



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ- ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ, ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: «ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ MANAGEMENT»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*«Το εργασιακό μοντέλο Flexicurity (ευσφάλεια) των Σκανδιναβικών
χωρών. Μελέτη περίπτωσης Δήμος Άργους- Μυκηνών».*

Μαυρόγιαννη Κωνσταντίνα Α.Μ. 118Μ027

Επιβλέπων Καθηγητής: Μπαμπαλιούτας Λάμπρος

ΑΘΗΝΑ 2020

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της συγγραφής αυτής της εργασίας θα ήθελα, αρχικά, να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, διότι δέχτηκε να διεξάγουμε την εργασία αυτή μαζί, για τη βοήθεια που μου παρείχε σε όλη αυτή τη πορεία και για την υπομονή του. Έπειτα, θα ήθελα να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ στον Δήμο καταγωγής μου, τον Δήμο Άργους- Μυκηνών και συγκεκριμένα στον κ. Κρίγκο Δημήτριο, Αντιδήμαρχο του Δήμου, ο οποίος με δέχτηκε με καλοσύνη και υπομονή και μου επέτρεψε με τεράστια θέληση να εκπονήσω την έρευνα αυτή στους υπαλλήλους, οι οποίοι συνέβαλαν και αυτοί στη συγκεκριμένη διαδικασία. Τέλος, δε θα μπορούσα να μην ευχαριστήσω τους δικούς μου ανθρώπους, οικογένεια και φίλους, οι οποίοι με στήριζαν και με ενθάρρυναν όλο αυτό το χρονικό διάστημα. Ένα ευχαριστώ, εκ μέρους, μου για όλους εσάς.

Περίληψη

Η συγκεκριμένη εργασία έχει ως αντικείμενο τα εργασιακά συστήματα και κυρίως το μοντέλο *flexicurity*, το οποίο προέρχεται από τις σκανδιναβικές χώρες. Στόχος είναι να προσδιοριστεί η έννοια και τα εννοιολογικά της στοιχεία, αλλά και το κατά πόσο μπορεί να εφαρμοστεί. Για να επιτευχθεί αυτό, εκπονήθηκε έρευνα με ερωτηματολόγια σε ΟΤΑ πρώτου βαθμού και συγκεκριμένα στον Δήμο Άργους Μυκηνών.

Με την ολοκλήρωση της εργασίας, είναι κατανοητό ότι η έννοια της ευασφάλειας είναι μια ιδιαίτερη έννοια, η οποία εφαρμόζεται σε ευρωπαϊκές χώρες, όπως και στην Ελλάδα, όμως με διαφορετικό τρόπο, λόγω της ιδιομορφίας που χαρακτηρίζει το οικονομικό και κοινωνικό υπόβαθρο της χώρας. Στον δημόσιο τομέα και ιδιαίτερα στους Ο.Τ.Α, αποτελεί ως επί το πλείστον μια άγνωστη έννοια που για να εφαρμοστεί, πρέπει ο δημόσιος τομέας να προβεί σε διαρθρωτικές αλλαγές, οι οποίες επιχειρείται να οριστούν στα συμπεράσματα της εργασίας.

Λέξεις-κλειδιά: ευελιξία, ασφάλεια, σκανδιναβικό μοντέλο, *flexicurity*, εύελικτες μορφές απασχόλησης, δημόσιος τομέας, Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Δήμος Άργους Μυκηνών.

Abstract

This specific job focuses on labor issues and mainly the “flexicurity” model that comes from the Scandinavian countries. the purpose is to define its meaning and conceptual elements, as well as its applicability.

In order to identify this a questionnaire survey was carried out at the first- rate local government agency, specifically in the municipality of Argos-Mycenae.

With the complexion of this job, it is understandable that the meaning of flexicurity is a special contact that is applied both in European countries and Greece but in a different way because of the country's economic and social background peculiarity.

In the public sector and especially in local authorities it is mostly an unknown concept. In order to be implemented, the public sector must make structural changes that are tried to be defined in the conclusion of the work.

Keywords: flexibility, security, Scandinavian model, flexicurity, flexible forms of employment, public sector, local government authorities, municipality of Argos- Mycenae.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	9
Κεφάλαιο 1 ^ο : Ευελιξία και ασφάλεια	11
1. Η έννοια της ευελιξίας	11
1.1 Εξωτερική αριθμητική ευελιξία (external numerical flexibility):.....	12
1.2. Εσωτερική αριθμητική ευελιξία (internal numerical flexibility)	13
1.3. Λειτουργική ευελιξία (functional flexibility).....	13
1.4. Ευελιξία των μισθών (wage flexibility)	14
2. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....	14
2.1 Μερική Απασχόληση	15
2.2.Διαλείπουσα απασχόληση.....	17
2.3 Εκ περιτροπής απασχόληση	18
2.4 Σύμβαση ορισμένου χρόνου.....	19
2.5 Διαθεσιμότητα.....	20
2.6 Δανεισμός.....	22
2.7 Σύμβαση μαθητείας.....	24
2.8 Εργασία εξ' αποστάσεως	25
2.9 Διευθέτηση χρόνου εργασίας	27
3. Μεταμοντέρνες μορφές εργασιακής ευελιξίας	29
4. Η έννοια της ασφάλειας.....	30
Κεφάλαιο 2 ^ο : «Η έννοια Flexicurity» (Ευασφάλεια).....	33
1. Ορισμός της έννοιας «Flexicurity» (ευασφάλεια)	33
2. Το «Χρυσό Τρίγωνο Flexicurity».....	35
2.1 Ευέλικτη αγορά εργασίας.....	36
2.2 Προστασία επιπέδου διαβίωσης.....	37

2.3 Ενεργής πολιτική αγορά εργασίας	38
3. Αίτια εμφάνισης του μοντέλου «Flexicurity».....	39
4. Απόψεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων για το μοντέλο «Flexicurity».....	41
5. Αρχές που διέπουν την έννοια «Flexicurity».....	43
5.1 Προώθηση της ποιότητας και καταπολέμηση της αβεβαιότητας στον εργασιακό τομέα	43
5.2 Βελτίωση οργάνωσης της εργασίας.	44
5.3 Νομοθετική προστασία της απασχόλησης σε συνδυασμό με τις πολιτικές για την αγορά εργασίας.....	46
5.4 Εξισορρόπηση των δύο όρων της έννοιας «flexicurity» (flexibility- security) .	47
5.5 Ενίσχυση κοινωνικής πρόνοιας.....	47
5.6 Ενσωμάτωση της ευελιξίας στη μακροοικονομική πολιτική.....	48
5.7 Ενίσχυση κοινωνικού διαλόγου	49
6. Προϋποθέσεις εφαρμογής του μοντέλου «Flexicurity».....	50
6.1. Ευέλικτες Συμβάσεις Εργασίας.....	51
6.2. Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης	51
6.3. Δια βίου μάθηση.....	55
6.4. Κοινωνική προστασία	58
6.5. Κοινωνικός Διάλογος.....	59
7. Μοντέλα «Flexicurity» στις Ευρωπαϊκές Χώρες.....	63
8. Χαρακτηριστικά κοινωνικοοικονομικών μοντέλων της Ευρώπης.....	70
8.1. Αγγλοσαξονικό Μοντέλο	71
8.2. Ηπειρωτικό Μοντέλο	71
8.3. Μεσογειακό Μοντέλο	71
8.4. Σκανδιναβικό Μοντέλο	72

Κεφάλαιο 3 ^ο : Εργασιακές συνθήκες στον δημόσιο τομέα.....	75
1. Μονιμότητα δημοσίων υπαλλήλων	75
2. Τοποθέτηση δημοσίων υπαλλήλων	76
3. Μετάθεση δημοσίων υπαλλήλων	77
4. Μετακίνηση δημοσίων υπαλλήλων	79
5. Απόσπαση Δημοσίων υπαλλήλων	80
6. Μετάταξη δημοσίων υπαλλήλων.....	81
7. Προαγωγή δημοσίων υπαλλήλων	83
8. Διαθεσιμότητα δημοσίων υπαλλήλων	85
9. Αργία δημοσίων υπαλλήλων	86
10. Λύση σχέσης των δημοσίων υπαλλήλων.....	87
11. Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης στον Δημόσιο Τομέα.	90
12. Μέθοδοι πρόσληψης δημοσίων υπαλλήλων.....	91
12.1 Στελέχωση δημοσίου τομέα με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου	92
12.2 Συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου.	95
12.3.Σύμβαση έργου.....	97
12.4. Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.	98
Κεφάλαιο 4 ^ο : Ποσοτική Έρευνα	101
1. Γενικές Παρατηρήσεις	101
2. Μεθοδολογία έρευνας.....	102
3. Συμπεράσματα έρευνας	104
Κεφάλαιο 5 ^ο : Συμπεράσματα	124
Βιβλιογραφία	127
Ελληνική	127

Ξενόγλωσση.....	129
Νομοθετικό / Κανονιστικό Πλαίσιο	131
Παραρτήματα.....	132
1. Ερωτηματολόγιο έρευνας	132
2. Αίτημα προς τον Δήμο Άργους Μυκηνών για τη διεξαγωγή της έρευνας	139

Εισαγωγή

Τα εργασιακά συστήματα είναι δυνατό να θεωρηθούν ένας ζωντανός οργανισμός, καθώς μεταβάλλονται συνεχώς, με αποτέλεσμα να αποτελούν ένα θέμα που είναι αναγκαίο συνεχώς να εξετάζεται. Αυτό αποτελεί και έναν από τους βασικούς λόγους για τους οποίους επιλέχθηκε η ανάλυση του συγκεκριμένου θέματος σε επίπεδο διπλωματικής εργασίας. Ο αμέσως επόμενος λόγος είναι η επιθυμία της γράφουσας να εξετάσει κατά πόσο εργασιακά μοντέλα τα οποία εφαρμόζονται σε άλλα συστήματα της Ευρώπης είναι εφικτό να εφαρμοστούν στην Ελλάδα και συγκεκριμένα στον δημόσιο τομέα. Για μεγάλο χρονικό διάστημα, ο ελληνικός δημόσιος τομέας λάμβανε αρνητικές κριτικές, κυρίως από τον Έλληνα πολίτη, δημιουργώντας ένα αίσθημα δυσφορίας στο άκουσμα της συγκεκριμένης φράσης.

Έτσι λοιπόν, βασικός στόχος της εργασίας είναι το κατά πόσο ένα σύστημα ευελιξίας και ασφάλειας έχει εφαρμοστεί στο δημόσιο τομέα ή αν θα μπορούσε με κάποιο τρόπο να εφαρμοστεί. Ειδικότερα η έρευνα εστιάζει στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) πρώτου βαθμού, δηλαδή σε δήμους. Επιλέχθηκε ο συγκεκριμένος τομέας του δημοσίου καθώς, αφενός είναι ο φορέας που βρίσκεται πιο κοντά στον κάθε πολίτη, αφετέρου είναι ένας τομέας αρκετά ενδιαφέρων, ο οποίος εμπίπτει στις γενικότερες γνώσεις της γράφουσας.

Το σύστημα flexicurity, το οποίο εξετάζεται σε αυτή την εργασία, αποτελεί ένα εργασιακό σύστημα με σκανδιναβικές ρίζες, καθώς εφαρμόστηκε και με τεράστια επιτυχία στη Δανία, στα τέλη του προηγούμενου αιώνα. Είναι ένα μοντέλο, το οποίο έχει θετική επίδραση, τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και στον εργοδότη. Αφενός ο εργαζόμενος μπορεί να οργανώσει ένα ευέλικτο ωράριο εργασίας, χωρίς να νιώθει ανασφάλεια σε επίπεδο μισθολογικό και απασχόλησης, αφετέρου ο εργοδότης είναι σε θέση να προσλαμβάνει με μεγαλύτερη ευκολία προσωπικό, καθώς η νομοθεσία δεν είναι άκαμπτη αλλά και το προσωπικό είναι πρόθυμο να εργαστεί σε ευνοϊκές συνθήκες εργασίας.

Η εργασία διαιρείται σε 5 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύονται οι έννοιες της ευελιξίας και της ασφάλειας, έννοιες καίριες για την πορεία της εργασίας. Το δεύτερο κεφάλαιο πραγματεύεται την έννοια και τον ορισμό του μοντέλου

flexicurity. Ειδικότερα, αναλύονται η έννοια της ευασφάλειας (flexicurity), το «Χρυσό Τρίγωνο» το οποίο την διαμορφώνει, τα αίτια της εμφάνισής του, οι αρχές που το διέπουν, οι προϋποθέσεις εφαρμογής αλλά και τα μοντέλα που ακολουθούνται στις ευρωπαϊκές χώρες, τόσο σε επίπεδο του μοντέλου της ευασφάλειας, όσο και στο κοινωνικοοικονομικό τους επίπεδο.

Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας αναλύονται οι εργασιακές συνθήκες και οι υπηρεσιακές μεταβολές που υφίστανται στο δημόσιο τομέα, από το στάδιο της τοποθέτησης των υπαλλήλων και του διορισμού τους, έως και το στάδιο της λύσης της εργασιακής σχέσης. Επιπλέον στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η μελέτη περίπτωσης, η έρευνα δηλαδή του διενεργήθηκε στον Δήμο Άργους Μυκηνών. Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είναι αυτή της εκπόνησης ερωτηματολογίου. Ειδικότερα, συγκεντρώθηκαν ερωτηματολόγια και αφού επεξεργάστηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS (IBM), δημιουργήθηκαν πίνακες που αναλύουν τις απόψεις του δείγματος.

Η εργασία ολοκληρώνεται με το πέμπτο κεφάλαιο, όπου περιλαμβάνονται τα συμπεράσματα, τόσο της θεωρητικής έρευνας, όσο και της ποσοτικής, ενώ παράλληλα προτείνονται ενδεχόμενες διαδικασίες για την βελτίωση του πρώτου βαθμού αυτοδιοίκησης.

Κεφάλαιο 1^ο: Ευελιξία και ασφάλεια

1. Η έννοια της ευελιξίας

Η ευελιξία θεωρείται ως μια αμφιλεγόμενη έννοια, ειδικά στην αγορά εργασίας. Από τη μία πλευρά εκλαμβάνεται ως μια μορφή κατάλυσης των παραδοσιακών μορφών εργασίας, η οποία στρέφεται αποκλειστικά προς το συμφέρον του εργοδότη, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες του εργαζομένου και οι επιθυμίες του. Από διαφορετική όμως οπτική γωνία, η ευελιξία μπορεί να θεωρηθεί το μέσο για την αντιμετώπιση σημαντικών παθογενειών στην αγορά εργασίας, μια διαδικασία δηλαδή η οποία ευνοεί τον εργαζόμενο, τον εργοδότη εξίσου, χωρίς να θίγονται τα δικαιώματά τους.

Η έννοια της ευελιξίας θα μπορούσε να οριστεί αφενός ως «ένας βαθμός απασχόλησης, εισοδήματος και συνδυασμένης ασφάλειας που διευκολύνει τις σταδιοδρομίες στην αγορά εργασίας αλλά και τα βιογραφικά των εργαζομένων με την εβδομαδιαία δήλωση» αφετέρου ως «ένας βαθμός αριθμητικής λειτουργικής και μισθολογικής ευελιξίας που επιτρέπει στις αγορές εργασίας αλλά και σε μεμονωμένες εταιρίες να προσαρμόζονται έγκαιρα και επαρκώς στις μεταβαλλόμενες συνθήκες προκειμένου να διατηρηθεί και να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα και η παραγωγικότητα»¹.

Η δυνατότητα και η μορφή της προσαρμογής στις συνεχόμενες αλλαγές σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο συσχετίζεται άμεσα με την έννοια της ευελιξίας σε μακροοικονομικό επίπεδο, και αυτό συμβαίνει διότι με την εφαρμογή της είναι δυνατό να αποτραπούν σημαντικά λάθη, τα οποία θα οδηγήσουν σε αδιέξοδο τις αγορές εργασίας². Με την ευελιξία αυξάνεται η γενικότερη ικανότητα για αναμόρφωση διαδικασιών και ριζικές αλλαγές.

Ο βασικός τομέας που ευνοείται είναι αυτός της ανεργίας και αυτό διότι η αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας μειώνει τα αυστηρά εργασιακά πρότυπα,

¹Βλ. Wilthagen Ton / Tros Frank «The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labor markets, University of Amsterdam»: <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>, σελ. 5 (τελευταία πρόσβαση: 25/1/2020).

²Βλ. Μιχαλάκη Σοφία/ Φιλίνης Κυριάκος «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας» 2009, σελ. 23.

με αποτέλεσμα ο εργοδότης να είναι πρόθυμος να προσλάβει νέο προσωπικό στην επιχείρησή του, χωρίς να δημιουργήσει εντάσεις και αντιδράσεις. Έτσι, λοιπόν, αυξάνεται η απασχόληση.

Όμως, και ο τομέας της εκπαίδευσης³ του προσωπικού ευνοείται από την ύπαρξη ενός ευέλικτου προγράμματος εργασίας, καθώς ο υπάλληλος, από την μία, θέλει να γίνει πιο αποδοτικός για την επιχείρηση ή την υπηρεσία στην οποία εργάζεται, από την άλλη, έχει το χρόνο, με τη προσαρμογή του ωραρίου στις ανάγκες του, να το πετύχει αυτό.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι, από τη πλευρά των εργοδοτών, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, γεννάται η επιθυμία να προσλάβουν περισσότερο προσωπικό, αψηφώντας το ρίσκο που λαμβάνουν, κάτι το οποίο σε μια αυστηρή νομοθεσία⁴ σε επίπεδο αγοράς εργασίας δε θα τολμούσαν να επιχειρήσουν, καθώς θα γνώριζαν ότι όλη η διαδικασία πιθανότατα θα είχε αρνητικό αποτέλεσμα.

Η ευελιξία, σύμφωνα με τον Atkinson⁵ (την ίδια γνώμη αποδέχονται και οι Philips & Eamets⁶) έχει διαχωριστεί σε τέσσερα είδη τα οποία αναλύονται παρακάτω.

1.1 Εξωτερική αριθμητική ευελιξία (external numerical flexibility):

Η εξωτερική αριθμητική ευελιξία συσχετίζεται άμεσα με τη ικανότητα των εργοδοτών να διαμορφώνουν την απασχόληση με βάση τη ζήτηση των προϊόντων ή των υπηρεσιών τους. Αφορά κυρίως στο νομοθετικό πλαίσιο που καλύπτει την αγορά εργασίας. Θεωρείται ότι η μορφή της εξωτερικής αριθμητικής ευελιξίας είναι πετυχημένη με την καθιέρωση και εφαρμογή άτυπων μορφών απασχόλησης, όπως είναι η μερική απασχόληση ή και η υπογραφή σύμβασης ορισμένου χρόνου.

³ Daniel Hinst, Danish Flexicurity Model, University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 8 (τελευταία πρόσβαση: 25/1/2020).

⁴ Κουζής Γ./Γεωργιάδου Π./Καψάλης Α./Κούστα Ε./Τήκος Σ. «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2013», 2013, σελ. 24.

⁵ Βλ. Μιχαλάκη Σοφία/ Φιλίνης Κυριάκος «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας» 2009 σελ. 23.

⁶ Βλ. Daniel Hinst, Danish Flexicurity Model, University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 9 (τελευταία πρόσβαση: 25/1/2020).

Το θετικό του συγκεκριμένου είδους ευελιξίας είναι ότι αυξάνεται η απασχόληση, καθώς οι επιχειρήσεις επιθυμούν και είναι πρόθυμες να προσλάβουν νέο προσωπικό. Η απορρύθμιση του αυστηρού θεσμικού πλαισίου που έχει διατυπωθεί στον τομέα της αγοράς εργασίας θα συμβάλει ταυτόχρονα και στην είσοδο των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων σε αυτή, με πιο ομαλό και ανώδυνο τρόπο.

1.2. Εσωτερική αριθμητική ευελιξία (internal numerical flexibility)

Η εσωτερική αριθμητική ευελιξία σχετίζεται με τον αν μια επιχείρηση ή υπηρεσία, είναι πρόθυμη και ταυτοχρόνως έχει τη δυνατότητα να διαμορφώνει το ωράριο εργασίας έχοντας πάντα ως βασική παράμετρο τον όγκο εργασίας που πρέπει να ολοκληρωθεί. Η συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας ενισχύεται κυρίως με την εφαρμογή ατομικών λογαριασμών ωρών και άτυπων μορφών απασχόλησης, οι οποίες θα αναλυθούν παρακάτω. Αφορά, κατά βάση, στο ζήτημα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με ευέλικτο τρόπο, δηλαδή στην εφαρμογή ενός ευέλικτου εργασιακού χρόνου απασχόλησης, είτε σε ημερήσια βάση, είτε και σε ευρύτερα χρονικά διαστήματα.

Οι θετικές παράμετροι σε αυτό το είδος εργασιακής ευελιξίας είναι η μείωση του κόστους εργασίας, με τη ταυτόχρονη ανάπτυξη της παραγωγικής δύναμης της επιχείρησης, η ικανότητα του εργαζομένου να συνδυάζει τις επαγγελματικές με τις κοινωνικές και προσωπικές του υποχρεώσεις, αλλά και η επιθυμία της επιχείρησης να αυξήσει το ανθρώπινο δυναμικό της επενδύοντας περισσότερο στον συγκεκριμένο τομέα⁷.

1.3. Λειτουργική ευελιξία (functional flexibility)

Η λειτουργική ευελιξία αποτελεί έναν συνδυασμό παραγόντων. Εξαρτάται δηλαδή από την ικανότητα και την επιθυμία μιας επιχείρησης ή υπηρεσίας, χωρίς όμως να παραλείπεται και η δυνατότητα του ίδιου του εργαζομένου να συμμετέχει σε αυτή. Στόχος της είναι, έπειτα από συνεννόηση και με βάση τις ανάγκες των

⁷Βλ. Κουτσιαράς Ν. , «Η ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας: Μια κοινωνικά αμφιλεγόμενη αλλά πολιτικά ευνοούμενη μεταρρύθμιση», 2006 : <https://www.republic.gr/?p=126&fbclid=IwAR07qw1o8euI0sJLH2bugmQI4mVXNn3VQWYLYvsDi quqWM49qrF8gb6vtnY> (τελευταία πρόσβαση: 25/1/20).

αντισυμβαλλόμενων, οι υπάλληλοι να μεταβάλουν το αντικείμενο της εργασίας τους και να εργαστούν πάνω σε κάτι καινούριο, όταν το επιτάσσουν οι εργασιακές συνθήκες.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ότι η μέθοδος που ακολουθείται σταδιακά τα τελευταία χρόνια ως τρόπος οργανωτικής ευελιξίας σε τέτοιες συνθήκες είναι αυτή της εξωτερικής ανάθεσης δραστηριοτήτων (outsourcing), κάτι που τις προηγούμενες δεκαετίες αναλάμβαναν να διεκπεραιώνουν μόνες τους οι επιχειρήσεις. Τέλος, για να μπορέσει να εφαρμοστεί σωστά το συγκεκριμένο είδος εργασιακής ευελιξίας, θα πρέπει να συντρέχουν ταυτοχρόνως δύο προϋποθέσεις: το προσωπικό να είναι καταρτισμένο, βελτιώνοντας συνεχώς τις εργασιακές του ικανότητες και δεξιότητες και η επιχείρηση να έχει αναπτυχθεί ως οργανωτική δομή ώστε να είναι εφικτή η ομαλή λειτουργία της.

1.4. Ευελιξία των μισθών (wage flexibility)

Το συγκεκριμένο είδος εργασιακής ευελιξίας αφορά στην ανάγκη αποδοχής της προσαρμογής των εργασιακών αποδοχών, με βάση τις μεταβολές που υφίσταται σε γενικότερο πλαίσιο η αγορά εργασίας. Ο συσχετισμός των αποδοχών με την παραγωγικότητα του κάθε εργαζομένου αλλά και η απουσία ενός κατώτατου μισθού, με τη ταυτόχρονη υποβάθμιση της έννοιας της συλλογικής διαπραγμάτευσης, είναι οι βασικές πτυχές της συγκεκριμένης μορφής ευελιξίας⁸.

2. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Οι οικονομικές μεταβολές που έχουν προκύψει τα τελευταία χρόνια είναι λογικό ότι επηρεάζουν, όχι μόνο τη γενική διεθνή οικονομία, αλλά και την αγορά εργασίας (μαύρη εργασία, ανεργία κλπ.). Όλο αυτό έχει δημιουργήσει νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να εμφανίζονται νέες μορφές απασχόλησης, τις οποίες μάλιστα τις προτιμούν περισσότερο από τις παραδοσιακές. Η ευελιξία αποτελεί πλέον ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των εργασιακών συμβάσεων, γεγονός που οδήγησε στην κατηγοριοποίηση των νέων μορφών απασχόλησης που

⁸Βλ. Κούγια Κ. «Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διατυπώσεις, τόμος 6, τεύχος 6. Αθήνα, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής, 2016, σελ. 11.

αντιπροσωπεύουν την έννοια της ευελιξίας⁹. Ορισμένες από τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης θα αναλυθούν παρακάτω.

2.1 Μερική Απασχόληση

Η μερική απασχόληση ανήκει στην κατηγορία της μειωμένης απασχόλησης και είναι μια νόμιμη εργασιακή κατάσταση σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα και το άρθρο 361, το οποίο αναφέρεται στην ελευθερία των συμβάσεων¹⁰. Η διαφορά με την πλήρη και σταθερή απασχόληση έγκειται στον χρόνο, δηλαδή η εργασία που παρέχεται είναι μειωμένη χρονικά σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία και ετήσια βάση. Η μερική απασχόληση κατοχυρώνεται με σύμβαση ορισμένου ή και αορίστου χρόνου, με τη διαφορά ότι ο εργαζόμενος θα απασχολείται για μικρότερο ωράριο από αυτό της πλήρους απασχόλησης.

Στην Ελλάδα, η μερική απασχόληση είναι από τις πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, μαζί με τη διαλείπουσα εργασία και την εκ περιτροπής, οι οποίες θα αναλυθούν παρακάτω. Στην κατηγορία της μειωμένης απασχόλησης, στην οποία περιλαμβάνεται και η μερική, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ανήκουν επίσης η ευκαιριακή, η προσωρινή (πρόσκαιρη) και η εποχιακή.

Η μερική απασχόληση λαμβάνει δυο βασικές μορφές, ανάλογα με τον τρόπο που επιβάλλεται, τη συμβατική ή εκούσια και τη μονομερή ή εξαναγκαστική. Στην συμβατική μερική απασχόληση υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο για το γεγονός ότι θα εργάζεται με μειωμένο ωράριο¹¹. Η συμφωνία αυτή μπορεί να γίνει, είτε από την αρχή, όταν υπογράφεται για πρώτη φορά σύμβαση, είτε μετέπειτα, με την αλλαγή της προηγούμενης εργασιακής κατάστασης του υπαλλήλου

⁹ Βλ. Μητρόπουλος Α. «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 433 επ.

¹⁰ Βλ. άρθρο 361 Αστικού Κώδικα: Για τη σύσταση ή αλλοίωση ενοχής με δικαιοπραξία απαιτείται σύμβαση, εφόσον ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά.

¹¹ Βλ. Μητρόπουλος Α. «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 433.

(από πλήρη σε μερική απασχόληση). Στη μονομερή μερική απασχόληση¹², η απόφαση λαμβάνεται αποκλειστικά από τον εργοδότη, χωρίς να ζητείται η γνώμη του εργαζομένου. Για την επιλογή του σχήματος της μερικής απασχόλησης προβάλλονται ως αίτια, όπως αναφέρει και ο Καθηγητής Αλ. Μητρόπουλος, «πραγματικά ή προσχηματικά ή εικονικά προβλήματα προκειμένου να την επιβάλλει».

Από την άλλη, οι βασικές μορφές που απαντάται η μερική απασχόληση στη πράξη είναι οι εξής:

- 1. Καθημερινή πενθήμερη ή εξαήμερη απασχόληση, με μειωμένο ωράριο.**
- 2. Καθημερινή πενθήμερη ή εξαήμερη απασχόληση, ορισμένες μέρες με πλήρες ωράριο και τις λοιπές με μειωμένο.**
- 3. Διαλείπουσα εργασία για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο**
- 4. Διαλείπουσα εργασία για λιγότερες από 5 ή 6 μέρες με πλήρες ωράριο (εκ περιτροπής απασχόληση)**

Για να είναι νόμιμη μια μορφή μερικής απασχόλησης, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να γνωστοποιήσει την απόφαση του εντός 8 ημερών στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Επίσης, κατά τη διάρκεια της δημιουργίας της σύμβασης, για να είναι αυτή έγκυρη, είναι αναγκαίο να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις. Αρχικά, θα πρέπει η συμφωνία να είναι έγγραφη, καθώς σε αντίθετη περίπτωση δεν ισχύει η ειδική συνθήκη και η σύμβαση νοείται ως αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο και όχι μειωμένο. Έπειτα, θα πρέπει να κοινοποιηθεί η απόφαση από τον εργοδότη στη διαδικτυακή πλατφόρμα «ΕΡΓΑΝΗ», μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της. Ταυτόχρονα, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώσει τον εκπρόσωπο των εργαζομένων σχετικά με τις προσλήψεις τις οποίες θα κάνει και θα αφορούν στον τομέα της μερικής απασχόλησης. Τέλος, είναι απαραίτητο να καταβάλλει μισθό και

¹² Βλ. Μητρόπουλος Α. «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 433.

τα απαραίτητα επιδόματα στους εργαζομένους, έχοντας ως μέτρο σύγκρισης το μισθό και τα επιδόματα ενός υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης.

Τα προηγούμενα έτη, οι εργοδότες δεν επιθυμούσαν την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης, αν και ήταν ήδη γνωστή η ύπαρξή της. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι που εργάζονταν με πλήρες και σταθερό ωράριο θεωρούσαν το ενδεχόμενο να μεταβληθεί η εργασιακή τους κατάσταση σε μερική απασχόληση ως προειδοποιητικό στάδιο πριν την οριστική απόλυση. Μια από τις βασικές απόπειρες εφαρμογής της μερικής απασχόλησης γίνεται για πρώτη φορά με τον Ν. 2961/1954 (ΦΕΚ Α' 197)¹³, ενώ οι επόμενες μεταβολές ακολούθησαν αρκετά χρόνια αργότερα¹⁴ με σημαντικότερο τον Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66)¹⁵. Ομοίως υπάρχουν νόμοι, όπως οι 3250/2004 (ΦΕΚ Α' 124), 3448/2006 (ΦΕΚ Α' 57), 3536/2007 (ΦΕΚ Α' 42) και 3986/2011 (ΦΕΚ Α' 152), οι οποίοι αφορούν στο φαινόμενο της μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ)¹⁶.

2.2.Διαλείπουσα απασχόληση

Η διαλείπουσα απασχόληση αποτελεί μια μορφή μερικής απασχόλησης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η εργασία παρέχεται για ορισμένες ημέρες της εβδομάδες ή του μήνα, με μειωμένο ωράριο. Αυτή η μορφή εργασιακής ευελιξίας λαμβάνει δύο μορφές: είτε λιγότερο από 5 ή 6 μέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο, είτε όλη την εβδομάδα με μειωμένο. Για να εφαρμοστεί, δεν είναι απαραίτητη, όπως είναι στις

¹³ Βλ. άρθρο 2 του Ν. 2961/1954 (ΦΕΚ Α' 197): «Ο εργοδότης και ο μισθωτός δύναται, είτε κατά τη σύσταση της σχέσεως εργασίας είτε διαρκούσης ταύτης, να συμφωνήσουν εγγράφως πάσης μορφής εκ περιτροπής εργασίας καθορίζοντας και την ανάλογον μισθοδοσίαν βάσει των εκάστοτε ημερομισθίων και μισθών».

¹⁴ Βλ. άρθρο 38 παρ. 1 του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α' 101). Ο νόμος αυτός αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ Α' 205), όπου και εναρμονίζεται στην εθνική νομοθεσία η Οδηγία 97/81. Επίσης, άρθρο 14 του Ν. 2747/1999 (ΦΕΚ Α' 226) και άρθρα 7 και 8 του Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ Α' 286).

¹⁵ Βλ. άρθρο 2 του Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66): «Κατά τη κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση).

¹⁶ Βλ. Βλ. *Μητρόπουλος Α.* «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 434.

άλλες μορφές της μερικής απασχόλησης η γραπτή αποτύπωση της. Από την άλλη, ο μισθός και τα οικονομικά δικαιώματα του εργαζομένου έχουν να κάνουν μόνο με τον χρόνο που εργάστηκε στην επιχείρηση.

2.3 Εκ περιτροπής απασχόληση

Η εκ περιτροπής εργασία αποτελεί επίσης ένα είδος μερικής απασχόλησης και σημαίνει ότι ένας εργαζόμενος εναλλάσσεται με κάποιον άλλον εργαζόμενο, όσον αφορά στην παροχή εργασίας, ενώ η λειτουργία της επιχείρησης δεν είναι διακεκομμένη (σύστημα συνεχούς λειτουργίας¹⁷). Ως ορισμός για την έννοια της εκ περιτροπής απασχόλησης νοείται «*η απασχόληση κατά λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας*¹⁸». Αναφέρεται δηλαδή, αφενός σε πλήρες ωράριο, αλλά η παροχή εργασίας γίνεται για λιγότερες μέρες την εβδομάδα, εβδομάδες το μήνα ή μήνες στο έτος, αφετέρου στην εναλλαγή της θέσης του με κάποιον άλλον εργαζόμενο.

Το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας έχει δυο μορφές, τη συμφωνημένη και αυτή που επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη. Όσον αφορά στην πρώτη, η σχέση της εκ περιτροπής εργασίας συμφωνείται ανάμεσα στα δυο αντισυμβαλλόμενα μέρη, είτε με την αρχή της σχέσης εργασίας τους, είτε σε μετέπειτα στάδιο. Σε αυτή τη συμφωνία διευθετείται και το ζήτημα του μισθού, που είναι μικρότερος σε σχέση με την τυπική έννοια της πλήρους απασχόλησης. Το βασικό στοιχείο είναι να δηλώνεται ότι ο εργαζόμενος εργάζεται για λιγότερες μέρες, με πλήρες όμως ωράριο, το πώς όμως θα οργανωθεί το ζήτημα του χρόνου παροχής εργασίας είναι ελεύθερο για διαβούλευση ανάμεσα στα δυο μέρη. Τέλος, για να είναι έγκυρη η συγκεκριμένη μορφή, η σύμβαση εργασίας θα πρέπει να έχει έντυπη μορφή, ενώ μετά το πέρας της θα πρέπει μέσα σε 8 ημέρες να ενημερωθεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Αν παραληφθούν τα δυο αυτά βήματα, τότε η σύμβαση θα θεωρηθεί μη ισχύουσα¹⁹.

¹⁷ Βλ. *Μητρόπουλος Α.* «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 439.

¹⁸ Βλ. άρθρο 38 παρ. 3 εδ. β του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α' 101).

¹⁹ Σε αυτή τη περίπτωση, αν καταρτίζεται για πρώτη φορά θα έχει τη τυπική μορφή της πλήρους απασχόλησης, διαφορετικά αν καταρτίζεται σε μετέπειτα στάδιο και υφίσταται με τροποποίηση της αρχικής τότε θα θεωρηθεί μη γενόμενη και θα εξακολουθεί να ισχύει η προηγούμενη κατάσταση.

Όσον αφορά στη δεύτερη περίπτωση, είναι δυνατό να επιβληθεί και από τον ίδιο τον εργοδότη η εκ περιτροπής εργασία μονομερώς. Αυτό μπορεί να συμβεί στην περίπτωση που πρέπει να μειωθεί η δραστηριότητα του. Απαραίτητη προϋπόθεση όμως γι' αυτή τη διαδικασία είναι να μη διαρκέσει πάνω από εννέα μήνες και μόνο εφόσον έχει ενημερωθεί το προσωπικό και έχουν γίνει οι πρέπουσες διαβουλεύσεις²⁰. Επίσης, είναι αναγκαίο να επιβληθεί στο σύνολο των εργαζομένων και όχι σε μεμονωμένες περιπτώσεις ή τμήματα της επιχείρησης. Με το πέρας των ως άνω διαδικασιών, οφείλει να ενημερώσει την Επιθεώρηση Εργασίας για την σχετική απόφαση μέσα σε 8 ημέρες.

2.4 Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούνται ως η πιο παλιά μορφή ευέλικτης απασχόλησης, καθώς είναι ο εκφραστής της προσωρινής απασχόλησης. Μια διαφορά της με τη σύμβαση αορίστου χρόνου έγκειται στο γεγονός ότι από τη στιγμή που υπογράφεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου, γνωρίζουν οι αντισυμβαλλόμενοι τότε αυτή θα λήξει. Η διάρκεια δηλαδή της εργασίας είναι για προσωρινό χρονικό διάστημα, το οποίο έχει προκαθοριστεί. Επίσης, η δεύτερη διαφορά της με τη σύμβαση αορίστου χρόνου έχει να κάνει με τον τρόπο που λύνεται και με τα δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος από αυτή τη σύμβαση. Έτσι, λοιπόν, για τη λύση της σύμβασης δεν απαιτείται καταγγελία από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη και επίσης ο εργοδότης δεν έχει την υποχρέωση να καταβάλει αποζημίωση με τη λήξη της σύμβασης.

Μια σύμβαση ορισμένου χρόνου λύεται, είτε με την πάροδο του χρονικού διαστήματος που συμφωνήθηκε, είτε με καταγγελία για σημαντικό λόγο, είτε με τη μετατροπή της σε σύμβαση αορίστου χρόνου, είτε με τον θάνατο ενός από τα δύο αντισυμβαλλόμενα μέρη. Σε κάθε περίπτωση, ένας υπάλληλος που απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, έχει τα ίδια δικαιώματα με έναν υπάλληλο που απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου, για το χρονικό διάστημα που καταλαμβάνει αυτή τη θέση.

²⁰ Βλ. άρθρο 38 παρ. 3 εδ. δ του Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α' 101).

2.5 Διαθεσιμότητα

Η διαθεσιμότητα ως μορφή εργασίας εντάσσεται στην κατηγορία της μερικής ανεργίας, καθώς αποτελεί τη «συνεχόμενη αναστολή της εργασίας»²¹. Το σύστημα αυτό μπορεί να επιβληθεί σε όλους τους εργαζομένους ή σε έναν αριθμό αυτών μέσα σε μια επιχείρηση. Για την επιβολή του, η απόφαση είναι του εργοδότη και μόνο, χρησιμοποιώντας το διευθυντικό δικαίωμα που του δίνει το Αστικό Δίκαιο. Για να έχει βάση όμως αυτή η πράξη, πρέπει με έμπρακτα στοιχεία να αποδείξει ότι είναι αναγκαίος ο περιορισμός της οικονομικής του δραστηριότητας.

Όταν ένας υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα στον ιδιωτικό τομέα, λαμβάνει το 50% του μισθού του, ενώ η μέγιστη χρονική διάρκεια που μπορεί να υποβληθεί η διαθεσιμότητα μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος είναι οι 3 μήνες. Για να είναι έγκυρη η εφαρμογή της διαθεσιμότητας είναι απαραίτητο να συντρέχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις: Αρχικά πρέπει να εφαρμόζεται, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, μόνο για τρεις μήνες μέσα σε ένα έτος (είτε συνεχόμενα, είτε τμηματικά), ενώ είναι απαραίτητο να ενημερωθεί εγκαίρως το συμβούλιο για την εφαρμογή του συστήματος και η ενημέρωση αυτή να γίνεται από τον εργοδότη με την απόδειξη της ανάγκης του περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας. Αν δε τηρηθούν τα παραπάνω, τότε η διαθεσιμότητα θεωρείται άκυρη.

Οι εργαζόμενοι που τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας διατηρούν κανονικά όλα τα εργασιακά τους δικαιώματα, καθώς ο χρόνος διαθεσιμότητας νοείται ως χρόνος πραγματικής εργασίας, άρα και χρόνος κοινωνικής ασφάλισης²². Το καθεστώς της διαθεσιμότητας, μπορεί να διακοπεί πρόωρα²³, ενώ όσο διάστημα εφαρμόζεται, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να εργαστεί σε άλλη θέση και να εισπράττει κανονικά μισθό, χωρίς τον περιορισμό του συμψηφισμού. Εφόσον επίσης

²¹ Βλ. *Μητρόπουλος Α.* «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 446.

²² Βλ. άρθρο 2 παρ. 12 του Ν. 1846/1951 (ΦΕΚ Α' 179)

²³ Οι λόγοι που μπορεί να λυθεί το καθεστώς της διαθεσιμότητας είναι:

- ο Όταν περάσει το χρονικό διάστημα που είχε συμφωνηθεί.
- ο Όταν υπερβεί τους τρεις μήνες.
- ο Αν δεν υπάρχουν πια οι λόγοι που ανάγκασαν τον εργοδότη να θέσει την επιχείρηση του σε καθεστώς διαθεσιμότητας.
- ο Αν ο εργοδότης ανακαλέσει την διαθεσιμότητα πριν τη λήξη της.

δεν απασχολείται εκείνο το διάστημα, λαμβάνει το 10-30% του μέσου όρου των αποδοχών του από τον ΟΑΕΔ²⁴.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, στον δημόσιο τομέα, ως διαθεσιμότητα χαρακτηρίζεται η «κατάσταση του δημοσίου υπαλλήλου που εξακολουθεί να κατέχει την οργανική θέση στην οποία έχει διοριστεί, μεταταχθεί ή μεταφερθεί, αλλά με ειδική πράξη τίθεται εκτός ενεργού υπηρεσίας»²⁵. Η διαθεσιμότητα δεν αποδίδεται σε υπαιτιότητα του υπαλλήλου αλλά οι λόγοι είναι διαφορετικοί. Θεωρείται ως μια ενδιάμεση ευνοϊκή για τον υπάλληλο κατάσταση, που όντας σε δύσκολη θέση, δεν θα απολυθεί απευθείας.

Οι λόγοι για τους οποίους μπορεί να τεθεί ένας υπάλληλος σε διαθεσιμότητα είναι δυο: είτε λόγω ασθένειας, είτε λόγω κατάργησης θέσης. Όταν ένας δημόσιος υπάλληλος είναι ασθενής για περισσότερο διάστημα από αυτό που διαρκεί η αναρρωτική του άδεια, αλλά η ασθένειά του είναι, με βάση τη γνώμη της υγειονομικής επιτροπής, ιάσιμη, τίθεται σε διαθεσιμότητα για ένα έτος μετά τη λήξη της αναρρωτικής του. Σε περίπτωση δυσίατου νοσήματος η διαθεσιμότητα διαρκεί δύο χρόνια και, εάν αν ο υπάλληλος συνέλθει πριν ή κατά την πάροδο του διαστήματος, τότε επανέρχεται κανονικά στην υπηρεσία του, διαφορετικά, απολύεται με την λήξη της προθεσμίας. Οι υπάλληλοι αυτοί διατηρούν σε όλη τη διάρκεια της διαθεσιμότητας την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και τα δικαιώματα του αντίστοιχα.

Επιπλέον, ο υπάλληλος μπορεί να τεθεί σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης της οργανικής θέσης που κατέχει για ένα έτος. Μετά τη πάροδο της προθεσμίας, απολύεται. Ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ελπίζει ότι θα αναλάβει θέση ίδιου ή διαφορετικού κλάδου. Έτσι θα πρέπει να έχει και τα κατάλληλα τυπικά προσόντα για να μπορέσει να το κάνει. Μπορεί να μεταταχθεί είτε αυτεπάγγελτα, είτε εκούσια για έκτακτες και επείγουσες ανάγκες σε οποιαδήποτε υπηρεσία του Δημοσίου, όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενες παραγράφους²⁶.

Υπάρχει και το ενδεχόμενο της δυσμενούς διαθεσιμότητας, με βάση όμως νόμους και όχι το ειδικότερο νομοθετικό πλαίσιο των Δημοσίων Υπαλλήλων. Αυτό

²⁴ Βλ. άρθρο 20 του Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ Α' 79).

²⁵ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα, 2017, σελ. 79.

μπορεί να συμβεί λόγω ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας του δημοσίου υπαλλήλου²⁷. Όταν ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα, υφίσταται δυο σημαντικές συνέπειες: Παύει να ασκεί τα καθήκοντα του και παύει να ασκεί κάθε παρεπόμενο λειτούργημα. Σε κάθε περίπτωση, η διαθεσιμότητα δεν θεωρείται πειθαρχική ποινή αλλά διοικητικό μέτρο, όποτε δε χρειάζεται αιτιολογία. Όμως, λόγω της φύσης της απόφασης, πρέπει να είναι αιτιολογημένη. Τόσο η πράξη διαθεσιμότητας, όσο και η πράξη αναφοράς εκδίδονται από τον αρμόδιο Υπουργό, μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου και δημοσιεύονται περιληπτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεων (ΦΕΚ). Τέλος, κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο υπάλληλος λαμβάνει το 75% του μισθού του.

2.6 Δανεισμός

Το φαινόμενο του δανεισμού έχει αρχίσει, όχι μόνο στις χώρες της Ευρώπης, αλλά και στην Ελλάδα, να γίνεται ένας από του βασικούς θεσμούς απασχόλησης των πολιτών. Χαρακτηρίζεται ως μια τριγωνική σχέση και αυτό συμβαίνει διότι είναι τρία τα μέρη που συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία: ο εργαζόμενος, ο εργοδότης που προσλαμβάνει το εργαζόμενο και τον δανείζει και ο εργοδότης που δανείζεται τον εργαζόμενο και τον απασχολεί. Σε αυτή τη διαδικασία υπάρχει συνεπώς η διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας, αφού εργαζόμενος έχει πλέον δυο εργοδότες, τον άμεσο (αυτόν που τον προσλαμβάνει) και τον έμμεσο (αυτόν που τον απασχολεί).

Οι νομικές σχέσεις που δημιουργούνται από αυτή τη διαδικασία είναι τρεις, αυτή του εργαζομένου με τον άμεσο εργοδότη, αυτή του εργαζομένου με τον έμμεσο εργοδότη και αυτή που συνάπτεται μεταξύ των δυο εργοδοτών. Σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο δύο είναι οι μορφές δανεισμού που υφίστανται στη πράξη: η απλή σύμβαση δανεισμού ή γνήσιος δανεισμός και ο δανεισμός κατά επιχείρηση ή σύμβαση προσωρινής παραχώρησης (ενοικίαση εργαζομένου)

Σύμφωνα λοιπόν με την πρώτη μορφή, ο άμεσος εργοδότης μετά από συναίνεση του εργαζομένου, αποφασίζει να τον παραχωρήσει σε κάποιον άλλον εργοδότη (έμμεσο) για να παρέχει σε αυτόν τις υπηρεσίες του για ορισμένο, όμως,

²⁶ Μπορεί να υπαχθεί και σε ειδικό πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή επανακατάρτισης (ΥΚ 154§5)

²⁷ Η νομολογία του ΣτΕ δε θεωρεί αντίθετη με την αρχή της νομιμότητας αυτή την πρακτική.

χρονικό διάστημα²⁸. Όσον αφορά στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών σε αυτή τη περίπτωση, ο άμεσος εργοδότης έχει την υποχρέωση για την καταβολή του μισθού προς τον εργαζόμενο, ενώ ο έμμεσος εργοδότης υλοποιεί τους όρους της σύμβασης, μαζί με όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την παροχή των υπηρεσιών του εργαζομένου, ενώ είναι ταυτόχρονα υπεύθυνος για τα εργατικά ατυχήματα που ενδέχεται να προκύψουν κατά την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος²⁹.

Στη δεύτερη περίπτωση του δανεισμού, το σχήμα αλλάζει και έχει να κάνει με τη παροχή εργασίας στον έμμεσο εργοδότη για μικρό χρονικό διάστημα, που συνδέεται είτε με σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε σύμβαση αορίστου χρόνου. Άμεσο ρόλο σε αυτή τη διαδικασία έχουν οι ΕΠΑ (Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης). Οι ΕΠΑ³⁰ ασκούν εμπορική δραστηριότητα και έχουν ως αρμοδιότητα να παρέχουν σε διάφορους εργοδότες, εργαζομένους με τους οποίους συνεργάζονται. Οι εταιρείες αναλαμβάνουν να δημιουργήσουν την πρόσληψη των εργαζομένων και τους εξασφαλίζουν και την αμοιβή, ενώ ο εργοδότης, στον οποίο τους παρέχουν, τους απασχολεί χωρίς να καταρτίζει κάποια σύμβαση. Εδώ εμφανίζεται η βασική διαφορά με τον γνήσιο δανεισμό που αναλύθηκε προηγουμένως.

Στόχος των ΕΠΑ είναι να δημιουργήσουν ένα «στρατό» εργαζομένων, προσλαμβάνοντάς τους ως μέρος τους, ούτως ώστε να τους παρέχουν σε διαθέσιμες επιχειρήσεις. Ο εργοδότης που προσλαμβάνει τον εργαζόμενο είναι υποχρεωμένος να κάνει μια περιγραφή της θέσης, τονίζοντας ταυτόχρονα τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις επαγγελματικές δεξιότητες που πρέπει να έχει ο εν δυνάμει εργαζόμενος στην

²⁸ Βλ. άρθρο 651του Αστικού Κώδικα: «Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη».

²⁹ Βλ. *Μητρόπουλος Α.* «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 449.

³⁰ Βλ. άρθρο 124 του Ν. 4052/2012 (ΦΕΚ Α'41) : «Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται η προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκεια της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, ο όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά τη καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εάν κατά τον χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και των συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη».

επιχείρηση του. Ο έμμεσος εργοδότης, σε αυτή τη περίπτωση, χαρακτηρίζεται ως συνυπεύθυνος³¹ με τον άμεσο, όσον αφορά στις αποδοχές αλλά και στις ασφαλιστικές εισφορές που καλούνται και οι δυο να πληρώσουν.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι σύμφωνα με το παρόν νομικό πλαίσιο που αφορά αυτόν τον θεσμό³², ο χρόνος προσωρινής απασχόλησης στον εργοδότη που λαμβάνει τον εργαζόμενο δεν μπορεί να ξεπερνά τα 3 έτη (36 μήνες). Μετά τη πάροδο αυτού του χρονικού διαστήματος, η σύμβαση αυτοδίκαια μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη και ο άμεσος λύει την σχέση του με τον εργαζόμενο. Αν όμως, μετά τη πάροδο των 3 ετών, υπάρξει ένα διάστημα άνω των 23 ημερών, όπου ο εργαζόμενος έχει λύσει τη σύμβαση του με τον έμμεσο εργοδότη, τότε μπορεί να ανανεωθεί η σύμβασή του για ισόχρονο διάστημα, με τον ίδιο έμμεσο εργοδότη.

Τέλος σύμφωνα με τον κανονιστικό νομοθέτη³³, απαγορεύεται η προσωρινή απασχόληση που αναφέρθηκε προηγουμένως, στις περιπτώσεις αντικατάστασης απεργών, αν έχει προχωρήσει σε απολύσεις ίδιας ειδικότητας για οικονομικούς λόγους, ή αν έχει χρησιμοποιήσει το θεσμό των ομαδικών απολύσεων, αν η εργασία δεν είναι ασφαλής για την σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων κ.α.

2.7 Σύμβαση μαθητείας

Ο στόχος της σύμβασης μαθητείας είναι να θέσει τους φοιτητές στη διαδικασία να εργαστούν πάνω στο γνωστικό αντικείμενο το οποίο σπουδάζουν. Αυτή η διαδικασία ορίζεται ως σύμβαση για περιορισμένο χρονικό διάστημα σε κάποιον εργοδότη, είτε δημοσίου είτε ιδιωτικού τομέα, ανάλογα με την επιθυμία του ίδιου του μαθητευόμενου ή με βάση τις προτάσεις που γίνονται από το πανεπιστημιακό του ίδρυμα. Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί το γεγονός ότι πολλά πανεπιστημιακά ιδρύματα συνεργάζονται με τον ΟΑΕΔ, ο οποίος χρηματοδοτεί την πρακτική άσκηση φοιτητών, αν δεν μπορεί μόνη της η ιδιωτική ή δημόσια επιχείρηση/ υπηρεσία να το καλύψει οικονομικά. Επίσης, πολλές φορές η

³¹ Βλ. Μητρόπουλος Α. «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 450.

³² Βλ. άρθρο 17 παρ. 4 και άρθρο 117 παρ. 3^α του Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ Α' 212).

³³ Βλ. Ν. 4254/2014 (ΦΕΚ Α' 85).

πρακτική άσκηση είναι άμισθη, και το μόνο που αποκομίζει ο μαθητευόμενος είναι η εμπειρία στο συγκεκριμένο αντικείμενο και μια βεβαίωση πρακτικής άσκησης, που χρησιμοποιείται προς εμπλουτισμό του βιογραφικού του.

Οι λόγοι ύπαρξης αυτής της ευέλικτης μορφής εργασίας, αφορούν αρχικά το δικαίωμα που δίνεται στους φοιτητές να εργαστούν πάνω στο γνωστικό αντικείμενο το οποίο σπουδάζουν, για να είναι σε θέση να συνδυάσουν τη θεωρία με την πράξη³⁴. Επίσης, οι δημόσιες υπηρεσίες ζητούν φοιτητές για πρακτική άσκηση επειδή έχουν ανάγκη από προσωπικό. Λόγω της δυσκολίας στην πρόσληψη ατόμων με σύμβαση είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου και την καθυστέρηση των συστημάτων πρόσληψης μέσω διαγωνισμών, προτιμούν να καλύπτουν τα κενά τους με φοιτητές, οι οποίοι αναλαμβάνουν εύκολες διαδικασίες και παράλληλα εκπαιδεύονται σε αυτές. Είναι, δηλαδή, μια διαδικασία που ευνοεί, τόσο τον δημόσιο τομέα ως οργανισμό, όσο και τον ίδιο τον φοιτητή για τη δική του προσωπική εξέλιξη.

Όσον αφορά στον ιδιωτικό τομέα, εδώ τα πράγματα διαφέρουν. Η απόφαση για το αν θα δεχτούν φοιτητή για πρακτική άσκηση αφορά και σε αυτή την περίπτωση την ανάγκη για απασχόληση. Όμως, από τη πλευρά του φοιτητή, δημιουργείται η ελπίδα, ότι αν είναι καλός και αποδοτικός στην εργασία του, θα μπορέσει με τη λήξη της πρακτικής του άσκησης να συνεχίσει να εργάζεται στην επιχείρηση με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Αυτές οι προσδοκίες του δημιουργούνται, καθώς ορισμένες φορές οι επιχειρήσεις προτιμούν να επενδύσουν σε έναν φοιτητή, ο οποίος έχει ήδη εκπαιδευτεί και γνωρίζει το αντικείμενο της εργασίας, παρά να προσλάβουν κάποιον υπάλληλο ή να δεχτούν κάποιον άλλον φοιτητή για πρακτική άσκηση που θα πρέπει να εκπαιδεύσουν από την αρχή, χάνοντας πολύτιμο χρόνο, αλλά και κέρδος.

2.8 Εργασία εξ' αποστάσεως

Η εργασία εξ' αποστάσεως θεωρείται και αυτή μια μορφή εργασιακής ευελιξίας, υπό τη μορφή όμως όχι τόσο του χρόνου ή της εποπτείας. Αφορά κυρίως στην έννοια του τόπου και αυτή είναι η βασική διαφορά της με την τυπική

³⁴Βλ. Γκασιμπαγιαζίδης Α. «Ευελιξία και Ελαστικότητα των Εργασιακών Σχέσεων Εν Μέσω Οικονομικής Κρίσης», Πτυχιακή Εργασία, Τεχνολογικό Ίδρυμα Καβάλας, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων 2011, σελ. 49.

απασχόληση. Σε αυτή τη μορφή εργασιακής ευελιξίας, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα και το δικαίωμα να εργάζεται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Η εργασία εξ αποστάσεως παίρνει κυρίως δυο μορφές³⁵: την τηλεργασία και την εργασία με το κομμάτι ή φασόν, οι οποίες θα αναλυθούν παρακάτω.

Η τηλεργασία, αποτελεί αποτέλεσμα της ταχύτατης ανάπτυξης της τεχνολογίας και της εξάπλωσης στον κόσμο των εργασιακών σχέσεων. Ορίζεται ως ένας τρόπος να οργανώνεται η εργασία που προσφέρει ο εργαζόμενος με βοήθεια της τεχνολογίας της πληροφορικής. Αυτό γίνεται με τη μορφή σύμβασης ή σχέσης εργασίας, η οποία παρέχεται σε οποιονδήποτε άλλο τόπο της επιλογής του εργαζομένου, εκτός της έδρας της επιχείρησης, όπως θα ήταν το αναμενόμενο.

Η εξάπλωση αυτού του είδους εργασίας απαντά κυρίως στον τομέα της παροχής υπηρεσιών³⁶, και οι μορφές που μπορεί να λάβει είναι αυτή της τηλεργασίας κατ' οίκον, της κινητής τηλεργασίας, της μεταφερόμενης τηλεργασίας με εναλλασσόμενο τόπο και της τηλεργασίας σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο. Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι η έννοια της τηλεργασίας έχει δεχθεί κριτικές, υπό την έννοια ότι με την εφαρμογή της καταστρατηγούνται πολλά από τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων. Βέβαια, αυτό δεν αποθαρρύνει την ταχύτατη εξάπλωση της σε διάφορους τομείς, ειδικά στον τομέα παροχής υπηρεσιών.

Από την άλλη, η εργασία «με το φασόν» ή « με το κομμάτι» όπως ονομάζεται, είναι η πιο κλασική μορφή εργασίας εξ αποστάσεως. Αφορά κυρίως στην παροχή εργασίας για κάποιον τρίτο, σε τόπο ο οποίος είναι καθαρά προσωπική επιλογή του εργαζομένου. Όπως στην τηλεργασία, έτσι και εδώ πλήττεται η τυπική μορφή της εξαρτημένης εργασίας, καθώς ο τρόπος εργασίας δεν είναι προκαθορισμένος, με αποτέλεσμα να μην εφαρμόζεται ένα από τα δομικά στοιχεία της έννοιας.

Εφαρμόστηκε πρώτη φορά κυρίως στον τομέα της παραγωγής κομματιών, δηλαδή υποδήματα, ενδύματα, παιχνίδια κλπ., ενώ με την πάροδο των χρόνων εισχώρησε και στον τομέα παροχής υπηρεσιών. Ο εργαζόμενος, σε αυτές τις περιπτώσεις, δεν λαμβάνει μόνιμο και σταθερό μισθό, αλλά πληρώνεται ανάλογα με τα κομμάτια τα οποία τελειώνει μέσα σε ένα προκαθορισμένο διάστημα. Συνεπώς,

³⁵ Βλ. *Μητρόπουλος Α.* «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 453.

³⁶ Για παράδειγμα, προγραμματιστές, αναλυτές, μεταφραστές, κλπ.

όσο πιο πολλά κομμάτια παραχθούν, τόσο πιο μεγάλος θα είναι ο μισθός του. Είναι γεγονός ότι με τη συγκεκριμένη μορφή εργασιακής ευελιξίας, καταρρίπτονται πολλά από τα δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ ο παράγοντας του άγχους για την παραγωγικότητα τους είναι αυξημένος.

2.9 Διευθέτηση χρόνου εργασίας

Η διευθέτηση του χρόνου της εργασίας αποτελεί μια ακόμα μορφή ευέλικτης απασχόλησης, όσον αφορά κυρίως στον τομέα του χρόνου³⁷. Συνήθως εμφανίζεται σε επιχειρήσεις που το προσωπικό εργάζεται με τη μορφή της εποχικής απασχόλησης. Χαρακτηρίζεται ως η απασχόληση, η προσφορά της οποίας μετριέται όχι με βάση την ημέρα, την εβδομάδα ή τον μήνα, αλλά με βάση ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα που ορίζεται ως περίοδος αναφοράς, όπως είναι για παράδειγμα το τρίμηνο, το εξάμηνο ή το έτος.

Ο βασικός λόγος για τον οποίο η προσφορά της εργασίας υπολογίζεται με περιόδους αναφοράς, έχει να κάνει με το γεγονός ότι οι ώρες απασχόλησης αυξάνονται αλλά και μειώνονται ανάλογα με την κάθε επιχείρηση και τις ανάγκες της. Είναι δηλαδή δυνατόν μια επιχείρηση να έχει περισσότερες ανάγκες τον χειμώνα σε αντίθεση με το καλοκαίρι αλλά και το αντίστροφο, ανάλογα με τη μορφή που έχει. Έτσι λοιπόν τη μια περίοδο το προσωπικό εργάζεται περισσότερες ώρες (10ωρη απασχόληση), ενώ το υπόλοιπο χρονικό διάστημα εργάζεται λιγότερο (6ωρη απασχόληση), χωρίς αυτό να σημαίνει απαραίτητα ότι αυξάνονται ή μειώνονται οι αποδοχές τους στην κάθε περίοδο αναφοράς.

Το μοντέλο της διευθέτησης, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, εφαρμόστηκε αρχικά σε επιχειρήσεις που προήγαγαν την εποχιακή απασχόληση, καθώς αποτελεί μια μορφή που διευκολύνει και εν τέλει συμφέρει τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις, αφού ο εργοδότης μπορεί είτε να υποαπασχολεί έναν εργαζόμενο, όπως και να τον απασχολεί περισσότερο, χωρίς απαραίτητα να του προσφέρει τις νόμιμες προσαυξήσεις. Ως εργασιακή μορφή, έχει αρχίσει και λαμβάνει χώρα όλο και περισσότερο σε επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια και αυτό συμβαίνει διότι οι ίδιοι οι

³⁷ Βλ. *Μητρόπουλος Α.* «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα-Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Αθήνα, 2018, σελ. 455.

εργαζόμενοι δεν προβάλλουν καμία αντίσταση σε όσες αλλαγές τους προτείνει ο εργοδότης.

Για να επιβληθεί η διευθέτηση σε μια επιχείρηση, δεν είναι απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη. Ο εργαζόμενος, σε αυτή τη περίπτωση έχει δικαίωμα να αρνηθεί, όμως η άρνηση του δεν πρέπει να είναι καταχρηστική. Έτσι λοιπόν, οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή της είναι να υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι οικονομικής φύσεως, το ωράριο να επεκτείνεται, χωρίς να ξεπερνά το διάστημα των δύο ωρών, την περίοδο κατά την οποία είναι αυξημένη η απασχόληση, να υπάρχει απαραιτήτως ανάπαυση του εργαζομένου για έντεκα ώρες τουλάχιστον και την περίοδο κατά την οποία είναι μειωμένη η απασχόληση ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο ώρες λιγότερο.

Οι μορφές που μπορεί να πάρει ο θεσμός της διευθέτησης στην αγορά εργασίας είναι:

1. Εργασία σε βάρδιες: η επιχείρηση παραμένει σε λειτουργία περισσότερες ώρες από το ωράριο των εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται είτε όλη τη διάρκεια της ημέρας για όλες τις ημέρες της εβδομάδας (συνεχόμενες βάρδιες), είτε όλη τη διάρκεια της ημέρας για τις εργάσιμες μέρες (ημι-συνεχόμενες βάρδιες) είτε εργάζονται όλη μέρα με τουλάχιστον μια μέρα αργίας (διακεκομμένες βάρδιες).

2. Κλιμακωτό ωράριο απασχόλησης: το κλιμακωτό ωράριο αναφέρεται σε εργαζομένους ή ομάδες αυτών που ξεκινούν και τελειώνουν την εργασία τους σε διαφορετική ώρα από τους συναδέλφους τους, ενώ απασχολούνται για ίδιες ώρες η κάθε ομάδα.

3. Διακεκομμένη απασχόληση: σε αυτή τη περίπτωση δεν υπάρχουν σταθερά διαστήματα ή ωράρια απασχόλησης του εργαζομένου, αλλά η απασχόληση έχει να κάνει κυρίως με το πότε προκύπτουν ανάγκες στην επιχείρηση.

4. Ευέλικτο ωράριο απασχόλησης: οι εργαζόμενοι, από μόνοι τους επιλέγουν το ωράριο που επιθυμούν να εργαστούν (έλευση-αποχώρηση), με απαραίτητη προϋπόθεση να υπάρχει ένας κορμός ωρών εργασίας, δηλαδή, ένα βασικό ωράριο το οποίο θα τηρείται.

5. Διάδρομοι χρόνου: εδώ ορίζεται μόνο το ανώτατο και το κατώτατο όριο ωρών εργασίας, δεδομένο που τίθεται σε διαβούλευση μεταξύ των ομάδων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

6. Ομάδες εργασίας με αυτόνομο ωράριο: σε αυτή τη περίπτωση οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε ομάδες στις οποίες ανατίθενται εργασίες και καθήκοντα προκειμένου να διεκπεραιωθούν, τηρώντας βέβαια ημερήσια ή εβδομαδιαία ωράρια.

7. Ατομικός λογαριασμός χρόνου εργασίας: η περίοδος αναφοράς εδώ είναι το έτος. Οι ώρες που εργάζεται κάποιος υπολογίζονται σε δωδεκάμηνη βάση και κατανέμονται ανάλογα με τις απαιτήσεις του κάθε εργοδότη αλλά και τις προσωπικές ανάγκες του εργαζομένου. Σε αυτή τη περίπτωση όμως υπάρχει αυξομείωση του μισθού, καθώς είναι περισσότερες οι περίοδοι ανάπαυσης αλλά και αυξημένης απασχόλησης.

3. Μεταμοντέρνες μορφές εργασιακής ευελιξίας

Οι συγκεκριμένες μορφές εργασίας έχουν εμφανιστεί την τελευταία δεκαετία στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και αποτελούν ένα από τα αποτελέσματα της έννοιας ευελιξία με ασφάλεια (*flexicurity*). Έτσι, λοιπόν, οι έξι μεταμοντέρνες μορφές εργασιακής ευελιξίας είναι οι εξής:

1. Διαχωρισμός θέσης εργασίας (*job sharing*): η θέση εργασίας, η οποία ορίζεται ως θέση πλήρους απασχόλησης, μοιράζεται σε δυο διαφορετικούς εργαζομένους, όσον αφορά τόσο στις εργασιακές συνθήκες, αλλά και στα ασφαλιστικά δικαιώματα και υποχρεώσεις.

2. Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας (*hour sharing*): σε αυτή τη περίπτωση, μοιράζεται ολόκληρη η λειτουργία μιας επιχείρησης στους εργαζομένους που απασχολεί. Από την μια αυτό σημαίνει ότι μειώνονται οι αποδοχές τους, από την άλλη όμως, θεωρείται και ως μια εγγύηση για τη θέση εργασίας τους.

3. Κυκλική Εργασία (*job rotation*): η κυκλική εργασία εφαρμόζεται σε περιπτώσεις που ένας υπάλληλος απέχει από το πόστο του για λόγους εκπαίδευσης και γενικότερης κατάρτισης. Τότε ένας άνεργος υπάλληλος εκπαιδεύεται πάνω στη

θέση εργασίας και την καταλαμβάνει για όσο χρόνο θα είναι εκτός υπηρεσίας/πόστου ο εκπαιδευόμενος υπάλληλος. Παράλληλα, η μορφή της κυκλικής εργασίας εφαρμόζεται και σε περιπτώσεις που έχουν να κάνουν με ένα ευέλικτο χρονικό διάστημα. Για παράδειγμα, όταν ένας υπάλληλος λαμβάνει γονική άδεια, είναι δυνατό η θέση του να καταληφθεί, για όσο διάστημα απέχει, από έναν άνεργο που θα εκπαιδευτεί.

4. Σύμβαση λίγων ωρών: η συγκεκριμένη περίπτωση μοιάζει με αυτή της κυκλικής εργασίας, μόνο που αυτή εφαρμόζεται για προσωρινή απουσία του υπαλλήλου, λόγω υποχρεώσεων, είτε κάποιας ασθένειας και για μικρό χρονικό διάστημα.

5. Λευκές συμβάσεις: αφορούν κυρίως εποχιακές ανάγκες και οι συμβάσεις που υπογράφονται είναι αρκετά πρόχειρες με τα απολύτως αναγκαία στοιχεία, καθώς υπογράφονται σε σύντομο χρονικό διάστημα πριν την ανάληψη των καθηκόντων.

6. Συμβάσεις εργασίας με το τηλέφωνο: ο υπάλληλος, ειδοποιείται λίγο πριν την ώρα εκκίνησης του ωραρίου του με τηλεφωνική κλήση για το αν και τότε θα εργαστεί και βρίσκεται συνεχώς σε αναμονή.

4. Η έννοια της ασφάλειας

Στη παρούσα εργασία, ο όρος ασφάλεια δεν σημαίνει απλώς την ασφάλεια των εργαζομένων μέσα στην αγορά εργασίας προς αποφυγή εργατικών ατυχημάτων³⁸. Ως ασφάλεια εδώ νοείται η δυνατότητα των κυβερνήσεων να παρέχουν μια μορφή ασφάλειας στους εργαζομένους, τόσο όσον αφορά στο μισθό, για την αξιοπρεπή διαβίωση τους, όσο και στην ίδια την εργασία, ως θεσμό και αξία³⁹. Παρέχει δηλαδή την ασφάλεια στα άτομα τα οποία είναι εκτός της αγοράς εργασίας (άνεργοι και άεργοι), ή αποφασίζουν να αποχωρήσουν από την εργασία τους για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους καριέρας, εξασφαλίζοντάς τους μισθό

³⁸ Βλ. *Ξηροτύρη-Κουφίδου Στ.* «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων: Υγιεινή και Ασφάλεια, Εργασιακές Σχέσεις, Συμμετοχή», Θεσσαλονίκη, 1991, σελ. 35.

³⁹ Βλ. *Γκιάλης, Σ./ Herod, A.* «Γεωγραφία της εργασίας», Αθήνα 2015: <http://hdl.handle.net/11419/407>, σελ. 68 (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020)

σε μορφή επιδόματος ή εξειδίκευση για την αύξηση των προσόντων τους⁴⁰. Σύμφωνα με τους Andersen και Mailand⁴¹ υπάρχουν τέσσερις μορφές που παίρνει η ασφάλειας για τους εργαζομένους στον τομέα της αγοράς εργασίας:

i. Η πρώτη μορφή ασφάλειας ονομάζεται **«ασφάλεια εργασίας» (job security)**, που αφορά στην παρεχόμενη προστασία για τη διατήρηση της εργασίας σε έναν συγκεκριμένο εργοδότη⁴², χωρίς να υπάρχει ο κίνδυνος της ξαφνικής απόλυσης του εργαζομένου.

ii. Ως δεύτερη μορφή ασφάλειας ορίζεται η **ασφάλεια της απασχόλησης, ή απασχολησιμότητας (employment security)**, που παρέχει την ευχέρεια να παραμένει συνεχώς απασχολούμενος ένας εργαζόμενος. Δεν δηλώνει την υποχρέωση να είναι αποκλειστικά στον ίδιο εργοδότη, δίνει τη δυνατότητα να παραμένει ενεργός στην αγορά εργασίας σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, είτε στον ίδιο είτε σε διαφορετικό εργοδότη.

iii. Η τρίτη μορφή ασφάλειας ονομάζεται **ασφάλεια εισοδήματος (income security)**. Η συγκεκριμένη μορφή μπορεί να θεωρηθεί ως η πλέον σημαντική, καθώς συμβάλλει στην εξασφάλιση ενός υψηλού βιοτικού επιπέδου στο κοινωνικό σύνολο, παρέχοντας χρηματική στήριξη (επιδόματα) ακόμα και αν απωλέσει ο εργαζόμενος την εργασία του.

iv. Η τέταρτη και τελευταία μορφή ασφάλειας αποτελεί έναν **συνδυασμό ασφαλείας (combination security)**. Δίνεται η ευκαιρία στον κάθε εργαζόμενο να συνδυάζει την εργασία του και με άλλες ιδιωτικές υποθέσεις, ρυθμίζοντας τα ιδιωτικά του ζητήματα. Έτσι για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος, ο οποίος επιθυμεί να ασχοληθεί με τα κοινά, έχει τη υποχρέωση να απομακρυνθεί από την εργασία του, χωρίς όμως να έχει τον φόβο ότι θα την χάσει.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί, πως η ασφάλεια στην αγορά εργασίας έχει νομοθετηθεί τόσο στην χώρα μας, όσο και σε άλλες χώρες, με μακρά παράδοση, διαμορφώνοντας ένα ιδιαίτερο πλαίσιο, το οποίο σε ορισμένες περιπτώσεις γίνεται

⁴⁰ Βλ. Daniel Hinst «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011. : <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 7 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

⁴¹ Βλ. Μιχαλάκη Σοφία/ Φιλίνης Κυριάκος, «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας» Αθήνα, 2009 σελ. 28.

αρκετά αυστηρό. Η ύπαρξη θεσμικού πλαισίου, το οποίο προστατεύει την απόλυση των εργαζομένων συμβάλλει στην αύξηση της ασφάλειας που νιώθει κάθε εργαζόμενος. Ωστόσο το αυστηρό θεσμικό πλαίσιο δεν αφήνει περιθώριο να υπάρξουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες συμβάλλουν στην αύξηση του ανταγωνισμού απέναντι στις διεθνείς οικονομίες⁴³.

⁴² Βλ. *Daniel Hinst* «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011. : <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 7 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

⁴³ Βλ. *Μιχαλάκη Σοφία/ Φιλίνης Κυριάκος* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας», Αθήνα, 2009, σελ. 29.

Κεφάλαιο 2ο: «Η έννοια Flexicurity» (Ευασφάλεια)

1. Ορισμός της έννοιας «Flexicurity» (ευασφάλεια)

Στα δυο προηγούμενα κεφάλαια αναλύθηκαν διεξοδικά η έννοια της *ευελιξίας* και της *ασφάλειας* ως δυο ξεχωριστές έννοιες. Σε αυτό το σημείο της εργασίας θα αναλυθεί η έννοια της ευασφάλειας, το εργασιακό μοντέλο «*flexicurity*». Η έννοια της *ευασφάλειας*, είναι ο συνδυασμός δυο ξεχωριστών εννοιών: της *ευελιξίας* και της *ασφάλειας*. Όσον αφορά στο πρώτο συνθετικό, η ευελιξία χρησιμοποιείται με την έννοια της ύπαρξης ευέλικτων νομικών συνθηκών στον τομέα της αγοράς εργασίας. Το δεύτερο συνθετικό, η έννοια της ασφάλειας, έχει διττή μορφή δηλαδή λαμβάνει τη μορφή της ασφάλειας του εισοδήματος που παρέχεται από την εκάστοτε εργασιακή νομοθεσία, αλλά και την ασφάλεια της απασχολησιμότητας, κατά πόσο δηλαδή είναι εφικτό ένας εργαζόμενος να μπορέσει, αν και εφόσον αποχωρήσει από την εργασία του, να μπει ξανά γρήγορα στην αγορά εργασίας⁴⁴. Έτσι, λοιπόν η έννοια της *ευασφάλειας* θα μπορούσε να οριστεί σαν ως μια κατάσταση στην οποία κυριαρχεί η ευελιξία στην αγορά εργασίας, με ταυτόχρονη ύπαρξη της ασφάλειας του εισοδήματος αλλά και της απασχόλησης.

Οι λόγοι εμφάνισης αυτού του μοτίβου μπορούν να εντοπιστούν στη ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη αλλά και τις αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία. Οι νέες προκλήσεις που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας δεν είναι εφικτό να αντιμετωπιστούν με τις παραδοσιακές μεθόδους, με αποτέλεσμα, τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι να αποζητούν μια νέα διαδικασία που θα διευκολύνει τον εργασιακό τους βίο. Οι εργοδότες επιζητούν την αύξηση της παραγωγής αλλά και την παροχής υπηρεσιών με αποδοτικό τρόπο, ενώ οι εργαζόμενοι επιθυμούν να είναι ικανοί να προσαρμοστούν, τόσο ηθικά όσο και υλικά, στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Η έννοια της *flexicurity* μπορεί να χαρακτηριστεί και ως μια στρατηγική πολιτική σε ένα κυβερνητικό σχέδιο, το οποίο έχει ως στόχο να ενισχυθεί η ευελιξία στην αγορά εργασίας, αλλά και η ασφάλεια, σε όλες τις μορφές που αυτή μπορεί να

λάβει. Θα θεωρηθεί ως πετυχημένο μοντέλο ο συνδυασμός της οικονομικής ασφάλειας και της έννοιας του ευέλικτου ωραρίου, δημιουργώντας νέες δομές στις εργασιακές σχέσεις⁴⁵. Για να συμβεί αυτό, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η αναδιάρθρωση της νομοθεσίας στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, ώστε να θεσπιστεί μια πιο εύκαμπτη νομοθεσία, η οποία δεν θα καταπατά τα δικαιώματα των αντισυμβαλλόμενων, αλλά θα είναι σε θέση να υποστηρίζει τις απόψεις τους, προάγοντας φυσικά τις έννοιες του κοινωνικού διαλόγου, της διαπραγμάτευσης και του συμβιβασμού. Έτσι λοιπόν, οι βασικές αρχές που πρεσβεύει η εξεταζόμενη έννοια μπορούν να αποτυπωθούν με μια φράση: η ευελιξία με την ασφάλεια, δεν είναι δυο αντιμαχόμενες έννοιες, είναι δυο μέρη τα οποία μπορούν να δημιουργήσουν τον πιο παραγωγικό και υποστηρικτικό δεσμό σε βάθος χρόνου, θέτοντας γερές βάσεις για το μέλλον.

Για να έχει η εφαρμογή του μοντέλου θετικά αποτελέσματα, όπως επίσης είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί πλήρως η έννοια της ασφάλειας. Αυτό έχει σημασία, καθώς κάθε εργαζόμενος θα είναι σε θέση να εργάζεται σε πιο ικανοποιητικές για τον ίδιο συνθήκες εργασίας, με άμεσο αποτέλεσμα την πρόοδο στον τομέα του αλλά και την επιθυμία να εξελίσσεται συνεχώς για την αύξηση της αποδοτικότητας του, προάγοντας την έννοια της δια βίου μάθησης, η οποία θα αναλυθεί σε επόμενο κεφάλαιο. Στόχος του σύγχρονου ανθρώπου και εργαζομένου είναι από τη μια να έχει τη δυνατότητα να συνδυάζει την οικογενειακή του κατάσταση με τον επαγγελματικό του βίο, χωρίς όμως να παραμελεί την προσωπική του ανέλιξη και την ηθική ικανοποίηση που επιτυγχάνεται με τη συνεχή επιμόρφωση. Από την άλλη, η όλη διαδικασία αναμόρφωσης της αγοράς εργασίας με βάση το εξεταζόμενο μοντέλο έχει ως έμμεσο στόχο την πλήρη εφαρμογή της έννοιας της ισότητας των ευκαιριών και για τα δυο φύλα, χωρίς διακρίσεις και προκαταλήψεις.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί πως μια από τις χώρες πρότυπο που εφαρμόζει το συγκεκριμένο σύστημα είναι η Δανία. Η επιτυχία του μοντέλου στη συγκεκριμένη χώρα έχει να κάνει με την ιστορία και τον πολιτισμό της, αλλά και την πρωτοπορία που τη διακατέχει στα ζητήματα των εργασιακών δικαιωμάτων και

⁴⁴ Βλ. *Daniel Hinst*, «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf> σελ. 1 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

⁴⁵ Βλ. *European Trade Union Committee for Education*, Ενημερωτικό Δελτίο: Η περίπτωση της Flexicurity (Ευέλικτης Ασφάλειας), σελ. 8-9.

συνθηκών⁴⁶. Ως αποτέλεσμα της επιτυχίας του συγκεκριμένου μοντέλου θεωρείται η ραγδαία μείωση της ανεργίας στον ιδιωτικό τομέα, με ταυτόχρονη αύξηση της απασχόλησης, μόλις στις αρχές του 21^{ου} αιώνα. Το μοντέλο flexicurity θεωρείται πλέον ως μια μορφή ραγδαίας εξέλιξης των συστημάτων που αφορούν στα κοινωνικά πρότυπα, καθώς για την ορθή εφαρμογή του, απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο κοινωνικός διάλογος ανάμεσα στους εργοδότες και στους εργαζομένους, με άμεσο στόχο την διαπραγμάτευση και τον συμβιβασμό.

2. Το «Χρυσό Τρίγωνο Flexicurity»

Το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια έχει ως βασικές χώρες προέλευσης την Ολλανδία και τη Δανία, ωστόσο λόγω των θετικών στοιχείων που προέκυψαν από τη χρήση του, φάνηκε αναγκαίο να μεταφερθεί και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εφαρμογή του μοντέλου στην υπόλοιπη Ευρώπη έγινε με βάση την ιστορία και της ανάγκες της κάθε χώρας, προσαρμοζόμενο στο υπάρχον σύστημα, χωρίς να αντιγράφεται πιστά⁴⁷. Από αυτό το γεγονός συνεπάγεται ότι τα αποτελέσματα τα οποία έχει η πολιτική αυτή στην εκάστοτε χώρα θα είναι αρκετά διαφοροποιημένα σε σχέση με αυτά που εμφανίστηκαν στις χώρες δημιουργίας του.

Το συγκεκριμένο μοντέλο που ορίστηκε προηγουμένως, μπορεί παράλληλα να χαρακτηριστεί και ως ένα μαγικό εργαλείο⁴⁸, το οποίο χρησιμοποιείται σε δύσκολες εργασιακές και οικονομικές συνθήκες, με την ελπίδα να επιφέρει θετικά αποτελέσματα και έχει χαρακτηριστεί, λόγω των θετικών αποτελεσμάτων του, ως ένα «Χρυσό Τρίγωνο»⁴⁹, το οποίο περιλαμβάνει:

1. Την εύελικτη αγορά εργασίας.

2. Τα επιδόματα ανεργίας που παρέχονται σε περιπτώσεις απώλειας του επαγγέλματος.

⁴⁶ Βλ. Γκασιμπαγιαζίδης Α. «Ευελιξία και Ελαστικότητα των Εργασιακών Σχέσεων Εν Μέσω Οικονομικής Κρίσης», Πτυχιακή Εργασία, Τεχνολογικό Ίδρυμα Καβάλας, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, 2011, σελ. 17.

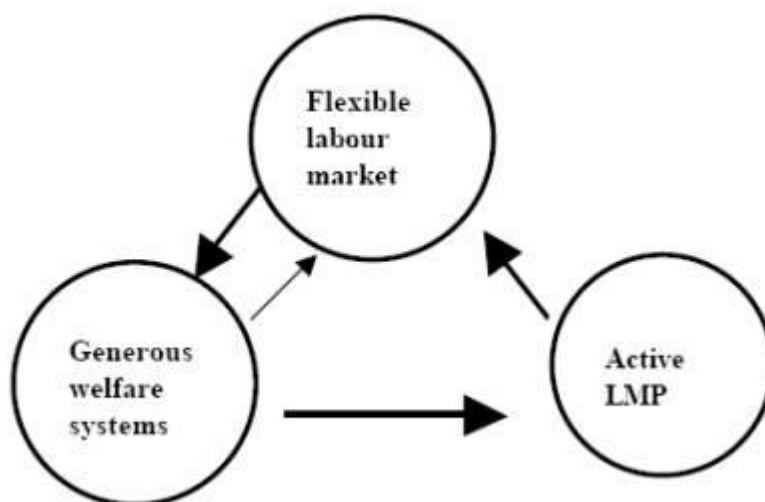
⁴⁷Βλ. *European Trade Union Committee for Education*, Ενημερωτικό Δελτίο: Η περίπτωση της Flexicurity (Ευέλικτης Ασφάλειας), σελ. 8-9.

⁴⁸ Βλ. Κουζής Γ. «Ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση» στο Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Εξαμηνιαία Επιστημονική Θεώρηση, τόμος 3, τεύχος 1, 2008, σελ 71.

⁴⁹ Βλ. *European Trade Union Committee for Education*, Ενημερωτικό Δελτίο: Η περίπτωση της Flexicurity (Ευέλικτης Ασφάλειας), σελ. 8-9.

3. Την ενεργό πολιτική αγοράς εργασίας.

Τα τρία στοιχεία του τριγώνου αλληλοεπιδρούν, δείχνοντας παράλληλα τον τρόπο που κινούνται οι εργαζόμενοι στην αγορά εργασίας, όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα:



Πίνακας 1: Χρυσό Τρίγωνο Flexicurity (Πηγή: Γκασιμπαγιαζίδης Α. «Ευελιξία και Ελαστικότητα των Εργασιακών Σχέσεων Εν Μέσω Οικονομικής Κρίσης», Πτυχιακή Εργασία, Τεχνολογικό Ίδρυμα Καβάλας, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, 2011).

2.1 Ευέλικτη αγορά εργασίας

Η ευέλικτη και εύκαμπτη αγορά εργασίας μπορεί να θεωρηθεί το πλέον βασικό χαρακτηριστικό της έννοιας *flexicurity*, σύμφωνα με τη μορφή που παίρνει στις Ευρωπαϊκές χώρες.

Οι εργοδότες, σε συνδυασμό με τις θεσμοθετημένες οργανώσεις τους, τόσο σε τοπικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, έχουν ως βασικό αίτημα να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο νόμων που θα αφορά στις εργασιακές σχέσεις και θα δίνει στους εργοδότες το δικαίωμα να διενεργούν προσλήψεις, αλλά ταυτόχρονα να καταφεύγουν και σε απολύσεις με μεγάλη ευκολία.

Στόχος όμως για τη δημιουργία μιας εύκαμπτης αγοράς εργασίας δεν είναι η θεσμοθέτηση κανόνων που θα οδηγήσουν σε ένα πιο αυστηρό σύστημα, αλλά εν μέρει η άρση των εμποδίων που παρουσιάζονται όσον αφορά στον τομέα των προσλήψεων και των απολύσεων. Στόχος είναι «όχι η ευελιξία των υπαλλήλων, αλλά η ευελιξία για τους υπαλλήλους». Ένα καίριο παράδειγμα για την κατανόηση του όρου είναι αυτό της Δανίας, όπου ο εργαζόμενος μπορεί πιο εύκολα να παραιτηθεί από έναν εργοδότη, παρά ένας εργοδότης να απολύσει έναν εργαζόμενο, δεδομένου ότι τον έχει περισσότερο ανάγκη.

Η θεσμοθέτηση μιας ευέλικτης αγοράς εργασίας, με την μείωση των νομοθετικών πλαισίων και την αυστηρότητα, η οποία τα χαρακτηρίζει, είναι ένας από τους τρεις πυλώνες της έννοιας και είναι εξίσου σημαντικός με τους άλλους. Δεν είναι όμως συνετό να δίνεται περισσότερη σημασία σε αυτόν και όχι στους άλλους δυο, καθώς με αυτόν τον τρόπο θα υπάρξουν διαστρεβλώσεις, τόσο στον τρόπο λειτουργίας όσο και στα αποτελέσματα που θα υπάρξουν.

2.2 Προστασία επιπέδου διαβίωσης

Σύμφωνα με αυτή τη συνιστώσα, παρέχεται στους εργαζομένους, εάν απολυθούν από την εργασία τους, η εξασφάλιση της αξιοπρεπούς διαβίωσης, η οποία θα είναι στο ίδιο επίπεδο που ήταν και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης τους. Αυτό επιτυγχάνεται με την παροχή επιδομάτων ανεργίας, τα οποία φτάνουν ορισμένες φορές και στο 90% του μισθού που λάμβαναν όσο ήταν στην θέση τους. Η ύπαρξη επιδομάτων ανεργίας δίνει την ευκαιρία στους εργαζομένους να είναι περισσότερο ευέλικτοι, χωρίς να υπάρχει ο φόβος της ανεργίας και της φτώχειας.

Επιπλέον, για την αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζομένων, τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, προσφέρονται ευκολίες, ούτως ώστε να είναι σε θέση να διαμορφώνουν την ιδιωτική τους ζωή, χωρίς φόβο για την εξέλιξη της καριέρας τους. Ως εκ τούτου, παρέχονται άδειες στις νέες μητέρες και εν γένει στους γονείς, μείωση και διευθέτηση του ωραρίου, αλλά και η δυνατότητα να πηγαίνουν τα παιδιά στον παιδικό σταθμό για να έχουν χρόνο και ευκαιρία οι γονείς να εργαστούν χωρίς άγχος.

2.3 Ενεργής πολιτική αγορά εργασίας

Η ενεργός πολιτική αγοράς της εργασίας χαρακτηρίζεται από διαφορετικά μέτρα, τα οποία έχουν στόχο να συμβάλλουν στην προσπάθεια των ανέργων να βρουν μια θέση εργασίας. Λαμβάνοντας ως παράδειγμα την πρακτική που εφαρμόζεται στη Δανία, μετά από ένα διάστημα ανεργίας και ενώ ο πολίτης λαμβάνει το επίδομα του, είναι υποχρεωμένος να ενσωματωθεί σε ένα από τα προγράμματα εξειδίκευσης, τα οποία οργανώνονται ανάλογα με τις ανάγκες των πολιτών, αλλά και με τις κατηγορίες στις οποίες κατατάσσονται όσοι είναι άνεργοι.

Το επίδομα ανεργίας χαρακτηρίζεται ως παθητική πολιτική, καθώς ο υπάλληλος δεν δραστηριοποιείται. Ο χρόνος παθητικής απολαβής του επιδόματος έχει μειωθεί σε μεγάλο βαθμό, όχι μόνο στη Δανία, αλλά και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, φτάνοντας περίπου τους 6 μήνες κατά μέσο όρο. Όταν λοιπόν τελειώνει η συγκεκριμένη περίοδος, ο εργαζόμενος και σε ορισμένες περιπτώσεις οι ανειδίκευτοι νέοι (ένας χρόνος παροχής επιδόματος), εντάσσονται σε αυτά τα προγράμματα ενεργητικής πολιτικής. Τα προγράμματα αυτά, αφενός στηρίζουν τους εργαζομένους στο να βρουν μια νέα εργασία, αφετέρου τους εντάσσουν σε προγράμματα εξειδίκευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, τα οποία θα τους βοηθήσουν να αποκτήσουν περισσότερα προσόντα, καθιστώντας τους ικανούς να ανταγωνιστούν σε μια ευμετάβλητη αγορά εργασίας με πολλές απαιτήσεις.

Ένα από αρνητικά των συγκεκριμένων πολιτικών αγοράς εργασίας είναι το γεγονός ότι αποβαίνουν αρκετά δαπανηρά για την κάθε κυβέρνηση, με αποτέλεσμα, οικονομικά εύρωστες κυβερνήσεις να είναι πιο αποτελεσματικές σε αυτές τις διαδικασίες ενώ άλλες, είτε να μην έχουν τη δυνατότητα να τα υλοποιήσουν, είτε η υλοποίηση τους να γίνεται σε μικρό βαθμό και χωρίς την κατάλληλη ποιότητα⁵⁰. Παράλληλα, είναι μια διαδικασία η οποία έχει δεχτεί αρκετές κριτικές, τόσο θετικές όσο και αρνητικές, χωρίς να υπάρχει η βεβαιότητα ότι η ύπαρξή τους είναι προς όφελος της όλης διαδικασίας.

⁵⁰ Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2002, η Δανία δαπανούσε το 4,5% του ΑΕΠ της για τα προγράμματα αυτά, ενώ οι χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου, για παράδειγμα η Ισπανία δαπανούσε το 2,5% του ΑΕΠ για τον ίδιο λόγο.

3. Αίτια εμφάνισης του μοντέλου «Flexicurity»

Σε δύσκολες και ιδιαίτερες συγκυρίες, τόσο σε οικονομικό επίπεδο αλλά και σε σχέση με την ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας, είναι πιθανό οι ειδικοί να καταλήγουν σε τέλμα και να μην είναι σε θέση να βρουν νέες μεθόδους για να ανανεώσουν την αγορά εργασίας. Εδώ και πολλά χρόνια, η διεθνής κοινότητα, αλλά κυρίως η Ευρώπη, αντιμετωπίζει ορισμένες προκλήσεις που την καθιστούν ανταγωνιστική μεν, αλλά όχι στον βαθμό που ήταν πριν αρκετά χρόνια.

Οι προκλήσεις που υφίσταται η Ευρώπη μπορούν έμμεσα να θεωρηθούν ως οι βασικοί λόγοι της εμφάνισης και της εξάπλωσης του φαινομένου *flexicurity*, ήτοι ευελιξία με ασφάλεια.

Μια από τις προκλήσεις που καλείται εδώ και καιρό να αντιμετωπίσει η Ευρώπη είναι η αύξηση του δημογραφικού προβλήματος και η ταχεία γήρανση του πληθυσμού της. Είναι γνωστό πως στη γηραιά ήπειρο κυριαρχεί η μάλιστα της υπογεννητικότητας και της αύξησης των ηλικιωμένων. Το γεγονός ότι οι ηλικιωμένοι έχουν αυξηθεί δραματικά δυσκολεύει σε μεγάλο βαθμό την ύπαρξη των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης και εν τέλει τη σωστή εφαρμογή της έννοιας της κοινωνικής μέριμνας. Ταυτόχρονα, λόγω της υπογεννητικότητας, τα άτομα που είναι σε παραγωγική ηλικία για εργασία είναι πολύ λιγότερα από του συνταξιούχους, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει η οικονομική αναλογία ανάμεσα στις ασφαλιστικές εισφορές αλλά και στη σύνταξη όπου λαμβάνουν οι δικαιούχοι. Παράλληλα, λόγω της αύξησης του ηλικιακού ορίου για το δικαίωμα στη συνταξιοδότηση, όσοι είναι ενεργοί στην αγορά εργασίας, οφείλουν να παραμείνουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από αυτό που παρέμενε η προηγούμενη γενιά, με αποτέλεσμα ο κάθε πολίτης ξεχωριστά να εξαντλείται πολύ πιο εύκολα. Γίνεται επομένως κατανοητό, αφενός για ποιο λόγο η ανεργία στην Ευρώπη είναι σε αρκετά υψηλό ποσοστό και αφετέρου γιατί αρκετοί εργαζόμενοι αποζητούν μια μόνιμη σταθερότητα και ασφάλεια στην αγορά εργασίας.

Μία ακόμα πρόκληση είναι η τεχνολογική εξέλιξη η οποία έχει κυριαρχήσει σε όλους τους τομείς και ιδιαιτέρως στον τομέα της αγοράς εργασίας. Ο αυτοματισμός και η ρομποτική στην παραγωγή, αλλά και στις υπηρεσίες, έχει βελτιώσει κατά πολύ την παροχή υπηρεσιών και αγαθών και την ποιότητά τους. Το μείζον πρόβλημα σε όλη αυτή τη τεχνολογική φρενίτιδα είναι η μείωση των θέσεων εργασίας και η αντικατάστασή τους από υλικές συσκευές. Όλα αυτά έχουν

δημιουργήσει την ανάγκη για ριζικές αλλαγές όσον αφορά στην οργάνωση μιας υπηρεσίας αλλά και στον τομέα της παραγωγής. Ταυτόχρονα, έχουν μεταβληθεί κατά πολύ οι παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις και έχουν δημιουργηθεί καινούριες που τείνουν να εκμηδενίσουν ό,τι είναι γνωστό από το εργασιακό δίκαιο. Όλα αυτά για να μην δημιουργήσουν γενικευμένες αντιδράσεις και χάσματα πρέπει να λειτουργήσουν έχοντας ως γνώμονα ένα ισορροπημένο σύστημα.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθούμε και στο φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης⁵¹, που πλέον έχει εδραιωθεί σε όλες τις συζητήσεις για τα δεδομένα που κυριαρχούν τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Με την εμφάνιση του εν λόγω φαινομένου, η αγορά εργασίας σταδιακά γίνεται πιο ανταγωνιστική, δημιουργώντας τις συνθήκες για την εξάπλωση του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού. Το γεγονός αυτό, παρά τα θετικά αποτελέσματα που δημιούργησε σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι εύλογο να θεωρηθεί ως μια από τις βασικές αιτίες που οδήγησαν στην ανεργία και τη ραγδαία αύξησή της, καθώς και στην επιβράδυνση της οικονομίας και την οικονομική κρίση στα τέλη του έτους 2000.

Ο συνδυασμός των παραπάνω στοιχείων έκανε επιτακτική την ανάγκη δημιουργίας ενός νέου συστήματος, το οποίο θα ήταν σε θέση να μεταβάλει την κατάσταση που κυριαρχούσε. Ήταν αναγκαίο, για να μειωθεί η ανεργία όπου έπαιρνε υψηλά ποσοστά, να δημιουργηθούν οι κατάλληλες βάσεις για να είναι σε θέση η αγορά εργασίας να δεχθεί καινούριο ανθρώπινο δυναμικό. Για να συμβεί αυτό, έπρεπε η αγορά εργασίας να γίνει πιο ευέλικτη, ώστε να προσαρμόζεται στις γενικότερες ανάγκες κάθε συγκυρίας.

⁵¹ Βλ. *Ronald G. Sultana* «Η ευελιξία με ασφάλεια: συνέπειες στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό», *The European Lifelong Guidance Policy Network*, Φιλανδία, 2012,· <http://www.elgpn.eu/publications>, σελ. 8 (τελευταία πρόσβαση: 20/03/2020).

4. Απόψεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων για το μοντέλο «Flexicurity»

Σε κάθε ευρωπαϊκό κράτος, το φαινόμενο της ευελιξίας με ασφάλεια εφαρμόζεται με διαφορετικό τρόπο, γεγονός που οφείλεται στις διαφορετικές οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες κάθε χώρας⁵². Επίσης, η διαφορετικότητα του μοντέλου οφείλεται στα διαφορετικά εργασιακά συστήματα που ακολουθούν τα κράτη τη Ευρώπης σε εθνικό επίπεδο.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν διαφορετικές αρμοδιότητες, όσον αφορά στην αγορά εργασίας, ανάλογα με την εκάστοτε κυβέρνηση και τη νομοθεσία που έχει καθοριστεί. Μια από τις βασικές αρμοδιότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η σύναψη συλλογικών συμβάσεων, είτε σε επίπεδο βιομηχανίας, είτε σε επίπεδο κλάδου.⁵³ Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας χαρακτηρίζονται ως «συμφωνίες- πλαίσια», οι οποίες τις περισσότερες φορές, εμπεριέχουν και στοιχεία της τοπικής κοινωνίας και διαφοροποιούν συγκεκριμένους εργαζομένους από το σύνολό τους. Συνήθως, περιλαμβάνουν ρυθμίσεις που αφορούν στις αποδοχές, το συνταξιοδοτικό καθεστώς, τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, τις συνθήκες υπό τις οποίες απολύονται, όπως επίσης και ειδικές περιπτώσεις, δηλαδή ρυθμίσεις για τους εργαζομένους σε περίοδο ασθένειας, είτε για όσους δικαιούνται την άδεια μητρότητας ή πατρότητας αντίστοιχα.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να τονιστεί ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν υποκατάστατο της νομοθεσίας. Η νομοθεσία της κάθε χώρας, όσον αφορά στα εργασιακά ζητήματα, περιλαμβάνει κυρίως τα βασικά χαρακτηριστικά και τις βασικές έννοιες, δηλαδή τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις και τις γενικές παραβάσεις που θα πρέπει να αποφεύγονται. Παράλληλα, το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί μια από τις βασικές πηγές δικαίου για όλα τα κράτη μέλη και για όλα τα ζητήματα, ώστε να εναρμονίζονται οι εθνικές επιλογές με τις κοινοτικές. Έτσι λοιπόν, οι συλλογικές συμβάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων έρχονται και συνδράμουν στο έργο του εθνικού και

⁵² Βλ. *European Trade Union Confederation*, «The Flexicurity Debate And The Challenges For The Trade Union Movement» (<https://www.etuc.org/>), 2007, σελ. 4 (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020).

⁵³ Βλ. *Hans Jensen and Jørn Neergaard Larsen*, «The Nordic labour markets and the concept of flexicurity», στο Carlos Buhigas Schubert Hans Martens (επιμ.), EPC Working Paper No 20 «*The Nordic Model: A Recipe for success?*» Σεπτέμβριος 2005, σελ. 56 επ.

κοινοτικού νομοθέτη, παρέχοντας ειδικότερες ρυθμίσεις για κάθε επάγγελμα, συμπληρώνοντας τους τομείς που δεν είχαν επεξεργαστεί.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όσον αφορά στο φαινόμενο της ευελιξίας και ασφάλειας έχουν διαφορετικές απόψεις. Κοινό τόπο όλων των απόψεων αποτελεί το γεγονός ότι δεν είναι εύλογο να υποβαθμιστούν τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα για χάρη της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, αλλά και για τα κοινωνικά «πλεονεκτήματα»⁵⁴ που προσφέρονται στους εργαζομένους. Θεωρούν ότι όλες οι διαδικασίες πιθανώς θα οδηγήσουν στην κατάρρευση του κοινωνικού και εργασιακού status quo, χωρίς βέβαια αυτό να είναι μόνο θετικό ή μόνο αρνητικό, ελλοχεύει όμως ο φόβος ότι δε θα λάβουν οι εργαζόμενοι όσα δικαιούνται, σε συνάρτηση με τους μόχθους τους στην αγορά εργασίας.

Οι συνδικαλιστές οργανώσεις εν γένει παρουσιάζονται αρκετά επιφυλακτικές απέναντι στο καινούριο αυτό μοντέλο. Επικρατεί η άποψη ότι δεν υπάρχει περιθώριο για μεγαλύτερη πολιτική ευελιξίας με ασφάλεια στις αγορές εργασίας, χωρίς να επηρεαστούν οι δομές της. Παράλληλα, οι απόψεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων έρχονται σε αντιπαράθεση με αυτές των εργοδοτών, δημιουργώντας εντάσεις, καθώς οι εργοδότες αποζητούν πλήρη ευελιξία, γεγονός που βρίσκει αντίθετες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ως εκπρόσωπους των εργαζομένων.

Ωστόσο υπάρχουν ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν έχουν εξ ολοκλήρου αρνητική στάση απέναντι στο εν λόγω φαινόμενο. Κάποιες από αυτές θεωρούν ότι η επίτευξη μιας ισορροπίας στις δυο αντικρουόμενες έννοιες του μοντέλου (ευελιξία και ασφάλεια), λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να μεταβάλλονται και να εξελίσσονται συνεχώς, αλλά και τους εργαζομένους που επιθυμούν κοινωνική ανάπτυξη και αξιοπρεπή διαβίωση, είναι δυνατόν να έχει θετικά αποτελέσματα. Για να γίνει όμως αυτό το υποθετικό σενάριο πραγματικότητα, είναι απαραίτητο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαπραγματευτούν με τους εργοδότες για τους στόχους τους και να ακουστούν, με εύλογο τρόπο, τα αιτήματά τους, μέσα από μια μορφή συζήτησης και κοινωνικής διαβούλευσης.

⁵⁴ Βλ. *Andranik S. Tangian*, «Liberal and trade-unionist concepts of flexicurity: Modeling in application to 16 European countries», Diskussionspapier Nr. 131, October 2004, σελ. 14.

Επομένως, όταν θα κληθούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαπραγματευτούν με τους εργοδότες, οφείλουν να περιλάβουν στη θεματική τους ατζέντα την απαίτηση για περισσότερες θέσεις εργασίας, τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο, όπως επίσης και την πλήρη εφαρμογή της κοινοτικής και εθνικής νομοθεσίας πάνω στα θέματα που τους αφορούν, καθώς οι συλλογικές συμβάσεις δεν αποτελούν από μόνες τους θεσμικά κατοχυρωμένο νομοθετικό κείμενο. Με αυτό τον τρόπο, θα είναι εφικτό να μειωθούν και σε βάθος χρόνου να εκλείψουν τα πάγια προβλήματα της αγοράς εργασίας, δηλαδή η αδήλωτη (μαύρη) εργασία και η εκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού, κυρίως με τη κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος των εργοδοτών.

Συμπερασματικά, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ανάλογα με τις ιδεολογικές τους τοποθετήσεις, έχουν και διαφορετική άποψη για το μοντέλο ευελιξίας με ασφάλεια. Όλοι όμως συμφωνούν με την αναγκαιότητα προστασίας των θέσεων εργασίας, καθώς η αγορά είναι ευμετάβλητη εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης.

5. Αρχές που διέπουν την έννοια «Flexicurity»

Έχει υποστηριχθεί ότι για να μπορέσει να λειτουργήσει ορθά το μοντέλο *flexicurity*, θα πρέπει να ακολουθηθούν ορισμένες αρχές για την επιτυχία του⁵⁵.

5.1 Προώθηση της ποιότητας και καταπολέμηση της αβεβαιότητας στον εργασιακό τομέα

Το αίσθημα αβεβαιότητας που ενδέχεται να υπάρξει σε μια αγορά εργασίας, δημιουργεί αρνητικά αποτελέσματα, όχι μόνο στον εργαζόμενο, αλλά και στην οικονομία της αγοράς εργασίας. Όταν συνάπτονται συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η παραγωγικότητα είναι σε χαμηλά επίπεδα, αφενός λόγω του ότι δεν υπάρχει μια ροή στην παραγωγή ενός προϊόντος ή στην παροχή μιας υπηρεσίας, αφετέρου διότι ο εργοδότης δεν παρέχει την ίδια εκπαίδευση και εξειδίκευση σε έναν υπάλληλο με σύμβαση αορίστου χρόνου και σε έναν υπάλληλο με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αυτό συμβαίνει διότι ο εργοδότης δεν βασίζεται τόσο στους

⁵⁵ Βλ. *European Trade Union Confederation*, «The Flexicurity Debate And The Challenges For The Trade Union Movement» (<https://www.etuc.org/>), 2007, σελ. 2 (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020).

«αναλώσιμους» υπαλλήλους για την αύξηση της παραγωγικότητας και του κέρδους του.

Σε αυτό το πλαίσιο ανασφάλειας της προσωρινής απασχόλησης, σε συνδυασμό με τα αυξημένα ποσοστά άμεσης και έμμεσης παράτυπης απασχόλησης, αυξάνει τη φτώχεια και την ατομική ανασφάλεια των εργαζομένων, κυρίως όσον αφορά στον βιοπορισμό τους, ο οποίος συνδέεται με τον μισθό. Όσο πιο ανασφαλής αισθάνεται ένας εργαζόμενος, τόσο θα αυξάνει τη λήψη μέτρων εξοικονόμησης χρημάτων, γεγονός στο οποίο είναι πιθανό και η ίδια η πολιτεία να βοηθήσει με την εφαρμογή σχετικών νομοθετημάτων⁵⁶.

Είναι ευρέως γνωστό ότι ένας υπάλληλος ο οποίος έχει μια μόνιμη και σταθερή εργασία είναι σε καλύτερη βιοποριστική θέση από κάποιον που εργάζεται περιστασιακά με παράτυπες ή ορισμένου χρόνου συμβάσεις. Αυτό συμβαίνει διότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργάζονται συνήθως σε πιο δυσμενή εργασιακά περιβάλλοντα από τα άτομα αορίστου χρόνου, με αποτέλεσμα να είναι αναγκασμένοι να υφίστανται πολύ άσχημες συνθήκες εργασίας, οι οποίες δεν συμβάλλουν στην υγεία αλλά και την ασφάλεια τους⁵⁷.

Η ασφάλεια της εργασίας αποτελεί πλέον ένα από τα σημαντικότερα δεδομένα στην εργατική νομοθεσία. Η ύπαρξη ποιότητας κατά τη διάρκεια της εργασίας και η εξασφάλιση της προστασίας του ατόμου, αλλά και της εργασίας ως αξίας, θα συμβάλλει στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της αγοράς και του συνόλου αντίστοιχα. Είναι αναγκαίο λοιπόν να δημιουργηθεί μια συμφωνία ανάμεσα στους εργοδότες και στους εργαζομένους για την ποιότητα της εργασίας, καθώς τα οφέλη δεν αφορούν μόνο τη μια πλευρά, αλλά όλα τα συμβαλλόμενα μέρη.

5.2 Βελτίωση οργάνωσης της εργασίας.

Οι εργαζόμενοι σήμερα επιλέγουν επαγγέλματα τα οποία δεν είναι τόσο ευέλικτα, καθώς εργάζονται αρκετές ώρες, χωρίς να αξιοποιούνται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους στο έπακρο, με απώτερο σκοπό να λάβουν ένα μισθό. Δεν έχουν συνήθως τον έλεγχο της εργασίας τους και δεν τους δίνεται η δυνατότητα να

⁵⁶ Βλ. *European Trade Union Confederation*, «The Flexicurity Debate And The Challenges For The Trade Union Movement» (<https://www.etuc.org/>), 2007, σελ. 2 (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020).

οργανώσουν μόνοι τους το εργασιακό τους πρόγραμμα, αλλά ακολουθούν εντολές οι οποίες έρχονται συνήθως από κάποιον ανώτερο, χωρίς να έχει υπάρξει προηγουμένως συζήτηση.

Το να εφαρμοστεί ένα ευέλικτο εργασιακό ωράριο, σε συμφωνία με τον εργοδότη (σε υψηλότερο επίπεδο μεταξύ των συνδικάτων), θα ήταν το ιδανικό και για τις δυο πλευρές. Η θέσπιση ευέλικτων συστημάτων εργασίας συμβάλλει στο να δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις εργασίας. Παράλληλα όμως αποτελεί και κίνητρο για το σύνολο των ατόμων, τα οποία επιθυμούν ένα εισόδημα, όμως έχουν και υποχρεώσεις, οι οποίες, σε ένα ανελαστικό σύστημα εργασίας, θα τους εμπόδιζαν να εργαστούν. Έτσι λοιπόν, θα δίνεται σε περισσότερα άτομα η δυνατότητα να μπουν στο πνεύμα της σταδιοδρομίας και να δημιουργήσουν τη δική τους επαγγελματική καριέρα.

Ένα από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά στην όλη διαδικασία είναι η διαβίου μάθηση, που δίνει το δικαίωμα στους εργαζομένους να εξελίσσονται στον τομέα των γνώσεων και των δεξιοτήτων αλλά και ψυχολογικά, παρακολουθώντας σεμινάρια αυτοβελτίωσης. Συνεπώς, αν η εργασία οργανωθεί γύρω από την ανάγκη συνεχούς εκπαίδευσης, θα συμβάλει στην ανάπτυξη των εργαζομένων και περαιτέρω στην εξέλιξη των εργοδοτών και των επιχειρήσεων. Με αυτό τον τρόπο, η αγορά εργασίας καθίσταται ανταγωνιστική.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι για να είναι μια αγορά εργασίας ανταγωνιστική και δυναμική οφείλει να τηρεί και να εξασφαλίζει τα θεμελιώδη δικαιώματα, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, όπως για παράδειγμα το δικαίωμα στη μάθηση και στην εξειδίκευση, στην αναγνώριση του κινδύνου και την αντιμετώπιση του, αλλά και το δικαίωμα της διατήρησης του μισθού του για την αξιοπρεπή διαβίωσή του και της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Σύμφωνα λοιπόν με όλα όσα αναφέρθηκαν, μπορεί να θεωρηθεί ότι για να ευδοκιμήσει μια στρατηγική που αφορά στην αγορά εργασίας, πρέπει να υπάρχει τόσο η ασφάλεια της θέσης εργασίας, όσο και η εσωτερική και εξωτερική ευελιξία, προάγοντας το μοντέλο που εξετάζεται.

⁵⁷ Βλ. Ξηροτύρη-Κουφίδου Στ. (1991), «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων: Υγιεινή και Ασφάλεια, Εργασιακές Σχέσεις, Συμμετοχή» Θεσσαλονίκη, 1991, σελ. 38.

5.3 Νομοθετική προστασία της απασχόλησης σε συνδυασμό με τις πολιτικές για την αγορά εργασίας

Η ευελιξία με ασφάλεια είναι ένας τρόπος να μειωθεί η αυστηρή νομοθεσία που διέπει την αγορά εργασίας και κυρίως τον τομέα της απασχόλησης, δημιουργώντας διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης και συμβάσεων, τόσο για τους εργαζομένους, όσο και για τους εργοδότες. Στόχος είναι οι αγορές να γίνουν περισσότερο ευέλικτες ώστε να είναι σε θέση να ανανεώνονται με μεγαλύτερη ευκολία και συνέπεια.

Βέβαια, αν και αυτό ακόμη δεν έχει εφαρμοστεί πλήρως, καθώς στην ευρωπαϊκή οικονομία δεν έχουν μεταβληθεί σε μεγάλο βαθμό τα νομοθετικά δεδομένα, η οικονομία της Ευρώπης με τις εισαγωγές, αλλά κυρίως με τις εξαγωγές της είναι σε θέση να είναι ανταγωνιστική, φτάνοντας σε σημείο να συγκριθεί σε ορισμένες περιπτώσεις με την δύναμη των ΗΠΑ.

Όσον αφορά στις ενεργητικές πολιτικές για τη αγορά εργασίας, είναι γεγονός ότι η ύπαρξή τους συμβάλλει στην μετακίνηση των υπαλλήλων χωρίς άγχος. Τα προσωρινά επιδόματα, τα οποία παρέχονται στους ανέργους, οι πολιτικές εξειδίκευσης και αύξησης των ικανοτήτων τους και η προσφορά εργασίας σε ορισμένους που προσπαθούν να εργαστούν, συμβάλλουν στο να παρέχουν στους εργαζομένους και μη, την ασφάλεια να εναλλάσσονται τόσο στον τομέα της εργασίας όσο και στην ανεργία, δίνοντάς τους το δικαίωμα να αποχωρούν από την εργασία τους για την εξέλιξη της καριέρας τους.

Επιπλέον, μέσα από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και σε ανακοίνωσή της το 2006⁵⁸, αναφέρεται πως μια σχετικά φιλελεύθερη νομοθεσία, η οποία αφορά στην προστασία της απασχόλησης, έχει σε μεγάλο βαθμό και θετικές και αρνητικές συνέπειες. Αναφέρεται, ακόμα, ότι μια αυστηρή νομοθεσία για την απασχόληση συμβάλλει στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού αλλά και των ικανοτήτων του σε ικανοποιητικό βαθμό, με άμεση συνέπεια η παραγωγικότητα και η απασχόληση να αυξάνονται κατακόρυφα. Αυτό συμβαίνει διότι μια αυστηρή νομοθεσία δημιουργεί συνήθως σταθερές εργασιακές σχέσεις, προάγοντας παράλληλα τη στενή συνεργασία των εργαζομένων μεταξύ τους, οι οποίοι έχουν

⁵⁸ Βλ. *European Trade Union Confederation*, «The Flexicurity Debate And The Challenges For The Trade Union Movement» (<https://www.etuc.org/>), 2007, σελ. 3 (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020).

μεγαλύτερη ασφάλεια στο να λαμβάνουν πρωτοβουλίες, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο, ο καθένας ξεχωριστά στην αύξηση της δυναμικής της κάθε επιχείρησης.

5.4 Εξισορρόπηση των δύο όρων της έννοιας «flexicurity» (flexibility-security)

Για να μπορέσει να επιφέρει αποτελέσματα το συγκεκριμένο μοντέλο και να έχει σημειώσει τη μέγιστη επιτυχία, πρέπει και τα δύο χαρακτηριστικά να είναι ισορροπημένα. Είναι απαραίτητο δηλαδή η ευελιξία και η ασφάλεια που θα προάγονται να είναι σε ίδιο επίπεδο.

Το μοντέλο που προάγεται στις ευρωπαϊκές χώρες είναι αυτό που έχει εφαρμοστεί στη Δανία, καθώς θεωρείται ότι είναι το πιο πλήρες και το πλέον επιτυχημένο. Όμως κάθε χώρα έχει διαφορετικά δεδομένα και διαφορετικές ανάγκες, με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να αντιγράψει ακριβώς το μοντέλο διότι, είναι πιθανό να επιφέρει τα αντίθετα από τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Είναι επομένως αναγκαίο, το φαινόμενο της ευελιξίας με ασφάλεια να εφαρμόζεται σε κάθε χώρα, με τέτοιο τρόπο, ώστε να καλύπτει τις ανάγκες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της. Σε κάθε περίπτωση βέβαια, θεωρείται αναγκαίο να υπάρχει μια ισορροπία στις δύο έννοιες αυτές, χωρίς να αντικρούονται τα συμφέροντα, τόσο των εργοδοτών, όσο και των εργαζομένων.

5.5 Ενίσχυση κοινωνικής πρόνοιας

Ορισμένοι από τους βασικούς λόγους για τους οποίους ένας εργαζόμενος αποφασίζει να διακόψει την εργασία του είναι η απόλυση, η λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και η εμφάνιση προβλήματος υγείας και εκπαίδευσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις η ασφάλεια της απασχολησιμότητας ισχύει, όμως στις περισσότερες περιπτώσεις, ο εργαζόμενος προβληματίζεται ότι δε θα βρει σύντομα απασχόληση που να του ταιριάζει και θα του καλύπτει τα απαραίτητα για τη διαβίωση του. Είναι επομένως απαραίτητο να υπάρχει μια μορφή σταθερότητας και ασφάλειας ώστε ο κάθε πολίτης να επανεντάσσεται γρήγορα στην αγορά εργασίας, χωρίς να νιώθει ανασφαλής και απογοητευμένος.

Η ανεργία, όπως έχει αναφερθεί και προηγουμένως, είναι μια μάστιγα που η μορφή της σταδιακά μεταβάλλεται και γίνεται όλο και πιο αισθητή. Για να μπορέσει να καταπολεμηθεί, είναι απαραίτητο να θεμελιωθούν δράσεις που θα διευκολύνουν τους πολίτες να εισέρχονται και να εξέρχονται εύκολα στην αγορά εργασίας και να επιλέγουν οι ίδιοι τον χρόνο εισόδου αλλά και εξόδου. Ένα σημαντικό βήμα που θα καθιστούσε τον πολίτη πιο αποφασιστικό για τη σχέση που θα έχει με την αγορά εργασίας είναι ο ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, οι οποίες με τα δεδομένα που προωθούν, συμβάλλουν στην συμμετοχή του στις εργασιακές συνθήκες. Φαίνεται, λοιπόν, η αναγκαιότητα προώθησης των συγκεκριμένων ενεργειών.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί το γεγονός ότι για να λειτουργήσει σωστά το φαινόμενο *flexicurity* και να ενισχυθεί ταυτόχρονα το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, είναι απαραίτητο να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις ομάδες πολιτών οι οποίες επηρεάζονται πρώτα από τις αλλαγές (γυναίκες, έφηβοι, μετανάστες, άτομα με αναπηρία, κλπ.)⁵⁹. Θεωρείται αναγκαία η δημιουργία μιας δικλείδας ασφάλειας αυτών των ατόμων καθώς, παρά το γεγονός ότι η ασφάλεια της απασχολησιμότητας μπορεί να χαρακτηριστεί ως θεσμός, η έννοια της άκρας ευελιξίας είναι πιθανό να δημιουργήσει ανεπανόρθωτα προβλήματα σε αυτές τις ομάδες.

Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω, είναι απαραίτητο, όπως ορίζει και το ίδιο το σύνταγμα,⁶⁰ να δημιουργηθούν ίσες ευκαιρίες για όλους τους πολίτες, με μέριμνα για την αξιοπρεπή διαβίωσή τους. Με αυτόν τον τρόπο, δημιουργούνται οι βάσεις, ούτως ώστε να υπάρξει ένα σταθερό αλλά και αναπτυσσόμενο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, χωρίς διακρίσεις, προάγοντας το γενικό συμφέρον.

5.6 Ενσωμάτωση της ευελιξίας στη μακροοικονομική πολιτική

Η ευελιξία δεν είναι μόνο το εργαλείο για δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, αλλά είναι ένας τρόπος να ομαλοποιηθεί η ένταξη στην αγορά εργασίας, όπως και οι μεταβάσεις από μια θέση εργασίας σε μια άλλη, χωρίς όμως να αυξηθούν οι επιδόσεις

⁵⁹ Βλ. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* «Foundation Findings, Flexicurity: perspectives and practice», 2010., σελ 11.

⁶⁰ Βλ. άρθρο 22 παρ. 1 Σύνταγμα της Ελλάδος (1975/86/2001/2008/2019): «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.».

στον κλάδο της εργασιακής απασχόλησης. Προκειμένου λοιπόν να συνδυαστεί η ευέλικτη απασχόληση με την αύξηση των επιδόσεων, είναι απαραίτητο η έννοια της ευελιξίας να εισχωρήσει στις μακροοικονομικές πολιτικές των επιχειρήσεων, ούτως ώστε να έχουν ως στοχοθεσία την ανάπτυξη αλλά και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Ένας από τους βασικούς στόχους τον οποίο η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια καλείται να εκπληρώσει είναι η οικονομική ανάπτυξη σε μακροοικονομικές πολιτικές που τίθενται. Έτσι, η ύπαρξη περισσότερων και πιο αντιπροσωπευτικών για τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την παύση του ανταγωνισμού για την κυριαρχία στην αγορά εργασίας, αποτελεί το μεγαλύτερο επίτευγμα στην εφαρμογή του μοντέλου ευελιξίας με ασφάλεια.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι η αύξηση των θέσεων εργασίας θα συμβάλει παράλληλα στη μείωση της ανεργίας, ειδικότερα των εργαζομένων που πλήττονται άμεσα από τις μεταβολές. Όμως, οι θέσεις εργασίας δε θα πρέπει να είναι ούτε στο μοτίβο της μόνιμης απασχόλησης με τα δεδομένα παλαιότερων ετών, ούτε να χαρακτηριστούν ως ανασφαλείς. Για να λειτουργήσει σωστά το φαινόμενο και ιδιαίτερα η ορθή έννοια της ευελιξίας, είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας ώστε να εισαχθεί μεγαλύτερος αριθμός πολιτών, χωρίς να αναιρεθούν οι αξίες της ασφάλειας στην απασχόληση. Οι θέσεις αυτές λοιπόν θα αυξήσουν την κάθε αγορά εργασίας και με την σωστή οργάνωση αλλά και τη στοχοθεσία, θα προάγουν την ανταγωνιστικότητα σε αυτό τον τομέα με τον πιο ασφαλή τρόπο, παρέχοντας ταυτόχρονα τόσο μεσοπρόθεσμα, όσο και μακροπρόθεσμα θετικά οικονομικά αποτελέσματα.

5.7 Ενίσχυση κοινωνικού διαλόγου

Τα συνδικάτα, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους αλλά και οι συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτές τις διαδικασίες γενικότερα συμβάλλουν στην αύξηση και τη διαμόρφωση της ευελιξίας και της οικονομίας στην αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι δημιουργούνται νέοι κανόνες, οι οποίοι στοχεύουν στο να αυξήσουν τον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας στον τομέα της παραγωγικότητας και όχι στον τομέα του μισθού, όπου ήταν κυρίαρχος. Η ύπαρξη του συνδικαλισμού προσφέρει το δικαίωμα στο εργατικό δυναμικό να εκφράσει τα προβλήματα του και

τις επιθυμίες του, ενώ παράλληλα συμβάλλει στο να προωθηθούν και να επιλυθούν τα ζητήματα αυτά χωρίς αρνητικές συνέπειες για τον κάθε εργαζόμενο (απόλυση ή παραίτηση).

Το μοντέλο ευελιξίας και ασφάλειας που εξετάζεται έχει ως στόχο να συμβάλλουν σε αυτή τη διαδικασία όλοι οι κοινωνικοί εταίροι και να αναδειχθούν οι αδυναμίες που υπάρχουν στις αγορές εργασίας ώστε να μπορέσουν να διευθετηθούν. Παράλληλα, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή των συνδικαλιστικών ομάδων των εργαζομένων αλλά και των σωματείων των εργοδοτών, δημιουργείται ένα πλαίσιο για την ανάπτυξη του μοντέλου, καθώς καθορίζουν οι ίδιοι τους κανόνες της αγοράς εργασίας, μέσω των διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων. Προκειμένου να μπορέσει το σύστημα αυτό όμως να λειτουργήσει, εκτός από τα υλικά μέσα που χρειάζονται, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο εμπιστοσύνης, που θα αποτελέσει το θεμέλιο πάνω στο οποίο θα λειτουργεί σωστά η αγορά εργασίας. Επομένως, με την θεμελίωση της αρχής της εμπιστοσύνης, ο κοινωνικός διάλογος θα είναι πιο παραγωγικός και οι αποφάσεις θα είναι ωφέλιμες και για τις δύο κοινωνικές κατηγορίες.

6. Προϋποθέσεις εφαρμογής του μοντέλου «Flexicurity»

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε σχετικά με την έννοια της *ευασφάλειας*, οι προϋποθέσεις εφαρμογής του μοντέλου *flexicurity* είναι οι εξής:

- 1. Ευέλικτες συμβάσεις εργασίας.**
- 2. Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.**
- 3. Συστήματα δια βίου μάθησης.**
- 4. Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής προστασίας.**
- 5. Υποστηρικτικός και παραγωγικός κοινωνικός διάλογος.**

6.1. Ευέλικτες Συμβάσεις Εργασίας

Μια εργασία χαρακτηρίζεται ευέλικτης μορφής εφόσον δεν ακολουθεί τουλάχιστον μια παράμετρο από το τυπικό μοντέλο εργασίας⁶¹. Παράλληλα, οι συγκεκριμένες μορφές εργασίας ορίζονται και ως «άτυπες, επισφαλείς, νέες», και χρησιμοποιούνται αναλόγως την περίπτωση. Οι ευέλικτες συμβάσεις αποτελούν συστατικό στοιχείο για το σύστημα *flexicurity*, καθώς με αυτές ορίζεται το πρώτο συνθετικό του φαινομένου.

Οι συμβάσεις εργασίας, οι οποίες έχουν ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό και δεν ακολουθούν το τυπικό μοντέλο, έχουν ως στόχο να δημιουργήσουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας, δηλαδή μια διοίκηση η οποία θα μπορεί να προσαρμόζεται εύκολα στις αλλαγές και να οργανώνει την εργασία με έναν καινοτόμο τρόπο. Σε οικονομικό επίπεδο, είναι ο τρόπος για να γίνει η αγορά εργασίας πιο ανταγωνιστική και εν δυνάμει επικερδής.

Οι ευέλικτες συμβάσεις εργασίας, για να μπορέσουν να χαρακτηριστούν ως προϋπόθεση, είναι αναγκαίο να περιέχουν και ορισμένα συστατικά που αφορούν την ασφάλεια της απασχόλησης. Αυτό θεωρείται απαραίτητο στοιχείο, καθώς έτσι δεν υποβαθμίζεται η έννοια της εργασίας. Επιπλέον, οι συμβάσεις εργασίας, για να πετύχουν τον στόχο τους, είναι συνετό να δρουν ταυτόχρονα και με άλλες προϋποθέσεις, όπως οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες επεξηγούνται παρακάτω.

6.2. Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας αποτελούν ένα μέσο αντιμετώπισης της ανεργίας, με στόχο την αύξηση των ικανοτήτων και των προσόντων των ανέργων⁶². Η διαδικασία αυτή στοχεύει στο να ενθαρρύνει τα άτομα

⁶¹ Το τυπικό μοντέλο εργασίας χαρακτηρίζεται από την εξαρτημένη εργασία του μισθωτού προς τον εργοδότη, η οποία πρέπει να είναι πλήρης σταθερή και αορίστου χρόνου και από τη σταθερότητα του ωραρίου σε ημερήσια αλλά και εβδομαδιαία βάση. Πηγή: Δημιουλός Φ. «Προϋποθέσεις εφαρμογής του flexicurity», Διπλωματική εργασία -Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, 2008, σελ. 42.

⁶² Βλ. Daniel Hinst «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies. 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf> σελ. 10 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020)

τα οποία δεν εργάζονται να ενεργοποιηθούν, ώστε να είναι έτοιμοι να αναζητήσουν μια θέση εργασίας.

Η διαφορά ανάμεσα στις ενεργητικές και παθητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας εντοπίζεται στο ότι, στις ενεργητικές πολιτικές, οι πόροι που παρέχονται έχουν ως στόχο την αύξηση των πιθανοτήτων όσων δεν εργάζονται να βρουν μια θέση εργασίας, προσφέροντας τους τα κατάλληλα εφόδια⁶³. Από την άλλη, οι παθητικές πολιτικές έχουν ως στόχο τη διατήρηση του εισοδήματος των ανέργων, δηλαδή την χορήγηση για μεγάλο χρονικό διάστημα του επιδόματος ανεργίας, χωρίς να γίνεται κάποια προσπάθεια μεταβολής της κατάστασης τους.

Ο ενεργητικός χαρακτήρας των πολιτικών αυτών και η διαδικασία κινητοποίησης των ανέργων, αντισταθμίζει τη «γενναιοδωρία» του συστήματος της κοινωνικής ασφάλισης⁶⁴. Τη δεκαετία του 1990, γίνονται τα πρώτα βήματα για την αλλαγή νοοτροπίας της αγοράς εργασίας, με άμεσο στόχο την αποβολή της παθητικότητας που την χαρακτηρίζει, υιοθετώντας νέες ιδέες, όπως την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε άτομα τα οποία δεν εργάζονται, με σκοπό να ενισχύσουν τα προσόντα τους και έτσι να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί μέσα στην αγορά εργασίας. Με τις μεθόδους αυτές, έχουν αφενός την ευκαιρία για νέες εργασίες, λόγω των νέων προσόντων που αποκτούν, και αφετέρου, εξακολουθούν να έχουν το δικαίωμα εξασφάλισης του επιδόματος ανεργίας, μόνο που στην περίπτωση των ενεργητικών πολιτικών, οφείλουν να είναι σε εγρήγορση για οποιαδήποτε θέση εργασίας τους προταθεί. Έτσι λοιπόν δημιουργείται ένα διττό σχήμα δικαιώματος (επίδομα) και υποχρέωσης (διαθεσιμότητα για απασχόληση).

Ο λόγος για τον οποίο θεωρήθηκε αναγκαία η υιοθέτηση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας είναι τα υψηλά επίπεδα ανεργίας, όχι εξαιτίας του δυσανάλογου των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων. Μία από τις βασικές αιτίες ύπαρξης της ανεργίας έχει να κάνει με την έλλειψη ικανοτήτων και δεξιοτήτων, σε συνδυασμό με τον κορεσμό που εντοπίζεται σε μία σειρά από επαγγέλματα. Η αγορά εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως ένας ζωντανός οργανισμός που μεταβάλλεται καθημερινά, με αποτέλεσμα να αλλάζουν τόσο οι ανάγκες, όσο και οι απαιτήσεις της.

⁶³Βλ. Δημουλάς Φώτιος Σωτήριος «Προϋποθέσεις εφαρμογής του flexicurity», Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, 2008, σελ. 52.

⁶⁴ Βλ. Hans Jensen and Jørn Neergaard Larsen, «The Nordic labour markets and the concept of flexicurity», στο Carlos Buhigas Schubert Hans Martens (επιμ.), EPC Working Paper No 20 «The Nordic Model: A Recipe for success?» Σεπτέμβριος 2005, σελ. 56 επ.

Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι, αλλά και όσοι εισέρχονται τώρα στην αγορά εργασίας, είναι πιθανόν να μην διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα και επομένως να μην επιλέγονται για να καλύψουν ορισμένες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, όσοι ήταν ήδη άνεργοι δυσκολεύονται ακόμα περισσότερο, διότι δεν είναι σε θέση να κατανοήσουν τις μεταβολές της αγοράς εργασίας και ως εκ τούτου είναι ακόμα πιο δύσκολο για αυτούς να βρουν μία θέση απασχόλησης, μπαίνοντας έτσι στην κατηγορία των μακροχρόνια ανέργων.

Τα τελευταία χρόνια γίνεται μια προσπάθεια να μειωθούν οι παθητικές πολιτικές για την απασχόληση και να αυξηθούν οι ενεργητικές. Αυτό σημαίνει ότι προτάθηκε και επιτεύχθηκε να μειωθεί η χρονική διάρκεια που ένας άνεργος λαμβάνει το επίδομα ανεργίας, ενώ ταυτόχρονα δίνεται ώθηση στην κινητοποίηση του. Παράλληλα, γίνεται μια προσπάθεια να καθοριστούν ακριβώς οι δυνατότητες και τα δικαιώματα των ανέργων και προωθείται η ανάγκη για την καθοδήγησή τους από ειδικούς, όσον αφορά στη συμπεριφορά που πρέπει να έχουν αλλά και στα προσόντα που μπορούν να αποκτήσουν, ώστε να γίνουν ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Με τη σωστή καθοδήγηση, το κάθε άτομο που δεν εργάζεται θα είναι σε θέση να κατανοήσει τις ικανότητές του, να τις αποδεχτεί και να μπορέσει με αυτοπεποίθηση να διερευνήσει τις προοπτικές του και να βρει την απασχόληση που του ταιριάζει με θάρρος και ικανοποίηση.

Όλα όσα αναφέρθηκαν προηγουμένως έχουν έναν στόχο, να κινητοποιήσουν τον άνεργο αλλά και αυτόν που εισέρχεται τώρα στην αγορά εργασίας, ώστε να βρουν γρήγορα μία θέση απασχόλησης και να μην επαναπαύονται στο γεγονός της παροχής επιδόματος ανεργίας που τους προσφέρει αξιοπρεπή διαβίωση για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Οι παθητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας έχουν κατηγορηθεί ότι δημιουργούν περισσότερους άεργους παρά άνεργους, με αποτέλεσμα οι άνθρωποι οι οποίοι δεν έχουν ή δεν μπορούν να βρουν μία θέση εργασίας να επαναπαύονται στα δικαιώματα που τους προσφέρει το κοινωνικό κράτος πρόνοιας και να μην κινητοποιούνται στην αναζήτηση εργασίας. Αυτός είναι ακόμα ένας λόγος που η διαρθρωτική ανεργία υπάρχει και αυξάνεται, ειδικά στις ηλικίες των νέων ατόμων που ολοκληρώνουν τις σπουδές τους.

Οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση έχουν ως στόχο να δημιουργήσουν μία σύνδεση ανάμεσα στην ανεργία και στην απασχόληση, δηλαδή

αποτελούν ένα μεταβατικό στάδιο⁶⁵. Η μετάβαση από το στάδιο της ανεργίας σε ένα στάδιο απασχόλησης είναι πολύ σημαντική, καθώς πλέον οι άνεργοι θα είναι σε θέση να έχουν το δικό τους εισόδημα, το οποίο θα είναι αποτέλεσμα εργασίας και όχι ένα παθητικό εισόδημα απλά για την κάλυψη των βασικών τους αναγκών. Επιπλέον, είναι μία προσπάθεια να γίνουν αντιληπτοί στους πιθανούς και μελλοντικούς εργοδότες, καθώς πολλές φορές οι εργοδότες προσλαμβάνουν άτομα από τους πρόσφατους ανέργους σε χώρες της ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας δεν είναι εύκολο να εφαρμοστούν σε ένα κράτος. Το κόστος για την εφαρμογή τους είναι μεγάλο και χρειάζεται αρκετή πειθαρχία, τόσο από το ίδιο το κράτος και την ηγεσία του, όσο και από τους αντισυμβαλλόμενους στο εργατικό δίκαιο για την ορθή εφαρμογή τους.

Ένα από τα πιο γνωστά παραδείγματα για τις ενεργητικές πολιτικές της απασχόλησης είναι αυτό του κράτους της Δανίας. Στόχος των ενεργητικών πολιτικών στη Δανία είναι να γίνουν οι αρωγοί, ώστε τα άτομα τα οποία δεν εργάζονται να βρουν σύντομα μία θέση εργασίας, να γίνουν ανταγωνιστικοί μέσα στην αγορά εργασίας και να έχουν όλα τα δικαιώματα που έχει ένας εργαζόμενος στη σύγχρονη εποχή. Τις πολιτικές της Δανίας για την αγορά εργασίας συνδράμουν οι δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες, που αναζητούν άτομα κατάλληλα για αυτές τις θέσεις, τα οποία έχουν ανάγκη για εργασία ή είναι ειδικών αναγκών και δυσκολεύονται να βρουν εργασία, λόγω μειωμένων ικανοτήτων. Τα μέτρα που προωθούνται αφορούν όλους τους εργαζόμενους, ανέργους και άεργους, οι οποίοι είναι κατάλληλοι, διαθέσιμοι και ικανοί να βρουν μία θέση εργασίας.

Στο κράτος της Δανίας όποιος είναι άνεργος έχει το δικαίωμα να λάβει το επίδομα ανεργίας για ένα σύντομο σχετικά χρονικό διάστημα σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια, ενώ παράλληλα δεν πρέπει να μένει αδρανής κατά τη διάρκεια της λήψης του επιδόματος. Αν για παράδειγμα του δοθεί η δυνατότητα να εκπαιδευτεί, δεν πρέπει να αρνηθεί και οφείλει να είναι πρόθυμος να μάθει κάτι καινούργιο για να βελτιώσει τις ικανότητές και τις δεξιότητές του. Ακόμα, είναι σημαντικό το γεγονός ότι όταν κάποιος λαμβάνει το επίδομα ανεργίας συμπεριλαμβάνεται σε καταλόγους και ανάλογα με τον τύπο της εργασίας που προσφέρει, του προτείνεται αντίστοιχη θέση, που θα κληθεί να καλύψει, εφόσον το

⁶⁵ Βλ. Δημουλάς Φώτιος Σωτήριος «Προϋποθέσεις εφαρμογής του flexicurity», Διπλωματική εργασία -

επιθυμεί. Αν όμως αρνηθεί για πάνω από τρεις φορές την εργασία που του προτείνει το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο του παρέχει το επίδομα ανεργίας, δεν θα έχει πλέον το δικαίωμα να λάβει το επίδομα και θα πρέπει να βρει εργασία προκειμένου να έχει μία αξιοπρεπή διαβίωση.

Στην Ελλάδα, ο βασικός πάροχος και φορέας των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι ο ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού). Τα πρώτα βήματα για την εξέλιξη και την ανάπτυξη του ΟΑΕΔ έγιναν τη δεκαετία του 1990, ενώ το 1999 δημιουργείται μία στροφή από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης⁶⁶. Όσες δημόσιες υπηρεσίες αναλαμβάνουν αυτή την ευθύνη θα πρέπει να γνωρίζουν τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας για εργατικό δυναμικό και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, ώστε όσα προγράμματα εκπαίδευσης δημιουργούνται να είναι αποτελεσματικά. Τέλος, είναι αναγκαίο να αναφερθεί ότι οι ομάδες των ατόμων που πλήττονται πιο εύκολα από την ανεργία θα πρέπει να εγγράφονται σε αυτές τις δημόσιες υπηρεσίες και να παρακολουθούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Αυτό θα έχει ως στόχο την ισότιμη πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας.

6.3. Δια βίου μάθηση

Ο άνθρωπος, ως κοινωνικό όν, έχει την ανάγκη να λαμβάνει συνεχώς καινούργιες πληροφορίες οι οποίες θα τον βοηθήσουν να εξελιχθεί. Η προσπάθεια που γίνεται για την αναβάθμιση των εργαζομένων έχει παράλληλη πορεία με αυτή της βιομηχανικής εξέλιξης. Επειδή η αγορά εργασίας είναι ένας ζωντανός οργανισμός που συνεχώς εξελίσσεται, τόσο λόγω της παγκοσμιοποίησης, όσο και της τεχνολογικής εξέλιξης, για να μπορέσουν όσοι δραστηριοποιούνται σε αυτή να παραμείνουν ανταγωνιστικοί, οφείλουν να εξελίσσονται και να βελτιώνονται παράλληλα με αυτή, ώστε να έχουν μια αξιόλογη θέση εκεί και να αντιμετωπίζουν πιο αποτελεσματικά τα προβλήματα από τις μεταβολές που τυχόν θα συμβούν.

Η ανεργία της σύγχρονης εποχής δεν οφείλεται τόσο στην έλλειψη θέσεων εργασίας, αλλά κυρίως στην έλλειψη γνώσεων των νέων που δεν έχουν εργασιακή

Πάντειο Πανεπιστήμιο. Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, 2008, σελ. 52.

⁶⁶ Βλ. *Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ* «Αναλυτικό γλωσσάρι για την ασφάλεια στην αγορά εργασίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την παραβατικότητα των νέων στην Ευρώπη» Τόμος Α', Αθήνα, 2003, σελ. 166.

εμπειρία, των εργαζομένων, οι οποίοι λόγω της καθημερινής πίεσης δε προλαβαίνουν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και των ανέργων οι οποίοι δεν μπορούν να εξελιχθούν για πρακτικούς λόγους, αλλά και γιατί, απέχοντας καιρό από την αγορά εργασίας, δεν έχουν επαφή με τις ανάγκες που μπορεί αυτή να έχει αυτή τη περίοδο. Επίσης, ένα μεγάλο πρόβλημα που αντιμετωπίζει ο σύγχρονος εργαζόμενος, είναι ότι, εφόσον έχει μάθει μια μέθοδο εργασίας και είναι καλός σε αυτή, δύσκολα θα αλλάξει τις δεξιότητες του, μαθαίνοντας κάτι τελείως διαφορετικό από το «παραδοσιακό». Το ξένο και το καινοτόμο φοβίζει το άτομο που συνηθίζει σε κάτι συγκεκριμένο και ειδικό. Έτσι λοιπόν, ορισμένοι αρνούνται από μόνοι τους να μάθουν κάτι διαφορετικό, με αποτέλεσμα να παραμένουν στην ανεργία, χωρίς να συνειδητοποιούν ότι αυτό είναι δική τους επιλογή.

Η δια βίου μάθηση είναι μια έννοια η οποία τα τελευταία χρόνια κάνει αισθητή την εμφάνιση της όλο και περισσότερο, τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης, όσο και στον τομέα της αγοράς εργασίας, ως έμμεση και απαραίτητη προϋπόθεση κάθε υπαλλήλου που θέλει να εξελιχθεί και να δημιουργήσει μια καριέρα. Χαρακτηρίζεται ως μια εκπαιδευτική πολιτική⁶⁷, με βασικό στόχο να γαλουχηθεί μια γενιά εργαζομένων με τη φιλοσοφία ότι η συνεχής εκπαίδευση θα τους βοηθήσει να αντιμετωπίζουν τα εργασιακά τους προβλήματα πιο εύκολα, ενώ ταυτόχρονα θα αποτελέσει εμμέσως και το εισιτήριο για την επαγγελματική τους ανέλιξη στον τομέα που επιθυμούν.

Το μοντέλο της δια βίου μάθησης εφαρμόζεται σε διάφορες χώρες της Ευρώπης εδώ και αρκετά χρόνια. Βέβαια, όπως συμβαίνει και για άλλες πολιτικές, έτσι και σε αυτή τη περίπτωση, κάθε χώρα, ανάλογα με τις ανάγκες και τις δυνατότητες της, διαμορφώνει το δικό της μοντέλο, που θα έχει και τη δική της χαρακτηριστική ταυτότητα. Η πιστή αντιγραφή συστημάτων τα οποία μπορεί να είναι πετυχημένα σε μια χώρα ίσως αποτύχει σε κάποια άλλη, γιατί δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της. Έτσι λοιπόν, πέρα από την βασική και ανώτερη εκπαίδευση, αναπτύσσονται συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης εντός και εκτός των εργασιακών χώρων⁶⁸.

⁶⁷ Βλ. Δημουλάς Φώτιος Σωτήριος «Προϋποθέσεις εφαρμογής του flexicurity», Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, 2008, σελ. 60.

⁶⁸ Βλ. Δημουλάς Φώτιος Σωτήριος «Προϋποθέσεις εφαρμογής του flexicurity», Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, 2008, σελ. 61.

Η βασική φιλοσοφία της δια βίου μάθησης αφορά στη διατήρηση, σε ανταγωνιστικό επίπεδο, της ικανότητας των εργαζομένων να προσαρμόζονται στην αγορά εργασίας, βελτιώνοντας τις δεξιότητες τους. Παράλληλα, θα είναι σε θέση να μαθαίνουν κάτι καινούριο, το οποίο θα τους βοηθά να παραμένουν στην αγορά εργασίας, αυξάνοντας την ιδιότητα της απασχολησιμότητας. Αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες της ασφάλειας στην εργασία, όχι με την τυπική μορφή της προστασίας της θέσης εργασίας. Γίνεται δηλαδή μια προσπάθεια να εξισορροπηθεί η ευελιξία που υπάρχει στην αγορά εργασίας, με την ασφάλεια που θα νιώσει ο εργαζόμενος γνωρίζοντας ότι έχοντας επιπλέον δεξιότητες, στις οποίες εκπαιδεύεται και εξελίσσεται συνεχώς, είναι ικανός να διεκδικεί περισσότερες θέσεις εργασίας.

Η δια βίου μάθηση μπορεί να θεωρηθεί μέρος των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, αφού κινητοποιεί τους εργαζομένους στην ένταξη τους αλλά και στην εξέλιξη τους σε αυτή. Όμως, λόγω της ιδιαίτερης σημασίας που έχει τόσο για την απασχόληση, όσο και για τον ίδιο τον άνθρωπο ως οντότητα, αναλύεται ως διαφορετική προϋπόθεση για την ορθή εφαρμογή του συστήματος της ευελιξίας με ασφάλεια (*flexicurity*).

Η σημασία της έννοιας αυτής γίνεται αντιληπτή τόσο από τους εργαζόμενους, όσο και από τους ίδιους τους εργοδότες. Από τη μια οι εργαζόμενοι κατανοούν ότι, με την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και τη βελτίωση των ήδη αποκτημένων, μπορούν πιο εύκολα να βρουν μια θέση εργασίας, απορρίπτοντας έτσι τα ενδεχόμενο να μείνουν άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα, ενώ όσοι είναι άνεργοι ή νέοι στην αγορά εργασίας θα λάβουν τα κατάλληλα επαγγελματικά εφόδια για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργοδοτών τους. Από την άλλη, οι εργοδότες συνειδητοποιούν τη σημασία της έννοιας, αφού όταν απασχολούν ένα καταρτισμένο προσωπικό με ιδιαίτερες δεξιότητες, γίνονται αυτομάτως ανταγωνιστικοί στον τομέα τους και είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν πιο λογικά τα προβλήματα που προκύπτουν, διατηρώντας σε υψηλό επίπεδο την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητά τους.

Η ευελιξία, όπως έχει αναφερθεί, είναι μια διττή έννοια, μπορεί δηλαδή και να βοηθήσει τον εργαζόμενο, αλλά επίσης είναι ικανή να δημιουργήσει προβλήματα στην επαγγελματική του καριέρα. Με τις νέες μορφές απασχόλησης, ο εργαζόμενος μπορεί με μεγαλύτερη ευκολία να αποχωρήσει από μια θέση εργασίας η οποία δεν

τον ικανοποιεί. Αυτός είναι και ένας από τους βασικούς λόγους που οι επιχειρήσεις δεν προωθούν οι ίδιες συστήματα εκπαίδευσης. Θεωρούν ότι, εφόσον ένας εργαζόμενος είναι πιθανό να αποχωρήσει σύντομα από τη θέση του, είναι χάσιμο χρόνου και χρήματος να τον εκπαιδεύσει, εφόσον, εν τέλει, δεν θα γίνει «απόσβεση». Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μη δίνεται τόσο βαρύτητα στην εκπαίδευση και βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού μέσα στην επιχείρηση. Παράλληλα, η εγκαθίδρυση τέτοιων συστημάτων εκπαίδευσης είναι αρκετά δαπανηρή, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι οι οποίοι θέλουν να βελτιωθούν, να το κάνουν με δική τους πρωτοβουλία, σε ιδρύματα της επιλογής τους. Έτσι λοιπόν, για να λυθεί το πρόβλημα του ρίσκου αναφορικά με το κόστος των προγραμμάτων εκπαίδευσης, σε αρκετές χώρες της Ευρώπης δεσμεύονται κονδύλια από κρατικά και υπερεθνικά προγράμματα τα οποία στοχεύουν σε αυτόν ακριβώς τον τομέα⁶⁹.

6.4. Κοινωνική προστασία

Η προστασία μέσα σε ένα σύστημα, το οποίο υιοθετεί την έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια, έχει δυο συνιστώσες. Από τη μια έχει να κάνει με τη προστασία του πολίτη από την ανεργία, δηλαδή την ανάγκη της διασφάλισης του εισοδήματός του και την εξασφάλιση μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης, ενώ από την άλλη ασχολείται με την ιδιωτική του ζωή. Αυτό σημαίνει ότι προάγει ορισμένα μέτρα τα οποία διευκολύνουν τον εργαζόμενο να συνδυάσει στο μέγιστο δυνατό την οικογενειακή/προσωπική του ζωή με την εργασία που έχει επιλέξει. Ένα παράδειγμα αυτών των μέτρων μπορεί να θεωρηθεί η παροχή αδειών μητρότητας ή πατρότητας αντίστοιχα αλλά και οι άδειες που παρέχονται για προσωπική εξέλιξη και εκπαίδευση σε εργαζομένους που επιθυμούν να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους.

Η διασφάλιση του εισοδήματος ενός εργαζομένου συνδέεται άμεσα με τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης, με την έννοια ότι αν τυχόν κάποιος υπάλληλος χάσει την θέση εργασίας του, έχει το δικαίωμα, πληρώνοντας πάντοτε ορισμένες προϋποθέσεις, να λάβει ένα επίδομα ανεργίας (παθητική πολιτική απασχόλησης), μέχρι να είναι σε θέση να βρει εργασία. Αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά μεταβατικά στάδια για έναν εργαζόμενο, τόσο οικονομικά, αφού είναι σε θέση να

⁶⁹ Βλ. Δημουλάς Φώτιος Σωτήριος «Προϋποθέσεις εφαρμογής του flexicurity», Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, 2008, σελ. 63 επ.

εξασφαλίζει τουλάχιστον τα αναγκαία μέσα για την επιβίωση του, αλλά και ψυχικά, καθώς δεν θεωρεί τον εαυτό του αποτυχημένο επαγγελματικά, όντας σε θέση να ψάχνει χωρίς μεγάλο άγχος μια νέα θέση εργασίας. Επίσης, όπως έχει αναφερθεί και προηγουμένως, σε ένα σωστό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, με τις παρεχόμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης κατά το διάστημα που είναι άνεργος, έχει τη δυνατότητα να ειδικευθεί, αυξάνοντας τα προσόντα του ως εργαζόμενος, με αποτέλεσμα να εισέρχεται στην αγορά εργασίας πιο ανταγωνιστικός από πριν.

Σύμφωνα λοιπόν με όλα τα παραπάνω, είναι κατανοητό ότι η παροχή κοινωνικής προστασίας σε έναν πολίτη που απέχει από την αγορά εργασίας είναι απαραίτητη για να μπορέσει να επανενταχθεί περισσότερο ανταγωνιστικός, ενώ παράλληλα, είναι αναγκαίο τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας να προάγουν την έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια και να μην αποτελούν εμπόδιο για την εφαρμογή της. Κάθε εργαζόμενος έχει ανάγκη από μια θεωρητική αλλά και πρακτική μορφή ασφάλειας για να μπορεί να επιβιώνει και να εξελίσσεται σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Στόχος των συστημάτων κοινωνικής προστασίας είναι η σωστή λειτουργία της αγοράς, παρέχοντας τα προς το ζην σε όσους αποχωρούν από αυτή για μικρό χρονικό διάστημα, είτε λόγω προσωπικών ή επαγγελματικών περιστατικών.

6.5. Κοινωνικός Διάλογος

Διαχρονικά η έννοια του διαλόγου είναι συνυφασμένη με την αντιμετώπιση συγκρούσεων κυρίως στο επίπεδο των πολιτικών αντιπαραθέσεων. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι συγκρούσεις, ήταν απαραίτητη μια μορφή συναίνεσης και η δημιουργία μια συμφωνίας η οποία απορρέει από μια διαδικασία διαπραγμάτευσης και διαλόγου. Έτσι λοιπόν, ο κοινωνικός διάλογος είναι ένας τρόπος αποφυγής και διαχείρισης των συγκρούσεων της ομάδας των εργοδοτών και των εργαζομένων, με στόχο να καταλήξουν σε ορισμένα κοινά συμπεράσματα. Ο κοινωνικός διάλογος έχει ρόλο διαμεσολαβητή⁷⁰ με σκοπό να ακουστούν οι ανάγκες αλλά και τα συμφέροντα και των δύο ομάδων, ούτως ώστε μετά από αρκετή προσπάθεια να καταλήξουν σε μια κοινή συμφωνία η οποία να ικανοποιεί και τους δύο.

⁷⁰ Βλ. Δημουλάς Φώτιος Σωτήριος «Προϋποθέσεις εφαρμογής του flexicurity», Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, 2008, σελ. 71.

Ο κοινωνικός διάλογος, αν και δεν είναι μια καινούρια έννοια στον τομέα των πολιτικών που αφορούν την απασχόληση, καθώς χρησιμοποιείται ήδη από τον 19^ο αιώνα, σε πρακτικό επίπεδο δεν έχει εξελιχθεί σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Ο κοινωνικός διάλογος στο πλαίσιο της πολιτικής της απασχόλησης, σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό εργασίας, ορίζεται ως: «οι εθελοντικές διαπραγματεύσεις ανάμεσα στις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, οι οποίες αποσκοπούν στην ρύθμιση των όρων και των συνθηκών απασχόλησης μέσω συλλογικών συμφωνιών»⁷¹. Για να μπορέσει να έχει θετικά αποτελέσματα η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου, είναι απαραίτητο να πληροί κάποιες προϋποθέσεις, των οποίων η απουσία μπορεί να σταματήσει τη διαδικασία στα αρχικά στάδια.

Ο κοινωνικός διάλογος έχει διττή⁷² φύση. Από τη μια μπορεί να θεωρηθεί μέσο, ενώ από την άλλη μπορεί να θεωρηθεί και αποτέλεσμα. Όσον αφορά στην έννοια του μέσου, προωθείται κυρίως για τη διαδικασία επίλυσης διαφορών, λήψης αποφάσεων και για την εφαρμογή νέων πολιτικών. Στο άλλο επίπεδο, ως αποτέλεσμα, ο κοινωνικός διάλογος προσπαθεί να αναδείξει την ανάγκη να γίνουν αντιληπτά τα θετικά στοιχεία της διαδικασίας με στόχο να κατανοηθεί η αναγκαιότητά του για την εκπλήρωση των επιθυμιών των κοινωνικών εταίρων, αλλά και της κυβέρνησης.

Ο παράγοντας που δίνει ώθηση στις κυβερνήσεις των κρατών να διεξάγουν διάλογο για να μπορούν να εκπληρώνουν, μετά από διαπραγματεύσεις και συμβιβασμούς, τις επιθυμίες τους οι ομάδες πίεσης, είναι η παραδοσιακή έννοια της δημοκρατίας. Ο κοινωνικός διάλογος είναι η βασική μορφή έκφρασης της έννοιας της δημοκρατίας⁷³. Με τη δημοκρατία ενεργοποιείται το δικαίωμα για μια πλουραλιστική κοινωνία, στην οποία ακούγονται με σεβασμό όλες οι προτάσεις των ομάδων πίεσης, ώστε να είναι εφικτή η οργάνωση των συμφερόντων και των αποδεκτών επιδιώξεων, με σκοπό την επίτευξη συμφωνιών μέσω του διαλόγου και του συμβιβασμού. Ο πλουραλισμός χρησιμοποιείται με την έννοια της δυνατότητας

⁷¹ Βλ. *Μιχαλάκη Σοφία/Φιλίνης Κυριάκος* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας», Αθήνα, 2009, σελ. 19.

⁷² Βλ. *Μιχαλάκη Σοφία/Φιλίνης Κυριάκος* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας», Αθήνα, 2009, σελ. 20.

⁷³ Βλ. *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων* «Ανακοίνωση της επιτροπής προς το Συμβούλιο, Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια», Βρυξέλλες, 2007: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content>, σελ. 10 (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020)

διεξαγωγής διαπραγματεύσεων σε δυο φάσεις, αρχικά στο επίπεδο των ομάδων πίεσης μεταξύ τους και έπειτα σε κυβερνητικό επίπεδο, δηλαδή ανάμεσα στους εκπροσώπους του κυβερνητικού συστήματος και των ομάδων πίεσης.

Απώτερος στόχος των ατόμων είναι να προάγουν τις επιθυμίες τους, μέσα από ένα μοτίβο στο οποίο όλοι έχουν ένα κοινό σκοπό και μια ενιαία άποψη να προωθήσουν. Η πίεση είναι η βασική μέθοδος που ακολουθούν για να αναδείξουν την αξία και τη σημασία των προτάσεων που θέλουν να προβάλλουν στην «αντίπαλη παράταξη». Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι να καταλήξουν, μετά από διαπραγματεύσεις, σε μια κοινή άποψη η οποία θα είναι προϊόν συμβιβασμού. Η «τελική συμφωνία»⁷⁴, ως αποτέλεσμα, δημιουργεί νέες συνθήκες με την εφαρμογή της, δείχνοντας τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά της στοιχεία. Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί πως η διαδικασία της διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου είναι μια αέναη διαδικασία. Οι παράγοντες που δημιουργούν την ανάγκη για αλλαγές είναι συνήθως οικονομικοί, κοινωνικοί, πολιτικοί, κλπ. Αυτές οι έννοιες μεταβάλλονται συνεχώς, με αποτέλεσμα σε τακτά χρονικά διαστήματα να είναι επιτακτική η ανάγκη επανάληψης της διαδικασίας για την νέα μορφή της «τελικής συμφωνίας».

Κάθε οργάνωση έχει το δικαίωμα να ενστερνίζεται τη δική της άποψη, αλλά και να συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία κοινωνικού διαλόγου. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι απευθείας αναγνωρίζεται σε αυτήν η ικανότητα να μπορεί να εκφέρει απόψεις και επιθυμίες. Έχει σημασία, σε αυτό το σημείο, ο βαθμός επιρροής και αναγνώρισης⁷⁵ μιας ομάδας πίεσης για να μπορέσει να είναι πετυχημένη η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου. Ταυτοχρόνως, όλα αυτά τα δεδομένα έχουν ως αποτέλεσμα να υπάρχουν προϋποθέσεις και κριτήρια για την αναγνώριση και τη συμμετοχή των οργανώσεων, ανάλογα κυρίως με την αγορά εργασίας και τις ιδιαιτερότητες που εμφανίζει σε κάθε χώρα. Παρόλα αυτά, βασικό στοιχείο για να είναι μια οργάνωση (ομάδα πίεσης) επιτυχημένη στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου θεωρείται η αναγνώρισή της ως αντιπροσωπευτική.

Η ύπαρξη μεγάλου αριθμού οργανώσεων είναι γεγονός ότι συχνά δυσχεραίνει τη διαπραγμάτευση, με αποτέλεσμα να μην τηρούνται πλήρως οι όροι της

⁷⁴ Βλ. *Μιχαλάκη Σοφία/Φιλίνης Κυριάκος* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας», Αθήνα, 2009, σελ. 20.

διαδικασίας. Επίσης, στις περιπτώσεις που κάποιο κράτος με εύθραυστη δημοκρατία προσπαθεί να εφαρμόσει τους όρους της συγκεκριμένης διαδικασίας, πιθανώς να υπάρξει κώλυμα, όχι μόνο στο ζήτημα της άρνησης εφαρμογής των κυρώσεων, αλλά και στη λήψη των μέτρων που θα πρέπει να ακολουθούνται, η οποία μπορεί να θεωρηθεί μια αυστηρή πράξη. Βασικές συνιστώσες σε αυτή τη διαδικασία είναι η εμπιστοσύνη ανάμεσα στις εμπλεκόμενες οργανώσεις και η αλληλοκατανόηση. Με την εφαρμογή αυτών των εννοιών, η διαδικασία της διαπραγμάτευσης, ως μέρος του κοινωνικού διαλόγου γίνεται πιο εύκολη, καθώς εκμηδενίζονται οι καχυποψίες που τυχόν θα εμφανιστούν.

Για να στεφθεί με επιτυχία η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου, είναι απαραίτητο να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Αρχικά, είναι αναγκαίο οι αντισυμβαλλόμενοι να συμμετέχουν σε αυτή «καλή τη πίστει»⁷⁶ και ενσυνείδητα. Έχει σημασία να ακολουθήσουν αυτή την αρχή πιστά, καθώς πολλές φορές τα αποτελέσματα από μια διαδικασία κοινωνικού διαλόγου δεν είναι θετικά. Άρα, είναι απαραίτητο, όπως έχει ήδη αναφερθεί, να υπάρχει εμπιστοσύνη αλλά και να είναι βέβαιοι για την ευθύνη που έχουν κληθεί να αναλάβουν.

Επίσης, είναι αναγκαίο, για να μπορέσει να εφαρμοστεί σωστά η ευρύτερη έννοια του κοινωνικού διαλόγου, να υπάρχει το ανάλογο θεσμικό πλαίσιο⁷⁷ που θα στηρίζει, όσο και θα προστατεύει τις αρχές της διαδικασίας αυτής. Είναι ένας τρόπος διαμεσολάβησης όταν οι συνθήκες της διαπραγμάτευσης γίνουν αντίξοες. Ταυτόχρονα, τίθενται τα όρια και τα δικαιώματα των αντισυμβαλλομένων.

Τέλος, συνοψίζοντας, αξίζει να αναφερθεί ότι ο κοινωνικός διάλογος είναι μια μορφή διαπραγμάτευσης και αυτό σημαίνει ότι η «τελική συμφωνία» είναι πάντα προϊόν συμβιβασμού. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να θεωρείται ο κοινωνικός διάλογος ένα παιχνίδι κερδισμένων (win-win game⁷⁸), καθώς και οι δυο αντικρουόμενες πλευρές είναι νικητές, η κάθε μια με τον δικό της τρόπο. Συνεπώς, ο κοινωνικός διάλογος, ειδικά στον τομέα των εργασιακών και στη διαδικασία δημιουργίας

⁷⁵ Βλ. *Μιχαλάκη Σοφία/Φιλίνης Κυριάκος* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας», Αθήνα, 2009, σελ. 20.

⁷⁶ Βλ. *Μιχαλάκη Σοφία/Φιλίνης Κυριάκος* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας», Αθήνα, 2009, σελ. 21.

⁷⁷ Βλ. *Μιχαλάκη Σοφία/Φιλίνης Κυριάκος* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας», Αθήνα, 2009, σελ. 21.

⁷⁸ Βλ. *Μιχαλάκη Σοφία/Κυριάκος Φιλίνης* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας», Αθήνα, 2009, σελ. 22.

συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι η μέθοδος για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και των αντιπαραθέσεων, αλλά και για τη διατήρηση της ηρεμίας στον εργασιακό χώρο, σε επίπεδο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

7. Μοντέλα «Flexicurity» στις Ευρωπαϊκές Χώρες

Τα κράτη της Ευρώπης διαφέρουν μεταξύ τους σε μεγάλο βαθμό όσον αφορά στο κοινωνικοοικονομικό μοντέλο που έχουν υιοθετήσει. Αυτό οφείλεται κυρίως στον τρόπο με τον οποίο έχει οργανωθεί και λειτουργεί το κάθε κράτος, καθώς και στις ανάγκες του. Έτσι λοιπόν, ορισμένα κράτη προάγουν ένα πιο ευέλικτο μοντέλο αγοράς εργασίας, ενώ άλλα εφαρμόζουν ένα εργασιακό σύστημα σταθερά πιο αυστηρό, ακολουθώντας πιστά τις εργασιακές νομοθεσίες που εκπονούνται στο πλαίσιο της κάθε κυβέρνησης.

Ο λόγος που υφίσταται αυτή η διαφοροποίηση έχει να κάνει με τα παραδοσιακά συμφέροντα που εκπροσωπούνται, τόσο από τον τομέα της νομοθεσίας αλλά και από τον εργασιακό τομέα, δηλαδή τα εργατικά συνδικάτα, τα οποία σε ορισμένες περιπτώσεις ευνοούν την άκαμπτη αγορά εργασίας, θεωρώντας ότι τους βοηθά στη διατήρηση μιας σταθερότητας. Αυτή η άποψη έρχεται σε αντιδιαστολή με την ανάγκη των εργοδοτών σε όλες τις χώρες, οι οποίοι αποζητούν μεγαλύτερη ευελιξία, καθώς κατανοούν αντιλαμβάνονται το ρυθμό με τον οποίο εξελίσσεται και διαφοροποιείται η αγορά εργασίας, αλλά και τις ανάγκες τους για διαφοροποίηση του τρόπου με τον οποίο κινούνται. Στόχος τους είναι η αύξηση της παραγωγικότητας αλλά και η αποτελεσματικότητά τους, τόσο σε επιχειρηματικό όσο και σε ανταγωνιστικό επίπεδο. Η διάσταση απόψεων λοιπόν που δημιουργείται στους αντισυμβαλλόμενους, δημιουργεί εντάσεις, με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να προαχθούν οι αλλαγές με εύκολο και ευόινο τρόπο.

Σύμφωνα με τους Philips & Eamets, οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρώπης γενικότερα διαφέρουν στον τομέα της ευελιξίας και της ασφάλειας, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

Χαρακτηριστικά	Χώρες
1. Υψηλή κοινωνική προστασία και υψηλή ευελιξία	Σουηδία, Δανία, Φιλανδία, Ολλανδία, Αυστρία και Ηνωμένο Βασίλειο
2. Υψηλή κοινωνική προστασία και μειωμένη ευελιξία	Λουξεμβούργο, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία και Πορτογαλία
3. Υψηλή ευελιξία και μειωμένη κοινωνική προστασία	Ιρλανδία, Κύπρος, Λετονία και Εσθονία
4. Μειωμένη ευελιξία και μειωμένη κοινωνική προστασία	Σλοβακία, Πολωνία, Ελλάδα, Σλοβενία, Ιταλία, Ουγγαρία, Τσεχία, Μάλτα, Ισπανία και Λιθουανία.

Πίνακας 2: Διαφορές χωρών στον τομέα της ευελιξίας και της ασφάλειας. (Πηγή: Philips & Eamets, 2007).

Επιπλέον, οι χώρες της Ευρώπης διακρίνονται σε διαφορετικά συστήματα αγοράς εργασίας, ανάλογα με το ύψος των επιδομάτων εργασίας που παρέχουν, τις δαπάνες για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων, αλλά και των βαθμό προστασίας που παρέχουν στους εργαζόμενους τους. Τα στοιχεία αυτά αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα:

Μοντέλα	Χώρες	Χαρακτηριστικά
Βόρειο Ευρωπαϊκό	Δανία, Σουηδία και Ολλανδία	- υψηλά ποσοστά αποζημίωσης - αυστηρή διαθεσιμότητα για τους εργαζομένους - ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας - χαμηλή προστασία της απασχόλησης.
Αγγλοσαξονικό	Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο	- χαμηλό ποσοστό αποζημίωσης - χαμηλές επίσημες απαιτήσεις για τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων - ποικιλία στον βαθμό προαγωγής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης - περιορισμένη προστασία της απασχόλησης
Κεντρικό Ευρωπαϊκό	Αυστρία, Βέλγιο, Φιλανδία και Γερμανία.	- ποικιλία στο ποσοστό αποζημίωσης - ποικιλία στις απαιτήσεις για τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων - παθητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας - μέση έως υψηλή προστασία της απασχόλησης
Νότιο Ευρωπαϊκό	Γαλλία, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα	- μέσο ποσοστό αποζημίωσης - αυστηρή διαθεσιμότητα για τις απαιτήσεις της εργασίας - παθητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας - υψηλή προστασία της απασχόλησης

Πίνακας 3: Συστήματα αγοράς εργασίας (Πηγή: Δανικό Υπουργείο Οικονομικών, 2004).

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι χώρες της βόρειας Ευρώπης ενδιαφέρονται περισσότερο για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, ενώ από την άλλη οι χώρες της κεντρικής και νότιας Ευρώπης έχουν μεγαλύτερες ομοιότητες όσον αφορά στην προαγωγή των παθητικών πολιτικών απασχόλησης, όπως είναι τα επιδόματα που παρέχονται σε άτομα που δεν διαθέτουν εργασία. Παράλληλα οι χώρες της βόρειας Ευρώπης, δηλαδή οι σκανδιναβικές και οι αγγλοσαξονικές, παρουσιάζουν ομοιότητα στον τομέα της χαμηλής προστασίας της απασχόλησης, ενώ οι χώρες της κεντρικής και νότιας Ευρώπης διαφέρουν σημαντικά, καθώς προάγουν το σύστημα της αυξημένης προστασίας. Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί το γεγονός ότι η Ελλάδα και η Γαλλία βρίσκονται στην ίδια κατηγορία όσον αφορά στην αγορά εργασίας διότι και οι δύο ακολουθούν παρόμοιο μοντέλο νομοθεσίας αλλά και εφαρμογής της κρατικής διοίκησης. Αυτό συμβαίνει γιατί και οι δύο χώρες εφαρμόζουν στο ναπολεόντειο σύστημα του κρατικού παρεμβατισμού.

Επιπλέον, τα κοινωνικά πρότυπα είναι δυνατό να ταξινομηθούν σε τέσσερις ομάδες, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα. Οι ομάδες αυτές διακρίνονται ανάλογα με το βαθμό προστασίας της απασχόλησης, τη δυνατότητα δημιουργίας θέσεων εργασίας.

Μοντέλο	Χώρες	Χαρακτηριστικά
Μεσογειακό	Ιταλία, Ισπανία και Ελλάδα	Κοινωνικές δαπάνες για υψηλή προστασία της απασχόλησης και προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης
Ηπειρωτικό	Γαλλία, Γερμανία, Λουξεμβούργο και Βέλγιο	Υψηλός βαθμός όσον αφορά στη προστασία της απασχόλησης. Θετικό στοιχείο για την καταπολέμηση της φτώχειας, αρνητικό όμως για τη δημιουργία θέσεων εργασίας.
Αγγλοσαξονικό	Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Πορτογαλία	- Σχετικά αποτελεσματικό στη δημιουργία θέσεων εργασίας αλλά αποτυχημένο στη πρόληψη της φτώχειας - Πλήθος χαμηλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας και χαμηλό επίπεδο ασφάλειας της εργασίας.
Σκανδιναβικό	Δανία Φιλανδία, Σουηδία, Ολλανδία και Αυστρία	-Υψηλή φορολογία και δαπάνες για την κοινωνική ασφάλιση. -Χαμηλή προστασία θέσεων εργασίας και υψηλή ασφάλεια της απασχόλησης · -Επιτυχημένη δημιουργία θέσεων εργασίας και πρόληψη της φτώχειας

Πίνακας 4: Διαφορές ως προς τα κοινωνικά πρότυπα των χωρών.

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα, είναι εφικτό να εξαχθούν σημαντικά συμπεράσματα. Η Αυστρία, αν και δεν θεωρείται χώρα η οποία ακολουθεί πιστά ένα σκανδιναβικό μοντέλο, εντούτοις φαίνεται ότι εντάσσεται σε αυτή τη περίπτωση στη συγκεκριμένη κατηγορία, καθώς έχει αυξημένες πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια. Παράλληλα, για τον ίδιο ακριβώς λόγο και η Πορτογαλία ενσωματώνεται στη

κατηγορία του αγγλοσαξονικού μοντέλου, αφού είναι περισσότερα τα κοινά στοιχεία που διαθέτει εκεί.

Από την άλλη, οι χώρες της Μεσογείου έχουν αυξημένα ποσοστά προστασίας της απασχόλησης σε σχέση με τα υπόλοιπα μοντέλα. Αυτό οφείλεται κυρίως στον φόβο που κυριαρχεί για το ενδεχόμενο ένας υπάλληλος να μπει σε κατάσταση ανεργίας (καθώς τα ποσοστά ανεργίας σε αυτές τις χώρες είναι αυξημένα), αλλά και στο γεγονός ότι τα συστήματα κοινωνικής προστασίας στις χώρες του Νότου δεν είναι τόσο αναπτυγμένα όσο στις υπόλοιπες. Επιπλέον, είναι φανερό ότι η δημιουργία θέσεων εργασίας είναι περισσότερο εφικτή στο αγγλοσαξονικό και το σκανδιναβικό μοντέλο, κάτι το οποίο έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τα δεδομένα του μεσογειακού και του ηπειρωτικού μοντέλου. Ο λόγος αυτής της αντίθεσης μπορεί να αποδοθεί στα διαφορετικά μοντέλα που ακολουθούν στην αγορά εργασίας, αλλά και στο γεγονός ότι έχουν υιοθετήσει μια αρκετά αυστηρή νομοθεσία πάνω στα εργασιακά ζητήματα, γεγονός που δεν είναι εύκολο να αλλάξει. Επίσης, στις χώρες του νότου κυριαρχεί μια γραφειοκρατική δημόσια διοίκηση, όπου οι διαδικασίες για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, είναι χρονοβόρες και γι' αυτό το λόγο αποφεύγονται. Συνεπώς, εύλογα μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι σκανδιναβικές χώρες δικαίως θεωρούνται χώρες ορόσημο για την εφαρμογή του συστήματος ευελιξίας με ασφάλεια, καθώς προάγονται όλα τα θετικά στοιχεία του ορισμού (επιτυχημένες πολιτικές για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και καταπολέμηση της γενικευμένης φτώχειας).

Μια ακόμα κατηγοριοποίηση που υπάρχει στη θεωρία, όσον αφορά στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι αυτή που διενεργήθηκε από τους Eamets, Philips, Alloya και Krillo. Η κατηγοριοποίηση αυτή έγινε με στόχο την κινητοποίηση των χωρών της Ηπειρωτικής Ευρώπης (Κεντρική Ευρώπη) ώστε να βελτιώσουν την ευελιξία στον κλάδο της αγοράς εργασίας, ενώ παράλληλο στόχο αποτελούσε η βελτίωση του συστήματος της κοινωνικής ασφάλισης σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη π.χ. τις χώρες της Βαλτικής, την Ιρλανδία, την Κύπρο κλπ.⁷⁹. Η διάκριση αυτή αναφέρεται στον παρακάτω πίνακα.

⁷⁹ Βλ. *Daniel Hinst*, «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 18 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

Μοντέλα	Χώρες	Χαρακτηριστικά
Ηπειρωτικών Χωρών	Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Λουξεμβούργο	Υψηλή κοινωνική ασφάλιση και σχετικά άκαμπτη αγορά εργασίας με την ευελιξία ως κύριο στόχο.
Φιλελεύθερων Χωρών	Ηνωμένο Βασίλειο και Ολλανδία	Ευέλικτη αγορά εργασίας. Προσεγγίζει το μοντέλο flexicurity.
Σκανδιναβικών Χωρών	Φιλανδία, Σουηδία και Δανία	Ορόσημο των πολιτικών flexicurity
Χωρών με ταχεία αύξηση οικονομίας	Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία, Ιρλανδία και Κύπρος	Ευέλικτη αγορά εργασίας με χαμηλή κοινωνική προστασία.
Μεσογειακών Χωρών	Ελλάδα, Μάλτα Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία	Κακή προσαρμοστικότητα στην αγορά εργασίας και προστασία χαμηλού εισοδήματος. Αναγκαία η ανάπτυξη της ευελιξίας με ασφάλεια.
Νέων Κρατών Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Τσεχία, Σλοβακία, Πολωνία, Ουγγαρία και Σλοβενία	Χαμηλή προσαρμοστικότητα στην αγορά εργασίας και κινητικότητα, με στοιχεία μακροχρόνιας ανεργίας.

Πίνακας 5 : Βελτίωση ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Τέλος, οι Schubert και Martens διέκριναν 5 βασικές ομάδες μοντέλων στην Ευρώπη, το αγγλοσαξονικό, το ηπειρωτικό, το σκανδιναβικό, το μεσογειακό και το μοντέλο το μοντέλο νέο ανατολικό. Το αγγλοσαξονικό και το σκανδιναβικό έχουν παρόμοιες συνιστώσες, όσον αφορά την κυβέρνηση και την αγορά εργασίας, ενώ η διαφορά τους έγκειται στο μέγεθος της κυβέρνησης. Το σκανδιναβικό και το ηπειρωτικό διαθέτουν έναν ισχυρό δημόσιο τομέα, όμως υπάρχει διαφορά όσον αφορά την κυβέρνηση και την αγορά εργασίας. Επομένως το σκανδιναβικό μοντέλο ενώνει τον οικονομικό φιλελευθερισμό και τις μεγάλες πολιτικές που εμπίπτουν στον δημόσιο τομέα⁸⁰.

⁸⁰ Βλ. Daniel Hinst, «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 19 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020) .

8. Χαρακτηριστικά κοινωνικοοικονομικών μοντέλων της Ευρώπης

Σύμφωνα με την ανάλυση που προηγήθηκε και τα στοιχεία που καταγράφηκαν, είναι φανερό ότι γίνεται ένας διαχωρισμός των αγορών εργασίας σε συστήματα Βορρά και Νότου, σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα συστήματα των χωρών της Ευρώπης που εμπίπτουν στον Βορρά εφαρμόζουν ή είναι σε θέση να αναπτύξουν με μεγαλύτερη ευκολία το σύστημα ευελιξίας με ασφάλεια σε σχέση με τις υπόλοιπες. Οι χώρες του Νότου δυσκολεύονται να υιοθετήσουν το σύστημα αυτό, καθώς προάγουν διαφορετικά μοντέλα, έχοντας παράλληλα και διαφορετικές ανάγκες. Βέβαια, υπάρχουν και οι χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, οι οποίες βρίσκονται στο ενδιάμεσο των δύο άκρων, καθώς έχουν αναπτύξει κάποια στοιχεία της έννοιας, με την ανάγκη όμως να αυξηθεί ακόμα περισσότερο η συνιστώσα της ευελιξίας.

Έτσι λοιπόν, τα κοινωνικοοικονομικά μοντέλα των χωρών της Ευρώπης διακρίνονται σε τέσσερις βασικές κατηγορίες, όπου λαμβάνονται υπ' όψιν τα οικονομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά τους, αλλά και η γεωγραφική τους θέση.

Μοντέλο	Χώρες
Αγγλοσαξονικό	Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία
Ηπειρωτικό	Γαλλία, Γερμανία, Αυστρία, Λουξεμβούργο και Βέλγιο
Μεσογειακό	Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία και Μάλτα
Σκανδιναβικό	Δανία, Σουηδία, Φινλανδία και Ολλανδία

Πίνακας 6: Κοινωνικοοικονομικά μοντέλα των χωρών της Ευρώπης.

8.1. Αγγλοσαξονικό Μοντέλο

Το αγγλοσαξονικό μοντέλο αναφέρεται στην κλασική, φιλελεύθερη φιλοσοφία των μικρών κυβερνήσεων και στις λιγότερο εκτεταμένες πολιτικές ευημερίας, αντίθετα με την βόρεια και ηπειρωτική Ευρώπη. Οι αγγλοσαξονικές χώρες διαθέτουν περισσότερο ευέλικτες αγορές εργασίας, σε σύγκριση με τις χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης και της Μεσογείου, ενώ τα επιδόματα ανεργίας είναι χαμηλότερα.⁸¹

8.2. Ηπειρωτικό Μοντέλο

Το ηπειρωτικό μοντέλο αναφέρεται σε όσα κράτη της Ευρώπης έχουν αυστηρή νομοθεσία στον τομέα της προστασίας της εργασίας, ενώ παράλληλα διαθέτουν ένα εποικοδομητικό μοντέλο κοινωνικής προστασίας, δηλαδή οι παροχές υγειονομικής περίθαλψης είναι υψηλής ποιότητας και τα επιδόματα που χορηγούνται στους άνεργους επαρκούν για την αξιοπρεπή διαβίωσή τους. Αυτό σημαίνει όμως ότι οι χώρες αυτές δεν έχουν υιοθετήσει σε μεγάλο βαθμό την έννοια της ευελιξίας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες του βορρά, χωρίς αυτό να συνεπάγεται ότι οι αγορές εργασίας δεν παραμένουν ανταγωνιστικές. Πάγιο αίτημα γι' αυτές τις χώρες είναι η αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με την ταυτόχρονη ανάπτυξη και βελτίωση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, καθώς οι παθητικές πολιτικές (επίδομα ανεργίας) είναι ήδη στο βέλτιστο βαθμό, εφόσον προάγεται η ασφάλεια του εισοδήματος.

8.3. Μεσογειακό Μοντέλο

Το συγκεκριμένο μοντέλο αφορά κυρίως στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, των οποίων οι αγορές είναι χαρακτηριστικά λιγότερο ευέλικτες σε σχέση με τις υπόλοιπες

⁸¹ Βλ. *Daniel Hinst* «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 20 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

χώρες της Ευρώπης. Παράλληλα, τα επιδόματα ανεργίας τα οποία παρέχονται στους πολίτες είναι αρκετά χαμηλά, με αποτέλεσμα να μην εξασφαλίζεται πάντα η αξιοπρεπής διαβίωση τους. Μπορεί να θεωρηθεί ένα μοντέλο «κράμα»⁸² των υπολοίπων, το οποίο διαθέτει στοιχεία από τα προηγούμενα, έχοντας όμως τα δικά του χαρακτηριστικά, λόγω των ιδιομορφιών που διαθέτουν οι χώρες που το αντιπροσωπεύουν σε κοινωνικό, οικονομικό και νομοθετικό επίπεδο.

Το μοντέλο των χωρών της Μεσογείου στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, συγκροτείται και εφαρμόζεται κυρίως σε οικογενειακό και όχι σε ατομικό επίπεδο, δηλαδή κάθε οικογένεια ασφαρίζεται ομαδικά και όχι μεμονωμένα. Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα συνολικά στοιχεία των χωρών που συμπεριλαμβάνονται, εξάγεται το συμπέρασμα πως το εν λόγω μοντέλο απέχει αρκετά από τα υπόλοιπα που απαντούν στην Ευρώπη⁸³, τόσο όσον αφορά στο ζήτημα της ευελιξίας όσο και στο ζήτημα της γενικότερης έννοιας της ασφάλειας.

8.4. Σκανδιναβικό Μοντέλο

Το Σκανδιναβικό μοντέλο αφορά κυρίως στις χώρες του βορρά, τις οποίες χαρακτηρίζει το αυξημένο αποκεντρωμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, οι ιδιαίτερες και αναπτυγμένες οικονομίες⁸⁴, συμπεριλαμβανομένου του φαινομένου της υψηλής φορολογίας, με μειωμένες όμως οικονομικές ανισότητες στο εσωτερικό τους⁸⁵. Σε αντίθεση με το μοντέλο που κυριαρχεί στις νότιες χώρες, η κοινωνική ασφάλιση εδώ αφορά μεμονωμένα το άτομο και δεν εξαρτάται από την οικογένεια, ενώ παράλληλα οι αγορές εργασίας είναι μακράν πιο ευέλικτες, με χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτό της Δανικής αγοράς εργασίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ισχυρή θέση, με αποτέλεσμα η γνώμη τους να καθίσταται ακουστή στο

⁸² Βλ. *Daniel Hinst* «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 20 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

⁸³ Βλ. *Daniel Hinst* «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 20 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

⁸⁴ Βλ. *Jianping Zhou* «Danish for all? Balancing flexibility with security the flexicurity model» International Monetary Fund-European Department, 2007: <https://www.imf.org/en/Publications/> σελ. 6 (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020).

ευρύτερο πολιτικό σύστημα και να λαμβάνεται σοβαρά υπ' όψιν. Αυτό αποτέλεσε και τη βασική αιτία της εξέλιξης του μοντέλου το οποίο αναλύεται στη παρούσα εργασία. Ένα από τα βασικά στοιχεία που καθιστά αυτό το μοντέλο τόσο πρωτοπόρο είναι το γεγονός ότι εφαρμόζεται η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, με υψηλά ποσοστά συμμετοχής τόσο ανδρών, όσο και γυναικών.⁸⁶

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι χώρες της Σκανδιναβίας είναι οι χώρες που προωθούν με τον πιο ορθό τρόπο την σοσιαλδημοκρατική μορφή πολιτικής, η οποία στην πραγματικότητα είναι μια πολιτική που εφαρμόστηκε με την συμβολή της ευρείας αποδοχής και συμφωνίας όλων των πολιτικών παρατάξεων του συστήματος. Παράλληλα, το μοντέλο αυτό κατάφερε να εφαρμοστεί σε αυτές τις χώρες λόγω της ιδιαίτερης μορφολογίας τους, αλλά και του πολιτισμού τους, καθώς έχουν τις πιο ανταγωνιστικές οικονομίες και το πολιτικό σύστημα ενστερνίζεται την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων να αντιμετωπίσουν όποιο πρόβλημα εμφανιστεί, χωρίς κρατική παρέμβαση.

Όσον αφορά στο κομμάτι των εργασιακών δεδομένων, είναι εμφανής η διάκριση των αρμοδιοτήτων ανάμεσα σε κυβέρνηση και κοινωνικούς εταίρους. Η νομοθεσία ασχολείται κυρίως με τα θέματα της υγείας και της ασφάλειας, τις άδειες και την ισότητα στο τομέα των αμοιβών. Με τη «Συμφωνία Συνεργασίας»⁸⁷ ορίζονται τα ζητήματα μισθού, ωραρίου αλλά και ο τρόπος και ο λόγος διεξαγωγής των απεργιών, με όλες τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληροί αυτή η διαδικασία. Τον πιο σημαντικό ρόλο όμως για τα δικαιώματα αλλά και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων σε όλο το φάσμα τον έχουν αναλάβει οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς σε αυτές υπολογίζονται οι μισθοί και οι συντάξεις, ο χρόνος εργασίας, όπως επίσης και οι άδειες μητρότητας-πατρότητας, κλπ.

Τέλος, το σκανδιναβικό μοντέλο, σε σχέση με τα υπόλοιπα, στον τομέα της αγοράς εργασίας είναι σε θέση να εξελίσσεται συνεχώς, δημιουργώντας πιο εύκολα νέες θέσεις εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι η αγορά εργασίας του συγκεκριμένου

⁸⁵ Βλ. *Daniel Hinst* «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 21 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

⁸⁶ Βλ. *Daniel Hinst* «Danish Flexicurity Model», University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf>, σελ. 21 (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).

μοντέλου δεν έχει μια αυστηρή νομοθεσία, η οποία να περιορίζει την ανάπτυξη και την εξέλιξη της και επιπλέον, οι ενεργητικές πολιτικές εργασίας συμβάλλουν στο να είναι αυτή ανταγωνιστική. Οι δυο παράγοντες που αναφέρθηκαν είναι και το βασικό αίτιο της αυξημένης φορολογίας στις σκανδιναβικές χώρες. Όμως με αυτόν τον τρόπο υποβοηθούνται τόσο οι άνεργοι, όσο και οι ήδη έχοντες εργασία, ώστε να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να βρουν μια θέση εργασίας ή να εξελιχθούν στον τομέα που δραστηριοποιούνται.

⁸⁷ Βλ. *Jens Oldgard*, «Agreement Concerning a Common Nordic Labour Market», 06/05/2019 : <https://www.norden.org/en/treaties-and-agreements/agreement-concerning-common-nordic-labour-market> (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020).

Κεφάλαιο 3^ο: Εργασιακές συνθήκες στον δημόσιο τομέα

1. Μονιμότητα δημοσίων υπαλλήλων

Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων αφορά στη σχέση ανάμεσα στον δημόσιο υπάλληλο και την οργανική θέση την οποία αυτός κατέχει. Εφόσον υφίστανται οι θέσεις αυτές, το άτομο που τις κατέχει φέρει το δικαίωμα της μονιμότητας. Είναι ένα από τα βασικά συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων που εμφανίζεται στο άρθρο 103 §4 του Συντάγματος⁸⁸. Αξίζει να σημειωθεί ότι μονιμότητα διαθέτουν και όσοι έχουν διορισθεί για ορισμένο χρονικό διάστημα και κατέχουν το δικαίωμα αυτό καθ' όλο το χρονικό διάστημα του διορισμού τους⁸⁹.

Η μονιμότητα ήταν ένας θεσμός που για να κατοχυρωθεί συνταγματικά στην Ελληνική Δημοκρατία, έπρεπε να περιμένει την είσοδο του 20^{ου} αιώνα. Με τη δημιουργία του κράτους και τη συγκρότηση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, οι δημόσιοι υπάλληλοι που καταλάμβαναν τις θέσεις δεν ήταν μόνιμοι, αντιθέτως με κάθε μεταβολή της εξουσίας απολύονταν, ούτως ώστε άλλοι που ήταν φιλικά προσκείμενοι στην νέα εξουσία να καταλάβουν τις θέσεις αυτές. Έτσι κυριαρχούσε ένα σύστημα πελατειακών σχέσεων, το οποίο εξουθένωνε την δημόσια διοίκηση και την καθιστούσε μη αποτελεσματική. Γι' αυτό το λόγο λοιπόν ο Ελευθέριος Βενιζέλος αποφασίζει το 1911 να προβάλει στη Β' Αναθεωρητική Βουλή το θέμα της μονιμότητας, το οποίο και κατοχυρώνει για χάρη της ομαλής λειτουργίας των υπηρεσιών, χωρίς ακραίες μεταβολές.

Η μονιμότητα στον Δημόσιο Τομέα δεν θεωρείται υπηρεσιακή μεταβολή, μπορεί να θεωρηθεί όμως ως μια μέθοδος που υποκινεί όλες τις μεταβολές που επρόκειτο να συμβούν καθώς, αν δεν υπήρχε αυτό το δικαίωμα στους υπαλλήλους,

⁸⁸ «Οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν. Αυτοί εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τους όρους του νόμου και, εκτός από τις περιπτώσεις που αποχωρούν λόγω ορίου ηλικίας ή παύονται με δικαστική απόφαση, δε μπορούν να μετατεθούν χωρίς γνωμοδότηση ούτε να υποβιβαστούν ή να παυθούν χωρίς απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου, που αποτελείται τουλάχιστον κατά τα δύο τρίτα από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους», Σύνταγμα της Ελλάδος, 1975/1986/2001/2008/2019, άρθρο 103§4.

⁸⁹ Βλ. Παναγόπουλος Θ. «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», Αθήνα (8^η Έκδοση), 2014, σελ. 123.

δεν θα μπορούσαν να εφαρμόσουν κάποια από τις υπηρεσιακές μεταβολές σε βάθος χρόνου. Επίσης, η μονιμότητα είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά που διακρίνει τον δημόσιο από τον ιδιωτικό τομέα, καθώς οι συμβάσεις του δευτέρου δεν έχουν σχέση με τη μονιμότητα, απλά μόνο αναφέρουν το αόριστο του χρόνου παραμονής σε μια εργασία.

Ο υπάλληλος που έχει μονιμοποιηθεί μπορεί να απολυθεί μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις, τις οποίες αναφέρει ο Υπαλληλικός Κώδικας στο άρθρο 152 και στο άρθρο 94⁹⁰. Εκτός από τις περιπτώσεις αυτές, το δικαίωμα της μονιμότητας αποβάλλεται αν παυτεί ο ίδιος ο υπάλληλος με απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου, είτε λόγω έκπτωσης, η οποία είναι συνέπεια δικαστικής απόφασης. Όμως, εκτός από τους δημοσίους υπαλλήλους που κατέχουν τη μονιμότητα, υπάρχουν και οι μετακλητοί υπάλληλοι, οι οποίοι προσλαμβάνονται για ένα χρονικό διάστημα από την εκάστοτε κυβέρνηση, ως σύμβουλοι αυτής. Σε αυτή τη περίπτωση, η Διοίκηση «διατηρεί το δικαίωμα να απολύσει τον μετακλητό υπάλληλο χωρίς αιτιολογία. Αποτέλεσμα, η εξάρτηση του τελευταίου από τις κυβερνητικές μεταβολές».⁹¹

2. Τοποθέτηση δημοσίων υπαλλήλων

Για να εισαχθεί ένας υπάλληλος στο δημόσιο, θα πρέπει να υπάρχει μια οργανική θέση την οποία θα καλύψει έπειτα από την επιλογή του. *Τοποθέτηση* λοιπόν χαρακτηρίζεται «ο καθορισμός της δημόσιας αρχής στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος και της ειδικότερης μονάδας ή υπηρεσιακής θέσης της αρχής αυτής, όπου προσφέρει τις υπηρεσίες του και όταν συντρέχει περίπτωση των ιδιαίτερων καθηκόντων που θα ασκήσει»⁹². Για την τοποθέτηση αρμόδιος είναι ο προϊστάμενος της υπηρεσίας.

Η διαδικασία της τοποθέτησης γίνεται με ατομική διοικητική πράξη, η οποία αφορά μόνο στο άτομο που έχει οριστεί για τη θέση αυτή. Η πράξη αυτή της τοποθέτησης υπάρχει και στον πρώτο διορισμό ενός δημοσίου υπαλλήλου σε μια

⁹⁰ Για πράξεις, οι οποίες επιβάλλουν την πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσεως, για σωματική ή πνευματική ανικανότητα, για κατάργηση της θέσης, για συμπλήρωση του ορίου ηλικίας και για συμπλήρωση 35^{ου} πραγματικής και συνταξίμου υπηρεσίας και για τη παραπομπή υπαλλήλου μη πρακτέου δυο συνεχείς φορές.

⁹¹ Βλ. Παναγόπουλος Θ. «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», Αθήνα (8^η Έκδοση) 2014, σελ. 125.

οργανική υπηρεσία αλλά και στις άλλες υπηρεσιακές καταστάσεις, όπως τη μετάταξη ή την μελλοντική προαγωγή του. Η πράξη αυτή δεν είναι αναγκαίο να έχει αιτιολόγηση, με την προϋπόθεση ότι θα περιέχει τη θέση και την οργανική μονάδα που πρόκειται να αναλάβει ο υπάλληλος. Αν δεν υπάρχει αυτή η διευκρίνιση, τότε είναι αναγκαία η σύγκληση υπηρεσιακού συμβουλίου. Είναι ταυτόχρονη η έκδοση της πράξης πρόσληψης και της πράξης τοποθέτησης, αποτελεί όμως πράξη αυτοτελή και ιδιαίτερη⁹³.

3. Μετάθεση δημοσίων υπαλλήλων

Εφόσον έχει τοποθετηθεί ο υπάλληλος σε οργανική θέση, μπορεί να ζητήσει τη μεταβολή των καθηκόντων του σε μια διαφορετική δημόσια αρχή. Η μεταβολή αυτή θα γίνει για να συμπληρωθεί μια άλλη οργανική θέση, η οποία βρίσκεται στον ίδιο βαθμό και τον ίδιο κλάδο με αυτή που ήταν πριν ο υπάλληλος⁹⁴. Όταν ο υπάλληλος αλλάζει δημόσια αρχή, η διαδικασία ονομάζεται *μετάθεση*.

Για την έκδοση μετάθεσης πρέπει να προηγηθεί ατομική διοικητική πράξη. Η μετάθεση θεωρείται μια αρκετά σημαντική μεταβολή της κατάστασης του υπαλλήλου. Σύμφωνα με το άρθρο 67§5 του Υπαλληλικού Κώδικα, διενεργείται με πράξη του αρμόδιου Υπουργού ή του αρμόδιου οργάνου διοίκησης της αρχής όπου εργάζεται ο υπάλληλος, έπειτα από τη σύμφωνη γνωμοδότηση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Η μετάθεση μπορεί να γίνει είτε αυτεπάγγελτα από τη Διοίκηση, είτε ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου.

Σύμφωνα με το άρθρο 103§4 του Συντάγματος προβλέπεται ότι «οι κατέχοντες οργανική θέση είναι μόνιμοι εφόσον υφίστανται οι θέσεις αυτές. Αυτοί...δεν δύνανται να μετατεθούν χωρίς γνωμοδότηση». Αυτό συμβαίνει διότι η μετάθεση μπορεί να θεωρηθεί μια δύσκολη κατάσταση και ίσως χρησιμοποιηθεί και ως μέσο πίεσης του υπαλλήλου. Όταν η μετάθεση γίνεται μετά από αίτηση του υπαλλήλου, προηγούνται οι μεταθέσεις που είναι χωρίς αίτηση αλλά και αυτές των ατόμων που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα⁹⁵. Παράλληλα και όσοι είναι πολύτεκνοι

⁹² Βλ. Παναγόπουλος Θ. «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», Αθήνα (8^η Έκδοση) 2014, σελ. 127.

⁹³ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 70.

⁹⁴ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 71.

⁹⁵ Βλ. Παναγόπουλος Θ. «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», Αθήνα (8^η Έκδοση), 2014, σελ. 133.

πρέπει να κάνουν αίτηση, εφόσον επιθυμούν τη μετάθεση, ενώ οι αιτήσεις γονέων τριών τέκνων προηγούνται από οποιεσδήποτε άλλες κατηγορίες.

Τα κριτήρια για την πραγματοποίηση της διαδικασίας της μετάθεσης είναι ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας κατά περιοχή, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, η συνυπηρέτηση και η εντοπιότητα⁹⁶. Όλα αυτά τα κριτήρια αξιολογούνται με βάση ένα μαθηματικό συντελεστή βαρύτητας, τα μόρια. Για την οριστικοποίηση του ζητήματος απαιτείται προεδρικό διάταγμα, ύστερα από πρόταση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, αλλά και του καθ' ύλη αρμόδιου Υπουργού. Εκεί καθορίζονται μεταξύ άλλων η διαδικασία με βάση τους πίνακες μεταθέσεων, η δυνατότητα εξαιρέσεων από τις μεταθέσεις ή και η προσωρινή αναστολή αυτών.

Οι υπάλληλοι που πρόκειται να μετατεθούν είναι υποχρεωμένοι να παρουσιάζονται στην υπηρεσία στην οποία έχουν μετατεθεί μέσα σε ένα μήνα, με κάθε απαραίτητο μέσο. Όταν πρόκειται για μετάθεση στο εξωτερικό, αυτή η προθεσμία μετατρέπεται σε δύο μήνες, ώστε να μπορέσουν να μεταφερθούν και να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους. Αν ο υπάλληλος δεν τηρήσει το προκαθορισμένο χρονικό όριο της μετάθεσής του, έπεται πειθαρχική κύρωση, πέραν του γεγονότος ότι περικόπτονται οι αποδοχές του αναλογικά με τον χρόνο καθυστέρησής του⁹⁷. Όταν η μετάθεση γίνεται σε οργανική μονάδα διαφορετικής πόλης, τότε η Διοίκηση καταβάλλει τα οδοιπορικά έξοδα του ίδιου του υπαλλήλου αλλά και των μελών της οικογένειάς του, τις δαπάνες για τη μεταφορά της οικοσκευής του, τις ημερήσιες δαπάνες και αυτές της πρώτης εγκατάστασης⁹⁸.

Παράλληλα, η νομοθεσία κατοχυρώνει μιας μορφής κίνητρα για να μετατεθούν οι υπάλληλοι σε προβληματικές περιοχές. Έτσι λοιπόν γίνονται μεταθέσεις ύστερα από αίτηση του ίδιου του υπαλλήλου, για να συνυπηρετήσει με τον/την σύζυγο του σε κάποια παραμεθόρια περιοχή (υποχρεωτική μετάθεση). Πρέπει να σημειωθεί ότι ο υπάλληλος δεν μπορεί να μετατεθεί πριν συμπληρώσει διετή υπηρεσία στη μονάδα στην οποία έχει τοποθετηθεί. Εξαίρεση στον κανόνα υφίσταται όταν ο υπάλληλος καταθέτει αίτηση πριν τη συμπλήρωση της διετίας, είτε λόγω

⁹⁶ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 71.

⁹⁷ Βλ. Παναγόπουλος Θ. «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», Αθήνα (8^η Έκδοση), 2014, σελ. 133.

⁹⁸ Η μετακίνηση ενός νομού ή σε κάποιο νησί γίνεται με τη διαδικασία της μετάθεσης, εκτός αν πρόκειται για νησί όπου υπάρχει οδική πρόσβαση με χερσαία τμήματα της χώρας, π.χ. Λευκάδα.

αμοιβαίας μετάθεσης, είτε όταν συντρέχει σοβαρός προσωπικός ή υπηρεσιακός λόγος.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η μετάθεση είναι διοικητικό μέτρο και όχι πειθαρχική ποινή, όπως ήταν προηγουμένως οι δυσμενείς μεταθέσεις. Μόνο κατά τη διάρκεια εκτέλεσης της διοικητικής πράξεως της μετάθεσης είναι δυνατή η άσκηση αίτησης ακυρώσεως. Διαφορετικά δεν είναι δυνατόν να ασκηθεί προσφυγή ουσίας στο Διοικητικό Δικαστήριο.

4. Μετακίνηση δημοσίων υπαλλήλων

Ως μετακίνηση ορίζεται η μεταβολή της οργανικής θέσης του εργαζόμενου μέσα στην ίδια δημόσια αρχή. Δηλαδή μετακίνηση χαρακτηρίζεται «η μετατόπιση του δημοσίου υπαλλήλου από μια οργανική μονάδα σε μια άλλη της αυτής δημόσιας αρχής»⁹⁹. Η αλλαγή αυτή αφορά οργανική θέση αντίστοιχης βαθμίδας¹⁰⁰.

Κάθε μετακίνηση πραγματοποιείται με ατομική διοικητική πράξη που εκδίδει ο ίδιος ο προϊστάμενος της δημόσιας αρχής, στην οποία είχε αρχικώς διοριστεί ή γενικότερα τοποθετηθεί ο υπάλληλος. Η έκδοση της απόφασης δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, όπως γίνεται σε άλλες περιπτώσεις. Αν όμως η μετακίνηση πραγματοποιείται σε δημόσια αρχή, η έδρα της οποίας βρίσκεται σε άλλο δήμο ή κοινότητα, τότε τίθενται κάποιες προϋποθέσεις που συνεκτιμώνται. Αυτές μπορεί να είναι ο τόπος κατοικίας του υπαλλήλου, η κατάσταση υγείας του, η οικογενειακή κατάσταση, καθώς και η τυχόν συνυπηρέτηση με τον/ την σύζυγο¹⁰¹. Η ύπαρξη κάποιου από αυτά τα κριτήρια που αποτελεί λόγο μετακίνησης πρέπει να αναφέρεται στην αιτιολογία της πράξης μετακίνησης¹⁰².

Η μετακίνηση σε οργανική μονάδα της οποίας η θέση βρίσκεται σε άλλο δήμο ή κοινότητα, θεωρείται υποχρεωτική, αν ο υπάλληλος το ζητήσει. Σε αντίθετη περίπτωση, καθίσταται εφικτό μόνο εφόσον συντρέχουν υπηρεσιακοί λόγοι, οι οποίοι όμως πρέπει να παρατίθενται αιτιολογημένα. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι οι μετακινήσεις¹⁰³ των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι για μια ορισμένη χρονική

⁹⁹ Βλ. Παναγόπουλος Θ. «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», Αθήνα (8^η Έκδοση), 2014, σελ. 133.

¹⁰⁰ Βλ. άρθρο 66§2 Υπαλληλικού Κώδικα.

¹⁰¹ Βλ. άρθρο 66§3 Υπαλληλικού Κώδικα.

¹⁰² Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 70.

¹⁰³ Το ίδιο συμβαίνει και με τις αποσπάσεις και τις μεταθέσεις.

περίοδο φοιτούν σε προγράμματα επιμορφώσεως υπαλλήλων, πραγματοποιούνται ύστερα από τη λήξη των προγραμμάτων αυτών, ώστε να μην διακόπτονται πριν ολοκληρωθούν.

5. Απόσπαση Δημοσίων υπαλλήλων

Ως απόσπαση ορίζεται, «η προσωρινή τοποθέτηση του δημοσίου υπαλλήλου σε υπηρεσία άλλου υπουργείου ή Ν.Π.Δ.Δ., ενώ οργανικά εξακολουθεί να ανήκει στη θέση που κατείχε προ της αποσπάσεως, για την αντιμετώπιση σοβαρών και επείγουσών αναγκών»¹⁰⁴. Οι συγκεκριμένες επείγουσες ανάγκες είναι περιορισμένου χρονικού διαστήματος. Η εν λόγω υπηρεσιακή μεταβολή, λόγω της ιδιαιτερότητάς της, χρησιμοποιείται μόνο για σοβαρούς υπηρεσιακούς λόγους και για προκαθορισμένο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν μπορεί να ξεπερνά τα δύο χρόνια. Με εξαίρεση μπορεί να γίνει παράταση για έναν ακόμα χρόνο, μόνο εφόσον το ζητήσει ο ίδιος ο υπάλληλος.

Η απόσπαση ενός δημοσίου υπαλλήλου σε μια διαφορετική δημόσια υπηρεσία (π.χ. άλλου υπουργείου) ή κάποιου άλλου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, υλοποιείται μόνο μετά από απόφαση των αρμόδιων υπουργών. Τον υπάλληλο όμως που βρίσκεται στη φάση της απόσπασης τον ελέγχει ο προϊστάμενος της οργανικής θέσης στην οποία ανήκει και όχι αυτής στην οποία έχει προσωρινά τοποθετηθεί, με αρμοδιότητα να συντάσσει τα φύλλα ποιότητας για τον δημόσιο υπάλληλο. Για να εγκριθεί η διαδικασία της απόσπασης πρέπει να υπάρχει σύμφωνη γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου.

Με βάση το Υπαλληλικό Δίκαιο, η απόσπαση είναι υπηρεσιακή μεταβολή που έχει συγκεκριμένη χρονική διάρκεια. Έτσι λοιπόν με τη λήξη του χρονικού διαστήματος των δύο ή τριών ετών, ο δημόσιος υπάλληλος επιστρέφει στην αρχική του θέση, χωρίς να πρέπει να προηγηθεί κάποια άλλη διαδικασία. Αν παράλληλα επιλεγεί ως προϊστάμενος στην οργανική του θέση, επιστρέφει πιο νωρίς ώστε να εκτίσει εκεί τα καθήκοντά του. Επίσης, είναι δυνατόν να λήξει η απόσπαση και πριν την πάροδο όλου του χρονικού διαστήματος, πάλι για υπηρεσιακούς λόγους.

Όπως ήδη αναφέρθηκε και παραπάνω, επειδή η απόσπαση είναι μια αρκετά ιδιόρρυθμη υπηρεσιακή μεταβολή, τίθενται ορισμένοι κανόνες για την εύρυθμη

λειτουργία των υπηρεσιών. Έτσι λοιπόν, για να αποφεύγονται οι συνεχείς αποσπάσεις των ίδιων υπαλλήλων, ο Υπαλληλικός Κώδικας ορίζει ότι ένας υπάλληλος που έχει ήδη υπηρετήσει σε απόσπαση, δεν είναι δυνατόν να υπηρετήσει πάλι, καθώς θα πρέπει να έχει περάσει τουλάχιστον μια τριετία από τη τελευταία του. Βέβαια, αν συντρέχουν σοβαροί υπηρεσιακοί λόγοι πριν από την πάροδο της τριετίας, είναι εφικτό να γίνει πάλι απόσπαση, για το περιορισμένο διάστημα των τεσσάρων μηνών και όχι παραπάνω¹⁰⁵.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι δεν είναι επιτρεπτό να γίνει απόσπαση κατά τη δοκιμαστική περίοδο που διανύει ένας δημόσιος υπάλληλος. Ακόμα, είναι εφικτή η απόσπαση ενός δημοσίου υπαλλήλου στα γραφεία βουλευτών, ή Ελλήνων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

6. Μετάταξη δημοσίων υπαλλήλων

Ως μετάταξη ορίζεται η «μεταβολή, εκούσια ή αυτεπάγγελτη, της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου¹⁰⁶, είτε με αλλαγή της κατηγορίας ή του κλάδου της αυτής κατηγορίας εντός του υπουργείου ή της υπηρεσίας, είτε με τη μεταφορά του υπαλλήλου σε άλλο υπουργείο ή υπηρεσίες του Δημοσίου, η ΝΠΔΔ, ή ΟΤΑ ή ΝΠΙΔ του δημοσίου τομέα»¹⁰⁷. Αφορά δηλαδή στην οργανική έξοδο ενός υπαλλήλου από μια θέση σε ορισμένο κλάδο και την ταυτόχρονη είσοδο του σε άλλη οργανική θέση άλλου κλάδου. Είναι μια διαδικασία η οποία εφαρμόζεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, είτε με τη θέληση του υπαλλήλου (υποβολή αίτησης), είτε χωρίς αυτή.

Η διαδικασία της μετάταξης αποτελείται από δύο σκέλη. Αρχικά, ο υπάλληλος απολύεται από την οργανική θέση την οποία κατέχει από την προηγούμενη τοποθέτηση του. Έπειτα_διορίζεται ξανά σε άλλη οργανική θέση. Όμως, αυτή η μεταφορά γίνεται χωρίς να διακόπτεται καθόλου η υπαλληλική σχέση του δημοσίου υπαλλήλου. Άρα η προϋπηρεσία του από την αρχική του θέση εξακολουθεί να ισχύει και στη νέα και υπολογίζεται στην υπηρεσιακή του κατάσταση. Ο

¹⁰⁴ Βλ. *Παναγόπουλος Θ.* «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», Αθήνα (8^η Έκδοση), 2014, σελ. 134.

¹⁰⁵ Βλ. *Σπηλιωτόπουλος Ε.* - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ.72.

¹⁰⁶ Μόνιμου, ή με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

επαναδιορισμός στη μετάταξη γίνεται κατά κύριο λόγο σε ιδίου βαθμού θέση. Όμως, είναι δυνατό να μην γίνει στην ομοιόβαθμη θέση στην οποία υπηρετεί ο δημόσιος υπάλληλος, αλλά και σε ανώτερη και σε κατώτερη, με αποτέλεσμα να επέρχεται είτε η προαγωγή είτε ο υποβιβασμός.

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, η μετάταξη χωρίζεται σε αυτεπάγγελτη και εκούσια. Η αυτεπάγγελτη μετάταξη διενεργείται χωρίς προηγούμενη αίτηση του υπαλλήλου, μετά από μια σειρά προπαρασκευαστικών πράξεων, με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης¹⁰⁸. Η συνολική πράξη της μετάταξης δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ). Αν ο υπάλληλος που έχει υποστεί τη μεταβολή δεν εμφανιστεί στην υπηρεσία για την ανάληψη των νέων καθηκόντων, τότε διαπράττει σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα αν είναι μόνιμος. Αν είναι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου μπορεί να καταγγεληθεί η σύμβαση, ενώ αν βρίσκεται σε διαθεσιμότητα, απολύεται.

Η εκούσια μετάταξη για να εφαρμοστεί και να έχει ισχύ θα πρέπει να περάσει από γνωμοδότηση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Στην προκειμένη περίπτωση υπάρχει σύνθετη διοικητική ενέργεια¹⁰⁹. Αν η εκούσια μετάταξη αφορά θέση που είναι ανώτερη από αυτή που ήδη κατέχει ο υπάλληλος, τότε για να γνωμοδοτήσει θετικά το υπηρεσιακό συμβούλιο¹¹⁰ θα πρέπει ο υπάλληλος είτε να έχει αποκτήσει κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του στο δημόσιο τα απαραίτητα προσόντα για τη θέση, είτε, αν τα κατείχε από την αρχή, να έχει εκτίσει οκταετή υπηρεσία. Εάν επίσης, για την ίδια θέση έχουν δηλώσει ενδιαφέρον περισσότεροι από ένας υπάλληλοι, τότε προτιμάται αυτός που ανταποκρίνεται περισσότερο στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα¹¹¹. Όταν η μετάταξη γίνεται κατόπιν αιτήσεως, τότε εκδίδεται πράξη του αρμόδιου υπουργείου, στην περίπτωση δε που αφορά τη μεταφορά σε άλλο υπουργείο τότε χρειάζεται απόφαση και των δύο υπουργών¹¹². Βέβαια, τα

¹⁰⁷ Βλ. Ν. 4093/2012 και άρθρα 69-75 του Υπαλληλικού Κώδικα.

¹⁰⁸ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 77.

¹⁰⁹ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 78.

¹¹⁰ Όσον αφορά τόσο τα τυπικά αλλά και τα ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται για τη θέση.

¹¹¹ Σε μετατάξεις ανώτερης κατηγορίας συνεκτιμώνται και άλλα στοιχεία που εμφανίζονται στον υπηρεσιακό φάκελο του ατόμου. Ειδικότερα όταν αφορά μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία προτιμάται περισσότερο ο υποψήφιος που έχει τον προβλεπόμενο από το νόμο τίτλο σπουδών.

¹¹² Όταν αφορά Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, τότε εκτελείται από το μονομελές όργανό του, ή αν δεν υπάρχει, από το Διοικητικό Συμβούλιο.

όργανα μπορούν να αρνηθούν τη μετάταξη που έχει εγκρίνει το αντίστοιχο υπηρεσιακό συμβούλιο για λόγους νομιμότητας.

Όταν υπάρχει πίνακας επιτυχίας σε διαγωνισμό, τότε υπάρχει κώλυμα για τη μετάταξη. Αυτό συμβαίνει διότι είναι πιο ισχυρό το δικαίωμα του πρώτου διορισμού από τον πίνακα, παρά αυτό της μετάταξης. Επίσης, απαγορεύεται η μετάταξη που έχει ως στόχο την απομάκρυνση από την «παρ' αυτού θέση»¹¹³. Τέλος, εφόσον κάποιος αποφασίζει να μετατεθεί σε παραμεθόρια περιοχή, είναι υποχρεωμένος να παραμείνει εκεί για μια δεκαετία, με μόνες εξαιρέσεις μεταβολής την απόσπαση για τον χρόνο φοίτησης σε προγράμματα του Δημοσίου.

7. Προαγωγή δημοσίων υπαλλήλων

Η εξέλιξη των υπαλλήλων στους διαδοχικούς βαθμούς της ιεραρχίας, βάση της οποίας διαμορφώθηκε η Δημόσια Διοίκηση, με το σύστημα των προαγωγών από τον κατώτερο βαθμό στον ανώτερο, αποτέλεσε καθοριστικό στοιχείο της υπαλληλικής σταδιοδρομίας. Ως προαγωγή ορίζεται «η εξέλιξη του υπαλλήλου (τακτικού ή με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου) στους διαδοχικούς βαθμούς ή τα κλιμάκια της ιεραρχίας του κλάδου του με προαγωγή από τον βαθμό ή το κλιμάκιο που κάθε φορά έχει στον ανώτερο βαθμό ή κλιμάκιο της ίδιας κατηγορίας»¹¹⁴. Μια προαγωγή μπορεί να είναι υποχρεωτική για τη Διοίκηση ή να επαφίεται στη διακριτική της ευχέρεια.

Ο Δημόσιος Τομέας διαθέτει δυο βασικά συστήματα προαγωγής, το «κατ' εκλογή» και «κατ' αρχαιότητα». Σύμφωνα, λοιπόν, με το πρώτο σύστημα, προάγονται όσοι υπάλληλοι πληρούν τις τυπικές προϋποθέσεις για την προαγωγή, οι οποίοι σε αυτό το χρόνο διακρίθηκαν για τον χαρακτήρα, το ήθος, την διοικητική ικανότητα, την επιστημονική και υπηρεσιακή κατάρτιση, την αφοσίωση στα καθήκοντα και είναι απολύτως ικανοί για την άσκηση καθηκόντων σε ανώτερο βαθμό.

Το δεύτερο σύστημα αφορά την «αρχαιότητα». Η αρχαιότητα είναι το χρονικό διάστημα υπηρεσίας του υπαλλήλου στο Δημόσιο. Αυτή μπορεί να υπολογιστεί είτε

¹¹³ Βλ. ΑΣΔΥ 626/1973.

¹¹⁴ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 72.

συνολικά, από την αρχή του διορισμού, είτε μόνο στον βαθμό που έχει από τη προαγωγή. Έτσι μετριέται η σειρά του υπαλλήλου στην ιεραρχία και σε περίπτωση ισοβαθμίας προηγείται ο αρχαιότερος, εκτός και αν ο κοινός νομοθέτης ορίζει διαφορετικά. Επομένως, με βάση αυτό το σύστημα, προάγονται οι υπάλληλοι οι οποίοι διαθέτουν όλες τις τυπικές προϋποθέσεις, η υπηρεσία τους κρίνεται δόκιμη, έχουν το απαιτούμενο ήθος και την ικανότητα να ανταποκριθούν στα νέα τους καθήκοντα.

Στο σύστημα σταδιοδρομίας του δημοσίου, οι οργανικές θέσεις έχουν διαμορφωθεί με τρόπο ώστε να σχηματίζουν την ιεραρχική πυραμίδα. Όμως, είναι πιθανό σε ορισμένο αριθμό θέσεων να αντιστοιχούν περισσότεροι βαθμοί και οι θέσεις αυτές χαρακτηρίζονται ως ενιαίες. Και στις δυο περιπτώσεις, είναι δυνατόν να εφαρμοστούν αντίστοιχα και τα δυο συστήματα, είτε ξεχωριστά είτε παράλληλα.

Για να προαχθεί ένας υπάλληλος πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις. Αρχικά, είναι αναγκαίο να έχει συμπληρώσει ένα ορισμένο χρονικό διάστημα υπηρεσίας στον βαθμό που ήδη κατέχει, για παράδειγμα ένας υπάλληλος ΠΕ για να προαχθεί από τον βαθμό Δ στον βαθμό Γ θα πρέπει να έχει υπηρετήσει τέσσερα χρόνια. Επίσης, θα πρέπει να κατέχει τα ουσιαστικά προσόντα για τον ανώτερο βαθμό¹¹⁵. Ακόμα, σε ορισμένες περιπτώσεις, προϋπόθεση προαγωγής μπορεί να χαρακτηριστεί και η ύπαρξη κενής οργανικής θέσης.

Όσον αφορά στη διαδικασία της προαγωγής, αυτή ξεκινά τον Ιανουάριο, καθώς η αρμόδια υπηρεσία συντάσσει κατάσταση ανά βαθμό, κλάδο, ειδικότητα όπου καταχωρούνται η ηλικία, η συνολική υπηρεσία, το μισθολογικό κλιμάκιο και οι τίτλοι σπουδών. Έπειτα, η κατάσταση αυτή κοινοποιείται στους υπαλλήλους, το πρώτο δεκαήμερο του Φεβρουαρίου και μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση, οι υπάλληλοι καλούνται για διόρθωση στοιχείων. Αν η αρμόδια υπηρεσία απορρίψει την αίτηση ή δεν απαντήσει εντός μιας ημέρας από την υποβολή της αίτησης, ο υπάλληλος μπορεί να ασκήσει ένσταση προς το υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα σε προθεσμία δέκα ημερών. Τα υπηρεσιακό συμβούλιο αποφαινεται μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή της ένστασης¹¹⁶. Στη συνέχεια, τον Μάιο,

¹¹⁵ Βλ. άρθρο 83§1 Υπαλληλικού Κώδικα.

¹¹⁶ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 75.

καταρτίζει με βάση τις καταστάσεις, πίνακες προακτέων και μη, ενώ τέλος, η ισχύς των πινάκων ξεκινά από 1^η Ιουνίου του αυτού έτους.

Η εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης έχει συχνά συνδεθεί με την εξασφάλιση ενός στελεχιακού δυναμικού υψηλών ταχυτήτων που θα επιλέγεται σύμφωνα με τις αρχές της διαφάνειας, της ισότητας και της αξιοκρατίας. Συνεπώς, η πολιτική για τα απαραίτητα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, καθώς και τη διαδικασία ανάδειξης των προϊσταμένων οργανικών μονάδων, που κατέχουν τις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της δημοσιοϋπαλληλικής ιεραρχίας καθορίζει και την εξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης, καθώς τα στελέχη αυτά θα ασκήσουν επιτελικά καθήκοντα και θα συμμετάσχουν στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή των κυβερνητικών επιλογών.

8. Διαθεσιμότητα δημοσίων υπαλλήλων

Ως διαθεσιμότητα χαρακτηρίζεται η «κατάσταση του δημοσίου υπαλλήλου που εξακολουθεί να κατέχει την οργανική θέση στην οποία έχει διοριστεί, μεταταχθεί ή μεταφερθεί, αλλά με ειδική πράξη τίθεται εκτός ενεργού υπηρεσίας»¹¹⁷. Η διαθεσιμότητα δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του υπαλλήλου αλλά σε άλλους λόγους, οι οποίοι επεξηγούνται στην επόμενη παράγραφο. Θεωρείται μια ενδιάμεση, ευνοϊκή για τον υπάλληλο κατάσταση, κατά την οποία, όντας σε δύσκολη θέση, δεν απολύεται απευθείας.

Οι λόγοι που μπορεί να τεθεί ένας υπάλληλος σε διαθεσιμότητα είναι δύο: είτε λόγω ασθένειας, είτε λόγω κατάργησης θέσης. Όταν ένας δημόσιος υπάλληλος είναι ασθενής για περισσότερο διάστημα από αυτό που διαρκεί η αναρρωτική του άδεια, αλλά η πάθησή του είναι, με βάση τη γνώμη της υγειονομικής επιτροπής, ιάσιμη, τίθεται σε διαθεσιμότητα για ένα έτος μετά τη λήξη της αναρρωτικής του. Σε περίπτωση δυσίατου νοσήματος, η διαθεσιμότητα διαρκεί δύο χρόνια, ενώ αν ο υπάλληλος συνέλθει πριν ή κατά την πάροδο του διαστήματος, επανέρχεται κανονικά στην υπηρεσία του, διαφορετικά, απολύεται με την λήξη της προθεσμίας. Οι υπάλληλοι αυτοί διατηρούν σε όλη τη διάρκεια της διαθεσιμότητας την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και τα δικαιώματά τους αντίστοιχα.

¹¹⁷ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 79.

Παράλληλα ο υπάλληλος μπορεί να τεθεί σε διαθεσιμότητα για ένα έτος, λόγω κατάργησης της οργανικής θέσης που κατέχει. Μετά τη πάροδο της προθεσμίας, απολύεται. Ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ελπίζει ότι θα αναλάβει θέση ίδιου ή διαφορετικού κλάδου. Έτσι θα πρέπει να έχει και τα κατάλληλα τυπικά προσόντα για να μπορέσει να ανταπεξέλθει. Μπορεί να μεταταχθεί, είτε αυτεπάγγελτα, είτε εκούσια για έκτακτες και επείγουσες ανάγκες σε οποιαδήποτε υπηρεσία του Δημοσίου, όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενες παραγράφους¹¹⁸.

Υπάρχει και το ενδεχόμενο της δυσμενούς διαθεσιμότητας, με βάση όμως νόμους και όχι τον Υπαλληλικό Κώδικα των Δημοσίων Υπαλλήλων. Αυτό μπορεί να συμβεί λόγω ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας του δημοσίου υπαλλήλου¹¹⁹. Όταν ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα, υφίσταται δυο σημαντικές συνέπειες: παύει να ασκεί τα καθήκοντα του και παύει να ασκεί κάθε παρεπόμενο λειτούργημα. Σε κάθε περίπτωση, η διαθεσιμότητα δεν θεωρείται πειθαρχική ποινή αλλά διοικητικό μέτρο, όποτε δε χρειάζεται αιτιολογία. Όμως, λόγω της φύσης της απόφασης, πρέπει να είναι αιτιολογημένη. Τόσο η πράξη διαθεσιμότητας, όσο και η πράξη αναφοράς εκδίδεται από τον αρμόδιο Υπουργό, μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου και δημοσιεύονται περιληπτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ). Τέλος, κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο υπάλληλος λαμβάνει το 75% του μισθού του.

9. Αργία δημοσίων υπαλλήλων

Όπως η διαθεσιμότητα, έτσι και η αργία είναι η κατάσταση κατά την οποία ο δημόσιος υπάλληλος τίθεται εκτός υπηρεσίας. Σε αυτή τη περίπτωση όμως η αργία οφείλεται σε υπαίτια διαγωγή του υπαλλήλου, άρα χαρακτηρίζεται ως δυσμενής κατάσταση για τον υπάλληλο. Η αργία διακρίνεται σε αυτοδίκαιη και δυνητική.

Η αυτοδίκαιη αργία αφορά στον υπάλληλο ο οποίος στερήθηκε την προσωπική του ελευθερία «βάσει εντάλματος προσωρινής κατάστασης, έστω και αν απολύθηκε με περιοριστικούς όρους, ή καταδικαστικής απόφασης, ή παραπέμφθηκε με αμετάκλητο βούλευμα στο ακροατήριο για κακούργημα ή πλημμέλημα από τα

¹¹⁸ Μπορεί να υπαχθεί και σε ειδικό πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή επανακατάρτισης. Βλ. και το άρθρο 154§5 του Υπαλληλικού Κώδικα.

¹¹⁹ Η νομολογία του ΣΤΕ δε θεωρεί αντίθετη με την αρχή της νομιμότητας αυτή την πρακτική.

απαριθμούμενα από τον νόμο»¹²⁰. Παράλληλα σε αργία τίθεται και υπάλληλος ο οποίος έλαβε την πειθαρχική ποινή της απόλυσης ή της παύσης για έξι μήνες. Στην πρώτη περίπτωση επανέρχεται στη θέση του μόνο εάν αθωωθεί με τελεσίδικη δικαστική απόφαση, ενώ στη δεύτερη επανέρχεται αυτοδικαίως, μόνο εάν εκλείψει ο λόγος για τον οποίο έχει τεθεί σε αργία. Χρειάζεται όμως και στις δύο περιπτώσεις η έκδοση σχετικών διαπιστωτικών πράξεων, ενώ ο χρόνος σε αργία δεν μπορεί να θεωρηθεί χρόνος υπηρεσίας.

Σε δυνητική αργία τίθεται ο υπάλληλος όταν συντρέχουν αφενός λόγοι δημοσίου συμφέροντος ή υπηρεσιακοί, αφετέρου, σε κατεπείγουσες περιπτώσεις ή όταν διακυβεύεται τον συμφέρον της υπηρεσίας. Είναι επίσης δυνατόν να επιβληθεί από τον προϊστάμενο του δημοσίου υπαλλήλου, αλλά και τον κάθε πειθαρχικό του προϊστάμενο, πριν αποφανθεί το πειθαρχικό συμβούλιο,.

Η αργία, όπως και η διαθεσιμότητα, θεωρείται διοικητικό μέτρο, το οποίο είναι αναγκαίο για το συμφέρον της υπηρεσίας. Είναι αναγκαίο να επισημανθεί ότι ο δημόσιος υπάλληλος που βρίσκεται σε δυσμενή θέση έχει δικαίωμα ακροάσεως, σύμφωνα με το Σύνταγμα (άρθρο 10). Κατά τη διάρκεια της αργίας ο δημόσιος υπάλληλος δεν προσέρχεται στην υπηρεσία. Όταν ο υπάλληλος είναι σε κατάσταση αργίας, του παρακρατείται το 1/3 του μισθού, εκτός και αν, λόγω πειθαρχικής εντολής, δεν δικαιούται αποδοχές. Είναι όμως δυνατόν, αν και εφόσον επανέλθει στη θέση του, να λάβει όλες τις αποδοχές οι οποίες του έχουν κρατηθεί όσο διάστημα βρισκόταν σε αυτή τη κατάσταση.

10. Λύση σχέσης των δημοσίων υπαλλήλων

Ο κοινός νομοθέτης είναι αυτός που ορίζει τον τρόπο λύσης της σχέσης των δημοσίων υπαλλήλων με το δημόσιο. Ορισμένοι από τους τρόπους εφαρμόζονται μόνο σε τακτικούς δημοσίου υπαλλήλους, ενώ άλλοι εφαρμόζονται σε υπαλλήλους του δημοσίου με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου. Το Σύνταγμα και ο Υπαλληλικός Κώδικας κατηγοριοποιούν τους τρόπους σε τρεις κατηγορίες, αυτή της αυτοδίκαιης λύσης, ανεξάρτητα από τη γνώμη του υπαλλήλου, αυτή του υπαλλήλου, αλλά και του Δημοσίου από μόνο του. Οι βασικοί τρόποι λύσης της σχέσης του υπαλλήλου με το

¹²⁰ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 80.

Δημόσιο είναι λόγω θανάτου, λόγω αποδοχής της παραιτήσεως, λόγω έκπτωσης του, λόγω απόλυσής του και λόγω κατάργησης της θέσεως.

Όσον αφορά στη λύση της σχέσης λόγω θανάτου, επαφίεται κυρίως στην ειδικής μορφής σχέση που έχει ο κάθε δημόσιος υπάλληλος με τα Δημόσια Νομικά Πρόσωπα (ΔΝΠ) του Κράτους. Αυτή η σχέση έχει καθαρά προσωποπαγή χαρακτήρα, καθώς ο κάθε υπάλληλος προσφέρει τις υπηρεσίες του στο κράτος με βάση το Σύνταγμα. Συνεπώς, δεν εκδίδεται καμία ειδική πράξη με τον θάνατο του υπαλλήλου (αυτοδίκαιη λύση).

Ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να παραιτηθεί από τη σχέση του με το δημόσιο, εάν ο ίδιος το επιθυμεί. Η παραίτηση του δημοσίου υπαλλήλου δημοσιεύεται στον έντυπο τύπο και η λύση της υπαλληλικής σχέσης επέρχεται με την αποδοχή της παραίτησης από την αρμόδια για την απόλυση αρχή. Αν ωστόσο κατά τη διάρκεια της παραίτησης εκκρεμεί ποινική δίωξη η οποία μπορεί να επιφέρει την οριστική παύση, ή αν η πειθαρχική δίωξη διεξαχθεί στο πρώτο δίμηνο από την υποβολή (αλλά όχι την αποδοχή) της παραίτησης, τότε θεωρείται μη υποβληθείσα.

Ο υπάλληλος μπορεί να ανακαλέσει την παραίτηση αν το επιθυμεί¹²¹, πριν όμως γίνει αποδεκτή. Η πράξη παραίτησης γίνεται αποδεκτή με πράξη του αρμόδιου οργάνου, η οποία δημοσιεύεται περιληπτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η ημερομηνία δημοσίευσης της διοικητικής πράξης αποτελεί και την ημερομηνία της λύσης της σχέσης εφόσον έχει εκδοθεί προηγουμένως πράξη αποδοχής της παραίτησης. Δεν αποτελεί δηλαδή ημερομηνία της λήξης η ημερομηνία κοινοποίησης της πράξης στον ενδιαφερόμενο¹²². Η υπηρεσία οφείλει να αποδεχτεί την παραίτηση μέσα σε δεκαπέντε ημέρες. Αν μετά τη πάροδο των δυο μηνών δεν έχει εκδοθεί πράξη αποδοχής, τότε η πράξη θεωρείται αποδεκτή (σιωπηρή αποδοχή).

Σε περίπτωση που μέσα σε δεκαπέντε ημέρες, η οργανική μονάδα δεν έχει κάνει αποδεκτή τη παραίτηση του υπαλλήλου, έχει το δικαίωμα σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε ημερών να υποβάλλει δεύτερη παραίτηση, η οποία και γίνεται αποδεκτή αυτοδικαίως, από την ημέρα της κατάθεσής της¹²³. Τέλος, όσοι υπάλληλοι παραιτηθούν σύμφωνα με το Σύνταγμα, δεν μπορούν να εκλεγούν βουλευτές σε όλη

¹²¹ Μέσα σε διάστημα ενός μήνα.

¹²² Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 115.

την επικράτεια, ενώ δέσμευση μη παραίτησης έχουν και όσοι είναι υποχρεωμένοι να υπηρετήσουν στην υπηρεσία για ορισμένο χρόνο.

Η έκπτωση του δημοσίου υπαλλήλου τίθεται σε εφαρμογή σε τρεις συγκεκριμένες περιπτώσεις: Αρχικά ο υπάλληλος εκπίπτει σε περίπτωση καταδίκης σε ποινή τουλάχιστον πρόσκαιρης κάθειρξης ή για πλημμέλημα που αναφέρεται στον Υπαλληλικό Κώδικα (άρθρο 8). Επίσης, ισχύει η έκπτωση όταν του επιβληθεί στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων του. Τέλος, μπορεί να υποστεί έκπτωση ένας υπάλληλος αν απωλέσει την ελληνική ιθαγένεια ή την ιθαγένεια χώρας μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για τις δυο τελευταίες περιπτώσεις απαιτείται έκδοση διαπιστωτικής πράξης, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Οι λόγοι απολύσεως ενός υπαλλήλου είναι πολύ συγκεκριμένοι: Πρώτον σε περίπτωση επιβολής πειθαρχικής ποινής οριστικής παύσεως, δεύτερον λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας, τρίτον λόγω συμπλήρωσης ορίου ηλικίας ή τριακονταπενταετούς υπηρεσίας, τέταρτον λόγω λήξης της θητείας των συμβασιούχων δημοσίων υπαλλήλων και πέμπτον λόγω υποχρεωτικής παραπομπής στο υπηρεσιακό συμβούλιο μη προακτέου δυο φορές κατά συνέχεια στον ίδιο βαθμό, οπότε το συμβούλιο είτε τον υποβιβάζει είτε τον απολύει.

Τέλος, ο υπάλληλος μπορεί να απολυθεί, εάν καταργηθεί η θέση του. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση κατά την οποία, όπως έχει αναφερθεί προηγουμένως, ο δημόσιος υπάλληλος διορίζεται σε κενή οργανική θέση. Αν καταργηθούν όλες οι ομοιόβαθμες θέσεις, τότε απολύονται όλοι οι υπάλληλοι, αν όμως καταργηθούν ορισμένες θέσεις ίδιου βαθμού, τότε η απόφαση για το ποιος θα απολυθεί τίθεται στην αρμοδιότητα του υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτοί έχουν την ευθύνη να ελέγξουν ποιοι έχουν τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα και όσοι κατέχουν τα λιγότερα, αυτοί θα απολυθούν. Παράλληλα, είναι δυνατό να τεθούν οι υπάλληλοι σε διαθεσιμότητα πριν από την έκδοση της πράξης απόλυσης, ενώ ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να μεταταχθεί σε κενή οργανική θέση άλλης υπηρεσίας. Τέλος, ο υπάλληλος, που απολύθηκε λόγω κατάργησης θέσης, μπορεί να επιστρέψει εντός ενός έτους εάν η θέση του επανασυσταθεί.

¹²³ Βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε. - Χρυσανθάκης Χ. «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», Αθήνα (9^η Έκδοση), 2017, σελ. 115.

11. Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης στον Δημόσιο Τομέα.

Στη προσπάθεια εφαρμογής νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης και στον δημόσιο τομέα από τις αρχές της προηγούμενης δεκαετίας δημιουργήθηκε νομοθετικό πλαίσιο για την μερική απασχόληση στο δημόσιο. Θεωρήθηκαν οι προσπάθειες αυτές ως δράσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας έχοντας ταυτόχρονα κοινωνικό χαρακτήρα υπέρ των ευπαθών και των ευάλωτων ομάδων¹²⁴.

Για να είναι, όμως, η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης έντιμη χωρίς ενδεχόμενο να υπάρχουν κίνδυνοι να αντικατασταθεί από την έννοια του έκτακτου προσωπικού, τίθενται σύμφωνα με τον Ν. 3250/2004 ορισμένοι περιορισμοί όσον αφορά τη πρόσληψη προσωπικού μερικής απασχόλησης. Οι περιορισμοί είναι οι εξής:

1. Το χρονικό διάστημα της σύμβασης να μη ξεπερνά τους 18 μήνες

2. Με τη περάτωση της σύμβασης, δεν είναι δυνατή η σύναψη καινούριας σύμβασης με το ίδιο άτομο αν δεν έχει παρέλθει ένα εύλογο χρονικό διάστημα από τη προηγούμενη, το οποίο ορίζεται στους τέσσερις μήνες, τουλάχιστον.

Οι συγκεκριμένοι περιορισμοί, έχουν ως έμμεσο στόχο την αποτροπή του μερικώς απασχολούμενου υπαλλήλου να έχει αξίωση για ενδεχόμενη μονιμοποίησή του. Αυτή η απαγόρευση υπάρχει πλέον, στην συνταγματική αναθεώρηση του 2008 και συγκεκριμένα στο άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος. Βέβαια, είναι εύλογο να υπάρχει πάντοτε ο φόβος της πιθανότητας μια θέση μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα να θεωρείται ως ένα προκαταρτικό στάδιο για την μετέπειτα τοποθέτηση του υπαλλήλου σε θέση μόνιμης και πλήρους απασχόλησης στο Δημόσιο.

Παράλληλα, με τον Ν. 3846/2010¹²⁵, ο οποίος συμπλήρωσε το ήδη υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο, παραχωρούσε το δικαίωμα στον δημόσιο τομέα να εφαρμόζει, το θεσμό της μερικής απασχόλησης με σχέση ιδιωτικού δικαίου και σε φορείς ή υπηρεσίες του ευρύτερου δημοσίου τομέα, διατηρώντας, βέβαια, το ΑΣΕΠ το δικαίωμα για την οργάνωση και ολοκλήρωση των συγκεκριμένων διαδικασιών.

Με την εφαρμογή στην Ελλάδα των μνημονιακών πολιτικών, όπως είναι γνωστό, επηρεάστηκε σε μεγάλο και ο τομέας του εργατικού δικαίου. Ευρύτερος στόχος ήταν η μεταρρύθμιση του δημοσίου τομέα και η εφαρμογή μιας μορφής ευελιξίας στην αγορά εργασίας και ευρύτερα στις εργασιακές σχέσεις . Έτσι, σύμφωνα με τον Ν. 3986/2011, στο τακτικό προσωπικό του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δευτέρου βαθμού, δίδεται το δικαίωμα εάν επιθυμούν να μετατρέψουν την σύμβαση πλήρους απασχόλησης την οποία διαθέτουν σε σύμβαση μερικής απασχόλησης, με την ταυτόχρονη μείωση τόσο των ωρών εργασίας αλλά και του μισθού στο 50%¹²⁶. Η διαδικασία αυτή θα διαρκούσε 5 χρόνια. Εάν ακολουθούσαν αυτό το μέτρο, θα είχαν το δικαίωμα είτε τη μείωση των ημερήσιων ωρών εργασίας, είτε των εργάσιμων ημερών για να μπορεί να δικαιολογηθεί και η ανάλογη μείωση του μισθού.

12. Μέθοδοι πρόσληψης δημοσίων υπαλλήλων

Για να μπορέσει ο δημόσιος τομέας να είναι αποτελεσματικός, να εκτελεί και να προασπίζει δηλαδή το γενικότερο συμφέρον της κοινωνίας, είναι απαραίτητο εκτός από την εφαρμογή του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου που τον διέπει, να διαθέτει και ένα επαρκώς εκπαιδευμένο και καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό που θα το στελεχώνει. Το ανθρώπινο δυναμικό είναι η «μηχανή» της δημόσιας διοίκησης, καθώς αυτό τίθεται να εκτελέσει τη λειτουργία του δημοσίου. Η ύπαρξη εξειδικευμένων γνώσεων αλλά και εμπειρίας στους δημοσίους υπαλλήλους είναι αναγκαία παράμετρος, καθώς, η έλλειψη τους μπορεί να επιφέρει λάθος αποφάσεις, κυρίως, λόγω της λανθασμένης ερμηνείας του εκάστοτε θεσμικού πλαισίου που διέπει τον δημόσιο τομέα¹²⁷. Γι' αυτό το λόγο κυρίως, είναι απαραίτητο ο τρόπος στελέχωσης του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων να είναι εκσυγχρονισμένος και με βάση τις ανάγκες που δημιουργούνται από τις νέες τεχνολογίες και τη πορεία της επιστήμης ¹²⁸.

¹²⁴ Βλ. Κτιστάκη Σ. «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», Αθήνα, 2014, σελ. 153.

¹²⁵ Βλ. Κτιστάκη Σ. «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», Αθήνα, 2014, σελ. 154.

¹²⁶ Βλ. Κτιστάκη Σ. «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», Αθήνα, 2014, σελ. 154.

¹²⁷ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 23.

¹²⁸ Βλ. Κτιστάκη Σ. «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», Αθήνα, 2014, σελ. 77.

Είναι αναγκαίο, λοιπόν, για να μπορέσει το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα να είναι αποτελεσματικό, να εφαρμοστεί μια ενιαία πολιτική αναδιάρθρωσης των διαδικασιών και των υπηρεσιών, η οποία θα έχει ως βασικά στοιχεία τις εξής έννοιες¹²⁹:

1. **Προγραμματισμός (Planification)**
2. **Οργάνωση (Organization)**
3. **Διεύθυνση (Directing)**
4. **Συντονισμός (Coordination)**
5. **Στελέχωση (Staffing)**
6. **Οικονομικά Μέσα (Budgeting)**
7. **Έλεγχος (Control)**

12.1 Στελέχωση δημοσίου τομέα με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου

Ο δημόσιος τομέας είναι εφικτό να προσλάβει ή να διορίσει τακτικό προσωπικό με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Οι τρόποι που θεωρούνται ως κατ' εξοχήν αποδεκτοί για την επιλογή του αρμόδιου προσωπικού είναι αυτός του γραπτού διαγωνισμού και της επιλογής με βάση της σειράς προτεραιότητας σύμφωνα, πάντοτε, με συγκεκριμένα τυπικά προσόντα και κριτήρια¹³⁰. Οι μέθοδοι αυτές για να είναι αποδεκτές και νόμιμες, οφείλουν να διέπονται από τις αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας¹³¹, καθώς και τις διατάξεις του άρθρου 103 του Συντάγματος¹³².

Για να μπορέσει να ξεκινήσει η διαδικασία επιλογή, είναι απαραίτητο, η κάθε οργανική μονάδα να έχει δηλώσει τον αριθμό των κενών θέσεων που διαθέτει ανά

¹²⁹ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Β', Αθήνα, 2013, σελ. 2.

¹³⁰ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 342.

¹³¹ Βλ. Κτιστάκη Σ. «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», Αθήνα, 2014, σελ. 164-171 και Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 343.

¹³² Βλ. Παπαδοπούλου Μ. «Οι προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω ΑΣΕΠ», (Ν. 2190/1994), Αθήνα, 2005, σελ. 42 επ.

κατηγορία κλάδο ή ειδικότητα. Μετά τη σύνταξη του συγκεκριμένου εγγράφου, αποστέλλει στο ΑΣΕΠ, αίτημα για την έκδοση προκήρυξης των θέσεων αυτών¹³³. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη συμμετοχή ενός ενδιαφερόμενου στη διαδικασία του γραπτού διαγωνισμού είναι να διαθέτει κάποια τυπικά προσόντα¹³⁴:

1. Τίτλο πτυχίου ή διπλώματος ΑΕΙ ημεδαπής ή αλλοδαπής σε τομείς που σχετίζονται με τον δημόσιο τομέα (πτυχίο, ή δίπλωμα, νομικής ή πολιτικών ή οικονομικών επιστημών, ή κοινωνιολογίας, ή διοίκησης επιχειρήσεων, ή αρχιτεκτονικής ή βιβλιοθηκονομίας, ή φιλοσοφικών και παιδαγωγικών σχολών)
2. Τίτλο πτυχίου ή διπλώματος ΤΕΙ ημεδαπής ή αλλοδαπής σε τομείς που σχετίζονται με τον δημόσιο τομέα (πτυχίο, ή δίπλωμα, διοίκησης επιχειρήσεων, ή λογιστικής ΤΕΙ ή ομώνυμο, ή αντίστοιχης ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή της αλλοδαπής)
3. Απολυτήριο λυκείου.

Το ΑΣΕΠ έπειτα από απόφαση και έγκριση των αρμόδιων οργάνων προχωρά σε έκδοση προκήρυξης για τη στελέχωση κενών οργανικών θέσεων των αιτούντων φορέων. Συγκεκριμένα, η προκήρυξη περιλαμβάνει, τον αριθμό θέσεων με βάση την υπηρεσία ή το αντίστοιχο νομικό προσωπικό δημοσίου δικαίου και τη κατανομή των θέσεων. Επίσης, δηλώνονται τα απαραίτητα προσόντα πρόσληψης (ειδικά ή γενικά) και τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, όπως επίσης και η εξεταστέα ύλη μαζί με τις χρονικές προθεσμίες για την υποβολή των αιτήσεων και των αρχών που θα τις αποδεχτούν¹³⁵.

Θεωρείται αναγκαίο στο σημείο αυτό να αναφερθεί, ότι την εκτέλεση του γραπτού διαγωνισμού διενεργεί Επιτροπή του ΑΣΕΠ, η Κεντρική Επιτροπή, η οποία αποτελείται από νυν ή πρώην μέλη του, μαζί με εκπροσώπους από τη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση, δημοσίου υπαλλήλους είτε αυτοί είναι μόνιμοι είτε ανώτεροι/ ανώτατοι, από φορείς που ορίζονται σύμφωνα με τον Ν. 2190/1994. Παράλληλα, συχνά συμμετέχουν στη Κεντρική Επιτροπή και ομότιμοι καθηγητές ΑΕΙ¹³⁶. Η Κεντρική Επιτροπή είναι αρμόδια για τον καθορισμό των θεμάτων όπως

¹³³ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 343.

¹³⁴ Βλ. άρθρο 15 Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28).

¹³⁵ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 345.

¹³⁶ Βλ. άρθρο 14 Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28).

επίσης και για τον τρόπο που αυτά θα διανεμηθούν στις εξεταστικές αίθουσες. Για τη διευκόλυνση και τη γρήγορή προαγωγή του έργου τη Κεντρικής Επιτροπής είναι πιθανό να δημιουργηθούν και τοπικές επιτροπές ανά Περιφερειακή Ενότητα, οπουδήποτε και οποτεδήποτε αυτό κριθεί αναγκαίο.

Τη διαδικασία της συγκέντρωσης και βαθμολόγησης των γραπτών του κάθε διαγωνισμού έχουν αναλάβει δυο βαθμολογητές και ένας αναβαθμολογητής, ο οποίο συνδράμει στη διαδικασία, όταν αυτό κριθεί αναγκαίο για τη ορθή βαθμολόγηση του εξεταζόμενου. Στην προκήρυξη που εκδίδεται από το ΑΣΕΠ είναι πιθανό να περιλαμβάνονται και οδηγίες βαθμολόγησης των γραπτών, αλλά και μια «βάση» της βαθμολογίας. Σε αυτή τη περίπτωση, αν ένας υποψήφιος σημειώσει βαθμολογία μικρότερη της προβλεπόμενης από τη προκήρυξη, θεωρείται ότι δεν κατάφερε να επιτύχει στη διαδικασία του γραπτού διαγωνισμού. Αυτό το ελάχιστο όριο βαθμολογίας μπορεί να αφορά συνολικά τη διαδικασία της γραπτής εξέτασης, αλλά και ξεχωριστά την κάθε θεματολογία που εξετάζεται¹³⁷.

Σε περίπτωση που το ΑΣΕΠ, ως αρμόδιο όργανο για την εκτέλεση και ολοκλήρωση του γραπτού διαγωνισμού, δεν είναι σε θέση λόγω αδυναμίας του να διεκπεραιώσει το διαγωνισμό μέσα σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα, το οποίο με βάση το Ν.2190/1994 προσδιορίζεται στους πέντε μήνες, έχει τη δυνατότητα να υποδείξει στην αρμόδια υπηρεσία να προχωρήσει την επιλογή του προσωπικού μέσα της διαδικασίας της προτεραιότητας βάσει μορίων¹³⁸.

Με τη μέθοδο της επιλογής με βάση τη προτεραιότητα, είναι εφικτό να στελεχωθούν θέσεις που αφορούν τακτικό προσωπικό και με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που εμπίπτουν όμως στις αντίστοιχες κατηγορίες με βασιζόμενες στα τυπικά προσόντα και κριτήρια (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ). Για την έναρξη της εν λόγω διαδικασίας, είναι αναγκαίο να εφαρμοστούν τα προκαταρκτικά βήματα που εφαρμόζονται και στη διαδικασία του γραπτού διαγωνισμού, τόσο από τις υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου, όσο και από τον ίδιο το ΑΣΕΠ. Σε αυτή τη περίπτωση, όμως, όσον αφορά τα απαραίτητα δικαιολογητικά που οφείλει κάθε υποψήφιος να καταθέσει στην αρμόδια αρχή, το ΑΣΕΠ δύναται στη προκήρυξη να δηλώνει ότι αυτά θα καταβληθούν σε μετέπειτα στάδιο από όσους αναγραφούν στον

¹³⁷ Βλ. άρθρο 17 παρ 8-20 Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28) και Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 348.

¹³⁸ Βλ. άρθρο 18 Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28).

πίνακα κατάταξης. Εάν, όμως, κάποιος υποψήφιος που έχει καταγραφεί στους πίνακες κατάταξης, δε διαθέτει τα δικαιολογητικά τα οποία απαιτούνται, τότε αυτοδικαίως διαγράφεται από τους πίνακες και απορρίπτεται από τη διαδικασία.

12.2 Συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου.

Η πρόβλεψη πρόσληψης, στο δημόσιο τομέα, προσωπικού με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, υπάρχει, σύμφωνα με το άρθρο 103 του Συντάγματος. Βέβαια, για να τεθεί η συγκεκριμένη διαδικασία σε εφαρμογή, είναι απαραίτητο να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Αποτρέπονται, δηλαδή με αυτό τον τρόπο, προσλήψεις ορισμένου χρόνου που γίνονται αυθαίρετα και καταχρηστικά.

Έτσι, λοιπόν, η πρόσληψη προσωπικού με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου γίνεται μόνο «για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών» και είναι αποδεκτή αποκλειστικά «σε περιπτώσεις εκτεταμένων ζημιών από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές»¹³⁹. Παράλληλα, η διαδικασία αυτή μπορεί να ξεκινήσει και για προληπτικούς ή κατασταλτικούς λόγους που απαιτούν τη λήψη μέτρων, ειδικότερα στον τομέα της δημόσιας υγείας.

Την έναρξη της διαδικασίας αναλαμβάνει αποκλειστικά το Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και για τον τομέα ή τους τομείς που έχουν προκύψει αυτές οι έκτακτες ανάγκες και έχει το ίδιο ή μέρος του κηρυχθεί σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης. Για παράδειγμα, αν έχει κηρυχθεί σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης μια συγκεκριμένη Περιφερειακή Ενότητα της Περιφέρειας Αττικής, αυτή έχει το δικαίωμα να εκκινήσει τη διαδικασία για την πρόσληψη έκτακτου προσωπικού.

Αναγκαία προϋπόθεση για να είναι εξ' ολοκλήρου νόμιμη η συγκεκριμένη διαδικασία είναι η χρονική διάρκεια της σύμβασης. Το χρονικό διάστημα για την σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σε ένα νομικό πρόσωπο του δημοσίου δε πρέπει να ξεπερνά τους οκτώ μήνες από τη στιγμή που εμφανίστηκε η κατάσταση έκτακτης ανάγκης και μέσα στο διάστημα ενός έτους. Το έτος, σε αυτή τη περίπτωση, ξεκινά να υπολογίζεται από τη χρονική στιγμή που λήγει η προθεσμία υποβολής των αιτήσεων και των δικαιολογητικών για τη στελέχωση των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας.

Με βάση το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος¹⁴⁰, απαγορεύεται κάθε προσπάθεια να παραταθεί ή να ανανεωθεί ή αρχικώς συναφθείσα σύμβαση, όπως επίσης δεν είναι εφικτό να μετατραπεί σε αορίστου χρόνου ή μετά τη λήξη της να συναφθεί καινούρια σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Επισημαίνεται ότι, απαγορεύεται, το χρονικό της σύμβασης, για έναν υπάλληλο να ξεπερνά τους τέσσερις μήνες. Σε περιπτώσεις, όμως, που η αρμόδια αρχή θεωρήσει ότι δεν έχει αντιμετωπιστεί πλήρως η προβληματική κατάσταση στην οποία έχει βρεθεί, αυτή έχει το δικαίωμα τριάντα ημέρες πριν λήξει το τετράμηνο της σύμβασης¹⁴¹, τουλάχιστον, να ξεκινήσει τη διαδικασία εκ νέου για τη πρόσληψη περισσότερου προσωπικού με το ίδιο καθεστώς, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου¹⁴².

Όπως ήδη αναφέρθηκε, τη διαδικασία για τη πρόσληψη την εκκινεί το αρμόδιο νομικό πρόσωπο που βρίσκεται σε εξαιρετικά δυσμενή θέση. Το πρώτο βήμα αφορά την έκδοση της αναγγελίας η οποία κοινοποιείται και στο ΑΣΕΠ. Η αναγγελία οφείλει να περιλαμβάνει με βάση την ειδικότητα, τον αριθμό των ατόμων που απαιτείται, τα ειδικά προσόντα τα οποία θα έχουν όπως επίσης η προθεσμία¹⁴³ για την υποβολή των δικαιολογητικών και η αρμόδια αρχή η οποία θα τα υποδεχτεί. Επίσης, η ανακοίνωση αφενός πρέπει να αναρτηθεί στο κατάστημα του αντίστοιχου νομικού προσώπου. Στη περίπτωση του ανωτέρου παραδείγματος της Περιφέρειας Αττικής, είναι απαραίτητο να αναρτηθεί στο κατάστημα της Περιφέρειας, στο Δήμο στον οποίο εδρεύει, ενώ περίληψη της δημοσιεύεται σε δυο εφημερίδες. Το ΑΣΕΠ, σε επόμενο στάδιο, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα ημερών εγκρίνει ή τροποποιεί τη συγκεκριμένη ανακοίνωση, αν, όμως, η προθεσμία παρέλθει άπρακτη σημαίνει ότι η το αρμόδιο νομικό πρόσωπο έχει τη σύμφωνη γνώμη του ΑΣΕΠ.

¹³⁹ Βλ. άρθρο 17 παρ 8-20 Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28) και Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 358.

¹⁴⁰ Βλ. Άρθρο 103 παρ 8 του Συντάγματος: «Νόμος ορίζει τους όρους, και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπόμενων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου».

¹⁴¹ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 358.

¹⁴² Βλ. Άρθρο 21 του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28).

¹⁴³ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 358 : « Η προθεσμία υποβολής αιτήσεων πρόσληψης δε μπορεί να είναι μικρότερη των δέκα ημερών».

Με την ολοκλήρωση της υποβολής των αιτήσεων και των δικαιολογητικών, συντάσσονται πίνακες επιλογής από την Επιτροπή οι οποίοι είναι υποχρεωτικό να γίνει γνωστοποίηση τους με την ανάρτηση αυτών στο κατάστημα του αρμόδιου νομικού προσώπου. Σε αυτό το στάδιο έχει τη δυνατότητα ένας υποψήφιος του οποίου η αίτηση απορρίφθηκε, να υποβάλλει ένσταση στο ΑΣΕΠ. Το ΑΣΕΠ, είναι το αρμόδιο όργανο, για τη διεξαγωγή ελέγχου νομιμότητας, είτε έπειτα από ένσταση είτε αυτεπαγγέλτως και να εκδώσει το ανάλογο πόρισμα¹⁴⁴.

12.3. Σύμβαση έργου

Σε αντίθεση με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η σύμβαση έργου αφορά το αποτέλεσμα που θα προκύψει από την εκπλήρωση του εκάστοτε έργου¹⁴⁵. Η ολοκλήρωση της σύμβασης έργου επέρχεται με την ολοκλήρωση του έργου, χωρίς να αποτελεί βασικό παράγοντα το χρονικό διάστημα αλλά και η εργασία που χρειάστηκε να επιτελέσει το άτομο για την ολοκλήρωσή του.

Αναγκαία προϋπόθεση, για να μπορέσει ο δημόσιος τομέας να προσλάβει κάποιον υπάλληλο με σύμβαση μίσθωσης έργου, είναι η έκδοση Κοινής Υπουργικής Απόφασης του Υπουργού Εσωτερικού και του αρμόδιου, κατά περίπτωση Υπουργού¹⁴⁶. Σε αυτή την απόφαση, καταγράφονται το πλήθος των ατόμων που θα χρειαστούν για την εκτέλεση του έργου, η φύση του έργου, ο χρόνος που θα χρειαστεί για την ολοκλήρωσή του, η αμοιβή του αναδόχου, ο τόπος, καθώς και ο λόγος για τον οποίο, αυτό το έργο δεν μπορεί να εκτελεστεί από τους αρμόδιους υπαλλήλους του νομικού προσώπου που αιτείται αυτή την εργασιακή σχέση. Αυτό σημαίνει ότι σύμβαση έργου δεν μπορεί να συναφθεί, για τη κάλυψη πάγιων αναγκών του νομικού προσώπου παρά μόνο για εξαιρετικούς λόγους.

Η επιλογή των ατόμων που θα εργαστούν με σύμβαση ορισμένου χρόνου γίνεται από το ΑΣΕΠ, καθώς είναι ο αρμόδιος φορέας για τη διεξαγωγή και την ολοκλήρωση της εν λόγω διαδικασίας¹⁴⁷. Για να ξεκινήσει η διαδικασία, είναι

¹⁴⁴ Βλ. Μπαμπαλιούτας Λ. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 358.

¹⁴⁵ Βλ. Ζερδέλης Δ. «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Αθήνα, 2017, σελ. 18.

¹⁴⁶ Βλ. Μπαμπαλιούτας Λ. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 361.

¹⁴⁷ Βλ. άρθρο 21 Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28).

αναγκαίο ο ΑΣΕΠ να καταθέσει έγγραφη βεβαίωση ότι σε αυτή τη σύμβαση έργου που πρόκειται να συναφθεί δεν ελλοχεύει η υπόνοια εξαρτημένης εργασίας με τον ανάδοχο και αφορά μόνο την εκπλήρωση του συγκεκριμένου έργου, καθώς επίσης ότι δεν πρόκειται για πάγιες ανάγκες του νομικού προσώπου.

Η σύμβαση έργου στον δημόσιο τομέα δεν δύναται ούτε να ανανεωθεί, ούτε να παραταθεί, καθώς οποιαδήποτε τέτοια πράξη την καθιστά απευθείας άκυρη. Τέλος, ο ανάδοχος δεν μπορεί να επιτελέσει εργασίες διαφορετικές από εκείνες που αφορούν αποκλειστικά την εκπλήρωση του οριζόμενου έργου.

12.4. Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης συγκροτήθηκε με τον Ν. 1388/1983. Αποτελεί το ένα μέρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, ενώ το άλλο είναι το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης. Οι λόγοι σύστασης της αφορούν την εκπαίδευση των υπαλλήλων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου για την αύξηση της αποτελεσματικότητας τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους με την ταυτόχρονη αύξηση της αποτελεσματικότητας του ευρύτερου δημοσίου τομέα¹⁴⁸.

Βασική αποστολή της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης είναι¹⁴⁹:

1. Η κατάρτιση, εκπαίδευση και επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων
2. Η επιμόρφωση των αιρετών των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού (Δήμοι- Περιφέρειες)
3. Η παροχή αποτελεσμάτων ερευνών της στο Υπουργείο Εσωτερικών για την βελτίωση της στοχοθεσίας αλλά και της στελέχωσης του δημοσίου τομέα.
4. Η υποστήριξη του Υπουργείου Εσωτερικών για τη διοικητική μεταρρύθμιση του δημοσίου τομέα
5. Η συγκρότηση σώματος δημοσίων υπαλλήλων για τη στελέχωση καίριων θέσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα
6. Η θέσπιση ατομικού δελτίου κατάρτισης υπαλλήλων.

¹⁴⁸ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 362.

Ειδικότερα, όσον αφορά τη συγκρότηση σώματος δημοσίων υπαλλήλων, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α) προκηρύσσει γραπτό διαγωνισμό, συνήθως κάθε χρόνο και δεν αφορά τη συγκεκριμένη διαδικασία που αρμόδιος φορέας είναι το ΑΣΕΠ. Απαιτείται για τη προκήρυξη του συγκεκριμένου διαγωνισμού, σε αρχικό στάδιο, θετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, η οποία μεταβιβάζεται στον Υπουργό Εσωτερικών, ο οποίος εκδίδει την απόφαση και μεταβιβάζεται στο Εθνικό Τυπογραφείο για την δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Στην συγκεκριμένη απόφαση ορίζεται ο αριθμός των σπουδαστών που θα γίνουν δεκτά από τη σχολή, οι οποίοι δεν γίνεται να ξεπερνούν τους 200 το χρόνο, όπως επίσης και ο αριθμός των ατόμων που θα δεχτεί το κάθε τμήμα¹⁵⁰.

Για την διεξαγωγή των εξετάσεων συγκροτείται η Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων, η οποία, είναι αρμόδια για την ορθή εκτέλεση όλης της διαδικασίας του διαγωνισμού. Μέλη της αποτελούν δυο λειτουργοί του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ο Πρόεδρος του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, ο Διευθυντής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ένας εκπρόσωπος του Συνηγόρου του Πολίτη, ένας εκπρόσωπος της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., δυο εισηγητές επί θεμάτων διαδικασίας, επτά ειδικοί επιστήμονες με υψηλό κύρος σε επιστήμες όπως αυτές της διοικητικής, πολιτικής, οικονομικής, νομικής επιστήμης αλλά και των κοινωνικών επιστημών¹⁵¹. Παράλληλα, ορίζονται και οι αναπληρωτές τους, σε περίπτωση αδυναμίας ενός βασικού μέλους.

Ο διαγωνισμός για την εισαγωγή στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α διαιρείται σε δυο στάδια. Το πρώτο στάδιο (προκαταρτικό) βασίζεται σε γραπτές εξετάσεις στις οποίες καλείται ο κάθε ενδιαφερόμενος να συμμετέχει σε τρεις κατηγορίες¹⁵². Με το πέρας των εξετάσεων και τη βαθμολόγηση των γραπτών, συντάσσονται πίνακες κατάταξης επιτυχόντων για το πρώτο στάδιο. Οι επιτυχόντες, είναι απαραίτητο να καταθέσουν

¹⁴⁹ Βλ. άρθρο 1 παρ. 3 του ΠΔ 57/2007 (ΦΕΚ Α' 59) και Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 363.

¹⁵⁰ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 363.

¹⁵¹ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 364.

¹⁵² Βλ. άρθρο 17 Ν. 1388/1983 (ΦΕΚ Α' 281)

τα δικαιολογητικά (τίτλο σπουδών, πιστοποιητικό άριστης γνώσης ξένης γλώσσας)¹⁵³ που θα του ζητηθούν για να μπορέσουν να προχωρήσουν στο επόμενο στάδιο.

Το επόμενο στάδιο (τελικό) διενεργείται σε δυο μέρη: το πρώτο μέρος αφορά γραπτή εξέταση και το δεύτερο προφορική εξέταση σε επίκαιρη θεματολογία. Σε αυτό το στάδιο, η βαθμολογία καταχωρείται από μια Πενταμελής Επιτροπή η οποία ορίζεται από τη Κεντρική Επιτροπή Εξέτασης. Βασική επιδίωξη του τελικού σταδίου, το οποίο εν μέρει μπορεί να θεωρηθεί ως ένα στάδιο «συνέντευξης» είναι να αποτυπωθεί αν ο κάθε υποψήφιος δύναται να είναι παραγωγικός κάτω από περιορισμένο χρονικό πλαίσιο.

Με την εισαγωγή των επιλεχθέντων στη σχολή και την τοποθέτηση τους σε Τμήμα ανάλογα αφενός με τις προτιμήσεις τους και αφετέρου με τον τελικό βαθμό που πέτυχαν στις εξετάσεις, ξεκινούν την εκπαιδευτική τους πορεία στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. Κάθε σπουδαστής από την αρχή της φοίτησής του στη Σχολή θεωρείται ως δόκιμος δημόσιος υπάλληλος, δημιουργείται δηλαδή μια προκαταρκτική ιδιαίτερη σχέση καθώς έχουν όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων χωρίς να έχουν ξεκινήσει κανονικά τη θητεία στην υπηρεσία τους. Η διαδικασία φοίτησης τους διαρκεί από 18 έως και 30 μήνες. Από τη στιγμή που θα αποχωρήσουν από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, τοποθετούνται σε οργανικές θέσεις για τις οποίες πληρούν όλες τις προϋποθέσεις, τυπικές και ουσιαστικές, με βάση τον τελικό βαθμό της επιτυχίας τους, σε βαθμό Β'.

¹⁵³ Βλ. Μπαμπαλιούτας Α. «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', (2^η έκδοση), Αθήνα, 2018, σελ. 367.

Κεφάλαιο 4^ο : Ποσοτική Έρευνα

1. Γενικές Παρατηρήσεις

Η παγκόσμια οικονομική κρίση είναι γνωστό πως επηρέασε και την Ελλάδα, όχι μόνο στον οικονομικό τομέα, αλλά και σε άλλους κομβικούς τομείς που συμβάλουν στην ορθή της λειτουργία. Αποτέλεσε τη βασική αιτία για την εφαρμογή σκληρών δημοσιονομικών μέτρων, ούτως ώστε να είναι σε θέση να αποφύγει την ολική καταστροφή. Με την εφαρμογή για πρώτη φορά στην Ελλάδα, των μνημονιακών πολιτικών, ήταν από την αρχή πάγιο το αίτημα για μεταρρυθμίσεις στον δημόσιο τομέα και κυρίως στην οργάνωση και λειτουργία του. Συγκεκριμένα, ήταν απαραίτητο να γίνουν διαρθρωτικές αλλαγές στη δομή και στη διοικητική οργάνωση του κράτους, τόσο στο συγκεντρωτικό όσο και στο αποκεντρωτικό επίπεδο. Ήταν δηλαδή μια νομοθετική αποτύπωση του άρθρου 102 §1 του Συντάγματος¹⁵⁴.

Ως εκ τούτου, ψηφίσθηκε το 2010 ο Ν. 3852/2010¹⁵⁵. Ο νέος νόμος (γνωστός και ως «Πρόγραμμα Καλλικράτης») ήρθε να αντικαταστήσει και να τροποποιήσει σε πολλά σημεία τον προηγούμενο νόμο, γνωστό και ως νόμο «Καποδίστριας»¹⁵⁶. Με βάση τον νέο νόμο, οι δήμοι και οι περιφέρειες αποτελούν τον πρώτο και τον δεύτερο βαθμό αυτοδιοίκησης¹⁵⁷. Η εφαρμογή του νόμου έδωσε την ώθηση να ενωθούν πολλοί μικροί δήμοι και ξεχωριστές κοινότητες σε μεγαλύτερους δήμους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, τη μείωση των δήμων και κοινοτήτων της Ελλάδας από χίλιους τριάντα τέσσερις σε τριακόσιους είκοσι πέντε.

Όσον αφορά στον Νομό Αργολίδας, ο Δήμος Άργους και ο Δήμος Μυκηνών ενώθηκαν, ενώ εθελοντικά προσχώρησαν σε αυτό το νέο σχήμα αρκετοί γειτονικοί δήμοι και κοινότητες, για να ολοκληρωθεί το αρχικό σχέδιο. Συγκεκριμένα, ο Δήμος

¹⁵⁴ Η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων ανήκει στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού. Υπέρ των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης συντρέχει τεκμήριο αρμοδιότητας για τη διοίκηση των τοπικών υποθέσεων. Νόμος καθορίζει το εύρος και τις κατηγορίες των τοπικών υποθέσεων, καθώς και την κατανομή τους στους επί μέρους βαθμούς. Με νόμο μπορεί να ανατίθεται στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης η άσκηση αρμοδιοτήτων που συνιστούν αποστολή του Κράτους.

¹⁵⁵ Βλ. Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ Α' 87) «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης».

¹⁵⁶ Βλ. Ν. 2539/1997 (ΦΕΚ Α' 244) «Συγκρότηση της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης».

¹⁵⁷ Βλ. άρθρο 1 του Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ Α' 87).

Άργους Μυκηνών περιλαμβάνει τους πρώην δήμους Άργους, Νέας Κίου, Λέρνας, Μυκηναίων, Κουτσοποδίου, Λυρκείας, αλλά και τις κοινότητες της Αλέας και του Αχλαδόκαμπου¹⁵⁸. Η διαδικασία αυτή είχε ως άμεση συνέπεια να μεταβληθεί το οργανόγραμμα και ο οργανισμός εσωτερικής υπηρεσίας των προηγούμενων δήμων και να δημιουργηθεί ένα ενιαίο πλαίσιο, το οποίο θα εξυπηρετεί πλέον τις ανάγκες του νέου δήμου.

2. Μεθοδολογία έρευνας

Σε αυτό το μέρος θα παρουσιαστεί η έρευνα που εκπονήθηκε με στόχο την πληρότητα της εργασίας, ώστε να φανεί εάν όσα αποτυπώθηκαν στο θεωρητικό μέρος, είναι εφικτό να πραγματοποιηθούν. Το μοντέλο της ευασφάλειας έχει εφαρμοστεί στον ιδιωτικό τομέα της ελληνικής αγοράς εργασίας, έχοντας βέβαια τις δικές του ιδιαιτερότητες, λόγω και των υφισταμένων συνθηκών. Δεν έχει όμως διερευνηθεί κατά πόσον ο όρος είναι γνωστός στον δημόσιο τομέα και αν έχει εφαρμοστεί ή θα μπορούσε να εφαρμοστεί, ειδικότερα σε έναν τομέα αυτού, για παράδειγμα σε έναν Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) πρώτου βαθμού, δηλαδή σε έναν δήμο.

Η έρευνα που εκπονήθηκε είναι μια εμπειρική έρευνα, με χρήση ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε σε ένα οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου βαθμού, στον Δήμο Άργους-Μυκηνών. Συγκεκριμένα, η έρευνα εκπονήθηκε την Πέμπτη 7 Νοεμβρίου 2019 και σε αυτή συμμετείχαν οι εργαζόμενοι του Δημαρχείου Άργους, οι οποίοι ήταν παρόντες. Το ερωτηματολόγιο συμπλήρωσαν όσοι εργάζονταν με σύμβαση στον δήμο, είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου και συνολικά συγκεντρώθηκαν πενήντα ερωτηματολόγια.

Όσον αφορά στον στόχο του ερωτηματολογίου, αυτός ήταν να εντοπίσει, σε γενικό πλαίσιο, κατά πόσο η εξεταζόμενη έννοια έχει εισχωρήσει στον δημόσιο τομέα, αλλά και κατά πόσο η ευελιξία θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε έναν Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ). Παράλληλα, εξετάστηκε και η ικανοποίηση του προσωπικού, όσον αφορά στη θέση εργασίας που κατέχει ο καθένας, αλλά και κατά πόσο γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Τέλος, έγινε μια αναφορά στο ζήτημα της δια βίου μάθησης ώστε να εξεταστεί, αφενός αν ο δήμος

¹⁵⁸ Βλ. άρθρο 1 του Ν. 3852/2010(ΦΕΚ Α' 87).

ακολουθεί προγράμματα εξειδίκευσης για τους εργαζομένους του, και αφετέρου αν οι υπάλληλοι του δήμου είναι πρόθυμοι και ακολουθούν αυτή την οδό για την βελτίωση των ικανοτήτων τους και των υπηρεσιών που προσφέρουν στους εργαζομένους.

Η δομή του ερωτηματολογίου είναι απλή και εύληπτη, ώστε οι υπάλληλοι να είναι σε θέση να απαντήσουν γρήγορα στις ερωτήσεις (κλειστού τύπου). Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν αρχικά να απαντήσουν σε προσδιοριστικές ερωτήσεις, όσον αφορά στο φύλο, την ηλικία, την εκπαιδευτική και οικογενειακή τους κατάσταση, αλλά και τη μορφή- σχέση σύμβασης που έχουν συνάψει με τον δήμο. Έπειτα, ερωτήθηκαν για τις αμοιβές τους, κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από αυτές, αλλά και από το περιβάλλον της εργασίας, αν γνωρίζουν τα εργασιακά τους δικαιώματα και τη νομοθεσία, αν ασχολούνται με την επέκταση των δεξιοτήτων τους και αν ο δήμος τους παρέχει αντίστοιχα προγράμματα. Ζητήθηκε η γνώμη τους για την έννοια της ευελιξίας αλλά και της ασφάλειας, για τις ευέλικτες μορφές εργασίας και τα συμφέροντα που αυτές εξυπηρετούν, αλλά και το κατά πόσο γνωρίζουν την εξεταζόμενη έννοια και τέλος ζητήθηκε η άποψή τους για την ενδεχόμενη εφαρμογή των νέων δεδομένων στον Δήμο Άργους- Μυκηνών.

Για την εκπόνηση της έρευνας, ζητήθηκε άδεια από μέλη του Δημοτικού Συμβουλίου σε πρώτο στάδιο, ενώ σε δεύτερο στάδιο, συντάχθηκε αίτηση για την διεξαγωγή έρευνας στον Δήμο, η οποία έλαβε αριθμό πρωτοκόλλου (1943/7-11-2019), ούτως ώστε και να είναι νόμιμη η διαδικασία αλλά και να υπάρχουν τα στοιχεία της συγκεκριμένης μέρας και ώρας πραγματοποίησής της. Κατά τη διάρκεια εκπόνησής της, δεν υπήρξαν προβλήματα, οι υπάλληλοι στο δήμο, στο μεγαλύτερο ποσοστό τους, ήταν πρόθυμοι να συμμετάσχουν, ενώ ελάχιστοι ήταν εκείνοι οι οποίοι δεν είχαν τον χρόνο να απαντήσουν (σε τομείς οικονομικούς κυρίως, αλλά και στο τμήμα ασφαλισμένων).

Όλοι όσοι απάντησαν στα ερωτηματολόγια συμφώνησαν να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα αυτά και να παρουσιαστούν σε αυτή τη διπλωματική εργασία, καθώς ήδη είχαν ενημερωθεί τόσο προφορικά όσο και γραπτά για το λόγο της συμμετοχής τους, αλλά και για την εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων τους.

Με την ολοκλήρωση της διανομής των ερωτηματολογίων και της συλλογής τους, έγινε η καταμέτρησή τους και ξεκίνησε η διαδικασία για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων. Σε πρώτο στάδιο, κωδικοποιήθηκαν τόσο οι ερωτήσεις, όσο και οι

απαντήσεις σε αριθμητικά δεδομένα, τα οποία αποτυπώθηκαν σε ένα έγγραφο Excel για την στατιστική ανάλυση τους. Στο δεύτερο στάδιο, τα στοιχεία αυτά αναλύθηκαν με το πρόγραμμα του Excel και τα εργαλεία του, και με το πρόγραμμα SPSS (IBM) για τη δημιουργία μεταβλητών. Τέλος, με τη βοήθεια των δύο προγραμμάτων κατασκευάστηκαν πίνακες στους οποίους αποτυπώνονται ποσοτικά οι απαντήσεις των ερωτώμενων. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται με τη μορφή πινάκων και σχολιασμού στο επόμενο κεφάλαιο.

3. Συμπεράσματα έρευνας

Το δείγμα της έρευνας ήταν πενήντα υπάλληλοι, από τους οποίους οι δεκαεπτά ήταν άνδρες και οι τριάντα τρεις γυναίκες. Σύμφωνα με τον οργανισμό του Δήμου Άργους Μυκηνών, απασχολούνται περίπου διακόσιοι πενήντα υπάλληλοι, συμπεριλαμβανομένων και όσων εργάζονται στις λοιπές τοπικές κοινότητες, με αποτέλεσμα το δείγμα της έρευνας να είναι το 1/5 του συνολικού αριθμού των υπαλλήλων.

Πριν από την εισαγωγή του ερωτηματολογίου στο κυρίως μέρος των ερωτήσεων και της θεματολογίας, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια σειρά ερωτήσεων γενικού χαρακτήρα, δηλαδή την ηλικία τους, την οικογενειακή και εκπαιδευτική τους κατάσταση. Το ηλικιακό εύρος των ατόμων που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες του Δήμου Άργους κυμαίνεται κυρίως στην κατηγορία σαράντα έξι έως εξήντα ετών, σε ποσοστό 54%, ενώ η αμέσως επόμενη κατηγορία είναι αυτή των τριάντα έως σαράντα πέντε ετών, με το 40% του δείγματος να παρίσταται εκεί.

Με μια πρώτη ανάλυση, εντοπίζεται η θετική ένδειξη του ότι οι περισσότερες υπηρεσίες στελεχώνονται από άτομα που έχουν ήδη εμπειρία στον εργασιακό χώρο, είτε του δημοσίου (ως υπάλληλοι που βρίσκονται χρόνια σε αυτή τη θέση) είτε του ιδιωτικού τομέα (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μετακινήσεις ή νέοι διορισμοί), με αποτέλεσμα να ολοκληρώνονται οι διαδικασίες γρήγορα και με επιτυχία λόγω της εμπειρίας. Ταυτόχρονα η ύπαρξη ατόμων νέων σε ηλικία καταδεικνύει πως υπάρχει από μέρους τους η διάθεση να εργαστούν στη δημόσια διοίκηση και να ασχοληθούν

με αυτή και τις αρχές που η ίδια προτείνει. Από την άλλη, μπορεί να θεωρηθεί μειονέκτημα το σχετικά υψηλό ηλικιακό υπόβαθρο των υπηρεσιών του δήμου διότι είναι πιθανό να μην έχουν οι υπάλληλοι άμεση επαφή με τη ραγδαία εξέλιξη και εναλλαγή των πληροφοριακών συστημάτων, ούτε άμεση συμμόρφωση στις αλλαγές, με αποτέλεσμα, ενδεχομένως, να υπάρξουν εμπόδια και καθυστερήσεις.

Φύλο				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Αντρας	17	34,0	34,0	34,0
Γυναίκα	33	66,0	66,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 7: Φύλο δείγματος.

Ηλικία				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
18-24	1	2,0	2,0	2,0
25-30	1	2,0	2,0	4,0
31-45	20	40,0	40,0	44,0
46-60	27	54,0	54,0	98,0
>60	1	2,0	2,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 8: Ηλικία Δείγματος.

Αξιίζει να αναφερθεί συνοπτικά, αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι του Δήμου Άργους Μυκηνών είναι έγγαμοι, ενώ από την άλλη, όσον αφορά στην εκπαίδευση τους, οι περισσότεροι, σε ποσοστό δηλαδή 68%, είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου, κάτι που δείχνει ότι οι υπάλληλοι, θεωρητικά, έχουν λάβει τις βάσεις για να είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στην καθημερινότητα μιας δημόσιας υπηρεσίας. Όσοι υπάλληλοι έχουν δηλώσει απόφοιτοι Λυκείου (20%),

είναι κυρίως άτομα μεγαλύτερης σχετικά ηλικίας, οι οποίοι έχουν υπηρετήσει πολλά χρόνια στις υπηρεσίες του δήμου και διέπονται από το καθεστώς της μονιμότητας.

Οικογενειακή Κατάσταση

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Έγγαμος/η	38	76,0	76,0	76,0
Άγαμος/η	5	10,0	10,0	86,0
Χήρος/α	2	4,0	4,0	90,0
Διαζευμένος/η	5	10,0	10,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 9: Οικογενειακή κατάσταση δείγματος.

Εκπαίδευση

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Λύκειο	10	20,0	20,0	20,0
ΑΕΙ/ΤΕΙ	34	68,0	68,0	88,0
Μεταπτυχιακός	4	8,0	8,0	96,0
Άλλο	2	4,0	4,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 10: Εκπαιδευτική κατάσταση υπαλλήλων Δήμου Άργους Μυκηνών.

Όσον αφορά στο ζήτημα της σχέσης εργασίας που έχουν οι υπάλληλοι στο Δήμο Άργους- Μυκηνών, οι περισσότεροι, όπως αποτυπώνεται στους πίνακες παρακάτω, είναι με σύμβαση αορίστου χρόνου. Με αυτά τα δεδομένα είναι εμφανές το γεγονός ότι η ευρύτερη έννοια της μονιμότητας εφαρμόζεται στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ενώ οι συμβασιούχοι είναι λιγότεροι, με την πλειονότητά τους να προσλαμβάνεται κατόπιν προκηρύξεων του δήμου για την ανάγκη κάλυψης έκτακτων αναγκών.

Σχέση Εργασίας				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Σύμβαση Αορίστου Χρόνου	36	72,0	72,0	72,0
Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου	14	28,0	28,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 11: Σχέση εργασίας υπαλλήλων Δήμου Άργους Μυκηνών.

Σε επίπεδο μορφής της απασχόλησης και του ωραρίου τους, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων (88%) εργάζεται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ μόνο το 12% εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Τα συγκεκριμένα στοιχεία υποδεικνύουν την τήρηση του καθεστώτος της πλήρους απασχόλησης σχεδόν αποκλειστικά, με μεγάλη πιθανότητα οι μορφές της ευελιξίας του χρόνου να μην εφαρμόζονται.

Μορφή Εργασίας				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Πλήρης απασχόληση	44	88,0	88,0	88,0
Μερική απασχόληση	6	12,0	12,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 12: Μορφή Εργασίας Δήμου Άργους Μυκηνών.

Οι υπερωρίες, μια κατάσταση που εφαρμόζεται σε μεγάλο βαθμό τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ακολουθούν και στις δύο περιπτώσεις το δικό τους νομοθετικό πλαίσιο. Αποτελούν ένα μέσο ολοκλήρωσης του καθημερινού φόρτου εργασίας, αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών, αλλά και κάλυψης πάγιων ελλείψεων, όπως είναι αυτή της ύπαρξης καταρτισμένου προσωπικού με

ειδικές τεχνικές δεξιότητες, ούτως ώστε να ολοκληρώνονται πιο γρήγορα οι διαδικασίες. Όσον αφορά στον εξεταζόμενο δήμο, ελάχιστοι (10%) είναι οι υπάλληλοι που κάνουν υπερωρίες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, με το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων να αποφαίνονται αρνητικά (80%). Σημασία, όμως έχει τόσο η αμοιβή, όσο και ο τρόπος με τον οποίο οι υπάλληλοι ακολουθούν το συγκεκριμένο καθεστώς και εργάζονται με υπερωρίες. Στην περίπτωση της αμοιβής, οι περισσότεροι δηλώνουν ότι δεν πληρώνονται τις ώρες που εργάζονται πέραν του ωραρίου τους (56%), κάποιιοι δηλώνουν ότι τις αμείβονται κανονικά (24%) , ενώ ένα σημαντικό ποσοστό δεν γνωρίζει αν όντως λαμβάνει αμοιβή από αυτή τη διαδικασία (20%).

Υπερωρίες				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	10	20,0	20,0	20,0
Όχι	40	80,0	80,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 13: Απάντηση των υπαλλήλων του Δήμου Αργους Μυκηνών αν δουλεύουν υπερωρίες.

Αμοιβή Υπερωριών				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	12	24,0	24,0	24,0
Όχι	28	56,0	56,0	80,0
Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	10	20,0	20,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 14: Απεικόνιση Αποδοχών Υπερωρίας.

Ωστόσο, όσον αφορά στον τρόπο με τον οποίο οι υπάλληλοι εισέρχονται στο εργασιακό καθεστώς της υπερωρίας, οι απόψεις διίστανται. Το θετικό είναι ότι ένα μεγάλο ποσοστό (40%) των υπαλλήλων δηλώνει πως η υπερωριακή απασχόληση τίθεται ως αίτημα από τον προϊστάμενο, γεγονός που ενέχει και το ενδεχόμενο της απόρριψης αυτού του αιτήματος από τον υπάλληλο, ενώ ελάχιστοι δηλώνουν ότι τους επιβάλλεται από τον ανώτερο (4%). Υπάρχει όμως και το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που είτε δεν γνωρίζουν τον τρόπο, καθώς δεν ακολουθούν το συγκεκριμένο καθεστώς, είτε δεν επιθυμούν να απαντήσουν για δικούς τους προσωπικούς λόγους (52%).

Τρόπος Εφαρμογής Υπερωριών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Επιβάλλονται	4	8,0	8,0	8,0
Ζητούνται	20	40,0	40,0	48,0
Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	26	52,0	52,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 15: Ανάλυση Υπερωριών.

Επίσης, όσον αφορά στο ενδεχόμενο αμοιβής ορισμένων υπηρεσιών που παρέχουν με τη μορφή «μπόνους», οι περισσότεροι δηλώνουν ότι δεν ακολουθείται αυτό το πρότυπο (88%), ενώ μόνο το 8% του συνολικού ποσοστού λαμβάνει «μπόνους» κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους, ως μια εναλλακτική μορφή αμοιβής.

Μπόνους		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
	Ναι	4	8,0	8,0	8,0
	Όχι	44	88,0	88,0	96,0
	Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	2	4,0	4,0	100,0
	Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 16: Λήψη μπόνους των υπαλλήλων Δήμου Άργους Μυκηνών.

Η αμοιβή των εργαζομένων αλλά και οι εργασιακές συνθήκες υπό τις οποίες αυτοί απασχολούνται αποτελούν έναν πολύ σημαντικό τομέα. Αν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται, από τις σχέσεις που έχει αναπτύξει με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους του, αλλά και από το μισθό που λαμβάνει ως αντίκρισμα για την παροχή των υπηρεσιών του, αυτομάτως νιώθει μεγαλύτερη ασφάλεια, παρέχει τις υπηρεσίες του με μεγαλύτερη προθυμία και είναι περισσότερο αποδοτικός, καθώς γνωρίζει ότι οι κόποι του ανταμείβονται, τόσο υλικά όσο και ηθικά. Είναι γνωστό ότι ο δημόσιο τομέας, προσφέρει την τυπική έννοια της ασφάλειας με την εφαρμογή της έννοιας της μονιμότητας, όμως η ικανοποίηση του εργαζομένου είναι σημαντική για την εξέλιξη τόσο της υπηρεσίας όσο και του ίδιου του υπαλλήλου.

Έτσι λοιπόν, οι υπάλληλοι του Δήμου Άργους Μυκηνών δηλώνουν ικανοποιημένοι με το μισθό που λαμβάνουν κατά ποσοστό 58%, ένα ποσοστό το οποίο δεν μπορεί να χαρακτηριστεί μικρό, με βάση τα οικονομικά δεδομένα της χώρας στον δημόσιο τομέα και τις περικοπές στις οποίες έχουν διαχρονικά υποβληθεί οι μισθοί τους, ενώ το 42% δηλώνει ότι δεν είναι ικανοποιημένοι, με την έννοια ότι θα μπορούσε να είναι υψηλότερη η χρηματική αμοιβή για τις υπηρεσίες που παρέχουν.

Ικανοποιητική Αμοιβή				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	21	42,0	42,0	42,0
Όχι	29	58,0	58,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 17: Ποσοστό Ικανοποίησης Υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών Αναφορικά με την Αμοιβή τους.

Το περιβάλλον εργασίας είναι μια ακόμη συνιστώσα σημαντική για τον εργαζόμενο και την ικανοποίηση του. Στην συγκεκριμένη ερώτηση, οι υπάλληλοι του δήμου δήλωσαν, σε ποσοστό 78%, ότι είναι πλήρως ικανοποιημένοι από το περιβάλλον εργασίας και ταυτόχρονα δηλώνουν, σε ποσοστό 85%, ικανοποιημένοι από τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους, ενώ αντίστοιχα το 22% και το 15% διαφωνούν με τις παραπάνω θέσεις.

Ικανοποιητικό Περιβάλλον Εργασίας				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	39	78,0	78,0	78,0
Όχι	11	22,0	22,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 18: Ποσοστό ικανοποίησης Υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Σχέση με συναδέλφους				Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Έγκυρα	Ναι	44	88,0	89,8	89,8
	Όχι	5	10,0	10,2	100,0
	Total	49	98,0	100,0	
Μη έγκυρα		1	2,0		
Σύνολο		50	100,0		

Πίνακας 19: Ποσοστό ικανοποίησης Υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών στον τομέα σχέσεων με συναδέλφους.

Για να είναι εφικτό να διαμορφωθεί μια γενικότερη εικόνα, όσον αφορά στον τομέα της ικανοποίησης των υπαλλήλων του δήμου, εξετάζονται και άλλες παράμετροι ικανοποίησης, όπως είναι οι γενικότερες αποδοχές, η σχέση εργασίας, η οργάνωσή της, ο χρόνος που καταναλώνει σε αυτή και η ασφάλεια που νιώθουν ως προς τα εργασιακά τους δικαιώματα. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «κλίμακα Likert», σύμφωνα με οποία στην περίπτωση που δεν είναι ικανοποιημένοι απαντούν «Καθόλου», στη περίπτωση που είναι σε μεγάλο βαθμό απαντούν «Πλήρως», ενώ υπάρχουν και ενδιάμεσες εκδοχές (Λίγο, Μέτρια, Αρκετά).

Ένας βασικός τομέας που τίθεται προς έρευνα διεξοδικότερα σε αυτό το σημείο είναι η ικανοποίηση των υπαλλήλων ως προς τις συνολικές αποδοχές. Εδώ παρατηρείται ότι το 48% είναι ικανοποιημένοι σε μέτριο βαθμό, ενώ μόνο το 2% είναι πλήρως ικανοποιημένο, με τις υπόλοιπες απαντήσεις να ποικίλουν σε ποσοστά (2% καθόλου, 10% λίγο, 38% αρκετά). Η έννοια της ικανοποίησης αναφορικά με τις αποδοχές μπορεί να θεωρηθεί υποκειμενική, δεδομένου ότι κάθε υπάλληλος διαθέτει διαφορετικές ανάγκες.

Ικανοποίηση ως προς τις αποδοχές				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Καθόλου	1	2,0	2,0	2,0
Λίγο	5	10,0	10,0	12,0
Μέτρια	24	48,0	48,0	60,0
Αρκετά	19	38,0	38,0	98,0
Πλήρως	1	2,0	2,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 20: Ποσοστό ικανοποίησης Υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών σχετικά με τις συνολικές τους αποδοχές.

Έχοντας δηλώσει τη συμφωνημένη σχέση εργασίας τους με τον δήμο, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι περισσότεροι υπάλληλοι έχουν θετική άποψη για αυτή (42% αρκετά, 32% Μέτρια, 18% Πλήρως), ενώ ελάχιστοι είναι αυτοί που εμφανίζουν δυσαρέσκεια. Είναι κατανοητό, επομένως, πως οι περισσότεροι υπάλληλοι είναι ικανοποιημένοι με την σχέση εργασίας με την οποία υπηρετούν. Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί για μια ακόμα φορά ότι η έννοια της μονιμότητας εφαρμόζεται στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, γεγονός που αποτελεί για τους εργαζομένους βασική συνιστώσα για τη θετική ανταπόκριση στην επαγγελματική τους κατάσταση.

Ικανοποίηση ως προς τη σχέση εργασίας				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Καθόλου	2	4,0	4,0	4,0
Λίγο	2	4,0	4,0	8,0
Μέτρια	16	32,0	32,0	40,0
Αρκετά	21	42,0	42,0	82,0
Πλήρως	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Πίνακας 21: Ποσοστό ικανοποίησης Υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών από τη σχέση τους με τον δήμο.

Παράλληλα, τόσο η έννοια της οργάνωσης στο εργασιακό περιβάλλον, όσο και ο χρόνος που εργάζεται ο κάθε υπάλληλος διαδραματίζουν ξεχωριστά σημαντικό ρόλο στην ψυχολογία του, με άμεσο αποτέλεσμα την προσωπική του απόδοση αλλά και την απόδοση ολόκληρης της υπηρεσίας. Το 54%, λοιπόν των υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών δηλώνουν ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι ως προς την οργάνωση αλλά και τον χρόνο εργασίας τους, δείχνοντας θετικά αποτελέσματα για την αποδοτικότητα τους, αλλά και την αποδοτικότητα ολόκληρης της υπηρεσίας. Ελάχιστοι από την άλλη (8%), είναι όσοι δηλώνουν ότι δεν είναι πολύ ικανοποιημένοι από την οργάνωση και τον χρόνο εργασίας.

Ικανοποίηση ως προς την οργάνωση και τον χρόνο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Λίγο	4	8,0	8,0	8,0
Μέτρια	14	28,0	28,0	36,0
Αρκετά	27	54,0	54,0	90,0
Πλήρως	5	10,0	10,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 22: Ποσοστό ικανοποίησης Υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών αναφορικά με την οργάνωση και τον χρόνο εργασίας τους.

Τέλος, για να μπορεί ένας υπάλληλος να είναι ικανοποιημένος σε γενικότερο πλαίσιο από την εργασία την οποία παρέχει, είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα, οφείλει να γνωρίζει τα εργασιακά του δικαιώματα. Αυτό είναι απαραίτητο στοιχείο ώστε να μη νιώθει ανασφάλεια και άγχος, μήπως η υπηρεσία η οποία τον απασχολεί τον εξαπατήσει, είτε έμμεσα είτε άμεσα. Παρατηρήθηκε πως το δείγμα των υπαλλήλων που απάντησε στο ερωτηματολόγιο δήλωσε ότι γνωρίζει σε μεγάλο βαθμό τα εργασιακά του δικαιώματα, ενώ ένα μικρό ποσοστό δεν έχει εντυπώσει σε αυτό το κλάδο της νομοθεσίας, όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα.

Ικανοποίηση ως προς την ασφάλεια των εργασιακών δικαιωμάτων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Καθόλου	2	4,0	4,0	4,0
Λίγο	4	8,0	8,0	12,0
Μέτρια	16	32,0	32,0	44,0
Αρκετά	25	50,0	50,0	94,0
Πλήρως	3	6,0	6,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 23: Ικανοποίηση των υπαλλήλων Δήμου Άργους Μυκηνών ως προς την ασφάλεια των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Για την επιβεβαίωση και τη διασταύρωση όλων των παραπάνω και για την λεπτομερέστερη ανάλυση του κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι υπάλληλοι του δήμου, κλήθηκαν να απαντήσουν αν θα άλλαζαν την εργασία τους εφόσον τους δινόταν η ευκαιρία. Σε αυτή τη περίπτωση, ένα ποσοστό 42% απάντησαν ότι θα ήθελαν να αλλάξουν την εργασία τους, ενώ το 46% απάντησε αρνητικά.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι οι περισσότεροι οι οποίοι απάντησαν αρνητικά ήταν οι υπάλληλοι μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς αναγνωρίζουν τη δυσκολία εύρεσης καινούριας εργασίας, αν και εφόσον αποφασίσουν να αποχωρήσουν από τη θέση τους, και να απωλέσουν το δικαίωμα της μονιμότητας, λόγω της ηλικίας αλλά και του ανταγωνισμού της αγοράς εργασίας, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

Ευκαιρία για Αλλαγή Εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	21	42,0	42,0	42,0
Όχι	23	46,0	46,0	88,0
Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	6	12,0	12,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 24: Απεικόνιση πρόθεσης αλλαγής εργασίας.

Σε συνδυασμό με τη προηγούμενη ερώτηση, τέθηκε το ζήτημα της ευκολίας εύρεσης νέας θέσης εργασίας. Το 74% δήλωσαν ότι δεν θα είχαν εύκολη πρόσβαση σε νέα θέση εργασίας, ενώ σε ποσοστό 26% οι υπάλληλοι θεωρούν ότι είναι ικανοί να βρουν εύκολα μια νέα απασχόληση.

Εύκολη πρόσβαση σε νέα εργασία				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	13	26,0	26,0	26,0
Όχι	37	74,0	74,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 25: Εκτίμηση ευκολίας εύρεσης νέας εργασίας.

Ολοκληρώνοντας τον τομέα της ικανοποίησης των υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών, στο επόμενο μέρος του ερωτηματολογίου, τίγεται για πρώτη φορά το θέμα της ευέλικτης αγοράς και της έννοιας της ευελιξίας. Οι περισσότεροι υπάλληλοι απαντούν ότι η έννοια της ευελιξίας είναι μια θετική έννοια, σε ποσοστό 86%, ενώ λίγοι είναι όσοι δεν έχουν θετική στάση απέναντι σε αυτή.

Παράλληλα, για να είναι εφικτό, έστω και έμμεσα, να εντοπιστεί αν οι υπάλληλοι έχουν μια μορφή ευελιξίας στην εργασία τους, κλήθηκαν να απαντήσουν εάν είναι σε θέση να συνδυάζουν την εργασία τους με τη προσωπική τους ζωή, χωρίς αυτό να τους φθείρει. Τα αποτελέσματα σε αυτό το σημείο παρουσιάζουν ενδιαφέρον, καθώς το δείγμα δήλωσε κατά 54% ότι είναι σε θέση να το καταφέρει αυτό, ενώ το 46% διαφωνεί. Αξίζει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι το 66% του δείγματος είναι γυναίκες, κυρίως έγγαμες, γεγονός που καταδεικνύει ότι το ωράριο τους έμμεσα δεν ολοκληρώνεται μετά την αποχώρηση από την υπηρεσία.

Έννοια Ευελιξίας					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
	Θετική	43	86,0	86,0	86,0
	Αρνητική	5	10,0	10,0	96,0
	Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	2	4,0	4,0	100,0
	Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 26: Άποψη του δείγματος για την έννοια της ευελιξίας.

Εργασία και Προσωπική Ζωή				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	27	54,0	54,0	54,0
Όχι	23	46,0	46,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 27: Συνδυασμός εργασίας και προσωπικής ζωής.

Αφού συγκεντρώθηκαν τα στοιχεία τα οποία αφορούν την άποψη του δείγματος για την έννοια της ευελιξίας και τη στάση του απέναντι σε αυτή, η επόμενη έννοια που αναλύεται είναι αυτή της ασφάλειας. Συγκεκριμένα τέθηκε η ερώτηση στους υπαλλήλους του Δήμου Άργους Μυκηνών αν νιώθουν ασφάλεια στη θέση εργασίας την οποία κατέχουν και τα αποτελέσματα απέβησαν μάλλον αναμενόμενα. Το 82% του δείγματος δήλωσε ότι νιώθει ασφαλές με τη θέση εργασίας του, σημειώνοντας για μια ακόμα φορά ότι εφαρμόζεται στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου βαθμού ο θεσμός της μονιμότητας. Το υπόλοιπο 18% που νιώθει ανασφάλεια, προφανώς αντιπροσωπεύει τους υπαλλήλους που έχουν υπογράψει σύμβαση ορισμένου χρόνου με τον δήμο.

Ασφάλεια Θέσης Εργασίας				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	41	82,0	82,0	82,0
Όχι	9	18,0	18,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 28: Απεικόνιση αίσθησης ασφάλειας των υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών.

Με βάση όλες τις ερωτήσεις που τέθηκαν σε γενικότερο πλαίσιο για την ικανοποίηση των υπαλλήλων και τη στάση τους απέναντι στην έννοια της ευελιξίας αλλά και την έννοια της ασφάλειας, δημιουργήθηκε πρόσφορο έδαφος ώστε να τεθεί η ερώτηση που αποτελεί και το κεντρικό θέμα της συγκεκριμένης εργασίας, κατά πόσο δηλαδή γνωρίζουν την υπό εξεταζόμενη έννοια της «*flexicurity*». Σε αυτή την ερώτηση, το 70% των υπαλλήλων απάντησαν αρνητικά και μόνο το 30% είχαν ακουστά το εργασιακό αυτό μοντέλο. Είναι εμφανές, σε αυτό το σημείο, το γεγονός ότι η συγκεκριμένη έννοια δεν έχει εισέλθει στον ελληνικό δημόσιο τομέα με τη μορφή του εργασιακού μοντέλου, όμως θα μπορούσε να λεχθεί ότι ορισμένες πτυχές του εμμέσως εμφανίζονται σε αυτόν, ως επί το πλείστον όμως με λανθασμένο τρόπο. Αυτό συμβαίνει διότι δίνεται αποκλειστική έμφαση στην έννοια της ασφάλειας, χωρίς να υπάρχει η έννοια της ευελιξίας. Τα δεδομένα αυτά επιβεβαιώνονται και στις επόμενες ερωτήσεις.

Έννοια <i>flexicurity</i>				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	15	30,0	30,0	30,0
Όχι	35	70,0	70,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 29: Σε τι ποσοστό αναγνωρίζουν οι υπάλληλοι του Δήμου Άργους Μυκηνών την έννοια *flexicurity*.

Με σκοπό να γίνει αντιληπτό το κατά πόσο οι υπάλληλοι είναι γνώστες των εργασιακών τους δικαιωμάτων και της νομοθεσίας που τα διέπουν, τέθηκε μια ερώτηση σε μορφή διαβάθμισης, στην οποία οι ερωτώμενοι δηλώνουν ότι γνωρίζουν αρκετά τα εργασιακά τους δικαιώματα σε ποσοστό 48%, μέτρια σε ποσοστό 38%, ενώ λίγο και καθόλου σε ποσοστό 10% και 4% αντίστοιχα. Η συγκεκριμένη ερώτηση θεωρείται υποκειμενική, καθώς η ευρύτερη νομοθεσία για τα εργασιακά δικαιώματα αλλάζει συνεχώς, με αποτέλεσμα να μην είναι και οι ίδιοι οι υπάλληλοι σε θέση να απαντήσουν με αντικειμενικά κριτήρια.

Γνώση εργασιακών δικαιωμάτων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Καθόλου	2	4,0	4,0	4,0
Λίγο	5	10,0	10,0	14,0
Μέτρια	19	38,0	38,0	52,0
Αρκετά	24	48,0	48,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 30: Κατά πόσο οι υπάλληλοι του Δήμου Άργους Μυκηνών είναι γνώστες των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Παράλληλα, οι υπάλληλοι, όσον αφορά στην ανάπτυξη των νέων μορφών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας, δηλώνουν ότι αυτές έχουν αναπτυχθεί σε μέτριο βαθμό (52%), ενώ ελάχιστοι είναι αυτοί που υποστηρίζουν από τη μια ότι δεν έχουν αναπτυχθεί καθόλου (4%) και από την άλλη ότι έχουν αναπτυχθεί πλήρως (2%). Με βάση Τα αποτελέσματα αυτά καθίσταται σαφής η ύπαρξη μιας σύγχυσης στους υπαλλήλους αναφορικά με το τι μπορεί να θεωρηθεί νέα μορφή απασχόλησης, κάτι το οποίο ορίστηκε διεξοδικά στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Η σύγχυση αυτή είναι εμφανής και στην δήλωση του 52% των ατόμων, ότι οι νέες μορφές απασχόλησης εξυπηρετούν αποκλειστικά τις ανάγκες των εργοδοτών, χωρίς να αντιλαμβάνονται και την ανάγκη ενός εργαζομένου για την ευελιξία, η οποία μπορεί

να του προσφέρει μια διαφορετική μορφή απασχόλησης από τη συμβατική, η οποία επί του παρόντος εφαρμόζεται.

Ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Καθόλου	2	4,0	4,0	4,0
Λίγο	18	36,0	36,0	40,0
Μέτρια	26	52,0	52,0	92,0
Πολύ	1	2,0	2,0	94,0
Αρκετά	3	6,0	6,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 31: Γνώμη των υπαλλήλων για το κατά πόσο έχουν αναπτυχθεί οι νέες μορφές απασχόλησης στην αγορά εργασίας.

Συμφέροντα που εξυπηρετούν οι νέες μορφές εργασίας				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Εργοδοτών	26	52,0	52,0	52,0
Και των δυο	17	34,0	34,0	86,0
Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	7	14,0	14,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 32: Γνώμη των υπαλλήλων για τα συμφέροντα που εξυπηρετούν οι νέες μορφές απασχόλησης.

Παράλληλα και σε συνδυασμό με τα παραπάνω αποτελέσματα, είναι φανερό πως οι υπάλληλοι του Δήμου Άργους Μυκηνών φαίνονται διστακτικοί στην εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Συγκεκριμένα, μόνο το 38% δήλωσε ότι θα είχαν θετική ανταπόκριση οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ενώ το δείγμα, σε ποσοστό 32%, είχε αρνητική στάση σε αυτή την άποψη, χωρίς να παραλείπονται και όσοι δεν επιθυμούσαν να αναφέρουν την άποψη τους για το συγκεκριμένο ζήτημα (30%).

Ευέλικτες μορφές εργασίας στον Δήμο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	19	38,0	38,0	38,0
Όχι	16	32,0	32,0	70,0
Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	15	30,0	30,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 33: Κατά πόσο θα ήταν αποτελεσματικές οι νέες μορφές απασχόλησης στον Δήμο Άργους Μυκηνών.

Ο τελευταίος τομέας ερωτήσεων που κλήθηκε το δείγμα να απαντήσει, ήταν αυτός της δια βίου μάθησης. Το συγκεκριμένο θέμα αναλύθηκε σε τέσσερα ερωτήματα. Αρχικά ερωτήθηκαν ποια είναι η γνώμη τους για τη δια βίου μάθηση και κατά πόσο είναι σε θέση να βελτιώσει τις δεξιότητές τους. Το 96% του δείγματος είχε θετική στάση απέναντι σε αυτή την έννοια και μόνο το 4% απάντησε αρνητικά. Ωστόσο, μιλώντας για τη προσωπική τους εμπειρία, δήλωσαν κατά 76% ότι δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, ενώ ταυτόχρονα, η πλειονότητα δήλωσε ότι ο Δήμος δεν τους παρέχει ή δεν γνωρίζουν αν τους παρέχει προγράμματα επιμόρφωσης και βελτίωσης των ικανοτήτων τους (46% δήλωσαν «όχι» και 24% δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν).

Τέλος, θέλοντας να γίνει κατανοητή η πρόθεση που έχουν οι υπάλληλοι για την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη, ζητήθηκε η γνώμη τους σχετικά με το αν θα ήταν δυνατόν να βελτιωθεί η κατάρτιση των υπαλλήλων τους οποίους απασχολεί ο δήμος. Σε ποσοστό 88%, δηλώνουν ότι κάτι τέτοιο θα ήταν εφικτό, δίνοντας την εντύπωση εμμέσως ότι είναι επιτακτική ανάγκη η περεταίρω κατάρτιση των υπαλλήλων, προκειμένου να εξελιχθεί ο Δήμος Άργους Μυκηνών σε έναν δήμο πρότυπο στον τομέα της κατάρτισης και εξειδίκευσης του προσωπικού του.

Γνώμη για τη δια βίου μάθηση				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	48	96,0	96,0	96,0
Όχι	2	4,0	4,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 34: Άποψη για το αν η δια βίου μάθηση βελτιώνει τις ικανότητες του προσωπικού.

Εκπαιδεύονται οι υπάλληλοι;				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	12	24,0	24,0	24,0
Όχι	38	76,0	76,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 35: Απεικόνιση εκπαίδευσης των υπαλλήλων του Δήμου Άργους Μυκηνών.

Παροχή προγραμμάτων από τον Δήμο				
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	15	30,0	30,0	30,0
Όχι	23	46,0	46,0	76,0
Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	12	24,0	24,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 36: Άποψη των υπαλλήλων αν τους παρέχει ο Δήμος Άργους Μυκηνών προγράμματα κατάρτισης και βελτίωσης ικανοτήτων.

Βελτίωση Κατάρτισης Προσωπικού

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Σωρευτικό Ποσοστό
Ναι	44	88,0	88,0	88,0
Όχι	1	2,0	2,0	90,0
Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ	5	10,0	10,0	100,0
Σύνολο	50	100,0	100,0	

Πίνακας 37: Απεικόνιση ποσοστού του δείγματος όσον αφορά την ικανότητα βελτίωσης των ικανοτήτων του προσωπικού στον Δήμο Άργους Μυκηνών.

Κεφάλαιο 5° : Συμπεράσματα

Η οικονομική και κοινωνική κρίση έδωσε την αφορμή για την εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης στον ελληνικό χώρο. Η εν λόγω είσοδος όμως δεν γνώρισε την ίδια αποδοχή με τις άλλες χώρες της Ευρώπης. Αυτό συνέβη διότι δεν ήταν εύκολα αντιληπτό πως η ευελιξία του ωραρίου είναι μια έννοια θετική και για τους δυο αντισυμβαλλόμενους, τον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Ειδικότερα ο δημόσιος τομέας, ο οποίος περιβάλλεται από την έννοια της μονιμότητας και της παραδοσιακής μορφής εργασίας, δεν μπορούσε να αποδεχτεί την μεταβολή του χρόνου εργασίας, καθώς το ήδη υπάρχον καθεστώς του δημοσίου θα διαταρασσόταν, ενώ ταυτόχρονα το αίσθημα ανασφάλειας θα αυξανόταν, αφού η έννοια της μονιμότητας κλονιζόταν.

Το εργασιακό μοντέλο της ευασφάλειας (*flexicurity*) συνιστά ένα ορθό παράδειγμα σύζευξης, τόσο της ευελιξίας στο νομοθετικό πλαίσιο του εργασιακού συστήματος και στο χρόνο κατά τον οποίο ο υπάλληλος εργάζεται, όσο και της ασφάλειας, καθώς προστατεύεται το δικαίωμά του σε απολαβές (ασφάλεια εισοδήματος) και σε απασχόληση (ασφάλεια απασχολησιμότητας). Η εφαρμογή του στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα έχει αρχίσει σε λανθάνουσα μορφή, γι' αυτό τον λόγο και η έρευνα της εργασίας επικεντρώθηκε στον δημόσιο τομέα και ειδικότερα σε οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου βαθμού.

Από τη θεωρητική ανάλυση, είναι κατανοητό ότι μια μεταβολή του εργασιακού συστήματος του δημοσίου στην Ελλάδα δεν είναι μια εύκολη διαδικασία. Απαιτεί αρκετό χρόνο αλλά και θέληση εκ μέρους του κάθε εργαζομένου να μεταβάλλει το εργασιακό του καθεστώς και να ξεκινήσει από το μηδέν. Η αγορά εργασίας είναι ένας ζωντανός οργανισμός του οποίου οι ανάγκες μεταβάλλονται συνεχώς, με αποτέλεσμα την ανάγκη επαγρύπνησης όλων των ενδιαφερομένων.

Μια διαρθρωτική αλλαγή θα δημιουργούσε ένα πιο ευνοϊκό περιβάλλον και για τον εργαζόμενο και για τον εργοδότη. Ο εργαζόμενος θα ήταν σε θέση να εργάζεται παραγωγικά, έχοντας ευέλικτο ωράριο εργασίας, με σταθερό μισθό, χωρίς το άγχος της απόλυσης, ενώ παράλληλα θα διαμόρφωνε τον προσωπικό χρόνο και τις υποχρεώσεις του, όντας ως εκ τούτου περισσότερο πρόθυμος να ασχοληθεί με την εργασία του, γεγονός που θα τον καθιστούσε και πιο αποδοτικό. Έτσι και η ίδια η επιχείρηση (ιδιωτικός τομέας) ή υπηρεσία (δημόσιος τομέας) θα ήταν περισσότερο παραγωγική, αυξάνοντας έτσι τα ποσοστά επίτευξης στόχου και αποδοτικότητας.

Λαμβάνοντας υπόψιν την ποσοτική έρευνα που εκπονήθηκε, έγινε κατανοητό ότι ο συγκεκριμένος οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης δεν έχει εφαρμόσει το υπό εξεταζόμενο μοντέλο σε καμία μορφή. Οι υπάλληλοι εργάζονται με τον παραδοσιακό τρόπο όσον αφορά στο ωράριο αλλά και στο μισθό. Συμβιβάζονται, ως επί το πλείστον, με την εργασιακή τους κατάσταση, επειδή υπάρχει ο φόβος της επαγγελματικής αποκατάστασης αν εγκαταλείψουν την εργασία τους. Καθίσταται συνεπώς ανύπαρκτη η έννοια της ασφάλειας. Ταυτόχρονα, μια βασική συνιστώσα, αυτή της δια βίου μάθησης, δεν εφαρμόζεται σε ικανοποιητικό ποσοστό, αν και οι ίδιοι οι υπάλληλοι δηλώνουν πρόθυμοι να καταρτιστούν. Τέλος, η έννοια της ευέλικτης απασχόλησης φαίνεται αποτρεπτική, καθώς μεγάλο ποσοστό των υπαλλήλων έχει την εντύπωση ότι εξυπηρετεί τα συμφέροντα του εργοδότη μονομερώς, ενώ δεν είναι σε θέση να καταλήξει αν όντως αυτή η αλλαγή θα ήταν πρόσφορη για την γενικότερη αποδοτικότητα του Δήμου.

Για να εφαρμοστεί η εξεταζόμενη έννοια στον ελληνικό χώρο και ειδικότερα στο ελληνικό δημόσιο, κρίνεται σκόπιμο αρχικά να μην ακολουθηθεί πιστή αντιγραφή του μοντέλου, αλλά να προτιμηθεί η διαμόρφωσή του στις ειδικές ανάγκες του δημοσίου, ούτως ώστε να ενσωματωθεί πιο ανώδυνα στις ήδη υπάρχουσες διαδικασίες. Όμως για να μπορέσει να γίνει αποδεκτό το διαμορφωμένο μοτίβο, είναι αναγκαίο να ενημερωθούν οι υπάλληλοι σχετικά με τις προस्ताγές του εν λόγω μοντέλου. Προτείνεται η διεξαγωγή σεμιναρίου για την ενημέρωση των υπαλλήλων, αρχικά όσον αφορά στα εργασιακά τους δικαιώματα, αλλά και την έννοια της ευασφάλειας, επεξηγώντας τα θετικά αποτελέσματα τα οποία είναι σε θέση να αποφέρει στον Δήμο.

Η εφαρμογή των παραπάνω διαδικασιών ενδέχεται να επιφέρει αντιδράσεις στο προσωπικό, λόγω αύξησης του αισθήματος ανασφάλειας, με αποτέλεσμα την ενδεχόμενη άρνηση συμμόρφωσης στη νέα τάξη πραγμάτων. Συνεπώς, ως κίνητρο σε όσους επιθυμούν να εργαστούν σε ένα πιο ευέλικτο σύστημα, προτείνεται το οικονομικό, δηλαδή η καταβολή μπόνους σε όσους αποφασίσουν να εργάζονται με πιο ευέλικτο ωράριο. Από την στιγμή που θα αρχίσει να εφαρμόζεται και τα πρώτα θετικά αποτελέσματα γίνουν αντιληπτά, ο δήμος θα αυξήσει την παραγωγικότητά του γιατί το ίδιο το προσωπικό θα έχει διαφορετική αντιμετώπιση στο ζήτημα εργασίας και θα είναι πιο αποδοτικό.

Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας που πρέπει να ληφθεί απαραίτητως υπόψιν είναι αυτός της κατάρτισης. Είναι άμεση ανάγκη η βελτίωση των ικανοτήτων του προσωπικού του δήμου για να μπορεί να ανταπεξέρχεται πιο γρήγορα και χωρίς άγχος στην καθημερινή εργασιακή πίεση. Κρίνεται συνεπώς αναγκαία η προαγωγή της δια βίου μάθησης, όχι μόνο σε περιφερειακό αλλά και σε επίπεδο δήμου, παροτρύνοντας και σε αυτή τη περίπτωση τους υπαλλήλους να συμμετέχουν με κάποιο αντάλλαγμα, είτε χρηματικό, είτε παροχής άδειας. Παράλληλα, για να είναι σε θέση ο υπάλληλος να παρακολουθεί τα προγράμματα κατάρτισης, θα πρέπει αυτά να εκτελούνται, είτε στο ίδιο κτήριο εργασίας και κατά την ώρα υπηρεσίας, είτε σε κάποιον άλλο χώρο, παρέχοντας εξειδικευμένους ομιλητές και δείχνοντας διαφορετικές πτυχές τεχνικών αλλά και ψυχολογικών δεξιοτήτων, με σκοπό τη διασφάλιση της ψυχικής υγείας και της θετικής ενέργειας.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι, για να μπορέσουν όλα αυτά να εφαρμοστούν, είναι αναγκαίο να υπάρξουν διαρθρωτικές αλλαγές σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης. Αυτό σημαίνει ότι, για να μπορέσει ένας υπάλληλος να κατανοήσει πλήρως το εργασιακό του αντικείμενο αλλά και το χρονικό διάστημα το οποίο χρειάζεται να το κάνει, είναι αναγκαίο να ξεκινήσει μια διαδικασία απλούστευσης και τυποποίησης των διαδικασιών του δήμου, ώστε να μειωθούν οι χρονοβόρες διαδικασίες και οι εργατοώρες του υπαλλήλου να είναι ποιοτικές και παραγωγικές, χωρίς άσκοπη σπατάλη χρόνου.

Τέλος, σε επίπεδο νομοθεσίας, για να γίνουν αποδεκτές όλες αυτές οι αλλαγές στον δημόσιο τομέα (αλλά και στον ιδιωτικό ως ένα βαθμό), είναι απαραίτητο η εργασιακή νομοθεσία, σε όλο της το εύρος, να φανεί πιο ελαστική, στα όρια πάντοτε του εφικτού, χωρίς να προσβάλλει τα δικαιώματα του εργαζομένου και στη συνέχεια, ούτως ώστε κάθε υπάλληλος να γνωρίζει την εργασιακή νομοθεσία, χωρίς να απαιτείται εξειδικευμένη επιμόρφωση.

Καταληκτικά, είναι κατανοητό ότι εντοπίζονται προβλήματα στην άμεση εφαρμογή του μοντέλου *flexicurity* στην ελληνική πραγματικότητα. Ωστόσο πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι η έννοια της ευελιξίας δεν είναι αρνητική, αλλά συνιστά μια έννοια που μπορεί να συνδυαστεί με αυτή της ασφάλειας, δημιουργώντας ένα αποτέλεσμα που εξυπηρετεί τα συμφέροντα του συνόλου της αγοράς εργασίας.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- *Αγγελή Ε.* «Ευελιξία στην αγορά εργασίας και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια» Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο. Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης., Αθήνα 2002.
- *Γκιάλης, Σ./ Herod, A.* «Γεωγραφία της εργασίας» Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, Αθήνα 2015: <http://hdl.handle.net/11419/4073>, (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020)
- *Γκασιμπαγιαζίδης Α.,* «Ευελιξία και Ελαστικότητα των Εργασιακών Σχέσεων Εν Μέσω Οικονομικής Κρίσης» Πτυχιακή Εργασία, Τεχνολογικό Ίδρυμα Καβάλας, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Καβάλα, 2011:
<http://83.212.168.57/jspui/bitstream/123456789/1027/1/022012012.pdf>
(τελευταία πρόσβαση 25/04/2020).
- *Δημουλάς Φ.* «Προϋποθέσεις εφαρμογής του flexicurity» Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο. Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Αθήνα, 2008.
- *Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων* «Ανακοίνωση της επιτροπής προς το Συμβούλιο, Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια», Βρυξέλλες, 2007: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content>, (τελευταία πρόσβαση: 20/03/2020)
- *European Trade Union Committee for Education*, «Ενημερωτικό Δελτίο: Η περίπτωση της Flexicurity (Ευέλικτης Ασφάλειας)» :
<https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjGgJC58NvTAhVRlIAKHZ9MC7cQFggoMAE>

http%3A%2F%2Folme-attik.att.sch.gr%2Ffiles%2Fdiethi%2F4.07.ETUCE%2520ON%2520FLEXICURITY%2520_%2520El.doc&usg=AFQjCNFh7p0xqkVTKbBeCMJPruijnpPnzqw&sig2=BKCAYEFzm3vdd25mxD5HBA (τελευταία πρόσβαση 25/04/2020)

- Ζερδελής Δ., «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» 5^η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2017.
- *Ινστιτούτο εργασίας, ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ* «Αναλυτικό γλωσσάρι για την ασφάλεια στην αγορά εργασίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την παραβατικότητα των νέων στην Ευρώπη» τόμος 1: Αθήνα 2003.
- Κούγιας Κ. «Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Σκέψεις και Διατυπώσεις» τόμος 6, τεύχος 6. Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής. Αθήνα, 2016.
- Κουζής Γ. «Ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση» στο Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Εξαμηνιαία Επιστημονική Θεώρηση, τόμος 3, τεύχος 1, Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα 2008.
- Κουζής Γ./Γεωργιάδου Π./Καψάλης Α./Κούστα Ε./Τήκος Σ. «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2013», ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα, 2013.
- Κουκιάδης Ι. «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας» 6^η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2014.
- Κουτσιαράς Ν. «Η ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας: Μια κοινωνικά αμφιλεγόμενη αλλά πολιτικά ευνοούμενη μεταρρύθμιση» Αθήνα (2006): <https://www.republic.gr/> (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020).
- Κτιστάκη Σ. «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση» Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2014.
- Μητρόπουλος Α. «Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη Σύγχρονη Ελλάδα- Εργασιακή Απορρύθμιση και το μέλλον των συντάξεων. Το νέο τοπίο του Ασφαλιστικού». Β' Έκδοση, Εκδόσεις Λιβάνη, Αθήνα 2018.

- *Μιχαλάκη Σ./ Φιλίνης Κ.* «Τι Συμβαίνει στο Βασίλειο της Δανιμαρκίας; Ευελιξία με ασφάλεια και οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας» Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2009.
- *Μπαμπαλιούτας Α.* «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Β', Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 2013.
- *Μπαμπαλιούτας Α.,* «Το σύγχρονο θεσμικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης», Τόμος Α', 2η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα, 2018.
- *Ξηροτύρη-Κουφίδου Στ.* «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων: Υγιεινή και Ασφάλεια, Εργασιακές Σχέσεις, Συμμετοχή» Εκδόσεις Αδελφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη 1991.
- *Παναγόπουλος Θ.* «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο» 8^η Έκδοση, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2014.
- *Παπαδοπούλου Μ.* «Οι προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω ΑΣΕΠ (Ν.2190/1994)» Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα , 2005.
- *Ronald G. Sultana* «Η ευελιξία με ασφάλεια: συνέπειες στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό», The European Lifelong Guidance Policy Network, Φιλανδία, 2012,: <http://www.elgpn.eu/publications> (τελευταία πρόσβαση: 20/03/2020)
- *Σπηλιωτόπουλος Ε./ Χρυσανθάκης Χ.* (2017), «Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου» 9^η έκδοση, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2017.

Ξενόγλωσση

- *Andranik S. Tangian* «Liberal and trade-unionist concepts of flexicurity: Modeling in application to 16 European countries» Diskussionspapier Nr. 131, October 2004.
- *Carlos Buhigas Schubert Hans Martens (επιμ.),* «EPC Working Paper No 20 The Nordic Model: A Recipe for success?» Σεπτέμβριος 2005.

- *Daniel Hinst*, «Danish Flexicurity Model» University of Zagreb, Faculty of Political Science in Zagreb, Advanced Master of European Studies, 2011: <https://www.cea-policy.hr/wp-content/uploads/2015/07/Danish-Flexicurity-Model.pdf> (τελευταία πρόσβαση 25/01/2020)
- *European Expert Group on Flexicurity* «Flexicurity Pathways, Turning hurdles into stepping stones» A.C.J.M. Wilthagen, 2007: <https://www.semanticscholar.org/paper/Flexicurity-Pathways-%3A-Turning-Hurdles-into-Wilthagen/7276a90e45bfa005dbe19dc3620276ebb4377965> (τελευταία πρόσβαση 29/01/2020)
- *European Trade Union Confederation* «The Flexicurity Debate And The Challenges For The Trade Union Movement» 2007: <https://www.etuc.org/> (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020)
- *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* «Foundation Findings, Flexicurity: perspectives and practice», EU Publications, 2010.
- *Jianping Zhou* «Danish for all? Balancing flexibility with security the flexicurity model» International Monetary Fund-European Department, 2007: <https://www.imf.org/en/Publications/> (τελευταία πρόσβαση: 20/2/2020)
- *Jens Oldgard* «Agreement Concerning a Common Nordic Labor Market», 06/05/2019: <https://www.norden.org/en/treaties-and-agreements/agreement-concerning-common-nordic-labour-market> (τελευταία πρόσβαση 20/03/2020)
- *Ton Wilthagen/ Frank Tros*: «The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labor markets» University of Amsterdam: <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf> (τελευταία πρόσβαση 29/01/2020).

Νομοθετικό / Κανονιστικό Πλαίσιο

- Σύνταγμα της Ελλάδος
- Αστικός Κώδικας
- Υπαλληλικός Κώδικας
- ΠΔ. 57/2007 (ΦΕΚ Α' 59)
- Ν. 1846/1951 (ΦΕΚ Α' 179)
- Ν. 2961/1954 (ΦΕΚ Α' 197)
- Ν. 1388/1983 (ΦΕΚ Α' 281)
- Ν. 1836/1989 (ΦΕΚ Α' 79)
- Ν. 1892/1990 (ΦΕΚ Α' 101)
- Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ Α' 28)
- Ν. 2539/1997 (ΦΕΚ Α' 244)
- Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ Α' 205)
- Ν. 2747/1999 (ΦΕΚ Α' 226)
- Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ Α' 286)
- Ν. 3250/2004 (ΦΕΚ Α' 124)
- Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α' 66)
- Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ Α' 87)
- Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ Α' 212)
- Ν. 3986/2011 (ΦΕΚ Α' 152)
- Ν. 4052/2012 (ΦΕΚ Α' 41)
- Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222)
- Ν. 4254/2014 (ΦΕΚ Α' 85)

Παραρτήματα

1. Ερωτηματολόγιο έρευνας

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΣ ΕΥΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (FLEXICURITY)

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο εκπονήθηκε στα πλαίσια της ολοκλήρωσης της διπλωματικής εργασίας με τίτλο: « Το σύστημα flexicurity στην αγορά εργασίας. Μελέτη Περίπτωσης Δήμος Άργους Μυκηνών», για το ΠΜΣ «Διοικητική Επιστήμη και Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Σκοπός της έρευνας είναι να φανεί κατά πόσο η εξεταζόμενη έννοια έχει εισχωρήσει στον δημόσιο τομέα αλλά και κατά πόσο η ευελιξία θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε έναν Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ). Παράλληλα, εξετάζεται η ικανοποίηση του προσωπικού, όσον αφορά τη θέση εργασίας που έχει αλλά και κατά πόσο γνωρίζουν τα δικαιώματά του. Τέλος, γίνεται αναφορά και στο ζήτημα της δια βίου μάθησης.

Η συμβολή σας στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας είναι ιδιαίτερα σημαντική. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, εμπιστευτικό και τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά και μόνο για τα πλαίσια της στατιστικής ανάλυσης της έρευνας.

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

Με εκτίμηση,

Κωνσταντίνα Μαυρόγιαννη.

ΦΥΛΟ :

ΑΝΤΡΑΣ	
ΓΥΝΑΙΚΑ	

ΗΛΙΚΙΑ

18-24	
25-30	
31-45	
46-60	
>60	

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:

ΕΓΓΑΜΟΣ/Η	
ΑΓΑΜΟΣ/Η	
ΧΗΡΟΣ/Α	
ΔΙΑΓΕΥΜΕΝΟΣ/Η	
ΑΛΛΟ	

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:

ΜΕΧΡΙ ΓΥΜΝΑΣΙΟ	
ΛΥΚΕΙΟ	
ΑΕΙ/ΤΕΙ	
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	
ΑΛΛΟ	

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	
ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	

ΜΟΡΦΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	

ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΓΙΑ ΧΡΟΝΟ ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΑΜΟΙΒΕΣΤΕ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΩΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	
ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	

ΟΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ:

ΣΑΣ ΕΠΙΒΑΛΛΟΝΤΑΙ;	
ΣΑΣ ΖΗΤΟΥΝΤΑΙ;	

ΛΑΜΒΑΝΕΤΕ ΑΜΟΙΒΕΣ ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ;
(προσφορές, ειδικές εκπτώσεις, κουπόνια κλπ);

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	
ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	

ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ Η ΑΜΟΙΒΗ ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΕΙΝΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΟΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ
ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΣΑΣ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΘΑ ΑΛΛΑΖΑΤΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ΑΝ ΣΑΣ ΔΙΝΟΤΑΝ Η ΕΥΚΑΙΡΙΑ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	
ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	

Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΣ ΕΙΝΑΙ, ΓΙΑ ΕΣΑΣ, ΜΙΑ
ΕΝΝΟΙΑ...

ΘΕΤΙΚΗ	
ΑΡΝΗΤΙΚΗ	
ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	

ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ, ΛΑΜΒΑΝΕΙ ΥΠΟΨΗΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ
ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΣΑΣ ΕΚΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ιδιωτική- προσωπική ζωή);

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΝΙΩΘΕΤΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΑΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΤΕ ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΕΙΣΤΕ, ΘΑ ΒΡΕΙΤΕ ΓΡΗΓΟΡΑ ΠΑΛΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΝΙΩΘΕΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πλήρως
Α. ως προς τις αποδοχές					
Β. ως προς τη σχέση εργασίας					
Γ. ως προς την οργάνωση και τον χρόνο εργασίας					
Δ. ως προς την ασφάλεια των εργασιακών σας δικαιωμάτων					

ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ ΓΝΩΣΤΗ Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΥΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (FLEXICURITY);

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΣΕ ΤΙ ΒΑΘΜΟ ΕΙΣΤΕ ΕΝΗΜΕΡΩΜΕΝΟΣ/Η ΓΙΑ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΣΑΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πλήρως

ΣΕ ΤΙ ΒΑΘΜΟ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΧΟΥΝ ΑΝΑΠΤΥΧΘΕΙ ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Αρκετά

ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ...

ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	
ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΥΟ	
ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	

ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΘΑ ΕΧΟΥΝ ΘΕΤΙΚΗ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΣΑΣ ΑΝ ΕΦΑΡΜΟΣΤΟΥΝ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	
ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	

ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ Η ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΘΑ ΣΑΣ ΒΟΗΘΗΣΕΙ ΣΤΗΝ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΑΣ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ ΚΑΠΟΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/
ΚΑΡΑΡΤΗΣΗΣ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

ΠΑΡΕΧΕΙ ΣΕ ΕΣΑΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ Ο ΔΗΜΟΣ ΤΗ
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΜΕΣΩ ΔΡΑΣΕΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	
ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	

ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΘΕΙ Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟ ΣΑΣ;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	
ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΩ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΣΑΣ!

2. Αίτημα προς τον Δήμο Άργους Μυκηνών για τη διεξαγωγή της έρευνας


ΔΗΜΟΣ Άργους
Μυκηνών

ΔΗΜΟΣ ΑΡΓΟΥΣ - ΜΥΚΗΝΩΝ
Αριθ. Πρωτ. 19431
Ημερ. 07-11-2019

- ΑΙΤΗΣΗ -

ΕΠΩΝΥΜΟ: Χανδραντίνα
ΟΝΟΜΑ: Χανδραντίνα
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: Γεώργιος
ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ: Ανδριανή
Α.Δ.Τ. Α1800254
ΤΟΠΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ: Άργος
ΟΔΟΣ: Ηρώδους 186
ΑΡΙΘΜΟΣ: 186
ΔΗΜ. η ΤΟΠ. ΚΟΙΝ.: Άργος
Μυκηνών
ΤΗΛ.: 6987886575

ΠΡΟΣ:
ΤΟΝ ΔΗΜΟ ΑΡΓΟΥΣ - ΜΥΚΗΝΩΝ
ΕΝΤΑΥΘΑ

Σας παρακαλώ, όπως
επιβαρύνει με την διεξαγωγή
της στατιστικής έρευνας
στο πλαίσιο του ΠΔΣ
Διοικητικής Επιστημολογίας
και Δημοσίου Management
με την ανάρτηση του
ερωτηματολογίου που
διανεμεύεται.

Συνημμένα :

ΑΡΓΟΣ 7 - 11 - 2019

Ο ΑΙΤΩΝ

