



# Η μερική απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

## Περίληψη

### Εισαγωγή

Την τελευταία εικοσαετία η μερική απασχόληση στην Ευρώπη παρουσιάζει αύξηση, ιδίως στις χώρες στις οποίες οι φορείς χάραξης πολιτικής και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν εξετάσει διάφορες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας ως τρόπο αύξησης της ευελιξίας. Η μερική απασχόληση, με την ευρύτερη έννοια, μπορεί να έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές συνέπειες για τους εργαζομένους και τους εργοδότες. Ορισμένοι εργαζόμενοι θεωρούν τη μερική απασχόληση ως λύση για την εξισορρόπηση του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου σε ορισμένα στάδια της ζωής, ενώ άλλοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης διαμαρτύρονται για την ύπαρξη διαφόρων μειονεκτημάτων στην εργασία σε σύγκριση με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Συχνά υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας για άτομα με υψηλά προσόντα που επιθυμούν να εργαστούν με μερική απασχόληση. Για τους εργοδότες, η μερική απασχόληση μπορεί να αποφέρει σημαντικά οφέλη στην κάλυψη των εργασιακών τους αναγκών, συνεπάγεται όμως και αυξημένο κόστος εργασίας. Η παρούσα έκθεση επιχειρεί να συγκεράσει τα αποτελέσματα δύο πανευρωπαϊκών ερευνών, προκειμένου να σκιαγραφήσει την εικόνα της μερικής απασχόλησης, τόσο από τη σκοπιά της επιχείρησης όσο και από τη σκοπιά του εργαζομένου.

### Πλαίσιο πολιτικής

Η μερική απασχόληση καλύπτεται από την οδηγία 97/81/ΕΚ σχετικά με την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία μερικής απασχόλησης που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους το 1997. Οι στόχοι της οδηγίας περιλαμβάνουν την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας μερικής απασχόλησης, την προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και τη συμβολή στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Άλλες συναφείς οδηγίες είναι η οδηγία σχετικά με τον χρόνο εργασίας (93/104/ΕΚ), η οποία περιλαμβάνει ρυθμίσεις σχετικά με τις ώρες εργασίας για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, και η οδηγία για την ισότητα των αμοιβών (75/117/ΕΟΚ), η οποία προβλέπει την κατάργηση κάθε διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής.

Τον Μάρτιο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κίνησε τη διαδικασία συνολικής αναθεώρησης της οδηγίας για τον

χρόνο εργασίας. Η εν λόγω αναθεώρηση αποσκοπεί, μεταξύ άλλων, στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής και θέτει εκ νέου την εργασία μερικής απασχόλησης στο επίκεντρο των πολιτικών συζητήσεων.

### Βασικά πορίσματα

Η επισκόπηση της βιβλιογραφίας επιβεβαιώνει ότι η εργασία μερικής απασχόλησης έχει ποικίλες θετικές και αρνητικές συνέπειες για τους εργοδότες, τους εργαζομένους και την οικονομία ως σύνολο.

Όσον αφορά τις θετικές συνέπειες:

- η εργασία μερικής απασχόλησης έχει θετικό αντίκτυπο στο ποσοστό απασχόλησης, αφού καταγράφεται αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό,
- οι εργοδότες μπορούν, μέσω της μερικής απασχόλησης, να προσαρμόζουν τους πόρους τους στις συνθήκες που επικρατούν κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου,
- για τους εργαζομένους ενδέχεται να αποτελεί μια λύση για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, επιτρέποντας στους γονείς να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στα παιδιά τους χωρίς να χάνουν τη δουλειά τους.

Όσον αφορά τις αρνητικές συνέπειες:

- η εργασία μερικής απασχόλησης ενδέχεται να αυξάνει τις συνολικές λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων, λόγω του πάγιου κόστους της εργασίας,
- οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης κατά κανόνα λαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές και έχουν λιγότερες δυνατότητες προόδου στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία,
- σύμφωνα με κάποια αποτελέσματα, η ποιότητα των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης είναι κατά κανόνα χαμηλότερη, παρότι η ικανοποίηση από την εργασία που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης κυμαίνεται συνολικά σε παρόμοια επίπεδα με αυτήν των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

Από την εξέταση των αναλογιών και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε ολόκληρη την Ευρώπη προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα:

- την τελευταία εικοσαετία το ποσοστό μερικής απασχόλησης αυξάνεται με παρόμοιο ρυθμό τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες,
- ταυτόχρονα, το ποσοστό μερικής απασχόλησης για τις γυναίκες (32%) είναι τετραπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες (8%),
- παρότι η πλειονότητα των ανδρών που εργάζονται με μερική απασχόληση ανήκουν στις νεότερες και στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση αυξάνεται με την ηλικία, αντικατοπτρίζοντας ανισότητες που σχετίζονται με το φύλο κατά τη μετάβαση από τη μερική στην πλήρη απασχόληση,
- μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών υπάρχουν σημαντικές διαφορές τόσο στην αναλογία των εργαζομένων μερικής απασχόλησης όσο και στην οργάνωση της εργασίας μερικής απασχόλησης.

Οι διαφορές στο ποσοστό μερικής απασχόλησης οφείλονται σε ποικίλους κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες. Οι αιτίες του χαμηλού ποσοστού μερικής απασχόλησης αντικατοπτρίζουν ίσως άκρως διαφορετικά οικονομικά φαινόμενα, όπως:

- έλλειψη ζήτησης ή ακόμη και εναντίωση των εργαζομένων στη μερική απασχόληση σε μη εθελοντική βάση,
- έλλειψη ρυθμίσεων,
- έλλειψη ποιοτικών θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης,
- αδήλωτη εργασία μερικής απασχόλησης.

Από την άλλη πλευρά, το υψηλότερο ποσοστό γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση ενδέχεται να φανερώνει τις δυσκολίες που υπάρχουν, για παράδειγμα, ως προς την πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή μέριμνα των παιδιών. Οι διαφορές στη νοοτροπία ως προς τις ώρες εργασίας ενδέχεται ομοίως να επηρεάζουν την προθυμία των εργαζομένων να εργαστούν με μερική απασχόληση. Διαπιστώθηκε ότι οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων μερικής απασχόλησης διαφέρουν από αυτές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

Οι κύριες διαφορές ήταν οι εξής:

- όσοι εργάζονται με μειωμένο ωράριο είναι λιγότερο πιθανό να εκτελούν πολύπλοκα καθήκοντα,
- οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι λιγότερο αισιόδοξοι για τις προοπτικές προαγωγής τους,
- οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης είναι λιγότερο πιθανό να λαμβάνουν κατάρτιση και να αποκομίζουν νέες γνώσεις στην εργασία,
- οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης είναι πιο πιθανό, σε σύγκριση με τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης, να θεωρούν την εργασία τους ως υψηλών πνευματικών απαιτήσεων.

Μεταξύ των διαφόρων ευρωπαϊκών καθεστώτων διαπιστώθηκαν τα εξής πρότυπα μερικής απασχόλησης:

Στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις η μερική απασχόληση είναι περισσότερο διαδεδομένη στους κλάδους της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής εργασίας, στους οποίους κυριαρχούν οι γυναίκες. Γενικά, σε πολλές επιχειρήσεις το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων γυναικών συνεπάγεται υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης. Στις περισσότερες περιπτώσεις η μερική απασχόληση καλύπτει συγκεκριμένες ώρες σε ημερήσια βάση. Ωστόσο, αρχίζουν να εμφανίζονται όλο και περισσότερο νέες μορφές μερικής απασχόλησης, αυξάνοντας την ευελιξία εργοδοτών και εργαζομένων. Σε ορισμένες επιχειρήσεις, η μερική απασχόληση αποτελεί διαδεδομένη πρακτική για τους εργαζομένους που καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες ή διευθυντικές θέσεις για τις οποίες απαιτούνται υψηλά προσόντα. Πάντως, στο σύνολο του εργατικού δυναμικού το φαινόμενο αυτό είναι σπάνιο, αφού τα τρία τέταρτα των επιχειρήσεων δεν απασχολούν εργαζομένους μερικής απασχόλησης σε τέτοιες θέσεις.

## Συμπεράσματα πολιτικής

Παρότι η μερική απασχόληση έχει θετικές αλλά και αρνητικές πτυχές, αποτελεί στοιχείο του σύγχρονου εργασιακού βίου. Γι' αυτόν τον λόγο, οι φορείς χάραξης πολιτικής θα πρέπει να παρέχουν ευκαιρίες μερικής απασχόλησης σε όσους το επιθυμούν, είτε πρόκειται για άνδρες είτε για γυναίκες. Ταυτόχρονα, η εργασία πλήρους απασχόλησης πρέπει να καθίσταται εφικτή για όσους επιθυμούν και είναι σε θέση να εργαστούν με πλήρη απασχόληση.

Οι φορείς χάραξης πολιτικής θα πρέπει να στοχεύουν στη μείωση των προαναφερθεισών διαφορών μεταξύ των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας. Επίσης, είναι σημαντικό να περιοριστούν οι ανισότητες στην πρόσβαση στην κατάρτιση.

Πέραν της ολιγόωρης εργασίας σε ημερήσια βάση, αρχίζουν να αναδύονται νέες μορφές μερικής απασχόλησης. Αυτές οι νέες επιλογές μπορούν να αναπτυχθούν και να διαδοθούν περαιτέρω, παρέχοντας αυξημένη ευελιξία στις επιχειρήσεις και στους εργαζομένους. Θα ήταν χρήσιμο να προσδιορισθεί και να ενθαρρυνθεί η ανταλλαγή ορθών πρακτικών σχετικά με το ποιες είναι οι πλέον αποτελεσματικές επιλογές για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους.

Η μερική απασχόληση διευθυντικών στελεχών και εργαζομένων που απασχολούνται σε θέσεις για τις οποίες απαιτείται υψηλό επίπεδο προσόντων είναι οριακή. Αυτό ενδέχεται να δημιουργεί εμπόδια στην ισότιμη εκπροσώπηση των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις και στις θέσεις υψηλών προσόντων, γεγονός που επιτείνει την ανάγκη προσδιορισμού και διάδοσης ορθών πρακτικών σε αυτόν τον τομέα μεταξύ των επιχειρήσεων.

### Για περισσότερες πληροφορίες

Σχετικά με τη Μερική απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση (*Part-time work in the European Union*) επισκεφθείτε τον δικτυακό τόπο: [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm)

Eszter Sandor, Διευθύντρια έρευνας:  
[esa@eurofound.europa.eu](mailto:esa@eurofound.europa.eu)