

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Ευέλικτες σχέσεις εργασίας στις Δημοσιές Επιχειρήσεις και Οργανισμούς  
Περίπτωση Μελέτης: Οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου μιας ημέρας  
στον Οργανισμό Διεξαγωγής Ιπποδρομιών Ελλάδος Α.Ε.**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Ηλέκτρα Βισκαδουράκη**

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Κουζής Ιωάννης Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων  
Πετράκη Γεωργία, Επίκουρη Καθηγήτρια  
Σακελλαρόπουλος Σπυρίδων, Επίκουρος Καθηγητής

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2011

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>Περίληψη.....</b>	<b>1</b>
<b>Εισαγωγή.....</b>	<b>2</b>
<b>Κεφάλαιο 1: Η πολιτική της ευελιξίας στην αγορά εργασίας.....</b>	<b>7</b>
<b>Κεφάλαιο 2: Η θεωρία και η τυπολογία των ευέλικτων μορφών εργασίας.....</b>	<b>18</b>
<b>Κεφάλαιο 3: Οι εργαζόμενοι με σύμβαση μίας ημέρας στον Ο.Δ. Ι. Ε. Α.Ε.....</b>	<b>26</b>
<b>Κεφάλαιο 4: Ανάλυση της ημι-δομημένης συνέντευξης.....</b>	<b>35</b>
<b>Συμπεράσματα.....</b>	<b>48</b>
<b>Βιβλιογραφία.....</b>	<b>53</b>
<b>Παράρτημα 1.....</b>	<b>57</b>
<b>Παράρτημα 2.....</b>	<b>60</b>

## Περίληψη

Κατά περιόδους, έχουν μελετηθεί περιπτώσεις εργαζομένων, που βιώνουν την απόκλιση από το τυπικό εργασιακό πρότυπο και εντοπίζονταν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, το διαφορετικό στοιχείο αυτής της μελέτης είναι ότι ερευνά τις αποκλίσεις εντός του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Έτσι, η μελέτη ερευνά το φαινόμενο των ευέλικτων μορφών εργασίας και αφιερώνει τις δυνάμεις της στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μίας ημέρας στον Οργανισμό Διεξαγωγής Ιπποδρομιών Ελλάδος Α.Ε.. Αυτός ο τύπος εργασιακής σχέσης έχει χαρακτηριστικά της α-τυπικής απασχόλησης και της επισφάλειας και εντάσσεται στις ευέλικτες μορφές εργασίας. Αποτελέσε περίπτωση μελέτης, καθώς στους κόλπους του Δημοσίου και του ευρύτερου τομέα δεν υπάρχουν άλλες μορφές εργασίας, που συγκλίνουν στα χαρακτηριστικά της έξτρα ή περιθωριακής εργασίας, όπως συναντώνται στον ιδιωτικό τομέα. Σε συνάρτηση με τις πολιτικές για την ευέλικτη απασχόληση, δίνεται η δυνατότητα να δούμε το πώς η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας διαπερνά τους εργαζόμενους, που εντάσσονται στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας και αυτό συντείνει στην διαμόρφωση της τάξης των φτωχών εργαζομένων, οι οποίοι παρότι βρίσκονται στην αγορά εργασίας αδυνατούν να καλύψουν τις ανάγκες επιβίωσής τους.

Λέξεις-κλειδιά: ευέλικτες μορφές εργασίας, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μιας ημέρας, α-τυπική απασχόληση, επισφάλεια.

## Περίληψη

Κατά περιόδους, έχουν μελετηθεί περιπτώσεις εργαζομένων, που βιώνουν την απόκλιση από το τυπικό εργασιακό πρότυπο και εντοπίζονταν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, το διαφορετικό στοιχείο αυτής της μελέτης είναι ότι ερευνά τις αποκλίσεις εντός του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Έτσι, η μελέτη ερευνά το φαινόμενο των ευέλικτων μορφών εργασίας και αφιερώνει τις δυνάμεις της στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μίας ημέρας στον Οργανισμό Διεξαγωγής Ιπποδρομιών Ελλάδος Α.Ε.. Αυτός ο τύπος εργασιακής σχέσης έχει χαρακτηριστικά της α-τυπικής απασχόλησης και της επισφάλειας και εντάσσεται στις ευέλικτες μορφές εργασίας. Αποτελέσε περίπτωση μελέτης, καθώς στους κόλπους του Δημοσίου και του ευρύτερου τομέα δεν υπάρχουν άλλες μορφές εργασίας, που συγκλίνουν στα χαρακτηριστικά της έξτρα ή περιθωριακής εργασίας, όπως συναντώνται στον ιδιωτικό τομέα. Σε συνάρτηση με τις πολιτικές για την ευέλικτη απασχόληση, δίνεται η δυνατότητα να δούμε το πώς η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας διαπερνά τους εργαζόμενους, που εντάσσονται στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας και αυτό συντείνει στην διαμόρφωση της τάξης των φτωχών εργαζόμενων, οι οποίοι παρότι βρίσκονται στην αγορά εργασίας αδυνατούν να καλύψουν τις ανάγκες επιβίωσής τους.

Λέξεις-κλειδιά: ευέλικτες μορφές εργασίας, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μιας ημέρας, α-τυπική απασχόληση, επισφάλεια.

## Εισαγωγή

Έχοντας ασχοληθεί στο πλαίσιο των ακαδημαϊκών σπουδών με την περίπτωση μελέτης των εργαζόμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου στο Υπουργείο Πολιτισμού, επέλεξα να πραγματοποιήσω μελέτη σε παρεμφερές θέμα. Σκοπός της πρώτης μελέτης ήταν να αναδείξω την ευελιξία των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα και την απόκλιση από το τυπικό εργασιακό πρότυπο, που στηριζόταν στην μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, όπως αυτή απορρέει από το Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας.

Κατά περιόδους, έχουν μελετηθεί περιπτώσεις εργαζομένων, που βίωναν την απόκλιση από το τυπικό εργασιακό πρότυπο. Συνήθως, αυτοί εντοπίζονταν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και περιέγραφαν ότι ήταν εκτεθειμένοι στον νόμο προσφοράς και ζήτησης. Περιέγραφαν, επίσης, ότι γίνονταν αποδέκτες βίας, βίας για την επιβίωση, για την αύξηση της παραγωγικότητάς τους, για την αύξηση της κερδοφορίας της επιχείρησης, βίας και τρομοκρατίας για τις σχέσεις που ανέπτυσσαν μεταξύ τους οι εργαζόμενοι, υπό το άγρυπνο βλέμμα του εργοδότη, ο οποίος ζούσε με την αγωνία να μην διεκδικήσουν οι εργαζόμενοι τα αυτονόητα για την επιβίωσή τους.

Και βέβαια, όπως προκύπτει από την βιβλιογραφία και την καταγεγραμμένη εμπειρική έρευνα, η εργασιακή βία είναι πολύ περισσότερο ανεπτυγμένη σε θέσεις εργασίας, όπου το κύρος είναι μικρό, οι μισθοί είναι χαμηλοί και οι συνθήκες εργασίας δυσάρεστες, σύμφωνα με την θεωρία της δυαδικής αγοράς εργασίας. Εκεί, δηλαδή, που επικρατεί αυξημένη επισφάλεια. Η επισφάλεια εντείνεται, όταν αυτός που απασχολείται σε μια τέτοια θέση, η οποία εντάσσεται στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας, έχει εισαχθεί σε αυτήν όχι από δική του επιλογή, αλλά κατ' ανάγκην.

Η ανάλυση, λοιπόν, των πολιτικών της ευελιξίας στην αγορά εργασίας είναι περισσότερο θεωρητική, καθώς η εφαρμογή της προκαλεί παρενέργειες όχι μόνο στο επίπεδο των συμβάσεων εργασίας, αλλά και στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων. Έχει νόημα να σταθούμε σε αυτό το σημείο στην προσέγγιση του Γιάννη Κουζή<sup>1</sup>, που πάει ένα βήμα παραπέρα και περιγράφει τις κοινωνικές σχέσεις και το πώς οι άνθρωποι, που εργάζονται υπό το καθεστώς εργασιακής βίας, ερμηνεύουν την κατάσταση που ζουν στο ευρύτερο πλαίσιο της ευελιξίας. Γράφει, λοιπόν: *«Στις μέρες μας, η λειτουργία της αγοράς εργασίας και οι τυπικοί και άτυποι κανόνες, που την διέπουν, καλλιεργούν ολοένα και περισσότερο ένα κλίμα έντασης της κοινωνικής ανασφάλειας για το παρόν και το μέλλον, ένα περιβάλλον όξυνσης του αισθήματος της αβεβαιότητας, ένα πλαίσιο με συνεχώς εντεινόμενους, αυξανόμενους ρυθμούς δουλειάς, συχνά υπό ασφυκτικούς όρους καθημερινής λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, που η αποδοχή τους σε ένα κλίμα γενικευμένης ανασφάλειας, επιβάλλεται ως αναγκαία αντιπαροχή για την διατήρηση των οικονομικών προϋποθέσεων της ανθρώπινης επιβίωσης»*.

Από την πρώτη μελέτη που διεξήχθη, λοιπόν, προέκυπτε ότι το κράτος ως εργοδότης σε πολλές περιπτώσεις καταστρατηγούσε το δικαίωμα των εργαζομένων για μονιμοποίησή τους, καθώς δεν μετέτρεπε τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου και πολλοί εκ των εργαζομένων δεν αποκτούσαν οργανικές θέσεις στην υπηρεσία τους. Ο δικαστικός μαραθόνιος απέδωσε την οργανική θέση σε κάποιους από αυτούς με βάση το Π. Δ. 164/2004. Ωστόσο, πολλές περιπτώσεις αποκλείονταν από το δικαίωμα να αποκτήσουν οργανική θέση, λόγω των περιορισμών, που το Προεδρικό Διάταγμα επέβαλε, αλλά και της απόφασης του Αρείου Πάγου του 20/2007. Ουσιαστικά, ο προβληματισμός είχε προκύψει από το πώς είναι δυνατόν, το ίδιο το κράτος, ως θεσμικός εκφραστής του δημοκρατικού

---

<sup>1</sup> Παναγιωτόπουλος Ν., Θανοπούλου Μ. & Κουζής Γ. (2008). *Η απομάγευση του κόσμου*. Αθήνα: Πολύτροπον, σελ. 151.

πολιτεύματος και της δικαιοσύνης εν γένει, να καταπατά τους νόμους και τους κανονισμούς, του οποίου το ίδιο ορίζει.

Με τον ίδιο, πάντα προβληματισμό, επιλέχθηκε να εξεταστεί ένα παρεμφερές ζήτημα. Έτσι, η μελέτη αφορά στην ευελιξία των εργασιακών σχέσεων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, δεδομένου ότι ο τομέας αυτός βρίσκεται στο μεταίχμιο του δημοσίου και του ιδιωτικού. Ως περίπτωση μελέτης επιλέχθηκε η σύμβαση ορισμένου χρόνου μίας ημέρας στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. με το εργασιακό αντικείμενο του ταμιά. Ο λόγος της επιλογής, είναι γιατί μέχρι στιγμής δεν έχει μελετηθεί η συγκεκριμένη περίπτωση. Η απόπειρα έχει σκοπό να δώσει στοιχεία για περαιτέρω προβληματισμό σχετικά με την εξέλιξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Η περίπτωση μελέτης έχει ιδιαίτερο ακαδημαϊκό ενδιαφέρον, καθώς εξετάζεται σε τι προσιδιάζουν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μίας ημέρας. Δηλαδή, εάν μοιάζουν σε κάποια με τις γνωστές μορφές ευέλικτης εργασίας, όπως είναι η εργασιακή σχέση με σύμβαση ετοιμότητας (call on ή stand by)<sup>2</sup>, της οποίας ο ορισμός μπορεί ποικίλει στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά εν τέλει τα βασικά στοιχεία της παραμένουν σταθερά. Επίσης, εξετάζεται εάν υπάρχουν χαρακτηριστικά έξτρα ή περιθωριακής εργασίας<sup>3</sup>, η οποία αποτελεί ακραία μορφή ευελιξίας και συναντάται εκτεταμένα στην τουριστική δραστηριότητα.

Στο **πρώτο κεφάλαιο** του θεωρητικού μέρους αναπτύσσονται οι πολιτικές της ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Εξετάζεται το πώς από την μεταπολεμική περίοδο της οικονομικής και κοινωνικής ευημερίας κυρίως για τις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, όπου το κοινωνικό κράτος ήταν ισχυρό, αναπτύχθηκε η πολιτική της ευελιξίας. Τι ήταν, δηλαδή, αυτό που ώθησε τόσο την αγορά, όσο

---

<sup>2</sup> European Industrial Relations Observatory. (2007).

<sup>3</sup> Παναγιωτόπουλος Ν., Θανοπούλου Μ. & Κουζής Γ. (2008). σελ.159-160.

και τις κυβερνήσεις να χρησιμοποιήσουν ένα μοντέλο απασχόλησης, το οποίο ουσιαστικά έθιγε το επίπεδο ευημερίας και εν τέλει επιβίωσης των εργαζόμενων. Θα δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στο πως αναπτύχθηκε η πολιτική της ευελιξίας σε θεσμικό επίπεδο, με αφετηρία την έκθεση του Ο.Ο.Σ.Α., που υλοποίησε η ομάδα του Ralf Dahrendorf με τίτλο «*Η ευελιξία στην αγορά εργασίας*»<sup>4</sup> του 1986. Ακολούθως, θα δοθεί έμφαση στην Λευκή Βίβλο του 1993, καθώς με αυτήν εισάγεται προς εφαρμογή για πρώτη φορά στα χρονικά της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θεσμικό επίπεδο ο όρος των ευέλικτων μορφών εργασίας. Αφότου ολοκληρωθεί η θεσμική και θεωρητική ανάλυση, θα τεθεί το ερώτημα, κατά πόσον οι πολιτικές της ευελιξίας της αγοράς εργασίας συντείνουν στην απορρύθμιση του τυπικού εργασιακού προτύπου και τι αυτή επιφέρει.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** θα δοθεί έμφαση στην τυπολογία των ευέλικτων μορφών εργασίας, ώστε μέσα από αυτήν να γίνει σαφές το περιεχόμενο της σύμβασης ορισμένου χρόνου μιας ημέρας, που είναι και το αντικείμενο της αγοράς εργασίας. Η τυπολογία των ευέλικτων μορφών εργασίας έχει τις ρίζες της στον ορισμό της α-τυπικής απασχόλησης, ο οποίος περιγράφει τις αποκλίσεις από το τυπικό εργασιακό πρότυπο. Σκοπός αυτής της αναφοράς είναι να εξεταστούν τα στοιχεία, που προσδιορίζουν την α-τυπική απασχόληση και να προχωρήσω την ανάλυση, προσδιορίζοντας το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου μιας ημέρας.

Στο **τρίτο κεφάλαιο** θα αναλυθούν τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου μιας ημέρας, όπως προσδιορίζονται από την νομοθεσία και τον Γενικό Κανονισμό Προσωπικού του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.. Θα διεξαχθεί μια ιστορική αναδρομή, για να εξεταστεί το πώς προέκυψε αυτός ο τύπος σύμβασης εργασίας, με δεδομένο ότι αποτελεί απόκλιση από το τυπικό εργασιακό πρότυπο, αλλά και από την σχέση μονιμότητας, που έχουν οι

---

<sup>4</sup> Dahrendorf R. (1986) και Csaba M., Miklós I. & Csizmadia P. (2010). σελ. 6.

περισσότεροι υπάλληλοι του Δημοσίου ή την σταθερή σχέση εργασίας, που έχουν οι εργαζόμενοι στις Δ.Ε.Κ.Ο.. Τέλος, για να διευκρινιστεί η απόκλιση από το τυπικό εργασιακό πρότυπο, θα παρατεθούν στοιχεία από δικαστική απόφαση, η οποία εκδόθηκε μετά από προσφυγή εργαζόμενης με σύμβαση ορισμένου χρόνου μίας ημέρας στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.. Αυτό γίνεται, για να εξηγηθεί με βάση τα στοιχεία της νομοθεσίας, τα οποία βασίζονται στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ και το Π.Δ. 164/2004, η απόκλιση από αυτά. Ουσιαστικά, αυτό, που επιχειρείται, είναι να παρατεθεί το σκεπτικό της δικαστικής απόφασης, που αφορά στις εν λόγω συμβάσεις.

Στο **τέταρτο** και τελευταίο **κεφάλαιο**, θα αναλυθεί η ημι-δομημένη συνέντευξη με εργαζόμενη με σύμβαση ορισμένου χρόνου μίας ημέρας, που απασχολείται στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.. Διάλεξα, αυτή την προσέγγιση, για να προχωρήσω στην ερμηνευτική διαδικασία χρησιμοποιώντας ως μεθοδολογικό εργαλείο το *verstehen*, έτσι όπως το όρισε ο Max Weber. Οπότε, επέλεξα την ημι-δομημένη συνέντευξη, για να εξετάσω το πώς η ίδια η εργαζόμενη αντιλαμβάνεται την σχέση εργασίας, πώς την κρίνει και πώς την βιώνει. Μέσα στην συνέντευξη, θα επιχειρήσω να θίξω και άλλα ζητήματα, που εντοπίζονται στον εργασιακό χώρο, όπως είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους, με τους μόνιμους υπαλλήλους του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., για να εξάγω χρήσιμα συμπεράσματα, που θα διατρέχονται από το ερευνητικό ερώτημα εάν η εργαζόμενη αντιλαμβάνεται την δουλειά της ως έξτρα – περιθωριακή εργασία και αν βιώνει τις συνθήκες της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας, σύμφωνα με την σχετική θεωρία.

# Κεφάλαιο 1

## Η πολιτική της ευελιξίας στην αγορά εργασίας

Οι πολιτικές της ευελιξίας της αγοράς εργασίας εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο της αλλαγής της οργάνωσης της επιχείρησης, με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας μέσω της μείωσης του εργασιακού κόστους. Ούτως ή άλλως, μετά το άνοιγμα των αγορών της Ασίας (Κίνα, Πακιστάν, Ινδία, Μπαγκλαντές) με φθινό εργατικό δυναμικό, αλλά και της Αφρικής, η οποία διαθέτει φθηνές πρώτες ύλες, οι επιχειρηματίες του Δυτικού Βορά (Κεντρική Ευρώπη και Βόρεια Αμερική) βρήκαν τον «παράδεισο». Αυτό επετεύχθη σε σημαντικό βαθμό με την μεταφορά τμημάτων των επιχειρήσεων, κυρίως των κατασκευαστικών τμημάτων σε ασιατικές χώρες, όπου το κόστος εγκατάστασης ήταν χαμηλό, χωρίς να υπόκεινται στις δεσμεύσεις, που επέβαλαν τα δυτικά κράτη, ως προς το φορολογικό σύστημα και τις κοινωνικές υποχρεώσεις (ασφαλιστικές εισφορές, επιδόματα κτλ.). Το κυριότερο, όμως, όλων ήταν το χαμηλό εργασιακό κόστος, το οποίο λειτούργησε ως πόλος έλξης για τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Το βίαιο πέρασμα, λοιπόν, από μια μεταπολεμική περίοδο οικονομικής και κοινωνικής ευημερίας κυρίως για τις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, όπου το κοινωνικό κράτος ήταν ισχυρό, σε μια περίοδο αλλαγής της οργάνωσης των επιχειρήσεων για μεγιστοποίηση της κερδοφορίας, είχε ως αποτέλεσμα την μείωση του βιοτικού επιπέδου και ακολούθως την αύξηση της ανεργίας. Συγκεκριμένα, από την δεκαετία του 1950 έως τα μέσα της δεκαετίας του 1970, η οικονομία των βιομηχανικά ανεπτυγμένων κρατών της Δύσης υιοθέτησε το δόγμα της κεϋνσιανής λογικής, που μιλούσε για πλήρη απασχόληση, αύξηση της εγχώριας ζήτησης, ώστε να αναπτυχθεί η οικονομία, σε συνδυασμό με την κρατική παρέμβαση και το ισχυρό κράτος πρόνοιας. Κορυφή του παγόβουνου, για την ανατροπή του κεϋνσιανού μοντέλου, ήταν η

πετρελαϊκή κρίση του 1973, όπου ο πληθωρισμός εκτοξεύθηκε και αποδείχθηκε ότι το εν λόγω μοντέλο δεν είχε προβλέψει δράσεις για την εφαρμογή μέτρων μείωσής του. Από τότε, εντοπίζουμε βίαιη αλλαγή τόσο στον τρόπο παραγωγής, όσο και στον τρόπο διαμόρφωσης της αγοράς εργασίας.

Με βάση την περιοδολόγηση, που κάνουν οι Perugini Cristiano και Signorelli Marcello<sup>5</sup>, λαμβάνοντας ως παράγοντες την ανάπτυξη και τα επίπεδα απασχόλησης ή ανεργίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, διακρίνουν τέσσερις περιόδους. Η πρώτη ξεκίνησε την δεκαετία του 1950 και έληγε στις αρχές της δεκαετίας του 1970, όπου τα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης ήταν υψηλά και συνοδεύονταν από χαμηλά επίπεδα ανεργίας. Η δεύτερη περίοδος είχε αφετηρία την δεκαετία του 1970 και εκτεινόταν έως τις αρχές της δεκαετίας του 1980, όπου η ανάπτυξη σταθεροποιείται και τα επίπεδα ανεργίας αυξάνονται δραματικά. Η τρίτη περίοδος ξεκίνησε από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και έληγε στα μέσα της δεκαετίας 1990, όπου η ανάπτυξη είχε ανοδικούς ρυθμούς εν μέρει, αλλά η ανεργία παρέμενε σε υψηλά επίπεδα. Τελευταία και πιο πρόσφατη περίοδος, σύμφωνα με την μελέτη τους, είχε αφετηρία το 1995 και έληγε στο 2004, όπου οι ρυθμοί ανάπτυξης έφθιναν και συνοδεύονταν από σταδιακή μείωση της ανεργίας, αλλά η απασχόληση αμειβόταν με χαμηλούς μισθούς.

Βέβαια, ας μην ξεχνάμε, πως το εργατικό δυναμικό από τις απαρχές του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής έως τις μέρες μας πέρασε πολλές δοκιμασίες. Στο ίδιο ακριβώς πλαίσιο, πρέπει να επισημάνουμε ότι ο συσχετισμός δύναμης μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου δηλαδή μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών μεταβαλλόταν με βάση την οικονομική κατάσταση, που επικρατούσε στην αγορά αλλά και την θέση, που έπαιρνε το

---

<sup>5</sup> Perugini C. & Signorelli M. (2005). σελ. 2.

κράτος απέναντι στα δυο μέρη, των οποίων η σχέση ήταν και θα παραμείνει ανταγωνιστική. Έτσι, γίνεται αντιληπτό ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας ποτέ δεν έλειψαν από την αγορά εργασίας. Απλώς, υπήρχαν περίοδοι, που το ποσοστό τους ήταν μειωμένο, διότι οι εργοδότες έκαναν επέκταση των παραγωγικών ή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους, οπότε είχαν μεγαλύτερη ζήτηση για εργατικό δυναμικό και άλλοτε είχαν περιορισμένη ή και μηδενική ζήτηση για εργατικό δυναμικό. Υπήρχαν δε και περίοδοι, που η προσφορά του εργατικού δυναμικού ήταν μεγαλύτερη από την ζήτηση, πράγμα που οδηγούσε μερίδα του εργατικού δυναμικού στην ανεργία, η οποία μπορούσε να είναι πολύμηνη, ανάλογα με την κατάσταση στην οικονομία ή τις δεξιότητες τους.

Την περίοδο, λοιπόν, που η ανεργία στον αποβιομηχανοποιημένο Ευρωπαϊκό Βορρά διογκωνόταν και μετατρέποταν από τριβής σε διαρθρωτική, επισύροντας φόβο για κοινωνικές εκρήξεις, η πολιτική της ευελιξίας της απασχόλησης είχε περάσει το κατώφλι του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) με την μελέτη της ομάδας του Ralf Dahrendorf με τίτλο «Η ευελιξία στην αγορά εργασίας» του 1986.

Έτσι, ο Ralf Dahrendorf έδωσε τον ορισμό<sup>6</sup>, έχοντας μελετήσει τα διαφορετικά συνθετικά στοιχεία της ευελιξίας και του οικονομικού και κοινωνικού υποβάθρου της εργασιακής απορρύθμισης και ο ίδιος αποσαφήνισε τα εξής: *Η ευελιξία σημαίνει σε πρώτη φάση την αποβολή της ακαμψίας της αγοράς εργασίας. Η απορρύθμιση και η λιγότερη κυβερνητική παρέμβαση εν γένει μπορεί να βοηθήσει την ευελιξία. Πολλοί θα μπορούσαν να μιλήσουν για ελάφρυνση της φορολογίας σε εταιρείες και ιδιώτες. Η ευελιξία έχει έρθει, για να σηματοδοτήσει την ελαχιστοποίηση των περιορισμών της αγοράς εργασίας. Ο δανεισμός των εργαζομένων αλλά και οι απολύσεις μπορούν να γίνονται ευκολότερα, οι μισθοί μπορούν με την ίδια ευκολία να κινούνται καθοδικά, όσο και ανοδικά. Μπορεί να υπάρχει περισσότερη μερική απασχόληση ή απασχόληση*

---

<sup>6</sup> Dahrendorf R. (1986) και Csaba M., Miklós I. & Csizmadia P. (2010). σελ. 6.

*ορισμένου χρόνου. Οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να περιμένουν ότι θα αλλάζουν δουλειές, θα αλλάζουν εργοδότες και τοποθεσία, όπου θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Αυτοί θα πρέπει να καταστήσουν τους εαυτούς τους πιο ευέλικτους, όπως και οι επιχειρηματίες. Επίσης, ευελιξία σημαίνει ότι υπάρχει ετοιμότητα, για να αποδεχθούμε την τεχνολογική αλλαγή, αλλά και να ανταποκριθούμε σε αυτήν. Με όρους αγοράς, η ευελιξία είναι η ικανότητα να κινούμαστε όπου υπάρχει ευκαιρία για απασχόληση και να απομακρυνόμαστε, από όπου η ευκαιρία έχει εκπνεύσει.*

Λίγα χρόνια αργότερα, το 1993, εισάγεται για πρώτη φορά στα χρονικά της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θεσμικό επίπεδο προς εφαρμογή ο όρος των ευέλικτων μορφών εργασίας. Με την Λευκή Βίβλο για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση (1993), η Ευρωπαϊκή Ένωση επιχείρησε να διευθετήσει την διαρθρωτική ανεργία, που προέκυπτε από την αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου και την απομάκρυνση ή το κλείσιμο πολλών βιομηχανιών, οδηγώντας περί τα 12 εκατομμύρια εργαζομένων στην ανεργία. Η Λευκή Βίβλος έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αφήνοντας κατά μέρος τις παθητικές, τις οποίες χαρακτήρισε και αναποτελεσματικές για την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και δαπανηρές για το κράτος, αφού έπρεπε να καταβάλει πληθώρα επιδομάτων κοινωνικής ασφάλειας για μεγάλο χρονικό διάστημα, που να εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Ουσιαστικά, έλαβε σοβαρά υπ' όψιν την άποψη των νεοφιλελεύθερων οικονομολόγων και πολιτικών, καθώς είχαν αναπτύξει έντονα την κριτική τους έναντι του κεϋνσιανού μοντέλου της ενεργού ζήτησης, το οποίο οδηγούσε σε αύξηση του πληθωρισμού ιδίως μετά την πετρελαϊκή κρίση του 1973. Επίσης, εναντιώνονταν στην κρατική παρέμβαση στην αγορά, δηλώνοντας ότι αυτή προκαλούσε ακαμψία τόσο στην ίδια όσο και στην αγορά εργασίας.

Έτσι, η Λευκή Βίβλος αναπτύσσει την πολιτική της με βάση τον ορισμό για την ευελιξία του Ralf Dahrendorf, ο οποίος υποστήριξε ότι ενώ, η πολιτική της δεκαετίας του 1980 επέβαλε αλλαγές, η πολιτική για την απασχόληση έχει κολλήσει και δεν μπορούν τα κενσκιανά μοντέλα να συνεχίσουν να εφαρμόζονται<sup>7</sup>. Συγκεκριμένα, στην Λευκή Βίβλο η ευελιξία στην αγορά εργασίας αναγορεύεται σε λύση, για να αρθούν οι αγκυλώσεις, που επέβαλε μεταπολεμικά η κρατική παρέμβαση στην αγορά, εν γένει και στην επιχειρηματικότητα, ειδικότερα. Σε επίπεδο πολιτικών και οικονομικών κατευθύνσεων, η Λευκή Βίβλος υποστήριξε πρώτον ότι θα πρέπει να εφαρμοστεί μεγαλύτερη ευελιξία σε όλο το φάσμα της οικονομίας και ειδικά στο ρυθμιστικό πλαίσιο, ώστε να διαμορφώνεται ένα φιλικό περιβάλλον για την επιχείρηση. Δεύτερον, οι στρατηγικές θα πρέπει να αναπτυχθούν και να διαμορφώσουν μια πιο ευέλικτη αγορά εργασίας, ικανή να «απαντήσει» στις νέες συνθήκες ανταγωνισμού. Τρίτον, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα θα πρέπει να συμμετάσχει στην ανάπτυξη αυτών των περιοχών του κόσμου, όπου είναι η ζήτηση για επένδυση επιχειρηματικών κεφαλαίων είναι μεγαλύτερη και παρουσιάζονται μεγαλύτερα περιθώρια ανάπτυξης για την επόμενη δεκαετία<sup>8</sup>.

Η ευελιξία ως προς τις εργασιακές σχέσεις συγκροτείται από την εσωτερική και την εξωτερική. Αναλυτικότερα, η εσωτερική ευελιξία είναι αποτέλεσμα του καλύτερου τρόπου διαχείρισης (management) της εταιρείας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό. Ο σκοπός είναι να προσαρμοστεί το εργατικό δυναμικό, χωρίς να δημιουργείται πλεόνασμα, στην περίπτωση που κάτι τέτοιο μπορεί να αποφευχθεί. Εστιάζοντας στην σύνδεση της εταιρείας με τον εργαζόμενο, αυτή η σχέση «αρμονίας» και «εξάρτησης» είναι απαραίτητη, για να μεγιστοποιηθούν οι επενδύσεις στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Η Λευκή Βίβλος υποστηρίζει ότι είναι στην ευχέρεια των επιχειρήσεων να βελτιώσουν την εσωτερική ευελιξία. Επίσης, εξηγεί ότι θα πρέπει να αυξηθεί η

---

<sup>7</sup> Standing G. (1989). σελ. Iii.

<sup>8</sup> White Paper. (1993). σελ. 50.

προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού και η ολοκληρωμένη (integrated) οργάνωση της εργασίας να είναι ευέλικτη ως προς το εργάσιμο χρόνο και η αμοιβή να συνδέεται με την παραγωγικότητα, κάτι, που θα πρέπει να βρεθεί στο κέντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων εντός της επιχείρησης<sup>9</sup>.

Η δε εξωτερική ευελιξία κρίνεται αναγκαία, για να καθίσταται εφικτό για περισσότερους άνεργους, να αποκτούν τα απαραίτητα προσόντα, ώστε να διαθέτουν μορφωτικά πιστοποιητικά, που ζητούν οι επιχειρήσεις. Το πρώτο βήμα είναι να βελτιωθεί η γεωγραφική κινητικότητα<sup>10</sup>. Με το ίδιο σκεπτικό, πρέπει να προκρίνεται η κατάρτιση των μακροχρόνια ανέργων και η επιμόρφωση των νέων ή νεοεισαχθέντων στην αγορά εργασίας, των οποίων η προσφορά εργασίας θα αντιστοιχεί de facto στον κατώτατο μισθό χωρίς την συνεισφορά του κράτους πρόνοιας ή σε ένα συμβόλαιο, τύπου σύμβασης μαθητείας ή πρακτικής εξάσκησης<sup>11</sup>. Ουσιαστικά, το σκεπτικό είναι η προσφορά εργατικού δυναμικού να συναντά τη ζήτηση και αυτή να προτίθεται να προσαρμοστεί σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς, αποκτώντας τις δεξιότητες, που αυτή αναζητά για να καλύψει νέες θέσεις εργασίας. Έτσι, ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι απασχολήσιμος<sup>12</sup>, δηλαδή ο εργοδότης να μπορεί να τον προσλάβει χωρίς να χρειάζεται ιδιαίτερη εκπαίδευση πάνω το εργασιακό αντικείμενο.

Ωστόσο, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα έκρινε ότι η μετάβαση από ένα κεϋνσιανό μοντέλο σε ένα νεοφιλελεύθερο θα ήταν δύσκολη. Ο φόβος για κοινωνικές

---

<sup>9</sup>Ο.π., σελ. 17.

<sup>10</sup> Ο.π.

<sup>11</sup> Ο.π., σ.σ. 122-125.

<sup>12</sup> Η έννοια της απασχολησιμότητας εντοπίζεται στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και σκοπό έχει να βελτιώσει ποσοτικά και ποιοτικά την προσφορά εργασίας, ώστε να καταπολεμήσει την μακροχρόνια ανεργία και να διευκολύνει την πρόσβαση των ανενεργών στην απασχόληση. Σταδιακά, η έννοια διευρύνθηκε και συνδέθηκε με την δια βίου μάθηση. Καραμεσίνη, Μ. & Κουζής, Γ. (2005). σελ. 181.

εκρήξεις ήταν έντονος, λόγω της αυξημένης ανεργίας και της βίαιης αλλαγής του εργασιακού προτύπου, με μετάβαση από την πλήρη στην ευέλικτη απασχόληση. Έτσι, η Κοινότητα επιστράτευσε την κοινωνική ασφάλεια σε συνδυασμό με την ευελιξία, για να αμβλύνει τις επιπτώσεις της μετάβασής αυτής. Η flexicurity συνιστά αυτό το συνδυασμό, καθώς η Κοινότητα παραδέχεται στην Λευκή Βίβλο ότι η αγορά δεν μπορεί μόνη της να λύσει το πρόβλημα της ανεργίας, της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, αλλά και των κοινωνικών προβλημάτων, που απορρέουν. Επομένως, κρίνεται αναγκαίο οι κοινωνίες και οι οικονομίες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας να αναλάβουν από κοινού το κόστος της ανεργίας, τόσο σε επίπεδο πολιτικών για την απασχόληση, όσο και στην εφαρμογή νέων κοινωνικών πολιτικών<sup>13</sup>. Σκοπός είναι η σύγκλιση των κοινωνικών πολιτικών, που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη, με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα να ισχυρίζεται ότι πρέπει να διατηρηθούν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, προκειμένου να καταπολεμηθεί η ανεργία τόσο στους νέους ανθρώπους, όσο και στους μακροχρόνια άνεργους, για να μην καταδικαστούν στον κοινωνικό αποκλεισμό. Παρόμοια ήταν και η στόχευση για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Έτσι, λοιπόν, εισήχθησαν και επισήμως στην κοινοτική νομοθεσία οι ευέλικτες μορφές εργασίας, οι οποίες προσδιορίζονται ως προς τον εργάσιμο χρόνο, τον δανεισμό κτλ. Ο σκοπός για τον οποίο επιλέχθηκαν οι ευέλικτες μορφές εργασίας ήταν αφ' ενός η μείωση της ανεργίας, που στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές του 1990, από ανεργία τριβής, διογκώθηκε και μετατράπηκε σε διαρθρωτική ανεργία. Αφ' ετέρου, στόχος τόσο των εργοδοτών, αλλά και του κράτους ήταν να μειωθεί το εργασιακό κόστος με την αιτιολογία ότι τα εξαγωγίμα προϊόντα θα έπρεπε να έχουν χαμηλότερο κόστος παραγωγής και αυτό μόνο εφ' όσον οι τιμές των πρώτων υλών και των μηχανημάτων παρέμεναν σταθερές.

---

<sup>13</sup> White Paper. 1993. σελ. 123.

Μπορεί η ευελιξία της αγοράς εργασίας με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης να συνεισέφερε για περισσότερο από δυο δεκαετίες στην μείωση της ανεργίας, αλλά εάν εξεταστούν έναν προς έναν οι όροι, που προσμετράται κάποιος ως απασχολούμενος<sup>14</sup>, τότε είναι πολύ εύκολο να κατανοηθεί ότι η μείωση της ανεργίας ήταν μόνο στατιστική και όχι πραγματική. Ήταν δηλαδή μόνο σε επίπεδο αριθμού ή ποσοστού επί του εργατικού δυναμικού και όχι πραγματική, δεδομένου ότι η μεθοδολογία, που ακολουθείται δεν δίνει ποιοτικά στοιχεία, όπως είναι οι απολαβές και η σύγκρισή τους με το μέσο βιοτικό επίπεδο.

Η προσωρινή απασχόληση μπορεί, λοιπόν, να εξυπηρετεί τις στατιστικές μετρήσεις, αλλά στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ανασφάλεια, που προκύπτει από την εργασιακή σχέση, καθότι δεν αποτελεί προϊόν επιλογής, αλλά ανάγκης. Στην πλειονότητα των θέσεων εργασίας για προσωρινή απασχόληση, οι εργασιακές απαιτήσεις είναι χαμηλής εξειδίκευσης ανεξάρτητα αν οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα, που τις καλύπτουν έχουν περισσότερα από τα απαιτούμενα προσόντα. Οι προσωρινές θέσεις εργασίας με το χαμηλό μισθολογικό κόστος και την χαμηλή εξειδίκευση σε συνδυασμό με τις νομοθετικές διευκολύνσεις, που δίνονται στους εργοδότες για προσλήψεις και απολύσεις, περικλείονται με έντονη ανασφάλεια. Έτσι, η προσωρινή απασχόληση και η ανεργία αποκτούν χαρακτηριστικά συγκοινωνούντος δοχείου<sup>15</sup>, ιδίως σε περιόδους που είναι αυξημένη η προσφορά του εργατικού δυναμικού λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας.

Αυτή η σχέση τύπου «συγκοινωνούντος δοχείου» προκαλεί πολλαπλές παρενέργειες στην αγορά εργασίας, καθώς η διαρκής συμπίεση του εργασιακού κόστους δημιουργεί αστάθεια στο τυπικό εργασιακό πρότυπο. Φαινομενικά, διαμορφώνεται μια τάξη προνομιούχων και μια τάξη μη

---

<sup>14</sup> <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=10>

<sup>15</sup> Κουζής Γ. 2005. σελ. 181.

προνομιούχων, που παραπέμπει στην ανάλυση της δυαδικής αγοράς εργασίας. Ωστόσο, στην πραγματικότητα, οι εργοδότες εκμεταλλευόμενοι την ευελιξία της προσωρινής απασχόλησης, επιχειρούν να διαβρώσουν και να υποβαθμίσουν το περιεχόμενο της τυπικής εργασιακής σχέσης<sup>16</sup> με αποτέλεσμα να διαμορφωθεί μια νέα τάξη νεόπτωχων. Σε αυτό το σημείο, πρέπει να παρατηρήσουμε ότι από τις δυο τελευταίες δεκαετίες, η μισθολογική μείωση είναι οριζόντια, τόσο για τις τυπικές, αλλά και για τις α-τυπικές<sup>17</sup> μορφές εργασίας.

Βέβαια, πέρα από τους «νόμους» της αγοράς, κομβικής σημασίας για την απορρύθμιση του τυπικού εργασιακού προτύπου είναι και η θεσμική απορρύθμιση. Συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά στην απορρύθμιση του εργατικού δικαίου, που δεν είναι μόνο ελληνικό φαινόμενο. Ούτως ή άλλως, η εφαρμογή των διατάξεων της Λευκής Βίβλου, ως αφετηρία και όλες οι εκθέσεις πολιτικής κατεύθυνσης, που επακολούθησαν από το 1993 και έπειτα, επηρέασαν όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έτσι, απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας εντοπίζεται μέσω της απουσίας των προστατευτικών κανόνων της εργατικής νομοθεσίας σε συνδυασμό με την ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών, να επιτελέσουν το έργο τους. Επίσης, απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας παρατηρείται μέσω του ίδιου του περιεχομένου της ευελιξίας. Όπως, δηλαδή, ορίζονται οι απολαβές και τα κοινωνικο-ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, με τον ίδιο ακριβώς τρόπο προσδιορίζονται και τα δικαιώματα προστασίας των εργαζομένων με ελαστικές μορφές απασχόλησης, πράγμα που διαμορφώνει δυο ταχύτητες στην αγορά εργασίας.

---

<sup>16</sup> Ο. π., σελ. 180.

<sup>17</sup> Κουζής Γ. 2001. σελ. 42.

Εν τέλει, όπως έγραφε η Zsuzsa Ferge στο άρθρο *The Central European Perspective on the Social Quality of Europe*<sup>18</sup>, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας συνδέονται από την μια πλευρά με την απορρύθμιση και από την άλλη πλευρά με την αποβιομηχάνιση και την ανάπτυξη, που συνοδεύεται από υψηλά επίπεδα ανεργίας. Η απορρύθμιση της αγοράς κληροδότησε την ασθενή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, η οποία είναι ένα βασικό εργαλείο όχι μόνο για την διαμόρφωση καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος και καλύτερων μισθών, αλλά και για διασφάλιση ενός καλού επιπέδου διαβίωσης και αξιοπρέπειας για τους μισθωτούς. Οι συνέπειες αυξάνουν την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, αλλά και την ευελιξία, πολλαπλασιάζουν την ατυπική εργασία ή τους επισφαλώς εργαζόμενους και τις δουλειές χωρίς κοινωνική προστασία. Έτσι, διαμορφώνουν μια ευρεία τάξη φτωχών εργαζόμενων (*working poor*), λόγω των χαμηλών μισθών και της μακροχρόνιας ανεργίας.

Το φαινόμενο της τάξης των φτωχών εργαζόμενων, λοιπόν, αποτελεί απόδειξη ότι η διολίσθηση στη φτώχεια εξαρτάται από την ποιότητα της απασχόλησης. Όπως έγραφαν οι Ramón Peña-Casas και η Mia Latta<sup>19</sup>: «*Η αύξηση της ατυπικής και επισφαλούς εργασίας και η εντεινόμενη πόλωση στην αγορά εργασίας μεταξύ των εργαζόμενων χαμηλής ή και ανύπαρκτης εξειδίκευσης από την μία πλευρά και η ύπαρξη των εξειδικευμένων από την άλλη, έχει δημιουργήσει πολλούς κινδύνους διολίσθησης στην φτώχεια για την πρώτη κατηγορία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μιλάμε για την τάξη φτωχών εργαζόμενων, οι οποίοι έκαναν την εμφάνισή τους στις δεκαετίες του 1970 και 1980 στις ΗΠΑ, αλλά σταδιακά το φαινόμενο «ήρθε» και στην Ευρώπη. Η παρουσία της φτώχειας των απασχολούμενων στην Ευρώπη υπονομεύει την*

---

<sup>18</sup> Beck, W., L. van der Maesen, & A. Walker (1997), Zsuzsa Ferge: *The Central European Perspective on the Social Quality of Europe*. σ.σ. 165-182.

<sup>19</sup> Ramón Peña-Casas and Mia Latta. (2004). σελ. V.

*δέσμευση για την ποιότητα της εργασίας, που υιοθετήθηκε στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Αυτό, ουσιαστικά, υπονομεύει και την δέσμευση για την εξάλειψη της φτώχειας, που αποτελεί βασικό πυλώνα της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης».*

Ήδη τα στοιχεία του 2007 απεικονίζουν μια ιδιαίτερα προβληματική εικόνα για την κοινωνική συνοχή. Συγκεκριμένα, μεταξύ των 27 κρατών μελών της ΕΕ εκτιμάται ότι το 8% των απασχολούμενων θεωρούνται φτωχοί. Η μέτρηση έδειξε ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην κορυφή, καθώς το 14% των απασχολούμενων θεωρούνται φτωχοί και ακολουθεί η Πολωνία με 12%, η Ισπανία και η Ιταλία με 11% των απασχολούμενων να βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010).

## Κεφάλαιο 2

### Η θεωρία και η τυπολογία των ευέλικτων μορφών εργασίας

Με αφετηρία την δεκαετία του 1980, αυτό που εντοπίζεται είναι η χαλάρωση της προστασίας της εργασίας, ως μέτρο για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Η χαλάρωση της προστασίας δεν αφορούσε στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, αλλά την ενίσχυση της ευελιξίας. Έτσι, εισάγονται πρακτικές για την μείωση του εργατικού κόστους μέσω της εδραίωσης της προσωρινής απασχόλησης. Μαζί με τις διευκολύνσεις στις προσλήψεις, εφαρμόστηκαν μέσω τις εργατικής νομοθεσίας διευκολύνσεις και για τις απολύσεις. Έτσι, η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας ενθάρρυνε την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας, με αποτέλεσμα αυτή η μορφή εργασιακής συμφωνίας να αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ανάπτυξη της απασχόλησης σε πολλές χώρες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) από τα μέσα της δεκαετίας του 1980<sup>21</sup>.

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας, μιας που θίξαμε το ζήτημα της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, προκύπτουν από την διάρρηξη του τυπικού εργασιακού προτύπου και ταυτίζονται με την α-τυπική απασχόληση. Έτσι, ο Lei Delsen<sup>22</sup> έδωσε τον ορισμό της α-τυπικής απασχόλησης, ως αυτή που παρεκκλίνει από το τυπικό πρότυπο και λαμβάνει τη μορφή της μερικής απασχόλησης, της on call, των ευέλικτων συμβολαίων, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, της εποχικής απασχόλησης, της τηλεργασίας, της σύμβασης μαθητείας, των freelancer, ακόμη και της άτυπης ή μαύρης εργασίας. Βέβαια, ο Tiziano Treu<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Database of Institutional Comparison in Europe. (1999)

<http://www.cesifo-group.de/portal/pls/portal/docs/1/1209333.PDF>.

<sup>22</sup> De Grip A., Hoevenberg J & Willems E. (1997). σελ. 51.

<sup>23</sup> Ο.π.

προτιμά να μιλά για επισφαλής απασχόληση (precarious employment), καθώς, όπως έγραφε το 1992, το είδος πλέον βρήκει και δεν θεωρεί δόκιμο τον όρο της α-τυπικής. Σύμφωνα με τον Tiziano Treu, η εισαγωγή διαφορετικών τύπων εργασιακών σχέσεων έχει αναπτυχθεί από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 και παίζει κυρίαρχο ρόλο στην εφαρμογή της ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Επομένως, οι ευέλικτες μορφές εργασίας προσδιορίζονται από έντονη διαφοροποίηση ως προς το τυπικό εργασιακό πρότυπο με απόκλιση από την εξαρτημένη μισθωτή εργασία, την σταθερή απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου, την πλήρη απασχόληση στα πλαίσια του οκταώρου, την σταθερότητα του ωραρίου ως προς την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας, την εξασφάλιση της αμοιβής με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την υπαγωγή της εργασιακής σχέσης στην προστασία της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας<sup>24</sup>. Έτσι, η ευελιξία προσδιορίζεται ως προς την απασχόληση, τις αποδοχές και τον χρόνο εργασίας.

Όσον αφορά στην ευελιξία της απασχόλησης, αυτή προσδιορίζεται από το μέγεθος της απασχόλησης κατά πόσον δηλαδή μπορεί ο εργοδότης να κάνει προσλήψεις και απολύσεις με μεγαλύτερη ευκολία, πράγμα, που αντικατοπτρίζεται στο οικονομικό κόστος είτε του μισθού και των επιδομάτων, που είναι θεσμοθετημένα από την εργατική νομοθεσία είτε του ύψους της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης, που συνδυάζεται και από τον αριθμό του εργαζομένων, που επιτρέπεται ο εργοδότης να απολύσει.

Όσον αφορά στην ευελιξία της απασχόλησης ως προς το περιεχόμενο, υπάρχουν πολλές εναλλακτικές μορφές, που προσδιορίζουν την ρήξη ως προς την σταθερή απασχόληση και στην σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Έτσι, συναντάται η προσωρινή και η μερική απασχόληση, κατά την οποία διαρρηγνύεται η προϋπόθεση της εξαρτημένης εργασίας με σύμβαση αορίστου

---

<sup>24</sup> Κουζής Γ. (2001). σ.σ. 40-41.

χρόνου και την απασχόληση με κανονικό ωράριο οκτώ ωρών εντός 24ωρου. Παράλληλα, συναντάται ο δανεισμός των εργαζόμενων ή η παροχή εργασίας εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, που διαφοροποιεί την ερμηνεία του διευθυντικού δικαιώματος, καθώς μέχρι πρότινος προσδιοριζόταν εντός του εργασιακού χώρου και κατ' εξαίρεσιν εκτός αυτού.

Στο ίδιο πλαίσιο, απόκλιση από το τυπικό εργασιακό πρότυπο αποτελεί και η απασχόληση με το σύστημα φασόν, αλλά και η τηλεργασία, που υποδηλώνουν ανάθεση έργου εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Σκοπός αυτών των τύπων εργασίας είναι η μείωση της δαπάνης για συντήρηση των εγκαταστάσεων ή του απαραίτητου εξοπλισμού και η εργασία τις περισσότερες φορές ξεπερνά το συμβατικό ωράριο και το ζητούμενο. Το ωράριο απασχόλησης είναι συνδεδεμένο αποκλειστικά και μόνον την ολοκλήρωση του έργου, με τον προκαθορισμένο χρόνο παράδοσης, που παραπέμπει σε σύμβαση έργου και όχι εξαρτημένης εργασίας.

Το περιεχόμενο της ευελιξίας περιλαμβάνει και το πεδίο των αποδοχών, το οποίο αφορά στην μείωση του άμεσου και του έμμεσου μισθολογικού κόστους. Για το μεν άμεσο, αφορά στην αποδέσμευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων από την διαμόρφωση του μισθού και ουσιαστικά στην αποσάθρωσή τους. Έτσι, οι εργοδότες επιστρατεύουν τα εθνικά κατώτατα όρια για την απόδοση μισθοδοσίας και προωθούν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, που υπογράφουν κατ' ευθείαν με τον εργαζόμενο. Παράλληλα, οι εργοδότες συνδέουν κατ' ευθείαν τις αποδοχές των εργαζομένων με τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης (κέρδη και ζημίες) με αποτέλεσμα η μισθολογική αύξηση να εξαρτάται άμεσα από αυτά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, ο εργαζόμενος να καθίσταται συνυπεύθυνος των οικονομικών επιδόσεων της επιχείρησης να έχει το ίδιο μερίδιο στην επιχειρηματική πολιτική ή να είναι συνυπεύθυνος για την οικονομική συγκυρία, που επικρατεί στην αγορά. Για το δε έμμεσο μισθολογικό κόστος, αυτό αφορά στην μείωση των εργοδοτικών

ασφαλιστικών εισφορών εν γένει και στην μείωση των εργοδοτικών εισφορών, που συνιστούν φορολόγηση των επιχειρήσεων για εργατικά ατυχήματα<sup>25</sup>.

Τέλος, η ευελιξία προσδιορίζεται και ως προς τον χρόνο εργασίας. Οι μορφές, που λαμβάνει, είναι η υπερωριακή απασχόληση, η απασχόληση με ευέλικτο και κυκλικό ωράριο, με διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο, με βάρδιες και τέλος με την συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου<sup>26</sup>. Έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να σταθούμε στην συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, καθώς αυτή προσδιορίζεται από τον υπολογισμό σε εξαμηνιαία, εννιαμηνιαία ή ετήσια βάση και συνοδεύεται από την αυξομείωση του ωραρίου υπολογιζόμενο σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και εξαρτώμενο από τις ανάγκες της επιχείρησης ή την οικονομική συγκυρία, που επηρεάζει την παραγωγή της επιχείρησης. Η εν λόγω διευθέτηση επηρεάζει ιδιαίτερα και τις αποδοχές.

Η αναφορά στις μορφές ευελιξίας γίνεται για να προσδιοριστεί καλύτερα την υπό μελέτη μορφή εργασίας, που είναι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μίας ημέρας για τους εργαζόμενους στον Οργανισμό Διεξαγωγής Ιπποδρομιών Ελλάδας, που είναι και το θέμα της εργασίας. Έτσι, όπως προσδιορίζεται η σύμβαση εργασίας από τον κανονισμό του Οργανισμού, αυτή αντιστοιχεί σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μιας ημέρας. Με δεδομένο ότι είναι ιδιόρρυθμη η μορφή εργασίας, καθώς προσιδιάζει με την σύμβαση ορισμένου χρόνου, μόνο που διαρκεί μόνο μια ημέρα, αλλά και με την σύμβαση ετοιμότητας, όπως και με την έξτρα εργασία, κρίνεται ότι αφετηρία της ανάλυσης είναι η μερική απασχόληση, ως την ευρύτερη μορφή της α-τυπικής απασχόλησης και ύστερα θα προχωρήσουμε στην ανάλυση των προαναφερθέντων τύπων εργασίας.

---

<sup>25</sup> Ο.π., σελ. 56.

<sup>26</sup> Ο.π., σελ. 57.

Σχετικά με την μερική απασχόληση, ο Chris Tilly<sup>27</sup> κάνει την εξής διάκριση σε τρεις κατηγορίες: α. βραχύβια β. δευτερεύουσα μερική απασχόληση και γ. μερική απασχόληση για συγκράτηση (retention part-time jobs). Για την πρώτη κατηγορία, ο Chris Tilly υποστηρίζει ότι είναι σε έξαρση σε περιόδους ύφεσης και ο εργοδότης για να αποφύγει τις απολύσεις προτιμά να μειώσει τις ώρες εργασίας. Αυτή η κατηγορία ταιριάζει αρκετά με την εκ περιτροπής εργασία.

Η δευτερεύουσα μερική απασχόληση είναι η κατηγορία στην οποία συγκεντρώνονται οι κακές δουλειές στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας, κατά την σχετική θεωρία της δυαδικής κατάτμησης της αγοράς εργασίας. Πρόκειται, δηλαδή, για χαμηλά αμειβόμενες δουλειές με λίγα προνόμια, έλλειψη κοινωνικής προστασίας, χωρίς ευκαιρίες για σταδιοδρομία, υψηλή ροή εισερχόμενου και εξερχόμενου εργατικού δυναμικού και εν γένει εκεί εντοπίζονται δουλειές για προσωπικό με χαμηλή εξειδίκευση. Το γενικό χαρακτηριστικό είναι ότι η δευτερεύουσα αγορά εργασίας μερικής απασχόλησης είναι ευάλωτη στην ζήτηση.

Όσον αφορά στην μερική απασχόληση για συγκράτηση, εκεί εντοπίζονται οι καλές δουλειές και ελκύνουν το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, που επιλέγει να απασχοληθεί με μειωμένο ωράριο. Σε αντίθεση με τις άλλες δυο μορφές, που δεν διακρίνονται για την εθελοντική επιλογή τους, η τελευταία κατηγορία χαρακτηρίζεται ακριβώς για αυτό. Αυτές οι δουλειές, που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία, υπάρχουν για να ενθαρρύνουν την συμμετοχή των γυναικών-μητέρων, των αναπήρων και των ηλικιωμένων.

Εν γένει, οι προσωρινής διάρκειας εργασίες θεωρούνται κακές, διότι δημιουργήθηκαν, για να ενισχύσουν την ευελιξία της απασχόλησης. Ουσιαστικά, συνδυάζουν την παραδοσιακή μορφή της προσωρινής απασχόλησης (εποχική απασχόληση, αντικατάσταση εργαζομένου λόγω

---

<sup>27</sup> De Grip A., Hoevenberg J & Willems E. (1997). σελ. 52.

διακοπών ή ασθένειας κτλ) και νέες μορφές, που εξυπηρετούν τις επιχειρήσεις, για να μην προσλάβουν σταθερό προσωπικό, ιδίως σε περιόδους αβεβαιότητας.

Για τους εργαζόμενους σε καθεστώς προσωρινής απασχόλησης, η ανασφάλεια και η αδυναμία να σχεδιάσουν το μέλλον είναι οι πρώτες απειλές – κίνδυνοι. Ένας άλλος κίνδυνος για την κοινωνική συνοχή είναι ο χαμηλός βαθμός κοινωνικής προστασίας για αυτούς τους εργαζόμενους, σε αντίθεση με αυτούς, που απασχολούνται σε σταθερές συνθήκες. Επομένως, η προσωρινή απασχόληση αντιστοιχεί στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας. Ωστόσο, τα συμβόλαια προσωρινής απασχόλησης δεν περιορίζονται μόνο για εργασία χαμηλής εξειδίκευσης, αλλά μπορούν να λειτουργούν και ως δοκιμαστικό στάδιο για την τελική μετάβαση στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας. Σε πολλές χώρες, η προσωρινή απασχόληση με την μορφή της απασχόλησης με σύμβαση ορισμένου χρόνου, αποτελεί την μόνη λύση για την είσοδο του νέου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας και ειδικά σε περιόδους, όπου η ανεργία είναι ιδιαίτερα υψηλή. Αυτό που γενικότερα, όμως, επικρατεί είναι ότι η προσωρινή απασχόληση είναι έντονη με περιόδους ύφεσης με υψηλό τον δείκτη ανεργίας.

Όπως ο Tiziano Treu<sup>28</sup> έχει καταγράψει, η προσωρινή απασχόληση έχει αναδειχθεί σε έναν κανονικό τρόπο εισόδου στην αγορά εργασίας. Εντούτοις, όπως παρατηρήθηκε από την μελέτη ήταν ότι σπάνια συναντάται διευθυντικό ανθρώπινο δυναμικό σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης.

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μίας ημέρας, που είναι και το αντικείμενο της εργασίας, προσιδιάζει με την εργασιακή σχέση με σύμβαση ετοιμότητας (call on ή stand by), της οποίας ο ορισμός ποικίλει στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>29</sup>. Το κοινό χαρακτηριστικό, όμως, είναι ότι ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται στην διάθεση του εργοδότη ανά πάσα ώρα

---

<sup>28</sup> De Grip A., Hoevenberg J & Willems E. (1997). σελ. 53.

<sup>29</sup> European Industrial Relations Observatory (EIRO). 2007.

μέσα στο 24ωρο και να είναι σε θέση να παρέχει τις υπηρεσίες του. Η ευελιξία αυτού του τύπου εργασίας έγκειται τόσο στην απόκλιση από το συμβατικό ωράριο, τον χώρο παροχή εργασίας και στο ότι δεν διευκρινίζεται πάντα εάν αυτή η σχέση εργασίας είναι συνεχής ή προσωρινή. Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις βέβαια, που ο εργαζόμενος με σύμβαση ετοιμότητας είναι ο σταθερά απασχολούμενος και η εργασία stand by λαμβάνει χαρακτηριστικά υπερωριακής.

Παραπλήσιο φαινόμενο είναι και αυτό της έξτρα εργασίας, το οποίο συναντάται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και εκτεταμένα στις τουριστικές υπηρεσίες ή στις υπηρεσίες επισιτισμού και οφείλεται στην εποχικότητα ή την περιοδικότητα της δραστηριότητας. Ο εργοδότης κρίνει πότε θα ενισχύσει την παραγωγικότητα με την εισροή εργατικού δυναμικού, με το οποίο δεν θα έχει σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, ακόμη κι αν ο ίδιος ο εργαζόμενος απασχολείται σε τακτά χρονιά διαστήματα στον ίδιο εργοδότη. Αυτοί οι προσωρινά απασχολούμενοι, αποκαλούνται εξτρατζήδες<sup>30</sup> και συγκροτούν ένα ευμετάβλητο εργατικό δυναμικό, που απασχολείται ανάλογα με την ζήτηση για εργασία σε μια δραστηριότητα. Είναι μια κατηγορία εργαζομένων, που διαφοροποιείται από τους προσωρινά απασχολούμενους, καθώς απασχολούνται σε ημερησία βάση με συμβάσεις εργασίας μίας ημέρας.

Αυτή η κατηγορία εργαζομένων συναντάται περισσότερο στην τουριστική δραστηριότητα. Όπως, όμως, θα δούμε συμβάσεις εργασίας συναντάμε και στον Οργανισμό Διεξαγωγής Ιπποδρομιών Ελλάδας (ΟΔΙΕ Α.Ε.), που ανήκει στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Και Οργανισμούς (ΔΕΚΟ). Οι εν λόγω, λοιπόν, εργαζόμενοι καλύπτουν θέσεις εργασίας, στις περιπτώσεις που το υπάρχον σταθερό προσωπικό δεν επαρκεί. Ουσιαστικά, καλύπτουν εποχικές και πρόσκαιρες ανάγκες και η απασχόλησή τους εξαρτάται από την εποχικότητα ή αύξηση της δραστηριότητας σε μια επιχείρηση ανεξάρτητα από την εποχή σε

---

<sup>30</sup> Karamessini M., Eustathopoulos Y. & Papadopoulou E. (2009). σελ. 10.

ετήσια βάση. Σε επίπεδο απολαβών, οι εξτρατζήδες παίρνουν χαμηλότερο μισθό από τους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Η αύξηση των εξτρατζήδων είναι δραματική τα τελευταία χρόνια<sup>31</sup>, καθώς οι επιχειρήσεις προσπαθούν να εντείνουν την δραστηριότητά τους περιορίζοντας ταυτόχρονα το μισθολογικό κόστος και χωρίς να προσλαμβάνουν εξειδικευμένο προσωπικό. Συνήθως, σε αυτού του τύπου συμβάσεις εργασίας υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση εργαζόμενων μεγάλης ηλικίας, οι μετανάστες, οι εκπαιδευόμενοι και συνήθως εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης<sup>32</sup>.

Η περίπτωση, λοιπόν, των εργαζομένων στον ΟΔΙΕ Α.Ε. με σύμβαση μιας ημέρας έχει χαρακτηριστικά και από την κατηγορία των εργαζομένων call on ή stand by, διότι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι διαθέσιμοι σε περίπτωση που τους καλούσε ο εργοδότης, ακόμη κι αν το πρόγραμμα για την εκτέλεση των υποδρομιών, που είχε εκδοθεί δεν υποχρέωνε εκείνη την μέρα τον εργαζόμενο να παρέχει τις υπηρεσίες του. Επίσης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση μίας ημέρας με τον ΟΔΙΕ έχουν χαρακτηριστικά εξτρατζήδων επειδή καλούνται να εκτελέσουν έκτακτη και σε μη προγραμματισμένη βάση εργασία για μόνο μια ημέρα, χωρίς να γνωρίζουν εάν ο εργοδότης θα τους καλέσει και την επομένη.

---

<sup>31</sup> Ο.π. σελ. 10.

<sup>32</sup> Ο.π. σελ. 11.

## Κεφάλαιο 3

### Οι εργαζόμενοι με σύμβαση μίας ημέρας στον Ο.Δ. Ι. Ε. Α.Ε.

Περίπλοκο καθώς είναι το καθεστώς των εργαζομένων με σύμβαση μιας μέρας στον Ο.Δ. Ι. Ε. Α.Ε. προσδιορίζεται από τον γενικό κανονισμό προσωπικού του 2006 ως ευκαιριακά απασχολούμενο<sup>33</sup>, το οποίο εργάζεται για όσο χρόνο απαιτείται με βάση το αγωνιστικό πρόγραμμα των ιπποδρομιών και τις ανάγκες για την προετοιμασία και την διεξαγωγή της ιπποδρομιακής συγκέντρωσης<sup>34</sup>. Τόπος εργασίας είναι οι εγκαταστάσεις του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., όπου διεξάγονται οι ιπποδρομίες. Όσον αφορά στον μισθό για το ευκαιριακά απασχολούμενο προσωπικό με σύμβαση μιας ημέρας, αυτός καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού, ανάλογα με το αντικείμενο απασχόλησης<sup>35</sup>.

Η εργασιακή σχέση με σύμβαση μιας ημέρας στον Οργανισμό εμφανίζεται πρώτη φορά στην νομοθεσία στον αναγκαστικό νόμο 598 της 8/9.11.1968 περί ίδρυσεως Οργανισμού τελέσεων ιπποδρομιών και άλλων τινών διατάξεων, όπου στο άρθρο 5 παρ. 3 με αντικείμενο τις επιχορηγήσεις ή τις παροχές από την πλευρά της διοίκησης του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. γίνεται μια αναφορά στους έκτακτους υπαλλήλους του Οργανισμού, οι οποίοι μπορούν να λαμβάνουν οικονομική ενίσχυση κατά την θερινή περίοδο.

Δεκαέξι χρόνια αργότερα, ψηφίζεται και εφαρμόζεται ο κανονισμός του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.. Με το νομοθέτημα υπ. αριθμόν 8901 ΦΕΚ 210 Β/5.4.1984, το οποίο αφορά στην έγκριση εσωτερικού κανονισμού οργάνωσης, διάρθρωσης

---

<sup>33</sup> Άρθρο 3, Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 4.

<sup>34</sup> Άρθρο 13, παράγραφος 13, Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 14.

<sup>35</sup> Άρθρο 26, παράγραφος 6, Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 27.

και λειτουργίας γενικά της εσωτερικής υπηρεσίας του Ο.Δ. Ι. Ε. Α.Ε. γίνεται πιο σαφής η εργασιακή σχέση με σύμβαση μιας ημέρας.

Έτσι, ανάμεσα τις στις εργασιακές σχέσεις, που προσδιορίζονται ως προς το έργο, αλλά και τον χρόνο παραμονής με σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, εντοπίζεται και το ευκαιριακά απασχολούμενο προσωπικό (άρθρο 2 εδ. δ)<sup>36</sup>, το οποίο υπάγεται στην Διεύθυνση Εκμετάλλευσης και συγκεκριμένα στο τμήμα προσωπικού ευκαιριακά απασχολούμενου (αρ. 9 παρ. 4 εδ. α)<sup>37</sup>, υπηρεσία, που είναι αρμόδια για να εισηγείται την πρόσληψή του (αρ. 9 παρ. 4 εδ. ζ)<sup>38</sup>. Η πρόσληψη του ευκαιριακά απασχολούμενου προσωπικού γίνεται για την κάλυψη αναγκών του Οργανισμού κατά τις ημέρες διεξαγωγής των Ιπποδρομιών γίνεται με επιλογή των κατάλληλων προσώπων και η διαδικασία επιλογής γίνεται με πάγια απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου (άρθρο 19 παρ. 4 και αρ. 21 παρ. 4)<sup>39</sup>. Τόπος εργασίας είναι εγκαταστάσεις του οργανισμού. Παρότι, υπάρχει διάκριση ανάμεσα στο προσωπικό, σε τακτικό, έκτακτο και ευκαιριακό, με τον οργανισμό συνάπτει σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Δέκα χρόνια αργότερα, υπό την πίεση επαναπρόσληψης συμβασιούχων σε υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα του Δημοσίου, στο νόμο 2190/1994 (ΦΕΚ Α 28) περί *Σύστασης ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης* και στο άρθρο 21 με τίτλο *«Προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για κάλυψη παροδικών αναγκών»* γίνεται σαφέστερη αναφορά στους ευκαιριακά απασχολούμενους με σύμβαση μιας ημέρας. Ουσιαστικά, αυτός ο νόμος ως εκτελεστικός του άρθρου 103 παρ. 2

---

<sup>36</sup> Υπουργικές αποφάσεις και εγκρίσεις, υπ. αριθμόν 8901 ΦΕΚ 210 Β/5.4.1984, Έγκριση εσωτερικού κανονισμού οργάνωσης, διάρθρωσης και λειτουργίας γενικά της εσωτερικής υπηρεσίας του Οργανισμού Διεξαγωγής Ιπποδρομιών Ελλάδος (Ο.Δ.Ι.Ε.).

<sup>37</sup> Ο. π.

<sup>38</sup> Ο. π.

<sup>39</sup> Ο. π.

του Συντάγματος<sup>40</sup> έρχεται, για να διευθετήσει το ζήτημα των διορισμών για όσους κάλυπταν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες στο Δημόσιο, στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στις δημόσιες υπηρεσίες<sup>41</sup> και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου<sup>42</sup>.

Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 19 του άρθρου 21 του Ν. 2190/1994 προσδιορίζεται ότι το ευκαιριακά απασχολούμενο προσωπικό με σύμβαση μιας ημέρας στον Ο.Π.Α.Π. και στον Ο.Δ.Ι.Ε. προσλαμβάνεται από τον κατάλογο υποψηφίων, ο οποίος καταρτίζεται μέχρι την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου κάθε έτους. Αυτός ο τρόπος πρόσληψης ισχύει από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 1998. Μεταξύ των υποψηφίων, προτιμώνται έναντι των λοιπών υποψηφίων οι φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι και προσλαμβάνονται ως ευκαιριακά απασχολούμενο προσωπικό.

Στην διαδικασία πρόσληψης εμπλέκεται και το Α.Σ.Ε.Π. στην περίπτωση αναμόρφωσης των πινάκων των προσληφθέντων, εφ' όσον διενεργήσει έλεγχο. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 20 του άρθρου 21 του Ν. 2190/1994 αναφέρεται ότι τυχόν αναμόρφωση των πινάκων βάσει του ελέγχου του Α.Σ.Ε.Π., που συνεπάγεται ανακατάταξη των υποψηφίων, εκτελείται υποχρεωτικά από τους οικείους φορείς και απολύονται οι μη δικαιούμενοι να προσληφθούν βάσει της νέας κατάταξης. Κατόπιν αυτού, οι απολυόμενοι

---

<sup>40</sup> Άρθρο 103 παρ. 2 του Συντάγματος: «Κανένας δεν μπορεί να διοριστεί υπάλληλος σε οργανική θέση που δεν είναι νομοθετημένη. Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο, για να καλύψουν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες με προσωπικό, που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση ιδιωτικού δικαίου».

<sup>41</sup> Δηλαδή στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που επιχορηγούνται τακτικώς κατά 50% από τον ετήσιο προϋπολογισμό του κράτους σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή κατά τα οικεία καταστατικά ή που τα ανωτέρω νομικά πρόσωπα κατέχουν το 51% του μετοχικού τους κεφαλαίου, σύμφωνα με το άρθρο 14 παρ. 1 στ. του 2190/2004.

<sup>42</sup> Κιοσσέ- Παυλίδου Α. (2010). σελ. 198

λαμβάνουν τις αποδοχές, που προβλέπονται, για την απασχόλησή τους έως την ημέρα της απόλυσης, χωρίς οποιαδήποτε αποζημίωση από την αιτία αυτή<sup>43</sup>.

Αναφορικά με τους πίνακες για την κατάταξη των υποψηφίων μπορεί να ισχύουν για μία διετία ή και τριετία από την κατάρτισή τους, εφόσον αυτό αναφέρεται ρητώς στη σχετική ανακοίνωση πρόσληψης προσωπικού<sup>44</sup>. Η πρόσληψη του εκάστοτε αναγκαίου προσωπικού κατά τη διάρκεια της διετίας ή τριετίας γίνεται από τους παραπάνω πίνακες, με τη σειρά που οι υποψήφιοι περιλαμβάνονται σε αυτούς. Η ιδιότητα του ανέργου και η μη υπέρβαση του ορίου απασχόλησης των οκτώ (8) μηνών ανά δωδεκάμηνο, καθώς και τα προσόντα πρόσληψης ελέγχονται κατά την πρόσληψη και όχι κατά την κατάρτιση του πίνακα κατάταξης των υποψηφίων. Τα όρια ηλικίας πρέπει να συντρέχουν τόσο κατά την κατάρτιση του πίνακα όσο και κατά την πρόσληψη. Προσωπικό το οποίο έχει αποδεδειγμένα αξιολογηθεί από προηγούμενη απασχόλησή του ως ακατάλληλο, δεν προσλαμβάνεται εκ νέου και διαγράφεται από τον οικείο πίνακα. Διαγράφεται, επίσης, από τον οικείο πίνακα ο υποψήφιος που δεν αποδέχεται ρητώς ή σιωπηρώς την πρόσληψή του.

Σημειωτέον ότι ο κανονισμός του 2006 προσδιορίζει σχετικά με τους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου ότι επιτρέπεται η πρόσληψη προσωπικού ολικής απασχόλησης, εκτός των οργανικών θέσεων, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, με διάρκεια η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες, εφ' όσον αφορά στην κάλυψη πρόσκαιρων ή εποχικών αναγκών, ενώ σε ειδικές άλλες περιπτώσεις δύναται να είναι κατώτερη του ενός έτους<sup>45</sup>. Επίσης,

---

<sup>43</sup> Άρθρο 21 παρ. 20 Νόμος 2190/1994 και Άρθρο 5 του νόμου 2527/1997 (ΦΕΚ 206 Α/8-10-1997:Συμπλήρωση του άρθ. 21 του ν. 2190/94.

<sup>44</sup> Άρθρο 21 παρ. 21 Νόμος 2190/1994.

<sup>45</sup> Άρθρο 10, παράγραφος 1, Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 11.

η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται να παραταθεί ή να ανανεωθεί, ούτε να μετατραπεί σε σύμβαση αορίστου χρόνου<sup>46</sup>.

Ο κανονισμός του 2006 κάνει έναν διαχωρισμό ανάμεσα στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου και στους ευκαιριακά απασχολούμενους και αναφέρει ότι δεν επιτρέπεται η πρόσληψη έκτακτου προσωπικού με σύμβαση ορισμένου χρόνου ειδικά για την εκτέλεση έργου, που αφορά στις ανάγκες των υποδρομιακών συγκεντρώσεων, οι οποίες καλύπτονται με ευκαιριακά απασχολούμενο προσωπικό<sup>47</sup>.

Ουσιαστικά, μέσα από τον κανονισμό γίνεται μια σαφής διάκριση ανάμεσα στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου και στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου μιας ημέρας, που έργο τους είναι η προετοιμασία των υποδρομιακών συγκεντρώσεων. Η διάκριση γίνεται με βάση το ωραίο για την πλήρωση αναγκών του οργανισμού. Έτσι, οι μεν εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι ολικής απασχόλησης. Οι δε που έχουν σύμβαση μιας ημέρας, έχουν ωραίο τετράωρο συνήθως, που εκτείνεται από την προετοιμασία των υποδρομιών έως την ολοκλήρωσή τους και την επιμέλεια του εργασιακού χώρου μετά την λήξη τους. Το κοινό στοιχείο των δυο κατηγοριών συμβάσεων είναι ότι δεν καλύπτουν τις οργανικές θέσεις.

Ωστόσο, ενώ υπάρχει το επαρκές νομοθετικό πλαίσιο για την πρόσληψη των εργαζόμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, δεν ισχύει το ίδιο για τους εργαζόμενους με σύμβαση μιας ημέρας, διότι όπως προσδιορίζεται στον κανονισμό, η πρόσληψη και η απασχόληση του ευκαιριακά προσωπικού με

---

<sup>46</sup> Άρθρο 10, παράγραφος 2, Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 11.

<sup>47</sup> Άρθρο 10, παράγραφος 3, Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 11.

σύμβαση μιας ημέρας γίνεται με βάση τις ειδικές νομοθετικές διατάξεις, όπως αυτές εκάστοτε ισχύουν<sup>48</sup>.

Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι απαγορεύεται στο μισθωτό, ανεξαρτήτως σύμβασης εργασίας, η παροχή υπηρεσιών σε άλλους εργοδότες, πράγμα που υποδηλώνει ότι η παροχή υπηρεσιών πρέπει να είναι αποκλειστική. Στο άρθρο 16, παράγραφος 2 του κανονισμού<sup>49</sup> εξειδικεύεται ότι κάθε αλλότρια απασχόληση μισθωτού του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., έστω κι αν πραγματοποιείται σε χρόνο εκτός της απασχόλησης του στο Οργανισμό, απαγορεύεται εφ' όσον έρχεται ή είναι δυνατόν να έλθει σε αντίθεση με τα συμφέροντα του Οργανισμού ή συναρτάται με την ιδιότητά του ως εργαζόμενος σε αυτόν, καθώς και όταν με αυτήν εμποδίζεται η εκτέλεση της υπηρεσίας του στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε..

Μένει μετέωρο από τον κανονισμό τι συμβαίνει σε περίπτωση ανανέωσης των συμβάσεων και ιδίως στην περίπτωση διαδοχικότητας, τουλάχιστον για τις περιπτώσεις των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το μόνο που διατυπώνεται είναι ότι επιτρέπεται, κατά τις προβλέψεις του νόμου, η πρόσληψη έκτακτου προσωπικού, εκτός των οργανικών θέσεων, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, με διάρκεια η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες εφ' όσον αφορά στην κάλυψη πρόσκαιρων ή εποχιακών αναγκών, ενώ σε ειδικές άλλες περιπτώσεις δύναται να είναι κατώτερη του ενός έτους<sup>50</sup>.

Αυτό που προκύπτει από την νομολογία είναι ότι υπήρχαν διαδοχικές συμβάσεις, τις οποίες η Διοίκηση του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. δεν μετέτρεπε σε αορίστου χρόνου και ουσιαστικά έκανε σιωπηρή ανανέωση, αλλά δεν τηρούσε το γράμμα του νόμου, ως όφειλε. Η πρώτη υπόθεση, που πέρασε το κατώφλι της

---

<sup>48</sup> Άρθρο 3, παράγραφος 3, Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 4.

<sup>49</sup> Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 16.

<sup>50</sup> Άρθρο 10, παράγραφος 1, Γενικός Κανονισμός Προσωπικού, Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., Μάιος 2006, σελ. 11.

δικαστικής αίθουσας ήταν μιας γυναίκας, που είχε προσληφθεί στην Διεύθυνση Εκμεταλλεύσεως του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. την 1<sup>η</sup> Οκτωβρίου του 1992. Το αντικείμενο της εργασίας της ήταν η διανομή αποδόσεων. Η απασχόλησή της στον Οργανισμό ήταν αποκλειστική. Η παροχή των υπηρεσιών της γινόταν τρεις ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο τετράωρης απασχόλησης όλο τον χρόνο, καθώς έτσι λειτουργεί ο Ιππόδρομος.

Η συνολική διάρκεια απασχόλησης ήταν 13 συναπτά έτη με σύμβαση μίας ημέρας, χωρίς να υπάρξει διακοπή. Ο εναγόμενος, δηλαδή η διοίκηση του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. αποφάσισε την 2<sup>α</sup> Φεβρουαρίου του 2005 διακοπή της σύμβασης εργασίας μίας ημέρας, χωρίς να αιτιολογήσει την απόλυση και χωρίς να λάβει υπ' όψιν τα κοινωνικά κριτήρια. Η ενάγουσα ηλικία 50 ετών τότε, είχε 13 χρόνια προϋπηρεσίας και ήταν μητέρα δυο ανήλικων παιδιών.

Η απόφαση του Α.Σ.Ε.Π. για την υπόθεση της 50χρονης διανομέα αποδόσεων υπ' αριθμόν 1071/18-10-2005 του Α τμήματος έκρινε ότι και οι περιπτώσεις συμβάσεων μειωμένου ωραρίου, καθώς και λιγότερων εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, εμπίπτουν στο Π.Δ. 164/2004 και δύνανται να μετατραπούν οι σχετικές συμβάσεις σε αορίστου χρόνου μειωμένου ωραρίου, εφ' όσον υφίστανται και οι λοιπές προϋποθέσεις, ήτοι προϋπηρεσία τουλάχιστον 24 ημερών, εν προκειμένω έχει προϋπηρεσία 13 ετών, οι συμβάσεις είναι διαδοχικές, δηλαδή το διάστημα διακοπής μεταξύ των συμβάσεων να μην υπερβαίνει τους τρεις μήνες, εν προκειμένω η εργασία της ήταν συνεχής και αδιάλειπτη, στο ίδιον εργοδότη, δηλαδή στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., και στα ίδια ή παρεμφερή καθήκοντα (πάντοτε διανομέας αποδόσεων στη Διεύθυνση Εκμετάλλευσης).

Η ανωτέρω απόφαση του Α.Σ.Ε.Π. αποτελεί απάντηση στην υπ' αριθμόν 2126/16-12-2004 του αρμόδιου Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. περί υπαγωγής των 700 αιτήσεων εργαζομένων του με συμβάσεις μίας ημέρας,

για το λόγο ότι το ευκαιριακά προσωπικό με συμβάσεις μιας ημέρας δεν υπάγεται στις ρυθμίσεις του Π.Δ. 164/2004. Εν τέλει, το Α.Σ.Ε.Π. με την ανωτέρω απόφασή τον ως άνω ισχυρισμό και στην παρούσα φάση κρίνει για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά, εάν συντρέχουν οι επιμέρους προϋποθέσεις υπαγωγής στο Π.Δ..

Σημαντική παρουσία στην νομολογία έχει η ρήτρα 5 της οδηγίας 1999/70/ΕΚ, η οποία ενσωματώθηκε στο Π.Δ. 164/2004 και εισάγει στην νομοθεσία περισσότερες περιοριστικές ρυθμίσεις για τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ώστε να αποφεύγεται η κατάχρηση. Τα μέτρα, που περιλαμβάνει για την αποφυγή κατάχρησης μέσω των ακόλουθων μέτρων, που αφορούν σε:

- α) Αντικειμενικούς λόγους, που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας,
- β) Μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου,
- γ) Αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

Δεδομένου ότι στην ελληνική έννομη τάξη η αντιστοίχιση της ρήτρας 5 της οδηγίας βρίσκεται στο ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο του άρθρου 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, το οποίο προστατεύει από τις καταχρήσεις και την αρχική - πρώτη σύμβαση- μέτρο, που όχι απλώς ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της οδηγίας, προστατεύοντας από τις καταχρήσεις και την αρχική και τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που συνάπτονται στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα, αλλά επιπλέον και σύμφωνα με την Οδηγία, ως ευνοϊκότερη διάταξη, ορθά διατηρείται και ορθά και για μακρό χρονικό διάστημα, εφαρμόσθηκε από την πλειοψηφία της εγχώριας νομολογίας<sup>51</sup>.

Οπότε, με το σκεπτικό αυτό το δικαστήριο αποφάσισε ότι η ενάγουσα κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες και όχι εποχικές, έκτακτες και ευκαιριακές, όπως ο

---

<sup>51</sup> Κιοσσέ- Παυλίδου Α. (2010). σελ. 251.

εναγόμενος υποστήριζε. Σε συνδυασμό με την εργασιακή εμπειρία της και με τα κοινωνικά κριτήρια ως μητέρα ανήλικων παιδιών ηλικίας 50 ετών, αποφασίστηκε η μετατροπή της σύμβασής σε αορίστου χρόνου μειωμένου ωραρίου. Έτσι, αυτό διαμορφώθηκε σε απασχόληση τριών ημερών κάθε εβδομάδα, πράγμα που αποτελεί τον μοναδικό τρόπο, για να θεμελιώσει ασφαλιστικά δικαιώματα για μειωμένη σύνταξη.

Αν και αυτή η πρωτόδικη απόφαση ήταν θετική για την εργαζόμενη, διαμορφώνοντας δεδικασμένο, εντούτοις δεν έχει τελεσιδικήσει.

## Κεφάλαιο 4

### Ανάλυση της ημι-δομημένης συνέντευξης

Με κριτήριο πως ο ερωτώμενος πρέπει να έχει την δυνατότητα να αναπτύξει την γνώμη του, εκθέτοντας παράλληλα την κατάσταση, την οποία βιώνει, αντιλαμβάνεται, αλλά και ερμηνεύει, επιλέχθηκε να διεξαχθεί ημι-δομημένη συνέντευξη με συνδυασμό κλειστών και ανοικτών ερωτημάτων. Επίσης, ο τύπος συνέντευξης επιλέχθηκε, για να αναλυθούν επαρκέστερα τα στοιχεία, που θα προέκυπταν, αξιοποιώντας τα μεθοδολογικά εργαλεία της ποιοτικής μέθοδος. Ούτως ή άλλως, η περίπτωση μελέτης είναι ιδιαίτερα σύνθετη, καθώς δεν διέρχεται μόνο από την νομοθεσία ή την κοινωνιολογική προσέγγιση των εύελικτων μορφών εργασίας, αλλά αντανakλά ένα ακραίο εργασιακό παράδειγμα στους κόλπους του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως για χρόνια δεν τον έχουμε γνωρίσει στην Ελλάδα, που δεν έχει διερευνηθεί.

Για την ανάλυση της ποιοτικής ημιδομημένης συνέντευξης, επιλέχθηκε η προσέγγιση, που χρησιμοποιεί για την ερμηνευτική διαδικασία ο Max Weber, ο οποίος επινόησε το verstehen (κατανόηση). Αν και ο ίδιος ποτέ δεν θεώρησε το verstehen ως την αποκλειστική μέθοδο της κοινωνιολογίας. Την θεώρησε, όμως, βοηθητική λογικο- επιστημονική μέθοδο, που μέσα στα πλαίσια της δράσης και σε συνδυασμό με την μέθοδο της κατασκευής και χρήσης ιδεότυπων, θα μπορούσε να οδηγήσει την σφαιρικότερη και ουσιαστικότερη διερεύνηση του κοινωνικού κόσμου, που σε αντίθεση με τον φυσικό κόσμο, διέπεται από τον πόλεμο των κινήτρων και τις αντιμαχόμενες σκοπιμότητες<sup>52</sup>.

Η συνάντηση για την συνέντευξη έγινε με την Ελένη Καλαμπόκα, 54 ετών, η οποία δουλεύει ως ταμίας στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε, με σύμβαση ορισμένου χρόνου

---

<sup>52</sup> Grawitz M., Brimo A. & Jahoda Marie. (2007). σελ . 183

μίας ημέρας. Έχει ένα γιο και έχει συμπληρώσει στην δουλειά της 27 χρόνια. Η συνέντευξη διεξήχθη το Σάββατο 24/9/2011 και διήρκησε 2,5 ώρες από 14.00 έως 16.30.

Πέρα από το πώς βλέπει η ίδια την δουλειά της, ως παρουσία έχει ιδιαίτερη αξία, γιατί είναι συνδικαλίστρια και έδωσε μέσα από την συνέντευξη μια θεσμική ματιά. Δεν εξέφρασε, δηλαδή, μόνο την προσωπικό της συναίσθημα, αν και υπήρχαν στιγμές, που το εξέφραζε. Φέρει βαρύνουσα αξία, επίσης, γιατί πέρα από την δουλειά της, περιγράφει διαχρονικά, από το 1982 έως σήμερα τις αλλαγές στον κλάδο, συνδυασμένες με τις πολιτικές αλλαγές και το πώς αυτές επιδρούν στους εργαζόμενους.

*«Εμένα η πρόσληψή μου είχε κοινωνικά χαρακτηριστικά, αλλά με ζόρισαν, για να με πάρουν. Ήταν ο άνδρας μου φαντάρος. Εγώ έψαχνα για δουλειά. Είχα πάει στην Γραμματεία Νέας Γενιάς και γενικά έψαχνα, για να δώσω εξετάσεις κάπου για να με πάρουν».* Αυτή η πρώτη φράση της όταν ρωτήθηκε με ποιον τρόπο βρήκε την δουλειά. Μίλησε ταυτόχρονα και για την δυσκολία εκείνη την περίοδο να βρει μια δουλειά, αλλά και για την αγωνία της, καθώς δεν είχε το άνδρα της στο πλευρό της. Σε άλλο σημείο της συνέντευξης είπε πως δεν είχε προηγούμενη αντίστοιχη εμπειρία.

Στην προσπάθεια να προσδιοριστεί το αντικείμενο της δουλειάς της ως ταμίας και συνδεθεί με το μισθό, που έπαιρνε τότε, έγιναν από την πλευρά του ερευνητή πολλές ερωτήσεις, που πολλές φορές επαναλαμβάνονταν καθ' όλη την διάρκεια της συζήτησης. Σκοπός ήταν να ανακαλέσει στην μνήμη της χρήσιμα στοιχεία, για να γίνει κατανοητό το επίπεδο των αμοιβών τότε και να γίνει αντιστοίχιση στα σημερινά δεδομένα. Όσον αφορά στο μεροκάματο, το 1982, ο ταμίας στον Ιππόδρομο έπαιρνε 125 δραχμές. *«Ήταν μικρό μεροκάματο. Πάντα μικρό ήτανε.»* και εξήγησε: *«Ήταν μικρό γιατί λέγανε ότι οι*

*ταμίες πάντα βγάζανε πουρμπουάρ. Λες και αυτός ήταν ένας παράγοντας που καθορίζει πόσο πρέπει να είναι το μεροκάματο».*

Στην ερώτηση ποια ήταν η αναλογία του πουρμπουάρ με τον μισθό και είπε: *«Ήταν καλό έξτρα» [...] «Μόνο από τα πουρμπουάρ αν έκανες κάτι, γιατί το μεροκάματο από μόνο του δεν έφτανε. Για βοήθεια στην οικογένεια ήτανε»*, υπονοώντας ότι η δουλειά ήταν βοηθητική για το οικογενειακό εισόδημα. Μιλώντας για ποιο λόγο, η Διοίκηση δεν αυξάνει το μεροκάματο, διευκρίνισε ότι *«Υπήρχε το πουρμπουάρ, αλλά αυτό ήταν ένα άλλοθι για την Διοίκηση, και κάτι που πολύ θρασύτατα λένε μέχρι τώρα»*, εννοώντας ότι η Διοίκηση του Οργανισμού δεν αυξάνει τα μεροκάματα, με την δικαιολογία ότι οι ταμίες παίρνουν πουρμπουάρ. Ενώ, είπε ότι η καταβολή του μισθού γινόταν κάθε μέρα, πριν τελειώσει η ιπποδρομία.

Δεν μπορούσε να διευκρινίσει πως καθοριζόταν ο μισθός και είπε: *«Υποθέτω ήταν σε συμφωνία του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. με το Υπουργείο Πολιτισμού»*. Παρά το χαμηλό μεροκάματο υπήρχε ασφάλιση μετά το 1982, αν και δεν πληρώνονταν υπερωριακή απασχόληση. *«Σήμερα, το μεροκάματο είναι 24,31 ευρώ, αλλά έκαναν μια κράτηση 16 λεπτά υπέρ ταμείου αλληλεγγύης»* απάντησε.

Οπότε, μπορούμε να συμπεράνουμε, αντιπαραβάλλοντας τα δεδομένα ότι σήμερα, το μεροκάματο είναι αναλογικά μικρότερο σε σχέση με αυτό του 1982. Η διαφορά στο εισόδημα, προέρχεται και από την διαχρονική μείωση των ιπποδρομιών. Έτσι, περιγράφει ότι όταν είχε ξεκινήσει να δουλεύει εκεί, οι ιπποδρομίες ήταν τρεις ή τέσσερεις την εβδομάδα, δηλαδή 12 ή 16 το μήνα, ενώ σήμερα το 2011 είναι μόλις 8 το μήνα. Ρωτώντας την αν λάμβαναν επίδομα ταμιά ή άλλα επιδόματα, η Ελένη Καλαμπόκα είπε: *«Όχι. Κανένα επίδομα δεν υπήρχε. Ούτε μητρότητας, ούτε τίποτα. Αυτή την έννοια είχε η σύμβαση μίας ημέρας. Έτσι ήταν»*.

Της ζητήθηκε μέσα από ερωτήσεις και αρκετές φορές διακόπτοντάς την να προσδιορίζει τον χρόνο, για να μπορέσω να κάνω ανάλυση, παραπλήσιο με αυτήν της χρονοσειράς, πράγμα, που τήρησε καθ' όλη την διάρκεια της συζήτησης. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει να διερευνηθεί το πώς διαχρονικά, μέσα από μια πορεία 27 ετών είδε τις εργασιακές αλλαγές στον κλάδο. Αρχικά, θα αναφερθώ στον αριθμό και την σύνθεση του προσωπικού. Ακολούθως στις εργασιακές συνθήκες και ύστερα στην συνδικαλιστική δραστηριότητα.

Σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων, η Ελένη Καλαμπόκα έκανε κατά την συνέντευξη μια περιοδολόγηση λέγοντας: *«Από το 1985 και μετά και στον ιππόδρομο έγινε το μεγάλο μπαμ. Χιλιάδες άνθρωποι μπήκαν»* [...] *«Το 1987 με 1988, που είχε γίνει ο μεγάλος χαμός με τις προσλήψεις και ήταν ο κόσμος ο άπειρος μας όριζαν δυο μέρες δουλεύεις, μια δεν δουλεύεις»*. [...] *«Από το 1988 έως το 1992, που γίνανε μαζικές απολύσεις»* [...] *«Το 1992 μας αποδεκάτισαν (με τις απολύσεις)»* [...] *«Μείναμε πιο πολλοί από τους μισούς (το 1992)»*. Ρωτώντας την για τις εναλλαγές στο προσωπικό, είπε ότι γίνονταν: *«Ανά περιόδους. Ανάλογα με τις εκλογές.»* και διευκρίνισε: *«Άλλαζε το προσωπικό, αλλά υπήρχε ένας βασικός κορμός ανθρώπων, που ήταν εκεί. Αυτοί που μείναμε περισσότερα χρόνια ήμασταν εμείς οι ταμίες»*. Ενώ, μιλώντας για τα πιο πρόσφατα χρόνια, είπε: *«Πέρυσι, το 2010 ήταν 650 έχουν γίνει τουλάχιστον 200 απολύσεις μέχρι φέτος και υπολογίζουμε γύρω στους 400 να έχουν μείνει»*.

Ζητώντας της να εξηγήσει την μεταβολή με περισσότερο ποιοτικά χαρακτηριστικά από το 1982 έως την ρώτησα τι έχει αλλάξει στον Ιππόδρομο και για ποιο λόγο έχει μειωθεί το προσωπικό. Έτσι, είπε: *«Έχουν αλλάξει τα δεδομένα στον πάνω Ιππόδρομο, στο Μαρκόπουλο. Έχουν διαφοροποιηθεί οι ανάγκες. Επειδή το σύστημα είναι ηλεκτρονικό, κάποιες κατηγορίες εργαζομένων έχουν αλλάξει, στα αποκόμματα, στο λογιστήριο για τον έλεγχο της ιπποδρομίας, τον έλεγχο της των αποκομμάτων»*.

Με αυτόν τον τρόπο, εξήγησε την διαφοροποίηση στις ανάγκες σε συνάρτηση με τον εκσυγχρονισμό του τρόπου δουλειάς, από χειροκίνητο σύστημα σε ηλεκτρονικό. Γενικότερα, ο εκσυγχρονισμός του τρόπου παραγωγής ή του τρόπου παροχής υπηρεσιών επέφερε διαχρονικά αλλαγές και ανακατατάξεις στην κατανομή του προσωπικού και δεν ήταν λίγες οι περιπτώσεις, που οι εργοδότες επέλεξαν την μείωση του προσωπικού, αλλά δεν ήταν και λίγες οι περιπτώσεις, που αυξανόταν η ζήτηση για εργατικό δυναμικό άλλων ειδικοτήτων.

Εξήγησε, λοιπόν, ότι: *«Έχουν αυξηθεί οι ανάγκες για φύλαξη του χώρου. Έχουμε περισσότερες ανάγκες στην καθαριότητα, γιατί έχουν φύγει και πάρα πολλοί μόνιμοι. Στο παλιό Ιππόδρομο είχαμε και πολλές καθαρίστριες μόνιμες, αλλά τώρα στον νέο Ιππόδρομο έχουν μείνει μια με δυο μόνιμες καθαρίστριες και οι άλλες που έρχονται είναι με σύμβαση μίας μέρας. Και οι 40 φύλακες είναι συμβασιούχοι μίας μέρας, που ήταν παλιά ταμίες κάποιοι από αυτούς»*. Οπότε, εξήγησε ότι οι ανάγκες για φύλαξη και καθαριότητα είναι περισσότερες από το προσωπικό που είναι στο ταμείο.

Παράλληλα, αποκάλυψε ότι η μετεγκατάσταση από τον παλιό Ιππόδρομο στο Φάληρο στον νέο Ιππόδρομο στο Μαρκόπουλο μείωσε την πρόσβαση του κοινού: *«... ο Ιππόδρομος εκεί που πήγε είναι απαγορευτικό στην μεταφορά, στην πρόσβαση. Δεν έχουν βάλει και λεωφορεία, για να έρχεται ο κόσμος. Δεν κάνανε και κάτι, για να παίρνουν τους παππούδες, που μένουν στην Καλλιθέα, στο Μοσχάτο στις Τζιτζιφιές για να έρχονται»*. Συνεπώς, αυτή η μετεγκατάσταση έφερε και μείωση στα έσοδα για τον Ιππόδρομο και διευκρίνισε ότι: *«...έχει πέσει το στοίχημα, επειδή η διοίκηση δεν έκανε αυτά που έπρεπε να κάνει, για να κρατηθεί το κοινό που έπαιζε»*.

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά του προσωπικού με συμβάσεις μιας ημέρας, η Ελένη Καλαμπόκα αναφέρθηκε στον κανονισμό του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.. *«Ο*

κανονισμός του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. άλλαξε και έλεγε ότι δουλεύει ο φοιτητής, ο συνταξιούχος, ο χαμηλόμισθος, η γυναίκα για να βοηθήσει το εισόδημα του συζύγου, ο ανειδίκευτος». Στο ερώτημα, ώστε να εξηγήσει γιατί υπήρχε αυξημένη προτίμηση για προσλήψεις σε φοιτητές με βάση τον Ν. 2190/1994, είπε: «Πάντα υπήρχε με βάση τον εσωτερικό κανονισμό μια προτεραιότητα στους φοιτητές. Γιατί θεωρούσαν ότι οι φοιτητές θα πάνε εκεί θα πάρουν ένα μεροκάματο και δεν θα έχουν καμία διεκδίκηση». Σε άλλο σημείο της συνέντευξης είπε: «Υπήρχε μεγάλο ποσοστό γυναικών» (όταν ξεκίνησε να δουλεύει στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.) και πρόσθεσε: «Είχε και πάρα πολύ νέους, που ήταν φοιτητές, οι οποίοι δεν δούλευαν όλοι στο ταμείο».

Περιγράφοντας τις εργασιακές συνθήκες, η Ελένη Καλαμπόκα είπε: «Ήταν απίστευτα κουραστική δουλειά», αναφερόμενη στην περίοδο, που δεν ήταν ηλεκτρονικό σύστημα και όλες οι δουλειές για την προετοιμασία και την διεξαγωγή των ιπποδρομιών γίνονται με τα χέρια. Πρόσθεσε: «...αυτά τα χέρια σακατεύτηκαν, διότι πέρα από τα μπλοκάκια, που έμπαιναν σε μάνταλα με μεγάλη ταχύτητα, για να κρεμαστούν οι κούρσες. Πάνω κάτω τα χέρια... κόβαμε δελτία... κάναμε συνέχεια αυτή την κίνηση. Γι' αυτό είμαι σακατεμένη. Όλες μας σακατεμένες είμαστε» [...] «Ήταν προβληματική δουλειά και για εμάς ήταν σκληρό πράγμα. Η δουλειά μας ήταν τόσο γρήγορη και έπρεπε να κάνουμε τόσα πράγματα ταυτόχρονα, που το λάθος το πλήρωνες μετά εσύ».

Ενώ, όπως περιέγραφε, δεν υπήρχαν συνθήκες προστασίας από τις καιρικές συνθήκες: «Χώρα τα κρύα. Οι συνθήκες στον παλιό ιππόδρομο ήταν άθλιες». Όταν της ζήτησα διευκρινίσεις για τις άθλιες συνθήκες είπε: «Βάζανε υποτυπώδεις πάγκους και τα ταμπλό και από πάνω τα περισσότερα ήταν από ελενίτ και δουλεύαμε σε αυτά χειμώνα υπό το μηδέν και καλοκαίρι άνω των 40 βαθμών. Ψηνόμασταν». Αναφορικά με τις συνθήκες υγιεινής είπε: «Καλούσαμε την επιθεώρηση εργασίας, για να ελέγξει τις συνθήκες δουλειάς, τις συνθήκες υγιεινής, που δουλεύαμε μέσα στους αρουραίους και στα λύματα».

Έχοντας σχηματίσει μια εικόνα για τον κλάδο εργασίας, αλλά και για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, την ρώτησα γιατί επέλεξε να κάνει αυτή την δουλειά. *«Γιατί δεν υπήρχαν δουλειές. Πάντα υπήρχε δυσκολία με την δουλειά. Δεν το επιλέγεις. Πας προσωρινά και μένεις».* Σε άλλο σημείο της συνέντευξης, αναφέρθηκε στην αίσθηση που είχε για τον ίδιο της τον εαυτό: *«...μετά σταμάτησα να ψάχνω, γιατί θεωρούσα ότι είχα μεγαλώσει».* Εξήγησε, όμως, ότι της άρεσε η δουλειά, λέγοντας: *«Ήμουν 27 χρονών όταν πήγα. Από ένα σημείο και μετά προσαρμόζεσαι και το αγαπάς αυτό που κάνεις. Όταν πήγα εκεί, εγώ είπα αυτή είναι η δουλειά μου» [...]* *«Γιατί δεν βαριόσουν. Γιατί δεν ήσουν κλεισμένος σε ένα γραφείο. Έχεις πολλές εναλλαγές δεδομένων και εντυπώσεων. Είχες κόσμο να μιλήσεις».*

Αναφερόμενη στο πως συνδύαζε σε επίπεδο χρόνου την απασχόληση με την οικογένεια είπε: *«... Εγώ κέρδισα και το θεωρώ πολύ μεγάλο δώρο ότι μπορούσα να είμαι με το παιδί μου, επειδή η δουλειά ήταν το απόγευμα. Μπορούσα εγώ να επιλέγω ποιες μέρες θα κάνει τις δραστηριότητές του. Όταν το σχολείο ήταν απόγευμα ήταν ένα πρόβλημα. Αλλά μπορούσα να βάζω τις δραστηριότητές του τις μέρες που δεν δούλευα. Να τον πηγαиноφέρνω, να είμαι κοντά του. Να διαβάζουμε μαζί. Να μην επιλέγω το έτοιμο φαγητό. Να μην επιλέγω την γυναίκα στο σπίτι για την καθαριότητα».*

Ουσιαστικά, έχοντας μια απασχόληση λίγων ωρών, κυρίως τις απογευματινές, είχε βρει τρόπο να συνδυάζει την εργασία με την οικογενειακή ζωή, δίνοντας προτεραιότητα στην φροντίδα του παιδιού της. *«Ήθελα να είμαι μάννα. Ήθελα να είμαι με το παιδί μου. Και να μπορώ να προσφέρω κάτι στο σπίτι»* είπε. Σχετικά με τον καθημερινό προγραμματισμό, που μπορούσε να κάνει, η ίδια είπε: *«Ο πίνακας (για το πότε θα δουλεύανε στον Ιππόδρομο) καταρτιζόταν σε μηνιαία βάση και σου όριζε και πότε θα έχεις ρεπό».*

Μιλώντας, όμως, και σε άλλο σημείο της συνέντευξης για το πώς έβλεπαν και οι άλλες γυναίκες την δουλειά ως προς την δυνατότητα να φροντίσουν την οικογένεια και το παιδί τους, είπε: *«Οι περισσότερες κοπέλες, που έχουν μείνει ακόμη, ήταν φοιτήτριες όταν μπήκανε και κάνανε οικογένειες και τις διευκόλυνε, όταν οι ιπποδρομίες ήταν δυο με τρεις φορές την εβδομάδα και μπορούσαν να έχουν τα παιδιά τους και να μην έχουν πρόβλημα, που θα τα αφήσουν».*

Κατά την διάρκεια της συνέντευξης, μίλησε για τις σχέσεις με τους συναδέλφους, που εργάζονταν κι αυτοί με συμβάσεις μίας ημέρας και περιέγραφε τους δεσμούς αλληλεγγύης και αγάπης. *«...Τότε (στα μέσα της δεκαετίας του 1980) ήμασταν πολλοί νέοι άνθρωποι. Υπήρχαν φοιτητές και το κλίμα ήταν πολύ διαφορετικό. Ήμασταν και από τον χώρο της αριστεράς πάρα πολύς κόσμος. Δεν μπορείς να φανταστείς με πόση αγάπη ήμασταν» [...]* *«...Ήμασταν πιο δεμένοι μεταξύ μας, γιατί η ίδια η δουλειά μας έδενε»,* επειδή ήταν σκληρή δουλειά, όπως είπε. Αυτό, που περιγράφει είναι ότι η κοντινή ηλικία, η νεότητα, αλλά και οι συνθήκες δουλειάς ήταν παράγοντες, για να αναπτυχθούν δεσμοί μεταξύ των εργαζομένων με σύμβαση μίας ημέρας.

Ωστόσο, δεν ήταν στο ίδιο κλίμα και οι σχέσεις με τους μόνιμους υπαλλήλους του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.. Με αυτούς υπήρχε αντιπαράθεση, όπως περιγράφει. *«Ποτέ οι μόνιμοι υπάλληλοι δεν θεωρούσαν ότι εμείς είμαστε εργαζόμενοι. Δεν ήθελαν να αλλάξει το παραμικρό».* Εξήγησε ότι η αντιπαράθεση δεν ήταν σε επίπεδο αμοιβών, αλλά όσο για την ένταξη των συμβασιούχων μίας ημέρας στα ασφαλιστικά ταμεία των μόνιμων. *«Εγώ πιστεύω ότι φοβόντουσαν για τα ταμεία τους, κυρίως για το ταμείο επικουρικής ασφάλισης. Είχαν συμφωνήσει με την διοίκηση μαζί με την σύνταξη και το εφάπαξ να παίρνουν κι ένα πρόσθετο ποσόν από τα κέρδη του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. από τον Ιππόδρομο».* Περιγράφει, όμως μια αντίφαση, την οποία εξηγεί παρακάτω. *«Αλλά φρόντιζαν να βάζουν στον Ιππόδρομο για να δουλέψουν κοντινά πρόσωπα για να βγάζουν χαρτζιλίκι. Άμα έχεις τέσσερα μέλη που δουλεύουν στον Ιππόδρομο και μένουν όλοι στο ίδιο*

*σπίτι, είναι ένα σημαντικό ποσόν... ».* Η Ελένη Καλαμπόκα αξιολόγησε ότι τους μονίμους υπαλλήλους ότι δεν ενδιέφερε τους μόνιμους να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας, για αυτούς, που υπάγονταν στην Διεύθυνση Εκμετάλλευσης και ήταν στον Ιππόδρομο, δεδομένου ότι οι μόνιμοι υπάλληλοι έκριναν την σύμβαση μίας ημέρας ως ευκαιριακή απασχόληση για τα μέλη της οικογένειάς τους.

Σε επίπεδο σχέσεων των συμβασιούχων μίας ημέρας με τους μόνιμους υπαλλήλους, η Ελένη Καλαμπόκα θίγει το ζήτημα της ιεραρχίας και της άσκησης εξουσίας. Έτσι, είπε: *«...η εξάρτηση του συμβασιούχου ήταν από όλες τις βαθμίδες διοίκησης και εν τέλει η εξάρτηση ήταν άμεση» [...]* *«Ο μόνιμος μπορούσε να εισηγηθεί την απόλυσή σου. Έτσι κι αλλιώς είναι προνομιούχοι σε σχέση με εμάς»* και πρόσθεσε λέγοντας: *«Μεγάλωσαν οι συμβασιούχοι με την αντίληψη ότι είναι υποχείρια των μονίμων».* Οπότε, αυτό εξηγεί και τις σχέσεις αντιπαλότητας, καθώς η διεκδίκηση ρητή ή μη για καλύτερες συνθήκες εργασίας, ο καλύτερος μισθός, αλλά και η άσκηση εξουσίας συντελούσε στην ανάπτυξη σχέσεων εργασιακής αντιπαλότητας. Ουσιαστικά, εδώ εντοπίζουμε χαρακτηριστικά της δυαδικής αγοράς εργασίας. Από την μια πλευρά, οι μόνιμοι υπάλληλοι ήταν αυτοί, που είχαν θεμελιωμένα εργασιακά δικαιώματα, που απέρρεαν από την σύμβαση εργασίας και το εργασιακό αντικείμενο, καθώς οι θέσεις υπαλλήλων γραφείου είχαν μεγαλύτερο γόητρο στην ελληνική, αλλά και σε όλες τις δυτικές κοινωνίες, σε σχέση με άλλες. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι μίας ημέρας, των οποίων η απασχόλησή έχει περισσότερο χαρακτηριστικά έξτρα εργασία. Οπότε, έχει χαμηλότερο γόητρο, καθώς είναι περισσότερο εκτεθειμένοι στις αυξομειώσεις της ζήτησης εργατικού δυναμικού, για να καλυφθούν αυτές οι θέσεις.

Όσον αφορά στην συνδικαλιστική δραστηριότητα, η Ελένη Καλαμπόκα έκανε κατά την διάρκεια της συνέντευξης μια περιοδολόγηση και μίλησε για συνδικαλιστικές διεκδικήσεις από το 1982 έως σήμερα. Περιέγραψε το πώς

αντιλαμβανόταν τον συνδικαλισμό και το σωματείο όταν ξεκίνησε να δουλεύει στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. και είπε: *«Είχαμε καλό, δυναμικό σωματείο. Υπήρχε δυναμικό στοιχείο»*. [...] *«Τότε κάναμε και πολλές κινητοποιήσεις. Το 1987, το 1988, το 1990»*. Περιγράφοντας μια περίοδο, βέβαια, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα ήταν υψηλή. Ούτως ή άλλως, μετά την ψήφιση του νόμου 1264/1982<sup>53</sup> και σε συνδυασμό με το μεταπολιτευτικό κλίμα της εποχής, η συνδικαλιστική πυκνότητα ήταν ενισχυμένη για τους μισθωτούς. Έτσι, για το 1983, η συνδικαλιστική πυκνότητα αντιστοιχούσε στο 39,3%, το 1986 στο 42,9%, το 1989 στο 40,7%. Ενώ, φθίνουσα πορεία κατέγραφε από το 1992 και έπειτα, με την εν λόγω χρονολογία, η συνδικαλιστική πυκνότητα να αντιστοιχεί στο 37,1%<sup>54</sup>.

Καθότι η Ελένη Καλαμπόκα είναι συνδικαλίστρια, της ζήτησα να μας πει για το πώς αντιλαμβανόταν αυτή διαχρονικά τον συνδικαλισμό στον κλάδο. Αρχικά, είπε: *«Μπήκα στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. το 1984 και εκλέχτηκα το 1986»*. Την ρώτησα αν ήταν πολλοί αυτοί, που ασχολούνταν με τον συνδικαλισμό και είπε: *«Υπήρχε πολύς κόσμος που ερχόταν και στις εκλογές. Υπήρχε και συμμετοχή στις συνελεύσεις. Με συνελεύσεις με 500 και 600 άτομα. Πολύς κόσμος»*. Μιλώντας για τον τρόπο, που αυτή αισθανόταν εκείνη την περίοδο ως συνδικαλίστρια και είπε: *«Εγώ παθιαζόμουν»*.

Στην ροή της συνέντευξης μου είπε: *«Μετά το 1989, άλλαξε όλη η ιστορία»*, αναφερόμενη στον συνδικαλισμό, αλλά και την πολιτική συγκυρία. Ύστερα, διευκρίνισε: *«...παλιά δεν ήταν ποτέ σωματείο και κυβέρνηση ίδια. Από το 1992 και μετά άρχισε να εμφανίζεται έντονα και να έχουμε Π.Α.Σ.Ο.Κ. στο σωματείο»*.

---

<sup>53</sup> Νόμος 1264/1982<sup>53</sup> (ΦΕΚ ΑΡ. Φ. 79/ΤΕΥΧΟΣ Α'1-7-82) για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.

<sup>54</sup> Κουζής Γ. (2007). σελ. 64.

Αυτό αποτελεί εξήγηση για το ότι από το 1992 έως το 2004 δεν υπήρχαν ηχηρές διεκδικήσεις από το σωματείο των συμβασιούχων μίας ημέρας. Ουσιαστικά, η συνδικαλιστική ηγεσία λειτουργούσε με πελατειακούς όρους απέναντι στην κρατική εξουσία, κάτι, που αφήνει να εννοηθεί η Ελένη Καλαμπόκα.

Δεν αναφέρθηκε ιδιαίτερα στην περίοδο από το 1990, 1992 έως το 2000, αλλά είπε για το 2000 ότι είχαν κάνει μια γενική συνέλευση για συναποφασίσουν σχετικά με τη σύμβαση μιας ημέρας. Συγκεκριμένα, είπε: *«Το 2000, αφότου είχε βγει η οδηγία του 1999, είχαμε κάνει μια συνέλευση για να δούμε τι θα κάνουμε με την σύμβασή μας» [...] «αλλά το προεδρείο του σωματείου δεν έκανε καλή διαπραγμάτευση με τον δικηγόρο για το πόσες προσφυγές θα αναλάβει».* Για την πιο πρόσφατη περίοδο, η Ελένη Καλαμπόκα είπε: *«Από το 2004 και μετά δεν υπάρχει σωματείο, που να διεκδικεί. Ό,τι κάνουμε το κάνουμε με επιτροπή ή μεμονωμένα και με πρωτοβουλίες, αλλά με την πρωτοβουλία δεν κάνεις μαζικό κίνημα. Απλώς βγάζεις το ζήτημα προς το έξω και προσπαθείς να δημιουργήσεις κλίμα συμπάθειας».*

Σχετικά με τα αιτήματα εκπεφρασμένα μέσα από το συνδικαλιστικό όργανο, η Ελένη Καλαμπόκα είπε ότι τα πάγιο αίτημα ήταν η μετατροπή της σύμβασης μίας ημέρας σε αορίστου χρόνου. *«Πάντα ο αγώνας γινόταν για την αλλαγή της σύμβασης» [...] «Από το 1988 έως το 1992, που γίνανε μαζικές απολύσεις, κάναμε όλες τις κινητοποιήσεις γύρω από το ζήτημα της σύμβασης».* Αλλά, πρόσθεσε ότι υπήρχαν και άλλα αιτήματα. *«Πέρα από το βασικό αίτημα, επειδή υπήρχαν πολλά προβλήματα στην δουλειά και αυτά αποτελούσαν αίτημα».* Ένα άλλο αίτημα αποτελούσε να δουλεύουν τα ρεπό. *«Όταν μας έδιναν ρεπό, λοιπόν, δεν μας πλήρωναν και εμείς διεκδικούσαμε να δουλεύαμε, για να μη φαίνεται ότι είναι συνεχής η απασχόληση. Εμείς διεκδικούσαμε να δουλεύουμε όλες τις μέρες, που γινόντουσαν οι ιπποδρομίες» [...] «Ζητούσαμε αυξήσεις στα μεροκάματα»[...] «Καλούσαμε την επιθεώρηση εργασίας για να ελέγξει τις συνθήκες δουλειάς, τις συνθήκες υγιεινής, που δουλεύαμε μέσα στους*

αρουραίους και στα λύματα» [...] «Παρεμβαίναμε στις απολύσεις των συναδέλφων»[...] «... (ζητούσαμε) Το επίδομα που παίρνουμε για το καλοκαίρι, που έκλεινε ο Ιππόδρομος για ένα μήνα Ίσως αυτό να έγινε πιο αργά (από το 1990), αλλά με κινητοποιήσεις το πήραμε». Ποτέ δεν έπαψαν ως εργαζόμενοι με σύμβαση μιας ημέρας να διεκδικούν την μετατροπή της σύμβασής τους σε αορίστου χρόνου. Επίσης, ζητούν αναδρομικές αποζημιώσεις, λόγω της μη τακτοποίησης με το Π.Δ. 164/2004. «Από το 2004, που έπρεπε να μας είχαν τακτοποιήσει, είναι αναδρομικές οι αποζημιώσεις».

Έτσι, μετά την έκδοση της οδηγίας 1999/70/EK ζητούσαν την εφαρμογή της. Είπε, λοιπόν, «Εμείς διεκδικούσαμε για την δουλειά που κάναμε το απόγευμα να έχουμε μια σύμβαση κανονική» [...] «Εμείς κάναμε τις αιτήσεις για την υπαγωγή μας στις ρυθμίσεις του Π.Δ. 164/2004, αλλά ο Οργανισμός δεν είχε μεριμνήσει για αυτό». Κατά την ομιλία της ανέπτυξε θεσμικά ζητήματα, που παρακωλύουν την εφαρμογή του Π.Δ., ζητήματα αντιπαράθεσης με την Διοίκηση του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., την εμπλοκή του Α.Σ.Ε.Π., που ακόμη δεν έχουν διευθετηθεί, ώστε να μετατραπούν κάποιες από τις συμβάσεις σε αορίστου χρόνου χωρίς προσφυγή στην δικαιοσύνη<sup>55</sup>.

Όσον αφορά τις προσφυγές στην δικαιοσύνη, η Ελένη Καλαμπόκα είπε: «Το 2000 [...] είχαμε κάνει μια συνέλευση για να δούμε τι θα κάνουμε με την σύμβασή μας. Πως, δηλαδή, θα κινηθούμε δικαστικά. Αλλά, η προσπάθεια αυτή δεν ευοδώθηκε...». Σε άλλο σημείο της συνέντευξης διευκρίνισε ότι: «Δεν έχουν γίνει ακόμη (μετατροπές σε συμβάσεις αορίστου χρόνου). Οι αποφάσεις των δικαστηρίων είναι πρωτόδικες. Δεν έχει τελεσιδικήσει η υπόθεση που εκδικάσθηκε το 2007».

Σχετικά με τα αποτελέσματα, που έφερε ο συνδικαλισμός στον κλάδο, η Ελένη Καλαμπόκα είπε: «Όταν δουλεύεις στο χάος, οτιδήποτε και να πετυχαίνεις είναι

---

<sup>55</sup> Βλέπε παράρτημα

*νίκη. Μικρή αλλά νίκη» [...] «Το επίδομα που παίρνουμε για το καλοκαίρι, που έκλεινε ο Ιππόδρομος για ένα μήνα. Ίσως αυτό να έγινε πιο αργά, αλλά με κινητοποιήσεις το πήραμε». Σημαντική στιγμή στην ήταν την περίοδο 1989 – 1990, όπου είπε: «Επί Οικουμενικής κυβέρνησης, πήγε να γίνει κάτι με τις συμβάσεις, αλλά το Υπουργείο Προεδρίας δεν υπέγραψε. Είχε παρθεί και μια απόφαση στο Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., αλλά τελικά δεν ευοδώθηκε».*

Αναφορικά με τις πρόσφατες προσφυγές στην δικαιοσύνη, η Ελένη Καλαμπόκα είπε: «...δεν ήταν όλοι οι εργαζόμενοι, που ήθελαν να κάνουν προσφυγή. Ήταν και πολλοί που φοβούνται. Σε συμπληρωματική ερώτηση απάντησε: «Δεν τους έπειθε το σωματείο». Έκρινε πως υπάρχει ιδιότυπη εξάρτηση ανάμεσα σε κάποιους από τους εργαζόμενους με σύμβαση μίας ημέρας και στους συνδικαλιστές ή και την Διοίκηση του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.. Έτσι, είπε: «Έχει αναπτυχθεί μια αντίληψη πελατειακού τύπου σε όλα τα επίπεδα σε ένα μεγάλο κομμάτι των εργαζομένων. Δέρονται με τους συνδικαλιστές και με την Διοίκηση με σχέση τέτοιου τύπου, που τους αφαιρεί το δικαίωμα... Δηλαδή αναθέτουν στο σωματείο και μετά γκρινιάζουν. Η λογική της ανάθεσης, όμως, δεν βγάζει πουθενά. Είναι πολύ περίεργη εξάρτηση». Αλλά μιλά για την απογοήτευση λέγοντας: «Βέβαια, επειδή, ακριβώς ο κόσμος γαλουχήθηκε με την ιδέα της τακτοποίησης (των συμβάσεων), όταν βλέπει για παράδειγμα εμένα να μην είμαι στην απόφαση του ΑΣΕΠ, αλλά να είμαι απ' έξω...».

## Συμπεράσματα

Έχουν περάσει περισσότερες από δυο δεκαετίες, από τότε που το κράτος τράβηξε τον προστατευτικό μανδύα πάνω από την κοινωνία, τον πολίτη, τον άνθρωπο. Ούτως ή άλλως, η μεταπολεμική περίοδος, που την διαπερνούσε η φιλοσοφία της κοινωνικής ευημερίας και βρήκε πολιτική έκφραση στο πρόσωπο της δημοκρατίας και πρακτική εφαρμογή στην διαμόρφωση του κράτους πρόνοιας, της ενεργούς ζήτησης του Keynes και της πλήρους απασχόλησης, διήρκησε για τριάντα χρόνια περίπου (1950-1980). Η πολιτική κεϋνσιανής έμπνευσης, που δεν είχε προνοήσει για τις πληθωριστικές πιέσεις, που προκλήθηκαν από την πετρελαϊκή κρίση του 1973, έδωσε γρήγορα την θέση της στο νεοφιλελευθερισμό, για να «σωθεί» η οικονομία από την κρατική παρέμβαση, καθώς αυτή προκαλούσε ακαμψίες στην αγορά.

Ωστόσο, η υποταγή στα οικονομικά μεγέθη έθεσε εκτός σχεδιασμού τον ανθρώπινο παράγοντα. Ακόμη και αν η αύξηση του πληθωρισμού ήταν τόσο πιεστική για τις εθνικές οικονομίες, η απώλεια των θέσεων εργασίας δεν αποτελούσε αντικίνητρο για την οικονομική ανάπτυξη. Η ανεργία αποτελούσε ένα πρόβλημα, διότι το κράτος ήταν υποχρεωμένο να αποδώσει κοινωνικές παροχές. Παράλληλα, αποτελούσε κίνδυνο για κοινωνικές εκρήξεις. Αλλά στο νεοφιλελεύθερο μοντέλο, η ανεργία είχε αριθμητική αξία, καθώς αποτελούσε έλλειψη εργατικού δυναμικού για δραστηριότητες άλλες, για τις οποίες ήταν αναγκαίες δεξιότητες διαφορετικού τύπου.

Ως εκ τούτου, οι νεοφιλελεύθερες έμπνευσης πολιτικές, προκειμένου να δώσουν το αντίδοτο στην ασθένεια της ανεργίας, αναζήτησαν λύσεις που να ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα των παραχθέντων αγαθών και υπηρεσιών, να αυξάνουν την κερδοφορία του κεφαλαίου, με ταυτόχρονη μείωση του εργασιακού κόστους. Έτσι, ανακάλυψαν τις ευέλικτες μορφές εργασίας. Αυτό, ικανοποιούσε ιδιαίτερα τα αιτήματα των εργοδοτών, οι οποίοι ζητούσαν να

περιοριστεί η κρατική παρέμβαση, ώστε να μην επιβάλλονται αυστηροί κανονισμοί στο πεδίο της εξαρτημένης εργασίας. Αυτό, δηλαδή, που ζητούσαν ήταν να μπορούν να προσλαμβάνουν και να απολύουν με μεγαλύτερη ευελιξία, καθώς έκριναν ότι το νομοθετικό πλαίσιο ήταν άκαμπτο. Επίσης, ζητούσαν να υπάρξει ευελιξία στην διαμόρφωση των μισθών και ο συνδικαλισμός να μην αποτελεί εμπόδιο στην βούλησή τους. Από την άλλη πλευρά, το κράτος ήθελε να απαγκιστρωθεί από τις δεσμεύσεις, που είχε να φροντίσει τους διαρκώς αυξανόμενους ανέργους στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και να τους χορηγεί επιδόματα ανεργίας και λοιπές κοινωνικές παροχές.

Η λύση, λοιπόν, της ευέλικτης μορφής εργασίας ήταν ενδιάμεση, διότι παρέκαμψε τον πόλο της εργασίας. Βέβαια, το 1993, όπου και εκδόθηκε η Λευκή Βίβλος για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, οι τότε κυβερνήσεις υποστήριζαν ότι επεδίωκαν να αντιμετωπίσουν δραστικά το ζήτημα της ανεργίας, η οποία από τριβής είχε μετατραπεί σε διαρθρωτική, λόγω της έντονης αποβιομηχάνισης. Ο ισχυρισμός τους είχε χαρακτηριστικά αξιώματος και υποστήριζε ότι η αγορά δεν μπορεί να αυτορυθμιστεί και γι' αυτό τον λόγο κρίνεται αναγκαία η κρατική παρέμβαση. Έδωσε προσωρινή λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, καθώς το κράτος ενίσχυσε τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, με το σκεπτικό να γίνεται πιο γρήγορα η επανένταξη του ανέργου στην αγορά εργασίας και να συρρικνώσει το κόστος των κοινωνικών παροχών, εξοικονομώντας κεφάλαια για άλλες δράσεις. Ούτως ή άλλως, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ήταν μια πρακτική γρήγορης μετάβασης από την ανεργία στην εργασία και αξιοποίησης του εργατικού δυναμικού, όπου η αγορά είχε έλλειψη. Σε αυτήν ακριβώς την πρακτική εντάσσεται και η έννοια της απασχολησιμότητας, όπου ο εργαζόμενος πρέπει να έχει τις δεξιότητες, που η αγορά ζητά.

Παράλληλα, για να δοθούν οι απαραίτητες εγγυήσεις ότι η ευελιξία στην αγορά εργασίας δεν συνεπάγεται υποχώρηση του τυπικού εργασιακού, στην

Λευκή Βίβλο εισάγεται η έννοια της flexicurity, δηλαδή του συνδυασμού της κοινωνικής ασφάλειας με την ευελιξία, η οποία, όμως, δεν επαρκούσε σε αγορές εργασίας, όπως είναι η ελληνική. Ούτως ή άλλως, η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που είχε οικονομικό προσανατολισμό, αλλά δεν έκανε μακροοικονομικό σχεδιασμό, είχε παραμερίσει την κοινωνική διάσταση και την είχε εντάξει σε αυστηρά οικονομικά μοντέλα, που όπως αποδεικνύεται στραγγάλιζε τις κοινωνίες. Επομένως, το γεγονός ότι δεν υπήρχε κοινωνική στόχευση δημιουργούσε πρόσθετα προβλήματα στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Παράλληλα, η διαμόρφωση χωρών δυο ταχυτήτων σε επίπεδο οικονομικών αποδόσεων δεν άφηνε περιθώρια για σύγκλιση ούτε και σε κοινωνικό επίπεδο.

Έτσι, σύντομα ήρθε η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας ως κατάσταση. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας εξυπηρετούσαν μόνο στατιστικά την μείωση της ανεργίας. Παράλληλα, υπέσκαπταν το τυπικό εργασιακό πρότυπο και οδηγούσαν τους εργαζόμενους στην επισφάλεια και στην αδυναμία να εξασφαλίσουν τα προς το ζην με τους μισθούς, που έπαιρναν. Η σταθερή απασχόληση περιορίζεται, ενώ η προσωρινή διαρκώς αυξάνεται. Η προσωρινή απασχόληση καταλήγει να μην είναι επιλογή με δεδομένο ότι το φάντασμα της ανεργίας είναι εξαιρετικά απειλητικό. Παρότι, η θεωρία της κατάτμησης της αγοράς εργασίας αναφέρει ότι στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας εισάγεται το ανειδίκευτο προσωπικό, αυτό καταλήγει να καταρρίπτεται, καθώς σε αυτήν πλέον συγκεντρώνεται και εξειδικευμένο προσωπικό.

Λόγω της αυξημένης προσφοράς εργασίας, οι προσωρινές θέσεις εργασίας δικαιολογούν τους δείκτες της ανεργίας. Αυτές οι θέσεις, όμως, χαρακτηρίζονται από χαμηλούς μισθούς και για το παραγόμενο έργο ή την παρεχόμενη υπηρεσία απαιτείται χαμηλή εξειδίκευση. Παράλληλα, διατρέχονται από νομοθετικές διευκολύνσεις προς τους εργοδότες όσον αφορά στο καθεστώς των προσλήψεων και των απολύσεων και εν γένει περικλείονται

με έντονη επισφάλεια. Επομένως, σε περιόδους, όπου οι απολύσεις είναι αυξημένες σε σχέση με τις νέες θέσεις εργασίας, μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού εγκλωβίζεται στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας και δεσμεύεται με το αίσθημα ανασφάλειας, καθώς όποια αλλαγή σε εργασιακό χώρο δεν αποτελεί ικανοποιητική λύση, καθώς οι μισθοί δεν καταγράφουν σημαντική διακύμανση.

Παράλληλα, η απορρύθμιση, που δεν είναι μόνο στο πεδίο της αγοράς, αλλά και στο πεδίο της νομοθεσίας, δημιουργεί ένα ασφυκτικό κλοιό γύρω από τον πόλο της εργασίας, υπονομεύοντας και το περιεχόμενο του τυπικού εργασιακού προτύπου, κυρίως σε περιπτώσεις, που η παρουσία συνδικαλιστικού φορέα είναι ασθενής. Επομένως, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων θέτει σε κίνδυνο τους όρους εργασίας και για αυτούς, που απασχολούνται στο πλαίσιο του τυπικού εργασιακού προτύπου, αλλά και αυτούς, που έχουν επισφαλείς όρους εργασίας. Βέβαια, για τους δεύτερους θεωρείται πολύ πιο εύκολη η διολίσθηση στην φτώχεια, καθώς το φαινόμενο των εργαζόμενων, που είναι φτωχοί, όλο και αυξάνεται στην Ευρώπη.

Το γεγονός, όμως, ότι υφίσταται ακόμη το τυπικό εργασιακό πρότυπο, δημιουργεί τριγμούς στο φιλόδοξο σχέδιο τόσο εργοδοτών, αλλά και των νεοφιλελευθέρων κυβερνήσεων να συρρικνώσουν ακόμη περισσότερο το εργασιακό κόστος, με σκοπό να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα των τιμών των παραχθέντων προϊόντων ή να αυξήσουν την κερδοφορία των επιχειρήσεων. Οι τριγμοί, αυτοί προκύπτουν από το ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν το α-τυπικό, γνωρίζουν τι θα σημαίνει τυπικό εργασιακό πρότυπο.

Παρότι, ο συνδικαλισμός στις μέρες μας έχει φθαρεί, δεν είναι λίγοι οι εργαζόμενοι, που βιώνουν καθημερινά την επισφάλεια, αλλά αναζητούν τρόπους για να την αποτινάξουν. Κι αυτό αποτελεί διεκδίκηση για καλύτερους

όρους απασχόλησης και επιβίωσης. Εξίσου διεκδικούν βελτίωση των χαρακτηριστικών των ευέλικτων μορφών εργασίας, ώστε να διαχωρίζεται το ατυπικό από το έκνομο. Χαρακτηριστικό είναι αυτό που προκύπτει από την συνέντευξη ότι το πάγιο αίτημα των εργαζομένων με σύμβαση μίας ημέρας είναι η μετατροπή της σε αορίστου χρόνου, πράγμα που σημαίνει πως η διεκδίκηση για τα εργασιακά δικαιώματα δεν παύει να υπάρχει. Ωστόσο, η διεκδίκηση αφορά και στους υπάρχοντες όρους εργασίας και στην απόδοση επιδομάτων, στις καλύτερες συνθήκες εργασίας εν γένει.

Παρ' όλα αυτά, η συγκυρία δεν είναι καθόλου ευνοϊκή για τον πόλο της εργασίας. Το γεγονός ότι έχει διαμορφωθεί πανευρωπαϊκά η τάξη των φτωχών εργαζόμενων, που είναι καταδικασμένη να δουλεύει περισσότερες ώρες από το συμβατικό ωράριο και να παίρνει μισθούς, πολύ χαμηλότερους συγκριτικά με το παραγόμενο έργο, αλλά και με τις ανάγκες για επιβίωση, δεν είναι διόλου παρήγορο. Παράλληλα, η παρούσα συγκυρία της κρίσης χρέους στην Ευρωζώνη και ο νεοφιλελεύθερος προσανατολισμός για την διάσωση του ευρώ, αφήνει εκτός σχεδιασμού την διάσωση της αγοράς εργασίας. Με την ανεργία να καλπάζει και τα εργασιακά δικαιώματα διαρκώς να συρρικνώνονται, οι εργαζόμενοι θα χρειαστεί να διανύσουν πολύ δρόμο, για να καλύψουν το κενό.

## Βιβλιογραφία

### Διεθνής Βιβλιογραφία

- Beck, W., L. van der Maesen, & A. Walker (1997). *The Social Quality of Europe*. Boston: Kluwer Law International.
- Csaba M., Miklós I. & Csizmadia P. (2010). *Flexicurity: Debates and empirical data*. Budapest: Institute of Sociology of the Hungarian Academy of Sciences.
- Dahrendorf R. (1986) *The flexibility in labour market*. Paris: OECD.
- Database of Institutional Comparison in Europe. (2006). *Definition and Regulation of On-call Work or Duty*, Munich: CESifo.
- Database of Institutional Comparison in Europe. (1999). *New empirical findings on the labour market effects of employment protection*. Munich: CESifo.
- De Grip A., Hoevenberg J & Willems E. (1997). *Atypical Employment in European Union*, International Labour Review, vol. 136. Geneva: International Labour Organization.
- European Industrial Relations Observatory. (2007). *Definition and Regulation of On-call Work or Duty, Working Time Developments 2006*. Dublin: EIRO.
- Grawitz M., Brimo A. & Jahoda Marie. (2007). Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών. Αθήνα: Gutenberg.
- International Labour Office. (2011). *Global employment trends 2011*. Geneva: International Labour Organization.
- Karamessini M., Eustathopoulos Y. & Papadopoulou E. (2009). *Dynamics of National Employment Models (DYNAMO), The Greek Accommodation Industry Drivers of Change and their Effects on the Employment Model, Centre of Social Morphology and Social Policy*. Athens: KEKMOKOP.
- London Chamber of commerce and Industry. (2006). *EU Employment Law*. London: Euro Info Centre.
- Murray C. (1990). *The Emerging British Underclass*. London: IEA Health and Welfare Unit.
- Murray C. (1994). *Underclass: The Crisis Deepens*. London: IEA Health and Welfare Unit.

- Piore M. (1978). *Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France*. Paris: Revue economique, Volume 29.
- Reid L. & Rubin B. (2003). *Integrating economic dualism and labor market segmentation: The effects of race, gender, and structural location on earnings, 1974-2000*. California: University of California Press.
- Reich M., Gordon D. & Edwards R. (1973). *Dual labor markets: A Theory of Labor Market Segmentation*. Nebraska: University of Nebraska - Lincoln.
- Siegel R. (1994). *Employment and Human Rights – The international Dimension*, Pennsylvania: University Pennsylvania Press.
- Perugini C. & Signorelli M. (2005). *Growth and Employment in EU Countries and Regions*, Rome: XX Convegno Nazionale degli Economisti del Lavoro.
- Siegel R. (1994). *Employment and human rights – The international dimension*. Pennsylvania: University of Pennsylvania.
- Standing G. (1989). *Labour market analysis and employment planning European unemployment - Insecurity and flexibility: A social dividend solution*. Geneva: International Labour Organization.
- Turman A. (2006). *Getting Europe to work – The role of flexibility in tapping the unused potential in European labor markets*. Brussels: Center for European Policy Studies.

### **Ελληνική Βιβλιογραφία**

- Καραμεσίνη Μ. (2010). *Η πολιτική της απασχόλησης της ΕΕ*. Αθήνα: Αδημοσίευτο.
- Καραμεσίνη, Μ. & Κουζής, Γ., (2005). *Πολιτικής απασχόλησης – Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής* Αθήνα: Gutenberg.
- Κασιμάτη Κ. (2004). *Δομές και Ροές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κασιμάτη Κ., Θανοπούλου Μ. & Τσάρτας Π. (2009). *Η γυναικεία απασχόληση στον τουριστικό τομέα*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Κιοσσέ- Παυλίδου Λ. (2010). *Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Κουζής Γ. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ένοποίηση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Κουζής Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*. Αθήνα: Gutenberg.

Κουκιάδης Ι. (1995). *Εργατικό Δίκαιο*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.

Παναγιωτόπουλος Ν., Θανοπούλου Μ. & Κουζής Γ. (2008). *Η απομάγευση του κόσμου*. Αθήνα: Πολύτροπον.

Πετρινιώτη Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας*. Αθήνα: Παπαζήση.

Στασινοπούλου Ό. (2002). *Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής*. Αθήνα: Gutenberg.

## **Νομοθεσία**

Σύνταγμα της Ελλάδας του 2001

White Paper. (1993). *Growth, competitiveness, employment – The challenges and ways forward into the 21st century*, Brussels: European Communities.

Ν. 2112/1920, ΦΕΚ Β' 11/18 Μαρτίου 1920. *Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων*.

Αναγκαστικός Νόμος 598 της 8/9.11.1968, Περί ιδρύσεως Οργανισμού τελέσεων ιπποδρομιών και άλλων τινών διατάξεων.

Νόμος 2190/1994 ΦΕΚ Α 28/3.3.1994. *Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και τη ρύθμιση θεμάτων διοίκησης*.

Νόμος 2527/1997 ΦΕΚ 206 Α/8-10-1997. *Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του ν. 2190/94 και άλλες διατάξεις*.

Π.Δ. 164/2004 ΦΕΚ Α 134/19.7.2004. *Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα*.

Οδηγία 1999/70/ ΕΚ του συμβουλίου Συμβουλίου της 28<sup>ης</sup> /6/1999. *Σχετικά με τη συμφωνία- πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από την CES, UNICE, CEEP*.

Απόφαση Ολομέλειας του Αρείου Πάγου υπ' αριθμόν 18/2006.

Απόφαση του Α.Σ.Ε.Π. υπ' αριθμόν 1071/18-10-2005 του Α τμήματος.

## Κανονισμοί

Υπουργικές αποφάσεις και εγκρίσεις. Υπ. αριθμόν 8901 ΦΕΚ 210 Β/5.4.1984.  
*Έγκριση εσωτερικού κανονισμού οργάνωσης, διάρθρωσης και λειτουργίας γενικά της εσωτερικής υπηρεσίας του Οργανισμού Διεξαγωγής Ιπποδρομιών Ελλάδος (Ο.Δ.Ι.Ε.).*  
Γενικός Κανονισμός Προσωπικού. (2006). Ο.Δ.Ι.Ε..

## Ηλεκτρονική βιβλιογραφία

Cowie J. & Heathcott J. (2003). *The Meanings of Deindustrialization*. New York: Cornell University ILR School.

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=campus&sei-redir=1#search=%22deindustrialization%20europe%20underclass%20articles%22>

Database of Institutional Comparison in Europe. (1999). *New empirical findings on the labour market effects of employment protection*. Munich: CESifo.

<http://www.cesifo-group.de/portal/pls/portal/docs/1/1209333.PDF>

Doellgast V., Batt R. & Sorensen O. (2009). *Introduction: Institutional Change and Labor Market Segmentation in European Call Centers*. Sage Publications.

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/345>

O.E.C.D., Main economic indicators

<http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=e&subject=10>

Standing G. (1989). *Labour market analysis and employment planning - European unemployment, insecurity and flexibility: A social dividend solution*. Geneva: International Labour Organisation.

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09\\_150\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1989/89B09_150_engl.pdf)

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΗΜΙ- ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

1. Πες μου το όνομά σου και την ηλικία σου;
2. Πες μου για το εκπαιδευτικό επίπεδο σου;
3. Ποια ειδικότητα έχεις στον ΟΔΙΕ;
4. Είχες σύμβαση μιας ημέρας από την αρχή της απασχόλησής σου;
5. Πως σε προσέλαβαν;
6. Πόσα χρόνια απασχολείσαι εκεί;
7. Τότε είχες παιδιά;
8. Πως ήταν τα πρώτα χρόνια στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. όσον αφορά στις αμοιβές;
9. Βγάζατε πουρμπουάρ τελικά;
10. Πως γινόταν η καταβολή του μισθού;
11. Ένσημα είχατε;
12. Πως γινόταν αυτό (να μην τους βάζουν ένσημα);
13. Από πού ήταν αυτοί οι δημόσιοι υπάλληλοι;
14. Πόσες ώρες δουλεύατε;
15. Το μεροκάματο έβγαине με βάση τις ώρες που δουλεύατε;
16. Το ποσόν του μεροκάματου ήταν απόφαση της διοίκησης του Οργανισμού;
17. Στο λογιστήριο ήταν μόνιμοι υπάλληλοι;
18. Στο λογιστήριο ήταν με σύμβαση μίας ημέρας;
19. Σας έκαναν εκπαίδευση, προτού σας αναθέσουν καθήκοντα;
20. Εσύ είχες προηγούμενη εμπειρία σε αντικείμενο αντίστοιχο με αυτό;
21. Πόσες ιπποδρομίες γίνονταν την εβδομάδα όταν είχες ξεκινήσει;
22. Τα λεφτά που έπαιρνες σου φτάνανε για να ζήσεις τότε;
23. Όταν ξεκίνησες εσύ είχε περισσότερες γυναίκες ή άνδρες;
24. Τι ηλικίας ήταν;
25. Πως ήταν οι συνθήκες εργασίας;
26. Γιατί επέλεξαν αυτή τη δουλειά;
27. Σου άρεσε η ένταση της δουλειάς;

28. Ποιο ήταν το αίτημα όταν γίνονταν κινητοποιήσεις;
29. Είχατε προσφύγει στα δικαστήρια;
30. Είχατε μεγάλες εναλλαγές στο προσωπικό;
31. Δεν υπήρχε επίδομα ταμεία;
32. Πέρα ότι σου άρεσε η δουλειά την έβλεπες ως έξτρα εργασία;
33. Έχουν γίνει μετατροπές αορίστου χρόνου;
34. Γιατί κρίνεις ότι υπήρχε αυξημένη προτίμηση για προσλήψεις σε φοιτητές με βάση τον Ν. 2190/1994;
35. Σήμερα προσλαμβάνονται φοιτητές για θέσεις στα ταμεία;
36. Πόσο είναι σήμερα το μεροκάματο του ταμεία;
37. Οι περισσότερες είναι γυναίκες;
38. Οπότε έχει ανάγκη για λιγότερα άτομα;
39. Έχει μειωθεί το στοίχημα πλέον;
40. Δεν είναι άρρωστοι τζογαδόροι σαν κι αυτούς που πάνε στο καζίνο;
41. Πως ήταν ο συνδικαλισμός όταν ξεκίνησες;
42. Και τι είχατε καταφέρει;
43. Με ποιο σκεπτικό το 1992 γίνανε απολύσεις;
44. Μπορεί να είναι πολιτικό το κριτήριο της απόλυσης;
45. Ήταν πολλές οι απολύσεις το 1992;
46. Ήταν πολλοί που ασχολούνταν με τον συνδικαλισμό;
47. Τώρα ο συνδικαλισμός πως είναι;
48. Αυθαίρετες ήταν οι διαγραφές;
49. Σήμερα τα πράγματα πως είναι;
50. Και οι προσφυγές στην δικαιοσύνη πότε έγιναν;
51. Γιατί φοβούνταν;
52. Η διοίκηση του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. ασκούσε τρομοκρατία στους εργαζόμενους που διεκδικούσαν;
53. Η λογική των εργαζομένων, οι οποίοι βλέπουν ένα σωματείο, που δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους και είναι σε μια λογική ότι τίποτα δεν μπορεί να αλλάξει, τους αφήνει αδιάφορους σε σχέση με το σωματείο;

54. Υπήρχε πάντα κόντρα με τους μόνιμους υπαλλήλους του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.;
55. Φοβούνταν για τις θέσεις τους;
56. Να σου κάνω ένα αντίστροφο ερώτημα. Εφ' όσον ο μόνιμος φρόντιζε μέλη της οικογένειάς του να δουλέψουν, γιατί να μην θέλει καλύτερες συνθήκες εργασίας για τους δικούς του;
57. Έβλεπαν την δουλειά στον Ιππόδρομο ως «αρπαχτή»;
58. Οι συμβασιούχοι μιας ημέρας δεν είναι αυτοί που διεκδικούν να γίνουν αορίστου χρόνου;
59. Εσείς τους μόνιμους τους βλέπετε ανταγωνιστικά;
60. Οπότε δεν σας βλέπουν σαν κομμάτι του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.;
61. Άρα πάντα υπήρχε μια κόντρα;
62. Συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου υπάρχουν;
63. Άρα μιλάμε ξεκάθαρα για εργαζόμενους δυο ταχυτήτων;
64. Άρα μιλάμε για επισφάλεια;
65. Κρίνεις ότι μπορεί να αλλάξει η κατάσταση;
66. Με το Α.Σ.Ε.Π. τι έχει συμβεί;
67. Αποζημιώσεις εσείς ζητάτε;
68. Και τώρα με το ΑΣΕΠ τι θα γίνει;
69. Θεωρείς το Α.Σ.Ε.Π. αξιόπιστο ως θεσμό;
70. Ζητάτε να αποζημιωθείτε αναδρομικά;
71. Πόσοι εργαζόμενοι έχουν απομείνει;
72. Άρα το μέλλον είναι δυσοίωνο;
73. Γενικά φοβάσαι;
74. Με δεδομένο ότι ο συνδικαλισμός κινείται σε χαμηλά επίπεδα, πιστεύεις ότι μπορείτε να αλλάξετε το κλίμα στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.;

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΑΠΟΜΑΓΝΗΤΟΦΩΝΗΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ**

**Πες μου το όνομά σου και την ηλικία σου;**

Καλαμπόκα Ελένη. 54 ετών

**Πες μου για το εκπαιδευτικό επίπεδο σου;**

Εξατάξιο γυμνάσιο και μια σχολή υπολογιστών και ύστερα έκανα μια σχολή γραφικών τεχνών.

**Ποια ειδικότητα έχεις στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.;**

Ταμίας και υπάγομαι στην διεύθυνση εκμετάλλευσης.

**Δηλαδή;**

Τα ταμεία είναι για να διενεργείται το στοίχημα. Οι ταμίες κάνουν την βασική λειτουργία του στοιχηματισμού.

**Είχες σύμβαση μιας ημέρας από την αρχή της απασχόλησής σου;**

Ναι

**Πως σε προσέλαβαν;**

Κοίτα να δεις. Εμένα η πρόσληψή μου είχε κοινωνικά χαρακτηριστικά, αλλά με ζόρισαν, για να με πάρουν. Ήταν ο άνδρας μου φαντάρος. Εγώ έψαχνα για δουλειά. Είχα πάει στην Γραμματεία Νέας Γενιάς και γενικά έψαχνα, για να δώσω εξετάσεις κάπου για να με πάρουν. Δεν έβρισκα δουλειά στον ιδιωτικό τομέα. Σκεφτόμουν να δώσω σε κάποιο διαγωνισμό του Δημοσίου. Όμως από το 1982 έως το 1984 είχε τιγκάρει ο δημόσιος τομέας με το ΠΑΣΟΚ. Από το 1985 και μετά και στον υπόδρομο έγινε το μεγάλο μπαμ. Χιλιάδες άνθρωποι μπήκαν.

**Πόσα χρόνια απασχολείσαι εκεί;**

27. Όταν ξεκίνησα να δουλεύω εκεί ήμουν 27 χρονών.

**Τότε είχες παιδιά;**

Βεβαίως είχα τον γιό μου.

**Πως ήταν τα πρώτα χρόνια στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. όσον αφορά στις αμοιβές;**

Αρχικά ήμασταν στις 125 δραχμές και ύστερα πήγαμε λίγο παραπάνω. Ήταν μικρό μεροκάματο. Πάντα μικρό ήτανε.

**Γιατί;**

Ήταν μικρό γιατί λέγανε ότι οι ταμίες πάντα βγάζανε πουρμπουάρ. Λες και αυτός ήταν ένας παράγοντας που καθορίζει πόσο πρέπει να είναι το μεροκάματο.

**Βγάζατε πουρμπουάρ τελικά;**

Ναι βγάζαμε. Ανάλογα την μέρα. Ήταν καλό έξτρα. Αλλά έχει να κάνει με τον παίκτη, με το ποσόν του στοιχήματος. Με τον αριθμό δελτίων που πλήρωνε ο παίκτης. Με την απόδοση. Με χιλιάδες πράγματα έχει να κάνει. Οπότε ναι μεν υπήρχε το πουρμπουάρ, αλλά αυτό ήταν ένα άλλοθι για την Διοίκηση, και κάτι που πολύ θρασύτατα λένε μέχρι τώρα.

**Πως γινόταν η καταβολή του μισθού;**

Κάθε μέρα. Πριν τελειώσει η υποδρομία περνούσαν και μας πληρώνανε.

**Ένσημα είχατε;**

Ναι. Μετά το 1982 είχαμε. Πριν το 1982, κάποιον επέλεγαν αν ήθελαν τα ένσημα ή το μεροκάματο προσαυξημένο χωρίς να παίρνουν ένσημα. Μετά είχαμε όλοι μαζί με το επικουρικό.

**Πως γινόταν αυτό (να μην τους βάζουν ένσημα);**

Γινόταν, γιατί παλιά (προ του 1982) ο Ιππόδρομος δούλευε με δημοσίους υπαλλήλους. Δούλευε δυο φορές την εβδομάδα.

**Από πού ήταν αυτοί οι δημόσιοι υπάλληλοι;**

Από όλες τις υπηρεσίες. Επειδή οι δημόσιοι υπάλληλοι είχαν ορκιστεί να είναι έντιμοι. Ήταν αυτοί που κάνανε και την δουλειά και επειδή και ο χώρος ήταν τζόγος, ο Οργανισμός έκρινε ότι θα έκαναν καλά την δουλειά τους. Αργότερα, ο κανονισμός του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. άλλαξε και έλεγε ότι δουλεύει ο φοιτητής, ο συνταξιούχος, ο χαμηλόμισθος, η γυναίκα για να βοηθήσει το εισόδημα του συζύγου, ο ανειδίκευτος. Οι περισσότερες κοπέλες, που έχουν μείνει ακόμη, ήταν φοιτήτριες όταν μπήκανε και κάνανε οικογένειες και τις διευκόλυνε όταν οι υποδρομίες ήταν δυο με τρεις φορές την εβδομάδα και μπορούσαν να έχουν τα παιδιά τους και να μην έχουν πρόβλημα, που θα τα αφήσουν.

**Πόσες ώρες δουλεύατε;**

Ανάλογα και ιδίως πριν που ήταν χειροκίνητο το σύστημα, πριν το 1998. Γινόντουσαν μεγάλες καθυστερήσεις και αργούσε όλη η διαδικασία της πώλησης στοιχημάτων. Μισή ώρα τουλάχιστον ήταν η κάθε κούρσα. Αν δεν υπήρχε ένσταση, που έπρεπε να εκδικαστεί από τους ειρηνοδίκες, αυτό κρατούσε ένα δεκάλεπτο ή αν δεν υπήρχε διαγραφή αλόγου, την ώρα που είναι έτοιμα να ξεκινήσουν, γιατί ήταν τραυματισμένο ή ότι ήταν υπέρβαρο.

**Το μεροκάματο έβγαινε με βάση τις ώρες που δουλεύατε;**

Ωρομίσθιο ήταν. Αλλά δεν παίρναμε προσαύξηση αν μέναμε παραπάνω. Μας είχαν επίτηδες έτσι, γιατί αν μας είχαν ωρομίσθιους, θα έπρεπε να παίρναμε την συλλογική σύμβαση τυπικά και τις υπερωρίες μας. Εμάς δεν μας είχαν επίτηδες έτσι σε αυτό το καθεστώς γιατί αν μας είχαν ωρομίσθιους θα έπρεπε να μας είχαν με την συλλογική σύμβαση.

**Το ποσόν του μεροκάματου ήταν απόφαση της διοίκησης του Οργανισμού;**

Ναι. Υποθέτω ήταν σε συμφωνία του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. με το Υπουργείο Πολιτισμού. Δεν θυμάμαι αν σε κάποιες κατηγορίες ήταν μεγαλύτερο το μεροκάματο από εμάς τους ταμίες. Αλλά δεν θυμάμαι λεπτομέρειες. Το λογιστήριο μπορεί να έπαιρνε κάτι παραπάνω, ειδικά το καλοκαίρι επειδή είχε μεγαλύτερη διαδικασία μέχρι να κλείσει το στοίχημα.

**Στο λογιστήριο ήταν μόνιμοι υπάλληλοι;**

Όχι, αλλά είχαν πάντα μόνιμο υπάλληλο στην θέση του προϊσταμένου.

**Στο λογιστήριο ήταν με σύμβαση μίας ημέρας;**

Ναι. Ό,τι έχει να κάνει με την λειτουργία και την προετοιμασία και διεξαγωγή των ιπποδρομιών ήταν συμβασιούχοι μιας ημέρας.

**Σας έκαναν εκπαίδευση, προτού σας αναθέσουν καθήκοντα;**

Ναι. Μας έκαναν οι παλιότεροι δυο- τρεις μέρες εκπαίδευση. Και δεν έβαζαν τους καινούργιους να διαχειριστούν τις πληρωμές των στοιχημάτων.

**Εσύ είχες προηγούμενη εμπειρία σε αντικείμενο αντίστοιχο με αυτό;**

Όχι.

**Πόσες ιπποδρομίες γίνονταν την εβδομάδα όταν είχες ξεκινήσει;**

Τρεις ή τέσσερεις. Και μας καλούσαν για δουλειά τρεις ή τέσσερεις φορές την εβδομάδα και όταν παραγεμίζαμε, γιατί η Διοίκηση έκανε πολλές προσλήψεις, μας έβαζαν ρεπό αναγκαστικά. Πριν φύγεις πήγαινες και έβλεπες στην κατάσταση, το πρόγραμμα, για να ξέρεις πότε δουλεύεις και σε ποιο πόστο, σε ποιο συγκρότημα κτηρίων. Και ο πίνακας καταρτιζόταν σε μηνιαία βάση και σου όριζε και πότε θα έχεις ρεπό. Το 1987 με 1988, που είχε γίνει ο μεγάλος χαμός με τις προσλήψεις και ήταν ο κόσμος ο άπειρος μας όριζαν δυο μέρες δουλεύεις, μια δεν δουλεύεις.

**Τα λεφτά που έπαιρνες σου φτάνανε για να ζήσεις τότε;**

Ε όχι. Μόνο από τα πουρμπουάρ αν έκανες κάτι, γιατί το μεροκάματο από μόνο του δεν έφτανε. Για βοήθεια στην οικογένεια ήτανε.

**Όταν ξεκίνησες εσύ είχε περισσότερες γυναίκες ή άνδρες;**

Είχε και άνδρες και γυναίκες. Ανάλογα. Γενικά, υπήρχε μεγάλο ποσοστό γυναικών. Είχε και πάρα πολύ νέους, που ήταν φοιτητές, οι οποίοι δεν δούλευαν όλοι στο ταμείο. Κάνανε και άλλες δουλειές, πιο περιφερειακές.

**Τι ηλικίας ήταν;**

Ανάλογα.

**Πως ήταν οι συνθήκες εργασίας;**

Κοίτα να δεις, το κάθε ταμείο είχε μια μηχανή, που έπαιρνε κάποια συνθηματικά επάνω, για να ξέρεις ότι αυτό το δελτίο κόπηκε στο τάδε ταμείο, αν υπήρχε κάποιο πρόβλημα. Υποχρέωσή μας ήταν να τα διατρήουμε πάντα. Αλλά δεν το κάναμε. Ήταν απίστευτα κουραστική δουλειά. Δηλαδή αυτά τα χέρια σακατεύτηκαν, διότι πέρα από τα μπλοκάκια, που έμπαιναν σε μάνταλα με μεγάλη ταχύτητα, για να κρεμαστούν οι κούρσες. Πάνω κάτω τα χέρια... κόβαμε δελτία... κάναμε συνέχεια αυτή την κίνηση. Γι' αυτό είμαι σακατεμένη. Όλες μας σακατεμένες είμαστε. Χώρια τα κρύα. Οι συνθήκες στον παλιό ιππόδρομο ήταν άθλιες.

**Δηλαδή;**

Δεν περιγράφεται. Το 1925, ο Ιππόδρομος είχε δυο αίθουσες. Αργότερα πως διαμορφώθηκαν τα άλλα κτήρια δεν ξέρω. Μετά που άρχισε να έχει κόσμο,

άρχισε να κάνουν διάφορα τσαντίρ μαχαλά εκεί και χτίζανε. Βάζανε υποτυπώδεις πάγκους και τα ταμπλό και από πάνω τα περισσότερα ήταν από ελενίτ και δουλεύαμε σε αυτά χειμώνα υπό το μηδέν και καλοκαίρι άνω των 40 βαθμών. Ψηνόμασταν.

#### **Γιατί επέλεξαν αυτή τη δουλειά;**

Γιατί δεν υπήρχαν δουλειές. Πάντα υπήρχε δυσκολία με την δουλειά. Δεν το επιλέγεις. Πας προσωρινά και μένεις. Ήμουν 27 χρονών όταν πήγα. Από ένα σημείο και μετά προσαρμόζεσαι και το αγαπάς αυτό που κάνεις. Όταν πήγα εκεί, εγώ είπα αυτή είναι η δουλειά μου.

#### **Γιατί;**

Γιατί δεν βαριόσουν. Γιατί δεν ήσουν κλεισμένος σε ένα γραφείο. Έχεις πολλές εναλλαγές δεδομένων και εντυπώσεων. Είχες κόσμο να μιλήσεις.

#### **Σου άρεσε η ένταση της δουλειάς;**

Δεν μπορούσες να πεις ότι βαριέμαι. Δεν ξέρω αν δημιουργούσαμε. Εμένα μου αρέσει πιο πολύ η δουλειά στον υπολογιστή που γίνεται τώρα. Ξέρω και από υπολογιστές και δεν κουράζομαι όπως κουραζόμουν. Απλώς τότε ήμασταν πολλοί νέοι άνθρωποι. Υπήρχαν φοιτητές και το κλίμα ήταν πολύ διαφορετικό. Ήμασταν και από τον χώρο της αριστεράς πάρα πολύς κόσμος. Δεν μπορείς να φανταστείς με πόση αγάπη ήμασταν. Τότε κάναμε και πολλές κινητοποιήσεις. Το 1987, το 1988, το 1990. Αλλά αυτό το κλίμα άλλαξε σταδιακά.

#### **Ποιο ήταν το αίτημα όταβ γίνονταν κινητοποιήσεις;**

Η σύμβαση αορίστου χρόνου. Επί Οικουμενικής κυβέρνησης, πήγε να γίνει κάτι με τις συμβάσεις, αλλά το Υπουργείο Προεδρίας δεν υπέγραψε. Είχε παρθεί και μια απόφαση στο Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε., αλλά τελικά δεν ευοδώθηκε. Από έγινε κάπου στις αρχές του 1990, όταν Υπουργός Πολιτισμού ήταν ο Μυλωνάς από το Συνασπισμό.

#### **Είχατε προσφύγει στα δικαστήρια;**

Επειδή υπήρχε ο κανονισμός και προέβλεπε ένα πολύ συγκεκριμένο πράγμα, που το κράτος είχε επιλέξει να είναι έτσι. Διότι αν ήθελε να το αλλάξει, το άλλαζε. Δεν ήθελε να το αλλάξει. Δεν ήθελε αλλάξει τις συμβάσεις μιας

ημέρας. Ο Οργανισμός έβγαζε κέρδος και έκανε και την δουλειά του. Μπορεί να έδινε περισσότερα επειδή κατά περιόδους έκανε περισσότερες προσλήψεις, αλλά...

**Είχατε μεγάλες εναλλαγές στο προσωπικό;**

Ναι ανά περιόδους. Ανάλογα με τις εκλογές. Άλλαζε το προσωπικό, αλλά υπήρχε ένας βασικός κορμός ανθρώπων, που ήταν εκεί. Αυτοί που μείναμε περισσότερα χρόνια ήμασταν εμείς οι ταμίες, που ήμασταν πιο δεμένοι μεταξύ μας, γιατί η ίδια η δουλειά μας έδενε. Ήταν προβληματική δουλειά και για εμάς ήταν σκληρό πράγμα. Η δουλειά μας ήταν τόσο γρήγορη και έπρεπε να κάνουμε τόσα πράγματα ταυτόχρονα, που το λάθος το πλήρωνες μετά εσύ.

**Δεν υπήρχε επίδομα ταμίας;**

Όχι. Κανένα επίδομα δεν υπήρχε. Ούτε μητρότητας, ούτε τίποτα. Αυτή την έννοια είχε η σύμβαση μίας ημέρας. Έτσι ήταν. Βέβαια, αν ήσουν στον πίνακα, στην κατάσταση και δεν ερχόσουν απροειδοποίητα στην δουλειά, διαγραφόσουν. Πάντα έπρεπε να αιτιολογήσεις την απουσία σου, άσχετα εάν ο Ιππόδρομος δεν σου έδινε επίδομα. Αν ήσουν στο νοσοκομείο ή πήγαινες στο γιατρό, έπρεπε να φέρεις χαρτιά.

**Πέρα ότι σου άρεσε η δουλειά την έβλεπες ως έξτρα εργασία;**

Όχι. Αφού δεν είχα άλλη δουλειά και μετά σταμάτησα να ψάχνω γιατί θεωρούσα ότι είχα μεγαλώσει. Έτσι κι αλλιώς βγάσαμε κάποια χρήματα. Ήταν σαν ένα χαμηλό μηνιαίο και ήμασταν με τα παιδιά μας. Δηλαδή εγώ κέρδισα και το θεωρώ πολύ μεγάλο δώρο ότι μπορούσα να είμαι με το παιδί μου, επειδή η δουλειά ήταν το απόγευμα. Μπορούσα εγώ να επιλέγω ποιες μέρες θα κάνει τις δραστηριότητές του. Όταν το σχολείο ήταν απόγευμα ήταν ένα πρόβλημα. Αλλά μπορούσα να βάζω τις δραστηριότητές του τις μέρες που δεν δούλευα. Να τον πηγαινοφέρνω, να είμαι κοντά του. Να διαβάζουμε μαζί. Να μην επιλέγω το έτοιμο φαγητό. Να μην επιλέγω την γυναίκα στο σπίτι για την καθαριότητα. Ήθελα να είμαι μάνα. Ήθελα να είμαι με το παιδί μου. Και να μπορώ να προσφέρω κάτι στο σπίτι. Όχι αυτό που ίσως με τις γνώσεις που είχα να μπορούσα να βρω μια δουλειά πολύ καλύτερη. Δεν χρειαζόταν τότε να έχεις

τρία πτυχία πανεπιστημίου για να βρεις μια δουλειά. Ένα καλό μέσον χρειαζότανε. Πράγμα, που εγώ δεν θα το έκανα. Αλλά έτσι ήταν τότε.

**Έχουν γίνει μετατροπές αορίστου χρόνου;**

Δεν έχουν γίνει ακόμη. Οι αποφάσεις των δικαστηρίων είναι πρωτόδικες. Δεν έχει τελεσιδικήσει η υπόθεση που εκδικάστηκε το 2007.

**Γιατί κρίνεις ότι υπήρχε αυξημένη προτίμηση για προσλήψεις σε φοιτητές με βάση τον Ν. 2190/1994;**

Πάντα υπήρχε με βάση τον εσωτερικό κανονισμό μια προτεραιότητα στους φοιτητές. Γιατί θεωρούσαν ότι οι φοιτητές θα πάνε εκεί θα πάρουν ένα μεροκάματο και δεν θα έχουν καμία διεκδίκηση. Βέβαια, το ότι είσαι φοιτητής δεν σημαίνει ότι δεν έχεις και δικαιώματα και ότι δεν δικαιούσαι επιδόματα.

**Σήμερα προσλαμβάνονται φοιτητές για θέσεις στα ταμεία;**

Όχι. Κι αν πάρουν φοιτητές δεν απασχολούνται στα ταμεία γιατί το μεροκάματο είναι λίγο.

**Πόσο είναι σήμερα το μεροκάματο του ταμεία;**

24,31 ευρώ, αλλά έκαναν μια κράτηση 16 λεπτά υπέρ ταμείου αλληλεγγύης.

**Οι περισσότερες είναι γυναίκες;**

Έχουν αλλάξει τα δεδομένα στον πάνω Ιππόδρομο, στο Μαρκόπουλο. Έχουν διαφοροποιηθεί οι ανάγκες. Επειδή το σύστημα είναι ηλεκτρονικό, κάποιες κατηγορίες εργαζομένων έχουν αλλάξει, στα αποκόμματα, στο λογιστήριο για τον έλεγχο της ιπποδρομίας, τον έλεγχο της των αποκομμάτων. Τώρα όλα αυτά γίνονται αυτόματα από το σύστημα.

**Οπότε έχει ανάγκη για λιγότερα άτομα;**

Εγώ δεν θα έλεγα αυτό. Έχουν αυξηθεί οι ανάγκες για φύλαξη του χώρου. Έχουμε περισσότερες ανάγκες στην καθαριότητα, γιατί έχουν φύγει και πάρα πολλοί μόνιμοι. Στο παλιό Ιππόδρομο είχαμε και πολλές καθαρίστριες μόνιμες, αλλά τώρα στον νέο Ιππόδρομο έχουν μείνει μια με δυο μόνιμες καθαρίστριες και οι άλλες που έρχονται είναι με σύμβαση μίας μέρας. Και οι 40 φύλακες είναι συμβασιούχοι μίας μέρας, που ήταν παλιά ταμίες κάποιοι από αυτούς.

Επειδή έχει πέσει το στοίχημα, επειδή η διοίκηση δεν έκανε αυτά που έπρεπε να κάνει, για να κρατηθεί το κοινό που έπαιζε.

**Έχει μειωθεί το στοίχημα πλέον;**

Ναι. Γιατί ο Ιππόδρομος εκεί που πήγε είναι απαγορευτικό στην μεταφορά, στην πρόσβαση. Δεν έχουν βάλει και λεωφορεία για να έρχεται ο κόσμος. Δεν κάνανε και κάτι για να παίρνουν τους παππούδες, που μένουν στην Καλλιθέα, στο Μοσχάτο στις Τζιτζιφιές για να έρχονται. Αυτοί όπως πηγαίνανε στο καφενείο, πήγαιναν και στον Ιππόδρομο. Είχαν τον Ιππόδρομο. Μεγάλωσαν μέσα εκεί. Μεγάλωσαν με τα άλογα γύρω-γύρω. Γι' αυτό και είναι ιδιαίτερο κοινό. Έχουν άλλα χαρακτηριστικά. Οι αλογομούρηδες, που τους λέμε.

**Δεν είναι άρρωστοι τζογαδόροι σαν κι αυτούς που πάνε στο καζίνο;**

Δεν ξέρω τι γίνεται στο καζίνο, αλλά ως κοινό έχει πιο ταξικά χαρακτηριστικά. Είναι ιδιαίτερο κοινό. Αυτοί που έρχονται ακόμη δεν παίζουν στοίχημα στο πρακτορείο. Θέλουν να πάνε στον Ιππόδρομο να δουν το άλογο. Να δουν τα πέταλα. Να δουν την διαδικασία επίδειξης των αλόγων. Είναι ολόκληρη ιεροτελεστία ο Ιππόδρομος. Είναι το άλογο.. Είναι πολύ όμορφο ζώο, που έχει γίνει εμπόρευμα. Έχει ταξικά χαρακτηριστικά ο Ιππόδρομος. Είναι η θέση η Β, όπου έπαιζε η φτωχολογιά. Σε άλλη θέση βρίσκεις αυτούς με εισόδημα πιο ενδιάμεσο. Σε άλλη θέση πολύ καλό κοινό στα οικονομικά του και σε άλλη θέση το πιο ακριβό για τους πλούσιους.

**Πως ήταν ο συνδικαλισμός όταν ξεκίνησες;**

Είχαμε καλό, δυναμικό σωματείο. Υπήρχε δυναμικό στοιχείο. Ήταν κι αλλιώς το ΠΑΣΟΚ.

**Και τι είχατε καταφέρει;**

Κοίτα να δεις, όταν δουλεύεις στο χάος, οτιδήποτε και να πετυχαίνεις είναι νίκη. Μικρή αλλά νίκη.

**Δηλαδή;**

Την περίοδο που ήμουν εγώ. Μπήκα στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. το 1984 και εκλέχτηκα το 1986. Υπήρχαν και πιο πριν προσπάθειες, για να πάρουμε επιδόματα και χάνονταν οι υποθέσεις στα δικαστήρια. Πρωτόδικα κερδίζαμε, αλλά μετά η

Διοίκηση το έφθανε έως τον Άρειο Πάγο και χάναμε. Πάντα ο αγώνας γινόταν για την αλλαγή της σύμβασης. Πολλές κινητοποιήσεις. Πέρα από το βασικό αίτημα, επειδή υπήρχαν πολλά προβλήματα στην δουλειά και αυτά αποτελούσαν αίτημα. Ακόμη και στα ρεπό, που μας βάζανε. Δεν το κάνανε τυχαία αυτό. Όταν είχαμε πολύ κόσμο δεν τους έβγαιναν λογιστικά τα μεροκάματα, γιατί μειωνόταν το ποσό, που εισέπραττε ο Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. από τις Ιπποδρομίες, μας έδιναν ρεπό. Όταν μας έδιναν ρεπό, λοιπόν, δεν μας πλήρωναν και εμείς διεκδικούσαμε να δουλεύαμε, για να μη φαίνεται ότι είναι συνεχής η απασχόληση. Εμείς διεκδικούσαμε να δουλεύουμε όλες τις μέρες, που γινόντουσαν οι ιπποδρομίες. Από το 1988 έως το 1992, που γίνανε μαζικές απολύσεις, κάναμε όλες τις κινητοποιήσεις γύρω από το ζήτημα της σύμβασης. Ζητούσαμε αυξήσεις στα μεροκάματα. Καλούσαμε την επιθεώρηση εργασίας για να ελέγξει τις συνθήκες δουλειάς, τις συνθήκες υγιεινής, που δουλεύαμε μέσα στους αρουραίους και στα λύματα. Παρεμβαίναμε στις απολύσεις των συναδέλφων. Το επίδομα που παίρνουμε για το καλοκαίρι, που έκλεινε ο Ιππόδρομος για ένα μήνα. Ίσως αυτό να έγινε πιο αργά, αλλά με κινητοποιήσεις το πήραμε. Βγάζαμε περιοδικό. Βγάζαμε εφημερίδα.

**Με ποιο σκεπτικό το 1992 γίνανε απολύσεις;**

Δεν υπάρχει σκεπτικό. Δεν γνωρίζαμε για όλες τις περιπτώσεις. Δεν ξέραμε με ποιο κριτήριο η Διοίκηση αποφάσιζε την απόλυση.

**Μπορεί να είναι πολιτικό το κριτήριο της απόλυσης;**

Ναι μπορεί και βέβαια μέσα στο παιχνίδι του δικομματισμού.

**Ήταν πολλές οι απολύσεις το 1992;**

Εκεί μας αποδεκάτισαν. Μείναμε πιο πολλοί από τους μισούς. Βέβαια, ένα κομμάτι από την Αριστερά δεν μας πείραξαν. Δεν ξέρω για ποιο λόγο δεν μας πείραξαν. Αλλά, ήμασταν και καλές στην δουλειά μας και έντιμες. Δεν δίναμε λαβή για οτιδήποτε γιατί δεν το άντεχε η αξιοπρέπειά μας. Βασικά δεν μπορεί να χτυπήσεις το χέρι σου στο τραπέζι όταν δεν έχεις κάνει λαμογιά. Μας φοβόντουσαν και λίγο γιατί δεν έχουμε σκυμμένο το κεφάλι.

**Ήταν πολλοί που ασχολούνταν με τον συνδικαλισμό;**

Υπήρχε πολύς κόσμος που ερχόταν και στις εκλογές. Υπήρχε και συμμετοχή στις συνελεύσεις. Με συνελεύσεις με 500 και 600 άτομα. Πολύς κόσμος. Εγώ παθιαζόμουν. Παίρναμε νίκες. Και προσπαθούσαμε πάντα να βελτιώνουμε κάπως τις συνθήκες. Δεν ξέρω αν τελικά καταφέραμε κάτι, αλλά το ότι παλεύαμε, έχει κι αυτό ένα νόημα. Δεν αφήναμε τα πράγματα...

### **Τώρα ο συνδικαλισμός πως είναι;**

Πολλά χρόνια τώρα είναι στα μαύρα του τα χάλια ο συνδικαλισμός στον χώρο μας. Καλά τώρα είναι γενικότερα είναι έτσι. Αλλά, παλιά δεν ήταν ποτέ σωματείο και κυβέρνηση ίδια. Από το 1990, 1992 και μετά άρχισε να εμφανίζεται έντονα και να έχουμε ΠΑΣΟΚ στο σωματείο. Μετά το 1989, άλλαξε όλη η ιστορία. Η ιστορία του βρώμικου '89 επηρέασε πολύ κόσμο, τον κόσμο, που ψήφιζε εμάς, αλλά μπορούσε να είναι στην δεξιά. Υπήρχαν κάποιες κυρίες, που ήταν ΔΑΚΕ, αλλά το πάλευαν. Έλεγαν: «Εμένα αυτή είναι η δουλειά μου. Θέλω να έχω καλύτερες συνθήκες εργασίας και θα παλεύω με όσους συμμάχους έχω». Η ΠΑΣΚΕ ήταν λίγο πιο... Είχαμε μεγάλες και μαζικότερες κινητοποιήσεις για την σύμβασή μας. Αλλά, το 1987, εγώ παραιτήθηκα από το σωματείο γιατί διαφώνησα με την στάση του προέδρου του σωματείου. Μετά φθάσαμε στις μέρες της Νέας Δημοκρατίας, που ήταν πολύ σκληρές μέρες, το 1990, 1992 και είχαμε πολλές απολύσεις, είχαμε διαγραφές από τους καταλόγους.

### **Αυθαίρετες ήταν οι διαγραφές;**

Τρομοκρατία.

### **Σήμερα τα πράγματα πως είναι;**

Έχουν νεκρώσει. Από το 2004 και μετά δεν υπάρχει σωματείο, που να διεκδικεί. Ό,τι κάνουμε το κάνουμε με επιτροπή ή μεμονωμένα και με πρωτοβουλίες, αλλά με την πρωτοβουλία δεν κάνεις μαζικό κίνημα. Απλώς βγάζεις το ζήτημα προς το έξω και προσπαθείς να δημιουργήσεις κλίμα συμπάθειας.

### **Και οι προσφυγές στην δικαιοσύνη πότε έγιναν;**

Το 2000, αφότου είχε βγει η οδηγία του 1999, είχαμε κάνει μια συνέλευση για να δούμε τι θα κάνουμε με την σύμβασή μας. Πως, δηλαδή, θα κινηθούμε δικαστικά. Αλλά, η προσπάθεια αυτή δεν ευοδώθηκε γιατί ήταν πολλά τα λεφτά για να μας αναλάβει δικηγόρος, αλλά το προεδρείο του σωματείου δεν έκανε καλή διαπραγμάτευση με τον δικηγόρο για το πόσες προσφυγές θα αναλάβει. Κι αυτό γιατί δεν ήταν όλοι οι εργαζόμενοι, που ήθελαν να κάνουν προσφυγή. Ήταν και πολλοί που φοβούνται.

### **Γιατί φοβούνται;**

Δεν τους έπειθε το σωματείο.

### **Η διοίκηση του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. ασκούσε τρομοκρατία στους εργαζόμενους που διεκδικούσαν;**

Η τρομοκρατία δεν είναι ένα πράγμα προσωπικό. Είναι κάτι που έχει μπει στο ασυνείδητό σου. Έχει μπει σαν λογική το ότι τίποτα δεν αλλάζει, όλα τα ίδια μένουν και ό,τι και να κάνουμε δεν πετυχαίνουμε τίποτα. Βέβαια, το κίνημα έχει χτυπηθεί πάρα πολύ.

### **Η λογική των εργαζομένων, οι οποίοι βλέπουν ένα σωματείο, που δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους και είναι σε μια λογική ότι τίποτα δεν μπορεί να αλλάξει, τους αφήνει αδιάφορους σε σχέση με το σωματείο;**

Έχει αναπτυχθεί μια αντίληψη πελατειακού τύπου σε όλα τα επίπεδα σε ένα μεγάλο κομμάτι των εργαζομένων. Δένονται με τους συνδικαλιστές και με την Διοίκηση με σχέση τέτοιου τύπου, που τους αφαιρεί το δικαίωμα... Δηλαδή αναθέτουν στο σωματείο και μετά γκρινιάζουν. Η λογική της ανάθεσης, όμως, δεν βγάζει πουθενά. Είναι πολύ περίεργη εξάρτηση.

### **Υπήρχε πάντα κόντρα με τους μόνιμους υπαλλήλους του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.;**

Ποτέ οι μόνιμοι υπάλληλοι δεν θεωρούσαν ότι εμείς είμαστε εργαζόμενοι. Δεν ήθελαν να αλλάξει το παραμικρό.

### **Φοβούνταν για τις θέσεις τους;**

Εγώ πιστεύω ότι φοβόντουσαν για τα ταμεία τους, κυρίως για το ταμείο επικουρικής ασφάλισης. Είχαν συμφωνήσει με την διοίκηση μαζί με την σύνταξη και το εφάπαξ να παίρνουν κι ένα πρόσθετο ποσό από τα κέρδη του

Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. από τον Ιππόδρομο. Αλλά φρόντιζαν να βάζουν στον Ιππόδρομο για να δουλέψουν κοντινά πρόσωπα για να βγάζουν χαρτζιλίκι. Άμα έχεις τέσσερα μέλη που δουλεύουν στον Ιππόδρομο και μένουν όλοι στο ίδιο σπίτι, είναι ένα σημαντικό ποσόν...

**Να σου κάνω ένα αντίστροφο ερώτημα. Εφ' όσον ο μόνιμος φρόντιζε μέλη της οικογένειάς του να δουλέψουν, γιατί να μην θέλει καλύτερες συνθήκες εργασίας για τους δικούς του;**

Δεν τον ενδιέφερε.

**Έβλεπαν την δουλειά στον Ιππόδρομο ως «αρπαχτή»;**

Ε κάπως έτσι.

**Για να καταλάβω. Οι συμβασιούχοι μιας ημέρας δεν είναι αυτοί που διεκδικούν να γίνουν αορίστου χρόνου;**

Δεν τους παίρναμε την πρωινή δουλειά εμείς. Εμείς διεκδικούσαμε για την δουλειά που κάναμε το απόγευμα να έχουμε μια σύμβαση κανονική. Εάν όπως τώρα που ο Ιππόδρομος έχει αδειάσει από μόνιμους υπαλλήλους, μπορούσαν να καλυφθούν οι θέσεις από εμάς, ευχής έργον θα ήταν.

**Εσείς τους μόνιμους τους βλέπετε ανταγωνιστικά;**

Εγώ δεν βλέπω ανταγωνιστικά τους εργαζόμενους. Ούτως ή άλλως ως αντίληψη. Αλλά οι μόνιμοι έχουν πολύ ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Θα σου πω ένα παράδειγμα. Όταν το σωματείο μόνιμων υπαλλήλων, σε αυτή τη συγκυρία, που έχουν ξεριζώσει όλα τα εργασιακά δικαιώματα, όταν γίνονται απολύσεις παντού, συναινούν στο να γίνουν απολύσεις, για να μην χάσουν εκείνοι, αυτά που παίρνουν, τότε καταλαβαίνεις ότι η λογική της αρπαχτής και του κανιβαλισμού κυριαρχεί σε αυτούς.

**Οπότε δεν σας βλέπουν σαν κομμάτι του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.;**

Ποτέ δεν πιστεύω ότι μας έβλεπαν έτσι. Άσχετα αν παντρεύτηκαν γυναίκες από εμάς ή έχουν φίλες, φίλους.

**Άρα πάντα υπήρχε μια κόντρα;**

Αν δεις τον εσωτερικό κανονισμό, θα καταλάβεις ότι τα αφεντικά μας είναι μόνιμοι και ότι η εξάρτηση του συμβασιούχου ήταν από όλες τις βαθμίδες

διοίκησης και εν τέλει η εξάρτηση ήταν άμεση. Μεγάλωσαν οι συμβασιούχοι με την αντίληψη ότι είναι υποχείρια των μονίμων. Ο μόνιμος μπορούσε να εισηγηθεί την απόλυσή σου. Έτσι κι αλλιώς είναι προνομιούχοι σε σχέση με εμάς.

**Συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου υπάρχουν;**

Όχι πλέον.

**Άρα μιλάμε ξεκάθαρα για εργαζόμενους δυο ταχυτήτων;**

Ναι. Είναι εκείνοι και εμείς.

**Άρα μιλάμε για επισφάλεια;**

Ε ναι. Γιατί άλλο; Σε όλη της την έκταση.

**Κρίνεις ότι μπορεί να αλλάξει η κατάσταση;**

Εγώ νομίζω ότι έχουν γίνει τεράστια βήματα. Το πόσο άδικο και άνισο είναι αυτό που γίνεται, έχει φανεί. Άλλωστε, πέρα από τα δικαστήρια, που έχουμε κερδίσει πρωτοδίκως και δεν ξέρω πως θα πάει στο εφετείο, βέβαια είναι και η γενικότερη συγκυρία, είχαμε και την ιστορία στο Α.Σ.Ε.Π..

**Με το Α.Σ.Ε.Π. τι έχει συμβεί;**

Εμείς κάναμε τις αιτήσεις για την υπαγωγή μας στις ρυθμίσεις του Π.Δ. 164/2004, αλλά ο Οργανισμός δεν είχε μεριμνήσει για αυτό. Το Π.Δ. λέει ότι εντός 5 μηνών έπρεπε να είχαν αποσταλεί οι αιτήσεις μας στο Α.Σ.Ε.Π.. Οπότε, μέχρι τα μέσα του 2005, έπρεπε να είχαμε τελειώσει. Ο Οργανισμός τα έστειλε τώρα. Το 2011. Με σημερινά στοιχεία. Ενώ, οι αιτήσεις αφορούσαν σε προϋπηρεσίες του 2004 και πίσω, η Διοίκηση και μας έκρινε με τα τωρινά δεδομένα και αντί για 13 μεροκάματα, που δουλεύαμε προ του 2004, τώρα μας κρίνουμε με βάση τα 8 μεροκάματα το μήνα, όπως είναι σήμερα το 2011. Όρισε, λοιπόν, ο Οργανισμός θέσεις οργανικές. Ότι, δηλαδή, χρειάζεται 34 ταμίες, ενώ αίτηση ως ταμίες είχαν κάνει 360 και 220 ενέπιπταν στις διατάξεις του Π.Δ.. Αλλά, ο Οργανισμός το 2011 είπε ότι χρειαζόταν 34 ταμίες. Και επειδή περίσσευαν 186, ο Οργανισμός είπε ότι θα τους προσλάβει με βάση την αρχαιότητα της πρώτης πρόσληψης. Αυτό δεν υπάρχει στο Π.Δ. Δεν υπάρχουν άλλα κριτήρια εκτός από αυτά που βάζει. Μπαίνει στο ενδιάμεσο η

συνδιαλλαγή μεταξύ του Α.Σ.Ε.Π. και του Οργανισμού με τις ευλογίες του Υπουργείου Πολιτισμού, γιατί αυτή η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. πήγαινε και ερχότανε για μήνες. Ουσιαστικά, χρησιμοποίησαν ένα εργαλείο, το Α.Σ.Ε.Π., που είχε στείλει στα δικαστήρια τρεις διευθύνοντες συμβούλους του Οργανισμού για παράβαση καθήκοντος. Ο πρώτος άνθρωπος, που προσελήφθη ως ταμίας έχει πεθάνει. Λοιπόν, από τους 34, που ο Οργανισμός έκανε επιλογή ότι καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Οι υπόλοιποι 220, πληρούν ναι μεν τις προϋποθέσεις του Π.Δ., αλλά δεν καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, γιατί δεν πληρούν το κριτήριο της αρχαιότητας, ως κριτήριο που έθεσε ο Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.. Είμαι κι εγώ μέσα σε αυτούς. Από τους 34, οι 20 είναι συνταξιούχοι ή έχουν πεθάνει και 3 ή 4 ήταν σε άλλες ειδικότητες. Άρα μένουν 10. Και ο Οργανισμός το ήξερε ότι οι 20 δεν υπήρχαν. Το έβαλε στην κρίση του Α.Σ.Ε.Π.;

#### **Γιατί το έκανε;**

Για να καθυστερήσει την διαδικασία. Τώρα θα πάμε στο Διοικητικό Εφετείο. Αλλά, ο Οργανισμός δεν θα ανοίξει θέσεις αορίστου χρόνου ή και να κάνει πρόσληψη, δεν θα απολύσει με αποζημιώσεις.

#### **Αποζημιώσεις εσείς ζητάτε;**

Γίνονται κάποια δικαστήρια από απολυμένους συναδέλφους, οι οποίοι έχουν κερδίσει πράγματα. Διαφορές ημερομισθίων, επιδομάτων. Ο Οργανισμός χρωστάει 1 εκατομμύριο ευρώ στους εργαζόμενους και εξακολουθεί να έχει τους συμβασιούχους έτσι.

#### **Και τώρα με το Α.Σ.Ε.Π. τι θα γίνει;**

Θα προσβάλουμε την απόφαση του δικαστηρίου στο διοικητικό εφετείο. Θέλει πολύ κουράγιο. Εγώ έχω εξαντληθεί. Δεν ξέρουμε τι θα γίνει...

#### **Θεωρείς το Α.Σ.Ε.Π. αξιόπιστο ως θεσμό;**

Ανάλογα. Μπορεί ο Οργανισμός να θέλει να κάνει φωτογραφικές προσλήψεις και να το εγκρίνει το Α.Σ.Ε.Π.. Κοίτα να δεις από το Υπουργείο Πολιτισμού ένα κάρο κόσμος τακτοποιήθηκε με το Π.Δ. Εμείς τους ξεφύγαμε και το φυσάνε και δεν κρυώνει. Γι' αυτό και χρησιμοποιούν όλη τη νομολογία κόντρα

μας. Όταν εμείς κάναμε τις αιτήσεις, που τις υποβάλαμε στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. για να πάνε στο Α.Σ.Ε.Π., η Διοίκηση του Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε. έκανε ένα διοικητικό συμβούλιο την 16/12 του 2004. Εκεί αποφάσισαν ότι εμείς δεν επιπτώμε στις διατάξεις, γιατί το Π.Δ. λέει για συνεχόμενη εργασία. Δηλαδή ότι εμείς δεν δουλεύουμε κάθε μέρα με υπολογισμό σε μηνιαία βάση. Και είπαν ότι εφ' όσον δουλεύουμε μέρα παρά μέρα, δεν πληρούμε τις προϋποθέσεις του Π.Δ., καθώς δεν εργαζόμαστε με τον συμβατικό χρόνο εργασίας και ισχυρίστηκαν ότι δεν μπορούμε να γίνουμε αορίστου χρόνου. Προσπαθούν να το δικαιολογήσουν, αλλά δεν τους βγαίνει. Στο διοικητικό εφετείο πήγανε, στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους πήγανε, στο Α.Σ.Ε.Π. ζήτησαν ολομέλεια. Τρώνε ποινή οι διευθύνοντες. Και τελικά, ο τελευταίος διευθύνων έστειλε τα χαρτιά στο Α.Σ.Ε.Π.. Αλλά, όπως σου είπα και πιο πριν, όλες οι αιτήσεις αφορούσαν προϋπηρεσίες του 2004 και πίσω και μας κρίνανε με τα τωρινά δεδομένα αντί για 13 μεροκάματα, που δουλεύαμε προ του 2004, τώρα μας κρίνουμε με βάση τα 8 μεροκάματα το μήνα.

#### **Ζητάτε να αποζημιωθείτε αναδρομικά;**

Βέβαια. Από το 2004, που έπρεπε να μας είχαν τακτοποιήσει, είναι αναδρομικές οι αποζημιώσεις, αλλά δεν ξέρουμε τι θα γίνει με τους νόμους που ψηφίζουνε.

#### **Πόσοι εργαζόμενοι έχουν απομείνει;**

Ήταν πέρυσι, το 2010 ήταν 650 έχουν γίνει τουλάχιστον 200 απολύσεις μέχρι φέτος και υπολογίζουμε γύρω στους 400 να έχουν μείνει.

#### **Άρα το μέλλον είναι δυσοίωνο;**

Το μέλλον εμφανίζεται δυσοίωνο, αλλά δεν θέλω να πιστεύω ότι θα συνεχίσει για πολύ να είναι έτσι.

#### **Γενικά φοβάσαι;**

Γενικά δεν φοβάμαι ποτέ. Δεν φοβάμαι υπό την έννοια μη χάσω την δουλειά μου και τι θα κάνω. Φοβάμαι ότι δεν έχω την δύναμη να κάνω αυτά που πρέπει, σε αυτή τη συγκυρία.

**Με δεδομένο ότι ο συνδικαλισμός κινείται σε χαμηλά επίπεδα, πιστεύεις ότι μπορείτε να αλλάξετε το κλίμα στον Ο.Δ.Ι.Ε. Α.Ε.;**

Νομίζω ότι τα πράγματα είναι δύσκολα γιατί έτσι κι αλλιώς με επιτροπές εργαζόμενων κάναμε από πέρυσι το καλοκαίρι κάναμε για τα τέσσερα μεροκάματα πάρα πολύ μεγάλες κινητοποιήσεις, αξιοπρεπέστατες. Βγάλαμε έναν αξιοπρεπέστατο αγώνα. Βέβαια, επειδή, ακριβώς ο κόσμος γαλουχήθηκε με την ιδέα της τακτοποίησης (των συμβάσεων), όταν βλέπει για παράδειγμα εμένα να μην είμαι στην απόφαση του Α.Σ.Ε.Π., αλλά να είμαι απ' έξω...