ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ

Η ζώνη της επισφάλειας στην Ελλάδα

Εμπειρία και προτάσεις πολιτικής

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ

Σε συνεργασία με το δίκτυο Transform! Europe

Η ζώνη της επισφάλειας στην Ελλάδα.
Εμπειρία και προτάσεις πολιτικής

Θεανώ Κακουλίδου, Οικονομολόγος, Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια
Παναγιώτης Κορφιάτης, Αναλυτής επιχειρησιακών δεδομένων
και πρώην Ειδικός Γραμματέας ΣΕΠΕ
Κυριάκος Μελίδης, Υποψήφιος Διδάκτορας Κοινωνιολογίας
Μυρτώ Τουρτούρη, Υποψήφια Διδακτόρισσα Οικονομικών της Εργασίας

Επιστημονική Συμβολή: Ιωάννης Κουζής και Αποστόλης Καψάλης

2021

Ευχαριστίες

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους Ιωάννη Κουζή και Αποστόλη Καψάλη για τις παρατηρήσεις και τα σχόλια τους, καθώς και για την ανταλλαγή προβληματισμών και ιδεών κατά τη διάρκεια εκπόνησης της μελέτης. Ευχαριστούμε επίσης την Κατερίνα Τσατσαρώνη για τη βοήθειά της σε όλη τη διαδικασία. Όλες οι απόψεις -και τα πιθανά λάθη- της μελέτης είναι των συγγραφέων.

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα διαγραμμάτων 6
Περιεχόμενα πινάκων 6
1 Εισαγωγή 7
2 Συζητώντας την επισφάλεια 9
2.1 Κοινωνία και επισφάλεια 9
2.2 Άτυπη και επισφαλής εργασία 13
3 Εργασία και επισφάλεια στην Ελλάδα 17
3.1 Ιδιαιτερότητες του ελληνικού μοντέλου 17
3.2 Η σταδιακή ανάπτυξη της επισφάλειας την εικοσαετία 1990- 2009 19
4 Στο περιβάλλον της κρίσης 24
4.1 Οι εργασιακές πολιτικές της κρίσης 24
4.1.1 Η περίοδος 2010-2014 24
4.1.2 Η περίοδος 2015-2019 28
4.2 Μεθοδολογία 30
4.3 Ποσοτικοί δείκτες 31
4.3.1 Ανεργία 31
4.3.2 Πραγματικός μισθός 37
4.3.3 Μερική απασχόληση 41
4.3.4 Προσωρινή απασχόληση 51
4.3.5 Φτώχεια 55
4.3.6 Σύνοψη και ενδιάμεσα συμπεράσματα 56
4.4 Επιδείνωση της επισφάλειας την περίοδο της πανδημίας 60
4.4.1 Πολιτικές την περίοδο της πανδημίας 60
4.4.2 Βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα των πολιτικών την περίοδο της πανδημίας 63
4.4.3 Σύνοψη και βραχυπρόθεσμα συμπεράσματα 66
5 Ζητήματα πολιτικής 68
5.1 Απαντήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο 68
5.2 Προτάσεις πολιτικής 75
5.2.1 Ασφάλεια στην εργασία 76
5.2.2 Ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζόμενων 78
5.2.3 Ρύθμιση του χρόνου εργασίας 80
5.2.4 Ενίσχυση του κοινωνικού κράτους 81
6 Σύνοψη και συμπεράσματα 84
Βιβλιογραφία 87
Παράρτημα 93

Περιεχόμενα διαγραμμάτων

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1. ΜΟΝΤΕΛΟ ΖΩΝΩΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ 12
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2. ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 1998-2009 20
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ 2008 ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ, ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ 35
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΜΕΣΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΜΕ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ 2008 ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ, ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ 39
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΜΕ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ 2008, ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ, ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ 44
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΠΙΘΥΜΗΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ, ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 46
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7. ΠΛΗΡΗΣ, ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ 2013-2019 49
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΜΕ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ 2008, ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ, ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ 53
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΕ ΚΙΝΔΥΝΟ ΦΤΩΧΕΙΑΣ 56
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10. ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΤΕΤΑΡΤΟΥ ΤΡΙΜΗΝΟΥ ΤΟΥ 2019 ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΤΡΙΜΗΝΟΥ ΤΟΥ 2021 65

Περιεχόμενα πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ 61

1 Εισαγωγή

Η έννοια της επισφάλειας έχει εδραιωθεί εδώ και δεκαετίες στο επιστημονικό και πολιτικό λεξιλόγιο. Ως φαινόμενο δεν είναι κάτι νέο· είναι σύμφυτο με την ανάπτυξη του καπιταλισμού. Παρόλα αυτά αντικείμενο διερεύνησης άρχισε να γίνεται τη δεκαετία του ’80, όταν υπό συνθήκες ανάπτυξης του νεοφιλελευθερισμού και κρίσης του μεταπολεμικού μοντέλου συσσώρευσης, εργασίας και ενσωμάτωσης, η επισφάλεια μετατράπηκε από περιφερειακό σε κεντρικό ζήτημα. Αυτή η μετατόπιση της από τα όρια στον πυρήνα των κοινωνιών του σύγχρονου καπιταλισμού την αναδεικνύει ως νέο φαινόμενο.

Στην Ελλάδα αντίστοιχα η έννοια εμφανίζεται μαζί με τα μέτρα λιτότητας και απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων της δεκαετίας του 1990. Στη πρώτη δεκαετία του 2000 η επισφάλεια συνδέεται περισσότερο στο δημόσιο λόγο με τη «γενιά των 700 ευρώ». Μία γενιά της οποίας η υψηλή ανεργία, οι άτυπες μορφές απασχόλησης και οι χαμηλοί μισθοί εμποδίζουν να σχεδιάσει το μέλλον της. Κατά τη δεκαετία της οικονομικής κρίσης αυτά τα χαρακτηριστικά όχι μόνο εντάθηκαν αλλά και γενικεύτηκαν για την πλειοψηφία των εργαζομένων. Σήμερα, στον δεύτερο χρόνο της πανδημίας του COVID-19, η επισφάλεια διευρύνεται περεταίρω και αποκτά νέο περιεχόμενο. Σύμφωνα με την πρώτη έρευνα του Ινστιτούτου Νίκου Πουλαντζά (2020) «Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας», που διεξήχθει τον Νοέμβριο του 2020, «το 97,7% όσων παρέχουν εξαρτημένη εργασία» εμφανίζουν «τουλάχιστον έναν παράγοντα επισφάλειας […]» .

Τα έκτακτα μέτρα της κυβέρνησης για την διαχείριση των οικονομικών επιπτώσεων της πανδημίας και συγκεκριμένα αυτά που αφορούν την εργασία, δεν αναπτύσσονται εν κενό. Έρχονται να εφαρμοστούν στο περιβάλλον της διευρυμένης επισφάλειας που άφησε πίσω της η δεκαετία της οικονομικής κρίσης ενώ δείχνουν να αντιμετωπίζουν την κατάσταση ως ευκαιρία για περαιτέρω απορρύθμιση. Κορυφαίο παράδειγμα ο νόμος Χατζηδάκη που φέρνει ακραία ευελιξία στα ωράρια εργασίας και κάνει ακόμα πιο ευάλωτους τους εργαζόμενους –στη διάρκεια της πανδημική κρίσης. Η παρούσα μελέτη, μέσα από την καταγραφή της εξέλιξης του φαινομένου στην Ελλάδα τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, με έμφαση στην περίοδο της οικονομικής κρίσης, επιδιώκει την σκιαγράφηση αυτού του

περιβάλλοντος. Αυτό αρχικά εξυπηρετεί την αξιολόγηση των μέτρων της περιόδου της πανδημίας και στη συνέχεια την διατύπωση πολιτικών προτάσεων για τον περιορισμό του φαινομένου.

Η μελέτη ξεκινάει με τη θεωρητική συζήτηση για την επισφάλεια στη σύγχρονη μεταπολεμική κοινωνία (2.1) και τους ορισμούς της άτυπης και της επισφαλούς εργασίας (2.2). Το τρίτο κεφάλαιο μεταφέρει τη συζήτηση στην Ελλάδα μέσα από τη περιγραφή των ιδιαιτεροτήτων του ελληνικού μοντέλου εργασίας (3.1) και την εξέταση της επισφάλειας την εικοσαετία 1990-2009 (3.2). Το τέταρτο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην κρίση: στο νομοθετικό έργο της περιόδου 2010-2014 (4.1.1) και 2015-2019 (4.1.2). Μετά τις μεθοδολογικές παρατηρήσεις (4.2) παρουσιάζονται και σχολιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας (4.3) ανά δείκτη που μελετήθηκε: ανεργία (4.3.1), πραγματικός μισθός (4.3.2), μερική απασχόληση (4.3.3), προσωρινή απασχόληση (4.3.4) και φτώχεια (4.3.5), από τα οποία εξάγονται πρώτα συμπεράσματα (4.3.6). Ακολουθεί η περιγραφή των μέτρων της περιόδου της πανδημίας (4.4.1), η αξιολόγησή τους (4.4.2) και τα συμπεράσματα για την περίοδο αυτή (4.4.3). Το τελευταίο κεφάλαιο ασχολείται με τις πολιτικές αντιμετώπισης της επισφάλειας. Αρχικά συγκεντρώνονται σχετικές πολιτικές που έχουν εφαρμοστεί σε ευρωπαϊκές χώρες (5.1) και στη συνέχεια διατυπώνεται μια πολύπλευρη στρατηγική καταπολέμησης της επισφάλειας με προτάσεις σε τέσσερις τομείς: στην ασφάλεια της εργασίας (5.2.1), στην ενίσχυση του εισοδήματος (5.2.2), στη ρύθμιση του εργάσιμου χρόνου (5.2.3) και στην ενίσχυση του κοινωνικού κράτους (5.2.4). Η μελέτη κλείνει με μια σύνοψη και τα συμπεράσματα (6).

2 Συζητώντας την επισφάλεια

2.1 Κοινωνία και επισφάλεια

Στη μαρξιστική συζήτηση η επισφάλεια συνδέεται με τον «βιομηχανικό εφεδρικό στρατό» και τους «υπεράριθμους» της βιομηχανικής επανάστασης. Κατά τη διαδικασία γέννησης του καπιταλισμού στη φάση της «λεγόμενης πρωταρχικής συσσώρευσης» (Marx, 2013) η δημιουργία της εμπορευματοποιημένης εργατικής δύναμης –της εργατικής τάξης– συνοδεύτηκε από την εμφάνιση και μιας μη-εμπορευματοποιημένης ή ημι-εμπορευματοποιημένης εργατικής δύναμης. Αυτή πήρε τη μορφή ανέργων, ζητιάνων, ημι-απασχολούμενων, λούμπεν προλεταριάτου κ.α. (Marx, 2013). Οι «υπεράριθμοι», όπως ονομάστηκαν, απολάμβαναν ένα χαμηλότερο επίπεδο εργασίας και διαβίωσης και πιο έντονες συνθήκες εκμετάλλευσης –συχνά διαμεσολαβούμενες από εξωκαπιταλιστικές σχέσεις εξουσίας (μετανάστες, γυναίκες). Αποτέλεσαν συστατικό μηχανισμό μείωσης των μισθών (Dörre, 2012, σελ. 109; 2010), έκφραση του «κοινωνικού ζητήματος» και αντικείμενο κρατικής παρέμβασης (Castel, 2008; Πολάνυι, 2007).

Το μεταπολεμικό καθεστώς ρύθμισης (Aglietta, 2015) του οργανωμένου βιομηχανικού καπιταλισμού στις χώρες του ευρωπαϊκού πυρήνα κατάφερε να εξαλείψει τους υπεράριθμους (Lutz, 1989) ή τουλάχιστον να τους απωθήσει στα όρια του συστήματος εργασίας. Αυτό οφειλόταν στο γεγονός ότι η μεταπολεμική «κοινωνία των μισθωτών» (Castel, 2008, σελ. 283) χαρακτηρίζονταν από ένα «σύστημα συλλογικής διαχείρισης των κινδύνων που απορρέουν από την αγορά» (Castel, 2008; 2009, σελ. 23) εκφρασμένο μέσα από τις λεγόμενες (αντρικές) τυπικές εργασιακές σχέσεις (Mückenberger, 2010) και την λειτουργία του κοινωνικού κράτους, σε συνδυασμό με την λειτουργία της πυρηνικής οικογένειας (Lewis, 1992; Aulenbacher, 2009).

Η σύγχρονη συζήτηση για την επισφάλεια ξεκινάει με την απορρύθμιση ή «διάβρωση των τυπικών εργασιακών σχέσεων» (Motakef, 2015, σελ. 21) και του κοινωνικού κράτους που τις συνόδευε. Η απορρύθμιση, όπως χρησιμοποιείται ο όρος στην βιβλιογραφία για τις ποικιλίες της απελευθέρωσης (varieties of liberalization) αφορά στην άμεση μετωπική επίθεση σε θεσμούς συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και συνδέεται στενά με αυτό που οι

Hall & Soskice αποκαλούν φιλελεύθερες οικονομίες της αγοράς (LMEs) (Thelen, 2012). Σε αυτές τις περιπτώσεις τα θεσμικά όργανα και οι μηχανισμοί συλλογικής εργατικής ρύθμισης αναιρούνται ρητά υπέρ των μηχανισμών της αγοράς (Streeck και Thelen, 2005).

Κινητήρια δύναμη αυτή της διαδικασίας αποτελεί, εκτός από την αυτοματοποίηση της παραγωγής, η σχετική κυριαρχία του χρηματοπιστωτικού κεφαλαίου, η οποία μετατοπίζει το ενδιαφέρον από την πραγματική οικονομία στον χρηματοπιστωτικό τομέα, ασκώντας πίεση στην αγορά εργασίας (Checchi και Garcia-Penalosa, 2008; Rifkin, 1995; Dörre, 2015). Έτσι, σταδιακά, εντατικοποιείται η απόσυρση του προστατευτισμού στην εργασία, ανατρέποντας βασικές αρχές του θεσμικού πλαισίου της προηγούμενης περιόδου στους τομείς της ασφάλειας της εργασίας, της ασφάλειας του εισοδήματος, της συνδικαλιστικής αντιπροσώπευσης και της αναπαραγωγής των επαγγελματικών δεξιοτήτων (Standing, 2011). Η κατάργηση αυτών των «ακαμψιών» στοχεύει στην αντιμετώπιση της ανεργίας που προκύπτει από την αντικατάσταση της εργασίας για κεφάλαιο και την μειούμενη εσωτερική ζήτηση (Rossi, 2013).

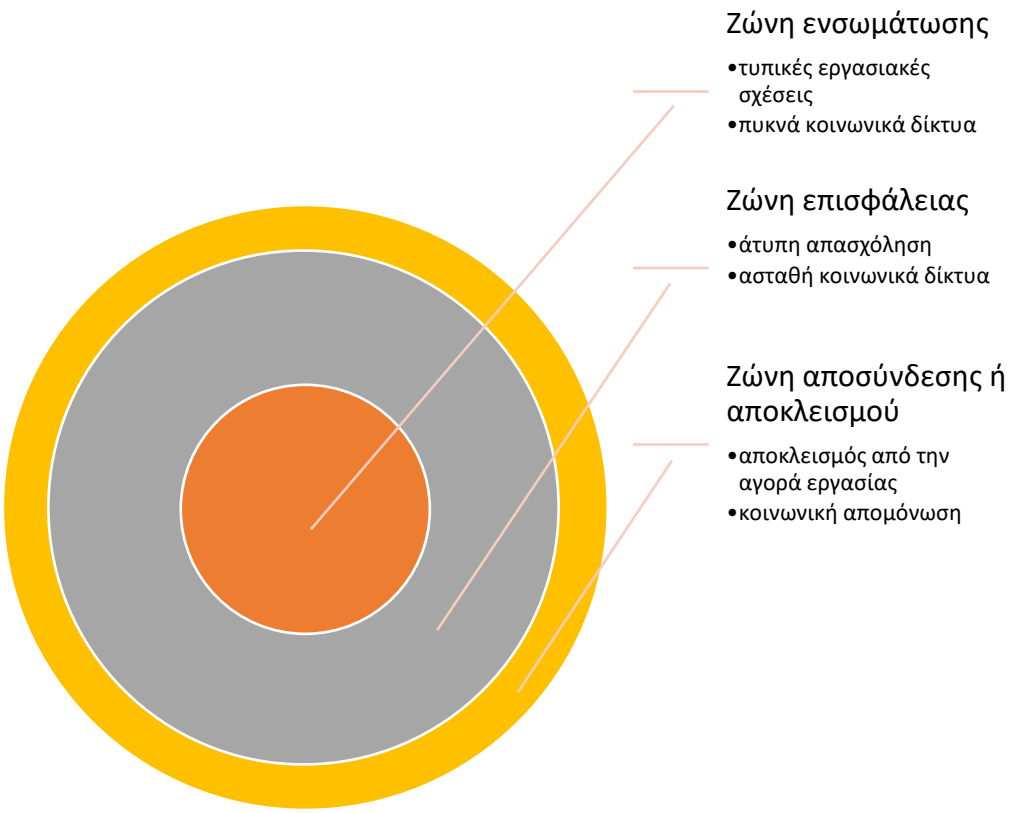
Αυτό πυροδότησε μια αντίστροφη διαδικασία «από-συλλογικοποίησης» και «εξατομίκευσης» των κοινωνικών κινδύνων (Castel, 2009, σελ. 25). Το κοινωνικό κράτος της υλικής ισότητας αποδιοργανώνεται και στη θέση του αναπτύσσονται πολιτικές που προσανατολίζονται στην ελάχιστη επιβίωση και στην παροχή κινήτρων στους δικαιούχους – ή πελάτες όπως ονομάστηκαν– για την ατομική τους «ενεργοποίηση» και προσαρμογή τους στο νέο περιβάλλον της αγοράς εργασίας (π.χ. νόμοι Hartz στη Γερμανία, Revenu minimum d'insertion στη Γαλλία) (Dingeldey, 2006; Castel 2008, σελ. 364). Η απορρύθμιση της ανδρικής τυπικής εργασιακής σχέσης αντίστοιχα, παράλληλα με την μαζική ανεργία, οδηγεί στην ανάπτυξη ενός ετερογενούς συνόλου άτυπων, ευέλικτων και εν τέλει επισφαλών μορφών απασχόλησης, που συντελούν στην δημιουργία μιας κοινωνικής κατηγορίας, γνωστής και ως «νέα φτώχεια», «εργαζόμενοι φτωχοί» ή «επισφάλεια». Η ανάπτυξη των υπηρεσιών και η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας επερωτούν και το ίδιο το οικογενειακό μοντέλο του άνδρα-κουβαλητή προωθώντας ένα μοντέλο δύο εργαζόμενων, με ανάλογη εμπορευματοποίηση των καθηκόντων φροντίδας του νοικοκυριού ή διπλή επιβάρυνση των γυναικών (Lewis, 2001).

Προσεγγίσεις περιγράφουν έναν νέο δυϊσμό της κοινωνίας της εργασίας, στον οποίο διατηρείται ένας προνομιούχος παραγωγικός πυρήνας σταθερής εργασίας, γύρω από τον οποίο αναπτύσσεται μια περιφέρεια επισφάλειας, διαδικασία που οδηγεί στην κρίση (Offe 1984) ή ακόμα και στο τέλος (Gorz, 1990) της κοινωνίας της εργασίας.

Ο Castel (2008, σελ. 354, 357) αντίθετα απορρίπτει τον δυϊσμό και τον περιφερειακό χαρακτήρα της επισφάλειας. Περιγράφει μια κατάσταση επιστροφής της «κοινωνικής ανασφάλειας» και των «υπεράριθμων», στην οποία η επισφάλεια εδραιώνεται στο επίκεντρο του συστήματος εργασίας και ενσωμάτωσης και κατά συνέπεια το «κοινωνικό ζήτημα» τίθεται με νέα μορφή (Castel 2009, σελ. 25; 2008, σελ. 359). Κατασκευάζει ένα μοντέλο τριών ζωνών (Διάγραμμα 1) με κριτήριο την ενσωμάτωση μέσω της εργασίας και την πυκνότητα των κοινωνικών και οικογενειακών δικτύων: διακρίνει την «ζώνη της ενσωμάτωσης», «την ζώνη της επισφάλειας» και «την ζώνη του αποκλεισμού ή της αποσύνδεσης» (Castel, 2008, σελ. 360).

Η ζώνη της ενσωμάτωσης χαρακτηρίζεται από σταθερή εργασία και πυκνά κοινωνικά δίκτυα. Αναφέρεται σε εργαζόμενους που έχουν διατηρήσει τις τυπικές εργασιακές σχέσεις και την αντίστοιχη θεσμική προστασία και μπορούν περισσότερο ή λιγότερο να σχεδιάσουν μακροπρόθεσμα τη ζωή τους. Στο άλλο άκρο, η ζώνη του αποκλεισμού ή της αποσύνδεσης αναφέρεται στους αποκλεισμένους πια από την αγορά εργασίας και με πλήρη λύση των κοινωνικών δικτύων.

Διάγραμμα 1. Μοντέλο ζωνών ενσωμάτωνσης



Ανάμεσα τους εμφανίζεται μία συνεχώς αναπτυσσόμενη γκρίζα ζώνη επισφάλειας που χαρακτηρίζεται από ασυνεχή εργασιακή βιογραφία, με συχνές εναλλαγές μεταξύ άτυπων και επισφαλών μορφών απασχόλησης, περιόδων ανεργίας και κρατικών επιδομάτων. Εξαιτίας της εργασίας τους αδυνατούν να εξασφαλίσουν τόσο τους απαραίτητους υλικούς πόρους για τη ζωή τους, όσο και τους συμβολικούς που θα συνεισέφεραν στην συγκρότηση μιας (εργασιακής) ταυτότητας και τοποθέτησής τους εντός της κοινωνίας. Επιβιώνουν με βραχυχρόνιους σχεδιασμούς, μέρα με τη μέρα, αναπτύσσοντας ένα πλήθος «στρατηγικών επιβίωσης». Για αυτό το λόγο τα κοινωνικά τους δίκτυα αποδυναμώνονται, χωρίς όμως να λύνονται εντελώς. Συνήθως συγκροτούνται νέα και πιο ομοιογενή (Dörre, 2006).

Η σχέση των τριών ζωνών είναι δυναμική. Η συνεχής απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και των θεσμικών εγγυήσεων διευρύνει αριθμητικά την ζώνη της επισφάλειας, εντάσσοντας διαφορετικά επαγγέλματα και κοινωνικές κατηγορίες που μέχρι τώρα θεωρούνταν εξασφαλισμένα. Η ένταξη σε αυτή σηματοδοτεί έναν αδιάκοπο αγώνα για επιβίωση και αποφυγή περαιτέρω κοινωνικής καθόδου αλλά και ελπίδα για επάνοδο στη ζώνη της ενσωμάτωσης. Αντίστοιχα η φαινομενικά σταθερή ζώνη της ενσωμάτωσης

αποσταθεροποιείται καθώς στο νέο περιβάλλον αναπτύσσονται φόβοι για κοινωνική κάθοδο προς την επισφάλεια.

Η επισφάλεια επομένως, στο σύγχρονο καπιταλισμό, παύει να αποτελεί ένα περιφερειακό φαινόμενο. Τοποθετείται στο επίκεντρο του συστήματος εργασίας και ζωής, ως ενδιάμεση ζώνη που διευρύνεται όχι μόνο αριθμητικά αλλά και δυναμικά προς τα μέχρι τώρα εξασφαλισμένα στρώματα της μεσαίας τάξης. Κινητήρια δύναμη της διαδικασίας επισφαλειοποίησης εμφανίζεται η άτυπη εργασία.

2.2 Άτυπη και επισφαλής εργασία

Οι άτυπες μορφές απασχόλησης ορίζονται ουσιαστικά ως η απόκλιση από το πρότυπο της ανδρικής τυπικής εργασιακής σχέσης (Keller και Seifert, 2009, σελ. 41), η οποία σύμφωνα με τον Mückenberger (2010) περιλαμβάνει: α. την αορίστου χρόνου σχέση εργασίας, β. το πλήρες ωράριο, γ. την ενσωμάτωση του εργαζομένου σε ένα σύστημα ασφάλειας και δικαιωμάτων (υγεία, σύνταξη, ανεργία, πρόνοια, συνδικαλισμός), δ. τον οικογενειακό μισθό που εξασφαλίζει την αναπαραγωγή ολόκληρης της (πυρηνικής) οικογένειας και στ. την ανάπτυξη μιας εργασιακής ταυτότητας καθοριστικής στην ένταξη των εκάστοτε υποκειμένων στην κοινωνία. Αυτό το πρότυπο αποτέλεσε την κανονικότητα της βιομηχανικής κοινωνίας και την νόρμα που ακολουθούσαν οι αντίστοιχες πολιτικές σχετικά με την εργασία, την ανεργία και την ένταξη (Motakef, 2015, σελ. 48). Η ανάπτυξή του, που αποτυπώνονταν και στην εργατική νομοθεσία κατά τις προηγούμενες δεκαετίες, αποτέλεσε μια προσπάθεια εξισορρόπησης των εργασιακών σχέσεων, ενδυναμώνοντας τη σχετική θέση του πιο ευάλωτου μέρους, δηλαδή του εργαζόμενου. Η εισαγωγή ενός τέτοιου θεσμικού πλαισίου δεν ήταν ουδέτερη. Συνδέθηκε από την αρχή με την άνοδο των κοινωνικών κινημάτων και την ανάπτυξη της ταξικής συνείδησης (Hobsbawm, 1984).

Υπό αυτήν την έννοια, η ανατροπή των προστατευτικών εργασιακών θεσμών αντικατοπτρίζει την νέα ισορροπία εξουσίας στο πολιτικό φάσμα και την κοινωνία (Acemoglu, 2005). Η απορρύθμιση συντελείται μέσα από την εφαρμογή των επιταγών για περισσότερη ευελιξία που επιτρέπει την άμεση προσαρμογή στις κυμαινόμενες τάσεις της αγοράς. Η ευελιξία μπορεί να αναφέρεται στον χρόνο εργασίας (μερική ή υπερωριακή απασχόληση), στη σύμβαση (ορισμένου χρόνου, ατομική), στα δικαιώματα που απορρέουν από αυτή

(προστασία από απόλυση, ασφάλιση) και στην αμοιβή (καθορισμός τρόπου και είδους αμοιβής). Με την ένταση της ψηφιοποίησης αλλά και των σύγχρονων τάσεων της αγοράς αναπτύσσονται ή ενισχύονται και νέες μορφές ευελιξίας, όπως αναφορικά με τον τόπο εργασίας (home-office), τα μέσα εργασίας (χρήση τεχνολογιών), την οργάνωση (αποκέντρωση, projects), την ειδίκευση (συνεχής μετεκπαίδευση), ακόμα και αναφορικά με τα κίνητρα ή τα νοήματα που απορρέουν από την εργασία (Voss, 1998; Kleemann, 2012).

Άτυπη απασχόληση και ευελιξία δεν ταυτίζονται όμως με την επισφάλεια (Keller και Seifert, 2009, σελ. 43). Διαφορετικές μορφές ευελιξίας δημιουργούν νέες ευκαιρίες και κυρίως νέους κινδύνους (Lohr και Nickel, 2005). Οι Brinkmann, Dörre και Röbenack (2006, σελ. 18) εξετάζουν την επισφαλή εργασία σε πέντε άξονες, στους οποίους οι επισφαλώς εργαζόμενοι βιώνουν μια υστέρηση συγκριτικά με το τι μία κοινωνία θεωρεί «κανονικό».

Πρώτον, εξετάζουν την επισφαλή εργασία σε μια *αναπαραγωγική-υλική* διάσταση, δηλαδή στο κατά πόσο οι οικονομικές απολαβές από την εργασία επαρκούν για την υλική αναπαραγωγή του εργαζόμενου και του νοικοκυριού του, ως προς ένα κοινωνικά αναγνωρισμένο πολιτιστικό επίπεδο. Δεύτερον, εξετάζουν την εργασία στην *κοινωνική-επικοινωνιακή* της διάσταση, η οποία αναφέρεται στις δυνατότητες που παρέχει η συγκεκριμένη εργασία για συγκρότηση σταθερών κοινωνικών δικτύων. Αυτή μελετάται τόσο εντός της εργασίας με συναδέλφους όσο και εκτός (φίλοι, οικογένεια, συμμετοχή σε ομάδες).

Τρίτον, εξετάζουν την εργασία ως προς μία *δικαιωματική-θεσμική* διάσταση, η οποία αναφέρεται στην πρόσβαση του εργαζομένου σε κοινωνικά δικαιώματα και προστασία. Εντός αυτού του άξονα ανάλυσης συγκαταλέγονται τόσο τα δικαιώματα και η προστασία εντός της εργασίας (συλλογικές συμβάσεις, προστασία από απόλυση, δικαίωμα στο συνδικαλισμό), όσο και τα κοινωνικά δικαιώματα που συνήθως συνδέονται με την εργασιακή σχέση (πρόσβαση στο κοινωνικό κράτος, στην υγεία, σύνταξη).

Η τέταρτη διάσταση αναφέρεται στο *κύρος (status)* και την κοινωνική αναγνώριση που απορρέει από την εργασία. Αυτή η, σε πρώτο επίπεδο, συμβολική διάσταση διαπλέκεται συχνά και με τις τρεις πρώτες, περισσότερο υλικές, καθώς μπορεί και τις νομιμοποιεί ή μπορεί να αποτελέσει πόρο για υλικές διεκδικήσεις. Πρόσφατο παράδειγμα είναι η συζήτηση

για την ελλιπή κοινωνική αναγνώριση και τις χαμηλές αποδοχές που απολαμβάνουν εργαζόμενοι σε «συστημικά σημαντικά επαγγέλματα» εντός της πανδημίας, όπως οι εργαζόμενοι στην καθαριότητα. Πέμπτον, εξετάζεται το *περιεχόμενο* εργασίας και ο τρόπος σύνδεσης του εργαζομένου με αυτό. Η επισφάλεια εδώ μπορεί να πάρει τη μορφή απώλειας νοήματος αλλά και με μια πιο σύγχρονη μορφή, αντιστρόφως, την υπερβολική ταύτιση και εμπλοκή του εργαζομένου με την εργασία του, η οποία οδηγεί σε burn-out και απώλεια της προσωπικής ζωής.

Βάσει αυτών των διαστάσεων «ως επισφαλής χαρακτηρίζεται η εργασιακή σχέση, όταν οι εργαζόμενοι, εξαιτίας της εργασίας τους πέφτουν κάτω από ένα επίπεδο εισοδήματος, προστασίας και κοινωνικής ενσωμάτωσης, το οποίο η κοινωνία ορίζει ως κανονικό και αναγνωρίζει κατά πλειοψηφία, καθώς επίσης επισφαλής είναι η εργασία στο βαθμό που αυτή συνδέεται με υποκειμενική έλλειψη νοήματος, ελλείμματα αναγνώρισης και ανασφάλεια σχεδιασμού του μέλλοντος» (Brinkmann κ.ά., 2006).

Σε αυτόν τον ευρύ ορισμό παρατηρούμε ότι η επισφάλεια γίνεται αντιληπτή σχεσιακά και κυρίως σε σχέση με το τι μια κοινωνία θεωρεί «κανονικό». Οι κανονιστικοί προσανατολισμοί, οι κυρίαρχες κοινωνικές αναμονές και νόρμες είναι αυτές που σε τελική ανάλυση καθορίζουν τι είναι επισφαλές –τι βιώνεται ως απόκλιση– σε μια κοινωνία και τι όχι.

Επιπλέον, ο ορισμός συμπεριλαμβάνει τόσο αντικειμενικές (εισόδημα, δικαιώματα) όσο και υποκειμενικές (αναγνώριση, νόημα) διαστάσεις. Ο Kraemer (2008) διακρίνει μεταξύ δομής (σύμβαση, εισόδημα) και μορφής (υποκειμενική πρόσληψη) της επισφαλούς εργασίας, η αλληλεξάρτηση των οποίων είναι καθοριστική για το βίωμα της επισφάλειας. Σημαντικό μέρος της σχετικής έρευνας και βιβλιογραφίας εστιάζει στον τρόπο που προσλαμβάνονται και αντιμετωπίζονται υποκειμενικά οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης (Dörre, Scherschel, Booth, Haubner, Marquardsen, και Schierhorn, 2013; Grimm, Hirseland, και Voge 2013; Gefken, Stockem, και Böhnke, 2015; Παπαδοπούλου, 2018). Σε ένα περιβάλλον συνεχών μετασχηματισμών και απορρύθμισης της εργασιακής σχέσης αυτό έχει ιδιαίτερο νόημα καθώς από τη μία υπάρχουν εργαζόμενοι που διατηρούν τις «τυπικές εργασιακές σχέσεις» αλλά βιώνουν την επισφάλεια ερχόμενοι αντιμέτωποι με την απειλή της κοινωνικής καθόδου· ενώ από την άλλη εργαζόμενοι με δομικά άτυπες μορφές απασχόλησης

καταφέρνουν να σχετικοποιούν την βιωμένη επισφάλεια τους μέσα από μηχανισμούς αντιμετώπισης και υποκειμενικής επεξεργασίας.

Τέλος, η επισφάλεια έχει ως επίκεντρο την άτυπη εργασία αλλά αναπτύσσεται ως ένα πολυδιάστατο κοινωνικό φαινόμενο. Γίνεται αντιληπτή ως αποτέλεσμα της άτυπης θέσης εργασίας, της εργασιακής βιογραφίας και του ευρύτερου πλαισίου του νοικοκυριού (Kraemer, 2008). Η επισφαλής εργασία μπορεί και σχετικοποιείται όταν αυτή ασκείται για μικρό χρονικό διάστημα και με συγκεκριμένο σκοπό εντός της εργασιακής βιογραφίας ενός εργαζόμενου, όπως για παράδειγμα η περιορισμένη χρονικά πρακτική άσκηση ενός νέου ή όταν ο επισφαλής χαρακτήρας της εργασίας εξουδετερώνεται από άλλες οικονομικές ή συμβολικές πηγές του νοικοκυριού (πρόσθετο οικογενειακό εισόδημα, ιδιοκτησία). Αντίστροφα, μία «τυπική εργασιακή σχέση» μπορεί να συνοδεύεται από επισφάλεια εξαιτίας άλλων παραγόντων όπως χρέος, ζητήματα υγείας ή φροντίδα επιπλέον μελών της οικογένειας. Το σύνολο των κοινωνικών δεσμών επομένως –εργασία, πολιτική κοινότητα/κοινωνικό κράτος, δεσμοί προσωπικής επιλογής, οικογένεια– συμβάλλει αποφασιστικά στο βίωμα ή στην εξουδετέρωση της επισφάλειας που απορρέει από μια άτυπη μορφή απασχόλησης (Paugam, 2008; 2016).

Η παραπάνω ανάλυση δεν στοχεύει στη σχετικοποίηση της έννοιας ως τέτοιας παρά προσπαθεί να αναδείξει την ανάγκη για προσαρμογή της στο εκάστοτε ιστορικό και πολιτιστικό περιβάλλον που αυτή αναπτύσσεται. Αν λοιπόν η επισφάλεια εμφανίζεται ως ενδιάμεση γκρίζα ζώνη με βασικό χαρακτηριστικό την άτυπη απασχόληση, διαφοροποιούμενη τόσο από τον κοινωνικό αποκλεισμό όσο και από την ενσωμάτωση, μία μελέτη περίπτωσης πρέπει πρώτα να ανασυγκροτήσει την τυπική εργασιακή σχέση, αυτή που η κοινωνία περιγράφει ως κανονικότητα, προκειμένου στη συνέχεια να περιγράψει την επισφάλεια ως απόκλιση της.

3 Εργασία και επισφάλεια στην Ελλάδα

3.1 Ιδιαιτερότητες του ελληνικού μοντέλου

Η επισφάλεια, ως συνέπεια των διαδικασιών απορρύθμισης της αγοράς εργασίας και του κοινωνικού κράτους, όπως αναπτύχθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, αναφέρεται κυρίως στις χώρες του ευρωπαϊκού πυρήνα. Αντίστοιχες διεργασίες έλαβαν χώρα ωστόσο και στην Ελλάδα, αναπτυσσόμενες πάνω στο ιδιαίτερο μοντέλο του μεσογειακού καπιταλισμού και κοινωνικού κράτους (Leibfried, 1992; Ferrera, 1996; Rhodes, 1998).

Η Ελλάδα –όπως και η Ισπανία, η Πορτογαλία, και Ιταλία– απέκλιναν από τα κυρίαρχα μοντέλα επεξήγησης της οικονομικής συμπεριφοράς στη βάση των θεσμικών τους πλαισίων (Liberal Market Economies -LMEs- και Coordinated Market Economies -CMEs). Το οικονομικό μοντέλο των νοτιοευρωπαϊκών αυτών οικονομιών βασιζόταν κυρίως στην ανάπτυξη με γνώμονα τη ζήτηση, δηλαδή στην τόνωση της καταναλωτικής ζήτησης –μοντέλο στο οποίο οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούσαν βασικό μοχλό για την οικονομική δραστηριότητα (Hall, 2017). Αυτό το διακριτό μοντέλο καπιταλισμού χαρακτηρίζονταν από κάποιο βαθμό συντονισμού στον τομέα της εταιρικής διακυβέρνησης και περιορισμένες δυνατότητες συντονισμού στον τομέα των εργασιακών σχέσεων (Hall και Soskice, 2001).

Αυτό διαμόρφωσε αντίστοιχα μια αγορά εργασίας η οποία κατατμείται ανάμεσα σε δύο ζώνες με διαφορετικά επίπεδα προστασίας. Η πρώτη ζώνη αφορά τους κεντρικούς εργαζόμενους οι οποίοι καλύπτονται από τις παραδοσιακές ρυθμίσεις προστασίας, με καλές αποδοχές και συνθήκες εργασίας –στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα–, υψηλότερο κοινωνικό στάτους, και οι οποίοι πλησιάζουν το μοντέλο των εργαζομένων του πυρήνα στα κορπορατιστικά κράτη. Η δεύτερη ζώνη, η περιφερειακή, χαρακτηρίζεται από περιορισμένες ρυθμίσεις, αδήλωτη εργασία, χαμηλότερους μισθούς, εργασιακή ανασφάλεια και περιορισμένες προοπτικές για προαγωγή (Doeringer και Piore, 1971). Σε αυτή τη δεύτερη περιφερειακή αγορά εργασίας συμμετείχαν περισσότερο γυναίκες, νέοι, μετανάστες, ενώ η εκπαίδευση αποτέλεσε το βασικό μηχανισμό κινητικότητας και μεταπήδησης στην κύρια αγορά εργασίας.

Μια τόσο διαφοροποιημένη αγορά εργασίας υποδηλώνει μια σειρά από σημαντικές κατατμήσεις που επιφέρουν μεγάλες διακυμάνσεις όχι μόνο στις αποδοχές και στην ποιότητα της εργασίας, αλλά και στην κοινωνική προστασία. Αυτή η κατάτμηση αντιστοιχεί και σε μια άνιση πρόσβαση και στο κοινωνικό κράτος, το οποίο χαρακτηρίζεται ως ελλειμματικό. Διακρίνεται σε τομείς γενναιόδωρων παροχών, κυρίως με τη μορφή επιδομάτων/χρήματος –για την πρώτη ζώνη εργαζομένων– και σε λιγότερο ή και καθόλου αναπτυγμένους τομείς, όπως για παράδειγμα σχετικά με τη στέγαση . Τυπικά, το σύστημα υγείας είναι καθολικό και εγγυάται την πρόσβαση όλων. Αναπτύσσονται ωστόσο διαφοροποιήσεις ως προς τη δυνατότητα πρόσβασης σε ιδιωτική υγειονομική περίθαλψη ή/και σε άτυπα δίκτυα εντός του δημόσιου συστήματος (διαφθορά).

Τα κενά του ελλειμματικού κοινωνικού κράτους καλύπτονται από ένα πλέγμα άτυπων δικτύων αλληλεγγύης και κυρίως από την οικογένεια. Αυτή έχει χαρακτήρα διαγενεακής αλληλεγγύης, κυρίως από τα μεγαλύτερα προς τα νεότερα μέλη, τόσο με οικονομική μορφή όσο και σε είδος (κοινή στέγη). Για αυτό το λόγο το καθεστώς φύλου αποκτά ιδιαίτερο ρόλο: η απλήρωτη γυναικεία εργασία, εντός του οικογενειακού μοντέλου του «άντρα κουβαλητή», ήταν βασική προϋπόθεση κοινωνικής αναπαραγωγής όσο και αν αυτό άρχισε να δίνει τη θέση του στο μοντέλο των δύο εργαζομένων.

Έτσι λοιπόν τόσο στο μεσογειακό όσο στο και ελληνικό μοντέλο καπιταλισμού, παρά τις διαφοροποιήσεις, συναντάμε αντίστοιχη διαμόρφωση ζωνών ενσωμάτωσης και επισφάλειας. Η ζώνη ενσωμάτωσης αναφέρονταν στους κεντρικούς εργαζόμενους, ενώ η περιφερειακή –διαχρονικά σαφώς μεγαλύτερη από αυτή των χωρών του Ευρωπαϊκού πυρήνα– στη ζώνη της επισφάλειας. Η σταδιακή απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ήδη από τη δεκαετία του ’90 αλλά κυρίως η εντατικοποίησή της την δεκαετία της οικονομικής κρίσης οδήγησε στην αποσταθεροποίηση αυτού του μοντέλου, αντικείμενο με το οποίο καταπιάνεται το επόμενο κεφάλαιο.

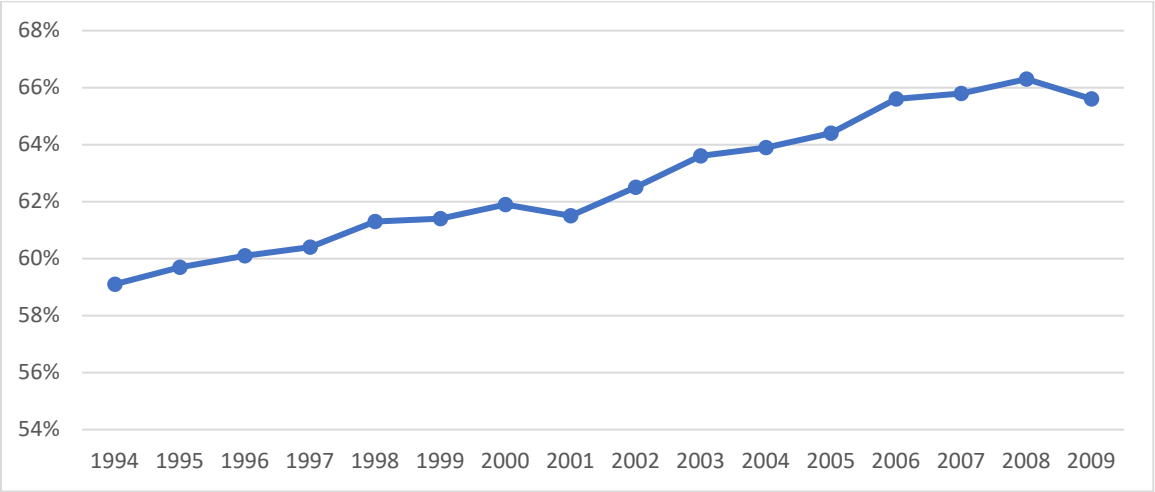
3.2 Η σταδιακή ανάπτυξη της επισφάλειας την εικοσαετία 1990-2009

Οι καλύτερες οικονομικές επιδόσεις και τα υψηλά επίπεδα απασχόλησης στην φιλελεύθερη αγορά των ΗΠΑ στα τέλη του ’70 αποτέλεσαν παράδειγμα για τις πολιτικές απελευθέρωσης, οι οποίες υιοθετήθηκαν στην Ευρώπη μέσα από το σχήμα της της «ευελιξίας με ασφάλεια» (flexicurity) (Wilthagen και Tros, 2004). Οι χώρες του Ευρωπαϊκού πυρήνα, όπως η Γερμανία, η Αυστρία και η Ολλανδία, αναπροσάρμοσαν σε αυτή την κατεύθυνση το εργατικό δίκαιο, επεκτείνοντας την ευελιξία στην αγορά εργασίας και διατηρώντας ταυτόχρονα κάποιο βαθμό ασφάλειας της απασχόλησης και του εισοδήματος. Αντίθετα στις χώρες του ευρωπαϊκού Νότου, οι όποιες μεταρρυθμίσεις εφαρμόστηκαν με βραδύτερο ρυθμό, διατηρώντας τον προστατευτικό χαρακτήρα της εργατικής νομοθεσίας (Karamessini, 2008). Οι μεταρρυθμίσεις αυτές έλαβαν χώρα κυρίως στο πλαίσιο ενίσχυσης της νομισματικής ολοκλήρωσης, η οποία ξεκίνησε με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992) και εντατικοποιήθηκε μέσα από τον συντονισμό σε μια σειρά τομέων κοινωνικής πολιτικής (απασχόληση, φτώχεια, συντάξεις) (Pochet, 2005) αλλά και επίτευξης άλλων «εθνικών στόχων», όπως αυτού της Ολυμπιάδας (Κουζής, 2010).

Κατά την περίοδο αυτή λοιπόν, καλύπτοντας σχεδόν δύο δεκαετίες πριν από την κρίση του 2010, η Ελλάδα παρουσίαζε μια αδιάκοπη αύξηση της απασχόλησης (Διάγραμμα 2). Σε αυτή τη διάρκεια συνέβησαν τρεις σημαντικοί μετασχηματισμοί που προκάλεσαν μια βαθιά αλλαγή στη διάρθρωση της απασχόλησης: 1. μειώθηκε σημαντικά η απασχόληση στη γεωργία –μείωση που παρά το μέγεθός της δεν συμπαρέσυρε τα ποσοστά ανεργίας–, 2. υπήρξε μια συγκρατημένη αύξηση της γυναικείας απασχόλησης –η οποία όμως συνέχιζε να υπολείπεται του ευρωπαϊκού μέσου όρου–,[1] και 3. αυξήθηκε η μισθωτή απασχόληση, η οποία το 2008 αποτελούσε πλέον τα 2/3 του συνόλου των εργαζομένων (Dedoussopoulos, Aranitou, Koutentakis και Maropoulou, 2013).[2]

[1] Για επισκόπηση της περιόδου ως προς το φύλο και αξιολόγηση των πολιτικών για το φύλο βλ. Καραμεσίνη (2021).
[2] Σχετικά με την αγορά εργασίας και τις οικονομικές εξελίξεις της περιόδου βλ. Fotoniata και Moutos (2010).

Διάγραμμα 2. Ποσοστά απασχόλησης 1998-2009



Πηγή: Eurostat

Η επέκταση του εργατικού δυναμικού και ο εκσυγχρονισμός της δομής της απασχόλησης συνέπεσε με μια περίοδο αξιοσημείωτης οικονομικής μεγέθυνσης. Παρά τις ευνοϊκές οικονομικές συνθήκες όμως οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την αγορά εργασίας ασκούσαν πιέσεις στους μισθούς. Αυτή η πίεση ήταν σημαντική για τον καθορισμό της ανταγωνιστικότητας, δεδομένης της ακαμψίας των νομισματικών και φορολογικών πολιτικών. Η πολιτική των χαμηλών αμοιβών ως κομμάτι των πολιτικών λιτότητας που εδραιώνονται κυρίως από τα τέλη της δεκαετίας του ’90, συμβάλει στην διατήρηση του χαμηλού εργατικού κόστους με τις πραγματικές αμοιβές να υπολείπονται σημαντικά της αύξησης της παραγωγικότητας. Ενδεικτικά, οι πραγματικοί μισθοί στα τέλη της δεκαετίας του ’90 αντιστοιχούσαν στο επίπεδο του 1984 (Κουζής, 2010).

Ταυτόχρονα αναπτύχθηκε ένα νομοθετικό οπλοστάσιο θεσμοθέτησης άτυπων μορφών απασχόλησης.[3] Η προσωρινή απασχόληση αναπτύσσεται συνεχώς,[4] τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα –συνήθως με τον θεσμό των «συμβασιούχων»–, φτάνοντας το 2005 ένα από τα πέντε συμβόλαια να αφορά ρυθμίσεις προσωρινής απασχόλησης (Παυλόπουλος, 2015). Επιπλέον, η αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου στις ΔΕΚΟ δίνει το στίγμα των αλλαγών σε σχέση με το εργασιακό καθεστώς που εισάγεται στο δημόσιο –και το οποίο θα γενικευτεί αργότερα και στον ιδιωτικό τομέα.[5]

[3] Για μια αναλυτική παρουσίαση των μέτρων της εικοσαετίας πριν την κρίση βλ. στο Κουζής (2010).
[4] ν.3174/03, Ν.3250/04, ΠΔ.81/03, ΠΔ.164/04, ΠΔ.180/04.
[5] ν.3429/05.

Στην κατεύθυνση αυτή μια σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων θεσμοθετεί τον δανεισμό και την ενοικιαζόμενη εργασία μέσω των «εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ).[6] Οι ρυθμίσεις αυτές απελευθέρωσαν –από την πίσω πόρτα– την προστασία που παρείχαν οι κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις. Παρελκόμενο της ανάπτυξης του θεσμού των εργολαβιών ήταν, αφενός η δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στους ίδιους εργασιακούς χώρους, αφετέρου η αύξηση των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

Οι γκρίζες ζώνες της νομοθεσίας στον πυρήνα της εργασίας προλείαναν το έδαφος για την περαιτέρω αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσα από παρεμβάσεις για την ενίσχυση των ατομικών και επιχειρησιακών συμβάσεων. Ο ρόλος των τραπεζών στην ανοχή και την ενθάρρυνση πολιτικών απορρύθμισης κεντρικών στοιχείων του συλλογικού εργατικού δικαίου ήταν καταλυτικός δίνοντας το έναυσμα για τη συστηματική αποδόμηση των κλαδικών συμβάσεων (Κουζής, 2011).

Ενισχυτικά στην προσπάθεια απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, έρχονται να προστεθούν οι ρυθμίσεις που αφορούν την ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου,[7] η μείωση του κόστους των υπερωριών,[8] η διευκόλυνση των απολύσεων σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις,[9] καθώς και η θεσμοθέτηση νέων μορφών απασχόλησης με τη μορφή μαθητείας.[10] Τα παραπάνω λαμβάνουν χώρα σε ένα καθεστώς ιδιωτικοποιήσεων, επέκτασης των εργολαβιών και πτώσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας (Κουζής, 2010).

Η μερική απασχόληση αποτέλεσε ένα ακόμη αντικείμενο πολλαπλών νομοθετικών παρεμβάσεων σε μια προσπάθεια ανάπτυξης και εδραίωσης τους.[11] Παρόλα αυτά ο συγκεκριμένος τρόπος απασχόλησης παρέμεινε λιγότερο διαδεδομένος συγκριτικά τόσο με τις προσωρινές συμβάσεις εργασίας όσο και με τους αντίστοιχους ευρωπαϊκούς μέσους

[6] ν.2639/98, ν. 2956/01.
[7] ν. 1892/90, ν. 2639/98, ν. 2874/00, ν. 3385/05.
[8] ν. 3385/05.
[9] ν. 2874/00.
[10] ν. 2190/1994, ν. 2639/98.
[11] ν. 1892/90, ν. 2639/98, ν. 2874/00, ν.3174/03, ν. 3250/04.

όρους (Dedoussopoulos κ.ά., 2013), γεγονός που συνδέεται ενδεχομένως με την εκτεταμένη παράνομη ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας.[12]

Παρά λοιπόν τη σταδιακή ανάπτυξη του νομοθετικού πλαισίου για τις άτυπες μορφές απασχόλησης η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας λαμβάνει χώρα σε μεγάλο βαθμό ως παράνομη ευελιξία. Ενδεικτικά, «με επίσημα στοιχεία του 2009, το 22% των απασχολούμενων είναι ανασφάλιστοι» (Κουζής, 2010). Η πλήρως μαύρη ή η υποδηλωμένη εργασία αποτελούσαν πάγιες τακτικές ελαστικοποίησης της εργασίας αλλά και παράγοντες αποκλεισμού από δικαιώματα που συνδέονται με αυτή (σύνταξη, κοινωνικό κράτος). Σε αυτά πρέπει να προστεθεί και η διάδοση των απλήρωτων υπερωριών που επενέβαινε –μεταξύ άλλων– και στην αύξηση του εργάσιμου χρόνου (Ιωαννίδης, Οξούζη και Μαυρουδέας, 2013) ακόμα και για τους εργαζόμενους του πυρήνα (π.χ. τραπεζικός τομέας).

Τέλος, ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στην αυτοαπασχόληση, η οποία σημείωνε στην Ελλάδα τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτή λειτουργούσε ως αντίβαρο στην έλλειψη τόσο ενός επαρκούς αριθμού θέσεων απασχόλησης όσο και ενός συστήματος κοινωνικής προστασίας. Σημαντικό μέρος αυτής ωστόσο αποτελούσε ψευδή αυτοαπασχόληση καθώς αποκρύβει μέρος της εξαρτώμενης μισθωτής εργασίας. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που προσπάθησαν να ρυθμίσουν αυτό το χώρο δεν είχαν κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα (Κουζής, 2010).[13]

Αυτή η επισφαλής ένταξη στην αγορά εργασίας συνδέθηκε και με μια αντίστοιχα επισφαλή κάλυψη από το σύστημα κοινωνικής προστασίας. Το ελλειμματικό, κατακερματισμένο και αναποτελεσματικό κοινωνικό κράτος δύσκολα μπορούσε να εντάξει αυτές τις ομάδες εργαζομένων, ειδικότερα αφού η χώρα βρισκόταν σε ένα περιβάλλον σταδιακά μειούμενων –πέραν των συνταξιοδοτικών δαπανών– κοινωνικών μεταβιβάσεων (Δαφέρμος και Παπαθεοδώρου, 2011). Ως αποτέλεσμα, οι αναδιανεμητικές πολιτικές δεν κατόρθωσαν να θέσουν αναχώματα στα ποσοστά της φτώχειας (Papatheodorou και Dafermos, 2010), τα οποία σημείωναν πάντα υψηλότερες τιμές σε συγκριτικά με πολλές χώρες της Ε.Ε. (Zografakis και Giannitsis, 2015).

---

[12] Ως παράνομη ευελιξία ορίζεται η παραβίασης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας (βλ. Κουζής, 2010).
[13] ν. 2639/98.

Παρόλα αυτά οι ρυθμίσεις που αφορούσαν στον πυρήνα της εργασίας –με εξαίρεση το καθηλωμένο εργασιακό κόστος– δεν μεταβλήθηκαν δραματικά, διατηρώντας τα επίπεδα προστασίας που εισήχθησαν ήδη απο το 1982 –όπως το χαμηλό όριο για τις ομαδικές απολύσεις–, ως αντιστάθμισμα στις ανεπαρκείς πολιτικές επιδότησης της ανεργίας (Κουζής και Καψάλης, 2020). Οι αξιώσεις για θεσμοθετημένη ευελιξία έβρισκαν ανταπόκριση περισσότερο στην ήδη επισφαλή περιφερειακή ζώνη εργαζομένων (γυναίκες, μετανάστες, νέοι) και στην, όπως συχνά αναφέρονταν, «γενιά των 700 ευρώ», θέτοντας όμως τη βάση για τη σταδιακή διείσδυσή τους στους εργαζομένους του πυρήνα. Οι ευέλικτες αυτές μορφές εργασίας αποτέλεσαν στην πράξη ένα εργασιακό μονοπάτι που έθετε τους εργαζόμενους σε ένα ατέρμονο κύκλο αντίστοιχων εργασιακών διευθετήσεων, σε αντίθεση με το κυρίαρχο αφήγημα περί σκαλοπατιού για την είσοδο στην αγορά εργασίας (Giesecke και Groß, 2003; Pavlopoulos, 2013).

Γίνεται λοιπόν σαφές πως η διαδικασία απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, με αφετηρία τις ρυθμίσεις μισθολογικής συμπίεσης και της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων, είχε αποτύπωμα στην αναπαραγωγική-υλική και στην δικαιωματική-θεσμική διάσταση της εργασίας που εξετάζονται στη παρούσα μελέτη, οδηγώντας σε μια πρώτη σταδιακή διεύρυνση της ζώνης της επισφάλειας εντός του ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού.

4 Στο περιβάλλον της κρίσης

4.1 Οι εργασιακές πολιτικές της κρίσης

Η δεκαετία της κρίσης συνοδεύτηκε από μια σειρά μέτρων που όξυναν την εργασιακή επισφάλεια. Παρόλα αυτά, οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν την περίοδο 2010-2019 δεν ήταν ενιαίες, τόσο λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης των πολιτικών κομμάτων που ήταν υπεύθυνα για τη χάραξη πολιτικής στρατηγικής όσο και λόγω του εμπροσθοβαρούς χαρακτήρα των πολιτικών που προβλέπονταν στα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής. Για αυτό το λόγο, αν και θα εξετάσουμε ενιαία το σύνολο των πολιτικών της δεκαετίας αυτής, η ανάλυσή μας περιλαμβάνει ουσιαστικά δύο περιόδους: την περίοδο 2010-2014, όπου εφαρμόστηκε και η πλειοψηφία των μέτρων που στόχευαν στην αύξηση της ευελιξίας της ελληνικής αγοράς εργασίας, και την περίοδο 2015-2019, όπου η νέα νομοθέτηση μέτρων ευελιξίας ήταν σχετικά περιορισμένη ενώ συνοδεύτηκε και από μια σειρά από μέτρα που στόχευαν στην προστασία της εργασίας.

4.1.1 Η περίοδος 2010-2014

Με βάση την συζήτηση του Κεφαλαίου 3 γίνεται σαφές, πως η απορρύθμιση στην αγορά εργασίας δεν ήταν φαινόμενο της πρόσφατης οικονομικής κρίσης αλλά μια διαδικασία που ξεκίνησε δύο δεκαετίες νωρίτερα και ενίσχυσε την επισφαλιοποίηση των εργαζομένων και των νοικοκυριών στα οποία διαβιούν. [14]

Η οικονομική κρίση και τα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής που τέθηκαν σε εφαρμογή από το 2010 και έπειτα ουσιαστικά επιτάχυναν αυτή τη διαδικασία. Στοχεύοντας στον περιορισμό του δημοσιονομικού ελλείμματος και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας μέσω της εσωτερικής υποτίμησης, τα μέτρα περιλάμβαναν δημοσιονομικά μέτρα λιτότητας, μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, εκτεταμένες ιδιωτικοποιήσεις και απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (Κούγιας 2016, σελ. 56).

[14] Για αναλυτική αναφορά στις μεταρρυθμίσεις που έγιναν την περίοδο αυτή στην αγορά εργασίας βλ. Moutos (2015).

Οι μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο εδράζονται στην κυρίαρχη αντίληψη, που αναγνωρίζει την εργασία μόνο ως κόστος στη διαδικασία παραγωγής, αντίληψη η οποία στοιχειοθετεί την ανάγκη για την πλήρη εμπορευματοποίηση της (Koukiadaki και Kretsos, 2012). Αυτό εκκινεί μια διαδικασία απορρύθμισης μέσα από την αύξηση των δυνάμεων της αγοράς που διεγείρουν την ανταγωνιστικότητα (Nickell και Layard, 1999). Εντούτοις, η προσέγγιση αυτή αγνοεί τη μακροοικονομική διάσταση της εργασίας και τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει στην κοινωνία.

Οι παρεμβάσεις αναφορικά με την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας εντοπίζονται σε δύο διαστάσεις: 1. σε ρυθμίσεις που αφορούν τις μισθολογικές διαπραγματεύσεις και επικαθορίζουν τις μακροχρόνιες εργασιακές σχέσεις (συντονισμός), και 2. στο μερίδιο του εργατικού δυναμικού που επηρεάζεται από το παραπάνω (κάλυψη) (Thelen, 2012). Η μερική απορρύθμιση σε μία από τις δύο διαστάσεις της αγοράς εργασίας με ταυτόχρονη σταθεροποίηση ή βελτίωση στην δεύτερη διάσταση είναι συμβατή με το μοντέλο της «ευελιξίας με ασφάλεια» που συναντάται στις ηπειρωτικές χώρες, όπως η Γερμανία, και τις σκανδιναβικές χώρες, όπως η Δανία. Από την άλλη, η πορεία της πλήρους απορρύθμισης, με ενίσχυση της ευελιξίας και στις δύο διαστάσεις, αποτέλεσε πυξίδα για τις παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας κατά την πρόσφατη κρίση του 2010 σε μεσογειακές χώρες όπως η Ελλάδα (Krings, 2015;Tourtouri, Pavlopoulos και Papatheodorou, 2020).

Συγκεκριμένα οι παρεμβάσεις στόχευαν –και πέτυχαν– στην μείωση των αμοιβών, στον παραμερισμό ή περιορισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, στην διευκόλυνση των απολύσεων –τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο επιχείρησης–, στην ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και στον ευέλικτο καθορισμό του εργάσιμου χρόνου (Κούγιας, 2016, σελ. 58).

Ήδη από το πρώτο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής καταργείται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τους εργαζομένους, δίνοντας στους εργοδότες τη δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής ή ατομικής σύμβασης με δυσμενέστερους όρους από την αντίστοιχη κλαδική,[15] ενώ με το δεύτερο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής

[15] Σύμφωνα με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης μεταξύ δύο συμβάσεων εργασίας διαφορετικού επιπέδου – π.χ. κλαδική σύμβαση εργασίας και επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας– για τον εργαζόμενο ισχύει ο πιο ευνοϊκός όρος μεταξύ των δύο.

αναστέλλεται η δυνατότητα επέκτασης της εφαρμογής των κλαδικών συμβάσεων στο σύνολο των εργαζομένων του κλάδου.[16] Οι εξελίξεις αυτές, σε συνδυασμό με την μείωση του χρόνου μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων (από έξι σε τρεις μήνες),[17] την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία[18] αλλά και τον περιορισμό του αντικειμένου της διαιτησίας στον καθορισμό αποκλειστικά του βασικού μισθού, οδήγησαν στην ουσιαστική κατάργηση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σε αυτό το πλαίσιο ενισχύθηκαν οι επιχειρησιακές και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας. Ταυτόχρονα, οι πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης προωθήθηκαν όχι μόνο μέσω της πιο διαδεδομένης χρήσης νομοθετικών ρυθμίσεων που προηγήθηκαν της κρίσης, αλλά και μέσω νέων σχετικών διατάξεων. Μέσα στις νέες διατάξεις που προωθούν τις ευέλικτες μορφές εργασίας εμπεριέχονταν η επέκταση της δυνατότητας ενοικίασης εργαζομένων από τους 18 στους 36 μήνες, η παράταση της χρονικής ισχύος των συμβάσεων ορισμένου χρόνου –από δύο σε τρία έτη– και η επέκταση της εκ περιτροπής εργασίας –από έξι μήνες ανά ημερολογιακό έτος σε εννιά.

Τα μέτρα αυτά συμπίεσαν περαιτέρω τους μισθούς, η μείωση των οποίων είχε ξεκινήσει ήδη πριν το πρώτο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής με τα πακέτα λιτότητας, μέσω παγώματος μισθών και σταδιακών μειώσεων των επιδομάτων (δώρα Πάσχα, Χριστουγέννων, οδοιπορικά, υπερωρίες) έως το σημείο που μέρος αυτών καταργήθηκαν εντελώς.[19] Στο δεύτερο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής και στο Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 εμπεριέχονταν οι ρυθμίσεις που οδήγησαν στις σημαντικότερες μισθολογικές μειώσεις. Το πακέτο αυτό περιλάμβανε μειώσεις μέσω της κατάργηση επιδομάτων αλλά και μέσω της σημαντικής μείωσης του κατώτατου μισθού – κατά 22% για τους μεγαλύτερους και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25. Για πρώτη φορά μάλιστα ο κατώτατος μισθός ορίστηκε από το κράτος καταργώντας ουσιαστικά την Εθνική

---

[16] Σύμφωνα με την αρχή της επεκτασιμότητας, αν στους εργοδότες που υπέγραφαν μία κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σύμβαση εργασίας απασχολούνταν το 51% του κλάδου/επαγγέλματος, τότε η σύμβαση είχε υποχρεωτική ισχύ στο σύνολο του κλάδου/επαγγέλματος και συνεπώς οι όροι της ίσχυαν για το σύνολο των εργαζομένων του.

[17] Μετενέργεια είναι το διάστημα μετά τη λήξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας που συνεχίζουν οι όροι της να είναι σε ισχύ.

[18] Η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία κρίθηκε αντισυνταγματική από το ΣτΕ το 2014 και συνεπώς επανομοθετήθηκε.

[19] Ενδεικτικά αναφέρουμε την κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα, και αντίστοιχα την κατάργηση της 13ης και 14ης σύνταξης.

Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) ως τρόπο διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού. Η κατάργηση της δυνατότητας των κοινωνικών εταίρων να καθορίζουν τον κατώτατο μισθό επικυρώθηκε με μετέπειτα σχετική νομοθετική ρύθμιση. Σύμφωνα με τη σχετική διάταξη, ο κατώτατος μισθός θα καθορίζεται από την κυβέρνηση μετά από εισήγηση μία τεχνοκρατικής επιτροπής.[20]

Παράλληλα, την αυξανόμενη ανεργία ήρθε να ενισχύσει η μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα και η διευκόλυνση των απολύσεων στον ιδιωτικό τομέα. Το Δεύτερο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής έθετε ως στόχο τη μείωση του δημοσίου τομέα κατά 150.000 εργαζόμενους μέχρι το τέλος του 2015 (15.000 μάλιστα εξ αυτών εντός του 2012). Στην κατεύθυνση αυτή επιβλήθηκε η σχέση 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων και η εισαγωγή μέτρων εφεδρείας και διαθεσιμότητας. Αντίστοιχα, στον ιδιωτικό τομέα, οι ατομικές και οι ομαδικές απολύσεις διευκολήθηκαν μέσω της μείωσης του χρόνου προειδοποίησης απόλυσης και της μείωσης του κόστους της αποζημίωσης, της δυνατότητας αποπληρωμής της αποζημίωσης σε περισσότερες δόσεις, την επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου από δύο σε δώδεκα μήνες,[21] καθώς και μέσω της αύξησης του επιτρεπόμενου ορίου πέραν του οποίου οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές (από 2% σε 5% για τις μεγάλες επιχειρήσεις και από 4 σε 6 εργαζόμενους σε επιχειρήσεις με 20-150 εργαζομένους).

Μέχρι και πριν από το 2010, η χώρα είχε ένα ιδιότυπο μοντέλο «ευελιξίας με ασφάλεια» – αντίστροφο από αυτό των χωρών του Ευρωπαϊκού πυρήνα– όπου η ελλιπής κοινωνική προστασία αντισταθμιζόταν από σχετικά υψηλές προστατευτικές ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας (Κουζής, 2008). Οι αλλαγές της περιόδου 2010-2014 συντέλεσαν σε μια βίαιη ανατροπή του σημείου ισορροπίας στο οποίο λειτουργούσε ως τότε η ελληνική αγορά. Στον αντίποδα της λογικής που διέπει το μοντέλο της «ευελιξίας με ασφάλεια», οι παραπάνω ρυθμίσεις δεν συνοδεύτηκαν από κάποια έστω υποτυπώδη ενίσχυση του κοινωνικού

[20] ν. 4172/13.

[21] Αν ο εργαζόμενος απολυθεί στη διάρκεια της δοκιμαστικού περιόδου, δεν έχει δικαίωμα σε αποζημίωση απόλυσης.

κράτους, ενώ αντιθέτως την περίοδο αυτή συντελέστηκαν οι πιο εκτεταμένες περικοπές του.[22]

Ειδικότερα, θα αναμενόταν να υπάρχει έστω μια ειδική πρόνοια για τους ανέργους, λόγω των υψηλών και συνεχώς αυξανόμενων ποσοστών ανεργίας. Παρόλα αυτά, οι σχετικές παροχές ήταν ιδιαίτερα χαμηλές, περιορισμένης διάρκειας ενώ δεν είχαν κάποιο χαρακτήρα αναπλήρωσης του χαμένου εισοδήματος του ανέργου. Επιπρόσθετα, η πλειοψηφία των μακροχρονίων ανέργων –όπου ήταν και η πλειοψηφία των ανέργων– δεν λάμβαναν καμία μορφή εισοδηματική ενίσχυσης.[23,24]

4.1.2 Η περίοδος 2015-2019

Η αλλαγή στην διακυβέρνηση της χώρας τον Ιανουάριο του 2015 συνοδεύτηκε από την προσδοκία για μια διαφορετική πολιτική στα ζητήματα της εργασίας. Τα μέτρα πολιτικής της πενταετίας 2015-2019 επιβάλλεται να χωριστούν σε δύο υποπεριόδους. Η πρώτη υποπερίοδος, από τον Σεπτέμβριο του 2015 ως τον Αύγουστο του 2018, χαρακτηρίστηκε από την διαπραγμάτευση στο πλαίσιο του Τρίτου Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, η οποία περιστράφηκε κυρίως γύρω από τις απαιτήσεις των θεσμών για περαιτέρω αλλαγές στην κατεύθυνση της ευελιξίας. Παρά το ότι αποτράπηκαν μια σειρά από μέτρα εμβάθυνσης της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων δεν έλειψαν και πολιτικές σε αυτή την κατεύθυνση, με βασικά μέτρα την αυστηροποίηση των κανόνων για τη διεξαγωγή απεργίας και την σχετική αυτοματοποίηση της διαδικασίας για τις ομαδικές απολύσεις.[25] Τα μέτρα αυτά επέδρασαν αρνητικά στην διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων ιδιαιτέρα στις μεγάλες επιχειρήσεις. Ωστόσο η κύρια ενισχυτική της επισφάλειας τάση εντοπίζεται στο γεγονός ότι οι μεταρρυθμίσεις της περιόδου 2010-2014 δεν αναιρέθηκαν και συνέχισαν την διαβρωτική τους επίδραση.

---

[22] Ενδεικτικά, Οι προϋπολογισμοί όλων των φορέων παροχής κοινωνικών υπηρεσιών μειώθηκαν σημαντικά, ενώ ορισμένοι από αυτούς τους φορείς καταργήθηκαν ολοκληρωτικά (π.χ. ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας το 2012).
[23] Το επίδομα μακροχρονίων ανέργων -που ορίζεται περίπου στο μισό του επιδόματος ανεργίας- είχε τόσο περιοριστικές προϋποθέσεις που η πλειοψηφία των μακροχρόνια ανέργων δεν μπορούσαν να το λάβουν.
[24] Βλ. ν.4336/15 και για ανάλυση το Κουζής και Καψάλης (2020).
[25] ν.4472/17, ν.4512/18.

Παράλληλα, την περίοδο αυτή υλοποιήθηκε μια πολιτική για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων στην πράξη και την καταπολέμηση της παραβατικότητας στους χώρους δουλειάς. Βασικοί άξονες αυτής ήταν η επιχειρησιακή και θεσμική ενίσχυση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και η νομοθέτηση νέων κανόνων, εργαλείων ελέγχου και κυρώσεων –όπως η υποχρεωτική ηλεκτρονική προδήλωση υπερεργασίας και υπερωριών–, η συνευθύνη του εργολάβου-αναθέτοντα όσον αφορά τα δεδουλευμένα και την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, η αλλαγή της αρχιτεκτονικής του προστίμου που αφορά περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας, το αυτοματοποιημένο κλείσιμο και ο αποκλεισμός από δημόσιες συμβάσεις συστηματικά παραβατικών επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, την πρώτη αυτή υποπερίοδο έχουμε και προσπάθειες ενίσχυσης τους κοινωνικού κράτους, κυρίως όμως στοχεύοντας στην προστασία από την ακραία φτώχεια.[26]

Την δεύτερη υποπερίοδο, από τον Αύγουστο το 2018 έως και το καλοκαίρι του 2019, το φάσμα πολιτικών διευρύνεται. Νομοθετούνται μέτρα στην κατεύθυνση της ενίσχυσης των εισοδημάτων, της ενδυνάμωσης των εργαζόμενων και της επαναφοράς των βασικών ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου. Το σύνολο των παρεμβάσεων –αν και το χρονικό διάστημα αναφοράς είναι μικρότερο από έναν χρόνο– καταδεικνύει μια προσπάθεια για την επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την προστασίας της εργασίας –ενδεικτικά: επαναφορά των βασικών αρχών των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κατάργηση του υποκατώτατου μισθού, αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 11%, θέσπιση του υποχρεωτικού λόγου απόλυσης, θέσπιση κανόνων προστασίας για την εργασία στις ταχυμεταφορές.

Στην ενότητα 4.3 προσπαθούμε να ερευνήσουμε τα πιθανά αποτελέσματα των πολιτικών της περιόδου σε συνδυασμό με τις πολιτικές που θεσπίστηκαν την περίοδο 2010-2014, παρόλα αυτά η δυνατότητα ποσοτικής αποτύπωσης είναι περιορισμένη, αφού η αλλαγή διακυβέρνησης το καλοκαίρι του 2019 οδήγησε στην αναίρεση πολλών από των πολιτικών αυτών.[27]

---

[26] Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά βλ. Παπαθεοδώρου (2019) και Φωτίου (2019).

[27] Ενδεικτικά μετά την αλλαγή της κυβέρνησης καταργήθηκε ο βάσιμος λόγος ασφάλισης, η αύξηση του κατώτατου μισθού αναβλήθηκε για δύο χρόνια και καταργήθηκαν ουσιαστικά οι βασικές αρχές των συλλογικών διαπραγματεύσεων που είχαν επανέλθει το καλοκαίρι του 2018.

4.2 Μεθοδολογία

Στη θεωρητική συζήτηση γύρω από την επισφάλεια καθώς και στον ορισμό της το φαινόμενο περιγράφεται ως πολυδιάστατο. Η επισφάλεια αναπτύσσεται ως αποτέλεσμα της λύσης του μεταπολεμικού συμβιβασμού με επίκεντρο την ανάπτυξη της άτυπης εργασίας, αλλά και σε συνάρτηση με τον μετασχηματισμό του κοινωνικού κράτους και του καθεστώτος φύλου. Στην έννοια εμπεριέχονται αντικειμενικοί και ποσοτικά μετρήσιμοι δείκτες καθώς και η υποκειμενική αντίληψη των υποκειμένων σχετικά με την εργασία τους και τη ζωή τους.

Η παρούσα μελέτη δεν μπορεί προφανώς να ασχοληθεί με το σύνολο των διαστάσεων του φαινομένου. Ένας πρώτος περιορισμός είναι η έμφαση στην εργασία. Το κοινωνικό κράτος και το καθεστώς φύλου εμφανίζονται άμεσα ή έμμεσα σε σημεία της έρευνας αλλά δεν αποτελούν αντικείμενο διερεύνησης. Ο δεύτερος περιορισμός της μελέτης είναι η εξέταση των δύο από τους πέντε άξονες ανάλυσης της επισφάλειας σύμφωνα με τον ορισμό των Brinkmann κ.ά. (2006). Συγκεκριμένα εξετάζεται η υλική/αναπαραγωγική διάσταση μέσα από την εξέλιξη α. της ανεργίας, β. του πραγματικού μισθού και γ. της φτώχειας ενώ η θεσμική/δικαιωματική διάσταση μέσα από την εξέταση της εξέλιξης δύο άτυπων μορφών απασχόλησης: δ. της μερικής και της ε. προσωρινής απασχόλησης. Παρόλο που η ανεργία και η φτώχεια δεν αναφέρονται στην εργασία ως τέτοια, εντάσσονται στη μελέτη μας ως δείκτες της υλικής/αναπαραγωγικής διάστασης του ευρύτερου φαινομένου της επισφάλειας. Η ανεργία αποτυπώνει τον αριθμό των «υπεράριθμων» οι οποίοι δεν εξασφαλίζουν την υλική αναπαραγωγή τους μέσα από την εργασία και αναζητούν εργασία, ενώ ο δείκτης φτώχειας αντιπροσωπεύει το ποσοστό των ανθρώπων που ζουν κάτω από κοινωνικά συμβατικό εισοδηματικό όριο, απαραίτητο για αξιοπρεπή διαβίωση.

Τα διαφορετικά μεγέθη παρουσιάζονται τόσο στο σύνολο της οικονομίας όσο και ξεχωριστά (με εξαίρεση την φτώχεια) για κάθε φύλο, διαφορετικές ηλικίες και διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης. Οι έμφυλες διαφορές αναφέρονται σε άντρες και γυναίκες. Η ανάλυση ανά ηλικία χωρίζεται σε πέντε κατηγορίες: 20-24, 25-29, 30-34, 35-54 και 55-64.[28] Για την ανάλυση ανά επίπεδο εκπαίδευσης χρησιμοποιούμε τρία επίπεδα: χαμηλό (έως και

[28] Οι νέοι κάτω των 20 ετών που εργάζονται δεν συμπεριλαμβάνονται στην ανάλυση ανά ηλικιακές ομάδες γιατί αποτελούν μικρό ποσοστό του δείγματος.

κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση), μεσαίο (ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και μεταδευτεροβάθμια μη πανεπιστημιακή εκπαίδευση) και ανώτατο (τριτοβάθμια εκπαίδευση και διδακτορικές σπουδές). Η εξέταση των μεγεθών ως προς το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης στοχεύει στην διερεύνηση του εντοπισμού της επισφάλειας σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων που παραδοσιακά βιώνουν την επισφάλεια (γυναίκες, νέοι, χαμηλής εκπαίδευσης) και στην εξέταση του βαθμού διεύρυνσης της επισφάλειας προς τις υπόλοιπες, περισσότερο προστατευμένες, ομάδες εργαζομένων. Για αυτό το λόγο μαζί με την εξέλιξη των απόλυτων μεγεθών παρουσιάζεται και η ανάπτυξή τους ως δείκτες, έχοντας ως έτος αναφοράς το 2008. Με αυτό τον τρόπο θα μπορούμε να δούμε πώς κινήθηκαν τα μεγέθη για κάθε ομάδα σε σχέση με το 2008.

Για την ανάλυση των μεγεθών χρησιμοποιήσαμε τα μικροδεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) καθώς και στοιχεία από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (ΕΕΣΔΝ). Η ανάλυσή μας επικεντρώνεται στην ανάλυση των πολιτικών για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, ηλικίας 18 έως 64 ετών. Δυστυχώς, η διαφοροποίηση μεταξύ εργαζομένων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα δεν είναι διαθέσιμη σε όλες τις έρευνες που χρησιμοποιούνται. Στα σημεία της ανάλυσης που συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα αναφέρεται η διαφοροποίηση.

Η ανάλυση ξεκινά από το παλαιότερο έτος που είναι διαθέσιμη η κάθε μεταβλητή που εξετάζεται και φτάνει μέχρι και το τέλος του 2019 (η τελευταία χρονιά πριν από την κρίση του κορωνοϊού). Η πλειοψηφία των μεταβλητών ξεκινάνε από το 2004.[29, 30]

4.3 Ποσοτικοί δείκτες

4.3.1 Ανεργία

Η εξέλιξη της ανεργίας την περίοδο 2004-2019 αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 3. Τα χρόνια που προηγήθηκαν της οικονομικής κρίσης (2004-2008) η ανεργία παρουσιάζει σταθερή μείωση, ωστόσο μεταξύ των δύο φύλων παρατηρείται μια εξαιρετικά σημαντική απόκλιση

[29] Στην ανάλυση που αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης η ανάλυση ξεκινά από το 2006, πρώτη χρονιά που στα μικροδεδομένα της ΕΕΔ είναι διαθέσιμη η μεταβλητή *educ* για την εκπαίδευση

[30] Στο παράρτημα υπάρχουν όλοι οι πίνακες των διαγραμμάτων που εμπεριέχονται στη μελέτη.

εις βάρος των γυναικών. Ενδεικτικά, ενώ το 2004 η ανεργία στο σύνολο του πληθυσμού ανερχόταν στο 10,6% το ποσοστό ανεργίας των ανδρών βρισκόταν στο 6,6% ενώ αυτό των γυναικών ήταν υψηλότερο κατά σχεδόν 10 ποσοστιαίες μονάδες (16,3%). Η μείωση της ανεργίας όλα αυτά τα χρόνια χαρακτηρίζεται από υψηλότερους ρυθμούς για τις γυναίκες, οι οποίοι όμως δεν επαρκούν για την κάλυψη του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

Η πτωτική τάση της ανεργίας μέχρι το 2008 διακόπηκε με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης. Η επόμενη περίοδος χαρακτηρίζεται από κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας, η οποία κορυφώθηκε το 2013 στο 27,5%. Ακόμα και στη σταδιακή αποκλιμάκωση της μετέπειτα αυτό που είναι αξιοσημείωτο είναι τα σταθερά υψηλά ποσοστά της, αφού μόλις το 2018 έπεσε κάτω από το φράγμα του 20%. Αξίζει παρόλα αυτά να σημειωθεί η σημαντική μείωση της ανεργίας κατά σχεδόν 9 ποσοστιαίες μονάδες την περίοδο 2015-2019 (από 26,5% το 2014 σε 17,3% το 2019). Παρόλα αυτά, η αποκλιμάκωση της ανεργίας ήρθε σε ένα περιβάλλον όπου η διάσταση της επισφάλειας παρέμενε εξαιρετικά ισχυρή με αποτέλεσμα οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν να μην είναι ποιοτικά συγκρίσιμες με αυτές του 2008.

Παράλληλα η έμφυλη διάσταση της ανεργίας είναι εμφανής σε όλο το διάστημα που εξετάζεται. Καθόλη τη διάρκεια της δεκαετίας της οικονομικής κρίσης, τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλότερα για τις γυναίκες. Παρόλα αυτά, οι άνδρες κατέγραψαν υψηλότερη ποσοστιαία αύξηση των ποσοστών ανεργίας τους την ίδια περίοδο, χωρίς όμως το «προβάδισμα» των γυναικών στα απόλυτα ποσοστά να αμφισβητείται. Συγκρίνοντας τα επίπεδα της ανεργίας πριν την έναρξη της κρίσης με την περίοδο της κορύφωσής της βλέπουμε ότι η ανδρική ανεργία είχε σχεδόν πενταπλαστιαστεί και η γυναικεία ανεργία έχει σχεδόν τριπλασιαστεί την ίδια στιγμή, ενώ η μεταξύ τους απόκλιση έχει μειωθεί.[31,32]

Αντίστοιχη τάση εμφανίζεται και ως προς τις ηλικιακές κατηγορίες. Η οικονομική κρίση βρίσκει τους νέους ηλικίας 20-24 και 25-29 χρονών σε υψηλά επίπεδα ανεργίας, 21% και 13% αντίστοιχα. Η ανεργία για αυτές της ηλικιακές ομάδες κορυφώθηκε το 2013 φτάνοντας το

[31] Ο λόγος γυναικείας ανεργίας προς ανδρική ανεργία ήταν 2,4 την περίοδο 2004-2008 ενώ το διάστημα 2009-2019 2019 έπεσε σε 1,5.

[32] Επιπρόσθετα, οι Kakoulidou, Panagiotou και Moutos (2020) εξετάζοντας τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό την περίοδο 2008-2016 είδαν ότι η συμμετοχή των γυναικών την περίοδο της κρίσης αυξήθηκε ενώ αντίθετα των ανδρών μειώθηκε.

56% και το 43% αντίστοιχα, για να μειωθεί σε 34% και 26% στο τέλος της δεκαετίας.[33] Στο άλλο άκρο, η ανεργία για τους εργαζόμενους ηλικίας 35-54 ετών ξεπέρασε οριακά το 20% στην κορύφωση της κρίσης, ενώ για τους εργαζόμενους ηλικίας 55-64 ετών παρέμεινε σταθερά χαμηλότερα από το 20%.[34] Η ηλικιακή διάσταση της ανεργίας είναι ισχυρή σε όλο το διάστημα που εξετάζεται: όσο μεγαλύτερος είναι κάποιος τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα να είναι άνεργος.

Την περίοδο 2015-2019 η μεγαλύτερη αποκλιμάκωση της ανεργίας καταγράφεται στους νέους (η ανεργία μειώθηκε κατά 17 ποσοστιαίες μονάδες για τους νέους ηλικίας 20-24 ετών το διάστημα αυτό και κατά 15 ποσοστιαίες μονάδες για τους νέους ηλικίας 25-29 ετών, από 51% σε 34% και από 41% σε 26% αντίστοιχα) ενώ τη μικρότερη μείωση κατέγραψαν οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι (στους εργαζόμενους 55-64 ετών η ανεργία μειώθηκε κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες το διάστημα αυτό από 17,2% σε 13,4%). Παρατηρώντας την σχετική εξέλιξη των μεγεθών παρατηρούμε τη σχετική σύγκλιση των ποσοστών ανεργίας μεταξύ των ηλικιακών ομάδων. Ενώ το 2008 το ποσοστό ανεργίας ήταν έξι φορές μεγαλύτερο για τους νεότερους εργαζόμενους (20-24 ετών) σε σχέση με τους μεγαλύτερους (55-64 ετών), το 2019 ο μεταξύ τους λόγος είχε μειωθεί περίπου στο μισό.

Χρειάζεται ωστόσο ιδιαίτερη προσοχή η ερμηνεία των παραπάνω «συγκλίσεων». Το υπόβαθρο τους είναι η γενικευμένη αύξηση της ανεργίας καθώς τα απόλυτα μεγέθη αυξάνονται σε κάθε κατηγορία. Η μεταξύ τους σχέση επηρεάζεται κυρίως από δύο παράγοντες: πρώτον, το ήδη υψηλό σημείο εκκίνησης για τα επίπεδα ανεργίας των πλέον επισφαλών ομάδων και, δεύτερον, τη σφοδρότητα της κοινωνικής και οικονομική κρίσης που συνοδεύτηκε με την τάση η αύξηση της ανεργίας να αποκτήσει οριζόντια χαρακτηριστικά. Με άλλα λόγια βρισκόμαστε μπροστά σε ένα κλασικό παράδειγμα σύγκλισης προς τα κάτω.

Οι διαφοροποιήσεις στα επίπεδα της ανεργίας ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης δεν ακολούθησαν την παραπάνω τάση. Η κρίση φαίνεται να επηρέασε περισσότερο τους

---

[33] Σύμφωνα μάλιστα με τους Kakoulidou, Panagiotou και Moutos (2018) οι πιθανότητες απασχόλησης των νέων μετά τη θεσμοθέτηση του υποκατώτατου μισθού δεν αυξήθηκαν.

[34] Η ανεργία των εργαζομένων ηλικίας 55-64 ετών κορυφώθηκε αργότερα από τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Συγκεκριμένα η υψηλότερη καταγεγραμμένη ανεργία τους μεγαλύτερους εργαζόμενους ήταν το 2016 (19,2%), ενώ για τις υπόλοιπες ομάδες ήταν το 2013 (22,4% για τους εργαζόμενους 35-54 ετών και 30,2% για τους εργαζόμενους 30-34 ετών).

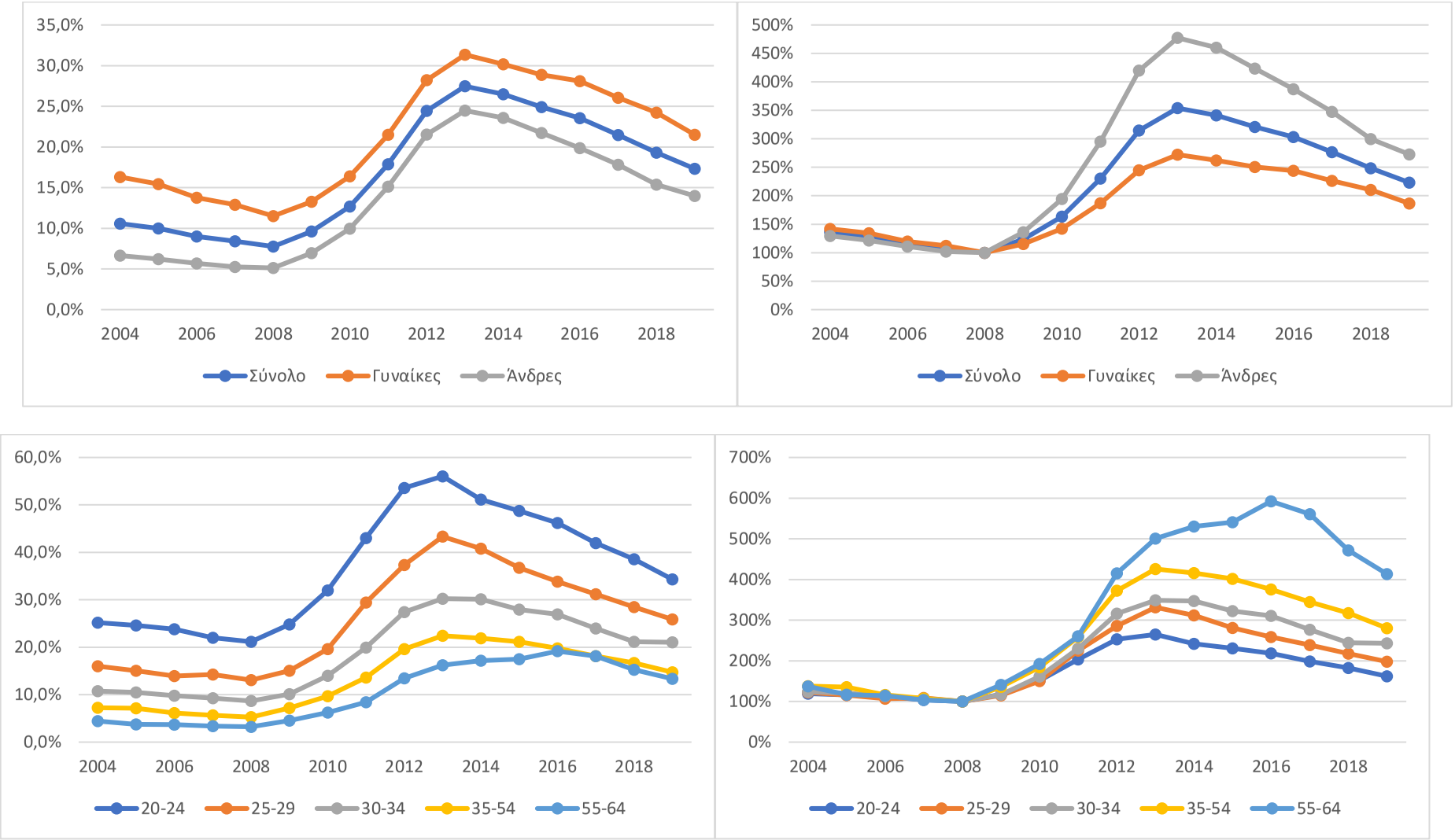
εργαζόμενους και τις εργαζόμενες με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης καθώς σημείωσαν τόσο τις υψηλότερες τιμές στο δείκτη ανεργίας όσο και τη μεγαλύτερη ποσοστιαία μεταβολή. Παρά το γεγονός ότι το ξέσπασμα της κρίσης τους βρήκε σε οριακά καλύτερη θέση από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες με μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο, στην πορεία οι θέσεις τους αντιστράφηκαν. Ταυτόχρονα, η ανεργία των εργαζομένων με ανώτατο εκπαιδευτικό επίπεδο δεν ξεπέρασε το 21%, αποκλίνοντας μάλιστα από τις τιμές ανεργίας των εργαζόμενων με μεσαίο και χαμηλό επίπεδο.

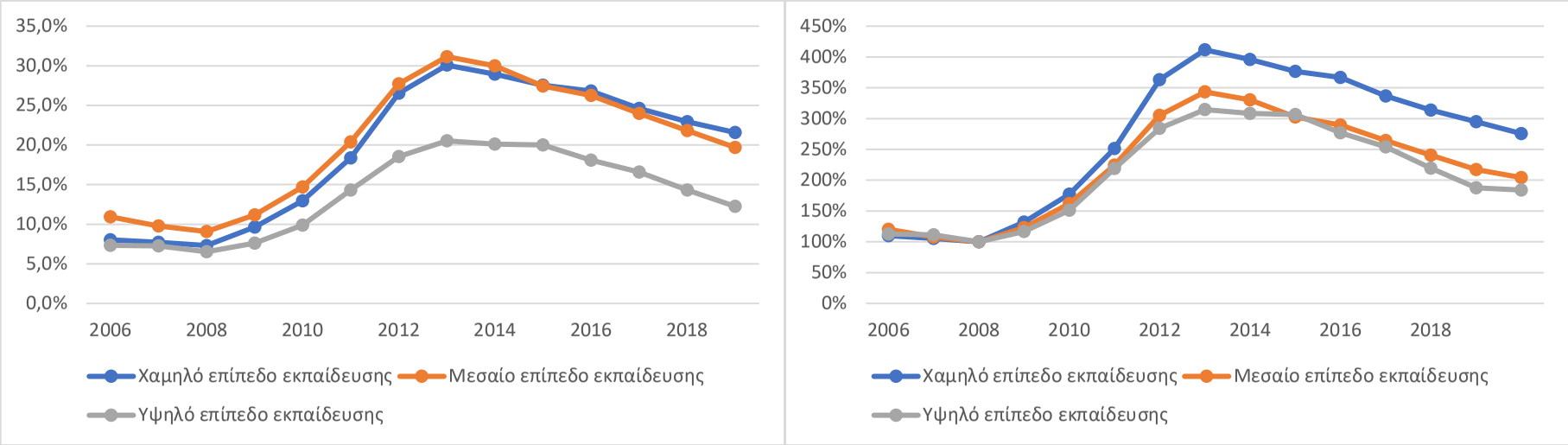
Η σχετική προστασία της εκπαίδευσης απέναντι στην ανεργία δεν είναι απόλυτα ξεκάθαρη για την περίοδο 2015-2019. Τη μεγαλύτερη μείωση της ανεργίας καταγράφουν οι εργαζόμενοι με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης –κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες, από 30% σε 20%– ενώ οι άλλες δύο ομάδες έχουν σχετικά κοντινά ποσοστά μείωσης της ανεργίας, αν και ξεκινάνε από τελείως διαφορετική βάση –η ανεργία μειώθηκε κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες για τους εργαζόμενους με το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, από 20% σε 12%, και κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες για τους εργαζόμενους με το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, από 29% σε 22%.

Στο τέλος της κρίσης, το επίπεδο εκπαίδευσης φαίνεται να έχει διαμορφωθεί ως ακόμα πιο σημαντικός παράγοντας ένταξης στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με την περίοδο πριν την κρίση. Ένας από τους λόγους που μπορεί αυτό να συμβαίνει είναι και η διαφορετική αποτύπωση της κρίσης στους διάφορους κλάδους.[35] Παρόλα αυτά, φαίνεται πως σε μια περίοδο που η συλλογική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζόμενων απομειώθηκε δραστικά η σημασία της εκπαίδευσης σαν στοιχείου ενίσχυσης της ατομικής διαπραγματευτικής θέσης του εργαζομένου αναβαθμίστηκε.

[35] Ενδεικτικά, ο κλάδος της βιομηχανίας –με εξαίρεση τη φαρμακοβιομηχανία– που απασχολεί κυρίως εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάστηκε περισσότερο από άλλους κλάδους που απαιτούν προσωπικό με υψηλότερες γνώσεις.

Διάγραμμα 3. Εξέλιξη της ανεργίας και με αναφορά στο 2008 ως προς το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης αντίστοιχα





Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

4.3.2 Πραγματικός μισθός

Το επόμενο μέγεθος το οποίο εξετάζουμε είναι η εξέλιξη του πραγματικού μέσου μισθού για τους μισθωτούς εργαζόμενους (Διάγραμμα 4).[36] Η υποτίμηση της εργασίας αποτέλεσε κεντρικό στοιχείο των πολιτικών της περιόδου 2010-2014, γεγονός που καταγράφεται στην εξέλιξη του πραγματικού μισθού. Ανάμεσα στό 2008 και στο 2019 ο μέσος πραγματικός μειώνεται κατά 30%, από τα 1.724€ στα 1.180€. Η έμφυλη διάσταση είναι και εδώ έντονη, με τις γυναίκες να έχουν σημαντικά χαμηλότερες απολαβές σε σχέση με τους άντρες στην αρχή της κρίσης (25% χαμηλότερες ή σε απόλυτα μεγέθη 1.450€ έναντι 1.925€ το 2008). Ωστόσο στο πλαίσιο της γενικής μείωσης των αποδοχών, οι άντρες επηρεάστηκαν εντονότερα (το χάσμα στις απολαβές ανήλθε στο 21% το 2019).

Οι μισθοί των εργαζομένων μειώνονται καθόλη την περίοδο 2008-2016, με την μείωση νασταματά μόλις το 2017. Το 2019 ο μέσος μισθός ήταν κατά 4,3% υψηλότερος σε σχέση με το 2014 (από 1.133€ ο μέσος πραγματικός μισθός το 2014 ανήλθε σε 1.181€ το 2019) με τις γυναίκες να καταγράφουν τη μεγαλύτερη αύξηση την περίοδο αυτή (5,2% έναντι αύξησης 3,7% για τους άντρες).

Στο Διάγραμμα 4 παρατηρούμε ότι το 2008 ο πραγματικός μέσος μισθός συσχετίζεται θετικά με την ηλικία του εργαζόμενου. Η συσχέτιση αυτή δεν περιορίζεται στα άκρα του ηλικιακού φάσματος αλλά είναι εμφανής και στις ενδιάμεσες ηλικιακές κατηγορίες –ενδεικτικά ο μισθός των εργαζομένων 55-64 ετών ήταν κατά 12% μεγαλύτερος έναντι αυτού των 35-54 ετών. Παρουσιάζεται κι εδώ μία γενική τάση μείωσης του μισθού στη διάρκεια της κρίσης, ανεξαρτήτως ηλικίας. Οι εργαζόμενοι που κατέγραψαν τη μεγαλύτερη μείωση στις απολαβές τους το 2019 σε σχέση με το 2008 ήταν οι νέοι 20-24 ετών, με τη μείωση να αγγίζει το 40%, ενώ οι εργαζόμενοι των ηλικιών 30-34 είναι εκείνοι που κατέγραψαν τη μικρότερη μείωση (32%). Οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες κατέγραψαν μειώσεις περίπου 35%.

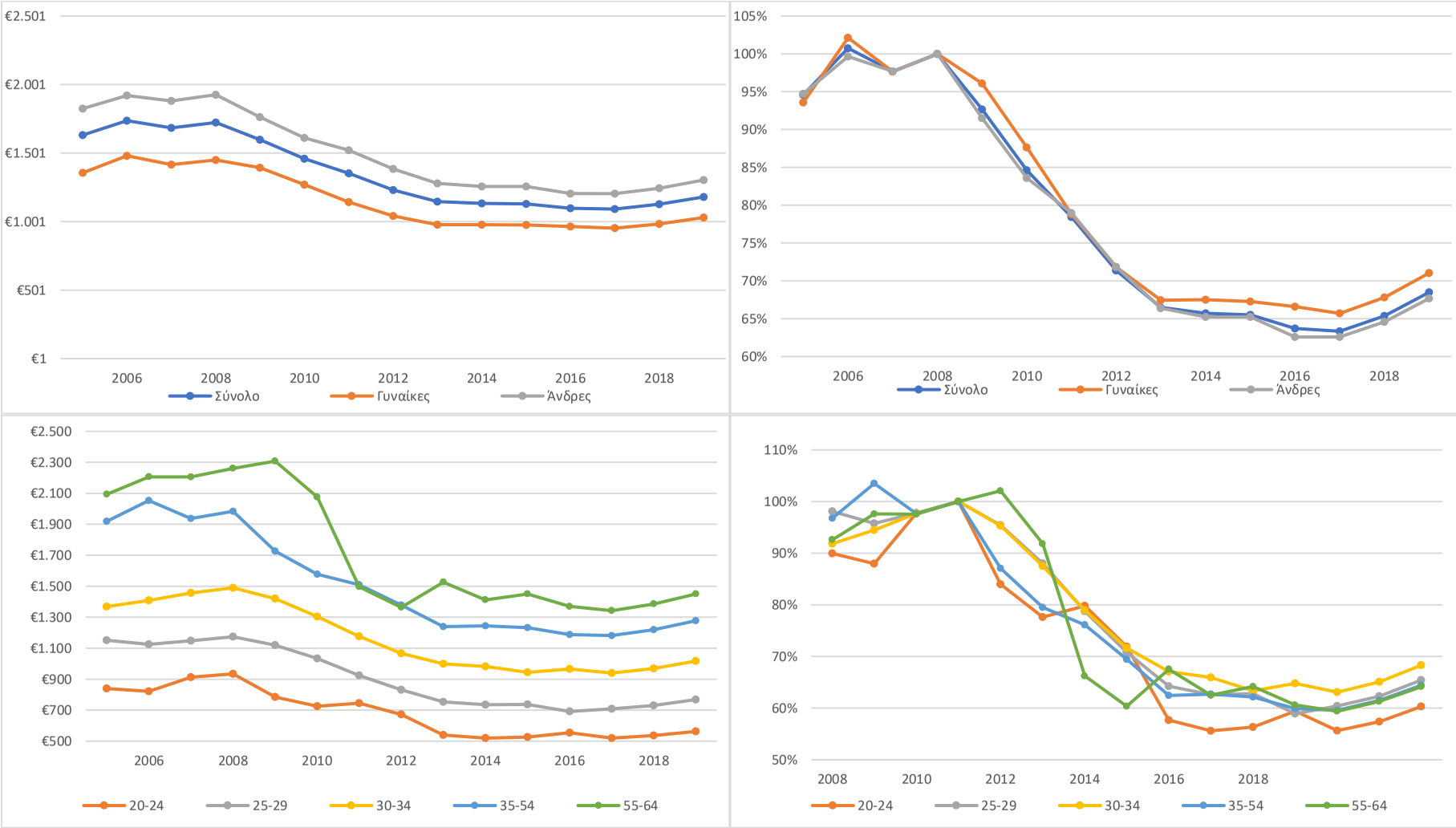
[36] Για την δημιουργία της μεταβλητής χρησιμοποιήσαμε στοιχεία για τους μισθούς της ΕΕΣΔΝ αποπληθωρισμένα με τις τιμές του δείκτη τιμών καταναλωτή της ΕΛ.ΣΤΑΤ. Δυστυχώς στην ΕΕΣΔΝ δεν υπάρχει ξεχωριστή καταγραφή για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, συνεπώς τα στοιχεία που παρουσιάζονται αφορούν το σύνολο των μισθωτών εργαζομένων και όχι μόνο τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα.

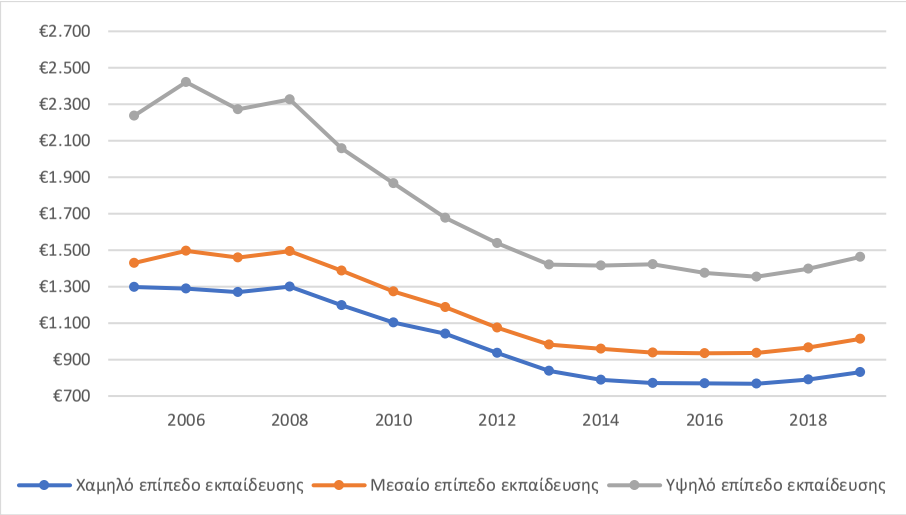
Η αύξηση των μισθών που καταγράφηκε τα τελευταία χρόνια της ανάλυσής μας είναι σημαντικότερη για τους νέους ηλικίας 20-24 ετών (ο μέσος πραγματικός μισθός ήταν αυξημένος κατά 8% το 2019 σε σχέση με το 2014), αποτυπώνοντας και τις επιπτώσεις που είχε στα εισοδήματα των νέων η κατάργηση του υποκατώτατου μισθού το 2019. Αντίθετα, οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι κατέγραψαν τις μικρότερες αυξήσεις την περίοδο αυτή –οι εργαζόμενοι 35-54 ετών κατέγραψαν αύξηση 2,8% στο μέσο πραγματικό μισθό τους και 2,7% οι εργαζόμενοι ηλικίας 55-64 ετών.

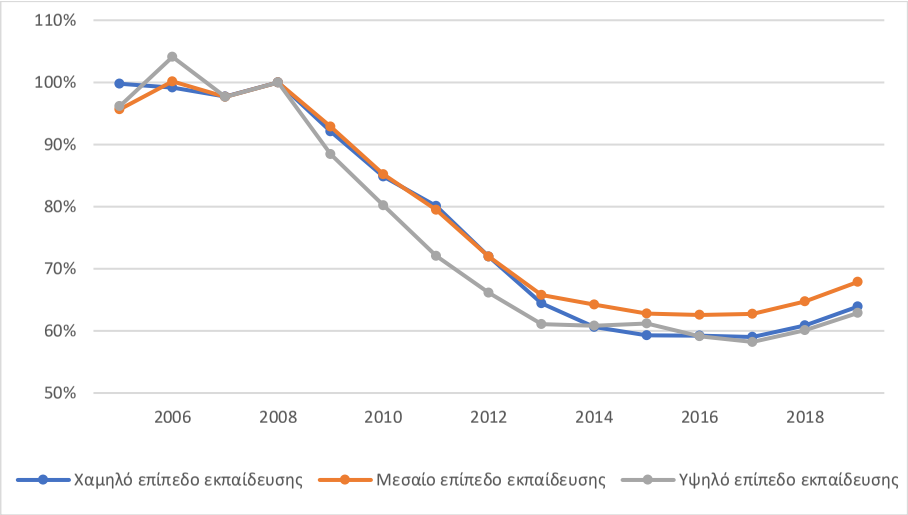
Αντίστοιχα, θετική συσχέτιση παρουσιάζεται ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και στο ύψος των απολαβών των εργαζομένων: όσο υψηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο υψηλότερο και το επίπεδο του μέσου μισθού. Ενδεικτικά, το 2008 ο μέσος πραγματικός μισθός για όσους εργαζόμενους είχαν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης ήταν κατά 79% υψηλότερος από ότι αυτός των εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Η διαφορά μειώθηκε τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης, αλλά σταδιακά αυξήθηκε ξανά καταλήγοντας να είναι περίπου στα ίδια επίπεδα το 2019.

Παρόλα αυτά, οι επιπτώσεις των πολιτικών 2015-2019 φαίνεται να είχαν περισσότερο θετικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους με μεσαίο και χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης οι οποίοι σημείωσαν και τις μεγαλύτερες αυξήσεις του μέσου πραγματικού μισθού (5,5% και 5,7% αντίστοιχα, ενώ οι εργαζόμενοι υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης είδαν τους μισθούς τους να αυξάνονται κατά 3,4% κατά μέσο όρο).

Διάγραμμα 4. Εξέλιξη του πραγματικού μέσου μισθού και με αναφορά στο 2008 ως προς το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης αντίστοιχα







Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΣΔΝ και τον Γενικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

4.3.3 Μερική απασχόληση

Ειδικό βάρος έχει η μελέτη της εξέλιξης της μερικής απασχόλησης ως καθοριστικός παράγοντας επισφάλειας με προεκτάσεις σε όλες τις πτυχές της ζωής του ανθρώπου. Σε αυτό το πλαίσιο, το επόμενο μέγεθος που εξετάζουμε είναι η εξέλιξη της μερικής απασχόλησης.

Πριν το 2008 –όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 5– η μερική απασχόληση κυμαινόταν στο 6% στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, με τις γυναίκες να έχουν υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης σε σχέση με τους άνδρες (10,4% το 2008 για τις γυναίκες έναντι 2,8% για τους άνδρες).Η οικονομική κρίση και οι πολιτικές απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων οδήγησαν στην γενίκευση των μορφών μερικής απασχόλησης. Το 2019, με την μερική απασχόληση να έχει σχεδόν τριπλασιαστεί σε σχέση με το 2008 (14,4% έναντι 5,9%), το ποσοστό των γυναικών βρισκόταν στο 20% (σχεδόν διπλάσιο από ότι ήταν το 2008) και των ανδρών στο 10% (παραπάνω από τριπλάσιο σε σχέση με το 2008), με τους άνδρες να καταγράφουν τη μεγαλύτερη αύξηση στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Παρόλα αυτά, κι ενώ την περίοδο 2015-2019 τα ποσοστά μερικής απασχόλησης παρέμειναν σταθερά, οι γυναίκες κατέγραψαν οριακή αύξηση της μερικής απασχόλησης (από 19,4% το 2014 σε 20% το 2019) ενώ αντίθετα οι άνδρες οριακή μείωση (από 10,2% σε 9,9%).

Μελετώντας την εξέλιξή του φαινομένου στις διάφορες ηλικιακές ομάδες, βλέπουμε ότι πριν την οικονομική κρίση η μερική απασχόληση ήταν υψηλότερη για τους νέους κάτω των 24 ετών. Οι μεγαλύτεροι ρυθμοί αύξησής της παρατηρούνταν αφενός στους μεγαλύτερους σε ηλικία (55-64 ετών όπου αυξήθηκε από 3,2% το 2004 σε 4,7% το 2008) –κάτι το οποίο σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στο ότι είναι αυτοί που το 2004 είχαν και τα μικρότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης–, και τους νέους 20 έως 29 ετών (από 8,6% που ήταν η μερική απασχόληση για τους νέους 20-24 ετών το 2004 ανήλθε στο 11,4% το 2008 ενώ για τους νέους 25-29 ετών αυξήθηκε από 4,9% σε 6,2%).

Στην περίοδο μετά την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν οδήγησαν σε οριζόντια αύξηση της μερικής απασχόλησης για όλες τις ηλικιακές ομάδες, με τους εργαζόμενους 30-34 να έχουν τη μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση –η μερική απασχόληση για αυτήν την κατηγορία τριπλασιάστηκε, από 5% που ήταν το 2008 σε15,3% το 2019). Για τους νέους ηλικίας 20-24 η μερική απασχόληση εκτινάχθηκε από το 11,4% το 2008 στο 30,8% το 2019. Σημαντική, αν και μικρότερης κλίμακας, ήταν η αύξηση της μερικής

απασχόλησης για τους νέους 25-29 με αύξηση από το 6,2% το 2008 στο 16,8%. Οι υπόλοιπες –μεγαλύτερες– ηλικιακές ομάδες, παρά τα ετερογενή τους χαρακτηριστικά, εμφανίζουν μια παρόμοια και ηπιότερη αυξητική διακύμανση. Το γεγονός αυτό συνάδει με την προσέγγιση που αναγνωρίζει πως αυτοί που εντάσσονται στην αγορά εργασίας με επισφαλείς εργασιακούς όρους, αναγκάζονται σε ένα φαύλο κύκλο αντίστοιχων εργασιακών διευθετήσεων (ηλικιακές ομάδες 25-29 και 30-34), σε αντίθεση με όσους είχαν ήδη εδραιώσει σταθερότερους όρους εργασίας (ηλικιακές ομάδες 35-54 και 55-64).

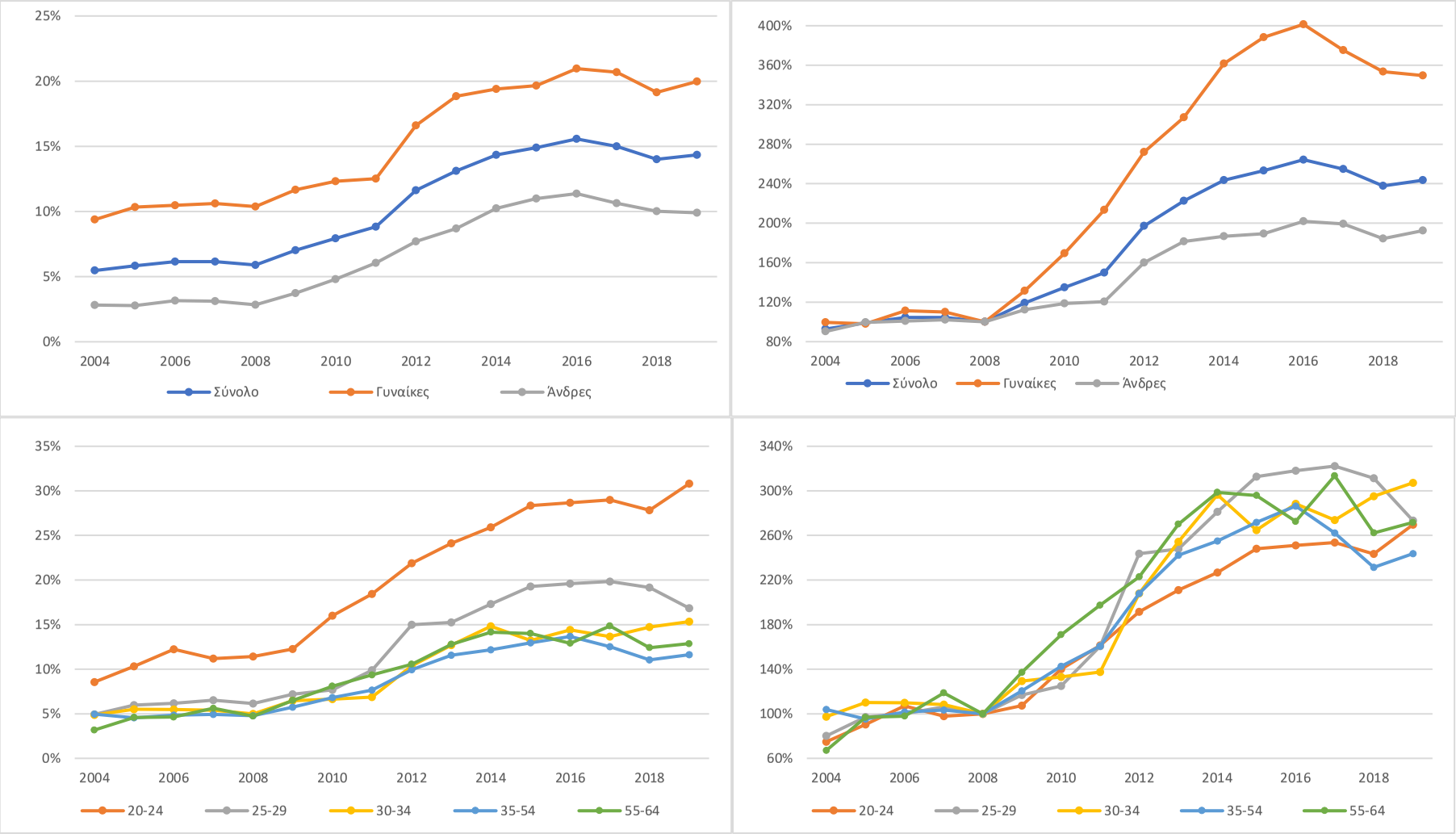
Το τελευταίο επίπεδο ανάλυσης που εξετάζουμε είναι η εξέλιξη της μερικής απασχόλησης σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης. Μέχρι και το 2008 τα επίπεδα της μερικής απασχόλησης είναι σχεδόν ίδια ανεξαρτήτως του επίπεδου εκπαίδευσης. Η μόνη αξιοσημείωτη διαφοροποίηση είναι το ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό των εργαζομένων με το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, το 2008 η μερική απασχόληση ανερχόταν στο 5,4% για τους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, στο 5,7% για τους εργαζόμενος με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης και στο 6,7% για τους εργαζόμενους με το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Οι μικρές αυτές διαφοροποιήσεις μπορεί να συνδέονται με τις διαφορετικές θέσεις που καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον καταμερισμό εργασίας ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο και τις απαιτήσεις των θέσεων αυτών. Ένας εργαζόμενος με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης είναι πιθανότερο να δουλεύει στον κλάδο των κατασκευών ή της βιομηχανίας, τομείς οι οποίοι χρειάζονται κυρίως εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης –ειδικά σε περιόδους οικονομικής μεγέθυνσης όπως αυτή πριν το 2008–, σε σχέση με εργαζόμενους με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που είναι πιθανότερο να απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών, όπου είναι πιο διαδεδομένη η μερική απασχόληση.

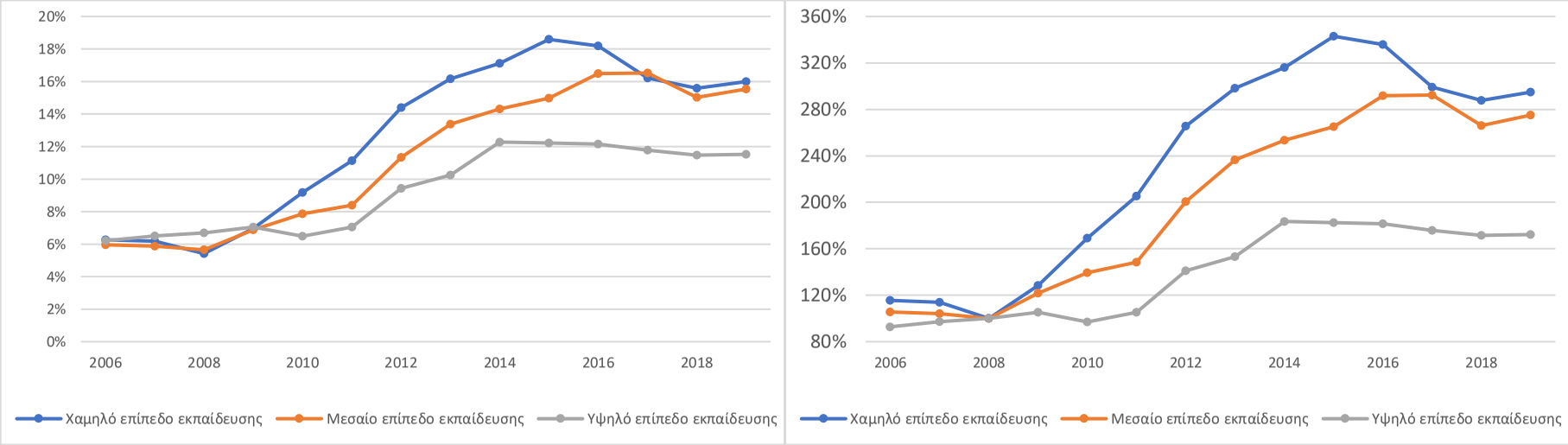
Οι πολιτικές όμως που ακολουθήθηκαν τα επόμενα χρόνια τροφοδότησαν την αντίθετη τάση, με τους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης να καταγράφουν το υψηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης το 2014 (17% έναντι 14,5% για τους εργαζόμενος μέσης εκπαίδευσης και 12% για τους εργαζόμενους υψηλής εκπαίδευσης). Η πιο πιθανή εξήγηση για την μεταβολή αυτή είναι ότι η μερική απασχόληση αυτή την περίοδο έχει στην πλειοψηφία της μη-εθελοντικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι με χαμηλότερη διαπραγματευτική δύναμη να έχουν λιγότερες δυνατότητες επιλογής. Ταυτόχρονα, δεν πρέπει να αγνοήσουμε το γεγονός ότι η αύξηση αυτή συνδέεται

με την αύξηση της υποδηλωμένης εργασίας, στην οποία επίσης οι εργαζόμενοι χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου είναι περισσότερο ευάλωτοι.

Ενδιαφέρον έχει η στατιστική αποτύπωση των επιπτώσεων των πολιτικών της περιόδου 2015-2019 στους εργαζόμενους με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με το χαμηλότερο και το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης κατέγραψαν μείωση των ποσοστών μερικής απασχόλησης κατά περίπου 1 ποσοστιαία μονάδα (το 2019 το ποσοστό μερικής απασχόλησης ανερχόταν σε 16% και 11,5% αντίστοιχα) ενώ οι εργαζόμενοι με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης είχαν αύξηση κατά 1 ποσοστιαία μονάδα στα συμβόλαια μερικής απασχόλησης (το 2019 το ποσοστό ανήλθε στο 15,5%).

Διάγραμμα 5. Εξέλιξη της μερικής απασχόλησης και με αναφορά στο 2008, ως προς το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης



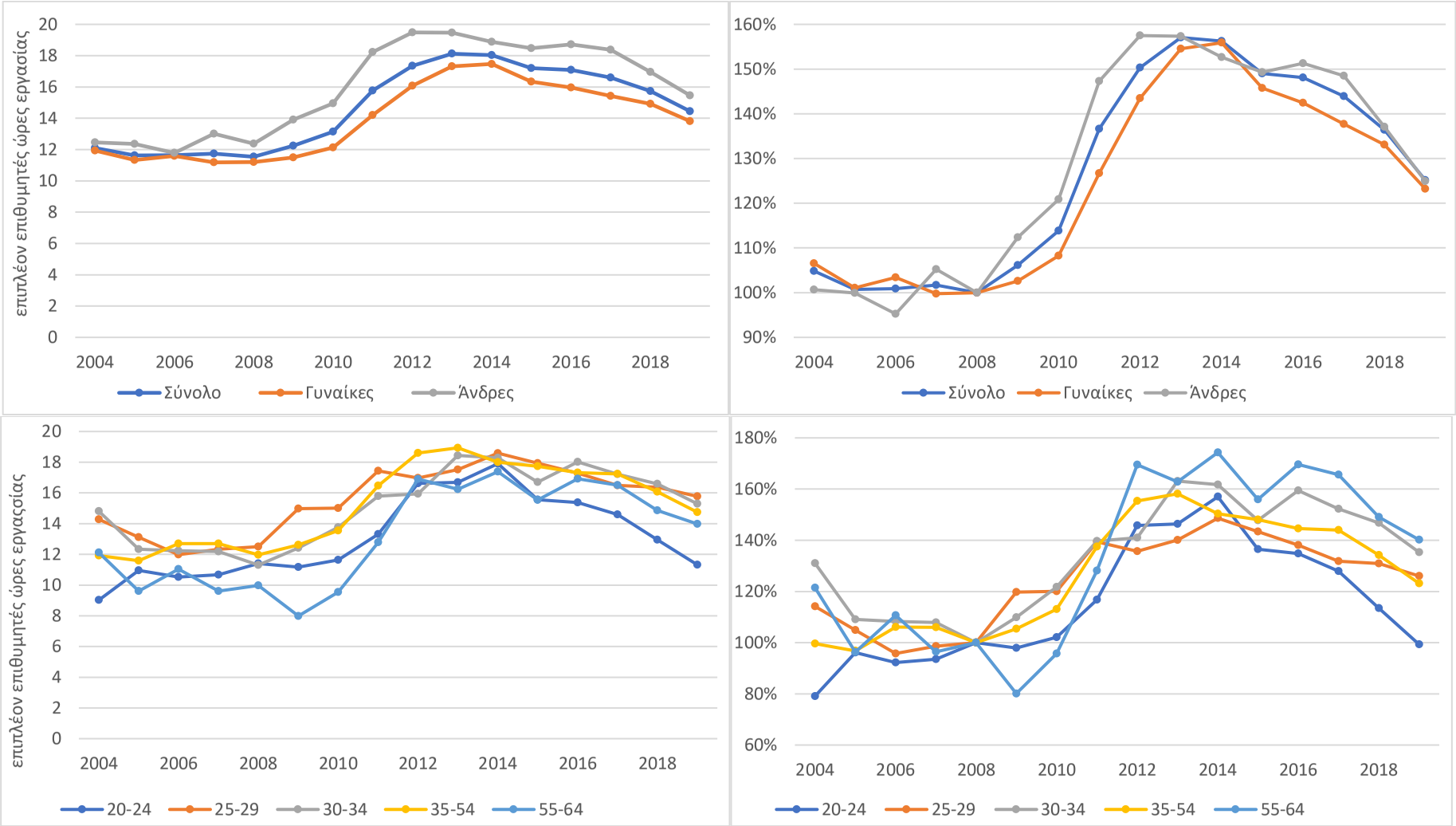


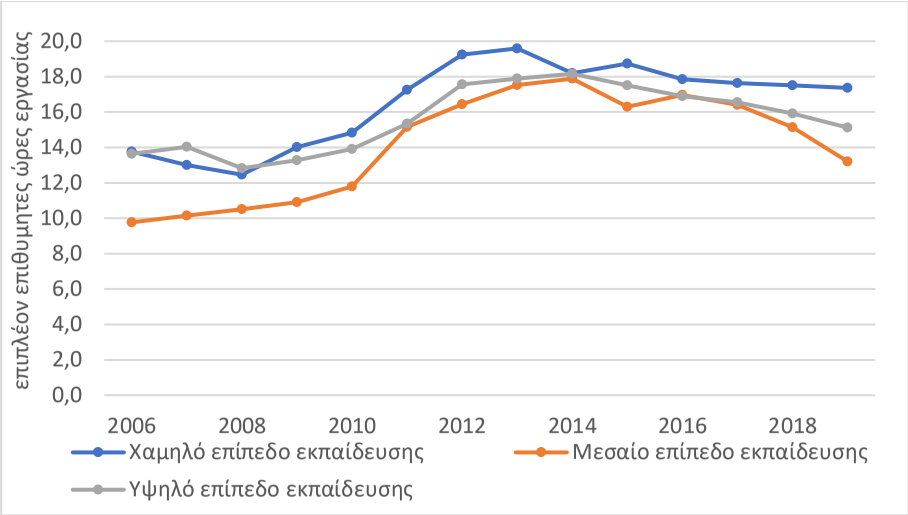
Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

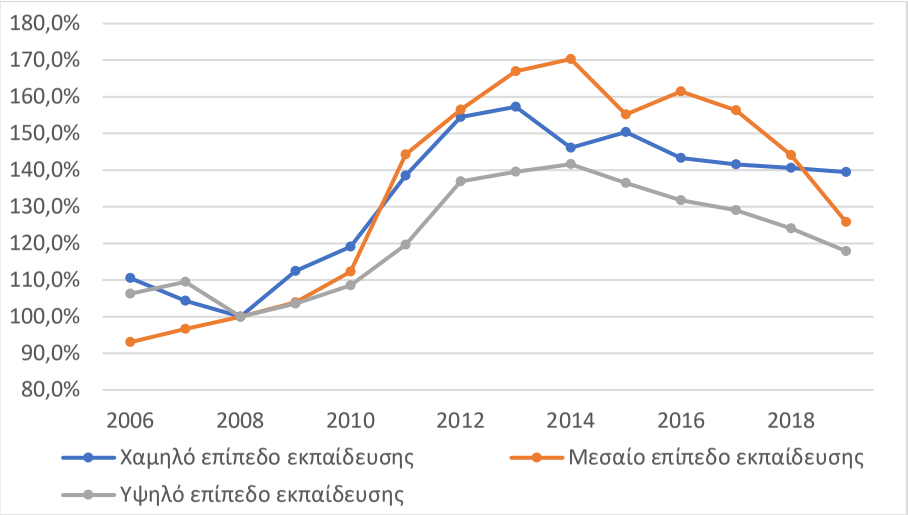
Στην δημόσια συζήτηση –και ιδιαίτερα όταν προωθούνται μέτρα ενίσχυσης της ευελιξία στην αγορά εργασίας– η μερική απασχόληση προβάλλεται συχνά σαν επιλογή των εργαζομένων που αντιστοιχεί στην ανάγκη τους για περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Συνεπώς στην ανάγνωση αυτή αντιμετωπίζεται όχι σαν παράγοντας που εντείνει την επισφάλεια αλλά σαν δυνατότητα ένταξης στην αγορά εργασίας επιπλέον κοινωνικών κατηγοριών (π.χ. μητέρες, φοιτητές). Για να εξετάσουμε αυτή την υπόθεση, στο Διάγραμμα 6 μελετάμε τη διαφορά μεταξύ επιθυμητών και πραγματοποιηθεισών ωρών εργασίας για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης (σε εβδομαδιαία βάση). Αν η μερική απασχόληση είναι όντως η επιθυμητή επιλογή για τους εργαζόμενους, τότε διαφορά θα τείνει στο μηδέν. Θετικές τιμές της διαφοράς ερμηνεύονται σαν επιθυμία των εργαζομένων για περισσότερες ώρες, ενώ αρνητικές τιμές για λιγότερες ώρες εργασίας.

Σε όλες τις ομάδες που εξετάζουμε στο Διάγραμμα 6, η διαφορά επιθυμητών και πραγματοποιηθεισών ωρών εργασίας είναι θετική και μάλιστα αυξάνεται τα χρόνια που αυξάνεται η μερική απασχόληση. Ενδεικτικά, στο σύνολο των εργαζομένων η μερική απασχόληση αυξήθηκε από το 6% το 2008 στο 14,5% το 2019 ενώ η διαφορά στις επιπλέον επιθυμητές ώρες εργασίας αυξήθηκε από 12 στις 14. Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης θέλουν διαχρονικά να εργάζονται πάνω από 10 ώρες επιπλέον την εβδομάδα αποδεικνύει ότι η πλειοψηφία τους δεν επιλέγει αυτοβούλως αυτή την μορφή εργασίας. Η αύξηση στις επιπλέον επιθυμητές ώρες εργασίας την εβδομάδα που καταγράφεται σε όλες τις ομάδες που εξετάζουμε, δείχνει ότι η αύξηση της μερικής απασχόλησης είναι «κατ' ανάγκη εθελούσια», με τους εργαζόμενους να αναγκάζονται να υποαπασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δεν καλύπτουν τις ανάγκες τους.

Διάγραμμα 6. Εξέλιξη των επιπλέον επιθυμητών ωρών εργασίας για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης ως προς το φύλο, την ηλικία και την εκπαίδευση





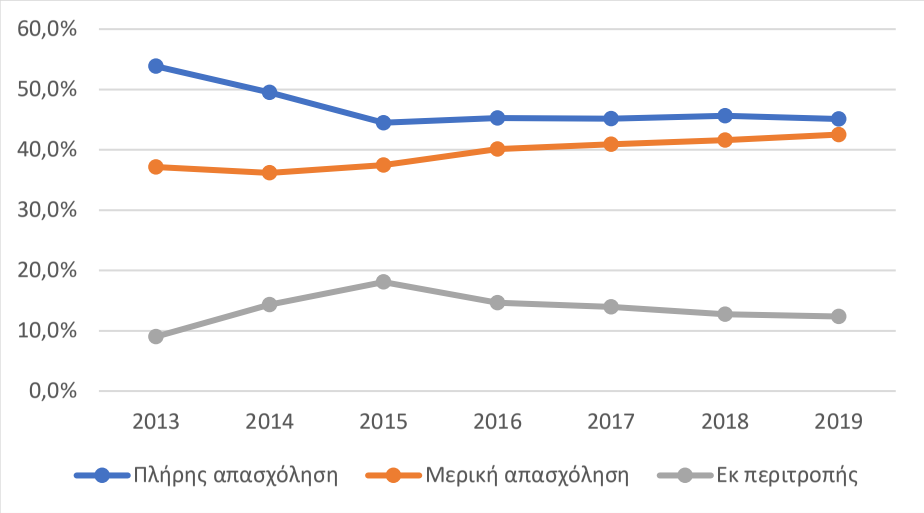


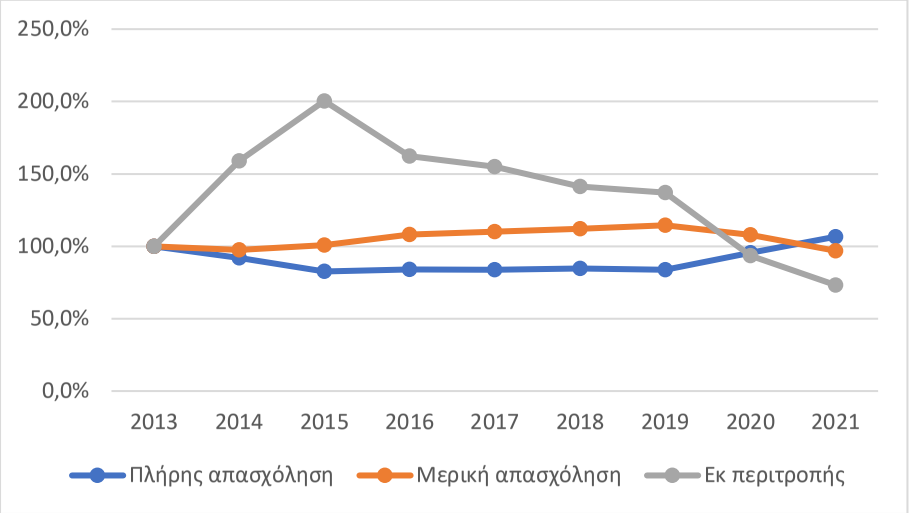
Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας στις νέες προσλήψεις, όπως καταγράφονται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ μαρτυρούν την επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας στην διάρκεια της κρίσης (Διάγραμμα 7).[37] Η πλειοψηφία των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν από το 2014 και έπειτα ήταν είτε μερικής απασχόλησης είτε εκ περιτροπής εργασίας, με τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης να κυμαίνονται κατά μέσο όρο στο 46%. Τα υψηλότερα ποσοστά εκ περιτροπής εργασίας καταγράφησαν το 2015 (18,1%) ενώ η μερική απασχόληση αυξανόταν σταδιακά όλα τα χρόνια (το 2019 ανήλθε στο 40,1%). Στην ερμηνεία των παραπάνω στοιχείων θα πρέπει να συνυπολογίσουμε τόσο την υποδηλωμένη εργασία, που συχνά υποκρύπτει η μερική απασχόληση, όσο και την αύξηση της συχνότητας με την οποία δημιουργούνται και εκκαθαρίζονται θέσεις με μειωμένες ώρες εργασίας και απολαβές. Ωστόσο είναι γεγονός ότι η μείωση της ανεργίας τα τελευταία χρόνια συνοδεύτηκε από την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που σε μεγάλο βαθμό χαρακτηρίζονταν από ευελιξία, με ότι συνεπάγεται αυτό για την ποιότητά τους και την δυναμική της διαδικασίας επισφαλειοποίησης στην αγορά εργασίας.

[37] Τα στοιχεία είναι διαθέσιμα από τον Μάρτιο του 2013 και έπειτα, σε μηνιαία βάση. Στο Διάγραμμα 7 αποτυπώνεται το ποσοστό της κάθε μορφής απασχόλησης στο σύνολο των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργείται κάθε έτος.

Διάγραμμα 7. Πλήρης, μερική και εκ περιτροπής εργασία 2013-2019





Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας τα στοιχεία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ

4.3.4 Προσωρινή απασχόληση

Οι προσωρινές συμβάσεις εργασίας αποτελούν μια από τις πλέον επισφαλείς μορφές απασχόλησης. Πολλά νοτιοευρωπαϊκά κράτη που είδαν έξαρση στις συμβάσεις αυτού του τύπου έχουν προχωρήσει τα τελευταία χρόνια σε μέτρα με τα οποία προσπαθούν να περιορίσουν αυτήν την τάση. Στην Ελλάδα τα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης είναι αντίστοιχα του ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Στο Διάγραμμα 8 απεικονίζεται η εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης, όπου φαίνεται να παραμένει σχεδόν σταθερή στα έτη που εξετάζουμε, με τα χαμηλότερα ποσοστά της να είναι το 2013 (11,5%) και τα υψηλότερα το 2011 (14%). Η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι δύο με τρεις ποσοστιαίες μονάδες (ενδεικτικά η προσωρινή απασχόληση το 2008 ανερχόταν στο 11% για τους άνδρες έναντι 14% για τις γυναίκες). Η διαφορά μεταξύ των ποσοστών προσωρινής απασχόλησης των δύο φύλων μειώθηκε την περίοδο 2007 (που ήταν το υψηλότερο σημείο της) με 2015, ενώ τα επόμενα χρόνια άρχισε να αυξάνεται ξανά.

Την περίοδο 2015-2019 η προσωρινή απασχόληση φαίνεται να παραμένει σταθερή (το 2019 το 13,3% των συμβάσεων εργασίας ήταν ορισμένου χρόνου, ελάχιστα μειωμένο σε σχέση με το 2014 όπου ήταν 13,5%). Το χάσμα παρόλα αυτά μεταξύ των δύο φύλων διογκώθηκε το διάστημα αυτό με τη γυναικεία προσωρινή απασχόληση να αυξάνεται κατά 0,7 ποσοστιαίες μονάδες και την ανδρική να αυξάνεται αντίστοιχα (για τις γυναίκες οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυξήθηκαν από 14% το 2014 σε 15% το 2019 ενώ για τους άνδρες μειώθηκαν από 13% στο 12%).

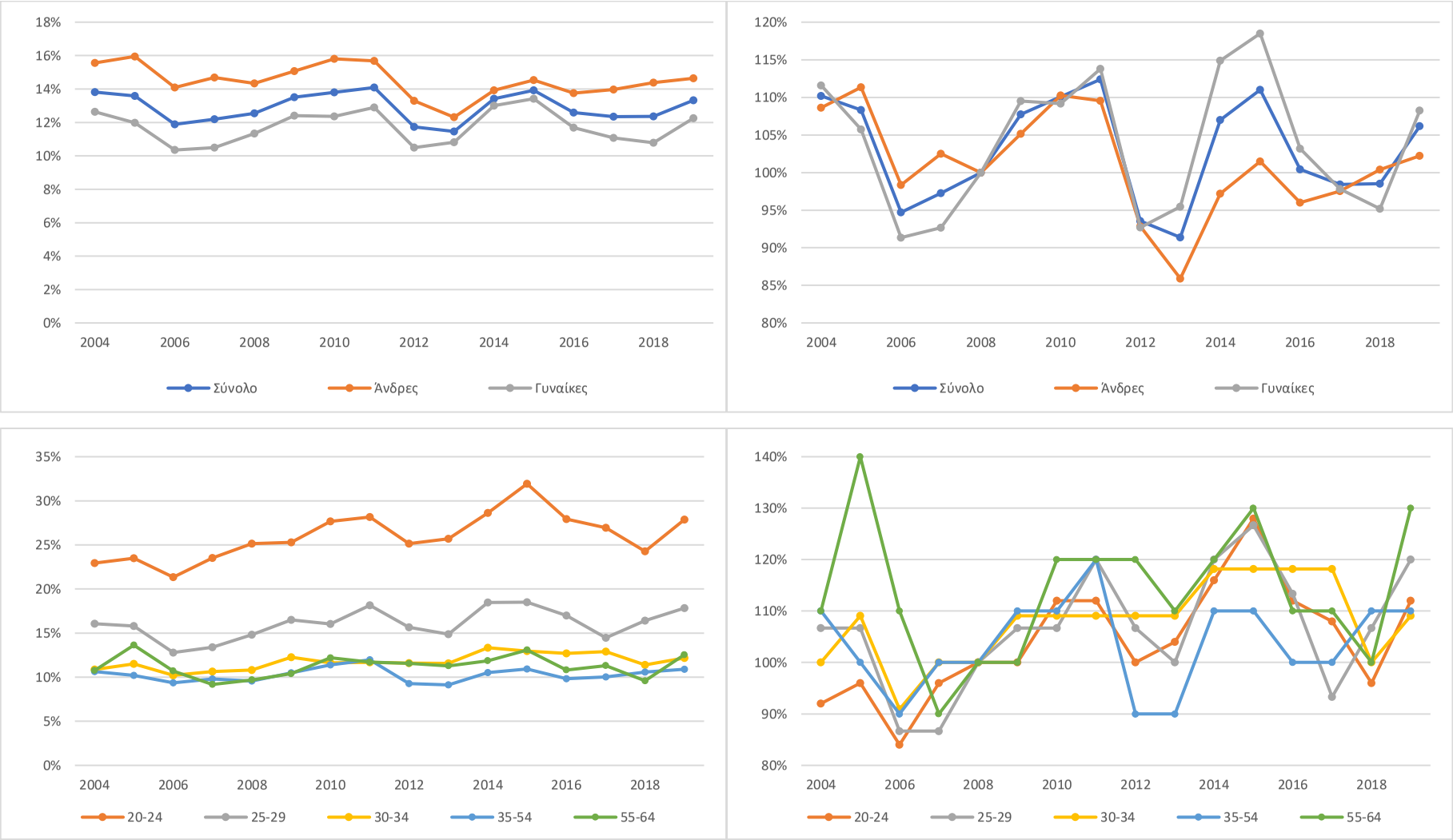
Τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης στους νέους ήταν σημαντικά υψηλότερα από ότι στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Συγκεκριμένα το 2008 η προσωρινή απασχόληση των νέων 20-24 ετών ανερχόταν στο 25,1% και των νέων 25-29 ετών στο 15%, ενώ για τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες ήταν περίπου στο 10%. Ενώ το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης για τους μεγαλύτερους εργαζόμενους παραμένει σχεδόν σταθερό στη διάρκεια των ετών που εξετάζουμε, για τους νέους (ειδικότερα για τους νέους 20-24 ετών) αυξάνεται έως και το 2015 (32% των νέων 20-24 ετών εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου το 2015), ενώ μειώνεται ελαφρώς τα επόμενα χρόνια (το 2019 ανερχόταν στο 28%).

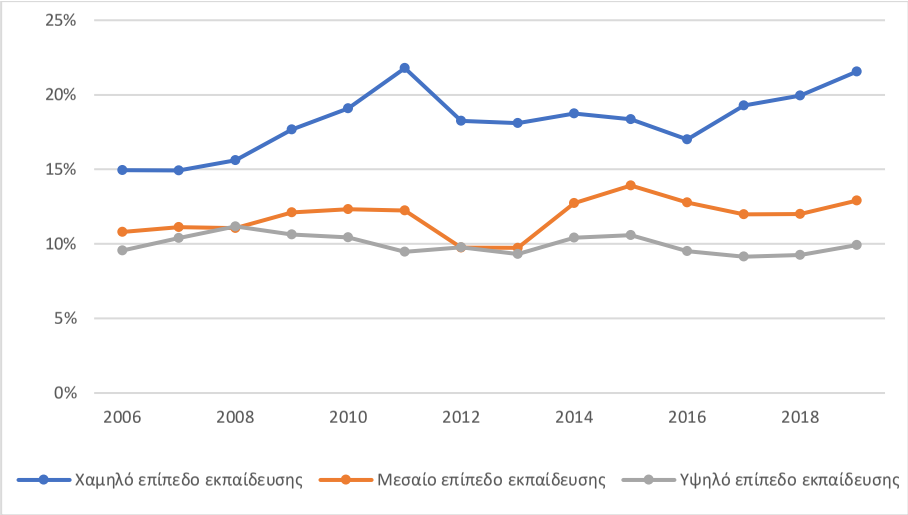
Η εικόνα της σχετικής σταθερότητας στα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης που βλέπουμε όταν εξετάζουμε το σύνολο των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα είναι διαφορετική αν αναλύσουμε την εξέλιξή τους ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυξήθηκαν σημαντικά πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης –αυξάνονταν ετησίως και από το 15% το 2006 το 2011 προσέγγισαν το 22%. Στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης το ποσοστό αυξομειωνόταν αγγίζοντας το 2014 το 19%. Για τους εργαζόμενους με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης αυξήθηκε από 11% το 2008 σε 13% το 2014 και για τους εργαζόμενους με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης μειώθηκε από 11% το 2008 σε 10,5% το 2014.

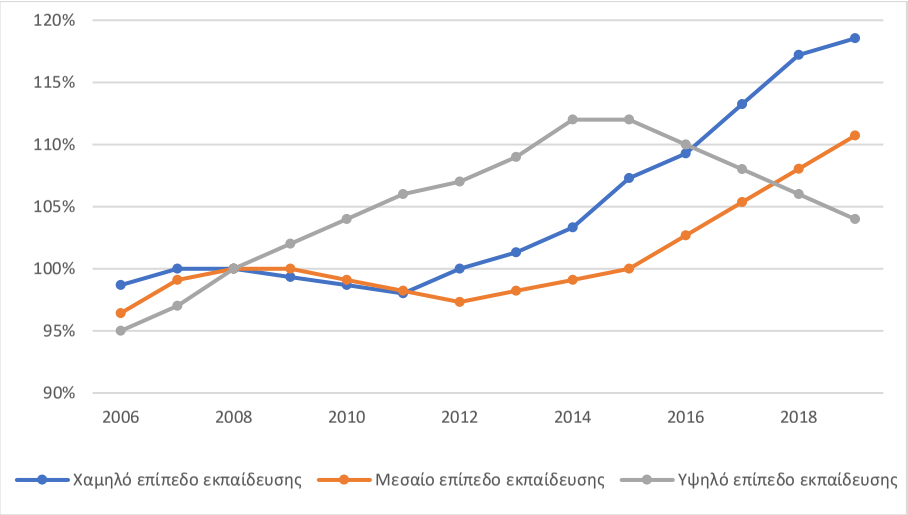
Την περίοδο 2015-2019 καταγράφηκε σημαντική αύξηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου για τους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης κατά σχεδόν τρεις ποσοστιαίες μονάδες (το 2019 ανήλθε σχεδόν στο 22%) και σχετική σταθερότητα για τους εργαζόμενους με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης. Οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης κατέγραψαν μείωση στα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης κατά μισή ποσοστιαία μονάδα (το 2019 το ποσοστό ανήλθε στο 10%)

Η θετική συσχέτιση της προσωρινής απασχόλησης με το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και τις νεαρές ηλικίες εξηγείται σε σημαντικό βαθμό από τον εποχιακό χαρακτήρα της απασχόλησης στην Ελλάδα λόγω του τουρισμού

Διάγραμμα 8. Εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης και με αναφορά στο 2008, ως προς το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης







Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

4.3.5 Φτώχεια

Οι δείκτες που σχετίζονται με την φτώχεια είναι εξαιρετικά σημαντικοί ώστε να κατανοήσουμε το πώς διαμορφώνονται οι υλικές συνθήκες ύπαρξης των πιο ευάλωτων κοινωνικών στρωμάτων. Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιούνται τρεις σχετικοί δείκτες. Ο πρώτος είναι ο κίνδυνος φτώχειας που προσμετρά τα νοικοκυριά που βρίσκονται κάτω του 60% του διάμεσου ισοδύναμου εισοδήματος. Ο δεύτερος είναι κίνδυνος φτώχειας με σταθερό κατώφλι φτώχειας που χρησιμοποιεί σαν σταθερό εισοδηματικό όριο το 60% του διάμεσου ισοδύναμου εισοδήματος του 2008. Τέλος, χρησιμοποιούμε τον δείκτη ακραίας υλικής στέρησης ο οποίος μετρά την έλλειψη πρόσβασης των νοικοκυριών σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες.

Εξετάζοντας την εξέλιξη της φτώχειας (Διάγραμμα 9) το διάστημα 2005-2008 η βασική παρατήρηση που προκύπτει είναι ότι παρέμεινε σχεδόν σταθερή. Ο κίνδυνος φτώχειας αυξήθηκε μόλις κατά 0,5 ποσοστιαίες μονάδες ενώ αυτός της ακραίας υλικής στέρησης κατά περίπου 1,5 ποσοστιαίες μονάδες. Το ίδιο διάστημα ο κίνδυνος φτώχειας με σταθερό κατώφλι φαίνεται να μειώθηκε σημαντικά (η μείωση ανέρχεται σε σχεδόν 7 ποσοστιαίες μονάδες) κυρίως λόγω της αύξησης των εισοδημάτων.[38] Ο συνδυασμός μιας γενικής αύξησης των εισοδημάτων που δεν μεταφράζεται σε αντίστοιχη μείωση των ποσοστών φτώχειας αναδεικνύει την έλλειψη στοχευμένων πολιτικών για την αντιμετώπιση των κοινωνικών ανισοτήτων ακόμα και πριν την έλευση της οικονομικής κρίσης.

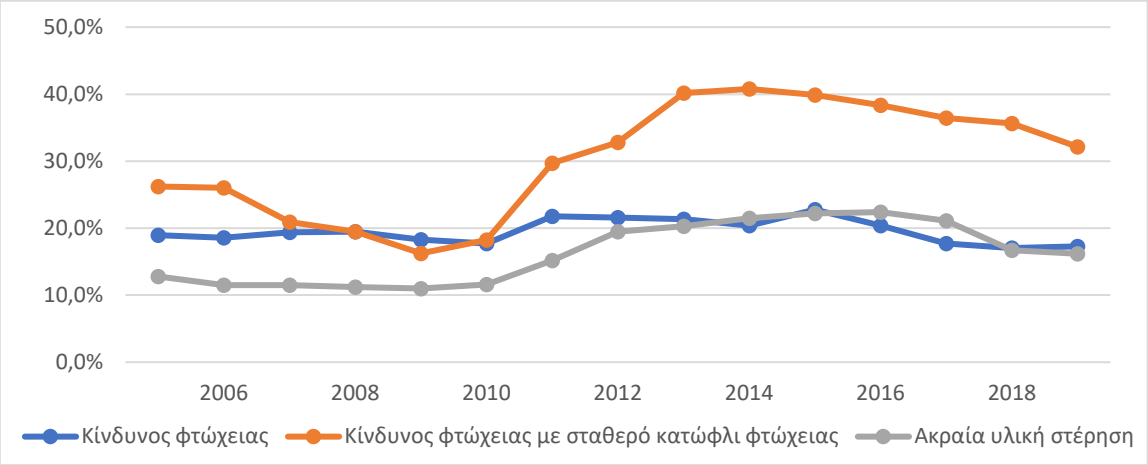
Η έλευση της οικονομικής κρίσης συνοδεύτηκε από μια κατακόρυφη αύξηση της φτώχειας που αντανακλάται και στους τρεις υπό εξέταση δείκτες. Το 2014 ο κίνδυνος φτώχειας είχε αυξηθεί κατά περίπου 5% σε σχέση με το 2008 (20,4% έναντι 19,5%) ενώ ο κίνδυνος ακραίας υλικής στέρησης ήτα σχεδόν διπλάσιος (21,2% έναντι 12,2%). Εξετάζοντας τον κίνδυνο φτώχειας με σταθερό κατώφλι τα συμπεράσματα είναι ακόμη πιο ανησυχητικά: ο κίνδυνος φτώχειας διπλασιάστηκε (από 19,5% το 2008 σε 40,8% το 2014), καταγράφοντας τη σημαντική φτωχοποίηση του συνόλου της ελληνικής κοινωνίας. Η τόσο σημαντική αύξηση του κινδύνου φτώχειας με σταθερό κατώφλι σημαίνει ότι σημαντική μερίδα των

[38] Ενδεικτικά ο μέσος ονομαστικός μισθός αυξήθηκε κατά 18% το διάστημα αυτό.

νοικοκυριών που με τα κριτήρια του 2014 δεν θεωρούνται φτωχά, το 2008 θεωρούνταν. Ο κύριος λόγος για αυτό είναι η σημαντική συνολική μείωση των εισοδημάτων που επηρέασε το σύνολο των ελληνικών νοικοκυριών κάτι που είδαμε και στο υποκεφάλαιο 4.3.2 –ο πραγματικός μισθός μειώθηκε σημαντικά για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων την περίοδο αυτή.

Παρόλα αυτά από το 2015 αρχίζει μια σημαντική αποκλιμάκωση των δεικτών φτώχειας, η οποία το 2019 θα μας οδηγήσει στην μείωση κατά 15% του κίνδυνου φτώχειας, κατά 21% του κίνδυνου φτώχειας με σταθερό κατώφλι και κατά 25% του κίνδυνου ακραίας υλικής υστέρησης.

Διάγραμμα 9. Εξέλιξη του ποσοστού πληθυσμού σε κίνδυνο φτώχειας



Πηγή:Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΣΔΝ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

4.3.6 Σύνοψη και ενδιάμεσα συμπεράσματα

Η εξέλιξη των δεικτών που περιγράφηκαν δείχνει να επιβεβαιώνει τη βασική θέση της μελέτης ότι την περίοδο της οικονομικής κρίσης η επισφάλεια βαθαίνει για τα ήδη επισφαλή στρώματα και διευρύνεται στα μέχρι τότε περισσότερο προστατευμένα. Το βάθεμα φαίνεται από το γεγονός ότι υψηλότεροι δείκτες ανεργίας, μερικής και προσωρινής απασχόλησης καθώς και χαμηλότεροι μισθοί σημειώνονται στις γυναίκες, τους νέους και στους εργαζόμενους χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, ενώ η διεύρυνση της επισφάλειας από την κατά κανόνα μεγαλύτερη μεταβολή των δεικτών στους άντρες και στις μεγαλύτερες ηλικίες και από την μεταβολή της ακραίας υλικής στέρησης και της φτώχειας, όταν αυτή μετράται με σταθερό το έτος αναφοράς πριν την κρίση. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει στα

ευρήματα η σημασία του υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, το οποίο φαίνεται να προστατεύει από την επισφαλειοποίηση.

Η γενική αυτή τάση είναι ξεκάθαρη ως προς την έμφυλη διάσταση: σε όλη τη δεκαετία οι γυναίκες σημειώνουν υψηλότερη ανεργία από αυτή των ανδρών, μεγαλύτερη συμμετοχή σε μερική και προσωρινή απασχόληση και χαμηλότερους μισθούς. Η ανεργία των αντρών ωστόσο στη κορύφωση της κρίσης έχει πενταπλασιαστεί, ενώ των γυναικών τριπλασιαστεί, η συμμετοχή τους στη μερική απασχόληση στο τέλος της κρίσης είναι τριπλάσια, ενώ των γυναικών διπλάσια και οι μισθοί τους σημειώνουν μείωση κατά 32%, ενώ των γυναικών κατά 29%, οδηγώντας σε μια σχετική σύγκλιση προς τα κάτω.

Η τάση αυτή επιβεβαιώνεται και ως προς τις ηλικιακές διαφορές με τους νεότερους να σημειώνουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, μερικής και προσωρινής απασχόλησης ενώ οι ηλικιακά μεγαλύτερες κατηγορίες μεγαλύτερη μεταβολή. Μία διαφοροποίηση εμφανίζεται ωστόσο ως προς τους μισθούς, όπου οι νεότεροι σημειώνουν και χαμηλότερους μισθούς και μεγαλύτερη μεταβολή.

Αντίστοιχα διαφοροποιείται η εξέλιξη των δεικτών ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης: οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης βιώνουν μια πιο συγκρατημένη ανεργία συγκριτικά με αυτούς του μεσαίου και χαμηλού, ενώ οι τελευταίοι είναι αυτοί που σημειώνουν και μεγαλύτερη μεταβολή. Η μερική απασχόληση ενώ πριν την κρίση ήταν φαινόμενο που αφορούσε περισσότερο τους εργαζόμενους υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, μέσα στη κρίση γίνεται (μη επιθυμητή) συνθήκη εργασίας για τους εργαζόμενους χαμηλού και μεσαίου. Η μείωση των μισθών είναι περισσότερο οριζόντια και για τις τρεις κατηγορίες. Ωστόσο αν και το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης φαίνεται να προσφέρει κάποια προστασία απέναντι στην επισφαλειοποίηση, σχετικοποιείται στις μικρότερες ηλικίες .

Ο δείκτης για τον κίνδυνο φτώχειας είναι ο πιο ενδεικτικός για την διεύρυνση της επισφάλειας στη κοινωνία συνολικά. Ενώ η εξέλιξη του δείκτη παρουσιάζει μόνο μικρές μεταβολές όταν μετράται με αναφορά στον προηγούμενο χρόνο, με σταθερό σημείο αναφοράς τα εισοδήματα και το φράγμα φτώχειας του 2008, η φτώχεια αγγίζει το 40%.

Αντίθετα, βλέπουμε ότι την περίοδο 2015-2019 αρχίζουν να παρατηρούνται θετικά αποτελέσματα (τόσο των πολιτικών στην αγορά εργασίας όσο και των επιδοματικών πολιτικών) που αποτυπώνονται στην αύξηση του μέσου μισθού κατά 4,3% και τη μείωση του κινδύνου φτώχειας κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες και κατά 8,7 ποσοστιαίες μονάδες όταν το κατώφλι φτώχειας είναι σταθερό στα επίπεδα του 2008, ενώ τα ποσοστά μερικής και προσωρινή απασχόλησης παρέμειναν σχεδόν σταθερά. Παρόλα αυτά, η σημαντική μείωση της ανεργίας κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες την περίοδο αυτή θα πρέπει να εξεταστεί μαζί με την ποιότητα των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν. Σε αυτή την περίπτωση είδαμε ότι σημαντικό ποσοστό των νέων θέσεων εργασίας αφορούν είτε μερική απασχόληση είτε εκ περιτροπής εργασία, αναδεικνύοντας την αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Η μείωση της ανεργίας και η αύξηση του μισθού ήταν μεγαλύτερη για τους νεότερους εργαζόμενους ενώ οι γυναίκες φαίνεται να ευνοήθηκαν λιγότερο από τις πολιτικές της περιόδου αυτής.

Διαβάζοντας λοιπόν αυτά τα στοιχεία υπό το πρίσμα του θεωρητικού σχήματος του Castel μπορούμε να καταλήξουμε στα εξής συμπεράσματα:

Α. Το μεσογειακό μοντέλο εργασίας και ενσωμάτωσης στην Ελλάδα πριν την κρίση χαρακτηρίζονταν από μία μεγαλύτερη ζώνη επισφάλειας –συγκριτικά με τις αντίστοιχες των Δυτικών Ευρωπαϊκών κρατών– η οποία διατηρούσε έναν περιφερειακό χαρακτήρα. Ενώ τα μέτρα απορρύθμισης της εργασίας των δεκαετιών 1990 και 2000 προσέφεραν το νομοθετικό πλαίσιο θεσμοθέτησης της άτυπης εργασίας, αυτά συνέχισαν να αφορούν τους «υπεράριθμους» στα όρια του συστήματος (νέους, γυναίκες, μετανάστες). Το ξέσπασμα της κρίσης και η εφαρμογή των οριζόντιων μνημονιακών μέτρων αποτέλεσαν ωστόσο τον καταλύτη μεταφοράς αυτής της ζώνης στο επίκεντρο του συστήματος εργασίας και ενσωμάτωσης, καθώς οι «υπεράριθμοι» –επισφαλώς εργαζόμενοι και άνεργοι– δεν περιορίζονται πια σε συγκεκριμένες μερίδες.

Β. Τη περίοδο της κρίσης η ζώνη της επισφάλειας διευρύνθηκε προς δύο κατευθύνσεις. Από τη μία, προς το κέντρο εντάσσοντας εργαζομένους της ζώνης της ενσωμάτωσης, οι οποίοι μέχρι την κρίση ήταν περισσότερο εξασφαλισμένοι. Όπως επιβεβαιώνουν και τα στοιχεία της μελέτης, η μεταβολή των δεικτών για αυτές τις ομάδες εργαζομένων ήταν πολύ πιο

έντονη σε σχέση με τις ήδη επισφαλείς κατηγορίες. Από την άλλη, η ζώνη επισφάλειας διευρύνεται προς τα όριά της βαθαίνοντας την επισφάλεια για τις ήδη επισφαλείς κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες όμως δεν εκπίπτουν στη ζώνη του κοινωνικού αποκλεισμού. Ενδεικτικό αυτού είναι η διαμόρφωση του δείκτη κινδύνου φτώχειας, ο οποίος διαφοροποιείται για σχεδόν 20 μονάδες όταν υπολογίζεται με το όριο φτώχειας του 2008.

Γ. Η ένταση και η έκταση του φαινομένου της επισφάλειας θέτουν ερωτήματα σχετικά την ίδια την έννοια, η οποία αναπτύχθηκε εντός του περιβάλλοντος –ή πιο σωστά της «κρίσης»– της μεταπολεμικής βιομηχανικής κοινωνίας. Η ζώνη της επισφάλειας γίνεται αντιληπτή ως διαφοροποίηση από τη νόρμα εργασίας και ζωής των λεγόμενων «κανονικών εργασιακών σχέσεων» και των συνθηκών ζωής που απορρέουν από αυτές. Στις συνθήκες όμως έντασης και έκτασης της επισφάλειας στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης προκύπτει το ζήτημα του σημείου αναφοράς ή αλλιώς της κανονικότητας: ποιος και ως προς τι είναι σήμερα επισφαλής; Η μελέτη δείχνει ότι ο οριζόντιος χαρακτήρας της επισφάλειας –στις διάφορες εκφάνσεις της– την αναδεικνύει σε κυρίαρχη μορφή εργασίας και σε νέα πια κανονικότητα για τον κόσμο της εργασίας, επερωτώντας τον προηγούμενο δυϊσμό του μοντέλου (βλ. 2.1.).

Δ. Με αυτό το ερώτημα συνδέονται αντίστοιχα και τα μέτρα πολιτικής για τον περιορισμό του φαινομένου. Από τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν γίνονται αντιληπτές μικρές διαφοροποιήσεις που προέκυψαν μετά το 2015. Αυτές σχετίζονται κυρίως με τη σημαντική μείωση της ανεργίας και της φτώχειας και τη μικρή αύξηση του μέσου μισθού. Οι νέοι ήταν οι περισσότεροι ευνοημένοι των πολιτικών της περιόδου αυτής, καθώς είχαν συγκριτικά τη μεγαλύτερη μείωση ανεργίας και τη μεγαλύτερη αύξηση του μέσου μισθού. Αποτελέσματα φαίνεται ότι έφεραν και οι πολιτικές για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αύξησης του κατώτατου μισθού, αφού περισσότερο ευνοημένοι ήταν οι εργαζόμενοι με το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης: μεταξύ των τριών ομάδων ανάλογα με το υψηλότερο ολοκληρωμένο επίπεδο εκπαίδευσης ήταν αυτοί που κατέγραψαν τη μεγαλύτερη αύξηση στον μέσο μισθό και τη μεγαλύτερη μείωση στα ποσοστά μερικής απασχόλησης.

Αποτιμώντας τις πολιτικές της περιόδου καταλήγουμε σε τρία βασικά συμπεράσματα. Πρώτον, οι πολιτικές που ασκήθηκαν είχαν ορατά αποτελέσματα περιορισμού της

επισφάλειας, τα οποία όμως επικεντρώθηκαν στις πιο ευάλωτες κοινωνικές κατηγορίας. Δεύτερον, αν και η τάση διεύρυνσης της επισφάλειας ανακόπηκε, οι αλλαγές επιτεύχθηκαν αμβλύνοντας τις επιπτώσεις του κυρίαρχου μοντέλου χωρίς να το αντικαταστήσουν με ένα νέο υπόδειγμα. Για παράδειγμα ενώ η μείωση της ανεργίας αντικειμενικά μικραίνει τον κίνδυνο περιθωριοποίησης και δημιουργεί δυνατότητες ενσωμάτωσης η ποιότητα αυτών των θέσεων παρέμεινε χαμηλή με υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης και ευελιξίας. Ταυτόχρονα, το χάσμα στην ποιότητα των θέσεων εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών διογκώθηκε την περίοδο αυτή. Τρίτον, το απώτερο συμπέρασμα που προκύπτει είναι πως η τάση κανονικοποίησης της επισφάλειας, απότοκο της έκτασης και της έντασης των αλλαγών της περιόδου 2010-2014, από την μια δημιουργεί μεγάλο χώρο παρεμβάσεων, καθώς πλέον το πλαίσιο προστασίας της εργασίας ελαχιστοποιήθηκε, από την άλλη απαιτεί αναβαθμισμένη κλίμακα, εύρος και ένταση πολιτικών για να αναδείξει ένα νέο μοντέλο ρύθμισης της εργασίας, το οποίο είναι το μόνο που μπορεί να επιφέρει καθολικά αποτελέσματα.

Στην αξιολόγηση των παραπάνω πρέπει να κάνουμε την παραδοχή πως ο οπισθοβαρής χαρακτήρας των παρεμβάσεων –οι σημαντικότερες τοποθετούνται μετά τον Αύγουστο του 2018– δεν δίνει τα απαραίτητα χρονικά περιθώρια που απαιτούνται για την πλήρη ανάλυση των μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων των πολιτικών της περιόδου 2015-2019. Κάτι που εντείνεται από το γεγονός πως τα διαθέσιμα στοιχεία διακόπτονται βίαια με την αλλαγή διακυβέρνησης το καλοκαίρι του 2019, με τη νέα κυβέρνηση να ακολουθεί τελείως διαφορετική πολιτική στην αγορά εργασίας –περισσότερο συμβατή με τις πολιτικές που υιοθετήθηκαν την περίοδο 2010-2014.

4.4 Επιδείνωση της επισφάλειας την περίοδο της πανδημίας

4.4.1 Πολιτικές την περίοδο της πανδημίας

Οι πολιτικές που εφάρμοσε η κυβέρνηση της περίοδο της πανδημίας κινήθηκαν στην τροχιά ενίσχυσης του καθεστώτος εργασιακής επισφάλειας που περιγράφηκε στα προηγούμενα κεφάλαια. Τα μέτρα που πάρθηκαν χωρίζονται ουσιαστικά σε δύο πλαίσια: προσωρινά μέτρα, που όμως επαναπροσδιορίζουν τα όρια της ευελιξίας και στέλνουν σήμα στην αγορά

εργασίας για το τι θεωρείται αποδεκτή πρακτική, καθώς και μέτρα με μόνιμο «θεσμικό αποτύπωμα», τα οποία αναμένεται να έχουν μονιμότερες επιπτώσεις.

Πίνακας 1. Παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας την περίοδο της πανδημίας

Μέτρα προσωρινού χαρακτήρα
Κατάργηση της υποχρέωσης της εκ των προτέρων δήλωσης του ωραρίου εργασίας.
Δυνατότητα υπερωριών άνω των νομοθετημένων ορίων, χωρίς προηγούμενη έγκριση από το Υπουργείο Εργασίας.
Μέτρα που εφαρμόστηκαν την περίοδο της πανδημίας με μόνιμο «θεσμικό» αποτύπωμα
Θεσμοθέτηση για πρώτη φορά της δυνατότητας αναστολής της σύμβασης εργασίας ορίζοντας ως αποζημίωση τα 534€ οριζόντια για όλους τους εργαζόμενους.
Θεσμοθέτηση για πρώτη φορά προγράμματος μειωμένης απασχόλησης στη χώρα (ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ), με κάλυψη μέρος του μισθού από το κράτος αλλά και μείωση του καθαρού μισθού του εργαζομένου κατά 20%.
Υποχρεωτική εφαρμογή της τηλεργασίας για ένα σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού χωρίς καμία επικαιροποίηση του σχετικού νομοθετικού πλαισίου έως και τον Μάιο του 2021 και χωρίς καμία ενίσχυση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας.
Αναστολή της διαδικασίας αύξησης του κατώτατου μισθού με αποτέλεσμα να παραμείνει σταθερός για τουλάχιστον τρία χρόνια.

Οι νέες πολιτικές της αναστολής της σύμβασης εργασίας και της μειωμένης απασχόλησης βρίσκονται σε ισχύ τον τελευταίο ενάμιση χρόνο και έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί όχι μόνο ως «απαντήσεις» στην πανδημία του κορωνοϊού, αλλά ως βασικά μέτρα αντιμετώπισης οποιαδήποτε έκτακτης κατάστασης. Για παράδειγμα, το μέτρο της αναστολής σύμβασης εργασίας μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από επιχειρήσεις που επλήγησαν από ακραία καιρικά φαινόμενα το 2020, ανεξαρτήτων της πανδημίας. Ουσιαστικά, σαν απάντηση σε μια έκτακτη κατάσταση δημιουργήθηκαν πλέον δύο νέα εργαλεία ελαστικοποίησης των σχέσεων εργασίας που μεταθέτουν το κόστος προσαρμογής στα νέα δεδομένα στους εργαζόμενους.

Το ύψος της αποζημίωσης της αναστολής σύμβασης εργασίας καθώς και η κρατική επιχορήγηση του μισθού των εργαζομένων στο ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ[39] ευνοούν μεν όσους εργάζονται με μερική απασχόληση ή έχουν χαμηλές απολαβές, αλλά οδηγούν σε μειώσεις μισθών για τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Ειδικά το καθεστώς της αναστολής εργασίας με την μη-κάλυψη ποσοστού του μισθού του εργαζομένου προσομοιάζει περισσότερο στην αποσύνδεση μισθού-επιδόματος που χαρακτηρίζει το επίδομα ανεργίας. Οι παραπάνω παρεμβάσεις οδηγούν σε μεγαλύτερη απώλεια εισοδήματος όσο υψηλότερος είναι ο μισθός του εργαζόμενου.

Η επέκταση της τηλεργασίας σε ένα πολύ σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού, δεν συνοδεύτηκε από την αντίστοιχη ισχυροποίηση του νομοθετικού πλαισίου.[40] Η νομοθέτηση σχετικών μέτρων έγινε μετά από παραπάνω από ένα χρόνο όπου η τηλεργασία έμεινε ουσιαστικά αρρύθμιστη παρόλο που ήταν ο κύριος τρόπος παροχής εργασίας για σημαντικό αριθμό εργαζομένων.[41] Οι πρότερες ρυθμίσεις για την τηλεργασία είχαν θεσπιστεί τουλάχιστον μία δεκαετία πριν και δεν ανταποκρίνονταν στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα.[42]

Επιπλέον, η ίδια η έννοια της τηλεργασίας συνεπάγεται έναν διαχωρισμό, αφού δεν μπορούν όλες οι δραστηριότητες να ασκηθούν από απόσταση. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση αφού οι θέσεις εργασίας που συνήθως καταλαμβάνουν είναι αυτές στις οποίες η τηλεργασία δεν μπορεί να εφαρμοστεί.

Τέλος, η αναστολή έναρξης της διαδικασίας αναθεώρησης του κατώτατου μισθού δεν έχει επιπτώσεις μόνο σε αυτούς που αμείβονται με τις χαμηλότερες απολαβές, αλλά για το σύνολο των εργαζόμενων. Η επίδραση της αύξησης του κατώτατου μισθού δεν εξαντλείται στους χαμηλότερα αμειβόμενους εργαζόμενους αλλά οδηγεί σε αυξήσεις μέχρι και το μέσο

---

[39] Οι εργαζόμενοι στο ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ λαμβάνουν από τον εργοδότης τους τον μισθό τους για τις ημέρες που εργάζονται ενώ για τις ημέρες που δεν εργάζονται αποζημιώνονται από το κράτος με το 60% του καθαρού μισθού τους, με κατώτατο όμως συνολικό όριο απολαβών τον καθαρό κατώτατο μισθό.

[40] Υπήρχαν περίοδοι μέσα στην πανδημία που η υποχρεωτική τηλεργασία ανερχόταν έως και το 60% των εργαζομένων της επιχείρησης.

[41] Οι σχετικές διατάξεις ψηφίστηκαν τον Μάιο του 2021.

[42] Ρυθμίσεις για την τηλεργασία υπάρχουν σε προηγούμενες ΕΓΣΕΕ καθώς και στον ν. 3846/2010. Ειδικότερα στον ν.3846/10 προβλεπόταν ότι πρέπει να καταρτίζεται ειδική σύμβαση εργασίας στις περιπτώσεις τηλεργασίας, όπου μεταξύ άλλων να ρυθμίζει και την αποζημίωση του εργαζόμενου για το κόστος της παροχής εργασίας από το σπίτι καθώς και τα χρονικά όρια της τηλε-ετοιμότητας και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζόμενου.

της εισοδηματικής κλίμακας όπως έχουν δείξει σχετικές μελέτες (Georgiadis, Kaplanis και Monastiriotis, 2018). Πρόσθετα, η μη-αναθεώρηση του κατώτατου μισθού δημιουργεί δυσκολότερες συνθήκες διαπραγμάτευσης για τους υπόλοιπους εργαζόμενους καθώς οι προσδοκίες που θέτει για το επίπεδο μισθών μεταφέρονται στο σύνολο της οικονομίας. Το περιβάλλον της πανδημίας με τον υψηλό βαθμό αβεβαιότητας έκανε ακόμα πιο ισχυρό το σήμα της μη-αναθεώρησης του κατώτατου μισθού στην πλευρά της εργοδοσίας. Ενδεικτικό είναι ότι το 2020 υπογράφηκαν μόλις 14 κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας, 174 επιχειρησιακές συμβάσεις και 3 τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις.[43]

4.4.2 Βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα των πολιτικών την περίοδο της πανδημίας

Η αποτίμηση των επιπτώσεων της πανδημίας και των πρόσφατων κυβερνητικών ρυθμίσεων στο εισόδημα των εργαζομένων και στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να γίνει ακόμη στο σύνολο της όχι μόνο γιατί η πανδημία δεν έχει λήξει, αλλά και γιατί πολλές από αυτές αναμένεται να είναι δευτερογενής φύσεως. Πρόσθετα, τα σχετικά στατιστικά στοιχεία καθυστερούν να παραχθούν, ενώ η μέχρι τώρα καταγραφή είναι τουλάχιστον ελλιπής.[44]

Χαρακτηριστικό παράδειγμα η στατιστική αποτύπωση των συμβάσεων εργασίας που είναι σε αναστολή. Ενώ ουσιαστικά ο εργαζόμενος μπορεί να μην εργάστηκε σχεδόν στο σύνολο του χρόνου αναφοράς, δεν καταμετρόταν από την ΕΛ.ΣΤΑΤ ως άνεργος, αλλά είτε ως εργαζόμενος είτε ως οικονομικά μη ενεργός. Μπορεί την περίοδο Μαρτίου 2020-Ιουνίου 2021 να είχαμε συνολικά πάνω από 1 εκατομμύριο εργαζόμενους που τέθηκε κάποια στιγμή η σύμβασή τους σε αναστολή (ενδεικτικά τον Δεκέμβριο του 2020 οι εργαζόμενοι σε αναστολή ήταν 649.845), παρόλα αυτά η ανεργία την περίοδο αυτή φαίνεται να μειώθηκε κατά 1,4 ποσοστιαία μονάδα.[45]

---

[43] Το 2019 είχαν υπογραφεί 20 κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις, 193 επιχειρησιακές συμβάσεις και 4 τοπικές ομοιοεπαγγελματικές (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2021).

[44] Αξίζει να σημειωθεί ότι τα τελευταία αναρτημένα στοιχεία του ΕΦΚΑ σχετικά με την μισθωτή απασχόληση αφορούν τον Φεβρουάριο του 2020.

[45] Τα στοιχεία είναι τα δημοσιοποιημένα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. τον Αύγουστο του 2021. Παρατίθενται με κάθε επιφύλαξη, αφού λόγω των εξαιρετικών συνθηκών την περίοδο της πανδημίας η στατιστική αρχή προχωρά συχνά σε σημαντικές αναθεωρήσεις των δεδομένων της.

Το στατιστικό που απεικονίζει καλύτερα τις επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας είναι η σημαντική αύξηση του οικονομικά μη-ενεργού πληθυσμού (Διάγραμμα 10). Συγκεκριμένα ο οικονομικά μη-ενεργός πληθυσμός αυξήθηκε κατά 300 χιλιάδες το πρώτο τρίμηνο του 2021 σε σχέση με το τέταρτο τρίμηνο του 2019 (αύξηση 7%). Η χώρα το τρίμηνο αυτό είχε τον μεγαλύτερο καταγεγραμμένο αριθμό οικονομικά μη-ενεργού πληθυσμού, με 4,7 εκατομμύρια πολίτες εκτός του εργατικού δυναμικού της.[46]

Στο Διάγραμμα 10 καταγράφονται οι μεταβολές στον πληθυσμό των τριών καταστάσεων απασχόλησης (εργαζόμενος, άνεργος, οικονομικά μη ενεργός), τόσο για το σύνολο του εργατικού δυναμικού όσο και ανά φύλο και ανά ηλικιακή ομάδα.[47]

Ο αριθμός των εργαζομένων μειώθηκε σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, με τις γυναίκες να καταγράφουν ελαφρώς μεγαλύτερη μείωση σε σχέση με τους άνδρες (8% μειώθηκε οι γυναίκες εργαζόμενες έναντι μείωσης κατά 7% των ανδρών εργαζόμενων) και με τους νεότερους να καταγράφουν σημαντικά υψηλότερη μείωση (οι νέοι εργαζόμενοι ηλικίας 20-24 ετών μειώθηκαν κατά 21% ενώ η μείωση των εργαζομένων ηλικίας 45-64 ετών ήταν μόλις 1%).

Το αναμενόμενο όταν έχουμε μείωση των απασχολούμενων είναι να έχουμε αύξηση του αριθμού των ανέργων, αλλά η εικόνα που καταγράφεται είναι διαφορετική. Συγκεκριμένα, ο πληθυσμός των ανέργων μειώθηκε κατά 5%, με μεγαλύτερη μείωση να σημειώνεται στους άνδρες εργαζόμενους (9% έναντι 3% των γυναικών). Οι μόνες κατηγορίες που εμφανίζουν αύξηση των ανέργων είναι οι νέοι 20-24 και 25-29 ετών (κατά 13% και 7% αντίστοιχα).

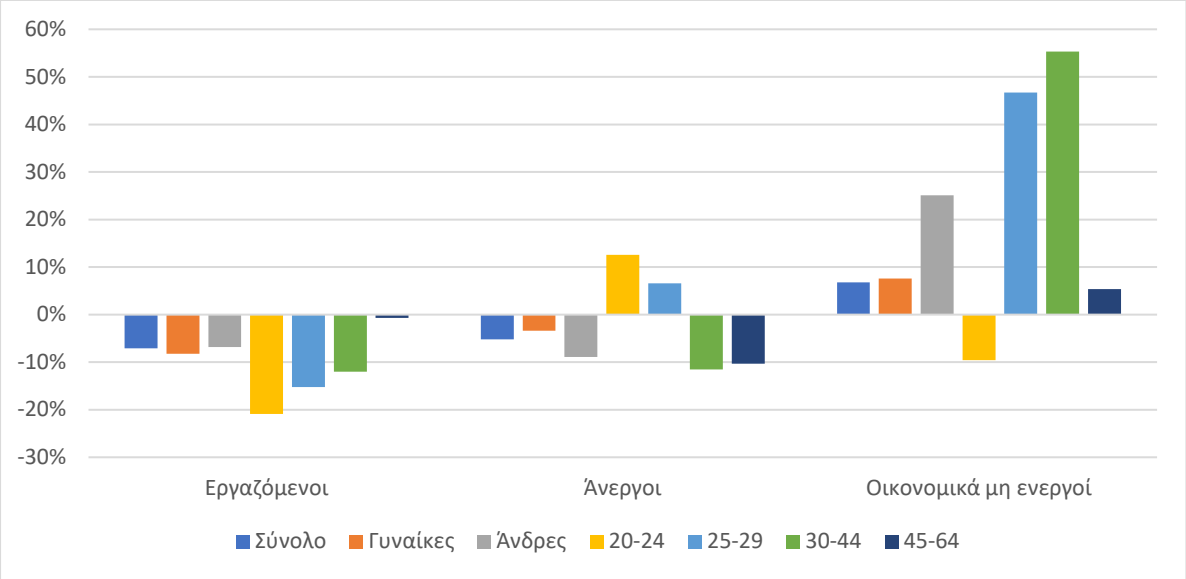
Τον ένα χρόνο της πανδημίας ο οικονομικά μη-ενεργός πληθυσμός αυξήθηκε κατά 7%, με τις μεγαλύτερες αυξήσεις να αφορούν τους άνδρες (25%) και τους εργαζόμενους ηλικίας 25-29 ετών και 30-44 ετών (47% και 55% αντίστοιχα). Η μόνη ομάδα που καταγράφει μείωση του οικονομικά μη-ενεργού πληθυσμού είναι οι νέοι 20-24 ετών (-10%).

---

[46] Ενδεικτικά, ο οικονομικά μη-ενεργός πληθυσμός δεν έχει ξεπεράσει στο παρελθόν τα 4,5 εκατομμύρια.

[47] Στο διάγραμμα δεν καταγράφεται η αύξηση ή μείωση της ανεργίας/απασχόλησης, καθώς τα μεγέθη αυτά επηρεάζονται έμμεσα από τις αλλαγές στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό. Αντίθετα, καταγράφονται οι αλλαγές στον αριθμό του πληθυσμού κάθε κατηγορίας.

Διάγραμμα 10. Μεταβολές στην αγορά εργασίας μεταξύ του τέταρτου τριμήνου του 2019 και του πρώτου τριμήνου του 2021



Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Την παραπάνω εικόνα έρχονται να συμπληρώσουν στοιχεία από την έκθεση Βραχυχρόνιων Δεικτών Απασχόλησης καταδεικνύουν σημαντικές μειώσεις των ωρών εργασίας ανάμεσα στο πρώτο τρίμηνο του 2021 και το τέταρτο τρίμηνο του 2020.[48] Συγκεκριμένα στις Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Εστίασης οι ώρες εργασίας μειώθηκαν κατά 65,2%, στην Μεταποίηση κατά 5,9% και στις Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες κατά 5,5%. Τα αντίστοιχα ποσοστά μείωσης των απασχολούμενων είναι 10,7%, 2,5% και 5,6% ενώ τα ποσοστά μείωσης του δείκτη μισθών είναι 58,3%, 10,4%% και 12% αντίστοιχα). Η σημαντικότερη μείωση του δείκτη μισθών σε σχέση με του δείκτη ωρών απασχόλησης σε διάφορους κλάδους δείχνει ότι οι απολαβές δεν μειώθηκαν μόνο λόγω της μείωσης του εργάσιμου χρόνου.

Η τριμηνιαία Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού αποτυπώνει τις άμεσες επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας, καταγράφοντας σημαντική μείωση των ωρών εργασίας –οι ώρες εργασίας το τέταρτο τρίμηνο του 2020 ήταν 35,3 ώρες εργασίας έναντι 39,1 το τέταρτο τρίμηνο του 2019– όσο και τη σημαντική αύξηση του ποσοστού απουσίας από την

[48] Για το πρώτο τρίμηνο του 2021, τον Αύγουστο του 2021 όπου ολοκληρώθηκε η μελέτη δεν υπήρχαν διαθέσιμα τα στοιχεία.

εργασία –το τέταρτο τρίμηνο του 2020 απουσίαζε από την εργασία του το 11,6% των εργαζόμενων έναντι 2,8% το τέταρτο τρίμηνο του 2019.

Τα στατιστικά στοιχεία για το πρώτο τρίμηνο του 2021 αφορούν το πρώτο τρίμηνο όπου οι αναστολές συμβάσεων εργασίας άρχισαν να μειώνονται. Η ανεργία αυξήθηκε κατά σχεδόν 1 ποσοστιαία μονάδα από το τέταρτο τρίμηνο του 2020 στο πρώτο τρίμηνο του 2021. Ταυτόχρονα, τα πρώτα στοιχεία της EUROSTAT σχετικά με τα εισοδήματα του 2020 δείχνουν ότι υπάρχει μέση μείωση των εισοδημάτων της χώρας κατά 1%, με τα φτωχότερα νοικοκυριά να καταγράφουν τις υψηλότερες απώλειες.

4.4.3 Σύνοψη και βραχυπρόθεσμα συμπεράσματα

Η πανδημία εισήγαγε την επισφάλεια με έναν καινούργιο τρόπο, σαν μια γενική κοινωνική συνθήκη αβεβαιότητας και έλλειψης διασφαλίσεων. Οι πολιτικές που ασκήθηκαν σε αυτό το διάστημα όχι μόνο δεν άμβλυναν την επισφάλεια αλλά λειτούργησαν προς την αντίθετη κατεύθυνση, αυξάνοντας την ευελιξία και εντείνοντας την επισφάλεια.

Η υπέρογκη αύξηση του οικονομικά μη-ενεργού πληθυσμού υποδηλώνει πως η τάση να μην αυξάνεται η ανεργία είναι σε μεγάλο βαθμό πλασματική. Αποτυπώνει το ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων βρίσκεται εγκλωβισμένος σε μια γκρίζα ζώνη ανάμεσα στην εργασία και την ανεργία, με το εργασιακό του μέλλον να είναι αβέβαιο. Καθώς το εύρος εφαρμογής του μέτρου των αναστολών συμβάσεων περιορίζεται, ολοένα και περισσότεροι θα μετατοπίζονται από την γκρίζα αυτή ζώνη στην ανεργία, κάτι που ήδη διαφαίνεται από τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία.

Τα ευρήματα για τις απολαβές των εργαζόμενων δείχνουν μια ανησυχητική τάση διπλής μείωσης: τόσο των ωρών εργασίας όσο και των αποδοχών ανά ώρα απασχόλησης. Σε συνδυασμό με τον οριζόντιο χαρακτήρα του επιδόματος αναστολής –που συνεπάγεται εισοδηματικές απώλειες για όσους αμείβονταν με πάνω από 534 ευρώ– η τάση μείωσης των εισοδημάτων διευρύνεται περαιτέρω. Ακόμα και οι οριακές περιπτώσεις όπου το επίδομα αναστολής οδηγεί σε αυξημένα εισοδήματα (π.χ. στις περιπτώσεις μερικής απασχόλησης) αυτό που καταδεικνύεται είναι περισσότερο η ακραία επισφάλεια της προηγούμενης κατάστασης παρά η προστατευτική διάσταση του μέτρου.

Τέλος, η άρση ή η σχετικοποίηση προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας με το πρόσχημα της πανδημίας δημιουργεί μια επικίνδυνη υποθήκη για την επόμενη περίοδο. Η αύξηση της παραβατικότητας μέσα στην πανδημία ακολουθεί ακριβώς αυτή την λογική. Ο συνδυασμός τριών πολύ δυσμενών τάσεων –αύξηση της ανεργίας, μείωση μισθών και σχετικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας– βάζει τις προϋποθέσεις για έναν νέο γύρο διεύρυνσης της ζώνης της επισφάλειας καθώς η επανεκκίνηση της οικονομίας στις νέες συνθήκες θα συνοδευτεί από την επαναδιαπραγμάτευση των όρων εργασίας σε διευρυμένη κλίμακα.

5 Ζητήματα πολιτικής

5.1 Απαντήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Η ανάγκη αντιμετώπισης της επισφάλειας δεν μπορεί παρά να συνδέεται με την εκπόνηση δημόσιων πολιτικών. Στο παρόν παρουσιάζουμε μια σειρά μέτρων πολιτικής σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Παρά τον συνολικά αρνητικό συσχετισμό για τις δυνάμεις της εργασίας και τη διαφορετικότητα των προσεγγίσεων, το κοινό τους χαρακτηριστικό είναι η προσπάθεια αντιμετώπισης των πιο ακραίων συμπτωμάτων του φαινομένου. Αποτελούν απόπειρες αντίδρασης όχι στο φαινόμενο της επισφάλειας συνολικά αλλά στις όψεις εκείνες που η πολιτική και κοινωνική πραγματικότητα της κάθε χώρας καθιστά περισσότερο εμφανείς.

Αξίζει ωστόσο να κάνουμε δύο γενικές παρατηρήσεις. Πρώτον, υπόβαθρο των παραπάνω προσεγγίσεων είναι η σταθερή τάση απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην Ε.Ε. τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Η άμβλυνση των πιο οξειών πλευρών του νέου μοντέλου εργασιακών σχέσεων –δηλαδή η διαχείριση της επισφάλειας– αποτελεί το κύριο διακύβευμα. Το πιστοποιεί άλλωστε και η μόνιμη αναφορά στην ισορροπία ανάμεσα στην ευελιξία και την προστασία της εργασίας στα επίσημα κείμενα της Ε.Ε. Δεύτερον, το επίπεδο προστασίας που προσφέρει η εργατική νομοθεσία διαφέρει από χώρα σε χώρα. Παρά το ότι η επισκόπηση του συνόλου των επιμέρους εθνικών νομοθεσιών ξεφεύγει των πλαισίων της παρούσας μελέτης, αξίζει να αναφερθεί ως γενική παρατήρηση ότι η κοινωνική πίεση για την υιοθέτηση μέτρων πολιτικής είναι εντονότερη εκεί που η ελαστικοποίηση της εργασίας έχει προχωρήσει. Με άλλα λόγια όσο χαμηλότερη είναι η αφετηρία που θέτει το εργατικό δίκαιο τόσο μεγαλύτερη είναι η έκταση και η ένταση των επισφαλών μορφών εργασίας και άρα η ανάγκη για κάποια μορφή παρέμβασης.

Οι μορφές των εργασιακών σχέσεων που συνδέονται με την επισφάλεια συμπυκνώνονται στις εξής κατηγορίες: συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, ψευδή αυτοαπασχόληση και εργασία σε πλατφόρμες, προσωρινή εργασία και ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι. Παρακάτω θα αναφέρουμε κάποιες πολιτικές που συνδέονται με αμεσότερο τρόπο με την ελληνική πραγματικότητα και συνεπώς μπορούν να λειτουργήσουν καλύτερα ως βάση συζήτησης για παρεμβάσεις πολιτικής στην ελληνική αγορά εργασίας.

Οι παρεμβάσεις που αξίζουν αναφορά χωρίζονται σε πέντε άξονες: παρεμβάσεις σχετικά με τα συμβόλαια ορισμένου χρόνου –όπου καταγράφεται και η πλειοψηφία των παρεμβάσεων που οι ίδιες οι κυβερνήσεις θεωρούν ότι στοχεύουν στην καταπολέμηση της επισφάλειας–, την προστασία των ενοικιαζόμενων εργαζόμενων καθώς και των εργαζόμενων με ψευδή αυτοαπασχόληση (με κύρια έμφαση στους εργαζόμενους στις ταχυμεταφορές μέσω ψηφιακών πλατφορμών), την αυστηροποίηση των απολύσεων και ρυθμίσεις σχετικά με το ωράριο.

Κατηγορία παρέμβασης	**Χώρα**	**Είδος παρέμβασης**
Συμβόλαιο ορισμένου χρόνου	Γαλλία	Θεσμοθέτηση της «αποζημίωσης επισφάλειας»: Στο τέλος της διάρκειας ενός συμβολαίου ορισμένου χρόνου οι εργοδότες καταβάλλουν στον εργαζόμενο σαν αποζημίωση το 10% των συνολικών μικτών αποδοχών του, σαν αντιστάθμισμα για την απώλεια της σταθερότητας του.[49]
		Κάθε σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να ανανεωθεί έως δύο φορές για μια μέγιστη περίοδο 18 μηνών.[50]
	Ολλανδία	Η μέγιστη επιτρεπόμενη περίοδος διαδοχικής ανανέωσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου ανέρχεται στα τρία χρόνια, με την μεσολάβηση ενός διαστήματος έξι μηνών.[51] Οι εργαζόμενοι μόνιμης απασχόλησης

[49] https://www.welcometofrance.com/en/fiche/temporary-employement-contract
[50] https://www.nomosparis.com/fixed-term-contracts-the-labour-code-now-allows-to-renew-them-twice/
[51] https://ellex.legal/wp-content/uploads/2021/04/european-employment-law-update-2020.pdf

		έχουν χαμηλότερες εργοδοτικές εισφορές σε σχέση με τους εργαζόμενους προσωρινής απασχόλησης.[52]
	Πορτογαλία	Εξομοίωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου με τις αόριστου στο δικαίωμα για αποζημίωση απόλυσης.
		Προϋπόθεση της χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου η κάλυψη προσωρινών αναγκών της επιχείρησης.[53]
		Όριο τριών διαδοχικών ανανεώσεων και συνολικής διάρκειας 24 μηνών, ενώ η διάρκεια κάθε ανανέωσης δεν μπορεί να ξεπερνά την αρχική διάρκεια της σύμβασης.[54]
		Αυξημένες ασφαλιστικές εισφορές για τις επιχειρήσεις που κάνουν εκτεταμένη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Οι επιπλέον εισφορές ορίζονται στο 2% της συνολικής μισθοδοσίας.[55]
	Ιταλία	Όριο τεσσάρων διαδοχικών ανανεώσεων (από πέντε που ίσχυε μέχρι πρότινος) και μέγιστη διάρκεια συμβάσεων ορισμένου χρόνου 24 μήνες (από 36 μήνες που ίσχυε

[52] https://ellex.legal/wp-content/uploads/2021/04/european-employment-law-update-2020.pdf
[53] https://knowledge.leglobal.org/employment-contracts-in-portugal/
[54] https://ellex.legal/wp-content/uploads/2021/04/european-employment-law-update-2020.pdf
[55] https://ellex.legal/wp-content/uploads/2021/04/european-employment-law-update-2020.pdf

		πριν).[56]
Ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι	Ολλανδία	Εξίσωση των αποδοχών και των όρων εργασίας των ενοικιαζόμενων εργαζόμενων με τους εργαζόμενους της εταιρείας στην οποία απασχολούνται. Οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν επιπλέον το ίδιο καθεστώς προστασίας με τους εργαζόμενους της αναθέτουσας επιχείρησης.[57]
	Γερμανία	Όριο 18 μηνών στην απασχόληση ενός εργαζόμενου με το καθεστώς της ενοικίασης (German Act on Temporary Agency Work). Μετά την υπέρβαση του ορίου ο ενοικιαζόμενος εργαζόμενος αναγνωρίζεται ως εργαζόμενος της επιχείρησης ενώ μετά από εννέα επιπλέον μήνες δικαιούται ίση αμοιβή με το μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης.[58]
	Ιταλία	Το προσωπικό της επιχείρησης που είναι ενοικιαζόμενο ή με προσωρινές συμβάσεις πρέπει να αντιστοιχεί στο 30% ή λιγότερο των μόνιμων εργαζομένων της.[59]
Ψευδώς αυτοαπασχολούμενοι	Ισπανία	Αναγνώριση των εργαζόμενων στις ταχυμεταφορές μέσω ψηφιακών πλατφορμών ως εργαζόμενων, με την

[56] https://www.taylorvinters.com/article/italy-new-rules-for-fixed-term-contracts-and-temporary-agency-work
[57] https://www.werk.nl/werkzoekenden/eu/working-netherlands/temporary-worker/index.aspx
[58] https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17188&langId=en
[59] https://www.taylorvinters.com/article/italy-new-rules-for-fixed-term-contracts-and-temporary-agency-work

		υποχρέωση των εργοδοτών να συνάψουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας σε διάστημα τριών μηνών από την ψήφιση του νόμου.[60]
	Πορτογαλία	Θεσμοθέτηση νέας αρμοδιότητας της Επιθεώρησης Εργασίας ώστε να ελέγχει περιπτώσεις ψευδούς αυτοαπασχόλησης.[61]
Απολύσεις	Ισπανία	Κατάργηση της αναφοράς ως βάσιμου λόγου απόλυσης της χρήσης αναρρωτικής άδειας για εκτεταμένο διάστημα από τον εργαζόμενου.[62]
Ωράριο	Ισπανία	Θέσπιση συστήματος υποχρεωτικής καταγραφής των ωρών εργασίας.[63]

Ιδιαίτερη αναφορά αξίζει στην πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μέσω της οδηγίας για έναν επαρκή κατώτατο μισθό. Ο στόχος της είναι μέχρι το 2024 όλοι οι κατώτατοι μισθοί στην ΕΕ να είναι επαρκείς και κάθε εργαζόμενος να έχει πρόσβαση σε αυτούς.[64] Παρά το ότι η οδηγία παρουσιάζει συγκεκριμένες αδυναμίες, κυρίως στα κριτήρια και την σαφήνεια του ορισμού του επαρκή κατώτατου μισθού και στο ότι αφήνει σημαντικά περιθώρια για πολιτικές επιλογές που θα ελαχιστοποιούν την αποτελεσματικότητά της, αποτυπώνει το

[60] https://www.politico.eu/article/spain-approved-a-law-protecting-delivery-workers-heres-what-you-need-to-know/

[61] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_228208.pdf

[62] https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG-Employment-Law-Overview-2021-2022_Spain_29.03.21.pdf

[63] https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEG-Employment-Law-Overview-2021-2022_Spain_29.03.21.pdf

[64] Ανάμεσα στις προβλέψεις της είναι και η ανάγκη να ληφθούν μέτρα προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες που λιγότερο από 70% του εργατικού δυναμικού είναι καλυμμένο από συλλογικές συμβάσεις.

πόσο πιεστική είναι η ανάγκη για να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της επισφάλειας σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Δεν είναι τυχαίο πως η θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού στην Γερμανία το 2015 προήλθε ακριβώς από την επέκταση τέτοιων μορφών απασχόλησης δημιουργώντας στην ουσία μια δυαδική αγορά εργασίας. Το χάσμα ανάμεσα στους εργαζόμενους –κυρίως στον βιομηχανικό κλάδο– με υψηλό επίπεδο δικαιωμάτων, συλλογικής κάλυψης και εκπροσώπησης, και σε αυτούς στις υπηρεσίες και στην Ανατολική Γερμανία, όπου κυριαρχούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και υπάρχει χαμηλότερη συνδικαλιστική πυκνότητα και κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις, δημιούργησε «παράλληλα σύμπαντα σε κλαδικό και γεωγραφικό επίπεδο» (Müller και Schulten, 2019). Η εκτεταμένη αυτή ανισορροπία και η ολοένα και μεγαλύτερη αδυναμία να ρυθμιστεί ο μισθός μέσα από συλλογικές συμβάσεις οδήγησε στη υιοθέτηση του μέτρου της θέσπισης του κατώτατου μισθού από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση. Στην ίδια στην ουσία προβληματική έρχεται να απαντήσει με τον δικό της τρόπο και η πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: η διάβρωση και ο κατακερματισμός των παραδοσιακών μορφών ρύθμισης της εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες οδηγεί στην διεύρυνση των ανισοτήτων και σε ένα τεράστιο κοινωνικό κόστος που απαιτεί δημόσιες παρεμβάσεις. Ακόμα και αν η επιλογή δεν φαίνεται να είναι η αμφισβήτηση των βασικών προκειμένων της νεοφιλελεύθερης συνταγής αυτό που έχει εδώ σημασία είναι το ότι είναι πλέον αδύνατη η επιλογή αγνόησης των συνεπειών της.

Ενδιαφέρον παρόλα αυτά παρουσιάζει η αντίδραση των Σκανδιναβικών χωρών στην οδηγία. Οι χώρες αυτές χαρακτηρίζονται από παραδοσιακά υψηλά ποσοστά κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων και υψηλής διαπραγματευτικής δύναμης των κοινωνικών εταίρων. Πιθανή κρατική παρέμβαση στη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού, μπορεί να οδηγήσει σε αποδυνάμωση της ισχύς των κοινωνικών εταίρων και σε μείωση της κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων. Βλέπουμε ότι οι επιπτώσεις μιας κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής μπορεί να είναι διαφορετικές ανάλογα με το σημείο εκκίνησης της αγοράς εργασίας κάθε κράτους. Η εφαρμογή της οδηγίας μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε κράτη με χαμηλά ποσοστό συλλογικών διαπραγματεύσεων σε καλύτερη θέση, αλλά το αποτέλεσμα αναμένεται να είναι μεσο/μακροπρόθεσμα το αντίθετο για τους εργαζόμενους σε κράτη όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνεχίζουν να είναι ισχυρές.

Εκτός από τις πολιτικές για τον κατώτατο μισθό, έχει αρχίσει να γίνεται τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κρατών, προσπάθεια ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες. Υπό την πίεση κινητοποιήσεων, στις αρχές του 2021 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ξεκίνησε τη διαβούλευση με τα κράτη-μέλη ώστε να αποφασιστεί αν οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες –οι οποίοι εργάζονται στην πλειοψηφία τους ως αυτοαπασχολούμενοι– θα έχουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους εργαζόμενους.

Αντίστοιχες αποφάσεις έχουν παρθεί και σε διάφορα δικαστήρια ανά την Ευρώπη, κυρίως για τους εργαζόμενους στις ταχυμεταφορές. Χαρακτηριστικότερο παράδειγμα είναι αυτό των οδηγών στην εταιρεία Uber όπου τα ανώτατα δικαστήρια της Βρετανίας, της Γαλλίας και της Ισπανίας κατέληξαν ότι λάθος αναφέρονται ως αυτοαπασχολούμενοι, αφού στην πραγματικότητα είναι εργαζόμενοι της επιχείρησης. Η πλειοψηφία των δικαστικών αποφάσεων έχουν αντίστοιχη λογική τεκμηρίωσης και θέτουν σχετικά κοινά κριτήρια για την αναγνώριση των εργαζομένων ως μισθωτούς. Ενδεικτικά τα κριτήρια που εξετάζουν τα δικαστήρια για να κρίνουν αν οι εργαζόμενοι είναι μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι περιλαμβάνουν τα παρακάτω: 1. ο εργαζόμενος συμμετέχει σε ένα επιχειρησιακό δίκτυο το οποίο έχει δημιουργηθεί και οργανώνεται αποκλειστικά από τον εργοδότη, 2. ο εργοδότης ορίζει το ποσό και τον τρόπο αμοιβής του εργαζομένου, 3. ο εργοδότης ορίζει τους όρους εργασίας και ο εργαζόμενος δεν μπορεί να τους αρνηθεί, 4. ο όγκος εργασίας καθορίζεται από τον εργοδότη και υπάρχουν ποινές για τον εργαζόμενο σε περίπτωση που δεν ανταποκρίνεται. Βασισμένη σε αυτές τις δικαστικές αποφάσεις, η Ισπανία προχώρησε τον Μάιο του 2021 στη νομοθέτηση της αναγνώρισης όλων των εργαζόμενων στις ταχυμεταφορές ως μισθωτούς.

Το γεγονός αυτό αποδεικνύει ότι στην προκειμένη περίπτωση δεν πρόκειται για ένα τεχνικά δύσκολο θέμα όπου η νομοθέτηση είναι περίπλοκη. Αντίθετα, η έλλειψη ουσιαστικής ρύθμισης από τα ευρωπαϊκά κράτη αναδεικνύει την έλλειψη βούλησης των κυβερνήσεων να εφαρμόσουν προστατευτικές πολιτικές για την ομάδα αυτή.

Συμπερασματικά, βλέπουμε ότι τα ευρωπαϊκά κράτη τείνουν περισσότερο να υιοθετούν μια προσέγγιση διαχείρισης της επισφάλειας, προσπαθώντας να αντιμετωπίσουν τις πιο ακραίες μορφές της, παρά να εφαρμόζουν μια συνολική πολιτική προστασίας των εργαζόμενων με

την φιλοδοξία επαναφοράς σε εργασιακά πρότυπα που να χαρακτηρίζονται από σταθερότητα και ασφάλεια. Ωστόσο έχει ιδιαίτερη σημασία ότι στο πλαίσιο της συζήτησης για την αντιμετώπισης της επισφάλειας –κάτι που είναι ιδιαίτερα φανερό στην ευρωπαϊκή πρωτοβουλία για το κατώτατο μισθό– αναδεικνύονται δύο προσεγγίσεις. Αυτή της ρύθμισης από τα κάτω, που δίνει έμφαση στον ρόλο των συνδικάτων και στην ενίσχυση των μηχανισμών συλλογικών διαπραγμάτευσης, και σε αυτή της ρύθμισης από τα πάνω που εστιάζει στην ανάγκη κρατικών πολιτικών. Τα αίτια αυτής της διαφοροποίησης σχετίζονται προφανώς με την αποδυνάμωση του ρόλου των συνδικάτων και της συλλογικής εκπροσώπησης, ειδικά στους κλάδους και τις κατηγορίες εργαζόμενων που η επισφάλεια κυριαρχεί.

Στην επόμενη ενότητα αναπτύσσουμε τις πολιτικές που πιστεύουμε ότι μπορούν να αποτελέσουν τον σκελετό μιας πολύπλευρης στρατηγικής καταπολέμησης της επισφάλειας στην εργασία.

5.2 Προτάσεις πολιτικής

Σκοπός της παρούσας ενότητας είναι να παρουσιάσει μια πολύπλευρη στρατηγική για την αντιμετώπιση της επισφάλειας. Στην στρατηγική προτείνονται πολιτικές που είτε έχουν προταθεί και συζητηθεί είτε προκύπτουν σαν αντιστροφή νομοθετικών παρεμβάσεων της σημερινής κυβέρνησης. Η παρουσίαση είναι ενδεικτική και σε ένα βαθμό ασύμμετρη (διαφορετικής κλίμακας παρεμβάσεις και με διαφορετικό βαθμό λεπτομέρειας) γιατί προσπαθεί να συγκεντρώσει ότι είναι διαθέσιμο σε επίπεδο προτάσεων.

Με τον κίνδυνο της σχηματοποίησης, μπορούμε να εντοπίσουμε δύο βασικές προβληματικές στο πώς συγκροτούνται και λειτουργούν οι στρατηγικές αντιμετώπισης της επισφάλειας. Η πρώτη, περισσότερο διαχειριστική, θεωρεί την επισφάλεια χαρακτηριστικό των πιο ευάλωτων κοινωνικών στρωμάτων που σχετίζεται κυρίως με την υπερβολική αξιοποίηση των ευελιξιών του εργατικού δικαίου και την εγγενή αδυναμία των ανθρώπων αυτών να βελτιώσουν την θέση του στην αγορά εργασίας λόγω της μακροχρόνιας ανεργίας, του χαμηλού τους μορφωτικού επιπέδου ή του εγκλωβισμού τους στο περιθώριο της αγοράς εργασίας. Η δεύτερη, εντοπίζει το πρόβλημα στην απορρύθμιση του πυρήνα των εργασιακών σχέσεων και την υποχώρηση των παραδοσιακών μορφών προστασίας που

παρείχε το κοινωνικό κράτος. Θεωρεί την επισφάλεια σαν σύμπτωμα μιας ευρύτερης αλλαγής στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και της κοινωνίας. Η βασική διαφορά επομένως έγκειται στο αν η επισφάλεια αντιμετωπίζεται σαν περιφερειακό φαινόμενο στο πλαίσιο της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων ή θεωρείται άρρηκτα συνδεδεμένη με το κυρίαρχο μοντέλο εργασίας και των μηχανισμών κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Η θέση που υποστηρίζουμε είναι ότι προϋπόθεση για μια αποτελεσματική στρατηγική καταπολέμησης της επισφάλειας είναι μια πολύπλευρη προσέγγιση, με βασικές προτεραιότητες την επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την επαναθεμελίωση της έννοιας της κοινωνικής προστασίας.

Σχηματικά μια πολύπλευρη στρατηγική καταπολέμησης της εργασιακής επισφάλειας περιλαμβάνει πολιτικές σε τέσσερις άξονες:[65]

(1) Ασφάλεια στην εργασία
(2) Ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζομένων
(3) Ρύθμιση του χρόνου εργασίας
(4) Ενίσχυση του κοινωνικού κράτους

5.2.1 Ασφάλεια στην εργασία

Σε πρώτο επίπεδο, σημαντικός παράγοντας για τον βαθμό επισφάλειας των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα είναι ο πολύ υψηλός βαθμός παραβατικότητας στην αγορά εργασίας. Στην πράξη οι εργαζόμενοι καταλήγουν να μην απολαμβάνουν καν το περιορισμένο επίπεδο προστασίας που η εργατική νομοθεσία προβλέπει. Ταυτόχρονα, λόγω της υπέρμετρης ισχύος του εργοδότη σε ένα περιβάλλον παραβατικών πρακτικών, η επισφάλεια της θέσης εργασίας είναι αυξημένη. Σε ένα περιβάλλον που κυριαρχούν άτυπες μορφές εργασίας ή η βούληση του εργοδότη υπερισχύει της εργατικής νομοθεσίας, η ασφάλεια είναι ελάχιστη, οι όροι εργασίας βρίσκονται υπό διαρκές καθεστώς αναθεώρησης ενώ η έννοια της ταυτότητας και της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου συνθλίβεται.

[65] Ο Πίνακας Α10 του παραρτήματος περιέχει το σύνολο των προτάσεων πολιτικής.

Η εμπειρία δε της λειτουργίας της ελληνικής αγοράς εργασίας κάνει σαφές πως πρώτη προτεραιότητα για την ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων πρέπει να είναι η διασφάλιση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στην πράξη. Η κάλυψη του χάσματος ανάμεσα στο νομοθετημένο και στο πραγματικό επίπεδο προστασίας περνά μέσα από την ενσωμάτωση νομοθετικών προβλέψεων που κάνουν δυνατό τον έλεγχο στην πράξη των εργατικού δικαίου και την ενίσχυση της δυνατότητας ελέγχου της αγοράς εργασίας.

Τα βασικά μέτρα πολιτικής στην παραπάνω κατεύθυνση είναι τα έξης:

Ενίσχυση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό με διασφάλιση της οργανωτικής, επιχειρησιακής και οικονομικής του αυτοτέλειας. Δεδομένης της έκτασης της παραβατικότητας της αγοράς εργασίας και της ανάγκης επαρκούς γεωγραφικής και επιχειρησιακής κάλυψης απαιτείται ένα Σ.ΕΠ.Ε. με τουλάχιστον 2.500 στελέχη, έτσι ώστε να είναι διαθέσιμοι 2.000 Επιθεωρητές Εργασίας και των δύο κλάδων.
Αυστηροποίηση του συστήματος προστίμων για τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, έμφαση στην κλιμάκωση των ποινών για τους συστηματικά παραβάτες και εισαγωγή κινήτρων προς τους εργαζόμενους για να μπορούν να καταγγέλλουν.
Δημιουργία «μαύρης λίστας» παραβατών εργοδοτών με αποκλεισμό τους από δημόσιες συμβάσεις και κάθε μορφής κρατικής ή κοινοτικής ενίσχυσης, η οποία θα δημοσιοποιείται ετησίως.
Αναβάθμιση της διαδικασίας της εργατικής διαφοράς, καθορισμός εργαλείων ελέγχου για την επίλυση σύνθετων περιπτώσεων και διενέργειάς τους από πιστοποιημένους Επιθεωρητές Εργασίας.
Αναπροσανατολισμός της ελεγκτικής δράσης του ΣΕΠΕ ώστε να εστιάσει στην έγκαιρη αντιμετώπιση φαινομένων παραβατικότητας. Η προσέγγιση αυτή περνά μέσα από την διεύρυνση της περιφερειακής κάλυψης του ΣΕΠΕ (μέσα από περισσότερα περιφερειακά τμήματα –ειδικά στην Αττική), την εισαγωγή εργαλείων χαρτογράφησης της αγοράς εργασίας και αξιοποίησης διαδικασιών ανάλυσης κινδύνου. Στόχος είναι να υπάρχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εικόνα της αγοράς εργασίας, εντοπισμός των επιχειρήσεων που

είναι πιο πιθανόν να εμφανίζουν παραβατικές πρακτικές και συστηματικός επανέλεγχος όσο παρανομούν για να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση τους.
Δημιουργία συστήματος παρακολούθησης της μισθοδοσίας σε πραγματικό χρόνο, διασυνδεδέμενο με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και τα αντίστοιχα συστήματα του τραπεζικού κλάδου.

5.2.2 Ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζόμενων

Σε δεύτερο επίπεδο βρίσκεται η επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με στόχο ένα σταθερό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων και την αύξηση των εισοδημάτων. Μετά τις μεγάλες ανατροπές της περιόδους 2010-2014, η έκταση και το βάθος των αλλαγών καθιστούν αδύνατη την επιστροφή στο παρελθόν. Ταυτόχρονα η τάση μετατροπής της εργασίας σε αυτοαπασχόληση και η ανάδυση της ψηφιακής οικονομίας δημιουργούν νέες πραγματικότητες στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Επομένως χρειάζεται να λάβουμε υπόψη τις συνθήκες στην αγορά εργασίας έτσι όπως διαμορφώνονται στο σήμερα.

Για αυτό το λόγο κάθε προσπάθεια επαναρρυθμίσης πρέπει να έχει δύο σκέλη: τον περιορισμό των ευέλικτων μορφών εργασίας –που συρρικνώνει την γκρίζα ζώνη της επισφάλειας– και την διαμόρφωση ενός νέου προτύπου που θα ορίζει την νέα κανονικότητα –με στόχο την ενσωμάτωση σε ένα πλαίσιο εργασίας με ασφάλεια και δικαιώματα για όλους. Κοινή μεθοδολογία και για τα δύο είναι η ενίσχυση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζόμενων ώστε να μπορούν συλλογικά και ατομικά να σταθούν απέναντι στον εργοδότη τους με περισσότερες επιλογές και από αναβαθμισμένη αφετηρία.

Σε αυτή τη συγκυρία ο πιο αποτελεσματικός τρόπος είναι η παρέμβαση του κράτους, κυρίως γιατί η δυνατότητα συλλογικής παρέμβασης των εργαζόμενων μέσα από τα συνδικάτα για μια σειρά από λόγους φθίνει κατακόρυφα τα τελευταία χρόνια. Αυτό καθόλου δεν σημαίνει ότι υποτιμάται ο ρόλος της παρέμβασης στο κοινωνικό. Το αντίθετο, στόχος μια τέτοιας μεθοδολογίας είναι η ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για να επανέλθει στο προσκήνιο η συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Τα βασικά μέτρα πολιτικής στην παραπάνω κατεύθυνση είναι τα έξης:

Ένα ισχυρό και αποτελεσματικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσα από δύο βασικές παρεμβάσεις - Άμεση επέκταση όσων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας υπογράφονται μεταξύ εθνικών κοινωνικών εταίρων ή των αντιπροσωπευτικότερων οργανώσεων εργαζόμενων και εργοδοτών του κλάδου ώστε αυτές να έχουν υποχρεωτική ισχύ στο σύνολο του κλάδου. Επαναφορά του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στον ΟΜΕΔ, μαζί με την αναβάθμιση του οργανισμού έτσι ώστε οι σχετικές διαδικασίες να μπορούν να ολοκληρώνονται σύντομα.
Αντικατάσταση του κατώτατου μισθού από έναν αξιοπρεπή μισθό (living wage) που θα βάζει το κάτω όριο στην αγορά εργασίας ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να ζουν με μια στοιχειώδη αξιοπρέπεια από την δουλειά τους. Το ύψος του θα μπορούσε να τοποθετηθεί στα 800-850 ευρώ. Ο καθορισμός του κατώτατου μισθού πρέπει να παραμείνει στην κυβέρνηση ακριβώς επειδή σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων ο συσχετισμός είναι αρνητικός καμία ισχυρή αύξηση δεν μπορεί να προκύψει μέσα από την διαπραγμάτευση σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων. Αυτό δεν σημαίνει ακύρωση του ρόλου των κοινωνικών δυνάμεων –το αντίθετο μέσα από την επιθετική αύξηση του κατώτατου μισθού θα ισχυροποιηθεί η δυνατότητα των κλαδικών συνδικάτων να συνάψουν κλαδικές συμβάσεις.
Νομοθέτηση κριτηρίων για τις περιπτώσεις ψευδούς απασχόλησης που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Κανόνες για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου - Όριο 20% στο ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που μπορεί να συνάψει μια επιχείρηση (με την εξαίρεση των εποχικών επιχειρήσεων). - Μείωση της μέγιστης διάρκειας διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στους 24 μήνες. - Αύξηση της περιόδου μεταξύ δύο διαδοχικών ανανεώσεων από 45 ημέρες σε 3 μήνες.
Επαναφορά της αιτιολογημένης απόλυσης.
Μείωση της δοκιμαστικής περιόδου στους έξι μήνες από δύο χρόνια που είναι σήμερα.
Ρήτρα ισότητας: Οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε εργολαβίες ή με καθεστώς ενοικίασης σε ίδια καθήκοντα με εργαζόμενους της εταιρείας που αναθέτει το έργο υπάγονται στις συλλογικές ρυθμίσεις σαν να είχαν προσληφθεί από την αναθέτουσα εταιρεία.
Νομική κατοχύρωση όσων απασχολούνται στις ψηφιακές πλατφόρμες ως εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας.
Καθορισμός προσαύξησης 10% για την κάλυψη του λειτουργικού κόστους που επιμερίζονται οι εργαζόμενοι όταν απασχολούνται με τηλεργασία.

5.2.3 Ρύθμιση του χρόνου εργασίας

Η ακραία απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, με την ρευστοποίηση του ωραρίου και την ακραία εντατικοποίηση, αποτελεί βασικό παράγοντα ενίσχυσης της επισφάλειας που τα τελευταία χρόνια παρουσιάζει ενδημικά χαρακτηριστικά. Η μείωση και η ρύθμιση των ωρών εργασίας μπορούν να οδηγήσουν στην κανονικοποίηση των εργασιακών σχέσεων –μακριά από καταστάσεις διαρκούς υπεραπάσχολησης– και να οδηγήσουν σε ένα μοντέλο που συνδυάζει περισσότερες θέσεις εργασίας –μέσω της σταδιακής μείωσης των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας– με την διάχυση των ωφελειών της τεχνολογικής προόδου στην κοινωνία. Ωστόσο, στις ιδιαίτερες συνθήκες της ελληνικής αγοράς εργασίας με ένα εξαιρετικά υψηλό

βαθμό συμπίεσης των εισοδημάτων, η προτεραιότητα πρέπει να δοθεί στην αύξηση των εισοδημάτων των εργαζόμενων μετά από χρόνια στασιμότητας.

Πιλοτική εφαρμογή του 35ώρου σε στοχευμένες επιχειρήσεις ή κλάδους ώστε να αξιολογηθεί το πώς μπορεί να πραγματοποιηθεί η μετάβαση σε ένα καθεστώς μειωμένων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στον καθολικό χαρακτήρα ενός τέτοιου μέτρου καθώς οι προκλήσεις από την εφαρμογή του είναι άνισα κατανεμημένες τόσο κλαδικά όσο και επαγγελματικά.
Προσαύξηση του ωρομίσθιου της μερικής απασχόλησης κατά 20% ώστε να αποθαρρυνθεί η χρήση αυτής της μορφής απασχόλησης αλλά και να ενισχυθεί το εισόδημα των εργαζομένων που εργάζονται λίγες ώρες.
Κατάργηση της υπερεργασίας. Η υπερεργασία δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη για περίπου 250 ώρες πρόσθετης εργασίας τον χρόνο. Μαζί με την δυνατότητα 150 ωρών υπερωριακής απασχόλησης ο χρόνος εργασίας μπορεί να παραταθεί για 400 ώρες ετησίως. Καταργώντας την υπερεργασία τα νόμιμα χρονικά όρια εργασίας μειώνονται – ενθαρρύνοντας την δημιουργία επιπλέον θέσεων εργασία– και η πέραν του οκταώρου εργασία αμείβεται με επιπλέον προσαύξηση από την πρώτη ώρα (από 20% σε 40%).

5.2.4 Ενίσχυση του κοινωνικού κράτους

Τέλος, επειδή το φαινόμενο της επισφάλειας είναι σύμφυτο με την δυνατότητα πρόσβασης σε μια σειρά από βασικά αγαθά και με την απειλή περιθωριοποίησης και αποκλεισμού από την αγορά εργασίας απαραίτητο είναι ένα ισχυρό πλαίσιο προστασίας – κοινωνικό κράτος. Ταυτόχρονα, οι υπηρεσίες και τα αγαθά που παρέχονται μέσα από το κοινωνικό κράτος βοηθούν στην περαιτέρω ενίσχυση της θέσης των εργαζομένων (και των πολιτών γενικότερα). Είναι τελείως διαφορετικό να αναζητά ένας εργαζόμενος μια θέση εργασίας όταν γνωρίζει ότι θα καλύπτονται οι βασικές του ανάγκες και διαφορετικό αν πρέπει η αναζήτηση να γίνεται όταν δεν έχει καμία στήριξη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η αντίδραση των εργαζομένων στις Ηνωμένες Πολιτείες μετά την άρση των lock-down. Οι εργαζόμενοι

λάμβαναν την περίοδο της πανδημίας ένα σημαντικό αυξημένο επίδομα ανεργίας. Όταν η αγορά ξανάνοιξε το ενισχυμένο επίδομα συνεχίστηκε να καταβάλλεται για κάποιο διάστημα και πολλοί εργαζόμενοι αντί να δεχτούν την πρώτη επισφαλή θέση εργασίας που τους προσφεροταν αναζήτησαν δουλειές με καλύτερους μισθούς ή/και καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Οι προτάσεις για την ενδυνάμωση του κοινωνικού κράτους είναι οι παρακάτω:

Θέσπιση ουσιαστικής και συμπεριληπτικής στεγαστικής πολιτικής - Ενίσχυση του επιδόματος στέγασης. - Υιοθέτηση κανόνων για τον περιορισμό της βραχυχρόνιας μίσθωσης.
Ενίσχυση και αναδιαμόρφωση του επιδόματος ανεργίας - Σύνδεση του επιδόματος ανεργίας με τον μισθό των εργαζομένων: Το επίδομα θα καθορίζεται στο 80% του τελευταίου μισθού με ελάχιστο ποσό αναφοράς τον κατώτατο μισθό. - Θέσπιση επιδόματος ανεργίας και για τους εργαζόμενους που έρχονται αντιμέτωποι με σημαντική μείωση των ωρών εργασίας τους. - Ενίσχυση του επιδόματος μακροχρόνιων ανέργων ώστε να αποτελεί ουσιαστική εισοδηματική ενίσχυση. - Δυνατότητα εργασίας τουλάχιστον 50 ημερών μέσα στο χρόνο χωρίς να χάνει ο άνεργος το επίδομα ανεργίας. - Εκσυγχρονισμός της Δια βίου Εκπαίδευσης ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της κοινωνίας. - Δημιουργία ατομικού λογαριασμού εργαζομένων για την αναβάθμιση/ επικαιροποίηση των προσόντων τους.
Αναμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης - Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με πλήρη εργασιακά δικαιώματα και κάλυψη από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους ωφελούμενους.

- Δυνατότητα εξάμηνης πρακτικής άσκησης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε όλους τους αποφοίτους σχολών τόσο ανώτατης όσο και επαγγελματικής εκπαίδευσης με πλήρη εργασιακά δικαιώματα και κάλυψη από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
Ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας με κάλυψη πρόσθετων υπηρεσιών για τους ασφαλισμένους (ενδεικτικά, δωρεάν οδοντιατρική κάλυψη και ψυχολογική υποστήριξη για το σύνολο των πολιτών).
Δωρεάν πρόσβαση στη προσχολική φροντίδα και εκπαίδευση για όλα τα παιδιά.
Δωρεάν παροχή αθλητικών και πολιτιστικών υπηρεσιών.
Κατοχύρωση δικαιώματος σε επιδόματα και ασφάλεια υγείας από την πρώτη ημέρα εργασίας.

6 Σύνοψη και συμπεράσματα

Αφορμή για τη συγγραφή της παρούσας μελέτης ήταν η επάνοδος στο προσκήνιο της επισφάλειας στην εργασία την περίοδο της πανδημίας. Παρά το ότι ποικίλει η συχνότητα εμφάνισης του όρου στην δημόσια συζήτηση, η επισφάλεια αποτελεί δυστυχώς σταθερό χαρακτηριστικό της κοινωνικής πραγματικότητας εδώ και πολύ καιρό. Στόχος μας ήταν να σκιαγραφήσουμε το φαινόμενο της επισφάλειας στην Ελλάδα τις τρεις τελευταίες δεκαετίες με έμφαση στην περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Τα αποτελέσματά μας ήρθαν να επιβεβαιώσουν το θεωρητικό μοντέλο του Castel το οποίο τοποθετεί την επισφάλεια στο επίκεντρο του συστήματός εργασίας και ενσωμάτωσης, οριοθετώντας τρεις βασικές ζώνες ενσωμάτωσης. Είδαμε ότι η συνεχής απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων διεύρυνε τη ζώνη επισφάλειας ενώ η διαδικασία επισφαλειοποίησης επέδρασε και στον χαρακτήρα της τυπικής εργασιακής σχέσης, ανατρέποντας σταθερές ακόμα και για όσους ανήκουν στον πυρήνα της.

Αναλύοντας στατιστικά στοιχεία από τα μέσα της δεκαετία του 2000 έως και το 2019 (πριν δηλαδή την έλευση της πανδημίας του κορωνοϊού) είδαμε ότι ουσιαστικά μπορούμε να χωρίσουμε την κατάσταση της επισφάλειας στη χώρα σε τρία στάδια.

Στο πρώτο στάδιο, από τα μέσα της δεκαετία του 1990 έως και πριν την έναρξη της οικονομικής κρίσης, τα μέτρα απορρύθμισης της περιόδου αφορούν κυρίως αυτούς που βρίσκονται στα όρια της αγοράς εργασίας (νέοι, γυναίκες, μετανάστες).

Στο δεύτερο στάδιο, από την έναρξη της οικονομικής κρίσης ως το 2014, έχουμε την διόγκωση της ζώνης της επισφάλειας και την μεταφορά της πλέον στον πυρήνα του συστήματος εργασίας. Τα μέτρα της περιόδου μετατόπισαν στη ζώνη της επισφάλειας εργαζόμενους που μέχρι πρότινος ανήκαν σε αυτή της ενσωμάτωσης, αλλά και βάθυναν το περιεχόμενο της, κάνοντάς την πιο έντονη για τις ήδη επισφαλείς κατηγορίες εργαζομένων. Ενδεικτικά, η ανεργία των αντρών και η συμμέτοχή τους στη μερική απασχόληση αυξήθηκε περισσότερο σε σχέση με αυτή των γυναικών, ενώ οι μισθοί τους κατέγραψαν μεγαλύτερες μειώσεις, οδηγώντας ουσιαστικά σε μία σύγκλιση προς τα κάτω. Αντίστοιχη είναι και η τάση που καταγράφεται για τις ηλιακές διαφορές, με τους μεγαλύτερους να καταγράφουν

μεγαλύτερη μεταβολή στους δείκτες που εξετάζονται –με την εξαίρεση των μισθών, όπου οι νεότεροι καταγράφουν μεγαλύτερες μειώσεις. Παρά το ότι από τα παραπάνω συμπεραίνεται ότι η επισφάλεια διεισδύει στον πυρήνα του μοντέλου εργασιακών σχέσεων, το επίπεδο εκπαίδευσης συνεχίζει να αποτελεί προστασία απέναντι στην επισφαλειοποίηση.

Το τελευταίο στάδιο είναι αυτό της περιόδου 2015-2019 όπου κυρίως από τον Αύγουστο του 2018 και έπειτα είδαμε την νομοθέτηση μέτρων προστασίας και ενίσχυσης της εργασίας, σε συνδυασμό με μια προσπάθεια ενίσχυσης της επιβολής της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, μέσω της ενίσχυσης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Οι επιπτώσεις των πολιτικών της περιόδου καταγράφονται κυρίως στη μείωση της φτώχειας –με σταθερό κατώφλι τα επίπεδα του 2008– κατά σχεδόν 9 ποσοστιαίες μονάδες. Οι νέοι και οι εργαζόμενοι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι οι περισσότερο ευνοημένοι των πολιτικών αυτών, αφού κατέγραψαν τις μεγαλύτερες αυξήσεις στον μέσο μισθό τους και σημαντική μείωση είτε της ανεργίας (οι νέοι), είτε της μερικής απασχόλησης (οι εργαζόμενοι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης). Η ανεργία μειώθηκε σημαντικά την περίοδο αυτή αλλά οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν ήταν στην πλειοψηφία τους επισφαλείς. Παρά τις προόδους στον περιορισμό της επισφάλειας, δεν είχαμε επιστροφή σε ένα μοντέλο «κανονικών» εργασιακών σχέσεων.

Η περίοδος της πανδημίας δεν μπορεί να εξεταστεί, τόσο γιατί δεν έχει τελειώσει ακόμη, όσο και γιατί τα αντίστοιχα στατιστικά στοιχεία δεν έχουν δημοσιοποιηθεί ή είναι ελλιπή. Παρόλα αυτά η σημαντική αύξηση του οικονομικά μη-ενεργού πληθυσμού αποτυπώνει ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων βρίσκεται εγκλωβισμένος σε μια γκρίζα ζώνη ανάμεσα στην εργασία και την ανεργία, με το εργασιακό του μέλλον να είναι αβέβαιο. Ταυτόχρονα καταγράφεται μια διπλή τάση μείωσης των εισοδημάτων, είτε μέσω μείωσης των ωρών εργασίας, είτε με μείωση των αποδοχών ανά ώρα απασχόλησης. Τέλος, η άρση ή σχετικοποίηση προηγούμενων προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας δημιουργεί τις βάσεις τόσο για αύξηση της εργοδοτικής παραβατικότητας όσο και για μια διευρυμένη επαναδιαπραγμάτευση των όρων εργασίας.

Με βάση τα παραπάνω καταλήγουμε ότι προϋπόθεση για την αποτελεσματική καταπολέμηση της επισφάλειας είναι μια πολύπλευρη προσέγγιση μεγάλης κλίμακας με

βασικές προτεραιότητες την επαναρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την επαναθεμελίωση της έννοιας της κοινωνικής προστασίας. Η στρατηγική αυτή εστιάζει σε τέσσερις βασικούς άξονες παρέμβασης: την ασφάλεια στην εργασία, την ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζομένων, τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας και την ενίσχυση του κοινωνικού κράτους. Κομβικής σημασίας στην συνάρθρωση των στοιχείων μιας τέτοιας προσέγγισης είναι η κατανόηση του φαινομένου στην εξέλιξη και την εκδήλωση του σε πραγματικό κοινωνικό χρόνο καθώς και η οικοδόμηση μιας μεθοδολογίας ανοιχτής στην ανατροφοδότηση της κοινωνικής εμπειρίας.

Βιβλιογραφία

Acemoglu, D. (2005). Politics and economics in weak and strong states. Journal of monetary Economics, 52(7), σελ. 1199-1226.

Aglietta, M. (2015). A theory of capitalist regulation. The US experience. London-New York: Verso.

Aulenbacher, B. (2009). Die soziale Frage neu gestellt - Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. Στο: Castel, Robert / Dörre, Klaus (επιμ.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus Verlag, σελ. 65- 77.

Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S., Kraemer, K. και Speidel, F. (2006). Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert- Stiftung.

Castel, R. (2008). Die Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz: UVK Universitätsverlag.

Castel, R. (2009). Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. Στο: Castel, Robert/ Dörre, Klaus (επιμ.). Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/New York: Campus, σελ. 21-34.

Checchi, D. και García-Peñalosa, C. (2008). Labour market institutions and income inequality. Economic Policy, 23(56), σελ. 602-649.

Dedoussopoulos, A., Aranitou, V., Koutentakis, F. και Maropoulou, M. (2013). Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations (No. 994837743402676). International Labour Organization.

Dingeldey, I. (2006). Aktivierender Wohlfahrtsstaat und sozialpolitische Steuerung. Στο: Aus Politik und Zeitgeschichte. 8-9/2006.

Doeringer, P., B., και Piore, M., J. (1971). Internal labor markets and manpower analysis, Lexington, Heath.

Dörre, K. (2006). Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. Aus Politik und Zeitgeschichte. (40-41), σελ. 7–13.

Dörre, K. (2010). Social Classes in the Process of Capitalist Landnahme. On the Relevance of Secondary Exploitation. Στο: Socialist Studies. 6 (2), σελ. 43-74.

Dörre, K. (2012). Landnahme, das Wachstumsdilemma und die „Achsen der Ungleichheit“. Στο: Berliner Journal für Soziologie. 22, σελ. 101–128.

Dörre, K. (2015). The new Landnahme: Dynamics and limits of financial market capitalism. Στο: Dörre, Klaus/ Lessenich, Stephan/ Rosa, Hartmut. Sociology, Capitalism, Critique. London/New York. Verso, σελ. 11-66.

Dörre, K., Scherschel, K., Booth M., Haubner, T., Marquardsen, K. και Schierhorn, K. (2013). Bewährungsproben für die Unterschicht?. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Ferrera, M. (1996). The Southern Model of Welfare in Social Europe. Στο: *Journal of European Social Policy*. 6 (1), σελ. 17-37.

Fotoniata, E. και Moutos, T. (2010). Greece: neglect and resurgence of minimum wage policy. Στο: The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU. Edward Elgar Publishing.

Gefken, A., Stockem, F. και Böhnke, P. (2015). Subjektive Umgangsformen mit prekärer Erwerbsarbeit- Zwischen Orientierung an und Ablösung von der Normalarbeitsgesellschaft. Στο: Berliner Journal für Soziologie. 25, σελ. 111-131.

Georgiadis, A., Kaplanis, I. και Monastiriotis, V. (2018). The impact of minimum wages on wages and employment: evidence from Greece. GreeSE Papers, London School of Economics and Political Science, LSE Library.

Giannitsis, T. και Zografakis, S. (2015). Greece: Solidarity and adjustment in times of crisis (No. 38). IMK Study.

Giesecke, J., και Groß, M. (2003). Temporary employment: chance or risk?. European Sociological Review, 19(2), σελ. 161-177.

Gorz, A. (1990). Kritik der ökonomischen Vernunft- Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin: Rotbuch Verlag.

Grimm, N., Hirseland, A. και Vogel, B. (2013). Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichnen der neuen Arbeitsmarktpolitik. Στο: Soziale Welt. 64, σελ. 249-268.

Hall, P., A. (2018). Varieties of capitalism in light of the euro crisis. Journal of European Public Policy, 25(1), σελ. 7-30.

Hall, P,.A., και Soskice, D. (2001). Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. New York: Oxford University Press.

Hobsbawm, E. (1984). Workers: worlds of labour.

Kakoulidou, T., Konstantinou, P. και Moutos, T. (2018). The Subminimum Wage Reform in Greece and the Labour-Labour Substitution Hypothesis. (No. 7273). CESifo Working Paper.

Kakoulidou, T., Konstantinou, P. και Moutos, T. (2020). Abolishing the Martial Wage Premium in Greece: Employment and Participation Effects on Minimum Wage Workers. (No. 8591). CESifo.

Karamessini, M. (2008). Continuity and change in the southern European social model. International Labour Review, 147(1), σελ. 43-70.

Keller, B. και Siefert, H. (2009). Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Formen, Verbreitung, soziale Folgen. Στο: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 27/2009 „Arbeitsmarktpolitik“, σελ. 40–46.

Kleemann, F. (2012). Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses. Στο: Arbeits- und Industriesoziologische Studien. 5 (2), σελ. 6–20.

Koukiadaki, A. και Kretsos, L. (2012). Opening Pandora’s box: The sovereign debt crisis and labour market regulation in Greece. Industrial Law Journal, 41(3), σελ. 276-304.

Kraemer, K. (2008): Prekarität – was ist das?. Στο: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 17 (2), σελ. 77–90.

Leibfried, S. (1992). Towards a European Welfare State? On Integrating Poverty Regimes into the European Community. Στο: Z. Ferge/ J. E. Koberg. Social Policy in a Changing Europe. Frankfurt am Main: Campus Verlag, σελ. 245-279.

Lewis J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. Στο: Journal of European Social Policy. 2, σελ. 159–73.

Lewis, J. (2001). The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. Στο: Social Politics, 8 (2), σελ. 152-169.

Lohr, K. και Hildegard, M., N. (2005). Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Στο: Dies. (επιμ.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot, σελ. 207–239.

Lutz, B. (1989). Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell- kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Marx, K. (2013). Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band. (F. Engels, Ed.) Berlin: Dietz.

Motakef, M. (2015): Prekarisierung. Bielefeld: Transcript.

Moutos, T. (2015). Labour Market Measures in Greece 2008–13: The Crisis and Beyond. International Labour Office, Research Department, Geneva.

Mückenberger, U. (2010). Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Ein Umbauprogramm. Στο: Zeitschrift für Sozialreform. 56 (4), σελ. 399- 401.

Müller, T. και Schulten, T. (2019). Collective bargaining in Europe: towards an endgame. ETUI, 2019.

Nickell, S. και Layard, R. (1999). Labor market institutions and economic performance. Handbook of labor economics, 3, σελ. 3029-3084.

Offe, C. (1984). Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie?. Στο: Offe, Claus. „Arbeitsgesellschaft“ Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main: Campus Verlag, σελ. 13-43.

Papatheodorou, C. και Dafermos, Y. (2010). Structure and trends in economic inequality and poverty in Greece and EU, 1995–2008. Observatory of Economic and Social Developments Report, (2).

Paugam, S. (2008). Die Elementaren Formen der Armut. Hamburg: Hamburger Edition HIS Verlag.

Paugam, S. (2016): Social Bonds and coping strategies of unemployed people in Europe. Στο: Italian Sociological Review. 6 (1), σελ. 27-55.

Pavlopoulos, D. (2013). Starting your career with a fixed-term job: Stepping-stone or “dead end”?. Review of Social Economy, 71(4), σελ. 474-501.

Pochet, P. (2005) ‘Debate around the social model: evolving players, strategies and dynamics’. Στο: Degryse C. and P. Pochet (eds.) Social developments in the European Union, Brussels, ETUI-REHS, Observatoire social européen and SALTSA, σελ. 79-99.

Rhodes, M. (1998) Globalization, Labour Markets and Welfare States: A Future of 'Competitive Corporatism'?. Στο: Rhodes M., Mény Y. (eds) The Future of European Welfare. Palgrave Macmillan, London.

Rhodes, M. (1997). Southern European Welfare States: Identity, Problems and Prospects for Reform. Στο: Rhodes, Martin. Southern European welfare states. Between crisis and reform. London/Portland: Frank Cass, σελ. 1-23.

Rifkin's, J. (1995). The end of work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. New York: Putnam.

Rossi, S. (2013). Financialisation and monetary union in Europe: the monetary–structural causes of the euro-area crisis. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 6(3), σελ. 381-400.

Standing, G. (2011). The precariat: the new dangerous class Bloomsbury Academic. New York.

Streeck, W., και Thelen, K. A. (Eds.). (2005). Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies. Oxford University Press.

Thelen, K. (2012). Varieties of capitalism: Trajectories of liberalization and the new politics of social solidarity. Annual Review of Political Science, 15, σελ. 137-159.

Tourtouri, M., Pavlopoulos, D., και Papatheodorou, C. (2020). Assessing the impact of liberalisation policies on the Greek labour market: an insider–experts' view from the perspective of the varieties of liberalisation. Industrial Relations Journal, 51(6), σελ. 517-535.

Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitsleben. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Στο: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 31 (3), σελ. 473−487.

Wilthagen, T., και Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. Transfer: European Review of labour and research, 10(2), σελ. 166-186.

Δαφέρμος, Γ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (2011). Το Παράδοξο της Κοινωνικής Πολιτικής στην Ελλάδα: Γιατί η Αύξηση των Δαπανών για Κοινωνική Προστασία δεν Μείωσε τη Φτώχεια;, Κείμενο Πολιτικής 1, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, (2020). Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας. Έρευνες, Σειρά: Εργασία, Κοινωνικό κράτος και Αλληλεγγύη.

Ιωαννίδης, Α., Οξούζη, Ε., και Μαυρουδέας, Σ. (2013). Απλήρωτες υπερωρίες στην Ελλάδα. Προσδιοριστικοί παράγοντες και θεωρητικές ερμηνείες. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 139, σελ. 3-24.

Καραμεσίνη, Μ. (2021). Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα. Εκδόσεις Νήσος: Αθήνα.

Κούγιας, Κ. (2016). Πολιτικές απασχόλησης σε κρίσης. Μαθήματα από Δανία, Γερμανία και Ελλάδα. Εκδόσεις Gutenberg: Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2010). Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης. Στο: Βατικιώτης, Λ. et. Al. Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης. Εκδόσεις Τόπος: Αθήνα.

Κουζής, Γ. και Καψάλης, Α. (2020). Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου: Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Μελέτες αρ.50.

Παπαδοπούλου, Δ. (2018). Διάρρηξη του κοινωνικού δεσμού και στρατηγικές επιβίωσης των μακροχρόνια ανέργων και των φτωχών εργαζομένων σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Στο: Δημουλάς, Κωστής/ Κουζής, Γιάννης. Κρίση και κοινωνική πολιτική. Αδιέξοδα και λύσεις. Εκδόσεις Τόπος: Αθήνα, σελ. 253-295.

Παπαθεοδώρου, Χ. (2019). Οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές ως μεγεθυντικός παράγοντας της επίδρασης της κρίσης στη φτώχεια και την κοινωνική προστασία στην Ελλάδα. Στο: Καραμεσίνη, Μ. (Επιμ.). Ανισότητες, νεοφιλελευθερισμός και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Προοδευτικές απαντήσεις. Εκδόσεις Νήσος: Αθήνα, σελ. 283-296.

Παυλόπουλος, Δ. (2015). Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ: Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. Μελέτες αρ. 33.

Πολάνυι, Κ. (2007). Ο μεγάλος μετασχηματισμός. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Νησίδες.

Φωτίου, Θ. (2019). Ανισότητες και κοινωνικό κράτος στην Ελλάδα σήμερα. Στο: Καραμεσίνη, Μ. (Επιμ.). Ανισότητες, νεοφιλελευθερισμός και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Προοδευτικές απαντήσεις. Εκδόσεις Νήσος: Αθήνα, σελ. 297-303

Παράρτημα

Πίνακας Α1. Ποσοστά απασχόλησης 1993-2009

Έτος	Ποσοστό απασχόλησης
1993	58.5%
1994	59.1%
1995	59.7%
1996	60.1%
1999	60.4%
1997	61.3%
1998	61.4%
1999	61.9%
2000	61.5%
2001	62.5%
2002	63.6%
2003	63.9%
2004	64.4%
2005	65.6%
2006	65.8%
2007	66.3%
2008	65.6%
2009	63.8%

Πηγή: Eurostat

Πίνακας Α2. Ποσοστά ανεργίας 2004-2019

Έτος	Σύνολο εργατικού δυναμικού	Γυναίκες	Άνδρες	20-24	25-29	30-34	35-54	55-64	Εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης
2004	10.6%	16.3%	6.6%	33.9%	25.2%	16.0%	10.7%	7.3%			
2005	10.0%	15.4%	6.2%	33.1%	24.6%	15.1%	10.5%	7.1%			
2006	9.0%	13.8%	5.7%	31.7%	23.8%	14.0%	9.8%	6.1%	8.0%	10.9%	7.3%
2007	8.4%	12.9%	5.2%	26.7%	22.0%	14.2%	9.2%	5.7%	7.7%	9.8%	7.3%
2008	7.8%	11.5%	5.1%	26.2%	21.2%	13.1%	8.7%	5.3%	7.3%	9.1%	6.5%
2009	9.6%	13.3%	7.0%	31.5%	24.8%	15.1%	10.1%	7.2%	9.6%	11.2%	7.6%
2010	12.7%	16.4%	10.0%	38.4%	32.0%	19.6%	14.0%	9.7%	13.0%	14.7%	9.9%
2011	17.9%	21.5%	15.1%	56.5%	43.0%	29.4%	19.9%	13.6%	18.4%	20.4%	14.3%
2012	24.4%	28.2%	21.5%	65.8%	53.6%	37.4%	27.4%	19.6%	26.5%	27.7%	18.5%
2013	27.5%	31.3%	24.5%	72.2%	56.0%	43.3%	30.2%	22.4%	30.1%	31.2%	20.5%
2014	26.5%	30.2%	23.6%	61.5%	51.1%	40.8%	30.1%	21.9%	28.9%	30.0%	20.1%
2015	24.9%	28.9%	21.7%	59.0%	48.8%	36.8%	28.0%	21.2%	27.5%	27.4%	20.0%
2016	23.5%	28.1%	19.9%	56.5%	46.2%	33.8%	27.0%	19.8%	26.8%	26.3%	18.1%
2017	21.5%	26.1%	17.8%	55.3%	42.0%	31.2%	24.0%	18.1%	24.6%	24.0%	16.6%
2018	19.3%	24.2%	15.4%	50.3%	38.5%	28.5%	21.2%	16.7%	22.9%	21.8%	14.3%
2019	17.3%	21.5%	14.0%	43.4%	34.3%	25.9%	21.1%	14.8%	21.6%	19.7%	12.3%

Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ

Πίνακας Α3. Πραγματικός μισθός 2005-2019, σε ευρώ

Έτος	Σύνολο εργατικού δυναμικού	Γυναίκες	Άνδρες	20-24	25-29	30-34	35-54	55-64	Εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης
2005	1.631	1.357	1.825	840	1.151	1.368	1.919	2.093	1.298	1.429	2.237
2006	1.737	1.481	1.920	822	1.124	1.408	2.053	2.206	1.289	1.496	2.422
2007	1.684	1.416	1.882	913	1.148	1.456	1.937	2.205	1.270	1.459	2.272
2008	1.724	1.450	1.926	934	1.174	1.490	1.984	2.261	1.300	1.494	2.326
2009	1.598	1.393	1.763	785	1.120	1.420	1.727	2.308	1.197	1.387	2.058
2010	1.459	1.271	1.610	725	1.033	1.304	1.577	2.076	1.103	1.273	1.866
2011	1.352	1.143	1.522	746	924	1.177	1.510	1.497	1.041	1.188	1.677
2012	1.231	1.041	1.384	672	831	1.067	1.378	1.364	935	1.075	1.538
2013	1.146	978	1.279	539	754	999	1.239	1.527	838	983	1.421
2014	1.133	979	1.257	520	735	982	1.243	1.412	788	960	1.415
2015	1.129	975	1.257	526	737	944	1.233	1.451	770	937	1.423
2016	1.098	966	1.205	555	691	965	1.188	1.370	770	935	1.376
2017	1.092	953	1.206	520	709	940	1.182	1.342	767	937	1.354
2018	1.127	983	1.244	536	731	969	1.220	1.385	791	967	1.398
2019	1.181	1.030	1.304	563	768	1.017	1.278	1.450	831	1.014	1.463

Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΣΔΝ και τον Γενικό Δείκτη Τιμών Καταναλωτή της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Πίνακας Α4. Μερική απασχόληση 2004-2019

Έτος	Σύνολο εργατικού δυναμικού	Γυναίκες	Άνδρες	20-24	25-29	30-34	35-54	55-64	Εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης
2004	5.5%	9.4%	2.8%	8.6%	4.9%	4.9%	5.0%	3.2%			
2005	5.8%	10.3%	2.8%	10.3%	6.0%	5.5%	4.5%	4.6%			
2006	6.1%	10.5%	3.2%	12.2%	6.2%	5.5%	4.8%	4.6%	6.3%	6.0%	6.2%
2007	6.2%	10.6%	3.1%	11.2%	6.5%	5.4%	4.9%	5.6%	6.2%	5.9%	6.5%
2008	5.9%	10.4%	2.8%	11.4%	6.2%	5.0%	4.8%	4.7%	5.4%	5.6%	6.7%
2009	7.0%	11.7%	3.7%	12.3%	7.2%	6.5%	5.8%	6.5%	7.0%	6.9%	7.1%
2010	7.9%	12.3%	4.8%	16.0%	7.7%	6.6%	6.8%	8.1%	9.2%	7.9%	6.5%
2011	8.8%	12.5%	6.0%	18.4%	9.9%	6.9%	7.7%	9.4%	11.1%	8.4%	7.1%
2012	11.6%	16.6%	7.7%	21.9%	15.0%	10.4%	9.9%	10.6%	14.4%	11.3%	9.4%
2013	13.1%	18.8%	8.7%	24.1%	15.3%	12.7%	11.6%	12.8%	16.2%	13.4%	10.2%
2014	14.3%	19.4%	10.2%	25.9%	17.3%	14.8%	12.2%	14.1%	17.1%	14.3%	12.3%
2015	14.9%	19.7%	11.0%	28.3%	19.3%	13.2%	13.0%	14.0%	18.6%	15.0%	12.2%
2016	15.6%	21.0%	11.4%	28.7%	19.6%	14.4%	13.7%	12.9%	18.2%	16.5%	12.1%
2017	15.0%	20.7%	10.6%	29.0%	19.8%	13.7%	12.5%	14.8%	16.2%	16.5%	11.8%
2018	14.0%	19.1%	10.0%	27.8%	19.2%	14.7%	11.0%	12.4%	15.6%	15.0%	11.5%
2019	14.3%	20.0%	9.9%	30.8%	16.8%	15.3%	11.6%	12.9%	16.0%	15.5%	11.5%

Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ

Πίνακας Α5. Επιπλέον επιθυμητές ώρες εργασίας για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης, 2004-2019

Έτος	Σύνολο εργατικού δυναμικού	Γυναίκες	Άνδρες	20-24	25-29	30-34	35-54	55-64	Εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης
2004	12	12	12	9	14	15	12	12			
2005	12	11	12	11	13	12	12	10			
2006	12	12	12	11	12	12	13	11	14	10	14
2007	12	11	13	11	12	12	13	10	13	10	14
2008	12	11	12	11	13	11	12	10	12	11	13
2009	12	11	14	11	15	12	13	8	14	11	13
2010	13	12	15	12	15	14	14	10	15	12	14
2011	16	14	18	13	17	16	16	13	17	15	15
2012	17	16	19	17	17	16	19	17	19	16	18
2013	18	17	19	17	18	18	19	16	20	18	18
2014	18	17	19	18	19	18	18	17	18	18	18
2015	17	16	18	16	18	17	18	16	19	16	18
2016	17	16	19	15	17	18	17	17	18	17	17
2017	17	15	18	15	16	17	17	17	18	16	17
2018	16	15	17	13	16	17	16	15	18	15	16
2019	14	14	15	11	16	15	15	14	17	13	15

Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ

Πίνακας Α6. Πλήρης, μερική και εκ περιτροπής εργασία, 2013-2019

	Πλήρης απασχόληση	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής απασχόλση
2013	53.9%	37.1%	9.0%
2014	49.5%	36.2%	14.3%
2015	44.5%	37.4%	18.1%
2016	45.3%	40.1%	14.6%
2017	45.1%	40.9%	14.0%
2018	45.7%	41.6%	12.7%
2019	45.1%	42.5%	12.4%

Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας τα στοιχεία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ

Πίνακας Α7. Προσωρινή απασχόληση, 2004-2019

Έτος	Σύνολο εργατικού δυναμικού	Γυναίκες	Άνδρες	20-24	25-29	30-34	35-54	55-64	Εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης	Εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης
2004	13.8%	15.6%	12.6%	40.4%	22.9%	16.1%	10.9%	10.6%			
2005	13.6%	16.0%	12.0%	35.6%	23.5%	15.8%	11.5%	10.2%			
2006	11.9%	14.1%	10.3%	39.6%	21.3%	12.8%	10.2%	9.4%	14.9%	10.8%	9.5%
2007	12.2%	14.7%	10.5%	33.0%	23.5%	13.4%	10.6%	9.8%	14.9%	11.1%	10.4%
2008	12.5%	14.3%	11.3%	37.4%	25.1%	14.8%	10.8%	9.6%	15.6%	11.1%	11.2%
2009	13.5%	15.1%	12.4%	38.7%	25.3%	16.5%	12.3%	10.5%	17.7%	12.1%	10.6%
2010	13.8%	15.8%	12.4%	43.7%	27.7%	16.0%	11.6%	11.4%	19.1%	12.3%	10.4%
2011	14.1%	15.7%	12.9%	38.4%	28.2%	18.1%	11.7%	12.0%	21.8%	12.2%	9.5%
2012	11.7%	13.3%	10.5%	23.1%	25.1%	15.7%	11.6%	9.3%	18.2%	9.8%	9.8%
2013	11.5%	12.3%	10.8%	34.6%	25.7%	14.9%	11.6%	9.1%	18.1%	9.7%	9.3%
2014	13.4%	13.9%	13.0%	48.1%	28.6%	18.5%	13.3%	10.5%	18.7%	12.7%	10.4%
2015	13.9%	14.5%	13.4%	47.3%	31.9%	18.5%	13.0%	10.9%	18.4%	13.9%	10.6%
2016	12.6%	13.8%	11.7%	42.1%	27.9%	17.0%	12.7%	9.8%	17.0%	12.8%	9.5%
2017	12.3%	14.0%	11.1%	32.2%	26.9%	14.5%	12.9%	10.0%	19.3%	12.0%	9.1%
2018	12.4%	14.4%	10.8%	32.9%	24.3%	16.4%	11.4%	10.6%	19.9%	12.0%	9.3%
2019	13.3%	14.6%	12.3%	41.1%	27.9%	17.8%	12.2%	10.9%	21.6%	12.9%	9.9%

Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ

Πίνακας Α8. Δείκτες φτώχειας 2005-2019

Έτος	Κίνδυνο φτώχειας	Κίνδυνος φτώχειας με σταθερό κατώφλι	Ακραία υλική υστέρηση
2005	19.0%	26.2%	12.8%
2006	18.6%	26.0%	11.5%
2007	19.4%	20.9%	11.5%
2008	19.5%	19.5%	11.2%
2009	18.3%	16.2%	11.0%
2010	17.7%	18.2%	11.6%
2011	21.8%	29.7%	15.2%
2012	21.6%	32.8%	19.5%
2013	21.3%	40.2%	20.3%
2014	20.4%	40.8%	21.5%
2015	22.8%	39.9%	22.2%
2016	20.4%	38.4%	22.4%
2017	17.7%	36.4%	21.1%
2018	17.0%	35.7%	16.7%
2019	17.3%	32.1%	16.2%

Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ

Πίνακας Α9. Μεταβολές στην αγορά εργασίας την περίοδο της πανδημίας (α' τρίμηνο 2019 με α' τρίμηνο 2021)

	Σύνολο εργατικού δυναμικού	Γυναίκες	Άνδρες	20-24	25-29		30-44	45-64
Εργαζόμενοι	-7.1%	-8.2%	-6.8%	-20.9%	-15.2%		-12.0%	-0.7%
Άνεργοι	-5.2%	-3.4%	-8.9%	12.6%	6.6%		-11.5%	-10.3%
Οικονομικά μη ανεργοί	6.8%	7.6%	25.1%	-9.6%	46.7%		55.3%	5.4%

Πηγή: Υπολογισμοί των συγγραφέων χρησιμοποιώντας την ΕΕΔ της ΕΛ.ΣΤΑΤ

Πίνακας Α10. Στρατηγική καταπολέμησης της επισφάλειας στην εργασία

Στρατηγική καταπολέμησης της επισφάλειας στην εργασία	
Ασφάλεια στην εργασία	**Ενίσχυση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό με διασφάλιση της οργανωτικής, επιχειρησιακής και οικονομικής του αυτοτέλειας.** Δεδομένης της έκτασης της παραβατικότητας της αγοράς εργασίας και της ανάγκης επαρκούς γεωγραφικής και επιχειρησιακής κάλυψης απαιτείται ένα Σ.ΕΠ.Ε. με τουλάχιστον 2.500 στελέχη, έτσι ώστε να είναι διαθέσιμοι 2.000 Επιθεωρητές Εργασίας και των δύο κλάδων.
	Αυστηροποίηση του συστήματος προστίμων για τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, έμφαση στην κλιμάκωση των ποινών για τους συστηματικά παραβάτες και εισαγωγή κινήτρων προς τους εργαζόμενους για να μπορούν να καταγγέλλουν.
	Δημιουργία «μαύρης λίστας» παραβατών εργοδοτών με αποκλεισμό τους από δημόσιες συμβάσεις και κάθε μορφής κρατική ή κοινοτική ενίσχυσης, η οποία θα δημοσιοποιείται ετησίως.
	Αναβάθμιση της διαδικασίας της εργατικής διαφοράς, καθορισμός εργαλείων ελέγχου για την επίλυση συνθέτων περιπτώσεων και διενέργεια τους από πιστοποιημένους Επιθεωρητές Εργασίας.
	Αναπροσανατολισμός της ελεγκτικής δράσης του ΣΕΠΕ ώστε να εστιάσει στην έγκαιρη αντιμετώπιση φαινομένων παραβατικότητας.
	Δημιουργία συστήματος παρακολούθησης της μισθοδοσίας σε πραγματικό χρόνο, διασυνδεδέμενο με το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και τα αντίστοιχα συστήματα του τραπεζικού κλάδου.
Ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζομένων	**Ισχυρό και αποτελεσματικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσα από δύο βασικές παρεμβάσεις** - Άμεση επέκταση όσων κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας υπογράφονται μεταξύ εθνικών κοινωνικών εταίρων ή των αντιπροσωπευτικότερων οργανώσεων εργαζόμενων και εργοδοτών του κλάδου ώστε αυτές να έχουν υποχρεωτική ισχύ στο σύνολο του κλάδου. - Επαναφορά του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στον ΟΜΕΔ, μαζί με την αναβάθμιση του οργανισμού έτσι ώστε οι σχετικές διαδικασίες να μπορούν να ολοκληρώνονται σύντομα.
	Αντικατάσταση του κατώτατου μισθού από έναν αξιοπρεπή μισθό (living wage) που θα βάζει το κάτω όριο στην αγορά εργασίας ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να ζουν με μια στοιχειώδη αξιοπρέπεια από την δουλειά τους. Το ύψος του θα μπορούσε αρχικά να τοποθετηθεί στα 800-850 ευρώ.
	Νομοθέτηση κριτηρίων για τις περιπτώσεις ψευδούς απασχόλησης που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας.

	Κανόνες για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου - Όριο 20% στο ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που μπορεί να συνάψει μια επιχείρηση (με την εξαίρεση των εποχικών επιχειρήσεων). - Μείωση της μέγιστης διάρκειας διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στους 24 μήνες. - Αύξηση της περιόδου μεταξύ δύο διαδοχικών ανανεώσεων από 45 ημέρες σε 3 μήνες.
	Επαναφορά της αιτιολογημένης απόλυσης.
	Μείωση της δοκιμαστικής περιόδου στους έξι μήνες από δύο χρόνια που είναι σήμερα.
	Ρήτρα ισότητας: Οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε εργολαβίες σε ίδια καθήκοντα με εργαζόμενους της εταιρείας που αναθέτει το έργο υπάγονται στις συλλογικές ρυθμίσεις σαν να είχαν προσληφθεί από την αναθέτουσα εταιρεία.
	Νομική κατοχύρωση όσων απασχολούνται στις ψηφιακές πλατφόρμες ως εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας.
	Καθορισμός προσαύξησης 10% για την κάλυψη του λειτουργικού κόστους που επιμερίζονται οι εργαζόμενοι όταν απασχολούνται με τηλεργασία.
Ρύθμιση του χρόνου εργασίας	**Πιλοτική εφαρμογή του 35ώρου σε στοχευμένες επιχειρήσεις ή κλάδου**ς και σταδιακή επέκτασή του.
	Προσαύξηση του ωρομίσθιου της μερικής απασχόλησης κατά 20%.
	Κατάργηση της υπερεργασίας.
Ενίσχυση του κοινωνικού κράτους	**Θέσπιση ουσιαστικής και συμπεριληπτικής στεγαστικής πολιτικής** - Ενίσχυση του επιδόματος στέγασης - Κανόνες για τον περιορισμό της βραχυχρόνιας μίσθωσης
	Ενίσχυση και αναδιαμόρφωση του επιδόματος ανεργίας - Σύνδεση του επιδόματος ανεργίας με τον μισθό των εργαζομένων: Το επίδομα θα καθορίζεται στο 80% του τελευταίου μισθού με ελάχιστο ποσό αναφοράς τον κατώτατο μισθό - Θέσπιση επιδόματος ανεργίας και για τους εργαζόμενους που έρχονται αντιμέτωποι με σημαντική μείωση των ωρών εργασίας - Ενίσχυση του επιδόματος μακροχρόνιων ανέργων ώστε να αποτελεί ουσιαστική εισοδηματική ενίσχυση

	- Δυνατότητα εργασίας τουλάχιστον 50 ημερών μέσα στο χρόνο χωρίς να χάνει ο άνεργος το επίδομα ανεργίας - Εκσυγχρονισμός της Δια βίου Εκπαίδευσης ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της κοινωνίας. - Δημιουργία ατομικού λογαριασμού εργαζομένων για την αναβάθμιση/ επικαιροποίηση των προσόντων τους.
	Αναμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης - Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με πλήρη εργασιακά δικαιώματα και κάλυψη από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους ωφελούμενους - Εξάμηνη πρακτική άσκηση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε όλους τους αποφοίτους σχολών τόσος ανώτατης όσο και επαγγελματικής εκπαίδευσης με πλήρη εργασιακά δικαιώματα και κάλυψη από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας
	Ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας με κάλυψη πρόσθετων υπηρεσιών για τους ασφαλισμένους (ενδεικτικά, δωρεάν οδοντιατρική κάλυψη και ψυχολογική υποστήριξη για το σύνολο των πολιτών)
	Δωρεάν πρόσβαση στη προσχολική φροντίδα και εκπαίδευση για όλα τα παιδιά.
	Δωρεάν παροχή αθλητικών και πολιτιστικών υπηρεσιών.
	Κατοχύρωση δικαιώματος σε επιδόματα και ασφάλεια υγείας από την πρώτη ημέρα εργασίας

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ