



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ – ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα –
Μελέτη περίπτωσης Δήμος Αρταίων**

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ: Πανούτσου Ευσταθία

A.M. 114

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Ναζάκης Χαρίλαος

ΠΡΕΒΕΖΑ

Ιούνιος 2018



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ – ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα –
Μελέτη περίπτωσης Δήμος Αρταίων**

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ: Πανούτσου Ευσταθία

A.M. 114

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Ναζάκης Χαρίλαος

ΠΡΕΒΕΖΑ

Ιούνιος 2018

The evolution of industrial relations in the public sector, The case of Municipality of Arta.

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή
Πρέβεζα, 15 Ιουνίου 2018

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Χαρίλαος Ναζάκης,

Καθηγητής

2. Μέλος επιτροπής

Καραμάνης Κωνσταντίνος

Αναπληρωτής Καθηγητής

3. Μέλος επιτροπής

Γκίκας Γρηγόριος

Καθηγητής

© Πανούτσου, Ευσταθία, 2018.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εκ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Πανούτσου Ευσταθία

Υπογραφή

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή Χαρίλαο Ναζάκη, που δέχτηκε να επιβλέψει την εκπόνηση της Διπλωματικής μου εργασίας. Τον ευχαριστώ για το ενδιαφέρον, την συμπαράσταση και υπομονή του.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω την Eli Karali για την πραγματικά πολύτιμη βοήθειά της.

Αφιερώνω την εργασία μου αυτή στην οικογένεια μου, που βρίσκεται πάντα δίπλα μου και με στηρίζει καθώς επίσης στην Αφροδίτη και τη Νανά, τις πολύτιμες ωφελούμενες, που στελέχωσαν το γραφείο μου τους τελευταίους μήνες.

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα και η μετάβαση από την πλήρη απασχόληση στις ευέλικτες μορφές εργασίας. Με δεδομένο ότι η χρηματοοικονομική κρίση και η κρίση χρέους της ελληνικής οικονομίας έχει επηρεάσει σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα στο πλαίσιο της εφαρμογής μέτρων δημοσιονομικής προσαρμογής, η μελέτη εξετάζει τους παράγοντες που οδήγησαν στην μετάβαση από την πλήρη απασχόληση στις ευέλικτες μορφές εργασίας και το κατά πόσο η ευέλικτη εργασία μπορεί να θεωρηθεί ότι συμβάλει στη μείωση της ανεργίας.

Η μελέτη πραγματοποιεί ποσοτική έρευνα με συλλογή πρωτογενών δεδομένων με τη μέθοδο των ερωτηματολογίων, τα οποία απευθύνονται σε δείγμα 107 προσωρινά απασχολούμενων στον Δήμο Αρταίων. Η μελέτη διαπιστώνει ότι 91,6% των ερωτηθέντων επέλεξαν το πρόγραμμα προσωρινής απασχόλησης λόγω έλλειψης άλλης επιλογής, ενώ το 66,4% θεωρεί ότι δέχεται περισσότερες πιέσεις σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας όπου απασχολείται παρά το γεγονός ότι σε ποσοστό 86,0% θεωρεί ότι προσφέρει εξίσου ποιοτική εργασία. Παρά τις χαμηλές αμοιβές και την αβεβαιότητα ή/και τις δύσκολες σχέσεις με το μόνιμο προσωπικό ή/και τη Διοίκηση της υπηρεσίας, το 80,4% των ερωτηθέντων θα επέλεγε ξανά ένα ανάλογο πρόγραμμα απασχόλησης στο μέλλον, κυρίως ως αποτέλεσμα της έλλειψης άλλης επιλογής εργασίας (86,0%).

Η έρευνα συμπεραίνει ότι το μεγάλο ποσοστό ανενεργού και αναξιοποίητου ανθρώπινου δυναμικού βρίσκει προσωρινή λύση για την κάλυψη των αναγκών στα προγράμματα ευέλικτης απασχόλησης με στόχο τη μονιμοποίηση παρά το γεγονός ότι αμείβεται με χαμηλούς μισθούς και δεν αξιολογείται ανάλογα με την προσφορά του ή/και αντικειμενικά σε σύγκριση με το μόνιμο προσωπικό. Τέλος, είναι σαφές ότι τα προγράμματα ευέλικτης απασχόλησης δεν συμβάλλουν στην μείωση της ανεργίας καθώς από το 2010 έως το 2016 ο μέσος όρος της ανεργίας στην Ελλάδα, 22,5%, παραμένει σημαντικά υψηλότερος του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 9,8%.

Λέξεις-Κλειδιά: ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δημόσιος τομέας, εργασιακές σχέσεις, προγράμματα προσωρινής απασχόλησης, σύμβαση ορισμένου χρόνου, Δήμος Αρταίων

Abstract

The purpose of this study is to investigate the evolution of industrial relations in the public sector and the transition from full employment to flexible forms of work. Given that the financial and debt crisis of the Greek economy has significantly affected the labor relations in Greece following the implementation of fiscal adjustment measures, the study investigates the factors that led to the transition from full employment to flexible forms of employment and whether these programs can contribute to the improvement of unemployment.

The study conducts quantitative research with the collection of primary data using questionnaires, addressed to a sample of 107 temporarily-employed personnel in the Municipality of Arta. The study finds that 91.6% of respondents chose a temporary work program due to a lack of choice, while 66.4% consider that they are under more pressure in relation to the permanent staff even though they offer an equal quality of service (86.0%). Further, despite the low wages and uncertainty and / or difficult relations with permanent staff and / or administration, 80.4% of respondents would opt again for a flexible work program in the future, mainly due to lack of options (86.0%).

The survey concludes that the high rate of inactive and untapped human resources finds a temporary solution in flexible employment programs with a view to permanent employment despite the low wages and unfair evaluation. Finally, it is clear that flexible employment programs do not contribute to the reduction of unemployment, as between 2010 and 2016 the average unemployment rate in Greece, 22.5%, remains significantly higher than the European Union average, 9.8%.

Keywords: *flexible forms of employment, public sector, industrial relations, temporary work, fixed-term contract, Municipality of Arta*

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	vii
Περίληψη	viii
Abstract.....	x
Πίνακας Περιεχομένων.....	xi
Κατάλογος Πινάκων	xiii
Κατάλογος Διαγραμμάτων	xiv
Εισαγωγή	1
Κεφάλαιο 1: Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και η ιστορική μετάβαση στις ευέλικτες μορφές εργασίας.....	4
1.1 Ορισμός εργασίας	4
1.2 Εργασιακές σχέσεις	6
1.2.1 <i>Εργατικά σωματεία.....</i>	<i>8</i>
1.2.2 <i>Εργασιακές συμβάσεις.....</i>	<i>10</i>
Κεφάλαιο 2: Παράγοντες που συνέβαλαν στη μετάβαση από την πλήρη στην ευέλικτη απασχόληση - Ο ρόλος της παγκοσμιοποίησης.....	12
2.1 Η εδραίωση του κοινωνικού κράτους τον 20ο αιώνα	12
2.2 Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή.....	14
2.3 Ο ρόλος της παγκοσμιοποίησης στις εργασιακές σχέσεις.....	17
2.4 Οι εργασιακές σχέσεις την περίοδο της οικονομικής κρίσης.....	20
Κεφάλαιο 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας και ο ρόλος τους στη μείωση της ανεργίας.....	23
3.1 Μεταρρυθμίσεις στο ελληνικό εργατικό δίκαιο	23
3.1.1 <i>Η μείωση του κόστους εργασίας.....</i>	<i>24</i>
3.1.2 <i>Το νομικό καθεστώς απόλυσης.....</i>	<i>25</i>
3.2 Εισαγωγή της ευέλικτης μορφής εργασίας στην Ευρώπη.....	26
3.3 Συσχέτιση της ευέλικτης μορφής εργασίας με την ανεργία	28
Κεφάλαιο 4: Ευέλικτη εργασία, επιλογή ή αναγκαιότητα – Δικαιώματα εργαζομένων - Ευελιξία με ασφάλεια.....	32
4.1 Εισαγωγή ευέλικτης μορφής απασχόλησης στην Ελλάδα	32
4.2 Ευέλικτη μορφή εργασίας και δικαιώματα των εργαζομένων	38

4.2.1	Πρόσβαση στην κατάρτιση	39
4.2.2	Πρόσβαση στις εγκαταστάσεις	40
4.2.3	Πρόσβαση στην ασφάλεια	40
4.3	Ευέλικτη μορφή εργασίας και εργασιακή ασφάλεια	40
Κεφάλαιο 5: Ευέλικτη εργασία στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και στους ΟΤΑ Α΄ Βαθμού		45
5.1	Σύνοψη Ν.3250/2004 περί μερικής απασχόλησης	45
5.2	Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage)	46
5.3	Ροές απασχόλησης και ευέλικτη εργασία στο Δημόσιο	47
5.4	Δήμος Αρταίων	50
5.4.1	Προσωπικό του διευρυμένου Δήμου Αρταίων	53
5.4.2	Εφαρμογή νέου Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών (Ο.Ε.Υ.)	56
Κεφάλαιο 6: Μελέτη Περίπτωσης: Δήμος Αρταίων		60
6.1	Ερευνητικό σχέδιο	60
6.2	Ερευνητικό δείγμα	60
6.3	Επεξεργασία δεδομένων	60
6.3.1	Δημογραφικά στοιχεία	61
6.3.2	Επεξεργασία ερωτηματολογίων	63
Κεφάλαιο 7: Συζήτηση αποτελεσμάτων		74
Κεφάλαιο 8: Συμπεράσματα		78
8.1	Γενικά συμπεράσματα	78
8.2	Περιορισμοί έρευνας	79
8.3	Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	80
Βιβλιογραφία		81

Κατάλογος Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΙΚΑ ΜΕΡΙΔΙΑ ΤΩΝ ΠΛΗΘΥΣΜΙΑΚΩΝ ΔΕΚΑΤΗΜΟΡΙΩΝ (%) ..15	15
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΙΚΑ ΜΕΡΙΔΙΑ ΤΩΝ ΠΛΗΘΥΣΜΙΑΚΩΝ ΔΕΚΑΤΗΜΟΡΙΩΝ (%)15	15
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑΣ ΣΤΗ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ.....16	16
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΟΜΑΔΕΣ ΥΨΗΛΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΦΤΩΧΕΙΑΣ (%).....16	16
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΕΤΗΣΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (2008-2017) ...17	17
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΕΕ-28 (2008-2016)30	30
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΜΕΡΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΠΡΟΣ ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ (%) ...34	34
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΕΕ-27, 201342	42
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΕΤΗΣΙΟΣ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΡΟΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (2010-2017)48	48
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑ ΜΟΡΦΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ/ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (2009-2017)49	49
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: ΜΕΤΑΤΡΟΠΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΠΛΗΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ (2009- 2017).....50	50
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΔΗΜΟΥ ΑΡΤΑΙΩΝ.....52	52
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΡΤΑΙΩΝ.....54	54
ΠΙΝΑΚΑΣ 14: ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΥ ΑΡΤΑΙΩΝ (2011-2017)55	55
ΠΙΝΑΚΑΣ 15: ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΝΕΟ Ο.Ε.Υ.57	57
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: ΠΟΣΟΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΜΗ-ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ60	60
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ63	63
ΠΙΝΑΚΑΣ 18: ΣΧΕΣΗ ΤΩΡΙΝΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ64	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 19: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ64	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 20: ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΝΕΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ64	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 21: ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΝΕΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ73	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 22: ΈΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ 2009-201177	77

Κατάλογος Διαγραμμάτων

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΈΝΩΣΗ (2007-2009).....	21
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΕ-28 (2008-2016).....	32
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ, ΕΕ, 2012 & 2016	36
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΠΟΣΟΣΤΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ, ΕΕ, 2016	37
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΕΕ, 2012	37
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΜΕΤΑΤΡΟΠΩΝ	50
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: ΜΟΝΙΜΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΗΠΕΙΡΟΥ	51
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ	61
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ	62
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	62
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: ΚΑΤΟΧΟΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ	63
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ	65
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	66
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	67
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ.....	68
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	69
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17: ΒΑΘΜΟΣ ΠΙΕΣΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ.....	69
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18: ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	70
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19: ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ.....	71
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20: ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	71
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21: ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΥΡΕΣΗΣ ΜΟΝΙΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	72
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22: ΕΠΙΛΟΓΗ ΝΕΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	72
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΑΝΑ ΕΥΡΟΣ ΚΑΘΑΡΩΝ ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (ΣΥΓΚΡΙΣΗ 2009 ΚΑΙ 2017)	76

Εισαγωγή

Η παγκόσμια χρηματοοικονομική κρίση που έχει πλήξει πολλές οικονομίες διεθνώς έχει δημιουργήσει και την ανάγκη για πιο ευέλικτες μορφές εργασίας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Ο ρόλος του κράτους φαίνεται να είναι σημαντικός στην διεκπεραίωση και την εφαρμογή της ευέλικτης εργασίας. Ειδικότερα, το κοινωνικό κράτος διατέλεσε μοχλός πολιτικής διαχείρισης της οικονομικής κρίσης, καθώς από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και μέχρι σήμερα, συνέβαλλε στην ένταξη των πολιτών στο πολιτικό σύστημα, προστατεύοντας ταυτόχρονα την σταθερότητα της δημοκρατίας (Κωτσονόπουλος, 2014). Οι πολιτικές δυνάμεις που κυριάρχησαν στις δυτικές κοινωνίες μετά το τέλος του πολέμου είχαν κοινό στόχο την εγκαθίδρυση ενός κράτους πρόνοιας που θα λειτουργούσε προστατευτικά για τους πολίτες των χωρών. Για τον λόγο αυτό, εστίασαν στην ανάπτυξη της παιδείας, της υγείας και της κοινωνικής ασφάλισης, προκειμένου αυτοί οι σημαντικοί άξονες κοινωνικής πολιτικής να συμβάλλουν αποτελεσματικά στην σταθερότητα της αγοράς εργασίας (Δρίτσα, 2008:257). Επομένως, το κοινωνικό κράτος αντιμετωπίζει ως φυσικό δικαίωμα των πολιτών την συμμετοχή στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση (Berend, 2009:274). Μελέτη του Esping-Andersen (2013) διαπιστώνει ότι το κοινωνικό κράτος περιλαμβάνει και άλλες έννοιες, όπως είναι η ιδιότητα του πολίτη, τα κοινωνικά δικαιώματα και η αναδιανομή του πλούτου (Esping-Andersen, 2013).

Αναφορικά με την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα, έρευνα συμπεραίνει ότι υπάρχουν πολλοί παράγοντες που μπορούν να δημιουργήσουν ένα δυσάρεστο κλίμα στον εργασιακό χώρο, όπως, η οικονομική πίεση, η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, η αδικία, και η αντίληψη των εργαζομένων για τον οργανισμό, μεταξύ άλλων (Nasir and Bashir, 2012). Επιπλέον, σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα παίζουν και ατομικοί παράγοντες, όπως η ευαισθησία, η ευσυνειδησία, και η συναισθηματική νοημοσύνη, οι οποίοι μπορεί να οδηγήσουν και σε εργασιακή αποκλίνουσα συμπεριφορά (Alias et.al., 2013). Στο πλαίσιο αυτό, η ανάγκη για οργανωσιακή αλλαγή στο δημόσιο τομέα συνδέεται με την ηγεσία και το ανθρώπινο δυναμικό στις μονάδες τοπικής αυτοδιοίκησης υπό το πρίσμα της οργανωσιακής κουλτούρας και της στροφής προς ένα νεο-διαχειριστικό μοντέλο στη διοίκηση προσωπικού.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα και η μετάβαση από την πλήρη απασχόληση στις ευέλικτες μορφές εργασίας. Είναι σαφές ότι η χρηματοοικονομική κρίση έχει επηρεάσει τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι ως αποτέλεσμα των δανειακών συμφωνιών που έχει συνάψει η ελληνική κυβέρνηση από το 2010 με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, απαιτείται η ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν σύμφωνα με τις δανειακές συμφωνίες βασίστηκαν στην υπόθεση ότι η ρύθμιση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην ανάπτυξη. Για τον σκοπό αυτό, έχουν τροποποιηθεί τα βασικά χαρακτηριστικά του ελληνικού εργατικού δικαίου, με σημαντικές επιπτώσεις στον ρόλο του κράτους και στους φορείς των εργασιακών σχέσεων. Οι μεταρρυθμίσεις αποσκοπούν στην περαιτέρω ελευθέρωση των βασικών τμημάτων του συστήματος της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων και στη μείωση του μεγέθους και της επιρροής του κράτους πρόνοιας. Επιπλέον, θα εξεταστούν οι παράγοντες που οδήγησαν στην μετάβαση από την πλήρη απασχόληση στις ευέλικτες μορφές εργασίας και το κατά πόσο η ευέλικτη εργασία μπορεί να θεωρηθεί ότι συμβάλει στη μείωση της ανεργίας, ενώ θα περιγραφεί και ο τρόπος γενίκευσης της ευέλικτης εργασίας από τον ιδιωτικό στον δημόσιο τομέα. Ως μελέτη περίπτωσης θα εξεταστεί ο Δήμος Αρταίων.

Η έρευνα κρίνεται αναγκαία καθώς οι αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας που εισήχθη αποτέλεσε το μηχανισμό στήριξης από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο οδήγησαν σε μετασχηματισμούς στο ελληνικό σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Μελετώντας τις εργασιακές σχέσεις στη δημόσια διοίκηση, η μελέτη αξιολογεί τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, χρησιμοποιώντας τις πληροφορίες που παρέχονται από τα ερωτηματολόγια και εστιάζει στην ενδεχόμενη συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και των επιπτώσεων της χρηματοπιστωτικής κρίσης από το 2008 μέχρι και σήμερα. Με τον τρόπο αυτόν, φιλοδοξεί να καλύψει το κενό στην υπάρχουσα βιβλιογραφία καθώς εντοπίστηκε μία μελέτη που αναφέρεται στη διαχείριση της γνώσης, την ανοχή της ασάφειας και την παραγωγικότητα στον δημόσιο τομέα (Tsirikas et.al., 2012). Γενικότερα, η μελέτη θα ασχοληθεί με τις εργασιακές σχέσεις και το πώς αυτές έχουν εξελιχθεί και διαμορφωθεί μέχρι σήμερα στο πλαίσιο της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων.

Η μελέτη πραγματοποιεί *ποσοτική έρευνα με συλλογή πρωτογενών δεδομένων* με τη μέθοδο των ερωτηματολογίων. Κάθε ερωτηματολόγιο αποτελείται από 20 ερωτήσεις και θα διανεμηθεί σε πλήθος 107 ατόμων τα οποία εργάζονται στον Δήμο Αρταίων. Αφού συλλεχθούν τα δεδομένα, θα αναλυθούν στατιστικά με τη χρήση του Excel, προκειμένου να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα. Επιπλέον, πραγματοποιείται και *ποιοτική έρευνα με συλλογή δευτερογενών δεδομένων* από την υπάρχουσα ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, αρθρογραφία και πηγές από το διαδίκτυο, προκειμένου να στοιχειοθετηθεί το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας.

Μετά το εισαγωγικό μέρος, η έρευνα είναι δομημένη ως εξής:

Στο *πρώτο κεφάλαιο* επεξηγείται η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και η ιστορική μετάβαση στις ευέλικτες μορφές εργασίας.

Στο *δεύτερο κεφάλαιο* εξετάζονται και αναλύονται οι παράγοντες που συνέβαλαν στη μετάβαση από την πλήρη στις ευέλικτη απασχόληση και ο ρόλος της παγκοσμιοποίησης.

Στο *τρίτο κεφάλαιο* αναλύονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η συμβολή τους στη μείωση της ανεργίας.

Στο *τέταρτο κεφάλαιο* διερευνάται εάν η ευέλικτη εργασία είναι επιλογή ή αναγκαιότητα καθώς και τα δικαιώματα εργαζομένων και τρόποι που μπορούν να παρέχουν ευελιξία με ασφάλεια.

Στο *πέμπτο κεφάλαιο* παρουσιάζονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και στους ΟΤΑ Α΄ Βαθμού.

Στο *έκτο κεφάλαιο* επεξηγείται η μεθοδολογία της έρευνας και αναλύεται η μελέτη περίπτωσης του Δήμου Αρταίων.

Στο *έβδομο κεφάλαιο* συζητούνται τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων.

Το *όγδοο κεφάλαιο* ολοκληρώνει την έρευνα παραθέτοντας τα συμπεράσματα και τους περιορισμούς καθώς και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 1: Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και η ιστορική μετάβαση στις ευέλικτες μορφές εργασίας

1.1 Ορισμός εργασίας

Η εργασία είναι ένας εκ των τριών παραγωγικών συντελεστών μαζί με τη γη και το κεφάλαιο. Στην ουσία, η εργασία αποτελεί το ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή τη μεθοδική και υπεύθυνη σωματική ή πνευματική προσπάθεια που καταβάλει ο άνθρωπος για την παραγωγή υλικών και πνευματικών αγαθών και υπηρεσιών που συμβάλλουν στην ικανοποίηση των αναγκών του (Durkheim, 2014:41). Στην πραγματικότητα, η εργασία είναι ο πλέον ευέλικτος παραγωγικός συντελεστής αφού μπορεί να εφαρμοσθεί σε διάφορα στάδια της παραγωγής, να εξειδικευθεί, να εκπαιδευτεί, να αποκτήσει νέες δεξιότητες και να αυξηθεί σε ποσότητα. Σύμφωνα με τους Sayles and Strauss (1966), *«η εργασία του ανθρώπου είναι μία από τις πλέον σπουδαίες δραστηριότητες στη ζωή του - αν όχι η πιο σπουδαία. Εκείνοι που δεν έχουν εργασίες οι οποίες να τους ικανοποιούν, σπάνια είναι τελείως ικανοποιημένοι από τη ζωή τους.»* Ωστόσο, για να θεωρηθεί η καταβολή σωματικής ή πνευματικής προσπάθειας ως εργασία θα πρέπει να έχει ως κύριο στόχο την παραγωγή οικονομικών αγαθών ή υπηρεσιών, εκτός από την ψυχική ικανοποίηση εκείνου που την καταβάλλει.

Η εργασία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές, όπως σωματική, πνευματική, ατομική, και ομαδική. Σύμφωνα με τον Marx (1867:77), *«η εργασία είναι πρώτα μια διαδικασία ανάμεσα στον άνθρωπο και στη φύση, μια διαδικασία όπου ο άνθρωπος με τη δική του πράξη μεσολαβεί, ρυθμίζει και ελέγχει την ανταλλαγή της ύλης ανάμεσα στον εαυτό του και τη φύση.»* Με τον τρόπο αυτόν, το άτομο αλλάζει ταυτόχρονα και τη δική του φύση, αποδίδοντας στην εργασία έναν εν γένει ανθρωποποιητικό ρόλο, όπου η πνευματική ανάπτυξη του ανθρώπινου είδους συνδέεται οργανικά με την εργασία (Μπιτσάκης,1986:39). Στις προ-καπιταλιστικές κοινωνίες, η εργασία νοείται ως μία αυτόνομη δραστηριότητα η οποία, ως επί το πλείστον, ανταποκρίνεται άμεσα στις ανάγκες του νοικοκυριού. Με την έλευση του καπιταλισμού, η ίδια η δουλειά γίνεται εμπόρευμα που αναλαμβάνεται, προκειμένου το άτομο να εξασφαλίσει έναν μισθό. Οι

άνθρωποι δεν εργάζονται πλέον για τον εαυτό τους, αλλά για έναν άλλο, και οι δραστηριότητές τους ανήκουν και ελέγχονται από το κεφάλαιο (Sayers 2011: 91).

Σε οποιαδήποτε μορφή της, η εργασία είναι σημαντική γιατί περιλαμβάνει τον πνευματικό, ψυχολογικό, και ηθικό τομέα. Ειδικότερα, μέσω της εργασίας καλλιεργείται η κριτική σκέψη και το άτομο συμμετέχει στην παραγωγική διαδικασία, επικοινωνεί με άλλα άτομα και οδηγείται στην αυτοπραγμάτωση, ανακαλύπτοντας νέες ικανότητες, όρια και αντοχές. Σύμφωνα με τον Maslow (2013:14), κάθε άτομο έχει μία ξεχωριστή βιολογική φύση, η οποία το οδηγεί στην επιλογή εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να νιώθει υγιές, παραγωγικό και χαρούμενο. Επομένως, η επιλογή συγκεκριμένης εργασίας θα πρέπει, θεωρητικά, να καλύπτει έναν απώτερο στόχο, που περιλαμβάνει την αυτοπραγμάτωση, ακόμα και όταν το άτομο προσαρμόζει την εσωτερική του φύση σε ένα εργασιακό περιβάλλον που δεν το καλύπτει εξ'ολοκλήρου. Στο πλαίσιο αυτό, ως εργασία νοείται κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα που ασκείται με στόχο τη δημιουργία, μέσω της οποίας το άτομο έχει κατορθώσει να διακριθεί από τα υπόλοιπα άτομα και να παράγει πολιτισμό. Αναφορικά με τον ψυχολογικό τομέα, η εργασία βελτιώνει την αυτοπεποίθηση του ατόμου και προσφέρει ψυχική πληρότητα, καθώς το άτομο είναι σε θέση να πραγματοποιήσει τους υλικούς και ψυχικούς του στόχους. Σύμφωνα με τον Freud, βασικοί παράμετροι για την φυσιολογική λειτουργία ενός ατόμου είναι ο συνδυασμός και η συνύπαρξη της ικανότητας να αγαπά και της ικανότητας να εργάζεται. Αγάπη και εργασία εγγυώνται την ψυχική ισορροπία του ατόμου, εφόσον μέσα από την επίτευξη της αγάπης ικανοποιεί τη μέγιστη συναισθηματική ανάγκη του, ενώ μέσα από την εργασία επιτυγχάνει τις προϋποθέσεις που οδηγούν στην αυτοπραγμάτωση του. Επομένως, η εργασία δεν είναι απλά το μέσο για τη βιολογική επιβίωση ενός ατόμου, αλλά αποτελεί βασικό παράγοντα που εξασφαλίζει την αποδοχή του από τους γύρω του και ταυτόχρονα την διαφοροποίηση από αυτούς (Portaro, 2008:51). Με την εργασία το άτομο καλλιεργεί και την ηθική διάσταση της προσωπικότητας με τον σεβασμό, την επικοινωνία, την υπομονή, την επιμονή και τη μεθοδικότητα που καλείται να επιδείξει στο εργασιακό του περιβάλλον (Dolgoff et.al., 2012:6).

1.2 Εργασιακές σχέσεις

Ο όρος εργασιακές σχέσεις χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη Μεγάλη Βρετανία και τη Βόρεια Αμερική κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1920, ενώ αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα κατά την μεταπολεμική περίοδο. Μελέτη σε δέκα ευρωπαϊκές χώρες διαπιστώνει ότι κατά το διάστημα 1960 – 1980 σημειώθηκαν ελάχιστες διαρθρωτικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Αντιθέτως, το διάστημα 1980 – 1990 σημειώθηκαν σημαντικές μεταρρυθμίσεις σε Αυστραλία, Γαλλία, Ιταλία, Κορέα, Μεγάλη Βρετανία και Σουηδία, οι οποίες αφορούσαν στην διαφαινόμενη ισορροπία μεταξύ των εργοδοτών και των εργατικών συνδικάτων στο πλαίσιο των συστημάτων εργασίας (Black, 2005). Ωστόσο, οι αλλαγές αυτές επήλθαν ως αποτέλεσμα των σημαντικών κοινωνικοοικονομικών μεταβολών που σημειώθηκαν τη συγκεκριμένη δεκαετία με αποκορύφωμα την πτώση του Τείχους του Βερολίνου το 1989, εφιαλτήριο για την πτώση των κομμουνιστικών κρατών. Μέχρι το καλοκαίρι του 1990, όλα τα πρώην κομμουνιστικά καθεστώτα της Ανατολικής Ευρώπης αντικαταστάθηκαν από δημοκρατικά εκλεγμένες κυβερνήσεις. Στην Πολωνία, την Ουγγαρία, την Ανατολική Γερμανία και την Τσεχοσλοβακία, τα νεοσυσταθέντα κεντροδεξιά κόμματα ανέλαβαν την εξουσία για πρώτη φορά από το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, οι μεταρρυθμισμένοι κομμουνιστές διατηρούσαν τον έλεγχο των κυβερνήσεων, αλλά τα νέα κεντροδεξιά κόμματα εισήλθαν στα κοινοβούλια και έγιναν ενεργά στην πολιτική σκηνή. Τα γεγονότα αυτά σηματοδότησαν τη μετατόπιση της παγκόσμιας ισορροπίας δυνάμεων με άμεση επίπτωση και στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων (Office of the Historian, 2017).

Στα σύγχρονα χρόνια, ο όρος εργασιακές σχέσεις συνδέθηκε με τις έννοιες της Διοίκησης Προσωπικού (Personnel Management) και της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων (Human Resources Management). Σε κάθε περίπτωση, οι εργασιακές σχέσεις υποδηλώνουν τη σχέση που διαμορφώνεται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, ιδιωτικό ή δημόσιο, στο πλαίσιο μίας οικονομικής δραστηριότητας κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται υπό την εποπτεία του εργοδότη και λαμβάνει αντάλλαγμα για την εργασία του. Ο όρος στη ξένη βιβλιογραφία αναφέρεται ως *industrial relations* διότι οι σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον άρχισαν να γίνονται αντικείμενο μελέτης μετά τη βιομηχανική επανάσταση που έλαβε χώρα στη Μεγάλη Βρετανία κατά το διάστημα 1760 - 1860. Στον όρο συμπεριλαμβάνονται

και οι συνδικαλιστικοί φορείς των εργαζομένων και τα κρατικά όργανα της εργασιακής νομοθεσίας, ενώ δεν περιλαμβάνονται η οικιακή εργασία, η αυτοαπασχόληση και οι δραστηριότητες των ελεύθερων επαγγελματιών (Edwards, 2003).

Η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων οδήγησε στη δημιουργία νέων εργασιακών συνθηκών, οι οποίες αποβλέπουν τόσο στη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων σύμφωνα με τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, όσο και στην βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των ατόμων, την ψυχική και προσωπική τους ολοκλήρωση. Για τον λόγο αυτόν, πέραν της αμειβόμενης εργασίας, στον όρο εργασιακές σχέσεις υπεισέρχονται και άλλες έννοιες, όπως η ευκαιρία για εξέλιξη, η κατάρτιση, η ασφάλεια και η ελευθερία έκφρασης και δράσης. Επιπλέον, αντικείμενο ξεχωριστής μελέτης έχουν αποτελέσει οι μισθοί, τα ημερομίσθια, η απασχόληση, η ανεργία, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθώς και θέματα όπως οι επιπτώσεις της τεχνολογίας στην απασχόληση, ο θεσμός της συμμετοχής, οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα, κ.α. (Κατσανέβας, 1996). Μελέτη αναφορικά με την θεωρητική και πολιτική βάση των εργασιακών σχέσεων υποστηρίζει ότι οι δύο κεντρικές εξαρτώμενες μεταβλητές του πεδίου των εργασιακών σχέσεων είναι τα εργατικά προβλήματα και η τριγωνική σχέση εργοδότη – εργαζόμενου – κράτους. Στο πλαίσιο αυτό, μπορεί να εξηγηθεί η φύση της εργασιακής σχέσης και των εργασιακών προβλημάτων, αλλά και να εντοπισθούν ελλείψεις σε θέματα που αφορούν την οικονομική της εργασίας και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Με βάση αυτή τη θεώρηση, οι βέλτιστες οικονομικές επιδόσεις παρατηρούνται σε μια μικτή οικονομία ατελών αγορών εργασίας ως αποτέλεσμα της προστασίας της εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, η οποία προάγει την οικονομική αποτελεσματικότητα και την ανθρώπινη ευημερία (Kaufman, 2010).

Σε θεωρητικό επίπεδο, οι εργασιακές σχέσεις συνδέονται με επιστήμες όπως η κοινωνιολογία, η ιστορία, η νομική και η πολιτική επιστήμη. Για παράδειγμα, διακεκριμένοι οικονομολόγοι, όπως οι Reynolds (1949), Kerr (1955) και Dunlop (1958), μεταξύ άλλων, τάσσονται υπέρ της ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος και των συλλογικών διαπραγματεύσεων δίνοντας έμφαση στις επιδράσεις των κοινωνικών και θεσμικών δεδομένων, όπως οι ταξικές και φυλετικές διακρίσεις. Επιπλέον, οι θεσμικοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι ο πλουραλισμός ενισχύει τη συμμετοχή πολλών και διαφορετικών κοινωνικών ομάδων στην κατανομή της εξουσίας και του πλούτου μέσω ενός πλέγματος αξιών, κανόνων και θεσμών, οι οποίοι επιτρέπουν την έκφραση των

οργανωμένων συμφερόντων των εργαζομένων με τη σύσταση εργατικών σωματείων (Δασκαλάκης, 1989). Επομένως, κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων αποτελείται από υποσυστήματα που άπτονται της πολιτικής, της νομικής, της οικολογίας και της ευρύτερης κοινωνίας, ενώ η διαδικασία διαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων είναι αποτέλεσμα του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου και της εσωτερικής διάρθρωσης των εμπλεκόμενων φορέων (Schumpeter, 1951). Αντιθέτως, η νεοκλασική θεωρία εστιάζει στη μεγιστοποίηση των κερδών και υποστηρίζει ότι η λειτουργία των επιχειρήσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι κοινωνικές τάξεις, η κατανομή του πλούτου και οι κοινωνικές ανισότητες είναι δεδομένες και δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν. Βάση αυτής της ορθολογικής συμπεριφοράς κύρια επιδίωξη είναι η επίτευξη του μεγαλύτερου δυνατού αποτελέσματος με το μικρότερο δυνατό κόστος (Κατσανέβας, 1996).

1.2.1 Εργατικά σωματεία

Ένα εργατικό σωματείο έχει ως στόχο την εκπροσώπηση των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων στις διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες για θέματα μισθών και ημερομισθίων, τις ώρες εργασίας, τις συνθήκες εργασίας κλπ. Συνήθως, τα εργατικά σωματεία διαφοροποιούνται κατά κλάδο δραστηριότητας των επιχειρήσεων και συναντώνται συχνότερα στη μεταποίηση, την εξόρυξη, τις κατασκευές, τις μεταφορές και τον δημόσιο τομέα. Επιπλέον, ένα εργατικό σωματείο, ειδικότερα στις Ηνωμένες Πολιτείες, μπορεί να υποβάλλει προτάσεις στη συνέλευση των μετόχων και να συμμετέχει στην εταιρική διακυβέρνηση της εταιρείας με θέματα όπως τα δικαιώματα των μετόχων, τη σύνθεση του διοικητικού συμβουλίου και την αποζημίωση του Διευθύνοντος Συμβούλου (Prevost, et.al., 2012). Μελέτη στα εργατικά συνδικάτα της Ιαπωνίας σε δείγμα 4000 μεγάλων εισηγμένων και μικρομεσαίων μη εισηγμένων επιχειρήσεων του κατασκευαστικού και μη μεταποιητικού κλάδου διαπιστώνει ότι η παρουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει στατιστικά και οικονομικά σημαντικές θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα της επιχείρησης. Ακόμα, οι επιπτώσεις των συνδικάτων στους μισθούς είναι θετικές, ενώ η διαφορά στην αύξηση της απασχόλησης σε μεγάλες και μικρομεσαίες επιχειρήσεις οφείλεται κυρίως στην αλλαγή του αριθμού των εργαζομένων με μερική απασχόληση (Morikawa, 2010). Αναφορικά με την επίδραση των συνδικαλιστών οργανώσεων στην φορολογική επιθετικότητα των

επιχειρήσεων διαπιστώνεται αρνητική συσχέτιση ως αποτέλεσμα του περιορισμού της διοίκησης των επιχειρήσεων να επενδύσουν με στόχο την φορολογική απαλλαγή, αλλά και της αυξημένης παρακολούθησης των διοικούντων από τα εργατικά σωματεία (Chyz et.al., 2013).

Οι διευρύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2004 και το 2007 επέκτειναν την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων μεταξύ των κρατών-μελών, κυρίως από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη. Η αλλαγή αυτή επέφερε μεταβολές και στις εργασιακές σχέσεις χωρίς ωστόσο να τεκμηριώνονται σημαντικές επιζήμιες επιπτώσεις στις αγορές εργασίας των χωρών υποδοχής ή ευδιάκριτες αγορές ευημερίας. (Kahanec, 2013). Από εμπειρική άποψη, η διαρθρωτική αλλαγή προς τις μεταβιομηχανικές αγορές εργασίας έχει παράγει δυαδικότητα στην αγορά εργασίας με έμφαση στην πρόσβαση στις αποδοχές και την επαγγελματική κατάρτιση, δυαδικότητα στην κοινωνική προστασία, δηλαδή την πολιτική φόρων και συντάξεων, και δυαδικότητα στην πολιτική ολοκλήρωση, δηλαδή στις διαφορές μεταξύ των εργατικών σωματείων και της πολιτικής συμμετοχής (Häusermann and Schwander, 2012). Για τους λόγους αυτούς, στην Ισπανία, η δυαδική αγορά εργασίας με μόνιμους και έκτακτους υπαλλήλους έκανε πολύ πιο δύσκολη την εργασιακή μεταρρύθμιση και οδήγησε σε αλλαγές που δεν μετέβαλλαν ουσιαστικά τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά των θεσμών της αγοράς εργασίας (Bentolila et.al., 2012). Στην Ελλάδα, τα εργατικά σωματεία ανταποκρίθηκαν αναποτελεσματικά στην επισφαλή απασχόληση των νέων καθώς οι παραδοσιακές μορφές ρύθμισης δεν συνέβαλαν αποφασιστικά στην προστασία των εργαζομένων από τον κίνδυνο ευάλωτων θέσεων εργασίας. Αυτό συνέβη διότι η ριζική στρατηγική αναπροσανατολισμού των ελληνικών εργατικών σωματείων έδωσε μεγαλύτερη έμφαση στην προσέλκυση νέων εργαζομένων μέσω ακατάλληλων δομών εκπροσώπησης και στρατηγικών δέσμευσης σε επίπεδο εργασίας (Kretsos, 2011). Επιπλέον, η παγκόσμια οικονομική κρίση επέφερε μία πολυεπίπεδη νομοθεσία παρέμβασης με στόχο την προσαρμογή της αγοράς εργασίας σε ακραίες συνθήκες οικονομικής ύφεσης. Ωστόσο, επί της ουσίας επεδίωξε μία συστηματική απορρύθμιση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων μέσω του περιορισμού ή/και της καταστολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ως αποτέλεσμα, η νέα πολιτική ακραίας ευελιξίας χωρίς ασφάλεια τον τομέα των ατομικών εργασιακών σχέσεων και τα διαδοχικά Μνημόνια επιτάχυναν την αποδυνάμωση του μηχανισμού συλλογικών διαπραγματεύσεων (Yannakourou and Tsimpoukis, 2013).

1.2.2 Εργασιακές συμβάσεις

Σε κάθε ελεύθερη αγορά, η επιχειρηματική δραστηριότητα επιτρέπεται και ενισχύεται μέσω της εφαρμογής των εργασιακών συμβάσεων, οι οποίες γίνονται αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο μερών (εργοδότη και εργαζόμενου) (Fossum, 2014). Στην Ελλάδα, η πρώτη αναφορά εργασιακής σύμβασης γίνεται το 1833, όπου, σύμφωνα με το άρθρο 167 του ισχύοντος ποινικού νόμου, καθιερώθηκε ως αδίκημα η χρήση του δικαιώματος της απεργίας, κατά τα πρότυπα του Αγγλικού νόμου Combination Act του 1799. Το 1834, εισήχθη η προνομιακή θέση των καθυστερούμενων μισθών υπηρετών, εργατών και ημερομισθίων, ενώ το 1864 υπό τη Βασιλεία του Όθωνα καθιερώθηκε το «δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι» ως απόρροια σχετικών ιδεολογικών ρευμάτων και διεθνών κοινωνικών ανακατατάξεων. Στο διάστημα 1860-1909, η κυβερνητική πολιτική περιορίστηκε στην ίδρυση ασφαλιστικών ταμείων και τη σύσταση εργατικών ενώσεων για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Από το 1909 έως και το 1922, εισήχθησαν τα βασικά χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων με την καθιέρωση του κρατικού παρεμβατισμού και την υπερτροφία του εργασιακού νομικού πλαισίου (Κατσανέβας, 2007). Το 1911, έγινε η πρώτη προσπάθεια νομοθετικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων με την εισαγωγή της εργασιακής σύμβασης ως *«μελέτη προληπτικών μέτρων και η επέμβασης προς λύσιν διαφόρων μεταξύ εργατών και εργοδοτών»*, ενώ, το 1913, κατατέθηκε στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας προσχέδιο νόμου *«περί συμβάσεων εργασίας»*, νόμος που δεν ψηφίστηκε εξαιτίας της πολεμικής κινητοποίησης. Η πρώτη ουσιαστική εισαγωγή της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της εισαγωγής των εργασιακών συμβάσεων γίνεται με το Ν. 281/1914, ο οποίος εισήγαγε τροποποιήσεις του Αστικού Κώδικα, την έννοια της νομιμοποίησης των εργατικών σωματείων και τη δυνατότητα κυβερνητικής παρέμβασης στη σύνθεση και τη λειτουργία τους. Σύμφωνα με το άρθρο 20, *«τα επαγγελματικά σωματεία δύνανται να συνάπτουν ομαδικές συμβάσεις εργασίας μετά προσώπων φυσικών ή νομικών ή μετά αντιπροσώπων ομάδων, καθορίζοντας τους όρους εργασίας του ετέρου των μελών, ήτοι προσλήψεως και αποστολής ή μεταχειρίσεως εργατών, πληρωμής της αντιμισθίας αυτών, όρων εργασίας κ.λπ.»* Οι πρώτες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις (ΕΓΣΕΕ) υπογράφηκαν μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και του Συνδέσμου Ελλήνων

Βιομηχάνων (ΣΕΒ) τον Ιούλιο του 1936, λίγο πριν την δικτατορία της 4ης Αυγούστου (Σιώκη, 2014).

Στις ισχυρές οικονομίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Γαλλία και Γερμανία, οι αλλαγές στις εργασιακές πολιτικές υπήρξαν ριζοσπαστικές με σημαντικά σωρευτικά αποτελέσματα. Η δυαδικότητα στις εργασιακές σχέσεις και η αλληλεπίδραση των θεσμών και της σταθερότητας στην αγορά εργασίας οδήγησε τις εργασιακές σχέσεις σε ένα σταθερό, αλλά λιγότερο ισότιμο εργασιακό μοντέλο με κρατική υποστήριξη (Palier and Thelen, 2010). Επομένως, η προστασία των εργασιακών συμβάσεων έχει σημαντικό αντίκτυπο στις ροές της αγοράς εργασίας, οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν την αύξηση της παραγωγικότητας. Ταυτόχρονα, ενώ η αύξηση στην ανακατανομή της αγοράς εργασίας ωφελεί πολλούς εργαζόμενους μέσω υψηλότερων πραγματικών μισθών και καλύτερων σταδιοδρομιών, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα διαστήματα ανεργίας και χαμηλότερους πραγματικούς μισθούς. Στο πλαίσιο αυτό, οι μεταρρυθμίσεις της προστασίας της απασχόλησης θα πρέπει να θεωρούνται ως μέρος ενός συνολικού πακέτου που περιλαμβάνει ένα κατάλληλο δίκτυο ασφαλείας για την προστασία των ανέργων και της επανένταξής τους στην αγορά εργασίας (Martin and Scarpetta, 2012). Μελέτη σε εννέα Ευρωπαϊκές χώρες κατά την περίοδο 1996-2001 διαπιστώνει ότι οι μεταρρυθμίσεις των συστημάτων προστασίας απασχόλησης διευκολύνουν τη δημιουργία προσωρινών θέσεων εργασίας χωρίς σαφή ένδειξη αύξησης της απασχόλησης (Kahn, 2010), ενώ η αύξηση των δαπανών απόλυσης των μόνιμων υπαλλήλων αυξάνει τις μισθολογικές ανισότητες λόγω της αύξησης του αριθμού των προσωρινά απασχολούμενων (Cap et.al., 2010).

Κεφάλαιο 2: Παράγοντες που συνέβαλαν στη μετάβαση από την πλήρη στην ευέλικτη απασχόληση - Ο ρόλος της παγκοσμιοποίησης

2.1 Η εδραίωση του κοινωνικού κράτους τον 20ο αιώνα

Οι όροι κοινωνικό κράτος, κράτος πρόνοιας και κοινωνική πολιτική αναφέρονται στη διαδικασία μετασχηματισμού του τρόπου παραγωγής στις καπιταλιστικές κοινωνίες του 20ου αιώνα από την πρώιμη μορφή του ελεύθερου ανταγωνισμού στον οργανωμένο καπιταλισμό. Η σταδιακή αυτή μεταρρύθμιση έχει κοινό γνώμονα τον κεντρικό ρόλο του κράτους στην οργάνωση της διευρυμένης αναπαραγωγής των κοινωνικών σχηματισμών. Με τον τρόπο αυτόν, σηματοδοτείται ένας νέος τρόπος οργάνωσης του κοινωνικού πεδίου μέσα στο οποίο εντάσσονται τα άτομα και συνάπτουν εργασιακές σχέσεις με άλλα άτομα της ίδιας ή διαφορετικών κοινωνικών ομάδων (Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, 2010). Ο όρος *κοινωνική πολιτική* αναφέρεται στο σύνολο των μορφών και μεθόδων κοινωνικής δράσης με στόχο την κοινωνική ευημερία. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει να λειτουργούν αποτελεσματικά οι κοινωνικές υπηρεσίες και το κράτος πρόνοιας στους τομείς υγείας, κοινωνικής ασφάλισης, παιδείας, και στέγασης καθώς και στις υπηρεσίες απασχόλησης και κοινωνικής φροντίδας (Στασινοπούλου, 1990: 4). Η κοινωνική πολιτική εξετάζεται πάντοτε σε συνάρτηση με την κοινωνική ευημερία στο πλαίσιο διαχείρισης των διαχείριση των κοινωνικών προβλημάτων και της μεγιστοποίηση των κοινωνικών ευκαιριών και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνίας (Σακελλαρόπουλος 2011: 24).

Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή κοινωνικής πολιτικής είναι η οριοθέτηση και ο ρόλος του κράτους πρόνοιας. Ο όρος *κράτος πρόνοιας* αφορά μία συγκεκριμένη χρονική συγκυρία τον 19^ο αιώνα στη Δυτική Ευρώπη, κατά την οποία η ανάπτυξη του καπιταλιστικού συστήματος επέτασσε μία διευρυμένη κοινωνική λειτουργία του κράτους με στόχο την κοινωνική προστασία των πολιτών και την επίτευξη της κοινωνικής

ευημερίας. Το κράτος πρόνοιας πήρε τη σημερινή του μορφή στις αρχές του 20ου αιώνα, κυρίως στη μεταπολεμική εποχή, με κύριους άξονες την ενίσχυση και στη διεύρυνση της κοινωνικής λειτουργίας του αστικού κράτους και αξίες όπως η αλληλεγγύη και η κοινωνική δικαιοσύνη (Στασινόπουλου, 2006:26). Στο πλαίσιο αυτό, το κράτος πρόνοιας καθίσταται υπεύθυνο για την κάλυψη των βασικών ανθρώπινων αναγκών, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, ενώ αναλαμβάνει έναν διευρυμένο ρόλο με δικαίωμα παρέμβασης στον κοινωνικό ιστό για να διορθώσει τις ανισοροπίες της αγοράς, αλλά και να διασφαλίσει την κοινωνική ειρήνη και να ρυθμίσει την κοινωνική αναπαραγωγή. Η παρέμβαση πραγματοποιείται είτε με άμεση συμμετοχή στην παραγωγή και διανομή αγαθών και υπηρεσιών (οικονομική παρέμβαση), είτε μέσω ρύθμισης, σχεδιασμού και συντονισμού της οικονομικής δραστηριότητας με εποπτεία των όρων λειτουργίας της αγοράς (κοινωνική παρέμβαση) (Staeheli, 2013). Θα πρέπει να τονιστεί ότι το παρεμβατικό κράτος δεν είναι αυτομάτως και κοινωνικό κράτος, εκτός εάν στοχεύει στην ορθολογική ρύθμιση και οργάνωση της οικονομίας της αγοράς με απώτερο σκοπό την κοινωνική ευημερία.

Τα χαρακτηριστικά του κράτους πρόνοιας διαφέρουν στη Βόρεια και τη Νότια Ευρώπη. Ειδικότερα, στις χώρες του Νότου, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία, το κράτος πρόνοιας χαρακτηρίζεται από ένα ιδιαίτερα κατακερματισμένο σύστημα διατήρησης του εισοδήματος, που παρουσιάζει μια έντονη εσωτερική πόλωση σε ό,τι αφορά την κατανομή του εισοδήματος στα διάφορα κοινωνικά στρώματα. Επιπλέον, διαπιστώνεται ένας χαμηλός βαθμός διεύθυνσης του κράτους στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας και ένας εξαιρετικά αθέμιτος συνδυασμός δημόσιων και μη δημόσιων φορέων και ιδρυμάτων. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά επιβαρύνονται από την εμμονή του κρατικού μηχανισμού στο «πελατολόγιο» και την επιλεκτική διανομή των επιδοτήσεων σε μετρητά (Ferrera, 1996). Τα παραπάνω προβλήματα φαίνεται να είναι ιδιαίτερα έντονα από το 1990 και μέχρι σήμερα ως αποτέλεσμα των εξωγενών προκλήσεων που συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση της αγοράς και την Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (ONE) καθώς και των ενδογενών προκλήσεων που αφορούν την ταχεία γήρανση του πληθυσμού, τη μαζική ανεργία κλπ. Μελέτη για τις δημόσιες δαπάνες για συντάξεις στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία συμπεραίνει ότι οι συντάξεις κοινωνικής ασφάλισης κατά τη δεκαετία του 1990 ήταν εξαιρετικά γενναιόδωρες. Ωστόσο, τα δημοσιονομικά και δημογραφικά προβλήματα που προέκυψαν τις επόμενες

δεκαετίες ως αποτέλεσμα λανθασμένων πολιτικών οδήγησε σε σημαντικές περικοπές συντάξεων μέχρι και σήμερα (Castles and Ferrera, 2007).

2.2 Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή

Γενικότερα, υπάρχουν δύο μοντέλα κοινωνικής πολιτικής: το υπολειμματικό μοντέλο, το οποίο πρεσβεύει ότι η κρατική παρέμβαση είναι απαραίτητη μόνο στις περιπτώσεις, κατά τις οποίες μηχανισμός της ελεύθερης αγοράς αδυνατεί να καλύψει τις βασικές ανάγκες ατόμων ή συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων και το θεσμικό-αναδιανεμητικό μοντέλο, το οποίο επικεντρώνεται στην ανάπτυξη θεσμών και μηχανισμών πρόληψης και αντιμετώπισης των κοινωνικών προβλημάτων με γνώμονα την κοινωνική αλληλεγγύη και την κοινωνική συνοχή (Zastrow, 2013:116). Από το 2000 και μετά, το φαινόμενο της φτώχειας έγινε αισθητό σε πολλές χώρες διεθνώς με αποκορύφωμα την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008, οι επιπτώσεις της οποίας είναι ακόμα εμφανείς σε πολλές οικονομίες. Στο πλαίσιο αυτό, τα προβλήματα της ανισότητας, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής ως πυλώνα οικονομικής σταθερότητας και ανάπτυξης. Ειδικότερα στην Ελλάδα, είναι εμφανείς οι παράγοντες που έθεσαν σε κίνδυνο τη συνοχή της ελληνικής κοινωνίας κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, όπως η σταδιακή αποδυνάμωση του θεσμού της οικογένειας και η έλλειψη ενός αποτελεσματικού δικτύου κοινωνικής προστασίας με αποτέλεσμα μία γενικότερη κατάσταση ανασφάλειας και έλλειψης εμπιστοσύνης προς το κράτος (Τράπεζα της Ελλάδος, 2012). Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσονται και οι προσδοκίες που είχαν καλλιεργηθεί κατά τις δεκαετίες 1980 και 1990, όταν τα ελληνικά νοικοκυριά επιδίδονταν σε άκρατο καταναλωτισμό ως αποτέλεσμα της ευκολίας δανεισμού δανείων από τις ελληνικές τράπεζες σε συνδυασμό και με τη μείωση των επιτοκίων με τη εισαγωγή του ευρώ το 2001. Αυτό οδήγησε σε αύξηση της καταναλωτικής δαπάνης χωρίς να αυξάνεται παράλληλα το εισόδημα των νοικοκυριών.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, κατά την περίοδο 1974 – 2008, το καταναλωτικό μερίδιο του πληθυσμού που ανήκει στο 1^ο δεκατημόριο, δηλαδή στο φτωχότερο 10%, αυξήθηκε κατά μία ποσοστιαία μονάδα, από 2,7% το 1974 σε 3,7% το 2008. Αντίστοιχα, το καταναλωτικό μερίδιο του πληθυσμού που ανήκει στο 10^ο δεκατημόριο, δηλαδή στο

πλουσιότερο 10%, μειώθηκε κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες, από 26,4% το 1974 σε 22,4% το 2008.

Πίνακας 1: Καταναλωτικά μερίδια των πληθυσμιακών δεκατημορίων (%)

Δεκατημόριο	1974	1982	1988	1994	1999	2004	2008
1 (φτωχότερο 10%)	2,7	3,3	3,1	3,4	3,3	3,8	3,7
2	4,2	4,8	4,7	5,0	4,8	5,2	5,3
3	5,4	5,9	5,9	6,1	5,9	6,3	6,4
4	6,4	7,0	7,0	7,2	7,0	7,3	7,3
5	7,5	8,0	8,1	8,2	8,0	8,2	8,3
6	8,7	9,2	9,3	9,3	9,2	9,3	9,3
7	10,3	10,6	10,7	10,6	10,6	10,6	10,6
8	12,5	12,5	12,5	12,4	12,5	12,3	12,1
9	15,9	15,5	15,3	15,0	15,0	14,8	14,6
10 (πλουσιότερο 10%)	26,4	23,2	23,3	22,9	23,8	22,2	22,4

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος (2012, σ.27)

Το εισοδηματικό μερίδιο του πληθυσμού που ανήκει στο 1ο δεκατημόριο αυξήθηκε κατά 1,4%, από 2,7% το 1974 σε 3,7% το 2008, ενώ το εισοδηματικό μερίδιο του πληθυσμού που ανήκει στο 10^ο δεκατημόριο μειώθηκε κατά 6,4%, από 29,7% το 1974 σε 23,3% το 2008 (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Εισοδηματικά μερίδια των πληθυσμιακών δεκατημορίων (%)

Δεκατημόριο	1974	1982	1988	1994	1999	2004	2008
1 (φτωχότερο 10%)	2,3	3,2	3,0	3,1	3,0	3,5	3,7
2	4,0	4,9	4,8	4,8	4,7	5,1	5,2
3	5,1	6,0	6,0	5,9	5,9	6,1	6,2
4	6,1	7,0	7,0	7,0	6,8	7,1	7,1
5	7,2	8,0	8,0	8,1	7,9	8,1	8,2
6	8,4	9,1	9,1	9,3	9,0	9,3	9,3
7	9,9	10,4	10,5	10,6	10,4	10,6	10,5
8	12,0	12,2	12,3	12,3	12,1	12,2	12,1
9	15,3	14,8	15,0	14,9	15,0	14,7	14,6
10 (πλουσιότερο 10%)	29,7	24,3	24,4	24,0	25,1	23,2	23,3

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος (2012, σ.27)

Στον Πίνακα 3 αποτυπώνεται παρουσιάζεται η συνεισφορά της ανισότητας διαφορετικών κοινωνικών ομάδων ως ποσοστό της συνολικής ανισότητας. Η ομαδοποίηση του πληθυσμού βασίζεται σε κριτήρια όπως η περιφέρεια διαμονής του

νοικοκυριού, ο βαθμός αστικότητας (το μέγεθος του δήμου ή της κοινότητας διαμονής) ο δημογραφικός τύπος του νοικοκυριού, η επαγγελματική κατάσταση του αρχηγού του νοικοκυριού και το επίπεδο της εκπαίδευσής του. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, η συνεισφορά των ομάδων ανισοτήτων στη συνολική ανισότητα δεν ξεπερνά το 17,0% κατά την εξεταζόμενη περίοδο 1974-2008 στις τέσσερις πρώτες κατηγορίες ομαδοποίησης. Αντιθέτως, το μεγαλύτερο μερίδιο της συνολικής ανισότητας 25,2% προσδιορίζεται από τις διαφορές στο επίπεδο εκπαίδευσης του αρχηγού του νοικοκυριού, το οποίο κυμαίνεται μεταξύ 21% και 25% κατά την εξεταζόμενη περίοδο.

Πίνακας 3: Ποσοστό συνεισφοράς στη συνολική ανισότητα

Κριτήριο ομαδοποίησης	Ομάδες	1974	1982	1988	1994	1999	2004	2008
Περιφέρεια διαμονής	11	14,0%	8,2%	7,4%	6,9%	7,2%	6,2%	6,2%
Βαθμός αστικότητας	4	13,3%	9,8%	10,2%	6,5%	10,0%	6,8%	7,1%
Δημογραφικός τύπος νοικοκυριού	9	3,7%	5,6%	6,8%	6,4%	7,2%	7,0%	5,8%
Επαγγελματική κατάσταση αρχηγού νοικοκυριού	9	17,0%	12,5%	13,5%	11,5%	13,8%	15,8%	13,9%
Επίπεδο εκπαίδευσης αρχηγού νοικοκυριού	5	25,2%	17,7%	20,8%	21,0%	19,9%	21,1%	24,4%

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος (2012, σ.36)

Σύμφωνα με τον Πίνακα 4, ο κίνδυνος φτώχειας των κατοίκων των αγροτικών περιοχών είναι κυμαίνεται μεταξύ 40,3% και 65,5% με μείωση από το 1974 έως το 2008. Επιπλέον, ο κίνδυνος φτώχειας για τα νοικοκυριά με αρχηγό αγρότη μειώθηκε σημαντικά από 41,0% το 1974 σε 16,3% το 2008, ενώ ο κίνδυνος φτώχειας για τα νοικοκυριά με αρχηγό που δεν τελείωσε το δημοτικό μειώθηκε από 63,4% το 1974 σε 38,3% το 2008. Αντιθέτως, ο κίνδυνος φτώχειας για τα μέλη νοικοκυριών με αρχηγό συνταξιούχο αυξήθηκε σημαντικά από 25,2% το 1974 σε 42,4% το 2008, ενώ ο σχετικός κίνδυνος φτώχειας για τα ζευγάρι χωρίς παιδιά με τον έναν τουλάχιστον άνω των 65 αυξήθηκε από 9,8% το 1974 σε 20,% το 2008.

Πίνακας 4: Ομάδες υψηλού κινδύνου φτώχειας (%)

Πληθυσμιακή ομάδα	Συμβολή στη διαμόρφωση της συνολικής φτώχειας (%)							
	1974	1982	1988	1994	1999	2004	2008	
Κάτοικοι αγροτικών περιοχών	65,5	57,6	53,0	46,8	45,7	44,7	40,3	
Μόνα άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω	7,4	10,0	9,8	13,6	11,5	7,6	10,3	
Ζευγάρι χωρίς παιδιά (τουλάχιστον ένας 65+)	9,8	16,4	18,9	20,7	19,1	21,0	20,0	
Ζευγάρι με 3 ή περισσότερα παιδιά έως 18 ετών	8,6	7,2	7,5	5,9	7,4	4,1	4,1	
Μέλη μονογονεϊκών νοικοκυριών	1,7	1,0	2,0	0,9	1,0	1,0	0,9	

Μέλη νοικοκυριών με αρχηγό αγρότη	41,0	37,4	26,1	16,4	20,9	13,9	16,3
Μέλη νοικοκυριών με αρχηγό άνεργο	0,7	2,3	1,9	5,2	6,8	2,4	5,4
Μέλη νοικοκυριών με αρχηγό συνταξιούχο	25,2	30,4	39,3	44,4	39,5	44,2	42,4
Μέλη νοικοκυριών με αρχηγό που δεν τελείωσε το δημοτικό σχολείο	63,4	47,9	45,8	48,2	36,2	28,1	38,3

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος (2012, σ.45)

Στον Πίνακα 5 απεικονίζονται οι ετήσιες μεταβολές των βασικών δεικτών της ελληνικής οικονομίας για την περίοδο 2008-2015, δηλαδή από την έναρξη της κρίσης και μετά. Παρατηρείται ότι η μείωση στις επενδύσεις είναι σημαντική το 2010 (-19,3%), το 2011 (-20,7%) και το 2012 (-23,4%), ενώ από το 2013 και μετά ο δείκτης βελτιώνεται σταδιακά έως -3,1% το 2015. Αντιθέτως, η ανεργία αυξάνεται από 12,7% το 2010 έως 27,5% το 2013, ενώ παραμένει υψηλή το 2014 (26,5%), το 2015 (24,9%) και το 2016 (23,6), ενώ το 9μηνο του 2017 ανέρχεται σε 21,5%. Επίσης, η ιδιωτική κατανάλωση μειώνεται σημαντικά το 2011 (-9,9%) και το 2012 (-7,9%), ενώ και η δημόσια κατανάλωση μειώνεται -7,0% το 2011 και -7,2% το 2012. Τέλος, αρνητικοί δείκτες παρατηρούνται και στις εισαγωγές, -8,2% το 2011 και -9,4% το 2012 με αρνητική ανάπτυξη του ΑΕΠ, -9,2% και -7,3% κατά τα ίδια έτη.

Πίνακας 5: Ετήσιες μεταβολές δεικτών ελληνικής οικονομίας (2008-2017)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ΑΕΠ	2,0%	-2,0%	-5,5%	-9,2%	-7,3%	-3,2%	0,8%	-0,3%	-0,3%	1,1%
Ιδιωτική κατανάλωση	-2,3%	-1,8%	-6,4%	-9,9%	-7,9%	-2,7%	0,8%	-0,5%	0,1%	0,6%
Δημόσια κατανάλωση	0,6%	9,6%	-4,2%	-7,0%	-7,2%	-5,5%	-1,2%	1,1%	-1,4%	-2,6%
Επενδύσεις	-7,4%	-13,9%	-19,3%	-20,7%	-23,4%	-8,3%	-4,4%	-0,2%	1,5%	2,6%
Εξαγωγές Α&Υ	4,0%	-18,1%	4,5%	0,1%	1,2%	1,6%	7,7%	2,9%	-1,9%	7,6%
Εισαγωγές Α&Υ	0,2%	-14,1%	-3,4%	-8,3%	-9,4%	-3,4%	7,7%	0,4%	1,3%	8,5%
Πληθωρισμός	4,2%	1,3%	4,7%	3,1%	1,0%	-0,9%	-1,4%	-1,1%	0,0%	1,1%
Ανεργία*	7,8%	9,6%	12,7%	17,9%	24,5%	27,5%	26,5%	24,9%	23,6%	21,5%

Πηγή: Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος (2010, σ.66) & (2017, σ.76)

2.3 Ο ρόλος της παγκοσμιοποίησης στις εργασιακές σχέσεις

Σε μία περίοδο αυξανόμενης ανησυχίας για το πώς τα παραδοσιακά κράτη πρόνοιας θα αντιδράσουν στην παγκοσμιοποίηση, έχει αυξηθεί το ενδιαφέρον για τον καθορισμό του τρόπου με τον οποίο επηρεάζουν οι παγκόσμιες οικονομικές δυνάμεις τις εσωτερικές πολιτικές πρόνοιας. Με βάση τις θεωρίες της πολιτικής οικονομίας διαπιστώνεται ότι ο τρόπος μετανάστευσης σε συνδυασμό με τους εγχώριους πολιτικούς θεσμούς επηρεάζει

τα δικαιώματα ανεργίας, ενώ οι δυνάμεις ενοποίησης της αγοράς εργασίας παραμένουν στο παρασκήνιο με επαγόμενες οικονομικές επιπτώσεις στα επιδόματα ανεργίας (Lipsmeyer and Zhu, 2011). Μια ευρέως διαδεδομένη ανησυχία είναι ότι τα ιδρύματα της αγοράς εργασίας διαβρώνονται κατά τη διάρκεια της παγκοσμιοποίησης, η οποία, με τη σειρά της, μειώνει την απασχόληση και τους μισθούς ως αποτέλεσμα της απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας (Potrafke, 2013). Από την άλλη πλευρά, οι Felbermayr et.al. (2011) υπογραμμίζουν ότι η απελευθέρωση του εμπορίου μειώνει την ανεργία και αυξάνει τους πραγματικούς μισθούς όσο διαρκεί καθώς βελτιώνει τη συνολική παραγωγικότητα. Ωστόσο, τα κέρδη από τη μείωση του κόστους πρόσβασης στην αγορά δεν είναι σταθερά, γεγονός που υποδεικνύει ότι η απελευθέρωση του εμπορίου έχει θετικό αντίκτυπο στην απασχόληση όταν οι μισθοί διαπραγματεύονται σε ατομικό και όχι σε συλλογικό επίπεδο.

Μία από τις σημαντικότερες συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στις εργασιακές σχέσεις είναι η πώλωση της αγοράς εργασίας ως αποτέλεσμα της απελευθέρωσης του εμπορίου. Μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1990, υπήρχε συναίνεση μεταξύ των περισσότερων οικονομολόγων ότι το εμπόριο ήταν λιγότερο σημαντικό από την τεχνολογική αλλαγή στην εξήγηση των μισθολογικών ανισοτήτων (Feenstra and Hanson, 1999). Ωστόσο, ο ρόλος του διεθνούς εμπορίου στην μισθολογική κατανομή έγινε διακριτός με την ευρεία υιοθέτηση στρατηγικών offshoring από πολυεθνικές επιχειρήσεις με αποτέλεσμα η παγκοσμιοποίηση να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην πώλωση της αγοράς εργασίας (Jung and Mercenier, 2014). Επιπλέον, στις χώρες με σχετικά μεγάλο μερίδιο φυσικών πόρων στις εξαγωγές, η διαρθρωτική αλλαγή τείνει να μειώνει την ανάπτυξη καθώς δεν απορροφά την πλεονάζουσα εργασία από τη γεωργία. Αντίθετα, σε αγορές με υποτιμημένες συναλλαγματικές ισοτιμίες, η ευελιξία της αγοράς εργασίας μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της ανάπτυξης (McMillan and Rodrik, 2011).

Γενικότερα, η επιχειρηματική δραστηριότητα και συνεπώς και οι εργασιακές σχέσεις, επηρεάζονται από την αυξανόμενη κυριαρχία των επιχειρήσεων, οι οποίες μεταφέρουν τις παραγωγικές τους μονάδες σε χώρες με χαμηλότερο κόστος παραγωγής, υπεργολαβίες και franchising, επηρεάζοντας με τον τρόπο αυτόν τη διαχείριση των παγκόσμιων αλυσίδων προσφοράς αγαθών και υπηρεσιών. Η μετατροπή των παραδοσιακών επιχειρήσεων σε δίκτυα αυτόνομων επιχειρηματικών μονάδων, η διεθνοποίηση των παραγωγικών αλυσίδων και οι διαρθρωτικές αλλαγές στη δομή των

επαγγελματιών οδηγούν στην ανάγκη ανάπτυξης νέων στρατηγικών διοίκησης ανθρώπινων πόρων με σαφή προσανατολισμό στην ευέλικτη απασχόληση και την απασχόληση χαμηλόμισθων εργαζομένων. Από την πλευρά τους, τα εργατικά σωματεία επιχείρησαν να ανταποκριθούν στις τρέχουσες προκλήσεις προσφέροντας νέες υπηρεσίες, προσελκύοντας νέους θεσμούς στο περιθώριο του παραδοσιακού βασικού εργατικού δυναμικού, συντονίζοντας τη δράση σε διακρατικό επίπεδο ή οικοδομώντας συμμαχίες με μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ). Στις περισσότερες χώρες του αναπτυγμένου κόσμου, τα εργατικά σωματεία έχουν παραδοσιακά καθορίσει το ρόλο τους όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις επιτυγχάνοντας μία αυξανόμενη ποικιλομορφία κοινωνικής διαπραγμάτευσης (Hyman, 1999).

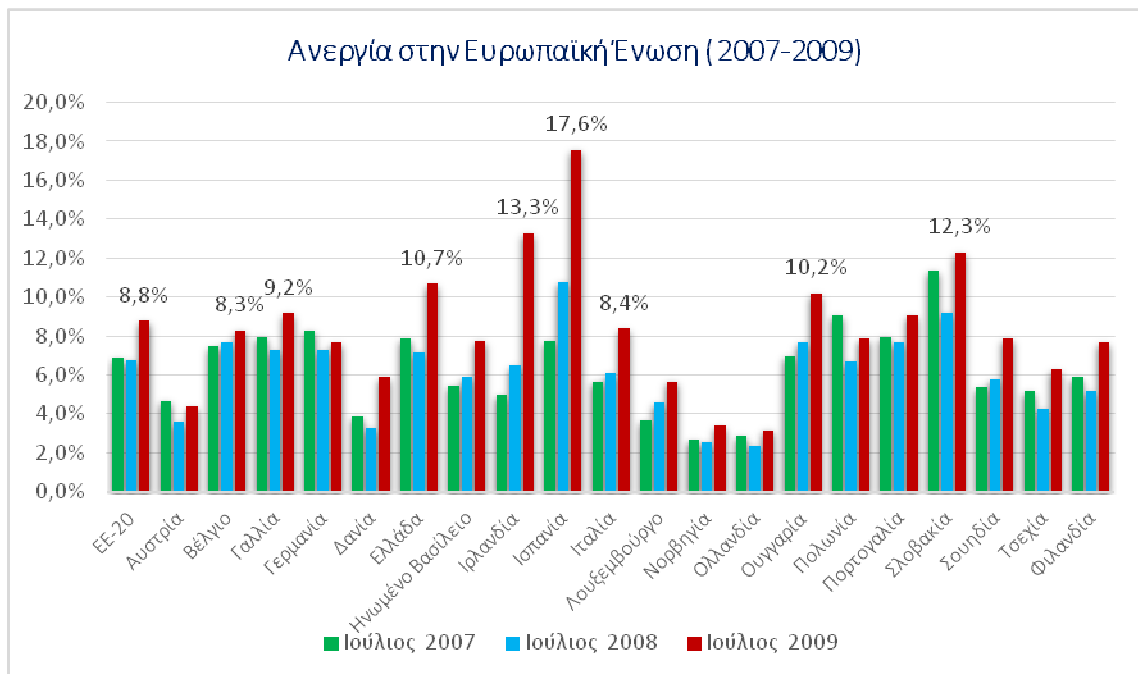
Τα αποτελέσματα διαφόρων ερευνών είναι μικτά. Για παράδειγμα, η αύξηση του εμπορίου και των ροών των ξένων άμεσων επενδύσεων στην Κίνα, έχει τονώσει τους μισθούς, καθώς μετά τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας, οι συνθήκες αμοιβής της πλειοψηφίας των εργαζομένων στην Κίνα έχουν βελτιωθεί (Zhang et.al., 2015). Υποθέτοντας ότι ο μισθός που θεωρείται δίκαιος από τους εργαζομένους εξαρτάται από την παραγωγικότητα και επομένως την οικονομική επιτυχία της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, οι επιπτώσεις της καθαρής μετανάστευσης και της μετανάστευσης στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της δεκαετία του 1990 είναι σημαντικές. Ειδικότερα, η μετανάστευση είχε θετική επίδραση στους μισθούς των λιγότερο μορφωμένων εργαζομένων στις χώρες υποδοχής, ενώ αυξήθηκε ή έμεινε αμετάβλητος ο μέσος μισθός στις μητρικές εταιρείες στις χώρες αποστολής (Docquier et.al., 2014). Από την άλλη πλευρά, η μετανάστευση δημιούργησε εχθρικές στάσεις απέναντι στους μετανάστες, ενισχύοντας τη σχέση μεταξύ εθνικισμού, εποικοδομητικού πατριωτισμού και ξενοφοβίας. Έρευνα σε 31 χώρες επιβεβαιώνει ότι στις χώρες με υψηλότερα επίπεδα παγκοσμιοποίησης υπάρχει ασθενέστερη σχέση εποικοδομητικού πατριωτισμού και ξενοφοβίας και ισχυρότερη σχέση μεταξύ εθνικισμού και ξενοφοβίας (Ariely, 2012). Αυτό είναι και αποτέλεσμα των επιπτώσεων της μετανάστευσης στους μισθούς των εργαζομένων στις χώρες υποδοχής καθώς εμπειρική απόδειξη δείχνει ότι η μετανάστευση μειώνει τους μισθούς των γηγενών εργαζομένων, προκειμένου να γίνουν ανταγωνιστικοί με τους χαμηλούς μισθούς των μεταναστών. Σε κάποιες περιπτώσεις, η ανεργία των γηγενών εργαζομένων αυξάνεται καθώς η αγορά εργασίας απορροφά πιο εύκολα τις μεταναστευτικές ροές λόγω χαμηλότερου κόστους εργασίας (Dustmann et.al.,

2012). Έρευνα στις Ευρωπαϊκές αγορές εργασίας (Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ηνωμένο Βασίλειο και Σουηδία) κατά την περίοδο 1974 – 2005 αναλύει την τροχιά των θεσμικών αλλαγών στα συστήματα εργασιακών σχέσεων των προηγμένων καπιταλιστικών κοινωνιών και συμπεραίνει ότι παρά την επιφανειακή ανθεκτικότητα των διακεκριμένων εθνικών πολιτικών, οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης τείνουν προς το Νεοφιλελευθερισμό. Αυτό είναι διακριτό στον τρόπο με τον οποίο η συγκεντρωτική διαπραγμάτευση μετατρέπεται σε εναλλακτικό, αναδιανεμητικό και ισότιμο πρότυπο, προκειμένου να ανταποκριθεί στην κοινή επιταγή της απελευθέρωσης των αγορών (Baccaro and Howell, 2011). Αντιθέτως, στις χώρες της Νότιας Ευρώπης φαίνεται να κυριαρχούν αντιφατικές δυνάμεις στην κατεύθυνση της αλλαγής. Ενώ υπάρχουν σοβαρές πιέσεις προς την κατεύθυνση λιγότερης κρατικής ρύθμισης των συνθηκών εργασίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το μακροοικονομικό πλαίσιο της Ένωσης επέβαλε νέες απαιτήσεις συντονισμού σε αυτές τις οικονομίες. Επομένως, οι διαρθρωτικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί εταίροι σε αυτές τις χώρες αποδυναμώσαν τόσο το εταιρικό όσο και το εθνικό πλαίσιο αντιμετώπισης της κρίσης με ένα σαφές μοτίβο αυξημένης μονομερούς κρατικής παρέμβασης, το οποίο εγείρει σημαντικά ερωτήματα για το μέλλον της αυτονομίας των διαπραγματεύσεων και του ρόλου των εργατικών σωματείων (Molina, 2014).

2.4 Οι εργασιακές σχέσεις την περίοδο της οικονομικής κρίσης

Με την έναρξη της οικονομικής κρίσης το 2008, οι δημόσιες αρχές στην Ευρώπη έλαβαν μια σειρά μέτρων με στόχο την ενίσχυση της ευελιξίας των επιχειρήσεων μέσω τροποποιήσεων του εθνικού εργατικού δικαίου. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι γενικές μεταρρυθμίσεις ξεκίνησαν πριν από την οικονομική κρίση με στόχο τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου. Σε μερικές χώρες, όπως Εσθονία, Ουγγαρία και Σλοβακία, η αλλαγή κυβέρνησης με μετατόπιση προς τα δεξιά οδήγησε στην επιτάχυνση δραστηκών αλλαγών στο εργατικό δίκαιο, παρακάμπτοντας τις συμμετοχικές διαβουλεύσεις και τα εργατικά σωματεία. Σε άλλες περιπτώσεις, όπως στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία, οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις επιβλήθηκαν από ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς, όπως η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) (Clauwaert and Schömann, 2012).

Από το 2008, η ανεργία έχει αυξηθεί σε ολόκληρη την Ευρώπη, παρόλο που οι μηχανισμοί προσαρμογής και η αγορά εργασίας διαφέρει από χώρα σε χώρα. Μελέτη σε 6 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαπιστώνει ότι η κατανομή, το ωράριο εργασίας και η υπο-απασχόληση είναι προσαρμογές που σχετίζονται με την επιχειρηματική στρατηγική και υποστηρίζονται εν μέρει από τη δημόσια πολιτική (Lallement, 2011). Ειδικότερα, μεταξύ 2007 και 2009, η ανεργία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αυξήθηκε, ενώ οι υψηλότεροι δείκτες σημειώνονται στην Ισπανία (17,6%), την Ιρλανδία (13,3%), την Σλοβακία (12,3%), την Ελλάδα (10,7%), την Ουγγαρία (10,2%) και τη Γαλλία (9,2%) με τον μέσο όρο της ΕΕ να βρίσκεται στο 8,8%. Επιπλέον, η Ιταλία ακολουθεί οριακά με 8,4% και το Βέλγιο με 8,3% (Διάγραμμα 1).



Διάγραμμα 1: Ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2007-2009)

Πηγή: Hyman (2010, σ.2)

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της ανεργίας ξεκίνησε εθνικός διάλογος στις Ευρωπαϊκές χώρες, ωστόσο χωρίς αποτελέσματα. Στην Ισπανία, οι εθνικές συνομιλίες κατέληξαν σε αδιέξοδο τον Ιανουάριο του 2009. Στη Φινλανδία, οι κυβερνητικές προσπάθειες για επιβολή υψηλότερης ηλικίας συνταξιοδότησης προκάλεσαν γενική απεργία, ενώ τα εργατικά σωματεία και ορισμένοι εργοδότες επέκριναν τον κρατικό προϋπολογισμό ως ανεπαρκή στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Στην Πορτογαλία, το 2009, οι δύο αντίπαλες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες εκτόνησαν προγράμματα με απαιτητικά και επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της

ανεργίας, χωρίς επιτυχία. Στη Σλοβενία, η κυβέρνηση εισήγαγε καθεστώς μερικής απασχόλησης, αλλά τα συνδικάτα αρνήθηκαν να την εγκρίνουν επειδή δεν παρείχε επαρκείς εγγυήσεις για τη μείωση των μισθών (Hyman, 2010). Επομένως, γίνεται σαφές ότι τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα ενθαρρύνουν τον κοινωνικό διάλογο και την εισαγωγή ενός νέου συστήματος εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, οι διαφορές στις εθνικές νομοθεσίες και οι ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους μέλους καθιστά δύσκολη την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Οι υποστηρικτές μιας κοινωνικής Ευρώπης έχουν επανειλημμένα εκφράσει τη λύπη τους για τις αποκλίσεις που υπάρχουν μεταξύ της ανάπτυξης των αυστηρότερων κανονισμών της ΕΕ για τη δημιουργία αγορών και της σχετικής αδυναμίας των κοινωνικών και πολιτικών φορέων του εργατικού δικαίου. Παρ'όλα αυτά, η ασύμμετρη φύση της διαδικασίας ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης δεν εξασθένησε περισσότερο μετά την έναρξη της κρίσης (Erne, 2012).

Ως αποτέλεσμα των δανειακών συμφωνιών που έχει συνάψει η ελληνική κυβέρνηση από το 2010 με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, υιοθετήθηκε μια πολιτική εσωτερικής υποτίμησης σε μια προσπάθεια αποφυγής της χρεοκοπίας και της παραμονής της Ελλάδας στην Ευρωζώνη. Οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν σύμφωνα με τις δανειακές συμφωνίες βασίστηκαν στην υπόθεση ότι η ρύθμιση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την ανάπτυξη της οικονομίας. Για το σκοπό αυτό, τροποποιήθηκαν ουσιαστικά χαρακτηριστικά του ελληνικού εργατικού δικαίου, με σημαντικές επιπτώσεις στον ρόλο του κράτους και στους φορείς των εργασιακών σχέσεων. Στόχος των μεταρρυθμίσεων είναι η απελευθέρωση των βασικών τμημάτων της αγοράς εργασίας και του συστήματος των εργασιακών σχέσεων και η μείωση του μεγέθους και της επιρροής του κράτους πρόνοιας. Ωστόσο, υπάρχουν όλο και περισσότερες ενδείξεις ότι οι μεταρρυθμίσεις έχουν οδηγήσει στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, ενώ παράλληλα δεν επιτυγχάνουν ανάπτυξη (Koukiadaki and Kretsos, 2012). Στην ουσία, μετατοπίστηκε η έμφαση από την βελτίωση των δημοσιονομικών μεγεθών στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας με τη συλλογική διαπραγμάτευση στο επίκεντρο των μεταρρυθμίσεων (Kornelakis and Voskeritsian, 2014).

Κεφάλαιο 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας και ο ρόλος τους στη μείωση της ανεργίας

3.1 Μεταρρυθμίσεις στο ελληνικό εργατικό δίκαιο

Αντιμετωπίζοντας την οικονομική κρίση και την κοινή πίεση του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το ελληνικό νομοθετικό και κοινωνικό τοπίο κλήθηκε να ενσωματώσει πολλές αλλαγές τόσο στο εργατικό όσο και στο κοινωνικό δίκαιο. Παρόλο που οι μεταρρυθμίσεις έγιναν στο πλαίσιο αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης, εντούτοις αποσκοπούσαν πρωτίστως στην αποστολή ενός ισχυρού μηνύματος με την πρόθεση οριστικής ανατροπής στο πρότυπα του εργατικού δικαίου (Papadimitriou, 2014).

Η κρίση δημόσιου χρέους είχε σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στην ελληνική οικονομία, η οποία σημείωσε σωρευτική μείωση της παραγωγής κατά 21% σε πραγματικούς όρους, κατά την περίοδο 2010-2013. Αυτό οδήγησε σε αύξηση του ποσοστού ανεργίας από 12,7% το 2010 σε 27,5% το 2013, με τον αριθμό των ανέργων να φτάνει τα 1,3 εκατομμύρια το 2013, από 639,400 το 2010. Κατά την ίδια περίοδο, η απασχόληση μειώθηκε από 4,4 εκατομμύρια στις αρχές του 2010 σε 3,5 εκατ. στο τέλος του 2013 (Kosma et.al., 2017). Παρόλο που οι μεγαλύτερες και ευρύτερες αλλαγές σημειώθηκαν στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, η μείωση της παραγωγής και η αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα ήταν σαφώς υψηλότερες σε σύγκριση με την εξέλιξη της παραγωγής και της ανεργίας στην ΕΕ σε άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης που επίσης επηρεάστηκαν σημαντικά από την κρίση του δημόσιου χρέους (Izquierdo et.al., 2017). Για παράδειγμα, στην Ιταλία, το ΑΕΠ μειώθηκε κατά 9,4% για την περίοδο 2008-2014 και η ανεργία αυξήθηκε κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες (D 'Amuri et al., 2015), ενώ στην Ισπανία, η παραγωγή μειώθηκε κατά 8% μεταξύ 2010 και 2013 και η ανεργία αυξήθηκε κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες (Izquierdo και Jimeno 2015).

Η αύξηση της ανεργίας και η ανάγκη αντιμετώπισης της διαρθρωτικής αναποτελεσματικότητας της ελληνικής αγοράς εργασίας οδήγησε στην υιοθέτηση σημαντικών μεταρρυθμίσεων με στόχο τη μείωση του κόστους εργασίας και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Ειδικότερα, οι βασικές μεταρρυθμίσεις αφορούσαν μέτρα που καθιστούσαν το σύστημα μισθολογικής διαπραγματεύσεως πιο αποκεντρωμένο και μείωσαν την προστασία της απασχόλησης για τους μόνιμους υπαλλήλους, μειώνοντας τα έξοδα απόλυσης. Περαιτέρω, η κυβέρνηση ανέλαβε τον καθορισμό του κατώτατου μισθού χωρίς την έγκριση των κοινωνικών εταίρων. Στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι διαδικασίες σύναψης συμφωνιών εταιρικού επιπέδου απλουστεύθηκαν, επιτρέποντας χαμηλότερες αποδοχές και χειρότερες συνθήκες εργασίας, προκειμένου να αυξηθεί η ευελιξία και η ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζονται στην πτώση της οικονομικής δραστηριότητας. Στην ουσία, οποιαδήποτε επαγγελματική συμφωνία μπορούσε να υπογραφεί μεταξύ των αντιπροσώπων της επιχείρησης και μιας ένωσης προσωπικού, εφόσον η ένωση αποτελείται από τουλάχιστον τα τρία πέμπτα των εργαζομένων των επιχειρήσεων. Τα προαναφερθέντα όρια στην επέκταση των επαγγελματικών συμφωνιών εισήχθησαν προκειμένου να μειωθεί περαιτέρω ο κεντρικός χαρακτήρας των διαπραγματεύσεων για τις μισθολογικές αυξήσεις, ενώ το νέο πλαίσιο προσφυγής στη διαιτησία αποσκοπούσε στην ταχύτερη σύναψη συμφωνιών. Ως αποτέλεσμα, ο αριθμός των συμφωνιών εταιρικού επιπέδου αυξήθηκε σημαντικά, επιτρέποντας τη δέσμευση των μισθών και την πτωτική προσαρμογή των μισθών μεταξύ 10% και 40% (Τράπεζα της Ελλάδος, 2013).

3.1.1 Η μείωση του κόστους εργασίας

Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Τρόικα επέμειναν από την αρχή της κρίσης στην ανάγκη μειώσεις των μισθών, προκειμένου να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Ν.4046/2012 προβλέπει ότι ο κατώτατος μισθός που καθορίζεται από την η εθνική γενική συλλογική σύμβαση, αρχής γενομένης από τις 14 Φεβρουαρίου 2012, θα έπρεπε να μειωθεί κατά 22%. Επιπλέον, στην περίπτωση των νέων εργαζομένων, η μείωση είναι ακόμη μεγαλύτερη, καθώς στο 32%. Από την άλλη πλευρά η συγκεκριμένη ρύθμιση εγείρει ζητήματα σχετικά με τη συμμόρφωσή της με το ελληνικό Σύνταγμα, το οποίο εγγυάται την αυτονομία της συλλογικής διαπραγματεύσεως κατά νομοθετικών παρεμβάσεων και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων

(Papadimitriou, 2014). Αυτή η κατώτερη προσαρμογή μισθών μαζί με την κατάργηση διαφόρων επιδομάτων αντικατοπτρίζεται στην εξέλιξη του μισθολογικού κόστους καθώς ο δείκτης μισθών μειώθηκε από 114,5 το 2009 σε 89,9 το 2013 (Kosma et.al., 2017).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων έκρινε ότι οι λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των νέων εργαζομένων αποσκοπεί στην επίτευξη του νόμιμου σκοπού της απασχόλησης, δηλαδή την ένταξη νεότερων εργαζομένων στην αγορά εργασίας σε μια εποχή σοβαρής οικονομικής κρίσης. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι η Επιτροπή έκρινε ότι η έκταση της μείωσης του ελάχιστου μισθού και ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόστηκε σε όλους τους εργαζόμενους κάτω των 25, είναι δυσανάλογη, ακόμη και αν ληφθεί υπόψη η ιδιαίτερη οικονομική κατάσταση, η απόφαση ΣτΕ.Ολ 2307/2014 του Συμβουλίου της Επικρατείας έκρινε ότι η κατάργηση των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν είναι αντίθετες με το Σύνταγμα και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Περαιτέρω, ο Ν. 3863/2010 για το ασφαλιστικό σύστημα μείωσε το ποσοστό αμοιβής υπερωριακής εργασίας από 25% σε 20%, προκειμένου να ικανοποιηθεί η ζήτηση των εργοδοτών σε μια πιο ευέλικτη και χαμηλότερου κόστους εργασία.

3.1.2 Το νομικό καθεστώς απόλυσης

Οι κανόνες σχετικά με την απόλυση συνιστούν έναν σημαντικό παράγοντα ευελιξίας του εργατικού δυναμικού. Ως εκ τούτου, έχουν θεσπιστεί κανόνες σχετικά με την αμοιβή αποχώρησης, ενώ το όριο πέραν του οποίου οι απολύσεις θεωρούνται συλλογικές, αυξήθηκε. Η νομιμότητα της απόλυσης ενός εργαζομένου με σύμβαση αορίστου χρόνου εξαρτάται από την καταβολή της αποζημίωσης αποχώρησης στον απολυθέντα υπάλληλο. Αν η επιχείρηση συμμορφώνεται με την προθεσμία προειδοποίησης των 6 μηνών, το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης μειώνεται κατά 50%. Συνεπώς, το κόστος απόλυσης μειώνεται έμμεσα, λαμβάνοντας υπόψη ότι διευκολύνεται ο εργοδότης να τηρήσει την προθεσμία προειδοποίησης, μειώνοντας έτσι τις αμοιβές αποχώρησης. Περαιτέρω, η απόλυση διευκολύνεται σε μεγάλο βαθμό καθώς επιτρέπει στον εργοδότη να καταβάλει το επίδομα αποζημίωσης σε δύο ισόποσες δόσεις σε διάστημα 2 μηνών. Η ρύθμιση αυτή άρει την υποχρέωση της πλήρους καταβολής της αποζημίωσης κατά το χρόνο απόλυσης.

Σύμφωνα με το Ν. 3899/2010, οι εργαζόμενοι με λιγότερο από ένα έτος υπηρεσίας δεν λαμβάνουν καμία αποζημίωση αποχώρησης. Ομοίως, καμία προειδοποίηση καταγγελίας

της σύμβασης δεν απαιτείται σε περίπτωση παραβίασης της σύμβασης εργασίας υπαλλήλων με λιγότερο από ένα έτος προϋπηρεσίας. Ωστόσο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων έκρινε ότι η μη απαίτηση προειδοποίησης ή καταβολής αποζημίωσης αποχώρησης σε περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας τερματίζεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου που ορίζεται από την εθνική νομοθεσία, αποτελεί παραβίαση του άρθρου 4 §4 του Χάρτη του 1961 που αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων για ειδοποίηση τερματισμού της απασχόλησης σε εύλογο χρονικό διάστημα. Τέλος, το όριο συλλογικών απολύσεων αυξήθηκε και η διαδικασία εφαρμόζεται για την απόλυση περισσότερων από 6 (αντί για 4) εργαζόμενους ανά μήνα σχετικά σε επιχειρήσεις που απασχολούν 20 με 150 υπαλλήλους και για απόλυση άνω του 5% (αντί του 2%) των εργαζομένων που αφορούν μονάδες που απασχολούν περισσότερους από 150 εργαζομένους.

3.2 Εισαγωγή της ευέλικτης μορφής εργασίας στην Ευρώπη

Από το τέλος του 2008, δηλαδή την έναρξη της οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη, οι δημόσιες αρχές και οι εθνικοί νομοθέτες έλαβαν μία σειρά μέτρων για την ενίσχυση της ευελιξίας των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων των τροποποιήσεων του εθνικού εργατικού δικαίου. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι γενικές μεταρρυθμίσεις του εργατικού δικαίου ξεκίνησαν πριν από την οικονομική κρίση με τον στόχο του «εκσυγχρονισμού» του εργατικού δικαίου. Σε άλλες χώρες, όπως η Ουγγαρία, η αλλαγή κυβέρνησης και η μετατόπιση προς τα δεξιά οδήγησε στην επιτάχυνση δραστικών αλλαγών στο εργατικό δίκαιο, ακόμη και παρακάμπτοντας συμμετοχικές διαβουλεύσεις μεταξύ των εμπορικών κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο, σε πολλές χώρες, όπως στην Ελλάδα, οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις έγιναν αναγκαστικές υπό την πίεση των ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών. Από την άλλη πλευρά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν έχει προσφύγει στο εργατικό δίκαιο και τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα για να διαπιστώσει τη διατήρηση ελάχιστων κοινωνικών πρότυπων, γεγονός που υποδηλώνει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση τείνει να ακολουθήσει τη μακρόχρονη τάση της για ευέλικτη εργασία και απορρύθμιση του εργατικού δικαίου (Clauwaert and Schömann, 2012).

Αν η οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης μειωθεί, ο εργοδότης δικαιούται, σύμφωνα με τις διατάξεις του ελληνικού νόμου, τη μονομερή μείωση των ημερών

απασχόλησης. Η "μερική ανεργία" ή "εναλλαγή της απασχόλησης" είναι μέτρο που επιτρέπει σε κάθε επιχείρηση, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, να τους απασχολεί εναλλακτικά για έναν αριθμό ημερών μικρότερο από ό,τι είχε συμφωνηθεί στην αρχική σύμβαση εργασίας τους και να μειώσει κατ' αναλογία τις αμοιβές των εργαζομένων. Επιπλέον, ο Ν.3899/2010 αύξησε τη μέγιστη διάρκεια του μέτρου έως και 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος, γεγονός που αποτελεί μια ακραία ρύθμιση. Σε αυτό το πλαίσιο τίθεται ένα πολύ σημαντικό ερώτημα: εάν η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει το δικαίωμα να παρεμβαίνει στη μεταρρύθμιση των εθνικών κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών για την αγορά εργασίας και σε ποιον βαθμό. Μελέτη για τα εφαρμογή Μνημονίων στην Ελλάδα και την Πορτογαλία υποστηρίζει ότι τα μνημόνια υπήρξαν πρωτοφανώς παρεμβατικά στις εθνικές κοινωνική πολιτικές των δύο χωρών. Σύμφωνα με τη μελέτη, ο βαθμός παρέμβασης ποικίλει ανάλογα με τη δυσκολία εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων του Μνημονίου, τον βαθμό στον οποίο η μακροοικονομική προσαρμογή θεωρείται ότι καθυστερεί και τον βαθμό στον οποίο δεδομένες πολιτικές σχετίζονται με την εν λόγω προσαρμογή. Ωστόσο, οι επιπτώσεις των μεταρρυθμίσεων που προκάλεσε η εφαρμογή των Μνημονίων στο πλαίσιο του αναγκαίου εκσυγχρονισμού της ελληνικής οικονομίας, οδήγησε σε πιεστική ζήτηση για μείωση των δημόσιων δαπανών. Στόχος των Μνημονίων ήταν η ουσιαστική βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, σε συνδυασμό με την αύξηση της ζήτησης για κοινωνική στήριξη και στήριξη της αγοράς εργασίας (Theodoropoulou, 2016).

Διάφορες μελέτες επικεντρώνονται στην εισαγωγή της ευέλικτης μορφής εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως απόρροια της οικονομικής κρίσης. Μελέτη για την ιταλική αγορά εργασίας και την άνιση κατανομή του εισοδήματος επισημαίνει ότι η διαδικασία οικονομικοποίησης κατά δεκαετία του '80 στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνδυάστηκε με την ευελιξία της απασχόλησης, μετριοπαθείς μισθούς και αυξημένη κερδοφορία των επιχειρήσεων. Ως αποτέλεσμα, η εισαγωγή της ευέλικτης μορφής εργασίας μαζί με τη συρρίκνωση των έμμεσων μισθών – δηλαδή των δαπανών - μείωσε την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, γεγονός που αντισταθμίστηκε εν μέρει με αυξημένες ευκαιρίες δανεισμού και την άνοδο της κατανάλωσης πιστώσεων (Tridico, 2012). Στην ουσία, οι διεθνείς διαφορές στους κανονισμούς της αγοράς εργασίας επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις μπορούν να προσαρμόζονται σε καταστάσεις ύφεσης. Οι θεσμικές αλλαγές στις αγορές εργασίας των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης

εισήγαγαν την ευέλικτη μορφή εργασίας, αυξάνοντας τη μεταβλητότητα των αγορών (Cuñat and Melitz, 2012).

3.3 Συσχέτιση της ευέλικτης μορφής εργασίας με την ανεργία

Ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας είναι ένα από τα πιο σημαντικά θέματα της ευρωπαϊκής πολιτικής, ειδικότερα, μετά τον ασύμμετρο αντίκτυπο της ύφεσης για την περίοδο 2008-2009 και το μεταγενέστερο κύμα μεταρρυθμίσεων που εφαρμόστηκαν στις χώρες που επλήγησαν ιδιαίτερα από την κρίση. Στην Ευρώπη, ο κατακερματισμός έχει λάβει κυρίως τη μορφή μεταξύ μόνιμης και προσωρινής εργασίας, γεγονός που φαίνεται να έχει δημιουργήσει μία μακρόχρονη τάση ανεργίας (Eichhorst et.al., 2017). Οι διαστάσεις της ευελιξίας στην αγορά εργασίας αφορούν θεσμούς όπως, ο καθορισμός των κατώτατων μισθών, η συλλογική διαπραγμάτευση, η υποχρεωτική αμοιβή αποχώρησης, οι περιορισμοί στη χρήση προσωρινών αποζημιώσεων, τα επιδόματα, η διάρκεια των παροχών ασφάλισης ανεργίας, και προγράμματα δημόσιας απασχόλησης ή κατάρτισης.

Η επίδραση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας στα αποτελέσματα της ανεργίας μπορεί να αξιολογηθεί σε δύο στάδια. Αφενός, οι κανονισμοί της αγοράς εργασίας έχουν άμεσο αντίκτυπο στα αποτελέσματα της ανεργίας. Αφετέρου, λαμβάνοντας υπόψιν όλες τις μακροοικονομικές και δημογραφικές μεταβλητές, η αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας έχει στατιστικά σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στο επίπεδο απασχόλησης, ειδικότερα των νέων και των μακροχρόνια άνεργων. Μελέτη των Bernal-Verdugo et.al. (2012) εξετάζει τον αντίκτυπο των θεσμικών αλλαγών της αγοράς εργασίας στην ανεργία και επισημαίνει ότι αυτές οι αλλαγές είναι λιγότερο πιθανό να εμφανιστούν σε συγκεντρωτικά πολιτικά καθεστάτα με μεγάλη διάρκεια. Επιπλέον, οι πολιτικές για την αγορά εργασίας ενδέχεται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο μείωση της ανεργίας μεσοπρόθεσμα, υπό την προϋπόθεση ότι θα αποσκοπούν ταυτόχρονα και στη βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης και την ελαχιστοποίηση των πιθανών αρνητικών βραχυπρόθεσμων επιπτώσεων. Εμπειρική απόδειξη από τις 28 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης επισημαίνει ότι οι εισαγωγή της ευέλικτης απασχόλησης οδηγεί σε αύξηση των δεικτών απουσίας από την εργασία καθώς οι εργαζόμενοι, απογοητευμένοι από τις νέες

συνθήκες εργασίας και τις μειωμένες αμοιβές τους, δεν έχουν κίνητρο να αποδώσουν. Περαιτέρω, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις υποχρεώσεις τους, οι οποίες έχουν αυξηθεί δυσανάλογα προς τα εισοδήματά τους, πολλοί εργαζόμενοι αναζητούν δεύτερη εργασία με αποδοχές που δεν δηλώνονται στην Εφορία. Συνεπώς, η ανεργία αυξάνεται, ενώ επηρεάζεται αρνητικά η κατάσταση υγείας των εργαζομένων και η πρόθεση να εγκαταλείψουν την εργασία τους (Livanos and Zangelidis, 2013).

Σύμφωνα με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (2010), η ετερογένεια των ευρωπαϊκών αγορών οδηγεί σε διαφορετικές επιπτώσεις από την εισαγωγή της ευέλικτης εργασίας. Για παράδειγμα, στις μεταβατικές, πρώην κομμουνιστικές, ευρωπαϊκές οικονομίες, παρά την αύξηση της ευελιξίας των μισθών, οι επιπτώσεις στην απασχόληση και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού ακόμα και σε περιοχές υψηλής ανεργίας παραμένουν περιορισμένες. Επιπλέον, η ευελιξία των ωρών εργασίας και των αμοιβών καθιστά δυνατή την αντιστάθμιση των πιέσεων στην αγορά εργασίας χωρίς την προσφυγή σε δραστική αναπροσαρμογή της απασχόλησης. Όταν η αγορά εργασίας είναι υπό πίεση, οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν το κόστος εργασίας, μειώνοντας το ωράριο εργασίας ή μειώνοντας το ποσοστό αποζημίωσης. Ομοίως, σε μια περίοδο οικονομικής ανάπτυξης η αύξηση του ωραρίου εργασίας και της αμοιβής μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας σε βαθμό που να ικανοποιεί τη ζήτηση της αγοράς, μειώνοντας έτσι την ανάγκη πρόσληψης περισσότερων εργαζομένων (Karelyushnikov et.al., 2012). Αντίθετα, σε χώρες με ισχυρή νομοθεσία προστασίας της εργασίας, όπως η Ελλάδα, τα είδη των ρυθμίσεων για τη διαπραγμάτευση των αμοιβών, το επίπεδο και τη διάρκεια των παροχών ανεργίας, μείωσε τις εισροές από την εργασία. Σύμφωνα με τους Marelli et.al. (2012) οι διαφορές στις ευρωπαϊκές αγορές συνέβαλλαν δραματικά στη διαμόρφωση των επιδόσεων της αγοράς εργασίας ως απάντηση στην κρίση.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 6, την περίοδο 2008-2016, χώρες όπως η Πολωνία, η Ρουμανία, και η Τσεχία έχουν δείκτες ανεργίας χαμηλότερους από το μέσο όρο της ΕΕ-28. Αντιθέτως, η Ελλάδα, η Ισπανία, και η Πορτογαλία, έχουν δείκτες ανεργίας υψηλότερους από το μέσο όρο της ΕΕ-28 για το ίδιο διάστημα.

Πίνακας 6: Δείκτες ανεργίας ΕΕ-28 (2008-2016)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ΕΕ-28	7.0%	9.0%	9.6%	9.7%	10.5%	10.9%	10.2%	9.4%	8.5%
Αυστρία	4.1%	5.3%	4.8%	4.6%	4.9%	5.4%	5.6%	5.7%	6.0%
Βέλγιο	7.0%	7.9%	8.3%	7.2%	7.6%	8.4%	8.5%	8.5%	7.8%
Βουλγαρία	5.6%	6.8%	10.3%	11.3%	12.3%	13.0%	11.4%	9.2%	7.6%
Γαλλία	7.4%	9.1%	9.3%	9.2%	9.8%	10.3%	10.3%	10.4%	10.1%
Γερμανία	7.4%	7.6%	7.0%	5.8%	5.4%	5.2%	5.0%	4.6%	4.1%
Δανία	3.4%	6.0%	7.5%	7.6%	7.5%	7.0%	6.6%	6.2%	6.2%
Ελλάδα	7.8%	9.6%	12.7%	17.9%	24.5%	27.5%	26.5%	24.9%	23.6%
Εσθονία	5.5%	13.5%	16.7%	12.3%	10.0%	26.5%	7.4%	6.2%	6.8%
Ηνωμένο Βασίλειο	5.6%	7.6%	7.8%	8.1%	7.9%	7.6%	6.1%	5.3%	4.8%
Ιρλανδία	6.4%	12.0%	13.9%	14.7%	14.7%	13.1%	11.3%	9.4%	7.9%
Ισπανία	11.3%	17.9%	19.9%	21.4%	24.8%	26.1%	24.5%	22.1%	19.6%
Ιταλία	6.7%	7.7%	8.4%	8.4%	10.7%	12.1%	12.7%	11.9%	11.7%
Κροατία	8.6%	9.3%	11.8%	13.7%	15.8%	17.4%	17.2%	16.1%	13.3%
Κύπρος	3.7%	5.4%	6.3%	7.9%	11.9%	15.9%	16.1%	15.0%	13.1%
Λετονία	7.7%	17.5%	19.5%	16.2%	15.0%	11.9%	10.8%	9.9%	9.6%
Λιθουανία	5.8%	13.8%	17.8%	15.4%	13.4%	11.8%	10.7%	9.1%	7.9%
Λουξεμβούργο	4.9%	5.1%	4.6%	4.8%	5.1%	5.9%	6.0%	6.5%	6.3%
Μάλτα	6.0%	6.9%	6.9%	6.4%	6.3%	6.4%	5.8%	5.4%	4.7%
Ολλανδία	3.7%	4.4%	5.0%	5.0%	5.8%	7.3%	7.4%	6.9%	6.0%
Ουγγαρία	7.8%	10.0%	11.2%	11.0%	11.0%	10.2%	7.7%	6.8%	5.1%
Πολωνία	7.1%	8.1%	9.7%	9.7%	10.1%	10.3%	9.0%	7.5%	6.2%
Πορτογαλία	8.8%	10.7%	12.0%	12.9%	15.8%	16.4%	14.1%	12.6%	11.2%
Ρουμανία	5.6%	6.5%	7.0%	7.2%	6.8%	7.1%	6.8%	6.8%	5.9%
Σλοβακία	9.6%	12.1%	14.5%	13.7%	14.0%	14.2%	13.2%	11.5%	9.6%
Σλοβενία	4.4%	5.9%	7.3%	8.2%	8.9%	10.1%	9.7%	9.0%	8.0%
Σουηδία	6.2%	8.3%	8.6%	7.8%	8.0%	8.0%	7.9%	7.4%	6.9%
Τσεχία	4.4%	6.7%	7.3%	6.7%	7.0%	7.0%	6.1%	5.1%	4.0%
Φιλανδία	6.4%	8.2%	8.4%	7.8%	7.7%	8.2%	8.7%	9.4%	6.9%

Πηγή: Eurostat (2018)

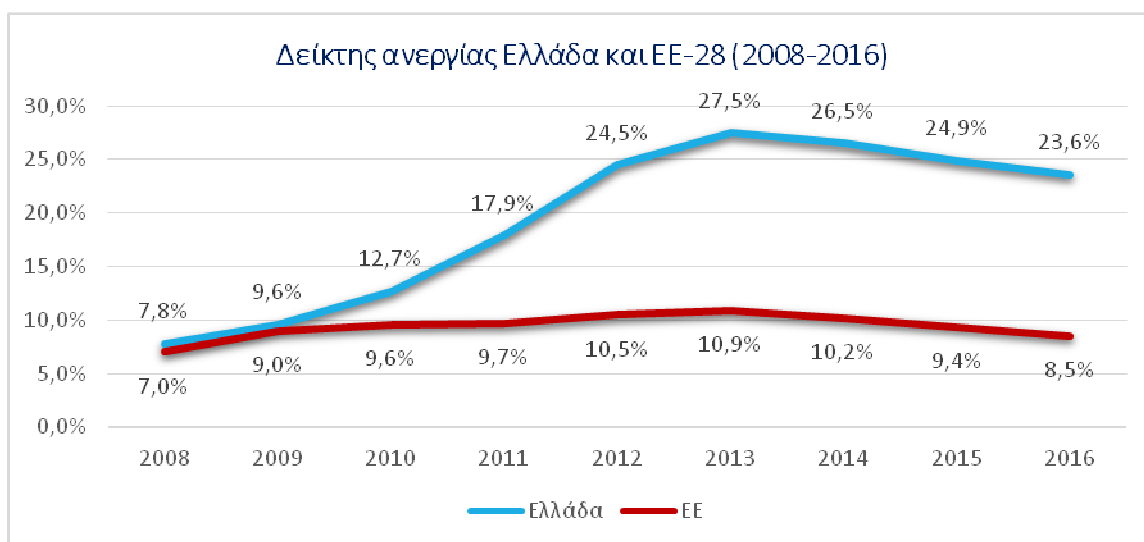
Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να εξηγηθούν οι διαφορές μεταξύ της νεοφιλελεύθερης διαχείρισης και της σοσιαλδημοκρατικής διαχείρισης. Σύμφωνα με τη νεοφιλελεύθερη διαχείριση, η εξασφάλιση ενός εγγυημένου εισοδήματος εξαρτάται από την εξασφάλιση μίας θέσης εργασίας. Συνεπώς, αφορά μία μορφή απασχόλησης, η οποία εγγυάται ένα ελάχιστο εισόδημα. Πάνω από ένα όριο εισοδήματος, πληρώνονται φόροι, καταργούνται τα επιδόματα, η σύνταξη και άλλες μορφές κοινωνικές προστασίας, ενώ κάτω από ένα όριο εισοδήματος, το κράτος εγγυάται μία ελάχιστη καταναλωτική ικανότητα. Σε αυτό το πλαίσιο, ο νεοφιλελευθερισμός αποσκοπεί στο να καταστεί η ανεργία κοινωνικά ανεκτή με ταυτόχρονη διατήρηση ενός ελάχιστου επιπέδου ζήτησης και μείωση του κοινωνικού κόστους εργασίας. Η σοσιαλδημοκρατική διαχείριση αποτελεί ένα συνδυασμό του νεοφιλελευθερισμού, της οικονομίας της αγοράς και της περιορισμένης μείωσης των ωρών εργασίας, ενώ ταυτόχρονα προωθεί κοινωνικές πολιτικές εγγύησης ενός ελάχιστου εισοδήματος. Στην ουσία, το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο βασίζεται στην αποκατάσταση των κερδών και της παραγωγικότητας με χρήση των νέων τεχνολογιών, ενώ το νεοφιλελεύθερο μοντέλο προσανατολίζεται στην αναδιανομή των ωφελειών της παραγωγικότητας για την ενίσχυση της ζήτησης και της κατανάλωσης σε μία οικονομία (Ναζάκης, 1997:63).

Αναφορικά με τις ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, το σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο περιορίζεται σε έναν πυρήνα μόνιμων εργαζόμενων, αφήνοντας εκτός τους υποαπασχολούμενους, τους ανέργους, και όσους ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Για τον λόγο αυτόν, οι φωνές στην Ευρωπαϊκή Ένωση που ζητούν ευελιξία στην αγορά εργασίας έγιναν όλο και εντονότερες μετά την κατάρρευση του Ανατολικού μπλοκ και την αύξηση της εσωτερικής μετανάστευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση από τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης προς τις αναπτυσσόμενες οικονομίες. Ωστόσο, θα πρέπει να τονισθεί ότι η μείωση του ωραρίου απασχόλησης στο πλαίσιο των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας δεν συνεπάγεται και μείωση της παραγωγής. Αντιθέτως, λιγότεροι εργαζόμενοι καλούνται να παράγουν τον ίδιο αριθμό προϊόντων και υπηρεσιών με χρήση της αυτοματοποίησης (Ναζάκης, 1997:65).

Κεφάλαιο 4: Ευέλικτη εργασία, επιλογή ή αναγκαιότητα – Δικαιώματα εργαζομένων - Ευελιξία με ασφάλεια

4.1 Εισαγωγή ευέλικτης μορφής απασχόλησης στην Ελλάδα

Η μακρά ύφεση στην οποία έχει περιέλθει η ελληνική οικονομία έχει επηρεάσει αρνητικά τον ρυθμό απασχόλησης και την ανεργία. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat (2018), από το 2008 έως και το 2016, ο δείκτης ανεργίας στην Ελλάδα κυμάνθηκε κατά μέσο όρο στο 19,4%, ενώ η ο δείκτης ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση κυμάνθηκε στο 9,4% κατά την ίδια περίοδο (Διάγραμμα 2).



Διάγραμμα 2: Δείκτης ανεργίας στην Ελλάδα και την ΕΕ-28 (2008-2016)

Πηγή: Eurostat (2018)

Ήδη από τον Νοέμβριο του 2010, το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) εισήγαγε τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), οι οποίες στοχεύουν στην παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Ως προσωρινή απασχόληση ορίζεται η εργασία, η οποία παρέχεται σε έμμεσο εργοδότη για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος απασχολείται σε άλλον εργοδότη (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από δώδεκα μήνες, συμπεριλαμβανομένων και των ενδεχόμενων ανανεώσεων που γίνονται εγγράφως μεταξύ μισθωτού και Ε.Π.Α. Η μόνη περίπτωση, η διάρκεια απασχόλησης να φθάσει τους 18 μήνες είναι εάν ο μισθωτός που απασχολείται με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης στην Ε.Π.Α αναπληρώνει μισθωτό με σύμβαση σε αναστολή.

Το νομικό πλαίσιο για τον «κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων» εισήχθη με τον Ν.2956/2001, ο οποίος προβλέπει τη δημιουργία Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.), δηλαδή μονάδων με στόχο την ένταξη στην επαγγελματική ζωή ή την επανένταξη στην αγορά εργασίας με την εφαρμογή της εξατομικευμένης παρέμβασης. Το πλαίσιο νόμου τροποποιήθηκε με την εισαγωγή των Ν.3846/2010 και Ν.3899/2010, οι οποίοι ταυτίζουν την κατά δανεισμό εργασία με την προσωρινή απασχόληση, οριοθετώντας ταυτόχρονα τις προϋποθέσεις σύστασης των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης. Τόσο τα Κ.Π.Α. όσο και οι Ε.Π.Α. εμπίπτουν στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας¹ και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, όπως εισήχθησαν με τον Ν.4019/2011, ενώ στον ίδιο νόμο προβλέπεται και η σύσταση της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης (Κοιν.Σ.Επ.) ως φορέα της κοινωνικής οικονομίας. Οι Κοιν.Σ.Επ. διαχωρίζονται σε:

1. *Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης*, οι οποίες αφορούν στην ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις

¹ Ως κοινωνική οικονομία ορίζεται το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων με στόχο το συλλογικό όφελος και την προστασία των κοινωνικών συμφερόντων.

Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού² και απασχολούνται σε ποσοστό 40% κατ' ελάχιστον στις Κοιν.Σ.Επ.

2. *Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας*, οι οποίες αφορούν στην παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών κοινωνικού - προνοιακού χαρακτήρα σε ηλικιωμένους, βρέφη, παιδιά, άτομα με αναπηρία και άτομα με χρόνιες παθήσεις.
3. *Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού*, οι οποίες αφορούν στην παραγωγή προϊόντων και παροχή υπηρεσιών, όπως εκπαίδευση, παροχές κοινής ωφέλειας, αξιοποίηση τοπικών προϊόντων κλπ., με στόχο την προώθηση της απασχόλησης, την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και την τοπική ή/και περιφερειακή ανάπτυξη.

Στο ίδιο πλαίσιο, ο Ν. 4430/2016 εισάγει την έννοια της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, ως μορφή εναλλακτικής οργάνωσης των οικονομικών δραστηριοτήτων με στόχο τη στήριξη και ενίσχυση συλλογικής κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

Πριν αναφερθούμε στα έτη 2012-2016 είναι χρήσιμη η σύνδεση με τις δεκαετίες 1970-1990, όπου η κλασική μορφή 5ήμερης εβδομάδας 40 ωρών, όπου βασιζόταν το εργατικό δίκαιο και το δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων τη δεκαετία του 1970, πέρασε σε μορφή αναδιάρθρωσης. Ειδικότερα, από το Φορντιστικό μοντέλο (μαζική παραγωγή - μαζική κατανάλωση) και την κεντρική ρύθμιση, δηλαδή μοντέλα που και τα δύο χαρακτηρίζονταν από ένα ομογενοποιημένο, σταθερό και μόνιμο εργατικό δυναμικό με ένα μέσο επίπεδο κατανάλωσης και προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων (κοινωνική ασφάλιση, επίδομα ανεργίας, άδεια μετά αποδοχών κλπ.), σταδιακά έγινε η μετάβαση σε μία ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας και του χρόνου εργασίας (Ναζάκης, 1997:38). Όπως φαίνεται στον Πίνακα 7, το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων ως προς το σύνολο των απασχολούμενων αυξήθηκε σταδιακά στις επιλεγμένες χώρες, το διάστημα 1973-1990. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις παρατηρούνται στη Γαλλία (+6,9%), τη Βρετανία (+6,5%) και το Βέλγιο (+6,4%), ενώ η Γερμανία και η Ελλάδα έχουν το ίδιο ποσοστό αύξησης, +5,5%, κατά το ίδιο διάστημα.

Πίνακας 7: Μερικά απασχολούμενοι προς σύνολο απασχολούμενων (%)

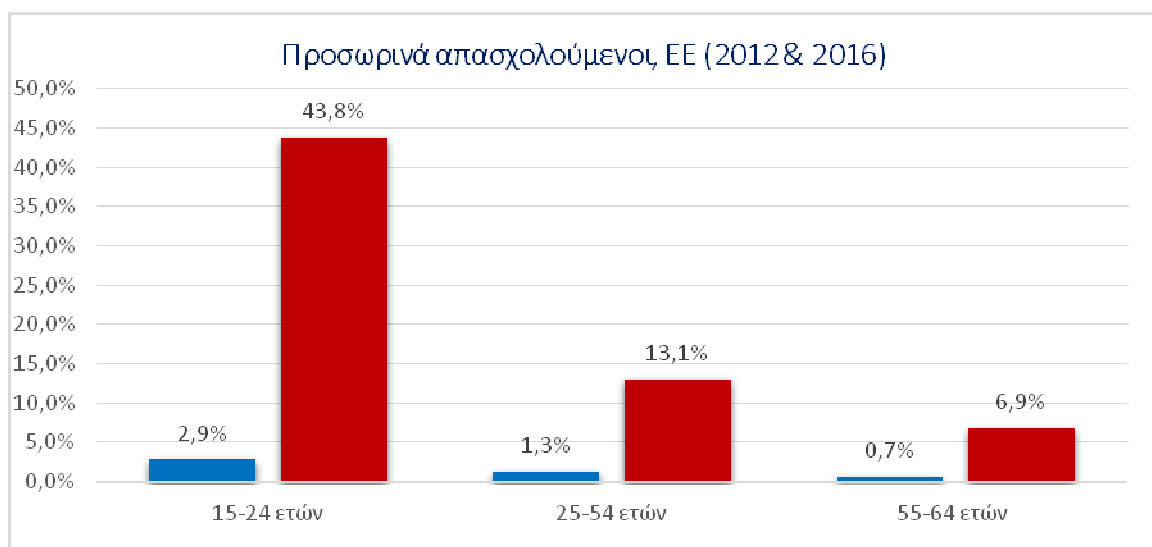
² Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού είναι οι ομάδες που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια ή λόγω παραβατικής συμπεριφοράς, όπως άτομα με αναπηρίες, άτομα εξαρτημένα ή απεξαρτημένα από ουσίες, οροθετικοί, φυλακισμένοι/αποφυλακισμένοι και οι ανήλικοι παραβάτες.

Χώρα	Σύνολο			Άνδρες			Γυναίκες		
	1973	1983	1990	1973	1983	1990	1973	1983	1990
Βέλγιο	4,1	8,3	10,5	11,5	20,7	25	0,9	1,9	1,8
Βρετανία	15,3	18,9	21,8	38,3	41,3	43,8	1,8	3,3	5,0
Γαλλία	5,1	9,6	12,0	11,2	20,0	23,8	1,4	2,5	3,5
Γερμανία	7,7	12,6	13,2	20,0	30,0	30,6	1,0	1,7	2,1
Δανία	22,3	25,6	24,1	44,7	45,7	41,8	5,2	7,0	9,3
Ελλάδα	0,0	4,9	5,5	0,0	8,5	10,3	0	3,3	2,9
ΗΠΑ	14,3	14,1	16,9	26,8	22,3	25,2	8,5	7,7	10,0

Πηγή: Ναζάκης (1997:39)

Το 2012, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) ανακοίνωσε τα πρώτα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα, πεντάμηνης απασχόλησης, με στόχο την απασχόληση μακροχρόνια ανέργων κυρίως χαμηλών προσόντων. Τα προγράμματα δεν υλοποιήθηκαν απευθείας από τους φορείς τοποθέτησης των ωφελούμενων, αλλά από εταιρίες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Τα επόμενα όμοια προγράμματα με στόχο τους μακροχρόνια ανέργους διευρύνθηκαν, περιλαμβάνοντας και ειδικότητες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Ωστόσο, το 2016, τα προγράμματα του ΟΑΕΔ άλλαξαν χαρακτήρα. Ειδικότερα, τον Δεκέμβριο του 2017, ο ΟΑΕΔ προκήρυξε προγράμματα απασχόλησης 8μηνης διάρκειας, με στόχο την αποτελεσματική αντιμετώπιση της ανεργίας πληθυσμιακών ομάδων που έχουν υποστεί περισσότερο τις συνέπειες της κρίσης, αλλά και η αναβάθμιση των προσόντων των ατόμων που συμμετέχουν στα προγράμματα μέσω της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και αναγκαίας κατάρτισης. Οι θέσεις εργασίας και τα υλοποιήσιμα έργα έχουν μετρήσιμα αποτελέσματα με στόχο τη διαπίστωση της βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου και της καθημερινότητας των κατοίκων των τοπικών κοινωνιών. Επιπλέον, τα προγράμματα αναμένεται να συμβάλλουν στην επανασύνδεση των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας και στην κοινή ωφέλεια σε τοπικό επίπεδο, μέσω της σύζευξης των παραγωγικών ικανοτήτων των ανέργων με την κάλυψη των αναγκών των τοπικών κοινωνιών. Ο προϋπολογισμός ανέρχεται περίπου στα €49.628.490,75 με συγχρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Κεντρική τράπεζα (ΕΚΤ) για την δημιουργία 7.180 θέσεων πλήρους απασχόλησης σε 34 Δήμους για 8 μήνες (ΟΑΕΔ, 2017).

Το 2013, η ελληνική κυβέρνηση ζήτησε τεχνική βοήθεια από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO), προκειμένου να επανεξετάσει το νομικό πλαίσιο που διέπει τους οργανισμούς προσωρινής απασχόλησης και την προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και να ευθυγραμμισθεί με τα πρότυπα της ΕΕ και της ΔΟΕ όσον αφορά τη διαχείριση της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού (ILO, 2016). Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΔΟΕ για το 2012, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε προσωρινή εργασία σε επιλεγμένες χώρες της ΕΕ³ ανέρχονται σε ποσοστό 2,9% - ηλικίες 15-24 ετών, 1,3% - ηλικίες 25-54 ετών, και 0,7% - ηλικίες 55-64 ετών. Ωστόσο, τα στοιχεία της Eurostat για το 2016 δείχνουν ότι τα ποσοστά εκτοξεύθηκαν, ειδικότερα στις ηλικίες 15-24 ετών, 43,8%, ενώ αυξήθηκαν και τα ποσοστά των ηλικιών 25-54 ετών, 13,1%, και 55-64 ετών, 6,9% (Διάγραμμα 3).

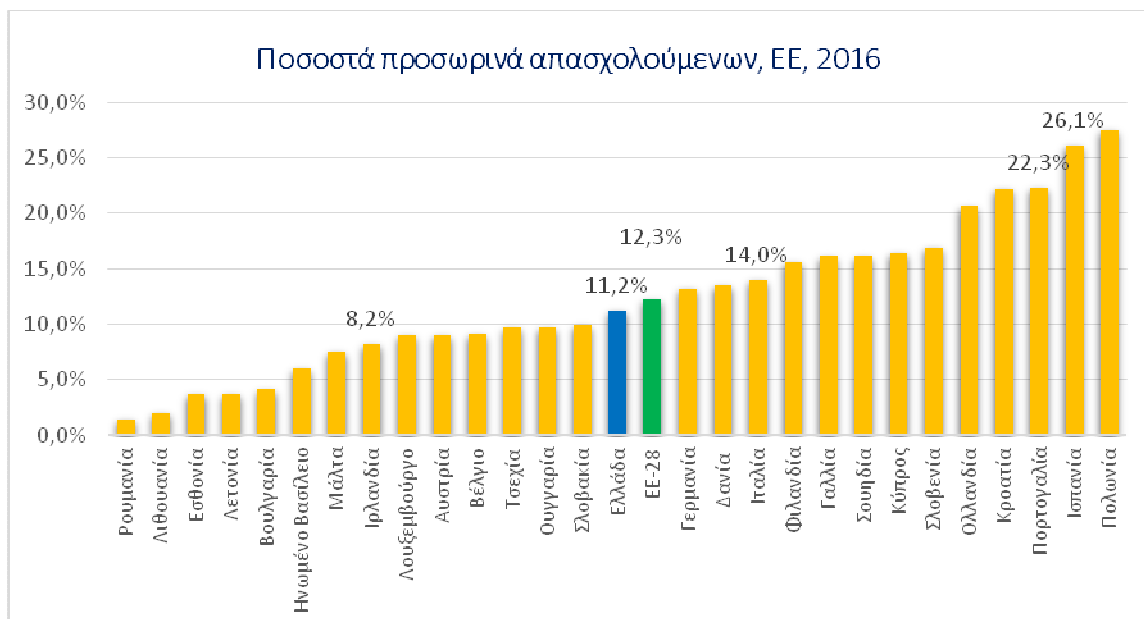


Διάγραμμα 3: Προσωρινά απασχολούμενοι, ΕΕ, 2012 & 2016

Πηγή: ILO (2016) & Eurostat (2016)

Το 2016, το ποσοστό προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα ανήλθε στο 11,2%, σχεδόν ίσο με τον μέσο όρο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ΕΕ-28, 12,3%, και σημαντικά χαμηλότερο από τα ποσοστά της Πορτογαλίας, 22,3%, και της Ισπανίας, 26,1%. Επιπλέον, το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων στην Ελλάδα ήταν χαμηλότερο της Ιταλίας, 14,0%, και υψηλότερο της Ιρλανδίας, 8,2% (Διάγραμμα 4).

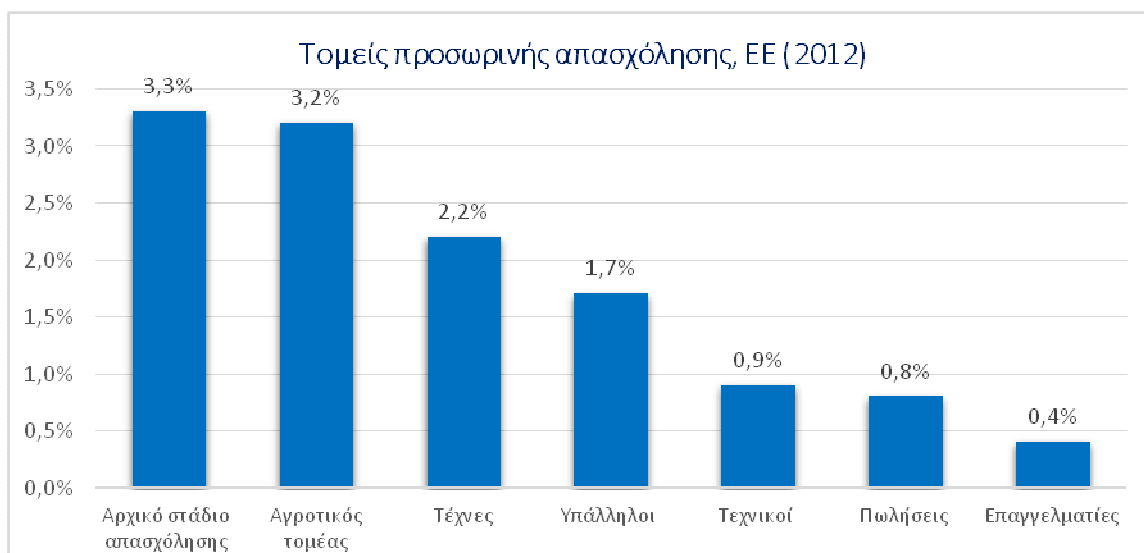
³ Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, και Σουηδία.



Διάγραμμα 4: Ποσοστά προσωρινά απασχολούμενων, ΕΕ, 2016

Πηγή: Eurostat (2016)

Οι συνηθέστεροι τομείς προσωρινής απασχόλησης είναι εργαζόμενοι στον αγροτικό τομέα (3,2%) και εργαζόμενοι στο αρχικό στάδιο της απασχόλησης (3,3%), και ακολουθούν οι εργαζόμενοι στις τέχνες (2,2%) και οι υπάλληλοι (1,7%), ενώ ποσοστά χαμηλότερα του 1% παρατηρούνται στους τεχνικούς (0,9%), τους εργαζόμενους στις πωλήσεις (0,8%) και τους διάφορους επαγγελματίες (0,4%) (Διάγραμμα 4).



Διάγραμμα 5: Τομείς προσωρινής απασχόλησης, ΕΕ, 2012

Πηγή: ILO (2016)

Με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι από το 1990 και μετά το μόνιμο προσωπικό των επιχειρήσεων, δηλαδή οι εργαζόμενοι με σύμβαση αορίστου χρόνου τείνουν να μειώνονται, ενώ οι μορφές μερικής απασχόλησης, απασχόλησης ωρομισθίου, συμβάσεων ορισμένου χρόνου, κατ' οίκον εργασίας, τηλεργασίας, εποχιακής απασχόλησης κλπ. τείνουν να αυξάνονται. Παρά το γεγονός ότι αυτές οι μορφές εργασίας δεν είναι ένα εντελώς νέο φαινόμενο, ωστόσο, από καινοτομία που αποτελούσαν, για παράδειγμα, τη δεκαετία του 1970 ή 1980, τείνουν να μετατραπούν σε κανόνα (Ναξάκης, 1997:40).

4.2 Ευέλικτη μορφή εργασίας και δικαιώματα των εργαζομένων

Παρόλο που η προηγούμενη νομοθεσία του Ν.2956/2001 περιελάμβανε ορισμένες διατάξεις με βάση της αρχή της ίσης μεταχείρισης⁴, δεν προέβλεπε καμία γενική ρήτρα που να την καθιερώνει. Αυτό έγινε με την εισαγωγή του Ν.3846/2010, όπου συμπεριλαμβάνονται για πρώτη φορά ειδικές διατάξεις που απαγορεύουν τις διακρίσεις μεταξύ των προσωρινά απασχολούμενων σε σχέση με τους όρους απασχόλησης και τις αμοιβές. Ο Ν.4052/2012 προβλέπει ότι οι βασικοί όροι απασχόλησης κατά τη σύναψη της σύμβασης θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμοι με τους όρους που ισχύουν για τους εργαζόμενους με άμεση σχέση εργασίας με τον εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών. Επιπλέον, ο Ν.4052/2012 εισάγει διατάξεις σχετικά με την προστασία των εγκύων και των γυναικών που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας, την προστασία των παιδιών και των νέων ανθρώπων καθώς και εκείνων που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και οποιαδήποτε ενέργεια κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, αναπηρίας, καταγωγής, θρησκείας, ηλικίας, πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού, όπως ακριβώς ισχύουν για τους εργαζόμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου ή μόνιμης απασχόλησης.

Από την άλλη πλευρά, οι νέες μορφές απασχόλησης αναιρούν τη δυνατότητα άσκησης των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (απεργία, συλλογική εκπροσώπηση, συμμετοχή σε αποφάσεις κλπ.) με αποτέλεσμα τη σταδιακή μείωση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων από το 1980 και έπειτα. Η ενοποίηση, η αλληλεγγύη και η αποτελεσματικότητα των αγώνων των εργαζομένων φαντάζει πολύ

⁴ Η αρχή της ίσης μεταχείρισης (Equal Treatment Principle, ETP) αφορά τις "βασικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης" μεταξύ των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης και των εργαζομένων απασχολούνται άμεσα από την εταιρεία χρήστη στην οποία ανήκουν.

δύσκολη, ενώ έχουν αυξηθεί και τα ψυχολογικά προβλήματα ως αποτέλεσμα της αβεβαιότητας στην αγορά εργασίας, αλλά και του συντεχνιακού ανταγωνισμού μεταξύ των μόνιμα απασχολούμενων, των μερικά απασχολούμενων και των ανέργων. Ειδικότερα, οι μόνιμα απασχολούμενοι με ανώτερη επαγγελματική εκπαίδευση παρουσιάζουν διαφορετική επαγγελματική συμπεριφορά και συνείδηση, με αποτέλεσμα τη διάσπαση της ενότητας των εργαζομένων και την νομιμοποίηση μιας ιδεολογίας ειδικών προνομίων μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων (Ναξάκης, 1997:44).

4.2.1 Πρόσβαση στην κατάρτιση

Η πρόσβαση στην κατάρτιση δεν είναι μόνο σημαντική για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, αλλά και για την πρόληψη των ατυχημάτων. Ένας εργαζόμενος με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης που δεν παρακολουθεί εκπαίδευση για βασική ασφάλεια στον χώρο εργασίας διατρέχει τον κίνδυνο ατυχήματος με ενδεχόμενες επιβλαβείς συνέπειες για τον ίδιο και την επιχείρηση που τον απασχολεί. Σε γενικές γραμμές, οι εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης, όπως και άλλοι εργαζόμενοι με προσωρινές συμβάσεις, έχουν λιγότερες γνώσεις σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον και τα δικαιώματά τους και αισθάνονται περισσότερο περιορισμένοι από το καθεστώς απασχόλησης στο να διαμαρτυρηθούν για τους κινδύνους της εργασίας. Επιπλέον, είναι απίθανο να εκπροσωπηθούν σε επιτροπές υγείας και ασφάλειας, παρά το γεγονός ότι υφίστανται τους ίδιους κινδύνους με τους εργαζόμενους με συμβάσεις μονιμότητας ή αορίστου χρόνου. Σε έρευνα του 2007 που διεξήχθη από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (European Agency for Safety and Health at Work, EU/OSHA), διαπιστώθηκε ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι άνω των έξι μηνών παρουσιάζουν μεγαλύτερη συχνότητα των αρνητικών επιπτώσεων στην εργασία, 37% σε σύγκριση με το συνολικό αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται με διαφορετικούς τύπους συμβάσεων. Αυτό συμβαίνει ότι πέραν της προσωρινής δραστηριότητας, οι προσωρινά απασχολούμενοι εκτίθενται πιο έντονα μέσα σε βραχύτερο χρονικό διάστημα σε φυσικούς και περιβαλλοντικούς κινδύνους σε αντιστοιχία με τους μόνιμους εργαζόμενους και υφίστανται μεγαλύτερες ψυχολογικές επιπτώσεις από την πίεση στον χώρο εργασίας (OSHA, 2007).

4.2.2 Πρόσβαση στις εγκαταστάσεις

Μολονότι δεν υπάρχει ειδική αναφορά στο άρθρο 11 της σύμβασης αριθ. 181 της ΔΟΕ (1997) στην αρχή της «επαρκούς προστασία των προσωρινά απασχολουμένων», ο νόμος 4052/2012 περιλαμβάνει ορισμένες διατάξεις με παρόμοιο αποτέλεσμα. Εκτός από τους βασικούς όρους απασχόλησης, το άρθρο 118, παράγραφος 4, προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι προσωρινής απασχόλησης πρέπει να έχουν πρόσβαση στις εγκαταστάσεις του έμμεσου εργοδότη, όπως κυλικείο, εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας και υπηρεσίες μεταφορών, υπό τους ίδιους όρους με τους εργαζομένους που απασχολούνται άμεσα από την επιχείρηση. Μόνη εξαίρεση αποτελεί το ενδεχόμενο η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, όπως διαφορές στον χρόνο εργασίας ή στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας.

4.2.3 Πρόσβαση στην ασφάλεια

Το άρθρο 125, παράγραφος 2 του Ν. 4052/2012 ορίζει ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση προσωρινής απασχόλησης πρέπει να έχουν πρόσβαση στο ίδιο επίπεδο προστασίας όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια που παρέχεται στους λοιπούς υπαλλήλους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης είναι αποκλειστικά υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες ο εργαζόμενος εκτελεί το έργο και για τυχόν εργατικά ατυχήματα που μπορεί να συμβούν, εκτός εάν ορίζεται κάτι διαφορετικό από σύμβαση κοινής ευθύνης.

4.3 Ευέλικτη μορφή εργασίας και εργασιακή ασφάλεια

Δύο σημαντικά φαινόμενα που αναδείχθηκαν αναφορικά με την ευέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης είναι η αύξηση της μερικής απασχόλησης και η μείωση της προσωρινής απασχόλησης. Στον βαθμό που οι δύο αυτές μορφές συνδέονται με την επισφαλή απασχόληση, τις χαμηλές αποδοχές και τον υψηλό κίνδυνο εμφάνισης της φτώχειας, οποιαδήποτε σχετική εξέλιξη έχει άμεση επίπτωση στη συνολική απασχόληση και την παραγωγική διαδικασία, αλλά και στο βαθμό της ασφάλειας στην εργασία. Σύμφωνα με τον Barbier (2011), ως εργασιακή επισφάλεια ορίζεται η αυξημένη ανασφάλεια του εργαζόμενου αναφορικά με τη διάρκεια ή την επάρκεια της σύμβασης εργασίας. Συνεπώς, μία επισφαλής απασχόληση εμπεριέχει την

αβεβαιότητα και τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας που απορρέει από τις χρονικά και ουσιαστικά περιορισμένες συμβατικές υποχρεώσεις του εργοδότη και τις μη εγγυημένες αποδοχές υπό το καθεστώς προσωρινής απασχόλησης. Η σύνδεση της επισφαλούς απασχόλησης με την φτώχεια γίνεται σε μελέτη που εξετάζει τη φθίνουσα δύναμη των νέων στην ελληνική αγορά εργασίας εξαιτίας της εφαρμογής εκτεταμένων πολιτικών λιτότητας και της επακόλουθης αύξησης της επισφαλούς απασχόλησης. Η ανάλυση καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η κρίση υπήρξε καταλυτικός παράγοντας για την επιδείνωση την κατάσταση της απασχόλησης των νέων. Ωστόσο, το κοινωνικό και εργασιακό μειονέκτημα για τη νεολαία έχει ισχυρές ιστορικές ρίζες και μπορεί να εξηγηθεί μόνο εν μέρει από την κρίση, καθώς πολύ πριν από την κρίση οι επισφαλείς μορφές απασχόλησης και τα ποσοστά ανεργίας ήταν ήδη υψηλότερα από τα επίπεδα των ενηλίκων. Συνεπώς, η επισφαλής απασχόληση των νέων και τα υψηλά επίπεδα ανεργίας συνδέονται με τον κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Επιπλέον, ο κίνδυνος της φτώχειας των νέων στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, είναι υψηλότερος, λόγω των ανεπαρκώς αναπτυγμένων πολιτικών για την αγορά εργασίας και της έντονης κατάπτωσης της αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα, τα μηνιαία κέρδη στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου μεταξύ 50% και 86% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ τα αντίστοιχα στοιχεία για τις μηνιαίες αποδοχές των νέων εργαζομένων δείχνουν ποσοστά μεταξύ 39% και 66% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Kretsos, 2014).

Αναφορικά με την παραγωγικότητα της ελληνικής οικονομίας, τα στοιχεία δείχνουν ότι η προσωρινή απασχόληση μειώθηκε σημαντικά κατά την περίοδο της κρίσης καθώς δεν θεωρήθηκε ότι μπορεί να συμβάλλει στην παραγωγική διαδικασία σε πολλούς κλάδους. Αυτό ήταν κυρίως αποτέλεσμα της απορρύθμισης των αγορών εργασίας και της δυνατότητας ευχερέστερης και χωρίς αποζημίωση απόλυσης εργαζομένων με λιγότερο από έναν (1) χρόνο απασχόλησης στην επιχείρηση. Στο ίδιο πλαίσιο, ο Ευστράτογλου (2015) διαπιστώνει την απουσία μίας ισχυρής συσχέτισης, θετικής ή αρνητικής, ανάμεσα στην παραγωγικότητα και την ευέλικτη απασχόληση (προσωρινή και μερική απασχόληση), όσο και για το σύνολό τους, την αθροιστική δηλαδή επίδρασή τους. Παρεμφερείς διαπιστώσεις συνάγονται και από την ανάλυση των ρυθμών μεταβολής της παραγωγικότητας και των μορφών ευέλικτης απασχόλησης για το διάστημα 2008-2013, καθώς δεν διαπιστώνεται ισχυρή συσχέτιση τόσο για τους ρυθμούς μεταβολής

παραγωγικότητας και ευέλικτων μορφών απασχόλησης όσο και για την αθροιστική τους επίδραση.

Ο Πίνακας 8 αποτυπώνει τα ποσοστά διαφόρων μορφών απασχόλησης ανά ευρωπαϊκή περιφέρεια το 2013. Όπως φαίνεται, στις χώρες της Βορείου Ευρώπης, τα ποσοστά ενεργούς απασχόλησης κυμαίνονται στο 28,7% κατά μέσο όρο, ενώ στις χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης η ενεργή απασχόληση ανέρχεται στο 23,1% κατά μέσο όρο. Αντιθέτως, στην Ελλάδα το ποσοστό ενεργούς απασχόλησης είναι μόλις 3,1% με μέσο όρο στη Νότια Ευρώπη 8,8%, ενώ τα ποσοστά παθητικής απασχόλησης και υψηλού άγχους απασχόλησης ανέρχονται σε 33,1% και 22,5%, αντίστοιχα. Επιπλέον, η ανασφαλής απασχόληση ανέρχεται στο 33,1%, ένα από τα υψηλότερα ποσοστά του Πίνακα μαζί με την Μάλτα (38,5%) και την Κύπρο (46,7%), γεγονός που αποδίδεται στις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και την εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Πίνακας 8: Μορφές απασχόλησης στη ΕΕ-27, 2013

Περιφέρεια	Ενεργή απασχόληση	Παθητική απασχόληση	Επισφαλής απασχόληση	Υψηλού άγχους απασχόληση
Βόρεια Ευρώπη	28,7	7,2	10,8	16,0
Δανία	26,7	11,0	13,9	11,7
Σουηδία	33,3	4,7	8,4	16,1
Φιλανδία	22,0	7,3	11,2	21,5
Ηπειρωτική Ευρώπη	23,1	22,5	10,7	14,7
Αυστρία	23,6	17,8	12,0	15,9
Βέλγιο	27,1	17,3	7,5	15,7
Γαλλία	22,5	29,9	11,0	15,5
Γερμανία	20,9	23,3	9,9	14,5
Ιρλανδία	14,3	11,6	28,6	15,0
Ηνωμένο Βασίλειο	17,2	12,6	20,7	18,4
Λουξεμβούργο	26,7	20	6,7	13,3
Ολλανδία	31,5	6,1	14,5	12,9
Νότια Ευρώπη	8,8	29,5	21,9	18,4
Ελλάδα	3,1	19,8	33,1	22,5
Ισπανία	7,0	28,8	25,6	16,7
Ιταλία	12,9	29,9	16,2	19,6
Κύπρος	3,3	20,0	46,7	20,0
Μάλτα	7,7	7,7	38,5	23,1
Πορτογαλία	5,2	39,1	18,6	16,3
Μεταβατικές οικονομίες	6,4	20,4	16,2	29,9
Βουλγαρία	1,3	21,1	18,8	32,3

Εσθονία	8,3	12,5	8,3	25
Λετονία	7,1	15,3	8,2	28,2
Λιθουανία	6,7	23,3	10,0	23,3
Ουγγαρία	6,1	29,9	16,3	27,6
Πολωνία	7,4	18,0	23,4	25,8
Ρουμανία	4,2	22,9	8,1	38,9
Σλοβακία	9,3	19,2	9,3	35,5
Σλοβενία	10,8	10,8	13,3	28,9
Τσεχία	6,8	18,7	12,9	30,2
% κάθε μορφής	16,8	19,9	14,9	19,8

Πηγή: *Holman (2013)*

Μελέτη σε 22 ευρωπαϊκές χώρες εξετάζει εάν μπορεί να υπάρξει ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας όταν τα θεσμικά όργανα δοκιμάζουν τα όρια της αγοράς με την επιβολή ακραίων μέτρων. Η μελέτη υπογραμμίζει ότι οι πολιτικές εισοδήματος και απασχόλησης είναι πιο σημαντικές από την προστασία της αγοράς εργασίας. Συνεπώς, οι διαφορές στις συνθήκες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας μεταξύ των χωρών εξηγούν γιατί οι εργαζόμενοι αισθάνονται ανασφαλείς ως προς την απασχόλησή τους (Chung and Van Oorschot, 2011). Περαιτέρω, μελέτες αποδεικνύουν ότι η εργασιακή ανασφάλεια και οι προσωρινές συμβάσεις έχουν σημαντική αρνητική επίπτωση στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων (Benach et al., 2014; De Cuyper et al. 2008). Στην ουσία, το άγχος που προκαλείται από τέτοια κοινωνικά προβλήματα επιδεινώνει την υγεία, ενώ φαίνεται να παρεμποδίζει και άλλες πτυχές, όπως οι γνωστικές ικανότητες και η απόφαση δημιουργίας οικογένειας (Mani et al., 2013). Μελέτη των Green et.al. (2010) υπογραμμίζει ότι η αύξηση των συμβάσεων ευέλικτης απασχόλησης συσχετίζονται με θέσεις χαμηλής ποιότητας και χαμηλών μισθών, ενώ οι Eichhorst and Marx (2011) υποστηρίζουν ότι οι θεσμικές μεταρρυθμίσεις στην γερμανική αγορά εργασίας τροποποίησε ριζικά τη λειτουργία της αγοράς, αυξάνοντας την ευέλικτη απασχόληση και διευκολύνοντας την επέκταση των «άτυπων» θέσεων εργασίας. Συμπερασματικά, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι πολιτικές που εφαρμόζονται ως απάντηση στην οικονομική κρίση εστιάζουν στην εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας. Ωστόσο, τα καθιερωμένα χαρακτηριστικά των εθνικών καθεστώτων απασχόλησης επηρεάζονται διαφορετικά από την εφαρμογή μέτρων λιτότητας, τα οποία υπονομεύουν τους όρους για την εφαρμογή των συνιστωσών της ευελιξίας στο πλαίσιο της εργασιακής ασφάλειας (Heyes, 2013).

Κεφάλαιο 5: Ευέλικτη εργασία στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και στους ΟΤΑ Α΄ Βαθμού

5.1 Σύνοψη Ν.3250/2004 περί μερικής απασχόλησης

Ο Ν.3250/2004 περί μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ψηφίστηκε στις 7 Ιουλίου του 2004 και προβλέπει τα εξής:

- 1) Οι φορείς μερικής απασχόλησης, ήτοι το Δημόσιο, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) Α΄ και Β΄ Βαθμού και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΙΔΔ) επιτρέπεται να προσλαμβάνουν προσωπικό, με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ), μερικής απασχόλησης, για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα προς τους πολίτες. Ο στόχος των προσλήψεων ήταν αποκλειστικά η κάλυψη αναγκών συμπληρωματικής εξυπηρέτησης των πολιτών χωρίς να διαφοροποιούν την οργανική σύνθεση των υπηρεσιών των φορέων.
- 2) Στο επιχειρησιακό σχέδιο του φορέα έπρεπε να περιλαμβάνονται, κυρίως, οι ειδικές ανάγκες για πρόσληψη προσωπικού μερικής απασχόλησης, ο ακριβής αριθμός των ατόμων κατά τομείς υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα⁵, και ο τρόπος ελέγχου της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- 3) Οι υποψήφιοι επιλέγονται από διάφορες κοινωνικές ομάδες, όπως:
 - Άνεργοι, άνω των τριάντα ετών που έχουν εξαντλήσει το περιθώριο τακτικής επιδότησης ανεργίας και παραμένουν εγγεγραμμένοι στα μητρώα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), τουλάχιστον έξι μήνες μετά τη λήξη αυτής (30%).

⁵ Ως υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα ορίζονται οι υπηρεσίες που αφορούν στην κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, στη φύλαξη σχολικών κτιρίων, στην οδική ασφάλεια των μαθητών, στην κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, στις έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, στις πολιτιστικές εκδηλώσεις, στην αντιμετώπιση ειδικών περιβαλλοντικών αναγκών, στην ενημέρωση και πληροφόρηση πολιτών, καθώς και σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

- Άνεργοι, εγγεγραμμένοι στον Ο.Α.Ε.Δ. που βρίσκονται στην τελευταία πενταετία πριν από τη συνταξιοδότηση τους (20,0%).
- Άνεργοι, μέχρι τριάντα ετών, εγγεγραμμένοι στον Ο.Α.Ε.Δ. για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δεκαοκτώ μηνών (20,0%).
- Μητέρες ανηλίκων (10,0%).
- Άτομα με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό και άνω (10,0%).
- Πολύτεκνοι και τέκνα πολυτέκνων (10,0%).

4) Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων μερικής απασχόλησης προέρχεται από ειδικές πιστώσεις του Κρατικού Προϋπολογισμού πιστώσεις του προϋπολογισμού των φορέων που προσλαμβάνουν προσωπικό με καθεστώς μερικής απασχόλησης, προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και χρηματοδοτήσεις από άλλες πηγές.

5.2 Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage)

Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage) εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο της πολιτικής πρόληψης της μακροχρόνιας ανεργίας με στόχο τη διευκόλυνση της εισόδου στην αγορά εργασίας, ατόμων που θέλουν να συνδυάσουν τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, όπως, για παράδειγμα, οι μητέρες, καθώς και η στήριξη πολύ μικρών, οικογενειακού τύπου, επιχειρήσεων που απασχολούν έως τρία άτομα προσωπικό.

Τα προγράμματα Stage απευθύνονται σε άνεργους μέχρι 25 ετών, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ. έξι (6) μήνες από τους προηγούμενους οκτώ (8) και σε άνεργους 25 ετών και άνω, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ. δώδεκα (12) μήνες από τους προηγούμενους δεκαέξι (16). Οι θέσεις καλύπτονται από τις ανωτέρω κατηγορίες σε ποσοστό 67%. Το υπόλοιπο το 33% των θέσεων απευθύνεται σε άνεργους μέχρι 25 ετών, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ. από έξι (6) μήνες και άνω, και σε άνεργους άνω των 25 ετών, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ. από δώδεκα (12) μήνες και άνω. Επιπλέον, από τις 10.000 θέσεις, το 60% καλύπτεται από γυναίκες και το 40% από άνδρες.

Οι άνεργοι εργάζονται μέχρι τέσσερις (4) ώρες ημερησίως για πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα και η επιδότηση υπολογίζεται για κάθε εργάσιμη ημέρα μερικής απασχόλησης και μέχρι 25 ημέρες κατ' ανώτατο όριο για κάθε μήνα και για 20 ημερομίσθια το μήνα για κάθε επιδοτούμενο άνεργο.

Η διάρκεια των προγραμμάτων είναι δύο (2) μήνες και εφαρμόζονται υπό την αιγίδα του Ο.Α.Ε.Δ. για την επιτυχή υλοποίηση, διαχείριση, παρακολούθηση, αξιολόγηση και έλεγχο των προγραμμάτων.

Σε ό,τι αφορά τις επιχειρήσεις προβλέπεται επιχορήγηση οκτώ (8) ευρώ για κάθε ημέρα απασχόλησης, ενώ η επιχορήγηση αυξάνεται σε 10,50 ευρώ την ημέρα, όταν η αμοιβή του εργαζόμενου είναι προσαυξημένη κατά 25% από την προβλεπόμενη στις συλλογικές ή κλαδικές συμβάσεις. Στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων, ο χρόνος επιδότησης της απασχόλησης ανέρχεται στους δεκαοκτώ (18) μήνες. Κατά την διάρκεια του προγράμματος, οι επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να διατηρήσουν τον αριθμό θέσεων εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος. Εάν μία επιχείρηση προβεί σε μείωση του υπάρχοντος προσωπικού λόγω καταγγελίας σύμβασης ή λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου και δεν αντικαταστήσει τις θέσεις εργασίας μέσα σε τριάντα (30) ημέρες, το πρόγραμμα Stage θα διακόπτεται και επιστρέφεται το αναλογούν ποσό επιχορήγησης.

5.3 Ροές απασχόλησης και ευέλικτη εργασία στο Δημόσιο

Ο Πίνακας 9 απεικονίζει τις ροές απασχόλησης για την περίοδο 2010-2017. Όπως προκύπτει, οι αναγγελίες πρόσληψης αλλά και οι συνολικές αποχωρήσεις αυξάνονται σημαντικά το 2013, φτάνοντας αθροιστικά τις 2.164.000, ενώ το 2017 έφτασαν αθροιστικά τις 4.657.251, αύξηση +115,1%. Ωστόσο, η αύξηση των συνολικών αποχωρήσεων οφείλεται στη σημαντική αύξηση των οικειοθελών αποχωρήσεων καθώς και των λήξεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι το 2012 οι οικειοθελείς αποχωρήσεις αναλογούσαν στο 27,3% των συνολικών αποχωρήσεων, το 2013 αναλογούσαν στο 33,1%, ενώ από το 2014 έως το 2017 αναλογούν περίπου στο 41,9%, κατά μέσο όρο. Αντίστοιχα, οι λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου αναλογούσαν στο 55,9% του συνόλου των απολύσεων, το 2013 στο

62,7% αυτών, ενώ από το 2014 έως το 2017 αναλογούν στο 69,7% του συνόλου των απολύσεων κατά μέσο όρο.

Πίνακας 9: Ετήσιος συγκεντρωτικός πίνακας ροών απασχόλησης (2010-2017)

Έτος	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Καθαρές ροές	-96.150	-125.944	-72.014	133.488	99.122	99.700	136.260	143.545
Αναγγελίες προσλήψεων	945.911	839.015	849.494	1.149.194	1.566.139	1.809.552	2.142.974	2.400.398
Σύνολο αποχωρήσεων	1.042.061	964.959	921.508	1.015.706	1.467.017	1.709.852	2.006.714	2.256.853
Οικειοθελείς αποχωρήσεις	306.598	263.388	251.768	336.158	585.593	705.147	865.941	975.465
Σύνολο απολύσεων (καταγγελίες συμβάσεων)	735.463	701.571	669.740	679.548	881.424	1.004.705	1.140.773	1.281.388
Καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου	315.070	307.959	295.429	253.438	281.711	310.418	337.786	366.414
Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου	420.393	393.612	374.311	426.110	599.713	694.287	802.987	914.974
Οικειοθελείς αποχωρήσεις (% στο σύνολο αποχωρήσεων)	29,4%	27,3%	27,3%	33,1%	39,9%	41,2%	43,2%	43,2%
Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου (% στο σύνολο απολύσεων)	57,2%	56,1%	55,9%	62,7%	68,0%	69,1%	70,4%	71,4%

Πηγή: INE ΓΣΕΕ (2018:113)

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 10, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, από το 2014 και μετά ανέρχονται σε ποσοστό πάνω από 50% έως και 54,9% το 2017. Ειδικότερα, το ποσοστό των ευέλικτων μορφών εργασίας στο σύνολο των προσλήψεων υπερδιπλασιάζεται, από 21,0% των 2009 σε 54,9% το 2017. Αντίστοιχα οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση υποχωρούν σταθερά με τη ποσοστιαία αναλογία τους να μειώνεται από 79,0% το 2009 σε 45,1% το 2017. Ακόμα, σημειώνεται ότι την περίοδο 2009-2017, το σύνολο των νέων προσλήψεων αυξήθηκε κατά +154,0% από 945.138 το 2009 σε 2.400.398 το 2017, γεγονός που καταδεικνύει την ισχυρή τάση ενίσχυσης της εργασιακής ευελιξίας. Τέλος,

υπολογίζεται ότι οι προσλήψεις πλήρους απασχόλησης αυξήθηκαν κατά +45,1%, από 746.911 το 2009 σε 1.083.418 το 2017, οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης αυξήθηκαν κατά +522,4%, από 157.738 το 2009 σε 981.758 το 2017 και η προσλήψεις εκ περιτροπής εργασίας αυξήθηκαν κατά +727,9%, από 40.489 το 2009 σε 335.222 το 2017.

Πίνακας 10: Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2017)

Έτος	Πλήρης εργασία	Μερική εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Σύνολο νέων προσλήψεων	Σύνολο ευέλικτης εργασίας	(%) ευέλικτης εργασίας επί του συνόλου προσλήψεων	(%) πλήρους εργασίας επί του συνόλου προσλήψεων
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0%	79,0%
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1%	66,9%
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.585	39,5%	60,4%
2012	375.843	251.985	66.615	684.443	308.600	45,1%	54,9%
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4%	53,6%
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5%	49,5%
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5%	44,5%
2016	969.965	859.439	313.570	2.142.974	1.173.009	54,7%	45,3%
2017	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398	1.316.980	54,9%	45,1%
2009-2017 (Δ%)	45,1%	522,4%	727,9%	154,0%			

Πηγή: INE ΓΣΕΕ (2018:121)

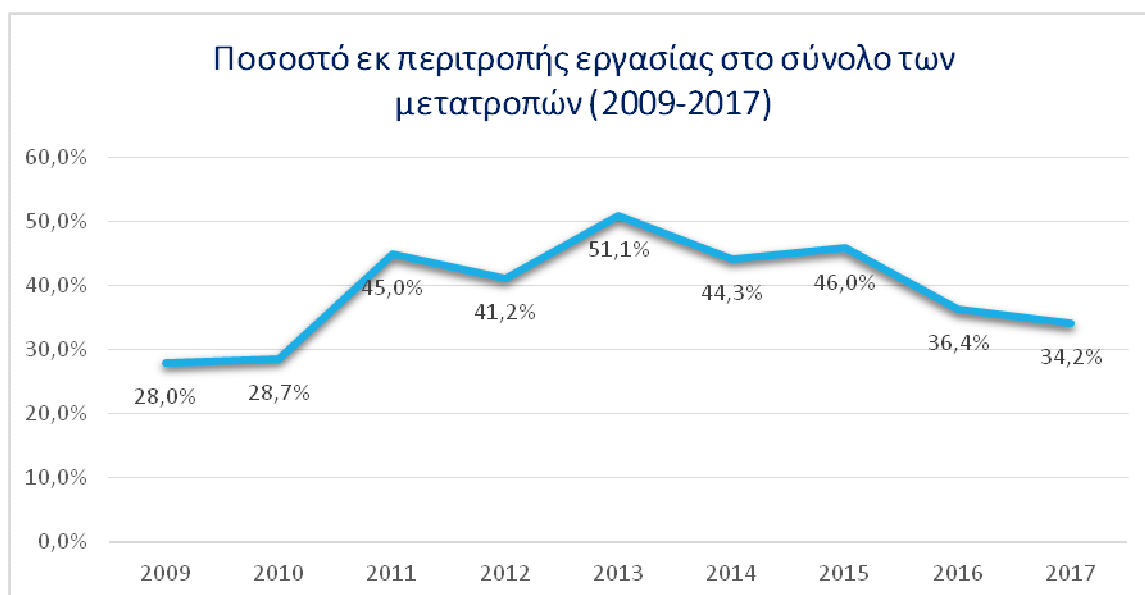
Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης για το διάστημα 2009-2017. Όπως φαίνεται, ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας αυξήθηκε κατά +215,0% από 16.977 συμβάσεις το 2009 σε 53.481 συμβάσεις το 2017. Επιπλέον, το 2012 παρατηρείται ο υψηλότερος αριθμός μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας, 84.490, αυξημένος κατά 43,3% από 58.962 μετατροπές το 2011 και κατά +397,7% από 16.977 μετατροπές το 2009. Ωστόσο, την περίοδο 2013-2017, ο αριθμός των μετατροπών μειώνεται σταδιακά κατά -7,9% από 58.054 μετατροπές το 2013 σε 53.481 μετατροπές το 2017.

Πίνακας 11: Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες (2009-2017)

Έτος	Μερική εργασία	Εκ περιτροπής εργασία με συναίνεση του εργαζόμενου	Εκ περιτροπής εργασία με γνωμοδότηση του εργοδότη	Σύνολο εκ περιτροπής	Γενικό σύνολο μετατροπών	(%) εκ περιτροπής στο σύνολο των μετατροπών
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977	28,0%
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253	28,7%
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962	45,0%
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490	41,2%
2013	28.410	14.258	15.386	29.644	58.054	51,1%
2014	25.488	12.405	7.896	20.301	45.789	44,3%
2015	30.928	15.641	10.682	26.323	57.251	46,0%
2016	32.600	13.211	5.451	18.662	51.262	36,4%
2017	35.189	12.629	5.663	18.292	53.481	34,2%
2009-2017 (Δ%)	188,0%	204,6%	825,3%	284,4%	215,0%	

Πηγή: INE ΓΣΕΕ (2018:122)

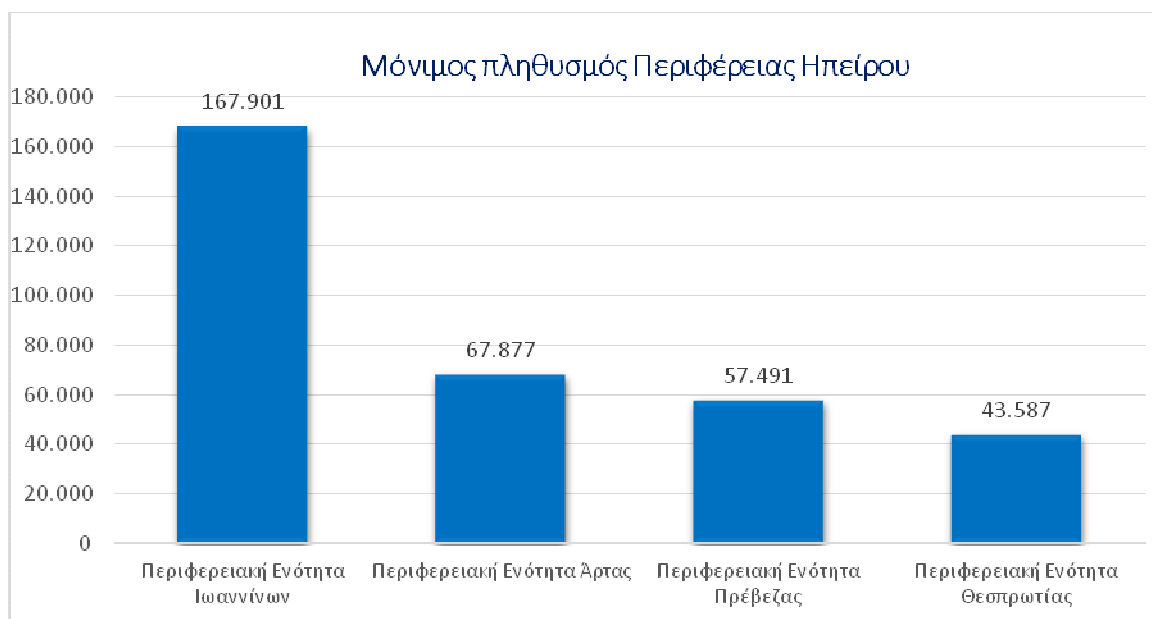
Τέλος το ποσοστό της εκ περιτροπής εργασίας στο σύνολο των μεταβολών παρουσιάζει διακυμάνσεις όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6. Ειδικότερα, οι υψηλότερες τιμές σημειώνονται το 2011 (45,0%), το 2013 (51,1%) και το 2015 (46,0%), ενώ οι χαμηλότερες τιμές παρατηρούνται το 2009 (28,0%) και το 2010 (28,7%).

**Διάγραμμα 6: Ποσοστό εκ περιτροπής εργασίας στο σύνολο των μετατροπών**

Πηγή: INE ΓΣΕΕ (2018:122) και ίδια επεξεργασία

5.4 Δήμος Αρταίων

Ο Δήμος Αρταίων ανήκει στην ευρύτερη Περιφέρεια Ηπείρου, η οποία έχει συνολική έκταση 9,203Km² και καλύπτει το 6,7% της συνολικής έκτασης της χώρας. Η Περιφέρεια Ηπείρου βρίσκεται στο Βορειοδυτικό τμήμα της Ελλάδας και συνορεύει με την Αλβανία στα βόρεια, με το Ιόνιο Πέλαγος στα δυτικά, και με την Μακεδονία και τη Θεσσαλία στα ανατολικά, ενώ η νότια πλευρά εκτείνεται μέχρι τον Αμβρακικό κόλπο. Στην Περιφέρεια Ηπείρου ανήκουν ο νομός Ιωαννίνων με έδρα τα Ιωάννινα, που αποτελεί και έδρα της Περιφέρειας, ο νομός Άρτας με έδρα την Άρτα, ο νομός Πρέβεζας με έδρα την Πρέβεζα και ο νομός Θεσπρωτίας με έδρα την Ηγουμενίτσα (Περιφέρεια Ηπείρου, 2017). Ο μόνιμος πληθυσμός της Περιφέρειας Ηπείρου ανέρχεται σε 336.856 κατοίκους, από τους οποίους ο νόμιμος πληθυσμός⁶ είναι 374.764 κάτοικοι, ενώ 339.721 κάτοικοι είναι de facto πληθυσμός⁷ (ΕΛΣΤΑΤ, 2014). Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 7, η Περιφερειακή Ενότητα Ιωαννίνων έχει 167.901 κατοίκους (49,8%), η Περιφερειακή Ενότητα Άρτας έχει 67.877 κατοίκους (20,2%), η Περιφερειακή Ενότητα Πρέβεζας έχει 57.491 κατοίκους (17,1%), και η Περιφερειακή Ενότητα Θεσπρωτίας έχει 43.587 κατοίκους (12,9%).



Διάγραμμα 7: Μόνιμος πληθυσμός Περιφέρειας Ηπείρου

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ (Απογραφή 2011)

⁶ Ως νόμιμος πληθυσμός θεωρείται ο αριθμός των δημοτών κάθε δήμου της χώρας με την υπηκοότητα της χώρας και διαμένουν μόνιμα στην χώρα. Το μέγεθος του νόμιμου πληθυσμού χρησιμοποιείται προκειμένου να οριστεί ο αριθμός των βουλευτών που εκλέγει κάθε εκλογική περιφέρεια.

⁷ Ως de facto πληθυσμός ή πραγματικός πληθυσμός θεωρείται ο συνολικός πληθυσμός που απογράφηκε στο συγκεκριμένο τόπο, ανεξάρτητα από το αν διαμένει μόνιμα στον τόπο αυτό, ή αν είναι προσωρινός ή περαστικός.

Ο διευρυμένος Δήμος Αρταίων προέκυψε από την συνένωση των Καποδιστριακών Δήμων Αρταίων, Αμβρακικού, Βλαχερνών, Ξηροβουνίου και Φιλοθέης και ξεκίνησε τη λειτουργία του την 1 Ιανουαρίου 2011. Οι συνεννοούμενοι Δήμοι αποκαλούνται πλέον Δημοτικές Ενότητες, ενώ τα δημοτικά διαμερίσματα έχουν μετονομαστεί σε Δημοτικές ή Τοπικές Κοινότητες ανάλογα με τον πληθυσμό τους. Η δομή του νέου Καλλικρατικού Δήμου Αρταίων αποτελείται από την Δημοτική Ενότητα Αμβρακικού με εννέα Τοπικές Κοινότητες, την Δημοτική Ενότητα Αρταίων με μία Δημοτική Κοινότητα και τρεις Τοπικές Κοινότητες, τη Δημοτική Ενότητα Βλαχερνών με τέσσερις Τοπικές Κοινότητες, τη Δημοτική Ενότητα Ξηροβουνίου με οκτώ Τοπικές Κοινότητες και τη Δημοτική Ενότητα Φιλοθέης με έξι Τοπικές Κοινότητες (Πίνακας 12). Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Εταιρείας Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ)⁸, τα οποία συγκεντρώθηκαν για λογαριασμό του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (ΥΠ.ΕΣ.Α.Η.Δ.)⁹ ο Δήμος Αρταίων, έχοντας τα βασικά συστατικά στοιχεία του πληθυσμού 41.814, του αριθμού εργαζομένων 288 και των τακτικών εσόδων 11.241 εκατ. ευρώ, χαρακτηρίζεται «μεσαίος προς μεγάλος».

Πίνακας 12: Δημοτικές ενότητες Δήμου Αρταίων

Δημοτική Ενότητα Αμβρακικού	Πληθυσμός
Τοπική Κοινότητα Ανέζης	1.443
Τοπική Κοινότητα Βίγλας	386
Τοπική Κοινότητα Γαβριάς	379
Τοπική Κοινότητα Καλογερικού	491
Τοπική Κοινότητα Κορωνησίας	165
Τοπική Κοινότητα Πολυδρόσου	444
Τοπική Κοινότητα Ράχης	574
Τοπική Κοινότητα Στρογγυλής	192
Τοπική Κοινότητα Ψαθοποτίου	194
Σύνολο	4.268
Δημοτική Ενότητα Αρταίων	
Δημοτική Κοινότητα Αρταίων	24.427
Τοπική Κοινότητα Κεραματών	411
Τοπική Κοινότητα Κωστακίων	2.175
Τοπική Κοινότητα Λιμίνης	317
Σύνολο	27.330
Δημοτική Ενότητα Βλαχερνών	
Τοπική Κοινότητα Βλαχέρνας	396
Τοπική Κοινότητα Γραμμενίτσας	1.373
Τοπική Κοινότητα Γριμπόβου	524
Τοπική Κοινότητα Κορφοβουνίου	648
Σύνολο	2.941

⁸ <https://www.eetaa.gr/>

⁹ <https://sites.google.com/site/yvesdiavgeia/>

Δημοτική Ενότητα Ξηροβουνίου	
Τοπική Κοινότητα Αμμοτόπου	968
Τοπική Κοινότητα Δαφνωτής	110
Τοπική Κοινότητα Καμπής	928
Τοπική Κοινότητα Παντανάσσης	368
Τοπική Κοινότητα Πιστιανών	238
Τοπική Κοινότητα Ροδαυγής	380
Τοπική Κοινότητα Σκούπας	129
Τοπική Κοινότητα Φανερωμένης	63
Σύνολο	3.184
Δημοτική Ενότητα Φιλοθέης	
Τοπική Κοινότητα Αγίου Σπυριδώνος	1.059
Τοπική Κοινότητα Καλαμιάς	1.018
Τοπική Κοινότητα Καλοβάτου	647
Τοπική Κοινότητα Κιρκιζατών	822
Τοπική Κοινότητα Ρόκκας	613
Τοπική Κοινότητα Χαλκιάδων	1.284
Σύνολο	5.443
Γενικό Σύνολο Δήμου Αρταίων	43.166

Πηγή: Διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες Δήμου Αρταίων

Οι συνεννοούμενες κοινότητες δεν παρουσίαζαν ομοιογένεια ως προς τα χαρακτηριστικά τους. Πολλά και ετερόκλητα χαρακτηριστικά παρουσιάστηκαν στην περιοχή του Δήμου Αρταίων με τη συνύπαρξη αστικών, αγροτικών, ορεινών και παραθαλάσσιων περιοχών. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Περιφερειακής Ενότητας Άρτας (2011), η κατανομή του εδάφους του νομού Άρτας είναι 70,4% ορεινές εκτάσεις, 18,6% πεδινές εκτάσεις, και 11,0% ημιορεινές εκτάσεις.

5.4.1 Προσωπικό του διευρυμένου Δήμου Αρταίων

Το προσωπικό του διευρυμένου Δήμου Αρταίων προήλθε κατά το μεγαλύτερο ποσοστό από το υπάρχον μόνιμο προσωπικό και από το προσωπικό με σχέση Εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου των συνεννοούμενων δήμων, το οποίο κατέστη αυτοδικαίως προσωπικό του νεοσύστατου Δήμου, από την 1-1-2011, με την ίδια σχέση εργασίας. Το νέο προσωπικό κατέλαβε αντίστοιχες κατά κατηγορία, κλάδο ή ειδικότητα, θέσεις σύμφωνα με το άρθρο 254 του Ν. 3852/2010 (Νόμος Καλλικράτη) καθώς επίσης και θέσεις του μεταταχθέντος προσωπικού που προέρχεται από Νομαρχία κατά το άρθρο 257 του ανωτέρου νόμου ή από τμήματα των καταργούμενων Τεχνικών Υπηρεσιών Δήμων και Κοινοτήτων (Τ.Υ.Δ.Κ.) κατά το άρθρο 258 του Ν. 3852/2010. Ως αποτέλεσμα της συνένωσης των ανωτέρω Δημοτικών Ενοτήτων, προήλθαν διακόσιοι δέκα τέσσερις (214) υπάλληλοι. Επιπλέον, από τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Άρτας

μετατάχθηκαν αυτοδίκαια δέκα (10) άτομα, ενώ δεκαέξι (16) άτομα αιτήθηκαν την μετάταξή τους στο Δήμο. Ακόμα, από την Τεχνική Υπηρεσία Δήμων και Κοινοτήτων (Τ.Υ.Δ.Κ.) του Νομού Άρτας μετατάχθηκαν αυτοδίκαια οκτώ (8) και τέλος σαράντα (40) υπάλληλοι με την ειδικότητα των σχολικών καθαριστριών μετακινήθηκαν αυτοδίκαια από το Υπουργείο Παιδείας στο Δήμο. Από το σύνολο των διακοσίων ογδόντα οκτώ (288) υπαλλήλων του Δήμου, οι 198 είναι δημοσίου δικαίου ενώ οι υπόλοιποι 90 ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Πίνακας 13).

Πίνακας 13: Κατανομή προσωπικού διευρυμένου Δήμου Αρταίων

Προέλευση προσωπικού	Άτομα
Συνένωση Πρώην Δήμων	214
Αυτοδίκαιη μετάταξη από Νομαρχία	10
Μετάταξη	16
Αυτοδίκαιη μετάταξη από Τ.Υ.Δ.Κ.	8
Αυτοδίκαια μετάταξη από Υπουργείο Παιδείας	40
Σύνολο	288

Πηγή: Διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες Δήμου Αρταίων

Να σημειωθεί ότι πριν την διεύρυνση του Δήμου Αρταίων το 2011, το τακτικό προσωπικό ήταν εξ' ολοκλήρου πλήρους απασχόλησης, πλην 19 ατόμων μερικής απασχόλησης ΙΔΑΧ (Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου) που εργαζόταν από 0,5 - 4 ώρες ημερησίως. Γενικότερα, η πρόσληψη προσωπικού ΙΔΟΧ οποιασδήποτε ειδικότητας στους Δήμους από τους Ο.Τ.Α. μπορεί να αφορά την αντιμετώπιση κατεπειγουσών εποχικών ή πρόσκαιρων αναγκών με διάρκεια σύμβασης δύο (2) μηνών και κατ' εξαίρεση τους τρεις μήνες μέσα σε συνολικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών σύμφωνα με το άρθρο 41 του Ν.4325/2015. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 205 του Ν.3584/2007, επιτρέπεται η πρόσληψη προσωπικού οποιασδήποτε ειδικότητας με σύμβαση ΙΔΟΧ για την αντιμετώπιση εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών, η διάρκεια της οποίας δεν υπερβαίνει τους οκτώ (8) μήνες μέσα σε συνολικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών. Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 210 του Ν.3584/07 επιτρέπεται η πρόσληψη εργατικού και τεχνικού προσωπικού, μέχρι και πέντε ημερομίσθια το μήνα κατ' άτομο. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 14, από το 2011 έως το 2017 προσλήφθηκαν συνολικά οκτακόσιοι ενενήντα τρεις (893) συμβασιούχοι

στον Δήμο Αρταίων, κυρίως μέσω των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του Ο.Α.Ε.Δ και ως ΙΔΟΧ ανταποδοτικού χαρακτήρα.

Πίνακας 14: Συμβασιούχοι Δήμου Αρταίων (2011-2017)

Έτος	ΙΔΟΧ 8Μηνα Ανταποδοτικού Χαρακτήρα	ΙΔΟΧ 8Μηνα Πράσινο	ΙΔΟΧ 8μηνα Τεχνική Υπηρεσία	ΙΔΟΧ 2μηνα Ανταποδοτικού Χαρακτήρα	Υδρονομείς	ΙΔΟΧ ΕΣΠΑ	ΟΑΕΔ Κοινωφελούς
2011	8	0	0	18	4	0	0
2012	0	0	3	44	4	0	85
2013	0	0	0	17	4	2	54
2014	19	0	1	0	4	3	54
2015	19	1	1	0	4	3	139
2016	19	1	0	2	4	6	159
2017	19	1	1	0	4	6	180
Σύνολο	84	3	6	81	28	20	671

Πηγή: Διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες Δήμου Αρταίων

Από την άλλη πλευρά, υπήρξε περιορισμός στις προσλήψεις υπαλλήλων με σύμβαση ΙΔΟΧ καθώς με το άρθρο 37 του Ν. 3896/2011 «οι εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου για το έτος 2011 περιορίζονται κατά ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του έτους 2010 και κατά ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) κατ' έτος για τα έτη έως και το 2015.» Ωστόσο, οι ανωτέρω περιορισμοί δεν ισχύουν για τις εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου που εντάσσονται στο πλαίσιο ερευνητικών, αναπτυξιακών συμβολαίων και συγχρηματοδοτούμενων, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τρίτους, έργων, εφόσον η μισθοδοσία του ως άνω προσωπικού δεν επιβαρύνει καθ' οιονδήποτε τρόπο τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

Με την ψήφιση του ΠΔ 164/2004, πενήντα (50) άτομα ενέπιπταν στις συγκεκριμένες ευνοϊκές διατάξεις. Στόχος του συγκεκριμένου Προεδρικού Διατάγματος ήταν η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, όσον αφορά στο προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προς τις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ σχετικά με

τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου από τη CES (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων), την UNICE (Ενωση των Εργοδοτών της Ευρώπης) και το CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων). Επιδίωξη της Οδηγίας ήταν, αφενός, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου, και, αφετέρου, η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ΠΔ 164/2004, *«συμβάσεις που καταρτίζονται διαδοχικώς και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, απαγορεύεται να υπερβαίνουν τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας της απασχόλησης, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν του άρθρου 5, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν άλλων διατάξεων της κειμένης νομοθεσίας.»* Σύμφωνα με το άρθρο 4 του ΠΔ 164/2004 *«οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβασή τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου. Κατ' εξαίρεση και μόνον επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση κάθε φορά που συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν.»*

5.4.2 Εφαρμογή νέου Οργανισμού Εσωτερικών Υπηρεσιών (Ο.Ε.Υ)

Σύμφωνα με τον νέο Οργανισμό Εσωτερικών Υπηρεσιών (Ο.Ε.Υ) του Δήμου Αρταίων (ΦΕΚ 1948/ τ. Β' /15-6-2012), ο οποίος συντάχθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 97 του Ν.3852/2010 (Νόμος Καλλικράτη), συστήθηκαν οι παρακάτω υπηρεσίες:

- Διεύθυνση Δημοτικής Αστυνομίας με δύο τμήματα.
- Διεύθυνση Προγραμματισμού Οργάνωσης και Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) με δύο τμήματα.
- Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης – Γεωργίας – Κτηνοτροφίας και Αλιείας με τρία τμήματα.
- Διεύθυνση Πολεοδομίας με δύο τμήματα.
- Διεύθυνση Καθαριότητας – Ανακύκλωσης και Πρασίνου με τρία τμήματα.
- Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών με τρία τμήματα.
- Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών με τρία τμήματα.

- Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών – Περιβάλλοντος και Πολιτικής Προστασίας με τέσσερα τμήματα.
- Διεύθυνση ΚΕΠ με δύο τμήματα.

Επιπλέον, συστήθηκε Αυτοτελές Τμήμα Κοινωνικής Προστασίας, Γραφείο Γενικού Γραμματέα, Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου, Γραφείο Επικοινωνίας, Δημοσίων Σχέσεων και Διαφάνειας, Νομική Υπηρεσία, Αυτοτελές Γραφείου Διοικητικής Βοήθειας, και Αυτοτελές Γραφείο Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων. Οι αρμοδιότητες της κάθε υπηρεσίας συνοψίζονται στον Πίνακα 15.

Πίνακας 15: Αρμοδιότητες υπηρεσιών με βάση τον νέο Ο.Ε.Υ.

Τομείς	Αρμοδιότητες
Τομέας Υποδομών, Συγκοινωνιών και Μεταφορών	Τεχνικές, Κοινωνικές και Οικονομικές υποδομές / Αισθητική πόλεων Οδικό δίκτυο Συγκοινωνίες, Κυκλοφορία & Στάθμευση οχημάτων Χορήγηση Αδειών Εγκαταστάσεων και Αδειών Μεταφορών
Τομέας Περιβάλλοντος, Πολεοδομίας & Πολιτικής Προστασίας	Προστασία Περιβάλλοντος Καθαριότητα & Διαχείριση στερεών και υγρών αποβλήτων Πράσινο Κοιμητήρια & Σφαγεία Πολεοδομία Πολιτική Προστασία
Τομέας Οικονομικής Ανάπτυξης & Απασχόλησης	Τοπική Ανάπτυξη Αγροτική παραγωγή Αλιεία Χορήγηση αδειών καταστημάτων / Εμπόριο Φυσικοί πόροι, Ενέργεια και Βιομηχανία Απασχόληση
Τομέας Κοινωνικής Πολιτικής και Δημόσιας Υγείας	Κοινωνική προστασία & Αλληλεγγύη Κοινωνική Πρόνοια Δημόσια Υγεία
Τομέας Παιδείας, Πολιτισμού και Αθλητισμού	Παιδεία και Δια Βίου Μάθηση Πολιτισμός Αθλητισμός
Διοικητικές αρμοδιότητες κρατικού χαρακτήρα	Δημοτική κατάσταση Ληξιαρχείο

Σημειώνεται ότι στον νέο Ο.Ε.Υ. δεν προβλέπονται κενές οργανικές θέσεις, παρά μόνο δύο που αφορούν εκτέλεση δικαστικής απόφασης και άλλες τρεις που αφορούν μόνιμους διορισμούς λόγω της αναστολής προσλήψεων του Ν.3833/2010 στο πλαίσιο της εφαρμογής έκτακτων μέτρων για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι από το 2010 η πρώτη κατανομή προσωπικού σε εκτέλεση αμετάκλητων δικαστικών αποφάσεων που αφορούσε ΟΤΑ Α΄ Βαθμού έλαβε χώρα το 2015 (ΦΕΚ 544/06.04.2015 τεύχος Β'), ενώ μόλις το 2016 εκδόθηκε η κατανομή προσωπικού για το μόνιμο προσωπικό ΠΕ¹⁰ Κατηγορίας σύμφωνα με την αριθ. ΔΙΠΠ/Φ.ΕΠ.1/71/οικ.4573/1-3-2011 (ΦΕΚ 323/ Β/1-3-2011) κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών για τον καθορισμό των προτεραιοτήτων και των κριτηρίων κατανομής προσωπικού, και η οποία μέχρι τον Απρίλιο του 2018 δεν είχε πλήρως ολοκληρωθεί. Περαιτέρω, σε αντίθεση με την έλλειψη κενών οργανικών θέσεων μόνιμου και ΙΔΟΧ προσωπικού, ο νέος Ο.Ε.Υ προβλέπει 105 θέσεις για προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, διαφόρων ειδικοτήτων στην συντριπτική τους πλειοψηφία κατηγοριών ΥΕ¹¹ και ΔΕ.¹²

Από την άλλη πλευρά, οι θέσεις σύμβασης ορισμένου χρόνου αποτέλεσαν για δεκαετίες το κλειδί για το πέρασμα στη μονιμότητα του Δημοσίου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι πως και οι ενενήντα (90) υπάλληλοι που απασχολούνται σήμερα στον Δήμο Αρταίων δεν έχουν συμμετάσχει σε κάποια διαγωνιστική διαδικασία πρόσληψης. Αντιθέτως, υπήρξαν για πολλά έτη συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου ή «εργολάβοι» με μισθώσεις έργου, με συνεχόμενες αδιάκοπες συμβάσεις, οι οποίες κάποια στιγμή μετατράπηκαν σε αορίστου χρόνου με αποτέλεσμα τη μετατροπή του συγκεκριμένου προσωπικού σε τακτικό προσωπικό αορίστου χρόνου. Ακόμα, το αντίστοιχο ποσοστό

¹⁰ Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση

¹¹ Υποχρεωτική Εκπαίδευση

¹² Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

του προσωπικού που μονιμοποιήθηκε με ανάλογο τρόπο ανέρχεται στο 38,4% καθώς εβδομήντα έξι (76) υπάλληλοι από τους εκατόν ενενήντα οκτώ (198) υπαλλήλους δημοσίου δικαίου υπήρξαν συμβασιούχοι στο παρελθόν.

Κεφάλαιο 6: Μελέτη Περίπτωσης: Δήμος Αρταίων

6.1 Ερευνητικό σχέδιο

Η μελέτη πραγματοποιεί ποσοτική έρευνα με συλλογή πρωτογενών δεδομένων με τη μέθοδο των ερωτηματολογίων. Η συγκεκριμένη ερευνητική μέθοδος επιλέχθηκε διότι επιτρέπει τη διεξοδική κάλυψη του ερευνητικού προβλήματος μέσα από ερωτήματα που αναφέρονται σε βασικά ζητήματα του ερευνητικού προβλήματος. Η κατάρτιση του ερωτηματολογίου βασίστηκε στην υπάρχουσα βιβλιογραφία και αποτελεί προϊόν δημιουργίας της συγγραφέως, ώστε να διερευνηθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο οι νέες ελαστικές μορφές εργασίας στον δημόσιο τομέα. Επιπλέον, πραγματοποιείται και ποιοτική έρευνα με συλλογή δευτερογενών δεδομένων από την ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία, αρθρογραφία και πηγές από το διαδίκτυο, ώστε να εδραιωθεί το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας.

6.2 Ερευνητικό δείγμα

Κάθε ερωτηματολόγιο αποτελείται από 20 ερωτήσεις και διανεμήθηκε σε πλήθος 107 ατόμων τα οποία εργάζονται στον Δήμο Αρταίων.

6.3 Επεξεργασία δεδομένων

Τα δεδομένα των ερωτηματολογίων αναλύονται στατιστικά με τη χρήση του Excel. Προκειμένου να εξαχθούν αξιόπιστα αποτελέσματα, οι ερωτήσεις που δεν περιλαμβάνουν αριθμητικές αξίες, ποσοτικοποιήθηκαν όπως φαίνεται στον Πίνακα 16.

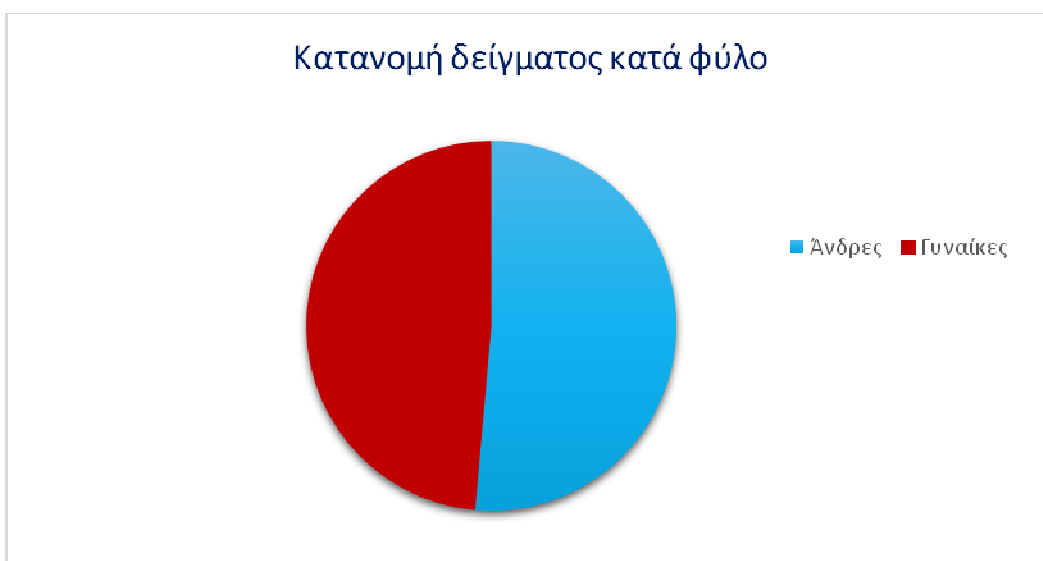
Πίνακας 16: Ποσοτικοποίηση μη-αριθμητικών απαντήσεων

Φύλο		Μεταπτυχιακό	
Άνδρες	1	Ναι	1
Γυναίκες	2	Όχι	2
Ηλικιακές ομάδες		Εκπαίδευση	
18-25	1	ΥΕ	1

26-35	2	ΔΕ	2
36-50	3	ΤΕ	3
51-67	4	ΠΕ	4
Ερώτηση 5		Ερώτηση 6	
Συνειδητή επιλογή	1	Δεν έχω ξαναεργαστεί ποτέ	1
Έλλειψη άλλης επιλογής	2	Έχει σχέση	2
		Δεν έχει καμία σχέση	3
Ερώτηση 20			
Με ικανοποιεί οικονομικά	1	Ερωτήσεις 9,10,11,12,13	
Μου αρέσουν οι συνθήκες εργασίας	2	Καθόλου	1
Όλα τα παραπάνω	3	Λίγο	2
Δεν θα έχω άλλη επιλογή εργασίας	4	Αρκετά	3
		Πολύ	4
Ερωτήσεις 7, 8,14,15,16,17,18,19		Πάρα πολύ	5
Ναι	1		
Όχι	2		

6.3.1 Δημογραφικά στοιχεία

Από τα 107 άτομα του δείγματος, 55 (51,4%) είναι άνδρες και 52 (48,6%) είναι γυναίκες (Διάγραμμα 8).

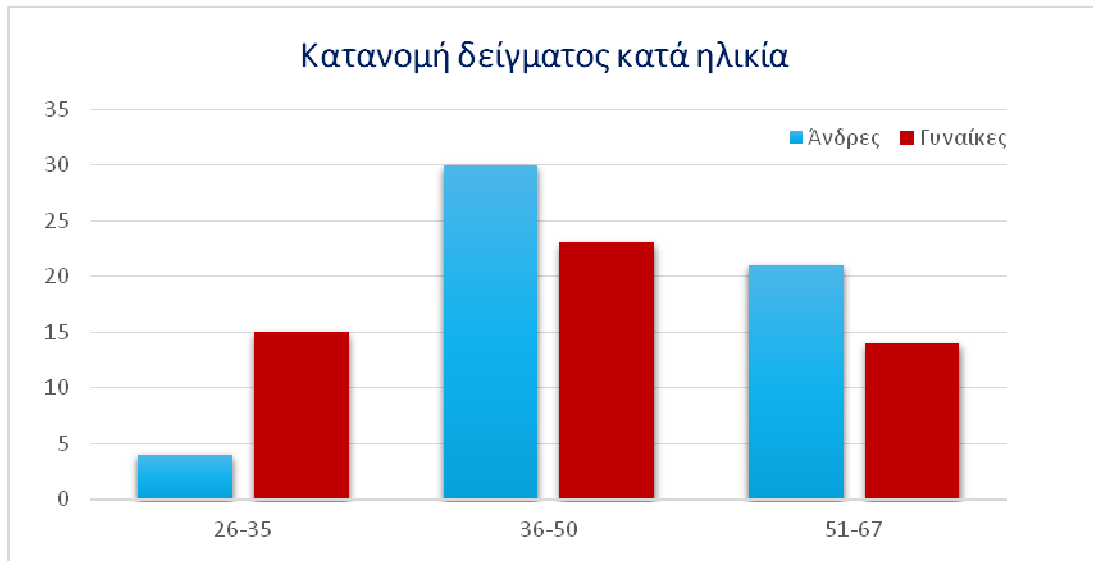


Διάγραμμα 8: Κατανομή δείγματος κατά φύλο

Πηγή: Ερωτηματολόγια

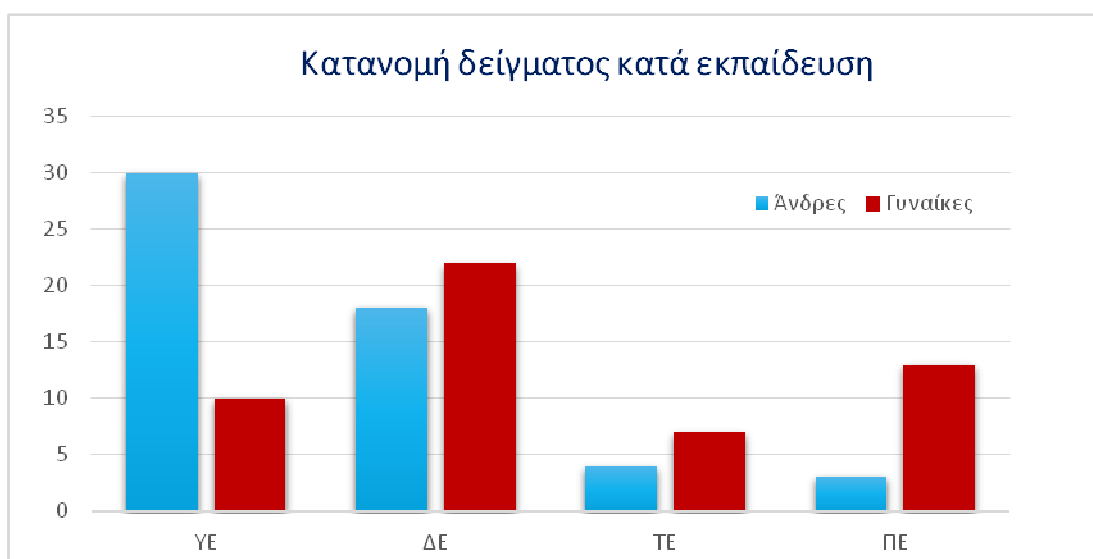
Από τους 55 άνδρες του δείγματος, 4 (7,3%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 26-35 έτη, 30 (54,5%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 36-50 έτη, και 21 (38,2%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 51-67. Από τις 52 γυναίκες του δείγματος, 15 (28,8%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 26-35 έτη, 23 (44,2%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 36-50 έτη, και 14

(26,9%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 51-67. Τέλος, στην ηλικιακή ομάδα 18-25 έτη δεν ανήκει κανένα άτομο του δείγματος (Διάγραμμα 9).



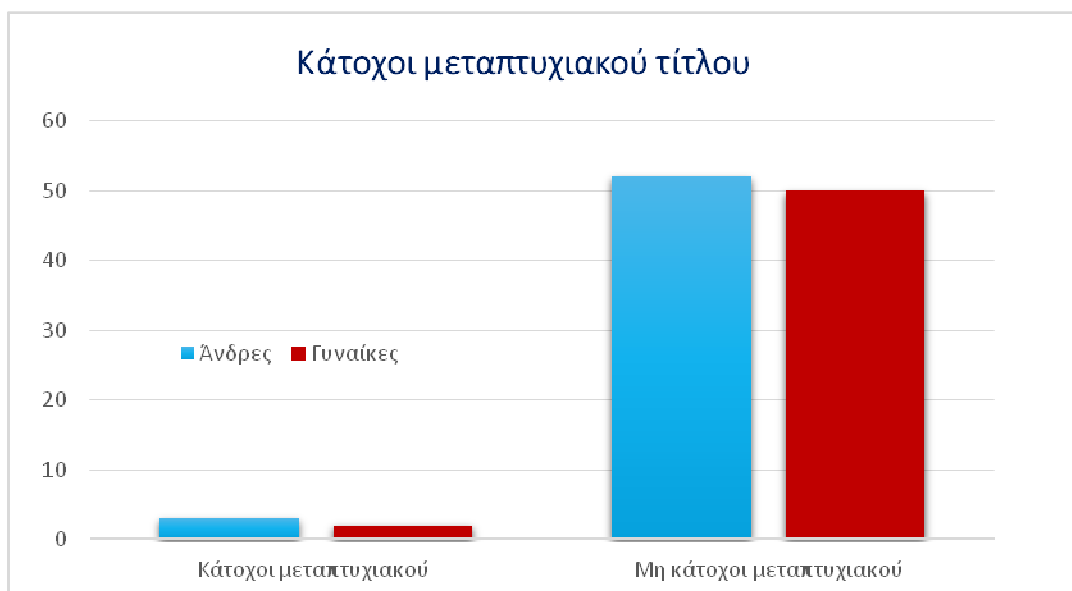
Διάγραμμα 9: Κατανομή δείγματος κατά ηλικία
Πηγή: Ερωτηματολόγια

Από τους 55 άνδρες του δείγματος, 30 (54,5%) έχουν υποχρεωτική εκπαίδευση (ΥΕ), 18 (32,7%) έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΔΕ), 4 (7,3%) έχουν τεχνολογική εκπαίδευση (ΤΕ) και 3 (5,5%) έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση (ΠΕ). Από τις 52 γυναίκες του δείγματος, 10 (19,2%) έχουν υποχρεωτική εκπαίδευση (ΥΕ), 22 (42,3%) έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΔΕ), 7 (13,5%) έχουν τεχνολογική εκπαίδευση (ΤΕ) και 13 (25,0%) έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση (ΠΕ) (Διάγραμμα 10).



Διάγραμμα 10: Κατανομή δείγματος κατά εκπαίδευση
Πηγή: Ερωτηματολόγια

Από τους 55 άνδρες του δείγματος, 3 (5,5%) έχουν μεταπτυχιακό και 52 (94,5%) δεν έχουν, ενώ από τις 52 γυναίκες του δείγματος, 2 (3,8%) έχουν μεταπτυχιακό και 50 (96,2%) δεν έχουν. Συνεπώς, στο σύνολο του δείγματος των 107 ατόμων, μόλις 5 άτομα (4,7%) κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (Διάγραμμα 11).



Διάγραμμα 11: Κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου

Πηγή: Ερωτηματολόγια

6.3.2 Επεξεργασία ερωτηματολογίων

Αναφορικά με το εάν η πρόσληψη μέσω του προγράμματος απασχόλησης είναι συνειδητή επιλογή ή ανάγκη λόγω έλλειψης άλλης προοπτικής μόνιμης εργασίας (Ερώτηση 5), 53 άνδρες (96,4%) από τους 55 του δείγματος απάντησαν ότι ήταν έλλειψη άλλης επιλογής και 2 (3,6%) απάντησαν ότι ήταν συνειδητή επιλογή. Αντίστοιχα, 45 γυναίκες (86,5%) από τις 52 του δείγματος απάντησαν ότι ήταν έλλειψη άλλης επιλογής και 6 (11,5%) απάντησαν ότι ήταν συνειδητή επιλογή, ενώ 1 γυναίκα (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Πίνακας 17).

Πίνακας 17: Επιλογή συμμετοχής σε πρόγραμμα απασχόλησης

	Άνδρες		Γυναίκες	
Συνειδητή επιλογή	2	3,6%	6	11,5%
Έλλειψη άλλης επιλογής	53	96,4%	45	86,5%
Δ/Α	0	0,0%	1	1,9%
Σύνολο	55	100,0%	52	100,0%

Πηγή: Ερωτηματολόγια

Αναφορικά με το εάν το τωρινό αντικείμενο απασχόλησης έχει σχέση με την προηγούμενη εργασία (Ερώτηση 6), 29 άνδρες (52,7%) από τους 55 του δείγματος απάντησαν ότι έχει σχέση, 25 (45,5%) απάντησαν ότι δεν έχει καμία σχέση και 1 (1,8%) απάντησε ότι δεν έχει ξαναεργαστεί ποτέ. Αντίστοιχα, 13 γυναίκες (25,0%) από τις 52 του δείγματος απάντησαν ότι έχει σχέση, 26 (50,0%) απάντησαν ότι δεν έχει καμία σχέση και 13 (25,0%) απάντησαν ότι δεν έχουν ξαναεργαστεί ποτέ (Πίνακας 18).

Πίνακας 18: Σχέση τωρινής και προηγούμενης απασχόλησης

	Ανδρες		Γυναίκες	
Δεν έχω ξαναεργαστεί ποτέ	1	1,8%	13	25,0%
Έχει σχέση	29	52,7%	13	25,0%
Δεν έχει καμία σχέση	25	45,5%	26	50,0%
Σύνολο	55	100,0%	52	100,0%

Πηγή: Ερωτηματολόγια

Αναφορικά με το εάν το τωρινό αντικείμενο απασχόλησης έχει σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο (Ερώτηση 7), 46 άνδρες (83,6%) από τους 55 του δείγματος απάντησαν θετικά και 9 άνδρες (16,4%) απάντησαν αρνητικά. Αντίστοιχα, 35 γυναίκες (67,3%) από τις 52 του δείγματος απάντησαν θετικά και 17 (32,7%) απάντησαν αρνητικά (Πίνακας 19).

Πίνακας 19: Απασχόληση με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο

	Ανδρες		Γυναίκες	
Ναι	46	83,6%	35	67,3%
Όχι	9	16,4%	17	32,7%
Σύνολο	55	100,0%	52	100,0%

Πηγή: Ερωτηματολόγια

Αναφορικά με το εάν οι ερωτώμενοι είχαν ενημέρωση πριν την έναρξη της εργασίας τους σχετικά με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους (Ερώτηση 8), 27 άνδρες (49,1%) από τους 55 του δείγματος απάντησαν θετικά και 27 άνδρες (49,1%) απάντησαν αρνητικά, ενώ 1 άνδρας (1,8%) δεν απάντησε. Αντίστοιχα, 31 γυναίκες (59,6%) από τις 52 του δείγματος απάντησαν θετικά και 21 (40,4%) απάντησαν αρνητικά (Πίνακας 20).

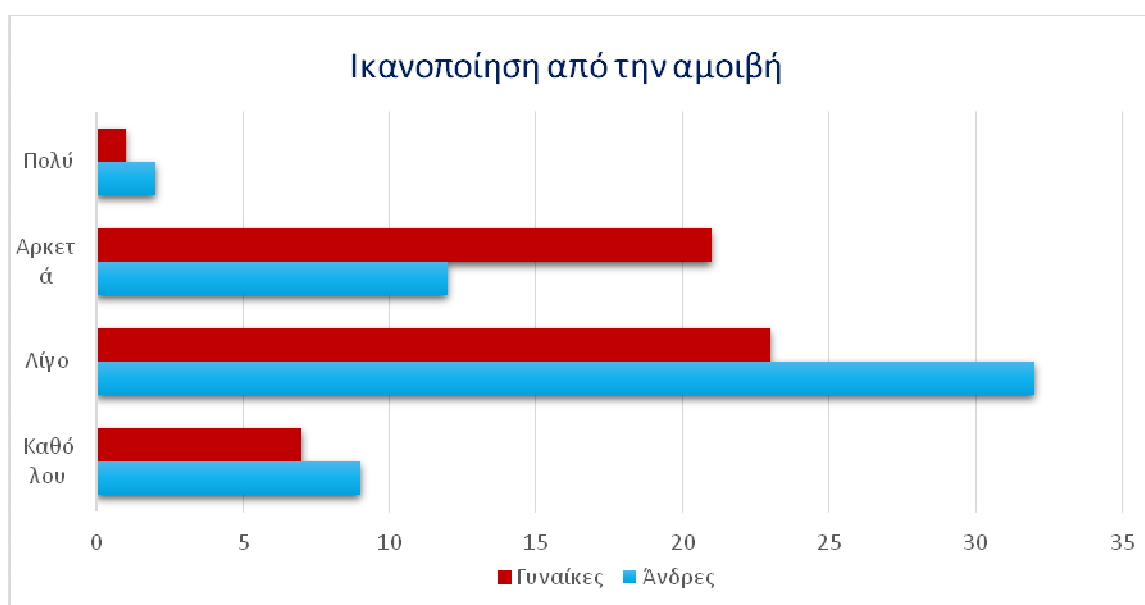
Πίνακας 20: Ενημέρωση για τα νέα καθήκοντα

	Ανδρες		Γυναίκες	
Ναι	27	49,1%	31	59,6%

Όχι	27	49,1%	21	40,4%
Δ/Α	1	1,8%	0	0,0%
Σύνολο	55	100.0%	52	100.0%

Πηγή: Ερωτηματολόγιο

Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους (Ερώτηση 9), τα αποτελέσματα είναι μικτά. Ειδικότερα, από τους 55 άνδρες του δείγματος, 9 (16,4%) δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους, 32 (58,2%) είναι λίγο ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους, 12 (21,8%) είναι αρκετά ικανοποιημένοι και 2 (3,6%) είναι πολύ ικανοποιημένοι. Αντίθετα, από τις 52 γυναίκες του δείγματος, 7 (13,5%) δεν είναι καθόλου ικανοποιημένες από την αμοιβή τους, 23 (44,2%) είναι λίγο ικανοποιημένες από την αμοιβή τους, 21 (40,4%) είναι αρκετά ικανοποιημένες και 1 (1,9%) είναι πολύ ικανοποιημένη (Διάγραμμα 12).

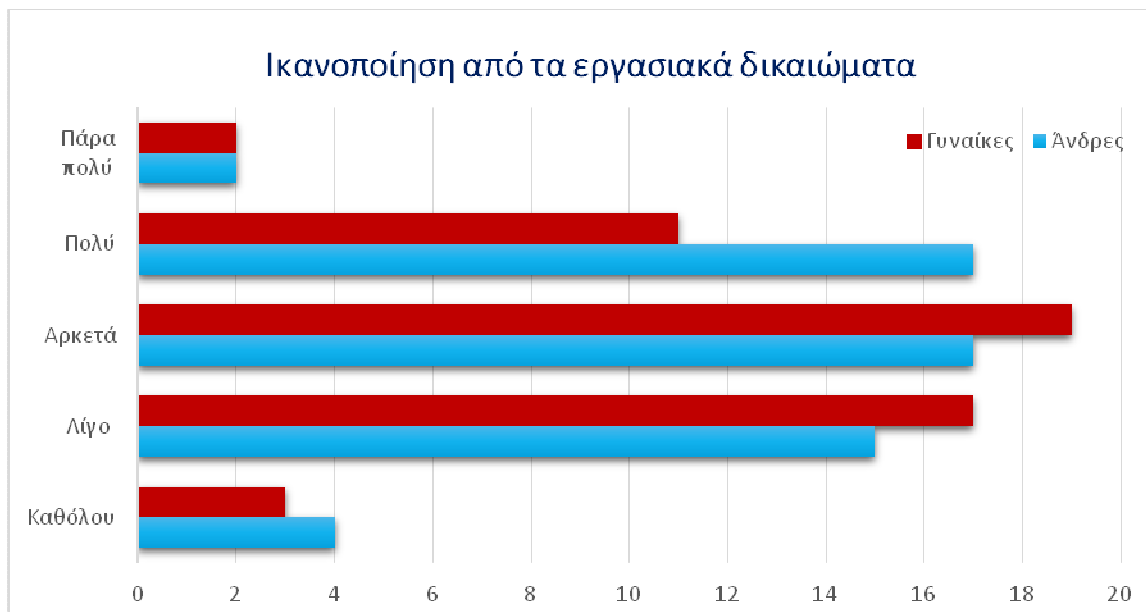


Διάγραμμα 12: Ικανοποίηση από την αμοιβή

Πηγή: Ερωτηματολόγιο

Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι ικανοποιημένοι από τα εργασιακά τους δικαιώματα (Ερώτηση 10), 4 άνδρες (7,3%) απάντησαν «καθόλου», 15 άνδρες (27,3%) απάντησαν «λίγο», 17 άνδρες (30,9%) απάντησαν «αρκετά», 17 άνδρες (30,9%) απάντησαν «πολύ» και 2 άνδρες (3,6%) απάντησαν «πάρα πολύ». Από τις 52 γυναίκες του δείγματος, 3 (5,8%) απάντησαν «καθόλου», 17 (32,7%) απάντησαν «λίγο»,

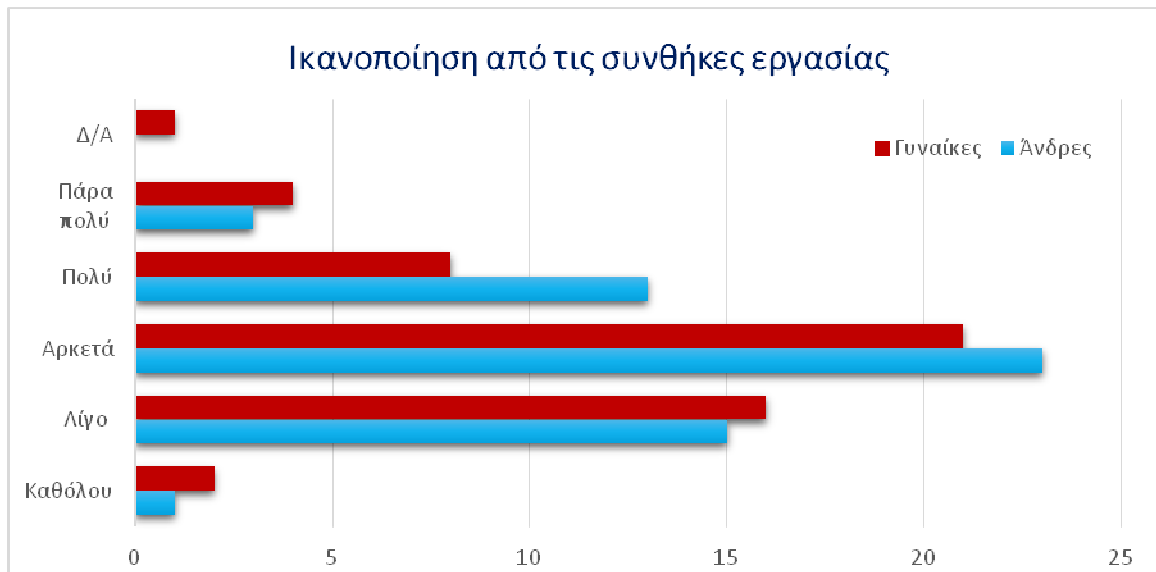
19 (36,5%) απάντησαν «αρκετά», 11 (21,2%) απάντησαν «πολύ» και 2 (3,8%) απάντησαν «πάρα πολύ» (Διάγραμμα 13).



Διάγραμμα 13: Ικανοποίηση από τα εργασιακά δικαιώματα

Πηγή: Ερωτηματολόγιο

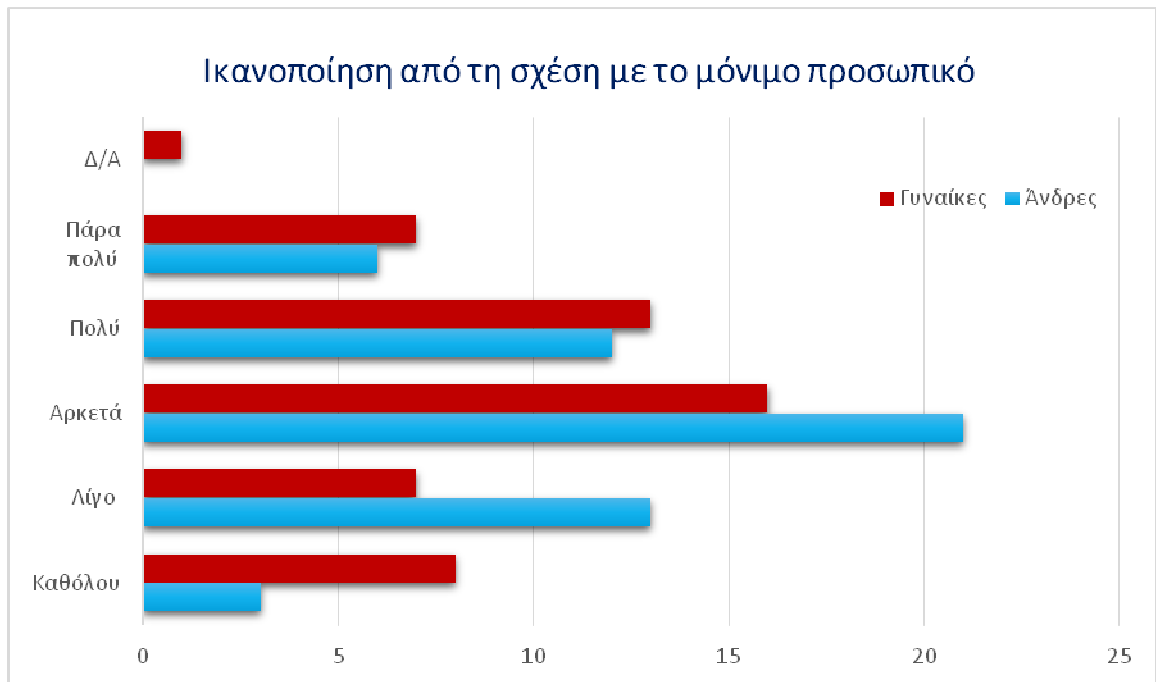
Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας (Ερώτηση 11), 1 άνδρας (1,8%) απάντησε «καθόλου», 15 άνδρες (27,3%) απάντησαν «λίγο», 23 άνδρες (41,8%) απάντησαν «αρκετά», 13 άνδρες (23,6%) απάντησαν «πολύ» και 3 άνδρες (5,5%) απάντησαν «πάρα πολύ». Από τις 52 γυναίκες του δείγματος, 2 (3,8%) απάντησαν «καθόλου», 16 (30,8%) απάντησαν «λίγο», 21 (40,4%) απάντησαν «αρκετά», 8 (15,4%) απάντησαν «πολύ», 4 (7,7%) απάντησαν «πάρα πολύ», ενώ 1 (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Διάγραμμα 14).



Διάγραμμα 14: Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας

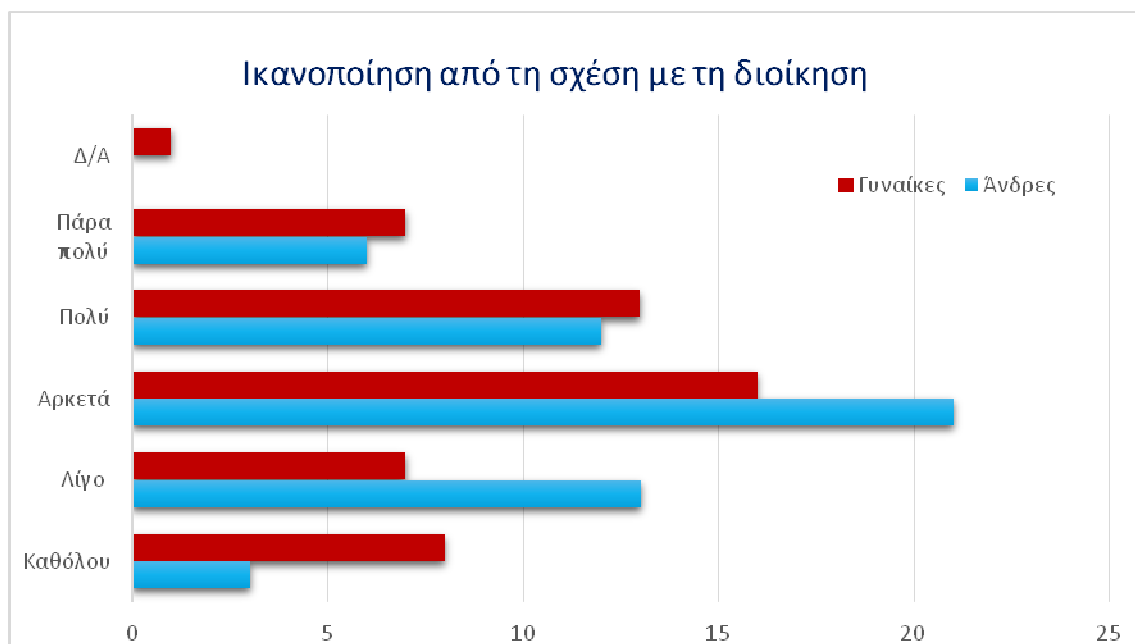
Πηγή: Ερωτηματολόγια

Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης από τη σχέση με το μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας (Ερώτηση 12), 3 άνδρες (5,5%) απάντησαν «καθόλου», 13 άνδρες (23,6%) απάντησαν «λίγο», 21 άνδρες (38,2%) απάντησαν «αρκετά», 12 άνδρες (21,8%) απάντησαν «πολύ» και 6 άνδρες (10,9%) απάντησαν «πάρα πολύ». Από τις 52 γυναίκες του δείγματος, 8 (15,4%) απάντησαν «καθόλου», 7 (13,5%) απάντησαν «λίγο», 16 (30,8%) απάντησαν «αρκετά», 13 (25,0%) απάντησαν «πολύ» και 7 (13,5%) απάντησαν «πάρα πολύ» (Διάγραμμα 15).



Διάγραμμα 15: Ικανοποίηση από τη σχέση με το μόνιμο προσωπικό
Πηγή: Ερωτηματολόγιο

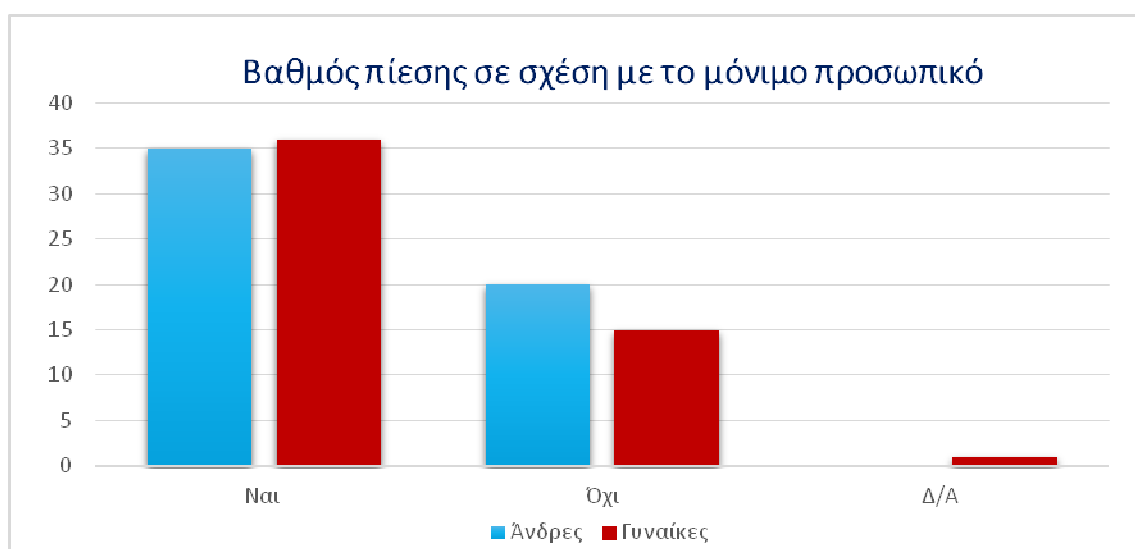
Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης από τη σχέση με τη διοίκηση της υπηρεσίας (Ερώτηση 13), 6 άνδρες (10,9%) απάντησαν «καθόλου», 21 άνδρες (38,2%) απάντησαν «λίγο», 13 άνδρες (23,6%) απάντησαν «αρκετά», 7 άνδρες (12,7%) απάντησαν «πολύ» και 8 άνδρες (14,5%) απάντησαν «πάρα πολύ». Από τις 52 γυναίκες του δείγματος, 8 (15,4%) απάντησαν «καθόλου», 15 (28,8%) απάντησαν «λίγο», 16 (30,8%) απάντησαν «αρκετά», 5 (9,6%) απάντησαν «πολύ», 7 (13,5%) απάντησαν «πάρα πολύ», ενώ 1 (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Διάγραμμα 16).



Διάγραμμα 16: Ικανοποίηση από τη σχέση με τη διοίκηση

Πηγή: Ερωτηματολόγια

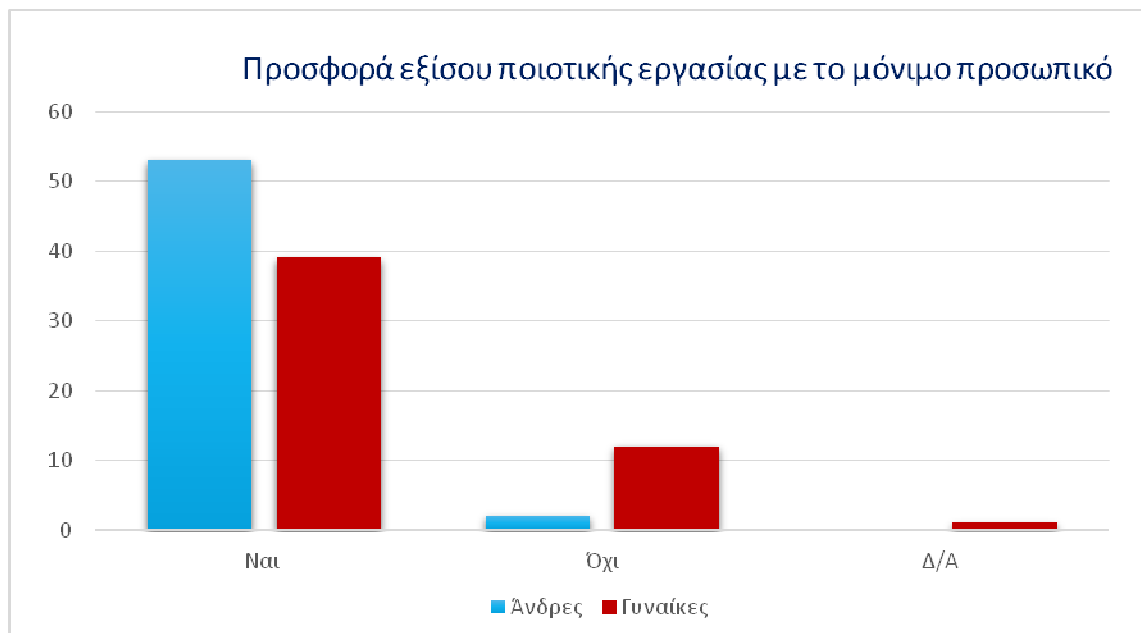
Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι δέχονται πιο εύκολα πιέσεις σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας όπου απασχολούνται (Ερώτηση 14), 35 (63,6%) από τους 55 άνδρες του δείγματος απάντησαν θετικά και 20 (36,4%) απάντησαν αρνητικά. Στις γυναίκες, από τα 52 άτομα του δείγματος, 36 (69,2%) απάντησαν θετικά και 15 (28,8%) απάντησαν αρνητικά, ενώ 1 (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Διάγραμμα 17).



Διάγραμμα 17: Βαθμός πίεσης σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό

Πηγή: Ερωτηματολόγια

Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι μπορούν να προσφέρουν εξίσου ποιοτική εργασία με το μόνιμο προσωπικό στην υπηρεσία όπου απασχολούνται (Ερώτηση 15), 53 (96,4%) από τους 55 άνδρες του δείγματος απάντησαν θετικά και 2 (3,6%) απάντησαν αρνητικά. Στις γυναίκες, από τα 52 άτομα του δείγματος, 39 (75,0%) απάντησαν θετικά και 12 (23,1%) απάντησαν αρνητικά, ενώ 1 (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Διάγραμμα 18).

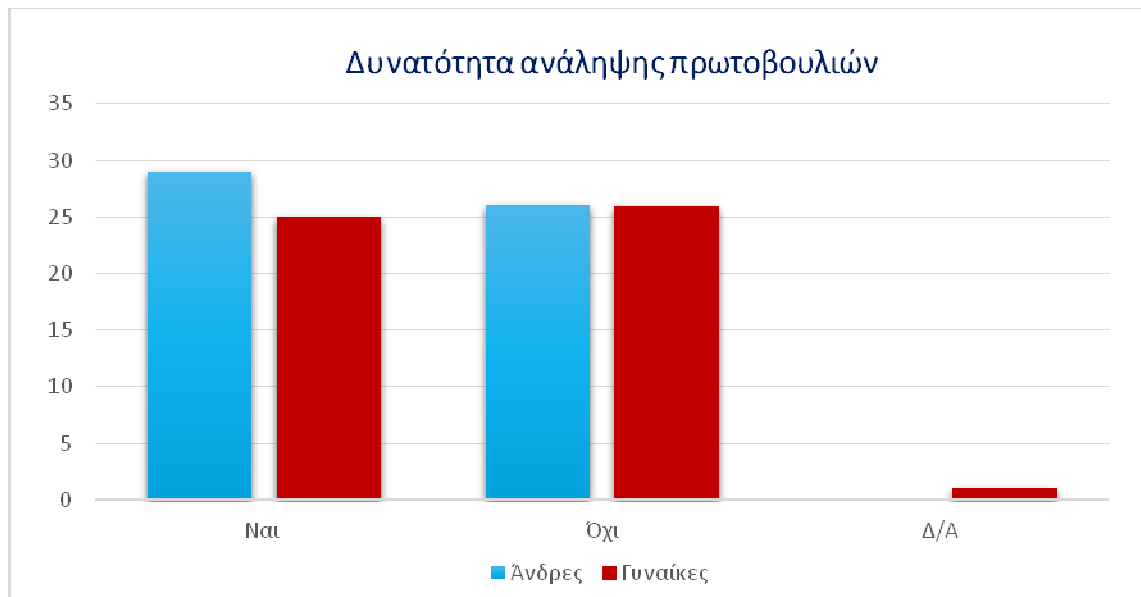


Διάγραμμα 18: Προσφορά ποιοτικής εργασίας

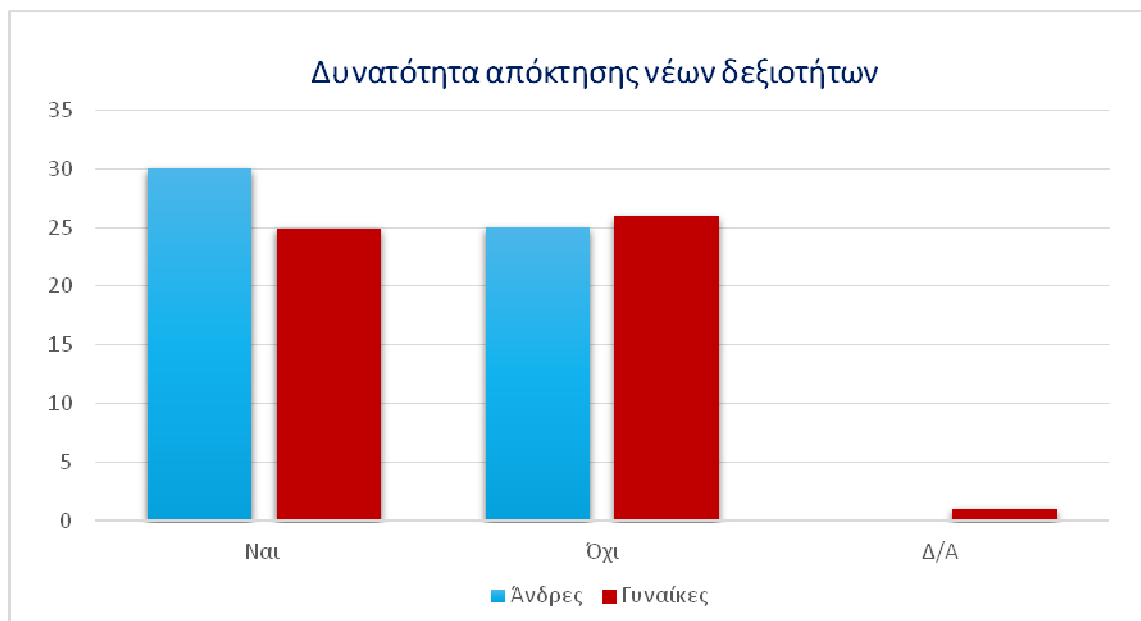
Πηγή: Ερωτηματολόγιο

Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι έχουν τη δυνατότητα να αναλάβουν πρωτοβουλίες στην εργασία τους (Ερώτηση 16), 29 (52,7%) από τους 55 άνδρες του δείγματος απάντησαν θετικά και 26 (47,3%) απάντησαν αρνητικά. Στις γυναίκες, από τα 52 άτομα του δείγματος, 25 (48,1%) απάντησαν θετικά και 26 (50,0%) απάντησαν αρνητικά, ενώ 1 (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Διάγραμμα 19).

Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν νέες δεξιότητες (Ερώτηση 17), 30 (54,5%) από τους 55 άνδρες του δείγματος απάντησαν θετικά και 25 (45,5%) απάντησαν αρνητικά. Στις γυναίκες, από τα 52 άτομα του δείγματος, 25 (48,1%) απάντησαν θετικά και 26 (50,0%) απάντησαν αρνητικά, ενώ 1 (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Διάγραμμα 20).

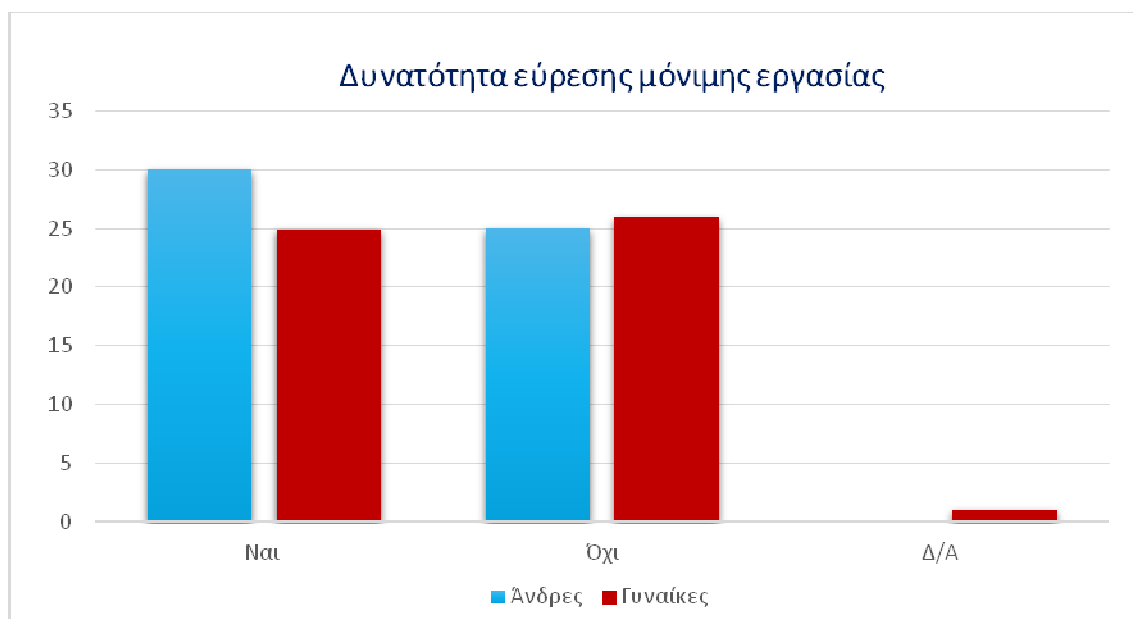


Διάγραμμα 19: Δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών
Πηγή: Ερωτηματολόγιο



Διάγραμμα 20: Δυνατότητα απόκτησης νέων δεξιοτήτων
Πηγή: Ερωτηματολόγιο

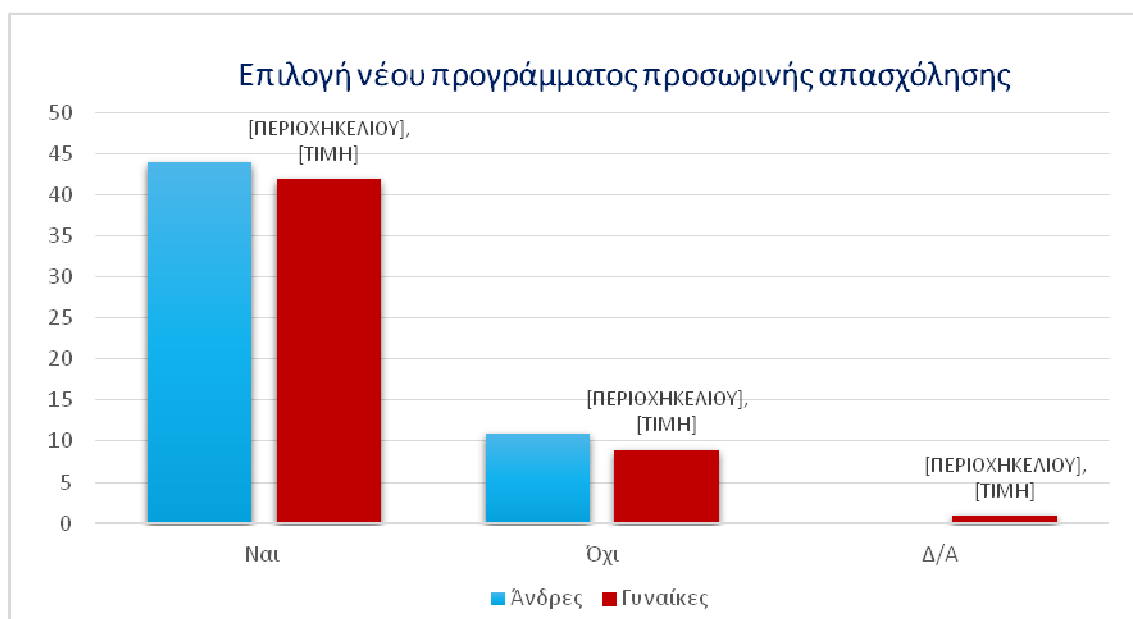
Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι η προσωρινή απασχόληση μπορεί να αποτελέσει εφόδιο για την ανεύρεση μίας μόνιμης εργασίας (Ερώτηση 18), 32 (58,2%) από τους 55 άνδρες του δείγματος απάντησαν θετικά και 23 (41,8%) απάντησαν αρνητικά. Στις γυναίκες, από τα 52 άτομα του δείγματος, 27 (51,9%) απάντησαν θετικά και 24 (46,2%) απάντησαν αρνητικά, ενώ 1 (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Διάγραμμα 21).



Διάγραμμα 21: Δυνατότητα εύρεσης μόνιμης εργασίας

Πηγή: Ερωτηματολόγια

Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θα επέλεγαν ένα ανάλογο πρόγραμμα απασχόλησης ξανά στο μέλλον (Ερώτηση 19), 44 (80,0%) από τους 55 άνδρες του δείγματος απάντησαν θετικά και 11 (20,0%) απάντησαν αρνητικά. Στις γυναίκες, από τα 52 άτομα του δείγματος, 42 (80,8%) απάντησαν θετικά και 9 (17,3%) απάντησαν αρνητικά, ενώ 1 (1,9%) δεν απάντησε στην σχετική ερώτηση (Διάγραμμα 22).



Διάγραμμα 22: Επιλογή νέου προγράμματος προσωρινής απασχόλησης

Πηγή: Ερωτηματολόγια

Από τα 88 άτομα που απάντησαν θετικά στην Ερώτηση 19, οι 44 (51,2%) είναι άνδρες και οι 42 (48,8%) είναι γυναίκες. Από τους 44 άνδρες, 1 (2,3%) απάντησε ότι το πρόγραμμα προσωρινής απασχόλησης τον ικανοποιεί οικονομικά, 1 (2,3%) απάντησε ότι του αρέσουν οι συνθήκες εργασίας, 4 (9,1%) επέλεξε όλα τα παραπάνω και 38 (86,4%) απάντησαν ότι δεν θα έχουν άλλη επιλογή. Από τις 42 γυναίκες, 3 (7,1%) απάντησαν ότι τους αρέσουν οι συνθήκες εργασίας, 3 (7,1%) απάντησαν όλα τα παραπάνω και 36 (85,7%) απάντησαν ότι δεν θα έχουν άλλη επιλογή (Πίνακας 21).

Πίνακας 21: Λόγοι επιλογής νέου προγράμματος απασχόλησης

	Ανδρες		Γυναίκες	
Με ικανοποιεί οικονομικά	1	2.3%	0	0.0%
Μου αρέσουν οι συνθήκες εργασίας	1	2.3%	3	7.1%
Όλα τα παραπάνω	4	9.1%	3	7.1%
Δεν θα έχω άλλη επιλογή εργασίας	38	86.4%	36	85.7%
Σύνολο	44	100.0%	42	100.0%

Πηγή: Ερωτηματολόγια

Κεφάλαιο 7: Συζήτηση αποτελεσμάτων

Πραγματοποιώντας ποσοτική έρευνα με συλλογή πρωτογενών δεδομένων με τη μέθοδο των ερωτηματολογίων διαπιστώθηκε ότι:

- Από τα 107 άτομα του δείγματος, 55 (51,4%) είναι άνδρες και 52 (48,6%) είναι γυναίκες.
- 53 άτομα (49,5%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 36-50 και 35 άτομα (32,7%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 51-67.
- 80 άτομα (74,8%) έχουν υποχρεωτική ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ 27 άτομα (25,2%) έχουν τεχνολογική ή πανεπιστημιακή εκπαίδευση και μόλις 5 άτομα (4,7%) έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

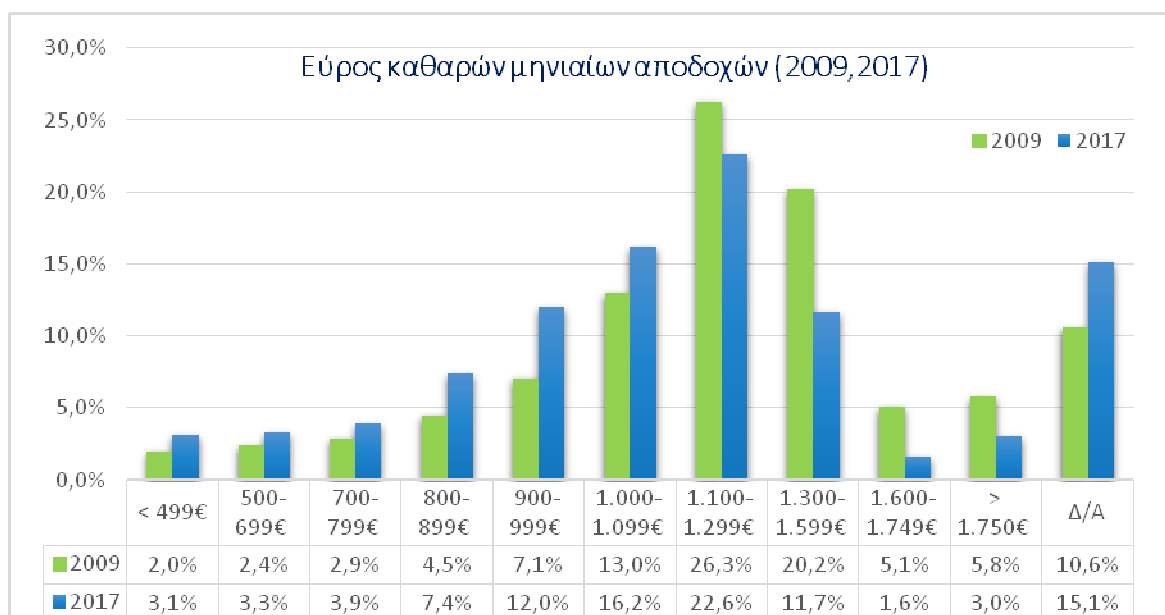
98 από τα 107 άτομα (91,6%) επέλεξαν το πρόγραμμα προσωρινής απασχόλησης λόγω έλλειψης άλλης επιλογής, ενώ τα αποτελέσματα είναι μοιρασμένα σε ό,τι αφορά το φύλο των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη ερώτηση – 53 άνδρες (96,4%) και 45 γυναίκες (86,5%). Η έλλειψη εναλλακτικής επιλογής οδήγησε τα 51 από τα 107 άτομα του δείγματος (47,7%) στην ενασχόληση με αντικείμενο εργασίας το οποίο δεν σχετίζεται με την προηγούμενη εργασίας τους, ενώ 81 από τα 107 άτομα του δείγματος (75,7%) απασχολούνται σε θέση ανάλογη του μορφωτικού επιπέδου. Τα ευρήματα είναι συνεπή προς τη βιβλιογραφία. Μελέτη των Stessman and Achdut (2015) επισημαίνει ότι, κατά την τελευταία δεκαετία, η απασχόληση των εργαζομένων μέσω προσωρινής εργασίας αυξήθηκε σημαντικά στην ισραηλινή αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, η επιλογή της προσωρινής απασχόλησης είναι συνήθως αποτέλεσμα της έλλειψης εναλλακτικής λύσης για μόνιμη απασχόληση. Στο ίδιο πλαίσιο, οι DeJong et.al (2009) συμπεραίνουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν ένα ακούσιο κίνητρο για την επιλογή προσωρινής εργασίας, γεγονός που οδηγεί στην επιλογή επαγγελματικής θέσης με άσχετο αντικείμενο ή μειωμένη θητεία.

Κατά μεγάλη πλειοψηφία, 88 από τα 107 άτομα του δείγματος (82,2%) είναι αρκετά ή πολύ ικανοποιημένα από τις αμοιβές τους στην προσωρινή θέση εργασίας. Επιπλέον, 64 από τα 107 άτομα του δείγματος (59,8%) είναι αρκετά ή πολύ ικανοποιημένα από τα δικαιώματα και 65 από τα 107 άτομα του δείγματος (60,7%) είναι αρκετά ή πολύ ικανοποιημένα από τις συνθήκες εργασίας. Ωστόσο, σε αυτές τις ερωτήσεις πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη και τα ποσοστά δυσαρέσκειας, καθώς συνολικά 63 άτομα από τα 107 του δείγματος (58,9%) δηλώνουν λίγο ικανοποιημένα από τα δικαιώματα και τις συνθήκες εργασίας. Τα ευρήματα είναι συνεπή προς τη βιβλιογραφία. Εμπειρική ανάλυση σε δείγμα 186 θέσεων εργασίας στη Θεσσαλία αναφορικά με τις συνέπειες των αυστηρών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας διαπιστώνει ότι τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης σε θέσεις με χαμηλές αμοιβές είναι υψηλότερα στο σύνολο του δείγματος, ενώ οι εργαζόμενοι τείνουν να επιλέγουν προσωρινές συμβάσεις, αφενός, λόγω έλλειψης επιλογών, και, αφετέρου, διότι, η γενικότερη μείωση των μισθών τους αναγκάζει να προσαρμόσουν τις απαιτήσεις τους στα κατώτατα όρια (Anagnostopoulos and Siebert, 2015). Συνυπολογίζοντας το γεγονός ότι, κατά πλειοψηφία, οι μόνιμοι εργαζόμενοι έως και σήμερα στο Δήμο Αρταίων δεν έχουν προέλθει από διαγωνιστικές διαδικασίες αλλά έγιναν μόνιμοι από μετατροπές συμβάσεων, φαίνεται ότι οι θέσεις τους είναι δελεαστικές, αλλά με χαμηλές απολαβές σε αναμονή της μονιμοποίησης. Στους χαμηλούς μισθούς συναινούν και τα στοιχεία της INE ΓΣΕΕ (2018). Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 23, το 2017, τα ποσοστά του προσωπικού με αμοιβές μεταξύ 800 ευρώ και 1.099 ευρώ είναι σαφώς υψηλότερα έναντι του 2009. Αντιθέτως, στο εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών μεταξύ 1.100 ευρώ και 1.600 ευρώ, τα ποσοστά του προσωπικού στο ευρύτερο δημόσιο τομέα είναι σαφώς χαμηλότερα του 2009. Επομένως, είναι σαφές ότι έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ, ενώ έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 1.100-1.599 ευρώ.

Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα της INE ΓΣΕΕ για το 2017 δηλώνουν αμοιβές:

- Κάτω των 800 ευρώ σε ποσοστό 10,4% (3,1% έως 499 ευρώ, 3,3% μεταξύ 500-699 ευρώ και 3,9% μεταξύ 700-799 ευρώ), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό το 2009 ήταν 7,3% (2,0% έως 499 ευρώ, 2,4% μεταξύ 500-699 ευρώ και 2,9% μεταξύ 700-799 ευρώ).

- Μεταξύ 800-999 ευρώ σε ποσοστό 19,4% (7,4% μεταξύ 800-899 ευρώ και 12% μεταξύ 900-999 ευρώ), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό το 2009 ήταν 11,6% (4,5% μεταξύ 800-899 ευρώ και 7,1% μεταξύ 900-999 ευρώ).
- Ανω των 1.000 ευρώ σε ποσοστό 50,5% (16,2% μεταξύ 1.000-1.099 ευρώ, 22,6% μεταξύ 1.100-1.299 ευρώ και 11,7% μεταξύ 1.300-1.599 ευρώ), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό του 2009 ήταν 59,5% (13,0% μεταξύ 1.000-1.099 ευρώ, 26,3% μεταξύ 1.100-1.299 ευρώ και 20,2% μεταξύ 1.300-1.599 ευρώ),



Διάγραμμα 23: Κατανομή εργαζομένων δημόσιου τομέα ανά εύρος καθαρών μηνιαίων αποδοχών (σύγκριση 2009 και 2017)
Πηγή: INE ΓΣΕΕ (2018:99)

Αναφορικά με τη ικανοποίηση από τις σχέσεις με το μόνιμο προσωπικό και τη διοίκηση της υπηρεσίας, το 29,0% δηλώνει καθόλου ή λίγο ικανοποιημένο από τη σχέση με το μόνιμο προσωπικό, και το 33,6% δηλώνει λίγο ικανοποιημένο από τη σχέση με τη διοίκηση. Οι σχέσεις με το μόνιμο προσωπικό επιδεινώνονται ακόμα περισσότερο, συνυπολογίζοντας ότι 71 από τα 107 άτομα του δείγματος (66,4%) θεωρούν ότι δέχονται περισσότερες πιέσεις σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας όπου απασχολούνται, ενώ προσφέρουν εξίσου ποιοτική εργασία. Τα ευρήματα είναι συνεπή προς τη βιβλιογραφία. Οι αυστηρότεροι κανονισμοί στην αγορά εργασίας μειώνουν την ικανότητα των εργοδοτών να απολύουν εργαζόμενους, σταθεροποιώντας έτσι τις νεοσυσταθείσες εργασιακές σχέσεις. Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες ενδέχεται να

μην προσλάβουν άτομα που αναζητούν εργασία, επειδή προβλέπουν το κόστος των απολύσεων (από πλευράς άμεσων δαπανών, διαδικαστικών δυσκολιών) σε περίπτωση οικονομικής ύφεσης (Gebel and Giesecke, 2016). Εμπειρική έρευνα στην αγορά εργασίας στη Μεγάλη Βρετανία διαπιστώνει ότι υπάρχουν διαφορές στην ικανοποίηση από την εργασία μεταξύ μόνιμων και εκτάκτων υπαλλήλων, με ιδιαίτερη έμφαση στις σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων και στις σχέσεις με τη διοίκηση. Περαιτέρω, σημαντικός παράγοντας φαίνεται να είναι οι διαφορές στην εργασιακή ασφάλεια μεταξύ μόνιμου και έκτακτου προσωπικού (Dawson et.al., 2017).

Από την άλλη πλευρά, μοιρασμένες είναι οι απαντήσεις σε ό,τι αφορά την ενημέρωση για τα νέα καθήκοντα και υποχρεώσεις πριν την έναρξη της εργασίας, την δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών, αλλά και τη δυνατότητα απόκτησης νέων δεξιοτήτων και εφοδίων για την ανεύρεση μόνιμης απασχόλησης. Παρόλα αυτά, 86 από τα 107 άτομα του δείγματος (80,4%) θα επέλεγε ένα ανάλογο πρόγραμμα απασχόλησης στο μέλλον, κυρίως ως αποτέλεσμα της έλλειψης άλλης επιλογής εργασίας (86,0%).

Ένας σημαντικός παράγοντας που εξηγεί την επιμονή των εργαζομένων για έκτακτη απασχόληση και την προσμονή μονιμοποίησης είναι η απαγόρευση μόνιμων προσλήψεων το 2010. Ειδικότερα, το 2010 και το 2011 εγκρίθηκαν συνολικά 7.385 νέες προσλήψεις τακτικού προσωπικού (5.190 το 2010 και 2.195 το 2011), έναντι περίπου 80.000 αποχωρήσεων. Επιπλέον, ο αριθμός των συμβασιούχων έργου, ΙΔΟΧ και stage το 2009 ήταν 120.665 άτομα, ενώ το 2011 μειώθηκε κατά -71,1% στα 34,851 άτομα (Πίνακας 22). Τέλος, από το 2009 έως το 2011, ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων στο δημόσιο, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, μειώθηκε κατά 100.000 άτομα περίπου (Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, 2011).

Πίνακας 22: Έκτακτο προσωπικό 2009-2011

	2009	2010	2011
Έκτακτο προσωπικό	88.665	74.289	34851
Stage	22.000	0	0
ΟΤΑ	10.000	0	0
Σύνολο	120.665	74.289	34.851

Πηγή: Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, 2011

Κεφάλαιο 8: Συμπεράσματα

8.1 Γενικά συμπεράσματα

Ο κόσμος της εργασίας έχει υποστεί τεράστιες αλλαγές τις τελευταίες δύο δεκαετίες και η ευελιξία και η ταχεία προσαρμογή σε αυτές τις νέες συνθήκες χαρακτηρίζουν σαφώς τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα πολλοί εργαζόμενοι. Ένας αυξανόμενος αριθμός θέσεων εργασίας χαρακτηρίζεται συχνά ως επισφαλής ή άτυπος, ενώ υπάρχουν ολοένα και περισσότερες ενδείξεις για την ύπαρξη ειδικών για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα και η μετάβαση από την πλήρη απασχόληση στις ευέλικτες μορφές εργασίας. Στο πλαίσιο της επιβολής μέτρων δημοσιονομικής προσαρμογής έγινε απαιτούμενη η ρύθμιση της αγοράς εργασίας.

Από την ανάλυση των ερωτηματολογίων συμπεραίνεται ότι:

- Το 91,6% των συμμετεχόντων επέλεξε το πρόγραμμα προσωρινής απασχόλησης λόγω έλλειψης άλλης επιλογής, ενώ το 75,7% απασχολείται σε θέση ανάλογη του μορφωτικού επιπέδου.
- Το 82,2% δηλώνει αρκετά ή πολύ ικανοποιημένο από τις αμοιβές, το 59,8% δηλώνει αρκετά ή πολύ ικανοποιημένο από τα δικαιώματα, το 60,7% δηλώνει αρκετά ή πολύ ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας το 70,1% δηλώνει αρκετά, πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένο από τη σχέση με το μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας, και το 52,3% αρκετά, πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένο από τη σχέση με τη διοίκηση. Από την άλλη πλευρά, το 29,9% δηλώνει λίγο ικανοποιημένο από τα δικαιώματα, το 29,0% δηλώνει λίγο ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας, το 29,0% δηλώνει καθόλου ή λίγο ικανοποιημένο από τη σχέση με το μόνιμο προσωπικό, και το 33,6% δηλώνει λίγο ικανοποιημένο από τη σχέση με τη διοίκηση.
- Το 66,4% θεωρεί ότι δέχεται περισσότερες πιέσεις σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας όπου απασχολείται παρά το γεγονός ότι σε ποσοστό 86,0% θεωρεί ότι προσφέρει εξίσου ποιοτική εργασία. Ωστόσο, το 80,4% θα

επέλεγε ξανά ένα ανάλογο πρόγραμμα απασχόλησης στο μέλλον, κυρίως ως αποτέλεσμα της έλλειψης άλλης επιλογής εργασίας (86,0%).

- Ένα μέσο ποσοστό 52,3% έχει τη δυνατότητα να αναλάβει πρωτοβουλίες κατά τη διάρκεια της εργασίας και θεωρεί πως το πρόγραμμα προσωρινής απασχόλησης προσφέρει τη δυνατότητα για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και εφοδίων για την ανεύρεση μόνιμης εργασίας. Αντιθέτως, ένα μέσο ποσοστό 46,7% διαφωνεί με όλα τα παραπάνω.
- Τέλος, το 47,7% των συμμετεχόντων απασχολείται σε άσχετο αντικείμενο εργασίας σχετικά με την προηγούμενη απασχόληση, ενώ το 54,2% είχε ενημέρωση για τα νέα καθήκοντα και υποχρεώσεις πριν την έναρξη της εργασίας.

Εν κατακλείδι, οι ραγδαίες εξελίξεις στην αγορά εργασίας και η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνδέονται με την κρίση και τις επιπτώσεις της στην απασχόληση και την ανεργία. Οι σημαντικές επιπτώσεις της αύξησης αυτής συνδέονται με την επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης ενός σημαντικού ποσοστού του πληθυσμού της χώρας, υποδηλώνοντας ταυτόχρονα τη μείωση της συμμετοχής του παράγοντα εργασία στην παραγωγική διαδικασία. Η παρούσα έρευνα συμπεραίνει ότι το μεγάλο ποσοστό ανενεργού και αναξιοποίητου ανθρώπινου δυναμικού βρίσκει προσωρινή λύση για την κάλυψη των αναγκών στα προγράμματα ευέλικτης απασχόλησης με στόχο τη μονιμοποίηση παρά το γεγονός ότι αμείβεται με χαμηλούς μισθούς και δεν αξιολογείται ανάλογα με την προσφορά του ή/και αντικειμενικά σε σύγκριση με το μόνιμο προσωπικό. Τέλος, είναι σαφές ότι τα προγράμματα ευέλικτης απασχόλησης δεν συμβάλλουν στην μείωση της ανεργίας καθώς από το 2010 έως το 2016 ο μέσος όρος της ανεργίας στην Ελλάδα αυξάνεται σταθερά και παραμένει σημαντικά υψηλότερος του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 22,5% έναντι 9,8%, αντίστοιχα.

8.2 Περιορισμοί έρευνας

Με την παρούσα έρευνα επιδιώξαμε την αποτύπωση της ευέλικτης εργασίας στο Δήμο Αρταίων. Τα ευρήματα αφορούν τους συγκεκριμένους εργαζόμενους και το γεγονός αυτό δεν μας επιτρέπει να γενικεύσουμε τα αποτελέσματα στο γενικό πληθυσμό των εργαζομένων των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού της χώρας.

8.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Δεδομένης της παρατεταμένης ανεργίας στην Ελλάδα και της διαπίστωσης ότι τα προγράμματα προσωρινής απασχόλησης δεν συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας, θα ήταν ενδιαφέρον να εξεταστεί το παρόν θέμα σε ευρύτερη κλίμακα στο δημόσιο τομέα με τη συμμετοχή πολλών και διαφορετικών Δήμων στην έρευνα.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Δασκαλάκης, Δ. (1989). Σύγχρονες Διαστάσεις της Βιομηχανικής Δημοκρατίας και της Συμμετοχής. *Δημόσιος Τομέας*, Νο 46-47, σ.24- 28.
- Δρίτσα Μ. (2008). *Θέματα Οικονομικής και Κοινωνικής Ιστορίας*, Πάτρα, ΕΑΠ.
- Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (2010). *Κοινωνικό κράτος και κοινωνική πολιτική*. Διαθέσιμο: www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/15/3/712.pdf [πρόσβαση 15 Νοε. 2017]
- Ευστράτογλου, Α. (2015). *Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας*. Διαθέσιμο: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2016/02/MELETH-36.pdf> [πρόσβαση 14 Μαρ. 2018].
- INE ΓΣΕΕ (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Διαθέσιμο: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018/03/ETHSIA-EKTHESI-2018-INE-GSEE-H-ELLINIKH-OIKONOMIA-KAI-H-APASXOLISH.pdf> [πρόσβαση 14 Μαί. 2018].
- Κατσανέβας Θ. (2007). *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλη.
- Κατσανέβας, Θ. (1996) *Εισαγωγή στη θεωρία των εργασιακών σχέσεων και της οικονομικής της εργασίας*. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Απριλίου.
- Κωτσονόπουλος, Λ. (2014). *Σοσιαλδημοκρατία και κοινωνικό κράτος*. Διαθέσιμο: <http://rednotebook.gr/2014/03/sosialdhmokratia-kai-koinwniko-kratos/> [πρόσβαση 30 Οκτ. 2017].
- Λίτσος, Η. (2014). *Οργανισμοί Εσωτερικής Υπηρεσίας Δήμων*. Διαθέσιμο: https://www.eetaa.gr/kdvm_eetaa/hmerides2014/yliko/eis_OEY_dimon.pdf [πρόσβαση 11 Μαί. 2018].
- Μπιτσάκης, Ε. (1986), *Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα, Gutenberg.
- Ναξάκης, Χ. (1997). Η φτώχεια των εθνών – Κοινωνία των δύο τρίτων ή ριζική μείωση του χρόνου εργασίας; Αθήνα: Εναλλακτικές Εκδόσεις.
- Σακελλαρόπουλος Θ. (2011). *Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα, Εκδόσεις Διόνικος.
- Σιώκη, Ε. (2014). *Η σημασία και η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στο σύγχρονο περιβάλλον*. Διπλωματική, ΤΕΙ Ηπείρου. Διαθέσιμο: http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1097/log_20120493.pdf?sequence=1 [πρόσβαση 1 Δεκ. 2017].
- Στασινοπούλου Β. Ο. (2006). *Κοινωνική Πολιτική: βασικές έννοιες, ιστορική εξέλιξη, φορείς και πρότυπα*. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής.

- Στασινοπούλου Β. Ο. (1990). *Κράτος Πρόνοιας, Ιστορική Εξέλιξη – Σύγχρονες Θεωρητικές Προσεγγίσεις*, Βιβλιοθήκη Κοινωνικής Επιστήμης & Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα, Gutenberg.
- Τράπεζα της Ελλάδος (2018). *Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας Ελλάδος για το έτος 2017* [online] BOG. Διαθέσιμο: <http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/ekthdkth2017.pdf> [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- Τράπεζα της Ελλάδος (2017). *Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας Ελλάδος για το έτος 2016* [online] BOG. Διαθέσιμο: www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/ekthdkth2016.pdf [πρόσβαση 28 Νοε. 2017].
- Τράπεζα της Ελλάδος (2013). Έκθεση του Διοικητή για το έτος 2012. Διαθέσιμο: <http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/ekthdkth2012.pdf> [πρόσβαση 15 Φεβ. 2018].
- Τράπεζα της Ελλάδος (2012). *Κοινωνική πολιτική και κοινωνική συνοχή στην Ελλάδα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης*. Διαθέσιμο: www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/Κοινωνική_Πολιτική_και_Κοινωνική_Συνοχή.pdf [πρόσβαση 28 Νοε. 2017].
- Τράπεζα της Ελλάδος (2010). *Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας Ελλάδος για το έτος 2009* [online] BOG. Διαθέσιμο: <http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/ekthdkth2009.pdf> [πρόσβαση 28 Νοε. 2017].
- Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης (2011). *Απολογισμός προσλήψεων 2010-2011*. Διαθέσιμο: http://www.minadmin.gov.gr/wp-content/uploads/data/20110921_apologismos_proslipseon_2010-2011.pdf [πρόσβαση 11 Μαί. 2018].

Ξενόγλωσση

- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M. and Abu Samah, B. (2013). Influences of individual-related factors and job satisfaction on workplace deviant behaviour among support personnel in Malaysian public service organizations. *Human Resource Development International*, Vol. 16, No 5, pp.538-557.
- Anagnostopoulos, A.D. and Siebert, W.S. (2015). The impact of Greek labour market regulation on temporary employment—evidence from a survey in Thessaly, Greece. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, No 18, pp.2366-2393.
- Ariely, G. (2012). Globalization, immigration and national identity: How the level of globalization affects the relations between nationalism, constructive patriotism and attitudes toward immigrants? *Group Processes & Intergroup Relations*, Vol. 15, No 4, pp.539-557.

- Baccaro, L. and Howell, C. (2011). A common neoliberal trajectory: The transformation of industrial relations in advanced capitalism. *Politics & Society*, Vol. 39, No 4, pp.521-563.
- Barbier, J.C. (2011). Employment precariousness in a European cross-national perspective. A sociological review of thirty years of research. *Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne* 2011.78.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, Vol. 35, No 1, pp. 229–253.
- Bentolila, S., Dolado, J.J. and Jimeno, J.F. (2012). Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience. *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 1, No 1, p.1-4.
- Berend T. I. (2009). *Οικονομική ιστορία του Ευρωπαϊκού 20ου αιώνα. Τα οικονομικά καθεστώτα από το Laissez-Faire στην παγκοσμιοποίηση*, Αθήνα, Gutenberg.
- Bernal-Verdugo, L.E., Furceri, D. and Guillaume, D. (2012). Labor market flexibility and unemployment: new empirical evidence of static and dynamic effects. *Comparative Economic Studies*, Vol. 54, No 2, pp.251-273.
- Black, B. (2005). Comparative industrial relations theory: the role of national culture. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16, No 7, pp.1137-1158.
- Cao, S., Shao, E. and Silos, P. (2010). Fixed-term and permanent employment contracts: Theory and evidence. *CESifo Working Paper* No. 3150, pp.1-55.
- Castles, F.G. and Ferrera, M. (2007). Home ownership and the welfare state: is Southern Europe different? *South European Society and Politics*, Vol 1, No 2, pp.163-185.
- Chung, H. and Van Oorschot, W. (2011). Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European individuals during (the beginning of) the financial crisis. *Journal of European Social Policy*, Vol. 21, No 4, pp.287-301.
- Chyz, J.A., Leung, W.S.C., Li, O.Z. and Rui, O.M. (2013). Labor unions and tax aggressiveness. *Journal of Financial Economics*, Vol. 108, No 3, pp.675-698.
- Clauwaert, S. and Schömann, I. (2012). The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. *European Labour Law Journal*, Vol. 3, No 1, pp.54-69.
- Cuñat, A. and Melitz, M.J. (2012). Volatility, labor market flexibility, and the pattern of comparative advantage. *Journal of the European Economic Association*, Vol. 10, No 2, pp.225-254.
- D'Amuri, F., Fabiani, S., Sabbatini, R., Polcini, R.T., Venditti, F., Viviano, E. and Zizza, R. (2015). Questioni di Economia e Finanza. *Banca D'Italia*.
- Dawson, C., Veliziotis, M. and Hopkins, B. (2017). Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 38, No 1, pp.69-98.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary

- employment: towards a conceptual model. *International Journal of Management Review*, Vol 10, No 1, pp. 25–51.
- De Jong, J., De Cuyper, N., De Witte, H., Silla, I. and Bernhard-Oettel, C. (2009). Motives for accepting temporary employment: a typology. *International Journal of Manpower*, Vol. 30, No 3, pp.237-252.
- Docquier, F., Ozden, Ç. and Peri, G. (2014). The labour market effects of immigration and emigration in OECD countries. *The Economic Journal*, Vol. 124, No 579, pp.1106-1145.
- Dolgoff, R., Harrington, D. and Loewenberg, F.M. (2012). *Ethical Decisions for Social Work Practice*. Brooks/Cole Empowerment Series, Cengage Learning.
- Dunlop, J. (1958). *Industrial Relations Systems*. Southern Illinois: University Press.
- Durkheim, E. (2014). *The division of labor in society*. Simon & Schuster, Inc.
- Dustmann, C., Frattini, T. and Preston, I.P. (2012). The effect of immigration along the distribution of wages. *Review of Economic Studies*, Vol.80, No 1, pp.145-173.
- Edwards, P. (2003). The employment relationship and the field of industrial relations. *Industrial relations: Theory and practice*, Vol 2, pp.1-36.
- Eichhorst, W., Marx, P. and Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets? *Journal for Labour Market Research*, Vol. 51, No 1, pp.1-17.
- Eichhorst, W. and Marx, P. (2011). Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility. *Journal of European Social Policy*, Vol. 21, No 1, pp.73-87.
- Erne, R. (2012). *European industrial relations after the crisis*. A postscript. Manchester University Press.
- Esping-Andersen, G. (2013). *The three worlds of welfare capitalism*. John Wiley & Sons.
- Feenstra, R. C. and Hanson G. H. (1999). The Impact of Outsourcing and High-Technology Capital on Wages: Estimates for the United States, 1979—1990. *Quarterly Journal of Economics*, Vo. 114, No 3, pp. 907-940.
- Felbermayr, G., Prat, J. and Schmerer, H.J. (2011). Globalization and labor market outcomes: Wage bargaining, search frictions, and firm heterogeneity. *Journal of Economic Theory*, Vol. 146, No 1, pp.39-73.
- Ferrera, M. (1996). The 'Southern model' of welfare in social Europe. *Journal of European social policy*, Vol. 6, No 1, pp.17-37.
- Fossum, J.A. (2014). *Labor relations*. McGraw Hill Higher Education.
- Gebel, M. and Giesecke, J. (2016). Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' unemployment and temporary employment risks in Europe. *European Sociological Review*, Vol. 32, No 4, pp.486-500.
- Green, C., Kler, P. and Leeves, G. (2010). Flexible contract workers in inferior jobs: reappraising the evidence. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 48, No 3, pp.605-629.

- Häusermann, S. and Schwander, H. (2012). Varieties of dualization? Labor market segmentation and insider-outsider divides across regimes. In *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*, (pp.27-51), Oxford University Press.
- Heyes, J. (2013). Flexicurity in crisis: European labour market policies in a time of austerity. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 19, No 1, pp.71-86.
- Holman, D. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, Vol. 66, No 4, pp.475-502.
- Hyman, R. (2010). Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual. *International Labour Organization*, Working Paper No. 11.
- Hyman, R. (1999). National industrial relations systems and transnational challenges: an essay in review. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 5, No 1, pp.89-110.
- ILO (2016). *Report on temporary employment agencies and temporary agency work*. Διαθέσιμο: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_541655.pdf [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- IMF (2010) *World Economic Outlook, Recovery, Risk, and Rebalancing*. Διαθέσιμο: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2010/02/pdf/c3.pdf> [πρόσβαση 8 Φεβ. 2018].
- Izquierdo, M., Jimeno, J.F., Kosma, T., Lamo, A., Millard, S., Rødm, T. and Viviano, E. (2017). Labour market adjustment in Europe during the crisis: microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network survey. *Wage Dynamics Network*, Occasional Paper Series No 192
- Izquierdo, M. and Jimeno J.F. (2015). Employment, Wage and Price Reactions to the Crisis in Spain: Firm-Level Evidence from the WDN Survey, *Bank of Spain*, Occasional Paper, No. 1503.
- Jung, J. and Mercenier, J. (2014). Routinization - Biased Technical Change and Globalization: Understanding Labor Market Polarization. *Economic Inquiry*, Vol. 52, No 4, pp.1446-1465.
- Kahanec, M. (2013). Labor mobility in an enlarged European Union. *International handbook on the economics of migration*, pp.137-152.
- Kahn, L.M. (2010). Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001. *Labour Economics*, Vol. 17, No 1, pp.1-15.
- Kapelyushnikov, R., Kuznetsov, A. and Kuznetsova, O. (2012). The role of the informal sector, flexible working time and pay in the Russian labour market model. *Post-communist economies*, Vol. 24, No 2, pp.177-190.
- Kerr, C., Harbison F., Dunlop J., Myers C. (1955). The Labour Problem in Economic Development. *International Labour Review*, Vol. 23.
- Kornelakis, A. and Voskeritsian, H. (2014). The transformation of employment regulation in Greece: Towards a dysfunctional liberal market economy? *Industrial Relations*, Vol. 69, No 2, pp.344-365.

- Kosma, T., Papapetrou, E., Pavlou, G., Tsochatzi, C. and Zioutou, P. (2017). Labour market adjustments and reforms in Greece during the crisis: microeconomic evidence from the third wave of the wage dynamics, *Bank of Greece*, Working Paper, No. 227.
- Koukiadaki, A. and Kretsos, L. (2012). Opening Pandora's Box: The sovereign debt crisis and labour market regulation in Greece. *Industrial Law Journal*, Vol. 41, No 3, pp.276-304.
- Kretsos, L. (2014). Youth policy in austerity Europe: the case of Greece. *International Journal of Adolescence and Youth*, Vol. 19, No. 1, pp.35-47.
- Kretsos, L. (2011). Union responses to the rise of precarious youth employment in Greece. *Industrial Relations Journal*, Vol. 42, No 5, pp.453-472.
- Lallement, M. (2011). Europe and the economic crisis: forms of labour market adjustment and varieties of capitalism. *Work, Employment and Society*, Vol. 25, No 4, pp.627-641.
- Lipsmeyer, C.S. and Zhu, L. (2011). Immigration, globalization, and unemployment benefits in developed EU states. *American Journal of Political Science*, Vol. 55, No 3, pp.647-664.
- Livanos, I. and Zangelidis, A. (2013). Unemployment, Labor Market Flexibility, and Absenteeism: A Pan - European Study. *Industrial Relations*, Vol. 52, No 2, pp.492-515.
- Mani, A., Mullainathan, S., Shafr, E., Zhao, J.Y (2013). Poverty impedes cognitive function. *Science*, Vol. 341, No 6149, pp. 976–980.
- Marelli, E., Patuelli, R. and Signorelli, M. (2012). Regional unemployment in the EU before and after the global crisis. *Post-communist economies*, Vol. 24, No 2, pp.155-175
- Martin, J.P. and Scarpetta, S. (2012). Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity. *De Economist*, Vol. 160, No 2, pp.89-116.
- Marx, K. (1867). *Capital A Critique of Political Economy, Vol. I*. Διαθέσιμο: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-I.pdf> [πρόσβαση 11 Νοε. 2017].
- Maslow, A.H. (2013). *Toward a psychology of being*. Simon & Schuster, Inc.
- McMillan, M.S. and Rodrik, D. (2011). Globalization, structural change and productivity growth. *NBER Working Paper* No. 17143.
- Molina, O. (2014). Self-regulation and the state in industrial relations in Southern Europe: Back to the future. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 20, No 1, pp.21-36.
- Morikawa, M. (2010). Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data. *Labour Economics*, Vol. 17, No 6, pp.1030-1037.
- Nasir, M. and Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan. *International Journal of Social Economics*, Vol. 39, No 4, pp.240-253.
- Palier, B. and Thelen, K. (2010). Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society*, Vol. 38, No 1, pp.119-148.

- Papadimitriou, C. (2014). *Economic crisis and labour law reforms*, XI European Regional Congress.
- Prevost, A.K., Rao, R.P. and Williams, M.A. (2012). Labor unions as shareholder activists: Champions or detractors? *Financial Review*, Vol. 47, No 2, pp.327-349.
- Portaro, S. (2008). *Transforming Vocation*. United States: Episcopal Church Publishing.
- Potrafke, N. (2013). Globalization and labor market institutions: International empirical evidence. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 41, No 3, pp.829-842.
- Reynolds, R., (1949). *Labor Economics and Labor Relations*. Prentice Hall.
- Sayles, L. and Strauss, G. (1996). *Human Behavior in Organizations*, Englewood Cliffs New Jersey, Prentice-Hall.
- Sayers, S. (2011). *Marx and Alienation: Essays on Hegelian Themes*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Schumpeter, J.A. (1951). Historical approach to the analysis of business cycles. In *Conference on Business Cycles* (pp. 149-162). NBER.
- Staeheli, L.A. (2013). The 2011 antipode AAG lecture whose responsibility is it? Obligation, citizenship and social welfare. *Antipode*, Vol. 45, No 3, pp.521-540.
- Stessman, J. and Achdut, L. (2015). Employment through temporary-work agencies and social security provisions: The Israeli case. *International Research Conference on Social Security*.
- Theodoropoulou, S. (2016). National Social and Labour Market Policy Reforms in the Shadow of EU Bailout Conditionality: The Cases of Greece and Portugal. In *The Sovereign Debt Crisis, the EU and Welfare State Reform* (pp. 95-130). Palgrave Macmillan, London.
- Tridico, P. (2012). Financial crisis and global imbalances: its labour market origins and the aftermath. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 36, No 1, pp.17-42.
- Tsirikas, A.N., Katsaros, K.K. and Nicolaidis, C.S. (2012). Knowledge management, tolerance of ambiguity and productivity: Evidence from the Greek public sector. *Employee Relations*, Vol. 34, No 4, pp.344-359.
- Yannakourou, M. and Tsimpoukis, C. (2013). Flexibility without security and deconstruction of collective bargaining: The new paradigm of labor law in Greece. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 35, p.331-370.
- Zastrow, C. (2013). *Introduction to Social Work and Social Welfare*. Brooks/Cole Empowerment Series, Cengage Learning.
- Zhang, M., Rasiah, R., & Kuruvilla, S. (2015). Globalization, industrialization and labour markets in China. *Journal of Asia Pacific Economy*, Vol. 20, No 1, p.2-13.

Διαδικτυακές πηγές

- ΕΛΣΤΑΤ (2017). *Απογραφή Πληθυσμού- Κατοικιών 2011*. <http://www.statistics.gr/el/2011-census-pop-hous> [πρόσβαση 30 Απρ. 2018].

- ΕΛΣΤΑΤ (2014). *Απογραφή Πληθυσμού-Κατοικιών 2011 Δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά*.
http://www.statistics.gr/documents/20181/1210503/A1602_SAM01_DT_DC_00_2011_03_F_GR.pdf/e1ac0b1c-8372-4886-acb8-d00a5a68aabe [πρόσβαση 30 Απρ. 2018].
- Eurostat (2018). *Unemployment rate 2005-2016*. Διαθέσιμο:
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2005-2016_\(%25\)_new.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rate_2005-2016_(%25)_new.png)
 [Πρόσβαση 1 Μαρ. 2018].
- Eurostat (2016). *Temporary employment in the EU*. Διαθέσιμο:
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170502-1>
 [πρόσφατη 11 Μαρ. 2018].
- Office of the Historian (2017). *Fall of Communism in Eastern Europe, 1989*. Διαθέσιμο:
<https://history.state.gov/milestones/1989-1992/fall-of-communism> [Πρόσβαση 14 Νοε. 2017].
- OSHA (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Διαθέσιμο: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/7807118> [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- Περιφερειακή Ενότητα Άρτας (2011). *Γενικές Πληροφορίες*. Διαθέσιμο:
http://www.peartas.gov.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=52:2011-06-15-07-06-53&catid=16:2011-06-10-06-19-31&Itemid=21 [πρόσβαση 11 Μαι. 2018].
- Περιφέρεια Ηπείρου (2017). *Φυσιογνωμία*. Διαθέσιμο:
<http://www.epirus.gov.gr/2009/region/face.html> [πρόσβαση 11 Μαι. 2018].

Νομοθεσία

- Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (1961). Διαθέσιμο: <https://rm.coe.int/168007cf93>
 [πρόσβαση 15 Φεβ. 2018].
- Ν. 4430/2016 *Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις*. Διαθέσιμο: <https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/781>
 [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- Ν.4325/2015 *Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης – Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις*. Διαθέσιμο:
<http://www.ypes.gr/UserFiles/f0ff9297-f516-40ff-a70e-eca84e2ec9b9/Nomos-4325-2015.pdf> [πρόσβαση 15 Μαι. 2018].
- Ν.4052/2012 *Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για Σύσταση Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α.) - Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Ι.Γ.Ε.Ε.) - Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.)*. Διαθέσιμο:
<https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/418> [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- Ν. 4046/2012 *Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης*. Διαθέσιμο: <https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/411> [πρόσβαση 15 Φεβ. 2018].

- N. 4019/2011 *Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις* Διαθέσιμο: <https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/374> [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- N. 3896/2011 *Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.* Διαθέσιμο: <https://www.scribd.com/document/59084146/%CE%9D-3896-2011> [πρόσβαση 15 Μαί. 2018].
- N. 3899/2010 *Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.* Διαθέσιμο: <https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/270> [πρόσβαση 15 Φεβ. 2018].
- N. 3863/2010 *Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις.* Διαθέσιμο: <http://www.ggka.gr/latest/n3863-2010.pdf> [πρόσβαση 15 Φεβ. 2018].
- N. 3852/2010 *Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης.* Διαθέσιμο: http://www.ypes.gr/UserFiles/f0ff9297-f516-40ff-a70e-eca84e2ec9b9/nomos_kallikrati_9_6_2010.pdf [πρόσβαση 15 Μαί. 2018].
- N. 3846/2010 *Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις* Διαθέσιμο: <https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/198> [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- N. 3833/2010 *Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης.* Διαθέσιμο: <https://www.forin.gr/laws/law/2750/prostasia-ths-ethnikhs-oikonomias-%E2%88%92-epiigonta-metra-gia-thn-antimetwpish-ths-dhmosionomikhs-krishs> [πρόσβαση 11 Μαί. 2018].
- N. 3584/2007 *Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων.* Διαθέσιμο: <https://www.e-nomothesia.gr/autodioikese-demoi/n-3584-2007.html> [πρόσβαση 11 Μαί. 2018].
- N. 3250/2004 *Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.* Διαθέσιμο: http://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomothesia/n3250_04.htm [πρόσβαση 11 Μαί. 2018].
- N.2956/2001 *Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις.* Διαθέσιμο: <https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=5DED462174291DC.1D031AEA53&version=2001/11/06> [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- ΟΑΕΔ (2017). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 16/2017.* Διαθέσιμο: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/27667> [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].
- Οδηγία 1999/70/ΕΚ *Σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP.* Διαθέσιμο: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/24793> [πρόσβαση 11 Μαί. 2018].
- Π.Δ 164/2004 *Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα.* Διαθέσιμο: <https://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=105CEC2F04AFE69C.1D031AEA53&version=2004/07/19> [πρόσβαση 11 Μαί. 2018].

ΣτΕ.Ολ 2307/2014 *Μείωση κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων* Διαθέσιμο:
<http://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomologia/ste%202307.htm> [πρόσβαση 15 Φεβ.
2018].

ILO (1997). *Private Employment Agencies Convention No. 181*. Διαθέσιμο:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 [πρόσβαση 11 Μαρ. 2018].

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στο πλαίσιο της Πτυχιακής μου εργασίας με θέμα «Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ , ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΡΤΑΙΩΝ» διερευνώ τις νέες ελαστικές μορφές εργασίας στον δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα στον Δήμο Αρταίων. Βασίζομαι στην βοήθειά σας για την επιτυχή ολοκλήρωση της μελέτης αυτής και αναμένω την ειλικρινή και αβίαστη απάντησή σας στα παρακάτω ερωτήματα.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα στοιχεία σας θα παραμείνουν εντός του πλαισίου της έρευνας και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

1. ΦΥΛΟ

Αντρας
Γυναίκα

2. ΗΛΙΚΙΑ

18-25
26-35
36-50
51-67

3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

ΥΕ (Απόφοιτος Δημοτικού ή Γυμνασίου)
ΔΕ (Απόφοιτος Λυκείου ή άλλης μεταδευτεροβάθμιας σχολής)
ΤΕ
ΠΕ

4. ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ

Ναι
Όχι

5. Η πρόσληψή σας μέσω του προγράμματος απασχόλησης που συμμετέχετε, ήταν συνειδητή επιλογή ή ανάγκη λόγω έλλειψης άλλης προοπτικής μόνιμης εργασίας;

Συνειδητή επιλογή
Έλλειψη άλλης επιλογής

6. Έχει σχέση η προηγούμενη εργασία σας με το αντικείμενο στο οποίο απασχολείστε σήμερα;

Δεν έχω ξαναεργαστεί ποτέ

Έχει σχέση
Δεν έχει καμία σχέση

7. Απασχολείστε σε θέση ανάλογη του εκπαιδευτικού σας επιπέδου;

Ναι
Όχι

8. Είχατε ενημέρωση πριν την έναρξη της εργασίας σας σχετικά με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις σας;

Ναι
Όχι

9. Σε τι βαθμό σας ικανοποιεί η αμοιβή σας;

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά
Πολύ
Πάρα πολύ

10. Σε τι βαθμό σας ικανοποιούν τα δικαιώματά σας;

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά
Πολύ
Πάρα πολύ

11. Σε τι βαθμό σας ικανοποιούν οι συνθήκες εργασίας σας;

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά
Πολύ
Πάρα πολύ

12. Σε τι βαθμό σας ικανοποιεί η σχέση σας με το μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας που εργάζεστε;

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά
Πολύ
Πάρα πολύ

13. Σε τι βαθμό σας ικανοποιεί η σχέση σας με τη διοίκηση της υπηρεσίας που εργάζεστε;

Καθόλου
Λίγο
Αρκετά

Πολύ
Πάρα πολύ

14. Θεωρείτε πως δέχεστε πιο εύκολα πιέσεις σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό της υπηρεσίας που απασχολείστε;

Ναι
Όχι

15. Θεωρείτε πως μπορείτε να προσφέρετε την εξίσου ποιοτική εργασία με το μόνιμο προσωπικό;

Ναι
Όχι

16. Σας δίνεται η δυνατότητα να αναλάβετε πρωτοβουλίες κατά την διάρκεια της εργασίας σας;

Ναι
Όχι

17. Θεωρείτε πως η εργασία σας αυτή θα σας βοηθήσει να αποκτήσετε νέες δεξιότητες (ικανότητες) ;

Ναι
Όχι

18. Θεωρείτε πως η εργασία σας αυτή θα αποτελέσει εφόδιο για την ανεύρεση κάποιας άλλης πιο μόνιμης εργασίας;

Ναι
Όχι

19. Θα επιλέγατε ένα ανάλογο πρόγραμμα απασχόλησης ξανά στο μέλλον;

Ναι
Όχι

20. Εάν σημειώσατε Ναι στην προηγούμενη ερώτηση απαντήστε γιατί θα επιλέγατε ξανά ένα ανάλογο πρόγραμμα απασχόλησης;

Με ικανοποιεί οικονομικά
Μου αρέσουν οι συνθήκες εργασίας
Όλα τα παραπάνω
Δεν θα έχω άλλη επιλογή εργασίας

Σας ευχαριστώ πάρα πολύ για τον χρόνο που μου διαθέσατε.