ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Ταχ. Γραφείο ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Αδείας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 130 Ιούλιος - Αύγουστος 2006

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 50 - 64 ΕΤΩΝ



• Η απασχόληση 50 - 64 ετών • Ανατροπές στο χρόνο εργασίας
• Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 130, Ιούλιος - Αύγουστος 2006

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η κατηγορία πληθυσμού 50-64 ετών αποτελεί μια ειδική κατηγορία, καθώς σε αυτές τις ηλικιακές ομάδες συμπεριλαμβάνονται άνδρες και γυναίκες των οποίων αφ ενός οι γνώσεις και οι δεξιότητες «αμφισβητούνται» σε σχέση με την ικανότητά τους να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις της τεχνολογίας αλλά και τις οργανωτικές μεταρρυθμίσεις των επιχειρήσεων, αφετέρου το φάσμα της ανεργίας και το άγχος της μετάπτωσης σε αυτήν την κατάσταση, δημιουργούν πολλαπλά προβλήματα στους εργαζόμενους καθώς η επανένταξή τους στην κατάσταση της απασχόλησης είναι δύσκολη ενώ ταυτόχρονα σε σύντομο χρονικό διάστημα πρόκειται να αποχωρήσουν από την ενεργό οικονομική ζωή της χώρας. Το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ αναφέρεται στην απασχόληση των ατόμων 50-64 ετών και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο στη χρονική περίοδο 1988 – 2005. δημοσιεύεται επίσης το άρθρο για τις ανατροπές στο χρόνο εργασίας που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια. Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Α. Αποστολόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Δ. Στρατούλης, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος:* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Ε. Κασσές, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Ζ. Τριγάζης, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Κ. Καπέλλος, Σοφ. Κοντόπουλος, Σωτ. Νικολαρόπουλος • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΜΝΉΜΗ ΘΕΏΝΗΣ ΣΠΥΡΟΠΟΎΛΟΥ



Στις 7 Ιουλίου 2006 έφυγε από τη ζωή, σε ηλικία 35 ετών, η επιστημονική συνεργάτης του Ινστιτούτου Θεώνη Σπυροπούλου, μετά από τροχαίο ατύχημα.

Η Θεώνη ήταν πτυχιούχος Οικονομικών Επιστημών του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου. Εργαζόταν στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ από το 1994, πρώτα στο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης, στο τμήμα μελετών από το 1996 και μετά την αναδιοργάνωση του 1998, στον Τομέα Οικονομικής Πολιτικής και Ανάπτυξης. Ήταν ένα από τα στελέχη που διαμόρφωσαν τη σημερινή φυσιογνωμία του Ινστιτούτου, που εργάστηκαν επίμονα και αποτελεσματικά για να αποκτήσει το ρόλο και το κύρος που έχει σήμερα.

Η περιέργειά της για τη γνώση, ο ενθουσιασμός της σχετικά με την έρευνα στους χώρους εργασίας, η ικανότητά της να συνδυάζει την επιστημονική μέθοδο με τη στήριξη της συνδικαλιστικής πρακτικής,

η οξυδέρκειά της σχετικά με τα πολιτικά διακυβεύματα του αναλυτικού λόγου, της επέτρεψαν να είναι παραγωγική τόσο στον τομέα των μελετών και ερευνών, όσο και στην άμεση υποστήριξη της δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το μελετητικό της έργο αφορά κατά κύριο λόγο τον τομέα του τουρισμού, για τον οποίο είχε πραγματοποιήσει την έρευνα και μελέτη με θέμα "Μαζικός τουρισμός και εργασία", στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας ADAPT, καθώς και τη μελέτη με θέμα "Ανταγωνιστικότητα και απασχόληση στον κλάδο των ξενοδοχείων", που έγινε για λογαριασμό του Υπουργείου Ανάπτυξης. Είχε επίσης συμμετάσχει ως ερευνήτρια στις μελέτες του Ινστιτούτου σχετικά με τις "Παρεμβάσεις για την απασχόληση στο Νομό Θεσσαλονίκης" (σε συνεργασία με τον ΣΒΕΕ και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας για το Υπουργείο Ανάπτυξης), "Το δημοσιογραφικό επάγγελμα μπροστά στην κοινωνία της γνώσης" (για την ΕΣΗΕΑ) και τελευταία τις "Επιπτώσεις για την απασχόληση της καινοτόμου επιχειρηματικής δραστηριότητας" (Υπουργείο Ανάπτυξης).

Η μελετητική της δουλειά αξιοποιήθηκε από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοτεχνητών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων, με την οποία συνεργάστηκε για την προβολή των αιτημάτων των εργαζομένων σχετικά με την εκπαίδευση και τα επαγγελματικά δικαιώματα, για την οργάνωση των συνεδρίων της Ομοσπονδίας και για τη συγκρότηση της επιτροπής του Υπουργείου Ανάπτυξης που αναθεώρησε τον κανονισμό λειτουργίας των Σχολών Τουριστικών Επαγγελμάτων. Ήταν υπεύθυνη της διαχείρισης του προγράμματος ADAPT-WATCH, με το οποίο απογείωσε τη δράση του το Κλαδικό Ινστιτούτο Εργασίας Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας και συμμετείχε τα τελευταία δύο χρόνια στη σύνταξη και υποστήριξη των προτάσεων του Κλαδικού ΙΝΕ Πετρελαίου για την εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων στα Ελληνικά Πετρέλαια. Όταν εργαζόταν στο ΚΕΚ είχε αναλάβει την οργάνωση μεγάλου αριθμού προγραμμάτων κατάρτισης των περιφερειακών παραρτημάτων του Ινστιτούτου Εργασίας στην Ήπειρο και στις Κυκλάδες.

Οι χώροι εργασίας, οι οργανώσεις των εργαζομένων και το Ινστιτούτο, ήταν για τη Θεώνη ο φυσικός της χώρος, γιατί ήταν αγωνίστρια της ζωής. Εργαζόμενη από τον πρώτο χρόνο των σπουδών της, ικανή να συνδυάζει τη δουλειά της στο Ινστιτούτο με την προετοιμασία μαθητών για τις πανελλήνιες εξετάσεις, δεν είχε ποτέ άλλους πόρους από το προϊόν της εργασίας της. Ήταν πριν απ' όλα μια ανεξάρτητη εργαζόμενη γυναίκα, που υπερασπιζόταν μαχητικά με τη δουλειά της και με το επιστημονικό της έργο, την αξιοπρέπεια της μισθωτής εργασίας.

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ 50-64 ΕΤΏΝ

του Γιώργου Κρητικίδη

Η εν λόγω κατηγορία πληθυσμού αποτελεί μια ειδική κατηγορία, καθώς σε αυτές τις ηλικιακές ομάδες συμπεριλαμβάνονται άνδρες και γυναίκες των οποίων:

- οι γνώσεις και οι δεξιότητες «αμφισβητούνται» σε σχέση με την ικανότητά τους να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις της τεχνολογίας αλλά και τις οργανωτικές μεταρρυθμίσεις των επιχειρήσεων,
- το φάσμα της ανεργίας και το άγχος της μετάπτωσης σε αυτήν την κατάσταση, δημιουργούν πολλαπλά προβλήματα στους εργαζόμενους καθώς η επανένταξή τους στην κατάσταση της απασχόλησης είναι δύσκολη ενώ ταυτόχρονα σε σύντομο χρονικό διάστημα πρόκειται να αποχωρήσουν από την ενεργό οικονομική ζωή της χώρας.

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της ΕΕΔ 2005 Β΄ τριμήνου ο πληθυσμός τους ανέρχεται σε 1. 912.460 άτομα ενώ λόγο πάνω από το ήμισυ είναι γυναίκες (51,5%). Στην αγορά εργασίας (Εργατικό δυναμικό) βρίσκονται ενταγμένα περί τους 1.014.355 άνδρες και γυναίκες, δηλαδή πάνω από το ήμισυ (53,0%) του πληθυσμού αυτών, το 34,6% των οποίων είναι γυναίκες. Εκτός αγοράς εργασίας (Μη ενεργός πληθυσμός) βρίσκεται το υπόλοιπο 47,0% του πληθυσμού των 50-64 ετών (898.105 άτομα) από τα οποία το 70,7% είναι γυναίκες.

Ενταγμένοι στην αγορά εργασίας ως απασχολούμενοι βρίσκονται περί τα 968.140 άτομα, δηλαδή περίπου 9,5 στα 10 άτομα 50-64 ετών που είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας, ενώ το ποσοστό ανεργίας τους είναι μικρό 4,6% του εργατικού δυναμικού. Οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 1/3 των απασχολούμενων στην εν λόγω ηλικιακή ομάδα, και αντίστοιχα πολύ πάνω από το ήμισυ των ανέργων (54,7%).

Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών 50-64 ετών είναι 7,2% του εργατικού δυναμικού τους, δηλαδή είναι 1,6 φορές μεγαλύτερο του μέσου ποσοστού ανεργίας της ηλικιακής ομάδας και 2,3 φορές μεγαλύτερο του αντίστοιχου των ανδρών (3,2%).

Το ήμισυ των απασχολουμένων εργάζεται με μορφή εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή ως μισθωτοί, το 1/3 ως αυτοαπασχολούμενοι, το 11,2% είναι εργοδότες και το υπόλοιπο 6,5% ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη.

Στους άνδρες οι αναλογίες είναι μεγαλύτερες από τις μέσες, στις κατηγορίες των εργοδοτών και αυτοαπασχολούμενων και σημαντικά μικρότερη στα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη (14,0%, 34,7% και μόλις 0,9% αντίστοιχα). Αντίστοιχα η κατανομή της απασχόλησης στις γυναίκες είναι μεγαλύτερη από τις μέσες μόνο στα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη (17,6%) και μικρότερη στις υπόλοιπες κατηγορίες (47,2% μισθωτές, 30,0% αυτοαπασχολούμενες και 5,3% εργοδότριες). Αποτέλεσμα των ως άνω αναλογιών των απασχολούμενων έχουμε τις γυναίκες να αποτελούν περίπου το 1/3 των μισθωτών, το 30,3% των αυτοαπασχολούμενων, το 16,0% των εργοδοτών και το 91,0% των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών.

Το εκπαιδευτικό επίπεδο των 50-64 ετών

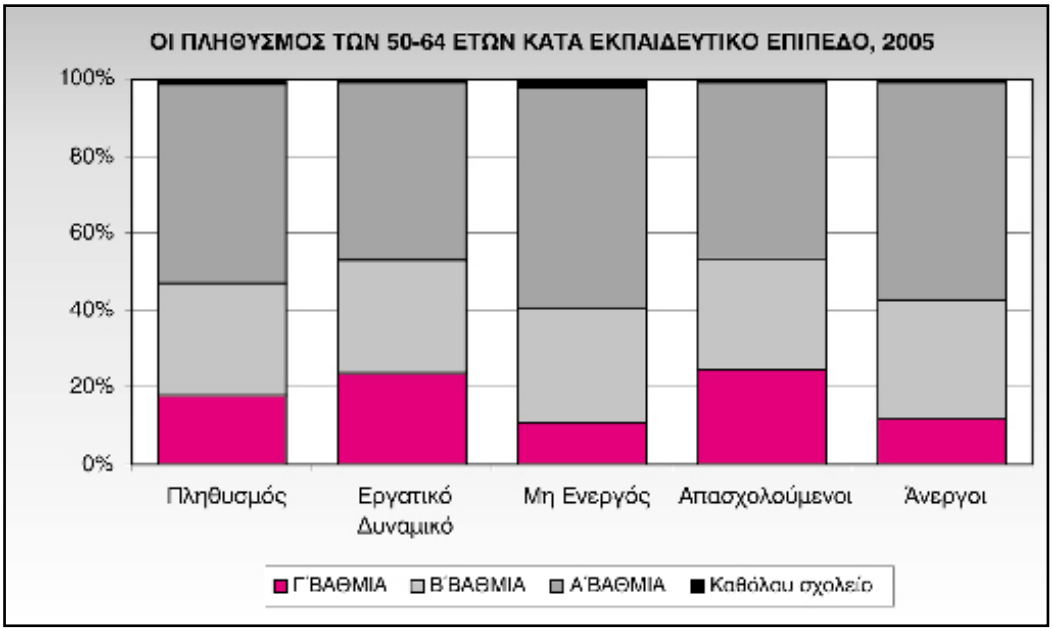
Λίγο πάνω από το ήμισυ του πληθυσμού των 50-64 ετών έχει τελειώσει πρωτοβάθμια εκπαίδευση (51,6%), δευτεροβάθμια εκπαίδευση το 29,0% αυτών, περί το 1/5 την τριτοβάθμια εκπαίδευση (18,0%) και το υπόλοιπο 1,4% δεν έχει πάει καθόλου σχολείο.

Σημαντικό μερίδιο των ενταγμένων στην αγορά εργασίας έχει πρωτοβάθμια εκπαίδευση (46,2%), έχει τελειώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση το 29,0%, το 1/4 περίπου έχει τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (24,0%) και μόλις το 0,8% δεν έχει πάει καθόλου σχολείο, παραπλήσιες δε είναι και οι αναλογίες κατά εκπαιδευτικό επίπεδο στους απασχολούμενους της εν λόγω ηλικιακής ομάδας.

Στους ανέργους οι αναλογίες διαφέρουν μόνο στο πρωτοβάθμια εκπαιδευτικό επίπεδο και όσων έχουν τελειώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση καθώς οι αναλογίες διαμορφώνονται σε 56,4% και 12,3% αντίστοιχα.

Τέλος ο κύριος όγκος της ηλικιακής ομάδας που βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας έχει πρωτοβάθμια εκπαίδευση (58,0%), το 29,0% έχει τελειώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση ένα 11,0% έχει τριτοβάθμια εκπαίδευση και το υπόλοιπο 2,1% δεν έχει πάει καθόλου σχολείο, διάγραμμα 1.

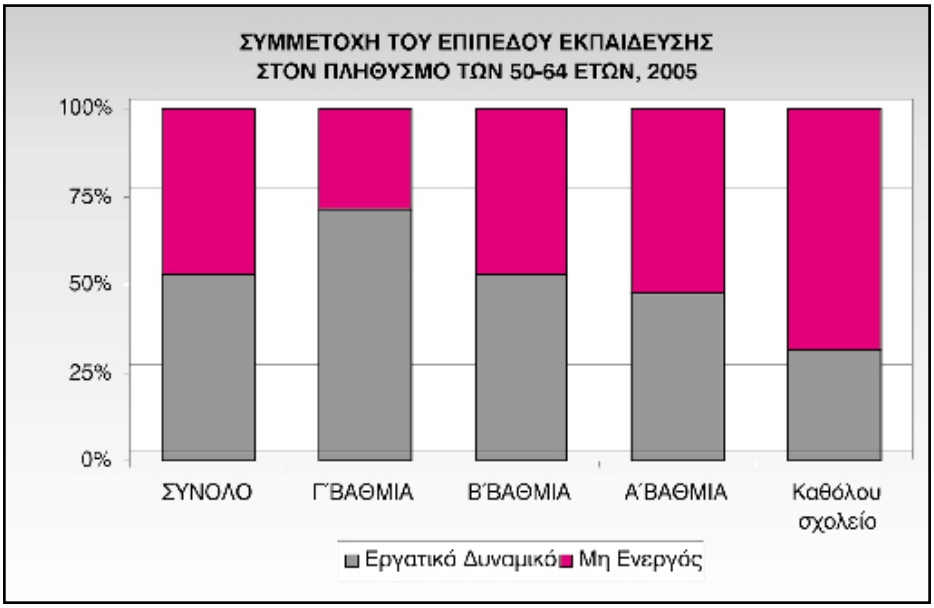
Διάγραμμα 1



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω αναλογιών έχουμε ότι, στο εργατικό δυναμικό των 50-64 ετών βρίσκεται ενταγμένο το 71,0% όσων έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, το 53,0% με δευτεροβάθμια, το 47,5% με πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το 31,3% όσων δεν έχουν πάει σχολείο, διάγραμμα 2.

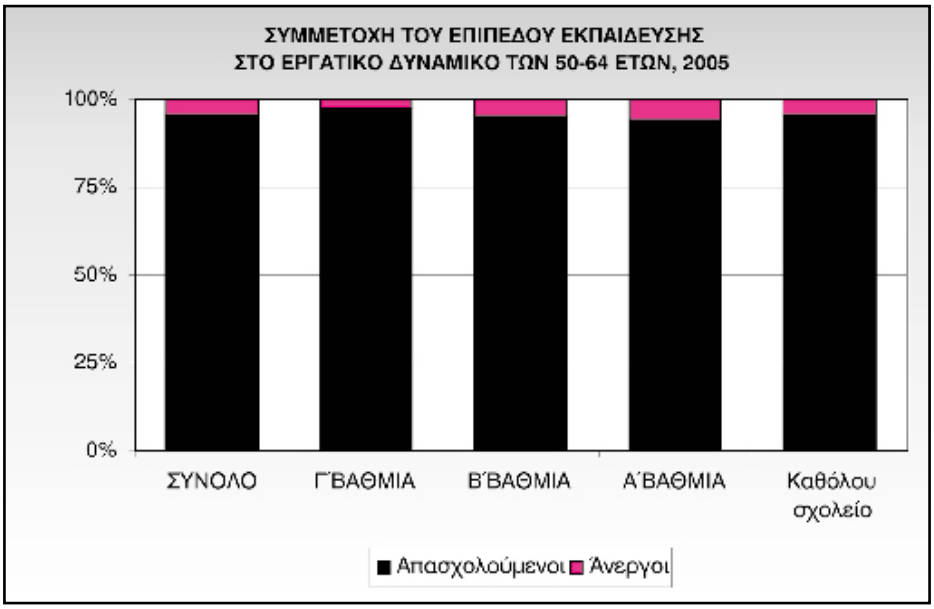
Διάγραμμα 2



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Στην απασχόληση η συμμετοχή των εκπαιδευτικών επιπέδων, στον αντίστοιχο πληθυσμό είναι κατά λίγο μειωμένη έναντι της αντίστοιχης συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, με αποτέλεσμα το ποσοστό ανεργίας να είναι μεγαλύτερο του μέσου ποσοστού ανεργίας (4,6%) της εν λόγω ηλικιακής ομάδας όσων έχουν πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και μικρότερο όσων έχουν τριτοβάθμια εκπαίδευση ή δεν έχουν πάει σχολείο, (5,6%, 4,8%, 2,3% και 4,4% αντίστοιχα), διάγραμμα 3.

Διάγραμμα 3



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Στην κατά φύλο εξέταση, οι άνδρες έχουν ανά κατηγορία/κατάσταση πληθυσμού, μεγαλύτερη συμμετοχή, από τις αντίστοιχες του μέσου, στις κατηγορίες όσων έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια και την δευτεροβάθμια πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή αντίστοιχα στις κατηγορίες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και όσων δεν έχουν πάει σχολείο, με εξαίρεση στην κατηγορία των ανέργων, διαγράμματα 4 και 5.

Αποτέλεσμα της διαφορετικής κατανομής μεταξύ ανδρών και γυναικών 50-64 ετών ανά κατηγορία/κατάσταση πληθυσμού και εκπαιδευτικό επίπεδο, έχουμε την μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο των 50-64 ετών ως προς τους αντίστοιχους μέσους των γυναικών σε όλες τις κατηγορίες/κατάσταση του πληθυσμού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και όσων δεν έχουν πάει σχολείο, ενώ το ποσοστό ανεργίας των εν λόγω κατηγοριών των γυναικών είναι κατά 1,9 φορές μεγαλύτερο από το αντίστοιχο μέσο των 50-64 ετών, 3,2 φορές μεγαλύτερο του ποσοστού ανεργίας των ανδρών με πρωτοβάθμια εκπαίδευση ενώ αποτελούν το σύνολο των ανέργων 50-64 ετών που δεν έχουν πάει σχολείο.

Πίνακας 1. Ο πληθυσμός των 50-64 ετών ανά επίπεδο εκπαίδευσης, 2005

και τα δύο φύλα	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	% Ανεργίας	Μη Ενεργός
ΣΥΝΟΛΟ	**1.912.459**	**1.014.355**	**968.137**	**46.218**	**4,6**	**898.103**
Γ΄ ΒΑΘΜΙΑ	**341.518**	**242.944**	**237.261**	**5.683**	**2,3**	**98.574**
Β΄ ΒΑΘΜΙΑ	**556.315**	**294.101**	**280.027**	**14.074**	**4,8**	**262.214**
Α΄ ΒΑΘΜΙΑ	**987.454**	**468.801**	**442.715**	**26.086**	**5,6**	**518.653**
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	27.173	8.510	8.134	376	4,4	18.663
Μέση Εκπαίδευση	402.031	206.167	197.361	8.806	4,3	195.865
3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	153.940	87.668	82.401	5.268	6,0	66.272
Απολυτήριο Δημοτικού	940.690	451.407	426.066	25.341	5,6	489.283
Μερικές τάξεις Δημοτικού	46.764	17.394	16.649	745	4,3	29.370

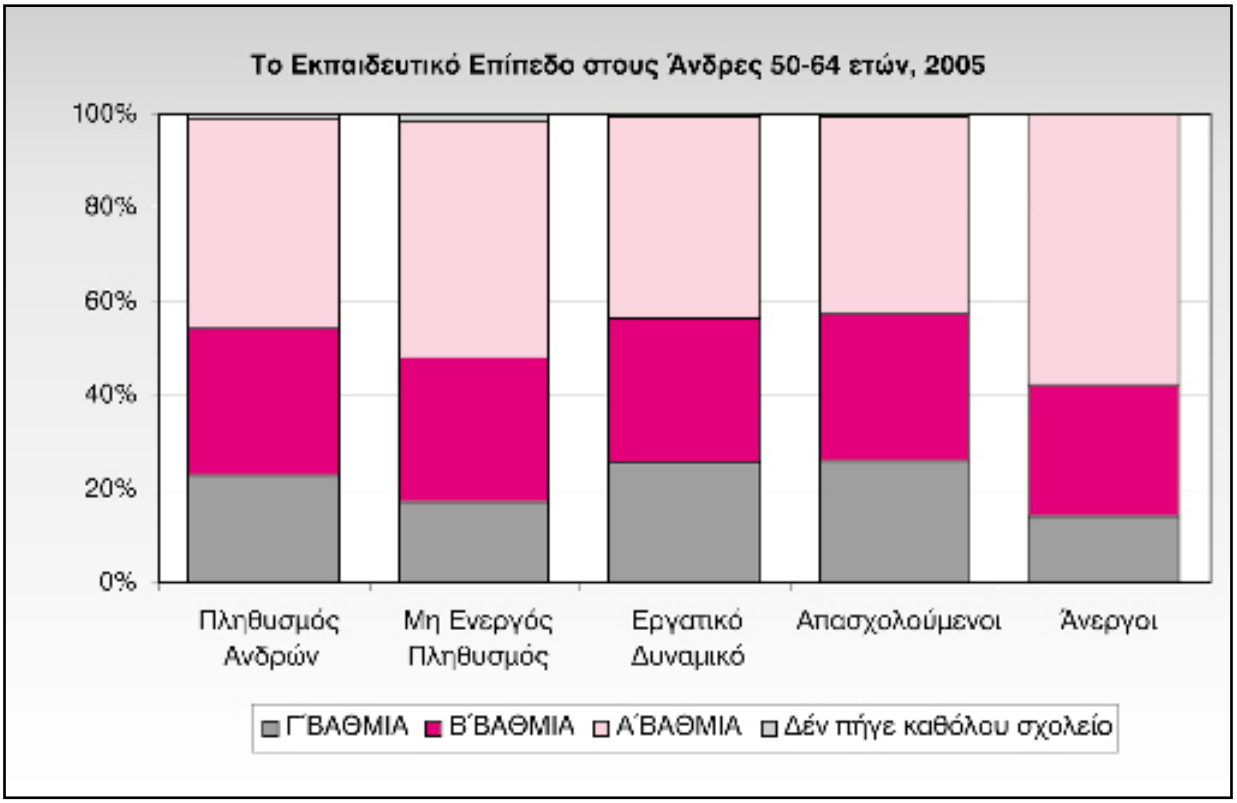
Άνδρες	**Πληθυσμός**	**Εργατικό Δυναμικό**	**Απασχολούμενοι**	**Άνεργοι**	**% Ανεργίας**	**Μη Ενεργός**
ΣΥΝΟΛΟ	**926.852**	**663.827**	**642.899**	**20.929**	**3,2**	**263.025**
Γ΄ ΒΑΘΜΙΑ	**213.988**	**169.059**	**166.100**	**2.959**	**1,8**	**44.929**
Β΄ ΒΑΘΜΙΑ	**288.197**	**206.654**	**200.721**	**5.933**	**2,9**	**81.543**
Α΄ ΒΑΘΜΙΑ	**416.808**	**284.000**	**271.963**	**12.037**	**4,2**	**132.808**
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	7.860	4.115	4.115	0	0,0	3.745
Μέση Εκπαίδευση	200.620	140.298	136.734	3.563	2,5	60.322
3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	87.414	66.270	63.901	2.370	3,6	21.144
Απολυτήριο Δημοτικού	400.736	276.090	264.158	11.932	4,3	124.647
Μερικές τάξεις Δημοτικού	16.071	7.910	7.805	105	1,3	8.161

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Πίνακας 1 συνέχεια

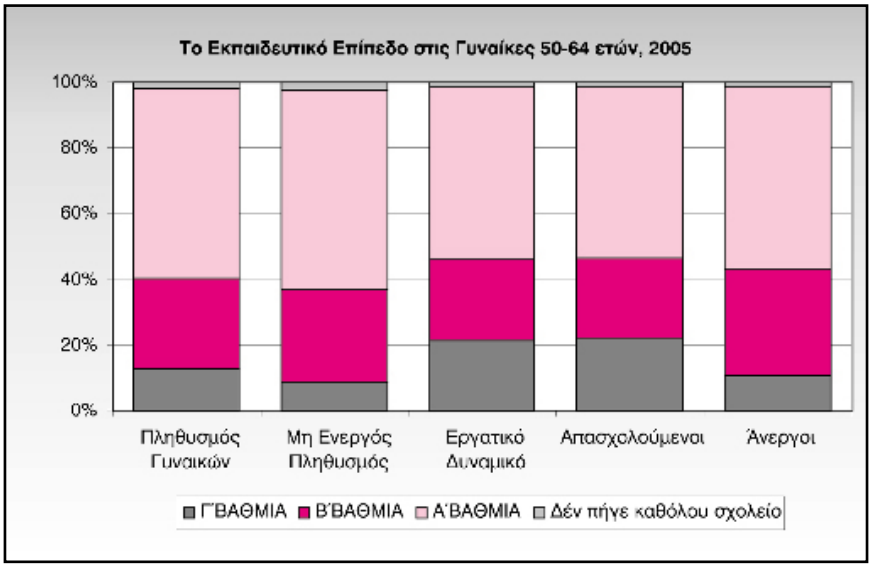
Γυναίκες	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού-μενοι	Άνεργοι	% Ανεργίας	Μη Ενεργός
ΣΥΝΟΛΟ	**985.607**	**350.528**	**325.238**	**25.290**	**7,2**	**635.078**
και τα δύο φύλα	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού-μενοι	Άνεργοι	% Ανεργίας	Μη Ενεργός
Γ΄ ΒΑΘΜΙΑ	**127.530**	**73.885**	**71.161**	**2.724**	**3,7**	**53.645**
Β΄ ΒΑΘΜΙΑ	**268.118**	**87.447**	**79.306**	**8.141**	**9,3**	**180.671**
Α΄ ΒΑΘΜΙΑ	**570.646**	**184.801**	**170.752**	**14.049**	**7,6**	**385.845**
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	19.313	4.395	4.019	376	8,6	14.918
Μέση Εκπαίδευση	201.412	65.869	60.626	5.243	8,0	135.543
3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	66.526	21.398	18.500	2.898	13,5	45.128
Απολυτήριο Δημοτικού	539.954	175.317	161.908	13.409	7,6	364.636
Μερικές τάξεις Δημοτικού	30.692	9.484	8.844	640	6,7	21.209

Διάγραμμα 4



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

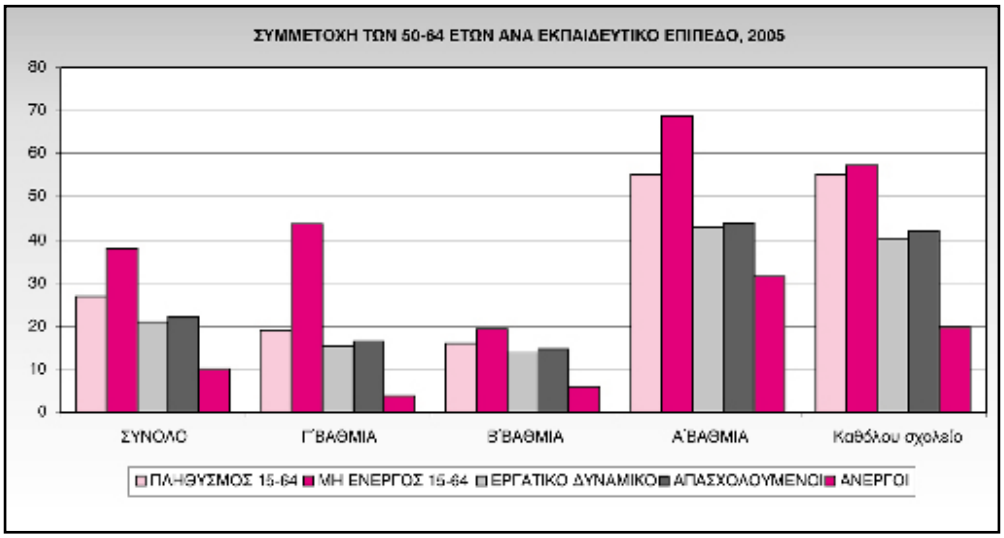
Διάγραμμα 5



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Οι 50-64 ετών συμμετέχουν με 26,8% στον συνολικό παραγωγικό πληθυσμό ηλικίας 15-64 ετών, η συμμετοχή τους είναι αυξημένη μόνο στην κατηγορία και του μη ενεργού πληθυσμού 15-64 ετών (38,0%) και μειωμένη αντίστοιχα στις κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, της απασχόλησης και των ανέργων (συμμετέχουν αντίστοιχα με 20,9%, 22,1% και 9,9%). Το ίδιο παρατηρούμε και στην εξέταση της συμμετοχής της εν λόγω ηλικιακής ομάδας ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ είναι χαρακτηριστικό ότι η συμμετοχή της είναι αυξημένη στις κατηγορίες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και όσων δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο, διάγραμμα 6.

Διάγραμμα 6



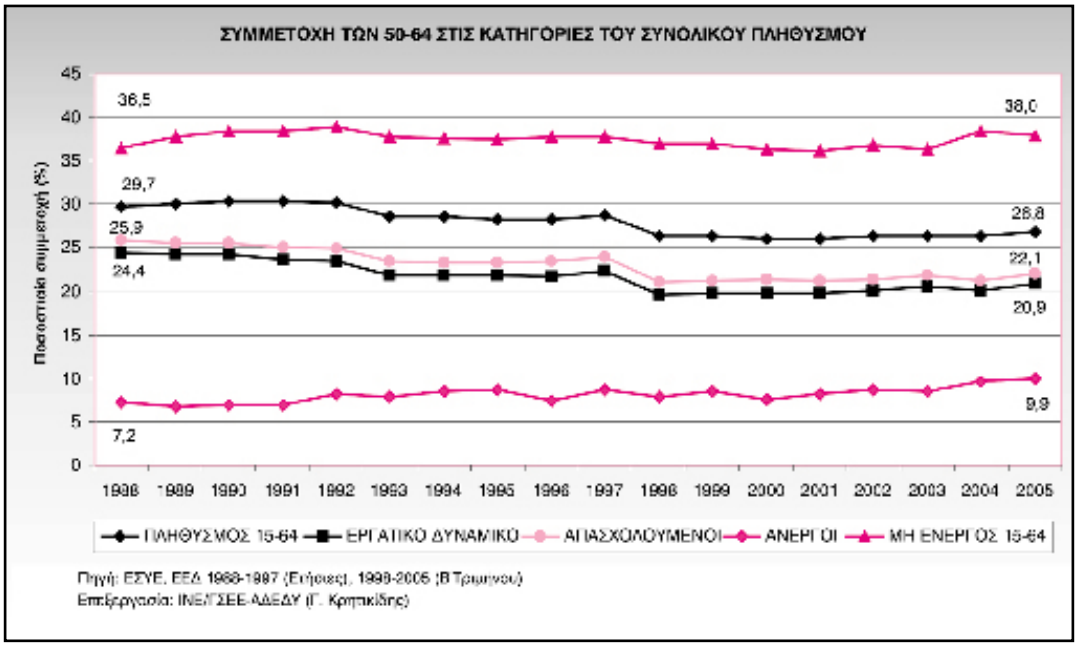
Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Βασικά Χαρακτηριστικά των 50-64 ετών 1988-2005

Η συμμετοχή των 50-64 ετών ως προς το σύνολο του πληθυσμού, μειώθηκε κατά την περίοδο 1988-2005 σε όλες τις κατηγορίες του πληθυσμού, με εξαίρεση των ανέργων και τον μη ενεργό πληθυσμό. Την μεγαλύτερη μείωση έχουμε στην κατηγορία των απασχολούμενων με 3,8 μονάδες έναντι του 1988, ενώ η συμμετοχή στους ανέργους αυξήθηκε μόλις κατά 2,7 μονάδες αντίστοιχα, διάγραμμα 7.

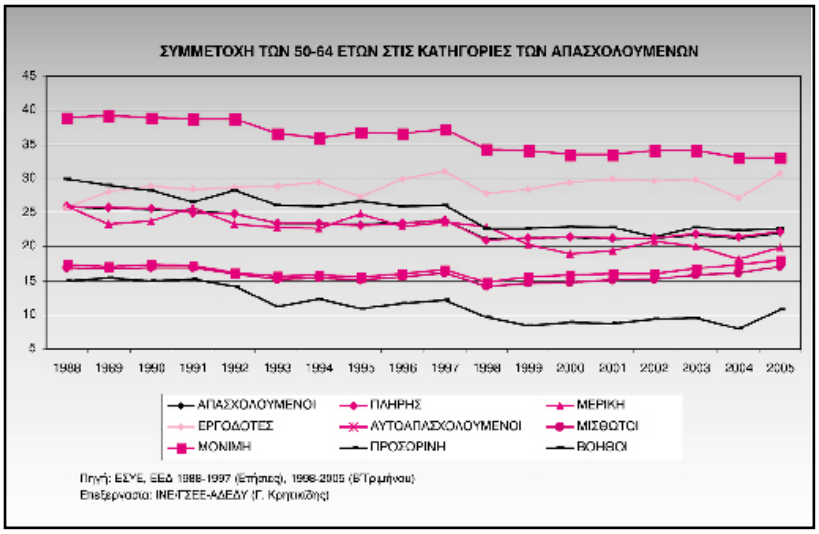
Από το εν λόγω διάγραμμα αποτυπώνονται σαφέστατα οι χρονολογίες κατά τις οποίες πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στα ερωτηματολόγια της ΕΣΥΕ, των Ερευνών του Εργατικού Δυναμικού (1993, 1998), καθώς στα ενδιάμεσα χρονικά διαστήματα (1988-1992, 1993-1997 και 1998-2004), η συμμετοχή των 50-64 ετών παραμένει σταθερή, με εξαίρεση τις κατηγορίες των μη ενεργών και των ανέργων, ενώ στις περιόδους 1993-1997 και 1998-2005 διαγράφεται η μείωση της συμμετοχής αυτών.

Διάγραμμα 7



Η συμμετοχή των 50-64 ετών στις κατηγορίες της απασχόλησης, όπως παρατηρούμε και από το διάγραμμα 8, από 26,0% που ήταν το 1988 στις κατηγορίες των συνολικά απασχολούμενων, των πλήρως και των μερικά απασχολούμενων καθώς και όσων ανήκαν στην κατηγορία των εργοδοτών διαχρονικά μειώνεται, κυρίως των μερικώς απασχολούμενων, με εξαίρεση αυτής των εργοδοτών οι οποίοι αυξάνονται κατά 4,8 μονάδες έναντι του 1988. Η κατηγορία των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών ενώ συμμετείχε κατά 4 μονάδες περισσότερο έναντι των συνολικά απασχολούμενων το 1988, το 2005 η συμμετοχή τους προσεγγίζει αυτή των συνολικά απασχολούμενων, καθώς υφίσταται και την μεγαλύτερη μείωση κατά 7,4 μονάδες. Άλλη μία κατηγορία των απασχολούμενων 50-64 ετών της οποίας η συμμετοχή της κατά την εξεταζόμενη περίοδο μειώθηκε είναι αυτή των αυτοαπασχολούμενων (5,9 μονάδες έναντι του 1988).

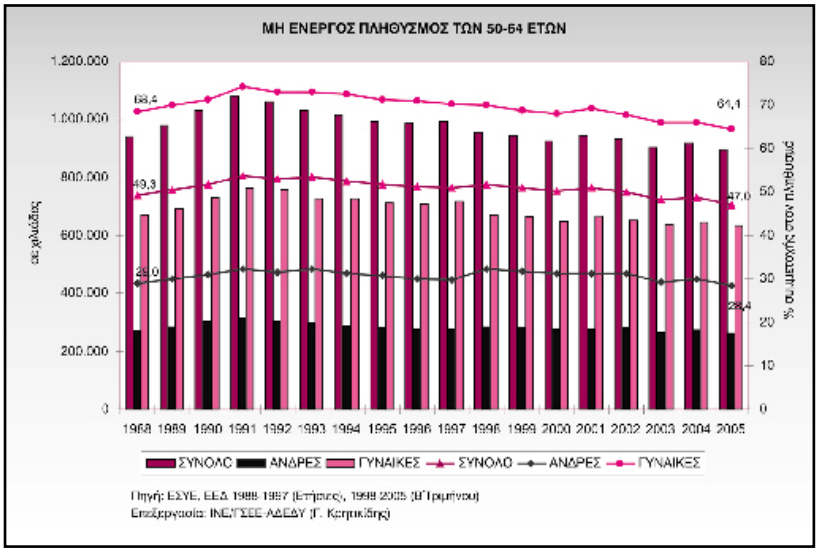
Διάγραμμα 8



Η συμμετοχή των απασχολούμενων 50-64 ετών κατά την περίοδο 1988-2005 αυξήθηκε μόνο στις κατηγορίες των μισθωτών και των μόνιμα απασχολούμενων, ενώ μειώθηκε στους προσωρινά απασχολούμενους, (αυξήθηκε κατά 0,2 και 0,6 μονάδες και μειώθηκε κατά 4,3 μονάδες στις αντίστοιχες κατηγορίες απασχόλησης).

Η συμμετοχή του μη ενεργού πληθυσμού της ηλικιακής ομάδας των 50-64 ετών την εξεταζόμενη περίοδο στον πληθυσμό αυτών μειώθηκε κατά 2,4 μονάδες έναντι της συμμετοχής του το 1988. Η εν λόγω μείωση του ποσοστού συμμετοχής οφείλεται κυρίως στις γυναίκες καθώς η συμμετοχή τους μειώθηκε κατά 4,0 μονάδες έναντι 0,6 μονάδων που μειώθηκε η αντίστοιχη των ανδρών. Ο μη ενεργός πληθυσμός της εν λόγω ηλικιακής ομάδας μειώθηκε σε άνδρες και γυναίκες ενώ η αναλογία των γυναικών στην εν λόγω μείωση ανέρχεται στο 87,5%, διάγραμμα 9.

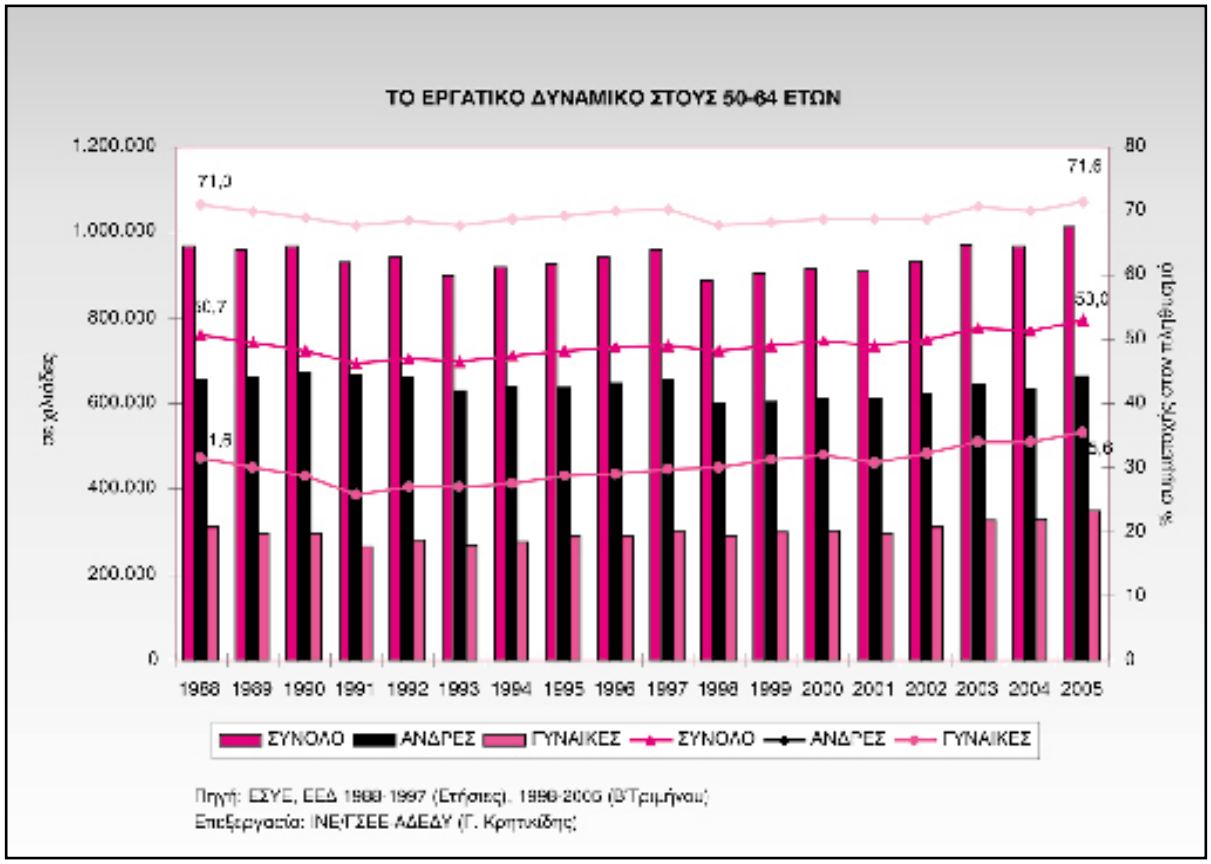
Διάγραμμα 9



Οι παραπάνω μεταβολές του μη ενεργού πληθυσμού των 50-64 ετών την εξεταζόμενη περίοδο στον πληθυσμό αυτών έχουν ως αποτέλεσμα την αντιστροφή των αποτελεσμάτων, όταν ειδωθούν υπό το πρίσμα της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στον πληθυσμό αυτών. Δηλαδή, κατά την εξεταζόμενη περίοδο αυξάνεται η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού αυτών κατά 2,4 μονάδες, αυξάνεται επίσης η συμμετοχή των γυναικών κατά 4,0 μονάδες ενώ η συμμετοχή των ανδρών αυξάνεται κατά 0,6 μονάδες, στους αντίστοιχους πληθυσμούς ανδρών και γυναικών των 50-64 ετών, διάγραμμα 10.

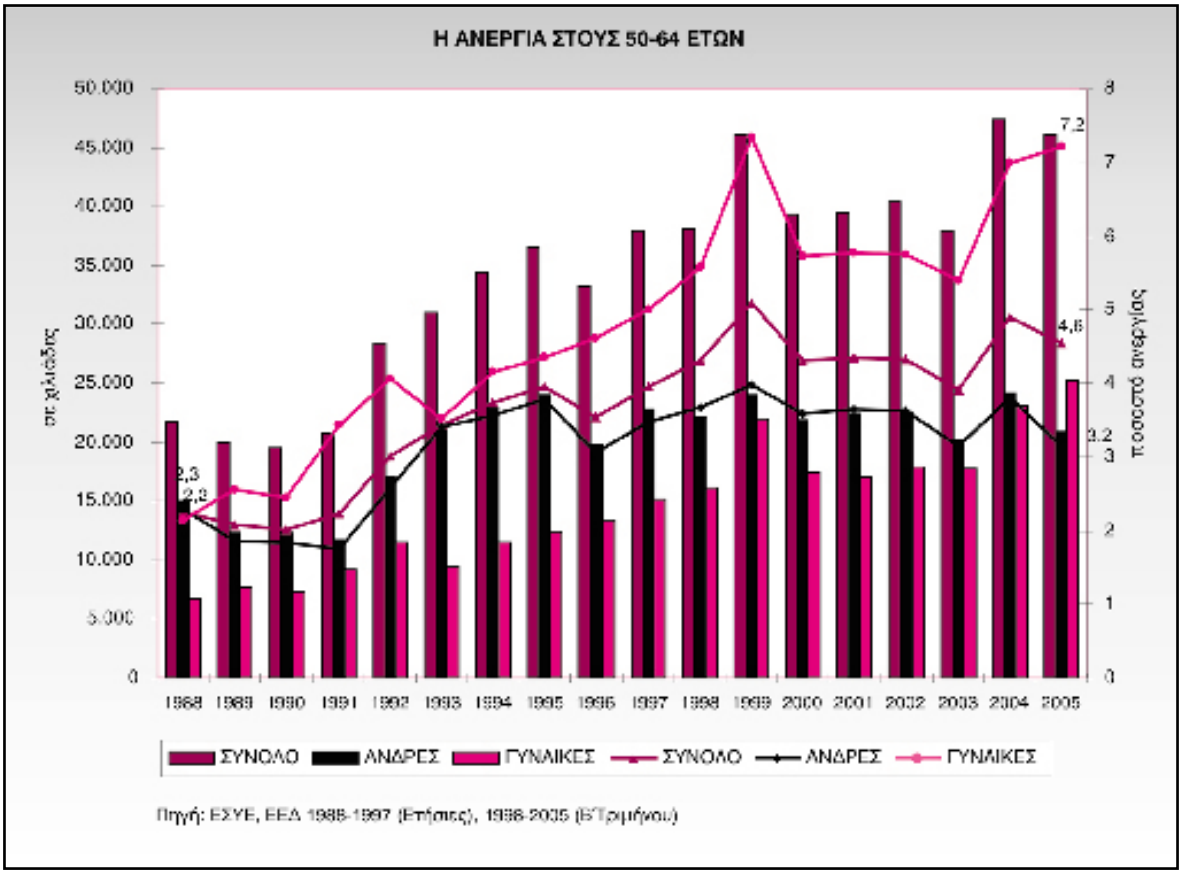
Οι μεταβολές του ποσοστού συμμετοχής του εργατικού δυναμικού των 50-64 ετών αντιστοιχούν σε ανάλογες απόλυτες μεταβολές του πληθυσμού αυτών, καθώς τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας, αυξάνονται, ενώ η αναλογία των γυναικών στην εν λόγω αύξηση ανέρχεται στο 84,1%.

Διάγραμμα 10



Το ποσοστό ανεργίας της ηλικιακής ομάδας των 50-64 ετών την εξεταζόμενη περίοδο χαρακτηρίζεται από την συνεχή αύξησή του σε άνδρες και γυναίκες, παρά τις μειώσεις που επιδέχεται σε κάποια έτη, με αποτέλεσμα το ποσοστό ανεργίας να διπλασιάζεται καθώς από 2,2% που ήταν το 1988 σήμερα να διαμορφώνεται στο 4,6%, διάγραμμα 11.

Διάγραμμα 11



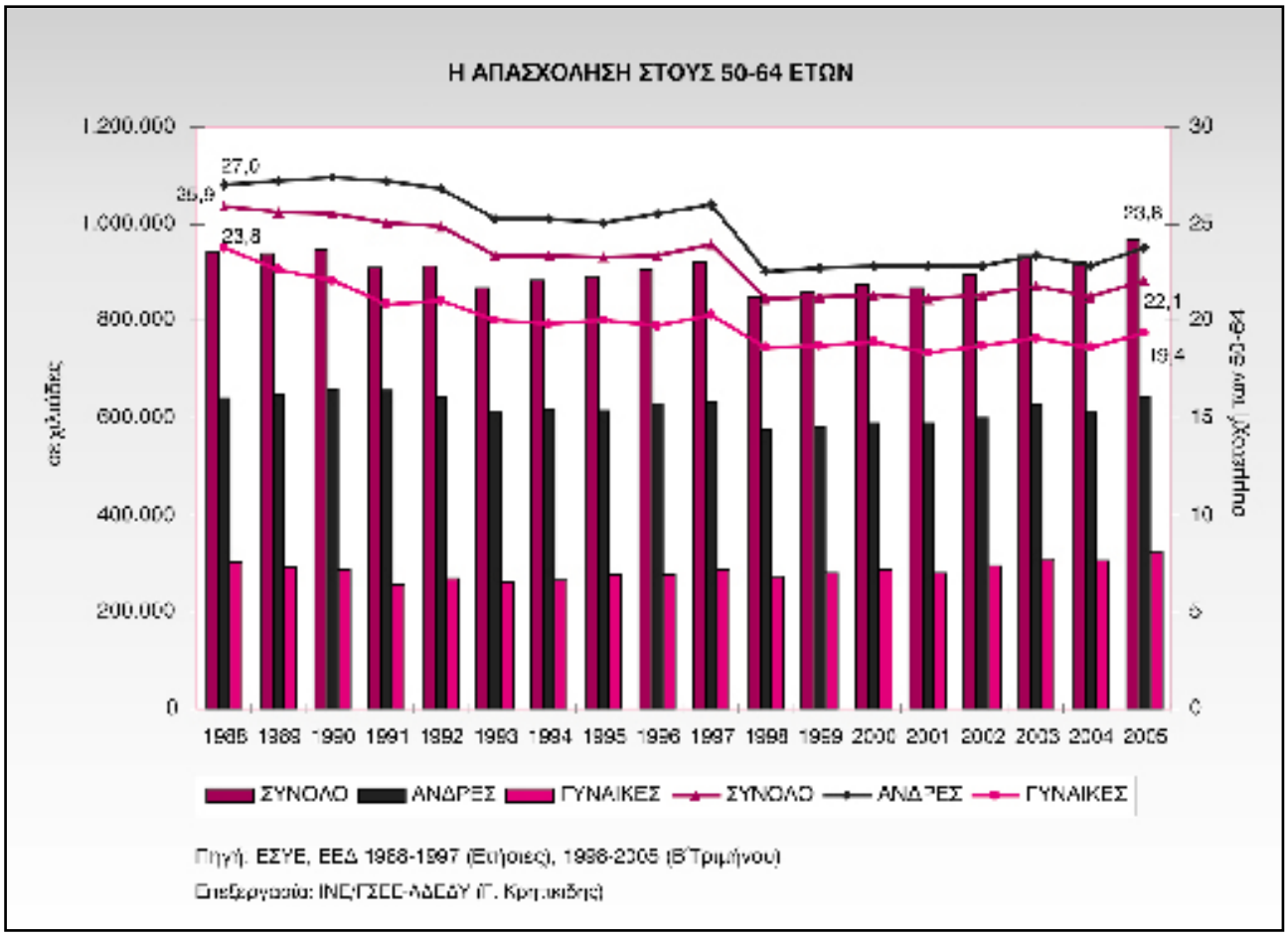
Σημαντική όμως είναι και η αύξηση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών καθώς αφ ενός μεν υπερτριπλασιάστηκε την εξεταζόμενη περίοδο φθάνοντας το 7,6% του εργατικού δυναμικού αυτών, αφ ετέρου οι άνεργες γυναίκες της ηλικιακής ομάδας των 50-64 ετών ενώ αποτελούσαν το 30,7% των ανέργων της ηλικιακής ομάδας στην αρχή της περιόδου, σήμερα αποτελούν πάνω από το ήμισυ αυτών (54,7%).

Οι άνεργοι 50-64 ετών αυξήθηκαν την περίοδο 1988-2005 με ετήσιο ρυθμό 4,5%, χαμηλότερος είναι ο ετήσιος ρυθμός μεταβολής στους άνδρες και σχεδόν διπλάσιος στις γυναίκες (2,0% και 8,2% αντίστοιχα), ενώ πάνω από το από 3/4 της μεταβολής των ανέργων οφείλεται στην μεταβολή των γυναικών.

Η εν λόγω αριθμητική μεταβολή των ανέργων 50-64 ετών αντιστοιχεί στο 15,0% της συνολικής αριθμητικής μεταβολής των ανέργων, δηλαδή σε κάθε 13 άτομα με τα οποία αυξήθηκαν οι άνεργοι στην χώρα δύο (2) προέρχονται από την ηλικιακή ομάδα των 50-64 ετών.

Όσον αφορά την απασχόληση των 50-64 ετών, όπως παρατηρήσαμε παραπάνω, την εξεταζόμενη περίοδο η συμμετοχή της στους απασχολούμενους άνω των 15 ετών μειώθηκε κατά 3,8 μονάδες. Στην κατά φύλο εξέταση η συμμετοχή των ανδρών μειώνεται λιγότερο έναντι των νέων γυναικών (3,2 μονάδες έναντι 4,4 μονάδων αντίστοιχα), διάγραμμα 12.

Διάγραμμα 12



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β΄Τριμήνου)

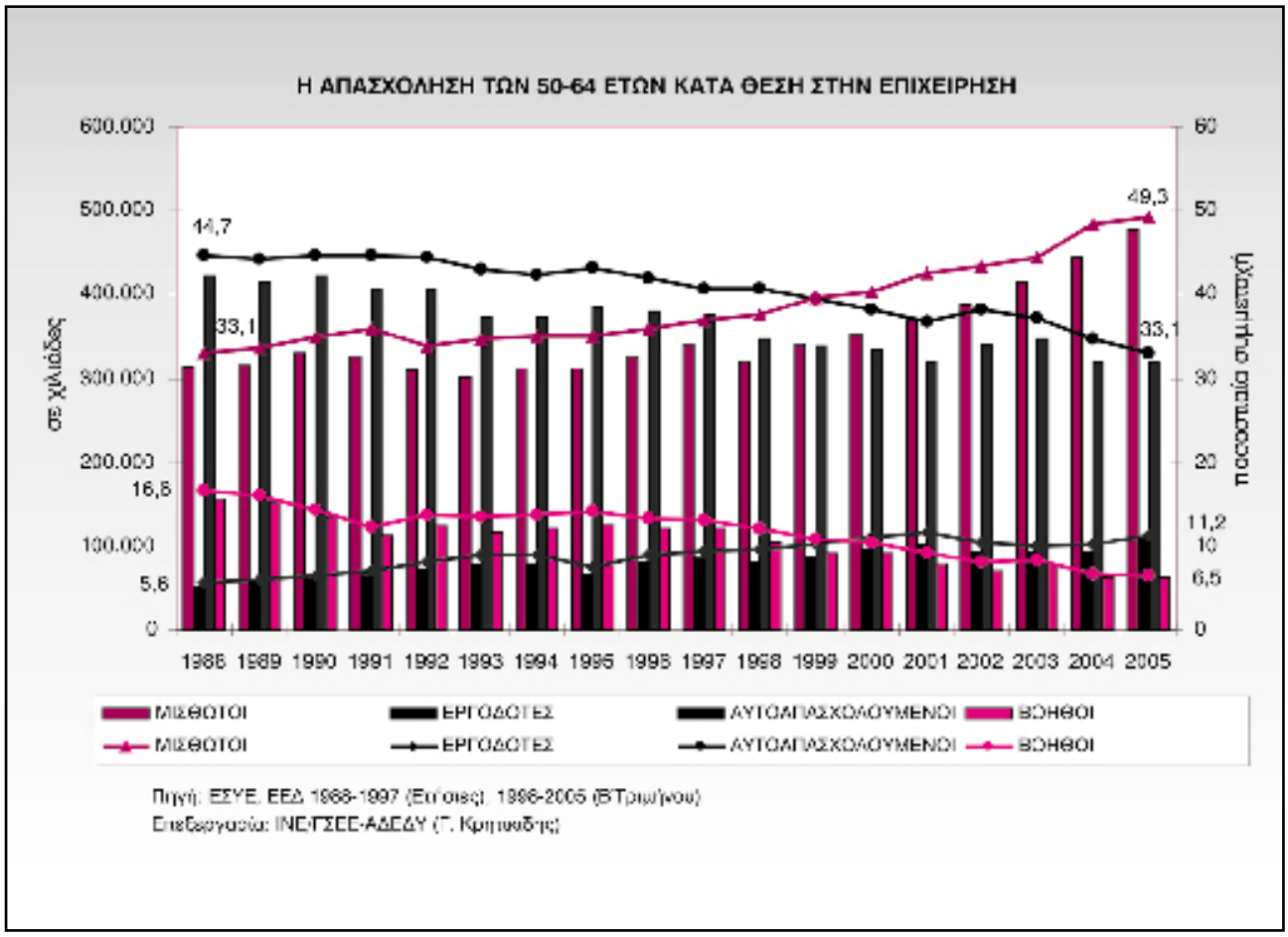
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Την εξεταζόμενη περίοδο οι απασχολούμενοι αυξάνονται με ετήσιο ρυθμό 0,15%, μηδενικό για τους άνδρες και 0,4% για τις γυναίκες. Σε μεγάλο βαθμό η αύξηση της απασχόλησης της εν λόγω ηλικιακής ομάδας οφείλεται στην αύξηση των γυναικών (92,4%), ενώ η συμμετοχή της μεταβολής των απασχολούμενων 50-64 ετών στην συνολική μεταβολή των απασχολούμενων είναι πολύ μικρή, μόλις 3,3%.

Χαρακτηριστικό των κατά φύλο μεταβολών των απασχολούμενων και των ανέργων 50-64 ετών κατά την περίοδο 1988-2005 είναι ότι ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην μεταβολή του εργατικού δυναμικού πάνω από το ήμισυ οφείλεται στην αύξηση των απασχολούμενων γυναικών, στους άνδρες πάνω από τα ¾ της μεταβολής οφείλεται στην αύξηση των ανέργων ανδρών, (54,3% και 76,3% αντίστοιχα).

Ο κύριος όγκος των απασχολούμενων 50-64 ετών σήμερα, εργάζεται με μισθωτή απασχόληση, ενώ σημαντικό μερίδιο στην απασχόληση έχουν και οι κατηγορίες των αυτοαπασχολούμενων και των εργοδοτών, διάγραμμα 13.

Διάγραμμα 13

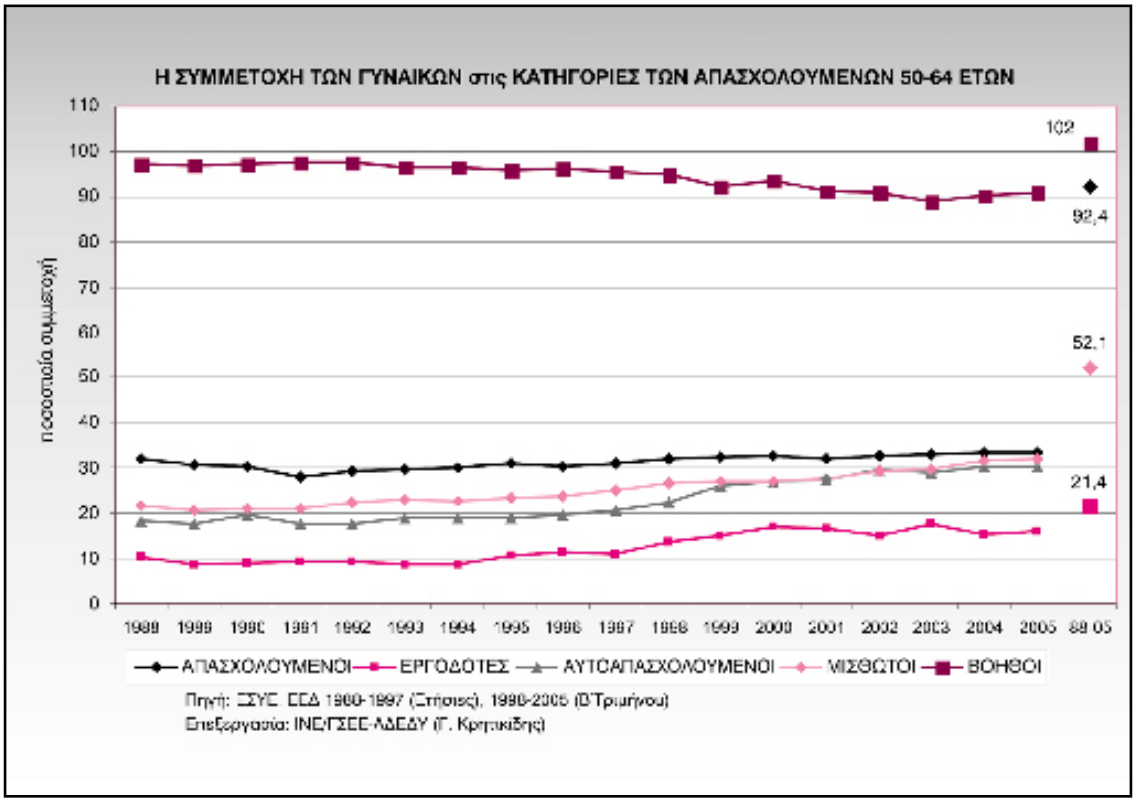


Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (ΒΤριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Την εξεταζόμενη περίοδο χαρακτηριστική είναι η αύξηση της συμμετοχής της μισθωτής απασχόλησης αυτών και η μείωση της συμμετοχής των αυτοαπασχολού-μενων κατά 16,2 και 11,6 μονάδες αντίστοιχα έναντι του 1988. Την ίδια περίοδο μειώνεται επίσης η συμμετοχή των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών κατά 10,1 μονάδες, αυξάνεται κατά 5,6 μονάδες η συμμετοχή των εργοδοτών, ενώ η αριθμητική αύξηση που επήλθε την εξεταζόμενη περίοδο στους μισθωτούς 50-64 ετών είναι επταπλάσια έναντι της συνολικής αύξησης της απασχόλησης αυτών.

Η συμμετοχή των μεταβολών των κατηγοριών της απασχόλησης των 50-64 ετών στην αντίστοιχες συνολικές μεταβολές της απασχόλησης, όπου παρατηρούνται οι ίδιες αυξομειώσεις των κατηγοριών, πλησιάζει το 90,0% στους αυτοαπασχολού-μενους, υπερβαίνει το 1/3 για τα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη και τους εργοδότες (38,4% και 37,3% αντίστοιχα) και κυμαίνεται γύρω στο 18,0% για τους μισθωτούς.

Διάγραμμα 14



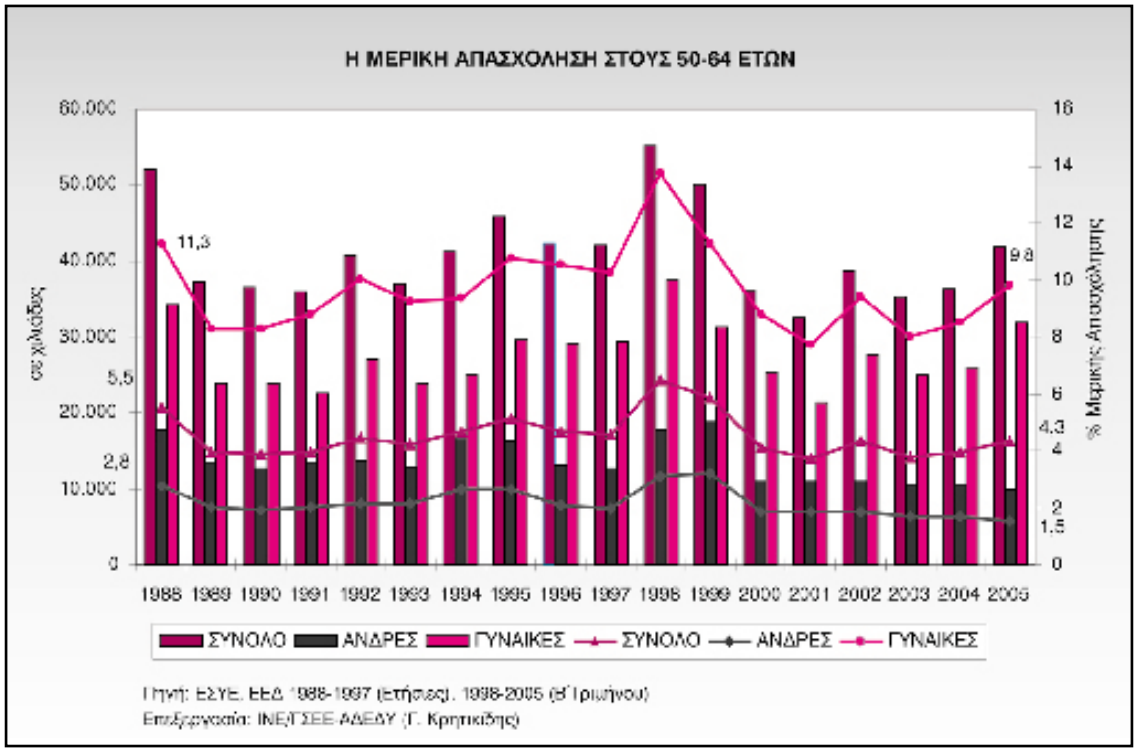
Η συμμετοχή των γυναικών 50-64 ετών στην απασχόληση αυτών κατά την περίοδο 1988-2005, όπως διαπιστώνουμε από το διάγραμμα 14, αυξάνεται σε όλες τις κατηγορίες των απασχολούμενων με εξαίρεση των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών, όπου οι γυναίκες αποτελούν και το σύνολο σχεδόν των απασχολούμενων στην εν λόγω κατηγορία. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις στην συμμετοχή των γυναικών 50-64 ετών στις κατηγορίες του συνόλου των απασχολούμενων της ίδιας ηλικιακής ομάδας, είναι στις κατηγορίες των αυτοαπασχολούμενων και των μισθωτών, εν συνεχεία στην κατηγορία των εργοδοτών, ενώ μειώνεται στους βοηθούς, αντίστοιχα κατά 12,1 / 10,5 / 5,7 και 6,5 μονάδες.

Οι γυναίκες 50-64 ετών συμμετέχουν σχεδόν στο σύνολο των μεταβολών όσον αφορά την συνολική απασχόληση των 50-64 ετών καθώς και στην κατηγορία των βοηθών, πάνω από το ήμισυ στην μεταβολή των μισθωτών και πάνω από το 1/5 στην μεταβολή των εργοδοτών ενώ στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων, η μικρή αύξηση των γυναικών δεν ήταν ικανή να αντισταθμίσει την μείωση των ανδρών.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας των 50-64 ετών την περίοδο 1988-2005, έχει έντονες διακυμάνσεις, κυρίως των γυναικών, καθώς χαρακτηρίζεται από περιόδους όπου άλλοτε αυξάνει και άλλοτε φθίνει, διάγραμμα 15. Σε σχέση με το έτος αναφοράς το ποσοστό μερικής απασχόλησης μειώθηκε στις γυναίκες κατά 1,5 μονάδα και στους άνδρες κατά 1,2 μονάδες διαμορφώνοντας την μείωση του μέσου ποσοστού στις 1,2

μονάδες, καθώς η μείωση των μερικώς απασχολούμενων ανδρών 50-64 ετών είναι πολύ μεγαλύτερη από την αντίστοιχη μεταβολή των γυναικών. Παρόλα αυτά το ποσοστό της μερικής απασχόλησης των γυναικών διαχρονικά παραμένει σταθερά υπερδιπλάσιο του μέσου ποσοστού μερικής απασχόλησης, καθώς πλέον οι γυναίκες αποτελούν πάνω από τα 3/4 των απασχολούμενων με αυτήν την μορφή εργασίας ενώ η συμμετοχή τους αυξήθηκε κατά 10,6 μονάδες έναντι του έτους αναφοράς όπου αποτελούσαν τα 2/3 αυτών.

Διάγραμμα 15



Η μερική απασχόληση μειώθηκε την εν λόγω περίοδο, με ετήσιο ρυθμό 1,3% έναντι του ρυθμού αύξησης της συνολικής μεταβολής της απασχόλησης αυτών κατά 0,15%, με αποτέλεσμα η αύξηση των απασχολούμενων 50-64 ετών να οφείλεται αποκλειστικά στην αύξηση των πλήρως απασχολούμενων ανδρών και γυναικών.

Η συμμετοχή των γυναικών στις μεταβολές των πλήρως και των μερικώς απασχολούμενων 50-64 ετών ανέρχεται στο 71,4% όσον αφορά την πλήρη απασχόληση ενώ μειώνεται στο 22,2% για την μερική απασχόληση.

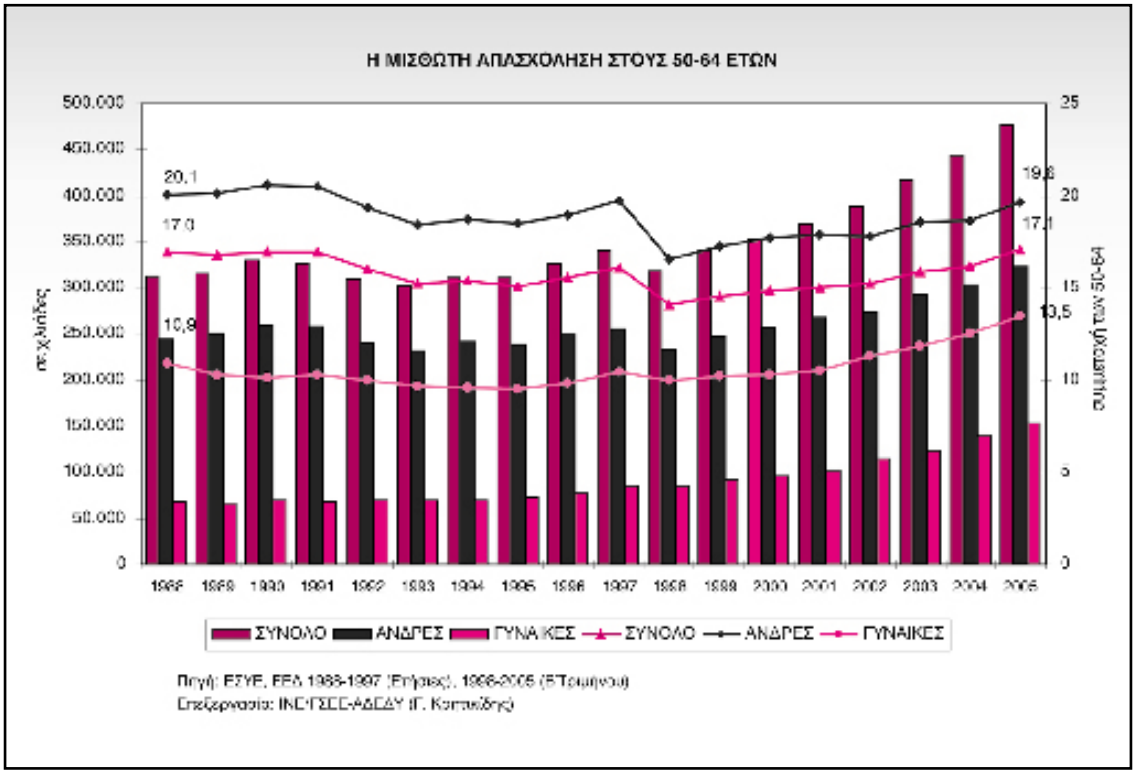
Παρόλο την αύξηση της συμμετοχής των μισθωτών στην απασχόληση των 50-64 ετών καθώς και την μεγάλη αριθμητική μεταβολή αυτών, η συμμετοχή των μισθωτών της εν λόγω ηλικιακής ομάδας στην συνολική μισθωτή απασχόληση την εξεταζόμενη περίοδο έχει έντονες διακυμάνσεις με εξαίρεση την συμμετοχή των μισθωτών γυναικών, διάγραμμα 16.

Η αύξηση της συμμετοχής των μισθωτών γυναικών 50-64 ετών κατά 10,5 μονάδες στο σύνολο των μισθωτών της εν λόγω ηλικιακής ομάδας έναντι του 1988, έχει ως

αποτέλεσμα να αποτελούν πλέον οι γυναίκες το 1/3 περίπου των μισθωτών έναντι του 1/5 που αποτελούσαν.

Στην αύξηση της μισθωτής απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας των 50-64 ετών η οποία συντελέστηκε την εξεταζόμενη περίοδο, παρόλο που οι γυναίκες συμμετέχουν με αναλογία λίγο πάνω από το ήμισυ της μεταβολής (52,0%) με αποτέλεσμα και την αύξηση της συμμετοχής τους στο σύνολο των μισθωτών γυναικών κατά 2,6 μονάδες έναντι του 1988, εντούτοις στους άνδρες μισθωτούς 50-64 ετών η αύξησή τους δεν είχε ως αποτέλεσμα και την αντίστοιχη αύξηση του ποσοστού συμμετοχής τους στο σύνολο των μισθωτών ανδρών, αλλά την μείωσή τους, φαινόμενο που ερμηνεύει και την διατήρηση του μέσου ποσοστού συμμετοχής των μισθωτών της ηλικιακής ομάδας των 50-64 ετών στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης στο επίπεδο του 1988.

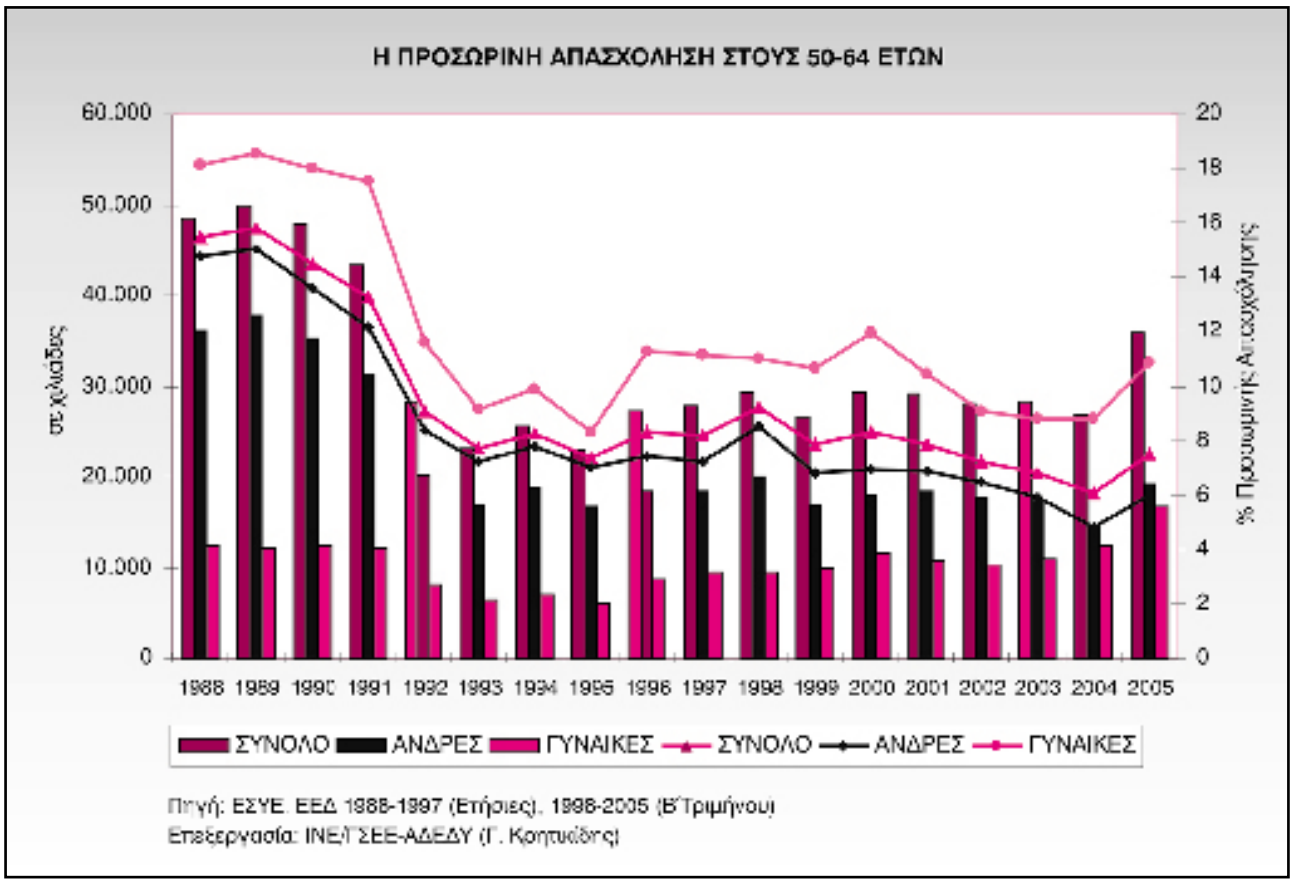
Διάγραμμα 16



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Τριμηνιαία)
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κοτσικόβης)

Το μέσο ποσοστό προσωρινής απασχόλησης των 50-64 ετών σήμερα είναι 7,0%, στους άνδρες 6,0% και στις γυναίκες 10,8%. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο 1988-2005 το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης χαρακτηρίζεται από έντονα φθίνουσα πορεία, σε άνδρες και γυναίκες, διάγραμμα 17, με αποτέλεσμα αυτό να έχει μειωθεί κατά 8,0 μονάδες στο σύνολο των προσωρινά απασχολούμενων, κατά 8,8 μονάδες στους άνδρες και κατά 7,3 μονάδες στις γυναίκες, έναντι του έτους αναφοράς.

Διάγραμμα 17

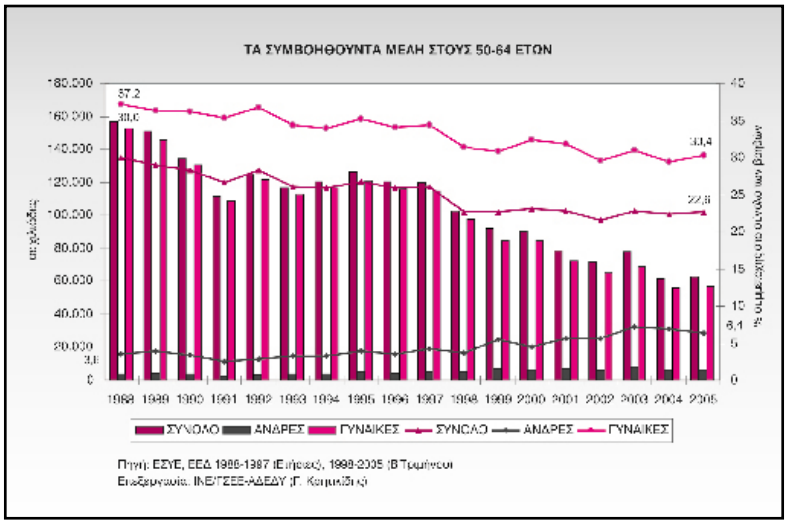


Η προσωρινή απασχόληση των 50-64 ετών μειώθηκε την εξεταζόμενη περίοδο, μείωση που οφείλεται αποκλειστικά στους άνδρες, καθώς οι γυναίκες με προσωρινή απασχόληση αυξήθηκαν την ίδια περίοδο. Την ίδια περίοδο η συμμετοχή των γυναικών με προσωρινή απασχόληση στο σύνολο των προσωρινά απασχολούμενων 50-64 ετών αυξήθηκε κατά 21 μονάδες έναντι του έτους αναφοράς, αποτελώντας σήμερα το ήμισυ περίπου αυτών (46,4%) έναντι του ¼ που αποτελούσαν του 1988.

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι η απασχόληση των μισθωτών 50-64 ετών αυξάνεται μόνο με την μορφή των μόνιμα απασχολούμενων και κυρίως των ανδρών, ενώ συμμετοχή τους της μεταβολής τους στην συνολική μεταβολή των μόνιμα απασχολούμενων ανέρχεται στο 19,0%, στους άνδρες πλησιάζει το 1/5 της μεταβολής των ανδρών και στις γυναίκες μειώνεται στο 18,2% της μεταβολής των γυναικών.

Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό στην απασχόληση των 50-64 ετών είναι η απασχόληση στα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη, καθώς στην εν λόγω κατηγορία η απασχόληση αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από γυναίκες (91,0%). Την εξεταζόμενη περίοδο η συμμετοχή της ηλικιακής ομάδας των 50-64 ετών στο σύνολο των βοηθών μειώθηκε, για το σύνολο των βοηθών και στις γυναίκες, ενώ αυξήθηκε στους άνδρες, κατά 7,5 μονάδες, 7,0 στις γυναίκες και 2,8 στους άνδρες, διάγραμμα 18.

Διάγραμμα 18

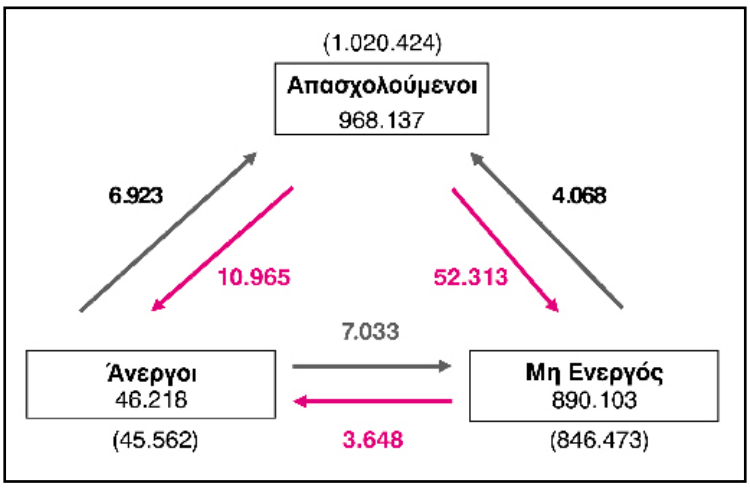


Κατά την περίοδο αυτήν ο αριθμός των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών μειώθηκε σημαντικά μόνο στις γυναίκες ενώ αυξήθηκε λίγο στους άνδρες. Στην μεταβολή των συνολικά συμβοηθούντων μελών οι 50-64 ετών συμμετέχουν κατά 38,5% ενώ στην αντίστοιχη μείωση των γυναικών βοηθών η συμμετοχή τους ανέρχεται στο 43,1% αυτής.

Οι ροές από και προς την απασχόληση των 50-64 ετών, 2005

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία (ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ τριμήνου), ένα μέρος της απασχόλησης των 50-64 ετών, περί το 6,2%, εξέρχεται από την απασχόληση κυρίως προς την κατεύθυνση του μη ενεργού πληθυσμού, είτε της αναζήτησης εργασίας, άνεργοι. Παρόλο που το μερίδιο αυτό είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο μερίδιο της συνολικής απασχόλησης που εξέρχεται από την απασχόληση (5,3%), εν τούτοις αναλογεί στο 27,4% των συνολικά εξερχόμενων, σχήμα 1.

Σχήμα 1
Οι ροές από και προς την απασχόληση των 50-64 ετών, 2005



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β΄ τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Πάνω από τα 4/5 όσων εξέρχονται από την απασχόληση, κατευθύνεται προς τον μη ενεργό πληθυσμό, μερίδιο που αναλογεί στο 45,0% των συνολικά απασχολούμενων που κατευθύνεται προς την ίδια κατηγορία. Το υπόλοιπο μέρος εμπίπτει πλέον στην κατηγορία της αναζήτησης εργασίας (17,3%) αναλογώντας στο 9,6% του αντίστοιχου συνόλου, καθώς προς αυτήν την κατεύθυνση δηλαδή της εξόδου από την απασχόληση και της αναζήτησης εργασίας, συναντώνται άτομα κυρίως μικρότερης ηλικίας.

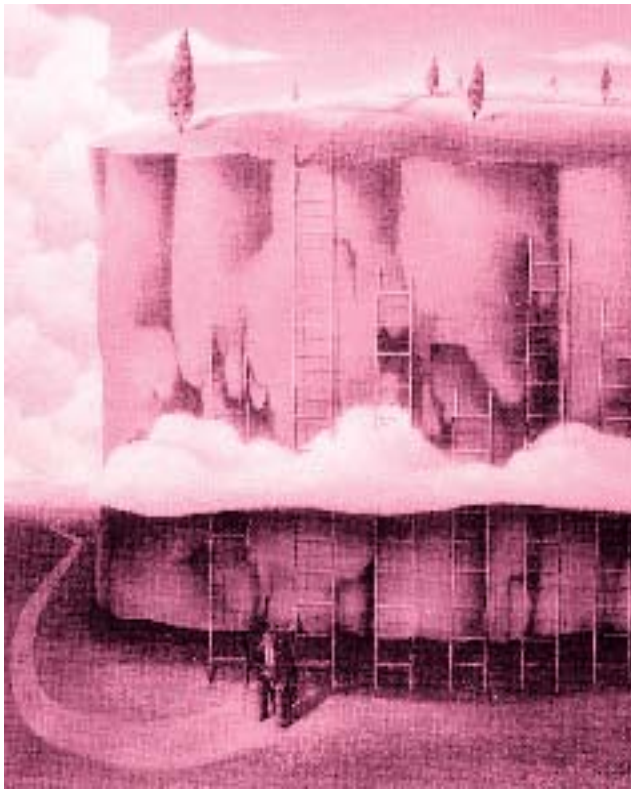
Προς την απασχόληση κατευθύνεται μικρό μέρος που αντιστοιχεί μόλις στο 1,1% της συνολικής απασχόλησης των 50-64 ετών, το οποίο προέρχεται από άτομα που είτε δεν εργαζόντουσαν τον προηγούμενο χρόνο είτε ήταν άνεργα και το οποίο αναλογεί στο 5,0% του συνόλου των ατόμων που εισήλθαν στην απασχόληση.

Το 63,0% που εντάσσονται πλέον ως απασχολούμενοι προέρχονται από την κατηγορία των ανέργων ενώ το υπόλοιπο 37,0% από την κατηγορία των μη ενεργών. Οι άνεργοι 50-64 ετών, που εντάσσονται ως απασχολούμενοι αναλογούν στο 5,6% του συνόλου των ανέργων που βρήκαν απασχόληση κατά το 2005, ενώ η αναλογία των μη ενεργών, που επίσης εντάσσονται ως απασχολούμενοι, μειώνεται στο 4,4% του αντίστοιχου συνόλου. Δηλαδή από την ηλικιακή ομάδα των 50-64 ετών αντιστοιχεί μόνο 1 άνεργος σε κάθε 20 ανέργους που εργάζονται σήμερα, ενώ η αναλογία τους μειώνεται ακόμα περισσότερο για άτομα που εισέρχονται ως απασχολούμενοι και προέρχονται από τον μη ενεργό πληθυσμό (1/25).

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι:

- σε κάθε 6 άτομα ηλικίας 50-64 ετών που εξέρχονται από την απασχόληση αντικαθίσταται μόνο από ένα της αντίστοιχης ηλικίας,
- σε κάθε 3 άτομα από την ηλικιακή ομάδα που εξέρχονται από την απασχόληση και εμπίπτουν στην κατηγορία όσων αναζητούν εργασία, άνεργοι, αντικαθίστανται από 2 περίπου άτομα αντίστοιχης ηλικίας και κατηγορίας,
- ενώ η αντικατάσταση στην απασχόληση μεταξύ του μη ενεργού πληθυσμού είναι μικρή, μόνο 1 άτομο για κάθε 13 άτομα τα οποία εξέρχονται από την απασχόληση αυτής της ηλικίας.

Όσον αφορά την διαμόρφωση του αριθμού των ανέργων 50-64 ετών μέσω των ροών, το ήμισυ των ανέργων που εξέρχονται από την εν λόγω κατηγορία κατευθύνονται προς την κατάσταση της απασχόλησης, ενώ τα 3/4 των ατόμων που εντάσσονται ως άνεργοι προέρχονται από άτομα τα οποία τον προηγούμενο χρόνο είχαν εργασία.



Πίνακας: Διαχρονική Εξέλιξη των Βασικών Χαρακτηριστικών των 50-64 ετών.

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ 50-64 ετών	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**1.905.731**	**1.935.751**	**1.998.594**	**2.012.834**	**2.004.840**	**1.930.248**	**1.935.669**	**1.919.629**	**1.927.491**	**1.953.330**
ΑΝΔΡΕΣ	924.390	944.704	973.624	981.067	965.668	932.700	932.589	920.326	927.605	933.862
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	981.340	991.046	1.024.969	1.031.766	1.039.173	997.547	1.003.080	999.303	999.886	1.019.465
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*51,5*	*51,2*	*51,3*	*51,3*	*51,8*	*51,7*	*51,8*	*52,1*	*51,9*	*52,2*

ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**939.836**	**977.400**	**1.032.293**	**1.081.817**	**1.062.139**	**1.030.287**	**1.016.811**	**993.716**	**988.109**	**994.374**
ΑΝΔΡΕΣ	268.282	284.007	302.849	315.173	304.189	301.825	290.603	282.177	278.781	277.083
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	671.555	693.393	729.444	766.644	757.950	728.462	726.209	711.539	709.328	717.290
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*71,5*	*70,9*	*70,7*	*70,9*	*71,4*	*70,7*	*71,4*	*71,6*	*71,8*	*72,1*

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**965.895**	**958.351**	**966.301**	**931.017**	**942.701**	**899.961**	**918.858**	**925.913**	**939.382**	**958.956**
ΑΝΔΡΕΣ	656.108	660.697	670.775	665.894	661.479	630.875	641.986	638.149	648.824	656.779
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	309.785	297.653	295.525	265.122	281.223	269.085	276.871	287.764	290.558	302.175
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*32,1*	*31,1*	*30,6*	*28,5*	*29,8*	*29,9*	*30,1*	*31,1*	*30,9*	*31,5*

ΑΝΕΡΓΟΙ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**21.705**	**19.881**	**19.510**	**20.825**	**28.451**	**30.951**	**34.436**	**36.560**	**33.222**	**37.932**
ΑΝΔΡΕΣ	15.036	12.261	12.255	11.705	17.042	21.476	22.915	24.063	19.804	22.791
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	6.667	7.620	7.255	9.120	11.410	9.474	11.520	12.497	13.418	15.139
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*30,7*	*38,3*	*37,2*	*43,8*	*40,1*	*30,6*	*33,5*	*34,2*	*40,4*	*39,9*

% ΑΝΕΡΓΙΑΣ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**2,2**	**2,1**	**2,0**	**2,2**	**3,0**	**3,4**	**3,7**	**3,9**	**3,5**	**4,0**
ΑΝΔΡΕΣ	2,3	1,9	1,8	1,8	2,6	3,4	3,6	3,8	3,1	3,5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2,2	2,6	2,5	3,4	4,1	3,5	4,2	4,3	4,6	5,0
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*0,96*	*1,23*	*1,22*	*1,54*	*1,34*	*1,02*	*1,11*	*1,10*	*1,31*	*1,27*

Πίνακας: Διαχρονική Εξέλιξη των Βασικών Χαρακτηριστικών των 50-64 ετών

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**944.190**	**938.470**	**946.791**	**910.192**	**914.250**	**869.010**	**884.422**	**889.353**	**906.160**	**921.024**
ΑΝΔΡΕΣ	641.072	648.436	658.520	654.189	644.437	609.399	619.071	614.086	629.020	633.988
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	303.118	290.033	288.270	256.002	269.813	259.611	265.351	275.267	277.140	287.036
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*32,1*	*30,9*	*30,4*	*28,1*	*29,5*	*29,9*	*30,0*	*31,0*	*30,6*	*31,2*

ΠΛΗΡΗΣ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**892.209**	**901.202**	**910.238**	**874.286**	**873.438**	**832.071**	**843.125**	**843.555**	**863.892**	**878.932**
ΑΝΔΡΕΣ	**623.247**	**635.136**	**645.773**	**640.832**	**630.686**	**596.416**	**602.662**	**597.832**	**615.889**	**621.363**
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	**268.962**	**266.066**	**264.465**	**233.454**	**242.752**	**235.655**	**240.463**	**245.723**	**248.003**	**257.569**
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	***30,1***	***29,5***	***29,1***	***26,7***	***27,8***	***28,3***	***28,5***	***29,1***	***28,7***	***29,3***

ΜΕΡΙΚΗ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	51.982	37.267	36.553	35.906	40.812	36.939	41.296	45.799	42.268	42.091
ΑΝΔΡΕΣ	17.826	13.300	12.748	13.357	13.750	12.983	16.409	16.254	13.130	12.626
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	34.156	23.967	23.805	22.549	27.062	23.956	24.887	29.545	29.138	29.465
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*65,7*	*64,3*	*65,1*	*62,8*	*66,3*	*64,9*	*60,3*	*64,5*	*68,9*	*70,0*

% ΜΕΡΙΚΗΣ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	5,5	4,0	3,9	3,9	4,5	4,3	4,7	5,1	4,7	4,6
ΑΝΔΡΕΣ	2,8	2,1	1,9	2,0	2,1	2,1	2,7	2,6	2,1	2,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	11,3	8,3	8,3	8,8	10,0	9,2	9,4	10,7	10,5	10,3
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*2,05*	*2,08*	*2,14*	*2,23*	*2,25*	*2,17*	*2,01*	*2,08*	*2,25*	*2,25*

ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	52.798	57.216	60.430	65.060	73.360	77.475	78.456	66.813	80.304	85.176
ΑΝΔΡΕΣ	47.356	52.160	55.006	58.956	66.484	70.796	71.680	59.750	71.147	75.715
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5.443	5.056	5.423	6.104	6.875	6.680	6.775	7.063	9.157	9.461
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	*10,3*	*8,8*	*9,0*	*9,4*	*9,4*	*8,6*	*8,6*	*10,6*	*11,4*	*11,1*

Πίνακας: Διαχρονική Εξέλιξη των Βασικών Χαρακτηριστικών των 50-64 ετών.

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**422.121**	**414.443**	**422.086**	**406.516**	**406.073**	**373.086**	**374.366**	**384.863**	**379.332**	**375.249**
ΑΝΔΡΕΣ	345.031	341.501	339.261	334.347	334.322	302.141	302.605	311.379	304.587	297.245
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	77.090	72.941	82.826	72.169	71.750	70.945	71.761	73.484	74.744	78.004
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	18,3	17,6	19,6	17,8	17,7	19,0	19,2	19,1	19,7	20,8

ΜΙΣΘΩΤΟΙ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**312.644**	**316.218**	**329.612**	**326.879**	**309.748**	**301.943**	**311.072**	**311.374**	**326.271**	**340.673**
ΑΝΔΡΕΣ	244.672	250.203	260.450	258.086	240.557	232.555	240.767	238.021	248.976	255.714
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	67.973	66.015	69.162	68.794	69.190	69.388	70.305	73.353	77.294	84.959
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	21,7	20,9	21,0	21,0	22,3	23,0	22,6	23,6	23,7	24,9

ΜΟΝΙΜΗ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**264.199**	**266.274**	**281.790**	**283.506**	**281.589**	**278.772**	**285.413**	**288.580**	**299.109**	**312.836**
ΑΝΔΡΕΣ	208.542	212.520	225.095	226.776	220.444	215.708	222.046	221.306	230.553	237.331
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	55.657	53.754	56.695	56.730	61.145	63.064	63.367	67.274	68.556	75.505
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	21,1	20,2	20,1	20,0	21,7	22,6	22,2	23,3	22,9	24,1

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	**48.445**	**49.944**	**47.822**	**43.373**	**28.158**	**23.172**	**25.659**	**22.794**	**27.162**	**27.837**
ΑΝΔΡΕΣ	36.129	37.682	35.355	31.309	20.114	16.847	18.720	16.715	18.424	18.383
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	12.316	12.262	12.467	12.064	8.044	6.325	6.939	6.079	8.738	9.454
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	25,4	24,6	26,1	27,8	28,6	27,3	27,0	26,7	32,2	34,0

% ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	15,5	15,8	14,5	13,3	9,1	7,7	8,2	7,3	8,3	8,2
ΑΝΔΡΕΣ	14,8	15,1	13,6	12,1	8,4	7,2	7,8	7,0	7,4	7,2
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	18,1	18,6	18,0	17,5	11,6	9,1	9,9	8,3	11,3	11,1
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	1,17	1,18	1,24	1,32	1,28	1,19	1,20	1,13	1,36	1,36

ΒΟΗΘΟΙ	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
ΣΥΝΟΛΟ	156.628	150.593	134.663	111.736	125.070	116.503	120.529	126.304	120.253	119.926
ΑΝΔΡΕΣ	4.015	4.571	3.803	2.800	3.072	3.905	4.019	4.936	4.308	5.315
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	152.614	146.021	130.858	108.935	121.997	112.598	116.510	121.367	115.946	114.611
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	97,4	97,0	97,2	97,5	97,5	96,6	96,7	96,1	96,4	95,6

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 Ετήσιες, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας: Διαχρονική Εξέλιξη των Βασικών Χαρακτηριστικών των 50-64 ετών

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ 50-64 ετών	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	1.843.397	1.849.545	1.839.997	1.853.463	1.869.329	1.874.480	1.883.162	1.912.459	6.728	0,0%
ΑΝΔΡΕΣ	883.469	885.862	885.922	891.604	904.106	911.117	907.923	926.852	2.462	0,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	959.928	963.682	954.076	961.859	965.224	963.361	975.239	985.607	4.267	0,0%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	52,1	52,1	51,9	51,9	51,6	51,4	51,8	51,5	63,4	

ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	955.751	944.972	925.496	944.989	935.584	902.465	917.186	898.103	-41.733	-0,3%
ΑΝΔΡΕΣ	284.323	281.515	276.332	278.780	282.313	266.604	272.387	263.025	-5.257	-0,1%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	671.428	663.457	649.164	666.210	653.271	635.861	644.799	635.078	-36.477	-0,3%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	70,3	70,2	70,1	70,5	69,8	70,5	70,3	70,7	87,4	

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	887.646	904.573	914.501	908.474	933.745	972.015	965.976	1.014.355	48.460	0,3%
ΑΝΔΡΕΣ	599.146	604.347	609.590	612.824	621.793	644.513	635.535	663.827	7.719	0,1%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	288.500	300.225	304.912	295.649	311.953	327.500	330.440	350.528	40.743	0,7%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	32,5	33,2	33,3	32,5	33,4	33,7	34,2	34,6	84,1	

ΑΝΕΡΓΟΙ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	38.175	46.143	39.297	39.469	40.452	37.989	47.341	46.218	24.513	4,5%
ΑΝΔΡΕΣ	22.064	24.091	21.856	22.399	22.530	20.284	24.217	20.929	5.893	2,0%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	16.111	22.051	17.442	17.070	17.922	17.705	23.124	25.290	18.623	8,2%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	42,2	47,8	44,4	43,2	44,3	46,6	48,8	54,7	76,0	

% ΑΝΕΡΓΙΑΣ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ΣΥΝΟΛΟ	4,3	5,1	4,3	4,3	4,3	3,9	4,9	4,6
ΑΝΔΡΕΣ	3,7	4,0	3,6	3,7	3,6	3,1	3,8	3,2
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5,6	7,3	5,7	5,8	5,7	5,4	7,0	7,2
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	1,30	1,44	1,33	1,33	1,33	1,38	1,43	1,58

Πίνακας: Διαχρονική Εξέλιξη των Βασικών Χαρακτηριστικών των 50-64 ετών.

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**849.471**	**858.430**	**875.204**	**869.005**	**893.293**	**934.026**	**918.634**	**968.137**	**23.947**	**0,15%**
ΑΝΔΡΕΣ	577.082	580.256	587.734	590.425	599.263	624.229	611.319	642.899	1.827	0,02%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	272.389	278.174	287.470	278.579	294.031	309.795	307.316	325.238	22.120	0,42%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	32,1	32,4	32,8	32,1	32,9	33,2	33,5	33,6	92,4	

ΠΛΗΡΗΣ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**794.309**	**808.318**	**839.006**	**836.519**	**854.533**	**898.732**	**882.215**	**926.348**	**34.139**	**0,22%**
ΑΝΔΡΕΣ	559.333	561.476	576.785	579.378	588.230	613.793	600.980	632.998	9.751	0,1%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	234.976	246.842	262.221	257.141	266.303	284.939	281.235	293.350	24.388	0,5%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	29,6	30,5	31,3	30,7	31,2	31,7	31,9	31,7	71,4	

ΜΕΡΙΚΗ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**55.161**	**50.112**	**36.198**	**32.486**	**38.761**	**35.292**	**36.420**	**41.789**	**-10.193**	**-1,3%**
ΑΝΔΡΕΣ	17.750	18.780	10.950	11.046	11.032	10.437	10.339	9.901	-7.925	-3,4%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	37.411	31.332	25.248	21.440	27.729	24.855	26.081	31.888	-2.268	-0,4%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	67,8	62,5	69,7	66,0	71,5	70,4	71,6	76,3	22,2	

% ΜΕΡΙΚΗΣ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ΣΥΝΟΛΟ	**6,5**	**5,8**	**4,1**	**3,7**	**4,3**	**3,8**	**4,0**	**4,3**
ΑΝΔΡΕΣ	3,1	3,2	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7	1,5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	13,7	11,3	8,8	7,7	9,4	8,0	8,5	9,8
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	2,12	1,93	2,12	2,06	2,17	2,12	2,14	2,27

ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**81.162**	**87.116**	**96.378**	**100.704**	**93.288**	**92.684**	**94.251**	**107.974**	**55.176**	**4,3%**
ΑΝΔΡΕΣ	69.949	74.091	79.914	83.922	79.248	76.190	79.786	90.741	43.385	3,9%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	11.213	13.025	16.464	16.783	14.040	16.493	14.465	17.232	11.789	7,0%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	13,8	15,0	17,1	16,7	15,1	17,8	15,3	16,0	21,4	

Πίνακας: Διαχρονική Εξέλιξη των Βασικών Χαρακτηριστικών των 50-64 ετών

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**345.794**	**339.128**	**334.887**	**319.365**	**340.486**	**347.684**	**318.970**	**320.325**	**-101.796**	**-1,6%**
ΑΝΔΡΕΣ	268.070	250.717	244.643	232.315	239.478	247.097	222.231	223.067	-121.964	-2,5%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	77.725	88.411	90.246	87.052	101.008	100.586	96.738	97.258	20.168	1,4%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	22,5	26,1	26,9	27,3	29,7	28,9	30,3	30,4	-19,8	

ΜΙΣΘΩΤΟΙ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**319.545**	**340.336**	**353.115**	**370.062**	**387.930**	**415.853**	**443.726**	**477.000**	**164.356**	**2,5%**
ΑΝΔΡΕΣ	233.898	248.241	257.237	267.430	274.112	292.422	303.344	323.372	78.700	1,7%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	85.647	92.093	95.880	102.631	113.817	123.432	140.382	153.628	85.655	4,9%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	26,8	27,1	27,2	27,7	29,3	29,7	31,6	32,2	52,1	

ΜΟΝΙΜΗ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**290.176**	**313.661**	**323.792**	**341.050**	**359.821**	**387.635**	**416.828**	**441.127**	**176.928**	**3,1%**
ΑΝΔΡΕΣ	213.960	231.402	239.371	249.130	256.354	275.075	288.843	304.131	95.589	2,2%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	76.216	82.259	84.421	91.920	103.467	112.560	127.986	136.996	81.339	5,4%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	26,3	26,2	26,1	27,0	28,8	29,0	30,7	31,1	46,0	

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**29.370**	**26.676**	**29.324**	**29.010**	**28.108**	**28.218**	**26.898**	**35.874**	**-12.571**	**-1,8%**
ΑΝΔΡΕΣ	19.938	16.839	17.864	18.302	17.758	17.346	14.501	19.241	-16.888	-3,6%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	9.432	9.837	11.460	10.708	10.350	10.872	12.397	16.633	4.317	1,8%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	32,1	36,9	39,1	36,9	36,8	38,5	46,1	46,4	-34,3	

% ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ΣΥΝΟΛΟ	**9,2**	**7,8**	**8,3**	**7,8**	**7,2**	**6,8**	**6,1**	**7,5**
ΑΝΔΡΕΣ	8,5	6,8	6,9	6,8	6,5	5,9	4,8	6,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	11,0	10,7	12,0	10,4	9,1	8,8	8,8	10,8
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	1,20	1,36	1,44	1,33	1,26	1,30	1,46	1,44

ΒΟΗΘΟΙ	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988-2005	1988-2005
ΣΥΝΟΛΟ	**102.970**	**91.851**	**90.822**	**78.873**	**71.589**	**77.804**	**61.687**	**62.838**	**-93.790**	**-5,2%**
ΑΝΔΡΕΣ	5.166	7.206	5.942	6.758	6.423	8.520	5.957	5.718	1.703	2,1%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	97.804	84.645	84.879	72.115	65.166	69.284	55.730	57.120	-95.494	-5,6%
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	95,0	92,2	93,5	91,4	91,0	89,0	90,3	90,9	101,8	

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 Ετήσιες, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

ΑΝΑΤΡΟΠΕΣ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

του Λευτέρη Κρέτσου

Εισαγωγή

Τις τελευταίες δεκαετίες μια σειρά από συλλογικές συμφωνίες και νομοθετικές ρυθμίσεις σε διεθνές επίπεδο καθιστούν σαφές ότι οι πολιτικές για το χρόνο εργασίας καθορίζονται πλέον στο πρίσμα της ευρύτερης πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας και της ανάγκης ενίσχυσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Στα πλαίσια αυτά έχει αναδειχθεί μια νέα συναινετικού χαρακτήρα μορφή συλλογικής διαπραγμάτευσης, η οποία λειτουργεί στη βάση της «ανταλλαγής δώρων» μεταξύ των διαπραγματευτικών πλευρών (Akerlof, 1982). Άμεσο αποτέλεσμα των εξελίξεων αυτών είναι να παρατηρείται μια αλλαγή στον τρόπο αντίληψης της ίδιας της έννοιας του εργάσιμου χρόνου (Blyton, 1985). Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά ο Boulin (1998) ο χρόνος εργασίας έχει χάσει την πολιτική του διάσταση και τη συμβολική του αξία ως φορέας κοινωνικής μεταβολής και ως παράγοντας ενίσχυσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας.

Ουσιαστικά στο πλαίσιο της σταδιακής απομάκρυνσης της δημόσιας πολιτικής από την επίτευξη του στόχου της πλήρους απασχόλησης με την παράλληλη εξασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας εγκαταλείπονται σταδιακά και οι πολιτικές για την μείωση του εργάσιμου χρόνου, οι οποίες βασίζονταν στην αναγκαιότητα της σταδιακής μείωσης των εβδομαδιαίων και ετήσιων ωρών εργασίας ως αντιστάθμισμα ή ως αντάλλαγμα προς την εργατική πλευρά για τα αυξημένα επίπεδα παραγωγικότητας. Από τις αρχές δε της δεκαετίας του ’90 θεωρείται δεδομένο ότι η όποια μεταβολή στα χρονικά όρια εργασίας οφείλει να εξυπηρετεί πρωτίστως τη διαδικασία ενίσχυσης της ευελιξίας του παραγωγικού συστήματος, αποδεσμεύοντας σταδιακά και ανέκκλητα το ενδεχόμενο της μείωσης του ωραρίου εργασίας από τις αντίστοιχες εξελίξεις στους ρυθμούς αύξησης της παραγωγικότητας, των μισθών και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.

Στο πλαίσιο αυτό, ο χρόνος εργασίας χρησιμοποιείται συχνά ως πεδίο διεξαγωγής ποικίλων θεσμικών και εργοδοτικών πειραματισμών με στόχο την προώθηση ευρύτερων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και την αλλαγή του εργασιακού μοντέλου. Στη διεθνή βιβλιογραφία έχει καταδειχτεί ότι οι πειραματισμοί αυτοί καταφέρνουν να διευρύνουν και να εμβαθύνουν τους ήδη υπάρχοντες κατακερματισμούς στην αγορά εργασίας, ενώ λειτουργούν στις περισσότερες περιπτώσεις με βλαπτικό και διαβρωτικό τρόπο στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεταφέροντας το κέντρο βάρος του συστήματος από το εθνικό και το κλαδικό επίπεδο στο επίπεδο της επιχείρησης (Massa-Wirth & Seifert, 2004, Rubery & Smith & Fagan, 1998).

Το πολιτικό βάρος των πειραματισμών αυτών συχνά επισκιάζεται στη δημόσια συζήτηση από την αναγκαιότητα της άμεσης αντιμετώπισης των βασικών συμπτωμάτων κρίσης στην αγορά εργασίας (υψηλή και κυρίως παρατεταμένη ανεργία, αύξηση της περιστασιακής και άτυπης απασχόλησης), η οποία κατά την κυρίαρχη αντίληψη συνεπάγεται την αναζήτηση συναινετικού χαρακτήρα συλλογικών συμφωνιών μετα-

ξύ της εργοδοτικής πλευράς και των συνδικάτων με στόχο αφενός την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων στις διαδικασίες όξυνσης και διεθνοποίησης του ανταγωνισμού και την διασφάλιση όσο το δυνατόν μικρότερων απωλειών σε αριθμό θέσεων εργασίας αφετέρου[1]. Στο πλαίσιο αυτό η αναγκαιότητα μείωσης των χρονικών ορίων εργασίας για λόγους επίτευξης κοινωνικής προόδου και περιορισμού των ανισοτήτων μπαίνει σε δεύτερη μοίρα στην πολιτική agenda με αποτέλεσμα την πολύχρονη σε διεθνές επίπεδο απουσία εγχειρημάτων συλλογικών και γενικευμένων μειώσεων του χρόνου εργασίας που δεν προβλέπουν απαραίτητα και ανέκκλητα την παραχώρηση αντισταθμιστικών ανταλλαγμάτων στην εργοδοτική πλευρά σε όρους ευελιξίας και μείωσης του κόστους εργασίας[2].

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα θέματα του χρόνου εργασίας, σε αντίθεση με αυτά των μισθών και της κοινωνικής ασφάλισης, αποτελούν προνομιακό χώρο για την εμφάνιση συναινετικών συμφωνιών με την έννοια ότι η διαχείριση του εργάσιμου χρόνου και η ευέλικτη αναδιοργάνωση του καλύπτει αιτήματα και ανάγκες που εκφράζονται τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και από τα ίδια τα συνδικάτα (πχ. συμφιλίωση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, απελευθέρωση ωραρίου λειτουργίας στις υπηρεσίες για λόγους καλύτερης εξυπηρέτησης του καταναλωτικού κοινού, επέκταση χρόνου αξιοποίησης του λειτουργικού εξοπλισμού στη βιομηχανία, εκπαιδευτικές άδειες κτλ.).

Παρόλα αυτά ο χρόνος εργασίας παραμένει ένα έντονα φορτισμένο πολιτικό ζήτημα με σοβαρές προεκτάσεις για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής πολιτικής. Από αυτήν την άποψη είναι χαρακτηριστικές οι συμφωνίες που υπογράφθηκαν σε διάφορες γερμανικές, γαλλικές και ολλανδικές επιχειρήσεις κατά το καλοκαίρι του 2004 και σχεδόν αμέσως μετά την υπογραφή της συμφωνίας για τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Οι συμφωνίες αυτές, πρωτόγνωρες ιστορικά για τον τρόπο ρύθμισης του χρόνου εργασίας, προέβλεπαν την αύξηση των ωρών εργασίας χωρίς την αντίστοιχη αύξηση των αμοιβών[3].

Πρόκειται για μια σοβαρή αλλαγή στο πλαίσιο διαχείρισης της εργατικής δύναμης, καθώς για πρώτη φορά στην ιστορία του καπιταλισμού η αμοιβή της μισθωτής εργασίας παύει εν μέρει να αντιστοιχεί και να προσδιορίζεται απόλυτα σε ενότητες χρόνου που αφιερώνει ο μισθωτός στον εργοδότη του.

Σε οικονομικούς όρους το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνο την πλήρη

---

1 *Στο πλαίσιο αυτό είναι ενδεικτική η διάθεση που αναδεικνύεται από το περιεχόμενο της βασικής κοινοτικής ρύθμισης για το χρόνο εργασίας (Οδηγία 93/ 104). Με την συγκεκριμένη Οδηγία ουσιαστικά η Commission, αφού αρχικά εξαίρεσε βασικές κατηγορίες εργαζομένων, προέτρεψε τους κοινωνικούς συνομιλητές να προβούν σε διαδικασίες διαλόγου με στόχο την σύναψη συλλογικών συμφωνιών που επιτρέπουν την περιστασιακή αυξομείωση των χρονικών ορίων εργασίας, ενώ απέφυγε επιμελώς να θίξει το ζήτημα της μείωσης του χρόνου εργασίας.*

2 *Εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση της θεσμοθέτησης του 35ωρου στη Γαλλία, η οποία ωστόσο συνοδεύτηκε από όρους εφαρμογής που σταδιακά μετέτρεψαν το εγχείρημα από αυθεντικό μηχανισμό μείωσης του εργάσιμου χρόνου σε μηχανισμό παραγωγής συμφωνιών διευθέτησης των ετήσιων ωρών εργασίας και σε εργαλείο εντατικοποίησης των ρυθμών εργασίας. Βλ. Askenazy (2004).*

3 *Δες τα σχετικά άρθρα στην ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) που παρατίθενται στην βιβλιογραφία.*

αποσύνδεση των εξελίξεων στη διάρκεια του χρόνου εργασίας από τις αντίστοιχες εξελίξεις στους ρυθμούς αύξησης της παραγωγικότητας και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων, αλλά και την άμεσα χειροπιαστή μείωση του κόστους εργασίας και του κόστους λειτουργίας των συγκεκριμένων επιχειρήσεων. Ουσιαστικά όμως και σε πολιτικούς όρους, οι συμφωνίες αυτές συνεπάγονταν την αποδιάρθρωση του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, εξασφαλίζοντας μάλιστα την υφαρπαγή της συναίνεσης των συνδικάτων, καθώς και την μεταφορά της ευθύνης για την κρίση στην αγορά εργασίας στους ίδιους τους εργαζόμενους και στα συνδικάτα. Άλλωστε οι σχετικές συμφωνίες προέκυψαν ως πρωτοβουλία των εργοδοτών και με όρους απειλής μεταφοράς της παραγωγής στην ανατολική Ευρώπη. Επιπλέον οι συγκεκριμένες πρωτοβουλίες έλαβαν χώρα υπό το βάρος της διαχρονικής ακαμψίας προς τα κάτω των ποσοστών ανεργίας και σε μια πολιτική συγκυρία που χαρακτηρίζεται από την είσοδο στην ΕΕ διαφόρων χωρών χαμηλού κόστους εργασίας και αποκεντρωμένης συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Οι πολιτικές δε προεκτάσεις των συγκεκριμένων ρυθμίσεων (αύξηση χρόνου εργασίας χωρίς αύξηση των αμοιβών) είναι ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς ενισχύουν τον αδιάλλακτο τόνο της εργοδοτικής στάσης για την μείωση του χρόνου εργασίας στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η εφαρμογή τους αποτελεί παράλληλα ιστορικό προηγούμενο, το οποίο ασκεί μια ισχυρή επίδραση αποθάρρυνσης στις εθνικές κυβερνήσεις και στα συνδικάτα να προβούν σε νομοθετικές ρυθμίσεις και σε πιο σθεναρές διεκδικήσεις προς την κατεύθυνση της συλλογικής μείωσης των χρονικών ορίων εργασίας. Εξίσου σημαντικές πολιτικές προεκτάσεις προκύπτουν και από τον τρόπο και το χρόνο εμφάνισης των σχετικών συμφωνιών. Η σύναψη τους σχεδόν ταυτόχρονα και με την μορφή ξεσπάσματος πλημμυρίδας επιβεβαιώνει τη στενή διασύνδεση των εξελίξεων στο χρόνο εργασίας με τις τρέχουσες πολιτικές εξελίξεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συγκεκριμένες συμφωνίες επακολούθησαν της πολιτικής καταδίκης του 35ωρου και της θεσμικής αποψίλωσης του από τις διαδοχικές κυβερνήσεις Ραφαρέν – Βιλπέν, καθώς και τον πολλαπλασιασμό των επιχειρησιακών συμφωνιών ετήσιας διευθέτησης των ωρών εργασίας με στόχο τη διάσωση χιλιάδων θέσεων εργασίας στη Γερμανία, οι οποίες συνέβαλαν τα τελευταία χρόνια στην αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας και στην δραματική αύξηση του αριθμού των μη αμειβόμενων υπερωριών (transitory overtime)[4].

Στο πλαίσιο αυτό, οι εν λόγω επιχειρησιακές συμφωνίες δεν θα πρέπει να θεωρείται ότι σηματοδοτούν μια ριζική αλλαγή φιλοσοφίας στις ασκούμενες πολιτικές για τις εργασιακές σχέσεις και σε καμία περίπτωση δεν αποτελούν ορόσημο για τις μελλοντικές εξελίξεις στο πεδίο της ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου. Συνιστούν απλώς την «κορυφή του παγόβουνου» στις παρατηρούμενες τάσεις των τελευταίων δεκαετιών, οι οποίες κατά κύριο λόγο διακρίνονται από την ύπαρξη στασιμότητας

---

4 Το συμβατικό ωράριο της συντριπτικής πλειοψηφίας των μισθωτών στη γερμανική βιομηχανία από τα μέσα της δεκαετίας του '90 ορίζεται βάσει των σχετικών κλαδικών συμβάσεων σε 35 ώρες την εβδομάδα. Παρόλα αυτά, πρόσφατα στοιχεία αποκαλύπτουν ότι μετά την γενίκευση της χρήσης του μέτρου της διευθέτησης οι περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται συνήθως περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, βλ. Massa-Wirth & Seifert (2004) και Lehndorff (2004).

και θεσμικής αδράνειας στον τομέα της μείωσης των ωρών εργασίας (Evans et al. 2001). Οι πρωτοβουλίες μείωσης των χρονικών ορίων εργασίας και των υπερωριών κατά τα τελευταία χρόνια είναι εξαιρετικά περιορισμένες και εμφανώς λιγότερο προωθημένες προβλέποντας οριακού συνήθως χαρακτήρα μειώσεις και λαμβάνοντας συχνά εξατομικευμένο χαρακτήρα κυρίως με την μορφή της μείωσης των συνολικών ωρών εργασίας εξαιτίας της επέκτασης της μερικής απασχόλησης (Lehndorff, 1998).

Παράλληλα οι περιορισμένες περιπτώσεις μείωσης των χρονικών ορίων εργασίας εντοπίζονται κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης και στα πλαίσια εκπόνησης ευρύτερων σχεδίων επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης επιφέροντας ευρύτερες και μονιμότερου χαρακτήρα μεταβολές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον και σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις συνοδεύονται από την παροχή αντισταθμιστικών και άμεσα χειροπιαστών ανταλλαγμάτων στις επιχειρήσεις τόσο σε όρους ευελιξίας (διευθέτηση χρόνου εργασίας, αύξηση της εργασίας σε «αντικοινωνικές» ώρες και ημέρες, διεύρυνση συστημάτων εργασίας κατά ομάδες, κυκλικό και διακεκομμένο ωράριο κτλ.) όσο και σε όρους κόστους εργασίας (αναλογική μείωση αμοιβών, συγκράτηση μισθολογικών αυξήσεων, περιορισμός παροχών κτλ.).

Αντίθετα, για την πλευρά της εργασίας θετικά αποτελέσματα μπορούν να προκύψουν μόνο κατόπιν της εκπλήρωσης συγκεκριμένων προϋποθέσεων με αποτέλεσμα οι περισσότερες συμφωνίες αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας να διαθέτουν έναν μάλλον ετεροβαρή χαρακτήρα, με την έννοια ότι οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις επωφελούνται περισσότερο και πιο άμεσα από τις προκύπτουσες αλλαγές. Η υπόθεση αυτή ερμηνεύει και τον πρωταγωνιστικό ρόλο της εργοδοτικής πλευράς στην αναμόρφωση των χρονικών πλαισίων απασχόλησης και την επιφυλακτική, αν όχι εχθρική, τις περισσότερες φορές στάση των συνδικάτων στις επιχειρούμενες αλλαγές (Bosch & Lehndorff, 2001).

Παρόλα αυτά αξίζει να σημειωθεί ότι αν και παρατηρούνται κοινές, σε διεθνές επίπεδο, τάσεις στον τομέα της ρύθμισης και της μείωσης του χρόνου εργασίας, εντούτοις διαπιστώνονται σημαντικές εθνικές διαφοροποιήσεις, οι οποίες σχετίζονται άμεσα με τη δομή της απασχόλησης και της οικονομίας, το ρυθμιστικό πλαίσιο της εργασίας, το βαθμό συμμόρφωσης των εργοδοτών με τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, τις ιδιαίτερες ανάγκες ευελιξίας που αναζητούν οι επιχειρήσεις με βάση το κυρίαρχο παραγωγικό πρότυπο, το κλίμα και την κουλτούρα εργασιακών σχέσεων και τις μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης κτλ. Ακριβώς και για αυτό εντοπίζονται διαφορετικά μοντέλα ρύθμισης, κατανομής και οργάνωσης των ωρών εργασίας κατά μήκος των χωρών της Ευρώπης.

Τάσεις στο πεδίο της ρύθμισης και της μείωσης του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα

Η Ελλάδα αποτελεί μια ιδιαίτερη περίπτωση από πολλές απόψεις. Σε επίπεδο ρύθμισης, η ελληνική περίπτωση διακρίνεται από μια αξιοπρόσεκτη αδράνεια στο θέμα της μείωσης των συμβατικών και νόμιμων χρονικών ορίων εργασίας, τα οποία παραμένουν αμετάβλητα τις τελευταίες δεκαετίες. Η αδράνεια του νομοθέτη συνοδεύεται από την ύπαρξη ενός περιορισμένου αριθμού συλλογικών αποφάσεων για την μείωση των χρονικών ορίων εργασίας και την γενικότερη προσήλωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μισθολογικού χαρακτήρα κυρίως ζητήματα. Αποτέλεσμα

της κατάστασης αυτής είναι η παγίωση ενός προτύπου οργάνωσης και κατανομής των ωρών εργασίας, το οποίο επικεντρώνεται γύρω από τον συμβατικό κανόνα του 40ωρου, ο οποίος θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά το 1983. Ο κανόνας του 40ωρου/ 5νθήμερου που εδραιώθηκε σταδιακά μέχρι τις αρχές του ’90 αφορά την συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών, με βασική εξαίρεση τους δημόσιους υπαλλήλους και τους τραπεζοϋπαλλήλους, καθώς και άλλες επαγγελματικές κατηγορίες, όπως το προσωπικό ασφαλιστικών εταιριών, οι οικοδόμοι, οι παρασκευαστές-βοηθοί εργαστηρίων κτλ.

Συνεπώς στην Ελλάδα η εισαγωγή του 40ωρου στις αρχές της δεκαετίας του ’80 φαίνεται να σταμάτησε κάθε προσπάθεια περαιτέρω παρακολούθησης των διεθνών εξελίξεων στο πεδίο της διάρκειας του εργάσιμου χρόνου με αποτέλεσμα τα χρονικά όρια εργασίας που καθιερώθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του ‘80 να διατηρούνται σχεδόν αυτούσια μετά την παρέλευση είκοσι και πλέον ετών, σε αντίθεση με την έντονη κινητικότητα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την αναδιοργάνωση και την μείωση του χρόνου εργασίας που παρατηρείται το ίδιο χρονικό διάστημα στην Ευρώπη. Από το 1983 μέχρι σήμερα οι θεσμικές παρεμβάσεις διακρίνονται από την σταθερή θέληση του νομοθέτη να ενισχυθούν τα περιθώρια άντλησης χρονικής εργασιακής ευελιξίας από την πλευρά των επιχειρήσεων. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τις σχετικές νομοθετικές παρεμβάσεις που κινούνται στην κατεύθυνση της τόνωσης της ευελιξίας του χρόνου εργασίας.

Πίνακας 1

Θεσμικές παρεμβάσεις για την ευελιξία του χρόνου εργασίας από τις αρχές του ‘90.

Νόμος:	**Θεσμικές παρεμβάσεις:**
1892/1990	• διαμόρφωση πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης • εισαγωγή πρόσθετων ομάδων εργασίας για την εργασία κατά το Σαββατοκύριακο (4η βάρδια) • διευθέτηση χρόνου εργασίας σε τρίμηνη βάση
2639/1998	• εισαγωγή μερικής απασχόλησης στο δημόσιο • εισαγωγή της εκ περιτροπής εργασίας • διευθέτηση χρόνου εργασίας σε εξάμηνη, τετράμηνη και ετήσια βάση
2602/1998	• δικαίωμα μονομερούς διευθέτηση του χρόνου εργασίας από την πλευρά της διεύθυνσης στην Ολυμπιακή Αεροπορία Α.Ε.
2874/2000	• διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση σε συνδυασμό με την μείωση των ετήσιου εργάσιμου χρόνου κατά 90 ώρες
3174/2003	• εισαγωγή μερικής απασχόλησης στην υποδομή κοινωνικής φροντίδας
3250/2004	• εισαγωγή μερικής απασχόλησης στο δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ
3385/2005	• επαναφορά θεσμού υπερεργασίας • μείωση υπερωριακής μισθολογικής προσαύξησης και αποζημίωσης κατ’ εξαίρεσης (παράνομων) υπερωριών • διευθέτηση χρόνου εργασίας με μενού δύο επιλογών (τετράμηνη και ετήσια)
3377/2005	• επέκταση ωραρίου λειτουργίας εμπορικών καταστημάτων και καταστημάτων τροφίμων

Επομένως καθίσταται εμφανές ότι αυτό που χαρακτηρίζει την ελληνική περίπτωση τις τελευταίες δεκαετίες είναι η προσπάθεια εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με ρυθμίσεις και πρακτικές που αναπτύσσονται σε διεθνές επίπεδο και στο πλαίσιο προσαρμογής της χώρας στις επιταγές των όρων του διεθνούς ανταγωνισμού και των κοινοτικών κατευθύν-

σεων για την αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας (Κουζής, 2001). Ουσιαστικά η αδράνεια στο πεδίο της μείωσης του χρόνου εργασίας συνοδεύεται από μια αυξανόμενη κινητικότητα στο πεδίο της θεσμοθέτησης διαφόρων πρακτικών ευέλικτης αναδιοργάνωσης του ωραρίου εργασίας.

Παρόλα αυτά οι επιχειρήσεις φαίνεται να ικανοποιούν τις ανάγκες ευελιξίας τους με τη χρήση παραδοσιακών κυρίως μεθόδων καθιστώντας ορισμένες φορές άκαιρο και άνευ πρακτικής σημασίας τον εμπλουτισμό του εργατικού δικαίου με πιο σύγχρονες μορφές ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου. Οι πιο διαδεδομένες μέθοδοι αντιμετώπισης των επιχειρησιακών αναγκών παραγωγικής ευελιξίας στην Ελλάδα συνίστανται κατά βάση στην επιμήκυνση του συμβατικού-νόμιμου ωραρίου εργασίας μέσω της χρήσης του μέτρου των υπερωριών και της υπερεργασίας, καθώς και της εισαγωγής νέων συστημάτων εργασίας κατά ομάδες (βάρδιες).

Στο σημείο αυτό εντοπίζεται και μια βασική διαφορά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ένωσης, η οποία τεκμηριώνεται από την απουσία εφαρμογής του μέτρου της διευθέτησης στην Ελλάδα, παρά την συνεχή προτροπή του νομοθέτη μέσα από τέσσερις συνεχόμενες νομοθετικές απόπειρες (Kouzis & Kretsos, 2003). Ενώ δηλαδή σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρώπης παρατηρείται η διάδοση ευέλικτων σχημάτων αναδιοργάνωσης του ωραρίου εργασίας μέσα από την σύναψη συλλογικών συμφωνιών σε επιχειρησιακό κυρίως επίπεδο με στόχο την διευθέτηση και τον υπολογισμό του εργάσιμου χρόνου, σε ετήσια συνήθως βάση, στην Ελλάδα οι επιχειρήσεις εμφανίζονται εξαιρετικά διστακτικές απέναντι στο ενδεχόμενο εφαρμογής του μέτρου. Η εξέλιξη αυτή δεν συνάδει με τις διακηρυκτικές θέσεις και των τριών βασικών εργοδοτικών φορέων της χώρας (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) εδώ και 10 περίπου χρόνια, οι οποίοι επιθυμούν την διάδοση του μέτρου υπό την προϋπόθεση ότι αίρονται τα εμπόδια εφαρμογής του από τις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Κουζή (2002) τα εμπόδια αυτά αφορούν κυρίως την υποχρέωση σύναψης συλλογικής συμφωνίας. Ειδικότερα από την έρευνα προκύπτει ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων (56%) θεωρεί ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας θα πρέπει να είναι απόρροια ατομικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Επισημαίνεται ότι η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας μέσω του συστήματος της διευθέτησης υποκαθιστά μια άλλη ευέλικτη πρακτική, εκείνη των υπερωριών, αφαιρώντας από αυτή το πρόσθετο κόστος των υπερωριών ή και των έκτακτων προσλήψεων προσωπικού επιτυγχάνοντας σημαντική μείωση του εργασιακού κόστους μέσα από την χρήση της ίδιας εργατικής δύναμης ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης κατά την διάρκεια του έτους (Κουζής, 2005). Σε πρακτικούς όρους η διευθέτηση επιτρέπει στους εργοδότες να απασχολούν **όποτε και όσο θέλουν** το προσωπικό που διαθέτουν χωρίς την άμεση καταβολή της υπερωριακής αποζημίωσης και του ημερομίσθιου των πρόσθετων ωρών. Επιπλέον με την υλοποίηση σχεδίων διευθέτησης οι επιχειρήσεις μπορούν να επιστρέψουν στον εργαζόμενο το ποσό που του αναλογεί για την παροχή πρόσθετης εργασίας από μέρους του **όποτε και όταν θέλουν** και χωρίς μάλιστα η αποζημίωση αυτή να συνεπάγεται απαραίτητα την μορφή συμπληρωματικής-προσαυξημένης χρηματικής αμοιβής, αλλά την παροχή πρόσθετων ημερών άδειας (time-off-in lieu). Η δυνατότητα αυτή έγινε εφικτή και στην Ελλάδα στα πλαίσια των διατάξεων που προβλέπει ο νόμος 3385/ 2005.

Σύμφωνα με σχετικούς υπολογισμούς, η εφαρμογή του μέτρου σε ετήσια βάση στην Ελλάδα συνεπάγεται την μείωση του κόστους εργασίας κατά 12% (Ιωακείμογλου Η. 1997). Όπως μάλιστα αποδεικνύει και η διεθνής εμπειρία, η δυνατότητα επιλεκτικής εφαρμογής του μέτρου τόσο κατά τη διάρκεια του έτους όσο και σε επιμέρους τμήματα ή το σύνολο του προσωπικού έχει ως αποτέλεσμα το να χρησιμοποιείται ως βασικό εργαλείο εφαρμογής ευρύτερων ασκήσεων επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης και επαναδιαπραγμάτευσης της μισθωτής σχέσης εργασίας (Kouzis & Kretsos, 2003).

Στο πλαίσιο αυτό προκύπτουν εύλογα ερωτηματικά όσον αφορά το γιατί η διάδοση του μέτρου παραμένει εξαιρετικά περιορισμένη στην Ελλάδα σε αντίθεση με την συντριπτική πλειοψηφία των χωρών της Ευρώπης. Ποιος εργοδότης δεν θα ήθελε άλλωστε να μειωθεί το κόστος εργασίας και να απασχολήσει το προσωπικό του όποτε και όταν θελήσει ο ίδιος με βάση τις τρέχουσες παραγωγικές ανάγκες; Σύμφωνα με την παραπάνω ανάλυση η η μη διάδοση του μέτρου της διευθέτησης οφείλεται αφενός στο ότι οι επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν το μέτρο όπως θέλουν εξαιτίας της θεσμικής υποχρέωσης σύναψης συλλογικής συμφωνίας με τους εργαζόμενους και αφετέρου στην διαχρονική επέκταση της ευχέρειας των εργοδοτών να επιμηκύνουν το ωράριο εργασίας μέσω της τακτικής χρήσης των υπερωριών και μέσω της εισαγωγής συχνών αλλαγών στις βάρδιες εργασίας.

Η ευχέρεια αυτή υποκρύπτει συχνά την παραβίαση των κανόνων της εργατικής νομοθεσίας, όπως προκύπτει από τα πορίσματα των αρμόδιων υπηρεσιών του ΙΚΑ, που εκτιμούν την ανασφάλιστη εργασία σε επίπεδα της τάξεως του 25%. Με βάση δε τις ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων του ΣΕΠΕ παρατηρείται μια κατακόρυφη αύξηση του αριθμού αδειών πρόσθετης υπερωριακής εργασίας και εργασίας κατά την ημέρα της Κυριακής, οι οποίες χορηγήθηκαν από τη Διεύθυνση Όρων Απασχόλησης κατά την περίοδο εφαρμογής της ισχύος του νόμου 2874/ 2000. Ο σχεδόν τετραπλασιασμός των σχετικών υπερωριών σε 4 χρόνια από την εφαρμογή του νόμου αποκαλύπτει την υψηλή εξάρτηση της καθημερινής λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων από την ικανότητα υπέρβασης του νόμιμου ωραρίου εργασίας (40 ώρες).

Πίνακας 2

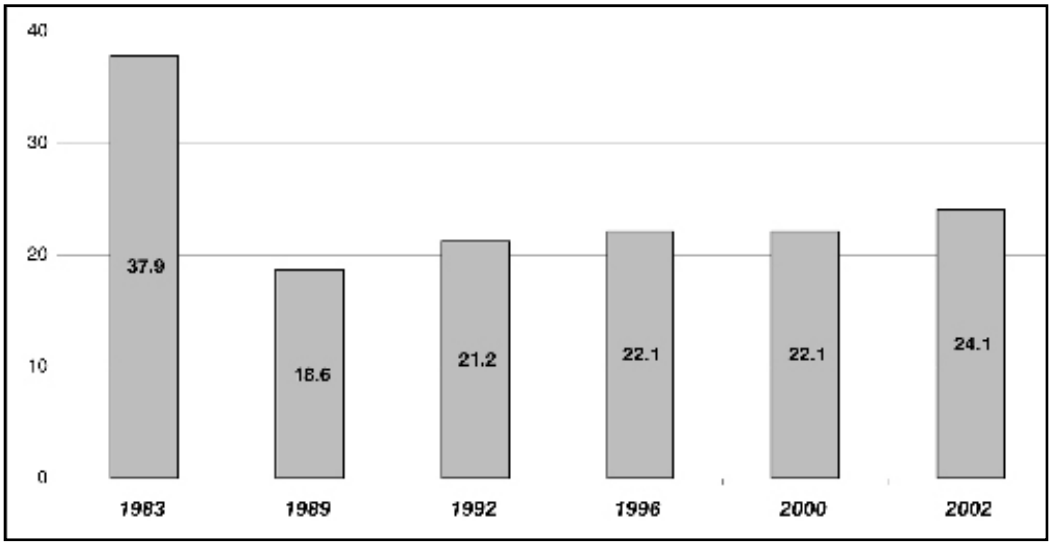
Άδειες υπερωριακής εργασίας πλέον των νομίμων ορίων από το Υπουργείο Εργασίας.

ΕΤΟΣ	Άδειες υπερωριακής εργασίας	Εργαζόμενοι	Σύνολο ωρών	Άδειες Κυριακής	Σύνολο προσωπικού
2000	7.818	312.134	5.040.521	6.863	112.086
2001	21.799	469.163	15.440.254	8.334	117.422
2002	29.616	515.744	18.866.465	9.798	139.478
2003	26.838	637.447	20.130.172	8.426	122.173
2004	22.137	369.538	18.720.874	8.272	134.514

Πηγή: Ετήσιες Εκθέσεις ΣΕΠΕ (2000-2005).

Τα σχετικά στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) για την διαχρονική εξέλιξη του ποσοστού των μισθωτών που εργάζονται περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, καθώς και για την έκταση της απασχόλησης, που παρέχεται σε «αντικοινωνικά» χρονικά διαστήματα είναι ιδιαιτέρως αποκαλυπτικά ως προς τον παραπάνω ισχυρισμό. Οι διαδικασίες προσαρμογής στον κανόνα του 40ωρου επιταχύνονται κατά την περίοδο την περίοδο 1986-1991, εξαιτίας και της εισαγωγής και της σταδιακής εφαρμογής της πενθήμερης εργασίας στη βιομηχανία και στο εμπόριο. Από το 1992 το ποσοστό των μισθωτών που εργάζεται πάνω από 40 ώρες, το οποίο σύμφωνα με τις θεσμικές ρυθμίσεις αποτελεί το κατώφλι-όριο (threshold) προσδιορισμού και έναρξης υπολογισμού των υπερωριών (νόμιμων και παράνομων) και της υπερεργασίας, ανέρχεται σε επίπεδα μεγαλύτερα του 20%. Το 2001 (πρώτο έτος εφαρμογής του νόμου 2874) οι υπερωρίες και η υπερεργασία ανέρχονται σε επίπεδα μεγαλύτερα από αυτά του 1985. Ουσιαστικά, από το 1989, όπου γενικεύτηκε και φαίνεται να έφτασε τα όρια του ο κανόνας του 40ωρου/ 5νθήμερου, μέχρι και το 2002 παρατηρείται μια σταδιακή αύξηση της συχνότητας υπέρβασης του συμβατικούνόμιμου ωραρίου[5]. Η τάση αυτή σχετίζεται άμεσα με την παράταση των ημερών της εργάσιμης εβδομάδας, η οποία έχει ως συνέπεια για ένα σημαντικό αριθμό εργαζομένων να εγγράφονται ως τυπικές πλέον ημέρες εργασίας το Σάββατο ή η Κυριακή, όπως δείχνουν και τα διαγράμματα που ακολουθούν.

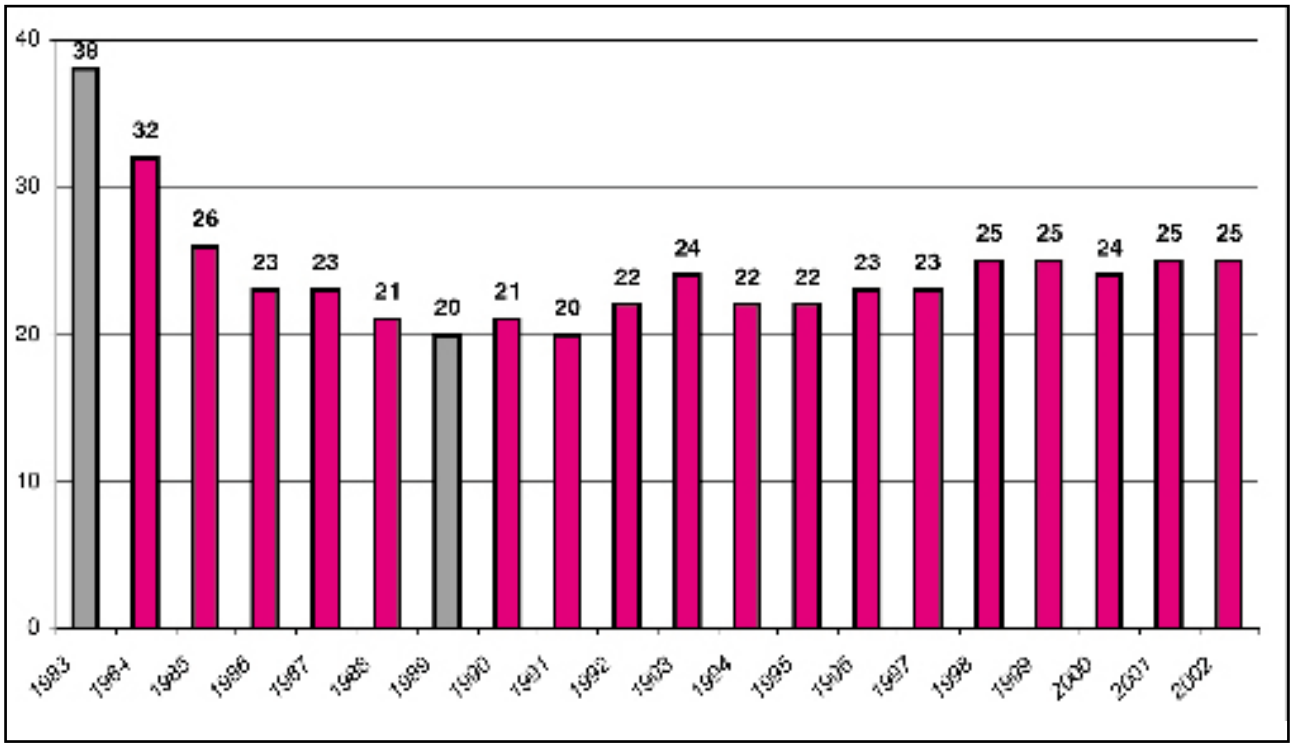
Διάγραμμα 1
Εξέλιξη ποσοστού μισθωτών που συνήθως εργάζονται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα, 1983-2002.



Πηγή: ΕΣΥΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 1983-2002.

5 *Εξυπακούεται ότι αν υπολογίσουμε το ποσοστό των μισθωτών που συνήθως εργάζεται περισσότερες ώρες στους κλάδους και τα επαγγέλματα, όπου η συλλογική διαπραγμάτευση ορίζει χαμηλότερα χρονικά όρια από τις 40 ώρες (πχ. Τράπεζες, δημόσιος τομέας κτλ.) τότε τα πραγματικά μεγέθη της υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου εργασίας είναι σαφώς υψηλότερα.*

Διάγραμμα 2
Εξέλιξη ποσοστού μισθωτών, που συνήθως εργάζονται περισσότερο από πέντε ημέρες την εβδομάδα, 1983-2002.



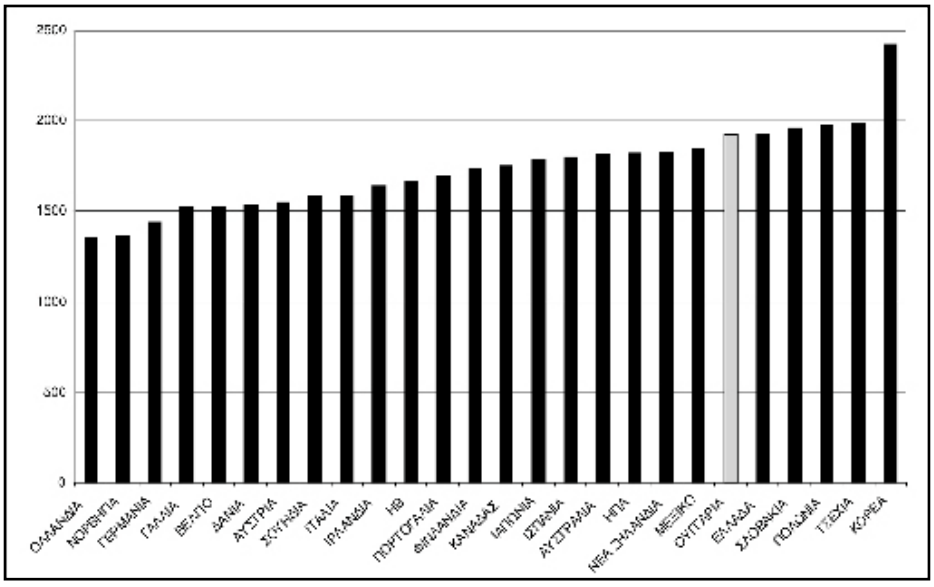
Πηγή: ΕΣΥΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 1983-2002.

Σημείωση:

Στο διάγραμμα έχουν χρωματιστεί διαφορετικά οι στήλες, οι οποίες αντιστοιχούν στα έτη 1983 και 1989. Επισημαίνεται ότι το 1983 δεν έχει ακόμη αρχίσει να γενικεύεται η εφαρμογή των ρυθμίσεων για το 40ωρο. Αντίστοιχα το 1989 θεωρείται κρίσιμο έτος, καθώς σηματοδοτεί τον τερματισμό της πτωτικής πορείας του πραγματικού χρόνου εργασίας που επήλθε μετά την εισαγωγή των συλλογικών ρυθμίσεων της περιόδου 1983-4.

Οι εξελίξεις αυτές στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας καταγράφονται από διάφορους διεθνείς οργανισμούς. Σύμφωνα με τα πρόσφατα στοιχεία του ΟΟΣΑ (2006) η Ελλάδα κατέχει μια από τις πρώτες θέσεις όσον αφορά το επίπεδο των πραγματικών ετήσιων ωρών εργασίας παγκοσμίως, ξεπερνώντας ακόμη και τις ΗΠΑ και το Μεξικό, που χαρακτηρίζονται από την ύπαρξη ενός εξαιρετικά χαλαρού θεσμικού πλαισίου όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και την Βρετανία που θεωρείται ένα ακραίο, για τα ευρωπαϊκά δεδομένα, παράδειγμα ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα οι ετήσιες ώρες εργασίας στην Ελλάδα ανέρχονται σε 1.925 έναντι 1.848 στο Μεξικό, 1.824 στις ΗΠΑ και μόλις 1.669 στη Βρετανία.

Διάγραμμα 3
Πραγματικές ώρες εργασίαςστο σύνολο της απασχόλησης σε διάφορες χώρες του ΟΟΣΑ, 2004.



Πηγή:OECD Factbook (2006).

Σύμφωνα δε με τα στοιχεία της Eurostat, αλλά και τις σχετικές συγκριτικές εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας του Δουβλίνου, η Ελλάδα διατηρεί τον υψηλότερο πραγματικό χρόνο εργασίας (με την προσθήκη των υπερωριών) στην Ευρώπη των 15 μετά από την Μ. Βρετανία (41,8 ώρες έναντι του 40,1 ευρωπαϊκού μέσου όρου). Επίσης ο εργάσιμος χρόνος στην Ελλάδα υπολογισμένος σε ετήσια βάση (όπου περιλαμβάνεται ο αριθμός των ημερών ετήσιας άδειας και των αργιών) είναι κατά 109 ώρες υψηλότερος από τον αντίστοιχο χρόνο εργασίας στην Ευρώπη των 15 (1.808 έναντι 1.699) και 38 ώρες υψηλότερος από την Ευρώπη των 25 (1762 ώρες). Τα δεδομένα αυτά υποδεικνύουν την αναγκαιότητα μείωσης του χρόνου εργασίας και των τάσεων υπέρβασης του νόμιμου ωραρίου εργασίας στην Ελλάδα αν πραγματικά επιδιώκεται η διακηρυγμένη θέληση των διαδοχικών εθνικών κυβερνήσεων των τελευταίων ετών να επιτευχθεί σταδιακή κοινωνική σύγκλιση με τις χώρες της Ένωσης των 15. Παρόλα αυτά, όπως διαπιστώνεται και από τα στοιχεία της ΕΕΔ για το 2005 που αναλύονται παρακάτω, οι ανατροπές στο χρόνο εργασίας συνεχίζονται με αποτέλεσμα τη διεύρυνση των οικονομικών ανισοτήτων και των κατακερματισμών στην ελληνική αγορά εργασίας. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι η υψηλή διάρκεια του χρόνου εργασίας σχετίζεται άμεσα με το χαμηλό, συγκριτικά με την πλειοψηφία των χωρών της Ένωσης, επίπεδο των αποδοχών, γεγονός το οποίο καθιστά ελκυστική την συμπληρωματική-πρόσθετη υπερωριακή αμοιβή από την εργατική πλευρά.

Σύγχρονες εξελίξεις στο χρόνο εργασίας στην Ελλάδα

Εντυπωσιακά συμπεράσματα για τις εξελίξεις στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου προκύπτουν με βάση τα πρόσφατα (2005) στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) για τις συνήθεις ώρες εργασίας. Ειδικότερα τα στοιχεία υποδεικνύουν με κατηγορηματικό τρόπο ότι απομακρυνόμαστε όλο και περισσότερο από την προ-

οπτική της μείωσης του χρόνου εργασίας, το οποίο αποτελεί λογικό επακόλουθο και ζητούμενο του κόσμου της εργασίας αν αναλογιστούμε τη διαχρονική μείωση του κόστους εργασίας και την παράλληλη αύξηση της παραγωγικότητας[6]. Έτσι αντί να παρατηρούνται τάσεις μείωσης διαπιστώνονται αντίστοιχα τάσεις επιμήκυνσης του ωραρίου εργασίας με αποτέλεσμα να διευρύνεται συνεχώς το χάσμα των ωρών εργασίας που απασχολούνται οι έλληνες εργαζόμενοι σε σύγκριση με το χρόνο που αφιερώνουν στην εργασία τους οι εργαζόμενοι των περισσότερων χωρών της Ευρώπης. Πιο συγκεκριμένα, ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τον τρόπο κατανομής των πραγματικών ωρών εργασίας στο σύνολο των απασχολούμενων κατά το 2005. Από τον πίνακα προκύπτουν τα εξής σημαντικά συμπεράσματα:

- Το ποσοστό των εργαζόμενων που συνήθως απασχολείται περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα (39,1%) είναι σχεδόν διπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται λιγότερο από 40 ώρες (20,5%),
- Η πλειοψηφία των εργαζομένων (40,4%) απασχολείται συνήθως χρονικό διάστημα ισοδύναμο με αυτό που ορίζουν τα νόμιμα χρονικά όρια εργασίας (40 ώρες),
- Το ποσοστό των εργαζομένων που συνήθως απασχολείται περισσότερο από 48 ώρες την εβδομάδα προσεγγίζει ιδιαίτερα υψηλά, διεθνώς, επίπεδα της τάξεως του 20%.

Πίνακας 3

Κατανομή απασχόλησης με βάση τη διάρκεια του πραγματικού εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, 2005.

Κατηγορία απασχολούμενων	Ποσοστό (%)	Κατηγορία απασχολούμενων	Ποσοστό (%)
Μέχρι 25 ώρες	5,0%	Μέχρι 40 ώρες	20,5%
25-39 ώρες	15,5%		
40 ώρες	40,4%	40 ώρες	40,4%
41-48 ώρες	19,7%	Πάνω από 40 ώρες	39,1%
48 ώρες και πάνω	19,4%		
Σύνολο	100%	Σύνολο	100%

Πηγή: ΕΣΥΕ (επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 2005).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η κατανομή των πραγματικών ωρών εργασίας κατά κλάδο, καθώς διαπιστώνονται σοβαρές διαφοροποιήσεις, οι οποίες σχετίζονται άμεσα με το επίπεδο ρύθμισης της εργασίας, τις κλαδικές διαφορές στο επίπεδο της συνδικαλιστικής παρουσίας και τις εκάστοτε ιδιαιτερότητες της παραγωγικής διαδικασίας (επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας κτλ.). Οι κλάδοι που εμφανί-

6 *Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση του 2005 η Ελλάδα ακολουθεί την γενικότερη τάση μείωσης του μεριδίου της εργασίας στο ΑΕΠ κατά την τελευταία 20ετία (από 75% σε 64% έναντι του 77% σε 68% του μέσου ευρωπαϊκού όρου). Την ίδια περίοδο αυξάνεται η κερδοφορία του κεφαλαίου που για το 2004 στην Ελλάδα αυξήθηκε σε ποσοστό άνω του 10% σε σύγκριση με την χρυσή περίοδο κερδοφορίας των ετών 1961-73.*

ζουν ισχυρότερες τάσεις επιμήκυνσης του ωραρίου εργασίας αφορούν τις περιπτώσεις του πρωτογενούς τομέα παραγωγής (γεωργία, αλιεία) και ορισμένες υπηρεσίες εντάσεως εργασίας. Ειδικότερα πρόκειται για τις περιπτώσεις των Ξενοδοχείων-Εστιατορίων, του Χονδρικού-Λιανικού Εμπορίου και δευτερευόντως των Μεταφορών-Επικοινωνιών, ο οποίος παρουσιάζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά απασχολούμενων που συνήθως εργάζονται περισσότερο από 48 ώρες την εβδομάδα.

Οι εξελίξεις αυτές κρίνονται αναμενόμενες αν ληφθεί υπόψη ότι ένα σημαντικό ποσοστό των απασχολούμενων στους παραπάνω κλάδους βρίσκονται εκτός του συστήματος κοινωνικής ρύθμισης της εργασίας με την έννοια ότι δεν εμπίπτουν στις διατάξεις περί εξαρτημένης μισθωτής σχέσης εργασίας. Ειδικότερα οι παραπάνω κλάδοι, με εξαίρεση τις Μεταφορές-Επικοινωνίες, χαρακτηρίζονται από τα χαμηλότερα στο σύνολο της οικονομίας ποσοστά μισθωτής εργασίας και τα αντίστοιχα υψηλότερα ποσοστά αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό. Παράλληλα διακρίνονται από την ύπαρξη ενός διευρυμένου αριθμού μικρών και συχνά οικογενειακού χαρακτήρα επιχειρήσεων, γεγονός το οποίο τεκμαίρεται από την διαδεδομένη συγκριτικά έκταση της απασχόλησης συμβοηθούντων οικογενειακών μελών. Οι περιορισμένες οικονομίες κλίμακας που εμφανίζουν οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις, σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις μεσαίου και μεγάλου μεγέθους, επιβάλλουν στα πλαίσια της όξυνσης του ανταγωνισμού και των περιορισμένων δυνατοτήτων ανταπόκρισης στις πάγιες και έκτακτες παραγωγικές ανάγκες, την εντατικότερη αξιοποίηση του συντελεστή εργασία, το οποίο σε πρακτικό επίπεδο συνεπάγεται την παράταση σε τακτική βάση της εργάσιμης ημέρας και εβδομάδας.

Πίνακας 4

Ποσοστό απασχολούμενων κατά κλάδο που εργάζονται συνήθως περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, 2005.

	41-48 ώρες (1)	Πάνω από 48 ώρες (2)	Σύνολο (1+2)
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	19	39	58
Αλιεία	20	58	78
Ορυχεία και Λατομεία	12	5	17
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	21	14	35
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	4	1	5
Κατασκευές	32	13	45
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	37	21	58
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	23	41	64
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	14	29	43
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	3	7	10
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	13	21	34
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα - υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	5	3	8
Εκπαίδευση	2	2	5
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	7	6	12
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	20	15	35
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	18	18	36

Πηγή: ΕΣΥΕ (επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 2005).

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει την κατανομή της συνολικής απασχόλησης κατά ομάδα ωρών εργασίας και κατά μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας για το 2005. Από τον πίνακα προκύπτουν τα εξής σημαντικά συμπεράσματα:

- Οι κλάδοι της Εκπαίδευσης και δευτερευόντως της Γεωργίας εξαντλούν από μόνοι τους την συντριπτική πλειοψηφία της απασχόλησης μέχρι και 34 ώρες. Ο κλάδος της Εκπαίδευσης μάλιστα προσφέρει ιδιαίτερα περιορισμένο αριθμό θέσεων εργασίας με εβδομαδιαίο ωράριο υψηλότερο των 35 ωρών.
- Η εβδομαδιαία εργασία διάρκειας 35-39 ωρών τροφοδοτείται σε σημαντικό βαθμό από τον κλάδο της Δημόσιας Διοίκησης. Στο σύνολο της οικονομίας σχεδόν 4 στις 10 θέσεις εργασίας διάρκειας 35-39 ωρών την εβδομάδα εντάσσονται στον συγκεκριμένο κλάδο.
- Η Μεταποίηση εμφανίζει το μεγαλύτερο μερίδιο συμμετοχής στην κατανομή της απασχόλησης διάρκειας 40 ωρών την εβδομάδα.
- Σχεδόν το 1/3 των μισθωτών, που συνήθως εργάζονται 41-48 ώρες την εβδομάδα εντάσσονται στο χώρο του Χονδρικού και Λιανικού εμπορίου.
- Η ακραίας διάρκειας εβδομαδιαία εργασία (πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα) είναι ιδιαίτερα διευρυμένη στον τριτογενή τομέα και κυρίως τους τομείς παροχής υπηρεσιών Τουρισμού και Επισιτισμού, των Μεταφορών-Επικοινωνιών και του Εμπορίου.

Πίνακας 5

Κατανομή μισθωτής απασχόλησης κατά ομάδα εβδομαδιαίων πραγματικών ωρών εργασίας και κατά κλάδο παραγωγής, 2005.

	<15	15-24	25-34	35-39	40	41-48	48<
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	32.6	16.3	21.5	6.8	4.9	11.7	24.7
Ορυχεία και Λατομεία	0.0	0.0	0.1	0.1	0.8	0.3	0.1
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	1.0	3.7	2.3	2.9	19.1	13.4	9.4
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	0.2	0.0	0.1	1.6	1.6	0.2	0.0
Κατασκευές	1.7	2.2	1.5	5.5	9.7	13.8	5.7
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	3.1	11.4	6.3	4.3	15.2	33.4	19.5
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	3.8	7.1	3.7	3.1	4.1	8.1	14.5
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	0.8	1.3	1.4	5.0	7.2	4.4	9.2
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργ/σμοί	0.1	0.8	0.8	4.8	4.5	0.4	0.9
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	4.8	4.2	3.1	3.6	8.9	4.5	7.1
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	0.6	0.9	1.9	37.7	9.5	2.1	1.3
Εκπαίδευση	37.0	41.0	44.3	7.2	2.5	0.9	0.8
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	1.8	2.2	5.3	12.6	7.0	1.7	1.4
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	6.7	4.3	4.6	3.8	3.5	3.5	2.8
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	5.2	4.6	3.2	1.0	1.2	1.4	1.5
Σύνολο	100	100	100	100	100	100	100

Πηγή: ΕΣΥΕ (επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 2005).

Συνολικά μπορούμε να ισχυριστούμε με βάση τα στοιχεία του πίνακα ότι η κατανομή των ωρών εργασίας σε επίπεδο κλάδου χαρακτηρίζεται από σημαντική ετερογένεια, καθώς το ωράριο εργασίας εμφανίζει διαφορετικά χρονικά επίκεντρα σε επίπεδο κλάδου, με αποτέλεσμα σε ορισμένους κλάδους να παρατηρούνται υψηλότερες ροπές προς την υπερωριακή και την συμβατικής διάρκειας εβδομαδιαία απασχόληση, ενώ σε άλλους οι ώρες εργασίας να κατανέμονται ισόρροπα σε περισσότερες κατηγορίες με αποτέλεσμα τα φαινόμενα υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου να είναι περιορισμένα. Οι επισημάνσεις αυτές καθίστανται περισσότερο κατανοητές αν παρατηρήσουμε τα περιεχόμενα του πίνακα, που ακολουθεί.

Πίνακας 6
Ποσοστό απασχολούμενων κατά κλάδο και κατά ομάδα πραγματικών ωρών εργασίας σε εβδομαδιαία βάση, 2005.

	< 15	15-24	25-34	35-39	40	41-48	>48	
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	2.7	5.4	12.6	4.6	16.4	18.9	39.3	100
Ορυχεία και Λατομεία	0.0	0.0	2.4	1.1	79.5	12.2	4.8	100
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	0.1	1.2	1.3	1.9	60.7	20.7	14.2	100
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	0.3	0.0	0.7	15.8	78.0	4.3	0.9	100
Κατασκευές	0.2	1.0	1.3	5.4	46.5	32.3	13.2	100
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	0.2	2.6	2.5	2.0	34.6	36.9	21.3	100
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	0.6	4.1	3.9	3.8	24.1	23.0	40.7	100
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	0.1	0.8	1.6	6.8	47.4	14.0	29.2	100
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	0.0	1.3	2.1	15.5	70.9	3.1	7.0	100
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	0.7	2.6	3.3	4.5	54.7	13.3	20.8	100
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	0.1	0.5	1.7	40.2	49.2	5.2	3.2	100
Εκπαίδευση	5.2	23.1	44.5	8.5	14.1	2.4	2.3	100
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	0.4	1.8	7.6	21.2	56.9	6.7	5.5	100
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	1.9	4.9	9.4	9.0	39.8	19.6	15.4	100
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	3.2	11.6	14.2	5.2	29.8	17.7	18.2	100

Πηγή: ΕΣΥΕ (επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 2005).

Σημαντικές επίσης διαφοροποιήσεις στο πρότυπο κατανομής της απασχόλησης με βάση τις πραγματικές ώρες εργασίας προκύπτουν ανάμεσα στο δημόσιο-ευρύτερο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Τα στοιχεία για το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα καλύπτουν με βάση τη σχετική ταξινόμηση που χρησιμοποιεί η ΕΣΥΕ τους εργαζόμενους στις εξής οργανώσεις -οικονομικές δραστηριότητες:

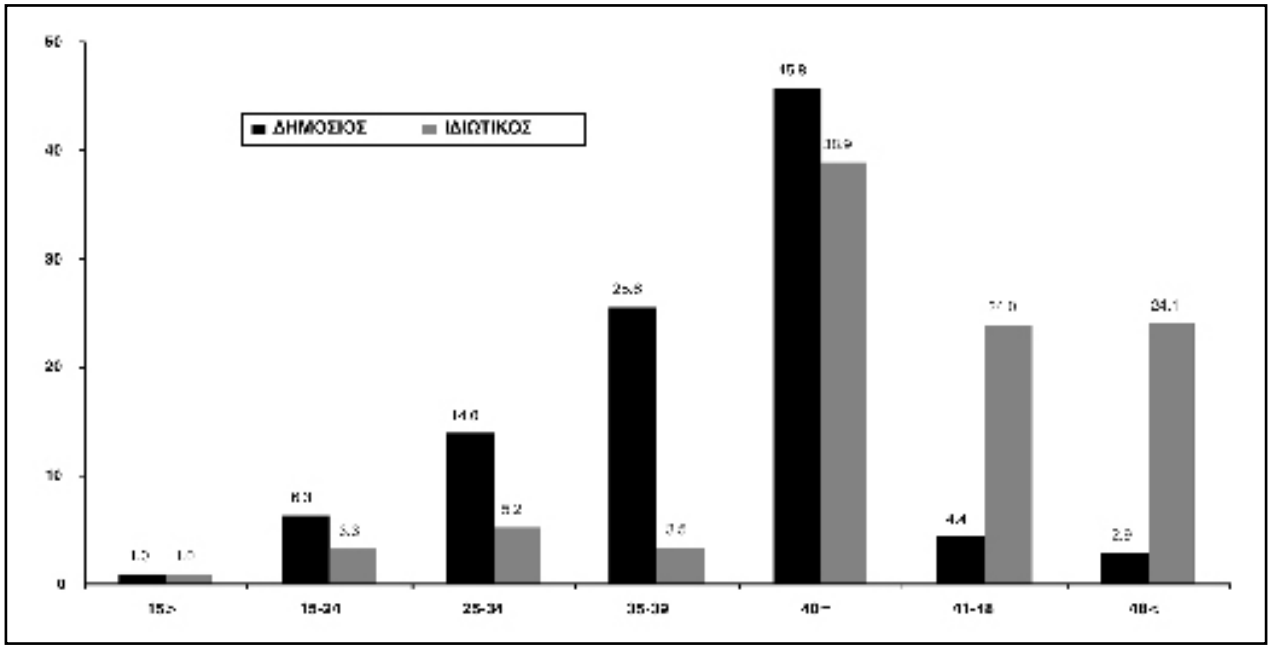
- Δημόσιες υπηρεσίες,
- Δημόσιοι οργανισμοί και ΝΠΔΔ,
- Δήμοι και δημοτικές επιχειρήσεις,
- Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφελείας,
- Κρατικές τράπεζες,
- Επιχειρήσεις ελεγχόμενες από το Δημόσιο.

Πιο συγκεκριμένα και με βάση τα διαγράμματα που ακολουθούν, οι εργαζόμενοι στις ιδιωτικές επιχειρήσεις σε σχέση με τους εργαζόμενους στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα απασχολούνται πολύ περισσότερες ώρες την εβδομάδα. Το γεγονός αυτό μπορεί να αποδοθεί σε δύο παράγοντες:

α) στο ότι τα στοιχεία για τις ώρες εργασίας στον ιδιωτικό τομέα καλύπτουν όλες τις κατηγορίες απασχολούμενων και όχι μόνο τους μισθωτούς.

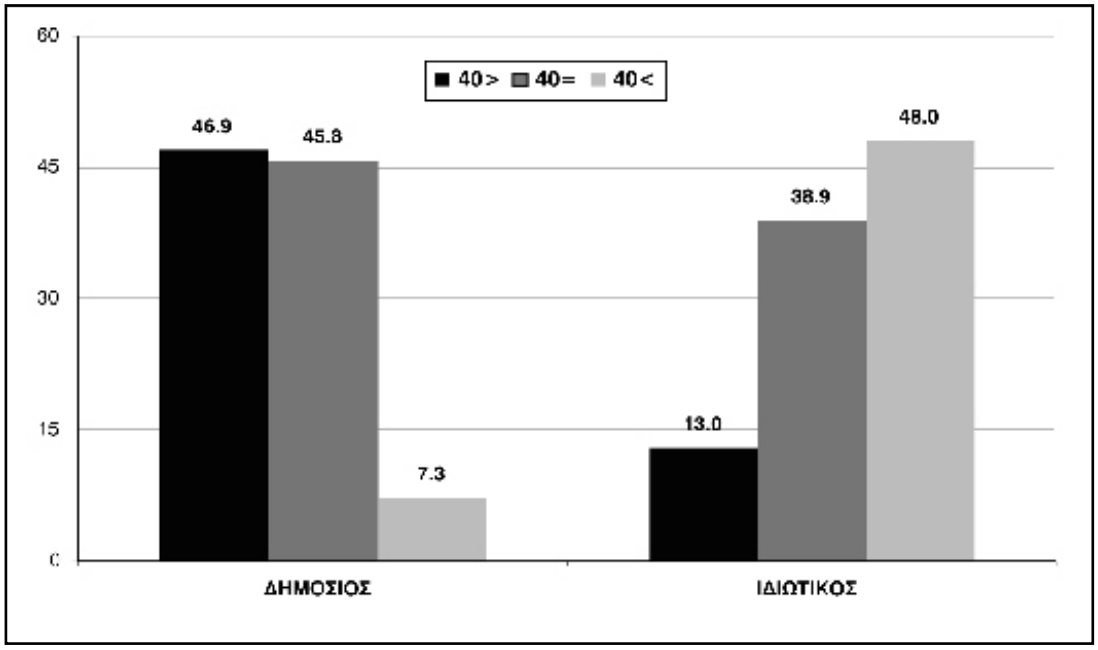
β) στο λιγότερο αυστηρό πλαίσιο ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου και την συχνότερη παραβίαση των διατάξεων της κείμενης εργατικής νομοθεσίας στον ιδιωτικό τομέα.

Διάγραμμα 4
Ποσοστό απασχολούμενων με βάση τη διάρκεια του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.



Πηγή: ΕΣΥΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 2005

Διάγραμμα 5
Ποσοστό απασχολούμενων με βάση τη διάρκεια του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

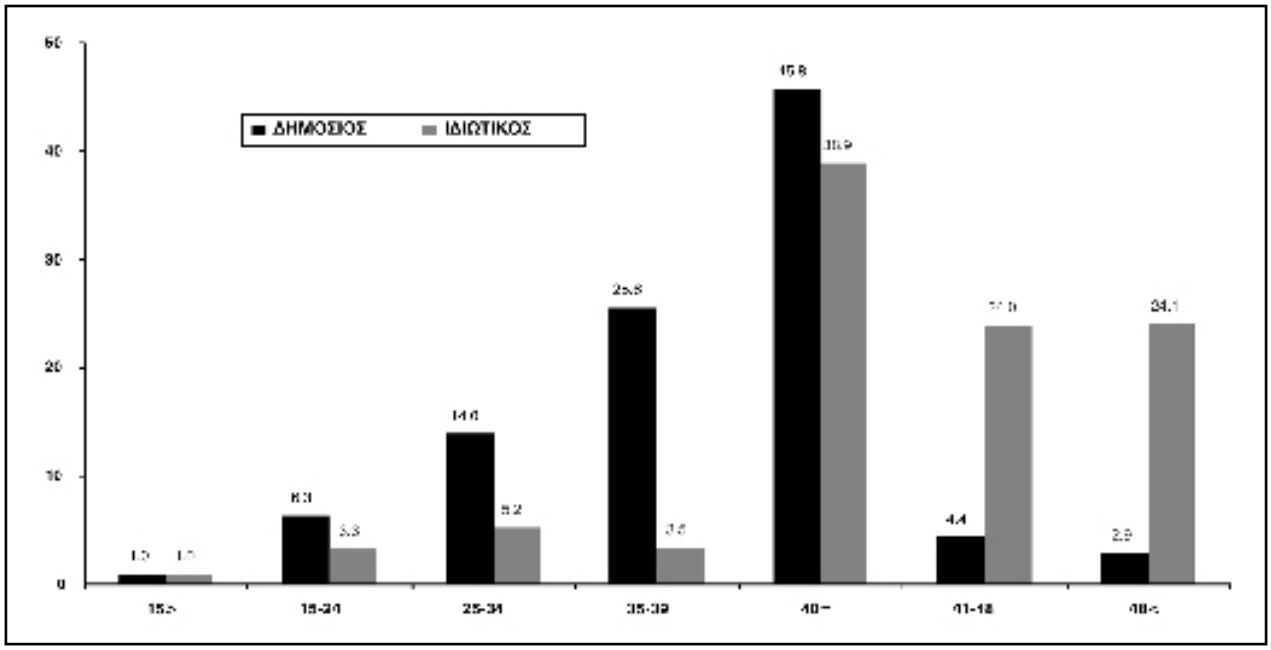


Πηγή: ΕΣΥΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 2005

Συνεπώς η υψηλότερη διάρκεια του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας στον ιδιωτικό τομέα επηρεάζεται μεν αναμφίβολα και σε σημαντικό βαθμό από την επίδραση της παρουσίας των αυτοαπασχολούμενων και της απασχόλησης των βοηθών στην οικογενειακή επιχείρηση, οι οποίοι κατά βάση εργάζονται περισσότερες ώρες από τους μισθωτούς, αλλά δεν εξαντλείται μόνο σε αυτήν. Άλλωστε αξίζει να σημειωθεί ότι η συντριπτική πλειοψηφία της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα (΄65%) απασχολείται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Σε μια προσπάθεια να απομονώσουμε τις επιδράσεις της αυτοαπασχόλησης και της εργασίας των συμβοηθούντων εργαζόμενων υπολογίσαμε την κατανομή των πραγματικών ωρών εργασίας ανάμεσα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα μόνο στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης.

Και πάλι το χάσμα που εντοπίζεται στον τρόπο κατανομής των πραγματικών ωρών εργασίας στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα έναντι του ιδιωτικού εξακολουθεί να είναι μεγάλο, αν και τα ποσοστά των μισθωτών που συνήθως εργάζονται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα στον ιδιωτικό τομέα είναι εμφανώς χαμηλότερα, ως απόρροια των γενικών διατάξεων για το 40ωρο/ 5νθήμερο. Συνεπώς το επίπεδο συλλογικής ρύθμισης της εργασίας και ο βαθμός επόπτευσης της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας αποτελούν εξίσου σημαντικούς παράγοντες στον καθορισμό των χρονικών πλαισίων εργασίας. Κατά συνέπεια η ύπαρξη θεσμικών ή συλλογικών κανόνων είναι αναγκαία, αλλά δεν αποτελεί από μόνη της και ικανή συνθήκη για τον περιορισμό των φαινομένων υπέρβασης των χρονικών ορίων εργασίας, καθώς όπως δείχνουν τα στοιχεία και για τους μισθωτούς ο ιδιωτικός τομέας διακρίνεται από την συχνή προσφυγή στη χρήση του μέτρου των υπερωριών και κυρίως της υπερεργασίας.

Διάγραμμα 6
Ποσοστό μισθωτών με βάσητη διάρκεια του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.



Πηγή: ΕΣΥΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 2005.

Σημείωση:

Δεδομένου ότι ο νόμος 3385/ 2005 τέθηκε σε ισχύ από την 1η Οκτωβρίου του 2005 ένα μεγάλο μέρος της απασχόλησης 41-48 ωρών την εβδομάδα εντάσσονταν στο καθεστώς της υπερωρίας μιας και που οι προηγούμενες ρυθμίσεις προσδιόριζαν τα πλαίσια της «υ-περεργασίας» (ιδιόρρυθμης υπερωρίας) από την 41η-43η εβδομαδιαία ώρα εργασίας.

Έντονες ωστόσο διαφοροποιήσεις στο πρότυπο κατανομής των πραγματικών ωρών εργασίας εντοπίζονται όχι μόνο μεταξύ δημόσιου-ιδιωτικού τομέα, αλλά και κατά μεταξύ του στενού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Ο πίνακας 7 παρουσιάζει τον τρόπο κατανομής των εργαζόμενων στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα με βάση τις πραγματικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας. Από τον πίνακα προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Οι περισσότεροι μισθωτοί στο χώρο του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα εργάζονται συνήθως 35-40 ώρες την εβδομάδα. Ειδικότερα στις ΔΕΚΟ, τις κρατικές τράπεζες και τις ελεγχόμενες από το κράτος επιχειρήσεις η συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών εργάζεται συνήθως 40 ώρες την εβδομάδα.
- Στις δημόσιες υπηρεσίες εντοπίζονται τα χαμηλότερα ποσοστά υπέρβασης των συμβατικών και νόμιμων χρονικών ορίων εργασίας.
- Ένα αξιοσημείωτο τμήμα των μισθωτών στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα της τάξεως του 7% περίπου απασχολείται σε τακτική βάση περισσότερο από 41 ώρες την εβδομάδα.

Πίνακας 7
Κατανομή απασχολούμενων στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα με βάση τη διάρκεια του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, 2005.

	0-15	15-24	25-34	35-39	40	41-48	48+	Σύνολο
Δημόσιες υπηρεσίες	1.1	10.1	21.5	25.5	34.7	4.4	2.6	100.0
Δήμος Κοινότητα - Δημοτική Επιχείρηση	0.8	2.6	6.3	30.2	53.5	4.4	2.2	100.0
ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ ή Δημόσιος Οργανισμός	1.1	3.8	10.1	28.2	48.2	4.4	4.2	100.0
Δημόσια Επιχείρηση Κοινής Ωφελείας	0.3	1.0	0.8	17.7	74.6	3.3	2.3	100.0
Κρατική τράπεζα	0.0	0.3	0.7	25.0	68.4	4.0	1.6	100.0
Επιχείρηση ελεγχόμενη από Δημόσιο	0.6	1.0	2.1	13.7	72.4	5.7	4.5	100.0

Πηγή: ΕΣΥΕ, επεξεργασία στοιχείων ΕΕΔ 2005.

Συνδέοντας τις παραπάνω εξελίξεις μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι και στο χώρο του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα παρατηρούνται τάσεις επιμήκυνσης του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας. Δεδομένου μάλιστα ότι τα σχετικά μεγέθη αφορούν μόνο μισθωτούς και ότι η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης και η νομοθεσία έχουν εδώ και αρκετά χρόνια θέσει χαμηλότερα χρονικά όρια εργασίας από τις 40 ώρες καθίσταται σαφές ότι οι ποικίλες απόπειρες αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού του δημόσιου τομέα που έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια συνάδουν με την ανάπτυξη ενός διόλου αμελητέου αποθέματος υπερωριακής-πρόσθετης εργασίας.

Η εξέλιξη αυτή σε συνδυασμό με την αντίστοιχη τάση αντικατάστασης του μόνιμου προσωπικού με νέες και παλαιότερες γενιές συμβασιούχων και την ενίσχυση της τάσης αυτής με τις ιδιοτυπίες που ορίζει ο πρόσφατος νόμος 3429/ 2005 για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό στις ΔΕΚΟ υποδηλώνουν μια σαφή κατεύθυνση επιδείνωσης των εργασιακών σχέσεων στο χώρο του δημοσίου, με την έννοια της διεύρυνσης των φαινομένων εργασιακής ανασφάλειας και της επιβάρυνσης των



συνθηκών εργασίας (Κουτεντάκης & Κρέτσος, 2005). Τα συγκεκριμένα συμπτώματα υποβάθμισης της ποιότητας της εργασίας στο δημόσιο τροφοδοτούνται από τις σοβαρές αδυναμίες ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στον ιδιωτικό τομέα, όπου τόσο οι υπερωρίες όσο και οι ευέλικτες μορφές εργασίας λαμβάνουν πιο διευρυμένες διαστάσεις. Το χάσμα αυτό αποτελεί συχνά το άλλοθι για την ανάληψη πιο φιλόδοξων διαδικασιών αναδιάρθρωσης του δημοσίου τομέα με στόχο την ενίσχυση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδα αντίστοιχα του ιδιωτικού.

Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη τα σχετικά δεδομένα για τις πραγματικές ώρες εργασίας και το περιεχόμενο των πρόσφατων νομοθετικών ρυθμίσεων για την απασχόληση στις ΔΕΚΟ καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρούμενες αλλαγές δεν συνιστούν μια προσπάθεια σύγκλισης των συνθηκών εργασίας και του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων σε επίπεδα πλησίον του κοινοτικού μέσου όρου των 15 κρατών-μελών. Αντίθετα τα στοιχεία καλλιεργούν βάσιμους ισχυρισμούς ότι το βιοτικό επίπεδο και οι εργασιακές συνθήκες των απασχολούμενων στο δημόσιο υποχωρούν υπό το βάρος των βεβαρημένων συνθηκών εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Στην πραγματικότητα δηλαδή δεν πρόκειται για μια σύγκλιση όλων των εργαζομένων προς την κορυφή, αλλά για μια συνάντηση στα μισά του δρόμου.

Αντί επιλόγου

Το πρότυπο οργάνωσης και κατανομής των ωρών εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια τάση επιμήκυνσης του



ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας με την σχεδόν απρόσκοπτη αξιοποίηση του μέτρου των υπερωριών και της υπερεργασίας για τους μισθωτούς και την παράταση του ωραρίου εργασίας για τους αυτοαπασχολούμενους. Η περίπτωση αυτή αποδεικνύει έμπρακτα ότι η ισχύς του θεσμικού πλαισίου όσον αφορά τα χρονικά πλαίσια εργασίας έχει ατονήσει σταδιακά με αποτέλεσμα ο χρόνος εργασίας να αποτελεί πλέον μια αυτόνομη περιοχή ελέγχου από τους εργοδότες. Στο πλαίσιο αυτό τίθεται ως άμεση αναγκαιότητα ο περιορισμός του φαινομένου της υπερωριακής απασχόλησης και της υπέρβασης των νόμιμων χρονικών ορίων εργασίας, δεδομένου ότι επισύρουν σοβαρές συνέπειες για το ζήτημα της καταπολέμησης της ανεργίας και της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων. Ο κανόνας του 40ωρου έχει δηλαδή απαξιωθεί και έχει χάσει τη ρυθμιστική του αξία, καθώς ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα. Ουσιαστικά το συμβατικό και νόμιμο ωράριο εργασίας έχει πλήρως αποσυνδεθεί από τις πραγματικές ώρες εργασίας.

Το γεγονός αυτό ερμηνεύει εν μέρει γιατί οι εργοδότες στην Ελλάδα δεν έχουν ακόμη αξιοποιήσει το μέτρο της διευθέτησης, όπως έγινε στην υπόλοιπη Ευρώπη, το οποίο συνεπάγεται σημαντικές μειώσεις στο κόστος εργασίας. Παράλληλα η συχνή και διευρυμένη υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, κυρίως στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε ένα αξιοπρόσεκτο ποσοστό των μισθωτών στο χώρο του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, αναδεικνύει την αδυναμία επόπτευσης της ελληνικής αγοράς εργασίας από τους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς τήρησης της εργατικής νομοθεσίας.



Επιπρόσθετα ο διαφοροποιημένος τρόπος που πραγματοποιούνται οι συγκεκριμένες εξελίξεις στο πεδίο της διάρκειας και της κατανομής των ωρών εργασίας ενισχύουν και παγιώνουν τους ήδη υπάρχοντες κατακερματισμούς και τις παρατηρούμενες ανισότητες στην αγορά εργασίας, με την ταυτόχρονη συνύπαρξη υπεραπασχολούμενων (overworked) τμημάτων του εργατικού δυναμικού και υποαπασχολούμενων (under worked) ή άνεργων. Στο πλαίσιο αυτό η επιμήκυνση του ωραρίου εργασίας συνιστά τη νέα βάση κατάτμησης της αγοράς εργασίας συντελώντας στη δημιουργία σοβαρών ανισοτήτων στην κατανομή του εισοδήματος και στην περιθωριοποίηση ενός σημαντικού τμήματος του εργατικού δυναμικού, καθώς λειτουργεί ως βρόγχος στην κατεύθυνση της δικαιότερης αναδιανομής του παραγόμενου πλεονάσματος και στην προσπάθεια ουσιαστικού περιορισμού της ανεργίας.



Για τους λόγους αυτούς επιβάλλεται άμεσα ο τερματισμός του χρόνιου εφησυχασμού στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου μέσα από την ενεργότερη εμπλοκή των κοινωνικών συνομιλητών με στόχο την αναζήτηση του τρόπου εφαρμογής ενός εγχειρήματος συλλογικής και γενικευμένης μείωσης του χρόνου εργασίας στο άμεσο μέλλον. Το εγχείρημα αυτό θα πρέπει απαραίτητα να συνοδεύεται από την ουσιαστική ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου της αγοράς εργασίας προκειμένου να περιοριστούν τα φαινόμενα παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας και παράκαμψης των κείμενων διατάξεων για τα χρονικά πλαίσια εργασίας.

Το πρόβλημα στην Ελλάδα δεν περιορίζεται μόνο στη θεσμική αδράνεια και την υποτονική δυναμική της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο ζήτημα της μείωσης των χρονικών ορίων εργασίας, αλλά και στον υψηλό βαθμό μη-συμμόρφωσης των εργοδοτών με το περιεχόμενο του θεσμικού πλαισίου για το ωράριο εργασίας και την μονομερή προσήλωση σε πολιτικές ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας που κινούνται στην κατεύθυνση περιορισμού του κόστους εργασίας και υποβάθμισης των συνθηκών εργασίας. Οι πολιτικές αυτές κρίνονται αναποτελεσματικές, καθώς ευθύνονται σε μεγάλο βαθμό για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων στις τελευταίες θέσεις σε σύγκριση με τις χώρες-μέλη της Ένωσης των 15.

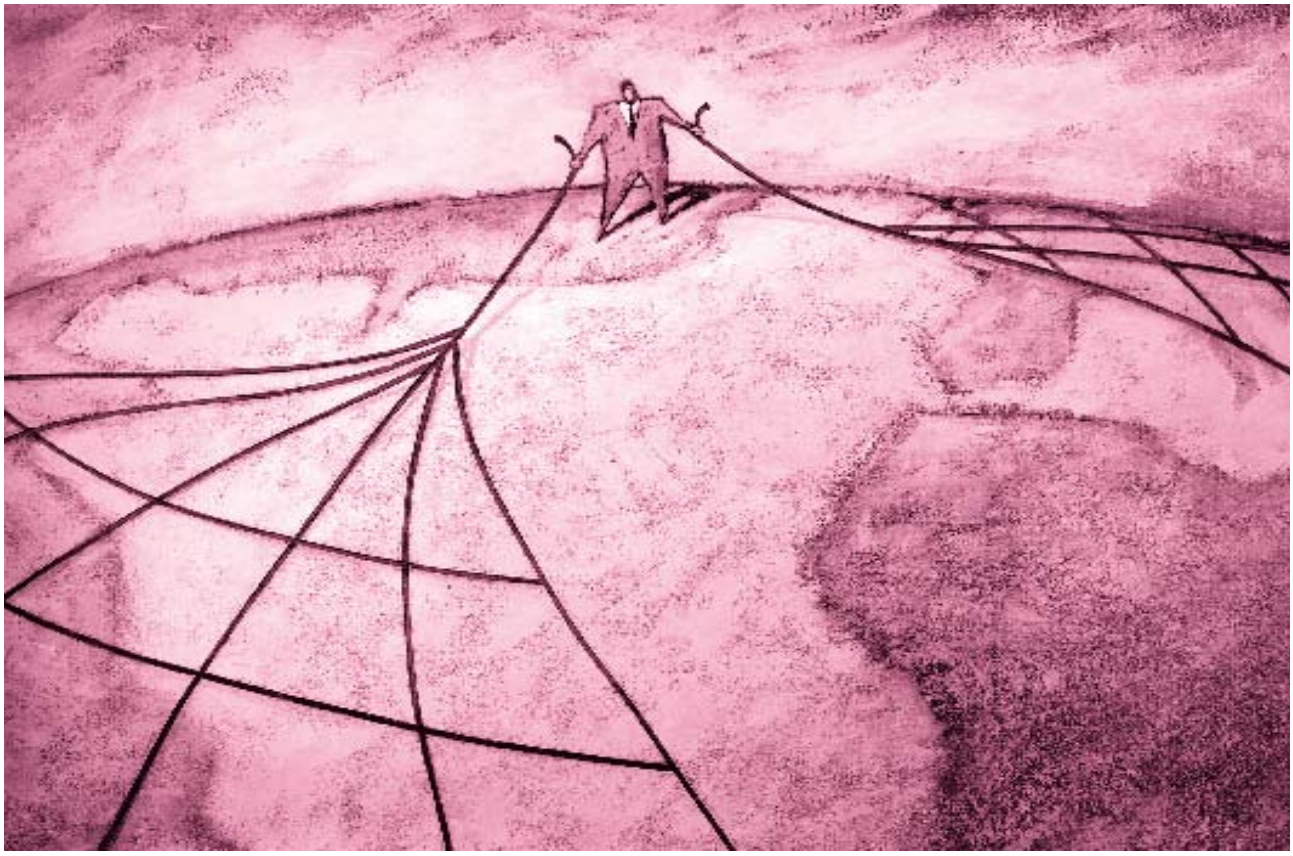
Ελληνική βιβλιογραφία:

- ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2005) «Ετήσια έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση» Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Ιωακείμογλου Η. (1997) Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, Τετράδια του ΙΝΕ, τευχ, 10-11. Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Κουζής Ι. (2005) «Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας: Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων;» στο ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Τεύχος 121 Οκτώβριος 2005. Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Κουζής Ι. (2002) «Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις – Προοπτικές», στο ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, ειδικός τεύχος, Οκτώβριος 2002, Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Κουζής Ι. (2001) «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ νο 14, Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Ιούνιος

- Κουτεντάκης Φ. & Κρέτσος Λ. (2005) «Όψεις υποβάθμισης της ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα: Δουλεύοντας περισσότερο και με μεγαλύτερη ανασφάλεια» στο ΕΡΓΑΣΙΑ 2005, Αθήνα: Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού Παντείου Πανεπιστημίου, σελ 151-170.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία:

- Adam G. (2004) "Employers launch debate on longer working hours" EIRO: http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/inbrief/at0407201n.html
- Akerlof (1982) "Labor contracts as a partial exchange of gifts" Quarterly Journal of Economics, vol. 97 no.4, pp. 543-569
- Askenazy P. (2004) "35 hours and employment: A critical review of first ex post estimations" paper presented at the 9th of the International Symposium on Working Time "Flexibility of Working Time and the Break-Up of Social Time", Paris
- Blyton, P. (1985) "Changes in working time: an international review", Sydney: Croom Helm Ltd.
- Bosch, G. & Lenhdorff, S. (2001) "Working Time" in Gyorgy Szell (ed.): "European Labour Relations", vol.1, Hampshire: Gower, pp.189-221
- Boulin J. (1998) "Social and societal issues of working time policies in Europe" Vrijetijd studies, vol. 16, no,1 pp. 57-67
- Evans, J.M. & Lippoldt D. C. and Marianna, P. (2000) "Trends in working



hours in OECD countries", Labour Market and Social Policy Occasional Papers No 45, OECD, Paris

- Funk L. (2004a) "Siemens deal launches debate on longer working hours" EIRO: http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/07/feature/de0407106f.html
- Funk L. (2004b) "Cost-cutting deal signed at Daimler-Chrysler" EIRO: http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/inbrief/de0408102n.html
- Husson M. "Pressure mounts on 35-hour week" EIRO: http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/fr0408108f.html
- Kouzis I. & Kretsos L. (2003) "Annualized Hours in Europe" EIRO comparative studies, Dublin: http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/study/tn0308101s.html



- Lehndorff, (2004) "The effectiveness of working time regulation in Germany", paper presented at the 9th of the International Symposium on Working Time "Flexibility of Working Time and the Break-Up of Social Time", Paris.
- Lehndorff, S. (1998) 'From "collective" to "individual" reductions in working time? Trends and experience with working time in the European Union' in Transfer, vol. 4 no. 4 European Review of Labour and Research, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI) pp. 657-677
- Massa-Wirth & Seifert, (2004) «German Pacts for Employment and Competitiveness Concessionary Bargaining as a Reaction to Globalization and European Integration?» paper presented at the 7th IRRA Congress: "The future of work in Europe: market and economic and social cohesion", Lisbon
- OECD (2006) OECD Factbook 2006, Paris
- Skledar S. (2004) "Unions oppose any increase in working time" EIRO: http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/feature/si0411302f.html
- Robert van ht Kaar "Employers and government propose industrial relations reform" EIRO: http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/nl0408104f.html
- Rubery, J. & Smith, M. & Fagan, C. (1998a) "National Working-Time Regimes and Equal Opportunities" in Feminist Economics, vol. 4(1), pp.71-101.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

30 Μαΐου 2006.

Το ΙΝΕ–ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, μέσω της επιστημονικής συνεργάτιδας κ. Βιβής Σιδηρά, συμμετείχε έπειτα από πρόταση της Ειδικής Υπηρεσίας EQUAL του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής προστασίας, σε εργασίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, σε σεμινάριο το οποίο πραγματοποιήθηκε στις Βρυξέλες.

Στο πλαίσιο του σεμιναρίου με τίτλο: The social partners' groundwork on innovation: putting the spotlight on EQUAL' s achievements διενεργήθηκαν εισηγήσεις και θεματικές προσχεδιασμένες συζητήσεις (debates).

Ο στόχος του σεμιναρίου ήταν η παρουσίαση αποτελεσμάτων των έργων EQUAL, στα οποία οι κοινωνικοί συνομιλητές έπαιξαν ενεργό ρόλο και συγκεκριμένα σε ζητήματα όπως:

α) Προσαρμογή σε αλλαγές (Adaptation to Change),

β) Ίσες Ευκαιρίες μεταξύ Αντρών και Γυναικών (Equal Opportunities between Women and Men),

γ) Ενεργός Γήρανση (Active Ageing),

δ) Απασχολησιμότητα των ευπαθών κοινωνικά ομάδων (Employability of Vulnerable Groups),

ε) Σύνθεση των αποτελεσμάτων των debates (Synthesis of the debates). Επίσης, η ενδυνάμωση και υποστήριξη προσεγγίσεων από τη βάση προς τα πάνω επιτυχημένων έργων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, η προώθηση και ευρύτερη εφαρμογή καινοτομιών σε παρεμβάσεις και πολιτικές του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Τέλος, στο σεμινάριο προωθήθηκε forum ανταλλαγής απόψεων και εμπειριών.

Ιούνιος 2006.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Ρωμανιάς) συμμετείχε σε ημερίδα που διοργάνωσε το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Βόλου με θέμα: «Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης». Χαιρετισμό απεύθυνε και ο κ. Α. Αποστολόπουλος Αναπληρωτής Πρόεδρος του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

29-30 Ιουνίου 2006.

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) συμμετείχε σε συνάντηση εργασίας του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου-Τμήμα Εκπαίδευσης (ETUI–REHS/ Education) και του Διεθνούς Εκπαιδευτικού Κέντρου της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ACTRAV-ILO), στις Βρυξέλλες για την προετοιμασία διεθνούς σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, με θέμα την «Αειφόρο Ανάπτυξη», που θα πραγματοποιηθεί τον Οκτώβρη 2006 στην Ιταλία.

30 Ιουνίου 2006.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Αποστόλης Καψάλης) συμμετείχε στην ημερίδα που διοργάνωσε η ευρωβουλευτής κυρία Ρόδη Κράτσα και το Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής, με θέμα: "Γυναίκες και μετανάστευση. Πραγματικότητα και προοπτικές". Το Θέμα της εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν: "Γυναικεία απασχόληση και μετανάστευση στην Ελλάδα".