



Τ.Ε.Ι. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
(*πρ. Τ.Ε.Ι. Πάτρας & πρ. Τ.Ε.Ι. Μεσολογγίου*)

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ - ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στην αγορά εργασίας εν μέσω κρίσης
και ραγδαίων κοινωνικών μεταβολών»**

Τζίμα Δήμητρα

A.M 14044

Ντούμου Άρτεμις

A.M 13636

Εποπτεύουσα καθηγήτρια: Αλεξοπούλου Μαρία

Αθήνα, Ιούνιος 2015

Πίνακας περιεχομένων

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	4
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	8
1.1 Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	8
1.2 ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	11
Πίνακας 1.2.....	11
Η αγορά εργασίας πριν την κρίση (2008).....	11
1.3 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ.....	16
1.4 ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	29
2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	29
2.2 ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	45
3.1 FLEXICURITY.....	45
3.1.1 ΤΟ ΔΑΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ FLEXICURITY.....	47
3.2 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ.....	53
3.3 ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	58
3.3.1 Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ.....	59
3.4 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	66
3.4.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	66

3.4.2 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	68
3.4.2.1 ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	68
3.4.3 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	69
3.4.4 ΔΙΑΜΟΙΡΑΣΜΟΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	70
3.4.5 ΤΗΛΕ-ΕΡΓΑΣΙΑ.....	71
3.4.6 ΚΥΚΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	72
3.4.7 ΜΕΡΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ.....	72
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	73
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	75
Βιβλία.....	75
Άρθρα-Μελέτες.....	75
Διαδικτυακοί Τόποι.....	78

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

<u>1.1 Μεταβολή ακαθάριστων αποδοχών.....</u>	<u>10</u>
<u>1.2 Η αγορά εργασίας πριν την κρίση (2008)</u>	<u>11</u>
<u>1.3 Η αγορά εργασίας μετά την κρίση (2012)</u>	<u>12</u>
<u>1.4 Εξέλιξη του δείκτη απασχολούμενων στο λιανικό εμπόριο</u>	<u>19</u>
<u>1.5 Στοιχεία διάρθρωσης επιχειρήσεων στον τομέα παροχής υπηρεσιών καταλύματος-εστίασης.....</u>	<u>20</u>
<u>1.6 Απασχολούμενοι 15-29 ετών ανά τομέα παραγωγής 2008 - 2013</u>	<u>21</u>
<u>2.1 Μέσες μικτές αποδοχές των εργαζομένων στην Ευρώπη, 2000-201.....</u>	<u>38</u>
<u>3.1 Στοιχεία για το 2012 (Δ΄ τρίμηνο)</u>	<u>58</u>
<u>3.2 Συμμετοχή στην αγορά εργασίας και επιρροή στα συνδικάτα.....</u>	<u>64</u>

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

1.1 Ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη και την Ελλάδα, 2008-2014.....	8
1.2 Ποσοστά ατόμων που εργάζονται και διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας.....	15
1.3 Ποσοστιαία κατανομή απασχολούμενων κατά τομέα οικονομίας.....	16
1.4 Παραγωγή οικοδομικών υλικών: 2009-2011.....	18
1.5 Ανεργία στους νέους με ηλικία μικρότερη των 25 ετών.....	22
1.6 Παραγωγικότητα της εργασίας.....	24
1.7 Προστασία εργασίας/ Επιδόματα ανεργίας.....	25
2.1 Η αύξηση των εξαγωγών της Κίνας.....	37
2.2 Κατώτατοι μισθοί, 2008-2013.....	39
2.3 Ωριαίο κόστος εργασίας.....	40
3.1 Ποσοστά ατόμων που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας ανά ηλικία.....	46
3.2 Ποσοστά ατόμων που εργάζονται αλλά διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας.....	47
3.3 Ποσοστά ανέργων.....	48
3.4 Το μοντέλο flexicurity.....	50
3.5 Δείκτης EPL.....	52
3.6 Καινοτομία στο δημόσιο τομέα στην Ευρώπη, 2012.....	54

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι αγορές εργασίας και η δόμηση και λειτουργία τους είναι ένα μέρος των οικονομικών που έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τον κλάδο¹. Σίγουρα μετά την οικονομική ύφεση του 2008 γεννιούνται νέες ανάγκες, αλλά και νέες προοπτικές. Σκοπός της εργασίας είναι να αναλύσει την υπάρχουσα κατάσταση και να παρουσιάσει σαφείς και τεκμηριωμένες προτάσεις και λύσεις που προκύπτουν από τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας της Ελλάδας

Οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ανάμεσα τους και η Ελλάδα και η Ισπανία, καταγράφουν επίπεδα ρεκόρ στην ανεργία. Σε μερικά, όμως, κράτη-μέλη, όπως η Δανία και η Σουηδία, παρατηρείται αύξηση της ζήτησης εργασίας, καθώς πρόσφατες έρευνες δείχνουν σημαντική αύξηση στον αριθμό των προσληφθέντων από πρακτορεία εργαζομένων, είτε πρόκειται για πλήρη είτε για μερική απασχόληση (Eurostat, 2013).

Σίγουρα ανάμεσα στα κράτη μέλη της Ε.Ε. υπάρχουν διαφορετικές δομές εργασίας. Κράτη όπως τα σκανδιναβικά έδωσαν μεγάλη προσοχή στη ρύθμιση και δόμηση των αγορών εργασίας τους. Αλλά κράτη όπως η Ιταλία, η Ελλάδα και γενικότερα ο νότος της Ευρώπης δεν έδειξαν το ίδιο ενδιαφέρον. Φαινόμενα, όπως η παραοικονομία, το παραεμπόριο αλλά και η ασφυκτική προστασία των ήδη ενσωματωμένων ατόμων στην αγορά εργασίας ,δημιούργησαν δομικά προβλήματα που γιγαντώθηκαν κατά την περίοδο της κρίσης.

Το παραδοσιακό πρότυπο εργασίας σε αρκετά κράτη φαίνεται πως αλλάζει και νέα δεδομένα έρχονται στο προσκήνιο. Είναι βέβαιο ότι ο βίαιος μετασχηματισμός των αγορών εργασίας θα έχει αρκετά αρνητικά αποτελέσματα, όπως είναι η αύξηση της ανεργίας και οι νέες μορφές εργασίας, που πιθανά να μην χαρακτηρίζονται από τόσο μεγάλη ασφάλεια για τους εργαζόμενους, όπως τα προηγούμενα χρόνια. Η αύξηση της

1 Boeri, T & Van Ours, J (2008). The Economics of Imperfect Labor Markets. Princeton: Princeton University Press

προσωρινής και μερικής απασχόλησης υποδηλώνει αυτή την αλλαγή στις αγορές εργασίας.

Στην έκθεση «Ανεργία στην Ευρώπη 2010» αναφέρεται ότι η μερική απασχόληση αντιστοιχεί σε *«ένα σημαντικό μέρος της συνολικής ανάπτυξης της απασχόλησης στην ΕΕ»*, που παρατηρήθηκε μεταξύ 2000 και 2008. Υπάρχουν όμως μεγάλες διαφορές ανάμεσα στα κράτη. Κράτη όπως η Ολλανδία και η Αγγλία έχουν υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης και χαμηλά ποσοστά ανεργίας, αλλά κράτη όπως η Ελλάδα πριν την ύφεση είχαν χαμηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης.

Υπάρχουν όμως και θετικές εξελίξεις; Η παρούσα εργασία θα προσπαθήσει να ανακαλύψει τα νέα δεδομένα και αν αυτά γεννούν ευκαιρίες για μια αλλαγή στην αγορά εργασίας που μπορεί να φέρει μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά, αλλά και να μην χαθούν σημαντικά κεκτημένα των εργαζομένων που έχουν κερδηθεί μέσω αγώνων της εργατικής τάξης. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η Γερμανία, όπου οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης έχουν αποδειχθεί πολύτιμες ως μέσο αποφυγής μαζικών αυξήσεων στην ανεργία κατά τη διάρκεια της παρούσας κρίσης.

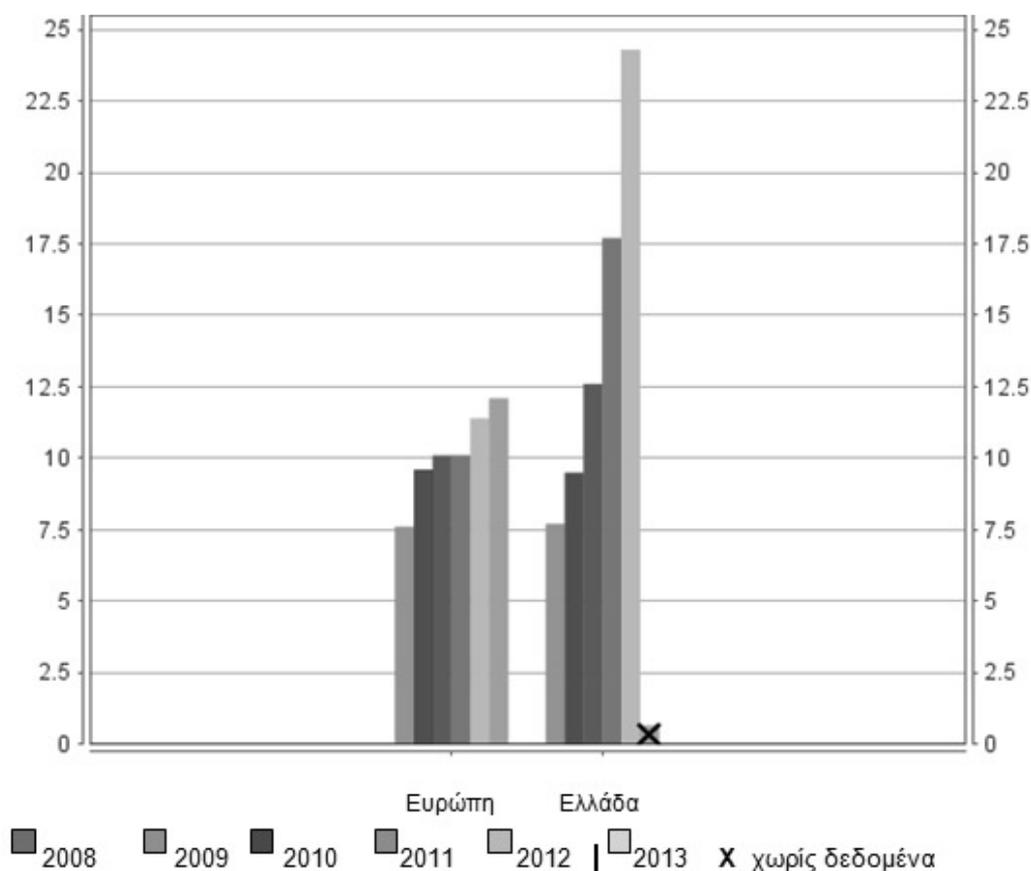
Βέβαια, το κάθε κράτος έχει τις δικές του ιδιαιτερότητες και για το λόγο αυτό δεν είναι βέβαιο αν ένα μοντέλο αγοράς που είναι επιτυχημένο σε ένα κράτος μπορεί να επιτύχει σε κάποιο άλλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1.1 Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η κρίση που βιώνει η Ελλάδα έχει αρνητικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα στους μισθούς, την απασχόληση, αλλά και τις εργασιακές σχέσεις. Από την περίοδο του πρώτου μνημονίου παρατηρούμε την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων αλλά και την κατακόρυφη μείωση των μισθών σε συνδυασμό με την εξωφρενική άνοδο της ανεργίας.

Στο παρακάτω διάγραμμα μπορούμε να δούμε σε ποιο επίπεδο είναι η ανεργία στην Ελλάδα σε σχέση με το μέσο όρο της ζώνης του Ευρώ που είναι αρκετά χαμηλότερη.



Πηγή: Eurostat (2014)

Διάγραμμα 1.1

Ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη και την Ελλάδα, 2008-2014

Η περικοπή των μισθών στον δημόσιο, αλλά και στον ιδιωτικό τομέα, έχει αρνητικά αποτελέσματα στους προϋπολογισμούς των νοικοκυριών. Ο δημόσιος τομέας είδε να καταργείται ο 13^{ος} και 14^{ος} μισθός, καθώς και ένας μεγάλος αριθμός επιδομάτων. Η μείωση του κατώτατου μισθού λειτούργησε σαν φάρος για ολόκληρη την οικονομία με αποτέλεσμα τη μείωση των αποδοχών των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα.

Εκτός από τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, οι ελεύθεροι επαγγελματίες είδαν και αυτοί με την σειρά τους τα εισοδήματά τους να μειώνονται λόγω της μειωμένης αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών. Το κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων, λόγω της άρνησης χορήγησης δανείων από τις τράπεζες για να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες τους, άλλαξε αρκετά τον εμπορικό χάρτη της Ελλάδος.

Σύμφωνα με το Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών από πρόσφατη έρευνα² προέκυψε ότι :

- *Η Ελλάδα σήμερα παράγει μόνο το 27% των προϊόντων που καταναλώνει.*
- *Τα μέτρα εκτός από την κοινωνική καθίζηση (λιτότητα, ανεργία, φτωχοποίηση, κλπ) προκάλεσαν μείωση επενδύσεων κατά 64,8% κατά τα έτη 2008-2013.*
- *Η ελληνική οικονομία βρίσκεται σε διαδικασία από-επένδυσης πέφτοντας στο 8,5% του ΑΕΠ αντί του απαιτούμενου 20%.*
- *Σε τρέχουσες τιμές, οι αποδοχές εργασίας μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων κατά την περίοδο 2010-2013 μειώθηκαν κατά 41 δισ. ευρώ έναντι του 2009. Η αγοραστική δύναμη των μισθωτών μειώθηκε κατά 37,2% την ίδια περίοδο. Το 2014 αναμένεται να φτάσει περίπου στο 50%.*
- *Η πτώση της ιδιωτικής κατανάλωσης από το 2009 και μετά είναι δραματική και ανήλθε συνολικά σε 31%, επιστρέφοντας στο 1999.*
- *Η μείωση του ΑΕΠ για τα έξι έτη ύφεσης (2008-2013), ανέρχεται σε περίπου 20%.*

²Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών (2013). Η κατάσταση στην αγορά εργασίας και την οικονομία. Ανασύρθηκε από: <http://www.eea.gr/>

- Την περίοδο της ύφεσης (2008-2013), η μείωση του όγκου της παραγωγής έφτασε στο 23,5% και η μείωση της απασχόλησης στο 18,2%.

Πίνακας 1.1

Μεταβολή ακαθάριστων αποδοχών

μεταβολή ακαθάριστων αποδοχών σε πραγματικές τιμές

(βάση 2000 = 100)

	2009	2013
ημόσιο	122,7	92,2
ΕΚΟ	156,8	101,3
εξοχικά	117,1	87,4
η τραπεζικός ιδιωτικός μέσας	124,4	90,5
εξοχικά αποδοχές	123,3	90,8

Πηγή : Τράπεζα της Ελλάδος

Στο παραπάνω πίνακα μπορούμε να δούμε την μεταβολή των ακαθάριστων αποδοχών που δέχτηκαν όλοι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα.

1.2 ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκτός από την μείωση των μισθών άλλη μια σημαντική επίπτωση της κρίσης στην αγορά εργασίας είναι η δραματική αύξηση του ποσοστού ανεργίας, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως. Η ανεργία επηρεάζει την φτώχεια αλλά μπορούμε να παρατηρήσουμε και ένα μετασχηματισμό αυτής

κατά την περίοδο της ύφεσης. Στους πίνακες που ακολουθούν παρατηρείται ότι το πρότυπο της ανεργίας αλλάζει στην Ελλάδα.

Πίνακας 1.2

Η αγορά εργασίας πριν την κρίση (2008)

ηλικία	ποσοστό ανεργίας		ποσοστό μη συμμετοχής στην αγορά εργασίας		ποσοστό απασχόλησης	
	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες
20-29	12,5%	20,1%	24,7%	36,5%	65,9%	50,7%
30-44	4,1%	11,3%	3,2%	26,5%	92,8%	65,2%
45-64	3,0%	6,4%	22,4%	54,5%	75,2%	42,6%

Πηγή : Έρευνα εργατικού δυναμικού(Δ΄ τρίμηνο 2008)/ Σχεδίαση πίνακα : Ομάδα Δημόσιας Πολιτικής Ο.Π.Α

Τα ποσοστά που παρουσιάζονται στον πίνακα μάς δείχνουν την εικόνα που υπήρχε μία χρονιά πριν την σημαντική ύφεση στην ελληνική οικονομία. Τα ποσοστά σκιαγραφούν ένα παραδοσιακό πρότυπο που υπήρχε στην Ελλάδα για την αγορά εργασίας. Η απασχόληση είναι σε αρκετά καλό επίπεδο, όπως και η ανεργία. Κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, η ελληνική αγορά εργασίας, σε επίπεδο απασχόλησης και ανεργίας, δεν διαφέρει σε σύγκριση με τις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. Ο άνδρας είναι αυτός που παραδοσιακά εργάζεται σε μόνιμη απασχόληση και είναι αυτός που δέχεται και την μεγαλύτερη προστασία από τους θεσμούς εργασίας. Αντίθετα, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών δεν εργάζονται. Αυτό το μοντέλο ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένο στην Ελλάδα πριν την εποχή της κρίσης. Οι νέοι όπως θα δούμε και στον επόμενο πίνακα που αναφέρεται στο 2012, είχαν και πριν την κρίση υψηλά επίπεδα ανεργίας και χαμηλή απασχόληση, σε σχέση με τις υπόλοιπες ομάδες.

Πίνακας 1.3

Η αγορά εργασίας μετά την κρίση (2012)

ηλικία	ποσοστό ανεργίας		ποσοστό μη συμμετοχής στην αγορά εργασίας		ποσοστό απασχόλησης	
	Άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες
20-29	41,9%	48,1%	25,6%	33,9%	43,2%	34,3%
30-44	21,6%	29,2%	3,7%	21,7%	75,5%	55,4%
45-64	16,9%	19,9%	25,1%	51,1%	62,2%	39,2%

Πηγή : Έρευνα εργατικού δυναμικού(δ τρίμηνο 2012)/ Σχεδίαση πίνακα : Ομάδα Δημόσιας Πολιτικής Ο.Π.Α

Από τα δεδομένα του Πίνακα 1.3 μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η παραδοσιακή προστασία που είχε από τους θεσμούς εργασίας ο άνδρας των 30-44 χρονών, που είναι συνήθως αρχηγός της οικογένειας και με μόνιμη απασχόληση, για πρώτη φορά αλλάζει. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα ολόκληρα νοικοκυριά να παρασύρονται στην φτώχεια, ειδικά αυτά που είχαν ως μοναδικό εργαζόμενο τον αρχηγό της οικογένειας. Οι γυναίκες πλέον αρχίζουν να αναζητούν εργασία, αλλά παρατηρούμε ότι τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών αυξάνονται. Οι νέοι είναι σίγουρα σε πολύ χειρότερη θέση από ό,τι ήταν πριν την κρίση κι επομένως παρατείνουν την παραμονή στο σπίτι των γονιών τους και δυσκολεύονται ακόμη περισσότερο να αυτονομηθούν.

Η τρομακτική αυτή αύξηση της ανεργίας έχει σαν αποτέλεσμα και την αλλαγή των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα της ύφεσης. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα έδειχνε πριν την ύφεση να αποτελείται από τρεις κατηγορίες εργαζομένων³. Τους insiders οι οποίοι ήταν καλά προστατευμένοι από τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, όπως για παράδειγμα οι υπάλληλοι

³Θα χρησιμοποιήσω την κατηγοριοποίηση που κάνουν οι Jessoula, Graziano & Madama (2010) για την ιταλική αγορά εργασίας, η οποία μοιάζει αρκετά με την ελληνική: Jessoula, M., Graziano, P. & Madama, I. (2010). Selective flexicurity. Journal of Social Policy, 39 (4), 561-583

των ΔΕΚΟ, οι οποίοι είχαν μονιμότητα στην εργασία τους, σχετικά υψηλό οικογενειακό εισόδημα και άνετες συνθήκες εργασίας με αρκετές κοινωνικές παροχές. Η άλλη κατηγορία είναι οι outsiders οι οποίοι δεν προστατεύονταν σχεδόν καθόλου από τους θεσμούς της εργασίας, όπως οι εργαζόμενοι σε μικρές επιχειρήσεις, ιδίως στον τουρισμό και την οικοδομή. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι βρίσκονταν αρκετές φορές απροστάτευτοι απέναντι σε παραβιάσεις της εργασιακής, ασφαλιστικής και φορολογικής νομοθεσίας. Και τέλος, η μεσαία κατηγορία των midsiders, οι οποίοι είναι εργαζόμενοι συνήθως σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις και απολαμβάνουν μια ενδιάμεση κατάσταση σε σχέση με τις δύο άλλες κατηγορίες. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα έμοιαζε να προστατεύει ένα κομμάτι της και ένα άλλο να είναι κατακερματισμένο σε σχέση με την ασφάλεια στην εργασία. Σε συνδυασμό με την απαξίωση του συνδικαλισμού, οι εκπρόσωποι του οποίου φαίνονται να ενδιαφέρονται μόνο για μικροκομματικά συμφέροντα, η οικονομική ύφεση σάρωσε την ελληνική αγορά εργασίας.

Τα αποτελέσματα είναι αποκαρδιωτικά. Μεγάλα ποσοστά ανεργίας και το πιο σημαντικό η ανησυχητική αύξηση των άτυπων μορφών εργασίας. Όσοι δηλαδή από τους ανθρώπους που είναι ικανοί να εργαστούν αναγκάζονται να εργάζονται σαν αυτοαπασχολούμενοι με έναν μόνο πελάτη, δηλαδή τον εργοδότη τους⁴. Το γεγονός αυτό έχει τεράστιες συνέπειες για τους εργαζομένους, αλλά και για τα ασφαλιστικά ταμεία, καθώς οι εργοδότες, με την άτυπη αυτή μορφή εργασίας, καταφέρνουν να γλιτώσουν ένα μεγάλο ποσό εισφορών, επειδή οι εργαζόμενοι είναι ασφαλισμένοι στο ΤΕΒΕ, αντί στο ΙΚΑ. Επίσης επωφελούνται και από την εξοικονόμηση στο κόστος εργασίας που υπάρχει μέσω αυτής της διαδικασίας. Οι εργαζόμενοι από την άλλη μεριά αναγκάζονται να εργάζονται κάτω από εργασιακή ανασφάλεια και με πολύ χαμηλότερες αμοιβές ακόμα και από αυτές που ορίζουν τα κατώτατα όρια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΕΕ).

Μια ακόμη άτυπη μορφή εργασίας, που τείνει να καθιερωθεί, είναι αυτή της ενοικιαζόμενης εργασίας. Μέσω των εταιριών προσωρινής απασχόλησης

⁴Χαρακτηριστική είναι η διατύπωση που κάνει ο ΟΟΣΑ στο «Jobs for Youth: Greece» (2010): «*self-employed workers providing services to a single work provider in a continuous manner, hence acting de facto as employees*».

οι εργαζόμενοι βρίσκουν προσωρινή δουλειά⁵. Η μορφή αυτή χρησιμοποιείται αρκετά σε πολλές χώρες της Ευρώπης με την προϋπόθεση ότι παραμένει προσωρινή, δηλαδή οι συμβάσεις έχουν ένα χρονικό όριο 12-18 μήνες και οι εργαζόμενοι που εργάζονται κάτω από αυτό το καθεστώς πρέπει να απολαμβάνουν το ίδιο καθεστώς που ισχύει και για τους μόνιμους εργαζομένους του εργοδότη που θα τους 'νοικιάσει'. Αυτό στην Ελλάδα της ύφεσης δεν συμβαίνει. Πολύ συχνά, αν όχι πάντα, οι εργαζόμενοι κάτω από το καθεστώς της ενοικιαζόμενης εργασίας αμείβονται λιγότερα από τις συλλογικές συμβάσεις και βρίσκονται σε καθεστώς υποδεέστερο από τους εργαζομένους του έμμεσου εργοδότη. Έχει παρατηρηθεί επίσης ότι οι συμβάσεις τους παρατείνονται πέραν του επιτρεπτού ορίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

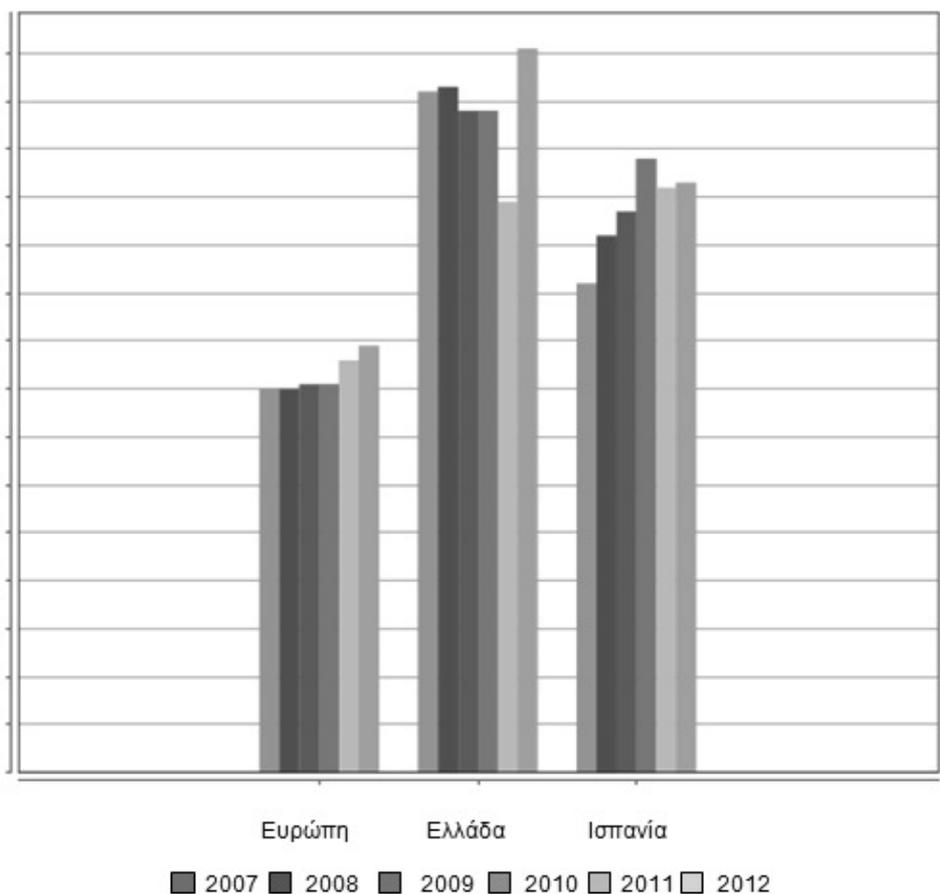
Μια καινούργια άτυπη μορφή εργασίας, που αρχίζει να κερδίζει έδαφος κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, είναι οι απασχολούμενοι σε επιδοτούμενα προγράμματα μαθητείας ή κοινωφελούς εργασίας. Δεν μπορούμε να αναφέρουμε αρκετά για τη συγκεκριμένη κατηγορία, γιατί είναι κάτι καινούργιο και πρέπει να εκτιμηθεί ο αντίκτυπος της στην αγορά εργασίας και την οικονομία σαν σύνολο. Αυξητικό είναι επίσης το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται με μερική απασχόληση. Σύμφωνα με τα ποσοστά που δίνει η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) για το Δ' τρίμηνο του 2012 οι άνδρες με μερική απασχόληση φτάνουν το 5,3% και οι γυναίκες το 13,2%. Περίπου το 30% των απασχολούμενων στην Ελλάδα της ύφεσης βρίσκεται σε άτυπες μορφές εργασίας ή σε επισφαλείς θέσεις εργασίας⁶.

Ένα ακόμη στοιχείο σχετικά με την αγορά εργασίας και την απασχόληση που κρύβει αρκετό ενδιαφέρον είναι το ποσοστό των ανθρώπων που

⁵Παραθέτω την ντιρεκτίβα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το τι πρέπει να ισχύει στη συγκεκριμένη μορφή εργασιακής σχέσης: «*a temporary employment relationship between a temporary work agency, which is the employer, and a worker, where the latter is assigned to work for and under the control of an undertaking and/or establishment making use of his or her services (the user company)*» (Directive 91/383/EEC (European Economic Community), 25 June 1991)

⁶Μουρίκη, Α. (2010). Το νέο προλεταριάτο. Στο: Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδος. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)

εργάζονται αλλά διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας⁷. Στο πίνακα που ακολουθεί μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι τα ποσοστά σε Ελλάδα και Ισπανία, δύο χώρες που έχουν πληγεί από την ύφεση και εμφανίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας, είναι αρκετά υψηλότερα από το μέσο όρο της ζώνης του Ευρώ.



Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 1.2

Ποσοστά ατόμων που εργάζονται και διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας

Το γεγονός ότι αυξάνονται οι εργαζόμενοι που διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας είναι κάτι το ιδιαίτερα ανησυχητικό. Οι άνθρωποι αυτοί εγκλωβίζονται στην παγίδα της φτώχειας σε μια αγορά εργασίας, όπου οι άτυπες μορφές εργασίας την περίοδο της ύφεσης αυξάνονται.

⁷Όριο φτώχειας: Το 60% του ισοδύναμου διάμεσου εισοδήματος.

1.3 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα μπορεί να χωριστεί σε τρεις τομείς: στον πρωτογενή, τον δευτερογενή και τον τριτογενή. Παραδοσιακά στην Ελλάδα υπάρχει ανισομερής κατανομή της απασχόλησης στους τρεις αυτούς τομείς, όπως βλέπουμε στο παρακάτω διάγραμμα.



Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., Ε.Ε.Δ. 2009 (Β' τρίμηνο)⁸

Διάγραμμα 1.3

Ποσοστιαία κατανομή απασχολούμενων κατά τομέα οικονομίας

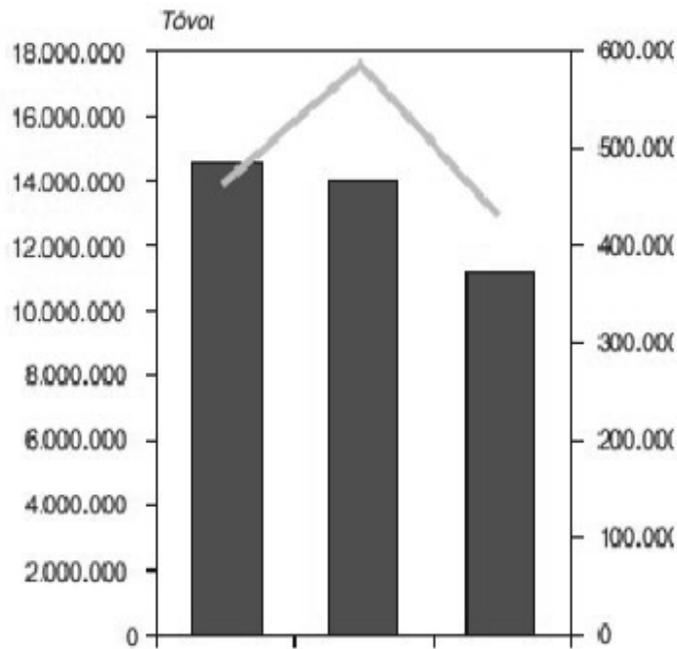
Παρατηρούμε λοιπόν ότι ο τριτογενής τομέας είχε τους περισσότερους απασχολούμενους, ενώ ακολουθούν ο δευτερογενής και ο πρωτογενής. Ο πρωτογενής τομέας, και συγκεκριμένα η γεωργία και η κτηνοτροφία, είναι τομέας στον οποίο η Ελλάδα θα μπορούσε να δώσει μεγαλύτερη βαρύτητα, αφού, λόγω κλιματολογικών και γεωλογικών καταστάσεων, η Ελλάδα μπορεί να παρουσιάσει συγκριτικό πλεονέκτημα στην παραγωγή ποιοτικών γεωργικών και κτηνοτροφικών προϊόντων, γεγονός που παραμένει ανεκμετάλλευτο.

⁸Ανασύρθηκε από: http://geodata.gov.gr/geodata/index.php?option=com_sobi2&tag=%CE%95%CE%A3%CE%A5%CE%95&Itemid=

Από το 2000 έως το 2005 ο πρωτογενής τομέας συρρικνώθηκε αφού, σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), χάθηκαν 167.000 θέσεις εργασίας. Αυτό συνέβη λόγω μείωσης των απασχολούμενων στους κλάδους της γεωργίας και της κτηνοτροφίας. Ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων σε αυτό τον τομέας της αγοράς εργασίας είναι ηλικιωμένο και αναμένεται να συνταξιοδοτηθεί. Κατά την περίοδο 2005-2008, λίγο πριν ξεσπάσει η ύφεση, ο πρωτογενής τομέας συρρικνώθηκε κι άλλο. Μοναδική περίοδος αύξησης υπήρξε η διετία 2008- 2010, όταν αυξήθηκε οριακά κατά 33.000 θέσεις, για να μειωθεί εκ νέου το 2010-2012 κατά 58.000 θέσεις εργασίας. Εκτός από τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων στον πρωτογενή τομέα, παρατηρείται και η αποχώρηση νεότερων ατόμων με αναζήτηση εργασίας στους τομείς των υπηρεσιών.

Σχετικά με το δευτερογενή τομέα, και συγκεκριμένα την ελληνική βιομηχανία, υπάρχουν σοβαρές επιπτώσεις τα τελευταία χρόνια της ύφεσης. Με βάση τα εταιρικά αποτελέσματα που μας παρουσιάζει ο καθηγητής Γιώργος Λυμπερόπουλος⁹ το 2011 και το 2012, η ελληνική βιομηχανία κατέγραψε υψηλές ζημιές. Η πτώση του όγκου παραγωγής σε συνδυασμό με την αύξηση του κόστους δανεισμού για τις επιχειρήσεις αντιστάθμισαν τα οφέλη της αύξησης της ανταγωνιστικότητας, που προήλθε από τη μείωση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Ούτε τα μέτρα αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων και τα μέτρα για περιστολή των δαπανών βοήθησαν. Σχετικά με την παραγωγικότητα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι αυξήθηκε κατά 4,6% το 2011 και η ανταγωνιστικότητα αυξήθηκε κατά 3.5%, σε σύγκριση με τα άλλα κράτη που συμμετέχουν στην Ευρωζώνη. Ο μεταποιητικός βιομηχανικός τομέας, με βάση τα ξεχωριστά αποτελέσματα των επιχειρήσεων, γνώρισε την ύφεση. Μεγάλη μείωση επίσης γνώρισε ο τομέας των κατασκευών και, όπως μπορούμε να δούμε στο παρακάτω διάγραμμα, η μείωση της παραγωγής ήταν αρκετά μεγάλη.

⁹Λυμπερόπουλος, Γ. (2013). Η Ελληνική Βιομηχανία. Ανασύρθηκε από: <http://www.mie.uth.gr/>



Πηγή: Γιώργος Λυμπερόπουλος (2013)

Διάγραμμα 1.4

Παραγωγή οικοδομικών υλικών: 2009-2011

Ο τριτογενής τομέας παραγωγής παραδοσιακά στην Ελλάδα συγκέντρωνε το περισσότερο εργατικό δυναμικό, ιδιαίτερα τους νέους ηλικίας 15-29 ετών και κυρίως το γυναικείο φύλο, αλλά αν περάσουμε σε συγκεκριμένο επίπεδο ανάλυσης, όπως μας ενημερώνει το Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), θα παρατηρήσουμε ότι άνδρες και γυναίκες που εργάζονται στο συγκεκριμένο τομέα απασχολούνται σε διαφορετικές κατηγορίες επαγγελμάτων¹⁰. Στον τριτογενή τομέα συμπεριλαμβάνονται οι παρεχόμενες υπηρεσίες, όπως είναι το εμπόριο, η υγεία, η εκπαίδευση, οι μεταφορές, ο τουρισμός, οι τράπεζες κ.ά. Οι εργασίες στον τριτογενή τομέα παραγωγής είναι αυτές που αυξάνουν την χρησιμότητα των προϊόντων που παράγονται από τον πρωτογενή και τον δευτερογενή τομέα.

¹⁰Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) (2010). Αναδιαρθρώσεις και κλαδική εξειδίκευση της ελληνικής οικονομίας και των περιφερειών στις απαρχές του 21^{ου} αιώνα

Παραδοσιακά στην Ελλάδα ο τομέας του εμπορίου και των ξενοδοχείων-εστιατορίων είχαν ιδιαίτερο δυναμισμό και δημιουργούσαν νέες θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία που μας δίνει η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε.), για το Α' τρίμηνο του 2009, οι δύο αυτοί κλάδοι είχαν τη μεγαλύτερη αύξηση απασχόλησης. Στον κλάδο του εμπορίου συνολικά είχαμε αύξηση της τάξης του 20,3% και στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων 19,3%. Οι δυο κλάδοι αυτοί συνδέονται άμεσα με τον τουρισμό, που αποτελεί τον πυρήνα της ελληνικής οικονομίας. Συνολικά στον τριτογενή τομέα παραγωγής παρατηρούμε την μεγαλύτερη αύξηση απασχόλησης συγκρίνοντας τους τρεις τομείς. Αν και σύμφωνα με τα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε., η απασχόληση για την περίοδο 2000-2008 μπορεί να παρουσιαστεί ως οριακά θετική, αφού υπάρχει αύξηση της απασχόλησης κατά 11,8% με ένα ρυθμό ανεργίας που αγγίζει το 7,2%.

Η περίοδος, όμως, μετά το ξέσπασμα της οικονομικής ύφεσης άλλαξε εντελώς το τοπίο. Η ανεργία αυξήθηκε και αρκετές επιχειρήσεις έκλεισαν. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η εξέλιξη του δείκτη των απασχολούμενων στο λιανικό εμπόριο. Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι από το 2009 και μετά παρουσιάζει μείωση. Επίσης στον Πίνακα 1.5 μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι και στον κλάδο ξενοδοχείων-εστιατορίων το έτος 2009, σε σχέση με τα προηγούμενα έτη, παρουσιάστηκε μια σχετική μείωση των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο κλάδο, αλλά και μια μείωση των απασχολούμενων.

Πίνακας 1.4

Εξέλιξη του δείκτη απασχολούμενων στο λιανικό εμπόριο

(2005=100,0)

	2009	2010	2011	2012
Γενικός δείκτης	104,6	101,2	97,2	94,5
Γενικός δείκτης (εκτός καυσίμων – λιπαντικών) ⁽²⁾ ...	104,2	101,1	98,1	95,6
Καταστήματα ειδών διατροφής	109,4	106,9	107,7	107,5
Καταστήματα ειδών εκτός διατροφής	98,9	95,2	88,9	84,2

Πηγή: ΕΛ. ΣΤΑΤ.

Πίνακας 1.5

Στοιχεία διάρθρωσης επιχειρήσεων στον τομέα παροχής υπηρεσιών καταλύματος-εστίασης

	2006	2007	2008	2009
Αριθμός επιχειρήσεων ..	103.722	104.401	103.886	97.775
Αριθμός απασχολούμενων ατόμων	303.723	298.118	303.968	289.036
Κύκλος εργασιών (χιλιάδες ευρώ)	9.474.540	9.931.460	11.526.931	11.492.430
Αξία παραγωγής (χιλιάδες ευρώ)	9.378.418	9.881.875	11.472.249	11.387.986
Προστιθέμενη αξία σε τιμές κόστους συντελεστών παραγωγής (χιλιάδες ευρώ)	3.457.234	3.851.947	4.293.362	4.396.723

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Το μεγαλύτερο όμως πρόβλημα και στους τρεις τομείς παραγωγής παρουσιάζεται για τους νέους από το 2008 μέχρι το 2013 (Πίνακας 1.6). Και στους τρεις τομείς παραγωγής παρουσιάστηκε μεγάλη μείωση των απασχολούμενων ηλικίας 15-29 ετών. Η μεγαλύτερη μείωση παρουσιάζεται στον τριτογενή τομέα, ο οποίος συγκέντρωνε τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής. Στον τριτογενή τομέα έχουμε μία μείωση της τάξης του 42,5%. Στο σύνολο η μείωση των εργαζομένων αγγίζει το 48,0%.

Πίνακας 1.6

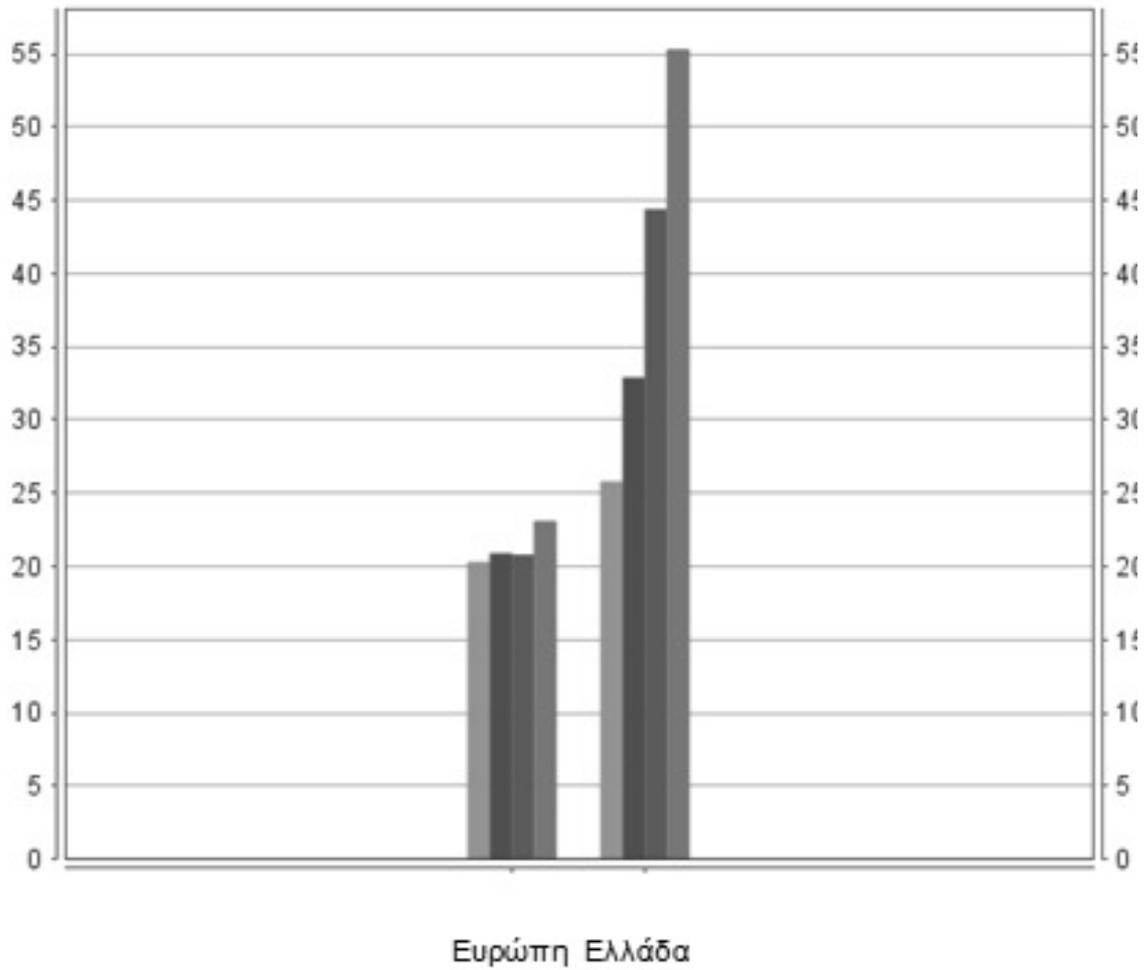
Απασχολούμενοι 15-29 ετών ανά τομέα παραγωγής 2008-2013

ΤΟΜΕΑΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	2013	2008	2008-2013	%
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ	37.819	54.827	-17.008	-31,0%
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ	66.659	208.171	-141.512	-68,0%
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ	339.164	589.381	-250.217	-42,5%
ΣΥΝΟΛΟ	443.642	852.379	-408.737	-48,0%
Ποσοστιαία συμμετοχή				
ΤΟΜΕΑΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	2013	2008	2008-2013	
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ	8,5%	6,4%	4%	
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ	15,0%	24,4%	35%	
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ	76,4%	69,1%	61%	
ΣΥΝΟΛΟ	100,0%	100,0%	100%	

Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., Ε.Ε.Δ. 2008, 2013 (Β' τριμήνου)

Επεξεργασία στοιχείων: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Το γεγονός αυτό θα πρέπει να συνδυαστεί με το υψηλό ποσοστό ανεργίας που παρουσιάζει η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα που αγγίζει το 56% και είναι λίγο παραπάνω από το διπλάσιο σε σχέση με τη ζώνη του Ευρώ, σύμφωνα με το Διάγραμμα 1.5 της Eurostat. Σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία μπορούμε να καταλάβουμε πόσο πολύ έχει αλλάξει η αγορά εργασίας και ιδίως για τους νέους 15-29. Πλέον ο ένας στους δύο νέους είναι άνεργος ανεξαρτήτως τομέα παραγωγής.



Πηγή: Eurostat (2014)

Διάγραμμα 1.5

Ανεργία στους νέους με ηλικία μικρότερη των 25 ετών

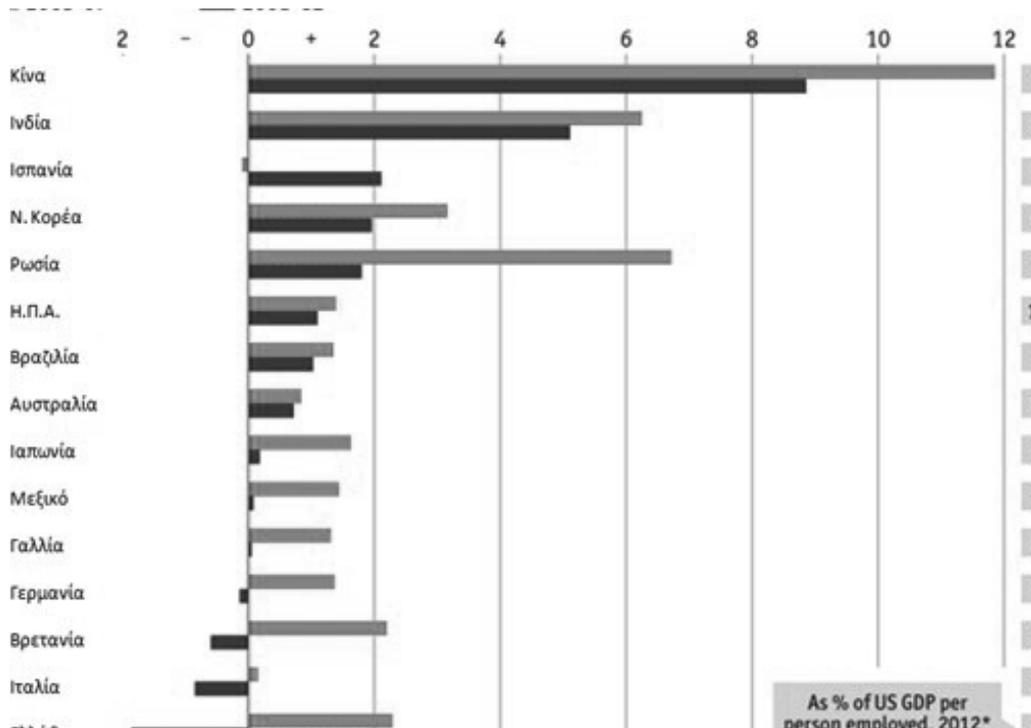
1.4 ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην αγορά εργασίας της Ελλάδος παρουσιάζονται αρκετά προβλήματα και δυσλειτουργίες, που είναι αποτελέσματα των λανθασμένων πολιτικών σε σχέση με την αγορά εργασίας.

Ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα είναι η χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας, δηλαδή, το ποσοστό του πραγματικού Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος που αντιστοιχεί ανά απασχολούμενο. Κατά την περίοδο του 2007, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, η παραγωγικότητα της εργασίας για την Ευρώπη των 27 ήταν σε ποσοστό 1,3%, ενώ στην Ελλάδα ήταν στο 2.7%. Όμως, το πρόβλημα έγκειται στο ότι οι διαφοροποιήσεις ανά κλάδο παραγωγής στην Ελλάδα είναι τεράστιες.

Επίσης, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας είναι συνάρτηση αρκετών παραγόντων, όπως είναι η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού, η υιοθέτηση καινοτομιών, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, αλλά και το σύνολο των θεσμών και των πολιτικών μιας χώρας¹¹. Ο συνδυασμός των παραπάνω παραγόντων μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα της εργασίας, αλλά στην Ελλάδα, και ειδικότερα κατά την περίοδο της ύφεσης, η επένδυση σε αυτούς τους παράγοντες χωλαίνει. Στο διάγραμμα που ακολουθεί μπορούμε να δούμε ότι κατά την περίοδο 2003-2007, όπως έχει ήδη αναφερθεί, η Ελλάδα είχε ένα σχετικά υψηλό ποσοστό παραγωγικότητας της εργασίας. Ήταν αρκετά υψηλότερο από την Ιταλία, τη Γερμανία και τη Βρετανία. Η κατάσταση όμως μετά την ύφεση αλλάζει δραματικά. Η Ελλάδα σε σχέση με τις ευρωπαϊκές χώρες του διαγράμματος παρουσιάζει τη μεγαλύτερη μείωση.

11ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΥ (2009). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού



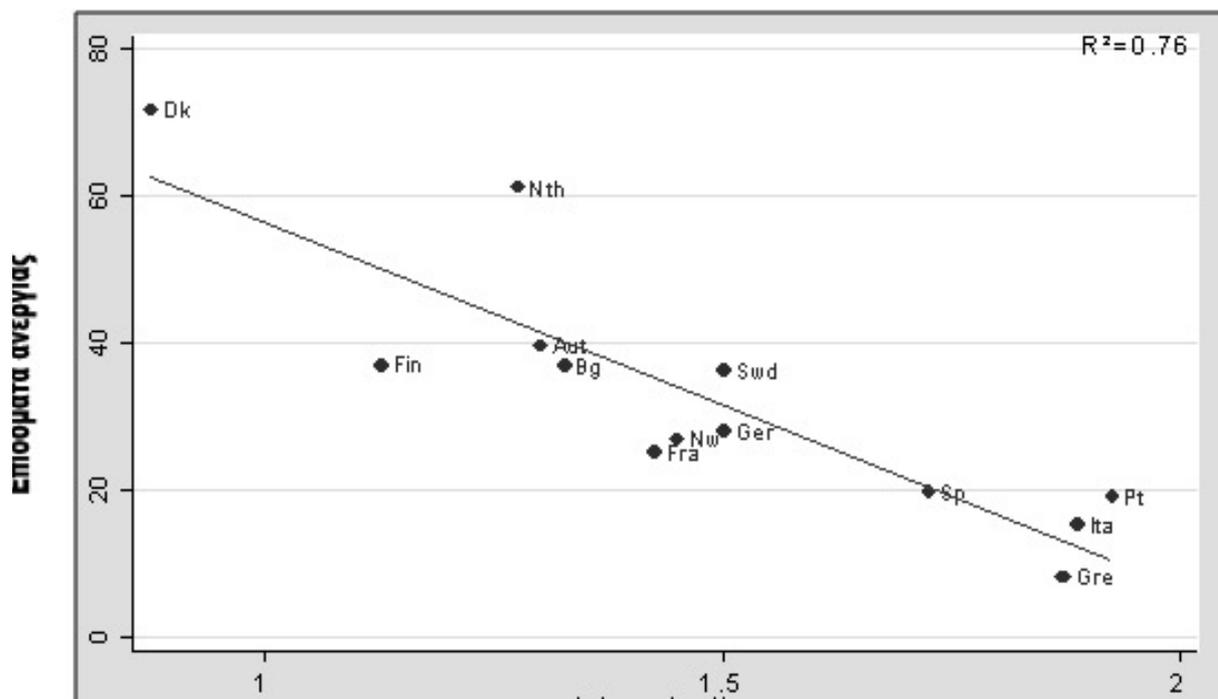
Πηγή: Economist

Διάγραμμα 1.6

Παραγωγικότητα της εργασίας

Πέρα από το πρόβλημα με τη χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας γίνεται αρκετές φορές η αναφορά της ύπαρξης δυσκαμψίας στην αγορά εργασίας. Το συγκεκριμένο πρόβλημα εκφράζεται περισσότερο από την πλευρά των εργοδοτών, αλλά δεν μπορούμε να αναφέρουμε ότι είναι αβάσιμο. Η μεγάλη προστατευτικότητα, που δείχνει η ελληνική νομοθεσία, λειτουργεί αρκετές φορές σαν εμπόδιο στην απορρόφηση της προσφοράς εργασίας, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ενίσχυση της απασχόλησης. Η συγκεκριμένη νομοθεσία στην Ελλάδα είναι αρκετά αυστηρή σε σχέση με τα υπόλοιπα κράτη της Ε.Ε. Ο χρόνος απασχόλησης, το ύψος της αποζημίωσης λόγω απόλυσης, το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών, ο καθορισμός των ελάχιστων αμοιβών με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ο γραφειοκρατικός συνδικαλισμός, αλλά και οι κυβερνητικές αποφάσεις στην Ελλάδα επηρεάζουν περισσότερο από οπουδήποτε αλλού και λειτουργούν σαν τροχοπέδη για την

αγορά εργασίας¹². Στο διάγραμμα που ακολουθεί μπορούμε να δούμε το σημείο, όπου βρίσκεται η Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης. Η Ελλάδα έχει σχεδόν την πιο ασφυκτική προστασία της εργασίας και τα μικρότερα επιδόματα ανεργίας.



Πηγή : Ομάδα ανάλυσης Δημόσιας Πολιτικής, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Διάγραμμα 1.7

Προστασία εργασίας/ Επιδόματα ανεργίας

Ένα ακόμη σημαντικό πρόβλημα που παρουσιάζει η αγορά εργασίας είναι ο κατακερματισμός της. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η κατάτμηση της αγοράς εργασίας απειλεί σε βάθος χρόνου την απόδοση της αγοράς εργασίας της Ελλάδος¹³. Το συγκεκριμένο πρόβλημα είναι αρκετά έντονο και έχει αναφερθεί και στο υποκεφάλαιο 1.2 (σχετικά με τους insiders και outsiders της αγοράς εργασίας). Στην αύξηση του συγκεκριμένου

¹²Ακαδημία Αθηνών (2009). Η απασχόληση και η Ελληνική Οικονομία: Διαπιστώσεις και Προοπτικές, Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Μελέτες: Αριθμός 9

¹³European Commission, Draft report from the Commission to the Council, Draft Joint Employment Report (JER) 2009/2010, Brussels, COM (2009) 674/3

προβλήματος συντελεί η αυστηρή εργατική νομοθεσία και η παράλληλη αύξηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, χωρίς καμία ασφάλιση για τον εργαζόμενο σε αρκετές περιπτώσεις. Το πρόβλημα αυτό προκαλεί τη διάσπαση της προσφοράς εργασίας, με αποτέλεσμα να χάνεται η διαπραγματευτική δύναμη που έχουν οι εργαζόμενοι.

Η παραοικονομία και η αδήλωτη εργασία αποτελούν ένα ακόμη πρόβλημα για την ελληνική αγορά εργασίας. Ολόκληροι κλάδοι παραγωγής έχουν ως δομικό τους στοιχείο την αδήλωτη εργασία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα υπήρξε ο κλάδος των κατασκευών, που πλέον έχει συρρικνωθεί αρκετά, αλλά και ο κλάδος της εργασίας σε ιδιωτικά νοικοκυριά. Όσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας τόσο περισσότεροι είναι οι εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από εργατικά και ασφαλιστικά δικαιώματα, γεγονός που συμβάλλει στη μεγαλύτερη κατάτμηση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έχει κάνει ιδιαίτερες συστάσεις προς την ελληνική κυβέρνηση να μετατρέψει την αδήλωτη εργασία σε επίσημη απασχόληση, καταδεικνύοντας το μέγεθος του προβλήματος στην Ελλάδα¹⁴.

Για αρκετά χρόνια στην Ελλάδα υπήρχε ένα ιδιότυπο καθεστώς για συγκεκριμένα επαγγέλματα, τα οποία χαρακτηρίζονταν κλειστά και υπήρχε μια ιδιαίτερη διαδικασία για να εισέλθει κάποιος σε αυτά. Το καθεστώς αυτό φαίνεται να αλλάζει μετά από τις κινήσεις στις οποίες προέβη η ελληνική κυβέρνηση για το άνοιγμα των επαγγελματιών, όπως είναι των οδηγών ταξί, των συμβολαιογράφων, των φαρμακοποιών, αλλά και άλλων κλειστών επαγγελματιών. Το ιδιαίτερο αυτό καθεστώς δημιουργούσε προβλήματα στην προσφορά εργασίας, αφού αρκετά άτομα με συγκεκριμένα πτυχία στρέφονταν σε άλλους κλάδους εργασίας εφόσον ήταν δύσκολο να εισέλθουν στα συγκεκριμένα επαγγέλματα.

14Commission of the European Communities, 2009, Implementation of the Lisbon Strategy Structural Reforms in the context of the European Economic Recovery Plan - Annual country assessments: Recommendation for a Council recommendation on the 2009 up-date of the broad guidelines for the economic policies of the Member States and the Community and on the implementation of Member States' employment policies, Brussels, COM ,34/2, Volume I

Όλα τα παραπάνω προβλήματα που παρουσιάστηκαν είναι υπό την διαδικασία αλλαγής. Ο δανεισμός της Ελλάδος από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και η επιβολή όρων οδηγούν προς την κατεύθυνση των αλλαγών των συγκεκριμένων προβλημάτων. Για το λόγο αυτό παρουσιάζεται αυξημένη κινητικότητα για την καταπολέμηση του παραεμπορίου, την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, αλλά και το άνοιγμα των κλειστών επαγγελμάτων. Μένει να δούμε αν οι πολιτικές αυτές που ακολουθούνται θα καταφέρουν να εξυγιάνουν την ελληνική αγορά εργασίας ή θα παρατείνουν ακόμη περισσότερο τις παθογένειες. Προς το παρόν το μόνο που αλλάζει είναι το ποσοστό ανεργίας το οποίο έχει εκτοξευτεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η διοικητική επιστήμη έχει καταφέρει τα τελευταία χρόνια να προσδώσει στην έννοια της ανταγωνιστικότητας διαφορετικά χαρακτηριστικά από αυτά που είχε τα προηγούμενα χρόνια. Η σύνθεση ιδεών και οικονομικών εννοιών έχουν καταφέρει να βοηθήσουν στην απομάκρυνση της αυστηρής οικονομικής προσέγγισης. Το αποτέλεσμα είναι ότι ένας σημαντικός αριθμός παραγόντων, που δεν σχετίζονται αυστηρά με τις τιμές, και η έννοια του συγκριτικού πλεονεκτήματος αποκτούν σημαντικό ρόλο στην ανάλυση της ανταγωνιστικότητας. Η στενή προσέγγιση της ανταγωνιστικότητας αδυνατεί να αντιληφθεί τη δυναμική της ανταγωνιστικότητας. Για αυτό τα τελευταία χρόνια αρκετοί αναλυτές επικεντρώνονται προς μια πολυδιάστατη ανάλυση της ανταγωνιστικότητας, η οποία περιλαμβάνει αρκετούς παράγοντες και δείχνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το μέλλον και τις προοπτικές που ανοίγονται.

Τα τελευταία χρόνια, που η οικονομική ύφεση βρίσκεται στο αποκορύφωμα της, παρατηρούμε να γίνεται συχνή αναφορά στην ανταγωνιστικότητα των εθνικών οικονομιών και κατά πόσο αυτή πρέπει να αυξηθεί για να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της ύφεσης. Η ανοιχτή και παγκόσμια οικονομία, στην οποία συμμετέχει και η Ελλάδα, έχει θέσει ως βασικό στόχο τη μακροπρόθεσμη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών. Ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί θέτοντας την αύξηση της ανταγωνιστικότητας ως πρώτο μέλημα των εθνικών οικονομιών.

Η ανταγωνιστικότητα αποτελεί μια συγκριτική έννοια, η οποία είναι δύσκολο να οριστεί. Η εξάρτησή της από αρκετούς παράγοντες, η συνεχής σύγκριση τόσο σε μικροοικονομικό αλλά και μακροοικονομικό επίπεδο με στόχο την ανάλυση της ανταγωνιστικότητας αλλά και οι επιμέρους τομείς μιας οικονομίας, που πρέπει να αναλυθούν για να καταλήξουμε σε συμπεράσματα σχετικά με την ανταγωνιστικότητα, γεννούν αρκετές δυσκολίες στο να ορίσουμε ξεκάθαρα την ανταγωνιστικότητα.

Αρκετοί μελετητές, αλλά και διεθνείς οργανισμοί, αναφέρονται σε διάφορες έννοιες που μπορεί να λάβει η ανταγωνιστικότητα. Για παράδειγμα η

αναφορά που έγινε στην ανταγωνιστικότητα στο World Economic Forum το 2007¹⁵ αναφέρει ότι:

«Η εθνική ανταγωνιστικότητα είναι το πλέγμα εκείνο των παραγόντων, πολιτικών και θεσμών, που προσδιορίζουν το επίπεδο της παραγωγικότητας μιας χώρας. Το επίπεδο της παραγωγικότητας, με τη σειρά του, προσδιορίζει το διατηρήσιμο επίπεδο ευημερίας που μπορεί να απολαμβάνει μια οικονομία»

Επίσης, ένας ενδιαφέρον ορισμός δίνεται από το Institute for Management and Development¹⁶ ο οποίος αναφέρει ότι:

«Η ανταγωνιστικότητα των χωρών είναι το πεδίο εκείνο της οικονομικής θεωρίας, που αναλύει τα στοιχεία και τις πολιτικές εκείνες που διαμορφώνουν την ικανότητα μιας χώρας να δημιουργεί και να διατηρεί ένα περιβάλλον που υποστηρίζει μεγαλύτερη παραγωγή αξίας για τις επιχειρήσεις και μεγαλύτερη ευημερία για τους πολίτες».

Αξίζει να αναφέρουμε και την άποψη του γνωστού ακαδημαϊκού Δημήτρη Μπουραντά για την ανταγωνιστικότητα. Ο κ. Μπουραντάς αναφέρει ότι στις συνθήκες της σύγχρονης αγοράς, όπου ο θεσμός της επιχείρησης κυριαρχεί και ο ανταγωνισμός έχει σαν αποτέλεσμα δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις να διεκδικούν την μεγιστοποίηση των κερδών, την προτίμηση των καταναλωτών, αλλά και την αύξηση του μεριδίου της αγοράς που τους αναλογεί, τότε σαν ανταγωνιστικότητα μπορούμε να ορίσουμε την σχετική ικανότητα του καθενός να αποκτήσει αυτό που διεκδικεί¹⁷.

Μπορούμε να αναφέρουμε και τον ορισμό που δίνει ο Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (ΟΟΣΑ) για την ανταγωνιστικότητα των

15 World Economic Forum (2007). Global Competitiveness Report. Ανασύρθηκε από: www.weforum.org

16 Institute for Management and Development (2005). World competitiveness yearbook. Ανασύρθηκε από: www.imd.org/wcc

17 Δημήτρης Μπουραντάς (2001). Ανταγωνιστικότητα. Ανασύρθηκε από: www.bourantas.gr

εθνικών οικονομιών. Ορίζουν λοιπόν οι οικονομολόγοι του ΟΟΣΑ¹⁸ ότι ανταγωνιστικότητα είναι

«...ο βαθμός στον οποίο ένα κράτος μπορεί, υπό συνθήκες ελεύθερης και δίκαιης αγοράς, να προσφέρει αγαθά και υπηρεσίες, που πληρούν τα κριτήρια των διεθνών αγορών, διατηρώντας και αυξάνοντας ταυτόχρονα τα πραγματικά εισοδήματα των ανθρώπων μακροχρόνια».

Η Ε.Ε. για να δείξει το πόσο σημαντική είναι η αύξηση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών της Ευρώπης έχει δημιουργήσει το Competitiveness Advisory Group με στόχο την εξεύρεση πολιτικών για να τονωθούν οι εθνικές οικονομίες μέσω της αύξησης της ανταγωνιστικότητας. Αξίζει να αναφέρουμε το τι ορίζει ως ανταγωνιστικότητα το Competitiveness Advisory Group¹⁹ ήδη από το 1995 και την πρώτη του αναφορά.

«Η ανταγωνιστικότητα ενέχει στοιχεία παραγωγικότητας, αποτελεσματικότητας και κερδοφορίας. Αλλά δεν είναι αυτοσκοπός ή απλός στόχος. Είναι ένα ισχυρό μέσο αύξησης του βιοτικού επιπέδου και της κοινωνικής ευημερίας – ένα εργαλείο για την επίτευξη στόχων»

Επίσης, σε ότι αφορά στην Ε.Ε. παρατηρούμε ότι και μέσα από την Συνθήκη της Λισαβόνας θέτει την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, αλλά και τη βιώσιμη ανάπτυξη, ως πρωταρχικό στόχο. Οι ορισμοί που παρατέθηκαν πιο πάνω έχουν σκοπό να καταδείξουν το πόσο πολυδιάστατη μπορεί να είναι η ανταγωνιστικότητα και επομένως ο ορισμός της. Δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός όρος για την ανταγωνιστικότητα, μπορούμε όμως διαισθητικά να καταλήξουμε ότι η ανταγωνιστικότητα είναι ένα παιχνίδι μηδενικού αθροίσματος, που παίζεται στη διεθνή σκακιάρα, με πιόνια τα προϊόντα της κάθε χώρας. Το παιχνίδι είναι μηδενικού αθροίσματος, αφού το κέρδος της μιας χώρας είναι η απώλεια της άλλης.

18 Durand, M., Simon, J & Webb, C. (1992). Indicators of International Trade and Competitiveness, OECD Economics Department Working Papers, no. 120

19 Competitiveness Advisory Group (1995). Enhancing European Competitiveness (first report)

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε ότι η ανταγωνιστικότητα εξαρτάται άμεσα από την παραγωγικότητα που έχει μια εθνική οικονομία. Ξεκινώντας από το κίνητρο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, το οποίο δεν είναι άλλο από την αύξηση του βιοτικού επιπέδου, καταλήγουμε στο ότι για να αυξηθεί το βιοτικό επίπεδο πρέπει να αυξηθεί και η παραγωγικότητα. Η παραγωγικότητα μετράται από την αξία που αποκτούν τα παραγόμενα προϊόντα και υπηρεσίες μιας εθνικής οικονομίας. Οι τιμές των προϊόντων και των υπηρεσιών καθορίζονται μέσα από τις ανοιχτές αγορές, αλλά και από την αποτελεσματικότητα με την οποία παράγονται. Για παράδειγμα, μια προηγμένη και καλά μελετημένη γραμμή παραγωγής μπορεί να αποδώσει καλύτερα, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγής, που με την σειρά της θα αυξήσει την ανταγωνιστικότητα και τέλος θα βελτιώσει το βιοτικό επίπεδο των κατοίκων της χώρας.

Η αυξημένη παραγωγή μπορεί να αποτελέσει και τον πυλώνα πάνω στον οποίο θα κτιστεί μια ισχυρή οικονομία. Ο λόγος είναι ξεκάθαρος, αφού η αυξημένη παραγωγή βοηθά στη διατήρηση υψηλών ημερομισθίων, τη διατήρηση ενός ισχυρού εθνικού ή κοινού νομίσματος, με τις προεκτάσεις που αυτό μπορεί να έχει σε διεθνές επίπεδο, και τέλος μπορεί να δημιουργήσει ελκυστικές αποδόσεις κεφαλαίου, που θα έχουν σαν αποτέλεσμα την προσέλκυση άμεσων ξένων επενδύσεων. Μπορούμε έτσι να συμπεράνουμε ότι η αγορά εργασίας είναι πολύ σημαντική για την αύξηση της παραγωγικότητας.

Η ανάλυση της ανταγωνιστικότητας αρκετές φορές ξεφεύγει από το επίπεδο της εθνικής οικονομίας και ορίζεται σε επίπεδο επιχείρησης. Ο γνωστός ακαδημαϊκός P. Krugman²⁰ έχει κάνει σχετικές αναφορές. Η ανάλυση του καθηγητή περιορίζεται στο επιχειρησιακό επίπεδο, αφού επισημαίνει ότι μία εθνική οικονομία δεν μπορεί να σταματήσει να λειτουργεί, όπως μια επιχείρηση, μετά από απώλεια κερδών που θα έχει σαν αποτέλεσμα να χάσει το μερίδιο αγοράς που της αναλογεί. Μέσω αυτού του σκεπτικού καταλήγει ότι δεν υπάρχει πραγματικός ανταγωνισμός ανάμεσα στα κράτη, αλλά ανάμεσα

20 Krugman, P. (1996). How the Economy Organizes Itself in Space: A Survey of the New Economic Geography, Working Papers 96-04-021, Santa Fe Institute.

στις επιχειρήσεις. Σκοπός του κράτους, σύμφωνα με των P. Krugman, είναι να βοηθά, με τη δημιουργία ευέλικτων πολιτικών, στη μείωση του κόστους από τις μετατοπίσεις στα μερίδια των αγορών, αλλά και στην ανακατάταξη των πόρων ανάμεσα στους διάφορους κλάδους της οικονομίας. Με τον τρόπο αυτό το κράτος μπορεί να βοηθήσει στην βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών της χώρας.

Η ανταγωνιστικότητα, όμως, δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο σε επίπεδο επιχείρησης. Το κράτος μπορεί να αναλάβει και άλλους ρόλους πέρα από αυτούς που ορίζει ο P. Krugman. Σίγουρα, όταν αναφερόμαστε σε κάποιο συγκεκριμένο τομέα της οικονομικής δραστηριότητας, γίνεται πιο εύκολο να προσδιορίσουμε τι ακριβώς είναι η ανταγωνιστικότητα, αλλά δεν θα πρέπει να αμελούμε το μακροοικονομικό περιβάλλον. Δηλαδή, η ανταγωνιστικότητα μιας εθνικής οικονομίας μπορεί να επηρεαστεί από τα κρατικά ελλείμματα και τις συναλλαγματικές ισοτιμίες, παράγοντες που ξεφεύγουν από το επίπεδο ελέγχου και ανάλυσης των επιχειρήσεων.

Υπάρχουν διαφορές σε αυτό που ονομάζουμε ανταγωνιστικότητα επιχειρήσεων και ανταγωνιστικότητα μεταξύ εθνικών οικονομιών. Οι επιχειρήσεις μπαίνουν σε μια διαδικασία ανταγωνισμού μεταξύ τους με στόχο την παραγωγή ποιοτικότερων προϊόντων με χαμηλό κόστος, σε σχέση πάντα με τον εγχώριο και διεθνή ανταγωνισμό. Το κέρδος παίζει καθοριστικό ρόλο στον ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων. Αν μια επιχείρηση δεν είναι σε θέση να παράγει επαρκή κέρδη είναι βέβαιο ότι θα οδηγηθεί κάποια στιγμή εκτός αγοράς. Το ίδιο δε μπορεί να συμβεί για τις εθνικές οικονομίες των κρατών. Το κέρδος στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν παίζει ιδιαίτερο ρόλο.

Τα κράτη στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον ανταγωνίζονται με στόχο να παρέχουν το βέλτιστο περιβάλλον για την αύξηση της παραγωγικής δραστηριότητας όσων επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στο έδαφός της. Πέρα όμως από την παροχή του κατάλληλου επιχειρηματικού περιβάλλοντος, τα κράτη οφείλουν να είναι ανταγωνιστικά σε σχέση με τα μακροοικονομικά τους μεγέθη, αν θέλουν να έχουν ως στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, που θα φέρει το υψηλό βιοτικό επίπεδο για τους κατοίκους του. Ο ανταγωνισμός σε επίπεδο επιχειρήσεων είναι αυτός που

γεννά τις μεγαλύτερες ευκαιρίες οικονομικής ανάπτυξης και κάνει ευκολότερη την ανάλυση της ανταγωνιστικότητας, για αυτό και θα αναφερθούμε ειδικότερα στις επιχειρήσεις.

Η Ε.Ε. μετά τη συνθήκη της Λισαβόνας, όπως ήδη αναφέρθηκε, έχει θέσει σαν στόχο «να καταστεί η Ευρώπη η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη παγκοσμίως οικονομία της γνώσης». Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, η Ε.Ε. έχει δώσει ιδιαίτερη βαρύτητα στην αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και των επενδύσεων σε αυτές. Τα προγράμματα ΕΣΠΑ κινούνται προς αυτή την κατεύθυνση, έχοντας ως στόχο την τόνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας σε τομείς που αφορούν την έρευνα, την καινοτομία, τις τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών, αλλά και την νεανική επιχειρηματικότητα, τον υγιή ανταγωνισμό, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η Ε.Ε. έχει στρέψει ξεκάθαρα το ενδιαφέρον της προς τις επιχειρήσεις ως το κλειδί για την αύξηση της οικονομικής ανάπτυξης που τόσο πολύ έχει ανάγκη η Ε.Ε., αλλά περισσότερο οι χώρες του νότου, όπως η Ελλάδα.

Συνοψίζοντας μπορούμε να αναφέρουμε ότι η έννοια της ανταγωνιστικότητας περιλαμβάνει την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα με στόχο την αποτελεσματικότητα, αλλά και την κερδοφορία και με τελικό προορισμό την βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και την κοινωνική ευημερία των κατοίκων μιας χώρας. Η ανταγωνιστικότητα πλέον αντιμετωπίζεται ως μια πολυδιάστατη και δυναμική έννοια, ξεφεύγοντας από την έννοια του απλού συγκριτικού πλεονεκτήματος κόστους και δεν μπορεί να αναλυθεί από έναν ή δύο παράγοντες μόνο. Ορίζεται από τις επιδόσεις που έχουν οι εθνικές οικονομίες σε παγκόσμιο επίπεδο και την σύγκριση που γίνεται μεταξύ τους. Βοηθά στη διατήρηση μιας μακροχρόνιας προοπτικής για την αύξηση του βιοτικού επιπέδου, που έχει σαν αποτέλεσμα ένα ικανοποιητικό επίπεδο απασχόλησης που θα προσφέρει εισόδημα και εργασία στους εργαζόμενους. Επίσης, συντελεί στην αύξηση των κερδών για τις επιχειρήσεις, αλλά και την αύξηση του γενικότερου πλούτου μίας οικονομίας.

2.2 ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον τα πάντα σχεδόν είναι ευμετάβλητα. Ισχυρές τεχνολογικές αλλαγές μπορούν να φέρουν ανακατατάξεις σε παγκόσμιο επίπεδο. Η διεθνής οικονομική ενοποίηση μπορεί να δημιουργήσει οικονομίες κλίμακας που θα φέρουν μεγαλύτερη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα στο μέλλον. Η παγκοσμιοποίηση του ανταγωνισμού και των αγορών δημιουργούν μεγαλύτερες ευκαιρίες για κέρδος για τις επιχειρήσεις, αλλά δημιουργούν παράλληλα και νέους κινδύνους, αφού πλέον η αλληλεξάρτηση μεταξύ επιχειρήσεων είναι τεράστια στο διεθνές περιβάλλον.

Η αναβάθμιση του ανταγωνισμού ανάμεσα στην επιχειρήσεις είναι αναγκαία με στόχο να ανταποκριθούν οι επιχειρήσεις στις νέες προκλήσεις που δημιουργούνται. Στο παγκοσμιοποιημένο οικονομικό περιβάλλον θα πρέπει λοιπόν οι επιχειρήσεις να χαράσσουν την στρατηγική τους με βάση τη διαφορετικότητα από τις άλλες ανταγωνίστριες επιχειρήσεις, αλλά και να προσπαθεί να επιτύχει τη μοναδικότητα είτε στο προϊόν που παράγει είτε στον τρόπο που το παράγει. Μπορούμε να καταλήξουμε ότι η στρατηγική που θα ακολουθηθεί κατέχει σημαντικό ρόλο στην επιτυχία ή την αποτυχία της επιχείρησης.

Σχετικά με την στρατηγική που θα πρέπει να ακολουθήσει μια επιχείρηση, αν θέλει να επιτύχει στην αύξηση της παραγωγικότητας, προτείνεται η εξωστρέφεια. Ήδη αρκετές ελληνικές επιχειρήσεις στρέφονται προς τα εκεί. Οι αγορές των Βαλκανίων είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα. Η πολιτιστική και ιστορική εγγύτητα που υπάρχει ανάμεσα στις Βαλκανικές χώρες ήταν ένα ακόμη κίνητρο για την επενδυτική δραστηριότητα. Οι Έλληνες επιχειρηματίες ήταν πιο εύκολο να επενδύσουν σε χώρες με κοινά ιστορικά και πολιτιστικά γνωρίσματα, όπως επίσης εύκολο είναι και για τους άλλους λαούς των Βαλκανίων να επενδύσουν στις γειτονικές τους χώρες. Για αυτό το λόγο παρατηρείται το φαινόμενο οι χώρες της Ν.Α. Ευρώπης να έχουν τόσο υψηλά επενδυτικά ποσοστά η μία απέναντι στην άλλη.

Αρκετές ήταν οι ελληνικές επιχειρήσεις που επένδυσαν στην αγορά της Ν.Α Ευρώπης. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 2005 έφτασαν τον αριθμό των 2.500 επιχειρήσεων. Το νούμερο των επιχειρήσεων φαίνεται τεράστιο και πράγματι είναι, αλλά το μεγαλύτερο κομμάτι του επενδυσόμενου κεφαλαίου ανήκε σε πολύ λίγες επιχειρήσεις. Το 64% του επενδυσόμενου κεφαλαίου, που αφορούσε 5 βαλκανικά κράτη, κατείχαν 10 μεγάλες επιχειρήσεις, όπως ο ΟΤΕ και η ΤΙΤΑΝ.

Σύμφωνα με τον πρόεδρο του Ινστιτούτου Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων (ΙΔΟΣ), κ. Χ. Τσαρδανίδα, μπορούμε να χωρίσουμε τις επιχειρήσεις που επενδύουν στην περιοχή σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αποτελείται από 70 περίπου εταιρίες που θεωρούνται μεγάλες. Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται οι μεσαίες επιχειρήσεις, που εμπλέκονται και στις Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (ΑΞΕ) και στο εμπόριο και παρέχουν διάφορους τύπους υπηρεσιών. Η τελευταία κατηγορία, σύμφωνα με τον πρόεδρο του ΙΔΟΣ, είναι αυτή των μικρών επιχειρήσεων. Η τρίτη αυτή κατηγορία αποτελείται από εμπορικές εταιρίες με περιορισμένα κεφάλαια, χωρίς όμως αυτό να τους εμποδίζει να έχουν επενδυτική δραστηριότητα. Οι περισσότερες από τις ελληνικές εταιρίες που έχουν επενδύσει στη Ν.Α. Ευρώπη ανήκουν σε αυτή την κατηγορία.

Οι κλάδοι που προσελκύουν τις περισσότερες ελληνικές επενδύσεις είναι ο κλάδος της τεχνολογίας και συγκεκριμένα της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και της τραπεζικής και χρηματοοικονομικής, καθώς επίσης και το λιανικό εμπόριο. Τομεακά, σύμφωνα με την καθηγήτρια κ. Λυμπεράκη και τον καθηγητή κ. Λαμπριανίδα, η πλειοψηφία των επενδύσεων ήταν στο εμπόριο σε ποσοστό 47% και στη βιομηχανία σε ποσοστό 36%, αφορούσε κυρίως τη βιομηχανία υφασμάτων, τροφίμων και ποτών, καθώς επίσης και ο τομέας των υπηρεσιών εμφάνιζε άνοδο αφού το ποσοστό του ανερχόταν στο 13%²¹, καθιστώντας την Ελλάδα σημαντικό παίκτη για την περιοχή της Ν.Α. Ευρώπης.

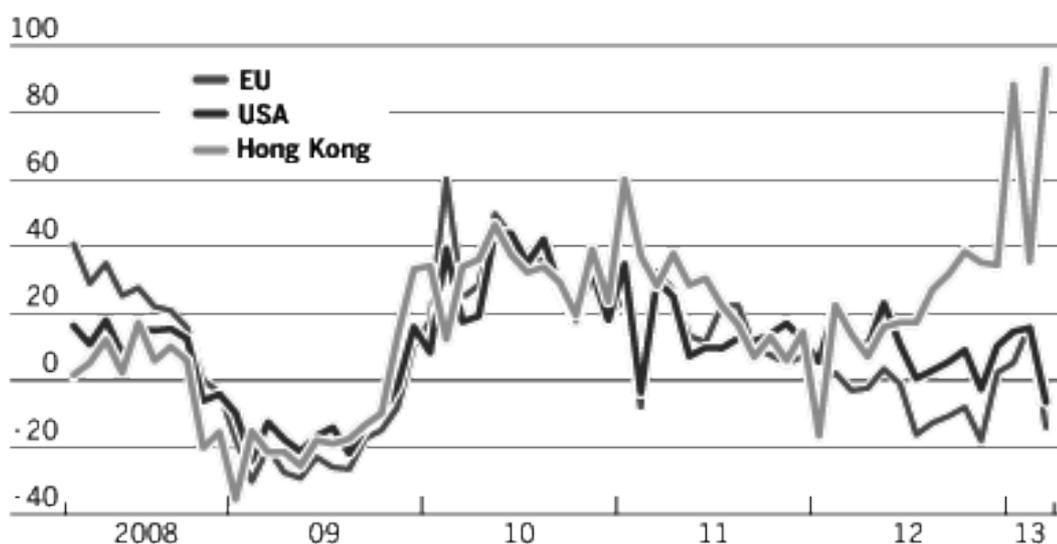
21 Λαμπριανίδης Λ., και Λυμπεράκη Α. (2004). Η γεωγραφία των μεταναστεύσεων. Στο Η. Ευθυμίου και Μ. Μοδινός (επιμ.). Η φύση της γεωγραφίας, Διεπιστημονικό Ινστιτούτο Περιβαλλοντικών Ερευνών, Αθήνα, σσ. 285-320.

Τα γεγονότα της χρηματοπιστωτικής κρίσης, όμως, έχουν φέρει άσχημα αποτελέσματα στον τομέα των επενδύσεων και στη συνολική εικόνα της ελληνικής οικονομίας. Πλέον η Ελλάδα έχει μεγάλη ανάγκη τις ΑΞΕ των χωρών που αποτελούν τις μεγαλύτερες δυνάμεις στον χώρο των επενδύσεων, όπως είναι η Κίνα και οι ΗΠΑ, χωρίς να εννοείται ότι προηγουμένως δεν τις είχε ανάγκη. Η Ελλάδα θα μπορούσε να είχε και να έχει μέχρι και σήμερα ρόλο-κλειδί στην περιοχή των Βαλκανίων μέσω της επιχειρηματικής δραστηριότητας και των επενδύσεων, γεγονός που προς το παρόν δεν φαίνεται να συμβαίνει. Βέβαια, δεν φαίνεται ικανό κανένα από τα γειτονικά κράτη να αναλάβει αυτό τον ρόλο, αν και η Τουρκία και η Σλοβενία αποτελούν ανερχόμενες δυνάμεις στην ευρύτερη περιοχή της Ν.Α. Ευρώπης.

Οι ελληνικές επιχειρήσεις, αν θέλουν να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, πρέπει μετά την είσοδό τους στις νέες αγορές όχι μόνο να διατηρήσουν την θέση που θα κατακτήσουν, αλλά και να την επεκτείνουν. Η δημιουργία και διατήρηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος θα πρέπει να βασίζεται σε δυνατές βάσεις. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στην εξειδίκευση του προσωπικού, αλλά και την έρευνα και τις νέες τεχνολογίες. Επίσης, η συνεχής κατάρτιση του προσωπικού των επιχειρήσεων αποτελεί το καλύτερο εργαλείο απέναντι στον διεθνή και τοπικό ανταγωνισμό. Τα κράτη της Ν.Α. Ευρώπης υστερούν, σε σύγκριση με την Ελλάδα, σε κατάρτιση και εξειδίκευση. Στόχος, λοιπόν, των ελληνικών επιχειρήσεων που στρέφονται επενδυτικά προς τις χώρες των Βαλκανίων, θα πρέπει να είναι η αυξημένη κατάρτιση του προσωπικού τους, αφού και οι τομείς στους οποίους δραστηριοποιούνται οι ελληνικές εταιρίες, όπως η πληροφορική, απαιτούν αυξημένη εξειδίκευση και συνεχή κατάρτιση και ενημέρωση για τις νέες εξελίξεις.

Η στρατηγική της εξωστρέφειας για αρκετές επιχειρήσεις δεν σημαίνει επέκταση σε κάποιο άλλο κράτος, αλλά μεταφορά της έδρας της επιχείρησης στο εξωτερικό. Το γεγονός αυτό μπορεί να έχει αρνητικά αποτελέσματα για την εγχώρια αγορά εργασίας, αφού μειώνονται οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας από τις επιχειρήσεις που φεύγουν αναζητώντας χαμηλότερα ημερομίσθια, ευνοϊκότερη φορολόγηση και άλλες ελαφρύνσεις.

Πέρα από την εξωστρέφεια και την εξειδίκευση του προσωπικού τους οι ελληνικές επιχειρήσεις θα πρέπει να αυξήσουν την προσπάθειά τους στο να παράγουν ποιοτικά προϊόντα. Η παγκόσμια αγορά, την περίοδο των τελευταίων χρόνων, κατακλύζεται από προϊόντα χαμηλού κόστους, που είναι αποτέλεσμα της ανάδειξης νέων πολυεθνικών εταιριών από τις νέες αναδυόμενες οικονομίες όπως είναι η Ινδία, αλλά και από το άνοιγμα στην παγκόσμια αγορά των παραδοσιακών δυνάμεων που παράγουν χαμηλού κόστους προϊόντα, όπως είναι η Κίνα. Τα ξένα προϊόντα αυτών των χωρών παρατηρούμε ότι τα τελευταία χρόνια εισχωρούν επιθετικά στις τοπικές αγορές και εκτοπίζουν τα τοπικά προϊόντα.



Πηγή: Thomson Reuters Datastream

Διάγραμμα 2.1

Η αύξηση των εξαγωγών της Κίνας

Στο διάγραμμα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η εξαγωγική ανάπτυξη της Κίνας τα τελευταία χρόνια γνωρίζει μια τεράστια αύξηση σε σχέση με την Ευρώπη και τις ΗΠΑ. Τα προϊόντα της Κίνας και των υπόλοιπων αναδυόμενων δυνάμεων είναι προϊόντα σχετικά χαμηλού κόστους, λόγω του μειωμένου εργατικού κόστους. Το να προσπαθήσουν να μειώσουν σε επίπεδα Κίνας το κόστος εργασίας τα υπόλοιπα κράτη, και ιδιαίτερα η Ελλάδα, είναι μια ατέρμονη διαδικασία. Στην Ελλάδα γίνεται μεγάλη συζήτηση τον τελευταίο καιρό γύρω από τη μείωση του κόστους εργασίας και τα θετικά

αποτελέσματα που μπορεί να έχει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Αν μελετήσουμε τους πίνακες που ακολουθούν θα παρατηρήσουμε ότι η Ελλάδα συγκριτικά με τις άλλες χώρες της Ευρώπης δεν διαφέρει ιδιαίτερα στο κόστος εργασίας.

Πίνακας 2.1

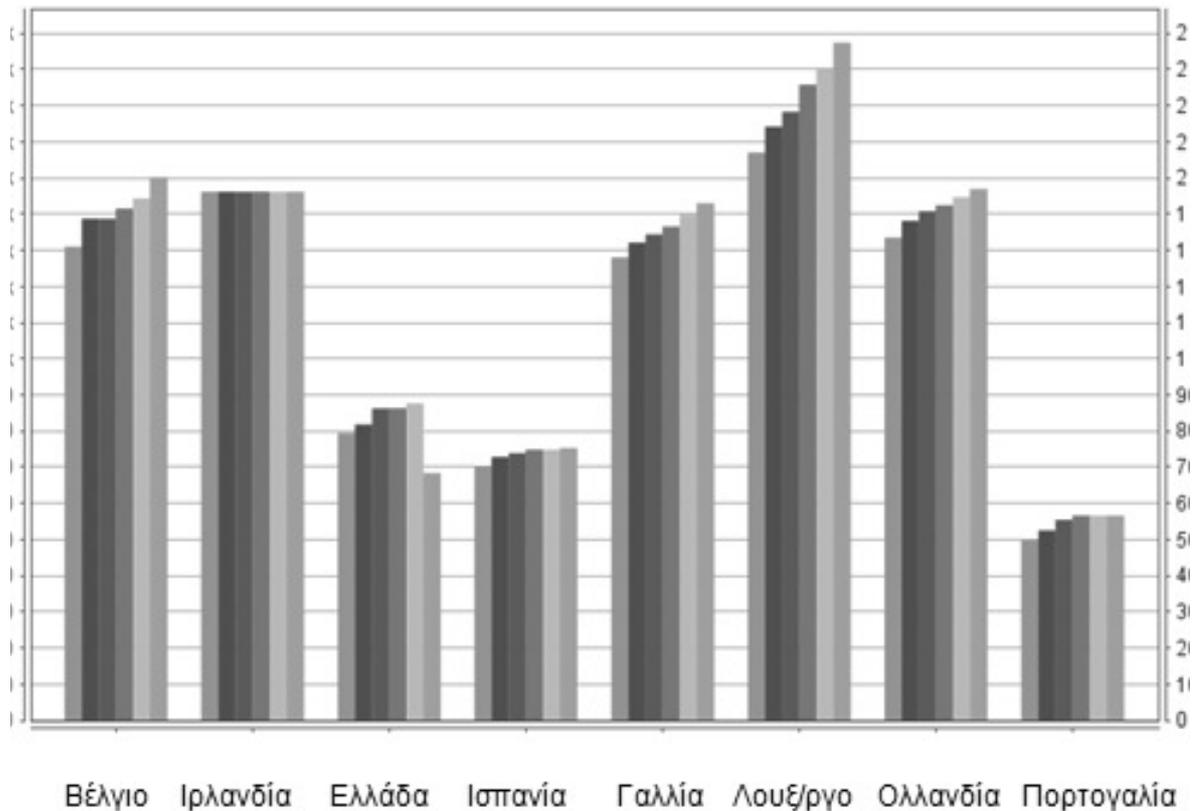
Μέσες μικτές αποδοχές των εργαζομένων στην Ευρώπη, 2000-2010

Αλγερία	31 644	33 109	34 330	34 643	35 704	36 673	37 674	38 659	40 698	
Αυστρία	1 430	1 514	1 588	1 678	1 784	1 978	2 195	2 626	3 328	4 000
Βέλγιο	4 616	5 142	6 016	6 137	6 569	7 405	8 284	9 071	10 930	10 500
Γαλλία	40 962	41 661	43 577	44 692	46 122	47 529	48 307	53 165	55 001	56 000
Γερμανία	34 400	35 200	36 400	37 200	38 100	38 700	39 364	40 200	41 400	41 100
Ελλάδα	3 887	4 343	4 778	5 278	5 658	6 417	:	:	10 045	9 400
Εσθονία	:	:	:	:	:	40 462	:	39 858	45 893	45 200
Ευρωπαϊκή Ένωση	14 723	15 431	16 278	16 739	:	:	:	:	25 915	29 100
Εσθονία	17 432	17 874	18 462	19 220	19 931	20 333	21 402	21 891	25 208	26 300
Εσθονία	26 712	27 418	28 185	28 847	29 608	30 521	31 369	32 413	33 574	34 100
Εσθονία	19 991	20 583	21 076	21 494	:	22 657	23 406	:	:	:
Εσθονία	16 086	16 736	17 431	18 165	19 290	20 549	21 310	:	:	24 700
Εσθονία	3 247	3 426	3 523	3 515	3 806	4 246	5 211	6 690	8 676	8 700
Εσθονία	3 591	3 726	4 046	4 195	4 367	4 770	5 543	6 745	7 398	7 400
Εσθονία	35 875	37 745	38 442	39 587	40 575	42 135	43 621	45 284	47 034	48 100
Εσθονία	4 173	4 898	5 846	6 447	7 119	7 798	7 866	8 952	10 237	9 600
Εσθονία	13 461	13 791	14 068	14 096	14 116	14 706	15 278	15 679	16 158	
Εσθονία	31 901	33 900	35 200	36 600	37 900	38 700	40 800	42 000	43 146	44 400
Εσθονία	:	:	:	:	34 995	36 032	36 673	37 716	32 787	33 300
Εσθονία	6 226	7 510	7 173	6 434	6 230	6 270	8 178	:	10 787	8 300
Εσθονία	12 620	13 338	13 322	13 350	13 700	14 042	14 893	15 345	16 691	17 100
Εσθονία	1 748	1 993	2 075	2 142	2 414	3 155	3 713	4 825	5 457	5 400
Εσθονία	10 316	10 851	11 461	11 932	12 466	12 985	13 687	14 625	15 997	16 200
Εσθονία	3 583	3 837	4 582	4 945	5 706	6 374	7 040	8 400	9 707	10 300
Εσθονία	27 398	28 555	29 916	30 978	31 988	33 290	34 080	36 114	37 946	39 100
Εσθονία	31 621	30 467	31 164	32 177	33 344	34 027	35 084	36 871	37 597	34 700
Εσθονία	37 676	39 233	40 553	38 793	41 286	42 866	44 496	46 051	:	38 000
Εσθονία	37 641	34 100	:	:	:	:	:	:	:	:
Εσθονία	36 202	38 604	43 750	40 883	42 152	45 560	47 221	:	:	51 300
Εσθονία	43 682	:	48 499	:	45 760	:	46 058	:	47 088	:

111 Πηγή: Eurostat

Στο πίνακα της Eurostat απεικονίζονται οι μέσες μικτές αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη. Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η Ελλάδα στη ζώνη του ευρώ μέχρι το 2010 ήταν τέταρτη από το τέλος. Στις πιο κάτω θέσεις βρίσκονται χώρες που είναι και αυτές σε δεινή οικονομική κατάσταση, δηλαδή η Κύπρος, η Πορτογαλία και η Ισπανία. Αυτό αποδεικνύει

ότι οι χώρες που βιώνουν πιο έντονα την ύφεση έχουν μειωμένο κόστος εργασίας.

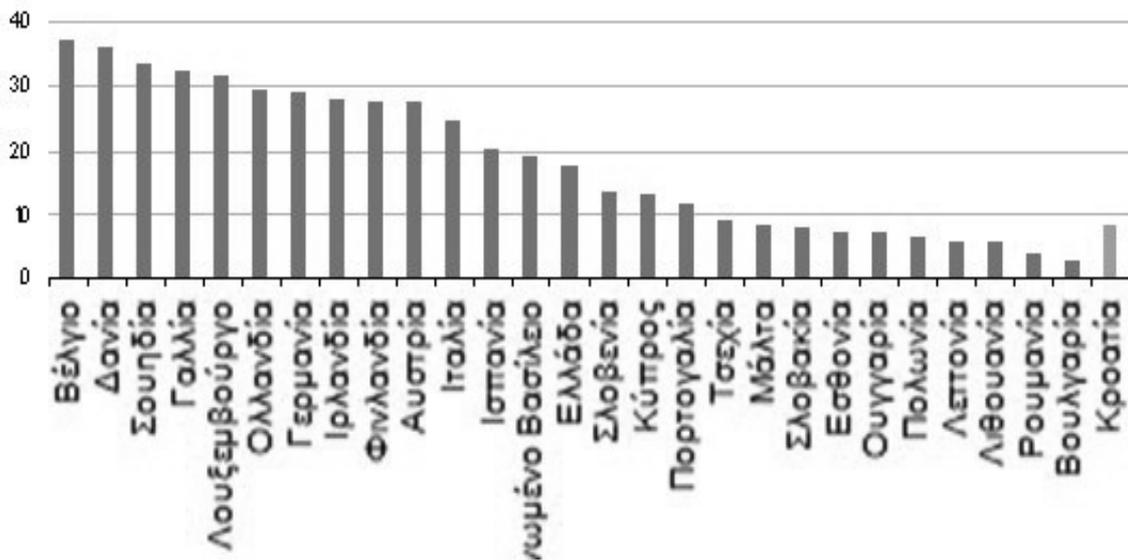


Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 2.2

Κατώτατοι μισθοί, 2008-2013

Στο Διάγραμμα 2.2 παρατηρούμε τους κατώτατους μισθούς. Η Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της ζώνης του ευρώ που έχουν θεσμοθετημένο τον κατώτατο μισθό, βρίσκεται πολύ χαμηλά. Το 2013 έπεσε κάτω και από την Ισπανία. Η Ιρλανδία για παράδειγμα, η οποία πέρασε από τη διαδικασία του μνημονίου και των περικοπών, έχει αρκετά μεγαλύτερο κατώτατο μισθό συγκριτικά με την Ελλάδα και συγκεντρώνει μεγαλύτερα ποσοστά βιομηχανική παραγωγής, καθώς στην Ιρλανδία έχουν την έδρα τους αρκετές πολυεθνικές επιχειρήσεις. Οπότε γίνεται αντιληπτό ότι ο κατώτατος μισθός και η μείωσή του δεν παίζει ιδιαίτερο ρόλο.



Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 2.3

Ωριαίο κόστος εργασίας

Στο παραπάνω διάγραμμα γίνεται σύγκριση του ωριαίου κόστους εργασίας. Και πάλι μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η Ελλάδα βρίσκεται χαμηλότερα σε σχέση με άλλες χώρες. Επομένως μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η Ελλάδα δεν χρειάζεται να μειώσει κι άλλο το κόστος εργασίας. Χρειάζεται να επικεντρωθεί στην παραγωγή ποιοτικών προϊόντων. Είναι γνωστό ότι ο καταναλωτής είναι διαθέσιμος να πληρώσει παραπάνω χρήματα για την αγορά προϊόντων που βρίσκονται σε υψηλότερα ποιοτική θέση έναντι των υπολοίπων εμπορικών προϊόντων.

Τα γεωργικά προϊόντα αλλά και οι τουριστικές υπηρεσίες της Ελλάδας μπορούν να είναι ποιοτικές και ανταγωνιστικές και να βρουν τον δρόμο τους στις διεθνείς αγορές. Θα πρέπει όμως η σχεδίαση και η προώθηση να εμφανίζει την λειτουργικότητα που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες σε συνδυασμό με την ελληνική παράδοση και κουλτούρα. Ο συνδυασμός αυτών των δυο στοιχείων μπορούν να φέρουν την επιτυχία. Η ποιότητα είναι

μονόδρομος, πλέον αποτελεί προαπαιτούμενο. Για να επιτευχθεί αυτό οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην έρευνα και την ανάπτυξη με στόχο την διαφοροποίηση των προϊόντων και των υπηρεσιών τους προς την ποιότητα. Ένα τρίτο στοιχείο αποτελεί το περιβάλλον. Η Ελλάδα έχει ένα ιδιαίτερο περιβάλλον που αν χρησιμοποιηθεί σωστά μπορεί να φέρει ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα και στην παραγωγή ποιοτικών γεωργικών προϊόντων αλλά και στην παροχή τουριστικών υπηρεσιών.

Τέλος, η αναζήτηση καινοτομιών είναι από τα πρωτεύοντα θέματα που θα πρέπει να απασχολούν τις Ελληνικές επιχειρήσεις. Σίγουρα για την παραγωγή νέων καινοτομιών πρέπει να δαπανηθούν αρκετά χρήματα στην έρευνα και την ανάπτυξη και η κατάσταση της εθνικής οικονομίας, αλλά και των επιχειρήσεων, δεν το επιτρέπει. Όμως, η καινοτομία δεν είναι συνδεδεμένη μόνο με τα εργαστήρια και τα τμήματα έρευνας και ανάπτυξης. Συνδέεται επίσης με το ανθρώπινο κεφάλαιο και την δια βίου εκπαίδευση, για αυτό οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη σημασία στο εργατικό δυναμικό τους και στους τρόπους που θα το κάνουν να είναι ανταγωνιστικό και καινοτόμο.

Εν αντιθέσει, αυτό που παρατηρούμε να συμβαίνει είναι ότι η κρατική πολιτική αλλά και η ιδιωτική πρωτοβουλία σχετικά με την έρευνα και την ανάπτυξη είναι αυτή τη στιγμή ανίκανη να θέσει στόχους, αλλά και να πλησιάσει τα ευρωπαϊκά δεδομένα. Με την υποχώρηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και τις παρωχημένες παραγωγικές διαδικασίες που ακολουθούνται, παρά τις προσπάθειες για ανάπτυξη μέσω των ελάχιστων εργαλείων που υπάρχουν, φαντάζει αδύνατο να ανακοπεί η καθοδική πορεία της ανταγωνιστικότητας. Η εκπαιδευτική πολιτική, η οποία θα μπορούσε να αποτελέσει ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο σχετικά με την κατάρτιση των αυριανών εργαζομένων, παραμένει εγκλωβισμένη στη μη χρηματοδότηση, αλλά και την αναμονή ιδιωτικών πρωτοβουλιών. Η εκπαιδευτική διαδικασία, μέσω της οποίας ο νέος θα πρέπει να βρίσκει την κλίση του και τις δεξιότητές του για να μπορέσει να είναι παραγωγικός και ανταγωνιστικός στην αγορά εργασίας, στην Ελλάδα δεν λειτουργεί αποτελεσματικά.

Τέλος, οι πολιτικές που έχουν ως στόχο την ενίσχυση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα είναι ένας συνδυασμός ελάχιστων πόρων, αδυναμίας παρέμβασης στην αγορά εργασίας και μιας τεράστιας ανοχής της αδήλωτης εργασίας. Χαρακτηριστική είναι η έρευνα του Ευρωβαρομέτρου σχετικά με την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα. Στην ερώτηση *«έχετε πληρώσει αγαθά και υπηρεσίες με σοβαρές υποψίες ότι περιλάμβαναν αδήλωτη εργασία (χωρίς απόδειξη και ΦΠΑ), κατά τους τελευταίους 12 μήνες;»*, θετικά απαντά το 30% των Ελλήνων, έναντι 11% των ερωτώμενων στην Ε.Ε. Επίσης, τα μεγαλύτερα ποσοστά αδήλωτης εργασίας καταγράφονται *«στην Ελλάδα (30%), στην Ολλανδία (29%), στη Λετονία (28%) και στη Δανία (23%)*. Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στη *Μ. Βρετανία (8%)*».

Χαρακτηριστικές είναι οι παρακάτω απαντήσεις για να κατανοήσουμε ποια είναι η συμμετοχή του κράτους αναφορικά με την αδυναμία ελέγχου της αδήλωτης εργασίας, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως. Αρχικά *«το 44% των Ελλήνων παραδέχονται ότι καταφεύγουν στην αδήλωτη εργασία, λόγω έλλειψης ελέγχου από τις αρμόδιες Αρχές, το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ είναι 21%»*. Επίσης, το 33% των Ελλήνων απαντούν ότι καταφεύγουν στην αδήλωτη εργασία *«επειδή οι φόροι και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης είναι πάρα πολύ υψηλοί έναντι 26% που είναι το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ»*²². Το πρόβλημα της ανοχής της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα δημιουργεί στρεβλώσεις στην αγορά. Ο επίτροπος που είναι αρμόδιος για θέματα απασχόλησης δηλώνει χαρακτηριστικά ότι η αδήλωτη εργασία *«...όχι μόνο εκθέτει τους εργαζομένους σε επικίνδυνες συνθήκες εργασίας και μειώνει τις αποδοχές τους, αλλά και στερεί τις κυβερνήσεις από έσοδα και υπονομεύει τα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Τα κράτη μέλη πρέπει, αφενός, να εφαρμόσουν πολιτικές για να αποθαρρύνουν την αδήλωτη εργασία ή να ενθαρρύνουν τη μετατροπή της σε κανονική απασχόληση, και, αφετέρου, να συνεργαστούν στενότερα για την καταπολέμηση αυτής της μάστιγας»*²³.

22 Ναυτεμπορική, 24/3/2014, Ευρωβαρόμετρο: Πρωτιά της Ελλάδας στις αγορές προϊόντων αδήλωτης εργασίας

23 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 24/3/2014, Αδήλωτη εργασία. Ανασύρθηκε από: http://ec.europa.eu/greece/news/2014/20140324_adiloti_ergasia_el.htm

Πέρα από τις αρνητικές επιπτώσεις, η περίοδος της οικονομικής ύφεσης στην Ελλάδα μπορεί να αποτελέσει την αρχή για την αλλαγή του αναπτυξιακού μοντέλου που ακολουθείται. Οι πολίτες της Ελλάδας αυτή τη στιγμή είναι έτοιμοι να δεχτούν αλλαγές στις αγορές εργασίας, αλλά αλλαγές που θα έχουν ως στόχο την ανάπτυξη της παραγωγής και των δυνατοτήτων των εργαζομένων, και όχι αλλαγές που θα μειώσουν το βιοτικό τους επίπεδο και θα επηρεάσουν αρνητικά την ανάπτυξη της παραγωγικότητας της ελληνικής οικονομίας. Για να επιτευχθεί αυτή η αλλαγή θα πρέπει να αρχίσουμε με βάση πολιτικές σχεδιασμού που θα διατυπώνουν ξεκάθαρα τους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους που θα θέτουμε ως οικονομία και με πιστή τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων για να επιτύχουμε τους στόχους.

Επίσης ο σχεδιασμός των πολιτικών θα πρέπει να υποστηρίζεται και από τους κατάλληλους θεσμούς παραγωγής της γνώσης, ενώ θα πρέπει να προωθηθεί η θέσπιση των στόχων μέσω της διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων. Οι οικονομικοί και κοινωνικοί στόχοι θα πρέπει να τίθενται μετά από κοινή διαβούλευση εργαζομένων, εργοδοτών και κρατικών φορέων. Με αυτό τον τρόπο κατάφερε η Δανία να καταλήξει σε ένα μοντέλο που λειτούργησε σαν φυσική εξέλιξη των κοινωνικών σχέσεων στην αγορά εργασίας. Τέλος, θα πρέπει να προωθηθεί ένα διαφορετικό πρότυπο εταιρικής κουλτούρας στην Ελλάδα. Θα πρέπει άμεσα να υιοθετηθούν νέες αποτελεσματικότερες μέθοδοι διοίκησης και οργάνωσης των ελληνικών επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι γεγονός ότι η οικονομική ύφεση και οι κοινωνικές αλλαγές που έφερε έχουν επηρεάσει αρκετά την αγορά εργασίας. Το μοντέλο της αγοράς εργασίας της περιόδου πριν την οικονομική ύφεση φαίνεται να αλλάζει και να μετασχηματίζεται. Νέα εργασιακά πρότυπα προωθούνται και εφαρμόζονται σε τοπικό, εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο. Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει αυτές τις τάσεις και τις προοπτικές σχετικά με την αγορά εργασίας.

3.1 FLEXICURITY

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει η Ελλάδα αυτή τη στιγμή είναι τα τεράστια νούμερα ανεργίας που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα οι νέοι. Η αγορά εργασίας είναι σίγουρο ότι χρειάζεται ριζική αναδιάρθρωση. Το εργασιακό μοντέλο του flexicurity, που έχει εφαρμοστεί επιτυχημένα σε χώρες, όπως η Δανία, είναι μια πολιτική που μπορεί να τονώσει των ανταγωνισμό χωρίς να πλήττει το κοινωνικό κράτος.

Το flexicurity μεταφράζεται στα ελληνικά ως ευελιξία με ασφάλεια και μπορεί να περιγραφεί ως μια στρατηγική που στοχεύει στην ταυτόχρονη βελτίωση της ευελιξίας των αγορών εργασίας (για παράδειγμα προσωρινές συμβάσεις εργασίας- part-time) και των εργασιακών σχέσεων από τη μια πλευρά και από την άλλη με την μεγαλύτερη δυνατή ασφάλεια για τους εργαζομένους και την αύξηση της κοινωνικής προστασίας. Η κεντρική ιδέα είναι ότι η ευελιξία και η ασφάλεια είναι δύο έννοιες που η μία συμπληρώνει την άλλη και υπάρχουν αρκετά παραδείγματα που μπορούν να υποστηρίξουν αυτή την άποψη. Η πολιτική αυτή προσπαθεί να λύσει τα προβλήματα στις

αγορές εργασίας της Ευρώπης, συμβάλλοντας στην κοινωνική συνοχή και προσπαθώντας να γενικευτεί η ασφάλιση στην απασχόληση.

Οι επιχειρήσεις χρειάζονται εργαζόμενους με υψηλού επιπέδου δεξιότητες και ικανότητες με στόχο να είναι παραγωγικές και αποτελεσματικές, αλλά και για να ανταπεξέλθουν στις αλλαγές στις συνθήκες εργασίας. Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι έχουν ανάγκη από εγγυήσεις, που θα τους δίνουν τη δυνατότητα να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους, να κρατάνε τη δουλειά τους, ή, εάν τη χάσουν, να βρίσκουν άλλη σε σύντομο χρονικό διάστημα. Αυτό δεν σημαίνει ότι ήρθε το τέλος των μόνιμων συμβάσεων εργασίας και ότι πλέον πρέπει να υπάρχουν μόνο προσωρινές. Στόχος της πολιτικής είναι να αρθεί η κατάτμηση της αγοράς εργασίας και να μειωθεί το χάσμα μεταξύ μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης, χωρίς, όμως, να χαθεί η νομική και κοινωνική προστασία της εργασίας.

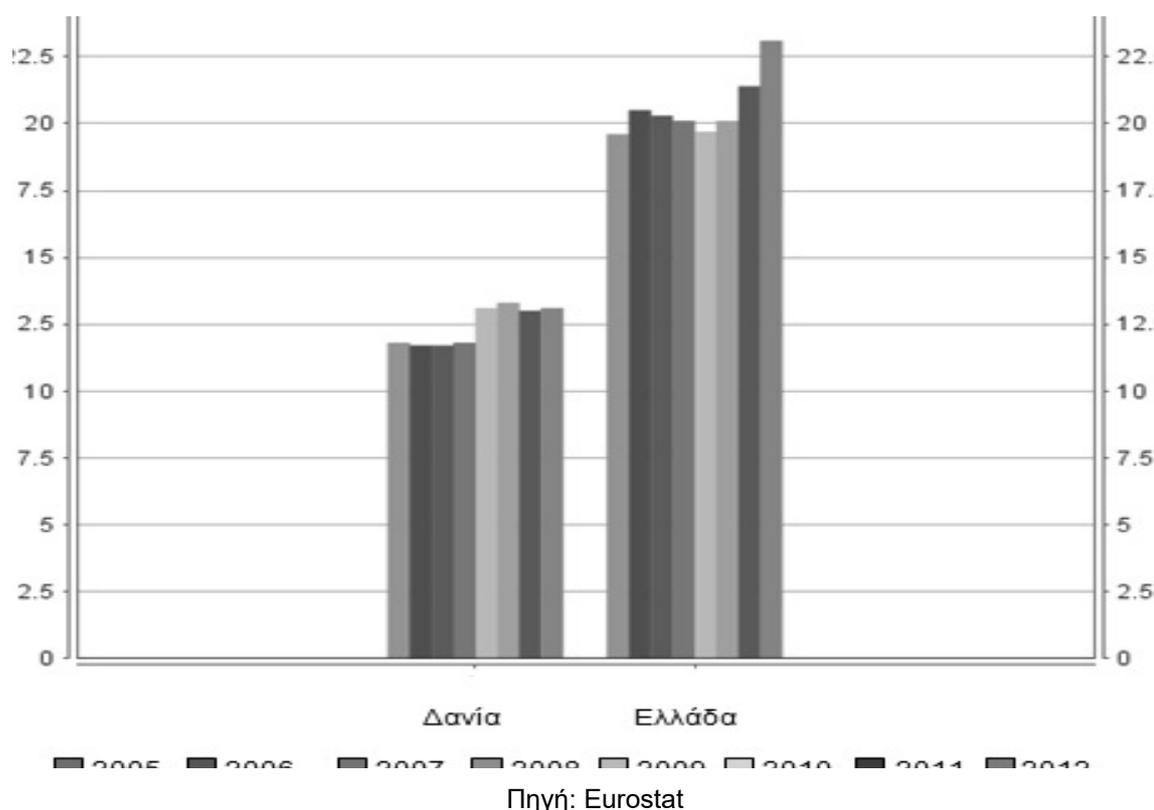
Στην Ελλάδα παρατηρείται έντονα το φαινόμενο της προσωρινής απασχόλησης, αλλά σχεδόν χωρίς καθόλου ασφάλεια. Τα παραδείγματα είναι αρκετά, οι διανομείς φαγητού ή οι ταχυμεταφορείς κατά κύριο λόγο εργάζονται ανασφάλιστοι, οι λεγόμενοι «ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι», που εργάζονται κάτω από απαράδεκτες συνθήκες. Ο σκοπός της πολιτικής flexicurity είναι να μειωθεί το χάσμα μεταξύ αυτών που απολαμβάνουν την προστασία των θεσμών εργασίας και αυτών που είναι εντελώς απροστάτευτοι, δημιουργώντας έτσι τις προϋποθέσεις για καλύτερες θέσεις εργασίας, κινητικότητα και έγκαιρη μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση. Η δουλειά χωρίς ασφάλεια είναι τεράστιο πρόβλημα και ειδικά στην Ελλάδα της ύφεσης. Παγιδεύει τους ανθρώπους σε εργασίες χωρίς προοπτικές, χωρίς ευκαιρίες εκμάθησης ή εξέλιξης και χωρίς καμία νομική και κοινωνική προστασία. Η Ευρώπη από το 2006, μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προωθεί την πολιτική της ευελιξίας με ασφάλεια. Κάποια κράτη, όπως είναι η Δανία, έχουν δομήσει το εργασιακό μοντέλο της αγοράς εργασίας τους με αυτό τον τρόπο.

Η πολιτική της ευελιξίας με ασφάλεια είναι μια πρόταση που μπορεί να δώσει κάποια ώθηση στην ελληνική οικονομία, καθώς οι καλές πρακτικές δεν μπορούν να μεταφερθούν μηχανικά σε όλες της χώρες με διαφορετικές

συνθήκες και παραδόσεις. Για αυτό οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να έχουν αμοιβαία εμπιστοσύνη και να δημιουργήσουν νέες εργασιακές σχέσεις βασισμένες πάνω στο συγκεκριμένο μοντέλο.

3.1.1 ΤΟ ΔΑΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ FLEXICURITY

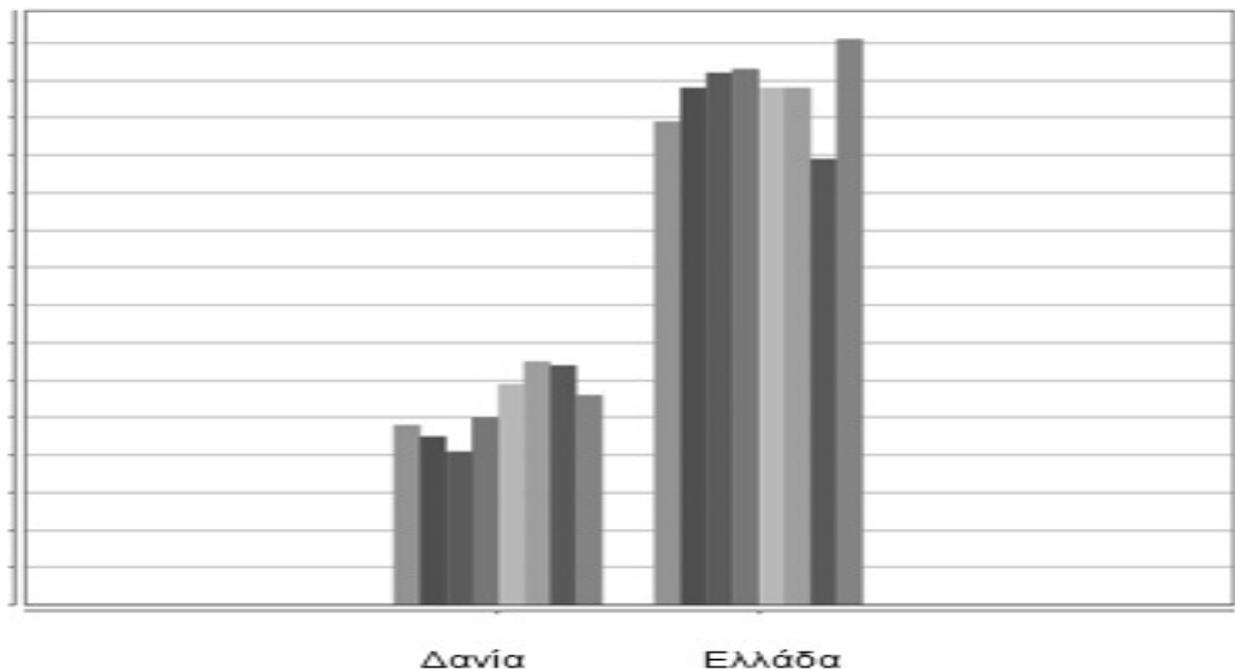
Στη Δανία, σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο της κυβέρνησης, ένας στους πέντε εργαζόμενους χάνει την δουλειά του κάθε χρόνο, αλλά την αναπληρώνει με κάποια άλλη σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα. Αξίζει να σταθούμε στα ποσοστά που δίνει η Eurostat για την Δανία για να καταλάβουμε πόσο έχει βοηθήσει την οικονομία της η πολιτική της ευελιξίας με ασφάλεια. Το ποσοστό των ανθρώπων που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας στη Δανία διαχρονικά μπορούμε να πούμε ότι μένει σταθερό περίπου στο 12%. Στην αντίθετη πλευρά το συγκεκριμένο ποσοστό για την Ελλάδα είναι ιδιαίτερα υψηλό με θετική τάση την περίοδο της ύφεσης.



Διάγραμμα 3.1

Ποσοστά ατόμων που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας ανά ηλικία

Το παραπάνω διάγραμμα πρέπει να συνδυαστεί και με ένα ακόμη για να είναι πιο ξεκάθαρα τα αποτελέσματα. Το Διάγραμμα 3.2 που ακολουθεί



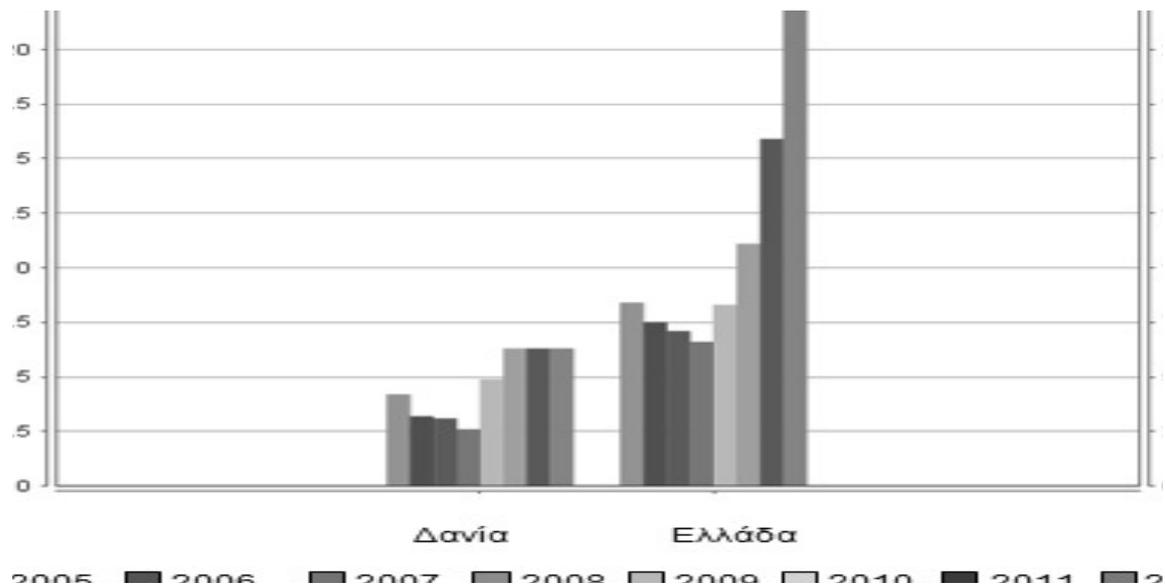
αποτυπώνει το ποσοστό των ανθρώπων που εργάζονται αλλά διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας.

Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 3.2

Ποσοστά ατόμων που εργάζονται αλλά διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας

Στον Διάγραμμα 3.2 είναι ξεκάθαρο ότι τα ποσοστά της Ελλάδος βρίσκονται σε πολύ υψηλότερο σημείο από ό,τι στη Δανία. Τέλος, για να ολοκληρωθεί η προσπάθεια αποτύπωσης της κατάστασης στη Δανία, όπου για χρόνια εφαρμόζεται το μοντέλο του flexicurity, πρέπει να μελετήσουμε τα ποσοστά ανεργίας που αντιμετωπίζει η Δανία .



Πηγή: Eurostat

Διάγραμμα 3.3

Ποσοστά ανέργων

Στο Διάγραμμα 3.3, όπου υπάρχουν τα ποσοστά ανεργίας των δυο χωρών παρατηρούμε ότι διαχρονικά η Δανία διατηρεί πολύ χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας από ότι η Ελλάδα. Επίσης, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι τα τελευταία τρία χρόνια της ύφεσης η Δανία έχει σταθεροποιήσει το ποσοστό ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι κάτοικοί της, ενώ στην Ελλάδα παρατηρούμε ότι γνωρίζει ραγδαία αύξηση. Σίγουρα το μοντέλο του flexicurity έχει βοηθήσει αρκετά τη Δανία να αναπτυχθεί οικονομικά, αλλά και να αντιμετωπίσει καλύτερα τις συνθήκες της οικονομικής ύφεσης. Μελετώντας παρακάτω το μοντέλο του flexicurity θα μπορέσουμε να βγάλουμε καλύτερα συμπεράσματα.

Η πολιτική flexicurity ξεκίνησε να εφαρμόζεται στη Δανία με στόχο να μειώσει τα ποσοστά ανεργίας και να αυξήσει τα ποσοστά απασχολησιμότητας κατά τη δεκαετία του '90. Οι μακροοικονομικοί δείκτες της Δανίας τη συγκεκριμένη περίοδο ήταν ανησυχητικοί και το ποσοστό ανεργίας ιδιαίτερα υψηλό. Εφαρμόζοντας όμως το μοντέλο του flexicurity κατάφεραν να μειώσουν την ανεργία και να αυξήσουν την απασχόληση, χωρίς, όμως, να

εμφανιστούν πληθωριστικές τάσεις στους μισθούς, με αποτέλεσμα να δημιουργήσουν μια ελκυστική ανάπτυξη χωρίς πληθωρισμό²⁴.

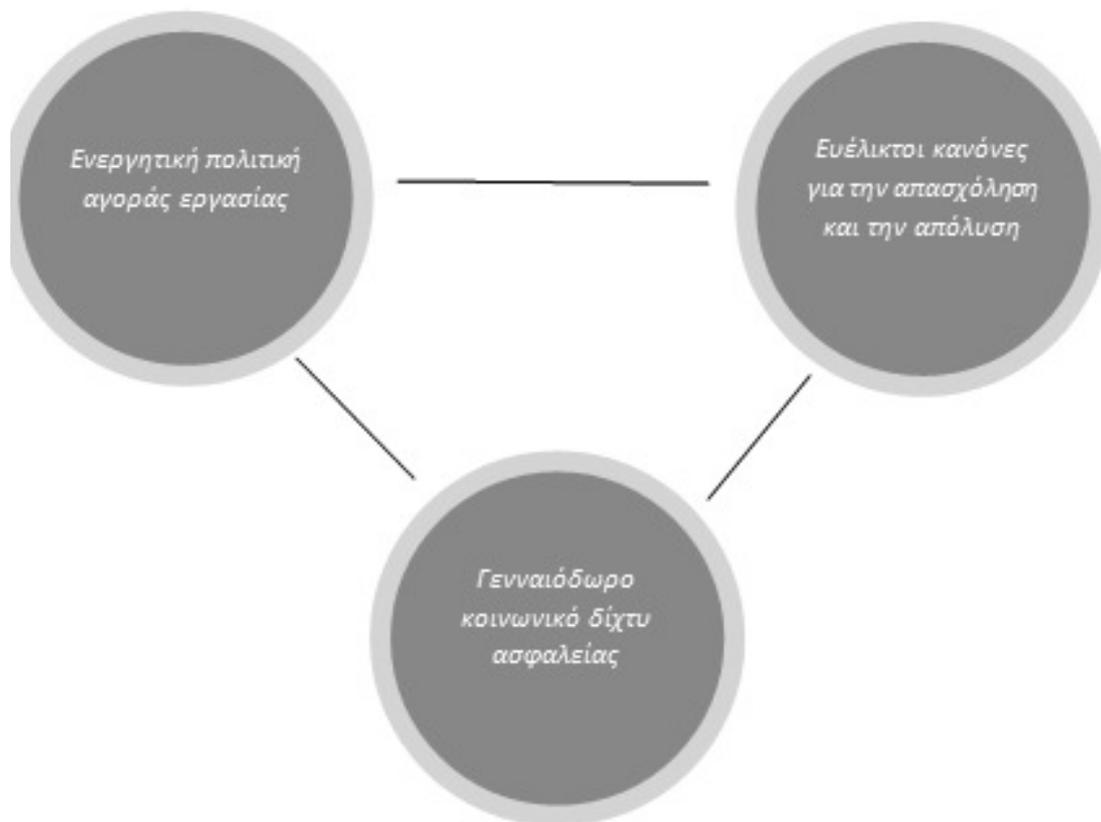
Η εφαρμογή του μοντέλου στη Δανία δεν ήταν ένα αποτέλεσμα το οποίο ήταν αποκομμένο από τη κοινωνία και την ιστορία της Δανίας. Μπορούμε να πούμε ότι ήταν μια εξέλιξη των κοινωνικών σχέσεων που επικρατούσαν μεταξύ εργαζόμενων/συνδικαλιστών και κεφαλαίου²⁵. Το ότι οι κοινωνικές σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας οδηγήθηκαν σε αυτά τα αποτελέσματα δεν σημαίνει ότι μπορεί να εφαρμοστεί το ίδιο μοντέλο αυτούσιο σε όλες τις χώρες²⁶. Κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί γιατί υπάρχει μεγάλη συζήτηση γύρω από το μοντέλο flexicurity και τις προοπτικές να εφαρμοστεί σε όλη την Ευρώπη ως ένα επιτυχημένο μοντέλο για τις εργασιακές σχέσεις.

Στη Δανία πέρα από το ότι λειτούργησε φυσικά ως μια μετεξέλιξη των κοινωνικών σχέσεων στις αγορές εργασίας, ακολουθήθηκαν κάποια βασικά βήματα. Οι παράγοντες που έπαιξαν καθοριστικό ρόλο είναι η ευελιξία στην αγορά εργασίας και τα γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας στην περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος χάσει τη δουλειά του, τα οποία όμως συνδυάζονται με ενεργητικές πολιτικές εύρεσης εργασίας. Δηλαδή, ο εργαζόμενος προστατεύεται από το επίδομα ανεργίας όταν χάσει την εργασία του, αλλά το επίδομα συνεχίζει να το λαμβάνει εφόσον αναζητεί εργασία και συμμετέχει ενεργά στα προγράμματα κατάρτισης. Το γεγονός αυτό γεννά κίνητρα στους εργαζόμενους αλλά και τους εφοδιάζει με νέες δεξιότητες.

24 PK Madsen, P.K (2002). The Danish model of Flexicurity: The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

25 Jørgensen, C (1999). September compromise marks 100th anniversary, European Foundation for the improvement of living and working conditions

26 Andersen, T. M., & Svarer, M. (2007). Flexicurity—labour market performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 53(3), 389-429.



Πηγή: Andersen & Svarer (2007)

Διάγραμμα 3.4

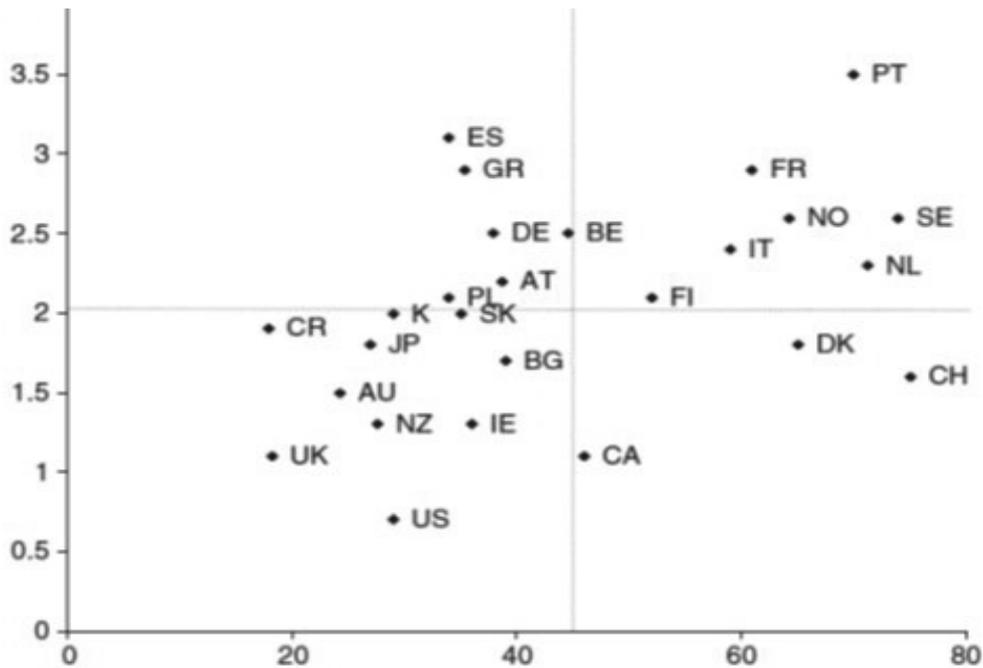
Το μοντέλο flexicurity

Πέρα από τις ενεργές πολιτικές στην αναζήτηση εργασίας, η Δανία, μέσω των επιδομάτων ανεργίας, έχει καταφέρει να εξασφαλίζει ένα συγκεκριμένο βιοτικό επίπεδο για τους εργαζόμενους, οι οποίοι χάνουν την εργασία τους. Οι άνεργοι συνεχίζουν να λαμβάνουν το 90% του μισθού της τελευταίας τους εργασίας και προοδευτικά το ποσοστό φτάνει στο 70%, με στόχο να δημιουργούνται επιπλέον κίνητρα για να αναζητήσει εργασία. Επίσης, το γενικότερο περιβάλλον γύρω από την εργασία προσφέρει μια ισορροπία ανάμεσα στην ιδιωτική και την επαγγελματική ζωή, καθώς είναι κοινό κτήμα για όλους του πολίτες της Δανίας ότι μια προσωρινή περίοδος ανεργίας δεν είναι ικανή να επηρεάσει όλη την υπόλοιπη επαγγελματική σταδιοδρομία του ατόμου. Αυτό δεν παρατηρείται σε όλες τις αγορές που είναι απορυθμισμένες, όπως για παράδειγμα στη Μεγάλη Βρετανία. Το γεγονός

αυτό θα πρέπει να μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι χρειάζεται οργάνωση σχετικά με τις ενεργές πολιτικής αναζήτησης εργασίας, ένα καλά σχεδιασμένο επίδομα ανεργίας, αλλά και η εξασφάλιση ενός αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου για τους ανέργους, με στόχο να μην τους αποθαρρύνει και τους αποκόπτει από την αγορά εργασίας.

Τέλος, σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Employment Protection Legislation (EPL, Νομοθεσία Προστασίας της εργασίας) στο Διάγραμμα 3.5, η αγορά της Δανίας έχει τη λιγότερο αυστηρή νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης σε αντίθεση με χώρες, όπως η Ελλάδα και η Πορτογαλία. Αυτό οδηγεί σε ένα νομικό πλαίσιο, το οποίο επιτρέπει στους εργοδότες να προσλαμβάνουν και να απολύουν ευκολότερα τους υπαλλήλους τους. Το γεγονός αυτό, όμως, δεν εμποδίζει και τους υπαλλήλους να βρίσκουν σχεδόν άμεσα νέα εργασία. Η Δανία δεν αποτελεί απλά μια απορρυθμισμένη αγορά εργασίας, αποτελεί την εξέλιξη των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσονται στις αγορές εργασίας.

Για το λόγο αυτό, όλες οι ευρωπαϊκές χώρες που θέλουν να εφαρμόσουν το συγκεκριμένο μοντέλο για τις αγορές εργασίας θα πρέπει να το μελετήσουν αρκετά και να μην αρκестούν στην απλή μεταφορά των κανόνων που ισχύουν στη Δανία, καθώς θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τα χαρακτηριστικά της κάθε χώρας. Στην Ελλάδα η περίοδος της οικονομικής ύφεσης και οι ραγδαίες αλλαγές γεννούν ευκαιρίες για να προβληματιστούν οι κοινωνικοί εταίροι και να ξεκινήσει μια σοβαρή συζήτηση γύρω από το αν μπορεί να εφαρμοστεί το συγκεκριμένο μοντέλο, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας της Ελλάδας.



Πηγή: OECD

Διάγραμμα 3.5

Δείκτης EPL

3.2 ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Όπως έχει αναφερθεί, το νέο επιχειρηματικό και εργασιακό περιβάλλον από την δεκαετία του 1970 έχει αρχίσει να αλλάζει άρδην. Η αυξημένη τάση των διεθνών εμπορικών συναλλαγών, η ραγδαία αύξηση του ανταγωνισμού με χώρες όπως η Κίνα και το τέλος του φορντικού μοντέλου ανάπτυξης είναι τα χαρακτηριστικά του νέου περιβάλλοντος που δημιουργείται. Οι επιχειρήσεις, για να ανταπεξέλθουν στα νέα αυτά δεδομένα, πρέπει να αναζητήσουν νέους τρόπους παραγωγής ως απάντηση στον αυξανόμενο διεθνή ανταγωνισμό, αλλά και να αυξήσουν την προσαρμοστικότητά τους στις παγκόσμιες καταναλωτικές απαιτήσεις. Η προώθηση της καινοτομίας αποτέλεσε μία από τις κατευθύνσεις για τα παραπάνω ζητούμενα. Για να είναι, όμως, μία επιχείρηση καινοτόμα, θα πρέπει οι εργαζόμενοι στην γραμμή

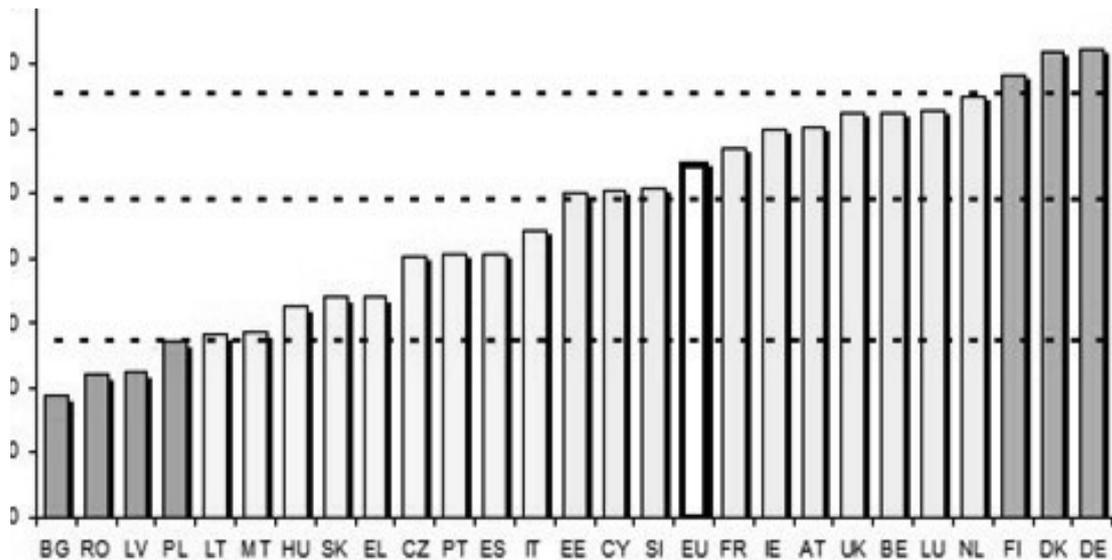
παραγωγής μέχρι τα στελέχη της επιχείρησης να αφομοιώσουν αυτές τις νέες πρακτικές.

Τα αποτελέσματα από την προώθηση της καινοτομίας παγκοσμίως είναι η εμφάνιση νέων τεχνολογιών στη γραμμή παραγωγής. Οι νέες αυτές τεχνολογίες είναι βασισμένες στην πληροφορική και στην μικροηλεκτρονική. Παρατηρείται ότι άτομα υψηλά καταρτισμένα σε αυτούς του κλάδους βρίσκουν ευκολότερα εργασία. Από την άλλη μεριά οι επιχειρήσεις μπορούν να ξεπεράσουν τα προβλήματα και τις δυσλειτουργίες των παλαιών τεχνικών παραγωγής. Παράλληλα γίνεται πιο εύκολη η προσαρμογή στις νέες απαιτήσεις που παρουσιάζει η ζήτηση σχετικά με την διαφοροποίηση των προϊόντων.

Η διεπιχειρησιακή συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες που είναι σχετικοί με την ανάπτυξη της καινοτομίας. Μέσω της ανάπτυξης της διεπιχειρησιακής συνεργασίας οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις έρχονται σε άμεση επαφή. Τα αποτελέσματα μπορεί να είναι ιδιαίτερα θετικά για τους εργαζόμενους, οι οποίοι καταφέρνουν να ανταλλάξουν μεταξύ τους εμπειρίες, αλλά και πρακτικές με στόχο τη περαιτέρω διεύρυνση των γνώσεών τους.

Τέλος η προώθηση της καινοτομίας έχει φέρει νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες στηρίζονται στον οριζόντιο συντονισμό των τμημάτων της κάθε επιχείρησης. Με την αλλαγή αυτή παρατηρούμε ότι εξαλείφεται η ιεραρχική ακαμψία και οι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετάσχουν σε αρκετά στάδια της παραγωγής και διοίκησης μιας επιχείρησης, με αποτέλεσμα να αποκομίζουν επιπλέον γνώσεις και δεξιότητες. Είναι γεγονός ότι η προώθηση της καινοτομίας από την μεριά των επιχειρήσεων γεννά την απαίτηση οι εργαζόμενοι να κατέχουν υψηλότερα επίπεδα ειδίκευσης από ό,τι στο παρελθόν.

Αρκετές χώρες από τη δεκαετία του '70 και μετά έθεσαν σαν προτεραιότητα την προώθηση της καινοτομίας ως μια βιώσιμη λύση για την τόνωση της παραγωγικότητας. Ενδεικτικά, το 2012 η Ελλάδα, όπως μπορούμε να δούμε στο παρακάτω διάγραμμα, υστερεί αρκετά για να θεωρηθεί μια χώρα που προωθεί την καινοτομία.



Πηγή: European public sector innovation scoreboard 2012

Διάγραμμα 3.6

Καινοτομία στο δημόσιο τομέα στην Ευρώπη, 2012

Η περίοδος της οικονομικής ύφεσης αποτελεί μια πάρα πολύ καλή ευκαιρία για να επαναπροσδιορίσουμε τους στόχους μας σχετικά με την καινοτομία. Η Ελλάδα διαθέτει υψηλά ειδικευμένο έμπυχο δυναμικό, το οποίο δυστυχώς αυτή τη στιγμή αναγκάζεται να αναζητήσει εργασία στο εξωτερικό, με στόχο την εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας ανάλογης με τα προσόντα που ο καθένας έχει. Το γεγονός αυτό πρέπει να αντιστραφεί, αφού θα φέρει θετικά αποτελέσματα όχι μόνο στις αγορές εργασίας, αλλά και στην παραγωγικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων.

Τα μέχρι σήμερα δεδομένα όμως δεν είναι θετικά. Η ελληνική οικονομία βασίστηκε στην απλή μεταφορά δεδομένων και πρακτικών που ακολούθησαν χώρες του εξωτερικού, με αποτέλεσμα να μην ταιριάζουν στα ελληνικά δεδομένα²⁷. Η έρευνα και η ανάπτυξη στη Ελλάδα είναι αρκετά περιορισμένη και κατά αποκλειστικότητα σχεδόν απασχολεί μόνο τα Εθνικά Ιδρύματα και Ινστιτούτα Έρευνας και Τεχνολογίας. Αυτά τις περισσότερες φορές δεν

²⁷ Giannitsis T & Mavri D, (1993). Technological Structures and Technology Transfer. Στο T. Giannitsis (1985). Greek industry: development and crisis. Athens: Guttenberg

μπορούν να προσφέρουν τα επίπεδα βασικής έρευνας τόσο για το δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα²⁸.

Το κυριότερο πρόβλημα της ελληνικής πραγματικότητας είναι ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις είναι κατά κύριο λόγο μικρού και μεσαίου μεγέθους, οι οποίες διοικούνται συνήθως από τον ίδιο τον ιδιοκτήτη. Το αποτέλεσμα είναι το μεγαλύτερο μέρος των καινοτόμων δραστηριοτήτων της οποιασδήποτε επιχείρησης να είναι προϊόν των δράσεων του ίδιου του ιδιοκτήτη ή μιας πολύ μικρής διοικητικής ομάδας. Θα έπρεπε, όμως, η προώθηση της καινοτομίας να αποτελεί στρατηγική επιλογή οργανωμένων τμημάτων έρευνας και ανάπτυξης μέσα στις επιχειρήσεις που θα λειτουργούσαν σε συνδυασμό με τα προγράμματα της πολιτείας.

Πέρα από το μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων και την αδυναμία να ενσωματώσουν την έρευνα και την ανάπτυξη υπάρχει ένα ακόμη δομικό πρόβλημα. Για αρκετά χρόνια η ύπαρξη αρκετά υψηλής φορολογίας για τα εισαγόμενα προϊόντα και ο συνδυασμός με τον κρατικό προστατευτισμό των ελληνικών προϊόντων έφερε την έλλειψη κινήτρων για επενδύσεις στην καινοτομία από τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Επιπλέον παρατηρούνται και θεσμικά προβλήματα, τα οποία ανακόπτουν περαιτέρω την διάχυση της καινοτομίας. Παρουσιάζονται τεράστια κενά στη νομοθεσία αναφορικά με τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας. Επίσης, παρατηρείται ότι σε ορισμένους κλάδους υπάρχουν ξεπερασμένα συστήματα εκπαίδευσης, τα οποία δεν μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες της αγοράς. Τέλος, παρατηρείται ότι υπάρχει πολύ χαμηλή γεωγραφική και διεπιχειρησιακή κινητικότητα του επιστημονικού προσωπικού, γεγονός που εμποδίζει σημαντικά τη μεταφορά τεχνολογίας και τεχνογνωσίας, περιορίζοντας έτσι τις εισροές για ισόρροπη καινοτομική δραστηριότητα²⁹. Η χαμηλή κινητικότητα του επιστημονικού προσωπικού αποτελεί σημαντικό

28 Sakkas, D.A. & Spyropoulou, E.S. (1995). The European observatory for small and medium-sized enterprises: research environment and innovation in Greek manufacturing, Report of the Center of Planning and Economic Research

29 Tsipouri L.J. (1991). *The transfer of technology revisited: some evidence from Greece*. Entrepreneurship and Regional Development, τόμος 3, σελ. 145-157

πρόβλημα για την διάχυση της καινοτομίας αλλά και για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Η περίοδος της ύφεσης πρέπει να αποτελέσει αφορμή για να αλλάξουν στάση απέναντι στην προώθηση της καινοτομίας και οι επιχειρήσεις αλλά και η πολιτεία. Θα πρέπει να δοθούν κίνητρα στις επιχειρήσεις σχετικά με τα θέματα πωλήσεων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω ημερίδων και σεμιναρίων που θα έχουν ως στόχο την ανάπτυξη καινοτόμων μεθόδων πωλήσεων. Οι καινοτόμες μέθοδοι πωλήσεων θα βοηθήσουν στην αύξηση της καινοτομίας της εμπορίας και κατ' επέκταση της μη τεχνολογικής καινοτομίας. Η Ελλάδα έχει αναπτυγμένη λιανική εμπορία και συνεπώς η αναζήτηση νέων μεθόδων σίγουρα θα είναι χρήσιμη.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η Ελλάδα κατά κύριο λόγο είναι εισαγωγέας καινοτομιών και όχι παραγωγός. Για να αυξηθεί η επιτυχία των καινοτομιών που εισάγουμε θα πρέπει να διαμορφωθεί το κατάλληλο νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο και να δοθούν πόροι και κίνητρα στις επιχειρήσεις για να αναλάβουν να επιμορφώσουν τους εργαζόμενούς τους σε θέματα που αφορούν τα νέα δεδομένα σχετικά με την καινοτομία και την τεχνολογία.

Η Ελλάδα δεν έχει επιχειρήσεις που παράγουν προϊόντα βαριάς βιομηχανίας, έχει όμως αρκετές επιχειρήσεις που ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών. Θα πρέπει λοιπόν να τεθεί ως στόχος η προώθηση περισσότερων συνεργασιών για δραστηριότητες καινοτομίας στους τομείς των υπηρεσιών. Απαραίτητο για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος είναι η ενημέρωση των υπεύθυνων των επιχειρήσεων από την πολιτεία για τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν από την καινοτομική δραστηριότητα και την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων είτε του εξωτερικού είτε του εσωτερικού.

Τέλος, θα πρέπει από την πλευρά της Πολιτείας για δημιουργηθούν δράσεις για την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να αναπτύξουν και να προωθήσουν οι ίδιες δραστηριότητες σχετικές με την έρευνα και την ανάπτυξη. Το γεγονός αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση της γνώσης των επιχειρήσεων και μελλοντικά μπορεί να φέρει περισσότερες καινοτομίες

στην ελληνική αγορά. Παράλληλα με αυτή τη δράση, θα μειωθούν οι ανάγκες των ελληνικών επιχειρήσεων για αγορά τεχνογνωσίας από το εξωτερικό.

3.3 ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αν θα θέλαμε να δώσουμε ένα ορισμό για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που αρκετές φορές αναφέρονται και ως άτυπες, ειδικές ή επισφαλείς μορφές απασχόλησης, θα λέγαμε ότι πρόκειται για μορφές απασχόλησης που είναι μεν βασισμένες στο μοντέλο της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, αλλά σε μια τουλάχιστον από τις παρακάτω παραμέτρους παρεκκλίνει. Οι παράμετροι αυτοί μπορεί να είναι είτε το ωράριο εργασίας, η διάρκεια της σύμβασης, ο τόπος παροχής των υπηρεσιών ή ακόμη και θέματα που αφορούν αποκλειστικά τον εργοδότη.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε ένα μετασχηματισμό του παραγωγικού υποδείγματος που επηρεάζει την λειτουργία των αγορών εργασίας, όπως είναι φυσικό. Το αποτέλεσμα είναι η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η αλλαγή του τρόπου παραγωγής, μέσω των τεράστιων αλλαγών τεχνολογικής φύσεως, έχει βοηθήσει στην εξάπλωση των νέων μορφών απασχόλησης. Έτσι δημιουργείται ένα νέο σύστημα εργασίας μέσα στη σύγχρονη οργάνωση της οικονομίας, που μετασχηματίζει και τις αγορές εργασίας.

Πέρα από την μεταβολή του τρόπου παραγωγής και την αύξηση των τεχνολογικών εξελίξεων, η τεράστια αύξηση των ανέργων συντελεί στην αλλαγή και προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η διόγκωση του αριθμού των ανέργων κάνει αναγκαία την εξεύρεση λύσεων και παρεμβάσεων που θα δώσουν λύσεις στο ζήτημα της απασχόλησης και της ασφάλειας των εργαζομένων. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ότι προωθούνται πρωτοβουλίες τόσο σε εθνικό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για παράδειγμα, οι οδηγίες που έχουν εκδοθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την μερική απασχόληση έχουν σαν αποτέλεσμα νέες ρυθμίσεις στο Εργατικό Δίκαιο.

3.3.1 Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα μπορούσαν να αποτελέσουν μια λύση για το πρόβλημα ανεργίας που αντιμετωπίζει αυτή τη στιγμή η Ελλάδα. Παρατηρείται, όμως, το φαινόμενο οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα της οικονομικής ύφεσης να μετατρέπονται απλά σε άτυπες μορφές απασχόλησης, που τις περισσότερες φορές αφήνουν τον εργαζόμενο ακάλυπτο και δεν του προσφέρουν ούτε κοινωνική, αλλά ούτε νομική προστασία.

Η προσωρινή απασχόληση θα μπορούσε να καλύψει εργασιακές ανάγκες του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα μέσω των προσωρινών συμβάσεων εργασίας. Επίσης, η μερική απασχόληση (απασχόληση part-time) θα μπορούσε να είναι ευεργετική για νέες μητέρες ή για τους φοιτητές που δεν θέλουν να εργάζονται ένα ολόκληρο δωρο λόγω των εκπαιδευτικών τους υποχρεώσεων. Στον ακόλουθο πίνακα, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι στην υπόλοιπη Ευρώπη οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι αρκετά διαδεδομένες και έχουν ενσωματωθεί ομαλά στο καθεστώς των αγορών εργασίας.

Πίνακας 3.1

Στοιχεία για το 2012 (Δ' τρίμηνο)

(Part-time ως ποσοστό όλων των εργαζομένων, προσωρινές συμβάσεις ως ποσοστό όλων των μισθωτών)

	ΕΕ27	ΕΕ15	Ελλάδα
απασχόληση part-time άνδρες	9,5%	10,5%	5,3%
απασχόληση part-time γυναίκες	32,7%	38,3%	13,2%
προσωρινή απασχόληση άνδρες	13,2%	13,1%	8,8%
προσωρινή απασχόληση γυναίκες	14,1%	14,3%	11,0%

Πηγή: Eurostat

Από ό,τι μπορούμε να δούμε στον Πίνακα 3.1, η μερική απασχόληση για τις γυναίκες στην ζώνη του Ευρώ, αλλά και σε ολόκληρη την Ευρώπη, είναι αρκετά διαδεδομένη σε σχέση με την Ελλάδα. Σχεδόν το 40% των εργαζόμενων γυναικών στην Ευρώπη εργάζονται σε εργασίες part time. Σύμφωνα με έρευνα που έχει διεξαχθεί³⁰ οι γυναίκες επιλέγουν τις εργασίες part time με στόχο να συμπληρώσουν τα οικογενειακά εισοδήματα σε συνδυασμό με την φροντίδα των ανήλικων τέκνων τους. Δεν είναι, όμως, απίθανο, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, να εγκλωβιστούν σε εργασίες που δεν τους προσφέρουν τα κατάλληλα κίνητρα να ανελιχθούν ιεραρχικά στην εργασία τους. Πάντα, όμως, τους δίνεται η δυνατότητα να αναζητήσουν μια απασχόληση που θα ενισχύσει τα εισοδήματα τους και θα τους δώσει ελεύθερο χρόνο για άλλες δραστηριότητες, μειώνοντας παράλληλα την ανεργία. Το φαινόμενο αυτό δεν παρατηρείται στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, αν και θα ήταν ιδιαίτερα ευεργετικό.

Στην Ελλάδα παρατηρείται το παράδοξο της προώθησης των ευέλικτων μορφών εργασίας, αλλά εις βάρος των εργαζομένων. Σύμφωνα με έρευνα του ΟΟΣΑ ³¹αναφέρεται ότι «...αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες σε ένα μόνο εργοδότη συνεχώς, ενεργούν εκ των πραγμάτων ως υπάλληλοι» ³². Επομένως, παρατηρείται το φαινόμενο ένας εργαζόμενος να εμφανίζεται ως αυτοαπασχολούμενος με έναν μόνο πελάτη, τον εργοδότη του. Το γεγονός αυτό δημιουργεί αρκετά προβλήματα, ιδίως στον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος βιώνει την εργασιακή ανασφάλεια, επειδή, ως συνήθως, αμείβεται κάτω από τα κατώτερα όρια που έχει θέσει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.). Επίσης έχει μειωμένη ή μηδενική νομική προστασία σε περίπτωση απόλυσης, αλλά και μειωμένη ή μηδενική κοινωνική προστασία σε περίπτωση ασθένειας, μητρότητας και ανεργίας. Αντιθέτως, ο εργοδότης επωφελείται από την εξοικονόμηση κόστους εργασίας, αφού θα πληρώνει ΤΕΒΕ ή ΟΓΑ αντί για ΙΚΑ.

30 Webber, G., & Williams, C. (2008). Mothers in "Good" and "Bad" Part-time Jobs Different Problems, Same Results. *Gender & Society*, 22(6), 752-777

31 OECD (2010). Jobs for youth: Greece

32 «...self-employed workers providing services to a single work provider in a continuous manner, hence acting de facto as employees»

Τα μεγαλύτερα ποσοστά μισθωτής εργασίας που εμφανίζεται ως αυτοαπασχόληση παρατηρούνται στις εξής κατηγορίες :

- Το 12% των νέων αποφοίτων ΑΕΙ μέχρι και 5-7 έτη μετά το πτυχίο παρατηρείται ότι εργάζεται ακόμη με σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών σε έναν εργοδότη³³
- Το 27% των αποφοίτων ΕΜΠ εργάζονταν ως «ψευδο-ανεξάρτητοι απασχολούμενοι»: συνήθως full-time με περιοδικά ανανεώσιμες συμβάσεις σε έναν εργοδότη³⁴
- 270.000 ψευδο-ανεξάρτητοι απασχολούμενοι + 70.000 άλλοι απασχολούμενοι με καθεστώς εργολαβίας³⁵

Ένα ακόμη φαινόμενο που παρατηρείται στην Ελλάδα με την προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας είναι η ενοικιαζόμενη εργασία. Σίγουρα είναι μια πολιτική που εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της προώθησης της ευέλικτης εργασίας και αν εφαρμοστεί σωστά μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα. Για τον λόγο αυτό η Επιτροπή έχει εκδώσει την οδηγία 91/383/EEC τον Ιούνιο του 1991, η οποία αναφέρεται :

- στις σχέσεις εργασίας που διέπονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία συνάπτεται απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, και της οποίας η λήξη καθορίζεται από αντικειμενικές συνθήκες, όπως: επέλευση μιας συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου έργου ή επέλευση ενός συγκεκριμένου γεγονότος, και
- στις σχέσεις πρόσκαιρης εργασίας μεταξύ γραφείου ευρέσεως πρόσκαιρης εργασίας, που αποτελεί τον εργοδότη, και του

33 Καραμεσίνη, Μ (2008). Η απορρόφηση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας, Αθήνα: Διόνικος

34 Athanassouli, K. (2003). Les quasi-salariés en Grèce: un statut atypique et hybride. *Formation emploi*, (81), 5-21.

35 Μουρίκη, Α. (2010). Το νέο προλεταριάτο. Στο: Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδος. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)

εργαζόμενου, ο οποίος τίθεται στη διάθεση επιχείρησης ή/και εγκατάστασης-χρήστη προκειμένου να εργαστεί για λογαριασμό και υπό τον έλεγχό τους ³⁶

Στην οδηγία αναφέρεται ξεκάθαρα ποια θα πρέπει να είναι να είναι η εργασιακή σχέση ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη. Η Ελλάδα έχει ενσωματώσει στο νομικό της σύστημα την παραπάνω οδηγία με τον Νόμο 2596/2001, ο οποίος αναφέρει ότι :

- οι προσωρινά απασχολούμενοι απολαμβάνουν όλα τα πλεονεκτήματα και τους όρους αμοιβής που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και
- η μέγιστη διάρκεια των συμβάσεων ορίζεται σε 12-18 μήνες

Παρόλα αυτά, στην πράξη παρατηρούμε ότι συμβαίνει κάτι εντελώς διαφορετικό. Οι όροι εργασίας για τους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους είναι σχεδόν κατά κανόνα υποδεέστεροι αυτών που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη. Επίσης, οι αμοιβές συχνά υπολείπονται ακόμη και των κατώτατων ορίων που ορίζει η ΕΓΣΣΕ, αλλά και η διάρκεια της ενοικίασης μπορεί να υπερβαίνει την επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια των 12-18 μηνών. Το πλήθος των εργαζομένων, μέσω εταιριών προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα, φτάνει τα 10.000 έως τα 30.000 άτομα.

Ένα ακόμη ελληνικό παράδοξο παρατηρείται στα προγράμματα μαθητείας, που σε όλη την Ευρώπη λειτούργησαν ευεργετικά για τους ωφελούμενους που απέκτησαν εργασιακή εμπειρία. Η ευρωπαϊκή λογική των προγραμμάτων μαθητείας υπαγόρευε την απασχόληση σε ιδιωτικές εταιρίες με στόχο την απόκτηση εμπειριών από τους νέους ωφελούμενους των προγραμμάτων. Για τον λόγο αυτό και χρηματοδοτούνται από τον ευρωπαϊκό προϋπολογισμό. Η ελληνική περίπτωση, όμως, παρουσιάζει κάποιες ιδιαιτερότητες. Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας μετατράπηκε σε επιδοτούμενη υποαπασχόληση σε δημόσιους φορείς. Κλασικό παράδειγμα

36 Ανασύρθηκε από: <http://afroditi.uom.gr/rc/chapter7/31991L0383.pdf>

στην προκειμένη περίπτωση ήταν τα προγράμματα Stage. Η επιλογή των νέων έγινε μέσω αδιαφανών κριτηρίων και άφηνε στους νέους την προσδοκία πρόσληψης σε μόνιμη θέση εργασίας στο Δημόσιο. Για το 2009 οι απόφοιτοι ΑΕΙ που εισήλθαν στα προγράμματα Stage έφταναν τους 40.000.

Η προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως έχει αναφερθεί και ανωτέρω, είναι μια πρακτική που βοηθά στην καλύτερη λειτουργία των αγορών εργασίας μετά την αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου, αλλά και στην αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας. Στην Ελλάδα της οικονομικής ύφεσης παρατηρείται το αντίθετο. Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι οδηγούνται στην εργασιακή επισφάλεια, με αποτέλεσμα, αντί να επωφελούνται, να οδηγούνται στην παγίδα της φτώχειας και να εγκλωβίζονται σε εργασίες που τους αμείβουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Ο λόγος που συμβαίνει αυτό είναι κάτι που θα πρέπει να μας απασχολήσει, επειδή ένα εργασιακό μοντέλο που για την υπόλοιπη Ευρώπη δείχνει να λειτουργεί, στην Ελλάδα δημιουργεί περισσότερα προβλήματα.

Είναι δυστυχώς ένα αποτέλεσμα συνδυασμού και αλληλεπίδρασης πολλών παραγόντων. Οι θεσμοί του κράτους, που είναι υπεύθυνοι για την προστασία της εργασίας, αδυνατούν να ελέγξουν την αγορά εργασίας και το αν εφαρμόζονται οι νόμοι που ορίζουν το καθεστώς των ευέλικτων εργασιών, με αποτέλεσμα να παρατηρείται καταπάτηση των κανόνων. Επίσης, μέσα στην περιρρέουσα μείωση των εργατικών δικαιωμάτων από τις συμφωνίες με την τρόικα, οι εργοδότες βρίσκουν το κατάλληλο περιβάλλον και προβαίνουν σε εργοδοτική παραβατικότητα. Χαρακτηριστικό είναι το δημοσίευμα της Καθημερινής³⁷ που αναφέρει τα εξής:

«Στο 36% έχει φθάσει η αδήλωτη εργασία και σε ορισμένες περιοχές της χώρας το 44%, ενώ το 42% των ανασφάλιστων εργαζομένων είναι αλλοδαποί χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα, όπως προκύπτει από τα στοιχεία των ελέγχων για την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της «μαύρης» εργασίας, που πραγματοποιήσαν στη διάρκεια του προηγούμενου έτους, σε

37 Καθημερινή, 14/1/2013, Στο 36% η αδήλωτη εργασία

όλη τη χώρα, τα κλιμάκια των επιθεωρητών της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου Ασφάλισης (Ε.ΥΠ.Ε.Α), του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ ΕΤΑΜ).»

Παρατηρούμε λοιπόν ότι οι εργοδότες χρησιμοποιούν το προκάλυμμα των ευέλικτων μορφών εργασίας για να εφαρμόσουν τελικά πρακτικές που οδηγούν στην εργασιακή επισφάλεια.

Πέρα, όμως, από την πλευρά των εργοδοτών πρέπει να αναφέρουμε ότι συμβαίνουν και αλλαγές και στην πλευρά των εργαζομένων. Λόγω της αυξημένης ανεργίας και των οικονομικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η ελληνική κοινωνία, παρατηρείται ότι όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι θα δεχτούν να εργαστούν κάτω από ένα καθεστώς επισφάλειας που καλύπτεται με τον μανδύα της ευέλικτης εργασίας.

- 1.000.000 αδήλωτες, ανασφάλιστες θέσεις στον «ανεπίσημο» τομέα
- 400.000 μικρής διάρκειας, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις στον «επίσημο» τομέα
- σύνολο: περίπου 30% της συνολικής απασχόλησης³⁸

Επίσης, πέρα από το αδιέξοδο των εργαζομένων που μπορεί να οδηγηθούν στην επισφαλή εργασία, πλέον η συνδικαλιστική δράση που έχει ως στόχο την προστασία των εργαζομένων στην Ελλάδα της οικονομικής ύφεσης παραπαίει. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται η απαξίωση του θεσμού του συνδικαλισμού, με αποτέλεσμα η συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να γνωρίζει ραγδαία μείωση, αλλά και το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής να ανήκει στους εργαζόμενους που είναι ήδη αρκετά προστατευμένοι στην αγορά εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι ότι οι εργαζόμενοι, που πραγματικά έχουν ανάγκη ένα θεσμό να τους προστατεύσει απέναντι στην λανθασμένη εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας, δεν

38 Μουρίκη, Α. (2010). Το νέο προλεταριάτο. Στο: Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδος. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)

εκπροσωπούνται σχεδόν καθόλου στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, παρά μόνο ένα μικρό ποσοστό στα πρωτοβάθμια σωματεία.

Ο πίνακας που ακολουθεί είναι χαρακτηριστικός του τι συμβαίνει στον συνδικαλισμό της Ελλάδος. Σύμφωνα με τον Πίνακα 3.2, τα συνδικάτα κυριαρχούνται από τους προστατευμένους (insiders), ενώ η επιρροή των λιγότερο προστατευμένων (mid-insiders) είναι πολύ μικρή και η παρουσία των απροστάτευτων (outsiders) είναι σχεδόν αμελητέα.

Πίνακας 3.2

Συμμετοχή στην αγορά εργασίας και επιρροή στα συνδικάτα

	Συνδικαλιστική πυκνότητα	% εργαζομένων*	% μελών σωματείων*	% μελών ΔΕ
επαγγελματικός ιδιωτικός τομέας	15,6%	90,3	72,1	35,6
επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας	53,8%	5,5	15,0	42,2
επαγγελματίες	76,2%	2,7	10,5	13,6
επαγγελματίες Δημόσιου, κ.τ.λ.	32,1%	1,5	2,5	8,9
ελεύθεροι επαγγελματίες (εκτός δημοσίων υπαλλήλων)	13,6%	100,0	100,0	100
επαγγελματίες υπόλοιποι	66,4%	[ΑΔΕΔΥ]		
κόστος συνολικό	26,9%			

* Σε σύνολο 2,3 εκατ. εργαζομένων / 450 χιλ. μελών σωματείων εκτός μονίμων δημοσίων υπαλλήλων ανήκουν στην ΑΔΕΔΥ το 2004

Πηγή: Matsaganis (2007)³⁹

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα βοηθήσουν την κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, εάν εφαρμοστούν σωστά. Η πολιτική του flexicurity έχει ως στόχο την προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, αλλά πάντα τηρώντας την εργασιακή προστασία που συνεπάγεται την νομική και κοινωνική προστασία του εργαζόμενου. Στο επόμενο

39 Matsaganis, M. (2007). Union structures and pension outcomes in Greece. *British Journal of Industrial Relations* 45 (3), 537-555

υποκεφάλαιο θα παρουσιάσουμε ευέλικτες μορφές εργασίας που θα μπορούσαν να βοηθήσουν την αγορά εργασίας της Ελλάδος, αν εφαρμοστούν σωστά.

3.4 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι μορφές ευέλικτης απασχόλησης που θα παρουσιαστούν παρακάτω ρυθμίζονται από το πλαίσιο κανόνων της εθνικής νομοθεσίας και αποτελούν τις πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτης εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρώπης. Η εφαρμογή αυτών των μορφών ευέλικτης εργασίας που θα παρουσιαστούν ακολούθως θα βοηθούσε ιδιαίτερα την αγορά εργασίας της Ελλάδας.

3.4.1 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Με τον όρο μερική απασχόληση αναφερόμαστε στην απασχόληση ενός εργαζόμενου που έχει σχέση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, αλλά το εργασιακό του ωράριο είναι μειωμένο σε σχέση με το ωράριο που ισχύει για τους εργαζόμενους με καθεστώς πλήρους εργασίας, οι οποίοι απασχολούνται στο ίδιο επάγγελμα. Η σύγκριση του χρόνου εργασίας γίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ακόμη και σε ετήσια βάση. Το σύνηθες είναι η αναφορά μιας θέσης εργασίας ως μερικής απασχόλησης να γίνεται υπολογίζοντας, σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση, την ώρα εργασίας και θα πρέπει να είναι κάτω των 30 ωρών την εβδομάδα.

Η μερική απασχόληση σε όλες τις χώρες, όπου έχει εφαρμοστεί, έχει λειτουργήσει σαν ένα προ-στάδιο για την πλήρη απασχόληση. Στην Ελλάδα λειτουργεί ως παγίδα που μπλέκει τους εργαζόμενους σε κακοπληρωμένες κι επισφαλείς θέσεις εργασίας. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, υπάρχουν αρκετές πληθυσμιακές ομάδες που θα προτιμούσαν σε κάποια περίοδο της εργασιακής τους σταδιοδρομίας να απασχοληθούν σε μια θέση εργασίας

μερικής απασχόλησης. Μερικές από αυτές τις ομάδες θα μπορούσαν να είναι οι ακόλουθες:

- οι άνεργοι
- οι νέοι εργαζόμενοι, που μπαίνουν τώρα στην αγορά εργασίας και αναζητούν εμπειρίες
- οι γυναίκες που θέλουν να συνδυάσουν την μητρότητα με την εργασία
- οι φοιτητές
- Άτομα με αναπηρία που δεν μπορούν να εργαστούν σε μια πλήρως απασχολούμενη εργασία

Η απασχόληση αυτών των πληθυσμιακών ομάδων θα μπορούσε να λειτουργήσει τονωτικά στην προσφορά εργασίας, αλλά και να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων αν εφαρμοστεί σωστά.

3.4.2 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Αρκετές είναι οι φορές που οι επιχειρήσεις αποφασίζουν την πρόσληψη προσωπικού για προσωρινό διάστημα. Το γεγονός αυτό συμβαίνει είτε λόγω πρόσκαιρης εποχιακής αύξησης της εργασίας, είτε λόγω ανεπάρκειας του μόνιμου προσωπικού των επιχειρήσεων. Στην ουσία του πράγματος, η προσωρινή απασχόληση δεν είναι τίποτα άλλο πέρα από συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι συμβάσεις αυτές προβλέπουν την λήξη της σχέσης εργασίας μετά από ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, για παράδειγμα ένα τρίμηνο ή ένα εξάμηνο.

Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δημιουργούν ανασφάλεια για το εργασιακό μέλλον στους εργαζόμενους που δουλεύουν κάτω από αυτό το καθεστώς. Εξάλλου, έχει ήδη γίνει αναφορά στην λανθασμένη εφαρμογή τους στην Ελλάδα. Δεν μπορούμε όμως να παραβλέψουμε ότι μπορεί να έχει και ευεργετικά αποτελέσματα. Αρκετές φορές είναι το μέσο ένταξης στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για τους νέους που πρωτοπιάνουν δουλειά. Οι επιχειρήσεις σίγουρα είναι θετικές σχετικά με την προσωρινή απασχόληση.

Τους δίνεται η δυνατότητα να ανταποκριθούν καλύτερα στις αυξημένες ανάγκες της αγοράς σε συγκεκριμένες περιόδους και παράλληλα λειτουργεί προς όφελος της ανταγωνιστικότητας τους.

3.4.2.1 ΕΤΑΙΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στην περίπτωση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης οι εργαζόμενοι με σχέση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας προσλαμβάνονται από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, οι οποίες αποτελούν τους νόμιμους εργοδότες τους και είναι υπεύθυνοι για όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την ιδιότητα αυτή. Οι εργαζόμενοι, που ανήκουν στην εταιρεία που αναφέρθηκε ανωτέρω, δανείζονται και οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης λαμβάνουν ένα ποσό. Η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης συμβάλλεται με τις εταιρείες που δανείζονται τους εργαζόμενους και ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα για το χρονικό διάστημα που οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι τους παραχωρούνται.

Για αρκετούς εργαζόμενους ο τρόπος αυτός απασχόλησης μπορεί να είναι επιθυμητός. Μέσω αυτής της διαδικασίας δίνεται μια σχετική ελευθερία επιλογής του εργοδότη και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας με στόχο τον εμπλουτισμό επαγγελματικών εμπειριών. Σε αρκετές χώρες η νομοθεσία προβλέπει ότι αυτού του τύπου οι απασχολούμενοι πρέπει να λαμβάνουν αποδοχές τουλάχιστον ίσες προς εκείνες που θα λάμβανε ένας μόνιμος εργαζόμενος στην επιχείρηση, με τον οποίο έχουν τα ίδια καθήκοντα μέσα στην επιχείρηση. Όπως προαναφέρθηκε, η διαδικασία αμοιβής των εργαζομένων αυτού του τύπου υπαγορεύεται και από τη σχετική Ευρωπαϊκή οδηγία. Η πραγματικότητα, όμως, είναι διαφορετική, καθώς αρκετές φορές οι αποδοχές των εργαζομένων αυτών υπολείπονται του μέσου όρου των μόνιμων εργαζομένων στη επιχείρηση.

3.4.3 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων που εργάζονται με σχέση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας τείνει να χρησιμοποιείται ιδιαίτερα κατά την οικονομική ύφεση, καθώς επιτρέπει στις επιχειρήσεις να

λειτουργήσουν χωρίς να κάνουν απολύσεις. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να πάρει αρκετές μορφές. Κάποιες από τις μορφές που μπορεί να πάρει το καθεστώς διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι οι εξής :

- Η εργασία σε βάρδιες: δηλαδή οι εργαζόμενοι εργάζονται σε ένα κυλιόμενο ωράριο, αν οι ανάγκες της επιχείρησης ξεπερνούν το ωράριο των εργαζομένων
- Μείωση εργασιμων ωρών: η επιχείρηση μπορεί να συμφωνήσει με τους εργαζόμενους τη μείωση των εργασιμων ωρών για μια χρονική περίοδο με την προϋπόθεση ότι θα αυξηθούν στην περίοδο αιχμής. Η διαδικασία αυτή συμβαίνει χωρίς να πληρώνονται οι εργαζόμενοι πρόσθετες αμοιβές για τις υπερωρίες που μπορεί να κάνουν, ενώ δίνει μια ευελιξία στις επιχειρήσεις, αφού χρησιμοποιούν την ανάλογη εργατική δύναμη όταν τους είναι αναγκαία.
- Εργασία εκτός ωραρίου: μπορεί να προωθηθεί από τις επιχειρήσεις η εργασία και τα σαββατοκύριακα, γεγονός που παρατηρείται και στην Ελλάδα με την απελευθέρωση του ωραρίου των εμπορικών καταστημάτων.
- Το κλιμακωτό ωράριο απασχόλησης: δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να εργάζονται διαφορετικές ώρες μεταξύ τους παρέχοντας έτσι την ευκαιρία στην επιχείρηση να λειτουργήσει περισσότερες ώρες. Για παράδειγμα ένας εργαζόμενος ξεκινά στις 7 έως τις 3 το μεσημέρι, ενώ ένας άλλος ξεκινά στις 8 έως τις 4 το μεσημέρι
- Οι συμπιεσμένες ώρες εργασίας: δηλαδή η συμπίεση του νόμιμου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας σε λιγότερες μέρες από τις 5 της εβδομάδος
- Οι «διάδρομοι» χρόνου: όταν αποσαφηνίζεται μόνο ο ανώτατος και ο κατώτατος χρόνος εργασίας. Από εκεί και πέρα οι επιχειρήσεις και τα εργασιακά μέσα στην επιχείρηση συναποφασίζουν για τον ακριβή χρόνο εργασίας στο πλαίσιο του «διαδρόμου» αυτού (για παράδειγμα από 30 – 40 ώρες εργασίας)

3.4.4 ΔΙΑΜΟΙΡΑΣΜΟΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το job sharing ,όπως είναι ο αγγλικός όρος για τον διαμοιρασμό θέσης εργασίας, μπορούμε να το συναντήσουμε στο μοίρασμα μιας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Το μοίρασμα αυτό αναφέρεται σε όλα τα εργασιακά αλλά και ασφαλιστικά δικαιώματα και υποχρεώσεις της θέσης εργασίας που διαμοιράζεται. Υπάρχουν τρεις βασικές κατηγορίες που μπορούμε να κατατάξουμε τον διαμοιρασμό μιας θέσης εργασίας:

- Η πρώτη είναι η ανάθεση κοινών ευθυνών στους εργαζόμενους που διαμοιράζονται μια θέση εργασίας, χωρίς ξεχωριστή ανάθεση καθηκόντων, λόγω της συνεχούς ροής της εργασίας που τους προτείνεται να αναλάβουν. Οι δύο εργαζόμενοι θα πρέπει συνεχώς να αλληλοσυμπληρώνονται και να κατέχουν υψηλό επίπεδο επικοινωνίας και συντονισμού.
- Η δεύτερη κατηγορία είναι όταν τα καθήκοντα της θέσης εργασίας μοιράζονται μεταξύ των δύο εργαζομένων και ο καθένας ασχολείται με αυτά που του αντιστοιχούν.
- Η τρίτη και τελευταία κατηγορία συναντάται όταν οι ευθύνες των δύο εργαζομένων δεν συνδέονται καθόλου μεταξύ τους και ο καθένας αναλαμβάνει διαφορετικά καθήκοντα ενώ εργάζονται στο ίδιο τμήμα.

Η διαδικασία του διαμοιρασμού μιας θέσης εργασίας είναι ιδιαίτερα γνωστή και επιτυχημένη στην Μεγάλη Βρετανία όπου εφαρμόζεται από το 1990 και έχει ιδιαίτερα ευεργετικά αποτελέσματα στην απασχολισιμότητα των γυναικών.

3.4.5 ΤΗΛΕ-ΕΡΓΑΣΙΑ

Όπως έχει αναφερθεί και στο προηγούμενο κεφάλαιο, η τεχνολογία και η καινοτομία έχουν επηρεάσει κατά πολύ το παραγωγικό και εργασιακό μοντέλο του σήμερα. Η τηλε-εργασία είναι μια μορφή ευέλικτης εργασίας που στηρίζεται στην πρόοδο της τεχνολογίας. Η τηλε-εργασία δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να εργάζεται και να παράγει από το σπίτι του, κάνοντας

χρήση των νέων τεχνολογιών. Τα κυριότερα είδη τηλε-εργασίας που μπορούμε να συναντήσουμε είναι τα ακόλουθα :

- Αρχικά συναντάμε της τηλε-εργασία από το σπίτι του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος σε αυτή την κατηγορία ολοκληρώνει μια εργασία από το σπίτι του δουλεύοντας με κάποιον εργοδότη ή χωρίς απ' ευθείας σύνδεση με κάποιον εργοδότη, με την μορφή της μερικής ή πλήρους απασχόλησης (για παράδειγμα οι ανεξάρτητοι συγγραφείς)
- Η τηλε-εργασία μέσω συγκεκριμένων δομών, όπως είναι τα τηλεκέντρα που διαθέτουν όλο τον εξοπλισμό που χρειάζεται για να εργαστείς από απόσταση. Στις δομές αυτές οι εργαζόμενοι εργάζονται, είτε για τον εαυτό τους, είτε για λογαριασμό εργοδοτών που βρίσκονται σε μεγάλη απόσταση.
- Επίσης συναντάμε την τηλε-εργασία σε περιπτώσεις εργαζομένων που βρίσκονται σε διαρκή κίνηση, όπως για παράδειγμα οι εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι οποίοι καταφέρνουν να ανταποκριθούν στα καθήκοντα τους χρησιμοποιώντας νέες τεχνολογίες.

Η τηλε-εργασία προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης σε άτομα που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές ή είναι άτομα με ειδικές ανάγκες. Επίσης, μπορεί να συμβάλει στην ικανοποίηση που απολαμβάνει ο εργαζόμενος από την εργασία και να βοηθήσει στην εξισορρόπηση ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική ζωή.

3.4.6 ΚΥΚΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η κυκλική εργασία εφαρμόζεται για να δώσει λύση στο πρόβλημα δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης. Μέσω της κυκλικής εργασίας καλύπτεται το κενό ενός εργαζόμενου ο οποίος συμμετέχει σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης. Το κενό καλύπτεται από κάποιο άτομο το οποίο βρίσκεται σε κατάσταση ανεργίας, εκπαιδεύεται για τις προσωρινές ανάγκες που πρέπει να καλύψει και αναλαμβάνει τα καθήκοντα του αντικαταστάτη του ατόμου που καταρτίζεται. Η περίοδος πρόσληψης του

ανέργου είναι ίση με το διάστημα κατά το οποίο ο μόνιμος υπάλληλος καταρτίζεται.

Η διαδικασία της κυκλικής εργασίας μπορεί να είναι ωφέλιμη για όλους. Ο άνεργος σπάει τον κύκλο της ανεργίας του και αποκομίζει σημαντικές εμπειρίες, αλλά και η επιχείρηση, της οποίας ο εργαζόμενος καταρτίζεται, συνεχίζει να έχει τις ίδιες παραγωγικές δυνατότητες, αφού το κενό του μόνιμου εργαζόμενου καλύπτεται. Επίσης, με τον τρόπο αυτό ενισχύεται η προώθηση της δια βίου μάθησης και κατάρτισης των εργαζομένων, καθώς πλέον γίνεται εύκολο να λείπει ένας εργαζόμενος από την εργασία του για λόγους κατάρτισης.

3.4.7 ΜΕΡΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

Σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες υπάρχει θεσμικό πλαίσιο το οποίο δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση ή σε όσους δικαιούνται πλήρη σύνταξη αλλά θέλουν να συνεχίσουν να εργάζονται, να αρχίσουν να λαμβάνουν ένα ποσό που αντιστοιχεί σε ένα ποσοστό της σύνταξης που θα λαμβάνουν, ενώ παράλληλα τους δίνεται το δικαίωμα να εργάζονται ως μερικώς απασχολούμενοι. Η διαδικασία αυτή ενθαρρύνει την παράταση του εργασιμου βίου και οι επιχειρήσεις επωφελούνται από την εμπειρία των εργαζόμενων που θα έβγαιναν στη σύνταξη. Επίσης, γίνεται η ανανέωση του προσωπικού μεγάλης ηλικίας με ομαλό τρόπο και κρατώντας σε υψηλό επίπεδο την παραγωγικότητα της εργασίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το ξέσπασμα της οικονομικής ύφεσης το 2007-2008 έφερε αρκετές ανακατατάξεις στην παγκόσμια οικονομία, αλλά και μεγάλες αλλαγές στις χώρες που βρέθηκαν στην δίνη της ύφεσης όπως η Πορτογαλία, η Ιρλανδία και η Ελλάδα. Πέρα από τα διαρθρωτικά μέτρα που έχουν ληφθεί σχεδόν σε όλους τους τομείς της οικονομίας, ελήφθησαν και ιδιαίτερα μέτρα που αφορούσαν στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Σίγουρα η απώλεια εργασιακών δικαιωμάτων που είχαν κατακτηθεί μέσα από μια πορεία χρόνων με εργασιακές κινητοποιήσεις και συνδικαλιστικούς αγώνες αυτή τη στιγμή δεν υπάρχουν. Δίνεται, όμως, μέσω της οικονομικής ύφεσης και της διαδικασίας αλλαγής στην οποία βρίσκεται η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, μια ευκαιρία να δομήσουμε ξανά της αγορά εργασίας προωθώντας νέους κανόνες που θα διέπουν τις εργασιακές σχέσεις, και αξιοποιώντας τις καλές πρακτικές χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το παράδειγμα της Δανίας μπορεί να αποτελέσει μια πολύ καλή αρχή, όχι για την αντιγραφή κατ' εικόνα και καθ' ομοίωση του Δανικού υποδείγματος, γιατί είναι βέβαιο ότι δεν θα πετύχει. Παίρνοντας όμως τα θετικά του στοιχεία και προσαρμόζοντάς τα στην ελληνική πραγματικότητα μπορούμε να επωφεληθούμε. Επίσης, η ελληνική αγορά εργασίας, αλλά και οι ίδιες οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ανοίξουν τις πόρτες στην καινοτομία και στην τεχνολογική πρόοδο, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά και την προώθηση της κατάρτισης των εργαζομένων τους στις νέες τεχνολογίες.

Σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης που, όπως αναφέραμε, είναι η φυσική εξέλιξη των δεδομένων στο παραγωγικό και εργασιακό μοντέλο, η ελληνική κοινωνία θα πρέπει να είναι πιο δεκτική. Για να αποδεχτεί, όμως, η ελληνική κοινωνία τις ευέλικτες μορφές εργασίας, θα πρέπει και οι επιχειρήσεις από την πλευρά τους να δουν πιο ώριμα αυτή τη διαδικασία και να μην προσπαθούν να εκμεταλλευτούν τους εργαζόμενους προς όφελος τους, γεγονός που παρατηρείται πολύ συχνά στην ελληνική πραγματικότητα. Η πολιτεία από την μεριά της θα πρέπει να δημιουργήσει θεσμούς που θα προστατεύουν του εργαζόμενους σε καθεστώς ευέλικτης εργασίας.

Δυστυχώς, μέχρι στιγμής η κρίση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα μεταβάλλει το συσχετισμό ισχύος υπέρ των εργοδοτών και κατά των εργαζομένων. Σίγουρα η ενίσχυση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων είναι το ζητούμενο για να διασωθούν οι ίδιες οι επιχειρήσεις και με την σειρά τους να εξασφαλίσουν θέσεις εργασίας.

Από την μελέτη της αγοράς εργασίας και την εκπόνηση της εργασίας γεννούνται δυο κρίσιμα ζητήματα. Πρωτίστως, η μείωση του κόστους εργασίας, όπως είδαμε στα προηγούμενα κεφάλαια, θα μεταφραστεί και σε μείωση των τιμών των προϊόντων. Αν δεν συμβεί, είναι πολύ πιθανό η

ελληνική ανταγωνιστικότητα να μην καταφέρει να αυξηθεί. Δευτερευόντως, θα πρέπει η αύξηση της ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας να συνοδεύει και από την ενίσχυση της προστασίας των ανέργων και των εργαζομένων σε επισφαλείς εργασίες. Διαφορετικά είναι βέβαιο ότι δεν θα υπάρξει κοινωνική συνοχή και τα δεδομένα για την Ελλάδα θα είναι ιδιαίτερα δύσκολα.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βιβλία

Boeri, T & Van Ours, J (2008). The Economics of Imperfect Labor Markets. Princeton: Princeton University Press

Giannitsis T. & Mavri, D, (1993). Technological Structures and Technology Transfer. Στο T. Giannitsis (1985). Greek industry: development and crisis. Athens: Guttenberg

Καραμεσίνη, Μ (2008). Η απορρόφηση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας, Αθήνα: Διόνικος

Λαμπριανίδης Λ., & Λυμπεράκη Α. (2004). Η γεωγραφία των μεταναστεύσεων. Στο Η. Ευθυμιόπουλος και Μ. Μοδινός (επιμ.). Η φύση της γεωγραφίας, Διεπιστημονικό Ινστιτούτο Περιβαλλοντικών Ερευνών, Αθήνα, σσ. 285-320.

Άρθρα-Μελέτες

91/383/EEC. Ανασύρθηκε από:
<http://afroditi.uom.gr/rc/chapter7/31991L0383.pdf>

Andersen, T. M., & Svarer, M. (2007). Flexicurity—labour market performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 53(3), 389-429.

Athanassouli, K. (2003). Les quasi-salariés en Grèce: un statut atypique et hybride. *Formation emploi*, (81), 5-21.

Commission of the European Communities, (2009), Implementation of the Lisbon Strategy

Competitiveness Advisory Group (1995). Enhancing European Competitiveness (first report)

Durand, M., S. J & Webb, C. (1992). Indicators of International Trade and Competitiveness, OECD Economics Department Working Papers, no. 120

Employment Report (JER) 2009/2010, Brussels, COM 674/3

European Commission (2009). Draft report from the Commission to the Council, Draft Joint

Institute for Management and Development (2005). World competitiveness yearbook. Ανασύρθηκε από: www.imd.org/wcc

- Jessoula, M., Graziano, P. & Madama, I. (2010). Selective flexicurity. *Journal of Social Policy*, 39 (4), 561-583
- Jørgensen, C (1999). September compromise marks 100th anniversary, European Foundation for the improvement of living and working conditions
- Krugman, P. (1996). How the Economy Organizes Itself in Space: A Survey of the New Economic Geography, Working Papers 96-04-021, Santa Fe Institute.
- Madsen, P.K (2002). The Danish model of Flexicurity: The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Matsaganis, M. (2007). Union structures and pension outcomes in Greece. *British Journal of Industrial Relations* 45 (3), 537-555
- OECD (2010). Jobs for youth: Greece
- Sakkas, D.A.. & Spyropoulou, E.S. (1995). The European observatory for small and medium-sized enterprises: research environment and innovation in Greek manufacturing, Report of the Center of Planning and Economic Research
- Tsipouri L.J. (1991). The transfer of technology revisited: some evidence from Greece. *Entrepreneurship and Regional Development*, (3), 145-157
- Webber, G., & Williams, C. (2008). Mothers in “Good” and “Bad” Part-time Jobs Different Problems, Same Results. *Gender & Society*, 22(6), 752-777
- World Economic Forum (2007). Global Competitiveness Report. Ανασύρθηκε από: www.weforum.org
- Ακαδημία Αθηνών (2009). Η απασχόληση και η Ελληνική Οικονομία: Διαπιστώσεις και Προοπτικές, Γραφείο Οικονομικών Μελετών, Μελέτες: Αριθμός 9

Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών (2013). Η κατάσταση στην αγορά εργασίας και την οικονομία. Ανασύρθηκε από: <http://www.eea.gr/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 24/3/2014, Αδήλωτη εργασία. Ανασύρθηκε από: http://ec.europa.eu/greece/news/2014/20140324_adiloti_ergasia_el.htm

Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)-ΑΔΕΥ (2009). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) (2010). Αναδιαρθρώσεις και κλαδική εξειδίκευση της ελληνικής οικονομίας και των περιφερειών στις απαρχές του 21^{ου} αιώνα

Καθημερινή. 14/1/2013. Στο 36% η αδήλωτη εργασία

Λυμπερόπουλος, Γ. (2013). Η Ελληνική Βιομηχανία. Ανασύρθηκε από: <http://www.mie.uth.gr/>

Μουρίκη, Α. (2010). Το νέο προλεταριάτο. Στο: Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδος. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)

Μπουραντάς, Δ (2001). Ανταγωνιστικότητα. Ανασύρθηκε από: www.bourantas.gr

Ναυτεμπορική. 24/3/2014. Ευρωβαρόμετρο: Πρωτιά της Ελλάδας στις αγορές προϊόντων αδήλωτης εργασίας

Διαδικτυακοί Τόποι

Economist: <http://www.economist.com/>

Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat>

OECD: <http://www.oecd.org/>

ΕΛΣΤΑΤ: <http://www.statistics.gr/>

ΕΣΥΕ: <http://geodata.gov.gr/>

Ομάδα ανάλυσης Δημόσιας Πολιτικής, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών:
<http://www.pau.gr/>

Τράπεζα της Ελλάδος: <http://www.bankofgreece.gr/Pages/default.aspx>