



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ, ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΕΠΙΣΤΗΜΗ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΔΟΣΗ ΤΗΣ ΣΤΟΝ
ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΟΡΕΙΝΩΝ ΔΗΜΩΝ
ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΚΑΡΑΪΣΚΑΚΗ ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΤΖΟΥΜΕΡΚΩΝ

Θεόδωρος Ροκάς

Επιβλέπων: Χαρίλαος Ναζάκης
Καθηγητής

Πρέβεζα, Μάιος, 2019



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ, ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΕΠΙΣΤΗΜΗ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΔΟΣΗ ΤΗΣ ΣΤΟΝ
ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΟΡΕΙΝΩΝ ΔΗΜΩΝ
ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΚΑΡΑΪΣΚΑΚΗ ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΤΖΟΥΜΕΡΚΩΝ

Θεόδωρος Ροκάς
(Α.Μ. 168)

Επιβλέπων: Χαρίλαος Ναζάκης
Καθηγητής

Πρέβεζα, Μάιος, 2019

**FLEXIBLE EMPLOYMENT AND ITS DISSEMINATION IN THE
PUBLIC SECTOR: THE CASE OF THE MUNICIPALITIES OF
GEORGE KARAIKAKIS AND CENTRAL TZOUMERKA (REGION
OF EPIRUS, GREECE)**

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, Μάιος 2019

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής
Χαρίλαος Ναζάκης,
Καθηγητής
2. Μέλος επιτροπής
Ιωάννης Γκανάς,
Καθηγητής
3. Μέλος επιτροπής
Κωνσταντίνος Καραμάνης,
Αναπληρωτής Καθηγητής

© Ροκάς, Θεόδωρος, 2019.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις διατάξεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εξ 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.

Ροκάς, Θεόδωρος

Υπογραφή

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Χαρίλαο Ναζάκη, για την καθοδήγηση και υποστήριξή του κατά τη συγγραφή της παρούσας εργασίας, καθώς και τους συναδέλφους μου στους δήμους Γεωργίου Καραϊσκάκη και Κεντρικών Τζουμέρκων για τη πολύτιμη συμβολή τους στη διενέργεια της έρευνας. Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στη σύντροφό μου, κινητήριο δύναμη για την ολοκλήρωση των σπουδών και της παρούσας διπλωματικής, για την υπομονή και συμπαράστασή της.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες συντελέστηκαν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις προς την κατεύθυνση της ευελιξίας. Ως αποτέλεσμα, νέες μορφές απασχόλησης, διαφοροποιημένες από την παραδοσιακή τυπική σχέση πλήρους απασχόλησης αόριστης διάρκειας, κερδίζουν συνεχώς έδαφος στην αγορά εργασίας, διεισδύοντας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Η προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί σημαντικό στοιχείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση ήδη από τη δεκαετία του '80.

Η οικονομική κρίση του 2008, που εξελίχθηκε σε δημοσιονομική κρίση και κρίση απασχόλησης σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ενέτεινε την πίεση των ευρωπαϊκών θεσμών προς τα κράτη-μέλη για μεγαλύτερη ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, προωθώντας παράλληλα και την ασφάλεια της απασχόλησης. Η Ελλάδα αποτελεί παράδειγμα εφαρμογής ριζικών παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις προς την κατεύθυνση της ευελιξίας στο πλαίσιο των δανειακών συμβάσεων (μνημονίων) που υπέγραψε με τα κράτη-μέλη της Ευρωζώνης και το ΔΝΤ.

Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα που δέχθηκε το μεγαλύτερο πλήγμα ως αποτέλεσμα των επιβεβλημένων παρεμβάσεων. Η έρευνά μας προσπαθεί να φωτίσει πτυχές των επιπτώσεων στον δημόσιο τομέα, ο οποίος βρέθηκε στο επίκεντρο των μνημονιακών μέτρων. Διενεργήθηκε με τη μέθοδο διανομής δομημένου ερωτηματολογίου στο προσωπικό των δήμων Γεωργίου Καραϊσκάκη και Κεντρικών Τζουμέρκων. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων διαπιστώθηκε, μεταξύ άλλων, ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων επέλεξαν την ευέλικτη απασχόληση εξ ανάγκης απουσία άλλων επιλογών, σε πολύ μικρό βαθμό νιώθουν ικανοποίηση από τις αμοιβές και τις συνθήκες απασχόλησης, αισθάνονται γενικότερα ανασφαλείς από την εφαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης και δεν πιστεύουν ότι θα αποκτήσουν νέες ικανότητες/δεξιότητες ή νέα απασχόληση. Παρόλα αυτά, σε μελλοντική αναζήτηση εργασίας δεν θα απέφευγαν την ευέλικτη απασχόληση. Η γενικότερη επιδείνωση στην αγορά εργασίας έχει δημιουργήσει κλίμα ανασφάλειας ακόμα και στους μόνιμα απασχολούμενους παρά τη

μέχρι στιγμής σταθερότητα της απασχόλησής τους. Βρέθηκε συσχέτιση της εκούσιας επιλογής ευέλικτης απασχόλησης με την πεποίθηση απόκτησης ικανοτήτων/δεξιοτήτων και εύρεσης νέας απασχόλησης.

Λέξεις-κλειδιά: ευέλικτη απασχόληση, δημόσιος τομέας, προσωρινή απασχόληση, τοπική αυτοδιοίκηση, ευελισφάλεια

ABSTRACT

Significant changes in labour relations in the direction of flexibility took place in recent decades. As a result, new forms of employment, differentiated from the traditional standard full-time employment relationship of indefinite duration, are constantly gaining ground in the labour market, penetrating both the private and public sectors. Promoting flexibility in the labour market is an important element of the European Employment Strategy since the 1980s.

The 2008 economic crisis, that has turned into a fiscal crisis and employment crisis in many European countries, increased the pressure of European institutions on Member States to make their labour markets more flexible, while promoting employment security. Greece is an example of the implementation of radical interventions in labour relations in the context of memoranda signed with the Eurozone members and the IMF.

Most of the surveys focus mainly on the private sector that suffered most as the result of the interventions imposed. Our research attempts to highlight aspects of the implications in the public sector targeted by the memoranda. The method used was the distribution of a structured questionnaire to the staff of the Municipalities of Georgiou Karaiskakis and of Central Tzoumerka. The analysis of the results found, among others, that the majority of participants opted for flexible employment involuntarily due to the lack of other options, the degree of satisfaction with wages and conditions of employment is very low, they feel generally insecure from the application of flexible employment and not believe they will acquire new skills or new jobs; however, in future job search they would not avoid flexible employment. The general deterioration in the labour market has created a climate of insecurity even amongst those permanently employed. A correlation between the voluntary choice of flexible employment and the conviction of acquiring skills and finding new employment was also found.

Keywords: flexible work, public sector, temporary employment, local administration, flexicurity.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	IV
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	V
ABSTRACT	VII
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	VIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	XI
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ	XV
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	XV
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	XVIII
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	XIX
1 Η ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	1
1.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΧΡΟΝΟ	2
1.1.1 Βασικές εργασιακές σχέσεις στην ιστορία του ανθρώπινου πολιτισμού με μια ματιά.....	4
1.1.2 Η κορύφωση της μισθωτής εργασίας.....	5
1.1.3 Από την παραδοσιακή στην ελέλικτη παραγωγική διαδικασία και διοίκηση	8
1.2 ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	16
1.2.1 Μερική Απασχόληση	17
1.2.2 Εκ περιτροπής απασχόληση.....	17
1.2.3 Προσωρινή απασχόληση	18
1.2.4 Η παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη.....	19
1.2.5 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.....	21
1.2.6 Άλλες μορφές ελέλικτης απασχόλησης.....	21
1.3 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ - ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	22
2 Η ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	26
2.1 Η ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	26
2.1.1 Βασικοί σταθμοί στην εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου της ελέλικτης απασχόλησης.....	27
2.1.2 Συμφωνίες για την προώθηση και προστασία της ελέλικτης απασχόλησης.....	31
2.1.3 Ο ρόλος της διεύρυνσης της Ε.Ε. το 2004 και το 2007.....	32
2.2 Η ΕΥΡΩΠΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΗ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ 2008	33
2.3 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ ΤΟΥ 2008	35
2.4 ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΕΠΕΚΤΑΣΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	36

2.4.1	<i>Η μερική απασχόληση</i>	37
2.4.2	<i>Η προσωρινή απασχόληση</i>	39
2.5	ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	42
2.5.1	<i>Το Ολλανδικό παράδειγμα</i>	44
2.5.2	<i>Το Δανικό παράδειγμα</i>	44
2.5.3	<i>Ευελιξία με ασφάλεια ή επισφάλεια;</i>	45
2.6	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	50
2.6.1	<i>Ο ευρωπαϊκός δημόσιος τομέας μετά την κρίση του 2008</i>	50
2.6.2	<i>Πολιτικές ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις στο Δημόσιο</i>	51
3	Η ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	57
3.1	ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟ ΚΡΙΣΗΣ	58
3.1.1	<i>Τα πρώτα βήματα προς την ευελιξία</i>	58
3.1.2	<i>Διείσδυση της ευέλικτης απασχόλησης στο Δημόσιο</i>	60
3.2	ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ	63
3.2.1	<i>Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα</i>	64
3.2.2	<i>Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα</i>	66
3.3	Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ.....	72
3.3.1	<i>Διαχρονική παρουσίαση δεδομένων ευέλικτης απασχόλησης</i>	72
3.3.2	<i>Ανεργία και ροές απασχόλησης την περίοδο της κρίσης</i>	75
3.4	ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	83
4	ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ - ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ	87
4.1	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ.....	87
4.2	ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΚΑΡΑΪΣΚΑΚΗ	90
4.2.1	<i>Προσωπικό Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη</i>	91
4.3	ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΤΖΟΥΜΕΡΚΩΝ	96
4.3.1	<i>Προσωπικό Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων</i>	96
5	ΣΚΟΠΟΣ - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	101
5.1	ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	101
5.2	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	102
5.2.1	<i>Ερευνητική μέθοδος</i>	102
5.2.2	<i>Η κλίμακα Likert</i>	103
5.3	ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	104
5.4	ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑ	105
5.4.1	<i>Έλεγχος στατιστικών υποθέσεων – Chi-Square Tests</i>	105
5.5	ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	107
5.5.1	<i>Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος</i>	107

5.5.2	<i>Εργασιακό υπόβαθρο</i>	113
5.5.3	<i>Αμοιβές / Ικανοποίηση προσδοκιών / Ενδο-εργασιακές σχέσεις / Ανάλυση πρωτοβουλιών</i>	121
5.5.4	<i>Ανάγκες υπηρεσιών</i>	128
5.5.5	<i>Ασφάλεια</i>	137
5.5.6	<i>Κατάρτιση-προϋπηρεσία / Προοπτικές</i>	143
5.5.7	<i>Ανάλυση ερωτήσεων και παραμέτρων</i>	152
5.5.8	<i>Παρουσίαση συνδυαστικών αποτελεσμάτων</i>	153
6	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	163
6.1	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ/ΣΥΖΗΤΗΣΗ	163
6.2	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	171
	ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ	172
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	175
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	183
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	188

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1.1 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης για εργοδότες και εργαζομένους. Πηγή: Λυμπεράκη & Μουρίκη (2003, σ. 171).....	24
Πίνακας 1.2 Οι κυριότερες θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της ευέλικτης απασχόλησης στην αγορά εργασίας και την οικονομία γενικότερα	25
Πίνακας 2.1 Μερική απασχόληση ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης (ηλικία 15-64). Πηγή: Eurostat - Data Explorer (2019) [lfsa_erpga]. Προσπελάστηκε στις 27.01.2019	38
Πίνακας 2.2 Προσωρινά απασχολούμενοι ως ποσοστό (%) του συνόλου των απασχολούμενων (ηλικία 15-64). Πηγή: Eurostat - Data Explorer (2019) [lfsa_etrgan]. Προσπελάστηκε στις 27.01.2019	41
Πίνακας 2.3 Μέτρα λιτότητας που επηρεάζουν την αμοιβή και την απασχόληση του δημόσιου τομέα, 2008-2013. Πηγή: Bach & Bordogna (2013)	56
Πίνακας 3.1 Νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα κατά την περίοδο των μνημονίων	71
Πίνακας 3.2 Ισοζύγιο ροών απασχόλησης και νέες προσλήψεις ανά κατηγορία σύμβασης εργασίας 2009-2018. Πηγές: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2015) και Πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» (επεξεργασμένα στοιχεία)	79
Πίνακας 3.3 Στοιχεία τακτικού και έκτακτου προσωπικού του δημόσιου τομέα (Εκτός ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ) για τα έτη 2009-2018. Πηγή: Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου http://apografι.gov.gr (επεξεργασμένα στοιχεία).....	82
Πίνακας 4.1 Πίνακας προσωπικού Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη 01.01.2011 Πηγή: Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	93
Πίνακας 4.2 Οργανικές μονάδες Ο.Ε.Υ. Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη (ΦΕΚ 852/τ. Β'/10-04-2013 όπως τροποποιήθηκε ΦΕΚ 2128/τ. Β'/28-08-2013).....	94
Πίνακας 4.3 Κατάσταση απασχολούμενου προσωπικού Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη ανά σχέση εργασίας ετών 2011-2018. Πηγή: Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού	95
Πίνακας 4.4 Πίνακας προσωπικού Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων 01.01.2011 Πηγή: Τμήμα Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών	98
Πίνακας 4.5 Οργανικές μονάδες Ο.Ε.Υ. Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων (ΦΕΚ 2789/τ. Β'/15-10-2012).....	98

Πίνακας 4.6 Κατάσταση απασχολούμενου προσωπικού Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων ανά σχέση εργασίας ετών 2011-2018. Πηγή: Τμήμα Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών.....	99
Πίνακας 5.1 Πίνακας ενδεικτικών τιμών για συμμετρικά μέτρα	107
Πίνακας 5.2 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Φύλο	108
Πίνακας 5.3 Στατιστικό τεστ χ^2 - Φύλο	108
Πίνακας 5.4 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος - Ηλικία.....	109
Πίνακας 5.5 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ηλικία.....	109
Πίνακας 5.6 Μέτρα συμμετρίας - Ηλικία.....	109
Πίνακας 5.7 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Οικογενειακή κατάσταση	110
Πίνακας 5.8 Στατιστικό τεστ χ^2 - Οικογενειακή κατάσταση.....	111
Πίνακας 5.9 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Μορφωτικό επίπεδο.....	112
Πίνακας 5.10 Στατιστικό τεστ χ^2 - Μορφωτικό επίπεδο	112
Πίνακας 5.11 Μέτρα συμμετρίας – Μορφωτικό επίπεδο.....	112
Πίνακας 5.12 Είδος τρέχουσας εργασιακής σχέσης.....	114
Πίνακας 5.13 Χρονική διάρκεια τρέχουσας σύμβασης.....	115
Πίνακας 5.14 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης.....	116
Πίνακας 5.15 Στατιστικό τεστ χ^2 - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης.....	116
Πίνακας 5.16 Μέτρα συμμετρίας - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης.....	117
Πίνακας 5.17 Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή.....	118
Πίνακας 5.18 Στατιστικό τεστ χ^2 - Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή	118
Πίνακας 5.19 Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή στο Δημόσιο	119
Πίνακας 5.20 Στατιστικό τεστ χ^2 - Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή στο Δημόσιο	119
Πίνακας 5.21 Μέτρα συμμετρίας - Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή στο Δημόσιο	119
Πίνακας 5.22 Ευέλικτη απασχόληση μέλους οικογένειας	120
Πίνακας 5.23 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ευέλικτη απασχόληση μέλους οικογένειας.....	121
Πίνακας 5.24 Ικανοποίηση από τις απολαβές	122
Πίνακας 5.25 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ικανοποίηση από τις απολαβές	122
Πίνακας 5.26 Πηγές εσόδων στην οικογένεια.....	123
Πίνακας 5.27 Στατιστικό τεστ χ^2 - Πηγές εσόδων στην οικογένεια.....	123
Πίνακας 5.28 Ικανοποίηση προσδοκιών από την εργασία.....	124

Πίνακας 5.29	Ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους.....	126
Πίνακας 5.30	Στατιστικό τεστ χ^2 - Ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους ..	126
Πίνακας 5.31	Ανάληψη πρωτοβουλιών	127
Πίνακας 5.32	Στατιστικό τεστ χ^2 - Ανάληψη πρωτοβουλιών.....	127
Πίνακας 5.33	Μέτρα συμμετρίας - Ανάληψη πρωτοβουλιών.....	127
Πίνακας 5.34	Ανάγκες υπηρεσιών	129
Πίνακας 5.35	Στατιστικό τεστ χ^2 - Ανάγκες υπηρεσιών.....	129
Πίνακας 5.36	Μέτρα συμμετρίας - Ανάγκες υπηρεσιών.....	129
Πίνακας 5.37	Εκπαίδευση εργαζομένων	130
Πίνακας 5.38	Στατιστικό τεστ χ^2 - Εκπαίδευση εργαζομένων	131
Πίνακας 5.39	Απόδοση εργαζομένων	132
Πίνακας 5.40	Στατιστικό τεστ χ^2 - Απόδοση εργαζομένων.....	132
Πίνακας 5.41	Μέτρα συμμετρίας - Απόδοση εργαζομένων.....	132
Πίνακας 5.42	Δέσμευση με τον εργασιακό ρόλο	134
Πίνακας 5.43	Στατιστικό τεστ χ^2 - Δέσμευση με τον εργασιακό ρόλο	134
Πίνακας 5.44	Μέτρα συμμετρίας - Δέσμευση με τον εργασιακό ρόλο	134
Πίνακας 5.45	Κάλυψη αναγκών των υπηρεσιών	136
Πίνακας 5.46	Στατιστικό τεστ χ^2 - Κάλυψη αναγκών των υπηρεσιών.....	136
Πίνακας 5.47	Ανεργία και ψυχολογία	137
Πίνακας 5.48	Στατιστικό τεστ χ^2 - Ανεργία και ψυχολογία	137
Πίνακας 5.49	Μέτρα συμμετρίας - Ανεργία και ψυχολογία	138
Πίνακας 5.50	Ικανοποίηση από την Υγιεινή και ασφάλεια	139
Πίνακας 5.51	Στατιστικό τεστ χ^2 - Ικανοποίηση από την Υγιεινή και ασφάλεια.....	139
Πίνακας 5.52	Κάλυψη ιατροφαρμακευτικών αναγκών.....	140
Πίνακας 5.53	Στατιστικό τεστ χ^2 - Κάλυψη ιατροφαρμακευτικών αναγκών	140
Πίνακας 5.54	Ασφάλεια απασχόλησης	142
Πίνακας 5.55	Στατιστικό τεστ χ^2 - Ασφάλεια απασχόλησης.....	142
Πίνακας 5.56	Μέτρα συμμετρίας - Ασφάλεια απασχόλησης.....	142
Πίνακας 5.57	Εργασιακή εμπειρία	143
Πίνακας 5.58	Στατιστικό τεστ χ^2 - Εργασιακή εμπειρία	143
Πίνακας 5.59	Σχέση τωρινής και προηγούμενης απασχόλησης	145
Πίνακας 5.60	Στατιστικό τεστ χ^2 - Σχέση τωρινής και προηγούμενης απασχόλησης.....	145

Πίνακας 5.61 Αναλογία θέσης και εκπαιδευτικού επιπέδου.....	146
Πίνακας 5.62 Στατιστικό τεστ χ^2 - Αναλογία θέσης και εκπαιδευτικού επιπέδου	146
Πίνακας 5.63 Δυνατότητα απόκτησης ικανοτήτων-δεξιοτήτων	148
Πίνακας 5.64 Στατιστικό τεστ χ^2 - Δυνατότητα απόκτησης ικανοτήτων-δεξιοτήτων	148
Πίνακας 5.65 Δυνατότητα σύντομης εύρεσης νέας επαγγελματικής θέσης	149
Πίνακας 5.66 Στατιστικό τεστ χ^2 - Δυνατότητα σύντομης εύρεσης νέας επαγγελματικής θέσης.....	149
Πίνακας 5.67 Μέτρα συμμετρίας – Δυνατότητα σύντομης εύρεσης νέας επαγγελματικής θέσης.....	150
Πίνακας 5.68 Επιλογή νέας ευέλικτης θέσης απασχόλησης	151
Πίνακας 5.69 Στατιστικό τεστ χ^2 - Επιλογή νέας ευέλικτης θέσης απασχόλησης	151
Πίνακας 5.70 Τιμές συντελεστή Φ για τη συμμετρία ερωτήσεων και παραμέτρων του δείγματος	152
Πίνακας 5.71 Ηλικία και επιλογή ευέλικτης απασχόλησης	153
Πίνακας 5.72 Στατιστικό τεστ χ^2 -Ηλικία και επιλογή ευέλικτης απασχόλησης	153
Πίνακας 5.73 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων .	155
Πίνακας 5.74 Στατιστικό τεστ χ^2 - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων	155
Πίνακας 5.75 Μέτρα συμμετρίας - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων	155
Πίνακας 5.76 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και σύντομη εύρεση εργασίας.....	157
Πίνακας 5.77 Στατιστικό τεστ χ^2 - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και σύντομη εύρεση εργασίας.....	157
Πίνακας 5.78 Μέτρα συμμετρίας – Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και σύντομη εύρεση εργασίας.....	157
Πίνακας 5.79 Ηλικία και ασφάλεια απασχόλησης.....	159
Πίνακας 5.80 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ηλικία και ασφάλεια απασχόλησης	159
Πίνακας 5.81 Ηλικία και εκ νέου επιλογή ευέλικτης απασχόλησης.....	161
Πίνακας 5.82 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ηλικία και εκ νέου επιλογή ευέλικτης απασχόλησης	161

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1.1 Η ευέλικτη εταιρεία κατά J. Atkinson (1984)	13
Εικόνα 3.1 Ανασφάλεια στην αγορά εργασίας. Πηγή: OECD, "How good is your job? Measuring and assessing job quality", προσβάσιμο από: https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf . Προσπελάστηκε 10.03.2019	86
Εικόνα 3.2 Ένταση εργασίας. Πηγή: OECD, "How good is your job? Measuring and assessing job quality", προσβάσιμο από: https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf . Προσπελάστηκε 10.03.2019	86

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 2.1 Μερική απασχόληση ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ-28, κατά φύλο. Πηγή: Eurofound (2017).....	39
Διάγραμμα 2.2 Ποσοστό (%) μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης στο σύνολο της μερικής απασχόλησης (ηλικία 15-64). Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) [lfsa_erpgai]. Προσπελάστηκε 08.01.2019	48
Διάγραμμα 2.3 Ποσοστό (%) μη οικειοθελούς προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο της προσωρινής απασχόλησης. Πηγή: ILO (2016, p. 57).....	48
Διάγραμμα 2.4 Μεταβάσεις εργαζομένων από προσωρινές συμβάσεις σε συμβάσεις αορίστου χρόνου-μέσος όρος 3 ετών. Πηγή: Eurostat - Data Explorer (2019) [tepsr_wc230]. Προσπελάστηκε 15.02.2019	49
Διάγραμμα 2.5 Ποσοστό (%) απασχολούμενων που κινδυνεύει από φτώχεια ανά τύπο σύμβασης εργασίας 2007 και 2017 (EU-27). Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) [ilc_iw05], [ilc_iw07]. Προσπελάστηκε 13.02.2019.....	49
Διάγραμμα 3.1 Μερική απασχόληση ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης, έτη 2000-2017, ηλικία 15-64 έτη. Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) [lfsa_erpai]. Προσπελάστηκε 27.01.2019	73
Διάγραμμα 3.2 Προσωρινή απασχόληση ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης, έτη 2000-2017, ηλικία 15-64 έτη. Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) [lfsa_etpgan]. Προσπελάστηκε 27.01.2019	74

Διάγραμμα 3.3 Συμμετοχή ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στη διαμόρφωση της προσωρινής απασχόλησης 1999-2006. Πηγή: (Κρητικίδης, 2007, σ. 18)	75
Διάγραμμα 3.4 Σύγκριση ποσοστών (%) απασχόλησης και ανεργίας Ελλάδας και ΕΕ-28 2000-2017. Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) (online data codes: une_rt_a, une_ltu_a, και lfsi_emp_a). Προσπελάστηκαν 27.01.2019, 15.03.2019 & 19.03.2019.....	78
Διάγραμμα 3.5 Απεικόνιση της εξέλιξης τακτικού και έκτακτου προσωπικού του δημόσιου τομέα (Εκτός ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ) για τα έτη 2009-2018.....	82
Διάγραμμα 5.1 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος - Φύλο.....	108
Διάγραμμα 5.2 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Ηλικία.....	110
Διάγραμμα 5.3 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Οικογενειακή κατάσταση.....	111
Διάγραμμα 5.4 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Μορφωτικό επίπεδο	113
Διάγραμμα 5.5 Είδος τρέχουσας εργασιακής σχέσης	114
Διάγραμμα 5.6 Χρονική διάρκεια τρέχουσας σύμβασης	115
Διάγραμμα 5.7 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης	117
Διάγραμμα 5.8 Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή	118
Διάγραμμα 5.9 Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή στο Δημόσιο.....	120
Διάγραμμα 5.10 Ευέλικτη απασχόληση μέλους οικογένειας.....	121
Διάγραμμα 5.11 Ικανοποίηση από τις απολαβές.....	122
Διάγραμμα 5.12 Πηγές εσόδων στην οικογένεια	124
Διάγραμμα 5.13 Ικανοποίηση προσδοκιών από την εργασία	125
Διάγραμμα 5.14 Ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους.....	126
Διάγραμμα 5.15 Ανάλυση πρωτοβουλιών	128
Διάγραμμα 5.16 Ανάγκες υπηρεσιών	130
Διάγραμμα 5.17 Εκπαίδευση εργαζομένων	131
Διάγραμμα 5.18 Απόδοση εργαζομένων	133
Διάγραμμα 5.19 Δέσμευση με τον εργασιακό ρόλο.....	135
Διάγραμμα 5.20 Κάλυψη αναγκών των υπηρεσιών	136
Διάγραμμα 5.21 Ανεργία και ψυχολογία.....	138
Διάγραμμα 5.22 Ικανοποίηση από την Υγιεινή και ασφάλεια.....	139
Διάγραμμα 5.23 Κάλυψη ιατροφαρμακευτικών αναγκών	141
Διάγραμμα 5.24 Ασφάλεια απασχόλησης.....	142
Διάγραμμα 5.25 Εργασιακή εμπειρία.....	144
Διάγραμμα 5.26 Σχέση τωρινής και προηγούμενης απασχόλησης.....	145

Διάγραμμα 5.27 Αναλογία θέσης και εκπαιδευτικού επιπέδου	147
Διάγραμμα 5.28 Δυνατότητα απόκτησης ικανοτήτων-δεξιοτήτων.....	148
Διάγραμμα 5.29 Δυνατότητα σύντομης εύρεσης νέας επαγγελματικής θέσης.....	150
Διάγραμμα 5.30 Επιλογή νέας ευέλικτης θέσης απασχόλησης.....	151
Διάγραμμα 5.31 Ηλικία και επιλογή ευέλικτης απασχόλησης.....	154
Διάγραμμα 5.32 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων	156
Διάγραμμα 5.33 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και σύντομη εύρεση εργασίας	158
Διάγραμμα 5.34 Ηλικία και ασφάλεια απασχόλησης	160
Διάγραμμα 5.35 Ηλικία και εκ νέου επιλογή ευέλικτης απασχόλησης	162

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΔΝΤΔιεθνές Νομισματικό Ταμείο
Ε.Ε.Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚΤ Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (European Central Bank)
ΕΛΣΤΑΤΕλληνική Στατιστική Αρχή
ΕΟΚ Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΠΑΕπιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης
ΕΣΑ Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση
ε.σ. Επίπεδο σημαντικότητας
ΜμΕ Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις
ΟΑΕΔΟργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΠΣΟλοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα
Π.Δ.Προεδρικό Διάταγμα
CEEP The European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest (Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες και υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος)
ETUC	... European Trade Union Confederation (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων)
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας)
Eurostat European Statistical Office (Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία)
ILO International Labour Organization (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας - ΔΟΕ)
UNICE Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχάνων και Εργοδοτών Ευρώπης)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται ένα θέμα κυρίαρχο στη σύγχρονη οικονομία της εργασίας: την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η ευελιξία αναφέρεται σε μια σειρά θεμάτων όπως η ευελιξία της οργάνωσης της παραγωγής για προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές, η ευελιξία των εργαζομένων όσον αφορά την απόκτηση πολλαπλών ικανοτήτων-δεξιοτήτων και τη μετακίνηση από εργασία σε εργασία, η ευελιξία των θέσεων εργασίας, η ευκολία πρόσληψης και απόλυσης, η αλλαγή ωραρίου εργασίας και η ευελιξία των μισθών. Η ευελιξία της αγοράς εργασίας είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του όγκου των άτυπων εργασιακών σχέσεων οι οποίες διαφέρουν από το παραδοσιακό μοντέλο εργασιακής σχέσης. Αυτή η παραδοσιακή απασχόληση, με κύρια χαρακτηριστικά την επ' αόριστον απασχόληση με πλήρες ωράριο, με εργασίες που εκτελούνται στον τόπο εργασίας του εργοδότη υπό την καθοδήγησή του, αποτέλεσε τον κανόνα σε πολλά βιομηχανικά έθνη για μεγάλο μέρος του 20ού αιώνα, επιβιώνοντας μέχρι τη δεκαετία του 1970, οπότε και η παγκοσμιοποίηση και οι τεχνολογικές αλλαγές, η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και ο αυξανόμενος ρόλος των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οδήγησαν σταδιακά στην εμφάνιση της ευελιξίας τόσο στην παραγωγική διαδικασία όσο και στις εργασιακές σχέσεις. Μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση, κατ' οίκον απασχόληση, τηλεργασία, συμβάσεις μαθητείας, είναι μερικές από τις μορφές της ευέλικτης απασχόλησης.

Τα τελευταία 40 χρόνια τα επαναλαμβανόμενα προβλήματα υψηλής ανεργίας και η επιθυμία για ισχυρή οικονομική ανάπτυξη άσκησαν μεγάλη πίεση στις ευρωπαϊκές κοινωνίες και αγορές εργασίας, μετατοπίζοντας την ισορροπία μεταξύ της απόδοσης και της ασφάλειας υπέρ της οικονομικής αποδοτικότητας. Η ευελιξία της αγοράς εργασίας προωθήθηκε ως μια γενικά αποδεκτή στρατηγική σε όλη την Ευρώπη αν και οι μορφές της και ο βαθμός επέκτασής της διαφέρουν από χώρα σε χώρα ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του μοντέλου απασχόλησης, την πολιτική κουλτούρα, τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, τις οικονομικές συνθήκες κ.λπ.

Η διάδοση της ευέλικτης απασχόλησης, αν και έλαβε χώρα πρωτίστως στον ιδιωτικό τομέα, δεν άφησε ανεπηρέαστο και τον δημόσιο τομέα που αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό μερίδιο της συνολικής απασχόλησης (Algan, Cahuc, & Zylberberg, 2002) και ο οποίος είναι κατά κάποιους τρόπους θεμελιωδώς διαφορετικός από τον ιδιωτικό τομέα, καθώς η κυβέρνηση δεν αποτελεί απλώς έναν εργοδότη, αλλά πάροχο δημόσιων υπηρεσιών (Bordogna, 2015) και, κατά συνέπεια, επηρεάζεται κυρίως από πολιτικές πιέσεις και τις απαιτήσεις του κοινού, και λιγότερο από τις δυνάμεις της αγοράς. Η έννοια της ευέλικτης επιχείρησης ευνοεί τη δημιουργία της έννοιας της ευέλικτης διοίκησης (Κουκιάδης Ι. , 2014, σ. 110). Υπό την επίδραση του νέου δημόσιου μάνατζμεντ, ο παραδοσιακός χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων στον τομέα των δημόσιων υπηρεσιών, με ξεχωριστούς θεσμούς και πρακτικές από τον ιδιωτικό τομέα, αμφισβητήθηκε, και το κράτος εμφανίζεται ως «μιμητής» των πρακτικών των εργασιακών σχέσεων του ιδιωτικού τομέα. Παράλληλα, η προσπάθεια αναδιάρθρωσης της δημόσιας διοίκησης υπήρξε απόρροια των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής που επιβλήθηκαν από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) με τη στήριξη των εθνικών κυβερνήσεων (Ζησιμόπουλος & Οικονομάκης, 2013). Έτσι έχουμε την εμφάνιση και στη δημόσια διοίκηση εργασιακών καθεστώτων που διαφέρουν από την τυπική σχέση μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, και διακρίνονται για την προσωρινότητά τους και την ανασφάλεια.

Η Ελλάδα, ως χώρα που επηρεάστηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση του 2008, αποτελεί παράδειγμα εφαρμογής ριζικών παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις προς την κατεύθυνση της ευελιξίας στο πλαίσιο των δανειακών συμβάσεων (μνημονίων) που υπέγραψε με τα κράτη-μέλη της Ευρωζώνης και το ΔΝΤ. Αν και το μεγαλύτερο πλήγμα δέχθηκαν οι εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, ο δημόσιος τομέας ήταν ο πρώτος που στοχοποιήθηκε κατά την εφαρμογή των μνημονιακών μέτρων, με μεταρρυθμίσεις που επηρέασαν τα επίπεδα και το καθεστώς απασχόλησης, και τον καθορισμό των αποδοχών και τα επίπεδα των αμοιβών (Ιοαννου, 2013).

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα εξελίχτηκε σε κρίση χρέους και κρίση απασχόλησης με την ανεργία να εκτινάσσεται στα ύψη φθάνοντας το 2013 στο 27,5% του ενεργού πληθυσμού από 7,8% το 2008 και τη μακροχρόνια ανεργία να παγιώνεται σε ποσοστό πάνω από το 70% των ανέργων. Στη βάση της θεώρησης ότι ο δημόσιος τομέας, από τη μια μεριά, ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για το υπέρογκο δημόσιο χρέος και ότι το προστατευτικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας, από την άλλη, ευθύνεται για τα αυξημένα

ποσοστά ανεργίας και τη μείωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, οι ελληνικές κυβερνήσεις προχώρησαν στις μεταρρυθμίσεις που οδήγησαν σε απορρύθμιση της αγοράς εργασίας τροφοδοτώντας, έτσι, τον φαύλο κύκλο της ύφεσης.

Η αύξηση της απασχόλησης που παρατηρείται μετά το 2013 οφείλεται στη δημιουργία όλο και περισσότερων θέσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, σε βάρος της πλήρους απασχόλησης. Αντίστοιχα, και στον δημόσιο τομέα παρατηρείται μείωση της σταθερής και αύξηση της προσωρινής απασχόλησης από το 2013 και εξής.

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί:

- στην παρουσίαση της πορείας του φαινομένου που αποκαλείται «ευέλικτη απασχόληση» και του θεσμικού πλαισίου μέσα στο οποίο αυτή καλλιεργήθηκε και διαδόθηκε σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο,
- στη διερεύνηση του βαθμού διάδοσης των μορφών ευέλικτης απασχόλησης στην αγορά εργασίας, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, με ιδιαίτερη αναφορά στον δημόσιο τομέα, και των επιπτώσεων της ευελιξίας στην ασφάλεια της απασχόλησης,
- στη διερεύνηση των επιπτώσεων από την εφαρμογή των μνημονιακών μέτρων στους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.

Προς την κατεύθυνση αυτή, πραγματοποιήθηκαν ταυτόχρονα δευτερογενής έρευνα μέσω βιβλιογραφίας και ηλεκτρονικών πηγών και πρωτογενής έρευνα μέσω της διανομής ερωτηματολογίου στο προσωπικό των ορεινών δήμων Γεωργίου Καραϊσκάκη και Κεντρικών Τζουμέρκων του Νομού Άρτας.

Η εργασία διαρθρώνεται σε έξι κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται μια θεωρητική προσέγγιση του φαινομένου της ευέλικτης απασχόλησης με σύντομη ιστορική αναδρομή και παρουσίαση των βασικών μορφών της, καθώς και μια επιγραμματική παρουσίαση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων αυτής, όπως καταγράφονται στη βιβλιογραφία. Η πορεία προς την ευελιξία της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη αποτελεί το αντικείμενο εξέτασης του δεύτερου κεφαλαίου, καθώς είναι αυτή που παίζει καθοριστικό ρόλο και για την εξέλιξη του φαινομένου στην Ελλάδα, που διερευνάται στο τρίτο κεφάλαιο. Στη συνέχεια, στο τέταρτο κεφάλαιο, έμφαση δίνεται στην παρουσίαση των δήμων στους οποίους διεξήχθη η έρευνά μας. Τα αποτελέσματα της έρευνας αποτυπώνονται στο πέμπτο κεφάλαιο. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων, η εξαγωγή συμπερασμάτων με συσχέτιση με

παρόμοιες έρευνες γίνεται στο έκτο κεφάλαιο, στο τέλος του οποίου γίνεται αναφορά και στους περιορισμούς της έρευνας και τις προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

1 Η ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

"Κατάρα ή ευλογία, κόπος ή χαρά, δυστυχία ή πηγή ικανοποίησης αποτελούν δύο όψεις που συνοδεύουν το φαινόμενο της εργασίας σε όλους τους πολιτισμούς, με διάφορες αποχρώσεις και με διαφορετικό βαθμό εξάρτησης του ενός στοιχείου από το άλλο"
(Κουκιάδης, 2014)

Η μισθωτή εργασία, οι μορφές της οποίας θα μας απασχολήσουν στο παρόν πόνημα, άρχισε να εδραιώνεται στις αρχές του 20ου αιώνα. Οι τυπικές ρυθμίσεις εργασίας αποτέλεσαν τον κανόνα σε πολλά βιομηχανικά έθνη για μεγάλο μέρος του εικοστού αιώνα καθώς και τη βάση του πλαισίου στο οποίο αναπτύχθηκαν το εργατικό δίκαιο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Οι αλλαγές που ξεκίνησαν στα μέσα της δεκαετίας του 1970 δημιούργησαν συνθήκες που οδήγησαν χώρες, οργανισμούς και εργαζόμενους να αναζητήσουν μεγαλύτερη ευελιξία στην απασχόληση. Έτσι στις μέρες μας, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εμφανίζεται, όχι σπάνια, διαφοροποιημένη σε σχέση με το παραδοσιακό-κανονικό μοντέλο της σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης και σταθερού ωραρίου.

Οι μη τυπικές ρυθμίσεις εργασίας, όπως η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση και η εργασία μέσω συμβάσεων, αποτελούν σημαντικό θέμα έρευνας και γραφής όταν αναφερόμαστε στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις. Οι μη τυπικές εργασιακές σχέσεις έχουν επίσης αναφερθεί στη βιβλιογραφία ως εναλλακτικές εργασιακές σχέσεις, ευέλικτες ρυθμίσεις προσωπικού, ευέλικτες εργασιακές πρακτικές, άτυπη απασχόληση, περιθωριακή ή περιφερειακή απασχόληση, ευάλωτη εργασία, επισφαλής απασχόληση, αναλώσιμη εργασία, νέες μορφές απασχόλησης κ.ά. Αυτές οι ετικέτες έχουν κοινό τον προσδιορισμό των εργασιακών σχέσεων που αποκλίνουν από τις τυπικές ρυθμίσεις εργασίας στις οποίες γενικά αναμενόταν ότι η εργασία ήταν πλήρους απασχόλησης, θα συνεχιζόταν επ' αόριστον και εκτελούνταν στον τόπο εργασίας του εργοδότη υπό την καθοδήγηση του εργοδότη.

Οι μη τυπικές εργασιακές σχέσεις δεν είναι κάτι το νέο. Υπήρχαν πάντα ρυθμίσεις εργασίας που δεν εντάσσονταν στο πρότυπο εργασίας πλήρους απασχόλησης και η ιστορία είναι γεμάτη με παραδείγματα περιφερειακών εργατικών δυνάμεων και ευέλικτων αγορών εργασίας στις οποίες η εργασία είναι ασταθής και προσωρινή. (Kalleberg, 2000)

Οι σχέσεις αυτές εμφανίζονται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, παρά τις μεταξύ τους διαφοροποιήσεις, οι οποίες μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα:

- Οι βασικοί συμμετέχοντες στις εργασιακές σχέσεις που αναφέρονται συνήθως στη βιβλιογραφία είναι οι εργαζόμενοι (και τα συνδικάτα τους), οι εργοδότες (και οι ενώσεις τους) και το κράτος. Αυτό το σχήμα ενώ είναι κατάλληλο για την ανάλυση των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα, στην περίπτωση του δημόσιου τομέα τα μέρη «εργοδότες» και «κράτος» συγχωνεύονται καθώς το κράτος διαδραματίζει (άμεσα ή έμμεσα) το ρόλο του εργοδότη και τον ρόλο του διαμεσολαβητή της σχέσης απασχόλησης (Ζησιμόπουλος & Οικονομάκης, 2013).
- Στόχος των δημόσιων οργανισμών είναι η παροχή υπηρεσιών στους πολίτες χωρίς την επιδίωξη του κέρδους, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα που αποσκοπεί στη δημιουργία κέρδους για τους εργοδότες. Ως εκ τούτου, η λειτουργία του δημόσιου τομέα είναι κατά βάση πολιτική διαδικασία, που υπόκειται στην καθοδήγηση και τον έλεγχο του κράτους, και όχι οικονομική διαδικασία, όπως συμβαίνει με τον ιδιωτικό τομέα ο οποίος επηρεάζεται άμεσα από τις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.
- Γενικότερα, οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα λειτουργούν σύμφωνα με το κανονιστικό/θεσμικό πλαίσιο που διέπει όλες τις λειτουργίες του, ενώ η λειτουργία των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα υπόκεινται σε λιγότερους νομικούς περιορισμούς που επικεντρώνονται κυρίως σε θέματα περιβαλλοντικής προστασίας, ασφάλειας και δημόσιας υγείας.

1.1 Η εργασία και οι εργασιακές σχέσεις μέσα στον χρόνο

Έκφραση του ενστίκτου επιβίωσης στην αρχή, προσπάθεια ικανοποίησης και μελλοντικών αναγκών στη συνέχεια, μέσο παραγωγής, μέσο συμπληρωματικών αναγκών και ψυχική αναγκαιότητα, και μέσο δημιουργίας στην πιο σύγχρονη ιστορία του ανθρώπου (Κουκιάδης Ι. , 2014, σ. 7). Αυτή υπήρξε με δυο λόγια η πορεία της εργασίας ως φαινομένου μέσα στον χρόνο.

Όπως συμβαίνει με τους περισσότερους εννοιολογικούς προσδιορισμούς, είναι ευκολότερο να πούμε τι δεν είναι εργασία παρά τι είναι. Ορισμένοι από τους ορισμούς που έχουν δοθεί για την εργασία είναι οι ακόλουθοι:

- Η καταβολή σωματικών και πνευματικών δυνάμεων για την παραγωγή επιθυμητού ή επιβεβλημένου έργου, 2) η επαγγελματική απασχόληση, η άσκηση επαγγέλματος (Μπαμπινιώτης, 2008)
- Διαδικασία παραγωγής ενός αγαθού ή παροχής μιας υπηρεσίας ή διατύπωσης μιας ιδέας. Συνειδητή ανθρώπινη δραστηριότητα (Μοίρα & Μυλωνόπουλος, 2014)
- Τα τρία συστατικά της εργασίας, κατά Thomas 1999 (Noon, Blyton, & Morrell, 2013)
 - Η εργασία παράγει ή επιτυγχάνει κάτι.
 - Η εργασία εμπεριέχει έναν βαθμό υποχρέωσης ή αναγκαιότητας (που καθορίζεται είτε από άλλους ή από εμάς τους ίδιους).
 - Η εργασία εμπεριέχει προσπάθεια και επιμονή (δεν είναι εντελώς ευχάριστη, παρότι μπορεί να υπάρχουν ευχάριστα στοιχεία σε αυτή).

Η εργασία αναγνωρίζεται για τις σημερινές κοινωνίες ως: α) κύριος συντελεστής παραγωγής, και συνεπώς καθοριστικός παράγοντας της οικονομικής ανάπτυξης, β) η κύρια πηγή εισοδήματος για την πλειονότητα του πληθυσμού, γ) ο κύριος διαμορφωτικός παράγοντας τρόπου ζωής, δ) ο καθοριστικός παράγοντας της δόμησης των κοινωνικών ομάδων (Κουκιάδης Ι. , 2014, σ. 6).

Κανείς δεν εργάζεται μόνος του, και όταν οι άνθρωποι συνεργάζονται, εμφανίζονται οι εργασιακές σχέσεις, οι οποίες ποικίλουν από ισότιμες μέχρι τα χειρότερα είδη κυριαρχίας και εξάρτησης. Αυτός είναι ένας ευρύς ορισμός. Ο πιο συμβατικός ορισμός των εργασιακών σχέσεων συνήθως αναφέρεται μόνο στη βιομηχανική εργασία από τα τέλη του 19ου αιώνα και εξής. Ένας τέτοιος ορισμός είναι ενδεικτικά και ο ακόλουθος: «Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανακλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία και αποτυπώνοντας τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων» (Κουζής Γ. , 2001, σ. 11).

Αλλά πώς αναπτύχθηκε η εργασία και οι εργασιακές σχέσεις με το πέρασμα του χρόνου; Απάντηση σε αυτό το ερώτημα προσπάθησε να δώσει, μεταξύ άλλων, και ο Jan Lucassen στο πόνημά του "*Outlines of a History of Labour*" (2013), τα βασικά σημεία του οποίου συνοψίζουμε στην υποενότητα που ακολουθεί.

1.1.1 Βασικές εργασιακές σχέσεις στην ιστορία του ανθρώπινου πολιτισμού με μια ματιά

Μέχρι πριν από περίπου 12.000 χρόνια, οι άνθρωποι ικανοποιούσαν τις βασικές τους ανάγκες με το κυνήγι και τη συλλογή τροφής. Ανεξάρτητα με τον τρόπο που πραγματοποιούνταν η εργασία αυτή από τόπο σε τόπο σε παγκόσμιο επίπεδο, παντού υπήρχε ένα κύριο κοινό χαρακτηριστικό: οι κυνηγοί και οι συλλέκτες ζούσαν σε μικρές κοινότητες με πολύ λίγες δεκάδες ανθρώπους που έπρεπε να συνεργαστούν στενά για να επιβιώσουν. Οι πρώτες ανθρώπινες εργασιακές σχέσεις ήταν υπό αυτή την έννοια άμεσες και, κατά συνέπεια, *αμοιβαίες*.

Αυτές οι μορφές αμοιβαίων εργασιακών σχέσεων συνεχίστηκαν μετά την εμφάνιση της γεωργίας, αν και η γεωργία, ίσως η σημαντικότερη καινοτομία στην ανθρώπινη ιστορία, περιείχε μέσα της τις σε εμβρυικό στάδιο μορφές άλλων ειδών νέων εργασιακών σχέσεων.

Η ανάπτυξη της ειδίκευσης του εργατικού δυναμικού στις αγροτικές κοινότητες κράτησε χιλιάδες χρόνια και οδήγησε στις πρώτες πόλεις, αρχικά, μετά στις πρώτες πόλεις-κράτη, και ακόμη αργότερα στα πρώτα κράτη, δηλ. τις πολιτικές μονάδες που περιλάμβαναν αρκετές πόλεις και τη γύρω ύπαιθρο. Σε αυτές τις πρώτες πόλεις και πόλεις-κράτη, ένα νέο είδος εργασιακής σχέσης αναδύθηκε δίπλα στο αμοιβαίο, διότι οι πολιτικές και πνευματικές ελίτ μπορούσαν να διεκδικήσουν φόρο υποτέλειας από τους κοινούς θνητούς με τη μορφή υπηρεσιών εργασίας. Σε αυτά τα συμφραζόμενα αναφερόμαστε σε *σχέσεις εργασίας υποτέλειας*.

Με την εμφάνιση των κρατών, προκύπτουν οι προϋποθέσεις για τουλάχιστον δύο νέες μορφές εργασιακών σχέσεων: τη *δουλεία* και τη *μισθωτή εργασία*. Η παλαιότερη κατηγορία μισθωτών που συναντάμε σε μεγάλο αριθμό στα αρχαία αρχαία είναι οι στρατιώτες.

Ωστόσο, ακόμα κι όταν τα κράτη ξεκίνησαν να απασχολούν στρατιώτες και να τους παρέχουν τροφή, στέγη και χρήματα, αυτό δεν σήμανε την ύπαρξη αγοράς εργασίας. Για να προκύψει μια πραγματική *αγορά εργασίας*, χρειάζονται πολλοί εργοδότες, οι οποίοι επιδιώκουν να προσελκύσουν μισθωτούς και να συνάψουν συμβάσεις εργασίας μαζί τους. Για να το θέσουμε με άλλο τρόπο, σε μια αγορά εργασίας, οι μισθωτοί εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν μεταξύ διαφορετικών εργοδοτών και μπορούν να διαπραγματευτούν τους μισθούς τους. Αυτά τα είδη αγορών εργασίας εμφανίστηκαν σταδιακά στους επόμενους αιώνες, όταν, δίπλα στο κράτος, τις πόλεις, τους τόπους λατρείας οι υπεργολάβοι που

προσλαμβάνονται από τους ναούς άρχισαν να δραστηριοποιούνται ως εργοδότες του εαυτού τους, και αποτέλεσαν ουσιαστικά τους πρώτους *εργοδότες*. Ταυτόχρονα, έγιναν απαραίτητες οι αγορές βασικών προϊόντων. Σε αυτές τις αγορές διακρίνονται δύο είδη *αγοραστών*: οι ανεξάρτητοι παραγωγοί που πωλούν ο ένας τον άλλο και αγοράζουν ο ένας από τον άλλο, όπως ο ψαράς που αγοράζει σιτηρά από τον αγρότη, τον αγρότη που αγοράζει υφάσματα από τον υφαντή και τον υφαντή που αγοράζει τα ψάρια από τον ψαρά, κ.λπ. και οι επαγγελματίες στρατιώτες ή άλλοι μισθοφόροι που δεν παράγουν, ή παράγουν εν μέρει, τα δικά τους τρόφιμα και χρησιμοποιούν τα χρήματά τους για να αγοράσουν ψάρια, σιτηρά ή υφάσματα. Επομένως, εκτός από τις τέσσερις προαναφερθείσες εργασιακές σχέσεις (αμοιβαία εργασία, υποτελής εργασία, εργασία σκλάβων και μισθωτή εργασία) υπάρχει και ένας πέμπτος τύπος: η *ανεξάρτητη εργασία*, συμπεριλαμβανομένης της οικογενειακής επιχείρησης, στην οποία οι γυναίκες ήδη από νωρίς έπαιξαν κάποιο ρόλο.

Αξίζει να σημειωθεί εδώ ότι, σχετικά με την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, η έρευνα έχει δείξει, μεταξύ άλλων, ότι η μισθωτή εργασία, σε μεγάλη κλίμακα, η δουλειά και η αυτοαπασχόληση εμφανίστηκαν αρκετές φορές στην ιστορία και επίσης συχνά παρήκμασαν. Καθώς, όμως, κεντρικό θέμα της παρούσας εργασίας αποτελούν οι ευέλικτες μορφές εργασίας, θα περιοριστούμε στη συνέχεια σε μια γρήγορη αναδρομή στην πιο πρόσφατη ιστορία της εξέλιξης της μισθωτής εργασίας και των μεταμορφώσεών της.

1.1.2 Η κορύφωση της μισθωτής εργασίας

Μετά την ολοκλήρωση της Βιομηχανικής Επανάστασης, *«η βιομηχανική κοινωνία, ως ο πολιτισμός της μισθωτής εργασίας, για να κυριαρχήσει ως κοινωνικοοικονομικό στάδιο επέβαλε ένα μοντέλο διαχείρισης του χρόνου, που εκθείαζε την αποδοτική του χρήση και αποδοκίμαζε τη «σπατάλη» του. Ο χρόνος αποκτάει αξία στο βαθμό που παράγει εμπορεύματα, ανταλλακτικές αξίες»* (Ναξάκης, 1997, σ. 11).

Το 1878 στις ΗΠΑ, στο πλαίσιο της βιομηχανικής πλέον κοινωνίας, ο νεαρός αμερικανός μηχανολόγος μηχανικός με το όνομα Frederick Winslow Taylor (1856-1915) ξεκίνησε, στο εργοστάσιο όπου δούλευε, μια σειρά επιστημονικών πειραμάτων που αποτέλεσαν την απαρχή της συστηματικής μελέτης της εργασίας στη βιομηχανία. Στην πράξη, ο Taylor μελέτησε τις διαδικασίες αφού πρώτα αποσύνθεσε τις σύνθετες εργασίες σε απλές

εργασίες, και μέσω της παρατήρησης και της χρονομέτρησής τους, στη συνέχεια τις επανασχεδίασε και τεκμηρίωσε τις διαδικασίες τους. Στόχος του η μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας της εργασίας στη βάση της μελέτης του άριστου δυνατού συνδυασμού χρόνου και κινήσεων. Ο ρόλος του εργαζομένου εξαντλούνταν στην εκτέλεση τυποποιημένων κινήσεων, χρονικά προσδιορισμένων, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα να πράξει σύμφωνα με την επιλογή του. Ο *Τηλορισμός*, λοιπόν, αποκαλούμενος επίσης *Επιστημονική Διαχείριση*, ήταν μια προσέγγιση στη διοίκηση στη βάση του επιστημονικού επανασχεδιασμού τόσο της επίβλεψης όσο και της εργασίας. Ο τηλορισμός διαχώριζε τον σχεδιασμό από την εργασία, καθώς και την πνευματική από τη χειρωνακτική εργασία. Η κριτική που ασκήθηκε στον Taylor στηρίζεται στο επιχείρημα ότι η υποστήριξη αυτού του είδους διοίκησης-διαχείρισης απογυμνώνει την εργασία από τα πιο ενδιαφέροντα στοιχεία της και ο επαναλαμβανόμενος χαρακτήρας της εργασίας την καθιστά λιγότερο ασφαλή.

Ο Φορντισμός, όπως ονομάζεται από τον εισηγητή του Henry Ford (1863-1947), συνέχισε τη διαδικασία που ξεκίνησε από τον τηλορισμό, δηλαδή το σπάσιμο των πολύπλοκων εργασιών σε μικρότερα και απλούστερα καθήκοντα (εξειδίκευση της εργασίας). Η διαφορά του φορντισμού σε σχέση με τον τηλορισμό ήταν η διαδοχική οργάνωση των θέσεων εργασίας και η ενσωμάτωση αυτών των νέων, μη ειδικευμένων, καθηκόντων —τα οποία βασίζονται σε εξαιρετικά επαναλαμβανόμενες εργασίες— στην *κινητή γραμμή συναρμολόγησης* με στόχο τη *μαζική παραγωγή* τυποποιημένων προϊόντων επιτυγχάνοντας *οικονομίες κλίμακας*. Η μαζική, όμως, παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων προϋπέθετε και *μαζική κατανάλωση*, και για τον λόγο αυτό ο Ford αύξησε τους μισθούς προκειμένου να αυξηθεί η ζήτηση, γεγονός που θα οδηγούσε σε ακόμη μεγαλύτερη παραγωγή, και κατ'επέκταση, σε αύξηση της απασχόλησης (Ναζάκης, 1997) και τελικά σε αυξημένες επενδύσεις προκειμένου να επιτευχθεί ακόμα μεγαλύτερη τυποποίηση, ταχύτητα και αποτελεσματικότητα της μαζικής παραγωγής που τροφοδοτεί το νέο ξεκίνημα του κύκλου που οι Α. Λυμπεράκη και Α. Μουρίκη (2003, σ. 31), αποκαλούν «ενάρετο κύκλο» μεγέθυνσης και ευημερίας.

Το τηλορικό-φορντικό μοντέλο συμπλήρωσε η *Κεϋνσιανή ρύθμιση* που πήρε το όνομά της από τον βρετανό οικονομολόγο John Maynard Keynes (1883-1946), ο οποίος στο έργο του «*The General Theory of Employment, Interest and Money*» το 1936 διατύπωσε την άποψη που παραμένει εξίσου επίκαιρη και στις μέρες μας: «Οι δύο σημαντικές στρεβλώσεις του οικονομικού κόσμου στον οποίο ζούμε είναι, πρώτον, ότι δεν εξασφαλίζεται η πλήρης

απασχόληση και δεύτερον ότι η κατανομή του πλούτου και του εισοδήματος είναι αυθαίρετη και άδικη» (Διακήρυξη Οικονομολόγων για την Άρνηση της Μονόδρομης Σκέψης, 1998, σ. 105). Η καθιέρωση των συλλογικών συμβάσεων, η διαπραγμάτευση του μισθού όχι πλέον μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου-εργάτη, αλλά μεταξύ εργοδότη και συνδικάτου, και η ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας με τη θεσμοθέτηση της κοινωνικής ασφάλισης και της προστασίας των ανέργων, και η διατήρηση του επιπέδου της απασχόλησης και κατανάλωσης χάρη στην αύξηση των κρατικών δαπανών αλλά και την επέκταση του τομέα των υπηρεσιών και της μισθωτής εργασίας σε αυτόν, συνιστούν τα βασικά χαρακτηριστικά της κεϋνσιανής ρύθμισης (Ναζάκης, 2005, σσ. 61-62).

Αποτέλεσμα της κυριαρχίας του φορντισμού και της κεϋνσιανής ρύθμισης στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ υπήρξε μια περίοδος ανάπτυξης με υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας και απασχόλησης (Ναζάκης, 1997, σ. 17). Επίσης απόρροια του τηλορικού-φορντικού μοντέλου παραγωγής με κύρια χαρακτηριστικά τη μαζική παραγωγή, τη μαζική κατανάλωση και την αύξηση της απασχόλησης, υπήρξε το παραδοσιακό πρότυπο εργασιακών σχέσεων, το οποίο συνδέεται στενά με το μοντέλο κοινωνικοοικονομικών ρυθμίσεων στο οποίο δομήθηκε η μισθωτή εργασία. Στηρίχθηκε στην καθιέρωση της εξαρτημένης εργασίας πλήρους ωραρίου με συγκεκριμένο εργοδότη και σταθερή διάρκεια, στην ύπαρξη της πυρηνικής και πατριαρχικής οικογένειας, όπου απασχολούνταν μόνο ο αρχηγός της οικογένειας, και στη θεσμοθέτηση της έννοιας της λειτουργίας της επιχείρησης και του συνδικάτου στα πλαίσια του εθνικού κράτους (Κουζής, 2001, σ. 11).

Την ίδια περίοδο, από τα τέλη δηλαδή του 19^{ου} αιώνα έως και τα τέλη της δεκαετίας του 1970/αρχές της δεκαετίας του 1980, ο δημόσιος τομέας, σύμφωνα με τον Osborne (2006), διανύει τη φάση που αναγνωρίζεται ως «Δημόσια Διοίκηση» (Public Administration), η οποία κορυφώνεται με την εδραίωση του κράτους πρόνοιας, όταν το κράτος αναμενόταν να καλύψει όλες τις κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες των πολιτών, «από το λίκνο στον τάφο». Είναι η περίοδος της γραφειοκρατικής οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης, στη βάση της θεωρίας του Max Weber, της ιεραρχικής δομής στην οργάνωση των λειτουργιών των δημόσιων οργανισμών με ακριβή περιγραφή των αρμοδιοτήτων του κάθε επιπέδου, της κυριαρχίας του «γράμματος του νόμου» και των τυπικών κανόνων λειτουργίας, της εξειδίκευσης της εργασίας και της σταθερότητας της απασχόλησης.

Σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ, η απασχόληση στον δημόσιο τομέα αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό μερίδιο της συνολικής απασχόλησης, συνήθως με ανοδική πορεία, ιδίως μετά

τη δεκαετία του 1960, και μερικές φορές θεωρείται ως ένας τρόπος εξισορρόπησης για την απουσία θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα (Algan, Cahuc, & Zylberberg, 2002).

1.1.3 Από την παραδοσιακή στην ευέλικτη παραγωγική διαδικασία και διοίκηση

Η περίοδος ανάπτυξης ως αποτέλεσμα της κυριαρχίας του φορντισμού και της κεϋνσιανής ρύθμισης, όπως περιγράφηκε παραπάνω, κράτησε για πάνω από 30 χρόνια (Ναζάκης, 1997, σ. 17). Από τις αρχές του 1970, ωστόσο, η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική εξέλιξη οδηγεί σταδιακά στη μεταμόρφωση του παραγωγικού συστήματος και τη μετάβαση στην επονομαζόμενη *μετα-φορντική εποχή*. Η συσσώρευση ανειδίκευτων εργαζομένων στις γιγάντιες χωροταξικά παραγωγικές μονάδες διευκόλυνε την οργάνωση του μαζικού συνδικαλισμού και τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων για τη βελτίωση των αμοιβών τους. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας, στην οποία οδήγησε η κεϋνσιανή ρύθμιση, επέφερε άνοδο του κόστους της εργασίας και μείωση στα κέρδη των επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, η μαζική παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων οδήγησε σε κορεσμό την αγορά και σε στροφή των καταναλωτών σε διαφοροποιημένα προϊόντα τα οποία αδυνατούσε να παράγει η υφιστάμενη δύσκαμπτη τεχνολογία παραγωγής. Το άνοιγμα στις διεθνείς αγορές δεν μπορεί πλέον να συμβαδίσει με τον κρατικό προστατευτισμό της εσωτερικής αγοράς που προωθούσε το φορντικό-κεϋνσιανό μοντέλο. Ο συνδυασμός των ανωτέρω παραγόντων οδήγησε στην κρίση του φορντικού μοντέλου παραγωγής και της κεϋνσιανής ρύθμισης (Ναζάκης, 2005, σ. 62).

Παρόλο που ο δημόσιος τομέας δεν επηρεάζεται άμεσα από τις δυνάμεις της αγοράς, η απορρύθμιση του κεϋνσιανού κράτους πρόνοιας, και εν γένει οι νέες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες τις τελευταίες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα, συνδύαστηκαν με την αξίωση για μια «μεταγραφειοκρατική» και «ευέλικτη» δημόσια διοίκηση, καθώς η μέχρι τότε επικρατούσα γραφειοκρατική οργάνωση της δημόσιας διοίκησης δεν πληρούσε τα κριτήρια της αποδοτικότητας, του εξορθολογισμού και της καινοτομίας, απαραίτητα για την αποτελεσματικότητα στην παροχή υπηρεσιών από το κράτος (Μαρκαντωνάτου, 2011).

1.1.3.1 Τα κύρια στοιχεία της μετα-φορντικής εποχής και η ευέλικτη παραγωγική διαδικασία

Τα κύρια στοιχεία της μετα-φορντικής εποχής μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα: (Casteel, 2014)

Τεχνολογίες της πληροφορίας Η άνοδος των τεχνολογιών της πληροφορίας όχι μόνο άλλαξε τον τρόπο με τον οποίο οι παραδοσιακές επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται, αλλά και έδωσε στους καταναλωτές περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα προϊόντα. Η παγκόσμια συνδεσιμότητα των υπολογιστών συνέδεσε εταιρείες, εργαζόμενους και καταναλωτές σε νέα δίκτυα. Μικρότερες εταιρείες μπορούν τώρα να ανταγωνίζονται με μεγαλύτερες, προσεγγίζοντας καταναλωτές που θα ήταν εξαιρετικά δαπανηρό να προσεγγίσουν στο παρελθόν. Οι εργαζόμενοι μπορούν να εργαστούν σε συνεργασία με άλλους οπουδήποτε στον κόσμο, εκτός εθνικών συνόρων. Οι καταναλωτές μπορούν τώρα να ψωνίζουν προϊόντα σε όλο τον κόσμο. Και αφού δεν χρειάζεται να συμβιβάζονται με τυποποιημένα προϊόντα, μπορούν να χρησιμοποιήσουν την τεχνολογία για να βρουν προϊόντα που είναι μοναδικά και προσιτά.

Τύποι καταναλωτών Όσον αφορά στους καταναλωτές, οι αριθμοί και οι τύποι των καταναλωτών αυξάνονται συνεχώς και εξελίσσονται. Οι αλλαγές στην οικονομία και οι τάσεις στην κουλτούρα δημιουργούν συνεχώς νέους τύπους καταναλωτών. Η ικανότητα των εταιρειών να προσαρμόζονται στις αλλαγές αυτές είναι κρίσιμη για την επιτυχία τους. Έτσι, στη μετα-φορντική εποχή το μάρκετινγκ κινείται πέρα από τάξεις και επικεντρώνεται σε τύπους καταναλωτών. Αντί απλώς να προωθούν ένα προϊόν σε μια οικονομική τάξη ανθρώπων που έχουν την οικονομική δυνατότητα να αγοράσουν το προϊόν, οι εταιρείες επικεντρώνονται τώρα στο φύλο, την ηλικία, τις αξίες, τα συμφέροντα και τις αγοραστικές συνήθειες των καταναλωτών.

Παγκόσμια εφοδιαστική αλυσίδα Στη θέση της γραμμής παραγωγής, όλο και περισσότερες εταιρείες στρέφονται στις παγκόσμιες εφοδιαστικές αλυσίδες. Μια παγκόσμια εφοδιαστική αλυσίδα είναι ένα δίκτυο παραγωγών, κατασκευαστών, διανομέων, μεταφορέων, εγκαταστάσεων αποθήκευσης και προμηθευτών η οποία παρέχει στους λιανοπωλητές ένα προϊόν προς πώληση.

Εμφάνιση του τομέα των υπηρεσιών Η αποβιομηχανοποίηση και η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα στη βιβλιογραφία αναφέρεται συχνά ως *τριτογενοποίηση*. Ο τομέας των

υπηρεσιών είναι αυτός που στη μετα-φορντική εποχή δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας. Διαφορετικοί τομείς υπηρεσιών—όπως ο χρηματοπιστωτικός τομέας που τον πλαισιώνουν πλήθος άλλων υπηρεσιών, ο ευρύτερος τομέας της περίθαλψης και της υγείας, των προσωπικών και κοινωνικών υπηρεσιών (εστιατόρια, καθαριστήρια, παιδικοί σταθμοί, οικιακοί βοηθοί, υπηρεσίες φροντίδας ατόμων με ιδιαίτερες ανάγκες φροντίδας), ο τομέας της διασκέδασης και του ελεύθερου χρόνου, αλλά και ο τομέας της παροχής υπηρεσιών προς επιχειρήσεις—έρχονται να καλύψουν περίπλοκες ανάγκες της σύγχρονης ζωής στα αστικά κέντρα (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010, σσ. 12-15). Έτσι ένα μεγάλο μέρος της ζήτησης στην αγορά εργασίας στρέφεται από τους ανειδίκευτους χειρώνακτες στο εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό στους τομείς των υπηρεσιών.

Εκθήλωση του χώρου εργασίας Ο αυξανόμενος αριθμός γυναικών στον εργασιακό χώρο έχει επηρεάσει επίσης τον μετα-φορντισμό, επειδή πολλές από τις παραδοχές στον τεηλορισμό και τον φορντισμό βασίστηκαν στο ιδεώδες του άνδρα-εργάτη και μοναδικού «κουβαλητή» για την οικογένειά του. Οι ανάγκες των γυναικών εργαζομένων διαφέρουν από τις ανάγκες των ανδρών ισοδύναμών τους και τα προσόντα που προσφέρουν στο εργατικό δυναμικό είναι συχνά διαφορετικά. Η άνοδος των διοικητικών θέσεων εργασίας στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, οι οποίες απαιτούν περισσότερες επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες, και λιγότερη σωματική δύναμη, επέφερε αύξηση στις πιθανότητες των γυναικών να αποκτήσουν θέσεις εργασίας που πληρώνουν μισθούς εργατικής τάξης ή χαμηλότερης μεσαίας τάξης.

Ευέλικτη Παραγωγή Η παρακμή του φορντικού μοντέλου σηματοδοτεί όχι μόνο το τέλος των παραδοσιακών μεθόδων οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, αλλά και την απομάκρυνση από το τεηλορικό πρότυπο οργάνωσης της εργασίας, που βασιζόταν σε μια σειρά από άκαμπτες πρακτικές ως προς την εκτέλεση, τη διάρκεια, το περιεχόμενο και τις μορφές της εργασίας. Αυτό το για αρκετό καιρό θεωρούμενο ως «κανονικό» μοντέλο απασχόλησης (πλήρης, σταθερή και δια βίου απασχόληση μέχρι τη συνταξιοδότηση) παραμένει ακόμα βαθιά χαραγμένο στην κουλτούρα των ανθρώπων και στους θεσμούς, που μοιάζει αναλλοίωτο. Παρόλα αυτά, λόγω του συνδυασμού των αλλαγών στα πρότυπα αξιών και στην αγορά εργασίας, ασκήθηκαν έντονες πιέσεις στις παγιωμένες αντιλήψεις περί «κανονικής» απασχόλησης. Ως λύση προς την κατεύθυνση της υπέρβασης των ακαμψιών που περιόριζαν τις επιχειρηματικές συμπεριφορές αλλά και τις ατομικές επιλογές προωθήθηκε η ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2003, σσ. 19-20). Με άλλα λόγια, ως απόρροια της κρίσης του φορντισμού έχουμε την

εμφάνιση της ευελιξίας τόσο στην παραγωγή όσο και στις εργασιακές σχέσεις. Προκειμένου να συμβαδίζουν με τους συνεχώς μεταβαλλόμενους τύπους καταναλωτών και τις απαιτήσεις τους, οι εταιρείες πρέπει να είναι σε θέση να είναι ευέλικτες. Ευέλικτη παραγωγή, που ονομάζεται επίσης ευέλικτη εξειδίκευση, έχουμε όταν οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν ευέλικτα και πολυλειτουργικά μηχανήματα και συστήματα Η/Υ καθώς και ειδικευμένο, και ευέλικτο, εργατικό δυναμικό ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις διακυμάνσεις των αγορών, να ανταποκριθούν στις μεταβολές της ζήτησης αλλά και μέσω της διαφοροποίησης των προϊόντων να διευρύνουν το μερίδιο της αγοράς τους. (Λυμπεράκη, 2005). Οι διαδικασίες παραγωγής, δηλαδή, πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν όταν οι ανάγκες και οι επιθυμίες των καταναλωτών αλλάζουν.

Μιλώντας για την ευέλικτη παραγωγική διαδικασία, και προτού εξετάσουμε την ευέλικτη διοίκηση του δημόσιου τομέα, θα ήταν παράλειψη να μη γίνει μια χωριστή αναφορά στη θεωρία της ευέλικτης επιχείρησης του Atkinson, ο οποίος εισήγαγε, μεταξύ άλλων, και τη βασική τυπολογία της ευέλικτης εργασίας, την οποία θα επικαλεστούμε και στη συνέχεια του πονήματός μας.

1.1.3.2 Η θεωρία της ευέλικτης επιχείρησης του Atkinson

Η πιο γνωστή έννοια της ευελιξίας της αγοράς εργασίας δίνεται από τον John Atkinson μετά από έρευνα που διεξήγαγε στα 1984 στο Βρετανικό Ινστιτούτο Μελετών για το Ανθρώπινο Δυναμικό, η οποία επικεντρώθηκε στο θέμα της ευελιξίας και αναγνώρισε μερικά κοινά θέματα που καθόριζαν το σχέδιο για την απασχόληση των περισσότερων βρετανικών εταιρειών, ήτοι (Atkinson, 1984):

- Ο μαρasmus της αγοράς: ο συνδυασμός της παγκόσμιας ύφεσης και της αδυναμίας να ασκήσουν αποτελεσματικό ανταγωνισμό στις παγκόσμιες αγορές, οδήγησε τις εταιρείες σε μόνιμη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας.
- Απώλεια εργασίας: Σχεδόν όλες οι βρετανικές εταιρείες υπέστησαν αναγκαστική και δραματική μείωση των επιπέδων απασχόλησης, γεγονός επώδυνο για τις σχέσεις των εργαζομένων που συχνά στοίχισε πολύ ακριβά και από οικονομική άποψη.
- Αβεβαιότητα: Πολλές εταιρείες εμφανίζονται πολύ επιφυλακτικές απέναντι στην επίσημη αισιοδοξία για άνοδο του ρυθμού ανάπτυξης σε εθνικό επίπεδο και δεν βασίζονται στη βιωσιμότητα αυτής της ανάπτυξης. Ως αποτέλεσμα, αποφεύγουν την υπερβολική

δέσμευση σε ό,τι αφορά την απασχόληση ή τις επενδύσεις.

- **Τεχνολογική αλλαγή:** Ο αυξανόμενος ρυθμός, και το μειούμενο κόστος, της τεχνολογικής αλλαγής σημαίνει ότι μια εταιρεία (και πιο συγκεκριμένα, οι υπάλληλοί της) πρέπει να είναι ικανοί να ανταποκρίνονται γρήγορα στις ουσιαστικές αλλαγές είτε στις γραμμές παραγωγής είτε στις μεθόδους παραγωγής (και πιθανότατα και στις δύο).
- **Ο χρόνος εργασίας:** Οι μειώσεις στα ωράρια εργασίας ασκούν αυξανόμενη πίεση στους εργοδότες για αναθεώρηση της αποτελεσματικότερης αξιοποίησης του χρόνου εργασίας.

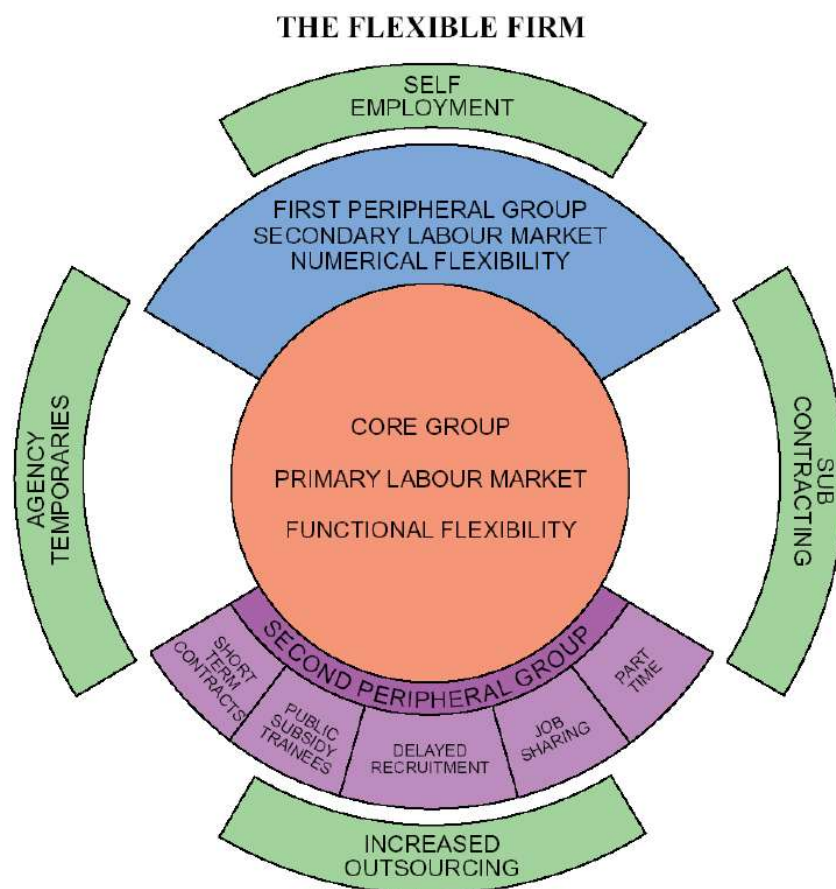
Κατά συνέπεια, οι εργοδότες θεώρησαν ότι μόνο αλλάζοντας τη δομή του χρόνου εργασίας, συχνά με αρκετά αντισυμβατικούς τρόπους, θα μπορούσαν να αντέξουν τις όποιες περαιτέρω μειώσεις στον χρόνο εργασίας. Ως αποτέλεσμα, οι εταιρείες πιέστηκαν να βρουν πιο ευέλικτους τρόπους επάνδρωσής τους, οι οποίοι λαμβάνουν υπ' όψιν αυτές τις νέες πραγματικότητες της αγοράς. Έδωσαν, λοιπόν, προτεραιότητα στο να αποκτήσουν εργατικό δυναμικό το οποίο να μπορεί να ανταποκρίνεται γρήγορα, εύκολα και χωρίς μεγάλο κόστος σε απρόβλεπτες αλλαγές, σε χρόνο που ταιριάζει απόλυτα στις απαιτήσεις της δουλειάς, και με χαμηλό μοναδιαίο κόστος εργασίας. Ταυτοχρόνως, οι εργοδότες αντιλήφθηκαν ότι η τρέχουσα κατάσταση της αγοράς εργασίας, με την υψηλή ανεργία, τη μικρή έλλειψη εργατικού δυναμικού και ένα αποδυναμωμένο συνδικαλιστικό κίνημα, ευνοούσαν τον στόχο τους.

Η έρευνα του Atkinson έδειξε ότι οι εταιρείες στην πραγματικότητα αναζητούν τρία είδη ευελιξίας: τη *λειτουργική*, την *αριθμητική* και την *οικονομική*.

- Η *λειτουργική ευελιξία* επιδιώκεται ώστε οι υπάλληλοι να μπορούν να ανακατανέμονται γρήγορα και ομαλά μεταξύ των δραστηριοτήτων και των καθηκόντων. Αυτό είναι σύμφωνο με την εμφάνιση του εργαζομένου με πολλές ειδικότητες. Καθώς τα προϊόντα και οι μέθοδοι παραγωγής αλλάζουν, η *λειτουργική ευελιξία* σημαίνει ότι και το ίδιο το εργατικό δυναμικό αλλάζει μαζί τους, βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα.
- Η *αριθμητική ευελιξία* επιδιώκεται ώστε ο αριθμός των απασχολούμενων να μπορεί να αυξηθεί ή να μειωθεί γρήγορα και εύκολα, σύμφωνα με τις αλλαγές, έστω και βραχυπρόθεσμες, σε επίπεδο ζήτησης εργατικού δυναμικού. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι πολιτικές πρόσληψης και απόλυσης εφαρμόζονται πιο εύκολα, ή ότι η διαδικασία προσλήψεων επιτρέπει πιο χαλαρές συμβατικές σχέσεις μεταξύ της διοίκησης και του εργαζομένου. Το τελικό αποτέλεσμα είναι ότι ανά πάσα στιγμή ο αριθμός των εργαζομένων είναι ακριβώς αυτός που πραγματικά απαιτείται.

- Η *οικονομική ευελιξία* επιδιώκεται για δύο λόγους: πρώτον, γιατί οι αποδοχές και οι υπόλοιπες δαπάνες (εργατικό κόστος) αντανακλούν την κατάσταση της προσφοράς και ζήτησης στην εξωτερική αγορά εργασίας. Εννοείται ότι οι εργοδότες επιθυμούν να κάνουν προσλήψεις με το μικρότερο δυνατό κόστος. Όμως εδώ η σπουδαιότητα έγκειται κυρίως όχι στη μείωση των αμοιβών, αλλά κυρίως στη διεύρυνση των διαφορών μεταξύ των ειδικευμένων και των ανειδίκευτων εργαζομένων. Κατά δεύτερον, και ίσως μεγαλύτερης σημασίας μακροπρόθεσμα, η ευελιξία στις πληρωμές σημαίνει στροφή σε νέα συστήματα αμοιβών και αποζημιώσεων που διευκολύνουν είτε την *αριθμητική* είτε τη *λειτουργική ευελιξία*, όπως συστήματα αμοιβών που βασίζονται στην αξιολόγηση και όχι στην ποσότητα της εργασίας.

Παρόλο που τα παραπάνω δεν είναι τελείως νέα στον χώρο της διοίκησης επιχειρήσεων, η τάση για επιδίωξη και των τριών μορφών ευελιξίας συνεχώς αυξάνεται. Έτσι, το νέο μοντέλο απασχόλησης περιλαμβάνει το σπάσιμο της «ορθόδοξης» ιεραρχικής δομής μιας εταιρείας με τέτοιο τρόπο ώστε ριζικά διαφορετικές πολιτικές απασχόλησης να μπορούν να ακολουθούνται από διαφορετικές ομάδες εργαζομένων (Εικόνα 1.1)



Εικόνα 1.1 Η ευέλικτη εταιρεία κατά J. Atkinson (1984)

Στον πυρήνα του νέου μοντέλου η έμφαση δίνεται στη λειτουργική ευελιξία και μόνο οι επιμέρους εργασίες και τα καθήκοντα αλλάζουν. Οι εργαζόμενοι του πυρήνα είναι μόνιμοι υπάλληλοι καριέρας με πλήρες ωράριο, και το τίμημα που πληρώνουν για την ασφάλεια της θέσης τους είναι ακριβώς η αποδοχή της λειτουργικής ευελιξίας τόσο βραχυπρόθεσμα (εργασία μεταξύ τρίτων χωρών, μειωμένη οριοθέτηση, διεπιστημονικές ομάδες εργασίας) όσο και μακροπρόθεσμα (αλλαγή καριέρας και επανεκπαίδευση).

Οι εργαζόμενοι της "πρώτης περιφερειακής ομάδας" είναι επίσης υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης, αλλά με λιγότερη εργασιακή ασφάλεια και ακόμη λιγότερη πρόσβαση σε δυνατότητες σταδιοδρομίας. Στην πραγματικότητα, αυτό που τους προσφέρεται είναι μια θέση εργασίας και όχι μια καριέρα. Για την πλήρωση των θέσεων αυτών, η εταιρεία καταφεύγει στην εξωτερική αγορά εργασίας, επιδιώκοντας κυρίως αριθμητική και οικονομική, αλλά όχι λειτουργική ευελιξία.

Στην επίτευξη λειτουργικής ευελιξίας ως συμπλήρωμα της αριθμητικής ευελιξίας που επιτυγχάνεται από την πρώτη περιφερειακή ομάδα προβλέπει η "δεύτερη περιφερειακή ομάδα", η οποία αποτελείται από εργαζόμενους με σύμβαση μερικής απασχόλησης, βραχυπρόθεσμες συμβάσεις, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εκπαιδευόμενους με δημόσια επιχορήγηση (stage), διανομή εργασίας, γενικά συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης που όλες έχουν παρόμοια λειτουργία: μεγιστοποίηση της ευελιξίας με παράλληλη ελαχιστοποίηση της δέσμευσης της εταιρείας στην ασφάλεια της θέσης εργασίας και στην ανάπτυξη της καριέρας.

Μεγαλύτερη αριθμητική και ταυτόχρονα λειτουργική ευελιξία επιτυγχάνεται με την εξωτερική ανάθεση σε τρίτους, όπως υπεργολάβους, έκτακτο προσωπικό μέσω πρακτορείων, αυτοαπασχολούμενους, όταν απαιτείται μεγάλη εξειδίκευση (π.χ. ανάλυση συστημάτων) ή όταν πρόκειται για πολύ κοινότοπη εργασία (όπως υπηρεσίες καθαριότητας γραφείου).

Αξίζει να σημειωθεί εδώ ότι, εκτός από τη βασική αυτή τυπολογία της ευελιξίας του Atkinson, στη βιβλιογραφία έχουν προταθεί στη βάση διαφορετικών κριτηρίων και άλλες μορφές ευελιξίας. Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, είναι τα τρία είδη που παρουσιάστηκαν από τον Atkinson που επανέρχονται στη βιβλιογραφία εμπλουτισμένα με την παράλληλη υιοθέτηση του διαχωρισμού της αριθμητικής ευελιξίας σε εσωτερική και εξωτερική.

1.1.3.3 Προς την ευέλικτη δημόσια διοίκηση

Οι εξελίξεις και τα νέα δεδομένα στον ιδιωτικό τομέα συμπαρασύρουν, ιδίως από τα μέσα-τέλη της δεκαετίας του 1980, και τις εργασιακές σχέσεις των δημόσιων υπηρεσιών, οι οποίες, σε πολλές χώρες, υφίστανται μια συνεχή διαδικασία μετασχηματισμού, συχνά στο πλαίσιο μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης υπό την επίδραση του νέου δημόσιου μάνατζμεντ.

Το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (που συχνά αναφέρεται και ως Νέα Δημόσια Διαχείριση ή Νέα Δημόσια Διοίκηση) αποτελεί προσέγγιση διοίκησης δημόσιων φορέων και οργανισμών, η οποία χρησιμοποιεί μεθόδους διοίκησης από τον ιδιωτικό τομέα για να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του δημόσιου τομέα με στόχο την επίτευξη της ικανοποίησης του πολίτη, που είναι ο τελικός αποδέκτης των υπηρεσιών του (Wikipedia).

Στο πλαίσιο αυτό, ο παραδοσιακός διακριτικός χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων στον τομέα των δημόσιων υπηρεσιών, με ξεχωριστούς θεσμούς και πρακτικές από τον ιδιωτικό τομέα, αμφισβητήθηκε. Υπό την έννοια αυτή, μέσω του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ, το κράτος εμφανίζεται καταρχήν ως «μιμητής» των πρακτικών των εργασιακών σχέσεων του ιδιωτικού τομέα. Το επιχείρημα το οποίο συχνά χρησιμοποιείται από τις κυβερνήσεις προκειμένου να αμφισβητήσουν τα υφιστάμενα πρότυπα της δημόσιας απασχόλησης είναι, σύμφωνα με τον Bach, όπως αναφέρεται στο (Ζησιμόπουλος & Οικονομάκης, 2013), πως *«οι αυξήσεις των δημοσίων δαπανών δεν είναι βιώσιμες και το μέγεθος και η έκταση του δημόσιου τομέα χρειάζονται επαναπροσδιορισμό»*.

Οι Ζησιμόπουλος & Οικονομάκης (2013) αναφέρουν επίσης ότι σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες τη δεκαετία του 1980, οι περικοπές των δημοσίων δαπανών, αλλά και συνολικά η προσπάθεια αναδιάρθρωσης της δημόσιας διοίκησης και του κράτους πρόνοιας, ήταν απόρροια των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής που επιβλήθηκαν από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) με τη στήριξη των εθνικών κυβερνήσεων. Όπως αναφέρει η Μαρκαντωνάτου (2011) κριτήρια αξιοπιστίας για τη χορήγηση των δανείων ήταν *«η δημοσιονομική σταθερότητα με μέτρα όπως η αύξηση των φοροαπαλλαγών για επιχειρήσεις, η ενίσχυση του τραπεζικού συστήματος, οι ιδιωτικοποιήσεις, το άνοιγμα του εμπορίου και η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης στην κατεύθυνση της φιλελεύθερης αναδιάρθρωσης»*.

Στην Ευρώπη, η αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα τη δεκαετία του 1990 στόχευε στη μείωση των δημοσίων δαπανών σε συμφωνία με την υιοθέτηση των λεγόμενων Νέων Αρχών Δημόσιας Διοίκησης. Κατά τους Andersen et al., όπως αναφέρεται στο (Ζησιμόπουλος & Οικονομάκης, 2013), κοινός αντίκτυπος των αναδιαρθρωτικών μέτρων στις σχέσεις απασχόλησης ήταν, μεταξύ άλλων:

- *Η ανακοπή της αυξητικής τάσης της δημόσιας απασχόλησης.*
- *Η μείωση του ρυθμού αύξησης των μισθολογικών δαπανών του δημόσιου τομέα.*
- *Η υιοθέτηση των συστημάτων αμοιβής με βάση την απόδοση.*
- *Η διάδοση των πρακτικών ευέλικτης απασχόλησης μέσω της υιοθέτησης της μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.*

1.2 Μορφές ευέλικτης απασχόλησης

Όπως έγινε φανερό, οι σημαντικές αλλαγές μετά την κρίση της δεκαετίας του 1970, συνοδεύτηκαν από αποσταθεροποίηση του ρόλου της μισθωτής, τυπικής εργασίας, και επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Οι μελετητές του ευέλικτου φαινομένου χρησιμοποιούν αρκετά διαφορετικούς όρους, μεθοδολογίες και θεωρητικές προσεγγίσεις. Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει ένας καθολικός ορισμός, αλλά επιμέρους ορισμοί που συνδέονται με την ιδιαίτερη οπτική κάθε μελέτης. Μια συστηματοποιημένη απόδοση του φαινομένου της ευέλικτης, «μη-τυπικής» σύμβασης που εστιάζει στην αντιδιαστολή με την τυπική μορφή, δίνεται σε μελέτες και εκθέσεις για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό ως τέτοια: «... νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, λόγω ιδίως:

- *της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης*
- *του μικρού αριθμού εργασιμων ωρών*
- *της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας*
- *του αποκλεισμού του προσώπου de jure ή de facto, από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση*

- της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας
- του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών
- της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μια επιχείρηση που προσφέρει την εργασία
- του γεγονότος ότι η εργασία γίνεται στην οικία του εργαζόμενου» (Γκιάλης, 2009).

Διατυπώνοντας με άλλα λόγια τα παραπάνω, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αναφέρονται σε συμβάσεις εργασίας το περιεχόμενο των οποίων διαφέρει από το τυπικό μοντέλο της εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης σε επιμέρους όρους που αφορούν: α) τον χρόνο εργασίας (τα ευέλικτα ωράρια, συντετμημένη εβδομάδα εργασίας, εξατομικευμένος χρόνος εργασίας, διευθέτηση χρόνου), β) τον μισθό (σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα), γ) τον τόπο εργασίας (κατ' οίκον εργασία και η εργασία σε εξωτερικούς χώρους) και δ) τον τρόπο κατανομής της εργασίας (κυκλική εργασία, διανομή εργασίας σε δύο πρόσωπα) (Κουκιάδης Ι. , 2014, σσ. 92-93)

Από τις ανωτέρω οι πιο διαδομένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης στην Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, πολλές από τις οποίες βρίσκουν εφαρμογή και στον δημόσιο τομέα, που μας απασχολεί στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, είναι οι κάτωθι:

1.2.1 Μερική Απασχόληση

Σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, της οποίας οι ώρες εργασίας είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας των απασχολούμενων πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση, με ίδια ή παρεμφερή καθήκοντα. Η σύγκριση των ωρών εργασίας μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης γίνεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση. Οι αποδοχές των απασχολούμενων με σύμβαση μερικής απασχόλησης υπολογίζονται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και για τους απασχολούμενους πλήρους απασχόλησης και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας μερικής απασχόλησης

1.2.2 Εκ περιτροπής απασχόληση

Η εκ περιτροπής απασχόληση, ανήκει στην ίδια κατηγορία με τη μερική απασχόληση και

αναφέρεται στην απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το χρόνο ή και συνδυασμός των ανωτέρω κατά πλήρες ωράριο εργασίας (Καραμάνης, 2011). Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός έχουν το δικαίωμα με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Επίσης, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα σε περίπτωση που περιορισθούν οι δραστηριότητές του, αντί να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του. (Μοίρα & Μυλωνόπουλος, 2014)

1.2.3 Προσωρινή απασχόληση

Προσωρινή απασχόληση είναι η απασχόληση εκείνη η οποία διαφέρει από την "τυπική" σταθερή απασχόληση στο γεγονός ότι έχει περιορισμένη διάρκεια για αντικειμενικούς λόγους και δεν υπάρχει σταθερή περιοδικότητα στην εναλλαγή μεταξύ εργασίας και μη εργασίας. Οι κυριότερες εκφάνσεις της προσωρινής απασχόλησης είναι η συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εποχική απασχόληση και ο δανεισμός εργαζομένων (Καραμάνης, 2011). Πιο αναλυτικά:

1.2.3.1 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ μισθωτού και εργοδότη με συμφωνημένη εκ των προτέρων χρονική διάρκεια μετά το πέρας της οποίας λύεται αυτοδίκαια χωρίς ο μισθωτός να έχει καμιά αξίωση για αποζημίωση από τη λήξη της. Προορίζονται για να καλύψουν πρόσκαιρες ή έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων. Η συμβάσεις αυτές προτιμούνται συχνά από τους εργοδότες γιατί σε σχέση με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου έχουν χαμηλότερο μισθολογικό κόστος λόγω μη καταβολής μισθολογικών προαγωγών καθώς και αποζημίωσης στον εργαζόμενο κατά τη λήξη τους.

1.2.3.2 Εποχική απασχόληση

Η εποχική απασχόληση είναι μια μορφή προσωρινής απασχόλησης, και αφορά συμβάσεις ορισμένου χρόνου όπου ιδιαίτερο χαρακτηριστικό τους είναι η σύνδεσή τους με εποχικές ανάγκες των επιχειρήσεων, σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια του

έτους. Οι επιχειρήσεις προχωρούν σε σύναψη συμβάσεων εποχικής απασχόλησης είτε για να καλύψουν έκτακτες ανάγκες που προκύπτουν από αυξημένη δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του έτους, είτε πάγιες ανάγκες όσον αφορά της αμιγώς εποχικές επιχειρήσεις (Κουζής Γ. , 2001, σσ. 46-47).

1.2.3.3 Δανεισμός εργαζομένων

Άλλη μεγάλη κατηγορία προσωρινής απασχόλησης είναι ο δανεισμός εργαζομένων. Πρόκειται για μια ιδιαίτερη σύμβαση προσωρινής απασχόλησης στην οποία ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του στον εργοδότη που τον προσλαμβάνει αλλά διατίθεται για απασχόληση σε ένα τρίτο πρόσωπο για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Ο προσωρινός χαρακτήρας αυτού του είδους της σύμβασης έγκειται ακριβώς στην προσωρινότητα της απασχόλησης του εργαζομένου στον τρίτο και όχι στη σχέση εργασίας που έχει υπογράψει με τον άμεσο εργοδότη, η οποία μπορεί να είναι και αορίστου χρόνου. Πρόκειται στην περίπτωση αυτή για τη δημιουργία μιας τριμερούς σχέσης παροχής εργασίας μεταξύ των δύο συμβαλλόμενων μερών της σχέσης εργασίας, άμεσου εργοδότη και εργαζομένου, και του τρίτου στον οποίο ο εργαζόμενος διατίθεται για να παρέχει της υπηρεσίες του. Όταν οι επιχειρήσεις έχουν ως κύρια δραστηριότητα την παραχώρηση εργαζομένων σε τρίτους για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους, κατά κανόνα έναντι αμοιβής, τότε μιλάμε για *κατ' επιχείρηση ή κατ' επάγγελμα δανεισμό*. Οι επιχειρήσεις αυτές, γνωστές ως Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης ή ΕΠΑ, γνωρίζουν άνθιση τα τελευταία χρόνια στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πολλές επιχειρήσεις προκειμένου να απαλλαγούν από το κόστος της αναζήτησης και εύρεσης εργαζομένων, εξειδικευμένων σε πολλές περιπτώσεις ειδικοτήτων, καθώς και να αποφύγουν τον κόπο της διαχείρισης των διοικητικών-γραφειοκρατικών διαδικασιών που συνεπάγεται η πρόσληψη προσωπικού για την κάλυψη παροδικών, καταφεύγουν στη λύση των ΕΠΑ (Ζερδελής, 2017, σσ. 35-36).

1.2.4 Η παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη

Η μορφή αυτή ευέλικτης απασχόλησης αφορά τις συμβάσεις εργασίας στις οποίες ο εργαζόμενος παρέχει της εργασία του σε διαφορετικό χώρο από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Χαρακτηριστικό αυτής της μορφής απασχόλησης αποτελεί το γεγονός ότι,

λόγω της διαφοροποίησης του τόπου εργασίας, αντιμετωπίζεται συχνά ως μη εξαρτημένη εργασία, με αποτέλεσμα να μην ισχύουν στις περιπτώσεις αυτές οι διατάξεις του εργατικού δικαίου. Επιμέρους εκφάνσεις αυτής της μορφής απασχόλησης είναι η τηλεργασία και η απασχόληση με το κομμάτι (φασόν) (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010, σ. 52).

1.2.4.1 Τηλεργασία

Η τεχνολογική ανάπτυξη των τελευταίων χρόνων, και κυρίως οι αλματώδεις εξελίξεις στον τομέα τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, είχε επίπτωση και στον τομέα της απασχόλησης κυρίως εισάγοντας νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία και τη διοίκηση, νέες θέσεις εργασίας δημιουργούνται καταργώντας ταυτόχρονα υφιστάμενες που δεν μπορούν να ανταποκριθούν στο νέο μοντέλο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας. Ταυτόχρονα εμφανίζονται νέες μορφές εργασίας, μία από τις οποίες είναι και η τηλεργασία. Πρόκειται για σύγχρονη εκδήλωση της παραδοσιακής κατ' οίκον απασχόλησης, την οποία θέτει σε νέες βάσεις.

Η τηλεργασία είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης στην οποία ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του εξ αποστάσεως, δηλ. εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη του, χρησιμοποιώντας τις νέες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών. Η εξ αποστάσεως αυτή απασχόληση μπορεί να πάρει τις ακόλουθες μορφές: κατ' οίκον τηλεργασία, τηλεργασία μέσω τηλεκέντρων εργασίας τεχνολογικά εξοπλισμένων, και κινητή τηλεργασία (για παράδειγμα οι εμπορικοί αντιπρόσωποι) (Ληξουριώτης, 2011; Κουκιάδης Ι. , 2014; Ζερδελής, 2017).

1.2.4.2 Απασχόληση με το κομμάτι (φασόν)

Με τη μορφή αυτή απασχόλησης η παραγωγή μέρους ή του συνόλου των προϊόντων πραγματοποιείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης με τη μορφή της εργολαβίας και συγκεκριμένα στον χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου. Τη συναντάμε κυρίως σε συγκεκριμένους κλάδους της βιομηχανίας (όπως η κλωστοϋφαντουργία), ενώ δεν απαντά στον δημόσιο τομέα. Σε μια πιο διευρυμένη μορφή, μπορεί να εμφανιστεί και ως ανάθεση εργολαβίας σε άλλη επιχείρηση για την παραγωγή μέρους ή του συνόλου των προϊόντων ακόμα και σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Η μορφή αυτή ευελιξίας προτιμάται από τις

επιχειρήσεις προκειμένου να μειώσουν το κόστος επένδυσης και το εργατικό κόστος (Κουζής Γ. , 2001, σ. 50).

1.2.5 Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, που απαντά μόνο στον ιδιωτικό τομέα, παρέχεται η δυνατότητα αύξησης των ωρών εργασίας πέραν των νομίμων χρονικών ορίων, σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας των επιχειρήσεων, και συμψηφισμός τους με αντίστοιχη μείωση των ωρών απασχόλησης σε περιόδους πτώσης της δραστηριότητας. Ο συμψηφισμός των ωρών απασχόλησης γίνεται εντός ενός ευρύτερου χρονικού διαστήματος (μήνας, περισσότεροι μήνες ή έτος), που ονομάζεται «περίοδος αναφοράς», με την προϋπόθεση ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην περίοδο αναφοράς να μην υπερβαίνει τον νόμιμα καθορισμένο χρόνο. Στις περιόδους αυξημένων ωρών απασχόλησης καταβάλλεται ο ίδιος μισθός, χωρίς προσαυξήσεις για υπερωρίες, υπερεργασία ή καταβολή πρόσθετων αποδοχών. Με τον τρόπο αυτό δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αντεπεξέλθουν σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας χωρίς να επωμιστούν το αυξημένο κόστος καταβολής πρόσθετων αποδοχών και υπερωριών ή πρόσληψης επιπλέον προσωπικού (Ζερδελής, 2017, σσ. 598-599).

1.2.6 Άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης

Εκτός των ανωτέρω, στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνονται και οι συμβάσεις έργου (στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι με συνεχή παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη αντιμετωπίζονται ως μισθωτοί), η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, η επιδοτούμενη απασχόληση (επιδότηση επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας), αλλά και η παράνομη ευελιξία που αφορά μορφές εργασίας στις οποίες δεν τηρείται μία ή και όλες οι ρυθμίσεις που προβλέπει ο νόμος (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010, σ. 53). Η παράνομη ευελιξία, που αποτελεί φαινόμενο μόνο του ιδιωτικού τομέα, στην περίπτωση της Ελλάδας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον λόγω του μεγάλου ποσοστού που κατέχει στην εγχώρια αγορά εργασίας.

1.3 Πλεονεκτήματα - μειονεκτήματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης και επιπτώσεις στην αγορά εργασίας

Η εξάπλωση της ευέλικτης απασχόλησης τις τελευταίες δεκαετίες έχει ωφελήσει σημαντικά τους εργοδότες, χωρίς αυτό να ισχύει αναγκαστικά και για τους εργαζόμενους. Στις «παραδοσιακές μορφές» ευέλικτης απασχόλησης συνήθως ότι είναι πλεονέκτημα για τη μία πλευρά είναι μειονέκτημα για την άλλη. Με τις νέες διευθετήσεις, όμως, που έχουν προκύψει στις πιο «πρωτοποριακές μορφές» μπορούν να ωφεληθούν τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι, διαφεύγοντας έτσι τον ισχυρισμό ότι η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων είναι συνυφασμένη με την υποβάθμιση της εργασίας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2003, σ. 167). Εξάλλου, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ειδική Ομάδα για την Απασχόληση (2003, σ. 3): *«Η ευελιξία δεν είναι μόνο προς το συμφέρον των εργοδοτών. Εξυπηρετεί, επίσης, το συμφέρον των εργαζομένων βοηθώντας τους να συνδυάζουν την εργασία με τη φροντίδα και την εκπαίδευση, για παράδειγμα, ή και επιτρέποντάς τους να ακολουθούν τον επιθυμητό τρόπο ζωής»*. Ιδιαίτερα η ευελιξία του χρόνου εργασίας μπορεί να διευκολύνει την ανάγκη ευελιξίας των εργαζομένων και των εργοδοτών ταυτοχρόνως. Ωστόσο, ο τύπος ευελιξίας που απαιτείται από τους εργοδότες και τους εργαζομένους δεν συμπίπτει πάντοτε. Από τη μία πλευρά, οι εργοδότες ενδέχεται να απαιτούν ευελιξία για την κάλυψη των λειτουργικών απαιτήσεων για εκτεταμένες ή μεταβλητές ώρες εργασίας, αλλά οι ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας που έχουν σχεδιαστεί προς αυτόν τον σκοπό ενδέχεται να έρχονται σε αντίθεση με το είδος της ευελιξίας του χρόνου εργασίας που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να ισορροπήσουν την εργασία και την προσωπική ζωή σε διαφορετικά στάδια κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Από την άλλη πλευρά, ρυθμίσεις που βελτιώνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου του εργατικού δυναμικού μπορούν να αποφέρουν οφέλη για το προσωπικό που αυξάνουν την παραγωγικότητα (Kerkhofs, Chung, & Ester, 2008).

Εστιάζοντας λίγο περισσότερο στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης, μπορούμε να πούμε ότι οι εργοδότες από τη χρήση, σε μικρό ή μεγάλο βαθμό, των ευέλικτων μορφών απασχόλησης απολαμβάνουν πλεονεκτήματα εξασφαλίζοντας αριθμητική και λειτουργική ευελιξία. Από την άλλη πλευρά, όμως, υπάρχουν και μειονεκτήματα από τη χρήση τους δεδομένου ότι απαιτούν οργανωτικές αλλαγές και αναπροσαρμογή στάσεων και αντιλήψεων για την εργασία, γεγονός που συνεπάγεται κόστος για τις επιχειρήσεις. Από την πλευρά των εργαζομένων, στη

βιβλιογραφία συνήθως υπερτονίζονται οι σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις της ευέλικτης απασχόλησης και μικρή αναφορά γίνεται στις θετικές πτυχές της. (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 2003) Τα κυριότερα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης σε επίπεδο εργοδοτών-εργαζομένων συνοψίζονται στον **Πίνακα 1.1**.

Εκτός, όμως, από το μικρο-επίπεδο (εργοδότες-εργαζόμενοι), η ευρεία εφαρμογή μορφών ευέλικτης απασχόλησης έχει επιπτώσεις και στο μακρο-επίπεδο (αγορά εργασίας-οικονομία) καθώς από τη μια πλευρά μπορεί να αυξήσει τις θέσεις απασχόλησης —κυρίως νέων και γυναικών— και να βελτιώσει την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, από την άλλη πλευρά, όμως, εγκυμονεί τον κίνδυνο ενίσχυσης μιας δυαδικής αγοράς εργασίας δημιουργώντας ανισότητες και διακρίσεις σε βάρος των ευάλωτων τμημάτων του εργατικού δυναμικού (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006, σσ. 57-58). Οι κυριότερες θετικές και αρνητικές επιπτώσεις σε αυτό το επίπεδο συνοψίζονται στον **Πίνακα 1.1 Πίνακας 1.2**.

Στη βάση των παρουσιαζόμενων θετικών και αρνητικών επιδράσεων, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τυγχάνουν άλλοτε ευρείας αποδοχής και άλλοτε δριμείας κριτικής, πάντα με γνώμονα το συμφέρον των εργαζομένων.

Τελικά, το αν θα προκύψουν οφέλη από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνολικά και για τις δύο πλευρές (εργοδότες και εργαζόμενους) αλλά και για την αγορά εργασίας γενικότερα, σχετίζεται με το θεσμικό πλαίσιο της εκάστοτε χώρας στην οποία προωθούνται ως απόρροια της πολιτικής βούλησης, των κοινωνικό-οικονομικών συνθηκών, της γενικότερης κουλτούρας και του βαθμού συναίνεσης και συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων (κράτους-εργοδοτών-εργαζομένων).

Το γεγονός αυτό δικαιολογεί και τη διαφορετικότητα ως προς το είδος των ευέλικτων μορφών εργασίας, τον βαθμό διάχυσής τους, και τις επιπτώσεις τους στην αγορά εργασίας που εμφανίζονται στις χώρες της Ε.Ε., όπως θα αναλυθεί στο Κεφάλαιο 2.

ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	
<ul style="list-style-type: none"> • ευέλικτη χρήση του εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση των διακυμάνσεων της ζήτησης (ούτε απολύσεις ούτε υπερωρίες) 	<ul style="list-style-type: none"> • διοικητικές δυσχέρειες, επιπλέον φόρτος εργασίας για τη διεύθυνση προσωπικού, προβλήματα επίβλεψης των ευέλικτα απασχολούμενων
<ul style="list-style-type: none"> • μείωση δαπανών προσωπικού, καθότι το ευέλικτα εργαζόμενο προσωπικό αμείβεται λιγότερο, έχει μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές και λιγότερα εργασιακά δικαιώματα 	<ul style="list-style-type: none"> • οι παραδοσιακές μέθοδοι ελέγχου και αξιολόγησης των εργαζομένων με βάση ποσοτικά στοιχεία τίθενται σε δοκιμασία και αμφισβήτηση
<ul style="list-style-type: none"> • υψηλότερη παραγωγικότητα λόγω μειωμένων απουσιών και καλύτερης χρήσης των μηχανημάτων και των εγκαταστάσεων • αυξημένη διαπραγματευτική ικανότητα με τα σωματεία, εξαιτίας της ισχνής συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των ευέλικτα απασχολούμενων 	<ul style="list-style-type: none"> • η προσαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης στο οργανωτικό καλούπι και τις απαιτήσεις της πλήρους και τυπικής απασχόλησης δημιουργεί πολλά προβλήματα. Απαιτείται η εκ νέου σύλληψη των ειδικοτήτων, του περιεχομένου εργασίας, και της περιγραφής καθηκόντων
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/ΕΣ	
<ul style="list-style-type: none"> • δυνατότητα για καλύτερη εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή 	<ul style="list-style-type: none"> • ανεπαρκείς αμοιβές, υποδεέστερη κοινωνική προστασία, πρόβλημα συντάξιμων χρόνων
<ul style="list-style-type: none"> • μοναδικός τρόπος συμμετοχής στην αγορά εργασίας για ορισμένες κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (γυναίκες, άνεργοι νέοι, και άτομα πριν τη συνταξιοδότηση) 	<ul style="list-style-type: none"> • θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, ανύπαρκτες προοπτικές εξέλιξης
<ul style="list-style-type: none"> • περισσότερος χρόνος για επιμόρφωση, σπουδές και άλλες δραστηριότητες 	<ul style="list-style-type: none"> • εντατικοποίηση του ρυθμού δουλειάς και αύξηση του φόρτου εργασίας
<ul style="list-style-type: none"> • η αυξημένη ευελιξία της απασχόλησης θα επιτρέψει τη ριζική αναδιοργάνωση τόσο του εργάσιμου όσο και του μη-εργάσιμου χρόνου 	<ul style="list-style-type: none"> • προκατάληψη συναδέρφων
	<ul style="list-style-type: none"> • ελλιπής συμμετοχή σε ενδο-επιχειρησιακά σεμινάρια κατάρτισης
	<ul style="list-style-type: none"> • ισχνότητα συνδικαλιστικής κάλυψης

Πίνακας 1.1 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης για εργοδότες και εργαζομένους. Πηγή: Λυμπεράκη & Μουρίκη (2003, σ. 171)

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΕ ΜΑΚΡΟ-ΕΠΙΠΕΔΟ (ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ)	
ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ
<ul style="list-style-type: none"> • η αύξηση της απασχόλησης από την είσοδο στην αγορά εργασίας μειονεκτούντων ατόμων (γυναίκες νέοι) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ο διαχωρισμός της αγοράς σε κύριο και δευτερεύον εργατικό δυναμικό και ο κίνδυνος παγίωσης του δυαδισμού από την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης
<ul style="list-style-type: none"> • η εξοικονόμηση πόρων και η διεύρυνση της φορολογικής και ασφαλιστικής βάσης στην οποία μπορεί να οδηγήσει ο συνδυασμός μερικής απασχόλησης και λήψης ποσοστού επιδόματος ανεργίας 	<ul style="list-style-type: none"> • Η εμφάνιση συχνά του φαινομένου της υποκατάστασης θέσεων πλήρους απασχόλησης με θέσεις μερικής απασχόλησης χωρίς να αυξάνεται παράλληλα και ο συνολικός όγκος εργασιμου χρόνου, αναδιανομής δηλαδή των ωρών εργασίας σε περισσότερα άτομα
<ul style="list-style-type: none"> • η αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων στην αγορά εργασίας καθώς δίνεται η δυνατότητα σε ανέργους να απασχολούνται προσωρινά σε θέσεις εργαζομένων σε μακροχρόνια άδεια ή μερική συνταξιοδότηση (κυκλική εργασία) 	<ul style="list-style-type: none"> • Η ευρεία χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης με κύριο στόχο τη συμπίεση του εργατικού κόστους, δεν συνεπάγεται αύξηση της παραγωγικότητας και πολλές φορές συνδέεται με μείωση της ικανότητας των επιχειρήσεων για καινοτομία

Πίνακας 1.2 Οι κυριότερες θετικές και αρνητικές επιπτώσεις της ευέλικτης απασχόλησης στην αγορά εργασίας και την οικονομία γενικότερα

2 Η ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ¹

Όπως αναλύθηκε στο Κεφάλαιο 1, από τα μέσα της δεκαετίας του '70, υπό την πίεση της οικονομικής ύφεσης, της παγκοσμιοποίησης και του διεθνούς ανταγωνισμού, της εξέλιξης στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων και της δημόσιας διοίκησης για την προσαρμογή τους στο μεταβαλλόμενο αυτό περιβάλλον, προωθήθηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ο αυξημένος προστατευτισμός της απασχόλησης στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης θεωρήθηκε ως βασική αιτία για την έλλειψη ανταγωνιστικότητας και την αδυναμία προσαρμογής των επιχειρήσεων στη νέα πραγματικότητα σε σχέση με τις αποτελεσματικότερες αγορές χωρών με μειωμένη κρατική παρέμβαση, όπως οι ΗΠΑ και η Ιαπωνία.

Υποστηρίζεται ότι η ευελιξία της εργασίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο της προσαρμοστικότητας και, κατά συνέπεια, της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας στο σύνολό της. Ιδιαίτερα στο οικονομικό και κοινωνικό κλίμα που προκλήθηκε από την ύφεση, η ευελιξία θεωρείται συχνά ως πανάκεια για την τόνωση των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας και την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, συμβάλλοντας έτσι και στη μείωση της ανεργίας. Για την υποστήριξη της θέσης αυτής δεν υπάρχουν επαρκή δεδομένα και συχνά στη βιβλιογραφία γίνεται αναφορά και σε επιπλέον μέτρα που απαιτούνται για τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, η νέα πραγματικότητα επηρέασε το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας, κυρίως λόγω της μείωσης της πλήρους απασχόλησης και της σταθερής ανάπτυξης ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Karamanis & Hyz, 2016).

2.1 Η πορεία προς την ευελιξία της αγοράς εργασίας

Στην Ευρώπη δεν θεσπίστηκε εξ αρχής μια ενιαία ευρωπαϊκή πολιτική στο θέμα των εργασιακών σχέσεων και των ελαστικών μορφών απασχόλησης, οι οποίες εισήχθησαν σταδιακά στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τη δεκαετία του 1980 (τότε ΕΟΚ) και αποτέλεσαν βασικό εργαλείο των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Οι κυβερνήσεις των περισσότερων ευρωπαϊκών

¹ Για λόγους οικονομίας, όπου γίνεται αναφορά στην "Ευρώπη" εννοούνται, στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, οι χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

χωρών, άλλες πιο γρήγορα άλλες πιο αργά, περιόρισαν το επίπεδο προστασίας της απασχόλησης και εισήγαγαν τις νέες ευέλικτες μορφές εργασίας. Η αποδοχή, σε ευρεία πλέον κλίμακα, της ευελιξίας ως βασικό στοιχείο εθνικών πολιτικών για την εργασία είναι γεγονός, παρότι πολλές φορές κατηγορείται —όχι άδικα— ότι η καταχρηστική χρήση τους από τις επιχειρήσεις οδηγεί σε αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας, των κοινωνικών ανισοτήτων και του παραγκωνισμού ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006).

2.1.1 Βασικοί σταθμοί στην εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου της ευέλικτης απασχόλησης

Το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ), από τη δημιουργία της (1957) και μετέπειτα, επικεντρωνόταν κυρίως στην επίτευξη των οικονομικών στόχων και όχι στη διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου για τις εργασιακές σχέσεις. Το γεγονός αυτό είχε ως αποτέλεσμα την έλλειψη κεντρικού κοινοτικού προγραμματισμού αναφορικά με το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στα κράτη-μέλη, αφήνοντας σε αυτά τις σχετικές πρωτοβουλίες ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας.

Η αποσπασματική πολιτική της Ένωσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων αλλάζει ουσιαστικά από τις αρχές της δεκαετίας του '90. Βασική προτεραιότητά της στην πορεία προς την ενοποίηση συνιστά η διαμόρφωση πολιτικής για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, η οποία περιλαμβάνει και κεντρικές κατευθύνσεις για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που κινούνται στον άξονα της ευελιξίας. (Κουζής Γ. , 2001)

Στο πλαίσιο της προσπάθειας της Ένωσης για τη διαμόρφωση Κοινοτικής Κοινωνικής Πολιτικής, υιοθετείται το 1989 ο Κοινοτικός *Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων*, στον οποίο γίνεται αναφορά, μεταξύ άλλων, στην αναβάθμιση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων, στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, την προστασία συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων (όπως οι νέοι, οι ηλικιωμένοι και τα μειονεκτούντα άτομα), στην προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Ο συγκεκριμένος Χάρτης, που δεν υιοθετήθηκε ομόφωνα ύστερα από τις αντιδράσεις και την αρνητική ψήφο της Μ. Βρετανίας, δεν είχε νομικό κύρος αλλά περισσότερο δήλωνε τις προθέσεις της Ένωσης για την ανάδειξη των κοινωνικών

δικαιωμάτων. Προς την κατεύθυνση αυτή, η Ε.Ε. επανέφερε αναθεωρημένο τον *Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, ο οποίος ψηφίστηκε το 2000 στη Νίκαια. Περιλάμβανε, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα στην εκπαίδευση και κατάρτιση, το δικαίωμα στην απεργία, την προστασία από τις απολύσεις, την απαγόρευση της παιδικής εργασίας, την προστασία συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, που αποτελεί βασική ιδρυτική αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η κοινοτική νομοθεσία δεν παρεμβαίνει όταν η εθνική νομοθεσία μπορεί να οδηγήσει "σε ικανοποιητικό βαθμό" στην επίτευξη των αντίστοιχων στόχων. Το γεγονός αυτό καθυστερεί την ανάπτυξη Ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. (Κουζής Γ. , 2001, σ. 69). Ο κανονισμός είναι αποσπασματικός, σε μεγάλο βαθμό συμπληρωματικός προς τους εθνικούς κανονισμούς, και δεν καταφέρνει να διαμορφώσει ένα κατανοητό και ολοκληρωμένο μοντέλο κοινωνικό ή αγοράς εργασίας.

Το πρώτο κείμενο των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε. στο οποίο καταγράφεται η στρατηγική της για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας είναι η *Λευκή Βίβλος* για την ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση που εκδόθηκε το 1993. Στο κείμενο αυτό, η Ένωση θεωρεί ότι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που εμφανίζονται στους κόλπους της, οφείλονται κυρίως στο χαμηλό επίπεδο ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας. Το υψηλό κόστος εργασίας και η έλλειψη ευελιξίας που χαρακτηρίζουν την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας σε σύγκριση με τον υπόλοιπο κόσμο κρίνεται ότι είναι ανασταλτικός παράγοντας για τη διατήρηση και αύξηση της απασχόλησης από τις επιχειρήσεις. Ο στόχος της μείωσης της ανεργίας θα επιτευχθεί σύμφωνα με το κείμενο της Λευκής Βίβλου μέσω μιας γενικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με κύριο άξονα την ευελιξία.

Οι στόχοι που θέτει η Επιτροπή στο κείμενο της *Λευκής Βίβλου* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1994, σ. 160) είναι:

- η ευρύτερη κατανομή θέσεων απασχόλησης και εισοδήματος μέσω της αλλαγής του προτύπου και της διάρκειας του χρόνου εργασίας, της προσαρμογής της φορολόγησης για ενθάρρυνση της απασχόλησης και της διευθέτησης του ρυθμιστικού πλαισίου της αγοράς εργασίας·
- η βελτίωση πρόσβασης στην αγορά εργασίας, ιδίως στις λιγότερο ανεπτυγμένες περιφέρειες και μεταξύ των μειονεκτουσών κοινωνικών ομάδων όπως οι νέοι, οι

γυναίκες και οι μακροχρόνια άνεργοι·

- ιδιαίτερη έμφαση στην αναβάθμιση των προσόντων των εργαζομένων μέσω της κατάρτισης και της εξειδίκευσης έτσι ώστε να αυξηθεί το απόθεμα ανθρώπινου δυναμικού με τρόπους που να βελτιστοποιείται η κοινοτική ανταγωνιστικότητα·
- επίσπευση και επιτάχυνση της ανάπτυξης νέων θέσεων εργασίας και νέων δραστηριοτήτων, με ιδιαίτερη έμφαση στην εκμετάλλευση του δυναμικού των ΜμΕ.

Είναι γεγονός ότι για τους γενικούς στόχους, όπως αποτυπώνονται στο κείμενο της Λευκής Βίβλου, δεν μπορούν να εκφραστούν αντιρρήσεις. Εν τούτοις όμως ως προς τις ενέργειες που προτείνονται για την επίτευξη των στόχων αυτών, έχουν εκφραστεί προβληματισμοί. Όπως αναφέρει ο Κουζής (2001, σ. 76), *«Από τους γενικότερους στόχους και κατευθύνσεις επί της αρχής των οποίων δεν είναι εύκολο να καταγραφούν ουσιαστικές αντιρρήσεις, οι προτεινόμενες ενέργειες που τους εξειδικεύουν, ενισχύουν σημαντικά την ευελιξία της εργασίας σε συνδυασμό με την αναζήτηση της έκφρασης μιας ιδιότυπης κοινωνικής "αλληλεγγύης" απέναντι στους άνεργους που οφείλει να εκδηλώσει, σύμφωνα με τις επιλογές της Ένωσης, κυρίως ο κόσμος της μισθωτής εργασίας.[...] το κύριο βάρος της αντιμετώπισης της ανεργίας επωμίζονται οι απασχολούμενοι μισθωτοί με προφανείς τις επιπτώσεις ως προς τη διεύρυνση των ανισοτήτων ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία καθώς και στην ίδια τη μισθωτή εργασία με την ανάπτυξη πολλαπλών ταχυτήτων στο εσωτερικό της».*

Η έννοια βέβαια της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις δεν είναι μια επινόηση των θεσμών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες μορφές απασχόλησης όπως η μερική και η προσωρινή απασχόληση εφαρμόζονταν ήδη από τη δεκαετία του '80. Μέσω της Λευκής Βίβλου επιχειρείται η γεωγραφική επέκταση της εφαρμογής της και η προσαρμογή των εθνικών πολιτικών σε ένα ενιαίο Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο.

Ιδιαίτερη έμφαση για την ανάγκη λήψης μέτρων για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων της ανεργίας, του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας διατυπώθηκε και στη **Σύνοδο Κορυφής της Λισαβόνας** τον Μάρτιο του 2000, και καθορίστηκε ο στρατηγικός στόχος της Ένωσης για τη δεκαετία 2000-2010: *«να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»* (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας, 2000). Για την απασχόληση, ο στόχος που τέθηκε ήταν το συνολικό ποσοστό απασχόλησης έως το 2010

να ανέλθει στο 70% και το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών στο 60%. Οι φιλόδοξοι αυτοί στόχοι, όμως, δεν επαληθεύθηκαν, γεγονός που αναφέρεται και στην έκθεση της Επιτροπής προς το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2005, όπου προτείνεται μια ανανεωμένη στρατηγική της Λισαβόνας. Οι στόχοι που προτείνονται με τη νέα αυτή στρατηγική είναι η επίτευξη μιας πιο ισχυρής και βιώσιμης οικονομίας και η αύξηση της απασχόλησης με την ενίσχυση της ευελιξίας και της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η κριτική που ασκήθηκε στη στρατηγική της Λισαβόνας είναι ότι έδινε έμφαση στη στατιστική κυρίως αύξηση της απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας γεγονός που έρχεται σε αντίφαση με την επιδίωξη για ποιοτικότερες θέσεις εργασίας με αυξημένη κοινωνική προστασία. (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008, σ. 31)

Η εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε πολλές χώρες της Ε.Ε. οδήγησε σε ανισότητες στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε χώρες όπου δεν υπήρχε το κατάλληλο εθνικό θεσμικό πλαίσιο προστασίας αυτών των μορφών εργασίας, δημιουργώντας στην ουσία απασχολούμενους δύο ταχυτήτων. Τους απασχολούμενους με "τυπική" σταθερή σχέση εργασίας και τους απασχολούμενους με "άτυπες" ελαστικές μορφές απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από ανασφάλεια, δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας και έλλειψη κοινωνικής προστασίας. Ο προβληματισμός αυτός για τις αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε συνδυασμό με το κενό προστασίας του εργατικού δικαίου διατυπώνεται και στην *Πράσινη Βίβλο* του 2006, που αποτελεί το κείμενο της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τον *Εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα*. Έκθεση της Ειδικής Ευρωπαϊκής Ομάδας για την Απασχόληση το 2003 αναφέρει την πιθανότητα η επέκταση της ευελιξίας να οδηγήσει σε διαίρεση της αγοράς εργασίας σε «εσωτερικούς» απασχολούμενους με σταθερή σχέση εργασίας, και «εξωτερικούς» στους οποίους συγκαταλέγονται οι άνεργοι και οι απασχολούμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης, με κύρια χαρακτηριστικά την αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον και τη χαμηλή κοινωνική προστασία με επιπτώσεις σε σημαντικές αποφάσεις στη ζωή τους (π.χ. εξασφάλιση στέγης, οικογενειακή ζωή κ.λπ.) (Πράσινη Βίβλος, 2006, σ. 3)

Η Πράσινη Βίβλος προωθεί, εκτός από την "ευελιξία", και την "ασφάλεια" της απασχόλησης. Η βασική έννοια στο κείμενο της Πράσινης Βίβλου είναι η «ευελιξία με ασφάλεια» μέσω του εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου στην Ε.Ε. Σε ένα συχνά μεταβαλλόμενο περιβάλλον με ταχεία τεχνολογική εξέλιξη, διαφοροποίηση των

καταναλωτικών αγαθών και αύξηση του τομέα των υπηρεσιών, είναι απαραίτητη η προώθηση της ευελιξίας της εργασίας σε συνδυασμό όμως με την ασφάλεια της απασχόλησης και της μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας. Δίνεται ιδιαίτερη σημασία στον κοινωνικό διάλογο —σε συλλογικό και εταιρικό επίπεδο— για την εξεύρεση λύσεων για την ικανοποίηση των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων. Όπως αναφέρει η Επιτροπή (Πράσινη Βίβλος, 2006, σ. 4), *"Αυτή η Πράσινη Βίβλος εξετάζει τον ρόλο που θα μπορούσε να διαδραματίσει η εργατική νομοθεσία στην προώθηση μιας ατζέντας «ευελιξία με ασφάλεια» προς υποστήριξη μιας αγοράς εργασίας πιο δίκαιης, πιο προσαρμοσμένης από την οποία να μην αποκλείεται κανείς και η οποία να συμβάλλει σε μια πιο ανταγωνιστική Ευρώπη"*.

Στο κείμενο της Πράσινης Βίβλου παρουσιάζονται και δεδομένα για τον βαθμό εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στους κόλπους της ΕΕ-15. Σύμφωνα με αυτά περίπου το 60% των ατόμων που είχαν άτυπες συμβάσεις το 1997 είχαν τυπικές πλέον συμβάσεις το 2003. Παρ' όλα αυτά, 16% από αυτούς εξακολουθούν να βρίσκονται στην ίδια κατάσταση ενώ 20% αποσύρθηκαν από την αγορά εργασίας. Αύξηση επίσης παρουσιάζει και η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης και συγκεκριμένα έχει αυξηθεί από 13% της πλήρους απασχόλησης σε 18% κατά τα τελευταία 15 έτη με συνεισφορά περίπου 60% στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Τις αρνητικές επιπτώσεις που μπορούν να προκύψουν από την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης καταγράφει και η Επιτροπή. (Πράσινη Βίβλος, 2006, σ. 10) *«Εντούτοις, υπάρχουν αποδείξεις ορισμένων βλαβερών αποτελεσμάτων που έχουν σχέση με την αύξηση της ποικιλομορφίας στις διευθετήσεις των συνθηκών εργασίας. Υπάρχει κίνδυνος ένα μέρος του εργατικού δυναμικού να παγιδευτεί σε μια διαδοχή βραχυπρόθεσμων θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας με ανεπαρκή κοινωνική προστασία παραμένοντας σε εύλωτη κατάσταση. Ορισμένες θέσεις όμως μπορεί να χρησιμεύσουν ως ευκαιρία για ορισμένα άτομα, συχνά εκείνα που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες, να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό»*.

2.1.2 Συμφωνίες για την προώθηση και προστασία της ευέλικτης απασχόλησης

Οι κατευθύνσεις που δίνονται μέσα από τα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς τα κράτη-μέλη αλλά και προς τους κοινωνικούς εταίρους, είναι η εφαρμογή, μέσα από

διάλογο και διαπραγμάτευση, ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο που να οδηγούν στην «ευελιξία με ασφάλεια» στην αγορά εργασίας και στη βελτίωση της ποιότητας εργασίας. Οι σημαντικότερες συμφωνίες οι οποίες έχουν συναφθεί μεταξύ ETUC (εργαζομένων), UNICE (εργοδοτών) και CEEP (δημόσιων οργανισμών) είναι οι κάτωθι (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010, σσ. 56-57):

- Η συμφωνία για τη γονική άδεια και την απουσία για λόγους ανωτέρας βίας από την εργασία η οποία επικυρώθηκε με κοινοτική οδηγία (98/34/EK), με στόχο την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την ισότητα μεταχείρισης ανδρών-γυναικών.
- Η συμφωνία για τη μερική απασχόληση η οποία επικυρώθηκε με κοινοτική οδηγία (97/81/EK), η οποία δίνει έμφαση στον εθελοντικό χαρακτήρα της μερικής απασχόλησης, την αποφυγή διακρίσεων μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης καθώς και την κατοχύρωση κοινωνικής προστασίας
- Η συμφωνία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που επικυρώθηκε με κοινοτική οδηγία (99/70/EK) με την οποία προβλέπεται η ισότιμη μεταχείριση των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους συμβασιούχους αορίστου χρόνου καθώς επίσης και ο περιορισμός των ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.
- Η συμφωνία για την τηλεργασία που υπογράφηκε από τους κοινωνικούς εταίρους το 2002 σύμφωνα με την οποία τονίζεται ο εθελοντικός της χαρακτήρας και αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή συμβάσεων έργου, έχοντας έτσι την κατοχύρωση του εργατικού ή αστικού δικαίου αντίστοιχα.
- Η συμφωνία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (temporary agency work) η οποία επικυρώθηκε με κοινοτική οδηγία (2008/104/EK), με την οποία θεσπίζεται ένα προστατευτικό πλαίσιο για τους προσωρινά απασχολούμενους και αναγνωρίζονται ίσα δικαιώματα με αυτά που θα είχαν αν απασχολούνταν οι ίδιοι στον έμμεσο εργοδότη.

2.1.3 Ο ρόλος της διεύρυνσης της Ε.Ε. το 2004 και το 2007

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί και η επίδραση που είχε στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και η διεύρυνση της Ε.Ε. το 2004 και το 2007 με την

είσοδο χωρών από την Ανατολική Ευρώπη, κυρίως και τα Βαλκάνια. Οι οικονομίες των χωρών αυτών βρισκόταν την περίοδο αυτή στη φάση της μετάβασης από τον κρατικό παρεμβατισμό στην οικονομία της αγοράς και χαρακτηρίζονταν από υψηλά ποσοστά ανεργίας, υψηλότερες ώρες εργασίας με χαμηλότερες αμοιβές, χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας για τους εργαζόμενους και χαμηλά ποσοστά φορολόγησης των επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό αποτέλεσε ευκαιρία για επιχειρήσεις χωρών της ΕΕ-15, στηριζόμενες στην ελεύθερη κυκλοφορία του κεφαλαίου, να μεταφέρουν την παραγωγή τους στις χώρες αυτές για να εκμεταλλευτούν το χαμηλό εργατικό κόστος και τη χαμηλή φορολόγηση. Ταυτόχρονα, υπό την απειλή της μεταφοράς της παραγωγής τους σε χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, άσκησαν πίεση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στο εσωτερικό της χώρας τους, με αποτέλεσμα να επιτύχουν ευεργετικές συμφωνίες για αυτούς και δυσμενείς για τους εργαζόμενους με αύξηση του συμβατικού χρόνου εργασίας χωρίς ανάλογη αύξηση των μισθών (Κουζής Γ. , 2008, σσ. 47-48).

2.2 Η Ευρώπη αντιμέτωπη με την οικονομική κρίση του 2008

Το 2008, η παγκόσμια οικονομική κρίση, στην οποία οδήγησε η κρίση του χρηματοπιστωτικού συστήματος που ξεκίνησε από τις Η.Π.Α., επηρέασε σε μεγάλο βαθμό τις χώρες της Ε.Ε. Η οικονομική ύφεση και η απότομη αύξηση της ανεργίας έθεσαν σε δοκιμασία την *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ)* και τους στόχους που τέθηκαν στη σύνοδο κορυφής της Λισαβόνας το 2000 και αναθεωρήθηκαν το 2005. Η απασχόληση υποχώρησε κατά 2,5% τη διετία 2008-2010 και η ανεργία αντίστοιχα αυξήθηκε από 7,1% το 2008 σε 9,7% το 2010. Η αδυναμία των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης να αντιμετωπίσει την έξαρση της ανεργίας, οδήγησε τις χώρες της Ε.Ε. την πρώτη διετία της κρίσης να υιοθετήσουν επεκτατική δημοσιονομική πολιτική και παθητικές πολιτικές απασχόλησης όπως η κρατική επιδότηση για απασχόληση με μειωμένο ωράριο και ο θεσμός της διαθεσιμότητας, προκειμένου να συγκρατηθεί η απασχόληση και η πτώση της ζήτησης. Οι πολιτικές αυτές όμως, ως έκτακτο μέτρο, θα εγκαταλειφθούν πολύ σύντομα και το 2010, έτος που η ΕΕ-27 εμφανίζει αύξηση του ΑΕΠ κατά 1,8%, τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφασίζουν για την *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την «Ευρώπη 2020»*. Τα μέτρα επεκτατικής δημοσιονομικής πολιτικής τα πρώτα δύο έτη της κρίσης ήταν δικαιολογημένα σύμφωνα με Ευρωπαϊκή Επιτροπή αλλά

συνεπάγονται δημοσιονομικό κόστος και ως εκ τούτου θα πρέπει να εγκαταλειφθούν σταδιακά στο πλαίσιο μιας στρατηγικής για τη δημοσιονομική εξυγίανση στα πλαίσια του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης (Καραμεσίνη, 2017).

Αναφορά στην ένταση και τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης γίνεται και στο κείμενο της Στρατηγικής για την «Ευρώπη 2020» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010, σ. 8): *«Η πρόσφατη οικονομική κρίση δεν έχει προηγούμενο στη γενιά μας. Τα σταθερά κέρδη σε οικονομική ανάπτυξη και δημιουργία θέσεων απασχόλησης που σημειώθηκαν κατά την τελευταία δεκαετία εξουδετερώθηκαν – το ΑΕΠ μας μειώθηκε κατά 4% το 2009, η βιομηχανική μας παραγωγή οπισθοχώρησε στα επίπεδα της δεκαετίας του 1990, και 23 εκατομμύρια πολίτες—ή το 10% του πληθυσμού μας— είναι σήμερα άνεργοι. Η κρίση προκάλεσε μεγάλο σοκ σε εκατομμύρια πολίτες και ανέδειξε ορισμένες θεμελιώδεις αδυναμίες της οικονομίας μας».*

Συνεχίζοντας τις βασικές κατευθύνσεις της στρατηγικής της Λισαβόνας, η νέα στρατηγική «Ευρώπη 2020» δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της ανάπτυξης που θα στηρίζεται στην καινοτομία και τη γνώση, την αύξηση της απασχόλησης μέσω της ευελιξίας της αγοράς εργασίας και τον περιορισμό της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Παράλληλα με την ευελιξία στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερη αναφορά γίνεται και στην ασφάλεια της απασχόλησης, με κατευθύνσεις για εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για προστασία των ανέργων, επανεκπαίδευση και κατάρτισή τους και επαναφορά τους στην αγορά εργασίας.

Η ΕΣΑ στα πλαίσια της «Ευρώπης 2020» θέτει τρεις στόχους για το 2020 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010, σ. 5):

- 1) Να απασχολείται τουλάχιστον το 75% του πληθυσμού ηλικίας 20-64
- 2) Να έχουν απολυτήριο τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι νέοι σε ποσοστό τουλάχιστον 40% και να είναι μικρότερο από 10% το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα τη σχολική εκπαίδευση
- 3) Μείωση κατά 20 εκατομμύρια των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια.

2.3 Πολιτικές ευελιξίας μετά την κρίση του 2008

Η αναζήτηση μέσου για την επανέναρξη της οικονομικής ανάπτυξης οδήγησε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να καταστεί σαφέστερη στο αίτημά της για μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας. Η οικονομική αστάθεια εντός της Ε.Ε. έδωσε την ευκαιρία στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα να ασκήσουν μεγαλύτερο έλεγχο στο περιεχόμενο των εθνικών πολιτικών εργασίας επηρεάζοντας έτσι τις κοινωνικές και οικονομικές πολιτικές των κρατών-μελών της Ε.Ε.. Χώρες, όπως η Ισπανία, η Ιταλία, η Ελλάδα και η Πορτογαλία, οι οποίες ζήτησαν οικονομική βοήθεια με τη μορφή μέτρων διάσωσης ή παρέμβασης της ΕΚΤ στην αγορά ομολόγων, δέχτηκαν και τις μεγαλύτερες πιέσεις για μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας με έμφαση στην ευελιξία, ως προϋπόθεση της οικονομικής στήριξης. Οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν στις χώρες αυτές μείωσαν την προστασία της απασχόλησης και δυσχέραναν τη θέση των εργαζομένων. Στα πλαίσια των συμφωνιών οικονομικής στήριξης, στην Ελλάδα θεσπίστηκε δοκιμαστική περίοδος 12 μηνών για νέους υπαλλήλους, μειώθηκαν οι μισθοί των νεοπροσλαμβανόμενων υπαλλήλων, αυξήθηκε το όριο των ομαδικών απολύσεων και μειώθηκαν, αντίστοιχα, οι αποζημιώσεις απόλυσης. Στην Ισπανία εφαρμόστηκαν πρακτικές μετατροπής της πλήρους σε μερική απασχόληση (4ημερα), καταργήθηκε η προστασία των απολύσεων μεγάλης κλίμακας και μειώθηκε η βάση υπολογισμού των αποζημιώσεων απόλυσης. Στην Πορτογαλία ενισχύθηκε η μερική απασχόληση για γονείς με νέα τέκνα, έγιναν περικοπές στις πληρωμές για υπερωρίες, μειώθηκαν οι αργίες, αυξήθηκε η ελευθερία των εργοδοτών να προσλαμβάνουν και να απολύουν εργαζομένους και να μειώνουν την αποζημίωση απόλυσης. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες χώρες, η Ιρλανδία, παρόλο που και αυτή εντάχθηκε στον μηχανισμό στήριξης, ενίσχυσε μετά το 2008 την εργατική νομοθεσία, κυρίως αναφορικά με την προστασία της μερικής απασχόλησης.

Εκτός των ανωτέρω χωρών, σε μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις προχώρησαν και χώρες της Κεντρικής και Νότιας Ευρώπης. Στη Σλοβακία και στην Τσεχία οι τροποποιήσεις περιλαμβάνουν παράταση της μέγιστης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μείωση της προστασίας από την απόλυση των εργαζομένων που απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Η Σλοβενία μείωσε τις αποζημιώσεις αποχώρησης και αύξησε την ελευθερία των εργοδοτών να απολύουν εργαζομένους, ενώ η Λιθουανία παρέτεινε τον χρόνο εργασίας, χαλάρωσε τους περιορισμούς στις απολύσεις και στη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τακτική που ακολουθήθηκε και από τη Ρουμανία. Στο Ηνωμένο

Βασίλειο αυξάνεται από ένα σε δύο χρόνια η περίοδος απασχόλησης στην οποία η απόλυση δεν θεωρείται καταχρηστική και μειώνεται από 90 σε 45 ημέρες η ελάχιστη περίοδος διαβουλεύσεων που απαιτείται για ομαδικές απολύσεις μεγάλης κλίμακας, στις οποίες απασχολούνται περισσότεροι από 100 εργαζόμενοι. Και άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, η Σουηδία και η Ολλανδία, έλαβαν μετά το 2011 συγκεκριμένες συστάσεις από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που αποσκοπούσαν στην αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας στη βάση ετήσιων ανασκοπήσεων των οικονομικών επιδόσεών τους.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω (υποκεφάλαιο 2.2), η ΕΣΑ, παράλληλα με την ευελιξία στην αγορά εργασίας, κάνει ιδιαίτερη αναφορά και στην ασφάλεια της απασχόλησης. Προς την κατεύθυνση αυτή, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συμβουλεύει τα κράτη-μέλη, παράλληλα με την ευελιξία, να εφαρμόσουν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (δια βίου μάθηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, επιδότηση δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας) με στόχο τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον και της απασχολησιμότητας. Τέτοιες πολιτικές εφαρμόστηκαν κυρίως από τις Σκανδιναβικές χώρες και χώρες της Βόρειας Ευρώπης, οι οποίες είχαν πιο ήπια προσαρμογή στην κρίση, και οι οικονομίες τους μπορούσαν να χρηματοδοτήσουν αυτές τις πολιτικές. Αντίθετα, σε χώρες της Νότιας και Ανατολικής Ευρώπης, οι οικονομίες των οποίων επλήγησαν περισσότερο από την κρίση, οι δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι σημαντικά χαμηλότερες. (Hastings & Heyes, 2018)

Στο υποκεφάλαιο 2.5 της παρούσας εργασίας εξετάζεται αναλυτικότερα η προσπάθεια για σύζευξη της ευελιξίας με την ασφάλεια και τα αποτελέσματα αυτής.

2.4 Δεδομένα επέκτασης ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Οι μορφές και ο βαθμός επέκτασης της ευέλικτης απασχόλησης δεν είναι ο ίδιος σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. Οι πολιτικές απασχόλησης με άξονα την ευελιξία διαφέρουν από χώρα σε χώρα ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του μοντέλου απασχόλησης, την πολιτική κουλτούρα, τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, τις οικονομικές συνθήκες κ.λπ.

2.4.1 Η μερική απασχόληση

Η πιο διαδεδομένη ευέλικτη μορφή απασχόλησης στην Ευρώπη είναι η μερική απασχόληση. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat (**Πίνακας 2.1**), ο μέσος όρος ΕΕ-15 από 15,6% το 1995 αυξήθηκε σε 22,8% το 2017. Οι χώρες με το υψηλότερο ποσοστό απασχολούμενων με μερική απασχόληση είναι η Ολλανδία, όπου σχεδόν οι μισοί απασχολούμενοι το 2017 (49,8%) ήταν με μερική απασχόληση, και ακολουθούν η Αυστρία (27,9%), η Γερμανία (26,9) και η Δανία (26,3%). Αντίθετα, χώρες με το χαμηλότερο ποσοστό μερικώς απασχολούμενων είναι η Βουλγαρία (2,2%), η Ουγγαρία (4,3%), η Κροατία (4,8%) και η Σλοβακία (5,8%). Αυτό που παρατηρούμε είναι ότι, με ελάχιστες εξαιρέσεις, στις περισσότερες χώρες υπάρχει ανοδική τάση της μερικής απασχόλησης, ενώ από το 2009 μειώνεται ο ρυθμός αύξησης γεγονός που αποδίδεται στη γενικότερη μείωση της απασχόλησης λόγω της οικονομικής κρίσης.

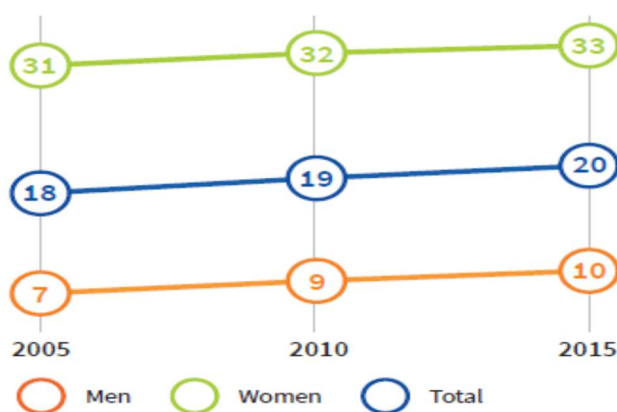
Οι διαφορές στα εθνικά ποσοστά μερικής απασχόλησης οφείλονται στα χαρακτηριστικά της νομοθεσίας και της κοινωνικής υποδομής της κάθε χώρας. Η πρόσβαση των γονέων σε ποιοτική και οικονομικά προσιτή φροντίδα των παιδιών, το επίπεδο ευημερίας και η διαφορετική στάση απέναντι στο χρόνο εργασίας, η ποιότητα των διαθέσιμων θέσεων μερικής απασχόλησης και οι διαφορές στην εθνική νομοθεσία είναι παράγοντες που επηρεάζουν τις διαφορές στα εθνικά ποσοστά μερικής απασχόλησης.

Σε χώρες όπως η Ολλανδία, η Γερμανία, η Αυστρία και η Δανία, η εργασία μερικής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα δημοφιλής καθώς έχει ιστορικά υποστηριχθεί από υπαλλήλους και εργοδότες και προωθείται ενεργά από κυβερνήσεις και πολιτικά κόμματα, δικαιολογώντας έτσι τα υψηλά ποσοστά που κατέχει. Στα νέα κράτη-μέλη, όπως η Βουλγαρία, η Ουγγαρία και η Σλοβακία, οι εργαζόμενοι, παρά τις προσπάθειες των κυβερνήσεων για την άρση των φραγμών στην εργασία μερικής απασχόλησης, φαίνεται να προτιμούν την εργασία πλήρους απασχόλησης, πιθανώς επειδή έχουν χαμηλή μέση ωριαία αμοιβή. Στις χώρες αυτές όπου παρατηρούνται και τα μικρότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης, η πρόσβαση στη φροντίδα των τέκνων είναι ελεύθερη και ο ρυθμός γεννήσεων χαμηλός. Παρουσιάζουν επίσης χαμηλά ποσοστά απασχόλησης, γεγονός που εξηγείται εν μέρει από την υψηλή συχνότητα αδήλωτης εργασίας στις οικονομίες τους (Eurofound, 2011).

GEO/TIME	1995	2000	2005	2009	2011	2013	2015	2017
EU 28	:	:	17,2	18,0	18,8	19,6	19,6	19,4
EU 15	15,6	17,5	19,7	21,0	21,8	22,9	22,9	22,8
Belgium	13,6	20,6	21,7	23,2	24,7	24,3	24,3	24,5
Bulgaria	:	:	1,9	2,1	2,2	2,5	2,2	2,2
Czechia	:	4,8	4,4	4,8	4,7	5,8	5,3	6,2
Denmark	21,4	21,4	21,5	25,2	25,1	24,7	24,7	25,3
Germany	16,0	19,1	23,4	25,3	25,9	26,7	26,8	26,9
Estonia	:	6,9	6,8	9,4	9,3	8,9	9,5	9,5
Ireland	12,0	16,6	:	21,3	23,3	23,7	22,2	20,1
Greece	4,4	4,4	4,8	5,9	6,7	8,4	9,4	9,7
Spain	7,2	8,0	12,0	12,4	13,5	15,7	15,6	14,9
France	15,5	16,8	17,1	17,2	17,6	18,1	18,4	18,2
Croatia	:	:	7,8	6,5	7,2	5,4	6,0	4,8
Italy	6,4	8,7	12,7	14,1	15,2	17,6	18,3	18,5
Cyprus	:	7,6	7,6	7,5	9,0	11,9	13,0	12,2
Latvia	:	10,5	7,6	8,2	8,8	7,5	7,2	7,7
Lithuania	:	8,9	6,9	7,9	8,3	8,4	7,6	7,6
Luxembourg	7,9	11,2	17,4	17,6	18,0	18,7	18,5	19,6
Hungary	:	3,4	3,9	5,2	6,4	6,4	5,7	4,3
Malta	:	6,1	9,0	11,0	12,6	14,0	14,3	13,7
Netherlands	37,0	41,0	45,7	47,7	48,3	49,8	50,0	49,8
Austria	13,3	16,7	21,0	23,9	24,5	26,0	27,3	27,9
Poland	:	9,3	9,8	7,7	7,3	7,1	6,8	6,6
Portugal	6,3	8,1	8,2	8,5	10,3	11,1	9,8	8,9
Romania	:	14,0	9,2	8,5	9,5	9,0	8,8	6,8
Slovenia	:	5,3	7,8	9,5	9,5	9,3	10,1	10,3
Slovakia	:	1,8	2,4	3,4	4,0	4,5	5,8	5,8
Finland	11,4	11,9	13,3	13,3	14,1	14,0	14,1	15,1
Sweden	25,4	21,8	24,0	26,0	25,2	24,7	24,3	23,3
United Kingdom	23,2	24,4	24,2	25,0	25,6	25,6	25,2	24,9

Πίνακας 2.1 Μερική απασχόληση ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης (ηλικία 15-64). Πηγή: Eurostat - Data Explorer (2019) [lfsa_εppga]. Προσπελάστηκε στις 27.01.2019

Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε. είναι ότι είναι γένους θηλυκού. Σημαντικό ρόλο στην αύξηση του ποσοστού της στις περισσότερες χώρες κατά τις τελευταίες δεκαετίες διαδραμάτισε η συνεχώς αυξανόμενη είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι οποίες, λόγω των αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων, είναι πιο δεκτικές στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Το γεγονός αυτό αποτυπώνεται στο **Διάγραμμα 2.1** (Eurofound, 2017), όπου παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται με μερική απασχόληση είναι υπερτριπλάσιο από αυτό των ανδρών.



Διάγραμμα 2.1 Μερική απασχόληση ως ποσοστό (%). της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ-28, κατά φύλο. Πηγή: Eurofound (2017)

2.4.2 Η προσωρινή απασχόληση

Η προσωρινή απασχόληση συνήθως αναπτύσσεται πιο γρήγορα σε χώρες στις οποίες η αγορά εργασίας παρουσιάζει χαμηλό δείκτη ελαστικότητας. Έτσι, οι εργοδότες, προκειμένου να μειώσουν το εργατικό κόστος, προσφεύγουν σε αυτές τις μορφές απασχόλησης για να αποφύγουν το κόστος προσλήψεων και απολύσεων καθώς και τους περιορισμούς στις απολύσεις που χαρακτηρίζουν τις μακροχρόνιες σχέσεις εργασίας. (Παυλόπουλος, 2015, σ. 9)

Και η προσωρινή απασχόληση παρουσιάζει διαφορές ως προς τον βαθμό εξάπλωσής της στις χώρες μέλη της ΕΕ-28 (**Πίνακας 2.2**). Κυμαίνεται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με τη μερική απασχόληση και σε πολλές χώρες παρουσιάζει αυξομειώσεις διαχρονικά. Ο μέσος όρος για την ΕΕ-28 από το 2005 μέχρι το 2017 κυμαίνεται περίπου στο 14% ενώ για

την ΕΕ-15 από 11,5% το 1995 αυξήθηκε στο 14,5% το 2017. Ενώ οι Σκανδιναβικές χώρες και οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης εμφανίζουν γενικά υψηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης σε σχέση με τις χώρες της Νότιας και Ανατολικής Ευρώπης, δεν συμβαίνει το ίδιο και με την προσωρινή απασχόληση. Έτσι, τα υψηλότερα ποσοστά το 2017 παρατηρούνται στην Ισπανία (26,8%), στην Πολωνία (26,1%), στην Πορτογαλία (22%), στην Ολλανδία (21,7) και στην Κροατία (20,7). Αντίθετα, αξιοσημείωτο είναι ότι το χαμηλότερο ποσοστό προσωρινά απασχολούμενων το 2017 εμφανίζει μια χώρα της Ανατολικής Ευρώπης, η Ρουμανία (1,2%), και ακολουθούν η Λιθουανία (1,7%), η Λετονία (3%), η Εσθονία (3,1%) και η Βουλγαρία (4,4%).

Τα διαθέσιμα στοιχεία (Πίνακας 2.1 και Πίνακας 2.2), λοιπόν, δείχνουν μια τάση εξάπλωσης τόσο της μερικής όσο και της προσωρινής απασχόλησης στην Ευρώπη.

Μολονότι οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης ήταν οι πρώτες που μειώθηκαν από τα μέσα του 2008, ως αποτέλεσμα της συρρίκνωσης της δραστηριότητας, από το 2013 το ποσοστό των εργαζομένων της Ε.Ε. ηλικίας 15 έως 64 ετών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυξήθηκε ελαφρά από 13,6% το 2013 στο 14,3% το 2017.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2016), το 2015 η προσωρινή απασχόληση στην Ε.Ε. ήταν πιο διαδεδομένη στους νέους, με το 32,5% των ατόμων ηλικίας 15 έως 29 ετών να εργάζονται με σύμβαση περιορισμένης διάρκειας, ενώ το ίδιο έτος, η προσωρινή απασχόληση στις ηλικίες 55 έως 64 ετών ήταν μόλις 6,5%.

Η σημαντική υπερεκπροσώπηση των νέων στην προσωρινή εργασία δεν αντικατοπτρίζει μόνο τις αλλαγές στη ζήτηση στην αγορά εργασίας, αλλά και τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών συστημάτων καθώς και πολιτιστικά πρότυπα. Σε πολλά κράτη-μέλη, για παράδειγμα, οι νέοι προτιμούν την προσωρινή εργασία λόγω της συμμετοχής τους στην εκπαίδευση και κατάρτιση ή λόγω δημοσίων πολιτικών που προωθούν την αυτονομία από νεαρή ηλικία (για παράδειγμα, μηνιαίο επίδομα υποστήριξης, διαθεσιμότητα προσιτής στέγης και δωρεάν εκπαίδευση).

Ωστόσο, για μεγάλο αριθμό απασχολούμενων με προσωρινή και όχι μόνιμη απασχόληση, αυτή η κατάσταση δεν αποτελεί προσωπική επιλογή. Το ίδιο ισχύει και για τους απασχολούμενους με μερική απασχόληση. Το εν λόγω θέμα θα μας απασχολήσει αναλυτικότερα στην υποενότητα 2.5.3.

GEO/TIME	1995	2000	2005	2009	2011	2013	2015	2017
EE-28	:	:	14,0	13,6	14,0	13,6	14,1	14,3
EE-15	11,5	13,6	14,4	13,8	14,2	13,6	14,0	14,5
Belgium	5,3	9,0	8,8	8,2	8,9	8,1	9,0	10,4
Bulgaria	:	:	6,3	4,6	4,0	5,6	4,4	4,4
Czechia	:	7,2	7,9	7,5	8,0	9,1	10,0	9,6
Denmark	12,1	10,2	9,8	8,7	8,9	8,8	8,7	12,9
Germany	10,4	12,8	14,3	14,6	14,6	13,4	13,2	12,9
Estonia	:	2,0	2,7	2,4	4,5	3,5	3,4	3,1
Ireland	10,2	5,3	3,7	9,5	10,9	10,8	9,6	9,1
Greece	10,2	13,8	12,0	12,3	11,8	10,2	11,9	11,4
Spain	35,0	32,4	33,4	25,3	25,2	23,2	25,2	26,8
France	12,2	15,4	13,9	14,4	15,3	15,3	16,0	16,8
Croatia	:	:	12,3	12,0	13,5	14,5	20,2	20,7
Italy	7,2	10,1	12,2	12,4	13,3	13,2	14,1	15,5
Cyprus	:	10,7	14,0	13,8	14,2	17,5	18,4	15,3
Latvia	:	6,7	8,7	4,3	6,7	4,3	3,8	3,0
Lithuania	:	3,8	5,5	2,3	2,7	2,7	2,1	1,7
Luxembourg	:	3,4	5,3	7,2	7,1	7,0	10,2	9,1
Hungary	:	6,8	7,0	8,5	9,1	10,9	11,4	8,8
Malta	:	3,9	4,3	4,9	6,5	7,6	7,5	6,0
Netherlands	10,8	13,8	15,4	18,0	18,1	20,2	20,0	21,7
Austria	6,0	8,0	9,0	9,1	9,6	9,2	9,1	9,2
Poland	:	5,6	25,6	26,4	26,8	26,8	28,0	26,1
Portugal	10,1	19,9	19,4	21,9	22,0	21,4	22,0	22,0
Romania	:	2,9	2,4	1,0	1,4	1,4	1,4	1,2
Slovenia	:	12,8	17,2	16,2	18,0	16,3	17,8	17,6
Slovakia	:	4,0	4,9	4,3	6,5	6,8	10,5	9,4
Finland	16,5	17,7	16,5	14,5	15,5	15,3	15,1	15,8
Sweden	13,0	14,3	15,7	14,9	16,5	16,3	16,6	16,1
United Kingdom	6,9	6,6	5,7	5,5	6,0	6,1	6,1	5,6

Πίνακας 2.2 Προσωρινά απασχολούμενοι ως ποσοστό (%) του συνόλου των απασχολούμενων (ηλικία 15-64). Πηγή: Eurostat - Data Explorer (2019) [lfsa_etrgan]. Προσπελάστηκε στις 27.01.2019

2.5 Ευελιξία με ασφάλεια

Η «ευελιξία με ασφάλεια» βρίσκεται στο επίκεντρο των συζητήσεων ως πολιτική ή στρατηγική, αλλά και της έρευνας ως φαινόμενο, καθώς η Ευρωπαϊκή Ένωση, οι εθνικές κυβερνήσεις, οι βιομηχανικοί κλάδοι, οι μεμονωμένες επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι έρχονται συνεχώς αντιμέτωποι με τη σχέση μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Από τη μία πλευρά υπάρχει έντονη απαίτηση για περαιτέρω ελαστικοποίηση των αγορών εργασίας, της απασχόλησης και της οργάνωσης της εργασίας. Αλλά ταυτόχρονα, υπάρχει εξίσου μεγάλη απαίτηση για την παροχή ασφάλειας στους εργαζόμενους —ιδιαίτερα στις ευάλωτες ομάδες— και για τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής στις κοινωνίες μας (Wilthagen & Tros, 2004) .

Η επιδίωξη ισορροπίας μεταξύ «ευελιξίας» και «ασφάλειας» είναι ιδιαίτερα εμφανής στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Η ανάγκη για νέα μοντέλα πολιτικής και έννοιες που υπόσχονται να συμβιβάσουν τους υποτιθέμενα ασυμβίβαστους στόχους της ενίσχυσης της ευελιξίας και της ασφάλειας έδωσε γέννηση στην έννοια της «flexicurity».

Ο όρος «flexicurity» χρησιμοποιήθηκε αρχικά στα μέσα της δεκαετίας του 1990 από ερευνητές και πολιτικούς της Ολλανδίας στις συζητήσεις τους για τη διευκόλυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, προσφέροντας παράλληλα προστασία της εργασίας και εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εργαζόμενων. Παρόλο που συζητείται ο ακριβής ορισμός του όρου, η λέξη αποτελεί συχνό θέμα στην έρευνα για την απασχόληση και την παραγωγικότητα (Wilthagen, 2011). Στην ελληνική βιβλιογραφία ο όρος αποδόθηκε με τη λέξη «ευελισφάλεια», με σύντμηση των λέξεων ευελιξία και ασφάλεια, κατ' αντιστοιχία προς το αγγλικό flexicurity.

Σύμφωνα με τους Wilthagen T. and Tros F. (2004), η ευελισφάλεια (flexicurity) ορίζεται ως *«μια πολιτική στρατηγική που επιχειρεί, συγχρόνως και με συνειδητό τρόπο, αφενός να βελτιώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, και αφετέρου να ενισχύσει την ασφάλεια –την ασφάλεια της απασχόλησης και την κοινωνική ασφάλιση– ιδίως για τις πιο αδύναμες ομάδες εντός και εκτός της αγοράς εργασίας».*

Η αβεβαιότητα, η ανασφάλεια και οι ανισότητες στην αγορά εργασίας στις οποίες οδήγησε η διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τις αρχές της δεκαετίας του '90 στις

χώρες της Ε.Ε. έστρεψε το ενδιαφέρον των θεσμών της Ένωσης στην προώθηση, παράλληλα με την ευελιξία, και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας. Η ασφάλεια των εργαζομένων είναι το αντιστάθμισμα της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, και στόχο έχει την αναγνώριση δικαιωμάτων στους απασχολούμενους με ευέλικτες μορφές και στην εξασφάλιση όρων «ασφαλούς» μετάβασης σε νέο καθεστώς απασχόλησης ύστερα από την απελευθέρωση των όρων απολύσεων. (Κουζής Γ. , 2008, σ. 4)

Βασικό στοιχείο της στρατηγικής της ευελισφάλειας είναι ότι η ευελιξία και η ασφάλεια μπορούν να υποστηριχθούν αμοιβαία και δεν πρέπει να θεωρούνται αντίθετες και αντικρουόμενες έννοιες. Στο πλαίσιο αυτό τα κράτη-μέλη θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στην υιοθέτηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην αγορά εργασίας, με συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζόμενων και παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για αύξηση της απασχόλησης, αλλά και κοινωνική και εισοδηματική υποστήριξη στους εργαζομένους για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Οι τέσσερις συνιστώσες της ευελιξίας με ασφάλεια είναι: ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις, αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και ολοκληρωμένες στρατηγικές για τη δια βίου μάθηση. (European Expert Group on Flexicurity, 2007, p. 15)

Στην ουσία, η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια προϋποθέτει μια διπλή δέσμευση: της αυξημένης ευελιξίας που επιτάσσει ο ανταγωνισμός στα πλαίσια μιας παγκοσμιοποιημένης αγοράς και της υψηλής προστασίας της απασχόλησης ως αντιστάθμιση της ευελιξίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προώθησε την ευελιξία με ασφάλεια στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισαβόνας συμπεριλαμβάνοντάς τη στη συνέχεια στη στρατηγική για την «Ευρώπη 2020» (European Commission, 2013).

Ιδιαίτερη αναφορά στις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης με άξονα την ευελιξία με ασφάλεια γίνεται στο Ολλανδικό και Δανικό μοντέλο. Αυτές οι δύο εθνικές υποθέσεις προκάλεσαν το ενδιαφέρον για την ευελιξία με ασφάλεια τόσο από την ακαδημαϊκή κοινότητα όσο και από τους πολιτικούς και τους φορείς χάραξης πολιτικής, μεταξύ άλλων διότι και οι δύο χώρες κατάφεραν να βελτιώσουν αισθητά την κατάσταση της αγοράς εργασίας από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, μειώνοντας τα ποσοστά ανεργίας στα χαμηλότερα και τα ποσοστά απασχόλησης στα υψηλότερα επίπεδα στην Ευρώπη στην προ κρίσης εποχή.

2.5.1 Το Ολλανδικό παράδειγμα

Στην Ολλανδία υπήρχε ένα σύστημα για τις απολύσεις το οποίο παρείχε υψηλή προστασία στους απασχολούμενους με παραδοσιακές συμβάσεις εργασίας ενώ αντίθετα οι εργαζόμενοι με προσωρινές συμβάσεις αντιμετώπιζαν υψηλό επίπεδο ανασφάλειας. Για τη γεφύρωση του κενού αυτού στη νομοθεσία και τον συμβιβασμό των συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων, η Ολλανδική κυβέρνηση, κατόπιν συναίνεσης των κοινωνικών εταίρων, προώθησε το 1997 το λεγόμενο «*νομοσχέδιο ευελιξίας και ασφάλειας*», το οποίο εισήγαγε την εκτεταμένη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της ασφάλειας της μερικής και προσωρινής απασχόλησης. Εφαρμόστηκαν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και θεσπίστηκαν ρυθμίσεις για την προστασία της απασχόλησης των εργαζομένων με καθεστώς ευελιξίας, του δικαιώματος στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, της εγγύησης των μισθών και των συντάξεων (Ionete, 2012). Το αποτέλεσμα των πολιτικών αυτών ήταν το 2007, η Ολλανδία να έχει ποσοστό απασχόλησης 74,3% και ποσοστό ανεργίας 3,2%, έναντι μέσου όρου 64,5% και 7,1% αντίστοιχα στα κράτη-μέλη της ΕΕ-27. Η ποικιλομορφία στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης, της εργασίας ορισμένου χρόνου και της εργασίας μέσω γραφείων, είναι υψηλή. Το 2006, το 46% του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού εργάστηκε με μερική απασχόληση (18% στην ΕΕ-27) με ένα μεγάλο ποσοστό να αναφέρουν ότι εργάζονται οικειοθελώς σε αυτό το είδος απασχόλησης. Επιπλέον, το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση περιορισμένης διάρκειας ήταν 16,6% το 2006 (14,4% στην ΕΕ-27) (Bekker & Wilthagen, 2008).

2.5.2 Το Δανικό παράδειγμα

Το πιο επιτυχημένο παράδειγμα εφαρμογής ευελιξίας με ασφάλεια, που επικαλούνται τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προτείνεται ως υπόδειγμα εφαρμογής από τα άλλα κράτη-μέλη, είναι το Δανικό μοντέλο. Βασίζεται στον συνδυασμό τριών στοιχείων, γνωστών και ως το «χρυσό τρίγωνο»: εύελικτη αγορά εργασίας, γενναιόδωρα προγράμματα στήριξης της ανεργίας και έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Το Δανικό μοντέλο προωθεί την υψηλή κινητικότητα των εργαζομένων, επαγγελματική και γεωγραφική, μέσω της ελάφρυνσης της προστασίας της απασχόλησης, η οποία όμως αντισταθμίζεται από τα υψηλά επιδόματα ανεργίας και τις ενεργητικές πολιτικές

απασχόλησης που έχουν στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων και την ενεργοποίηση των ανέργων (Ionete, 2012).

Οι παράγοντες στους οποίους στηρίζεται το Δανικό μοντέλο ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) είναι: (Κουζής Γ. , 2016)

- Το υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους και η διαχείριση της ανεργίας με κρατική χρηματοδότηση.
- Η εφαρμογή πρακτικών ευελιξίας με ασφάλεια είναι προϊόν συλλογικών συμβάσεων και συμφωνιών κλαδικού και αποκεντρωμένου επιχειρησιακού και τοπικού χαρακτήρα (διάρκειας 2-3 ετών), γεγονός που ενισχύεται και από την ανάπτυξη μιας παραδοσιακής κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και εμπιστοσύνης ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους. Αξιοσημείωτο είναι ακόμα το υψηλό ποσοστό συνδικαλισμού (το υψηλότερο στην Ευρώπη, με ποσοστά 80%-85%) σε μια χώρα με 93% μισθωτή απασχόληση, καθώς και η συμμετοχή των συνδικάτων στη διαχείριση και χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας
- Η συμμετοχή του Δημοσίου στην απορρόφηση των ανέργων και το υψηλό ποσοστό φορολογίας (50,3% του ΑΕΠ) και της φορολογίας του κεφαλαίου (46,5% επιβάρυνση), παρουσιάζοντας τους υψηλότερους σχετικούς δείκτες στην Ένωση.

Επιπλέον, η μη ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ, παρέχει ελευθερία κινήσεων για την ανάπτυξη της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα χωρίς τις δεσμεύσεις και τους περιοριστικούς όρους του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης.

Δεν πρέπει, βέβαια, να παραβλέπουμε το γεγονός ότι το Δανικό μοντέλο διαμορφώθηκε σε μια χώρα με ιδιαίτερα γνωρίσματα, με διαμόρφωση κουλτούρας συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στηριζόμενη στον εθελοντισμό, που καλλιεργήθηκε σε βάθος δεκαετιών, ισχυρή οικονομία και δυνατότητα αυξημένης κρατικής δαπάνης για την απασχόληση, γεγονός που καθιστά δύσκολη της εξαγωγή και εφαρμογή του σε χώρες με διαφορετικά χαρακτηριστικά.

2.5.3 Ευελιξία με ασφάλεια ή επισφάλεια;

Σχετικά με τον προβληματισμό για τη δυνατότητα ύπαρξης ισορροπίας των δύο πόλων, ευελιξίας και ασφάλειας, ενδιαφέρον παρουσιάζει το ερώτημα που θέτει ο Κουζής (2008):

«Εάν ο επιδιωκόμενος ρόλος της ευελιξίας για τις επιχειρήσεις είναι κυρίως η μείωση του «εργασιακού κόστους», πώς είναι δυνατόν να υπάρχει ισόρροπη αντιμετώπιση της απέναντι στην ασφάλεια, η οποία συνεπάγεται διασφάλιση δικαιωμάτων, που στην πλήρη και ουσιαστική της διάσταση συνοδεύεται από αύξηση του «κόστους εργασίας» προκειμένου να αντιμετωπίζονται ουσιαστικά οι αρνητικές επιπτώσεις από την ανάπτυξη της ευελιξίας;»
Υποστηρίζεται, δηλαδή, ότι οι δύο πόλοι είναι ανταγωνιστικοί.

Στη βιβλιογραφία συνήθως γίνεται αναφορά σε τέσσερις μορφές ευελιξίας: την αριθμητική-εσωτερική, την αριθμητική-εξωτερική, τη λειτουργική και την ευελιξία των αμοιβών. Αντίστοιχη αναφορά γίνεται και σε τέσσερις μορφές ασφάλειας: την ασφάλεια εργασίας, την ασφάλεια απασχόλησης, την ασφάλεια του εισοδήματος και τη συνδυαστική ασφάλεια. (Wilthagen & Tros, 2004) .

Ενώ στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες υπήρξε διάχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κυρίως της μερικής και προσωρινής απασχόλησης, όπως αναφέρθηκε και στο υποκεφάλαιο 2.4 της παρούσας, τα στοιχεία της Eurostat για την ασφάλεια της απασχόλησης και την εισοδηματική ασφάλεια που εξασφαλίζουν αυτές οι μορφές απασχόλησης δεν είναι τόσο αισιόδοξα, δείχνοντας ότι πρέπει να γίνουν βήματα ακόμη για την ενίσχυση του πόλου της ασφάλειας στη στρατηγική της ευελισφάλειας. Η έλλειψη ασφάλειας αναδεικνύεται από το γεγονός της ακούσιας, σε μεγάλο βαθμό, επιλογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης εξαιτίας της έλλειψης καλύτερης επιλογής.

Όπως δείχνει το **Διάγραμμα 2.2**, στην πλειονότητα των χωρών της ΕΕ-28 το ποσοστό της ακούσιας μερικής απασχόλησης είναι μεγαλύτερο το 2016 σε σχέση με το 2006. Ο μέσος όρος της ακούσιας μερικής απασχόλησης των ατόμων 15 έως 64 ετών στην ΕΕ-28 αυξήθηκε από 22,7% το 2006 σε 27,7% το 2016. Υπάρχει ανομοιογένεια στο ποσοστό της ακούσιας μερικής απασχόλησης μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. Στις χώρες όπου εφαρμόστηκε η μερική απασχόληση με τη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την προστασία της απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, το ποσοστό της ακούσιας μερικής απασχόλησης είναι χαμηλό. Έτσι σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Τσεχία, η Δανία, η Γερμανία, η Εσθονία, η Ολλανδία και η Μάλτα, η μη οικειοθελής μερική απασχόληση κυμαίνεται σε ποσοστό περίπου 10%. Αντίθετα πολύ υψηλά ποσοστά και αυξητική τάση έχουν χώρες του Νότου υπό καθεστώς δημοσιονομικής προσαρμογής μετά την κρίση αλλά όχι μόνο, όπως η Ελλάδα, η Ισπανία, η Κύπρος, η Ιταλία, η

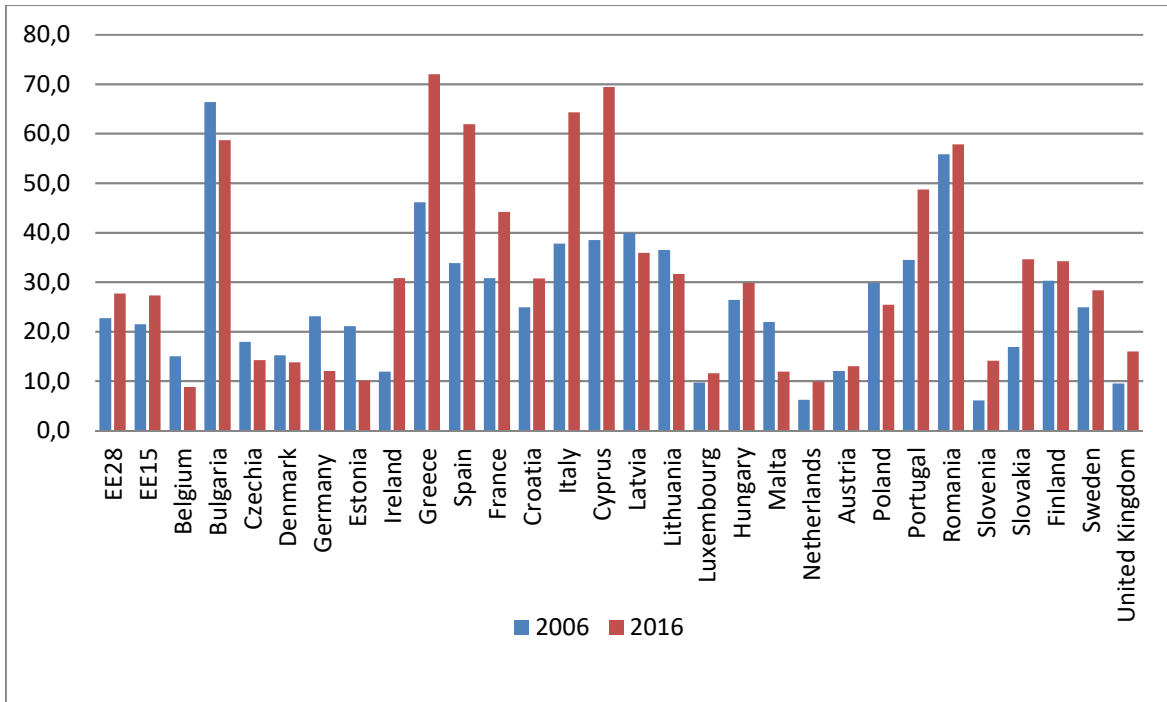
Πορτογαλία, η Ρουμανία, με ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης που κυμαίνεται από 50-70% της συνολικής μερικής απασχόλησης.

Αναφορικά με την προσωρινή απασχόληση, οι λόγοι που επικαλούνται οι εργαζόμενοι για την εκούσια προσφυγή σε αυτή τη μορφή απασχόλησης είναι ποικίλοι και περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την εξισορρόπηση της εργασίας με άλλες δραστηριότητες, ιδίως την εκπαίδευση ή την κατάρτιση. Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης ποσοστό 50% και πλέον των εργαζόμενων με προσωρινή απασχόληση το έτος 2014 οδηγήθηκαν σε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσαν να βρουν μόνιμη θέση εργασίας. Στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών, ο αριθμός αυτός ήταν χαμηλότερος στα έτη προ της κρίσης (**Διάγραμμα 2.3**). Στις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ακούσιας προσωρινής απασχόλησης ξεχωρίζουν η Ισπανία, η Κύπρος, η Ρουμανία, η Σλοβενία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα. Αντίθετα, στην Αυστρία και στη Σουηδία το ποσοστό αυτό είναι αρκετά χαμηλό (περίπου 10%). Η ακούσια προσωρινή απασχόληση παρέχει μια καλύτερη κατανόηση της υπερεκμετάλλευσης των μορφών απασχόλησης με περιορισμένη διάρκεια. Παρά τις κάποιες διακυμάνσεις, η γενική τάση από το 2006 καταδεικνύει την αύξηση της χρήσης ακούσιων συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Ένας δείκτης κινδύνου επισφάλειας είναι ο ρυθμός μετάβασης από συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Πολλές φορές, η συζήτηση αναφορικά με τις προσωρινές μορφές απασχόλησης επικεντρώνεται στο κατά πόσο αυτές αποτελούν μεταβατικό στάδιο για την εξασφάλιση σταθερότερης απασχόλησης ή παγίδα εγκλωβισμού σε έναν επαναλαμβανόμενο κύκλο, όπου η προσωρινή απασχόληση θα εναλλάσσεται με την ανεργία. Σε επίπεδο ΕΕ-27, το ποσοστό μετάβασης από προσωρινές μορφές απασχόλησης σε αορίστου χρόνου έχει μειωθεί από 27,3% το 2007 σε 23,3% το 2017 (**Διάγραμμα 2.4**), γεγονός που αυξάνει την επισφάλειά τους.

Επιπρόσθετα, η οικονομική κρίση του 2008 και η διεύρυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κυρίως της μερικής και προσωρινής απασχόλησης, οδήγησε σε μείωση του εισοδήματος των απασχολούμενων, γεγονός που αποτυπώνεται και στο αυξημένο ποσοστό των απασχολούμενων με αυτές τις μορφές εργασίας που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο φτώχειας το 2017 σε σχέση με το 2007. Σύμφωνα με τη Eurostat (**Διάγραμμα 2.5**), το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων που αντιμετωπίζει τον κίνδυνο της φτώχειας ανήλθε στο 16,2% το 2017 από 12,3% το 2007. Στα ίδια περίπου ποσοστά (15,6% το 2017 έναντι 12,1% το 2007) κυμαίνεται και ο κίνδυνος φτώχειας των προσωρινά απασχολούμενων.

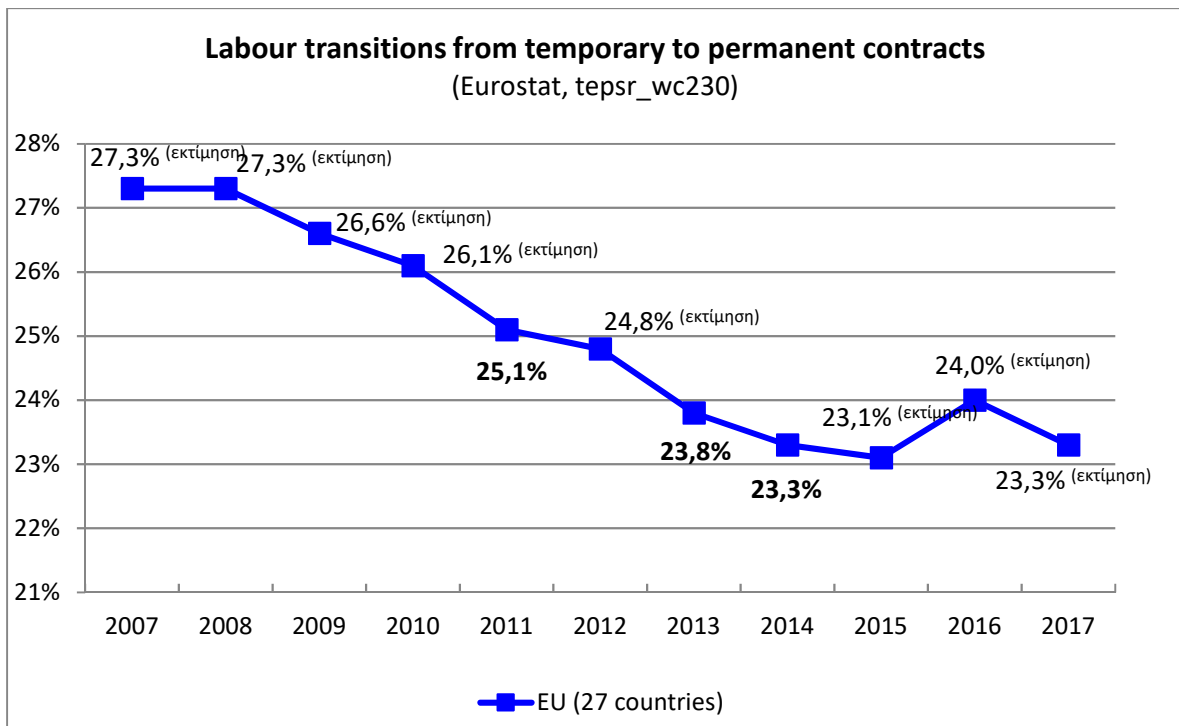
Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι, όπως αποτυπώνεται επίσης στο **Διάγραμμα 2.5**, μικρή αύξηση παρουσιάζει και το αντίστοιχο ποσοστό των μόνιμα απασχολούμενων, γεγονός που οφείλεται στην εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας των αμοιβών με συρρίκνωση του εισοδήματος των μισθωτών.



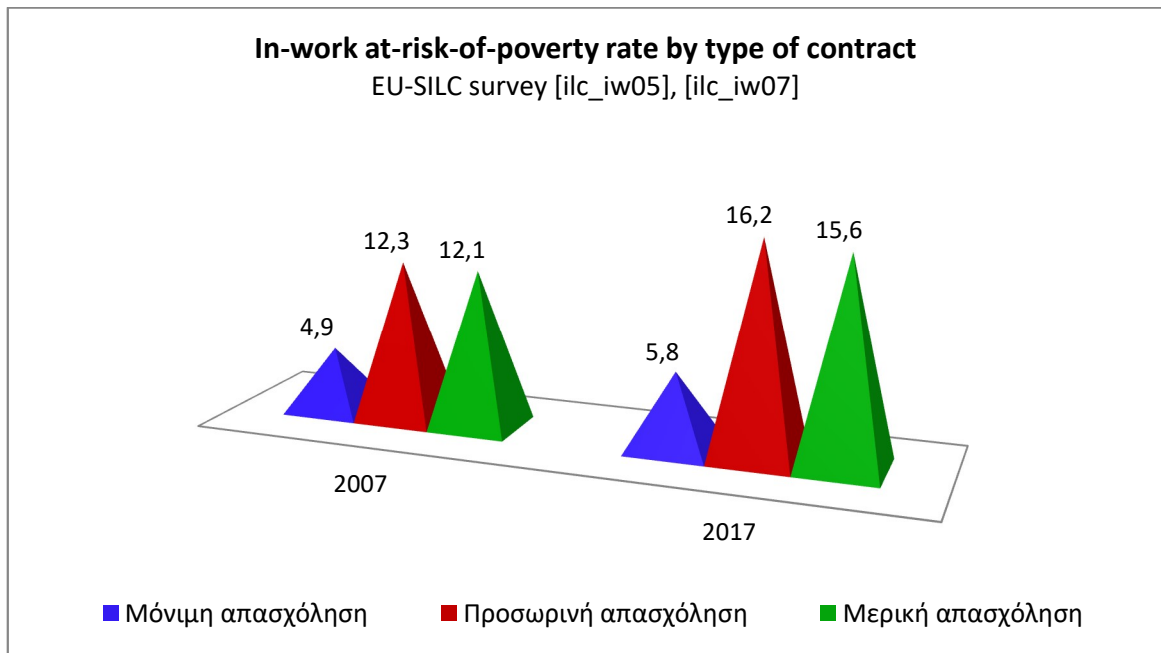
Διάγραμμα 2.2 Ποσοστό (%) μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης στο σύνολο της μερικής απασχόλησης (ηλικία 15-64). Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) (lfsa_εppgai). Προσπελάστηκε 08.01.2019



Διάγραμμα 2.3 Ποσοστό (%) μη οικειοθελούς προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο της προσωρινής απασχόλησης. Πηγή: ILO (2016, p. 57)



Διάγραμμα 2.4 Μεταβάσεις εργαζομένων από προσωρινές συμβάσεις σε συμβάσεις αορίστου χρόνου-μέσος όρος 3 ετών. Πηγή: Eurostat - Data Explorer (2019) [tepsr_wc230]. Προσπελάστηκε 15.02.2019



Διάγραμμα 2.5 Ποσοστό (%) απασχολούμενων που κινδυνεύει από φτώχεια ανά τύπο σύμβασης εργασίας 2007 και 2017 (EU-27). Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) [ilc_iw05], [ilc_iw07]. Προσπελάστηκε 13.02.2019

2.6 Δημόσιος Τομέας και εργασιακές σχέσεις

Όπως προαναφέρθηκε, στη βιβλιογραφία έχει επισημανθεί ότι ο δημόσιος τομέας είναι κατά κάποιους τρόπους θεμελιωδώς διαφορετικός από τον ιδιωτικό τομέα, καθώς η κυβέρνηση δεν αποτελεί απλώς έναν εργοδότη, αλλά έναν πάροχο δημόσιων υπηρεσιών και ο δημόσιος τομέας επηρεάζεται πολύ περισσότερο από τον ιδιωτικό από πολιτικές πιέσεις και τις απαιτήσεις του κοινού (Bordogna, 2015).

Παραδοσιακά, οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα είναι κατά κύριο λόγο μια πολιτική παρά μια οικονομική διαδικασία, σε αντίθεση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό τομέα. Μέσα σε αυτό το σχετικά κλειστό περιβάλλον, που διαμορφώθηκε κυρίως από τη ρυθμιστική εξουσία του κράτους, με κύριο χαρακτηριστικό το καταφύγιο που παρείχε από τις διεθνείς πιέσεις της αγοράς, αναμενόταν οι πιέσεις αυτές να ασκούν μόνο έμμεση επιρροή, για παράδειγμα μέσω δημοσιονομικών περιορισμών ή τη χρήση κριτηρίων συγκρισιμότητας στις διαδικασίες καθορισμού των μισθών.

2.6.1 Ο ευρωπαϊκός δημόσιος τομέας μετά την κρίση του 2008

Η εικόνα των εργασιακών σχέσεων του δημόσιου τομέα που προστατεύονται από τις εξωτερικές πιέσεις και κυριαρχείται από τους εθνικούς παράγοντες, έχει υποστεί σοβαρή πρόκληση από την οικονομική κρίση. Οι εξωτερικές δυνάμεις, ιδίως οι διεθνείς χρηματοπιστωτικές αγορές, και οι υπερεθνικοί παράγοντες, όπως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η ΕΚΤ και το ΔΝΤ, έχουν μετακινηθεί στο επίκεντρο και έρχονται να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο για τον περιορισμό του προστατευτικού πλαισίου του Δημοσίου τομέα (Bach & Bordogna, 2013). Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 εξελίχθηκε σε δημοσιονομική και οικονομική κρίση, αναγκάζοντας τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. που υπάγονται στο Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης να ακολουθήσουν αυστηρές πολιτικές λιτότητας για τον περιορισμό των εθνικών ελλειμμάτων και χρεών, κάτω από την πίεση της Ε.Ε. για την επιβολή πειθαρχίας σε αυτές τις χώρες. Οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν προς την κατεύθυνση αυτή επηρέασαν άμεσα τις δημόσιες υπηρεσίες και την απασχόληση στον Δημόσιο τομέα (Leisink & Bach, 2014).

Τα επίπεδα απασχόλησης του δημόσιου τομέα και η δυναμική των μισθών έχουν υποστεί μεγάλη πίεση σε πολλές χώρες της Ε.Ε. από την έναρξη της οικονομικής κρίσης το 2008. Αν

και εξακολουθεί να υπάρχει ποικιλομορφία στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα, κυρίως λόγω νομικών και θεσμικών παραδόσεων συγκεκριμένων χωρών, προέκυψαν ορισμένες τάσεις σύγκλισης, τόσο μεταξύ των χωρών όσο και μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, ως αποτέλεσμα της ενίσχυσης των περιορισμών του προϋπολογισμού και των πιέσεων για μείωση των δημόσιων δαπανών. Οι κύριες τάσεις που παρατηρήθηκαν περιλάμβαναν: την επιστροφή στη μονομερή επιβολή μέτρων από την κυβέρνηση, η οποία μείωσε τις δυνατότητες για διάφορες μορφές κοινωνικού διαλόγου, την αποδυνάμωση των ειδικών αρμοδιοτήτων των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, όπου υπήρχαν, τις οριζόντιες περικοπές μισθών και μια συνολική μείωση του ρόλου των συνδικάτων.

Οι ενέργειες στις οποίες προέβησαν οι κυβερνήσεις για τη μείωση των δημοσίων δαπανών ήταν κυρίως: το πάγωμα μισθών, οι περικοπές μισθών, οι μειώσεις προσωπικού και οι αλλαγές στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις. Ο βαθμός και η ένταση αυτών των πρωτοβουλιών ποικίλει ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε., ανάλογα και με την ένταση που βιώνει την οικονομική κρίση η κάθε μία από αυτές. Στην Ελλάδα, την Πορτογαλία, Εσθονία, την Ιρλανδία, τη Λετονία, τη Λιθουανία, την Ουγγαρία και τη Ρουμανία εφαρμόστηκαν ριζοσπαστικές ρυθμίσεις, με εισαγωγή αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Οι αλλαγές αυτές εισήχθησαν μονομερώς από τις κυβερνήσεις χωρίς κανέναν σημαντικό κοινωνικό διάλογο, με εξαίρεση την Ιρλανδία. Στη Βόρεια Ευρώπη και τις Σκανδιναβικές χώρες, όπως η Δανία, η Γερμανία, η Ολλανδία, η Φινλανδία, η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά και στη Γαλλία, τα μέτρα που εφαρμόστηκαν, αφορούσαν περισσότερο την κατάργηση πρόσθετων αποδοχών παρά μειώσεις μισθών, και περιορισμό των ορίων προσλήψεων παρά απολύσεις προσωπικού. Οι μεταρρυθμίσεις στις χώρες αυτές εισήχθησαν στα πλαίσια συντονισμένης προσπάθειας διαπραγμάτευσης και κοινωνικού διαλόγου με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του Δημοσίου. Η Ιταλία εμπίπτει μεταξύ αυτών των δύο ομάδων, εφαρμόζοντας ρυθμίσεις τις δεύτερης ομάδας χωρών αλλά με μονομερή επιβολή από την κυβέρνηση, με απουσία κοινωνικού διαλόγου. (European Commission, 2014, p. 21)

2.6.2 Πολιτικές ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις στο Δημόσιο

Η εισαγωγή της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις στον Δημόσιο τομέα στην Ευρώπη διευρύνθηκε τη τελευταία δεκαετία μετά την οικονομική κρίση μέσω πολιτικών ευελιξίας των αμοιβών και ευελιξίας της απασχόλησης.

Οι πολιτικές ευελιξίας των αμοιβών περιλαμβάνουν το πάγωμα μισθών, τις περικοπές επιδομάτων και τις μειώσεις μισθών. Σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2014, p. 23) από το 2008 έως το 2011, οκτώ χώρες της ΕΕ-27 (η Εσθονία, η Ιρλανδία, η Ελλάδα, η Λετονία, η Λιθουανία, η Ουγγαρία, η Πορτογαλία και η Ρουμανία) επέβαλαν πάγωμα ή περικοπές αμοιβών και επιδομάτων στο Δημόσιο τομέα σε ποσοστό που κυμαινόταν από 3% έως και 29%, στην προσπάθεια για μείωση των δημοσίων δαπανών και ακολούθησαν το 2012 η Ισπανία, η Ιταλία, η Κύπρος και η Σλοβενία. Στις υπόλοιπες χώρες είχαμε επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης των αποδοχών. Η εφαρμογή πολιτικών λιτότητας με μεγάλες περικοπές μισθών στο δημόσιο τομέα που εφάρμοσαν μονομερώς, χωρίς διαπραγμάτευση με τους κοινωνικούς εταίρους, οι χώρες που είχαν υποβληθεί σε προγράμματα οικονομικής βοήθειας από την Τρόικα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΕΚΤ, ΔΝΤ), όπως η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Πορτογαλία και η Ισπανία, αλλά και η Ιταλία η οποία δέχθηκε ισχυρές πιέσεις στην αγορά ομολόγων για μείωση ελλειμμάτων, υπογραμμίζουν τη σημασία των υπερεθνικών δυνάμεων και φορέων που περιορίζουν πλέον το προστατευτικό πλαίσιο του Δημόσιου τομέα. Οι ανωτέρω πολιτικές λιτότητας αναφορικά με τις αμοιβές στο Δημόσιο επέφεραν αλλαγές και στα συνταξιοδοτικά συστήματα τα οποία ήδη δεχόταν πιέσεις από τις δημογραφικές τάσεις. (Bach & Bordogna, 2013)

Παράλληλα με την εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας των αμοιβών, και η απασχόληση στο Δημόσιο ήταν κύριος στόχος των μέτρων λιτότητας για την αντιμετώπιση της κρίσης. Σε πολλές χώρες της Ε.Ε., όπως για παράδειγμα στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία, υπήρχε ένα θεσμικό προστατευτικό πλαίσιο της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα που δεν επέτρεπε συλλογικές απολύσεις. Για τον λόγο αυτό, πριν την κρίση γινόταν συχνά χρήση των προσωρινών συμβάσεων, οι οποίες παρείχαν περισσότερη ευελιξία. Προκειμένου να περιορίσουν ή να μειώσουν το συνολικό μισθολογικό κόστος του δημόσιου τομέα, οι κυβερνήσεις προχώρησαν σε μείωση του αριθμού των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, είτε με απολύσεις είτε με το πάγωμα του ρυθμού αναπλήρωσης των υπαλλήλων. Πάνω από τα δύο τρίτα των κρατών-μελών μείωσαν τον αριθμό των υπαλλήλων στις βασικές δημόσιες υπηρεσίες (δημόσια διοίκηση, άμυνα και βασικές υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης) κατά την περίοδο 2008-2013. Οι μεγαλύτερες περικοπές έγιναν στη Λετονία (-27%), στην Ισπανία (-12,0%), την Ιταλία (-9,8%), την Ελλάδα (-8,4%), τη Γαλλία (-8,0%). Υπήρξαν όμως και χώρες που αύξησαν τον αριθμό των υπαλλήλων στις βασικές δημόσιες υπηρεσίες, με τις μεγαλύτερες αυξήσεις να καταγράφονται στην Ουγγαρία (25%), τη Σλοβακία (20%), και κατά 10% έως 13% στην Εσθονία, το Λουξεμβούργο και τη

Σουηδία. (European Commission, 2014, p. 21)

Οι επιδράσεις των κυβερνητικών πολιτικών μετά την κρίση στη μερική και προσωρινή απασχόληση στο δημόσιο τομέα ποικίλουν στις χώρες της ΕΕ. Η μερική απασχόληση στο Δημόσιο παρουσίασε μια μικρή αύξηση στο σύνολο της Ε.Ε. μεταξύ 2011 και 2013. Στις χώρες με το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούμενων με μερική απασχόληση συγκαταλέγονται η Ολλανδία με ποσοστό 65%, και ακολουθούν η Γερμανία, η Γαλλία, η Αυστρία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία και το Λουξεμβούργου με ποσοστά κοντά στο 30%. Αντίθετα τα χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης συναντάμε στις χώρες της Νότιας και Ανατολικής Ευρώπης κυρίως και ορισμένες χώρες της Κεντρικής Ευρώπης. Έτσι στην Ιταλία, τη Μάλτα, τη Φιλανδία, την Εσθονία, την Ουκρανία, την Ελλάδα, τη Λετονία, την Ουγγαρία, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τη Σλοβενία, τη Σλοβακία και Βουλγαρία το ποσοστό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση στο Δημόσιο κυμαίνεται από 5-15%. (European Commission, 2014)

Αναφορικά με την προσωρινή απασχόληση στο Δημόσιο μετά την κρίση ο αριθμός των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης μειώθηκε στο σύνολο της Ε.Ε.-27, ακολουθώντας τη γενικότερη πολιτική των κυβερνήσεων για περιορισμό των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα, κυρίως με το πάγωμα των προσλήψεων, τη χρήση της διαθεσιμότητας και μειωμένα κίνητρα για προσωρινές συμβάσεις, προκειμένου να μειωθούν οι δημόσιες δαπάνες. Τις μεγαλύτερες μειώσεις στον αριθμό των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης συναντάμε σε Ισπανία (-23,6%), Ελλάδα, Σλοβενία και Σλοβακία (μεταξύ -13% και -14%), Πορτογαλία, Βουλγαρία και Ιταλία (μεταξύ -9% και -11%). Ιδιαίτερα αξιοσημείωτες αυξήσεις στον αριθμό των προσωρινών εργαζομένων παρατηρήθηκαν στη Γαλλία (15%), στη Μάλτα (23%), στην Ουγγαρία και στην Κροατία (περίπου 55-57%). Δεδομένης όμως της πτωτικής τάσης της συνολικής απασχόλησης, που αναφέρθηκε πιο πάνω, η προσωρινή απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα αυξήθηκε σε πολλές χώρες. Το συνολικό ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα την περίοδο 2008-2013 κυμάνθηκε από περίπου 7-8% στη Βουλγαρία, την Ελλάδα, το Λουξεμβούργο, τη Μάλτα, τη Σλοβακία και το Ηνωμένο Βασίλειο, από 15% έως 19% στη Γερμανία, τη Γαλλία, την Κύπρο, την Ουγγαρία, την Πορτογαλία και τη Σουηδία και σε ποσοστό πάνω από 20% στην Ισπανία και τη Φινλανδία. Παρά τις διακυμάνσεις αυτές, η προσωρινή απασχόληση χρησιμοποιείται συστηματικά περισσότερο στον δημόσιο τομέα παρά σε ολόκληρη την οικονομία, με μοναδικές εξαιρέσεις την Ολλανδία και την Πολωνία και, σε μικρότερο βαθμό, τη Βουλγαρία,

την Κροατία και την Ιταλία. (European Commission, 2014, p. 23)

Τόσο ο βαθμός όσο και ο τρόπος επιβολής των πολιτικών λιτότητας στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. δείχνουν ότι το κράτος παραμένει ένας μοναδικός εργοδότης με την εξουσία όχι μόνο να καθορίζει μονομερώς τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων αλλά και την αναδιάρθρωση των δημόσιων οργανισμών. Τα μέτρα εφαρμόζονται βιαστικά, στις περισσότερες περιπτώσεις χωρίς τη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων, κάτω από την πίεση είτε της Ε.Ε., είτε των χρηματοπιστωτικών αγορών. Το γεγονός αυτό συνδέεται και με τον περιορισμό της ανεξαρτησίας των κρατών-μελών αναφορικά με τη λήψη μέτρων λιτότητας και τη μετατόπιση της εξουσίας λήψης αποφάσεων σε επίπεδο Ε.Ε. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του δημοσίου τομέα παρότι εξακολουθούν να αποτελούν το φρούριο των εθνικών συνδικαλιστικών κινημάτων, έχουν περιορισμένα περιθώρια να επηρεάσουν τις βασικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων σε επίπεδο Ε.Ε. Οι αντιδράσεις σε χώρες που εφαρμόζουν προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής και όχι μόνο, έχουν περιοριστεί σε μαζικές διαμαρτυρίες και διαδηλώσεις, όπως το κίνημα των *indignados* στην Ισπανία και επεισόδια ταραχών και βίας στους δρόμους, στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες. (Bach & Bordogna, 2013)

Μέτρα και πολιτικές λιτότητας στον δημόσιο τομέα σε ευρωπαϊκό επίπεδο που παρουσιάστηκαν στο παρόν υποκεφάλαιο συνοψίζονται στον **Πίνακα 2.3**, ο οποίος περιλαμβάνει ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα έντεκα (11) κρατών-μελών της Ε.Ε.

Πίνακας 2.3 Μέτρα λιτότητας που επηρεάζουν την αμοιβή και την απασχόληση του δημόσιου τομέα, 2008-2013				
	Περικοπές και πάγωμα μισθών	Περικοπές και πάγωμα απασχόλησης	Άλλες αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές	Μονομερούς επιβολή
AT ²	Παύση πληρωμών των ομοσπονδιακών υπαλλήλων για το 2013. Χωρίς περικοπές μισθών, μέτριες αυξήσεις μισθών.	Ενίσχυση της εκπαίδευσης και της υγείας, προγραμματισμένη περικοπή 3000 ομοσπονδιακών ³ υπαλλήλων μέχρι το 2014. 50% ποσοστό αναπλήρωσης για τους συνταξιούχους στην κεντρική κυβέρνηση.	-	Όχι
DE	Αύξηση μισθών κατά 6,3% μεταξύ 2012-2014. Μείωση του ετήσιου μπόνους.	Μακροπρόθεσμη πτώση αλλά μικρή αύξηση σε διαδοχικά έτη από το 2009.	Αμοιβές που συνδέονται με την απόδοση έως 8% του συνόλου των κατάβαλλόμενων αμοιβών. Νέα χαμηλότερη μισθολογική κλίμακα.	Όχι

²AT Αυστρία, DE Γερμανία, DK Δανία, EL Ελλάδα, ES Ισπανία, FR Γαλλία, IE Ιρλανδία, IT Ιταλία, PT Πορτογαλία, SE Σουηδία, UK Ηνωμένο Βασίλειο.

³ Ομοσπονδιακοί υπάλληλοι νοούνται οι υπάλληλοι του κεντρικού δημόσιου τομέα, στον οποίο δεν περιλαμβάνεται η εκπαίδευση και η υγεία.

Πίνακας 2.3 Μέτρα λιτότητας που επηρεάζουν την αμοιβή και την απασχόληση του δημόσιου τομέα, 2008-2013

	Περικοπές και πάγωμα μισθών	Περικοπές και πάγωμα απασχόλησης	Άλλες αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές	Μονομερής επιβολή
DK	Χωρίς αύξηση των πραγματικών μισθών το 2010. Πάγωμα μισθών το 2011. Κατάργηση των επιδομάτων αρχαιότητας το 2011.	Καθαρή απώλεια θέσεων εργασίας κατά 2,9% το 2012, ελαφρά αύξηση το 2013.	-	Όχι
EL	Πάγωμα μισθών (από € 2000 και άνω μηνιαίως) το 2009. Αυξανόμενες περικοπές στα επιδόματα και τις πρόσθετες αμοιβές. Συνεχώς μειούμενο ανώτατο όριο υπερωριών. 10% περικοπές μισθών (με εξαίρεση τους χαμηλόμισθους). Καθορισμός ανώτατων ορίων μισθών που αργότερα μειώθηκαν. Περικοπές στα επιδόματα απόδοσης. 12% μέσες περικοπές των «ειδικών μισθολογικών καθεστώτων». Κατάργηση 13ου & 14ου μισθού. Ανώτατο όριο 25% στη συνολική μείωση μισθών από το 2010 με περαιτέρω αλλαγές που προκύπτουν από ένα νέο μισθολογικό σύστημα.	Στόχος 20% έως το 2015, τροποποιημένος στο 26%. 2010: πάγωμα προσλήψεων Περικοπές σε προσωρινές συμβάσεις και συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Κατάργηση των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών. Συνολικά: μείωση κατά 7,2% τα έτη 2009-2011. «Εργασιακή εφεδρεία»: ακούσιες απολύσεις μέσω πρόωρης συνταξιοδότησης, μετέπειτα «πρόγραμμα κινητικότητας» στην προσπάθεια αναδιάρθρωσης της κεντρικής δημόσιας διοίκησης.	2011: αύξηση εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Μετάβαση στο σύστημα αμοιβής βάσει κινήτρων. Αποδυνάμωση του ειδικού καθεστώτος.	Ναι
ES	Πάγωμα μισθών (2011 & 2012). 5% περικοπή μισθών το 2010. -10% περικοπή πραγματικών μισθών το 2010-2011.	18.000 στη δημόσια διοίκηση το 2010. Καμιά νέα πρόσληψη το 2012.	Αύξηση ωραρίου εργασίας το 2012.	Ναι
FR	Πάγωμα μισθολογικών κλιμακίων για 2 έτη, αύξηση μόνο στον βασικό μισθό, περιορισμένη στο κατώτερο άκρο της κλίμακας (2010 & 2011).	Περικοπές κυρίως το 2011. Προβλεπόμενες περικοπές 150.000 θέσεων εργασίας στην κεντρική κυβέρνηση ως το 2012 (1,5% ανά έτος από το 2008). Αντικατάσταση του 50% του προσωπικού που φεύγει.	Εσωτερική κινητικότητα. Έκτακτο προσωπικό. Ενιαία πριμοδότηση βάσει της λειτουργίας και της απόδοσης.	Ναι
IE	Πάγωμα μισθών (2010-2014), μετά την ακύρωση της συμφωνημένης αύξησης μισθών. Μισθολογικές περικοπές: 5-15% σε σχέση με τις αποδοχές (2009), 5-10% για νέες προσλήψεις, 4.7% στον Μ.Ο. (2010). Επιβολή ανώτατων ορίων στα ανώτατα επίπεδα αμοιβών. Επιμήκυνση του χρονοδιαγράμματος των αυξήσεων των μισθών.	Καμιά αντικατάσταση όσων συνταξιοδοτούνται και μη ανανέωση πολλών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. 5.2% το 2009-2011 8% το 2008-2013.	Αυξήσεις κατά προσέγγιση 2 ωρών στον τυπικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας.	Όχι

Πίνακας 2.3 Μέτρα λιτότητας που επηρεάζουν την αμοιβή και την απασχόληση του δημόσιου τομέα, 2008-2013				
	Περικοπές και πάγωμα μισθών	Περικοπές και πάγωμα απασχόλησης	Άλλες αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές	Μονομερής επιβολή
IT	<p>Πάγωμα μισθών και διαπραγματεύσεων (2010-2012 και 2013-2014).</p> <p>Πάγωμα των αυξήσεων που σχετίζονται με την αρχαιότητα για τους δημόσιους υπαλλήλους που δεν καλύπτονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.</p> <p>Περικοπές μισθών 5 και 10% στους υψηλότερους μισθούς, που ανακλήθηκαν το 2012 μετά από απόφαση του Συνταγματικού Δικαστηρίου.</p>	<p>Περικοπές αντικαταστάσεων (2009), πάγωμα του ρυθμού αναπλήρωσης που επιμηκύνθηκε στο 2010, 2011, 2012 και 2013.</p> <p>2007-2011: περικοπές στις συμβάσεις αορίστου χρόνου (4.3%) και στις ευέλικτες συμβάσεις (26%).</p>	<p>Περικοπές στην κατάρτιση/εκπαίδευση του προσωπικού.</p> <p>Αυστηρότερα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης.</p> <p>Περικοπές στις χρηματοδοτήσεις προς τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.</p>	Ναι
PT	<p>Διετές πάγωμα μισθών 2011-2013.</p> <p>2.5% περικοπές στους πραγματικούς μισθούς στη δημόσια διοίκηση το 2010 και περαιτέρω περικοπή 3.5-10% το 2011.</p> <p>Αφαίρεση του 13^{ου} και του 14^{ου} μηνιαίου μισθού το 2012 (εκτός από τους χαμηλόμισθους), παρά την προσφυγή στο Συνταγματικό Δικαστήριο.</p> <p>Παύση των πρόσθετων αποδοχών.</p>	<p>5,1% στη δημόσια διοίκηση 2011-2012.</p> <p>Μείωση κατά 50% των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, περαιτέρω περικοπές το 2013.</p> <p>Μη ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.</p> <p>Πάγωμα προσλήψεων (2011) και πάγωμα προαγωγών.</p> <p>Κανόνας «1 για 2» στις αντικαταστάσεις.</p>	<p>Ευέλικτα χρονοδιαγράμματα εργασίας και υπερωρίες.</p> <p>Εθελοντική αποχώρηση.</p> <p>Αύξηση της μη αντισταθμισμένης γεωγραφικής κινητικότητας.</p>	Ναι
SE	<p>Αύξηση πραγματικών μισθών περίπου 1% το 2010.</p> <p>Αύξηση μισθών 2.6-4.2% συμφωνήθηκε το 2012.</p>	<p>Περικοπές μέσω συνεχών ιδιωτικοποιήσεων (9% κρατικοί υπάλληλοι, 5% περιφερειακοί και δημοτικοί υπάλληλοι).</p> <p>Περικοπές στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.</p>	-	Όχι
UK	<p>Πάγωμα πληρωμών 2010-2012, κάποιες εξαιρέσεις για χαμηλόμισθους, ακολουθούμενο από 1% ανώτατο όριο στις αυξήσεις των μισθών για τρία χρόνια.</p> <p>Μειώσεις στις πριμοδοτήσεις και τα επιδόματα.</p>	<p>Άνω του 10% (2010-2015),μεγάλη υπέρβαση την περίοδο 2010-2011 (6,1%) .</p> <p>Πάγωμα προσλήψεων.</p>	<p>Ανάπτυξη που βασίζεται στις υπηρεσίες και συνδέεται με πιο σαφή κριτήρια απόδοσης.</p>	Ναι

Πίνακας 2.3 Μέτρα λιτότητας που επηρεάζουν την αμοιβή και την απασχόληση του δημόσιου τομέα, 2008-2013. Πηγή: Bach & Bordogna (2013)

3 Η ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Όπως αναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 2, από τις αρχές τις δεκαετίας του 1980 πολλά κράτη-μέλη της ΕΟΚ προχώρησαν σε μεταρρυθμίσεις του εθνικού εργατικού δικαίου προς την κατεύθυνση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα υπάρχει μια καθυστέρηση στην εμφάνιση νομοθετικών παρεμβάσεων για την εισαγωγή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας, η οποία τοποθετείται στις αρχές της δεκαετίας του 1990, όπως αναλυτικά θα παρουσιαστεί στη συνέχεια. Ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα προέβη σταδιακά σε σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων για την εργασία, τις αποδοχές και τον εργάσιμο χρόνο, με βασικό στόχο την προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, απελευθερώνονται σταδιακά τα βασικά εργασιακά δικαιώματα της μισθωτής εργασίας (χρόνος εργασίας, μονιμότητα, συλλογικές συμβάσεις, κ.ά.) και εμφανίζονται νέες δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται για την ευέλικτη μορφή τους (Καραμάνης, 2011). Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την επέκταση της ευέλικτης εργασίας αφορούσαν τόσο τον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα, αν και ο δεύτερος αποτελεί, όπως θα φανεί και στη συνέχεια της ανάλυσης, προνομιακό εργασιακό χώρο, καθώς το εργατικό δίκαιο είναι ιδιαίτερα προστατευτικό απέναντι στους εργαζομένους σε αυτόν σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Η έλευση της οικονομικής κρίσης το 2008 και οι δανειακές συμβάσεις που υπέγραψε η Ελλάδα με τα κράτη-μέλη της Ευρωζώνης και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, υπό την πίεση των μεγάλων δημοσιονομικών ελλειμμάτων και του δημόσιου χρέους, επέφεραν αλλαγές στο εργασιακό σκηνικό. Στα πλαίσια των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ανωτέρω δανειακές συμβάσεις, οι ελληνικές κυβερνήσεις προχώρησαν, σε μικρό χρονικό διάστημα, σε μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας με κύριο άξονα την προώθηση της ευέλικτης απασχόλησης και τη μείωση του κόστους εργασίας, που οδήγησαν σε απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Οι παρεμβάσεις δεν αφορούσαν μόνο τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, που υπέστησαν τις μεγαλύτερες απώλειες, αλλά και του δημόσιου τομέα, με ιδιωτικοποιήσεις δημόσιων επιχειρήσεων, κλείσιμο οργανισμών, μειώσεις μισθών και καταργήσεις επιδομάτων, εφαρμογή του μέτρου της διαθεσιμότητας κ.ά. Το αποτέλεσμα των παρεμβάσεων αυτών είναι η υποβάθμιση των όρων εργασίας των εργαζομένων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα και η σταδιακή σύγκλισή τους με τους ήδη υποβαθμισμένους όρους του ιδιωτικού τομέα.

3.1 Το θεσμικό πλαίσιο της ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας προ κρίσης

3.1.1 Τα πρώτα βήματα προς την ευελιξία

Παρά το γεγονός ότι ήδη από τη δεκαετία του 1990 θεσπίστηκε ένα ευνοϊκό νομικό πλαίσιο για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα, μέχρι και τα τέλη περίπου της δεκαετίας του 2000 οι συχνότερες μορφές ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας παραμένουν για τον ιδιωτικό τομέα η εποχική απασχόληση και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι υπερωρίες, οι βάρδιες, οι υπεργολαβίες και η απασχόληση με το κομμάτι (φασόν), και για τον δημόσιο τομέα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι υπερωρίες (Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης, 2006, σ. 58).

Θεωρητικά, η εφαρμογή της *μερικής απασχόλησης* ήταν ανέκαθεν δυνατή σύμφωνα με το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.) και την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Παρόλα αυτά, μέχρι και το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν σπάνιες στην ελληνική αγορά εργασίας. Η πρώτη νομοθετική παρέμβαση για τη ρύθμιση της εφαρμογής της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα γίνεται το 1990 με την ψήφιση του Ν.1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις», όπου, με τις διατάξεις του άρθρου 38, δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη και τον μισθωτό να συμφωνήσουν ημερήσια ή εβδομαδιαία εργασία μικρότερη της κανονικής, για ορισμένο χρονικό διάστημα ή αόριστο χρόνο. Με το άρθρο 2 του Ν.2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση σώματος επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις» και το άρθρο 7 του Ν.2874/2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» παρέχονται περαιτέρω κίνητρα στους εργαζόμενους για την επιλογή της μερικής απασχόλησης, επεκτείνεται η εφαρμογή της και στις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα και διασφαλίζονται στους εργαζόμενους αυτούς ίσα δικαιώματα με αυτά των πλήρως απασχολούμενων (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010, σ. 62).

Με τον Ν.2639/1998 ρυθμίζεται η εφαρμογή και άλλων μορφών ευέλικτης απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, με το άρθρο 1 επιχειρείται η εξασφάλιση των εργαζομένων από την κατάχρηση των συμβάσεων έργου και υπηρεσιών, ιδίως τους αμειβόμενους με το κομμάτι (φασόν), τηλεργασία και κατ' οίκον απασχόληση, στην

περίπτωση που υποκρύπτουν σχέση εξαρτημένης εργασίας. Με το άρθρο 2 δίνεται η δυνατότητα επιβολής *εκ περιτροπής εργασίας* από τον εργοδότη, σε περίπτωση μείωσης δραστηριοτήτων, κατόπιν διαβούλευσης με εκπροσώπους εργαζομένων. Με το άρθρο 3 δίνεται η δυνατότητα *διευθέτησης του χρόνου εργασίας* σε τριμηνιαία, εξαμηνιαία ή ετήσια βάση υπολογισμού, κατόπιν επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή συμφωνιών εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων. Η έλλειψη συμφωνιών διευθέτησης του χρόνου εργασίας οδήγησε στην τροποποίηση του ανωτέρω άρθρου με τον Ν.2874/2000 αρχικά, και μετέπειτα με τον Ν.3385/2005. Σύμφωνα με τον τελευταίο νόμο, μειώνεται από 50% σε 25% η αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση μέχρι 5 ή 8 ώρες εβδομαδιαίως (για 5ήμερη ή 6ήμερη εργασία αντίστοιχα), και αυξάνεται ο αριθμός των διευθετούμενων ωρών από 138 σε 256, με ανώτατο όριο αυξημένων ωραρίων τις 32 εβδομάδες, δίνοντας έτσι κίνητρα στους εργοδότες για μεγαλύτερη ευελιξία στη χρήση του υπάρχοντος προσωπικού και τη μείωση του εργατικού κόστους.

Από τις πιο διαδομένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης στην Ελλάδα είναι η *εποχική απασχόληση* ή *συμβάσεις ορισμένου χρόνου*, οι οποίες βρίσκουν εφαρμογή τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Αρχικά, η σύναψη των συμβάσεων αυτών γινόταν σύμφωνα με το άρθρο 361 του Α.Κ. και την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων και τις διατάξεις του Ν.2112/1920, σύμφωνα με τις οποίες δεν υπάρχουν περιορισμοί στην καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου με την προϋπόθεση ότι δεν χρησιμοποιούνται για την καταστρατήγηση των διατάξεων του εν λόγω νόμου. Παραδοσιακά, ήταν αποδεκτή αρχή στην ελληνική αγορά εργασίας ότι η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί την *κανονική (τυπική) μορφή απασχόλησης*, θέτοντας έτσι περιορισμούς στη συμβατική ελευθερία. Σταδιακά, οι επιφυλάξεις για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου αμβλύνονται, στα πλαίσια των νέων αντιλήψεων για την ελαστικότητα της αγοράς εργασίας, και οι πιο πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις διευρύνουν το επιτρεπτό πεδίο εφαρμογής τους. Η Οδηγία 99/70 του κοινοτικού δικαίου για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με το Π.Δ.81/2003 όπως συμπληρώθηκε με το Π.Δ.180/2004 για τον ιδιωτικό τομέα και το Π.Δ.164/2004 για τον δημόσιο τομέα (που εξετάζεται στην υποενότητα 3.1.2).

Η νομοθετική ρύθμιση για τον *δανεισμό εργαζομένων* ήρθε με καθυστέρηση στο εθνικό εργατικό δίκαιο με το Ν.2956/2001, προκειμένου να καλυφθούν τα νομοθετικά κενά της συγκεκριμένης μορφής ευέλικτης απασχόλησης, η οποία λειτουργούσε ήδη, χωρίς

ιδιαίτερους κανόνες προστασίας για τους ενοικιαζόμενους εργαζομένους. Με τον νόμο αυτόν καθορίζεται το πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας των «Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης» (ΕΠΑ) και εισάγονται ρυθμίσεις που διασφαλίζουν, σε ικανοποιητικό βαθμό, τα δικαιώματα των απασχολούμενων σε αυτές προκειμένου να αποφευχθεί ή χρησιμοποιήσει της προσωρινής απασχόλησης ως μέσο υποκατάστασης της τυπικής μορφής απασχόλησης (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010). Η αρνητική στάση, όμως, των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων στην απασχόληση μέσω ΕΠΑ δεν άφησε περιθώρια διάδοσης αυτής της μορφής απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας.

3.1.2 Διείδυση της ευέλικτης απασχόλησης στο Δημόσιο

Οι εργασιακές σχέσεις και η εξέλιξή τους στον δημόσιο τομέα διαφέρουν από αυτές του ιδιωτικού τομέα, και λόγω του διαφορετικού θεσμικού πλαισίου που τις διέπει, αλλά και λόγω της διαφορετικότητας της αποστολής τους. Οι δημόσιοι οργανισμοί έχουν ως στόχο την εξυπηρέτηση του συλλογικού συμφέροντος και τη μεγιστοποίηση της ευημερίας των πολιτών, ενώ οι επιχειρήσεις στοχεύουν στην επίτευξη του κέρδους.

Παραδοσιακά, στην Ελλάδα, η σχέση εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων ήταν συνυφασμένη με τη σταθερότητα απασχόλησης, μισθών, όρων εργασίας και ρυθμού ζωής. Σταδιακά, όμως, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης διεισδύουν και στον δημόσιο τομέα, ιδιαίτερα στη μεταμνημονιακή εποχή, στο όνομα της αποτελεσματικότερης οργάνωσης του δημοσίου και του περιορισμού των δημοσίων δαπανών.

Αναφορικά με τις συμβάσεις εργασίας στον Δημόσιο τομέα, δεν ισχύει η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων του άρθρου 31 του Α.Κ., ούτε η τυπική μορφή απασχόλησης είναι η απασχόληση αορίστου χρόνου, όπως συμβαίνει για τον ιδιωτικό τομέα. Σύμφωνα με το άρθρο 103 του Συντάγματος, ο κανόνας για την πρόσληψη προσωπικού στο Δημόσιο είναι η ύπαρξη κενής οργανικής θέσης και η πρόσληψη με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου με συγκεκριμένη διαδικασία (Κουκιάδης Ι. , 2014, σ. 1087). Σύμφωνα με το ίδιο άρθρο, μπορεί με νόμο να ορίζονται οι όροι και η χρονική διάρκεια απασχόλησης με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου και στον Δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα για την κάλυψη οργανικών ή πρόσκαιρων, εποχικών και έκτακτων αναγκών. Πέραν της τυπικής σχέσης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, που είναι η μόνιμη απασχόληση με σχέση εργασίας

Δημοσίου Δικαίου, έχει αναπτυχθεί ένα θεσμικό πλαίσιο εφαρμογής και ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις έργου, η ενοικίαση εργαζομένων και οι συμβάσεις κατάρτισης και μαθητείας.

Η εφαρμογή της *μερικής απασχόλησης* επεκτάθηκε εκτός των υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, και στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ. Με τον Ν.3250/2004 στους ανωτέρω φορείς δίνεται η δυνατότητα να προσλαμβάνουν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου μερικής απασχόλησης, μέγιστης διάρκειας δεκαοκτώ (18) μηνών, για την παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα προς τους πολίτες. Το προσωπικό μερικής απασχόλησης θα προέρχεται από ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, όπως άνεργοι διαφόρων κατηγοριών, μητέρες ανηλίκων, άτομα με αναπηρίες, πολύτεκνοι και τέκνα πολυτέκνων. Τροποποιήσεις στον ανωτέρω νόμο έγιναν με τον Ν.3448/2006 και τον Ν.3536/2007, για τη διεύρυνση των κοινωνικών ομάδων από τις οποίες μπορεί να επιλεγεί το προσωπικό μερικής απασχόλησης.

Μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης που συναντάμε συχνά στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα είναι οι *συμβάσεις ορισμένου χρόνου*. Σύμφωνα με τα άρθρα 20 και 21 του Ν.2190/1994 «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης», οι υπηρεσίες του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα μπορούν να προσλαμβάνουν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Οι συμβάσεις αυτές θα πρέπει υποχρεωτικά να καλύπτουν είτε απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες (σεισμοί, πλημμύρες, παγετός και πυρκαγιές) είτε εποχικές, παροδικές ή πρόσκαιρες ανάγκες. Η διάρκεια των ανωτέρω συμβάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 8 μήνες, ή τους 12 μήνες στην περίπτωση χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων ή έργων. Δεν είναι δυνατή παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης κατά τη διάρκεια του ίδιου έτους, ούτε η μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε αορίστου χρόνου.

Εκτός των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, στον δημόσιο τομέα βρίσκουν εφαρμογή και οι *συμβάσεις μίσθωσης έργου*. Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν.2527/1997, η σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου από δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα του δημοσίου τομέα με φυσικά πρόσωπα γίνεται κατόπιν έκδοσης κοινής υπουργικής απόφασης, η οποία, εκτός των άλλων, θα πρέπει να αναφέρει ότι το έργο που θα εκτελεστεί δεν ανάγεται στον κύκλο των συνήθων καθηκόντων των υπαλλήλων του εκάστοτε φορέα, καθώς και τους λόγους για τους οποίους δεν μπορεί να εκτελεστεί από τους υπαλλήλους

του. Απαγορεύεται ρητά η χρήση των συμβάσεων μίσθωσης έργου για κάλυψη πάγιων αναγκών των φορέων του Δημοσίου.

Παρά τους περιορισμούς και τις απαγορεύσεις των ανωτέρω διατάξεων, υπήρχε μια ελαστικότητα στη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου στο Δημόσιο στα πλαίσια του πελατειακού κράτους που είχε καλλιεργηθεί στη Ελλάδα τις τελευταίες δεκαετίες. Το γεγονός αυτό οδήγησε σε κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθώς και συμβάσεων έργου που υπέκρυπταν εξαρτημένη εργασία από φορείς του δημόσιου τομέα για την κάλυψη πάγιων αναγκών, με την υπόσχεση της μελλοντικής τακτοποίησης αυτών των συμβάσεων με τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου ή δημοσίου δικαίου, γεγονός που αποτελούσε πάγια τακτική. Την τακτική αυτή που ακολουθούνταν μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του 2000 (άρθρο 27 Ν.2190/1994, άρθρο 10 Ν.2508/1997, άρθρο 32 Ν.2508/1997, άρθρο 17 Ν.2839/2000) ήρθε να αποτρέψει το Π.Δ.164/2004 για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 99/70 του κοινοτικού δικαίου στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα. Με τις διατάξεις του ανωτέρω Π.Δ. μετατράπηκαν συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου που κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες σε αορίστου χρόνου, τέθηκαν περιορισμοί στη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και απαγορεύθηκε η μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Ευέλικτες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου χρησιμοποιήθηκαν ευρέως κατά την προηγούμενη δεκαετία στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα με τη μορφή των *συνβάσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage)* στα πλαίσια επιδοτούμενων προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ. Σύμφωνα με το άρθρο 20 του Ν.2639/1998, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 6 του Ν.2956/2001, δόθηκε η δυνατότητα στον Ο.Α.Ε.Δ. να συνάπτει συμβάσεις με το Δημόσιο και φορείς του δημόσιου τομέα για την υλοποίηση επιδοτούμενων προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων. Οι απασχολούμενοι στα προγράμματα αυτά, πολλοί εκ των οποίων ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αμείβονταν με 500 ευρώ περίπου και είχαν ασφαλιστική κάλυψη μόνο για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Παρόλο που οι συγκεκριμένες συμβάσεις ήταν συμβάσεις μαθητείας και όχι εξαρτημένης εργασίας, στο Δημόσιο καταστρατηγήθηκε ο σκοπός των συμβάσεων αυτών και χρησιμοποιήθηκαν για την κάλυψη πάγιων αναγκών με παράταση σε πολλές περιπτώσεις της χρονικής διάρκειάς τους. Το γεγονός αυτό οδήγησε σε μαζικές αγωγές των απασχολούμενων στα προγράμματα stage, διεκδικώντας την αναγνώριση των ασφαλιστικών και μισθολογικών δικαιωμάτων τους, και στην απόφαση 885/2014 του

Αρείου Πάγου που αναγνώρισε τις εν λόγω συμβάσεις ως συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Μια άλλη μορφή ευέλικτης απασχόλησης που χρησιμοποιείται στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα είναι οι *υπεργολαβίες* για την κάλυψη κυρίως των αναγκών καθαριότητας και φύλαξης κτηρίων. Ο θεσμός των υπεργολαβιών χρησιμοποιείται στο Δημόσιο από τη δεκαετία του 1990 με τον Ν.2648/1998, ο οποίος, στη συνέχεια, τροποποιήθηκε από τους Ν.2889/2001, Ν.3204/2003 και Ν.3329/2005, οι οποίοι διέδρυναν τη χρήση τους καταργώντας τους αρχικούς περιορισμούς.

3.2 Το θεσμικό πλαίσιο της ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας μετά την κρίση

Η διεθνής οικονομική κρίση του 2008 οδήγησε σε βαθιά ύφεση την ελληνική οικονομία, με μεγάλα δημοσιονομικά ελλείμματα και υψηλό δημόσιο χρέος. Για την αντιμετώπισή τους, υπογράφηκαν συμφωνίες διάσωσης (μνημόνια) με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (Τρόικα). Οι συμφωνίες αυτές προέβλεπαν μια σειρά μεταρρυθμίσεων στις οποίες θα έπρεπε να προχωρήσει η ελληνική πλευρά προς την κατεύθυνση της δημοσιονομικής εξυγίανσης, των μεταρρυθμίσεων στη δημόσια διοίκηση, των ιδιωτικοποιήσεων και των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας. Τα μέτρα που επιβλήθηκαν προς αυτή την κατεύθυνση οδήγησαν σε ευρείες αλλαγές στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις, με σοβαρό αντίκτυπο στο επίπεδο της απασχόλησης, του εισοδήματος και της αγοράς εργασίας.

Στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών επιταγών για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, όπως αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 2, οι παρεμβάσεις των ελληνικών κυβερνήσεων στην αγορά εργασίας είχαν βασικό χαρακτηριστικό την ενίσχυση της ευελιξίας και τη συμπίεση του κόστους εργασίας (Κούγιας, 2017). Οι παρεμβάσεις αυτές επιφέρουν αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που εκδηλώνονται σε πέντε βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας (Κουζής Γ. , 2017, σ. 9):

- στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ της ευέλικτης απασχόλησης, γεγονός που οδηγεί στον περιορισμό των δικαιωμάτων και

των αμοιβών των εργαζομένων

- στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών
- στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας για την προσαρμογή του στις ανάγκες του κάθε φορέα
- στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις
- στη σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης.

Παρά το γεγονός ότι και στο παρελθόν είχαν θεσπιστεί διατάξεις με στόχο την ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, το εύρος των νέων μέτρων σε συνδυασμό με το σύντομο χρονικό διάστημα που εφαρμόστηκαν μετά την οικονομική κρίση, αποτελεί ελληνική καινοτομία.

3.2.1 Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις (**Πίνακας 3.1**) επιδιώκουν τη μόνιμη επίτευξη ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας ενισχύοντας όλους τους τύπους ευελιξίας, όπως αυτές αναλύθηκαν στο Κεφάλαιο 1:

- την ευελιξία της απασχόλησης, μέσω της διευκόλυνσης απολύσεων-προσλήψεων και της μείωσης του κόστους τους
- την ευελιξία στο περιεχόμενο της απασχόλησης, μέσω της ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, υπεργολαβίες, τηλεργασία)
- την ευελιξία διαμόρφωσης των αποδοχών, μέσω της μείωσης των κατώτατων μισθών, της διαφοροποίησής τους ανάλογα με την ηλικία και το επίπεδο ανεργίας, και της αποκέντρωσης του επιπέδου της συλλογικής διαπραγματεύσεως στο επίπεδο της επιχείρησης. (Κυριακούλιας, 2012, σ. 7)

Με σειρά νομοθετημάτων ενισχύεται η ευελιξία και η ανασφάλεια στην αγορά εργασίας.

Αυξάνεται από 2 σε 3 έτη η μέγιστη διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, πέραν του οποίου επέρχεται η μετατροπή τους σε αορίστου χρόνου, αυξάνοντας

έτσι την ευελιξία στις ανωτέρω συμβάσεις. Επεκτείνεται η διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) από 6 σε 9 μήνες κατά το ίδιο ημερολογιακό έτος σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του εργοδότη. Καταργείται η προσαύξηση 7,5% στην αμοιβή της μερικής απασχόλησης στην περίπτωση εργασίας μικρότερης των 20 ωρών εβδομαδιαίως. Διευκολύνεται η εφαρμογή διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας και μειώνεται κατά 20% το κόστος υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου. Αυξάνεται από 2 σε 12 μήνες η δοκιμαστική περίοδος για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, χρονικό διάστημα εντός του οποίου η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση.

Διευρύνεται η λειτουργία των ΕΠΑ με δυνατότητα σύστασή τους και από φυσικά πρόσωπα. Αφαιρείται η αρχική απαίτηση ύπαρξης συγκεκριμένων λόγων που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχικές ανάγκες για την προσφυγή ενός εργοδότη στον δανεισμό εργαζομένων, αυξάνεται το ανώτερο χρονικό όριο της παραχώρησης εργαζομένων από 16 στους 36 μήνες και μειώνεται το ελάχιστο επιτρεπτό χρονικό διάστημα που πρέπει να μεσολαβεί μεταξύ δύο παραχωρήσεων σε 23 ημέρες. Οι νέες αυτές ρυθμίσεις αφήνουν πολλά περιθώρια καταστρατήγησης των περιορισμών από τους εργοδότες και χρήσης του θεσμού της ενοικίασης εργαζομένων ως μέσου υποκατάστασης της πρόσληψης προσωπικού αορίστου χρόνου ακόμα και για την κάλυψη πάγιων αναγκών, ιδιαίτερα για θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν ιδιαίτερη εξειδίκευση (Ζερδελής, 2017).

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που προωθούν οι ελληνικές κυβερνήσεις στα πλαίσια των μνημονίων οδηγούν σε αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του τρόπου καθορισμού των μισθών. Επιχειρείται η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης με την εισαγωγή των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων οι οποίες υπερισχύουν των κλαδικών συμβάσεων, και καταργείται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζομένου σε περίπτωση υπερκάλυψης συλλογικών συμβάσεων. Καταργείται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία, απαιτώντας πλέον και συμφωνία του εργοδότη. Τα κριτήρια για τις αποφάσεις των μεσολαβητών και διαιτητών για τον καθορισμό του βασικού μισθού είναι πλέον η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και η μείωση του μισθολογικού κόστους. Για πρώτη φορά μετά από είκοσι και πλέον χρόνια, ο γενικός κατώτατος μισθός καθορίζεται με νομοθετική παρέμβαση και όχι στα πλαίσια ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, με εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπως ήταν ο κανόνας. Μειώνεται ο κατώτατος βασικός μισθός κατά 22%, και κατά 32%

για τους νέους κάτω των 25 ετών, διαιρώντας έτσι την αγορά εργασίας. Αποκατάσταση αυτού του δυϊσμού επιχειρείται στις αρχές του 2019 με υπουργική απόφαση για την αύξηση του κατώτατου μισθού με ενιαία βάση υπολογισμού ανεξάρτητα από ηλικία.

Μια από τις βασικότερες δεσμεύσεις των μνημονίων υπήρξε και ο περιορισμός της νομικής προστασίας των εργαζομένων από τις ομαδικές απολύσεις. Τα μέτρα που υιοθετήθηκαν οδήγησαν σε μείωση του κόστους απολύσεων, μέσω της μείωσης από 24 σε 4 μήνες του ανώτατου χρόνου προειδοποίησης στην περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, και μείωσης 50% των αποζημιώσεων απόλυσης για υπαλλήλους με μεγάλη προϋπηρεσία (12 αντί 24 μισθών). Αυξήθηκε το όριο για τις ομαδικές απολύσεις από 4 σε 6 υπαλλήλους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 εργαζομένους και από 2% σε 5% για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (Κουζής Γ. , 2017, σ. 11).

3.2.2 Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα

Ο ιδιωτικός τομέας δεν ήταν ο μόνος που μπήκε στο στόχαστρο των αλλαγών προς την κατεύθυνση της ευελιξίας. Αντίθετα, ο δημόσιος, και ιδιαίτερα ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, ήταν ο πρώτος που στοχοποιήθηκε από τα μνημονιακά μέτρα.

Συγκεκριμένα, η μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα αποτέλεσε βασικό κομμάτι των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής της Τρόικας για την Ελλάδα με τρεις κύριους άξονες: τη ριζική δημοσιονομική εξυγίανση, τα μαζικά σχέδια ιδιωτικοποιήσεων και τη μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης. Και τα τρία αυτά στοιχεία συνεπάγονται αλλαγές στις συλλογικές και ατομικές εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα, καθώς επηρεάζουν τα επίπεδα και το καθεστώς απασχόλησης, και τον καθορισμό των αποδοχών και τα επίπεδα των αμοιβών (Ιοαννου, 2013).

Η απαξίωση του δημόσιου τομέα και η υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων και των αμοιβών, αποστερούν από τον ιδιωτικό τομέα τη δυνατότητα διεκδίκησης βελτίωσης των όρων εργασίας, για την εξομοίωσή τους με τον δημόσιο τομέα, ευνοώντας έτσι την περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων. Το προστατευτικό πλαίσιο του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, έναντι εξωτερικών πιέσεων και δυνάμεων των αγορών, δέχτηκε ισχυρές πιέσεις στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάσωσης της ελληνικής οικονομίας. Τα μέτρα που υιοθετήθηκαν επιβλήθηκαν μονομερώς από τις ελληνικές κυβερνήσεις και όχι στα πλαίσια

κοινωνικού διαλόγου και ευρύτερης κοινωνικής συναίνεσης. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις (Πίνακας 3.1), στη βάση των δεσμεύσεων που απορρέουν από τις δανειακές συμβάσεις, στοχεύουν στη συρρίκνωση της απασχόλησης, τη μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με άξονα την ευελιξία και τη μείωση του μισθολογικού κόστους.

Στην Ελλάδα, μια από τις χώρες που υπέγραψαν μνημόνια, επικράτησε η λογική της συρρίκνωσης του δημοσίου τομέα. Σύμφωνα με τους Di Mascio and Natalini, όπως καταδεικνύουν και οι αυστηροί όροι και οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση της οικονομικής βοήθειας σε χώρες όπως η Ελλάδα και η Πορτογαλία, «...η δημόσια διοίκηση θεωρήθηκε από την ΕΕ μόνο μια πηγή δημοσίων δαπανών που έπρεπε να συμπίεστεί, παρά ως ένας πάροχος δημοσίων υπηρεσιών που είχε την ανάγκη να εκσυγχρονιστεί» όπως αναφέρεται στο (Καρακιουλάφη, Σπυριδάκης, Γιαννακοπούλου, Καράλης, & Σώρος, 2015).

Η επίτευξη αριθμητικής ευελιξίας για τη μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα επιχειρείται με μείωση του ποσοστού των προσλήψεων τόσο σε τακτικό όσο και σε έκτακτο προσωπικό, εφαρμογή μέτρων διαθεσιμότητας και κινητικότητας υπαλλήλων, συγχώνευση υπηρεσιών, κατάργηση οργανισμών και ιδιωτικοποιήσεις δημοσίων επιχειρήσεων, στην προσπάθεια για περιορισμό των δημοσίων δαπανών. Καθιερώνεται, για το τακτικό προσωπικό, η αναλογία 1 προς 10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων για το 2011, και 1 προς 5 μέχρι το 2016. Περιορίζονται οι εγκρίσεις προσλήψεων προσωπικού ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου σε ποσοστό 60% και πλέον μέχρι το 2016, γεγονός που δημιουργεί πολλά προβλήματα στη λειτουργία των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα, δεδομένου ότι πολλές από αυτές τις συμβάσεις κάλυπταν πάγιες ανάγκες τους. Για την κάλυψη των κενών των δημοσίου, λόγω της μείωσης προσωπικού, χρησιμοποιήθηκαν τα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα μέσω ΟΑΕΔ, κυρίως στους ΟΤΑ, με απασχόληση χαμηλά αμειβόμενου προσωπικού (βλ. υποενότητα 3.3.2.2). Η μείωση του προσωπικού οδήγησε και στην αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από 37,5 σε 40 ώρες, εξομοιώνοντάς τον με τον αντίστοιχο του ιδιωτικού τομέα, χωρίς παράλληλη αύξηση των αποδοχών.

Οι παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα προς την κατεύθυνση της ευελιξίας που προηγήθηκαν της οικονομικής κρίσης ενισχύονται την τελευταία δεκαετία. Καθιστούν εφικτή την επιχορήγηση Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ για την πρόσληψη ανέργων ηλικίας 55-64 ετών προκειμένου να απασχοληθούν στον δημόσιο τομέα. Δίνεται η δυνατότητα στους δημοσίους υπαλλήλους να λάβουν άδεια

άνευ αποδοχών μέχρι 5 έτη για να εργασθούν στον ιδιωτικό τομέα. Αξιοσημείωτο, επίσης, είναι το γεγονός ότι δίνεται η ευχέρεια μετατροπής της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης πλήρους απασχόλησης σε σχέση μερικής απασχόλησης, κατόπιν επιλογής του υπαλλήλου, μέχρι 5 έτη, με αντίστοιχη μείωση αποδοχών. Ενισχύεται η προσφυγή σε υπεργολαβίες, κυρίως για υπηρεσίες καθαρισμού και φύλαξης, και παράλληλα, για την αποφυγή εκμετάλλευσης των εργαζομένων από τις εταιρείες παροχής των ανωτέρω υπηρεσιών (εργολάβοι), προβλέπονται συγκεκριμένα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι προσφορές των εργολάβων στους διαγωνισμούς του δημοσίου, όπως ο αριθμός, οι όροι απασχόλησης και οι αμοιβές των απασχολούμενων, καθώς και ειδικός όρος για την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Εισάγεται το μέτρο της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας με λήψη του 60% του βασικού μισθού στην περίπτωση της κατάργησης των οργανικών θέσεων, της αυτοδίκαιης απόλυσης για όσους συμπληρώνουν όριο ηλικίας 55 έτη και 35 χρόνια υπηρεσίας μέχρι το τέλος του 2013, και της εργασιακής εφεδρείας για τους απασχολούμενους με καθεστώς ιδιωτικού δικαίου, μέτρα που ενισχύουν την αριθμητική ευελιξία με περαιτέρω μείωση του προσωπικού στον δημόσιο τομέα. Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας να μετακινηθούν για την κάλυψη κενών θέσεων υπηρεσιών του δημοσίου τομέα, σε ποσοστό 10% των τακτικών θέσεων πλήρους απασχόλησης και 30% των θέσεων ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης. Καταργούνται οργανικές θέσεις στον δημόσιο τομέα (θέσεις αορίστου χρόνου διοικητικών υπαλλήλων, δημοτική αστυνομία, σχολικοί φύλακες, θέσεις εκπαιδευτικών υπουργείου παιδείας), με θέση σε διαθεσιμότητα του αντίστοιχου προσωπικού και υποχρεωτική μετάταξή τους ή απόλυση. Οι συγκεκριμένες θέσεις, ωστόσο, συστάθηκαν εκ νέου το 2015 με επανατοποθέτηση των υπαλλήλων.

Ανάλογες ρυθμίσεις εφαρμόζονται και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, και συγκεκριμένα στις ΔΕΚΟ, με στόχο την ενίσχυση της λειτουργίας τους με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, επισύροντας αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Οι σχέσεις εργασίας στις ΔΕΚΟ, παρότι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, χαρακτηρίζονταν από σταθερότητα βάσει θέσπισης εσωτερικών κανονισμών εργασίας. Δεν έχουν τον χαρακτήρα της μόνιμης απασχόλησης όπως στον δημόσιο τομέα, αλλά το γεγονός ότι απαιτούνταν σπουδαίος λόγος για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης τις καθιστούσε περισσότερο ασφαλείς από τις αντίστοιχες σχέσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα. Με νομοθετικές παρεμβάσεις επιβλήθηκε

η κατάργηση της μονιμότητας και η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με προκαθορισμένη ημερομηνία λήξης το όριο ηλικίας ή τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος, σε αορίστου χρόνου με δικαίωμα καταγγελίας τους. Επιβλήθηκαν ακόμη η κινητικότητα και η ένταξή τους σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, μετά το πέρας της οποίας απολύονται χωρίς αποζημίωση. (Κουκιάδης Ι. , 2014, σ. 109)

Πέραν της ευελιξίας στην απασχόληση και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, για την περαιτέρω μείωση των δημοσίων δαπανών ενισχύθηκε και η ευελιξία των αποδοχών. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που εισήχθησαν στο πλαίσιο αυτό, ως απόρροια των μνημονίων, επέφεραν μεγάλες περικοπές αμοιβών τόσο για τους δημόσιους υπαλλήλους όσο και για τους υπαλλήλους του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Το 2010, με τους Ν. 3833/2010 και 3845/2010, οι μισθοί των δημοσίων υπαλλήλων μειώθηκαν οριζόντια κατά 10% και σημειώθηκε μείωση κατά 30% στον 13ο και 14ο μισθό. Η εισαγωγή του Ενιαίου Μισθολογίου του δημόσιου τομέα το 2011 προκάλεσε περαιτέρω μειώσεις στους μισθούς, που σε μερικές περιπτώσεις ξεπέρασαν το 25%, καθώς και την κατάργηση παροχών και επιδομάτων για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων. Με το ενιαίο μισθολόγιο, ο μισθός συνδέθηκε με τον Βαθμό του υπαλλήλου, ο οποίος χορηγείται βάσει της αξιολόγησής του, και προβλέφθηκε πριμ παραγωγικότητας στην προσπάθεια σύνδεσης αμοιβής και αποδοτικότητας. Τίποτα από αυτά, ωστόσο, δεν εφαρμόστηκε στην πράξη λόγω παγώματος της εξέλιξης σε βαθμούς και μη ενεργοποίησης του πριμ παραγωγικότητας στο πλαίσιο διατήρησης σε χαμηλά επίπεδα των μισθολογικών δαπανών του Δημοσίου. Το 2012 εντάχθηκαν στο ενιαίο μισθολόγιο και οι εργαζόμενοι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (οι οποίοι αποκλείστηκαν στην προηγούμενη φάση) και καταργήθηκε ο 13ος και 14ος μισθός για όλους τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Το νέο μισθολόγιο (Ν.4354/2015), το οποίο χαρακτηρίζεται ως «δημοσιονομικά ουδέτερο», κινείται και αυτό προς την κατεύθυνση της συγκράτησης των μισθολογικών δαπανών του δημοσίου. Επανέφερε τις μισθολογικές ωριμάνσεις με πάγωμα, όμως, της εφαρμογής τους για δύο έτη, διατήρησε με την προσωπική διαφορά το ίδιο επίπεδο αποδοχών σε περίπτωση μείωσης με τον νέο νόμο, η οποία όμως θα μειώνεται από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση αποδοχών, και επέφερε πάγωμα των ειδικών μισθολογίων. Επιχειρείται, και με τις νέες νομοθετικές παρεμβάσεις, η σύνδεση της αμοιβής με την αποδοτικότητα υπό την πίεση για προσαρμογή στα ευρωπαϊκά πρότυπα, με πριμοδότηση των υπαλλήλων με εξαιρετικές επιδόσεις κατά την αξιολόγηση,

και με τη σύνδεση των αποδοχών με συγκεκριμένα περιγράμματα θέσεων εργασίας που περιλαμβάνουν προσόντα και καθήκοντα των υπαλλήλων.

Πίνακας 3.1 Νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα κατά την περίοδο των μνημονίων

Νόμοι	Παρεμβάσεις
N. 3833/2010, 3845/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Περικοπές αποδοχών από επιδόματα και πρόσθετες αμοιβές στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα • Περικοπές στον 13ο και 14ο μισθό και στις υπερωρίες στον δημόσιο τομέα • Αναστολή προσλήψεων και εφαρμογή του μέτρου 1:5 στο Δημόσιο • Απασχόληση μέσω ΕΠΑ ανέργων 55-64 ετών σε φορείς του Δημοσίου • Απασχόληση ανέργων <24 ετών με συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα • Δυνατότητα απόκλισης των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας από τις κλαδικές συμβάσεις και την ΕΓΣΣΕ.
N. 3863/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Μείωση του χρόνου προειδοποίησης για τις ατομικές απολύσεις και περιορισμός του ποσού προκαταβολής της αποζημίωσης απόλυσης • Αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις • Μείωση 20% του κόστους υπερωριών και υπερεργασίας • Δυνατότητα πρόσληψης νέων ανέργων με καταβολή το 84% της κατώτατης αμοιβής
N. 3899/2010	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση χρόνου δοκιμής των εργαζομένων από 2 σε 12 μήνες, με δικαίωμα απόλυσης χωρίς αποζημίωση. • Αύξηση συνολικής διάρκειας δανεισμού εργαζομένων • Αύξηση ανώτατης διάρκειας εκ περιτροπής εργασίας • Κατάργηση προσαύξησης 7,5% στην αμοιβή μερικής απασχόλησης • Μείωση αποδοχών και επιβολή μετατάξεων στους εργαζομένους στις ΔΕΚΟ • Περιορισμός προσλήψεων με προσωρινές συμβάσεις στο Δημόσιο
N. 3979/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στο Δημόσιο από 37,5 σε 40 ώρες
N. 3986/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση από 2 σε 3 έτη της ανώτατης διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου • Διεύρυνση της ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας • Εργασιακή εφεδρεία στα ΝΠΙΔ του δημοσίου τομέα με λήψη του 60% των αποδοχών και παροχή κινήτρων, για μετακίνησή τους σε άλλες θέσεις πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ή εθελούσιας εξόδου • Επέκταση του κανόνα 1:5 για τις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα μέχρι το 2015 • Δυνατότητα μετατροπής σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση στον δημόσιο τομέα
N. 3996/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Απασχόληση μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα του δημοσίου με αμοιβές κατά παρέκκλιση κατώτερων των νομίμων.
N. 4024/2011	<ul style="list-style-type: none"> • Ενιαίο μισθολόγιο για τον δημόσιο τομέα με υποβάθμιση των αμοιβών και των όρων εργασίας • Σύνδεση αμοιβής στον δημόσιο τομέα με τον βαθμό και την αξιολόγηση των υπαλλήλων • Κατάργηση κενών οργανικών θέσεων στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα Ν.Π.Δ.Δ. • Εισαγωγή του μέτρου της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας με λήψη του 60% του βασικού μισθού στην περίπτωση της κατάργησης των οργανικών θέσεων και της αυτοδίκαιης απόλυσης για όσους συμπληρώνουν όριο ηλικίας 55 έτη και 35 χρόνια έτη υπηρεσίας μέχρι το τέλος του 2013 • Ένταξη σε καθεστώς εφεδρείας προσωπικού ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου τομέα • Εισαγωγή των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων που υπερیشχούν των κλαδικών.

Πίνακας 3.1 Νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα κατά την περίοδο των μνημονίων

Νόμοι	Παρεμβάσεις
N. 4046/2012 & ΠΥΣ 6/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάργηση της ΕΓΣΣΕ, μείωση του γενικού κατώτατου μισθού και διαχωρισμός της αμοιβής για νέους κάτω των 25 ετών • Αναστολή αυξήσεων σε βασικούς μισθούς και ωριμάνσεις • Κατάργηση της μονιμότητας και μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου με δικαίωμα καταγγελίας τους για τους υπαλλήλους των ΔΕΚΟ • Κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής των εργαζομένων στη διαίτησία, απαιτώντας πλέον και συμφωνία του εργοδότη
N. 4052/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Σύσταση ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας • Διεύρυνση της λειτουργίας ΕΠΑ και από φυσικά πρόσωπα και ενίσχυση των δικαιωμάτων των δανειζόμενων εργαζομένων
N. 4093/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Καθορισμός κατώτατου μισθού για πρώτη φορά με υπουργική απόφαση καταργώντας την αρμοδιότητα της ΕΓΣΣΕ. • Μείωση αποζημίωσης απόλυσης για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία. • Μείωση του ελάχιστου χρόνου μεσολάβησης για την ανανέωση σύμβασης δανεισμού • Κατάργηση 13ου και 14ου μισθού στον δημόσιο τομέα και περικοπές στα ειδικά μισθολόγια • Κατάργηση ειδικοτήτων και θέσεων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στο Δημόσιο • Παράταση του λόγου 1:5 στο Δημόσιο μέχρι το 2016 και περιορισμός των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης
N. 4152/2013	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάρτιση Προγραμμάτων Κοινωφελούς Χαρακτήρα για την απασχόληση ανέργων σε Δήμους, Περιφέρειες και σε εποπτευόμενα από αυτούς Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. ή σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες όπως σε σχολεία και νοσοκομεία, σε Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. εποπτευόμενα από Υπουργεία, με αμοιβές 490,00€ (427,00€ για <25 ετών) • Καταγγελία συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου ΝΠΙΔ σε περίπτωση κατάργησης θέσεων
N. 4172/2013	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάργηση των θέσεων σχολικών φυλάκων και δημοτικής αστυνομίας και ένταξή τους σε καθεστώς διαθεσιμότητας • Κατάργηση ειδικοτήτων προσωπικού υπουργείου παιδείας και ένταξη των υπαλλήλων σε καθεστώς διαθεσιμότητας • Κατάργηση θέσεων δημοσίου τομέα μετά από αξιολόγηση δομών και ένταξη υπαλλήλων σε διαθεσιμότητα διάρκειας 8 μηνών με λήψη του 75% των αποδοχών • Εφαρμογή της κινητικότητας στο σύνολο του δημοσίου τομέα με συμμετοχή και των υπαλλήλων σε διαθεσιμότητα
N. 4254/2014	<ul style="list-style-type: none"> • Άρση της απαίτησης ύπαρξης συγκεκριμένων λόγων που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχικές ανάγκες, για την προσφυγή ενός εργοδότη στον δανεισμό εργαζομένων • Μείωση των περιορισμών στις ατομικές απολύσεις στην περίπτωση δανεισμού εργαζομένων
N. 4325/2015	<ul style="list-style-type: none"> • Επανασύσταση της Δημοτικής Αστυνομίας και των καταργηθέντων θέσεων του υπουργείου παιδείας και επαναφορά των υπαλλήλων από τη διαθεσιμότητα
N. 4354/2015	<ul style="list-style-type: none"> • Νέο ενιαίο μισθολόγιο στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα με αποσύνδεση του μισθού από τον βαθμό και ενεργοποίηση των μισθολογικών κλιμακίων • Σύνδεση μέρους του μισθού με την περιγραφή θέσεων εργασίας και τα τυπικά προσόντα
N. 4369/2016	<ul style="list-style-type: none"> • Σύσταση Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης στο οποίο εγγράφονται στελέχη αυξημένων προσόντων προκειμένου να τοποθετηθούν σε θέσεις αυξημένης ευθύνης
N. 4440/2016	<ul style="list-style-type: none"> • Εφαρμογή ενιαίου συστήματος κινητικότητας στον δημόσιο τομέα μέσω κατάρτισης ψηφιακών οργανογραμμάτων και περιγραμμάτων θέσεων εργασίας από όλους τους φορείς του Δημοσίου

Πίνακας 3.1 Νομοθετικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα κατά την περίοδο των μνημονίων

3.3 Η εξέλιξη της ευέλικτης απασχόλησης με αριθμούς

3.3.1 Διαχρονική παρουσίαση δεδομένων ευέλικτης απασχόλησης

Όπως αναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 2, υπήρξε σταδιακή εισαγωγή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε. από τη δεκαετία του 1980, κυρίως της μερικής και προσωρινής απασχόλησης, με ιδιαίτερα αυξητική τάση μετά την οικονομική κρίση του 2008. Στην ελληνική αγορά εργασίας, μέχρι και τα τέλη της δεκαετίας του 2000, δεν υπάρχει διάχυση της μερικής απασχόλησης παρότι είχε αναπτυχθεί το θεσμικό πλαίσιο για την εφαρμογή της. Αντίθετα, η χρήση της προσωρινής απασχόλησης είναι πιο διαδεδομένη ακολουθώντας τη μέση τάση της Ε.Ε.

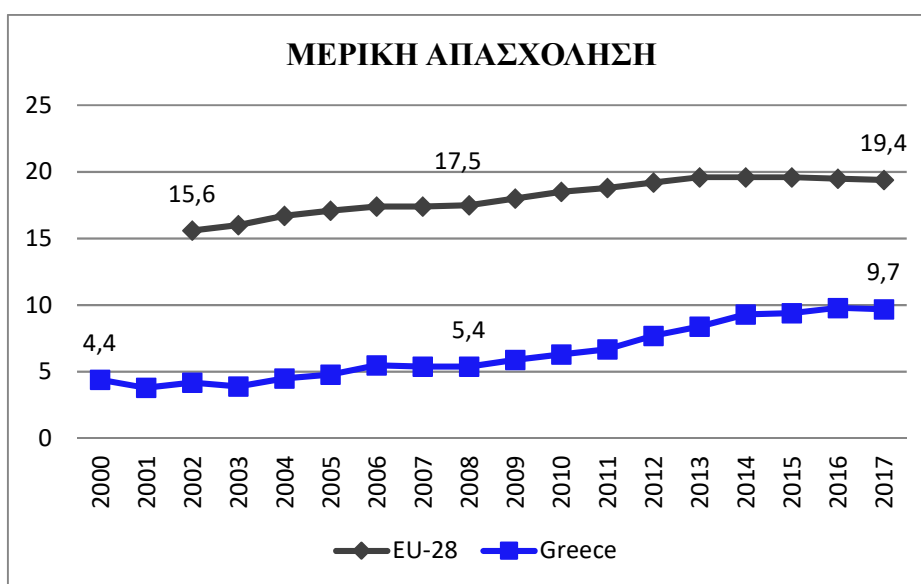
Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3.1, η μερική απασχόληση στην Ελλάδα διαχρονικά υπολείπεται αρκετά του μέσου όρου της Ε.Ε. Κυμαίνεται από 4,4% το 2000 σε 9,7 % το 2017. Το αντίστοιχο ποσοστό για την Ε.Ε. είναι υπερδιπλάσιο και κυμαίνεται από 15,6% το 2002 σε 19,4% το 2017. Την προηγούμενη δεκαετία, η μερική απασχόληση δεν φαίνεται να έχει αποδοχή στην ελληνική αγορά εργασίας, καταλαμβάνοντας ποσοστό που αντιστοιχεί στο 1/3 του αντίστοιχου μέσου όρου της Ε.Ε.. Το ποσοστό, όμως, αυτό δεν ανταποκρίνεται στην πραγματική κατάσταση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Στο συνολικό ποσοστό απασχόλησης ένα μεγάλο μέρος καταλαμβάνουν οι αυτοαπασχολούμενοι και οι πολύ μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα, στο σύνολο των μισθωτών (το 2002 αντιπροσώπευαν το 60% των απασχολούμενων), το ποσοστό της μερικής απασχόλησης να είναι μεγαλύτερο.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας, το οποίο δεν ευνόησε τη διάδοση της θεσμοθετημένης ευέλικτης απασχόλησης, είναι η συνήθης τακτική των εργοδοτών να προσφεύγουν στην αδήλωτη εργασία, που αποτελεί προνομιακό πεδίο ευέλικτων εργασιακών σχέσεων. Οι χαμηλές αμοιβές επίσης που συνοδεύουν τη μερική απασχόληση, είναι μια από τις αιτίες της έλλειψης αποδοχής της καθώς επίσης και το θεσμικό πλαίσιο το οποίο παρέχει οικονομικά αντικίνητρα στους εργοδότες και υψηλό αίσθημα ανασφάλειας στους εργαζομένους (Λυμπεράκη & Δενδρινός, Ευέλικτη εργασία. νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, 2010, σσ. 59-60).

Στον δημόσιο τομέα, όπου επιχειρήθηκε η επέκτασή της μερικής απασχόλησης, συνάντησε την αντίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των δημοσίων υπαλλήλων και

περιορίστηκε με τον Ν.3250/2004 σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου για μικρή μερίδα εργαζομένων.

Από το 2009, όμως, οι νομοθετικές παρεμβάσεις για την ενίσχυση της ευελιξίας στο πλαίσιο των δεσμεύσεων που απορρέουν από τα μνημόνια οδήγησαν σε διπλασιασμό, σχεδόν, του ποσοστού της μερικής απασχόλησης, από 5,4% σε 9,7% το 2017, τη στιγμή που η συνολική απασχόληση σημειώνει μείωση. Το γεγονός αυτό αποτυπώνεται και στην ανάλυση των ροών απασχόλησης την περίοδο της κρίσης (υποενότητα 3.3.2.1).

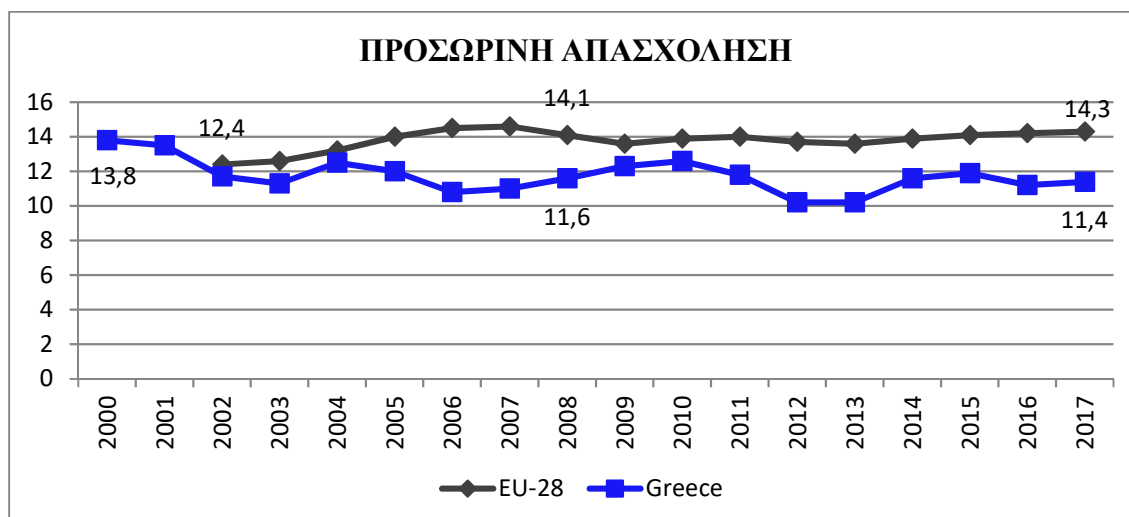


Διάγραμμα 3.1 Μερική απασχόληση ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης, έτη 2000-2017, ηλικία 15-64 έτη. Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) [Ifsa_εppga]. Προσπελάστηκε 27.01.2019

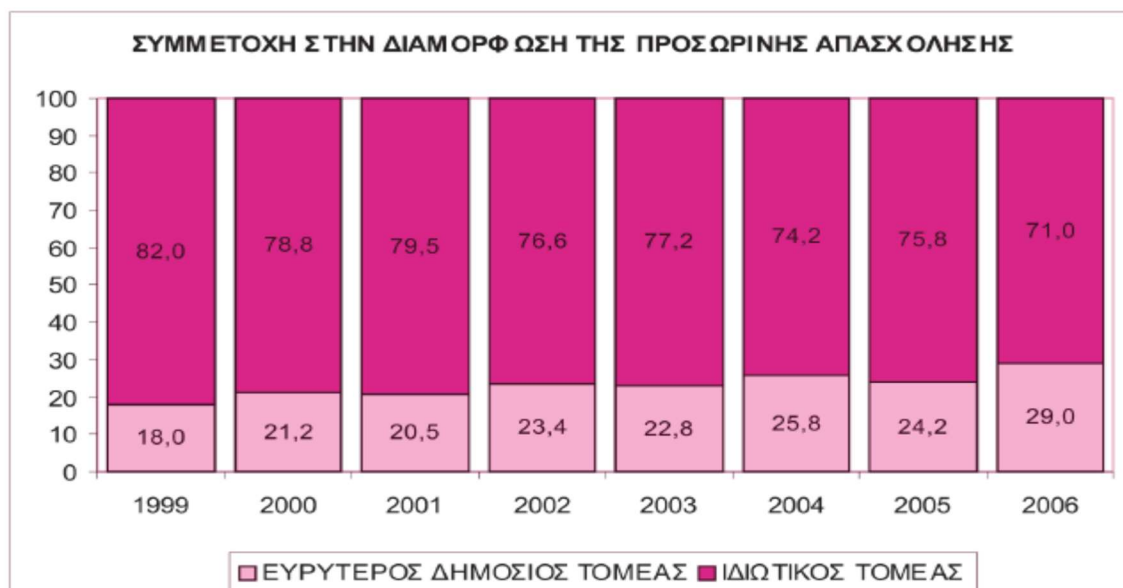
Η μορφή ευέλικτης απασχόλησης, η χρήση της οποίας προτιμάται τόσο από τις επιχειρήσεις όσο και για την κάλυψη αναγκών των δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών, είναι η προσωρινή απασχόληση, με ειδικότερες μορφές την εποχική απασχόληση, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις συμβάσεις έργου, που πολλές φορές χρησιμοποιούνται για κάλυψη πάγιων αναγκών, παρακάμπτοντας το θεσμικό πλαίσιο. Όπως αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 3.2, το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στο σύνολο των απασχολούμενων διαχρονικά ακολουθεί τον μέσο όρο της Ε.Ε.. Από 19,4% το 2000 διαμορφώθηκε στο 11,4% το 2017, έναντι 14,3% του αντίστοιχου μέσου όρου της Ε.Ε.. Μετά το 2009, παρατηρούμε πτώση της προσωρινής απασχόλησης η οποία ακολουθεί τη γενικότερη μείωση της απασχόλησης λόγω της οικονομικής ύφεσης. Η άρση

των περιορισμών στην αγορά εργασίας και η προώθηση της ευελιξίας ενίσχυσαν τις προσωρινές συμβάσεις μετά το 2013. Το υψηλό ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης κατά τις προηγούμενες δεκαετίες στην ελληνική αγορά εργασίας οφείλεται και στο προστατευτικό πλαίσιο των συμβάσεων αορίστου χρόνου έναντι των απολύσεων, γεγονός που ωθούσε τους εργοδότες στην κατάχρηση των προσωρινών συμβάσεων που μπορούσαν να καταγγελθούν εύκολα και χωρίς κόστος.

Σημαντική συνεισφορά στο συνολικό ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης κατά την προηγούμενη δεκαετία είχε και η προσωρινή απασχόληση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3.3, από το 1999 έως το 2006 η συμμετοχή του ευρύτερου δημόσιου τομέα στην προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε από 18% σε 29%, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα μειώθηκε από 82% σε 71%. Η αύξηση αυτή δικαιολογείται και από το γεγονός ότι ο δημόσιος τομέας ήταν ιδιαίτερα ελκυστικός για προσωρινές συμβάσεις λόγω του σταθερού θεσμικού πλαισίου και της παρουσίας συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και κυρίως λόγω της πολιτικής εκμετάλλευσης των συμβασιούχων με την υπόσχεση της μετατροπής των συμβάσεων σε αορίστου χρόνου, γεγονός που αποτελούσε πάγια τακτική των ελληνικών κυβερνήσεων.



Διάγραμμα 3.2 Προσωρινή απασχόληση ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης, έτη 2000-2017, ηλικία 15-64 έτη. Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) [lfsa_etrgan]. Προσπελάστηκε 27.01.2019



Διάγραμμα 3.3 Συμμετοχή ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στη διαμόρφωση της προσωρινής απασχόλησης 1999-2006. Πηγή: (Κρητικίδης, 2007, σ. 18)

Η απασχόληση μέσω Επιχειρήσεων Προσωρινής Απασχόλησης δεν βρήκε ιδιαίτερη απήχηση στην ελληνική αγορά εργασίας. Η αντίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων στην εφαρμογή της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης, κυρίως λόγω των δυσμενών συνθηκών εργασίας των δανειζόμενων εργαζομένων, καθώς και η μη εφαρμογή στην πράξη του δανεισμού εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, δεν επέτρεψε τη διάδοσή της στην εγχώρια αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat (2019), η προσωρινή απασχόληση μέσω ΕΠΑ στην Ελλάδα καταλαμβάνει ποσοστό 0,3% ενώ ο μέσος όρος στην ΕΕ-28 είναι περίπου 2%.

Η κατ' οίκον απασχόληση, που εμφανίζεται κυρίως με τη μορφή της απασχόλησης με το κομμάτι (φασόν), συναντάται στον ιδιωτικό τομέα της αγοράς εργασίας και κυμαίνεται σε ποσοστό περίπου 2%, πλησιάζοντας τον μέσο όρο της ΕΕ-28 που είναι περίπου 3%.

3.3.2 Ανεργία και ροές απασχόλησης την περίοδο της κρίσης

Η ύφεση, στην οποία οδηγήθηκε η ελληνική οικονομία μετά την οικονομική κρίση του 2008, οδήγησε σε ραγδαία αύξηση του ποσοστού της ανεργίας. Τα σχετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας αποτελούσαν χαρακτηριστικό της εγχώριας αγοράς εργασίας τις τελευταίες

δεκαετίες. Όπως βλέπουμε στο **Διάγραμμα 3.4**, και τη δεκαετία του 2000 η ανεργία κυμαινόταν κοντά στο 10%, παρά την πρόσκαιρη πτώση μεταξύ 2006-2008 σε 7,8%. Οι μακροχρόνια άνεργοι, κατά την ίδια περίοδο, αντιπροσωπεύουν ποσοστό περίπου 50% των ανέργων. Οι διαφορές με τους μέσους όρους της ΕΕ-28 δεν είναι ιδιαίτερα υψηλές. Μετά το 2009 το σκηνικό στην ελληνική αγορά εργασίας αλλάζει ριζικά. Η ανεργία εκτινάσσεται στα ύψη φθάνοντας το 2013 στο 27,5% του ενεργού πληθυσμού από 7,8% το 2008, σημειώνοντας το μεγαλύτερο ποσοστό μεταπολεμικά στην Ελλάδα. Η ανεργία είναι ιδιαίτερα αισθητή στους νέους κάτω των 25 ετών, φθάνοντας σε ποσοστό το 53,8% το 2013 από 21,9% το 2008. Σημαντική αύξηση παρουσιάζει και το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού που παραμένει στην ανεργία πάνω από ένα έτος, ξεπερνώντας το 70%. Τα ανωτέρω ποσοστά απέχουν κατά πολύ από τους αντίστοιχους μέσους όρους της ΕΕ-28.

Ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες των θεσμών της Ε.Ε. για ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας —σύμφωνα με αυτές το προστατευτικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας ευθύνεται για την αύξηση της ανεργίας και τη μείωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας— οι ελληνικές κυβερνήσεις προχώρησαν, όπως ήδη αναφέρθηκε, σε ριζικές μεταρρυθμίσεις που οδήγησαν σε απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τις πολιτικές λιτότητας που εφαρμόστηκαν, τροφοδοτούν τον φαύλο κύκλο της ύφεσης.

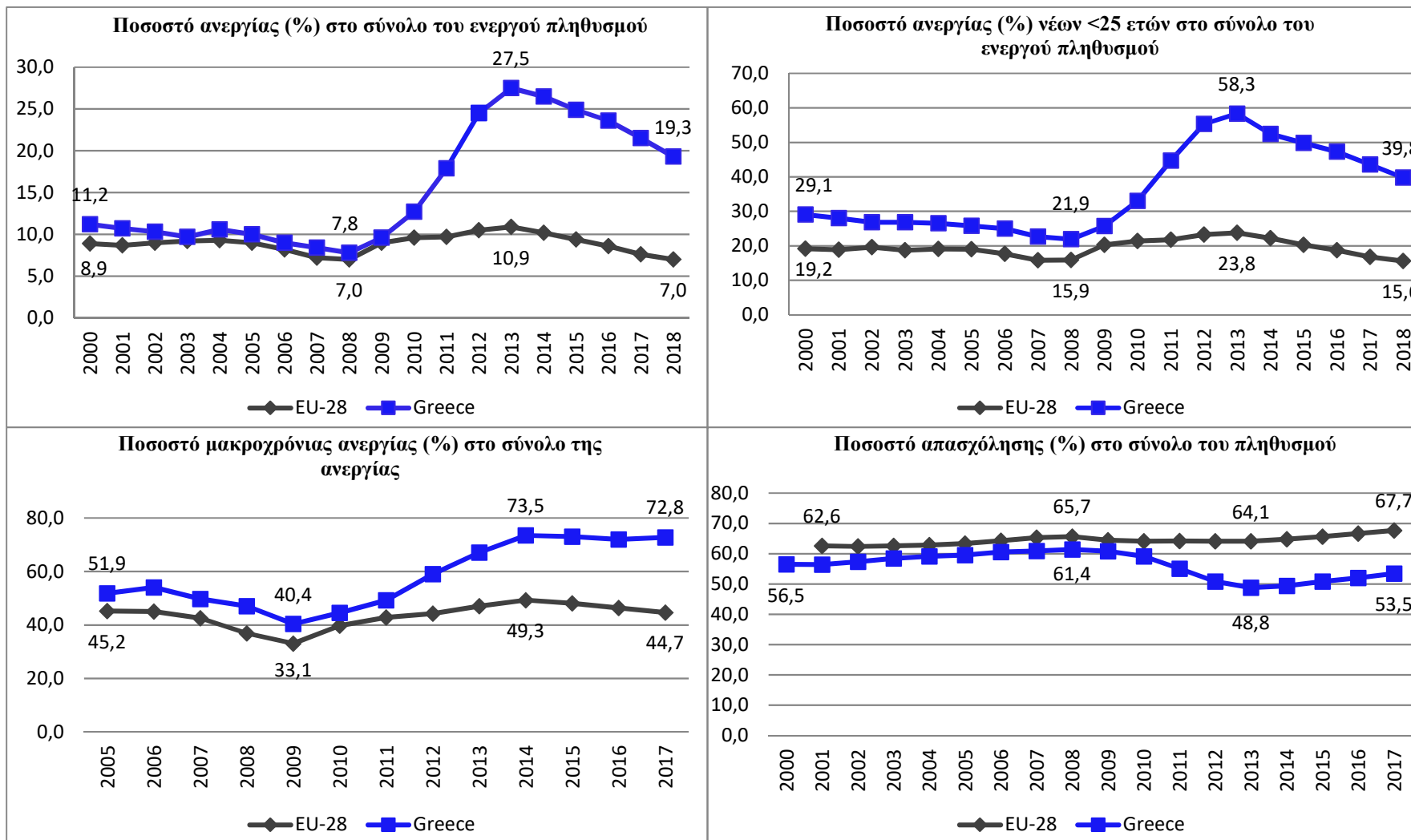
Από το 2014 παρατηρούμε μια διόρθωση των δεικτών ανεργίας η οποία υποχωρεί σταδιακά στο 19,3% το 2018 και για τους νέους κάτω των 25 ετών στο 39,8%. Παρόλα αυτά, όμως, εξακολουθούν να είναι υπερδιπλάσια του μέσου όρου της ΕΕ-28. Ανησυχητικό, επίσης, είναι το γεγονός ότι η μακροχρόνια ανεργία παγιώνεται σε ποσοστό πάνω από 70% των ανέργων, γεγονός που δυσχεραίνει τη δυνατότητα επανόδου των ανέργων αυτών στην αγορά εργασίας. Εξίσου σημαντικό είναι και το γεγονός ότι στην αύξηση της απασχόλησης κατά τα τελευταία έτη συμβάλλει η δημιουργία όλο και περισσότερων θέσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, σε βάρος της πλήρους απασχόλησης, με δυσμενείς επιπτώσεις στην ποιότητα των νέων θέσεων εργασίας, γεγονός που αποτυπώνεται και στα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, όπως αναλύεται αμέσως παρακάτω.

3.3.2.1 Το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

Το 2013 δημιουργήθηκε το πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής

Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης με την ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», για την ηλεκτρονική καταχώριση όλων των αναγγελιών πρόσληψης και αποχώρησης, συμπληρώνοντας τα απαιτούμενα στοιχεία στα έντυπα αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), για το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου επιχειρήσεων και φορέων του δημοσίου. Το σύστημα αυτό διασυνδέεται με το ΟΠΣ ΟΑΕΔ και το ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Το πληροφοριακό αυτό σύστημα δημιουργήθηκε για την αντιμετώπιση του φαινομένου της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας και τη μείωση της γραφειοκρατίας, παρέχοντας επιπλέον πρόσβαση σε στατιστικά στοιχεία ροών απασχόλησης για τη μισθωτή εργασία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» (**Πίνακας 3.2**), η μείωση της απασχόλησης μεταφράζεται και σε αρνητικό πρόσημο στο ισοζύγιο ροών απασχόλησης για τα έτη 2009-2013. Η μεγαλύτερη αρνητική διαφορά των προσλήψεων-αποχωρήσεων παρατηρείται το 2013, με τις αποχωρήσεις να υπερτερούν κατά 125.944 των προσλήψεων. Η διαφορά αυτή είναι το επακόλουθο των μεταρρυθμίσεων για την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και της βαθιάς ύφεσης της ελληνικής οικονομίας που ακολούθησε την οικονομική κρίση του 2008. Η διόρθωση στον δείκτη απασχόλησης μετά το 2013, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.4, αποτυπώνεται και στον **Πίνακα 3.2** με θετικό πρόσημο στο ισοζύγιο των ροών απασχόλησης για τα επόμενα έτη μέχρι το 2018. Η μεγαλύτερη θετική διαφορά προσλήψεων-αποχωρήσεων παρατηρείται το 2017, όπου οι προσλήψεις υπερτερούν κατά 143.545. Η αύξηση της απασχόλησης, όμως, μετά το 2013 εκδηλώνεται με την υποκατάσταση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης από συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, οι οποίες υπερτερούν από το 2013 μέχρι και το 2018. Το σύνολο των νέων συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης από το 21% του συνόλου των προσλήψεων το 2009 ανήλθε στο 54,3% το 2018. Οι ανωτέρω ευέλικτες μορφές απασχόλησης κερδίζουν συνεχώς έδαφος, δημιουργώντας μεν νέες θέσεις εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται, ωστόσο, από ανασφάλεια και πολύ χαμηλές αμοιβές. Είναι χαρακτηριστικό ότι, ενώ οι νέες συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης το 2018 εμφανίζουν αύξηση της τάξης του 63% σε σχέση με το 2009, τα αντίστοιχα ποσοστά μεταβολών για τη μερική και την εκ περιτροπής απασχόληση είναι 604% και 740% αντίστοιχα. Οι μεταβολές αυτές εξηγούν και τον διπλασιασμό σχεδόν του ποσοστού της μερικής απασχόλησης από 5,4% σε 9,7% το 2017, που αναφέρθηκε στην υποενότητα 3.3.1.



Διάγραμμα 3.4 Σύγκριση ποσοστών (%) απασχόλησης και ανεργίας Ελλάδας και ΕΕ-28 2000-2017. Πηγή: Eurostat-Data Explorer (2019) (online data codes: une_rt_a, une_ltu_a, και lfsi_emp_a). Προσπελάστηκαν 27.01.2019, 15.03.2019 & 19.03.2019

ΕΤΗ	ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΡΟΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΙΣΡΟ ΕΣ μείον ΕΚΡΟΕΣ)	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΜΕΡΙΚΗΣ&ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
2009	-86.171	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0%
2010	-96.150	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1%
2011	-125.944	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6%
2012	-72.014	375.843	241.985	66.615	614.441	308.600	50,2%
2013	133.488	593.368	412.023	101.868	1.107.259	513.891	46,4%
2014	99.122	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5%
2015	99.700	849.651	677.521	282.380	1.809.552	959.901	53,0%
2016	136.260	969.965	859.439	313.570	2.142.974	1.173.009	54,7%
2017	143.545	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398	1.316.980	54,9%
2018	141.003	1.218.566	1.110.239	340.118	2.668.923	1.450.357	54,3%
ΜΕΤΑΒΟΛΗ 2009-2018		471.655	952.501	299.629	1.723.785	1.252.130	
ΜΕΤΑΒΟΛΗ 2009-2018 (%)		63%	604%	740%	182%	632%	

Πίνακας 3.2 Ισοζύγιο ροών απασχόλησης και νέες προσλήψεις ανά κατηγορία σύμβασης εργασίας 2009-2018. Πηγές: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2015) και Πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» (επεξεργασμένα στοιχεία)

3.3.2.2 Δεδομένα απασχόλησης στον δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της κρίσης

Μέχρι και την προηγούμενη δεκαετία, δεν υπήρχε ενιαία βάση καταγραφής του αριθμού των υπαλλήλων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα με αποτέλεσμα τα στοιχεία να βασίζονται σε εκτιμήσεις. Με τον Ν.3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» θεσμοθετείται η ηλεκτρονική απογραφή των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών του δημοσίου τομέα και των ΝΠΔΔ, καθώς και η σύσταση της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών (ΕΑΠ) μέσω της οποίας θα πραγματοποιείται η καταβολή των πάσης φύσεως αποδοχών των υπαλλήλων. Μετά την ολοκλήρωση της δημιουργίας του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (ΑΠΟΓΡΑΦΗ), παρέχονται στοιχεία για την κατάσταση της απασχόλησης στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και διευκολύνεται η χάραξη πολιτικής και η αποτελεσματικότερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Από το 2014, στο Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου περιλαμβάνονται και οι υπάλληλοι των ΝΠΔ και ΔΕΚΟ.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού (**Πίνακας 3.3**), το τακτικό προσωπικό του δημόσιου τομέα μειώνεται συνεχώς από το 2009, λόγω των πολιτικών που εφαρμόστηκαν στα πλαίσια των μνημονίων προς την κατεύθυνση της συρρίκνωσής του και της μείωσης των δημοσίων δαπανών. Έτσι, ο αριθμός των τακτικών υπαλλήλων από 692.907 το 2009 υποχωρεί σε 565.981 το 2018, σημειώνοντας μείωση της τάξης του 18,3%. Ο μεγαλύτερος ρυθμός μείωσης του τακτικού προσωπικού παρατηρείται από το 2009 μέχρι και το 2014, ενώ από το 2015 μειώνεται αισθητά ο ρυθμός συρρίκνωσής του. Από το 2016, με μικρές αυξομειώσεις, σταθεροποιείται ο αριθμός των τακτικών υπαλλήλων του δημοσίου τομέα.

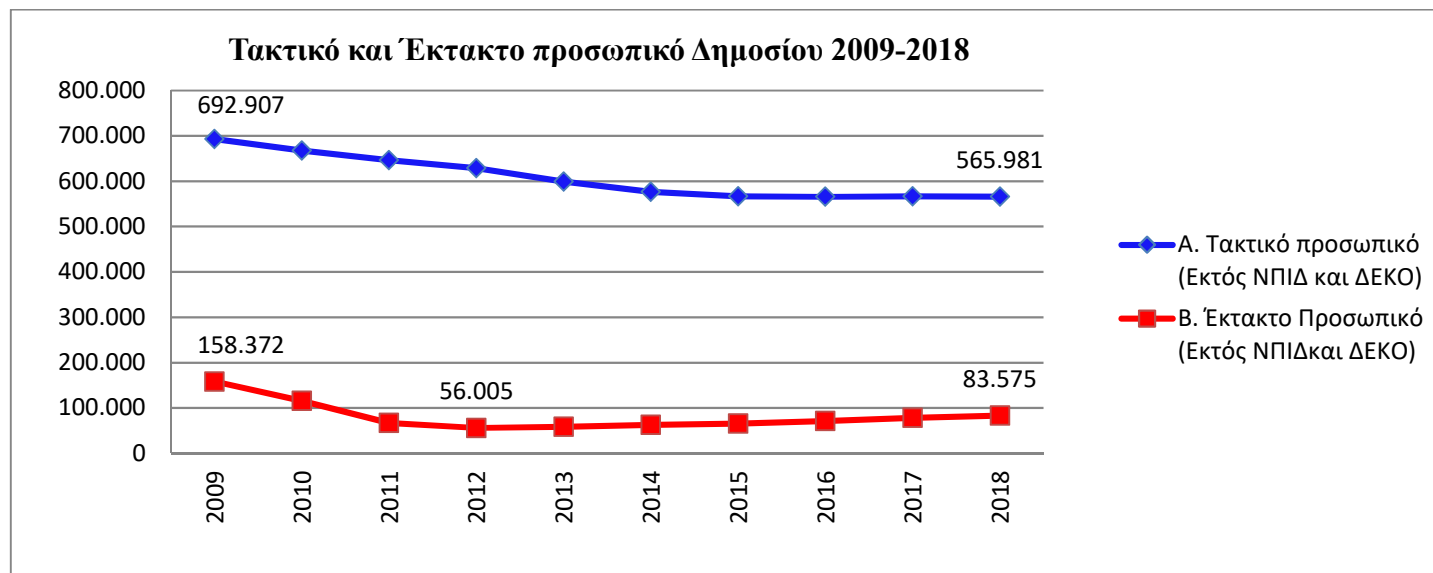
Η προσπάθεια συρρίκνωσης του δημοσίου τομέα οδήγησε και στον περιορισμό των εγκρίσεων των προσωρινών συμβάσεων. Έτσι, τα πρώτα χρόνια της κρίσης, η προσωρινή απασχόληση στο Δημόσιο μειώθηκε αισθητά σημειώνοντας πτώση του αριθμού των εργαζομένων από 158.372 το 2009 σε 56.005 το 2012, ήτοι ποσοστό πτώσης 64,6%. Αυτό αποτυπώνεται και στη μείωση του ποσοστού συμμετοχής της έκτακτης απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα από 18,6% το 2009 σε 8,17% το 2012. Από το 2013, όμως, εμφανίζεται συνεχόμενη αύξηση του έκτακτου προσωπικού, το οποίο

ανέρχεται το 2018 σε 83.575 εργαζομένους, με αύξηση 67% σε σχέση με το 2012. Η συμμετοχή του έκτακτου προσωπικού στο σύνολο του προσωπικού αυξάνεται αντίστοιχα από 8,17 % το 2012 σε 12,87% το 2018. Στην αύξηση αυτή συνέβαλε, κυρίως, η πρόσληψη προσωρινά απασχολούμενων μέσω συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από το ΕΣΠΑ και προσωπικού ανταποδοτικών υπηρεσιών ή με αντίτιμο, δεδομένου ότι η χρηματοδότηση προσλήψεων από τον κρατικό προϋπολογισμό είναι αρκετά περιορισμένη.

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι ο αριθμός των προσωρινά απασχολούμενων αυξάνεται σημαντικά εάν προσθέσουμε και τη νέα μορφή απασχόλησης στο Δημόσιο μέσω των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ για την ανάσχεση της ανεργίας. Οι προσλαμβανόμενοι στα πλαίσια αυτών των προγραμμάτων δεν απογράφονται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού και για τον λόγο αυτόν δεν συμπεριλαμβάνονται στα στοιχεία του Πίνακα 3.3. Με την υποπαράγραφο ΙΔ.1 του Ν.4152/2013 θεσμοθετήθηκε η κατάρτιση από τον ΟΑΕΔ Προγραμμάτων Κοινωφελούς Χαρακτήρα, συγχρηματοδοτούμενων από τους πόρους του ΕΣΠΑ, για την κάλυψη κοινωνικών αναγκών, με απασχόληση των ανέργων απευθείας σε Δήμους και περιφέρειες ή άλλες δημόσιες υπηρεσίες, όπως σε σχολεία και νοσοκομεία. Με τα ανωτέρω προγράμματα απασχολούνται στους ανωτέρω φορείς του Δημοσίου, μέσω τρίτου συμβαλλόμενου (ΟΑΕΔ), άνεργοι όλων των επιπέδων εκπαίδευσης, με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, διάρκειας πέντε μηνών αρχικά, η οποία από το 2017 αυξήθηκε σε οκτώ μήνες. Πρόκειται για πλήρη απασχόληση με ενιαία μηνιαία αμοιβή (495,25€ και 431,75€ για <25 ετών) που υπολείπεται των κατώτερων αμοιβών του ιδιωτικού τομέα, δεδομένου ότι δεν λαμβάνει υπ' όψιν τα προσόντα και την προϋπηρεσία των απασχολούμενων. Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης χρησιμοποιείται συχνά από τις υπηρεσίες του δημοσίου τομέα για την κάλυψη πάγιων αναγκών τους, λόγω της έλλειψης τακτικού προσωπικού. Είναι περισσότερο προσανατολισμένη στη βραχυχρόνια μείωση του επίσημου ποσοστού ανεργίας και όχι στην πραγματική κατάρτιση και ενίσχυση δεξιοτήτων των ανέργων σε αντικείμενα για τα οποία υπάρχει η αντίστοιχη προσφορά στην αγορά εργασίας, γεγονός που θα οδηγούσε σε άμεση επαγγελματική τους αποκατάσταση. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ για το έτος 2016 προκηρύχθηκαν 36.664 θέσεις προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα και 37.481 για το έτος 2017.

Προσωπικό δημόσιου τομέα	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
A. Τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ)	692.907	667.374	646.657	629.114	599.207	576.856	566.913	565.671	566.861	565.981
B. Έκτακτο Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ)	158.372	115.699	66.678	56.005	58.756	62.580	65.547	71.042	78.297	83.575
ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	851.279	783.073	713.335	685.119	657.963	639.436	632.460	636.713	645.158	649.556
Έκτακτο προσωπικό ως ποσοστό (%) του συνολικού προσωπικού	18,60%	14,77%	9,35%	8,17%	8,93%	9,79%	10,36%	11,16%	12,14%	12,87%

Πίνακας 3.3 Στοιχεία τακτικού και έκτακτου προσωπικού του δημόσιου τομέα (Εκτός ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ) για τα έτη 2009-2018. Πηγή: Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου <http://apografi.gov.gr> (επεξεργασμένα στοιχεία)



Διάγραμμα 3.5 Απεικόνιση της εξέλιξης τακτικού και έκτακτου προσωπικού του δημόσιου τομέα (Εκτός ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ) για τα έτη 2009-2018

3.4 Ευελιξία με ασφάλεια στην ελληνική αγορά εργασίας

Μια από τις βασικές κατευθύνσεις της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, όπως αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 2, είναι και η προώθηση της ευελισφάλειας (flexicurity) με στόχο την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της ευελιξίας της αγοράς εργασίας και της ασφάλειας της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας για τους εργαζομένους. Προς την κατεύθυνση αυτή γίνεται συχνά επίκληση του δανικού μοντέλου ευελισφάλειας, παρόλο που, όπως επισημάνθηκε, το συγκεκριμένο μοντέλο δεν μπορεί να εξαχθεί και να εφαρμοσθεί σε χώρες με διαφορετικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες.

Στην Ελλάδα κατά τις προηγούμενες δεκαετίες δεν υπήρξε ουσιαστικός διάλογος για την υιοθέτηση πολιτικών ευελισφάλειας. Το γεγονός αυτό οφείλεται, εν μέρει, στη μικρή διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην εγχώρια αγορά εργασίας, στην ευρεία χρήση της αδήλωτης εργασίας σε ποσοστό πάνω από 20% και στο χαμηλό επίπεδο του κοινωνικού κράτους. Το τυπικό μοντέλο της σταθερής και πλήρους απασχόλησης, το οποίο χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα ασφάλειας, κυριαρχεί στην ελληνική αγορά εργασίας.

Η οικονομική και δημοσιονομική κρίση στην Ελλάδα μετά το 2008 και οι συμφωνίες διάσωσης που υπέγραψαν οι ελληνικές κυβερνήσεις οδήγησαν, όπως ήδη αναφέρθηκε, σε ριζικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, αυξάνοντας τη ευελιξία και την επισφάλεια στην απασχόληση. Η εφαρμογή των περισσότερων και πιο επώδυνων μέτρων σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. ενίσχυσε σημαντικά τον πόλο της ευελιξίας. Το γεγονός, όμως, ότι τα μέτρα επιβλήθηκαν μονομερώς και σε σύντομο χρονικό διάστημα, χωρίς ευρεία κοινωνική συναίνεση, σε συνδυασμό με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και τη δραματική μείωση του εισοδήματος λόγω των πολιτικών λιτότητας, δεν άφησαν περιθώρια ανάπτυξης του πόλου της ασφάλειας. Η ανασφάλεια στην ελληνική αγορά εργασίας ενισχύεται και από την αύξηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης σε βάρος της πλήρους απασχόλησης (Πίνακας 3.2). Οι χαμηλές αμοιβές και οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας της ευέλικτης αυτής μορφής απασχόλησης οδηγούν ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων, της τάξης του 72% το 2016, το μεγαλύτερο στις χώρες της ΕΕ-28., να επιλέξουν τη μερική απασχόληση αναγκαστικά λόγω έλλειψης άλλων επιλογών και όχι οικειοθελώς (Κεφάλαιο 2, διάγραμμα 2.2). Αντίστοιχα, και το ποσοστό των εργαζομένων με προσωρινές συμβάσεις που οδηγήθηκε στην επιλογή αυτών των

συμβάσεων λόγω μη εύρεσης σταθερής απασχόλησης ανήλθε το 2014 στο 85% (**Διάγραμμα 2.3**).

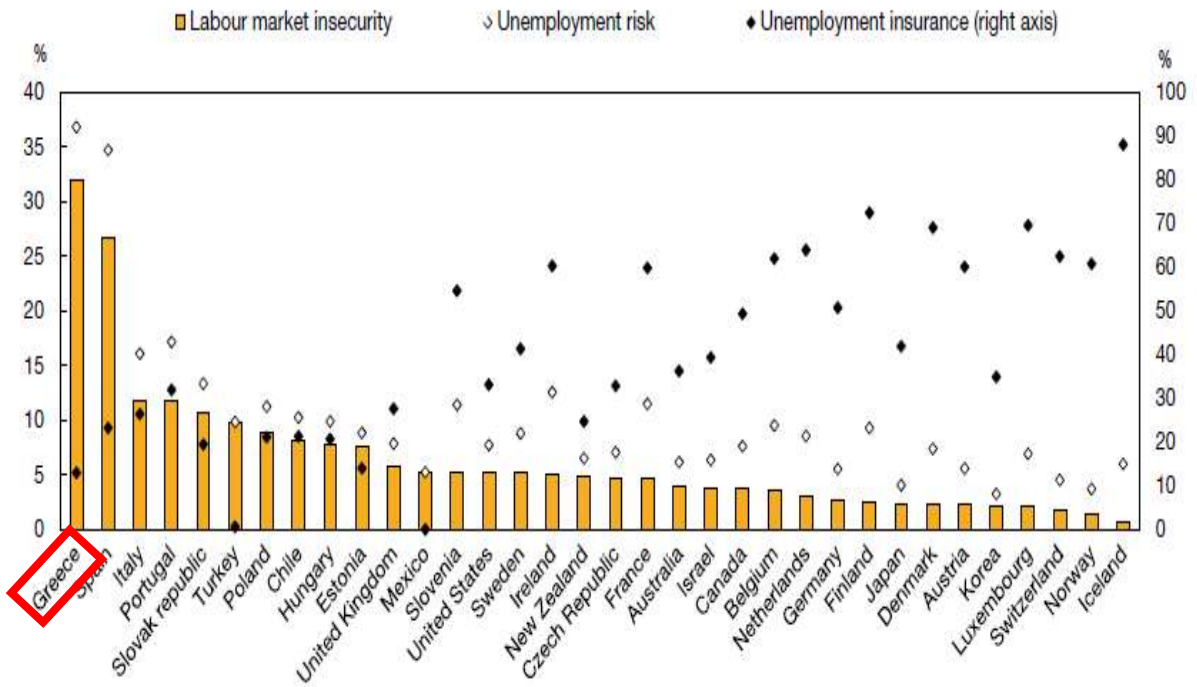
Ένας σημαντικός δείκτης που πληροφορεί για το επίπεδο της ανασφάλειας στην αγορά εργασίας είναι ο δείκτης ποιότητας της εργασίας (job quality) του ΟΟΣΑ, ο οποίος εξετάζει την ποιότητα της εργασίας με τρεις επιμέρους δείκτες: α) την ποιότητα του εισοδήματος, β) την ασφάλεια στην αγορά εργασίας και γ) την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι επιδόσεις της Ελλάδας στους ανωτέρω δείκτες κάθε άλλο παρά ικανοποιητικές είναι. Η ανασφάλεια στην αγορά εργασίας διαμορφώνεται στο 32% περίπου το 2013 (**Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε.**), ενώ ο κίνδυνος ανεργίας διαμορφώνεται σε ποσοστό άνω του 35%. Ο δείκτης που αφορά στην κάλυψη από επιδόματα ανεργίας είναι μόλις 10%, ο οποίος, σε συνδυασμό με την παγιοποίηση της μακροχρόνιας ανεργίας σε ποσοστό πάνω από 70% (**Διάγραμμα 3.4**), φανερώνει την εισοδηματική ανέχεια στην οποία οδηγούνται οι εργαζόμενοι που εξέρχονται από την αγορά εργασίας. Το 2015, η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση σε εργασίες με υψηλή πίεση και απαιτήσεις (**Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε.**) και, ταυτόχρονα, χαμηλή διάθεση πόρων για εκπαίδευση και κατάρτιση. Η επιδείνωση της ποιότητας εργασίας είναι ιδιαίτερα αισθητή στους νέους, τους εργαζόμενους με χαμηλή εξειδίκευση και τους μακροχρόνια ανέργους. Η καθυστέρηση εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας θέτει σε κίνδυνο την εργασιακή τους πορεία και τις προοπτικές εισοδήματός τους. Αντίστοιχα, η έλλειψη ζήτησης για τις άλλες δύο κατηγορίες εργαζομένων τους οδηγεί σε οικονομικό και κοινωνικό αποκλεισμό. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η αδήλωτη εργασία βρίσκει πρόσφορο έδαφος φθάνοντας στο 25%, με τάση να διαμορφώσει μια δεύτερη αγορά εργασίας. Σε αυτήν καταφεύγουν τόσο οι εργοδότες προκειμένου να μειώσουν το κόστος εργασίας όσο και οι εργαζόμενοι λόγω αδυναμίας εύρεσης επίσημης εργασίας (Βουλή των Ελλήνων. Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους, 2016, σσ. 36-37).

Βέβαια, στον δημόσιο τομέα, παρά τις ριζικές μεταρρυθμίσεις στις σχέσεις εργασίας και τις αμοιβές, το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την προσωρινή απασχόληση είναι πιο σταθερό, δεν υπάρχει η αδήλωτη εργασία, υπάρχει εξασφάλιση της ασφάλισης και της αμοιβής, αποδοχές ανεξάρτητα από την απόδοση, εξασφάλιση επιδομάτων, γεγονός που καθιστά αυτές τις σχέσεις εργασίας λιγότερο επισφαλείς σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, διατηρώντας ακόμη και σήμερα την ελκυστικότητα του δημοσίου τομέα. Παρόλα αυτά, η συνεχής συρρίκνωση του Δημοσίου καθώς και η συχνή χρήση νέων μορφών ευέλικτης

απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα, με τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, έχουν επιδράσει σημαντικά στην αύξηση της ανασφάλειας όσον αφορά την επιλογή της ευέλικτης απασχόλησης. Επιπλέον, η αύξηση των προσλήψεων τακτικού προσωπικού με καθεστώς ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, από 10,3% το 2013 σε 28,5% το 2016, σε συνδυασμό με την ταυτόχρονη σταδιακή αύξηση και των προσωρινών συμβάσεων, ενισχύουν την εμφάνιση εργαζομένων διαφορετικών καθεστώτων στο Δημόσιο, με πολλαπλές ταχύτητες εργασιακών δικαιωμάτων, αυξάνοντας έτσι την ανασφάλεια (Κουζής, Γιούλος, Ιωακείμογλου, Σανιδά, & Τσουκαλάς, 2017). Σύμφωνα και με σχετική έρευνα (Παυλόπουλος, 2015) ο επισφαλής χαρακτήρας της προσωρινής απασχόλησης είναι εντονότερος στον ιδιωτικό απ' ό,τι στον δημόσιο τομέα (78% έναντι 67,6%).

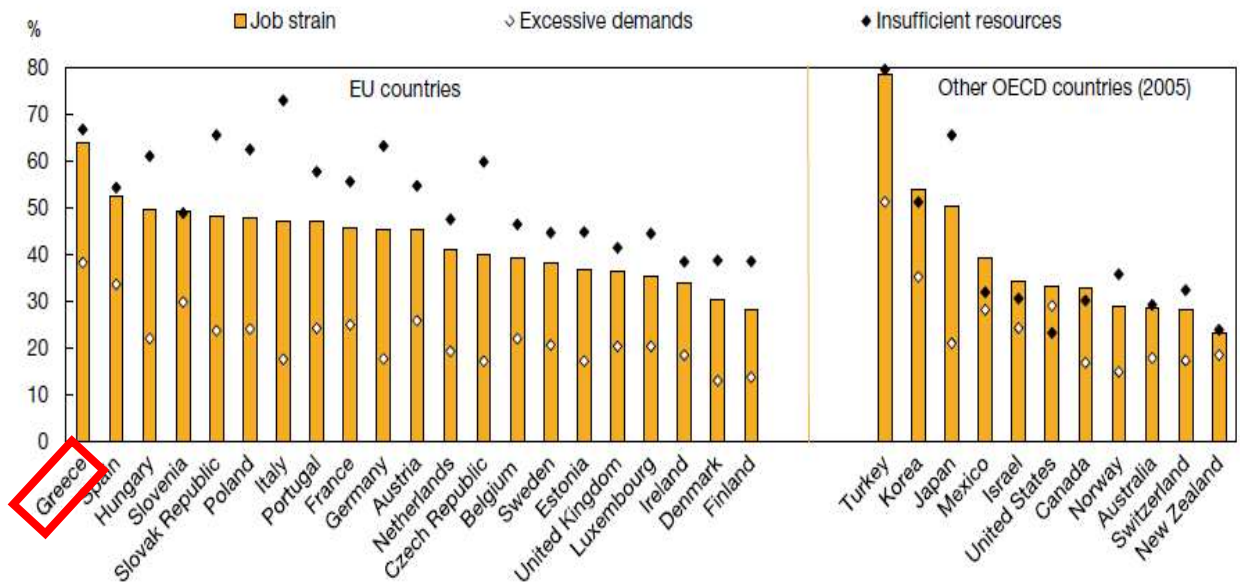
Η Ελλάδα βρέθηκε απροετοίμαστη να διαχειριστεί την κρίση και την παρατεταμένη ύφεση με αποτέλεσμα να υποστεί με οδυνηρό τρόπο τις συνέπειές της. Οι μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν στα πλαίσια των μνημονίων οδήγησαν σε απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον Δημόσιο τομέα, γεγονός που δεν άφησε κανένα περιθώριο για την ισόρροπη ανάπτυξη των δύο πόλων της ευελισφάλειας. (Κούγιας, 2017, σ. 41). Ο υπερβολικός ζήλος για ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας χωρίς ταυτόχρονη ενίσχυση της ασφάλειας της απασχόλησης και του εισοδήματος έχει οδηγήσει στη διατήρηση της ανασφάλειας στην ελληνική αγορά εργασίας στην υψηλότερη θέση σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ (**Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε.**).

Figure 2. Labour market insecurity
Risk of becoming unemployed and its expected cost as a share of previous earnings, 2013



Εικόνα 3.1 Ανασφάλεια στην αγορά εργασίας. Πηγή: OECD, "How good is your job? Measuring and assessing job quality", προσβάσιμο από: <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>. Προσπελάστηκε 10.03.2019

Figure 3. Job strain
Incidence of job strain, 2015



Εικόνα 3.2 Ένταση εργασίας. Πηγή: OECD, "How good is your job? Measuring and assessing job quality", προσβάσιμο από: <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>. Προσπελάστηκε 10.03.2019

4 ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ - ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Δεδομένου ότι το πεδίο της έρευνά μας είναι οι ΟΤΑ, και συγκεκριμένα οι Δήμοι Γεωργίου Καραϊσκάκη και Κεντρικών Τζουμέρκων του Νομού Άρτας, κρίνουμε σκόπιμο να κάνουμε αναφορά στις κατηγορίες ευέλικτων μορφών απασχόλησης που συναντώνται στους ΟΤΑ, καθώς και στο βαθμό χρήσης τους στους δύο ανωτέρω Δήμους από το 2011, έτος σύστασής τους, μέχρι σήμερα.

Η βασική κατηγορία προσωπικού γενικότερα στον δημόσιο τομέα, και ειδικότερα στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ), είναι οι τακτικοί υπάλληλοι (μόνιμοι και αορίστου χρόνου). Με τον Ν.2190/1994 συστάθηκε το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), ως ανεξάρτητη αρχή, με αποστολή την εφαρμογή των νόμων και κανονισμών για την επιλογή προσωπικού στον δημόσιο τομέα. Έκτοτε η πρόσληψη του προσωπικού στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων και των ΟΤΑ, γίνεται κατά κανόνα σύμφωνα με τις διατάξεις του προαναφερθέντος νόμου, σε κενές θέσεις τακτικού προσωπικού των Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) των αντίστοιχων φορέων του Δημοσίου, με διαδικασίες του ΑΣΕΠ.

Το προσωπικό των ΟΤΑ διέπεται από τις διατάξεις του Ν. 3584/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων». Το τακτικό προσωπικό αποτελείται κυρίως από μόνιμους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, και μια μικρότερη κατηγορία υπαλλήλων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που αφορά ειδικό επιστημονικό και καλλιτεχνικό προσωπικό. Εκτός από την ανωτέρω βασική κατηγορία των τακτικών υπαλλήλων, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης που περιγράψαμε στο Κεφάλαιο 3, βρίσκουν εφαρμογή και στους ΟΤΑ, καθώς επίσης και επιπλέον ειδικές κατηγορίες προσωρινής απασχόλησης.

4.1 Κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης στους ΟΤΑ

Οι κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης που συναντώνται στους ΟΤΑ είναι:

α) το έκτακτο προσωπικό, που αφορά προσωπικό που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για την κάλυψη μη πάγιων αναγκών. Οι ειδικότερες κατηγορίες έκτακτου προσωπικού των ΟΤΑ είναι:

- σύμβαση διάρκειας μέχρι οκτώ (8) μήνες, για την αντιμετώπιση εποχικών ή άλλων πρόσκαιρων αναγκών (άρθρο 21 παρ.1 και 2 του ν.2190/94)
- σύμβαση διάρκειας μέχρι ένα (1) έτος, προσωπικού για κάλυψη αναγκών προγραμμάτων ή έργων που χρηματοδοτούνται ή επιδοτούνται από διεθνείς οργανισμούς, ή ερευνητικών προγραμμάτων, ή προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας, ή για την εκπλήρωση υποχρεώσεων από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς. Οι συμβάσεις αυτές, μπορούν να ανανεώνονται ή παρατείνονται έως το τέλος του προγράμματος, ή έργου, ή την εκπλήρωση της υποχρεώσεως, αποκλειόμενης σε κάθε περίπτωση της αναγνώρισής τους ως συμβάσεων αορίστου χρόνου.
- σύμβαση διάρκειας μέχρι οκτώ (8) μήνες, προσωπικού ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα του άρθρου 205 του Ν.3584/2007, όπου το κόστος μισθοδοσίας του προσλαμβανόμενου προσωπικού βαρύνει τα ανταποδοτικά τέλη των Δήμων
- σύμβαση διάρκειας μέχρι οκτώ (8) μήνες, για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών, σε περιπτώσεις εκτεταμένων ζημιών από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές (άρθρο 20 του Ν. 2190/1994)
- σύμβαση εργασίας μέχρι δύο (2) μήνες, ή κατ' εξαίρεση τρεις (3) ή τέσσερις (4) μήνες, για την αντιμετώπιση κατεπειγουσών, εποχικών, ή πρόσκαιρων αναγκών (άρθρο 206 παρ. 1 του Ν. 3584/2007, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει)
- προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, διαρκούς ή διακεκομμένης απασχόλησης, διάρκειας έως 135 ημέρες, για έκτακτες ανάγκες έργων που εκτελούνται με αυτεπιστασία (άρθρο 209 του Ν. 3584/2007)
- εργατικό και τεχνικό προσωπικό έως πέντε ημερομίσθια το μήνα (άρθρο 210 του Ν. 3584/2007, παρ. 2 του άρθρου 12 του Ν.4071/2012)
- πρόσληψη υδρονομέων άρδευσης (άρθρο 211 του Ν. 3584/2007)
- σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, κατά παρέκκλιση των σχετικών διατάξεων, για την αντιμετώπιση κατεπειγουσών αναγκών, που εμφανίζονται σε περίπτωση απουσίας τακτικού, μοναδικού στον κλάδο υπαλλήλου, λόγω κηλίσεως, τοκετού και μητρότητας, αργίας ή διαθεσιμότητας, και για το χρονικό διάστημα διάρκειας του κωλύματος (άρθρο 206 παρ. 2 του Ν. 3584/2007)

β) συμβάσεις μερικής απασχόλησης (Ν. 3250/2004). Αφορούσε προγράμματα απασχόλησης διάρκειας 18 μηνών, αποκλειστικά για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών προς τους πολίτες. Στα προγράμματα αυτά, απασχολήθηκε περιορισμένος αριθμός υπαλλήλων, προερχόμενος από συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Σήμερα στους ΟΤΑ, με μερική απασχόληση απασχολούνται υπάλληλοι με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι εργάστηκαν με προσωρινές συμβάσεις κατά το παρελθόν, και με βάση το ΠΔ 164/2004, κατατάχθηκαν σε θέσεις αορίστου χρόνου

γ) συμβάσεις μίσθωσης έργου (άρθρο 6 ν.2527/1997 όπως ισχύει)

δ) θέσεις ειδικών συμβούλων/συνεργατών, οι οποίες καλύπτονται με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, η διάρκεια των οποίων δεν μπορεί να υπερβαίνει τη διάρκεια της δημοτικής περιόδου εντός της οποίας προσλήφθηκαν (άρθρο 160 του Ν. 3584/2007 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει)

ε) συμβάσεις πρακτικής άσκησης σπουδαστών ΤΕΙ και ΙΕΚ, και συμβάσεις μαθητείας Επαγγελματικών Λυκείων και επαγγελματικών σχολών ΟΑΕΔ

στ) συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας πέντε (5) μηνών αρχικά και οκτώ (8) μηνών αργότερα, μέσω συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ (υποπαράγραφος ΙΔ.1 του Ν. 4152/2013).

Όπως και στον κεντρικό δημόσιο τομέα, έτσι και στους ΟΤΑ, γινόταν συχνά χρήση έκτακτου προσωπικού για την κάλυψη πάγιων αναγκών, δεδομένου ότι έτσι μπορούσαν να έχουν άμεσα προσωπικό χωρίς σύνθετες διαδικασίες. Το προσωπικό που κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες, στη συνέχεια με νομοθετική ρύθμιση «τακτοποιούνταν», με τη μετατροπή της σύμβασής του σε αορίστου χρόνου. Η τελευταία τακτοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου και έργου στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένου και των ΟΤΑ, έγινε με το Π.Δ. 164/2004, και την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας 1999/70/ΕΚ, περί μη διάκρισης της σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου, και την καθιέρωση κανόνων, για την αποτροπή τυχόν κατάχρησης στη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων, ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αντί αορίστου χρόνου.

Μετά την οικονομική κρίση του 2008, οι πολιτικές συρρίκνωσης του δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, δημιούργησαν πολλά προβλήματα στη λειτουργία των δήμων, ιδιαίτερα στους μικρούς δήμους, με υποστελεχωμένες υπηρεσίες, λόγω περικοπών στις χρηματοδοτήσεις, παγώματος προσλήψεων τακτικού προσωπικού και περιορισμού των εγκρίσεων έκτακτου προσωπικού. Με τον Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87/Α') «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης» για τη διοικητική και πολιτική ανασυγκρότηση της χώρας, πραγματοποιήθηκαν συνενώσεις 910 δήμων και 124 κοινοτήτων, με περιορισμό τους σε 325 δήμους σε όλη τη χώρα. Οι νεοσύστατοι δήμοι, καλούνται να αντεπεξέλθουν στις αυξημένες αρμοδιότητες που έχουν μεταβιβαστεί σε αυτούς με το Πρόγραμμα Καλλικράτης, σε μια περίοδο πολιτικών λιτότητας, με περικοπές χρηματοδοτήσεών τους από το κράτος, και εφαρμογής πολιτικών για τον περιορισμό της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, όπως αναλυτικά παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 3.

Ακολουθεί η παρουσίαση δύο μικρών ορεινών δήμων του νομού Άρτας, που προήλθαν από συνενώσεις του Προγράμματος «Καλλικράτης», των Δήμων Γεωργίου Καραϊσκάκη και Κεντρικών Τζουμέρκων, οι οποίοι αποτελούν το αντικείμενο της έρευνάς μας όσον αφορά την υιοθέτηση της ευέλικτης απασχόλησης στους κόλπους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

4.2 Παρουσίαση του Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη

Ο Δήμος Γεωργίου Καραϊσκάκη αποτελεί Δήμο της Περιφερειακής Ενότητας Άρτας της Περιφέρειας Ηπείρου. Συστάθηκε με τις διατάξεις του Νόμου 3852/2010 (ΦΕΚ 87/Α') - Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης αποτελούμενος από τους καταργούμενους Δήμους Ηρακλείας, Γεωργίου Καραϊσκάκη, και Τετραφυλίας, οι οποίοι αποτελούν πλέον δημοτικές ενότητες.

Ειδικότερα ο Δήμος περιλαμβάνει τις:

1. Δημοτική Ενότητα Ηρακλείας, αποτελούμενη από τις τοπικές κοινότητες Άνω Καλεντίνης, Βελεντζικού, Διχομορίου, Ρετσιανών.
2. Δημοτική Ενότητα Γεωργίου Καραϊσκάκη, αποτελούμενη από τις τοπικές κοινότητες Διασέλλου, Δημαρίου, Κλειδίου, Πέτρας, Σκουληκαριάς.

3. Δημοτική Ενότητα Τετραφυλίας, αποτελούμενη από τις τοπικές κοινότητες Αστροχωρίου, Ελάτης, Καστανέας, Μεγαλόχαρης, Μεσοπύργου, Μηλιανών, Πηγών.

Έδρα του δήμου ορίστηκε η Άνω Καλεντίνη και ιστορική έδρα οι Πηγές Τετραφυλίας.

Ο Δήμος Γεωργίου Καραϊσκάκη με θέση στην ανατολική πλευρά της Περιφερειακής Ενότητας Άρτας χαρακτηρίζεται στο σύνολο του ως ορεινός, με συνολική έκταση 463,89 km². Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ (απογραφή 2011), ο μόνιμος πληθυσμός⁴ του Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη ανέρχεται σε 5.780 κατοίκους, ο νόμιμος πληθυσμός (δημότες)⁵ σε 10.434 κατοίκους και ο de facto πληθυσμός⁶ σε 6.089 κατοίκους.

4.2.1 Προσωπικό Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη

Το προσωπικό του Καλλικρατικού Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη προήλθε από το προσωπικό των συνεννούμενων Δήμων Ηρακλείας, Γεωργίου Καραϊσκάκη και Τετραφυλίας. Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 254 του Ν. 3582/2010 «*Το μόνιμο και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό των συνεννούμενων δήμων ή δήμων και κοινοτήτων καθίσταται, αυτοδικαίως, προσωπικό του νεοσύστατου δήμου, με την ίδια σχέση εργασίας, και καταλαμβάνει αντίστοιχες, κατά κατηγορία, κλάδο ή ειδικότητα, θέσεις*». Επίσης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν.3870/2010 μεταφέρθηκε στον Δήμο Γεωργίου Καραϊσκάκη και το προσωπικό που απασχολούνταν με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στην καθαριότητα των σχολικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Δήμου.

Το προσωπικό του ανωτέρω Δήμου την 01.01.2011 (**Πίνακας 4.1**) αποτελούνταν κατά βάση από τακτικούς υπαλλήλους (μόνιμους και αορίστου χρόνου) με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, οι οποίοι αντιπροσώπευαν το 77,4% του συνόλου του προσωπικού. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αφορούσαν πέντε υπαλλήλους καθαριότητας σχολικών

⁴ Ο **Μόνιμος Πληθυσμός** αφορά στον αριθμό των Ελλήνων και αλλοδαπών κατοίκων που διαμένουν μόνιμα στην κάθε Περιφέρεια, Περιφερειακή Ενότητα, Δήμο, Δημοτική Ενότητα, Δημοτική ή Τοπική Κοινότητα και αυτοτελή οικισμό

⁵ Ο **Νόμιμος Πληθυσμός** αφορά στον αριθμό των δημοτών κάθε Δήμου της Χώρας ανά Δημοτική Ενότητα που είναι άτομα με Ελληνική υπηκοότητα και διαμένουν μόνιμα στην Ελλάδα

⁶ Ο **De Facto Πληθυσμός** αφορά στον αριθμό των ατόμων, ανεξαρτήτως υπηκοότητας, που κατά την ημερομηνία αναφοράς της Απογραφής, δηλαδή την 9η Μαΐου 2011, βρέθηκαν σε κάθε Περιφέρεια, Περιφερειακή Ενότητα, Δήμο, Δημοτική Ενότητα, Δημοτική ή Τοπική Κοινότητα και αυτοτελή οικισμό, για οποιαδήποτε αιτία, είτε αυτά διέμεναν μόνιμα είτε βρέθηκαν εκεί προσωρινά η τυχαία

μονάδων, με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης και δύο υπαλλήλους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης (Ν. 3250/2004). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι υπάλληλοι αορίστου χρόνου προέρχονται από μετατροπές προσωρινών συμβάσεων που κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, σύμφωνα με το Π.Δ. 164/2004.

Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη ψηφίστηκε με την αριθ. 166/2012 απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου και δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 852/τ. Β'/10-04-2013, και τροποποιήθηκε με την αριθ. 104/2013 απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου που δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 2128/τ. Β'/28-08-2013. Οι οργανικές μονάδες που περιλαμβάνει ο εγκεκριμένος Ο.Ε.Υ. του Δήμου περιγράφονται στον **Πίνακα 4.2**. Στον εν λόγω Ο.Ε.Υ. προβλέπονταν 11 κενές οργανικές θέσεις προσωπικού δημοσίου δικαίου και 20 θέσεις προσωπικού ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για κάλυψη παροδικών, εποχικών αναγκών.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού του Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη (**Πίνακας 4.3**), κατά το χρονικό διάστημα 2011-2018 δεν παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στο τακτικό προσωπικό του Δήμου, κυρίως λόγω των μέτρων περιορισμού των προσλήψεων, σε συνδυασμό με την κατάργηση των κενών οργανικών θέσεων στους φορείς του δημόσιου τομέα με τον Ν. 4024/2011, γεγονός που περιορίσει τη δυνατότητα πρόσληψης τακτικού προσωπικού στους Καλλικρατικούς Δήμους. Προσλήψεις μόνιμου προσωπικού στον ανωτέρω Δήμο έγιναν μόνο το έτος 2017, όπου λόγω της ελάφρυνσης του μέτρου προσλήψεων-αποχωρήσεων σε 1:4, δόθηκε έγκριση για πρόσληψη τεσσάρων ατόμων από εκκρεμείς προκηρύξεις του Δήμου, έτους 2009.

Αντίθετα, παρατηρούμε αύξηση του ποσοστού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ιδιαίτερα μετά το 2013, με τη θεσμοθέτηση της κατάρτισης των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα από τον ΟΑΕΔ, όπως αναλυτικά αναφέρθηκε στο Κεφάλαιο 3, μέσω των οποίων οι απασχολούμενοι διαχρονικά τείνουν να προσεγγίσουν τον αριθμό των τακτικών υπαλλήλων. Οι συμβάσεις αυτές χρησιμοποιούνται από τους δήμους τα τελευταία χρόνια προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις αυξημένες ανάγκες των υπηρεσιών τους. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 2018 οι απασχολούμενοι μέσω των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα στον Δήμο Γεωργίου Καραϊσκάκη υπερβαίνουν τον αριθμό των τακτικών υπαλλήλων.

Συχνή χρήση επίσης γίνεται και σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης, κυρίως για την αντιμετώπιση αναγκών της υπηρεσίας ύδρευσης και της τεχνικής υπηρεσίας, λόγω έλλειψης μόνιμου εργατοτεχνικού προσωπικού. Άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης που απαντώνται στον εν λόγω Δήμο το ανωτέρω χρονικό διάστημα είναι οι συμβάσεις ειδικών συνεργατών και οι συμβάσεις πρακτικής άσκησης/μαθητείας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη, το ποσοστό της ευέλικτης απασχόλησης στο σύνολο του προσωπικού αυξήθηκε από 39,47% το έτος 2011 στο 60,87% το 2018, ενώ αντίθετα το ποσοστό των τακτικών υπαλλήλων από 60,53% το 2011 υποχώρησε στο 39,13% το 2018. Η κυριότερη μορφή ευέλικτης απασχόλησης που χρησιμοποιείται στον Δήμο Γεωργίου Καραϊσκάκη είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέσω των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ.

Προσωπικό Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη 01.01.2011	
Κατηγορία προσωπικού	Αριθμός υπαλλήλων
Μόνιμοι υπάλληλοι	22
Αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης	2
Αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης	5
Ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης	2
ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	31

Πίνακας 4.1 Πίνακας προσωπικού Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη 01.01.2011 Πηγή: Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού

Οργανικές μονάδες Ο.Ε.Υ. Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη	
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΑΡΧΟ	Αυτοτελές Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου
	Νομική Υπηρεσία
	Γραφείο Διαφάνειας
	Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας
ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	Αυτοτελές Τμήμα Προγραμματισμού, Οργάνωσης & Πληροφορικής
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	Αυτοτελές Τμήμα Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ	Αυτοτελές Τμήμα Περιβάλλοντος και Πρασίνου – Καθαριότητας και Ανακύκλωσης
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	Αυτοτελές Τμήμα Αλληλεγγύης και Κοινωνικής Προστασίας
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών που περιλαμβάνει: α) Τμήμα Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων Δήμου β) Τμήμα Δημοτικής Κατάστασης, Ληξιαρχείων και Αλλοδαπών γ) Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικής Μέριμνας δ) Τμήμα Προϋπολογισμού, Λογιστηρίου και Προμηθειών
	Αυτοτελές Τμήμα Τεχνικών Υπηρεσιών

Πίνακας 4.2 Οργανικές μονάδες Ο.Ε.Υ. Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη (ΦΕΚ 852/τ. Β'/10-04-2013 όπως τροποποιήθηκε ΦΕΚ 2128/τ. Β'/28-08-2013)

ΔΗΜΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΚΑΡΑΪΣΚΑΚΗ								
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΤΗ							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ΜΟΝΙΜΟΙ	22	22	24	24	23	23	26	26
ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2	2	1	1	1	1	1	1
ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	5	5	4	3	2	2	2	2
ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	1	1	1	1	2	2	2	2
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2	0	0	0	0	0	0	0
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ 2-4 ΜΗΝΕΣ	2	3	4	0	0	0	0	2
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ 8 ΜΗΝΑ/ΓΕΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	0	2	0	0	0	0	0	0
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ 8 ΜΗΝΑ/ΑΝΤΑΠΟΔΟΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	4	4	0	0	5	5	3	3
ΚΟΙΝΩΦΕΛΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΟΑΕΔ	0	0	15	21	21	4	21	28
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ	0	0	0	0	0	1	1	0
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	0	0	0	0	4	4	0	5
ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	38	39	49	50	58	42	56	69
ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	63,16%	61,54%	51,02%	50%	41,38%	57,14%	48,21%	39,13%
ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	36,84%	38,46%	48,98%	50%	58,62%	42,86%	51,79%	60,87%

Πίνακας 4.3 Κατάσταση απασχολούμενου προσωπικού Δήμου Γεωργίου Καραϊσκάκη ανά σχέση εργασίας ετών 2011-2018. Πηγή: Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού

4.3 Παρουσίαση του Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων

Ο Δήμος Κεντρικών Τζουμέρκων αποτελεί Δήμο της Περιφερειακής Ενότητας Άρτας της Περιφέρειας Ηπείρου. Συστάθηκε με τις διατάξεις του Νόμου 3852/2010 (ΦΕΚ 87/Α') - Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης αποτελούμενος από τους καταργούμενους δήμους Αγνάντων και Αθαμανίας και των κοινοτήτων Θεοδωριάνων και Μελισσουργών.

Ειδικότερα ο Δήμος περιλαμβάνει:

1. Δημοτική Ενότητα Αγνάντων αποτελούμενη από τις τοπικές κοινότητες Αγνάντων, Γραικικού, Καταρράκτη, Κουκκουλίων, Κτιστάδων, Λεπιανών, Μικροσπηλιάς και Ράμιας.
2. Δημοτική Ενότητα Αθαμανίας, αποτελούμενη από τις τοπικές κοινότητες Ανεμορράχης, Βουργαρελίου, Δίστρατου, Κάτω Αθαμανίου, Κάτω Καλεντίνης, Καψάλων, Κεντρικού, Κυψέλης, Μεσούντας, Παλαιοκάτουνου και Τετρακώμου
3. Δημοτική Ενότητα Θεοδωριάνων, αποτελούμενη από την τοπική κοινότητα Θεοδωριάνων
4. Δημοτική Ενότητα Μελισσουργών, αποτελούμενη από την τοπική κοινότητα Μελισσουργών Έδρα του Δήμου ορίστηκε το Βουργαρέλι.

Ο Δήμος Κεντρικών Τζουμέρκων με θέση στη βορειοανατολική πλευρά της Περιφερειακής Ενότητας Άρτας χαρακτηρίζεται στο σύνολο του ορεινός με συνολική έκταση 509,23 km².

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ (απογραφή 2011), ο μόνιμος πληθυσμός του Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων ανέρχεται σε 6.178 κατοίκους, ο νόμιμος πληθυσμός (δημότες) σε 12.731 κατοίκους και ο de facto πληθυσμός σε 6.945 κατοίκους.

4.3.1 Προσωπικό Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων

Το προσωπικό του Καλλικρατικού Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων προήλθε από το προσωπικό των συνενωμένων Δήμων Αθαμανίας και Αγνάντων και των κοινοτήτων Θεοδωριάνων και Μελισσουργών, καθώς και από τη μεταφορά του προσωπικού που

απασχολούνταν με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στην καθαριότητα των σχολικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Δήμου.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του τμήματος Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων, το προσωπικό κατά τη σύσταση του Δήμου την 01.01.2011 (**Πίνακας 4.4**) αποτελούνταν στην πλειονότητά του από τακτικούς υπαλλήλους (μόνιμους και αορίστου χρόνου). Με ευέλικτη απασχόληση απασχολούνταν μόνο δύο (2) υπάλληλοι μερικής απασχόλησης, με συμβάσεις αορίστου χρόνου, στην καθαριότητα των σχολικών μονάδων. Και στον Δήμο Κεντρικών Τζουμέρκων υπηρετούν επτά (7) υπάλληλοι αορίστου χρόνου, οι οποίοι κατατάχθηκαν στις θέσεις αυτές σύμφωνα με το Π.Δ. 164/2004.

Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων ψηφίσθηκε με την αριθ. 133/2012 απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου και δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 2789/τ. Β'/15-10-2012. Οι οργανικές μονάδες που περιλαμβάνει ο εγκεκριμένος Ο.Ε.Υ. του Δήμου περιγράφονται στον **Πίνακας 4.5**. Στον εν λόγω Ο.Ε.Υ. προβλέπονταν 16 κενές οργανικές θέσεις προσωπικού δημοσίου δικαίου και 18 θέσεις προσωπικού ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για κάλυψη παροδικών, εποχικών αναγκών.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Τμήματος Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών του Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων (**Πίνακας 4.6**), παρατηρούμε ότι ο αριθμός των τακτικών υπαλλήλων (μόνιμοι και αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης) παραμένει σταθερός κατά τα έτη 2011-2018. Λόγω του περιορισμού στις εγκρίσεις για πρόσληψη μόνιμου προσωπικού, ο ανωτέρω Δήμος δεν προχώρησε σε καμία πρόσληψη το εν λόγω χρονικό διάστημα. Επιπλέον, το γεγονός ότι ο συγκεκριμένος Δήμος είναι ορεινός, με μεγάλη απόσταση από το αστικό κέντρο, δεν τον καθιστά ελκυστικό για μετατάξεις υπαλλήλων από άλλες υπηρεσίες.

Αντίθετα, παρατηρούμε ότι το ποσοστό της ευέλικτης απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό κυρίως μετά το 2013. Με εξαίρεση τα έτη 2011-2013, όπου η μόνιμη απασχόληση υπερτερεί της ευέλικτης, τα επόμενα έτη τα ποσοστά των προσωρινά απασχολούμενων είναι υπερδιπλάσια των μόνιμων υπαλλήλων, φθάνοντας από το 42,55% της συνολικής απασχόλησης το 2011 να αντιπροσωπεύουν το 76,52% το 2018. Οι κυριότερες μορφές ευέλικτης απασχόλησης που χρησιμοποιούνται στον Δήμο Κεντρικών Τζουμέρκων είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου έως 4 μήνες για έκτακτες ανάγκες, οι συμβάσεις διάρκειας

8 μηνών με χρηματοδότηση από ανταποδοτικά τέλη, οι συμβάσεις με 5 ημερομίσθια το μήνα και οι συμβάσεις μέσω των κοινωφελών προγραμμάτων του ΟΑΕΔ. Το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό της ευέλικτης απασχόλησης το 2018 οφείλεται στην πρόσληψη 33 συμβασιούχων ορισμένου χρόνου, για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών από έντονα καιρικά φαινόμενα, καθώς και στην απασχόληση ισάριθμων υπαλλήλων του προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα.

Προσωπικό Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων 01.01.2011	
Κατηγορία προσωπικού	Αριθμός υπαλλήλων
Μόνιμοι υπάλληλοι	22
Αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης	5
Αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης	2
ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	29

Πίνακας 4.4 Πίνακας προσωπικού Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων 01.01.2011 Πηγή: Τμήμα Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών

Οργανικές μονάδες Ο.Ε.Υ. Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων	
ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΑΡΧΟ	Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου
	Νομική Υπηρεσία
ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	Αυτοτελές Γραφείο Επικοινωνίας, Διοικητικής Βοήθειας Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων του Δήμου και Δημοσίων Σχέσεων
	Αυτοτελές Τμήμα Προγραμματισμού, Οργάνωσης και Πληροφορικής
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	Αυτοτελές Τμήμα Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ	Αυτοτελές Τμήμα Περιβάλλοντος και Ανακύκλωσης – Καθαριότητας και Πρασίνου
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	Αυτοτελές Γραφείο Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας, Πολιτισμού και Αθλητισμού
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	Αυτοτελές Τμήμα Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών
	Αυτοτελές Τμήμα Τεχνικών Υπηρεσιών

Πίνακας 4.5 Οργανικές μονάδες Ο.Ε.Υ. Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων (ΦΕΚ 2789/τ. Β'/15-10-2012)

ΔΗΜΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΤΖΟΥΜΕΡΚΩΝ								
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΤΗ							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ΜΟΝΙΜΟΙ	22	21	22	22	22	22	22	21
ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	5	5	5	5	5	5	6	6
ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	2	2	2	2	2	1	0	0
ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ	3	2	1	1	2	2	2	2
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ 2-4 ΜΗΝΕΣ	8	7	6	9	8	10	8	14
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΩΣ 8 ΜΗΝΕΣ /ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ	0	0	0	0	0	0	0	33
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ 8ΜΗΝΑ/ΑΝΤΑΠΟΔΟΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	7	4	4	4	4	5	5	5
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ/ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	0	0	0	10	20	60	0	0
ΚΟΙΝΩΦΕΛΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΟΑΕΔ	0	0	0	5	11	0	18	33
ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ/ ΜΑΘΗΤΕΙΑ	0	0	0	0	0	0	0	1
ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	47	41	40	58	74	105	61	115
ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	57,45%	63,41%	67,50%	46,55%	36,49%	25,71%	45,90%	23,48%
ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	42,55%	36,59%	32,50%	53,45%	63,51%	74,29%	54,10%	76,52%

Πίνακας 4.6 Κατάσταση απασχολούμενου προσωπικού Δήμου Κεντρικών Τζουμέρκων ανά σχέση εργασίας ετών 2011-2018. Πηγή: Τμήμα Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών

Συμπερασματικά, παρατηρούμε ότι οι ελλείψεις των μικρών δήμων σε τακτικό προσωπικό, σε συνδυασμό με το πάγωμα των προσλήψεων, ανεξάρτητα από τις πραγματικές ανάγκες των επιμέρους υπηρεσιών, στα πλαίσια της κεντρικής πολιτικής συρρίκνωσης του δημόσιου τομέα, τους οδηγούν στη συχνή χρήση των θεσμοθετημένων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, προκειμένου να αντιμετωπίσουν πολλές φορές ανάγκες που δεν χαρακτηρίζονται από εποχικότητα. Όπως επισημάνθηκε και στο Κεφάλαιο 3 (Πίνακας 3.3), από το 2013 παρατηρείται αύξηση του έκτακτου προσωπικού στον δημόσιο τομέα, ενώ αντίθετα το τακτικό προσωπικό μειώνεται συνεχώς από το 2009 και εξής.

5 ΣΚΟΠΟΣ - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Σκοπός και ερωτήματα της έρευνας

Στα προηγούμενα κεφάλαια έγινε αναφορά στη διαχρονική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, καθώς και στις συνθήκες εκείνες που οδήγησαν στη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Εξετάστηκαν οι βασικές κατευθύνσεις και οι τάσεις ενίσχυσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας των χωρών της ΕΕ-28 με ιδιαίτερη αναφορά στην κατάσταση όπως αυτή διαμορφώθηκε στην ελληνική αγορά εργασίας, κυρίως μετά την οικονομική κρίση του 2008. Από την ανάλυση αυτή έγινε αντιληπτή η σφοδρότητα των μέτρων απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία, με στόχο την ενίσχυση της ευελιξίας και τη μείωση του εργατικού κόστους. Το γεγονός αυτό οδήγησε σε υποβάθμιση της θέσης των εργαζομένων, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, με τον πρώτο όμως να δέχεται το ισχυρότερο πλήγμα, αποτελώντας και το ελκυστικότερο πεδίο ερευνών και αναφορών.

Στόχος της έρευνάς μας είναι η φώτιση πτυχών της ευέλικτης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, μετά την εφαρμογή των μνημονίων, μέσα από την καταγραφή των απόψεων των απασχολούμενων για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η έρευνά μας απευθύνεται τόσο στους απασχολούμενους με ευέλικτη απασχόληση όσο και στους μόνιμους υπαλλήλους, αποσκοπώντας σε μια πιο σφαιρική εξέταση του φαινομένου της ευελιξίας. Το πεδίο της έρευνάς μας είναι οι ΟΤΑ, και συγκεκριμένα οι Δήμοι Γεωργίου Καραϊσκάκη και Κεντρικών Τζουμέρκων του Νομού Άρτας.

Για την επίτευξη του στόχου της έρευνας, η παρούσα μελέτη εξετάζει τα κάτωθι ερωτήματα:

- Κατά πόσο η ευέλικτη απασχόληση αποτελεί επιλογή των εργαζομένων και ποιος ο βαθμός ικανοποίησής τους από τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας.
- Κατά πόσο οι ευέλικτα απασχολούμενοι εκπαιδεύονται πάνω στη θέση εργασίας τους, εμφανίζουν υψηλό βαθμό απόδοσης και δέσμευσης και συμβάλλουν θετικά στην κάλυψη των αναγκών των δημοσίων υπηρεσιών.
- Ποιος είναι ο βαθμός ασφάλειας της απασχόλησης.

- Κατά πόσο η ευέλικτη απασχόληση συμβάλλει στην κατάρτιση και εξειδίκευση των εργαζομένων προσφέροντάς τους προοπτικές βελτίωσης της θέσης τους στην αγορά εργασίας.

5.2 Μεθοδολογία έρευνας

5.2.1 Ερευνητική μέθοδος

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε είναι η μέθοδος της δημοσκόπησης μέσω της σύνταξης και διανομής δομημένου ερωτηματολογίου σε έντυπη μορφή. Η έρευνα διενεργήθηκε το πρώτο τρίμηνο (Ιανουάριος - Μάρτιος) του 2019. Η διαδικασία ενέχει ρίσκο, όσον αφορά την αντικειμενικότητα των αποτελεσμάτων, διότι το δείγμα αφορά προσωπικό δύο μικρών και ορεινών δήμων, με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, και, επιπλέον, το μορφωτικό επίπεδο μεγάλου ποσοστού των συμμετεχόντων ανήκει στην υποχρεωτική εκπαίδευση γεγονός που αυξάνει την πιθανότητα μη κατανόησης ορισμένων ερωτημάτων.

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα από τα πλέον συνηθισμένα ερευνητικά εργαλεία. Αποτελείται από μια σειρά ερωτήσεων που έχουν στόχο να βοηθήσουν τον ερευνητή να συλλέξει τα στοιχεία που χρειάζεται ώστε να επιτύχει τους στόχους της έρευνας. Η πρώτη χρήση ερωτηματολογίου χρονολογείται από τη Στατιστική εταιρεία Λονδίνου το 1838 (Gault, 1907).

Το ερωτηματολόγιο, για να αποτελέσει εργαλείο μιας επιτυχημένης και σωστής έρευνας, θα πρέπει να έχει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Πληρότητα: να καλύπτει όλες τις πτυχές της ερευνώμενης μεταβλητής σύμφωνα με τους στόχους που έχουν τεθεί.
- Σαφήνεια: να είναι σαφείς τόσο οι ερωτήσεις, όσο και το πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται η έρευνα.
- Συνοχή: οι ερωτήσεις που το απαρτίζουν να είναι ομαδοποιημένες όταν στόχος είναι η συγκέντρωση συγγενών στοιχείων, έτσι ώστε να διευκολύνεται ο ερωτώμενος.
- Δομή: Συγκεκριμένη δομή και σειρά ερωτήσεων που έχει σκοπό να βοηθήσει τον ερωτώμενο να κατανοήσει την ερώτηση και να απαντήσει σε αυτήν και τον ερευνητή να λάβει την απάντηση στο ερώτημά του.

- Συντομία.
- Παροχή οδηγιών: η παροχή οδηγιών προς τους ερωτώμενους για το πώς ορίζονται διάφορες έννοιες ή θέματα και για το πώς πρέπει να συμπληρώνονται οι απαντήσεις τους σε κάθε ερώτηση είναι απαραίτητη προκειμένου να υπάρξει σωστή συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και αύξηση του βαθμού ανταπόκρισης.

Οι ερωτήσεις σε ένα ερωτηματολόγιο μπορούν να είναι:

- Ανοικτές: Ο ερωτώμενος μπορεί να εκφράσει την άποψη του ελεύθερα.
- Κλειστές: Οι απαντήσεις είναι προκαθορισμένες, και μπορεί να είναι:
 - Διχοτομικές: Αυτές που επιδέχονται δύο πιθανές απαντήσεις και ο ερωτώμενος πρέπει να επιλέξει τη μία.
 - Βαθμονόμησης: Ο ερωτώμενος μπορεί να απαντήσει σε μόνο μία από τις υπάρχουσες επιλογές.
 - Πολλαπλής επιλογής: Ο ερωτώμενος μπορεί να επιλέξει περισσότερες από μία απαντήσεις.
 - Κατάταξης: Ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει τις απαντήσεις με σειρά προτεραιότητας ανάλογα με το ποια θεωρεί πιο σημαντική.
 - Διαβαθμισμένης Κλίμακας: Ο ερωτώμενος καλείται να βαθμολογήσει μια κατηγορία ερωτήσεων χρησιμοποιώντας μια συγκεκριμένη κλίμακα.

5.2.2 Η κλίμακα Likert

Η κλίμακα Likert είναι μια ψυχομετρική κλίμακα η οποία χρησιμοποιείται στην έρευνα ερωτηματολογίων. Αν και υπάρχουν και άλλοι τύποι βαθμονόμησης η κλίμακα Likert είναι αυτή που χρησιμοποιείται κατά κόρον.

Αποτελείται από μια λίστα με προτάσεις (καταφατικές ή ερωτηματικές), ο αριθμός των οποίων συνήθως ποικίλλει από έξι ως τριάντα (Arnold, McCroskey, & Prichard, 1967). Οι προτάσεις συνοδεύονται από κλειστές απαντήσεις, οι οποίες συνήθως δίνονται με τη μορφή κλίμακας από 3 ως 7 βαθμίδες και υποδηλώνουν διαφορετικό βαθμό συμφωνίας ή ικανοποίησης. Στη διαβάθμιση της κλίμακας χρησιμοποιείται συνήθως μία από τις παρακάτω ομάδες επιλογών: (α) «Διαφωνώ», «Μάλλον διαφωνώ», «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ», «Μάλλον συμφωνώ», «Συμφωνώ» και (β) «Καθόλου ικανοποιητικά», «Λίγο ικανοποιητικά», «Μέτρια ικανοποιητικά», «Πολύ ικανοποιητικά», «Πλήρως

ικανοποιητικά». Ο συμμετέχων/αξιολογητής καλείται να σημειώσει τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας του με την εκάστοτε πρόταση.

Ωστόσο, η κλίμακα Likert παρουσιάζει και κάποια μειονεκτήματα: Πρώτο, ο τρόπος που διατυπώνονται οι προτάσεις είναι πολύ πιθανόν να επηρεάσει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων (Hasson & Arnetz, 2007). Δεύτερον, το εύρος των απαντήσεων ενδέχεται αφενός να δυσκολέψει κάποιους από τους συμμετέχοντες στην επιλογή μίας και μόνο απάντησης, αφετέρου να φανεί σε κάποιους άλλους περιοριστικό. Και στις δυο περιπτώσεις, οι συμμετέχοντες είναι αναγκασμένοι να επιλέξουν μια απάντηση που δεν εκφράζει την αληθινή τους πρόθεση. Τρίτο, η συνολική βαθμολόγηση που προκύπτει από μια κλίμακα Likert είναι το αποτέλεσμα πολλών διαφορετικών συνδυασμών αξιολογήσεων, πράγμα που οδηγεί σε απώλεια πληροφοριών. Τέταρτο, η χρήση των αποτελεσμάτων της αθροιστικής βαθμολόγησης είναι πιθανό να οδηγήσει σε εσφαλμένα συμπεράσματα. Τέλος, όταν υπάρχουν απαντήσεις στη μέση της κλίμακας που δηλώνουν ουδετερότητα («Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ»), οι συμμετέχοντες μπορεί να οδηγηθούν στην ουδετερότητα και την αναποφασιστικότητα, για να αποφύγουν την επιλογή μιας ακραίας απάντησης. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αδυναμία καταγραφής των πιθανών απόψεων και αντιδράσεων και να επηρεάσει την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Για τον λόγο αυτό, έχει προταθεί η εξαίρεση των απαντήσεων ουδετερότητας, κάτι που μπορεί να έχει επίσης αρνητική επίδραση στην αξιοπιστία των αποτελεσμάτων, καθώς οι συμμετέχοντες, μην έχοντας την επιλογή να παραμείνουν ουδέτεροι, αναγκάζονται είτε να συμφωνήσουν είτε να διαφωνήσουν.

5.3 Δομή ερωτηματολογίου

Στην αρχή περιλαμβάνεται μια σειρά ερωτήσεων δημογραφικών στοιχείων του δείγματος. Οι ερωτήσεις αφορούν χαρακτηριστικά όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και μορφωτικό επίπεδο. Οι παραπάνω ερωτήσεις θεωρήθηκε χρήσιμο να συμπεριληφθούν καθώς όπως έχουν δείξει διάφορες έρευνες (Dimitriades & Maroudas, 2007) τα δημογραφικά στοιχεία επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις αντιλήψεις των πολιτών. Στη συνέχεια το ερωτηματολόγιο αποτελείται από πέντε μέρη και συνολικά 26 υποερωτήματα. Το πρώτο μέρος αποτελείται από γενικές ερωτήσεις σχετικά με το εργασιακό υπόβαθρο των συμμετεχόντων και περιλαμβάνει διχοτομικές ερωτήσεις και ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών.

Τα υπόλοιπα τέσσερα μέρη του ερωτηματολογίου αποτελούνται από ερωτήσεις 5-βάθμιας κλίμακας Likert, με χρήση και διχοτομικών ερωτήσεων, οι οποίες ερευνούν τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

1. Τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων σε σχέση με τις αμοιβές, τις ενδο-εργασιακές σχέσεις και την ανάληψη πρωτοβουλιών.
2. Τον βαθμό συμβολής της ευέλικτης απασχόλησης στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών.
3. Την ασφάλεια απασχόλησης που προσφέρει στους εργαζόμενους η ευέλικτη εργασία.
4. Την κατάρτιση/εξειδίκευση των ευέλικτα απασχολούμενων και τις προοπτικές εύρεσης καλύτερης απασχόλησης.

Να σημειωθεί ότι το τελευταίο μέρος απευθύνεται αποκλειστικά στους ευέλικτα απασχολούμενους.

5.4 Στατιστική ανάλυση δεδομένων και δείγμα

Λόγω του μικρού σχετικά αριθμού υπαλλήλων των δύο δήμων της έρευνας (138 υπάλληλοι, εκ των οποίων 54 τακτικοί και 84 με ευέλικτη απασχόληση), επιλέχθηκε να αποσταλούν ερωτηματολόγια στο σύνολο του πληθυσμού. Από το σύνολο των υπαλλήλων επέστρεψαν συμπληρωμένα τα ερωτηματολόγια οι 114, εκ των οποίων 78 άνδρες και 36 γυναίκες.

Η στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων έγινε με τα προγράμματα IBM SPSS 20.0 και με το Microsoft Excel 2007. Στην ανάλυση της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν και τα 114 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια. Ελάχιστες ερωτήσεις δεν έχουν απαντηθεί αλλά λόγω του μικρού μεγέθους το δείγματος, το σύνολο των ερωτηματολογίων αναλύθηκαν.

5.4.1 Έλεγχος στατιστικών υποθέσεων – Chi-Square Tests

Το χ^2 -τεστ του Pearson, επίσης γνωστό ως χ^2 -τεστ για την ανεξαρτησία, αναπτύχθηκε κατά το έτος 1900 (Pearson, 1900), και αποτελεί στατιστικό τεστ το οποίο εφαρμόζεται σε

σύνολα κατηγοριοποιημένων δεδομένων για να αξιολογηθεί πόσο πιθανό είναι οποιαδήποτε παρατηρούμενη διαφορά μεταξύ των συνόλων να προέκυψε κατά τύχη. Είναι κατάλληλο για ανεξάρτητα δεδομένα από μεγάλα δείγματα.

Ελέγχει τη μηδενική υπόθεση σύμφωνα με την οποία η κατανομή συχνότητας ορισμένων γεγονότων που παρατηρούνται σε ένα δείγμα είναι σύμφωνη με μια συγκεκριμένη θεωρητική κατανομή.. Ένα απλό παράδειγμα είναι η υπόθεση ότι ένα συνηθισμένο ζάρι είναι "δίκαιο" (δηλαδή, και τα έξι αποτελέσματα είναι εξίσου πιθανό να συμβούν).

Για να είναι έγκυρη η χρησιμοποίηση του χ^2 τεστ για την ανεξαρτησία, θα πρέπει τα προς ανάλυση δεδομένα να ικανοποιούν δύο προϋποθέσεις-παραδοχές (Laerd Statistics, 2018):

- Οι μεταβλητές πρέπει να μετρούνται σε κανονικό ή ονομαστικό επίπεδο (δηλ. Κατηγορικά δεδομένα).
- Οι δύο μεταβλητές πρέπει να αποτελούνται από δύο ή περισσότερες κατηγορικές, ανεξάρτητες ομάδες.

Το τεστ χ^2 είναι χρήσιμο για να προσδιοριστεί αν υπάρχει σχέση μεταξύ μεταβλητών, δεν δίνει καμία πληροφορία για τη δύναμη της σχέσης. Αυτή την πληροφορία τη δίνουν τα συμμετρικά μέτρα. Παρακάτω δίνεται μια λίστα από τα συμμετρικά μέτρα από το SPSS:

- Ο λόγος Φ (Phi) είναι ο λόγος της στατιστικής χ^2 με το σταθμισμένο συνολικό αριθμό παρατηρήσεων. Είναι το πιο «αισιόδοξο» των συμμετρικών μέτρων και σε αντίθεση με τα περισσότερα μέτρα σύνδεσης, δεν έχει θεωρητικό ανώτερο όριο όταν οποιαδήποτε από τις μεταβλητές έχει περισσότερες από δύο κατηγορίες.
- Το Cramer's V είναι ένας επανακαθορισμός του Φ έτσι ώστε η μέγιστη δυνατή τιμή του να είναι πάντα 1. Καθώς ο αριθμός των σειρών και των στηλών αυξάνεται, το Cramer's V γίνεται πιο συντηρητικός σε σχέση με το Φ .
- Ο συντελεστής συνάφειας λαμβάνει τιμές μεταξύ 0 και $\sqrt{\frac{k-1}{k}}$, όπου k = ο αριθμός των σειρών ή των στηλών, όποιο είναι μικρότερο. Γίνεται πιο συντηρητικός σε σχέση με το Φ καθώς οι συσχετισμοί μεταξύ των μεταβλητών γίνονται ισχυρότεροι.

Οι ενδεικτικές τιμές για τα συμμετρικά μέτρα δίνονται παρακάτω στον Πίνακα 5.1 (Cohen, 1988, pp. 25-29, 79-80).

Magnitude of Effect Size	Cramer's V/phi	Cohen's d
Small	0.1	0.2
Medium	0.3	0.5
Large	0.5	0.8

Πίνακας 5.1 Πίνακας ενδεικτικών τιμών για συμμετρικά μέτρα

5.5 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Αρχικά αναλύονται τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, ώστε να δοθεί μια εικόνα για αυτό. Στη συνέχεια αναλύεται η συνοχή του ερωτηματολογίου. Τέλος, πραγματοποιούνται κάποιες πιο σύνθετες αναλύσεις όπως στατιστικά τεστ σύγκρισης ομάδων του δείγματος και ανάλυση παραγόντων των απαντήσεων.

5.5.1 Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος

5.5.1.1 Φύλο

Από το σύνολο των απαντήσεων, από τους 114 συμμετέχοντες οι 77 (67,5%) ήταν άνδρες και οι 37 (32,5%) γυναίκες (Πίνακας 5.2). Το γεγονός αυτό φαίνεται να σχετίζεται με τη γεωγραφική ιδιαιτερότητα των Δήμων της έρευνας, όπου λόγω της ορεινότητας, του δύσβατου της περιοχής, καθώς και της μεγάλης απόστασης από το αστικό κέντρο, δεν είναι στις κύριες προτιμήσεις του γυναικείου φύλου, τόσο στη μόνιμη όσο και στην προσωρινή απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψη και τις οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών.

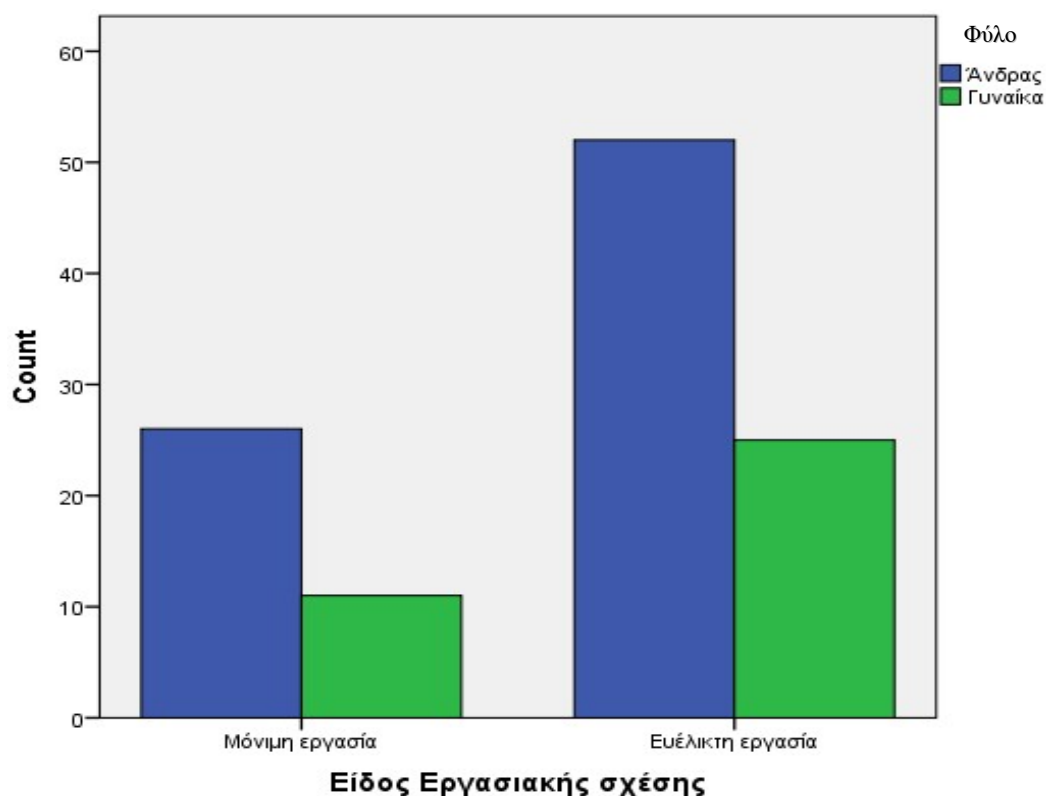
Όπως βλέπουμε από το στατιστικό τεστ $\chi^2(1)=0,087$ $p=0,768 > 0,05$ (Πίνακας 5.3), δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και οι δυο συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν, σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Το συμπέρασμα αυτό φαίνεται και στο Διάγραμμα 5.1. Οι άνδρες υπερτερούν τόσο στη μόνιμη απασχόληση 26 έναντι 11 γυναικών όσο και στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης 52 έναντι 25 γυναικών.

		Είδος Εργασιακής σχέσης		Σύνολο
		Μόνιμη εργασία	Ευέλικτη εργασία	
Φύλο	Ανδρας	26 33.3%	52 66.7%	78 100.0%
	Γυναίκα	11 30.6%	25 69.4%	36 100.0%
Σύνολο		37 32.5%	77 67.5%	114 100.0%

Πίνακας 5.2 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Φύλο

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.087	1	.768		
Continuity Correction	.006	1	.937		
Likelihood Ratio	.087	1	.768		
Fisher's Exact Test				.832	.472
Linear-by-Linear Association	.086	1	.769		
N of Valid Cases	114				

Πίνακας 5.3 Στατιστικό τεστ χ^2 - Φύλο



Διάγραμμα 5.1 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος - Φύλο

5.5.1.2 Ηλικία

Όσον αφορά την ηλικία, το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η κατηγορία 46-55 (35,1%). Ακολουθεί η κατηγορία 36-45 (24,6%), η κατηγορία 26-35 (18,4%), η κατηγορία 56-65 (17,5%), και τέλος η κατηγορία 18-25 (4,4%) (Πίνακας 5.4).

Αντίθετα με την παράμετρο «φύλο», στη μεταβλητή «ηλικία» το στατιστικό τεστ δίνει $\chi^2(4)=20,927$ $p=0,00<0,05$ (Πίνακας 5.5). Εδώ, λοιπόν, απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι δυο συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν, σε ε.σ. $\alpha=0,05$.

Από τα μέτρα συμμετρίας (Πίνακας 5.6) μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,428 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V. Στη μόνιμη απασχόληση το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η ηλικιακή κατηγορία 46-35 (56,8%), με μηδενική συμμετοχή των ηλικιακών κατηγοριών 18-25 και 26-35. Αντίθετα, στους ευέλικτα απασχολούμενους το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η ηλικιακή κατηγορία 26-35 (27,3%). Το συμπέρασμα γίνεται άμεσα αντιληπτό και στο Διάγραμμα 5.2 όπου φαίνεται η κατανομή ηλικιών στις δυο συγκρινόμενες ομάδες.

		Σε ποια ηλικιακή κατηγορία ανήκετε;					Σύνολο
		18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	0 0.0%	0 0.0%	11 29.7%	21 56.8%	5 13.5%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	5 6.5%	21 27.3%	17 22.1%	19 24.7%	15 19.5%	77 100.0%
Σύνολο		5 4.4%	21 18.4%	28 24.6%	40 35.1%	20 17.5%	114 100.0%

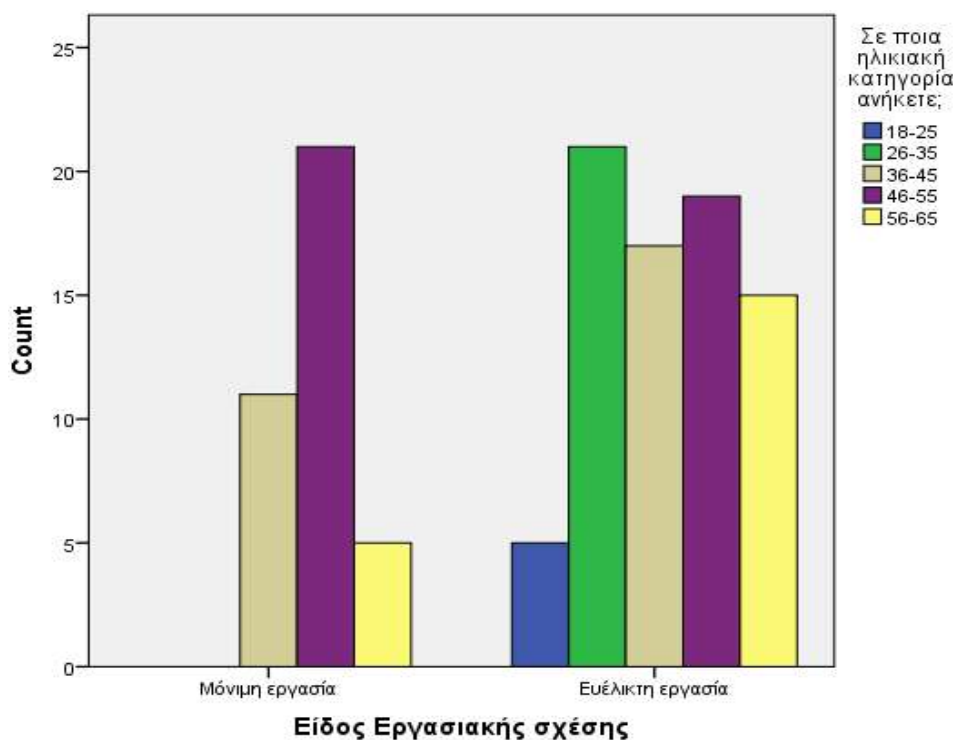
Πίνακας 5.4 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος - Ηλικία

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20.927	4	.000
Likelihood Ratio	28.334	4	.000
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.5 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ηλικία

Symmetric Measures		
	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.428
	Cramer's V	.428
N of Valid Cases	114	

Πίνακας 5.6 Μέτρα συμμετρίας - Ηλικία



Διάγραμμα 5.2 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Ηλικία

5.5.1.3 Οικογενειακή κατάσταση

Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, όπως κανείς θα περίμενε μετά την παρατήρηση της κατανομής ηλικίας, μπορούμε να δούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζουν οι έγγαμοι (48,2%), ακολουθούν οι άγαμοι (38,6%), οι διαζευγμένοι (11,4%) και 1,8% απάντησαν χήρος/α (Πίνακας 5.7).

Όπως βλέπουμε από το στατιστικό τεστ $\chi^2(3)=5,388$ $p=0,146$ (Πίνακας 5.8), σε ε.σ. $\alpha=0,05$, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και οι δύο συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

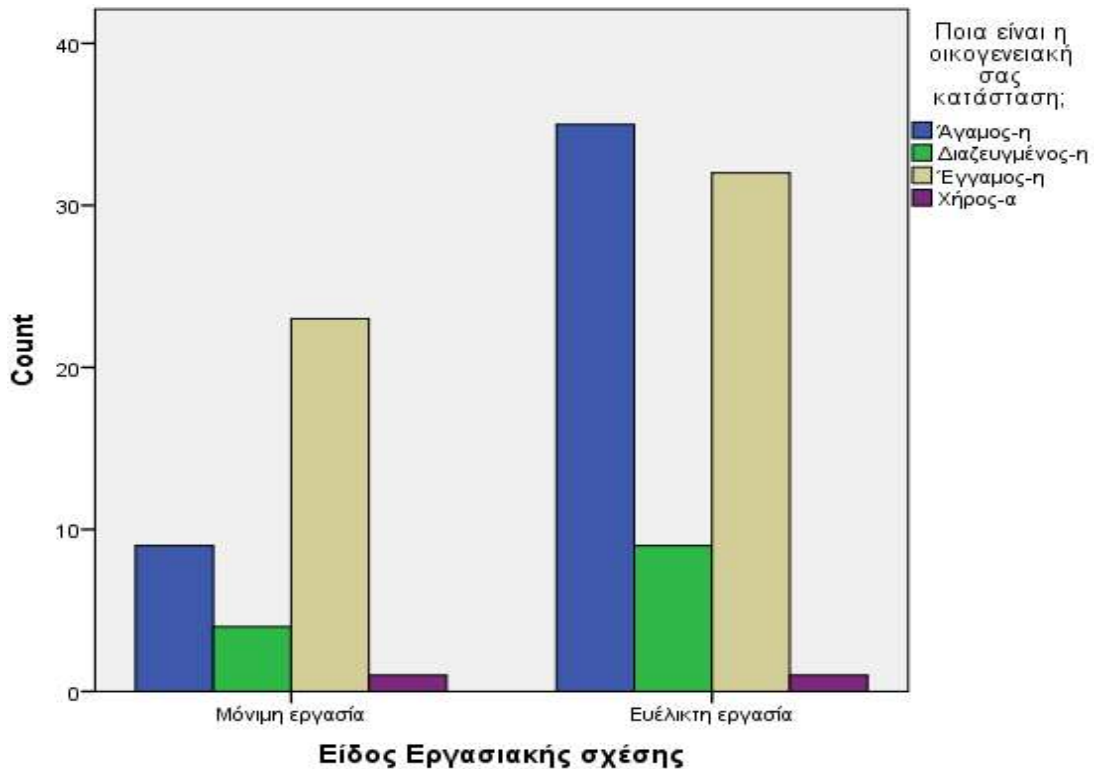
		Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση:				Σύνολο
		Άγαμος-η	Διαζευγμένος-η	Έγγαμος-η	Χήρος-α	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	9 24.3%	4 10.8%	23 62.2%	1 2.7%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	35 45.5%	9 11.7%	32 41.6%	1 1.3%	77 100.0%
Σύνολο		44 38.6%	13 11.4%	55 48.2%	2 1.8%	114 100.0%

Πίνακας 5.7 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Οικογενειακή κατάσταση

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.388 ^a	3	.146
Likelihood Ratio	5.527	3	.137
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.8 Στατιστικό τεστ χ^2 - Οικογενειακή κατάσταση



Διάγραμμα 5.3 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Οικογενειακή κατάσταση

5.5.1.4 Μορφωτικό επίπεδο

Από το σύνολο των ερωτηθέντων, 42 (36,9%) είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης, 10 (8,8%) έχουν ολοκληρώσει τη μεταλυκειακή εκπαίδευση, 31 (27,2%) είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και 31 (27,2%) έχουν ολοκληρώσει μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση (Πίνακας 5.9).

Όπως βλέπουμε από το στατιστικό τεστ $\chi^2(5)=13,341$ $p=0,02<0,05$ (Πίνακας 5.10), απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση, σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι δυο συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν.

Επίσης, από τα μέτρα συμμετρίας (Πίνακας 5.11) μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,342 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V. Στους μόνιμα απασχολούμενους η πλειονότητα (54,1%) είναι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης, ενώ στους ευέλικτα απασχολούμενους η πλειονότητα ανήκει στη μέση και κατώτερη εκπαίδευση (61,1%) με σημαντικό ποσοστό όμως (38,9%) να δηλώνει ότι ανήκει στη μεταδευτεροβάθμια και ανώτερη εκπαίδευση.

Η κατανομή του μορφωτικού επιπέδου ανάμεσα στις δύο κατηγορίες υπαλλήλων, αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 5.4.

		Το μορφωτικό σας επίπεδο σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκει;						Σύνολο
		Γυμνάσιο	Δημοτικό	ΙΕΚ – Ανώτερη Σχολή	Λύκειο	Μεταπτυχιακό	ΤΕΙ - Πανεπιστήμιο	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	2 5.4%	1 2.7%	2 5.4%	12 32.4%	1 2.7%	19 51.4%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	11 14.3%	17 22.1%	8 10.4%	19 24.7%	1 1.3%	21 27.3%	77 100.0%
Σύνολο		13 11.4%	18 15.8%	10 8.8%	31 27.2%	2 1.8%	40 35.1%	114 100.0%

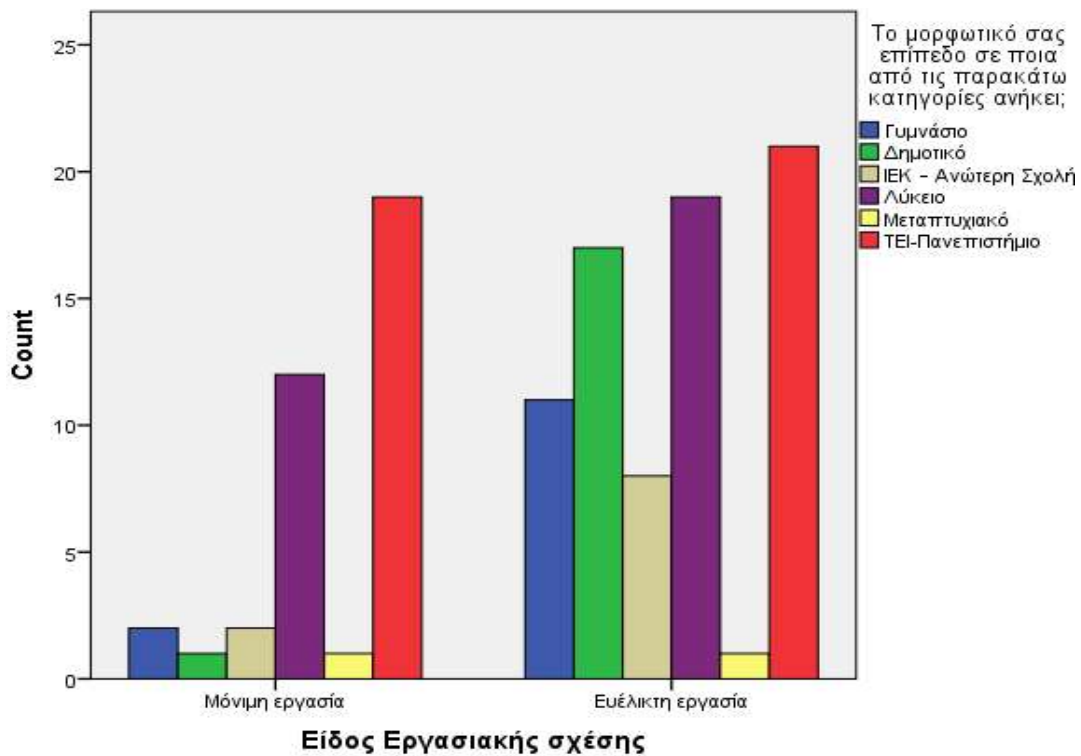
Πίνακας 5.9 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Μορφωτικό επίπεδο

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.341	5	.020
Likelihood Ratio	15.300	5	.009
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.10 Στατιστικό τεστ χ^2 - Μορφωτικό επίπεδο

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.342	.020
	Cramer's V	.342	.020
N of Valid Cases		114	

Πίνακας 5.11 Μέτρα συμμετρίας – Μορφωτικό επίπεδο



Διάγραμμα 5.4 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος – Μορφωτικό επίπεδο

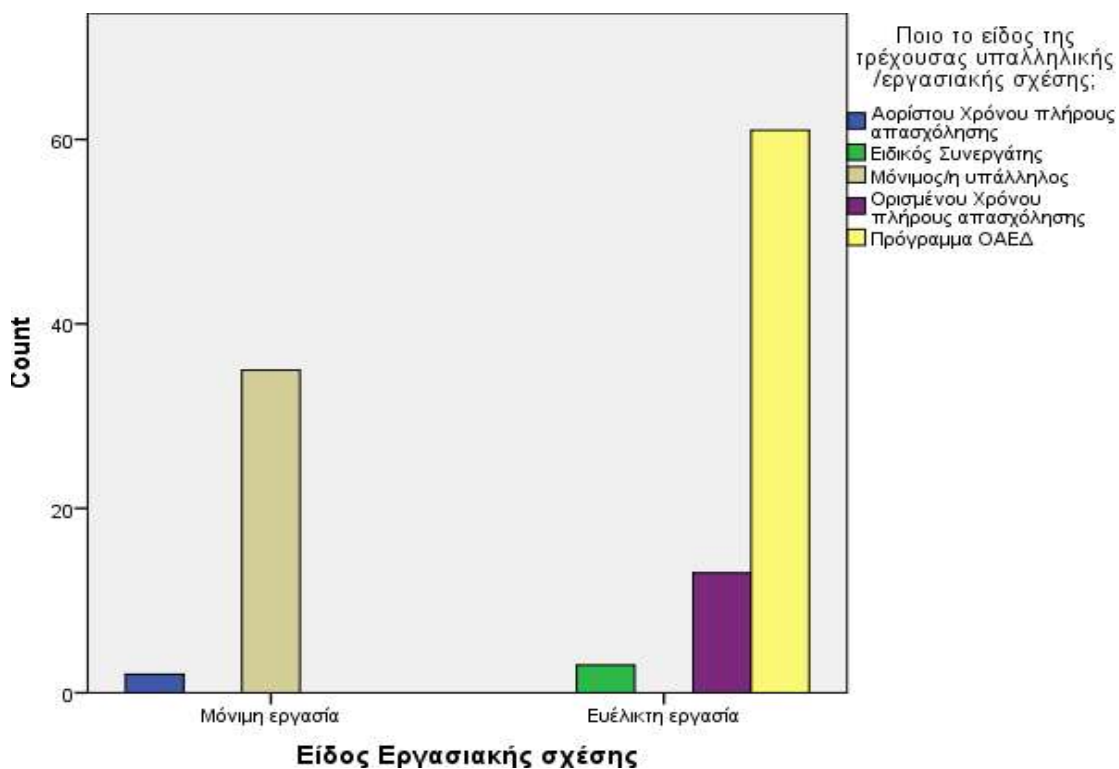
5.5.2 Εργασιακό υπόβαθρο

5.5.2.1 Είδος τρέχουσας υπαλληλικής / εργασιακής σχέσης

Αναφορικά με το είδος της εργασιακής σχέσης, για τη μόνιμη απασχόληση την πλειονότητα αποτελούν οι μόνιμοι υπάλληλοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου (96,4%), ενώ μόλις το 5,4% των ερωτηθέντων απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Για την ευέλικτη απασχόληση, η πλειονότητα (79,2%) απασχολείται στα πλαίσια των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ, ποσοστό 16,9% με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης και ποσοστό 3,9% ως ειδικού συνεργάτες (Πίνακας 5.12).

		Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής /εργασιακής σχέσης;					Σύνολο
		Αορίστου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	Ειδικός Συνεργάτης	Μόνιμος/η υπάλληλος	Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	2 5.4%	0 0.0%	35 94.6%	0 0.0%	0 0.0%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	0 0.0%	3 3.9%	0 0.0%	13 16.9%	61 79.2%	77 100.0%
Σύνολο		2 1.8%	3 2.6%	35 30.7%	13 11.4%	61 53.5%	114 100.0%

Πίνακας 5.12 Είδος τρέχουσας εργασιακής σχέσης



Διάγραμμα 5.5 Είδος τρέχουσας εργασιακής σχέσης

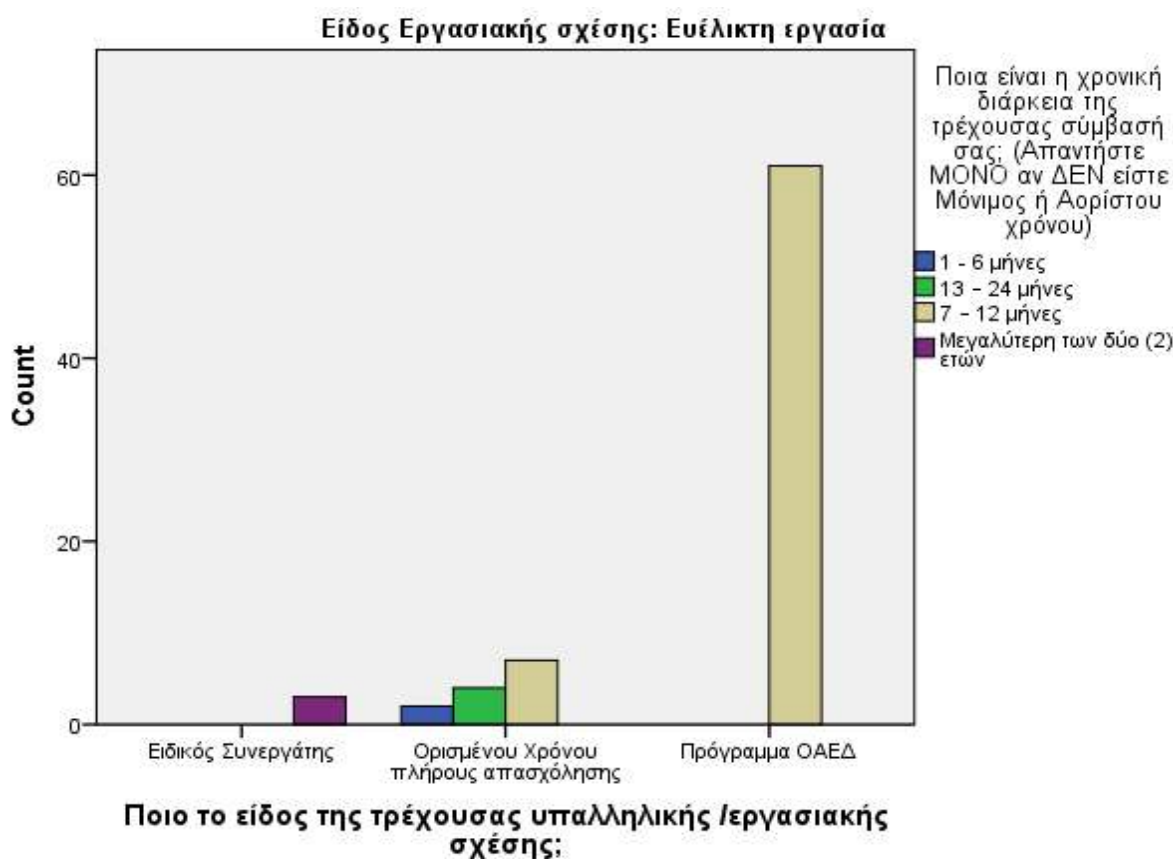
5.5.2.2 Ποια είναι η χρονική διάρκεια της τρέχουσας σύμβασής σας;

Σχετικά με τη χρονική διάρκεια της σύμβασης, για τους ευέλικτα απασχολούμενους, όπως είναι αναμενόμενο μετά και την επισήμανση για τη συμμετοχή των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων του ΟΑΕΔ, ποσοστό 88,3% των ερωτηθέντων απάντησε ότι απασχολείται με σύμβαση διάρκειας 7-12 μηνών, ποσοστό 5,2% με σύμβαση

διάρκειας 13-24 μήνες, ποσοστό 3,9% με σύμβαση διάρκειας μεγαλύτερης των δύο ετών, και τέλος ποσοστό 2,6% με σύμβαση διάρκειας 1-6 μήνες (Πίνακας 5.13).

		Ποια είναι η χρονική διάρκεια της τρέχουσας σύμβασής σας; (Απαντήστε ΜΟΝΟ αν ΔΕΝ είστε Μόνιμος ή Αορίστου χρόνου)				Σύνολο
		1 - 6 μήνες	7- 12 μήνες	13- 24 μήνες	Μεγαλύτερη των δύο (2) ετών	
Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής /εργασιακής σχέσης;	Ειδικός Συνεργάτης	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	3 100.0%
	Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	2 15.4%	7 53.8%	4 30.8%	0 0.0%	13 100.0%
	Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	0 0.0%	61 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	61 100.0%
Σύνολο		2 2.6%	68 88.3%	4 5.2%	3 3.9%	77 100.0%

Πίνακας 5.13 Χρονική διάρκεια τρέχουσας σύμβασης



Διάγραμμα 5.6 Χρονική διάρκεια τρέχουσας σύμβασης

5.5.2.3 Εάν σήμερα απασχολείσθε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι:

Στην ερώτηση εάν η ευέλικτη απασχόληση ήταν εθελοντική επιλογή ή αναγκαστική λόγω έλλειψης άλλης επιλογής, 56 ερωτηθέντες (72,7%) απάντησαν ότι οδηγήθηκαν στην ευέλικτη απασχόληση εξ ανάγκης λόγω έλλειψης άλλης επιλογής και 21 ερωτηθέντες (27,3%) ότι ήταν προσωπική επιλογή τους (Πίνακας 5.14).

Όπως βλέπουμε από το στατιστικό τεστ $\chi^2(2)=8,752$ $p=0,013<0,05$ (Πίνακας 5.15), απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν, σε ε.σ. $\alpha=0,05$. Από τα μέτρα ασυμμετρίας μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,3376 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.16). Για τις κατηγορίες ειδικών συνεργατών και υπαλλήλων ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης η πλειονότητα (66,7% και 53,8% αντίστοιχα) απάντησε ότι ήταν οικιοθελής επιλογή ενώ για τους απασχολούμενους στα προγράμματα του ΟΑΕΔ η πλειονότητα (80,3%) εξ ανάγκης λόγω έλλειψης επιλογών.

Η κατανομή των απαντήσεων για τις διάφορες κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 5.7.

	Εάν σήμερα απασχολείσθε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι:		Σύνολο	
	Από επιλογή	Εξ ανάγκης/απουσία άλλης επιλογής		
Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής/εργασιακής σχέσης;	Ειδικός Συνεργάτης	2 66.7%	1 33.3%	3 100.0%
	Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	7 53.8%	6 46.2%	13 100.0%
	Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	12 19.7%	49 80.3%	61 100.0%
Σύνολο	21 27.3%	56 72.7%	77 100.0%	

Πίνακας 5.14 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης

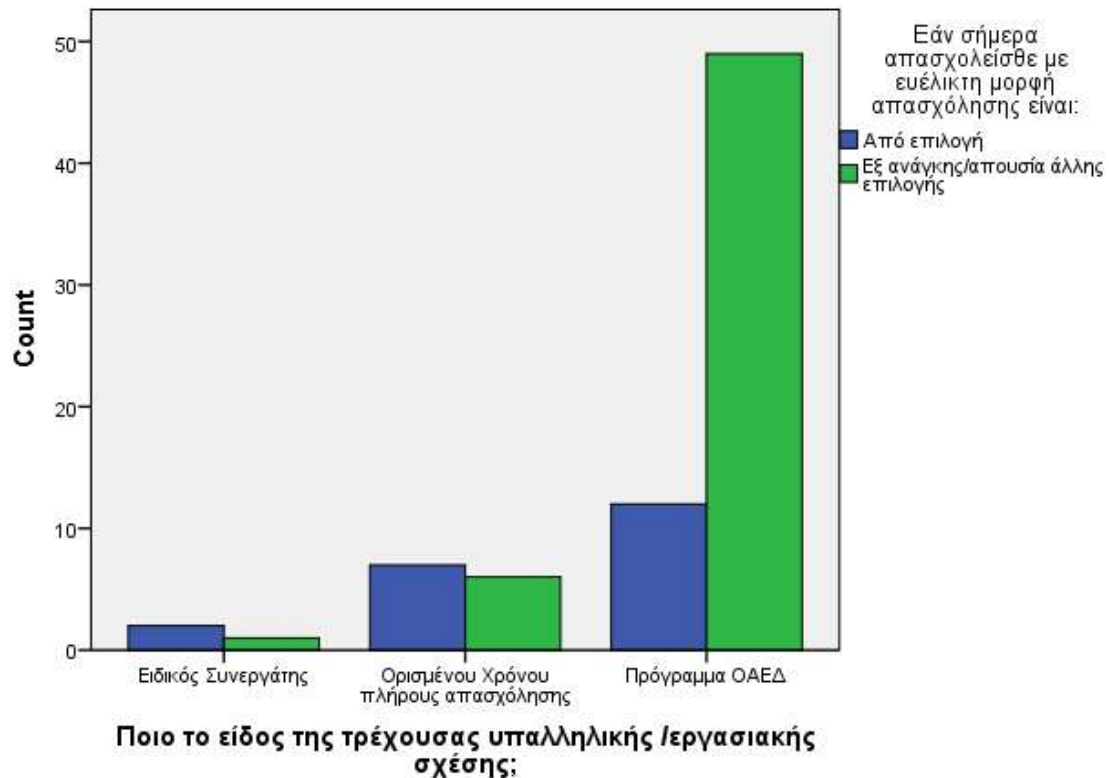
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8.752	2	.013
Likelihood Ratio	7.982	2	.018
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.15 Στατιστικό τεστ χ^2 - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης

Symmetric Measures		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.337	.013
	Cramer's V	.337	.013
N of Valid Cases		77	

Πίνακας 5.16 Μέτρα συμμετρίας - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης



Διάγραμμα 5.7 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης

5.5.2.4 Έχετε απασχοληθεί με ευέλικτη μορφή απασχόλησης στο παρελθόν (είτε στον Δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα);

Από το σύνολο των ερωτηθέντων, 37 (36,6%) απάντησαν ότι δεν έχουν απασχοληθεί στο παρελθόν με ευέλικτη απασχόληση, 35 (34,7%) ότι έχουν απασχοληθεί πάνω από δύο φορές, 15 (14,96%) ότι έχουν απασχοληθεί δύο φορές και 14 (13,9%) μόνο μια φορά ενώ 13 δεν απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση, χωρίς ωστόσο να επηρεάζουν ουσιαστικά τα αποτελέσματα της έρευνας (Πίνακας 5.17).

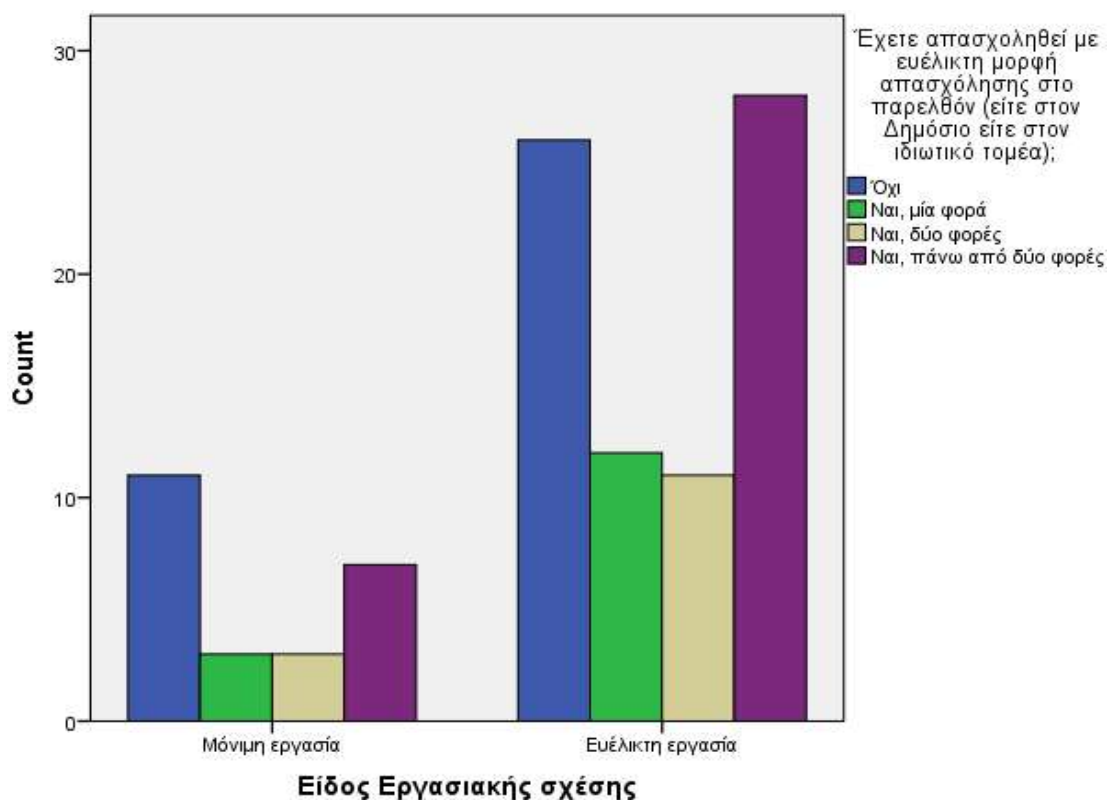
Όπως βλέπουμε από το στατιστικό τεστ $\chi^2(3)=1,160$ $p=0,763>0,05$ (Πίνακας 5.18), δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση, σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

		Έχετε απασχοληθεί με ευέλικτη μορφή απασχόλησης στο παρελθόν (είτε στον Δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα);				Σύνολο
		Όχι	Ναι, μία φορά	Ναι, δύο φορές	Ναι, πάνω από δύο φορές	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	11 45.8%	3 12.5%	3 12.5%	7 29.2%	24 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	26 33.8%	12 15.6%	11 14.3%	28 36.4%	77 100.0%
Σύνολο		37 36.6%	15 14.9%	14 13.9%	35 34.7%	101 100.0%

Πίνακας 5.17 Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.160	3	.763
Likelihood Ratio	1.140	3	.767
Linear-by-Linear Association	.863	1	.353
N of Valid Cases	101		

Πίνακας 5.18 Στατιστικό τεστ χ^2 - Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή



Διάγραμμα 5.8 Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή

5.5.2.5 Εάν απαντήσατε «Ναι» στην παραπάνω ερώτηση, ήταν κάποια από αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στο Δημόσιο;

Από το σύνολο των ερωτηθέντων που στην προηγούμενη ερώτηση απάντησαν ότι έχουν απασχοληθεί στο παρελθόν με ευέλικτη απασχόληση, 19 (28,8%) απάντησαν ότι η προηγούμενη απασχόληση δεν ήταν στο Δημόσιο, 26 (39,4%) ότι απασχολήθηκαν μια φορά στο Δημόσιο, 9 (15,1%) δύο φορές και 12 (18,2%) πάνω από δύο φορές (Πίνακας 5.19).

Όπως βλέπουμε από το στατιστικό τεστ $\chi^2(3)=6,772$ $p=0,08>0,05$ (Πίνακας 5.20), δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν σε ε.ε. 0,05. Η διαφορά όμως της τιμής p-value είναι οριακή, γεγονός το οποίο πιθανόν να οφείλεται στο μικρό μέγεθος του δείγματος, και οι δύο ομάδες εργαζομένων (μόνιμοι και ευέλικτοι) να διαφέρουν ως προς τη συχνότητα ευέλικτης απασχόλησης στο Δημόσιο στο παρελθόν. Στην περίπτωση αυτή από τα μέτρα συμμετρίας μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,320 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.21).

		Εάν απαντήσατε «ΟΧΙ» στην παραπάνω ερώτηση, ήταν κάποια από αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στο Δημόσιο;				Σύνολο
		Όχι	Ναι, μία φορά	Ναι, δύο φορές	Ναι, πάνω από δύο φορές	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	1 7.7%	6 46.2%	1 7.7%	5 38.5%	13 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	18 34.0%	20 37.7%	8 15.1%	7 13.2%	53 100.0%
Σύνολο		19 28.8%	26 39.4%	9 13.6%	12 18.2%	66 100.0%

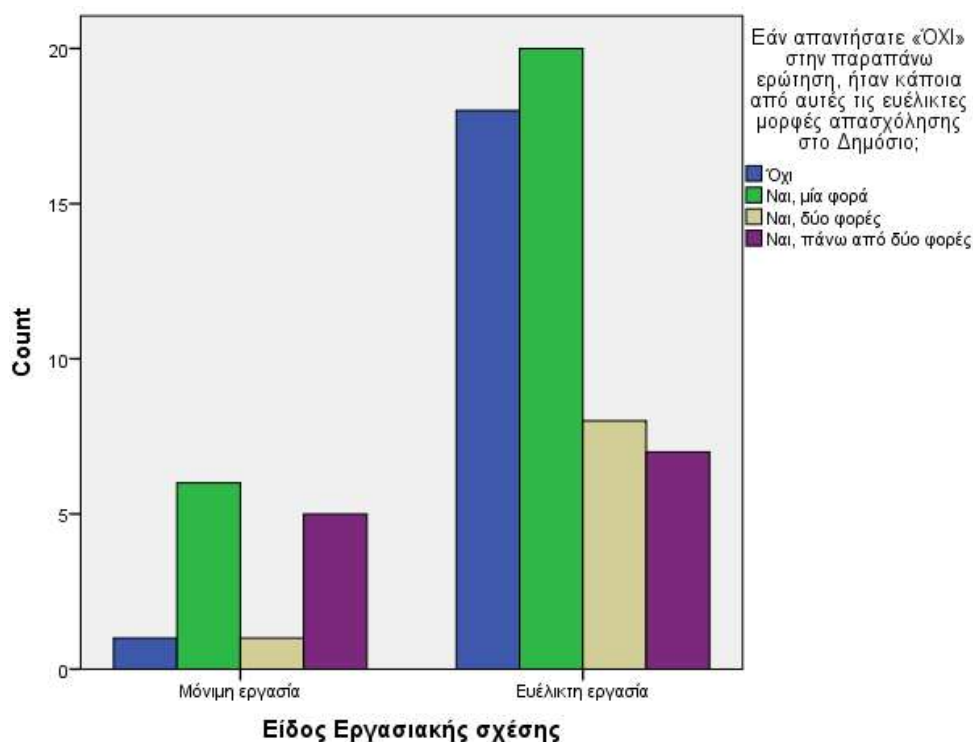
Πίνακας 5.19 Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή στο Δημόσιο

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.772	3	.080
Likelihood Ratio	6.989	3	.072
Linear-by-Linear Association	4.472	1	.034
N of Valid Cases	66		

Πίνακας 5.20 Στατιστικό τεστ χ^2 - Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή στο Δημόσιο

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.320	.080
	Cramer's V	.320	.080
N of Valid Cases		66	

Πίνακας 5.21 Μέτρα συμμετρίας - Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή στο Δημόσιο



Διάγραμμα 5.9 Συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή στο Δημόσιο

5.5.2.6 Εργάζεται σήμερα ή έχει εργαστεί στο παρελθόν άλλο μέλος της οικογένειάς σας με ευέλικτη μορφή απασχόλησης;

Στην ερώτηση εάν εργάζεται σήμερα ή έχει εργαστεί στο παρελθόν άλλο μέλος της οικογένειας με ευέλικτη απασχόληση 68 από τους ερωτηθέντες (64,2%) απάντησαν όχι, 38 (35,8%) απάντησαν ναι, ενώ 8 δεν απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση, χωρίς να επηρεάζουν ουσιαστικά τα αποτελέσματα της έρευνας (Πίνακας 5.22).

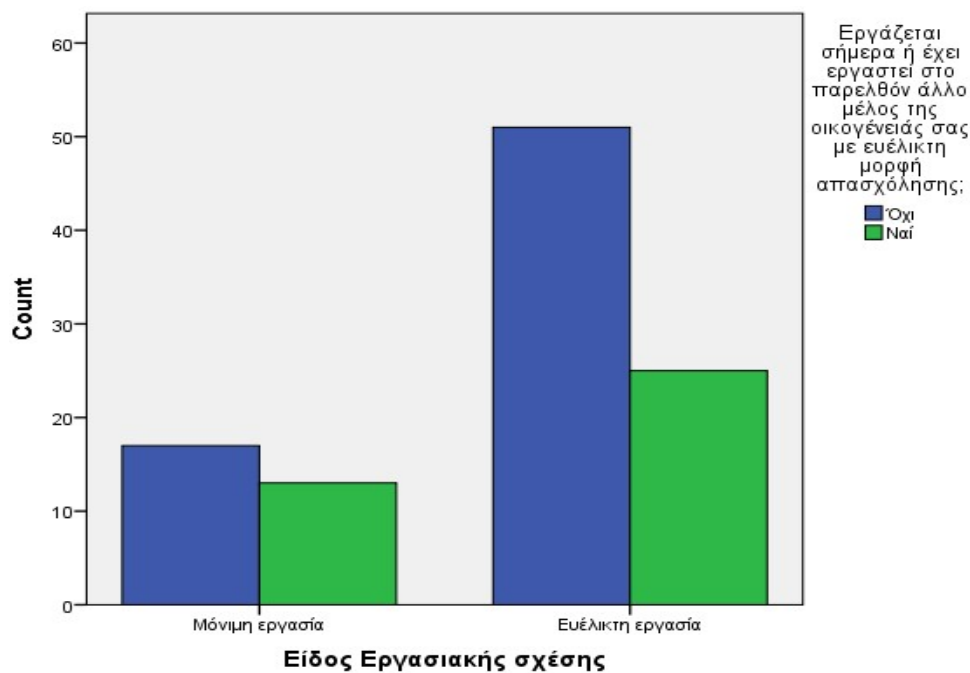
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(1)=1,019$ $p=0,313>0,05$ (Πίνακας 5.23), σε ε.σ. $\alpha=0,05$, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και οι δύο ομάδες δεν διαφέρουν.

		Εργάζεται σήμερα ή έχει εργαστεί στο παρελθόν άλλο μέλος της οικογένειάς σας με ευέλικτη μορφή απασχόλησης;		Σύνολο
		Όχι	Ναι	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	17 56.7%	13 43.3%	30 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	51 67.1%	25 32.9%	76 100.0%
Σύνολο		68 64.2%	38 35.8%	106 100.0%

Πίνακας 5.22 Ευέλικτη απασχόληση μέλους οικογένειας

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.019	1	.313		
Continuity Correction	.616	1	.433		
Likelihood Ratio	1.004	1	.316		
Fisher's Exact Test				.371	.215
Linear-by-Linear Association	1.010	1	.315		
N of Valid Cases	106				

Πίνακας 5.23 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ευέλικτη απασχόληση μέλους οικογένειας



Διάγραμμα 5.10 Ευέλικτη απασχόληση μέλους οικογένειας

5.5.3 Αμοιβές / Ικανοποίηση προσδοκιών / Ενδο-εργασιακές σχέσεις / Ανάλυση πρωτοβουλιών

5.5.3.1 Είστε ικανοποιημένος/η με τις απολαβές σας για τη συγκεκριμένη θέση που κατέχετε σήμερα;

Στην ερώτηση εάν είναι ικανοποιημένοι από τις απολαβές τους, 36 από τους ερωτηθέντες (31,6%) απάντησαν «πολύ λίγο», 52 (45,6%) «λίγο», 10 (8,8%) «ουδέτερα/αδιάφορα», 14 (12,3%) «πολύ» και 2 (1,8%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.24).

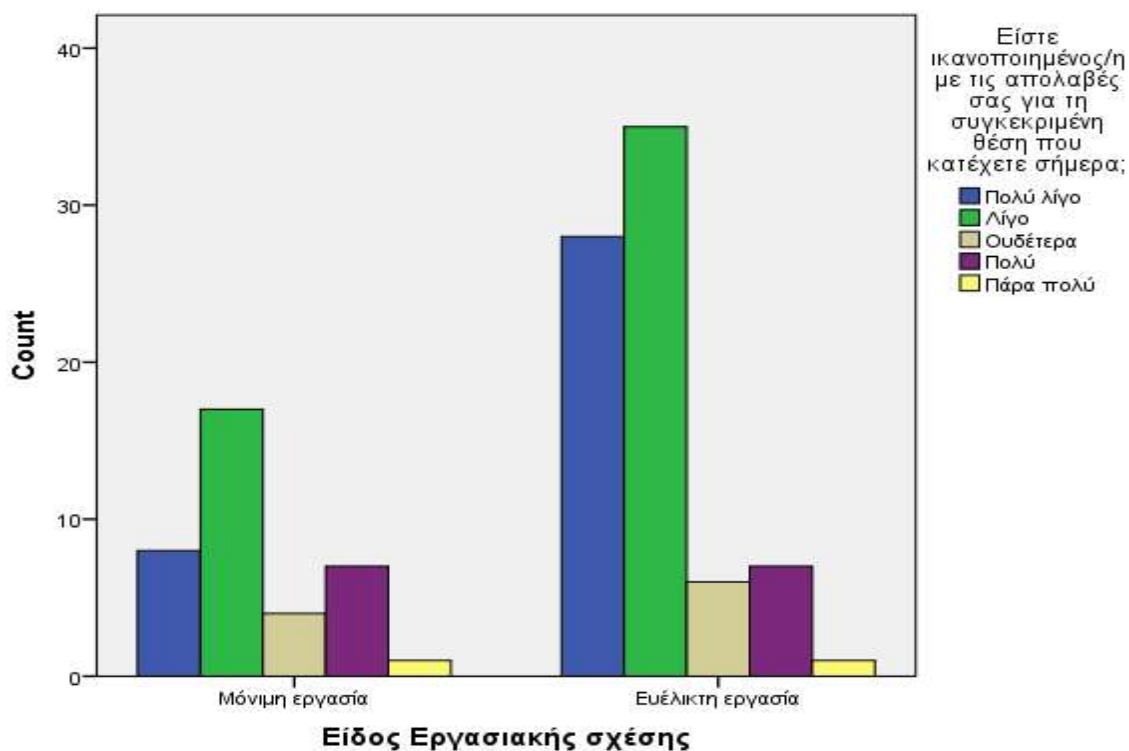
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=4,227$ $p=0,376>0,05$ (Πίνακας 5.25), από τα δεδομένα του δείγματος δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση, σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

		Είστε ικανοποιημένος/η με τις απολαβές σας για τη συγκεκριμένη θέση που κατέχετε σήμερα:					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	8 21.6%	17 45.9%	4 10.8%	7 18.9%	1 2.7%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	28 36.4%	35 45.5%	6 7.8%	7 9.1%	1 1.3%	77 100.0%
Σύνολο		36 31.6%	52 45.6%	10 8.8%	14 12.3%	2 1.8%	114 100.0%

Πίνακας 5.24 Ικανοποίηση από τις απολαβές

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.227	4	.376
Likelihood Ratio	4.194	4	.380
Linear-by-Linear Association	4.097	1	.043
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.25 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ικανοποίηση από τις απολαβές



Διάγραμμα 5.11 Ικανοποίηση από τις απολαβές

5.5.3.2 Υπάρχει άλλη πηγή εσόδων στην οικογένεια;

Στην ερώτηση εάν υπάρχει άλλη πηγή εσόδων στην οικογένεια, 60 από τους ερωτηθέντες (52,6%) απάντησαν όχι και 54 (47,4%) ναι. (Πίνακας 5.26)

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(1)=0,349$ $p=0,555>0,05$ (Πίνακας 5.27), δεν μπορούμε σε ε.σ. $\alpha=0,05$ να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

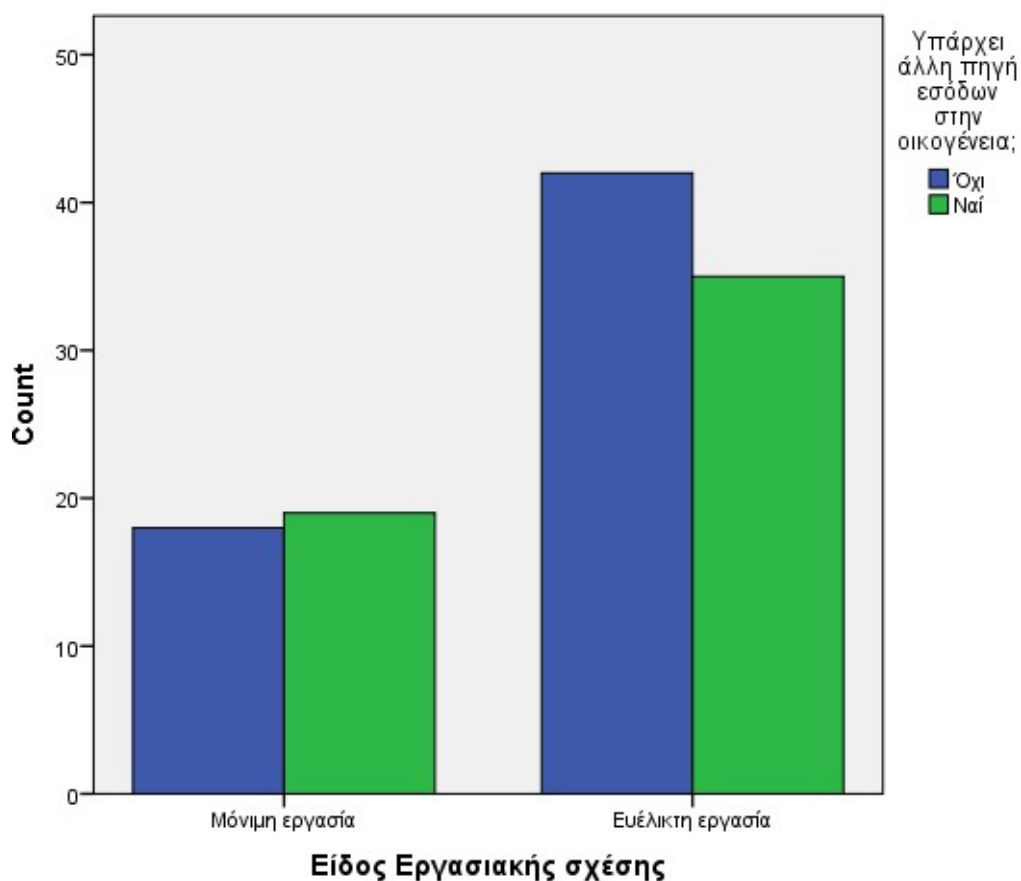
		Υπάρχει άλλη πηγή εσόδων στην οικογένεια;		Σύνολο
		Όχι	Ναι	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	18 48.6%	19 51.4%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	42 54.5%	35 45.5%	77 100.0%
Σύνολο		60 52.6%	54 47.4%	114 100.0%

Πίνακας 5.26 Πηγές εσόδων στην οικογένεια

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.349 ^a	1	.555		
Continuity Correction ^b	.152	1	.696		
Likelihood Ratio	.348	1	.555		
Fisher's Exact Test				.689	.348
Linear-by-Linear Association	.346	1	.557		
N of Valid Cases	114				

Πίνακας 5.27 Στατιστικό τεστ χ^2 - Πηγές εσόδων στην οικογένεια



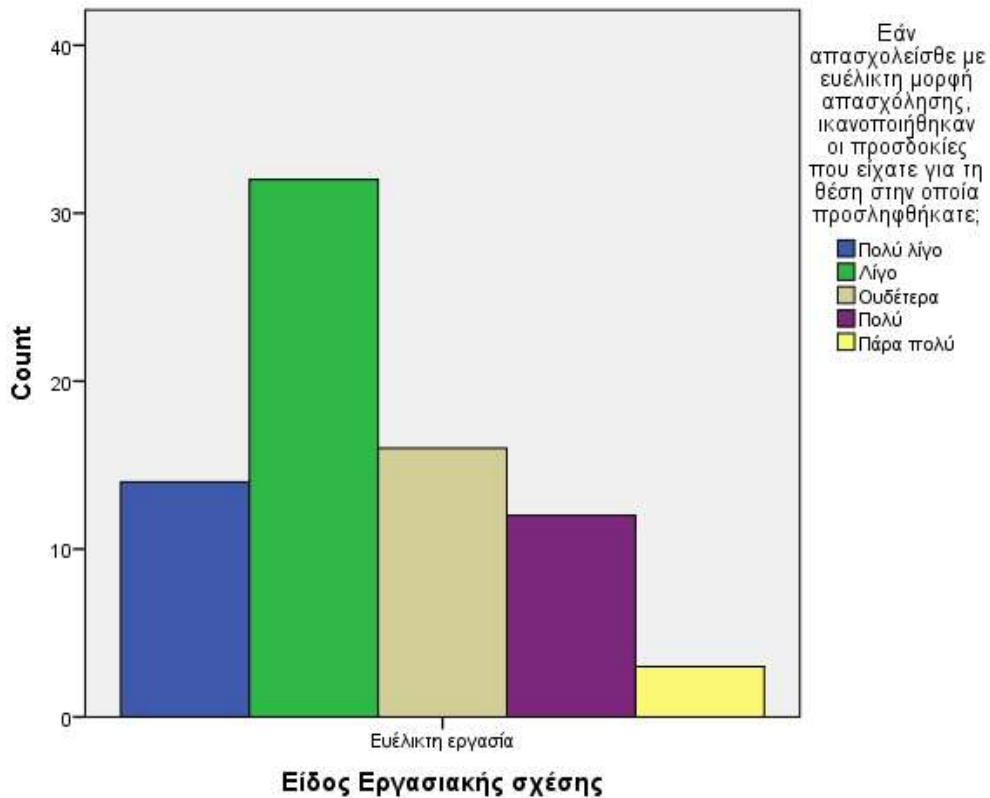
Διάγραμμα 5.12 Πηγές εσόδων στην οικογένεια

5.5.3.3 Εάν απασχολείσθε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης, ικανοποιήθηκαν οι προσδοκίες που είχατε για τη θέση στην οποία προσληφθήκατε;

Στην ερώτηση προς τους ευέλικτα απασχολούμενους εάν ικανοποιήθηκαν οι προσδοκίες τους για τη θέση εργασίας που κατέχουν, 14 από τους ερωτηθέντες (18,2%) απάντησαν «πολύ λίγο», 32 (41,6%) απάντησαν «λίγο», 16 (20,8%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 12 (15,6%) απάντησαν «πολύ» και 3 (3,9%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.28).

	Εάν απασχολείσθε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης, ικανοποιήθηκαν οι προσδοκίες που είχατε για τη θέση στην οποία προσληφθήκατε;					Σύνολο
	Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης Ευέλικτη εργασία	14 18.2%	32 41.6%	16 20.8%	12 15.6%	3 3.9%	77 100.0%
Σύνολο	14 18.2%	32 41.6%	16 20.8%	12 15.6%	3 3.9%	77 100.0%

Πίνακας 5.28 Ικανοποίηση προσδοκιών από την εργασία



Διάγραμμα 5.13 Ικανοποίηση προσδοκιών από την εργασία

5.5.3.4 Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας στον εργασιακό χώρο;

Από το σύνολο των ερωτηθέντων 49 (43%) απάντησαν ότι είναι «πολύ» ικανοποιημένοι από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους, 38 (33,3%) «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι, 13 (11,4%) «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 11 (9,6%) «λίγο» ικανοποιημένοι και 3 (2,6%) «πολύ λίγο» (Πίνακας 5.29).

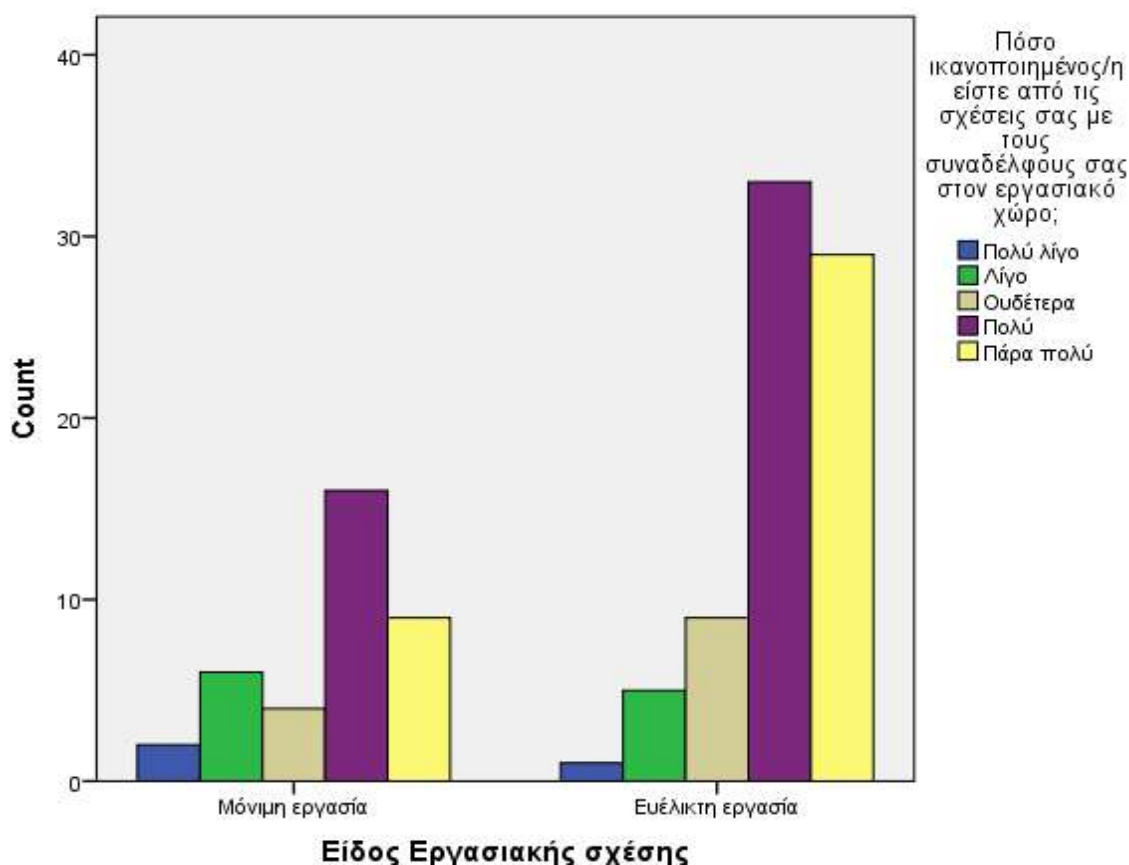
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=5,402$ $p=0,249>0,05$ (Πίνακας 5.30), από τα δεδομένα του δείγματός μας δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι δύο συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν, σε ε.σ. $\alpha=0,05$.

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας στον εργασιακό χώρο;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	2 5.4%	6 16.2%	4 10.8%	16 43.2%	9 24.3%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	1 1.3%	5 6.5%	9 11.7%	33 42.9%	29 37.7%	77 100.0%
Σύνολο		3 2.6%	11 9.6%	13 11.4%	49 43.0%	38 33.3%	114 100.0%

Πίνακας 5.29 Ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.402	4	.249
Likelihood Ratio	5.164	4	.271
Linear-by-Linear Association	4.539	1	.033
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.30 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους



Διάγραμμα 5.14 Ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους συναδέλφους

5.5.3.5 Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης στον Δημόσιο τομέα αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους;

Στην ερώτηση εάν οι ευέλικτα απασχολούμενοι αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, 26 από τους ερωτηθέντες (22,8%) απάντησαν «πολύ λίγο», 51 (44,7%) απάντησαν «λίγο», 13 (11,4%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 21 (18,4%) απάντησαν «πολύ» και 3 (2,6%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.31).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=28,050$ $p=0,00<0,05$ (Πίνακας 5.32), απορρίπτουμε σε ε.σ. $\alpha=0,05$ τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν.

Επίσης, από τα μέτρα συμμετρίας μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,496 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.33).

Το συμπέρασμα γίνεται άμεσα αντιληπτό στο Διάγραμμα 5.15 όπου φαίνεται η κατανομή των απαντήσεων στις δυο συγκρινόμενες ομάδες.

		Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης στον Δημόσιο τομέα αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	19 51.4%	9 24.3%	5 13.5%	4 10.8%	0 0.0%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	7 9.1%	42 54.5%	8 10.4%	17 22.1%	3 3.9%	77 100.0%
Σύνολο		26 22.8%	51 44.7%	13 11.4%	21 18.4%	3 2.6%	114 100.0%

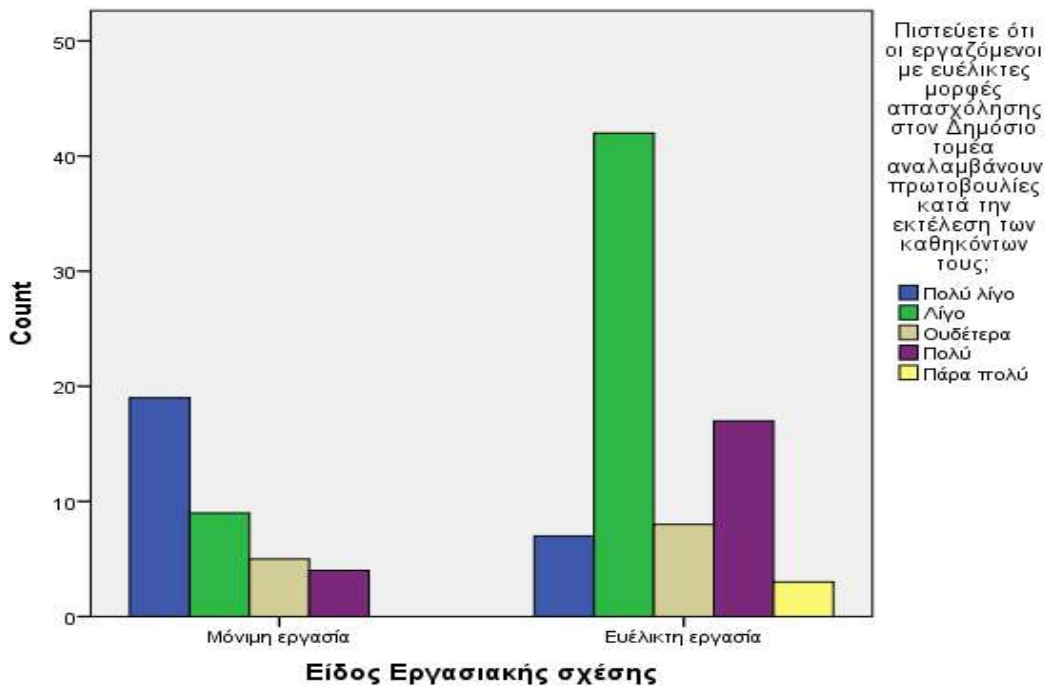
Πίνακας 5.31 Ανάλυση πρωτοβουλιών

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.050	4	.000
Likelihood Ratio	28.104	4	.000
Linear-by-Linear Association	11.066	1	.001
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.32 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ανάλυση πρωτοβουλιών

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.496	.000
	Cramer's V	.496	.000
N of Valid Cases		114	

Πίνακας 5.33 Μέτρα συμμετρίας - Ανάλυση πρωτοβουλιών



Διάγραμμα 5.15 Ανάλυση πρωτοβουλιών

5.5.4 Ανάγκες υπηρεσιών

5.5.4.1 Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν θετικά στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών στις οποίες προσλαμβάνονται;

Στην ερώτηση εάν πιστεύουν ότι οι ευέλικτα απασχολούμενοι συμβάλουν θετικά στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών 7 από τους ερωτηθέντες (6,1%) απάντησαν «πολύ λίγο», 39 (34,2%) απάντησαν «λίγο», 19 (16,7%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 37 (32,5%) απάντησαν «πολύ» και 12 (10,5%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.34).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=22,455$ $p=0,00<0,05$ (Πίνακας 5.35), απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση, σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν. Επίσης από τα μέτρα συμμετρίας, μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,444 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.36).

Η πλειονότητα των μόνιμων (64,8%) έχουν αρνητική άποψη για τη θετική συμβολή των ευέλικτα απασχολούμενων στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών ενώ για τους ευέλικτα

απασχολούμενους μεγάλο ποσοστό (49,2%) έχουν θετική άποψη ενώ 22,1% είναι ουδέτεροι/αδιάφοροι.

		Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν θετικά στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών στις οποίες προσλαμβάνονται;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	6 16.2%	18 48.6%	2 5.4%	11 29.7%	0 0.0%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	1 1.3%	21 27.3%	17 22.1%	26 33.8%	12 15.6%	77 100.0%
Σύνολο		7 6.1%	39 34.2%	19 16.7%	37 32.5%	12 10.5%	114 100.0%

Πίνακας 5.34 Ανάγκες υπηρεσιών

Chi-Square Tests

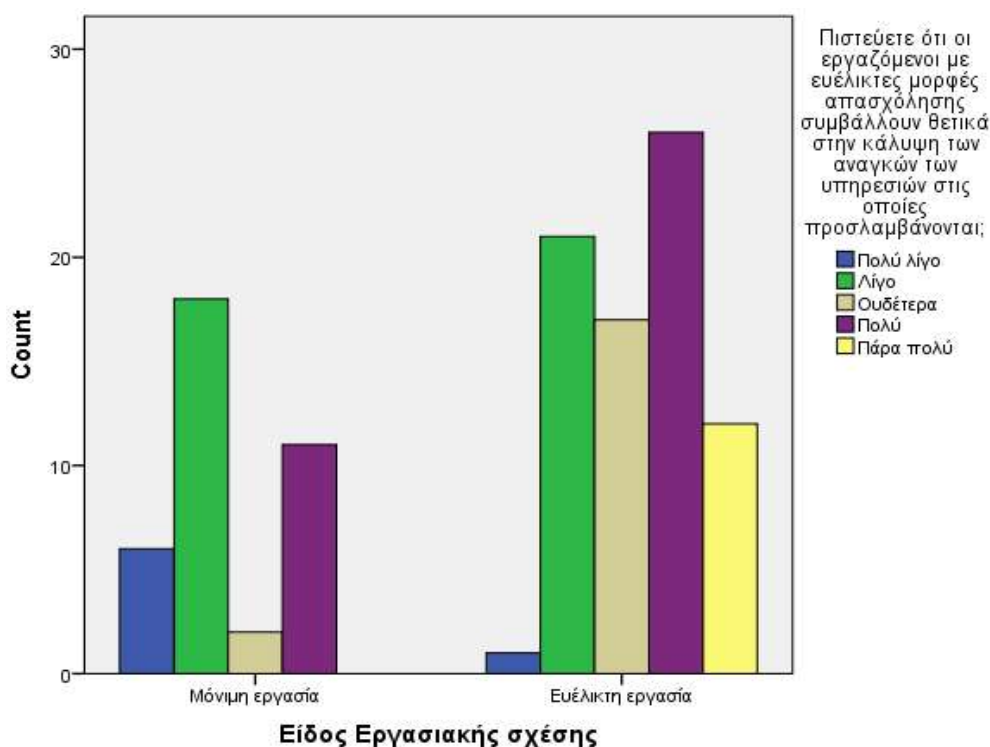
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22.455	4	.000
Likelihood Ratio	26.303	4	.000
Linear-by-Linear Association	13.926	1	.000
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.35 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ανάγκες υπηρεσιών

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.444	.000
	Cramer's V	.444	.000
N of Valid Cases		114	

Πίνακας 5.36 Μέτρα συμμετρίας - Ανάγκες υπηρεσιών



Διάγραμμα 5.16 Ανάγκες υπηρεσιών

5.5.4.2 Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση πάνω στο αντικείμενο απασχόλησής τους;

Στην εν λόγω ερώτηση από το σύνολο των ερωτηθέντων 23 (20,2%) απάντησαν «πολύ λίγο», 60 (52,6%) απάντησαν «λίγο», 17 ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 8 (7%) απάντησαν «πολύ» και 6 (5,3%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.37).

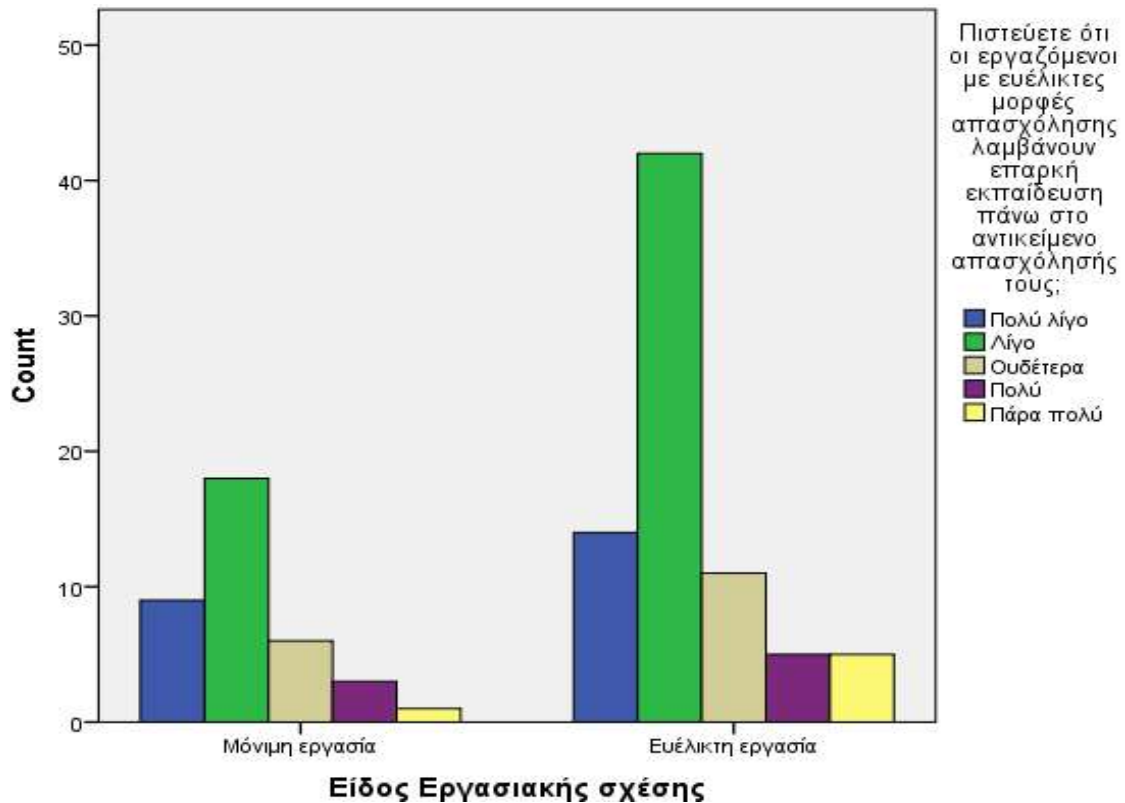
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=1,470$ $p=0,832 > 0,05$, από τα δεδομένα του δείγματος δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν, σε ε.σ. $\alpha=0,05$ (Πίνακας 5.38)

		Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση πάνω στο αντικείμενο απασχόλησής τους;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	9 24.3%	18 48.6%	6 16.2%	3 8.1%	1 2.7%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	14 18.2%	42 54.5%	11 14.3%	5 6.5%	5 6.5%	77 100.0%
Σύνολο		23 20.2%	60 52.6%	17 14.9%	8 7.0%	6 5.3%	114 100.0%

Πίνακας 5.37 Εκπαίδευση εργαζομένων

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.470	4	.832
Likelihood Ratio	1.540	4	.819
Linear-by-Linear Association	.362	1	.547
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.38 Στατιστικό τεστ χ^2 - Εκπαίδευση εργαζομένων



Διάγραμμα 5.17 Εκπαίδευση εργαζομένων

5.5.4.3 Πιστεύετε ότι η απόδοση των εργαζομένων με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι ίδια με την απόδοση των εργαζομένων σε μόνιμες θέσεις εργασίας;

Στην ερώτηση εάν πιστεύουν ότι η απόδοση των ευέλικτα απασχολούμενων και των μονίμων υπαλλήλων είναι ίδια, 23 από τους ερωτηθέντες (20,2%) απάντησαν «πολύ λίγο», 29 (25,4%) απάντησαν «λίγο», 26 (22,8%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 25 (21,9%) απάντησαν «πολύ» και 11 (9,6%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.39).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=12,937$ $p=0,012<0,05$ (Πίνακας 5.40), απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν, σε ε.σ. $\alpha=0,05$.

Επίσης από τα μέτρα συμμετρίας μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,337 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.41).

Στη συγκεκριμένη ερώτηση, η κατανομή των απαντήσεων στις κλίμακες διαφέρει ανάλογα με το είδος της εργασιακής σχέσης. Η πλειονότητα των μόνιμων υπαλλήλων απάντησαν «πολύ λίγο» και «λίγο» σε ποσοστό 64,8%, και μόλις 16,2% «πολύ», ενώ οι ευέλικτα απασχολούμενοι απάντησαν «πολύ» και «πάρα πολύ» σε ποσοστό 39% έναντι 36,4% που απάντησαν «πολύ λίγο» και «λίγο». Η διαφορετικότητα στην κατανομή φαίνεται και στο Διάγραμμα 5.18.

		Πιστεύετε ότι η απόδοση των εργαζομένων με ευέλικτη μορφή απασχόλησης εί1 ίδια με την απόδοση των εργαζομένων σε μόνιμες θέσεις εργασίας;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	13 35.1%	11 29.7%	7 18.9%	6 16.2%	0 0.0%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	10 13.0%	18 23.4%	19 24.7%	19 24.7%	11 14.3%	77 100.0%
Σύνολο		23 20.2%	29 25.4%	26 22.8%	25 21.9%	11 9.6%	114 100.0%

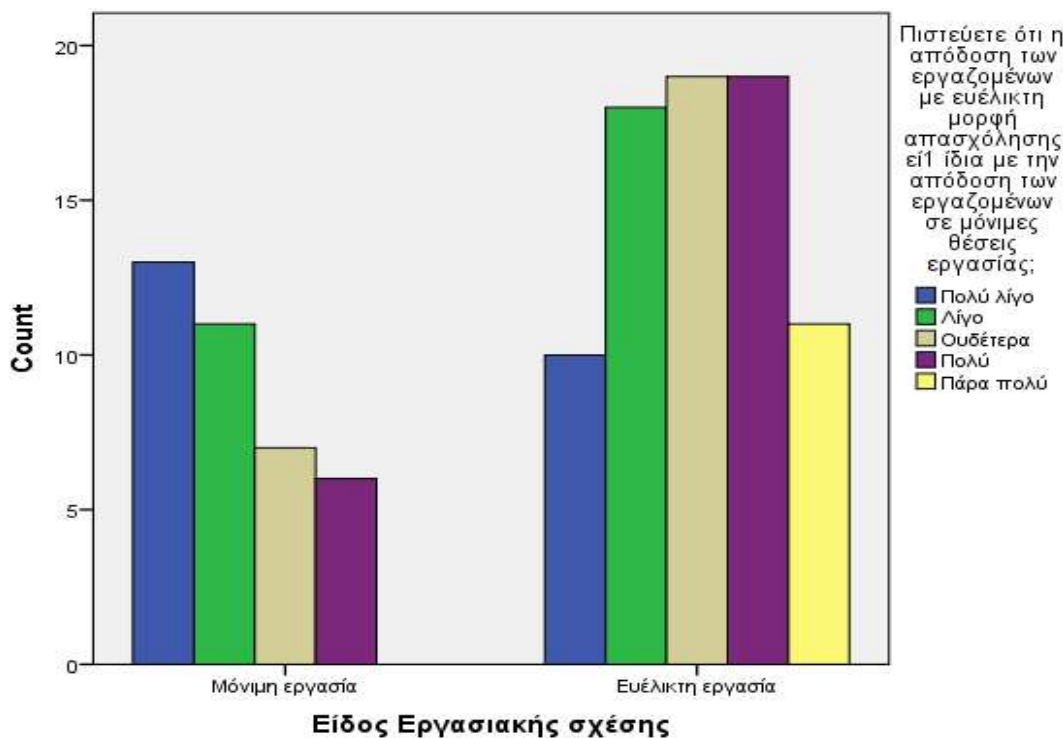
Πίνακας 5.39 Απόδοση εργαζομένων

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.937	4	.012
Likelihood Ratio	15.867	4	.003
Linear-by-Linear Association	11.856	1	.001
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.40 Στατιστικό τεστ χ^2 - Απόδοση εργαζομένων

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.337	.012
	Cramer's V	.337	.012
N of Valid Cases		114	

Πίνακας 5.41 Μέτρα συμμετρίας - Απόδοση εργαζομένων



Διάγραμμα 5.18 Απόδοση εργαζομένων

5.5.4.4 Πιστεύετε ότι όσοι εργάζονται κάνοντας χρήση του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχουν συνήθως λιγότερη δέσμευση για τον εργασιακό τους ρόλο;

Στην παραπάνω ερώτηση 16 από τους ερωτηθέντες (14%) απάντησαν «πολύ λίγο», 21 (18,4%) απάντησαν «λίγο», 23 (20,2%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 43 (37,7%) απάντησαν «πολύ» και 11 (9,6%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.42).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=9,399$ $p=0,052 > 0,05$ (Πίνακας 5.43), σε ε.σ. $\alpha=0,05$, δεν απορρίπτουμε οριακά τη μηδενική υπόθεση ότι οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν, γεγονός όμως που μπορεί να οφείλεται στο μικρό μέγεθος του δείγματος και οι δύο ομάδες να διαφέρουν.

Επίσης, από τα μέτρα συμμετρίας μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,287 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.44).

Όπως παρατηρούμε και από τον Πίνακα 5.42 οι μόνιμοι υπάλληλοι πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι οι ευέλικτα απασχολούμενοι έχουν μικρότερη δέσμευση για τον εργασιακό τους ρόλο.

		Πιστεύετε ότι όσοι εργάζονται κάνοντας χρήση του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχουν συνήθως λιγότερη δέσμευση για τον εργασιακό τους ρόλο;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	4 10.8%	5 13.5%	7 18.9%	13 35.1%	8 21.6%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	12 15.6%	16 20.8%	16 20.8%	30 39.0%	3 3.9%	77 100.0%
Σύνολο		16 14.0%	21 18.4%	23 20.2%	43 37.7%	11 9.6%	114 100.0%

Πίνακας 5.42 Δέσμευση με τον εργασιακό ρόλο

Chi-Square Tests

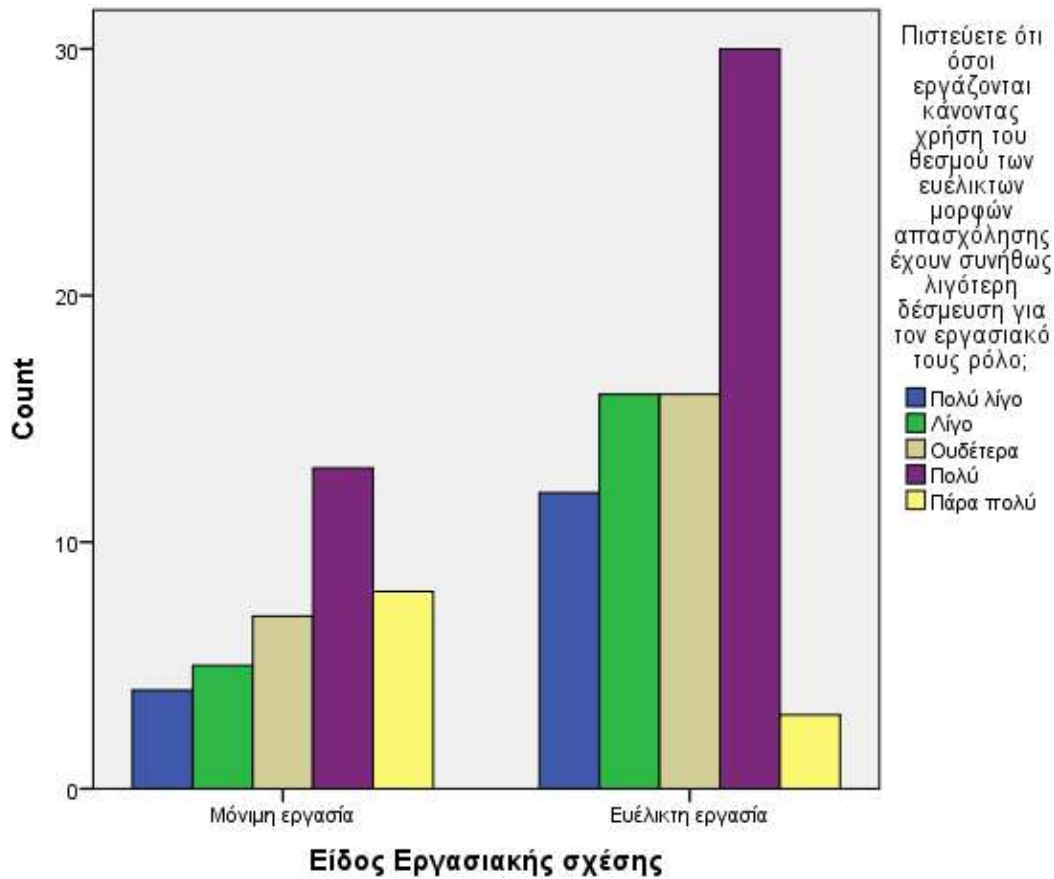
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.399	4	.052
Likelihood Ratio	8.791	4	.067
Linear-by-Linear Association	3.881	1	.049
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.43 Στατιστικό τεστ χ^2 - Δέσμευση με τον εργασιακό ρόλο

Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.287	.052
	Cramer's V	.287	.052
N of Valid Cases		114	

Πίνακας 5.44 Μέτρα συμμετρίας - Δέσμευση με τον εργασιακό ρόλο



Διάγραμμα 5.19 Δέσμευση με τον εργασιακό ρόλο

5.5.4.5 Πιστεύετε ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν επαρκή λύση για την κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α.;

Στην ανωτέρω ερώτηση, 33 από τους ερωτηθέντες (28,9%) απάντησαν «πολύ λίγο», 54 (47,4%) απάντησαν «λίγο», 11 (9,6%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 10 (8,8%) απάντησαν «πολύ» και 6 (5,3%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.45).

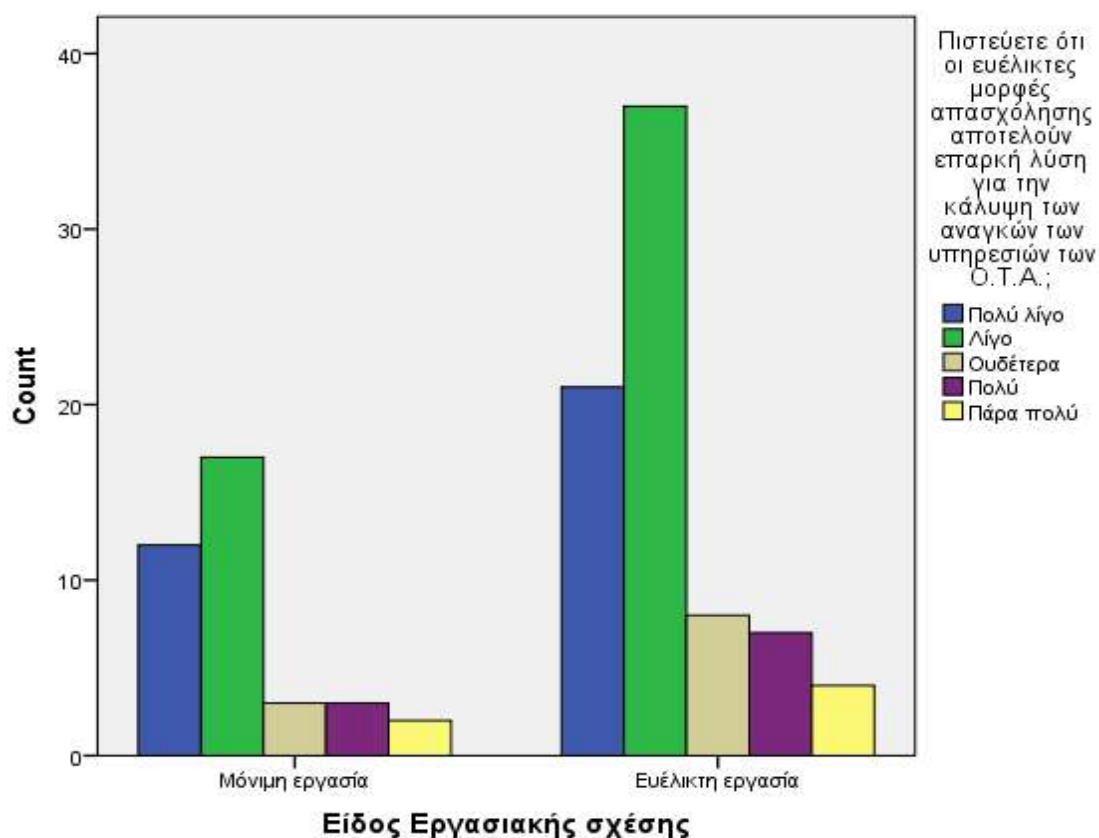
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=0,418$ $p=0,981>0,05$ (Πίνακας 5.46), σε ε.σ. $\alpha=0,05$, δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν. Η ομοιότητα στην κατανομή των απαντήσεων ανάμεσα στις δύο ομάδες απασχολούμενων αποτυπώνεται και στο Διάγραμμα 5.20.

		Πιστεύετε ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν επαρκή λύση για την κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α.;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	12 32.4%	17 45.9%	3 8.1%	3 8.1%	2 5.4%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	21 27.3%	37 48.1%	8 10.4%	7 9.1%	4 5.2%	77 100.0%
Σύνολο		33 28.9%	54 47.4%	11 9.6%	10 8.8%	6 5.3%	114 100.0%

Πίνακας 5.45 Κάλυψη αναγκών των υπηρεσιών

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.418	4	.981
Likelihood Ratio	.418	4	.981
Linear-by-Linear Association	.160	1	.689
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.46 Στατιστικό τεστ χ^2 - Κάλυψη αναγκών των υπηρεσιών



Διάγραμμα 5.20 Κάλυψη αναγκών των υπηρεσιών

5.5.5 Ασφάλεια

5.5.5.1 Επηρεάζει η ανεργία αρνητικά την ψυχολογία σας και τις διαπροσωπικές σας σχέσεις;

Στην ανωτέρω ερώτηση από το σύνολο των ερωτηθέντων 2 (1,8%) απάντησαν «πολύ λίγο», 9 (7,9%) απάντησαν «λίγο», 9 επίσης (7,9%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 32 (28,1%) απάντησαν «πολύ» και η πλειονότητα 62 (54,4%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.47).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=13,383$ $p=0,010<0,05$ (Πίνακας 5.48), απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση σε ε.σ. $\alpha=0,05$ και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν. Επίσης από τα μέτρα συμμετρίας μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,343 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.49).

Από τον Πίνακας 5.47 παρατηρούμε ότι οι ευέλικτα απασχολούμενοι στην πλειονότητα (62,3%) απάντησαν ότι η ανεργία επηρεάζει αρνητικά «πάρα πολύ» την ψυχολογία τους, ακολουθώντας η απάντηση «πολύ» με ποσοστό 27,3%, ενώ για τους μόνιμους οι απαντήσεις «πολύ» και «πάρα πολύ» είναι σχεδόν μοιρασμένες (29,7% και 37,8% αντίστοιχα), και ένα σημαντικό ποσοστό (32,4%) απάντησαν «ουδέτερα/αδιάφορα» και «λίγο».

		Επηρεάζει η ανεργία αρνητικά την ψυχολογία σας και τις διαπροσωπικές σας σχέσεις;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	0 0.0%	6 16.2%	6 16.2%	11 29.7%	14 37.8%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	2 2.6%	3 3.9%	3 3.9%	21 27.3%	48 62.3%	77 100.0%
Σύνολο		2 1.8%	9 7.9%	9 7.9%	32 28.1%	62 54.4%	114 100.0%

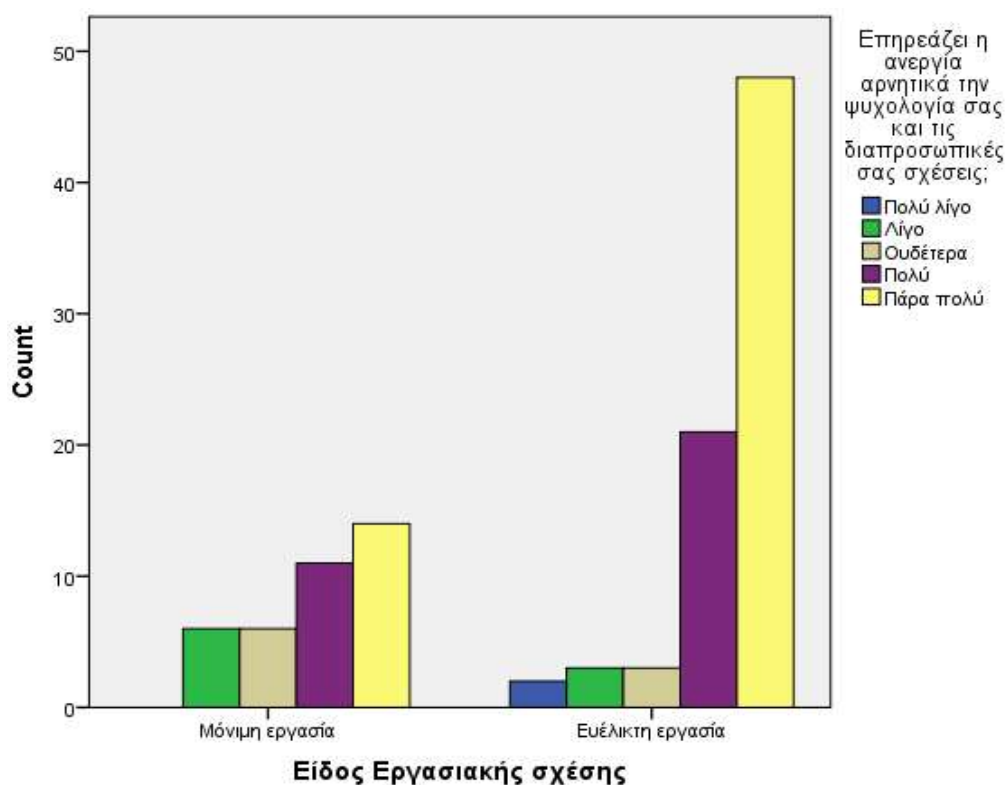
Πίνακας 5.47 Ανεργία και ψυχολογία

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.383	4	.010
Likelihood Ratio	13.366	4	.010
Linear-by-Linear Association	6.915	1	.009
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.48 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ανεργία και ψυχολογία

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.343	.010
	Cramer's V	.343	.010
N of Valid Cases		114	

Πίνακας 5.49 Μέτρα συμμετρίας - Ανεργία και ψυχολογία



Διάγραμμα 5.21 Ανεργία και ψυχολογία

5.5.5.2 Πόσο ικανοποιημένος/η είστε όσον αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

Στην ερώτηση για τον βαθμό ικανοποίησης από την υγιεινή και ασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας, 9 από τους ερωτηθέντες (7,9%) απάντησαν «πολύ λίγο», 24 (21,1%) απάντησαν «λίγο», 22 (19,3%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 46 (40,4%) απάντησαν «πολύ» και 13 (11,4%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.50).

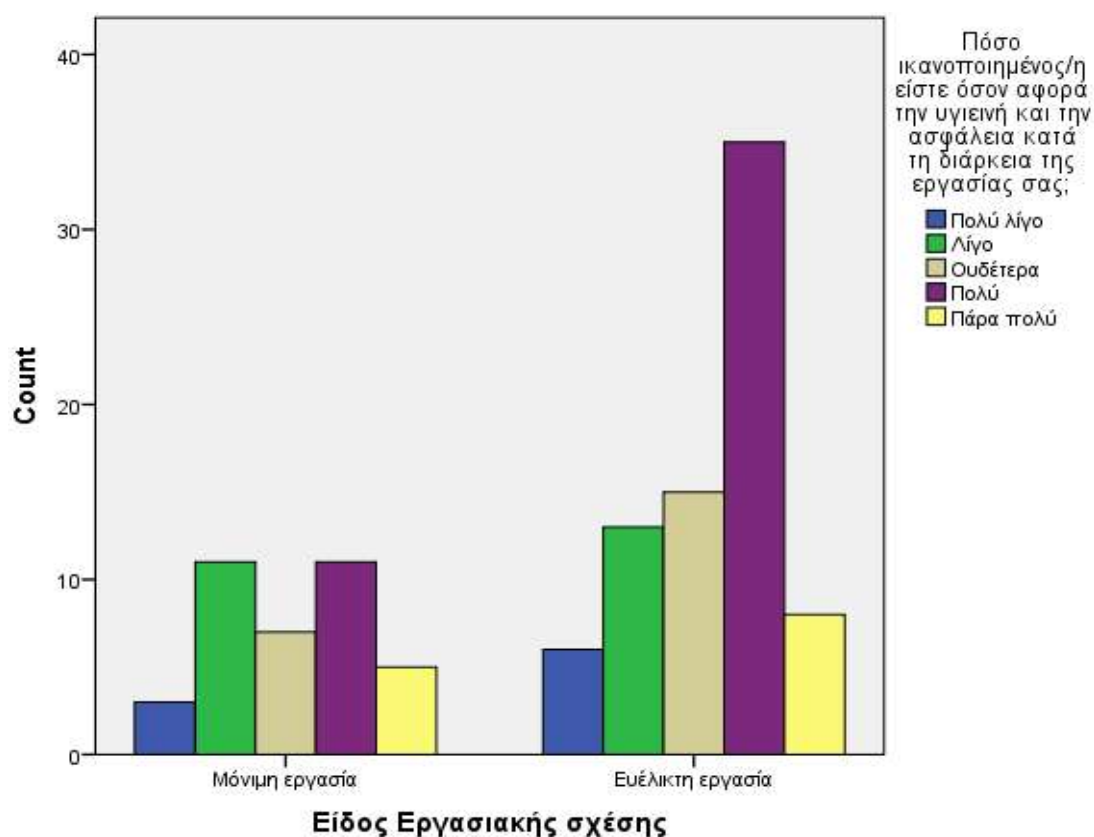
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=3,712$ $p=0,446 > 0,05$ (Πίνακας 5.51), δεν μπορούμε σε ε.σ. $\alpha=0,05$ να απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε όσον αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	3 8.1%	11 29.7%	7 18.9%	11 29.7%	5 13.5%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	6 7.8%	13 16.9%	15 19.5%	35 45.5%	8 10.4%	77 100.0%
Σύνολο		9 7.9%	24 21.1%	22 19.3%	46 40.4%	13 11.4%	114 100.0%

Πίνακας 5.50 Ικανοποίηση από την Υγιεινή και ασφάλεια

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.712	4	.446
Likelihood Ratio	3.686	4	.450
Linear-by-Linear Association	.991	1	.319
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.51 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ικανοποίηση από την Υγιεινή και ασφάλεια



Διάγραμμα 5.22 Ικανοποίηση από την Υγιεινή και ασφάλεια

5.5.5.3 Πιστεύετε ότι ο θεσμός των ευέλικτων μορφών απασχόλησης παρέχει επαρκή κάλυψη για τις ιατροφαρμακευτικές ανάγκες των απασχολούμενων;

Στην ανωτέρω ερώτηση, 14 από τους ερωτηθέντες (12,3%) απάντησαν «πολύ λίγο», 28 (24,6%) απάντησαν «λίγο», 24 (21,1%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 42 (36,8%) απάντησαν «πολύ» και 6 (5,3%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.52).

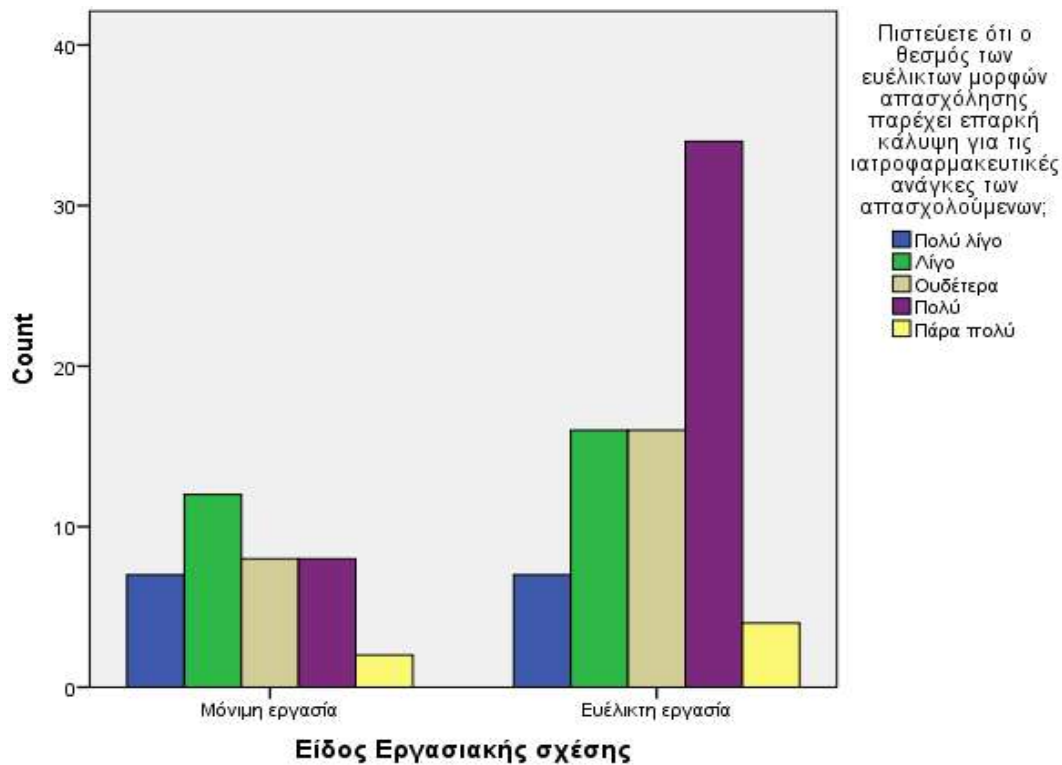
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=6,802$ $p=0,147>0,05$ (Πίνακας 5.53), δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση σε ε.σ. $\alpha=0,05$ και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

		Πιστεύετε ότι ο θεσμός των ευέλικτων μορφών απασχόλησης παρέχει επαρκή κάλυψη για τις ιατροφαρμακευτικές ανάγκες των απασχολούμενων;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	7 18.9%	12 32.4%	8 21.6%	8 21.6%	2 5.4%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	7 9.1%	16 20.8%	16 20.8%	34 44.2%	4 5.2%	77 100.0%
Σύνολο		14 12.3%	28 24.6%	24 21.1%	42 36.8%	6 5.3%	114 100.0%

Πίνακας 5.52 Κάλυψη ιατροφαρμακευτικών αναγκών

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.802	4	.147
Likelihood Ratio	6.957	4	.138
Linear-by-Linear Association	5.374	1	.020
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.53 Στατιστικό τεστ χ^2 - Κάλυψη ιατροφαρμακευτικών αναγκών



Διάγραμμα 5.23 Κάλυψη ιατροφαρμακευτικών αναγκών

5.5.5.4 Πόσο ασφαλής αισθάνεστε από την εφαρμογή του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο Δημόσιο;

Στην ερώτηση για τον βαθμό ασφάλειας που αισθάνονται από το θεσμό της ευέλικτης απασχόλησης, 34 από τους ερωτηθέντες (29,8%) απάντησαν «πολύ λίγο», 43 (37,7%) απάντησαν «λίγο», 23 (20,2%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 13 (11,4%) απάντησαν «πολύ» και 1 (0,9%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.54).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=12,339$ $p=0,015<0,05$ (Πίνακας 5.55), απορρίπτουμε σε ε.σ. $\alpha=0,05$ τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν.

Επίσης, από τα μέτρα συμμετρίας μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,343 για το Phi και αντίστοιχης τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.56).

Από τον Πίνακα 5.54 παρατηρούμε ότι για τους μόνιμους υπαλλήλους το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησαν ουδέτερα/αδιάφορα (37,8%), πιθανόν λόγω και της σταθερότητας της απασχόλησής τους ενώ για τους ευέλικτα απασχολούμενους 42,9% απάντησαν λίγο.

Η διαφορετικότητα στην κατανομή των απαντήσεων αποτυπώνεται και στο **Διάγραμμα 5.24**.

		Πόσο ασφαλής αισθάνεστε από την εφαρμογή του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο Δημόσιο;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Είδος Εργασιακής σχέσης	Μόνιμη εργασία	11 29.7%	10 27.0%	14 37.8%	2 5.4%	0 0.0%	37 100.0%
	Ευέλικτη εργασία	23 29.9%	33 42.9%	9 11.7%	11 14.3%	1 1.3%	77 100.0%
Σύνολο		34 29.8%	43 37.7%	23 20.2%	13 11.4%	1 0.9%	114 100.0%

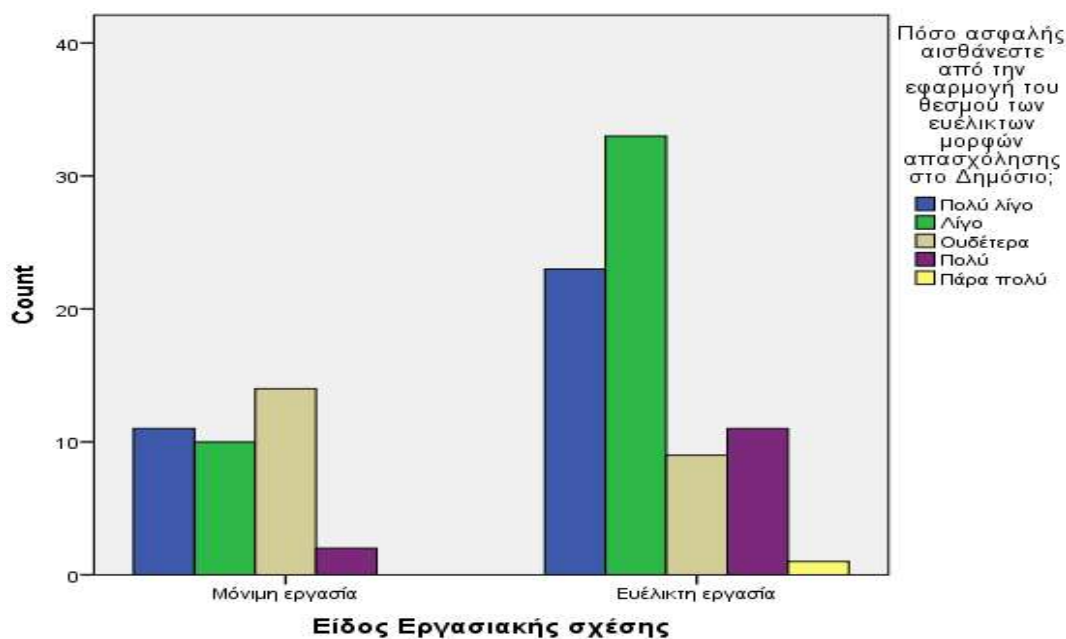
Πίνακας 5.54 Ασφάλεια απασχόλησης

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.339	4	.015
Likelihood Ratio	12.300	4	.015
Linear-by-Linear Association	.053	1	.819
N of Valid Cases	114		

Πίνακας 5.55 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ασφάλεια απασχόλησης

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.329	.015
	Cramer's V	.329	.015
N of Valid Cases		114	

Πίνακας 5.56 Μέτρα συμμετρίας - Ασφάλεια απασχόλησης



Διάγραμμα 5.24 Ασφάλεια απασχόλησης

5.5.6 Κατάρτιση-προϋπηρεσία / Προοπτικές

5.5.6.1 Είναι η πρώτη φορά που εργάζεστε;

Στην ανωτέρω ερώτηση, η οποία, όπως και οι επόμενες, απευθύνεται στους ευέλικτα απασχολούμενους, 56 από τους 77 ερωτηθέντες (72,7%) απάντησαν «όχι» και 21 (27,3%) απάντησαν «ναι» (Πίνακας 5.57).

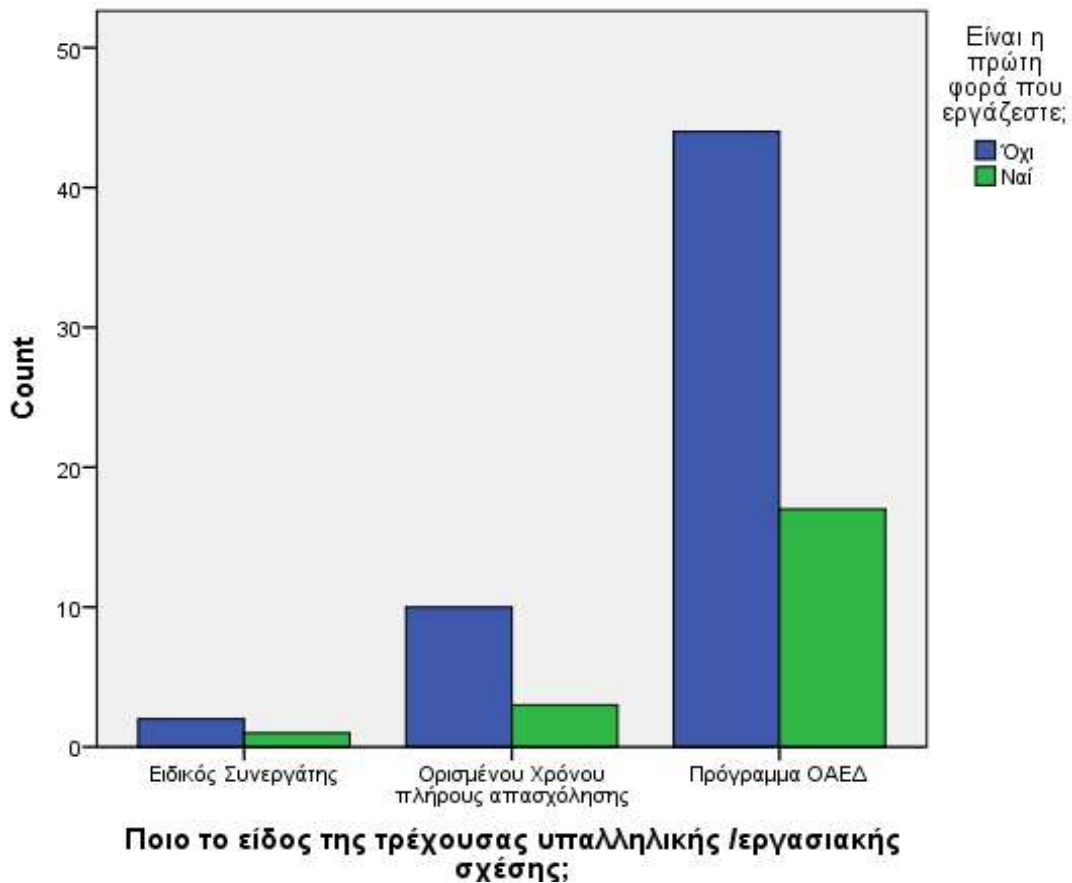
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(2)=0,182$ $p=0,913>0,05$ (Πίνακας 5.58), δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

		Είναι η πρώτη φορά που εργάζεστε;		Σύνολο
		Όχι	Ναι	
Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής /εργασιακής σχέσης;	Ειδικός Συνεργάτης	2 66.7%	1 33.3%	3 100.0%
	Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	10 76.9%	3 23.1%	13 100.0%
	Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	44 72.1%	17 27.9%	61 100.0%
	Σύνολο	56 72.7%	21 27.3%	77 100.0%

Πίνακας 5.57 Εργασιακή εμπειρία

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.182 ^a	2	.913
Likelihood Ratio	.184	2	.912
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.58 Στατιστικό τεστ χ^2 - Εργασιακή εμπειρία



Διάγραμμα 5.25 Εργασιακή εμπειρία

5.5.6.2 Εάν απαντήσατε ΟΧΙ στην προηγούμενη ερώτηση, το αντικείμενο της τωρινής σας απασχόλησης έχει σχέση με την προηγούμενη εργασία σας;

Στην ανωτέρω ερώτηση, από τους 56 που απάντησαν όχι στην προηγούμενη ερώτηση, 9 (16,1%) απάντησαν «πολύ λίγο», 15 (26,8%) απάντησαν «λίγο», 3 (5,3%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 17 (30,4%) απάντησαν «πολύ» και 12 (21,4%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.59).

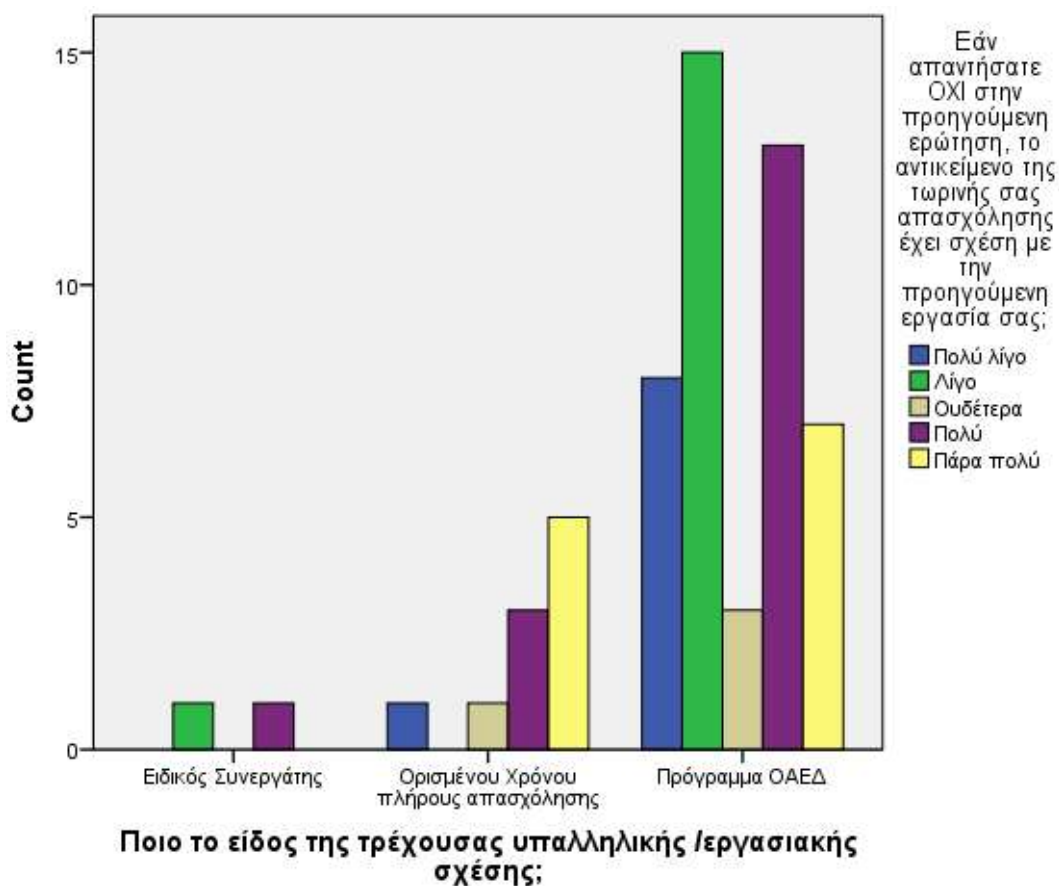
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(8)=9,984$ $p=0,266>0,05$ (Πίνακας 5.60), από τα δεδομένα του δείγματος δεν μπορούμε να απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν σε ε.σ. $\alpha=0,05$.

		Εάν απαντήσατε ΟΧΙ στην προηγούμενη ερώτηση, το αντικείμενο της τωρινής σας απασχόλησης έχει σχέση με την προηγούμενη εργασία σας;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής /εργασιακής σχέσης;	Ειδικός Συνεργάτης	0	1	0	1	0	2
	Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	1	0	1	3	5	10
	Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	8	14	2	13	7	44
Σύνολο		9	15	3	17	12	56
		16.1%	26.8%	5.3%	30.4%	21.4%	100.0%

Πίνακας 5.59 Σχέση τωρινής και προηγούμενης απασχόλησης

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.984	8	.266
Likelihood Ratio	12.344	8	.137
N of Valid Cases	58		

Πίνακας 5.60 Στατιστικό τεστ χ^2 - Σχέση τωρινής και προηγούμενης απασχόλησης



Διάγραμμα 5.26 Σχέση τωρινής και προηγούμενης απασχόλησης

5.5.6.3 Η τωρινή σας απασχόληση είναι σε θέση ανάλογη του εκπαιδευτικού σας επιπέδου;

Στην παραπάνω ερώτηση, 20 από τους 77 ευέλκτα απασχολούμενους (26%) απάντησαν ότι η τωρινή τους απασχόληση δεν είναι ανάλογη του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, ενώ 57 (74%) απάντησαν ότι είναι ανάλογη (Πίνακας 5.61).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(2)=2,207$ $p=0,332>0,05$ (Πίνακας 5.62), σε ε.σ. $\alpha=0,05$, δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

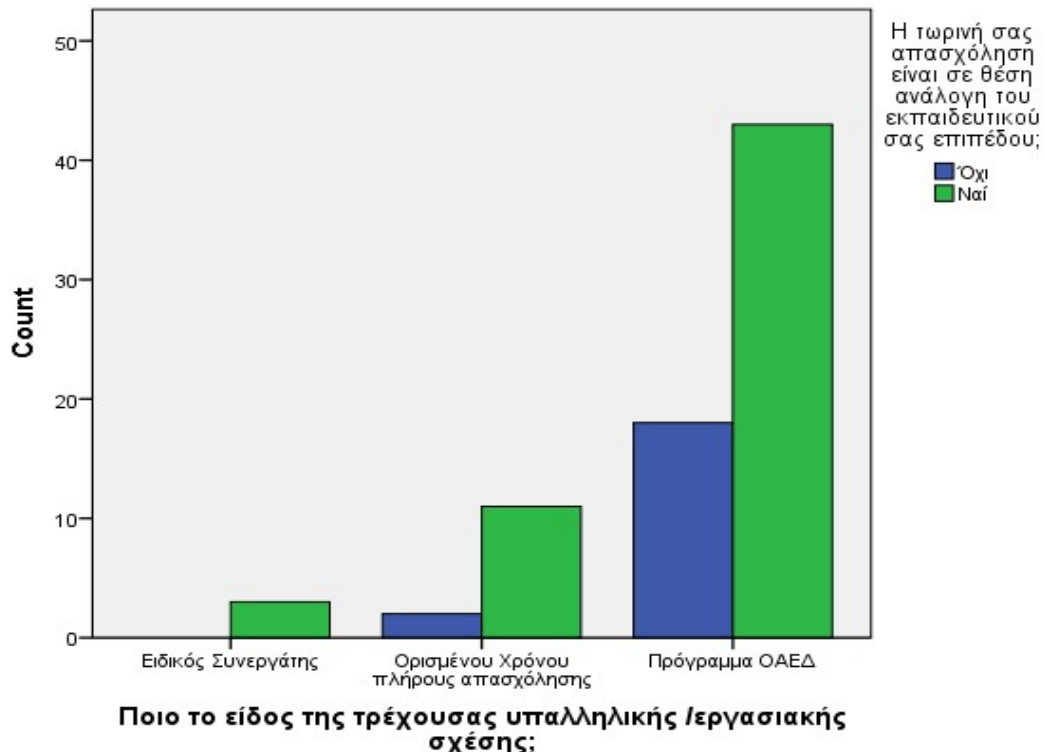
	Η τωρινή σας απασχόληση είναι σε θέση ανάλογη του εκπαιδευτικού σας επιπέδου;		Σύνολο
	Όχι	Ναι	
Ειδικός Συνεργάτης	0 0.0%	3 100.0%	3 100.0%
Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	2 15.4%	11 84.6%	13 100.0%
Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	18 29.5%	43 70.5%	61 100.0%
Σύνολο	20 26.0%	57 74.0%	77 100.0%

Πίνακας 5.61 Αναλογία θέσης και εκπαιδευτικού επιπέδου

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.207	2	.332
Likelihood Ratio	3.036	2	.219
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.62 Στατιστικό τεστ χ^2 - Αναλογία θέσης και εκπαιδευτικού επιπέδου



Διάγραμμα 5.27 Αναλογία θέσης και εκπαιδευτικού επιπέδου

5.5.6.4 Πιστεύετε ότι η τωρινή σας απασχόληση θα σας βοηθήσει να αποκτήσετε νέες ικανότητες-δεξιότητες;

Στην ανωτέρω ερώτηση, 13 από τους 77 ευέλκτα απασχολούμενους (16,9%) απάντησαν «πολύ λίγο», 28 (36,4%) απάντησαν «λίγο», 7 (9,1%) ήταν «ουδέτεροι αδιάφοροι», 21 (27,3%) απάντησαν «πολύ» και 8 (10,4%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.63).

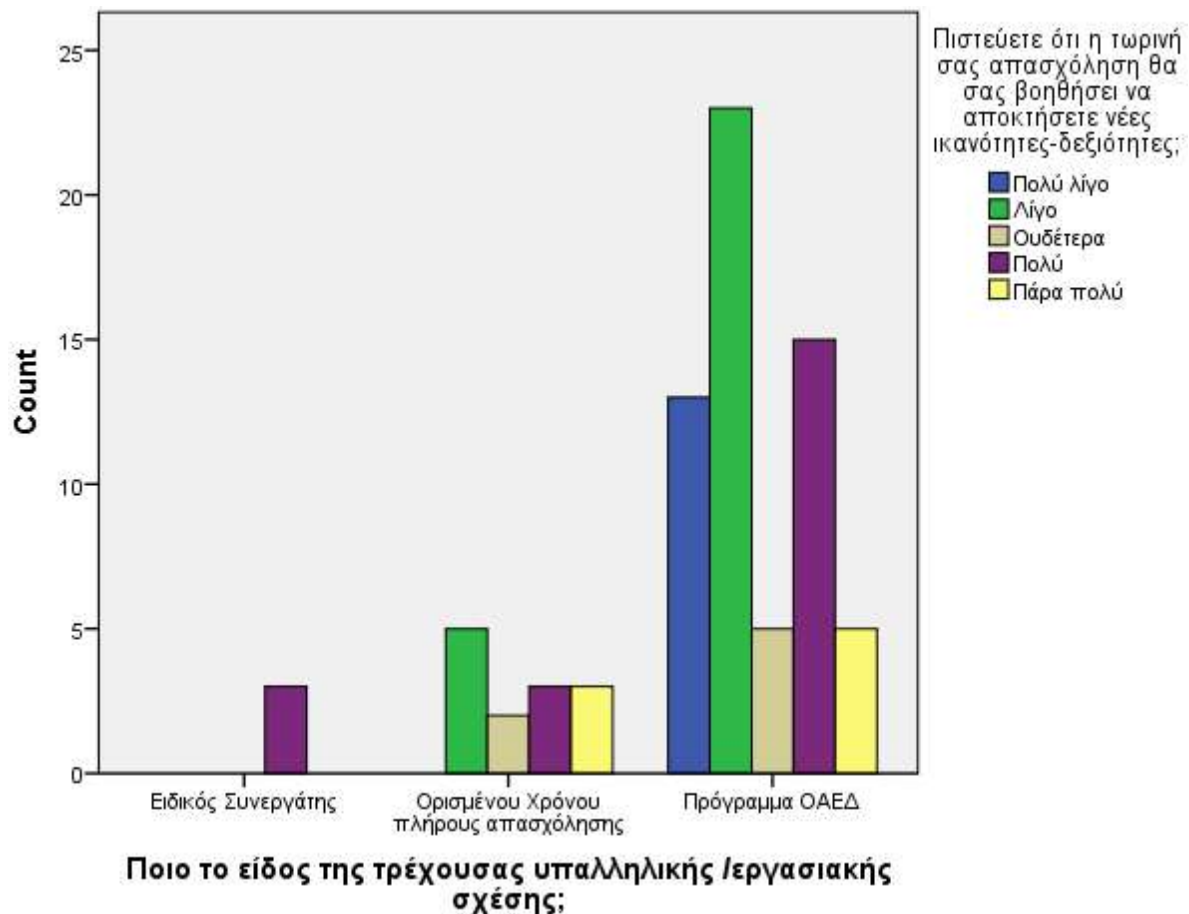
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(8)=14,111$ $p=0,079 > 0,05$ (Πίνακας 5.64), σε ε.σ. $\alpha=0,05$, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν.

		Πιστεύετε ότι η τωρινή σας απασχόληση θα σας βοηθήσει να αποκτήσετε νέες ικανότητες-δεξιότητες;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής/εργασιακής σχέσης;	Ειδικός Συνεργάτης	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%	0 0.0%	3 100.0%
	Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	0 0.0%	5 38.5%	2 15.4%	3 23.1%	3 23.1%	13 100.0%
	Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	13 21.3%	23 37.7%	5 8.2%	15 24.6%	5 8.2%	61 100.0%
Σύνολο		13 16.9%	28 36.4%	7 9.1%	21 27.3%	8 10.4%	77 100.0%

Πίνακας 5.63 Δυνατότητα απόκτησης ικανοτήτων-δεξιοτήτων

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.111	8	.079
Likelihood Ratio	15.457	8	.051
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.64 Στατιστικό τεστ χ^2 - Δυνατότητα απόκτησης ικανοτήτων-δεξιοτήτων



Διάγραμμα 5.28 Δυνατότητα απόκτησης ικανοτήτων-δεξιοτήτων

5.5.6.5 Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα σας βοηθήσει σε σύντομη εύρεση της επόμενης επαγγελματικής σας θέσης;

Στην παραπάνω ερώτηση 25 από τους 77 ευέλικτα απασχολούμενους (32,5%) απάντησαν «πολύ λίγο», 27 (35,1%) απάντησαν «λίγο», 7 (9,1%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 14 (18,2%) απάντησαν «πολύ» και 4 (5,2%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.65).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(8)=18,294$ $p=0,019 < 0,05$ (Πίνακας 5.66), απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν. Επίσης, από τα μέτρα συμμετρίας μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,487 για το Phi και της τάξης του 0,345 για το Cramer's V (Πίνακας 5.67).

Από τον Πίνακα 5.65 παρατηρούμε ότι οι ειδικοί συνεργάτες σε ποσοστό 66,7% πιστεύουν «πολύ» ότι η τωρινή τους απασχόληση θα τους βοηθήσει στη σύντομη εύρεση νέας απασχόλησης, οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου απάντησαν και αυτοί σε σημαντικό ποσοστό (46,2%) «πολύ» και «πάρα πολύ», σε αντίθεση με τους απασχολούμενους στα κοινωφελή προγράμματα του ΟΑΕΔ, που στην πλειονότητά τους (75,4%) απάντησαν «λίγο» και «πολύ λίγο».

		Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα σας βοηθήσει σε σύντομη εύρεση της επόμενης επαγγελματικής σας θέσης;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής/εργασιακής σχέσης;	Ειδικός Συνεργάτης	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	3 100.0%
	Ορισμένου Χρόνου	2 15.4%	3 23.1%	2 15.4%	3 23.1%	3 23.1%	13 100.0%
	Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	23 37.7%	23 37.7%	5 8.2%	9 14.8%	1 1.6%	61 100.0%
	Σύνολο	25 32.5%	27 35.1%	7 9.1%	14 18.2%	4 5.2%	77 100.0%

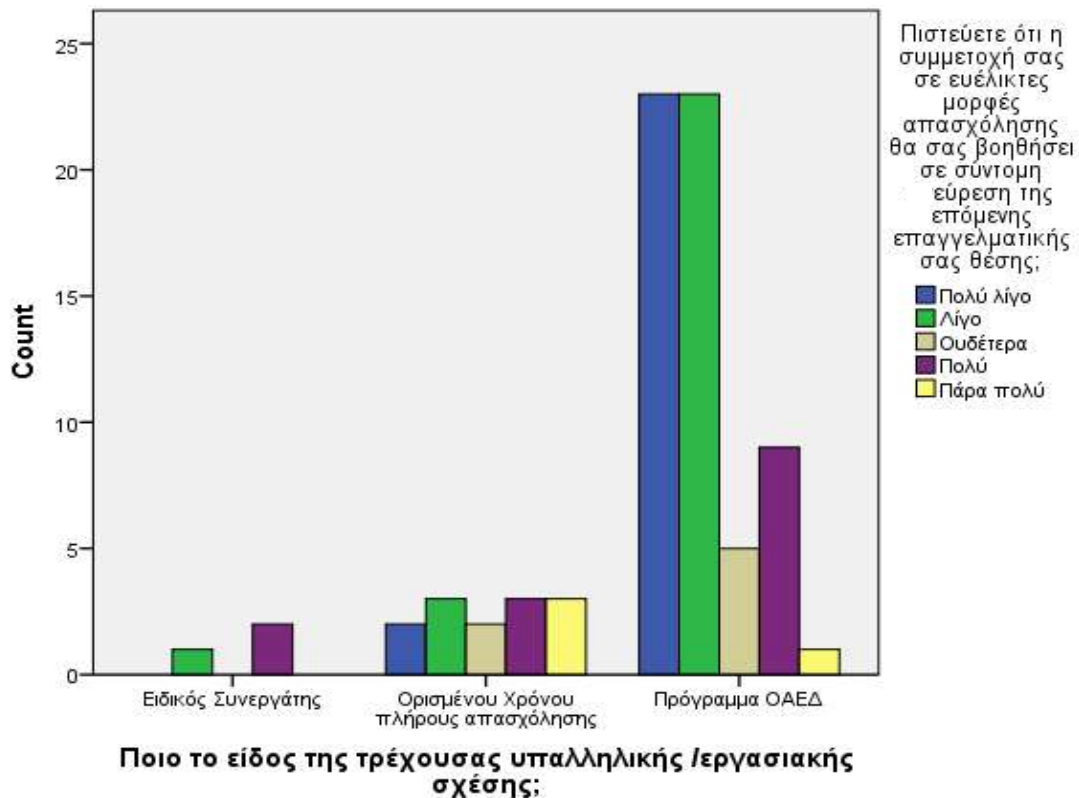
Πίνακας 5.65 Δυνατότητα σύντομης εύρεσης νέας επαγγελματικής θέσης

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.294	8	.019
Likelihood Ratio	15.196	8	.055
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.66 Στατιστικό τεστ χ^2 - Δυνατότητα σύντομης εύρεσης νέας επαγγελματικής θέσης

Symmetric Measures			Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi		.487	.019
	Cramer's V		.345	.019
N of Valid Cases			77	

Πίνακας 5.67 Μέτρα συμμετρίας – Δυνατότητα σύντομης εύρεσης νέας επαγγελματικής θέσης



Διάγραμμα 5.29 Δυνατότητα σύντομης εύρεσης νέας επαγγελματικής θέσης

5.5.6.6 Σε περίπτωση μελλοντικής αναζήτησης εργασίας, θα αποφύγετε την ευέλικτη μορφή απασχόλησης;

Στην ερώτηση εάν θα απέφευγαν στο μέλλον την ευέλικτη απασχόληση, 23 από τους 77 ευέλικτα απασχολούμενους (29,9%) απάντησαν «σίγουρα όχι», 25 (32,5%) απάντησαν «μάλλον όχι», 16 (20,8%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 10 (13%) απάντησαν «μάλλον ναι» και 3 (3,9%) «σίγουρα ναι» (Πίνακας 5.68).

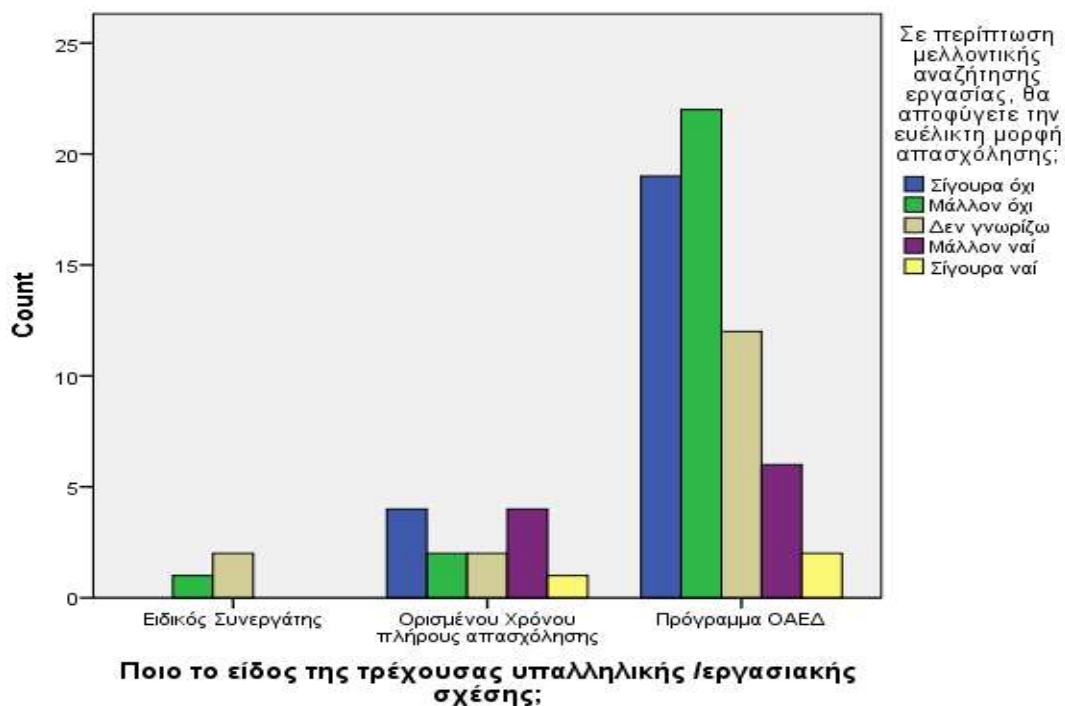
Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(8)=10,282$ $p=0,246>0,05$ (Πίνακας 5.69), δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν, σε ε.σ. $\alpha=0,05$.

		Σε περίπτωση μελλοντικής αναζήτησης εργασίας, θα αποφύγετε την ευέλικτη μορφή απασχόλησης;					Σύνολο
		Σίγουρα όχι	Μάλλον όχι	Δεν γνωρίζω	Μάλλον ναι	Σίγουρα ναι	
Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής /εργασιακής σχέσης;	Ειδικός Συνεργάτης	0 0.0%	1 33.3%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 100.0%
	Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	4 30.8%	2 15.4%	2 15.4%	4 30.8%	1 7.7%	13 100.0%
	Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	19 31.1%	22 36.1%	12 19.7%	6 9.8%	2 3.3%	61 100.0%
Σύνολο		23 29.9%	25 32.5%	16 20.8%	10 13.0%	3 3.9%	77 100.0%

Πίνακας 5.68 Επιλογή νέας ευέλικτης θέσης απασχόλησης

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.282	8	.246
Likelihood Ratio	9.901	8	.272
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.69 Στατιστικό τεστ χ^2 - Επιλογή νέας ευέλικτης θέσης απασχόλησης



Διάγραμμα 5.30 Επιλογή νέας ευέλικτης θέσης απασχόλησης

5.5.7 Ανάλυση ερωτήσεων και παραμέτρων

Από την παραπάνω ανάλυση προέκυψε ο παρακάτω συγκεντρωτικός πίνακας με τις τιμές του συντελεστή Φ καθώς και του συντελεστή Cramer. Είναι εμφανές πως η παράμετρος που μεταβάλλει πιο ισχυρά τις απαντήσεις του δείγματος είναι η παράμετρος «πρωτοβουλία». Η παράμετρος που την ακολουθεί είναι η παράμετρος «κάλυψη αναγκών». Σχεδόν με την ίδια δύναμη βρίσκουμε τις παραμέτρους «νέες δεξιότητες» και «σύντομη εύρεση εργασίας».

	χ^2	Φ	Cramer's V
Το μορφωτικό σας επίπεδο σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκει;	0,02	0.34	0.34
Εάν σήμερα απασχολείσθε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι:	0.013	0.337	0.337
Εάν απαντήσατε «Ναι» στην παραπάνω ερώτηση, ήταν κάποια από αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στο Δημόσιο;	0.08	0.32	0.32
Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης στον δημόσιο τομέα αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους;	0	0.496	0.496
Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν θετικά στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών στις οποίες προσλαμβάνονται;	0	0.444	0.444
Πιστεύετε ότι η απόδοση των εργαζομένων με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι ίδια με την απόδοση των εργαζομένων σε μόνιμες θέσεις εργασίας;	0.012	0.337	0.337
Πιστεύετε ότι όσοι εργάζονται κάνοντας χρήση του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχουν συνήθως λιγότερη δέσμευση για τον εργασιακό τους ρόλο;	0.052	0.287	0.287
Επηρεάζει η ανεργία αρνητικά την ψυχολογία σας και τις διαπροσωπικές σας σχέσεις;	0.01	0.343	0.343
Πόσο ασφαλής αισθάνεστε από την εφαρμογή του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο Δημόσιο;	0.015	0.329	0.329
Πιστεύετε ότι η τωρινή σας απασχόληση θα σας βοηθήσει να αποκτήσετε νέες ικανότητες-δεξιότητες;	0.079	0.428	0.303
Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα σας βοηθήσει σε σύντομη εύρεση της επόμενης επαγγελματικής σας θέσης;	0.019	0.487	0.345

Πίνακας 5.70 Τιμές συντελεστή Φ για τη συμμετρία ερωτήσεων και παραμέτρων του δείγματος

5.5.8 Παρουσίαση συνδυαστικών αποτελεσμάτων

5.5.8.1 Ηλικία (1.2) και εάν η ευέλικτη απασχόληση είναι από επιλογή ή εξ ανάγκης (Α.3)

Συνδυάζοντας τις απαντήσεις των απασχολούμενων με ευέλικτη απασχόληση για την ηλικιακή κατηγορία που ανήκουν και εάν η απασχόλησή τους αυτή είναι οικιοθελής επιλογή ή όχι, παρατηρούμε ότι για την ηλικιακή κατηγορία 18-25 το 40% των ερωτηθέντων απάντησε «από επιλογή» και 60% «εξ ανάγκης», για την ηλικιακή κατηγορία 26-35 τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 38,1% και 61,9%, για την ηλικιακή κατηγορία 36-45 τα ποσοστά είναι 35,3% και 64,7%, για την ηλικιακή κατηγορία 46-55 ποσοστά 15,8% και 84,2% και τέλος για την ηλικιακή κατηγορία ποσοστά 13,3% και 86,7%.(Πίνακας 5.71).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=4,932$ $p=0,294>0,05$, από τα δεδομένα του δείγματός μας δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν στατιστικά σημαντικά σε ε.σ. 0,05 (Πίνακας 5.72).

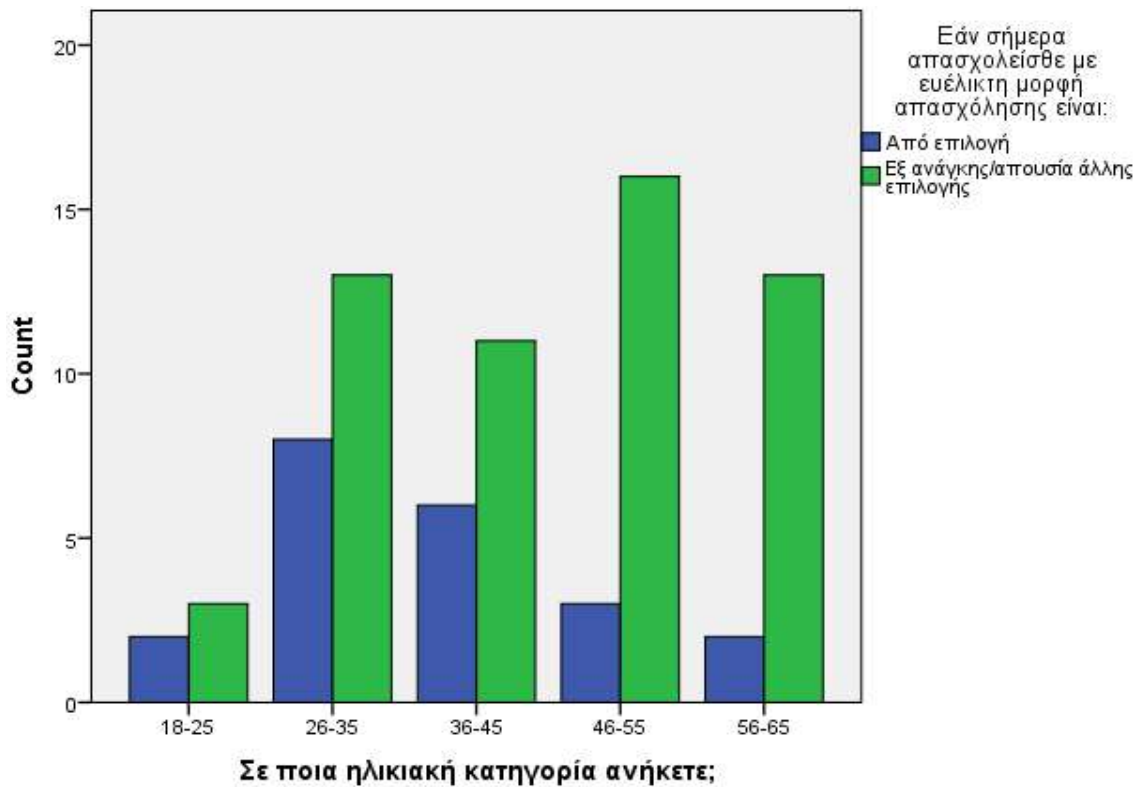
	Εάν σήμερα απασχολείσθε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι:		Σύνολο
	Από επιλογή	Εξ ανάγκης/απουσία άλλης επιλογής	
18-25	2 40.0%	3 60.0%	5 100.0%
26-35	8 38.1%	13 61.9%	21 100.0%
36-45	6 35.3%	11 64.7%	17 100.0%
46-55	3 15.8%	16 84.2%	19 100.0%
56-65	2 13.3%	13 86.7%	15 100.0%
Σύνολο	21 27.3%	56 72.7%	77 100.0%

Πίνακας 5.71 Ηλικία και επιλογή ευέλικτης απασχόλησης

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.932	4	.294
Likelihood Ratio	5.168	4	.271
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.72 Στατιστικό τεστ χ^2 -Ηλικία και επιλογή ευέλικτης απασχόλησης



Διάγραμμα 5.31 Ηλικία και επιλογή ευέλικτης απασχόλησης

5.5.8.2 Η ερώτηση εάν είναι από επιλογή (A.3) και η ερώτηση εάν πιστεύουν ότι θα αποκτήσουν δεξιότητες (E.4)

Συνδυάζοντας τις απαντήσεις των απασχολούμενων με ευέλικτη απασχόληση, εάν η απασχόλησή τους αυτή είναι οικιοθελής επιλογή ή όχι και εάν πιστεύουν ότι θα αποκτήσουν νέες ικανότητες-δεξιότητες, παρατηρούμε ότι, από τους 21 ερωτηθέντες που απάντησαν ότι η ευέλικτη απασχόληση ήταν οικιοθελής επιλογή, 12 (57,1%) απάντησαν «πολύ» στη δεύτερη ερώτηση, 3 (14,3%) απάντησαν «πάρα πολύ» και 6 (28,6%) απάντησαν «λίγο». Αντίστοιχα από τους 56 ερωτηθέντες που απάντησαν ότι η ευέλικτη απασχόληση ήταν «εξ ανάγκης», 22 (39,3%) απάντησαν «λίγο» στη δεύτερη ερώτηση, 13 (23,2%) απάντησαν «πολύ λίγο», 7 (12,5%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 9 (16,1%) απάντησαν «πολύ» και 5 (8,9%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.73).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=17,850$ $p=0,001<0,05$, απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν (Πίνακας 5.74).

Επίσης, από τα μέτρα συμμετρίας, μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,481 για το Phi και της ίδιας τάξης για το Cramer's V (Πίνακας 5.75).

Όπως παρατηρούμε και από τον Πίνακα 5.73, οι ερωτηθέντες που απάντησαν ότι η ευέλικτη απασχόληση ήταν οικιοθελής επιλογή στην πλειονότητά τους (71,4%) πιστεύουν «πολύ» και «πάρα πολύ» ότι θα αποκτήσουν νέες δεξιότητες-ικανότητες σε αντίθεση με αυτούς που απάντησαν στην πρώτη ερώτηση εξ ανάγκης οι οποίοι στην πλειονότητά τους (62,5%) «πολύ λίγο» και «λίγο» πιστεύουν ότι θα αποκτήσουν δεξιότητες-ικανότητες.

		Πιστεύετε ότι η τωρινή σας απασχόληση θα σας βοηθήσει να αποκτήσετε νέες ικανότητες-δεξιότητες;					Σύνολο
		Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Εάν σήμερα απασχολείσθε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι:	Από επιλογή	0 0.0%	6 28.6%	0 0.0%	12 57.1%	3 14.3%	21 100.0%
	Εξ ανάγκης/απουσία άλλης επιλογής	13 23.2%	22 39.3%	7 12.5%	9 16.1%	5 8.9%	56 100.0%
		13	28	7	21	8	77
	Σύνολο	16.9%	36.4%	9.1%	27.3%	10.4%	100.0%

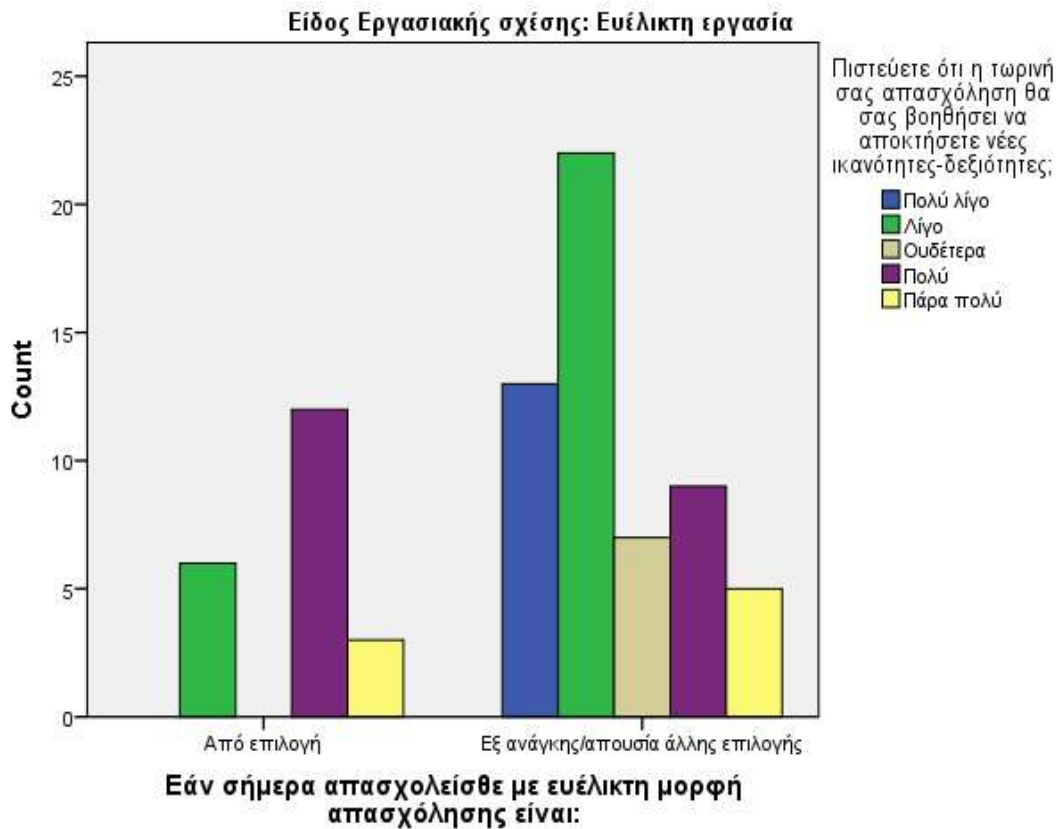
Πίνακας 5.73 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων

Chi-Square Tests			
	Count	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.850	4	.001
Likelihood Ratio	21.873	4	.000
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.74 Στατιστικό τεστ χ^2 - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων

Symmetric Measures		
	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.481
	Cramer's V	.481
N of Valid Cases	77	

Πίνακας 5.75 Μέτρα συμμετρίας - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων



Διάγραμμα 5.32 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και απόκτηση ικανοτήτων-δεξιοτήτων

5.5.8.3 Η ερώτηση εάν είναι από επιλογή (A.3) και εάν πιστεύουν ότι θα βρουν σύντομα άλλη εργασία (E.5)

Συνδυάζοντας τις απαντήσεις των απασχολούμενων με ευέλικτη απασχόληση, εάν η απασχόλησή τους αυτή είναι οικιοθελής επιλογή ή όχι και εάν πιστεύουν ότι θα βρουν σύντομα νέα απασχόληση, παρατηρούμε ότι, από τους 21 ερωτηθέντες που απάντησαν ότι η ευέλικτη απασχόληση ήταν οικιοθελής επιλογή, 2 (9,5%) απάντησαν «πολύ λίγο», 5 (23,8%) απάντησαν «λίγο», 4 (19,0%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 7 (33,3%) απάντησαν «πολύ» και 3 (14,3%) απάντησαν «πάρα πολύ». Αντίστοιχα, από τους 56 ερωτηθέντες που απάντησαν ότι η ευέλικτη απασχόληση ήταν εξ ανάγκης 23 (41,1%) απάντησαν «πολύ λίγο», 22 (39,3%) απάντησαν «λίγο», 3 (5,4%) ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», 7 (12,5%) απάντησαν «πολύ» και 1 (1,8%) «πάρα πολύ» (Πίνακας 5.76).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(4)=17,850$ $p=0,002<0,05$, απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι συγκρινόμενες ομάδες διαφέρουν (**Πίνακας 5.77**).

Επίσης, από τα μέτρα συμμετρίας, μπορούμε να δούμε ότι η ένταση της διαφοράς είναι της τάξης του 0,471 για το Phi και της ίδιας τάξης για το Cramer's V (**Πίνακας 5.78**). Όπως παρατηρούμε και από τον **Πίνακας 5.76** ανάλυσης των απαντήσεων, οι ερωτηθέντες που απάντησαν ότι η ευέλικτη απασχόληση ήταν οικιοθελής επιλογή σε ποσοστό 47,6% πιστεύουν «πολύ» και «πάρα πολύ» ότι η τωρινή τους απασχόληση θα τους βοηθήσει να βρουν σύντομα νέα δουλειά ενώ 33,3% απάντησαν «λίγο» και «πολύ λίγο». Σε αντίθεση αυτοί που απάντησαν στην πρώτη ερώτηση εξ ανάγκης στην πλειονότητά τους (80,4%) «πολύ λίγο» και «λίγο» πιστεύουν ότι θα βρουν σύντομα νέα απασχόληση.

	Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα σας βοηθήσει σε σύντομη εύρεση της επόμενης επαγγελματικής σας θέσης;					Σύνολο
	Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
Εάν σήμερα απασχολείσθε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι:	2	5	4	7	3	21
	9.5%	23.8%	19.0%	33.3%	14.3%	100.0%
Από επιλογή	23	22	3	7	1	56
	41.1%	39.3%	5.4%	12.5%	1.8%	100.0%
Εξ ανάγκης/απο υσία άλλης επιλογής	25	27	7	14	4	77
	32.5%	35.1%	9.1%	18.2%	5.2%	100.0%

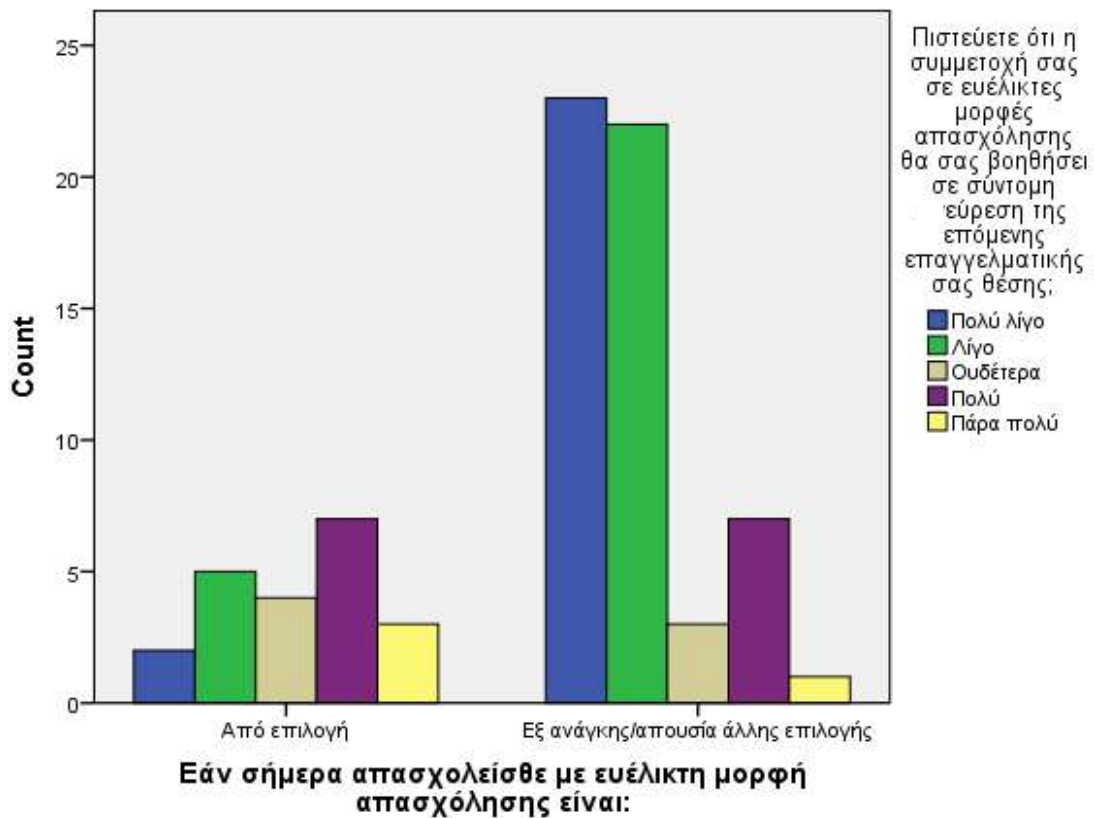
Πίνακας 5.76 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και σύντομη εύρεση εργασίας

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.113	4	.002
Likelihood Ratio	16.956	4	.002
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.77 Στατιστικό τεστ χ^2 - Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και σύντομη εύρεση εργασίας

Symmetric Measures		
	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.471
	Cramer's V	.471
N of Valid Cases	77	

Πίνακας 5.78 Μέτρα συμμετρίας – Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και σύντομη εύρεση εργασίας



Διάγραμμα 5.33 Επιλογή ευέλικτης απασχόλησης και σύντομη εύρεση εργασίας

5.5.8.4 Η ηλικία (1.2) σε σχέση με το πόσο ασφαλής αισθάνονται (4.4)

Συνδυάζοντας τις απαντήσεις των απασχολούμενων με ευέλικτη απασχόληση για την ηλικιακή κατηγορία που ανήκουν και πόσο ασφαλής αισθάνονται, παρατηρούμε ότι για την ηλικιακή κατηγορία 18-25 το 80% των ερωτηθέντων απάντησε «πολύ λίγο» και «λίγο» και 20% ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», για την ηλικιακή κατηγορία 26-35 ποσοστό 66,7% απάντησε «πολύ λίγο» και «λίγο», ποσοστό 14,3% ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι» και 19% απάντησε «πολύ», για την ηλικιακή κατηγορία 36-45 ποσοστό 94,1% απάντησε «πολύ λίγο» και «λίγο» και 5,9% ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι», για την ηλικιακή κατηγορία 46-55 ποσοστό 57,9% απάντησε «πολύ λίγο» και «λίγο», ποσοστό 10,5% ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι» και ποσοστό 31,6% απάντησε «πολύ» και «πάρα πολύ», και τέλος για την ηλικιακή κατηγορία 56-65 ποσοστό 73,4% απάντησε «πολύ λίγο» και «λίγο», 13,3% ήταν «ουδέτεροι/αδιάφοροι» και ποσοστό 13,3% απάντησε «πολύ» (Πίνακας 5.79).

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(16)=12,073$ $p=0,739>0,05$, από τα δεδομένα του δείγματός μας δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση ότι οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν στατιστικά σημαντικά σε ε.σ. $\alpha=0,05$ (Πίνακας 5.80).

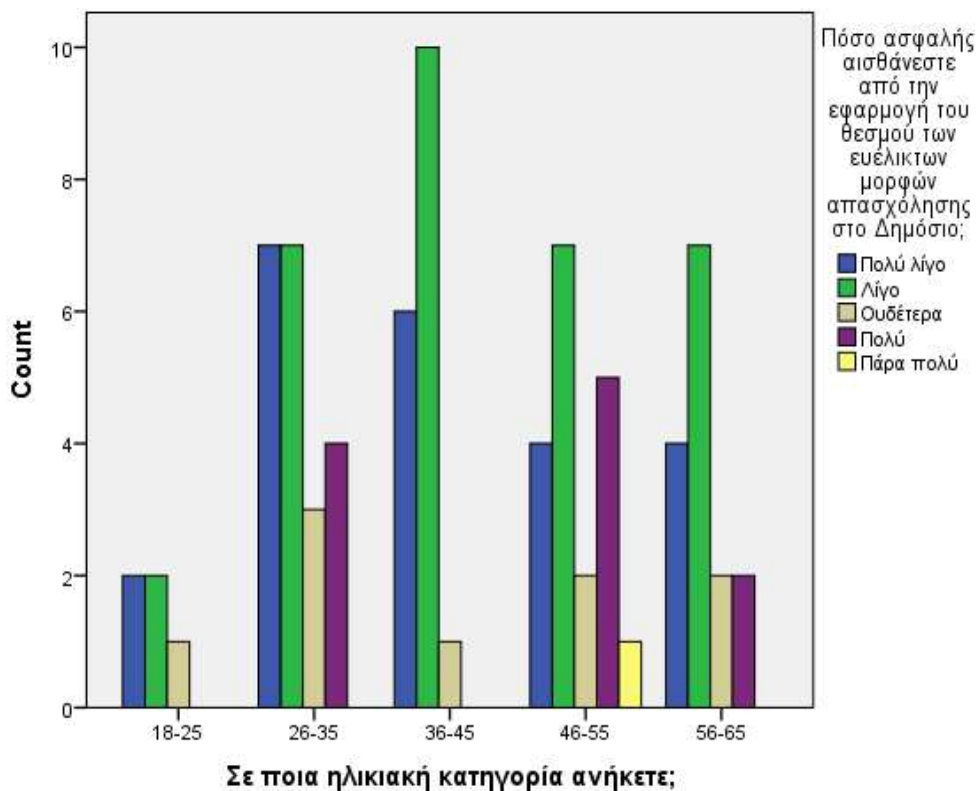
	Πόσο ασφαλής αισθάνεστε από την εφαρμογή του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο Δημόσιο;					Σύνολο
	Πολύ λίγο	Λίγο	Ουδέτερα	Πολύ	Πάρα πολύ	
18-25	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
26-35	7 33.3%	7 33.3%	3 14.3%	4 19.0%	0 0.0%	21 100.0%
36-45	6 35.3%	10 58.8%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	17 100.0%
46-55	4 21.1%	7 36.8%	2 10.5%	5 26.3%	1 5.3%	19 100.0%
56-65	4 26.7%	7 46.7%	2 13.3%	2 13.3%	0 0.0%	15 100.0%
Σύνολο	23 29.9%	33 42.9%	9 11.7%	11 14.3%	1 1.3%	77 100.0%

Πίνακας 5.79 Ηλικία και ασφάλεια απασχόλησης

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.073	16	.739
Likelihood Ratio	14.560	16	.557
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.80 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ηλικία και ασφάλεια απασχόλησης



Διάγραμμα 5.34 Ηλικία και ασφάλεια απασχόλησης

5.5.8.5 Η ηλικία (1.2) και εάν θα απέφευγαν την ευέλικτη απασχόληση (E.6)

Συνδυάζοντας τις απαντήσεις των απασχολούμενων με ευέλικτη απασχόληση για την ηλικιακή κατηγορία που ανήκουν και εάν θα απέφευγαν στο μέλλον την ευέλικτη απασχόληση, παρατηρούμε ότι για την ηλικιακή κατηγορία 18-25 ποσοστό 40% των ερωτηθέντων απάντησε «σίγουρα όχι» και «μάλλον όχι», 20% απάντησε «δεν γνωρίζω» και 40% απάντησε «μάλλον ναι», για την ηλικιακή κατηγορία 26-35 ποσοστό 52,4% απάντησε «σίγουρα όχι» και «μάλλον όχι», 33,3% απάντησε «δεν γνωρίζω» και 14,3% απάντησε «μάλλον ναι» και «σίγουρα ναι», για την ηλικιακή κατηγορία 36-45 ποσοστό 41,1% απάντησε «σίγουρα όχι» και «μάλλον όχι», 23,5% απάντησε «δεν γνωρίζω» και 35,3% απάντησε «μάλλον ναι» και «σίγουρα ναι», για την ηλικιακή κατηγορία 46-55 ποσοστό 89,4% απάντησε «σίγουρα όχι» και «μάλλον όχι», 5,3% απάντησε «δεν γνωρίζω» και 5,3% απάντησε «μάλλον ναι», και τέλος για την ηλικιακή κατηγορία 56-65 ποσοστό 73,4% απάντησε «σίγουρα όχι» και «μάλλον όχι», 20% απάντησε «δεν γνωρίζω» και 6,7% απάντησε «μάλλον όχι» (Πίνακας 5.81)

Σύμφωνα με το στατιστικό τεστ $\chi^2(16)=22,447$ $p=0,129>0,05$, δεν απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση σε ε.σ. $\alpha=0,05$, και οι συγκρινόμενες ομάδες δεν διαφέρουν (Πίνακας 5.82).

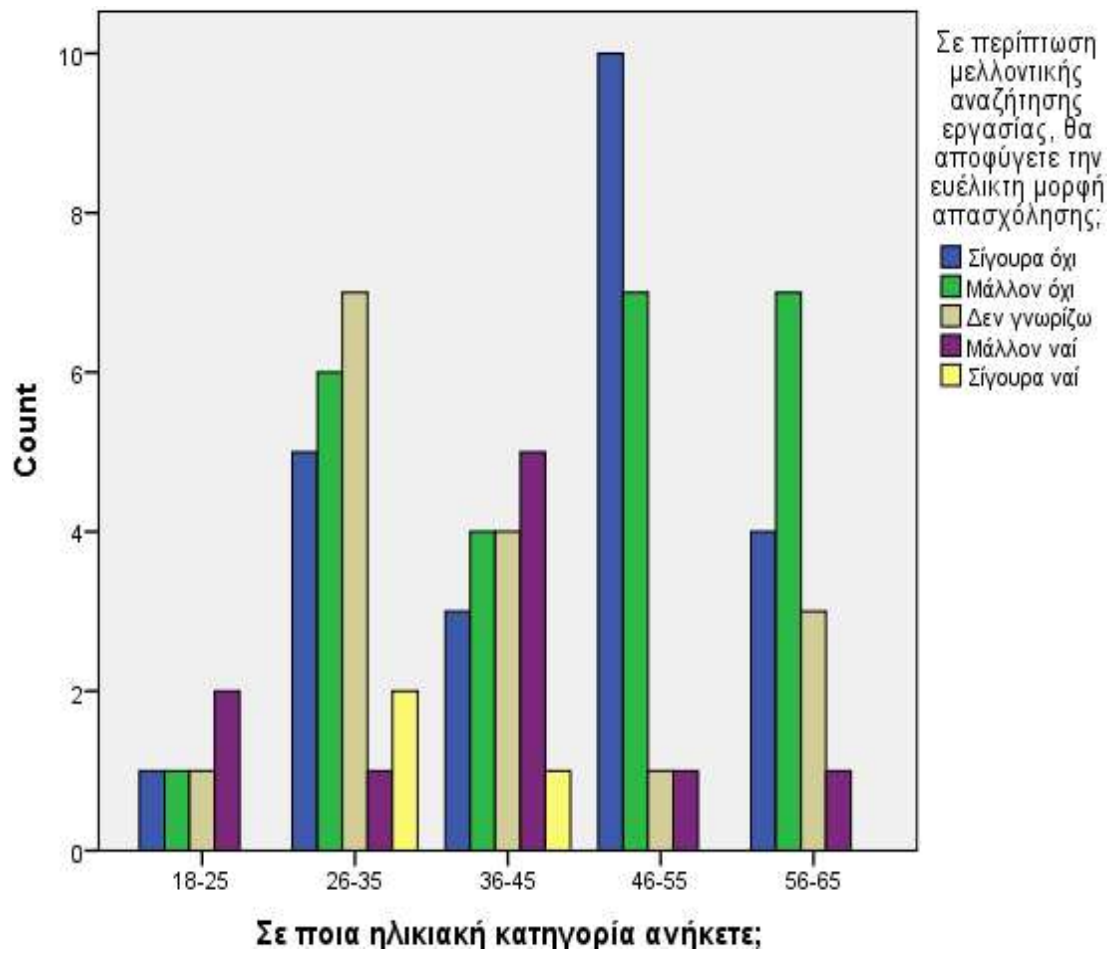
	Σε περίπτωση μελλοντικής αναζήτησης εργασίας, θα αποφύγετε την ευέλικτη μορφή απασχόλησης:					Σύνολο
	Σίγουρα όχι	Μάλλον όχι	Δεν γνωρίζω	Μάλλον ναι	Σίγουρα ναι	
18-25	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
26-35	5 23.8%	6 28.6%	7 33.3%	1 4.8%	2 9.5%	21 100.0%
36-45	3 17.6%	4 23.5%	4 23.5%	5 29.4%	1 5.9%	17 100.0%
46-55	10 52.6%	7 36.8%	1 5.3%	1 5.3%	0 0.0%	19 100.0%
56-65	4 26.7%	7 46.7%	3 20.0%	1 6.7%	0 0.0%	15 100.0%
Σύνολο	23 29.9%	25 32.5%	16 20.8%	10 13.0%	3 3.9%	77 100.0%

Πίνακας 5.81 Ηλικία και εκ νέου επιλογή ευέλικτης απασχόλησης

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22.447	16	.129
Likelihood Ratio	22.449	16	.129
N of Valid Cases	77		

Πίνακας 5.82 Στατιστικό τεστ χ^2 - Ηλικία και εκ νέου επιλογή ευέλικτης απασχόλησης



Διάγραμμα 5.35 Ηλικία και εκ νέου επιλογή ευέλικτης απασχόλησης

6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1 Συμπεράσματα/συζήτηση

Από τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας που διενεργήσαμε με τη μέθοδο του δομημένου ερωτηματολογίου, σε συνδυασμό με τους στατιστικούς ελέγχους ανεξαρτησίας (χ^2 -τεστ του Pearson) και των συμμετρικών μέτρων (Phi και Cramer's V), όπως παρατέθηκαν στο Κεφάλαιο 5, καταλήγουμε στις κάτωθι παρατηρήσεις για το δείγμα μας:

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Οι άνδρες με ποσοστό 68,4% υπερτερούν των γυναικών ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σχέσης. Η ηλικιακή κατηγορία των απασχολούμενων διαφέρει ανάλογα με το είδος της εργασιακής σχέσης. Στους μόνιμους υπαλλήλους η πλειονότητα ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 46-55 (56,8%) ενώ στην ευέλικτη απασχόληση το μεγαλύτερο ποσοστό ανήκει στην κατηγορία 26-35 (27,3%) και ακολουθεί η κατηγορία 46-55 (24,7%). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στους απασχολούμενους ηλικίας 18-35 η ευέλικτη απασχόληση καταλαμβάνει το 100%. Το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων είναι έγγαμοι (48,2%), με τους άγαμους όμως να καταλαμβάνουν υψηλό ποσοστό (45,5%) στους ευέλικτα απασχολούμενους. Το μορφωτικό επίπεδο διαφέρει ανάλογα με τον τύπο της εργασιακής σχέσης, με τους μόνιμους υπαλλήλους στην πλειονότητά τους να ανήκουν στην ανώτατη εκπαίδευση (51,4%) και τους ευέλικτα απασχολούμενους στο μεγαλύτερο ποσοστό να ανήκουν στην υποχρεωτική εκπαίδευση (36,4%), με την κατηγορία της μέσης εκπαίδευσης να ακολουθεί (35,1%).

Συγκρίνοντας τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματός μας με σχετικές έρευνες παρατηρούμε αρχικά υπερεκπροσώπηση των ανδρών ιδιαίτερα στην ευέλικτη απασχόληση. Σύμφωνα με τις ετήσιες έρευνες της Eurostat (2018) τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα παρουσιάζουν μικροδιαφορές με μικρή υπεροχή των γυναικών (46,5% έναντι 53,5% το έτος 2018). Το υψηλό ποσοστό των ανδρών στο δείγμα μας φαίνεται να σχετίζεται με τη γεωγραφική ιδιαιτερότητα των δύο Δήμων της έρευνάς μας, όπου λόγω της ορεινότητας, του δύσβατου της περιοχής καθώς και της μεγάλης απόστασης από το αστικό κέντρο δεν είναι στις κύριες προτιμήσεις του γυναικείου φύλου, τόσο στη μόνιμη όσο και στην προσωρινή

απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψη και τις οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών. Αναφορικά με την ηλικία, τα στοιχεία της Eurostat για το έτος 2018 συμφωνούν με τα στοιχεία της έρευνάς μας αναδεικνύοντας την ηλικιακή κατηγορία 25-34 με το μεγαλύτερο ποσοστό προσωρινά απασχολούμενων (32,9%) στο σύνολο της προσωρινής απασχόλησης. Σύμφωνα με την έκθεση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2014, σ. 45), το μεγαλύτερο ποσοστό των ευέλικτα απασχολούμενων ανήκει στη μεσαία και κατώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα.

Εργασιακό υπόβαθρο

Αναφορικά με το εργασιακό υπόβαθρο στην έρευνά μας στους τακτικούς υπαλλήλους, η πλειονότητα (94,6%) εργάζεται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, και για τους ευέλικτα απασχολούμενους το 79,2% εργάζεται σε συγχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ, με χρονική διάρκεια σύμβασης 8 μηνών. Ποσοστό 63,4% των απασχολούμενων έχει εργασθεί και στο παρελθόν με ευέλικτη απασχόληση, εκ των οποίων 34,7% πάνω από δύο φορές, και ποσοστό 71,2% δήλωσε ότι τουλάχιστον μία φορά ήταν στο Δημόσιο. Ποσοστό 27,3 % επέλεξε την ευέλικτη απασχόληση οικιοθελώς ενώ 72,7% οδηγήθηκε σε αυτή λόγω έλλειψης άλλης επιλογής. Διαπιστώθηκε μεσαίου βαθμού συσχέτιση της ακούσιας επιλογής της ευέλικτης απασχόλησης με τη μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Το ποσοστό οικιοθελούς επιλογής είναι μεγαλύτερο για τους ειδικούς συνεργάτες και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης (66,7% και 53,8% αντίστοιχα) έναντι 19,7% των απασχολούμενων στα προγράμματα του ΟΑΕΔ. Δεν διαπιστώθηκε συσχέτιση της ακούσιας επιλογής της ευέλικτης απασχόλησης με την ηλικία.

Συσχετίζοντας τα αποτελέσματα τη έρευνάς μας με τη βιβλιογραφία και σχετικές έρευνες μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι, όπως αναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 4, το τακτικό προσωπικό των Δήμων αποτελείται στην πλειονότητα από υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και μια μικρή κατηγορία υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ειδικού επιστημονικού και καλλιτεχνικού προσωπικού και υπαλλήλων που η προσωρινή τους σύμβαση μετατράπηκε σε αορίστου χρόνου με το ΠΔ 164/2004. Σχετικά με τη συχνότητα απασχόλησης με ευέλικτη μορφή, ο Παυλόπουλος (2015) στην έρευνά του καταλήγει στο συμπέρασμα ότι όσο περισσότερο παραμένει κανείς σε προσωρινές συμβάσεις ή μεταβαίνει από ευέλικτη απασχόληση στην ανεργία τόσο περισσότερο αυξάνεται η πιθανότητα να παραμείνει σε αυτή τη μορφή απασχόλησης. Σύμφωνα με

έρευνα των Nunez & Livanos (2015) και Green & Livanos (2017), οι μεσογειακές χώρες (Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα) επηρεάζονται έντονα από τη μη εθελοντική προσωρινή απασχόληση, λόγω των σοβαρών επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης σε αυτή την ομάδα χωρών και ιδιαίτερα των μεταβαλλόμενων συνθηκών απασχόλησης στον δημόσιο τομέα. Τα στοιχεία του ILO (2016) δείχνουν ότι η μη εθελοντική προσωρινή απασχόληση στην ελληνική αγορά εργασίας το 2014 ξεπερνούσε το 85%. Προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και η έκθεση του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2014, σ. 46), σύμφωνα με την οποία ο δημόσιος τομέας ακολουθεί τον ιδιωτικό με 7,6% προσωρινά απασχολούμενους, με χαμηλότερο βέβαια ποσοστό μη οικειοθελούς επιλογής, που ανέρχεται όμως στο 67,6%. Στην ίδια έκθεση όμως, σε αντίθεση με το αποτέλεσμα τη έρευνάς μας, παρατηρείται αντίστροφη σχέση της εθελοντικής επιλογής της προσωρινής απασχόλησης με την ηλικία. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα των Silla, Gracia & Peiro (2015) στην οποία παρατηρείται στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της ακούσιας προσωρινής απασχόλησης και της ηλικίας.

Η εθελοντική επιλογή της προσωρινής απασχόλησης, στη βιβλιογραφία, αποδίδεται στο γεγονός ότι η απασχόληση αυτή αποτελεί σε ένα βαθμό μεταβατικό στάδιο για μια καλύτερη δουλειά (Scherer, 2004, 2009) όπως αναφέρεται στη μελέτη του Παυλόπουλου (2015), καθώς και στις έρευνες των Kretsos & Livanos (2016) και Booth, Francesconi, & Frank (2002). Όπως έδειξαν και τα αποτελέσματα της έρευνάς μας (**Πίνακας 5.17**), ποσοστό 54,2% των μονίμων απάντησε ότι πριν τη μετάβαση σε σταθερή σχέση εργασίας, απασχολήθηκαν με ευέλικτη απασχόληση και μάλιστα το 92,3% εξ αυτών απάντησε ότι τουλάχιστον μια φορά ήταν στο Δημόσιο (**Πίνακας 5.19**). Ένα ποσοστό ανέργων φαίνεται να επιλέγουν την προσωρινή απασχόληση στο Δημόσιο, πιστεύοντας ότι, παρά τη γενικότερη συρρίκνωση του δημοσίου τομέα την περίοδο της κρίσης, θα οδηγήσει στη μετάβαση σε σταθερότερη σχέση εργασίας, πάγια τακτική του παρελθόντος όπως αναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 3.

Αμοιβές/ικανοποίηση προσδοκιών/ενδοεργασιακές σχέσεις/ανάληψη πρωτοβουλιών

Διερευνώντας τον βαθμό της ικανοποίησης των προσδοκιών από τις αμοιβές, τις εργασιακές σχέσεις και την ανάληψη πρωτοβουλιών, τα ευρήματα της έρευνάς μας δείχνουν ότι το 77,2% των ερωτηθέντων δηλώνει «πολύ λίγο» και «λίγο» ικανοποιημένο από τις αμοιβές, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σχέσης, ποσοστό 76,3% δηλώνει «πολύ» και «πάρα πολύ» ικανοποιημένο από τις σχέσεις με τους συναδέλφους,

και ποσοστό 59,8% των ευέλικτα απασχολούμενων απάντησαν «λίγο» και «πολύ λίγο» στην ερώτηση για την ικανοποίηση των προσδοκιών τους για τη θέση εργασίας. Για τον βαθμό που οι ευέλικτα απασχολούμενοι στο Δημόσιο αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες στην εργασία τους το 51,4% των μονίμων υπαλλήλων απάντησαν «πολύ λίγο» και μόλις 10,8% «πολύ», ενώ από τους ευέλικτα απασχολούμενους το 54,5% απάντησαν «λίγο» και 22,1% «πολύ». Σύμφωνα με τους στατιστικούς ελέγχους, ο παράγοντας «ανάληψη πρωτοβουλιών» μεταβάλλει σημαντικά τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ανάμεσα στις δύο ομάδες εργαζομένων (μόνιμοι και ευέλικτοι).

Όσον αφορά στα παραπάνω αποτελέσματα της έρευνάς μας για την ικανοποίηση από τις αμοιβές, έχουμε να παρατηρήσουμε τα ακόλουθα: Στην ετήσια έκθεσή της, η INE/ΓΣΕΕ (2018) αναφέρει ότι από το 2009 μέχρι το 2017 οι πολιτικές λιτότητας οδήγησαν σε σημαντική αύξηση του ποσοστού των δημοσίων υπαλλήλων με καθαρές αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ και μείωση του αντίστοιχου ποσοστού για αποδοχές πάνω από 1.100 ευρώ. Ομοίως και στη μελέτη των Κουζής κ.ά. (2017), κατά τα έτη 2010-2013, υπήρξε σημαντική μείωση των αμοιβών των εργαζομένων στο Δημόσιο σε όλη τη μισθολογική κλίμακα, και τα επόμενα έτη 2014-2016 υπήρξε περιορισμός της διασποράς των αμοιβών γύρω από το μέσο όρο, ο οποίος στους απασχολούμενους στους ΟΤΑ ήταν 916 ευρώ. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με το υψηλό ποσοστό των απασχολούμενων μέσω κοινωφελών προγραμμάτων του ΟΑΕΔ στην ευέλικτη απασχόληση με αμοιβές κάτω των 500 ευρώ, οι οποίοι επιστρέφουν στη συνέχεια στην ανεργία, συνηγορεί στη μειωμένη ικανοποίηση των εργαζομένων, ανεξάρτητα εργασιακής σχέσης, από τις αμοιβές.

Προχωρώντας ένα βήμα παραπέρα, έρευνα των Booth, Francesconi & Frank (2002) στη Βρετανική αγορά εργασίας έδειξε ότι κατά μέσο όρο οι προσωρινά απασχολούμενοι αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία και τις αμοιβές, σε σχέση με τους συναδέλφους τους. Αναφορικά με την ικανοποίηση των προσδοκιών, οι Nunez & Livanos (2015) επισημαίνουν ότι ευέλικτες θέσεις εργασίας υψηλής ποιότητας που θα ικανοποιούν τους εργαζομένους μπορούν να εντοπισθούν μόνο όταν οι εργαζόμενοι επιδιώκουν την εθελοντική ευελιξία, έχοντας άλλες εναλλακτικές λύσεις και υποστηρικτικές υπηρεσίες, και αντανακλούν μια προσωπική προτίμηση όσον αφορά τον τρόπο ζωής τους. Με μια διαφορετική διατύπωση οι Sverke & Hellgen (2002) αναφέρουν ότι η εργασιακή ανασφάλεια που βιώνουν οι εργαζόμενοι που οδηγούνται σε ακούσιες σχέσεις εργασίας μειώνει τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία.

Αναφορικά με το βαθμό ανάληψης πρωτοβουλιών από τους ευέλικτα απασχολούμενους, αυτό που βρίσκουμε στη βιβλιογραφία είναι ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι δεν έχουν αυτονομία κατά την άσκηση των εργασιακών τους καθηκόντων (De Cuyper & De Witte, 2006), πράγμα που δεν τους επιτρέπει την ανάληψη υψηλού βαθμού πρωτοβουλιών.

Κάλυψη αναγκών υπηρεσιών

Σχετικά με την κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών του Δημοσίου με τη χρήση ευέλικτης απασχόλησης, παρατηρούμε ότι το 64,8% των μόνιμων υπαλλήλων δεν θεωρεί ότι η απασχόληση αυτή συμβάλλει θετικά σε αντίθεση με τους ευέλικτα απασχολούμενους που σε ποσοστό 49,2% έχουν θετική άποψη. Και οι δύο ομάδες εργαζομένων σε ποσοστό 76,3% δεν πιστεύουν ότι ο θεσμός της ευέλικτης απασχόλησης μπορεί να καλύψει επαρκώς τις ανάγκες των υπηρεσιών του Δημοσίου. Ποσοστό 72,8% των ερωτηθέντων δεν θεωρεί ότι οι ευέλικτα απασχολούμενοι λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση στο αντικείμενό τους. Οι μόνιμοι υπάλληλοι σε ποσοστό 64,8% δεν πιστεύουν ότι η απόδοση των ευέλικτα απασχολούμενων και των μόνιμων είναι ίδια και σε ποσοστό 56,7% θεωρούν ότι οι ευέλικτα απασχολούμενοι έχουν μικρότερη δέσμευση για τον εργασιακό τους ρόλο. Από τους ευέλικτα απασχολούμενους ποσοστό 39% πιστεύουν ότι έχουν την ίδια απόδοση με τους μόνιμους υπαλλήλους, και 42,9% θεωρούν ότι έχουν μικρότερη δέσμευση για την εργασία τους. Σύμφωνα με τους στατιστικούς ελέγχους υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των κατηγοριών υπαλλήλων (μόνιμοι-ευέλικτοι) σχετικά με τη θετική ή μη συμβολή της ευέλικτης απασχόλησης στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών.

Όπως αναφέρεται και στη βιβλιογραφία η απασχόληση μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας σε δημόσιες υπηρεσίες, και κυρίως στους δήμους, που αποτελεί τη νέα ευέλικτη μορφή απασχόλησης, αποσκοπεί στην πλασματική ενίσχυση της απασχόλησης. Στο συγκεκριμένο καθεστώς απασχόλησης δεν παρέχεται η δυνατότητα στους εργαζομένους για εκπαίδευση, κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη (Κούγιας, 2017). Οι Booth, Francesconi & Frank (2002) σε έρευνά τους στη βρετανική αγορά εργασίας διαπίστωσαν ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι ανέφεραν χαμηλότερα ποσοστά εκπαίδευσης και κατάρτισης στην εργασία σε σχέση με τους μόνιμα απασχολούμενους. Σύμφωνα με παρόμοια έρευνα των Kauhanen & Nätti (2014), για τις επιπτώσεις του τύπου απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας, χρησιμοποιώντας στοιχεία από τη φιλανδική αγορά εργασίας, οι πιθανότητες για εκπαίδευση, κατάρτιση, μάθηση και ανάπτυξη στην

εργασία, είναι πολύ μικρότερες για τους ακούσια απασχολούμενους με προσωρινή και μερική απασχόληση.

Για το βαθμό δέσμευσης των προσωρινά απασχολούμενων με τον εργασιακό τους ρόλο τα ευρήματα και στη βιβλιογραφία δεν παρέχουν ομοιόμορφη υποστήριξη. Όπως αναφέρεται στους George & Chattopadhyay (2015), ενώ μερικές μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι οι μη τυπικοί εργαζόμενοι συνδέονται λιγότερο με τον οργανισμό (Van Dyne & Ang, 1998; Forde & Slater, 2006; Hall & Gordon, 1973) , άλλοι δεν έχουν διαπιστώσει διαφορές μεταξύ τυπικών και μη τυπικών εργαζομένων (Haden, Caruth, & Oyler, 2011; Pearce, 1993) και άλλοι έχουν διαπιστώσει ότι οι μη τυπικοί εργαζόμενοι συνδέονται περισσότερο με τους οργανισμούς από ότι οι συνάδελφοί τους με τυπική απασχόληση (De Cruyter & De Witte, 2007; Eberhardt & Shani 1984; Galup, Saunders, Nelson & Cerveney, 1997; Katz, 1993; McDonald & Makin, 2000; Parker κ.ά., 2002). Στην ίδια εργασία τους οι George & Chattopadhyay (2015) αναφέρουν ότι διάφοροι ερευνητές (Holtom, Lee & Tidd, 2002; Chambel & Castanheira, 2012), προσπαθώντας να κατανοήσουν αυτά τα μικτά αποτελέσματα, υποστήριξαν ότι οι διαφορές στις συμπεριφορές των ευέλικτα απασχολούμενων προκαλούνται όχι μόνο από τη ρύθμιση της εργασίας αλλά και από τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αυτοί επέλεξαν αυτόν τον τύπο απασχόλησης.

Ασφάλεια

Αναφορικά με την εργασιακή ασφάλεια από την εφαρμογή μη τυπικών σχέσεων εργασίας, η ανεργία επηρεάζει «πάρα πολύ» (62,3%) την ψυχολογία και τις διαπροσωπικές σχέσεις των ευέλικτα απασχολούμενων, ποσοστό 55,9% των υπαλλήλων αυτών είναι «πολύ» και «πάρα πολύ» ικανοποιημένοι από τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας και στην πλειονότητά τους (72,8%) δεν αισθάνονται ασφαλή από την εφαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης στο Δημόσιο. Από την πλευρά των μόνιμων υπαλλήλων ποσοστό 37,8% απάντησε ότι η ανεργία επηρεάζει «πάρα πολύ» την ψυχολογία και τις διαπροσωπικές σχέσεις , ποσοστό 29,7% είναι «λίγο» ικανοποιημένοι από τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας και ποσοστό 56,7% δεν αισθάνονται ασφαλή από την εφαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης. Σύμφωνα με τους στατιστικούς ελέγχους οι παράγοντες «ψυχολογία και διαπροσωπικές σχέσεις» και «βαθμός ασφάλειας από την εφαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης» μεταβάλλουν, με μεσαίο βαθμό ισχύος, τις απαντήσεις μεταξύ μόνιμων και ευέλικτα απασχολούμενων. Δεν βρέθηκαν στατιστικά

σημαντικές διαφορές στο αίσθημα ανασφάλειας μεταξύ των ηλικιακών ομάδων των ευέλικτα απασχολούμενων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας στη συγκεκριμένη ενότητα είναι συνεπή με τη βιβλιογραφία. Όπως αναφέρεται και στην έκθεση του Γραφείου Προϋπολογισμού του Κράτους (2016), τα ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα μετά την οικονομική κρίση του 2008, και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας, οδηγούν σε καθυστέρηση εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας και απομάκρυνση από αυτήν των χαμηλά ειδικευόμενων εργαζομένων, αυξάνοντας έτσι τον κίνδυνο οικονομικού και κοινωνικού αποκλεισμού τους. Σύμφωνα με τα στοιχεία του OECD (2017), η Ελλάδα, κατέχει την υψηλότερη θέση μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ, όσον αφορά την ανασφάλεια στην αγορά εργασίας. Εξετάζοντας τη σχέση καθεστώτος εργασίας με την ανασφάλεια, οι Kauhanen & Nätti (2014) αναφέρουν ότι έρευνες (π.χ. Lehto and Sutela 2004, 2008; Lehto et al., 2006; Kauhanen 2009) έχουν δείξει ότι η οικονομική ανασφάλεια και η δυσκολία σχεδιασμού του μέλλοντος αποτελούν αρνητικές πτυχές των προσωρινών συμβάσεων.

Παρότι, όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο 3, οι ευέλικτες εργασιακές πρακτικές είναι ποιο υποστηρικτικές για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα (Giannikis & Mihail, 2011), τα αποτελέσματα της έρευνάς μας δείχνουν υψηλά ποσοστά ανασφάλειας μεταξύ των προσωρινά απασχολούμενων, με τους τακτικούς υπαλλήλους να εκφράζουν σε υψηλό βαθμό την ίδια άποψη. Η οικονομική κρίση, η οποία, έχει αναγάγει την εργασιακή ανασφάλεια σε δομικό στοιχείο της αγοράς εργασίας (De Cuypere, Piccoli, Fontinha, & De Witte, 2018) καθώς οδηγεί σε αίσθημα απουσίας δυνατότητας ελέγχου, δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα απέναντι στην ασφάλεια της απασχόλησης ανεξάρτητα από τη σχέση και τον τομέα εργασίας (De Cuypere, Piccoli, Fontinha, & De Witte, 2018).

Κατάρτιση-προϋπηρεσία/προοπτικές

Εξετάζοντας την προϋπηρεσία-κατάρτιση/προοπτικές των ευέλικτα απασχολούμενων βρήκαμε ότι στην πλειονότητά τους (72,7%) δεν εργάζονται πρώτη φορά, εργάζονται σε θέση ανάλογη του εκπαιδευτικού επιπέδου (74,0%), και με οριακή διαφορά (51,8%) σε αντικείμενο ανάλογο της προηγούμενης εργασίας τους. Σε ποσοστό 53,3% δεν πιστεύουν ότι η εργασία τους θα τους βοηθήσει να αποκτήσουν νέες ικανότητες/δεξιότητες, μόνο το 23,4% πιστεύει ότι η προσωρινή απασχόληση θα βοηθήσει σε σύντομη εύρεση νέας εργασίας και 62,4% δεν θα απέφυγε στο μέλλον την ευέλικτη απασχόληση.

Από τη στατιστική ανάλυση προέκυψε ότι οι παράμετροι «νέες δεξιότητες/ικανότητες» και «σύντομη εύρεση εργασίας» μεταβάλλουν στατιστικά σημαντικά τις απαντήσεις ανάλογα με το είδος της άτυπης απασχόλησης και την εκούσια ή μη επιλογή της ευελιξίας. Οι εργαζόμενοι με ποιοτικότερες θέσεις ευέλικτης απασχόλησης (ειδικοί συνεργάτες και ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης), επιλέγουν την ευέλικτη απασχόληση πιστεύοντας σε μεγάλο βαθμό ότι θα τους βοηθήσει να αποκτήσουν δεξιότητες/ικανότητες, προκειμένου να βρουν καλύτερη απασχόληση. Σε παρόμοια συμπεράσματα έχουν καταλήξει και οι έρευνες των Kretsos & Livanos (2016) και Booth, Francesconi & Frank (2002). Ένας ακόμη λόγος που ενισχύει τη θετική τους στάση στην ευελιξία είναι και η ελπίδα για μετάβαση σε σταθερότερη θέση στο Δημόσιο, μια πάγια τακτική του παρελθόντος η οποία παραμένει ως έναν βαθμό επίκαιρη, παρά τις ριζικές μεταρρυθμίσεις στον δημόσιο τομέα. Αντίθετα οι απασχολούμενοι μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα, οι οποίοι προέρχονται από μακροχρόνια ανεργία, και εργάζονται με υποδεέστερες αμοιβές και συνθήκες εργασίας, γνωρίζοντας ότι μετά τη σύντομη απασχόληση θα οδηγηθούν στην ανεργία, επιλέγουν αναγκαστικά αυτές τις θέσεις εργασίας λόγω έλλειψης επιλογών και δεν πιστεύουν ότι θα αποκτήσουν ικανότητες/δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν σε σύντομη εύρεση απασχόλησης.

Ανεξάρτητα από τη μορφή ευέλικτης απασχόλησης στην πλειονότητά τους δεν θα απέφυγαν ανάλογη σύμβαση εργασίας. Στην επιλογή αυτή φαίνεται να οδηγούνται λόγω της γενικότερης ανασφάλειας εξαιτίας των συνεπειών της οικονομικής κρίσης, που μεταξύ άλλων συνίστανται στην παγίωση υψηλού ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας (**Διάγραμμα 3.4**) και τη συνεχώς αυξανόμενη μετατροπή συμβάσεων σταθερής απασχόλησης σε μερική και εκ περιτροπής απασχόληση (**Πίνακας 3.2**). Επιπλέον, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η μη αποφυγή της ευέλικτης εργασίας φαίνεται να οφείλεται και στις πρακτικές που κατά καιρούς ακολουθούνται στον δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα, η μονιμοποίηση των συμβασιούχων με το Π.Δ.164/2004 αλλά και νεότερες πρακτικές που βασίζονται στην πριμοδότηση των συμβασιούχων του Δημοσίου κατά τη συμμετοχή τους σε διαγωνιστικές διαδικασίες (π.χ. στους διαγωνισμούς για πρόσληψη προσωπικού για τη στελέχωση των ΚΕΠ το 2006 και 2007, στην προκήρυξη 3Κ/2018 για προσωπικό ανταποδοτικών υπηρεσιών των ΟΤΑ και των νομικών προσώπων τους, και ακόμα πιο πρόσφατα η αναγγελία διαδικασίας για τη μονιμοποίηση των απασχολούμενων στο πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι») δίνουν ελπίδα για μετάβαση σε σταθερότερη θέση στο Δημόσιο στο μέλλον.

6.2 Περιορισμοί της έρευνας – προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Στο σημείο αυτό, αφού ολοκληρώθηκε η έρευνά μας, είναι αναγκαίο να επισημάνουμε κάποιους περιορισμούς, και να θέσουμε ορισμένες προτάσεις για μελλοντική έρευνα. Όπως προαναφέρθηκε, για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας απευθυνθήκαμε στο σύνολο του πληθυσμού των υπαλλήλων (μόνιμα και προσωρινά απασχολούμενων) αποκλειστικά δύο μικρών ορεινών δήμων του Νομού Άρτας, οπότε η όποια γενίκευση των αποτελεσμάτων οφείλει να γίνεται επιφυλακτικά.

Η συμμετοχή των απασχολούμενων ήταν εθελοντική και στη βάση της διάθεσής τους να συμμετάσχουν μετά από ενημέρωση. Παρόλα αυτά, πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν ότι ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων έχει λάβει μόνο υποχρεωτική εκπαίδευση, γεγονός που πιθανόν να επηρέασε την κατανόηση και ορθή ανταπόκριση σε κάποιες από τις ερωτήσεις.

Το μικρό μέγεθος του δείγματος πιθανόν να οδήγησε κατά τον έλεγχο του βαθμού συσχέτισης των μεταβλητών της έρευνάς μας, σε αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης ενώ αυτή ήταν εσφαλμένη (σφάλμα τύπου Β).

Δεδομένου ότι η παρούσα έρευνα έρχεται να ρίξει φως σε ένα εν γένει αποσπασματικά και μη επαρκώς διερευνημένο πεδίο αναφορικά με τη διείσδυση των μορφών ευέλικτης απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να υλοποιηθούν με σκοπό την εξέταση των επιπτώσεων των μεταρρυθμίσεων στον δημόσιο τομέα αναφορικά με την αντιλαμβανόμενη απασχολησιμότητα, την εργασιακή απόδοση, την οργανωσιακή δέσμευση κ.ο.κ. σε ένα πιο ευρύ και αντιπροσωπευτικό δείγμα που θα περιλαμβάνει και μεγαλύτερους οργανισμούς του δημοσίου τομέα. Με αυτόν τον τρόπο, θα μπορούσαν να επιβεβαιωθούν και να συμπληρωθούν τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, ισχυροποιώντας τη δυνατότητα γενίκευσής τους.

Τα ευρήματα που θα προκύψουν από σχετικές έρευνες θα μπορούσαν να συμβάλουν στην προσπάθεια των κέντρων λήψης αποφάσεων για χάραξη πολιτικών πιο ρεαλιστικών και άμεσα ανταποκρινόμενων στις πραγματικές ανάγκες του δημόσιου τομέα αλλά και της ευρύτερης αγοράς εργασίας.

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

*"Διάλεξε μια δουλειά που αγαπάς
και δεν θα χρειαστεί να δουλέψεις ούτε μία ημέρα στη ζωή σου"
(Κομφούκιος, 550 - 479 π.Χ.)*

Οι κοινωνικο-οικονομικές, τεχνολογικές και πολιτικές αλλαγές που συντελέστηκαν κατά τις τελευταίες δεκαετίες οδήγησαν σταδιακά στην ενίσχυση του ρόλου της ευελιξίας στις αγορές εργασίας ως μέσο τόνωσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και μείωσης των αυξανόμενων ποσοστών ανεργίας. Το παραδοσιακό «τυπικό» μοντέλο απασχόλησης υποχωρεί μπροστά στις νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης.

Στο πλαίσιο αυτό, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην ευελιξία εστιάζοντας παράλληλα και στην έννοια της ασφάλειας ως αδιάσπαστο κομμάτι, αναγκαίο για τη βιωσιμότητα και αποτελεσματικότητα των προτεινόμενων πολιτικών για την απασχόληση.

Με δεδομένα που αντλήσαμε από τη βιβλιογραφία, αν και ο ιδιωτικός τομέας κατέχει τα πρωτεία όσον αφορά στην εισχώρηση της ευέλικτης απασχόλησης, και ο δημόσιος τομέας συμπαρασυρόμενος από τις γενικότερες τάσεις στην αγορά εργασίας δεν έμεινε ανεπηρέαστος, είτε στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης ως απόρροια του νέου δημόσιου μάλιστα είτε στο πλαίσιο περιοριστικών πολιτικών εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης.

Πόσο εφικτή είναι, όμως, η εξισορρόπηση των πόλων της ευελιξίας και ασφάλειας; Μπορεί η θεωρία να συμβαδίσει με την πράξη;

Τα παραδείγματα από την εφαρμογή των πολιτικών ευελιξίας από τα κράτη-μέλη της ΕΕ ποικίλουν. Στη μία άκρη, στις σκανδιναβικές χώρες η σύζευξη ευελιξίας και ασφάλειας στη βάση της καλλιέργειας κουλτούρας κοινωνικής συναίνεσης και ενός ισχυρού κοινωνικού κράτους είχε θετικά αποτελέσματα στο σύνολο των εργασιακών σχέσεων, δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ακόμα και την περίοδο που ακολούθησε την οικονομική κρίση του 2008. Στον αντίποδα, στις χώρες του νότου, με αντιπροσωπευτικότερο παράδειγμα την Ελλάδα, η βίαιη εφαρμογή μέτρων απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, με το πρόσχημα της οικονομικής κρίσης και της εκτίναξης της ανεργίας, μέτρα τα οποία επιβλήθηκαν από τις δεσμεύσεις στο πλαίσιο των προγραμμάτων οικονομικής στήριξης, δεν άφησε περιθώρια ισόρροπης ανάπτυξης του πόλου της ασφάλειας. Τα μέτρα αυτά

σηματοδότησαν την αρχή μιας διαδικασίας συρρίκνωσης του ελληνικού δημόσιου τομέα, με περικοπές αμοιβών, και αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και τα εργασιακά καθεστάτα.

Στα συμφραζόμενα αυτά, η έρευνά μας επιδίωξε να προσθέσει ένα μικρό λιθαράκι στην προσπάθεια της ερευνητικής κοινότητας για εξέταση των επιπτώσεων των μεταρρυθμίσεων αυτών εστιάζοντας στους απασχολούμενους του δημόσιου τομέα, ο οποίος δεν έχει ερευνηθεί ιδιαίτερα.

Όπως ανέδειξε η έρευνά μας, μεγάλο ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο καλύπτεται μέσω συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, με σημαντικό ποσοστό να αποτελούν, ιδίως στους ΟΤΑ, οι θέσεις εργασίας που δημιουργούνται μέσω των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ, με όρους αμοιβών και δικαιωμάτων πολύ κατώτερους των υπόλοιπων απασχολούμενων. Η έρευνά μας έδειξε, επίσης, ότι η προσφυγή στην ευέλικτη απασχόληση αποτελεί κυρίως αναγκαστική, μη οικειοθελή επιλογή, ελλείπει άλλων επιλογών, και συνοδεύεται από μικρό βαθμό ικανοποίησης των προσδοκιών, με απουσία εκπαίδευσης-κατάρτισης η οποία θα οδηγούσε σε μια κάποια εξειδίκευση, απαραίτητη για τη βελτίωση της θέσης στην αγορά εργασίας και, εν τέλει, διάχυτη ανασφάλεια. Αξιοσημείωτο είναι ότι, σύμφωνα με τα ευρήματά μας, τα οποία έρχονται να επιβεβαιώσουν και προγενέστερες έρευνες, η ανασφάλεια δεν περιορίζεται μόνο στους ευέλικτα απασχολούμενους αντίθετα, το γενικότερο κλίμα στην ελληνική αγορά εργασίας, και όχι μόνο, έχει οδηγήσει σε αίσθημα ανασφάλειας ακόμη και τους μόνιμα απασχολούμενους.

Παρόλα αυτά, ακόμα και υπό αυτές τις συνθήκες, σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα το Δημόσιο παραμένει ένας ελκυστικός εργοδότης, που τροφοδοτεί με ελπίδες εξασφάλισης σταθερών σχέσεων εργασίας, έστω και σε πολύ μικρότερο βαθμό από ό,τι στο παρελθόν.

Το μεγάλο στοίχημα για την ελληνική αγορά εργασίας είναι η εφαρμογή πολιτικών που θα ενισχύσουν τον πόλο της ασφάλειας ταυτόχρονα με την προώθηση της ευελιξίας. Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει οι όποιες μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις να εισάγονται σταδιακά, κατόπιν συνεννόησης και συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων, και να απαλειφθεί η πολιτική εκμετάλλευση της αντιπαράθεσης ιδιωτικού και δημόσιου τομέα όσον αφορά την απασχόληση που έχει οδηγήσει σε επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων και στους δύο τομείς. Μεγάλη βαρύτητα, κυρίως λόγω του υψηλού ποσοστού ανεργίας, θα πρέπει να δοθεί στην εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, που θα στοχεύουν

όχι μόνο στην πρόσκαιρη εισαγωγή των ανέργων στην αγορά εργασίας με επαναφορά τους στο καθεστώς ανεργίας, αλλά και στην παροχή κατάλληλης κατάρτισης και εξειδίκευσης για τη διατήρηση και συνεχή βελτίωση της εργασιακής τους θέσης, σε ένα πρώτο επίπεδο, και ακόμα πιο ιδανικά, στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την απορρόφηση και αξιοποίηση του υπάρχοντος, ανενεργού, εργατικού δυναμικού. Πρέπει, ωστόσο, να έχουμε στο μυαλό μας ότι οι πολιτικές αυτές δεν θα μπορέσουν να αποδώσουν αν δεν πλαισιωθούν από ένα καλά οργανωμένο κοινωνικό κράτος.

Τελικά, το ζητούμενο δεν πρέπει να είναι απλώς η εξασφάλιση σταθερής σχέσης απασχόλησης για όλους, αλλά κυρίως η δημιουργία και η διατήρηση ποιοτικών θέσεων εργασίας για όλους, οι οποίες θα ικανοποιούν τις ανάγκες των εργοδοτών (ιδιωτών και Δημοσίου) και των απασχολούμενων, ώστε η ευελιξία να αποτελεί οικειοθελή και όχι αναγκαστική επιλογή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

Algan, Y., Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2002). Public employment and labor market performances. *Economic Policy*, 17 (34), pp. 7-66. <https://doi.org/10.1111/1468-0327.00083>.

Arnold, W. E., McCroskey, J. C., & Prichard, S. V. (1967). The Likert-type scale. *Today's Speech*, 31-33.

Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organisations. *Personnel Management*, pp. 28-31.

Bach, S., & Bordogna, L. (2013). Reframing public service employment relations: The impact of economic crisis and the new EU economic governance. *European Journal of Industrial Relations*, 19 (4), pp. 279-294. DOI: 10.1177/0959680113505031.

Bekker, S., & Wilthagen, T. (2008). Europe's Pathways to Flexicurity: Lessons Presented from and to the Netherlands. *Intereconomics Review of European Economic Policy*, 43 (2), Springer Berlin Heidelberg, 68-73. DOI: 10.1007/s10272-008-0244-0.

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112 (480), pp. F189-F213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>.

Bordogna, L. (2015). Reforming Public Service Employment Relations: Past, Present and Future Prospects. *Keynote address to Track on Employment Relations in the Public Sector, 17th ILERA World Congress*. Capetown, 7-11 September.

Casteel, P. D. (2014). Taylorism, Fordism, & Post-Fordism. *EBSCO Research Starters Sociology*. Great Neck Publishing.

Cohen, J. (1988). *Statistical power and analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self-Rated Performance. *International Journal of Stress Management*, 13 (4), pp. 441-459. DOI: 10.1037/1072-5245.13.4.441.

De Cuyper, N., Piccoli, B., Fontinha, R., & De Witte, H. (2018). Job insecurity, employability and satisfaction among temporary and permanent employees in post-crisis Europe. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X18804655>.

Dimitriadis, Z., & Maroudas, T. (2007). Demographic predictors of service satisfaction in Greek public organizations. *Measuring Business Excellence*, 11 (2), pp. 32-43.

Eurofound. (2011). *European Company Survey 2009. Part-time work in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2806/116.

Eurofound. (2018). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Eurofound, Dublin. doi:10.2806/882537.

Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. doi: 10.2806/422172.

Eurofound. (2013). *Working Conditions in Central Public Administration*. Dublin. Προσβάσιμο από: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/working-conditions-in-central-public-administration>.

European Commission. (2013). *Flexicurity in Europe. Administrative Agreement JRC N°31962-2010-11 NFP ISP - FLEXICURITY 2 Final Report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission. (2014). *Industrial Relations in Europe 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2767/53693 (web).

European Employment Taskforce. (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating More Employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Προσβάσιμο από <https://publications.europa.eu/s/kb6J>.

European Expert Group on Flexicurity. (2007). *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*. Brussels.

Eurostat. (2019). Data-Explorer [lfsa_qoe_4a6r2]. Last update: 11/03/19. Προσβάσιμο από: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_qoe_4a6r2.

Eurostat. (2016). *Smarter, greener, more inclusive - indicators to support the Europe 2020 strategy*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, doi: 10.2785/101636.

Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31 (1), pp. 36-53. <https://doi.org/10.1177/0950017015624399>.

Gault, R. H. (1907). A History of the Questionnaire Method of Research in Psychology. *The Pedagogical Seminary*, 366-383.

George, E., & Chattopadhyay, P. (2015). Non-standard work and workers: Organizational implications. *ILO Working papers*. Geneva: International Labor Office. 2226-8944[ISSN]. Προσβάσιμο από http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_153_engl.pdf. Προσπελάστηκε 20.04.2019.

Giannikis, S., & Mihail, D. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (2), pp. 417-432. DOI: 10.1080/09585192.2011.540163.

- Green, A., & Livanos, I. (2017). Involuntary non-standard employment in Europe. *European Urban and Regional Studies*, 24 (2), pp. 175-192. <https://doi.org/10.1177/0969776415622257>.
- Gutiérrez-Barbarrusa, T. (2016). The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *International Labour Review*, 155 (4), pp. 477-508. <https://doi.org/10.1111/ilr.12049>.
- Hasson, D., & Arnetz, B. (2007). Validation and Findings Comparing VAS vs. Likert Scales for Psychosocial Measurements. pp. 178-192.
- Hastings, T., & Heyes, J. (2018). Farewell to flexicurity? Austerity and labour policies in the European Union. *Economic and Industrial Democracy*, 39 (3), pp. 458–480. <https://doi.org/10.1177/0143831X16633756>.
- ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office. ISBN 978-92-2-130386-2 (web pdf).
- Ioannou, C. A. (2013). Greek public service employment relations: A Gordian knot in the era of sovereign default. *European Journal of Industrial Relations*, 19 (4), pp. 295-308. DOI: 10.1177/0959680113505032.
- Ionete, A. (2012). Some Reflections On Flexicurity-The European Approach To Labour Market Policy. *Annals of Faculty of Economics*, 1 (2), pp. 94-99. University of Oradea, Faculty of Economics.
- Ionete, A. (2012). The Worlds of Flexicurity-Labour Market Policies in Europe. *The Annals of the University of Oradea, Economic Sciences*, XXI (1). University of Oradea. ISSN 1582-5450 (electronic format).
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 341–365.
- Karamanis, K., & Hyz, A. (2016). The Influence of Flexible Working on Unemployment: Evidence From the Greek Labor Market. Στο P. E. Petrakis, *A New Growth Model for the Greek Economy*. Palgrave Macmillan US. DOI: https://doi.org/10.1057/978-1-137-58944-6_15.
- Kauhanen, M., & Nätti, J. (2014). Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work. *Social Indicators Research*, 120 (3), pp. 783-799. DOI: 10.1007/s11205-014-0617-7.
- Kerkhofs, M., Chung, H., & Ester, P. (2008). Working time flexibility across Europe: a typology using firm-level data. *Industrial Relations Journal* 39 (6), pp. 569-585. ISSN 0019-8692, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2008.00506.x>.
- Kretsos, L., & Livanos, I. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. *International Journal of Manpower*, 37 (1), pp. 25-43. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0243>.

- Laerd Statistics. (2018). *Chi-Square Test for Association using SPSS Statistics*. Ανάκτηση 10/17/2018, από Laerd Statistics: <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/chi-square-test-for-association-using-spss-statistics.php#procedure>
- Leisink, P., & Bach, S. (2014). Economic crisis and municipal public service employment: Comparing developments in seven EU member states. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20 (3), pp. 327-342. DOI: 10.1177/1024258914538351.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Arch Psychol*, 1-55.
- Lucassen, J. (2013). Outlines of a History of Labour. *IISH-Research Paper 51*. International Institute of Social History. Προσβάσιμο από: <https://socialhistory.org/sites/default/files/docs/publications/respap51.pdf>.
- Noon, M., Blyton, P., & Morrell, K. (2013). *The Realities of Work: Experiencing Work and Employment in Contemporary Society*. Macmillan International Higher Education.
- Nunez, I., & Livanos, I. (2015). Temps “by choice”? An Investigation of the Reasons Behind Temporary Employment Among Young Workers in Europe. *Journal of Labor Research*, 36 (1), pp. 44-66. <https://doi.org/10.1007/s12122-014-9195-3>.
- OECD. (2017). Employment Outlook 2017. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.
- Osborne, S. P. (2006). The New Public Governance? *Public Management Review*, 8(3), pp. 377–387. doi:10.1080/14719030600853022.
- Pearson, K. (1900). On the criterion that a given system of deviations from the probable in the case of a correlated system of variables is such that it can be reasonably supposed to have arisen from random sampling. *The London, Edinburgh, and Dublin Philosophical Magazine and Journal of Science*, pp. 157-175.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiro, J. M. (2015). Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26 (1), pp. 89-117. DOI: 10.1177/0143831X05049404.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology An International Review*, 51 (1), pp. 23-42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>.
- Wikipedia. (n.d.). Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ. Προσβάσιμο από: https://el.wikipedia.org/wiki/Νέο_Δημόσιο_Μάνατζμεντ. Προσπελάστηκε στις 04/03/2019.
- Wilthagen, T. (1998). Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform? *SSRN Electronic Journal*. DOI:10.2139/ssrn.1133924.
- Wilthagen, T. (2011). Flexicurity: Riding Into the Future: Dynamic Employment Model. *IESE Insight* (11), pp. 29-35.

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10 (2), pp. 166-186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>.

Ελληνική

Βουλή των Ελλήνων. Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους. (2016). *Τριμηνιαία έκθεση. Ιούλιος - Σεπτέμβριος 2016. Προσβάσιμο από <http://www.pbo.gr/el-gr/Δημοσιεύσεις/Τριμηνιαίες-Εκθέσεις/τριμηνιαία-έκθεση-ιουλίου-σεπτεμβρίου-2016>. Προσπελάστηκε στις 15/03/2019.*

Γαβρόγλου, Σ., & Κικίλιας, Η. (2001). Ρύθμιση της αγοράς εργασίας, ανεργία και οργάνωση της εργασίας: μια εισαγωγή. Στο Σ. Γαβρόγλου, & Η. Κικίλιας, *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Εκδόσεις Σάκκουλα.

Γκιάλης, Σ. (2009). Εργασιακή ευελιξία και άτυπη εργασία στη νέα εποχή: χωροκοινωνικές διαστάσεις και πολιτικές επισημάνσεις. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 14(56), σσ. 89-122.

Διακήρυξη Οικονομολόγων για την Άρνηση της Μονόδρομης Σκέψης. (1998). *Με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση*. (Π. Λινάρδος-Ρυλμόν, Μεταφρ.) Αθήνα: Πόλις. ISBN 960-7478-53-3.

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. (2014). *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2013*. Αθήνα. Προσβάσιμο από: www.eiead.gr/publications/docs/ΕΤΗΣΙΑ%20ΕΚΘΕΣΗ%20ΕΙΕΑΔ-2013.pdf.

Προσπελάστηκε στις 18.02.2019.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2010). Ευρώπη 2020. Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη. *COM(2010)2020 τελικό*. Βρυξέλλες.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (1994). Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα. Βρυξέλλες-Λουξεμβούργο.

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας. (2000). Συμπεράσματα της Προεδρίας, 23 και 24 Μαρτίου 2000.

Ζερδελής, Δ. (2017). *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη.

Ζησιμόπουλος, Γ., & Οικονομάκης, Γ. (2013). Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Ο αντίκτυπος της αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα. *Θέσεις, τριμηνιαία επιθεώρηση (τ. 122), Περίοδος: Ιανουάριος - Μάρτιος 2013*. Εκδόσεις Νήσος. Προσβάσιμο από: www.theseis.com/index2.php?option=com_content&task=view&id=1211&pop=1&page=0&Itemid=29.

ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε. (2015). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2015*. Αθήνα. Προσβάσιμο από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/09/EKTHESI_2015.pdf

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2018*. Εκθέσεις/20, Αθήνα. Προσβάσιμο από: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2018-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi>. Προσπελάστηκε 06.03.2019.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. (2010). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2010*. Επιστημονικές Εκθέσεις/3, Αθήνα. Προσβάσιμο από: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/oi-ergasiakes-scheseis-stin-eyrwpi-kai-stin-ellada-etisia-ekthesi-2010>.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. (2013). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2013*. Επιστημονικές Εκθέσεις/11, Αθήνα. Προσβάσιμο από: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/i-ergasiakes-schesis-stin-evropi-ke-stin-ellada-etisia-ekthesi-2013>.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. (2008). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και της Ελλάδα. Ετήσια έκθεση 2008*. Αθήνα: Εκθέσεις, Εργασιακές σχέσεις. Προσβάσιμο από: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2008-i-ergasiakes-schesis-stin-evropi-ke-stin-ellada>.

Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καράλης, Δ., & Σώρος, Γ. (2015). Από το new public management στις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα στην Ευρώπη και την Ελλάδα την περίοδο της κρίσης. *Κείμενα Πολιτικής (Policy Briefs) / 13*. Προσβάσιμο από: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/apo-to-new-public-management-stis-allages-stis-ergasiakes-schesis-ston-dimosio-tomea-stin-evropi-ke-tin-ellada-tin-periodo-tis-krisis/>.

Καραμάνης, Κ. (2011). Ευέλικτες μορφές εργασίας: πόσο επηρέασαν την απασχόληση; Συμπεράσματα από την Περιφέρεια Ηπείρου. *Πρακτικά 4ου Διεθνούς επιστημονικού Συνεδρίου "Σύγχρονη Επιχείρηση και παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον: Νέες προκλήσεις μετά την κρίση"*, σσ. 183-195. ΤΕΙ Ηπείρου, Πρέβεζα, 13-14 Οκτωβρίου 2011.

Καραμεσίνη, Μ. (2017). Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση Αντιμέτωπη με την Οικονομική Κρίση. *Κοινωνική Πολιτική* (2), σσ. 7-26. doi: <http://dx.doi.org/10.12681/sp.10552>.

Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., & Μουρίκη, Α. (1997). *Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης. (2006). *Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Κούγιας, Κ. (2017). Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διαπιστώσεις. *Κοινωνική Πολιτική* (6), σσ. 85-109. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/sp.10882>.

- Κούγιας, Κ. (2017). Ευελισφάλεια σε Περίοδο Κρίσης: Ισόρροπη Ανάπτυξη των Συνιστωσών Δυνάμεων ή Ετεροβαρείς Μεταρρυθμίσεις;. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, σσ. 19-48. DOI: <http://dx.doi.org/10.12681/sp.10588>.
- Κουζής, Γ. (2016). Flexibility and security (flexicurity): a critical approach. *Social Cohesion and Development*, 3 (1), σσ. 67-77. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/scad.8902>.
- Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές Σχέσεις Και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*. Αθήνα: Μελέτες/Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.
- Κουζής, Γ. (2008). Ευελιξία και Ασφάλεια (flexicurity). Μύθοι και πραγματικότητα. *Ενημέρωση* (149).
- Κουζής, Γ. (2017). Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. *Κοινωνική Πολιτική* (3), σσ. 7-12. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/sp.10587>.
- Κουζής, Γ., Γιούλος, Γ., Ιωακείμογλου, Η., Σανιδά, Φ., & Τσουκαλάς, Σ. (2017). *Απασχόληση, Αμοιβές, Θεσμικές παρεμβάσεις στο Δημόσιο Τομέα στο πλαίσιο περιοριστικών πολιτικών*. Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο, ΑΔΕΔΥ. Προσβάσιμο από: https://kpolykentro.gr/2017/06/06/parousiasi_meleti_12_6_17/.
- Κουκιάδης, Ι. Δ. (2014). *Εργατικό δίκαιο: επιτομή*. Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη.
- Κουκιάδης, Ι. (2014). *Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας*. Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη.
- Κρητικίδης, Γ. (2007). Η μισθωτή απασχόληση στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Μηνιαία έκδοση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Ιούνιος* (140. Διαθέσιμο σε: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/140-ΙΟΥΝΙΟΣ-2007.pdf>).
- Κυριακούλιας, Π. (2012). Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο. Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012. *Άρθρα και μελέτες 2/2012*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Διαθέσιμο σε: http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf.
- Ληξουριώτης, Ι. (2011). *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*. Νομική Βιβλιοθήκη.
- Λυμπεράκη, Α. (2005). Τεχνολογία και εργασία: μια δύσκολη αμφίδρομη σχέση. Στο Χ. Ναζάκης, & Μ. Χλέτσος, *Το μέλλον της εργασίας: Σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις*. Εκδόσεις Πατάκη.
- Λυμπεράκη, Α., & Δενδρινός, Γ. (2010). *Ευέλικτη εργασία. νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. Αθήνα: Εκδόσεις ΚΕΡΚΥΡΑ Α.Ε.
- Λυμπεράκη, Α., & Μουρίκη, Α. (2003). *Η Αθόρυβη Επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Μαρκαντωνάτου, Μ. Β. (2011). Κράτος και νέο δημόσιο μανάτζμεντ. *Θέσεις, τριμηνιαία επιθεώρηση* (116), περίοδος: Ιούλιος - Σεπτέμβριος 2011. Εκδόσεις Νήσος. Προσβάσιμο από:

http://www.theseis.com/index2.php?option=com_content&task=view&id=1152&pop=1&page=0&Itemid=29.

Μοίρα, Π., & Μυλωνόπουλος, Δ. (2014). *Εργασιακές Σχέσεις. Θεσμοί - Πολιτικές - Εφαρμογές*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Μπαμπινιώτης, Γ. (2008). Λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας (Γ' Έκδοση). Κέντρο Λεξικολογίας. ISBN 978-960-89751-6-3.

Ναζάκης, Χ. (2005). Εργασία: άυλη, ευέλικτη, καθολική και νομαδική. Στο Χ. Ναζάκης, & Μ. Χλέτσος, *Το μέλλον της εργασίας: σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις*. Εκδόσεις Πατάκη.

Ναζάκης, Χ. (1997). *Η φτώχεια των εθνών: Κοινωνία των δύο τρίτων ή ριζική μείωση του χρόνου εργασίας;*. Αθήνα: ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ. ISBN 960-427-045-1.

Παυλόπουλος, Δ. (2015). Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ: Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων. *Μελέτες 33*. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. ISBN: 978-960-9751-72-2.

Πράσινη Βίβλος. (2006). Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα. *COM(2006) 708 τελικό*. Βρυξέλλες: Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

<http://apografi.gov.gr> Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης – Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου

<http://www.ypakp.gr> Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης

<https://eservices.yeka.gr> Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

<http://www.et.gr> Εθνικό Τυπογραφείο

<http://www.oaed.gr> Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

<http://www.statistics.gr> Ελληνική Στατιστική Αρχή

<https://www.inegsee.gr> Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

<https://kpolykentro.gr> Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ

<http://www.eiead.gr> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού

<http://www.pbo.gr> Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους στη Βουλή

<https://ec.europa.eu/commission> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission)

<https://ec.europa.eu/eurostat> The statistical office of the European Union

<http://www.oecd.org> Organisation for Economic Co-operation and Development

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ – ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ

Αγαπητέ συνάδελφε / αγαπητή συναδέλφισσα,

Στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας για την απόκτηση μεταπτυχιακού διπλώματος, υπό την επίβλεψη του Καθηγητή, κου Χαρίλαου Ναξάκη, διενεργείται έρευνα με στόχο τη διερεύνηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, με αναφορά στους ορεινούς Δήμους Γεωργίου Καραϊσκάκη και Κεντρικών Τζουμέρκων του Νομού Άρτας.

Ο όρος "ευέλικτες μορφές απασχόλησης" στην τοπική αυτοδιοίκηση αναφέρεται στη μερική απασχόληση (μειωμένο ωράριο), στην προσωρινή απασχόληση (όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προγράμματα ΟΑΕΔ, συμβάσεις μαθητείας και πρακτικής άσκησης, ωρομίσθιοι/ ημερομίσθιοι, ειδικοί συνεργάτες/σύμβουλοι), και στις συμβάσεις μίσθωσης έργου.

Η συμβολή σας στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας είναι ιδιαίτερα σημαντική. Ακολουθεί μία σειρά ερωτημάτων. Παρακαλούμε να απαντήσετε σε ΟΛΕΣ τις ερωτήσεις όσο πιο ειλικρινά μπορείτε, βάζοντας ένα **X** στο αντίστοιχο κουτάκι.

Για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα χρειαστείτε λίγα λεπτά.

Αφού ολοκληρώσετε τη συμπλήρωση, παρακαλούμε ελέγξτε για τυχόν αναπάντητα ερωτήματα και επιστρέψτε το ερωτηματολόγιο στον υπεύθυνο της έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Τα στοιχεία που μας δίνετε είναι απόρρητα και εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους σκοπούς της έρευνας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμβολή και τον χρόνο σας.

Με εκτίμηση

Θεόδωρος Ροκάς

Ερωτηματολόγιο

(Παρακαλώ απαντήστε σε ΟΛΕΣ τις ερωτήσεις βάζοντας ένα **X** στο αντίστοιχο κουτάκι)

1. Δημογραφικά Στοιχεία

Ερώτηση 1.1 Φύλο

Άνδρας	
Γυναίκα	

Ερώτηση 1.2 Σε ποια ηλικιακή κατηγορία ανήκετε;

18-25	
26-35	
36-45	
46-55	
56-65	
66 και άνω	

Ερώτηση 1.3 Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Άγαμος-η	
Έγγαμος-η	
Διαζευγμένος-η	
Χήρος-α	

Ερώτηση 1.4 Το μορφωτικό σας επίπεδο σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκει;

Καμία συστηματική εκπαίδευση	
Δημοτικό	
Γυμνάσιο	
Λύκειο	
ΙΕΚ - Ανώτερη Σχολή	
ΤΕΙ-Πανεπιστήμιο	
Μεταπτυχιακό	
Διδακτορικό	

2. Στοιχεία ερωτηματολογίου

Α) ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Α1) Ποιο το είδος της τρέχουσας υπαλληλικής/εργασιακής σχέσης;

Μόνιμος/η υπάλληλος	
Αορίστου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	
Αορίστου Χρόνου μερικής απασχόλησης	
Ορισμένου Χρόνου πλήρους απασχόλησης	
Σύμβαση μίσθωσης έργου	
Ημερομίσθιος-α/Ωρομίσθιος-α	
Ειδικός Συνεργάτης	
Πρόγραμμα ΟΑΕΔ	
Πρακτική Άσκηση	
Μαθητεία	

A2) Ποια είναι η χρονική διάρκεια της τρέχουσας σύμβασής σας;
(Απαντήστε ΜΟΝΟ αν ΔΕΝ είστε Μόνιμος ή Αορίστου χρόνου)

1 - 6 μήνες	
7 - 12 μήνες	
13 - 24 μήνες	
Μεγαλύτερη των δύο (2) ετών	

A3) Εάν σήμερα απασχολείστε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι:

Από επιλογή	
Εξ ανάγκης/απουσία άλλης επιλογής	

A4) Έχετε απασχοληθεί με ευέλικτη μορφή απασχόλησης στο παρελθόν (είτε στον Δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα);

Όχι	
Ναι, μία φορά	
Ναι, δύο φορές	
Ναι, πάνω από δύο φορές	

A5) Εάν απαντήσατε «Ναι» στην παραπάνω ερώτηση, ήταν κάποια από αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στο Δημόσιο;

Όχι	
Ναι, μία φορά	
Ναι, δύο φορές	
Ναι, πάνω από δύο φορές	

A6) Εργάζεται σήμερα ή έχει εργαστεί στο παρελθόν άλλο μέλος της οικογένειάς σας με ευέλικτη μορφή απασχόλησης;

Ναι	
Όχι	

B) ΑΜΟΙΒΕΣ / ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ / ΕΝΔΟ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ / ΑΝΑΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ

B1) Είστε ικανοποιημένος/η με τις απολαβές σας για τη συγκεκριμένη θέση που κατέχετε σήμερα;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

B2) Υπάρχει άλλη πηγή εσόδων στην οικογένεια;

Ναι	
Όχι	

B3) Εάν απασχολείστε με ευέλικτη μορφή απασχόλησης, ικανοποιήθηκαν οι προσδοκίες που είχατε για τη θέση στην οποία προσληφθήκατε;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

B4) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας στον εργασιακό χώρο;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

B5) Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης στον Δημόσιο τομέα αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Γ) ΑΝΑΓΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Γ1) Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν θετικά στην κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών στις οποίες προσλαμβάνονται;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Γ2) Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης λαμβάνουν επαρκή εκπαίδευση πάνω στο αντικείμενο απασχόλησής τους;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Γ3) Πιστεύετε ότι η απόδοση των εργαζομένων με ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι ίδια με την απόδοση των εργαζομένων σε μόνιμες θέσεις εργασίας;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Γ4) Πιστεύετε ότι όσοι εργάζονται κάνοντας χρήση του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχουν συνήθως λιγότερη δέσμευση για τον εργασιακό τους ρόλο;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Γ5) Πιστεύετε ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν επαρκή λύση για την κάλυψη των αναγκών των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α.;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Δ) ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Δ1) Επηρεάζει η ανεργία αρνητικά την ψυχολογία σας και τις διαπροσωπικές σας σχέσεις;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Δ2) Πόσο ικανοποιημένος/η είστε όσον αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Δ3) Πιστεύετε ότι ο θεσμός των ευέλικτων μορφών απασχόλησης παρέχει επαρκή κάλυψη για τις ιατροφαρμακευτικές ανάγκες των απασχολούμενων;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Δ4) Πόσο ασφαλής αισθάνεστε από την εφαρμογή του θεσμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο Δημόσιο;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Ε) ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ-ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ / ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν να απαντηθούν ΜΟΝΟ από όσους απασχολούνται με ευέλικτη μορφή απασχόλησης

Ε1) Είναι η πρώτη φορά που εργάζεστε;

Ναι	
Όχι	

Ε2) Εάν απαντήσατε **ΟΧΙ** στην προηγούμενη ερώτηση, το αντικείμενο της τωρινής σας απασχόλησης έχει σχέση με την προηγούμενη εργασία σας;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Ε3) Η τωρινή σας απασχόληση είναι σε θέση ανάλογη του εκπαιδευτικού σας επιπέδου;

Ναι	
Όχι	

Ε4) Πιστεύετε ότι η τωρινή σας απασχόληση θα σας βοηθήσει να αποκτήσετε νέες ικανότητες-δεξιότητες;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Ε5) Πιστεύετε ότι η συμμετοχή σας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα σας βοηθήσει σε σύντομη εύρεση της επόμενης επαγγελματικής σας θέσης;

ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	ΛΙΓΟ	ΟΥΔΕΤΕΡΑ/ΑΔΙΑΦΟΡΟ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

Ε6) Σε περίπτωση μελλοντικής αναζήτησης εργασίας, θα αποφύγετε την ευέλικτη μορφή απασχόλησης;

ΣΙΓΟΥΡΑ ΝΑΙ	ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ	ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ	ΣΙΓΟΥΡΑ ΟΧΙ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων»

Ν. 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις»

Ν.2190/94 «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης»

Ν. 2508/1997 «Βιώσιμη οικιστική ανάπτυξη των πόλεων και οικισμών της χώρας και άλλες διατάξεις»

Ν. 2527/1997 «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του Ν. 2190/1994 και άλλες διατάξεις»

Ν. 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση σώματος επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις»

Ν. 2648/1998 «Ρυθμίσεις δασμολογικού και φορολογικού περιεχομένου, τροποποίηση του κώδικα Φορολογικής Δικονομίας και άλλες διατάξεις», όπως τροποποιήθηκε από τους Ν. 2889/2001, Ν. 3204/2003 και Ν. 3329/2005

Ν. 2839/2000 «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις»

Ν. 2874/2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις»

Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις»

Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»

Π.Δ. 180/2004 «Τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»»

Π.Δ. 164/2004 «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα»

Ν. 3250/2004 «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου»

Ν. 3385/2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις»

Ν. 3448/2006 «Για την περαιτέρω χρήση πληροφοριών του δημόσιου τομέα και τη ρύθμιση θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης»

Ν. 3536/2007 «Ειδικές ρυθμίσεις θεμάτων μεταναστευτικής πολιτικής και λοιπών ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης»

Ν. 3833/2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»

Ν. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»

Ν. 3863/2010 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»

- N. 3899/2010** «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»
- N. 3979/2011** «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις»
- N. 3986/2011** «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015»
- N. 3996/2011** «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις»
- N. 4024/2011** «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015»
- N. 4046/2012** «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας»
- ΠΥΣ 6/2012** «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012»
- N. 4052/2012** «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» και άλλες διατάξεις»
- N. 4093/2012** «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016»
- N. 4152/2013** «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013»
- N. 4172/2013** «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις»
- N. 4254/2014** «Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις»
- N. 4325/2015** «Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης - Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις»
- N. 4354/2015** «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων»
- N. 4369/2016** «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις»

Ν. 4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις»