



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΕ
ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η
ΠΑΡΑΣΧΕΘΕΙΣΑ ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ**

Σουζάνα Λασκαρίδου

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής
για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης
στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2021



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΕ
ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η
ΠΑΡΑΣΧΕΘΕΙΣΑ ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ**

Σουζάνα Λασκαρίδου, Α.Μ. 05418

Επιβλέπουσα: Χαρίκλεια Βαβούρα, Διδάκτωρ University of Nottingham

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής
για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης
στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Αιγάλεω, 2021



University of West Attica
School of Administration, Economic, and Social Sciences
Department of Accounting & Finance
M.Sc. in Public Economics and Policy



**GREECE WITHIN THE INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION FRAMEWORK: THE IMPACT ON
FUNDAMENTAL RIGHTS AT WORK AND THE TECHNICAL
ASSISTANCE PROVIDED**

Souzana Laskaridou, R.N. 05418

Supervisor: Charikleia Vavoura, Doctor of Philosophy in Economics,
University of Nottingham

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica
in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Aigaleo, Greece, 2021



**Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΕ
ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η
ΠΑΡΑΣΧΕΘΕΙΣΑ ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής:

**Βαβούρα Χαρίκλεια,
Αλεξόπουλος Ανδρέας,
Χυζ Αλίνα**

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 20/10/2021

A/A	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1.	Βαβούρα Χαρίκλεια	Διδάκτωρ University of Nottingham	
2.	Αλεξόπουλος Ανδρέας	Επίκουρος Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3.	Χυζ Αλίνα	Καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	

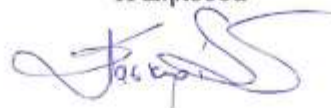
ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένος/η Σουζάνα Λασκαρίδου του Βασιλείου, με αριθμό μητρώου 05418 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «**Δημόσια Οικονομική και Πολιτική**» του Τμήματος «Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής» της Σχολής «Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών» του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



Σουζάνα Λασκαρίδου

Στη μνήμη του πατέρα μου.

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ πολύ τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Ιωάννη Βαβούρα, για την καθοδήγησή του και την κρίσιμη παρέμβασή του ως προς τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας, καθώς και όλους όσους συμμετείχαν/συνεισέφεραν στην παρούσα έρευνα υπό δύσκολες συνθήκες εν μέσω πανδημίας.

Η Ελλάδα στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας τα χρόνια των μνημονίων: Η επίδραση σε θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία και η παρασχεθείσα τεχνική βοήθεια.

Περίληψη

Η δραματική επιδείνωση των βασικών δεικτών της ελληνικής αγοράς εργασίας και οι θεσμικές παρεμβάσεις που εφαρμόστηκαν στις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο των προγραμμάτων χρηματοδοτικής στήριξης της Ελλάδας ανέδειξαν, μεταξύ άλλων, την καθοριστική σημασία της συμβολής των διεθνών και περιφερειακών οργανισμών στην επιλογή πολιτικών για την αντιμετώπιση της κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας κλήθηκε να συνδράμει παρέχοντας τεχνική βοήθεια στη χώρα σε τομείς πολιτικής αρμοδιότητάς της.

Σκοπός της έρευνας, που αναπτύσσεται συνδυάζοντας την βιβλιογραφική αναδίφηση με την εμπειρική ανάλυση, είναι η αποτίμηση της συμβολής της Δ.Ο.Ε. στη διαμόρφωση αντισταθμιστικών πολιτικών στις επιπτώσεις της κρίσης και της εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής στην αγορά εργασίας, μέσα από την αξιολόγηση της παρασχεθείσας τεχνικής βοήθειας από τους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και τους κοινωνικούς εταίρους. Τα αποτελέσματα της έρευνας σκοπεύουν να αναδείξουν το βαθμό αποτελεσματικότητας της τεχνικής βοήθειας στον ανασχεδιασμό πολιτικών, στην εμπέδωση κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου, στην διάχυση των επιστημονικών μεθόδων σχεδιασμού πολιτικής στη δημόσια διοίκηση.

Σημαντικοί όροι: *Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), προγράμματα οικονομικής προσαρμογής, τεχνική βοήθεια, διεθνείς συμβάσεις εργασίας, εργασιακές σχέσεις, κοινωνικοί εταίροι*

Greece within the International Labour Organization framework: The impact on fundamental rights at work and the technical assistance provided.

Abstract

The dramatic worsening in key indicators of the Greek labour market and the regulatory interventions applied on labour relations during the financial support programmes in Greece, have highlighted, inter alia, the considerable significance of the international and regional organizations' contribution to the selection of policy responses to address the economic crisis. In this context, the International Labour Organization has been called upon to help by offering technical assistance to the country in policy areas within its mandate.

The aim of this research, which is being conducted by combining both literature review and empirical analysis, is to assess the ILO contribution to drafting policies with a view to counterbalancing the effects of the crisis and the implementation of economic adjustment programmes on the labour market, through the evaluation of the ILO technical assistance by the Ministry of Labour officials and the social partners. The research results aim to indicate the extent of the technical assistance effectiveness in redrafting policies, in promoting a culture of social dialogue, in disseminating scientific methods of policy drafting among public officials.

Keywords: *International Labour Organization (ILO), economic adjustment programmes, technical assistance, international labour conventions, labour relations, social partners*

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	xv
Abstract.....	xvii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	xxiii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	xxv
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	xxix
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	3
Η Ελλάδα στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.....	3
1.1 Εισαγωγή.....	3
1.2 Ίδρυση & σκοπός της Δ.Ο.Ε.....	3
1.3 Δομή & λειτουργία της ΔΟΕ.....	5
1.4 Η Ελλάδα ως μέλος της ΔΟΕ.....	9
1.5 Ανακεφαλαίωση.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	13
Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και οι επιπτώσεις της.....	13
στην αγορά εργασίας.....	13
2.1 Εισαγωγή.....	13
2.2 Το μακροοικονομικό και πολιτικό πλαίσιο των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής.....	14
2.3 Οι διαρθρωτικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας ...	16
2.3.1 Οι επιπτώσεις στην απασχόληση.....	16
2.3.2 Οι επιπτώσεις στην ανεργία.....	21
2.3.3 Οι επιπτώσεις στο εισόδημα.....	24
2.4 Οι επιπτώσεις των θεσμικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.....	24
2.5 Ανακεφαλαίωση.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	31
Η συμβολή της Δ.Ο.Ε. στη διαμόρφωση πολιτικών.....	31
τα χρόνια της κρίσης.....	31
3.1 Εισαγωγή.....	31
3.2 Η αντίδραση της Δ.Ο.Ε. στις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης.....	32

3.3 Η παροχή τεχνικής βοήθειας στην Ελλάδα από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας μεταξύ 2011 και 2014	33
3.3.1 Η Αποστολή Υψηλού Επιπέδου του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ) στην Αθήνα.....	33
3.3.2 Η επιταγή του 2ου Μνημονίου.....	34
3.3.3 Η εξέλιξη εξέτασης της Ελλάδας ενώπιον της Επιτροπής της Δ.Ο.Ε.	34
3.4 Η παροχή τεχνικής βοήθειας στην Ελλάδα από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας μεταξύ 2015 και 2019	36
3.4.1 Η τεχνική βοήθεια για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας.....	36
3.4.2 Η τεχνική βοήθεια για την ενίσχυση του Συστήματος Διοίκησης της Εργασίας.....	38
3.5 Ανακεφαλαίωση	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	41
Ερευνητική Μεθοδολογία	41
4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	41
4.2 Ερευνητική φιλοσοφία και μέθοδος	42
4.3 Ερευνητική διαδικασία και δειγματοληψία.....	44
4.4 Το ερευνητικό εργαλείο.....	45
4.5 Τρόπος ανάλυσης των δεδομένων.....	45
4.6 Ερευνητικοί περιορισμοί.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	47
Ανάλυση αποτελεσμάτων έρευνας	47
5.1 Εισαγωγή.....	47
5.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος	47
5.3 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εργασία.....	51
5.4 Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας σε σχέση με άλλους διεθνείς οργανισμούς	53
5.5 Αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ.....	55
5.6 Ανάλυση συσχετίσεων.....	64
5.7 Ανάλυση One-way ANOVA.....	70
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	89
Συμπεράσματα	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	95

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	103
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	115

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 2.1: Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν 2009 –2017.....	16
Πίνακας 2.2: Μετατροπή συμβάσεων εργασίας πλήρους σε μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης 2009 – 2017.....	17
Πίνακας 2.3: Αριθμός συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας 2005 – 2017.....	18
Πίνακας 2.4: Είδη νέων συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις 2009 – 2017.....	18
Πίνακας 2.5: Στοιχεία ανεργίας των νέων, στις χώρες της ΕΕ, 2008-2018 (%).....	22
Πίνακας 2.6: Στοιχεία Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων 2010 – 2019.....	26
Πίνακας 2.7: Στοιχεία Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που συνάφθηκαν με σωματείο και ένωση προσώπων 2012 – 2019.....	27
Πίνακας 2.8: Ποσοστά αδήλωτης εργασίας ανά μήνα (Ιανουάριος 2013 - Δεκέμβριος 2019), στους κλάδους υψηλής παραβατικότητας.....	29
Πίνακας 4.1: Σύγκριση ερευνητικών προσεγγίσεων.....	43
Πίνακας 5.1: Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	48
Πίνακας 5.2: Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (κοινωνικοί εταίροι).....	50
Πίνακας 5.3: Γενική αξιολόγηση της Δ.Ο.Ε. (απαντήσεις με σειρά σημαντικότητας).....	54
Πίνακας 5.4: Αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε.....	58
Πίνακας 5.5: Αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε.....	62
Πίνακας 5.6: Συσχετίσεις – Άποψη για τη Δ.Ο.Ε. με τη συμβολή της στην εφαρμογή προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής.....	65

Πίνακας 5.7: Συσχετίσεις – Άποψη για την τεχνική βοήθεια της Δ.Ο.Ε. με τους παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό συμβολής της τεχνικής βοήθειας.....	66
Πίνακας 5.8: Συσχετίσεις – Ικανότητα της πολιτικής ηγεσίας να υλοποιήσει προγράμματα για την εργασία με προβλήματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης που αναδύθηκαν από την υλοποίηση των προγραμμάτων.....	68
Πίνακας 5.9: Ανάλυση One-way ANOVA (τρόπος διορισμού).....	70
Πίνακας 5.10: Ανάλυση One-way ANOVA (τρόπος διορισμού) – αναλυτικά αποτελέσματα.....	74
Πίνακας 5.11: Ανάλυση One-way ANOVA (έτη προϋπηρεσίας).....	75
Πίνακας 5.12: Ανάλυση One-way ANOVA (ιεραρχία).....	79
Πίνακας 5.13: Ανάλυση One-way ANOVA (ιεραρχία) – αναλυτικά αποτελέσματα.....	82
Πίνακας 5.14: Ανάλυση One-way ANOVA (μορφωτικό επίπεδο).....	83
Πίνακας 5.15: Ανάλυση One-way ANOVA (μορφωτικό επίπεδο) – αναλυτικά αποτελέσματα	87

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 2.1: Κατατεθείσες συμβάσεις μερικής απασχόλησης για τα έτη 2005 – 2017.....	19
Διάγραμμα 2.2: Κατατεθείσες συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης για τα έτη 2005 – 2017	19
Διάγραμμα 2.3: Μετατροπή συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε μερική απασχόληση για τα έτη 2009 – 2017.....	20
Διάγραμμα 2.4: Μετατροπή συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση για τα έτη 2009 – 2017.....	20
Διάγραμμα 2.5: Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά μήνα, Φεβρουάριος 2004 – 2020	21
Διάγραμμα 2.6: Αδήλωτη οικονομία ως ποσοστό του ΑΕΠ, 2013.....	28
Διάγραμμα 2.7: Μέσος όρος ποσοστιαίας διακύμανσης ανασφάλιστης εργασίας σε κλάδους υψηλής παραβατικότητας ανά έτος (2013 – 2019)	30
Διάγραμμα 4.1: Μοντέλο που συνοψίζει ερευνητικές φιλοσοφίες στις διοικητικές και οικονομικές επιστήμες	42
Διάγραμμα 5.1: Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και της κρίσης δημοσίου χρέους στην ελληνική αγορά εργασίας (ιεράρχηση σημαντικότητας)	52
Διάγραμμα 5.2: Επιπτώσεις της εφαρμογής των 3 προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής στο προστατευτικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου και στην αγορά εργασίας (ιεράρχηση σημαντικότητας).....	53
Διάγραμμα 5.3: Κατά την άποψή σας πώς επιλέχθηκαν τα πεδία πολιτικών που επικεντρώθηκε η τεχνική βοήθεια της Δ.Ο.Ε.;.....	55
Διάγραμμα 5.4: Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων στα πεδία αυτά; (Μέσος: 3,07, ΤΑ: 0,82).....	56

Διάγραμμα 5.5: Πεδία πολιτικών που συνέβαλε η Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων.....	57
Διάγραμμα 5.6: Εάν θεωρείτε ότι υπήρξε κάποια συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων, σε ποια προγράμματα αυτή εντοπίζεται.....	59
Διάγραμμα 5.7: Αναδείχθηκαν νέα πεδία για παροχή τεχνικής βοήθειας στο μέλλον;.....	60
Διάγραμμα 5.8: Αν ναι, σε ποιους τομείς;.....	60
Διάγραμμα 5.9: Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων εμπλεκομένων και τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών); (Μέσος: 2,9, ΤΑ: 0,89) Απαντήσεις σε ποσοστά.....	61
Διάγραμμα 5.10: Εγχώριοι δημόσιοι ή/και ιδιωτικοί φορείς που θα μπορούσαν να εκπονούν αξιόπιστες μελέτες για το σχεδιασμό πολιτικών σε συνεργασία με τη δημόσια διοίκηση ή/και τους κοινωνικούς εταίρους, Απαντήσεις σε ποσοστά.....	61
Διάγραμμα 5.11: Θεωρείτε ότι ένας από τους στόχους των προγραμμάτων ήταν η εμπέδωση κουλτούρας αλλαγής στη δημόσια διοίκηση; Απαντήσεις σε ποσοστά.....	63
Διάγραμμα 5.12: Προβλήματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης που αναδύθηκαν κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων.....	64
Διάγραμμα 5.13: Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους; Μέσοι ανά ομάδα πληθυσμού (τρόπος διορισμού).....	75

Διάγραμμα 5.14: Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων; Μέσοι ανά ομάδα πληθυσμού (θέση ευθύνης).....83

Διάγραμμα 5.15: Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων; Μέσοι ανά ομάδα πληθυσμού (μορφωτικό επίπεδο).....87

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- **ΑΕΠ** : Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
- **Γ.Σ.Ε.Ε.** : Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
- **Δ.Γ.Ε.** : Διεθνές Γραφείο Εργασίας
- **Δ.Ν.Τ.** : Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
- **Δ.Ο.Ε.** : Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
- **Δ.Σ.Ε.** : Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας
- **Ε.Β.Ε.Α.** :
- **Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.** : Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- **Ε.Ε.** : Ευρωπαϊκή Επιτροπή
- **Ε.Κ.Τ.** : Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
- **ΕΛΣΤΑΤ** : Ελληνική Στατιστική Αρχή
- **Ε.Μ.Σ.** : Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Σταθερότητας
- **EFSF** : European Financial Support Fund
- **Ι.Ο.Β.Ε.** : Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών
- **ΙΟΕ** : International Organization of Employers
- **ITUC** : International Trade Union Confederation
- **Ο.Α.Ε.Δ.** : Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
- **Ο.Κ.Ε.** : Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
- **Ο.ΜΕ.Δ.** : Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
- **Ο.Ο.Σ.Α.** : Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
- **ΠΔ** : Προεδρικό Διάταγμα
- **ΠΥΣ** : Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
- **ΣΕΒ** : Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
- **Σ.ΕΠ.Ε.** : Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
- **Σ.Σ.Ε.** : Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η προσφυγή της Ελλάδας στο μηχανισμό χρηματοδοτικής στήριξης και η επακόλουθη μακρόχρονη και επίπονη πορεία λήψης μέτρων και εφαρμογής διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, κατ' επιταγή των τριών κατά σειρά προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο του 2018. Η οκτάχρονη εξέλιξη των βασικών δεικτών της ελληνικής οικονομίας και κυρίως οι αλλαγές που επήλθαν στην ελληνική αγορά εργασίας ανέδειξαν, μεταξύ άλλων, τη σημασία της παρέμβασης των διεθνών και περιφερειακών οργανισμών στην επιλογή πολιτικών για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) κλήθηκε κατ' επανάληψη τόσο από τους κοινωνικούς εταίρους να παρέμβει -μέσω του ελεγκτικού μηχανισμού της- όσο και από την Κυβέρνηση να προσφέρει την τεχνογνωσία της -μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας- με σκοπό την ανάσχεση του φαύλου κύκλου των επιπτώσεων της κρίσης και των επιβαλλόμενων πολιτικών αντιμετώπισής της. Εντούτοις, η συμβολή της Δ.Ο.Ε., έχοντας ως αφετηρία την προστασία θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων (όπως αυτά ορίζονται από τις διατάξεις των κυρωμένων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας), δεν συνέπλεε με την επιχειρούμενη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που σταδιακά υιοθετήθηκε.

Η παρούσα εργασία διαπραγματεύεται την επίδραση των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής σε θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία και διερευνά τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στη διαμόρφωση πολιτικών άμβλυνσης των επιπτώσεων αυτών. Για το σκοπό αυτό διενεργήθηκε έρευνα πεδίου με αντικείμενο την αξιολόγηση της παρασχεθείσας τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε κατά τη διάρκεια των τριών προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής από υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και κοινωνικούς εταίρους.

Η εργασία διαρθρώνεται σε δύο κυρίως μέρη. Στο πρώτο μέρος αποσαφηνίζονται, μέσω βιβλιογραφικής επισκόπησης πλειάδας εκθέσεων, μελετών, νομικών κειμένων, στατιστικών στοιχείων και επιστημονικών δημοσιεύσεων, βασικές έννοιες και αποτυπώνεται η διαχρονική εξέλιξη των υπό εξέταση επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης και της παρασχεθείσας τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη παρουσίαση της ίδρυσης, του σκοπού, της δομής και λειτουργίας της Δ.Ο.Ε. καθώς και της Ελλάδας ως μέλους της Οργάνωσης, με έμφαση στην παραπομπή της χώρας ενώπιον του ελεγκτικού

μηχανισμού της για παραβίαση θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία τα χρόνια των μνημονίων.

Το δεύτερο κεφάλαιο αποτελεί μια σύντομη διαχρονική αποτύπωση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην ελληνική αγορά εργασίας, μέσω της εξέλιξης βασικών δεικτών και θεσμικών παρεμβάσεων στο συλλογικό και ατομικό εργατικό δίκαιο.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναπτύσσονται τα προγράμματα τεχνικής βοήθειας που παρασχέθηκαν από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, στο πλαίσιο των προαπαιτούμενων δράσεων των τριών μνημονίων συνεννόησης, με αντικείμενο τις ομαδικές απολύσεις και τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, την αδήλωτη εργασία και τη διοίκηση της εργασίας.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας για την αξιολόγηση της συμβολής της Δ.Ο.Ε. στη διαμόρφωση πολιτικών ανάσχεσης των επιπτώσεων της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ακολουθούμενη ερευνητική μεθοδολογία, ενώ στο κεφάλαιο 5 γίνεται ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Τέλος, στο κεφάλαιο 6 παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης. Απαντήσεις σε ερευνητικά ερωτήματα που επικεντρώνονται γύρω από το βαθμό συνεισφοράς της παρασχεθείσας τεχνικής βοήθειας στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας προς την κατεύθυνση της προστασίας της εργασίας, στην εδραίωση κουλτούρας τριμερούς και διμερούς κοινωνικού διαλόγου, στην αξιοποίηση της τεχνογνωσίας σχεδιασμού τεκμηριωμένων προτάσεων πολιτικής από τη διοίκηση, αναδεικνύουν τη συμβολή της ποσοτικής έρευνας στο εν λόγω ερευνητικό πεδίο, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη τα συμπεράσματα που εξάγονται από τη συσχέτιση των απαντήσεων των ερωτώμενων/κοινωνικών εταίρων και υπηρεσιακών στελεχών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η Ελλάδα στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

1.1 Εισαγωγή

Με την λήξη του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου συστάθηκε στο πλαίσιο της Κοινωνίας των Εθνών το 1919 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, με σκοπό να αποτυπώσει την πεποίθηση ότι η παγκόσμια και διαρκής ειρήνη μπορεί να επιτευχθεί μόνον εάν βασίζεται στην κοινωνική δικαιοσύνη. Η ολοκλήρωση της διαδικασίας σύνταξης του Καταστατικού Χάρτη της Οργάνωσης ανέδειξε μια Οργάνωση μοναδική στο είδος της, καθώς προέβλεπε την τριμερή σύνθεση βασικών Οργάνων της με τη συμμετοχή εκπροσώπων Κυβερνήσεων, Εργοδοτών και Εργαζομένων.

Με την πάροδο των ετών και την εξέλιξη του διεθνούς κοινωνικοοικονομικού συστήματος άρχισε σταδιακά να γίνεται συνείδηση ότι δεν είναι δυνατή η προστασία της κοινωνικής δικαιοσύνης, όπως αυτή εκφράζεται μέσα από την προστασία της εργασίας, χωρίς ταυτόχρονα να ληφθεί υπόψη η υποχρέωση των Κρατών για την προώθηση της απασχόλησης. Με άλλα λόγια έγινε σταδιακά αντιληπτή η προσέγγιση του δικαιώματος στην εργασία μέσα από την εμπειριστατωμένη και εις βάθος μελέτη της οικονομικής πολιτικής. Η νέα αυτή προσέγγιση απεδείχθη περίτρανα μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 και την κρίση δημοσίου χρέους που την ακολούθησε στην Ελλάδα, γεγονός που εκφράστηκε επανειλημμένα από τους κοινωνικούς εταίρους της χώρας ενώπιον των ελεγκτικών οργάνων της Δ.Ο.Ε.

Το πρώτο Κεφάλαιο της παρούσας εργασίας επιχειρεί να εισάγει τον αναγνώστη στην Διεθνή Οργάνωση Εργασίας μέσα από μια σύντομη ανάπτυξη και ιστορική αναδίφηση της ίδρυσης, του σκοπού, της δομής και της λειτουργίας της Οργάνωσης. Στην τελευταία τέλος ενότητα γίνεται μια σύντομη αναφορά των υποχρεώσεων της Ελλάδας ως μέλος της Δ.Ο.Ε. από το 1919 με ιδιαίτερη έμφαση στη λειτουργία του ελεγκτικού μηχανισμού και την παρατηρούμενη αύξηση των παραπομπών της χώρας μας ενώπιον των ελεγκτικών της Οργάνων τα χρόνια των μνημονίων.

1.2 Ίδρυση & σκοπός της Δ.Ο.Ε.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ως Οργανισμός διεθνούς κοινωνικής πολιτικής, υπήρξε το αποτέλεσμα μακρών και επίμονων προσπαθειών που άρχισαν από τις αρχές του 19^{ου} αιώνα και είχαν ως σκοπό την προστασία της εργασίας, την άρση των αδικιών

και την αντιμετώπιση των στερήσεων και της εξαθλίωσης στην οποία ζούσαν οι εργαζόμενοι, ιδίως μετά την βιομηχανική επανάσταση.

Με το XIII μέρος της Συνθήκης των Βερσαλλιών το 1919 ιδρύθηκε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε). Η ίδρυσή της αποτέλεσε ιστορικό ορόσημο στη μακρόχρονη παγκόσμια προσπάθεια για την καθιέρωση και διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης (Προοίμιο Καταστατικού Χάρτη Δ.Ο.Ε.). Κατά την μεταξύ των δύο παγκοσμίων πολέμων χρονική περίοδο η Δ.Ο.Ε. αποτέλεσε μία αυτόνομη οργάνωση στο πλαίσιο της Κοινωνίας των Εθνών. Τα πιο επείγοντα και σοβαρά προβλήματα της εποχής εκείνης που είχε να αντιμετωπίσει και να επιλύσει η Οργάνωση αφορούσαν κυρίως στην προώθηση του οκταώρου, στην πάλη κατά της ανεργίας, στη θέσπιση της κοινωνικής ασφάλειας, στην προστασία της μητρότητας και στις συνθήκες εργασίας των γυναικών και ανηλίκων.

Το 1944 ψηφίστηκε το κείμενο της *«Διακήρυξης της Φιλαδέλφειας»*, το οποίο αποτελεί κατευθυντήριο οδηγό στις δραστηριότητες της Οργάνωσης.

Ειδικότερα, η δράση της Δ.Ο.Ε. αναφέρεται:

- στην κατάρτιση διεθνών προγραμμάτων που βελτιώνουν τις συνθήκες ζωής και εργασίας, αυξάνουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και προωθούν τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα
- στη θέσπιση Διεθνών Κανόνων Εργασίας που αποτελούν κατευθύνσεις για τις αρχές κάθε χώρας στην εκπόνηση των προγραμμάτων και της πολιτικής της (190 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και 206 Διεθνείς Συστάσεις Εργασίας)
- στον προγραμματισμό της διεθνούς τεχνικής συνεργασίας που ενισχύει τις κυβερνήσεις στην αποτελεσματική υλοποίηση των προγραμμάτων
- σε επιμορφωτικές, εκπαιδευτικές, ερευνητικές και εκδοτικές δραστηριότητες.

Η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας, που έλαβε χώρα στη Γενεύη Ελβετίας το 1998, κατέληξε στην ψήφιση μιας νέας Διακήρυξης που έμεινε γνωστή ως *«Διακήρυξη για τις Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία»* (Διακήρυξη Αρχών της Γενεύης), η οποία μαζί με τη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας αποτελούν παραρτήματα του Καταστατικού Χάρτη της Δ.Ο.Ε.. Η Διακήρυξη Αρχών του 1998 αναφέρεται στις θεμελιώδεις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και τις υποχρεώσεις των Κρατών – Μελών που απορρέουν από αυτές. Διακηρύττει ότι όλα τα Μέλη είναι υποχρεωμένα να σέβονται, να προωθούν και να αναγνωρίζουν, καλή τη πίστη και σύμφωνα με το Καταστατικό, τις αρχές που αφορούν στα βασικά δικαιώματα, τα οποία αποτελούν το αντικείμενο αυτών των Συμβάσεων, δηλαδή:

- την εξασφάλιση της ελευθερίας σύστασης Συνδικαλιστικών Σωματίων (ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι) και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας -ΔΣΕ με αρ. 87 – 98)
- την κατάργηση κάθε μορφής εξαναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας (ΔΣΕ 29 – 105)
- την αποτελεσματική κατάργηση της εργασίας των παιδιών (ΔΣΕ 138 – 182)
- την κατάργηση της διάκρισης στην απασχόληση και το επάγγελμα (ΔΣΕ 100 – 111)

Μια δεκαετία αργότερα, το 2008, υιοθετήθηκε η *Διακήρυξη της Δ.Ο.Ε. για την Κοινωνική Δικαιοσύνη με στόχο μια Δίκαιη Παγκοσμιοποίηση*. Με τη Διακήρυξη αυτή αναγνωρίζεται η αναγκαιότητα αντιμετώπισης των κοινωνικών ανισοτήτων που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης καθώς και ο σημαντικός ρόλος που η Δ.Ο.Ε. έχει να διαδραματίσει στις εν λόγω συνθήκες, σε συνεργασία με άλλους διεθνείς και περιφερειακούς οργανισμούς με συναφές αντικείμενο, προκειμένου να αποτελέσει η απασχόληση κεντρικό άξονα των οικονομικών πολιτικών.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αριθμεί 187 κράτη-μέλη. Προϋπόθεση για να γίνει ένα κράτος μέλος της Δ.Ο.Ε., είναι να αποτελεί ήδη μέλος του Ο.Η.Ε. (www.ilo.org).

1.3 Δομή & λειτουργία της ΔΟΕ

Οι διατάξεις του Καταστατικού Χάρτη της Δ.Ο.Ε. ορίζουν τις αρμοδιότητες των οργάνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας καθώς και τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συστατικών μερών της: κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων.

Με βάση το άρθρο 2 του καταστατικού χάρτη της οργάνωσης, η ΔΟΕ διαρθρώνεται σε 3 βασικά όργανα: τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας, το Διοικητικό Συμβούλιο και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, με έδρα της Οργάνωσης τη Γενεύη. Τα δύο πρώτα όργανα έχουν τριμερή σύνθεση, δηλαδή στις εργασίες των επιτροπών τους μετέχουν κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζόμενοι.

α) Η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας αποτελεί τη Γενική Συνέλευση των Κρατών – Μελών της Δ.Ο.Ε. που συνέρχεται κάθε χρόνο τον Ιούνιο στη Γενεύη. Εκλέγει το Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.Ο.Ε., ψηφίζει τον προϋπολογισμό της Δ.Ο.Ε. (που χρηματοδοτείται από εισφορές των Κρατών – Μελών), καταρτίζει και ψηφίζει τους Διεθνείς Κανόνες Εργασίας, και υιοθετεί Διακηρύξεις και ειδικά ψηφίσματα που

κατευθύνουν την γενική πολιτική της Δ.Ο.Ε και τις δραστηριότητές της. Αποτελεί, με άλλα λόγια, το παγκόσμιο βήμα όπου συζητούνται τα κοινωνικά και εργασιακά ζητήματα. Η κάθε χώρα - μέλος μετέχει στις εργασίες της Συνδιάσκεψης, με εθνική τριμερή αντιπροσωπεία (δύο κυβερνητικούς, έναν εργοδοτικό και έναν εργατικό αντιπρόσωπο με τους ανάλογους τεχνικούς τους συμβούλους). Οι εργοδοτικοί και εργατικοί αντιπρόσωποι έχουν πλήρη ανεξαρτησία, ελευθερία γνώμης και ψήφου. Είναι δυνατό – και συμβαίνει συχνά στην πράξη – να διαφωνούν είτε με την κυβέρνηση της χώρας τους είτε και μεταξύ τους.

Οι εργασίες της κάθε χρόνο διαρθρώνονται σε 3 Τακτικές Επιτροπές (Ολομέλεια, Επιτροπή Εφαρμογής των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων Εργασίας και Επιτροπή Προϋπολογισμού) και σε 3 Τεχνικές Επιτροπές (επεξεργάζονται ή προετοιμάζουν το έδαφος για την παραγωγή των κειμένων των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων, τα θέματά τους επιλέγονται ετησίως από το Διοικητικό Συμβούλιο και αφορούν επίκαιρα ζητήματα του κόσμου της εργασίας).

β) Το Διοικητικό Συμβούλιο, που είναι το εκτελεστικό όργανο της Δ.Ο.Ε., αποτελεί τον βασικό άξονα γύρω από τον οποίο περιστρέφονται όλες οι δραστηριότητες της Οργάνωσης. Το Διοικητικό Συμβούλιο, όπως και η Συνδιάσκεψη, έχει τριμερή συγκρότηση και συνέρχεται κανονικά τρεις φορές το χρόνο (Νοέμβριο, Μάρτιο και Ιούνιο). Καταρτίζει την ημερήσια διάταξη της Συνδιάσκεψης και των άλλων Συνόδων της Δ.Ο.Ε., λαμβάνει γνώση των αποφάσεών τους και καθορίζει τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για να δοθεί συνέχεια σε αυτές. Το Διοικητικό Συμβούλιο διορίζει το Γενικό Διευθυντή και κατευθύνει τις δραστηριότητες και τον προϋπολογισμό του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Η σύνθεση των μελών του είναι τριμερής και αποτελείται από τακτικά και αναπληρωματικά μέλη. Τις δέκα από τις τακτικές κυβερνητικές έδρες κατέχουν μόνιμα τα ονομαζόμενα Κράτη μεγάλης βιομηχανικής σημασίας (Βραζιλία, Κίνα, Γαλλία, Γερμανία, Ινδία, Ιταλία, Ιαπωνία, Ρωσική Ομοσπονδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Η.Π.Α.). Οι υπόλοιπες κυβερνητικές έδρες καταλαμβάνονται μέσω της διενέργειας εκλογών κάθε τρία χρόνια από τη Συνδιάσκεψη, με εναλλαγή των κρατών μελών που θέτουν υποψηφιότητα βάσει συμφωνημένης κατανομής των εδρών στις τέσσερις γεωγραφικές περιφέρειες ΔΟΕ.

Πρόσφατα, κατόπιν πιέσεων της Αφρικανικής Ηπείρου που δεν περιλαμβάνεται στα κράτη που κατέχουν μόνιμη έδρα, έχει ενεργοποιηθεί εκ νέου η συζήτηση για τον εκδημοκρατισμό της διακυβέρνησης της Δ.Ο.Ε. προτάσσοντας την ανάγκη πλήρους, ισότιμης και δημοκρατικής συμμετοχής των εμπλεκόμενων μερών της Δ.Ο.Ε. στην

τριμερή διακυβέρνηση της Οργάνωσης μέσω της διασφάλισης δίκαιης εκπροσώπησης όλων των γεωγραφικών περιοχών και της εδραίωσης της αρχής της ισότητας μεταξύ των Κρατών Μελών. Η συζήτηση εκκινεί από την προώθηση της κύρωσης του κειμένου τροποποίησης του Καταστατικού της Δ.Ο.Ε. του 1986 σχετικά με τη διεύρυνση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου με την κατάργηση της μόνιμης κατοχής τακτικής έδρας και της διάκρισης τακτικών και αναπληρωματικών μελών¹.

γ) Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας αποτελεί τη μόνιμη Γραμματεία της Οργάνωσης. Καταρτίζει και δημοσιεύει τις εκθέσεις – απαραίτητο έντυπο υλικό - για τις εργασίες της Συνδιάσκεψης και τις ειδικές Συνόδους της Οργάνωσης. Υλοποιεί τα προγράμματα διεθνούς τεχνικής συνεργασίας. Οι Επιτροπές ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων που συγκροτούνται και συνεπικουρούνται από αυτό εξετάζουν τις εκθέσεις για την εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων, καθώς και τις προσφυγές – καταγγελίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων για παραβίαση των διατάξεων των Συμβάσεων αυτών. Τέλος, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας βρίσκεται σε συνεχή επικοινωνία με τα Υπουργεία Εργασίας των Κρατών – Μελών, ενώ παρέχει τη βοήθειά του στις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, όταν αυτή ζητηθεί (www.ilo.org).

Η επιβίωση της Δ.Ο.Ε. από την καταστροφική λαίλαπα του Β' Παγκοσμίου Πολέμου οφείλεται, χωρίς αμφιβολία, στο τριμερές σύστημα της συγκρότησης και της λειτουργίας της, ευρύτερα γνωστό ως tripartism. Η ψήφιση δε της 144 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, που αναφέρεται στις τριμερείς συνεννοήσεις, αποτελεί σημαντικό βήμα για την ενίσχυση του θεσμού αυτού. Η εμπειρία των ετών κατέδειξε ότι το σύστημα αυτό αποτελεί την ακλόνητη βάση της Δ.Ο.Ε., ενώ ταυτόχρονα δίνει στο έργο της θετικότητα και κύρος. Ως εκ τούτου, αντιπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων μετέχουν, με ίσα δικαιώματα με τους αντιπροσώπους των κυβερνήσεων, σ' όλες τις συζητήσεις και σ' όλες τις αποφάσεις.

Ο τελικός σκοπός της κατάρτισης και ψήφισης των Διεθνών Κανόνων Εργασίας είναι να γίνουν αυτοί αποδεκτοί και κυρίως να τεθούν σε εφαρμογή από όσο το δυνατόν περισσότερα Κράτη – Μέλη της Δ.Ο.Ε. Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας με την κύρωσή της μετατρέπεται σε εσωτερικό δίκαιο της χώρας και δημιουργεί υποχρέωση εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής της προς τις διατάξεις και το πνεύμα της.

¹ Έγγραφο προς εξέταση κατά την 341^η Σύνοδο του Διοικητικού Συμβουλίου του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας Μάρτιος 2021, https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB341/ins/WCMS_770349/lang--en/index.htm

«Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ελέγχει την ορθή εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων από τα Κράτη – Μέλη μέσω των περιοδικών εκθέσεων που ζητάει επί της εθνικής νομοθεσίας και πρακτικής για την εφαρμογή τους. Ειδικότερα, κάθε τρία χρόνια οι κυβερνήσεις οφείλουν να υποβάλλουν εκθέσεις για τα μέτρα που έλαβαν στην εθνική νομοθεσία και πρακτική για την εφαρμογή των 8 θεμελιωδών και των 4 Συμβάσεων διακυβέρνησης που έχουν κυρώσει. Επίσης, οι κυβερνήσεις έχουν καταστατική υποχρέωση να κοινοποιούν αντίγραφα των εν λόγω εκθέσεων στους κοινωνικούς εταίρους. Οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων με τη σειρά τους δύνανται να υποβάλλουν σχόλια επί των εκθέσεων αυτών είτε απευθείας στην κυβέρνηση είτε ενώπιον των αρμόδιων ανεξάρτητων Επιτροπών της ΔΟΕ» (ILO, 2019, σ. 106). Κατά την εξέταση των εθνικών περιοδικών εκθέσεων η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων διατυπώνει Παρατηρήσεις προς τις κυβερνήσεις επί του περιεχομένου των Εκθέσεων αλλά και των σχετικών Παρατηρήσεων των εθνικών κοινωνικών εταίρων, προβαίνοντας σε σχετικά συμπεράσματα και συστάσεις προς συζήτηση κατά την αρμόδια τακτική Επιτροπή της Συνδιάσκεψης για την Εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων. Κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων και διαβούλευσης των Διεθνών Οργάνων που εκπροσωπούν τις Ομάδες Εργοδοτών και Εργαζομένων των κρατών μελών (ITUC, IOE²), καταρτίζεται ο κατάλογος των χωρών προς εξέταση κατά τις εργασίες της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων της Συνδιάσκεψης (ILO, 2019).

Δεδομένης της σημασίας των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία για τους στόχους της Οργάνωσης, ο ελεγκτικός μηχανισμός είναι ιδιαίτερος αυστηρός με την εφαρμογή των θεμελιωδών Δ.Σ.Ε. των σχετικών με την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της εξάλειψης της εργασίας και της εκμετάλλευσης των παιδιών, της κατάργησης της αναγκαστικής εργασίας και της μη διάκρισης στην εργασία και στο επάγγελμα.

Σύμφωνα με το Άρθρο 10, παρ. 2 εδ. β) του Καταστατικού της Χάρτη³, «το Δ.Γ.Ε δεν ελέγχει μόνον την εφαρμογή των κυρωμένων Συμβάσεων, αλλά παρέχει επίσης διάφορες μορφές τεχνικής βοήθειας, όπου αξιωματούχοι του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας ή άλλοι εμπειρογνώμονες βοηθούν τις χώρες να αντιμετωπίσουν προβλήματα

² International Trade Union Confederation, International Organization of Employers.

³ Μετάφραση Καταστατικού Χάρτη της Δ.Ο.Ε: Άρθρον 10. Παρ. 2. [...] το Γραφείον [...] β) Παρέχει εις τας Κυβερνήσεις τη αιτήσει των και αναλόγως των μέσων αυτού πάσαν κατάλληλον βοήθειαν διά την επεξεργασίαν της Νομοθεσίας επί τη βάσει των αποφάσεων της Συνδιασκέψεως, ως και δια την βελτίωσιν της διοικητικής πράξεως και των συστημάτων επιθεωρήσεως.»

στην εναρμόνιση της νομοθεσίας και πρακτικής τους με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τα κυρωμένα κανονιστικά κείμενα. Στις μορφές τεχνικής βοήθειας συγκαταλέγονται α) συμβουλευτικές και επιτόπιες αποστολές, κατά τις οποίες οι αξιωματούχοι του ΔΓΕ συναντούν κυβερνητικά στελέχη για να συζητήσουν για τα προβλήματα στην εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων Εργασίας με σκοπό την εξεύρεση λύσεων, β) προωθητικές δράσεις, περιλαμβανομένων σεμιναρίων και εθνικών εργαστηρίων, με σκοπό την ευαισθητοποίηση για τους Κανόνες της Δ.Ο.Ε., αναπτύσσοντας την ικανότητα των εθνικών δρώντων να τα χρησιμοποιούν και παρέχοντας τεχνικές συμβουλές για τον τρόπο εφαρμογής τους προς όφελος όλων. Το ΔΓΕ παρέχει επίσης βοήθεια στην κατάρτιση εθνικής νομοθεσίας σε εναρμόνιση με τους Διεθνείς Κανόνες Εργασίας. Πολλές από αυτές τις δράσεις τεχνικής βοήθειας υλοποιούνται από ειδικούς των διεθνών κανόνων εργασίας της Δ.Ο.Ε. οι οποίοι τοποθετούνται σε περιφερειακά Γραφεία του ΔΓΕ που έχουν ιδρυθεί σε όλον τον κόσμο» (ILO, 2019, σ. 118). Τέτοια γραφεία έχουν συσταθεί και λειτουργούν σε διάφορα μέρη του κόσμου συμπεριλαμβανομένων κάποιων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην Ελλάδα παρότι δεν υφίσταται περιφερειακό γραφείο έχει οριστεί σύνδεσμος του Διεθνούς Γραφείου με τη χώρα μας με σκοπό την υλοποίηση προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας.

1.4 Η Ελλάδα ως μέλος της ΔΟΕ

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η Ελλάδα αποτελεί ιδρυτικό μέλος της ΔΟΕ, καθώς εντάχθηκε στην οργάνωση στις 28 Ιουνίου του 1919 (ILO, NORMLEX⁴). Η ίδρυση της οργάνωσης συνέβη όταν στην Ελλάδα, εξαιτίας της μεταπολεμικής βιομηχανικής ανάπτυξης και του διπλασιασμού των εθνικών εδαφών προς την Ανατολική Θράκη και τη Μικρά Ασία, είχαν δημιουργηθεί προσδοκίες για ένα εύρωστο οικονομικά μέλλον. Σε αυτή τη νέα Μεγάλη Ελλάδα, λοιπόν, η προστατευτική εργατική πολιτική θα έπρεπε να έχει τη θέση της (Λιάκος 2016, σ. 239-245). Εκτός των άλλων, η προωθημένη εργατική νομοθεσία του Βενιζέλου, που στόχευε στην ενίσχυση των ριζοσπαστικών συνδικαλιστικών ιδεών ώστε να αποφευχθεί η κομμουνιστική επιρροή στην εργατική τάξη⁵, όπως επίσης και η ανάγκη της Ελλάδας να είναι συνεπής στις διεθνείς της

⁴ Επίσημη ιστοσελίδα Δ.Ο.Ε.: Greece, country profile:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102658

⁵ Σύμφωνα με τον Παπαηλία, «τα αίτια της δημιουργίας των Διεθνών Οργανισμών είναι:

α. Οι πόλεμοι του 19ου και του 20ου αιώνας,

β. Η βιομηχανική επανάσταση και το εξ αυτής προκύπττον κοινωνικό σύστημα,

υποχρεώσεις για να ενισχύσει τη διπλωματική της ισχύ, επηρέασε τη στάση της χώρας στους κόλπους της ΔΟΕ. Η Ελλάδα, υπό την διακυβέρνηση του Ελευθέριου Βενιζέλου, ήταν από τις χώρες που κύρωσαν τις έξι πρώτες Συμβάσεις που ψηφίστηκαν κατά την ίδρυση της ΔΟΕ, σε αντίθεση με άλλες μεγαλύτερες και πιο ανεπτυγμένες χώρες της Δύσης (Κούτρης, 1985, Λιάκος 2016, σ.239). Ωστόσο, η στάση, αυτή, του Βενιζέλου ερμηνεύεται περισσότερο ως διπλωματική σκοπιμότητα και λιγότερο ως αποτέλεσμα της κοινωνικής πολιτικής που άσκησε η κυβέρνησή του (Λιάκος 2016, σ.239-245).

Από την ίδρυση της ΔΟΕ το 1919, «η Ελλάδα συμμετέχει αδιαλείπτως στις συνόδους της Διεθνούς Συνδιάσκεψης καθώς και στις συνεδριάσεις άλλων επιτροπών ενώ έχει υπάρξει κατά καιρούς αναπληρωματικό μέλος του Συμβουλίου» (Κούτρης, 1985, σ. 132). Κατά την τρέχουσα τριετία η Ελλάδα έχει εκλεγεί εκ νέου αναπληρωματικό μέλος μέχρι τον Οκτώβριο 2020, θητεία που κατά παρέκκλιση παρατάθηκε μέχρι τον Ιούνιο 2021 λόγω της αναστολής των εκλογών του ΔΣ σε συμμόρφωση με τα περιοριστικά μέτρα για την αντιμετώπιση της πανδημίας του νέου κορωνοϊού.

Η Ελλάδα έχει κυρώσει έναν σημαντικό αριθμό Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, συγκεκριμένα τις 8 θεμελιώδεις Συμβάσεις Εργασίας⁶ και συνολικά 71 ΔΣΕ και 1 Πρωτόκολλο, εκ των οποίων μόνον οι 51 βρίσκονται αυτή τη στιγμή (επικαιροποίηση Ιούλιος 2021) σε ισχύ (Βλ. Παράρτημα Β Πίνακα Π.Β.3 με κατάλογο κυρωμένων ΔΣΕ και κυρωτικούς Νόμους ILO, NORMLEX⁷).

Η Ελλάδα, ούσα μέλος της ΔΟΕ, έχει όλες τις υποχρεώσεις και όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιότητα του μέλους. Στο πλαίσιο αυτής της ιδιότητάς της, η χώρα υπόκειται σε τακτικό έλεγχο, αναφορικά με την τήρηση ή όχι των 51 εν ισχύ

γ. Ο ψυχρός πόλεμος.

Μετά τον τερματισμό του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου (1945), οι σύμμαχοι διασπάστηκαν. Η κοινή μάχη κατά του ναζισμού είχε επιφέρει προσωρινή ανακωχή στην αντιπαλότητα του κοινοβουλευτισμού και του υπαρκτού σοσιαλισμού. Έτσι, με αφορμή την επιβολή κομμουνιστικού καθεστώτος στις χώρες, που είχε καταλάβει ο σοβιετικός στρατός, ανεδύθη ο ψυχρός πόλεμος (1946–1989). Στο διάστημα αυτό συστήθηκαν διάφοροι οργανισμοί (Βορειοανατολικό Σύμφωνο – NATO, Σύμφωνο Βαρσοβίας)». (Σημειώσεις μαθήματος ΠΜΣ ΔΟΠ: «Εισαγωγή στη δημόσια διακυβέρνηση , Μέρος Γ: Διεθνείς Οργανισμοί, Μάρτιος 2016, σελ. 4)

⁶ Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση 29 για την αναγκαστική εργασία (υιοθετηθείσα στη Γενεύη το 1930) με νόμο το 1952, τις Συμβάσεις 87 (1948) και 98 (1949) για την συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αντίστοιχα καθώς και τη Σύμβαση 105 (1957) για την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας με νομοθετικά διατάγματα το 1961, τη Σύμβαση 100 (1951) σχετικά με την ισότητα των αμοιβών με νόμο το 1975, τη Σύμβαση 138 (1973) σχετικά με το κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση με νόμο το 1981, τη Σύμβαση 111 (1958) για την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία και το επάγγελμα το 1984 και, τέλος, τη Σύμβαση 182 (1999) σχετικά με την εξάλειψη των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας το 2001. (ILO, NORMLEX)

⁷ Επίσημη ιστοσελίδα Δ.Ο.Ε.: Ratifications for Greece

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102658

Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχει κυρώσει (Βλ. Παράρτημα Β Πίνακα Π.Β.1 με κατάλογο κυρωμένων ΔΣΕ και ΦΕΚ κυρωτικών Νόμων).

Είναι γεγονός ότι η Ελλάδα, έχει παρουσιαστεί 11 φορές ενώπιον της Επιτροπής της Συνδιάσκεψης για την Εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων Εργασίας, για να παράσχει εξηγήσεις σχετικά με την παραβίαση ή πλημμελή εφαρμογή των διατάξεων κυρίως των ΔΣΕ 98 και 87 ενώ η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας έχει εξετάσει 99 υποθέσεις αναφορικά με την Ελλάδα, περισσότερες από κάθε άλλο ευρωπαϊκό κράτος (ILO, NORMLEX, country profile).

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, αρχής γενομένης από τον Αύγουστο του 2010, καταγράφηκε μια αλματώδης αύξηση των Παρατηρήσεων/Καταγγελιών που υπεβλήθησαν στο Δ.Γ.Ε. από τους αντιπροσωπευτικούς εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων και εργοδοτών, δηλαδή κατά κύριο λόγο τη ΓΣΕΕ και τον ΣΕΒ, με την υποστήριξη των διεθνών οργανώσεών τους, τη Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία - (ITUC) και τη Διεθνή Οργάνωση Εργοδοτών - (IOE) αντίστοιχα. Περιεχόμενο των Παρατηρήσεων αυτών ήταν οι τεκμηριωμένοι ισχυρισμοί τους για την πλημμελή εφαρμογή μεγάλου αριθμού Συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένων και πολλών θεμελιωδών, που συνυποβάλλονταν προς εξέταση και στην Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της Δ.Ο.Ε.. Συνεπεία των σχετικών Παρατηρήσεων/Συστάσεων προς τη χώρα από την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων ήταν η παραπομπή της Ελλάδας προς εξέταση ενώπιον της τριμερούς Επιτροπής της Συνδιάσκεψης για την εφαρμογή της 98 θεμελιώδους Σύμβασης για το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις το 2011, το 2013 και εκ νέου το 2018. Στα κείμενα των συμπερασμάτων της Επιτροπής της Συνδιάσκεψης για την εξέταση των υποθέσεων της Ελλάδας περιλαμβανόταν από το 2011 και μετά μετ' επιτάσεως η σύσταση για αξιοποίηση της τεχνικής βοήθειας του Δ.Γ.Ε. (Βλ. Παράρτημα Β ...μετάφραση των Συμπερασμάτων της εξέτασης της υπόθεσης της Ελλάδας για την εφαρμογή της 98 Δ.Σ.Ε. κατά τα έτη 2011, 2013 και 2018, ILO, NORMLEX, country profile⁸).

1.5 Ανακεφαλαίωση

Ιδρυτικός σκοπός της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, της αρχαιότερης ειδικευμένης Οργάνωσης των Ηνωμένων Εθνών, αποτέλεσε η προστασία της εργασίας, η άρση των

⁸ Επίσημη ιστοσελίδα Δ.Ο.Ε., Greece, country profile:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3953284

αδικιών και η αντιμετώπιση των στερήσεων και της εξαθλίωσης στην οποία ζούσαν οι εργαζόμενοι, ιδίως μετά την βιομηχανική επανάσταση. Η δράση της Οργάνωσης αποσαφηνίστηκε περαιτέρω με τη λήξη του 2^{ου} Παγκοσμίου Πολέμου περιλαμβάνοντας την κατάρτιση διεθνών προγραμμάτων στήριξης, τη θέσπιση Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων Εργασίας και τον προγραμματισμό της διεθνούς τεχνικής συνεργασίας. Η μοναδική τριμερής σύνθεση των βασικών οργάνων της μέσω της ισότιμης συμμετοχής κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων στις εργασίες τους, με ιδιαίτερη έμφαση τη διαμόρφωση του κανονιστικού της έργου, συνετέλεσε στη αντοχή της Οργάνωσης στο χρόνο και στην ανάπτυξη δυναμικής σχέσης στον τρόπο λειτουργίας της με την ενεργό συμμετοχή των τελικών αποδεκτών της αγοράς εργασίας στη διαμόρφωση των προωθούμενων πολιτικών. Οι σκοποί μετεξελίχθηκαν καιτοι περαιτέρω ακολουθώντας τη μετάβαση στην προσέγγιση που έθετε στο επίκεντρο τη σημασία των μεταβολών του ευρύτερου οικονομικού περιβάλλοντος, προωθώντας την ανάγκη παγίωσης των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στη εργασία και αυστηροποίησης ελέγχου της παραβίασης εφαρμογής τους. Σε αυτό το πλαίσιο, παρατηρήθηκε διεθνώς αλλά ιδιαιτέρως στη χώρα μας μια αυξητική τάση παραβιάσεων των αρχών και δικαιωμάτων αυτών κατά τα χρόνια της οικονομικής κρίσης και της κρίσης δημοσίου χρέους, η οποία αποτυπώθηκε στην κατ' εξακολούθηση παραπομπή της χώρας μας ενώπιον του ελεγκτικού μηχανισμού της Δ.Ο.Ε. και τις ακόλουθες Συστάσεις για αξιοποίηση από την Ελλάδα προγραμμάτων Τεχνικής Βοήθειας της Δ.Ο.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και οι επιπτώσεις της στην αγορά εργασίας

2.1 Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται μια σύντομη αναδρομή στην οικονομική κρίση του 2008 και στην κρίση δημοσίου χρέους που έπληξε την Ελλάδα εστιάζοντας κυρίως στις σοβαρές επιπτώσεις που επέφεραν στην ελληνική αγορά εργασίας. Η επιλογή προσφυγής της χώρας στον τριμερή μηχανισμό χρηματοδοτικής στήριξης, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η έκτακτη αδυναμία αναχρηματοδότησης του δημοσίου χρέους, επηρέασε σημαντικά το προστατευτικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου και την εικόνα της αγοράς εργασίας κατά τη εφαρμογή των 3 Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής που συνόδευαν τις Δανειακές Συμβάσεις.

Για την αποτύπωση των διαρθρωτικών αλλαγών στην αγορά εργασίας αντλούνται στοιχεία που δείχνουν κατά την περίοδο των 3 Μνημονίων τη διαχρονική εξέλιξη των δεικτών απασχόλησης και ανεργίας, των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, των συλλογικών έναντι των ατομικών συμβάσεων εργασίας, του εισοδήματος των εργαζομένων και ανέργων. Αντίστοιχη διερεύνηση παρουσιάζεται σε ό,τι αφορά τις θεσμικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας με ιδιαίτερη έμφαση στις επιπτώσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο μέσω της ενίσχυσης της αποδιάρθρωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών. Παράλληλα, δε, παρουσιάζεται η προώθηση της άμβλυνσης των περιορισμών και της διευκόλυνσης των απολύσεων, της ευέλικτης εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και τέλος της απελευθέρωσης των ωραρίων, ενώ καταγράφεται η όξυνση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας τα χρόνια της κρίσης.

Πιο συγκεκριμένα, το Κεφάλαιο διαρθρώνεται σε τρεις επιμέρους ενότητες με σκοπό τη σύντομη αναδίφηση μέσα από διαθέσιμες σχετικές μελέτες και στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας στο μακροοικονομικό και πολιτικό πλαίσιο των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, στις διαρθρωτικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας, όπως αυτές αποτυπώνονται σε βασικούς δείκτες όπως η απασχόληση, η ανεργία και το εισόδημα, και στις θεσμικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας.

2.2 Το μακροοικονομικό και πολιτικό πλαίσιο των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής

Την άνοιξη του 2010, η Ελλάδα βρέθηκε στα πρόθυρα αδυναμίας αποπληρωμής των δανειακών υποχρεώσεών της και χρηματοδότησης των τρεχόντων δημοσιονομικών ελλειμμάτων της. Η χρηματοδοτική αυτή κρίση ήταν η αναπόφευκτη κατάληξη μιας μακράς περιόδου διαρθρωτικών προβλημάτων, που ήλθαν στην επιφάνεια μετά την έλευση της διεθνούς οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης το 2008, με σημαντικότερα το υψηλό δημοσιονομικό έλλειμμα και δημόσιο χρέος, το υψηλό έλλειμμα στο εμπορικό ισοζύγιο και στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και τη φθίνουσα διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα, που οφείλεται κυρίως στο εσωστρεφές πρότυπο ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας. Η οξύτητα των προβλημάτων αυτών, κλόνησε την εμπιστοσύνη των διεθνών χρηματαγορών, οδηγώντας σε διαδοχικές υποβαθμίσεις της πιστοληπτικής ικανότητας της χώρας από τους διεθνείς οίκους αξιολόγησης και σε ραγδαία αύξηση του κόστους δανεισμού. Η κορύφωση της κρίσης ήρθε στα τέλη Απριλίου του 2010, όταν πρακτικά η Ελλάδα έπαψε να έχει πρόσβαση στις αγορές, αδυνατώντας έτσι να καλύψει τις δανειοδοτικές της ανάγκες (I.O.B.E, 2010, σελ. 8).

Για την αντιμετώπιση αυτής της έκτακτης αδυναμίας αναχρηματοδότησης του δημόσιου χρέους, επελέγη από την κυβέρνηση της χώρας η προσφυγή στον μηχανισμό χρηματοδοτικής στήριξης που συστάθηκε από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Δ.Ν.Τ.), την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ε.Ε.) και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (Ε.Κ.Τ.). Ο τριμερής αυτός χρηματοδοτικός μηχανισμός («Τρόικα») επέβαλε στην Ελλάδα «μία σειρά μέτρων μακροοικονομικής εξυγίανσης, τα οποία ενσωματώθηκαν στη δανειακή σύμβαση που υπέγραψε η κυβέρνηση με τους διεθνείς δανειστές της, γνωστή ως «Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής» («Μνημόνιο 1»). Με αντάλλαγμα δανειακή βοήθεια ύψους 110 δις ευρώ, η ελληνική πλευρά δεσμεύτηκε να ακολουθήσει μία σειρά διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, με στόχο αφενός τη μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και αφετέρου την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας» (Μουρίκη, 2012, σ. 53).

Λόγω αρκετών ανασταλτικών για την υλοποίηση του 1^{ου} προγράμματος παραγόντων όπως: του επαπειλούμενου κινδύνου εξόδου από το Ευρώ αλλά και των συστημικών κινδύνων για την Ευρωζώνη, της πολιτικής αστάθειας και κοινωνικής αναταραχής, των περιορισμών διοικητικής ικανότητας και κυρίως της πέραν των προβλέψεων εμφάθυνσης της ύφεσης και εν γένει επιδείνωσης των οικονομικών δεικτών

(Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, Συμβούλιο της ΕΕ, 2019), η Ελλάδα υπέγραψε με την Τρόικα, το Φεβρουάριο του 2012, το Δεύτερο Πρόγραμμα Προσαρμογής, για την περίοδο 2012-2014. Η νέα Δανειακή Σύμβαση διατήρησε τους ίδιους βασικούς πυλώνες της στρατηγικής προσαρμογής, καθιερώνοντας παράλληλα την τήρηση των ποσοτικών κριτηρίων επιδόσεων και τη θετική αποτίμηση της προόδου, όσον αφορά στα κριτήρια πολιτικής. Το ύψος των πόρων χρηματοδότησης του 2ου Μνημονίου ανήλθε σε 164,5 δισ. ευρώ, εκ των οποίων τα 130 δισ. ευρώ αποτελούσαν νέα χρηματοδότηση, από τον Προσωρινό Μηχανισμό Στήριξης EFSF, και το ΔΝΤ.

Μετά τους πρώτους έξι μήνες του 2015 η νεοεκλεγείσα Ελληνική κυβέρνηση, υπό την πίεση των αυξανόμενων προβλημάτων ρευστότητας και αβεβαιότητας της Ελληνικής Οικονομίας, υιοθέτησε, στις 19 Αυγούστου 2015, το Τρίτο Μνημόνιο και τις Δανειακές Συμβάσεις, το περιεχόμενο των οποίων ευθυγραμμίζεται με τη λογική και κατεύθυνση των προηγούμενων Συμφωνιών. Στο πλαίσιο των προϋποθέσεων για τη χορήγηση της χρηματοδοτικής στήριξης ύψους 86 δις € από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας, περιλαμβάνονταν μεταρρυθμίσεις, που διαρθρώνονται γύρω από τους εξής τέσσερις άξονες: 1) αποκατάσταση της δημοσιονομικής βιωσιμότητας, 2) διασφάλιση της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας, 3) εφαρμογή μεταρρυθμίσεων για την ανάπτυξη και την απασχόληση και 4) εκσυγχρονισμός του δημόσιου τομέα. Ως μία εκ των προϋποθέσεων, η Ελλάδα δεσμεύτηκε να αξιοποιήσει στο έπακρο την τεχνική συνδρομή που παρέχει η ΕΕ για το σχεδιασμό των μεταρρυθμίσεων. Το συντονισμό της τεχνικής συνδρομής είχε αναλάβει η νέα Υπηρεσία Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (SRSS) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο - Συμβούλιο της ΕΕ, 2019).

Μετά την νομοθέτηση, εφαρμογή και αξιολόγηση των μέτρων που έθεταν ως προαπαιτούμενα τα τρία Μνημόνια Κατανόησης για τη χορήγηση της χρηματοδοτικής στήριξης, η χώρα παρουσίαζε επιδείνωση των βασικών μακροοικονομικών δεικτών λόγω και των εφαρμοζόμενων διαρθρωτικών πολιτικών που επιβλήθηκαν έξωθεν, καθώς εξακολουθούσε να εμφανίζει υψηλό δημόσιο χρέος, αρνητικούς ρυθμούς ανάπτυξης, χαμηλό επίπεδο εξωστρέφειας, συνεχή μείωση των κοινωνικών δαπανών σε συνδυασμό με τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής στην απασχόληση και φυσικά την υψηλή ανεργία.

2.3 Οι διαρθρωτικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας

2.3.1 Οι επιπτώσεις στην απασχόληση

Η πρωτική τάση στην απασχόληση, αρχής γενομένης από το 2008, επιταχύνθηκε με την εφαρμογή του 1^{ου} Μνημονίου. Με την έναρξη της κρίσης, οι κατασκευές και η μεταποίηση ήταν οι τομείς της οικονομίας που επηρεάστηκαν πιο σοβαρά, σύντομα όμως η κρίση απασχόλησης έπληξε εξίσου και τον τομέα των υπηρεσιών.

«Αυτό παρήγαγε ένα ιδιαίτερο μοτίβο στην προσαρμογή των επιπέδων απασχόλησης ανά φύλο. Η κρίση έπληξε πρώτα την απασχόληση των ανδρών, καθώς υπήρχε μεγάλη συγκέντρωση απασχόλησης ανδρών ειδικά στον κατασκευαστικό τομέα. Η ανταπόκριση της απασχόλησης των γυναικών στην κρίση ακολούθησε με καθυστέρηση» (Dedoussopoulos *et. al.*, 2013, σ. 32). Η απόκλιση ωστόσο μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών (43,4%) και του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών (61%) (ΕΛΣΤΑΤ-Eurostat, 2017) παραμένει διαχρονικά μεγάλη αν και σταδιακά μειούμενη. Γενικότερα «το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών παρουσιάζει διαχρονικά σαφή τάση αύξησης, σε αντιδιαστολή με αυτό των ανδρών που εμφανίζει τάση μείωσης» (Βαβούρας, 2019, σ. 373-374).

Παρά το γεγονός ότι η μερική απασχόληση ήταν κατά τα άλλα μη δημοφιλής τόσο μεταξύ των επιχειρηματιών όσο και των μισθωτών, μεταξύ του 3^{ου} τριμήνου 2008 και του 3^{ου} τριμήνου 2012 αυξήθηκε κατά 17,6%, ενώ η πλήρης απασχόληση έπεσε κατά 20,6% (Πίνακας 2.1-2.2). Τα στοιχεία αυτά έχουν αντληθεί από τις ετήσιες Εκθέσεις Πεπραγμένων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και ειδικότερα έτους 2017. Ο παρακάτω Πίνακας αποτυπώνει τη διαχρονική εξέλιξη κατά τα έτη 2009-2017 στο ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης εργασίας (πλήρους, μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας) στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Πίνακας 2.1

Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν 2009 - 2017

Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1. Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	79,0%	66,9%	59,7%	55,0%	53,6%	49,50%	46,95%	45,26%	45,13%
2. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	16,7%	26,5%	32%	35,4%	37,2%	36,23%	37,44%	40,11%	40,90%
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	4,3%	6,6%	8,1%	9,6%	9,2%	14,27%	15,61%	14,63%	13,97%

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2017

Ακολουθεί Πίνακας που παρουσιάζει την μετατροπή συμβάσεων πλήρους σε συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής εργασίας της ίδιας περιόδου αναφοράς.

Πίνακας 2.2

Μετατροπή συμβάσεων εργασίας πλήρους σε μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης 2009 - 2017

Μετατροπή συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε:									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Αριθμός								
1. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	12.219	18.713 (53,1%)	32.420 (73,2%)	49.640 (53,1%)	28.410 (-42,8%)	25.488 (-10,29%)	30.968 (21,50%)	32.600 (5,27%)	39.534 (21,27%)
2. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας όσων από συμβίωση μετα(ύ) εργοδοτών και εργαζομένων	4.146	6.527 (57,4%)	19.128 (193%)	21.478 (12,3%)	14.258 (-33,6%)	12.405 (-13,00%)	15.281 (23,18%)	13.211 (-13,55%)	14.151 (7,12%)
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας όσων από μονομερή απόφαση των εργοδοτών	612	1.013 (65,5%)	7.414 (631,8%)	13.372 (80,4%)	15.386 (15,1%)	7.896 (-48,68%)	10.682 (35,28%)	5.451 (-48,97%)	5.920 (8,60%)
Συνολικός αριθμός μετατροπών συμβάσεων σε ελλιπείς μορφές εργασίας (2009+2010+2011+2012+2013+2014+2015+2016+2017)	16.977	26.253 (54,6%)	58.962 (124,5%)	84.490 (43,3%)	58.054 (-31,29%)	45.789 (-21,13%)	56.931 (24,33%)	51.262 (9,96%)	59.605 (16,28%)

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2017

Ενώ η μερική απασχόληση αυξάνεται μεταξύ προσωπικού που απασχολούνταν στο παρελθόν σε θέσεις πλήρους απασχόλησης καθώς τα ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας έχουν μειωθεί, κάποιες εταιρείες διερευνούν την πιθανότητα αύξησης των θέσεων ευέλικτης μορφής εργασίας. Από το 2013 και μετά παρατηρείται σταθερή αυξητική τάση των νέων συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, σύμφωνα με τα στοιχεία του Σ.Ε.Π.Ε. (Πίνακες 2.3-2.4 και Διαγράμματα 2.1 - 2.2).

Πίνακας 2.3

Αριθμός συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας 2005 - 2017

ΕΤΟΣ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΑ
2017	981.758	335.222	1.316.980
2016	859.439	313.570	1.173.009
2015	677.521	282.380	959.901
2014	567.328	223.590	790.918
2013	440.433	131.512	571.945
2012	332.167	94.021	426.188
2011	300.230	84.519	384.749
2010	340.619	90.158	430.777
2009	272.561	57.825	330.386
2008	332.695	46.212	378.907
2007	282.255	47.275	329.530
2006	287.749	37.154	324.903
2005	238.637	42.097	280.734

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2017

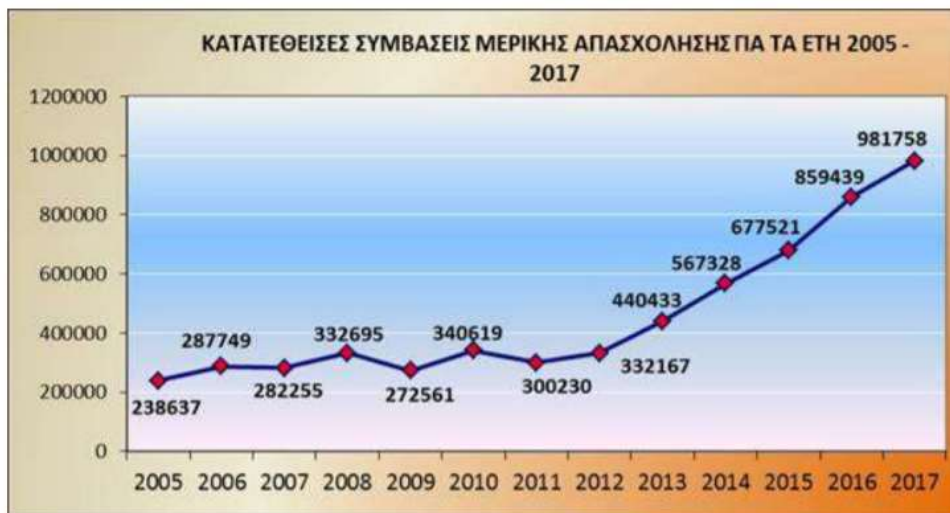
Πίνακας 2.4

Είδη νέων συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις 2009 - 2017

Είδη νέων συμβάσεων εργασίας για νέες προσλήψεις									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Αριθμός								
1. Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	746.911	586.281 (-21,5%)	460.706 (-21,42%)	375.843 (-18,42%)	593.368 (57,88%)	775.221 (30,65%)	849.651 (9,60%)	969.965 (14,16%)	1.083.418 (11,70%)
2. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	157.738	228.994 (45,2%)	233.558 (1,99%)	241.985 (3,61%)	412.023 (70,27%)	567.328 (37,69%)	677.521 (19,42%)	859.439 (26,85%)	981.758 (14,23%)
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	40.489	60.677 (49,9%)	68.300 (12,56%)	66.615 (-3,93%)	101.868 (55,25%)	223.590 (119,49%)	282.380 (26,29%)	313.570 (11,05%)	335.222 (6,90%)
Σύνολο νέων συμβάσεων	945.138	875.952 (-7,3%)	762.564 (-12,94%)	684.443 (-10,24%)	1.107.259 (61,77%)	1.566.139 (41,44%)	1.809.552 (15,54%)	2.142.974 (18,43%)	2.400.398 (12,01%)

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2017

Η εικόνα της σταθερής αυξητικής τάσης των νέων συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας από το 2013 και εντεύθεν είναι σαφώς πιο παραστατική στα παρακάτω διαγράμματα με στοιχεία που αντλήθηκαν από την Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2017 του Σ.Ε.Π.Ε.



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2017

Διάγραμμα 2.1

Κατατεθείσες συμβάσεις μερικής απασχόλησης για τα έτη 2005 – 2017



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2017

Διάγραμμα 2.2

Κατατεθείσες συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης για τα έτη 2005 – 2017

Αξίζει να επισημανθεί στο σημείο αυτό ότι οι περισσότερες αλλαγές από πλήρη σε μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία ενεργοποιούνται υπό τη ρητή ή σιωπηρή απειλή απόλυσης. Τα στοιχεία του Σ.ΕΠ.Ε. για την αυξητική τάση των μετατροπών από πλήρη σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση με μονομερή απόφαση του εργοδότη κατά την περίοδο 2010-2012 είναι δηλωτικά αυτής της πρακτικής (βλ. παραπάνω Πίνακες 2.1-2.2 και παρακάτω Διαγράμματα 2.3-2.4).



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2017

Διάγραμμα 2.3

Μετατροπή συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε μερική απασχόληση για τα έτη 2009 – 2017



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2017

Διάγραμμα 2.4

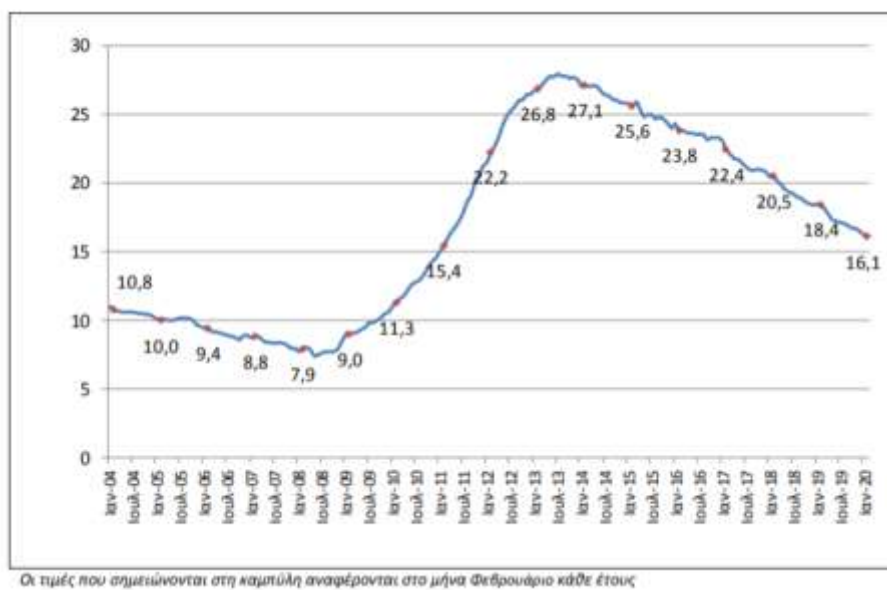
Μετατροπή συμβάσεων εργασίας από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση για τα έτη 2009 – 2017

«Γενικά από μακροοικονομική σκοπιά οι ευέλικτες μορφές εργασίας μειώνουν τη συνολική ατομική κατανάλωση (και τα έσοδα από τις ασφαλιστικές εισφορές), αυξάνοντας έτσι το ρυθμό της ύφεσης. Αυτό είναι το αποτέλεσμα της αντιμετώπισης

της εργασίας απλώς ως ιδιωτικού κόστους, παραβλέποντας τα μακροοικονομικά της αποτελέσματα και τον αντίκτυπο των χαμηλών αμοιβών στο ηθικό και την παραγωγικότητα των εργαζομένων» (Dedoussopoulos *et. al.*, 2013, σ. 37).

2.3.2 Οι επιπτώσεις στην ανεργία

Όπως αναφέρει ο Βαβούρας (2019), μετά από μια περίοδο μεταξύ των ετών 1990 και 2008 κατά την οποία η ανεργία παρουσίασε πτωτική τάση (7,8% το 2008), από το έτος 2009 η ανεργία άρχισε και πάλι να παρουσιάζει σημαντικές αυξητικές τάσεις ως αποτέλεσμα της οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης στην οποία εισήλθε η χώρα. Η αύξηση αυτή κορυφώθηκε το έτος 2013, όταν η συνολική ανεργία ανήλθε στο 27,5% του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, ποσοστό το οποίο δεν είχε καταγραφεί στο παρελθόν από το 1974 και εντεύθεν. Στη συνέχεια, το ποσοστό ανεργίας άρχισε σταδιακά να μειώνεται φτάνοντας το 2017 στο 21,5% και τελικά τον Ιανουάριο του 2020 στο χαμηλό ποσοστό του 16,1%, το οποίο βέβαια παραμένει ιδιαίτερα υψηλό συγκρινόμενο με τα προ κρίσης επίπεδα ανεργίας, όπως φαίνεται και από το Διάγραμμα 2.5.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2020

Διάγραμμα 2.5

Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά μήνα, Φεβρουάριος 2004 – 2020

Όσον αφορά την ανεργία των νέων, παρατηρούνται τάσεις σύγκλισης των ποσοστών συμμετοχής των ανδρών και γυναικών. Επίσης, έχει παρατηρηθεί «από τις αρχές της

δεκαετίας του 1990 μια σαφής τάση περιορισμού της συμμετοχής των νέων στη συνολική ανεργία (από 45,5% το 1990 σε μόλις 11,1% το 2017)» (Βαβούρας 2019, σ. 375), γεγονός που μπορεί ασφαλώς να αποδοθεί κατά ένα μέρος στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Ωστόσο, το ποσοστό ανεργίας των νέων (κάτω των 25 ετών) κυμαίνεται καθ' όλη τη διάρκεια της κρίσης σε υψηλά επίπεδα, αγγίζοντας σχεδόν το ιστορικό υψηλό του 60% (58,8%, στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ Ιουνίου 2013). Πλέον έχουν καταγραφεί αισθητές τάσεις αποκλιμάκωσης με το ποσοστό να ανέρχεται στο 39,9% το 2018 (Πίνακας 2.5). Είναι σημαντική εντούτοις η ανάγκη αναφοράς στο μερίδιο των ανέργων νέων στον συνολικό πληθυσμό των νέων 15-24 (youth unemployment ratio) το οποίο, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat 2018, ανερχόταν πλέον σε 9,3%.

Πίνακας 2.5

Στοιχεία ανεργίας των νέων, στις χώρες της ΕΕ, 2008-2018 (%)

	Ποσοστό ανεργίας νέων				Μερίδιο ανεργίας νέων			
	2008	2016	2017	2018	2008	2016	2017	2018
ΕΕ-28	15,9	18,7	16,8	15,2	7,0	7,8	7,0	6,3
Ευρώπη	16,1	20,9	18,8	16,9	7,1	8,3	7,4	6,7
Βέλγιο	18,0	20,1	19,3	15,8	6,0	5,7	5,4	4,7
Βουλγαρία	11,9	17,2	12,9	12,7	3,7	4,1	3,4	3,0
Τσεχία	9,9	10,5	7,9	6,7	3,1	3,4	2,5	2,0
Δανία	8,0	12,0	11,0	9,3	5,8	7,9	7,0	5,9
Γερμανία	10,4	7,1	6,8	6,2	5,5	3,5	3,4	3,1
Εσθονία	12,0	13,4	12,1	11,9	4,9	5,8	5,6	5,6
Ιρλανδία	13,5	16,8	14,4	13,8	8,9	8,5	6,7	6,4
Ελλάδα	21,9	47,3	43,6	39,9	6,6	11,7	10,9	9,3
Ισπανία	24,5	44,4	38,6	34,3	11,7	14,7	12,9	11,3
Γαλλία	19,0	24,6	22,3	20,7	7,1	9,0	8,0	7,6
Κροατία	23,6	31,8	27,2	23,8	8,7	11,6	9,8	7,9
Ιταλία	21,2	37,8	34,7	32,2	6,5	10,0	9,1	8,4
Κύπρος	9,0	29,1	24,7	20,2	3,7	10,8	9,2	7,9
Λετονία	13,6	17,3	17,0	12,2	5,8	6,9	6,8	4,6
Λιθουανία	13,3	14,5	13,3	11,1	4,0	5,1	4,6	4,1
Λουξεμβούργο	17,3	19,1	15,5	13,5	5,2	5,8	4,7	4,7
Ουγγαρία	19,5	12,9	10,7	10,2	4,9	4,2	3,5	3,3
Μάλτα	11,7	10,7	10,6	9,2	6,1	5,5	5,6	5,1
Ολλανδία	8,6	10,8	8,9	7,2	6,0	7,4	6,1	4,9
Αυστρία	8,5	11,2	9,8	9,4	5,1	6,5	5,5	5,3
Πολωνία	17,2	17,7	14,8	11,7	5,7	6,1	5,2	4,1
Πορτογαλία	21,6	28,2	23,8	20,3	8,5	9,3	8,1	6,9
Ρουμανία	17,6	20,6	18,3	16,2	5,7	5,8	5,5	4,8
Σλοβενία	10,4	15,2	11,2	8,8	4,5	5,1	4,4	3,4
Σλοβακία	19,3	22,2	18,9	14,9	6,2	7,2	6,3	4,8

Φινλανδία	16,5	20,1	20,1	17,0	8,8	10,5	10,7	9,5
Σουηδία	20,2	18,9	17,8	16,8	10,7	10,4	9,8	9,1
Η.Β.	15,0	13,0	12,1	11,3	9,2	7,6	7,0	6,4
Ισλανδία	8,2	6,5	8,2	6,1	6,4	5,4	6,5	4,9
Νορβηγία	8,0	11,3	10,7	9,7	4,6	6,1	5,6	5,3
Ελβετία	:	:	:	:	:	:	:	:
Τουρκία	18,5	19,2	20,7	20,3	6,9	8,2	8,9	8,8
Η.Π.Α.	12,8	10,4	9,2	8,6	:	:	:	:
Ιαπωνία	7,3	5,1	4,7	3,7	:	:	:	:

: μη διαθέσιμα στοιχεία

* το τριμηνιαίο ποσοστό ανεργίας των νέων είναι εποχικά προσαρμοσμένο

Πηγή: Eurostat, 2020

Καθίσταται σαφές ότι η ανεργία των νέων προσελκύει το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης και των σχεδιαστών πολιτικής. «Η εστίαση σε αυτή τη μορφή ανεργίας αποκλείοντας άλλα προβλήματα δεν είναι απλά μία εσφαλμένη σύλληψη της πραγματικότητας της διάρθρωσης της ανεργίας, αλλά παρέχει αιτιολογία για περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, επέκταση προγραμμάτων κατάρτισης εντός της επιχείρησης ως υποκατάστατο της αμειβόμενης εργασίας, και επιπρόσθετες περικοπές σε μισθούς κάτω των κατώτατων ορίων» (Dedoussopoulos *et. al.*, 2013: 63).

Σε ό,τι αφορά τη διάρκεια της ανεργίας, προκύπτει ότι κατά την περίοδο «της δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης της χώρας, η μακροχρόνια ανεργία άρχισε να εκτινάσσεται φτάνοντας το 2014 στο 73,5% της συνολικής ανεργίας. Αντίθετα η συμμετοχή των ανέργων μέχρι 5 μήνες (βραχυχρόνια ανέργων) στη συνολική ανεργία μειώνεται διαχρονικά» (Βαβούρας 2019, σ. 379). Η επικέντρωση του ενδιαφέροντος στη μακροχρόνια ανεργία έγκειται στο γεγονός ότι η μακροχρόνια ανεργία απαξιώνει τα προσόντα και τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με το Δεδουσσόπουλο (2013), η υφιστάμενη διάρθρωση της ανεργίας υποδεικνύει ότι η πιθανότητα επαναπρόσληψης για ένα μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού είναι πολύ χαμηλή. Αυτό σημαίνει ότι στο προσεχές μέλλον η Ελληνική οικονομία πρέπει να διαχειριστεί ένα μεγάλο μόνιμα φτωχοποιημένο τμήμα (πάνω από 20% του συνολικού πληθυσμού) το οποίο δεν θα πληροί ποτέ τις προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση. Ή θα προβεί σε πρόσθετες απαιτήσεις από την κοινωνική ασφάλιση, συμπιέζοντας τις συντάξεις σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

2.3.3 Οι επιπτώσεις στο εισόδημα

Στο πλαίσιο της δημοσιονομικής εξυγίανσης και της εφαρμοσθείσας πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης, η οποία επιβλήθηκε προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, αλλά και των αποτυχιών της πολιτικής προσαρμογής, έλαβαν χώρα δραστικές περικοπές μισθών και συντάξεων. Εκτιμάται ότι οι εν λόγω περικοπές μείωσαν το διαθέσιμο εισόδημα εργαζομένων και συνταξιούχων περισσότερο από 50 δις ευρώ. Η μείωση των διαθέσιμων εισοδημάτων ασφαλώς και επέτεινε το φαινόμενο της ύφεσης και οδήγησε σε διεύρυνση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, διαμέσου των αυτόματων σταθεροποιητών της οικονομίας που τίθενται σε λειτουργία (Βαβούρας, 2019, σ. 846). Παράλληλα, ανάλογη μείωση επήλθε και στο επίδομα ανεργίας, καθώς η πτώση στην αξία του κατώτατου μισθού από το Μάρτιο 2012 κατά 22% και 32% για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών αντίστοιχα⁹, επέφερε αντίστοιχη μείωση της αξίας του μηνιαίου βασικού επιδόματος ανεργίας που ο υπολογισμός του συνδέεται με τον κατώτατο μισθό (Moutos, 2015, σ. 29). Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ Μαρτίου 2020, από το σύνολο των 1.131.646 εγγεγραμμένων ανέργων επιδοτούνται μόνον 184.252., λαμβάνοντας επίδομα ανεργίας που κυμαίνεται μεταξύ 360 και 576 ευρώ. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται βασικά το πρώτο έτος της ανεργίας και δύναται, υπό όρους, να παραταθεί για ακόμα ένα έτος με μειωμένο όμως ποσό (π.χ. 200 ευρώ το μήνα). Παρά τις παραπάνω μειώσεις, υπήρξε αύξηση των τιμών σημαντικών καταναλωτικών αγαθών και υπηρεσιών (π.χ. τρόφιμα, ρεύμα, θέρμανση, φάρμακα, μεταφορές) λόγω της συνεχούς αύξησης του ΦΠΑ και των άλλων έμμεσων φόρων.

2.4 Οι επιπτώσεις των θεσμικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας

Σημαντική θέση μεταξύ των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων καταλαμβάνουν οι παρεμβάσεις στη λειτουργία της αγοράς εργασίας και ειδικότερα στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Σ.Σ.Ε.). Όπως υποστηρίζει η Μουρίκη (2012), στον πυρήνα των μεταρρυθμίσεων αυτών βρίσκεται η ιδέα της «εσωτερικής υποτίμησης», η οποία επιβλήθηκε από τον μηχανισμό στήριξης ως η ενδεδειγμένη λύση για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής

⁹ Μειώθηκε από 751 σε 586 ευρώ, ενώ για τους νέους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ανερχόταν σε 511 ευρώ.

οικονομίας, που είχε δεχθεί πλήγμα από την αύξηση του μισθολογικού κόστους της περασμένης δεκαετίας, αλλά και από την υψηλή συναλλαγματική ισοτιμία του ευρώ. Σύμφωνα με τους υποστηρικτές της εσωτερικής υποτίμησης, η μείωση του κόστους προσαρμογής στο διεθνή ανταγωνισμό μέσω της συμπίεσης του εργασιακού κόστους και της εφαρμογής της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις δημιουργεί περιθώρια μείωσης των τιμών και τόνωσης των εξαγωγών, οι οποίες θεωρούνται η μοναδική διέξοδος για τις επιχειρήσεις σε περίοδο κρίσης. Η διαδικασία της εσωτερικής υποτίμησης θεωρείται από τους εμπνευστές της ως η μόνη ρεαλιστική λύση όταν μια χώρα δεν έχει τη δυνατότητα να ασκήσει ανεξάρτητη νομισματική πολιτική, όπως οι χώρες της Ευρωζώνης, και τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε αυτή την κατεύθυνση είναι, μεταξύ των άλλων, οι στοχευμένες νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύνολο του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου. Εντούτοις, όπως επισημαίνει ο Βαβούρας (2019) «η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας δεν υπονοεί τη συρρίκνωση των μισθών και γενικότερα τη χειροτέρευση των προτύπων διαβίωσης (ανταγωνιστικότητα με έμφαση το κόστος), αλλά την αύξηση της παραγωγικότητας και τη βελτίωση της ποιότητας του φυσικού και του ανθρώπινου κεφαλαίου».

«Με αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις την περίοδο εφαρμογής της πρώτης δανειακής σύμβασης (Μνημόνιο 1 και Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής) επιχειρήθηκε η περαιτέρω ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας και η αλλαγή στον θεσμικό ρόλο των εργατικών συνδικάτων. Όμως, η μεγάλη τομή στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις συνδέεται με την υπογραφή της 2ης δανειακής σύμβασης, ύψους 130 δις ευρώ, τον Φεβρουάριο του 2012 («Μνημόνιο 2») και την υιοθέτηση ριζικών μέτρων ανατροπής του ισχύοντος συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυσης εργατικών διαφορών» (Μουρίκη, 2012, σ. 54).

Οι αλλαγές που προωθούνται μέσω των διαδοχικών αυτών νομοθετικών παρεμβάσεων ανατρέπουν με ραγδαίο τρόπο το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε μεταπολεμικά, μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ). Επί της ουσίας ενισχύεται η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών, η άμβλυνση των περιορισμών και η διευκόλυνση των απολύσεων, η ευέλικτη εργασία σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και τέλος η απελευθέρωση των ωραρίων. Ειδικότερα, οι ευέλικτες μορφές εργασίας κυρίως σε ό,τι αφορά τα χρονικά όρια των ατομικών συμβάσεων εισάγονται με τους Νόμους 3846 και 3899 του 2010. Η αποκέντρωση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας μέσω της ενίσχυσης των

επιχειρησιακών ΣΣΕ και των Συμβάσεων με ενώσεις προσώπων έναντι των κλαδικών-ομοιοεπαγγελματικών αλλά και η κατάργηση της ισχύος της ΕΓΣΣΕ για μισθολογικά ζητήματα με την παράλληλη θεσμοθέτηση του νομοθετικά καθορισμένου κατώτατου μισθού, με οριζόντιες περικοπές κατώτατων ορίων, προβλέφθηκαν στους νόμους 4024/2011 και ΠΥΣ 6/2012. Η αποτύπωση των παρεμβάσεων στο σύστημα συλλογικών συμβάσεων με έμφαση τα έτη 2012 και 2013 παρουσιάζεται στους Πίνακες 2.6 και 2.7. Επίσης, κατάλογος των σημαντικότερων αυτών νομοθετικών παρεμβάσεων με τη χρονολογική σειρά που υιοθετήθηκαν περιέχεται στο Παράρτημα Β Πίνακα Π.Β.1. στο της παρούσας εργασίας.

Πίνακας 2.6

**Στοιχεία Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων
2010 - 2019**

	ΚΛΑΔΙΚΕΣ**			ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ**						ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ*			ΣΥΝΟΛΟ [α+β+γ+δ]
	Σ.Σ.Ε.	Δ.Α.	ΣΥΝΟΛΟ	ΕΘΝΙΚΕΣ			ΤΟΠΙΚΕΣ			Σ.Σ.Ε.	Δ.Α.	ΣΥΝΟΛΟ	
				Σ.Σ.Ε.	Δ.Α.	ΣΥΝΟΛΟ	Σ.Σ.Ε.	Δ.Α.	ΣΥΝΟΛΟ				
	α			β			γ			δ			
2010	32	11	43	33	19	52	14	5	19	227	13	240	354
2011	23	11	34	15	6	21	7	1	8	170	8	178	241
2012	19	1	20	4	7	11	6	0	6	976	0	976	1013
2013	10	0	10	4	0	4	10	0	10	409	0	409	433
2014	11	1	12	3	2	5	5	0	5	286	0	286	308
2015	6	7	13	6	4	10	5	0	5	263	1	264	292
2016	8	8	16	2	2	4	6	0	6	318	4	322	348
2017	11	3	14	4	0	4	6	0	6	244	2	246	270
2018	16	8	24	4	3	7	9	0	9	271	29	300	340
2019	8	8	16	1	2	3	1	0	1	73	0	73	93
ΣΥΝΟΛΟ	144	58	202	76	45	121	69	6	75	3237	57	3294	3692

Σ.Σ.Ε.	3526	95,50	%
Δ.Α.	166	4,50	%

* Τα στοιχεία των ΕΣΣΕ έχουν χορηγηθεί από την Ομάδα Διαχείρισης του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και αναφέρονται μέχρι την 30.4.2019.

** Τα στοιχεία των Συλλογικών Ρυθμίσεων αναφέρονται μέχρι την 28.5.2019.

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2019

Πίνακας 2.7

Στοιχεία Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που συνάφθηκαν με σωματείο και ένωση προσώπων 2012 - 2019

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019*		2012-2019	
	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	270	27,66	191	46,70	148	51,75	136	51,52	212	65,84	155	63,01	164	54,67	59	80,82	1335	46,42
ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	706	72,34	218	53,30	138	48,25	128	48,48	110	34,16	91	36,99	136	45,33	14	19,18	1541	53,58
	976		409		286		264		322		246		300		73		2.876	

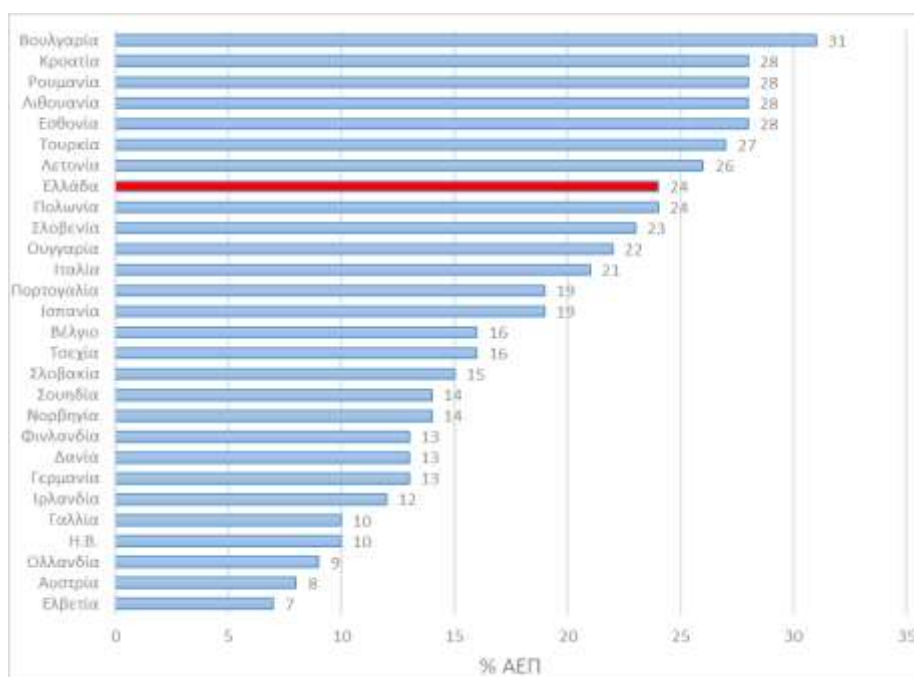
* Επεξεργασμένα στοιχεία, μέχρι 30.4.2019 (Πηγή: ΠΣ "ΕΡΓΑΝΗ").

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2019

Πέρα από τις διαφαινόμενες ριζικές αλλαγές που επέφεραν οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν στην αγορά εργασίας, ο αντίκτυπος των πολιτικών που εφαρμόστηκαν στην αγορά εργασίας είναι δριμύς και διαρκής. Οι δομές και διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων επλήγησαν σοβαρά και οι εργασιακές σχέσεις απώλεσαν σημαντικό κομμάτι του προστατευτικού τους πυρήνα προς όφελος της εργοδοτικής πλευράς.

Η παρατηρούμενη έξαρση των επιβαλλόμενων από τον εργοδότη ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία από το 2013 και μετά, δεν εδράζεται στην χρήση τους προς διάσωση θέσεων εργασίας και αποφυγή απολύσεων στο πιεστικό δημοσιονομικό περιβάλλον, παρά στην αξιοποίησή τους ως μοχλό εξώθησης των εργαζομένων σε «οικειοθελείς» αποχωρήσεις, χωρίς την αποζημίωση της απόλυσης, και σε μερικώς δηλωμένη πλήρη απασχόληση με περικομμένες ασφαλιστικές εισφορές στο ήμισυ του μισθού. Τα στοιχεία του Σ.ΕΠ.Ε για την αυξητική τάση από 2010 έως 2012 των μετατροπών συμβάσεων πλήρους σε μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης με μονομερή απόφαση του εργοδότη, αλλά και η σημαντική αύξηση σύναψης νέων ευέλικτων ως προς τα χρονικά όρια Συμβάσεων από το 2013 μέχρι σήμερα καταδεικνύουν τις αιτίες που αναφέρθηκαν (βλ. παραπάνω Πίνακες 2.1 έως 2.4 και Διαγράμματα 2.1 έως 2.4).

Επίσης, είναι χρήσιμη η επισήμανση για την όξυνση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας τα χρόνια της κρίσης, γεγονός που μαρτυρά και η συμπερίληψη του στόχου αντιμετώπισής της ήδη από το 2^ο και εν συνεχεία στο 3^ο Μνημόνιο (Ν. 4046/2012 σελ. 754 & Ν. 4336/2015 σελ. 1026). Το μέγεθος της αδήλωτης οικονομίας υπολογίζεται συνήθως ως το ισοδύναμο του 24% περίπου του ΑΕΠ της Ελλάδας (Διάγραμμα 2.6), «με καταλυτικούς παράγοντες για την επικράτησή της το σχετικά υψηλό επίπεδο αυτό-απασχόλησης και το μεγάλο μερίδιο πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων στη χώρα (ILO, 2017, σ. 2), κατατάσσοντας την Ελλάδα στα υψηλότερα ποσοστά αδήλωτης οικονομίας στην Ευρώπη.



Πηγή: ILO, 2017

Διάγραμμα 2.6

Αδήλωτη οικονομική δραστηριότητα ως ποσοστό του ΑΕΠ, 2013

Όπως αναφέρει ο Βαβούρας (1989), «αν η σχέση μεταξύ επίσημης και αδήλωτης απασχόλησης, στην οποία περιλαμβάνεται και η αυτοαπασχόληση, παραμένει διαχρονικά σταθερή, η παραοικονομία έχει ως συνέπεια την υπερεκτίμηση του απόλυτου μεγέθους της ανεργίας, ενώ στην περίπτωση της ταχύτερης μεγέθυνσης της παραοικονομίας σε σχέση με την επίσημη οικονομία, η παραοικονομία οδηγεί στην υπερεκτίμηση και του ποσοστού ανεργίας». Όλες οι μορφές αδήλωτης απασχόλησης («συγκαλυμμένη απασχόληση» και «διπλή απασχόληση»), «συντελούν ώστε η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στον πληθυσμό να εμφανίζεται περιορισμένη και η ανεργία κατά κανόνα διογκωμένη, οδηγώντας έτσι τους φορείς της οικονομικής

πολιτικής στην επιλογή στρατηγικών απασχόλησης διαφορετικών από εκείνες που απαιτεί η πραγματική κατάσταση της οικονομίας» (Βαβούρας, 1989).

Εντούτοις, η συσχέτιση της μαύρης εργασίας με την ύπαρξη κατώτατου μισθού που επιχειρείται δεν φαίνεται να αποδεικνύεται εν τοις πράγμασι. «Ένα από τα κύρια επιχειρήματα που αναπτύσσονται εναντίον της επιβολής κατώτατου μισθού είναι ότι μια τέτοια πολιτική συνηγορεί υπέρ της ανάπτυξης μιας μαύρης αγοράς εργασίας» (Dedoussopoulos *et. al.*, 2013: 62). Στοιχεία που έχουν συλλεγεί από την Επιθεώρηση Εργασίας υποδηλώνουν ότι η μη δηλωμένη εργασία αυξήθηκε, αν και ο κατώτατος μισθός μειώθηκε κατά 22%. «Το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας αυξήθηκε από 25% το 2010 σε 36,2% το 2012 στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις» ((Dedoussopoulos *et. al.*, 2013, σ. 62). Στη συνέχεια παρατηρείται σταδιακή τάση αποκλιμάκωσης από το φθινόπωρο του 2013, όταν νομοθετήθηκε η αυστηροποίηση των κυρώσεων με την επιβολή του προστίμου 10.550 Ευρώ για κάθε αδήλωτο εργαζόμενο, και παράλληλη βαθμιαία αυξητική τάση των μερικώς δηλωμένων εργαζομένων. Τα στοιχεία, που προέρχονται από την Έκθεση 2019 του Σ.ΕΠ.Ε στο πλαίσιο του επιχειρησιακού σχεδίου δράσης «ΑΡΤΕΜΙΣ» για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, παρουσιάζουν για το έτος 2013 στις ελεγχθείσες επιχειρήσεις 31,61% κατά μέσο όρο το ποσοστό της αδήλωτης, το οποίο ανήλθε στο χαμηλότερο ποσοστό 5,22% το έτος 2019 (Πίνακας 2.8 και Διάγραμμα 2.7).

Πίνακας 2.8

Ποσοστά αδήλωτης εργασίας ανά μήνα (Ιανουάριος 2013 - Δεκέμβριος 2019), στους κλάδους υψηλής παραβατικότητας

Μήνας/Έτος	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ιαν	39,04%	24,76%	15,36%	12,03%	14,80%	11,12%	4,47%
Φεβ	40,47%	21,86%	20,68%	12,64%	12,01%	10,26%	7,82%
Μαρ	38,50%	23,61%	21,21%	14,46%	13,18%	11,60%	7,57%
Απρ	39,18%	21,65%	23,05%	16,78%	13,53%	10,70%	4,93%
Μα	38,68%	23,39%	15,25%	15,20%	12,43%	9,30%	6,16%
Ιουν	35,01%	15,84%	13,68%	12,44%	12,27%	8,44%	6,78%
Ιουλ	34,07%	15,54%	11,77%	10,68%	12,32%	8,63%	4,27%
Αυγ	27,21%	12,00%	13,03%	14,22%	10,29%	7,39%	4,55%
Σεπ	26,30%	21,47%	16,88%	13,31%	14,11%	7,44%	4,30%
Οκτ	21,39%	17,35%	17,24%	17,05%	11,75%	7,65%	5,12%
Νοε	20,57%	18,72%	14,41%	12,94%	11,25%	7,30%	5,50%
Δεκ	18,95%	13,82%	15,31%	12,19%	11,65%	7,23%	5,11%
Μέσος/έτος	31,61%	19,17%	16,48%	13,58%	12,40%	8,94%	5,22%

Πηγή: ΣΕΠΕ, 2019



Πηγή: ΣΕΠΕ, 2019

Διάγραμμα 2.7

Μέσος όρος ποσοστιαίας διακύμανσης ανασφάλιστης εργασίας σε κλάδους υψηλής παραβατικότητας ανά έτος (2013 – 2019)

2.5 Ανακεφαλαίωση

Η οξύτητα της χρηματοδοτικής κρίσης που έπληξε τη χώρα οδήγησε σε ραγδαία αύξηση του κόστους δανεισμού και τελικά στην αδυναμία κάλυψης των δανειακών της αναγκών. Η προκρινθείσα λύση προσφυγής στον τριμερή μηχανισμό στήριξης για τη διάσωση από τη χρεωκοπία είχε ως αντάλλαγμα την προώθηση πολυάριθμων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων μέσα από τα τρία Μνημόνια Συνεννόησης. Εντούτοις, τα Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής αντί να αναχαιτίσουν επέτειναν την επιδείνωση των βασικών δεικτών της αγοράς εργασίας. Παρά τις αντίθετες προβλέψεις για την εφαρμογή της ιδέας της «εσωτερικής υποτίμησης» ως η μόνη προτεινόμενη ενδεδειγμένη λύση για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, η εκτίναξη της ανεργίας και η ραγδαία μείωση των εισοδημάτων ενισχύθηκε περαιτέρω μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις στις δομές και διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και στις εργασιακές σχέσεις που απώλεσαν σημαντικό κομμάτι του προστατευτικού τους πυρήνα προς όφελος της εργοδοτικής πλευράς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η συμβολή της Δ.Ο.Ε. στη διαμόρφωση πολιτικών τα χρόνια της κρίσης

3.1 Εισαγωγή

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, αρχής γενομένης από τον Αύγουστο του 2010, καταγράφηκε μια αλματώδης αύξηση των Παρατηρήσεων που υπεβλήθησαν στο Δ.Γ.Ε. από τους αντιπροσωπευτικούς εθνικούς εκπροσώπους των εργαζομένων και εργοδοτών (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ) σχετικά με την πλημμελή εφαρμογή μεγάλου αριθμού Συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένων και πολλών θεμελιωδών. Δεδομένης της σοβαρότητας των ισχυρισμών για παραβίαση διατάξεων κυρωμένων ΔΣΕ, η Ελλάδα παραπέμφθηκε προς εξέταση ενώπιον της τριμερούς Επιτροπής της Συνδιάσκεψης 3 φορές για την εφαρμογή της 98 θεμελιώδους Σύμβασης για το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις το 2011, το 2013 και εκ νέου το 2018. Η Επιτροπή στα συμπεράσματά της και στις τρεις περιπτώσεις περιέλαβε τη σύσταση για αξιοποίηση της τεχνικής βοήθειας του Δ.Γ.Ε.

Το αίτημα για παροχή τεχνικής βοήθειας από τη χώρα μας ήρθε μετά την έγκριση χρηματοδότησης των εν λόγω προγραμμάτων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και επικυρώθηκε με ρητές αναφορές για το περιεχόμενο και τα παραδοτέα της κάθε τεχνικής βοήθειας στα κείμενα των Μνημονίων (2012, 2015, 2016). Βασικό μέλημα της τρούικας το 2012 αναδείχθηκε η αύξηση της αποτελεσματικότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και η πάταξη της αδήλωτης εργασίας. Στη συνέχεια, με την αλλαγή διακυβέρνησης της χώρας, υπήρξε σαφής πρόθεση για περαιτέρω συνεργασία με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, αξιοποιώντας διαθέσιμους ευρωπαϊκούς πόρους, με αντικείμενο εκ νέου την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας αλλά και τη βελτίωση της διοίκησης της εργασίας, που αναφέρεται στις δραστηριότητες της δημόσιας διοίκησης στον τομέα της εθνικής πολιτικής της εργασίας.

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται η συμβολή της Δ.Ο.Ε. ειδικότερα στη χώρα μας για τη διαμόρφωση πολιτικών τα χρόνια της κρίσης. Η διάρθρωση του κεφαλαίου σε τρεις ενότητες εξυπηρετεί α) την ανάλυση της γενικότερης συμβολής της Δ.Ο.Ε. στον αντίκτυπο της κρίσης στην κόσμο της εργασίας και τις πολιτικές που υλοποιήθηκαν ειδικά στις χώρες σε μηχανισμό στήριξης της οικονομίας τους και β) την αποτύπωση της παρεχόμενης τεχνικής βοήθειας προς τη χώρα μας σε δύο διακριτές περιόδους: 2011-2014 και 2015-2019.

3.2 Η αντίδραση της Δ.Ο.Ε. στις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης

Αντιμέτωπη με την προοπτική μιας παγκόσμιας αύξησης της ανεργίας, της φτώχειας και της ανισότητας και με συνεχιζόμενη ανησυχία για τον κόσμο των επιχειρήσεων, τον Ιούνιο του 2009, η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας, με τη συμμετοχή αντιπροσώπων κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων από τα κράτη μέλη της Δ.Ο.Ε., υιοθέτησε ομόφωνα το «Παγκόσμιο Σύμφωνο για τις Θέσεις Εργασίας», ένα διεθνές κείμενο πολιτικής που απευθύνεται στον αντίκτυπο της διεθνούς χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και την κοινωνία (www.ilo.org). Προωθεί μια παραγωγική ανάκαμψη επικεντρωμένη στις επενδύσεις, την απασχόληση και την κοινωνική προστασία. Ο θεμελιώδης στόχος του Παγκόσμιου Συμφώνου για τις Θέσεις Εργασίας είναι να παρέχει μια διεθνώς συμπεφωνημένη βάση για κατάρτιση πολιτικής σχεδιασμένης για να μειώσει την χρονική υστέρηση μεταξύ της οικονομικής ανάκαμψης και της ανάκαμψης με ευκαιρίες αξιοπρεπούς εργασίας.

«Το 2012 το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνεργάστηκαν σε ένα κοινό πρόγραμμα έρευνας και ανάπτυξης ικανοτήτων που είχε στόχο: α) να αναλύσει τον αντίκτυπο των πολιτικών διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και δημοσιονομικής σταθεροποίησης στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις επιλεγμένων Ευρωπαϊκών χωρών, β) να αξιολογήσει το ρόλο του κοινωνικού διαλόγου κατά τη διαδικασία προσαρμογής, και γ) να κατανοήσει τον κύριο αντίκτυπο του τελευταίου. Το πρόγραμμα εστίασε σε χώρες που επλήγησαν σοβαρά από την κρίση και τελούσαν υπό τη στήριξη προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, ιδιαίτερα στην Κύπρο, την Ελλάδα, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία – αλλά επίσης και την Ισπανία. Η ερευνητική συνιστώσα του προγράμματος – που βασίστηκε πάνω στο Παγκόσμιο Σύμφωνο για τις Θέσεις Εργασίας - αφορούσε εθνικές μελέτες¹⁰ σε σημαντικές εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων από το 2010 και εφεξής. Οι μελέτες χρησίμευσαν ως υποστηρικτικό υλικό για μια σειρά σεμιναρίων πολιτικών διαλόγου και ανάπτυξης ικανοτήτων που έλαβαν χώρα το 2012 και το 2013 στη Γενεύη, το Δουβλίνο, τη Λισαβόνα, την Αθήνα (Ιούνιος 2013) και τη Λευκωσία. Τα σεμινάρια αυτά, υπό το συντονισμό του ΔΓΕ, ήταν η πρώτη προσπάθεια να φέρουν κοντά εθνικούς σχεδιαστές πολιτικών, κοινωνικούς εταίρους και εκπροσώπους από το ΔΝΤ,

¹⁰ Βλ. σχετική μελέτη για την Ελλάδα *Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations* Apostolos Dedoussopoulos in collaboration with Valia Aranitou, Franciscos Koutentakis & Marina Maropoulou, Governance and Tripartism Department International Labour Office • Geneva November 2013

την ΕΕ και την ΕΚΤ με σκοπό το διάλογο επί των εφαρμοζόμενων πολιτικών, και ειδικότερα για να αξιολογήσουν την κατάσταση της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, και να συζητήσουν τα προτερήματα των κοινωνικών/τριμερών συνεργασιών ως κυρίαρχο συστατικό για δίκαιη ανάκαμψη. Τα σεμινάρια συνέδραμαν στην αναγνώριση των περιοχών όπου μπορούσε να αναζητηθεί βοήθεια από το Δ.Γ.Ε. κατά τη διαδικασία διαρθρωτικής προσαρμογής» (Papadakis K., Ghellab Y., 2014: ν).

3.3 Η παροχή τεχνικής βοήθειας στην Ελλάδα από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας μεταξύ 2011 και 2014

3.3.1 Η Αποστολή Υψηλού Επιπέδου του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ) στην Αθήνα

Τον Απρίλιο του 2011, για πρώτη φορά μετά από είκοσι χρόνια, η Ελλάδα συμπεριλήφθηκε στον κατάλογο των χωρών προς εξέταση ενώπιον της Επιτροπής της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας της Δ.Ο.Ε., σε συνέχεια των Παρατηρήσεων της Γ.Σ.Ε.Ε. προς την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων αναφορικά με την εφαρμογή 12 Συμβάσεων, μεταξύ αυτών και της 98 Δ.Σ.Ε. «Για το δικαίωμα στην οργάνωση και στη συλλογική διαπραγμάτευση» (Σεπτέμβριος 2010). Σε ό,τι αφορά την τελευταία, η Γ.Σ.Ε.Ε. υπέβαλε σχεδόν ταυτόσημο κείμενο καταγγελίας και ενώπιον της Επιτροπής για τη Συνδικαλιστική Ελευθερία (Οκτώβριος 2010). «Υπό το φως της συνθετότητας και της διάχυσης των μέτρων που υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο του μηχανισμού στήριξης, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων κάλεσε την Ελληνική Κυβέρνηση να επωφεληθεί της τεχνικής βοήθειας του Δ.Γ.Ε. και να δεχθεί μια Αποστολή Υψηλού Επιπέδου με σκοπό να διευκολύνει τη σε βάθος κατανόηση των ζητημάτων πριν την εξέταση από την Επιτροπή του αντικτύπου των εν λόγω μέτρων στην εφαρμογή των κυρωμένων Συμβάσεων» (International Labour Office, 2011, σ. 4).

Η υπόθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή της Σύμβασης 98 εξετάστηκε στις 8 Ιουνίου 2011 στη Γενεύη. Τα συμπεράσματα της τριμερούς Επιτροπής της Συνδιάσκεψης εστίασαν στην εποικοδομητική διάθεση της ελληνικής κυβέρνησης να προχωρήσει σε ειλικρινή διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, με την ευκαιρία και της επίσκεψης της Αποστολής Υψηλού Επιπέδου του Δ.Γ.Ε. στην Αθήνα. «Το κλιμάκιο επισκέφτηκε την Ελλάδα από τις 19 έως τις 23 Σεπτεμβρίου 2011 και συναντήθηκε με την πολιτική ηγεσία και τους υπηρεσιακούς παράγοντες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, του Υπουργείου Οικονομικών, το σύνολο των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων της χώρας, την ΟΚΕ, το

ΕΒΕΑ, τον ΟΜΕΔ και την Τράπεζα της Ελλάδος. Μετά το πέρας της αποστολής, συναντήσεις έλαβαν χώρα με την ΕΕ και το ΔΝΤ στις Βρυξέλλες και τη Ουάσιγκτον στη βάση του αιτήματος της Επιτροπής της Συνδιάσκεψης» (ο.π.: σ. 5).

3.3.2 Η επιταγή του 2ου Μνημονίου

Με την ψήφιση του 2^{ου} Μνημονίου από τη Βουλή (Ν. 4046/2012) εισάγεται ρητά πλέον στο κείμενο του Μνημονίου Συνεννόησης, ως προαπαιτούμενο για την εκταμίευση της δόσης που προέβλεπε η δανειακή σύμβαση, ο τομέας πολιτικής της επιθεώρησης εργασίας για τον οποίο ζητείται η τεχνική βοήθεια διεθνούς οργανισμού, κατά λόγο αρμοδιότητας της Δ.Ο.Ε., στο πλαίσιο της αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας¹¹.

Σε συμμόρφωση προς την επίμαχη διάταξη, υλοποιήθηκε το τέταρτο τρίμηνο του 2012 μια ανεξάρτητη αξιολόγηση αναγκών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (Δ.Γ.Ε.) (Greece-Technical Memorandum Labour Inspection Needs Assessment, 2012).

Από την ανάδειξη της σημασίας αξιολόγησης αναγκών και ενίσχυσης του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας μέσω του 2^{ου} μνημονίου, καθίσταται σαφές ότι, στο πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής που διενεργείτο, η πάταξη της εισφοροδιαφυγής και, ως εκ τούτου, η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, είχε πρωτεύοντα ρόλο έναντι όποιων συστάσεων από τον ελεγκτικό μηχανισμό της Δ.Ο.Ε. για σεβασμό των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων.

3.3.3 Η εξέλιξη εξέτασης της Ελλάδας ενώπιον της Επιτροπής της Δ.Ο.Ε.

Κατόπιν εξέτασης επικαιροποιημένων Παρατηρήσεων της ΓΣΕΕ, η χώρα μας εκλήθη εκ νέου να εξεταστεί προφορικά ενώπιον της Επιτροπής της Συνδιάσκεψης στις 13 Ιουνίου 2013.

Το κείμενο των συμπερασμάτων της Επιτροπής καταλήγει, μεταξύ άλλων, στην υπόδειξη προς την Ελληνική Κυβέρνηση:

¹¹ *Μη μισθολογικά εργασιακά κόστη, καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της εισφοροδιαφυγής. Θα διεξαχθεί μία ανεξάρτητη αξιολόγηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα της δομής και των δραστηριοτήτων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Θα παρουσιαστούν οι διορθωτικές ενέργειες για την αντιμετώπιση της αναποτελεσματικότητας που διαπιστώνεται στην προαναφερόμενη αξιολόγηση. Οι εν λόγω ενέργειες ενδεχομένως να περιλαμβάνουν κάποιες αλλαγές στην οργάνωση και τον τρόπο εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ενισχυμένους μηχανισμούς κατά της απάτης και της διαφθοράς, καθώς και ενισχυμένες χρηματικές και νομικές κυρώσεις για παραβάσεις νόμων, εργασιακών κανονισμών και για εισφοροδιαφυγή. Θα τεθούν ποσοτικοί στόχοι για το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας ως προς τον αριθμό των ελέγχων αδήλωτης εργασίας που πρέπει να εκτελεστούν [ΤΡΙΜ.2-2012]. Ν. 4046 (ΦΕΚ 28/Α'/14.02.2012 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V_2_ΕΛΛ σελ. 802 - Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής 9 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2012)*

- να λάβει τεχνική βοήθεια από τη Δ.Ο.Ε. για την καθιέρωση ενός μοντέλου κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων σε πλήρη συμμόρφωση προς την 98 ΔΣΕ
- να δημιουργήσει τα απαραίτητα περιθώρια για την πλήρη ανάμειξη των κοινωνικών εταίρων σε περαιτέρω μεταβολές στο πλαίσιο των δανειακών συμβάσεων με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Δ.Ν.Τ. και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα

Σε συνέχεια του Συνεδρίου, συνδιοργάνωσης Δ.Γ.Ε και Ε.Ε., που έλαβε χώρα στην Αθήνα στις 25 και 26 Ιουνίου 2013, υπεγράφη Επιστολή Δήλωσης Προθέσεων μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, της Ομάδας Δράσης για την Ελλάδα της Ε.Ε. (EU Task Force for Greece), της Παγκόσμιας Τράπεζας και της ΔΟΕ το καλοκαίρι του 2013 (Επιστολή Γενικού Δ/ντή Δ.Γ.Ε., 17/01/2014).

Συνεπεία αυτών, βάσει της συμφωνίας συνεργασίας που υπεγράφη στις 4 Νοεμβρίου 2013 με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ε.Ε., στο πλαίσιο του Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», ύψους 150.000 Ευρώ, το Δ.Γ.Ε. εκπόνησε 2 μελέτες με τίτλο: 1) «Αναδιάρθρωση εταιρειών και συλλογικές απολύσεις» (Report on Collective Dismissals) και 2) «Επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης και προσωρινή εργασία» (Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work), οι οποίες εν τέλει παραδόθηκαν τον Ιανουάριο του 2015 και δημοσιεύθηκαν το 2016.

Αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό ότι στο κείμενο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Άρθρο 1), που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους τον Μάρτιο του 2014, περιελήφθη η προώθηση υλοποίησης Κοινών Δράσεων των συμβαλλομένων μερών, με τεχνική υποστήριξη από το Γραφείο Διασύνδεσης Αθηνών της Δ.Ο.Ε. επί σειρά θεμάτων, συμπεριλαμβανομένου του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. (ΕΓΣΣΕ 2014 Πράξη κατάθεσης: 3/26.3.2014).

Υπό αυτό το πρίσμα, η ανωτέρω παρασχεθείσα τεχνική βοήθεια αποτέλεσε αντικείμενο τριμερούς διαβούλευσης με τη σύμπραξη του Δ.Γ.Ε. και κατέληξε στη συνάντηση Υψηλού Επιπέδου μεταξύ Δ.Γ.Ε., κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων, που έλαβε χώρα στη Γενεύη, στις 30 Σεπτεμβρίου 2014 (High Level Tripartite event). Στην ημερήσια διάταξη της εν λόγω συνάντησης είχαν συμπεριληφθεί ως θέμα συζήτησης τόσο οι ανωτέρω αναφερθείσες Εκθέσεις της Δ.Ο.Ε. για την προσωρινή απασχόληση και τις ομαδικές απολύσεις αντίστοιχα, όσο και η μελέτη του Τμήματος Ερευνών της Δ.Ο.Ε. για την Ελλάδα με τίτλο «Παραγωγικές θέσεις εργασίας για την Ελλάδα». Η εν λόγω μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο της σειράς δημοσιεύσεων του Τμήματος

Ερευνών της Δ.Ο.Ε. «Μελέτες για την οικονομική ανάπτυξη με δικαιοσύνη» (Studies on Growth with Equity) με τίτλο «Παραγωγικές θέσεις εργασίας για την Ελλάδα» και παρουσιάστηκε σε ανοικτή εκδήλωση στο Ζάππειο, στις 24 Νοεμβρίου 2014. (Δ.Ο.Ε., Τμήμα Ερευνών - Μελέτες για την οικονομική ανάπτυξη με δικαιοσύνη, «Ελλάδα, Παραγωγικές θέσεις εργασίας για την Ελλάδα», 2014)

Δεν υπάρχει σαφής ένδειξη του τρόπου αξιοποίησης των δύο αυτών μελετών για τον σχεδιασμό νομοθετικών παρεμβάσεων στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων και των προσωρινών εταιρειών απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη ότι α) η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2008/104/EK/ 19.11.2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Νοεμβρίου 2008 *Περί της εργασίας μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης* ενσωματώθηκε με το Ν. 4052/2012, και β) το επίδικο των ομαδικών απολύσεων από την τρόικα «ακολουθεί την επιταγή των καλών πρακτικών άλλων χωρών της Ε.Ε. χωρίς φυσικά να προσδιορίζεται αν η επιδιωκόμενη κατεύθυνση εστιάζει στην προστασία των εργαζομένων ή την απελευθέρωση των απολύσεων στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων» (International Labour Office, 2016, σ. 118).

3.4 Η παροχή τεχνικής βοήθειας στην Ελλάδα από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας μεταξύ 2015 και 2019

3.4.1 Η τεχνική βοήθεια για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας

Τον Αύγουστο του 2015, οι ελληνικές αρχές και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκριναν το πρόγραμμα στήριξης του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας (ΕΜΣ) για την Ελλάδα. Το Μνημόνιο Συνεννόησης του προγράμματος περιλάμβανε ως βασικό παραδοτέο ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της αδήλωτης και της ατελώς δηλωμένης εργασίας¹².

Συγκεκριμένα, το Δ.Γ.Ε., σε συνεργασία με την Ελληνική Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους στην Ελλάδα, ως μέρος ενός προγράμματος που χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με θέμα «*Στήριξη της μετάβασης από*

¹² *Αδήλωτη εργασία. Έως τον Δεκέμβριο του 2015, οι αρχές θα έχουν εγκρίνει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης (βασικό παραδοτέο) για την καταπολέμηση της αδήλωτης και της ατελώς δηλωμένης εργασίας, προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των νόμιμων εταιρειών, να προστατευτούν οι εργαζόμενοι και να αυξηθούν τα έσοδα από τη φορολογία και την κοινωνική ασφάλιση. Αυτό θα περιλαμβάνει τη βελτίωση της διακυβέρνησης της Επιθεώρησης Εργασίας και θα παρέχει συγκεκριμένη τεχνική βοήθεια. Ως πρώτο βήμα, οι αρχές θα προβούν στη διασύνδεση του συστήματος πληροφοριών ΕΡΓΑΝΗ με την Εφορία και το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων με σκοπό τον εντοπισμό της αδήλωτης εργασίας (Ν. 4336/2015, ΦΕΚ 94/Α'/14-08-2015, ΠΑΡ. Γ.: Συμφωνία Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων Ελλάδα Μνημόνιο Συνεννόησης για τριετές πρόγραμμα του ΕΜΣ, σελ. 1026).*

την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα», συνέταξε μια διαγνωστική έκθεση σχετικά με την αδήλωτη εργασία, σύμφωνα με την οποία «το μέγεθος της αδήλωτης οικονομίας της χώρας εκτιμάται (κατά μία μελέτη) ότι το 2013 ισοδυναμούσε με το 24% του ΑΕΠ της Ελλάδας, κατατάσσοντάς την στις χώρες με το μεγαλύτερο ποσοστό στην Ε.Ε.» (Δ.Ο.Ε, 2016, σ. 22). Βάση για τις συστάσεις της διαγνωστικής έκθεσης αλλά και του όλου προγράμματος αποτέλεσε η Διεθνή Σύσταση Εργασίας με αριθμό 204 «Για τη μετάβαση από την άτυπη στην επίσημη οικονομία» που υιοθετήθηκε από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας τον Ιούνιο του 2015.

Η διαγνωστική έκθεση εγκρίθηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους σε μια υψηλού επιπέδου τριμερή συνάντηση επικύρωσης που πραγματοποιήθηκε στις 6 Ιουλίου 2016 και παρέχει ένα σύνολο 25 συστάσεων πολιτικής που αντικατοπτρίζουν το όραμα της Δ.Ο.Ε. για μια ισορροπημένη προσέγγιση που συνδυάζει τα κίνητρα με τα μέτρα συμμόρφωσης.

Στη συνέχεια, τον Οκτώβριο του 2016 και προς το σκοπό της υλοποίησης των συστάσεων αυτών, καταρτίστηκε ένας οδικός χάρτης, μέσω της επίτευξης μιας τριμερούς συμφωνίας για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Ο εν λόγω οδικός χάρτης είχε ως στόχο να παρέχει ένα ισορροπημένο πλαίσιο κανονιστικών ρυθμίσεων και πολιτικών για προληπτικά και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα που θα διευκολύνουν τη μετάβαση στην επίσημη οικονομία και θα καταπολεμήσουν την αδήλωτη εργασία.

Για την υλοποίηση του σχεδιασμού των διαφόρων δράσεων που προβλέπονται στον Οδικό Χάρτη συστήθηκε ένα καινούργιο τριμερές όργανο, -νέο Τμήμα για την αντιμετώπιση της Αδήλωτης εργασίας του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας- με την ευθύνη του σχεδιασμού, της αξιολόγησης και ενδεχόμενης αναθεώρησης της ολιστικής ολοκληρωμένης στρατηγικής προσέγγισης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα (Άρθρο 15, Ν. 4468/2017, ΦΕΚ 61/Α'/28.4.2017).

Ο ανωτέρω οδικός χάρτης περιλαμβάνει 18 πίνακες που περιγράφουν τα κύρια παραδοτέα και τις δράσεις που θα οδηγήσουν σε αυτά σε χρονικό ορίζοντα 3 ετών (36 μηνών). Οι δράσεις που περιλαμβάνονται σε αυτόν έχουν ομαδοποιηθεί σε 5 τμήματα: α) θεσμικές μεταρρυθμίσεις και δράσεις, β) διαλειτουργικότητα δεδομένων, γ) μέτρα πολιτικής, δ) εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης και ε) διάφορες δράσεις. Ειδικότερα, η κύρωση της 129 Δ.Σ.Ε. Για την επιθεώρηση στον αγροτικό τομέα περιλαμβάνεται στα μέτρα πολιτικής, εντούτοις, η διαδικασία κύρωσης της δεν

ολοκληρώθηκε μέσα στο χρονοδιάγραμμα του οδικού χάρτη. Επίσης, εντός του ίδιου πλαισίου μέτρων πολιτικής εκπονήθηκε και παραδόθηκε μελέτη του Δ.Γ.Ε. με θέμα *Διαγνωστική έκθεση για την Ψευδή Αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα και Συστάσεις για Μεταρρυθμίσεις* (Roadmap for fighting undeclared work, 26-10-2016).

3.4.2 Η τεχνική βοήθεια για την ενίσχυση του Συστήματος Διοίκησης της Εργασίας

Το Μνημόνιο Συνεννόησης του προγράμματος στήριξης του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας (ΕΜΣ) για την Ελλάδα περιλάμβανε επίσης το παρακάτω βασικό παραδοτέο: *Τεχνική βοήθεια. Για την αποτελεσματική εφαρμογή του προγράμματος μεταρρυθμίσεων, συμπεριλαμβανομένων της μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας, της ΕΕΚ¹³ και της ανάπτυξης ικανοτήτων του Υπουργείου Εργασίας, οι αρχές θα κάνουν χρήση της τεχνικής βοήθειας, επωφελούμενες μεταξύ άλλων από την εμπειρογνομοσύνη διεθνών οργανισμών, όπως ο ΟΟΣΑ και η ΔΟΕ (Ν. 4336/2015, σελ. 1026).*

Τον Ιούνιο του 2016, κατά την πρώτη αξιολόγηση του (3^{ου}) προγράμματος στήριξης του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας (ΕΜΣ) για την Ελλάδα, υπεγράφη συμπληρωματικό μνημόνιο συνεννόησης μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδας που προσδιόριζε τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση της *διοίκησης της εργασίας* από την Ελληνική Κυβέρνηση.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας με αριθμό 150 *Για τη διοίκηση της εργασίας*, που έχει κυρώσει η Ελλάδα, η αποτελεσματική διοίκηση της εργασίας, δηλαδή το σύνολο των δραστηριοτήτων της διοίκησης στον τομέα της εθνικής πολιτικής της εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας για την καλή διακυβέρνηση και την οικονομική πρόοδο ιδιαίτερα στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης. Συνεισφέρει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην πραγμάτωση της αξιοπρεπούς εργασίας ενώ ταυτόχρονα ενισχύει την απασχόληση και την παραγωγικότητα, συμβάλλοντας στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη.

Υπό αυτό το πρίσμα, μετά από αίτημα της Ελληνικής Κυβέρνησης, η Ε.Ε. αναζήτησε την τεχνογνωσία του Δ.Γ.Ε. για να επανεξετάσει το τρέχον πλαίσιο διοίκησης της εργασίας, τους ρόλους, τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, για να αναπτύξει καλύτερα και να εφαρμόσει πολιτικές και προγράμματα που να

¹³ Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

ανταποκρίνονται στο νέο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον. Βοήθεια ζητήθηκε επίσης για την ανάπτυξη ικανοτήτων ανθρωπίνων πόρων για την υλοποίηση αναγκαίων μεταρρυθμίσεων, μέσω μιας τριμερούς διαδικασίας κατά το πρότυπο της Δ.Ο.Ε.. Το πρόγραμμα, συνολικής διάρκειας 18 μηνών (1/9/2016 – 11/2/2018), χρηματοδοτήθηκε πλήρως από την Ε.Ε. με αρχικό προϋπολογισμό 366,754 Ευρώ.

Το πρόγραμμα ξεκίνησε, κατά τη συνήθη πρακτική, με μία Έκθεση αξιολόγησης του Ελληνικού Συστήματος Διοίκησης της Εργασίας. Η άσκηση αυτή αποδείχθηκε ιδιαίτερα απαιτητική, λαμβάνοντας υπόψη το εύρος πολιτικών και ως εκ τούτου ιεραρχικών δομών και προσωπικού του Υπουργείου. Επίσης, υπήρξε μεγάλη συμμετοχή των υπηρεσιακών παραγόντων και συνδικαλιστικών φορέων του Υπουργείου στη διαδικασία τόσο των συνεντεύξεων όσο και της υποβολής έγγραφων συνεισφορών προς την εμπειρογνώμονα του ΔΓΕ και συντάκτη της Έκθεσης, αποτυπώνοντας την ανάγκη εξωτερίκευσης των προβλημάτων της διοίκησης του Υπουργείου Εργασίας που σωρεύονταν μετά από 6 χρόνια μνημονιακών περιορισμών. Η αξιολόγηση παρείχε μια σειρά συστάσεων σχετικά με την αναδιοργάνωση των δομών, συμπεριλαμβανομένης μιας αναθεωρημένης κατανομής αρμοδιοτήτων και μέτρων για τη βελτίωση επιχειρησιακών διαδικασιών. Στις 19 Μαΐου 2017 τα ευρήματα και οι συστάσεις της Έκθεσης παρουσιάστηκαν στους κοινωνικούς εταίρους.

Στη βάση των συστάσεων της έκθεσης αξιολόγησης ψηφίσθηκε νέο Οργανόγραμμα του Υπουργείου (ΠΔ 134/2017 / 6-11-2017).

Στα λοιπά βασικά παραδοτέα του προγράμματος συγκαταλέγεται:

1. Η Αξιολόγηση του Ελληνικού Συστήματος Διοίκησης της Εργασίας με συστάσεις για τη βελτίωσή του, επί τη βάσει των οποίων ψηφίσθηκε νέο Οργανόγραμμα του Υπουργείου (ΠΔ 134/2017 / 6-11-2017).

2. Ένα πιλοτικό πρόγραμμα για την ενίσχυση της συλλογής στατιστικών στοιχείων και την υποστήριξη σχεδιασμού τεκμηριωμένων πολιτικών στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων και μισθών και στις άτυπες μορφές απασχόλησης υιοθετήθηκε από το Υπουργείο. Μεταξύ των δράσεων αυτού του πιλοτικού σχεδίου ήταν η άμεση παραγωγή τον Μάρτιο 2018 προτύπου δελτίου με πληροφορίες για τον κατώτατο μισθό στη χώρα.

3. Εκπαίδευση 25 στελεχών του Υπουργείου από εμπειρογνώμονες στατιστικών της εργασίας του Δ.Γ.Ε και του Διεθνούς Κέντρου Κατάρτισης της Δ.Ο.Ε. για την ενίσχυση της ικανότητάς τους ανάλυσης πληροφοριών της αγοράς εργασίας και υποστήριξης στο σχεδιασμό πολιτικών βάσει στοιχείων.

4. Ευρωπαϊκή εμπειρογνωμοσύνη και καλές πρακτικές στα συστήματα Διοίκησης της Εργασίας ανταλλάχθηκαν μεταξύ του Υπουργείου και των κοινωνικών εταίρων σε ένα διήμερο εργαστήριο που διοργανώθηκε στην Αθήνα 18-19 / 10/2016 (ILO, Strengthening the Labour Administration System and Improving Delivery Capacity in Greece, Project Results September 2016 – February 2018).

Γενικά, το συγκεκριμένο πρόγραμμα, παρά την ευρύτητα του πεδίου πολιτικών που κάλυπτε, δεν συγκέντρωσε το ενδιαφέρον των κοινωνικών εταίρων, λόγω των εξειδικευμένων τεχνικών απαιτήσεων του και της επικέντρωσης των παραδοτέων σε ζητήματα που φαινομενικά άπτονται της αρμοδιότητας της διοίκησης και της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Επίσης, παρά τις επισημάνεις του Δ.Γ.Ε και τα προτεινόμενα εργαλεία μέσω των πιλοτικών προγραμμάτων δράσης που αναπτύχθηκαν με την ιδιαίτερη επιμονή της Ομάδας Δράσης της ΕΕ για την Ελλάδα, δεν υπήρξε κάποια αξιοποίηση για περαιτέρω ανάπτυξη του τομέα συλλογής και επεξεργασίας στατιστικών δεδομένων για τον κατάλληλο σχεδιασμό πολιτικών.

3.5 Ανακεφαλαίωση

Στο τρίτο κεφάλαιο αναπτύσσονται τα προγράμματα τεχνικής βοήθειας που παρασχέθηκαν από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, στο πλαίσιο των προαπαιτούμενων δράσεων των τριών μνημονίων συνεννόησης, με αντικείμενο τις ομαδικές απολύσεις και τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, την αδήλωτη εργασία και το σύστημα διοίκησης της εργασίας. Από την ανάλυση που προηγήθηκε είναι πρόδηλη η προώθηση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας τόσο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τους κοινωνικούς εταίρους και την Κυβέρνηση 2015-2019 ως ο αναγκαίος κρίκος για την ενσωμάτωση μνημονιακών πολιτικών με κοινωνικό πρόσημο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Ερευνητική Μεθοδολογία

4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της συμβολής της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη διαμόρφωση πολιτικών κατά τη διάρκεια της εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής στην Ελλάδα. Αυτό επιδιώκεται μέσω της αξιολόγησης της παρασχεθείσας τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε κατά την υπό εξέταση περίοδο: α) από τα εμπλεκόμενα υπηρεσιακά στελέχη του Υπουργείου Εργασίας και β) από τους εμπλεκόμενους κοινωνικούς εταίρους.

Τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα που η παρούσα έρευνα επιχειρεί να εξετάσει συνοψίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες. Ερωτήματα που αφορούν τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και την αξιολόγηση της Δ.Ο.Ε. ως διεθνή οργανισμό και ερωτήματα που διαπραγματεύονται την αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε. κατά τη διάρκεια εφαρμογής στην Ελλάδα των 3 προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Η πρώτη κατηγορία εξειδικεύεται περαιτέρω στα εξής:

- σημαντικές επιπτώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης του 2008, και της δημοσιονομικής κρίσης που την ακολούθησε, στην ελληνική αγορά εργασίας
- επιπτώσεις των τριών προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής που εφάρμοσε η χώρα μας μετά το 2008 στο προστατευτικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου και στην αγορά εργασίας
- γενική αξιολόγηση της ΔΟΕ ως διεθνή οργανισμό

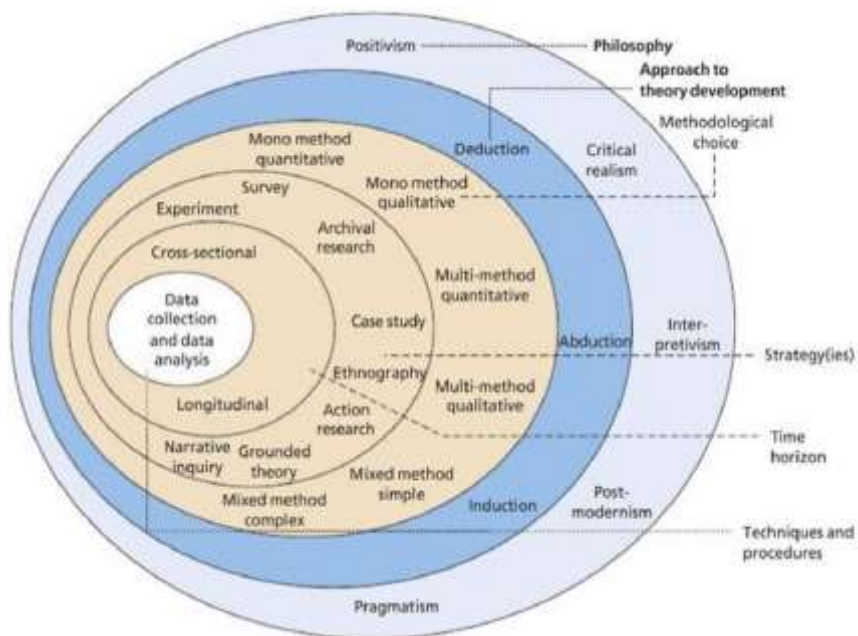
Σε ό,τι αφορά τη δεύτερη κατηγορία για την αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ τα ερωτήματα αναλύονται παρακάτω στα εξής:

- Επιλογή πεδίων πολιτικών που επικεντρώθηκε η τεχνική βοήθεια της Δ.Ο.Ε.
- Συμβολή στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας και την υλοποίηση προγραμμάτων στα πεδία αυτά,
- Βαθμός εκπλήρωσης των στόχων των προγραμμάτων,
- Σαφής προσαρμογή/προσανατολισμός των προγραμμάτων στην ελληνική πραγματικότητα και σχεδιασμός για τις ανάγκες της χώρας,
- Αξιολόγηση της συνεισφοράς των προγραμμάτων στην εδραίωση κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων,
- Ανάδειξη νέων πεδίων για παροχή τεχνικής βοήθειας στο μέλλον,

- Αξιοποίηση τεχνογνωσίας της χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού τεκμηριωμένων προτάσεων πολιτικής από τη διοίκηση;
- Οι απόψεις των στελεχών του Υπουργείου εργασίας σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων της ΔΟΕ διαφοροποιούνται με βάση τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά (τρόπος διορισμού, έτη προϋπηρεσίας, θέση ευθύνης, μορφωτικό επίπεδο).

4.2 Ερευνητική φιλοσοφία και μέθοδος

Στο πλαίσιο των διοικητικών και κοινωνικών επιστημών, δύο είναι οι βασικές ερευνητικές φιλοσοφίες που καθορίζουν τον συνολικό σχεδιασμό της έρευνας, ήτοι: ο θετικισμός (positivism) και το διερμηνευτικό πλαίσιο (interpretivism) (Saunders et al., 2014; Malhotra & Bricks, 2006). Όπως αναφέρει ο Robson (2007), ο θετικισμός οδηγεί στη χρήση ποσοτικής έρευνας ενώ το διερμηνευτικό πλαίσιο στη χρήση ποιοτικών μεθόδων. Οι Saunders et al. (2016) παραθέτουν ένα αναλυτικό μοντέλο με τα είδη των ερευνητικών φιλοσοφιών που δείχνει πώς αυτές διαμορφώνουν συνολικά την προσέγγιση των εξεταζόμενων ερευνητικών προβλημάτων:



Διάγραμμα 4.1: Μοντέλο που συνοψίζει τις βασικές ερευνητικές φιλοσοφίες στις διοικητικές και οικονομικές επιστήμες, Πηγή: Saunders et al. (2016, σελ.124)

Η ειδοποιός διαφορά ανάμεσα στον θετικισμό και το διερμηνευτικό πλαίσιο είναι ότι στην πρώτη περίπτωση βασικός στόχος των ερευνητών είναι η μέτρηση των υπό διερεύνηση φαινομένων, ενώ στη δεύτερη η κατανόηση (Cohen et al., 2007; Malhotra & Bricks 2006). Σε αυτό το πλαίσιο, διαμορφώνονται και τα χαρακτηριστικά του κάθε υποδείγματος:

Πίνακας 4.1: Σύγκριση Ερευνητικών Προσεγγίσεων

Ποσοτική Έρευνα – Θετικισμός	Ποιοτική Έρευνα - Διερμηνευτικό πλαίσιο
Στόχος της προσέγγισης είναι να εξετάσει σχέσεις μεταξύ μεταβλητών και να μετρήσει τα εξεταζόμενα επιστημονικά προβλήματα.	Στόχος της προσέγγισης είναι να κατανοήσει τα εξεταζόμενα φαινόμενα.
Γίνεται χρήση δομημένων και τυποποιημένων προσεγγίσεων για τη συλλογή των δεδομένων.	Η ερευνητική διαδικασία είναι ευέλικτη και λιγότερο δομημένη.
Η ανάλυση των δεδομένων γίνεται με στατιστικές τεχνικές, διαγράμματα, πίτες αναλύσεις ANOVA, Independent T-Tests, ανάλυση παλινδρόμησης, παραγοντική ανάλυση κτλ.	Η ανάλυση των δεδομένων δεν γίνεται με στατιστικές τεχνικές, αλλά βασίζεται στην ανάλυση εννοιών, φράσεων, προτάσεων κτλ.
Ο ερευνητής έχει καθορίσει από πριν τις πληροφορίες που θέλει να συλλέξει.	Οι απαιτούμενες πληροφορίες μπορεί να προκύψουν και κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας.
Το μέγεθος του δείγματος είναι μεγάλο και αντιπροσωπευτικό. Επιτρέπει την γενίκευση των αποτελεσμάτων από το δείγμα στο σύνολο του πληθυσμού.	Το μέγεθος του δείγματος είναι μικρό και λιγότερο αντιπροσωπευτικό.
Οι κύριες ερευνητικές μέθοδοι είναι οι δημοσκοπήσεις (έρευνα με ερωτηματολόγια) και η παρατήρηση.	Οι κύριες ερευνητικές μέθοδοι είναι οι προσωπικές συνεντεύξεις σε βάθος (in depth interviews) και οι ομάδες εστίασης (focus groups).

Πηγές: Robson, 2007; Cohen et al. 2008; Miles & Huberman (1994)

Με βάση λοιπόν τα χαρακτηριστικά της κάθε προσέγγισης, στην παρούσα διπλωματική εργασία χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική έρευνα. Οι βασικοί λόγοι που οδήγησαν την ερευνήτρια σε αυτή την απόφαση ήταν οι εξής: α) η ποσοτική έρευνα επιτρέπει τη χρήση μεγάλων δειγμάτων, β) οδηγεί στη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων, γ) είναι η κατάλληλη μέθοδος για τη μέτρηση των στάσεων και των απόψεων των συμμετεχόντων και δ) επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων (Robson, 2007, Malhotra & Bricks, 2006).

4.3 Ερευνητική διαδικασία και δειγματοληψία

Δεδομένου ότι επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα, τα πρωτογενή δεδομένα συγκεντρώθηκαν με τη μέθοδο της δημοσκόπησης. Ειδικότερα, ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε δύο ομάδες πληθυσμού: η μία ομάδα αφορούσε υπαλλήλους της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η άλλη τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους, δεδομένης της ανάδειξης της τριμερούς συμμετοχής σε όλα τα προγράμματα τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε. Επιλέχθηκαν αυτές οι ομάδες επειδή το θέμα ήταν ιδιαίτερα εξειδικευμένο και υπήρχαν συγκεκριμένα άτομα τα οποία μπορούσαν να προσφέρουν πληροφορίες σχετικά με αυτό.

Ειδικότερα, επιλέχθηκαν υπάλληλοι του Υπουργείου που ενεπλάκησαν στο σχεδιασμό ή/και στην υλοποίηση των προγραμμάτων, και όχι όλοι οι εργαζόμενοι της υπηρεσίας, γιατί μόνο αυτοί διέθεταν τις γνώσεις για να απαντήσουν στα ερωτήματα που έθεσε η έρευνα. Με το ίδιο σκεπτικό επιλέχθηκαν και οι κοινωνικοί εταίροι που ενεπλάκησαν στο σχεδιασμό και τον έλεγχο της υλοποίησης των προγραμμάτων αυτών. Και στις δύο αναφερθείσες κατηγορίες «το δείγμα ταυτίζεται με το σύνολο του ερευνώμενου πληθυσμού, λόγω του μικρού του μεγέθους, και ως εκ τούτου ο στόχος που επιδιώκεται εδώ είναι η εγκυρότητα και όχι η αντιπροσωπευτικότητα και η γενίκευση» (Ilker Etikan *et. al.*, 2016, σ. 2-3).

Συνεπώς, επιλέχθηκε η μέθοδος προσέγγισης της μη-τυχαίας δειγματοληψίας και συγκεκριμένα της *δειγματοληψίας σκοπιμότητας* (Purposive Sampling). Η συγκεκριμένη τεχνική μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να επιλεγούν τα άτομα που θα περιληφθούν σε ένα πολύ μικρό δείγμα -ταυτόσημο με τον πληθυσμό- με σκοπό να αυξηθεί η εγκυρότητα του δείγματος. Με αυτόν τον τρόπο γίνεται επιλογή δειγματοληπτικών μονάδων (ατόμων) που μπορούν καλύτερα να βοηθήσουν στην κατανόηση του φαινομένου και ως εκ τούτου στην απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων, σε αντιδιαστολή με την τυχαία δειγματοληψία κατά την οποία γίνεται επιλογή

αντιπροσωπευτικών ατόμων με σκοπό τη γενίκευση από το δείγμα στον πληθυσμό (Malhotra & Bricks, 2003, 2006).

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν προσωπικά από την ερευνήτρια εν είδη προσωπικής συνέντευξης (face to face interview). Όπως αναφέρουν οι Malhotra & Bricks (2006), η διανομή των ερωτηματολογίων με τη μέθοδο αυτή έχει τα εξής πλεονεκτήματα: α) οδηγεί στη μεγαλύτερη απόκριση των συμμετεχόντων (response rate), β) είναι η κατάλληλη μέθοδος όταν το θέμα είναι εξειδικευμένο, όπως αυτό που εξετάζεται με την παρούσα εργασία και γ) επιτρέπει στον/ην ερευνητή/ρια να δώσει εξηγήσεις σε πιθανές απορίες των ερωτηθέντων. Με αυτή τη στρατηγική, συγκεντρώθηκαν 93 απαντήσεις σε σύνολο 100 διανεμηθέντων ερωτηματολογίων στο χρονικό διάστημα των 4 μηνών.

4.4 Το ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο σχεδιάστηκε με βάση τους στόχους της έρευνας καθώς και ύστερα από την ανάλυση της βιβλιογραφίας. Περιείχε τέσσερις βασικές ενότητες. Η πρώτη ενότητα συγκέντρωσε πληροφορίες σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, ήτοι: φύλο, ηλικία, μόρφωση, τρόπος διορισμού, έτη προϋπηρεσίας, ιεραρχία, κτλ. Η δεύτερη ενότητα εξέτασε τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της Ελλάδας, ενώ η τρίτη ενότητα διερεύνησε τις απόψεις και τις στάσεις των ερωτώμενων σχετικά με τη ΔΟΕ σε σχέση και με τους άλλους διεθνείς οργανισμούς. Τέλος, στην τέταρτη ενότητα οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ. Το σύνολο των ερωτήσεων ήταν κλειστού τύπου όπου οι ερωτώμενοι για να απαντήσουν χρησιμοποίησαν μια κλίμακα πέντε διαβαθμίσεων με το 1 να αντιστοιχεί στο «Καθόλου» και το 5 στο «Πάρα πολύ». Το ερωτηματολόγιο περιείχε και αρκετές διχοτομικές ερωτήσεις, πολλαπλών επιλογών καθώς και ερωτήσεις με το σύστημα της βαθμολόγησης (ranking).

Το ερευνητικό εργαλείο παρατίθεται στο Παράρτημα Α

4.5 Τρόπος ανάλυσης των δεδομένων

Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη χρήση του λογισμικού IBM SPSS v. 25. Πρώτον, χρησιμοποιήθηκαν μέτρα περιγραφικής στατιστικής, ήτοι: μέσοι, συχνότητες, ποσοστά, τυπικές αποκλίσεις, κτλ. Δεύτερον, χρησιμοποιήθηκε ανάλυση συσχετίσεων Pearson,

που επιτρέπει την εξέταση σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Τέλος, τρίτον, χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της ανάλυσης one-way ANOVA για να διερευνηθεί αν οι απόψεις των συμμετεχόντων διαφοροποιήθηκαν με βάση τον τρόπο διορισμού, τα έτη προϋπηρεσίας, τη θέση ευθύνης και το μορφωτικό τους επίπεδο. Η καταλληλότητα της χρήσης του τεστ One-way ANOVA εξετάστηκε με τη χρήση του κριτηρίου Levene. Τόσο η ανάλυση συσχετίσεων όσο και τα παραμετρικά τεστ ANOVA εξετάστηκαν σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $p < 0,05$.

4.6 Ερευνητικοί περιορισμοί

Οι βασικοί ερευνητικοί περιορισμοί της εργασίας αφορούν τα εξής: α) το δείγμα ήταν σχετικά περιορισμένο, δεδομένου και του μικρού συνολικού πληθυσμού, στοιχείο που παρόλα αυτά επηρεάζει την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων (Wrenn et al., 2007), β) η ποσοτική έρευνα εστιάζει στη μέτρηση αλλά υστερεί στη διερεύνηση σε βάθος των εξεταζόμενων φαινομένων (Wilson, 2003), γ) ο ρόλος της ΔΟΕ πιθανώς να επηρεάζεται από παράγοντες που δεν αναφέρθηκαν στην παρούσα εργασία και δ) είναι ενδεχόμενη η εκδήλωση τάσης αυτολογοκρισίας κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από μέρος των ερωτώμενων λόγω του θεσμικού τους ρόλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Ανάλυση αποτελεσμάτων έρευνας

5.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων που έγινε με το λογισμικό IBM SPSS v. 25 (Statistical Package for the Social Sciences), ως το πλέον διαδεδομένο πρόγραμμα για τη στατιστική ανάλυση δεδομένων που παρέχει τη δυνατότητα στατιστικών συσχετίσεων για την εξαγωγή συμπερασμάτων. Το κεφάλαιο περιέχει έξι ενότητες στις οποίες αναλύονται: τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εργασία, η σχέση της ΔΟΕ με άλλους διεθνείς οργανισμούς, η αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ και οι συσχετίσεις Pearson που πραγματοποιήθηκαν με στόχο την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Συγκεκριμένα επελέγησαν συσχετίσεις: α) μεταξύ της άποψης των ερωτηθέντων για τη Δ.Ο.Ε. ως φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης και της συμβολής της στην ικανοποίηση των αναγκών των κοινωνικών εταίρων μέσα από τα υλοποιούμενα προγράμματα, β) μεταξύ των απόψεων των συμμετεχόντων σχετικά με την τεχνική βοήθεια που προσφέρει η ΔΟΕ και τους παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό συμβολής της τεχνικής βοήθειας, γ) ανάμεσα στην ικανότητα της πολιτικής ηγεσίας να υλοποιήσει προγράμματα για την εργασία και στα προβλήματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης που αναδύθηκαν από την υλοποίηση των προγραμμάτων. Τέλος, χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της ανάλυσης One-way ANOVA για να διερευνηθεί αν οι απόψεις των συμμετεχόντων διαφοροποιήθηκαν με βάση τον τρόπο διορισμού, τα έτη προϋπηρεσίας, τη θέση ευθύνης και το μορφωτικό τους επίπεδο.

5.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Ξεκινώντας με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (Πίνακας 5.1), το 33,7 % ήταν άντρες και το 66,3 % γυναίκες. Όσον αφορά την ηλικία, το 45 % του δείγματος ήταν 45-54 χρονών, το 35,2 % ήταν 35-44 ετών και το 20 % ήταν άνω των 55. Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, σχεδόν το 80 % ήταν έγγαμοι και μόλις το υπόλοιπο 22 % ήταν άγαμοι. Παράλληλα, το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων ήταν υψηλό δεδομένου ότι 54,9 % ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, το 17,6 % κατείχε διδακτορικό και το 26,4 % ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ. Οι συμμετέχοντες διακρίθηκαν σε δυο βασικές κατηγορίες με βάση την ιδιότητά τους: σε δημοσίου

υπαλλήλους, οι οποίοι αποτελούσαν το 89 % του δείγματος και κοινωνικούς εταίρους που αποτελέσαν το 11 %. Το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων φαίνεται και από το γεγονός ότι το 42,2% ήταν απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και διορίστηκαν με αυτό τον τρόπο στην υπηρεσία τους, ενώ το 17 % διορίστηκε με γραπτό διαγωνισμό μέσω ΑΣΕΠ και το 25,3 % με το σύστημα των μορίων. Ακόμη, το 54,3 % των ερωτηθέντων είχε προϋπηρεσία 11-20 έτη και το 26 % είχε 21-30. Τέλος, το 38,6 % ήταν προϊστάμενοι τμήματος, το 36 % ήταν υπάλληλοι και το 18 % προϊστάμενοι διεύθυνσης.

Πίνακας 5.1
Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

	Φύλο		Ισχύον %	Αθροιστικό %
	N	%		
Ανδρας	30	32,3	33,7	33,7
Γυναίκα	59	63,4	66,3	100,0
Σύνολο	89	95,7	100,0	
Δεν απάντησαν	4	4,3		
Σύνολο	93	100,0		

	Ηλικία		Ισχύον %	Αθροιστικό %
	N	%		
35-44	32	34,4	35,2	35,2
45-54	41	44,1	45,1	80,2
55+	18	19,4	19,8	100,0
Σύνολο	91	97,8	100,0	
Δεν απάντησαν	2	2,2		
Σύνολο	93	100,0		

	Οικογενειακή κατάσταση		Ισχύον %	Αθροιστικό %
	N	%		
Άγαμος	18	19,4	21,7	21,7
Έγγαμος	65	69,9	78,3	100,0
Σύνολο	83	89,2	100,0	
Δεν απάντησαν	10	10,8		
Σύνολο	93	100,0		

	Μόρφωση		Ισχύον %	Αθροιστικό %
	N	%		

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1	1,1	1,1	1,1
ΑΕΙ/ΤΕΙ	24	25,8	26,4	27,5
Μεταπτυχιακό	50	53,8	54,9	82,4
Διδακτορικού	16	17,2	17,6	100,0
Σύνολο	91	97,8	100,0	
Δεν απάντησαν	2	2,2		
Σύνολο	93	100,0		

Ιδιότητα				
	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
Δημόσιος Υπάλληλος	81	87,1	89,0	89,0
Κοινωνικός εταίρος	10	10,8	11,0	100,0
Σύνολο	91	97,8	100,0	
Δεν απάντησαν	2	2,2		
Σύνολο	93	100,0		

Τρόπος διορισμού				
	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
Διαγωνισμός ΑΣΕΠ γραπτός	14	15,1	16,9	16,9
Διαγωνισμός ΑΣΕΠ μορίων	21	22,6	25,3	42,2
Απόφοιτος ΕΣΔΔΑ	35	37,6	42,2	84,3
Άλλο	13	14,0	15,7	100,0
Σύνολο	83	89,2	100,0	
Δεν απάντησαν	10	10,8		
Σύνολο	93	100,0		

Έτη προϋπηρεσίας				
	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
1-10	6	6,5	7,4	7,4
11-20	44	47,3	54,3	61,7
21-30	21	22,6	25,9	87,7
31+	10	10,8	12,3	100,0
Σύνολο	81	87,1	100,0	
Δεν απάντησαν	12	12,9		
Σύνολο	93	100,0		

	Ιεραρχία		Ισχύον %	Αθροιστικό %
	N	%		
Υπάλληλος	30	32,3	36,1	36,1
Προϊστ/νος	32	34,4	38,6	74,7
Τμ/τος				
Προϊστ/νος	15	16,1	18,1	92,8
Δ/νσης				
Προϊστ/νος Γεν.	6	6,5	7,2	100,0
Δ/νσης				
Σύνολο	83	89,2	100,0	
Δεν απάντησαν	10	10,8		
Σύνολο	93	100,0		

Ειδικώς για τους κοινωνικούς εταίρους (11 απαντήσεις), το 60 % ήταν εκπρόσωποι εργοδοτών και το υπόλοιπο 40% εκπρόσωποι εργαζομένων. Από το σύνολο των ερωτηθέντων κοινωνικών εταίρων το 54,5 % ήταν επιστημονικό προσωπικό έναντι 18,2% μόνιμου διοικητικού προσωπικού και 27,3% μελών με συνδικαλιστική ιδιότητα (Πίνακας 5.2).

Πίνακας 5.2

Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (Κοινωνικοί Εταίροι)

	Εκπρόσωπος οργάνωσης		Ισχύον %	Αθροιστικό %
	N	%		
Εργαζομένων	4	4,3	40,0	40,0
Εργοδοτών	6	6,5	60,0	100,0
Σύνολο	10	10,8	100,0	
Δεν απάντησαν	83	89,2		
Σύνολο	93	100,0		

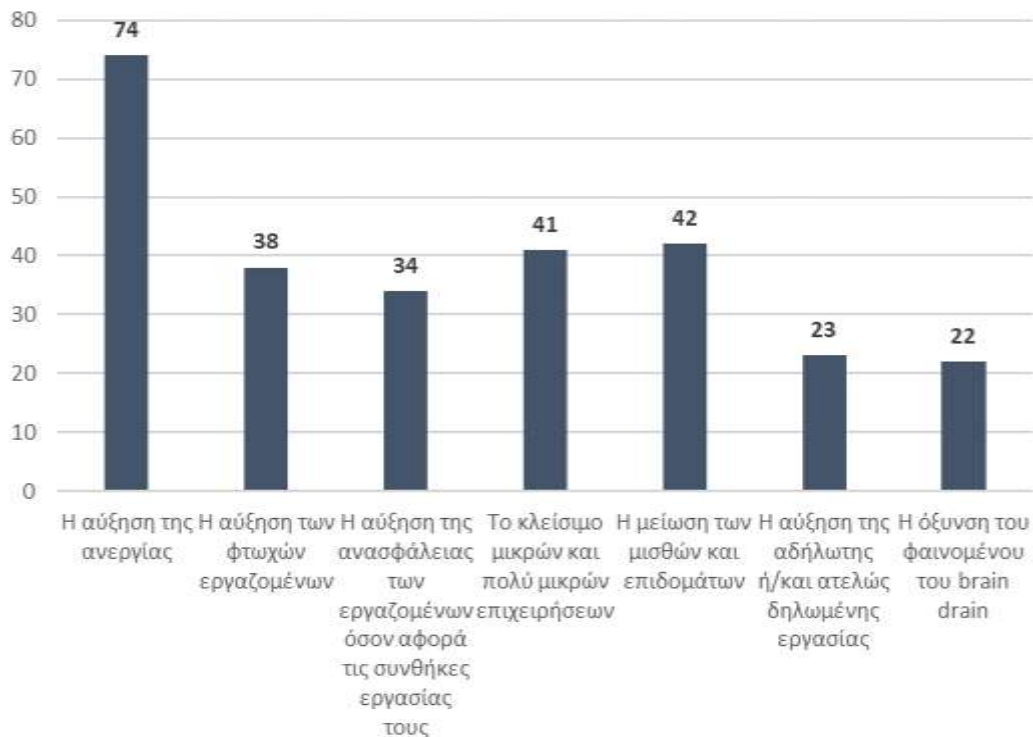
	Θέση που κατέχετε στην οργάνωση		Ισχύον %	Αθροιστικό %
	N	%		
Επιστημονικό προσωπικό	6	6,5	54,5	54,5
Μόνιμο διοικητικό προσωπικό	2	2,2	18,2	72,7

Συνδικαλιστική ιδιότητα	3	3,2	27,3	100,0
Σύνολο	11	11,8	100,0	
Δεν απάντησαν	82	88,2		
Σύνολο	93	100,0		

Έτη προϋπηρεσίας				
	N	%	Ισχύον %	Αθροιστικό %
1-10	3	3,2	27,3	27,3
11-20	3	3,2	27,3	54,5
21-30	3	3,2	27,3	81,8
31+	2	2,2	18,2	100,0
Σύνολο	11	11,8	100,0	
Δεν απάντησαν	82	88,2		
Σύνολο	93	100,0		

5.3 Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εργασία

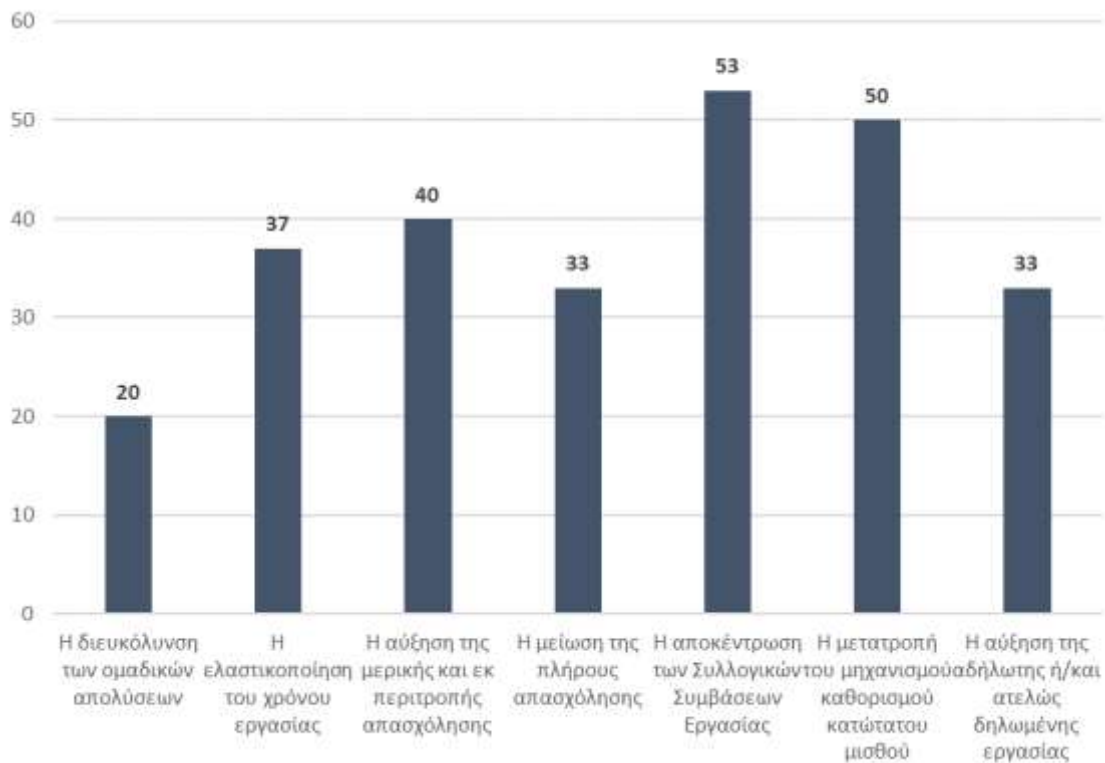
Σύμφωνα με τη γνώμη των συμμετεχόντων, οι τρεις πιο σημαντικές επιπτώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης του 2008 στην ελληνική αγορά εργασίας με σειρά σημαντικότητας είναι: η σημαντική αύξηση της ανεργίας, που αναφέρεται και σε όλες τις επίσημες στατιστικές, η μείωση μισθών και επιδομάτων και το κλείσιμο των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, που αποτελούν και τη βασική παραγωγική δομή της χώρας (Διάγραμμα 5.1).



Διάγραμμα 5.1

Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης 2008 και της κρίσης δημόσιου χρέους στην ελληνική αγορά εργασίας (ιεράρχηση σημαντικότητας)

Όσον αφορά τις επιπτώσεις των τριών προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής που εφάρμοσε η χώρα μας μετά το 2008 στο προστατευτικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου και στην αγορά εργασίας, οι πιο σημαντικές (με ιεράρχηση) ήταν: 1) η αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, 2) η μετατροπή του μηχανισμού καθορισμού του κατώτατου μισθού και 3) η αύξηση της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης (Διάγραμμα 5.2).



Διάγραμμα 5.2

Επιπτώσεις της εφαρμογής των 3 Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής στο προστατευτικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου και στην αγορά εργασίας (ιεράρχηση σημαντικότητας)

5.4 Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας σε σχέση με άλλους διεθνείς οργανισμούς

Σε γενικές γραμμές, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν θετικές στάσεις και εντυπώσεις σχετικά με τη ΔΟΕ (Πίνακας 5.3). Αυτό αποτυπώνεται στο γεγονός ότι τη θεωρούν ως έναν αξιόπιστο διεθνή οργανισμό (μέσος: 4,06) και σημαντικό φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης (μέσος: 4,03). Από την άλλη πλευρά, η ΔΟΕ αντιμετωπίζει, σε μικρότερο βαθμό όμως, το πρόβλημα της γραφειοκρατίας (μέσος: 3,5) και του ανταγωνισμού με άλλους διεθνείς και περιφερειακούς οργανισμούς (μέσος: 3,4). Σχετικά με το ρόλο της ΔΟΕ, φαίνεται ότι η περιορισμένη δυνατότητα επιβολής κυρώσεων έχει αντίκτυπο στο βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ απέναντι στις υποχρεώσεις τους (μέσος: 3,6) ενώ η παροχή τεχνικής βοήθειας προς αυτά με στόχο την ευρύτερη υποστήριξή τους αποτελεί κατά γενική ομολογία αποτελεσματική πρακτική (μέσος: 3,5).

Πίνακας 5.3

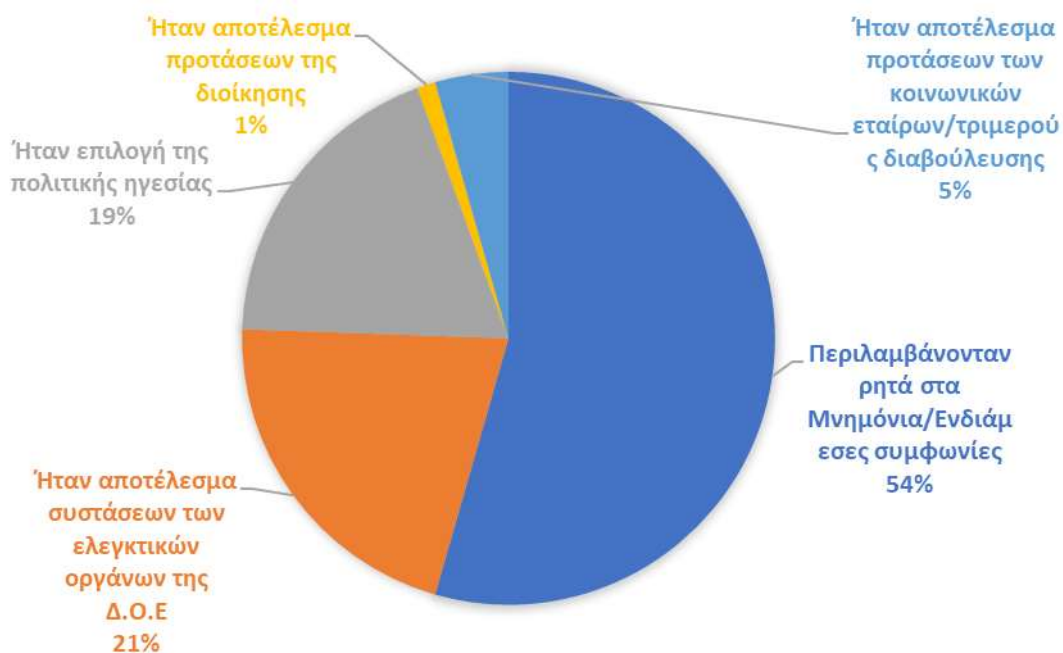
Γενική αξιολόγηση της ΔΟΕ (απαντήσεις με σειρά σημαντικότητας)

	N	Μικρότερη τιμή	Μεγαλύτερη τιμή	Μέσος	ΤΑ
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. αξιόπιστο διεθνή οργανισμό;	93	2,00	5,00	4,0645	,76338
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. ως τον σημαντικότερο φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης;	92	2,00	5,00	4,0326	,81808
Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;	92	2,00	5,00	3,6739	,93889
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. έναν γραφειοκρατικό οργανισμό;	93	1,00	5,00	3,5376	,81506
Από την εμπειρία σας θεωρείτε σημαντική τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στην υποστήριξη των κ-μ της μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	93	2,00	5,00	3,5054	,81592
Θεωρείτε ότι υφίσταται ανταγωνισμός μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών	93	2,00	5,00	3,4409	,82702
Θεωρείτε ότι υπήρξε διάσταση απόψεων μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών κατά την υλοποίηση	93	1,00	5,00	3,4301	,79943

(1=Διαφωνώ απόλυτα, 5=Συμφωνώ απόλυτα)

5.5 Αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ

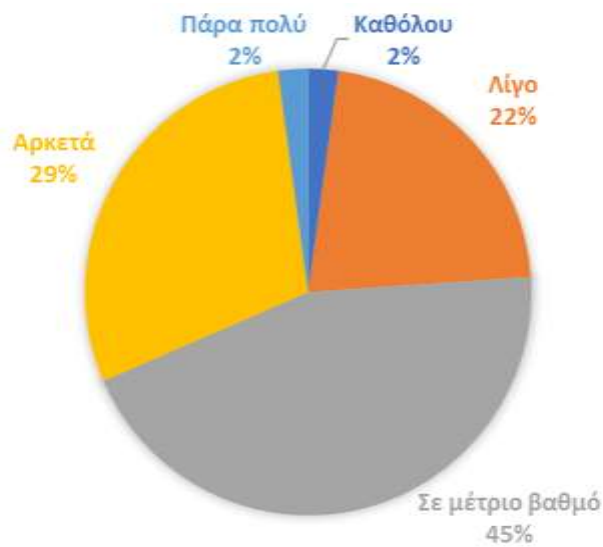
Σύμφωνα με τη γνώμη των ερωτηθέντων, η επιλογή των πεδίων πολιτικών που επικεντρώθηκε η τεχνική βοήθεια της ΔΟΕ κατά κύριο λόγο περιλαμβάνονταν ρητά στα κείμενα των μνημονίων (54 %), ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (21 %) υποστηρίζει ότι ήταν αποτέλεσμα των συστάσεων των οργάνων της ΔΟΕ, και ένα 19 % πιστεύει ότι ήταν επιλογή της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας (Διάγραμμα 5.3).



Διάγραμμα 5.3

Κατά την άποψή σας πώς επιλέχθηκαν τα πεδία πολιτικών που επικεντρώθηκε η τεχνική βοήθεια της Δ.Ο.Ε.;

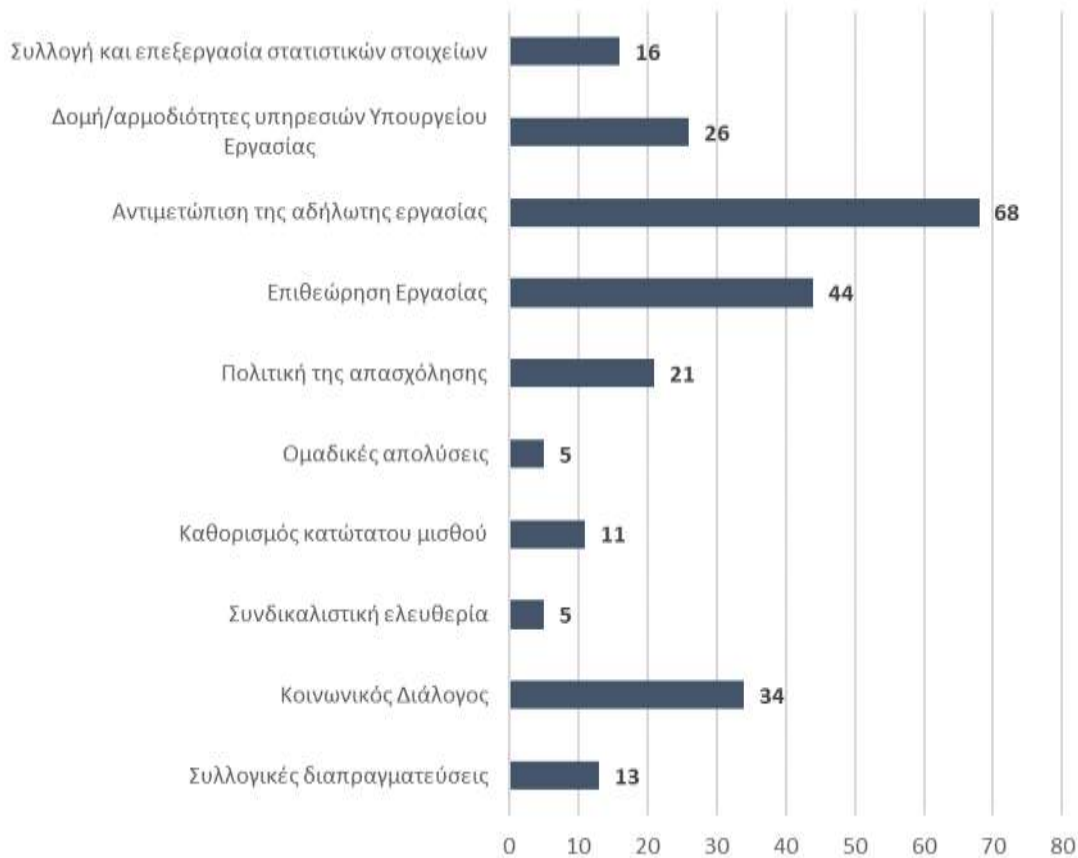
Επιπρόσθετα, το 45 % του δείγματος υποστηρίζει ότι η συμβολή της ΔΟΕ στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων που σχετίζονται με την εργασία ήταν μέτρια, το 22 % τη θεωρεί μικρή και το 29 % ικανοποιητική. Ο μέσος σε αυτή την ερώτηση ήταν 3,07 (βλέπε Διάγραμμα 5.4).



Διάγραμμα 5.4

Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων στα πεδία αυτά; (Μέσος: 3,07, ΤΑ: 0,82).

Τα πεδία των πολιτικών στα οποία συνέβαλε περισσότερο η ΔΟΕ στον ανασχεδιασμό της νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων ήταν: η αδήλωτη εργασία, η επιθεώρηση εργασίας και ο κοινωνικός διάλογος. Από την άλλη πλευρά, μικρότερη ήταν η συμβολή του οργανισμού στην αντιμετώπιση των ομαδικών απολύσεων, στη συνδικαλιστική ελευθερία και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Διάγραμμα 5.5).



Διάγραμμα 5.5

Πεδία πολιτικών που συνέβαλε η Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων.

Στο ίδιο μήκος κύματος, μέτρια θεωρήθηκε και η τεχνική βοήθεια που παρέχει η ΔΟΕ κατά τη διάρκεια υλοποίησης προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής (Πίνακας 5.4). Ειδικότερα, θετική ήταν η συμβολή της στην εκπόνηση μελετών που αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης, ενώ ελλείψεις παρουσιάστηκαν στην εκπλήρωση των στόχων των προγραμμάτων (μέσος: 3,3), στη συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων (μέσος: 3,2), στη παροχή συστάσεων προσαρμοσμένων στις ανάγκες της χώρας (μέσος 3,2) και στην προσαρμογή των προγραμμάτων στην ελληνική πραγματικότητα (μέσος: 3,0). Τέλος, χαρακτηριστικό είναι ότι από την πολιτική ηγεσία δεν διασφαλίστηκε η συνεχής παρακολούθηση και επανεκτίμηση της υλοποίησης των σχεδίων δράσης (μέσος: 2,6).

Πίνακας 5.4

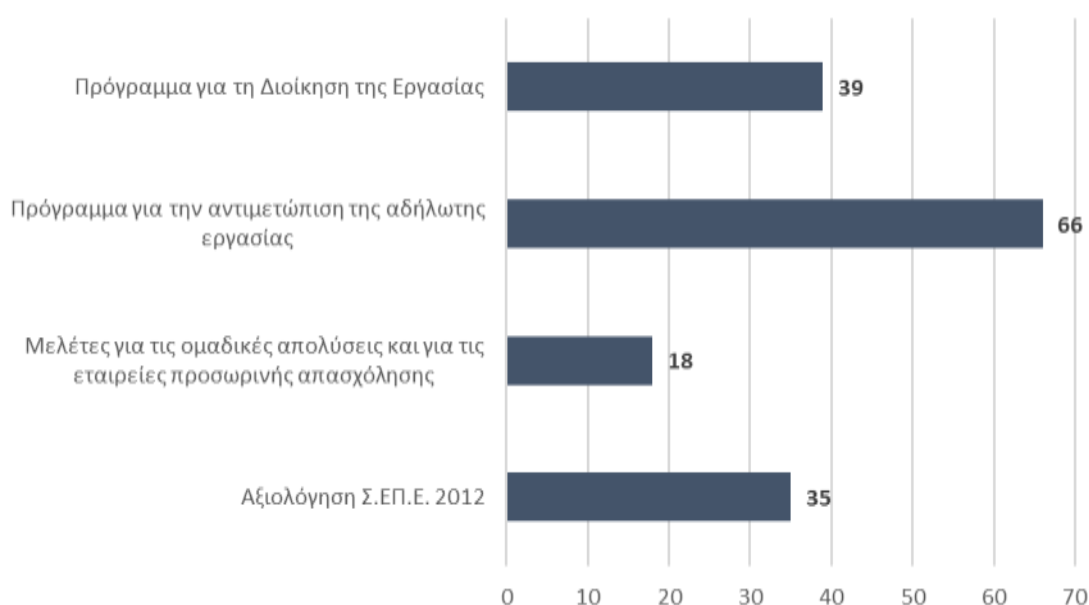
Αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε.

	N	Μικρότερη τιμή	Μεγαλύτερη τιμή	Μέσος	ΤΑ
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης;	93	1,00	5,00	3,5376	,86677
Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;	89	1,00	5,00	3,3708	,75952
Εκπληρώθηκαν οι στόχοι των προγραμμάτων;	93	1,00	5,00	3,3333	,79855
Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;	90	1,00	5,00	3,2889	,82441
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν παρείχαν συστάσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της χώρας;	92	1,00	5,00	3,2174	,88735
Υπήρξε συνεισφορά των προγραμμάτων στην εδραίωση κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων	93	1,00	5,00	3,1075	,94940
Ήταν τα προγράμματα σαφώς προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα και σχεδιασμένα για τις ανάγκες της χώρας;	93	1,00	5,00	3,0645	,90658
Διασφαλίστηκε από την πολιτική ηγεσία συνεχής	91	1,00	5,00	2,6703	1,01165

παρακολούθηση και
επανεκτίμηση της υλοποίησης
των σχεδίων δράσης

(1=Καθόλου, 5=Πάρα πολύ)

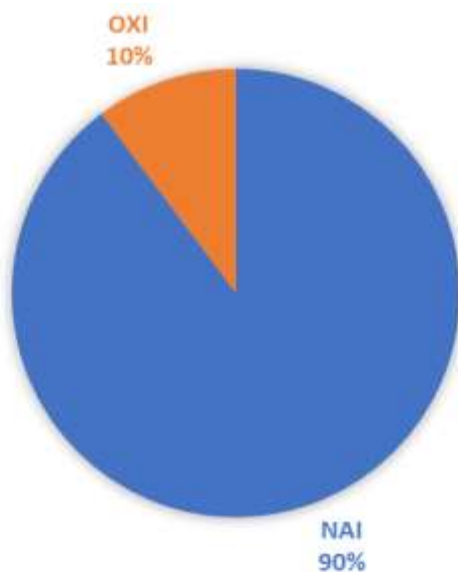
Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων εντοπίστηκε κυρίως στον σχεδιασμό προγραμμάτων για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και για τη διοίκηση της εργασίας (βλέπε Διάγραμμα 5.6).



Διάγραμμα 5.6

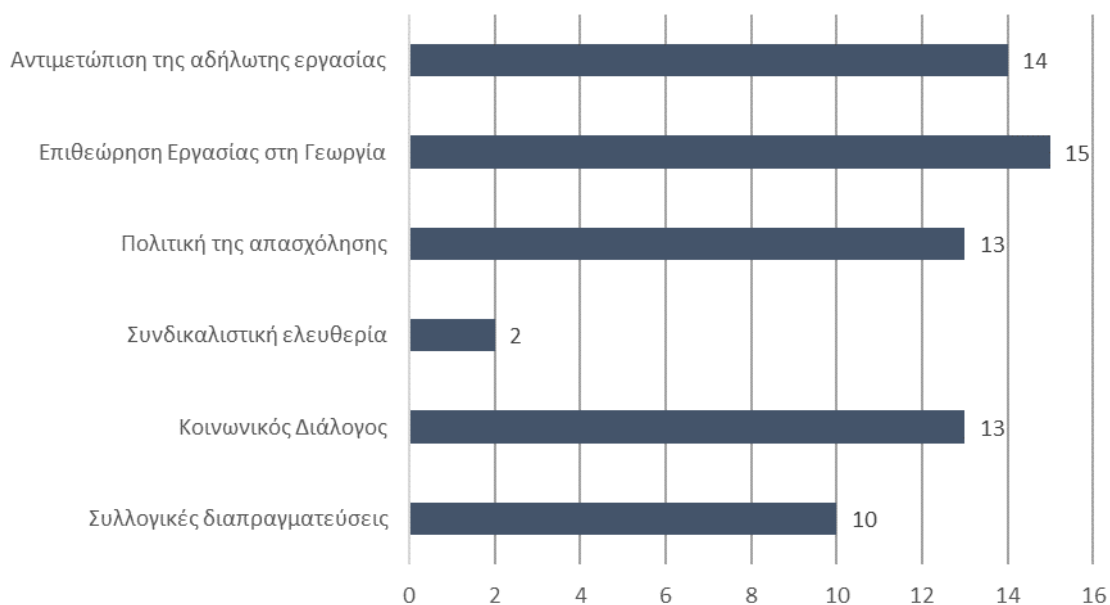
Εάν θεωρείτε ότι υπήρξε κάποια συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων, σε ποια προγράμματα αυτή εντοπίζεται;

Η έρευνα ακόμα έδειξε ότι αναδείχθηκαν νέα πεδία για παροχή τεχνικής βοήθειας στο μέλλον (Διάγραμμα 5.7). Τα πιο σημαντικά από αυτά ήταν: η επιθεώρηση εργασίας στη Γεωργία και η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας (Διάγραμμα 5.8).



Διάγραμμα 5.7

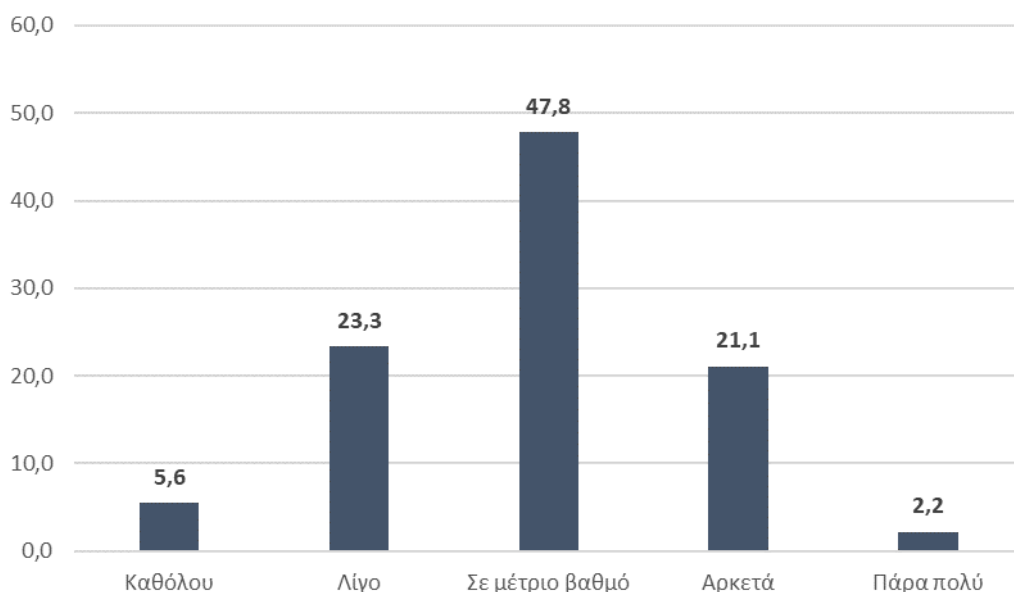
Αναδείχθηκαν νέα πεδία για παροχή τεχνικής βοήθειας στο μέλλον;



Διάγραμμα 5.8

Αν ναι, σε ποιους τομείς;

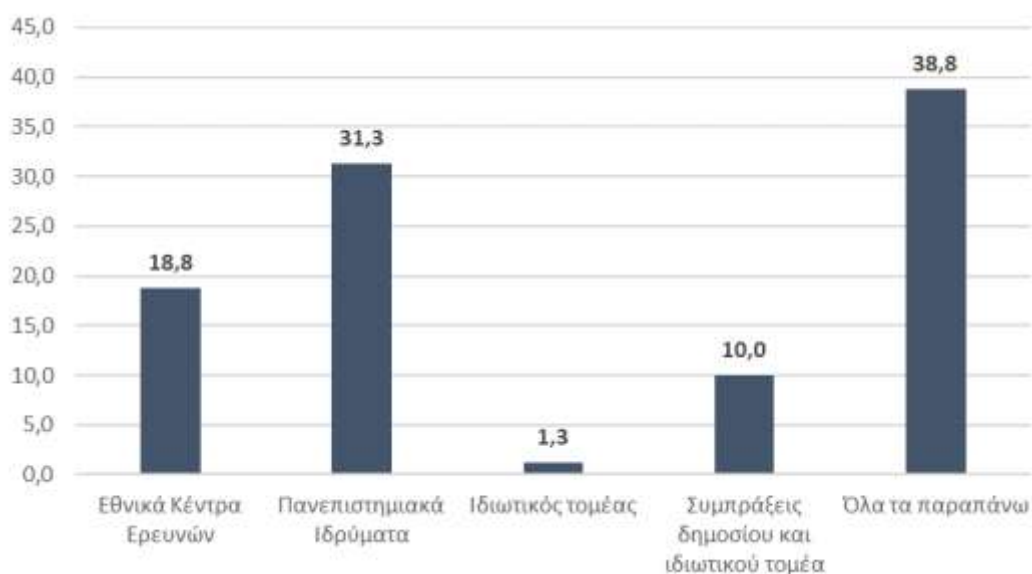
Σε γενικές γραμμές, οι ανάγκες των έμμεσων επωφελούμενων και των τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών) μέσω της τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ δεν ικανοποιήθηκαν. Αυτό αποτυπώνεται στον μέσο της σχετικής ερώτησης (2,9) (Διάγραμμα 5.9).



Διάγραμμα 5.9

Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων επωφελομένων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών); (Μέσος: 2,9, ΤΑ: 0,89), Απαντήσεις σε ποσοστά

Οι συμμετέχοντες ακόμα δήλωσαν ότι τα εγχώρια πανεπιστημιακά ιδρύματα και τα εθνικά κέντρα ερευνών καθώς και οι συμπράξεις δημοσίου και ιδιωτικού τομέα μπορούν να εκπονούν αξιόπιστες μελέτες για το σχεδιασμό πολιτικών σε συνεργασία με τη δημόσια διοίκηση ή/και τους κοινωνικούς εταίρους, προσφέροντας έτσι μια ακόμα εναλλακτική στην παροχή τεχνικής βοήθειας (Διάγραμμα 5.10).



Διάγραμμα 5.10

Εγχώριοι δημόσιοι ή/και ιδιωτικοί φορείς που θα μπορούσαν να εκπονούν αξιόπιστες μελέτες για το σχεδιασμό πολιτικών σε συνεργασία με τη δημόσια διοίκηση ή/και τους κοινωνικούς εταίρους, Απαντήσεις σε ποσοστά

Η αξιολόγηση της τεχνικής βοήθειας που προσφέρει η ΔΟΕ ανέδειξε και άλλες σοβαρές ελλείψεις (βλέπε Πίνακα 5.5) όπως: η αδυναμία αξιοποίησης της παρασχεθείσας εκπαίδευσης από την πολιτική ηγεσία και από το Υπουργείο Εργασίας (μέσος: 2,0) και η αδυναμία αξιοποίησης της τεχνογνωσίας χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού τεκμηριωμένων προτάσεων πολιτικής μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων (μέσος 2,07). Παράλληλα, αναποτελεσματική θεωρήθηκε και η παρασχεθείσα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων, εκπαίδευση για τα στελέχη του Υπουργείου Εργασίας και τους κοινωνικούς εταίρους (μέσος: 2,9). Τέλος, η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ήταν σε μικρό βαθμό συμμετοχική (μέσος: 3,1).

Πίνακας 5.5

Αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε.

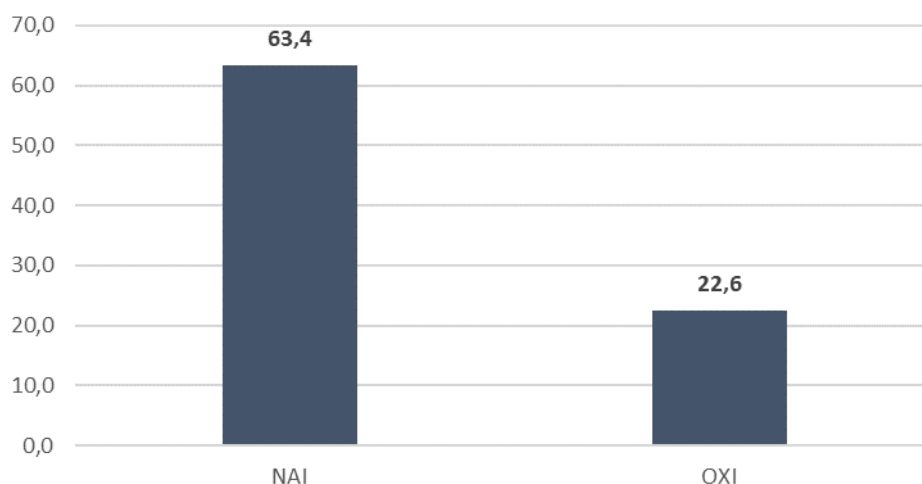
	N	Μικρότερη τιμή	Μεγαλύτερη τιμή	Μέσος	ΤΑ
Θεωρείτε ότι η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ήταν συμμετοχική;	91	1,00	5,00	3,1868	,89333
Υπήρξαν επικαλύψεις με άλλα προγράμματα;	86	1,00	5,00	3,0116	,90090
Ήταν αποτελεσματική η παρασχεθείσα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων, εκπαίδευση για τα στελέχη του Υπουργείου Εργασίας και τους κοινωνικούς εταίρους;	90	1,00	5,00	2,9222	,86411
Αξιοποιήθηκε από τη	91	1,00	4,00	2,7033	,92490

διοίκηση η εμπειρία και η τεχνογνωσία της χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού τεκμηριωμένων προτάσεων πολιτικής μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων;

Αξιοποιήθηκε η παρασχεθείσα εκπαίδευση από την πολιτική ηγεσία και την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας κατά την τοποθέτηση προσωπικού και την ανάθεση καθηκόντων εντός των υπηρεσιών;	89	1,00	5,00	2,0225	,92905
--	----	------	------	--------	--------

(1=Καθόλου, 5=Πάρα πολύ)

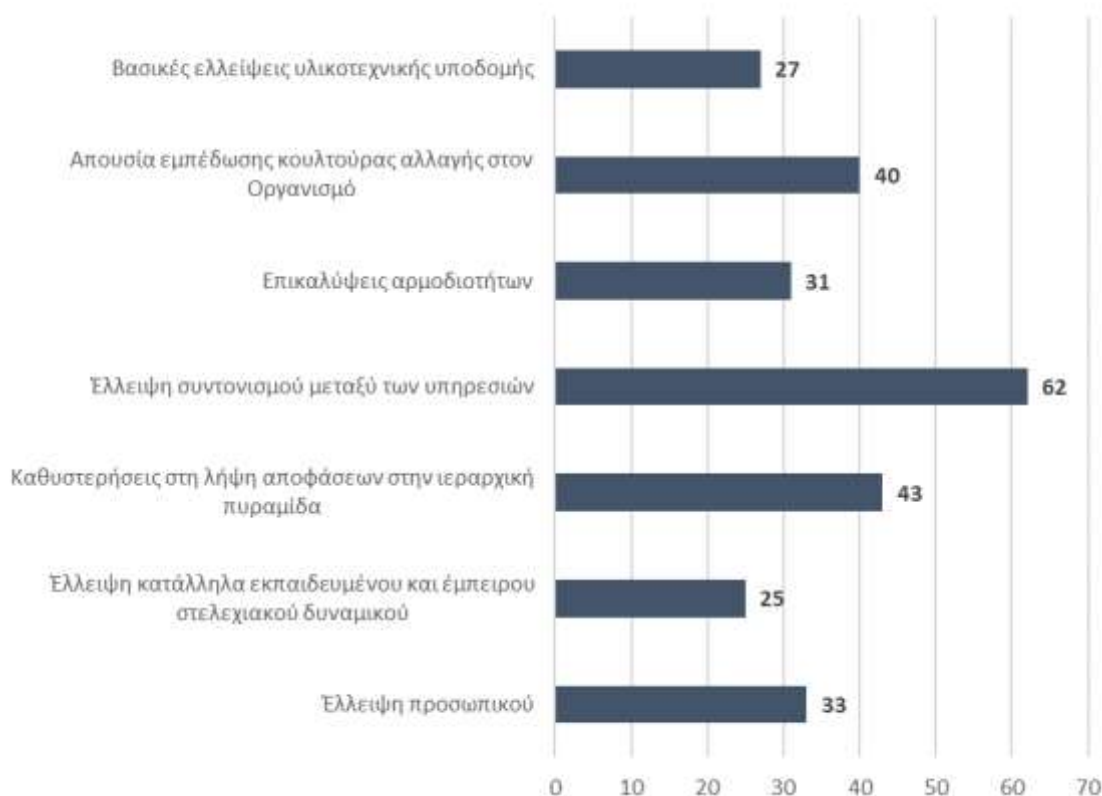
Επίσης, το 63,4 % των συμμετεχόντων θεωρεί ότι ένας από τους στόχους των προγραμμάτων ήταν η εμπέδωση κουλτούρας αλλαγής στη δημόσια διοίκηση (Διάγραμμα 5.11).



Διάγραμμα 5.11

Θεωρείτε ότι ένας από τους στόχους των προγραμμάτων ήταν η εμπέδωση κουλτούρας αλλαγής στη δημόσια διοίκηση; Απαντήσεις σε ποσοστά

Τέλος, τα τρία πιο σημαντικά προβλήματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης που αναδύθηκαν κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων ήταν (με σειρά σημαντικότητας): 1) η έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών, 2) καθυστερήσεις στη λήψη αποφάσεων στην ιεραρχική πυραμίδα και 3) η απουσία εμπέδωσης κουλτούρας αλλαγής στον οργανισμό (Διάγραμμα 5.12).



Διάγραμμα 5.12

Προβλήματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης που αναδύθηκαν κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων.

5.6 Ανάλυση συσχετίσεων

Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις Pearson με στόχο την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών. Πρώτον, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στη γενική άποψη των ερωτηθέντων σχετικά με την σημαντικότητα της ΔΟΕ ως φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης και της συμβολής της στην ικανοποίηση των αναγκών των κοινωνικών εταίρων μέσα από τα υλοποιούμενα προγράμματα (βλέπε Πίνακα 5.6). Τα παραπάνω

καταδεικνύουν τον γενικά περιορισμένο αντίκτυπο των προγραμμάτων της Δ.Ο.Ε. στην ανάπτυξη του εθνικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για τον κόσμο της εργασίας.

Πίνακας 5.6
Συσχετίσεις – Άποψη για τη ΔΟΕ με αντίκτυπο προγραμμάτων
στον κοινωνικό διάλογο

		Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. ως τον σημαντικότερο φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης;	Υπήρξε συνεισφορά των προγραμμάτων στην edραίωση κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων	Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;	Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. ως τον σημαντικότερο φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης;	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 92	,009 92	,187 89	,047 88
Υπήρξε συνεισφορά των προγραμμάτων στην edραίωση κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,009 92	1 93	,501** 90	,600** 89
Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,187 89	,501** 90	1 90	,629** 89
Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,047 88	,600** 89	,629** 89	1 89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Αντίθετα, στατιστικά σημαντικές και ισχυρές συσχετίσεις παρατηρήθηκαν στις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την τεχνική βοήθεια που προσφέρει η ΔΟΕ και

τους παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό συμβολής της τεχνικής βοήθειας. Ειδικότερα, η τεχνική βοήθεια είναι πιο αποτελεσματική όταν: είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες της χώρας, της αγοράς και της Ελληνικής πραγματικότητας, αποτυπώνει την υφιστάμενη κατάσταση στο αντικείμενο μελέτης, συμβάλει στον ανασχεδιασμό της νομοθεσίας και ικανοποιεί τις ανάγκες των έμμεσων επωφελοούμενων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών) (Πίνακας 5.7).

Πίνακας 5.7

Συσχετίσεις – Άποψη για την τεχνική βοήθεια της ΔΟΕ με τους παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό συμβολής της τεχνικής βοήθειας

		Από την εμπειρία σας θεωρείτε σημαντική τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στην υποστήριξη των κ-μ της μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίησή προγραμμάτων στα πεδία αυτά;	Ήταν τα προγράμματα σαφώς προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα και σχεδιασμένα για τις ανάγκες της χώρας;	Οι μελέτες που εκπονήθηκαν αποτύπωσαν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης;	Οι μελέτες που εκπονήθηκαν παρείχαν συστάσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της χώρας;	Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων επωφελοούμενων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών);
Από την εμπειρία σας θεωρείτε σημαντική τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στην υποστήριξη των κ-μ της μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	Pearson Correlation	1	,429**	,617**	,457**	,605**	,386**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	93	92	93	93	92	90
Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό	Pearson Correlation	,429**	1	,444**	,423**	,582**	,493**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000

νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων στα πεδία αυτά;	tailed) N	92	92	92	92	91	90
Ήταν τα προγράμματα σαφώς προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα και σχεδιασμένα για τις ανάγκες της χώρας;	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,617** ,000 93	,444** ,000 92	1 ,000 93	,675** ,000 93	,716** ,000 92	,574** ,000 90
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης;	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,457** ,000 93	,423** ,000 92	,675** ,000 93	1 ,000 93	,717** ,000 92	,447** ,000 90
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν παρείχαν συστάσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της χώρας;	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,605** ,000 92	,582** ,000 91	,716** ,000 92	,717** ,000 92	1 ,000 92	,486** ,000 89
Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων επωφελομένων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών);	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,386** ,000 90	,493** ,000 90	,574** ,000 90	,447** ,000 90	,486** ,000 89	1 ,000 90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Τέλος, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στην ικανότητα της πολιτικής ηγεσίας να υλοποιήσει προγράμματα για την εργασία και στα προβλήματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης που αναδύθηκαν από την υλοποίηση των προγραμμάτων. Μοναδική εξαίρεση ήταν οι καθυστερήσεις στη λήψη αποφάσεων στην ιεραρχική πυραμίδα (Πίνακας 5.8).

Πίνακας 5.8

Συσχετίσεις – Ικανότητα της πολιτικής ηγεσίας να υλοποιήσει προγράμματα για την εργασία με προβλήματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης που αναδύθηκαν από την υλοποίηση των προγραμμάτων

		Διασφαλί στηκε από την πολιτική ηγεσία συνεχής παρακολ ούθηση και επανεκτί μηση της υλοποίησ ης των σχεδίων δράσης των...	Έλλειψ η προσω πικού	Έλλειψη κατάλληλ α εκπαιδευμ ένου και έμπειρου στελεχιακ ού δυναμικο ύ	Καθυστε ρήσεις στη λήψη αποφάσε ων στην ιεραρχικ ή πυραμίδ α	Έλλει ψη συντον ισμού μεταξύ των υπηρε σιών	Επικ αλύ ψεις αρμο διοτ ήτων	Απουσί α εμπέδωσ ης κουλτού ρας αλλαγής στον Οργανισ μό	Βασικές ελλείψεις υλικοτεχ νικής υποδομή ς
Διασφαλίστη κε από την πολιτική ηγεσία συνεχής παρακολούθ ηση και επανεκτίμηση της υλοποίησης των σχεδίων δράσης των προγραμμάτ	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1	,159	-,221	,361*	,100	-,310	-,279	,010
			,384	,300	,019	,442	,090	,086	,961
		91	32	24	42	61	31	39	27

ων τεχνικής
βοήθειας για
τη Διοίκηση
της εργασίας
και την
αδήλωτη
εργασία;

Έλλειψη προσωπικού	Pearson Correlation	,159	1	-,548	-,273	-,739**	-,545	-,055	-,884**
	Sig. (2- tailed)	,384		,261	,390	,000	,162	,866	,002
	N	32	33	6	12	18	8	12	9
Έλλειψη κατάλληλα εκπαιδευμέν ου και έμπειρου στελεχιακού δυναμικού	Pearson Correlation	-,221	-,548	1	-1,000**	-,507	-,643	-,364	-,548
	Sig. (2- tailed)	,300	,261		,000	,054	,242	,302	,159
	N	24	6	25	6	15	5	10	8
Καθυστερήσ εις στη λήψη αποφάσεων στην ιεραρχική πυραμίδα	Pearson Correlation	,361*	-,273	-1,000**	1	-,262	-,386	-,604**	-,764*
	Sig. (2- tailed)	,019	,390	,000		,187	,241	,004	,046
	N	42	12	6	43	27	11	21	7
Έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών	Pearson Correlation	,100	-,739**	-,507	-,262	1	-,217	-,660**	-,465
	Sig. (2- tailed)	,442	,000	,054	,187		,309	,001	,060
	N	61	18	15	27	62	24	22	17
Επικαλύψεις αρμοδιοτήτω ν	Pearson Correlation	-,310	-,545	-,643	-,386	-,217	1	-,645	-,764*
	Sig. (2- tailed)	,090	,162	,242	,241	,309		,239	,046
	N	31	8	5	11	24	31	5	7
Απουσία εμπέδωσης κουλτούρας αλλαγής στον	Pearson Correlation	-,279	-,055	-,364	-,604**	-,660**	-,645	1	-1,000**
	Sig. (2- tailed)	,086	,866	,302	,004	,001	,239		,000

Οργανισμό	N	39	12	10	21	22	5	40	6
Βασικές ελλείψεις υλικοτεχνική ς υποδομής	Pearson Correlat ion Sig. (2- tailed) N	,010 ,961 27	-,884** ,002 9	-,548 ,159 8	-,764* ,046 7	-,465 ,060 17	- ,764* ,046 7	-1,000** ,000 6	1 27

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.7 Ανάλυση One-way ANOVA

Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο της ερευνητικής μεθοδολογίας, ανάλυση One-way ANOVA χρησιμοποιήθηκε για να εξεταστεί αν οι απαντήσεις και οι στάσεις των συμμετεχόντων διαφοροποιήθηκαν με βάση: 1) τον τρόπο διορισμού, 2) τα έτη προϋπηρεσίας, 3) τη θέση ευθύνης και 4) το μορφωτικό επίπεδο. Ξεκινώντας με τον τρόπο διορισμού, και όπως φαίνεται στον Πίνακα 5.9, στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν μόνο σε μια ερώτηση, ήτοι: «Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;» όπου $p=0,024 < 0,05$. Τα αναλυτικά αποτελέσματα με τα περιγραφικά μέτρα σε αυτή την ερώτηση έδειξαν ότι οι απόφοιτοι από την ΕΣΔΔΑ έδειξαν μεγαλύτερα επίπεδα συμφωνίας σε σχέση με τα στελέχη που διορίστηκαν μέσω διαγωνισμών ΑΣΕΠ ή με το σύστημα των μορίων (βλέπε Πίνακα 5.10). Παράλληλα, η μη στατιστική σημαντικότητα του τεστ Levene έδειξε την καταλληλότητα της χρήσης του τεστ One-way ANOVA (Ρούσσοι και Ευσταθίου, 2008).

Πίνακας 5.9
Ανάλυση One-way ANOVA (τρόπος διορισμού)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. αξιόπιστο διεθνή οργανισμό;	Between Groups	1,445	3	,482	,855	,468
	Within Groups	44,507	79	,563		
	Total	45,952	82			

Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. έναν γραφειοκρατικό οργανισμό;	Between Groups	1,703	3	,568	,818	,488
	Within Groups	54,803	79	,694		
	Total	56,506	82			
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. ως τον σημαντικότερο φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης;	Between Groups	2,409	3	,803	1,268	,291
	Within Groups	49,396	78	,633		
	Total	51,805	81			
Από την εμπειρία σας θεωρείτε σημαντική τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στην υποστήριξη των κ-μ της μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	Between Groups	,897	3	,299	,559	,644
	Within Groups	42,259	79	,535		
	Total	43,157	82			
Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;	Between Groups	7,656	3	2,552	3,312	,024
	Within Groups	60,100	78	,771		
	Total	67,756	81			
Θεωρείτε ότι υφίσταται ανταγωνισμός μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών	Between Groups	1,944	3	,648	,934	,428
	Within Groups	54,803	79	,694		
	Total	56,747	82			
Θεωρείτε ότι υπήρξε διάσταση απόψεων μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών κατά την υλοποίηση	Between Groups	,813	3	,271	,415	,742
	Within Groups	51,572	79	,653		
	Total	52,386	82			
Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων στα	Between Groups	,908	3	,303	,428	,733
	Within Groups	55,092	78	,706		
	Total	56,000	81			

πεδία αυτά;						
Εκπληρώθηκαν οι στόχοι των προγραμμάτων;	Between Groups	,544	3	,181	,261	,853
	Within Groups	54,926	79	,695		
	Total	55,470	82			
Ήταν τα προγράμματα σαφώς προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα και σχεδιασμένα για τις ανάγκες της χώρας;	Between Groups	,370	3	,123	,142	,935
	Within Groups	68,618	79	,869		
	Total	68,988	82			
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης;	Between Groups	,246	3	,082	,101	,959
	Within Groups	64,501	79	,816		
	Total	64,747	82			
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν παρείχαν συστάσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της χώρας;	Between Groups	,072	3	,024	,030	,993
	Within Groups	63,452	78	,813		
	Total	63,524	81			
Διασφαλίστηκε από την πολιτική ηγεσία συνεχής παρακολούθηση και επανεκτίμηση της υλοποίησης των σχεδίων δράσης των...	Between Groups	,494	3	,165	,158	,924
	Within Groups	80,395	77	1,044		
	Total	80,889	80			
Υπήρξε συνεισφορά των προγραμμάτων στην edραίωση κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων	Between Groups	3,368	3	1,123	1,210	,312
	Within Groups	73,330	79	,928		
	Total	76,699	82			
Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;	Between Groups	,228	3	,076	,104	,958
	Within Groups	55,722	76	,733		
	Total	55,950	79			
Υπήρξε συμμετοχή των	Between	,161	3	,054	,089	,966

κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;	Groups					
	Within Groups	44,928	75	,599		
	Total	45,089	78			
Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων επωφελούμενων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών);	Between Groups	,762	3	,254	,309	,819
	Within Groups	62,438	76	,822		
	Total	63,200	79			
Υπήρξαν επικαλύψεις με άλλα προγράμματα;	Between Groups	2,307	3	,769	1,055	,374
	Within Groups	53,225	73	,729		
	Total	55,532	76			
Θεωρείτε ότι η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ήταν συμμετοχική;	Between Groups	,911	3	,304	,371	,774
	Within Groups	63,869	78	,819		
	Total	64,780	81			
Αξιοποιήθηκε από τη διοίκηση η εμπειρία και η τεχνογνωσία της χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού...	Between Groups	,768	3	,256	,293	,830
	Within Groups	68,207	78	,874		
	Total	68,976	81			
Ήταν αποτελεσματική η παρασχεθείσα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων, εκπαίδευση για τα στελέχη...	Between Groups	1,618	3	,539	,702	,554
	Within Groups	59,943	78	,769		
	Total	61,561	81			
Αξιοποιήθηκε η παρασχεθείσα εκπαίδευση από την πολιτική ηγεσία και την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας...	Between Groups	,541	3	,180	,202	,895
	Within Groups	70,447	79	,892		
	Total	70,988	82			

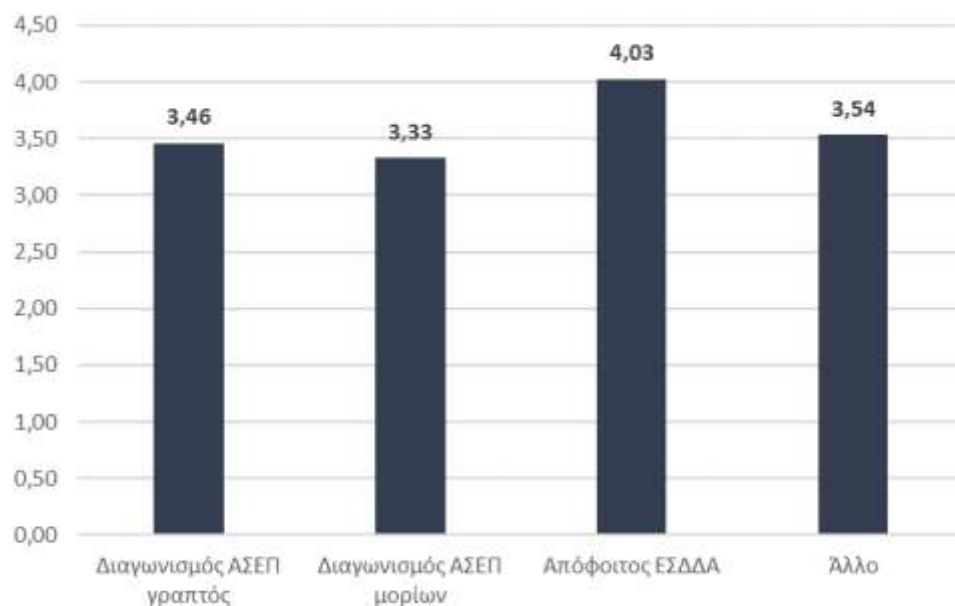
Πίνακας 5.10

Ανάλυση One-way ANOVA (τρόπος διορισμού) – αναλυτικά αποτελέσματα

Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Διαγωνισμός ΑΣΕΠ γραπτός	13	3,4615	,51887	,14391	3,1480	3,7751	3,00	4,00
Διαγωνισμός ΑΣΕΠ μορίων	21	3,3333	,91287	,19920	2,9178	3,7489	2,00	5,00
Απόφοιτος ΕΣΔΔΑ	35	4,0286	,98476	,16645	3,6903	4,3668	2,00	5,00
Άλλο	13	3,5385	,77625	,21529	3,0694	4,0075	2,00	5,00
Total	82	3,6829	,91460	,10100	3,4820	3,8839	2,00	5,00

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;	Based on Mean	2,050	3	78	,114
	Based on Median	1,435	3	78	,239
	Based on Median and with adjusted df	1,435	3	74,120	,239
	Based on trimmed mean	2,194	3	78	,095

Οι διαφορές των μέσων ανά ομάδα φαίνονται και στο Διάγραμμα 5.13.



Διάγραμμα 5.13

Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους; Μέσοι ανά ομάδα πληθυσμού (τρόπος διορισμού)

Αντίθετα, καμία στατιστικώς σημαντική διαφοροποίηση δεν παρατηρήθηκε στις απαντήσεις των συμμετεχόντων με βάση τα έτη προϋπηρεσίας (βλέπε Πίνακα 5.11).

Πίνακας 5.11

Ανάλυση One-way ANOVA (έτη προϋπηρεσίας)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. αξιόπιστο διεθνή οργανισμό;	Between Groups	,567	3	,189	,328	,805
	Within Groups	44,322	77	,576		
	Total	44,889	80			
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. έναν γραφειοκρατικό οργανισμό;	Between Groups	3,231	3	1,077	1,637	,188
	Within Groups	50,645	77	,658		
	Total	53,877	80			
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. ως	Between	1,472	3	,491	,758	,521

τον σημαντικότερο φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης;	Groups					
	Within Groups	49,215	76	,648		
	Total	50,687	79			
Από την εμπειρία σας θεωρείτε σημαντική τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στην υποστήριξη των κ-μ της μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	Between Groups	,928	3	,309	,576	,633
	Within Groups	41,393	77	,538		
	Total	42,321	80			
Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;	Between Groups	,826	3	,275	,323	,809
	Within Groups	64,724	76	,852		
	Total	65,550	79			
Θεωρείτε ότι υφίσταται ανταγωνισμός μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών	Between Groups	1,751	3	,584	,824	,484
	Within Groups	54,496	77	,708		
	Total	56,247	80			
Θεωρείτε ότι υπήρξε διάσταση απόψεων μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών κατά την υλοποίηση	Between Groups	,364	3	,121	,181	,909
	Within Groups	51,513	77	,669		
	Total	51,877	80			
Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων στα πεδία αυτά;	Between Groups	,825	3	,275	,386	,763
	Within Groups	54,162	76	,713		
	Total	54,987	79			
Εκπληρώθηκαν οι στόχοι των προγραμμάτων;	Between Groups	2,067	3	,689	1,004	,396
	Within Groups	52,822	77	,686		
	Total	54,889	80			

Ήταν τα προγράμματα σαφώς προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα και σχεδιασμένα για τις ανάγκες της χώρας;	Between Groups	3,030	3	1,010	1,179	,323
	Within Groups	65,958	77	,857		
	Total	68,988	80			
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης;	Between Groups	2,363	3	,788	,980	,407
	Within Groups	61,884	77	,804		
	Total	64,247	80			
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν παρείχαν συστάσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της χώρας;	Between Groups	1,206	3	,402	,501	,683
	Within Groups	60,994	76	,803		
	Total	62,200	79			
Διασφαλίστηκε από την πολιτική ηγεσία συνεχής παρακολούθηση και επανεκτίμηση της υλοποίησης των σχεδίων δράσης των...	Between Groups	1,431	3	,477	,468	,705
	Within Groups	76,442	75	1,019		
	Total	77,873	78			
Υπήρξε συνεισφορά των προγραμμάτων στην εδραίωση κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων	Between Groups	4,724	3	1,575	1,728	,168
	Within Groups	70,165	77	,911		
	Total	74,889	80			
Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;	Between Groups	2,726	3	,909	1,279	,288
	Within Groups	52,569	74	,710		
	Total	55,295	77			
Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;	Between Groups	1,936	3	,645	1,116	,348
	Within Groups	42,194	73	,578		
	Total	44,130	76			

Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων επωφελομένων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών);	Between Groups	,689	3	,230	,272	,845
	Within Groups	62,491	74	,844		
	Total	63,179	77			
Υπήρξαν επικαλύψεις με άλλα προγράμματα;	Between Groups	3,045	3	1,015	1,373	,258
	Within Groups	52,475	71	,739		
	Total	55,520	74			
Θεωρείτε ότι η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ήταν συμμετοχική;	Between Groups	4,600	3	1,533	1,937	,131
	Within Groups	60,150	76	,791		
	Total	64,750	79			
Αξιοποιήθηκε από τη διοίκηση η εμπειρία και η τεχνογνωσία της χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού...	Between Groups	,659	3	,220	,248	,862
	Within Groups	67,291	76	,885		
	Total	67,950	79			
Ήταν αποτελεσματική η παρασχεθείσα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων, εκπαίδευση για τα στελέχη...	Between Groups	1,724	3	,575	,730	,537
	Within Groups	59,826	76	,787		
	Total	61,550	79			
Αξιοποιήθηκε η παρασχεθείσα εκπαίδευση από την πολιτική ηγεσία και την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας...	Between Groups	2,825	3	,942	1,080	,363
	Within Groups	67,175	77	,872		
	Total	70,000	80			

Στην περίπτωση της ιεραρχίας ή αλλιώς της θέσης ευθύνης, στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν στην ερώτηση «Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;» με $p=0,033 < 0,05$. Σε αυτή την περίπτωση οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και Γενικής Διεύθυνσης έδειξαν σημαντικά μεγαλύτερα επίπεδα συμφωνίας σε σχέση με τους υπαλλήλους και τους

προϊσταμένους τμημάτων (Πίνακας 5.13 και Διάγραμμα 5.14). Το αποτέλεσμα αυτό μας επιτρέπει τον ασφαλή ισχυρισμό ότι η εγγύτητα των ανώτερων στελεχών (Διευθυντών, Γενικών Διευθυντών) με την πολιτική ηγεσία και η πρόσβαση σε πληροφόρηση που αφορά τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων τους παρέχει γνώση για την ορθότερη αξιολόγηση του ερωτήματος. Εξίσου όμως ασφαλές θα ήταν το συμπέρασμα ότι εκδηλώνεται ενδεχομένως τάση αυτολογοκρισίας κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από μέρος των ερωτώμενων (Διευθυντές, Γεν. Διευθυντές) λόγω του θεσμικού τους ρόλου.

Πίνακας 5.12
Ανάλυση One-way ANOVA (ιεραρχία)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. αξιόπιστο διεθνή οργανισμό;	Between Groups	1,500	3	,500	,888	,451
	Within Groups	44,452	79	,563		
	Total	45,952	82			
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. έναν γραφειοκρατικό οργανισμό;	Between Groups	,606	3	,202	,285	,836
	Within Groups	55,900	79	,708		
	Total	56,506	82			
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. ως τον σημαντικότερο φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης;	Between Groups	4,406	3	1,469	2,417	,073
	Within Groups	47,399	78	,608		
	Total	51,805	81			
Από την εμπειρία σας θεωρείτε σημαντική τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στην υποστήριξη των κ-μ της μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	Between Groups	2,290	3	,763	1,476	,228
	Within Groups	40,867	79	,517		
	Total	43,157	82			
Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το	Between Groups	,555	3	,185	,215	,886
	Within Groups	67,201	78	,862		
	Total	67,756	81			

βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;						
Θεωρείτε ότι υφίσταται ανταγωνισμός μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών	Between Groups	,439	3	,146	,205	,893
	Within Groups	56,308	79	,713		
	Total	56,747	82			
Θεωρείτε ότι υπήρξε διάσταση απόψεων μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών κατά την υλοποίηση	Between Groups	1,311	3	,437	,676	,569
	Within Groups	51,075	79	,647		
	Total	52,386	82			
Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων στα πεδία αυτά;	Between Groups	1,618	3	,539	,774	,512
	Within Groups	54,382	78	,697		
	Total	56,000	81			
Εκπληρώθηκαν οι στόχοι των προγραμμάτων;	Between Groups	1,134	3	,378	,550	,650
	Within Groups	54,335	79	,688		
	Total	55,470	82			
Ήταν τα προγράμματα σαφώς προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα και σχεδιασμένα για τις ανάγκες της χώρας;	Between Groups	1,703	3	,568	,666	,575
	Within Groups	67,285	79	,852		
	Total	68,988	82			
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης;	Between Groups	1,972	3	,657	,827	,483
	Within Groups	62,775	79	,795		
	Total	64,747	82			
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν παρείχαν	Between Groups	2,927	3	,976	1,256	,295

συστάσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της χώρας;	Within Groups	60,597	78	,777		
	Total	63,524	81			
Διασφαλίστηκε από την πολιτική ηγεσία συνεχής παρακολούθηση και επανεκτίμηση της υλοποίησης των σχεδίων δράσης των...	Between Groups	2,026	3	,675	,660	,579
	Within Groups	78,862	77	1,024		
	Total	80,889	80			
Υπήρξε συνεισφορά των προγραμμάτων στην εδραίωση κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων	Between Groups	6,132	3	2,044	2,288	,085
	Within Groups	70,567	79	,893		
	Total	76,699	82			
Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;	Between Groups	6,050	3	2,017	3,071	,033
	Within Groups	49,900	76	,657		
	Total	55,950	79			
Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;	Between Groups	2,652	3	,884	1,562	,206
	Within Groups	42,437	75	,566		
	Total	45,089	78			
Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων επωφελούμενων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων- εργοδοτών);	Between Groups	1,807	3	,602	,746	,528
	Within Groups	61,393	76	,808		
	Total	63,200	79			
Υπήρξαν επικαλύψεις με άλλα προγράμματα;	Between Groups	2,961	3	,987	1,371	,259
	Within Groups	52,571	73	,720		
	Total	55,532	76			
Θεωρείτε ότι η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ήταν	Between Groups	1,522	3	,507	,626	,601
	Within Groups	63,258	78	,811		
	Total	64,780	81			

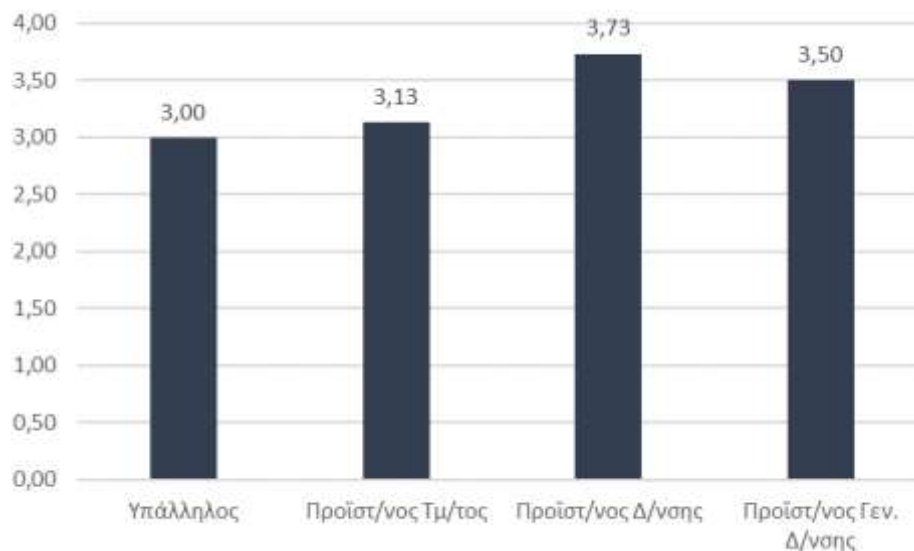
συμμετοχική;						
Αξιοποιήθηκε από τη διοίκηση η εμπειρία και η τεχνογνωσία της χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού...	Between Groups	,628	3	,209	,239	,869
	Within Groups	68,348	78	,876		
	Total	68,976	81			
Ήταν αποτελεσματική η παρασχεθείσα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων, εκπαίδευση για τα στελέχη...	Between Groups	2,557	3	,852	1,127	,343
	Within Groups	59,004	78	,756		
	Total	61,561	81			
Αξιοποιήθηκε η παρασχεθείσα εκπαίδευση από την πολιτική ηγεσία και την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας...	Between Groups	,813	3	,271	,305	,822
	Within Groups	70,175	79	,888		
	Total	70,988	82			

Πίνακας 5.13

Ανάλυση One-way ANOVA (ιεραρχία) – αναλυτικά αποτελέσματα

Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Υπάλληλος	29		
Προϊστ/νος Τμ/τος	30	3,1333	,97320	,17768	2,7699	3,4967	1,00	5,00
Προϊστ/νος Δ/νσης	15	3,7333	,59362	,15327	3,4046	4,0621	3,00	5,00
Προϊστ/νος Γεν. Δ/νσης	6	3,5000	,54772	,22361	2,9252	4,0748	3,00	4,00
Total	80	3,2250	,84156	,09409	3,0377	3,4123	1,00	5,00



Διάγραμμα 5.14

Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταιρών; Μέσοι ανά ομάδα (θέση ευθύνης)

Τέλος, με βάση το μορφωτικό επίπεδο, στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν στην ερώτηση: «Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταιρών σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;» όπου $p=0,022 < 0,05$ (βλέπε Πίνακα 5.14).

Πίνακας 5.14

Ανάλυση One-way ANOVA (μορφωτικό επίπεδο)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. αξιόπιστο διεθνή οργανισμό;	Between Groups	1,288	3	,429	,726	,539
	Within Groups	51,438	87	,591		
	Total	52,725	90			
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. έναν γραφειοκρατικό οργανισμό;	Between Groups	,730	3	,243	,353	,787
	Within Groups	59,951	87	,689		
	Total	60,681	90			
Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. ως τον σημαντικότερο φορέα διεθνούς τριμερούς	Between Groups	2,522	3	,841	1,238	,301
	Within Groups	58,378	86	,679		
	Total	60,900	89			

διαβούλευσης;						
Από την εμπειρία σας θεωρείτε σημαντική τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στην υποστήριξη των κ-μ της μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	Between Groups	4,259	3	1,420	2,186	,095
	Within Groups	56,488	87	,649		
	Total	60,747	90			
Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;	Between Groups	2,393	3	,798	,892	,449
	Within Groups	76,896	86	,894		
	Total	79,289	89			
Θεωρείτε ότι υφίσταται ανταγωνισμός μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών	Between Groups	2,584	3	,861	1,253	,296
	Within Groups	59,833	87	,688		
	Total	62,418	90			
Θεωρείτε ότι υπήρξε διάσταση απόψεων μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών κατά την υλοποίηση	Between Groups	2,355	3	,785	1,218	,308
	Within Groups	56,063	87	,644		
	Total	58,418	90			
Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων στα πεδία αυτά;	Between Groups	1,397	3	,466	,665	,576
	Within Groups	60,203	86	,700		
	Total	61,600	89			
Εκπληρώθηκαν οι στόχοι των προγραμμάτων;	Between Groups	1,322	3	,441	,696	,557
	Within Groups	55,118	87	,634		
	Total	56,440	90			
Ήταν τα προγράμματα σαφώς προσαρμοσμένα στην ελληνική	Between Groups	3,671	3	1,224	1,594	,197
	Within Groups	66,791	87	,768		

πραγματικότητα και σχεδιασμένα για τις ανάγκες της χώρας;	Total	70,462	90			
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης;	Between Groups	,929	3	,310	,438	,726
	Within Groups	61,488	87	,707		
	Total	62,418	90			
Οι μελέτες που εκπονήθηκαν παρείχαν συστάσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της χώρας;	Between Groups	1,131	3	,377	,495	,687
	Within Groups	65,491	86	,762		
	Total	66,622	89			
Διασφαλίστηκε από την πολιτική ηγεσία συνεχής παρακολούθηση και επανεκτίμηση της υλοποίησης των σχεδίων δράσης των...	Between Groups	4,738	3	1,579	1,621	,191
	Within Groups	82,812	85	,974		
	Total	87,551	88			
Υπήρξε συνεισφορά των προγραμμάτων στην εδραίωση κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων	Between Groups	6,154	3	2,051	2,363	,077
	Within Groups	75,516	87	,868		
	Total	81,670	90			
Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;	Between Groups	2,027	3	,676	1,008	,393
	Within Groups	56,292	84	,670		
	Total	58,318	87			
Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;	Between Groups	5,255	3	1,752	3,374	,022
	Within Groups	43,608	84	,519		
	Total	48,864	87			
Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων	Between Groups	,709	3	,236	,322	,810
	Within Groups	61,734	84	,735		

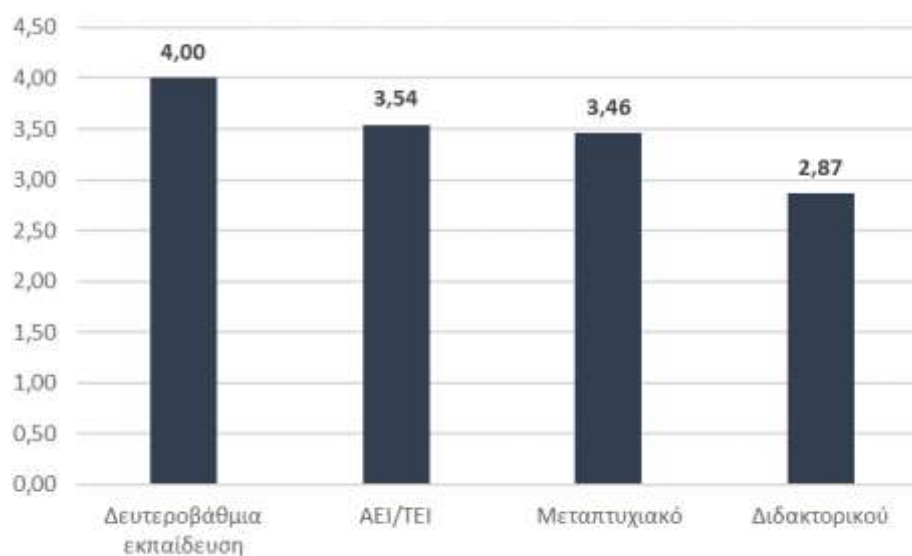
επωφελούμενων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών);	Total	62,443	87			
Υπήρξαν επικαλύψεις με άλλα προγράμματα;	Between Groups	5,907	3	1,969	2,579	,059
	Within Groups	61,081	80	,764		
	Total	66,988	83			
Θεωρείτε ότι η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ήταν συμμετοχική;	Between Groups	5,485	3	1,828	2,553	,061
	Within Groups	60,875	85	,716		
	Total	66,360	88			
Αξιοποιήθηκε από τη διοίκηση η εμπειρία και η τεχνογνωσία της χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού...	Between Groups	2,938	3	,979	1,172	,325
	Within Groups	71,040	85	,836		
	Total	73,978	88			
Ήταν αποτελεσματική η παρασχεθείσα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων, εκπαίδευση για τα στελέχη...	Between Groups	3,903	2	1,952	2,821	,065
	Within Groups	58,813	85	,692		
	Total	62,716	87			
Αξιοποιήθηκε η παρασχεθείσα εκπαίδευση από την πολιτική ηγεσία και την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας...	Between Groups	,916	2	,458	,527	,592
	Within Groups	73,038	84	,869		
	Total	73,954	86			

Τα αναλυτικά αποτελέσματα που εμπεριείχαν περιγραφικά μέτρα έδειξαν ότι καθώς το μορφωτικό επίπεδο αυξάνεται, μειώνεται ο βαθμός συμφωνίας σε αυτή την ερώτηση σχετικά με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων (Πίνακας και Διάγραμμα 5.15).

Πίνακας 5.15

Ανάλυση One-way ANOVA (μορφωτικό επίπεδο) – αναλυτικά αποτελέσματα

Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1	4,0000	4,00	4,00
ΑΕΙ/ΤΕΙ	24	3,5417	,65801	,13431	3,2638	3,8195	2,00	5,00
Μεταπτυχιακό	48	3,4583	,65097	,09396	3,2693	3,6474	2,00	4,00
Διδακτορικού	15	2,8667	,99043	,25573	2,3182	3,4151	1,00	4,00
Total	88	3,3864	,74943	,07989	3,2276	3,5452	1,00	5,00



Διάγραμμα 5.15

Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων; Μέσοι ανά ομάδα (μορφωτικό επίπεδο)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Συμπεράσματα

Η προσφυγή της Ελλάδας στο μηχανισμό χρηματοδοτικής στήριξης και η επακόλουθη μακρόχρονη και επίπονη πορεία λήψης μέτρων και εφαρμογής διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, κατ' επιταγή των τριών κατά σειρά προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο του 2018. Η οκτάχρονη εξέλιξη των βασικών δεικτών της ελληνικής οικονομίας και κυρίως οι αλλαγές που επήλθαν στην ελληνική αγορά εργασίας ανέδειξαν, μεταξύ άλλων, τη σημασία της παρέμβασης των διεθνών και περιφερειακών οργανισμών στην επιλογή πολιτικών για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Μέσα σε ένα ασφυκτικό περιβάλλον που διαμόρφωναν οι απαιτήσεις των δανειστών για άμεση λήψη προαπαιτούμενων μέτρων για την κάλυψη των χρηματοδοτικών αναγκών της χώρας, η δυνατότητα ανάθεσης τεχνικής βοήθειας στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας, το οποίο προέκρινε τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, σε συγκεκριμένα επιμέρους ζητήματα πολιτικής πριν την οριστική νομοθετική τους παρέμβαση, άνοιγε ένα παράθυρο ελπίδας στους Κυβερνώντες για ενδεχόμενη ανάσχεση των πλέον αντεργατικών επιταγών αν αυτές προσέκρουαν στις διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας.

Πράγματι, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας κλήθηκε κατ' επανάληψη τόσο από τους κοινωνικούς εταίρους να παρέμβει -μέσω του ελεγκτικού μηχανισμού της- όσο και από την Κυβέρνηση να προσφέρει την τεχνογνωσία της -μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας- με σκοπό την ανάσχεση του φαύλου κύκλου των επιπτώσεων της κρίσης και των επιβαλλόμενων πολιτικών αντιμετώπισής της. Εντούτοις, η συμβολή της Δ.Ο.Ε., έχοντας ως αφετηρία την προστασία θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων (όπως αυτά ορίζονται από τις διατάξεις των κυρωμένων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας), δεν συνέπλεε με την επιχειρούμενη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που σταδιακά υιοθετήθηκε.

Υπό το πρίσμα αυτό, σκοπός της εργασίας είναι η εξέταση της επίδρασης των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής σε θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία και η διερεύνηση της συμβολής της Δ.Ο.Ε. στη διαμόρφωση πολιτικών άμβλυνσης των επιπτώσεων αυτών. Για την εν λόγω ανάλυση διενεργήθηκε ποσοτική έρευνα βάσει δομημένου ερωτηματολογίου ερωτήσεων κλειστού τύπου με αντικείμενο την αξιολόγηση της παρασχεθείσας τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε κατά τη διάρκεια των

τριών προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής από στελέχη του Υπουργείου Εργασίας και κοινωνικούς εταίρους.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η οικονομική κρίση που έκανε την εμφάνιση της στη χώρα μας μετά το 2008 και η κρίση δημοσίου χρέους που την ακολούθησε επηρέασαν σημαντικά και αρνητικά την εγχώρια αγορά εργασίας. Ειδικότερα, προκάλεσαν την άνοδο της ανεργίας, τη μείωση των μισθών και των επιδομάτων και το κλείσιμο πολλών μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, που αποτελούν και τη βασική παραγωγική δομή της χώρας.

Τα τρία προγράμματα οικονομικής προσαρμογής που εφαρμόστηκαν στη χώρα μας, ως συνέπεια της κρίσης, επηρέασαν επίσης την εργασία. Οι τρεις πιο σημαντικές συνέπειες ήταν (με σειρά σημαντικότητας): 1) η αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, 2) η μετατροπή του μηχανισμού καθορισμού του κατώτατου μισθού, και 3) η αύξηση της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης. Φαίνεται λοιπόν ότι ο κύριος αντίκτυπος των προγραμμάτων ήταν αρνητικός ως προς τους εργαζόμενους και τα δικαιώματά τους, εγείροντας ερωτήματα σχετικά με τη στόχευση της συνολικής αποτελεσματικότητάς τους.

Σε γενικές γραμμές, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων δεν διαφοροποιήθηκαν στατιστικώς σημαντικά με βάση τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά (τρόπος διορισμού, έτη προϋπηρεσίας, θέση ευθύνης, μορφωτικό επίπεδο). Κατά συνέπεια, φαίνεται ότι οι απόψεις και οι στάσεις των συμμετεχόντων είχαν μια σχετικά ενιαία μορφή.

Ειδικότερα οι στάσεις και οι απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τον ρόλο και τη λειτουργία της ΔΟΕ ήταν σε γενικές γραμμές θετικές. Πιο συγκεκριμένα, η ΔΟΕ αντιμετωπίζεται ως ένας αξιόπιστος οργανισμός καθώς και ως σημαντικός φορέας διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης. Αυτό αποτυπώνεται στο ρόλο της ΔΟΕ ως παρόχου τεχνικής βοήθειας προς τα κράτη μέλη της με στόχο την ευρύτερη υποστήριξή τους, συμπεριλαμβανομένης της συνδρομής τους κατά τη διάρκεια εφαρμογής προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Από την άλλη πλευρά, οι βασικές αδυναμίες του οργανισμού είναι η γραφειοκρατία και ο ανταγωνισμός από άλλους διεθνείς και περιφερειακούς οργανισμούς αλλά και η περιορισμένη καταστατική δυνατότητα επιβολής κυρώσεων που έχει αντίκτυπο στο βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ απέναντι στις υποχρεώσεις τους.

Όσον αφορά την Ελλάδα, η συμβολή της ΔΟΕ στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων που σχετίζονται με τη εργασία ήταν

μέτρια. Φαίνεται ότι οι ερωτηθέντες επιζητούσαν έναν πιο ενεργό ρόλο της ΔΟΕ με στόχο την πιο ομαλή εφαρμογή ή και την αναθεώρηση πολιτικών σχετικά με την εργασία που εμπεριέχονταν στα προγράμματα οικονομικής στήριξης. Θετική ήταν η συμβολή της στην εκπόνηση μελετών που αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης, ενώ ελλείψεις παρουσιάστηκαν στην εκπλήρωση των στόχων των προγραμμάτων, στη συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων και στη παροχή συστάσεων προσαρμοσμένων στις ανάγκες της χώρας.

Τα πεδία των πολιτικών στα οποία συνέβαλε περισσότερο η ΔΟΕ στον ανασχεδιασμό της νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων ήταν: η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, η επιθεώρηση εργασίας και ο κοινωνικός διάλογος. Από την άλλη πλευρά, μικρότερη ήταν η συμβολή της Οργάνωσης στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων, στη συνδικαλιστική ελευθερία και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, παρά την ισχυρή αρμοδιότητα της Δ.Ο.Ε. και τις συνεχείς Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ για παραβίαση των αντίστοιχων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας.

Η σχετικά περιορισμένη τεχνική συμβολή της ΔΟΕ αποτυπώνεται και στον χαμηλό βαθμό ικανοποίησης των έμμεσων επωφελούμενων και των τελικών αποδεκτών - εργοδοτών και εργαζομένων- των πολιτικών εργασίας στη χώρα μας. Πιθανώς η Ελλάδα, μέσω των τριών προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής που εφάρμοσε, να προσέφερε «γόνιμο» έδαφος για ενισχυμένη δράση της ΔΟΕ. Αυτό όμως δεν παρατηρήθηκε, εγείροντας προβληματισμό για τη γενικότερη δράση, τον ρόλο και τη συμβολή των διεθνών οργανισμών στη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας της πραγματικής οικονομίας και των τοπικών κοινωνιών ειδικότερα.

Παράλληλα, ελλείψεις παρουσιάστηκαν και στη διοικητική επάρκεια των εγχώριων δημόσιων οργανισμών σχετικά με την αξιοποίηση της τεχνικής βοήθειας που προσέφερε η ΔΟΕ. Ειδικότερα, αυτές οι ελλείψεις αφορούσαν την αδυναμία αξιοποίησης της παρασχεθείσας εκπαίδευσης από την πολιτική ηγεσία και από το Υπουργείο Εργασίας και την αδυναμία αξιοποίησης της τεχνογνωσίας χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού τεκμηριωμένων προτάσεων πολιτικής μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων. Η αποτελεσματικότητα λοιπόν της ΔΟΕ πιθανώς να εξαρτάται και από τη διοικητική αποτελεσματικότητα και οργάνωση των εθνικών οργανισμών καθώς και από τη μεταξύ τους συνεργασία. Όπως αποδεικνύεται, η ισχυρή πολιτική βούληση και η πρακτική top-down δεν επαρκεί για τη διασφάλιση

αποτελεσματικότητας, καθώς το αίσθημα ιδιοκτησίας μεταξύ των χαμηλόβαθμων οργάνων της διοίκησης είναι καίριας σημασίας για τη μακροχρόνια επιτυχία τέτοιων προγραμμάτων.

Η έρευνα ανέδειξε και άλλα προβλήματα που αφορούσαν τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης κατά τη διάρκεια εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Τα πιο σημαντικά από αυτά ήταν (με σειρά σημαντικότητας): 1) η έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών, 2) καθυστερήσεις στη λήψη αποφάσεων στην ιεραρχική πυραμίδα και 3) η απουσία εμπέδωσης κουλτούρας αλλαγής στον οργανισμό. Πιθανώς η σχετικά μέτρια συμβολή της ΔΟΕ να σχετίζεται με τη μειωμένη αποτελεσματικότητα της εγχώριας δημόσιας διοίκησης. Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, τα διαρκώς μεταβαλλόμενα προβλήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες κοινωνίες απαιτούν την αποτελεσματικότερη συνεργασία μεταξύ διεθνών και εγχώριων φορέων για να αντιμετωπιστούν αρτιότερα.

Η ανάγκη συνεργασίας ανάμεσα σε διεθνείς και εγχώριους οργανισμούς αποτυπώνεται και στο γεγονός ότι η τεχνική βοήθεια που προσφέρει η ΔΟΕ είναι πιο αποτελεσματική όταν: α) είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες της χώρας, της αγοράς και της Ελληνικής πραγματικότητας, β) αποτυπώνει την υφιστάμενη κατάσταση στο αντικείμενο μελέτης, γ) συμβάλλει στον ανασχεδιασμό της νομοθεσίας, και δ) ικανοποιεί τις ανάγκες των έμμεσων επωφελομένων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών).

Αξίζει να σημειωθεί ότι άλλοι φορείς που μπορούν να εκπονήσουν μελέτες και έρευνες σχετικά με τον σχεδιασμό πολιτικών για τη προστασία της εργασίας είναι τα εγχώρια πανεπιστημιακά ιδρύματα και τα εθνικά κέντρα ερευνών της Ελλάδας, που έχουν γνώση των εγχώριων ιδιαιτεροτήτων και αναγκών και δύνανται ενδεχομένως να παρέχουν υπηρεσίες σε χαμηλότερο κόστος. Εντούτοις, δεν έχουν διαμορφωθεί συνθήκες προαγωγής τέτοιων συνεργασιών.

Κατά τα πρώτα στάδια εκπόνησης της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, η Ελλάδα, μαζί με πολλές άλλες χώρες στην Ευρώπη και παγκοσμίως, επλήγη από την υγειονομική κρίση της πανδημίας COVID-19. Εν συνεχεία, η παρατεταμένη επιβολή περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπισή της, αναζωπύρωσε νέα υφεσιακή πορεία στην οικονομία της χώρας με επακόλουθες συνέπειες στον κόσμο της εργασίας. Συνεπώς, το παλαιότερα διατυπωμένο διακύβευμα για την εφαρμογή αναπτυξιακών πολιτικών που θα ενισχύσουν τη διατήρηση, τον μετασχηματισμό και την αύξηση της απασχόλησης εξακολουθεί να απασχολεί το δημόσιο διάλογο, ειδικώς κατά την

εκκίνηση διαδικασίας ανάκαμψης μετά τις έντονες αναταράξεις της πανδημίας COVID-19.

Υπό αυτή την τρέχουσα συγκυρία, η ανάλυση της οποίας εκφεύγει του αντικειμένου μελέτης της Εργασίας, έχουν ήδη υιοθετηθεί νέες νομοθετικές παρεμβάσεις άρσης του προστατευτικού πλαισίου της εργασίας που θίγουν εν μέρει την εφαρμογή Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας. Μένει να αποδειχθεί αν πρόκειται να υπάρξουν αντίστοιχες διεθνείς αντιδράσεις από την πλευρά των εθνικών εκπροσώπων των εργαζομένων, και αν θα υπάρξει συνδρομή της Δ.Ο.Ε. και σε αυτόν τον νέο κύκλο οικονομικοκοινωνικής κρίσης, λαμβάνοντας υπόψη ότι υπάρχουν πλέον διαθέσιμα κονδύλια από την Ε.Ε. για τη χρηματοδότηση τέτοιων προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας. Θα ήταν ενδεχομένως άξιο διερεύνησης το αν και με ποιο τρόπο θα αξιοποιηθεί η προηγούμενη εμπειρία της διοίκησης και πώς τα αποτελέσματα μελλοντικών προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας θα καταφέρουν να μετουσιωθούν στο σχεδιασμό κατάλληλων πολιτικών και να φτάσουν τον τελικό τους αποδέκτη που είναι ο κόσμος της εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Π.Α.1: Συνοδευτική επιστολή προς ερωτώμενους

Στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική» του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής, της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, εκπονώ τη διπλωματική μου εργασία με θέμα:

Η Ελλάδα στο πλαίσιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας τα χρόνια των μνημονίων:

Η επίδραση των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής στην εφαρμογή θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία και η συμβολή της Δ.Ο.Ε. στη διαμόρφωση πολιτικών

Το παρόν ερωτηματολόγιο θα εξυπηρετήσει αποκλειστικά και μόνο το σκοπό αυτής της έρευνας, η οποία δεν μπορεί να διεξαχθεί χωρίς τη δική σας συμβολή, δεδομένου του εξειδικευμένου αντικειμένου υπό μελέτη. Οι απαντήσεις σας θα οδηγήσουν σε πολύτιμα συμπεράσματα σχετικά με την αποτίμηση της συμβολής της Δ.Ο.Ε. στη διαμόρφωση αντισταθμιστικών πολιτικών στις επιπτώσεις της κρίσης και της εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής στην αγορά εργασίας. Η διερεύνηση αυτή θα πραγματοποιηθεί μέσα από την αξιολόγηση της παρασχεθείσας τεχνικής βοήθειας την περίοδο 2011-2019 από τα στελέχη του Υπουργείου Εργασίας και τους κοινωνικούς εταίρους που συμμετείχαν στο σχεδιασμό, την παρακολούθηση ή/και στην υλοποίηση των προγραμμάτων.

Το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο στις εξής ενότητες: Α. Δημογραφικά στοιχεία ερωτώμενου, Β. Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας, Γ. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας σε σχέση με άλλους διεθνείς οργανισμούς και Δ. Αξιολόγηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε. Τα ερωτηματολόγια θα υποβληθούν **ΑΝΩΝΥΜΑ** και τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας και θα παραμείνουν εμπιστευτικά. Θα χρειαστείτε περίπου **10 λεπτά** για να απαντήσετε.

Για οποιαδήποτε επισήμανση, απορία ή διευκρίνιση παρακαλείσθε να επικοινωνείτε μαζί μου στην ηλεκτρονική διεύθυνση: souzana.laskaridou@gmail.com.

Ευχαριστώ θερμά για τον πολύτιμο χρόνο σας.

Σουζάνα Λασκαρίδου

Π.Α.2: Ερωτηματολόγιο ποσοτικής έρευνας

ΕΝΟΤΗΤΑ Α: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

1. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία: 24-34 35-44 45-54 55 και άνω
3. Οικογ. κατάσταση: Άγαμος Έγγαμος
4. Μόρφωση: Δευτ. Εκπ. Πανεπ. Εκπ. Μεταπτ/κό Διδασκ/κό
5. Ιδιότητα: Δημόσιος Υπάλληλος Κοινωνικός εταίρος

Εάν είστε Δ/Υ προχωρήστε στις ερωτήσεις 6 – 8.

Εάν είστε κοινωνικός εταίρος προχωρήστε στις ερωτήσεις 9 - 11.

6. Τρόπος Διορισμού: Διαγωνισμός ΑΣΕΠ γραπτός Διαγωνισμός ΑΣΕΠ μοριών
 Απόφοιτος ΕΣΔΔΑ Άλλο
7. Έτη προϋπηρεσίας: 1-10 11-20 21-30 31 και άνω
8. Ιεραρχία: Υπάλληλος Προϊστ/νος Τμ/τος
 Προϊστ/νος Δ/νσης Προϊστ/νος Γεν. Δ/νσης
9. Εκπρόσωπος οργάνωσης: Εργαζομένων Εργοδοτών
10. Θέση που κατέχετε: Θέση ευθύνης Επιστημονικό προσωπικό
στην οργάνωση Μόνιμο διοικητικό προσωπικό Συνδικαλιστική ιδιότητα
11. Έτη προϋπηρεσίας: 1-10 11-20 21-30 31 και άνω

ΕΝΟΤΗΤΑ Β: ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ε1. Ποιες ήταν κατά τη γνώμη σας οι σημαντικότερες επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης 2008 και της κρίσης δημόσιου χρέους που την ακολούθησε στην ελληνική αγορά εργασίας; (Επιλέξτε από 1 έως 3 απαντήσεις ιεραρχώντας 1^η, 2^η, 3^η)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Η αύξηση της ανεργίας | <input type="checkbox"/> Το κλείσιμο μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων |
| <input type="checkbox"/> Η αύξηση των φτωχών εργαζομένων | <input type="checkbox"/> Η μείωση των μισθών και επιδομάτων |
| <input type="checkbox"/> Η αύξηση της ανασφάλειας των εργαζομένων όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας τους | <input type="checkbox"/> Η αύξηση της αδήλωτης ή/και ατελώς δηλωμένης εργασίας |

Η όξυνση του φαινομένου του brain drain

E2. Ποιες ήταν κατά τη γνώμη σας οι σημαντικότερες επιπτώσεις της εφαρμογής των 3 Προγραμμάτων Οικονομικής Προσαρμογής στο προστατευτικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου και στην αγορά εργασίας; (Επιλέξτε από 1 έως 3 απαντήσεις ιεραρχώντας 1^η, 2^η, 3^η)

Η διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων

Η αποκέντρωση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας

Η μετατροπή του μηχανισμού

Η αύξηση της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης

καθορισμού κατώτατου μισθού

Η μείωση της πλήρους απασχόλησης

Η αύξηση της αδήλωτης ή/και ατελώς δηλωμένης εργασίας

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ: Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ

Επιλέξτε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε σε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις χρησιμοποιώντας μια κλίμακα από το ένα (1) ως το πέντε (5), όπου το 1 θα υποδηλώνει «Διαφωνώ απόλυτα» και το 5 «Συμφωνώ απόλυτα».

Ερωτήσεις γενικής αξιολόγησης της Δ.Ο.Ε.		Διαφωνώ απόλυτα 1	Διαφωνώ 2	Ίσως 3	Συμφωνώ 4	Συμφωνώ απόλυτα 5
E3.	Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. αξιόπιστο διεθνή οργανισμό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E4.	Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. έναν γραφειοκρατικό οργανισμό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E5.	Θεωρείτε τη Δ.Ο.Ε. ως τον σημαντικότερο φορέα διεθνούς τριμερούς διαβούλευσης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6.	Από την εμπειρία σας θεωρείτε σημαντική τη συμβολή της Δ.Ο.Ε. στην υποστήριξη των κ-μ της μέσω προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E7.	Θεωρείτε ότι οι περιορισμοί στην επιβολή κυρώσεων από τη Δ.Ο.Ε. αποδυναμώνουν το βαθμό συμμόρφωσης των κ-μ της προς τις υποχρεώσεις τους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E8.	Θεωρείτε ότι υφίσταται ανταγωνισμός μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών για την προώθηση συναφών προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E9.	Θεωρείτε ότι υπήρξε διάσταση απόψεων μεταξύ της Δ.Ο.Ε. και άλλων διεθνών/περιφερειακών οργανισμών κατά την υλοποίηση των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας στην Ελλάδα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ΕΝΟΤΗΤΑ Δ: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ ΤΗΣ Δ.Ο.Ε.

E10. Κατά την άποψή σας πώς επιλέχθηκαν τα πεδία πολιτικών που επικεντρώθηκε η τεχνική βοήθεια της Δ.Ο.Ε.; (Επιλέξτε 1 απάντηση)

- Περιλαμβάνονταν ρητά στα Μνημόνια/Ενδιάμεσες συμφωνίες
- Ήταν αποτέλεσμα συστάσεων των ελεγκτικών οργάνων της Δ.Ο.Ε.
- Ήταν επιλογή της πολιτικής ηγεσίας
- Ήταν αποτέλεσμα προτάσεων της διοίκησης
- Ήταν αποτέλεσμα προτάσεων των κοινωνικών εταίρων/τριμερούς διαβούλευσης

E11. Υπήρξε συμβολή της Δ.Ο.Ε. στον ανασχεδιασμό νομοθεσίας ή/και στο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων στα πεδία αυτά;

- Καθόλου Λίγο Σε μέτριο βαθμό Αρκετά Πάρα πολύ
1 2 3 4 5

E12. Αν θεωρείτε ότι υπήρξε κάποια συμβολή, σε ποια από τα παρακάτω πεδία πολιτικών συνέβαλε; (Επιλέξτε από 1 έως 3 απαντήσεις ιεραρχώντας 1^ο, 2^ο, 3^ο)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Συλλογικές διαπραγματεύσεις | <input type="checkbox"/> Επιθεώρηση Εργασίας |
| <input type="checkbox"/> Κοινωνικός Διάλογος | <input type="checkbox"/> Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας |
| <input type="checkbox"/> Συνδικαλιστική ελευθερία | <input type="checkbox"/> Δομή/αρμοδιότητες υπηρεσιών Υπουργείου Εργασίας |
| <input type="checkbox"/> Καθορισμός κατώτατου μισθού | <input type="checkbox"/> Συλλογή και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων |
| <input type="checkbox"/> Ομαδικές απολύσεις | |
| <input type="checkbox"/> Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης | |
| <input type="checkbox"/> Πολιτική της απασχόλησης | |

Επιλέξτε τον βαθμό αξιολόγησης σε κάθε μία από τις παρακάτω ερωτήσεις χρησιμοποιώντας μια κλίμακα από το ένα (1) ως το πέντε (5), όπου το 1 θα υποδηλώνει 'Καθόλου' και το 5 'Πάρα πολύ'.

Ερωτήσεις αξιολόγησης των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε.		Καθόλου 1	Λίγο 2	Σε μέτριο βαθμό 3	Αρκετά 4	Πάρα πολύ 5
E13.	Εκπληρώθηκαν οι στόχοι των προγραμμάτων;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14.	Ήταν τα προγράμματα σαφώς προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα και σχεδιασμένα για τις ανάγκες της χώρας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E15.	Οι μελέτες που εκπονήθηκαν αποτύπωναν την υφιστάμενη κατάσταση της ελληνικής πραγματικότητας στο αντικείμενο της μελέτης;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E16.	Οι μελέτες που εκπονήθηκαν παρείχαν συστάσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της χώρας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E17.	Διασφαλίστηκε από την πολιτική ηγεσία συνεχής παρακολούθηση και επανεκτίμηση της υλοποίησης των σχεδίων δράσης των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας για τη Διοίκηση της εργασίας και την αδήλωτη εργασία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E18. Υπήρξε συνεισφορά των προγραμμάτων στην εδραίωση κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και τριμερών διαβουλεύσεων

Καθόλου Λίγο Σε μέτριο βαθμό Αρκετά Πάρα πολύ
1 2 3 4 5

E19. Υπήρξε συνάφεια των παραδοτέων των προγραμμάτων με τα αιτήματα των κοινωνικών εταίρων;

Καθόλου Λίγο Σε μέτριο βαθμό Αρκετά Πάρα πολύ
1 2 3 4 5

E20. Υπήρξε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων;

Καθόλου Λίγο Σε μέτριο βαθμό Αρκετά Πάρα πολύ
1 2 3 4 5

E21. Εάν θεωρείτε ότι υπήρξε κάποια συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων, σε ποια προγράμματα αυτή εντοπίζεται; (Επιλέξτε 1 έως 3 απαντήσεις από την παρακάτω λίστα προγραμμάτων/μελετών).

- Αξιολόγηση Σ.ΕΠ.Ε. 2012
- 2 Μελέτες για τις ομαδικές απολύσεις και για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης
- Πρόγραμμα για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας
- Πρόγραμμα για τη Διοίκηση της Εργασίας
- Όλα τα παραπάνω

E22. Αναδείχθηκαν νέα πεδία για παροχή τεχνικής βοήθειας στο μέλλον;

- [] Ναι
- [] Όχι
- [] ΔΓ/ΔΑ

E23. Αν ναι, σε ποιους τομείς; (Επιλέξτε από 1 έως 3 απαντήσεις ιεραρχώντας 1^ο, 2^ο, 3^ο)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Συλλογικές διαπραγματεύσεις | <input type="checkbox"/> Επιθεώρηση Εργασίας στη Γεωργία |
| <input type="checkbox"/> Κοινωνικός Διάλογος | <input type="checkbox"/> Αντιμετώπιση της αδήλωτης |
| <input type="checkbox"/> Συνδικαλιστική ελευθερία | εργασίας |
| <input type="checkbox"/> Πολιτική της απασχόλησης | <input type="checkbox"/> Όλα τα παραπάνω |

E24. Σε ποιο βαθμό ικανοποιήθηκαν οι ανάγκες των έμμεσων επωφελούμενων & τελικών αποδεκτών των πολιτικών εργασίας (εργαζομένων-εργοδοτών);

- | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------|--|---------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Καθόλου | <input type="checkbox"/> Λίγο | <input type="checkbox"/> Σε μέτριο βαθμό | <input type="checkbox"/> Αρκετά | <input type="checkbox"/> Πάρα πολύ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

E25. Υπάρχουν εγχώριοι δημόσιοι ή/και ιδιωτικοί φορείς που θα μπορούσαν να εκπονούν αξιόπιστες μελέτες για το σχεδιασμό πολιτικών σε συνεργασία με τη δημόσια διοίκηση ή/και τους κοινωνικούς εταίρους;

- [] Ναι
- [] Όχι
- [] ΔΓ/ΔΑ

E26. Αν ναι, ποιος από τους παρακάτω; (επιλέξτε 1 από τις απαντήσεις)

- Εθνικά Κέντρα Ερευνών
- Πανεπιστημιακά Ιδρύματα
- Ιδιωτικός τομέας
- Συμπράξεις δημοσίου και ιδιωτικού τομέα
- Όλα τα παραπάνω

Επιλέξτε τον βαθμό αξιολόγησης σε κάθε μία από τις παρακάτω ερωτήσεις χρησιμοποιώντας μια κλίμακα από το ένα (1) ως το πέντε (5), όπου το 1 θα υποδηλώνει 'Καθόλου' και το 5 'Πάρα πολύ'.

Ερωτήσεις αξιολόγησης των προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε.		Καθόλου	Λίγο	Σε μέτριο βαθμό	Αρκετά	Πάρα πολύ
		1	2	3	4	5
E27.	Υπήρξαν επικαλύψεις με άλλα προγράμματα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E28.	Θεωρείτε ότι η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ήταν συμμετοχική;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E29.	Αξιοποιήθηκε από τη διοίκηση η εμπειρία και η τεχνογνωσία της χαρτογράφησης προβλημάτων και του σχεδιασμού τεκμηριωμένων προτάσεων πολιτικής μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E30.	Ήταν αποτελεσματική η παρασχεθείσα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων, εκπαίδευση για τα στελέχη του Υπουργείου Εργασίας και τους κοινωνικούς εταίρους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E31.	Αξιοποιήθηκε η παρασχεθείσα εκπαίδευση από την πολιτική ηγεσία και την ιεραρχία του Υπουργείου Εργασίας κατά την τοποθέτηση προσωπικού και την ανάθεση καθηκόντων εντός των υπηρεσιών;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E32. Θεωρείτε ότι ένας από τους στόχους των προγραμμάτων ήταν η εμπέδωση κουλτούρας αλλαγής στη δημόσια διοίκηση;

- Ναι
 Όχι
 ΔΓ/ΔΑ

E33. Ποια προβλήματα στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης αναδύθηκαν κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων; (Επιλέξτε από 1 έως 3 απαντήσεις από τη λίστα ιεραρχώντας 1°, 2°, 3°)

- Έλλειψη προσωπικού
 Έλλειψη κατάλληλα εκπαιδευμένου και έμπειρου στελεχιακού δυναμικού
 Καθυστερήσεις στη λήψη αποφάσεων στην ιεραρχική πυραμίδα
 Βασικές ελλείψεις υλικοτεχνικής υποδομής
 Έλλειψη συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών
 Επικαλύψεις αρμοδιοτήτων
 Απουσία εμπέδωσης κουλτούρας αλλαγής στον Οργανισμό

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Π.Β.1: Κατάλογος σημαντικότερων νομοθετικών παρεμβάσεων στο πεδίο της προστασίας της απασχόλησης κατά την περίοδο 2010-2017

Νομοθέτημα (ΦΕΚ) / Τίτλος	Σημαντικές παρεμβάσεις/αλλαγές
3846/2010 (ΦΕΚ Α΄ 66/11.5.2010) <i>«Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Επαναρρύθμιση μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης • Ρύθμιση τηλεεργασίας • Διάρκεια προσωρινής απασχόλησης (μέσω εταιριών) μέχρι 12 και κατ' εξαίρεση μέχρι 18 μήνες • Διευθέτηση χρόνου εργασίας
3863/2010 (ΦΕΚ Α΄ 115/15.7.2010) <i>«Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση χρόνου προειδοποίησης για μειωμένη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης • Αύξηση ορίων για το χαρακτηρισμό των απολύσεων ως ομαδικών
3899/2010 (ΦΕΚ Α΄ 212/17.12.2010) <i>«Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση διάρκειας προσωρινής απασχόλησης από 18 σε 36 μήνες • Κατάργηση προσαύξησης ωρομισθίου μερικά απασχολούμενων • Αύξηση χρονικού διαστήματος μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας, από τους 6 στους 9 μήνες • Αύξηση δοκιμαστικής απασχόλησης από 2 μήνες στο 1 έτος • Κατάργηση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία
3986/2011 (ΦΕΚ Α΄ 152/1.7.2011) <i>«Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Χαλάρωση προστασίας συμβάσεων ορισμένου χρόνου και δυνατότητα ανανέωσης έως 36 μήνες • Διευκόλυνση διευθέτησης χρόνου εργασίας
4024/2011 (ΦΕΚ Α΄ 226/27.10.2011) <i>«Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015.»</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Αποκέντρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων – Θέσπιση ΣΣΕ με ενώσεις προσώπων • Κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και υπερίσχυση των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών-ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ • Αναστολής της επέκτασης των κλαδικών-ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ

<p>Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012) <i>«Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ.6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012»</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάργηση μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα • Θέσπιση νομοθετικά καθορισμένου κατώτατου μισθού • 22% οριζόντια μείωση ισχύοντος κατώτατου μισθού • 32% μείωση κατώτατου μισθού για νέους κάτω των 25 ετών • Αναστολή μισθολογικών ωριμάνσεων
<p>4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41/1.3.2012) <i>«Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ...και άλλες διατάξεις»</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Νέο θεσμικό πλαίσιο για τις Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ενσωμάτωση ευρωπαϊκής οδηγίας)
<p>4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222/12.11.2012) <i>«Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 ...»</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Μειώσεις μισθών ειδικών μισθολογίων • Κατάργηση 13-14ου μισθού ΔΥ • Περικοπή συντάξεων και αύξηση ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης • Θέσπιση διαθεσιμότητας στο προσωπικό του δημοσίου • Μείωση του ύψους αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου • Μείωση απαιτούμενου χρόνου (από 45 σε 23 ημέρες) μεταξύ τοποθετήσεων προσωρινά εργαζομένων
<p>4254/2014 (ΦΕΚ Α' 85/7.4.2014) <i>«Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας ... και άλλες διατάξεις»</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάργηση περιορισμών στη χρήση προσωρινής εργασίας μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης
<p>4472/2017 (ΦΕΚ Α' 74/19.5.2017) <i>«Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου ...και λοιπές διατάξεις»</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Αλλαγή θεσμικού πλαισίου ομαδικών απολύσεων (κατάργηση διοικητικής έγκρισης, κ.λπ.)

Πηγή: Δενδρινός, 2018 (και ίδια επεξεργασία)

Π.Β.2: Συμπεράσματα Επιτροπής Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας για την Ελλάδα 2011, 2014 & 2018

**Υπόθεση ενώπιον της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων Εργασίας της Συνδιάσκεψης
Συζήτηση: 2011, Δημοσίευση: 100¹ Σύνοδος της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (2011)**

Σύμβαση για το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (Αρ. 98) – Ελλάδα
(Κύρωση: 1961)

Συμπεράσματα – Ελλάδα – Δ.Σ.Ε. 98 (Γενεύη, Ιούνιος 2011)

Η Επιτροπή έλαβε υπόψη τη δήλωση που έκανε η εκπρόσωπος της Κυβέρνησης και τη συζήτηση που ακολούθησε.

Η Επιτροπή σημείωσε τις πληροφορίες που έδωσε η εκπρόσωπος της Κυβέρνησης σχετικά με τη μεταρρύθμιση του νομικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, λόγω της τρέχουσας οικονομικής κρίσης. Τόνισε ότι η πρώτη προτεραιότητα της Κυβέρνησης ήταν και παραμένει η διάσωση της εθνικής οικονομίας, ως θεμελιώδης προϋπόθεση για τη βιωσιμότητα του κοινωνικού κράτους και τη διατήρηση του κοινωνικού διαλόγου. Υπενθύμισε ότι οι όροι της αναγκάιας δανειακής σύμβασης μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου ορίζονταν στα Μνημόνια που τη συνόδευαν. Σε ό,τι αφορά στις περικοπές αποδοχών στις δημόσιες υπηρεσίες του στενού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, η εκπρόσωπος της Κυβέρνησης δήλωσε ότι, λόγω της σοβαρότητας της κατάστασης, οι περικοπές αποδοχών έπρεπε να είναι άμεσες και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις υπό αυτές τις συνθήκες δεν ήταν χρονικά εφικτές. Ενώ επαναεπιβεβαίωσε τη μεγάλη σημασία που απέδιδε η Κυβέρνηση στον κοινωνικό διάλογο, υπογράμμισε ότι η κρίσιμη οικονομική κατάσταση και οι περίπλοκες διαπραγματεύσεις της Κυβέρνησης σε διεθνές επίπεδο δεν άφηναν περιθώριο για διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους πριν από τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις.

Η Επιτροπή επεσήμανε ότι η Επιτροπή των Εμπειρογνομόνων έλαβε γνώση πλήθους ισχυρισμών από ελληνικά συνδικάτα σχετικά με τη μη εφαρμογή της Σύμβασης, ιδιαίτερα αναφορικά με την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αυτονομία των διαπραγματευόμενων μερών.

Η Επιτροπή επικρότησε τον εποικοδομητικό χαρακτήρα της συζήτησης αυτής πάνω σε ένα θέμα, οι συνέπειες του οποίου υπερέβαιναν κατά πολύ το υπό εξέταση ζήτημα. Υπενθύμισε τη σημασία της αρχής, η οποία αναφέρει ότι οι περιορισμοί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ως μέρος μιας πολιτικής σταθεροποίησης (της οικονομίας) θα πρέπει να επιβάλλονται μόνο ως εξαιρετικό μέτρο και μόνο στο βαθμό που είναι αναγκαίοι, χωρίς να υπερβαίνουν μια λογική χρονική περίοδο και πρέπει να συνοδεύονται από επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Προσδοκά να έχει στη διάθεσή της πλήρεις πληροφορίες, ώστε να μπορέσει να προσδιορίσει εάν η αρχή αυτή εφαρμόζεται.

Η Επιτροπή ζήτησε από την Κυβέρνηση να εντείνει τις προσπάθειές της και να διεξαγάγει πλήρη και ειλικρινή διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, με σκοπό να επανεξετάσει τις επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας που ελήφθησαν ή πρόκειται να ληφθούν, ώστε να διασφαλίσει ότι οι διατάξεις της Σύμβασης θα λαμβάνονται πλήρως υπόψη στις μελλοντικές της δράσεις. Επικρότησε την επισήμανση της Κυβέρνησης ότι προετοιμάζει με το Δ.Γ.Ε. την επίσκεψη της Αποστολής Υψηλού Επιπέδου που προτάθηκε από την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων. Θεώρησε ότι η επικοινωνία με το Δ.Ν.Τ. και την Ε.Ε. θα βοηθούσε επίσης την Αποστολή Υψηλού Επιπέδου να κατανοήσει την κατάσταση. Κάλεσε την Κυβέρνηση να παράσχει πρόσθετες λεπτομερείς πληροφορίες στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων κατά τη διάρκεια αυτού του έτους για τα θέματα που εγείρονται σε σχέση με τη Σύμβαση και τις επιπτώσεις των προαναφερθέντων μέτρων στην εφαρμογή της Σύμβασης.

Πηγή: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2556562

**Υπόθεση ενώπιον της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων Εργασίας της Συνδιάσκεψης
Συζήτηση: 2013, Δημοσίευση: 102^η Σύνοδος της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (2013)**

Σύμβαση για το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (Αρ. 98) – Ελλάδα
(Κύρωση: 1961)

Συμπεράσματα – Ελλάδα – Δ.Σ.Ε. 98 (Γενεύη, Ιούνιος 2013)

Η Επιτροπή έλαβε υπόψη τη δήλωση που έκανε η εκπρόσωπος της Κυβέρνησης και τη συζήτηση που ακολούθησε.

Η Επιτροπή παρατήρησε ότι τα εκκρεμή ζητήματα στην υπόθεση αυτή αφορούσαν πολυάριθμες παρεμβάσεις στις συλλογικές συμβάσεις και ισχυρισμούς ότι, στο πλαίσιο των μέτρων λιτότητας που επιβλήθηκαν από δανειακές συμφωνίες μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και της Ελληνικής Κυβέρνησης υπό συνθήκες που χαρακτηρίστηκαν ως σοβαρές και εξαιρετικές, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποδυναμώθηκαν σημαντικά και η αυτονομία των διαπραγματευόμενων εταίρων παραβιάστηκε.

Η Επιτροπή σημείωσε τις πληροφορίες που παρασχέθηκαν από την εκπρόσωπο της Κυβέρνησης αναφορικά με τη μεταρρύθμιση του νομικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω της καθιέρωσης αποκέντρωσης στην εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων λόγω της οικονομικής κρίσης. Παρείχε περαιτέρω πληροφορίες για τον Ειδικό Λογαριασμό Εφαρμογής Κοινωνικών Πολιτικών (ΕΛΕΚΠ) που είχε θεσπιστεί το 2013 και λειτουργούσε από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), ο οποίος ορίστηκε καθολικός διάδοχος και αρμόδιος για το Κοινωνικό Ταμείο των Εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδότησης του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Δήλωσε, εντούτοις, ότι η διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού που θα θεσπιζόταν με Υπουργική Απόφαση θα προσδιοριζόταν κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους. Επανέλαβε ότι η κρίσιμη οικονομική κατάσταση και οι περίπλοκες διαπραγματεύσεις σε διεθνές επίπεδο δεν παρείχαν περιθώριο για διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους πριν τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις. Παρατήρησε ότι το εθνικό σεμινάριο για την προώθηση μιας ισόρροπης και συμπεριληπτικής ανάκαμψης μέσω υγιών εργασιακών σχέσεων και κοινωνικού διαλόγου, που διοργανώθηκε από κοινού από το Δ.Γ.Ε. και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 25 και 26 Ιουνίου, θα παρείχε μια σημαντική ευκαιρία κεφαλαιοποίησης της εμπειρίας της Δ.Ο.Ε. για την ενδυνάμωση πίστης σε κοινούς στόχους και εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης. Εξέφρασε την προσδοκία της ότι η εκδήλωση αυτή θα ενεργοποιούσε την επαναδέσμευση στον κοινωνικό διάλογο για την εφαρμογή πολιτικών ενίσχυσης της οικονομικής ανάπτυξης, καταπολέμησης της ανεργίας και προστασίας του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων.

Η Επιτροπή υπενθύμισε ότι η παρέμβαση στις συλλογικές συμβάσεις ως μέρος μιας σταθεροποιητικής πολιτικής θα έπρεπε να επιβάλλεται μόνον ως εξαιρετικό μέτρο, με περιορισμό χρόνου και βαθμού, και να ακολουθείται από επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Εφιστώντας την προσοχή στη σημασία του πλήρους και ειλικρινούς διαλόγου με τους ενδιαφερόμενους κοινωνικούς εταίρους για την αναθεώρηση του αντικτύπου των μέτρων λιτότητας και των μέτρων που λαμβάνονται σε καιρούς οικονομικής κρίσης, η Επιτροπή ζήτησε από την Κυβέρνηση να εντατικοποιήσει τις προσπάθειές της, με την τεχνική βοήθεια της Δ.Ο.Ε., για να θεσπίσει ένα λειτουργικό μοντέλο κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα ζητήματα ενδιαφέροντος με σκοπό την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής ειρήνης σε πλήρη συμμόρφωση με τη Σύμβαση. Η Επιτροπή προέτρεψε την Κυβέρνηση να λάβει μέτρα για να δημιουργήσει εκείνο τον χώρο για τους κοινωνικούς εταίρους που θα τους έδινε τη δυνατότητα να εμπλακούν πλήρως στον καθορισμό οποιωνδήποτε περαιτέρω μεταβολών που έθιγαν πτυχές του πυρήνα των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού διαλόγου. Προσκάλεσε την Κυβέρνηση να παρέχει επιπρόσθετες λεπτομερείς πληροφορίες στην Επιτροπή Εμπειρογνομητών την τρέχουσα χρονιά για τα ζητήματα που εγείρονται και για τον αντίκτυπο των ανωτέρω μέτρων στην εφαρμογή της Σύμβασης.

Πηγή: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3131766

Υπόθεση ενώπιον της Επιτροπής για την Εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων Εργασίας της Συνδιάσκεψης Συζήτηση: 2018, Δημοσίευση: 107^η Σύνοδος της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (2018)

Σύμβαση για το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, 1949 (Αρ. 98) – Ελλάδα (Κύρωση: 1961)

Συμπεράσματα – Ελλάδα – Δ.Σ.Ε. 98 (Γενεύη, Ιούνιος 2018)

Η Επιτροπή σημείωσε τις προφορικές δηλώσεις/τοποθετήσεις που έκανε η Κυβερνητική εκπρόσωπος και τη συζήτηση που ακολούθησε.

Η Επιτροπή εξέφρασε ανησυχία αναφορικά με την κατάθεση της Κυβέρνησης σχετικά με το σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας και την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας που καταλήγει ότι η διάταξη του Ν. 4046, ο οποίος προέβλεπε την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στην υποχρεωτική διαιτησία, ήταν αντισυνταγματική.

Η Επιτροπή εξέφρασε επίσης ανησυχία σχετικά με την αδυναμία της Κυβέρνησης να παράσχει μία Έκθεση στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων εγκαίρως για την πιο πρόσφατη Σύνοδό της τον Νοέμβριο του 2017.

Λαμβάνοντας υπόψη τις τοποθετήσεις και τη συζήτηση που ακολούθησε, η Κυβέρνηση παροτρύνθηκε να:

- Διασφαλίσει ότι η μονομερής προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία ως τρόπος αποφυγής ελεύθερων και εκούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων χρησιμοποιείται σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις,
- Διασφαλίσει ότι οι δημόσιες αρχές απέχουν από πράξεις παρέμβασης, που περιορίζουν το δικαίωμα ελεύθερων και εκούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων, ή παρεμποδίζουν τη νόμιμη άσκησή τους,
- Παράσχει πληροφορίες για τον αριθμό των υπογεγραμμένων συλλογικών συμβάσεων, τους τομείς που αφορούν και τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές τις συλλογικές συμβάσεις,
- Παράσχει πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία σχετικά με καταγγελίες για διακρίσεις εις βάρος συνδικαλιστών και όποια μέτρα επανόρθωσης έχουν ληφθεί,
- Επωφεληθεί από την Τεχνική Βοήθεια του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για τη διασφάλιση της εφαρμογής αυτών των μέτρων, και
- Να υποβάλει Έκθεση στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή αυτών των συστάσεων πριν την επόμενη Σύνοδό της τον Νοέμβριο του 2018.

Λαμβάνοντας υπόψη την αδυναμία της Κυβέρνησης να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις της περί υποβολής Εκθέσεων το 2017, η Επιτροπή παροτρύνει την Κυβέρνηση να συμμορφωθεί με τις αναφερθείσες υποχρεώσεις της προς την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων στο μέλλον.

Πηγή: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3953284

Π.Β.3: Κατάλογος κυρωμένων Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΚΥΡΩΜΕΝΩΝ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΔΣΕ)					
ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ					
A/A	Αριθμός Σύμβασης	Τίτλος Σύμβασης	Έτος ψήφισης	ΦΕΚ Κυρωτικού Νόμου	Ισχύουσα κατάσταση
1)	29 ΔΣΕ	«για την εξαναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία»	1930	N.2079/52 ΦΕΚ 108/A'/13-6-52	Σε ισχύ
2)	87 ΔΣΕ	«Για τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος»	1948	N.Δ. 4204/61 ΦΕΚ 174/A'/19-9-61	Σε ισχύ
3)	98 ΔΣΕ	«Για το δικαίωμα Οργάνωσης και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης»	1949	N.Δ. 4205/61 ΦΕΚ 174/A'/19-9-61	Σε ισχύ
4)	100 ΔΣΕ	«Περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας»	1951	N.46/75 ΦΕΚ 105/A'/3-6-75	Σε ισχύ
5)	105 ΔΣΕ	«Περί καταργήσεως τους εξαναγκαστικής εργασίας»	1957	N.Δ. 4221/61 ΦΕΚ 173/A'/19-9-61	Σε ισχύ
6)	111 ΔΣΕ	«Για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα»	1958	N.1424/84 ΦΕΚ 29/A'/14-3-84	Σε ισχύ
7)	138 ΔΣΕ	«Περί του κατώτατου ορίου ηλικίας εισόδου εις την απασχόλησιν»	1973	N.1182/81 ΦΕΚ 193/A'/24-7-81	Σε ισχύ
8)	182 ΔΣΕ	«Για την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους»	1999	N.2918/01 ΦΕΚ 119/A'/15-6-01	Σε ισχύ
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ)					
9)	81 ΔΣΕ	«Περί επιθεωρήσεως της εργασίας εις την βιομηχανίαν και το εμπόριον»	1947	N.3249/55 ΦΕΚ 139/A'/2-6-55	Σε ισχύ
10)	122 ΔΣΕ	«Για την πολιτική της απασχόλησης»	1964	N.1423/84 ΦΕΚ 29/A'/14-3-84	Σε ισχύ
11)	144 ΔΣΕ	«Περί των τριμερών συνεννοήσεων δια την προώθησιν της εφαρμογής των διεθνών κανόνων εργασίας»	1976	N.1176/81 ΦΕΚ 184/A'/13-7-81	Σε ισχύ

ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ					
12)	1 ΔΣΕ	«Περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις 8 καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδα»	1919	N.2269/20 ΦΕΚ 145/A'/1-7-20	Σε ισχύ
13)	2 ΔΣΕ	«Περί ανεργίας»	1919	N.2270/20 ΦΕΚ 145/A'/1-7-20	Σε ισχύ
14)	3 ΔΣΕ	«Περί εργασίας των γυναικών προ και μετά τον τοκετό»	1919	N.2274/20 ΦΕΚ 145/A'/1-7-20	Σε ισχύ
15)	4 ΔΣΕ	«Περί νυκτερινής εργασίας των γυναικών»	1919	N.2275/20 ΦΕΚ 145/A'/1-7-20	Καταργήθηκε με απόφαση της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας στην 106 ^η Σύνοδό της (2017)
16)	5 ΔΣΕ	«Περί καθορισμού κατωτάτου ορίου ηλικίας των ανηλίκων εις τας βιομηχανικάς εργασίας»	1919	N.2271/20 ΦΕΚ 145/A'/1-7-20	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 14 Μαρτίου 1987 από την αναθεωρητική Σύμβαση με αρ. 138
17)	6 ΔΣΕ	«Περί νυκτερινής εργασίας ανηλίκων εν τη βιομηχανία»	1919	N.2272/20 ΦΕΚ 145/A'/1-7-20	Σε ισχύ
18)	7 ΔΣΕ	«Περί ελαχίστου ορίου ηλικίας εισδοχής παιδων εν τη ναυτική εργασία»	1920	(τροποποίηση ΝΔ 23-9-1925): N.4211/29 ΦΕΚ 246/A'/25-7-29	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 14 Μαρτίου 1987 από την αναθεωρητική Σύμβαση με αρ. 138
19)	8 ΔΣΕ	«Περί αποζημιώσεως λόγω ανεργίας εις περίπτωσιν απώλειας πλοίου εκ ναυαγίου»	1920	(τροποποίηση ΝΔ 23-9-1925): N.4004/29 ΦΕΚ 77/A'/28-2-29	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
20)	9 ΔΣΕ	«Περί ευρέσεως εργασίας εις ναυτικούς»	1920	(τροποποίηση ΝΔ 23-9-1925): N.4369/29 ΦΕΚ 291/A'/17-8-29	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
21)	11 ΔΣΕ	«Περί των δικαιωμάτων του συνεταιρίζεσθαι και συνασπίζεσθαι των γεωργικών εργατών»	1921	N.2077/52 ΦΕΚ 109/A'/25-4-52	Σε ισχύ

22)	13 ΔΣΕ	«Περί χρήσεως του ανθρακικού μολύβδου (στουπετσίου) εν τοις χρωματισμοίς»	1921	N.2994/22 ΦΕΚ 162/A'/31-8-22	Σε ισχύ
23)	14 ΔΣΕ	«Περί εφαρμογής της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εν τοις βιομηχανικοί καταστήμασι»	1921	N.2990/22 ΦΕΚ 163/A'/3-9-22	Σε ισχύ
24)	15 ΔΣΕ	«Περί καθορισμού ελαχίστου ορίου ηλικίας προς πρόσληψιν νέων υπό την ιδιότητα θερμαστού ή ανθρακέως»	1921	N.4505/30 ΦΕΚ 102/A'/7-4-30	Καταργήθηκε με απόφαση της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας στην 106 ^η Σύνοδό της (2017)
25)	16 ΔΣΕ	«Περί υποχρεωτικής ιατρικής εξετάσεως παιδων και εφήβων εργαζομένων επί πλοίων»	1921	N.4674/30 ΦΕΚ 156/A'/12-5-30	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
26)	17 ΔΣΕ	«Περί αποζημιώσεως των ατυχημάτων εργασίας»	1925	N.2078/52 ΦΕΚ 116/A'/28-4-52	Σε ισχύ
27)	19 ΔΣΕ	«Περί εξομοιώσεως των αλλοδαπών και ιθαγενών εν τη αποζημίωσει των ατυχημάτων εργασίας»	1925	N.Δ. (5) 31-10-35 ΦΕΚ 508/A'/31-10-35	Σε ισχύ
28)	23 ΔΣΕ	«Περί παλιννοστήσεως των ναυτικών»	1926	N.1130/81 ΦΕΚ 38/A'/13-2-81	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
29)	27 ΔΣΕ	«Περί αναγραφής του βάρους επί των μεταφερομένων δια πλοίου μεγάλων δεμάτων»	1929	A.N. (1) 31-10-35 ΦΕΚ 509/A'/31-10-35	Σε ισχύ
30)	41 ΔΣΕ	«Περί νυχτερινής εργασίας των γυναικών»	1934	N.Δ. (6) 31-10-35 ΦΕΚ 508/A'/31-10-35	Καταργήθηκε με απόφαση της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας στην 106 ^η Σύνοδό της (2017)
31)	42 ΔΣΕ	«Περί αποζημιώσεως των επαγγελματικών ασθενειών»	1934	N.2080/52 ΦΕΚ 108/A'/28-4-52	Σε ισχύ
32)	45 ΔΣΕ	«Περί χρησιμοποίησεως γυναικών εις υπογείου εργασίας μεταλλείων πάσης κατηγορίας»	1935	A.N. (2) 31-10-35 ΦΕΚ 509/A'/31-10-35	Σε ισχύ
33)	52 ΔΣΕ	«Περί κανονικών κατ'έτος αδειών μετ' αποδοχών»	1936	N.2081/52 ΦΕΚ 109/A'/25-4-52	Σε ισχύ

34)	55 ΔΣΕ	«Περί των υποχρεώσεων του εφοπλιστού εν περιπτώσει ασθενείας ή θανάτου των εργατών θαλάσσης»	1936	Α.Ν. 366/68 ΦΕΚ 88/Α'/27-4-68	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
35)	58 ΔΣΕ	«Περί κατωτάτου ορίου ηλικίας εισδοχής των παιδών εις το ναυτικόν επάγγελμα»	1936	Ν.4318/63 ΦΕΚ 88/Α'/11-6-63	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
36)	62 ΔΣΕ	«Για τις διατάξεις ασφάλειας στην οικοδομική βιομηχανία»	1937	Ν.1430/84 ΦΕΚ 49/Α'/18-4-84	Σε ισχύ
37)	68 ΔΣΕ	«Περί τροφοδοσίας των πληρωμάτων»	1946	Ν.1163/81 ΦΕΚ 154/Α'/18-6-81	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
38)	69 ΔΣΕ	«Περί πτυχιών ναυτομαγείρων»	1946	Ν.4317/63 ΦΕΚ 87/Α'/11-6-63	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
39)	71 ΔΣΕ	«Για τις συντάξεις των ναυτικών»	1946	Ν.1639/86 ΦΕΚ 109/Α'/18-7-86	Σε ισχύ
40)	73 ΔΣΕ	«Περί ιατρικής εξετάσεως των ναυτικών»	1946	Ν.1131/81 ΦΕΚ 39/Α'/13-2-81	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
41)	77 ΔΣΕ	«Περί ιατρικής εξετάσεως ικανότητας των παιδών και των νεαρών προσώπων δι'απασχόλησιν εις τας μη βιομηχανικές εργασίας»	1946	Ν.1171/81 ΦΕΚ 180/Α'/13-7-81	Σε ισχύ
42)	78 ΔΣΕ	«Περί ιατρικής εξετάσεως ικανότητας των παιδών και των νεαρών προσώπων δι'απασχόλησιν εις τας βιομηχανικές εργασίας»	1946	Ν.1173/81 ΦΕΚ 181/Α'/13-7-81	Σε ισχύ
43)	80 ΔΣΕ	«Δια την μερικήν αναθεώρησιν των υπό της Γενικής Συνδιασκέψεως της Διεθνούς Οργανώσεως της	1946	Ν.2082/52 ΦΕΚ 117/Α'/28-4-52	Σε ισχύ

		<i>Εργασίας γενομένων αποδεκτών συμβάσεων εις τας 28 πρώτας συνόδους αύτης ίνα εξασφαλισθή η μελλοντική άσκησις ωρισμένων καθηκόντων γραμματείας ανατιθεμένων δια των ως είρηται συμβάσεων εις τον Γενικόν Γραμματέα της Κοινωνίας των Εθνών και επενέχθωσι αυτόθι συμπληρωματικάί τροποποιήσεις αναγκαίαι ως εκ της διαλύσεως της Κοινωνίας των Εθνών και της τροποποιήσεως του καταστατικού χάρτου της Διεθνούς Οργανώσεως της Εργασίας»</i>			
44)	88 ΔΣΕ	«Περί διοργανώσεως της υπηρεσίας απασχολήσεως»	1948	N.3250/55 ΦΕΚ 139/Α'/2-6-55	Σε ισχύ
45)	89 ΔΣΕ	«Περί νυκτερινής εργασίας των απασχολουμένων εν τη βιομηχανία γυναικών»	1948	N.3924/59 ΦΕΚ 1/Α'/2-1-59	Η Σύμβαση καταγγέλθηκε από τη χώρα μας στις 25 Φεβρουαρίου 1992
46)	90 ΔΣΕ	«Περί νυκτερινής εργασίας των παιδων εις την βιομηχανίαν»	1948	N.Δ.4215/61 ΦΕΚ 170/Α'/19-9-61	Σε ισχύ
47)	92 ΔΣΕ	«Για τη διαμονή του πληρώματος των πλοίων»	1949	N.1637/86 ΦΕΚ 107/Α'/18-7-86	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
48)	95 ΔΣΕ	«Περί προστασίας του μισθού και του ημερομισθίου»	1949	N.3248/55 ΦΕΚ 138/Α'/2-6-55	Σε ισχύ
49)	102 ΔΣΕ	«Περί ελαχίστων ορίων της κοινωνικής ασφάλειας»	1952	N.3251/55 ΦΕΚ 140/Α'/2-6-55	Σε ισχύ
50)	103 ΔΣΕ	«Για την προστασία της μητρότητας»	1952	N.1302/82 ΦΕΚ 133/Α'/29-10-82	Σε ισχύ
51)	106 ΔΣΕ	«Περί της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εις το εμπόριον και τα γραφεία»	1957	N.1174/81 ΦΕΚ 182/Α'/13-7-81	Σε ισχύ
52)	108 ΔΣΕ	«Περί εγγράφων ταυτότητας ναυτικών»	1958	N.4316/63 ΦΕΚ 87/Α'/11-6-63	Σε ισχύ
53)	115 ΔΣΕ	«Περί προστασίας των εργαζομένων από τις ιοντίζουσες ακτινοβολίες»	1960	N.1181/81 ΦΕΚ 195/Α'/24-7-81	Σε ισχύ
54)	124 ΔΣΕ	«Περί της ιατρικής εξετάσεως ικανότητας των νεαρών προσώπων	1965	N.1175/81 ΦΕΚ 183/Α'/13-7-81	Σε ισχύ

		<i>δι'απασχόλησιν εις υπογείους εργασίας εις τα ορυχεία»</i>			
55)	126 ΔΣΕ	«Για την ενδιαίτηση στα αλιευτικά πλοία»	1966	N.1879/90 ΦΕΚ 38/A'/21-3-90	Σε ισχύ
56)	133 ΔΣΕ	«Ενδιαίτηση των πληρωμάτων των πλοίων (συμπληρωματικές διατάξεις)»	1970	N.1594/86 ΦΕΚ 65/A'/19-5-86	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
57)	134 ΔΣΕ	«Περί προλήψεως των εργατικών ατυχημάτων των ναυτικών»	1970	N.486/76 ΦΕΚ 321/A'/3-12-76	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
58)	135 ΔΣΕ	«Για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση και στις διευκολύνσεις που θα πρέπει να παρέχονται»	1971	N.1767/88 ΦΕΚ 63/A'/6-4-88	Σε ισχύ
59)	136 ΔΣΕ	«Περί προστασίας εκ των κινδύνων δηλητηριάσεως των οφειλομένων εις το βενζόλιον»	1971	N.492/76 ΦΕΚ 332/A'/11-12-76	Σε ισχύ
60)	141 ΔΣΕ	«Για τις οργανώσεις των γεωργικών εργατών Περί προστασίας εκ των κινδύνων δηλητηριάσεως των οφειλομένων εις το βενζόλιον»	1975	N.1855/89 ΦΕΚ 141/A'/1-6-89	Σε ισχύ
61)	142 ΔΣΕ	«Για το ρόλο του επαγγελματικού προσανατολισμού και της εκπαίδευσης στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού»	1975	N.1856/89 ΦΕΚ 141/A'/1-6-89	Σε ισχύ
62)	147 ΔΣΕ	«Περί ελαχίστων επιπέδων ασφάλειας των εμπορικών πλοίων»	1976	N.948/79 ΦΕΚ 167/A'/25-7-79	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
62α)	Πρωτόκολλο 1996	Σχετικά με τη Σύμβαση 147 για εμπορικό ναυτικό (ελάχιστα όρια) 1976	1996	N.2974/01 ΦΕΚ 293/A'/31-12-01	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006

63)	149 ΔΣΕ	«Για την απασχόληση και τους όρους εργασίας και ζωής του νοσηλευτικού προσωπικού»	1977	N.1672/86 ΦΕΚ 203/Α'/24-12-86	Σε ισχύ
64)	150 ΔΣΕ	«Για τη διοίκηση της εργασίας: ρόλος, καθήκοντα και οργάνωση»	1978	N.1546/85 ΦΕΚ 94/Α'/22-5-85	Σε ισχύ
65)	151 ΔΣΕ	«Για την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση»	1978	N.2405/96 ΦΕΚ 101/Α'/4-6-96	Σε ισχύ
66)	154 ΔΣΕ	«Για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης»	1981	N.2403/96 ΦΕΚ 99/Α'/4-6-96	Σε ισχύ
67)	156 ΔΣΕ	«Για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις»	1981	N.1576/85 ΦΕΚ 218/Α'/23-12-85	Σε ισχύ
68)	159 ΔΣΕ	«Για την επαγγελματική επαναπροσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων»	1983	N.1556/85 ΦΕΚ 100/Α'/28-5-85	Σε ισχύ
69)	160 ΔΣΕ	«Για τις στατιστικές της εργασίας»	1985	N.1817/88 ΦΕΚ 252/Α'/15-11-88	Σε ισχύ
70)	180 ΔΣΕ	«Για τις ώρες εργασίας των ναυτικών και την επάνδρωση των πλοίων»	1996	N.2974/01 ΦΕΚ 293/Α'/31-12-01	Αυτόματη καταγγελία της Σύμβασης στις 4 Ιανουαρίου 2014 από τη Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, 2006
71)	Ναυτική Σύμβαση Εργασίας	Ναυτική Σύμβαση Εργασίας, MLC (2006)	2006	N.4078/12 ΦΕΚ 179/Α'/20-9-12	Σε ισχύ

Πηγή: ILO, NORMLEX, country profile,

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων, (1998),

Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 1919-1997, Τόμος Α' & Τόμος Β',

και ίδια επεξεργασία

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- Βαβούρας, Ι. (2019), Οικονομική Πολιτική, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Βαβούρας, Ι. (1989), Παραοικονομία και οικονομική πολιτική: Αλληλοεξαρτήσεις, Θέσεις - τριμηνιαία επιθεώρηση, Τεύχος 29, περίοδος: Οκτώβριος - Δεκέμβριος 1989
http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=267&Itemid=29
- Cohen, L., Manion, L., Morisson, K. (2007), Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας, Νέα συμπληρωμένη και αναθεωρημένη έκδοση, Εκδόσεις μεταίχμιο, Αθήνα.
- Δενδρινός, Ι. (2018), Η νομοθετική προστασία της απασχόλησης στην Ελλάδα. Μια αποτίμηση των θεσμικών μεταρρυθμίσεων κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής 2010-2017, Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) Κείμενο Εργασίας Νο 92/2018.
- Δ.Ο.Ε, (2016), Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα.
- Δ.Ο.Ε., (2014), Τμήμα Ερευνών, Μελέτες για την οικονομική ανάπτυξη με δικαιοσύνη, «Ελλάδα, Παραγωγικές θέσεις εργασίας για την Ελλάδα».
- ΕΛΣΤΑΤ, (2020), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Φεβρουάριος 2020
- ΕΛΣΤΑΤ - Eurostat, (2017), Η ζωή των γυναικών και των ανδρών στην Ευρώπη, Στατιστικά Πορτραίτα, έκδοση 2017
- Ι.Ο.Β.Ε (2010), Η Ελληνική Οικονομία, Τριμηνιαία Έκθεση, Αρ. τεύχους 60, Ιούλιος 2010.

- Κούτρης, Α. (1985), Η διεθνής οργάνωση εργασίας και οι αναπτυσσόμενες χώρες, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 59(59), 116-138.
- Κυριαζή, Ν., (1999), Η Κοινωνιολογική έρευνα. Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Λιάκος, Α (2016), Εργασία και πολιτική στην Ελλάδα του μεσοπολέμου, Εκδόσεις Νεφέλη, Αθήνα.
- Μουρίκη, Α., (2012), Στον βωμό της ανταγωνιστικότητας: η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων την περίοδο 2010 – 2012 και οι επιπτώσεις της στις προοπτικές ανάπτυξης, στο Μουρίκη Α., Μπαλούρδος Δ., Παπαλιού Ο., Σπυρόπουλου Ν., Φαγαδάκη Ε., Φρονίμου Ε. (επιμ.), Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας – 2012: Όψεις της κρίσης, Εκδόσεις Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 51-83.
- Παπαηλίας, Θ., (2016), Σημειώσεις μαθήματος ΠΜΣ ΔΟΠ: «Εισαγωγή στη δημόσια διακυβέρνηση, Μέρος Γ: Διεθνείς Οργανισμοί», Μάρτιος 2016.
- Robson, C., (2007), Η έρευνα του Πραγματικού Κόσμου, ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.
- Ρούσσοσ Π. και Ευσταθίου Γ., (2008), Σύντομο Εγχειρίδιο SPSS 16.00, Πρόγραμμα Ψυχολογίας, Τμήμα ΦΠΨ, Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων, (1998), Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 1919-1997, Τόμος Α΄
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων, (1998), Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 1919-1997, Τόμος Β΄
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Σ.ΕΠ.Ε., (2017), Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε..

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Σ.ΕΠ.Ε., (2019), Επιχειρησιακό σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και της αδήλωτης εργασίας «ΑΡΤΕΜΙΣ», περίοδος 15 Σεπτεμβρίου 2013 έως 31 Δεκεμβρίου 2019.

Ξενογλώσση

Aaker, D. A., Kumar, V., Day, G. S., (2004), Marketing Research (8th ed.), Wiley and Sons, USA.

Dedoussopoulos A., Aranitou V., Koutentakis F., Maropoulou M., (2013), Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations, Working Paper No. 53, Governance and Tripartism Department International Labour Office, Geneva

Etikan I., Musa S. A., Alkassim R. S., (2016), Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. American Journal of Theoretical and Applied Statistics. Vol. 5, No. 1, pp. 1-4.

International Labour Office, (2009), Constitution of the International Labour Organization and selected texts, Edition 2009, Bilingual E/F.

International Labour Office, (2011), Report on the High Level Mission to Greece (Athens, 19-23 September 2011).

International Labour Office, (2012), Greece-Technical Memorandum, Labour Inspection Needs Assessment.

International Labour Office, (2016) Report on Collective Dismissals.

International Labour Office, (2016), Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work.

International Labour Office, (2017), Undeclared Work in Greece: Nature, Drivers and Way Forward, Policy Brief Series, No.1 | October 2017.

International Labour Office, (2018), Strengthening the Labour Administration System and Improving Delivery Capacity in Greece, Project Results September 2016 – February 2018.

International Labour Office, (2019), Rules of the Game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization, centenary edition, Geneva.

International Labour Office, (2019), Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms.

Malhotra, N., & Birks, D., (2003), Marketing research: An applied Approach, 2nd European edition, Pearson Education, Harlow.

Malhotra, N., & Birks, D., (2006), Marketing research: An applied Approach, 3rd European edition, Pearson Education, Harlow, Essex, England.

Miles, M. B., & Huberman, A. M., (1994), Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Moutos, T., (2015), Labour market measures in Greece 2008–13: The crisis and beyond, Research Department, International Labour Office, Geneva.

Papadakis, K., & Ghellab, Y., (2014), The governance of policy reforms in southern Europe and Ireland. Social dialogue actors and institutions in times of crisis, International Labour Office, Geneva.

Roadmap for fighting undeclared work, (2016), A 3 year plan for fighting undeclared work, 26-10-2016

Saunders, M., Lewis, P. Thornhill, A., (2014), Research methods for business students, Pearson Education Limited, Harlow, Essex, England.

Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., (2016), Research methods for business students, Pearson Education Limited, Harlow, Essex, England.

Wilson, A., (2003), Marketing Research, An integrated approach, Pearson Education Limited, Harlow, Essex, England.

Wrenn, B., Stevens, R., Loudon, D., (2007), Marketing research: text and cases, Haworth publications, New York.

Διαδικτυακές Πηγές

(ILO, NORMLEX)

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO:::https>

(Προσπελάστηκε: 7/6/2020)

Eurostat, (2020), Youth unemployment figures, 2008-2018 (%), Unemployment statistics - Statistics Explained, Data up to December 2019 Source: Eurostat (une_rt_q) and (lfsi_act_a)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics)

[explained/index.php?title=Unemployment statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics) (Προσπελάστηκε: 21/2/2020)

<https://www.statistics.gr/infograph/womenmen/bloc-2b.html?lang=el>

(Προσπελάστηκε: 13/6/2020)

<https://www.consilium.europa.eu/el/policies/financial-assistance-eurozone-members/greece-programme/> (Προσπελάστηκε 9/6/2020)

<https://www.ilo.org/jobspact/about/lang--en/index.htm>

(Προσπελάστηκε 7/6/2020)

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_108482/lang--en/index.htm (Προσπελάστηκε 7/6/2020)

340th Session of the ILO Governing Body, Record of decisions (30 October 2020)

[GB.340/INS/18/1/Decision and related comments: Decision concerning the update on the status of ratification of the 1986 Instrument for the Amendment of the Constitution of the ILO and follow-up to paragraph 3 of the resolution on the ILO Centenary Declaration for the Future of Work](#) (Προσπελάστηκε 15/4/2021)

[Report of the Director-General: Update on the status of ratification of the 1986 Instrument for the Amendment of the ILO Constitution](#) (Προσπελάστηκε 15/4/2021)

Νομικά Κείμενα

Ν.Δ. 399/1947 «Περί κυρώσεως πράξεως τροποποιήσεως του Καταστατικού Χάρτου (Συντάγματος) της Διεθνούς Οργανώσεως της Εργασίας» (ΦΕΚ 183/Α΄/23-08-1947)

Ν.Δ. 4205/1961 (ΦΕΚ 174/Α΄/19-09-1961) «Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 98 Διεθνούς Συμβάσεως *«περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως»*

Ν. 1546/1985 (ΦΕΚ 94/ Α΄/22-5-1985) Για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 150/1978 για τη διοίκηση της εργασίας: ρόλος, καθήκοντα και οργάνωση

Ν. 4046/2012, (ΦΕΚ 28/Α΄/14.02.2012), Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.

Ν. 4336/2015, (ΦΕΚ 94/Α΄/14-08-2015), Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης

Ν. 4468/2017, (ΦΕΚ 61/Α'/28.4.2017), Σύσταση Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία «Εθνικό Σύστημα Διαπίστευσης» και άλλες διατάξεις.

ΠΔ 134/2017 (ΦΕΚ 168/Α'/6-11-2017) Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

ILO C129, (1969) - Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129).

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, Second edition with Annex revised 2010, ISBN 978-92-2-124804-0 (web pdf).

ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, first published 2008.

ILO R204, (2015) - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).