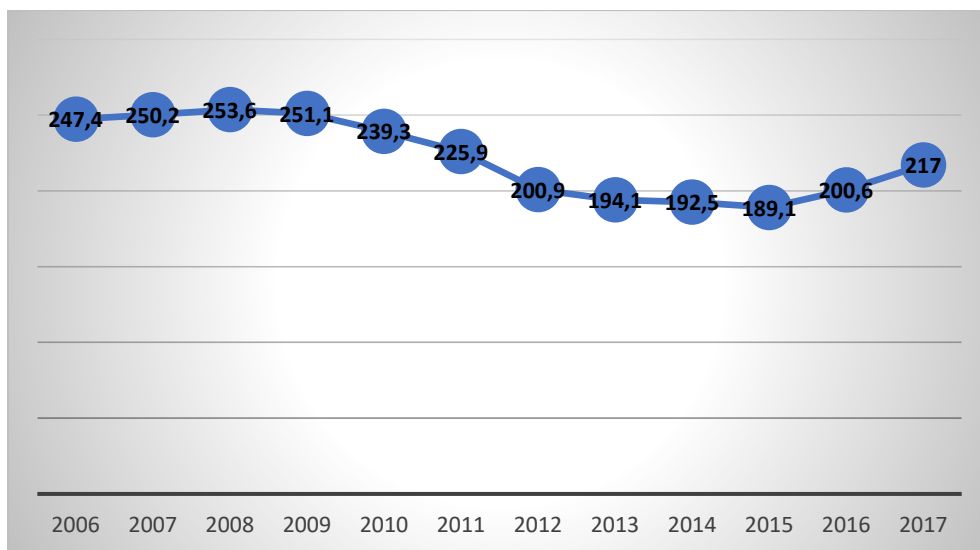


Διάγραμμα 4.15.1: Εξέλιξη του συνόλου των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Κρήτης περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

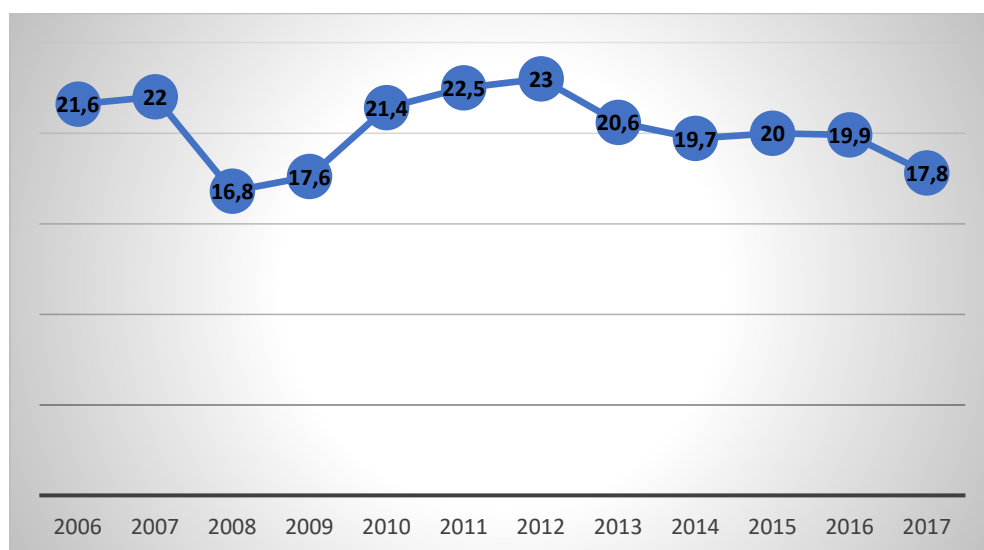
Το σύνολο των απασχολούμενων στην Περιφέρεια Κρήτης αυξάνεται το 2007 σε σχέση με το 2006 κατά 3,2 χιλ. εργαζομένους. Όμως από το 2007 μέχρι και το 2015 υπάρχει μείωση του αριθμού τους που φτάνει τους 63,1 χιλ. εργαζομένους το 2015 σε σχέση με το 2007. Τα επόμενα δύο χρόνια αυξάνεται ο αριθμός τους κατά 25,7 χιλ. εργαζομένους. Οι περισσότεροι απασχολούμενοι εντοπίζονται το 2007 (272,2 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2015 (209,1 χιλ.). Το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μία μείωση του αριθμού των απασχολούμενων κατά 34,2 χιλ. άτομα (Πίνακας 4.15.1 και διάγραμμα 4.15.1).

Λίγο διαφορετική πορεία ακολουθεί ο αριθμός των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση. Συγκεκριμένα, ο αριθμός τους αυξάνεται μέχρι το 2008 κατά 6,2 χιλ. εργαζομένους σε σχέση με το 2006. Από το 2009 μειώνεται μέχρι και το 2015 κατά 64,5 χιλ. απασχολούμενους ενώ τα επόμενα δύο χρόνια αυξάνεται κατά 27,9 χιλ. απασχολούμενους το 2017 σε σχέση με το 2015. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εντοπίζονται το 2008 (253,6 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2015 (189,1 χιλ.). Το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μία μείωση του αριθμού των απασχολούμενων πλήρους απασχόλησης κατά 30,4 χιλ. άτομα (διάγραμμα 4.15.2).



Διάγραμμα 4.15.2: Εξέλιξη του συνόλου της πλήρους απασχόλησης στην Περιφέρεια Κρήτης περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.15.3: Εξέλιξη του συνόλου της μερικής απασχόλησης στην Περιφέρεια Κρήτης περιόδου 2006-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Το σύνολο της μερικής απασχόλησης της Περιφέρειας Κρήτης αυξάνεται το 2007 σε σχέση με το 2006 κατά 400 εργαζομένους, μειώνεται το 2008 σε σχέση με το 2007 κατά 5,2 χιλ. εργαζομένους ενώ από το 2009 μέχρι και το 2012 αυξάνεται κατά 6,2 χιλ. Τα χρόνια 2013 και 2014 μειώνεται εκ νέου κατά 3,3 χιλ. εργαζομένους ενώ το 2015 αυξάνεται κατά 100 εργαζομένους για να μειωθεί το 2017 κατά 2,1 χιλ. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης εντοπίζονται το 2012 (23 χιλ.) ενώ οι λιγότεροι το 2008 (16,8 χιλ.). Το 2017 σε σχέση με το 2006 υπάρχει μία μείωση του αριθμού των απασχολουμένων μερικής απασχόλησης κατά 3,8 χιλ. άτομα (διάγραμμα 4.15.3).

4.16 Σύγκριση της πλήρους και μερικής απασχόλησης μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας

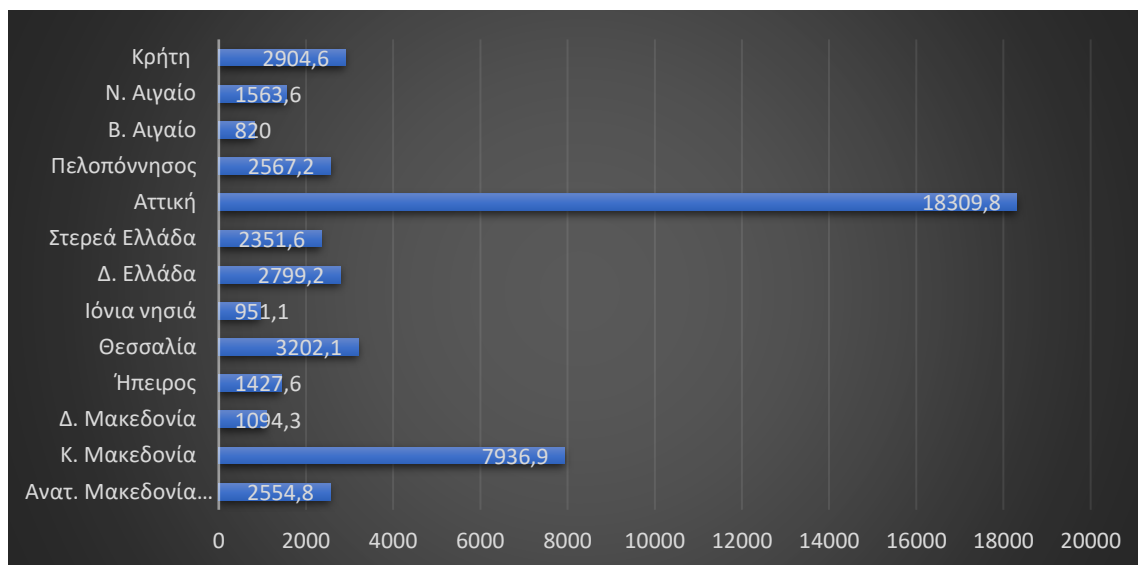
Στο κεφάλαιο αυτό θα συγκρίνουμε το σύνολο των απασχολουμένων, της πλήρους και μερικής απασχόλησης καθώς και του ποσοστού της μερικής επί του συνόλου των απασχολουμένων και επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης όλων των Περιφερειών της Ελλάδας. Το σύνολο αυτό εξάχθηκε από όλα τα έτη, δηλαδή από το 2006 έως και το 2017 και μετριέται σε χιλιάδες.

Παρατηρώντας τον πίνακα 4.16.1. και το αντίστοιχο διάγραμμα 4.16.1. διαπιστώνουμε ότι η Περιφέρεια Αττικής έρχεται πρώτη στο σύνολο των απασχολουμένων με 18309,8 χιλ. εργαζόμενους. Ακολουθεί η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με 7936,9 χιλ. εργαζόμενους. Κατά 4.734 λιγότερους εργαζόμενους σε σχέση με την περιφέρεια Κ. Μακεδονίας έχουν οι περιφέρειες Θεσσαλίας (3202,1 χιλ.), κατά 5.032 λιγότερους εργαζομένους η Περιφέρεια Κρήτης (2904,6 χιλ.) και κατά 5.137 λιγότερους έχει η Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας (2799,2 χιλ.). Τους λιγότερους απασχολουμένους τους έχει το Βόρειο Αιγαίο (820), οι οποίοι σε σχέση με την Περιφέρεια Αττικής είναι κατά 17.489 λιγότεροι ενώ σε σχέση με την Περιφέρεια Κ. Μακεδονίας είναι κατά 7.116 λιγότεροι. Δεύτερη στη σειρά με τους λιγότερους απασχολουμένους είναι η Περιφέρεια Ιονίων Νήσων.

	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΩ Ν	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣ Η	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣ Η	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟ- ΛΟΥΜΕΝΩ Ν	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΡΙΚΗΣ (%) ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ Σ
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	2554,8	2386,6	168,1	6,58%	7,04%
Κ. Μακεδονία	7936,9	7349,2	587,5	7,40%	7,99%
Δ. Μακεδονία	1094,3	987,3	107	9,78%	10,84%
Ήπειρος	1427,6	1318,9	108,9	7,63%	8,26%
Θεσσαλία	3202,1	2882,1	319,1	8,14%	8,88%
Ιόνια νησιά	951,1	889,8	61,4	6,46%	6,90%
Δ. Ελλάδα	2799,2	2613,1	186,2	6,65%	7,13%
Στερεά Ελλάδα	2351,6	2154,3	198,2	8,43%	9,20%
Αττική	18309,8	16983,6	1326,2	7,24%	7,81%
Πελοπόννησος	2567,2	2373,3	193,9	7,55%	8,17%
Β. Αιγαίο	820	780,4	39,6	4,83%	5,07%
Ν. Αιγαίο	1563,6	1476,8	86,9	5,56%	5,88%
Κρήτη	2904,6	2661,7	242,9	8,36%	9,13%

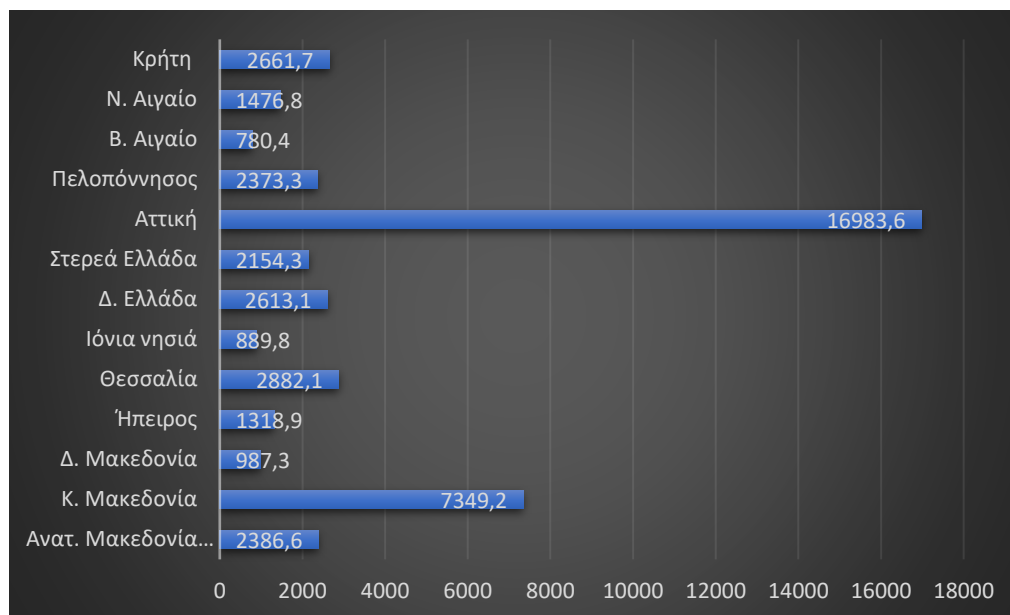
Πίνακας 4.16.1: Σύγκριση μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας της πλήρους και μερικής απασχόλησης όλων των ετών από 2006 έως 2017

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.16.1: Σύγκριση των Περιφερειών της Ελλάδας ως προς το σύνολο των απασχολουμένων

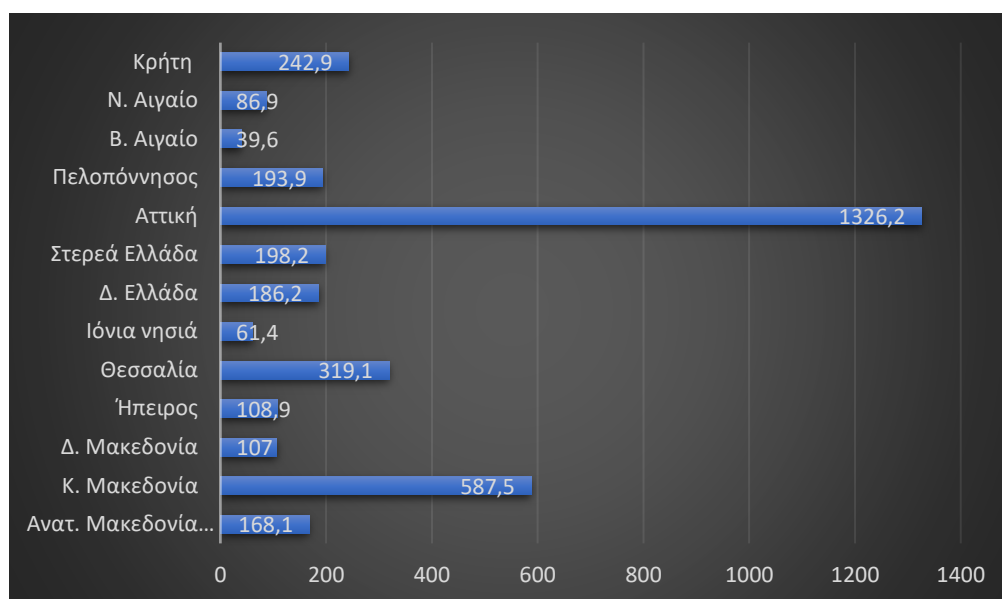
ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.16.2: Σύγκριση των Περιφερειών της Ελλάδας ως προς το σύνολο της πλήρους απασχόλησης

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

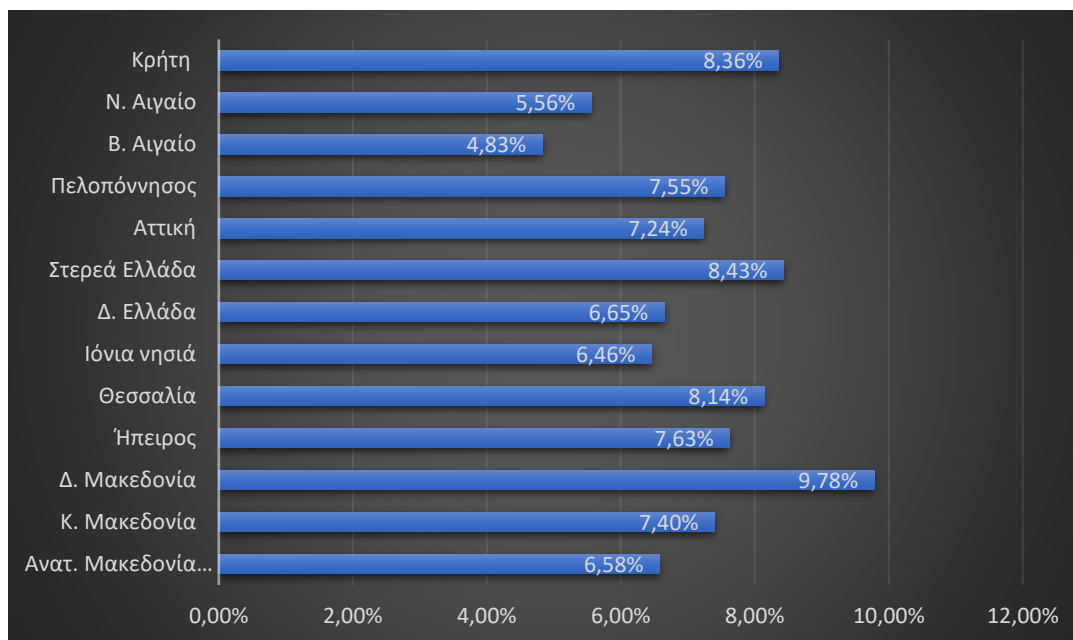
Παρατηρώντας το διάγραμμα 4.16.2. διαπιστώνουμε ότι το μεγαλύτερο αριθμό των πλήρως απασχολουμένων τον έχει η Περιφέρεια Αττικής με 16983,6 χιλ. και ακολουθεί η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με 7349,2 χιλ. πλήρως απασχολουμένους. Επίσης και εδώ η Περιφέρεια Θεσσαλίας ακολουθεί με 28821,1 χιλ., καθώς επίσης και οι Περιφέρειες Κρήτης με 2661,7 χιλ. και Δυτικής Ελλάδος με 2613,1 χιλ. πλήρως απασχολουμένους. Το μικρότερο αριθμό των πλήρως απασχολουμένων τον έχει η Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου (780,4 χιλ.).



Διάγραμμα 4.16.3: Σύγκριση των Περιφερειών της Ελλάδας ως προς το σύνολο της μερικής απασχόλησης

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Όσον αφορά τη μερική απασχόληση και εδώ η Περιφέρεια Αττικής καταλαμβάνει την πρώτη θέση με 1326,2 χιλ. απασχολουμένους και ακολουθεί η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με 587,5 χιλ., έπεται η Περιφέρεια Θεσσαλίας με 319,1 χιλ. και η Περιφέρεια Κρήτης με 242,9 χιλ. Τους λιγότερο απασχολουμένους με μερική απασχόληση έχει η Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου με 39,6 χιλ. εργαζόμενους και ακολουθεί η Περιφέρεια Ιονίων νήσων με 61,4 χιλ. εργαζόμενους (διάγραμμα 4.16.3).

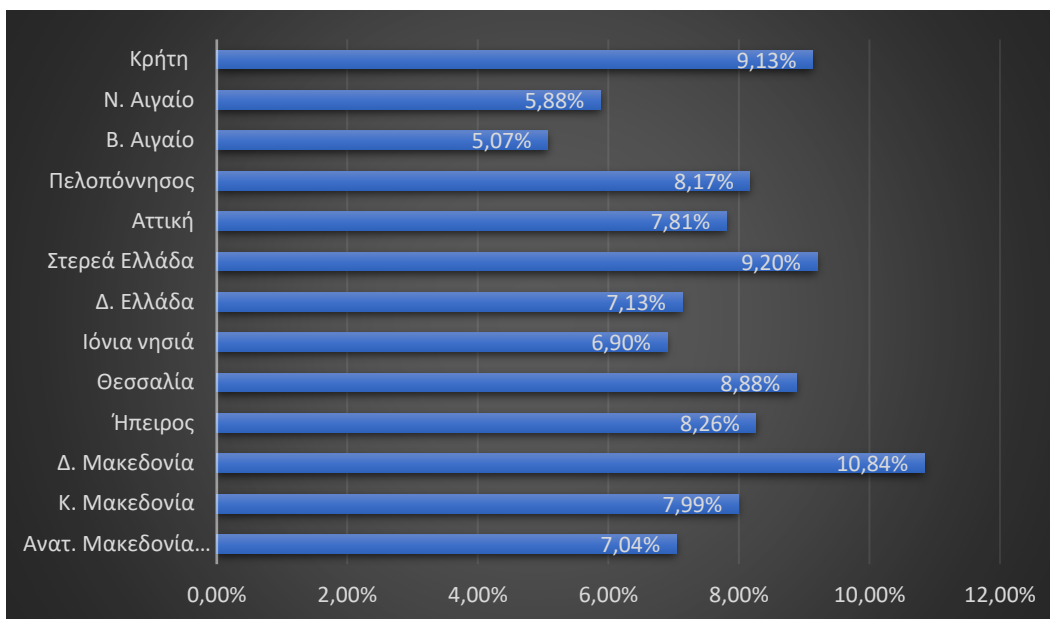


Διάγραμμα 4.16.4: Σύγκριση του ποσοστού μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων όλων των Περιφερειών της Ελλάδας

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Όσον αφορά το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων, από το διάγραμμα 4.16.4 διαπιστώνεται ότι η Περιφέρεια Δ. Μακεδονίας έχει 9,78% και ακολουθούν η Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας με 8,43%, Κρήτης με 8,36% και Θεσσαλίας με 8,14%. Το μικρότερο ποσοστό το κατέχουν οι περιφέρειες Βορείου Αιγαίου με 4,83%, Ν. Αιγαίου με 5,56% και Ιονίων Νήσων με 6,46%.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης αποτυπώνεται στο διάγραμμα 4.16.5. Διαπιστώνεται ότι η Περιφέρεια Δ. Μακεδονίας έχει το μεγαλύτερο ποσοστό 10,84% και ακολουθούν οι Περιφέρειες Στερεάς Ελλάδας με 9,20%, Κρήτης με 9,13% και Θεσσαλίας με 8,88%. Το μικρότερο ποσοστό το κατέχουν οι περιφέρειες Βορείου Αιγαίου με 5,07%, Ν. Αιγαίου με 5,88% και Ιονίων Νήσων με 6,90%.



Διάγραμμα 4.16.5: Σύγκριση του ποσοστού μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης όλων των Περιφερειών της Ελλάδας

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

4.17 Ανάλυση αποτελεσμάτων από την συγκριτική μελέτη των Περιφερειών της Ελλάδας

Για να διαπιστωθεί η εξέλιξη και μεταβολή του ποσοστού της μερικής απασχόλησης πριν την οικονομική κρίση και κατά τη διάρκεια αυτής, τέθηκαν δύο χρονικά όρια. Το ένα είναι από το 2006 έως το 2010, χρονιά που θεωρούμε ότι ξεκίνησαν να γίνονται αισθητά περισσότερο στις επιχειρήσεις τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης, και τα έτη από 2011 έως 2017, όπου έγινε αντιληπτή στους οικονομικούς δείκτες της χώρας η επίπτωση της οικονομικής κρίσης. Στον πίνακα 4.17.1 καταγράφεται ο μέσος όρος του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί της πλήρους τις δύο προαναφερόμενες χρονικές περιόδους, αλλά και η μεταβολή που έχει επέλθει μεταξύ τους. Η σύγκριση γίνεται για την κάθε Περιφέρεια της Ελλάδας ξεχωριστά.

	2006-2010	2011-2017	Μεταβολή 2006-2010/2011-2017
Ανατ. Μακεδονία & Θράκη	0,35%	0,40%	14,29%
Κ. Μακεδονία	1,14%	1,47%	28,95%
Δ. Μακεδονία	0,24%	0,24%	0,00%
Ήπειρος	0,24%	0,24%	0,00%
Θεσσαλία	0,51%	0,91%	78,43%
Ιόνια νησιά	0,10%	0,17%	70,00%
Δ. Ελλάδα	0,32%	0,50%	56,25%
Στερεά Ελλάδα	0,40%	0,53%	32,50%
Αττική	1,95%	3,91%	100,51%
Πελοπόννησος	0,37%	0,49%	32,43%
Β. Αιγαίο	0,07%	0,11%	57,14%
Ν. Αιγαίο	0,18%	0,21%	16,67%
Κρήτη	0,47%	0,61%	29,79%

Πίνακας 4.17.1: Σύγκριση του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί της πλήρους μεταξύ των ετών 2006-2010 και 2011-2017

ΠΗΓΗ: Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Από το διάγραμμα 4.17.1 διαπιστώνεται ότι το μεγαλύτερο μέσο όρο μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου της πλήρους απασχόλησης την περίοδο 2006-2010 τον έχει η Περιφέρεια Αττικής (1,95%) και ακολουθεί η Περιφέρεια Κ. Μακεδονίας με 1,14%. Αυτές οι δύο Περιφέρειες έχουν πάνω από τη μονάδα. Στη συνέχεια, πολύ κάτω στο ποσοστό, γύρω στο μισό της μονάδας, έχουν οι Περιφέρειες:

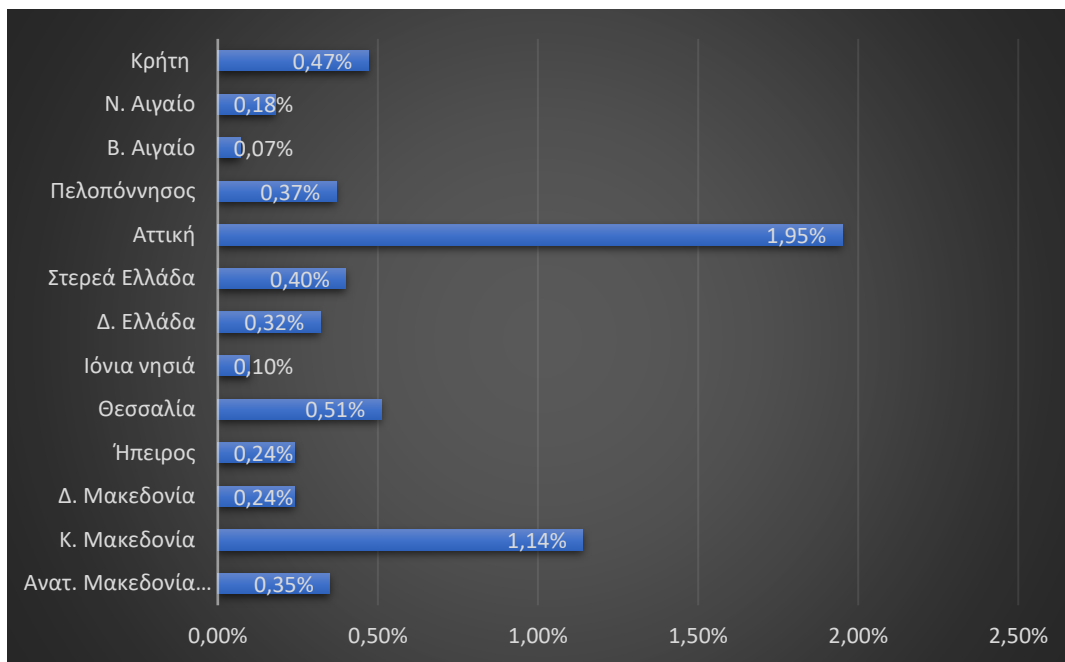
- Θεσσαλίας (0,51%),
- Κρήτης (0,47%),
- Στερεάς Ελλάδας (0,40%),
- Πελοποννήσου (0,37%),
- Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης (0,35%) και

- Δ. Ελλάδας (0,32%).

Ίδιο μέσο όρο ποσοστού 0,24% έχουν οι Περιφέρειες Ηπείρου και Δυτ. Μακεδονίας.

Το μικρότερο μέσο όρο ποσοστού το έχουν οι Περιφέρειες:

- Β. Αιγαίου (0,07%),
- Ιονίων Νήσων (0,10%) και
- Ν. Αιγαίου (0,18%).



Διάγραμμα 4.17.1: Σύγκριση του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου της πλήρους όλων των Περιφερειών περιόδου 2006-2010

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Από το διάγραμμα 4.17.2 διαπιστώνεται ότι το μεγαλύτερο μέσο όρο μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου της πλήρους απασχόλησης την περίοδο 2011-2017 τον έχει η Περιφέρεια Αττικής με 3,91%. Ακολουθεί αρκετά πίσω η Περιφέρεια Κ. Μακεδονίας με 1,47%. Κάτω από τη μονάδα έχουν οι Περιφέρειες:

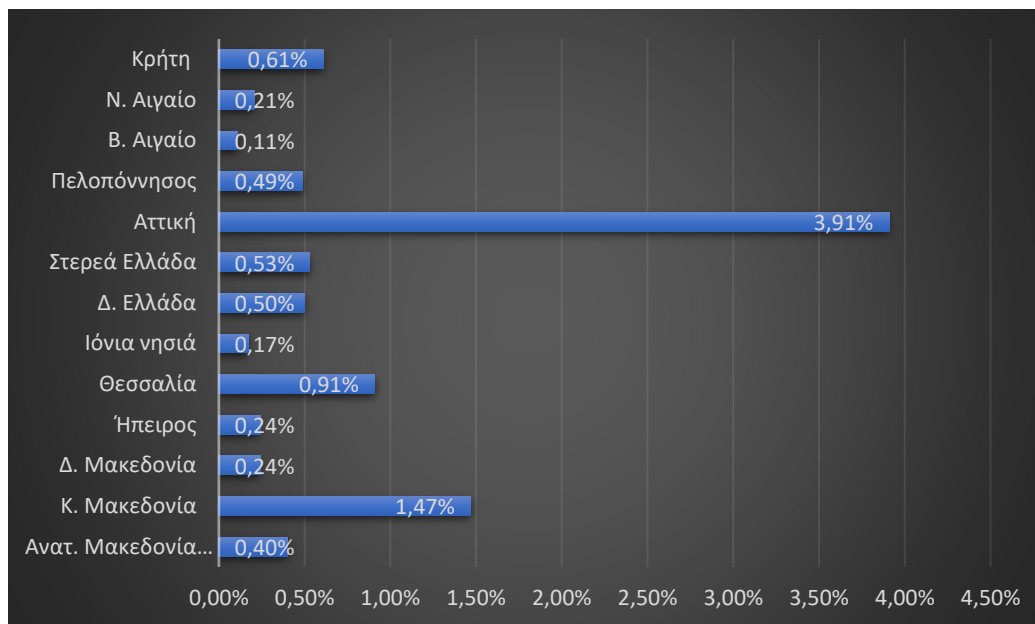
- Θεσσαλίας (0,91%),
- Κρήτης (0,61%),

- Στερεάς Ελλάδας (0,53%),
- Δυτικής Ελλάδας (0,50%),
- Πελοποννήσου (0,49%) και
- Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης (0,40%).

Το λιγότερο μέσο όρο ποσοστού το έχουν οι Περιφέρειες:

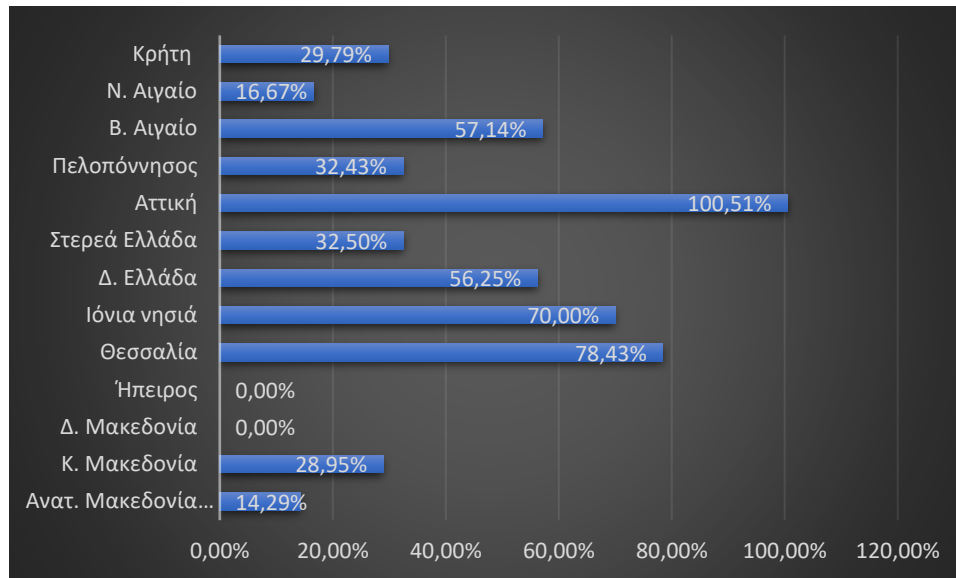
- Β. Αιγαίου (0,11%),
- Ιονίων Νήσων (0,17%) και
- Ν. Αιγαίου (0,21%).

Οι Περιφέρειες Ηπείρου και Δ. Μακεδονίας έχουν το ίδιο μέσο όρο ποσοστού 0,24%.



Διάγραμμα 4.17.2: Σύγκριση του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου της πλήρους όλων των Περιφερειών περιόδου 2011-2017

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων



Διάγραμμα 4.17.3: Μεταβολή 2006-2010/2011-2017 του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου της πλήρους απασχόλησης όλων των Περιφερειών της Ελλάδος

ΠΗΓΗ: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ιδία επεξεργασία στοιχείων

Στο διάγραμμα 4.17.3 καταγράφεται η μεταβολή της περιόδου 2006-2010/2011-2017 του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί του μέσου όρου του ποσοστού της πλήρους απασχόλησης όλων των Περιφερειών της Ελλάδας. Διαπιστώνουμε ότι η μεγαλύτερη μεταβολή εντοπίζεται στην Περιφέρεια Αττικής με 100,51%. Ακολουθούν οι Περιφέρειες:

- Θεσσαλίας με 78,43%
- Ιονίων Νήσων με 70%
- Β. Αιγαίου με 57,14%
- Δυτικής Ελλάδας με 56,25%
- Πελοποννήσου με 32,43%
- Κρήτης με 29,79%
- Κεντρικής Μακεδονίας με 28,95%
- Ν. Αιγαίου με 16,67% και

- Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης με 14,29%.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι Περιφέρειες Ηπείρου και Δυτικής Μακεδονίας δεν έχουν καμία μεταβολή καθώς ο μέσος όρος και στις δύο περιόδους ήταν 0,24%.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν δημιουργηθεί τα τελευταία χρόνια στοχεύοντας στην προσαρμογή των επιχειρήσεων σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον έντονου ανταγωνισμού και οικονομικών διαταραχών. Προωθούν την ελαστικότητα στις εργασιακές σχέσεις αν και τις περισσότερες φορές αποτελούν μια ακούσια επιλογή από μέρους των εργαζομένων, καθώς τους περιορίζει στις ώρες εργασίας, στο μισθό τους και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Αυτοί οι παράγοντες ωθούν πολλούς από τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό της χώρας να μην θέλουν να επιλέγουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Από τη συγκριτική μελέτη που πραγματοποιήσαμε μεταξύ των Περιφερειών της Ελλάδας διαπιστώθηκε ότι:

- στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης κυμαίνεται από 0,36% έως 0,34% μεταξύ των ετών 2006-2011. Τα επόμενα χρόνια παρουσιάζει αυξομειώσεις. Η μεγαλύτερη τιμή εντοπίζεται το 2016 (0,45%) ενώ η μικρότερη τις χρονιές 2008, 2009, 2011 και 2015 (0,34%). Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 7,04% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας και Θράκης το ποσοστό της μερικής απασχόλησης σε σχέση με της πλήρους από το 2006 έως το 2010 κυμαίνεται από 1,05% έως 1,20%. Τα επόμενα χρόνια εμφανίζεται αυξητικό το ποσοστό, με εξαίρεση το 2012 και 2016, αλλά φτάνει το 2017 στο 1,73%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 7,99% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας το ποσοστό της μερικής απασχόλησης σε σχέση με της πλήρους κυμαίνεται από 0,23% έως 0,25% από το 2006 έως και το 2010. Τα επόμενα χρόνια δύο χρόνια (2011-2012) αυξάνεται στο 0,26%, το 2013-2015 μειώνεται στο 0,20% για να αυξηθεί μέχρι το 2017 στο 0,25%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 10,84% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Ηπείρου από το 2006 μέχρι και το 2010 το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης αυξάνεται από 0,19% σε 0,32%.

Ωστόσο από το 2011 έως και το 2015 μειώνεται φτάνοντας το 0,22% ενώ το 2016 αυξάνεται στο 0,25% και μειώνεται πάλι στο 0,19% το 2017 φτάνοντας τα επίπεδα του 2006-2007. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 8,26% της πλήρους απασχόλησης.

- Στην Περιφέρεια Θεσσαλίας το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης μεταξύ των ετών 2006-2010 κυμαίνεται από 0,45% έως 0,57%. Τις χρονιές 2011-2014 αυξάνεται από 0,64% έως 1,12% ενώ τη διετία 2015-2016 μειώνεται στο 0,92% για να αυξηθεί πάλι το 2017 στο 1,10%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 8,88% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Ιονίων Νήσων το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης μεταξύ των ετών 2006-2010 κυμαίνεται από 0,08% έως 0,11%. Τη διετία 2011-2012 φτάνει στο 0,33% ενώ τα έτη 2013-2015 μειώνεται στο 0,09%. Τα επόμενα χρόνια αυξάνεται πάλι φτάνοντας το 0,14%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 6,90% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης από 0,28% που ήταν το 2006 φτάνει στο 0,38% το 2009 και μειώνεται το 2010 στο 0,34%. Από το 2011 έως και το 2016 αυξάνεται φτάνοντας το 0,69% και μειώνεται το 2017 στο 0,64%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 7,13% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης από το 2006 έως το 2010 κυμαίνεται μεταξύ 0,37% και 0,44%. Τα έτη 2011-2013 μειώνεται στο 0,37% ενώ τα υπόλοιπα χρόνια αυξάνεται στο 0,69%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 9,20% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Αττικής το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης τη διετία 2006 – 2008 μειώθηκε από 1,90% στο 1,69%. Όμως από το 2009 έως και το 2016 αυξήθηκε στο 4,60% ενώ το 2017 μειώθηκε στο 4,42%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 7,81% της πλήρους απασχόλησης.

- Στην Περιφέρεια Πελοποννήσου το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης παρουσιάζει αυξομειώσεις. Πιο συγκεκριμένα μειώνεται από το 2006 έως το 2009 από 0,41% στο 0,33%, αυξάνεται από το 2010 έως το 2011 φτάνοντας στο 0,41% και αυξάνεται το 2012-2014 φτάνοντας το 0,59%. Τα επόμενα χρόνια μειώνεται εκ νέου φτάνοντας το 2017 στο 0,49%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 8,17% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης την περίοδο 2006-2010 κυμαίνεται από 0,05% έως 0,10%. Το 2011 μειώνεται στο 0,08% ενώ αυξάνεται τη διετία 2012-2013 στο 0,13%. Τα έτη 2014-2016 μειώνεται φτάνοντας στο 0,09% ενώ το 2017 αυξάνεται στο 0,13%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 5,07% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης από 0,16% το 2006 φτάνει στο 0,21% το 2010. Από το 2011 έως το 2013 μειώνεται στο 0,19, αυξάνεται το 2014 στο 0,20% μειώνεται το 2015 στο 0,19% και παραμένει σταθερό στο 0,22% τη διετία 2016-2017. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 5,88% της πλήρους απασχόλησης.
- Στην Περιφέρεια Κρήτης το ποσοστό της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης από 0,51% το 2006 φτάνει στο 0,39% το 2008 ενώ μέχρι το 2010 αυξάνεται στο 0,52%. Τις χρονιές 2011-2015 αυξάνεται στο 0,68% ενώ τα επόμενα χρόνια μειώνεται στο 0,53%. Στο σύνολο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης καταλαμβάνει το 9,13% της πλήρους απασχόλησης.

Τόσο την περίοδο 2006-2010 όσο και την περίοδο 2011-2017, το μεγαλύτερο μέσο όρο μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης τον έχουν οι Περιφέρειες Αττικής και Κεντρικής Μακεδονίας. Το μικρότερο μέσο όρο τον έχουν οι Περιφέρειες Β. Αιγαίου, Ιονίων Νήσων και Ν. Αιγαίου. Επίσης ίδιο μέσο όρο έχουν οι Περιφέρειες Ηπείρου και Δυτικής Μακεδονίας.

Από τη διερεύνηση της μεταβολής του μέσου όρου του ποσοστού της μερικής απασχόλησης επί του συνόλου της πλήρους απασχόλησης των δύο χρονικών περιόδων, (2006-2010 και 2011-2017) διαπιστώθηκε ότι η μεγαλύτερη μεταβολή εντοπίζεται στην Περιφέρεια Αττικής με 100,51% και ακολουθεί η Περιφέρεια Θεσσαλίας με 78,43%. Η μικρότερη μεταβολή

εντοπίζεται στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης με 14,29%. Επίσης δεν εντοπίστηκε καμία μεταβολή στις Περιφέρειες Ηπείρου και Δυτικής Μακεδονίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Βλασσόπουλος, Γ. (2005). *Τηλεργασία*. Αθήνα: Αν. Ν. Σάκκουλας.
- 2) Γκούτος, Χ. (2006). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- 3) Γεωργακοπούλου, Β. (2013). *Ευελιξία και νέες εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- 4) Δούκα, Ε. (2004). Μερική απασχόληση. το εργασιακό καθεστώς των μερικώς απασχολουμένων στον ιδιωτικό τομέα. Αθήνα: Σάκκουλα.
- 5) ΕΙΕΑΔ (2014). *Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια έκθεση 2013*, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.
- 6) Ευστράτογλου, Α. (2015). Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. *Παρατηρητήριο Οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων*, 35. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- 7) ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2012). *Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- 8) ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2015). *Οι εξελίξεις των συλλογικών συμβάσεων και της επίλυσης των συλλογικών διαφορών κατά το 2014*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- 9) ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2015). *Εργασιακά Θέματα: Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ)*. Αθήνα: ΙΝΕ.
- 10) ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- 11) Freeland, C. (2013). Flexible labour markets does impact productivity. *Gulf News*, July 2.
- 12) Κικίλιας, Η. & Γαβρόγλου, Σ. (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Αθήνα: Σάκκουλα.
- 13) Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, (2006) *Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο στο πλαίσιο του έργου «ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ*

ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ», Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege.

- 14) Κουζής Ι. (2001), *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Μελέτες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ τεύχος 14, Αθήνα.
- 15) Λυμπεράκη, Α. & Δενδρινός, Γ. (2010). *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα: Κέρκυρα.
- 16) Μοίρα, Γ.Π. & Μυλωνόπουλος, Ν.Δ. (2014). *Εργασιακές Σχέσεις: Θεσμοί – Πολιτικές – Εφαρμογές*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- 17) Νόμος 2112/1920, ΦΕΚ Α' 67, 18-3-1920.
- 18) Νόμος 2639/1998 ΦΕΚ Α' 205, 2-9-1998.
- 19) Νόμος 2856/2001 ΦΕΚ Α' 156, 12-7-2001
- 20) Νόμος 3899/2010 ΦΕΚ Α' 212, 17-12-2010.
- 21) Νόμος 4052/2012 ΦΕΚ Α' 41, 1-03-2012
- 22) Πετράκη, Γ.(2007). *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- 23) Ρωμανιάς Γ., (2006). *Ελληνικοί και Ευρωπαϊκοί Μύθοι για το Ασφαλιστικό*. Αθήνα: Βλάσση.
- 24) Σαλαμούρης Βλ., (2002). *Επιχειρησιακή Έρευνα*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- 25) Sennet. R., (2006). *Η κουλτούρα του νέου καπιταλισμού*. Αθήνα: Σαββάλας.
- 26) Στρατούλης, Ι. Δ. (2005) *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα.
- 27) Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, (2004). *Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα*. Αθήνα.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- 1) Auer, P., Berg, J. & Coulibaly I. (2005). Is a stable work force good for productivity? *International Labour Review*, 144 (3). Available at <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2005.tb00571.x>
- 2) Αυξάνονται ραγδαία στη Μ. Βρετανία τα «συμβόλαια μηδενικών ωρών». Διαθέσιμο στο <https://www.cnn.gr/news/kosmos/story/24773/ayxanontai-ragdaia-sti-m-vretania-ta-symvolaia-midenikon-oron#ixzz48vi69RLP> (10/03/2016)
- 3) Bassanini A., Nunziata L., & Venn, D. (2009). Job protection legislation and productivity growth in OECD countries, *Economic Policy. Institute for the Study of Labour. IZA Discussion Paper No. 3555*. Available at <http://ftp.iza.org/dp3555.pdf>
- 4) Blakemore, A. & Hoffman, D., (2006). A stable workplace? A mobile workforce? What is best for productivity. *World Employment Report*. Chapter 4. Available at https://www.academia.edu/3443081/Is_a_stable_workforce_good_for_the_economy_Insights_into_the_tenure-productivity-employment_relationship
- 5) Kleinknecht, A., Oostendorp, R. M., Pradhan, M. P. & Naastepad, C. (2006). Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle. *International Review of Applied Economics*, 20 (2). Available at doi.org/10.1080/02692170600581102
- 6) Οικονομία, Απασχόληση. Διαθέσιμο στο <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SEL21/->
- 7) Ορισμός μερικής απασχόλησης. Διαθέσιμο στο <http://kepea.gr/aarticle.php?id=208>
- 8) Ramendran, C., Raman, G., Kumar, R., Haji, M., Beleya, P. and Nodeson, S. (2013). Oorganizational Flexibility and its implications on employees productivity. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (10). Available at <https://journal-archieives28.webs.com/298-316.pdf>
- 9) Σύμβαση δανεισμού εργαζομένου. Διαθέσιμο στο <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/19635>

