

## Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 12 (2020)



**Οι πολύπλευρες επιπτώσεις των ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης και ενδεχόμενες πολιτικές αντιμετώπισής τους**

Γεώργιος Νάσιος

doi: [10.12681/sp.29036](https://doi.org/10.12681/sp.29036)

Copyright © 2021, Γεώργιος Νάσιος



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Βιβλιογραφική αναφορά:

Νάσιος Γ. (2021). Οι πολύπλευρες επιπτώσεις των ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης και ενδεχόμενες πολιτικές αντιμετώπισής τους. *Κοινωνική Πολιτική*, 12, 62–81. <https://doi.org/10.12681/sp.29036>

# Κοινωνική Πολιτική

## Social Policy

### Άρθρα / Articles:

**Ιωάννα Τσίγκανου, Αναστασία Χαλκιά,  
Μάρθα Λεμπέση**

Σύριοι πρόσφυγες στην Ελλάδα. Εκφάνσεις  
και διαδρομές ένταξης

**Δημήτρης Παρσάνογλου**

Τι άφησε πίσω της η «Προσφυγική κρίση»;  
Μετατοπίσεις του Ευρωπαϊκού συνοριακού καθεστώτος  
και της εθνικής/κρατικής κυριαρχίας

**Παρασκευή-Βίβιαν Γαλατά, Ελένη Πούλου,  
Ιορδάνης Ψημμένος**

Κοινωνικές επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση  
μεταναστών εργαζομένων στην Ελλάδα

**Γεώργιος Νάσιος**

Οι πολύπλευρες επιπτώσεις των ευέλικτων πολιτικών  
απασχόλησης και ενδεχόμενες πολιτικές αντιμετώπισής τους

**Κολοβού Ειρήνη, Σκαμνάκης Χριστόφορος**

Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στη λειτουργία των  
δομών κοινωνικής προστασίας του Δήμου Αγρινίου –  
Η οπτική και ο ρόλος των εργαζομένων

# Οι πολύπλευρες επιπτώσεις των ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης και ενδεχόμενες πολιτικές αντιμετώπισής τους

**Νάσιος Γεώργιος**

*Υποψήφιος Διδάκτορας, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο*

## Περίληψη

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν παγιωθεί και καταγράφουν αυξητικές τάσεις στην ελληνική και ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, αποτελώντας σημαντικό παράγοντα στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και στην αποδιάρθρωση του τυπικού προτύπου απασχόλησης. Η δυναμική της εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει επηρεάσει ποικιλοτρόπως την κοινωνία, την οικονομία, την αγορά εργασίας, τις επιχειρήσεις, τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους και έχει οδηγήσει τους εμπλεκόμενους στη διερεύνηση και αξιολόγηση των συνεπειών, με διαφορετικές όμως αναγνώσεις όσον αφορά το μέγεθος και το πρόσημο των επιπτώσεων. Ανεξάρτητα από τις απόψεις που διατυπώνονται, οι αρνητικές ως επί το πλείστον συνέπειες που καταγράφονται έχουν αποτελέσει την αφετηρία της περαιτέρω διερεύνησης των επιπτώσεων και της κατάθεσης προτάσεων για την αντιμετώπιση των δυσχερειών και την αποφυγή των καταστροφικών που συχνά παρουσιάζονται.

**Λέξεις κλειδιά:** Ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αγορά εργασίας, εργασιακές σχέσεις, συνέπειες

## Abstract

The consolidation and spread of flexible forms of employment in the Greek and European labour market is an important reason for the deregulation of industrial relations and standard employment relationships. The development of flexible forms of employment has affected in many ways societies, economies, labour markets, companies, trade unions and workers and has led those involved to investigate and evaluate the consequences, resulting in different views as far as the magnitude and direction of the effects is concerned. Regardless of the opinions expressed, the mainly negative consequences observed has been the starting point for further

investigation of the effects and submission of proposals in order to deal with the difficulties and prevent possible violations of law.

**Key-words:** Flexible forms of employment, labour market, industrial relations, consequences

## Εισαγωγή<sup>1</sup>

Η ευελιξία στην απασχόληση αποτελεί ένα χαρακτηριστικό του προτύπου εργασίας που εφαρμόζεται με μεγαλύτερη συχνότητα τα τελευταία χρόνια, με αποτέλεσμα να επικρατεί ο όρος ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι οι μορφές εκείνες που βασίζονται στο μοντέλο της μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, αλλά μια παράμετρος τους (π.χ. τόπος παροχής υπηρεσιών, διάρκεια σύμβασης, ωράριο) παρεκκλίνει από τα ισχύοντα στο μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης εργασίας (Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου, 2006). Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτέλεσαν μια αναδυόμενη τάση της περιόδου της πετρελαϊκής κρίσης του 1973 και χρησιμοποιήθηκαν κυρίως από τις επιχειρήσεις ως στρατηγική εξόδου από την κρίση και για αύξηση της παραγωγικότητας. Η τάση αυτή ενισχύθηκε μετέπειτα από την επελαύνουσα παγκοσμιοποίηση, την πρόοδο της τεχνολογίας, την ευκολότερη κίνηση των κεφαλαίων και την ευνοϊκή νομοθέτηση των δυτικών κυρίως κρατών (Debrah and Smith, 2000). Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προβεί από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 στη ρύθμιση των σχετικών με την ευέλικτη απασχόληση ζητημάτων (με την εφαρμογή συμφωνιών – πλαίσιο και την έκδοση οδηγιών) μετά από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, λόγω της μεγάλης έκτασης εφαρμογής τους και της δυναμικής της εξάπλωσής τους. Στην Ελλάδα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης προβλεπόταν ήδη στη νομοθεσία από τη δεκαετία του 1950 και παγιώθηκαν στη συνέχεια εξαιτίας της επίδρασης της ευρωπαϊκής πολιτικής και της συμμετοχής στην Ο.Ν.Ε. (Φερώνας, 2007). Άλλωστε, όπως αναφέρει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Πράσινη Βίβλο του 2006, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν πάγιο χαρακτηριστικό της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, με το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που απασχολείται με αυτές τις μορφές να αντιπροσωπεύει το 40% περίπου επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού το 2005 (European Commission, 2006). Παρά τους προβληματισμούς που διατυπώνονται κυρίως από συνδικάτα και εργαζόμενους σχετικά με το τοπίο που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας από την ευρεία χρησιμοποίηση της ευελιξίας και τις μελλοντικές προοπτικές, αποτελεί πραγματικότητα η στατιστικά επιβεβαιούμενη τάση αύξησης της χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης παγκοσμίως και ιδιαίτερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η τελευταία προκρίνει άλλωστε τη χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τα κράτη μέλη της, όπως προκύπτει από τις πολιτικές κατευθύνσεις και τη θεσμοθέτηση του σχετικού πλαισίου (Πάνου κ.ά., 2009). Συνεπώς, η εκτεταμένη εφαρμογή τους χρήζει ενδελεχούς διερεύνησης, καθώς συχνά αναφέρεται ότι συνδέονται κυρίως με δυσμενείς συνθήκες εργασίας και με χαμηλές αμοιβές των εργαζόμενων (που σε ορισμένες περιπτώσεις αγγίζουν τα όρια της φτώχειας), γεγονός με ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις (Μιχαήλ, 2001).

1. Το κείμενο αποτελεί επεξεργασμένη μορφή μέρους της υπό εκπόνηση διδακτορικής διατριβής με θέμα: “Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στον δημόσιο τομέα”

# 1. Σημαντικές επιδράσεις στο ευρύτερο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον

## 1.1 Το κοινωνικό πρότυπο διαβρώνεται και οι κοινωνικές ανισότητες αυξάνονται

Η αύξηση χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης τις τελευταίες δεκαετίες και οι εν γένει απορρυθμισμένες εργασιακές σχέσεις έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην οικονομία και την κοινωνία των δυτικών κυρίως κρατών. Η εκτεταμένη εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει στην κρίση του “τυπικού” προτύπου απασχόλησης (ή κανονιστικού προτύπου της κανονικής σύμβασης εργασίας), όπως αυτό ήταν γνωστό για πολλά χρόνια, και την ανάδυση ενός προτύπου απασχόλησης με βασικά χαρακτηριστικά την ευελιξία και τα δικαιώματα δεύτερης ταχύτητας των εργαζόμενων (σε σχέση με τα αντίστοιχα των εργαζομένων με τυπική απασχόληση). Το νέο πρότυπο απασχόλησης πιέζει την τυπική απασχόληση προς την κατεύθυνση σταδιακής εξομοίωσής της με την ευέλικτη, με επιπτώσεις στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Οι ανωτέρω μεταβολές έχουν οδηγήσει στη διάβρωση του κοινωνικού προτύπου, όπως αυτό είχε κυριαρχήσει στην Ευρώπη μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου και στην εμπέδωση ενός κλίματος γενικευμένης ανασφάλειας στην κοινωνία. Επίσης, η αύξηση εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνοδεύεται από την ανακατανομή του εισοδήματος που αναλογεί στη μισθωτή εργασία σε μεγαλύτερο αριθμό δικαιούχων, χωρίς να αυξάνεται το συνολικό υπέρ αυτής εισόδημα, επηρεάζοντας ανάλογα τον τρόπο κατανομής και αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου. Περαιτέρω, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης λειτουργούν ως συγκοινωνούντα δοχεία με την ανεργία, διαιωνίζουν και αναπαράγουν τον ρόλο του γυναικείου φύλου στον καταμερισμό εργασίας και τη συνέχιση των διακρίσεων (καθώς το γυναικείο φύλο συνδέεται με την ευελιξία) και σε ορισμένες μορφές εφαρμογής τους, δίνεται η αίσθηση της εμπορευματοποίησης της ανθρώπινης εργασίας (Κουζής, 2012, Τζουτζιάρικης, 1990).

Η συνύπαρξη μόνιμων και ευέλικτων απασχολούμενων στην αγορά εργασίας συνήθως οδηγεί στην κατάτμηση ή διψισμό τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία, με μεγάλες εισοδηματικές ανισότητες μεταξύ των μερών, όπου το ένα μέρος είναι οι “προνομιούχοι” εργαζόμενοι και το άλλο οι “λιγότερο προνομιούχοι” εργαζόμενοι. Η ανισότητα γίνεται πιο προφανής σε περιπτώσεις αλλαγών στο οικονομικό περιβάλλον, όσον αφορά την ανάληψη κινδύνου των εργαζόμενων σχετικά με την ανεργία και την ασφάλεια εισοδήματος, γεγονός με επιπτώσεις στην ενσωμάτωση των “μη προνομιούχων” στην κοινωνία που αλλάζει (International Labour Office, 2016a). Περαιτέρω, ο κατακερματισμός της κοινωνίας (και της αγοράς εργασίας) και η αύξηση των ανισοτήτων και της ανασφάλειας που συνεπάγεται η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οδηγεί στη μετάδοση κλίματος ανασφάλειας και στα υπόλοιπα τμήματα της κοινωνίας, σε ένα γενικευμένο κλίμα απαισιοδοξίας και χαμηλής αυτοεκτίμησης, στην καθυστέρηση δημιουργίας οικογένειας και στην εν γένει υποχώρηση της κοινωνικής αλληλεγγύης και την κοινωνική αποδιάρθρωση, με επώδυνες συνέπειες για τον κοινωνικό ιστό και την κοινωνική συνοχή (Μιχαήλ, 2001, Μουρίκη, 2010). Παρά τις ανωτέρω δυσμενείς επιπτώσεις, ορισμένες ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν ευεργετικά αποτελέσματα για την κοινωνία και το περι-

βάλλον, όπως ο περιορισμός των μετακινήσεων και η μείωση της κυκλοφοριακής συμφόρησης και της μόλυνσης του περιβάλλοντος (Κουζής, 2012).

Υποστηρίζεται επίσης ότι η υποχώρηση της πλήρους απασχόλησης με την παράλληλη ενίσχυση των ευέλικτων συμβάσεων έχει ως αποτέλεσμα τη δραματική μείωση των μισθών και των κοινωνικών παροχών για μεγαλύτερη μερίδα του πληθυσμού, τη φτωχοποίηση της εργασίας, τη δημιουργία νεόπτωχων και τη μείωση της αγοραστικής τους δύναμης. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η ανωτέρω κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στις εργασιακές σχέσεις (γνωστή ως “βαλκανιοποίηση” των εργασιακών σχέσεων) καθώς και η αύξηση της ανασφάλιστης εργασίας και της ανεργίας έχουν οδηγήσει μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού (κυρίως νέους) στη μετανάστευση και στην αναζήτηση απασχόλησης στο εξωτερικό. Ακόμα, η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε βάρος των μόνιμων μορφών απασχόλησης έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό των πόρων και τη μείωση της ικανότητας σημαντικών δημόσιων υπηρεσιών όπως η εκπαίδευση και η υγεία, με επιπτώσεις για την ποιότητα ζωής των πολιτών (International Monetary Fund, 2016).

## *1.2 Η εργατική νομοθεσία και οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα υποβαθμίζονται*

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν επηρεάσει σημαντικά ορισμένους κλάδους του δικαίου, οι διατάξεις των οποίων έχουν εκτεταμένη εφαρμογή στην αγορά εργασίας, όπως το αστικό, το εμπορικό και το εργατικό δίκαιο. Όσον αφορά το αστικό δίκαιο, υφίστανται ανατροπές στην έννοια του νομικού προσώπου και τον τρόπο προσδιορισμού της ευθύνης, ενώ στο εμπορικό δίκαιο υποκαθίστανται οι σταθερές εταιρικές σχέσεις με μη τυπικές συμβάσεις συνεργασίας. Στο εργατικό δίκαιο, διασπάται η διευθυντική εξουσία, επεκτείνεται ολικά ή μερικά η εξάρτηση σε περισσότερους εργοδότες και υποκαθίσταται η εξαρτημένη εργασία από φαινομενικώς άλλου τύπου συμβάσεις. Οι παραπάνω αλλαγές έχουν οδηγήσει στην περιθωριοποίηση της τυπικής σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου και την υποκατάστασή της από ευέλικτες μορφές απασχόλησης, έχουν καταστήσει εξαιρετικά δύσκολη την εξατομίκευση υποχρεώσεων και ευθυνών (καθώς έχουν αλλοιώσει την εικόνα του εργοδότη), έχουν ενισχύσει την αξία της ατομικότητας σε βάρος του συλλογικού και των κοινών συμφερόντων, με επιπτώσεις στην προστασία και τα δικαιώματα του εργαζόμενου, και εν γένει έχουν οδηγήσει στην απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και της εργατικής νομοθεσίας καθώς και στην υποβάθμιση του εργασιακού καθεστώτος στον δημόσιο τομέα (Κουζής, 2016, Κουκιάδης, 2007). Άλλωστε, οι εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα της χώρας μας παρουσιάζουν τάσεις σύγκλισης, προς την κατεύθυνση της υποβάθμισης, με τις εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού τομέα, με αποτέλεσμα να καθίστανται ιδιαίτερα πιο ελκυστικές οι δημόσιες επιχειρήσεις για εξαγορά από τελικούς ωφελούμενους λίγους μεγάλους επενδυτές, ειδικά την περίοδο της κρίσης (Κουζής, 2016).

### 1.3 Καταρρέουν οι προσδοκίες για ενίσχυση της απασχόλησης

Η ευελιξία στην απασχόληση και τους μισθούς δεν οδηγεί στην αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας, παρά τις αντίθετες προσδοκίες που καλλιεργούνται σχετικά με την εξαφάνιση των «δυσκαμψιών» στην αγορά εργασίας και τη δημιουργία της ανάγκης προσλήψεων, καθώς αυτό που ουσιαστικά επιτυγχάνεται είναι η διάσωση των απειλούμενων θέσεων εργασίας (λόγω εξοικονόμησης εργατικού κόστους). Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις η ανεργία αυξάνεται, καθώς η εργασία περιορίζεται μέσω της αύξησης των υπερωριών, και η πλήρης απασχόληση υποκαθίσταται από τη μερική απασχόληση. Ειδικά στην περίπτωση της Ελλάδας δεν επιβεβαιώθηκαν οι προσδοκίες για τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης με την εφαρμογή της ευελιξίας στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης. Άλλωστε, υποστηρίζεται ότι η αύξηση της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης οδηγεί σε μεγαλύτερη αστάθεια στην απασχόληση, με συνέπειες στην οικονομική σταθερότητα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, 2006, International Labour Office, 2016a). Περαιτέρω, σύμφωνα με τον Κανελλόπουλο (2015) οι ελάχιστοι μισθοί (όπως ισχύει στην περίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης) μειώνουν σημαντικά την απασχόληση.

Αντίθετα, υπάρχουν απόψεις σύμφωνα με τις οποίες οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν να οδηγήσουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας και τη μείωση της ανεργίας, μόνο όμως σε περίπτωση θετικού μακροοικονομικού κλίματος και για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (εφήμερα αρχικά οφέλη), ενώ δύναται να απορροφηθεί πλεονάζον εργατικό δυναμικό (π.χ. από την ύπαιθρο) σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης που υπάρχουν συνήθως σε αστικά κέντρα (International Labour Office, 2015b, International Labour Office, 2016a). Κρίνεται δέον να αναφερθεί ότι οι ενώσεις των εργοδοτών, που τάσσονται υπέρ των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, υποστηρίζουν ότι οι οποιεσδήποτε ρυθμιστικές παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην απασχόληση (Κουκιάδης, 2007, Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών, 2017).

### 1.4 Όξυνση των μισθολογικών ανισοτήτων και κίνδυνοι για τη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος

Η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει επιπτώσεις στο ύψος των μισθών που καταβάλλεται στο σύνολο των εργαζόμενων. Σύμφωνα με τον Elia (2010), η εξάπλωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου ειδικότερα έχει επιπτώσεις στη διαφορά των μισθών που λαμβάνουν οι μόνιμοι και οι ευέλικτοι εργαζόμενοι και συγκεκριμένα οδηγεί σε αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων στις περιπτώσεις ειδικευμένων εργαζόμενων. Την ίδια άποψη υποστηρίζει και ο Bosio (2014), σύμφωνα με τον οποίο οι πολιτικές με τις οποίες αυξάνεται η ευελιξία στην αγορά εργασίας ενισχύουν την ανισότητα όσον αφορά τη διανομή των μισθών. Αναφορικά με το ύψος των μισθών, σε ορισμένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης (π.χ. διευθέτηση) το εισόδημα των εργαζόμενων μειώνεται (δεδομένου ότι δεν πληρώνονται οι προσαυξήσεις στις υπερωρίες που πραγματοποιούνται) γεγονός που έχει συνέπειες στο ύψος των αποζημιώσεων απόλυσης και στις καταβαλλόμενες συντάξεις (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, 2006).



Επιπρόσθετα, η εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επηρεάζει δυσμενώς τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς η ύπαρξη ενός βιώσιμου ασφαλιστικού συστήματος προϋποθέτει εκτός από αντιμετώπιση της αδήλωτης απασχόλησης, αύξηση της απασχόλησης και των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλλονται στα ασφαλιστικά ταμεία. Στην περίπτωση της χώρας μας, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν απειλή για το μελλοντικό επίπεδο των συντάξεων καθώς δε συνεισφέρουν στην ενδυνάμωση της κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας, με αποτέλεσμα την ύπαρξη κοινωνικής αναποτελεσματικότητας λόγω της μείωσης των παροχών και την προσφυγή αρκετών εργαζόμενων στην ιδιωτική ασφάλιση. Αν επιπλέον ληφθεί υπόψη ότι η έκρηξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συμπίπτει με τη γήρανση του πληθυσμού και η αναλογία εργαζόμενων – συνταξιούχων διαμορφώνεται στο 1,2:1 (όταν σε ένα υγιές αναδιανεμητικό σύστημα πρέπει να είναι 4:1), αντιλαμβάνεται κανείς το ντόμινο των αρνητικών επιπτώσεων στα ασφαλιστικά ταμεία, τους συνταξιούχους, τον κρατικό προϋπολογισμό και την οικονομία γενικότερα (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2016, Ρομπόλης και Μπέτσος, 2017).

### *1.5 Διφορούμενες οι απόψεις σχετικά με τη συμβολή στην ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας*

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην οικονομία, δεδομένου ότι επηρεάζουν σημαντικά την αγορά εργασίας και το ασφαλιστικό σύστημα. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση και διεθνείς οικονομικούς οργανισμούς, η υιοθέτηση της ευελιξίας στην εργασία από τη χώρα μας μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο αύξησης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας σε μεσο – μακροπρόθεσμο επίπεδο και με αυτό τον τρόπο να υπερκεραστεί το πρόβλημα της ανάπτυξης (Ληξουριώτης, 2010). Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν οδηγούν σε αύξηση της ανταγωνιστικότητας αλλά σε έλλειμμα ανάπτυξης - καθώς συσχετίζονται αρνητικά με την παραγωγικότητα - και συντελούν στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και τον εγκλωβισμό της οικονομίας σε έναν φαύλο κύκλο αδυναμίας βελτίωσης της ανταγωνιστικότητάς της (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2016). Επίσης, ορισμένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης (π.χ. μερική απασχόληση) αφορούν συνήθως ανειδίκευτη απασχόληση, που δεν είναι σε θέση να συμβάλλει μακροπρόθεσμα στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας (Κουζής, 2012), ενώ άλλες μορφές (π.χ. προσωρινή απασχόληση) χρησιμοποιούνται συνήθως μόνο για τη μείωση του κόστους, γεγονός που τελικά έχει αρνητικές συνέπειες για την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, του κλάδου που αυτές ανήκουν και της οικονομίας (International Labour Organization, 2017).

Πάντως, τα αποτελέσματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην οικονομία χρειάζεται να εκτιμηθούν περαιτέρω, καθώς έχουν καταγραφεί διαφορετικές απόψεις. Σύμφωνα με τη μια άποψη, η αύξηση της ανταγωνιστικότητας που παρατηρείται σε ορισμένες ανταγωνιστικές οικονομίες είναι βραχύβια (ακόμα και στις οικονομίες με εξαγωγικό προσανατολισμό), δεδομένου ότι μακροπρόθεσμα οι μισθοί καθοδηγούν την οικονομία, η οποία σε τελική μορφή συρρικνώνεται, ακολουθώντας καθοδική πορεία. Επίσης, τα δημόσια οικονομικά δείχνουν να χειροτερεύουν, καθώς μειώνονται οι εισπραττόμενοι φόροι και αυξάνεται η καταβολή παροχών, ενώ παράλληλα



η αγοραστική δύναμη των καταναλωτών μειώνεται, όπως και η πρόσβαση σε πίστωση για μεγάλες κατηγορίες εργαζόμενων (International Labour Office, 2016a). Ακόμα, υποστηρίζεται ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συντελούν στην αυξημένη μεταβλητότητα στις αγορές εργασίας και στη δημιουργία ασταθούς εργασιακού τοπίου, που έχουν ως αποτέλεσμα μεταβλητότητα των δημόσιων προϋπολογισμών, αύξηση μισθολογικών ανισοτήτων και μειωμένη παραγωγικότητα σε μακροοικονομικό επίπεδο (International Labour Office, 2016a). Από την άλλη πλευρά, έχει αναφερθεί ότι η εφαρμογή προσωρινών μορφών απασχόλησης έχει ως μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα την αύξηση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος μιας οικονομίας (De Graaf-Zijl and Berkhout, 2007).

## 2. Αντιφατικά τα συμπεράσματα όσον αφορά τα οφέλη που απολαμβάνουν οι επιχειρήσεις

Στη διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία καταγράφονται διαφορετικές απόψεις σχετικά με τις επιπτώσεις της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις επιχειρήσεις, τόσο όσον αφορά ειδικότερες κατηγορίες ευέλικτων μορφών απασχόλησης όσο και συνολικότερα. Όσον αφορά την πρώτη περίπτωση, υποστηρίζεται για παράδειγμα ότι η χρησιμοποίηση της εξωτερικής δραστηριοτήτων (γνωστή ως “outsourcing”, που αποτελεί μια κατηγορία ευέλικτης απασχόλησης) δε συνεπάγεται απαραίτητα μείωση του κόστους μιας επιχείρησης, παρόλο που χρησιμοποιείται κυρίως για αυτό τον λόγο (ASETUC, 2014). Επίσης, δεν είναι ξεκάθαρη η σχέση της μερικής απασχόλησης με την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, καθώς ορισμένοι αναφέρουν ότι η παραγωγικότητα - που έχει σχέση με τις ημερήσιες ώρες απασχόλησης - είναι αυξημένη στη μερική απασχόληση, δεδομένου ότι αφορά λίγες ώρες και δεν υπάρχει κόπωση. Αντίθετα, έχει παρατεθεί η άποψη ότι η παραγωγικότητα επηρεάζεται από την ποιότητα της απασχόλησης, η οποία είναι σαφώς καλύτερη στις μόνιμες - τυπικές θέσεις απασχόλησης (International Labour Office, 2014).

Αναφορικά με τις επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις επιχειρήσεις συνολικότερα, επικρατούν δυο αντίθετες μεταξύ τους απόψεις. Σύμφωνα με τη μια άποψη, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι ωφέλιμες για τις επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, με την εφαρμογή τους επιτυγχάνεται η ελαχιστοποίηση κινδύνων, δεδομένης της μειωμένης ανάγκης για αυξημένα εμπορικά αποθέματα και της υποκατάστασης υλικών στοιχείων με άυλα στοιχεία και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας, μέσω του μειωμένου κόστους και της ευθυγράμμισης της επιχείρησης με τις ανάγκες της αγοράς. Επίσης, υποστηρίζεται ότι με την ευελιξία υπάρχει αυξημένη αφοσίωση στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης, λόγω της υψηλότερης ποιότητας εργασίας που καταγράφεται, της δυνατότητας διατήρησης ικανών εργαζόμενων και της υψηλής δέσμευσης και παραγωγικότητας των εργαζόμενων. Η υψηλότερη παραγωγικότητα των εργαζόμενων προκύπτει επιπλέον από την ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση και την ανάπτυξη “πολυδυναμίας” που προκύπτει από τη συχνή εναλλαγή καθηκόντων των εργαζόμενων, ενώ σε ορισμένες μορφές (π.χ. τηλεργασία) η αυξημένη παραγωγικότητα προκύπτει από τη δυνατότητα εργασίας σε ένα ευνοϊκότερο περιβάλλον εργασίας (Κούγιας, 2016, Κουκιάδης, 2007).

Σύμφωνα με την άλλη άποψη, οι επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι

δυσμενείς για τις επιχειρήσεις, εξαιτίας της μειωμένης παραγωγικότητας που προκύπτει τελικά, ειδικά όταν ο μοναδικός σκοπός είναι η μείωση του κόστους (International Labour Organization, 2017). Οι επιχειρήσεις που υιοθετούν ευέλικτες πρακτικές έρχονται αντιμέτωπες με τη βαθμιαία φθορά των ειδικών δεξιοτήτων των εργαζόμενων σε αυτές και τη μικρότερη επένδυση σε κατάρτιση των εργαζόμενων, δράσεις καινοτομίας και χρήση νέων τεχνολογιών (με επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητά τους). Επίσης, παρατηρούνται απουσίες από την εργασία, αύξηση σε εργατικά ατυχήματα, απεργίες και διενέξεις μεταξύ των εργαζόμενων, δεδομένης και της διαφορετικής διαχείρισης των μόνιμων και ευέλικτων εργαζόμενων (International Labour Office, 2016a). Όσον αφορά το ζήτημα της διαχείρισης των ευέλικτων εργαζόμενων, προκύπτει ότι η διοίκηση της επιχείρησης δε μπορεί να αξιολογήσει με ευκολία την απόδοσή τους και να εφαρμόσει κατάλληλες πρακτικές ανθρωπίνων πόρων. Το γεγονός αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την απόδοση των ευέλικτων εργαζόμενων και κατά επέκταση για την επιχείρηση, καθώς το εργασιακό περιβάλλον για τους ευέλικτους εργαζόμενους χαρακτηρίζεται συνήθως από δυσμενείς συνθήκες εργασίας, διακρίσεις, αποδιοργάνωση, διαφορετικούς κανόνες και μη γνώση της πληροφόρησης που διαχέεται στους μόνιμους εργαζόμενους, μικρότερη δέσμευση και αυξημένη ανασφάλεια. Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις έχουν προβλήματα όσον αφορά την εφαρμογή των πολιτικών τους, τη διοίκηση, την επικοινωνία και τον έλεγχο, με αποτέλεσμα αυξημένα διοικητικά κόστη (Edwards, 2001).

Ανεξάρτητα από τις θετικές ή αρνητικές επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι επιχειρήσεις βρέθηκαν μπροστά στο ερώτημα της διερεύνησης της εφαρμοσιμότητας των παραδοσιακών θεωριών της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού τους (σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση, δέσμευση κλπ.) και στη συνέχεια αναγκάστηκαν από τις εξελίξεις να εφαρμόσουν νέους τρόπους διοίκησης ανθρωπίνων πόρων (ακόμα και πολιτικές πρόσληψης), οι οποίες διαφοροποιούνται ανάλογα με τις κατηγορίες των εργαζόμενων (Gallagher and Sverke, 2005).

### **3. Δυσμενείς κατά κύριο λόγο οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης για τους εργαζόμενους**

Η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει οξύνει και παγιώσει τις διακρίσεις μεταξύ των δυο μεγάλων κατηγοριών εργαζόμενων μιας επιχείρησης, δηλαδή μόνιμους/τυπικούς και ευέλικτους. Ενώ όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, η πρώτη κατηγορία απολαμβάνει πλήρη εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, η δεύτερη κατηγορία αντιμετωπίζει διακρίσεις – σε σχέση με την πρώτη - ως προς τις απολαβές, τα ωράρια εργασίας, την πρόσβαση σε δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης (π.χ. άδεια μητρότητας, ασθένεια, συντάξεις), τις επαγγελματικές προοπτικές, τις δυνατότητες κατάρτισης και εκπαίδευσης, τη δυνατότητα διεκδίκησης δικαιωμάτων και συνδικαλισμού, το καθεστώς προστασίας και εγγύησης της εργασίας τους, τον τρόπο όπου παρέχεται η εργασία, τις συνθήκες ασφάλειας και υγείας στην εργασία και το περιεχόμενο της παρεχόμενης εργασίας, με τελικό αποτέλεσμα αυξημένη εργασιακή ανασφάλεια και χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση (ASETUC, 2014, Μουρίκη, 2010).

### 3.1 Χαμηλές αμοιβές και ακανόνιστα ωράρια απασχόλησης

Οι καταβαλλόμενες αποδοχές στους ευέλικτους εργαζόμενους είναι στις περισσότερες περιπτώσεις αρκετά χαμηλότερες σε σχέση με τους “τυπικούς”, με αποτέλεσμα την ένταση του φαινομένου των χαμηλόμισθων εργαζόμενων και των μισθολογικών ανισοτήτων (International Labour Office, 2015c, Pils, 2017). Οι ανισότητες αφορούν τόσο στις αμοιβές που καταβάλλονται σε ωριαία, ημερήσια, εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση, όσο και στις έμμεσες αποδοχές, όπως τα μπόνους, η συμμετοχή στα κέρδη, οι μη μισθολογικές παροχές, η κάλυψη εισοδήματος σε περιπτώσεις αδειών ασθένειας, οι αποζημιώσεις απόλυσης κλπ. Για παράδειγμα, οι αποδοχές των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου, είναι σημαντικά χαμηλότερες από τις αντίστοιχες των συμβασιούχων αορίστου χρόνου. Για τον λόγο αυτόν άλλωστε, αποτελεί συνηθισμένη πρακτική οι ευέλικτοι εργαζόμενοι να εντατικοποιούν την εργασία τους, να πραγματοποιούν υπερωρίες και να εργάζονται και σε άλλους εργοδότες για να ενισχύσουν το εισόδημά τους. Επίσης, οι χαμηλές αποδοχές των ευέλικτων εργαζόμενων έχουν επιπτώσεις στη σύνταξη που θα λάβουν μελλοντικά (καθώς εξαρτάται από τις ασφαλιστικές εισφορές, που είναι ποσοστό επί του μισθού) και στην ικανότητα πρόσβασής τους σε πίστωση, με αποτέλεσμα να επηρεάζονται και οι αποφάσεις περί στέγασης (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013, Μιχαήλ, 2001). Εκτός από τους μισθούς, περιορισμένες σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους είναι οι παροχές ιατρικής περίθαλψης, η καταβολή επιδομάτων και η κοινωνική προστασία, δεδομένου ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι ευέλικτοι εργαζόμενοι δεν έχουν καν τις αναγκαίες προϋποθέσεις υπαγωγής σε σχετικά προγράμματα (International Labour Office, 2014)<sup>2</sup>. Παρόλα αυτά, τα τελευταία χρόνια ορισμένες κατηγορίες ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, συνδέονται με σημαντικά καλύτερες αμοιβές και προνόμια σε σχέση με το παρελθόν, που αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα (Edwards, 2001).

Τα ωράρια εργασίας των ευέλικτων εργαζόμενων διαφέρουν στις περισσότερες περιπτώσεις από τα αντίστοιχα των μόνιμων. Η φύση της εργασίας που συχνά αναλαμβάνουν οι ευέλικτοι εργαζόμενοι χαρακτηρίζεται από απρόβλεπτα και ελαστικά ωράρια, απασχόληση την Κυριακή, τις αργίες και τις νυχτερινές ώρες και μάλιστα χωρίς πολλές φορές τις προσαυξήσεις που προβλέπονται σε τέτοιες περιπτώσεις. Το αποτέλεσμα είναι η αποδιάρθρωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής τους, καθώς φέρει ο εργαζόμενος και η οικογένειά του το βάρος της απασχόλησης σε μη κανονικές ώρες και επίσης περιορίζεται σημαντικά η δυνατότητα του προγραμματισμού του ελεύθερου χρόνου, όποτε αυτός προκύπτει. Επίσης, οι ευέλικτοι εργαζόμενοι έχουν περιορισμένη δυνατότητα καθορισμού του ωραρίου εργασίας τους, πράγμα που καθιστά πρακτικά αδύνατη την πιθανότητα ανάληψης δεύτερης απασχόλησης, σε περίπτωση που το επιθυμούν (International Labour Office, 2014, International Labour Office, 2016a). Οι μεταβολές του ωραρίου εργασίας γίνονται συνήθως κατ’ απαίτηση των εργοδοτών και σε περιπτώσεις μείωσης του ωραρίου περικόπεται ανάλογα ο μισθός και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, αν και δε λείπουν οι περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι δουλεύουν τελικά παραπάνω από το (μειωμένο) ωράριο, χωρίς την καταβολή περαιτέρω αποδοχών (International Labour Office, 2015c). Παρόλα αυτά,

2. Βλ. επίσης (2016) “Pitfalls and prospects among “temp” workers: Changing conditions create challenges for workers and management”, *Human Resource Management International Digest*, 24 (1), pp. 7-9.

οι αρνητικές επιπτώσεις από τα ακανόνιστα και εναλλασσόμενα ωράρια μπορούν να μετριαστούν όταν υπάρχει δικαιοσύνη στην οργάνωση της επιχείρησης, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως η τηλεργασία, η καλύτερη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου συνεπάγεται λιγότερο άγχος και πίεση για τον εργαζόμενο (International Labour Office, 2014).

### *3.2 Περιορισμένη πρόσβαση σε κατάρτιση και εκπαίδευση και περιορισμένες προοπτικές καριέρας*

Η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει αρνητικές κυρίως επιπτώσεις στην κατάρτιση και την καριέρα των εργαζόμενων, όπως προκύπτει από τις περιορισμένες δυνατότητες κατάρτισης και εκπαίδευσης εντός των πλαισίων της επιχείρησης και τη μεταβίβαση της πρωτοβουλίας και της ευθύνης για περαιτέρω εκπαίδευση και επιμόρφωση από την εταιρεία στον ευέλικτο εργαζόμενο. Δηλαδή, αναμένεται από τον εργαζόμενο να προβεί σε όλες τις προεργασίες για την αναζήτηση της κατάλληλης εκπαίδευσης και τελικά να πληρώσει για αυτή, ενώ σε πολλές περιπτώσεις καταφεύγει σε “ανεπίσημη” εκπαίδευση, μιας και πρόσβαση στην επίσημη και εγκεκριμένη εκπαίδευση έχουν κυρίως οι μόνιμοι εργαζόμενοι (Humphreys et al., 2008, Μιχαήλ, 2001). Σημειώνεται ότι οι ευέλικτοι εργαζόμενοι επιθυμούν να έχουν πρόσβαση σε δράσεις κατάρτισης της επιχείρησης, οι οποίες αυξάνουν τη δέσμευση προς την εταιρεία (Chambel et al., 2015).

Παρά το γεγονός ότι οι δυνατότητες κατάρτισης για τους ευέλικτους εργαζόμενους είναι περιορισμένες, εν τούτοις υποστηρίζεται ότι η ίδια η απασχόληση μπορεί να είναι θετική για τη μελλοντική καριέρα τους. Ο κυριότερος λόγος εδράζεται στο ότι ο εργοδότης μπορεί να σχηματίσει ολοκληρωμένη άποψη για τον ευέλικτο εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας του και σε περίπτωση που εκτιμά τη συμπεριφορά και την παραγωγικότητά του, δύναται να τον απασχολήσει με σύμβαση αορίστου χρόνου και συνεπώς ο εργαζόμενος να βελτιώσει τη θέση του και να κερδίσει περισσότερο (Pillc, 2017). Το γεγονός αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία για τις κατηγορίες των εργαζόμενων που δυσκολεύονται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας (π.χ. γυναίκες, άτομα με αναπηρία), οι οποίες μπορούν μέσω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αφενός να επανταχθούν στην αγορά εργασίας, αφετέρου να έχουν πρόσβαση σε μόνιμες θέσεις απασχόλησης (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2001). Επίσης, ο εργαζόμενος αποκτά περισσότερες δεξιότητες, μεγαλύτερη εμπειρία και επαφή με την αγορά εργασίας και αναπτύσσει επαγγελματικά και κοινωνικά δίκτυα, που μπορούν να του φανούν χρήσιμα στη μετέπειτα επαγγελματική του ζωή (Atkinson, 1984). Σύμφωνα με την άλλη άποψη, υποστηρίζεται ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην καριέρα του εργαζόμενου, δεδομένου ότι είναι σπάνιες οι περιπτώσεις μετατροπής μιας ευέλικτης σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου και επίσης αφορούν απασχόληση που απαιτεί χαμηλή ειδίκευση, δηλαδή απασχόληση χωρίς προοπτική καριέρας. Επίσης, η εναλλαγή μεταξύ διαστημάτων ανεργίας και ευέλικτης απασχόλησης εγκλωβίζει τον εργαζόμενο στην ανεργία, καθώς η ευέλικτη απασχόληση θεωρείται αρνητικό χαρακτηριστικό στην αγορά εργασίας (ASETUC, 2014, International Labour Office, 2014), ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, ενισχύει περισσότερο την παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα σε ανδρική και γυναικεία επαγγέλματα, επιβεβαιώνοντας τον συμπληρωματικό χαρακτήρα της γυναικείας εργασίας στην παραγωγή (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, 2001).

### 3.3 Δυσμενείς συνθήκες απασχόλησης και μειωμένη απόδοση

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν δυσμενείς επιπτώσεις για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζόμενων. Παρά το γεγονός ότι οι ευέλικτοι εργαζόμενοι δεν αναφέρουν τα ατυχήματα που τους έχουν συμβεί κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στην ίδια έκταση με αυτό που κάνουν οι μόνιμοι συνάδελφοί τους, με αποτέλεσμα να υποεκτιμάται η συχνότητα των ατυχημάτων στον χώρο εργασίας (International Labour Office, 2014), και παρά το ότι ο χρόνος απασχόλησης – και άρα έκθεσης σε κινδύνους – των ευέλικτων εργαζόμενων είναι μικρότερος από τους μόνιμους, εν τούτοις οι ευέλικτοι εργαζόμενοι εκτίθενται περισσότερο σε εργατικά ατυχήματα, σωματικές επιβαρύνσεις και κινδύνους για την ψυχική τους υγεία (International Labour Office, 2015a). Οι λόγοι για τους οποίους παρατηρούνται τα ανωτέρω συνίστανται στις δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας που αντιμετωπίζουν οι ευέλικτοι εργαζόμενοι σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους, στο επικίνδυνο γενικότερα περιβάλλον παροχής εργασίας από άποψη πραγματικών συνθηκών παροχής της εργασίας και στο περιβάλλον όπου κυριαρχεί η οικονομική ανασφάλεια, η πίεση για απόδοση για τη λήψη περαιτέρω αποδοχών, η αποδιοργάνωση και οι ανεπαρκείς ρυθμίσεις της νομοθεσίας, ενώ παράλληλα δεν υπάρχει η δυνατότητα ελέγχου παραμέτρων της εργασίας στον ίδιο βαθμό με τη δυνατότητα για τους μόνιμους εργαζόμενους (International Labour Office, 2015a, Μιχαήλ, 2001).

Επίσης, το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται οι ευέλικτοι εργαζόμενοι διαφέρει από το αντίστοιχο των μόνιμων όσον αφορά την καταστρατήγηση της σχετικής εργατικής νομοθεσίας, η οποία κατοχυρώνει την αναλογία δικαιωμάτων στους εργαζόμενους ορισμένου και αορίστου χρόνου (Κουζής, 2002). Η καταστρατήγηση αφορά δικαιώματα στην εργασία, όπως η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η κοινωνική ασφάλιση και η μη καταναγκαστική εργασία αλλά και γενικότερα δικαιώματα του εργαζόμενου, καθώς συχνά παρατηρούνται φαινόμενα bullying και σεξουαλικών παρενοχλήσεων (International Labour Office, 2016a). Παράλληλα, το εργασιακό περιβάλλον των ευέλικτων εργαζόμενων χαρακτηρίζεται από ελάχιστη επίβλεψη της παρεχόμενης εργασίας, μη επαρκή επικοινωνία με τους ανωτέρους τους και γενικότερα ελάχιστη επικοινωνία εντός του οργανισμού, αυξημένο φόρτο εργασίας, εντατικοποίηση της εργασίας, έμφαση στις επιδόσεις και τα αποτελέσματα και απλουστευμένα και μονότονα καθήκοντα (International Labour Office, 2014, International Labour Office, 2016a). Επιπρόσθετα, η ύπαρξη διαφορετικών ταχυτήτων εργαζόμενων έχει ως αποτέλεσμα πελατειακές σχέσεις εντός της επιχείρησης, δημιουργία ανταγωνισμών μεταξύ των εργαζόμενων και κατά συνέπεια εξασθένιση της συνδικαλιστικής δράσης, υποβάθμιση της εργασίας και σταδιακή αντικατάστασή της από συμβάσεις αστικού και εμπορικού δικαίου (Κουζής, 2008).

Τα ανωτέρω χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος έχουν σημαντικές επιπτώσεις στη στάση και συμπεριφορά των εργαζόμενων στην επιχείρηση. Υποστηρίζεται ότι οι ευέλικτοι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικά κίνητρα σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους και διαφορετική ανάμιξη αναφορικά με τα καθήκοντα που επιτελούν και τις αποφάσεις που λαμβάνονται, με αποτέλεσμα να δείχνουν μικρότερη δέσμευση και προσήλωση στην επιχείρηση. Ως εκ τούτου, οι ευέλικτοι εργαζόμενοι εγκλωβίζονται στον περιορισμένο ρόλο που έχουν στην επιχείρηση, νιώθουν ένα αίσθημα αποξένωσης μέσα στην επιχείρηση, διακατέχονται από αίσθημα εξάντλησης,



δεν έχουν εμπιστοσύνη στους μόνιμους εργαζόμενους, απουσιάζουν συχνότερα από την εργασία τους και γενικότερα έχουν μειωμένη απόδοση στην επιχείρηση, όπως αυτή μετρείται με αντικειμενικούς δείκτες (Clark et al., 2010).

### *3.4 Μειωμένη ευεξία των εργαζόμενων, χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και αύξηση εργασιακής ανασφάλειας*

Μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας αναφέρεται εκτενέστερα στις ψυχολογικές επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Υποστηρίζεται ότι το κίνητρο για τον εργαζόμενο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο πως οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την εργασία τους. Η έλλειψη ισχυρών κινήτρων και η μη ανάθεση ανάληψης σημαντικών υποχρεώσεων στην επιχείρηση στους ευέλικτους εργαζόμενους έχει ως αποτέλεσμα αισθήματα απομόνωσης από τους υπόλοιπους εργαζόμενους, μείωση δέσμευσης και αύξηση της ευπάθειας και της αισθανόμενης εργασιακής ασφάλειας (Toms and Biggs, 2014). Επιπλέον, οι ευέλικτοι εργαζόμενοι αισθάνονται έντονη πίεση και σύνδρομο εξάντλησης, καθώς επηρεάζονται από τις διακρίσεις που υφίστανται στον εργασιακό χώρο, την έλλειψη αξιοπρεπούς εργασίας και τους μη εφικτούς στόχους και τις υψηλές προσδοκίες που αναμένονται και γίνονται ιδιαίτερα πιεστικές σε περιόδους οικονομικής κρίσης (International Labour Office, 2016b). Οι ανωτέρω εργασιακές συνθήκες οδηγούν και στη μειωμένη αίσθηση ευεξίας και ευημερίας σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους, στην αρνητική προδιάθεση προς την εργασία και την επιχείρηση έως και στη διάθεση αποχώρησης από την εργασία (International Labour Office, 2015c). Η μειωμένη ψυχική ευεξία στην εργασία συσχετίζεται με τη μειωμένη γενικότερη ικανοποίηση από τη ζωή, γεγονός που στην περίπτωση των ευέλικτων εργαζόμενων ισχύει κυρίως λόγω της αυξημένης εργασιακής ανασφάλειας (Dawson et al., 2017). Επίσης, ορισμένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης (π.χ. βάρδιες) οδηγούν σε ψυχοσωματικά προβλήματα υγείας, άγχος, γαστρεντερικές, νευροψυχικές και καρδιαγγειακές διαταραχές, διαταραγμένο ύπνο, διαταραχή των διατροφικών συνθηκών, προβλήματα με την οικογενειακή ζωή και ανάπτυξη ανθυγιεινών συμπεριφορών, όπως εξάρτηση από το αλκοόλ και το τσιγάρο (International Labour Office, 2012). Αντίθετα, θετικά αποτελέσματα φαίνεται πως υπάρχουν στην περίπτωση της τηλεργασίας, όπου η εμπειρία του να εργάζεται ο εργαζόμενος από το σπίτι του έχει ως αποτέλεσμα συναισθηματική ευεξία και υψηλή εργασιακή ικανοποίηση (Anderson et al., 2015).

Η εργασιακή ικανοποίηση, που αφορά τη στάση που αντανακλά τα συναισθήματα των εργαζόμενων για την εργασία τους, σχετίζεται με την ψυχική υγεία των εργαζόμενων και διαδραματίζει σημαντικό ρόλο όσον αφορά την απόδοσή τους στην επιχείρηση. Υποστηρίζεται ότι ορισμένες μορφές ευέλικτων εργαζόμενων έχουν χαμηλότερο βαθμό εργασιακής ικανοποίησης, σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους. Αυτό εξηγείται από τη μικρότερη εργασιακή δέσμευση των ευέλικτων εργαζόμενων, τους συγκριτικά χαμηλότερους μισθούς που λαμβάνουν σε σχέση με τους μόνιμους εργαζόμενους και λοιπούς παραμέτρους, όπως οι μικρές δυνατότητες προαγωγής, η μη επίβλεψη και καθοδήγηση επί της εργασίας και η έλλειψη ομαδικής εργασίας, αν και στην τελευταία περίπτωση η φύση ορισμένων μορφών ευέλικτης απασχόλησης που χαρακτηρίζεται από ενισχυμένη αυτονομία έχει ως αποτέλεσμα υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση (Goñi-Legaz

and Ollo-López, 2017). Επιπρόσθετα, ιδιαίτερα σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή ικανοποίηση προκαλεί η εργασιακή ανασφάλεια που αισθάνονται οι ευέλικτοι εργαζόμενοι. Η ανασφάλεια έγκειται στις ανησυχίες του προσωπικού από τις χαμηλές προσδοκίες για τη συνέχεια της απασχόλησης και τον αυξημένο κίνδυνο απώλειας της εργασίας, τον χαμηλό μισθό και την αβεβαιότητα σχετικά με τη συνέχεια καταβολής του, την ανεπάρκεια της κάλυψης κοινωνικής ασφάλειας, τις απρόβλεπτες ώρες απασχόλησης, τα χαμηλά επίπεδα προστασίας σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια καθώς και τη μη επαρκή εκπαίδευση και αντιπροσώπευση στην επιχείρηση (International Labour Office, 2016a). Αν και το αίσθημα της ανασφάλειας γενικότερα είναι συνάρτηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του κάθε ατόμου, εν τούτοις αυτό επιτείνεται όταν η επιλογή για ευέλικτη απασχόληση είναι αναγκαστική για τον απασχολούμενο και όχι κατ' επιλογή (De Witte, 2005, Μιχαήλ, 2001). Η εργασιακή ανασφάλεια συνδέεται, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, ευθέως με την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή δέσμευση, οι οποίες με τη σειρά τους συνδέονται και με την εργασιακή απόδοση (Reisel et al., 2007). Η αυξημένη εργασιακή ανασφάλεια επηρεάζει τις οργανωσιακές στάσεις και συμπεριφορές και πιο συγκεκριμένα επιδεινώνεται ο βαθμός εργασιακής δέσμευσης και η εμπιστοσύνη στην επιχείρηση και αυξάνεται η αντίσταση στις προωθούμενες αλλαγές, σημειώνονται περισσότερες απουσίες από την εργασία και τάσεις φυγής από αυτή, με αποτέλεσμα να παρατηρείται μικρότερη απόδοση του εργαζόμενου εντός της επιχείρησης (De Witte, 2005). Όσον αφορά τους ίδιους τους εργαζόμενους, η εργασιακή ανασφάλεια έχει σημαντικές ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις καθώς καταγράφονται μείωση της ψυχολογικής ευεξίας, επαγγελματική εξουθένωση, άγχος, έντονη δυσφορία, απελπισία και κατάθλιψη που με τη σειρά τους επηρεάζουν την ίδια την ποιότητα ζωής τους (Cheng and Chan, 2008).

#### **4. Αναγκαία η προσαρμογή της στρατηγικής των συνδικάτων στην πραγματικότητα που διαμορφώνεται από την αύξηση εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας**

Οι ευέλικτοι εργαζόμενοι δε συμμετέχουν στον ίδιο βαθμό σε συνδικάτα όπως οι μόνιμοι εργαζόμενοι. Έχει παρατηρηθεί ότι αποθαρρύνονται από τη συμμετοχή τους σε εκλογές των σχετικών αντιπροσωπευτικών οργάνων, καθώς τα ίδια τα συνδικάτα δεν έχουν ισχυρά κίνητρα να διαπραγματευτούν με τους εργοδότες τα αιτήματα των ευέλικτων εργαζόμενων. Επιπρόσθετα, οι ίδιοι οι ευέλικτοι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν ιδιαίτερα τη δραστηριοποίησή τους σε συνδικάτα, τόσο λόγω του μικρού χρόνου εργασίας (σε σχέση με τους μόνιμους), όσο και της ανασφάλειας που συνεπάγεται ενδεχόμενη εναντίωση (μέσα από τον συνδικαλισμό) στις επιθυμίες των εργοδοτών αλλά και της επιθυμίας μετατροπής της απασχόλησής τους σε αορίστου χρόνου. Ο αντίκτυπος για τους ευέλικτους εργαζόμενους είναι η μη ύπαρξη ενός αποτελεσματικού και θεσμικού μοχλού πίεσης υπέρ των συμφερόντων τους και καλύτερων συνθηκών απασχόλησης (Κουζής, 2002). Επίσης, δεδομένου ότι οι ευέλικτοι εργαζόμενοι δε συνδικαλιζούνται ιδιαίτερα, τα συνδικάτα μέχρι στιγμής δεν έχουν επιδείξει ιδιαίτερη αντίθεση σχετικά με τη χρήση ευέλικτων μορφών



απασχόλησης στις επιχειρήσεις (Humphreys et al., 2008). Παράλληλα, η μη ένταξη στους κόλπους των συνδικάτων των ευέλικτων εργαζόμενων έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, δηλαδή τη μείωση του αριθμού των συνδρομητών στα συνδικάτα. Αυτό με τη σειρά του έχει επίδραση στον ρόλο και τη συμπεριφορά των συνδικάτων, στη δυνατότητα και ικανότητα δραστηριοποίησής τους για εξεύρεση λύσεων, ακόμα και στη (μελλοντική) ύπαρξή τους. Ο μικρότερος βαθμός αντιπροσώπευσης των εργαζόμενων και η κατά συνέπεια αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης έχει άμεσο αντίκτυπο τόσο στον ευρύτερο κοινωνικό ρόλο των συνδικάτων, όσο και στη δυνατότητα αποτελεσματικής διαπραγμάτευσης για τα συμφέροντα των εργαζόμενων και στην ετοιμότητα για δραστηριοποίηση και για άσκηση απεργίας (Κουζής, 2008).

Παρά τις συντελούμενες αλλαγές στην οργάνωση του κεφαλαίου και της εργασίας με την ανάδυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, τα συνδικάτα δεν έλαβαν υπόψη τους τα νέα δεδομένα και εξακολουθούν να οργανώνονται και να δρουν με τον ίδιο τρόπο που υφίσταται εδώ και αρκετά χρόνια. Επίσης, παρατηρείται διχασμός στα συνδικάτα μπροστά στις σημαντικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στις

εργασιακές σχέσεις, όπως και προβληματισμοί αναφορικά με τη σωστή εκπροσώπηση των εργαζόμενων και τη δράση των συνδικάτων προς όφελος των συμφερόντων των εργαζόμενων (Κουκιάδης, 2007). Εκτός από τα εργασιακά συμφέροντα, τα συνδικάτα διαδραματίζουν επιπλέον σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας και την κοινωνία γενικότερα, καθώς αποτελούν συνομιλητή του κράτους και των εργοδοτών, όσο και στη στάση, συμπεριφορά και ευημερία των εργαζόμενων, μιας και παρατηρείται ότι μπορούν να επηρεάσουν για παράδειγμα το μέγεθος των επιπτώσεων της ανασφάλειας στους εργαζόμενους (Hellgren and Chirumbolo, 2003). Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι η συμμετοχή των ευέλικτων εργαζόμενων σε συνδικάτα δύναται να μειώσει το χάσμα της προστασίας εργασίας μεταξύ μόνιμων και ευέλικτων εργαζόμενων και να οδηγήσει σε μετατροπή συμβάσεων με ευέλικτους όρους απασχόλησης σε τυπικές συμβάσεις καθώς και στη σύναψη με την κυβέρνηση συμφωνιών – πλαίσιο (ASETUC, 2014).

## **5. Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής μπροστά στην επέλαση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης**

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν μεταμορφώσει το εργασιακό τοπίο, στο οποίο η ευελιξία έχει πλέον σημαντική θέση με τάσεις περαιτέρω ενίσχυσης και η εργασιακή σταθερότητα μειώνεται. Η εμπειρία από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης καταδεικνύει πως επηρεάζουν σημαντικά τόσο συνιστώσες του ευρύτερου περιβάλλοντος όσο και την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, με αποτέλεσμα την ανάγκη επισταμένης διερεύνησης τους από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, δηλαδή κράτος, επιχειρήσεις, συνδικάτα και εργαζόμενους. Παρόλο που οι επιπτώσεις της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην κοινωνία, τη νομοθεσία, την οικονομία, την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση, τις επιχειρήσεις, τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους έχουν διαφορετικές αναγνώσεις και εκτιμήσεις, οι περισσότερες απόψεις που έχουν καταγραφεί κατατείνουν στο ότι οι επιπτώσεις είναι γενικότερα

αρνητικές, ενώ δεν παραλείπεται να αναφερθεί η συχνή ύπαρξη φαινομένων καταστρατηγήσεων του σχετικού θεσμικού πλαισίου.

Οι αρνητικές ως επί το πλείστον συνέπειες των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχουν ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη πολιτικών, τόσο εκ μέρους του κράτους όσο και των επιχειρήσεων, και γενικότερα την κατάθεση προτάσεων για την αντιμετώπιση των συνεπειών αυτών. Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας θεωρεί πως πρέπει να γίνουν ενέργειες προς την κατεύθυνση υποστήριξης της πλήρους απασχόλησης και περιορισμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αλλά και προάσπισης της ίσης μεταχείρισης εργαζόμενων με καθεστώς αορίστου χρόνου και ευέλικτων εργαζόμενων, πρόληψης φαινομένων καταστρατηγήσης και θέσισης εγγυημένων και σταθερών ωρών απασχόλησης. Ως προς τους ευέλικτους εργαζόμενους προτείνει την υπεράσπιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, την ενίσχυση της φωνής των εργαζόμενων και των δυνατοτήτων διαπραγμάτευσης, την προώθηση κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργαζόμενων, εργοδοτών και κράτους μέσω ενός κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και τη θέσπιση της αντιπροσώπευσης των ευέλικτων εργαζόμενων μέσω μιας ευρύτερης συμμαχίας των συνδικάτων. Επίσης, θα πρέπει να ενισχυθεί η κοινωνική προστασία και να διασφαλιστεί η ασφαλής και αξιοπρεπής εργασία, παρέχοντας υποστήριξη και εκπαίδευση στους εργαζόμενους (International Labour Office, 2016a).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσπάθησε μέσα στο περιβάλλον στο οποίο υπάρχουν πιέσεις για αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της ευελιξίας από τη μια πλευρά και ανάγκη για προστασία των δικαιωμάτων από την άλλη πλευρά, να βρει λύση όπου να υπάρχει ισορροπία. Ως ευρωπαϊκή βιώσιμη εναλλακτική στο μοντέλο των απορρυθμισμένων αγορών εργασίας προκρίθηκε ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας, ευρύτερα γνωστός ως flexicurity (ευέλικτη ασφάλεια), όρος που εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 1997 στην Πράσινη Βίβλο για την οργάνωση της εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου, 2006). Με την εφαρμογή της ευέλικτης ασφάλειας επιδιώκεται η κατοχύρωση ελάχιστων δικαιωμάτων και της αρχής της ίσης μεταχείρισης και μη διάκρισης για τους εργαζόμενους με ευέλικτο καθεστώς, χωρίς να αλλοιώνεται το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, παρέχοντας ταυτόχρονα ψυχολογική ασφάλεια στον εργαζόμενο αλλά και επαρκή στήριξη και ασφαλή μετάβαση σε ένα νέο καθεστώς απασχόλησης μετά την απελευθέρωση των όρων απόλυσης για την επανένταξη στην αγορά εργασίας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2008). Παρά την υιοθέτηση της ευέλικτης ασφάλειας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (όπως και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας) δεν υποστηρίζει την υπερβολική χρήση των μη τυπικών συμβάσεων εργασίας που συχνά συνοδεύονται από μη αξιοπρεπείς μισθούς, δεδομένου ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης πρέπει να χρησιμοποιούνται ορθά και να παρέχουν τη διασφάλιση εκείνη ώστε να αποφεύγονται πρακτικές σύναψης συμβάσεων ευέλικτης εργασίας όταν στην ουσία πρόκειται για πλήρη και αορίστου χρόνου εργασία. Επίσης, η μετατροπή θέσεων άτυπης απασχόλησης σε θέσεις τυπικής απασχόλησης αποτελεί σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έναν τρόπο ενίσχυσης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, καθώς η άτυπη (αλλά και η αδήλωτη) απασχόληση συνεπάγεται μείωση στην είσπραξη φόρων και εισφορών και έχει αρνητικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα. Η μετατροπή αυτή έχει ως αποτέλεσμα επιπλέον την κατοχύρωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος και υγειονομική κάλυψη για τους εργαζόμενους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2013).

Προκειμένου να αποφευχθούν φαινόμενα καταστρατηγήσεων που συνήθως υφίστανται στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κρίνεται απαραίτητο να ενισχυθούν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί,

να επεκταθεί η εργατική νομοθεσία στους ευέλικτους εργαζόμενους υπό τα δεδομένα της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας και να ενισχυθούν τα συλλογικά δικαιώματα (Κουζής, x.x., Κουζής, 2008). Ο Κουκιάδης (2007) υποστηρίζει ότι η νέα πρόκληση για τους εργαζόμενους διαγράφεται στις ρυθμίσεις της νομοθεσίας που αφορούν την αναμόρφωση των ατομικών εργασιακών σχέσεων και την επαναδιαπραγμάτευση της απωλεσθείσας ασφάλειας, την αποσαφήνιση της έννοιας του ευέλικτου εργοδότη, την εκ νέου ρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων και τη διαμόρφωση του δικαίου της ευελιξίας ως νέου δικαίου της εξαρτημένης εργασίας. Παράλληλα, το Eurofound προτείνει, για την αποφυγή καταχρήσεων και απάτης σχετικά με τις ευέλικτες συμβάσεις, την εναρμόνιση των καθεστώτων εργασίας των μόνιμων και συμβασιούχων εργαζόμενων και την αποφυγή ανταγωνισμού μεταξύ τους, τη σαφή οριοθέτηση του σχετικού θεσμικού πλαισίου, την προώθηση της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι για τους συμβασιούχους και την πλήρη εξασφάλιση των δικαιωμάτων τους (Eurofound, 2016).

Περαιτέρω, υποστηρίζεται ότι το κράτος πρέπει να μεριμνά για την προστασία της θέσης του ευέλικτου εργαζόμενου, μέσω του περιορισμού των ομαδικών απολύσεων αλλά και της ευκολίας ανεύρεσης εργασίας και συνδρομής στην εκ νέου ένταξη στην αγορά εργασίας. Γενικότερα θα πρέπει να φροντίζει ώστε να υπάρχει συνεχής βελτίωση της ποιότητας της – χαμηλόμισθης συνήθως – εργασίας με την παροχή ευκαιριών εκπαίδευσης, καλύτερων εργασιακών συνθηκών, προγραμμάτων οικονομικής ανάπτυξης και να διευκολύνει τη συμμετοχή σε συνδικάτα (Κούγιας, 2016). Τα ανωτέρω μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα παρέχοντας στους εργοδότες, τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους κατάλληλη ενημέρωση, καθοδήγηση και οδηγίες και αποσαφηνίζοντας τις νομικές υποχρεώσεις των μερών (International Labour Office, 2015a). Το αρμόδιο Υπουργείο Εργασίας δραστηριοποιείται προς την κατεύθυνση της προάσπισης των δικαιωμάτων των ευέλικτων εργαζόμενων, της εγγύησης εφαρμογής του εργατικού δικαίου και της καταπολέμησης των καταχρηστικών φαινομένων εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με αιχμή του δόρατος το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 2010), ενώ η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή τάσσεται υπέρ του κοινωνικού διαλόγου για τον καθορισμό ενός συμφωνημένου - μεταξύ εργοδοτών και ευέλικτων εργαζόμενων - πλαισίου απασχόλησης (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2003). Η ΓΣΕΕ έχει προτείνει μια διαφορετική – ριζική - προσέγγιση προκειμένου να μειωθούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μέσα από κεντρική πανελλαδική συμφωνία προκειμένου το ποσοστό των ευέλικτων μορφών απασχόλησης να ανέρχεται σε ένα μέγιστο ποσοστό της τάξης του 15% (Η ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, 2010).

Οι επιχειρήσεις από τη μεριά τους έχουν τη δυνατότητα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και κατά επέκταση της εργασιακής ζωής των ευέλικτων εργαζόμενων, κυρίως μέσω της εκπαίδευσης των διοικούντων της επιχείρησης, της επικοινωνίας και της παροχής πληροφοριών προς τους εργαζόμενους (Hall and Atkinson, 2006). Ακόμα, μπορούν να προλάβουν φαινόμενα επαγγελματικής εξουθένωσης μέσω ψυχολογικής υποστήριξης, να ορίζουν στόχους που μπορούν να επιτευχθούν, να κατανέμουν αναλογικά τον όγκο της εργασίας στους εργαζόμενους ώστε να μειωθεί η υπέρμετρη πίεση σε ορισμένους από αυτούς, να παρέχουν ασφαλείς συνθήκες εργασίας και δυνατότητες προαγωγής για τους ευέλικτους εργαζόμενους, αλλά και να επανεξετάσουν τους μισθούς που καταβάλλουν (Loriot, 2007, International Labour Office, 2016b).

## Ξενόγλωσση

- Anderson, A., Kaplan, S. and Vega, R. (2015). “The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (6), pp. 882-897.
- ASEAN Services Employees Trade Unions Council (ASETUC) (2014), *Between Flexibility and Security. The rise of non - standard employment in selected asean countries*, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/singapur/10792.pdf> (accessed 25/06/2018).
- Atkinson, J. (1984). “Flexibility, Uncertainty and Manpower Management”, *The Institute for Employment Studies*, Report 89.
- Bosio, G. (2014). “The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach”, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 28 (1), pp. 64-86.
- Chambel, M.J., Sobral, F., Espada, M. and Curral, L. (2015). “Training, exhaustion, and commitment of temporary agency workers: A test of employability perceptions”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (1), pp. 15-30.
- Cheng, G. and Chan, D. (2008). “Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review”, *Applied Psychology*, 57 (2), pp. 272-303.
- Clark, S., Halbesleben, J., Lester, S. and Heintz, R. (2010). “Temporary Worker Alienation and Job Performance: The Impact of Rating Source”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17 (3), pp. 287-297.
- Dawson, C., Veliziotis, M. and Hopkins, B. (2017). “Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being”, *Economic and Industrial Democracy*, 38 (1), pp. 69-98.
- De Graaf-Zijl, M. and Berkhout, E. (2007). “Temporary agency work and the business cycle”, *International Journal of Manpower*, 28 (7), pp.539-556.
- De Witte, H. (2005). “Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences”, *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), pp. 1-6.
- Debrah, Y. and Smith, I. (2000). “Introduction: Globalization, Employment and the Workplace: Responses for the Millennium”, *Management Research News*, 23 (2/3/4), pp. 7-8.
- Edwards, C. (2001). ““Better” part-time jobs?: A study of part-time working in nursing and the police”, *Employee Relations*, 23 (5), pp.438-454.
- Elia, L. (2010). “Temporary/Permanent Workers’ Wage Gap: A Brand-new Form of Wage Inequality?”, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 24 (2), pp. 178-200.
- Eurofound (2016). “*Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2006). *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Green Paper, COM(2006) 708 final, Brussels.

- Gallagher, D. and Sverke, M. (2005). “Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?”, *Economic and Industrial Democracy*, 26 (2), pp. 181-203.
- Goñi-Legaz, S. and Ollo-López, A. (2017). “Temporary contracts, participation in decision making and job satisfaction in European workers: Is there a buffering effect?”, *International Journal of Manpower*, 38 (6), pp.875-892.
- Hall, L. and Atkinson, C. (2006). “Improving working lives: flexible working and the role of employee control”, *Employee Relations*, 28 (4), pp. 374-386.
- Hellgren, J. and Chirumbolo, A. (2003). “Can Union Support Reduce the Negative Effects of Job Insecurity on Well-Being?”, *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), pp. 271-289.
- Humphreys, P., Fleming, S. and O’Donnell, O. (2008). *Balancing Work and Family Life: The Role of Flexible Working Arrangements*, DSCFA Research Programme, Final report, [http://www.welfare.ie/en/downloads/work\\_fam.pdf](http://www.welfare.ie/en/downloads/work_fam.pdf) (accessed 18/06/2018).
- International Labour Office (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or ‘balance’: a review of the international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 32, Geneva.
- International Labour Office (2014). *In search of good quality part-time employment*, Conditions of Work and Employment Series No. 43, Geneva.
- International Labour Office (2015a). *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67, Geneva.
- International Labour Office (2015b). *The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and The Republic of Korea*, Conditions of Work and Employment Series No. 64, Geneva.
- International Labour Office (2015c). *The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam*, Conditions of Work and Employment Series No. 63, Geneva.
- International Labour Office (2016a). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva.
- International Labour Office (2016b). “Psychosocial risks, stress and violence in the world of work”, *International Journal of Labour Research*, 8 (1-2), pp. 1-127.
- International Labour Organization (2017). *Regulating the use of temporary contracts by enterprises*, WHAT WORKS Research Brief No 7, [https://www.ilo.org/global/research/publications/what-works/WCMS\\_546843/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/publications/what-works/WCMS_546843/lang--en/index.htm) (accessed 02/07/2018).
- International Monetary Fund (2016). *Managing Government Compensation and Employment – Institutions, Policies and Reform Challenges*, Washington, D.C.
- Pilc, M. (2017). “The temporary employed in Poland: Beneficiaries or victims of the liberal labour market?”, *Economic and Industrial Democracy*, 38 (3), pp. 400-424.
- “Pitfalls and prospects among “temp” workers: Changing conditions create challenges for workers and management”, *Human Resource Management International Digest*, 24 (1), pp. 7-9
- Reisel, W, Chia, S., Maloles, C. and Slocum, J. (2007). “The Effects of Job Insecurity on Satisfaction and Perceived Organizational Performance”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 (2), pp. 106-116.
- Toms, S. and Biggs, D. (2014). “The psychological impact of agency worker utilization”, *Employee Relations*, 36 (6), pp.622-641.



- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012). *Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών – Στοιχεύοντας σε μια ανάκαμψη με άφθονες θέσεις απασχόλησης*, (COM(2012) 173 final), Βρυξέλλες.
- Η ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη (2010), *Ενημέρωση*, 59, σελ. 8.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (2006). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια έκθεση 2006, Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2008). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2008, Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2013). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2013, Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2016). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2016, Αθήνα.
- Κανελλόπουλος, Κ. (2015). «Οι επιδράσεις των ελάχιστων μισθών στους μισθούς και στην απασχόληση», *Οικονομικό Δελτίο Τράπεζας της Ελλάδας*, 41, σελ. 7-32.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2001). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης & ανισότητες στον εργασιακό χώρο*, Αθήνα.
- Κέντρο Παραγωγικότητας Κύπρου (2006). *Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Κοινοπραξία Μελέτης Ευέλικτης Απασχόλησης Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών – Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας Intercollege.
- Κούγιας, Κ. (2016). «Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα της Κρίσης: Διαπιστώσεις και Σκέψεις», *Κοινωνική Πολιτική*, 6, σελ. 85-109.
- Κουζής, Γ. (x.x.). «Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο», [http://www.eiead.gr/publications/docs/to\\_ergasiako\\_perivalon\\_meta\\_to\\_prwto\\_kai\\_deutero\\_mnimonio.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/to_ergasiako_perivalon_meta_to_prwto_kai_deutero_mnimonio.pdf), (ημ/νία πρόσβασης 08/08/2018).
- Κουζής, Γ. (2002). «Ποιότητα εργασιακής ζωής και προσωρινή απασχόληση», *Ενημέρωση*, 79, σελ. 11-15.
- Κουζής, Γ. (2008). «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και προτάσεις για την αναβάθμισή τους», <http://www.ekemilou.org/page4/assets/Kouzis.pdf> (ημ/νία πρόσβασης 29/05/2017).
- Κουζής, Γ. (2012). *Σύγχρονες τάσεις στο τομέα των εργασιακών σχέσεων*, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις, Πάνδημος.
- Κουζής, Γ. (2016). «Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία», *Κοινωνική Πολιτική*, 6, σελ. 7-20.
- Κουκιάδης, Ι. (2007). «Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι επενέργειες στις εργασιακές σχέσεις. Προς μια ενιαία θεωρία ευέλικτων σχέσεων εργασίας», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 2 (1), σελ. 5-20.
- Ληξουριώτης, Ι. (2010). «Ειδικές μορφές απασχόλησης, μερική και προσωρινή απασχόληση στις διατάξεις του πρόσφατου Ν 3846/2010», *Δίκαιο Επιχειρήσεων & Εταιριών*, 6, σελ. 643-649.

- Λογιά, Μ. (2007). «Η κοινωνιολογία της εργασίας αντιμέτωπη με την εμφάνιση νέων παθολογιών: Στρες, επαγγελματική εξουθένωση, παρενόχληση», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 2 (1), σελ. 79-91.
- Μιχαήλ, Δ. (2001). «Άτυπη απασχόληση, συνθήκες εργασίας και επιχειρηματικά σύμφωνα στην Ευρωπαϊκή Ένωση», *Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών*, 1 (1), σελ. 137-156.
- Μουρίκη, Α. (2010). *Το «νέο προλεταριάτο»: επισφαλώς εργαζόμενοι - οι παρίες της σύγχρονης αγοράς εργασίας*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών: Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2010.
- Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2003). Γνώμη της Ο.Κ.Ε. «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις», Γνώμη 89.
- Πάνου, Ε., Κυριαζόπουλος, Ε. και Πετροπούλου, Μ. (2009). «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Μελέτη περίπτωσης ενός «μικρού» και ενός «μεγάλου» Μητροπολιτικού Δήμου της Αθήνας», *ΣΠΟΥΔΑΙ*, 59 (3-4), σελ. 117-144.
- Ρομπόλης, Σ. και Μπέτσος, Β. (2017). «Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα», *Ενημέρωση*, 233, σελ. 2-17.
- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (2017). «Μερική απασχόληση: Ανάγκα και θεοί πείθονται!», *Οικονομία και επιχειρήσεις*, 92, σελ. 1-7.
- Τζουζαράκης, Γ. (1990). «Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 76, σελ. 174-200.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (2010). *Απορρύθμιση στην αγορά εργασίας με την εφαρμογή νέων μορφών απασχόλησης* (υπ' αριθ. πρωτ. 2406/23-11-2010 απάντηση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στη Βουλή των Ελλήνων στο πλαίσιο κοινοβουλευτικού ελέγχου), <http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/67715b2c-ec81-4f0c-ad6a-476a34d732bd/7247325.pdf>, (ημ/νία πρόσβασης 28/08/2018).
- Φερώνας, Α. (2007). «Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στην ελληνική πολιτική απασχόλησης: Μια περίπτωση «γνωσιακού» Εξευρωπαϊσμού», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 2, σελ. 109-127.





ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

HELLENIC SOCIAL POLICY ASSOCIATION