



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
Φορολογική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση
Στρατηγικών Αποφάσεων

Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Διπλωματική Εργασία

Εναλλακτικές Μορφές Απασχόλησης

της

ΑΝΑΤΟΛΗΣ ΑΜΠΙΑΤΖΙΔΟΥ

του **ΣΤΑΥΡΟΥ**

Επιβλέπων καθηγητής: Καραγιώργος Θεοφάνης

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη
Φορολογική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων

Φεβρουάριος 2019

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Διανύοντας παγκόσμια οικονομική κρίση και παρατεταμένη ύφεση, παρατηρείται ραγδαία αλλαγή των εργασιακών σχέσεων. Οι συνθήκες της αγοράς εργασίας επιδεινώνονται έχοντας ως επακόλουθο τη μείωση των μισθών και την καταστρατήγηση των συμβάσεων εργασίας με αποτέλεσμα τη ανάγκη για όλο και περισσότερη ευελιξία. Οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, με κυρίαρχες τις συμβάσεις απασχόλησης μερικής και ορισμένου χρόνου, αποτελούν πλέον δομικό χαρακτηριστικό του νέου τρόπου οργάνωσης της ευέλικτης επιχείρησης. Σκοπός λοιπόν της παρούσας εργασίας είναι η παρουσίαση των δύο σημαντικότερων εναλλακτικών μορφών απασχόλησης και πως αυτές αντιμετωπίζονται από εργοδότες και εργαζομένους. Πραγματοποιώντας δειγματοληπτική έρευνα στην Ανατολική Θεσσαλονίκη, τα αποτελέσματα δείχνουν τις θετικές αλλά και τις αρνητικές επιπτώσεις των μορφών αυτών στους εργαζομένους.

Λέξεις κλειδιά: μερική απασχόληση, ορισμένου χρόνου απασχόληση, κατώτατος μισθός, συμβάσεις εργασίας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	7
3.1 Σύμβαση Εργασίας.....	7
3.2 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	9
3.3 Μισθολογικό καθεστώς.....	15
3.3.1 Έννοια του μισθού.....	15
3.3.2 Κατώτατος μισθός.....	16
3.3.3 Η πορεία του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα.....	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	27
4.1 Εισαγωγή.....	27
4.2 Μετάβαση σε νέες μορφές απασχόλησης.....	30
4.2.1 Μερική Απασχόληση.....	32
4.2.2 Απασχόληση ορισμένου χρόνου.....	36
4.3 Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.....	46
5.1 Εισαγωγή.....	46
5.2 Ερευνητική προσέγγιση.....	46
5.3 Δημιουργία και ανάπτυξη ερωτηματολογίου.....	47
5.3.1 Πλαίσιο και καθορισμός των θεωρητικών πεδίων.....	47
5.3.2 Εξαγωγή στοιχείων ερωτηματολογίου.....	48
5.3.3 Απαγωγική παραγωγή στοιχείων ερωτηματολογίου.....	48
5.3.4 Ανασκόπηση των στοιχείων του ερωτηματολογίου.....	49
5.3.5 Σύνθεση ερωτηματολογίου.....	50
5.3.8 Συλλογή δεδομένων.....	50
5.4 Αξιολόγηση αξιοπιστίας και εγκυρότητας.....	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	55
6.1 Εισαγωγή.....	55
6.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση.....	55
6.3 Παραγοντική ανάλυση.....	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	70

7.1 Επεξήγηση και ανάλυση αποτελεσμάτων	70
7.2 Τελικά συμπεράσματα	71
7.3 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα	72
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ/ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	73

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Εξέλιξη κατώτατου μισθού και (%) ανεργίας στην ελληνική οικονομία την περίοδο 2000 – 2016.....	25
Πίνακας 2: Αύξηση κατώτατου μισθού από 1η Φεβρουαρίου 2019.....	26
Πίνακας 3: Κατάργηση υποκατώτατου μισθού για τους νέους έως 25 ετών από 1η Φεβρουαρίου 2019.....	26
Πίνακας 4: Νέες προσλήψεις – Συμβάσεις κατά τη διάρκεια 2009-2017.....	44
Πίνακας 5: Προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας από 01.01.2017 έως 31.12.2017.....	45
Πίνακας 6: Προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας από 01.01.2018 έως 31.12.2018.....	45
Πίνακας 7: Ανάλυση δείγματος με βάση το φύλο και την ηλικία.....	55
Πίνακας 8: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση την ικανοποίηση από την εργασία τους.	57
Πίνακας 9: Ανάλυση δείγματος με βάση την ικανοποίηση από την εργασία και το συμβόλαιο εργασίας.	58
Πίνακας 10: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση αν η προσωρινή απασχόληση αποτελεί εναλλακτική λύση στην έλλειψη απασχόλησης στην αγορά εργασίας.	59
Πίνακας 11: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση αν η προσδοκία για απόκτηση μόνιμης απασχόλησης οδηγεί τους προσωρινούς υπαλλήλους σε υψηλά επίπεδα απόδοσης.	59
Πίνακας 12: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση αν οι εργαζόμενοι που δεν λαμβάνουν θέση πλήρους απασχόλησης σε μια αναμενόμενη στιγμή αποθαρρύνονται ψυχολογικά.....	60
Πίνακας 13: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση αν η μερική απασχόληση παρέχει την ελευθερία εκτέλεσης άλλων καθηκόντων εκτός της εργασίας.....	61
Πίνακας 14: Ανάλυση δείγματος με βάση την ικανοποίηση για το προσφερόμενο έργο και τις καθαρές αποδοχές.	62
Πίνακας 15: Συσχέτιση προσφερόμενου έργου και καθαρών αποδοχών.	63
Πίνακας 16: Συσχέτιση προσφερόμενου έργου και καθαρών αποδοχών.	64
Πίνακας 17: Αποτελέσματα διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης.....	65
Πίνακας 18: Συσχέτιση παραγόντων.....	67
Πίνακας 19: Έλεγχος αξιοπιστίας.....	68

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1: Κατώτατοι μισθοί, Ιανουάριος 2009 και Ιανουάριος 2019	18
Εικόνα 2: Ποσοστό ανεργίας	39
Εικόνα 3: Κατανομή ερωτηθέντων σε σχέση με το φύλο τους.....	51
Εικόνα 4: Κατανομή ερωτηθέντων σε σχέση με την ηλικία τους.....	52
Εικόνα 5: Κατανομή ερωτηθέντων σχετικά με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.	52
Εικόνα 6: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση το συμβόλαιο εργασίας τους.....	56
Εικόνα 7: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση την απασχόλησή τους.	57
Εικόνα 8: Ποσοστιαία ανάλυση καθαρών αποδοχών των ερωτηθέντων.	62
Εικόνα 9: Οι υποτιθέμενες αιτιοκρατικές σχέσεις μεταξύ των αφανών μεταβλητών.....	69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ακόμη και πριν από την παγκόσμια οικονομική κρίση, η ελληνική οικονομία βρισκόταν στη μέση μιας βαθιάς ύφεσης, η οποία χαρακτηρίστηκε κυρίως από μεγάλα δημοσιονομικά ελλείμματα, τεράστιο χρέος, συνεχή διάβρωση της ανταγωνιστικότητας και υψηλά ποσοστά ανεργίας (Bakas and Paparetrou, 2013). Από την αρχή της κρίσης το 2008 περίπου, η ιδιωτική κατανάλωση μειώθηκε απότομα λόγω της μείωσης των εισοδημάτων και της καταναλωτικής πίστης. Καθώς η ύφεση εξελισσόταν, οι συνθήκες της αγοράς εργασίας επιδεινώθηκαν. Το ποσοστό ανεργίας κλιμακώθηκε σε υψηλά επίπεδα και τα επίπεδα απασχόλησης μειώθηκαν δραματικά. Αποτέλεσμα αυτού ήταν μεγάλος αριθμός ατόμων να κινδυνεύουν από φτώχεια ή κοινωνικό αποκλεισμό, επηρεάζοντας πρωτίστως τους νέους και τις ευπαθείς ομάδες (Karantinos, 2013).

Τον Μάιο του 2010, η Ελλάδα ξεκίνησε ένα φιλόδοξο πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής για την αντιμετώπιση των χρόνιων ελλείψεων της οικονομίας, ενισχύοντας τα δημόσια οικονομικά, την ανταγωνιστικότητα και θέτοντας το θεμέλιο για σταθερή μακροπρόθεσμη ανάπτυξη (Bakas and Paparetrou, 2013). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την απελευθέρωση και τη διευκόλυνση των απολύσεων σε βάρος των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, την ελαστικοποίηση των ωραρίων, την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και του τρόπου καθορισμού των μισθών. Σε ορισμένες, μάλιστα, περιπτώσεις η απορρύθμιση εργασίας λάμβανε ιδιαίτερα ανησυχητικές διαστάσεις που, σε συνδυασμό με τη συμπίεση των μισθών και την αυξημένη ανεργία, ενίσχυσαν τα φαινόμενα κοινωνικής αποδιάρθρωσης και φτωχοποίησης (Κουζής *et al.*, 2013).

Επιπλέον, λόγω της ανάγκης των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν στο όλο και περισσότερο ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον, οι εργασιακές σχέσεις αρχίζουν να γίνονται πιο διαφοροποιημένες. Παράλληλα με τη συνηθισμένη και παραδοσιακή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, αναδύονται ορισμένες νέες μορφές εργασίας. Η ανάγκη για ευελιξία καθοδηγείται από τους εργοδότες, αλλά και τους εργαζόμενους, οι οποίοι επιδιώκουν να εξισορροπήσουν την εργασία με την ιδιωτική ζωή και τις άλλες υποχρεώσεις τους. Αυτές οι νέες μορφές εργασίας εμφανίζουν αρκετές διαφορές ως προς τον τόπο

παροχής της εργασίας, την οργάνωση του χρόνου της εργασίας, του τύπου εργασιακής σχέσης κ.α..

Η ευέλικτη απασχόληση βρίσκεται στον πυρήνα των πολιτικών εξελίξεων τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι συζητήσεις μεταξύ των υπευθύνων χάραξης πολιτικής στην Ευρώπη επικεντρώνονται στον τρόπο με τον οποίο θα καταστεί πιο ευέλικτη η απασχόληση, εξασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι εργαζόμενοι θα απολαμβάνουν κοινωνικής προστασίας και καλές συνθήκες εργασίας. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών τονίζουν την ανάγκη για ευελιξία, ενώ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων επικεντρώνονται στη διασφάλιση υψηλού επιπέδου κοινωνικής προστασίας, δικαιωμάτων απασχόλησης και συνθηκών εργασίας (Eurofound.europa.eu, 2015). Με νομοθετικές πρωτοβουλίες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, η προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει καταστεί πιο εύκολη. Το αποτέλεσμα είναι η σημαντική αύξηση της εφαρμογής αυτών των μορφών απασχόλησης (Παυλόπουλος, 2015).

Λόγω αυτού, η παρούσα εργασία έχει σκοπό να μελετήσει τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια εισαγωγή στην έννοια της λογιστικής και ειδικότερα στη λογιστική κόστους η οποία περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την άμεση εργασία. Η εργασία του ανθρωπίνου δυναμικού αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην πορεία και την ανάπτυξη μιας επιχείρησης. Για αυτό το λόγο, στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά σε βασικές έννοιες της μισθοδοσίας όπως οι συμβάσεις εργασίας και ο μισθός. Δύο μείζονα θέματα που προβληματίζουν όλο και περισσότερο εργοδότες και υπαλλήλους. Στη συνέχεια, εξετάζεται η έννοια της ευέλικτης εργασίας. Επιχειρείται να καταγραφεί η μετάβαση από το παραδοσιακό στο νέο εναλλακτικό πρότυπο εργασίας και στο πλαίσιο αυτό, μελετώνται η μερική απασχόληση και η απασχόληση ορισμένου χρόνου. Τέλος, πραγματοποιείται δειγματοληπτική έρευνα εστιασμένη στην Ανατολική Θεσσαλονίκη σχετικά με την μισθοδοσία, την εργασιακή ικανοποίηση και τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, καταλήγοντας σε συμπεράσματα σχετικά με τα προαναφερθέντα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Τα τελευταία χρόνια, οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αλλά και διεθνώς, βιώνουν ένα περιβάλλον έντονου ανταγωνισμού, ταχύτατων αλλαγών, παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης και μεγάλων απαιτήσεων και προσδοκιών, που συνεχώς αυξάνονται. Η μόνιμη ανησυχία τους είναι η επιβίωση, η επικράτηση και η ανάπτυξη τους μέσα σε αυτή την δύσκολη καθημερινότητα. Για αυτό το λόγο, η απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος αποτελεί σημαντικό στόχο για τις οντότητες όχι μόνο για να επιβιώσουν, αλλά και για να καταφέρουν να αναπτυχθούν (Νταλιάρης, 2015).

Στη προσπάθεια τους αυτή, συμβάλει σε μεγάλο βαθμό η λογιστική. Βασικός σκοπός της λογιστικής είναι να εφοδιάσει τα στελέχη των επιχειρήσεων με πληροφορίες που είναι απαραίτητες και χρήσιμες για την λήψη οικονομικών αποφάσεων (Βυθούλκα *et al*, 2018). Συγκεκριμένα, είναι ο επιστημονικός κλάδος που ασχολείται με την παροχή πληροφοριών για την ενημέρωση όλων των ενδιαφερόμενων στις οικονομικές μονάδες. Ενδιαφερόμενα μέλη μπορεί να είναι οι μέτοχοι, οι προμηθευτές, οι πελάτες, τα στελέχη, οι εργαζόμενοι κ.α.. Η λογιστική χωρίζεται σε δύο κλάδους την χρηματοοικονομική λογιστική και τη διοικητική λογιστική.

Διοικητική λογιστική είναι ο κλάδος της λογιστικής που στοχεύει στη παροχή πληροφοριών στα στελέχη και στη διοίκηση της οικονομικής οντότητας (Ηρειώτης και Μπάλιος). Η λογιστική αυτή ή αλλιώς κοστολόγηση ή λογιστική κόστους είναι η διαδικασία που ακολουθείται για τον προσδιορισμό του κόστους ενός αγαθού, μιας υπηρεσίας, μιας δραστηριότητας ή μιας λειτουργίας (Καραγιώργος και Πετρίδης, 2015). Αποτελεί μια διαδικασία που αφορά τη συλλογή, την καταγραφή, την ταξινόμηση, την ανάλυση, την κατανομή και την αξιολόγηση των διαφόρων εναλλακτικών τρόπων δράσης και τον έλεγχο του κόστους. Στόχος της είναι να συμβουλευεί την διοίκηση σχετικά με την πιο ενδεδειγμένη πορεία δράσης με βάση το κόστος και την αποδοτικότητα παρέχοντας αναλυτικές πληροφορίες για το κόστος διαχείρισης και τον προγραμματισμό των μελλοντικών κινήσεων (El.wikipedia.org, 2018). Είναι, δηλαδή, η λογιστική διαδικασία που στοχεύει στην καταγραφή του κόστους παραγωγής μιας επιχείρησης, αξιολογώντας το κόστος των εισροών για κάθε στάδιο παραγωγής καθώς και τα σταθερά κόστη, όπως η απόσβεση του εξοπλισμού. Η λογιστική κοστολόγησης θα μετρήσει πρώτα και θα καταγράψει το κόστος μεμονωμένα

και στη συνέχεια θα συγκρίνει τα αποτελέσματα των εισροών με τα πραγματικά αποτελέσματα για να βοηθήσει τη διοίκηση της εταιρείας στη μέτρηση της οικονομικής απόδοσης (Ρούσσος, 2017).

Στη διοικητική λογιστική, το κόστος δεν ορίζεται μονοσήμαντα αλλά αντίθετα μπορεί να έχει διαφορετική σημασία ανάλογα με το πρόσωπο που θα χρησιμοποιήσει την κοστολογική πληροφορία και το σκοπό για τον οποίο προορίζεται αυτή να χρησιμοποιηθεί. Είναι ένας σημαντικός παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη πριν από οποιαδήποτε απόφαση της εταιρείας. Κόστος είναι η αξία των συντελεστών παραγωγής (γη, εργασία, κεφάλαιο) που συνδυάζονται για να δημιουργηθούν αγαθά και υπηρεσίες τα οποία θα μεταπωληθούν με σκοπό το κέρδος (Ζωγραφάκης, 2014). Όλα τα παραδοσιακά συστήματα κοστολόγησης υπολογίζουν το κόστος των προϊόντων και υπηρεσιών, των τμημάτων και των λειτουργιών τους με βάση τα εξής στοιχεία: Άμεσα υλικά, Γενικά βιομηχανικά έξοδα και Άμεση εργασία (Βυθούλκα *et al*, 2018).

Η εργασία, που αποτελεί πρωταρχική έννοια του εργατικού δικαίου, διαδραματίζει καίριο ρόλο στη λειτουργία μιας οικονομίας. Κατά το εργατικό δίκαιο (εργασία), *είναι η ενέργεια που ένα άτομο (μισθωτός) διαθέτει εργασία σε κάποιον τρίτο (εργοδότη) για την εξυπηρέτηση των σκοπών του, στα πλαίσια μιας ειδικής έννομης σχέσης (σχέσης εξαρτημένης εργασίας)* (Καραμέρου, 2017). Από την πλευρά των εργοδοτών, αντιπροσωπεύει κόστος (κόστος εργασίας) που περιλαμβάνει, πέραν των μισθών και των ημερομίσθιων των εργαζομένων, και το μη μισθολογικό κόστος, όπως τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλονται από τον εργοδότη. Επομένως, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της επιχειρηματικής ανταγωνιστικότητας, η οποία ωστόσο επηρεάζεται και από το κόστος κεφαλαίου (για παράδειγμα, τους τόκους των δανείων και τα μερίσματα των μετοχών) και από μη τιμολογιακά στοιχεία, όπως η καινοτομία και η τοποθέτηση μάρκας / προϊόντων στην αγορά (Ec.europa.eu, 2017).

Πιο συγκεκριμένα, το άμεσο κόστος εργασίας είναι οι μισθοί που πραγματοποιούνται προκειμένου να παραχθούν συγκεκριμένα αγαθά ή να παρασχεθούν συγκεκριμένες υπηρεσίες στους πελάτες. Το συνολικό ποσό του άμεσου κόστους εργασίας είναι πολύ μεγαλύτερο από τους μισθούς που καταβλήθηκαν καθώς περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τους φόρους που συνδέονται με αυτούς τους μισθούς, συν το κόστος της ασφάλισης που καταβάλλεται από την εταιρεία, της ασφάλισης ζωής, της ασφάλισης αποζημίωσης των εργαζομένων, των συνταξιοδοτικών εισφορών που αντιστοιχούν στην εταιρεία και

άλλων παροχών της εταιρείας. Το άμεσο κόστος εργασίας συσχετίζεται συνήθως με προϊόντα, όπου το προσωπικό παραγωγής αναμένεται να καταγράψει το χρόνο που εργάζονται για διάφορες εργασίες. Αυτό μπορεί να είναι μια σημαντική δουλειά εάν οι εργαζόμενοι εργάζονται σε ένα πλήθος διαφορετικών προϊόντων (Bragg, 2017).

Όσον αφορά τους εργαζομένους, η αμοιβή που λαμβάνουν για την εργασία τους, και η οποία συνήθως ονομάζεται μισθός ή αποδοχές, αποτελεί γενικότερα την κύρια πηγή του εισοδήματός τους. Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, ο μισθός είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των δυνάμεων της προσφοράς και ζήτησης στη αγορά εργασίας (Βολιανάκη, 2011). Η αμοιβή αποτελεί ανταπόδοση προς τους εργαζόμενους για τη συμμετοχή τους και την προσπάθεια τους στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Θεωρείται το κυριότερο και αποτελεσματικότερο μέσο για την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων. Για αυτό, συχνά ο τρόπος και το ύψος των αποδοχών καθορίζει την απόδοσή τους. Οι αποδοχές χωρίζονται σε καθαρές και ακαθάριστες. Στις ακαθάριστες αποδοχές περιλαμβάνονται οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλονται από τον εργαζόμενο, ενώ οι καθαρές αποδοχές υπολογίζονται μετά την αφαίρεση των εν λόγω εισφορών και τυχόν ποσών που οφείλονται στο κράτος, όπως οι φόροι εισοδήματος. Δεδομένου ότι το ύψος των φόρων εξαρτάται σε γενικές γραμμές από την κατάσταση του νοικοκυριού ως προς το εισόδημα και τη σύνθεσή του, οι καθαρές αποδοχές υπολογίζονται για διάφορες χαρακτηριστικές περιπτώσεις νοικοκυριών (Ec.europa.eu, 2017).

Αυτό αποφέρει το συμπέρασμα ότι η επιβίωση των οργανισμών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων τους. Είναι επομένως σημαντικό για μια εταιρία να αντιληφθεί τι υποκινεί τους εργαζομένους της και να σχεδιάσει ένα κατάλληλο σύστημα ανταμοιβών. Τα άτομα παρουσιάζουν έντονη ανομοιογένεια και ο τρόπος ζωής είναι πλέον πιο σύνθετος. Υπάρχουν διαφορετικές ανάγκες και προσδοκίες από τον εργοδότη τους, όπως και διαφορετικές αντιλήψεις σχετικά με το ποιες ανταμοιβές τους ικανοποιούν. Ένα αναποτελεσματικό πρόγραμμα ανταμοιβών μπορεί να επιφέρει πενιχρά αποτελέσματα και απρόβλεπτες συνέπειες για την επιχείρηση. Για αυτό και σε αυτές τις περιπτώσεις, παρατηρείται σπατάλη χρημάτων, χρόνου, μείωση της αποδοτικότητας του εργατικού δυναμικού και αύξηση του κόστους της επιχείρησης (Νταλιάρης, 2015).

Σε γενικότερα πλαίσια, η άσκηση της πολιτικής μισθών, και το πλαίσιο διαμόρφωσης αυτών, στα χρόνια πριν την εκδήλωση της κρίσης συνέβαλε ουσιαστικά στη διάβρωση της ανταγωνιστικότητας της χώρας. Λειτουργήσε προστατευτικά προς το μέρος της οικονομίας το οποίο δεν εκτίθεται στο διεθνή ανταγωνισμό και δεν παράγει διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες, φέρνοντας τους κλάδους που προσπαθούσαν να παραμείνουν διεθνώς ανταγωνιστικοί σε συγκριτικά δυσμενή θέση. Το αποτέλεσμα ήταν μια προσωρινή βελτίωση των αποδοχών και του βιοτικού επιπέδου, που όμως για τους περισσότερους δεν ήταν διατηρήσιμη και η οποία κατέρρευσε με την εκδήλωση της κρίσης (Sev.org.gr, 2017). Φτάνοντας σήμερα σε πρωτοφανή επίπεδα καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων τόσο σε όρους συμβάσεων εργασίας όσο και σε επίπεδα μισθών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

3.1 Σύμβαση Εργασίας

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα κοινωνικής ευημερίας, δικαιοσύνης και ανάπτυξης σε μια σύγχρονη κοινωνία είναι το εργατικό δίκαιο και οι συμβάσεις εργασίας (Θωϊδης *et al*, 2016). Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κλπ) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου (Πρασάς, 2015). Ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, με βάση την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, με την εποπτεία και τον έλεγχό του, έναντι αμοιβής, που συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά μεταξύ τους (Βαρχαλάμα και Σταμάτη, 2012). Με τον προαναφερθέντα ορισμό ξεκαθαρίζεται η αμοιβαιότητα που υπάρχει μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου όσον αφορά την τήρηση των συμφωνηθέντων (Λαμπροπούλου *et al*, 2016).

Τα συμβαλλόμενα μέρη σε μια σύμβαση εργασίας είναι δύο, ο εργαζόμενος και ο εργοδότης. Με τη σύμβαση αυτή, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει να εκτελέσει κάποια εργασία και ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει το τίμημα για την εκτέλεσή της (Marek, 2014). Δηλαδή, ο ένας από τους δύο συμβαλλόμενους είναι αυτός που προσφέρει την εργασία του και καλείται μισθωτός. Μισθωτός ή εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία βάση σχέσεως του ιδιωτικού δικαίου. Προκειμένου να χαρακτηριστεί κάποιος μισθωτός αρκεί να προσφέρει την υπηρεσία του έστω και ευκαιριακά. Μισθωτοί είναι μόνο φυσικά πρόσωπα, καθώς η εργασία είναι ανθρώπινη ενέργεια. Τα νομικά πρόσωπα όταν παρέχουν υπηρεσίες δεν είναι ποτέ μισθωτοί. Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης είναι το πρόσωπο στο οποίο προσφέρεται η εργασία του μισθωτού, το πρόσωπο που δικαιούται, βάση της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, να χρησιμοποιεί την εργασία του μισθωτού (Ντάτη, 2017). Ως επακόλουθο αυτών, διαφαίνεται ότι η σχέση αυτή ορίζει ότι και τα δύο μέρη έχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας πρέπει πάντοτε να πραγματοποιείται σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία έπειτα από την συναίνεση των συμβαλλόμενων μερών. Σύμφωνα με τα παραπάνω, τα βασικά συνθετικά στοιχεία της σύμβασης εργασίας, για τα οποία θα πρέπει υποχρεωτικά να υπάρχει συμφωνία μεταξύ των μερών, είναι δύο: η εργασία και ο μισθός (Βαρχαλάμα και Σταμάτη, 2012).

Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει αναλυτικά στον εργαζόμενο τους όρους εργασίας, δίνοντάς του έγγραφο που περιγράφει τη μορφή της εργασιακής σχέσης και τους όρους της, ανεξαρτήτως αν η σύμβαση εργασίας καταρτίστηκε προφορικά ή γραπτά. (άρ.2 Π.Δ. 156/94) (kepea.gr, 2019). Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας πρέπει να αναφέρουν τους βασικούς όρους εργασίας, όπως τον τόπο παροχής εργασίας, την έδρα της επιχείρησης, την ειδικότητα του εργαζομένου, το ωράριο, τις πάσης φύσεως αποδοχές κ.λπ. (Δρίμτζια). Έτσι, ο εργοδότης από την πλευρά του θα πρέπει να τηρεί το μέρος της αμοιβής, της ασφαλιστικής κάλυψης, τη λήψη αδειών κ.α.

Από την άλλη πλευρά, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εκτελεί την εργασία του με επιμέλεια και να συμμορφώνεται στους κανόνες εργασίας που ισχύουν στην επιχείρηση με βάση τον κανονισμό εργασίας ή τη νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, εφόσον βέβαια κινούνται στο πλαίσιο της νομιμότητας. Επομένως, ο εργαζόμενος θα πρέπει να τηρεί το ωράριο εργασίας, τους εσωτερικούς κανονισμούς της επιχείρησης και τις εντολές του εργοδότη (Θωϊδης *et al*, 2016). Έχει την υποχρέωση να παρέχει στον εργοδότη την εργασία που συμφωνήθηκε. Σε περίπτωση που, κατόπιν συμφωνίας, παρέχεται και άλλο είδος εργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται ιδιαίτερη αμοιβή, ανάλογα με τις ώρες εργασίας που διαθέτει γι' αυτήν.

Ένας βασικός όρος είναι ο χώρος που θα τίθεται σε εφαρμογή η σύμβαση εργασίας ο οποίος μπορεί να αναφέρεται σε αυτήν αλλά μπορεί και να ορίζεται άτυπα. Ο τόπος παροχής της εργασίας είναι ο συγκεκριμένος χώρος στον οποίο ο εργαζόμενος έχει συγχρόνως την υποχρέωση, αλλά και το δικαίωμα να προσφέρει την εργασία του. Κατά τους τύπους το άτομο που εργάζεται το κάνει αυτό σε έναν συγκεκριμένο χώρο. Μπορεί όμως να συμφωνηθεί ότι η εργασία μπορεί να πραγματοποιηθεί σε πολλούς χώρους, όπως για παράδειγμα στον χώρο μιας εταιρείας ή σε παραρτήματά της. Αλλαγή του τόπου της εργασίας υπάρχει είτε όταν μεταφέρεται η επιχείρηση, είτε όταν μετατίθεται ο εργαζόμενος (Βαρχαλάμα και Σταμάτη, 2012, Λαμπροπούλου *et al*, 2016).

Βασικό όρο αποτελεί και το ωράριο εργασίας. Ως ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση. Το ωράριο του εργαζομένου, ως προς την έναρξη και λήξη κατά τη διάρκεια της ημέρας, ρυθμίζεται από τον εργοδότη, ορίζεται συγκεκριμένα με την υπογραφή της σύμβασης και αναγράφεται στη βεβαίωση του Π.Δ. 156/94. Εάν ο εργοδότης ασκεί καταχρηστικά το δικαίωμα μεταβολής του ωραρίου, ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την τήρηση, διαφορετικά υπάρχει βλαπτική μεταβολή και ισχύει ότι αναφέρεται γι' αυτήν. Το νόμιμο ωράριο μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας είναι των 40 ωρών. Για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ολόκληρη τη χώρα, η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής.

Το συμβατικό ωράριο εργασίας είναι αυτό που καθορίζεται είτε με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είτε με κανονισμό εργασίας που έχει συμβατικό χαρακτήρα. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή στον κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους (kerrea.gr, 2019).

3.2 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι οργανώσεις εργοδοτών, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι δημόσιοι οργανισμοί διαδραματίζουν βασικό ρόλο στη διαπραγμάτευση της σχέσης εργασίας, των συνθηκών εργασίας και των δομών των εργασιακών σχέσεων. Το κεντρικό μέλημα των εργασιακών σχέσεων είναι η συλλογική διαπραγμάτευση της εργασίας και της απασχόλησης. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αναφέρονται σε όλες τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών για τον προσδιορισμό των συνθηκών εργασίας και των όρων απασχόλησης. Συμπεριλαμβάνονται θέματα που αφορούν την αμοιβή, το χρόνο εργασίας, καθώς και ρυθμίσεις σχέσεων εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η Επιθεώρηση Εργασίας είναι η δημόσια αρχή που έχει την ευθύνη της εποπτείας των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών εργασίας.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, πυρήνας των οργανωμένων εργασιακών σχέσεων, πραγματοποιούνται σε διαφορετικά θεσμικά πλαίσια. Τα εθνικά συστήματα διαφέρουν, ως προς τους αντίστοιχους ρόλους της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της νομοθεσίας για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας, στα επίπεδα διαπραγμάτευσης (διακλαδική, κλαδική, εταιρική και εργασιακή, περιφερειακή, επαγγελματική) και στον τρόπο με τον οποίο οι διαπραγματεύσεις στα διάφορα επίπεδα μπορεί να αλληλοσυνδέονται. Οι βαθμοί συγκέντρωσης και συντονισμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης - και ιδιαίτερα της διαπραγμάτευσης των αμοιβών - αποτελούν σημαντικά χαρακτηριστικά του συστήματος, με συνέπειες τόσο για την αγορά εργασίας όσο και για τα μακροοικονομικά αποτελέσματα. Το αποτέλεσμα της συλλογικής αυτής διαπραγμάτευσης είναι συνήθως μια συλλογική σύμβαση (Eurofound.europa.eu, 2017).

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις. Οι Σ.Σ.Ε. συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Διατυπώνουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών και ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας (kepea.gr, 2019).

Χρονολογικά, μέχρι το 1990, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις χαρακτηρίζονταν από πολύ ισχυρό κρατικό παρεμβατισμό στον καθορισμό των μισθών και στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας και των δικαιωμάτων τόσο σε εθνικό όσο και σε κλαδικό επίπεδο (Eurofound.europa.eu, 2017). Οι όροι απασχόλησης, που καθορίζονταν στις συλλογικές συμβάσεις, είχαν υποχρεωτικό χαρακτήρα και αυτοί δεν μπορούσαν να επαναδιαπραγματευθούν πριν από την ημερομηνία λήξης της συμφωνίας, εκτός εάν συμφωνούσαν τα δύο μέρη ή εκτός εάν υπήρχε ρητή ρήτρα στη συμφωνία που επέτρεπε σε ένα από τα μέρη να ανοίξει εκ νέου διαπραγματεύσεις για ένα συγκεκριμένο θέμα (Trudeau, 2003).

Μέχρι το 2010, σύμφωνα με την αρχική νομοθεσία του 1990 (νόμος αριθ. 1896/90), το πλαίσιο των διαπραγματεύσεων εισήγαγε ένα σύστημα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων στο οποίο διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο οι διαδικασίες διαμεσολάβησης και διαιτησίας (που παρέχονται από ανεξάρτητο φορέα, ΟΜΕΔ)

(Eurofound.europa.eu, 2017). Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις λάμβαναν χώρα σε πέντε επίπεδα: τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας(ΕΓΣΣΕ), τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τις εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Πρασάς, 2015).

Πιο συγκεκριμένα, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας(ΕΓΣΣΕ) αφορά τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Λειτουργήσε για πάρα πολλά χρόνια ως το θεσμικό μέσο ρύθμισης κάθε είδους όρων εργασίας, μισθολογικών και θεσμικών μη μισθολογικών, με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και πιο συγκεκριμένα μεταξύ των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων. Η ΕΓΣΣΕ υπογράφεται από την ΓΣΕΕ και τις εργοδοτικές οργανώσεις και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα (kepea.gr, 2019). Διευκρινίζεται ότι συμβαλλόμενα μέρη στη σύναψη της ΕΓΣΣΕ είναι από την πλευρά των εργοδοτών, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) και από την πλευρά των εργαζομένων η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) (Ραπανάκης, 2017).

Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή/και όλης της χώρας. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου συνάπτονται από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφ' όσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στο κλάδο.

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, ή τη

θέση ή την ειδικότητά τους και, εφ' όσον αυτές λείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή/και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας. Συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή/και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις (Πρασάς, 2015, kepea.gr, 2019).

Οι κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές συμφωνίες δεν μπορούσαν να καθορίσουν χαμηλότερους μισθούς και λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας από εκείνες που συμφωνήθηκαν από την ΕΓΣΣΕ. Κατά τον ίδιο τρόπο, οι συμφωνίες που πραγματοποιούσαν οι επιχειρήσεις δεν μπορούσαν να προβλέψουν χαμηλότερους μισθούς και λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας από εκείνες του κλαδικού επιπέδου. Επίσης, σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, υπήρχε μηχανισμός επέκτασης, καθιστώντας τις συμφωνίες δεσμευτικές για όλους (εργοδότες, εργαζόμενους) (Eurofound.europa.eu, 2017). Η διαφορά μεταξύ ομοιοεπαγγελματικής και κλαδικής ΣΣΕ είναι ότι η ομοιοεπαγγελματική ρυθμίζει τους όρους εργασίας των εργαζομένων του ίδιου ή παρεμφερές επαγγέλματος ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης που απασχολούνται, ενώ η κλαδική ρυθμίζει τους όρους εργασίας μισθωτών που απασχολούνται σε ορισμένου είδους επιχειρήσεις (Δρίμτζια).

Μετά το 2010, έγιναν σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων (Νόμοι αριθ. 3899/2010, αρ. 4024/2011, αρ. 4046/2012, αριθ. 4093/2012, αριθ. 4172/2013) στο καθιερωμένο σύστημα των προηγούμενων υφιστάμενων ελεύθερο συλλογικό διαπραγματευτικό νομοθετικό πλαίσιο και το μετασχημάτισε ριζικά. Με το Ν.4024/2011, και για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής,

καταργήθηκε η δυνατότητα κήρυξης των ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι πλέον δεσμευτικές μόνο για τους εργοδότες και εργαζομένους που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη ΣΣΕ. Εργοδότης που δεν ανήκει στις συμβαλλόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν δεσμεύεται στη τήρησή τους.

Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, εφαρμόζονται, εκ του νόμου, στο σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, ανεξάρτητα αν οι εργαζόμενοι αποτελούν όλοι μέλη της συμβαλλόμενης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Κατά συνέπεια για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ ισχύει ο κανόνας γενικής δέσμευσης, ενώ στα υπόλοιπα είδη των ΣΣΕ (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές) ισχύει ο κανόνας της αμφιμερούς δέσμευσης των μελών.

Σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 8 παρ. 1 του Ν.1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε από το Ν.4093/2012, *«Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου».*

Πιο συγκεκριμένα, μετά το Ν.4093/12-11-2012, επήλθε διάρρηξη της καθολικότητας ισχύος της ΕΓΣΣΕ και θεσπίστηκε νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και στο πλαίσιο αυτό αφαιρέθηκε η δυνατότητα καθορισμού των κατώτατων μισθολογικών όρων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε με το Ν.4093/2012, οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας καθορίζουν, με γενική εφαρμογή στους εργαζόμενους όλης της χώρας, τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας. Μπορούν ακόμη να ρυθμίζουν και μισθολογικούς όρους, βασικούς μισθούς και προσαυξήσεις τους σε επίπεδα πάνω από τα κατώτατα όρια όπως αυτά πλέον καθορίζονται από το νόμιμο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, με ισχύ όμως μόνο στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εργοδότες των συμβαλλόμενων στη σύναψη της ΕΓΣΣΕ εργοδοτικών οργανώσεων (Ραπανάκης, 2017).

Μια ακόμη αλλαγή που επήλθε ήταν ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας από 14/02/2012 και μετά, συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη. Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους.

Στην ουσία καταργήθηκε η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης του Ν.1876/1990, αφού σύμφωνα με το άρθρο 37 παρ. 5 του Ν. 4024/2011, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων. Μεταξύ άλλων περιορίστηκε και στην πράξη καταργήθηκε, η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία αφού από 14/02/2012 η προσφυγή στη διαιτησία, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών (Αρμαγιωτάκης, 2015).

Επίσης, οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν πλέον τη δυνατότητα να καθορίσουν τον εθνικό κατώτατο μισθό μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η νέα νομοθεσία έδωσε στην ελληνική κυβέρνηση την αποκλειστική αρμοδιότητα να μπορεί να το πράξει, ζητώντας μόνο την συμβουλή από τους κοινωνικούς εταίρους. Αυτή η θεμελιώδης αλλαγή στο ελληνικό σύστημα των εργασιακών σχέσεων επηρεάζει την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα.

Επομένως, οι αλλαγές αυτές στοχεύουν στην πλήρη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με κυριότερα χαρακτηριστικά να είναι η εξάλειψη της ιεραρχικής σχέσης μεταξύ των επιπέδων διαπραγμάτευσης, η αποδυνάμωση της σημασίας και του δεσμευτικού χαρακτήρα της διακλαδικής και κλαδικής διαπραγμάτευσης. Ακόμη, καταστούν τις συλλογικές συμβάσεις δεσμευτικές μόνο για τα μέλη των ενώσεων εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενισχύουν τις συλλογικές συμβάσεις που βασίζονται σε εταιρείες, καταργούν το μηχανισμός επέκτασης, καθιερώνουν εθελοντική διαδικασία διαιτησίας και νομοθετούν ένα νέο μηχανισμό καθορισμού ελάχιστων μισθών από την κυβέρνηση και όχι από τους κοινωνικούς εταίρους μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης (Eurofound.europa.eu, 2017).

3.3 Μισθολογικό καθεστώς

3.3.1 Έννοια του μισθού

Η άσκηση της πολιτικής μισθών, και το πλαίσιο διαμόρφωσης αυτών, στα χρόνια πριν την εκδήλωση της κρίσης συνέβαλε ουσιαστικά στη διάβρωση της ανταγωνιστικότητας της χώρας. Λειτουργήσε προστατευτικά προς το μέρος της οικονομίας το οποίο δεν εκτίθεται στο διεθνή ανταγωνισμό και δεν παράγει διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες, φέρνοντας τους κλάδους που προσπαθούσαν να παραμείνουν διεθνώς ανταγωνιστικοί σε συγκριτικά δυσμενή θέση. Το αποτέλεσμα ήταν μια προσωρινή βελτίωση αποδοχών και του βιοτικού επιπέδου, που όμως για τους περισσότερους δεν ήταν διατηρήσιμη και η οποία κατέρρευσε με την εκδήλωση της κρίσης (Sev.org.gr, 2017).

Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, ο μισθός είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των δυνάμεων της προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας (Βολιανάκη, 2011). Μισθός εννοείτε κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Αυτός καταβάλλεται κατά κανόνα σε χρήμα, μπορεί όμως τμήμα αυτού να καταβάλλεται σε είδος, όπως η παραχώρηση στον εργαζόμενο (κατά κυριότητα ή χρήση) ορισμένων πραγμάτων όπως αυτοκίνητα, τροφές, ενδύματα, κατοικία κ.λπ. ή παροχής υπηρεσιών. Δηλαδή είναι κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος, η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία.

Πιο συγκεκριμένα, ως καταβαλλόμενες αποδοχές θεωρούνται εκείνες που καθορίζονται από το Νόμο ή την οικεία ΣΣΕ ή ΔΑ ή άλλη Υπουργική Απόφαση ή συμφωνούνται μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού (μεγαλύτερες από τις νόμιμες) και καταβάλλονται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία σε συγκεκριμένο χρόνο και ανάλογα με τη θέση εργασίας του μισθωτού.

Ο όρος τακτικές αποδοχές είναι ευρύτερος του όρου καταβαλλόμενες αποδοχές. Με τις τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: τα επιδόματα αδειάς, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας,

επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα.

Οι καθαρές αποδοχές ενός εργαζομένου προκύπτουν αν από τις μεικτές αποδοχές (καταβαλλόμενες και λοιπές πρόσθετες αποδοχές) αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές και οι φορολογικές κρατήσεις. Σημειώνεται ότι οι ασφαλιστικές κρατήσεις διαχωρίζονται σε κρατήσεις εργαζομένου και κρατήσεις εργοδότη (Πρασσάς, 2015, kerea.gr, 2019).

3.3.2 Κατώτατος μισθός

Οι μισθοί αποτελούν σημαντικό μέρος του εισοδήματος των νοικοκυριών και έχουν αντίκτυπο στη συνολική ζήτηση μέσω της κατανάλωσης που πραγματοποιούν τα νοικοκυριά και ενδεχομένως μέσω των επενδύσεων για την ικανοποίηση αυτής της αυξημένης ζήτησης. Οι μισθολογικές μεταβολές αποτελούν έναν από τους κυριότερους τρόπους προσαρμογής της προσφοράς-ζήτησης και επηρεάζουν άμεσα τα αποτελέσματα της απασχόλησης (ec.europa.eu, 2017).

Οι επιχειρήσεις έχουν λόγο να επιθυμούν συμπίεση του κόστους παραγωγής, άρα, όσο υψηλότερος είναι ο μισθός, τόσο λιγότερες ανθρωποώρες εργασίας θα θέλουν να χρησιμοποιήσουν στην παραγωγική διαδικασία. Από την πλευρά των εργαζομένων, όσο μεγαλύτερος είναι ο μισθός, τόσο μεγαλύτερη είναι η διάθεσή τους να προσφέρουν εργασία. Επομένως, η αγορά εργασίας ισορροπεί στο επίπεδο μισθού στο οποίο η ζητούμενη και η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας συμπίπτουν. Προσπαθώντας οι επιχειρήσεις να περιορίσουν την ποσότητα της ακριβής αμοιβής, συμπιέζεται η ζήτηση εργασίας και δημιουργούνται πτωτικές τάσεις στους μισθούς. Αντιστρόφως, την ίδια στιγμή θα προσπαθήσουν οι επιχειρήσεις να αυξήσουν την ποσότητα της φθηνής εργασίας στην παραγωγική διαδικασία και η αύξηση της ζήτησης θα δημιουργήσει αυξητικές τάσεις στους μισθούς. Σε πολλά κράτη, για να διασφαλιστεί ένα ελάχιστο επίπεδο επιβίωσης των εργαζομένων, υπάρχουν νόμοι που επιβάλλουν το κατώτατο επίπεδο μισθών (Γκούμας, 2015).

Ως εκ τούτου, παρατηρείται συχνά σε διεθνές επίπεδο και ιστορικά να υπάρχει παρέμβαση στον καθορισμό του επιπέδου των αμοιβών μέσω της θέσπισης διαφόρων ορίων κατώτατου μισθού. Η συγκεκριμένη συνθήκη κατωφλίου έχει ως στόχο την προάσπιση των δικαιωμάτων και συμφερόντων επιμέρους ομάδων εργαζομένων που

εμφανίζονται να έχουν μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη έναντι των εργοδοτών και αμείβονται με μισθούς που δεν μπορούν να θεωρηθούν δίκαιοι. Η διερεύνηση της διαδικασίας με την οποία διαμορφώνεται ο κατώτατος μισθός σε μια αγορά εργασίας αποτελεί πλέον αντικείμενο μελέτης των οικονομολόγων, των νομικών, των κοινωνιολόγων και των πολιτικών επιστημόνων (Βολιανάκη, 2011).

Ο κατώτατος μισθός είναι η χαμηλότερη ωριαία, ημερήσια ή μηνιαία αμοιβή που οι εργοδότες μπορούν νόμιμα να καταβάλλουν στους εργαζομένους (Δερμιτζόγλου, 2018). Με τον όρο ελάχιστο μισθό εννοούμε τον κατώτατο μισθό που υποχρεούται να καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο βάση νόμου. Ο ελάχιστος μισθός ορίζεται σε ωριαία, εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση ανάλογα με την εθνική νομοθεσία κάθε χώρας (Λιθαδιώτη, 2012). Οι ελάχιστοι μισθοί γενικά παρουσιάζονται ως μηνιαία μισθολογικά ποσοστά για τα ακαθάριστα κέρδη, δηλαδή πριν από την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλει ο εργαζόμενος. Αυτές οι εκπτώσεις ποικίλλουν από χώρα σε χώρα. Οι εθνικοί ελάχιστοι μισθοί δημοσιεύονται από την Eurostat δύο φορές το χρόνο (ec.europa.eu, 2017).

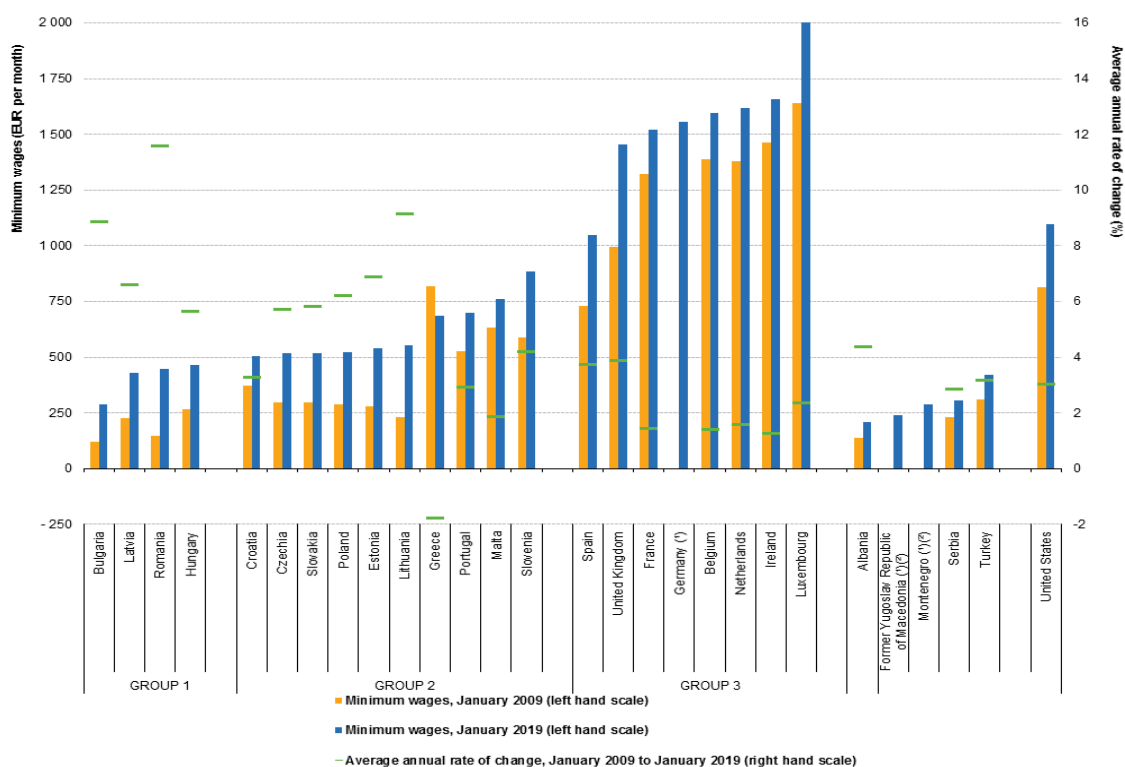
Τα τελευταία χρόνια, έχει αναβιώσει το ενδιαφέρον για τους κατώτατους μισθούς τόσο σε επίπεδο ερευνητικό αλλά κυρίως σε επίπεδο άσκησης πολιτικής. Αυτό φαίνεται από το πλήθος των χωρών που εισάγουν για πρώτη φορά την εφαρμογή κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας ή αυξάνουν τον καθιερωμένο κατώτατο μισθό ακολουθώντας την εξέλιξη των μισθών (Georgiadis, Kaplanis and Monastiriotis, 2017).

Ο κατώτατος μισθός ως κατώφλι σε εθνικό επίπεδο υπάρχει στις 21 από τις 28 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στις υπόλοιπες 7 χώρες δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός με γενική εφαρμογή, υπάρχουν ωστόσο κατώτατοι μισθοί σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι, ενώ σε ορισμένες από αυτές αποτελεί, κατά τα τελευταία έτη, θέμα δημόσιας συζήτησης, η θέσπιση του κατώτατου μισθού με γενική εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο (Καψάλης και Τριανταφύλλου, 2014). Ειδικότερα, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται από την κυβέρνηση έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους όπως ενδεικτικά αναφέρονται: Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Βουλγαρία, Ιρλανδία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ισπανία και Τσεχία. Ενώ, ο καθορισμός του κατώτατου αποκλειστικά μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων

καθορίζεται στο Βέλγιο, την Εσθονία, τη Δανία, την Ρουμανία, τη Σλοβακία, τη Σλοβενία και την Ουγγαρία (Machin and Manning, 1997).

Σε σύγκριση με τον Ιανουάριο του 2009, οι κατώτατοι μισθοί (εκφρασμένοι σε ευρώ) ήταν υψηλότεροι τον Ιανουάριο του 2019 σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ που είχε εθνικό κατώτατο μισθό, εκτός από την Ελλάδα όπου ήταν κατά 16% χαμηλότερος. Μεταξύ Ιανουαρίου 2009 και Ιανουαρίου 2019, ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής των ελάχιστων μισθών ήταν υψηλότερος στη Ρουμανία (11,6%) και στη Λιθουανία (9,1%). Επιπλέον, η Βουλγαρία (8,8%), η Εσθονία (6,9%) και η Λετονία (6,6%) καθώς και η Πολωνία (6,2%) σημείωσαν σημαντικές αυξήσεις (ec.europa.eu, 2017).

Minimum wages, January 2009 and January 2019
(EUR per month and %)



Note: Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden: no national minimum wage.
(*) July 2009 and average annual rate of change not available.
(*) January 2017 instead of January 2019.
Source: Eurostat (online data code: earn_mw_cur)

eurostat

Εικόνα 1: Κατώτατοι μισθοί, Ιανουάριος 2009 και Ιανουάριος 2019

Πηγή: ec.europa.eu

Ο κατώτατος μισθός διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στην διαμόρφωση των μισθών, ιδιαίτερα επειδή θέτει ένα κατώτατο όριο στην ευελιξία των μισθών, ορίζοντας ένα κατώφλι στην αγορά εργασίας. Ανάλογα με το ύψος στο οποίο διαμορφώνεται - αλλά

και σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες - ο κατώτατος μισθός μπορεί επίσης να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στον περιορισμό των μισθολογικών ανισοτήτων και στην διαμόρφωση του ποσοστού των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων σε μία χώρα. Ωστόσο, το γεγονός ότι σε μία χώρα υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο δεν αρκεί από μόνο του για να περιοριστεί το ποσοστό των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων. Στις περισσότερες χώρες, όπου παρατηρούνται υψηλά ποσοστά χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων, υπάρχει ήδη θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, ωστόσο δεν αρκεί απλά και μόνο η ύπαρξη κατώτατου μισθού για να περιορίσει τον αριθμό των χαμηλόμισθων. Πράγματι, στα περισσότερα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός, ωστόσο –με ελάχιστες εξαιρέσεις- το ύψος του κατώτατου μισθού είναι ιδιαίτερα χαμηλό (Καψάλης και Τριανταφύλλου, 2014).

Ο κατώτατος μισθός, από την πρώτη θέσπισή του σε δικαστικό επίπεδο το 1894 στη Νέα Ζηλανδία και το 1932 σε ομοσπονδιακό επίπεδο στις Η.Π.Α., συνοδεύτηκε από έντονη θεωρητική και πολιτική διαμάχη (Γαβρόγλου,2013). Οι απόψεις σχετικά με τον κατώτατο μισθό ποικίλλουν. Ανεξάρτητα από τις ανεπτυγμένες χώρες ή τις αναπτυσσόμενες χώρες, ο αντίκτυπος του κατώτατου μισθού στην απασχόληση και στον μέσο μισθό είναι πάντοτε αμφιλεγόμενο ζήτημα (Zhao and Pei, 2016). Συχνά υπάρχουν συζητήσεις σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ο κατώτατος μισθός επηρεάζει την ανεργία και συνακόλουθα το υψηλό ποσοστό φτώχειας στον πλανήτη.

Η κύρια κριτική κατά της χρήσης κατώτατων μισθών ως μέσου οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής αφορά τις δυσμενείς επιπτώσεις της ρύθμισης αυτής στην απασχόληση (Koutsogeorgoroulou, 1994). Οι αντίπαλοι του κατώτατου μισθού υποστηρίζουν ότι μειώνει την ευελιξία της αγοράς εργασίας και ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού οδηγεί σε αύξηση της ανεργίας (Pavelka, 2013). Οι μισθοί καθίστανται άκαμπτοι και δεν μπορούν να προσαρμοστούν εγκαίρως στις αλλαγές της προσφοράς και της ζήτησης. Επιπλέον, οι κατώτατοι μισθοί που καθορίζονται από την κυβέρνηση είναι συχνά υψηλότεροι από τους ανταγωνιστικούς μισθούς στην αγορά, γεγονός που θα αυξήσει το κόστος εργασίας και θα αναγκάσει τις επιχειρήσεις να μειώσουν τη ζήτηση εργασίας ή να αντικαταστήσουν την εργασία με κεφάλαια ή τεχνολογία. Επομένως, η ισορροπία της αγοράς μπορεί να διακοπεί με την προσφορά εργατικού δυναμικού που υπερβαίνει τη ζήτηση εργασίας, γεγονός που υποδηλώνει ότι

το σύστημα κατώτατων μισθών μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την απασχόληση (Wang, 2015). Με αποτέλεσμα, η εισαγωγή ελάχιστων μισθών μειώνει τα δημόσια έσοδα, επειδή η μείωση των εσόδων από εταιρικούς φόρους δεν μπορεί να αντισταθμιστεί από τα κέρδη εσόδων από το φόρο εισοδήματος και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Η εισαγωγή ελάχιστων μισθών οδηγεί περαιτέρω σε αύξηση των δημόσιων δαπανών που προκύπτουν από τις αυξημένες δαπάνες ανεργίας και κοινωνικών παροχών. Οι ελάχιστοι μισθοί τείνουν να οδηγήσουν σε σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας, ιδίως για εκείνους τους υπαλλήλους των οποίων η κατάσταση πρόκειται να βελτιωθεί. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ελάχιστοι μισθοί δεν αποτελούν αποτελεσματικό μέτρο πολιτικής για την καταπολέμηση της φτώχειας. Επιπλέον, οι κατώτατοι μισθοί ενδέχεται να οδηγήσουν σε σημαντική δημοσιονομική επιβάρυνση (Bauer *et al.*, 2009).

Από την άλλη πλευρά, οι υποστηρικτές του κατώτατου μισθού επιβεβαιώνουν ότι οι εύλογες μισθολογικές αυξήσεις δεν έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ανεργία. Λένε ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί ακόμη και να οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης. Η αύξηση του πραγματικού κατώτατου μισθού μπορεί να αποτελέσει πηγή κινήτρων για ορισμένα άτομα να συνεχίσουν να εργάζονται ή να βρουν εργασία (Pavelka, 2013). Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής είδαν τον κατώτατο μισθό ως μέσο μείωσης της φτώχειας και βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου για τους εργαζόμενους με χαμηλή αμοιβή (Ferraro, Hänilane and Staehr, 2018). Υπάρχουν διάφορες οικονομικές ερμηνείες για την επίδραση του κατώτατου μισθού στην απασχόληση. Πρώτον, η αύξηση στο συνολικό κόστος εργασίας λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού είναι συνήθως αρκετά μικρότερη από το μέγεθος της μισθολογικής αύξησης. Ο λόγος είναι ότι οι υψηλότεροι κατώτατοι μισθοί σε κάποιο βαθμό μπορούν να οδηγήσουν σε μείωση του κόστους εργασίας μέσω της δημιουργίας κινήτρων για τους εργαζομένους και της μείωσης τόσο των απουσιών όσο και των ποσοστών εναλλαγής του εργατικού δυναμικού. Παράλληλα, οι υψηλότερες αμοιβές οδηγούν ενδεχομένως σε αύξηση της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού και σε μείωση της ανάγκης επιτήρησης του προσωπικού με αποτέλεσμα να υπάρχει αντιστάθμιση του υψηλότερου μισθολογικού κόστους (Georgiadis, Kaplanis and Monastiriotes, 2017).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο μεγάλος αριθμός μελετών που εξετάζουν τις επιπτώσεις στην απασχόληση του Εθνικού Ελάχιστου Μισθού (NMW) υποδηλώνουν ότι η ζήτηση εργατικού δυναμικού παρέμεινε σε γενικές γραμμές αμετάβλητη, παρά τη νομοθετική

αύξηση των αποδοχών για τα χαμηλότερα εισοδήματα. Οι επιπτώσεις του στην απασχόληση έχουν μειωθεί, διότι οι επιχειρήσεις κατάφεραν να μειώσουν το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος μέσω της αύξησης της αποδοτικότητας της παραγωγής. Υπάρχουν αρκετοί λόγοι που πιστεύετε ότι οι κατώτατοι μισθοί μπορεί να αυξήσουν την παραγωγικότητα της εργασίας (Riley and Rosazza Bondibene, 2017). Ορισμένες μελέτες από άλλες χώρες, παρουσιάζουν ελάχιστη ή καθόλου επίδραση των κατώτατων μισθών στην απασχόληση ή στην κατοχύρωση της απασχόλησης, τουλάχιστον εφόσον ο ελάχιστος μισθός παραμένει σε μέτρια επίπεδα (Ferraro, Hänilane and Staehr, 2018).

Μεταξύ των οικονομολόγων διαπιστώνεται ότι ένας υψηλός κατώτατος μισθός ενδέχεται να οδηγήσει σε αύξηση της ανεργίας. Ωστόσο, είναι προφανές ότι κάθε αύξηση του κατώτατου μισθού δεν είναι απαραίτητο να οδηγήσει σε αύξηση της ανεργίας. Το σωστό επίπεδο του κατώτατου μισθού μπορεί να παρακινήσει τους ανθρώπους να αναζητήσουν απασχόληση. Αυτό μπορεί να μειώσει την ανεργία. Από την ανάλυση προκύπτει ότι ο ρυθμός αύξησης των ονομαστικών ελάχιστων μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν υψηλότερος στην περίοδο πριν από την κρίση. Σε μια εποχή οικονομικής κρίσης, οι κατώτατοι μισθοί αυξήθηκαν με βραδύτερο ρυθμό και ορισμένες κυβερνήσεις μάλιστα πάγωσαν τους κατώτατους μισθούς για αρκετά χρόνια. Τα κράτη μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης κατά την περίοδο αυτή είχαν υψηλότερη αύξηση του κατώτατου μισθού από τα δεκαπέντε αρχικά κράτη μέλη της ΕΕ (Pavelka, 2013).

Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση κάποιες έρευνες παρατηρήθηκε ότι ο ελάχιστος μισθός συνέβαλε στη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων και αυτό ωφέλησε ιδιαίτερα τα τμήματα χαμηλής αμοιβής της αγοράς εργασίας, όπως οι γυναίκες και οι ηλικιωμένοι (Ferraro, Meriküll and Staehr, 2018). Αν ο στόχος της αύξησης των κατώτατων μισθών είναι να αυξήσει το εισόδημα των ατόμων που πλήττονται, όπως συχνά υποστηρίζεται, όταν εισάγονται τέτοιες πολιτικές, η κίνηση της πολιτικής θα μπορούσε να έχει αντίθετες συνέπειες, εάν δεν ληφθούν διορθωτικά μέτρα από τη φορολογική πλευρά. Η αύξηση των επίσημα αναφερόμενων ελλειμμάτων θα αντιστοιχούσε πράγματι σε μείωση του πραγματικού εισοδήματος, εκτός εάν η ελάχιστη αύξηση μισθών συνοδεύεται από μείωση της φορολογικής πίεσης για τους κατώτατους μισθωτούς (Tonin, 2011).

Οι διάφοροι ερευνητές διαπιστώνουν ότι οι νικητές του NMW είναι πιθανότερο να είναι γυναίκες, άτομα ηλικίας μικρότερης των 25 ετών, λιγότερο μορφωμένοι άνθρωποι και άτομα που εργάζονται με μερική απασχόληση συγκεντρωμένοι σε τομείς όπως το λιανικό εμπόριο και η φιλοξενία. Η επιτροπή έρευνας ελάχιστων μισθών που ίδρυσε η αμερικανική κυβέρνηση το 1981 πραγματοποίησε ειδική εμπειρική έρευνα, διαπιστώνοντας ότι η πιο συχνά μελετημένη ομάδα στην εμπειρική βιβλιογραφία είναι οι νέοι. Οι μελέτες χρονολογικών σειρών συνήθως καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι μια αύξηση κατά 10% του κατώτατου μισθού μειώνει την νεανική απασχόληση κατά 1 έως 3% (Zhao and Pei, 2016).

Χρησιμοποιώντας στοιχεία για το Ηνωμένο Βασίλειο το 2011, η LPC διαπίστωσε ότι το μέγεθος της επιχείρησης σχετίζεται με το ποσοστό των εργαζομένων και τον ελάχιστο μισθό. Συγκεκριμένα, περίπου το 10% των θέσεων εργασίας σε μικροεπιχειρήσεις (επιχειρήσεις με 1 έως 9 εργαζόμενους) καταβάλλονται με τον κατώτατο μισθό, σε σύγκριση με περίπου 3% στις μεγάλες επιχειρήσεις. Παρατηρήθηκαν υψηλά ποσοστά εργαζομένων με κατώτατους μισθούς να βρίσκονται σε τομείς όπως η φιλοξενία, η κοινωνική μέριμνα, οι υπηρεσίες απασχόλησης, η επεξεργασία τροφίμων, η αναψυχή, τα ταξίδια και ο αθλητισμός, η γεωργία, η ένδυση και η κομμωτική. Στους Even και Macpherson (2004) τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το ποσοστό των εργαζομένων με επαγγελματική κατάρτιση έχει σημαντική θετική επίδραση στην πιθανότητα να παρατηρηθεί θετική αύξηση μισθών πάνω από τον ελάχιστο μισθό. Εκτός από την κατάρτιση, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης είναι τέσσερις φορές πιο πιθανό να δουν την αμοιβή τους να ξεπεράσει τον ελάχιστο μισθό σε σύγκριση με τους εργαζόμενους που εργάζονται 10 ή λιγότερες ώρες την εβδομάδα. Υπάρχουν επίσης ορισμένες ενδείξεις ότι η αλλαγή θέσεων εργασίας οδηγεί σε υψηλότερες μισθολογικές αυξήσεις για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους. Ωστόσο, είναι επίσης πιθανό ότι όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο αισιόδοξοι όσον αφορά τις προοπτικές απασχόλησης λόγω της ευνοϊκής συνολικής κατάστασης της αγοράς εργασίας και του επιχειρηματικού κύκλου, ενδέχεται να είναι πιο πρόθυμοι να αλλάξουν θέσεις εργασίας, ασκώντας πίεση προς τα πάνω στους μισθούς στο σύνολο. Η οικονομική θεωρία υποδηλώνει ότι θα υπάρξει πτωτική πίεση στους μισθούς κατά τη διάρκεια μιας ύφεσης, καθώς η μείωση της παραγωγής συνδέεται με τη μείωση της απασχόλησης και τη μείωση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων (Niesr.ac.uk, 2018).

3.3.3 Η πορεία του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα

Μελετώντας την εξέλιξη του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα με το πέρασμα των χρόνων διακρίνεται πόσο γρήγορα μειώνεται υπό την πίεση πρόσφατων μέτρων λιτότητας.

Στην Ελλάδα, μέχρι το 2010, ο εθνικός ελάχιστος μισθός καθορίστηκε μέσω των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ από το 2013 (νόμος 4177/2913), καθορίστηκε μονομερώς από το κράτος μέσω μηχανισμού διαβούλευσης με κοινωνικούς εταίρους και άλλους εμπειρογνώμονες. Από το 2000 έως το 2011, όταν καθορίστηκε το επίπεδο του κατώτατου μισθού μετά τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και την υπογραφή της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε σχεδόν κατά 60%, από 457,66 € (20,5 €) το 2000 σε 751,39 € (33,57 €) το 2011, επίπεδα υψηλότερα από το μέσο ποσοστό πληθωρισμού (Karamanis and Naxakis, 2014).

Με το Ν. 4046/2012 και το Ν. 4093/2012, η κυβέρνηση για πρώτη φορά από το 1990 παρενέβη στην ελεύθερη συλλογική διαπραγμάτευση και στη διαμόρφωση των εθνικών κατώτατων μισθών μέσω της Γενικής Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης (ΕΓΣΣΕ). Αυτοί οι νόμοι εισήγαγαν μείωση κατά 22% και 32% για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών στον εθνικό κατώτατο μισθό του 2012 (751,40 ευρώ). Οι νέοι εθνικοί ελάχιστοι μισθοί, που ισχύουν από τον Δεκέμβριο του 2012, καθορίστηκαν σε € 586,08 και € 510,95 για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών (Eurofound.europa.eu, 2017). Έτσι, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, εισήχθη ένα διαφορετικό επίπεδο κατώτατου μισθού για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών προκειμένου να αυξηθεί η απασχόληση των νέων.

Η οικονομική κρίση και η εφαρμογή μέτρων λιτότητας επιδεινώνουν το βιοτικό επίπεδο του ελληνικού λαού και πλήττουν σοβαρά την αγορά εργασίας. Οι βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις ήταν σημαντικές όχι μόνο για τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας, αλλά και για τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά, όπως για παράδειγμα η δραματική άνοδος της ανεργίας των νέων. Με αυτό τον τρόπο, η εφαρμογή των πολιτικών μνημονίου, προκειμένου να διατηρηθούν οι υπάρχουσες θέσεις εργασίας και να μειωθεί η ανεργία, οδήγησε σε άμεση μείωση του κατώτατου μισθού. Ειδικότερα, για να διευκολυνθεί η

είσοδος νέων στην αγορά εργασίας, ο κατώτατος νόμιμος μισθός των εργαζομένων ηλικίας κάτω των 25 ετών μειώθηκε ακόμη περισσότερο.

Ο βασικός λόγος για τα εξαιρετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας μπορεί να εξηγηθεί από ορισμένα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας. Σύμφωνα με πρόσφατη βιβλιογραφία η έλλειψη ειδικών δεξιοτήτων στην αγορά, η διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας, το χαμηλό επίπεδο επενδύσεων και το υψηλό μη μισθολογικό κόστος εργασίας είναι μόνο μερικοί από τους βασικούς λόγους για τα επίμονα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Ως εκ τούτου, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή των εργατικών πολιτικών θα πρέπει να βασίζεται σε πραγματικά πρότυπα ώστε να ανταποκρίνεται επαρκώς στο καταστροφικό πρόβλημα της ανεργίας στην ελληνική κοινωνία (Karamanis and Naxakis, 2014).

Θα αποτελούσε παράλειψη να μην αναφερθεί ότι η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, της ΕΓΣΣΕ, δεν απαιτούσε τη συναίνεση των εργαζομένων, συνεπώς αυτό μπορούσε να γίνει μονομερώς από τον εργοδότη χωρίς να κινδυνεύει να θεωρηθεί ως βλαπτική μεταβολή. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονταν των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, καθιστούσε αυτοδικαίως άκυρες τις συμφωνίες ως προς τους μισθολογικούς όρους (Αρμαγιωτάκης, 2015).

Το αποτέλεσμα όλων αυτών ήταν ότι η Ελλάδα είχε μέχρι πρότινος έναν από τους χαμηλότερους κατώτατους μισθούς, σε σχετικούς όρους, με το λόγο του κατώτατου μισθού προς το μέσο μισθό να είναι στο 32%, ενώ ο αντίστοιχος λόγος για τον ΟΟΣΑ και την Ευρώπη είναι στο 40%. Σε απόλυτες τιμές, η Ελλάδα είχε κατώτατο μισθό 4,8 δολάρια ανά ώρα, που είναι κατά 28% χαμηλότερος από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ, και μικρότερος από χώρες όπως η Ιρλανδία, η Σλοβενία, η Πολωνία, η Ισπανία και η Τουρκία (Georgiadis, Kaplanis and Monastiriotis, 2017).

ΘΕΜΑ: Εξέλιξη κατώτατου μισθού και (%) Ανεργίας στην ελληνική Οικονομία την περίοδο 2000 – 2016

Πίνακας 1: Διαχρονική εξέλιξη του κατώτατου μισθού και του (%) Ανεργίας στην ελληνική Οικονομία (2000 – 2016) (πηγή Eurostat/Επεξεργασία INEMY/ΕΣΣΕ)				
Έτος	ΕΓΣΣΕ	Υψος κατώτατου μισθού*		(%) Ανεργίας
		12μηνιαία βάση	14μηνιαία βάση	
2000	ΕΓΣΣΕ 2000-2001 (23/5/2000)	542,7 €	465,2 €	11,2%
2001		543,6 €	465,9 €	10,7%
2002	ΕΓΣΣΕ 2002-2003 (15/4/2002)	571,7 €	490,0 €	10,3%
2003		606,5 €	519,9 €	9,7%
2004	ΕΓΣΣΕ 2004-2005 (24/5/2004)	630,8 €	540,7 €	10,6%
2005		667,7 €	572,3 €	10,0%
2006	ΕΓΣΣΕ 2006-2007 (12/4/2006)	709,7 €	608,3 €	9,0%
2007		730,3 €	626,0 €	8,4%
2008	ΕΓΣΣΕ 2008-2009 (2/4/2008)	794,0 €	680,6 €	7,8%
2009		817,8 €	701,0 €	9,6%
2010	ΕΓΣΣΕ 2010-2012 (15/7/2010)	862,8 €	739,6 €	12,7%
2011		862,8 €	739,6 €	17,9%
2012	Π.Υ.Σ. 6/28-2-2012 Εγκύκλιος 4601/304/12-3-2012 (κατώτατα όρια μισθών 14/2/2012)	876,6 € *	751,4 € *	24,5%
2013	Ν .4093/2012 (κατώτατα όρια μισθών)	683,8 €	586,1 €	27,5%
2014	ΕΓΣΣΕ 2014 (26/3/2014)	683,8 €	586,1 €	26,5%
2015	ΕΓΣΣΕ 2014 (29/9/2015)	683,8 €	586,1 €	24,9%
2016	ΕΓΣΣΕ 2016 (31/3/2016)	683,8 €	586,1 €	23,8% (εκτίμηση εξαμήνου)

* Ο κατώτατος μισθός περιλαμβάνει τις μεικτές αποδοχές, άγαμου χωρίς προϋπηρεσία, ενώ τα ποσά έχουν περίοδο αναφοράς την 1^η Ιανουαρίου κάθε έτους. Ειδικά για το 2012, η συρρίκνωση του κατώτατου μισθού (Μνημονιακές επιταγές) που εφαρμόστηκε πρακτικά στη διάρκεια του β' εξαμήνου 2012, αντικατοπτρίζεται στο επόμενο έτος 2013, εξαιτίας της προαναφερθείσας παρατήρησης.

Φτάνοντας στο σήμερα, η Ελλάδα βρίσκεται και πάλι στο επίκεντρο των οικονομικών εξελίξεων. Στις 30/01/2019 δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ Β'173 η απόφαση Αριθμ. οικ. 4241/127/30-1-2019 σχετικά με την αύξηση του κατώτατου μισθού.

Πιο συγκεκριμένα αναφέρεται ότι αποφασίζεται ο καθορισμός, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 του Ν.4172/2013 (Α' 167), όπως ισχύει, του νόμιμου κατώτατου μισθού και του νόμιμου κατώτατου ημερομισθίου, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακές διακρίσεις λόγω της κατάργησης του υποκατώτατου μισθού με ισχύ από τη 1η Φεβρουαρίου 2019 (e-forologia.gr, 2019).

Αναλυτικότερα σημειώνεται ότι ο κατώτατος μισθός αυξάνεται από την 1η Φεβρουαρίου 2019 στα 650€/μήνα μεικτά, από τα 586,08€ (αύξηση 11%), ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο αυξάνεται στα 29,04€/ημέρα μεικτά, από τα 26,18€ (αύξηση 11%).

Πίνακας 2: Αύξηση κατώτατου μισθού από 1η Φεβρουαρίου 2019

Κατώτατος μισθός μέχρι 31.01.2019		Μεικτά
	Υπάλληλοι	586,08€
	Εργατοτεχνίτες	26,18€
Κατώτατος μισθός από 01.02.2019		
	Υπάλληλοι	650,00€
	Εργατοτεχνίτες	29,04€

Επιπλέον, με την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού για τους νέους έως 25 ετών, η αύξηση στα 650€/μήνα μεικτά ανέρχεται στο 27%, από τα 510,95€, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο αυξάνεται στα 29,04€/ημέρα μεικτά, από τα 22,83€ (αύξηση 27%).

Πίνακας 3: Κατάργηση υποκατώτατου μισθού για τους νέους έως 25 ετών από 1η Φεβρουαρίου 2019

Κατώτατος μισθός νέων κάτω των 25 ετών μέχρι 31.01.2019		Μεικτά
	Υπάλληλοι	510,95€
	Εργατοτεχνίτες	22,83€
Κατώτατος μισθός νέων κάτω των 25 ετών από 01.02.2019		
	Υπάλληλοι	650,00€
	Εργατοτεχνίτες	29,04€

Πηγή: (LINK, 2019)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

4.1 Εισαγωγή

Στην παγκόσμια οικονομία κυρίως τα τελευταία χρόνια σημειώθηκαν σημαντικές αλλαγές. Η κυριαρχία νέων οικονομικών δεδομένων, όπως η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η αλματώδης πρόοδος της τεχνολογίας και η εντατικοποίηση της ανταγωνιστικότητας επέφερε σημαντικές αλλαγές όχι μόνο στην παραγωγική διαδικασία αλλά και στις εργασιακές σχέσεις (Καραμάνης, 2011). Λόγω της αυξανόμενης διεθνοποίησης των οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων, οι επιχειρήσεις και τα άτομα προκειμένου να ανταποκριθούν στις αλλαγές του εξωτερικού περιβάλλοντος, πρέπει να αξιοποιήσουν διακεκριμένες ικανότητές για να αναπτύξουν και να επιτύχουν διατηρήσιμα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα (Καραγκιοζίδου, 2005) με κύριο στόχο την ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Ο όρος ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις εμφανίστηκε πρώτη φορά την δεκαετία του 80 και χρησιμοποιήθηκε από πολιτικούς, ακαδημαϊκούς και οικονομολόγους (Ζωγράφου και Λούντζη, 2011). Η εργασιακή ευελιξία που επιδιώκουν οι επιχειρήσεις και πολλές χώρες της Ευρώπης θεσπίζοντας νέα νομοθετικά μέτρα, μεταφράζεται στο χώρο του εργατικού δικαίου με τον όρο απορρυθμίση. Αναφέρεται δηλαδή, με την έννοια της χαλάρωσης των αυστηρών και παραδοσιακών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας (Καραγκιοζίδου, 2005). Σε θεωρητικό επίπεδο, υπάρχουν πολλές εννοιολογικές προσεγγίσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η έννοια αυτή περιλαμβάνει κυρίως εκείνες τις μορφές απασχόλησης οι οποίες μπορούν να χαρακτηριστούν ως εξαρτημένη εργασία, αλλά μια τουλάχιστον διάστασή τους (ωράριο εργασίας, διάρκεια σύμβασης εργασίας, τόπος παροχής της εργασίας, τρόπος παροχής εργασίας) διαφοροποιείται του τυπικού μοντέλου της τυπικής εξαρτημένης εργασίας. Η έννοια της ευελιξίας έχει διττό χαρακτήρα. Από τη μια πλευρά προσδιορίζει τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, ενώ από την άλλη τις επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις (Μπαρτζιόπουλος, 2017).

Η Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης προέβη σταδιακά σε σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων για την εργασία, τις αποδοχές και τον εργάσιμο χρόνο, με βασικό στόχο την προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας (Καραμάνης, 2011). Η ανάγκη

επίτευξης οικονομικής ανάπτυξης μέσω της τόνωσης της απασχόλησης αποτυπώνεται σε μια σειρά μεταρρυθμίσεων στην ελληνική εργατική νομοθεσία. Κύριο χαρακτηριστικό είναι η ευέλικτη οργάνωση της εργασίας έτσι ώστε να επιτυγχάνεται αρμονική σύζευξη κοινωνικών και οικονομικών επιδιώξεων η οποία θα ανταποκρίνεται τόσο στις επιθυμίες των εργαζομένων όσο και στις απαιτήσεις του ανταγωνισμού. Το εργατικό δίκαιο βρίσκεται πλέον σε σταυροδρόμι σημαντικών εξελίξεων με τις οποίες, η μορφή και ο τρόπος με τον οποίο παρέχεται η εργασία μετασχηματίζονται ραγδαία, δημιουργώντας μια νέα κατηγορία εργαζομένων (Μαλιάρα, 2012). Ως επακόλουθο, με το πέρασμα του χρόνου αναπτύχθηκε ένα νέο ευέλικτο σύστημα παραγωγής, που σταδιακά καθιέρωσε την ευελιξία ακόμα και σε εργασιακούς τομείς, στους οποίους στο παρελθόν υπήρχε σταθερότητα όπως για παράδειγμα στη μισθωτή εργασία στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, στη μεταποίηση και στις υπηρεσίες (Καραμάνης, 2011).

Ο όρος εργασιακή ευελιξία μεταφράζεται με διαφορετικό τρόπο από τις διάφορες κοινωνικές ομάδες. Για τους εργοδότες, αποτελεί αύξηση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και μείωση του λειτουργικού τους κόστους. Από της άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι έχουν μια άλλη εντελώς διαφορετική εικόνα της ευελιξίας. Για αυτούς σημαίνει υπονόμευση των εργασιακών τους δικαιωμάτων και μείωση του μισθού τους. Ενώ για τους πολιτικούς αποτελεί ένα ακόμη μέτρο καταπολέμησης του αυξανόμενου ποσοστού ανεργίας που συνεχώς διογκώνεται. Για αυτό, τα τελευταία χρόνια γίνονται προσπάθειες υιοθέτησης της εργασιακής ευελιξίας και επικράτησης της ως καθολικό μοντέλο απασχόλησης (Ζωγράφου και Λούντζη, 2011).

Η σταθερή εργασία εκτοπίζεται ολοένα και περισσότερο. Οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην οικονομική ζωή, στην κοινωνική δομή και στον τρόπο ζωής έχουν προκαλέσει διαφορετικές συνθήκες, κίνητρα και προτιμήσεις στους εργαζόμενους, σχετικά με την ευελιξία της εργασίας. Η αβεβαιότητα που προκαλείται στις επιχειρήσεις λόγω των συνεχών αλλαγών της αγοράς, όπως η απότομη αύξηση ή μείωση της ζήτησης, η παγκόσμια οικονομική κρίση και ο διεθνής ανταγωνισμός συμβάλλουν στην υιοθέτηση της εργασιακής ευελιξίας από τις επιχειρήσεις. Στην οικονομία πραγματοποιούνται σημαντικές αλλαγές σε όλους τους τομείς παραγωγής. Το εργατικό δυναμικό μετακινείται από τον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα προς τον τριτογενή, όπου οι ώρες εργασίας είναι, στις περισσότερες περιπτώσεις, λιγότερες και δημιουργούνται νέες υπηρεσίες που επιτρέπουν μεγαλύτερη ευελιξία στο χρόνο, στο

τόπο και στο περιεχόμενο της απασχόλησης. Λόγω του ότι η διάρθρωση της οικονομίας έχει αλλάξει, έχει καταστεί αδύνατη η απορρόφηση της υπερβάλλουσας προσφοράς εργασίας με συνέπεια την αύξηση των επιπέδων της ανεργίας. Γεγονός που οδήγησε σε νέες μορφές απασχόλησης όπου με λιγότερες ώρες εργασίας θα είναι δυνατόν να απασχολούνται περισσότεροι εργαζόμενοι (Ζωγράφου και Λούντζη, 2011).

Στη σημερινή εποχή, η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις εμφανίζεται σε διάφορα επίπεδα. Μπορεί να αναφέρεται στο επίπεδο του τόπου παροχής της εργασίας. Σε μια περίοδο όπου συντελείται έξοδος των εργαζομένων από τον παραδοσιακό ενιαίο εργασιακό χώρο, ο εργοδότης πλέον δεν έχει την απόλυτη εποπτεία και έλεγχο των εργαζομένων του. Πλέον εμφανίζεται μια διαδικασία διάλυσης της συνοχής της εργασιακής κοινότητας. Ειδικότερα, τέτοιου είδους μορφές υπό τις οποίες εμφανίζεται η κατά τόπο ευελιξία είναι το outsourcing, ο δανεισμός εργασίας, η κατ'οίκον απασχόληση, η παραγωγή με τον τύπο της εργασίας φασόν - που δεν αποκλείεται να είναι και κατ'οίκον απασχόληση – καθώς και η δυνατότητα του εργοδότη της πρόσκαιρης μετακίνησης ή της ελεύθερης μετάθεσης των εργαζομένων κατά τις παραγωγικές ή άλλες ανάγκες της επιχείρησης. Μια ειδικότερη ευέλικτη κατά τόπο αλλά συχνά και κατά χρόνο μορφή απασχόλησης είναι και αυτή της ηλεκτρονικής εργασίας εξ αποστάσεως ή τηλεεργασίας όπως συνηθίζεται συχνότερα να ονομάζεται.

Ακόμη, μπορεί να αναφέρεται στο επίπεδο της οργάνωσης του χρόνου της εργασίας. Η ευελιξία μπορεί να παραπέμπει στην προσαρμογή της απασχόλησης κατά χρόνο όπως το ελαστικό ωράριο, τη μερική απασχόληση, τα ευέλικτα και μειωμένα ωράρια, την εκ περιτροπής εργασία, τις βάρδιες έχοντας ως κύριο στόχο τη μείωση της μάζας της χρησιμοποιούμενης εργασίας. Η έννοια ακριβώς της ελαστικότητας ή ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων συνδέεται πρωταρχικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Στο επίπεδο της φυσιογνωμίας και του τύπου της εργασιακής σχέσης, η ευελιξία μπορεί να πραγματώνεται με την πρόσληψη εργαζομένων πολλαπλών προσόντων και δεξιοτήτων, οι οποίοι λόγω της ευρύτητας της εκπαίδευσης και της ειδίκευσής τους, μπορεί να μετακινούνται σε διάφορες εργασιακές θέσεις μιας ή περισσότερων παραγωγικών μονάδων. Επίσης, καθίσταται δυνατόν να συνάπτονται ιδιότυπες εργασιακές συμβάσεις, όπως είναι η σύμβαση μερισμού εργασίας (job - sharing), όπου την ευθύνη έναντι του εργοδότη για το ίδιο αντικείμενο εργασίας αναλαμβάνει μια ομάδα εργαζομένων, οι οποίοι στη μεταξύ τους σχέση ενεργούν ως

άτυπη ένωση προσώπων ή ως αστική εταιρεία, χωρίς να παύει η εργασιακή σχέση του κάθε εργαζόμενου με τον εργοδότη να έχει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας. Επιπλέον, η παροχή των υπηρεσιών προς την επιχείρηση γίνεται όλο και πιο συχνά με συμβάσεις έργου ή με τη χρησιμοποίηση αντιπροσώπων ή ελεύθερων συνεργατών (συμβάσεις αντιπροσώπευσης ή συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών).

Τέλος, ένα ακόμη επίπεδο μπορεί να αναφέρεται στο επίπεδο της αμοιβής και των λοιπών όρων εργασίας. Δηλαδή, η ευελιξία μπορεί να εκφράζεται με τη δυνατότητα προσαρμογής των αποδοχών των εργαζομένων στην οικονομική κατάσταση της συγκεκριμένης επιχείρησης και στις συνθήκες της αγοράς εργασίας. Στο επίπεδο της ελευθερίας πρόσληψης – απόλυσης, η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να εκφράζεται με τη υιοθέτηση ενός νομοθετικού πλαισίου που θα παρέχει μεγαλύτερη από την ήδη υπάρχουσα δυνατότητα για ελεύθερη αυξομείωση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης, ανάλογα με τις τρέχουσες παραγωγικές ανάγκες αυτής (Παπαβασιλείου, 2015).

4.2 Μετάβαση σε νέες μορφές απασχόλησης

Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας, κατά την περίοδο της κρίσης, ακολουθεί τη γενικότερη αρνητική πορεία της οικονομίας και της απασχόλησης. Τα χαρακτηριστικά των ατομικών συμβάσεων εργασίας διαφοροποιούνται όχι μόνο ποσοτικά σε σχέση με την περίοδο προ κρίσης, αλλά και ποιοτικά. Κινούνται προς την κατεύθυνση της ευελιξίας, της μετατόπισης δηλαδή των μορφών απασχόλησης από το πρότυπο της σταθερούς και μόνιμης εργασίας στις περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης με κυρίαρχες αυτές της μερικής απασχόλησης/εκ περιτροπής εργασίας και του ορισμένου χρόνου απασχόλησης (Μαρίνης, 2014).

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία, το πρότυπο της τυπικής μορφής απασχόλησης θα πρέπει να περιλαμβάνει στοιχεία όπως η εξαρτημένη μισθωτή εργασία, η οποία αναφέρεται στην ύπαρξη εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη. Υπάρχει η οικονομική εξάρτηση που είναι το κριτήριο της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας και η εξάρτηση ως προς τον προσδιορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη. Ακόμη, βασικά στοιχεία είναι η σταθερή και πλήρης απασχόληση, η σταθερότητα του ωραρίου απασχόλησης, η

εξασφάλιση αμοιβής τουλάχιστον ίσης με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα όρια, σύμφωνα με τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η θεμελίωση κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων σύμφωνα με τη προστασία που παρέχει η ισχύουσα ασφαλιστική και εργατική νομοθεσία (Ζωγράφου και Λούντζη, 2011).

Η τυπική μορφή συνήθως ονομάζεται ως πλήρης απασχόληση αορίστου χρόνου. Ειδικότερα, πλήρης ή κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ.. Δηλαδή, περιλαμβάνει πλήρες ωράριο εργασίας και ο εργάσιμος χρόνος συμβαδίζει με τα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια. Η πιο σύνηθες μορφή στον Ιδιωτικό Τομέα είναι οι σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως κατανεμημένες σε πέντε ή έξι ημέρες της εβδομάδας ανάλογα την λειτουργία της οντότητας. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκεια της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου και μπορεί να λυθεί οποιαδήποτε στιγμή με καταγγελία της σύμβασης τόσο από τον εργαζόμενο όσο και από τον εργοδότη ή αυτοδίκαια με την έναρξη της συνταξιοδότησης του εργαζομένου (Καραγκιοζίδου, 2005, kepea.gr, 2019).

Όταν λείπει ένα από τα παραπάνω στοιχεία που συγκρατούν την έννοια της τυπικής απασχόλησης έχουμε άτυπη ή ευέλικτη σχέση απασχόλησης. Αυτό το πρότυπο εργασίας ενδέχεται να συμβάλλει στην αναδιάρθρωση της παραγωγής, της εργασιακής διαδικασίας, στη δυνατότητα ανάκαμψης του εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου και στη αναβάθμιση του εργασιακού περιεχομένου. Από την άλλη πλευρά, ενδέχεται η υιοθέτηση αυτού του προτύπου να φέρει κάποιες αρνητικές επιπτώσεις όπως είναι η περιθωριοποίηση κάποιου τμήματος του εργατικού δυναμικού και ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δίνουν ένα γενικό ορισμό για την ευέλικτη απασχόληση ο οποίος είναι ο εξής: *«Άτυπη εργασιακή σχέση νοείται κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας, ιδίως λόγω της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης, του μικρού αριθμού εργάσιμων ωρών, της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας, του αποκλεισμού του προσώπου de jure ή de facto από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με*

πλήρη απασχόληση, της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας, του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών, της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μία επιχείρηση που προσφέρει εργασία» (Ζωγράφου και Λούντζη, 2011).

4.2.1 Μερική Απασχόληση

Η κυριότερη μορφή ευέλικτης άτυπης εργασίας είναι η μερική απασχόληση. Η μερική απασχόληση δημιουργήθηκε για λόγους διατήρησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων (Μπαρτζιόπουλος, 2017). Είναι ένα θέμα που προέκυψε τα τελευταία χρόνια και ειδικά στις μέρες μας, παρουσιάζεται σε ορισμένες περιπτώσεις ως ιδεατή λύση. Λύση για εκείνους που ο χρόνος τους είναι περιορισμένος και μέσω της μερικής απασχόλησης καταφέρνουν να έχουν ένα εισόδημα που καλύπτει τις τρεχούμενες ανάγκες τους και λύση για εκείνους που επιθυμούν να ενισχύσουν τα οικονομικά τους και να αναζητήσουν ένα εισόδημα, μέσα από μια επιπρόσθετη και ολιγόωρη εργασία (Θωμαΐδου, 2014). Για αυτό, η αύξηση αυτή οφείλεται συχνά στην αύξηση των υπηρεσιών, στην ανάγκη για ευελιξία των εργοδοτών και στην αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών, ισχύοντας για όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ (Rubery, 2015).

Ως νομικό γεγονός έχει το θεωρητικό υπόβαθρο της στην αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων εργασίας. Οι συμφωνίες αυτές είναι αντικείμενο που ρυθμίζονται από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου. Μερική απασχόληση είναι η εργασία της οποίας η διάρκεια της είναι μικρότερη όχι μόνο του νόμιμου ωραρίου εργασίας, αλλά και από αυτό που ορίζεται από άλλες πηγές, όπως Σ.Σ.Ε, Δ.Α, Κανονισμό Εργασίας. Το νομικό πλαίσιο που καθορίζει την μερική απασχόληση θεσπίζεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα με το άρθρο 38 του ν. 1892/1990. Με το άρθρο αυτό εισάγονται ειδικές προστατευτικές διατάξεις για τους μερικώς απασχολούμενους. Κατόπιν, ακολούθησαν διάφορες διατάξεις για την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την προώθηση της απασχόλησης αυτής (Μπαρτζιόπουλος, 2017).

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή

δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική (Υρακρ.gr, 2019). Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα (kepea.gr, 2019).

Ωστόσο, η έκφραση "εργασία μερικής απασχόλησης" δεν αναφέρεται σε ακριβή ορισμό. Αυτό που μπορεί κανείς να ονομάσει εργασία μερικής απασχόλησης δεν πρέπει να συγχέεται με τον ακριβή αριθμό ωρών εργασίας. Ορίζεται από την απόκλιση από την κανονική εργασία πλήρους απασχόλησης σε σχέση με τον αριθμό ωρών εργασίας για τον τύπο απασχόλησης ανάλογα με τη βιομηχανία ή το επάγγελμα. Για αυτό, η διάρκεια μιας πλήρους εβδομάδας εργασίας ποικίλλει όχι μόνο ανάλογα με τη δραστηριότητα, αλλά και ανάλογα με τη χώρα. Για παράδειγμα, η Αυστραλία, οι Κάτω Χώρες και η Ιαπωνία εφαρμόζουν ένα κατώτατο όριο 35 ωρών για να διαφοροποιήσουν τη μερική απασχόληση από την πλήρη απασχόληση. Στον Καναδά και το Ηνωμένο Βασίλειο, το όριο αυτό είναι 30 ώρες (Pernod, 2014). Σε ορισμένα επαγγέλματα, η πλήρης απασχόληση είναι συνήθως λιγότερο από 30 ώρες εργασίας για λόγους που σχετίζονται με τη φύση της εργασίας. Οι πιλότοι των αερομεταφορών και οι καλλιτέχνες είναι μεταξύ άλλων επαγγέλματα που ενδέχεται να εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή (Bastelaer, Lemaître and Pascal, 1997).

Τα βασικότερα στοιχεία του ισχύοντος πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης είναι ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία ανάμεσα στους συμβαλλόμενους, η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 8ημέρων από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας ειδάλλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης και η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών. Ακόμη, η βάση υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι η ημερήσια απασχόληση, η εβδομαδιαία, η δεκαπενθήμερη και η μηνιαία, με αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων (πχ δικαίωμα σε άδεια, κατάρτιση, ασφάλιση). □ Τέλος, η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης (Ντάλκος, 2017). Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς

απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέρα της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο (kepea.gr, 2019).

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων καθορίζονται με βάση τις νόμιμες αποδοχές στην ίδια εργασία με πλήρες ωράριο και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα, οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζόμενου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Οι μερικώς απασχολούμενοι κατέχουν στην επιχείρηση τα ίδια δικαιώματα με αυτούς που απασχολούνται με πλήρες ωράριο. Δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα άδειας, με βάση τις αποδοχές που θα λάμβαναν εάν εργάζονταν κατά τον χρόνο της άδειάς τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις περί αδειών (Βέργου, Σταμάτη και Συριόπουλος. 2013).

Πέραν της μερικής απασχόλησης, η οποία είναι καθημερινή απασχόληση (με εξαήμερη ή πενθήμερη εργασία) με μικρότερο ημερήσιο ωράριο του νόμιμου, υπάρχει και η διαλείπουσα απασχόληση με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα (των 6 ή 5) κατά μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας, η διαλείπουσα απασχόληση ή αλλιώς εκ περιτροπής εργασία με απασχόληση με λιγότερες ημέρες την εβδομάδα αλλά κατά πλήρες ωράριο και τέλος ένας συνδυασμός καθημερινής απασχόλησης, πέντε ή έξι ημέρες την εβδομάδα, με κάποιες μέρες έχοντας μειωμένο ωράριο και τις υπόλοιπες με πλήρες (Σακελλαριάδης, 2016).

Η εκ περιτροπής εργασία είναι μια μορφή της μερικής απασχόλησης. Η μορφή αυτής της απασχόλησης εμφανίστηκε πολύ νωρίς στο εργατικό μας δίκαιο, με τις διατάξεις του άρθρου 13 § 7 του Ν.Δ 2961/54. Σύμφωνα με το άρθρο 2, του Ν. 3846/2010 & άρθρο 17 του Ν. 3899/2010 κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή εκ περιτροπής απασχόλησης. Η εκ περιτροπής απασχόληση δεν αναφέρεται σε λιγότερες ώρες παροχής εργασίας σε ημερήσια βάση, αλλά σε παροχή εργασίας κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή εβδομάδες τον μήνα ή μήνες μέσα στο έτος ή συνδυασμό των ανωτέρω δυνατοτήτων, πάντα όμως κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο. Επίσης, συνάγεται ότι, μολονότι η λειτουργία της επιχείρησης θα είναι συνεχής, ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του ορισμένες μόνο ημέρες της εβδομάδας, του μήνα ή του έτους, εναλλασσόμενος ατομικά ή ομαδικά με άλλους

εργαζόμενους, σε τακτά χρονικά διαστήματα (Elinyae.gr, 2017). Όπως και στην μερική απασχόληση, η ατομική σύμβαση με την οποία συμφωνείται η εκ περιτροπής εργασία πρέπει να είναι εγγραφή, και θα πρέπει εντός 8 ημερών από την σύναψη της να γνωστοποιείται στην επίθεση εργασίας.

Η εκ περιτροπής εργασία παρέχεται είτε με συμφωνία εργοδότη και συγκεκριμένου εργαζομένου, είτε επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη σε περιπτώσεις περιορισμού των δραστηριοτήτων της επιχείρησης προς αποφυγή απολύσεων. Μόνο στην εκ περιτροπής απασχόληση μπορεί ο εργοδότης να την καθιερώσει μονομερώς, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις και έχει τηρηθεί η διαδικασία όπως προβλέπει ο νόμος (kepea.gr, 2019).

Πιο συγκεκριμένα, παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη, σε περίπτωση περιορισμού της δραστηριότητάς του, να επιβάλει στην επιχείρησή του σύστημα εκ περιτροπής εργασίας, μέχρι εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Η επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας προβλέπεται αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περιπτώσεις περιορισμού της δραστηριότητας του εργοδότη. Με τον όρο περιορισμός της δραστηριότητας δεν νοείται η απλή μείωση του οικονομικού αποτελέσματος της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, η ενδεχόμενη μείωση των κερδών της, αλλά απαιτείται ο περιορισμός του όγκου της δραστηριότητας, δηλαδή η μείωση της παραγωγής ή της ανάγκης για παροχή υπηρεσιών, κατά τρόπον ώστε να προκύπτει πλεονάζον προσωπικό λόγω της μείωσης της διαθέσιμης εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται ως ακραίο αλλά ηπιότερο της καταγγελίας μέσο, υπό την προϋπόθεση όμως ότι κατά την επιβολή της θα υπάρξει η πρόγνωση ότι διά της επιβολής του εν λόγω μέτρου η επιχείρηση θα μπορέσει σε εύλογο χρονικό διάστημα να ανακάμψει. Πριν από τη μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας από τον εργοδότη απαιτείται η προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δίχως ωστόσο να απαιτείται αυτές να καταλήξουν σε συμφωνία. Η πρόσκληση που απευθύνει ο εργοδότης προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την έναρξη των διαβουλεύσεων θα πρέπει να περιλαμβάνει, πέρα από τον τόπο και τον χρόνο των διαβουλεύσεων, τους λόγους που καθιστούν αναγκαία την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, παρέχοντας ταυτόχρονα κατά τρόπο ειδικό και συγκεκριμένο τα στοιχεία από τα οποία προκύπτει ο περιορισμός της

δραστηριότητας της επιχείρησης και η πιθανή διάρκειά του. Εάν, όμως, δεν γίνει ενημέρωση με τους εκπρόσωπους του προσωπικού, ώστε να λάβουν αυτοί γνώση της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, τότε η μονομερής επιβολή είναι παράνομη, και συνεπώς οι μισθωτοί δικαιούνται να απαιτήσουν τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης. Η μονομερής απόφαση επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας πρέπει να κοινοποιηθεί εντός οκτώ (8) ημερών στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας (Taxheaven, 2017).

4.2.2 Απασχόληση ορισμένου χρόνου

Μια άλλη διαδεδομένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης είναι η προσωρινή εργασία. Προσωρινή απασχόληση θεωρείται ως η απασχόληση προκαθορισμένης χρονικής διάρκειας που έχει ως στόχο την κάλυψη βραχυπρόθεσμων αναγκών των επιχειρήσεων. Η προσωρινή απασχόληση όχι μόνο διεκδικεί ένα μεγάλο μερίδιο της αγοράς εργασίας, αλλά και για πολλές επιχειρήσεις συνιστά την σωτηρία λύση για την μείωση του κοστολόγου κομματιού της λειτουργίας, αυτού του ανθρωπινού δυναμικού.

Η προσωρινή απασχόληση αποτελείται και εκείνη από κάποιες σημαντικές κατηγορίες με βασικότερη την σύμβαση ορισμένου χρόνου. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν την πιο συνήθη πρακτική ανάπτυξης της προσωρινής απασχόλησης, όπου η λήψη της εργασιακής σχέσης μπορεί να είναι προσδιορισμένη με ημερομηνία, με προθεσμία ή με χρονικές περιόδους (Θωμαΐδου, 2014). Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν συμφωνήσει από πριν τη διάρκεια της σχέσης εργασίας και με την πάροδο του προκαθορισμένου χρονικού σημείου η σύμβαση λήγει αυτόματα, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση για την επερχόμενη λήξη ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη (Βλάχου, 2017). Επομένως, η διάρκεια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι σαφώς καθορισμένη είτε γιατί συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά, είτε γιατί προκύπτει από το είδος και τον σκοπό αυτής. Χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ότι τα μέρη γνωρίζουν επακριβώς το χρονικό σημείο της λήξης της (Χατζηπέτκος, 2018).

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου και δεν απαιτείται έγγραφη αναγγελία και καταβολή αποζημίωσης. Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου

χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας (Υρακρ.gr, 2019).

Επομένως, σε αυτή την περίπτωση θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, οπότε σε περίπτωση απόλυσης πρέπει να τηρηθούν οι νόμιμες προϋποθέσεις (έγγραφο, αποζημίωση). Όταν πρόκειται για αλληπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς οι συνεχείς ανανεώσεις να δικαιολογούνται εκ των πραγμάτων, αλλά έγιναν με σκοπό να αποφύγει ο εργοδότης την καταβολή αποζημίωσης στο μισθωτό, σε περίπτωση απόλυσής του, οπότε θεωρείται ότι πρόκειται για ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου επί της οποίας δεν είναι δυνατή η απόλυση του μισθωτού χωρίς έγγραφη καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί πριν τη λήξη της για σπουδαίο λόγο είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο. Σπουδαίος λόγος είναι η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η εξακολούθησή της σύμφωνα με την καλή πίστη (π.χ. παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων και προξένηση βλάβης από το μισθωτό με αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης και μείωση του εργαζομένου από τον εργοδότη κλπ) (kepea.gr, 2019). Αν ο εργοδότης καταγγείλει πρόωρα τη σύμβαση χωρίς να συντρέχει σπουδαίος λόγος, ο μισθωτός, λόγω της ακυρότητας της καταγγελίας αυτής, έχει δικαίωμα να απαιτήσει μόνο μισθούς υπερημερίας και όχι αποζημίωση, για το χρονικό διάστημα που εκτείνεται μετά την καταγγελία και έως τη συμφωνημένη λήξη της συμβάσεως.

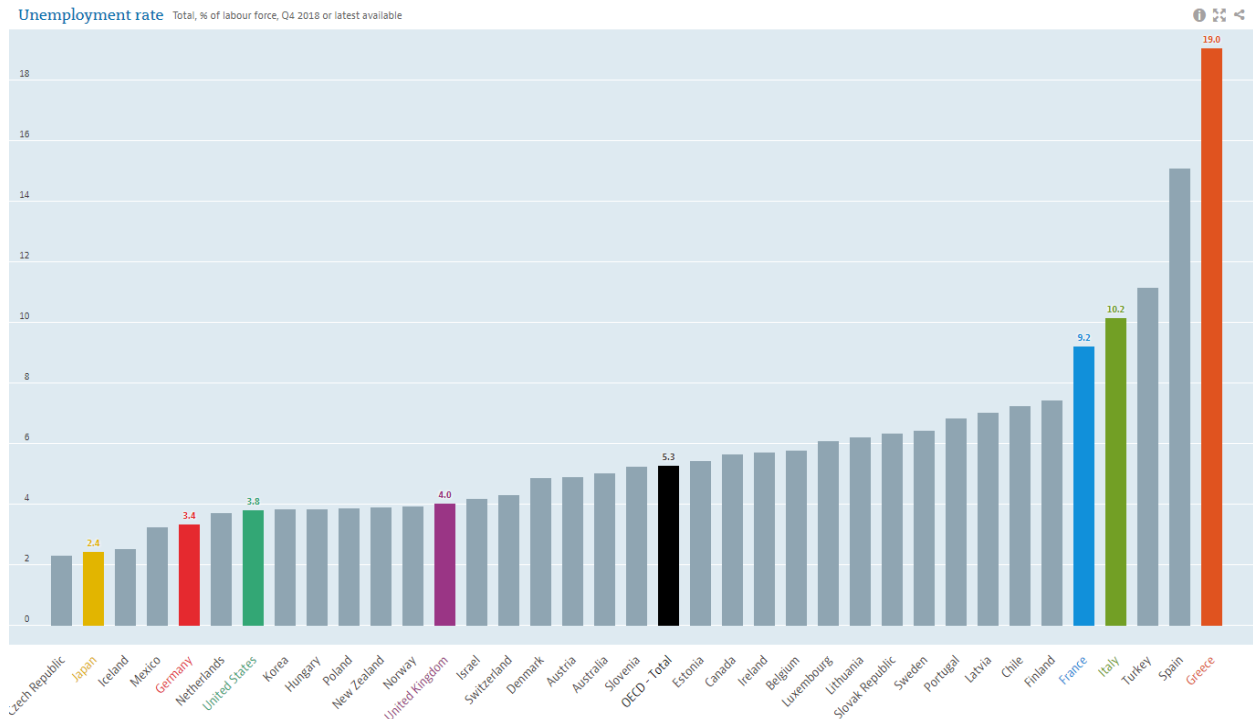
Ακόμη, η ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι καταρχάς δυνατή μόνο όταν υπάρχει αντικειμενικός λόγος. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται όταν προκύπτει από τα στοιχεία της σύμβασης και δικαιολογείται από το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης, από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, όπως είναι, για παράδειγμα, η προσωρινή αναπλήρωση ή αντικατάσταση άλλου εργαζομένου, η εκτέλεση εργασιών παροδικού μόνο χαρακτήρα, ο προσωρινός φόρτος εργασίας. Η ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι κατά κανόνα γραπτή και από το

κείμενο της σύμβασης προκύπτουν οι αντικειμενικοί λόγοι της σύναψής της (Βλάχου, 2017). Σε κάθε περίπτωση, οι λόγοι οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας πρέπει να αναφέρονται στη σχετική συμφωνία των μερών, αντίγραφο της οποίας δίδεται στον εργαζόμενο, εκτός και αν η σύμβαση έχει εντελώς ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν ξεπερνά σε διάρκεια τις δέκα (10) ημέρες (Χατζηπέτκος, 2018).

Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Ακόμη, αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών, ο αριθμός των ανανεώσεων, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταπόδειξης σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης. Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου ίδιου εργοδότη περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του ομίλου (Πρασσάς, 2015).

4.3 Βιβλιογραφική επισκόπηση

Η ραγδαία αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της ανεργίας θα μπορούσε να θεωρηθεί η πιο σημαντική εξέλιξη όσον αφορά τη δομή της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας στη διάρκεια της κρίσης. Τα τελευταία 25 χρόνια παρατηρείται αύξηση της μερικής απασχόλησης σε σχέση με την απασχόληση πλήρους απασχόλησης στην ΕΕ. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό είναι το αποτέλεσμα μιας πολιτικής απόφασης για την προώθηση της μερικής απασχόλησης, ιδίως σε χώρες που πάσχουν από υψηλή ανεργία (Eurofound.europa.eu, 2011).



Εικόνα 2: Ποσοστό ανεργίας

Πηγή: data.oecd.org

Για τους εργαζομένους, μπορεί να προσφέρει την ευκαιρία για καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακής ζωής και οικογενειακών ευθυνών, κατάρτισης, ψυχαγωγίας ή πολιτικών δραστηριοτήτων. Μπορεί επίσης να διευκολύνει τους εργαζομένους να εισέλθουν σταδιακά στην αγορά εργασίας ή να αποσυρθούν από την απασχόληση (Eurofound.europa.eu, 2011). Για αυτό, οι κατηγορίες εργαζομένων που απασχολούνται υπό καθεστώς ιδιαίτερας άτυπης απασχόλησης χαρακτηρίζονται από πολύ μεγάλη πολυμορφία και ποικίλουν από εργαζόμενους πολύ χαμηλής ειδίκευσης με συμβάσεις εποχιακής απασχόλησης έως επαγγελματίες υψηλής ειδίκευσης με βραχυχρόνιες συμβάσεις για την επιτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων (www.eif.gov.cy, 2010).

Η μερική απασχόληση ταιριάζει σε ορισμένους εργαζόμενους οι οποίοι προτιμούν μικρότερο ωράριο εργασίας και περισσότερο χρόνο για την ιδιωτική τους ζωή. Η προώθηση της μερικής απασχόλησης οδηγεί σε αύξηση των ποσοστών συμμετοχής και απασχόλησης (δείκτες απασχόλησης / πληθυσμού), όπως παρατηρείται με ποσοστά για τις γυναίκες στις περισσότερες χώρες (Bastelaer, Lemaître and Pascal, 1997). Η αύξηση του μεριδίου των εργαζομένων με μερική απασχόληση βασίζεται κυρίως στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, ενώ οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου κατανέμονται ισότιμα μεταξύ αρσενικά και θηλυκά (Alda, Bellmann

and Gartner, 2009). Τέτοιες μορφές παίζουν σημαντικό ρόλο αφού επιτρέπει στις γυναίκες να διατηρήσουν την σταδιοδρομία τους και να συνδυάσουν την απασχόληση με την οικιακή εργασία (Burchell, 2011). Σε ορισμένες περιπτώσεις, προσφέρει ιδανικές ώρες για όσους έχουν ευθύνες φροντίδας, αλλά μεγάλο μέρος της εργασίας εξαρτάται από τις απαιτήσεις των εργοδοτών, με αποτέλεσμα να υπάρχουν μεταβλητές ώρες που είναι δύσκολο να συνδυαστούν με τη φροντίδα των παιδιών (Rubery, 2015).

Η μερική απασχόληση είναι ένας από τους ταχύτερα αναπτυσσόμενους τομείς της νεολαίας, ιδίως μεταξύ των φοιτητών (Canny, 2002). Για τους περισσότερους φοιτητές, η εργασία μερικής απασχόλησης επιλέγεται κυρίως για τη βελτίωση της προσωπικής τους οικονομικής θέσης και ως βοήθεια για τις μελλοντικές τους προοπτικές απασχόλησης. Ακόμη, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν εργασία μερικής απασχόλησης ως μέσο μετάβασης στη συνταξιοδότηση και η πρόσβαση σε εργασία μερικής απασχόλησης μπορεί να βελτιώσει τις πιθανότητες στα άτομα με αναπηρία να συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό (Abhayaratna *et al.*, 2008).

Για τους εργοδότες, μπορεί να επιτρέψει όχι μόνο μεγαλύτερη ευελιξία στην ανταπόκριση στις απαιτήσεις της αγοράς, όπως με την αύξηση της χρησιμοποίησης της παραγωγικής ικανότητας ή την παράταση των ωρών λειτουργίας, αλλά και με την αύξηση της παραγωγικότητας (Eurofound.europa.eu, 2011). Στη βιβλιογραφία διακρίνονται τρεις κύριες κατηγορίες κινήτρων: βέλτιστη στελέχωση, φθηνή εργασία και στέγαση. Η βέλτιστη στελέχωση αναφέρεται στις βέλτιστες πτυχές του προσωπικού που μπορεί να είναι σημαντικές σε εγκαταστάσεις όπου οι υπηρεσίες είναι συγκεντρωμένες σε λίγες ώρες την ημέρα και όταν υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας. Το δεύτερο κίνητρο είναι η ανάγκη για φθηνή και μερικές φορές ευέλικτη εργασία, που ονομάζεται επίσης στρατηγική δευτερευόντων εργαζομένων. Εργαζόμενοι με μερική απασχόληση κυρίως στις ΗΠΑ έχουν λιγότερο προστατευμένη και προνομιούχο θέση, όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, τη σύνταξη και την ασφάλιση υγείας. Το τρίτο κίνητρο για την εισαγωγή θέσεων μερικής απασχόλησης είναι να ανταποκριθούν στις προτιμήσεις των εργαζομένων οι οποίοι επιθυμούν τέτοιες θέσεις εργασίας, που ονομάζεται επίσης και στρατηγική στέγασης. Σημαντικοί παράγοντες στις προτιμήσεις των εργαζομένων είναι το φύλο και η ηλικία (Allaart and Bellmann, 2007).

Αρκετοί εργοδότες επιλέγουν αυτή τη μορφή εργασίας για να μην πληρώνουν την ασφάλεια υγείας των υπαλλήλων τους (Dillender, Heinrich and Houseman, 2016). Για παράδειγμα, οι εταιρείες ειδησεογραφικών μέσων ενημέρωσης προσλαμβάνουν άτομα τα οποία θα εργάζονται λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα με μερική απασχόληση για να αποφύγουν να πληρώσουν την ασφάλιση υγείας των εργαζομένων (Burke, 2017).

Η μερική απασχόληση έχει επίσης τα μειονεκτήματά της. Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση βρίσκονται συχνά σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους συναδέλφους που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Τυπικά, τα ωρομίσθια είναι χαμηλότερα και οι προοπτικές σταδιοδρομίας τους και εκπαίδευσης είναι πιο περιορισμένες (Eurofound.europa.eu, 2011). Οι θέσεις μερικής απασχόλησης τείνουν να συνεπάγονται λιγότερη ευθύνη από τις θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και εν μέρει οι εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να θεωρήσουν την δουλειά τους ως πρόκληση (Abhayaratna *et al.*, 2008). Η μερική απασχόληση δεν είναι πάντα επιλογή. Ένα μεγάλος αριθμός μερικών απασχολούμενων σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ δήλωσαν ότι προτιμούν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση.

Για τους εργοδότες, πέραν των οργανωτικών δυσκολιών, υπάρχουν ορισμένες σταθερές δαπάνες ανά εργαζόμενο, που υπόκεινται σε ανώτατα όρια μισθών, γεγονός που μπορεί να αυξήσει το συνολικό κόστος εργασίας αν αυξηθεί το ποσοστό των εργασιών με μερική απασχόληση (Eurofound.europa.eu, 2011). Δηλαδή, οι δαπάνες που συνδέονται με την πρόσληψη, την κατάρτιση, καθώς και τα μη μισθωτά οφέλη που δεν είναι ανάλογες με τις ώρες (π.χ. ασφάλιση υγείας) αυξάνουν το μέσο ωριαίο κόστος της μερικής απασχόλησης σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (Hirsch, 2005). Ωστόσο, ορισμένες κυβερνήσεις έχουν θεσπίσει μέτρα για να ενθαρρύνουν αυτή τη μορφή εργασίας προσφέροντας στις επιχειρήσεις οικονομικά και φορολογικά κίνητρα όπως για παράδειγμα πλήρης ή μερική απαλλαγή από το κόστος κοινωνικής ασφάλισης ή επιδότηση του συνόλου ή μέρους των δαπανών κοινωνικής ασφάλισης (Bastelaer, Lemaître and Pascal, 1997).

Παρόμοια είναι τα αποτελέσματα ερευνών και για την προσωρινή απασχόληση. Για τους εργοδότες, οι προσωρινά απασχολούμενοι φέρουν ποικίλα οφέλη. Αρχικά, μπορούν να αντικαταστήσουν τους μόνιμους υπαλλήλους που βρίσκονται σε άδεια ή διακοπές ή άδεια μητρότητας (Cohany, 1996). Η πρόσληψη προσωρινών εργαζομένων μπορεί να θεωρηθεί ως μια πραγματική επιλογή, η οποία επιτρέπει τη βελτίωση της

εισροής εργασίας. Οι επιχειρήσεις μπορούν να προσαρμοστούν στις οικονομικές συνθήκες και στην αβεβαιότητα σχετικά με μια μελλοντική αύξηση της ζήτησης (Lotti and Viviano, 2012) χρησιμοποιώντας ως επί το πλείστον προσωρινά εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης, εργαζομένους με χαμηλή δεξιότητα που εκτελούν καλά καθορισμένα στοιχειώδη καθήκοντα (Voudouris, 2004). Ακόμη, τα υψηλά επίπεδα προστασίας των μόνιμων εργαζομένων οδήγησαν τους εργοδότες σε πολλές χώρες, ιδίως στην Ισπανία, να χρησιμοποιήσουν προσωρινές και ορισμένου χρόνου συμβάσεις (Edwards, 2006). Με αυτό τον τρόπο, οι εργοδότες αναμένουν ότι, πληρώνοντας λιγότερο από τους μόνιμους υπαλλήλους, θα υπάρξει αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας (Jahn, Riphahn and Schnabel, 2012).

Οι ελληνικές εταιρείες τείνουν να επιλέγουν προσωρινούς εργαζόμενους γιατί η ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό είναι εύκολη και φθηνή (Voudouris, 2004). Συνήθως, οι νεοσύστατες επιχειρήσεις, δηλαδή οι επιχειρήσεις κατά το πρώτο τους έτος ύπαρξής τους, δημιουργούν ένα μεγάλο μερίδιο των θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και αντιπροσωπεύουν μια σημαντική πηγή δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας (Damas de Matos and Parent, 2016).

Για τους εργαζομένους, τα κύρια πλεονεκτήματα της προσωρινής απασχόλησης είναι ότι τους δίνεται μια ευκαιρία μελλοντικά να λάβουν μόνιμη εργασία δημιουργώντας μια γέφυρα από την ανεργία στη εργασία, να κερδίσουν εργασιακή εμπειρία και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (Svedaite and Tamosiunas, 2013). Ακόμη, μπορούν να αναζητήσουν περισσότερο αποτελεσματικά πιο επιθυμητές θέσεις εργασίας, καθώς η προσωρινή εργασία μπορεί να βελτιώσει τις πιθανότητες εύρεσης κανονικής απασχόλησης (Graaf-Zijl, 2005).

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου επικεντρώνεται κυρίως στους νέους εργαζόμενους (Brady and Biegert, 2017) για παράδειγμα όταν ένας φοιτητής ψάχνει για δουλειά για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ή την περίοδο των καλοκαιρινών του διακοπών (Walwei, 1991). Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στην Ιταλία, η οποία είναι η χώρα με τη μεγαλύτερη αύξηση των προσωρινών νέων εργαζομένων στην ΕΕ (Cappellari, Dell' Aringa and Leonardi, 2012).

Ωστόσο, υπάρχουν και αρκετά μειονεκτήματα. Οι εργοδότες είναι λιγότερο πιθανό να εκπαιδεύσουν τους εργαζόμενους με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, εφόσον αυτοί δεν σκοπεύουν να συνεχίσουν τις σχέσεις τους με αυτούς τους εργαζόμενους για πολύ καιρό (Fouarge *et al.*, 2011). Η χρήση συμβάσεων προσωρινής εργασίας μπορεί να φέρει εργαζόμενους που είναι λιγότερο προσαρμοσμένοι στην ομαδική εργασία και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ομάδα με αποτέλεσμα να υπάρξουν συγκρούσεις και συνακόλουθα χαμηλά και μεταβλητά κέρδη (Walker, 2011). Υπάρχει επίσης η πιθανότητα δυσαρέσκειας μεταξύ των μόνιμων υπαλλήλων καθώς πρέπει να εργάζονται μαζί με το προσωπικό αυτό, το οποίο θα μπορούσαν να το αντιληφθούν ως απειλή για την απασχόλησή τους (Ongera and Juma, 2015).

Από την άλλη πλευρά, οι προσωρινά απασχολούμενοι λαμβάνουν χαμηλότερα εισοδήματα και βιώνουν μια μεγάλη αβεβαιότητα σχετικά με το επαγγελματικό τους μέλλον. Για αυτό, η προσωρινή απασχόληση οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα άγχους, αισθήματα ανασφάλειας και λιγότερα κίνητρα για τους εργαζόμενους (Ongera and Juma, 2015). Επειδή λαμβάνουν χαμηλότερη ασφάλεια εργασίας και χαμηλότερη αμοιβή από τους άλλους συναδέλφους, αυτό μπορεί να τους οδηγήσει σε αισθήματα ανισότητας επηρεάζοντας αρνητικά τόσο τους προσωρινούς όσο και τους τακτικούς εργαζόμενους (Graaf-Zijl, 2005).

Είναι επίσης σημαντικό να αναφερθεί ότι από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί μεταξύ 25% και 50% των προσωρινά απασχολούμενων εξακολουθούν να βρίσκονται σε προσωρινή απασχόληση μετά από δύο έτη και το 25% από αυτούς να βρίσκονται άνεργοι μετά από δύο χρόνια (ΟΟΣΑ, 2002). Σύμφωνα με τα στοιχεία του δείγματος, νεαροί (ηλικίας 15 έως 24 ετών) έχουν τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες να έχουν μια προσωρινή σύμβαση σε σύγκριση με τους παλαιότερους εργαζόμενους. Επιπλέον, εκείνοι οι εργαζόμενοι που δεν ολοκλήρωσαν την δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι 60% πιο πιθανό να έχουν μια προσωρινή σύμβαση, σε σύγκριση με τους πιο μορφωμένους και η παρουσία των γυναικών σε προσωρινή απασχόληση είναι σημαντικά υψηλότερη σε σχέση με τους άνδρες (Martínez, De Cuyper and De Witte, 2010).

Ενδιαφέροντα συμπεράσματα ως προς την εξέλιξη των μορφών απασχόλησης και το είδος των συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης, μπορούν να συνταχθούν από τα στοιχεία και τις ετήσιες εκθέσεις

που δημοσιοποιεί το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με στοιχεία από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Σύμφωνα λοιπόν με τις ετήσιες εκθέσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Σ.Ε. για τα έτη 2009-2017, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, σταθεροποιούνται στις προτιμήσεις των εργοδοτών και των επιχειρήσεων, μιας και καταλαμβάνουν ποσοστιαία αναλογία πάνω από 50% τα 4 τελευταία έτη. Αντίστοιχα, οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση υποχωρούν σταθερά, αφού μειώνεται η ποσοστιαία αναλογία τους από 79% το 2009 σε 45% το 2017. Το ίδιο διάστημα, η ποσοστιαία αναλογία των νέων προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπερδιπλασιάζεται. Ενώ το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2017 αντιστοιχούν στο 54,9% (inegsee.gr, 2018).

Πίνακας 4: Νέες προσλήψεις – Συμβάσεις κατά τη διάρκεια 2009-2017

Νέες προσλήψεις - Συμβάσεις						
Έτος	Πλήρης εργασία	Μερική εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Γενικό σύνολο νέων προσλήψεων	Σύνολο μερικής και εκ περιτροπής εργασίας	Ποσοστό (%) ευέλικτων μορφών εργασίας επί του συνόλου
2017	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398	1.316.980	54,9
2016	969.965	859.439	313.570	2.142.974	1.173.009	54,7
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0
Απόκλιση 2009-2017	336.507	824.020	294.733	1.455.260	1.118.753	76,9
Απόκλιση 2009-2017 (%)	45,05	522,40	727,93	153,97	564,38	
Απόκλιση 2016-2017	113.453	122.319	21.652	257.424	143.971	55,9
Απόκλιση 2016-2017 (%)	34,58	44,90	2,52	32,65	31,11	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η σημαντική αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης προέρχεται όχι μόνο από τη σύναψη νέων ευέλικτων ατομικών συμβάσεων εργασίας, αλλά και από την μετατροπή των υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία (Μαρίνης, 2014).

Στην Ελλάδα παρατηρήθηκε αύξηση των προσλήψεων μεταξύ των ετών 2017 και 2018. Αυτό που αξίζει όμως να τονιστεί είναι η αύξηση των συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης κατά 13,08% και 1,46% αντίστοιχα.

Πίνακας 5: Προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας από 01.01.2017 έως 31.12.2017

ΜΗΝΑΣ	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 01.01.2017 ΕΩΣ 31.12.2017			
	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2017	58.813	49.283	18.405	126.501
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2017	59.775	55.309	23.158	138.242
ΜΑΡΤΙΟΣ 2017	83.935	63.897	22.978	170.810
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2017	123.101	74.265	26.815	224.181
ΜΑΙΟΣ 2017	134.264	98.350	31.973	264.587
ΙΟΥΝΙΟΣ 2017	118.189	114.820	40.366	273.375
ΙΟΥΛΙΟΣ 2017	103.301	89.712	32.843	225.856
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2017	74.886	65.955	23.672	164.513
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2017	103.846	124.679	33.282	261.807
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017	78.741	99.698	30.204	208.643
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2017	71.255	73.897	24.667	169.819
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2017	73.312	71.893	26.859	172.064
ΣΥΝΟΛΟ ΕΤΟΥΣ 2017	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398

Πίνακας 6: Προσλήψεις ανά είδος σύμβασης εργασίας από 01.01.2018 έως 31.12.2018

ΜΗΝΑΣ	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 01.01.2018 ΕΩΣ 31.12.2018			
	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2018	71.943	61.950	19.983	153.876
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2018	65.659	62.406	22.280	150.345
ΜΑΡΤΙΟΣ 2018	95.873	76.006	24.263	196.142
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2018	149.051	90.049	28.972	268.072
ΜΑΙΟΣ 2018	154.413	118.388	35.368	308.169
ΙΟΥΝΙΟΣ 2018	127.793	119.321	36.087	283.201
ΙΟΥΛΙΟΣ 2018	108.339	99.045	31.696	239.080
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2018	82.581	76.498	28.081	187.160
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2018	111.156	129.587	31.129	271.872
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2018	87.264	112.527	30.168	229.959
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2018	83.518	86.533	26.055	196.106
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2018	80.976	77.929	26.036	184.941
ΣΥΝΟΛΟ ΕΤΟΥΣ 2018	1.218.566	1.110.239	340.118	2.668.923

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

5.1 Εισαγωγή

Κατά την διάρκεια της μελέτης αυτής, υιοθετήθηκε η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση προκειμένου να καταστεί εφικτή η συλλογή, η ποσοτικοποίηση και η στατιστική ανάλυση μεγάλου αριθμού δεδομένων με στόχο την αναγωγή των συμπερασμάτων σε ευρύτερους πληθυσμούς. Βασικός στόχος της έρευνας είναι η δημιουργία ενός ερευνητικού εργαλείου με το οποίο θα ταυτοποιηθούν αιτιώδεις σχέσεις ενός θεωρητικού μοντέλου αποτυπώνοντας τους παράγοντες που επηρεάζουν την μισθοδοσία, την εργασιακή ικανοποίηση και τον τύπο απασχόλησης.

Το ερευνητικό αυτό μοντέλο αποτελείται από ένα ερωτηματολόγιο το οποίο δημιουργήθηκε σε συνδυασμό με την διεθνή βιβλιογραφική επισκόπηση και τις συζητήσεις που έγιναν με ειδικούς σε θέματα μισθοδοσίας, έχοντας ως απώτερο σκοπό τη διερεύνηση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των παραγόντων που σχετίζονται με τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης και τις βασικές έννοιες της μισθοδοσίας γενικότερα. Με αυτό τον τρόπο, το ερωτηματολόγιο θα χρησιμοποιηθεί για την ταυτοποίηση μεταβλητών που επηρεάζουν τους παράγοντες που σχετίζονται με τις μορφές αυτές.

5.2 Ερευνητική προσέγγιση

Η παραγωγή ουσιώδους γνώσης μέσω έρευνας απαιτεί την κατανόηση και επιλογή της κατάλληλης ερευνητικής προσέγγισης για την διατύπωση των ερευνητικών υποθέσεων και ερωτημάτων. Στη σύγχρονη εποχή, υπάρχουν ποικίλες επιστημονικές προσεγγίσεις. Μία εξ' αυτών, είναι και ο θετικισμός.

Ο θετικισμός αναφέρεται στις προσεγγίσεις που εδράζονται στην επεξεργασία ποσοτικών δεδομένων και στην πειραματική έρευνα (Δαφέρμος, 2010). Τα προβλήματα, που ερευνώνται με αυτή τη προσέγγιση, εντοπίζουν τις αιτίες που επηρεάζουν τα συγκεκριμένα αποτελέσματα (Creswell, 2003). Στόχος της είναι να διατυπωθούν ερευνητικές υποθέσεις, οι οποίες θα ελεγχθούν εμπειρικά (Guba and Lincoln, 1994, Creswell, 2003). Για αυτό το λόγο, ο ερευνητής μελετά το αντικείμενο σε μια αντικειμενική πραγματικότητα χωρίς να το επηρεάζει ή να επηρεάζεται από αυτό (Guba and Lincoln, 1994). Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, οι μεταβλητές και οι

υποθέσεις καθορίζονται πριν από την έναρξη της έρευνας και παραμένουν σταθερές καθ' όλη τη διάρκειά της. Συνήθως, η θετικιστική έρευνα είναι περισσότερο επιστημονικά αποδεκτή επειδή βασίζεται σε ποσοτικά δεδομένα προσπαθώντας να εξηγήσει τα διάφορα περιστατικά μέσω του εντοπισμού σχέσεων αιτιότητας (Neuman, 2003).

Η ποσοτική έρευνα, κατά κύριο λόγο, βασίζεται σε αριθμητικά δεδομένα ή χαρακτηριστικά περιπτώσεων/ υποκειμένων που δείχνουν την σύνδεση μεταξύ της κοινωνικής πραγματικότητας και της θεωρίας. Στηρίζεται στην προϋπάρχουσα βιβλιογραφία, σε εμπειρικά δεδομένα και στην προσωπική διορατικότητα του ερευνητή αποβλέποντας στην επαλήθευση των υποθέσεων μέσω αριθμητικών στοιχείων (Παπαγεωργίου, 2014). Μέσω της ποσοτικής ανάλυσης, επιτρέπεται να διεξαχθεί έρευνα σε μεγάλο δείγμα, το οποίο ενδεχομένως να είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και να αναδειχθούν γενικές τάσεις επιβεβαιώνοντας τις θεωρητικές υποθέσεις. Για αυτό το λόγο, όταν επιδιώκεται η πρόβλεψη και ο έλεγχος της εγκυρότητας/αξιοπιστίας, απαιτείται η συλλογή ποσοτικών δεδομένων, η οποία επιτυγχάνεται με χρήση ερωτηματολογίου.

5.3 Δημιουργία και ανάπτυξη ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα από τα πιο διαδεδομένα ερευνητικά εργαλεία. Αποτελείται από μια σειρά ερωτήσεων που έχουν στόχο να βοηθήσουν τον ερευνητή να συλλέξει τα απαραίτητα στοιχεία προκειμένου να επιτύχει τους στόχους της έρευνας. Η διεθνής βιβλιογραφία προτείνει ένα είδος δομής για την δημιουργία ενός ερωτηματολογίου μια σειρά σταδίων, χωρίς όμως να υπάρχει ένας συγκεκριμένος αριθμός των προτεινόμενων σταδίων.

5.3.1 Πλαίσιο και καθορισμός των θεωρητικών πεδίων

Για την ανάπτυξη και κατασκευή ενός σωστά δομημένου ερωτηματολογίου απαιτείται σαφής προσδιορισμός των πτυχών και των παραμέτρων που θα πρέπει να συλλεγούν για κάθε έναν από τους επιμέρους θεματικούς τομείς. Στην συγκεκριμένη έρευνα, το δομικό πλαίσιο των θεωρητικών πεδίων και ο ορισμός του προέρχονται από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια.

5.3.2 Εξαγωγή στοιχείων ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο προκειμένου να αποτελέσει εργαλείο μιας επιτυχημένης και σωστής έρευνας πρέπει να συγκροτείται από ορισμένα γνωρίσματα και να έχει προηγηθεί ο κατάλληλος σχεδιασμός και έλεγχός του. Σε αντίθετη περίπτωση, ενδέχεται οι πληροφορίες που θα συλλεγούν να είναι ατελείς, άσχετες ή διαφορούμενες.

Ένα αποτελεσματικό ερωτηματολόγιο πρέπει να είναι σύντομο. Ερωτηματολόγια, τα οποία επεκτείνονται σε μεγάλο αριθμό ερωτημάτων, κουράζουν τον ερωτώμενο ή του δημιουργούν την αίσθηση ότι θα χάσει πολύτιμο χρόνο με αποτέλεσμα να μην ολοκληρώνονται (Λαγουμτζής, 2015). Ακόμη, θα πρέπει οι ερωτήσεις να είναι γραμμένες με σαφή και απλή διατύπωση ώστε να γίνονται πλήρως κατανοητές και να συμπληρώνονται από όλους τους ερωτώμενους, ελαχιστοποιώντας τα πιθανά σφάλματα των αποκρινόμενων. Το ερωτηματολόγιο θα πρέπει να καταρτιστεί με τρόπο που να προκαλεί το ενδιαφέρον του ερωτώμενου προσπαθώντας να του εκμαιεύσει απαντήσεις που θα ανταποκρίνονται με μεγαλύτερη ακρίβεια στην πραγματικότητα (Δημητριάδη, 1999).

Επιπλέον, η κάθε ερώτηση θα πρέπει να αφορά και να μετρά ένα και μοναδικό αντικείμενο αποφεύγοντας τη χρήση αρνητικών χαρακτηρισμών ή τουλάχιστον ασκώντας τη με προσοχή (DeVellis, 2003, Hinkin *et al*, 1997). Οι ερωτήσεις θα πρέπει να καλύπτουν το σύνολο του θεωρητικού πεδίου που ερευνάται χωρίς να επικεντρώνονται σε μεμονωμένα στοιχεία. Τα ερευνητικά αντικείμενα μπορούν να προκύψουν από την απαγωγική ή επαγωγική προσέγγιση. Στην παρούσα έρευνα, χρησιμοποιήθηκε η απαγωγική προσέγγιση.

5.3.3 Απαγωγική παραγωγή στοιχείων ερωτηματολογίου

Η απαγωγική προσέγγιση χρησιμοποιεί την υπάρχουσα θεωρία για την παραγωγή των στοιχείων του ερωτηματολογίου. Πιο συγκεκριμένα, η απαγωγική προσέγγιση κινείται από το γενικό στο ειδικό, πραγματοποιώντας διεξοδική μελέτη στα υπό μέτρηση θεωρητικά πλαίσια. Η χρήση της βιβλιογραφίας αποτέλεσε πηγή συλλογής πληροφοριών και συνέβαλε στην εξαγωγή των στοιχείων του ερωτηματολογίου. Η ενασχόληση και η εντρύφηση στην υπάρχουσα βιβλιογραφία είχε ως στόχο την κατανόηση του εννοιολογικού πλαισίου των θεωρητικών πεδίων και της μεταξύ τους αλληλεξάρτησης.

Η απαγωγική προσέγγιση αποτελεί την κύρια θεωρητική αφετηρία της επισκόπησης και της πειραματικής έρευνας (Δημητριάδη, 1999). Προκειμένου να επιτευχθεί η άντληση των συλλεγόμενων δεδομένων πραγματοποιήθηκε κωδικοποίηση. Κωδικοποίηση νοείται ο εντοπισμός ενός χαρακτηριστικού των δεδομένων το οποίο εμφανίζεται ενδιαφέρον για τον αναλυτή. Η απαγωγική κωδικοποίηση ξεκινάει από κάποιες γενικές θεωρητικές παραδοχές αναφορικά με σημαντικούς παράγοντες και με βάση αυτές καθορίζει τις μεταβλητές προς διερεύνηση αναζητώντας υποστήριξη στην υπάρχουσα βιβλιογραφία.

Στην παρούσα έρευνα, εξετάστηκε η υπάρχουσα θεωρία και με βάση αυτήν αναπτύχθηκαν συγκεκριμένες ερευνητικές υποθέσεις προς έλεγχο. Τα θεωρητικά ζητήματα που διερευνήθηκαν αφορούσαν τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης. Τα θεωρητικά πεδία που προέκυψαν από την βιβλιογραφία αφορούν τη μισθοδοσία, την εργασιακή ικανοποίηση και τον τύπο απασχόλησης των ερωτηθέντων. Με αυτό τον τρόπο, τα παραπάνω θεωρητικά πεδία ανέδειξαν τα βασικά στοιχεία του ερωτηματολογίου.

5.3.4 Ανασκόπηση των στοιχείων του ερωτηματολογίου

Ακολουθώντας τα στάδια για την δημιουργία του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε ανασκόπηση και έλεγχος των δεδομένων από τον ερευνητή. Ο στόχος αυτής της διαδικασίας ήταν να επιτευχθεί η εγκυρότητα ή/και η αξιοπιστία του περιεχομένου ακολουθώντας μια γραμμική ερευνητική διαδικασία. Η σπουδαιότητα της διαδικασίας για την επιβεβαίωση της εγκυρότητας του περιεχομένου είναι ουσιαστικής σημασίας για την επάρκεια και την αντιπροσωπευτικότητα των στοιχείων ενός ερωτηματολογίου (Lynn, 1986, Bollen, 1989, Haynes *et al.*, 1995).

Στην διεθνή βιβλιογραφία, υπάρχουν ποικίλες προσεγγίσεις για τη μέτρηση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας του περιεχομένου μιας έρευνας. Η αξιοπιστία αναφέρεται στη σταθερότητα που εμφανίζεται σε διαδοχικές μετρήσεις ενώ η εγκυρότητα περιεχομένου αναφέρεται στο κατά πόσο ένα εργαλείο μέτρησης καλύπτει εννοιολογικά το εύρος της μεταβλητής που μετράει (Ουζούνη και Νακάκης, 2011). Μια προσέγγιση, που είναι ευρέως διαδεδομένη, είναι ο δείκτης εγκυρότητας περιεχομένου (content validity index-CVI). Ο δείκτης αυτός ζητά από τους ειδικούς να αναφέρουν σε τετραβάθμια κλίμακα κατά πόσο το στοιχείο είναι σχετικό με το θεωρητικό πεδίο στο

οποίο υποτίθεται ότι ανήκει (1= καθόλου σχετικό, 2 =λίγο σχετικό, 3=αρκετά σχετικό, 4 =πολύ σχετικό). Σύμφωνα με πολλούς ερευνητές (Polit and Beck, 2006), για να θεωρηθεί έγκυρο το στοιχείο, θα πρέπει ο δείκτης να λαμβάνει τιμές από 0,80 ή υψηλότερες.

Στη παρούσα έρευνα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι επτά (7) από τις σαράντα (40) ερωτήσεις δεν ικανοποιούν την εγκυρότητα του περιεχομένου και ως εκ τούτου δεν συμπεριλήφθηκαν στο τελικό ερωτηματολόγιο και στην έρευνα. Ακόμη, μετά τις υποδείξεις της ομάδας εμπειρογνομόνων, πραγματοποιήθηκαν ορισμένες αλλαγές στη σύνταξη και στη διαμόρφωση των ερωτημάτων για την πιο στοχευόμενη ανάλυση της έρευνας.

5.3.5 Σύνθεση ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τέσσερις ενότητες. Χρησιμοποιήθηκαν συνολικά τριάντα τρεις (33) ερωτήσεις κλειστού τύπου. Στις πρώτες είκοσι μία (21) ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε η πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert που κυμαίνεται από 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως 5 (συμφωνώ απόλυτα) έχοντας στο μέσο την επιλογή 3 (ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ). Στις υπόλοιπες δώδεκα (12) ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε κλίμακα απλής προκαθορισμένης επιλογής. Κατά την ανάπτυξη των ερωτήσεων, δόθηκε έμφαση σε ζητήματα που αφορούν τη μισθοδοσία, την εργασιακή ικανοποίηση και τον τύπο απασχόλησης. Τέλος, το ερωτηματολόγιο ολοκληρώνεται με την καταγραφή των απαραίτητων δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων, τα οποία είναι χρήσιμα για την πιο ολοκληρωμένη εξέταση των ερευνητικών ερωτημάτων.

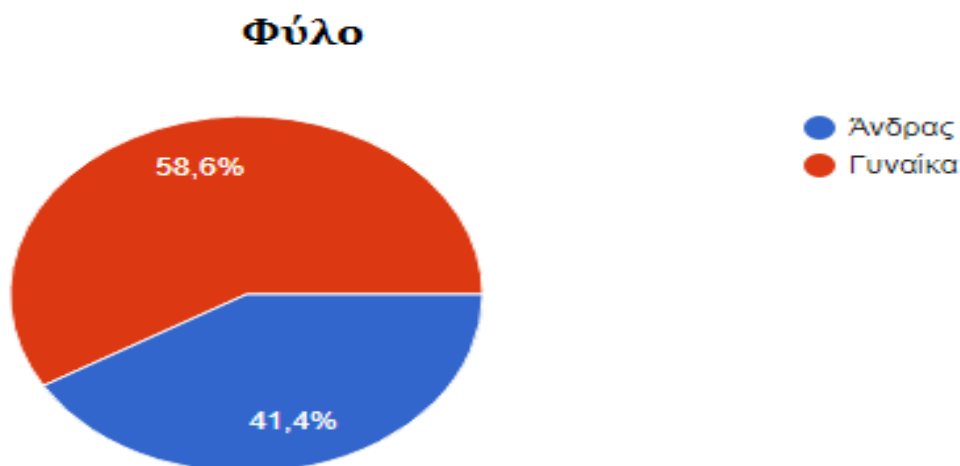
5.3.8 Συλλογή δεδομένων

Μία επιστημονική έρευνα χρησιμοποιείται για τη συλλογή στοιχείων για συγκεκριμένο σκοπό και σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Η παρούσα έρευνα διεξήχθη τον Ιανουάριο του 2019 και ο τρόπος με τον οποίο συλλέχθηκαν τα δεδομένα της έρευνας ήταν με τη μορφή ερωτηματολογίου. Η διάδοση του διαδικτύου έχει άμεσο αντίκτυπο στη δημιουργία νέων διαδικτυακών ερευνών. Οι διαδικτυακές έρευνες είναι ένα είδος έρευνας το οποίο κερδίζει συνεχώς έδαφος. Για να πραγματοποιηθεί μια τέτοια έρευνα, πρέπει το δείγμα να έχει άμεση πρόσβαση στο διαδίκτυο. Έτσι, η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με αποστολή του ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική

μορφή με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Η πληθυσμιακή ομάδα αποτελείται από εβδομήντα (70) εργαζομένους σε επιχειρήσεις της Ανατολικής Θεσσαλονίκης. Για τους σκοπούς της έρευνας, επιλέχτηκε η τυχαία διαστρωματική δειγματοληψία ως η καταλληλότερη μέθοδος δειγματοληψίας που περιλαμβάνει την ίδια πιθανότητα επιλογής κάποιου στοιχείου του δείγματος (Saunders *et al.*, 2009).

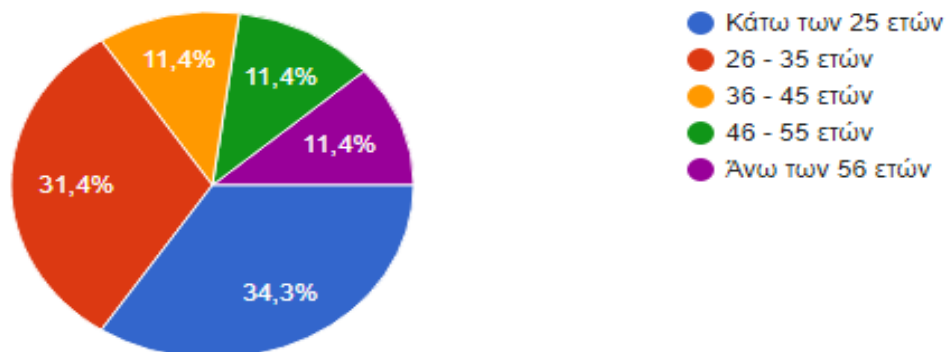
Ο αρχικός στόχος της παρούσας έρευνας ήταν τα ογδόντα (80) άτομα. Το ποσοστό συμμετοχής τελικά ανήλθε στο 87,50% καθώς απεστάλη σε ογδόντα (80) εργαζομένους στην γεωγραφική περιοχή της Ανατολικής Θεσσαλονίκης και επέστρεψαν τα εβδομήντα (70) εξ αυτών. Πιο συγκεκριμένα, από τους εβδομήντα (70) συμμετέχοντες στην έρευνα, οι άνδρες αντιστοιχούν σε ποσοστό 41,40% και οι γυναίκες του δείγματος σε ποσοστό 58,60%.



Εικόνα 3: Κατανομή ερωτηθέντων σε σχέση με το φύλο τους.

Το δείγμα αποτελείται από όλες τις ηλικιακές κατηγορίες όπως απεικονίζεται στο παρακάτω διάγραμμα με μεγαλύτερη συμμετοχή στις ηλικίες κάτω των 25 ετών (34,30%) και 26-35 ετών (31,40%). Στη συνέχεια, ακολουθούν οι υπόλοιπες ηλικιακές κατηγορίες με ποσοστό συμμετοχής 11,40% η κάθε μία αντίστοιχα.

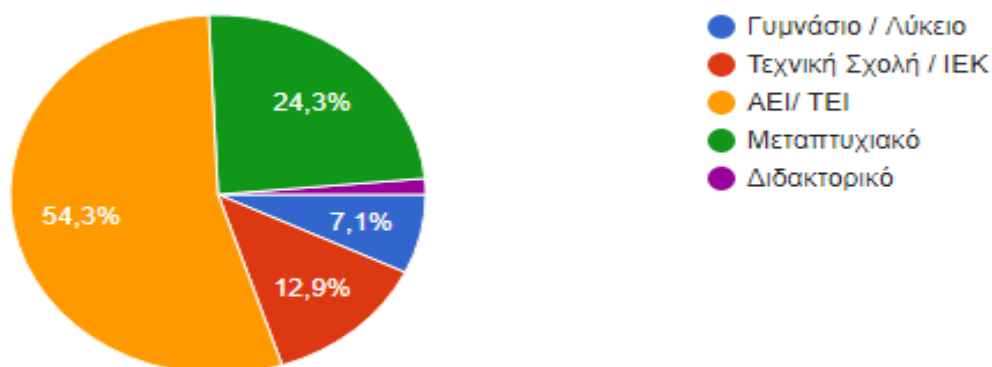
Ηλικία



Εικόνα 4: Κατανομή ερωτηθέντων σε σχέση με την ηλικία τους.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, η πλειοψηφία αποτελείται από απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ (54,30%), ακολουθούν οι εργαζόμενοι με μεταπτυχιακούς τίτλους σε ποσοστό 24,30% και στη συνέχεια έρχονται οι εργαζόμενοι που έχουν τελειώσει Τεχνική Σχολή/ΙΕΚ (12,90%).

Επίπεδο εκπαίδευσης



Εικόνα 5: Κατανομή ερωτηθέντων σχετικά με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

5.4 Αξιολόγηση αξιοπιστίας και εγκυρότητας

Η εγκυρότητα αναφέρεται στα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί και αντικατοπτρίζουν το υπό εξέταση ζήτημα. Αποτελεί σύνηθες φαινόμενο οι ερευνητές να αντιμετωπίζουν δυσκολίες αναφορικά με την εγκυρότητα. Ιδιαίτερα κατά τη μέτρηση στάσεων και συμπεριφορών, υπάρχουν αμφιβολίες σχετικά με το πραγματικό νόημα των απαντήσεων που δίνονται στα ερωτηματολόγια και στις συνεντεύξεις ή και στην παρατήρηση της συμπεριφοράς των ατόμων (Ticehurst and Veal, 2000).

Η δομική εγκυρότητα που χρησιμοποιήθηκε σε αυτήν την έρευνα πιστοποίησε το πόσο καλά τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη χρήση του ερωτηματολογίου ταιριάζουν στις θεωρίες γύρω από τις οποίες σχεδιάστηκε η έρευνα. Η δομική εγκυρότητα των μεταβλητών που εξετάζονται διαπιστώθηκε με την διεξαγωγή της διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης (Hair *et al.*, 1998, Tabachnick and Fidell, 2001). Όταν υπάρχουν πολλές μεταβλητές σε μία ανάλυση είναι συχνά χρήσιμο να μειωθεί το πλήθος τους σε ένα μικρότερο σύνολο παραγόντων. Αυτό πραγματοποιείται με την παραγοντική ανάλυση, η οποία συμπεριλαμβάνει την μέθοδο των κύριων συνιστωσών και την κοινή παραγοντική ανάλυση (Μαντζούκης και Παπαντωνίου, 2014).

Η ανάλυση παραγόντων είναι μια στατιστική μέθοδος που έχει ως στόχο τη δημιουργία κρυφών, μη παρατηρήσιμων ποσοτήτων που ονομάζονται παράγοντες. Το παραγοντικό μοντέλο στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι μεταβλητές μπορούν να ομαδοποιηθούν με βάση τις συσχετίσεις που υπάρχουν μεταξύ τους. Επομένως, όλες οι μεταβλητές που βρίσκονται μέσα στην ίδια ομάδα είναι υψηλά συσχετισμένες μεταξύ τους, αλλά έχουν σχετικά μικρές συσχετίσεις με τις μεταβλητές διαφορετικών ομάδων (Μαντζούκης και Παπαντωνίου, 2014).

Η κοινή παραγοντική ανάλυση βασίζεται στον πίνακα συσχετίσεων και στα ποσοστά της διακύμανσης που μια μεταβλητή μοιράζεται με τον παράγοντα. Ο στόχος της κοινής παραγοντικής ανάλυσης είναι να εξαγάγει όσο το δυνατό περισσότερους παράγοντες απαραίτητους, για να ερμηνεύσουν τις συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών. Στην παραγοντική ανάλυση, οι παράγοντες που δημιουργούνται θεωρούνται ότι ευθύνονται για τις συσχετίσεις μεταξύ των στοιχείων/μεταβλητών.

Μια ακόμη τεχνική είναι η τεχνική της περιστροφής, η οποία αποτελεί μια διαδικασία που βελτιώνει τα παραγοντικά φορτία μεταξύ παραγόντων και μεταβλητών. Η

περιστροφή των παραγόντων είναι απαραίτητη για την ευκολότερη ερμηνεία των παραγόντων/συνιστωσών που έχουν προκύψει από την ανάλυση. Υπάρχουν στην διάθεση του ερευνητή διαφορετικές τεχνικές περιστροφής. Κάποιες από αυτές διατηρούν τους παράγοντες που δημιουργούνται ασύνδετους (orthogonal) και κάποιες άλλες επιτρέπουν στους παράγοντες να διά-συσχετιστούν (nonorthogonal). Η ορθογώνια περιστροφή εφαρμόζεται όταν θεωρείται ή εικάζεται ότι με βάση τη θεωρία οι παράγοντες που θα προκύψουν θα είναι ανεξάρτητοι μεταξύ τους (Τσαούσης, 2019). Στην παρούσα έρευνα υιοθετήθηκε η τεχνική Varimax rotation η οποία δημιουργεί όσο το δυνατό ανεξάρτητους παράγοντες μεταξύ τους, ώστε να χρησιμοποιηθούν σε περαιτέρω ανάλυση (ιεραρχική παλινδρόμηση) ελαχιστοποιώντας την πιθανότητα παρουσίας συγγραμικότητας μεταξύ των μεταβλητών.

Τέλος, εφαρμόστηκε ο κανόνας Kaiser για να αποφασιστεί ο αριθμός των παραγόντων που πρέπει να εξαχθεί. Σύμφωνα με το κριτήριο αυτό, οι παράγοντες που έχουν ιδιοτιμές μεγαλύτερες από τη μονάδα (1) κρίνονται ως σημαντικές, ενώ όλοι οι παράγοντες με ιδιοτιμές μικρότερες της μονάδας θεωρούνται ασήμαντες και ως εκ τούτου, δεν λαμβάνονται υπόψη διότι δηλώνουν ότι η παραγοντική ανάλυση δεν είναι κατάλληλη τεχνική για τα δεδομένα (Hair *et al.*, 1998). Η ιδιοτιμή είναι μια μαθηματική έκφραση η οποία συνδέεται με κάθε ξεχωριστό παράγοντα και δείχνει το βαθμό ερμηνείας της συνολικής διακύμανσης δεδομένων από το συγκεκριμένο παράγοντα (Tabachnick and Fidell, 2001). Ένας ακόμη έλεγχος, που χρησιμοποιείται συχνά για την πιστοποίηση του αριθμού των παραγόντων που εξάγει η παραγοντική ανάλυση, είναι ο έλεγχος ολίσθησης (scree test). Ο εν λόγω έλεγχος αξιολογεί με ένα διάγραμμα τις ιδιοτιμές (eigen values) που παράγει η παραγοντική ανάλυση με σκοπό να αναδειχθεί το σημείο της καμπύλης των ιδιοτιμών στο οποίο αρχίζει και μειώνεται η κλίση.

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας, της αποκαλούμενης εσωτερικής συνέπειας, των μεταβλητών υιοθετήθηκε ο συντελεστής Cronbach alpha, όπου το α είναι ο δείκτης αξιοπιστίας, όταν τα ερωτήματα μιας κλίμακας επιδέχονται βαθμολόγηση με περισσότερες από δύο βαθμίδες. Τιμές του συντελεστή ίσες ή μεγαλύτερες του 0,70 θεωρούνται ικανοποιητικές και δείχνουν υψηλό βαθμό ομοιογένειας των μεταβλητών μέσα σε ένα παράγοντα/διάσταση, καθώς και ότι οι μεταβλητές αντανακλούν το συγκεκριμένο παράγοντα (Churchill, 1979, DeVellis, 2003, Hair *et al.*, 1998, Tabachnick and Fidell, 2001).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

6.1 Εισαγωγή

Το παρακάτω κεφάλαιο παρουσιάζει την στατιστική ανάλυση του δείγματος και των δημογραφικών στοιχείων τους. Αποτυπώνεται η διερεύνηση και ταυτοποίηση των διαστάσεων που μπορεί να διαμορφώνουν τα στοιχεία του ερωτηματολογίου μέσω της διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης. Παρουσιάζονται οι παράγοντες που βρέθηκαν να επηρεάζουν τη χρήση ή μη των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης.

6.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του προγράμματος SPSS και του Microsoft Excel. Αρχικά, τα δεδομένα συλλέχθηκαν με τη βοήθεια του Google Forms, όπου οι απαντήσεις που καταγράφηκαν εξάχθηκαν κωδικοποιημένες σε αρχείο τύπου Microsoft Excel. Εν συνεχεία, το αρχείο εισήχθηκε στο πρόγραμμα SPSS όπου υλοποιήθηκε μια περαιτέρω ανάλυση και παρουσίαση των αποτελεσμάτων μέσω πινάκων και διαγραμμάτων. Πιο συγκεκριμένα,

Πίνακας 7: Ανάλυση δείγματος με βάση το φύλο και την ηλικία.

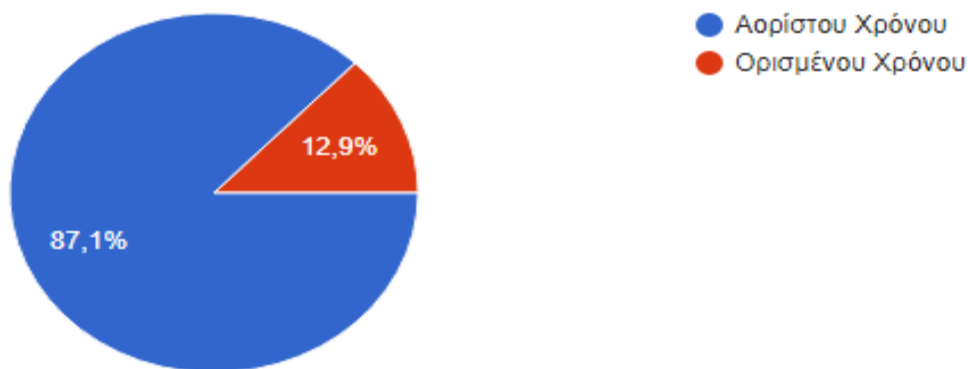
Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Φύλο * Ηλικία	70	89,7%	8	10,3%	78	100,0%

Φύλο * Ηλικία Crosstabulation

			Ηλικία					Total
			ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ	26-35 ΕΤΩΝ	36-45 ΕΤΩΝ	46-55 ΕΤΩΝ	ΑΝΩ ΤΩΝ 56 ΕΤΩΝ	
Φύλο	ΑΝΔΡΑΣ	Count	5	11	3	3	7	29
		% of Total	7,1%	15,7%	4,3%	4,3%	10,0%	41,4%
	ΓΥΝΑΙΚΑ	Count	19	11	5	5	1	41
		% of Total	27,1%	15,7%	7,1%	7,1%	1,4%	58,6%
Total		Count	24	22	8	8	8	70
		% of Total	34,3%	31,4%	11,4%	11,4%	11,4%	100,0%

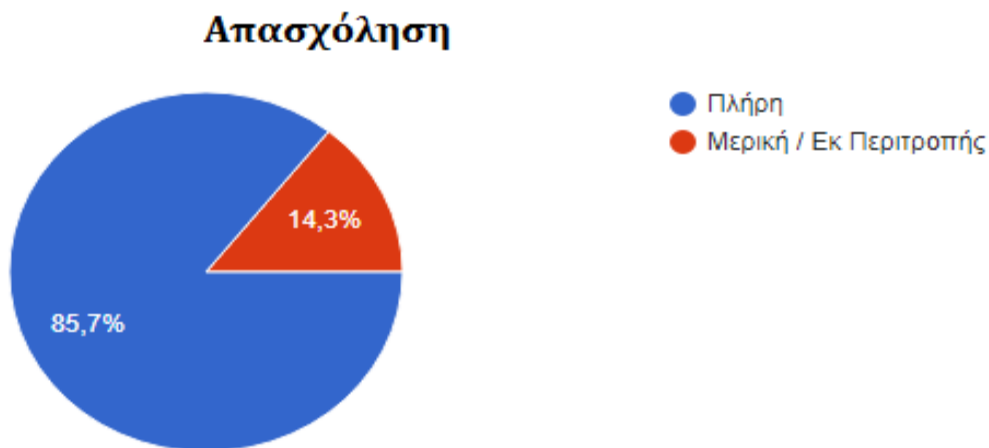
Μεγάλος ήταν ο αριθμός των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα και απασχολούνται με συμβόλαιο εργασίας αορίστου χρόνου σε ποσοστό 87,10%, έναντι των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε ποσοστό 12,90%.

Συμβόλαιο εργασίας



Εικόνα 6: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση το συμβόλαιο εργασίας τους.

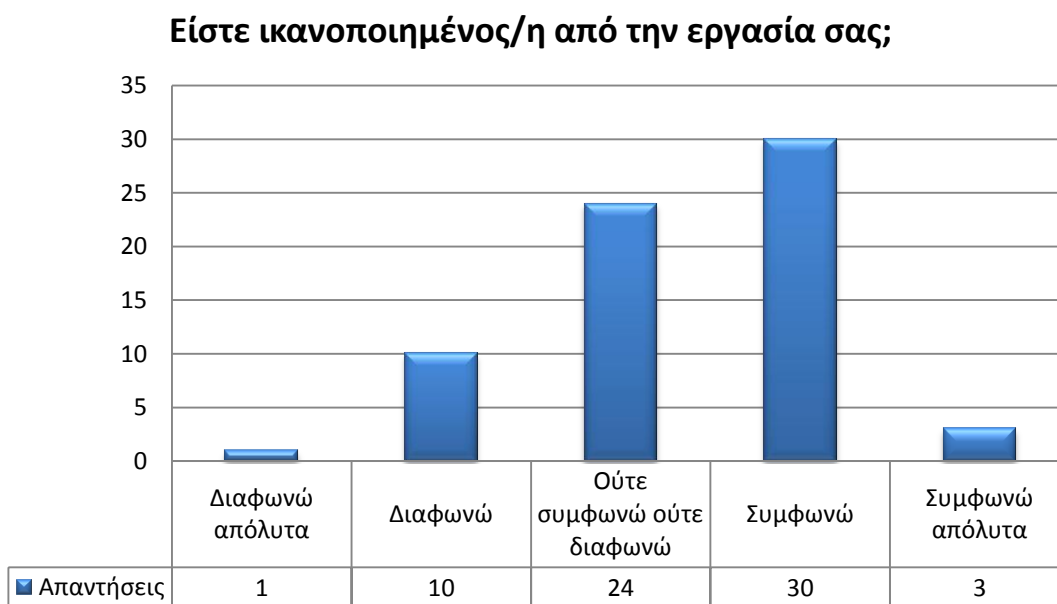
Στο ίδιο πλαίσιο κυμαίνεται και το ποσοστό 85,70% που αφορά τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης έναντι του ποσοστού 14,30% που αφορά τους εργαζομένους μερικής και εκ περιτροπής εργασίας.



Εικόνα 7: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση την απασχόλησή τους.

Πηγαίνοντας σε εκ βάθρων ανάλυση του ερωτηματολογίου, συμπεραίνεται ότι ο μέγιστος αριθμός των ερωτηθέντων είναι ικανοποιημένοι από την απασχόληση τους, ενώ σε μικρότερο ποσοστό υπάρχουν ερωτηθέντες που κρατούν ουδέτερη στάση.

Πίνακας 8: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση την ικανοποίηση από την εργασία τους.



Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου είναι ουδέτεροι και σε μικρότερο ποσοστό αρνητικοί σχετικά με την ικανοποίηση από την απασχόλησή τους.

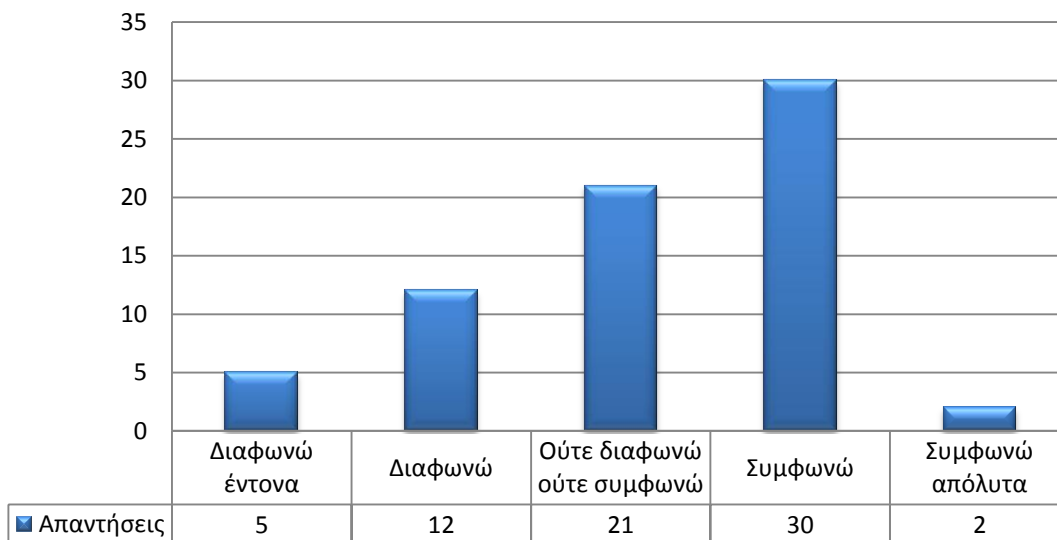
Πίνακας 9: Ανάλυση δείγματος με βάση την ικανοποίηση από την εργασία και το συμβόλαιο εργασίας.

			Συμβόλαιο εργασίας		Total
			ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	
Είστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας;	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	Count	1	0	1
		Expected Count	,9	,1	1,0
	ΔΙΑΦΩΝΩ	Count	7	3	10
		Expected Count	8,7	1,3	10,0
	ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	Count	19	5	24
		Expected Count	20,9	3,1	24,0
	ΣΥΜΦΩΝΩ	Count	31	1	32
		Expected Count	27,9	4,1	32,0
	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	Count	3	0	3
		Expected Count	2,6	,4	3,0
	Total	Count	61	9	70
		Expected Count	61,0	9,0	70,0

Κατά κύριο λόγο, μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων (42,86%) θεωρεί ότι η προσωρινή απασχόληση αποτελεί εναλλακτική λύση στην έλλειψη απασχόλησης στην αγορά εργασίας καθώς και ότι η προσδοκία για απόκτηση μόνιμης απασχόλησης οδηγεί τους προσωρινούς υπαλλήλους σε υψηλά επίπεδα απόδοσης (41,43%).

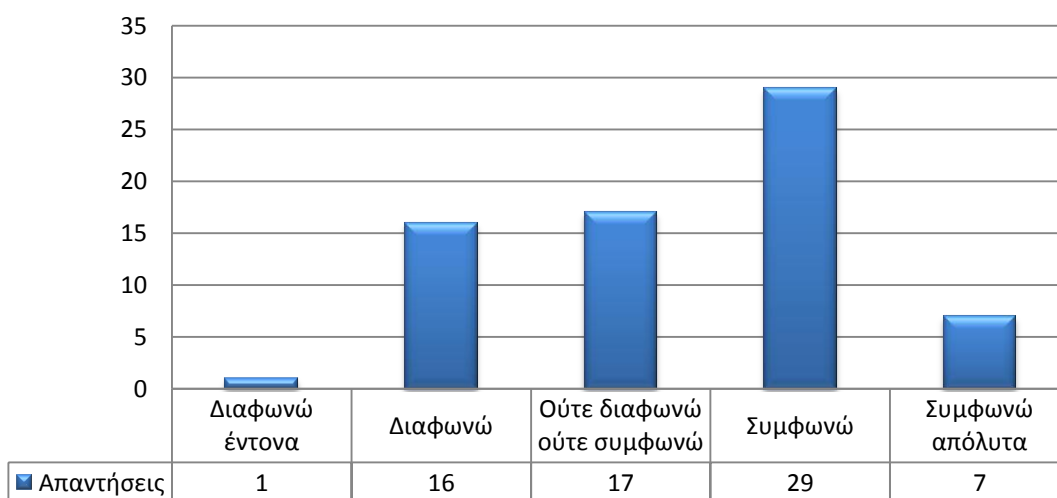
Πίνακας 10: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση αν η προσωρινή απασχόληση αποτελεί εναλλακτική λύση στην έλλειψη απασχόλησης στην αγορά εργασίας.

Η προσωρινή απασχόληση αποτελεί εναλλακτική λύση στην έλλειψη απασχόλησης στην αγορά εργασίας;



Πίνακας 11: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση αν η προσδοκία για απόκτηση μόνιμης απασχόλησης οδηγεί τους προσωρινούς υπαλλήλους σε υψηλά επίπεδα απόδοσης.

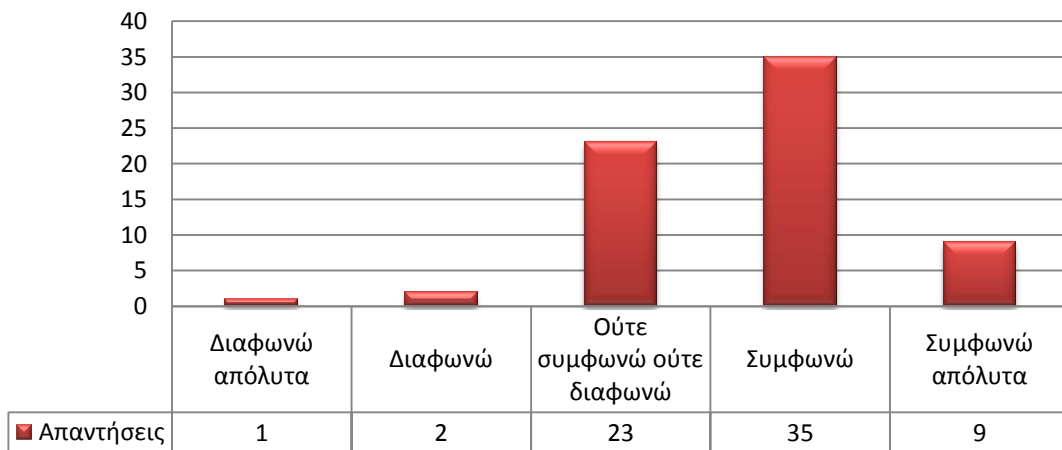
Η προσδοκία για απόκτηση μόνιμης απασχόλησης οδηγεί τους προσωρινούς υπαλλήλους σε υψηλά επίπεδα απόδοσης;



Σε παρόμοια επίπεδα, κυμαίνονται και οι απαντήσεις σχετικά με την μερική απασχόληση. Το 50% δηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που δεν λαμβάνουν θέση πλήρους απασχόλησης σε μια αναμενόμενη στιγμή αποθαρρύνονται ψυχολογικά και ως εκ τούτου μειώνονται τα κίνητρά τους. Ενώ, η συντριπτική πλειοψηφία (60%) αναφέρει ότι η μερική απασχόληση δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να απασχοληθούν και με άλλα καθήκοντα πέρα της εργασίας τους.

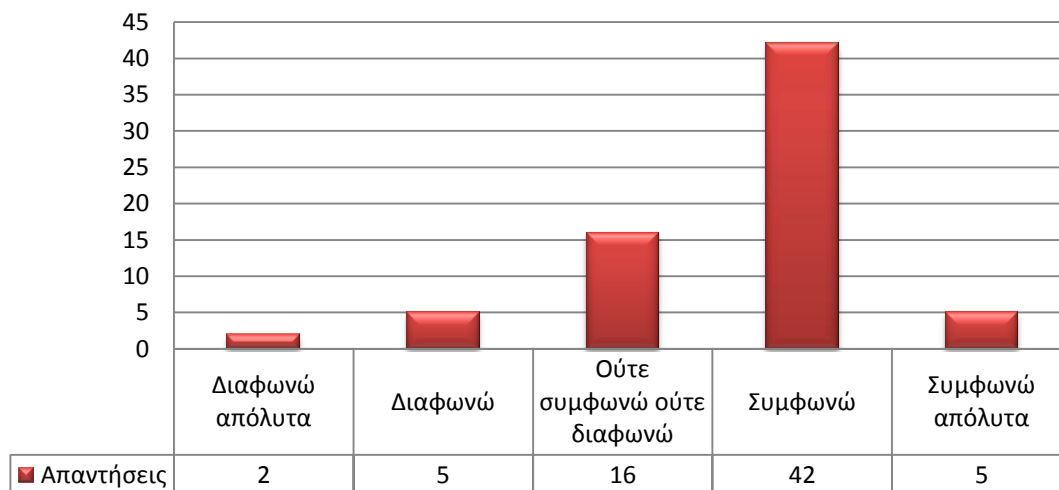
Πίνακας 12: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση αν οι εργαζόμενοι που δεν λαμβάνουν θέση πλήρους απασχόλησης σε μια αναμενόμενη στιγμή αποθαρρύνονται ψυχολογικά.

Οι εργαζόμενοι που δεν λαμβάνουν θέση πλήρους απασχόλησης σε μια αναμενόμενη στιγμή αποθαρρύνονται ψυχολογικά και ως εκ τούτου μειώνονται τα κίνητρά τους;



Πίνακας 13: Κατανομή ερωτηθέντων με βάση αν η μερική απασχόληση παρέχει την ελευθερία εκτέλεσης άλλων καθηκόντων εκτός της εργασίας.

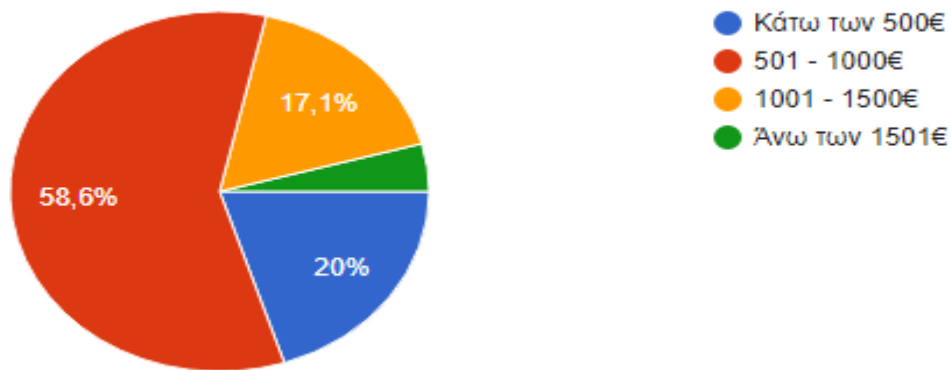
Η μερική απασχόληση παρέχει την ελευθερία εκτέλεσης άλλων καθηκόντων εκτός της εργασίας;



Στην ερώτηση αν θεωρείτε ότι αμείβεστε ικανοποιητικά για το έργο που προσφέρετε σε συνδυασμό με τις καθαρές αποδοχές που λαμβάνετε, οι απαντήσεις ήταν οι αναμενόμενες. Το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε ότι αμείβεται λιγότερα από αυτά που πιστεύει ότι προσφέρει. Ακολούθησαν απαντήσεις όπου οι ερωτηθέντες φάνηκαν αναποφάσιστοι και εν συνεχεία με μικρότερο ποσοστό ήταν αυτοί που είχαν μια θετική προδιάθεση.

Αξίζει να επισημανθεί ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (58,60%) αμείβεται με μισθό από 501 έως 1000€, ακολουθούν σε ποσοστό 20% οι εργαζόμενοι που αμείβονται με λιγότερα από 500€ και αμέσως μετά με μικρή διαφορά (17,10%) αυτοί που αμείβονται από 1001 έως 1500€.

Καθαρές αποδοχές



Εικόνα 8: Ποσοστιαία ανάλυση καθαρών αποδοχών των ερωτηθέντων.

Πίνακας 14: Ανάλυση δείγματος με βάση την ικανοποίηση για το προσφερόμενο έργο και τις καθαρές αποδοχές.

Ικανοποίηση για το προσφερόμενο έργο * Καθαρές αποδοχές Crosstabulation

			Καθαρές αποδοχές				Total
			ΚΑΤΩ ΤΩΝ 500€	501-1000€	1001-1500€	ΑΝΩ ΤΩΝ 1501€	
Θεωρείτε ότι αμείβετε ικανοποιητικά για το έργο που προσφέρετε;	ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	Count	2	4	0	0	6
		Expected	1,2	3,5	1,0	,3	6,0
		Count					
	ΔΙΑΦΩΝΩ	Count	9	23	5	1	38
		Expected	7,6	22,3	6,5	1,6	38,0
		Count					
	ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ	Count	1	11	2	0	14
		Expected	2,8	8,2	2,4	,6	14,0
		Count					
	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ	Count	2	3	5	1	11
		Expected	2,2	6,4	1,9	,5	11,0
		Count					
ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	Count	0	0	0	1	1	
	Expected	,2	,6	,2	,0	1,0	
	Count						
Total	Count	14	41	12	3	70	
	Expected	14,0	41,0	12,0	3,0	70,0	
	Count						

Η ανάλυση συσχετίσεων (correlation analysis) βοήθησε στην περαιτέρω κατανόηση αυτών των δύο μεταβλητών. Ειδικότερα, η ανάλυση των μεταβλητών της έρευνας φανερώνει εάν δύο μεταβλητές συµμεταβάλλονται, δηλαδή εάν και κατά πόσο η τιμή κάποιας μεταβλητής είναι προβλέψιμη έναντι κάποιας άλλης μεταβλητής. Χρησιμοποιώντας τον συντελεστή «Pearson Product-Moment Correlation Coefficient» που αναφέρεται ως PPMCC, ή ως «Pearson's r», διαφαίνεται μια μέτρια προς υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης για το προσφερόµενο έργο και των καθαρών αποδοχών, καθώς ο συντελεστής τείνει προς την μονάδα. Ακόµη, παρατηρώντας το επίπεδο στατιστικής σηµαντικότητας (significance) συµπεραίνεται ότι είναι σχετικά στατιστικά σηµαντικό.

Πίνακας 15: Συσχέτιση προσφερόµενου έργου και καθαρών αποδοχών.

		Correlations	
		Καθαρές αποδοχές	Θεωρείτε ότι αµείβεστε ικανοποιητικά για το έργο που προσφέρετε;
Καθαρές αποδοχές	Pearson Correlation	1	,367**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	70	70
Θεωρείτε ότι αµείβεστε ικανοποιητικά για το έργο που προσφέρετε;	Pearson Correlation	,367**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Τέλος, ακόµη µεγαλύτερη θετική συσχέτιση παρατηρείται μεταξύ των ερωτηµάτων “αν η επιχείρηση χρησιµοποιεί υλικές/οικονοµικές επιβραβεύσεις (bonus) ως κίνητρο των εργαζοµένων για την επίτευξη των στόχων” και “αν ο εργαζόµενος είναι ικανοποιηµένος από την εργασία του”. Συγκεκριµένα, ο συντελεστής Pearson φτάνει το 0,552 πολύ κοντά στο +1.00 και το sig ταυτίζεται µε το 0,000 που δηλώνει ότι είναι στατιστικά σηµαντικό.

Πίνακας 16: Συσχέτιση προσφερόμενου έργου και καθαρών αποδοχών.

Correlations			
		Η επιχείρηση χρησιμοποιεί υλικές/οικονομικές επιβραβεύσεις (bonus) ως κίνητρο των εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων;	Είστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας;
Η επιχείρηση χρησιμοποιεί υλικές/οικονομικές επιβραβεύσεις (bonus) ως κίνητρο των εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων;	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 70	,552** 70
Είστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας;	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,552** 70	1 70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6.3 Παραγοντική ανάλυση

Για την διερεύνηση και την ταυτοποίηση των ομάδων, που μπορεί να διαμορφώνουν τα τρία στοιχεία του ερωτηματολογίου, υιοθετήθηκε η διερευνητική παραγοντική ανάλυση. Πρωτίστως, ελέγχθηκαν οι μεταβλητές για την παρουσία συσχετίσεών τους με τον συντελεστή Pearson. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις και ότι είναι πιθανή η ομαδοποίηση των μεταβλητών με κοινή συνδιακύμανση σε παράγοντες.

Στους πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης που προέκυψαν από την μέθοδο principal axis factoring. Αρχικά, ο δείκτης Kaiser-Meyer-Olkin (K-M-O) λαμβάνει τιμή μεγαλύτερη του 0,6 (Hair *et al.*, 1998) και ο έλεγχος Bartlett είναι στατιστικά σημαντικός, γεγονός που υποδεικνύει ότι η παραγοντική ανάλυση μπορεί να εφαρμοστεί στο δείγμα των παρατηρήσεων.

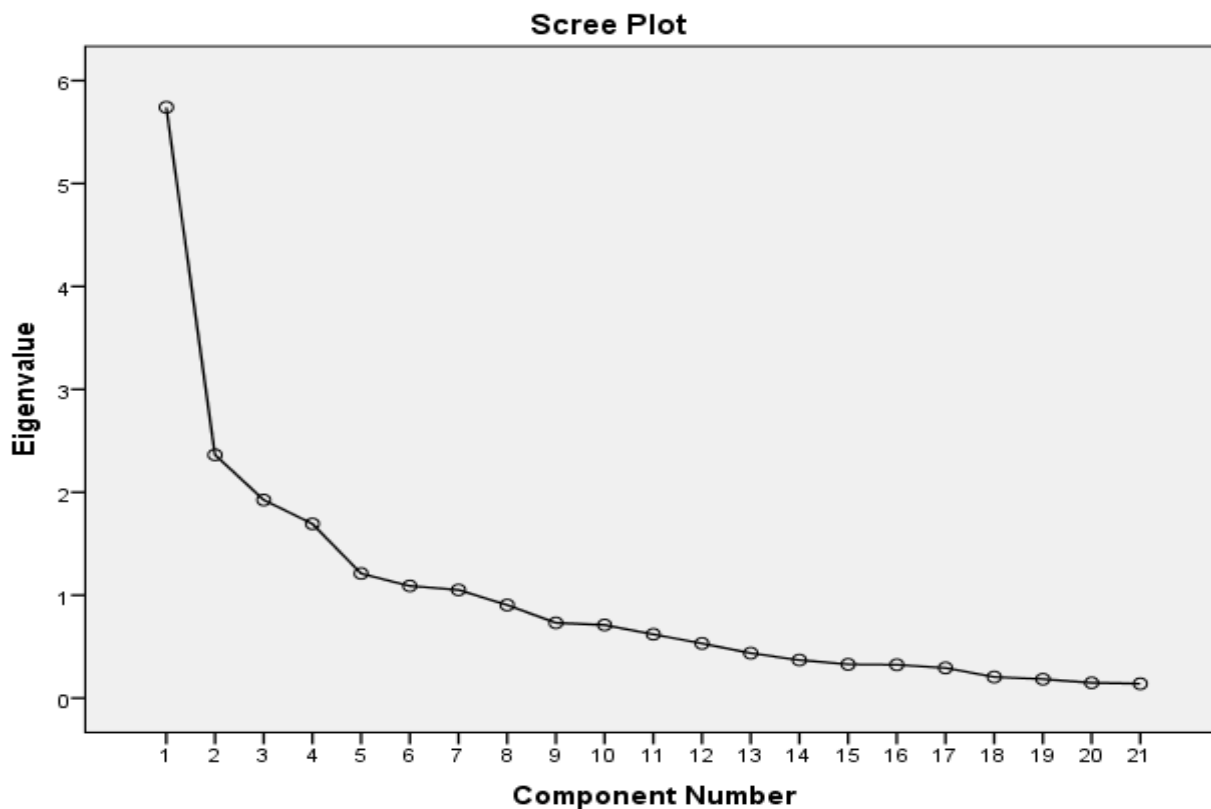
Ο πίνακας 17 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης με τη μέθοδο της Principal Component Analysis. Η τεχνική περιστροφής varimax εντόπισε 2 ομαδοποιημένους παράγοντες, οι οποίοι λαμβάνουν ιδιοτιμές μεγαλύτερες της μονάδας (eigen values>1). Οι δύο αυτοί παράγοντες ερμηνεύουν το 71% της συνολικής διακύμανσης των δεδομένων.

Πίνακας 17: Αποτελέσματα διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης

Στοιχεία Ερωτηματολογίου (μεταβλητές)	1	2
Υπάρχει ευελιξία όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα; (PWC1)	,714	
Είστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας; (PWC2)	,691	
Νιώθετε περήφανος/η για την εργασία που κάνετε; (PWC3)	,674	
Η επιχείρηση χρησιμοποιεί υλικές/ οικονομικές επιβραβεύσεις (bonus) ως κίνητρο των εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων; (PWC4)	,645	
Στη εργασία σας έχετε την ευκαιρία να αποκτήσετε νέες γνώσεις και να εξελιχτείτε επαγγελματικά; (PWC5)	,619	

Οι προϊστάμενοί σας, σας παρέχουν αρκετή υποστήριξη και βοήθεια όταν παραστεί ανάγκη; (PWC6)	,617	
Είναι σαφή τα καθήκοντα και οι ευθύνες σας στην εργασία;(PMT1)		,787
Αξιοποιούνται οι ικανότητες σας στην εργασία σας; (PMT2)		,775
Αμείβετε πάντοτε τις υπερωρίες τις οποίες δουλεύετε;(PMT3)		,543
Eigen Value: 79,571		
% of Variance explained: 71,782		

Από τις είκοσι μία (21) ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, οι εννιά (9) εξαιρέθηκαν από τους παράγοντες, καθότι δεν παρουσίασαν παραγοντικά φορτία με τιμές $>0,4$. Επιπλέον, οι στατιστικές που προσδιορίζουν το μέγεθος της διακύμανσης των μεταβλητών που ερμηνεύονται από κάθε στοιχείο του ερωτηματολογίου είναι μεγάλες ($\geq 0,50$) (Hair *et al.*, 1998). Το διάγραμμα παρυφής (scree plot) επιβεβαιώνει με σαφήνεια την ύπαρξη των παραγόντων (Εικόνα 7).



Εικόνα 7: Διάγραμμα παρυφής (screen plot)

Από τους τέσσερις παράγοντες που εξήχθησαν μέσω της παραγοντικής ανάλυσης, ο τρίτος κρίθηκε αναξιόπιστος μετά τον έλεγχο της αξιοπιστίας (cronbach a) και για αυτό εξαιρέθηκε. Ο τέταρτος παράγοντας, ο οποίος δημιουργήθηκε μέσα από την παραγοντική ανάλυση, εμπεριείχε στοιχεία επίτευξης υψηλής απόδοσης μέσα από την αναβάθμιση της θέσης εργασίας του υπαλλήλου, σε αυτή της μόνιμης και πλήρους απασχόλησης. Εντούτοις, έπρεπε να εξαλειφεί καθώς από τα αντικείμενα (ερωτήσεις) που τον αποτελούσαν μόνο δύο μπορούσαν να συσχετισθούν με βάση το θεωρητικό και εμπειρικό πλαίσιο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι από την ανάλυση συσχέτισης των παραγόντων διαφάνηκε ότι προκύπτει ασθενής θετική σχέση μεταξύ του 1ου και 2ου παράγοντα με τιμή 0,339.

Πίνακας 18: Συσχέτιση παραγόντων.

			Correlations			
			FACTOR_1	FACTOR_2	FACTOR_3	FACTOR_4
Kendall's tau_b	FACTOR_1	Correlation Coefficient	1,000	,339**	,201*	,266**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,025	,003
		N	70	70	70	70
	FACTOR_2	Correlation Coefficient	,339**	1,000	,206*	,125
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,024	,167
		N	70	70	70	70
	FACTOR_3	Correlation Coefficient	,201*	,206*	1,000	,262**
		Sig. (2-tailed)	,025	,024	.	,005
		N	70	70	70	70
	FACTOR_4	Correlation Coefficient	,266**	,125	,262**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,003	,167	,005	.
		N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Με βάση το εννοιολογικό πλαίσιο που προσδίδουν οι μεταβλητές σε κάθε παράγοντα ακολούθησε η ονομασία των παραγόντων. Τα έξι (6) πρώτα στοιχεία τα οποία συνδέονται με τον πρώτο παράγοντα φαίνεται να συσχετίζονται όσον αφορά την παραγωγικότητα των εργαζομένων με βάση τις συνθήκες εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρονται στο βαθμό ευελιξίας που υπάρχει σε μια επιχείρηση όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα και στην υποστήριξη και βοήθεια που παρέχουν οι προϊστάμενοι όταν παραστεί ανάγκη, στις οικονομικές και υλικές επιβραβεύσεις που χρησιμοποιεί η επιχείρηση ως κίνητρο των εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων της και στις ευκαιρίες που προσφέρονται στους εργαζομένους για να αποκτήσουν νέες γνώσεις και να εξελιχθούν επαγγελματικά. συμβάλλοντας στην εργασιακή τους ικανοποίηση και δημιουργώντας τους ένα αίσθημα υπερηφάνειας για αυτά τα οποία κατάφεραν στην εργασία τους. Για αυτό το λόγο, ο πρώτος παράγοντας ονομάστηκε “Productive working conditions – PWC”.

Στο δεύτερο παράγοντα, δόθηκε ο τίτλος “Performance management techniques – PMT”. Ο παράγοντας αυτός αποτελείται από τρία (3) στοιχεία (ερωτήσεις), τα οποία αναφέρονται στο αν αξιοποιούνται πλήρως όλες οι ικανότητες που διαθέτουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους και στο κατά πόσο και σε ποιο βαθμό είναι σαφής ο ρόλος και τα καθήκοντα τους μέσα στην επιχείρηση σε συνδυασμό με το αν ο εργοδότη καταβάλει πάντοτε τις δεδουλευμένες υπερωρίες.

Καθώς έχει επιβεβαιωθεί η δομική εγκυρότητα του μοντέλου μέτρησης και η αξιόπιστη σύνθεση των παραγόντων, μπορεί να αναπτυχθεί το μοντέλο των δομικών εξισώσεων.

Πίνακας 19: Έλεγχος αξιοπιστίας

Παράγοντες	Αρ. μεταβλητών	Cronbach's alpha
PWC	6	0.830
PMT	3	0,695
Όλες οι μεταβλητές	9	1,525

Με βάση τα αποτελέσματα των παραγοντικών αναλύσεων και της βιβλιογραφικής επισκόπησης των προαναφερθέντων κεφαλαίων δημιουργήθηκε το εννοιολογικό μοντέλο, το οποίο προτείνει τις αιτιοκρατικές σχέσεις μεταξύ των αφανών μεταβλητών. Οι σχέσεις αυτές διατυπώνονται σε μορφή υποθέσεων και απεικονίζονται στο παρακάτω σχήμα.



Εικόνα 9: Οι υποτιθέμενες αιτιοκρατικές σχέσεις μεταξύ των αφανών μεταβλητών.

Συγκεκριμένα, οι τρεις υποθέσεις που απορρέουν από το εννοιολογικό μοντέλο παρατίθενται σημειογραφικά παρακάτω:

H1 : Ο Τύπος Απασχόλησης επηρεάζει την Εργασιακή Ικανοποίηση.

H2 : Η Μισθοδοσία επηρεάζει τον Τύπο Απασχόλησης.

H3 : Η Μισθοδοσία επηρεάζει την Εργασιακή Ικανοποίηση.

Παρόλα αυτά, η παραγοντική ανάλυση ανέδειξε τους παράγοντες που σχετίζονται περισσότερο με τις συνθήκες εργασίας (PWC) και την δυνατότητα βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων (PMT).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1 Επεξήγηση και ανάλυση αποτελεσμάτων

Η παγκόσμια οικονομική κρίση ήταν η αφορμή για να εξαπλωθούν ραγδαία οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης. Η αύξηση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης και της ανεργίας θα μπορούσε να θεωρηθεί η πιο σημαντική εξέλιξη όσον αφορά τη δομή της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Οι σημαντικές επιπτώσεις της αύξησης αυτής έχουν επισημανθεί σε πληθώρα μελετών και συνδέονται με την επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης ενός σημαντικού τμήματος του πληθυσμού της χώρας.

Η παρούσα εργασία επικεντρώθηκε σε τρεις βασικούς τομείς του εργασιακού βίου, οι οποίοι είναι η μισθοδοσία, η εργασιακή ικανοποίηση και ο τύπος απασχόλησης. Συγκεκριμένα, μέσω της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, κάποιοι παράγοντες αναδείχθηκαν στατιστικά σημαντικοί έναντι κάποιων άλλων. Ο πρώτος παράγοντας θεωρείται σημαντικός γιατί αναφέρεται στην παραγωγικότητα των εργαζομένων με βάση τις ισχύουσες συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα, υποστηρίζει ότι αν σε μια επιχείρηση υπάρχει κατανόηση και ευελιξία όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα και παράλληλα υπάρχει υποστήριξη, βοήθεια από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους όταν παρίσταται ανάγκη, αυτό συμβάλει στην μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση του εργαζομένου. Ακόμη, όταν υπάρχουν υλικές ή/και οικονομικές επιβραβεύσεις τύπου πριμ παραγωγικότητας κ.ο.κ. σε συνδυασμό με την ευκαιρία που προσφέρεται στο εργατικό δυναμικό για απόκτηση νέας γνώσης, εμπειρίας και δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, αυτό οδηγεί σε ένα αίσθημα υπερηφάνειας, ικανοποίησης για την εργασία που προσφέρουν.

Ο δεύτερος παράγοντας που κρίθηκε στατιστικά σημαντικός αναφέρεται στο ότι μεγάλο πλήθος εργοδοτών δεν καταβάλλουν τις υπερωρίες που έχει εργαστεί κάποιος εργαζόμενος. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με το ότι, σε πολλές περιπτώσεις, τα καθήκοντα και ο ρόλος του κάθε εργαζομένου μέσα στην επιχείρηση δεν είναι σαφή έχει ως αποτέλεσμα να μην αξιοποιούνται πλήρως όλες οι δεξιότητες και ικανότητες του καθενός. Ωστόσο, αξίζει να τονιστεί ότι μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων φάνηκε μια θετική αλλά αρκετά ασθενής σχέση.

7.2 Τελικά συμπεράσματα

Η προσωρινή και μερική απασχόληση υποτίθεται ότι ήταν απλώς ένα μεταβατικό είδος εργασίας, επικεντρωμένο στην προώθηση νέων θέσεων εργασίας σε ένα πιο απαιτητικό και συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Ωστόσο, αντί να είναι ένα μεταβατικό είδος εργασίας, έγινε ο κανόνας, με αποτέλεσμα τη μείωση των μόνιμων θέσεων οδηγώντας σε συνθήκες που ενδεχομένως έχουν αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους (Martínez, De Cuyper and De Witte, 2010). Η αμοιβή, μια άλλη βασική πτυχή της σχέσης μισθωτής εργασίας, αποτελεί και αυτή σημείο άνισης αντιμετώπισης της άτυπης απασχόλησης σε σχέση με την συμβατική (Μιχαήλ, 2001). Συγκεκριμένα, η μισθολογική ανεπάρκεια δημιουργεί ακραίες εισοδηματικές ανισότητες χωρίς να επιτρέπει ένα αποδεκτό επίπεδο συνθηκών διαβίωσης, με αποτέλεσμα την αναζήτηση παράλληλης εργασίας για την κάλυψη των αναγκών. Ακόμη, στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε, παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπό τέτοια καθεστάτα και δεν λαμβάνουν θέση μόνιμους και πλήρους απασχόλησης σε μια αναμενόμενη στιγμή αποθαρρύνονται ψυχολογικά και ως εκ τούτου μειώνονται τα κίνητρα τους για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Δηλαδή, η προσωρινότητα της απασχόλησης οδηγεί τους εργαζόμενους σε μία διαρκή κατάσταση αβεβαιότητας ως προς την επαγγελματική τους εξέλιξη αλλά και ως προς τον σχεδιασμό του μέλλοντος, γεγονός που επιδρά αρνητικά στην ψυχική τους υγεία.

Εντούτοις, αρκετοί είναι αυτοί που πιστεύουν ότι τέτοιου είδους μορφές απασχόλησης δίνουν την δυνατότητα στα άτομα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας δίνοντας την ευκαιρία είτε να απασχοληθούν σε διαφορετικές ειδικότητες είτε να έχουν την ελευθερία εκτέλεσης και άλλων καθηκόντων πέραν της εργασίας τους. Η εισαγωγή τέτοιων μορφών εργασίας θεωρείται ευνοϊκή για ορισμένες ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι νέοι και φοιτητές, οι έγκυες γυναίκες καθώς και οι ηλικιωμένοι. Συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι μέσω των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης οι οποίες είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες της εκάστοτε ομάδας, παρέχεται η δυνατότητα συμμετοχής στον εργασιακό βίο και η σταδιακή και ομαλή ένταξη ή απόσυρση από αυτόν (Δημητροπούλου, 2016). Ακόμη, παρατηρείται ότι η προσδοκία για απόκτηση μόνιμης και πλήρους απασχόλησης οδηγεί τους μερικώς ή/και ορισμένου χρόνου απασχολούμενους σε υψηλά επίπεδα απόδοσης.

Αυτό έγκειται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι κάποια στιγμή θα μεταβούν σε καθεστώς μόνιμης και πλήρους απασχόλησης.

Παρόλα αυτά, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι αν και οι ευέλικτες μορφές εργασίας συνεχώς αυξάνονται, η πλήρης απασχόληση εξακολουθεί να είναι κυρίαρχη στην αγορά εργασίας, ενώ οι αποδοχές των εργαζομένων ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου και αριθμού προϋπηρεσίας, παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα επηρεάζοντας αρνητικά την ικανοποίησή τους από την εργασία τους.

7.3 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Κλείνοντας, παρατηρείται ότι υπάρχει δυνατότητα βελτίωσης των αποτελεσμάτων, καθώς είναι πιθανό να μην είναι πλήρως αντιπροσωπευτικά. Η παρούσα έρευνα χαρακτηρίζεται από ορισμένους περιορισμούς. Το δείγμα της έρευνας ήταν περιορισμένο εξαιτίας του μικρού χρονικού διαστήματος διεκπεραίωσης του ερευνητικού μέρους της εργασίας και η χρήση ορισμένου αριθμού ερωτήσεων για τη μέτρηση των επιλεγμένων χαρακτηριστικών για λόγους εύκολης και γρήγορης συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες αποτελεί έναν ακόμη περιορισμό.

Επομένως, η κατοπινή, ενδεχομένως, έρευνα θα ήταν απαραίτητο να περιλαμβάνει ένα μεγαλύτερο αριθμό ερωτηματολογίων διότι στη παρούσα έρευνα παρουσιάστηκε μικρή συμμετοχή εργαζομένων με καθεστώς μερικής ή/ και ορισμένου χρόνου απασχόλησης προκειμένου να αυξηθεί η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Τέλος, τα αποτελέσματα θα ανταποκρίνονταν πιο πολύ στην πραγματικότητα, αν το δείγμα της έρευνας εξαπλωνόταν σε μεγαλύτερη γεωγραφική εμβέλεια, καθώς η συγκεκριμένη έρευνα περιορίστηκε σε επιχειρήσεις που ανήκουν γεωγραφικά στον Ανατολικό Τομέα Θεσσαλονίκης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ/ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

ec.europa.eu. (2017). *Μισθολογικές εξελίξεις και συστήματα καθορισμού των μισθών*. European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_wage-developments-wage-setting-systems_el.pdf.

Αμαργιωτάκης, Μ. (2015). *Οι αλλαγές στα εργασιακά, από το 2010 και μετά*.

Βαρχαλάμα, Έ. και Σταμάτη, Α. (2012). *Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις: Βασικά στοιχεία και έννοιες*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΣΕ. Available at: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/ekp_yliko_erg_sxe_dik1.pdf.

Βέργου, Σ., Σταμάτη, Α. και Συριόπουλος, Π., (2013). *Χρόνος εργασίας*. Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΣΕ. Available at: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/xronos_ergasias.pdf.

Βλάχου, Ε., (2017). *Συμβάσεις ορισμένου χρόνου*. Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΣΕ. Available at: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/03/sumvaseis-orismenou-xronou1.pdf>.

Βολιανάκη, Ε., (2011). *Κλαδικές διαπραγματεύσεις και κατώτατος μισθός στην Ελλάδα*, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών. Πάτρα: <http://nemertes.lis.upatras.gr>.

Βυθούλκα, Μ., Μπελεζάκης, Γ., Πανδής, Δ., (2018). *Αναλυτική λογιστική σε βιομηχανική επιχείρηση: Πρακτικό*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Λογιστικής. Πάτρα: <http://repository.library.teimes.gr>.

Γαβρόγλου, Σ. (2013). *Eiead.gr*. Available at: <http://www.eiead.gr/publications/docs/MinimumWage.pdf> [Accessed 12 Feb. 2019].

Γκούμας, Σ., (2015). *Νέες μορφές εργασίας στη νέα παγκοσμιοποιημένη πραγματικότητα*, Πτυχιακή εργασία, Καβάλα: <http://digilib.teiemt.gr>.

Δαφέρμος, Μ. (2010). *Θετικισμός στην ψυχολογική έρευνα: μία απόπειρα κριτικής θεώρησης*. Κεφάλαιο 4. Available at: [http://www.ilhs.tuc.gr/gr/Dafermos\(2010\).pdf](http://www.ilhs.tuc.gr/gr/Dafermos(2010).pdf).

Δερμιτζόγλου, Χ., (2018). *Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη: panel χωρών ΟΟΣΑ*, Διπλωματική εργασία, Ιωάννινα: <http://olympias.lib.uoi.gr>.

Δημητριάδη, Ζ. (1999). *Μεθοδολογία Επιχειρηματικής Έρευνας*, Εκδοτικός οίκος INTERBOOKS.

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, (2017), *Στοιχεία ροών μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα μηνός Δεκεμβρίου 2017*, Πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, (2018), *Στοιχεία ροών μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα μηνός Δεκεμβρίου 2018*, Πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

Ζωγραφάκης, Ε., (2014). *Μελέτη περίπτωσης στην κοστολόγηση επιχείρησης*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Λογιστικής. Ηράκλειο: <http://nefeli.lib.teicrete.gr>.

Ζωγράφου, Π. και Λούντζη, Θ., (2011). *Ευέλικτες μορφές – Μερική Απασχόληση – Σπουδές*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών υπηρεσιών, Χίος: <http://hellanicus.lib.aegean.gr>.

Θωΐδης, Χ., Μπουμπούκα, Μ. και Μάμαλος, Θ., (2016). *Ειδικά θέματα μηχανογραφημένης λογιστικής. Η εφαρμογή της μισθοδοσίας προσωπικού μέσω του λογισμικού της Singular*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Λογιστικής. Πάτρα: <http://repository.library.teimes.gr>.

Θωμαΐδου, Μ., (2012). *Οι αλλαγές στις ευέλικτες μορφές εργασίας*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Λογιστικής, Καβάλα: <http://digilib.teiemt.gr>.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΣΕ, (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2018, Available at: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018/03/ETHSIA-EKTHESI-2018-INE-GSEE-H-ELLINIKH-OIKONOMIA-KAI-H-APASXOLISH.pdf>.

Καραγιώργος, Θ. and Πετρίδης, Α. (2015). *Μηχανογραφημένη κοστολόγηση: Θεωρία και Πράξη*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Θ.ΚΑΡΑΓΙΩΡΓΟΥ Ο.Ε., p.53..

Καραγκιοζίδου, Σ., (2005). *Ευέλικτες μορφές εργασίας και γυναικεία απασχόληση*, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Θεσσαλονίκη: <https://dspace.lib.uom.gr>.

Καραμάνης, Κ.,(2011). *Ευέλικτες μορφές εργασίας: πόσο επηρέασαν την απασχόληση; Συμπεράσματα από την Περιφέρεια Ηπείρου*, Πρέβεζα: <http://cris.teiep.gr>.

Καραμέρου, Γ., (2017). *Στοιχεία εργατικού δικαίου*, Τμήμα Στέλεχος Ασφάλειας προσώπων και δομών. Πάτρα: <http://iek-patras.ach.sch.gr>.

Καψάλης, Α. και Τριανταφύλλου, Χ. (2014). *Εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις αμοιβές κατά το 2013*. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ.

Available at: https://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Meleti-42_-Eidiki-ekdosi-Tetradia-INE2.pdf.

Κουζής, Γ., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε. and Τήκος, Σ. (2013). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ. Available at: <https://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2015/05/Report-112.pdf>.

Λαγουμιντζής, Γ. (2015). *Κεφάλαιο 4. Μέθοδοι συλλογής δεδομένων, Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας*, Available at: https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/5360/1/01_chapter_04.pdf.

Λαμπροπούλου, Μ., Τσάγια, Ε. και Πιστίκου, Ν., (2016). *Η λειτουργία του τμήματος μισθοδοσίας σε μια βιομηχανική επιχείρηση και η συμβολή του στην ανάπτυξη αυτής*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Λογιστικής, Πάτρα: <http://repository.library.teimes.gr>.

Λιθαδιώτη, Ε., (2012). *Πολιτικές ελάχιστου μισθού στην εξέλιξη της οικονομικής σκέψης*, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Βόλος: <http://ir.lib.uth.gr>.

Μαλιάρα, Κ., (2012). *Σύγχρονες ευέλικτες εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Θεσσαλονίκη: <https://dspace.lib.uom.gr>.

Μαντζούκης, Α., Παπαντωνίου, Κ., (2014). *Παραγοντική ανάλυση σε δεδομένα έρευνα αγοράς*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Διοίκησης και Οικονομίας. <http://digilib.teiemt.gr>.

Μαρίνης, Σ. (2014). *Ευέλικτες μορφές εργασίας ενόψει οικονομικής κρίσης*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πειραιάς: <http://oceanis.lib.puas.gr>.

Μιχαήλ, Δ., (2001). *Ατυπη απασχόληση, συνθήκες εργασίας και επιχειρηματικά σύμφωνα στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Επιθεώρηση Οικονομικών Επιστημών, Τόμος 1, Τεύχος 1, 137-156.

Μπαρτζιόπουλος, Π., (2017). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: Η περίπτωση της Ηπείρου για τα έτη 2005-2015*, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πρέβεζα: <http://apothetirio.teiep.gr>.

Νταλιάρης, Α., (2015). *Ανταμοιβές και υποκίνηση στο σύγχρονο προβληματικό εργασιακό περιβάλλον*, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών. Θεσσαλονίκη: <http://ikee.lib.auth.gr>.

Ντάλκος, Β., (2017). *Μερική Απασχόληση και εκ περιτροπής εργασίας ως νέες μορφές εργασίας*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Λογιστικής, Πειραιάς: <http://oceanis.lib.puas.gr>.

Ουζούνη, Χ. και Νακάκης, Κ. (2011). *Η Αξιοπιστία και η Εγκυρότητα των Εργαλείων Μέτρησης σε Ποσοτικές Μελέτες*. Τμήμα Νοσηλευτικής, Λαμία: pp.50(2): 231–239.

Available at: <http://knakakis.advancednursing.teiste.gr/wp-content/uploads/2014/01/07.pdf>.

Παπαγεωργίου, Γ. (2014). *Ποσοτική έρευνα*. Available at: http://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Parageorgiou_DEIGMATOLHPTIKH1.pdf.

Παυλόπουλος, Δ. (2015). *Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα και την ΕΕ: Μια προσέγγιση με τη χρήση διαχρονικών δεδομένων*. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ. Available at: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/12/Meleti-33.pdf>.

Πρασσάς, Β. (2015). *Εργατική Νομοθεσία & Μισθοδοσία*. 2nd ed. Θεσσαλονίκη: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ Ε.Ε..

Ρούσσο, Κ., (2017). *ABC method logistics για την εταιρεία Ελαις*, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης. Πειραιάς: <http://dione.lib.unipi.gr>.

Ξενόγλωσση

Abhayaratna, J., Andrews, L., Nuch, H. and Podbury, T. (2008), Part Time Employment: the Australian Experience, *Staff Working Paper*, Productivity Commission. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1159594>.

Alda, H., Bellmann, L. and Gartner, H. (2009). Wage Structure and Labor Mobility in the West German Private Sector, 1993-2000. In: E. Lazear and K. Shaw, ed., *The Structure of Wages: An International Comparison*. *University of Chicago Press*, pp.261 - 313. Available at: <http://www.nber.org/chapters/c2373>.

Allaart, P. and Bellmann, L. (2007). Reasons for part time work: an empirical analysis for Germany and The Netherlands. *International Journal of Manpower*, 28(7), pp.557-570.

Bakas, D. and Papapetrou, E. (2013). Unemployment in Greece: evidence from Greek regions. *BANK OF GREECE*. Available at: <https://www.bankofgreece.gr/bogekdoseis/paper2012146.pdf>.

Bastelaer, A., Lemaître, G. and Pascal, M. (1997). The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 22. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/132721856632>.

Bauer, T., Kluve, J., Schaffner, S. and Schmidt, C. (2009). Fiscal Effects of Minimum Wages: An Analysis for Germany. *German Economic Review*, 10(2), pp.224-242.

Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.

- Brady, D. and Biegert, T. (2017). The Rise of Precarious Employment in Germany. *Precarious Work*, pp.245-271.
- Burchell, B. (2011). Quality of Work: The Case of Part-Time Work in Italy. *Non-Standard Employment and Quality of Work*, pp.175-188.
- Burke, P. (2017). Part Time. *Technical Career Survival Handbook*, p.67.
- Canny, A. (2002). Flexible Labour? The Growth of Student Employment in the UK. *Journal of Education and Work*, 15(3), pp.277-301.
- Cappellari, L., Dell' Aringa, C. and Leonardi, M. (2012). Temporary employment in Italy. *CESifo DICE Report*. Available at: <https://www.cesifo-group.de/DocDL/dicereport112-rm1.pdf>.
- Churchill, G.A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16, 64-73.
- Cohany, S. (1996). Workers in alternative employment arrangements: a second look. Available at: <https://www.bls.gov/opub/mlr/1998/11/art1full.pdf>.
- Creswell, J. W. (2009) Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed methods Approaches (Vol. 3rd. Edition): *SAGE Publications*, Incorporated.
- Damas de Matos, A. and Parent, D. (2016). Which firms create fixed-term employment? Evidence from Portugal. *Labour Economics*, 41, pp.348-362.
- DeVellis, R. F. (2012). Scale Development Theory and Applications 3rd ed. *Thousand Oaks, CA: Sage*.
- Dillender, M., Heinrich, C. and Houseman, S. (2016). Health insurance reform and part-time work: Evidence from Massachusetts. *Labour Economics*, 43, pp.151-158.
- Edwards, P. (2006). Non-standard work and labour market re-structuring in the UK. *Associazione Nuovi Lavori*. Available at: https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/publications/recentconf/pe_rome.pdf.
- Ellis-Newman J. and Robinson P.. The cost of library services: Activity Based Costing in an Australian academic library. *Library Trends*, 1998. 51/1: 333-348.
- Ferraro, S., Hännilane, B. and Staehr, K. (2018). Minimum wages and employment retention: A microeconomic study for Estonia. *Baltic Journal of Economics*, 18(1), pp.51-67.
- Ferraro, S., Meriküll, J. and Staehr, K. (2018). Minimum wages and the wage distribution in Estonia. *Applied Economics*, 50(49), pp.5253-5268.

Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W. and de Vries, R. (2011). Flexible Contracts and Human Capital Investments. *De Economist*, 160(2), pp.177-195.

Georgiadis, A., Kaplanis, I. and Monastiriotis, V. (2017). The Impact of Minimum Wages on Employment: Existing evidence and the case for Greece. *Enainstitute.org*. Available at: <https://www.enainstitute.org/en/publication/the-impact-of-minimum-wages-on-employment-existing-evidence-and-the-case-for-greece/>

Graaf-Zijl, M. (2005). The economic and social consequences of temporary employment: a review of the literature. Available at: https://www.researchgate.net/publication/240621843_The_economic_and_social_consequences_of_temporary_employment_a_review_of_the_literature.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(163-194), 105.

Hair, J.F., Anderson, R. E., Tatham, R.L. and Black, W. C. (1998), *Multivariate Data Analysis*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall.

Haynes, T., Sen, S., Schoenefeld, D., & Wainwright, R. (1995, November). Evolving a team. *In Working notes for the AAAI symposium on genetic programming* (pp. 23-30).

Hinkin, T. R., Tracey, J. B., & Enz, C. A. (1997). Scale construction: Developing reliable and valid measurement instruments. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 21(1), 99–120.

Hirsch, B. (2005). Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills. *ILR Review*, 58(4), pp.525-551.

Jahn, E., Riphahn, R. and Schnabel, C. (2012). Feature: Flexible Forms of Employment: Boon and Bane. *The Economic Journal*, 122(562), pp.115-124.

Karamanis, K. and Naxakis, C. (2014). Minimum Wage and Unemployment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(4), p.36.

Karantinos, D. (2013). The Social and Employment Situation in Greece. *Europarl.europa.eu*. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/507491>.

Koutsogeorgopoulou, V. (1994). The Impact of Minimum Wages on Industrial Wages and Employment in Greece. *International Journal of Manpower*, 15(2/3), pp.86-99.

Lotti, F. and Viviano, E. (2012). Temporary Workers, Uncertainty and Productivity. *Bank of Italy*. Available at: <https://www.sole-jole.org/13112.pdf>.

- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing research*.
- Machin, S. and Manning, A. (1997). Minimum wages and economic outcomes in Europe. *European Economic Review*, 41(3-5), pp.733-742.
- Marek, K. (2014). Contract for Work under the New Civil Code. *Procedia Economics and Finance*, 12, pp.387-396.
- Martínez, G., De Cuyper, N. and De Witte, H. (2010). Review of Temporary Employment Literature: Perspectives for Research and Development in Latin America. *Psykhē*, [online] 19(1), pp.61-73. Available at: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282010000100005>.
- Neuman, W.L. (2003) *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon, New York.
- Niesr.ac.uk. (2018). National minimum wage and national living wage impact assessment. Available at: <https://www.niesr.ac.uk/sites/default/files/publications/national-minimum-wage-counterfactual-research.pdf>.
- Ongera, R. and Juma, D. (2015). Influence of Temporary Employment on Employee Performance: A Case Study of Safaricom Limited. *International Journal of Business and Commerce*, 4(04), pp.01-37. Available at: <https://www.ijbcnet.com/4-4/IJBC-15-4404.pdf>.
- Pavelka, T. (2013). The Minimum Wage and Its Development in the Member States of the European Union. *Intellectual Economics*, 7(3), pp.320-332.
- Pernod, M. (2014). Part-Time Work. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, pp.4647-4650.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? *Critique and recommendations. Research in nursing & health*, 29(5), 489-497.
- Riley, R. and Rosazza Bondibene, C. (2017). Raising the standard: Minimum wages and firm productivity. *Labour Economics*, 44, pp.27-50.
- Rubery, J. (2015). Part-Time Work. *Wiley Encyclopedia of Management*, pp.1-3.
- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009) *Research Methods for Business Students*. Pearson, New York.
- Svedaite, E. and Tamosiunas, T. (2013). Investigation of the advantages and disadvantages of temporary employment. *Social Research*, 1(30), pp.64-70. Available

at:

http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/soc_tyrimai/2013_30/svedaite_tamosiunas.pdf.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (1996). Using multivariate statistics (3rd ed.). New York: *HarperCollins*.

Ticehurst, G. W., & Veal, A. J. (2000). *Business research methods: A managerial approach*. Addison Wesley Longman.

Tonin, M. (2011). Minimum wage and tax evasion: Theory and evidence. *Journal of Public Economics*, 95(11-12), pp.1635-1651.

Trudeau, G. (2003). The contractualization of labour relations law: an illustration of North American trends. *Managerial Law*, 45(3/4), pp.137-160.

Voudouris, I. (2004). The use of flexible employment arrangements: some new evidence from Greek firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), pp.131-146.

Walker, B. (2011). How does non-standard employment affect workers? A consideration of the evidence. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 36(3), pp.14-29. Available at: [http://www.nzjournal.org/36\(3\)Walker.pdf](http://www.nzjournal.org/36(3)Walker.pdf).

Walwei, U. (1991). Fixed-term contracts in EC countries. *Intereconomics*, 26(1), pp.25-31.

Wang, Q. (2015). Statistical analysis and data processing: A case study of employment effects of minimum wages. *2015 12th International Conference on Fuzzy Systems and Knowledge Discovery (FSKD)*.

Zhao, T. and Pei, J. (2016). The employment effect of minimum wage in dual economy. *2016 International Conference on Industrial Economics System and Industrial Security Engineering (IEIS)*.

Ηλεκτρονικές πηγές

Bragg, S. (2017). *Direct labor cost*. [online] AccountingTools. Available at: <https://www.accountingtools.com/articles/what-is-direct-labor-cost.html> [Accessed 11 Feb. 2019].

e-forologia.gr. (2019). *Δημοσιεύθηκε σε ΦΕΚ η αύξηση του κατώτατου μισθού*. [online] Available at: https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=212867&SearchTerms=zrrOsc_P_Ez47PhM6xz4TOv8_P_CIM68zrnPg864z4zPgg_E__E_ [Accessed 12 Feb. 2019].

Eurofound.europa.eu. (2011). *Part-time work/ Eurofound*. [online] Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/part-time-work> [Accessed 4 Feb. 2019].

Eurofound.europa.eu. (2015). *New forms of employment*. [online] Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/new-forms-of-employment> [Accessed 15 Feb. 2019].

Ec.europa.eu. (2017). *Μισθοί και κόστος εργασίας - Statistics Explained*. [online] Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/el [Accessed 11 Feb. 2019].

Ec.europa.eu. (2019). *Minimum wages, January 2009 and January 2019 (EUR per month and %)*. [online] Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_January_2009_and_January_2019_\(EUR_per_month_and_%25\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages,_January_2009_and_January_2019_(EUR_per_month_and_%25).png) [Accessed 11 Feb. 2019].

El.wikipedia.org. (2018). *Κοστολόγηση*. [online] Available at: <https://el.wikipedia.org/wiki> [Accessed 14 Feb. 2019].

Elinyae.gr. (2017). *Εκ περιτροπής εργασία Εγκύκλιος Αριθ. Πρωτ.: 35958/666*. [online] Available at: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/35958_2017.1505726388973.pdf [Accessed 17 Feb. 2019].

Eurofound.europa.eu. (2017). *Living and working in Greece | Eurofound*. [online] Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/el/country/greece#actors-and-institutions> [Accessed 4 Feb. 2019].

Eurofound.europa.eu. (2017). *Living and working in Greece | Eurofound*. [online] Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/el/country/greece#collective-bargaining> [Accessed 4 Feb. 2019].

Eurofound.europa.eu. (2017). *Living and working in Greece | Eurofound*. [online] Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/el/country/greece#pay> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=15> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=15> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Ενημέρωση για τους όρους της σύμβασης*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=15> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Έννοια Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=15> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Έννοια Σύμβασης*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=15> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου πριν τη λήξη*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=121> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Ορισμός μερικής απασχόλησης*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=208> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Ορισμός Μισθού*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=15> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Πλήρης απασχόληση*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=227> [Accessed 4 Feb. 2019].

kepea.gr. (2019). *Ωράριο Εργασίας*. [online] Available at: <https://www.kepea.gr/article.php?cat=15> [Accessed 4 Feb. 2019].

LINK. (2019). *Οι αλλαγές στην αύξηση του κατώτατου μισθού - Ποιες είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών*. [online] Available at: <https://www.link.com.gr/frontpage-business-news/afxisi-katotatou-misthou/> [Accessed 12 Feb. 2019].

Sev.org.gr. (2017). *Μισθοί, παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα*. [online] Available at: http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/50604/SPECIAL%20REPORT_30_10_2017.pdf [Accessed 11 Feb. 2019].

Taxheaven. (2017). *Εκ περιτροπής εργασία*. [online] Available at: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/26722> [Accessed 17 Feb. 2019].

Unemployment rate, Available at: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> [Accessed 15 Feb. 2019].

Ypakp.gr. (2019). *Μερική Απασχόληση*. [online] Available at: <http://www.ypakp.gr/index.php?ID=Hu2KSYLW7p1y1CLn> [Accessed 17 Feb. 2019].

Ypakp.gr. (2019). *Ορισμένου Χρόνου*. [online] Available at: <http://www.ypakp.gr/index.php?ID=pqRsH984kUytSGGg> [Accessed 17 Feb. 2019].

www.eif.gov.cy. (2010). *Ευέλικτες μορφές εργασίας: «ιδιαιτέρως άτυπες» συμβατικές ρυθμίσεις*. [online] Available at:

[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/69A227337345ED7DC22579A5002F145E/\\$file/eveliktēs_morfēs_ergasias.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/69A227337345ED7DC22579A5002F145E/$file/eveliktēs_morfēs_ergasias.pdf) [Accessed 17 Feb. 2019].

Δημητροπούλου, Μ. (2016). *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και η σύγχρονη πραγματικότητα*. [online] Κοινωνική Πολιτική Κοινωνική Θεωρία. Available at: <http://socialpolicy.gr/2016/> [Accessed 16 Feb. 2019].

Δρίμτζια, Μ. *Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων*. [online] sate.gr. Available at: http://www.sate.gr/nea/%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%91_INGR.pdf [Accessed 4 Feb. 2019].

Ηρειώτης, Ν., Μπάλιος, Δ., *Εισαγωγή στη διοικητική λογιστική*, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών ΕΚΠΑ. Αθήνα: eclass.pat.teiwest.gr

Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της ΕΣΣΕ, *Εξέλιξη κατώτατου μισθού και (%) Ανεργίας στην ελληνική Οικονομία την περίοδο 2000 – 2016*. Available at: <https://www.esnafliou.gr> [Accessed 4 Feb. 2019].

Ντάτη, Π. (2017). *Η κατάρτιση της ατομικής σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*. [online] e-forologia.gr. Available at: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=207276> [Accessed 4 Feb. 2019].

Παπαβασιλείου, Β. (2015). *Νέες μορφές απασχόλησης και ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις*. [online] e-forologia.gr. Available at: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=190022> [Accessed 16 Feb. 2019].

Ραπανάκης, Π. (2017). *Οι ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ και το επίδομα γάμου*. [online] e-forologia.gr. Available at: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=203864> [Accessed 4 Feb. 2019].

Σακελλαριάδης, Α. (2016). *Μερική απασχόληση*. [online] Taxheaven. Available at: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/22834> [Accessed 17 Feb. 2019].

Τσαούσης, Ι. (2019). *Η Ανάλυση Παραγόντων (Factor Analysis)*. [online] Old.psych.uoa.gr. Πανεπιστήμιο Κρήτης Available at: http://old.psych.uoa.gr/~roussosp/stats/Factor_Analysis1.pdf [Accessed 1 Mar. 2019].

Χατζηπέτκος, Ε. (2018). *Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου*. [online] e-forologia.gr. Available at: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=210828> [Accessed 17 Feb. 2019].