

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**



**Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α**

**Η Εξέλιξη των Νέων Μορφών Απασχόλησης στην Ελλάδα  
την Περίοδο 2001- 2011**

**ΜΑΣΤΡΟΚΑΛΟΣ ΚΩΝ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ**

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ Γ. ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ** Επιστημονικός Συνεργάτης

**ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2012**

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α**

**Η Εξέλιξη των Νέων Μορφών Απασχόλησης στην Ελλάδα  
την Περίοδο 2001- 2011**

**ΜΑΣΤΡΟΚΑΛΟΣ ΚΩΝ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ (Α.Μ. 13319)**

**Panamast2@logistiki.teimes.gr**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ**

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ Γ. ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ** Επιστημονικός Συνεργάτης

**Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 2**

Η παρούσα πτυχιακή εργασία ελέγχτηκε στο μέτρο του δυνατού από τον εισηγητή - εργαστηριακό συνεργάτη του τμήματος Λογιστικής του ΤΕΙ/Μ, Ηλιόπουλο Παναγιώτη και κρίθηκε επαρκής για να υποβληθεί σε παρουσίαση - εξέταση ενώπιον της αρμόδιας επιτροπής .

Υπογραφή Εισηγητή \_\_\_\_\_

## Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη .....	5
Εισαγωγή .....	6
1. Η εργασία στη σύγχρονη εποχή .....	7
2. Νέες και ελαστικές μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα .....	12
2.1 Μερική απασχόληση .....	13
2.2 Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου & μίσθωσης έργου .....	15
2.3 Νυχτερινή εργασία και εργασία το Σαββατοκύριακο .....	16
2.4 Εργασία στο σπίτι και τηλεργασία .....	16
2.5 Άλλες μορφές .....	188
3. Η διαμόρφωση της αγοράς εργασίας σήμερα .....	21
3.1 Παράγοντες που οδήγησαν στη διαμόρφωση της σύγχρονης αγοράς εργασίας .....	244
3.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των νέων μορφών απασχόλησης .....	288
4. Τελευταία ερευνητικά ευρήματα για νέες μορφές απασχόλησης .....	322
Σκοπός της έρευνας και υποθέσεις .....	399
Μέθοδος .....	40
Δείγμα .....	40
Ερευνητικό εργαλείο .....	422
Διαδικασία συλλογής δεδομένων .....	433
Αποτελέσματα .....	444
Συζήτηση- Συμπεράσματα .....	544
Βιβλιογραφία .....	577
Παράρτημα Ι .....	611

## Περίληψη

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι οι νέες μορφές απασχόλησης, που χαρακτηρίζονται από ευελιξία και ρευστότητα. Η μερική απασχόληση καθώς και άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης γίνονται όλο και πιο συχνά εμφανιζόμενες στην αγορά της εργασίας, ενώ ένα σύνολο παραγόντων οδήγησε στη διαμόρφωση αυτής της κατάστασης.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ήταν και το αντικείμενο της τρέχουσας έρευνας, στην οποία συμμετείχαν 30 νέοι κυρίως εργαζόμενοι, που απάντησαν σε ένα ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για τις ανάγκες της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο αναφερόταν στις μορφές απασχόλησης και στους όρους με τους οποίους εργάζεται ο καθένας, ενώ αναφορές γίνονται και στην ικανοποίηση από την εργασία.

Τα ευρήματα του ερωτηματολογίου συμβαδίζουν με τις στατιστικές αναλύσεις που υπάρχουν σχετικά με την απασχόληση και τις διάφορες μορφές της. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ενώ δεν είναι ικανοποιημένοι από την αμοιβή και τις εργασιακές συνθήκες. Αν είχαν την ευκαιρία για ένα πλήρες ωράριο θα το προτιμούσαν, ενώ η επιλογή μιας ευέλικτης μορφής απασχόλησης οφειλόταν στην αδυναμία εύρεσης μιας πλήρους απασχόλησης ή σε οικονομικούς λόγους.

*Λέξεις- κλειδιά:* απασχόληση, ευελιξία, αγορά εργασίας, μορφές απασχόλησης

## Εισαγωγή

Οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι εξελίξεις στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας σε συνδυασμό με τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις οδήγησαν στη διαμόρφωση νέων μορφών απασχόλησης δίνοντας μια νέα εικόνα στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Οι αλλαγές στην κοινωνία είναι εμφανείς σε όλα τα επίπεδα μεταξύ των οποίων είναι και η οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας καθώς και ο τρόπος οργάνωσης της ίδιας της κοινωνίας. Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών οδήγησε στη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης και στη διαμόρφωση νέων ρόλων για τους εργαζομένους. Οι αλλαγές στην εργασία επιβάλλουν αλλαγές και σε άλλους τομείς, όπως η εκπαίδευση, καθώς το εκπαιδευτικό σύστημα καλείται να προσφέρει νέες δεξιότητες και γνώσεις, που θα δώσουν στο άτομο τη δυνατότητα να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις της εκάστοτε εργασίας.

Στη σύγχρονη κοινωνία της πληροφορίας και των νέων τεχνολογιών έχουν γίνει ριζικές αλλαγές στις μορφές εργασίας και απασχόλησης, με κυριότερη την εμφάνιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Το βασικό ερώτημα είναι ποιοι είναι οι παράγοντες που ώθησαν στην εμφάνιση και ανάπτυξη των νέων αυτών μορφών απασχόλησης. Φαίνεται πως ο έντονος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας αποτέλεσε καθοριστικό παράγοντα για την αναζήτηση από τις επιχειρήσεις νέων τρόπων οργάνωσης της λειτουργίας τους, ενώ οι εργαζόμενοι αναζητούσαν κι αυτοί νέες επιλογές για την βελτίωση της εργασιακής, προσωπικής και κοινωνικής τους ζωής. Ωστόσο, το ερώτημα που θα πρέπει να απαντηθεί είναι κατά πόσο οι νέες, ευέλικτες μορφές εργασίας μπορούν να θεωρηθούν ότι έχουν συμβάλει στις αρχικές θετικές προσδοκίες των εργαζομένων.

Με τον όρο 'ευέλικτες μορφές απασχόλησης' γίνεται αναφορά σε όλες τις μορφές που αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας, που χαρακτηρίζεται από σχέση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου (Αβραμίκου, 2001, σ. 10). Υπάρχουν διάφορα είδη ευέλικτων μορφών απασχόλησης που θα αναλυθούν στην παρούσα εργασία, ενώ στη συνέχεια θα εξεταστεί πως οι νέοι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε τέτοιου είδους μορφές απασχόλησης αντιμετωπίζουν, βλέπουν και αξιολογούν τις μορφές αυτές απασχόλησης. Η ευελιξία βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος και οφείλεται σε ένα σύνολο παραγόντων που διαμόρφωσαν τη σύγχρονη αγορά εργασίας.

## 1. Η εργασία στη σύγχρονη εποχή

Οι κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές αλλαγές οδήγησαν τον σύγχρονο εργαζόμενο σε νέες μορφές απασχόλησης, που χαρακτηρίζονται από «συμβόλαια εργασίας διαφορετικά από τα παραδοσιακά, ευελιξία του εργασιακού ωραρίου και αποδέσμευση της εργασίας από τη χωροταξική της πρόσδεση» (Καλλίνικος, 2005, σελ. 13). Οι νέες μορφές απασχόλησης διέπονται από διαφορετικούς όρους εμπλοκής των ανθρώπων στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Οι νέες τάσεις στις μορφές απασχόλησης χαρακτηρίζονται από αμφισβήτηση των παλαιότερων αρχών, όπως είναι η σταθερότητα, η συνεκτικότητα, η καριέρα και η αφοσίωση. Αυτό οδηγεί στην απαίτηση της δημιουργίας μιας νέας εργασιακής και επαγγελματικής ταυτότητας, ενώ αποσταθεροποιείται το θεσμικό πλαίσιο και οι διαδικασίες που μέχρι τότε διαμόρφωναν το πλαίσιο και τους όρους της απασχόλησης (Καλλίνικος, 2005, σ. 13-18). Ο όρος ευελιξία εμφανίστηκε από τη δεκαετία του 1980 και από τότε κατέχει όλο και πιο σημαντική θέση στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων (Γαβρόγλου, 2006, σ. 11).

Η βιομηχανική εποχή χαρακτηρίζεται από μορφές απασχόλησης που η άσκηση της εργασίας γίνεται σε συγκεκριμένους χώρους με νομικά κατοχυρωμένα, αυστηρά, ωράρια και συμβόλαια εργασίας με μακρά διάρκεια. Πρόκειται για μορφές απασχόλησης που συνδέονται με μονιμότητα ή μακροπρόθεσμα συμβόλαια εργασίας. Μία τάση των σύγχρονων εξελίξεων στο χώρο της εργασίας είναι οι αλλαγές στη διάρκεια των συμβολαίων. Τα συμβόλαια εργασίας γίνονται όλο και πιο περιορισμένης χρονικής διάρκειας, κάτι που δεν είναι τελείως καινούργιο, ωστόσο, παρουσιάζει μια αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια. Μία ακόμη επίκαιρη μορφή εργασίας που αναδύεται όλο και περισσότερο είναι η τηλεργασία ή εικονική εργασία, που χαρακτηρίζεται από αποδέσμευση της εργασίας από συγκεκριμένη τοποθεσία εργασίας (Καλλίνικος, 2005, σ. 13-25).

Οι αλλαγές στη σύγχρονη εργασία ακολουθήθηκαν και από το ανάλογο νομικό εργασιακό πλαίσιο, με βάση το οποίο προωθείται η αύξηση της ευκαμψίας των μορφών απασχόλησης. Ακόμη, αναθεωρούνται οι δικαιοδοσίες και τα καθήκοντα των θεσμικών παικτών, όπως εργατικές ενώσεις, σωματεία εργοδοτών και κρατικοί φορείς, ενώ οι μεταβολές και στο πλαίσιο αυτό χαρακτηρίζονται από αυξανόμενη εξατομίκευση της εργασίας. Η εξατομίκευση της εργασίας από τη μία δημιουργεί

ευνοϊκές συνθήκες για την προσωπική διαμόρφωση των όρων εργασίας, ενώ από την άλλη θέτει σε αμφισβήτηση τη συμπεριφορική και υπαρξιακή ενότητα, με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν σταθερές εργασιακές σχέσεις (Καλλίνικος, 2005, σ. 13-25).

Τρία θεωρούνται τα βασικά χαρακτηριστικά της σύγχρονης εργασίας, που είναι ο άυλος χαρακτήρας της, η ευελιξία και η καθολικοποίηση. Τα στοιχεία αυτά στηρίζονται στις βιομηχανίες της γνώσης και της πληροφορίας, με τη χρήση των τεχνολογιών της επικοινωνίας και των πληροφοριών. Η παραγωγική διαδικασία που παλιότερα στηριζόταν στις πρώτες ύλες και την ενέργεια τώρα πλέον στηρίζεται στις γνώσεις και την πληροφορία. Πρόκειται για μια φάση αποϋλοποίησης της οικονομίας, όπου ο πλούτος, η ανταγωνιστικότητα και τα κέρδη βασίζονται σε μη υλικούς παράγοντες και στο γνωστικό υπόβαθρο, παρά στις φυσικές πρώτες ύλες (Ναξάκης, 2005, σ. 60-65).

Η εξέλιξη της εργασίας οδήγησε σε μεγαλύτερη παραγωγή, με μικρότερες ποσότητες εργασίας, συμβάλλοντας σε εξοικονόμηση εργασίας, περιθωριοποίηση του ρόλου των ανειδίκευτων εργαζομένων και πρωταρχικό ρόλο της τεχνολογίας των πληροφοριών. Οι νέες τεχνολογίες υποκατέστησαν όχι μόνο την απλή και επαναληπτική εργασία, αλλά και εργασίες που απαιτούν γνωστικές και διανοητικές λειτουργίες και σύνθετα επίπεδα γνώσης. Στην αναδυόμενη διεθνοποίηση της οικονομίας της γνώσης, βασικός παραγωγικός συντελεστής είναι οι γνωστικές και διανοητικές λειτουργίες της εργασίας, όπου χρειάζονται εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό κεφάλαιο και σύνθετες δεξιότητες (Γαβρόγλου & Κικίλιας, 2001, σ. 18-20. Ναξάκης, 2005, σ. 53-60). Οι πολύ-λειτουργικές τεχνολογίες και η εφαρμογή τους στις τηλεπικοινωνίες οδήγησαν στην αύξηση των επιπέδων παγκοσμιοποίησης του ανταγωνισμού και στην απαίτηση νέων δεξιοτήτων από το εργατικό δυναμικό (Γαβρόγλου & Κικίλιας, 2001, σ. 18-20).

Η σύγχρονη αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από εργαζομένους με υψηλή μόρφωση, πολυειδικευμένους, που σε κάποιες όμως περιπτώσεις τα εργασιακά καθήκοντα είναι υποβαθμισμένα και κατακερματισμένα. Ένα κύριο στοιχείο είναι η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, η οποία περιλαμβάνει ένα μικρό σε αριθμό μόνιμο και υψηλά ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, αλλά και ένα ασταθές, ευέλικτο και μη προνομιούχο δυναμικό, με συχνή αναζήτηση απασχόλησης, χαμηλή ειδίκευση, χωρίς νομική προστασία και κοινωνική ασφάλιση. Πρόκειται για «ευέλικτους νομάδες των νέων μορφών απασχόλησης» (Ναξάκης, 2005, σελ. 65).



Στο πλαίσιο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης βασικά στοιχεία είναι η εξασφάλιση, που αφορά αλλαγή του τρόπου αμοιβής προς την κατεύθυνση της ατομικής διαπραγματεύσεως ενώ μειώνονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η προσαρμοστικότητα στην αγορά και στις επιχειρήσεις, με στόχο την διάθεση των εργαζομένων να απασχολούνται σε ευέλικτα ωράρια, καθώς και η αποτοπικοποίηση της εργασιακής σχέσης, όπου ο εργαζόμενος μετακινείται από επιχείρηση σε επιχείρηση και από τόπο σε τόπο, με εφήμερες σχέσεις εργαζομένων και επιχείρησης. Οι μορφές αυτές απασχόλησης διακρίνονται από αβεβαιότητα ως προς την απασχόληση και τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και καριέρας, καθώς και από ειδίκευση, υψηλές δεξιότητες και δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών (Ναζάκης, 2005, σ. 65-72). Ακόμη, στοιχεία των νέων μορφών απασχόλησης είναι η αστάθεια, η ετερογένεια και η εμφάνιση νέων ανισοτήτων (Λυμπεράκη, 2005, σ. 133- 135).

Δύο βασικά προβλήματα που εμφανίζονται στη σύγχρονη αγορά εργασίας είναι η ασυμφωνία ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση για εργασία, με τα ποσοστά ανεργίας να βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα, καθώς οι θέσεις εργασίας δεν επαρκούν για να ικανοποιήσουν την προσφορά εργασίας και ο διαχωρισμός ανάμεσα στους εργαζομένους με καλές και κακές θέσεις εργασίας. Οι μεν πρώτες χαρακτηρίζονται από ικανοποιητική αμοιβή και ασφάλεια, ενώ οι δεύτερες από ανασφάλεια, χαμηλές αμοιβές και κακές προοπτικές εξέλιξης καθώς και αβεβαιότητα (Λυμπεράκη, 2005, σ. 133- 140).

Σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχουν ορισμένες κοινές τάσεις, όπως χρήση ευέλικτων μορφών εργασιακών ωρών, διαμόρφωση ποικίλων μορφών εκπαίδευσης, ρύθμιση της εργασίας στο σπίτι, ρύθμιση της τηλεργασίας, ρύθμιση της περιστασιακής εργασίας και ρύθμιση της ημιαπασχόλησης.

Στην Ελλάδα, τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία η αυτοαπασχόληση και η αδήλωτη εργασία αποτελούν τις βασικές πηγές της ελαστικότητας, ενώ η πλήρης απασχόληση είναι η κυρίαρχη μορφή απασχόλησης στην Κύπρο, την Δανία, την Εσθονία, τη Φινλανδία, τη Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, τη Μάλτα, τη Λετονία και τη Σουηδία. Ακόμη, ορισμένες χώρες- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η Αυστρία, η Τσεχία, η Ουγγαρία, η Ιταλία, η Μάλτα και η Σλοβακία, χαρακτηρίζονται σε ένα μέτριο βαθμό από ευέλικτες μορφές εργασίας, ενώ στην Πορτογαλία, την Σλοβενία και την Ισπανία η ευελιξία είναι βασικό χαρακτηριστικό. Επιπλέον, χώρες με υψηλά επίπεδα ευελιξίας είναι το Βέλγιο, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιρλανδία, η

Πολωνία, η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 57-69).

Στις σύγχρονες μορφές απασχόλησης είναι δύσκολο να συνδυαστεί η ευελιξία με την ασφάλεια. Πρόκειται για δύο γενικές έννοιες με πολλές σημασίες που μπορούν να υλοποιηθούν με διαφορετικούς τρόπους. Η ισορροπία ανάμεσα στην ασφάλεια και την ευελιξία εξαρτάται από την δράση σε παγκόσμιο επίπεδο για το σύνολο των στοιχείων που επηρεάζουν και τις δύο διαστάσεις καθώς και το συμπληρωματικό χαρακτήρα ανάμεσα στην εσωτερική ευελιξία και την ασφάλεια, ενώ θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 5-18).

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της σύγχρονης αγοράς εργασίας είναι η αδήλωτη εργασία, που οφείλεται στην υψηλή φορολογία και στην απόγνωση των ανέργων να βρουν εργασία. Στην Ελλάδα εκτιμάται ότι η απώλεια από την αδήλωτη εργασία εκτιμάται ότι είναι τουλάχιστον 30% των φόρων, ενώ οι αδήλωτοι εργαζόμενοι αποκλείονται από τους νόμους της εργασίας και της κοινωνικής ασφάλειας. Ακόμη, η αδήλωτη εργασία δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα στους εργοδότες (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 57-62).

Η σύγχρονη αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ρευστότητα, που οφείλεται στην αύξηση της προσφοράς εργασίας, την μη αντιστοιχία ανάμεσα στην ζήτηση και την προσφορά, καθώς και την έλλειψη αντιστοιχίας ανάμεσα στις διαθέσιμες θέσεις και στις προσδοκίες όσων αναζητούν εργασία. Επιπλέον, χάσμα παραγωγικότητας υπάρχει ανάμεσα στη μεταποίηση και τις υπηρεσίες. Στον τομέα της οικονομίας δημιουργήθηκαν νέες θέσεις εργασίας, ενώ οι ρυθμοί αύξησης της απασχόλησης σε διαφορετικούς κλάδους υπηρεσιών παρουσιάζουν διαστρωματώσεις. Η πληροφόρηση και οι γνώσεις μετατρέπονται σε καίριους παραγωγικούς συντελεστές, ενώ κοινός παρανομαστής είναι η διεύρυνση του πεδίου της εργασίας, καθώς αυξάνονται οι επιλογές και οι ώρες εργασίας (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 14-27).

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι νέες μορφές απασχόλησης παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά καθώς και ως προς τις ανάγκες που ικανοποιούν. Επίσης, Η εφαρμογή διαφόρων νέων μορφών απασχόλησης στις διάφορες χώρες στηρίζεται σε διαφορετικές φιλοσοφίες διαχείρισης του εργαλειακού και θεσμικού χαρακτήρα, δίνοντας διαφορετικές ποιοτικές και πολιτικές προτεραιότητες. Σημαντικό ρόλο στις νέες μορφές απασχόλησης παίζει η εθελοντική

προσφυγή σε αυτές τις μορφές και ο συναινετικός χαρακτήρας της θεσμικής ρύθμισης. Σε κάθε είδους απασχόλησης είναι σημαντικά τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης και η σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στην οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή. Ωστόσο, οι νέες μορφές απασχόλησης παρουσιάζουν ποικιλία ως προς τον τύπο της σύμβασης καθώς και ως προς το χρόνο, τον τρόπο και τον τόπο παροχής της εργασίας (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 12-25).

## **2. Νέες και ελαστικές μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα**

Παρόλο που υπάρχει ευνοϊκό θεσμικό πλαίσιο για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα, οι πιο συνηθισμένες μορφές στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας είναι οι υπερωρίες, οι βάρδιες, η εποχιακή απασχόληση, η υπεργολαβία και το φασόν, ενώ στον δημόσιο τομέα κυριαρχούν οι υπερωρίες και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 11-27).

Οι νέες μορφές απασχόλησης καθορίζονται σε αντιδιαστολή με τον ορισμό και την έννοια της τυπικής μισθωτής απασχόλησης αορίστου χρόνου. Βασικά χαρακτηριστικά της τυπικής ή κανονικής εργασιακής σχέσης είναι η εξαρτημένη μισθωτή εργασία, καθώς υπάρχει σχέση εξάρτησης ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη, η σταθερή και πλήρης απασχόληση, με βάση την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη και ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα νόμιμα πλαίσια. Επιπλέον, η τυπική εργασία χαρακτηρίζεται από σταθερότητα του ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας. Η κανονική σχέση της μισθωτής εργασίας είναι αντικείμενο ρυθμίσεων των κανόνων του Εργατικού Δικαίου και του Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 14-27).

Όσον αφορά τις νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης περιλαμβάνουν διάφορα είδη, όπως μερική απασχόληση, διαμοιραζόμενη εργασία, εργασία κατά ζήτηση, εναλλασσόμενη εργασία, τηλεργασία, προσωρινή απασχόληση, εποχιακή απασχόληση και σύμβαση ορισμένου χρόνου. Στην Ελλάδα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και συγκεκριμένα η μερική απασχόληση (άρθρο 38) και η εργασία το Σαββατοκύριακο (άρθρο 40) θεσμοθετήθηκαν με το νόμο 1892/90. Επίσης, με το νόμο 2639/98 θεσμοθετήθηκαν ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις, με στόχο την προστασία των άτυπα εργαζόμενων και την καταγραφή του μεγέθους της άτυπης απασχόλησης.

Οι σύγχρονες μορφές εργασίας αποτελούν έκφραση των ευρύτερων οικονομικών, θεσμικών και πολιτισμικών εξελίξεων, που είχαν ως αποτέλεσμα την αλλαγή του τρόπου με τον οποίο ο εργαζόμενος εμπλέκεται και συμμετέχει στους οργανισμούς. Οι σύγχρονες τάσεις απασχόλησης «συνδέονται με τον

επαναπροσδιορισμό των οργανωσιακών αρχετύπων της νεοτερικότητας» (Καλλίνικος, 2005, σελ. 23).

Οι σύγχρονες εξελίξεις στον εργασιακό τομέα οδήγησαν σε επιδείνωση των συνθηκών εργασίας όσον αφορά τους τομείς της υγιεινής και της ασφάλειας της εργασίας. Επίσης, αρνητικά φαινόμενα εκδηλώθηκαν λόγω της χρήσης των νέων τεχνολογιών. Οι αλλαγές αφορούν και την ευελιξία σχετικά με τις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου. Οι πολιτικές εργάσιμου χρόνου χαρακτηρίζονται από πρακτικές ευελιξίας για την αναζήτηση της μείωσης των δαπανών για εργασία και την απελευθέρωση των ωραρίων λειτουργίας των επιχειρήσεων. Οι πολιτικές μείωσης του χρόνου και παράλληλα η μείωση των αποδοχών αποτελούν μια βασική πρακτική που εφαρμόζεται όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια. Οι ρυθμίσεις με βάση τους θεσμούς αναφέρονται στο θεσμό της διαθεσιμότητας, στην εκ περιτροπής εργασία και την καθιέρωση της εβδομάδας περιορισμένων εργάσιμων ημερών. Στην Ελλάδα η εκ περιτροπής εργασία επεκτείνεται από 6μηνη σε 9μηνη βάση κατά έτος (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011, σ. 15-23).

Η ενίσχυση των πολιτικών ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας εκδηλώνεται με βάση τις ρυθμίσεις που αφορούν την επέκταση της εφαρμογής τους. Οι πολιτικές για την απελευθέρωση του ωραρίου λειτουργίας των επιχειρήσεων οδήγησαν σε αλλαγές στα ωράρια εργασίας, με αποτέλεσμα την αύξηση του μεγέθους των εργαζομένων που απασχολούνται σε 'αντικοινωνικά' ωράρια εργασίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011, σ. 12-20).

## **2.1 Μερική απασχόληση**

Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα βρίσκεται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ανέρχεται στο 4.6% της συνολικής απασχόλησης (7.9% στις γυναίκες και 2.6% στους άνδρες), ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ευρώπη είναι 17.9% (6.3% στους άνδρες και 33.5% στις γυναίκες). Πρόκειται για μια μορφή παροχής εργασίας που χαρακτηρίζεται από μειωμένο χρόνο και μειωμένες αποδοχές, ενώ στην Ελλάδα παρουσιάζει μία κανονικότητα, καθώς είναι κάθε μέρα από λίγες ώρες (Παλαιολόγος, 1998, σ. 25-29). Σύμφωνα με τον Γαβρόγλου (2001, σ. 30-32) παρόμοια είναι τα ποσοστά που

αναφέρονται. Το 17% των απασχολούμενων στην Ευρώπη εργάζονται με μερική απασχόληση, από αυτούς το 5.5% είναι άνδρες και το 33% γυναίκες, ενώ στην Ελλάδα μόνο το 4.6% εργάζεται με μερική απασχόληση, εκ του οποίου το 1.8% είναι άνδρες και το 5.8% είναι γυναίκες.

Επιπλέον, στην Ελλάδα τα επίπεδα της μερικής απασχόλησης είναι τουλάχιστον τέσσερις φορές σε πιο χαμηλά επίπεδα σε σύγκριση με την Ευρώπη, ενώ η αναζήτηση μερικής απασχόλησης φαίνεται πως αποτελεί μια μη ελκυστική εναλλακτική επιλογή, εξαιτίας του χαμηλού εισοδήματος (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 21-27).

Σε ορισμένες χώρες, μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η Σλοβενία συγκεντρώνεται μεγάλο ποσοστό εργαζομένων, κυρίως γυναικών, που η μερική απασχόληση δεν είναι επιθυμητή, ενώ υπάρχουν υψηλά επίπεδα φτώχειας. Στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, η μερική απασχόληση δεν έχει χρονικό όριο, ούτε καθορισμό ελάχιστων ωρών εργασίας σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση. Ένας γενικός ορισμός αναφέρει ότι πρόκειται για απασχόληση που αφορά λιγότερες ώρες εργασίας από την πλήρη απασχόληση.

Στην Ελλάδα, όπως και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι μορφές μερικής απασχόλησης που περιλαμβάνονται στις νόμιμες μορφές εργασίας συγκεντρώνουν ορισμένα χαρακτηριστικά, όπως χαμηλό και περιορισμένο αριθμό εργασιακών ωρών και εισοδήματος, χαμηλή ή περιορισμένη νομική εργασιακή προστασία και περιορισμένη ασφάλεια και κοινωνική προστασία. Ακόμη, το μεγαλύτερο ποσοστό των προσωρινά εργαζομένων στην Ελλάδα είναι μεταξύ 18 και 30 ετών (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 21-27).

Τα τελευταία χρόνια χώρες της Ευρώπης, όπως η Ιταλία, η Αυστρία, η Φινλανδία, η Ισπανία και η Γαλλία ενθάρρυναν περισσότερο την μερική απασχόληση με την θέσπιση ρυθμίσεων που επέβαλαν την τουλάχιστον pro rata καταβολή αμοιβών και επιδομάτων για τους μερικά απασχολούμενους καθώς και φορολογικά κίνητρα. Στην Ευρώπη γενικά παρατηρείται ότι τρεις στους τέσσερις μερικά απασχολούμενους προτιμούν αυτή τη μορφή απασχόλησης, ενώ μια σημαντική μειοψηφία θα προτιμούσε την πλήρη απασχόληση. Αντίθετα, στην Ελλάδα οι μισοί τουλάχιστον μερικά απασχολούμενοι θα προτιμούσαν την πλήρη απασχόληση (Γαβρόγλου, 2001, σ. 29-32).

## 2.2 Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου & μίσθωσης έργου

Οι συμβάσεις εργασίας με βάση το είδος της σχέσης εργασίας διακρίνονται σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, σε συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και σε συμβάσεις έργου. Με βάση το κριτήριο της χρονικής διάρκειας οι συμβάσεις κατηγοριοποιούνται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ζουν συνέχεια με το φόβο της άμεσης απόλυσης και νιώθουν αβεβαιότητα για το μέλλον τους, ενώ στόχος τους είναι η ανανέωση της σύμβασής τους κάθε φορά που λήγει.

Από τις συμβάσεις έργου απουσιάζουν ορισμένα στοιχεία που τις διαφοροποιούν από την εξαρτημένη εργασία. Συγκεκριμένα, λείπει το στοιχείο του ελέγχου και της εποπτείας που αισθάνεται ο εργαζόμενος με εξαρτημένη εργασία. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση έργου δεν έχουν ανάλογη προστασία με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, όπως παροχή επιδομάτων αδείας και εορτών και ασφάλιση.

Οι συμβάσεις απασχόλησης ορισμένου χρόνου έχουν καθοριστεί και με νομικές ρυθμίσεις σε όλα τα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην Ελλάδα η αποζημίωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου των εργαζομένων τείνει να είναι χαμηλότερη, καθώς δεν πληρούνται οι απαιτήσεις για πρόσθετες αμοιβές, που συνδέονται με τη διάρκεια της υπηρεσίας. Σε άλλες χώρες, όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουν το δικαίωμα για ίση μεταχείριση με τους μόνιμους υπαλλήλους. Γενικά, μια σύμβαση ορισμένου χρόνου αποτελεί εξαίρεση από τον γενικό κανόνα που ισχύει για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου. Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ των οποίων είναι και η Ελλάδα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου επιτρέπονται χωρίς να υπάρχει απαίτηση για δικαιολόγηση του λόγου (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 12-18).

Στη Γαλλία το ένα τρίτο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μετατρέπεται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Στην Ελλάδα οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου φαίνεται πως κυμαίνονται στα ίδια ποσοστά με τους απασχολούμενους στην Ευρώπη (12.8%), ενώ το ποσοστό αυτό παρουσίασε μια μείωση από το 1985 έως και το 1998 (Γαβρόγλου, 2001, σ. 38-39).

### **2.3 Νυχτερινή εργασία και εργασία το Σαββατοκύριακο**

Οι βάρδιες και η βραδινή εργασία είναι μορφές μη τυπικής απασχόλησης, με κύριο χαρακτηριστικό την εμφάνισή τους στο δευτερογενή τομέα, όπου υπάρχουν κυλιόμενα ωράρια. Η ώρα προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία και η αποχώρησή τους δεν είναι σταθερή αλλά διαμορφώνεται με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης και των εργαζομένων (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996, σ. 17-20).

Η εργασία το Σαββατοκύριακο είναι μια μορφή απασχόλησης που γίνεται όλο και πιο συχνή, κυρίως λόγω της ανάγκης διαφόρων επιχειρήσεων για επέκταση του ωραρίου εργασίας, ενώ γενικά έχουν μειώσει το προσωπικό. Για παράδειγμα τα εμπορικά καταστήματα μπορεί να απασχολούν περισσότερους εργαζόμενους το Σαββατοκύριακο, που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για εξυπηρέτηση του μεγαλύτερου όγκου πελατών.

Οι απασχολούμενοι σε νυχτερινή εργασία ανέρχονται στο 5.4% του συνόλου των εργαζομένων, ενώ αυτοί που εργάζονται περιστασιακά τη νύχτα ανέρχονται στο 9.2%. Η αύξηση στην εργασία τη νύχτα είναι πολύ μικρή, ενώ στα Ελλάδα τα ποσοστά της εργασίας στη νύχτα είναι 3.6% και περιστασιακά 10.7%. Η εργασία σε βάρδιες αφορά το 12.6% των εργαζομένων στην Ευρώπη και το 11.4% των εργαζομένων στην Ελλάδα. Αναφορικά με την εργασία το Σάββατο στην Ευρώπη το ποσοστό των απασχολούμενων είναι 28% και στην Ελλάδα είναι 43%, ενώ αυτοί που ενίοτε εργάζονται το Σάββατο είναι 22% στην Ευρώπη και 21.3% στην Ελλάδα. Επιπλέον, η εργασία την Κυριακή αφορά το 12% των εργαζομένων στην Ευρώπη και το 13.7% των εργαζομένων στην Ελλάδα, ενώ αυτοί που ενίοτε εργάζονται την Κυριακή είναι 15.8% στην Ευρώπη και 18.8% στην Ελλάδα (Γαβρόγλου, 2001, σ. 40- 43).

### **2.4 Εργασία στο σπίτι και τηλεργασία**

Βασικό χαρακτηριστικό της εργασίας στο σπίτι είναι ότι δεν υπάρχει προκαθορισμένος και τυπικός χώρος εργασίας, ενώ συνήθως το άτομο δεν εργάζεται σε καθιερωμένες ώρες ή ημέρες. Πρόκειται για ένα είδος εργασίας που συχνά



υποεκτιμάται καθώς αφορά δραστηριότητες της παραοικονομίας. Η εργασία στο σπίτι μπορεί να αφορά παραδοσιακά προϊόντα ή σύγχρονες υπηρεσίες ηλεκτρονικού εξοπλισμού (Καραντίνος, κ.α., 1997, σ. 22-31). Οι εργαζόμενοι στο σπίτι δυσκολεύονται να αποκτήσουν την ταυτότητα του εργαζομένου τόσο στη δική τους συνείδηση όσο και στη συνείδηση των άλλων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι στο σπίτι να μην συμμετέχουν στα συνδικαλιστικά κινήματα και να βιώνουν σκληρή καταπίεση (Βαΐου & Χατζημιχάλης, 1997, σ. 15-27).

Η τηλεργασία είναι επίσης περιορισμένη στην Ελλάδα, αν και αυξάνεται όλο και περισσότερο λόγω της αύξησης της χρήσης της νέας τεχνολογίας. Δεν απαιτεί την μετακίνηση των εργαζομένων από το σπίτι τους στον τόπο της εργασίας, καθώς δίνει τη δυνατότητα εργασία από το σπίτι ή από ένα κέντρο κοντά στο σπίτι. Πρόκειται για μια νέα μορφή εργασίας, που συνδέεται με την κοινωνική δομή της χώρας στην οποία αναπτύσσεται, ενώ στηρίζεται στη χρήση υπολογιστών και άλλων μέσω τηλεπικοινωνίας, με βασικό στόχο την αποφυγή μετακινήσεων.

Σύμφωνα με τον ορισμό της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (2006–2007), η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή εκτέλεσης εργασίας με τη χρήση τεχνολογιών πληροφορικής, με βάση μια σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπου η εργασία θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη αλλά τελικά πραγματοποιείται εκτός αυτών των εγκαταστάσεων. Πρόκειται για ένα είδος εργασίας που προσπαθεί να βρει μια ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια (Tremblay, 2003, σ. 461- 462).

Η τηλεργασία παρουσιάζει διάφορες μορφές και μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε στα τηλεκέντρα, τα οποία είναι καλά οργανωμένα γραφεία ή μπορεί να γίνει από το σπίτι, με τον κατάλληλο εξοπλισμό. Ακόμη μια μορφή τηλεργασίας είναι η νομαδική ή ελεύθερη τηλεργασία, όπου οι εργαζόμενοι δεν έχουν ένα σταθερό χώρο εργασίας, εφόσον αυτή μπορεί να γίνει οπουδήποτε, εφόσον χρησιμοποιούνται κινητά τηλέφωνα ή φορητοί υπολογιστές, καθώς και η διάσπαρτη τηλεργασία, η οποία γίνεται μέσω κινητών γραφείων, ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρίας. Τέλος, μορφή τηλεργασίας αποτελούν και τα τηλεχωριά, τα οποία είναι ολόκληρα χωριά με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό ή η πολυτοποθεσιακή τηλεργασία, η οποία κατά ένα μέρος γίνεται στο σπίτι και κατά ένα άλλο στο χώρο του εργοδότη (Huws et al., 1996, σ. 18-22).

Η εργασία στο σπίτι είναι μια μορφή ευέλικτης μορφής με δύο βασικές μορφές την εργασία στο σπίτι και την τηλεργασία. Σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής

Ένωσης, μεταξύ των οποίων είναι και η Ελλάδα, φαίνεται πως υπάρχει μια μακρά παράδοση αυτής της μορφής εργασίας και κυρίως της εργασίας στο σπίτι. Σε κάποιες άλλες χώρες, όπως στην Τσεχία, την Ιρλανδία, την Πολωνία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ολλανδία, η εξέλιξη των νέων τεχνολογιών οδήγησε στην γρήγορη ανάπτυξη της τηλεργασίας. Οι ρυθμίσεις και οι συμβάσεις για την τηλεργασία ακολουθούν ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις σε ορισμένες χώρες (Ελλάδα, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία), ή συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο σε κάποιες άλλες χώρες (Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Λετονία, Λουξεμβούργο και Σουηδία). Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι στο σπίτι, οι εργαζόμενοι που δουλεύουν το φασόν και οι τηλεεργαζόμενοι λειτουργούν στη βάση του αστικού δικαίου των συμβάσεων (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 28-31).

Οι περισσότεροι Ευρωπαίοι τηλεεργαζόμενοι είναι άνδρες (80%) και συνδυάζουν την τηλεργασία με την συμβατική εργασία, ενώ ανήκουν σε χρηματιστικούς και τραπεζικούς κλάδους. Επιπλέον, εργάζονται online το 25% του εργάσιμου χρόνου. Στην Ελλάδα σε σύγκριση με την Ευρώπη η τηλεργασία είναι πιο περιορισμένη. Στην Ελλάδα ο αριθμός των τηλεεργαζομένων είναι 50.000 ή 1.3% του εργατικού δυναμικού, ενώ ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι τριπλάσιος. Ωστόσο, και στην Ελλάδα οι δείκτες για την τηλεργασία έχουν ανοδική τάση, ενώ το κατά κεφαλήν εισόδημα αυξάνεται με γρήγορους ρυθμούς (Γαβρόγλου, 2001, σ. 40-43).

## **2.5 Άλλες μορφές**

Η διαμοιραζόμενη εργασία (job sharing) δεν είναι διαδεδομένη στην Ελλάδα σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ευρώπης, όπως την Τσεχία, την Σλοβακία, την Ουγγαρία και την Πορτογαλία. Στην Ιταλία, η διαμοιραζόμενη εργασία αποτελεί μια δευτερεύουσα σχέση που συμφωνείται ανάμεσα στον εργοδότη και τους δύο εργαζομένους, που αναλαμβάνουν την υποχρέωση να εκτελέσουν μια εργασία. Οι εργαζόμενοι μπορούν να διαχειριστούν αυτόνομα την κατανομή της εργασίας και να δημιουργήσουν το χρονοδιάγραμμα, ενώ μπορούν να υποκαταστήσουν ο ένας τον άλλο. Και οι δύο εργαζόμενοι είναι άμεσα και προσωπικά υπεύθυνοι για την

πραγματοποίηση της εργασίας. Μια διαμοιραζόμενη εργασία καθορίζεται ανάμεσα στους εργαζομένους και τους εργοδότες, ενώ η σύμβαση μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου (European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 2008, σ. 20- 27).

Ακόμη, μια μορφή απασχόλησης είναι ο δανεισμός εργαζομένων, που χαρακτηρίζεται από τη δημιουργία συμβατικής σχέσης μεταξύ τριών συμβαλλόμενων μερών και την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών. Αναφέρεται σε περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας. Ο δανεισμός αφορά την παραχώρηση ενός εργαζομένου που προσφέρει κανονικά εργασία στον αρχικό εργοδότη, σε μια τρίτη επιχείρηση για κάποιο χρονικό διάστημα. Η παραχώρηση του εργαζομένου είναι ευκαιριακή και μεταγενέστερη του χρόνου κατάρτισης της σύμβασης εργασίας. Ο δανεισμός εργαζομένων συμβαίνει κυρίως στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων, όπου ισχύει το διευθυντικό δικαίωμα, το δικαίωμα δηλαδή του εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο, κάτι που καθορίζεται κατά τη σύμβαση δανεισμού (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 7-15).

Ένα είδος δανεισμού εργαζομένων είναι και ο κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, που ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα. Οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν έναν αριθμό εργαζομένων για λογαριασμό τους και τους παραχωρούν έναντι αμοιβής για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις με στόχο την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. Δεν πρόκειται για μεσιτεία εργασίας, καθώς αυτή στοχεύει απλά στο να φέρει στην επικοινωνία τους αναζητούντες εργασίας με τους εργοδότες, έτσι ώστε να συνάψουν εργασιακή σύμβαση και να εντάξουν εργαζομένους στην επιχείρηση του εργοδότη (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 7-18).

Επιπλέον, η προσωρινή απασχόληση θεσμοθετήθηκε με τον Νόμο 2956/2001, με βάση τον οποίο ρυθμίζει τους όρους λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, που αποτελούν τον άμεσο εργοδότη και τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων. Οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν προσωπικό για προσωρινό διάστημα, εξαιτίας της αύξησης του φόρτου εργασίας ή λόγω της ανεπάρκειας του μόνιμου προσωπικού. Η προσωρινή απασχόληση στηρίζεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που προβλέπουν λήξη της σχέσης εργασίας μετά από καθορισμένο και συμφωνημένο χρονικό διάστημα. Η

προσωρινή απασχόληση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αφορά εποχιακή ή περιοδική απασχόληση.

### 3. Η διαμόρφωση της αγοράς εργασίας σήμερα

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά την περίοδο 1994- 2001, η απασχόληση στην Ευρώπη των 15 παρουσίασε αύξηση από 57.7% σε 63.9%. Πρόκειται για μια φαινομενική αύξηση της απασχόλησης, καθώς ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει και τους μερικώς απασχολούμενους. Η μερική απασχόληση είναι ένας από τους λόγους για την αύξηση του συνολικού ποσοστού της απασχόλησης. Το διάστημα αυτό στην Ευρώπη των 15 η ανεργία σημείωσε μείωση από 10.5% σε 7.4% κατά μέσο όρο. Επιπλέον, η μερική απασχόληση αυξήθηκε από 15.5% της συνολικής απασχόλησης σε 17.9%, ενώ οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυξήθηκαν από 11.5% σε 13.4%. Παρατηρείται, ωστόσο, ότι τα επίπεδα των νέων μορφών απασχόληση διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα, αλλά και ανάμεσα στις διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης της ίδιας χώρας (Γαβρόγλου, 2005, σ. 75-86).

Η εργασία μέσα από τις νέες μορφές απασχόλησης φαίνεται πως υποβαθμίζεται, καθώς δεν υπάρχει μια σχέση ανάμεσα στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και στην προοδευτικότητα του συστήματος των εργασιακών σχέσεων της χώρας αυτής. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν ωστόσο να λειτουργήσουν θετικά ή αρνητικά για τους εργαζομένους, ανάλογα με το θεσμικό ή κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο της εκάστοτε χώρας (Γαβρόγλου, 2005, σ. 80-92).

Αναφορικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους, με βάση την έρευνα ECHP, το 2001, βρέθηκε ότι οι περισσότεροι απασχολούμενοι δήλωσαν ικανοποίηση από την κύρια απασχόλησή τους. Στις περισσότερες χώρες λίγοι μόνο απασχολούμενοι ανέφεραν χαμηλούς βαθμούς ικανοποίησης, ενώ στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι παρουσίασαν χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης σε σύγκριση με τις άλλες χώρες, με εξαίρεση μόνο την Πορτογαλία. Μελετώντας το χρονικό διάστημα 1994- 2001 παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν σημαντικές μεταβολές ως προς την ικανοποίηση από την απασχόληση. Στην Ελλάδα οι μεταβολές όσον αφορά την ικανοποίηση από την απασχόληση από το 1994 έως το 2001 είναι μεγαλύτερες σε σχέση με τις άλλες χώρες (αναφ. σε Γαβρόγλου, 2005, σ. 85-92).

Επιπλέον, στην Ελλάδα το 2001 φαίνεται πως η μερική απασχόληση είναι λιγότερο εθελοντική και διαδεδομένη σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη, καθώς στις άλλες χώρες η μερική απασχόληση ήταν σε ποσοστό 15.8% αναγκαστική ή ακούσια, ενώ στην Ελλάδα ήταν σε ποσοστό 43.7% αναγκαστική ή ακούσια. Η ακούσια

μερική απασχόληση αφορά τους μερικά απασχολούμενους εργαζόμενους που θα προτιμούσαν αλλά δεν μπορούν να βρουν πλήρη απασχόληση. Επίσης, σύμφωνα με τα στοιχεία του 2002 η ακούσια μερική απασχόληση στην Ελλάδα ήταν το 44.2% της μερικής απασχόλησης και στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 14.3% (Γαβρόγλου, 2005, σ. 85-94).

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για τις νέες μορφές απασχόλησης είναι αποσπασματικές και στοχεύουν στην τόνωση της προσφοράς τους μέσα από θετικά κίνητρα. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα διαμορφώθηκε το 1990 με την ψήφιση του Νόμου 1892/1990, ενώ συμπληρωματικές νομοθετικές ρυθμίσεις ακολούθησαν το 1998 (νόμος 2639/1998) και το 2000 (νόμος 2874/2000).

Βασικές νομοθετικές ρυθμίσεις για την μερική απασχόληση είναι ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία ανάμεσα σε εργοδότη και μισθωτό, η υποχρέωση του εργοδότη για γνωστοποίηση του περιεχομένου της σύμβασης στην επιθεώρηση εργασίας ενός δεκαπέντε ημερών από την έναρξη της σύμβασης, η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής μετά από συμφωνία των δύο μερών, η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα, η αναλογία των εργασιακών δικαιωμάτων ανάμεσα στους πλήρως και μερικής απασχολούμενους, όσον αφορά το δικαίωμα σε άδεια, την επαγγελματική κατάρτιση, τις κοινωνικές υπηρεσίες και την ασφάλιση), καθώς και την ασφαλιστική κάλυψη για τετράωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνοντας το δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 5-14).

Στη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας σήμερα ένα βασικό ερώτημα είναι τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εργασίας και κατά πόσο ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των εργαζομένων. Κύρια ποιοτικά χαρακτηριστικά είναι η δομή της απασχόλησης, το προφίλ του πληθυσμού των εργαζομένων, η φύση της εργασίας και τα στοιχεία της αγοράς εργασίας. Η δομή της απασχόλησης έχει μια τάση να απομακρύνει τους εργαζομένους από τον πρωτογενή τομέα προς τον τριτογενή τομέα. Ο πληθυσμός των εργαζομένων χαρακτηρίζεται από δημογραφική γήρανση του πληθυσμού και από αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται από εξωστρέφεια και άνοιγμα στο εξωτερικό περιβάλλον, αλλά και μεγαλύτερη επαφή με τους πελάτες. Ακόμη, οι επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται από αύξηση της χρήσης των τεχνολογιών της πληροφορίας, με άμεσες συνέπειες στην

οργάνωση της εργασίας, τη διαχείριση των πληροφοριών και τις απαιτήσεις σε ανθρώπινο δυναμικό αναβαθμισμένων δεξιοτήτων (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 5- 17).

Η λήψη των μέτρων αφορά την περαιτέρω ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ενώ ανάμεσα στα βασικότερα μέτρα είναι η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης και η ανάπτυξη της εκ περιτροπής εργασίας με τις μορφές εργασίας περιορισμένων ημερών εντός της εβδομάδας. Μέτρα λήφθηκαν για την μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική με ατομική σύμβαση εργασίας και τη ρύθμιση της εκ περιτροπής εργασίας ως προς την ανώτατη διάρκειά της και τους όρους αμοιβής. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, όπως στην Ελλάδα, οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι γενικευμένες και στηρίζονται στο μνημόνιο. Ένα στοιχείο που παρουσιάζεται είναι ο περιορισμός της σύνδεσης της ευελιξίας με την ασφάλεια (flexicurity). Ωστόσο, τα μέτρα που λαμβάνονται την περίοδο αυτή παρουσιάζονται ως προσωρινά και συνδέονται με την αναζήτηση έκτακτων λύσεων για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011, σ. 9- 15).

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα μέτρα προβλέπεται μείωση του εργάσιμου χρόνου μέχρι 6 μήνες με παράλληλη μείωση των αποδοχών ως έκφραση μερικής απασχόλησης λόγω έκτακτων οικονομικών συνθηκών, ενώ γίνεται προσπάθεια για προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ακόμη, παρατηρείται επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, με επέκταση του χρόνου διάρκειας των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης με άμεση πρόσληψη με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με προσωρινό δανεισμό ή ενοικίαση εργαζομένων. Στην Ελλάδα προβλέπεται και επέκταση του χρόνου δανεισμού των εργαζομένων στους 36 μήνες, ενώ η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμής που μπορούν να λυθούν χωρίς την καταβολή αποζημίωσης έγινε από 2 σε 12 μήνες. Επιπλέον, στην Ελλάδα προβλέπεται η καθιέρωση τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας για όσους απασχολούνται με σύμβαση έργου μετά το πέρας των 9 μηνών και αποδεικνύουν ότι εργάζονται κατ' αποκλειστικότητα ή κατά κύριο εισόδημα σε ένα εργοδότη (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011, σ. 12-19).

Επίσης, τα μέτρα για τη διευκόλυνση των απολύσεων ενισχύθηκαν, με αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις. Συγκεκριμένα στις επιχειρήσεις με άνω των 150 εργαζομένων το όριο αυξήθηκε κατά 150% και για τις επιχειρήσεις με 20- 150 εργαζομένους το όριο αυξήθηκε κατά 50%. Ακόμη, μειώνεται ο ανώτατος χρόνος

προειδοποίησης για απόλυση από τους 24 στους 6 μήνες και μειώνεται και το ποσό της αποζημίωσης για την απόλυση. Η οικονομική κρίση συνέβαλε στην επέκταση πολιτικών για την απελευθέρωση των ωραρίων και την ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011, σ. 12-19).

### **3.1 Παράγοντες που οδήγησαν στη διαμόρφωση της σύγχρονης αγοράς εργασίας**

Βασικές δυνάμεις που ώθησαν στην εξέλιξη της ευελιξίας και την τοποθέτησαν στο επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων είναι η παγκοσμιοποίηση του ανταγωνισμού και η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος, που αναγκάζουν τις επιχειρήσεις να προσαρμοστούν στις τρέχουσες οικονομικές συνθήκες και να αναζητήσουν τρόπους για μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας των νέων τεχνολογιών. Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες διαρκώς να προσαρμόζονται στον όγκο και το εύρος των προϊόντων ανάλογα με τις διακυμάνσεις των παγκοσμιοποιημένων αγορών. Επιπλέον, ο ανταγωνισμός που επικρατεί στις σύγχρονες αγορές εργασίας υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να ενσωματώσουν τις νέες εξελισσόμενες τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών, αλλά και να αξιοποιήσουν το δυναμικό και τους πόρους που διαθέτουν στηριζόμενοι σε όρους ευελιξίας (Γαβρόγλου, 2006, σ. 11).

Οι αλλαγές στις μορφές απασχόλησης οφείλονται στις γενικότερες μεταβολές που έχουν συμβεί στις μορφές οικονομικής δραστηριότητας, ενώ οι αλλαγές αυτές έγιναν ταυτόχρονα με την υποχώρηση του βιομηχανικού τρόπου παραγωγής και την ανάδυση της οικονομίας της πληροφορίας. Επιπλέον, σημαντικό ρόλο έπαιξαν και οι αλλαγές των κοινωνιών σε πολιτισμικό επίπεδο, όπου κυριαρχεί ο ατομικισμός και η δυσπιστία απέναντι στους κοινωνικούς θεσμούς (Καλλίνικος, 2005, σ. 16-20). Ακόμη, σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο φαίνεται πως αυξήθηκαν οι διεκδικητές των θέσεων εργασίας, καθώς προστέθηκαν στους ήδη υπάρχοντες οι γυναίκες και οι μετανάστες, ενώ χαρακτηριστική είναι και η πίεση του ανταγωνισμού από εργαζομένους σε οικονομίες χαμηλού κόστους. Η εισαγωγή της ευελιξίας συνέβαλε στην εξισορρόπηση ως προς την ασυμμετρία (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 18-26).



Ένας ακόμη παράγοντας που συνέβαλε στην δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης ήταν η αυξανόμενη εξατομίκευση της εργασίας, με βασικά χαρακτηριστικά την μεταφορά σημαντικών υπευθυνοτήτων και αρμοδιοτήτων από τους φορείς τους κράτους ευημερίας και τα εργασιακά σωματεία προς το άτομο. Η εξατομίκευση συνοδεύεται και από ευελιξία, όσον αφορά τις μορφές απασχόλησης. Επιπλέον, «η χρονικά περιορισμένη και χωροταξικά ανεξάρτητη εργασία, σε συνδυασμό με άλλους κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες, συντελεί στο να μειωθούν οι δεσμεύσεις των εργοδοτών προς τους εργαζομένους και το κράτος» (Καλλίνικος, 2005, σελ. 18).

Επιπλέον, πολλές επιχειρήσεις που έχουν εθνική οικονομική βάση έχουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα που συνδέονται με την επιχείρηση περισσότερο παρά με το χώρο εγκατάστασης. Η παγκοσμιοποίηση, που οδήγησε στην αποεθνικοποίηση των οικονομιών, την φιλελευθεροποίηση της κυκλοφορίας του κεφαλαίου, συνέβαλε στην ευελιξία των μορφών απασχόλησης. Κάτω από τις πιέσεις των πολυεθνικών καταργήθηκαν οι τελωνειακοί έλεγχοι και οι εθνικοί φραγμοί στην κινητικότητα του πολυεθνικού κεφαλαίου, ενώ ταυτόχρονα αυξήθηκε η ευελιξία της εργασίας (Ναζάκης, 2005, σ. 54-60).

Οι τεχνολογικές εξελίξεις σε συνδυασμό με την ανάπτυξη των τηλεπικοινωνιών οδήγησαν σε αλλαγές στην παραγωγή και στην ανάδυση μιας νέας οικονομίας, που είναι μια οικονομία της γνώσης. Σημαντικές αλλαγές σημειώθηκαν και σε διεθνές επίπεδο με την κατάρρευση των κεντρικά κατευθυνόμενων αγορών, με βασικό στοιχείο τη δημιουργία της ελεύθερης αγοράς, που είναι η μοναδική αρχή οργάνωσης της οικονομικής δραστηριότητας σε παγκόσμια κλίμακα. Στις νέες μορφές απασχόλησης συνέβαλαν και οι αλλαγές στην καθημερινότητα, που σημειώθηκαν στη μεταβαλλόμενη θέση των γυναικών στις σφαίρες της δημόσιας και της ιδιωτικής ζωής. Στο επίκεντρο των παραγόντων που ώθησαν στους νέους τύπους απασχόλησης είναι η κατάρρευση των συνόρων στους οικονομικούς, πολιτικούς και κοινωνικούς παράγοντες (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 45- 49).

Όσον αφορά τους λόγους για την εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης είναι «η επιτακτική ανάγκη διαρθρωτικής προσαρμογής των επιχειρήσεων στο διεθνή ανταγωνισμό και η υιοθέτηση νέων αποδοτικών μοντέλων οργάνωσης της εργασίας, με έμφαση τόσο στην καινοτομία και στην ποιότητα όσο και στην ευέλικτη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και (αναπόφευκτα) στον εξορθολογισμό του εργασιακού κόστους» (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σελ. 48-49).

Η τηλεργασία, το φασόν, όπως και άλλοι τύποι απασχόλησης που μπορούν να γίνουν από το σπίτι αποτελούν εναλλακτικές λύσεις που δίνουν τη δυνατότητα στο άτομο να ελέγχει ταυτόχρονα τη ζωή του και τις υποχρεώσεις του, ενώ μπορεί να συνδυαστεί και με προσωπικές δραστηριότητες. Οι εναλλακτικές αυτές μορφές απασχόλησης εμπλέκουν και το θέμα του φύλου και της γυναικείας απασχόλησης.

Η στάση των ανδρών προς την τηλεργασία διαφοροποιείται από τη στάση των γυναικών. Σε συνδυασμό με το βασικό στερεότυπο που επικρατεί για τα δύο φύλα και την εργασία και σύμφωνα με το οποίο η εργασία εκτός σπιτιού θεωρείται ανδρική υπόθεση, ενώ το να μένεις στο σπίτι γυναικεία υπόθεση, η τηλεργασία συνδέεται περισσότερο με το γυναικείο φύλο.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι κατά πόσο η τηλεργασία ή το φασόν ακολουθείται από τα παραδοσιακά στερεότυπα που υπάρχουν για την κλασική μορφή της εργασίας, αλλά και κατά πόσο η τηλεργασία των γυναικών αναπαράγει ή ανατρέπει τα υφιστάμενα στερεότυπα σχετικά με τους ρόλους του γυναικείου φύλου στην εργασία.

Η τηλεργασία έχει τη δυνατότητα και να επιβάλλει τους παραδοσιακούς ρόλους των δύο φύλων αλλά και να τους βελτιώσει. Έχει παρατηρηθεί ότι τα άτομα που εργάζονται στο σπίτι διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο ως προς το χώρο που επιλέγουν να εργαστούν. Έτσι, οι άνδρες προτιμούν να εργάζονται σε ένα απομονωμένο χώρο του σπιτιού, ενώ επικεντρώνονται στις ατομικές, προσωπικές και επαγγελματικές τους ανάγκες. Αντίθετα, οι γυναίκες δεν επιλέγουν την εργασία σε ένα συγκεκριμένο χώρο του σπιτιού, καθώς συνδυάζουν την εργασία με τις υπόλοιπες οικογενειακές και υποχρεώσεις τους, ενώ προηγείται η φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού από ότι η εργασία (Sullivan & Lewis, 2001, σ. 129-143).

Η αυτόνομη, ανεξάρτητη εργασία θεωρείται προνόμιο των ανδρών, ενώ η έμμισθη υπαλληλική εργασία θεωρείται προνόμιο των γυναικών. Σύμφωνα με την έρευνα της Tremblay (2003, σ. 461-462), συμπεραίνεται ότι η τηλεργασία διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο ως προς τις ώρες απασχόλησης (πλήρης απασχόληση ή ημιαπασχόληση). Οι άνδρες επιλέγουν αυτό το είδος εργασίας μόνο ως ημιαπασχόληση, κάνοντας ταυτόχρονα και κάτι άλλο, ενώ οι γυναίκες ασχολούνται με την τηλεργασία ως βασικό τους επάγγελμα, μην έχοντας κάποια άλλη επαγγελματική επιλογή.

Από το 2008 άρχισε να εκδηλώνεται εκτεταμένη οικονομική κρίση που συνεχίστηκε με μεγαλύτερη σφοδρότητα και τα επόμενα χρόνια με αποτέλεσμα να

έχει σημαντικές επιδράσεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Η κρίση βιώθηκε και βιώνεται με έντονο τρόπο από όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και εκδηλώνεται με διαφορετική ένταση και όρους σε κάθε χώρα. Ορισμένες χώρες, όπως Ουγγαρία, Εσθονία, Λετονία, Ρουμανία, Ελλάδα και Ιρλανδία, αναγκάστηκαν να οδηγηθούν στη χρήση μηχανισμών οικονομικής στήριξης, ενώ η ανεργία αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς και εμφανίζει μεγέθη που ξεπερνούν τους υψηλότερους δείκτες των τελευταίων δεκαετιών (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011, σ. 11-15).

Όσον αφορά τους παράγοντες που συνέβαλαν στην αύξηση της μερικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 είναι η δομή των επιχειρήσεων, οι προτιμήσεις των εργαζομένων, η διαμόρφωση του νομικού πλαισίου, η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, το επίπεδο ικανοποίηση των μερικά απασχολούμενων από τους όρους εργασίας, το επίπεδο των μισθών και το είδος των συμβάσεων (Γαβρόγλου, 2006, σ. 63- 64).

Επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον στους παράγοντες που καθόρισαν τη μερική απασχόληση στην Ελλάδα φαίνεται πως το μέγεθος των επιχειρήσεων επηρεάζει τη διάχυση της μερικής απασχόλησης. Το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων συμβάλλει σε περιορισμό της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ευρώπης. Επιπλέον, η μερική απασχόληση είναι λιγότερο διαδεδομένη σε χώρες που θεωρείται επιλογή ανάγκης σε σύγκριση με χώρες που θεωρείται προτιμότερη από την πλήρη απασχόληση (Γαβρόγλου, 2006, σ. 64- 70). Η αύξηση της ανεργίας, η παγκοσμιοποίηση και η ανάπτυξη υπερεθνικών οργανισμών και οι αλλαγές στην οικονομία της Ευρώπης, όπως η σχετική μείωση της βιομηχανίας και της γεωργίας, οι νέες σχέσεις εργασίας και η αναδιάρθρωση του κράτους πρόνοιας οδήγησαν σε αλλαγή του εργασιακού τοπίου (Γαβρόγλου & Κικίλιας, 2001, σ. 13-22).

Ο τρόπος διαμόρφωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας εξαρτάται από ένα σύνολο παραγόντων που λειτουργούν περιοριστικά στην εφαρμογή της ευελιξίας. Πρόκειται για το οικονομικό περιβάλλον της επιχείρησης, που περιλαμβάνει τα χαρακτηριστικά των ανταγωνιστών, της αγοράς και του προϊόντος, καθώς και το τεχνολογικό περιβάλλον, που αναφέρεται στη διάχυση των νέων τεχνολογιών, το κόστος της τεχνολογίας σε συνδυασμό με το εργατικό κόστος και το επίπεδο δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Ακόμη, καθοριστικοί παράγοντες διαμόρφωσης της ευελιξίας είναι η κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας,

στην οποία περιλαμβάνεται η ανεργία και ο βαθμός κατάτμησης της αγοράς εργασίας. Σημαντικό ρόλο παίζουν και οι νομοθετικές ρυθμίσεις ή οι ρυθμίσεις μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας σχετικά με την είσοδο και την έξοδο από την απασχόληση, καθώς και το κοινωνικό σύστημα (Γαβρόγλου & Κικίλιας, 2001, σ. 2-12).

### **3.2 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των νέων μορφών απασχόλησης**

Οι νέες μορφές απασχόλησης συγκεντρώνουν τόσο θετικά όσο και αρνητικά χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα μεταξύ των πλεονεκτημάτων της τηλεργασίας που είναι μια νέα ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι η δυνατότητα καλύτερου συνδυασμού της εργασίας με τη διεκπεραίωση των οικογενειακών αναγκών και την ανάληψη όλων των οικογενειακών ευθυνών, καθώς και η διευκόλυνση της φροντίδας των παιδιών αλλά και όποιο άλλο μέλος της οικογένειας χρήζει φροντίδας. Επιπλέον, θετική πλευρά της τηλεργασίας αποτελεί και η μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά το χρόνο και τη δομή της εργασίας, καθώς και η βελτίωση της διαχείρισης του χρόνου της εργασίας. Ουσιαστικά, το άτομο αποκτά ή ανακτά τον έλεγχο της ζωής του, καθώς την οργανώνει και την καθορίζει με τον πιο κατάλληλο τρόπο. Οι νέες μορφές απασχόλησης προσφέρουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, τη βελτίωση των προϋποθέσεων κινητικότητα και την προσφορά των αυξημένων δυνατοτήτων επιλογής μέσω του θεσμικού πλουραλισμού των εργασιακών συμβάσεων (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 17-29).

Θετικές είναι και οι συνέπειες για το περιβάλλον, εφόσον με τη μείωση των μετακινήσεων μειώνονται και οι ρύποι που εκπέμπονται στο περιβάλλον και τα καύσιμα που ξοδεύονται, ενώ ευνοείται η περιφερειακή ανάπτυξη, αφού και οι εταιρίες μπορούν να βρουν τα κατάλληλα στελέχη, αλλά και οι ενδιαφερόμενοι-εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται από τον τόπο καταγωγής τους, χωρίς μετακινήσεις στα αστικά κέντρα (Tremblay, 2003, σ. 469- 475). Επιπλέον, σημαντικός είναι και ο χρόνος που κερδίζει ο εργαζόμενος, εφόσον δεν μετακινείται από και προς τον εργασιακό του χώρο. Αξίζει να σημειωθεί ότι πρόκειται για μια

μορφή εργασίας που προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης δίνοντας την ευκαιρία να εργαστούν άτομα που είναι επιφορτισμένα και με άλλες υποχρεώσεις, ενώ ενισχύεται η κοινωνική ένταξη ατόμων που είναι κοινωνικά αποκλεισμένα (γυναίκες και άτομα με ειδικές ανάγκες) (Eurofiet, 1997, σ. 14-25).

Η ευελιξία καθορίζεται σε αντιδιαστολή με το παραδοσιακό Τεϋλορικό-Φορντικό πρότυπο της μαζικής παραγωγής, το οποίο θεωρείται ότι χαρακτηρίζεται από ένα άκαμπτο και λεπτομερώς οριοθετημένο καταμερισμό της εργασίας, καθώς και από σταθερές αλλά και απόμακρες εργασιακές σχέσεις. Η ευελιξία οδήγησε σε ποιοτικές αλλά και ποσοτικές μεταβολές του παραδοσιακού προτύπου εργασιακών σχέσεων, καθώς και σε εσωτερικές και εξωτερικές διευθετήσεις των όρων εργασίας σχετικά με το προσωπικό. Επιπλέον, η ευελιξία συμβάλλει στην προσαρμογή της ποσότητας της εργασίας στις μεταβολές της αγοράς ή στην ευχέρεια προσαρμογής της ποιότητας της εργασίας, καθώς και σε προσαρμογή με βάση το υπάρχον προσωπικό ή την ευρύτερη αγορά εργασίας (Γαβρόγλου, 2006, σ. 12- 14).

Ένας εργαζόμενος που είναι λειτουργικά ευέλικτος μπορεί να συνεισφέρει ενεργά σε διαφορετικά στάδια της παραγωγής και να συμβάλλει στις απαιτούμενες αναδιαρθρώσεις της παραγωγής. Η λειτουργική ευελιξία οδηγεί σε μια συνεχή αναβάθμιση και διεύρυνση των δεξιοτήτων του προσωπικού μιας επιχείρησης, κάτι που μπορεί να γίνει μέσα από την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης. Ακόμη, η εσωτερική ευελιξία αφορά την ικανότητα να προσαρμόζεται το περιεχόμενο της εργασίας του κάθε εργαζόμενου στις εναλλασσόμενες ανάγκες της παραγωγής με ποιοτικό τρόπο. Επιπλέον, η εσωτερική ευελιξία συμβάλλει στην ευελιξία της εργασίας και η εξωτερική ευελιξία αφορά την ευελιξία των συμβάσεων εργασίας (Γαβρόγλου, 2006, σ. 14- 16. Γαβρόγλου & Κικίλιας, 2001, σ. 4-8).

Κινδύνους κρύβει η αξιοπιστία και το πραγματικό πρόσωπο της επιχείρησης και κατά πόσο τα όσα υπόσχεται ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Δυσπιστία δεν χαρακτηρίζει μόνο τους εργαζομένους, αλλά και την επιχείρηση η οποία προβληματίζεται σχετικά με την παραγωγικότητα της δουλειάς του ατόμου από το σπίτι, χωρίς η ίδια να έχει την άμεση δυνατότητα ελέγχου. Επίσης, για την τηλεργασία απαραίτητη προϋπόθεση αποτελούν οι γνώσεις γύρω από τη χρήση του διαδικτύου και της νέας τεχνολογίας. Επομένως, θα πρέπει να υπάρχει εξοικείωση στη χρήση των υπολογιστών. Το άτομο εργάζεται απομονωμένο στο χώρο του σπιτιού του μακριά από το εργασιακό περιβάλλον και την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων με τους συναδέλφους του. Επιπλέον, ο τηλεεργαζόμενος αν δεν θέσει τα

κατάλληλα όρια μεταξύ εργασίας και οικογένειας ενδέχεται να διατρέχει τον κίνδυνο να δουλεύει περισσότερες ώρες, ενώ υπάρχει η περίπτωση εμφάνισης συγκρούσεων και εντάσεων μεταξύ οικογένειας και εργασίας (Tremblay, Paquet & Najem, 2006, σ. 725-729).

Γενικότερα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δίνουν τη δυνατότητα στο άτομο, που λόγω οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων δεν μπορεί να εργαστεί σε ένα πλήρες ωράριο να εργαστεί σε τέτοιου είδους μορφές απασχόλησης και να συνδυάσει την οικογένεια με την επαγγελματική καριέρα. Πρόκειται για ένα τρόπο εξασφάλισης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικών και προσωπικών ή οικογενειακών ευθυνών, αρκεί να βρεθεί η κατάλληλη ισορροπία (Tremblay et al., 2006, σ. 725-729).

Οι οικονομικοί λόγοι στις περισσότερες περιπτώσεις αποτελούν την αφετηρία για την επιλογή μιας ευέλικτης μορφής απασχόλησης, εφόσον το άτομο μπορεί να εκπληρώσει ταυτόχρονα πολλούς ρόλους και να αποκομίσει και οικονομικά οφέλη. Κι έτσι έχει τη δυνατότητα να συνεισφέρει στα έξοδα του σπιτιού ή να ικανοποιήσει προσωπικές του ανάγκες (Haddon & Lewis, 1994, σ. 2-8).

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας αρχικά θεωρούνταν χαρακτηριστικό των γυναικών, καθώς αυτές έπρεπε να αφιερώνουν αρκετό χρόνο στην ανατροφή των παιδιών και στη φροντίδα της οικογένειας, ενώ με την επιλογή μιας εργασίας από το σπίτι δεν έχαναν καθόλου χρόνο για τη μεταφορά στο χώρο της εργασίας και ταυτόχρονα μπορούσαν να έχουν και την επίβλεψη και τον έλεγχο του σπιτιού και των παιδιών (Sullivan & Lewis, 2001, σ. 139-142).

Ακόμη, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν να ενισχύσουν και να αναπαράγουν τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέψουν, ενώ με την επέκταση αυτών των μορφών τονίζεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας και η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή. Φόβοι εκφράζονται για διακρίσεις των εργαζομένων σε δύο μέρη, από τη μία μεριά οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης με ικανοποιητικές αμοιβές που είναι κυρίως άνδρες και από την άλλη μεριά οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης με επισφαλή απασχόληση, μη ειδίκευση και χαμηλές αμοιβές (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996, σ. 24-32).

Η εργασία από το σπίτι συμβάλλει στην απομόνωση του ατόμου, καθώς εργάζεται μόνο του, ενώ υπάρχει εμπλοκή του προσωπικού και εργασιακού χώρου και χρόνου, με αποτέλεσμα να καταλήξει το άτομο να μην έχει καθόλου ελεύθερο

χρόνο για την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων. Σημαντική είναι η έλλειψη συναδέλφων τόσο για την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων όσο και για την ύπαρξη ενός υποστηρικτικού εργασιακού πλαισίου. Οι κοινωνικές πλευρές της εργασίας εκτός σπιτιού, οι οποίες παρέχουν την ευκαιρία της αλληλεπίδρασης με άλλα άτομα αποτελούν στοιχεία που στερείται ο εργαζόμενος από το σπίτι, σε συνδυασμό με την ικανοποίηση που αντλεί το άτομο από τέτοιου είδους αλληλεπιδράσεις (Haddon & Lewis, 1994, σ. 21-23).

Ωστόσο, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης θεωρείται ότι αυξάνουν τις δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας κι έτσι περιορίζεται ο αποκλεισμός από την εργασία και μειώνονται οι διακρίσεις με βάση το φύλο ή τη φυλή (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996, σ. 22-35). Υπάρχουν όμως και οι συγγραφείς που υποστηρίζουν ότι η μερική απασχόληση πλήττει σε διεθνές επίπεδο τη γυναικεία απασχόληση καθώς οδηγεί στην χαμηλή ποιότητα και κατάρτιση και στην χαμηλή αμοιβή (Παναγιωτόπουλος, 1998, σ. 112- 114). Οι νέες μορφές απασχόλησης σχετίζονται με επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και απασχόλησης, χωρίς όμως αυτή η συσχέτιση να είναι δεδομένη (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004, σ. 12-19). Επιπλέον, στην Ελλάδα επικρατεί η αντίληψη ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μειώνουν το κόστος εργασίας υποβαθμίζοντας τους όρους εργασίας των εργαζομένων, η οποία εν μέρει επιβεβαιώνεται και εν μέρει διαψεύδεται (Γαβρόγλου, 2006, σ. 146).

Σύμφωνα με τους δείκτες του ΟΟΣΑ (Γαβρόγλου, 2006, σ. 154) η Ελλάδα έχει ένα από τα πιο προστατευτικά καθεστάτα των χωρών- μελών του ΟΟΣΑ. Ανάμεσα σε 28 χώρες, μόνο το Μεξικό, η Τουρκία και η Πορτογαλία έχουν υψηλότερο δείκτη προστασίας της απασχόλησης σε σύγκριση με την Ελλάδα. Επίσης, το καθεστώς των απολύσεων στην Ελλάδα είναι πολύ περιοριστικό σε σύγκριση με τα διεθνή δεδομένα.

#### 4. Τελευταία ερευνητικά ευρήματα για νέες μορφές απασχόλησης

Με βάση την ΕΣΥΕ (2011) εκτιμάται ότι το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε από τα 4.940 άτομα το 2008 στα 5021 άτομα το 2010. Ωστόσο, όσον αφορά το ποσοστό των απασχολούμενων με βάση το σύνολο του εργατικού δυναμικού το ποσοστό αυτό ήταν 92.8% το 2008, 91.1% το 2009 και 88.2% το 2010. Το ποσοστό των ανέργων κυμαίνεται στο 7.2% το 2008, στο 8.9% το 2009 και στο 11.8% το 2010.

Σύμφωνα με την ΕΣΥΕ (2005) το εργατικό δυναμικό από το 2000 έως το 2004 διαμορφώθηκε ως εξής: 4.617 άτομα το 2000, 4.582 άτομα το 2001, 4.652 το 2002, 4.728 άτομα το 2003 και 4.823 άτομα το 2004, ενώ τα ποσοστά του εργατικού δυναμικού επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού διαμορφώθηκαν ως εξής: 88.8% το 2000, 89.6% το 2001, 90.1% το 2002, 90.7% το 2003 και 89.8% το 2004. Η ανεργία με βάση το σύνολο του εργατικού δυναμικού ήταν 11.2% το 2000, 10.4% το 2001, 9.9% το 2002, 9.3% το 2003 και 10.2% το 2004.

Σύμφωνα με την ΕΣΥΕ (2004- 2006) βασικά αίτια απόρριψης μιας θέσης εργασίας ήταν ότι δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας, δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές, δεν εξυπηρετούσε το ωράριο, δεν υπήρχαν οι κατάλληλες προϋποθέσεις σταδιοδρομίας και δεν ανταποκρίνονταν η θέση στα τυπικά προσόντα. Κυριότεροι παράγοντες ήταν η μη εξυπηρέτηση του τόπου εργασίας και οι μη ικανοποιητικές αποδοχές. Το 2006 τα ποσοστά των ανέργων που απέρριψαν θέση εργασίας για έναν από τους παραπάνω λόγους ήταν 14-15%.

Επιπλέον, με βάση την ΕΣΥΕ για το 2006 τα ποσοστά των ατόμων που ενδιαφέρονταν για πλήρη μόνο απασχόληση κυμαίνονταν από 28-41%, ενώ τα ποσοστά των ατόμων που ενδιαφέρονταν για πλήρη ή για μερική απασχόληση κυμαίνοντας από 47% στο τελευταίο τρίμηνο του 2006 και σε πιο αυξημένα επίπεδα (86- 88%) κατά τα τρία πρώτα τρίμηνα του 2006.

Στην Ελλάδα κυριαρχεί η μισθωτή εργασία κατά την περίοδο 1998- 2006 και φτάνει στο 64% κατά το 2005 και 2006, ενώ είναι αισθητά χαμηλότερη από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που είναι 80%. Οι περισσότεροι μισθωτοί εργαζόμενοι είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, η εποχική απασχόληση αποτελεί το 8.9% της συνολικής απασχόλησης, ενώ τα μεγαλύτερα ποσοστά της εποχικής απασχόλησης συγκεντρώνονται στις τουριστικές περιοχές και δραστηριότητες (Καραμεσίνη, 2008, σ. 15-22).



Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα διαμόρφωσε τα μέτρα σχετικά με το πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, οδηγώντας σε ένα νέο τοπίο ως προς το περιεχόμενο της εργασίας και των δικαιωμάτων. Η κρίση, που έγινε περισσότερο εμφανής από το 2009 οδήγησε σε αύξηση των ποσοστών ανεργίας και συρρίκνωση πολλών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και παύση λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων. Με βάση τις νομοθετικές ρυθμίσεις του Νόμου 3899/2010 αναφέρονται σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η εκ περιτροπής εργασία υπολογίζεται με βάση το έτος, ενώ η κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ως ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011, σ.11-17).

Επιπλέον ρυθμίσεις στο χώρο της εργασίας έχουν πραγματοποιηθεί στις αποδοχές και τα επιδόματα. Οι ρυθμίσεις αφορούν μείωση των τακτικών αποδοχών και αμοιβών, μείωση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς των εργαζομένων, μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων στο δημόσιο, μείωση του ανώτατου ορίου υπερωριών απογευματινής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, πάγωμα μισθών, αναστολή διορισμών αι προσλήψεων το 2010, καθώς και μείωση των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο δημόσιο (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011, σ.11-17).

Ακόμη, ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού, που ήταν θεμελιώδης αρχή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Καθιερώνεται η δυνατότητα μη ισχύος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών, ενώ καθιερώνονται ετήσιες συμβάσεις μαθητείας για τους νέους όπου δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός. Για πρώτη φορά θεσπίζεται ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλάζοντας την εσωτερική σχέση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Πρόκειται για ένα νέο είδος επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που συνάπτεται ανάμεσα στον εργοδότη και το επιχειρησιακό σωματείο ή το αντίστοιχο κλαδικό πρωτοβάθμιο σωματείο (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2011 σ.11-17).

Επιπλέον, σύμφωνα με τα στοιχεία του Employment in Europe (2005) το ποσοστό μερικής απασχόλησης για 14 περίπου χρόνια παρέμεινε στα ίδια επίπεδα. Συγκεκριμένα, κυμάνθηκε από 4% το 1990 σε 4.8% το 1995, 4.5% το 2000 και 4.6% το 2004. Ακόμη, το ποσοστό των απασχολούμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου με βάση το σύνολο των απασχολούμενων μειώθηκε την περίοδο 1990- 1994 από 15% σε

9.4%, ενώ μετά το 1995 παρουσιάζει μια ελαφρά αύξηση και έφτασε στο 12.8% το 2000 και στο 11.9% το 2001.

Στην Ελλάδα το 64.6% των απασχολούμενων εργάζονται σε μονάδες παραγωγής ή σε καταστήματα που έχουν στο εργατικό δυναμικό τους λιγότερα από 10 άτομα, όταν σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα ποσοστά αυτά είναι πολύ πιο μικρά. Επιπλέον, στην Ελλάδα λιγότεροι από το 17% των απασχολούμενων εργάζονται σε επιχειρήσεις με 50 ή περισσότερα άτομα, ενώ σε άλλες χώρες της Ευρώπης τα ποσοστά αυτά είναι υψηλά. Οι μικρές επιχειρήσεις επιτρέπουν την ανάπτυξη ευέλικτων εργασιακών σχέσεων τόσο ως προς τις λειτουργίες που πρέπει να επιτελέσει ο εργαζόμενος όσο και ως προς το ωράριο εργασίας (Γαβρόγλου, 2006, σ. 27- 29).

Επίσης, στην Ελλάδα το 2005 η προσωρινή απασχόληση ανερχόταν στο 12.1% του συνόλου της απασχόλησης, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 το ποσοστό ήταν 14%. Στην Ελλάδα ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι σημαντικά μεγαλύτερος από τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 2005 οι Έλληνες εργάζονταν σε εβδομαδιαία βάση 43.2 ώρες, ενώ στην Ευρώπη των 15 ο μέσος όρος ήταν 37.3 ώρες. Όσον αφορά τις υπερωρίες μόνο το 5% των Ελλήνων μισθωτών πλήρους απασχόλησης εργάζεται υπερωριακά, ενώ το αντίστοιχο ποσοστά των χωρών της Ευρώπης είναι 16%. Αν και είναι λίγοι οι Έλληνες εργαζόμενοι που εργάζονται υπερωριακά, αυτοί που κάνουν υπερωρίες κάνουν περισσότερες υπερωρίες από τους εργαζόμενους άλλων χωρών. Ακόμη, η Ελλάδα είναι από τις χώρες που έχει αναλογικά με τις άλλες χώρες της Ευρώπης τις λιγότερες απλήρωτες υπερωρίες (20% των υπερωριών είναι απλήρωτες), ενώ στις άλλες χώρες ο μέσος όρος του ποσοστού είναι 42.5% (Γαβρόγλου, 2006, σ. 33-45).

Όσον αφορά την προτίμηση για τη μερική απασχόληση στο σύνολο των 15 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης το ποσοστό είναι 83.6% για τα άτομα που εκούσια επέλεξαν τη μερική απασχόληση, ενώ στην Ελλάδα της εκούσιας επιλογής της μερικής απασχόλησης είναι πολύ μικρό, καθώς οι μισοί μερικά απασχολούμενοι στην Ελλάδα εργάζονται σε εργασίας μερικής απασχόλησης επειδή δεν βρίσκουν θέση πλήρους απασχόλησης. Τα χαμηλά ποσοστά εκούσιας μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα οφείλονται στο νομικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης καθώς θεωρείται ότι οι μερικά απασχολούμενοι δεν έχουν την ίδια νομική προστασία με τους πλήρως απασχολούμενους. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα φαίνεται πως παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά διαφωνίας με την άποψη ότι οι μερικά απασχολούμενοι

βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση σε σύγκριση με τους πλήρως απασχολούμενους (Γαβρόγλου, 2006, σ. 66-70).

Στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης οι μερικά απασχολούμενοι αναφέρουν τον ίδιο ή οριακά μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης με τους πλήρως απασχολούμενους ως προς τις αποδοχές, την ασφάλεια, το περιεχόμενο και τις συνθήκες εργασίας. Αυτό υποδηλώνει ότι η μερική απασχόληση δεν υποβαθμίζει τους όρους της εργασίας. Στην Ελλάδα, οι μερικά απασχολούμενοι αναφέρουν παρόμοια επίπεδα ικανοποίησης με τους πλήρως απασχολούμενους ως προς τις συνθήκες και το περιεχόμενο της εργασίας, αλλά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης ως προς τις αποδοχές και την ασφάλεια της εργασίας. Οι μερικώς απασχολούμενοι στην Ελλάδα νιώθουν δυσαρέσκεια λόγω της ανασφάλειας και των χαμηλών αποδοχών που χαρακτηρίζει τη μερική απασχόληση. Η περιορισμένη εκούσια μερική απασχόληση στην Ελλάδα συνδέεται με το χαμηλό επίπεδο των μισθών στη χώρα γενικότερα. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται ως επιλογή για συμπλήρωση του εισοδήματος (Γαβρόγλου, 2006, σ. 66-73).

Αξίζει να σημειωθεί πως το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης έχει δύο διαφορετικές όψεις. Πρόκειται για μια θετική και μια αρνητική όψη, καθώς υπάρχουν κάποιοι που αναφέρουν ότι η μερική απασχόληση αποτελεί προσωπική προτίμηση του απασχολούμενου και κάποιοι που υποστηρίζουν ότι η μερική απασχόληση αποτελεί για αυτούς μια αναγκαστική, μη-εθελοντική, επιλογή, που αποδέχονται εξαιτίας της μη εύρεσης μιας εργασίας πλήρους απασχόλησης, την οποία θα προτιμούσε. Η Ελλάδα διαφοροποιείται σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ευρώπης ως προς την επιθυμία των εργαζομένων για μερική απασχόληση (Γαβρόγλου, 2001, σ. 31-43).

Επιπλέον, όσον αφορά τους διπλοαπασχολούμενους στην Ελλάδα το μεγαλύτερο ποσοστό (56.5%) έχει ως δεύτερη απασχόληση δική του δουλειά ή δουλεύει για συγγενικό πρόσωπο (27.8%), ενώ μόνο το 15.7% έχουν δεύτερη δουλειά στην οποία είναι απλοί εργαζόμενοι. Αντίθετα, στην Ευρώπη για τους περισσότερους διπλοαπασχολούμενους η δεύτερη δουλειά είναι σε θέση εργαζομένου, σε ποσοστό 55.7%, σε θέση εργοδότη, σε ποσοστό 39.2% και ως οικογενειακός εργαζόμενος, σε ποσοστό 5.1% (Γαβρόγλου, 2001, σ. 30-45).

Αυτό που φαίνεται πως απαιτείται είναι ένας κοινωνικός διάλογος που μπορεί να περιλαμβάνει μια ανταλλαγή πληροφοριών ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να καταλήξουν σε μια συμφωνία σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις. Πρόκειται

για μια τριμερή διαδικασία, όπου ο ρόλος του κράτους δεν είναι άμεσος. Ωστόσο, μπορεί να ασκήσει πιέσεις στους κοινωνικούς εταίρους ώστε να καταλήξουν σε συμφωνία (Γαβρόγλου, Gazon & Μουρίκη, 2001, σ. 194-197).

Επιπλέον, οι εργοδότες τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα θα πρέπει να σταματήσουν να αντιμετωπίζουν τη μερική απασχόληση ως μια μορφή ευκαιριακής μείωσης του εργατικού κόστους, ως μια επισφαλή και φτηνή λύση εργασίας και θα πρέπει να την προσεγγίσουν ως μέρος μιας συναινετικής αναδιοργάνωσης της εργασίας και του χρόνου απασχόλησης. Από την άλλη μεριά, τα συνδικάτα και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μειώσουν την επιφυλακτικότητά τους απέναντι στην ευέλικτη εργασία και να μην είναι τόσο αντίθετοι όσον αφορά τη μερική απασχόληση. Αυτό στο οποίο θα πρέπει να αντιστέκονται και να αντιδρούν είναι απέναντι στην υποβάθμιση της μερικής απασχόλησης (Γαβρόγλου, 2006, σ. 65-75).

Η προσωρινή απασχόληση με τη μορφή συμβάσεων ορισμένου χρόνου και η μερική απασχόληση δεν θα πρέπει να αποτελούν πανάκεια αλλά ούτε και εμπόδιο για την ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας. Η λογική χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τις ελληνικές επιχειρήσεις συνδέεται με θετικές επιδόσεις για την εθνική οικονομία, όπως αύξηση της κερδοφορίας και αύξηση της απασχόλησης. Για να βρεθούν όμως τα πραγματικά οφέλη της ευελιξίας θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η ποιότητα της απασχόλησης που προκύπτει από τέτοιες μορφές απασχόλησης (Γαβρόγλου, 2006, σ. 80-83).

Τα τελευταία χρόνια η ελληνική αγορά φαίνεται πως χαρακτηρίζεται από μια σημαντική αύξηση της κινητικότητας με ιδιαίζουσες μορφές. Πρόκειται για μια κινητικότητα που σχετίζεται άμεσα με την αναδιάρθρωση των συστατικών στοιχείων της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας και κυρίως με τη μικρή κλίμακα και τον υψηλό βαθμό ιδιοκτησίας. «Η διάρθρωση αυτή σχετίζεται στενά με μορφές άτυπης εξασφάλισης της αναγκαίας εργασίας μέσω μιας ιδιόμορφης συμπίκνωσης των λειτουργιών της επιχείρησης και του νοικοκυριού με βάση την ευρύτερη οικογένεια, πλαίσιο εντός του οποίου οργανώνονται επίσης ιδιότυπες μορφές ‘συμφιλίωσης’ της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή ιδιαίτερα των γυναικών» (Κικίλιας, 2001, σελ. 185).

Τα τελευταία χρόνια η Ελλάδα έχει εισέλθει σε μια διαδικασία οικονομικής αναδιάρθρωσης που έχει επιπτώσεις στην αγορά εργασίας στον ελλαδικό χώρο. Για παράδειγμα, στον αγροτικό τομέα οι επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης αφορούν την

‘απελευθέρωση’ της άτυπης εργασίας από μέλη της οικογένειας που εισέρχονται στο επίσημο εργατικό δυναμικό αναζητώντας μισθωτή απασχόληση, ενώ παραμένουν άνεργοι εξαιτίας των χαμηλών δεξιοτήτων που διαθέτουν. Σημαντικό ρόλο στην ελληνική αγορά εργασίας φαίνεται πως παίζει και η παρουσία της φθηνής και συχνά παράνομης εργασίας των μεταναστών, καθώς και η άτυπη εργασία των γυναικών, που επιτρέπει την απελευθέρωση του γυναικείου εργατικού δυναμικού χαμηλών δεξιοτήτων και τη συμμετοχή τους στην επίσημη προσφορά εργασίας (Κικίλιας, 2001, σ.180- 186).

Πίνακας 1. Εξέλιξη του εργατικού δυναμικού 2006- 2011

	<b>Σύνολο εργατικού δυναμικού</b>	<b>Ποσοστό εργατικού δυναμικού επί του συνολικού πληθυσμού (15 ετών και άνω)</b>	<b>Απασχολούμε νοι</b>	<b>Άνεργοι</b>
<b>2006</b>	4.873- 4.902	53.3- 53.5	4.400- 4.494	408- 473
<b>2007</b>	4.096- 4.926	53.3- 53.5	4.461- 4.539	387- 445
<b>2008</b>	4.918- 4.946	53.5	4.511- 4.589	355-406
<b>2009</b>	4.974- 5.005	53.5- 54.0	4.476- 4.540	442- 514
<b>2010</b>	5.011-5.024	53.8- 54.0	4.299- 4.427	586- 712
<b>2011</b>	4.957- 4.987	53.0- 53.5	3.932- 4.156	792- 1025

Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή, (2011).

Σύμφωνα με το δελτίο τύπου της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής του 2011 κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2011, το ποσοστό των νέων ανέργων, όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας ανέρχεται στο 24.6% ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι αποτελούν το 50.9%. Κατά το τρίμηνο αυτό βρήκαν απασχόληση 81.118 άτομα, που ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6.4% του συνόλου των απασχολούμενων, ενώ από αυτούς τους εργαζομένους το 57.1% έκανε αυτή την επιλογή αναγκαστικά επειδή δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση. Το 5.5% επέλεξε τη μερική απασχόληση επειδή έχει να φροντίσει ταυτόχρονα παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες. Το ποσοστό των μισθωτών εκτιμάται ότι είναι 63.7%, που σημαίνει ότι εξακολουθεί να βρίσκεται πιο

χαμηλά σε σύγκριση με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων.

Με βάση το δελτίο τύπου του πρώτου τριμήνου του 2012 της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής παρατηρείται ότι η απασχόληση μειώθηκε κατά 2.4% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 8.5% σε σύγκριση με το πρώτο τρίμηνο του 2011. Ο αριθμός των ανέργων σημείωσε αύξηση κατά 9.2% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 57.3% σε σύγκριση με το πρώτο τρίμηνο του 2011. Το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών (26.5%) είναι σημαντικά υψηλότερο από αυτό των ανδρών (19.7%), ενώ το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών, που ανέρχεται στο 52.7%, ενώ στις νέες γυναίκες το ποσοστό ανεργίας φτάνει μέχρι 60.4%.

Κατά το πρώτο τρίμηνο του 2012 το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ανέρχεται στο 7.2% επί του συνόλου των απασχολούμενων, ενώ από το υποσύνολο των εργαζομένων αυτών το 59.7% έκανε αυτή την επιλογή επειδή δεν μπόρεσε να βρει εργασία πλήρους απασχόλησης, το 8.3% για άλλους προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους και το 5.6% επειδή φροντίζει παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες, ενώ το 26.4% για διάφορους άλλους λόγους. Το ποσοστό των μισθωτών ανέρχεται στο 63.2% που εξακολουθεί να είναι χαμηλό σε σύγκριση με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2012).

## Σκοπός της έρευνας και υποθέσεις

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη των νέων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα μέσα από την συμμετοχή στην έρευνα ενός δείγματος νέων κυρίως εργαζομένων. Στην έρευνα τίθενται ερωτήματα σχετικά με τις μορφές και τους όρους απασχόλησης των νέων εργαζομένων στην Ελλάδα, ενώ υπάρχουν και ερωτήματα σχετικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων και τους τρόπους που αντιμετωπίζουν και προσεγγίζουν τις νέες μορφές απασχόλησης.

Όσον αφορά τις βασικές υποθέσεις της έρευνας αναμένεται οι νεότεροι εργαζόμενοι να απασχολούνται περισσότερο σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ενώ οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες αναμένεται να εργάζονται περισσότερο σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Επίσης, στην τρέχουσα έρευνα αναμένεται με βάση τα δεδομένα προηγούμενων ερευνών (αναφ. σε Γαβρόγλου, 2005) οι εργαζόμενοι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας και τις αμοιβές, ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι αναμένεται να επιθυμούν να βρουν μια εργασία πλήρους απασχόλησης. Ακόμη, αναμένεται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης να έχουν τα βασικά εργασιακά δικαιώματα.

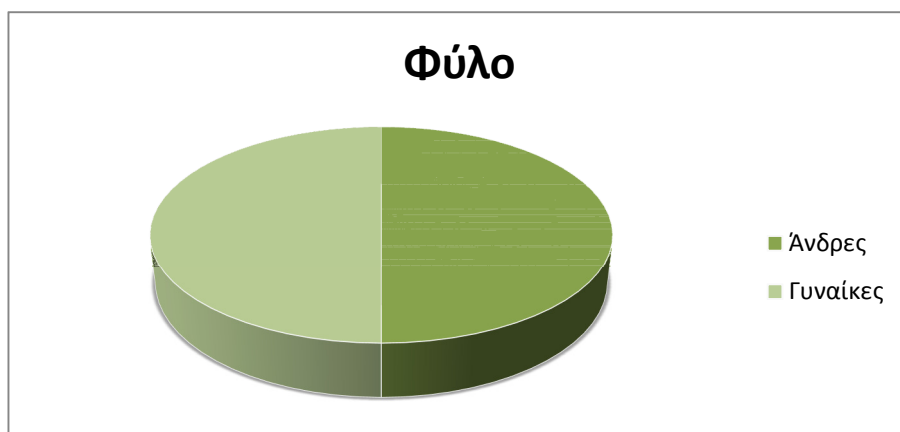
Αναφορικά με το αντικείμενο σπουδών αναμένεται οι περισσότεροι εργαζόμενοι να απασχολούνται σε εργασίες που δεν σχετίζονται με το αντικείμενο των σπουδών τους, ενώ οι εργαζόμενοι που δουλεύουν σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης αναμένεται να εργάζονται σε περισσότερους από ένα εργοδότες. Οι εργαζόμενοι που δουλεύουν σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης αναμένεται να έχουν λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη στην εργασία τους. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που δουλεύουν σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης αναμένεται να μην χρειάζονται εξειδίκευση για τη συγκεκριμένη εργασία. Τέλος, αναμένεται η επιλογή μιας ευέλικτης μορφής απασχόλησης να οφείλεται στην αδυναμία εύρεσης μιας μόνιμης και πλήρους απασχόλησης.

## Μέθοδος

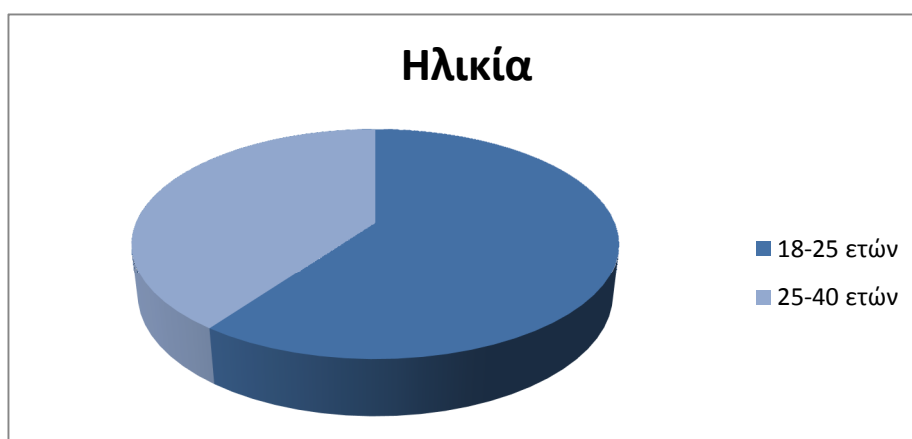
### Δείγμα

Όσον αφορά το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελούνταν από 30 εργαζομένους, οι περισσότεροι από τους οποίους ήταν νέοι εργαζόμενοι και βρίσκονται λίγα χρόνια στον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, στην έρευνα συμμετείχαν 15 άνδρες και 15 γυναίκες εργαζόμενοι, από τους οποίους οι 18 ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 18-25 ετών, ενώ οι υπόλοιποι 12 στην ηλικιακή ομάδα 26-40 ετών.

Γράφημα 1. Φυλετική κατανομή του δείγματος.



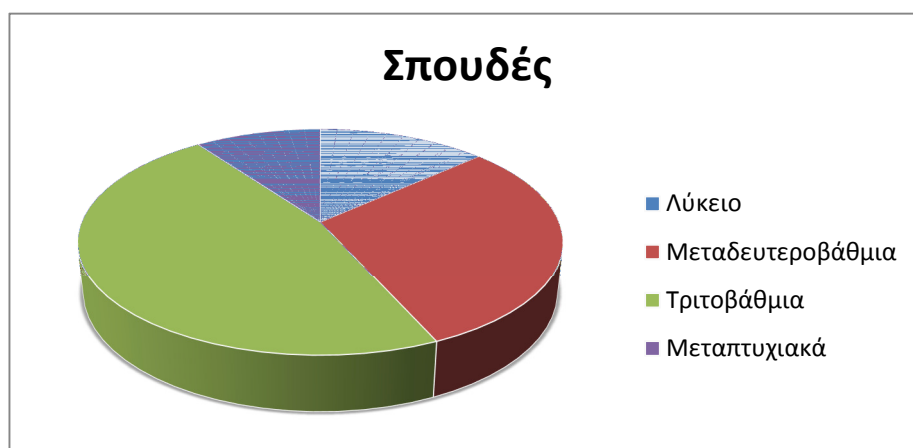
Γράφημα 2. Ηλικιακή κατανομή του δείγματος.





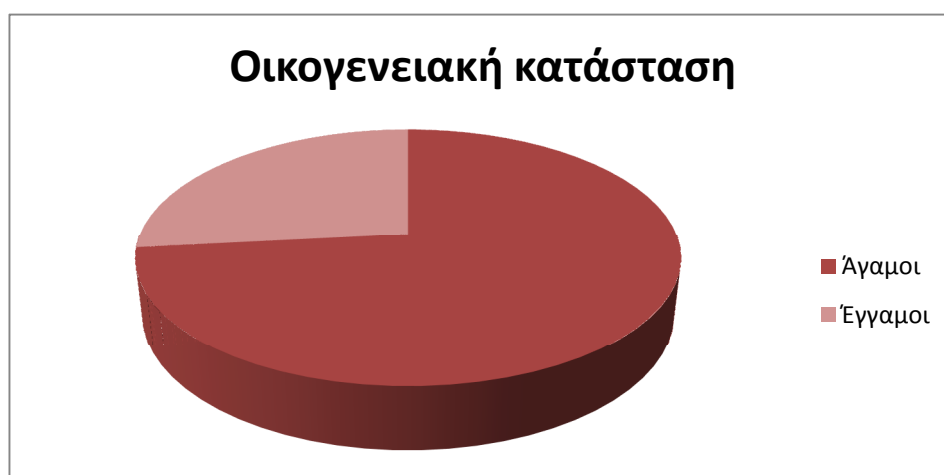
Επίσης, από τους εργαζομένους του δείγματος 4 άτομα ήταν απόφοιτοι Λυκείου, 9 άτομα είχαν τελειώσει μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπως ΙΕΚ, 14 άτομα ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τρία άτομα είχαν τελειώσει και μεταπτυχιακά προγράμματα.

Γράφημα 3. Το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος.



Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση οι 18 εργαζόμενοι ήταν ανύπαντροι και οι 12 ήταν έγγαμοι. Όλοι οι εργαζόμενοι της έρευνας προέρχονταν από την Αθήνα. Τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος παρουσιάζονται αναλυτικά στα γραφήματα που ακολουθούν.

Γράφημα 4. Η οικογενειακή κατάσταση του δείγματος.



Πίνακας 2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Μεταβλητές της έρευνας		Συχνότητες	Συχνότητες (%)
<b>Φύλο</b>	Άνδρες	15	50.0
	Γυναίκες	15	50.0
<b>Ηλικιακές κατηγορίες</b>	18-25 ετών	18	60.0
	25-40 ετών	12	40.0
<b>Μορφωτικό επίπεδο</b>	Λύκειο	4	13.3
	Μεταδευτεροβάθμια	9	30.0
	Τριτοβάθμια	14	46.7
	Μεταπτυχιακά	3	10.0
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Άγαμοι	22	73.3
	Έγγαμοι	8	26.7

### Ερευνητικό εργαλείο

Για την πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας σχετικά με την μελέτη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατασκευάστηκε ένα ερωτηματολόγιο. Η διαμόρφωση του ερωτηματολογίου στηρίχτηκε στη βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τις νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα. Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται ολόκληρο όπως δόθηκε στους συμμετέχοντες στο Παράρτημα Ι.

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από 15 ερωτήματα σχετικά με την εργασία στην οποία απασχολούνταν τα άτομα του δείγματος. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν αν ήταν η πρώτη τους εργασία, αν η εργασία τους ήταν πενήμερη, πόσο καιρό εργάζονταν στη συγκεκριμένη εργασία, πόσες ώρες δούλευαν κάθε ημέρα, τι είδους σύμβαση είχαν, ποια ήταν τα εργασιακά τους δικαιώματα, αν η εργασία τους ήταν σχετικά με τις σπουδές που είχαν κάνει, αν ήταν ικανοποιητικές οι συνθήκες στο χώρο της εργασίας και αν ήταν ικανοποιητική η αμοιβή.

Επίσης, καλούνταν να απαντήσουν αν η αμοιβή καθοριζόταν με βάση ποσοστά ανάλογα με την παραγωγικότητα, αν εργάζονταν σε περισσότερους από έναν εργοδότες, αν υπάρχουν στην εργασία τους ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, αν η εργασία τους απαιτεί εξειδίκευση, ενώ σε περίπτωση που εργάζονται περιστασιακά

έπρεπε να απαντήσουν αν θα προτιμούσαν πλήρες ωράριο, αν ήταν επιλογή τους η συγκεκριμένη εργασία καθώς και ποιοι είναι οι λόγοι που εργάζονται σε ευέλικτες μορφές εργασίας.

Το ερωτηματολόγιο ήταν κλειστού τύπου και οι απαντήσεις δινόταν μέσα από την επιλογή Ναι- Όχι και σε κάποιες ερωτήσεις μέσα από τις πιθανές επιλογές που δινόταν.

### **Διαδικασία συλλογής δεδομένων**

Για τη διαδικασία συλλογής των δεδομένων χορηγήθηκε το ερωτηματολόγιο ατομικά σε εργαζομένους, κυρίως σε άτομα νεαρής ηλικίας. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν ανώνυμη και εθελοντική, κάτι που επισημάνθηκε από την αρχή στα άτομα που προσεγγίστηκαν για να συμμετέχουν στην έρευνα. Τα περισσότερα άτομα που προσεγγίστηκαν για να λάβουν μέρος στην έρευνα ήταν αρκετά πρόθυμα για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και τη συμμετοχή τους στην έρευνα. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσα σε χρονικό διάστημα ενός μήνα και στη συνέχεια τα δεδομένα καταχωρίστηκαν στο SPSS (στατιστικό πρόγραμμα για τις κοινωνικές επιστήμες). Πριν την χορήγηση των ερωτηματολογίων δόθηκαν ορισμένες βασικές οδηγίες στους συμμετέχοντες, ενώ τους ζητήθηκε να απαντήσουν με ειλικρίνεια για την τωρινή τους εργασία ή την τελευταία τους εργασία σε περίπτωση που είναι άνεργοι αυτό το χρονικό διάστημα.

## Αποτελέσματα

Μετά τη συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε η στατιστική ανάλυση που στηρίχτηκε στις ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν από την αρχή της εργασίας και έχουν ήδη αναφερθεί. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στη συνέχεια.

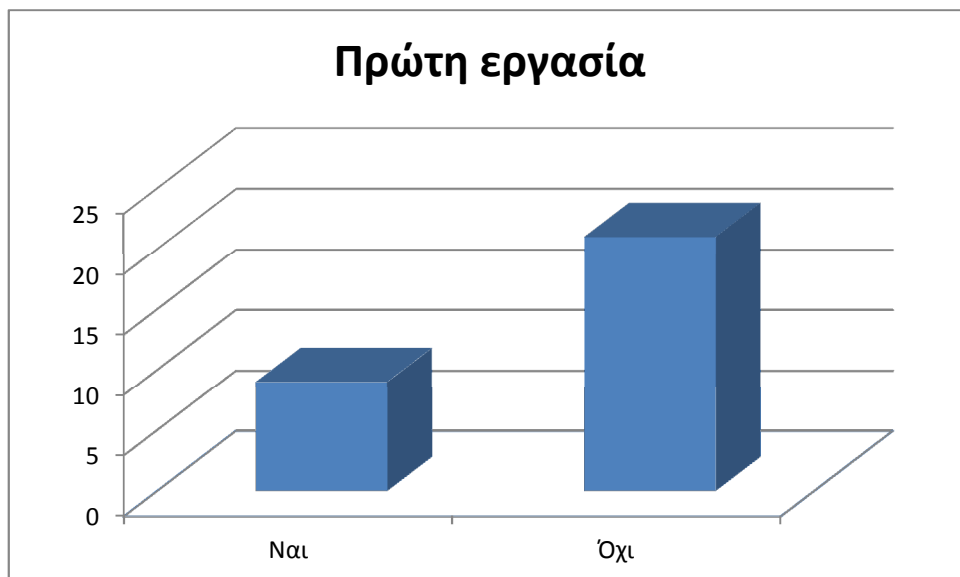
Πίνακας 3. Χαρακτηριστικά και διάρκεια απασχόλησης

Μεταβλητές της έρευνας		Συχνότητα	Συχνότητα (%)
<b>Πρώτη εργασία</b>			
	Ναι	9	30.0
	Όχι	21	70.0
<b>Καθημερινή εργασία</b>			
	Ναι	23	76.7
	Όχι	7	23.3
<b>Απασχόληση στη συγκεκριμένη εργασία</b>			
	0-1 μήνα	3	10.0
	2-6 μήνες	8	26.7
	7-12 μήνες	7	23.3
	1-2 χρόνια	6	20.0
	3-4 χρόνια	3	13.3
	πάνω από 4 χρόνια	1	6.7
<b>Ώρες εργασίας/ ημέρα</b>			
	1-4 ώρες	9	30.0
	5-7 ώρες	11	36.7
	8 ώρες	7	23.3
	πάνω από 8 ώρες	3	10.0

Για το 30% των εργαζομένων είναι η πρώτη τους εργασία, ενώ το 70% έχει εργαστεί και σε άλλη εργασία στο παρελθόν. Όσον αφορά το ερώτημα αν είναι καθημερινή εργασία το 76.7% απάντησε θετικά, ενώ το 23.3% δεν εργάζεται σε καθημερινή βάση. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (26.7%) εργάζεται στη συγκεκριμένη εργασία 2-6 μήνες και το 23.3% εργάζεται 7-12 μήνες. Μικρότερα είναι τα ποσοστά των εργαζομένων που εργάζονται για λιγότερο από ένα μήνα και για περισσότερο από ένα έτος. Το πιο μικρό ποσοστό (μόνο ένας εργαζόμενος) εργάζεται στη συγκεκριμένη εργασία του για πάνω από 4 χρόνια. Αναφορικά με τις ώρες εργασίας/ ημέρα, το 30% των εργαζομένων εργάζεται 1-4

ώρες, το 36.7% εργάζεται 5-7 ώρες, το 23.3% εργάζεται 8 ώρες και το 10% των εργαζομένων εργάζεται για πάνω από 8 ώρες.

Γράφημα 5. Πρώτη εργασία σε αδρούς αριθμούς



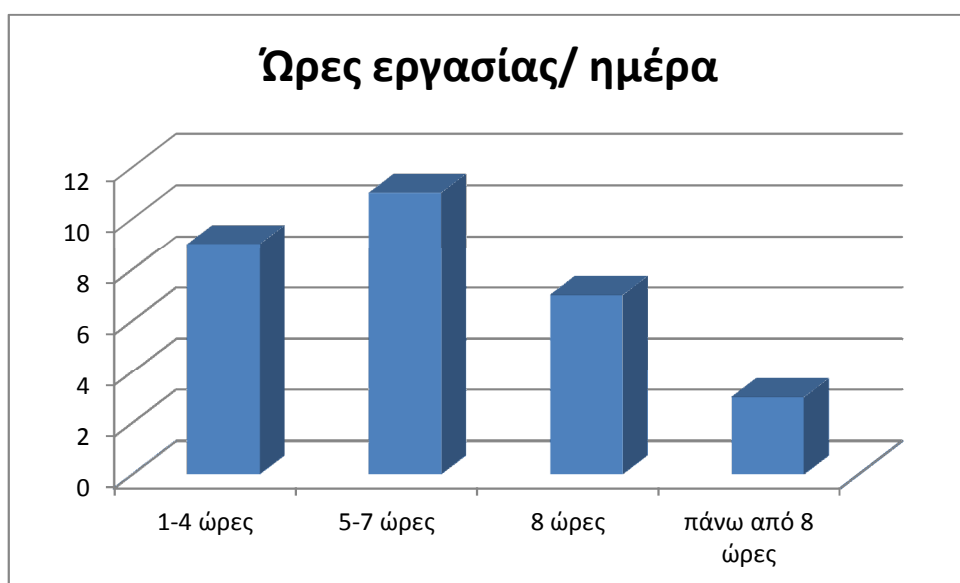
Γράφημα 6. Καθημερινή πενθήμερη εργασία του δείγματος σε αδρούς αριθμούς



Γράφημα 7. Διάρκεια απασχόλησης στην τελευταία εργασία



Γράφημα 8. Εργάσιμες ώρες ανά ημέρα



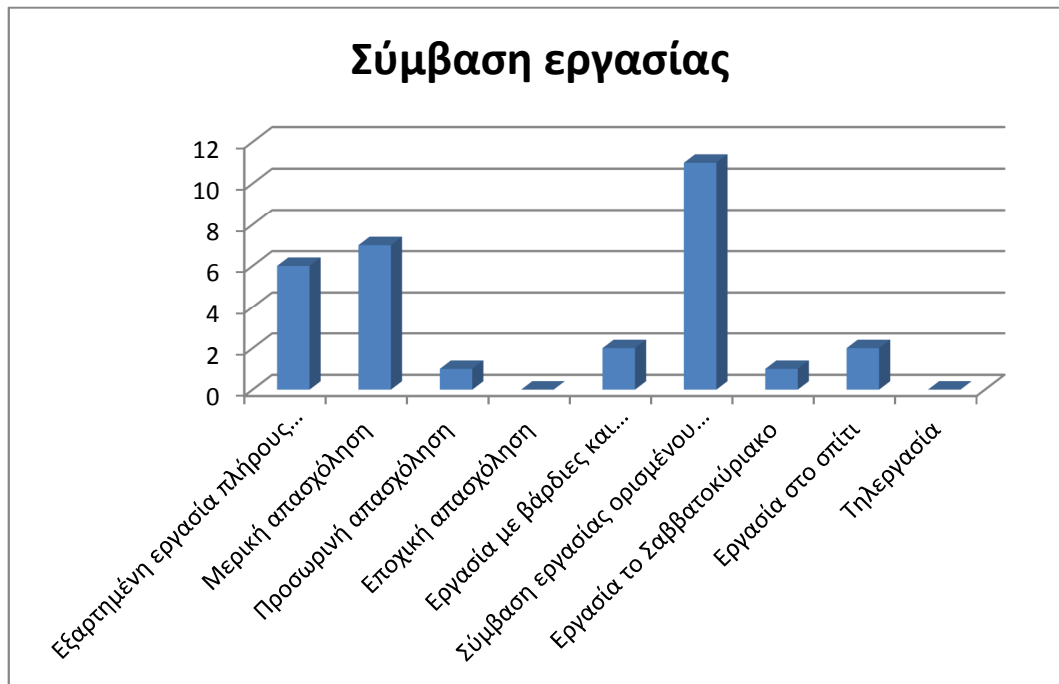
Πίνακας 4. Είδος εργασιακής σύμβασης και εργασιακά δικαιώματα

Μεταβλητές της έρευνας		Συχνότητα	Συχνότητα (%)
<b>Σύμβαση εργασίας</b>			
	Εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης	6	20.0
	Μερική απασχόληση	7	23.3
	Προσωρινή απασχόληση	1	3.3
	Εποχική απασχόληση	0	0
	Εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα	2	6.7
	Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	11	36.7
	Εργασία το Σαββατοκύριακο	1	3.3
	Εργασία στο σπίτι	2	6.7
	Τηλεργασία	0	0
<b>Εργασιακά δικαιώματα</b>			
<b>Έγγραφη σύμβαση εργασίας</b>			
	Ναι	27	90.0
	Όχι	3	10.0
<b>Επιδόματα</b>			
	Ναι	24	80.0
	Όχι	6	20.0
<b>Άδειες</b>			
	Ναι	24	80.0
	Όχι	6	20.0
<b>Κοινωνική ασφάλιση</b>			
	Ναι	28	93.3
	Όχι	2	6.7

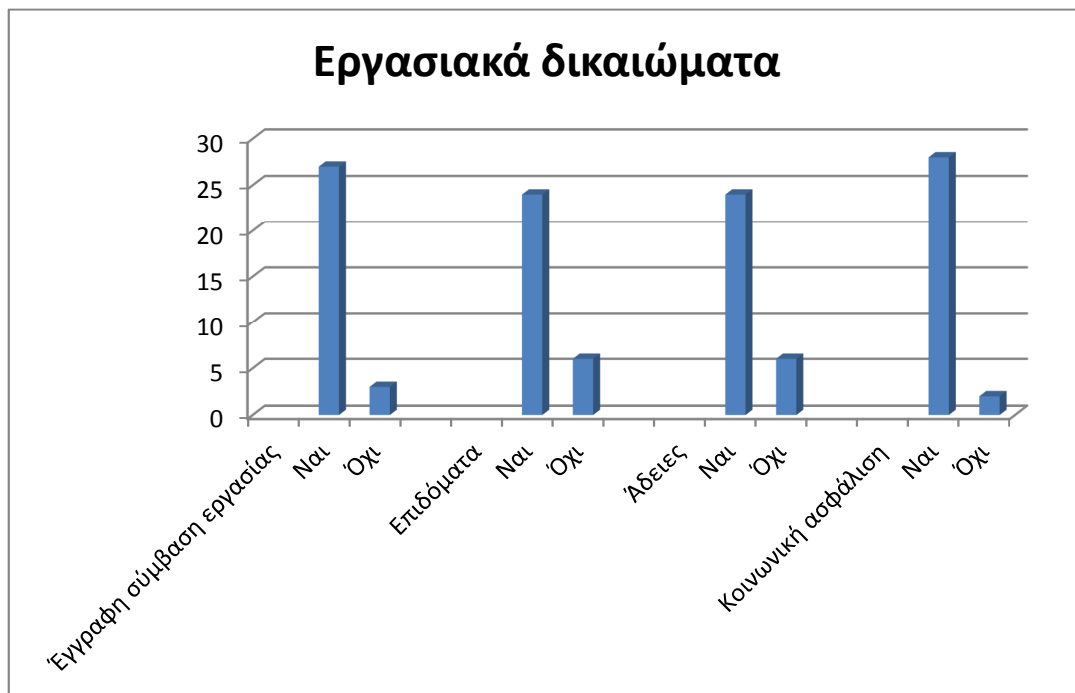
Όσον αφορά τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων του δείγματος το 20% έχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης, το 23.3% εργάζεται σε μερική απασχόληση, το 3.3% σε προσωρινή απασχόληση, το 6.7% εργάζεται με βάρδιες ή τη νύχτα, το 36.7% εργάζεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, το 3.3% εργάζεται το Σαββατοκύριακο και το 6.7% εργάζεται από το σπίτι.

Το 90% των εργαζομένων έχει έγγραφη σύμβαση εργασίας, ενώ το 10% δεν έχει υπογεγραμμένη σύμβαση εργασίας, το 80% των εργαζομένων λαμβάνει επιδόματα και άδειες, ενώ το 93.3% εργάζεται σε εργασία στην οποία του παρέχεται κοινωνική ασφάλιση.

Γράφημα 9. Κατανομή των εργασιακών συμβάσεων στο δείγμα σε αδρούς αριθμούς



Γράφημα 10. Τα εργασιακά δικαιώματα του δείγματος.





Πίνακας 5. Το είδος της σύμβασης σε σχέση με τη διάρκεια απασχόλησης

Μεταβλητές της έρευνας	Διάρκεια απασχόλησης					
	0-1 μήνα	2-6 μήνες	7-12 μήνες	1-2 χρόνια	3-4 χρόνια	Πάνω από 4 χρόνια
Εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης	0	1	1	2	1	1
Μερική απασχόληση	2	1	1	2	1	0
Προσωρινή απασχόληση	1	0	0	0	0	0
Εποχική απασχόληση	0	0	0	0	0	0
Εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα	0	2	0	0	0	0
Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	0	4	4	1	1	1
Εργασία το Σαββατοκύριακο	0	0	1	0	0	0
Εργασία στο σπίτι	0	0	0	1	1	0

Σε εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης εργάζονται δύο άτομα που δουλεύουν για λιγότερο από ένα έτος και πέντε άτομα που εργάζονται πάνω από ένα έτος. Στη μερική απασχόληση εργάζονται πέντε άτομα που δουλεύουν μέχρι ένα έτος και τρία άτομα που δουλεύουν πάνω από ένα έτος, ενώ κανένα άτομο δεν εργάζεται στη μερική απασχόληση από τους εργαζομένους πάνω από 4 έτη. Στην προσωρινή απασχόληση εργάζεται μόνο ένα άτομο που δεν δουλεύει πάνω από ένα μήνα τώρα, ενώ κανένας δεν εργάζεται στην εποχική απασχόληση. Από 2-6 μήνες εργάζονται δύο άτομα σε εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα, ενώ μόνο ένα άτομο από 7-12 μήνες τώρα απασχολείται το Σαββατοκύριακο και δύο άτομα από 1-4 χρόνια εργάζονται στο σπίτι. Όσον αφορά τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου 8 άτομα απασχολούνται από 2-12 μήνες, δύο άτομα από 1-4 έτη και ένα άτομο πάνω από 4 χρόνια.

Πίνακας 6. Συνάφεια επαγγέλματος με εκπαίδευση, μέτρηση επαγγελματικής ικανοποίησης και πρόσθετων αμοιβών

Μεταβλητές της έρευνας		Συχνότητα	Συχνότητα (%)
<b>Σπουδές σχετικές με παρούσα εργασία</b>			
	Ναι	10	33.3
	Όχι	20	66.7
<b>Ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας</b>			
	Ναι	11	36.7
	Όχι	19	63.3
<b>Ικανοποιητική αμοιβή</b>			
	Ναι	8	26.7
	Όχι	22	73.3
<b>Ποσοστά παραγωγικότητας</b>			
	Ναι	3	10.0
	Όχι	27	90.0

Στο ερώτημα αν εργάζονται σε δουλειά που είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών τους, το 33.3% απάντησε θετικά, ενώ το 66.7% απάντησε αρνητικά. Επιπλέον, το 36.7% δήλωσε ότι ήταν ικανοποιημένο από τις συνθήκες εργασίας και το 26.7% ήταν ικανοποιημένο από την αμοιβή. Αναφορικά με τα ποσοστά παραγωγικότητας, το 10% απάντησε θετικά και το 90% απάντησε αρνητικά.

Πίνακας 7. Ευκαιρίες επαγγελματικές ανέλιξης και εξειδίκευσης στον εργασιακό χώρο

Μεταβλητές της έρευνας		Συχνότητα	Συχνότητα (%)
<b>Περισσότεροι από ένας εργοδότες</b>			
	Ναι	7	23.3
	Όχι	23	76.7
<b>Ευκαιρία επαγγελματικής ανέλιξης</b>			
	Ναι	3	10.0
	Όχι	27	90.0
<b>Εξειδίκευση στην εργασία</b>			
	Ναι	11	36.7
	Όχι	19	63.3

Το 23.3% των εργαζομένων ανέφερε ότι είχε περισσότερους από ένα εργοδότες, ενώ το 76.7% απάντησε αρνητικά. Μόνο το 10% των εργαζομένων του δείγματος απάντησε θετικά στο ερώτημα για την ευκαιρία επαγγελματικής ανέλιξης.

Όσον αφορά την απαίτηση εξειδίκευσης στην τρέχουσα εργασία τους το 36.7% απάντησε θετικά, ενώ το 63.3% απάντησε αρνητικά.

Πίνακας 8. Παράγοντες επιλογής ελαστικών μορφών εργασίας

Μεταβλητές της έρευνας		Συχνότητα	Συχνότητα (%)
<b>Προτίμηση πλήρους ωραρίου</b>			
	Ναι	16	53.3
	Όχι	8	26.7
<b>Επιλογή περιστασιακής εργασίας</b>			
	Ναι	11	36.7
	Όχι	13	43.3
<b>Λόγοι επιλογής ευέλικτης εργασίας</b>			
	Αδυναμία εύρεσης πλήρους απασχόλησης	13	43.3
	Οικογενειακές υποχρεώσεις	2	6.7
	Σπουδές	0	0
	Οικονομικοί λόγοι	9	30.0

Το 53.3% των εργαζομένων που εργάζονται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης ανέφεραν ότι θα προτιμούσαν να εργάζονται σε πλήρες ωράριο, ενώ το 43.3% των εργαζομένων δήλωσε ότι η περιστασιακή εργασία δεν ήταν επιλογή του. Όσον αφορά τους λόγους για την επιλογή ευέλικτης εργασίας το 43.3% ανέφερε ότι ήταν η αδυναμία να βρει πλήρης απασχόληση, το 6.7% αναφέρθηκε σε οικογενειακές υποχρεώσεις και το 30% αναφέρθηκε σε οικονομικούς λόγους.

## Απαντήσεις με βάση το φύλο

Πίνακας 9. Κατανομή απαντήσεων κατά φύλο

Μεταβλητές της έρευνας		Άνδρες	Γυναίκες
Σύμβαση εργασίας			
	Εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης	4 (26.7%)	2 (13.3%)
	Μερική απασχόληση	-	7 (46.7%)
	Προσωρινή απασχόληση	1 (6.7%)	-
	Εποχική απασχόληση	-	-
	Εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα	2 (13.3%)	-
	Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	8 (53.3%)	3 (20%)
	Εργασία το Σαββατοκύριακο	-	1 (6.7%)
	Εργασία στο σπίτι	-	2 (13.3%)
	Τηλεργασία	-	-
<b>Σπουδές σχετικές με παρούσα εργασία</b>			
	Ναι	5 (33.3%)	5 (33.3%)
	Όχι	10 (66.7%)	10 (66.7%)
<b>Ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας</b>			
	Ναι	7 (46.7%)	4 (26.7%)
	Όχι	8 (53.3%)	11 (73.3%)
<b>Ικανοποιητική αμοιβή</b>			
	Ναι	5 (33.3%)	3 (20%)
	Όχι	10 (66.7%)	12 (80%)
<b>Προτίμηση πλήρους ωραρίου</b>			
	Ναι	9 (60%)	7 (46.7%)
	Όχι	2 (13.3%)	6 (40%)
<b>Επιλογή περιστασιακής εργασίας</b>			
	Ναι	3 (20%)	8 (53.3%)
	Όχι	8 (53.3%)	5 (33.3%)
<b>Λόγοι επιλογής ευέλικτης εργασίας</b>			
	Αδυναμία εύρεσης πλήρους απασχόλησης	8 (53.3%)	5 (33.3%)
	Οικογενειακές υποχρεώσεις	-	2 (13.3%)
	Σπουδές	-	-
	Οικονομικοί λόγοι	3 (20%)	6 (40%)

Με βάση το φύλο παρατηρείται ότι είναι περισσότεροι οι άνδρες παρά οι γυναίκες που εργάζονται στην εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης, ενώ μόνο γυναίκες και αρκετά μεγάλος αριθμός (7 γυναίκες) εργάζονται στη μερική απασχόληση. Ένας άνδρας δουλεύει σε προσωρινή απασχόληση και δύο άνδρες δουλεύουν σε εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα. Καμία γυναίκα δεν εργάζεται στα δύο τελευταία είδη σύμβασης. Μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των ανδρών (8 άνδρες) παρά των γυναικών (3 γυναίκες) που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ μία γυναίκα εργάζεται το Σαββατοκύριακο και δύο γυναίκες εργάζονται από το σπίτι. Ο μεγαλύτερος αριθμός ανδρών εργάζεται σε εργασία πλήρους απασχόλησης και με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών εργάζονται σε εργασία μερικής απασχόλησης και εργασία στο σπίτι.

Όσον αφορά τις σπουδές σχετικά με την παρούσα εργασία ίσος αριθμός ανδρών και γυναικών απασχολούνται ή όχι σε αντικείμενο σχετικό με τις σπουδές τους. Οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές για το μισό περίπου από το δείγμα των ανδρών, ενώ οι περισσότερες γυναίκες δηλώνουν μη ικανοποιημένες από την εργασία τους. Αυτό μπορεί να συνδέεται με το γεγονός ότι οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σύγκριση με τους άνδρες.

Το 67% των ανδρών και το 80% των γυναικών δήλωσαν μη ικανοποιημένοι και από την αμοιβή τους, ενώ το 60% των ανδρών και το 47% των γυναικών δήλωσαν ότι θα προτιμούσαν πλήρες ωράριο. Όσον αφορά το κατά πόσο ήταν επιλογή τους η περιστασιακή εργασία το 53% των γυναικών δήλωσε ναι, ενώ το ίδιο ποσοστό ανδρών δήλωσε όχι. Για το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών η επιλογή μιας ευέλικτης εργασίας οφειλόταν στην αδυναμία εύρεσης πλήρους απασχόλησης, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών επικαλέστηκε οικονομικούς λόγους, ενώ υπήρχε και ένα ποσοστό γυναικών που αναφέρθηκε σε οικογενειακές υποχρεώσεις, κάτι που απουσίαζε τελείως από το δείγμα των ανδρών.

## Συζήτηση- Συμπεράσματα

Στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι αναγκάζονται ή επιλέγουν όλο και περισσότερο να εργάζονται σε νέες μορφές απασχόλησης, που επικρατούν στην αγορά εργασίας και επιβάλλονται από τις παγκόσμιες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας φαίνεται πως ακολουθούν τις τάσεις που δείχνουν και οι στατιστικές έρευνες που δημοσιεύονται και τις τάσεις που υπάρχουν γενικά στην ελληνική αγορά εργασίας.

Στις χώρες της Ευρώπης οι νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης κάνουν όλο και πιο πολύ την εμφάνισή τους. Οι νέες μορφές απασχόλησης διέπονται από διαφορετικές αρχές και όρους σύμβασης, ενώ διαφορές παρατηρούνται και στα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων. Η αύξηση της μερικής απασχόλησης καθώς και η αύξηση της ανεργίας αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά στην παρούσα αγορά εργασίας.

Με βάση τα ευρήματα της παρούσας έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε 30 νέους κυρίως εργαζόμενους, παρατηρείται ότι μεγάλο ποσοστό του δείγματος εργάζεται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας φαίνεται πως απασχολούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, σε σύγκριση με τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Επίσης, οι γυναίκες φαίνεται πως απασχολούνται περισσότερο σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Συγκεκριμένα το 46.7% των γυναικών απασχολούνται στη μερική απασχόληση, ενώ μόνο το 13.3% των γυναικών εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης και το 20% με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Όσον αφορά τους άνδρες το 26.7% των ανδρών εργαζομένων απασχολείται σε εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης, και το 53.3% σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Μικρά είναι τα ποσοστά των ανδρών που εργάζονται σε προσωρινή απασχόληση και σε νυχτερινή εργασία. Οι γυναίκες φαίνεται πως εργάζονται σε μεγαλύτερα ποσοστά σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σύγκριση με τους άνδρες κάτι που αναφέρεται και από προηγούμενες έρευνες (Γαβρόγλου, 2001. Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2011. Eurofiet, 1997. Παλαιολόγος, 1998). Οι άνδρες συνεχίζουν να συγκεντρώνουν μεγαλύτερα ποσοστά στην πλήρη απασχόληση.

Ίδια είναι τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που εργάζονται σε εργασία σχετικά με τις σπουδές (33.3%) και αυτών που εργάζονται σε εργασία άσχετη με το αντικείμενο των σπουδών τους (66.7%). Το φύλο φαίνεται πως δεν επηρεάζει την απασχόληση των εργαζομένων σε εργασία σχετική ή όχι με τις σπουδές. Η συσχέτιση εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών δεν επηρεάζεται από το φύλο. Αποτελεί ένα χαρακτηριστικό της σημερινής αγοράς εργασίας που αφορά όμως ολόκληρο τον ενεργό εργαζόμενο πληθυσμό.

Όσον αφορά την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας το 46.7% των ανδρών και το 26.7% των γυναικών δήλωσαν ότι ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ενώ το 33.3% των ανδρών και το 20% των γυναικών δήλωσε ότι ήταν ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους. Η ικανοποίηση από την εργασία αποτελεί ένα ζήτημα το οποίο μελετήθηκε και στο παρελθόν, από όπου προκύπτει (ECHR, 2001, Γαβρόγλου, 2005) ότι οι περισσότεροι απασχολούμενοι ήταν ικανοποιημένοι από την κύρια απασχόλησή τους, ενώ στην Ελλάδα ήταν μεγαλύτερα τα ποσοστά των εργαζομένων που δεν ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Αυτά ωστόσο αναφέρονται σε όλες τις μορφές εργασίας και κυρίως στην κύρια απασχόληση που μπορεί να ήταν και πλήρης απασχόληση. Στην Ελλάδα φαίνεται πως η μερική απασχόληση είναι λιγότερο εθελοντική και διαδεδομένη κι αυτό μπορεί να συνδέεται και με τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης που έχουν οι Έλληνες εργαζόμενοι από την απασχόλησή τους σε ευέλικτες μορφές εργασίας.

Μεγαλύτερα είναι τα ποσοστά των ανδρών που δηλώνουν προτίμηση για πλήρες ωράριο, παρά για μερική απασχόληση, ενώ όσον αφορά τους λόγους επιλογής ευέλικτης εργασίας το 53.3% των ανδρών και το 33.3% των γυναικών ανέφερε ότι ήταν η αδυναμία να βρουν πλήρη απασχόληση, ενώ το 13.3% των γυναικών αναφέρθηκε σε οικογενειακές υποχρεώσεις, και το 20% των ανδρών και το 40% των γυναικών αναφέρθηκε σε οικογενειακούς λόγους. Οι γυναίκες φαίνεται πως επιλέγουν ή γενικότερα εργάζονται περισσότερο σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σύγκριση με τους άνδρες. Αυτό το εύρημα συμφωνεί με τα διεθνή αλλά και τα ελληνικά στατιστικά δεδομένα. Το εύρημα αυτό συνδέεται με το ρόλο των γυναικών μέσα στην κοινωνία και τις αυξημένες απαιτήσεις τους στο σπίτι, που δεν τις επιτρέπουν να απασχολούνται σε πλήρες ωράριο εκτός σπιτιού.

Οι εργαζόμενοι της έρευνας φαίνεται πως δηλώνουν προτίμηση για εύρεση εργασίας πλήρους απασχόλησης, ενώ οι περισσότεροι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες της εργασίας τους και από την αμοιβή τους. Αυτό φαίνεται και από τις

στατιστικές έρευνες της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούν πλήρες ωράριο, ενώ επιλέγουν την μερική απασχόληση αναγκαστικά λόγω της μη εύρεσης μιας πλήρους απασχόλησης εργασίας. Ωστόσο, το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων έχει έγγραφη σύμβαση εργασίας, λαμβάνει τα επιδόματα και τις άδειες και έχει κοινωνική ασφάλιση. Από τις διάφορες μορφές απασχόλησης η τηλεργασία δεν αναφέρθηκε από κανέναν από τους εργαζόμενους του δείγματος. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων εργάζεται σε δουλειά που δεν είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών του. Αυτό φαίνεται πως αποτελεί μια ακόμη τάση της σύγχρονης αγοράς εργασίας.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι λόγω της έλλειψης δυνατότητας εύρεσης μιας εργασίας σχετικής με το αντικείμενο των σπουδών τους απασχολούνται σε διάφορες εργασίες. Πρόκειται για μια αναγκαστική επιλογή που θα τους εξασφαλίσει τα απαραίτητα για τη διαβίωσή τους, απέχει όμως από αυτό που έχουν σπουδάσει. Είναι ένα χαρακτηριστικό της σύγχρονης αγοράς εργασίας που επεκτείνεται όλο και περισσότερο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ανέφερε ότι δεν έχει ευκαιρία για επαγγελματική ανέλιξη στην παρούσα εργασία του, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό βρίσκεται σε μια δουλειά που δεν απαιτεί εξειδίκευση. Η έλλειψη εξειδίκευσης σε συνδυασμό με την έλλειψη ευκαιρίας για επαγγελματική ανέλιξη αποτελούν επίσης δύο χαρακτηριστικά της σύγχρονης αγοράς εργασίας, τα οποία αλληλεξαρτώνται. Η έλλειψη εξειδίκευσης και η απασχόληση σε μια εργασία που δεν συνδέεται με το αντικείμενο των σπουδών συνδέεται με τις μειωμένες ευκαιρίες που υπάρχουν για επαγγελματική ανέλιξη. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι φαίνεται πως απασχολούνται σε εργασίες αναγκαστικής επιλογής για να εξασφαλίσουν τη διαβίωσή τους και όχι σε εργασίες που θα τους εξασφαλίσουν ευκαιρίες για κατάκτηση μιας επιτυχούς καριέρας.

Το δείγμα της τρέχουσας έρευνας ήταν μικρό, ωστόσο, φαίνεται πως αντικατοπτρίζει τις τάσεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας αναδύονται όλο και περισσότερο στο χώρο της εργασίας, ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι βρίσκονται σε μια εργασία από την οποία δεν είναι ικανοποιημένοι ούτε από την αμοιβή ούτε από τις συνθήκες της εργασίας. Οι εργαζόμενοι φαίνεται πως δεν είναι και τόσο ικανοποιημένοι με αυτές τις αλλαγές στον εργασιακό χώρο, οι οποίες όμως αποτελούν μια πραγματικότητα.



## Βιβλιογραφία

- Eurofiet. (1997). *Teleworking and trade union strategy*. Brussels.
- European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. (2008). *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union*. Study IP/A/EMPL/ST/2007-019. European Parliament: Policy department economic and scientific policy.
- Haddon, L., & Lewis, A. (1994). The experience of Teleworking: An annotated review. *The International Journal of Human Resource Management*, 5 (1).
- Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, T., Arvanitaki, K., & Trova, V. (1996). *Teleworking and Gender*. Brighton: The Institute for Employment Studies.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home- based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co- residents. *Gender, Work and Organization*, 8 (2), 123- 145.
- Tremblay, D.G. (2003). Telework: A new mode of gendered segmentation? Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication*, 28 (4), 461- 478.
- Tremblay, D.G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework: A way to balance work and family or an increase in work- family conflict? *Canadian Journal of Communication*, 31(3), 715- 731.
- Αβραμίκου, Α. (2001). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης & ανισότητες στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Βαΐου, Ν., & Χατζημιχάλης, Κ. (1997). *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς: Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Εξάντας.

Γαβρόγλου, Σ.Π. (2001). Νέες μορφές απασχόλησης: Διάχυση, προβλήματα, προσανατολισμοί. Στους Σ.Π. Γαβρόγλου & Η. Κικίλιας (Επιμ.), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη* (σσ. 29-98). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.

Γαβρόγλου, Σ.Π. (2005). Εργασία και ευελιξία: Τάσεις της αγοράς και αποτιμήσεις των εργαζομένων. Στους Χ. Ναζάκη & Μ. Χλέτσο (Επιμ.), *Το μέλλον της εργασίας: Σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές* (σσ. 75-94). Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Γαβρόγλου, Σ.Π. (2006). *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Μελέτη. Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.

Γαβρόγλου, Σ.Π., Gazon, E., & Μουρίκη, Α. (2001). Κοινωνικός διάλογος και παραγωγικότητα. Στους Σ.Π. Γαβρόγλου & Η. Κικίλιας (Επιμ.), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη* (σσ. 193-220). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.

Γαβρόγλου, Σ.Π., & Κικίλιας, Η. (2001). Ρύθμιση της αγοράς εργασίας, ανεργία και οργάνωση της εργασίας: Μια εισαγωγή. Στους Σ.Π. Γαβρόγλου & Η. Κικίλιας (Επιμ.), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη* (σσ. 1-28). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (2006 – 2007). *Συμφωνία- πλαίσιο για την τηλεργασία*. Προσάρτημα Β στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2011). [http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101\\_SJO01\\_DT\\_QQ\\_02\\_2011\\_01\\_F\\_GR.pdf](http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJO01_DT_QQ_02_2011_01_F_GR.pdf).

Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2012).

[http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101\\_SJO01\\_DT\\_QQ\\_01\\_2012\\_01\\_F\\_GR.pdf](http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJO01_DT_QQ_01_2012_01_F_GR.pdf).

ΕΣΥΕ. (2005). *Η Ελλάδα με αριθμούς*. Ελληνική Στατιστική Αρχή.

ΕΣΥΕ. (2004- 2006). *Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 2004-2006*. [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)

ΕΣΥΕ. (2006). *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού*. Ελληνική Στατιστική Αρχή.

ΕΣΥΕ. (2011). *Η Ελλάδα με αριθμούς*. Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2011). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2010*. Παρατηρητήριο Κοινωνικών, Οικονομικών/ Δημοσιονομικών Εξελίξεων, Φτώχειας και Ανισοτήτων.

Καλλίνικος, Γ. (2005). Εργασία, ανθρώπινος παράγων και οργανωσιακές μορφές: Μια ανατομία των σύγχρονων εξελίξεων. Στους Χ. Ναζάκη & Μ. Χλέτσο (Επιμ.), *Το μέλλον της εργασίας: Σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές* (σσ. 13-49). Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Καραμεσίνη, Μ. (2008). *Η απορρόφηση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας. Πανελλαδική έρευνα στους αποφοίτους των ετών 1998- 2000*. Αθήνα: Εκδόσεις Διόνκος.

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

Κικίλιας, Η. (2001). Μεταβατικές αγορές εργασίας και οικονομική απόδοση: Η Ολλανδική και η Ελληνική περίπτωση. Στους Σ.Π. Γαβρόγλου & Η. Κικίλιας (Επιμ.), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα*

και την Ευρώπη (σσ. 175-192). Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.

Λυμπεράκη, Α. (2005). Τεχνολογία και εργασία: Μια δύσκολη αμφίδρομη σχέση. Στους Χ. Ναξάκη & Μ. Χλέτσο (Επιμ.), *Το μέλλον της εργασίας: Σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές* (σσ. 133-165). Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Λυμπεράκη, Α., & Δενδρινός, Γ. (2004). Ευέλικτη εργασία: Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης. Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα.

Λυμπεράκη, Α., & Μουρίκη, Α. (1996). *Η αθόρυβη επανάσταση: Μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Ναξάκης, Χ. (2005). Εργασία: Άυλη, ευέλικτη, καθολική και νομαδική. Στους Χ. Ναξάκη & Μ. Χλέτσο (Επιμ.), *Το μέλλον της εργασίας: Σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές* (σσ. 53-73). Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Παλαιολόγος, Ν. (1998). Αγορά εργασίας: Θεσμοί και πολιτικές. Στους Ξ. Πετρινώτη & Γ. Κουκουλέ (Επιμ.), *Επετηρίδα Εργασίας 1998*. Αθήνα: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου.

Παναγιωτόπουλος, Ν. (1998). Σημειώσεις για την απασχόληση των γυναικών και τον χρόνο απασχόλησης. *Σύγχρονα Θέματα, Ιανουάριος- Μάρτιος 1998*, 66, 112-118.

## Παράρτημα I

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία:

- 18-25 ετών
- 25-40 ετών
- 40-55 ετών
- 55+

Σπουδές:

- 1 Γυμνάσιο
- 2 Λύκειο
- 3 Μεταδευτεροβάθμια (ΙΕΚ, ΕΛΑΣ)
- 4 Τριτοβάθμια
- 5 Μεταπτυχιακά

Οικογενειακή κατάσταση:

- Άγαμος/ η
- Έγγαμος/ η

Τόπος διαμονής:

- Αθήνα
- Άλλη πόλη:

1. Είναι η πρώτη σας εργασία;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

2. Εργάζεστε καθημερινά (5νθήμερο)

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

3. Πόσο καιρό εργάζεστε στη συγκεκριμένη εργασία;

- 1 0-1 μήνα
- 2 2-6 μήνες
- 3 7-12 μήνες
- 4 1-2 χρόνια

- 5 3-4 χρόνια
- 6 πάνω από 4 χρόνια

4. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα:

- 1 1-4 ώρες
- 2 5-7 ώρες
- 3 8 ώρες
- 4 πάνω από 8 ώρες

5. Τι είδους σύμβαση έχετε στην εργασία σας;

- 1 Εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης
- 2 Μερική απασχόληση
- 3 Προσωρινή απασχόληση
- 4 Εποχική απασχόληση
- 5 Εργασία με βάρδιες και εργασία τη νύχτα
- 6 Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου
- 7 Εργασία το Σαββατοκύριακο
- 8 Εργασία στο σπίτι ή εξ αποστάσεως εργασία
- 9 Τηλεργασία

6. Ποια είναι τα εργασιακά δικαιώματα που έχετε;

- 1 Υπάρχει έγγραφη σύμβαση εργασίας
- 2 Λαμβάνετε επιδόματα
- 3 Έχετε άδειες
- 4 Έχετε κοινωνική ασφάλιση

7. Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές που έχετε κάνει;

NAI OXI

8. Οι συνθήκες στο χώρο εργασίας σας είναι ικανοποιητικές;

NAI OXI

9. Η αμοιβή σας θεωρείτε ότι είναι ικανοποιητική και ανταποκρίνεται στην εργασία σας;

NAI OXI

10. Στην αμοιβή σας υπολογίζονται ποσοστά ανάλογα της παραγωγικότητάς σας;

NAI OXI

11. Εργάζεστε σε περισσότερους από έναν εργοδότες;

NAI OXI

12. Υπάρχουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη στην εργασία σας;  
ΝΑΙ ΟΧΙ

13. Η συγκεκριμένη εργασία απαιτεί εξειδίκευση;  
ΝΑΙ ΟΧΙ

14. Σε περίπτωση που εργάζεστε περιστασιακά, απαντάτε στις ερωτήσεις:  
Θα προτιμούσατε πλήρες ωράριο;  
ΝΑΙ ΟΧΙ

Είναι επιλογή σας η περιστασιακή εργασία;  
ΝΑΙ ΟΧΙ

15. Ποιοι είναι οι λόγοι για τους οποίους εργάζεστε με ευέλικτες μορφές εργασίας:  
1 Δεν μπορώ να βρω μια μόνιμη και πλήρη απασχόληση  
2 Οικογενειακές υποχρεώσεις  
3 Σπουδές  
4 Οικονομικοί λόγοι  
5 Άλλοι λόγοι

.....  
.....  
.....