

ΙΜΕ - ΓΣΕΒΕΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ, ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ,
ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ

Περιπτωσιολογική μελέτη (case study) για τα
προγράμματα προώθησης των ευέλικτων
μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση
και stage)

Σταμάτης Ι. Βαρδαρός
Απρίλιος 2008

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της ανεργίας και του χαμηλού ποσοστού συμμετοχής στην απασχόληση αποτελούν από τα σημαντικότερα σύγχρονα προβλήματα με έντονες κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Παράλληλα η διεθνοποίηση της οικονομίας σε συνδυασμό με την ανάδειξη σε κυρίαρχη αξία της ανταγωνιστικότητας και της δημιουργίας μίας ολοένα και περισσότερο απελευθερωμένης αγοράς συνθέτουν τους βασικούς παράγοντες εξέλιξης στην αγορά εργασίας.

Τα ζητήματα καταπολέμησης της ανεργίας διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στην ευρωπαϊκή πολιτική ατζέντα στη λογική του κυρίαρχου νεοφιλελεύθερου μοντέλου που επιδιώκει τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων, την ενεργοποίηση του ανενεργού πληθυσμού και την ευελιξία της εργασίας, ενώ η μακροοικονομική πολιτική έχει αποκλειστεί στη βάση της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας του ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου στα πλαίσια της νέας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στα πλαίσια της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση ως βασικού εργαλείου καταπολέμησης της φτώχειας και του αποκλεισμού στη βάση της νέας αντίληψης περί «ενεργού» κοινωνικού κράτους. Η στρατηγική αυτή κατεύθυνση σε συνδυασμό με την προσπάθεια αύξησης του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού συνδέεται στενά με την προώθηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας ως βασικού πολλαπλασιαστή της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Η παρούσα εργασία επιχειρεί να σκιαγραφήσει όψεις της ελληνικής πραγματικότητας αναφορικά με το θεσμό της μερικής απασχόλησης και των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στα πλαίσια της ευελικτοποίησης της εργασίας. Παράλληλα μέσα από την παρουσίαση δύο εκ των προγραμμάτων επιδότησης της απασχόλησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage) που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Αττική αποτυπώνεται ο βαθμός διείσδυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις ενεργητικές πολιτικές και καταγράφονται τα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των μορφών αυτών στην αγορά εργασίας.

Το πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση

Η Ευρωπαϊκή Κοινωνική πολιτική έρχεται να εκφράσει και να συνδυάσει αντιμαχόμενα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά συμφέροντα τα οποία συγκρούονται στην πορεία προς την οικονομική και πολιτική ενοποίηση. Είναι μία διαδικασία δυναμική άμεσα επηρεαζόμενη από τους πολιτικούς και κοινωνικούς συσχετισμούς. Η ανάγκη για τη δημιουργία μίας ενιαίας Ευρωπαϊκής Κοινωνικής πολιτικής προκλήθηκε από τον κίνδυνο του κοινωνικού ντάμπινγκ στο εσωτερικό της ευρωπαϊκής ένωσης.

Σε μία κοινωνία χωρίς εμπόδια στη μετακίνηση κεφαλαίων και ανθρώπινου εργατικού δυναμικού ο κίνδυνος για τις χώρες του Βορρά ήταν ορατός, μιας και είχαν να ανταγωνιστούν τις φτωχότερες χώρες του Νότου όπου η εργασία είναι πολύ φθηνότερη και οι κοινωνικές εισφορές και η φορολογία είναι πολύ χαμηλότερες. Κάτω λοιπόν από αυτά τα δεδομένα η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε στη δημιουργία ενός κοινωνικού μοντέλου ελάχιστων προδιαγραφών διασφαλίζοντας ένα ελάχιστο επίπεδο κοινωνικής προστασίας και κοινωνικών δικαιωμάτων. Βασικός στόχος αποτελεί ο συνδυασμός της υψηλής ποιότητας του κοινωνικού κράτους στις χώρες του Βορρά και το συγκριτικό πλεονέκτημα της φθηνής εργασίας στις χώρες του Νότου. Το πρόβλημα συνίσταται στο ότι οι χώρες της Ε.Ε δεν αποτελούν ένα ομοιογενές πλέγμα χωρών με τις ίδιες οικονομικές, εκπαιδευτικές και κοινωνικές δομές, αλλά αντίθετα είναι ένα μωσαϊκό κοινωνικό – οικονομικών πολιτικών με πολύ διαφορετικά επίπεδα στο κομμάτι των λειτουργιών τους και του σχεδιασμού τους..

Οι κοινωνικού χαρακτήρα παρεμβάσεις είχαν συμπληρωματικό και δευτερεύοντα ρόλο αποβλέποντας κυρίως στην αποφυγή κλυδωνισμών που θα απορύθμιζαν την αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικό γεγονός αποτελεί ότι η καθιέρωση της ειδικής πλειοψηφίας στη λήψη των αποφάσεων του συμβουλίου σε θέματα οικονομικής ενοποίησης δεν επεκτάθηκε και στα κοινωνικά ζητήματα, όπου πρέπει να ισχύει η αρχή της ομοφωνίας. Μοναδική εξαίρεση αποτέλεσαν τα θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων τα οποία εντάχθηκαν στο καθεστώς της ειδικής πλειοψηφίας τα οποία όμως είναι άμεσα συνδεδεμένα με τον βαθμό και τον ρυθμό της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων .

Η δημιουργία της ONE επιτελείται σε μία διαφορετική συγκυρία από εκείνη που διαμόρφωσε τη Συνθήκη για την ONE στη Σύνοδο του Μάαστριχτ. από την αρχική πλήρη υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης του εγχειρήματος της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης παρατηρείται σήμερα μία ελαφρά μετατόπιση προς την ενίσχυση των πτυχών της κοινωνικής πολιτικής και κυρίως της απασχόλησης . Οι αλλαγές αυτές που εκφράζονται και με ειδικότερα μέτρα συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης τα οποία απορρέουν από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), συνιστούν μία διαφοροποιημένη πολιτική επιλογή της Ένωσης από την προηγούμενη όπου κυριαρχούσε η ενθάρρυνση των εθνικών παρεμβάσεων αποκλείοντας τον κεντρικό ευρωπαϊκό συντονισμό τους.¹

Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση δρομολογήθηκε άτυπα για πρώτη φορά από το Λευκό βιβλίο για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη από το Ευρωπαϊκό συμβούλιο του Έσσεν το 1994, ενώ η πρώτη θεσμοθετημένη έκφρασή της ήταν με τη συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997. Ο βασικός στόχος της ΕΣΑ ιδιαίτερα κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990 ήταν η καταπολέμηση της ανεργίας, ενώ από το 2000 και μετά βασική στρατηγική αποτελεί η ενίσχυση του ποσοστού συμμετοχής του πληθυσμού στην απασχόληση θέτοντας ως στόχο το 2010 το ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας να έχει φτάσει στο 70%.

Η ΕΣΑ αποτελεί το πρώτο παράδειγμα εφαρμογής σε κοινοτικό επίπεδο της «Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού» (ΑΜΣ), διαδικασία που ήρθε να προστεθεί στα προϋπάρχοντα εργαλεία παρέμβασης των κοινοτικών οργάνων στο πεδίο της απασχόλησης (οδηγίες, συστάσεις, ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις και κοινωνικός διάλογος, χρηματοδοτήσεις μέσω των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών ταμείων κ.λ.π.). Από το 2000 και ύστερα η ΑΜΣ επεκτάθηκε και σε άλλα πεδία της κοινωνικής πολιτικής (κοινωνική ενσωμάτωση, συντάξεις, υγεία)².

Το θεωρητικό υπόβαθρο της ΕΣΑ βασίζεται στην προσέγγιση της ανεργίας ως διαρθρωτικής με έντονα προβλήματα τεχνολογικής υστέρησης, μειωμένης ανταγωνιστικότητας και ακαμψιών της αγοράς εργασίας. Βασικός της στόχος αποτελεί η ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδο δεξιοτήτων και ικανοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου στοιχείο που θα συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας

¹ Γ.Κουζής: Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2001

² Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

αντισταθμίζοντας το υψηλό εργατικό κόστος. Οι πολιτικές αυτές ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας και σταδιακής απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων αν και εντάσσονται στα πλαίσια της μονεταριστικής – νεοφιλελεύθερης προσέγγισης έγιναν αποδεκτές και από σοσιαλιστικές και προοδευτικές κυβερνήσεις με μοναδικό στοιχείο διαφοροποίησης το βαθμό έντασης και εφαρμογής των παραπάνω μέτρων.

Η γένεση της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση ανάγεται στο Λευκό βιβλίο του προέδρου της ευρωπαϊκής επιτροπής Ζ. Ντελόρ για την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και την απασχόληση που ολοκληρώθηκε το 1993. Συνδύασε προτάσεις για διαρθρωτικά μέτρα της προσφοράς, με κεϋνσιανά μέτρα αύξησης της ζήτησης. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο απέρριψε τις κεϋνσιανής έμπνευσης προτάσεις ενώ ενστερνίστηκε εκείνες που αφορούσαν τις διαρθρωτικές πολιτικές. Έτσι η ΕΣΑ που υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν περιέλαβε ένα μακροοικονομικό και ένα διαρθρωτικό σκέλος. Το πρώτο περιελάμβανε τις μονεταριστικές αντιπληθωριστικές επιλογές της ΟΝΕ ως προς την μακροοικονομική πολιτική, ενώ το δεύτερο περιελάμβανε πολιτικές απελευθέρωσης των αγορών προϊόντων και διαρθρωτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που ταξινομήθηκαν κάτω από πέντε βασικές προτεραιότητες για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης: 1. Επενδύσεις στην επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, 2. Περισσότερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας και του εργάσιμου χρόνου, συγκράτηση μισθολογικών αυξήσεων και δημιουργία θέσεων εργασίας στους τομείς των περιβαλλοντικών και των κοινωνικών υπηρεσιών, 3. Μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, 4. Ανάπτυξη ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και 5. Στόχευση των μέτρων στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από τη μακροχρόνια ανεργία³.

Το περιεχόμενο της ΕΣΑ αναδιαμορφώθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου λίγους μήνες μετά την υπογραφή της συνθήκης του Άμστερνταμ. Οι πέντε προτεραιότητες του Έσσεν για την πολιτική απασχόλησης αντικαταστάθηκαν από τέσσερις γενικές κατευθύνσεις (πυλώνες). Ο πρώτος πυλώνας της ΕΣΑ για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού συγκέντρωσε τις πολιτικές που επηρεάζουν ποσοτικά και ποιοτικά την προσφορά εργασίας, με στόχο την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ανενεργών στην απασχόληση. Ο δεύτερος πυλώνας για την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας αποσκοπούσε στην αύξηση της ζήτησης μέσω της διευκόλυνσης

³ Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

της έναρξης και της λειτουργίας επιχειρήσεων (ιδίως μικρομεσαίων) και της ενθάρρυνσης της αυτοαπασχόλησης. Ο τρίτος πυλώνας για την προώθηση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων αποσκοπούσε στην προώθηση της ευελιξίας της εργασίας. Ο τέταρτος πυλώνας για την ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών αποσκοπούσε στην αύξηση της προσφοράς εργασίας των γυναικών και την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία⁴.

Μέσα από τη συνθήκη του Άμστερνταμ η Ευρωπαϊκή Ένωση επιχειρεί για πρώτη φορά τον συντονισμό των εθνικών πολιτικών απασχόλησης μέσα από ένα κοινά συμφωνημένο στρατηγικό πλαίσιο αξόνων και προτεραιοτήτων το οποίο συνοδεύεται από ένα σύστημα παρακολούθησης, εποπτείας και ανταλλαγής καλών πρακτικών μεταξύ των χωρών μελών. Η αναγνώριση της σπουδαιότητας του ρόλου της απασχόλησης στην ανάπτυξη της οικονομίας και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας συντέλεσε στη δημιουργία νέων εργαλείων παρέμβασης και συντονισμού σε ένα ευρύτερο φάσμα πολιτικών από την ευρωπαϊκή ένωση εγκαταλείποντας τις αποσπασματικές και υπολειμματικού χαρακτήρα παρεμβάσεις σε επίπεδο οδηγιών και συστάσεων με κύριο στόχο την αποτροπή του κοινωνικού ντάμπινγκ. Οφείλουμε βέβαια να επισημάνουμε ότι η μη συμμόρφωση με τις συστάσεις και τις υποδείξεις από την ευρωπαϊκή επιτροπή δεν συνεπάγεται κανενός είδους κυρώσεις διατηρώντας έτσι το αποκλειστικό δικαίωμα υλοποίησης και διαχείρισης των πολιτικών απασχόλησης στις εθνικές κυβερνήσεις.

Το ευρωπαϊκό συμβούλιο της Λισαβόνας θεωρείται σημαντικό γιατί υποκατέστησε το στρατηγικό στόχο της νομισματικής ένωσης που είχε θέσει η συνθήκη του Μάαστριχτ με το νέο στόχο της μετατροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο. Οι βασικές αλλαγές που εισήγαγε η Λισαβόνα ως προς την ΕΣΑ είναι η πλήρης απασχόληση (αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στο 70% συνολικά και 60 % για τις γυναίκες μέχρι το 2010), η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και η ανάπτυξη δεξιοτήτων στα πλαίσια της δια βίου μάθησης και η προώθηση της ευελιξίας και της κινητικότητας των εργαζομένων. Οι δέκα νέες κατευθυντήριες γραμμές που υιοθετήθηκαν από το Συμβούλιο τον Ιούλιο του 2003 τέθηκαν στην υπηρεσία τριών υπερκείμενων στόχων της πλήρης απασχόλησης, της βελτίωσης της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας και της ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής και

⁴ Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

ενσωμάτωσης. Μέσα από τις νέες κατευθυντήριες γραμμές αποτυπώθηκε η νέα έμφαση που δόθηκε στην αύξηση της προσφοράς εργασίας, στη διά βίου μάθηση και στην ενίσχυση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας με σκοπό την αντιμετώπιση ελλείψεων σε ειδικότητες, στη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων ως προς τις επιδόσεις της απασχόλησης και το ύψος της ανεργίας και στη νομιμοποίηση της αδήλωτης εργασίας λόγω των αναμενόμενων θετικών επιπτώσεων στα οικονομικά της κοινωνικής ασφάλισης⁵.

Συμπερασματικά η ΕΣΑ δημιουργήθηκε στη λογική της νομιμοποίησης της ΟΝΕ και της διαχείρισης των επιπτώσεων των υψηλών ποσοστών ανεργίας. Βασικός της στόχος αποτέλεσε αρχικά η καταπολέμηση της ανεργίας και στη συνέχεια η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. Μέσα στα πλαίσια αυτά εντάσσεται και η πολιτική ισότητας ευκαιριών στην απασχόληση όχι μόνο για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης αλλά και λόγω της σταδιακής μείωσης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Το βασικό θεωρητικό σχήμα της ΕΣΑ είναι αυτό της διαρθρωτικής ανεργίας με κυρίαρχες τις μονεταριστικές αντιλήψεις περί ακαμψιών και ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας και αύξησης της προσφοράς της. Ο ενιαίος ευρωπαϊκός χώρος στην επιχειρούμενη προσπάθεια ενίσχυσης της οικονομίας και της ανταγωνιστικότητάς του, καλείται να επιλέξει ανάμεσα στην αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων και στη δημιουργία θέσεων υψηλής ποιότητας και ειδίκευσης ή στην προσέλευση εργατικού δυναμικού με περιορισμένα προσόντα σε θέσεις εργασίας χαμηλών αποδοχών και ειδίκευσης.

⁵ Καραμεσίνη Μ. Κουζής Γ. ό.π.

Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα

Η αμφισβήτηση της «τυπικής» και «κανονικής» εργασιακής σχέσης που αποτέλεσε το εργασιακό πρότυπο που κυριάρχησε στον αναπτυγμένο βιομηχανικά κόσμο για μακρό χρονικό διάστημα, ιδιαίτερα μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, συνιστά σήμερα το βασικό χαρακτηριστικό της πορείας και εξέλιξης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Το πρότυπο της «τυπικής» εργασιακής σχέσης, το οποίο δέχεται σήμερα πολλαπλές πιέσεις και αλλοιώσεις, περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Εξαρτημένη μισθωτή εργασία, σύμφωνα με την οποία η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την υπαγωγή της συμβατικής σχέσης στην εργατική νομοθεσία.

2. Σταθερή απασχόληση σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη εφόσον η έναρξή της τοποθετείται στην πρόσληψη του μισθωτού και η λήξη της στην ημερομηνία συνταξιοδότησής του.

3. Πλήρης απασχόληση σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.

4. Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.

5. Εξασφάλιση αμοιβής τουλάχιστον ίσης με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα όπως ορίζουν οι οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

6. Υπαγωγή της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια της προστασίας της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας για την κατοχύρωση θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.

Η στοιχειοθέτηση εξαρτημένης εργασίας δομείται στη συνύπαρξη κριτηρίων που ορίζει η νομική επιστήμη και που είναι τα εξής: α) οικονομική εξάρτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη, β) προσδιορισμός του τόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη που αναφέρεται στον χώρο της επιχείρησης, γ) προσδιορισμός του χρόνου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη, δ) τρόπος παροχής της εργασίας

σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη, και ε) άσκηση εποπτείας και ελέγχου επί της παρεχόμενης εργασίας στα πλαίσια του διευθυντικού εργοδοτικού δικαιώματος.⁶

Τα Εθνικά κράτη ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τόνωση και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σχεδιάζουν και υλοποιούν πολιτικές σταδιακής αποδόμησης και απορύθμισης του μοντέλου της τυπικής μισθωτής εξαρτημένης σχέσης εργασίας ως μέσου προσαρμογής των επιχειρήσεων στο ευμετάβλητο οικονομικό περιβάλλον και μείωσης του υψηλού εργατικού κόστους. Οι έννοιες της ευελιξίας και της ελαστικότητας έρχονται να αντιμετωπίσουν τις αυτόματες ρυθμίσεις και επιταγές της αγοράς αναγκαίων συνθηκών του «καθαρού» ανταγωνισμού στη λογική της κυρίαρχης νεοφιλελεύθερης και ταυτόχρονα ιδεατής προσέγγισης.

Στη μακροοικονομική της διάσταση η ευελιξία ορίζεται ως η ικανότητα ενός οικονομικού συστήματος, σαφώς καθορισμένου στο χώρο και στο χρόνο και το οποίο διαθέτει συγκεκριμένες δυναμικές ιδιότητες, να μεταβάλλεται προσαρμοζόμενο στις νέες ανάγκες του και στα νέα δεδομένα του περιβάλλοντός του. Οι ευελιξίες της εργασίας αναφέρονται στην προσαρμογή της συγκρότησης, της διαθεσιμότητας, της κινητικότητας, της χρήσης και της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής. Οι βασικότερες μορφές εργασιακής ευελιξίας είναι: α) η ευελιξία των αμοιβών εργασίας β) η εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική εργασιακή ευελιξία και αναφέρεται στην ελευθερία προσλήψεων – απολύσεων, γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου και συμβάσεις έργου, φασόν κ.λ.π., γ) η εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή ευελικτοποίηση – αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας και αναφέρεται στο ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, κυμάνσεις ή και μείωση του εβδομαδιαίου ή του ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομικά και συλλογική βάση και ε) η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας με εμπλουτισμό της εργασίας – αναβάθμιση ειδικοτήτων, ανάπτυξη πολυδυναμίας και πρωτοβουλιών των εργαζομένων, ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης⁷.

Η μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας στη βάση καθορισμένης ημερήσιας ή εβδομαδιαίας διάρκειας μικρότερης της κανονικής με αντάλλαγμα μειωμένο μισθό σε σχέση με τον ισχύοντα για πλήρη απασχόληση και στη βάση

⁶ Γ.Κουζής: Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ. 40.

⁷ Ευελιξίες της επιχείρησης σελ. 90-91

συμφωνίας ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Έτσι οριζόμενη η μερική απασχόληση αφορά μια σταθερή και δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας στα πλαίσια μίας ενιαίας σύμβασης. Αυτό το στοιχείο την διαφοροποιεί από την εποχιακή και την περιστασιακή απασχόληση. Στην εποχιακή απασχόληση έχουμε και πάλι δεδομένη εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας αλλά αυτή δε γίνεται σε ημερήσια – εβδομαδιαία βάση ούτε στα πλαίσια ενιαίας σύμβασης. Στην περιστασιακή απασχόληση δεν υπάρχει ενιαία σύμβαση αλλά δεν είναι δεδομένη ούτε και η περιοδικότητα της εναλλαγής εργασίας και μη εργασίας.⁸ Η μερική απασχόληση συνεπάγεται περιορισμένο οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις ανάλογα με το χρόνο απασχόλησης έναντι του αντίστοιχου εργάσιμου χρόνου πλήρους απασχόλησης.

Το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης εξελίχθηκε σταδιακά. Αρχικά αφορούσε ως επί το πλείστον τους μετανάστες, τους ανειδίκευτους εργάτες, τους φοιτητές και τις γυναίκες που εργάζονταν για την συμπλήρωση του οικογενειακού εισοδήματος. Τις τελευταίες όμως δεκαετίες και στα πλαίσια καταπολέμησης της ανεργίας και αύξησης της απασχολησιμότητας η μερική απασχόληση αποκτά διαστάσεις όλο και περισσότερο συλλογικές και γίνεται φαινόμενο ευρύτερα κοινωνικό προβάλλοντας ιδιαίτερα τη δυνατότητα που παρέχει στα δύο φύλα και κυρίως στις γυναίκες για συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα). Στην πράξη ωστόσο μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιο φαινόμενο. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με την ψήφιση του νόμου Ν.1892/1990 για « Τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Στη συνέχεια συμπληρώνεται το 1998 με το νόμο Ν.2639/1998 για την «Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σύσταση σώματος επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) και το 2000 με τον νόμο Ν.2874/2000 για την «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρο 7).

Συγκεκριμένα στο άρθρο 38 του Ν 1892/1990 αναφέρεται ότι με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της μπορεί να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής

⁸ Ο.π. ...

(μερική απασχόληση). Καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη. Στην παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία συναδέλφους τους και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί απολαμβάνουν των ίδιων δικαιωμάτων με τους υπόλοιπους μισθωτούς αναφορικά με την παροχή αδειών με αποδοχές και επιδομάτων αδειών , ενώ έχουν προτεραιότητα για την πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπίπτει και η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αναγνωρίζεται ως ειδική μορφή μερικής απασχόλησης (άρθρο 2, παράγραφος 2, Ν.2639/1998). Συγκεκριμένα εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ημερήσιο ωράριο αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας, με βάση υπολογισμού την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος. Παράλληλα στον ίδιο νόμο τροποποιήθηκε το άρθρο 38 του ν. 1892/1990 προσθέτοντας ότι η διάρκεια εργασίας σε θέση μερικής απασχόλησης μπορεί να οριστεί σε δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση.

Αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης οι βασικότερες ρυθμίσεις της νομοθεσίας είναι οι ακόλουθες:

- Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.
- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.
- Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις πρέπει να περιλαμβάνουν τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, τον τρόπο παροχής της εργασίας και την έδρα της επιχείρησης, το χρόνο της απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας καθώς επίσης και τον τρόπο αμοιβής.
- Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών.
- Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μία φορά την ημέρα.
- Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα.

- Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολουμένων.
- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5 % στο ωρομίσθιο των μερικά απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως και αμείβονται βάσει των κατώτατων αποδοχών.
- Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης εκτός αν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Η ασφαλιστική κάλυψη για τετράωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.
- Η εισαγωγή της στο δημόσιο τομέα και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και τετράωρη ημερήσια απασχόληση. Οι συγκεκριμένες συμβάσεις λήγουν αυτοδικαίως με την πάροδο της συμφωνηθείσας διάρκειάς τους και απαγορεύεται για οποιοδήποτε λόγο η ανανέωση ή μετατροπή τους σε σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.
- Οι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με αυτές που ισχύουν για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και έχουν πρόσβαση στις ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που διαθέτει η επιχείρηση για τους άλλους εργαζόμενους.
- Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Με τους νόμους 3174/03, 3250/04 και 3536/07 προσδιορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις σχετικά με τη χρήση συμβάσεων μερικής απασχόλησης στο δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου αναφορικά με την εφαρμογή της σε υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα. Οι βασικότερες ρυθμίσεις που προβλέπονται είναι οι ακόλουθες:

- Το δημόσιο, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου επιτρέπεται να προσλάβουν προσωπικό με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου

χρόνου μερικής απασχόλησης για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα.

- Για την παροχή υπηρεσιών με καθεστώς μερικής απασχόλησης οι φορείς καταρτίζουν αντίστοιχο επιχειρησιακό σχέδιο. Νέο επιχειρησιακό σχέδιο από τους ίδιους φορείς υποβάλλεται πέντε μήνες πριν από τη λήξη των σχετικών συμβάσεων του επιχειρησιακού σχεδίου που έχει εγκριθεί και είναι σε ισχύ.
- Ως υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα θεωρούνται εκείνες που αναφέρονται στην κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, στη φύλαξη σχολικών κτιρίων, στην οδική ασφάλεια των μαθητών, στην κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, στις έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, στην αντιμετώπιση ειδικών περιβαλλοντικών αναγκών και υπηρεσίες που παρέχονται σε φορείς αρμόδιους για την απασχόληση και την ανεργία.

- Οι κοινωνικές ομάδες για την επιλογή των υποψηφίων διαμορφώνονται ως εξής:

A) Άνεργοι άνω των τριάντα ετών, εγγεγραμμένοι στα μητρώα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, σε ποσοστό τριάντα τοις εκατό.

B) Άνεργοι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ, που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν από τη συνταξιοδότησή τους, σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό.

Γ) Άνεργοι μέχρι τριάντα ετών εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό.

Δ) Μητέρες ανηλίκων σε ποσοστό δέκα τοις εκατό.

E) Άτομα με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό και άνω, σε ποσοστό δέκα τοις εκατό.

ΣΤ) Πολύτεκνοι και τέκνα πολυτέκνων καθώς και γονείς οικογενειών με τρία παιδιά και τέκνα αυτών σε ποσοστό δέκα τοις εκατό.

- Τα κριτήρια επιλογής για καθεμιά από τις ανωτέρω κοινωνικές ομάδες διαμορφώνονται ως εξής:

A) Προτιμώνται υποψήφιοι με τη μεγαλύτερη συνεχόμενη χρονική διάρκεια που είναι εγγεγραμμένοι ως άνεργοι

B) Προτιμώνται οι υποψήφιοι με το μικρότερο χρόνο που υπολείπεται για τη συνταξιοδότησή τους.

Γ) Προτιμώνται οι μητέρες με τα περισσότερα τέκνα.

Δ) Προτιμώνται οι υποψήφιοι με το μεγαλύτερο ποσοστό αναπηρίας, το οποίο πάντως θα επιτρέπει στον υποψήφιο να ασκεί τα καθήκοντα για τα οποία προσλαμβάνεται,

Ε) Προτιμώνται οι υποψήφιοι με τα περισσότερα τέκνα.

ΣΤ) Οι υποψήφιοι που είναι δημότες και κάτοικοι της αντίστοιχης χωρικής αρμοδιότητας του φορέα για τον οποίο προκηρύσσονται οι θέσεις προτάσσονται έναντι όλων των άλλων υποψηφίων.

Ζ) Δεν δίνεται πλέον προτεραιότητα σε άτομα άνεργα συνεπεία ομαδικών απολύσεων ή παύσης λειτουργίας της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν, δεδομένου ότι καταρτίζονται ειδικά επιχειρησιακά σχέδια για τις συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες.

Είναι προφανές ότι σε 'τι αφορά την κυβερνητική πολιτική στο ζήτημα της μερικής απασχόλησης αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας την αύξηση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την μείωση της ανεργίας καθώς και την κατανομή της εργασίας σε περισσότερους εργαζόμενους με κύριο πληθυσμό στόχο τις γυναίκες και τους νέους. Στο πλαίσιο αυτό τόσο ο ν. 2639/1998 όσο και ο ν. 2874/2000 στοχεύουν στην ακόμη μεγαλύτερη προώθηση της μερικής απασχόλησης και ιδιαίτερα το άρθρο 7 του ν. 2874/2000 συνδέεται άρρηκτα με την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Την αντιφατικότητα την αποσπασματικότητα και την ασυνέχεια στην εφαρμογή ολοκληρωμένων πολιτικών ακόμα και στο επίπεδο της απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων έρχεται να καταδείξει η σχετική νομοθεσία αναφορικά με την επιβολή του επιδόματος ανεργίας στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 3552/2007 για να δικαιούται κάποιος ολόκληρο το επίδομα θα πρέπει εκτός του αναγκαίου χρόνου ασφάλισης να έχει μισθό τουλάχιστον στο 50% της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Έτσι ένα μεγάλο ποσοστό από τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, όταν απολύονται δεν λαμβάνουν το βασικό επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ αλλά ένα ποσοστό μεταξύ 183,7 ευρώ αν οι μηνιαίες απολαβές τους είναι κάτω από έξι ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, και επίδομα 275 ευρώ αν ο μισθός ανερχόταν σε 367 περίπου ευρώ. Έτσι ενώ οι εν λόγω απασχολούμενοι ασφαλίζονται με πλήρες ημερομίσθιο στο ΙΚΑ αυτοί που εργάζονται λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα ή 12 ημέρες το μήνα υποχρεούνται να αντιμετωπίσουν τις καθημερινές τους ανάγκες και υποχρεώσεις με το πενιχρό αυτό ποσό, δηλαδή μόλις με το 25% περίπου του μισθού του ανειδίκευτου

εργάτη γεγονός που εξηγεί και τα υψηλά ποσοστά φτώχειας.. Το μέτρο αυτό πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες που εργάζονται λίγες ώρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων και τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε ιδιωτικά σχολεία και φροντιστήρια και οι οποίοι συγκεντρώνουν ελάχιστες ώρες διδασκαλίας.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση για την απασχόληση και την οικονομία για το 2007 που διενεργεί το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ περί τα 261.200 άτομα εργάζονται με μερική απασχόληση από τα οποία το 69,0% είναι γυναίκες. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται στο 5,9%, για τις γυναίκες στο 10,4% και στους άνδρες στο 3,0%. Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι μερικώς απασχολούμενοι αυξάνονται κατά 50.200 άτομα, (πάνω από το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες, 54,0%), με αποτέλεσμα 7 στα 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε η συνολική απασχόληση να οφείλεται σε αύξηση των μερικώς απασχολούμενων. Με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης εργάζονται σήμερα περί τα 307.600 άτομα, όπου το ήμισυ είναι γυναίκες. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης μειώθηκε στο 10,9% έναντι 12,1% του προηγούμενου έτους, στις γυναίκες διαμορφώθηκε στο 13,3% και στους άνδρες στο 9,1%. Στις επιχειρήσεις όπου απασχολούνται μέχρι 10 άτομα το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης ανέρχεται στο 14,3%. Το ποσοστό τόσο των μερικώς όσο και των προσωρινά απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα είναι μικρότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα τα ποσοστά μερικής και προσωρινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα ανέρχονται σε 3,1% και 8,9% αντίστοιχα, έναντι 6,7% και 11,9% των αντίστοιχων ποσοστών του ιδιωτικού τομέα. Στον δημόσιο τομέα απασχολείται το 12,0% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων και το 29,0% των προσωρινά απασχολούμενων. Η αύξηση που επήλθε στην απασχόληση της χώρας σε σχέση με το προηγούμενο χρόνο οφείλεται πάνω από το ήμισυ στην αύξηση που επήλθε στον δημόσιο τομέα (55,6%). Η αύξηση αυτή του δημόσιου τομέα επήλθε κυρίως σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα όπου αυξάνονται μόνο οι θέσεις των μερικώς απασχολούμενων καθώς μειώνονται οι θέσεις πλήρους απασχόλησης. Το 2006 δημιουργήθηκαν 42.297 θέσεις μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα σε σχέση με το 2005 ενώ στο δημόσιο τομέα δημιουργήθηκαν 7.892 θέσεις μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με το 2005. Στον δημόσιο τομέα η αύξηση των θέσεων πλήρους απασχόλησης αναλογούν στο 80,0% της μεταβολής του δημόσιου τομέα, ενώ η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων στο δημόσιο αναλογεί περίπου στο 16,0% της συνολικής μεταβολής που επήλθε στους μερικά απασχολούμενους. Ως

προς την μορφή απασχόλησης με την οποία εισήλθαν στην αγορά εργασίας 36.546 άτομα εισήλθαν με την μορφή της μερικής απασχόλησης. Οι 17.880 ήταν άνεργοι εκ των οποίων οι 4.233 απασχολήθηκαν στο δημόσιο τομέα και οι 13.647 απασχολήθηκαν στον ιδιωτικό τομέα. Οι 18.666 ήταν μη ενεργοί εκ των οποίων οι 2.865 απασχολήθηκαν στο δημόσιο τομέα και οι 15.801 απασχολήθηκαν στον ιδιωτικό τομέα⁹.

Συγκρίνοντας τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης κατά τα έτη 1993 (4,3%), 2004 (4,6%), 2005 (4,8%) και 2006 (5,9%) παρατηρούμε μία σταθερή αλλά όχι ιδιαίτερα σημαντική αύξηση των ποσοστών μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Αξιοσημείωτες, κατά τα ίδια έτη, είναι οι διαφορές που εντοπίζονται στην κατά φύλο ποσοστιαία κατανομή της μερικής απασχόλησης. Συγκεκριμένα για τους άνδρες τα ποσοστά κυμαίνονται μεταξύ 2,1% και 3,0% ενώ για τις γυναίκες κυμαίνονται από 7,7% μέχρι 10,4%. Μέσα από τα παραπάνω στοιχεία διαπιστώνεται ότι η μερική απασχόληση αναφέρεται κυρίως στο γυναικείο πληθυσμό υπογραμμίζοντας τόσο τη μεγάλη διαφορά στα ποσοστά συγκριτικά με τους άνδρες όσο και την ανοδική τάση των ποσοστών μερικής απασχόλησης στον ίδιο τον γυναικείο πληθυσμό.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΚΑ που αφορούν ασφαλισμένους που έχουν ενταχθεί στο καθεστώς της αναλυτικής περιοδικής δήλωσης (ΑΠΔ) για το μήνα Μάιο του 2006 293.678 είναι ο αριθμός των ασφαλισμένων με μερική απασχόληση έναντι 1.488.725 ασφαλισμένων με πλήρη απασχόληση στις κοινές επιχειρήσεις. Η μέση απασχόληση των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι 18,15 ημέρες έναντι 24,04 ημέρες των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση. Ο μέσος μισθός των ασφαλισμένων με μερική απασχόληση ανέρχεται στα 456,84 ευρώ έναντι 1163,3 ευρώ των ασφαλισμένων με πλήρη απασχόληση. Αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση απασχολούνται μία εβδομάδα λιγότερο οι μηνιαίες αποδοχές τους είναι συντριπτικά λιγότερες. Συνεπώς ο μερικώς απασχολούμενος προσφέρει την ίδια εργασία σε σχέση με ένα πλήρως απασχολούμενο αλλά σε πολύ καλύτερη τιμή. Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία που διαθέτει το ΙΚΑ το ποσοστό της μερικής απασχόλησης έχει αυξηθεί εντυπωσιακά από το 2002 που κυμαινόταν στο 10,35% στο 16,36% για το 2006, (2002:89,64%, 2003:88,12%, 2004:83,44%, 2005:83,79%, 2006:82,94%) ενώ αντίθετα για την ίδια χρονική περίοδο το ποσοστό των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση έχει μειωθεί από το 89,64% που ήταν το 2002 στο 82,94% για το 2006 (2002:10,35%,

⁹ ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ ΑΔΕΔΥ, «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2007», σελ. 135

2003:11,86%, 2004:15,59%, 2005:15,43%, 2006:16,36%). Η αύξηση που παρατηρείται δεν αφορά την αύξηση της απασχόλησης αλλά τον αριθμό των ΑΠΔ που επεξεργάζεται κάθε έτος το ΙΚΑ.

**Η μερική απασχόληση στα προγράμματα επιδότησης των Νέων
Θέσεων Εργασίας, όπως αποτυπώνεται στο «Πρόγραμμα
Επιχορήγησης Επιχειρήσεων για την απασχόλησης ανέργων ηλικίας
18-64 ετών έτους 2005».**

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα καταρτίστηκε με την υπ' αριθμό 30715/5-4-2005 κοινή απόφαση των υπουργών οικονομίας και οικονομικών και απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας και αφορά την επιχορήγηση ιδιωτικών επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων ηλικίας 18-64 ετών. Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, άξονας 1 μέτρο 1-4 «Ενίσχυση και αναβάθμιση των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης ανέργων» στα πλαίσια του Γ' Κ.Π.Σ.

Οι θέσεις για τις οποίες θα υλοποιηθεί το πρόγραμμα έχουν καταταξιολογηθεί με βάση: α) την εγγεγραμμένη ανεργία σε επίπεδα νομού και υπηρεσίας υπολογιζόμενη σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο και β) την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ

σε περιφερειακό επίπεδο. Προτεραιότητα στην κάλυψη των θέσεων και τουλάχιστον το 30% αυτών, έχουν οι άνεργοι που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση και περιλαμβάνουν τις ακόλουθες κατηγορίες:

- Άνεργες γυναίκες, μητέρες ανήλικων τέκνων.
- Άνεργοι άνω των 50 ετών.
- Άτομα που είναι μακροχρόνια άνεργα. Για 12 από τους 16 μήνες πριν από την πρόσληψή τους εάν είναι άνω των 25 ετών ή για 6 από τους 8 τελευταίους μήνες στην περίπτωση ατόμων κάτω των 25 ετών.
- Άνεργοι που ολοκλήρωσαν μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση.
- Άτομα κάτω των 25 ετών που δεν έχουν απασχοληθεί καθόλου και έχουν παρέλθει δύο έτη από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους.

Από τις 10.000 θέσεις τουλάχιστον το 65% θα καλυφθεί στο πλαίσιο της πολιτικής πρόληψης της μακροχρόνιας ανεργίας και θα αφορά άνεργους νέους και νέες ηλικίας 18 – 25 ετών που είναι εγγεγραμμένοι έως 6 μήνες στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και άνεργους ηλικίας 26-64 ετών οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι έως 12 μήνες στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ. Το 35% των θέσεων θα καλυφθεί στο πλαίσιο της πολιτικής καταστολής της μακροχρόνιας ανεργίας και θα αφορά άνεργους 18 – 25 ετών οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι για τουλάχιστον 6 μήνες στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και άνεργοι ηλικίας 26 – 64 ετών οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι για τουλάχιστον 12 μήνες στα μητρώα του ΟΑΕΔ, ενώ το 60% των θέσεων θα καλυφθεί από γυναίκες.

Το πρόγραμμα αφορά την επιχορήγηση ιδιωτικών επιχειρήσεων που λειτουργούν και απασχολούν προσωπικό στην ημεδαπή. Για την υπαγωγή μίας επιχείρησης στο πρόγραμμα θα πρέπει η δημιουργούμενη θέση εργασίας να αντιπροσωπεύει καθαρή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων της σε σχέση με το μέσο όρο των δώδεκα τελευταίων μηνών που προηγούνται της ημερομηνίας υποβολής της αίτησής της και να είναι πρόσθετη εκείνων που τυχόν δημιουργούνται στο πλαίσιο επενδυτικού σχεδίου ενταγμένου σε άλλο καθεστώς ενισχύσεων. Σε περίπτωση που ο μέσος ετήσιος όρος για το προηγούμενο 12μηνο είναι μικρότερος ή ίσος των απασχολούμενων στην επιχείρηση κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης, τότε ως δεσμευόμενο προσωπικό θεωρείται το απασχολούμενο και η επιχείρηση επιχορηγείται για όσους άνεργους προσλάβει πέραν του αριθμού των απασχολούμενων της. Σε αντίθετη περίπτωση η επιχείρηση θα πρέπει να προσλάβει

προσωπικό μέχρι του αριθμού του μέσου όρου και στη συνέχεια δύναται να επιχορηγηθεί για τους ανέργους που θα προσλάβει πέραν του αριθμού αυτού.

Είναι δυνατή η επιχορήγηση επιχειρήσεων για άνεργο μειονεκτικής θέσης που θα προσλάβουν σε πλήρωση κενής θέσης που δημιουργήθηκε μετά από οικειοθελή αποχώρηση, συνταξιοδότηση λόγω ηλικίας, οικειοθελή μείωση του χρόνου εργασίας και καταγγελία της σύμβασης εργασίας μετά από μήνυση για αξιόποινη πράξη. Σε περίπτωση οικειοθελούς μείωσης του χρόνου εργασίας εφόσον η επιχείρηση επιθυμεί να προσλάβει άνεργο που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, τότε η απασχόληση του νεοπροσλαμβανόμενου θα είναι ανάλογη των ωρών που μείωσε ως εξής:

- Εάν η απασχόληση από πλήρης μειωθεί σε μερική (από 8 σε 4 ώρες) τότε η επιχείρηση μπορεί να επιχορηγηθεί για άνεργο που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση τον οποίο θα προσλάβει με καθεστώς μερικής απασχόλησης (4 ώρες).
- Μείωση του χρόνου απασχόλησης από 8 ώρες σε 3 ώρες. Τότε η επιχείρηση μπορεί να επιχορηγηθεί για άνεργο που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση μόνο αν προσλάβει και απασχολήσει το άτομο με διάρκεια 5 ωρών. Ο περιορισμός αυτός τίθεται για το λόγο ότι σύμφωνα με την Κοινή Υπουργική Απόφαση είναι δυνατή η επιχορήγηση επιχείρησης μόνο εφόσον ο μισθωτός απασχολείται από 4 ώρες και άνω την ημέρα.

Οι επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις δύναται να υπαχθούν στο πρόγραμμα ως εξής:

- Οι ατομικές επιχειρήσεις καθώς και Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε. που δεν απασχολούν προσωπικό εντάσσονται για μια θέση εργασίας.
- Οι επιχειρήσεις με προσωπικό από 1-9 άτομα για δύο θέσεις εργασίας.
- Οι επιχειρήσεις με προσωπικό 10 ατόμων και άνω, εντάσσονται για αριθμό θέσεων εργασίας που αντιστοιχεί στο 30% του μέσου όρου των απασχολούμενων τους κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο πριν την ένταξή τους στο πρόγραμμα.
- Οι επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 50 ατόμων, οι οποίες παρουσιάζουν καθαρή αύξηση της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της τελευταίας τριετίας, μπορούν να ενταχθούν για αριθμό εργαζομένων που ανέρχεται μέχρι το 40% της μέσης απασχόλησης κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους.
- Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις ο συνολικός αριθμός των επιδοτούμενων δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 100 άτομα ανά επιχείρηση.

- ◆ Οι επιχειρήσεις δεν μπορούν αν επιχορηγηθούν για άτομα που κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο είχαν απασχοληθεί με οποιοδήποτε τρόπο στην ίδια επιχείρηση και για άτομα που τοποθετούνται αναγκαστικά σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 2643/98.

Τα άτομα που θα προσληφθούν από τις επιχειρήσεις και θα ενταχθούν στο πρόγραμμα θα πρέπει:

- Να έχουν την ιδιότητα του ανέργου και να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ.
- Να έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα άλλου κράτους μέλους της Ε.Ε. ή να είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και εργασίας στη χώρα μας.
- Να έχουν ολοκληρώσει τη διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης και να έχουν συμφωνήσει σε ατομικό σχέδιο δράσης.
- Μετά την εξατομικευμένη παρέμβαση και την υπόδειξη των ανέργων με συστατικό σημείωμα από τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση του ΟΑΕΔ και εφόσον οι επιχειρήσεις αποδέχονται να απασχολήσουν τα υποδειχθέντα άτομα, οφείλουν να τα προσλάβουν το αργότερο μέσα σε ένα μήνα από την προέγκριση υπαγωγής.

Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης για τους άνεργους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ανέρχεται στο ποσό των 18 ευρώ. Για τις υπόλοιπες κατηγορίες των ανέργων που θα προσληφθούν με το πρόγραμμα η επιχορήγηση ανέρχεται στο ποσό των 14 ευρώ την ημέρα. Η διάρκεια της επιχορήγησης για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις ορίζεται σε δεκαοκτώ μήνες. Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1-3 της ΕΕ L 107/3-4-96 και τον κανονισμό 70/2001 της Ε.Ε, ως μικρομεσαίες επιχειρήσεις ορίζονται οι επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν λιγότερους από 250 εργαζόμενους, έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 40 εκ. ευρώ ή ετήσιο συνολικό ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 27 εκ. ευρώ και πληρούν το κριτήριο της ανεξαρτησίας. Για τις μεγάλες επιχειρήσεις η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται στους είκοσι τέσσερις μήνες. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (Μ.Μ.Ε). δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για έξι μήνες ακόμα και οι μεγάλες για δώδεκα μήνες. Σε περίπτωση που ο μισθωτός απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχόλησης από 4 ώρες και άνω την ημέρα, το ποσό επιχορήγησης ανέρχεται στο ήμισυ του ποσού που αντιστοιχεί σε κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης. Η επιχορήγηση θα υπολογίζεται για κάθε εργάσιμη ημέρα πλήρους ή μερικής απασχόλησης και μέχρι 25 ημέρες κατ'

ανώτατο όριο για κάθε μήνα εφόσον υπάρχουν 20 τουλάχιστον ημερομίσθια το μήνα για κάθε επιχορηγούμενο εργαζόμενο. Σε περίπτωση που προηγούμενο προσωπικό της επιχείρησης εργαζόταν λιγότερο από 20 ημέρες το μήνα και εξακολουθεί να εφαρμόζεται το ίδιο καθεστώς απασχόλησής του και μετά την υπαγωγή της επιχείρησης στο πρόγραμμα, τότε συνεχίζεται κανονικά η επιχορήγηση. Σε αντίθετη περίπτωση η επιχείρηση υποχρεούται να τον απασχολεί τουλάχιστον για 20 ημερομίσθια το μήνα. Είναι δυνατό επιχορηγούμενος ή μη μισθωτός να πραγματοποιήσει μόνο για έξι μήνες κάτω των είκοσι ημερομισθίων.

Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας (παλαιές και νέες) καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος, 24 μήνες οι Μ.Μ.Ε. και 36 μήνες οι μεγάλες. Σε περίπτωση που η επιχείρηση ή το υποκατάστημα της μειώσει το προσωπικό της και εφόσον δεν το αντικαταστήσει μέσα σε 30 ημέρες, το πρόγραμμα θα διακόπτεται κατά τόσες θέσεις εργασίας όσες μειώθηκε το προσωπικό και θα επιστρέφεται το ποσό επιχορήγησης. Σε περίπτωση μη αντικατάστασης λόγω έλλειψης ειδικότητας (που θα διαπιστώνεται από την αρμόδια υπηρεσία) σε επιχορηγούμενη θέση θα διακόπτεται η επιχορήγηση μόνο για τη θέση αυτή, χωρίς άλλες επιπτώσεις για τον εργοδότη. Για την αντικατάσταση επιχορηγούμενου ατόμου θα ακολουθηθεί η διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης. Άτομο που προσλήφθηκε σε μειονεκτική θέση μπορεί να αντικατασταθεί μόνο με άτομο μειονεκτικής θέσης εφόσον η θέση που καλύφθηκε οφείλετο σε οικειοθελή αποχώρηση, συνταξιοδότηση λόγω ηλικίας, οικειοθελή μείωση του χρόνου εργασίας, καταγγελία της σύμβασης εργασίας μετά από μήνυση για αξιόποινη πράξη. Η αντικατάσταση με κοινό άνεργο είναι δυνατή μόνο εφόσον η επιχείρηση προσλάβει και άλλο άτομο χωρίς επιχορήγηση. Σε περίπτωση στράτευσης ή ασθένειας δεν απαιτείται αντικατάσταση εφόσον η σχέση εργασίας δεν διακόπτεται. Είναι δυνατή η μετατροπή της μερικής απασχόλησης επιχορηγούμενου μισθωτού σε πλήρη εφόσον εξακολουθούν να υπάρχουν κενές θέσεις στην υπηρεσία που επιχορηγείται η επιχείρηση με δεδομένο ότι μία θέση πλήρους απασχόλησης ισοδυναμεί με δύο μερικής απασχόλησης.

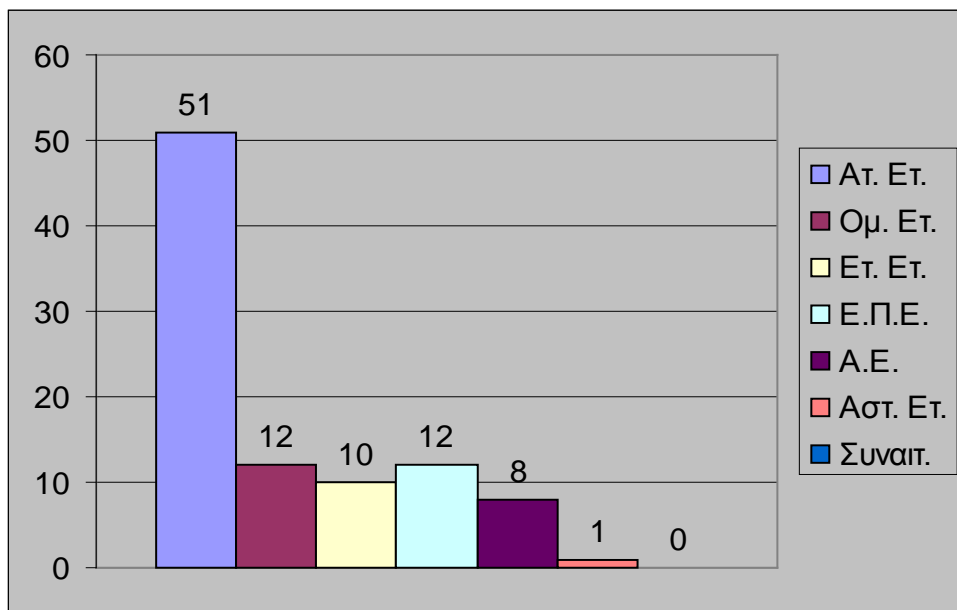
Η επιχορήγηση για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας συνυπολογίζεται στις όποιες άλλες κρατικές ή κοινοτικές επιχορηγήσεις ή ενισχύσεις. Το άθροισμα των επιχορηγήσεων δεν επιτρέπεται να υπερβεί το ακαθάριστο ποσό των 15 εκατομμυρίων ευρώ την περίοδο των τριών ετών που προηγείται της δημιουργίας της απασχόλησης. Οι επιχορηγούμενες θέσεις εργασίας δεν επιτρέπεται να σχετίζονται

με οποιαδήποτε άλλη επένδυση η οποία συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και η οποία δεν έχει ολοκληρωθεί εντός των τριών ετών που προηγούνται της δημιουργίας της απασχόλησης. Επιχείρηση που υπάγεται στο πρόγραμμα δεν θα πρέπει το διάστημα της συγκεκριμένης τριετίας να λάβει ενίσχυση συγχρόνως για τις ίδιες θέσεις εργασίας εκτός από την περίπτωση κατά την οποία τη δημιουργούμενη θέση απασχόλησης καταλαμβάνει άνεργος ο οποίος ανήκει σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες ή σε μειονεκτική θέση εφόσον το σύνολο των ενισχύσεων δεν υπερβαίνει το 100% του εργατικού κόστους στην διάρκεια οποιασδήποτε περιόδου κατά την οποία απασχολήθηκε ο εργαζόμενος. Σε περίπτωση που επιχείρηση έχει επιχορηγηθεί στο παρελθόν με πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας είναι δυνατή η επιχορήγηση για το ίδιο άτομο εφόσον δεν είχε απασχολήσει τον ίδιο μισθωτό κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο.

Οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ υποχρεούνται να πραγματοποιούν επιτόπιους ελέγχους απαραίτητα πριν την καταβολή της πρώτης επιχορήγησης καθώς και μια φορά ανά εξάμηνο για τη διαπίστωση της τήρησης των όρων του προγράμματος. Προκειμένου να εξασφαλισθεί η αποτελεσματικότητα των ενεργειών πρέπει να λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για την πιστή τήρηση των εθνικών και κοινοτικών κανόνων στα πλαίσια των οποίων λειτουργεί το πρόγραμμα και την πρόληψη ή την εξακρίβωση τυχόν παρεμβάσεων καθώς και την επιβολή κυρώσεων. Οι ελεγχόμενες επιχειρήσεις υποχρεούνται να παρέχουν κάθε δυνατή βοήθεια κατά τον έλεγχο στους ελεγκτές υπαλλήλους και να τηρούν αποδεικτικά στοιχεία και σχετικά έγγραφα με την υπαγωγή τους στο πρόγραμμα τουλάχιστον για τρία χρόνια από την αποπληρωμή του προγράμματος. Έλεγχοι κατά την διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος πραγματοποιούνται από τους υπαλλήλους του ΟΑΕΔ, τα ελεγκτικά όργανα που αναφέρονται στο Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», τους αρμόδιους υπαλλήλους της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών (Ε.Δ.Ε.Λ).

Για την περιφέρεια Αττικής και Νήσων είχαν εγκριθεί 2477, ενώ για τη συγκεκριμένη περίπτωση που μελετάμε, εγκρίθηκαν 115 θέσεις. Από την επεξεργασία των στοιχείων προκύπτει ότι η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων που επιδοτήθηκαν ήταν ατομικές επιχειρήσεις όπως φαίνεται και στο διάγραμμα 1.

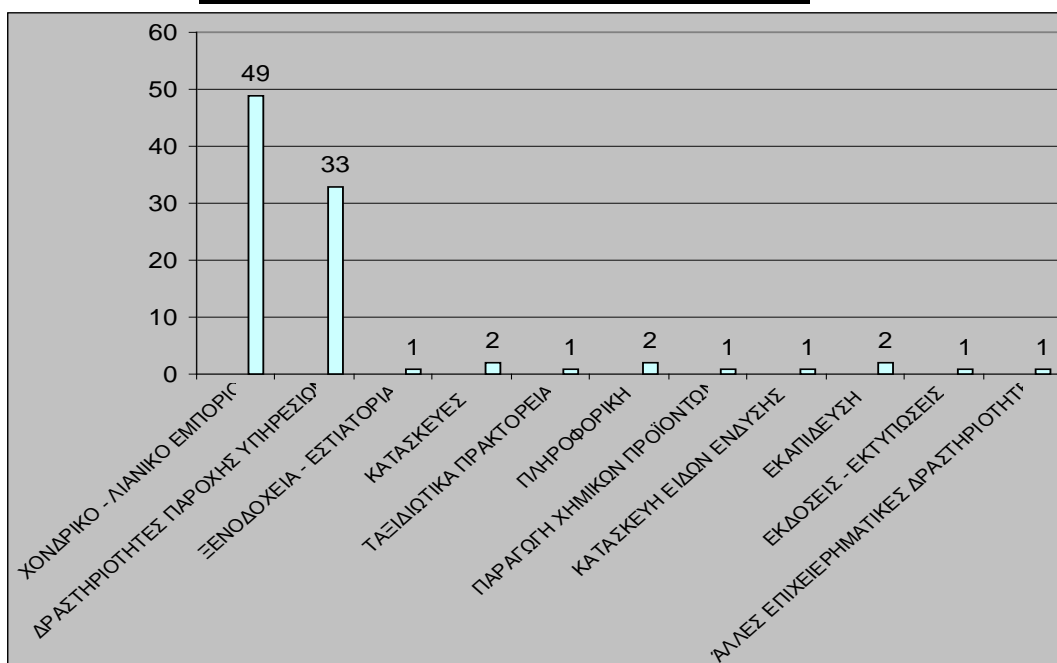
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΠΙΔΟΤΗΘΗΚΑΝ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής.

Αναφορικά με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας από τις 94 επιχειρήσεις που συνολικά έχουν υπαχθεί στο πρόγραμμα οι 49 ανήκουν στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και οι 33 σε δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών (διάγραμμα 2).

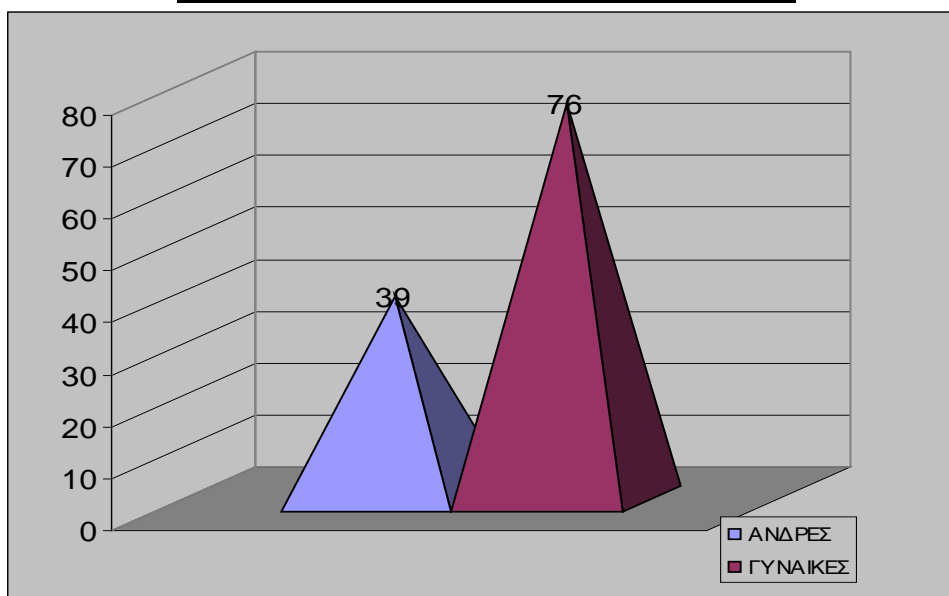
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΠΙΔΟΤΗΘΗΚΑΝ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

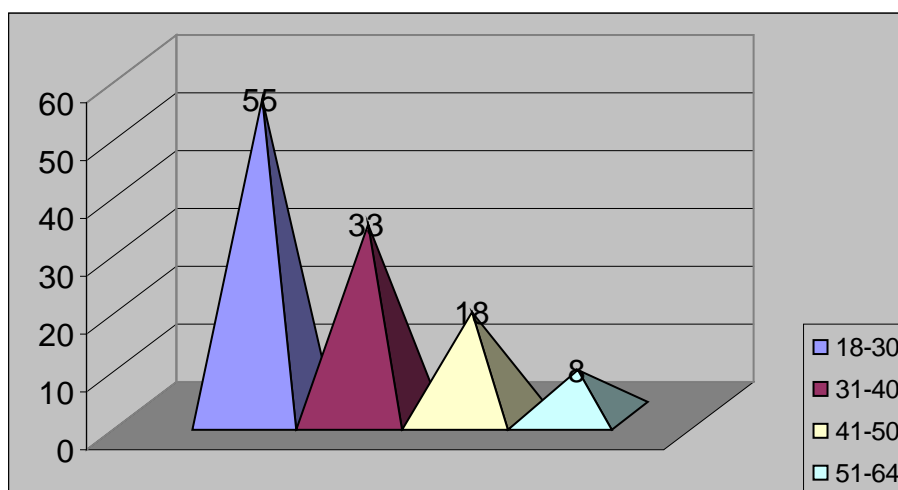
Σχετικά με τα χαρακτηριστικά των ανέργων που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας μέσω του συγκεκριμένου προγράμματος επιδότησης της απασχόλησης ο μεγαλύτερος αριθμός των ωφελουμένων είναι γυναίκες (διάγραμμα 3). Η συντριπτική πλειονότητα των ανέργων είναι ηλικίας 18 έως 40 ετών (διάγραμμα 4) και είναι κυρίως απόφοιτοι δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (διάγραμμα 5).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΦΥΛΟ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ



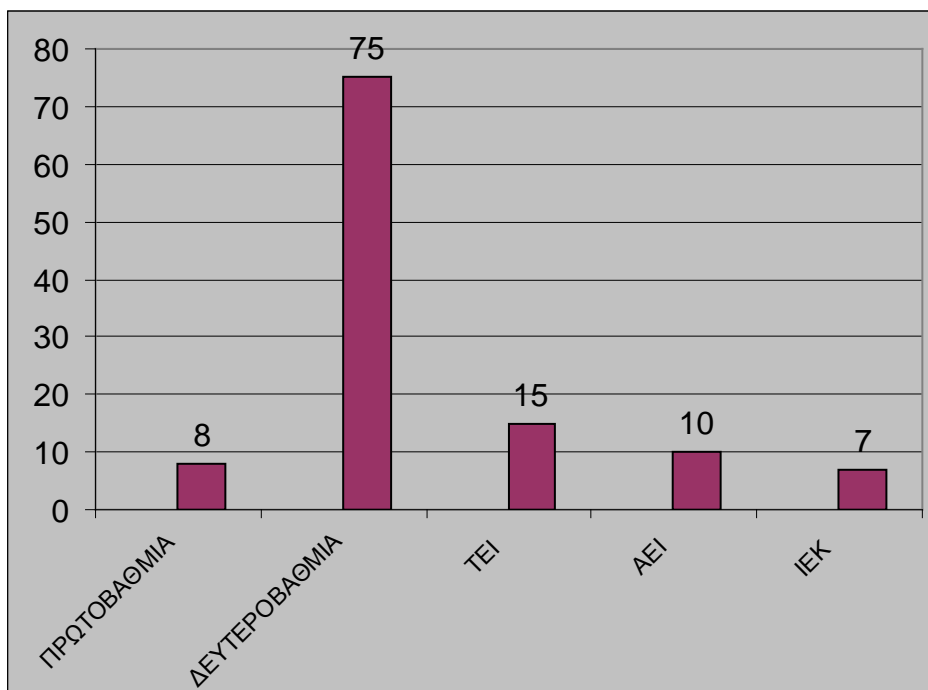
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΗΛΙΚΙΑ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

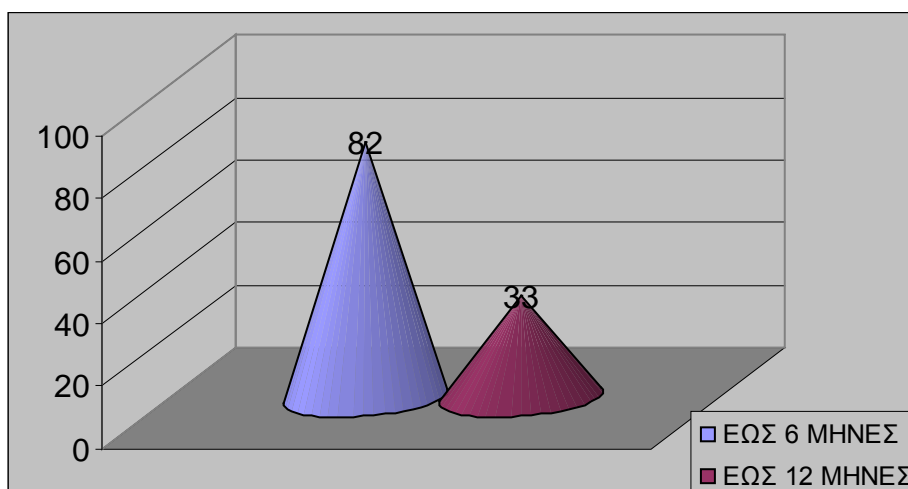
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

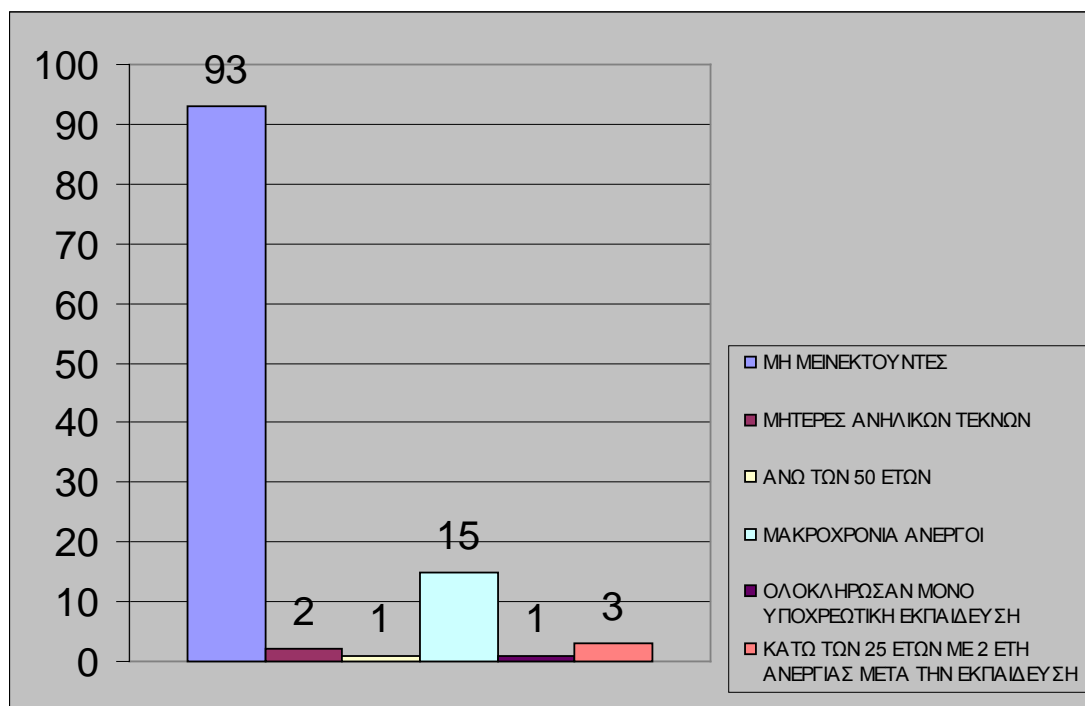
Από τους υπαχθέντες στο πρόγραμμα ανέργους οι 82 από τους 115 είχαν επίσημη καταγεγραμμένη ανεργία στα μητρώα του ΟΑΕΔ έως 6 μήνες και οι 33 είχαν έως 12 μήνες καταγεγραμμένη ανεργία (διάγραμμα 6). Αναφορικά με τις κατηγορίες των ανέργων που σύμφωνα με το πρόγραμμα έπρεπε να δοθεί προτεραιότητα στην κάλυψη των θέσεων η συντριπτική πλειονότητα προέρχεται από την μη μειονεκτική κατηγορία με ένα μικρό αριθμό ωφελουμένων να προέρχονται από την κατηγορία των μακροχρόνιων ανέργων και των γυναικών με ανήλικο τέκνο (διάγραμμα 7).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

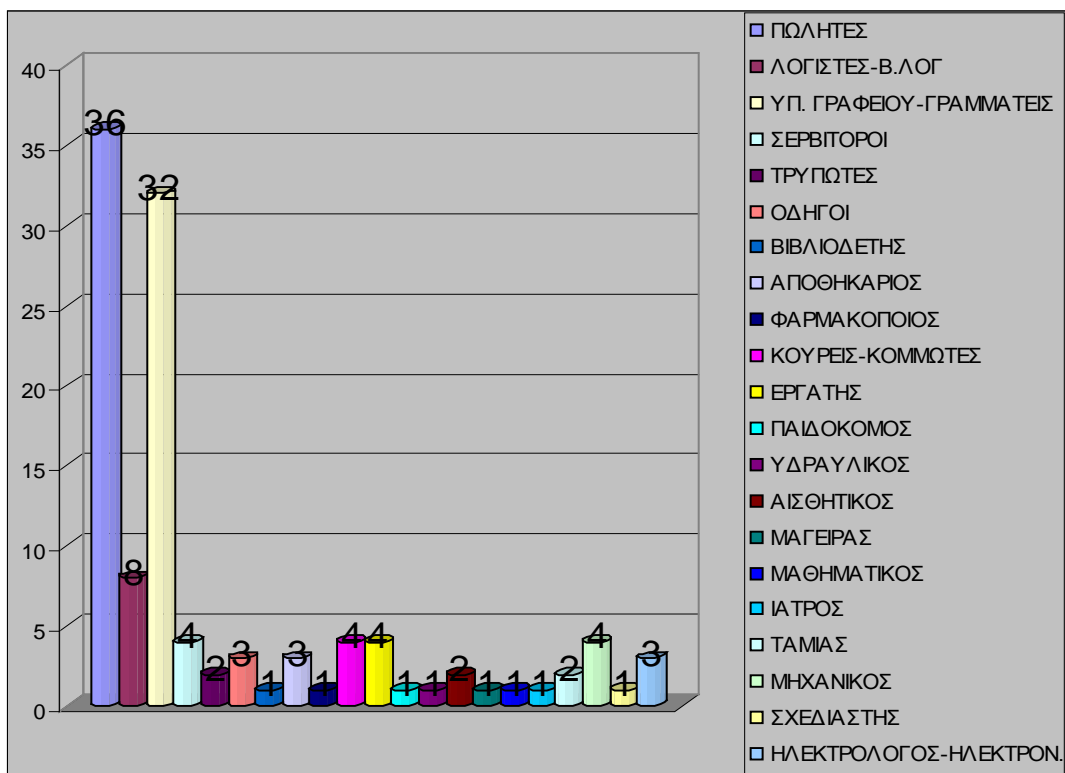
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Σχετικά με τα επαγγέλματα με τα οποία προσλήφθηκαν οι ωφελούμενοι όπως προκύπτει και από το διάγραμμα 8 οι 68 από τους 115 άνεργους απασχολήθηκαν ως πωλητές και υπάλληλοι γραφείου. Η πλειονότητα των θέσεων που επιδοτήθηκαν από το πρόγραμμα αναφέρεται σε θέσεις χαμηλού προφίλ και χαμηλής ειδίκευσης ενώ αισθητή είναι η απουσία θέσεων που απαιτούν υψηλό μορφωτικό επίπεδο και εξειδικευμένες γνώσεις ιδίως στον τομέα των νέων τεχνολογιών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΗΚΑΝ ΟΙ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

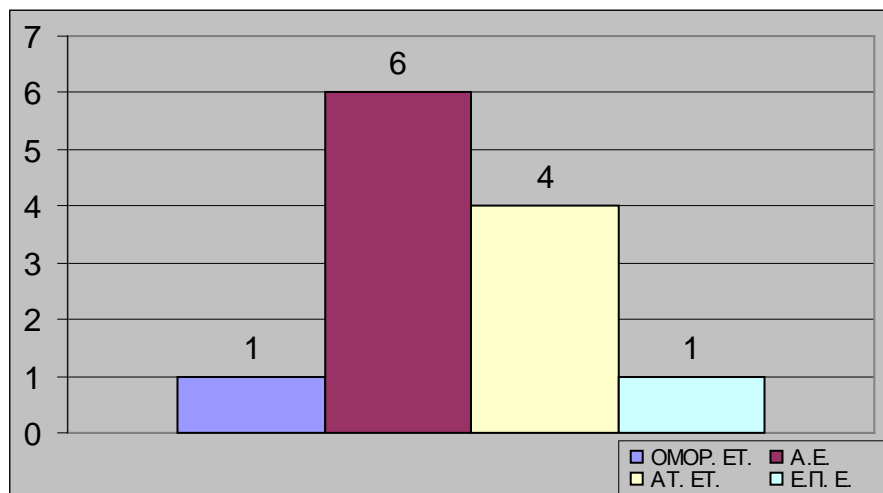
Από τις 115 θέσεις που επιχορηγήθηκαν οι 103 είναι πλήρους απασχόλησης και μόνο οι 12 είναι μερικής απασχόλησης (διάγραμμα 9). Η πλειονότητα των επιχειρήσεων που έκαναν προσλήψεις με μερική απασχόληση είναι ανώνυμες εταιρείες από τις 8 που συνολικά έχουν υπαχθεί στο πρόγραμμα οι 6 χρησιμοποίησαν ευέλικτη μορφή απασχόλησης(διάγραμμα 10) και δραστηριοποιούνται στο χώρο του λιανικού εμπορίου (διάγραμμα 11).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



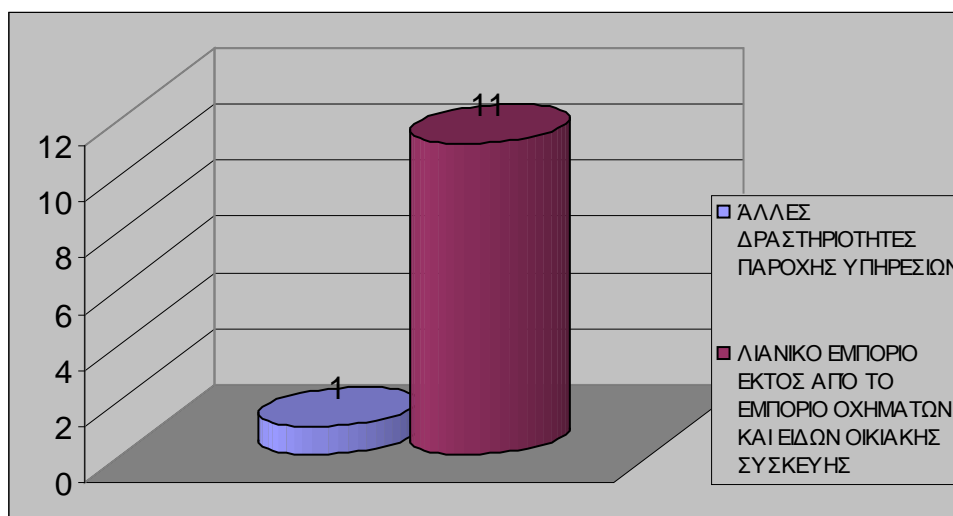
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΚΑΝΑΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

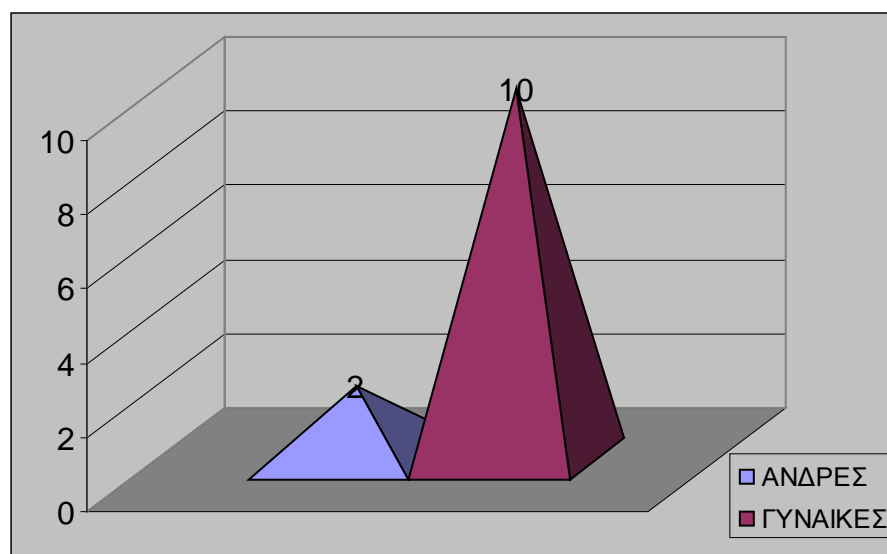
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΑΝ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

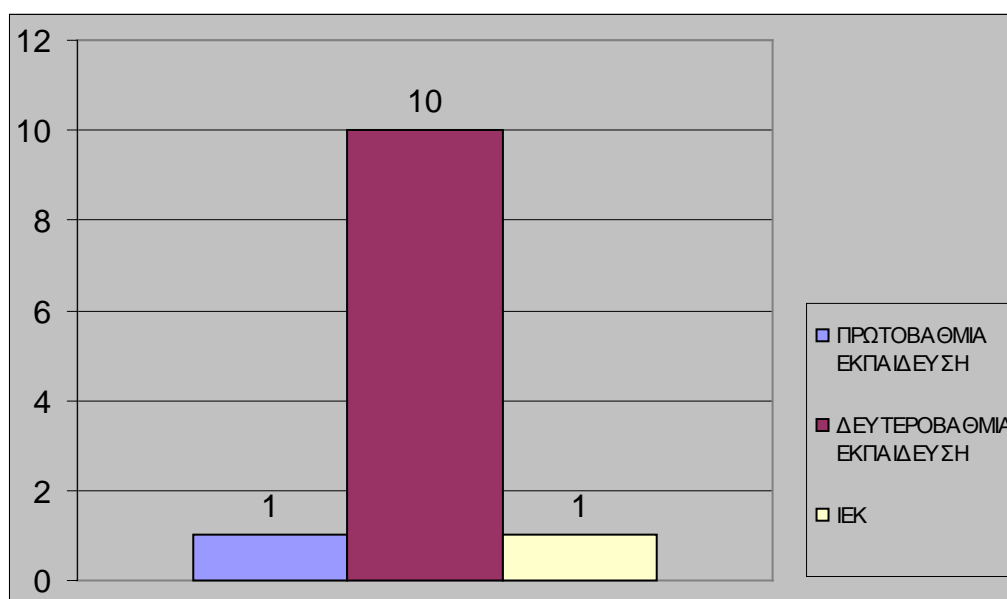
Από τους δώδεκα ωφελούμενους που εντάχθηκαν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα με καθεστώς μερικής απασχόλησης η συντριπτική πλειονότητα (10 γυναίκες – 2 άνδρες) είναι γυναίκες 9 (διάγραμμα:12). Ο μεγαλύτερος αριθμός των ωφελουμένων είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ανήκουν στις ηλικιακές κατηγορίες των 18-30 και 31-40 (διάγραμμα: 13, 14, 15, 16)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12: ΦΥΛΟ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



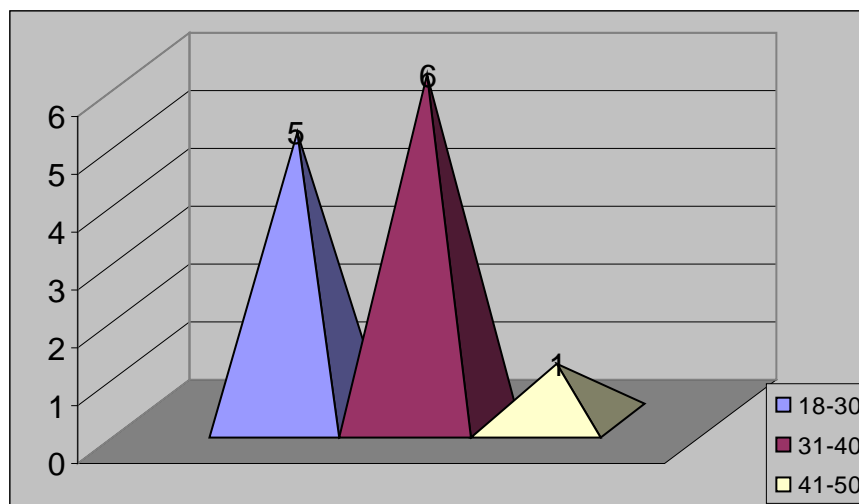
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



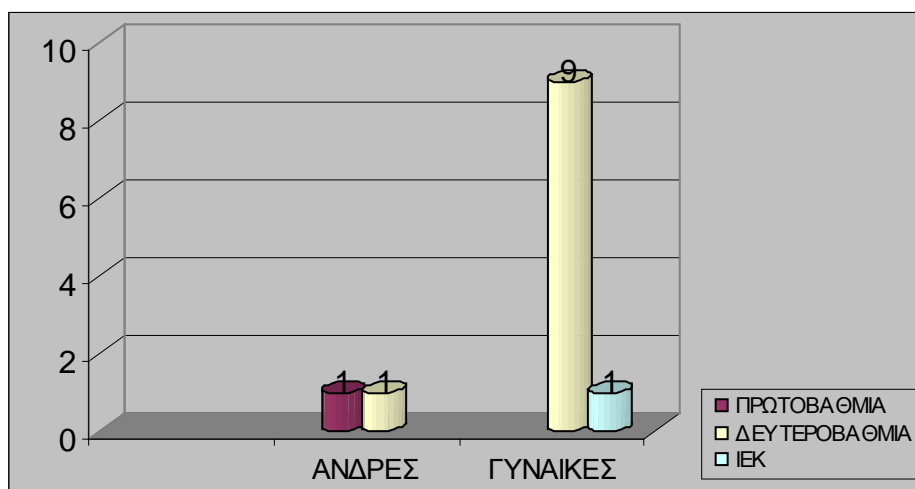
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14: ΗΛΙΚΙΑΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



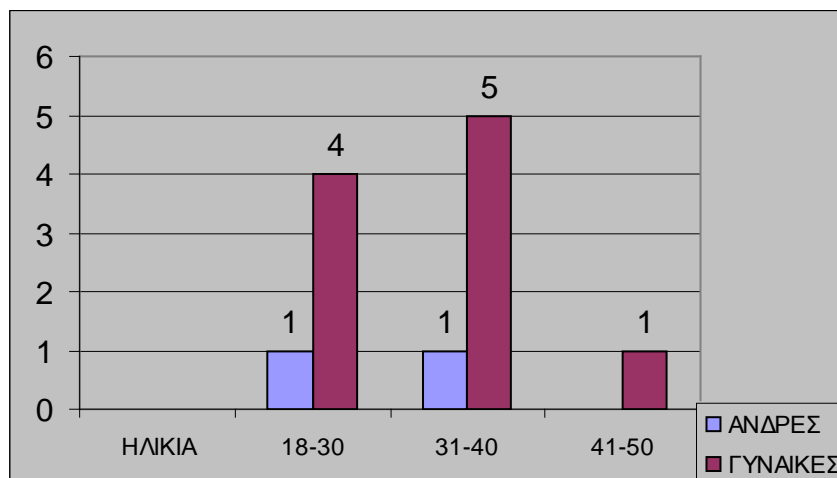
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΝΕΡΓΩΝ ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

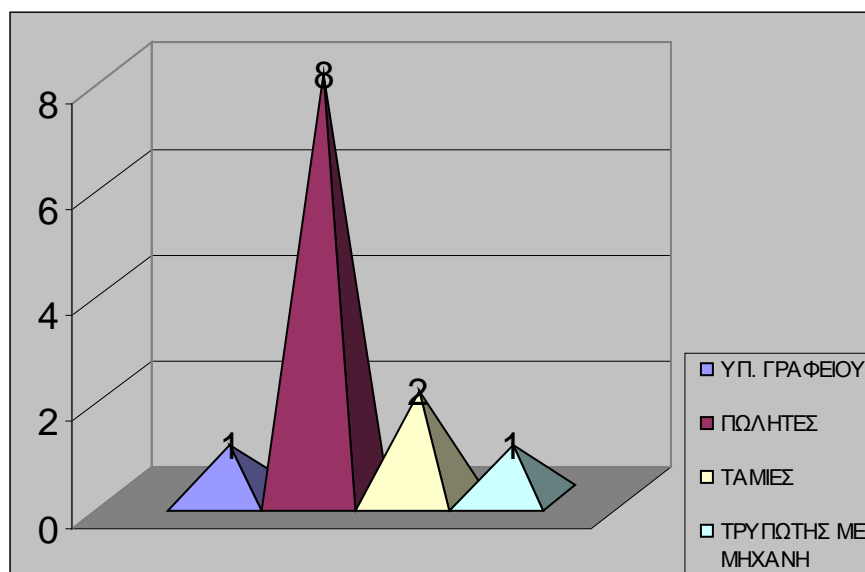
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΝΕΡΓΩΝ ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

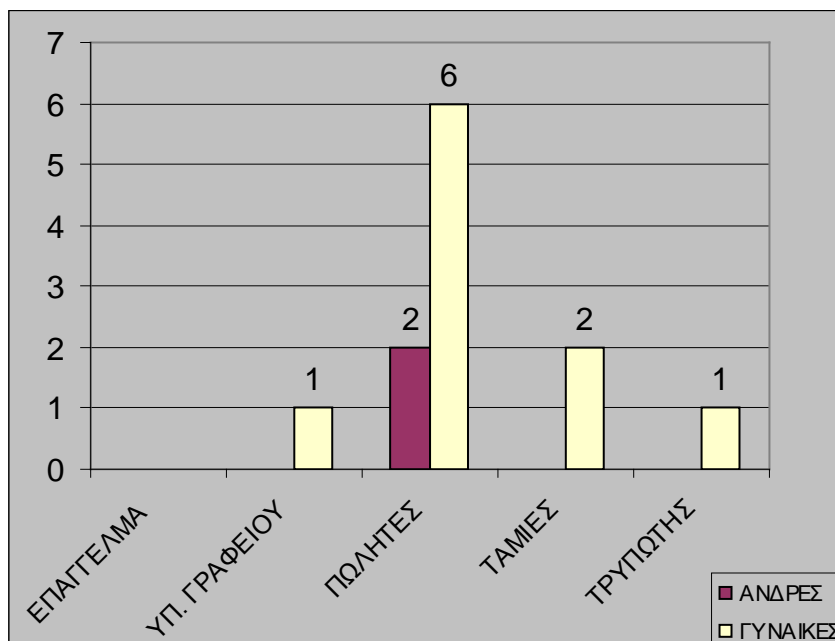
Αναφορικά με το επάγγελμα με το οποίο προσελήφθηκαν οι ωφελούμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης οι 8 από τους 12 ανέργους απασχολήθηκαν ως πωλητές με κυρίαρχες τις γυναίκες (διάγραμμα 17, 18).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΜΕ ΤΟ ΟΠΟΙΟ ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΟΙ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

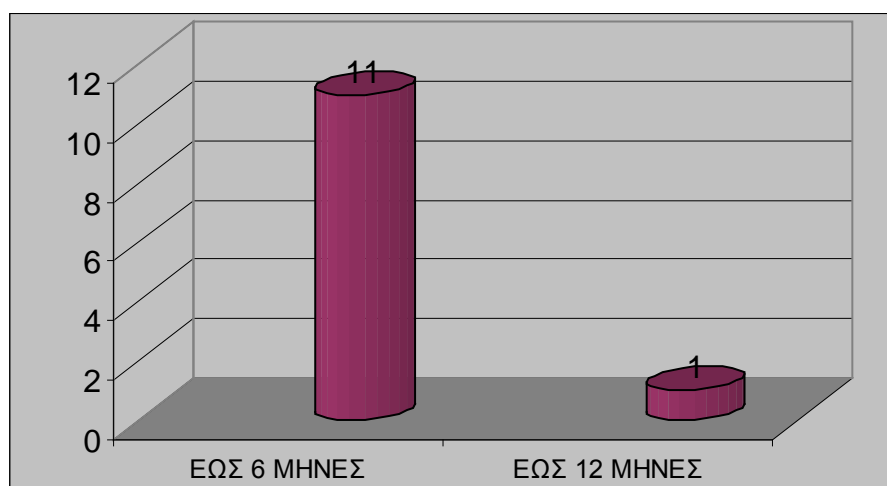
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18: ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΜΕ ΤΟ ΟΠΟΙΟ
ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΟΙ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

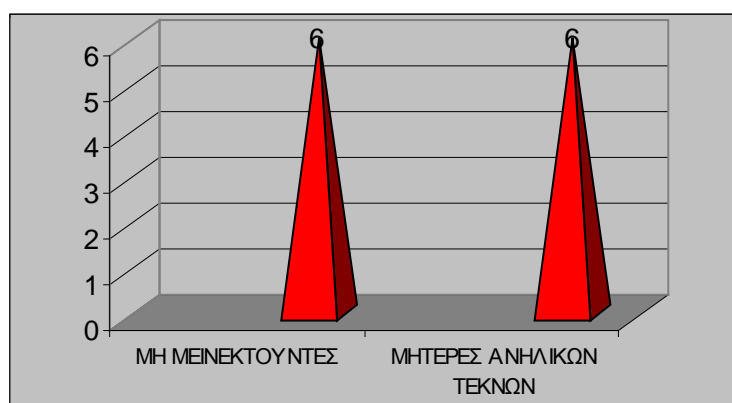
Αναφορικά με τη διάρκεια ανεργίας οι ωφελούμενοι που απασχολήθηκαν με μερική απασχόληση σχεδόν στο σύνολό τους είχαν επίσημη καταγεγραμμένη ανεργία στα μητρώα του οργανισμού έως 6 μήνες ενώ σχετικά με τις κατηγορίες ανέργων για προτεραιότητα στην κάλυψη των θέσεων οι μισοί ακριβώς από τους υπαγόμενους στο πρόγραμμα προέρχονταν από τη μη μειονεκτική κατηγορία ενώ οι άλλοι μισοί προέρχονταν από την κατηγορία των γυναικών με ανήλικο τέκνο (διάγραμμα 19, 20).

**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19: ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΟΥ
ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20: ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Συμπερασματικά όπως προκύπτει και από την ανάλυση των στοιχείων του προγράμματος ο αριθμός των ανέργων που εντάχθηκαν στο πρόγραμμα με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι εξαιρετικά μικρός σε σύγκριση με το συνολικό αριθμό των ωφελούμενων, γεγονός που αποτυπώνει την γενικότερη κατάσταση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι ενώ οι επιχειρήσεις με νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας είναι μόλις 8 στο συνολικό αριθμό των εταιρειών που επιδοτήθηκαν, σχεδόν στο σύνολό τους επιχορηγήθηκαν για τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης. Αντίθετη εικόνα παρουσιάζεται με τις ατομικές επιχειρήσεις που μόλις 4 από τις 51 δημιούργησαν θέσεις μερικής απασχόλησης, παρόλο που η λογική της ευελικτοποίησης των εργασιακών σχέσεων εδράζεται στο γεγονός ότι η μείωση του εργατικού κόστους ενισχύει την ανταγωνιστικότητα και την βιωσιμότητα των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων.

Στον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία του προγράμματος η κυριαρχία της μερικής απασχόλησης στο λιανικό εμπόριο. Χαρακτηριστικό είναι ότι η πλειονότητα των θέσεων που δημιουργήθηκαν είναι για πωλητές και ταμίες, θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και προσόντων που απορροφήθηκαν σχεδόν στο σύνολό τους από μεγάλη αλυσίδα super market. Επιπλέον για άλλη μία φορά επιβεβαιώνεται ότι η μερική απασχόληση είναι γένους θηλυκού αφού οι 10 από τους 12 νεοπροσλαμβανόμενους με μερική απασχόληση είναι γυναίκες κυρίως δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ανήκουν στις ηλικίες των 18 – 40 που χαρακτηρίζονται από έντονη παραγωγική δραστηριότητα στο σύνολο του εργασιακού βίου.

Εν ολίγοις

Η μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Μία άμεση εξήγηση είναι ότι η μερική απασχόληση στην Ελλάδα δεν είναι εθελοντική αλλά αναγκαστική, ότι δηλαδή οι μερικά απασχολούμενοι δεν προτιμούν τη μερική απασχόληση από την πλήρη αλλά αναγκάζονται να καταφύγουν σε αυτή τη μορφή απασχόλησης επειδή δεν βρίσκουν θέσεις πλήρους απασχόλησης. Μία άλλη εξήγηση μπορεί να αναζητηθεί στο νομικό πλαίσιο. Υπάρχει η αίσθηση ότι οι μερικά απασχολούμενοι χαίρουν λιγότερης νομικής προστασίας από τους πλήρως απασχολούμενους. Το νομικό καθεστώς παρέχει πλέον στους μερικά απασχολούμενους την ίδια προστασία με τους πλήρως απασχολούμενους (αναλογικότητα ημερών άδειας, ελάχιστη εργοδοτική εισφορά, απαγόρευση διακρίσεων, προτεραιότητα για θέσεις πλήρους απασχόλησης. Βέβαια παραμένει κάποια νομική ασάφεια γύρω από τη μερική απασχόληση αλλά το γεγονός αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί βασική αιτία της τόσο χαμηλής αποδοχής της μερικής απασχόλησης από τους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Οι μερικά απασχολούμενοι στην Ευρώπη δηλώνουν τον ίδιο και οριακά μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης με τους πλήρως απασχολούμενους ως προς τις αποδοχές, ασφάλεια, περιεχόμενο και συνθήκες εργασίας. Το αντίθετο συμβαίνει με τους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Είναι εύλογο να υποθέσει κανείς ότι η περιορισμένη διάχυση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα συνδέεται με το ιδιαίτερο χαμηλό επίπεδο των μισθών γενικότερα. Πράγματι το γενικό επίπεδο των μισθών σε μία χώρα είναι εύλογο να συνδέεται σε κάποιο βαθμό με την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στη χώρα αυτή αφού όσο μεγαλύτερος είναι ο μισθός της πλήρους απασχόλησης τόσο υψηλότερος αναμένεται να είναι ο μισθός της μερικής απασχόλησης και τόσο πιο εφικτή η διαβίωση με μισθό μερικής απασχόλησης. Εξίσου σημαντικός παράγοντας είναι και η μορφή των συμβάσεων μερικής απασχόλησης που προσφέρουν οι εργοδότες. Οι περισσότερες είναι συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αντίθεση με την ΕΕ15 όπου η μεγάλη πλειοψηφία των συμβάσεων είναι αορίστου χρόνου¹⁰.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το β τρίμηνο του 2007 η διείδυση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα ήταν στο 6,15% έναντι του 5,9% ένα χρόνο πριν, ποσοστό που ισοδυναμεί με συνολικά 262.072 εργαζόμενους. Όπως προκύπτει και

¹⁰ Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 39, Ιούλιος 2005.

από τα στοιχεία η μερική απασχόληση δεν είναι συνειδητή επιλογή αλλά συμβιβασμός για το αδιέξοδο από την ανεργία. Το 43% των ατόμων που εργάζονται με μερική απασχόληση αναγκάστηκαν να επιλέξουν αυτή τη μορφή απασχόλησης λόγω απουσίας εναλλακτικών λύσεων. Το εντονότερο πρόβλημα το αντιμετωπίζουν όσοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 30 έως και 44 ετών όπου η μερική απασχόληση κυριαρχεί. Ως δεύτερος κυριότερος λόγος που κάποιος εργαζόμενος βρίσκεται σε μια δουλειά μερικής απασχόλησης είναι ότι έχει αναλάβει τη φροντίδα μικρών παιδιών και ηλικιωμένων και εμφανίζεται ως ο κυριότερος λόγος μεταξύ των γυναικών.

Οι εργαζόμενοι αναζητούν θέσεις πλήρους απασχόλησης γιατί οι μισθοί είναι χαμηλοί σε σχέση με το βιοτικό επίπεδο που κυριαρχεί σήμερα στην Ελλάδα. Παράλληλα οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί για τη μερική απασχόληση για να επιτύχουν την ευελιξία του χρόνου εργασίας δεδομένου του μεγάλου αριθμού των απλήρωτων υπερωριών στον ιδιωτικό τομέα. Η ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων τείνει να αποτελέσει το βασικό πρόκριμα των στρατηγικών απασχόλησης στον ενιαίο ευρωπαϊκό χώρο. Από την ευελιξία και την αμφισβήτηση παγιωμένων εργασιακών δικαιωμάτων συζητάμε σήμερα την προσπάθεια συγκερασμού ενός εγγενούς αντιφατικού δίπολου που δομείται στο συνδυασμό μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως συμπληρωματικές στην κυρίαρχη μορφή έρχονται να χαλαρώσουν και να αποδομήσουν το πλαίσιο της τυπικής εργασίας και να ενισχύσουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων. Το ζητούμενο δεν είναι μόνο η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης και μειωμένου κόστους. Η ποιοτική διάσταση των θέσεων απασχόλησης δεν αποτελεί αντικείμενο διεκδίκησης μόνο για τους εργαζόμενους αλλά και για τους ίδιους τους εργοδότες αποτελώντας την πιο αποτελεσματική λύση στην αντιμετώπιση του ανταγωνισμού και στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Μέχρι σήμερα πάντως και παρά τις νεοφιλελεύθερες αιτιάσεις, η έμφυτη αδυναμία αυτορρύθμισης της αγοράς σε μία σειρά ζητημάτων καταδεικνύει την αναγκαιότητα της κεντρικά σχεδιασμένης παρέμβασης. Παρέμβαση που δεν θα περιορίζεται σε ευχολόγια για περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης, μέσω της διαχείρισης είτε της ανεργίας, είτε του κόστους από την ανασφάλεια της εργασίας. Πολύ περισσότερο αυτή η παρέμβαση οφείλει να καταστήσει σαφή τη διαφορά μεταξύ των πολιτικών που στοχεύουν στην ενίσχυση της απασχόλησης και

εκείνων που αποσκοπούν στη διατήρηση της απασχολησιμότητας. Η υπεροχή των τελευταίων είναι καταφανής σε εθνικό επίπεδο, όπως ευδιάκριτα είναι και τα χαρακτηριστικά τους στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας stage, που θα εξετάσουμε παρακάτω.

Απασχολησιμότητα ή αλλιώς, ευφημισμός της Ανασφάλειας

Το «Τέλος του Κόσμου»¹¹ και η κατίσχυση του μεγάλου κεφαλαίου σηματοδότησε την εντατικοποίηση των απορρυθμιστικών πιέσεων προς την αγορά εργασίας. Τον κυρίαρχο μεταπολεμικό στόχο της πλήρους απασχόλησης διαδέχτηκε η νεόκοπη στόχευση μέγιστης δυνατής «ετοιμότητας» της εργασίας, που πειστικά, ή σχεδόν πειστικά, προωθήθηκε υπό τον μανδύα της απασχολησιμότητας. Στη νέα οικονομική και εργασιακή πραγματικότητα, θεσμικό επιστέγασμα της οποίας αποτέλεσε για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ε.Σ.Α., το εργατικό δυναμικό, απασχολούμενο και πλεονάζον, πρέπει να βρίσκεται σε διαρκή ετοιμότητα και κατ' επέκταση ανασφάλεια. Το μεν απασχολούμενο εργατικό δυναμικό σε κατάσταση ανασφάλειας ως προς τη δυνατότητα διατήρησης της εργασίας του, με έμμεσο σκοπό την μέγιστη δυνατή μοναδιαία παραγωγικότητα μέσω της εντατικοποίησης της εργασίας του, το δε πλεονάζον εργατικό δυναμικό οφείλει να παραμένει ενεργό, άρα και άμεσα αξιοποιήσιμο από την αγορά εργασίας.

Η καταρχήν ποσοτική ανεργία, που κατ' ουσία σημαίνει λιγότερες θέσεις εργασίας από τους διαθέσιμους εργαζόμενους, «συνεπικουρείται» από την αναντιστοιχία ζήτησης και προσφοράς εργασίας, που σχετίζεται με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ακόμη και αυτών των λιγοστών θέσεων εργασίας. Το φαινόμενο της ανεργίας απ' οποιαδήποτε σκοπιά κι αν ειπωθεί δεν παύει ωστόσο να είναι υπαρκτό, εξελισσόμενο μάλιστα σε μείζονος μορφής παθογένεια για τις (λιγότερο ή περισσότερο) ανεπτυγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες, συνιστώντας ένα πολυσύνθετο ζήτημα, πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών προεκτάσεων. Αντίστοιχης κατεύθυνσης είναι και η αντιμετώπιση ή ακριβέστερα η διαχείρισή του. Τα κύριο ζητούμενο των πολιτικών απασχόλησης στο τέλος του 20^{ου} και ακόμη περισσότερο στις αρχές του 21^{ου} αιώνα είναι αυτή ακριβώς η διαχείριση της ανεργίας, διαχείριση που σε συμβολικό επίπεδο ταυτίζεται με την ανάδυση της έννοιας της

¹¹ Από το ομώνυμο έργο του Φρ. Φουκογιάμμα

απασχολησιμότητας και της οιονεί επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, αφετηριακό σημείο των οποίων αποτέλεσε η σύλληψη και εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.).

Το βασικό θεωρητικό πλαίσιο νομιμοποίησης της Ε.Σ.Α., από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσεν κιάλας, πρόκρινε την ερμηνεία των διαρθρωτικών προβλημάτων της αγοράς εργασίας, θέτοντας πέντε βασικές προτεραιότητες για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, που συνοψίζονταν σε α) επενδύσεις στην επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, β) μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας και του εργάσιμου χρόνου, συγκρότηση μισθολογικών αυξήσεων και δημιουργία θέσεων εργασίας σε νέους τομείς, όπως το περιβάλλον και οι κοινωνικές υπηρεσίες, γ) μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, δ) ανάπτυξη ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και ε) εστίαση των μέτρων στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Αυτές οι πέντε προτεραιότητες μετατράπηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου σε 4 γενικές κατευθύνσεις (πυλώνες), που συνοψίζονται στη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας, στην ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, και ακόμη στην ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Μία από τις σημαντικότερες αλλαγές που έλαβαν χώρα στη διαδικασία αναδιαμόρφωσης της ΕΣΑ από το Έσεν στο Λουξεμβούργο εδράζεται στο κομμάτι βελτίωσης της αποτελεσματικότητας, στην προώθηση δηλαδή πολιτικών που επηρεάζουν ποσοτικά και ποιοτικά το σκέλος της προσφοράς εργασίας, αποσκοπώντας στην καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και στην «ενεργοποίηση» του ανενεργού εργατικού δυναμικού. Το σημείο κλειδί σύμφωνα με την αναθεωρημένη (και επιβεβαιωμένη από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας) Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση είναι η σύνδεση της απασχολησιμότητας με τη δια βίου μάθηση, ως το κατεξοχήν «εργαλείο» προστασίας του εργατικού δυναμικού από το φάντασμα της ανεργίας. Παράλληλα, μέσω προληπτικών παρεμβάσεων η Ε.Σ.Α., όπως υλοποιείται και από τις εθνικές πολιτικές, επιδιώκει την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας, μέσω της επιβράδυνσης των εισροών προς αυτήν και επιτάχυνσης των εκροών προς την απασχόληση.¹²

Ετυμολογικά η έννοια της απασχολησιμότητας ταυτίζεται με την ικανότητα ενός ατόμου να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας σε ένα δεδομένο κοινωνικο-

¹² Καραμεσίνη Μ., Κουζής Γ (επιμ.), Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο Σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, Gutenberg – ΚΕ.Κ.ΜΟ.ΚΟ.Π., Αθήνα 2005.

οικονομικό περιβάλλον. Η απασχολησιμότητα αφορά την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες και μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Μία δημόσια παρέμβαση για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας αφορά κυρίως την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και ειδικότερα την εκπαίδευση (Means Collection, *Glossary of 300 concepts and technical terms*). Ωστόσο, για την ενίσχυση του κρίσιμου μεγέθους της απασχολησιμότητας και κατά συνέπεια περιορισμού ή έστω συγκράτησης του κοινωνικά εύφλεκτου φαινομένου της μακροχρόνιας ανεργίας παράλληλα με την ποιοτική αναβάθμιση των δεξιοτήτων-προσόντων του ατόμου, υλοποιείται σε αρκετά εκτεταμένη κλίμακα μία σειρά παρεμβάσεων διαχειριστικού χαρακτήρα ως προς τις διαρθρωτικές αδυναμίες της αγοράς εργασίας.

Νέοι, εκπαιδευμένοι και απασχολήσιμοι!

Άλλωστε, η νεοκεϋνσιανή εμμονή για επένδυση στην εκπαίδευση και η αντίστοιχη νεοφιλελεύθερη επιμονή για στενότερη σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με την αγορά εργασίας δεν φαίνεται από μόνη της να επαρκεί για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας της κατεξοχόν επισφαλούς ομάδας απέναντι στο φάσμα της ανεργίας, των νέων και των μακροχρόνια ανέργων. Η στατιστική απεικόνιση της κατάστασης είναι άκρως αποκαλυπτική, καθώς σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία (Β' τρίμηνο 2007), οι μακροχρόνια άνεργοι αποτελούν το 52,3% του συνολικού αριθμού των ανέργων, ενώ σχεδόν 1 στους 5 νέους 15-29 ετών βιώνει το φάσμα της ανεργίας, εφόσον το ποσοστό ανεργίας τους κυμαίνεται στο 17%, αποτελώντας το 44,2% του συνόλου των ανέργων.¹³ Εξέλιξη που ούτε λίγο ούτε πολύ συνιστά μία βραδυφλεγή βόμβα στα κοινωνικά και οικονομικά θεμέλια του συστήματος, καθώς αποκλείει από την αγορά εργασίας το ήμισυ σχεδόν του διαθέσιμου νέου εργατικού δυναμικού, στερώντας μάλιστα από την οικονομική δραστηριότητα από πολύτιμες μονάδες εργασίας υψηλής εκπαιδευτικής-παραγωγικής υπεραξίας.

Αν επικεντρωθούμε μάλιστα στους νέους, υψηλής εκπαίδευσης και ειδίκευσης ο βαθμός επαγγελματικής τους ένταξης κάθε άλλο παρά υψηλός θα μπορούσε να χαρακτηριστεί, καθώς το ποσοστό των αποφοίτων που αποκτά σταθερή απασχόληση μετά την αποφοίτηση αυξάνεται σταδιακά, όσο απομακρυνόμαστε χρονικά από το έτος αποφοίτησης (Πίνακας 1).¹⁴ Αντίθετα το ποσοστό άμεσης επαγγελματικής ένταξης δεν υπερβαίνει το 50%, εξέλιξη που ως ένα βαθμό εξηγεί και εξηγείται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων, αλλά και από τη σταδιακή αύξηση των ποσοστών της μερικής και της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια.

¹³ Στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (Β' τρίμηνο 2007), επεξεργασίας του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στο *Ενημέρωση*, τ. 143, Οκτώβριος 2007

¹⁴ Καραμεσίνη Μ. & Πρόκου Ε., *Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Απασχόληση: Επαγγελματική Ενταξη των αποφοίτων και εκπαιδευτική πολιτική*, ανακοίνωση στο Διεθνές Συνέδριο «Η Κοινωνική Πολιτική σ' ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον: Προκλήσεις και Προοπτικές», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 2006.

Πίνακας 1

Ποσοστά απασχόλησης αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ένα, τρία και πέντε έτη μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους

Απόφοιτοι ΑΕΙ	1 έτος μετά	3 έτη μετά	5 έτη μετά
1994	-	-	76,35%
1996	-	67,77%	81,71%
1998	48,03%	65,21%	74,93%
2000	37,31%	67,33%	79,81%
2002	38,61%	65,29%	-
Απόφοιτοι ΤΕΙ	1 έτος μετά	3 έτη μετά	5 έτη μετά
1994	-	-	74,32%
1996	-	64,41%	74,18%
1998	47,72%	72,40%	77,07%
2000	50,93%	70,24%	80,35%
2002	47,75%	72,78%	-

Πηγή: Καραμεσίνη Μ. & Πρόκου Ε.

Η διαχείριση αυτού του κρίσιμου χρόνου μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας συνιστά κομβικό σημείο για τη διατήρηση της απασχολησιμότητας του νέου εργατικού δυναμικού. Χρόνος που καθίσταται διαχειρίσιμος μέσω βελτίωσης των λεγόμενων δεξιοτήτων απασχολησιμότητας των νέων, κατάρτισης τους σε περισσότερο «εφαρμοσμένα» αντικείμενα, ώθησης τους σε θέσεις προσωρινής ή μερικής απασχόλησης, ενίσχυσης πρακτικών μαθητείας και σχετικά πρόσφατα για την ελληνική πραγματικότητα ένταξης τους σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage) και απασχόλησης ανέργων σε επιχειρήσεις και φορείς του ιδιωτικού τομέα

Ένα από τα πλέον «δημοφιλή» εργαλεία διατήρησης-ενίσχυσης της απασχολησιμότητας των ανέργων στην ελληνική πολιτική απασχόλησης την τελευταία δεκαετία είναι το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage). Η νομική αφετηρία και θεμελίωση του προγράμματος απορρέει σε επίπεδο νόμου από τον Ν. 2224/1994, όπου στο άρθρο 11, παράγραφος 3, γίνεται ρητή αναφορά στη δυνατότητα εκτέλεσης προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, πρακτικής άσκησης και εργασιακής εμπειρίας για νέους ως 30 ετών, με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. και σε συνεργασία με ν.π.δ.δ. και ν.π.ι.δ., τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα. Μάλιστα προβλέπεται ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. αναλαμβάνει τη δαπάνη των προγραμμάτων αυτών για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των 6 μηνών. Επίσης στο ίδιο άρθρο προβλέπεται η δυνατότητα ετήσιας επιχορήγησης νομικών προσώπων ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων και επιχειρήσεων των Ο.Τ.Α., για πρόσληψη ανέργων, τους οποίους έχουν καταρτίσει, εφόσον με τη λήξη της επαγγελματικής κατάρτισης προσλάβουν ποσοστό τουλάχιστον 50% από τους επιμορφωθέντες.¹⁵

Ακολουθώντας στο Ν. 2336/1995 γίνεται αναφορά για τη δυνατότητα συγχρηματοδότησης προγραμμάτων κατάρτισης και λοιπών προγραμμάτων, εφόσον λαμβάνουν έγκριση από το Υπουργείο Εργασίας (σήμερα Απασχόλησης) και από τις Γενικές Γραμματείες Περιφέρειας. Τα προγράμματα που εφαρμόζονται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις συνδρομής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, στο πλαίσιο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, μπορεί να χρηματοδοτούνται κατά το ποσοστό της εθνικής συμμετοχής από το Υπουργείο Εργασίας, το οποίο διατηρεί και την ευθύνη της καλής εκτέλεσής τους.¹⁶

Ένα ακόμη σημαντικό θεσμικό βήμα για την προώθηση των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας συντελέστηκε με τον Ν. 2434/ 1996, όπου μεταξύ άλλων προβλέπεται η συγκρότηση του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.), μέσω του οποίου χρηματοδοτούνται σε πιο σταθερή βάση δράσεις και προγράμματα για την απασχόληση και την επαγγελματική

¹⁵ Ν. 2224, άρθρο 11, παρ. 5.

¹⁶ Ν. 2336, άρθρο 7, παρ. 4.

κατάρτιση¹⁷. Επιπλέον στο άρθρο 5 του ίδιου νόμου προβλέπεται η σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης, στο άρθρο 6 προβλέπεται η συγκρότηση προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης στις ιδιωτικές επιχειρήσεις μέσω δημιουργίας Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.) σε αυτές, ακόμη στο άρθρο 7 κατοχυρώνονται θεσμικά μέτρα για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας νέων πτυχιούχων τριτοβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και πρόβλεψη επιχορήγησης εργοδοτών για την κάλυψη του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας (άρθρο 11).

Μετά το 2000 τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας stage έχουν ενταχθεί στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση. Μάλιστα σε τακτική βάση προκηρύσσονται συγκεκριμένης στόχευσης προγράμματα stage για διάφορες κοινωνικές, επαγγελματικές και ηλικιακές ομάδες και με διάφορους φορείς υλοποίησης του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα. Το πρόγραμμα, που θα εξεταστεί, αναφέρεται στην 3296/ 50/ 14-12-2004 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Α.Ε.Δ., για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από 5.000 ανέργους ηλικίας μέχρι 30 ετών (εγγεγραμμένους στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ.), απόφοιτους δευτεροβάθμιας, μεταδευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και χρηματοδοτήθηκε από πόρους του Λ.Α.Ε.Κ.

Η διάρκεια του προγράμματος είναι 6 μήνες, από τους οποίους ο πρώτος μήνας αφορά σε θεωρητική και πρακτική ενημέρωση-εξοικείωση των ασκουμένων με το εργασιακό περιβάλλον και πέντε μήνες αφορούν την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας των ασκούμενων, μέσω της τοποθέτησής τους σε θέσεις του τομέα ειδίκευσής τους. Βάσει της αρχής της θετικής διάκρισης, αλλά και της πολιτικής προτεραιότητας για την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας, το 60% από τις 5.000 θέσεις, βάσει της προκήρυξης, θα καλυπτόταν από γυναίκες και το υπόλοιπο 40% από άνδρες, ενώ πρόβλεψη για αντίστοιχη (ανισο)κατανομή υπήρχε για νέους (67% των θέσεων του προγράμματος) και για μακροχρόνια άνεργους (33% των θέσεων).

Σύμφωνα με την προκήρυξη του προγράμματος στους ασκούμενους καταβάλλεται για κάθε ημέρα άσκησης και συνολικά όχι πάνω από 22 ημέρες το μήνα, 30€ ανά ημέρα μεικτά για τους πτυχιούχους Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι. ή ισότιμων τίτλων σπουδών και 25€ ανά ημέρα μεικτά για τους διπλωματούχους Ι.Ε.Κ. (μετά το Λύκειο), αποφοίτους Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης, αποφοίτους Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ.,

¹⁷ Ν. 2434, άρθρο 1

Τ.Ε.Ε. Β' κύκλου ή ισότιμων τίτλων σπουδών. Από αυτήν την αποζημίωση προβλεπόταν η παρακράτηση ποσοστού 6,45% για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και 1% κατά του επαγγελματικού κινδύνου, αν και επί της ουσίας οι ασκούμενοι στερούνται οποιονδήποτε ασφαλιστικών δικαιωμάτων, καθώς ακόμη και σε περίπτωση ασθένειας η τυχόν απουσία τους προσμετράται ως απουσία, συνεπώς δεν λαμβάνουν και την ημερήσια αποζημίωση. Οι ασκούμενοι έχουν ωστόσο δικαίωμα άδειας διακοπών έως δεκαπέντε εργάσιμες ημέρες, για τις οποίες δεν λαμβάνουν αποζημίωση, διατηρώντας ωστόσο το δικαίωμα παράτασης του προγράμματος για αντίστοιχο χρονικό διάστημα, ενώ έχουν τη δυνατότητα να απουσιάσουν καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος για 15 ημέρες, χωρίς όμως να τους καταβάλλεται αποζημίωση και χωρίς υποχρέωση παράτασης του προγράμματος.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα αποτελεί ουσιαστικά ένα συνδυασμένο πρόγραμμα stage και επιδοτούμενης θέσης απασχόλησης. Ήδη στην προκήρυξη του προγράμματος, προβλέπεται η δυνατότητα επέκτασης του προγράμματος σε επιχορήγηση της απασχόλησης μέρους ή του συνόλου των ασκούμενων που εντάχθηκαν στην πρώτη φάση του προγράμματος. Η επιχορήγηση ανέρχεται στα 14ευρώ ημερησίως, με αντίστοιχη προσαρμογή, εφόσον πρόκειται για θέση μερικής απασχόλησης, και ο χρόνος επιχορήγησης της απασχόλησης ανέρχεται στους 18 μήνες. Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (0-9 απασχολούμενοι) ωστόσο δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για έξι επιπλέον μήνες μετά την λήξη της επιδότησης, ενώ οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις (10 εργαζόμενοι και άνω) για επιπλέον 12 μήνες. Παράλληλες όλες οι υπαγόμενες στο πρόγραμμα επιχειρήσεις υποχρεούνται να διατηρήσουν τον συνολικό αριθμό θέσεων εργασίας τους, παλαιών και νέων, σταθερό καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος. Η συνολική χρηματοδότηση του προγράμματος προϋπολογιζόταν στα 51.300.000€ για την τριετία 2005-2007, με τα 19.800.000€ από αυτά να προορίζονται για την φάση της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και τα 31.500.000€ για τη φάση της επιδοτούμενης απασχόλησης.

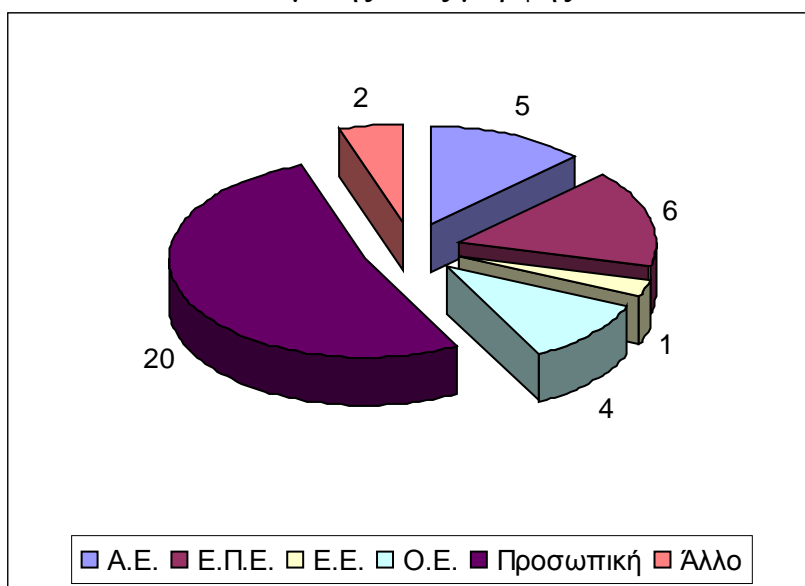
Θέλοντας να εξετάσουμε ορισμένες όψεις του ίδιου του πεδίου εφαρμογής του προγράμματος θα επικεντρωθούμε σε μια περιπτώσιολογική μελέτη (case study), με έτος αναφοράς-υλοποίησης το 2005, χρησιμοποιώντας την περίπτωση του Κέντρου Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) της περιοχής της Αγίας Παρασκευής, το οποίο ανέλαβε την υλοποίηση του συνδυασμένου προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης στα όρια της περιοχής ευθύνης

του. Εξετάζοντας κανείς τα βασικά χαρακτηριστικά του προγράμματος αφενός από τη σκοπιά των ενταγμένων επιχειρήσεων στο πρόγραμμα και αφετέρου από τη μεριά των ωφελούμενων μαθητευόμενων οδηγείται σε άκρως ενδιαφέροντα και δυνητικά χρήσιμα συμπεράσματα.

Εκκινώντας από την εξέταση της νομικής μορφής των ενταγμένων επιχειρήσεων βλέπουμε ότι οι Προσωπικές Επιχειρήσεις είναι αυτές που με μεγάλη διαφορά κάνουν χρήση του προγράμματος stage για τη στελέχωσή τους. Αυτή η εικόνα φαίνεται να επιβεβαιώνει την άποψη για τον προσωρινό χαρακτήρα των δημιουργούμενων θέσεων απασχόλησης, μέσω των προγραμμάτων stage, λόγω αφενός του κανονιστικά βραχυπρόθεσμου χαρακτήρα των προγραμμάτων και αφετέρου εξαιτίας της στενής εξάρτησης με την εποχικότητα των (προσωρινών) θέσεων απασχόλησης που συναντάμε στις μικρές προσωπικές επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 21

Αριθμός Επιχειρήσεων που εντάχθηκαν στο πρόγραμμα βάσει της νομικής τους μορφής



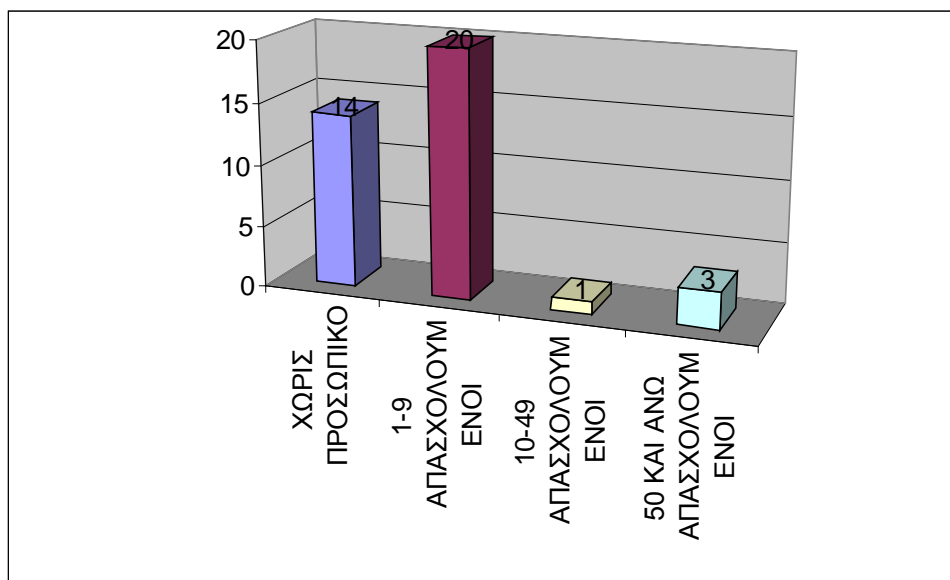
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Παρατηρούμε επίσης, ότι το μεγαλύτερο μέρος των εγκρίσεων στο πρόγραμμα κατευθύνθηκε προς πολύ μικρές επιχειρήσεις, που απασχολούν δηλαδή από 1 έως 9 άτομα, και προς επιχειρήσεις αυτοαπασχολούμενων. Αντίθετα οι μικρές (10-49 άτομα) και οι μεσαίες επιχειρήσεις (απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα) έκαναν ελάχιστη χρήση του προγράμματος (Διάγραμμα 2). Αυτή η εξέλιξη θα

μπορούσε ως ένα βαθμό να λειτουργήσει ως κριτήριο οριοθέτησης του πεδίου εφαρμογής των προγραμμάτων stage, αλλά και των υπόλοιπων προγραμμάτων προώθησης στην απασχόληση. Αυτή η μορφή επιδοματικής προώθησης της απασχόλησης, μέσω χρηματοδότησης του κόστους εργασίας ή μέρους αυτής, φαίνεται λοιπόν να βρίσκει σαφώς προσφορότερο έδαφος σε εκείνες τις δυνάμεις της αγοράς, αυτοαπασχολούμενους και Πολύ Μικρές Επιχειρήσεις, των οποίων οι κεφαλαιακές και επενδυτικές δυνατότητες είναι περιορισμένες, ενώ συχνά περιορισμένος είναι και ο χρονικός ορίζοντας της εργασίας.

Διάγραμμα 22

Μέγεθος ωφελούμενων επιχειρήσεων σύμφωνα με τον αριθμό των απασχολούμενων



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Επιχειρώντας την ανίχνευση του προφίλ εκείνων των επιχειρήσεων που υπάγονται στο πρόγραμμα ενδιαφέρον συγκεντρώνει και η εξέταση του οικονομικού αντικειμένου, στο οποίο δραστηριοποιούνται:

Πίνακας 2

ΣΤΑ.Κ.Ο.Δ.	Κλάδοι Οικονομικής Δραστηριότητας	Επιχειρήσεις που εντάχθηκαν στο πρόγραμμα Stage
22	Εκδόσεις, εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων εγγραφής ήχου και εικόνας και μέσων πληροφορικής	1

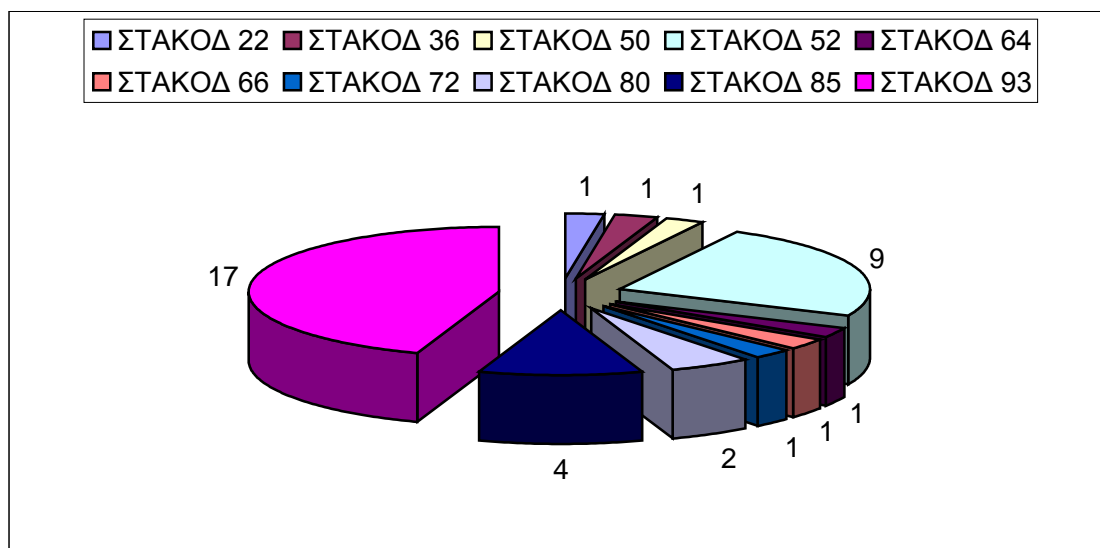
36	Κατασκευή επίπλων – λοιπές βιομηχανίες μ.α.κ.	1
50	Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσικλετών-λιανική πώληση καυσίμων για οχήματα	1
52	Λιανικό Εμπόριο, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσικλετών – επισκευή ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης	9
64	Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες	1
66	Ασφαλίσεις και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	1
72	Πληροφορική και συναφείς δραστηριότητες	1
80	Εκπαίδευση	2
85	Υγεία και κοινωνική μέριμνα	4
93	Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	17

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Χρησιμοποιώντας την ταξινόμηση της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδας (Ε.Σ.Υ.Ε.) και τους αντίστοιχους στατιστικούς κωδικούς οικονομικής δραστηριότητας (ΣΤΑ.Κ.Ο.Δ.) διαπιστώνουμε (διάγραμμα 3), ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις που εντάχθηκαν στο πρόγραμμα δραστηριοποιούνταν στους τομείς της παροχής υπηρεσιών (ΣΤΑΚΟΔ 93), καθώς και στο λιανικό εμπόριο (ΣΤΑΚΟΔ 52), που αποτελούν τομείς οικονομικής δραστηριότητας του τριτογενούς τομέα, ενώ αντίθετα από τον «παραγωγικότερο» δευτερογενή τομέα έκαναν χρήση του προγράμματος μόλις δύο επιχειρήσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνταν στον κλάδο των εκδόσεων, εκτυπώσεων και αναπαραγωγής προεγγεγραμμένων μέσων εγγραφής ήχου, εικόνας και μέσων πληροφορικής (ΣΤΑΚΟΔ 22), καθώς και στον κλάδο κατασκευής ξύλου και λοιπών βιομηχανιών μ.α.κ. (ΣΤΑΚΟΔ 36).

Διάγραμμα 23

Επιχειρήσεις κατά Οικονομική Δραστηριότητα βάσει του ΣΤΑ.Κ.Ο.Δ. της Ε.Σ.Υ.Ε.

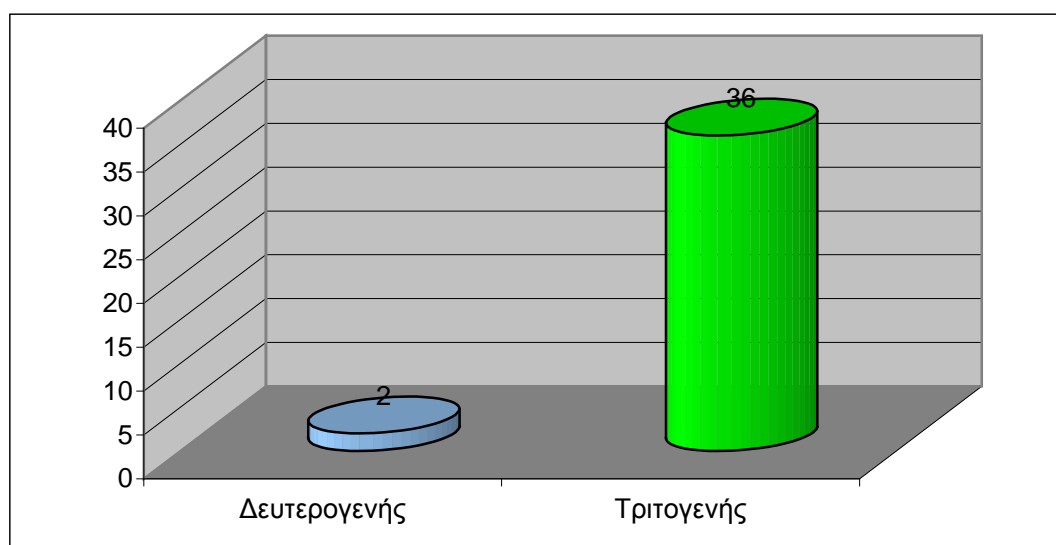


Πηγή: επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Η μεγαλύτερη εμπλοκή του τριτογενή τομέα (Διάγραμμα 4), όπου δεσπόζει το εμπόριο και οι υπηρεσίες, αποτελεί μία ακόμη ένδειξη του προσωρινού χαρακτήρα και της οιονεί εποχικότητας των δημιουργούμενων θέσεων μαθητείας-απασχόλησης, ουσιαστικά συμβάλλοντας στη διαχείριση της ανεργίας, παρά διαμορφώνοντας τις αναγκαίες προϋποθέσεις για δημιουργία νέων βιώσιμων θέσεων εργασίας σε παραγωγικούς τομείς της οικονομίας.

Διάγραμμα 24

Ενταγμένες επιχειρήσεις ανά τομέα της Οικονομίας



Πηγή: επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Το «προϊόν» του προγράμματος

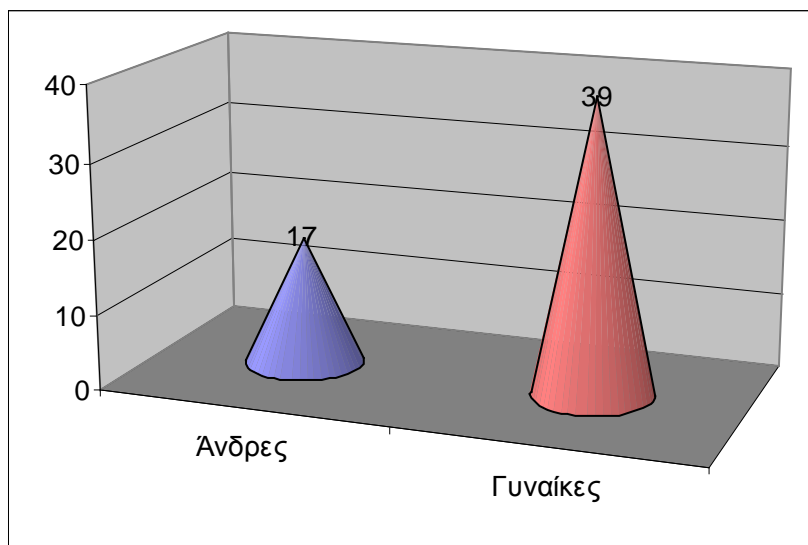
Το πραγματικό ωστόσο προϊόν του προγράμματος stage δεν είναι άλλο από την ίδια την εργασιακή δύναμη, που λειτουργεί ως αντικείμενο «συναλλαγής» μεταξύ του Ο.Α.Ε.Δ. που επιδοτεί το προϊόν και των επιχειρήσεων, που αναλαμβάνουν την «επεξεργασία» (= παροχή δυνατότητας μαθητείας και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον άνεργο) και στη συνέχεια την αξιοποίηση-εκμετάλλευση του προϊόντος για ένα χρονικό διάστημα (= επί της ουσίας επιδότηση ανασφάλιστων θέσεων εργασίας). Το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας stage θα μπορούσε λοιπόν να χαρακτηριστεί ως μία επιμέρους αγοράς εργασίας, στην οποία ως προμηθευτής του προϊόντος λειτουργεί ο Ο.Α.Ε.Δ., κατ' εξοχήν ωφελούμενοι-καταναλωτές είναι οι επιχειρήσεις και το προϊόν συναλλαγής οι ίδιοι οι άνεργοι. Έχοντας εξετάσει τους κανόνες της αγοράς δηλαδή το κανονιστικό πλαίσιο διάθεσης του προϊόντος και το προφίλ των χρηστών αυτού, σκόπιμη είναι η διερεύνηση των χαρακτηριστικών αυτού ακριβώς του προϊόντος, εστιάζοντας μάλιστα σε ορισμένες πτυχές της «αγοράς»¹⁸ της Ανατολικής Αττικής.

Εκκινώντας από τη διάσταση του φύλου είναι καταφανής η σαφώς μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο πρόγραμμα σε υπερδιπλάσιο μάλιστα ποσοστό ως προς τους ωφελούμενους άνδρες (Διάγραμμα 5). Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στο πρόγραμμα συνιστά ένα ακόμη δηλωτικό στοιχείο του προσωρινού και διαχειριστικού χαρακτήρα της συγκεκριμένης παρέμβασης. Παρά τα σημαντικά βήματα στον τομέα της ισότητας των δύο φύλων που έχουν πραγματοποιηθεί τις τελευταίες δεκαετίες, το σημαντικά μεγαλύτερο μέρος των λεγόμενων αρχηγών των νοικοκυριών-οικογενειών εξακολουθούν να είναι οι άνδρες, στοιχείο που καθιστά «επιτακτική» την αναζήτηση από μέρους τους ως επί το πλείστον σταθερών θέσεων πλήρους απασχόλησης. Επιπλέον η υποχρέωση της στρατιωτικής θητείας και η συνακόλουθη διατήρηση του ανδρικού εργατικού δυναμικού για ένα εύλογο χρονικό διάστημα εκτός αγοράς εργασίας καθιστά ακόμη λιγότερο ελκυστική μία ενδεχόμενη μεταβατική επιλογή από τη θεωρητική γνώση της εκπαίδευσης στην άσκηση του επαγγέλματος, όπως θα μπορούσε να θεωρηθεί ο θεσμός της μαθητείας-απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

¹⁸ Εδώ ο όρος αγορά δεν υπονοεί απλώς την αγορά εργασίας της Ανατ. Αττικής και των όμορων περιοχών, με την έννοια της χαρτογραφημένης τρόπον τινά προσφοράς και ζήτησης εργασίας στην περιοχή, αλλά πολύ περισσότερο τα χαρακτηριστικά των ίδιων των ανέργων που «ωφελήθηκαν» από το πρόγραμμα.

Διάγραμμα 25

Κατά φύλο κατανομή των «ωφελομένων» ανέργων στο πρόγραμμα

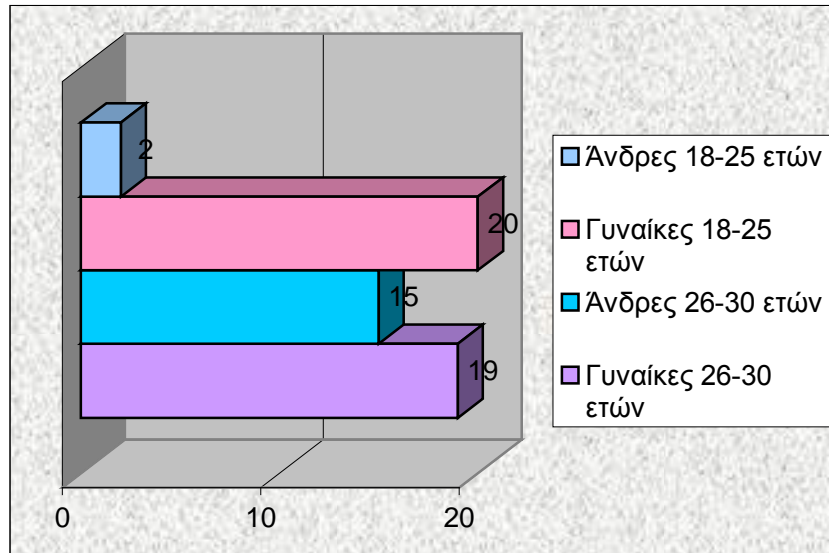


Πηγή: επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Προσθέτοντας στη διάσταση του φύλου αυτήν της ηλικιακής ομάδας (η διάκριση είναι 18-25 ετών και 26-30 ετών αντίστοιχα) η διαγραμματική απεικόνισή μας δείχνει δεκαπλάσιο ποσοστό υπέρ των γυναικών, όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα 18-25 ετών και σαφώς πιο ισορροπημένη εικόνα για την ηλικιακή ομάδα 26-30 ετών, όπου οι γυναίκες ωστόσο εξακολουθούν να υπερτερούν (Διάγραμμα 6). Η κοινωνικά επιτακτικότερη ανάγκη για άμεση επαγγελματική ένταξη των ανδρών σε σταθερές θέσεις πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης για τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι στρατιωτικές υποχρεώσεις και συμπληρωματικά ο αρκετά ευρύς χρονικός ορίζοντας περαίωσης σπουδών και στρατιωτικών υποχρεώσεων για τους αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι οι προφανείς παράγοντες διαμόρφωσης αυτής της εικόνας στην ηλικιακή ομάδα 18-25 ετών. Εικόνα που δείχνει πιο ισορροπημένη στην ηλικιακή ομάδα 26-30 ετών, λόγω εξάλειψης εκείνων των παραγόντων που δεν σχετίζονται με το προφίλ της θέσης απασχόλησης ή ακριβέστερα θέσης ενεργοποίησης, αλλά με εξώ-επαγγελματικούς παράγοντες, όπως η εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων, η περάτωση των σπουδών κ.α.

Διάγραμμα 26

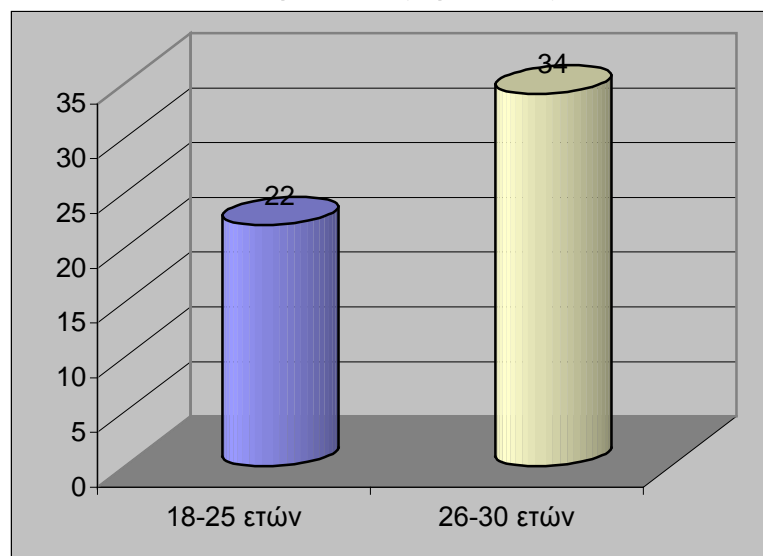
Κατανομή ασκούμενων κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα



Πηγή: επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Άλλωστε οι εξω-επαγγελματικοί παράγοντες φαίνεται να παίζουν συνολικά κάποιο ρόλο, ακόμη κι αν εξετάσουμε μεμονωμένα την ηλικιακή κατανομή των ασκούμενων στο πρόγραμμα (Διάγραμμα 7). Η ηλικιακή ομάδα 26-30 ετών υπερτερεί έναντι αυτής 18-25 ετών, αν και θα ανέμενε κανείς ότι το πρόγραμμα θα είχε μεγαλύτερη απήχηση στην μικρότερη ηλικιακή ομάδα, που έχοντας ολοκληρώσει πιο πρόσφατα την εκπαίδευσή της από την ηλικιακή ομάδα 26-30 ετών και έχοντας επομένως μικρότερη εργασιακή εμπειρία θα επένδυε με μεγαλύτερη προθυμία σε μία τέτοιου είδους ευκαιρία απασχόλησης-ενεργοποίησης.

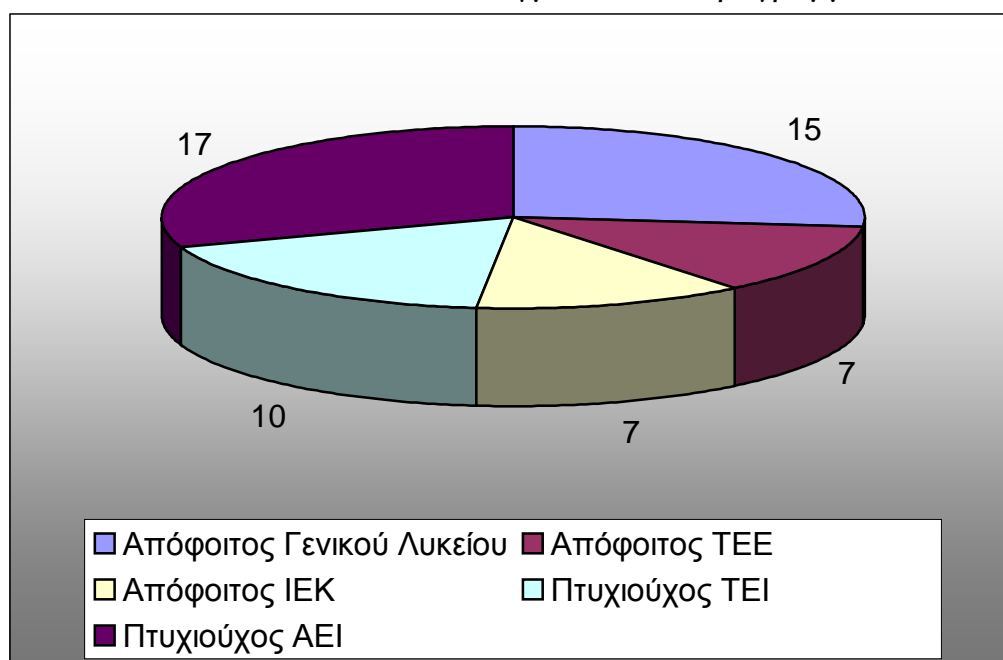
Διάγραμμα 27
Ηλικιακή κατανομή ασκούμενων



Πηγή: επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Μία πιθανή εξήγηση θα μπορούσε να αναζητηθεί στην ίδια την εκπαιδευτική διαδικασία ή ακόμη ακριβέστερα στο εκπαιδευτικό προφίλ τόσο των ανέργων συνολικά στην περιοχή, όσο και εκείνων που τελικά εντάχθηκαν στο πρόγραμμα. Προσπερνώντας την κοινωνική ανθρωπογεωγραφία της περιοχής και τα εμφανή, με ταξικούς όρους, αστικά χαρακτηριστικά της, που ως ένα βαθμό αναμένεται να είναι ευδιάκριτα και στους ανέργους της¹⁹, αξίζει να εστιάσουμε στο εκπαιδευτικό προφίλ των «ωφελούμενων» του προγράμματος (Διάγραμμα 8). Τη μερίδα του λέοντος καταλαμβάνουν οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι απόφοιτοι Γενικού Λυκείου, με τους μεν να θεωρούνται ως υψηλά καταρτισμένοι και τους δε ως ανειδίκευτοι. Η μεγαλύτερη συμμετοχή αυτών των δύο κατηγοριών ανέργων στο πρόγραμμα είναι αναμενόμενη, αν αναλογιστεί κανείς τον σχετικά μακροπρόθεσμο ορίζοντα επαγγελματικής αποκατάστασης πτυχιούχων και το υψηλό ποσοστό ανέργων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και το χαμηλό μισθολογικό επίπεδο της ανειδίκευτης εργασίας²⁰.

Διάγραμμα 28
Εκπαιδευτικό επίπεδο ενταγμένων στο πρόγραμμα



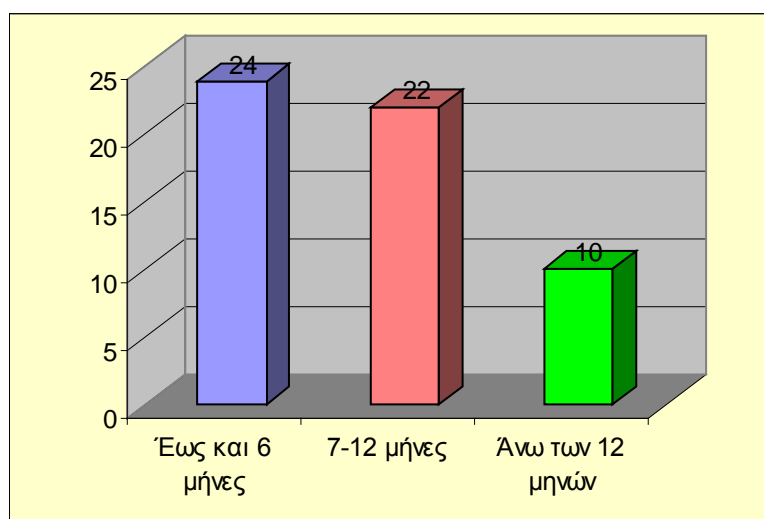
Πηγή: επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

¹⁹ Ούτως ή άλλως η πρόσβαση σε σχετικά στατιστικά στοιχεία είναι δυσχερής έως αδύνατη. Η εικόνα ωστόσο των αρμόδιων υπηρεσιών προώθησης, σε άτυπο πάντα επίπεδο, στην απασχόληση φαίνεται να επιβεβαιώνει την ύπαρξη ενός φαινομένου κατά κάποιο τρόπο *white collars unemployed*, ανέργων δηλαδή σχετικά υψηλής εκπαιδευτικής «υπεραξίας» που αναζητούν θέσεις απασχόλησης ανάλογου κοινωνικού κύρους και οικονομικών απολαβών.

Εξάλλου, ενδεικτικά αναφέρουμε ότι βάσει της ισχύουσας (από 1/5/07) Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας η μηνιαία αποζημίωση του μισθωτού υπαλλήλου (άγαμου) χωρίς προϋπηρεσία είναι 657,89 ευρώ, ενώ το αντίστοιχο κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη είναι 29,33 ευρώ. Ποσά μάλιστα, που υπολείπονται ακόμη από το επίδομα ασκούμενου που δίνεται στους συμμετέχοντες σε πρόγραμμα stage, τα οποία κυμαίνονται στα 30 ευρώ ημερησίως μεικτά (υπολογίζοντας το μέγιστο όριο των 22 εργάσιμων ημερών μπορεί να φτάσει μέχρι τα 660 ευρώ μηνιαίως).

Εκτός όμως από το εκπαιδευτικό επίπεδο των ωφελούμενων ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο παίζει η χρονική διάρκεια της ανεργίας (Διάγραμμα 29), όπου είναι χαρακτηριστικό ότι στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας καταφεύγουν κυρίως άνεργοι, που δεν βρίσκονται περισσότερο από ένα έτος εκτός της αγοράς εργασίας. Είναι μάλιστα αξιοσημείωτο ότι τη μεγαλύτερη συμμετοχή στο πρόγραμμα έχουν οι άνεργοι, που είναι έως 6 μήνες εκτός αγοράς εργασίας και ακολουθούν εκείνοι που δεν έχουν εργαστεί για χρονικό διάστημα 7-12 μηνών. Η απόσταση δε αυτών των δύο ομάδων από αυτούς που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως μακροχρόνια άνεργοι (άνεργοι για χρονικό διάστημα άνω των 12 μηνών) είναι υπερδιπλάσια, ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με την προκήρυξη του προγράμματος, οι μακροχρόνια άνεργοι αποτελούσαν ομάδα υψηλής προτεραιότητας ως προς τη στόχευσή του.

Διάγραμμα 29
Διάστημα ανεργίας των ωφελούμενων



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από επιλεγμένο Κ.Π.Α. της Αττικής

Έχοντας υπ' όψιν μας ότι η ανάλυση των βασικών χαρακτηριστικών των ωφελουμένων, αφορά ενταγμένους σε ένα συνδυασμένο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και εν συνεχεία επιδότησης της απασχόλησης, το αμέσως επόμενο βήμα ανάλυσης θα ανέμενε κανείς να πραγματεύεται την εικόνα μετά τη λήξη του «σταδίου» απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και μετατροπής των θέσεων μαθητείας σε θέσεις επιδοτούμενης απασχόλησης. Σε αυτήν την περίπτωση θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την πλέον εστιασμένη στόχευση αντίστοιχων παρεμβάσεων στο μέλλον, μία συνολική και πολύπλευρη αποτύπωση των χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων που έκαναν χρήση της επιδοτούμενης απασχόλησης, ως προς το μέγεθός τους, τη νομική τους μορφή, τον κλάδο επιχειρηματικής τους δραστηριότητας και κατά πόσο διατήρησαν τη θέση απασχόλησης και μετά τη λήξη του προγράμματος. Επίσης ιδιαίτερος χρήσιμη θα ήταν μία αντίστοιχη χαρτογράφηση του «προϊόντος» προς συναλλαγή, δηλαδή των ίδιων των ανέργων, ούτως ώστε με την κατάλληλη ανατροφοδότηση, να προσαρμοστεί μελλοντικά ο σχεδιασμός αφενός στις πλέον απορροφήσιμες ομάδες-στόχους, ανάλογα με τα ηλικιακά, εκπαιδευτικά και λοιπά χαρακτηριστικά τους και αφετέρου να υπάρξει πρόνοια για εκπόνηση διαφορετικής φιλοσοφίας προγραμμάτων για εκείνες τις ομάδες-στόχους για τις οποίες δεν λειτούργησε το ίδιο αποτελεσματικά το πρόγραμμα. Στην πραγματικότητα ωστόσο καμία από τις παραπάνω όψεις ανάλυσης δεν χρειάστηκε να υλοποιηθεί, αφού το ποσοστό μετατροπής των 56 θέσεων μαθητείας σε θέσεις επιδοτούμενης απασχόλησης ήταν μηδενικό!

Συμπερασματικά ...

Καμία λοιπόν από τις συνολικά 38 επιχειρήσεις που εντάχθηκαν στο πρόγραμμα δεν έκανε χρήση της δυνατότητας επέκτασης του προγράμματος σε επιδότηση της απασχόλησης. Εξέλιξη που αν συνεκτιμήσουμε την κυριαρχία του λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας των ενταγμένων στο πρόγραμμα επιχειρήσεων (πολύ μικρές επιχειρήσεις και αυτοαπασχολούμενοι στην πλειονότητά τους), μπορεί να θεωρηθεί ως ένα βαθμό αναμενόμενη. Αυτή η αναμενόμενη εξέλιξη εδράζεται στον προσωρινό χαρακτήρα ενός μεγάλου αριθμού θέσεων απασχόλησης σε αυτούς τους τομείς, στη σχετικά χαμηλή εξειδίκευση του εκεί απασχολούμενου προσωπικού και κατά συνέπεια στη σχετικά εύκολη αναπλήρωσή του, ακόμη στις περιορισμένες κεφαλαιακές δυνατότητες των μικρών επιχειρήσεων, αλλά και στο εγγενές έλλειμμα αναπτυξιακού προσανατολισμού, που τις διακρίνει.

Ακόμη όμως και η καταγραφή των βασικών χαρακτηριστικών τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των ανέργων που επιχειρήθηκε παραπάνω, οδηγεί σε μία άκρως χαρακτηριστική, αλλά και προβληματική εικόνα ως προς τους διακηρυγμένους στόχους του προγράμματος, θέτοντας εν τέλει υπό αμφισβήτηση και τις πραγματικές προθέσεις των εμπνευστών αυτών των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.

Σαν μία αρχική διαπίστωση είναι προφανώς ελλειμματική η συλλογιστική σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, πόσο μάλλον όταν πρόκειται για αποφοίτους της μέσης και της ανώτερης/ ανώτατης εκπαίδευσης. Ειδικότερα όταν αυτή η σύνδεση επιχειρείται να γίνει με προγράμματα μετάβασης (stage) από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, τα οποία, όπως ενδεικτικά, αλλά αρκετά ευδιάκριτα, καταδείχθηκε, υστερούν στη δημιουργία νέων, έστω προσωρινών, θέσεων απασχόλησης. Αντιθέτως, επαρκούν για μία στατιστική μείωση των δεικτών ανεργίας, προσφέρουν μία διαχειριστική και σε κάθε περίπτωση βραχύβια λύση σε ένα κρίσιμο κοινωνικό πρόβλημα και ως ένα βαθμό ενισχύουν το επαγγελματικό προφίλ του ανέργου, ως προς το σκέλος βελτίωσης του βιογραφικού του με προσθήκη χρόνου επαγγελματικής εμπειρίας, καθιστώντας τον ευκολότερα απασχολήσιμο στο μέλλον.

Από την άλλη, σε κεντρικό επίπεδο η διαχείριση της ανεργίας δεν μπορεί να λειτουργεί ως οιονεί υποκατάστατο πολιτικής απασχόλησης. Άλλωστε και παρά την απορρυθμιστική φρενίτιδα που βιώνει το σύγχρονο αστικό κράτος, η κύρια,

συνταγματικά κατοχυρωμένη μάλιστα, ευθύνη ως προς την εξασφάλιση εργασίας στους πολίτες ανήκει στο κεντρικό κράτος. Το προηγούμενο βέβαια στην ιστορική διαδρομή της σχετικά «νεαρής» πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι όντως κακό, καθώς μέχρι σήμερα είναι εμφανής η αδυναμία δόμησης ενός ουσιαστικά αυτόνομου Εθνικού Σχεδίου, καταρχήν Σκέψης, και εν συνεχεία Δράσης για την Απασχόληση. Στις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες η μεταναστευτική πολιτική και η πολιτική προσλήψεων στο Δημόσιο λειτουργούσαν ως πολιτικές υποκατάστατα της πολιτικής απασχόλησης²¹, τις τελευταίες δεκαετίες του 20^{ου} και τις πρώτες του 21^{ου} αιώνα ένα κακέκτυπο της ούτως ή άλλως εξίσου «διαχειριστικής» Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, συνιστά την πολιτική απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο.

Αν και το επιχείρημα για τον υπερεθνικό χαρακτήρα του προβλήματος δεν είναι αβάσιμο, ωστόσο δεν μπορεί να περνά απαρατήρητο από τους εκπονητές των παρεμβάσεων σε εθνικό επίπεδο και το ιδιαίτερο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο της ελληνικής πραγματικότητας. Η κυριαρχία των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, ο κατεξοχήν εσωστρεφής χαρακτήρας των ελληνικών μικρομεσαίων επιχειρήσεων, η υψηλή εκπαιδευτική υπεραξία ενός μεγάλου αριθμού, κυρίως νέων, ανέργων, η απαξίωση της τεχνικό-επαγγελματικής εκπαίδευσης και ειδικότερα των παραδοσιακών σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ (σήμερα ΤΕΕ και ΕΠΑΣ) είναι ορισμένα μόνο από τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν το παζλ της εθνικής αγοράς (εργασίας), κατά συνέπεια η στόχευση των εφαρμοζόμενων πολιτικών πρέπει να είναι ανάλογη.

Άλλωστε, ακόμη και για την ανάπτυξη και διατήρηση του ελληνικού αστικού κράτους «του θερμοκηπίου»²², είναι αναγκαία έστω ετεροχρονισμένα η συμβολή, άρα και ενίσχυση του κατεξοχήν θεσμού νομιμοποίησης και διατήρησης της κοινωνικής ειρήνης, του ίδιου του κοινωνικού κράτους. Η πολιτική απασχόλησης (οφείλει να) βρίσκεται στον πυρήνα του τελευταίου και κατ' επέκταση στις αναγκαίες προτεραιότητες του πρώτου. Όσο πιο γρήγορα γίνει αντιληπτό, τόσο το καλύτερο για τον ίδιο την «ανάπτυξη».

²¹ Γράβαρης Δ., Πανεπιστημιακές Παραδόσεις, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ρέθυμνο, 2002.

²² Ως «καπιταλισμό του θερμοκηπίου» χαρακτηρίζει ο καθηγητής Ν. Μουζέλης το αναπτυξιακό μοντέλο που ακολουθήθηκε στην Ελλάδα, με το κράτος να προσφέρει το προστατευτικό πλαίσιο ανάπτυξης των συμφερόντων της «ασθενικής» αστικής τάξης.