

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

---

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η μερική απασχόληση και η επίδραση της στην εργασιακή και κοινωνική ζωή των εργαζομένων: μελέτη περίπτωσης σε δημόσιο νοσοκομείο

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μαρία Κουμτσάκη

Αθήνα, 2017

Τριμελής Επιτροπή

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Μαρία Συμεωνάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Ιορδάνης Ψημμένος, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Μαρία Κουμτσάκη, 2017

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

## Ευχαριστίες

Ξεχωριστά θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα μου, Καθηγητή κύριο Ιωάννη Κουζή. Η καθοδήγηση του αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο για την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας, δίνοντας μου τη δυνατότητα να γνωρίσω με ενδελέχεια το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων.

Ευχαριστώ, επίσης και όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου, για τις γνώσεις που μου μετέφεραν, πρώτα ως άνθρωποι και ύστερα ως επιστήμονες.

Ακόμα, για την πολύτιμη βοήθεια και το χρόνο τους, ευχαριστώ τους εργαζομένους του Νοσοκομείου που δέχτηκαν να μου μιλήσουν και να μοιραστούν την εμπειρία τους.

Τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στους γονείς μου, Σταύρο και Ανθή, οι οποίοι με στήριξαν αθόρυβα αλλά πολύ ουσιαστικά μέχρι την κορύφωση της μεταπτυχιακής μου πορείας.

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	3
Περιεχόμενα .....	4
Περίληψη.....	6
Εισαγωγή .....	8
Κεφάλαιο πρώτο.....	8
1.1 Το πλαίσιο διάδοσης της Ευελιξίας στην Αγορά Εργασίας – Ιστορική αναδρομή.....	8
1.2 Ορισμός και χαρακτηριστικά της Μερικής Απασχόλησης .....	13
1.3 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο .	15
1.4 Η τυπική μορφή απασχόλησης, διάκριση πλήρους και μερικής απασχόλησης .....	19
1.5 Θεσμικό πλαίσιο της Μερικής Απασχόλησης σε Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα.....	21
1.5.1. Θεσμικό Πλαίσιο Μερικής απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα .....	22
1.5.2. Θεσμικό Πλαίσιο Μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα.....	24
Κεφάλαιο Δεύτερο.....	28
2.1 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: Επιλογή ή Καταναγκασμός; .....	28
2.2 Ο ρόλος της ευελιξίας στην ποιότητα της εργασίας.....	30
2.3 Η επίδραση της μερικής απασχόλησης στην εργασιακή ικανοποίηση .....	33
2.4 Η επίδραση της μερικής απασχόλησης στην κοινωνική ευημερία .....	37
2.4.1. Η επίδραση της μερικής απασχόλησης στην υγεία και τη φυσική κατάσταση .....	39
Κεφάλαιο Τρίτο .....	41
3.1 Εισαγωγή .....	41
3.2 Ερευνητικά ερωτήματα .....	41
3.3 Μέθοδοι και τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν .....	41
3.4 Οδηγός συνέντευξης και θεματικοί άξονες.....	42
3.5 Επιλογή του πληθυσμού και του οργανισμού .....	44
3.6 Πρόσβαση στο πεδίο - δυσκολίες που παρουσιάστηκαν .....	44
Κεφάλαιο Τέταρτο.....	46
1.1 Παράθεση Αποτελεσμάτων .....	46
4.1 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας ανά άξονα .....	48
4.1.1.Θέση εργασίας και τύπος απασχόλησης: Ηθελημένη ή Αναγκαστική επιλογή; .....	48
4.2.2 Πλεονεκτήματα και εμπόδια που πηγάζουν από τον τύπο απασχόλησης....	51

4.2.3. Τύπος απασχόλησης εργαζομένων και επίδραση στην εργασιακή τους ζωή .....	55
4.2.4. Τύπος απασχόλησης εργαζομένων και επίδραση στην κοινωνική ζωή .....	58
Συζήτηση .....	64
Συμπεράσματα .....	66
Πηγές – Βιβλιογραφία .....	68
Β' Νόμοι .....	70
Παράρτημα .....	71
Abstract .....	74

## Περίληψη

Διανύοντας μία περίοδο αμφισβήτησης και επαναπροσδιορισμού της εξασφαλισμένης και σταθερής εργασίας, η συζήτηση σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης λαμβάνει σήμερα χώρα σε εντονότερους ρυθμούς. Οι αλλαγές που συντελούνται τόσο στην οικονομική όσο και στην κοινωνική δομή, έχουν διαμορφώσει νέες συνθήκες, κίνητρα και προτιμήσεις στους εργαζόμενους.

Μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο των κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών που συντελούνται τις τελευταίες δεκαετίες στον Ευρωπαϊκό αλλά και Ελλαδικό χώρο, εντάσσεται και η συζήτηση για την εμφάνιση των ευέλικτων μορφών εργασίας ως επίδειξη των συνεπειών της παγκοσμιοποίησης. Με την παρούσα εργασία γίνεται προσπάθεια να διερευνηθεί το φαινόμενο της εργασιακής ευελιξίας και των άτυπων μορφών απασχόλησης, ειδικότερα της μερικής απασχόλησης, οι οποίες αποτελούν κεντρικές διαστάσεις της εργασίας στη σημερινή εποχή. Επιπλέον θα μελετηθούν οι συνέπειες της μερικής απασχόλησης στην εργασιακή και κοινωνική ζωή των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα, στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση του ρόλου και της επίδρασης της μερικής απασχόλησης στην ευημερία των εργαζομένων, όπως αυτή προσδιορίζεται μέσα από τη σύγκριση απόψεων εργαζομένων σε καθεστώτα μερικής και πλήρους απασχόλησης. Για τη διεξαγωγή της έρευνας, ως εργαλείο επιλέγονται οι συνεντεύξεις οι οποίες θα διεξαχθούν σε δημόσιο νοσοκομείο όπου απασχολεί εργαζόμενους τόσο μερικής όσο και πλήρους απασχόλησης. Αρχικά περιγράφεται η έννοια των ευέλικτων μορφών εργασίας, οι μορφές και οι επιπτώσεις τους, ενώ ακολούθως η προσοχή στρέφεται στην πιο διαδεδομένη άτυπη μορφή απασχόλησης, τη μερική απασχόληση, και στη μελέτη της επίδρασής της στην ευημερία των εργαζομένων όπως θα προκύψει από την παράθεση, ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων της έρευνας.

Μέσα από τη συλλογή δεδομένων και απόψεων από εργαζόμενους που απασχολούνται με δύο διαφορετικές μορφές απασχόλησης, θα προκύψουν πολύ ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Αποτελέσματα μίας μελέτης που θα αποτελέσουν τον ακρογωνιαίο λίθο για την ανάδειξη των συνεπειών της κάθε μορφής απασχόλησης,

μερικής και πλήρους απασχόλησης, στον εργαζόμενο και κατ' επέκταση του ρόλου τους στην ευημερία και κοινωνική την ζωή των απασχολούμενων.

*Λέξεις Κλειδιά:* Εργασιακή ευελιξία, μερική απασχόληση, δημόσιο νοσοκομείο, κοινωνική ευημερία

## Εισαγωγή

### Κεφάλαιο πρώτο

#### 1.1 Το πλαίσιο διάδοσης της Ευελιξίας στην Αγορά Εργασίας – Ιστορική αναδρομή

Αδιαμφισβήτητα, από την αρχή δόμησης του κόσμου, η έννοια της εργασίας αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο της καθημερινής ύπαρξης του ατόμου και αναπόσπαστο τμήμα της καθημερινής επιβιώσής του (Rifkin J., 1996). Παρόλα αυτά ο ρόλος που διαδραμάτισε η εργασία στις ανθρώπινες κοινωνίες δεν ήταν ιστορικά όλες τις εποχές ο ίδιος, εφόσον οι αντιλήψεις περί της αξίας της εργασίας κατά την ιστορική διαδρομή ήταν διάφορες και πολλές φορές ελάχιστες ή ανύπαρκτες.

Ιδιαίτερα στη σύγχρονη εποχή σημειώνονται σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, οι οποίες αμφισβήτησαν την αποτελεσματικότητα των μοντέλων που υπήρξαν στη βιομηχανική εποχή. Μοντέλα, τα οποία χαρακτηρίζονται από αδυναμία αποδοχής των νέων συνθηκών και προσαρμογής σε αυτές. Πιο συγκεκριμένα, ενώ ο δέκατος όγδοος 18<sup>ος</sup> αιώνας σημαδεύεται από τη βιομηχανική επανάσταση και την βιομηχανοποίηση που επηρέασαν όλες τις πλευρές της κοινωνίας εν γένει, ο εικοστός αιώνας 20<sup>ος</sup> αιώνας σημαδεύτηκε από ένα κύμα νέων τεχνολογιών και μια θεμελιώδη αναδιάρθρωση της εργασίας που μετέβαλλαν ριζικά το οικονομικό τοπίο. Οι αλλαγές που συντελούνται στην παραγωγική διαδικασία και στην αγορά εργασίας συνδέονται με μεταβολές στα εργασιακά πρότυπα και πιο συγκεκριμένα, η απομάκρυνση από το φορντικό πρότυπο οργάνωσης οδήγησε στη δημιουργία ευέλικτων εργασιακών προτύπων (Rifkin J., 1996).

Πιο συγκεκριμένα, σε ότι αφορά την οργάνωση του χώρου εργασίας, εμφανίζεται με διαφορετικό τρόπο σε κάθε ιστορική περίοδο, ενώ ο τρόπος εργασίας υπόκειται σε συνεχείς μεταβολές όντας μία δυναμική διαδικασία, η οποία βρίσκεται συνεχώς σε εξέλιξη. Τόσο η εισαγωγή νέων τεχνολογιών όσο και



των προκλήσεων, ενισχύουν τη δυναμική πορεία της εργασίας, ενώ η απλότητα αντικαθίσταται από την πολυπλοκότητα (Δ. Σαλαμούρης & Π. Τομαράς, 2001).

Τόσο η παγκοσμιοποίηση των αγορών, όσο και ραγδαία τεχνολογική πρόοδος, αποτελούν τις κινητήριες δυνάμεις που ωθούν στην ευελιξία των εργασιακών σχέσεων. Πρόκειται για δυνάμεις που ασκούν πίεση στις επιχειρήσεις ώστε να προσαρμόζονται συνεχώς στις ευμετάβλητες οικονομικές συνθήκες που τις περιβάλλουν. Η πίεση των τεχνολογικών εξελίξεων, των κοινωνικών εξελίξεων και των εξελίξεων στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας, διαμορφώνουν στη σύγχρονη αγορά εργασίας συνθήκες που προδικάζουν ουσιαστικές μεταβολές ως προς την αντίληψη της εργασίας και του εργαζομένου.

Είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι στη σύγχρονη εποχή, η παγκοσμιοποίηση των αγορών από τη μία, και οι επαναστατικές αλλαγές στις επιστήμες και τις τεχνολογίες παραγωγής από την άλλη, έχουν θέσει τον ανταγωνισμό το κυρίαρχο μέσο αναβάθμισης της οικονομικής θέσης των επιχειρήσεων και των κρατών γενικότερα. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο λειτουργίας των οικονομικών μονάδων, η οργάνωση της παραγωγικής δραστηριότητας, οφείλει να υπακούει στην ανάγκη παραγωγής ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Παράλληλα, οι προηγμένες τεχνολογικές εφαρμογές παρέχουν τη δυνατότητα για την ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου και του τρόπου παραγωγής.

Ως λογικό επακόλουθο, ο έντονος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει τις επιχειρήσεις στο να αναζητούν νέους και διάφορους τρόπους οργάνωσης της λειτουργίας τους, ενώ ταυτόχρονα οι σύγχρονοι εργαζόμενοι είναι αντιμέτωποι με ένα πλήθος επιλογών, που αφορούν τόσο την εργασιακή όσο και την κοινωνική τους ζωή, δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για κάποιες μορφές απασχόλησης που να αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας (σχέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους απασχόλησης), τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Στο σημείο αυτό θα δοθεί έμφαση στους επιμέρους παράγοντες που ευνόησαν την μετάβαση στις ευέλικτες μορφές εργασίας, έτσι ώστε να γίνει περισσότερο κατανοητός ο λόγος μετάβασης στο νέο οργανωσιακό μοντέλο. Παράγοντες που αλλάζουν εξολοκλήρου το εργασιακό τοπίο εμφανίζοντας την ευελιξία ως παρέκκλιση από την τυπική ή παραδοσιακή μορφή εργασίας, όπως

αυτή είχε διαμορφωθεί σύμφωνα με το τειλορικό - φορντικό μοντέλο της μαζικής παραγωγής ήδη από τον 19<sup>ο</sup> αιώνα.

Αρχικά, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών έχει επιφέρει αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας αλλά και των επιχειρήσεων, ευνοώντας ευέλικτες στρατηγικές που βοηθούν στην ταχύτερη προσαρμογή στις νέες συνθήκες. Επιπλέον, η χρήση της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών δίνουν τη δυνατότητα αναπρογραμματισμού και διαχείρισης των πληροφοριών, ενώ σε συνδυασμό με την χρήση του αυτοματισμού δίνεται η δυνατότητα για μεγαλύτερη εργασιακή ευελιξία. Σύμφωνα με τον Drucker, P., 1993, η χρήση της πληροφορικής επιτρέπει τη διαχείριση πληροφοριών και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων. Με αυτό τον τρόπο η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας σηματοδοτεί τη μετάβαση σε νέες μορφές οργάνωσης.

Μία ακόμη βασική αιτία διάδοσης της εργασιακής ευελιξίας αποτελεί η επικράτηση υψηλών επιπέδων ανεργίας. Από τη δεκαετία του 1970 με το φαινόμενο της πετρελαϊκής κρίσης, εμφανίστηκε από την Ευρωπαϊκή ένωση το χαρακτηριστικό της ανεργίας, η οποία κορυφώνεται στα μέσα της δεκαετίας του 1990. Ξεκινά στις ανεπτυγμένες χώρες στα μέσα της δεκαετίας του '70, ο προβληματισμός για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ως μέρος της γενικότερης συζήτησης για την ευελιξία και την κατάτμηση της αγοράς εργασίας. Επομένως, από το τέλος της δεκαετίας του '70 παρουσιάζεται τάση εξάπλωση των ευέλικτων μορφών εργασίας, παρόλο που κατά τη διάρκεια των τριών μεταπολεμικών δεκαετιών οι άτυπες μορφές απασχόλησης αντιπροσωπεύουν ένα περιθωριακό τμήμα του συστήματος απασχόλησης στις οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες (Καραμεσίνη 1999). Η ανάγκη για τη λήψη μέτρων που θα δημιουργούσαν τις προϋποθέσεις αντιμετώπισης των αλλαγών, και ενίσχυσης της απασχόλησης έστρεψε την προσοχή στην ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, όχι μόνο προς τις μορφές απασχόλησης και τον εργασιακό χρόνο αλλά και σχετικά με τις αμοιβές, τα εργασιακά δικαιώματα και το γενικότερο καθεστώς εργασίας.

Η διάδοση της εργασιακής ευελιξίας, εντείνεται λόγω της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αύξηση η οποία σε συνδυασμό με τις πατροπαράδοτες οικογενειακές και οικιακές τους «υποχρεώσεις» και της ανάγκης ολοένα και περισσότερων εργαζόμενων σε εξω-επαγγελματικές δραστηριότητες, συμβάλλουν στις διαρθρωτικές αλλαγές στα εργασιακά πρότυπα.

Στην κατηγορία αυτή, θα μπορούσε να προστεθεί και η ανασύνθεση του ευέλικτου εργατικού δυναμικού και με άλλες κατηγορίες πληθυσμού, όπως οι νέοι, οι σπουδαστές, οι εργαζόμενοι που πλησιάζουν στη σύνταξη.

Αδιαμφισβήτητα, το πλαίσιο διάδοσης της ευελιξίας, διαμορφώνεται επιπλέον από τη διάθεση των εργοδοτών να περιορίσουν τις δαπάνες τους. Αυτή είναι μία διαδικασία η οποία επιτυγχάνεται μέσα από την προσαρμογή του μεγέθους του προσωπικού ανάλογα με τη ζήτηση μεγιστοποιεί την απόδοση του κεφαλαίου περιορίζοντας το κόστος, ενώ σημαντική αιτία είναι και η διατήρηση του ειδικευμένου τους προσωπικού (Α. Λυμπεράκη και Α. Μουρίκη, 1996).

Προκειμένου να καταλάβουμε τη λογική της εμφάνισης του νέου οργανωσιακού μοντέλου, πρέπει να λάβουμε υπόψη μας τις κοινωνικές αλλαγές και απαιτήσεις. Σύμφωνα με τους Heckscher C. και Donnellon A., 1994, όταν το παλιό οργανωτικό μοντέλο δεν επιτρέπει πια στους οργανισμούς να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός δραματικά μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος, υφίστανται ριζικές μετατροπές. Η σύγχρονη κοινωνία χαρακτηρίζεται ως σύνθετη και ραγδαία μεταβαλλόμενη από την πρόοδο στην επιστήμη και την τεχνολογία.

Όμως, τα τελευταία 30 χρόνια οι αλλαγές στην τεχνολογία και την εργατική δύναμη επιδρούν στην αντίληψή μας για τις οργανώσεις, ενώ η πληροφορία έχει γίνει ένα μεγάλο οικονομικό αγαθό, το οποίο ανταλλάσσεται με απτά αγαθά και υπηρεσίες (C. Heckscher & A. Donnellon, 1994). Στη σύγχρονη κοινωνία, η οργάνωση της εργασίας και η λειτουργία των επιχειρήσεων είναι δύο στοιχεία που βρίσκονται συνεχώς στο επίκεντρο της αλλαγής. Ταυτόχρονα, η εξέλιξη και τροποποίηση τους εξαρτάται και προσδιορίζεται από τον τρόπο διαχείρισης της πληροφορίας, τη ζήτηση για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, τη μείωση του κόστους παραγωγής λόγω του ανταγωνισμού σε διεθνές επίπεδο.

Κατά συνέπεια και με τα παραπάνω δεδομένα οργάνωσης της παραγωγής, η παγιωμένη αντίληψη για την «κανονική» απασχόληση δέχεται πιέσεις ούτως ώστε να διαφοροποιηθεί η άκαμπτη δομή της. Το κύριο χαρακτηριστικό του σύγχρονου εργασιακού κόσμου είναι η συστηματική αμφισβήτηση της σταθερότητας της απασχόλησης καθώς και μια σειρά ριζικών τροποποιήσεων της οργάνωσης και του περιεχομένου της εργασίας (Γ. Σπυρόπουλος, 1998).

Υπό αυτό το πρίσμα των εξελίξεων η προσαρμογή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας αναγορεύεται σε μονόδρομο για κάθε οργανισμό και οικονομία που θέλει να διατηρεί τη θέση της στην αγορά και να αναβαθμίζει το ρόλο της στη

διεθνή οικονομική σκηνή. Στις σύγχρονες οργανώσεις, η ευελιξία αποτελεί τη μαγική λέξη που υπόσχεται μακροβιότητα και ευημερία. Ευελιξία που αφορά τόσο στην επιλογή των συνεργατών και την εξειδίκευση της παραγωγής, όσο και στους στόχους και τις στρατηγικές επιλογές και στη δομή των οργανώσεων. Σε αυτό το σημείο είναι εύλογο να ληφθεί υπόψη ότι η ανάπτυξη των νέων μορφών εργασιακής ευελιξίας δεν οφείλεται μόνο στην προσπάθεια των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση του αυξανόμενου ανταγωνισμού, αλλά και στη θέληση των εργαζομένων να συνδυάσουν την επαγγελματική με την κοινωνική ζωή.

Ολοένα και περισσότερο η εμφάνιση και η ταχεία εξάπλωση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης φαίνεται να εκτοπίζει ολοένα και περισσότερο τη σταθερή και πλήρη απασχόληση. Διανύουμε μια περίοδο αμφισβήτησης της σχέσης εργασίας που συνδέεται με μια εξασφαλισμένη και σταθερή διαδικασία απασχόλησης, αμφισβήτηση η οποία εκδηλώνεται με τη διάδοση μιας πληθώρας μορφών απασχόλησης που αποκλίνουν από το πρότυπο της πλήρους, δωρης, σταθερής και δια βίου εξασφαλισμένης απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση, η τηλεργασία κ.λ.π. (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, παρατηρούμε μία μετάβαση κατά την οποία αλλοιώνονται τα στοιχεία του Εργασιακού Προτύπου πλήρους απασχόλησης και ενισχύονται τα χαρακτηριστικά του Ευέλικτου Εργασιακού Προτύπου. Ένα νέο πρότυπο, το οποίο αμφισβητεί την τυπική εργασιακή σχέση υπέρ των άτυπων εργασιακών σχέσεων, ενώ αναπτύσσονται μορφές εργασίας με υψηλή εφαρμογή στην αγορά εργασίας. Εκτός από το περιεχόμενο του εργασιακού προτύπου, η μετάβαση συμπεριλαμβάνει επίσης αλλαγές ως προς το μέγεθος, το χρόνο και τις αμοιβές. Πιο συγκεκριμένα, εμφανίζεται το φαινόμενο της ευελιξίας των απολύσεων, όπου οι επιχειρήσεις ακλουθώντας τα εκάστοτε μέτρα μπορούν να προβούν σε μείωση προσωπικού με αιτιολογία την μείωση του κόστους τους ή μείωση του εργάσιμου χρόνου για να εκμηδενίσουν τους «νεκρούς χρόνους». Φαίνεται συμπερασματικά πως η μετάβαση στο νέο Ευέλικτο εργασιακό πρότυπο συμπεριλαμβάνει ένας εύρος μεταβολών που έχουν ως κοινό σκοπό την προσαρμογή των μονάδων στις νέες συγκυρίες.

## 1.2 Ορισμός και χαρακτηριστικά της Μερικής Απασχόλησης

Στην υποενότητα αυτή επιχειρείται ο εννοιολογικός προσδιορισμός της έννοιας της μερικής απασχόλησης, ως μία ευέλικτη μορφή απασχόλησης. Εννοιολογικός προσδιορισμός ο οποίος παρουσιάζει ιδιαίτερη δυσκολία και πολλά μεθοδολογικά προβλήματα. Αυτό συμβαίνει διότι δεν πρόκειται για μία έννοια αυτούσια αλλά υπάρχουν πολλές υποκατηγορίες, μορφές και συνδυασμοί. Για αυτό το λόγο πολλές φορές υιοθετούνται διαφορετικοί και αντιφατικοί μεταξύ τους ορισμοί, με αποτέλεσμα να δημιουργείται σύγχυση. Επιπλέον μελετώντας την ξένη βιβλιογραφία διαπιστώνεται ότι δεν έχει διατυπωθεί ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για την έννοια αυτή.

Παρόλα αυτά, ένας γενικότερος ορισμός για την έννοια της μερικής απασχόλησης, θα μπορούσε να είναι ο εξής: Με τον όρο μερική απασχόληση αναφερόμαστε σε εκείνη τη μορφή εξαρτημένης εργασίας, είτε αόριστης είτε ορισμένης διάρκειας, που παρουσιάζει την ιδιομορφία σύμφωνα με την οποία ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου συμβατικού ή νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους.

Επιπλέον, ανάλογα με τη χρονική μονάδα αναφοράς της μερικής απασχόλησης διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες συμβατικής μερικής απασχόλησης:

- Την ημερήσια, στην οποία οι ώρες της ημερήσιας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- Την εβδομαδιαία, στην οποία οι ώρες ή οι ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας είναι λιγότερες από τις κανονικές
- Τη μηνιαία, στην οποία οι ώρες ή οι μέρες της μηνιαίας εργασίας, είναι λιγότερες από τις κανονικές
- Την ετήσια, στην οποία οι μήνες της εργασίας είναι λιγότεροι από δώδεκα ή οι εργάσιμες εβδομάδες ή ημέρες είναι διάσπαρτες μέσα στο έτος (Γκούτος 1997).

Με λίγα λόγια, εφόσον ο υπολογισμός του χρόνου της μερικής απασχόλησης είναι δυνατό να προσδιοριστεί σε πολλαπλές βάσεις, μερικώς απασχολούμενος μπορεί να θεωρείται ο εργαζόμενος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρως απασχολούμενου με βάση το χρονικό υπολογισμό του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης (Κουζής, 2001).

Όπως γίνεται αντιληπτό και από τον παραπάνω ορισμό, η μερική απασχόληση αποτελεί μία έννοια η οποία προσεγγίζεται εν σχέση με την πλήρη

απασχόληση και προσδιορίζεται μέσα από τη διαφοροποίησή της από αυτή, ως μία μορφή ευέλικτης εργασίας. Με άλλα λόγια, η μερική απασχόληση είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης που καθορίζεται σε σχέση με την πλήρη απασχόληση και δεν παρουσιάζει χαρακτηριστικά που την κάνουν τον κανόνα. Στο πλαίσιο του ορισμού που έχει δώσει η ΕΟΚ (1982), η μερική απασχόληση θεωρήθηκε ότι λειτουργεί σε κανονική βάση, απλά ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνούν βραχύτερο ωράριο από το κανονικό ωράριο εργασίας. Σε αυτό το σημείο κρίνεται εύλογο να οριοθετηθεί και ο όρος «πλήρης απασχόληση». Με τον όρο «πλήρης απασχόληση», αναφερόμαστε σε εκείνη τη μορφή εργασίας που είναι καθημερινή και με πλήρες ωράριο εργασίας, δηλαδή το δωρο ημερησίως. Η ευελιξία λοιπόν της μερικής απασχόλησης έγκειται στο γεγονός ότι το ωράριο απασχόλησης δεν είναι πλήρες.

Είναι εύλογο για να προσδιοριστεί καλύτερα ο όρος, να τον μελετήσουμε και από μια άλλη οπτική. Η μερική απασχόληση αποτελεί την εμπροσθοφυλακή της περιφέρειας «flexicurity», όρος που αναδύθηκε μέσα από την αναθεώρηση του ολλανδικού εργατικού δικαίου που έγινε το 1999 και όπου η flexicurity αναφέρεται ως η πολιτική στρατηγική που επιχειρεί να ενδυναμώσει και να προωθήσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων ταυτόχρονα με την αύξηση της απασχόλησης ιδιαίτερα για τις πιο αδύνατες κοινωνικές ομάδες τόσο μέσα όσο και έξω από την αγορά εργασίας (European Commission, 2006). Ως μερικώς απασχολούμενος θεωρείται «ο εργαζόμενος του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία ή κατά μέσο όρο σε ετήσια χρονική βάση είναι λιγότερες σε σύγκριση με έναν πλήρως απασχολούμενο» (European Commission 1997). Αν και νομικά λειτουργικό μπορεί να οδηγήσει σε στατιστικές πλάνες καθώς ποικίλει το εθνικό όριο προκειμένου ένας εργαζόμενος να θεωρηθεί ως μερικώς απασχολούμενος. Έτσι χαρακτηριστικά αναφέρεται πως αν το όριο των 30 ωρών ανά εβδομάδα που ισχύει στον Καναδά εφαρμοζόταν στη Σουηδία, το μερίδιο της μερικής απασχόλησης στην συνολική θα έπεφτε κατά 9% περίπου (ILO,1997).

Η κατάσταση αυτή οδήγησε ορισμένους ερευνητές να κάνουν τη διάκριση ανάμεσα σε «επουσιώδη» (marginal) μερική απασχόληση που σημαίνει εργασία μικρότερη των 19 ωρών ανά εβδομάδα και σε «ουσιώδη» (substantial) που μεταφράζεται σε απασχόληση από 20 έως 34 ώρες ανάλογα με το εθνικό παράδειγμα που θα εξετασθεί (Bielenki, Bosch & Wagner, 2002). Συνοψίζοντας

και σύμφωνα με την Γεωργακοπούλου (1997), μερική απασχόληση είναι η υποχρέωση και το δικαίωμα παροχής εργασίας στον εργαζόμενο με καθορισμένη ημερήσια ή εβδομαδιαία διάρκεια, βάσει μίας ενιαίας σύμβασης εργασίας, με ώρες λιγότερες από εκείνες που προβλέπει ως εργάσιμες η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας, (ή ο νόμος όταν αυτή δεν περιεχει σχετική ρύθμιση), με αντάλλαγμα μειωμένο ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό και στη βάση συμφωνίας ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο. Θα μπορούσε, λοιπόν να υποστηριχθεί ότι παρότι δεν υπάρχει διεθνής ορισμός, η μερική απασχόληση συνήθως αφορά εργασία μέχρι 30-35 ωρών εβδομαδιαίως (International Labour Office 1989). Πρόκειται για απασχόληση που είναι μισθωτή και όχι ανεξάρτητη (αυτοαπασχόληση) ή άμισθη εργασία. Όπως επισημαίνεται και παραπάνω, το βασικό εννοιολογικό σημείο είναι ότι οι ώρες εργασίας είναι λιγότερες από αυτές της πλήρους απασχόλησης.

### **1.3 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της μερικής απασχόλησης για τον εργαζόμενο**

Αναφορικά με τα πλεονεκτήματα που μπορούν να προσδιοριστούν είναι ποικίλα και αφορούν τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και στον οργανισμό. Η μερική απασχόληση, ως μορφή εργασίας αποτελεί μία προσωρινή λύση, όπως αναφέρεται και στη βιβλιογραφία, απέναντι στο φαινόμενο της ανεργίας. Αυτό διότι εξασφαλίζει στον εργαζόμενο ένα συμπληρωματικό εισόδημα ως προς το κύριο, ειδικά για τις περιπτώσεις όπου αποτελεί δεύτερη εργασία. Αναμφίβολα η ανεργία αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα ε το οποίο έρχεται αντιμέτωπο ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού και φαίνεται πως η μερική απασχόληση έρχεται να ισοσταθμίσει τα επίπεδα της ανεργίας. (Γεωργακοπούλου & Κουζής 1995).

Σημαντικό πλεονέκτημα αποτελεί το γεγονός ότι η μερική απασχόληση εξασφαλίζει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να προσαρμόσουν με την εργασία τους τις προσωπικές και οικογενειακές τους απαιτήσεις. Έτσι οι νέοι καταλαμβάνοντας μία θέση εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης, μπορούν να συνδυάσουν την εκπαιδευτική τους δραστηριότητα με την εργασία έτσι ώστε να στηρίξουν οικονομικά τις σπουδές τους ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα καταστήσει μελλοντικά ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας (Καραντινός, Κετσετζοπούλου & Μουρίκη 1997).

Σκιαγραφώντας το προφίλ των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων, τα 2/3 αυτών σε μερικές χώρες, αποτελούν οι γυναίκες. Η μεγάλη αυτή αναλογία μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η άνθιση της μερικής απασχόλησης σχετίζεται άμεσα με την εισαγωγή των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Η πλειονότητα των μερικώς απασχολούμενων γυναικών είναι παντρεμένες και μέσης ηλικίας. Οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες οι οποίες απορρέουν τόσο από το γονικό και από το συζυγικό, όσο και από τον εργασιακό τους ρόλο, τις επιφορτίζει με ευθύνες έτσι ώστε εκείνες να επιλέγουν περιορισμένες ώρες εργασίας προκειμένου να ανταπεξέλθουν και να επιτύχουν μια εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Μία ακόμη «ειδική» ομάδα εργαζομένων που επωφελείται σε μεγάλο βαθμό από αυτή τη μορφή εργασίας είναι οι ηλικιωμένοι. Για όσους βρίσκονται κοντά στο όριο συνταξιοδότησης και επιθυμούν να αποχωρήσουν από την επαγγελματική τους ζωή σταδιακά, η μερική απασχόληση αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και την ομαλή αποχώρηση από τον εργασιακό στίβο. Αυτό πραγματοποιείται μέσα από ένα οργανωμένο σύστημα σταδιακής συνταξιοδότησης, ενώ κάποιοι συνταξιούχοι ίσως θέλουν να προσθέσουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα στη σύνταξή τους ιδιαίτερα στην περίπτωση όπου αυτή είναι χαμηλή.

Αρκετές φορές συναντάται η ανάγκη όλο και περισσότερων ατόμων να εργάζονται λιγότερες ώρες, παρά το μειονέκτημα του μικρότερου σε σχέση με την πλήρη απασχόληση μισθού, έτσι ώστε να διαθέτουν τον απαραίτητο χρόνο να ασχοληθούν με άλλες δραστηριότητες. Η συγκεκριμένη κατηγορία ατόμων, χαρακτηρίζεται από την επιθυμία τους για δίκαιο μοίρασμα του χρόνου ανάμεσα στην επαγγελματική ζωή και τις προσωπικές ανάγκες ή υποχρεώσεις και τη θέληση για καλύτερη διαχείριση της προσωπικής τους ζωής.

Όπως γίνεται αντιληπτό, τα πλεονεκτήματα της μερικής απασχόλησης είναι πολυάριθμα, βέβαια θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το εάν τα άτομα θα καταφέρουν να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα αυτά έχει να κάνει με πολλούς διαφορετικούς παράγοντες. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται ο αριθμός των ωρών εργασίας, το είδος της θέσης, οι προοπτικές για κατάρτιση, τα ασφαλιστικά δικαιώματα κ.α..

Από την άλλη πλευρά είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι το εισόδημα από τη μερική απασχόληση συχνά δε μπορεί να εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης, με αποτέλεσμα κάποιες φορές να εγκλωβίζει τους μερικώς



απασχολούμενους σε εργαζόμενους με βοηθητικό εισόδημα. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι ο μερικώς απασχολούμενος σπανίως κατοχυρώνεται απέναντι στη δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς υπερωρίες και μάλιστα να τις πληρωθεί όπως προβλέπεται (Γεωργακοπούλου 1997).

Σε ό,τι αφορά την ποιότητα των θέσεων εργασίας της μερικής απασχόλησης, είναι σε πολλές περιπτώσεις χαμηλή και πολλές φορές συνώνυμη της ανειδίκευτης εργασίας, η οποία δεν πληρώνεται ικανοποιητικά. Ο λόγος του χαμηλού εισοδήματος δεν σχετίζεται τόσες με τις μειωμένες ώρες εργασίας αλλά περισσότερο με το γεγονός ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι ανειδίκευτοι.

Σε αντιδιαστολή με τα πλεονεκτήματα της μερικής απασχόλησης και πιο συγκεκριμένα με το επιχείρημα ότι η μερική απασχόληση μπορεί να συμφιλίωση την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή, στα μειονεκτήματα συγκαταλέγεται η άποψη ότι αυτό διαιωνίζει και αναπαράγει το ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό της εργασίας και τη συνέχιση των διακρίσεων. Πιο συγκεκριμένα, το γεγονός ότι κάποιες φορές το εισόδημα είναι χαμηλό, αυτό δεν εξασφαλίζει μεγάλη ικανοποίηση και κατ'επέκταση η συμφιλίωση δεν είναι δυνατή (Κουζής 2001).

Ακόμη παρατηρείται το φαινόμενο πολλές γυναίκες εργαζόμενες με καθεστώς μερικής απασχόλησης παραμένουν στάσιμες σε θέσεις μερικής απασχόλησης χωρίς να προσπαθούν να προωθήσουν την επαγγελματική τους καριέρα. Αυτό έχει ως συνέπεια να μην εξισορροπείται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή, αντιθέτως να υπάρχει αναγκαστικός συμβιβασμός.

Σημαντικό ακόμα μειονέκτημα αποτελεί το γεγονός ότι λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων απαρχαιώνονται σε γρηγορότερο βαθμό οι δεξιότητες των εργαζόμενων και ακόμα περισσότερο σε εργαζομένους μερικής απασχόλησης όπου συχνά αποκλείονται από προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης λόγω περιορισμένης απόσβεσης του κόστους. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η αντιστοιχία των δεξιοτήτων των εργαζομένων προς το επίπεδο της τεχνολογικής εξέλιξης δε μπορεί να επιτευχθεί χωρίς τη συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση, αυτό είναι ένα σημαντικό μειονέκτημα της εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης (Τουτζιαράκης, 1991).

Σε συνέχεια του παραπάνω μειονεκτήματος όπου η απόκτηση γνώσεων και εμπειρίας περιορίζονται την περίπτωση της μερικής απασχόλησης, οι ευκαιρίες των μερικώς απασχολούμενων για προαγωγή και επαγγελματική ανέλιξη είναι

ελάχιστες εν συγκρίσει με αυτές των πλήρως απασχολούμενων. Έτσι σε θέματα προαγωγών και μονιμότητας οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης παραμερίζονται και οι εργοδότες προτιμούν τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.

#### **1.4 Η τυπική μορφή απασχόλησης, διάκριση πλήρους και μερικής απασχόλησης**

Εξετάζοντας τη μερική απασχόληση σε συνάρτηση με την πλήρη μορφή της, είναι εύλογο να πούμε ότι η μερική απασχόληση είναι αυτή η οποία υπολείπεται από πλευράς ωραρίου έναντι της πλήρους απασχόλησης, έτσι ώστε με αυτό τον τρόπο να υποκρύπτει την έννοια της ευελιξίας.

Παρότι η «τυπική» εργασιακή σχέση αποτέλεσε για μεγάλο χρονικό διάστημα το εργασιακό πρότυπο του ανεπτυγμένου βιομηχανικά κόσμου, ιδιαίτερα μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο, πλέον η αμφισβήτησή της συνιστά βασικό χαρακτηριστικό της πορείας και εξέλιξης των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων (Κουζής 2001).

Πλήρης, χαρακτηρίζεται η απασχόληση που αντιστοιχεί στο πλήρες ωράριο εργασίας και αντιδιαστέλλεται από τη μορφή εκείνης της απασχόλησης κατά την οποία συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας και θα λαμβάνει αντίστοιχα μικρότερη αμοιβή. Το ρυθμιστικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης τροποποιήθηκε με τον Ν. 3846/2010 και τον 3899/2010. Από την άλλη πλευρά σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 1 του Ν. 3846/2010, κατά την 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).

Η συμφωνία για μερική απασχόληση περιβάλλεται υποχρεωτικά από έγγραφο τύπο και εφόσον μέσα σε οκτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Οι αποδοχές των μερικών απασχολούμενων καθορίζονται με βάση τις νόμιμες αποδοχές στην ίδια εργασία με πλήρες ωράριο και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα, οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. «Συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» ορίζεται κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας και εκτελεί ίδια ή

παρόμοια καθήκοντα, υπό αυτές τις συνθήκες. Όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στη συλλογική ρύθμιση στην οποία θα υπαγόταν ο εργαζόμενος αν είχε προσληφθεί με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους με κανονική απασχόληση, εκτός αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι οι οποίοι τη δικαιολογούν, όπως η διαφοροποίηση στο ωράριο εργασίας. Επιπλέον, η μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση, πραγματοποιείται μόνο με τη συμφωνία του εργαζομένου και δεν επιβάλλεται μονομερώς.

Η εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία προσδιορίζουν την τυπική σχέση απασχόλησης, η οποία ορίζεται ως μία εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης, σε σχέση με το εκάστοτε κανονικό ωράριο εργασίας που ισχύει στη χώρα ή την επιχείρηση. Είναι μία διενέργεια που λαμβάνει χώρα με αντάλλαγμα το μισθό που δε μπορεί να είναι μικρότερος του ελάχιστου νόμιμου και είναι αόριστης διάρκειας (που μπορεί να λυθεί ανά πάσα στιγμή με καταγγελία σύμβασης της εργασίας από ένα από τα μέρη ή αυτοδίκαια με τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου) (Γεωργακοπούλου 1997).

Σε ότι αφορά την εξασφάλιση της προστασίας του εργαζομένου, η τυπική μορφή απασχόλησης υπόκειται υπό την προστασία και τις εγγυήσεις της κοινωνικής νομοθεσίας (εργατικής και ασφαλιστικής), η οποία παραδοσιακά επιβάλλει προς το κράτος και τον εργοδότη υποχρεώσεις (Δασκαλάκης 1995).

Λαμβάνοντας ως σημείο αναφοράς τον παραπάνω ορισμό, άτυπη ή ειδική ή ευέλικτη σχέση απασχόλησης είναι αυτή στην οποία απουσιάζει ένα ή και περισσότερα από τα στοιχεία τα οποία συγκροτούν την τυπική σχέση (Γεωργακοπούλου 1997).

## 1.5 Θεσμικό πλαίσιο της Μερικής Απασχόλησης σε Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα

Παρότι η μερική απασχόληση αποτελεί ίσως την πιο διαδεδομένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης στην Ευρώπη, στην Ελλάδα άργησαν να θεσμοθετηθούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σχέση με τα άλλα Ευρωπαϊκά Κράτη. Επιπλέον, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ελάχιστες πολιτικές ευελιξίας, και την ιδιαίτερη παρουσία της παράνομης ευελιξίας που αφορά στο εκτεταμένο φαινόμενο της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας. Παρόλα αυτά από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και έπειτα από αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις, επιχειρείται η ενθάρρυνση της ανάπτυξης της ευελιξίας της εργασίας. Η νομοθεσία δεν μεταχειρίζεται με τον ίδιο τρόπο τον ευέλικτα απασχολούμενο και τον πλήρως απασχολούμενο εργαζόμενο. Ίση μεταχείριση βλέπουμε μόνο ως προς την ετήσια άδεια, τις αποζημιώσεις, τα επιδόματα και τα προγράμματα πρόσθετης κοινωνικής ασφάλειας. Κατά αυτό τον τρόπο, η διασφάλιση άλλων όρων και δικαιωμάτων του εργαζόμενου αφήνεται στην ευχέρεια και κρίση του εργοδότη, εφόσον δεν επιβάλλεται από το νόμο. Την ίδια στιγμή ο εργοδότης έχει το δικαίωμα, όταν υπάρχει σοβαρός λόγος μείωσης της δραστηριότητας της επιχείρησης να επιβάλλει μονομερώς την εκ περιτροπής εργασία. Αυτό είναι ένα μέτρο που συναντάται όλο και συχνότερα στα χρόνια της κρίσης, αφού υποθετικά είναι ένα μέτρο ενάντια στην ανεργία (Ετήσια Έκθεση 2013, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, μέρος 8).

Σε ό,τι αφορά το θεσμικό πλαίσιο για τη μερική απασχόληση, συντίθεται από ένα σύνολο ιδιαίτερων ρυθμίσεων μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις και συλλογικές συμβάσεις. Θεωρητικά, η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν εξίσου ισχυρή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του ΑΚ). Παρόλα αυτά οι προσπάθειες που επιχειρούνται για την θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης χαρακτηρίζονται αποσπασματικές και ασαφείς με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο θεσμοθέτησης του όρου.

Στην πράξη μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης φαίνεται να είναι σπάνιες. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισής της διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με την ψήφιση του νόμου 1892/1990 για τον «εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38, παρ. 1). Εν συνεχεία, συμπληρώνεται το 1998 με το νόμο 2639/1998 για τη

«ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) και το 2000 με το νόμο 2874/2000 για την «προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρο 7) (Μετζητάκος 2002).

### **1.5.1. Θεσμικό Πλαίσιο Μερικής απασχόλησης στον Ιδιωτικό Τομέα**

Σε ό,τι αφορά τον Ιδιωτικό τομέα συγκεκριμένα και τις τελευταίες τροποποιήσεις του θεσμικού πλαισίου της μερικής απασχόλησης, η συμφωνία πραγματοποιείται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού με έγγραφη ατομική σύμβαση, η οποία πρέπει να γνωστοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών από την κατάρτισή της στην Επιθεώρηση Εργασίας και ρυθμίζει το χρόνο εργασίας, τις αποδοχές, τον τρόπο κατανομής της εργασίας και τις περιόδους που θα απασχολείται ο εργαζόμενος.

Μία σειρά νομοθετικών ρυθμίσεων (Ν.3846/2010, Ν. 3899/2010), τροποποιούν το αρχικό άρθρο, προσαρμόζοντας τη μερική απασχόληση στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Με τη νομοθετική αυτή ρύθμιση κατοχυρώνεται η δυνατότητα σε εργοδότη και μισθωτό να συμφωνήσουν για εργασία μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Οι αποδοχές όσων εργάζονται με μερική απασχόληση, υπολογίζονται σύμφωνα με τις νόμιμες αποδοχές των απασχολούμενων με πλήρες ωράριο και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας των μερικώς απασχολούμενων. Η σύμβαση αυτή προβλέπει επιπλέον την παροχή εργασίας, πέρα από τη συμφωνημένη, όταν υπάρχει ανάγκη και ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να την παράσχει, ενώ μπορεί να αρνηθεί όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (άρθρο 12, Ν. 3899/2010).

Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 2 παρ. 2 του Ν 3846/2010 εισάγονται για πρώτη φορά οι ορισμοί του «εργαζόμενου μερικής απασχόλησης» και του «συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση» και διευρύνεται η μη δυσμενής διάκριση των πρώτων έναντι των δεύτερων. Περαιτέρω, θεσπίζεται η διάταξη περί δικαιώματος προσαυξημένης κατά 10% αμοιβής σε περίπτωση που οι μερικώς απασχολούμενοι καλούνται να παρέχουν εργασία πέραν της συμφωνημένης καθώς και δικαιώματος άρνησης παροχής της, όταν αυτή λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής του δραστηριότητας, ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας,

διάρκεια της οποίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Προηγουμένως, ο εργοδότης θα πρέπει να έχει προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (χωρίς, όμως, να είναι απαραίτητο να εξασφαλισθεί και η συμφωνία τους).

Τέλος για πρώτη φορά θεσπίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση να μετατρέψουν μονομερώς τη σχέση εργασίας τους σε μερικής απασχόλησης. Προκειμένου να ασκηθεί αυτό το δικαίωμα θα πρέπει ο εργοδότης να απασχολεί πλέον των είκοσι (20) ατόμων και να μην παραβλάπτονται οι επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επανέλθει αργότερα σε πλήρη απασχόληση. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 3846/2010 καταγγελία σύμβασης της εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο, πρότασης του εργοδότη για μετατροπή της σύμβασής του σε μερικής απασχόλησης κρίνεται άκυρη.

Τα σημαντικότερα στοιχεία που αποτελούν βασικούς πυλώνες λειτουργίας και εφαρμογής της μερικής απασχόλησης μπορούν να συνοψιστούν παρακάτω:

- Έγγραφος τύπος και κοινή συμφωνία ανάμεσα στους συμβαλλόμενους
- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 15ήμερο από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης
- Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής, κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών
- Η βάση υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι η ημερήσια απασχόληση, η εβδομαδιαία, η δεκαπενθήμερη και η μηνιαία
- Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα
- Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μία φορά την ημέρα
- Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μετρικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων
- Η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίων κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης
- Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης, εκτός εάν υπάρχει άλλη εργασία για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις
- Η εισαγωγή της στον δημόσιο τομέα( εκτός από την Δημόσια Διοίκηση, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ) και η δυνατότητα κάλυψης έκτακτων αναγκών με συμβάσεις

ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση

- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο για όσους αμείβονται με τις κατώτατες αποδοχές και με ωράριο απασχόλησης μικρότερο των 4 ωρών ημερησίως (Κουζής 2001).

### **1.5.2. Θεσμικό Πλαίσιο Μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα**

Στο Δημόσιο τομέα η μερική απασχόληση θεσμοθετήθηκε με το νόμο ν.3174/2003 «Η μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα». Ο νόμος περιλαμβάνει έντεκα άρθρα όπου στο πρώτο άρθρο αναλύονται οι φορείς που μπορούν να καταρτίσουν προγραμματικές συμβάσεις για την παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα, στο δεύτερο άρθρο αναφέρεται τι ισχύει για τη σύμβαση εργασίας και ποιο είναι το εργασιακό καθεστώς των μερικά απασχολούμενων, στο άρθρο τρία οριοθετούνται οι δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα, στο άρθρο τέσσερα αναφέρονται οι κατηγορίες των υποψηφίων με τα αντίστοιχα κριτήρια και ποια είναι η διαδικασία πρόσληψης, και στα υπόλοιπα άρθρα γίνεται αναφορά στην επιτροπή παρακολούθησης - κατανομής πόρων, στο 15 γνωμοδοτικό συμβούλιο, τις πηγές χρηματοδότησης, ρυθμίσεις για άτομα με ειδικές ανάγκες και άλλα διαδικαστικά. Δυνατότητα κατάρτισης επιχειρησιακών σχεδίων με σκοπό την πρόσληψη μερικώς απασχολούμενων έχουν το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, οι Ο.Τ.Α ά και β βαθμού και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου αυτών.

Πιο αναλυτικά οι τομείς δράσεις της μερικής απασχόλησης ορίζονται: η κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, η φύλαξη σχολικών κτιρίων, η οδική ασφάλεια των μαθητών, η κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, οι έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, η μαζική άθληση, η αντιμετώπιση ειδικών περιβαλλοντικών αναγκών και οι πολιτιστικές εκδηλώσεις, η ενημέρωση - πληροφόρηση των πολιτών, οι δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα οι οποίες χρηματοδοτούνται από ευρωπαϊκά προγράμματα.

Για το σκοπό αυτό οι φορείς που αναφέρονται στο άρθρο ένα καταρτίζουν επιχειρησιακά σχέδια παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα που εγκρίνονται από τις επιτροπές που προβλέπονται στο άρθρο πέντε (επιτροπή παρακολούθησης - κατανομής πόρων). Για την υλοποίηση των ανωτέρω προσλαμβάνεται



προσωπικό (από τα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου) με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, με μερική απασχόληση. Η πρόσληψη γίνεται κατά ειδικότητα και τόπο με βάση τα κριτήρια που καθορίζονται με την κοινή υπουργική απόφαση που προβλέπεται στην παράγραφο 4 του άρθρου 4. Η διάρκεια της σύμβασης μερικής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 24 μήνες, ενώ νέα σύμβαση με τον ίδιο απασχολούμενο μπορεί να καταρτιστεί μετά την πάροδο δύο μηνών τουλάχιστον από τη λήξη της προηγούμενης. Ο χρόνος εργασίας για κάθε συμβασιούχο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 20 ώρες εβδομαδιαίως. Η ασφάλιση των ατόμων που απασχολούνται με μερική απασχόληση θα είναι στο Ι.Κ.Α. Κατά τα λοιπά και για τους μερικώς απασχολούμενους ισχύουν οι γενικότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ο νέος νόμος 3250/2004 διαφοροποιείται σε λίγα σημεία από τον προηγούμενο Ν.3174/2003. Για τη σύμβαση εργασίας της μερικής απασχόλησης αλλάζουν τα εξής:

- Η χρονική διάρκεια που δεν πρέπει να υπερβαίνει τους δεκαοχτώ (18) μήνες από είκοσι μήνες που όριζε ο προηγούμενος.

- Δεν μπορεί να καταρτιστεί νέα σύμβαση εργασίας με τον ίδιο απασχολούμενο αν δεν περιέλθει χρονικό διάστημα τουλάχιστον τεσσάρων μηνών από την λήξη της προηγούμενης από δύο μήνες που ίσχυε με τον 3174/2003

- Ο Α.Σ.Ε.Π έχει τον πρώτο λόγο στις διαδικασίες πρόσληψης καθώς εγκρίνει ή απορρίπτει την προκήρυξη πριν αυτή δημοσιοποιηθεί. Οι φορείς προσλαμβάνουν το προσωπικό μερικής απασχόλησης με δική τους ευθύνη και χωρίς τη μεσολάβηση τρίτων, όπου δημιουργούσε επιβαρύνσεις χωρίς ορατή ωφέλεια. Με τον νέο νόμο δεν υπάρχει Γνωμοδοτικό Συμβούλιο. Ενισχύονται κατά βάση οι υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα, ωστόσο το 10% των θέσεων Μερικής Απασχόλησης μπορούν να διατεθούν για την κάλυψη επιτακτικών αναγκών των υπηρεσιών, εφόσον υπάρχει ειδική αιτιολογία. Αναδιαρθρώνονται τα κριτήρια πρόσληψης των υποψηφίων και ειδικότερα προστίθενται οι πολύτεκνοι και αυξάνεται το χρονικό διάστημα παραμονής στην ανεργία (από 12 σε 18 μήνες) προκειμένου να είναι κάποιος επιλέξιμος. Επίσης, ορίζεται ότι επιλέξιμες είναι μητέρες ανηλίκων ενώ στον προηγούμενο νόμο ήταν όσες είχαν τέκνα 12 ετών.

Επίσης, θεσπίζεται η μερική απασχόληση στο Δημόσιο και τους ΟΤΑ, αφού το τακτικό προσωπικό μπορεί να ζητήσει με αίτησή του τη μείωση των ωρών εργασίας του μέχρι και 50%, με ανάλογη μείωση των αποδοχών, για μέχρι 5 έτη.

Επίσης, προβλέπονται οι εξής εναλλακτικές λύσεις για το πλεονάζον προσωπικό του Δημοσίου:

- Μεταφορά σε φορείς του Δημοσίου εφόσον υπάρχουν αιτήματα για πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού, σε ποσοστό 10% των ετήσιων προσλήψεων.
- Επιλογή κατά προτεραιότητα σε ποσοστό 30% επί του συνόλου των θέσεων που προκηρύσσονται για απασχόληση προσωπικού ορισμένου χρόνου σε υπηρεσίες και φορείς του δημόσιου τομέα.
- Προεπιλογή έναντι όλων των λοιπών κατηγοριών για μερική απασχόληση.
- Κατ' εξαίρεση αποχώρηση με εθελουσία έξοδο με βάση ειδικό πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου.

Η παράγραφος 9 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3846/2010, αντικαθίσταται ως εξής: «Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης», ενώ η παράγραφος 11 του άρθρου 38 του ν.1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3846/2010, αντικαθίσταται ως εξής: «Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του ν. 3846/2010 αντικαθίσταται ως εξής: «Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988.».

Με την έλευση του πιο πρόσφατου νόμου 3986/2011, εισέρχεται με πιο δυναμικό τρόπο η μερική απασχόλησης το δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα, δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα, να παίρνουν άδεια άνευ

αποδοχών, ή να απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, και κατ'επέκταση μπορούν να εργάζονται ταυτόχρονα στον ιδιωτικό τομέα για έως και πέντε χρόνια, αντί για δύο που ίσχυε πριν το 2011.

## Κεφάλαιο Δεύτερο

### 2.1 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: Επιλογή ή Καταναγκασμός;

Τόσο οι συνθήκες επισφάλειας όσο και ο αυξανόμενος ρυθμός εμφάνισης της ανταγωνιστικότητας που επικρατούν στον εργασιακό χώρο, καθιστούν εύλογο το ερώτημα αν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν ηθελημένη επιλογή ή, ελλείψει εργασιακών ευκαιριών, καταλήγει σε αναγκαστική επιλογή. Έτσι λοιπόν στο πλαίσιο διερεύνησης της επίδρασης της εργασιακής ευελιξίας στην κοινωνική και εργασιακή ζωή των ατόμων, είναι σημαντική η αποσαφήνιση του ερωτήματος αυτού.

Η προώθηση της ευελιξίας αποτελεί στις χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης, πλέον, εθνική επιλογή και μία κατεύθυνση που διαμορφώνει νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας ιδιαίτερα σε ότι αφορά ζητήματα περιεχομένου της απασχόλησης, του τρόπου διαμόρφωσης των αποδοχών και της οργάνωσης και διαχείρισης του χρόνου εργασίας. Παράλληλα, η ευελιξία αποτελεί ανάγκη για τους οργανισμούς, οι οποίοι στοχεύουν στη βιωσιμότητα τους. Είναι ακόμα, μία πρακτική που αποτελεί μία προσπάθεια εξισορρόπησης των μισθών, έτσι ώστε να δίνεται το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον οργανισμό, μέσω της μείωσης του κόστους.

Στις περισσότερες χώρες, η πλειοψηφία των απασχολούμενων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιλέγουν να εργάζονται λίγες ώρες. Χάρη στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ορισμένες κατηγορίες πληθυσμού, όπως οι νέοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, μητέρες κ.α. μπορούν να διεκδικήσουν μία αξιοπρεπή εργασία που θα ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες τους και θα τους εξασφαλίζει ένα καλό επίπεδο ζωής. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι οι συμφέροντες για τις επιχειρήσεις ευέλικτες μορφές απασχόλησης τις περισσότερες φορές δεν ταυτίζονται με αυτές που οι εργαζόμενοι θα προτιμούσαν. Οι γυναίκες, εν παραδείγματι, επιλέγουν οικειοθελώς περιστασιακές θέσεις εργασίας ή θέσεις μερικής απασχόλησης για τις οποίες αμείβονται λιγότερο, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις της οικογένειας και του νοικοκυριού. Παρόλα αυτά, η έκταση της «εθελούσιας» αυτής επιλογής εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε χώρα ξεχωριστά, καθώς παρουσία του αισθήματος επισφάλειας, μπορεί να καταλήξει σε αναγκαστική επιλογή, επιβαλλόμενη εξωτερικά.

Υποθετικά, όλη αυτή η σκέψη είναι βασισμένη στη δημιουργία κινήτρων και την άρση αντικινήτρων για την κινητικότητα του εργαζομένου με τη δυνατότητα της

ελεύθερης επιλογής και τη βελτίωση στις δυνατότητες της πρόσβασης και παραμονής του στην αγορά εργασίας. Βέβαια, η πραγματικότητα είναι κάπως διαφορετική με την έννοια ότι στη σημερινή ελληνική αγορά εργασίας η ευελιξία είναι πολύ περισσότερο μια αναγκαστική συνθήκη, παρά μια ελεύθερη επιλογή για τον εργαζόμενο. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να υποβαθμίζεται η ποιότητα της εργασίας, ενώ ο εργαζόμενος καθίσταται τυπικά ευέλικτος και ουσιαστικά αναλώσιμος.

Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι οι πρακτικές ευελιξίας που ακολουθούνται μπορεί συχνά να παρουσιάζονται ως θετικές λύσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας, όμως στην πραγματικότητα δημιουργούν μία διαρκή ανασφάλεια και ένα μόνιμο άγχος με ανυπολόγιστο ψυχολογικό κόστος για τον εργαζόμενο, εξαιτίας της περιθωριοποίησης του εργατικού δυναμικού, του διαχωρισμού του σε κατηγορίες και της χαμηλής του παραγωγικότητας. Σίγουρα, το ζήτημα αυτό μπορεί να εξεταστεί μόνο εάν είναι γνωστοί οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι επιλέγουν καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης.

## 2.2 Ο ρόλος της ευελιξίας στην ποιότητα της εργασίας

Παρότι η ποιότητα της εργασίας αποτελεί μία πολυσύνθετη έννοια, η αντίληψη για αυτή, σήμερα, περιορίζεται στην διαρκή συρρίκνωσή της από την εκάστοτε κυβέρνηση στο όνομα της λιτότητας που θα βοηθήσει θεωρητικά τη χώρα να ξεπεράσει την κρίση και να επανέλθει στην ανάπτυξη. Η αδυναμία εκ μέρους της πολιτείας να κατανοήσει και να δημιουργήσει ένα διευρυμένο πλαίσιο διαχείρισης της ευελιξίας, δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να υποβαθμίζουν τη θέση των εργαζομένων δημιουργώντας εργαζομένους πολλαπλών ταχυτήτων. Κατά αυτό τον τρόπο, οι επιχειρήσεις επιβάλλουν ένα εργασιακό καθεστώς, το οποίο διαφοροποιείται από τις τυπικές εργασιακές σχέσεις, μειώνοντας το προσωπικό τους ή καλύπτοντας τις ανάγκες τους με προσωπικό μερικής ή προσωρινής απασχόλησης (έκτακτοι, εποχιακοί, συμβασιούχοι).

Παρόλο που η ευελιξία, όταν χρησιμοποιείται σε λελογισμένο βαθμό, συνδέεται με σημαντικά οικονομικά αποτελέσματα για τους οργανισμούς, είναι απαραίτητο να συνυπολογιστεί και η ποιότητα της εργασίας που συνεπάγεται. Η ταυτόχρονη επιδίωξη της οικονομικής ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής επιτάσσει την εξέταση αυτής της ποιοτικής διάστασης της ευελιξίας δηλαδή των επιπτώσεών της στους εργαζομένους (Γαβρόγλου, 2006).

Σε ό,τι αφορά λοιπόν την έννοια της ποιότητας της εργασίας, είναι μία εξαιρετικά πολύπλευρα έννοια. Θα μπορούσε να οριοθετηθεί μέσα από τη συγκρότηση και τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τις ικανότητες των εργαζομένων, τους σκοπούς και τις επιχειρησιακές πρακτικές των εργοδοτών, στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον αλλά και τις κατευθύνσεις και τις προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας (Δενδρινός, 2004). Προσπαθώντας να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια αυτή, οφείλουμε να εξετάσουμε το περιβάλλον της εργασίας, το οποίο αποτελείται και διαμορφώνεται από τη δομή της απασχόλησης, το προφίλ του εργαζόμενου πληθυσμού και τη φύση της εργασίας. Έτσι σύμφωνα με τον Δενδρινό, 2004 και με βάση τα σύγχρονα οικονομικά και κοινωνικά δεδομένα, θα μπορούσαμε να χωρίσουμε την προαγωγή της ποιότητας της εργασίας σε τέσσερις βασικούς πυλώνες.

- Την εξασφάλιση της επαγγελματικής σταθερότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης

- Διατήρηση και βελτίωση της ποιότητας της ευελιξίας των εργαζομένων
- Την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων
- Τη συμφιλίωση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων

Σε αρκετές περιπτώσεις και ολοένα και περισσότερο, η ευελιξία συμπεριλαμβάνεται και αυτή ως βασικό συστατικό στοιχείο στην ανάλυση της ποιότητας της εργασίας. Ο τύπος σύμβασης της εργασίας όπου ένας εργαζόμενος θα υπογράψει, οι ώρες απασχόλησης του και οι δυνατότητες που έχει ως προς την είσοδο και την έξοδο στην αγορά εργασίας, είναι βασικοί παράγοντες που κρίνουν σε πολύ σημαντικό βαθμό την ποιότητα της εργασίας και την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή.

Επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον μας στην ανάλυση των επιμέρους διαστάσεων της ποιότητας της εργασίας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η προαγωγή της ποιότητας της εργασίας σημαίνει ουσιαστικά τα εξής (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004):

- Εξασφάλιση της επαγγελματικής σταθερότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης. Εδώ ο προβληματισμός σχετίζεται με το ύψος του εισοδήματος και το καθεστώς απασχόλησης, σε συνάρτηση με την εμφάνιση δυστικών φαινομένων: την αντιπαράθεση σταθερού προστατευμένου και υψηλών προσόντων προσωπικού στον πυρήνα, έναντι του ευέλικτου και προσωρινού προσωπικού χαμηλών δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Ο παράγοντας αυτός αφορά την εξασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων του εργαζομένου και την κοινωνική προστασία.

- Διατήρηση και βελτίωση της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων. Αφορά στην σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων η οποία απειλείται τόσο από τους παραδοσιακούς κινδύνους εργασίας (φυσικοί κίνδυνοι, κακές εργονομικές συνθήκες), όσο και τους νέους κινδύνους που προκύπτουν από τις αλλαγές στη φύση και την οργάνωση της εργασίας (ψυχοκοινωνικές εντάσεις, επαγγελματικό στρες, έλεγχος επί του περιεχομένου της εργασίας κλπ.).

- Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων. Αφορά στην απελευθέρωση των δυνατοτήτων των εργαζομένων και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, τα οποία αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις τόσο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και της συνολικής οικονομίας,

όσο και για την επιτυχέστερη προσαρμογή των παραπάνω στις απαιτήσεις της νέας οργάνωσης της εργασίας.

- Συμφιλίωση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων. Συνδέεται με την ισόρροπη και επ ωφελεία του εργαζομένου κατανομή του εργάσιμου και μη εργάσιμου χρόνου καθώς και τις δομές - θεσμούς υποστήριξης της σύζευξης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. Η ιδιαίτερη σημασία της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή καταδεικνύεται από το γεγονός ότι το λεγόμενο μεταφορντικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την επιτακτική ανάγκη διαχείρισης του χρόνου εργάσιμου και μη.

Το περιεχόμενο της ευέλικτης εργασίας, λοιπόν, όπως καταδεικνύουν και σχετικές έρευνες στον ευρωπαϊκό χώρο, και συνοψίζοντας τα παραπάνω, συνοδεύεται καταρχήν από εφαρμογές που κυριαρχεί η αρνητική διάσταση στο ποιοτικό του σκέλος (Κουζής, 2001).



### 2.3 Η επίδραση της μερικής απασχόλησης στην εργασιακή ικανοποίηση

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ποιότητα της εργασίας μπορεί να αποτελέσει σημαντικό παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης για τον εργαζόμενο, είναι σκόπιμο να γίνει αναφορά στην διασύνδεση των νέων μορφών απασχόλησης με την ποιότητα εργασίας. Ποιότητα εργασίας, η οποία αποτελεί παράγοντα που εξασφαλίζει την εργασιακή ικανοποίηση. Για το ζήτημα αυτό έχουν αναπτυχθεί σε θεωρητικό επίπεδο διαφορετικές προσεγγίσεις οι οποίες ερμηνεύουν τη σχέση ποιότητας εργασίας και τις νέες μορφές απασχόλησης.

Μία πρώτη προσέγγιση αναφέρεται στις αναπόφευκτα χαμηλές αποδοχές που επιφυλάσσει στους εργαζομένους η εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, την περιθωριοποίηση των εργαζομένων υπό το καθεστώς αυτό από δράσεις και διαδικασίες συλλογικής εκπροσώπησης κτλ. Από την άλλη πλευρά άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις στηρίζουν την παραδοχή ότι δεν φαίνεται να υπάρχει μία επαρκής βάση για να εκτιμήσουμε την επίδραση της μερικής απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας a priori αρνητική ή θετική. Πιο συγκεκριμένα, οι προσεγγίσεις αυτές αποδέχονται ότι κάτι τέτοιο εξαρτάται από τις ατομικές προτιμήσεις του εργαζομένου, τις προσδοκίες του και φυσικά τους οικονομικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζει σε συνάρτηση με το πλουραλιστικό περιεχόμενο των διάφορων μορφών απασχόλησης, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της μορφής καθώς και τη θεσμική διαχείριση και φιλοσοφία εφαρμογής που επιφυλάσσουν σε αυτή οι διάφορες κοινωνίες. (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004).

Υπό αυτούς τους όρους γίνεται αντιληπτό ότι το αν η μερική απασχόληση επιδρά στην ποιότητα της εργασίας αρνητικά ή θετικά, σχετίζεται από τη μία πλευρά με τις προτιμήσεις του εργαζομένου και από την άλλη πλευρά με τα χαρακτηριστικά κάθε μορφής ευέλικτης εργασίας. Με βάση την παραπάνω παραδοχή κάποιοι εργαζόμενοι είναι πιθανό να προτιμούν μία σταθερή εργασία η οποία να παρέχει μόνιμη εισοδηματική δομή αλλά ταυτόχρονα να απαιτεί έντονη και απαιτητική πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Άλλοι εργαζόμενοι, συνήθως νέοι ή ακόμα εργαζόμενοι σε προχωρημένη ηλικία ή νέες εργαζόμενες μητέρες είναι πιθανό να προτιμούν περισσότερο ευέλικτη εργασιακή απασχόληση, ακόμα και στην περίπτωση όπου η εργασία αυτή είναι λιγότερο αμειβόμενη ή πιο ασταθής.

Κατά αυτό τον τρόπο στο μέτρο που οι εργαζόμενοι προσφεύγουν εθελοντικά σε αυτές τις μορφές απασχόλησης μπορούμε να υποθέσουμε ότι η άτυπη απασχόληση δεν έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ποιότητα εργασίας.

Προσεγγίζοντας την αρνητική επίδραση της μερικής απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας και την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, πλήθος μελετών και εμπειρικών ευρημάτων υποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης αντιμετωπίζουν δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας, ενώ απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους «κανονικούς» εργαζομένους. Επιπλέον το γεγονός ότι συμμετέχουν σε μικρότερο βαθμό σε διαδικασίες εκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, τους καθιστά επιρρεπείς στον κίνδυνο της επαγγελματικής στασιμότητας και οπισθοχώρησης (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004).

Ολοκληρώνοντας μία πρώτη ανάγνωση των διαφόρων μελετών και ερευνών, είναι εύλογο και διαφωτιστικό να προχωρήσουμε, χωρίς να αμφισβητείται η αξιοπιστία τους, σε μία δεύτερη αξιολόγηση των παραπάνω πορισμάτων. Αξιολόγηση, η οποία διενεργείται υπό το πρίσμα των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που διακρίνουν, τόσο τις θέσεις εργασίας όσο και τους εργαζόμενους στην μερική απασχόληση ως ευέλικτη μορφή εργασίας την οποία εξετάζουμε.

Εμβαθύνοντας, σε σχέση με τις θέσεις εργασίας και αναλυτικότερα με το περιβάλλον εργασίας, τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, οι μερικώς απασχολούμενοι φαίνεται πως απολαμβάνουν εξίσου με τους πλήρως απασχολούμενους προνομιακές συνθήκες εργασίας, έτσι ώστε τελικά να μην αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα. Οι μερικώς απασχολούμενοι και συγκεκριμένα οι γυναίκες, σύμφωνα με έρευνες που έχουν διενεργηθεί είναι περισσότερο ικανοποιημένες από τις συνθήκες εργασίας τους από ότι οι πλήρως απασχολούμενοι (Hakim, 1996 and Fagan and Burchell, 2002).

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι αυτό το πλεονέκτημα της μερικής απασχόλησης είναι πολύ πιθανό να οφείλεται στα υψηλά επίπεδα κοινωνικής ευημερίας των μερικώς απασχολούμενων, σε ότι αφορά τις ώρες εργασίας τους. Σε ό,τι αφορά τις συνθήκες εργασίας (στον τομέα της υγιεινής και της ασφάλειας), των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων, παρατηρείται ότι δεν υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές, έναντι των πλήρως απασχολούμενων. Επιπλέον, ακόμα και αν εμφανίζονται κάποιες τέτοιες διαφορές, οφείλονται

περισσότερο στα δομικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, παρά στο συγκεκριμένο καθεστώς εργασίας (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004).

Ένα άλλο στοιχείο που αξίζει να μελετηθεί εν σχέση με την ευημερία των μερικώς απασχολούμενων είναι το εισόδημα. Είναι πασιφανής η διάκριση μεταξύ των μερικώς και πλήρως απασχολούμενων σχετικά με το πεδίο των χρηματικών αμοιβών. Παρόλα αυτά θα πρέπει να συνεκτιμηθούν και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εργαζομένων αυτών, όπως τα δημογραφικά, επαγγελματικά χαρακτηριστικά κλπ. Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εργαζόμενοι σε αυτά τα καθεστάτα απασχόλησης είναι κατά κύριο λόγο νέοι, γυναίκες με μειωμένο ωράριο εργασίας, άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων κ.ά., τότε τα συμπεράσματα παρουσιάζονται διαφορετικά. Από τη μία το επαγγελματικό προφίλ και από την άλλη το απόθεμα των δεξιοτήτων και κατ'επέκταση η κατανομή αυτών στα καθεστάτα απασχόλησης πρέπει να θεωρηθούν υπεύθυνα για τις χαμηλές (ονομαστικές) αμοιβές και λιγότερο ο τύπος εργασιακής σύμβασης αυτός κάθε αυτός (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004).

Επιπρόσθετα, μία ακόμα σημαντική διαπίστωση των διάφορων μελετών για τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων στη μερική απασχόληση είναι η μειονεκτική τους θέση όσον αφορά τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και η υποτυπώδης δραστηριότητα τους στο εγχείρημα της δια βίου μάθησης (Fagan and Burchell, 2002). Το γεγονός αυτό αποτελεί ζήτημα μείζονος σημασίας αν ληφθεί υπόψη ο καταλυτικός ρόλος των δεξιοτήτων στις δυνατότητες προσαρμογής και εξέλιξης του εργατικού δυναμικού. Υπό το πρίσμα αυτό υπάρχει το ενδεχόμενο οι κατηγορίες αυτές εργαζομένων να βρεθούν στο πλέον ανασφαλές και περιθωριακό τμήμα της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι το εύρημα μιας γερμανικής έρευνας, σύμφωνα με το οποίο οι ευκαιρίες για εκπαίδευση μειώνονται όσο μειώνονται και οι ώρες εργασίας των μερικώς απασχολούμενων.

Καταλήγοντας, είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι για τα παραπάνω συμπεράσματα θα πρέπει ληφθούν υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας αλλά και των εργαζομένων, καθότι η πλειονότητα των θέσεων αυτών χαρακτηρίζεται από μικρή παραγωγικότητα. Τα δομικά χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, αλλά και τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση), είναι περισσότερο σημαντικά στην ερμηνεία των συνθηκών απασχόλησης (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004).



## **2.4 Η επίδραση της μερικής απασχόλησης στην κοινωνική ευημερία**

Είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι η εργασία κατέχει πολύ σημαντικό ρόλο στη ζωή των ατόμων - εργαζομένων, επιδρώντας σε μεγάλο βαθμό στο αίσθημα της γενικής ευημερίας τους. Η σημασία της εργασίας αποτυπώνεται μέσα από μία εκτενή βιβλιογραφία πάνω στην ποιότητα της εργασιακής ζωής αλλά και στην ικανότητα των εργαζομένων να εξισορροπούν την επαγγελματική με την προσωπική τους ζωή. Επιπλέον, η επίδραση της εργασίας στην ανεργία ή τον αποκλεισμό από την εργασία, στην ευημερία ή την ικανοποίηση από τη ζωή, φανερώνουν ότι η ικανοποίηση στην επαγγελματική ζωή του ατόμου διαχέεται και στην υπόλοιπη έξω επαγγελματική ζωή του (Dockery, A.M., forthcoming).

Μέσα από μελέτες που έχουν διενεργηθεί φαίνεται ότι το γεγονός ότι τα άτομα εργάζονται, δεν είναι παράγοντας αυτός κάθε αυτός που επηρεάζει τόσο την ευημερία τους, όσο την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής. Πιο συγκεκριμένα, οι παράγοντες που σχετίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό με την εργασιακή ευημερία είναι η ικανοποίηση με τον εργοδότη, τους συνεργάτες αλλά και το έργο που τους έχει ανατεθεί προς υλοποίηση. Έχει βρεθεί, επίσης, ότι η ικανοποίηση από την ασφάλεια της εργασίας, το μισθό, τις ώρες εργασίας και την εξισορρόπηση της εργασιακής με την προσωπική ζωή, σχετίζονται σε πολύ σημαντικό βαθμό με την αίσθηση της ευημερίας. Επιπλέον αξίζει να σημειωθεί ότι για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση σημαντικός παράγοντας που μειώνει το επίπεδο της ευημερίας τους είναι το γεγονός ότι εργάζονται περισσότερες ώρες από όσες πραγματικά επιθυμούν. Από τους προαναφερθέντες παράγοντες φαίνεται ότι η ικανοποίηση από την ίδια την εργασία είναι ο πιο καθοριστικός παράγοντας για την ευημερία.

Σε ότι αφορά στοιχεία του ΟΟΣΑ, οι κύριες τάσεις που κυριαρχούν σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, θα μπορούσαν να ομαδοποιηθούν με βάση τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των εργαζομένων, όπως το φύλο και η ηλικία. Αναλυτικότερα, για τους άνδρες εργαζόμενους, η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται πολύ περισσότερο με το εισόδημα, ενώ από την άλλη για τις γυναίκες εργαζόμενες η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται με τις ώρες εργασίας τους. Αναφορικά με την ηλικία, φαίνεται ότι η εκτίμηση της δυσκολίας ή της κόπωσης από την εργασία δεν επηρεάζει ιδιαίτερα εργαζόμενους νεαρής ηλικίας, εν αντιθέσει με εκείνους μεγαλύτερης ηλικίας που επηρεάζονται περισσότερο.

Μία ακόμη κυρίαρχη τάση που παρατηρείται στις χώρες του ΟΟΣΑ, είναι ότι καθώς μεγαλώνει η ηλικία του εργαζομένου και αυξάνεται η χρονική του παρουσία στην αγορά εργασίας, το εισόδημα καθίσταται όλο και πιο σημαντικό ως πηγή ικανοποίησης. Αντίθετα, οι προοπτικές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας είναι ένας παράγοντας που ακολουθεί αντίστροφη φορά με την πάροδο του εργάσιμου χρόνου και την αύξηση της ηλικίας του εργαζομένου (Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, 2004).

Είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι η σημασία της εργασίας είναι μεγάλη, επιδρώντας τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο στη ζωή του ατόμου. Η εργασία εξασφαλίζει ένα καλό επίπεδο γενικής ικανοποίησης μέσα από τα επιτεύγματα και τις εμπειρίες που αποκομίζει το άτομο στην εργασία του και έτσι διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στη ποιότητα της εργασιακής του ζωής.

Παρότι υπάρχουν πολλά ερωτήματα, τα οποία εγείρονται σχετικά την ικανοποίηση των ατόμων και την κοινωνική τους ευημερία και αν αυτά καθορίζονται από γνωρίσματα της προσωπικότητας ή από περιβαλλοντικούς παράγοντες ή καταστάσεις που βιώνουν τα άτομα. Σύμφωνα, όμως, με μία έρευνα οικονομολόγων που διενεργήθηκε στο Πανεπιστήμιο του Aberdeen, ο πιο σημαντικός παράγοντας για την κοινωνική ευημερία είναι η ικανοποίηση από την εργασία. Μάλιστα, ο συγκεκριμένος παράγοντας θεωρείται πιο σημαντικός ακόμα και από την οικογένεια, τον ελεύθερο χρόνο, την υγεία, το εισόδημα και την κοινωνική ζωή. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η ικανοποίηση από την ποσότητα του ελεύθερου χρόνου, το περιβάλλον και την οικογένεια, έρχονται τελευταία στη σειρά κατάταξης σημαντικότητας για την ικανοποίηση από τη ζωή (Ioannis Theodossiou, Dr David McCausland, and Konstantinos Pouiakas, 2006).

Έχει βρεθεί επίσης ότι οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ευημερίας από εκείνους που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας, ενώ όσοι εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους εν γένει από εκείνους που εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Επίσης το να είναι κάποιος σε μια εργασία από την οποία αντλεί χαμηλή ικανοποίηση έχει πολύ μεγάλη αρνητική επίδραση στην ευημερία του (Dockery, A.M., υπό δημοσίευση).

#### **2.4.1. Η επίδραση της μερικής απασχόλησης στην υγεία και τη φυσική κατάσταση**

Καθοριστικός παράγοντας που συμβάλλει στην κοινωνική ευημερία των μερικώς απασχολούμενων αποτελεί η ικανοποίηση τους από την υγεία και την φυσική κατάσταση. Παρότι οι γνώσεις για τις επιδράσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ειδικότερα της μερικής απασχόλησης στην υγεία των εργαζομένων είναι περιορισμένες, από έρευνες που έχουν διεξαχθεί έχει βρεθεί ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση απολαμβάνουν γενικά καλύτερες συνθήκες σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους. Οι μερικώς απασχολούμενοι φαίνεται ότι εκτίθενται σε λιγότερους κινδύνους (δυνατό θόρυβο, υψηλές ή χαμηλές θερμοκρασίας, ραδιενέργεια κλπ.), καθώς επίσης εκτίθενται λιγότερο σε άσχημες εργονομικές συνθήκες ( επίπונες κουραστικές θέσεις, μεταφορά βαρέων φορτίων) (Fagan and Burchell, 2002)), ακριβώς επειδή οι θέσεις μερικής απασχόλησης συγκεντρώνονται συνήθως σε δουλειές γραφείου ή στον τομέα παροχής υπηρεσιών. Λαμβάνοντας υπόψη λοιπόν τη χαμηλή έκθεση των μερικώς απασχολούμενων σε κινδύνους, οι εργαζόμενοι υπό αυτό το καθεστώς είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν ότι η εργασία τους προκαλεί προβλήματα υγείας.

Αποτελέσματα παλαιότερης έρευνας σχετικά με την επίδραση των άτυπων μορφών απασχόλησης στην ατομική ευημερία, όπου χρησιμοποιήθηκαν εμπειρικά μοντέλα , σε ένα δείγμα 7000 περίπου εργαζομένων, από τα στοιχεία των ετών 1991 μέχρι και 2000 του British Household Panel Survey (BHPS), κατέδειξαν ότι η μερική απασχόληση δεν επιφέρει δυσμενή αποτελέσματα στην υγεία ανδρών και γυναικών. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους E. Bardasi και M. Francesconi, 2004, η πιθανότητα εμφάνισης κακής υγείας, ψυχικής διαταραχής, εργασιακού στρες και χαμηλού επιπέδου προσωπικής ικανοποίησης, δε δείχνει να επηρεάζεται από τη μερική απασχόληση.

Από την άλλη πλευρά, η έρευνα της E. Rodriguez, 2002, για τις άτυπες μορφές απασχόλησης και την υγεία των εργαζομένων στη Γερμανία και τη Μεγάλη Βρετανία, αποδεικνύει ότι η υγεία των εργαζομένων σε καθεστώς μερικής απασχόλησης δε διαφέρει από την υγεία των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης.

Ωστόσο, παρότι τα αποτελέσματα των ερευνών δεν υποδηλώνουν σημαντική επίδραση της μερικής απασχόλησης στην υγεία των εργαζομένων, θα πρέπει οι δημόσιες πολιτικές που αναφέρονται στις ομάδες εργαζομένων με ασθενή

διαπραγματευτική δύναμη, όπως αυτή της μερικής απασχόλησης, να μεριμνούν τόσο για την ισότιμη μεταχείρισή τους σε σχέση με τους σταθερά και πλήρως απασχολούμενους όσο και για πιθανές μακροχρόνιες επιπτώσεις στην υγεία τους (Α.Λυμπεράκη και Γ. Δενδρινός, 2004).



## **Κεφάλαιο Τρίτο**

### **3.1 Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει λεπτομερής περιγραφή των βημάτων της έρευνας, τα οποία ακολουθήθηκαν για τη διπλωματική εργασία και η λεπτομερής μεθοδολογία για την εκπόνηση της έρευνας. Θα περιγραφούν λεπτομέρειες σχετικές με τον πληθυσμό και τα κριτήρια για την επιλογή του, τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν για τη λήψη των συνεντεύξεων και το δείγμα της έρευνας, καθώς επίσης και οι δυσκολίες που εμφανίστηκαν κατά την πραγμάτωσή της. Τέλος θα επισημανθούν ζητήματα σχετικά με την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, τη διαδικασία ομαδοποίησης και την επεξεργασία του πρωτογενούς υλικού που παράχθηκε.

### **3.2 Ερευνητικά ερωτήματα**

Κεντρικό ερώτημα της έρευνας που διεξάχθηκε και επιχειρήθηκε να απαντηθεί μέσα από την έρευνα, είναι το ποια είναι η σχέση μεταξύ της μερικής απασχόλησης ως μορφή απασχόλησης στον οργανισμό και της κοινωνικής και εργασιακής ζωής των εργαζομένων. Ένα δεύτερο ερώτημα που εξετάστηκε – μελετήθηκε αφορά την επίδραση της μερικής απασχόλησης στην εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή. Επιμέρους ερωτήματα τα οποία απαντούν στο βασικό ερώτημα είναι με πιο τρόπο η κοινωνική ευημερία και η εργασιακή ανέλιξη επηρεάζονται από την μερική απασχόληση εν συγκρίσει με την επιρροή της πλήρους απασχόλησης στους παράγοντες αυτούς.

### **3.3 Μέθοδοι και τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν**

Η πραγματοποίηση και εμβάθυνση της ποιοτικής κοινωνικής έρευνας, η οποία επιλέχθηκε στην παρούσα εργασία, στοχεύει στη διερεύνηση των απαντήσεων του βασικού ερωτήματος καθώς και των επιμέρους ερωτημάτων συσχετισμού (θετική – αρνητική σχέση μεταξύ των μεταβλητών).

Επομένως, ως ερευνητική μέθοδος χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική, η οποία κρίθηκε η καταλληλότερη αναφορικά με τη συγκέντρωση και λήψη πληροφοριών και στοιχείων σχετικά με τον τρόπο βίωσης της καθημερινότητας των ανθρώπων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Κατά αυτό τον τρόπο είναι πιο εφικτή η διείσδυση στην προσωπικότητα των υποκειμένων μελών και γίνονται περισσότερο κατανοητές οι κοινωνικές επιρροές που τα υποκείμενα εργαζόμενοι έχουν δεχτεί (Παπαγεωργίου 1998). Αξίζει να σημειωθεί ότι η ποιοτική αποτελεί μία υποκειμενική μέθοδο, τα αποτελέσματα της οποίας διαμορφώνονται σε ένα βαθμό από την υποκειμενική κρίση του ερευνητή. Στόχος της ποιοτικής μεθόδου είναι η κατανόηση και ερμηνεία των φαινομένων μέσα από τη λεπτομερή και εις βάθος διερεύνηση. Η σημαντικότητα της έγκειται στο γεγονός ότι οδηγεί στη διερεύνηση των φαινομένων και συμπεριφορών που δεν έχουν προβλεφθεί από πριν.

Ο οδηγός συνέντευξης αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο συλλογής των δεδομένων και συντέθηκε από ημι- δομημένες ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, οι οποίες στόχευαν στη σύλληψη και οριοθέτηση των περισσότερων δυνατών στοιχείων και απαντήσεων από τους συμμετέχοντες. Επιπλέον με τη χρήση του ημιδομημένου τύπου ερωτήσεων, επιτράπη η εφαρμογή του οδηγού συνέντευξης στο σύνολο των εργαζομένων. Μέσα από τη μέθοδο της συνέντευξης παρατηρήθηκαν ακόμα οι κινήσεις των χεριών και οι εκφράσεις του προσώπου, ο τόνος της φωνής και άλλες λεπτομέρειες χρήσιμες για την αποφυγή επιφανειακών ερμηνειών.

Τέλος όλες οι εις βάθος συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν με τη χρήση μαγνητοφώνου, ενώ κρατήθηκαν σημειώσεις για τις σημαντικές πληροφορίες, ώστε να περιγραφούν και ερμηνευθούν τα γεγονότα με τον πιο αντικειμενικό τρόπο. Αναφορικά με την ανάδειξη των αποτελεσμάτων και την ανάλυση των συνεντεύξεων, αξιοποιήθηκαν εκτός από τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων, σχόλια από τους εργαζόμενους που βρίσκονταν στο χώρο διεξαγωγής των συνεντεύξεων και η παρατήρηση του τρόπου ομιλίας και στάσης των συνεντευξιαζόμενων (Eisner 1991: 217).

### **3.4 Οδηγός συνέντευξης και θεματικοί άξονες**

Όπως λοιπόν προαναφέρεται, για την υλοποίηση των συνεντεύξεων δημιουργήθηκε οδηγός συνέντευξης ο οποίος στόχευε στην απόσπαση πληροφοριών σχετικών με το αντικείμενο της έρευνας, κρατήθηκαν σημειώσεις ώστε να περιγραφούν με τον πιο αντικειμενικό τρόπο και να ερμηνευθούν τα φαινόμενα. Πιο συγκεκριμένα διεξάχθηκαν εις βάθος συνεντεύξεις βασισμένες σε 21 ημιδομημένες ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, μέσω των οποίων συγκεντρώθηκε υλικό κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης των συνεντεύξεων με τους εργαζομένους στον εργασιακό τους χώρο.

Μέσα από τη μέθοδο της συνέντευξης παρατηρήθηκαν ακόμα οι κινήσεις των χεριών και εκφράσεις του προσώπου, ο τόνος της φωνής και άλλες λεπτομέρειες χρήσιμες για την αποφυγή επιφανειακών ερμηνειών. Επιπλέον με τη χρήση του ημιδομημένου τύπου ερωτήσεων επιτράπη η εφαρμογή του οδηγού συνέντευξης στο σύνολο των εργαζομένων με εμβάθυνση και λεπτομερή ανάλυση των συμβάντων.

Οι ερωτήσεις αυτές ομαδοποιήθηκαν σε τέσσερις βασικούς θεματικούς άξονες, οι οποίοι τέθηκαν ως ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. Οι θεματικοί άξονες ήταν συνοπτικά ο εντοπισμός του τύπου απασχόλησης μέσα από τον προσδιορισμό της θέσης των εργαζομένων, τα προνόμια ή εμπόδια που προκύπτουν μέσα από τον τύπο απασχόλησης, η επίδραση του τύπου απασχόλησης στην εργασιακή ζωή των εργαζομένων και τέλος η επίδραση του τύπου απασχόλησης στην κοινωνική ζωή των εργαζομένων.

- Εντοπισμός του τύπου απασχόλησης μέσα από τον προσδιορισμό της θέσης των εργαζομένων

Ο πρώτος άξονας επιδιώκει τον εντοπισμό του τύπου απασχόλησης των εργαζομένων που απασχολούνται στον οργανισμό που έχει επιλεγθεί και με βάση τον οποίο εξελίσσονται μέσα σε αυτόν. Για τον εντοπισμό του συνεπάγεται ο προσδιορισμός της θέσης εργασίας, της σύμβασης εργασίας και του ωραρίου, με βάση το οποίο απασχολείται ο εργαζόμενος.

- Πλεονεκτήματα ή εμπόδια που προκύπτουν μέσα από τον τύπο απασχόλησης

Ο δεύτερος άξονας σχετίζεται με τους παράγοντες του κάθε τύπου απασχόλησης, οι οποίοι επιδρούν θετικά ή αρνητικά στην παραγωγική διαδικασία των εργαζομένων

- Επίδραση του τύπου απασχόλησης στην εργασιακή ζωή των εργαζομένων

Ο τρίτος άξονας περιλαμβάνει τις ερωτήσεις μέσα από τις οποίες επιδιώκεται η συλλογή δεδομένων για την επίδραση του τύπου απασχόλησης στις εργασιακές σχέσεις και συνθήκες εργασίας, αλλά και γενικότερα στην εργασιακή ζωή των εργαζομένων

- Επίδραση του τύπου απασχόλησης στην κοινωνική ζωή των εργαζομένων.

Ο τέταρτος άξονας αφορά στον τρόπο με τον οποίο ο τύπος απασχόλησης επιδρά στην κοινωνική ζωή του εργαζόμενου και την επιρροή του στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή του.

### **3.5 Επιλογή του πληθυσμού και του οργανισμού**

Σε ότι αφορά τον πληθυσμό της κοινωνικής έρευνας που διενεργήθηκε, οι ερωτώμενοι ήταν τέσσερις στον αριθμό άνδρες και γυναίκες διαφορετικών εργασιακών βαθμίδων και ειδικοτήτων, ενός συγκεκριμένου τμήματος, οργανισμού του δημοσίου τομέα που είχαν ως κοινό άξονα διερεύνησης την ποιότητα της κοινωνικής τους ζωής εν συναρτήσει με την εργασιακή τους ζωή.

Ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην ερευνητική διαδικασία ήταν τα 30 έτη και οι εργασιακές κατηγορίες αφορούσαν πιο συγκεκριμένα, υπαλλήλους που απασχολούνταν στον οργανισμό, μεσαία και ανώτερα στελέχη. Η συγκεκριμένη ομάδα επιλέχθηκε προκειμένου να αναδειχθούν οι πιθανές διαφορές απόψεων ανάμεσα σε εργαζομένους διαφορετικών καθεστώτων απασχόλησης, σχετικά με την επίδραση του κάθε τύπου στην εργασιακή και κοινωνική τους ζωή.

Ο οργανισμός επιλέχθηκε τυχαία, αποτελεί δημόσιο οργανισμό και πιο συγκεκριμένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο στο οποίο απασχολούνται οι ερωτώμενοι τα τελευταία χρόνια και επιδιώκεται μέσα από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν η απόκτηση μιας πιο σφαιρικής εικόνας σχετικά με τη μερική απασχόληση ως τύπο απασχόλησης που αναπτύσσεται σε δημόσιο νοσοκομείο.

### **3.6 Πρόσβαση στο πεδίο - δυσκολίες που παρουσιάστηκαν**

Κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας παρουσιάστηκαν κάποιες δυσκολίες που οδήγησαν στην καθυστέρηση συγγραφής της διπλωματικής εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η μέθοδος που επιλέχθηκε ήταν η ποιοτική μέσω της πραγματοποίησης συνεντεύξεων, με τη χρήση οδηγού συνέντευξης, είναι εύλογο να σημειωθεί ότι η αποτελεσματική επαφή με τους εργαζόμενους θα καθόριζε την πρόσβαση σε όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστα αποτελέσματα.

Παρότι σε γενικές γραμμές δεν προέκυψαν ουσιαστικές δυσκολίες, η προσέγγιση των εργαζομένων αποτέλεσε ίσως τη μεγαλύτερη πρόκληση και δυσκολία στο σχεδιασμό του εμπειρικού μέρους της συγκεκριμένης εργασίας. Στα πλαίσια της έρευνας διενεργήθηκαν μία σειρά από συναντήσεις με τα μέλη του νοσοκομείου, μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον, με σκοπό την ολοκλήρωση των συνεντεύξεων. Τα ραντεβού που πραγματοποιήθηκαν με τον κάθε εργαζόμενο για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων απείχαν αρκετές μέρες μεταξύ τους λόγω περιορισμένου χρόνου των συνεντευξιζόμενων και αυξημένων υποχρεώσεων. Επιπρόσθετα, η προσέγγιση των εργαζομένων μέσα στο χώρο εργασίας τους, υποκρύπτει τον κίνδυνο να μη δοθούν αυθόρμητες απαντήσεις. Εξίσου σημαντική δυσκολία στην απομόνωση των αποτελεσμάτων αποτέλεσε το γεγονός ότι ήταν αδύνατη η επαφή με τους εργοδότες του οργανισμού, από τους οποίους αναντίλεκτα θα κατοχυρώνονταν επιπλέον πληροφορίες και ποιοτικά στοιχεία σχετικά με την επίδραση του κάθε τύπου απασχόλησης στους εργαζομένους.

## Κεφάλαιο Τέταρτο

### 1.1 Παράθεση Αποτελεσμάτων

#### Συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

*Η Ανθή είναι 52 ετών, από την Κοζάνη. Εργάζεται στο νοσοκομείο τα τελευταία τέσσερα χρόνια, αρχικά στο τμήμα επειγόντων περιστατικών, ενώ τον τελευταίο ενάμιση χρόνο βρίσκεται στη θέση της γραμματέως στη διοίκηση του τμήματος Οικονομικού του νοσοκομείου. Απασχολείται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, είναι παντρεμένη με τρία παιδιά και βρίσκει τη δουλειά αρκετά πιεστική.*

(Συνέντευξη 2: Χρήστος 41 ετών, λογιστής τμήμα Οικονομικού, πλήρης)

*Ο Χρήστος είναι 41 ετών από την Κρήτη, άγαμος. Τελειώνοντας τις σπουδές ως Προγραμματιστής στο τμήμα Πληροφορικής, ήρθε κατ ευθείαν στην Αθήνα, όπου άρχισε να εργάζεται στο νοσοκομείο το 2008, μέχρι σήμερα. Η θέση του στο νοσοκομείο είναι λογιστής ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού, που σημαίνει ότι ασχολείται με το μητρώο δεσμεύσεων και την ενταλματοποίηση. Εργάζεται σε πλήρη απασχόληση και ταυτόχρονα σπουδάζει στο Ανοιχτό Πανεπιστήμιο.*

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

*Η Μαρία είναι 45 ετών, έγγαμη, από τους παλιούς εργαζόμενους του νοσοκομείου, αφού εργάζεται από το 2004 ως γραμματέας στο τμήμα Αποθήκης και Οικονομικού. Κατάγεται από την Αθήνα και είναι κάτοικος Χαλανδρίου, χρειάζεται μιάμιση ώρα για να μετακινηθεί με τα μέσα μεταφοράς στο Νοσοκομείο. Έχει σπουδάσει Δημόσια Διοίκηση και οι μεταπτυχιακές της σπουδές βασίζονται στην Διοίκηση Μονάδων Υγείας. Το ευέλικτο ωράριο εργασίας της επιτρέπει να ασχολείται με την οικογένεια και την προσωπική της ανάπτυξη.*

(Συνέντευξη 4: Χριστίνα 32 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

*Η Χριστίνα είναι 32 ετών, έγγαμη με δύο παιδιά, εργάζεται τον τελευταίο ενάμιση χρόνο στο νοσοκομείο και ζει στην Αθήνα. Ολοκλήρωσε τις σπουδές της στο Πάντειο Πανεπιστήμιο στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης. Μετά το βασικό της πτυχίο, δεν έχει κάνει κάποια μεταπτυχιακή σπουδή. Εργαζόταν για κάποιους μήνες με πλήρη απασχόληση, όμως έπειτα από αίτημα της, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, απασχολείται πλέον με μερική απασχόληση.*

Μετά την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων στους εργαζόμενους του οργανισμού, έλαβε χώρα η απομαγνητοφώνησή τους, μία χρονοβόρα διαδικασία η οποία αποτέλεσε βασικό πυλώνα για τον προσδιορισμό των καταληκτικών ευρημάτων της έρευνας.

Κατά τη διαδικασία της απομαγνητοφώνησης, καταγράφονταν σχόλια, τα οποία βοήθησαν στην απομόνωση των σημαντικότερων πληροφοριών. Έπειτα, τα σημαντικότερα αποσπάσματα των συνεντευξιαζόμενων απομονώθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν για την αποσαφήνιση και ερμηνεία των πρωτογενών δεδομένων.

Αναφορικά με την ομαδοποίηση, τα ευρήματα τα οποία προέκυψαν από την απομαγνητοφώνηση των πληροφοριών, ομαδοποιήθηκαν σε τέσσερις ενότητες οι οποίες βασίζονται στους θεματικούς άξονες που από την αρχή είχαν προσδιοριστεί. Επομένως, κάθε ενότητα περιλαμβάνει τα ευρήματα που απαντούν σε έναν από τους άξονες.

Αναλυτικότερα, η πρώτη ενότητα σχετίζεται με τον εντοπισμό της θέσης εργασίας και τον τύπο απασχόλησης σύμφωνα με τον οποίο απασχολούνται οι εργαζόμενοι σε κάθε περίπτωση και αποτελεί βασικό άξονα με βάση τον οποίο προσδιορίζονται τελικά τα αποτελέσματα της έρευνας. Στην ενότητα αυτή το καθεστώς απασχόλησης προσεγγίζεται από τη μία με όρους συμβάσεως εργασίας δηλαδή ωραρίου και διάρκειας συμβάσεως και από την άλλη με όρους ειδικότητας και αρμοδιοτήτων. Η δεύτερη ενότητα αφορά στα προνόμια ή προβλήματα που προκύπτουν από τον κάθε τύπο απασχόλησης και πιο συγκεκριμένα στους παράγοντες που σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ευνοούν ή παρεμποδίζουν τη διαδικασία των εργαζομένων. Η τρίτη ενότητα ευρημάτων από την άλλη, περιλαμβάνει ευρήματα σχετικά με την επίδραση του τύπου απασχόλησης στα μέλη εν συναρτήσει με την εργασιακή τους ζωή και πιο συγκεκριμένα τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Η τέταρτη και τελευταία ενότητα παρουσιάζει τα ευρήματα που αφορούν την επίδραση του τύπου απασχόλησης στην κοινωνική ζωή αλλά και ευημερία των εργαζομένων.

## **4.1 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας ανά άξονα**

### **4.1.1.Θέση εργασίας και τύπος απασχόλησης: Ηθελημένη ή Αναγκαστική επιλογή;**

Στην πρώτη ενότητα των ευρημάτων συγκαταλέγονται τα ευρήματα από τις συνεντεύξεις, τα οποία έχουν να κάνουν με τον προσδιορισμό του τύπου απασχόλησης μερικής ή πλήρους, με βάση τον οποίο απασχολείται ο κάθε εργαζόμενος. Πιο συγκεκριμένα, ο τύπος απασχόλησης προσδιορίστηκε μέσα από ερωτήσεις που αφορούσαν το ωράριο και τη σύμβαση της εργασίας, τη θέση και την ειδικότητα μέσα στον οργανισμό, καθώς επίσης εξετάστηκε το αν πρόκειται για μία θέση αναγκαστικής ή ηθελημένης επιλογής.

Αναφορικά με τη θέση εργασίας οι εργαζόμενοι επιλέχθηκαν για τις συνεντεύξεις από συγκεκριμένο τμήμα του νοσοκομείου και συγκεκριμένα από το τμήμα Οικονομικού, έτσι ώστε να είναι περισσότερο αξιόπιστα τα αποτελέσματα, συγκρίνοντας κατά το δυνατόν ομοιότερους παράγοντες. Παρόλα αυτά και καθότι ο αριθμός εργαζομένων του Οικονομικού Τμήματος δεν ξεπερνά τους δέκα, ο καθένας έχει μία συγκεκριμένη ειδικότητα, εκ των οποίων συμπεριλαμβάνονται η λογιστική και η γραμματειακή υποστήριξη. Αξίζει να ειπωθεί, ότι καθότι η σύμβαση εργασίας των εργαζομένων δεν εμπεριέχει συγκεκριμένο καθηκοντολόγιο, παρά μόνο τον τίτλο και την ειδίκευση εργασίας, οι αρμοδιότητες των εργαζομένων συμπεριλαμβάνουν ένα εύρος εργασιών που πολλές φορές δεν περιορίζονται στα καθήκοντα που ο εκάστοτε τίτλος υπαινίσσεται.

Ο τύπος απασχόλησης με βάση τον οποίο απασχολούνται οι εργαζόμενοι οι οποίοι έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις, είναι τόσο η μερική απασχόληση, όσο και η πλήρης έτσι ώστε να εξεταστούν συγκριτικά οι κοινωνικές και οι εργασιακές παράμετροι. Επιπρόσθετα, η πλειονότητα των εργαζομένων προέρχεται από θέσεις εργασίας εκτός του νοσοκομείου. Όμως στις περιπτώσεις της Μαρίας και της Χριστίνας όπου εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, προέρχονται από καθεστώς πλήρους απασχόλησης, αλλά για προσωπικούς και οικογενειακούς λόγους αιτήθηκαν για τη μετάβαση στη μερική απασχόληση. Επομένως, ενώ για τους περισσότερους εργαζόμενους ο τύπος απασχόλησης τους δεν αποτελεί ηθελημένη επιλογή, στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης φαίνεται ότι η επιλογή είναι ηθελημένη (τουλάχιστον για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης που δέχτηκαν



να δώσουν συνέντευξη) και επιλέγεται λόγω οικογενειακών συνθηκών και προκειμένου να συνδυαστεί η οικογενειακή με την εργασιακή ζωή.

**ΕΡ.** Αρχικά πείτε μου λίγα λόγια για εσάς, πώς προέκυψε η θέση αυτή;

**ΑΠ.** Η θέση εδώ προέκυψε με γραπτό διαγωνισμό το 2004 και ο λόγος που την είχα διαλέξει ήταν ότι είχα ένα μικρό παιδί και επειδή ήμουν ελεύθερη επαγγελματίας τότε, ήταν δύσκολο το να μεγαλώσω ένα παιδί δουλεύοντας επτά ημέρες την εβδομάδα 16 ώρες τη μέρα, είχα κάβα. Οπότε το επέλεξα, πιστεύοντας ότι θα μου δώσει το χρόνο.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

**ΕΡ.** Πώς προέκυψε η θέση αυτή; Ήταν δική σας επιλογή;

**ΑΠ.** Όχι δεν ήταν δική μου επιλογή, μας τοποθετούν εδώ δεν έχουμε δική μας επιλογή, μέσω ΑΣΕΠ μπήκα με προκήρυξη. Από αυτή την άποψη το ήθελα, εγώ έκανα την αίτηση, είναι αυτό που σπούδασα και αυτό επέλεξα. Ήμουν με πλήρη απασχόληση αλλά τώρα γύρισα σε μερική μέχρι να μεγαλώσουν και λίγο τα παιδιά και μετά πάλι θα επανέλθω.

(Συνέντευξη 4: Χριστίνα 32 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

**ΕΡ.** Η θέση αυτή πως προέκυψε στην οποία είστε τώρα;

**ΑΠ.** Ούτε η πρόσληψη ήταν δική μου επιλογή, ούτε η θέση ήταν δική μου επιλογή. Προέρχομαι από άλλο χώρο. Στο νοσοκομείο προέκυψε αυτή η πρόσληψη λόγω του ότι είχα βγει σε διαθεσιμότητα και ήταν η μόνη επιλογή που είχα. Είχαν προκηρυχτεί θέσεις το 2014, εγώ δεν είχα καμία σχέση εργαζόμενου ως σχολικός φύλακας στο Δήμο Πεύκης. Το 2013 καταργήθηκαν οι θέσεις αυτές μέσα σε μία νύχτα θα το πω και για κάποια άτομα από τους 2200 σχολικούς φύλακες και σύμφωνα με κοινωνικά κριτήρια, προκηρύχθηκαν καινούριες θέσεις σε νοσοκομεία και η θέση αυτή προέκυψε λόγω του ότι υπήρχε κοινωνικό κριτήριο, μέσω διαγωνισμού ΑΣΕΠ, λόγω της τριτεκνίας και προκειμένου να μείνω άνεργη αναγκάστηκα να επιλέξω το νοσοκομείο. Όμως, να σας πω και αυτό είναι πολύ βασικό, ενώ ήμουν ΔΕ, στο νοσοκομείο προσλήφθηκα ως ΥΕ Βοηθητικό Υγειονομικό Προσωπικό. Ήταν προϋπόθεση αυτό για αυτή τη θέση να είσαι ΥΕ. Στην πορεία όμως αποκαταστάθηκε αυτή η “αδικία”. Οπότε μπήκα στο νοσοκομείο ως ΥΕ Βοηθητικό Υγειονομικό Προσωπικό, και τοποθετήθηκα κατ ευθείαν στα χειρουργεία, ως τραυματιοφορέας. Και να επισημάνω ότι προσλήφθηκα με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου από την αρχή.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρη απασχόληση)

Παρόλα αυτά, σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργαζομένων σε γενικές γραμμές ο συγκεκριμένος οργανισμός δίνει τη δυνατότητα επιλογής της μερικής απασχόλησης ως απασχόληση και έγκρισή της για έως και πέντε έτη, με τις προϋποθέσεις ύπαρξης ενός σημαντικού σύμφωνα με την επιτροπή λόγου, αλλά και την ανανέωση της σύμβασης ανά δύο χρόνια με γραπτό αίτημα του εργαζομένου.

**ΕΡ.** Αρχικά πείτε μου λίγα λόγια για εσάς, πώς προέκυψε η θέση αυτή;

**ΑΠ.** Η θέση εδώ προέκυψε με γραπτό διαγωνισμό το 2004 και ο λόγος που την είχα διαλέξει ήταν ότι είχα ένα μικρό παιδί και επειδή ήμουν ελεύθερη επαγγελματίας τότε, ήταν δύσκολο το να μεγαλώσω ένα παιδί δουλεύοντας επτά ημέρες την εβδομάδα 16 ώρες τη μέρα, είχα κάβα. Οπότε το επέλεξα, πιστεύοντας ότι θα μου δώσει το χρόνο. Όταν το επέλεξα είχε και κάποια πλεονεκτήματα γιατί ο μισθός ανέβαινε, μπήκα απευθείας σε πλήρη απασχόληση. Η μερική απασχόληση στο δημόσιο μπορεί να γίνει μόνο μέχρι πέντε χρόνια με αίτηση του εργαζομένου πρέπει να έχει ένα καλό λόγο και να του το επιτρέψουν. Του δίνεται η δυνατότητα είτε να δουλεύει 5 ημέρες από 4 ώρες, είτε να έρχεται κάποιες ημέρες από 8 ώρες. Περίπου βγαίνει τρεις ημέρες από τρία οκτώωρα. Και επειδή εγώ έρχομαι από μακριά, έρχομαι από το Χαλάνδρι και δεν οδηγώ, κάνω μιάμιση ώρα για να έρθω και δύο ώρες για να γυρίσω έχω επιλέξει να έρχομαι 3 ημέρες από 8 ώρες και όχι 5 ημέρες από 4 ώρες.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

Η σύμβαση των εργαζομένων χαρακτηρίζεται αορίστου χρόνου συμπεριλαμβανομένης της ασφάλισης τους, σύμφωνα με τις πτυχές της εργατικής νομοθεσίας για τον δημόσιο τομέα (οι δημόσιοι υπάλληλοι, μετά την κατάργηση των οργανισμών ΟΠΑΔ και ΤΥΔΚΥ υπάγονται πλέον στο ΙΚΑ / Διεύθυνση Ασφάλισης Παροχών ΟΠΑΔ). Αναφορικά με το ωράριο εργασίας, για τους πλήρως απασχολούμενους ισχύει η πενθήμερη οκτώωρη απασχόληση επτά πμ. έως τις τρεις μμ., ενώ για τους μερικώς απασχολούμενους η εργασία διαμορφώνεται σε τρεις ημέρες ανά εβδομάδα με 8ωρη εργασία επτά πμ. έως τρεις μμ. Για όλους τους εργαζόμενους, οποιουδήποτε τύπου απασχόλησης, μία ή δύο φορές το μήνα πραγματοποιείται εφημερία, κατά την οποία εργάζονται σε οκτώωρη βάση και κυλιόμενο ωράριο.

**ΕΡ.** Επομένως το ωράριο είναι σταθερό;

**ΑΠ.** Με εξαίρεση αυτό που σας είπα τις ημέρες των εφημεριών που μπορεί να είναι κυλιόμενο δηλαδή μπορεί να είναι πρωινή βάρδια επτά με τρεις, μπορεί να είναι απογευματινή βάρδια τρεις το μεσημέρι με έντεκα το βράδυ, ακόμα και νυχτερινή έντεκα το βράδυ μέχρι την επόμενη επτά η ώρα το πρωί.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρη απασχόληση)

Γενικότερα η μερική απασχόληση στο συγκεκριμένο δημόσιο οργανισμό, μπορεί να εγκριθεί μέχρι πέντε χρόνια με αίτηση του εργαζομένου, ο οποίος πρέπει να έχει ένα σημαντικό λόγο. Εφόσον εγκριθεί το αίτημα, δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να εργαστεί είτε σε πενθήμερη βάση από τέσσερις ώρες ανά ημέρα, είτε σε τριήμερη βάση από οκτώ ώρες την ημέρα.

**ΕΡ.** Αρχικά πείτε μου λίγα λόγια για εσάς, πώς προέκυψε η θέση αυτή;

**ΑΠ.** Η θέση εδώ προέκυψε με γραπτό διαγωνισμό το 2004 και ο λόγος που την είχα διαλέξει ήταν ότι είχα ένα μικρό παιδί και επειδή ήμουν ελεύθερη επαγγελματίας τότε, ήταν δύσκολο το να μεγαλώσω ένα παιδί δουλεύοντας επτά ημέρες την εβδομάδα 16 ώρες τη μέρα, είχα κάβα. Οπότε το επέλεξα, πιστεύοντας ότι θα μου δώσει το χρόνο. Όταν το επέλεξα είχε και κάποια πλεονεκτήματα γιατί ο μισθός ανέβαινε, μπήκα απευθείας σε πλήρη απασχόληση. Η μερική απασχόληση στο δημόσιο μπορεί να γίνει μόνο μέχρι 5 χρόνια με αίτηση του εργαζομένου πρέπει να έχει ένα καλό λόγο και να του το επιτρέψουν. Του δίνεται η δυνατότητα είτε να δουλεύει 5 ημέρες από 4 ώρες, είτε να έρχεται κάποιες ημέρες από 8 ώρες. Περίπου βγαίνει τρεις ημέρες από τρία οκτώωρα. Και επειδή εγώ έρχομαι από μακριά, έρχομαι από το Χαλάνδρι και δεν οδηγώ, κάνω μιάμιση ώρα για να έρθω και δύο ώρες για να γυρίσω έχω επιλέξει να έρχομαι 3 ημέρες από 8 ώρες και όχι 5 ημέρες από 4 ώρες.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

#### **4.2.2 Πλεονεκτήματα και εμπόδια που πηγάζουν από τον τύπο απασχόλησης**

Σε ότι αφορά τις απαντήσεις σχετικά με τα προνόμια και τα εμπόδια που παρατηρούνται με όρους διαδικασιών επιτέλεσης του έργου και εργασιακών συνθηκών και σύμφωνα με τον τύπο απασχόλησης των εργαζομένων του οργανισμού, επισημαίνεται ότι πρόκειται για έναν οργανισμό μέσα στον οποίο η φύση της εργασίας ευνοεί τις στρεσογόνες και γεμάτες πίεση συνθήκες.

Το γεγονός ότι πρόκειται για έναν οργανισμό που επηρεάζεται άμεσα από την τεχνολογική εξέλιξη και την πρόοδο της επιστήμης της υγείας, επιτάσσει τη συνεχή εγρήγορση αναφορικά με την επιτέλεση των διαδικασιών στην οποιαδήποτε θέση εργασίας του εργαζόμενου. Σε αντιδιαστολή εμφανίζονται και μεγάλο εμπόδιο αποτελούν οι διαδικασίες με τις οποίες καλούνται οι εργαζόμενοι να επιτελέσουν το έργο τους στο δημόσιο τομέα, καθώς όπως φαίνεται οι διαδικασίες κινούνται στο πλαίσιο της γραφειοκρατίας και έτσι δε τους επιτρέπει πάντα την ολοκλήρωση του έργου μέσα στο προκαθορισμένο χρονικό διάστημα.

**ΕΡ.** Οι εργασίες και τα καθήκοντα σας μπορούν να ολοκληρωθούν μέσα στο προβλεπόμενο ωράριο του 8ώρου;

**ΑΠ.** Όχι και αναγκαστικά έρχομαι απόγευμα. Ας πούμε τώρα που στο μητρώο δεσμεύσεων πρέπει να ξεκινήσει και είναι κομβικό σημείο του νοσοκομείου, δεν μπορούν να γίνουν παραγγελίες αν δεν περάσουν από το δικό μου τμήμα, από εμένα. Αν δεν κάνεις τις πράξεις δουλειές στο χρόνο που πρέπει δεν πρόκειται να δουλέψει το νοσοκομείο. Οπότε αναγκαστικά πρέπει να τελειώσει μέσα στη μέρα ότι έχεις να κάνεις αλλιώς πρέπει να κάτσεις παραπάνω για να το τελειώσεις. Βέβαια μπορείς να το παρατείνεις, να έρθεις την άλλη μέρα ας πούμε

αλλά θα είναι πιο πειστικά για σένα την επόμενη μέρα, οπότε αναγκαστικά κάθεται χωρίς ωράρια.

(Συνέντευξη 2: Χρήστος 41 ετών, λογιστής τμήμα Οικονομικού, πλήρη απασχόληση)

Τόσο για τους εργαζόμενους πλήρους, όσο και τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης, διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο η ολοκλήρωση των εργασιών μέσα στο ωράριο εργασίας. Παρόλα αυτά, πολλές φορές οι εργασίες της ημέρας επιτελούνται μετά το πέρας του ωραρίου ή αναβάλλονται για την επόμενη ημέρα. Ενώ, λοιπόν, οι χρονικές δεσμεύσεις και οι απαιτήσεις (από τα Υπουργεία και τη διοίκηση) αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της καθημερινής εργασίας των εργαζομένων, η εκπαίδευση τους μέσα από σεμινάρια για τη βελτίωση και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους αποτελεί απρόσιτη διαδικασία για τους ίδιους.

Παρότι παρέχεται η δυνατότητα παρακολούθησης δωρεάν σεμιναρίων από το τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, προϋπόθεση είναι να συμπληρώσουν ειδική αίτηση παρακολούθησης των σεμιναρίων και έπειτα, εφόσον εγκριθεί, να μουν σε κατάσταση αναμονής. Επιπλέον, προϋπόθεση αποτελεί η ενημέρωση του προϊσταμένου του τμήματος έτσι ώστε να χορηγηθεί η απαραίτητη ειδική άδεια για την παρακολούθηση των σεμιναρίων. Ακόμη και όταν παρέλθουν οι παραπάνω διαδικασίες, οι εργαζόμενοι καλούνται να βρουν τον απαιτούμενο χρόνο, παρακάμπτοντας τις χρονικές δεσμεύσεις για την υλοποίηση των εργασιών που έχουν αναλάβει ή παραβλέποντας σημαντικές διενέργειες για την διεκπεραίωση του τελικού αποτελέσματος. Φαίνεται λοιπόν ότι ανεξάρτητα από τον τύπο απασχόλησης, το μεγάλο φόρτο εργασιών και οι χρονικές δεσμεύσεις αλλά και πιέσεις αποτελούν αδύνατη την παρακολούθηση σεμιναρίων.

**ΕΡ.** Ποιά είναι τα προνόμια που σας παρέχονται σύμφωνα με το εργασιακό καθεστώς πλήρους απασχόλησης;

**ΑΠ.** Ε ένσημα εμείς εδώ δεν έχουμε ούτως ή αλλιώς σαν δημόσιοι υπάλληλοι, γιατί δεν ανήκουμε στο ΙΚΑ, είμαστε από τους πρώτους που μπήκαμε στον ΟΠΑΔ, οπότε είχε άλλο καθεστώς δεν είχε ένσημα, πήγε με τα χρόνια δηλαδή. Τώρα εκπαιδεύσεις και να θες να κάνεις δεν προφταίνεις από τη δουλειά. Κάνεις αιτήσεις αλλά δεν προφταίνεις. Όταν έχεις άδειες από το 2016 που έχεις να πάρεις κανονική και έχεις 15 μέρες από το 2016, και έχεις δυόμιση μήνες άδεια, η εκπαίδευση σημαίνει ότι δε μπορείς να το κάνεις ποτέ. Εθελοντικά δε το κάνεις δηλαδή. Ότι μπορείς να τους το πεις και να σε στείλουν σε εκπαίδευση θα ακούσεις χίλια μύρια αλλά μπορεί να σε στείλουνε μια εβδομάδα. Εδώ σε εμάς έχει και θέμα και δε μπορούμε να πάμε να κάνουμε εκπαίδευση ιδιωτική, πηγαίνουμε αναγκαστικά στην Εθνική σχολή Δημόσιας διοίκησης και εκεί πέρα σε επιλέγουν αυτοί. Οπότε είναι τόσοι πολλοί οι δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν κάνει αίτηση οπότε ώσπου να έρθει η σειρά σου.

(Συνέντευξη 2: Χρήστος 41 ετών, λογιστής τμήμα Οικονομικού, πλήρη απασχόληση)

**ΕΡ.** Ποιά προνόμια σας παρέχονται;

**ΑΠ.** Τα έχουμε όλα κανονικά τα ένσημα. Μας παρέχουν και εκπαίδευση για όποιον θέλει αλλά πρέπει να κάνεις αίτηση και αν θα εγκριθεί και λόγω εργασιών είναι δύσκολο να παρακολουθήσεις τα σεμινάρια. Και πάει και με σειρά και είναι περίπλοκη γενικά η διαδικασία.

(Συνέντευξη 4: Χριστίνα 32 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

Παρότι τα σεμινάρια και τα επιμορφωτικά προγράμματα δεν είναι προνόμια που μπορούν να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι του οργανισμού, για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης δίνεται η δυνατότητα να ασχολούνται εκτός εργασίας, στον ελεύθερο χρόνο με δραστηριότητες και χόμπι ή σεμινάρια για την προσωπική βελτίωση και τη σωματική άσκηση.

Είναι εύλογο να αναφερθεί ότι σχετικά με αυτά που προβλέπει η εργατική νομοθεσία, τηρούνται όλες οι πτυχές σύμφωνα με το εργασιακό καθεστώς του κάθε εργαζόμενου. Αναλυτικότερα τόσο οι οικονομικές απολαβές, όσο το ωράριο εργασίας και οι συμφωνημένες παροχές στη σύμβαση εργασίας όπως η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και η ασφάλιση μέσω του ΙΚΑ, τηρούνται κατά γενική ομολογία.

Ένα ακόμη κομμάτι που φαίνεται ότι επηρεάζει την εργασία των πλήρως κατά κύριο λόγο εργαζόμενων είναι οι χώροι και το περιβάλλον εργασίας. Όπως αναφέρουν χαρακτηριστικά, επικρατεί μεγάλος όγκος χαρτιού, και όχι τόσο προσεγμένοι χώροι για την εργασία τους. Τυχαίνει ακόμα στα γραφεία του τμήματος Οικονομικού όπου επιτελούνται λογιστικές και γραφειοκρατικές εργασίες και όπου οι εργαζόμενοι κάθε τύπου απασχόλησης περνούν το μεγαλύτερο χρόνο εργασίας τους, να αποθηκεύονται μεγάλοι όγκοι εγγράφων. Έγγραφα, η αποθήκευση των οποίων για μεγάλο χρονικό διάστημα επιβαρύνει την υγεία των εργαζομένων.

**ΕΡ.** Πώς θα χαρακτηρίζατε τη φύση εργασίας;

**ΑΠ.** Κοίταξε τώρα εμείς που δουλεύουμε στα νοσοκομεία δεν είναι και ότι πιο ευχάριστο να βλέπεις τους ασθενείς, αλλά εντάξει σε μία κλίμακα είναι μέτριο αλλά δεν είναι και ένας χώρος πολύ ασφαλής. Αλλά εντάξει προσαρμόζεσαι γιατί όπως είπαμε και πριν είσαι σε νοσοκομείο. Είναι δεδομένο ότι και αρρώστους θα δεις και γενικά είναι στα πλαίσια της δουλειάς.

(Συνέντευξη 4: Χριστίνα 32 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

Για όλους τους εργαζόμενους, ο σημαντικότερος παράγοντας που επηρεάζει τις συνθήκες εργασίας είναι το αίσθημα πίεσης και άγχους λόγω των διαδικασιών που προβλέπονται και λόγω συναδέλφων με τους οποίους δεν υπάρχει καλή επικοινωνία και συνεννόηση.

**ΕΡ.** Πώς θα περιγράφατε το χώρο εργασίας σας;

**ΑΠ.** Γενικά επειδή πέρασα και από το τομέα της νοσηλευτικής και η εμπειρία μου από το 2014 μέχρι και τώρα μου λέει ότι ο χώρος μέσα στο νοσοκομείο είναι αρκετά στρεσογόνος, λόγω της φύσης της δουλειάς, σε κάθε τμήμα στο νοσοκομείο υπάρχει πάρα πολύ δουλειά και πολύ ένταση. Όπως και στο άλλο τμήμα των χειρουργείων έτσι και στο τμήμα του οικονομικού στη διοίκηση οι απαιτήσεις είναι πάρα πολλές, οπότε υπάρχει και πίεση και κούραση μπορώ να μπω.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

**ΕΡ.** Πώς εκλαμβάνεται η εργασία από τους γύρω σας;

**ΑΠ.** Πιστεύω ότι θα αισθανόντουσαν καλύτερα εάν ήμουνα δωρη. Μόνο και μόνο σαν παρουσία. Και επειδή δουλεύω 3 μέρες με δωρο, όταν γίνεται μια παραλαβή και τυχαίνει να μην είμαι εδώ όντως πρέπει να υπάρχει κάποιος να την κάνει. Σίγουρα θα προτιμούσαν να είμαι εδώ. Από την άλλη όταν ήμουν δωρη ήμουν με τα νεύρα σπασμένα δε νομίζω ότι ήμουν πάντα και η καλύτερα για να συνεργάζεσαι μαζί. Και η δουλειά μπορεί να έβγαине αλλά όλο αυτό ήταν εις βάρος της επικοινωνίας μας και της υγείας μου. Ενώ τώρα με τις λιγότερες ώρες και η δουλειά βγαίνει και πιο ευχάριστα και τους αγκαλιάζω τους συναδέλφους και τους χαμογελάω. Όμως βλέπω ότι αυτό αναγνωρίζεται από τους συνεργάτες και από τους γύρω, αλλά από τη διοίκηση όχι τόσο. Κάποια πράγματα αναγνωρίστηκαν, κάποια πράγματα δεν αναγνωρίζονται.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

**ΕΡ.** Πώς θα περιγράφατε τη φύση και τις συνθήκες εργασίας;

**ΑΠ.** Αγχωτικές, όλο στρες και η δουλειά εντάξει δουλειά υπάρχει παντού, αλλά είναι το στρες και το άγχος που έχεις εδώ πέρα. Είναι πιεστική η κατάσταση.

(Συνέντευξη 2: Χρήστος 41 ετών, λογιστής τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Σε γενικές γραμμές και σε ό,τι αφορά το καθεστώς απασχόλησης και τις συνθήκες εργασίας, φαίνεται ότι ενώ κάθε τύπος εργαζομένου απολαμβάνει τα προνόμια που δίνονται σύμφωνα με τον τύπο απασχόλησης του, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης δεν επηρεάζονται από τις μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και το όχι τόσο υγιεινό περιβάλλον εργασίας.

**ΕΡ.** Τι είναι αυτό που σας δυσαρεστεί μέσα στον οργανισμό;

**ΑΠ.** Ο παράλογος φόρτος εργασίας, είναι ουσιαστικά αυτό που με οδήγησε κιόλας στη μερική απασχόληση. Όταν υπάρχει μεγάλος όγκος δουλειάς και πρέπει να τη βγάλει ένας. Επίσης είναι οι συμπεριφορές, η έλλειψη επικοινωνίας και το ότι στη διοίκηση υπάρχουν κάποιοι που δεν

μπορούν να κατανοήσουν τις ανάγκες της υπηρεσίας. Όταν τον υπάλληλο προσπαθούν μέσα σε λίγες μέρες να τον στύψουν, μετά αυτός ο υπάλληλος είναι καμένο χαρτί δεν μπορεί να προσφέρει. Όταν άτομα χωρίς δεξιότητες διοικούν, το αποτέλεσμα είναι αυτό.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

#### 4.2.3. Τύπος απασχόλησης εργαζομένων και επίδραση στην εργασιακή τους ζωή

Αναφορικά με τα προσόντα των μελών, δεν αξιοποιούνται κατά το μέγιστο από τον οργανισμό. Τονίζεται ότι υπάρχουν περιπτώσεις όπου δεξιότητες ατόμων και «ταλέντα» μέσα στον οργανισμό δεν αμείβονται αναλόγως, ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται πως άτομα βρέθηκαν σε θέσεις που ίσως δεν άξιζαν ή δεν μπορούσαν να αντεπεξέλθουν χωρίς να ακολουθηθούν αξιοκρατικές διαδικασίες. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο τύπος απασχόλησης σχετίζεται με την κατάσταση αυτή και πιο συγκεκριμένα, προσόντα μερικώς απασχολούμενων φαίνεται πως δεν αξιοποιούνται όσο θα μπορούσε, ενώ εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης καταλαμβάνουν θέσεις που ενδεχομένως τα προσόντα τους δεν ανταποκρίνονται σε αυτές ή αδυνατούν να διαχειριστούν υψηλών απαιτήσεων και μεγάλης πίεσης καταστάσεις.

**ΕΡ.** Με ποιό τρόπο θα λέγατε ότι αξιοποιούνται οι ικανότητες και τα προσόντα σας;

**ΑΠ.** Δεν αξιοποιούνται. Ο λόγος που έκανα και το μεταπτυχιακό ήταν λόγω αυτού του ξεσπάσματος και ήθελα με κάποιο τρόπο να φύγω από τη δουλειά. Στην αρχή σκέφτηκα ότι θα το αξιοποιούσα για να αλλάξω κάποια πράγματα στη δουλειά, αυτή η ψευδαίσθηση πολύ γρήγορα διαλύθηκε. Και κάποιοι μπορεί να χάρηκαν για την ημι απασχόληση γιατί έτσι δεν είμαι κίνδυνος για θέσεις προϊσταμένων, οπότε κάποιοι που δεν έχουν μεταπτυχιακό θορυβήθηκαν.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

**ΕΡ.** Με ποιό τρόπο θεωρείτε ότι τα προσόντα και οι ικανότητες σας αξιοποιούνται από τον οργανισμό;

**ΑΠ.** Θεωρώ ότι δεν αξιοποιούνται επαρκώς, δεν μπορώ να σας απαντήσω πάνω σε αυτό. Δε νιώθω ότι αξιοποιούνται επαρκώς, διότι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν επαρκώς τα προσόντα όταν θα μου παρείχε η υπηρεσία την εκπαίδευση πάνω σε αυτό. Δηλαδή υπάρχουν προσόντα τα οποία με την κατάλληλη εκπαίδευση θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν περισσότερο, είναι ελλιπής η εκπαίδευση.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

**ΕΡ.** Με ποιό τρόπο θεωρείτε ότι τα προσόντα σας και οι ικανότητες σας αξιοποιούνται από τον οργανισμό;

**ΑΠ.** Καθόλου, γιατί ουσιαστικά η μόνη κίνηση που έχεις να κάνεις και να αναβαθμιστείς εδώ πέρα είναι να κάνεις κάποια κρίση, να γίνεις προϊστάμενος, ή διευθυντής αλλά ακόμα και οι διευθυντές εδώ ορίζονται ουσιαστικά από εξωγενείς παράγοντες, δεν ελέγχουν ούτε φακέλους ούτε τίποτα. Βγαίνουν με άλλα κριτήρια, τουλάχιστον τις περισσότερες φορές. Εδώ δεν έχεις αξιοκρατία.

(Συνέντευξη 2: Χρήστος 41 ετών, λογιστής τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Κατά αυτόν τον τρόπο ο καταμερισμός της εργασίας δεν κρίνεται δίκαιος. Ενώ από την μία πλευρά υπάρχει η δυνατότητα να εξελιχθεί κανείς προς την κατεύθυνση που επιθυμεί, από την άλλη διαφαίνεται ότι υπάρχουν στοιχεία ευνοιοκρατίας, τα οποία επιβραδύνουν την εξέλιξη εργαζομένων, ειδικότερα αυτών με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Επιπλέον φαίνεται ότι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης διακρίνονται με την έννοια ότι μόνο οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης αιτούνται για αναβάθμιση της θέσης τους. Ακόμα και σε αυτή όμως την περίπτωση, παρατηρούνται στοιχεία ευνοιοκρατίας, καθώς προπορεύονται εργαζόμενοι με συγκεκριμένες πεποιθήσεις και όχι απαραίτητα με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία ή προσόντα. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει πως η μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων των δύο τύπων απασχόλησης δεν χαρακτηρίζεται ισότιμη.

**ΕΡ.** Ποιές ευκαιρίες υπάρχουν για ανέλιξη μέσα στον οργανισμό;

**ΑΠ.** Το δημόσιο δεν είναι μόνο οι μισθοί και τα δώρα, έχει να κάνει και με τη νοοτροπία, και όταν κάποιος προσπαθεί πολύ πιο πολύ τοίχο βρίσκει από τα μέσα. Θα μπορούσαν να υπάρχουν ευκαιρίες αλλά δεν είμαι τόσο σίγουρη για το αξιοκρατικά. Δηλαδή πιστεύω πως υπάρχει ευνοιοκρατία και ακριβώς επειδή κάποια πράγματα για να γίνουν θέλουν και τις συμπάθειες, δε θέλω να μπω σε αυτές τις διαδικασίες.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

**ΕΡ.** Εσείς προσωπικά πώς το έχετε βιώσει;

**ΑΠ.** Προσωπικά γνωρίζω ότι υπάρχουν άτομα τα οποία δεν ξέρω πως βρέθηκαν σε κάποιες θέσεις στο νοσοκομείο, αν είχαν κάποιο γνωστό, αλλά σίγουρα είναι άτομα τα οποία δεν μπορούν να ικανοποιήσουν το ρόλο, να μπουν δηλαδή στο πετσί του ρόλου, και ίσως είναι σε κάποια θέση που δε τη δικαιολογούνε, να το πω κομψά.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Σε γενικές γραμμές οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τον προϊστάμενο ή τη διοίκηση είναι ειλικρινής, αλλά κάποιες φορές πάνω στη δουλειά «λες και μια



κουβέντα παραπάνω». Τα μέλη αναπτύσσουν καλές σχέσεις συνεργασίας με τους συναδέλφους και οι συναναστροφές δεν περιορίζονται μόνο στα πλαίσια του οργανισμού, αλλά σε κάποιες περιπτώσεις και εκτός αυτού. Αναπόφευκτες χαρακτηρίζονται από τους συνεντευξιζόμενους οι διαφωνίες και οι εντάσεις ενώ έχουν παρατηρηθεί αρκετές φορές διαπληκτισμοί εν ώρα εργασίας ή παρεξηγήσεις που επιλύονται μεταξύ των μελών. Αναφορικά με τον τύπο απασχόλησης, παρόλο που για τους πλήρως απασχολούμενους η τριβή είναι περισσότερο εμφανής στη μεταξύ τους σχέση, δε φαίνεται να επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό οι μεταξύ τους σχέσεις.

**ΕΡ.** Με ποιόν τρόπο ο τύπος απασχόλησης σας επηρεάζει τις σχέσεις με τους συναδέλφους;

**ΑΠ.** Όντως η φυσική παρουσία δημιουργεί μεγαλύτερους δεσμούς. Όμως από την άλλη πλευρά της ζυγαριάς είναι η κόπωση και ο εκνευρισμός που αυτά βλάπτουν τη σχέση με τους άλλους. Εκτός αυτού έχω δει ότι άτομα που νόμιζα ότι υπάρχει ισχυρό δέσιμο, όταν χρειάστηκε να αλλάξουν τμήμα, αμέσως ο δεσμός χαλάρωσε. Άρα δε μπορούμε να μιλήσουμε για ισχυρούς δεσμούς. Από την άλλη στην ημιαπασχόληση είναι ποιοτικότεροι οι δεσμοί. Όταν έρχομαι ευδιάθετη, χαμογελαστή, πρόθυμη για να βοηθήσω κάποιον, θα πρέπει να έχω κουράγιο να το κάνω. Τώρα θέλω να έρχομαι για δουλειά. Τώρα δουλεύω 3 ημέρες που σημαίνει ότι τις άλλες 4 ημέρες είμαι εκτός δουλειάς. Η δουλειά τώρα δεν είναι το κύριο κομμάτι της ζωής μου γι αυτό και μπορώ και το απολαμβάνω.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού,

Μερική απασχόληση)

Σε ότι αφορά την συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και την επιρροή της προσωπικής τους άποψης στους ανωτέρους, φαίνεται ότι ενώ υπάρχει δυνατότητα κάποιες φορές να ακουστεί η άποψή τους, δε μπορεί να επηρεάσει την τελική απόφαση των ανωτέρων. Αυτό, σύμφωνα με τους ισχυρισμούς των συνεντευξιζόμενων συμβαίνει διότι υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης με αποτέλεσμα να μη μπορεί να εισακουστεί μία άποψη στον διοικητή, παρά μόνο στον προϊστάμενο και σε επίπεδο τμήματος. Σημαντικό συμπέρασμα αποτελεί ακόμη ότι η γνώμη των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων επηρεάζει στο ελάχιστο ή και καθόλου τους ανωτέρους, καθιστώντας τους ξανά εκτός δυνατότητας παρέμβασης στη λήψη αποφάσεων.

**ΕΡ.** Με ποιό τρόπο επηρέασε η άποψη σας τη διοίκηση;

**ΑΠ.** Εγώ έστειλα email και μετά ενημέρωσα εγγράφως με πρωτόκολλο και έφτασε μέχρι τη διοικήτρια. Αλλά αυτό δεν εισακούστηκε γι αυτό και φτάσαμε στο νοσοκομείο. Δεν εισακούστηκε και να σου πω τι κατάλαβα; Αν η διοίκηση απέχει πολύ και είναι πολύ μακριά από το χώρο που δουλεύεις και σε φυσικό επίπεδο αλλά και σε επικοινωνιακό επίπεδο δε βγαίνει κάτι. Και αν στη διοίκηση υπάρχουν άτομα που δεν έχουν δουλέψει σε κάτι αντίστοιχο, δε θα καταλάβουν τι σημαίνει αυτό. Δηλαδή όταν μας λέει η διευθύντρια ότι πρέπει να βγει ένας Χ όγκος δουλειάς που αν το βάλεις κάτω πρέπει να δουλεύεις 40 ώρες την ημέρα και περιμένουν τέτοια αποτελέσματα δε γίνεται.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

**ΕΡ.** Με ποιό τρόπο η γνώμη και οι απόψεις σας επηρεάζουν τη διοίκηση;

**ΑΠ.** Καθόλου, γιατί αυτό πηγαίνει ιεραρχικά. Δηλαδή δεν πρέπει να έχεις εσύ επαφή με τον δύο στάδια ιεραρχικά πάνω από εσένα. Πρέπει να το λες στον προϊστάμενο σου ο προϊστάμενος σου στον διευθυντή, ο διευθυντής στο γενικό διευθυντή και ο γενικός διευθυντής στο διοικητή ή στην αναπληρώτρια. Στο δημόσιο έρχεσαι απευθείας σε επαφή με τον διοικητή για παράδειγμα που είναι στο μητρώο. Παρόλα αυτά για να πεις κάτι, θα το πεις σαν πρόταση, αλλά εκείνος θα αποφασίσει και θα κάνει το δικό του. Γιατί υποτίθεται ότι ξέρει πιο σφαιρικά τα πράγματα εκείνος. Αλλά πρέπει να πηγαίνεις ιεραρχικά πάντα.

(Συνέντευξη 2: Χρήστος 41 ετών, λογιστής τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

**ΕΡ.** Στην περίπτωση που εργαζόσασταν σε καθεστώς μερικής απασχόλησης η επιρροή θα ήταν διαφορετική;

**ΑΠ.** Αυτό που έχω αντιληφθεί είναι ότι δε θα ήταν η ίδια. Τώρα στην πλήρη απασχόληση είναι διαφορετικά τα πράγματα η δική μου άποψη μετράει περισσότερο.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

#### **4.2.4. Τύπος απασχόλησης εργαζομένων και επίδραση στην κοινωνική ζωή**

Σε ό,τι αφορά την μερική απασχόληση, ως τύπο απασχόλησης για τους εργαζομένους που έδωσαν συνέντευξη από τον οργανισμό, φαίνεται ότι επηρεάζει την κοινωνική ζωή τους. Πιο συγκεκριμένα, οι απασχολούμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης αναφέρονται σε μία πιο ισορροπημένη κοινωνική ζωή, εφόσον είναι σε θέση να συνδυάσουν την εργασιακή με την προσωπική τους ζωή με αποτελεσματικότερο τρόπο.

**ΕΡ.** Τώρα με ποιό τρόπο συνδυάζετε την προσωπική με την επαγγελματική ζωή;

**ΑΠ.** Αυτό που θέλω να πω είναι ότι για μένα ήταν πάρα πολύ δύσκολο να το διαχειριστώ όλο αυτό, η κόρη μου έφυγε για φοιτήτρια, τα χρήματα ούτως η αλλιώς δε φτάνανε, δηλαδή είτε

ήμουν 8ωρη είτε τώρα που είμαι μερική δεν είναι μεγάλη η διαφορά. Όμως η ποιότητα ζωής δεν έχει καμία σχέση, απaráμιλλη. Τώρα μπορώ να κάνω και άλλα πράγματα που με ενδιαφέρουν, έχω πάρει και άδεια για να δουλέψω και εκτός νοσοκομείου και μπορώ να απασχοληθώ σε κάτω άλλο είτε συμπληρωματικά είτε σιγά σιγά αφού έχω βγάλει το ένα πόδι από το δημόσιο, να βγάλω και το άλλο. Αλλά αυτό γίνεται μόνο μέχρι 5 χρόνια να είσαι σε μερική απασχόληση. Προς το παρόν μου έχουν εγκρίνει τα δύο και μετά αν θέλω ξανά κάνω αίτηση και ή επιστρέφω στη πλήρη απασχόληση ή θα φύγω.

Όταν βρέθηκα με αυτή τη διάγνωση, με αυτή τη διάγνωση δε μπορούσε να πει κάποιος όχι ή να μην εγκρίνει την ημι απασχόληση. Γιατί πραγματικά ήταν ότι αρρώστησα. Γιατί δεν ήταν μόνο το αντικείμενο και η δουλειά ήταν και οι συμπεριφορές. Αυτό ήταν σαν ψυχολογική κακοποίηση για εμένα.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, μερική απασχόληση)

Οι μερικώς απασχολούμενοι που έλαβαν μέρος στην έρευνα, είναι έγγαμοι εργαζόμενοι με παιδιά, όπου ηθελημένα επέλεξαν να εργάζονται με το συγκεκριμένο καθεστώς, έτσι ώστε να μπορούν να ανταπεξέρχονται στις οικογενειακές υποχρεώσεις, να έχουν ένα επιπλέον εισόδημα από μία δεύτερη εργασία και να ασχολούνται πέραν της δουλειάς με χόμπι και δραστηριότητες μέσα από τις οποίες αναπτύσσουν τις δεξιότητες τους. Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται πλήρως φαίνεται ότι το ωράριο εργασίας καθιστά πολύ δύσκολη την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, ενώ το τίμημα για να το επιτύχουν είναι μεγάλο.

**ΕΡ.** Σε γενικές γραμμές, επειδή έχετε περάσει και από τους δύο τύπους απασχόλησης, ποιές είναι οι διαφορές που βιώνεται στην εργασιακή και κοινωνική σας ζωή;

**ΑΠ.** Πέρα από τις μισθολογικές διαφορές, αυτό είναι το προφανές, έχει να κάνει με τα ενεργειακά αποθέματα, με τη διάθεση. Εάν ένας άνθρωπος θέλει να είναι αποτελεσματικός στην δουλειά του μπορεί και στην ημι απασχόληση. Το πρώτο είναι χρόνος για προσωπική ζωή και χρόνος να αναπτύξει κάποιος και άλλες δεξιότητες, γιατί δεν το καταλαβαίνουμε τότε μια ρουφάει μία δίνη, μία ρουτίνα. Κάποιες φορές η ηλικία μας θυμίζει. Και η ημι απασχόληση δίνει τη δυνατότητα σε κάποιον να αναπτυχθεί, να καλλιεργήσει τη σχέση με την οικογένεια του.

(Συνέντευξη 3: Μαρία 45 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού,

Μερική απασχόληση)

**ΕΡ.** Θα ήθελα να περάσουμε στο κομμάτι της οικογένειας. Όπως προείπατε έχετε τρία παιδιά. Πώς συνδυάζετε την προσωπική με την εργασιακή ζωή

**ΑΠ.** Προσπαθώ να βρω την ισορροπία με πολύ μεγάλη καταπόνηση θα πω ψυχολογική και σωματική, διότι είναι πάρα πολλές οι απαιτήσεις και από το χώρο της εργασίας και από το χώρο της οικογένειας. Το τίμημα είναι μεγάλο, όμως δε γίνεται διαφορετικά. Θεωρώ ότι είμαι σε καλό επίπεδο ισορροπίας αλλά αυτό με πάρα πολύ κόπο και χρόνο.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Χαρακτηριστικά ο Χρήστος εργάζεται με πλήρη απασχόληση και αναφέρει πως είναι δύσκολο να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του Ανοιχτού Πανεπιστημίου στο οποίο κάνει το μεταπτυχιακό του και σκέφτεται πολύ σοβαρά να τα παρατήσει.

**ΕΡ.** Αδιαμφισβήτητα το πλήρες ωράριο σας απασχολεί για το δωρο, με ποιό τρόπο συνδυάζεται την προσωπική με την εργασιακή σας ζωή;

**ΑΠ.** Σίγουρα αφήνεις πράγματα στην άκρη. Εγώ ας πούμε που είμαι και στο ανοιχτό πανεπιστήμιο όταν γυρίζω με καζάνι το κεφάλι από τη δουλειά για να πας να κάνεις τις εργασίες και να διαβάσεις, δεν έχεις όρεξη τα παρατάς. Εκτός αυτού τώρα που εγώ είμαι αρραβωνιασμένος, πρέπει να έχεις και την κοινωνική σου ζωή, παρόλα αυτά κάποια βράδια δούλευα στο σπίτι για δουλειά. Είναι ανάλογα το πόστο, στα εξωτερικά ιατρεία δεν παίρνουν δουλειά στο σπίτι, δεν έχουν να πάρουν δουλειά στο σπίτι. Έχουν αποκλειστική απασχόληση με τον πελάτη απευθείας. Είναι και ανάλογα το πόστο το πόσο θα σε ενοχλήσει στον ιδιωτικό σου βίο.

(Συνέντευξη 2: Χρήστος 41 ετών, λογιστής τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Από την άλλη πλευρά, η πλήρης απασχόληση δεν αποτελεί καθεστώς που διασφαλίζει την σταθερότητα στους εργαζομένους. Αναντίλεκτα οι συνθήκες του ευρύτερου εργασιακού περιβάλλοντος και η οικονομική κρίση που βιώνει η χώρα μας τα τελευταία χρόνια, δε μπορεί παρά να οξύνει το αίσθημα ανασφάλειας των εργαζομένων. Παρόλα αυτά συγκριτικά με την μερική απασχόληση φαίνεται ότι για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης αποτελεί μία μεγαλύτερη ανακούφιση το αυξημένο εισόδημα που τους παρέχεται, σύμφωνα με την εργασιακή νομοθεσία. Επιπρόσθετα και αναφορικά με τους παράγοντες παρακίνησης στην εργασία, το εισόδημα απασχολεί έναν από αυτούς για τους πλήρως απασχολούμενους, εν αντιθέσει με τους μερικώς όπου δεν αποτελεί κίνητρο. Παρόλο που η σταθερότητα δεν επιτυγχάνεται για τους εργαζόμενους κάθε τύπου, στην περίπτωση των πλήρως απασχολούμενων, βιώνεται το αίσθημα πληρότητας.

**ΕΡ.** Τι είναι αυτό στην εργασία σας που σας παρακινεί και σας ευχαριστεί;

**ΑΠ.** Αυτό που με παρακινεί είναι οι οικονομικές απολαβές, με ευχαριστεί το γεγονός όταν φέρω εις πέρας τις αρμοδιότητες που μου αναθέτουν οι προϊστάμενοι μου και οι διευθυντές και όταν τις διεκπεραιώνω με επιτυχία και συμβάλλω στην ολοκλήρωση του έργου και νιώθω πολύ καλά όταν και οι άλλοι είναι ευχαριστημένοι από τη δική μου προσπάθεια.

**ΕΡ.** Με ποιό τρόπο ο τύπος της εργασίας σας επηρεάζει την εργασιακή σας ζωή;

**ΑΠ.** Σαφώς και την επηρεάζει γιατί είναι διαφορετικά να υπάρχει μισός χρόνος εργασίας γιατί αυτό με κάνει και νιώθω ότι είμαι πιο πλήρης μέσα μου δηλαδή επιδρά θετικά στην ψυχολογία μου το γεγονός ότι απασχολούμαι πλήρως και δεν απασχολούμαι με μερική απασχόληση.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

**ΕΡ.** Ποιοί παράγοντες ενισχύουν την ασφάλεια και τη σταθερότητα στην εργασία σας;

**ΑΠ.** Δε θεωρώ ότι υπάρχουν παράγοντες που ενισχύουν την ασφάλεια και τη σταθερότητα μου. Νιώθω ότι ανά πάσα στιγμή και από τη μία στιγμή στην άλλη μπορεί να συμβεί κάτι και να μην έχω εργασία. Δεν μου εξασφαλίζει κανείς ότι θα παραμείνω στην ίδια εργασία.

**ΕΡ.** Το γεγονός εργασίας με πλήρη απασχόληση δεν επηρεάζει το αίσθημα ασφάλειας;

**ΑΠ.** Όχι αυτό το γεγονός δεν αποτελεί παράγοντα που με κάνει να νιώθω ασφάλεια.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Μέσα από τις απαντήσεις τους τα μέλη του οργανισμού επισήμαναν σημαντικές διαφορές σχετικές με τις δυνατότητες προαγωγής. Τόσο οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης όσο και πλήρους τονίζουν ότι εργαζόμενοι που δεν απασχολούνται μερικώς, έχουν περισσότερες ευκαιρίες για προαγωγή ή αναβάθμιση τους σχετικά με τους μερικώς απασχολούμενους.

**ΕΡ.** Υπάρχει κατά τη γνώμη σας έλλειψη αξιοκρατίας στον οργανισμό;

**ΑΠ.** Ναι βεβαίως υπάρχει έλλειψη αξιοκρατίας και το έχω δει από τα λεγόμενα και τα τεκταινόμενα που συμβαίνουν από διάφορα περιστατικά που έχουν συμβεί σε συναδέλφους, και συγκριτικά με συναδέλφους μερικής απασχόλησης αυτό αποτελεί μειονέκτημα στη δίκαιη μεταχείρισή τους.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Αναφορικά με τους παράγοντες που προκαλούν δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους, και από τους δύο τύπους απασχόλησης εργαζομένων θεωρείται ότι οι χρονοβόρες διαδικασίες σε συνδυασμό με τις χρονικές πιέσεις δε διευκολύνουν το έργο τους, αντιθέτως αποτελούν έλλειψη οργάνωσης στον οργανισμό και εμποδίζουν την παραγωγική διαδικασία. Επιπρόσθετα το γεγονός μη αντικειμενικής κρίσης σε περιπτώσεις αιτημάτων των εργαζομένων για επαγγελματική ανέλιξη, και κατ'επέκταση η στασιμότητα και ο «εγκλωβισμός» τους σε θέσεις που τα προσόντα τους δεν αξιοποιούνται κατάλληλα, αποτελεί παράγοντα δυσαρέσκειας.

**ΕΡ.** Τι είναι αυτό που σας δυσαρεστεί στον οργανισμό;

**ΑΠ.** Αυτό που με δυσαρεστεί είναι κάποιες στιγμές όπου υπάρχει πίεση στο χρόνο. Για παράδειγμα συνήθως έχουμε εσωτερικά και εξωτερικά εντάλματα. Όταν λέμε εξωτερικά αυτά πρέπει να πάνε στον επίτροπο για έλεγχο. Αυτά πριν πάνε για έλεγχο πρέπει να γίνει μία σχετική προετοιμασία. Να παρθούν τα εντάλματα, να ελέγξω αν υπάρχουν παντού υπογραφές αν υπάρχουν όλα τα έγγραφα μέσα, να τα σφραγίσω, να αρχειοθετήσω κάποια έγγραφα από μέσα και μετά να συσκευαστούν και να σταλούν στον επίτροπο. Υπάρχει μία καθορισμένη χρονική στιγμή που πρέπει να γίνουν αυτά. Εγώ συνήθως είμαι έτοιμη. Πολλές φορές την τελευταία στιγμή προκύπτει να βγει ένα καινούριο ένταλμα και να πρέπει να πάει στον επίτροπο. Και ενώ όλα τα άλλα εντάλματα είναι έτοιμα να φύγουν από πριν, εγώ καλούμαι να διευθετήσω αυτό το ένταλμα σε όσο πιο σύντομο χρονικό διάστημα. Αυτό με πιέζει πάρα πολύ και δυσανασχετό. Είναι ο τρόπος της πίεσης.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

**ΕΡ.** Θεωρείτε πως αν εργαζόσασταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης θα υπήρχαν αυτές οι χρονικές πιέσεις;

**ΑΠ.** Ναι θα υπήρχαν οι χρονικές πιέσεις αυτό δεν εξαρτάται τόσο από τη φύση της δουλειάς όσο από τη διοίκηση, τον προϊστάμενο. Θεωρώ ότι παίζει ρόλο ο προϊστάμενος και οι συνεργάτες.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Σχετικά με την ερώτηση για το πώς θα χαρακτήριζαν οι συνεντευξιαζόμενοι το μέλλον, οι βλέψεις τόσο για τους μερικώς απασχολούμενους όσο και για τους πλήρως μάλλον δεν είναι τόσο θετικές. Σε αυτό το σημείο όπου τίγεται η ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών για ένα ευοίωνα μέλλον, οι εργαζόμενοι ισχυρίζονται πως το μέλλον μάλλον δυσοίωνα μπορεί να χαρακτηριστεί λόγω απουσίας των προϋποθέσεων και προοπτικών για μία αξιοπρεπή διαβίωση και ένα μέλλον που θα εξασφαλίσει ένα καλό επίπεδο ζωής.

**ΕΡ.** Θα χαρακτηρίζατε το μέλλον ευοίωνα;

**ΑΠ.** Ε δε θα το έλεγα. Από τα στιγμή που δεν υπάρχουν τώρα οι κατάλληλες προϋποθέσεις ή παράγοντες για κάτι τέτοιο δε μπορώ να σας πω αν είναι ευοίωνα ή εάν είναι δυσοίωνα.

**ΕΡ.** Συγκριτικά με συναδέλφους μερικής απασχόλησης;

**ΑΠ.** Αυτό επηρεάζει πολύ σαφώς. Είναι ένας σημαντικός παράγοντας ο τύπος απασχόλησης στο να είναι ευοίωνα τα πράγματα ως προς την επαγγελματική μου εξέλιξη.

(Συνέντευξη 1: Ανθή 52 ετών, διοικητικός γραμματέας, τμήμα Οικονομικού, πλήρης απασχόληση)

Συνοψίζοντας με τα ευρήματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας, είναι εύλογο να τονιστεί ο σπουδαίος και καταλυτικός ρόλος που διαδραματίζει το καθεστώς απασχόλησης για τους εργαζόμενους στα πλαίσια του δημόσιου οργανισμού. Καθεστώς απασχόλησης, του οποίου οι επιμέρους παράγοντες

ξεχωριστά αλλά και όλοι μαζί που το συνθέτουν επηρεάζουν την κοινωνική ζωή των μελών του οργανισμού αλλά και την εργασιακή τους πορεία. Η σύγκριση των δύο τύπων απασχόλησης μερικής και πλήρους, προσέδωσε πολύ σημαντικά αποτελέσματα και κατέδειξε τον διαφορετικό τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι κάθε τύπου προσεγγίζονται από τον οργανισμό.

Είναι οι παράμετροι που επηρεάζουν θετικά την παραγωγικότητα τους ενισχύοντας την προσπάθεια για εργασία και οι παράμετροι που επηρεάζουν αρνητικά την παραγωγικότητα τους εμποδίζοντας τις εργασιακές διαδικασίες.

Στις πρώτες μπορούν να συμπεριληφθούν σύμφωνα με τα παραπάνω ευρήματα, για τους μερικώς απασχολούμενους, η ευελιξία προγραμματισμού της καθημερινής ζωής τους και οι ευκαιρίες που δίνονται για ανέλιξη και μετακίνηση ανά εργασιακή κατηγορία, η καλύτερες βλέψεις για τις συνθήκες εργασίας μέσα στις οποίες εργάζονται καθώς και η δυνατότητα για ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων και εκπαιδευτικών ικανοτήτων. Από την άλλη πλευρά, παράγοντες του τύπου απασχόλησης, οι οποίοι φαίνεται να δυσχεραίνουν την βελτίωση εργασιακής και κοινωνικής ζωής των μελών αποτελούν η έλλειψη υπόστασης στην παράθεση απόψεων και τη λήψη αποφάσεως και η αδυναμία περαιτέρω εξέλιξης σε ότι αφορά τις χρηματικές απολαβές και τη θέση εργασίας.

Επιπρόσθετα, είναι εύλογο να εξεταστεί η παραδοχή που θέλει τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης να προσφεύγουν στη μερική απασχόληση ηθελημένα. Ενώ κατά μία πρώτη ερμηνεία η μερική απασχόληση προσδίδει πλεονεκτήματα όπως ο συνδυασμός της προσωπικής ζωής με την επαγγελματική ζωή ή της κατοχής ελεύθερου χρόνου για την επίτευξη προσωπικών στόχων, αυτό με μία δεύτερη ερμηνεία εκφράζει την αδυναμία της πλήρους απασχόλησης ως τύπο εργασίας να ικανοποιήσει σε αυτά τα επίπεδα τους εργαζομένους.

## Συζήτηση

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζονται ορισμένοι περιορισμοί, οι οποίοι σχετίζονται με πρακτικά ζητήματα και αδυναμίες που εμφανίστηκαν και οδηγούν σε επιφυλάξεις για τα συμπεράσματα που προέκυψαν. Η έρευνα που διενεργήθηκε για τη μερική απασχόληση και την επίδραση της στους εργαζομένους, διενεργήθηκε στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου δημόσιου οργανισμού. Το γεγονός ότι η ερευνητική διαδικασία έλαβε χώρα σε έναν οργανισμό και οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε δείγμα τεσσάρων ατόμων, δημιουργεί επιφυλάξεις καθώς τα αποτελέσματα χαρακτηρίζονται αντιπροσωπευτικά και δε μπορούν να αποτελέσουν ευρήματα για τη διαμόρφωση μίας κοινής παραδοχής.

Παρόλα αυτά τα αποτελέσματα της έρευνας αποτελούν αφετηρία για μία σειρά ποιοτικών και ποσοτικών μεθοδολογικών προσπαθειών, καθώς ένα τεράστιο ζήτημα που τίθεται προς μελέτη και ανάλυση δεν σταματά να υφίσταται, αντιθέτως τα αποτελέσματα του θέτουν συνεχείς προβληματισμούς στους ερευνητές.

Γι αυτό το λόγο, είναι εύλογο σε αυτό το σημείο να προταθούν οι σκέψεις – προτάσεις που θα βελτίωναν την εργασιακή και κοινωνική ζωή των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Αρχικά η υιοθέτηση από την πλευρά της διοίκησης μιας πιο ανθρωποκεντρικής προσέγγισης, ισότιμης με αυτή των πλήρως απασχολούμενων, με τη βελτίωση της επικοινωνίας και την προαγωγή του διαλόγου, ευνοεί τη δημιουργία ευνοϊκότερων εργασιακών σχέσεων. Πρέπει να τεθούν οι βάσεις έτσι ώστε να επανέλθουν οι παραδοσιακές αξίες που με την πάροδο του χρόνου καταπατήθηκαν και διαμορφώνουν τη μείζονος σημασίας διαφορά μεταξύ οργανωτικής επιτυχίας και αποτυχίας ενός οργανισμού.

Γενικότερα, συνίσταται η περαιτέρω έρευνα του φαινομένου της μερικής απασχόλησης στους οργανισμούς, μέσω ενδεδειγμένων μελετών με σκοπό την προαγωγή των γνώσεων σχετικά με το φαινόμενο και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αβίαστα λοιπόν συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι διοικήσεις των οργανισμών, είναι εύλογο να δραστηριοποιηθούν περισσότερο στο ζήτημα αναδιαμόρφωσης των συνθηκών μερικής απασχόλησης, έτσι ώστε να περιοριστούν οποιαδήποτε προβλήματα προκύπτουν από αυτή.

Σε ότι αφορά τις μελλοντικές μελέτες που θα μπορούσαν να διενεργηθούν είναι η συγκριτική μελέτη μεταξύ δύο ή περισσότερων οργανισμού του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα έτσι ώστε να αναδειχθούν οι παράγοντες που δυσχεραίνουν τη



διαδικασία της εργασίας στο συγκεκριμένο τύπο απασχόλησης. Επιπλέον θα ήταν ωφέλιμο το δείγμα των συνεντευξιζόμενων να ξεπερνά τους 20 και να περιλαμβάνει εργαζομένων και των δύο φύλων.

## Συμπεράσματα

Η παρούσα εργασία διερεύνησε το ζήτημα της μερικής απασχόλησης, ως ένα καθεστώς απασχόλησης που εξετάστηκε μέσα στο πλαίσιο ενός οργανισμού και πιο συγκεκριμένα ενός δημόσιου νοσοκομείου της Αττικής. Ο σκοπός ήταν να φανεί με ποιο τρόπο η μερική απασχόληση επηρεάζει την εργασιακή αλλά και κοινωνική ζωή των εργαζομένων μέσα στον οργανισμό αυτό, σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση και λαμβάνοντας υπόψη την επίδραση του τύπου απασχόλησης στον εργαζόμενο σύμφωνα με αυτά που η διεθνής και η εγχώρια βιβλιογραφία έχει καταδείξει.

Ο λόγος που επιλέχθηκε να μελετηθεί η μερική απασχόληση είναι το γεγονός ότι είναι ένας τύπος απασχόλησης, ο οποίος εισχωρεί με αυξανόμενο ρυθμό στην εργασιακή ζωή των ατόμων και είναι μία μορφή ευέλικτης εργασίας που επηρεάζει σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων. Ταυτόχρονα όμως και εδώ έγκειται η σημαντικότητα του θέματος διερεύνησης για το τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, η μερική απασχόληση αποτελεί ένα νέο επίπεδο στην αγορά εργασίας, το οποίο δημιουργεί μία σειρά επιπτώσεων, τόσο στον τομέα της απασχόλησης και στο περιεχόμενο της, όσο και στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και αλλά και στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων.

Επιπλέον μπορούμε να πούμε πως διαμορφώνεται μία νέα εικόνα στο πεδίο της αγοράς εργασίας, η οποία είναι συνδεδεμένη με την τάση ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων. Στον δημόσιο τομέα, πάνω στον οποίο βασίστηκε και η παρούσα εργασία, φαίνεται πως το φαινόμενο αυτό βασίζεται στην ελάφρυνση των εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων μέσα από εργαζομένους από τον ΑΣΕΠ και τον ΟΑΕΔ που εργάζονται με μερική απασχόληση και αποσυμφορίζουν με τη δική τους δουλειά τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης.

Η μερική απασχόληση εμφανίζεται ολοένα και περισσότερο μέσα στους οργανισμούς. Στη σημερινή εποχή που χαρακτηρίζεται από ραγδαίες τεχνολογικές, κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές, οι οργανισμοί έρχονται να συνειδητοποιήσουν ότι η οργανωτική αλλαγή πρέπει να συμπεριλάβει όχι μόνο τις μεταβαλλόμενες δομές και διαδικασίες αλλά και την ενσωμάτωση της μερικής απασχόλησης ως μία μορφή απασχόλησης που θα αμβλύνει τα εμπόδια μέσα στην εργασία.

Καταληκτικά, όταν ένας από τους πρωταρχικούς στόχους είναι να δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες για να επέλθει μία ισορροπία στο εργασιακό

τοπίο αφενός αλλά και αφετέρου να δημιουργηθούν οι βάσεις για την παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας, είναι ζήτημα μεγάλης σημασίας να διερευνηθούν οι επιρροές μίας ευέλικτης μορφής εργασίας, που τείνει να κυριαρχήσει, της μερικής απασχόλησης στους εργαζομένους.

## Πηγές – Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση

Γαβρόγλου Σ., (2005): *Ποιος ευθύνεται για την υπανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα;* Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων τευχ. 39.

Γαβρόγλου, Σ. 2006, *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και Ευρώπη*. Αθήνα: ΠΑΕΠ ([www.paep.org.gr](http://www.paep.org.gr))

Γαμβρούδης, Β. (2000): *Η μερική απασχόληση και οι προοπτικές της, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 19, Ιούλιος.

Γεωργακοπούλου, Β & Κουζής, Γ. (1993): *Σύνδεση αμοιβής- παραγωγικότητας: προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής- ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Ινστιτούτο εργασίας ΓΣΕΕ

Γεωργακοπούλου, Β. 1997, *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: Έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα

Γκούτος, Χ. 1997, *Η συμβατική μερική απασχόληση*, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα.

Δεδουσόπουλος Α., *Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση – Ευελιξίες – Απορρύθμιση. Θεωρίες της Ανεργίας*, Αθήνα (τυπωθήτω-ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ) 2000, 26

Δούκα Β. (2004): *Μερική απασχόληση*, Σάκκουλας, Αθήνα/ Θεσσαλονίκη

Καραμεσίνη, Μ. 1999, *Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Τευχ. 100, σς. 3-32.

Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., Μουρίκη, Α. (1997): *Ευέλικτη Απασχόληση και Ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, Εξελίξεις, Προοπτικές*: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα - Μάρτιος

Κουζής, Γ. 2001, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας* ;, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα

Κουκιάδης Γ.(2014): *Εργατικό δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Σάκκουλας, Αθήνα/Θεσσαλονίκη

- Λεβέντης Γ. (1999): *Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, τευχ. 1304
- Λυμπεράκη, Α., και Δενδρινός Γ. (2004). *Ευέλικτη εργασία νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα.
- Λυμπεράκη, Α., και Μουρίκη Α. (1996): *Η αθόρυβη επανάσταση: νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα, εκδ. Gutenberg
- Μετζητάκος, Α., 2002, *Μερική Απασχόληση και Σύμβαση Ορισμένου χρόνου*, Επιθεώρησης Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, Τεύχος 426, σς. 609-618.
- Παπαγεωργίου Γ. (1998). *Μέθοδοι και Κοινωνιολογική Έρευνα*. Αθήνα: Τυπωθήτω
- Παπαδημητρίου Κ. (2004): *Η μερική απασχόληση στο Δημόσιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, σελ.1505.
- Rifkin, J. (1996): *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της: η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάραμα της μετά την αγορά εποχής*, Αθήνα, εκδ. Νέα Σύνορα – Α.Α.Λιβάνη.
- Σαλαμούρης, Δ. & Τομαράς, Π. (2001): *Εκτίμηση δυνατοτήτων ανάπτυξης τηλεργασίας στην Ελλάδα: προοπτικές και προτάσεις πολιτικής*, Επιθεώρηση Εργαδιακών Σχέσεων, Τεύχος 24, Οκτώβριος, σελ. 31-44.
- Σπυρόπουλος, Γ. (1998): *Εργασιακές Σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο*, Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα.
- Τουτζιαράκης, Γ. (1991): *Ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας : κοινωνική καινοτομία χωρίς κοινωνική οπισθοδρόμηση*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, Πανεπιστήμιο Κρήτης

## **Ξενόγλωσση**

- Bardasi E., Francesconi, M. (2004). *The impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing. Working Papers of the Institute for Social and Economic Research*. Colchester: University of Essex, 2003.
- Dockery, A.M. (forthcoming): *Happiness, life, satisfaction and the role of work: Evidence from two Australian surveys*, *School of Economics and Finance Working Paper*, Curtin Business School.
- Drucker, P. (1993): *Post capitalist society*, New York, HarperBusiness.
- Eisner, W. E. (1991). *The enlightened eye, qualitative inquiry and the enhancement of educational practice*. New York: Macmillan

Fagan, C. and Burchell, B., 2002. *Gender, jobs and working conditions in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dublin.

Heckscher, C. & Donnellon, A. (1994): *The post – bureaucratic organization: new perspectives on organizational change*. Thousand Oaks, Calif.: Sage

Lilja, R. and U. Hamalainen, U. (2001): *Working Time Preferences at different phases of life, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dublin.

Theodossiou, I., Dr McCausland, D., & Pouliakas, K., (2006): *Job satisfaction is the most critical factor for life satisfaction*. Centre for European Labour Research at the University of Aberdeen Business School

## **Β' Νόμοι**

Νόμος 1892 του 1990

Νόμος 2639 του 1998

Νόμος 2874 του 2000

Νόμος 3174 του 2003

Νόμος 3250 του 2004

Νόμος 3846 του 2010

Νόμος 3899 του 2010

Νόμος 3986 του 2011

## Παράρτημα

### Οδηγός συνέντευξης

Οι βασικοί άξονες οι οποίοι εδράζονται στα ερευνητικά ερωτήματα της διπλωματικής εργασίας και στους οποίους βασίστηκε η δημιουργία του οδηγού συνέντευξης για την ποιοτική έρευνα είναι οι εξής:

1. Εντοπισμός τύπου εργασιακής απασχόλησης ως μορφή απασχόλησης στο συγκεκριμένο οργανισμό
2. Η επίδραση της μερικής απασχόλησης στην εργασιακή ζωή
3. Η επίδραση της μερικής απασχόλησης στην κοινωνική ζωή
4. Πλεονεκτήματα και εμπόδια που προκύπτουν από τον τύπο απασχόλησης στον συγκεκριμένο οργανισμό

#### **A. Προσωπικές Πληροφορίες** (απαντήσεις ερευνητικού ερωτήματος για τον τύπο εργασιακής απασχόλησης)

1. Πείτε μου λίγα λόγια για εσάς
  - Όνομα
  - Ηλικία
  - Οικογενειακή κατάσταση
  - Εκπαίδευση
2. Ποιά είναι η θέση εργασίας σας στον οργανισμό;
  - Ειδικότητα και χρονική περίοδος στη θέση αυτή
  - Τύπος απασχόλησης (μερική, πλήρης)
  - Συμβόλαιο εργασίας(μόνιμος, συμβασιούχος)
  - Ωράριο(σταθερό, κυκλικό)
3. Πώς προέκυψε η θέση αυτή;
  - Ηθελημένη επιλογή
  - Αναγκαστική επιλογή
  - Τρόπος πρόσληψης

#### **B. Χώρος εργασίας** (απαντήσεις ερευνητικού ερωτήματος για την επίδραση στην εργασιακή ζωή)

1. Πώς θα περιγράφατε τη φύση/τις συνθήκες εργασίας της εργασίας;
  - Σας αρέσει η φύση της δουλειά σας;
  - Η εργασία είναι μονότονη και βαρετή/αξιόλογη
  - Σχεδιασμός των αδειών / διακοπών
2. Ολοκληρώνονται οι εργασίες σας μέσα στο προκαθορισμένο ωράριο εργασίας;
3. Ποιά προνόμια σας παρέχονται;
  - Μέσα Ατομικής Προστασίας( ιατρική περίθαλψη/ ένσημα)
  - Εκπαίδευση/επιμορφωτικά σεμινάρια
4. Πώς θα περιγράφατε το χώρο εργασίας σας;
  - Ευχάριστος, επικίνδυνος για την υγεία

- Θερμοκρασία- εξαερισμός- φωτισμός
  - Έκθεση σε ακτινοβολίες- καρκινογόνα- μεγάλες εντάσεις ήχου
  - Επάρκεια, ποιότητα και ασφάλεια του εξοπλισμού και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται (εργατικό ατύχημα)
5. Πώς θα περιγράφατε την εργονομία και το σχεδιασμό των θέσεων εργασίας και του χώρου εργασίας
    - Διαθέσιμοι χώροι για να περνάτε τα διαλείμματα (κυλικείο, χώροι ανάπαυσης)
    - Άβολες στάσεις εργασίας για μεγάλο χρόνο, άρση μεγάλων βαρών
  6. Θεωρείτε ότι τηρούνται όλες οι πτυχές της εργατικής νομοθεσίας σύμφωνα με το εργασιακό καθεστώς με το οποίο εργάζεστε;
  7. Με ποιό τρόπο ο τύπος απασχόλησης σας επηρεάζει τις συνθήκες εργασίας;

**Γ. Εργασιακές συνθήκες** (απαντήσεις ερευνητικού ερωτήματος για τον εντοπισμό της κοινωνικής ευημερίας/ επίδραση στην κοινωνική ζωή)

8. Με ποιό τρόπο θεωρείτε ότι τα προσόντα και οι ικανότητές σας αξιοποιούνται από τον οργανισμό;
9. Με ποιό τρόπο η γνώμη και οι απόψεις σας επηρεάζουν τη διοίκηση; Αυτό διαφοροποιείται για συναδέλφους μερικής απασχόλησης;
  - Αυτονομία στον προγραμματισμό της δουλειάς
10. Πώς εκλαμβάνεται η εργασία σας από τους γύρω σας; (στα πλαίσια του οργανισμού)
  - Συμβάλλει αποφασιστικά στην ολοκλήρωση ενός έργου
  - Αναγνωρίζεται η προσφορά στην εργασία από τους γύρω σας
11. Θεωρείτε ότι σας μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια σε σχέση με τους άλλους;
12. Ποιά είναι η σχέση σας/ πώς θα χαρακτηρίζατε τη σχέση σας με τους συναδέλφους σας/υπαλλήλους σας (αφορά τους αυτοαπασχολούμενους)/ προϊστάμενο σας; Πώς το καθεστώς απασχόλησης επηρεάζει τη σχέση αυτή;
  - Υπάρχει ανταγωνισμός στη δουλειά σας;
  - Έχετε βρεθεί σε διαπληκτισμό ή σύγκρουση με άλλο εργαζόμενο; Πως αντιμετωπίστηκε;
  - Θεωρείτε πως υπάρχει κλίμα ενθάρρυνσης και στήριξης από την πλευρά της διοίκησης του οργανισμού;
  - Υπάρχει ευελιξία όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα;
13. Υπάρχει κατά τη γνώμη σας έλλειψη αξιοκρατίας στον οργανισμό; (ευνοιοκρατία)

**Δ. Ικανοποίηση από την εργασία** (απαντήσεις ερευνητικού ερωτήματος για τα πλεονεκτήματα ή εμπόδια που προκύπτουν από την εργασία)

14. Τι είναι αυτό στην εργασία σας το οποίο σας παρακινεί και σας ευχαριστεί;
  - Οικονομικές απολαβές, σύστημα αμοιβών (bonus)
15. Ποιοί παράγοντες ενισχύουν την ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία σας;
16. Πώς συνδυάζετε την προσωπική με την εργασιακή σας ζωή;
  - Διατηρώ ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής / οικογενειακής μου ζωής



- Ενασχόληση με άλλες δραστηριότητες
  - Σας ανατίθενται εργασία στο σπίτι μετά από πολλές ώρες δουλειάς
17. Τι είναι αυτό το οποίο σας δυσαρεστεί στον οργανισμό;
- Χρονικές πιέσεις και προθεσμίες
  - Ποικιλία καθηκόντων εργασίας
18. Ποιές είναι οι θετικές και ποιες οι αρνητικές πτυχές της εργασίας σας σύμφωνα με τον τύπο απασχόλησης;
19. Ποιές είναι οι ευκαιρίες για προαγωγή και περαιτέρω εξέλιξη στον οργανισμό σας;
20. Τι σημαίνει για εσάς «κάνω καλά τη δουλειά μου»;
- Τι σας γεμίζει υπερηφάνεια αναφορικά με τις ικανότητές σας στη δουλειά;
21. Θεωρείτε ότι το μέλλον είναι ευοίωνο;

**Part – time work and its effect on work and social life of workers: a case study in a public hospital**

**Maria Koumtsaki**

**Abstract**

Covering one questioning period redefining secured and stable job, the discussion about flexible working currently taking place at a faster pace. The changes taking place both economic and social structure, have created new conditions, incentives and preferences to employees. Within the broader context of social and economic changes taking place in recent decades in the EU and Greece, and is part of the debate on the emergence of flexible working as a demonstration of the effects of globalization.

In the present paper attempts to explore the phenomenon of labor flexibility and atypical forms of employment, particularly part-time employment, which are central dimensions of work nowadays. In addition to study the effects of part-time work and the social life of workers. More specifically, the aim of the research is to investigate the role and impact of part-time to the welfare of workers, as determined by comparing views of workers in part-time and full-time regimes. To conduct the research as a tool selected interviews to be held in a public hospital which employees both part and full time.

Originally described the concept of flexible working patterns, styles and effects, and then attention turns to more common atypical form of employment, part-time and study its impact on the welfare of workers as resulting from the presentation, analysis and interpretation of research data. Through data collection and views of workers employed by two different forms of employment will emerge very interesting results. Results of a study that will form the cornerstone for highlighting the consequences of any form of employment, part-time and full-time, the employee and thus their role in social welfare and the lives of workers.

*Keywords:* Labor flexibility, part-time work, public hospital, social prosperity

