

Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Εξέλιξη και προοπτικές

ΝΑΣΟΣ ΚΟΡΑΤΖΑΝΗΣ

Κείμενα Πολιτικής
(Policy Briefs)

20

1. Εισαγωγή

Το παρόν Κείμενο Πολιτικής μελετά την εξέλιξη της ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη τα τελευταία έτη.¹ Παρουσιάζει εμπειρικά ευρήματα που δείχνουν τη σοβαρή επιδείνωση των συνθηκών απασχόλησης στη χώρα μας, αναδεικνύει μηχανισμούς μέσω των οποίων η εξέλιξη αυτή συνέβαλε στην υποβάθμιση των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών στην Ελλάδα την εν λόγω περίοδο και προτείνει μέτρα που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην αντιστροφή της κατάστασης αυτής και στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών. Στο πλαίσιο αυτό, το κείμενο επιχειρεί να παρέμβει στην έντονη προβληματική που έχει αναπτυχθεί το τελευταίο διάστημα σχετικά με την ανάγκη αναζήτησης ενός νέου οικονομικού παραδείγματος, που θα διασφαλίζει υψηλότερα και πιο βιώσιμα επίπεδα ευημερίας, μακρο-χρηματοπιστωτικής σταθερότητας και κοινωνικής συνοχής, τοποθετώντας την προώθηση της ποιότητας της εργασίας σε βασικό πυλώνα του συγκεκριμένου εγχειρήματος.²

¹ Για το ίδιο θέμα βλ. και Koratzanis (2021).

² Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον συνάδελφο Δ. Παϊταρίδη για τις χρήσιμες παρατηρήσεις και επισημάνσεις του, που συνέβαλαν στη βελτίωση του παρόντος κειμένου.

2. Η σημασία της ποιότητας της εργασίας

Η ποιότητα της εργασίας, «το σύνολο [δηλαδή] των εργασιακών παραμέτρων που επηρεάζουν το επίπεδο ευημερίας των εργαζομένων» (UNECE, 2015: 6), έχει πρόσφατα συγκεντρώσει το ενδιαφέρον διεθνών οργανισμών και φορέων άσκησης πολιτικής, αποτελώντας κεντρικό πυλώνα της ερευνητικής ατζέντας και των πολιτικών πρωτοβουλιών τους. Για παράδειγμα, η προώθηση της ποιότητας της απασχόλησης συνιστά βασικό συστατικό της αποστολής της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και της προωθούμενης από αυτήν «Ατζέντας Αξιοπρεπούς Εργασίας» (Decent Work Agenda). Αντίστοιχα, η διασφάλιση αξιοπρεπούς απασχόλησης για όλους αντιπροσωπεύει έναν εκ των δεκαεπτά στόχων της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη και βασική προτεραιότητα της πρωτοβουλίας «Better Life Initiative» του ΟΟΣΑ.³ Τέλος, σημαντικές διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας αποτελούν μέρος των 20 θεμελιωδών αρχών του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.⁴

Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για το ζήτημα της ποιότητας της εργασίας σχετίζεται με τη μετατόπιση της δημόσιας συζήτησης τα τελευταία έτη στο ευρύτερο θέμα της ευημερίας στις σύγχρονες οικονομίες και στη σημασία μιας ριζικής αναπλαισίωσης των στόχων και των μέσων άσκησης οικονομικής πολιτικής για την επίτευξή της, την οποία προκάλεσε η δημοσιοποίηση της Έκθεσης της Επιτροπής Stiglitz, Sen και Fitoussi αναφορικά με τη μέτρηση της οικονομικής και της κοινωνικής προόδου (βλ. Stiglitz et al., 2009). Η ποιότητα της εργασίας συνιστά βασικό προσδιοριστικό παράγοντα της ευημερίας για διάφορους λόγους.

Πρώτον, ένα σταθερό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που διασφαλίζει αξιοπρεπείς αμοιβές επιτρέπει στους εργαζομένους να ικανοποιήσουν βασικές ανάγκες διαβίωσης, να αναπτύξουν τις εργασιακές δεξιότητές τους και να πραγματοποιήσουν προσωπικές φιλοδοξίες και στόχους. Παράλληλα, τους βοηθά να οργανώσουν πιο αποτελεσματικά την προσωπική τους ζωή, να αξιοποιήσουν τον προσωπικό τους χρόνο ανάλογα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους, να αλληλεπιδράσουν ελεύθερα με τους συνανθρώπους τους, συμβάλλοντας έτσι τελικά

³ Βλ. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. Για περισσότερα σχετικά με το «Better Life Initiative» του ΟΟΣΑ βλ. <https://www.oecd.org/sdd/OECD-Better-Life-Initiative.pdf>.

⁴ Βλ. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el

στην προσωπική τους ευτυχία και στην άνοδο του δείκτη ικανοποίησης από τη ζωή. Σημαντικά όμως είναι τα πλεονεκτήματα και για τις επιχειρήσεις, καθώς ένα ποιοτικό εργασιακό περιβάλλον οδηγεί σε πιο σταθερές και προβλέψιμες εργασιακές σχέσεις, σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας, καθώς και στην εμπέδωση συνθηκών κοινωνικής ευημερίας, πολιτικής σταθερότητας και προόδου (βλ. Cazes et al., 2016).

Ταυτόχρονα, η ποιότητα της εργασίας επηρεάζει ποικιλοτρόπως και τις επιδόσεις μιας οικονομίας. Καλύτερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης συνεπάγονται και χαμηλότερο δείκτη αβεβαιότητας για το μέλλον, γεγονός που επηρεάζει θετικά την καταναλωτική συμπεριφορά των νοικοκυριών. Τα υψηλά επίπεδα ιδιωτικής κατανάλωσης μπορούν, με τη σειρά τους, να στηρίξουν τις ροές ρευστότητας και εισοδήματος των επιχειρήσεων, τις προσδοκίες κερδοφορίας τους και την επενδυτική τους δραστηριότητα. Ενισχύοντας όμως το εισόδημα του ιδιωτικού τομέα, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας συμβάλλει και στη χρηματοπιστωτική σταθερότητα, επιτρέποντας στους θεσμικούς φορείς του (νοικοκυριά και επιχειρήσεις) να καλύπτουν τις δανειακές, φορολογικές και λοιπές υποχρεώσεις τους. Το γεγονός αυτό μπορεί να επηρεάσει θετικά την πορεία δημοσιονομικής προσαρμογής μιας οικονομίας και τη βιώσιμη πιστωτική της επέκταση, ενισχύοντας περαιτέρω το επίπεδο της ιδιωτικής δαπάνης και του ΑΕΠ.⁵

Η διασφάλιση υψηλών επιπέδων ποιότητας της εργασίας σε μια οικονομία μπορεί να επηρεάσει ευεργετικά και την πλευρά της προσφοράς. Ένα ασφαλές και ποιοτικό εργασιακό περιβάλλον, που ενισχύει τις δεξιότητες των εργαζομένων και ανταμείβει δίκαια την εργασιακή προσπάθεια, ευνοεί την αύξηση της παραγωγικότητας και δυναμικά την προσέλκυση εργατικού δυναμικού σε δυναμικούς/καινοτόμους κλάδους της οικονομίας.⁶ Το γεγονός αυτό μπορεί να συμβάλει στον παραγωγικό μετασχηματισμό της οικονομίας και στην αύξηση της ανταγωνιστικότητάς της, μετριάζοντας ταυτόχρονα πιθανούς περιορισμούς της προσφοράς και ενδεχόμενες πληθωριστικές πιέσεις εξαιτίας αυτών.

⁵ Η μακρο-χρηματοπιστωτική διάσταση της ποιότητας εργασίας στηρίζεται σε αρχές και ιδέες της διαρθρωτικής κείνσιανής παράδοσης. Για μια περαιτέρω ανάλυση των ιδεών αυτών και της χρήσης τους ως μεθοδολογικό πλαίσιο αξιολόγησης των οικονομικών επιδόσεων της Ελλάδας την περίοδο εφαρμογής των ΠΟΠ, βλ. Αργεΐτης κ.ά. (2018).

⁶ Για τη σχέση ποιότητας της εργασίας και παραγωγικότητας και για την επίδρασή της στην προσφορά εργασίας, βλ. Arends et al. (2017).

Η ποιότητα της εργασίας μπορεί επομένως να εκληφθεί ως ένας ολιστικός δείκτης αξιολόγησης των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών σε μια χώρα και εκτίμησης της αποτελεσματικότητας της ασκούμενης οικονομικής πολιτικής. Ως πολυδιάστατο όμως φαινόμενο ο ακριβής προσδιορισμός της και η ποσοτική της εκτίμηση παρουσιάζουν αρκετές δυσκολίες. Για παράδειγμα, το εάν μια θέση εργασίας είναι ποιοτική ή όχι είναι προϊόν υποκειμενικής κρίσης (Findlay et al., 2013). Άρα, διαφορετικοί φορείς και ομάδες συμφερόντων μπορεί να έχουν ξεχωριστή θεώρηση για την ποιότητα εργασίας, τα μέσα προώθησής της και τις επιδράσεις της στην οικονομία ανάλογα με τις ιδιαίτερες επιδιώξεις και τους στόχους τους (Piasna et al., 2019). Επιπλέον, η εκτίμηση της ποιότητας της απασχόλησης βάσει ενός σύνθετου δείκτη είναι δύσκολη, δεδομένου του πλήθους των παραμέτρων που την επηρεάζουν και της διαθεσιμότητας σχετικών εμπειρικών δεδομένων.⁷ Η μέτρησή της συνεπώς ενδέχεται να δώσει μια λάθος εικόνα για τις συνθήκες εργασίας και τα μέτρα πολιτικής που απαιτούνται για τη βελτίωσή τους, δεδομένης μάλιστα και της μεγάλης ετερογένειας των οικονομιών όσον αφορά τα αναπτυξιακά-διαρθρωτικά τους χαρακτηριστικά.

Η πολυπλοκότητα αυτή αποτυπώνεται και στην ποικιλία των προσεγγίσεων μέτρησής της.⁸ Η «Ατζέντα Αξιοπρεπούς Εργασίας» της ΔΟΕ διακρίνει δέκα επιμέρους διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας⁹ και 96 (ποσοτικούς και μη) υποδείκτες για την εκτίμησή της. Αντίστοιχα, η πρωτοβουλία UNECE υιοθετεί και αυτή μια σύνθετη προσέγγιση εκτίμησης της ποιότητας της εργασίας, συναρτώντας τη με επτά διακριτούς δείκτες –μεταξύ των οποίων η εργασιακή ασφάλεια και ηθική, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η κατάρτιση, το επίπεδο των αμοιβών και η παροχή κίνητρων για εργασία– και δώδεκα υποδείκτες. Πιο απλή είναι η προσέγγιση του «Job Quality Framework» του ΟΟΣΑ, η οποία περιλαμβάνει τρία κύρια χαρακτηριστικά της ποιότητας της εργασίας (ισότητα αμοιβών, ποιότητα εργασιακού περιβάλλοντος και ασφάλεια στην αγορά εργασίας) για την εκτίμησή της. Αντίθετα, η μεθοδολογία των Leschke et al. (2008) και Piasna (2017) σε εργασίες που δημοσιεύτηκαν από το ETUI

⁷ Βλ. Findlay et al. (2013).

⁸ Για μια αντίστοιχη συνοπτική επισκόπηση των βασικών θεωρητικών προσεγγίσεων και των μεθόδων ποσοτικής εκτίμησης της ποιότητας εργασίας βλ. <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>

⁹ Σε αυτές συγκαταλέγονται, μεταξύ άλλων, οι αξιοπρεπείς αποδοχές και ώρες απασχόλησης, η εργασιακή σταθερότητα, η ασφάλεια και οι ίσες ευκαιρίες στους χώρους εργασίας, οι προοπτικές απασχόλησης, το επίπεδο δημόσιας διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

στηρίζεται σε έξι βασικούς υποδείκτες της ποιότητας της εργασίας, βάσει των οποίων καταρτίζεται ένας σύνθετος δείκτης αξιολόγησής της, επιτρέποντας έτσι τη συγκριτική ανάλυση μεταξύ διαφορετικών οικονομιών σε διακριτά χρονικά διαστήματα. Μια βασική πηγή στοιχείων της προσέγγισης του ETUI αποτελούν τα αποτελέσματα της «Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας» (European Working Conditions Survey) που διενεργεί ανά πέντε έτη το Eurofound.¹⁰

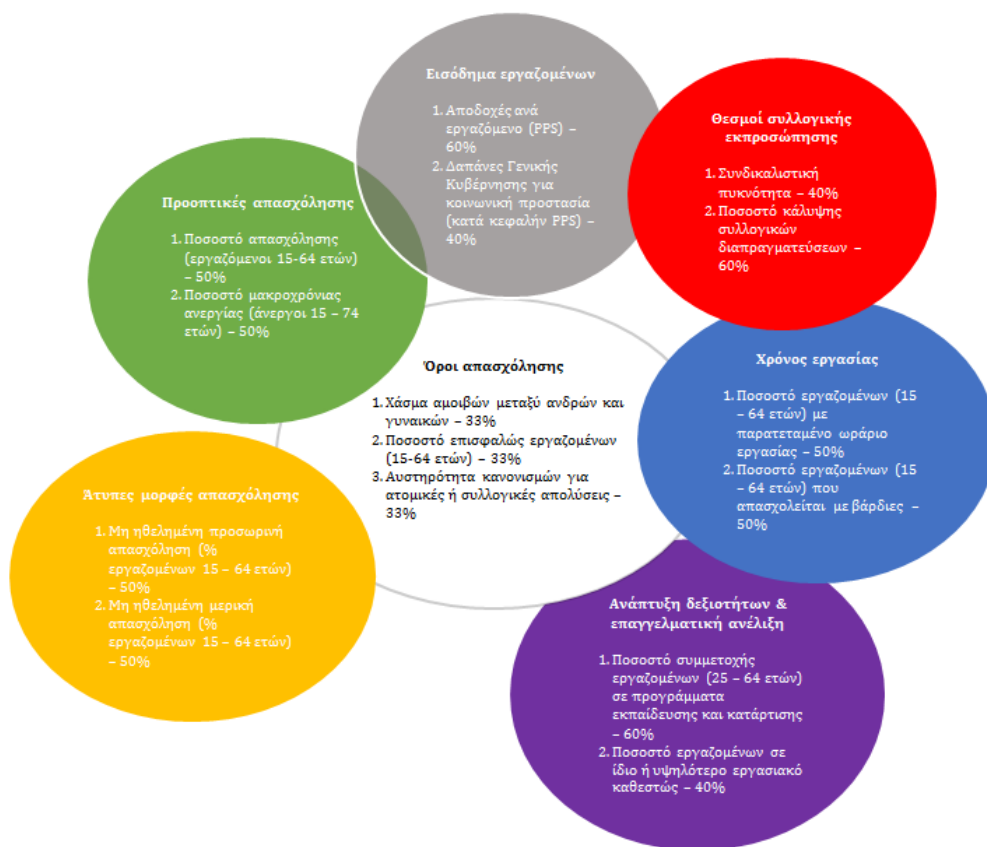
3. Ο δείκτης ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη

Στην ανάλυση που ακολουθεί εστιάζουμε σε επτά διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας, οι οποίοι κατά την άποψή μας επηρεάζουν, είτε θετικά είτε αρνητικά, τις συνθήκες απασχόλησης. Ακολουθώντας τη μεθοδολογία των Leschke et al. (2008) και Piasna (2017) οι έξι από αυτές είναι: το εισόδημα των εργαζομένων, οι άτυπες μορφές απασχόλησης, ο χρόνος εργασίας, οι όροι εργασίας, η ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων και η επαγγελματική τους ανέλιξη και, τέλος, οι δομές συλλογικής τους εκπροσώπησης. Σε αυτές προσθέτουμε μία έβδομη, τις προοπτικές απασχόλησης, για να συμπεριλάβουμε την επίδραση ποσοτικών μεταβολών στην αγορά εργασίας στην ποιότητα της απασχόλησης (Διάγραμμα 1). Με βάση τις παραπάνω διαστάσεις και τη χρήση στατιστικών δεδομένων καταρτίζουμε επτά υποδείκτες και έναν σύνθετο δείκτη μέτρησης της ποιότητας της εργασίας και αναλύουμε την εξέλιξή τους το διάστημα 2009-2019 στη χώρα μας και στο σύνολο της Ευρωζώνης.¹¹

¹⁰ Βλ. <https://www.eurofound.europa.eu/el/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

¹¹ Σχετικά με τη μεθοδολογία κατασκευής και ποσοτικής εκτίμησης του Δείκτη Ποιότητας της Εργασίας (ΔΠΕ) στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη βλ. Παράρτημα. Για μια αντίστοιχη συγκριτική αξιολόγηση της εξέλιξης του ΔΠΕ και των υποδεικτών του στο σύνολο των οικονομιών της Ευρωζώνης βλ. Piasna (2017).

Διάγραμμα 1: Οι επτά διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας



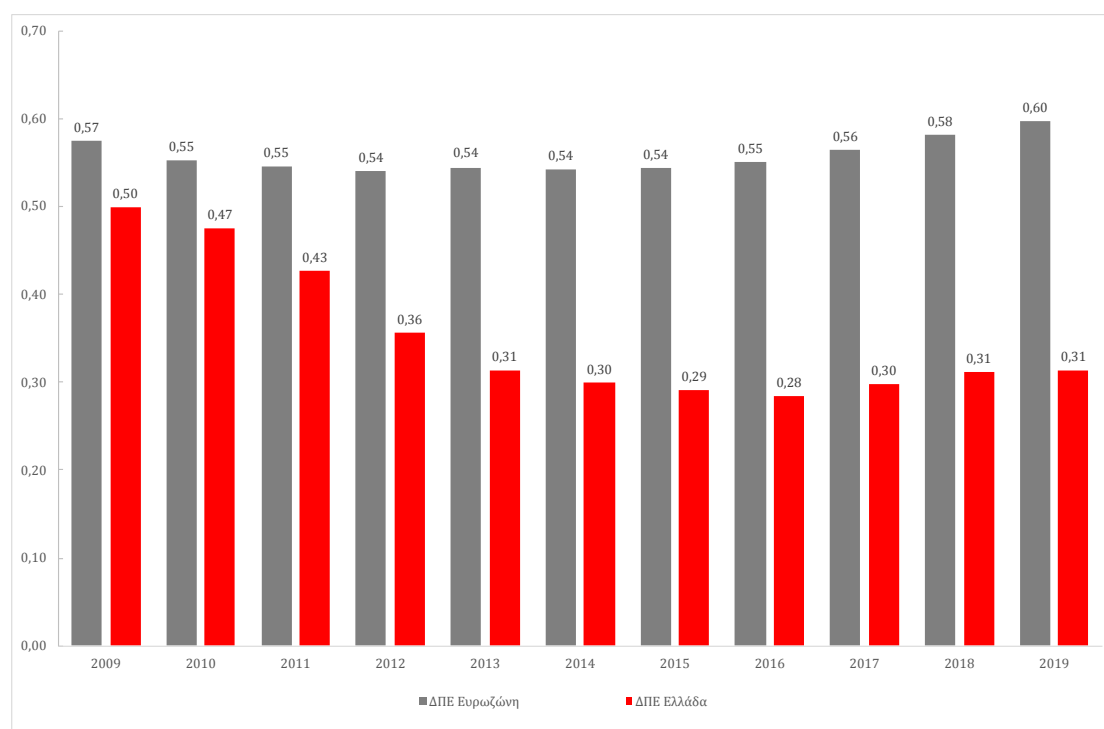
Σημείωση: Τα ποσοστά αντιστοιχούν στον συντελεστή στάθμισης που χρησιμοποιήθηκε για τον προσδιορισμό της τιμής του κάθε υποδείκτη.¹²

Στο Διάγραμμα 2 καταγράφεται η εξέλιξη του σύνθετου ΔΠΕ στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη την περίοδο 2009-2019. Από τα στοιχεία είναι εμφανής η σημαντική υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας στην Ελλάδα την περίοδο εφαρμογής των ΠΟΠ (2010-2018). Ενώ το 2009 η τιμή του ΔΠΕ ήταν 0,50, η εφαρμογή της στρατηγικής της εσωτερικής υποτίμησης, τα μέτρα ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας που προώθησε, σε συνδυασμό με το υφεσιακό αποτέλεσμα της δημοσιονομικής λιτότητας, προκάλεσαν ένα συντριπτικό σοκ στην αγορά εργασίας, το οποίο αποτυπώθηκε στην

¹² Κατά κανόνα, οι επιμέρους υποδείκτες είναι ισοσταθμισμένοι. Εξάιρεση αποτελούν ο υποδείκτης «εισόδημα εργαζομένων», που η στάθμισή του βασίστηκε προσεγγιστικά στο ποσοστό συμμετοχής των κοινωνικών παροχών στο προσαρμοσμένο ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών στην Ευρωζώνη, καθώς και οι υποδείκτες «θεσμοί συλλογικής εκπροσώπησης» και «ανάπτυξη δεξιοτήτων & επαγγελματική ανέλιξη», των οποίων η στάθμιση στηρίζεται στο Piasna (2017).

απότομη βύθιση του ΔΠΕ κατά 0,22 μονάδες (ή 44%) μεταξύ 2009 και 2016. Παρά την αύξηση του κατώτατου μισθού το 2019, η δέσμευση για μη αντιστροφή των μέτρων απορρύθμισης της αγοράς εργασίας που προωθήθηκαν στο πλαίσιο των δύο πρώτων ΠΟΠ και η απουσία ισχυρής μεγεθυντικής δυναμικής της ελληνικής οικονομίας κράτησαν κατόπιν τον ΔΠΕ σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα. Αξιοσημείωτη είναι όμως και η δυναμική απόκλισης που καταγράφει ο ΔΠΕ στη χώρα μας από τον μέσο όρο της Ευρωζώνης. Ενώ το 2009 η απόκλιση Ελλάδας-Ευρωζώνης ήταν μόλις 0,07 μονάδες, το 2019 ανήλθε στις 0,29 μονάδες.

Διάγραμμα 2: ΔΠΕ στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (2009-2019)



Πηγή: Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

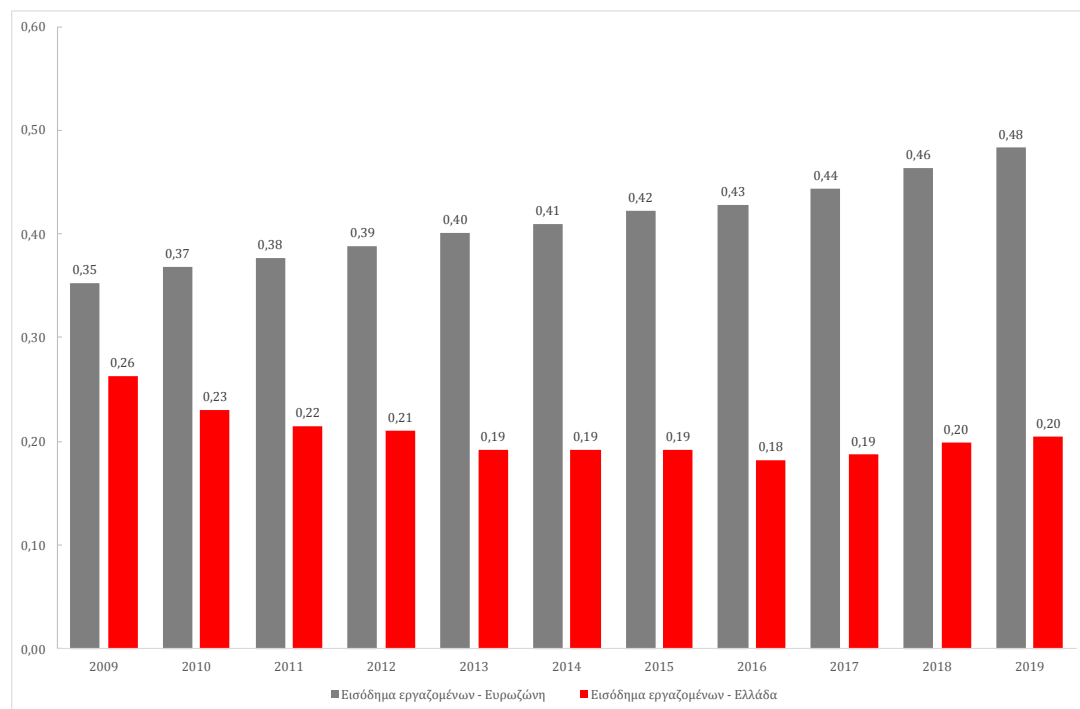
Τα στοιχεία αποκαλύπτουν το κόστος που προκάλεσαν τα ΠΟΠ στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων, αλλά και τη διαιώνιση της κατάστασης αυτής κατά τη μεταμνημονιακή περίοδο. Δεδομένων όμως και των μακρο-οικονομικών επιδράσεων της ποιότητας της απασχόλησης, η εξέλιξη αυτή μπορεί να συνδεθεί και με τη μεγάλη ύφεση της ελληνικής οικονομίας την περίοδο

2010-2013 και κατόπιν με την ιδιαίτερα αναιμική ανάκαμψή της.¹³ Στη συνέχεια εστιάζουμε στους επιμέρους υποδείκτες της ποιότητας της εργασίας, προκειμένου να ανιχνεύσουμε ποιοι επιμέρους παράγοντες ευθύνονται –και σε τι βαθμό– για τη συνολική υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα την περίοδο 2009-2019.

α. Εισόδημα εργαζομένων: Ένας από τους κυριότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της ποιότητας της απασχόλησης είναι το εισόδημα των εργαζομένων. Ένα υψηλότερο επίπεδο εισοδήματος βελτιώνει την υλική ευημερία και τις συνθήκες διαβίωσής τους, ενώ ταυτόχρονα μειώνει την αβεβαιότητα για το μέλλον (OECD, 2020). Με δεδομένες τις ώρες εργασίας, επιτρέπει επίσης στους εργαζομένους να οργανώσουν πιο ελεύθερα τον ελεύθερο χρόνο τους και να ασχοληθούν με εξωεπαγγελματικές δραστηριότητες, που βελτιώνουν την ευημερία και το βιοτικό τους επίπεδο. Το εισόδημα των εργαζομένων, ωστόσο, δεν εξαρτάται μόνο από τις αποδοχές τους, αλλά και από τις δαπάνες του κράτους για κοινωνική προστασία, καθώς ενισχύουν το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών και προσφέρουν ένα δίχτυ προστασίας έναντι απροσδόκητων κινδύνων, όπως η ανεργία (Ghai, 2003).

¹³ Ο μέσος ρυθμός μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας την περίοδο 2010-2013 ήταν -6,4%, ενώ το διάστημα 2014-2019 μόλις 0,7% (βλ. AMECO).

Διάγραμμα 3: Υποδείκτης «εισόδημα εργαζομένων» στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (2009-2019)



Πηγή: Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

Στο Διάγραμμα 3, ωστόσο, παρατηρούμε ότι ο υποδείκτης «εισόδημα εργαζομένων» στη χώρα μας υποχώρησε από το 0,26 όπου βρισκόταν το 2009 στο 0,18 το 2016, παραμένοντας κατόπιν σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα παρά την οριακή βελτίωσή του την τριετία 2017-2019. Η υποβάθμιση του υποδείκτη αποτυπώνει τη διαβρωτική επίπτωση που είχαν οι πολιτικές δημοσιονομικής και εισοδηματικής λιτότητας των ΠΟΠ στην ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα.

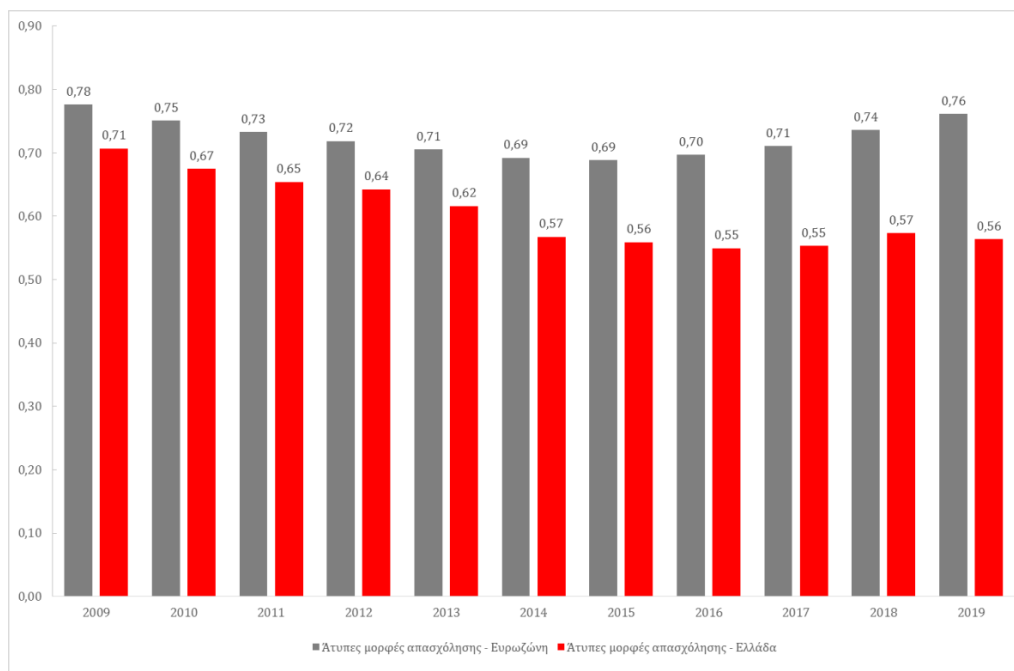
Το μέγεθος της επίπτωσης αυτής γίνεται πιο εμφανές, λαμβάνοντας υπόψη ότι η εξέλιξη στην Ευρωζώνη ήταν αντίστροφη, με τον υποδείκτη «εισόδημα εργαζομένων» να αυξάνεται στο 0,48 το 2019 από 0,35 όπου ήταν το 2009. Πλέον η απόκλιση της Ελλάδας από τον μέσο όρο της Ευρωζώνης είναι της τάξης των 0,28 μονάδων, όταν το 2009 ήταν 0,09. Τονίζεται ότι το 2019 στην Ελλάδα οι αποδοχές ανά εργαζόμενο σε όρους PPS αντιστοιχούσαν στο 60,2% του μέσου όρου της Ευρωζώνης, έναντι 81,7% το 2009. Επίσης, το διάστημα 2009-2019 η κατά κεφαλήν

δημόσια δαπάνη για κοινωνική προστασία σε όρους PPS στην Ελλάδα υποχώρησε κατά 5,1%, ενώ στην Ευρωζώνη σημείωσε αύξηση 24,3%.

β. Άτυπες μορφές απασχόλησης: Παράλληλα με την πτώση του εισοδήματος των εργαζομένων, η υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας τα τελευταία έτη στην Ελλάδα τροφοδοτήθηκε και από τον πολλαπλασιασμό των μη ηθελημένα άτυπων θέσεων απασχόλησης. Ειδικότερα, στην Ελλάδα το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15-64 ετών που εργάζονταν μη ηθελημένα με σύμβαση μερικής απασχόλησης στο σύνολο των εργαζομένων αυξήθηκε από το 2,9% το 2009 στο 7,1% το 2016, ενώ το 2019 υποχώρησε στο 6%. Η εξέλιξη αυτή συνέβαλε στην αύξηση του αριθμού όσων εργάζονταν χωρίς τη θέλησή τους με σύμβαση μερικής απασχόλησης επί του συνόλου όσων εργάζονταν μερικώς από 49,8% το 2009 στο 66,4% το 2019 (έναντι 26,8% και 26,3% στην Ευρωζώνη, αντίστοιχα).

Αντίθετα, πιο σταθεροποιητικά κινήθηκε το ίδιο διάστημα το ποσοστό των μη ηθελημένα προσωρινά απασχολούμενων. Ειδικότερα, το 2019 ο αριθμός εκείνων που δήλωσαν ως λόγο της προσωρινής απασχόλησής τους την αδυναμία εύρεσης μιας σταθερής θέσης εργασίας στο σύνολο των απασχολούμενων ανερχόταν στην Ελλάδα στο 9,3%, έναντι 8,7% το 2009. Μεταξύ των εργαζομένων με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, τα αντίστοιχα ποσοστά στη χώρα μας ανέρχονταν στο 73,7% και 70,5%, συγκριτικά με 52,2% και 49,4% στη ζώνη του ευρώ.

Διάγραμμα 4: Υποδείκτης «άτυπες μορφές απασχόλησης» στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (2009-2019)



Πηγή: Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

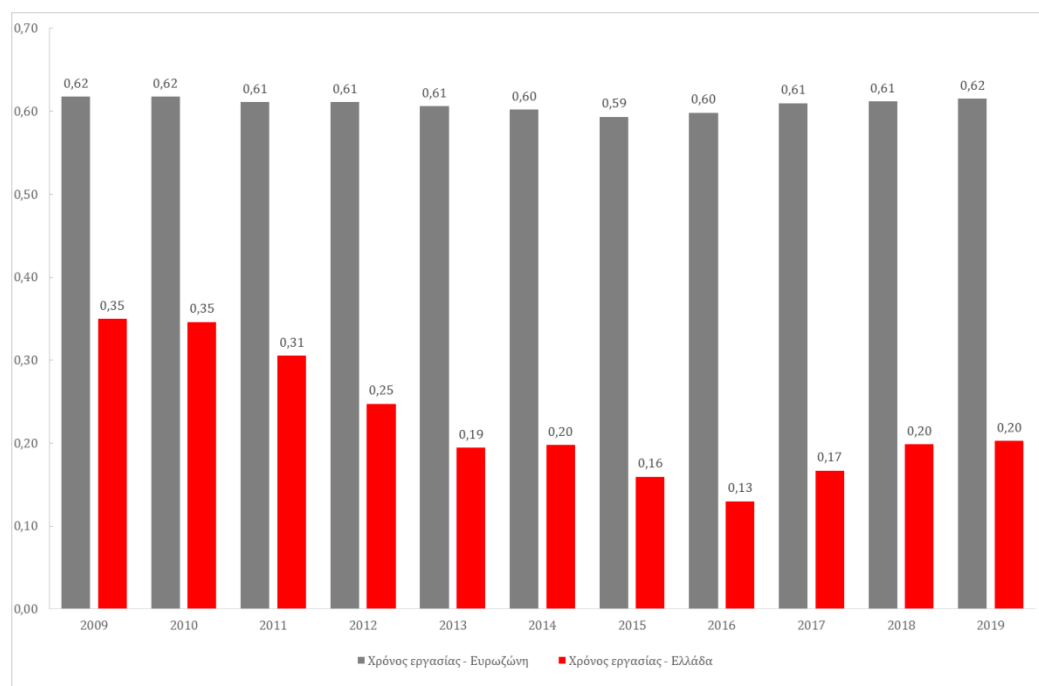
Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα ο υποδείκτης «άτυπες μορφές απασχόλησης» στην Ελλάδα να σημειώσει υποχώρηση 21,1%, από το 0,71 που ήταν το 2009 στο 0,56 το 2019 (Διάγραμμα 4).¹⁴ Ταυτόχρονα, την ίδια περίοδο διευρύνθηκε και η απόκλιση μεταξύ Ελλάδας και Ευρωζώνης όσον αφορά την εξέλιξη του συγκεκριμένου υποδείκτη, παρά τη σχετική πτώση του συγκεκριμένου υποδείκτη και στη ζώνη του ευρώ την περίοδο 2010-2014. Η αύξηση των μη ηθελημένα απασχολουμένων σε άτυπες μορφές συνεπάγεται μια περαιτέρω υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας, στον βαθμό που οι συγκεκριμένες θέσεις εργασίας σχετίζονται με υψηλότερη εργασιακή επισφάλεια, λιγότερες ευκαιρίες κατάρτισης και χαμηλότερη κάλυψη επιδόματος ανεργίας (Leschke et al., 2008).

γ. Χρόνος εργασίας: Ο χρόνος εργασίας αποτελεί μια από τις κυριότερες διαστάσεις της ποιότητας της απασχόλησης, επηρεάζοντας, μεταξύ άλλων, την ισορροπία εργασιακού-προσωπικού βίου, την υγεία και τις συνθήκες διαβίωσης των

¹⁴ Για τον υποδείκτη «άτυπες μορφές απασχόλησης», καθώς και για τον υποδείκτη «χρόνος εργασίας», μείωση (αύξηση) υποδηλώνει αύξηση (μείωση) των άτυπων μορφών απασχόλησης και του χρόνου απασχόλησης, αντίστοιχα, και συνεπώς υποβάθμιση (βελτίωση) της ποιότητας της εργασίας.

εργαζομένων ευρύτερα.¹⁵ Όπως φαίνεται όμως στο Διάγραμμα 5, η επίδοση της Ελλάδας στον συγκεκριμένο τομέα είναι ιδιαίτερα αρνητική, με τον υποδείκτη «χρόνος εργασίας» στη χώρα μας να υστερεί αισθητά καθ' όλη την υπό εξέταση περίοδο σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης. Αξιοσημείωτη είναι ακόμα η μεγάλη υποχώρηση του υποδείκτη κυρίως τα πρώτα έτη εφαρμογής των ΠΟΠ (από 0,35 το 2009 σε 0,19 το 2013), γεγονός που φανερώνει μια δυναμική εντατικοποίησης της εργασίας την εν λόγω περίοδο ως αποτέλεσμα της ύφεσης και της μείωσης των εισοδημάτων που προκάλεσαν τα μέτρα λιτότητας και απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Παρά την οριακή ανάκαμψη του υποδείκτη την τριετία 2017-2019, η απόκλιση της Ελλάδας από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο παραμένει σημαντική (0,42 μονάδες το 2019, έναντι 0,47 το 2016 και 0,36 το 2012), δεδομένων των οριακών μεταβολών του στο σύνολο της Ευρωζώνης κατά το υπό εξέταση χρονικό διάστημα.

Διάγραμμα 5: Υποδείκτης «χρόνος εργασίας»



Πηγή: Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

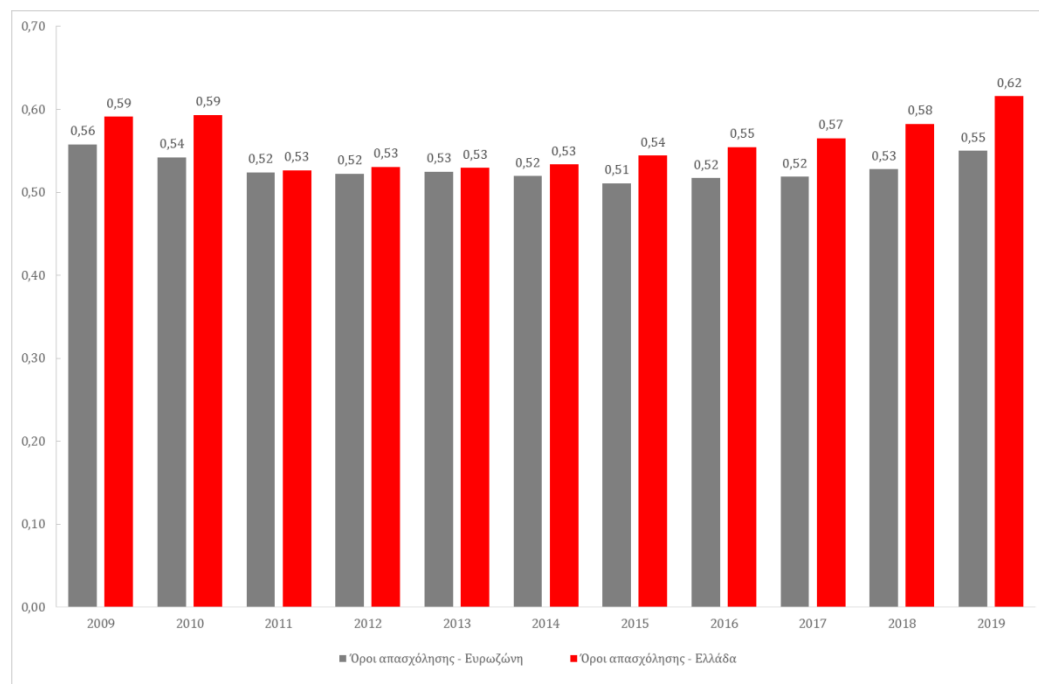
¹⁵ Βλ. ενδεικτικά <https://www.eurofound.europa.eu/de/observatories/eurwork/about-eurwork/working-time-and-work-life-balance>

Ενδεικτικό της εντατικοποίησης της εργασίας είναι ότι το 2016 στην Ελλάδα το ποσοστό των εργαζομένων που απασχολούνταν περισσότερο από 48 ώρες ήταν 19,4%, ενώ το 2009 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 16,9%. Αν και το 2019 το ποσοστό αυτό υποχώρησε στο 16,6%, η χώρα μας εξακολουθεί να καταγράφει με διαφορά τη χειρότερη επίδοση μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωζώνης. Ανησυχητικό είναι επίσης ότι η Ελλάδα καταγράφει το τρίτο υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων που απασχολούνται με ευέλικτες βάρδιες μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωζώνης. Ειδικότερα, το 2019 το ποσοστό αυτό κυμαινόταν στο 28,4% (έναντι 16,1% στη ζώνη του ευρώ), ενώ το 2009 στο 19,2% (έναντι 14,4% στην Ευρωζώνη).

δ. Όροι απασχόλησης: Ενδιαφέροντα στοιχεία για την εξέλιξη της ποιότητας της εργασίας προκύπτουν και από τη συγκριτική ανάλυση των όρων απασχόλησης στη χώρα μας και στην Ευρωζώνη. Για παράδειγμα, την προηγούμενη δεκαετία το μέσο μισθολογικό κενό μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικο-επιχειρηματικό τομέα διαμορφώθηκε στη χώρα μας σε ποσοστό λίγο πάνω από το 18%. Αν και η επίδοση αυτή είναι κοντά στον μέσο όρο της Ευρωζώνης, υποδεικνύει την παρουσία έμφυλων διακρίσεων στους χώρους εργασίας, τουλάχιστον όσον αφορά το ύψος των αποδοχών. Αντίθετα, βελτιωμένη είναι η εικόνα σχετικά με την έκταση της επισφαλούς βραχυχρόνιας απασχόλησης στη χώρα μας, καθώς, αν και οι συμβάσεις εργασίας χρονικής διάρκειας μικρότερης των τριών μηνών ανήλθαν το 2014 στο 1,8% του συνόλου (έναντι 1,5% το 2009), το 2019 υποχώρησαν στο 0,8%. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι, παρά το κύμα απορρύθμισης της αγοράς εργασίας την περίοδο των Μνημονίων, ο δείκτης προστασίας των εργαζομένων από (ατομικές ή συλλογικές) απολύσεις, αν και μειωμένος, παραμένει σχετικά υψηλός συγκριτικά με ορισμένες άλλες οικονομίες της Ευρωζώνης.¹⁶

¹⁶ Ενδεικτικά, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ το 2019 η Ελλάδα κατείχε την 8η υψηλότερη θέση μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωζώνης όσον αφορά την προστασία των εργαζομένων από (ατομικές ή συλλογικές) απολύσεις, ενώ το 2009 κατείχε την 3η, πίσω από την Πορτογαλία και την Ολλανδία. Από τα στοιχεία εξαιρούνται η Κύπρος και η Μάλτα.

Διάγραμμα 6: Υποδείκτης «όροι απασχόλησης» στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (2009-2019)



Πηγή: Eurostat και ΟΟΣΑ (επεξεργασία συγγραφέα)

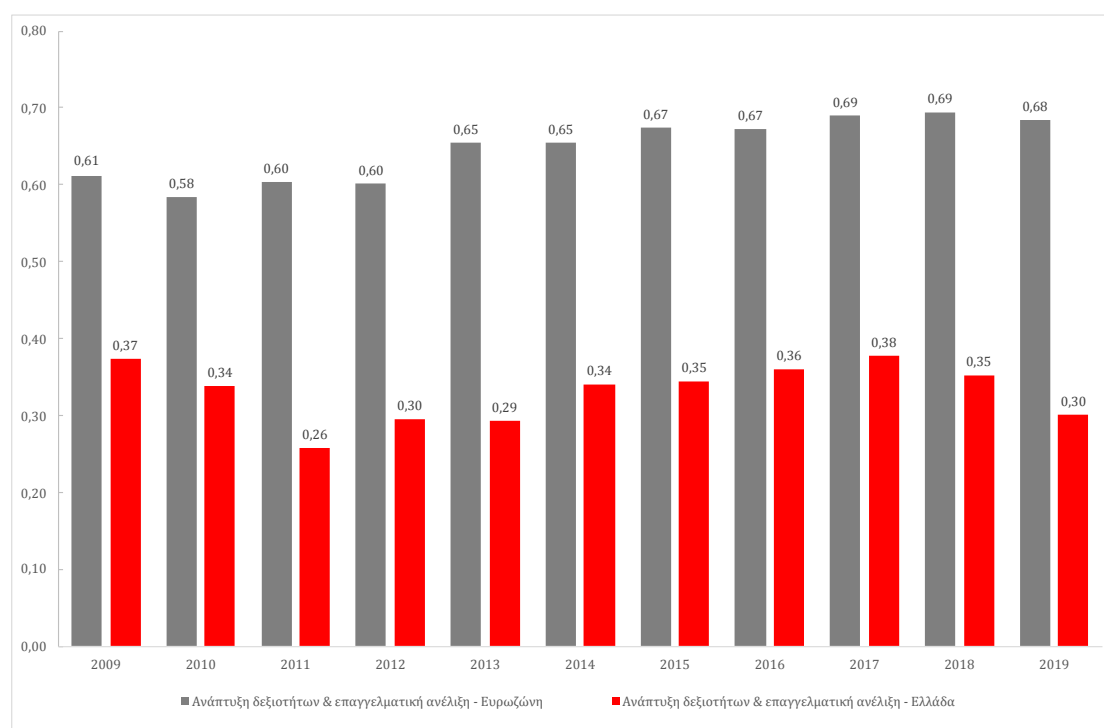
Οι παραπάνω εξελίξεις αποτυπώνονται στην πορεία του υποδείκτη «όροι απασχόλησης» (Διάγραμμα 6), ο οποίος την περίοδο 2014-2019 εμφανίζεται βελτιωμένος τόσο σε σχέση με την περίοδο 2011-2014 όσο και συγκριτικά με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης.

ε. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματική ανέλιξη: Σε χαμηλά μέσα επίπεδα συγκριτικά με τα αντίστοιχα στην Ευρωζώνη κυμάνθηκε την περίοδο εφαρμογής των ΠΟΠ και ο υποδείκτης «δεξιότητες και επαγγελματική ανέλιξη», ο οποίος την περίοδο 2009-2019, παρά τις διακυμάνσεις, σημείωσε πτώση της τάξης των 0,7 μονάδων (βλ. Διάγραμμα 7). Η εξέλιξη αυτή αποτυπώνει αφενός τα ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, με το μέσο ποσοστό συμμετοχής σε αυτά το διάστημα 2009-2019 να ανέρχεται μόλις στο 3,6%, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωζώνη ήταν 10,1%. Παράλληλα, φανερώνει και τις συγκριτικά χειρότερες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης στην Ελλάδα, με το ποσοστό όσων παραμένουν στο ίδιο ή μεταβαίνουν σε

καλύτερο καθεστώς απασχόλησης με υψηλότερες αποδοχές συγκριτικά με εκείνο που είχαν το προηγούμενο έτος να ανέρχεται στη χώρα μας το 2019 στο 65,4% (έναντι 79,1% το 2009), 12,6 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα του μέσου όρου στη ζώνη του ευρώ.

Οι δύο αυτές τάσεις, δηλαδή τα χαμηλά επίπεδα κατάρτισης και οι σχετικά περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας, αποτρέπουν τη βελτίωση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού και την αναζήτηση νέων ευκαιριών απασχόλησης, επηρεάζοντας έτσι όχι μόνο τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους αλλά και την ίδια την απόδοση-παραγωγικότητά τους (Jones et al., 2008).

Διάγραμμα 7: Υποδείκτης «ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματική ανέλιξη»

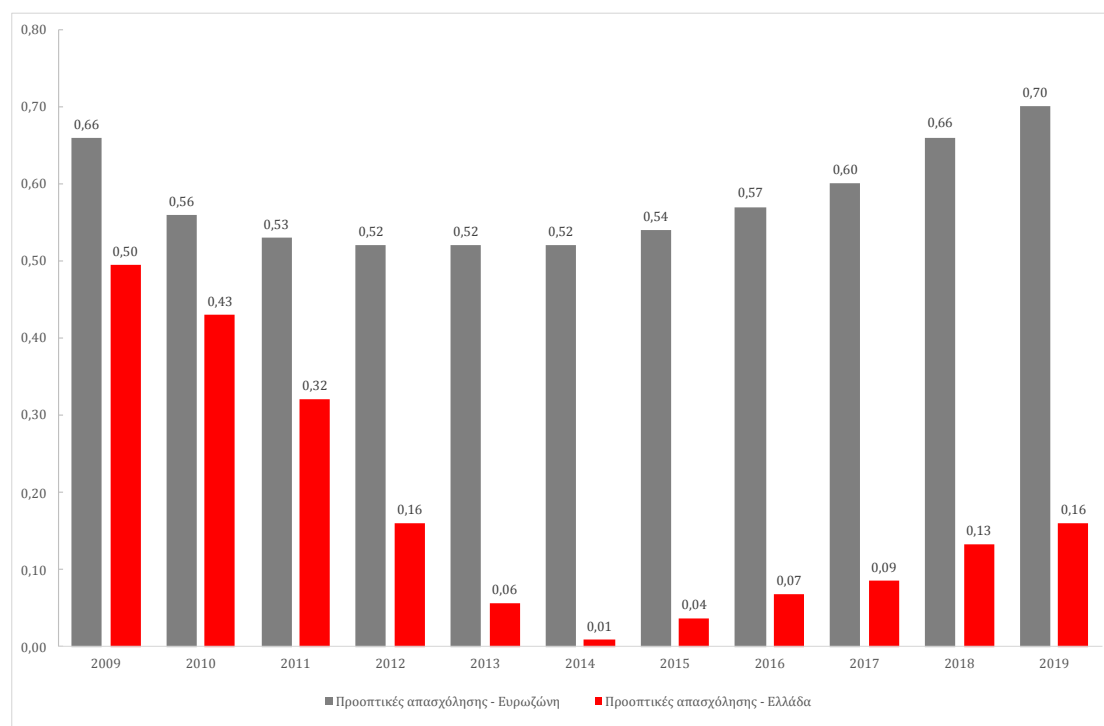


Πηγή: Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

στ. Προοπτικές απασχόλησης: Ένας από τους κυριότερους παράγοντες για την υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα τα τελευταία έτη ήταν και το αυξημένο ρίσκο παραμονής των εργαζομένων σε καθεστώς ανεργίας. Πράγματι, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 8, ο υποδείκτης «προοπτικές απασχόλησης», που

ενσωματώνει την εξέλιξη των επιπέδων απασχόλησης και μακροχρόνιας ανεργίας στα κράτη-μέλη της Ευρωζώνης, σημείωσε τα πρώτα έτη εφαρμογής των ΠΟΠ στη χώρα μας κάθετη πτώση και διαμορφώθηκε το 2014 μόλις στο 0,01, συγκριτικά με 0,50 το 2009. Παρά τη σταδιακή, αν και ασθενική, ανάκαμψή του τα τελευταία έτη, ο υποδείκτης «προοπτικές απασχόλησης» παραμένει στη χώρα μας σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα συγκριτικά τόσο με την περίοδο προ της ένταξής της στα ΠΟΠ όσο και με την υπόλοιπη Ευρωζώνη, γεγονός που αναδεικνύει το εύρος και την ένταση του σοκ που προκάλεσαν στην αγορά εργασίας τα ΠΟΠ.

Διάγραμμα 8: Υποδείκτης «προοπτικές απασχόλησης» στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη (2009-2019)



Πηγή: Eurostat (επεξεργασία συγγραφέα)

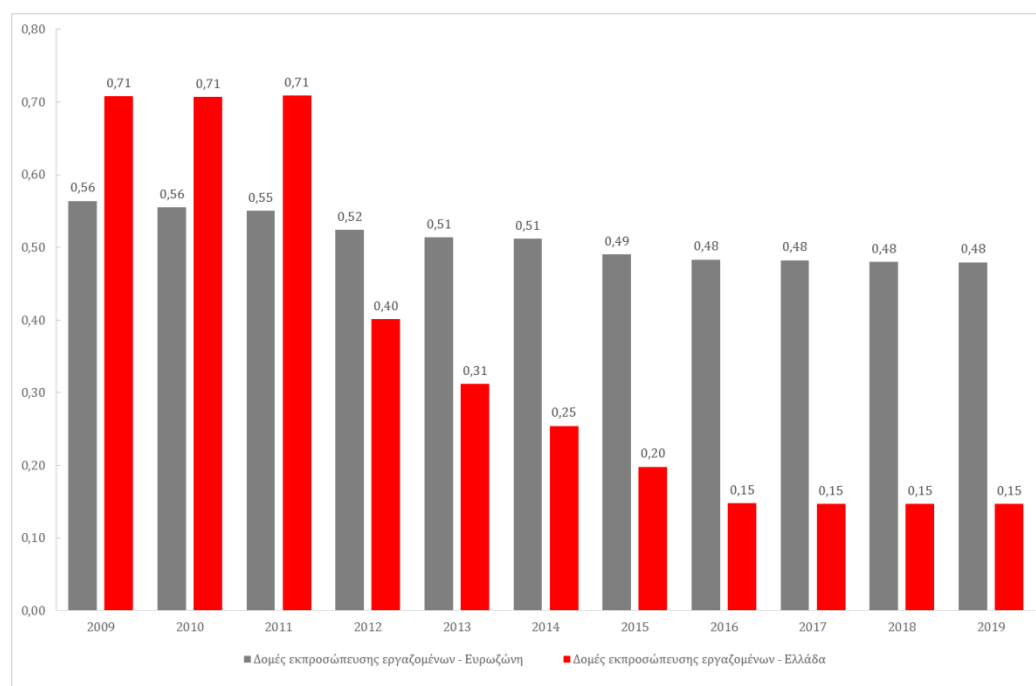
Είναι χαρακτηριστικό ότι την εν λόγω περίοδο το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα μειώθηκε κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες (από 60,8% το 2019 στο 48,8% το 2013), όταν στο σύνολο της Ευρωζώνης η αντίστοιχη μείωση ήταν χαμηλότερη της μίας ποσοστιαίας μονάδας (από 64,3% σε 63,5%). Αν και από το 2014 το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα σταδιακά αυξάνεται, το 2019 εξακολουθεί να βρίσκεται σε επίπεδα χαμηλότερα του 2009. Αντίθετα, στο σύνολο της Ευρωζώνης το επίπεδο

της απασχόλησης είναι περίπου 4 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο. Αντίστοιχα επιβαρυντικό για τις προοπτικές απασχόλησης στη χώρα μας είναι και το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας, με το ποσοστό των ανέργων που μένουν χωρίς εργασία για περισσότερο από ένα έτος να ανέρχεται το 2019 στο 70,1%, έναντι 40,4% το 2009. Τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ευρωζώνη ήταν 43,5% και 35%.

ζ. Θεσμοί εκπροσώπησης εργαζομένων: Μια επιπλέον διάσταση της ποιότητας της εργασίας είναι το επίπεδο κοινωνικού διαλόγου και των δομών εκπροσώπησης των εργαζομένων. Ιδιαίτερα κρίσιμος, ως προς αυτό, είναι ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από αυτές, στον βαθμό που ο συγκεκριμένος θεσμός διαμορφώνει το κανονιστικό σύστημα προστασίας της εργασίας σε μια χώρα, αλλά και το πλαίσιο παρακολούθησης τήρησής του από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς του κράτους.¹⁷ Εξίσου σημαντική παράμετρος για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας είναι και το υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας, το οποίο ενισχύει τη διαπραγματευτική ισχύ των συνδικάτων και την ενσωμάτωση των διεκδικήσεών τους στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

¹⁷ Βλ. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf

Διάγραμμα 9: Υποδείκτης «θεσμοί εκπροσώπησης εργαζομένων»



Πηγή: OECD (επεξεργασία συγγραφέα)

Ωστόσο, και σε αυτό τον τομέα, οι επιδόσεις της Ελλάδας είναι ιδιαίτερα αρνητικές με τον υποδείκτη «θεσμοί εκπροσώπησης εργαζομένων» να σημειώνει σημαντική υποχώρηση κατά το υπό εξέταση διάστημα και να διαμορφώνεται το 2019 στο 0,15, έναντι 0,71 το 2009. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η ραγδαία επιδείνωση του υποδείκτη από το 2012, όταν δηλαδή αρχίζουν να εφαρμόζονται τα μέτρα απορρύθμισης της αγοράς εργασίας που προωθήθηκαν στο πλαίσιο της στρατηγικής της εσωτερικής υποτίμησης, αλλά και η διατήρησή του σε ιδιαίτερα χαμηλά και μετά την έξοδο της χώρας από τα ΠΟΠ.

Ενδεικτικό της νέας πραγματικότητας που διαμόρφωσαν τα ΠΟΠ όσον αφορά τους θεσμούς εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι ότι, ενώ μέχρι το 2011 το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ήταν στην Ελλάδα –μαζί με αυτό της Ιταλίας– το υψηλότερο στην Ευρώπη, το 2017 το ποσοστό αυτό κυμαίνεται μόλις στο 14,2%, που αποτελεί τη χειρότερη επίδοση μετά τη Λιθουανία. Επιβαρυντικά στην εξέλιξη της ποιότητας της απασχόλησης στη χώρα μας λειτούργησε επίσης και το χαμηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας, το οποίο κατά τη διάρκεια της περιόδου εφαρμογής των ΠΟΠ κυμάνθηκε σε επίπεδα κοντά στο 20%-23%.

4. Αντί επιλόγου

Η ραγδαία υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα και η ολοένα και μεγαλύτερη απόκλιση των συνθηκών απασχόλησης σε αυτή από τα μέσα ευρωπαϊκά επίπεδα καθιστούν αναγκαίες συγκεκριμένες παρεμβάσεις πολιτικής για την αντιστροφή της κατάστασης και την ενεργό στήριξη της ποιότητας της απασχόλησης. Κάτι τέτοιο δεν θα ενίσχυε μόνο το επίπεδο ευημερίας των νοικοκυριών και των εργαζομένων στη χώρα μας, αλλά, βάσει της ανάλυσης που προηγήθηκε, θα λειτουργούσε και ως σταθεροποιητής της μακρο-χρηματοπιστωτικής κατάστασης της οικονομίας, συμβάλλοντας στη μετάβασή της σε τροχιά βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Λαμβάνοντας υπόψη τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ποιότητας της εργασίας, οι παρεμβάσεις που κατά την άποψή μας θα έπρεπε άμεσα να δρομολογηθούν προς την κατεύθυνση αυτή περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τα εξής:¹⁸

α) Την απόσυρση των μέτρων απορρύθμισης της αγοράς εργασίας που επιβλήθηκαν στο πλαίσιο της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης την περίοδο εφαρμογής των ΠΟΠ. Ιδιαίτερη σημασία ως προς αυτό θα είχε η ακύρωση όλων των σχετικών διατάξεων που αφορούν το πλαίσιο των απολύσεων, των απεργιών και της συνδικαλιστικής δράσης, η προοδευτική αναμόρφωση του θεσμού διαμεσολάβησης και διαιτησίας, καθώς και η επαναφορά, η θεσμική προστασία και η ενδυνάμωση του συστήματος ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μια τέτοια παρέμβαση θα παραμέριζε σημαντικά θεσμικά εμπόδια που αποτρέπουν την αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων και τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης. Παράλληλα, θα ενδυνάμωνε τους θεσμούς κοινωνικής εκπροσώπησης και διαμεσολάβησης στη χώρα μας, αναβαθμίζοντας έτσι τελικά την ποιότητα της δημοκρατίας, την κοινωνική συνοχή και την ευημερία.

β) Παρά την αύξηση κατά 10,9% του κατώτατου μισθού το 2019, το διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων στη χώρα μας παραμένει χαμηλό, με δεδομένη μάλιστα τη σοβαρή επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης πολλών νοικοκυριών την τελευταία δεκαετία, αλλά και τον ρόλο της ιδιωτικής κατανάλωσης ως κύριο τροφοδότη της μεγεθυντικής δυναμικής της ελληνικής οικονομίας. Αν και η πανδημική κρίση όξυνε την κρίση ρευστότητας ορισμένων –μικρού κυρίως μεγέθους– επιχειρήσεων, η

¹⁸ Βλ. επίσης INE ΓΣΕΕ (2020) και INE ΓΣΕΕ (2021α).

αύξηση του κατώτατου μισθού και η ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζομένων σε επίπεδα που θα διασφάλιζαν συνθήκες αξιοπρεπούς διαβίωσης για τους ίδιους και τις οικογένειές τους,¹⁹ θα μπορούσαν να λειτουργήσουν όχι μόνο ως σταθεροποιητές της κοινωνικής συνοχής, αλλά και ως μοχλοί ενεργοποίησης νέων ροών ρευστότητας και δαπάνης στην οικονομία, σταθεροποιώντας έτσι χρηματοπιστωτικά το σύνολο το θεσμικών φορέων του ιδιωτικού τομέα. Με αυτόν τον τρόπο, το συγκεκριμένο μέτρο θα στήριζε την εγχώρια ζήτηση και το ΑΕΠ, βελτιώνοντας έτσι περαιτέρω τις προοπτικές και την ποιότητα απασχόλησης στη χώρα.

γ) Οι δημοσιονομικές υπεραποδόσεις των τελευταίων ετών, σε συνδυασμό με την παρουσία ενός επαρκούς αποθέματος ρευστότητας του Δημοσίου και τη θέσπιση πρόσθετων πηγών εγγυημένης ρευστότητας για την αντιμετώπιση της πανδημικής κρίσης, επιτρέπουν τη λήψη στοχευμένων δημοσιονομικών μέτρων για την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών (π.χ. μείωση συντελεστών ΦΠΑ, φόρου εισοδήματος νοικοκυριών, κοινωνικών εισφορών εργαζομένων), τη στήριξη της απασχόλησης και την αντιστάθμιση των συνεπειών της πανδημίας στις συνθήκες απασχόλησης και στις αποδοχές των εργαζομένων.

Επιπλέον, η χρηματοδοτική στήριξη και ο εκσυγχρονισμός του συστήματος κοινωνικής προστασίας, της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων θα μπορούσαν να συμβάλουν καταλυτικά προς αυτή την κατεύθυνση. Για την αύξηση όμως του δημοσιονομικού χώρου της Ελλάδας, που θα επέτρεπε τη λήψη μόνιμων μέτρων βελτίωσης της ποιότητας της εργασίας χωρίς συνέπειες στο επίπεδο φερεγγυότητας του Δημοσίου, εξαιρετικά χρήσιμη θα ήταν μια νέα αρχιτεκτονική διαχείρισης των δανειακών υποχρεώσεων της χώρας, που θα διασφάλιζε σε μεσομακροπρόθεσμη βάση χαμηλότερους και πιο βιώσιμους στόχους για τα πρωτογενή πλεονάσματα. Η πρόσφατη αναστολή βασικών διατάξεων του δημοσιονομικού πλαισίου της ΕΕ θα μπορούσε να αποτελέσει εφαλτήριο για μια αναμόρφωση της δημοσιονομικής αρχιτεκτονικής της, η οποία θα διασφάλιζε μια νέα, πιο ισορροπημένη σχέση, μεταξύ του στόχου της νομισματικής σταθερότητας από τη μια και της βιώσιμης ανάπτυξης και της ευημερίας από την άλλη.

¹⁹ Για την πρόταση καθορισμού του κατώτατου μισθού βάσει του επιπέδου αξιοπρεπούς διαβίωσης βλ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2021β). Για τον ρόλο του κατώτατου μισθού ως προσδιοριστικού παράγοντα του βιοτικού επιπέδου και κοινωνικής δικαιοσύνης βλ. επίσης Αργεΐτης (2021).

δ) Σημαντική συμβολή στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας θα είχε και η ταχεία απορρόφηση των κονδυλίων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας και η αξιοποίησή τους σε προγράμματα που προάγουν τις εργασιακές δεξιότητες, τις πράσινες επενδύσεις και παραγωγικές δραστηριότητες έντασης τεχνολογίας, διευκολύνοντας έτσι την ομαλή προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις προκλήσεις της 4ης βιομηχανικής επανάστασης και της κλιματικής αλλαγής.

Με δεδομένη όμως την επιβαρυσμένη κατάσταση της οικονομίας από τις πολιτικές λιτότητας των τελευταίων ετών και την πανδημική κρίση, σημαντικό μέρος των πόρων του Ταμείου θα πρέπει να διατεθεί στη χρηματοδοτική στήριξη ενός μόνιμου μηχανισμού εγγυημένης απασχόλησης. Ο συγκεκριμένος μηχανισμός δημιουργεί πλήρως ελαστική ζήτηση εργασίας στην οικονομία, προσφέροντας σε οποιονδήποτε άνεργο που επιθυμεί να εργαστεί μια αξιοπρεπή θέση εργασίας σε δραστηριότητες που προάγουν τη βιώσιμη και συμπεριληπτική ανάπτυξη.²⁰ Ως εκ τούτου, και με δεδομένο τον δημόσιο χαρακτήρα τους, τα προγράμματα αυτά θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως μέσο αναμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων και καταπολέμησης των επεισοδίων φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Εμπειρικές μελέτες επιβεβαιώνουν τη συνεισφορά των συγκεκριμένων προγραμμάτων στην οικονομική σταθερότητα, την ευημερία και την κοινωνική συνοχή.²¹

ε) Η αναμόρφωση του ελεγκτικού μηχανισμού του κράτους, ώστε να διασφαλιστεί η συμμόρφωση των επιχειρήσεων με την εργατική νομοθεσία, η πάταξη περιπτώσεων εργοδοτικής αυθαιρεσίας και η βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης. Δεδομένου του υψηλού ποσοστού άτυπων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα, σημαντικές παρεμβάσεις πρέπει επίσης να αναληφθούν για την καταπολέμηση της υπερεργασίας και των υποχρεωτικών υπερωριών, την πάταξη φανερών ή καλυμμένων μορφών αδήλωτης εργασίας, τη διασφάλιση αξιοπρεπών αποδοχών για τους εργαζομένους, καθώς και την έγκαιρη και τακτική καταβολή τους.

²⁰ Για τη θετική συμβολή των προγραμμάτων εγγυημένης απασχόλησης στο επίπεδο ευημερίας των πολιτών βλ. Argitis and Koratzanis (2021).

²¹ Βλ. ενδεικτικά Antonopoulos et al. (2014) και Ιωαννίδης και Πιέρρος (2015).

Βιβλιογραφία

- Antonopoulos, R., Adam, S., Kim, K., Masterson, T. and Papadimitriou, D. (2014). “Responding to the unemployment challenge: A job guarantee proposal for Greece”, The Levy Economic Institute/Observatory of Economic and Social Development, Labour Institute, Greek General Confederation of Labour.
- Arends, I., Prinz, Ch. and Abma, F. (2017). “Job quality, health and at-work productivity”, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 195, OECD.
- Argitis, G. and Koratzanis, N. (2021). “A European job guarantee to foster well-being”, *Social Europe*, 7th January, διαθέσιμο στο: <https://socialeurope.eu/a-european-job-guarantee-to-foster-wellbeing>
- Cazes, S., Hijzen, A. and Saint-Martin, A. (2016). “Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework”, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 174, OECD.
- Findlay, P., Kalleberg, A.L. and Warhurst, Ch. (2013). “The challenge of job quality”, *Human Relations*, 66 (4), pp. 441-451.
- Ghai, D. (2003). “Decent work: Concept and indicators”, *International Labour Review*, 142, pp. 113-145.
- Jones, M.K., Jones, R.J., Latreille, P.L. and Sloane, P.J. (2008). “Training, job satisfaction and workplace performance in Britain: Evidence from WERS 2004”, IZA Discussion Paper 3677, Institute for the Study of Labor.
- Koratzanis, N. (2021). “How effective were the EU’s economic adjustment programmes in improving job quality in Greece?”, ILO training Policy Brief, International Labour Organization, 23 Μαρτίου.
- Leschke, J., Watt, A. and Fin, M. (2008). “Job quality in Europe”, ETUI-REHS Institute Working Paper 2008.07, ETUI for Research, Education and Health and Safety, Brussels.
- OECD (2020). *How’s life? 2020. Measuring Wellbeing*, OECD Publishing, Paris.
- Piasna, A. (2017). “Bad jobs recovery? European job quality index 2005-2015”, ETUI Working Paper 2017.06, ETUI, Brussels.
- Piasna, A., Burchell, B. και Sehnbruch, K. (2019). “Job quality in European employment policy: one step forward, two steps back?”, *The European Review of Labour and Research*, 25 (2), pp. 165-180.
- Stiglitz, J., Sen, A. και Fitoussi, J-P. (2009). *Report by the Commission on the measurement of economic performance and social progress*, διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf>
- UNECE (2015). *Handbook of measuring quality of employment: a statistical framework*, Prepared by the expert group on measuring quality of employment, United Nations, New York and Geneva.
- Αργείτης, Γ. (2021). «Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα», διαθέσιμο στο: <https://www.ieidiseis.gr/eidiseis/opinions/97985/giorgos-argeitis-o-katotatos-misthos-stin-ellada>

- Αργεΐτης, Γ., Κορατζάνης, Ν., Παϊταρίδης, Δ. και Πασσάς, Κ. (2018). *Η α(υ)πάτη των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής της Ελλάδας*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2020). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση 2020*, Ετήσια Έκθεση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2021α). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση 2021*, Ετήσια Έκθεση, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2021β). *Η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/05/Katotatos-misthos.pdf>
- Ιωαννίδης, Γ. και Πιέρρος, Χρ. (2015). *Μια πρόταση εξόδου από την κρίση στην απασχόληση και την ύφεση*, Κείμενο Πολιτικής 8, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Η κατασκευή και η εκτίμηση του δείκτη ποιότητας της εργασίας

Η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε για την κατασκευή του σύνθετου ΔΠΕ στηρίχτηκε στην αντίστοιχη μεθοδολογία των Leschke et al. (2008) και Piasna (2017). Παρ' όλα αυτά, παρουσιάζει ορισμένες διακριτές διαφοροποιήσεις, οι σημαντικότερες από τις οποίες είναι: α) η ενσωμάτωση μίας επιπλέον διάστασης της ποιότητας της εργασίας (υποδείκτης «προοπτικές απασχόλησης»), ώστε να αξιολογηθεί στην ανάλυση η επίπτωση του ρίσκου της ανεργίας στις συνθήκες και στους όρους απασχόλησης, και β) η χρήση διαφορετικών μεταβλητών για τον ποσοτικό προσδιορισμό του υποδείκτη κάθε διάστασης της ποιότητας της εργασίας, δεδομένης της διαθεσιμότητας των στοιχείων, αλλά και της συσχέτισής τους με τον υπό μελέτη υποδείκτη της ποιότητας της απασχόλησης.

Ο σύνθετος ΔΠΕ αποτελεί τον μέσο όρο των επτά επιμέρους υποδεικτών της ποιότητας της εργασίας. Για τον υπολογισμό του κάθε υποδείκτη ακολουθήθηκε η προσέγγιση κανονικοποίησης min-max, σύμφωνα με τη σχέση:

$$I_{qc}^t = \frac{x_{qc}^t - \min_{t \in T} \min_c(x_q^t)}{\max_{t \in T} \max_c(x_q^t) - \min_{t \in T} \min_c(x_q^t)}$$

όπου, x_{qc}^t είναι η μεταβλητή για τη χώρα c το έτος t . Ο όρος $\min_{t \in T} \min_c(x_q^t)$ αποτυπώνει την ελάχιστη τιμή της συγκεκριμένης μεταβλητής στο σύνολο των υπό εξέταση οικονομιών και ετών του δείγματος, ενώ αντίστοιχα ο όρος $\max_{t \in T} \max_c(x_q^t)$ τη μέγιστη τιμή στο σύνολο των υπό εξέταση οικονομιών και ετών του δείγματος. Με τη χρήση της παραπάνω φόρμουλας, ο υποδείκτης I_{qc}^t λαμβάνει τιμές από 0 έως 1, ενώ επιτυγχάνεται η συμπερίληψη της επίδρασης των διακυμάνσεων της υπό εξέτασης μεταβλητής μεταξύ ετών και οικονομιών, με τρόπο που να διασφαλίζονται τιμές του υποδείκτη εντός του διαστήματος $[0,1]$.²² Ο υποδείκτης τριών εκ των επτά συνολικά υπό εξέταση διαστάσεων της ποιότητας της εργασίας αποτελεί τον σταθμισμένο μέσο όρο των τιμών των μεταβλητών που

²² Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη συγκεκριμένη μέθοδο κανονικοποίησης βλ. <https://www.oecd.org/els/soc/handbookonconstructingcompositeindicatorsmethodologyanduserguide.htm>

χρησιμοποιούνται για την εκτίμησή του. Οι αντίστοιχες μεταβλητές και οι συντελεστές στάθμισης παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 1.

Η πλήρωση των κενών δεδομένων έγινε βάσει της μέσης ετήσιας μεταβολής της κάθε μεταβλητής το χρονικό διάστημα για το οποίο δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία. Η πλήρωση κενών δεδομένων που αφορούν έτη στο τέλος (ή στην αρχή) της υπό εξέταση περιόδου έγινε βάσει της τελευταίας (ή της πρώτης) διαθέσιμης παρατήρησης. Τέλος, ο μέσος όρος της Ευρωζώνης δεν περιλαμβάνει την Κύπρο και τη Μάλτα και είναι σταθμισμένος βάσει του πληθυσμού των υπόλοιπων 17 κρατών-μελών της.

Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Εξέλιξη και προοπτικές

Copyright ©INE ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-5483-69-2
ISSN: 2585-3708

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμ. Μπενάκη 71^Α, 10681, Αθήνα
Τηλ. 210 8202257
E-mail: info@inegsee.gr
www.inegsee.gr

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο
είναι του συγγραφέα και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

*Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή
μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.*