



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική**

**Οι Αλλαγές στο Περιεχόμενο**

**της Απασχόλησης και της Εργασίας:**

**Η περίπτωση της Βιομηχανικής Ζώνης του Ασπροπύργου**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Κατσορίδα Κρυσταλλία**

**Τριμελής εξεταστική επιτροπή:**

**Ιωάννης Κούζης, Καθηγητής, επιβλέπων**

**Δημήτριος Βενιέρης, Καθηγητής, μέλος**

**Ανδρέας Φερόνας, Επίκουρος Καθηγητής, μέλος**

**Κόρινθος, Ιανουάριος 2017**

© Έτος 2017

Κρυσταλλία Κατσορίδα

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All Rights Reserved

Η σελίδα του Copyright διασφαλίζει από μόνη της τα δικαιώματα του συγγραφέα, σε περίπτωση προσφυγής ή παραβίασης, βάσει του Ν2121/93 (Φ.Ε.Κ. Α25)

Η χρήση κάθε υλικού με κατοχυρωμένα πνευματικά δικαιώματα (Copyright) στην εργασία προϋποθέτει γραπτή άδεια του ιδιοκτήτη των δικαιωμάτων.

## Ευχαριστίες

---

Πριν την παρουσίαση της παρούσας διπλωματικής εργασίας αισθάνομαι την υποχρέωση να ευχαριστήσω ορισμένους ανθρώπους. Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα Καθηγητή μου κ. Ιωάννη Κουζή για την αποδοχή της πρότασής μου να συνεργαστούμε και την πάροτρυνση του για την επιλογή του συγκεκριμένου θέματος. Η εξειδικευμένη του γνώση σχετικά με το αντικείμενο καθώς και η συνέπεια, η εμπιστοσύνη και εκτίμηση που μου έδειξε συνέβαλαν σημαντικά στην ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας.

Ευχαριστίες θα ήθελα να απευθύνω στον Καθηγητή κ. Βενιέρη Δημήτρη και τον κ. Φερόνα Ανδρέα Επίκουρο Καθηγητή, που δέχτηκαν να είναι μέλη της επιτροπής, οι οποίοι με την βοήθεια και τις υποδείξεις τους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση αυτού του κύκλου.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμα τους συναδέλφους μου, για την ανοχή που επέδειξαν στο δύσκολο διάστημα των σπουδών μου και ιδιαίτερως ένα ξεχωριστό άνθρωπο, την φίλη μου Λία Τριανταφύλλου για την σημαντική και ουσιαστική βοήθεια που μου προσέφερε. Οφείλω να ευχαριστήσω και όλους όσους με εμπιστεύθηκαν και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της παρούσας ερευνητικής εργασίας συμβάλλοντας στην συλλογή των ερευνητικών δεδομένων και στην πραγματοποίηση της ερευνητικής μου προσπάθειας.

Τέλος, να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τους γονείς μου για την ηθική στήριξή τους σε κάθε μου στόχο και να εκφράσω την ευγνωμοσύνη στον συζυγό μου Μιχάλη και στα δύο μας παιδιά Κυριάκο και Φαίη για την απεριόριστη αγάπη τους, την συνεχή ενθάρρυνση τους και κατανόηση που έδειξαν δίνοντας μου δύναμη να κατάφερω να εκπληρώσω τις σπουδές μου. Τους οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ!

Κρυσταλλία Ανδρ. Κατσορίδα

Κόρινθος, 15 Ιανουαρίου 2017

*Στην οικογένειά μου*

## Περίληψη

---

*Σκοπός:* Μελέτη και διερεύνηση των εργασιακών πολιτικών, όπως αυτές εφαρμόζονται από τις ελληνικές μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, που δραστηριοποιούνται στη γεωγραφική περιοχή της Βιομηχανικής Ζώνης Ασπροπύργου και καταγραφή και διακρίβωση των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης στους όρους και στο περιεχόμενο των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας των παραπάνω επιχειρήσεων. Διερεύνηση του βαθμού και των συστατικών ευελιξίας που χαρακτηρίζουν τους υπό εξέταση οικονομικούς οργανισμούς.

*Σχεδιασμός / Μεθοδολογία / Προσέγγιση:* Εκκινώντας από τη θετικιστική φιλοσοφία και την παραγωγική προσέγγιση, διεξήχθη ποσοτική έρευνα. Η συλλογή των πρωτογενών στοιχείων έγινε με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, βασισμένο σε κλίμακες και παράγοντες, που αναφέρονται σε προηγούμενες μελέτες των Isidor et al. (2014), των Campbell and Kamrani (1997), καθώς και στο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην πανευρωπαϊκή έρευνα του Wage Dynamic Network το 2008 (Keeney and Lawless, 2010). Τα παραπάνω προσαρμόστηκαν στις απαιτήσεις του μοντέλου της ευέλικτης επιχείρησης του Atkinson (1984). Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας (google drive) και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις του Ασπροπύργου Αττικής, σύμφωνα με στοιχεία καταλόγων της εταιρείας ICAP. Το δείγμα για την έρευνα αποτέλεσαν πενήντα οκτώ μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις προερχόμενες από όλους τους κλάδους.

*Ευρήματα:* Σύμφωνα με τα κύρια ευρήματα της έρευνας, οι μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις φαίνεται να προσαρμόζονται αρκετά στο μοντέλο της ευέλικτης επιχείρησης του Atkinson, εφαρμόζοντας κατά μέσο όρο πάνω από τις μισές προτεινόμενες στρατηγικές εργασιακής ευελιξίας. Σε μια προσπάθεια αντίδρασης και προσαρμογής στο τεταμένο οικονομικό περιβάλλον, προχωρούν σε αναδιάρθρωση των καθηκόντων των εργαζομένων, στους οποίους αποφασίζουν να επενδύσουν, μέσω προγραμμάτων επανεκπαίδευσης. Παράλληλα, στα χρόνια της κρίσης, μειώσαν τις αμοιβές του προσωπικού, και προχώρησαν σε προσλήψεις χαμηλότερα αμοιβόμενου προσωπικού. Επισημαίνεται ότι εντοπίστηκε συσχέτιση μεταξύ της αριθμητικής ευελιξίας και της απόδοσης της επιχείρησης. Εξετάζοντας την εφαρμογή γενικών πολιτικών οργανωτικής

και διαχειριστικής ευελιξίας, βρέθηκε ότι οι οικονομικοί οργανισμοί στρέφονται κυρίως σε στρατηγικές ευελιξίας που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό, ενώ βρέθηκαν σημαντικές αποδείξεις σχετικά με κινήσεις εξωστρέφειας (κίνηση προς νέες αγορές) και επένδυση σε νέες τεχνολογίες και διοικητικά συστήματα. Η επιλογή γενικής στρατηγικής ευελιξίας, σχετίζεται σημαντικά με το μέγεθος της επιχείρησης και την οργανωμένη συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων.

*Πρωτοτυπία / Αξία:* Η πρωτοτυπία της έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι μελετώνται οι απόψεις και οι στρατηγικές που εφαρμόζονται από τις μεσαίου και μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις, οι οποίες λόγω του περιορισμένου αριθμού τους – ως προς το σύνολο των δραστηριοποιούμενων επιχειρήσεων - δεν αποτελούν αντικείμενο μελέτης πολλών ερευνών. Από την άλλη, η αξία της έρευνας πηγάζει από τη διερεύνηση των πολιτικών ευελιξίας στην εργασία - σε επίπεδο επιχείρησης, γεγονός που θα μπορούσε να προσφέρει χρήσιμα εμπειρικά στοιχεία, για την αποτελεσματικότερη προσαρμογή των επιχειρήσεων σε περιόδους οικονομικών κλυδωνισμών.

*Λέξεις κλειδιά:* αγορά εργασίας, ευελιξία, αριθμητική ευελιξία

## **Abstract**

*Purpose:* Investigation of the labour policies as they are implemented by medium and large sized firms, established in Aspropyrgos industrial region. Recording and identification of economic crisis results on companies' working and the terms and content of dependent work of these business contracts. Investigate the extent and flexibility that characterize these companies.

*Design/Methodology/Approach:* Using the positivism and the productive approach as launch pad, a quantitative survey was conducted. Data was collected by a structured questionnaire, which is based on scales and factors that are referred on previous studies of Isidor et al.(2014) and Campbell and Kamlani (1997). Also based on the questionnaire that was used by Wage Dynamic Network in 2008 (Keeney and Lawless,2010).The questionnaires was distributed through a web platform (Google drive) and via e – mail to medium and large sized firms, established in Aspropyrigo, according to ICAP Group's recordings. The final sample is constituted by fifty eight (58) large and medium companies from all productive sectors with activity in Aspropyrigo.

*Finding:* According to the main finding of the survey the medium and large sized firms seem to adapt quite the model of the flexible firm of Atkinson applying an average of more than half the proposed labor flexibility strategies. In an effort of response and adaptation to the tense economic environment proceed with restructuring of workers' tasks, who decide to invest through education programs. While in years of crisis the companies reduce the wages of staff and proceeded to recruit staff with less money.Pointed out that corellation was detected between the numerical flexibility and performance of the business. Examining the application of general organizational policies and operational flexibility found that financial institutions directed mainly at flexibility strategies relating to manpower while found considerable evidence with activity to new markets and investing in new technologies and administrative systems. The general strategic flexibility option significantly correlated with the size of the company and the organized industrial action of workers.

*Originality /Value:* The originality of the research stems from the fact that it focuses on views and strategies related to medium and large sized firms, which based on their limited number, in Greek reality are insufficiently investigated. On the other hand the

value of research policy flexibility at a firm level can provide useful knowledge that could be used empirical elements for the efficient adaptation of business in times of economic crisis.

*Keywords:* labour Market, flexibility, numerical flexibility



## **Περιεχόμενα**

---

**Ευχαριστίες**

**Αφιέρωση**

**Περίληψη**

**Abstract**

**Κατάλογος Πινάκων**

**Κατάλογος Γραφημάτων**

<b>1. Εισαγωγή</b>	<b>1</b>
1.1. Σημαντικότητα του θέματος και διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος	2
1.2. Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα – επιπτώσεις στην αγορά εργασίας	4
1.3. Η αγορά εργασίας – θεωρητικό πλαίσιο	6
1.3.1. Βασικές λειτουργίες αγοράς εργασίας	8
1.3.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις των αγορών εργασίας	10
1.4. Συνοπτική περιγραφή των επιχειρήσεων αναφοράς	23
1.5. Σκοπός και στόχοι μελέτης	29
1.6. Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων	30
<b>2. Θεωρητική προσέγγιση</b>	
2.1. Το τυπικό μοντέλο εξαρτημένης εργασίας	32
2.1.1. Φορντικό – Τεϋλορικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής	33
2.1.2. Ιαπωνικό οργανωτικό υπόδειγμα (Τογιοτισμός)	35
2.2. Το ευέλικτο μοντέλο επιχείρησης	37
2.2.1. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας	39
2.2.2. Ευέλικτη εργασία – Συνέπειες κι εργασιακά δικαιώματα	43

2.3. Εμπειρικές έρευνες σχετικές με τους ερευνητικούς στόχους	44
<b>3. Διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων</b>	48
<b>4. Εννοιολογικό θεωρητικό πλαίσιο</b>	49
<b>5. Μεθοδολογία έρευνας</b>	50
5.1. Φιλοσοφία έρευνας	50
5.2. Ερευνητική προσέγγιση	51
5.3. Ερευνητική στρατηγική	53
5.3.1. <i>Είδη έρευνας</i>	54
5.3.2. <i>Μέθοδοι έρευνας - αιτιολόγηση της επιλογής μεθόδου</i>	55
5.4. Σχεδιασμός Ερωτηματολογίου και Δειγματοληψίας	56
5.4.1. <i>Σχεδιασμός ερωτηματολογίου</i>	57
5.4.2. <i>Διαδικασία (μέθοδος) δειγματοληψίας</i>	58
5.5. Αιτιολόγηση τεχνικών στατιστικής ανάλυσης	60
<b>6. Αποτελέσματα στατιστικής ανάλυσης</b>	61
6.1. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας	61
6.2. Ανάλυση αξιοπιστίας κι εγκυρότητας	68
6.2.1. <i>Αξιοπιστία</i>	68
6.2.2. <i>Εγκυρότητα</i>	69
6.2.3. <i>Ανάλυση αποτελεσμάτων ελέγχου αξιοπιστίας κι εγκυρότητας</i>	70
6.3. Ανάλυση και δικαιολόγηση αποτελεσμάτων που αφορούν στους στόχους	73
6.4. Πίνακας θεματοποίησης για την επιβεβαίωση-απόρριψη των υποθέσεων που αφορούν κάθε στόχο	81
<b>7. Συμπεράσματα</b>	82
7.1. Συζήτηση (Ερμηνεία των ευρημάτων και σύνδεση τους με τη θεωρία)	82
7.2. Πρακτική εφαρμογή αποτελεσμάτων (managerial implications)	83
7.3. Συστάσεις για μελλοντική έρευνα	84
7.4. Περιορισμοί έρευνας	84

<b>8. Βιβλιογραφία και βιβλιογραφικές παραπομπές</b>	<b>86</b>
8.1. Ελληνική	
8.2. Ξενόγλωσση	
8.3. Πηγές από το διαδίκτυο	

## **Παράρτημα\_Ερωτηματολόγιο**

### **Κατάλογος Πινάκων**

---

Πίνακας 1	Βασικές υποθέσεις νεοκλασσικού υποδείγματος	12
Πίνακας 2	Βασικοί υποστηρικτές θεωριών δυαδικής αγοράς εργασίας	18
Πίνακας 3	Τυπολογία επιχειρήσεων σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003)	23
Πίνακας 4	Αριθμός κυριότερων επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας	26
Πίνακας 5	Κυριότερος αριθμός εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας	26
Πίνακας 6	Ετήσιος συγκεντρωτικός πίνακας ροών απασχόλησης (2010-2015)	27
Πίνακας 7	Τυπολογία μορφών ευελιξίας κατά Goudswaard et Nanteuil	41
Πίνακας 8	Ταξινόμηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης	42
Πίνακας 9	Αντιστοίχιση ερευνητικών υποθέσεων και ερευνητικών στόχων	48
Πίνακας 10	Μέθοδοι συγκέντρωσης πρωτογενών στοιχείων	53
Πίνακας 11	Σχεδιασμός δειγματοληψίας έρευνας	59
Πίνακας 12	Κύριος κλάδος δραστηριότητας και μέγεθος επιχείρησης	63
Πίνακας 13	Ύπαρξη Τμήματος Έρευνας και Ανάπτυξης	64
Πίνακας 14	Διαστρωμάτωση απασχολουμένων προσωπικού επιχείρησης	64
Πίνακας 15	Όροι εργασίας προσωπικού επιχείρησης	65
Πίνακας 16	Συμμετοχή εργαζομένων σε συνδικαλιστικό σωματείο	67
Πίνακας 17	Αποτελέσματα με περιστροφή Varimax – ερωτήσεις 2.2.	71

Πίνακας 18	Αξιολόγηση μέτρων-πολιτικών εργασίας για την ευελιξία της επιχείρησης	73
Πίνακας 19	Έλεγχος κανονικότητας επιμέρους παραγόντων	74
Πίνακας 20	Πίνακας συχνοτήτων	75
Πίνακας 21	Εφαρμογή επιμέρους μέτρων ευελιξίας στην εργασία	78
Πίνακας 22	Μέτρα ευελιξίας επιχείρησης	80
Πίνακας 23	Πίνακας θεματοποίησης για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων	81

## Κατάλογος Γραφημάτων

---

Γράφημα 1	Μηνιαία εξέλιξη της μισθωτής εργασίας και των ανέργων (2010-2015)	24
Γράφημα 2	Βασικά οικονομικά μεγέθη επιχειρήσεων όλων των κατηγοριών (2015)	25
Γράφημα 3	Εξέλιξη προσλήψεων-οικειοθελών αποχωρήσεων 2013-2016 Περιοχής Αρμοδιότητας Τμήματος Επιθ/σης Εργασιακών Σχέσεων Άνω Λιοσίων	28
Γράφημα 4	Εξέλιξη προσλήψεων 2013-2016 Περιοχής Αρμοδιότητας Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Άνω Λιοσίων	28
Γράφημα 5	Σύστημα Kaizen	36
Γράφημα 6	Το ευέλικτο μοντέλο επιχείρησης του Atkinson	39
Γράφημα 7	Εννοιολογικό θεωρητικό πλαίσιο μελέτης	49
Γράφημα 8	Μέθοδοι συγκέντρωσης πρωτογενών στοιχείων	55
Γράφημα 9	Μέγεθος επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα	61
Γράφημα 10	Έτη δραστηριότητας επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα	62
Γράφημα 11	Κύριος κλάδος δραστηριότητας και μέγεθος επιχείρησης	63
Γράφημα 12	Συμμετοχή επιχειρήσεων σε εργοδοτική οργάνωση	66
Γράφημα 13	Ύπαρξη σωματείου εργαζομένων επιχείρησης	67
Γράφημα 14	Scree Plot	71
Γραφημα 15	Κύκλος μεταβολής εργασιών	76
Γράφημα 16	Μείωση τακτικών αποδοχών εργαζομένων κατά την περίοδο της κρίσης	77
Γράφημα 17	Αριθμός μέτρων ευελιξίας στην εργασία που εφαρμόστηκαν κατά την περίοδο της κρίσης	78

## Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

---

Κοινός τόπος πληθώρας μελετών, αποτελεί η παραδοχή ότι η σύγχρονη αγορά εργασίας διαμορφώνεται σε ένα περιβάλλον έντονων πιέσεων και διεργασιών που αφορούν τεχνολογικές και οργανωτικές εξελίξεις, αλλά και κοινωνικο - οικονομικές μεταβολές. Η κρατούσα αντίληψη, σχετικά με την απασχόληση και τον εργαζόμενο, τίθεται υπό κρίση και αναθεωρείται, ενώ νέες εναλλακτικές - ευέλικτες πολιτικές εφαρμόζονται και δοκιμάζονται, σε μια προσπάθεια προσαρμογής των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού, στο νέο παγκοσμιοποιημένο και ανταγωνιστικό γίγνεσθαι. Έτσι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αποκλίνοντας από το «κανονικό» μοντέλο εργασίας, που συνδέεται με σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, πλήρους απασχόλησης, καλούνται να ικανοποιήσουν τις προσδοκίες τόσο των επιχειρήσεων για καινοτόμα και αποτελεσματικά συστήματα οργάνωσης, όσο και των εργαζομένων για ποιοτικότερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης.

Σε αυτό το πλαίσιο και υπό το πρίσμα των υφιστάμενων κοινωνικό-οικονομικών συνθηκών, η παρούσα μελέτη διερευνά τις σύγχρονες εφαρμοζόμενες εργασιακές πολιτικές από τις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, που δραστηριοποιούνται στη γεωγραφική περιοχή της Βιομηχανικής Ζώνης Ασπροπύργου και καταγράφει τις συνεπειών της οικονομικής ύφεσης στους όρους και στο περιεχόμενο των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας. Επίσης εξετάζονται τα συστατικά ευελιξίας που χαρακτηρίζουν τους υπό εξέταση οικονομικούς οργανισμούς. Για τις ανάγκες του παρόντος πονήματος, δημιουργήθηκαν τρεις επιμέρους θεματικές ενότητες.

Στο πρώτο μέρος, μέσω βιβλιογραφικής επισκόπησης αναλύεται το θεωρητικό υπόβαθρο που πλαισιώνει τις έννοιες της αγοράς εργασίας και της ευελιξίας αυτής. Σε δεύτερο επίπεδο, στηριζόμενοι σε υπάρχουσες εμπειρικές μελέτες, που αφορούν το διερευνώμενο ζήτημα, διατυπώνονται οι ερευνητικές υποθέσεις που ελέγχονται και αντιστοιχούν στα ερευνητικά ερωτήματα που ανακύπτουν από τους ερευνητικούς στόχους της μελέτης.

Στην συνέχεια παρουσιάζεται εκτενώς ο σχεδιασμός της μεθοδολογίας που ακολουθείται στο ερευνητικό τμήμα. Η υιοθετούμενη φιλοσοφία της έρευνας, η ερευνητική προσέγγιση και η εφαρμοζόμενη στρατηγική που εφαρμόστηκε,

αναλύονται και αιτιολογούνται, με λεπτομέρεια. Καταλήγοντας, τεκμηριώνεται η επιλογή της ερευνητικής μεθόδου, της διαδικασίας δειγματοληψίας και της στατιστικής ανάλυσης που ακολουθήθηκε.

Στο τελευταίο μέρος της έρευνας, αναπτύσσονται διεξοδικά τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης, των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν και παρουσιάζεται η αποδοχή ή η απόρριψη των ερευνητικών υποθέσεων που διατυπώθηκαν.

Ολοκληρώνοντας τη μελέτη, γίνεται συζήτηση επί των εξαγόμενων συμπερασμάτων, και παρατίθενται προτάσεις για την πρακτική εφαρμογή τους. Τέλος, παρουσιάζονται οι περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα του ζητήματος.

### **1.1 Σημαντικότητα του θέματος και διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος**

Κοινό σημείο των οικονομικών αναλύσεων αποτελεί η παραδοχή ότι οι σύγχρονες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν την πρόκληση να προσαρμοστούν, με τη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα, σε ένα ταχύτατα μεταβαλλόμενο (τεχνολογικά και θεσμικά), παγκοσμιοποιημένο και άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η παγκόσμια χρηματοοικονομική κρίση του 2008, ήρθε να επιτείνει τις ήδη δύσκολες συνθήκες του επιχειρείν, επηρεάζοντας πολλές φορές κατά τρόπο δραματικό, τα αποτελέσματα επιχειρήσεων και εθνικών οικονομιών.

Είναι κοινά αποδεκτό, ότι σε παρατεταμένα υφεσιακά περιβάλλοντα, οι επιχειρήσεις βρίσκονται αντιμέτωπες με έντονους κλυδωνισμούς, σχετικά με τις τιμές και τη ζήτηση των προϊόντων, τις αμοιβές και την απασχόληση. Η επιβίωση και η διατήρηση του ανταγωνιστικού τους πλεονεκτήματος, επιβάλλει την εφαρμογή συνδυασμού στρατηγικών δράσεων, ανασχεδιασμού και προσαρμογής της τιμολογιακής πολιτικής, της οργάνωσης παραγωγής, ενώ παράλληλα κρίνεται απαραίτητη η επανεξέταση των πολιτικών εργασίας (Montornès and Suner-Leroy, 2009; Beaverstock and Doel, 2001).

Η εργασία καθώς αποτελεί πρωτογενή παραγωγικό συντελεστή, επηρεάζει άμεσα και καθοριστικά το συνολικό κόστος παραγωγής, μέσω των συνθετικών της στοιχείων: το άμεσο μισθολογικό κόστος (ονομαστικός μισθός) και το μη μισθολογικό κόστος (χρηματικές και μη επιπλέον παροχές, εργοδοτικές εισφορές κ.λ.π.), αλλά μέσω του ευρύτερου τρόπου οργάνωσης της απασχόλησης. Έτσι τα τελευταία χρόνια, και υπό

την πίεση των οικονομικών εξελίξεων, κράτη και επιχειρήσεις, αναδιαμορφώνουν τις πολιτικές εργασίας, με διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις σε θεσμικό και πρακτικό πλαίσιο, με ιδιαίτερη έμφαση στη μείωση μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους και την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Σε ό,τι αφορά τις ελληνικές επιχειρήσεις, η πολύχρονη οικονομική ύφεση, που χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά ανεργίας και στασιμοπληθωριστικές πιέσεις, σε συνδυασμό με τις επιβαλλόμενες, από τους Θεσμούς, παρεμβάσεις σχετικά με τις πολιτικές εργασίας και τη δημοσιονομική προσαρμογή, μετά την ένταξη της Ελλάδας το 2010 στο μηχανισμό στήριξης, οδήγησε σε δραματικές αλλαγές της επιχειρηματικής και εργασιακής πραγματικότητας. Διαρθρωτικές τομές στην αγορά εργασίας, που αφορούν στη μείωση του εργατικού κόστους και στην ενίσχυση της ευελιξίας της απασχόλησης, άρχισαν να λαμβάνουν χώρα μετά τον Απρίλιο του 2010. Η μείωση του κατώτατου μισθού και η αλλαγή στον τρόπο καθορισμού του, η κατάργηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, ο περιορισμός του κόστους των απολύσεων και η ενίσχυση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας, είναι μόνο κάποιες από τις σημαντικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν, στο θεσμικό πλαίσιο, προκειμένου να αμβλυνθούν τα φαινόμενα ακαμψίας της αγοράς εργασίας και να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων.

Η επισταμένη μελέτη των εφαρμοζόμενων πολιτικών εργασίας, αλλά και των δυνατοτήτων ευελιξίας και προσαρμογής αυτών, σε συνθήκες οικονομικής ύφεσης, παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς βοηθά στην καλύτερη κατανόηση της δυναμικής σχέσης της αγοράς εργασίας και της δραστηριότητας των οικονομικών οργανισμών. Οι δύο αυτοί παράγοντες μπορούν να οδηγήσουν στην σφαιρικότερη κατανόηση της λειτουργίας της οικονομίας σε μακροοικονομικό και μικροοικονομικό επίπεδο και στην ορθότερη αξιολόγηση των μέτρων, που ενδεχόμενα απαιτούνται, για την αποτελεσματικότερη προσαρμογή των επιχειρήσεων στη νέα οικονομική πραγματικότητα.



## 1.2 Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα – επιπτώσεις στην αγορά εργασίας

Είναι κοινά αποδεκτό, ότι με απαρχή την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008, η Ελλάδα βρέθηκε στον κυκλώνα μιας πρωτόγνωρης οικονομικής ύφεσης, που χαρακτηρίζεται από υπέρογκο δημοσιονομικό έλλειμμα και κρίση δανεισμού. Ο Χαρίσης (43:2012), στην Ετήσια Έκθεση για την Εργασία και την Απασχόληση στην Ελλάδα, του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, αναφέρει ότι η υφιστάμενη κρίση, είναι βαθύτερη ακόμη κι από εκείνη του 1929, που οδήγησε σε παγκόσμιας κλίμακας μεταβολές (με αποκορύφωμα τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο). Συνεπεία της αδυναμίας δανεισμού της, η χώρα εντάχθηκε το Μάιο του 2010, στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης, υποστηριζόμενο από τα κράτη-μέλη της Ευρωζώνης και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (IMF) και σύναψε δεσμευτικές συμφωνίες, με σκοπό τη δημοσιονομική προσαρμογή και τις διαρθρωτικές αλλαγές – κυρίως στην αγορά εργασίας - γνωστές και ως Μνημόνιο 1, 2 και 3.

Τα χαμηλά ποσοστά πληθωρισμού και η υψηλή ανεργία, σε συνδυασμό με τις πολιτικές δημοσιονομικής προσαρμογής, που επέβαλαν οι Θεσμοί (Δανειστές), οδήγησαν σε δραματικές μεταβολές στην επιχειρηματική κι εργασιακή πραγματικότητα. Διαρθρωτικές - θεσμικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, σχετικά με τη μείωση του εργατικού κόστους και την άμβλυνση της υψηλής ακαμψίας του εργασιακού νομοθετικού πλαισίου, άρχισαν να εφαρμόζονται από τον Απρίλιο του 2010 (Κουζής, 2012). Με σκοπό την επίτευξη εσωτερικής υποτίμησης και της τόνωσης της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας, θεμελιώδεις αλλαγές προωθήθηκαν στην αγορά εργασίας μέσω των Ν. 3845/2010, 3863/2010, 3899/2010, 4046/2012 και 4093/2012. Στις παραγράφους που ακολουθούν, γίνεται αναφορά στις κυριότερες μεταβολές, που πραγματοποιήθηκαν τα τελευταία χρόνια.

1. Συλλογικές συμβάσεις: Η υπερίσχυση επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, έναντι των αντίστοιχων κλαδικών, αποτελεί ίσως την πλέον ανατρεπτική παρέμβαση στην αγορά εργασίας. Συνεπεία αυτού, οι αποδοχές των εργαζομένων, οι οποίοι συνάπτουν επιχειρησιακές συμβάσεις με τους εργοδότες τους, μπορεί να είναι χαμηλότερες, απ όσα καθορίζονταν στις αντίστοιχες κλαδικές συμβάσεις, μέχρι του ορίου που θέτει στον κατώτατο μισθό η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (το όριο αυτό θα

αντικατασταθεί από κατώτατη αμοιβή που θα ορίζεται από τον εκάστοτε Υπουργό Εργασίας). Επίσης ο Ν. 4024/2011 καταργεί το κατώτατο όριο των πενήντα (50) απασχολουμένων, για τη σύναψη επιχειρησιακής σύμβασης. Εάν δεν υπάρχει σωματείο εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί να συνάψει ειδική σύμβαση τουλάχιστον με τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης, παρακάμπτοντας την κλαδική ΣΣΕ.

2. Κατώτατος μισθός: Ο Ν. 3899/2010, ορίζει ότι από τις 15.02.2012 και για όλη τη διάρκεια της οικονομικής προσαρμογής, ο κατώτατος θεσμοθετημένος μισθός εργαζομένων που υπάγονται στους όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μειώνεται σε ποσοστό 22% (€ 586,00). Εργαζόμενοι ηλικίας μέχρι 25 ετών, δέχτηκαν ποσοστό μείωσης μισθού 32% (€ 510,00). Το επίδομα γάμου (ίσο με το 10%), δεν καθορίζει τον κατώτατο μισθό, ενώ η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δεσμεύει εργοδότες και εργαζόμενους μόνο ως προς τους μη μισθολογικούς της όρους.
3. Ωριμάνσεις: Σύμφωνα με τον Ν.4046/2012, από 14.02.2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε επίπεδα κάτω του 10%, αναστέλλεται οποιαδήποτε θεσμική επιβολή αύξησης μισθών ή ημερομισθίων. Στο παραπάνω μέτρο περιλαμβάνονται και οι κάθε είδους αυτόματες μισθολογικές αναπροσαρμογές, βάσει του χρόνου προϋπηρεσίας των εργαζομένων (επίδομα τριετίας, πολυετίας κ.α.).
4. Απολύσεις: Οι θεσμικές παρεμβάσεις, αναφορικά με τις καταγγελίες συμβάσεων, επικεντρώνονται στην ελαχιστοποίηση του κόστους των απολύσεων (μείωση μισθών αποζημίωσης - κατά περίπτωση, μικρότερος χρόνος προειδοποίησης κ.α.) και στην ενίσχυση του βαθμού ευελιξίας των επιχειρήσεων. Οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα προκαταβολής μικρότερου τμήματος της αποζημίωσης απόλυσης (δύο αντί έξι μισθούς), ενώ το υπόλοιπο ποσό μπορεί να εξοφληθεί σε περισσότερες (από τρεις και χωρίς άνω όριο) και μικρότερες δόσεις (δύο μισθοί αντί τριών). Αυξημένο πλέον και το όριο ομαδικών απολύσεων. Επιχειρήσεις με προσωπικό από είκοσι (20) έως εκατόν πενήντα (150) άτομα, μπορούν να απολύσουν έξι (6) εργαζόμενους το μήνα, ενώ σε μεγαλύτερους οργανισμούς το ανώτατο ποσοστό απολύσεων αυξήθηκε σε 5% (έναντι 2%) με όριο τα τριάντα (30) άτομα, μηνιαίως.
5. Ωράριο: Πιο ευνοϊκές είναι πλέον οι ρυθμίσεις στον τομέα μεταβολής ωραρίου εργασίας και της αναγγελίας υπερωριακής απασχόλησης. Πλέον δεν είναι απαραίτητη η εκ των προτέρων γνωστοποίηση των υπερωριών, στην

Επιθεώρηση Εργασίας. Επίσης, σύμφωνα με τον Ν. 4093/2012, επιτρέπεται η κατάτμηση της ετήσιας αδείας σε περισσότερες δύο περιόδων. Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι επιχειρήσεις, έχουν τη δυνατότητα να προχωρούν σε μονομερή επιβολή συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης για χρονικό διάστημα έως εννέα (9) μήνες ανά ημερολογιακό έτος, έτσι ώστε να αποφεύγουν την καταγγελία συμβάσεων εργασίας του προσωπικού τους.

Μέσω της ανασκόπησης των βασικότερων παρεμβάσεων, που θεσμοθετήθηκαν τα τελευταία χρόνια, για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, επιβεβαιώνεται η παγκόσμια τάση των τελευταίων δεκαετιών για ευελιξία και απελευθέρωση στις εργασιακές σχέσεις. Οι διαπραγματεύσεις και η διαμόρφωση των όρων εργασίας, μετατοπίζονται πλέον από το συλλογικό επίπεδο, στο επιχειρησιακό και πηγαίνοντας ένα βήμα πιο πέρα, σε ένα εξατομικευμένο επίπεδο.

### **1.3 Η αγορά εργασίας – θεωρητικό πλαίσιο**

Ιστορικά, ήδη από το 18<sup>ο</sup> αιώνα, όταν η μισθωτή απασχόληση επικράτησε στην παραγωγική διαδικασία, η αγορά εργασίας μπήκε στο επίκεντρο της μελέτης των οικονομολόγων και άρχισε να αποτελεί βασικό κοινωνικό θεσμό. Από τότε, το ενδιαφέρον αυτό συνεχίζεται παρουσιάζοντας εξάρσεις σε περιόδους, όπου τα ζητήματα απασχόλησης οξύνονται.

Η αναγκαιότητα ύπαρξης της αγοράς εργασίας και των διαδικασιών συγκρότησής της, επισημαίνονται από τον Πολάνυι (2001:78), κατά τον οποίο δεν νοείται οικονομία της αγοράς χωρίς την αγορά εργασίας. Η σπουδαιότητα της σχετίζεται τόσο με τους παράγοντες, που την καθιστούν τον σημαντικότερο κοινωνικό θεσμό, αφού συνδέεται με τον τρόπο λειτουργίας των σύγχρονων κοινωνιών, όσο και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του προϊόντος που είναι το αντικείμενο και ο σκοπός ύπαρξης της, της εργατικής δύναμης.

Στις παραγράφους που ακολουθούν γίνεται ανασκόπηση μιας σειράς χαρακτηριστικών ορισμών αναφορικά με το νόημα και τις θεωρήσεις γύρω από την αγορά εργασίας.

Κατά τον Kerr (1950) η αγορά εργασίας είναι μια περιοχή, που προσδιορίζεται κλαδικά και γεωγραφικά, στα όρια της οποίας οι εργαζόμενοι μετακινούνται, όποτε κι εφόσον επιθυμούν, με σχετική ελευθερία. Η μετακίνηση, εντός των γεωγραφικών ορίων της περιοχής, είναι συνηθισμένη και δεν παρουσιάζει σημαντικές δυσκολίες. Ωστόσο, η μετακίνηση και εγκατάσταση εκτός της περιοχής, δεν είναι τόσο συνηθισμένη και είναι λιγότερο εύκολη.

Για τον Freedman (1976) η αγορά εργασίας είναι μια «αρένα», μέσα στην οποία τα χαρακτηριστικά της (απασχόληση, μισθοί, κινητικότητα μεταξύ εργασιών, ανάπτυξη και διαφοροποίηση δεξιοτήτων) δομούνται ομοιόμορφα, ενώ εργοδότες και εργαζόμενοι αντιμάχονται διαρκώς.

Ο Offe (1985:2) αναδεικνύει το θεσμό της αγοράς εργασίας, ως το σημαντικότερο χαρακτηριστικό των καπιταλιστικών κοινωνιών και αντιμετωπίζει την εργασία ως ένα κανονικό εμπόρευμα. Η αγορά εργασίας διαμορφώνει συστηματικά, τις διαδικασίες παραγωγής και κατανομής ως μια ανταλλακτική σχέση του μισθού και των εισροών εργασίας. Εκφράζει δε ένα είδος κοινωνικής δύναμης κι εφαρμόζει στην εργατική δύναμη, μια διαρθρωμένη και συμβατικά προσδιορισμένη πίεση. Έτσι η τελευταία, μη κατέχοντας μέσα αναπαραγωγής, καθίσταται ευάλωτη και εκτεθειμένη στις ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες.

Κατά τους Ehrenberg et Smith (1988:14), η αγορά εργασίας συνίσταται από τους αγοραστές και πωλητές εργασίας. Οι αποφάσεις που λαμβάνονται, επηρεάζονται από τις συμπεριφορές και τις αποφάσεις του συνόλου των συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας. Ανάλογα με το αν η αναζήτηση εργασίας ή εργατικού δυναμικού απευθύνεται σε εθνικό επίπεδο, τότε ομιλούν για εθνική αγορά, ενώ αν οι διαδικασίες αυτές πραγματοποιούνται τοπικά, ομιλούν για τοπικές αγορές.

Ο Elliot (1991:4) επικεντρώνει την προσοχή του στις αναλυτικές δυνατότητες της αγοράς εργασίας. Θεωρεί ότι η αγορά εργασίας αποτελεί ένα αναλυτικό εργαλείο, που χρησιμοποιείται ώστε να περιγραφεί το πλαίσιο, όπου πωλητές και αγοραστές της εργασίας έρχονται σε επαφή, για να καθορίσουν την τιμή και την κατανομή των εργατικών υπηρεσιών. Ο προσδιορισμός της τιμής πραγματοποιείται βάσει των προτιμήσεων, των κινήτρων, των χαρακτηριστικών και των περιορισμών, που εμφανίζονται στα δύο εμπλεκόμενα μέρη κατά τη διαδικασία της συναλλαγής.

Τέλος, κατά τον Δεδουσόπουλο (1998:19) η αγορά εργασίας είναι το κοινωνικό πλαίσιο, εντός του οποίου υλοποιούνται συμβόλαια εργασίας ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, που κατανέμουν τα άτομα σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης. Έτσι, αναδεικνύονται δύο ουσιαστικά δομικά στοιχεία της αγοράς εργασίας: η αγορά εργασίας οριοθετείται από τη σύναψη ή την πρόθεση σύναψης συμβάσεων μισθωτής απασχόλησης και ότι η αγορά εργασίας συνίσταται από μια σχέση ανταλλαγής μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενο. Η ανταλλακτική σχέση δίνει στην εργασία το νόημα εμπορεύματος. Ο εργαζόμενος παραιτείται από τα δικαιώματα ελέγχου στην παραγωγική διαδικασία, στο τελικό παραγόμενο προϊόν και στην αξία που ενσωματώνεται σε αυτό, με αντάλλαγμα, την αξία της εργατικής του δύναμης (Harvey, 1982:43).

Οι παραπάνω ορισμοί αναδεικνύουν αφενός μεν τις διαφορετικές αφετηρίες των μελετητών και το ευρύ φάσμα των θεωρητικών προσεγγίσεων, που συνδέονται μ' αυτές, αφετέρου δε τα διαφορετικά χαρακτηριστικά, που θεωρούν ουσιώδη για τον προσδιορισμό της έννοιας της αγοράς εργασίας, των βασικών λειτουργιών της αλλά και των ζητημάτων, τα οποία αναδεικνύονται ως επικρατέστερα στην ανάλυσή τους.

Με σκοπό την περαιτέρω εμβάθυνση στην έννοια της αγοράς εργασίας, στην παράγραφο που ακολουθεί παρουσιάζονται οι δύο (2) βασικές λειτουργίες αυτού του θεμελιώδους οικονομικού θεσμού, μέσα από το πρίσμα των πρόσφατων κοινωνικο-οικονομικών εξελίξεων.

### **1.3.1 Βασικές λειτουργίες της αγοράς εργασίας**

Ο Ευστράτογλου (68:2006) αναφέρει ότι κατά τον Δεδουσόπουλο (1998:21), η αγορά εργασίας αποτελώντας ένα ιστορικά καθιερωμένο θεσμό, αναπτύχθηκε και διαμορφώθηκε ως αποτέλεσμα κοινωνικών μετασχηματισμών και διεργασιών. Μέσα από την κυριαρχία του «δυτικού» μοντέλου οικονομίας, η αγορά εργασίας αποκτά κεντρική θέση και καλείται να επιλύσει μέσω των λειτουργιών της, το διττό πρόβλημα κατανομής του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, που αναπτύσσεται μεταξύ «συστήματος» και εργατικού δυναμικού. Με δεδομένο ότι το παραγωγικό σύστημα θα πρέπει να τροφοδοτηθεί με την αναγκαία εργατική δύναμη, τα διάφορα υποσύνολα του εργατικού δυναμικού επιμερίζονται σε συγκεκριμένες θέσεις

εργασίας, σύμφωνα με την εκάστοτε οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας. Στον αντίποδα βρίσκονται οι εργαζόμενοι, οι οποίοι σε αντάλλαγμα των υπηρεσιών που παρέχουν, πρέπει να ανταμοιφθούν, για την εξασφάλιση της επιβίωσης τους.

Κατά τον Offe (1985:2), η ρύθμιση του παραπάνω ζητήματος επιτυγχάνεται μέσω των δύο βασικών λειτουργιών της αγοράς εργασίας: της κατανομητικής και της αναπαραγωγικής. Η κατανομητική λειτουργία αναφέρεται στον επιμερισμό των εργαζομένων στις παραγωγικές δραστηριότητες και συνδέεται με το επίπεδο της παρεχόμενης αμοιβής και την κινητικότητα της εργασίας, ενώ η διανεμητική συνίσταται στη διαδικασία διανομής των αμοιβών, οι οποίες προέρχονται από τη συμμετοχή στις δραστηριότητες αυτές. Αποδέκτες των παραπάνω αμοιβών είναι οι ενεργοί εργαζόμενοι αλλά και τα άτομα εκείνα που ενώ δεν εργάζονται, έχουν κάποια δικαιώματα – βάσει της κείμενης νομοθεσίας - επί αυτών, διαμέσου δημόσιων και ιδιωτικών δαπανών.

Έτσι, η αγορά εργασίας θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μια «κανονική» αγορά, ανάλογη των αγορών προϊόντων και κεφαλαίου, καθώς λειτουργεί ως τροφοδότης εργατικής δύναμης για τις επιχειρήσεις και εισοδήματος για τους εργαζόμενους. Εξετάζοντας τη φύση των διεργασιών που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας, του εμπορεύματος (εργατική δύναμη), αλλά και των συντελεστών αυτής, διαπιστώνεται ότι μάλλον αυτή η «κανονικότητα», αποτελεί μια απλοϊκή προσέγγιση. Οι Offe (1985) και Kaufman (1984) συνοψίζουν τους ακόλουθους λόγους, για τους οποίους η εργατική δύναμη, παρουσιάζει μικρή διαπραγματευτική δύναμη στην αγορά εργασίας, θέτοντας τον εργαζόμενο σε σχέση εξάρτησης (Ευστράτογλου, 2006):

- ✓ η εργατική δύναμη δεν παρουσιάζεται στην αγορά με τον ίδιο τρόπο όπως και τα άλλα εμπορεύματα
- ✓ η εργατική δύναμη εξαρτάται άμεσα από τα μέσα αναπαραγωγής της, τα οποία μπορεί να αποκτηθούν μόνο μέσα από την πώλησή της
- ✓ οι αγοραστές της εργατικής δύναμης είναι περισσότερο ανεξάρτητοι, σε ότι αφορά την προσφορά εργασίας, συγκριτικά με τη δυνατότητα των πωλητών από τη ζήτηση για εργασία
- ✓ οι πωλητές της εργατικής δύναμης μπορούν να μεταβάλλουν βραχυχρόνια, την ποιότητα της προσφερόμενης εργασίας σε περιορισμένο βαθμό

- ✓ οι εργασιακές σχέσεις είναι συνήθως μακροχρόνιες, γεγονός που περιορίζει το ρόλο των μισθών στην ρύθμιση της αγοράς
- ✓ παρουσιάζεται σημαντική ετερογένεια μεταξύ εργαζομένων και θέσεων εργασίας

Συμπερασματικά, ο Δεδουσόπουλος (1998) αναφέρει ότι, η αγορά επιτελεί σε ικανοποιητικό βαθμό μόνο την κατανομητική λειτουργία, χρησιμοποιώντας ως κίνητρο το μισθό. Ωστόσο και σε αυτή την περίπτωση, εντοπίζονται συγκεκριμένα όρια στο μηχανισμό της κατανομητικής δραστηριότητας, αναφορικά με τη φύση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργατικής δύναμης, τις στρατηγικές λήψης αποφάσεων των εμπλεκομένων μερών στην αγορά και του κράτους, καθώς επίσης με τις παραμέτρους που χαρακτηρίζουν ιστορικά κάθε κοινωνία.

### **1.3.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις των αγορών εργασίας**

Είναι κοινά αποδεκτό, ότι τις τελευταίες δεκαετίες οι αγορές εργασίας και το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας αυτών, βρίσκονται όλοένα και περισσότερο στο επίκεντρο της οικονομικής πολιτικής (Freeman, 1997). Κατά τον Solow (1990) οι ευρύτερες οικονομικές εξελίξεις επηρεάζουν πιο δραματικά από ποτέ, τις λειτουργίες της αγοράς εργασίας και τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων.

Στη διεθνή βιβλιογραφία απαντάται πληθώρα θεωρητικών κι εμπειρικών προσεγγίσεων, αναφορικά με θέματα λειτουργίας και ρύθμισης των αγορών εργασίας, γεγονός που αναδεικνύει το έντονο ενδιαφέρον των επιστημόνων για το συγκεκριμένο ζήτημα. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας γίνεται προσπάθεια μιας σύντομης - και κατά το δυνατόν περιεκτικής - παρουσίασης των κύριων θεωρητικών προσεγγίσεων, που έχουν διατυπωθεί. Για τις ανάγκες του πονήματος ακολουθήθηκε ο γενικός κανόνας ταξινόμησης των υφιστάμενων θεωριών σε τρεις κατηγορίες, όπως περιγράφονται στο σύνολο των σχετικών βιβλιογραφικών ανασκοπήσεων.

Στις παραγράφους που ακολουθούν παρουσιάζονται οι κυριότερες θεωρητικές προσεγγίσεις που έχουν αναπτυχθεί για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, τα αίτια

που οδήγησαν στην εμφάνιση τους, τις βασικές τους υποθέσεων, ενώ τέλος γίνεται αναφορά στις προσπάθειες εμπειρικής επιβεβαίωσης των θεωρητικών υποθέσεων.

### *Νεοκλασικές Θεωρίες της Αγοράς Εργασίας*

Η γενική θεώρηση των κλασικών οικονομολόγων αναφορικά με την εξέλιξη του καπιταλιστικού συστήματος, επηρέασε καταλυτικά την άποψή τους σχετικά με τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η ανάπτυξη του καπιταλισμού στηρίζεται στη βελτιστοποίηση της αποτελεσματικότητας του καταμερισμού της εργασίας και την εξέλιξη των δυνατοτήτων παραγωγής, μέσω της τεχνολογικής προόδου. Για τους κλασικούς οικονομολόγους η εργασία αποτελεί παραγωγικό συντελεστή, έχει φύση ομοιογενή, ενώ η αγορά χαρακτηρίζεται από ελευθερία στην πληροφόρηση και στην κινητικότητα των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι αμείβονται με μισθό, ενώ οι επενδυτές με κέρδη. Οι McConnel et Brue (1986:405), περιγράφοντας τη θεμελιώδη μορφή της νεοκλασικής θεωρίας, αναφέρουν ότι οι συμμετέχοντες στην παραγωγική διαδικασία, εκκινώντας από το προσωπικό, ξεχωριστό τους όφελος, συναντώνται και αλληλεπιδρούν στο ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς, παράγοντας ισορροπίες στα επίπεδα του μισθού και της απασχόλησης, μέσω των αποφάσεων τους. Διαχρονικά, η νεοκλασική θεωρία επιχειρεί να ερμηνεύσει τα αίτια που οδηγούν στη λήψη συγκεκριμένων αποφάσεων από τους εργαζόμενους, σχετικά με τις ώρες απασχόλησης τους, αλλά και το χρόνο που αποφασίζουν να εισέλθουν ή να αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας. Κατά τον Becker (1965), η μεγιστοποίηση της ευημερίας των εργαζομένων και των οικογενειών τους, η οποία συνίσταται από το προσφερόμενο εισόδημα, τις ώρες ανάπαυσης και τη μη αγοραία εργασία, επηρεάζει καθοριστικά το χρόνο που είναι διατεθειμένοι να αφιερώσουν στην παραγωγική διαδικασία.

Τρεις είναι οι κύριες θεωρητικές έννοιες, που αποτελούν θεμέλιο για το σύνολο των νεοκλασικών προσεγγίσεων:

- ✓ ατομική προσφορά εργασίας
- ✓ οριακή παραγωγικότητα της ζήτησης εργασίας και
- ✓ ανταγωνιστική θεωρία της ισορροπίας της αγοράς



Οι θεωρητικές υποθέσεις, πάνω στις οποίες στηρίζονται και λειτουργούν τα διάφορα νεοκλασικά υποδείγματα, διακρίνονται ανάλογα με το αν αναφέρονται στην προσφορά ή τη ζήτηση εργασίας. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι βασικές νεοκλασικές υποθέσεις (Πίνακας 1).

	<b>Θεωρητικές υποθέσεις</b>
<p><b>Προσφορά εργασίας</b> <i>(αναφέρεται στους πωλητές της εργατικής δύναμης)</i></p>	<p>α. Οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη κι ελεύθερη πληροφόρηση αναφορικά με: τους μισθούς, τις υφιστάμενες κενές θέσεις εργασίας, τις συνθήκες απασχόλησης</p> <p>β. Μισθοί, κενές θέσεις και συνθήκες απασχόλησης λειτουργούν «κανονικά», δηλ. ορθολογιστικά</p> <p>γ. Οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη και ελεύθερη δυνατότητα κίνησης στις αγορές εργασίας</p> <p>δ. Οι εργαζόμενοι λειτουργούν ατομικά και ανεξάρτητοι και όχι καθοδηγούμενοι από συλλογικά όργανα και συνδικαλιστικές οργανώσεις</p>
<p><b>Ζήτηση εργασίας</b> <i>(αναφέρεται στους αγοραστές της εργατικής δύναμης)</i></p>	<p>α. Οι εργοδότες έχουν πλήρη γνώση των συνθηκών λειτουργίας της αγοράς εργασίας</p> <p>β. Η αγορά εργασίας λειτουργεί ορθολογιστικά (αντικειμενικός στόχος είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους)</p> <p>γ. Οι εργοδότες λειτουργούν εξάρτητοι και όχι καθοδηγούμενοι από συλλογικά όργανα και εργοδοτικές οργανώσεις</p>

Πίνακας 1

### Βασικές υποθέσεις νεοκλασικής θεωρίας

Ιστορικά, η πλειονότητα των νεοκλασικών υποδειγμάτων αναπτύχθηκε την περίοδο μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Στις παραγράφους που ακολουθούν αναλύονται τα τέσσερα βασικότερα υποδείγματα της νεοκλασικής οικονομικής θεώρησης.

### *Το Βασικό Νεοκλασικό Υπόδειγμα*

Ως θεμελιώδης θεωρία, το υπόδειγμα της οριακής παραγωγικότητας μπορεί να εφαρμοστεί στη ζήτηση του συνόλου των παραγωγικών συντελεστών. Βασική υπόθεση, αποτελεί η παραδοχή ότι οι επιχειρήσεις δρουν σε ένα απόλυτα ανταγωνιστικό περιβάλλον στην αγορά προϊόντος και στην αγορά των συντελεστών παραγωγής, ενώ αντιμετωπίζουν μια απόλυτα ελαστική καμπύλη προσφοράς εργασίας. Κύρια επιδίωξη των επιχειρήσεων είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους, έχουν πλήρη γνώση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων, ενώ η ζήτηση των προϊόντων τους είναι γνωστή και σταθερή. Η εργασία είναι ένας απόλυτα μεταβλητός συντελεστής παραγωγής, καθώς επηρεάζεται από το ύψος του μισθού, το οποίο και προσδιορίζει το κόστος απασχόλησης των εργαζομένων. Η τεχνολογία θεωρείται δεδομένη και ενσωματωμένη στη συνάρτηση παραγωγής. Η εργασία θεωρείται από κάθε απόψη ομοιογενής και η επιχείρηση αντιμετωπίζει εργαζόμενους με τα ίδια προσόντα με τον ίδιο τρόπο. Βάσει της παραγωγικής διαδικασίας και των δυνατοτήτων της επιχείρησης, η τελευταία απασχολεί διάφορους συντελεστές και εργασιακές δεξιότητες. Χρήση πρόσθετης εργασίας πραγματοποιείται μόνο μέχρι το σημείο εκείνο, όπου το οριακό κόστος πρόσληψης ισοδυναμεί με το οριακό έσοδο από την πώληση του παραγόμενου προϊόντος.

Θεωρώντας τους υπόλοιπους συντελεστές παραγωγής σταθερούς, μια μείωση των αμοιβών οδηγεί σε αύξηση της ζητούμενης εργασίας. Το παραπάνω αποτελεί συνέπεια της ύπαρξης του αποτελέσματος υποκατάστασης, αφού η υποκατάσταση άλλων συντελεστών με εργασία κοστίζει φθηνότερα. Παράλληλα το αποτέλεσμα κλίμακας, αυξάνει τη ζήτηση τόσο εργασίας όσο κι άλλων συντελεστών, αφού μειώνεται το συνολικό κόστος, που προκύπτει από την πτώση της αξίας εργασίας. Ενδεχομένως τα παραπάνω αποτελέσματα να μπορούν να αντισταθμιστούν, στην περίπτωση που η αύξηση της ζήτησης εργασίας αυξήσει αντίστοιχα την τιμή εργασίας (δηλαδή τους μισθούς) ή αν η αξία των υπόλοιπων συντελεστών μειωθεί δραματικά.

Στο βασικό νεοκλασικό υπόδειγμα, η προσφορά εργασίας είναι το αποτέλεσμα της προσπάθειας των ανθρώπων να μεγιστοποιήσουν την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την κατανομή του χρόνου τους μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Τα άτομα

καταναλώνοντας προϊόντα, που αποκτούν μέσω του εισοδήματός τους, κι εκμεταλλευόμενοι το χρόνο εκτός εργασίας, αντλούν ικανοποίηση.

Συνοψίζοντας επισημαίνεται ότι, η ποσότητα της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας διαμορφώνουν το σημείο ισορροπίας της απασχόλησης, σε συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού. Η υπερβάλλουσα ζήτηση και προσφορά, προκαλούν επιπλέον πιέσεις κι έτσι επιτυγχάνεται η ισορροπία της αγοράς. Οι μισθοί θα πρέπει να είναι ίδιοι σε κάθε σημείο της αγοράς εργασίας και να αντισταθμίζονται από το οριακό έσοδο του προϊόντος, στο σημείο ισορροπίας.

### *Το υπόδειγμα του ανθρώπινου κεφαλαίου*

Κατά κοινή ομολογία, το υπόδειγμα του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί το πληρέστερο και το πλέον διαδεδομένο εκ των νεοκλασικών υποδειγμάτων. Κατά τον Shultz (1961), οι εργαζόμενοι επενδύουν στο προσωπικό τους κεφάλαιο μέσω της εκπαίδευσης, της κινητικότητας και της αναζήτησης εργασίας. Οι συγκεκριμένες μορφές επένδυσης έχουν σημαντικό άμεσο και έμμεσο κόστος και πραγματοποιούνται με την προσδοκία υψηλότερων αποδόσεων στο μέλλον. Όπως επισημαίνουν οι Ehrenberg et Smith (1988:292), οι εργαζόμενοι ως φορείς δεξιοτήτων, τις ενοικιάζουν στους εργοδότες. Η αξία των γνώσεων και των δεξιοτήτων που κατέχει το άτομο, καθορίζεται από την πώληση τους στην αγορά εργασίας. Αναμφισβήτητη η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου δεν μπορεί να μην συνδέεται με κάποιο τρόπο, με την παραγωγική διαδικασία και την αγορά εργασίας. Ο Ευστράτογλου (2006:86) αναφέρει ότι σύμφωνα με τον Berner (1974:242), το ανθρώπινο κεφάλαιο συνδέεται με την αγορά εργασίας, μέσω της θεωρίας της οριακής παραγωγικότητας της διανομής. Για το λόγο αυτό η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου θεωρείται προέκταση του υποδείγματος της οριακής παραγωγικότητας.

Θεμελιώδη αρχή του συγκεκριμένου υποδείγματος αποτελεί η παραδοχή ότι στο πλαίσιο μιας ανταγωνιστικής αγοράς, κάθε συντελεστής παραγωγής αποζημιώνεται, βάσει της συνεισφοράς του στο παραγόμενο προϊόν. Αυτό συμβαίνει, διότι οι παραγωγικοί συντελεστές χρησιμοποιούνται όσο παράγουν περισσότερο, από όσο κοστίζουν. Έτσι το άτομο αποφασίζει να επενδύσει επιπλέον στην εκπαίδευσή του, όταν η ανταποδοτική αξία των ωφελειών που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη

κίνηση έχει θετικό πρόσημο ως προς οποιαδήποτε άλλη επένδυση. Το σύνολο ανάλογων αποφάσεων των εργαζόμενων διαμορφώνει την προσφορά του ανθρώπινου κεφαλαίου, ενώ το άθροισμα σχετικών αποφάσεων των επιχειρήσεων αποτελεί την ανάλογη ζήτηση. Καθόσον το καθεστώς λειτουργίας της αγοράς εργασίας είναι πλήρως ανταγωνιστικό, όταν η προσφορά διαφέρει από τη ζήτηση, η τιμή του ανθρώπινου κεφαλαίου θα μεταβληθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποκατασταθεί η ισορροπία. Στις περιπτώσεις που εμφανίζονται μακροχρόνια φαινόμενα ανισορροπίας (π.χ. μισθολογικές διαφορές), το υπόδειγμα αναφέρει ότι αυτό οφείλεται είτε στην ύπαρξη θεσμών (π.χ. συνδικάτα εργαζομένων, κλαδικές συμβάσεις κ.α.) που λειτουργούν ως τροχοπέδη στην ανάπτυξη υγιούς ανταγωνισμού και κινητικότητας και την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων, είτε στην ίδια την ανομοιογένεια του εργατικού δυναμικού.

### *Τα υποδείγματα διερεύνησης της αγοράς εργασίας*

Η έννοια των υποδειγμάτων διερεύνησης της αγοράς εργασίας αποτελεί μια «ομπρέλα» θεωρητικών προσεγγίσεων κάτω από την οποία αναπτύσσεται μια σειρά υποδειγμάτων που εμφανίζουν κοινά χαρακτηριστικά, αλλά δεν διαμορφώνουν μια ενιαία θεωρία. Κοινός τόπος όλων των επιμέρους υποδειγμάτων, αποτελεί η παραδοχή ότι δεν ισχύει μια από τις κεντρικές υποθέσεις του βασικού νεοκλασικού υποδείγματος, αυτή της ύπαρξης πλήρους πληροφόρησης – για εργαζόμενους και εργοδότες - αναφορικά με τον αριθμό, τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων εργασίας, το ύψος των προσφερόμενων μισθών, αλλά και τα προσόντα και τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα διάφορα υποδείγματα της διερεύνησης της αγοράς διακρίνονται σε δύο υποκατηγορίες, ανάλογα με το αν αναφέρονται σε διερεύνηση από πλευράς εργαζομένων ή εργοδοτών.

Κατά τον Stigler (1962), υποψήφιοι εργαζόμενοι και εργοδότες καλούνται να ενεργήσουν σε ένα περιβάλλον ελλειπούς πληροφόρησης. Οι μεν πρώτοι προσπαθούν να αποκτήσουν πληρέστερη ενημέρωση για ζητήματα αμοιβών, σταθερότητας απασχόλησης, συνθηκών εργασίας κ.α., ενώ οι δεύτεροι αναζητούν στοιχεία σχετικά με τα προσόντα και τις δεξιότητες του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού. Αναμφίβολα

η διερεύνηση της αγοράς και η απόκτηση πληροφόρησης συνεπάγεται κόστος, τόσο για τους πωλητές όσο και για τους αγοραστές της εργατικής δύναμης. Η διερεύνηση, συνεχίζεται μέχρι τη στιγμή που το αναμενόμενο οριακό έσοδο εξισωθεί με το οριακό κόστος διερεύνησης. Ένα άτομο διερευνά την αγορά όσο το κόστος πληροφόρησης είναι χαμηλότερο από το όφελος που θα αποκομίσει από τη συνεχιζόμενη διερεύνηση.

Το κόστος διερεύνησης επηρεάζεται και από τη διασπορά των προσφερόμενων θέσεων εργασίας: ο αριθμός και τα χαρακτηριστικά των θέσεων που πρέπει να ελεγχθούν, η γεωγραφική εξάπλωση τους και οι μέθοδοι έρευνας, καθορίζουν το τίμημα της διερεύνησης. Συνέπεια όλων των παραπάνω είναι οι αποφάσεις για εργαζόμενους κι εργοδότες να στηρίζονται σε ένα μη ιδανικό δείγμα επιλογής, αφού και οι δύο πλευρές αδυνατούν να ελέγξουν όλες τις προσφερόμενες δυνατότητες.

Αναλύοντας τα υποδείγματα διερεύνησης της αγοράς εργασίας, από την πλευρά των εργοδοτών, διαπιστώνονται τα προβλήματα που ανακύπτουν κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού, λόγω ανάπτυξης συνθηκών ασύμμετρης πληροφόρησης. Σύμφωνα με τα υποδείγματα τυπικών προσόντων, οι εργαζόμενοι, σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις, γνωρίζουν τα προσόντα και τις ικανότητες τους. Το γεγονός αυτό καθιστά την πρόσληψη νέων εργαζομένων μια αβέβαιη επένδυση, αφού οι εμπλεκόμενοι στην αγορά εργασίας έχουν γνώση όλων των πιθανών αποτελεσμάτων των ενεργειών τους, όμως έχουν μόνο τη δυνατότητα να πιθανολογήσουν τις ενδεχόμενες εκβάσεις αυτών. Καθώς οι εργοδότες αναζητούν τη μέγιστη παραγωγικότητα, αλλά δεν γνωρίζουν με σαφήνεια ποιος είναι ο ενδεδειγμένος συνδυασμός χαρακτηριστικών των εργαζομένων που θα οδηγήσει σε αυτή, καταφεύγουν σε μια τυπική διάκριση των γνωρισμάτων του εργατικού δυναμικού. Έτσι διαμορφώνεται μια κατηγορίων αμετάβλητων χαρακτηριστικών (π.χ. ηλικία, φύλο κ.α.), που αποκαλούνται δείκτες, και μια κατηγορία γνωρισμάτων που μπορούν να μεταβληθούν (π.χ. εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία κ.α.), γνωστά ως προσόντα. Ένα τέτοιο υπόδειγμα βρίσκεται σε ισορροπία, όταν οι προσδοκίες του εργοδότη για ένα συγκεκριμένο επίπεδο παραγωγής βασισμένο σε δεδομένα προσόντα, επαληθεύονται από την απόδοση των εργαζομένων.

### *Οι θεωρίες των συμβολαίων*

Η συγκεκριμένη κατηγορία υποδειγμάτων αναπτύχθηκε προκειμένου να ερμηνευτεί το γεγονός ότι οι κυκλικές διακυμάνσεις της παραγωγής σχετίζονται περισσότερο με τις διαφοροποιήσεις στην απασχόληση, παρά με τις μεταβολές των μισθών. Βασική θεώρηση, αποτελεί η παραδοχή ότι οι επιχειρήσεις δεσμεύονται μέσω συμβολαίων να διατηρήσουν το επίπεδο των μισθών των εργαζομένων, σε περίπτωση δυσμενών καταστάσεων, τις οποίες θα αντιμετωπίσουν μέσω προσαρμογής του μεγέθους του εργατικού δυναμικού τους. Κατά τον Frank (1986:18), η μείωση των αποδοχών των εργαζομένων δεν αποτελεί για την επιχείρηση μακροχρόνιο στόχο και μέτρο αντιμετώπισης δυσμενών συγκυριών, αφού το κόστος πρόσληψης νέων εργαζομένων καθιστά το μέτρο ασύμφορο.

Καθώς οι συμβάσεις, είναι ουσιαστικά μια συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου με βάση την οποία ο δεύτερος ασκεί το επάγγελμα του υπό την εξουσία και την καθοδήγηση του πρώτου, αποτελούν ρυθμιστικό παράγοντα των κοινωνικών σχέσεων και διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας και την κοινωνία εν γένει.

Όπως αναφέρει ο Ευστράτογλου (2006:94), κατά τα πρώτα στάδια ανάπτυξης των προσεγγίσεων των συμβάσεων, δίνονταν από τους θεωρητικούς της οικονομίας, ιδιαίτερη έμφαση στη διάκριση μεταξύ τυπικών και άτυπων συμβολαίων (Azariadis: 1975, Baily: 1974). Στην εξέλιξη του χρόνου, οι προτεραιότητες άλλαξαν και νεότεροι οικονομολόγοι έδωσαν περισσότερο βάρος στην ερμηνεία πιο σύγχρονων φαινομένων της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα τα σύγχρονα υποδείγματα των συμβάσεων εστιάζουν στην αντιμετώπιση της αβεβαιότητας του ευρύτερου οικονομικού περιβάλλοντος και της ιδιαίτερης φύσης της πληροφόρησης, αναφορικά με τη λειτουργία και τις δράσεις του εργατικού δυναμικού. Βασική υπόθεση της θεωρίας αποτελεί το γεγονός ότι εξαιτίας του ανταγωνισμού που αναπτύσσεται μεταξύ των επιχειρήσεων για την εξασφάλιση κατάλληλων εργαζομένων, διαμορφώνεται μια οιονεί αγορά. Η αγορά των συμβάσεων βρίσκεται σε ισορροπία και λειτουργεί ορθολογιστικά, όταν κάθε οικονομικός φορέας έχει τη δυνατότητα να εξασφαλίσει τους εργαζόμενους που επιθυμεί, προσφέροντας τις ίδιες παροχές – συμβόλαια που προσφέρουν και οι υπόλοιπες επιχειρήσεις.

### **Θεωρίες Δυαδικών Αγορών Εργασίας**

Η ανάγκη ανάλυσης και διερεύνησης των συνθηκών απασχόλησης μη προνομιούχων εργαζομένων, οδήγησε στην ανάπτυξη των δυαδικών θεωριών, οι οποίες χαρακτηρίζονται για τη διαφοροποίηση τους ως προς τα βασικά χαρακτηριστικά του νεοκλασικού υποδείγματος. Στη βιβλιογραφία αναφέρεται ότι οι συγκεκριμένες θεωρίες, διατυπώθηκαν προκειμένου να ερμηνεύσουν τις μισθολογικές διαφοροποιήσεις και τις δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας (φτωχοποίηση, υποαπασχόληση) των έγχρωμων εργαζομένων, σε σχέση με τους λευκούς, στις αστικές περιοχές των Η.Π.Α. (Rosenberg, 1991:70). Στον πίνακα που ακολουθεί, αναφέρονται με χρονολογική σειρά οι κυριότεροι επιστήμονες που ασχολήθηκαν με τις δυαδικές αγορές (Πίνακας 2).

Kerr	1954
Dunlop	1957
Doeringer et Piore	1971
Harrison	1972
Andrisani	1973
Bosanguet	1973
Alexander	1974
Beck, Horan et Tolbert	1978
Oster	1979
Rebitzer et Taylor	1991
Albrecht et Vroman	1992
Dickens and Lang	1993
Blackbary, Clark et Leslie	1995
Saint-Paul	1996

Πίνακας 2

Βασικοί υποστηρικτές θεωριών δυαδικής αγοράς εργασίας

Διαχρονικά, ποικίλα υποδείγματα έχουν αναπτυχθεί. Παρά τις όποιες διαφοροποιήσεις μεταξύ των διάφορων υποστηρικτών των θεωριών αυτών, παρατηρείται σύγκλιση όλων των ερευνητών και μια έκφραση συλλογικής αντίθεσης έναντι της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Τρεις είναι οι βασικές υποθέσεις, επάνω στις οποίες δομούνται τα υποδείγματα των δυαδικών αγορών:

1. Η αγορά εργασίας διχοτομείται σε δύο επιμέρους τμήματα, το πρωτεύον και το δευτερεύον, σε καθένα από τα οποία η συμπεριφορά εργαζομένων κι επιχειρήσεων επιδέχεται διαφορετικής ερμηνείας.
2. Οι εργασίες (και όχι οι εργαζόμενοι) διακρίνονται σε καλές και κακές
3. Υπάρχει χαμηλή κινητικότητα των εργαζομένων ανάμεσα στα τμήματα. Ειδικότερα, είναι χαμηλότερη η κινητικότητα από το δευτερεύον τμήμα προς το πρωτεύον.

Αναφορικά με την πρώτη θεμελιώδη υπόθεση, η θεωρία των δυαδικών αγορών υποστηρίζει τη διχοτόμηση της αγοράς εργασίας σε δύο τμήματα, το πρωτεύον και το δευτερεύον. Στο πρωτεύον τμήμα κυριαρχούν μεγάλες επιχειρήσεις, έντασης κεφαλαίου, που εφαρμόζουν τεχνολογίες αιχμής, είναι κερδοφόρες, ενώ οι προσφερόμενες θέσεις παρέχουν ιδιαίτερα ικανοποιητικές αποδοχές, καλές εργασιακές συνθήκες, σταθερότητα και δυνατότητα ανέλιξης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε αυτό το κομμάτι της αγοράς έχουν υψηλό βαθμό συνδικαλιστικής δράσης και προστασίας, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία εσωτερικών αγορών εργασίας. Ως εσωτερική αγορά ορίζεται η διοικητική μονάδα, εντός της οποίας οι αμοιβές και η κατανομή των εργασιών καθορίζονται από διοικητικούς κανόνες και διαδικασίες (Doeringer et Piore, 1971:2). Αντίθετα στις εξωτερικές αγορές, τα παραπάνω προσδιορίζονται άμεσα από οικονομικούς παράγοντες. Στο δευτερεύον τμήμα της αγοράς εργασίας οι εργασίες και τα καθήκοντα δεν απαιτούν ιδιαίτερες δεξιότητες, δεν προσφέρονται υψηλοί μισθοί και πρόσθετες παροχές, οι εργασιακές συνθήκες δεν είναι καλές και χαρακτηρίζονται από υψηλά ποσοστά απολύσεων και μικρές προοπτικές εξέλιξης. Κύριο γνώρισμα στο τμήμα αυτό είναι η απουσία σταθερότητας και η ανασφάλεια στις θέσεις εργασίας (McConnel et Brue:1986,101).

Η δεύτερη κεντρική υπόθεση στα υποδείγματα των δυαδικών αγορών εργασίας, βασίζεται στη διάκριση μεταξύ καλών και κακών εργασιών και όχι ανάμεσα σε καλούς και κακούς εργαζόμενους. Σε κάθε οικονομικό σύστημα δημιουργούνται θέσεις εργασίας, ένα τμήμα των οποίων διακρίνεται για τα καλά του χαρακτηριστικά και εντάσσεται στο πρωτεύον κομμάτι των αγορών εργασίας, ενώ ένα άλλο τμήμα



εμφανίζει λιγότερο επιθυμητά γνωρίσματα και εντάσσεται στο δευτερεύον τμήμα της αγοράς. Ο βαθμός βιομηχανικής διάρθρωσης και η τεχνολογία επηρεάζουν θετικά τον αριθμό των καλών θέσεων εργασίας

Κατά τον Piore (1970), σημαντικότερο στοιχείο διάκρισης των τμημάτων της αγοράς εργασίας αποτελούν οι απαιτήσεις συμπεριφοράς, από τους εργαζόμενους, που έχει κάθε κατηγορία θέσεων. Οι κακές θέσεις εργασίας δημιουργούν μηχανισμούς ανατροφοδότησης, καθώς στο δευτερεύον τμήμα δεν ενθαρρύνονται οι διαδικασίες κατάρτισης και απόκτησης δεξιοτήτων. Έτσι οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν αρνητικές και ασταθείς συμπεριφορές, καθώς δεν θεωρούν τους εαυτούς τους πλήρως ενσωματωμένους στις λειτουργίες και στην παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων τους.

Τέλος, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, η τρίτη βασική υπόθεση των δυαδικών αγορών σχετίζεται με την περιορισμένη κινητικότητα των εργαζομένων. Παρά τη συγκεχυμένη αντίληψη, αναφορικά με την έννοια της χαμηλής κινητικότητας, η τελευταία αποτελώντας ενδογενές χαρακτηριστικό της θεωρίας, αποτέλεσε αντικείμενο μελέτης πλήθους εργασιών (Tolbert, 1982, Osberg, Mazany et Claimont 1986, κ.α.). Πολλές φορές η περιορισμένη κινητικότητα συσχετίζεται με το μεγάλο αριθμό εργαζομένων, που εκφράζουν την επιθυμία ανέλιξης σε ανώτερα τμήμα, σε σχέση με τις προσφερόμενες θέσεις. Η αδυναμία μετάβασης από το ένα τμήμα στο άλλο και η παραμονή τους στο δευτερεύον, συνήθως προκαλεί στους εργαζόμενους συμπεριφορές αστάθειας και οδηγεί σε παλινδρομήσεις μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας, ενώ όταν επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας επιστρέφουν συνήθως σε δευτερεύον τμήμα της αγοράς εργασίας. Ο Ευστράτογλου (2006) επισημαίνει ότι σημαντικότερη από αυτή καθαυτή την περιορισμένη κινητικότητα, είναι η αναγνώριση μιας ιεραρχικής διάρθρωσης των τμημάτων, με χαρακτηριστικά περιορισμένη πρόσβαση στα ανώτερα επίπεδα. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται τόσο στις εκπαιδευτικές απαιτήσεις των θέσεων, όσο και σε ευρύτερους κοινωνικούς παράγοντες όπως διακρίσεις, προκαταλήψεις κ.α. Πολιτικές πρόσληψης των εργοδοτών, πρακτικές των συνδικαλιστικών σωματείων, έλλειψη πληροφόρησης, αλλά και διαδικασίες και μηχανισμοί ανατροφοδότησης, λειτουργούν περιοριστικά για την πρόσβαση των εργαζομένων στο πρωτεύον τμήμα.

### ***Οι Θεωρίες των Κατατμημένων Αγορών Εργασίας***

Αναζητώντας αποτελεσματικότερο πλαίσιο για τη διερεύνηση των χωρικών διαστάσεων των αγορών εργασίας, αρκετοί ερευνητές καταφεύγουν στις θεωρίες κατατμημένων αγορών εργασίας (Conti 1989, Peck 1989). Τούτο διότι, αφενός μεν οι αγορές εργασίας αποτελούν ένα γεωγραφικό φαινόμενο, καθώς η προσφορά εργασίας εξακολουθεί να είναι γεωγραφικά προσδιορισμένη, αφετέρου διότι ο φυσικός διαχωρισμός εργασίας και κατοικίας, δημιουργεί χωρικούς περιορισμούς σε επιχειρήσεις κι εργαζόμενους. Οι θιασώτες των κατατμήσεων υποστηρίζουν ότι η αγορά εργασίας έχει πολυδιάστατη φύση και ότι οι δυνάμεις που τη διαμορφώνουν, προέρχονται από μια σειρά ανεξάρτητων κοινωνικών δομών. Κατά των Peck (1994), οι παραπάνω παράγοντες (ενδεικτικά αναφέρονται οι εφαρμοζόμενες πολιτικές από το κράτος, οι πολιτιστικοί και εθιμικοί κανόνες, οι βιομηχανικές δομές, οι τεχνολογικές εξελίξεις, οι συνθήκες στις αγορές προϊόντων, οι δράσεις συνδικαλιστικών οργάνων κ.α.) ταξινομούνται σε τρεις κατηγορίες: την προσφορά εργασίας, τη ζήτηση εργασίας και το κράτος.

Αντίστοιχα οι γεωγραφικές/χωρικές δομές, έχουν αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο οι αιτιώδεις δυνάμεις αναδεικνύονται κι επηρεάζουν τις συγκεκριμένες δομές των τοπικών αγορών εργασίας. Ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές διεργασίες (π.χ. οικονομική ύφεση, αναδιάρθρωση κ.λ.π.), σε συνδυασμό με τοπικές συνθήκες προσφοράς και ζήτησης εργασίας, αλλά και λειτουργίες του κράτους, αποκτούν συγκεκριμένες μορφές και οδηγούν στη διαμόρφωση τοπικών αγορών εργασίας και αλληλοκαλυπτόμενων και ιεραρχικά δομημένων υπο-αγορών.

Οι διαδικασίες αλληλεπίδρασης εργαζομένων και εργοδοτών καθορίζονται συστηματικά μέσω μιας σειράς προτιμήσεων και προσδοκιών και συνδέονται με διαδικασίες συγκέντρωσης και αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, η οποία ακολούθως συμμετέχει σε θεσμούς και μηχανισμούς εκτός αγοράς εργασίας.

Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί, ότι οι διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, που συνυπάρχουν στις τοπικές αγορές εργασίας, αν και δεν λειτουργούν ανταγωνιστικά, αντιδρούν διαφορετικά στις ευρύτερες διαδικασίες και τα φαινόμενα (ανεργία, οικονομική ύφεση, αναδιάρθρωση) και αλληλεπιδρούν ποικιλοτρόπως.

### ***Θεωρίες των Ασυνεχών Αγορών Εργασίας***

Όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία, οι θεωρίες των ασυνεχών αγορών εργασίας παρουσιάζουν σημαντικές ομοιότητες με εκείνες των κατατμημένων αγορών εργασίας, υιοθετώντας, ως ένα βαθμό, κοινό πλαίσιο θεώρησης και ανάλυσης των φαινομένων των αγορών εργασίας. Οι διαφοροποιήσεις συνίστανται στην ιδιαίτερη σημασία, που προσδίδεται στην εργασία, ως παράγοντας ερμηνείας της ιεράρχησης στις αγορές εργασίας, αλλά και στην ανάλυση των κοινωνικών τάξεων και ταξικών σχέσεων. Ειδικότερα οι συγκεκριμένες θεωρίες, οδηγούνται με διαφορετικό τρόπο στο συμπέρασμα ότι οι κοινωνικές τάξεις (και κατά συνέπεια οι αγορές εργασίας) δεν προσδιορίζονται ικανοποιητικά από όρους όπως πρωτεύον – δευτερεύον τμήμα της αγοράς εργασίας ή κέντρο – περιφέρεια. Οι Βάιου et Χατζημιχάλης (1990) αναφέρουν ότι για την καλύτερη κατανόηση των κοινωνικών τάξεων, θα πρέπει αυτές να εκλαμβάνονται ως αποτέλεσμα μιας αέναης δυναμικής διαδικασίας ανασύστασης και ανασύνθεσης του ανταγωνισμού, μεταξύ εργατικής δύναμης και προσπαθειών συσσώρευσης κεφαλαίων. Εργαζόμενοι και εργοδότες αντιπαλεύουν και επιχειρούν οι μεν πρώτοι να διατηρήσουν τα κεκτημένα ή να αποκτήσουν καινούργια, ενώ οι δεύτεροι μάχονται να διατηρήσουν ή να επανακτήσουν τον έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας.

Ο ιδιαίτερος ρόλος και η σημασία της εργασίας και των κοινωνικών τάξεων και ταξικών σχέσεων, οδηγεί στην ανάγκη εξεύρευσης μεθόδων ανάλυσης τους. Ένας από τους πλέον βασικούς τρόπους θεώρησης των δομών και των κοινωνικών τάξεων, είναι η συστηματική ανάλυση της οικονομικής θέσης των ατόμων στην παραγωγική διαδικασία. Έτσι, γίνεται βασική διάκριση μεταξύ καπιταλιστών (δηλαδή των κατόχων των μέσων παραγωγής) και εργαζομένων (δηλαδή των κατόχων της εργατικής δύναμης). Παρά τις αδυναμίες της συγκεκριμένης θεώρησης, ωστόσο παραμένει ως η πλέον ενδεδειγμένη. Σύμφωνα με αυτές τις προσεγγίσεις, οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε συγκεκριμένες αγορές εργασίας, μέσω της σύναψης σχέσεων κοινωνικής δύναμης, που διαμορφώνονται στον εργασιακό χώρο, κατά τη διαδικασία παραγωγής. Έτσι ως γενεσιουργά αίτια των κατατμήσεων και των ασυνεχειών στις αγορές εργασίας, θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι σχηματισμοί έκφρασης των κοινωνικών δυνάμεων, οι οποίες πολύ συχνά εκφράζονται μέσω κοινωνικών συγκρούσεων.

#### 1.4 Συνοπτική περιγραφή των επιχειρήσεων αναφοράς

Η παρούσα μελέτη εστιάζει στη μελέτη οικονομικών οργανισμών, που δραστηριοποιούνται στη Βιομηχανική Ζώνη Ασπροπύργου και προέρχονται από τις κατηγορίες των μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, δραστηριοποιούμενες σε όλους τους κλάδους της οικονομικής ζωής. Σύμφωνα με την Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε. (Επίσημη Εφημερίδα L 124, 20.05.2003), από την 1η Ιανουαρίου 2005 - στα κράτη μέλη οι επιχειρήσεις, ταξινομούνται ανάλογα με το εργατικό δυναμικό τους και τον κύκλο εργασιών/σύνολο ισολογισμού τους. Στο πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται αναλυτικά οι επιμέρους κατηγορίες (Πίνακας 3).

Τύπος επιχείρησης	Αριθμός εργαζομένων	Κύκλος εργασιών	Συνολικός ισολογισμός
Πολύ μικρές	<10	<2 εκ. €	<2 εκ. €
Μικρές	<50	<10 εκ. €	<10 εκ. €
Μεσαίες	<250	<50 εκ. €	<43 εκ. €
Μεγάλες	άνω των 250	άνω των 50 εκ. €	άνω των 43 εκ. €

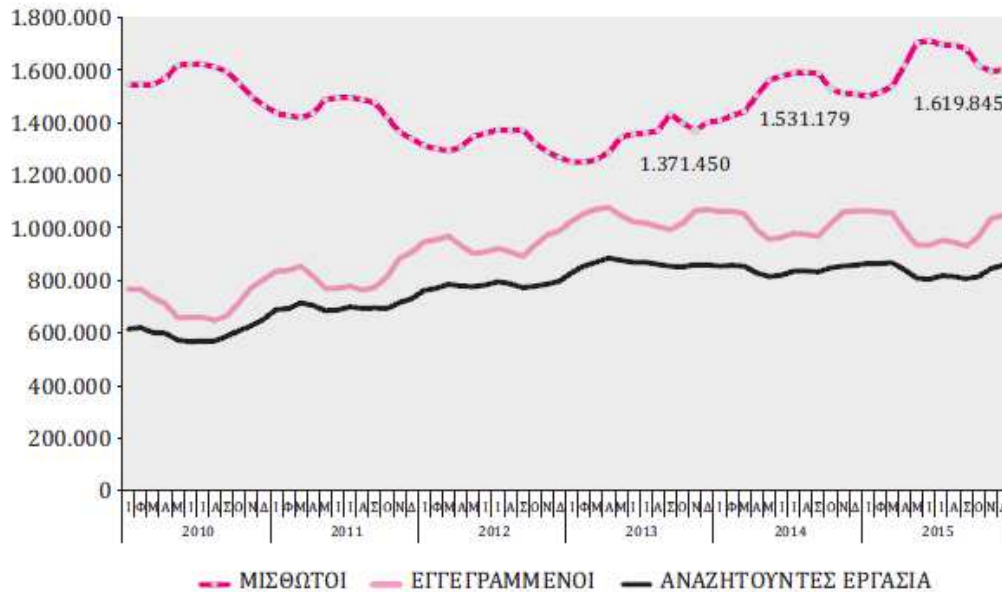
Πίνακας 3

Τυπολογία επιχειρήσεων σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003)

Στις παραγράφους που ακολουθούν, γίνεται μια προσπάθεια αποτύπωσης της εξέλιξης και της δυναμικής μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, καθ όλη τη διάρκεια των τελευταίων ετών, που χαρακτηρίζονται από το υφιστάμενο δυσμενές οικονομικό κλίμα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του I.M.E. της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το 2009, στο ξεκίνημα της οικονομικής κρίσης, στην Ελλάδα και σε σύνολο οκτακοσίων σαράντα εννέα χιλιάδων οκτακοσίων είκοσι επιχειρήσεων (849.820), τρεις χιλιάδες πεντακόσιες εβδομήντα εννέα (3.579) κατατάσσονταν στην κατηγορία των μεσαίων επιχειρήσεων (ποσοστό 0,40%) απασχολώντας συνολικά τριακόσιες δώδεκα χιλιάδες τετρακόσιους ογδόντα εννέα εργαζόμενους (312.489), ενώ στις μεγάλες επιχειρήσεις αναφέρονται τετρακόσιες τριάντα μία (431) – ποσοστό - (0,10 %) με συνολικό απασχολούμενο δυναμικό τριακόσιες σαράντα τρεις χιλιάδες οκτακόσια δέκα (343.810) άτομα. Σύμφωνα με δεδομένα του ίδιου φορέα το 2012, οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης αποτυπώθηκαν εμφανώς στη δυναμική των υπό μελέτη επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα ο αριθμός των μεσαίων επιχειρήσεων παρουσίασε μείωση κατά 26% (δηλ. 2.649) με αντίστοιχη μείωση των απασχολούμενων κατά 18,50%, ενώ στην κατηγορία των μεγάλων επιχειρήσεων η καταγραμμένη μείωση του αριθμού τους ανέρχεται σε 7,5%. Στο Γράφημα που ακολουθεί απεικονίζεται η μηνιαία εξέλιξη της μισθωτής εργασίας και των ανέργων της περιόδου 2010-2015 (Γράφημα 1).

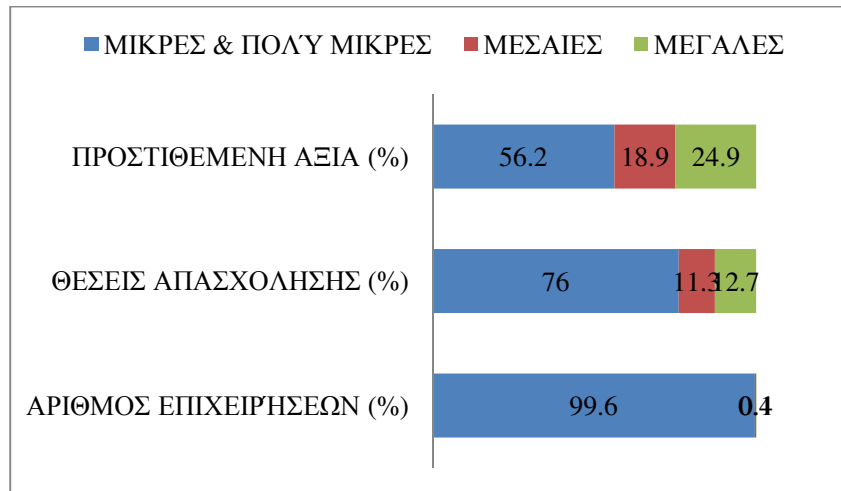


Γράφημα 1

Μηνιαία εξέλιξη της μισθωτής εργασίας και των ανέργων (2010-2015)

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

Βασιζόμενη σε δεδομένα της περιόδου 2008-2013, η Eurostat αναφέρει σε σχετική έκθεση για το 2015, ότι οι μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις αντιπροσωπεύοντας μόλις το 0,50 % του συνόλου των ελληνικών επιχειρήσεων, απασχολούσαν το 2015 το 24% του ενεργού εργατικού δυναμικού, παράγοντας σχεδόν το 44% της προστιθέμενης αξίας της χώρας (Γράφημα 2).



Γράφημα 2

Βασικά οικονομικά μεγέθη επιχειρήσεων όλων των κατηγοριών (2015)

Πηγή: SBA Fact Sheets (Greece 2008-2013)/Annual Report on EU Small and Medium sized Enterprises 2016

Στους Πίνακες 4 και 5 παρατηρείται ότι ο κύριος όγκος επιχειρήσεων και μισθωτής απασχόλησης συγκεντρώνεται διαχρονικά σε τρεις βασικούς κλάδους (λιανικό εμπόριο, χονδρικό εμπόριο και δραστηριότητες εστίασης), οι οποίοι απορροφούν συνολικά το 41,9% των επιχειρήσεων και το 33,7% των εργαζομένων. Συγκριτικά με το προηγούμενο έτος οι δραστηριότητες εστίασης και λιανικού εμπορίου παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες αυξήσεις και σε ότι αφορά τα προαναφερόμενα μεγέθη.

Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	2015	%	2014-2015	2013-2014
47 Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	39.957	18,0	1.409	3.440
56 Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	29.486	13,3	1.270	4.369
46 Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	23.588	10,6	611	412
86 Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	10.484	4,7	646	714
49 Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	9.342	4,2	771	1.615
45 Χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων	8.192	3,7	414	320
10 Βιομηχανία τροφίμων	7.240	3,3	250	262
96 Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	7.150	3,2	325	504
55 Καταλύματα	6.401	2,9	253	2.217
43 Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες	4.876	2,2	191	363
Σύνολο επιχειρήσεων	222.281	100	7.872	17.714

Πίνακας 4

Αριθμός κυριότερων επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας-2015

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοιν. Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης –

Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	2015	%	2014-2015	2013-2014
47 Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	218.193	13,2	11.398	15.704
46 Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	171.402	10,4	11.483	9.725
56 Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	167.204	10,1	12.377	31.336
10 Βιομηχανία τροφίμων	79.738	4,8	3.435	6.676
85 Εκπαίδευση	69.458	4,2	-986	11.142
55 Καταλύματα	66.667	4,0	2.989	36.383
86 Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας	51.597	3,1	2.605	4.921
84 Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	45.251	2,7	10.935	10.082
49 Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	38.701	2,3	5.337	1.440
52 Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	35.242	2,1	1.528	4.287
35 Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	23.361	1,4	11.996	620
65 Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός της κοινωνικής ασφάλισης	8.099	0,5	-9.858	-2.507
Μισθωτοί	1.651.176	100	94.056	165.623

Πίνακας 5

Κυριότερος αριθμός εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας-2015

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοιν. Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης –

Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

Εξετάζοντας το ζήτημα της επισφαλούς εργασίας και της μερικής απασχόλησης και των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης σε αυτές, κρίνεται χρήσιμο να παρατεθούν

μερικά στοιχεία αναφορικά με τη συμπεριφορά της αγοράς εργασίας (Πίνακας 6). Όπως γίνεται αντιληπτό τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ραγδαία αύξηση των οικειοθελών αποχωρήσεων και των λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Έτος	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Καθαρές ροές	-96.150	-125.944	-72.014	133.488	99.122	99.700
Αναγγελίες προσλήψεων	945.911	839.015	849.494	1.149.194	1.566.139	1.809.552
Σύνολο αποχωρήσεων (εκροών)	1.042.061	964.959	921.508	1.015.706	1.467.017	1.709.852
Οικειοθελείς αποχωρήσεις	306.598	263.388	251.768	336.158	585.593	705.147
Σύνολο απολύσεων (καταγγελίες συμβάσεων)	735.463	701.571	669.740	679.548	881.424	1.004.705
Καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου	315.070	307.959	295.429	253.438	281.711	310.418
Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου	420.393	393.612	374.311	426.110	599.713	694.287
Οικειοθελείς αποχωρήσεις	29,4%	27,3%	27,3%	33,1%	39,9%	41,2%
Λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου	57,2%	56,1%	55,9%	62,7%	68,0%	69,1%

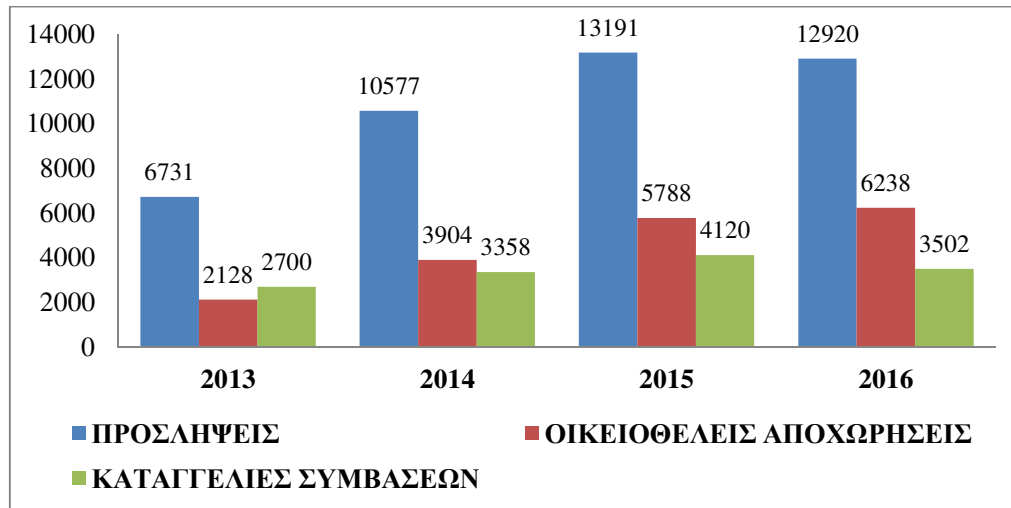
Πίνακας 6

Ετήσιος συγκεντρωτικός πίνακας ροών απασχόλησης (2010-2015)

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

Προκειμένου να αποδοθεί μια πληρέστερη εικόνα για την περιοχή διενέργειας της παρούσας ερευνητικής μελέτης και τα χαρακτηριστικά που εμφανίζει η συγκεκριμένη τοπική αγορά, παρατίθενται στη συνέχεια μια σειρά γραφημάτων, σχετικά με την εξέλιξη των προσλήψεων, αποχωρήσεων κ.λ.π., που έλαβαν χώρα τα τελευταία έτη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με στοιχεία της εταιρείας ICAP (Νοέμβριος 2016) στην ευρύτερη περιοχή Ασπροπύργου, δραστηριοποιούνται συνολικά εκατόν εβδομήντα επτά (177) μεσαίες και πενήντα επτά (57) μεγάλες επιχειρήσεις. Τα ακόλουθα γραφήματα στηρίζονται σε στοιχεία, που ελήφθησαν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης και το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.



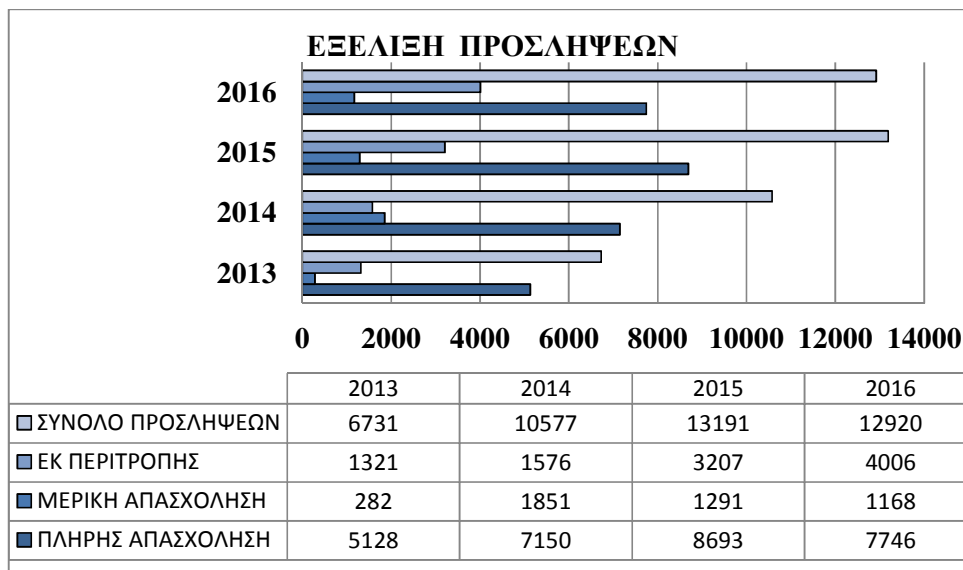


Γράφημα 3

Εξέλιξη προσλήψεων-οικειοθελών αποχωρήσεων-απολύσεων 2013-2016

Περιοχή Αρμοδιότητας Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Άνω Λιοσίων

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοιν. Ασφάλισης & Κοιν. Αλληλεγγύης –  
Πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ



Γράφημα 4

Εξέλιξη προσλήψεων 2013-2016

Περιοχή Αρμοδιότητας Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Άνω Λιοσίων

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης –  
Πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

## **1.5 Σκοπός και στόχοι μελέτης**

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει ως σκοπό τη μελέτη και διερεύνηση των εργασιακών πολιτικών, όπως εφαρμόζονται από τις ελληνικές μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις (με επικέντρωση στη γεωγραφική περιοχή της Βιομηχανικής Ζώνης Ασπροπύργου) και την καταγραφή και διακρίβωση των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης στους όρους και το περιεχόμενο των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας των παραπάνω επιχειρήσεων. Παράλληλα θα διερευνηθεί ο βαθμός και τα συστατικά ευελιξίας που χαρακτηρίζουν τους υπό εξέταση οικονομικούς οργανισμούς.

Για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού, η μελέτη θα εστιάσει στους ακόλουθους στόχους:

### **1.5.1. Θεωρητικοί στόχοι**

Θ.1. Θεωρητική μελέτη και ανάλυση της έννοιας της αγοράς εργασίας και των επικρατέστερων θεωρητικών προσεγγίσεων που αναφέρονται στη βιβλιογραφία, αναφορικά με τη λειτουργία της.

Θ.2. Θεωρητική διερεύνηση της έννοιας της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, των όρων απασχόλησης και ιστορική μελέτη της εξέλιξής τους.

Θ.3. Θεωρητική διερεύνηση της έννοιας της ευελιξίας στην εργασία.

### **1.5.2. Ερευνητικοί στόχοι**

Ε.1. Να διερευνηθούν τα δομικά στοιχεία των πολιτικών εργασίας που εφαρμόζονται από τις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις και να εξετασθεί η συσχέτιση τους με τα «δημογραφικά» τους χαρακτηριστικά (έτη δραστηριότητας, μέγεθος, σύνθεση ανθρώπινου δυναμικού κ.λ.π.)

Ε.2. Να διερευνηθούν οι επιπτώσεις της υφιστάμενης οικονομικής ύφεσης στα οικονομικά μεγέθη, των προς εξέταση εταιριών και να διακριβωθούν οι μεταβολές στις ακολουθούμενες από τις επιχειρήσεις πολιτικές εργασίας και αμοιβών.

Ε.3. Να διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων και των πολιτικών ευελιξίας που εφαρμόζουν

## 1.6 Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων

Μετά την παρουσίαση του σκοπού και των θεωρητικών και ερευνητικών στόχων της παρούσας μελέτης, ακολουθεί η διατύπωση των επιμέρους ερευνητικών ερωτημάτων, που ανακύπτουν από το θέμα .

### 1<sup>ος</sup> στόχος (θεωρητικός)

*Θεωρητική μελέτη και ανάλυση της έννοιας της αγοράς εργασίας και των επικρατέστερων θεωρητικών προσεγγίσεων που αναφέρονται στη βιβλιογραφία, αναφορικά με τη λειτουργία της.*

---

Θ.1.1. Πώς ορίζεται η έννοια της αγοράς εργασίας;

Θ.1.2. Ποιες είναι οι βασικές λειτουργίες της αγοράς εργασίας;

Θ.1.3. Ποιες είναι οι επικρατέστερες θεωρητικές προσεγγίσεις που ερμηνεύουν τη διαδικασία λειτουργίας της αγοράς εργασίας;

### 2<sup>ος</sup> στόχος (θεωρητικός)

*Θεωρητική διερεύνηση της έννοιας της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, των όρων απασχόλησης και ιστορική μελέτη της εξέλιξής τους.*

---

Θ.2.1. Πώς ορίζεται η έννοια της εξαρτημένης σχέσης εργασίας;

Θ.2.2. Ποια είναι ιστορική εξέλιξη των δομικών στοιχείων της εξαρτημένης σχέσης εργασίας;

### 3<sup>ος</sup> στόχος (θεωρητικός)

*Θεωρητική διερεύνηση της έννοιας της ευελιξίας.*

---

Θ.2.1. Πώς ορίζεται η έννοια της ευελιξίας;

Θ.2.2. Ποιες είναι οι βασικές μορφές ευελιξίας στην αγορά εργασίας;

### **1<sup>ος</sup> στόχος (ερευνητικός)**

*Να διερευνηθούν τα δομικά στοιχεία των πολιτικών εργασίας που εφαρμόζονται από τις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις και να εξετασθεί η συσχέτιση τους με τα «δημογραφικά» τους χαρακτηριστικά (έτη δραστηριότητας, μέγεθος, σύνθεση ανθρώπινου δυναμικού κ.λ.π.).*

---

E.1.1. Τα «δημογραφικά» χαρακτηριστικά μιας επιχείρησης διαφοροποιούν τη δομή των εφαρμοζόμενων πολιτικών εργασίας;

### **2<sup>ος</sup> στόχος (ερευνητικός)**

*Να διερευνηθούν οι επιπτώσεις της υφιστάμενης οικονομικής ύφεσης στα οικονομικά μεγέθη, των προς εξέταση εταιριών και να διακριβωθούν οι μεταβολές στις ακολουθούμενες από τις επιχειρήσεις πολιτικές εργασίας και αμοιβών..*

---

E.2.1. Έχουν επηρεαστεί οι επιχειρήσεις από την οικονομική ύφεση;

E.2.2. Έχουν μεταβάλλει οι επιχειρήσεις τις πολιτικές εργασίας;

E.2.3. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των παραπάνω παραγόντων;

### **3<sup>ος</sup> στόχος (ερευνητικός)**

*Να διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων και των πολιτικών ευελιξίας που εφαρμόζουν*

---

E.3.1. Τα χαρακτηριστικά μιας επιχείρησης διαφοροποιούν τις πολιτικές ευελιξίας που ακολουθεί;

## Κεφάλαιο 2: Θεωρητική προσέγγιση

---

### 2.1. Το τυπικό μοντέλο εξαρτημένης εργασίας

Είναι κοινά αποδεκτό, ότι ο τρόπος οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας συμβάλλει αποφασιστικά στη διαμόρφωση εικόνας για τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της εξαρτημένης εργασίας. Ως εξαρτημένη σχέση εργασίας, ορίζεται η συμφωνία μεταξύ εργοδότη κι εργαζόμενου, σύμφωνα με την οποία ο τελευταίος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει εργασία υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του πρώτου. Σε αντιστάθμισμα των υπηρεσιών αυτών, ο εργοδότης, υποχρεούται να καταβάλει αμοιβή. Σε κάθε ιστορική περίοδο και ανάλογα με τις υφιστάμενες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες, στοιχεία όπως η διαδικασία δόμησης του παραγωγικού ιστού, ο βαθμός συμμετοχής των ατόμων στην οργάνωση παραγωγής και ο ρυθμός έντασης της αξιοποιούμενης εργασίας και του κεφαλαίου, αντικατοπτρίζουν το ισχύον μοντέλο παραγωγής, συνδιαμορφώνοντας παράλληλα τη φύση και τη μορφή των σχέσεων εργασίας. Επιστημονικές διεργασίες, αλλά και διαδικασίες αποτιμής κόστους – οφέλους, όπως αυτές διαμορφώνονται εντός των περιορισμών που τίθενται από το εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο, επηρεάζουν καθοριστικά τη λογική της λειτουργίας και της οργάνωσης των μονάδων παραγωγής.

Ιστορικά, μετά το τέλος του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου, το «κλασικό» μοντέλο οργάνωσης της απασχόλησης αποτέλεσε τη βάση για την ανάπτυξη των μισθωτών σχέσεων εργασίας, οι οποίες διαμορφώθηκαν γύρω από τις βασικές αρχές του «φορντικού - τεϋλορικού» οργανωτικού σχήματος, που κυριαρχούσε στις διαδικασίες παραγωγής των ανεπτυγμένων χωρών. Το συγκεκριμένο πρότυπο εργασιακών σχέσεων συσχετίστηκε με μια ορισμένη μορφή μισθωτής εξάρτησης, που περιελάμβανε τα στοιχεία της αορίστου χρόνου απασχόλησης και του πλήρους – σταθερού ωραρίου.

Στις παραγράφους που ακολουθούν παρουσιάζεται η διαχρονική εξέλιξη της εξαρτημένης μισθωτής σχέσης αορίστου χρόνου, μέσω σημαντικότερων μεταπολεμικών συστημάτων παραγωγής.

### 2.1.1. Φορντικό – Τεϋλορικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής

Όπως προαναφέρθηκε, ο φορντισμός – τεϋλορισμός επικράτησε μεταπολεμικά, στις ανεπτυγμένες χώρες, ως οργανωτικό παραγωγικό μοντέλο. Η Γεωργακοπούλου (1997:19) αναφέρει δύο βασικά αξιώματα, πάνω στα οποία θεμελιώθηκε το συγκεκριμένο μοντέλο:

- I. Η απόδοση της επιχείρησης, είναι το άθροισμα επιμέρους αποδόσεων των μεμονομένων θέσεων εργασίας και λειτουργιών της, οι οποίες με τη σειρά τους συνδέονται με την εκτέλεση των καθηκόντων σε «άριστους» χρόνους. Έτσι, μέσω διαδικασιών οργάνωσης κι ελέγχου εξαλείφονται οι «νεκροί» χρόνοι εργασίας και μεγιστοποιείται η απόδοση.
- II. Η εσωτερική αποτελεσματικότητα κάθε μονάδας παραγωγής αποτελεί βασικό κριτήριο, αφού όσο υψηλότερη είναι η αποτελεσματικότητα της επιχείρησης τόσο αυξάνεται η δυνατότητα εισχώρησης της σε εθνικές και διεθνείς αγορές.

Σκοπός του συγκεκριμένου μοντέλου παραγωγής, αποτέλεσε η μαζική παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων μέσω της χρήσης εξειδικευμένων μηχανημάτων και την απασχόληση ανειδίκευτου ή χαμηλής ειδίκευσης προσωπικού. Με τον τρόπο αυτό, μειώθηκε το κόστος ανά μονάδα παραγωγής και αυξήθηκε η παραγωγικότητα. Ως εκ τούτου η επιχείρηση έγινε περισσότερο ανταγωνιστική.

Κατά τον Λύτρα (2000:62), ο τεϋλορισμός όντας αναπόσπαστο κομμάτι της «φορντικού» τύπου επιχείρησης, κατέστησε απαραίτητο τον διαχωρισμό του ελέγχου από την εκτέλεση των εργασιών και οδήγησε στην ανάπτυξη μιας έντονα ιεραρχικής διάρθρωσης στην επιχείρηση. Οι σημαντικότερες αποφάσεις αναφορικά με τη λειτουργία και τον οργανωτικό σχεδιασμό, λαμβάνονταν από την κορυφή του πυραμιδικού σχήματος. Ο συντονισμός των εργασιών, ο προγραμματισμός και ο έλεγχος μεγάλου αριθμού εξειδικευμένων εργαζομένων, με απόλυτα καθορισμένες και περιορισμένες αρμοδιότητες, αποτέλεσαν τις βάσεις για την επίτευξη τμηματοποίησης περίπλοκων έργων.

Όπως επισημαίνει ο Τζουτζιαράκης (1990), μεγάλη ήταν η εξάρτηση του ανειδίκευτου, κατά κύριο λόγο, μισθωτού από τη θέση εργασίας του, μέσω της οποίας διασφαλιζόνταν ένα σταθερό εισόδημα, ανάλογο των καθηκόντων του και ανεξάρτητο της ατομικής του επίδοσης. Ταυτόχρονα, ο έντονος καταμερισμός

εργασίας έκανε επιτακτική την παράλληλη παρουσία των απασχολούμενων σε ένα συγκεκριμένο χώρο, οριοθετώντας έτσι τη διάταξη της εργασίας στο χρόνο.

Η επαναλαμβανόμενη παραγωγική διαδικασία και η απουσία λήψης πρωτοβουλιών, θα μπορούσε να οδηγήσει σε αποδιοργάνωση της παραγωγής, απώλεια παραγωγικότητας και πιθανά άνιση επιβάρυνση των θέσεων εργασίας. Αντίθετα, η οργανωτική πειθαρχία διασφάλιζε την αδιάκοπη και αμετάβλητη απόδοση, με αποτέλεσμα να ευνοούνται οι αυξήσεις των αμοιβών και να εξασφαλίζεται η εργασιακή ειρήνη (Λύτρας, 2000).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η μισθωτή απασχόληση υπό καθεστώς φορντισμού – τεύλορισμού θα χαρακτηριστεί ως παραδοσιακή σχέση εξαρτημένης εργασίας, καθώς εστιάζει σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας συνεχούς και πλήρους ωραρίου, σε ορισμένο εργοδότη. Ταυτόχρονα, η συμμετοχή στην εργασία είναι απαραίτητη, καθώς παρέχει στον εργαζόμενο τα αναγκαία μέσα βιοπορισμού, ενώ συνοδεύεται από το καθήκον υποταγής στο ιεραρχικό σχήμα της παραγωγικής μονάδας. Ο Τσομπάνογλου (1997:75) αναφερόμενος στη χρονική διάσταση της εργασίας, επισημαίνει ότι η αυστηρή καταγραφή των αναγκαίων χρόνων, για την εκτέλεση των καθηκόντων, δημιούργησε τις προϋποθέσεις για την εμφάνιση υπερωριών, προγραμμάτων βαρδιών και οδήγησε στη σταδιακή σχηματοποίηση και οργάνωση της μισθωτής σχέσης. Πρωτεύων στόχος είναι η ορθολογική διαχείριση του εργασιακού χρόνου, για τη βελτιστοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας.

Έτσι, ο φορντισμός - τεύλορισμός θεμελίωσε την επιστημονική προσέγγιση της διαχείρισης της αναπαραγωγής της εργατικής τάξης, προώθησε την κοινωνικοποίηση των μέσων παραγωγής και ενίσχυσε την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας, αποκόπτοντας τους δεσμούς με την οικιακή αγροτική οικονομία και μέσω της ανάπτυξης μισθωτών σχέσεων. Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι όποιοι έλεγχοι ποιότητας αναφέρονται στο τελικό στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας, αποκλείοντας τη δυνατότητα ενδιάμεσων ποιοτικών βελτιώσεων της εργασίας, με συνέπεια η αρχική επιδίωξη για μείωση του κόστους εργασίας, να καθίσταται πρακτικά ανέφικτη.

### 2.1.2. Ιαπωνικό οργανωτικό υπόδειγμα (Τογιοτισμός)

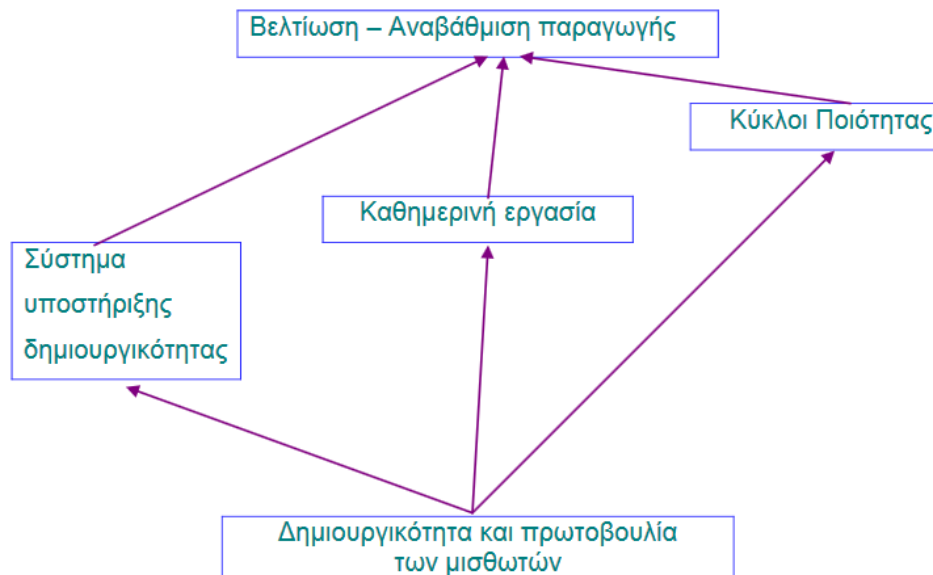
Στον αντίποδα του φορντικού μοντέλου παραγωγής, η αυτοκινητοβιομηχανία της Toyota εισήγαγε μια νέα μέθοδο παραγωγής, η οποία εστίαζε στη λογική της ποιότητας. Επιδιώκοντας την ταχύτερη ανταπόκριση στην απαίτηση των καταναλωτών για ποιοτικότερες υπηρεσίες, η Toyota επικεντρώθηκε στη διαχείριση κάθε επιμέρους σταδίου παραγωγής σε «μικρο - επίπεδο». Έτσι, οι εργάτες είχαν την εξουσιοδότηση να παρεμβαίνουν στην παραγωγική διαδικασία, όποτε διαπίστωναν παρέκκλιση από τις ποιοτικές προδιαγραφές, που είχαν οριστεί, και να αποκαθιστούν τα προβληματικά προϊόντα. Όπως επισημαίνει ο Λύτρας (2000:66), με τον τρόπο αυτό, ενισχύθηκε η λήψη πρωτοβουλιών από τους εργαζόμενους, οι οποίοι έγιναν αποδοτικότεροι, ενώ ταυτόχρονα βελτιώθηκε η ποιότητα, η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα χρηματοδότησης νέων τεχνολογιών κι εφαρμογής οργανωτικών καινοτομιών.

Το μοντέλο παραγωγής της Toyota, έτυχε ευρείας αποδοχής για τρεις δεκαετίες (1950-1980) και στηρίχθηκε σε δύο κεντρικούς πυλώνες:

- Παραγωγή μικρότερων ποσοτήτων περισσότερων μοντέλων
- Αναβάθμιση της ποιότητας και ελαχιστοποίηση των ελαττωμάτων κατά την παραγωγή, δίνοντας έμφαση στη ζήτηση και όχι στην προσφορά (φορντικό μοντέλο).

Η «λιτή» ιαπωνική διαδικασία παραγωγής, συνδύαζε καινοτόμες μεθόδους διοίκησης, χρήση νέων μηχανημάτων και παραγωγή με δαπάνη λιγότερων υλικών και ανθρώπινων πόρων. Ταυτόχρονα, έδινε έμφαση στη διαρκή εσωτερική βελτίωση, κατά την οποία τα μέλη των ομάδων εργασίας συνεργάζονται προκειμένου να παραχθεί το βέλτιστο δυνατό αποτέλεσμα (σύστημα Kaizen). Ο εργαζόμενος δεν εστιάζει αποκλειστικά στα καθήκοντα, που απορρέουν από τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, αλλά έχει μια καθολική αντίληψη της παραγωγικής διαδικασίας, αξιοποιεί το δημιουργικό του χρόνο, αξιολογώντας κάθε μηχανισμό και κάθε συντελεστή που εμπλέκεται στην παραγωγή και παρεμβαίνει ενεργά, διορθώνοντας τις ατέλειες, όπου αυτές εντοπίζονται. Στο διάγραμμα που ακολουθεί (Γράφημα 5) απεικονίζεται σχηματικά η λογική του συστήματος Kaizen.





Γράφημα 5

Σύστημα Kaizen:

Πηγή: [http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies\\_esdd/12/4/295.pdf](http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/12/4/295.pdf) (20/12/2016)

Από τα παραπάνω συνάγεται, ότι ο τογιοτισμός εισήγαγε μία νέα αντίληψη για τη θέση της εργασίας στην παραγωγική διαδικασία. Τα διευθυντικά στελέχη συνέχισαν να ηγούνται, ωστόσο, το κέντρο βάρους της ευθύνης του έργου μετατοπίστηκε από τη Διεύθυνση στους ίδιους τους εργατές (Πελαγίδης, 1997). Έτσι, το τελικό προϊόν αποτελούσε πλέον αποτέλεσμα συνεργασίας και συμμετοχικών διεργασιών που λάμβαναν χώρα στους τόπους εργασίας, καλύπτοντας τις σύγχρονες καταναλωτικές απαιτήσεις. Το ιαπωνικό μοντέλο εισήγαγε ως ένα βαθμό την αναγκαία ευελιξία στο σύστημα παραγωγής, κάμπτοντας ικανοποιητικά τις ακαμψίες που παρουσίαζε το φορντικό υπόδειγμα.

Η πολύπλευρη συμμετοχή των εργαζομένων στην παραγωγή, είχε ως αποτέλεσμα την απόκτηση γνώσεων και διευκόλυνε τον εντοπισμό προβλημάτων και την πρόταση λύσεων. Οι στενές σχέσεις συνεργασίας που αναπτύσσονταν στους χώρους παραγωγής, μείωναν τις πιθανότητες εμφάνισης προστριβών μεταξύ Διοίκησης κι εργαζομένων, ενώ η πειθαρχία και η υπακοή, στους κανόνες και την ιεραρχία, ήταν

αποτέλεσμα εκούσιας και ενσυνειδήτης στάσης συμπεριφοράς, για την επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος.

Όπως αναφέρει η Γεωργακοπούλου (1997), στο τογιοτικό υπόδειγμα, η κοινωνική αναγνώριση αποτελεί βασικό στοιχείο της εργασιακής κουλτούρας, οι μισθοί αναπροσαρμόζονταν κατόπιν συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ενώ προβλέπονταν πρόσθετες παροχές, για τη συμμόρφωση του εργατικού δυναμικού στην πολιτική της επιχείρησης.

Τέλος θα πρέπει να επισημανθεί, ότι η πίεση που ασκεί συλλογικά η ομάδα στον εργαζόμενο, δημιουργεί άτυπους μηχανισμούς υποκίνησης, πέρα από το πλαίσιο του «κοινωνικού συμβιβασμού» και των επίσημων και θεσμικών συμφωνιών, για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

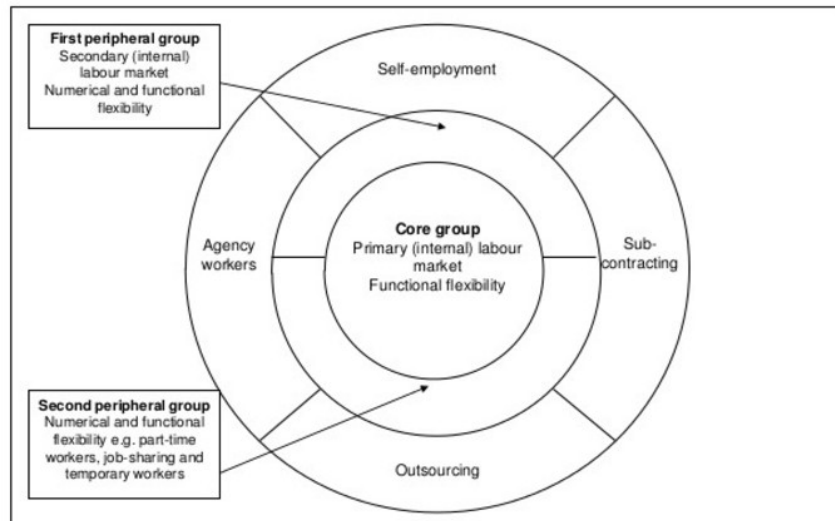
## **2.2. Το ευέλικτο μοντέλο επιχείρησης**

Ιστορικά, στα μέσα της δεκαετίας του 80 και παρά την επικράτηση του νεοφιλελεύθερου πνεύματος στους οικονομικούς κύκλους, αναφορικά με την ευελιξία της αγοράς εργασίας, εμφανίστηκαν οι πρώτες εκφράσεις αμφισβήτησης σχετικά με τους δεσμούς μεταξύ της δυσκαμψίας σε μισθούς και απολύσεις και της ανεργίας. Σύμφωνα με τους ριζοσπάστες της εποχής η κάμψη της οικονομικής δραστηριότητας που προκλήθηκε από την εφαρμογή συντηρητικών πολιτικών, θεωρήθηκε ως κύρια αιτία της ανεργίας.

Έτσι ξεκίνησε μια συζήτηση γύρω από την ευελιξία της εργασίας μέσα στην επιχείρηση, με αφορμή το υπόδειγμα της «ευέλικτης επιχείρησης» του Atkinson (1984). Σύμφωνα μ' αυτό, η διαφοροποίηση του προσωπικού στον κύκλο εργασιών μέσω απολύσεων/προσλήψεων, θα οδηγούσε στην προσαρμογή της επιχείρησης στις αλλαγές των συνθηκών στην αγορά του εμπορεύματος (Valverde et al., 2000). Κατά τον Atkinson η ευελιξία του εργατικού δυναμικού μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου, στο πλαίσιο της εσωτερικής αγοράς εργασίας (Καραμεσίνη, 1993). Ακολουθώντας τις Θεωρίες της Δυαδικής Αγοράς, ο Atkinson προκρίνει στο υπόδειγμά του, τη διαφοροποίηση των απολαβών των εργαζομένων σε ατομικό επίπεδο, με σκοπό τη διευκόλυνση της επιχείρησης στην απόλυση ή την

πρόσληψη εργαζομένων, πέρα από τους περιορισμούς και τις δεσμεύσεις των συλλογικών συμβάσεων.

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενες παραγράφους, βασική υπόθεση της δυαδικής αγοράς εργασίας είναι ότι η αγορά εργασίας είναι ανομοιογενής και διχотоμείται σε δύο ανεξάρτητες υπο-αγορές (πρωτεύουσα/εσωτερική και δευτερεύουσα/εξωτερική) (Atkinson and Gregory, 1986). Οι παράγοντες που καθορίζουν την ταξινόμηση των εργαζομένων είναι το κοινωνικό επίπεδο, το φύλο, τα εθνικά ή γλωσσικά χαρακτηριστικά, το καθεστώς μονιμότητας και απασχόλησης και τα επίπεδα αμοιβών (Λυμπεράκη, 1996:142). Σύμφωνα με το υπόδειγμα, το εργατικό δυναμικό διαχωρίζεται, από τον εργοδότη, σε έναν κορμό και σε μια περιφέρεια. Στην πρώτη ομάδα κατατάσσονται οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι με σχετικά υψηλούς μισθούς, σταθερή απασχόληση, ασφάλιση και διάφορα άλλα προνόμια (Knox and Walsh, 2005). Οι εργαζόμενοι του κορμού εκτελούν τις κύριες δραστηριότητες της επιχείρησης. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι «περιφερειακά εργαζόμενοι» (peripheral workers), οι οποίοι εργάζονται είτε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είτε ως εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, είτε εργάζονται ανασφάλιστοι (Dyer, 1998). Σε αυτήν την ομάδα μπορούν να ενταχθούν εργαζόμενοι εταιρειών δανεισμού ή υπεργολάβων, οι ελεύθεροι επαγγελματίες και οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με καθεστώς τηλεργασίας. Το εργατικό δυναμικό που ανήκει στην περιφέρεια χαρακτηρίζεται από τις ασταθείς απολαβές, που συνδέονται με τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά προϊόντος, την έλλειψη ασφάλισης, ενώ γενικά η απασχόληση τους εξαρτάται από τη φάση του οικονομικού κύκλου (Μπράχος, 1993).



Γράφημα 6

### Το ευέλικτο μοντέλο επιχείρησης του Atkinson

Το υπόδειγμα της «ευέλικτης επιχείρησης» του Atkinson δέχθηκε πληθώρα κριτικών, οι οποίες θεωρούν ότι η ευελιξία της εργασίας, που αποτελεί αποκλειστικό αντικείμενο του συγκεκριμένου μοντέλου, αποτελεί μία μόνο παράμετρο της συνολικής ευελιξίας της επιχείρησης. Η συνολική ευελιξία της επιχείρησης ρυθμίζεται και από μια σειρά άλλων παραγόντων, όπως είναι η επιλογή νέων προϊόντων, η ευελιξία στις μεθόδους παραγωγής, η χρήση υπεργολάβων κ.α. Οι παραπάνω στρατηγικές επηρεάζουν καθοριστικά τα επίπεδα κόστους της επιχείρησης και την αποδοτικότητα του επενδυμένου κεφαλαίου της (Καραμεσίνη, 1993)

#### 2.2.1. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας

Όπως αναφέρουν οι Βελιζιώτης et Κύρου (2014:19), η έννοια «ευελιξία της αγοράς εργασίας» χαιρεί ευρείας αποδοχής και χρήσης, καθώς θεωρείται ως μια ιδεατή κατάσταση και λύση των προβλημάτων των διαφόρων αγορών. Εντούτοις, δεν υπάρχει ένας σαφής ορισμός για τον όρο «ευελιξία» της αγοράς εργασίας (Deakin et Reed, 2000).

Σύμφωνα, με τον Philpott (1999: 8), ως ευελιξία της αγοράς εργασίας ορίζεται η ευκολία με την οποία η απασχόληση και/ή οι αμοιβές μπορούν να διαφοροποιούνται και να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της

ζήτησης των αγορών προϊόντων και εργασίας. Επομένως, η ευελιξία είναι μια έννοια που προσδιορίζεται πάνω σε δύο άξονες. Ο πρώτος άξονας συνίσταται στην ευκολία προσαρμογής της ποσότητας ή/και της ποιότητας της εργασίας στις μεταβολές της αγοράς, ενώ ο δεύτερος, σχετίζεται με την ευχέρεια προσαρμογής με βάση το υπάρχον προσωπικό ή σε συνάρτηση με την ευρύτερη αγορά εργασίας. (Γαβρόγλου, 2006: 13).

Η προσαρμογή της ποσότητας ή και της ποιότητας της εργασίας μπορεί να εξασφαλισθεί με τους ακόλουθους δύο τρόπους: α) μέσω της προσαρμογής των ωρών εργασίας ή ακόμα και του αριθμού εργαζομένων (π.χ. συχνή χρήση υπερωριών, αυξομείωση του χρόνου εργασίας, προσλήψεις, απολύσεις) και β) μέσω της προσαρμογής της εργατικής συνεισφοράς (διεύρυνση καθηκόντων εργαζομένων, ανάπτυξη δεξιοτήτων κ.α.).

Η δεύτερη μορφή ευελιξίας καθορίζει τη σχέση της επιχείρησης με το υφιστάμενο προσωπικό και την αγορά εργασίας στην οποία δραστηριοποιείται. Στην περίπτωση που η ζητούμενη προσαρμογή επιτυγχάνεται μέσω εσωτερικών αλλαγών του υπάρχοντος προσωπικού (π.χ. αυξομείωση ωραρίων, διεύρυνση των δεξιοτήτων και καθηκόντων των εργαζομένων), έχουμε εσωτερική ευελιξία, ενώ όταν γίνονται εξωτερικές προσαρμογές των ωρών απασχόλησης (π.χ. χρήση προσωρινής απασχόλησης) ή των απαιτούμενων δεξιοτήτων (π.χ. εταιρείες προσωρινής απασχόλησης), αναφερόμαστε στην εξωτερική ευελιξία.

Σύμφωνα με τα παραπάνω οι Goudswaard et Nanteuil (Γαβρόγλου, 2006: 15), ταξινόμησαν τις πολλαπλές μορφές της ευελιξίας στην ακόλουθη τυπολογία (Πίνακας 7):

	Εσωτερική ή Της εργασίας	Εξωτερική ή Των συμβάσεων εργασίας
Ποιοτική ή Λειτουργική	Αναδιοργάνωση της εργασίας : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διερεύνηση δεξιοτήτων/κατάρτιση</li> <li>• Ομαδική εργασία</li> <li>• Εναλλαγή καθηκόντων</li> <li>• Ομάδες έργου</li> </ul>	Εξωτερική δεξιοτήτων: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Υπεργολαβία</li> <li>• Τηλεργασία-αυτοαπασχόληση</li> <li>• Δικτύωση επιχειρήσεων</li> </ul>
Ποσοτική ή Αριθμητική	Αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Υπερωρίες</li> <li>• Διευθέτηση του χρόνου εργασίας</li> <li>• Εκούσια μερική απασχόληση</li> </ul>	Εξωτερική του χρόνου εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Προσωρινή απασχόληση</li> <li>• Ακούσια μερική απασχόληση</li> <li>• Απολύσεις-προσλήψεις</li> <li>• Αδήλωτη εργασία</li> </ul>

Πίνακας 7

Τυπολογία μορφών ευελιξίας κατά Goudswaard et Nanteuil

Ο Philpott (1999: 8), διακρίνει τέσσερις διαφορετικές διαστάσεις της έννοιας «ευελιξία»:

- ✓ *Αριθμητική ευελιξία (numerical flexibility)*: αναφέρεται στην ευκολία των εργοδοτών να προσαρμόζουν το μέγεθος του προσωπικού ή τις ώρες εργασίας τους, σύμφωνα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης του προϊόντος που παράγει η επιχείρηση.
- ✓ *Λειτουργική ή ποιοτική ευελιξία (functional flexibility)*: αφορά στην ευκολία με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να μετακινούνται σε διαφορετικές εργασίες ή θέσεις μέσα στην ίδια την επιχείρηση. Στη βιβλιογραφία αναφέρεται ότι η λειτουργική ευελιξία επιδρά σημαντικά στη μάθηση, στην επίλυση προβλημάτων και στην καινοτομία σε οργανωτικό επίπεδο. Επιπλέον μέσω της λειτουργικής ευελιξίας, ο εργαζόμενος προετοιμάζεται έτσι ώστε να μπορεί να αντιμετωπίσει πιθανές μεταβολές κατά την επαγγελματική του σταδιοδρομία, καθώς δίνεται έμφαση στη βελτίωση των προσόντων και των δεξιοτήτων του (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2009: 8). Πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν, ότι η ποιοτική ευελιξία σχετίζεται με την αύξηση της αυτονομίας των εργαζομένων και με την αντικατάσταση κάθετων/αυταρχικών δομών ιεραρχίας, από περισσότερο συμμετοχικές δομές που προωθούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης απόφασης.

- ✓ *Μισθολογική ευελιξία (wage flexibility)*: σχετίζεται με την προσαρμοστικότητα των μισθών σε μεταβολές της προσφοράς και της ζήτησης.
- ✓ *Ευελιξία κινητικότητας (mobility flexibility)*: σχετίζεται με την ευκολία, που οι εργαζόμενοι μπορούν να αλλάζουν απασχόληση, κλάδο ή γεωγραφική τοποθεσία εργασίας, όταν οι εργασιακές συνθήκες αλλάξουν.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν να ταξινομηθούν σε διάφορες κατηγορίες. Το European Foundation, προκρίνει την ταξινόμηση βάσει των τριών διαστάσεων στο χώρο της ευέλικτης απασχόλησης (Πίνακας 8):

- I. Flexitime: αναφέρεται στην ευελιξία του χρόνου εργασίας και στην μερική απασχόληση
- II. Flexicontract: αναφέρεται στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- III. Flexispace: αναφέρεται στη νέα «γεωγραφία» της εργασίας, την τηλεργασία

<b>ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Μερική απασχόληση</li> <li>◆ Εργασία τα σαββατοκύριακα</li> <li>◆ Ευέλικτος χρόνος εργασίας</li> <li>◆ Υπερωριακή απασχόληση</li> <li>◆ Στάντ-μπάι απασχόληση</li> <li>◆ Νυχτερινή εργασία</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Τηλεργασία</li> <li>◆ Εργασία κατ' οίκον</li> <li>◆ Κοινή χρήση γραφείων</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Ορισμένου χρόνου</li> <li>◆ Σύμβαση προσωρινής εργασίας</li> <li>◆ Job sharing</li> <li>◆ Συμβάσεις με διαμεσολάβηση τρίτου.</li> </ul>

Πίνακας 8

Ταξινόμηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης (European Foundation)

Από τα παραπάνω είναι φανερό, ότι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να επηρεάσουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας, η οποία προϋποθέτει άμεσα ή έμμεσα

την απουσία στρεβλωτικών ρυθμίσεων και προωθεί την απορρύθμιση, ως την λύση στα προβλήματα των αγορών εργασίας.

### **2.2.2. Ευέλικτη εργασία – Συνέπειες κι εργασιακά δικαιώματα**

Χωρίς αμφιβολία, η ευρεία εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης διαμορφώνει μια νέα εργασιακή πραγματικότητα, με θετικές και αρνητικές συνέπειες για εργαζόμενους κι εργοδότες. Στις παραγράφους που ακολουθούν θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα, που επιφέρουν οι ευέλικτες μορφές εργασίας στους απασχολούμενους, καθώς αυτοί λογίζονται ως ο ασθενέστερος παράγοντας της αγοράς.

Αναφορικά με την μερική απασχόληση και σύμφωνα με την Λυμπεράκη (1996: 175), η διάδοση της μερικής απασχόλησης επηρεάζει θετικά, έστω και σε μικρό βαθμό, την απασχόληση, καθώς δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, που απευθύνονται σε μια «ειδική» κατηγορία εργαζομένων, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα για πρώτη φορά να εισέλθουν στην επίσημη αγορά εργασίας. Παράλληλα με αυτή τη θετική διάσταση, θα πρέπει να συνυπολογιστεί ο κίνδυνος δημιουργίας και παγίωσης μιας δυαδικής αγοράς εργασίας. Γυναίκες, νέοι, μετανάστες κ.α., συμμετέχουν σε ένα δευτερεύον τμήμα, καταλαμβάνοντας συνήθως θέσεις που χαρακτηρίζονται από επισφάλεια, χαμηλές αμοιβές και έλλειψη εξειδίκευσης. Εάν η μερική απασχόληση εξαπλωθεί σημαντικά, χωρίς την ταυτόχρονη εφαρμογή πολιτικών άμβλυνσης των διαφορών μεταξύ «κύριου» και «δευτερεύοντος» τμήματος, οι ανισότητες στο εργατικό δυναμικό αναμένεται να ενταθούν.

Όπως προαναφέρθηκε, η πλειοψηφία των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης απαιτούν ελάχιστη δεξιότητα και ειδικευση, ενώ δεν προσφέρουν υψηλές αποδοχές. Οι εργαζόμενοι, που κατέχουν αντίστοιχες θέσεις, καλούνται να αντιμετωπίσουν συνθήκες ασταθούς και αβέβαιης εργασίας, ενώ δεν μπορούν να προσδοκούν σε επαγγελματική ανέλιξη ή υψηλό βαθμό ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας τους, γεγονός που επιτείνει την περιθωριοποίησή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Αναφορικά με την ασφαλιστική κάλυψη των μερικώς απασχολούμενων, η Λυμπεράκη (1996: 169) τη χαρακτηρίζει από ανεπαρκή ή έως και ανύπαρκτη. Αντίστοιχη είναι η πρόσβαση αυτών των εργαζομένων και στα υπόλοιπα εργασιακά



δικαιώματα. Πριμ, άδειες, συνταξιοδοτικά δικαιώματα, προγράμματα εκπαίδευσης και προστασία από απολύσεις αποτελούν πολυτέλεια για τους απασχολούμενους στο τμήμα αυτό της αγοράς. Έτσι, παρουσιάζεται κατακερματισμός του εργατικού δυναμικού, στον προνομιούχο «κορμό» και την υποβαθμισμένη «περιφέρεια». Η ψυχολογία όσων ανήκουν στην δεύτερη κατηγορία επηρεάζεται αρνητικά, με αποτέλεσμα να υποβαθμίζεται η εργασιακή τους αυτοεκτίμηση.

Σε αρκετές περιπτώσεις, ο φόρτος εργασίας των ευέλικτα απασχολούμενων είναι αρκετά αυξημένος, σε σχέση με τους εργαζόμενους πλήρους ωράριου αν σκεφτεί κανείς την αναλογία των ημερών που εργάζονται και αυτών που έχουν άδεια. Έτσι, οι εργαζόμενοι με ευέλικτο ωράριο έχουν περιορισμένα δικαιώματα απουσίας και δυσκολεύονται αρκετές φορές να απουσιάσουν για λόγους ασθένειας ή για προσωπικούς λόγους, χωρίς να έχουν άμεση επίπτωση στην ετήσια άδεια ή στο εισόδημά τους.

Τέλος, θα πρέπει να γίνει αναφορά στις λιγοστές ή πολλές φορές ακόμη και μηδαμινές δυνατότητες συλλογικής οργάνωσης και διεκδίκησης εργασιακών δικαιωμάτων για τους ευέλικτα εργαζόμενους, γεγονός που τους φέρνει σε μειονεκτική διαπραγματευτική θέση, έναντι εργοδοτών αλλά και παραδοσιακών συνδικάτων.

### **2.3. Εμπειρικές έρευνες σχετικές με τους ερευνητικούς στόχους**

Όπως έχει αναφερθεί στις προηγούμενες παραγράφους, σε περιόδους οικονομικής δυσπραγίας, οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν πρόσθετες εξωτερικές πιέσεις στις οποίες καλούνται να ανταπεξέλθουν, αναπροσαρμόζοντας τις στρατηγικές τους (Beaverstock and Doel, 2001). Οι Babecky *et.al.* (2009) αναφέρουν ότι, πέρα από την άμεση περικοπή μισθών και θέσεων εργασίας, εντοπίζεται μια σειρά εναλλακτικών στρατηγικών, που δύναται να εφαρμοστούν, οι οποίες σχετίζονται με μη μισθολογικά σχήματα.

Κοινό συμπέρασμα πληθώρας ερευνών, αποτελεί το γεγονός ότι ο βαθμός στον οποίο επηρεάζεται μια επιχείρηση από την οικονομική κρίση, αλλά και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της, διαφοροποιούν τον τρόπο αντίδρασης της σε αυτή. Σύμφωνα με τα εμπειρικά ευρήματα της Kwaril (2010), επιχειρήσεις που επηρεάζονται σε μέτριο

ή μικρότερο βαθμό από την ύφεση εφαρμόζουν ως αρχικό αντισταθμιστικό μέτρο τη μείωση του μη-εργασιακού κόστους, ενώ οργανισμοί που δέχονται ισχυρότερες πιέσεις στα αποτελέσματά τους, προχωρούν στη λήψη δραστικότερων μέτρων, με μείωση του προσωπικού τους ή και αναπροσαρμογή των προγραμμάτων εργασίας του προσωπικού. Διερευνώντας τα γνωρίσματα των επιχειρήσεων που επηρεάζουν την ακολουθούμενη πολιτική, φαίνεται ότι οργανισμοί με υψηλότερα ποσοστά ανειδίκευτων εργατών, είναι πιθανότερο να χρησιμοποιήσουν το μέτρο των απολύσεων, ενώ επιχειρήσεις που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων τους, είναι πιο πιθανό να εφαρμόσουν κάποιο μη-μισθολογικό μέτρο περιορισμού του εργατικού κόστους.

Σε ανάλογα διαπιστώσεις κατέληξαν και οι Keeney and Lawless (2010), οι οποίοι πραγματοποίησαν έρευνα σε χίλιες (1000) ιρλανδικές επιχειρήσεις, σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης μιας ενδεχόμενης μείωσης της ζήτησης των προϊόντων τους. Συνολικά το 30% απάντησε ότι θα προχωρούσε σε περικοπή προσωπικού (μόνιμου ή προσωρινού), ενώ ποσοστό 15% θα μείωνε τις ώρες απασχόλησης των εργαζομένων της. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Πορτογαλία, σε τέσσερις χιλιάδες οκτακόσιες πενήντα (4.850) επιχειρήσεις, το 70% των αποκρινόμενων ανέφερε ότι έχει εφαρμόσει τουλάχιστον μία (1) στρατηγική για τη μείωση του κόστους εργασίας (Martins, 2011). Οι Keeney and Lawless (2010) επισημαίνουν ότι αναφορικά με την εφαρμογή μέτρων, που δεν σχετίζονται άμεσα με το μισθολογικό κόστος, σχεδόν μία (1) στις τρεις (3) επιχειρήσεις θα προχωρούσε σε πρόσληψη νεότερων και χαμηλότερα αμοιβόμενων, για την αντικατάσταση όσων αποχωρούν από την επιχείρηση. Διερευνώντας τη συμπεριφορά των επιχειρήσεων, η συγκεκριμένη έρευνα υποστηρίζει ότι όσο μεγαλύτεροι είναι οι οργανισμοί, τόσο πιο εκτενή είναι τα περιθώρια ελιγμών, σε σχέση με τη χρήση ευέλικτων στρατηγικών εργασίας. Οι Babecky et al. (2009) επισημαίνουν την τάση των επιχειρήσεων, να εφαρμόζουν περισσότερες από μία στρατηγικές για την αντιμετώπιση των οικονομικών κλυδωνισμών. Στην επισκόπηση των ευρυμάτων τους, αναφέρεται ότι το 50% των οργανισμών προχώρησε στη χρήση τουλάχιστον μιας στρατηγικής περικοπών εργατικού κόστους, ενώ το 30% εφάρμοσε συνδυασμό μεθόδων. Στην ίδια έρευνα ανακαλύφθηκε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της έκτασης χρήσης στρατηγικών περιορισμού του μη-μισθολογικού κόστους. Όπως αναφέρεται οι μεγάλες επιχειρήσεις παρουσιάζουν 23% περισσότερες

πιθανότητες να εφαρμόσουν ανάλογες μεθόδους, σε σχέση με τις επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους. Αντίστοιχη θετική συσχέτιση ανακαλύφθηκε σχετικά με τον παράγοντα: συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων, γεγονός που επιβεβαιώνει τα ευρήματα της Kwaril (2010). Τα ευρήματα των Babecky et al. (2009) συμφωνούν με αυτά των Keeney and Lawless (2010), αναφορικά με το γεγονός ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της χρήσης μη-μισθολογικών μεθόδων, συγκράτησης του κόστους εργασίας.

**Υπόθεση:**

H<sub>1</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της χρήσης στρατηγικών ευελιξίας στην εργασία

Οι Michie and Sheehan (2001), πραγματοποιώντας έρευνα πεδίου σε διακόσιες βρετανικές επιχειρήσεις, διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ της εφαρμογής ευέλικτων πρακτικών εργασίας και εταιρικής απόδοσης. Σύμφωνα με τα ευρήματά τους η εφαρμογή πρακτικών που περιλαμβάνει συμβάσεις ορισμένου χρόνου και χαμηλά επίπεδα μετεκπαίδευσης του προσωπικού, συσχετίζεται αρνητικά με την απόδοση της επιχείρησης. Σημαντικές ήταν επίσης οι διαπιστώσεις, αναφορικά με την αλληλεπίδραση των ευέλικτων πρακτικών εργασίας και της ύπαρξης σωματείου εργαζομένων. Στην ίδια μελέτη αναφέρονται ευρήματα σχετικά με την ύπαρξη θετικής συσχέτισης, μεταξύ του μοντέλου του Atkinson και χρήσης οργανωτικών στρατηγικών ευελιξίας που δεν εντάσσονται στο συγκεκριμένο υπόδειγμα. Όπως αναφέρεται, παρεμβάσεις, που σχετίζονται με θέματα τεχνολογίας και καινοτομίας, σχετίζονται αρνητικά μη χρήση προσωρινού προσωπικού. Επισημαίνεται ότι η παραπάνω διαπίστωση διαφοροποιείται ανάλογα με τον κλάδο δραστηριότητας της επιχείρησης. Οι Arvanitis, Hollestein and Marmet (2003), υλοποίησαν μια διακρατική μελέτη σε πέντε (5) ευρωπαϊκές χώρες, σε τριάντα (30) μικρές επιχειρήσεις. Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της αριθμητικής ευελιξίας και των επιδόσεων των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τα ευρήματά τους, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της αριθμητικής ευελιξίας και της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών από τις επιχειρήσεις.

**Υπόθεση:**

H<sub>2</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και της εφαρμογής στρατηγικών ευελιξίας στο ανθρώπινο δυναμικό

**Υπόθεση:**

H<sub>3</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης της επιχείρησης και της εφαρμογής στρατηγικών αριθμητικής ευελιξίας

**Υπόθεση:**

H<sub>4</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της αριθμητικής ευελιξίας και της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών και καινοτομίας

### Κεφάλαιο 3: Διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων

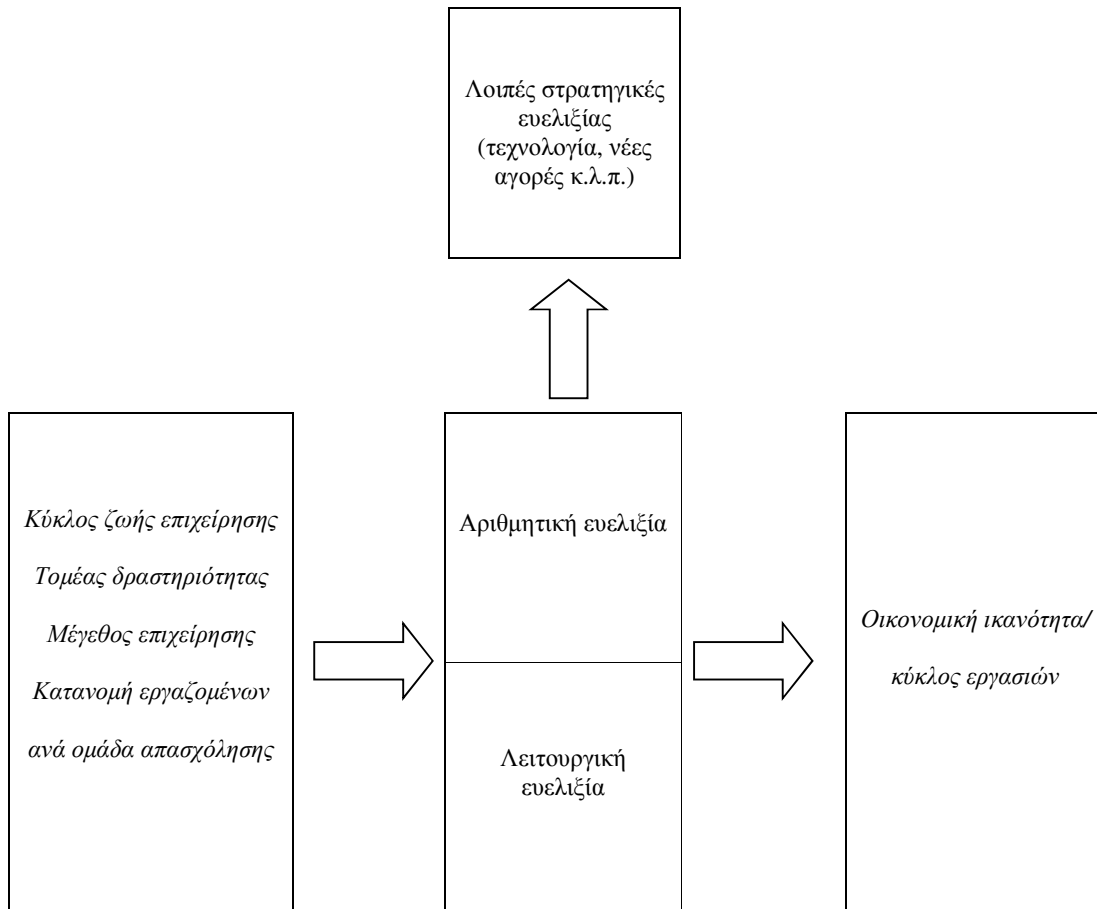
Ερευνητικός Στόχος	Υποθέσεις
<p><b><u>1ος Ερευνητικός Στόχος</u></b></p> <p>Διερεύνηση της δομής των ευέλικτων πολιτικών εργασίας</p>	<p><i>H<sub>1</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της χρήσης στρατηγικών ευελιξίας στην εργασία</i></p> <p><i>H<sub>2</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και της εφαρμογής στρατηγικών ευελιξίας στο ανθρώπινο δυναμικό</i></p>
<p><b><u>2ος Ερευνητικός Στόχος</u></b></p> <p>Διερεύνηση των επιπτώσεων της υφιστάμενης οικονομικής ύφεσης στις ακολουθούμενες από τις επιχειρήσεις πολιτικές εργασίας</p>	<p><i>H<sub>3</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης της επιχείρησης και της εφαρμογής στρατηγικών αριθμητικής ευελιξίας</i></p>
<p><b><u>3ος Ερευνητικός Στόχος</u></b></p> <p>Διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ των χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων και των πολιτικών ευελιξίας που εφαρμόζουν</p>	<p><i>H<sub>4</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της αριθμητικής ευελιξίας και της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών και καινοτομίας</i></p>

Πίνακας 9

Αντιστοίχιση Ερευνητικών Υποθέσεων και Ερευνητικών Στόχων

## Κεφάλαιο 4: Εννοιολογικό θεωρητικό πλαίσιο

---



Γράφημα 7  
Εννοιολογικό θεωρητικό πλαίσιο μελέτης

## Κεφάλαιο 5: Μεθοδολογία Έρευνας

---

Αξιωματικά η έρευνα αποτελεί ένα από τους τρεις τρόπους προσέγγισης και ανακάλυψης της γνώσης και της αλήθειας. Εκκινώντας από ένα πρόβλημα ή μια υπόθεση, κάθε επιστημονική έρευνα παραθέτει εμπειρικά στοιχεία, που διερευνά με τρόπο αντικειμενικό και συστηματικό, προκειμένου να επαληθεύσει, επεκτείνει και πιθανόν να γενικεύσει ένα γνωστικό ζητούμενο. Ο Kerlinger (1979), ορίζει την επιστημονική έρευνα ως την εμπειρική, συστηματική, κριτική και ελεγχόμενη διερεύνηση, συγκεκριμένων υποθέσεων, αναφορικά με τις σχέσεις μεταξύ φυσικών φαινομένων. Το σύστημα των διαδικασιών και των κανόνων, που εφαρμόζεται για την παραγωγή νέας γνώσης, χαρακτηρίζεται ως Μέθοδος. Οι επιμέρους στόχοι, αλλά και τα ιδιαίτερα γνωρίσματα κάθε έρευνας, καθορίζουν και την μεθοδολογία που ακολουθείται.

Στις παραγράφους που ακολουθούν αναλύονται οι επιστημονικές μέθοδοι, που εφαρμόστηκαν, για την επίτευξη των στόχων της παρούσας μελέτης.

### 5.1. Φιλοσοφία Έρευνας

Οι Κυριαζόπουλος and Σαμαντά (2011), αναφέρουν ως επικρατέστερες φιλοσοφικές τάσεις, το Θετικισμό (Positivism) και τη Φαινομενολογία (Phenomenology). Πρωτεργάτης του κινήματος του Θετικισμού θεωρείται ο Γάλλος φιλόσοφος Auguste Comte (1798-1857), ο οποίος επηρεάστηκε καταλυτικά από την αρχή, των Εγκυκλοπαιδιστών, αναφορικά με τη διάκριση της επιστήμης από τη μεταφυσική - θρησκευτική οπτική (Μάντζαρης, 2012). Εισηγητής της Φαινομενολογίας, θεωρείται ο Edmund Husserl (1859 – 1938), ο οποίος στο έργο του *Λογικές Έρευνες* έθεσε τις βάσεις, ώστε να καταστεί η φαινομενολογία ρεύμα σκέψης κι επιστημονική μέθοδο (Sokolowski, 2003:18).

#### 5.1.1. Θετικισμός

Το θετικιστικό μοντέλο, αποτελεί ένα από τα επικρατέστερα φιλοσοφικά και επιστημολογικά ρεύματα. Θεμελιώδη θέση του αποτελεί η απόρριψη κάθε τι

«υπερβατικού» και μεταφυσικού, αναφορικά με τη γνώση της φύσης της πραγματικότητας. Οι Κυριαζόπουλος and Σαμαντά (2011:25) αναφέρουν ότι, «ο Θετικισμός είναι μια επιστημολογική θέση, η οποία υποστηρίζει την εφαρμογή των μεθόδων των φυσικών επιστημών στη μελέτη της κοινωνικής πραγματικότητας και πέραν αυτής». Αξιωματικά, μοναδική πηγή «γνώσης», αποτελεί η εμπειρία, η παρατήρηση και το πείραμα, ενώ η κοινωνική πραγματικότητα έχει φύση αντικειμενική και δύναται να αναλυθεί και να περιγραφεί με τρόπο αξιολογικά ουδέτερο (Ιωσηφίδης, 2003).

### **5.1.2. Φαινομενολογία**

Στον αντίποδα του Θετικισμού, η Φαινομενολογία αναγνωρίζει την υποκειμενική υπόσταση του εξωτερικού κόσμου, ο οποίος αποκτά νόημα μέσω της ανθρώπινης συνείδησης, μέσω της οποίας διαμορφώνονται και αναπαράγονται κοινωνικά φαινόμενα (συνειδητή εμπειρία). Οι Bhaskar (1975) και Ιωσηφίδης (2003) αναφέρουν, ότι οι φαινομενολογιστές θεωρούν ότι «γνώση» παράγεται μέσω της κατανόησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς, η οποία αποτελεί την ουσιαστική έκφραση του τρόπου με τον οποίο, οι άνθρωποι κατανοούν κι ερμηνεύουν την πραγματικότητα και διαμορφώνουν με τη σειρά τους καταστάσεις και αντιδράσεις.

Με γνώμονα την επίτευξη της μέγιστης δυνατής αξιοπιστίας και αντικειμενικότητας, η παρούσα ερευνητική μελέτη, ακολουθεί τις αρχές του Θετικισμού. Μελετώντας τη διαθέσιμη βιβλιογραφία, εμβαθύνουμε στα υπάρχοντα επιστημονικά και εμπειρικά στοιχεία κι ερευνώνται οι αιτιατές σχέσεις μεταξύ της υφιστάμενης οικονομικής ύφεσης και των αλλαγών στο περιεχόμενο της απασχόλησης.

### **5.2. Ερευνητική Προσέγγιση**

Έχοντας επιλέξει τη φιλοσοφική προσέγγιση, ο ερευνητής καλείται να αποφασίσει για την τεχνική – μέθοδο, λογικής σκέψης που θα εφαρμόσει, προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα.

Δύο είναι οι κύριες προσεγγίσεις που δύναται να ακολουθηθούν και να οδηγήσουν στην αντικειμενική αλήθεια: η παραγωγική ή απαγωγική (deductive) και η επαγωγική (deductive).



Ο Σαραντίδης (2004) αναφέρει ότι η παραγωγική προσέγγιση είναι μια διαδικασία μετάβασης από το «αφηρημένο» και «γενικό», στο «ειδικό». Εκκινώντας από την ανάλυση υφιστάμενων θεωρητικών παραδοχών, διατυπώνονται υποθέσεις, που ελέγχονται, μέσω εμπειρικών πρακτικών. Η επαλήθευση των υποθέσεων οδηγεί σε αληθή συμπεράσματα.

Η επαγωγική προσέγγιση βρίσκεται στον αντίποδα της παραγωγικής συλλογιστικής. Συνδεδεμένη συνήθως με τη ανάπτυξη μιας θεωρίας, μεταβαίνει από το «ειδικό» προς το «γενικό». Ο ερευνητής εκκινώντας από την παρατήρηση ιδιαίτερων γεγονότων, χρησιμοποιεί αξιωματικά μέσα και καταλήγει στη διατύπωση γενικών αρχών (Σαραντίδης, 2004).

Με βάση τα παραπάνω, η παρούσα μελέτη οργανώθηκε και σχεδιάστηκε σύμφωνα με τις κατευθυντήριες της παραγωγικής προσέγγισης. Με βάση το υπάρχον θεωρητικό πλαίσιο, σχετικά με την τυπική μορφή απασχόλησης, τις πολιτικές εργασίας και το ευέλικτο μοντέλο επιχείρησης του Atkinson, αλλά και τις επιπτώσεις, που επιφέρει το σημερινό οικονομικό πλαίσιο στα χαρακτηριστικά των μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, διατυπώνονται εμπειρικές αλληλουχίες που περιλαμβάνουν υποθέσεις, ερευνητικές ερωτήσεις και στατιστική ανάλυση. Τα τελικά συμπεράσματα, βασίζονται σε μια ακολουθία λογικών διαπιστώσεων - θεωρητικών και εμπειρικών.

### 5.3. Ερευνητική Στρατηγική

Κατά τη διαδικασία της Ερευνητικής Στρατηγικής, οργανώνονται και σχεδιάζονται τα βήματα και οι διαδικασίες, με τις οποίες θα συλλεχθούν τα απαραίτητα για την έρευνα, δεδομένα. Τα στοιχεία αυτά, μπορεί να προέρχονται από πρωτογενή, δευτερογενή ή συνδυαστική έρευνα.

Πρωτογενή είναι τα δεδομένα που αποτελούνται από πρωτότυπες πληροφορίες, οι οποίες συλλέγονται για τους σκοπούς του διερευνούμενου προβλήματος. Η πρωτογενής μελέτη δύναται να έχει χαρακτήρα ποιοτικό, ποσοτικό ή σύνθετο. Στον Πίνακα που ακολουθεί (Πίνακας 10) συνοψίζονται οι κύριες μέθοδοι συγκέντρωσης πρωτογενών δεδομένων, όπως περιγράφονται από τους Κυριαζόπουλο and Σαμαντά (2011).

Μέθοδος	Διαδικασία συλλογής στοιχείων	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα	Πεδίο εφαρμογής
<b>Παρατήρηση</b>	Ο ερευνητής συμμετέχει και παρατηρεί τις δραστηριότητες των υποκειμένων	Παροχή πληροφοριών μεγάλης ακρίβειας	- Υψηλό κόστος - Έμπειρο ερευνητικό προσωπικό	Διερευνητική μελέτη
<b>Πειραματική έρευνα</b>	Μέσω επιλογής ομάδων όμοιων υποκειμένων, που υποβάλλονται σε διαφορετική μεταχείριση, με ελεγχόμενες μεταβλητές, εξηγούνται αντιδράσεις			Εξηγεί τις σχέσεις αιτίας-αποτελέσματος
<b>Εθνογραφική έρευνα</b>	Εκπαιδευόμενοι ερευνητές παρακολουθούν από κοντά, στο φυσικό τους περιβάλλον, τα υποκείμενα	Παραγωγή έγκαιρης αντίληψης για το εξεταζόμενο θέμα		Διερευνητική μελέτη
<b>Έρευνα επισκόπησης/ Δειγματοληψία</b>	Χρήση ερωτηματολογίου	Ευελιξία απόκτησης πληροφοριών	Απροθυμία ή αδυναμία να απαντήσει ο ερωτώμενος	Περιγραφική έρευνα

Πίνακας 10

Μέθοδοι συγκέντρωσης πρωτογενών στοιχείων

Στον αντίποδα, τα δευτερογενή στοιχεία δεν χαρακτηρίζονται από πρωτοτυπία. Αποτελούν δεδομένα που προϋπάρχουν, καθώς έχουν συλλεχθεί για την επίτευξη άλλων σκοπών. Ως πηγές έρευνας και συλλογής δευτερογενών πληροφοριών μπορούν να λειτουργήσουν προγενέστερες πρωτογενείς έρευνες, βάσεις δεδομένων δημόσιων ή ιδιωτικών οργανισμών (π.χ. ΕΛΣΤΑΤ Α.Ε., ICAP Group, IOBE, Γ.Σ.Ε.Ε. κ.α.).

Το ερευνητικό τμήμα, της παρούσας μελέτης, στηρίζεται στη συγκέντρωση πρωτογενών στοιχείων, μέσω δειγματοληψίας, ενώ δευτερογενείς πληροφορίες, που προέρχονται από προγενέστερες διεθνείς και εγχώριες, αποτέλεσαν τη βάση υποστήριξης του θεωρητικού και μεθοδολογικού ερευνητικού υπόβαθρου της έρευνας.

### **5.3.1. Είδη Έρευνας**

Ανάλογα με τον επιδιωκόμενο σκοπό, δύο είναι οι κύριες κατηγορίες έρευνας: η διερευνητική και η συμπερασματική, στην οποία διακρίνουμε την περιγραφική και την αιτιολογική (Cohen et al., 2007).

Οι διερευνητικές έρευνες στοχεύουν στην περιγραφή ενός ζητήματος, για τη διατύπωση ή τη διερεύνηση υποθέσεων, τη συλλογή και την ανάλυση πρωτογενών δεδομένων, ώστε να αποκαλυφθούν νέες εκφάνσεις κάποιου ζητήματος (Φίλιας, 2001). Χαρακτηρίζονται για την ευελιξία και την ιδιαίτερη έμφαση που δίνουν στην ανακάλυψη και την καινοτομία.

Στην περιγραφική έρευνα, βασική επιδίωξη αποτελεί η περιγραφή των μεγεθών, του διερευνούμενου προβλήματος, η αναζήτηση απαντήσεων σε ερωτήματα όπως ποιος, τι, πού, πότε, πώς, μέσω της καταγραφής εμπειρικών στοιχείων. Ακολουθώς αναζητώνται συσχετίσεις μεταξύ των συστατικών στοιχείων του ερευνητικού θέματος. Χαρακτηρίζεται για το μικρό βαθμό ευελιξίας, αφού είναι περισσότερο οργανωμένη και αυστηρότερα σχεδιασμένη (Φίλιας, 2001).

Η αιτιολογική έρευνα αποσκοπεί στον έλεγχο υποθέσεων και τον καθορισμό του είδους της σχέσης (συστηματικής ή μη) δύο μεταβλητών (Cohen et al., 2007). Ουσιαστικά αναζητείται η αιτιατή σχέση μεταξύ ανεξαρτήτων και εξαρτημένων μεταβλητών. Βασικό εργαλείο της αιτιολογικής έρευνας, αποτελεί το πείραμα.

Στην παρούσα ερευνητική μελέτη, ακολουθήθηκε η λογική της συμπερασματικής έρευνας. Συγκεντρώθηκαν πρωτογενή στοιχεία και για κάθε μία μεταβλητή ξεχωριστά παρουσιάστηκαν τα περιγραφικά της μέτρα. Ακολουθεί η αιτιολογική ανάλυση, κατά την οποία ερμηνεύονται οι συσχετίσεις μεταξύ ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών.

### 5.3.2. Μέθοδοι Έρευνας και Αιτιολόγηση της Επιλογής Μεθόδου

Δύο είναι οι βασικότερες ερευνητικές προσεγγίσεις για την συλλογή πρωτογενών δεδομένων: η ποιοτική και η ποσοτική. Η διάκριση των μεθόδων είναι ουσιαστική, αφού συνδέεται με την ιδιαίτερη κανονιστική λογική που χαρακτηρίζει την κάθε ερευνητική διαδικασία και σχετίζεται με τη κατάρτιση του ερωτηματολογίου και το γενικό σχεδιασμό, τη μέθοδο παραγωγής και ανάλυσης των δεδομένων (Τσιώλης, 2011). Στις ποιοτικές έρευνες, στόχος είναι η ανακάλυψη νέων πτυχών του διερευνώμενου προβλήματος και η διατύπωση πρωτότυπων θεωριών, ενώ οι ποσοτικές έρευνες προσανατολίζονται στον εμπειρικό έλεγχο υποθέσεων, που έχουν προκύψει από παραγωγικούς λογισμούς, και στην προαγωγή γενικευμένων τάσεων που καθορίζουν τα κοινωνικά φαινόμενα.



Γράφημα 8

#### Μέθοδοι συγκέντρωσης πρωτογενών στοιχείων

Η ποσοτική έρευνα βρίσκει πεδίο εφαρμογής στις δειγματοληπτικές εμπειρικές έρευνες και χρησιμοποιεί ως βασικό της εργαλείο συγκέντρωσης πρωτογενών στοιχείων τα δομημένα ερωτηματολόγια, ενώ η ποιοτική προσέγγιση εστιάζει στη

γενίκευση και τις πολλαπλές εκφάνσεις των κοινωνικών φαινομένων. Κατά τον Creswell (1998), η ποιοτική προσέγγιση είναι μια διαδικασία διερεύνησης της κοινωνικής πραγματικότητας, εκ των «έσω». Ο ερευνητής εμπλέκεται άμεσα στο πρόβλημα κι επικοινωνεί με τα ερευνούμενα υποκείμενα, στην προσπάθεια του να προσεγγίσει τη «γνώση» μέσω της παραπάνω εμπειρίας. Κύρια εργαλεία της ποιοτικής προσέγγισης αποτελούν η συνέντευξη βάθους, η προσωπική παρατήρηση, οι ομάδες εστίασης ενδιαφέροντος (focus groups) κ.α..

Η παράλληλη εφαρμογή ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, για τη συγκέντρωση δεδομένων, αποτελεί μια πλουραλιστική προσέγγιση έρευνας γνωστή ως τριγωνοποίηση (Olsen, 2004).

Σύμφωνα με τα παραπάνω η προσέγγιση της παρούσας μελέτης, κατατάσσεται στις ποσοτικές μεθόδους, καθώς διερευνώνται με τρόπο εμπειρικό ερευνητικές υποθέσεις, που προέρχονται από υπάρχουσα θεωρία.

Ο Σταθακόπουλος (2001) συνοψίζει τέσσερις (4) τρόπους επαφής με τους συμμετέχοντες στην έρευνα, για τη συγκέντρωση πρωτογενών ποσοτικών δεδομένων: α) τηλεφωνική έρευνα, β) ταχυδρομική έρευνα: τα ερωτηματολόγια αποστέλλονται ταχυδρομικά και ακολουθούνται από συνοδευτική επιστολή, γ) προσωπική συνέντευξη: ερευνητής και ερωτώμενος συζητούν κατά πρόσωπο και δ) ηλεκτρονικές μέθοδοι επαφής: διανομή ερωτηματολογίων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με τη χρήση διαδικτυακών εφαρμογών και πλατφορμών.

Για λόγους ευκολίας, συγκράτησης των απαιτούμενων οικονομικών πόρων και εξοικονόμησης χρόνου, τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) και διαδικτυακής πλατφόρμας (google drive).

#### **5.4. Σχεδιασμός Ερωτηματολογίου & Δειγματοληψίας**

Ο Αυλωνίτης (2001:325) αναφέρει, ότι η διαδικασία δειγματοληψίας περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα υλοποίησης: α) σύνταξη ερωτηματολογίου, β) σχεδιασμός πλάνου δειγματοληψίας, γ) καθορισμός του τρόπου επαφής με τα άτομα που θα συμμετάσχουν στην έρευνα.

#### 5.4.1. Σχεδιασμός Ερωτηματολογίου

Στη βιβλιογραφία, το ερωτηματολόγιο περιγράφεται ως ένας εύκολος τρόπος συλλογής πρωτογενών δεδομένων, που μπορούν άμεσα να αναλυθούν. Η σύνταξη του ερωτηματολογίου αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά τμήματα της επιστημονικής έρευνας. Κατά τους Κυριαζόπουλος and Σαμαντά (2011:123), ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου καθορίζει το είδος των ερευνητικών ερωτήσεων που επιθυμεί να διερευνήσει ο ερευνητής και τον τύπο των ερωτημάτων που θα ακολουθήσει.

Η συλλογή των πρωτογενών στοιχείων έγινε με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, βασισμένο σε κλίμακες και παράγοντες, που αναφέρονται σε προηγούμενες μελέτες των Isidor et al. (2014), των Campbell and Kamlani (1997), καθώς και στο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην πανευρωπαϊκή έρευνα του Wage Dynamic Network το 2008 (Keeney and Lawless, 2010). Οι ερωτήσεις και οι προτάσεις μεταφράστηκαν και προσαρμόστηκαν στις ανάγκες της παρούσας έρευνας και τελικά διαμορφώθηκε ένα ερωτηματολόγιο, με ερωτήσεις κλειστού τύπου στο μεγαλύτερο ποσοστό τους, που συγκεντρώνονται σε τρεις (3) θεματικές ενότητες.

Η Α' ενότητα αποτελείται από δύο (2) ερωτήσεις, που εξετάζουν την ευελιξία των οικονομικών φορέων ως προς την οργανωσιακή τους δομή και τις υιοθετούμενες στρατηγικές παραγωγής και διοίκησης.

Η Β' ενότητα αποτελείται από τέσσερις (4) ερωτήσεις, που εξετάζουν την ευελιξία των επιχειρήσεων αναφορικά με τις εφαρμοζόμενες πολιτικές εργασίας και παραγωγής και τους όρους των συμβάσεων που οι πρώτες συνάπτουν με το ανθρώπινο δυναμικό, για την αντιμετώπιση εξωγενών πιέσεων.

Η τελευταία ενότητα εξετάζει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της επιχείρησης (μέγεθος και σύνθεση ανθρώπινου δυναμικού, έτη λειτουργίας, αντικείμενο δραστηριότητας, κ.λ.π.). Στόχος των ερωτήσεων, αυτής της ομάδας, είναι η δημιουργία του προφίλ του εξεταζόμενου δείγματος.

#### 5.4.2. Διαδικασία (μέθοδος) Δειγματοληψίας

Αναμφίβολα μια επιστημονική έρευνα δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί στο σύνολο του εξεταζόμενου πληθυσμού, καθώς υπάρχουν οικονομικοί και χρονικοί περιορισμοί, ενώ είναι σχεδόν αδύνατη η πρόσβαση του ερευνητή σε κάθε μια διερευνώμενη μονάδα. Έτσι, οι επιστήμονες πραγματοποιούν δειγματοληψίες. Η δειγματοληψία είναι η διαδικασία επιλογής ενός αντιπροσωπευτικού τμήματος του ερευνούμενου πληθυσμού (δείγμα), προκειμένου να εκτιμηθούν έγκυρα και με ασφάλεια γενικευμένα χαρακτηριστικά και τάσεις σχετικά με το διερευνούμενο ζήτημα.

Ο Παρασκευόπουλος (1990) αναφέρει ότι η αντιπροσωπευτικότητα ενός δείγματος καθορίζεται από α) τη μέθοδο επιλογής των περιπτώσεων που συγκροτούν το δείγμα και β) το μέγεθος του δείγματος. Όσο μεγαλύτερο είναι το δείγμα, τόσο ελαχιστοποιείται η πιθανότητα λάθους κατά τη γενίκευση των συμπερασμάτων. Οι Κυριαζόπουλος et Σαμαντά (2011:72) αναφέρουν ότι δείγμα που αντιπροσωπεύει το 1% του συνολικού πληθυσμού, θεωρείται επαρκές για την εξαγωγή ασφαλών και αξιόπιστων συμπερασμάτων, ενώ οι Cohen et al (2007:101) θεωρούν προϋπόθεση για κάθε στατιστική ανάλυση, δείγμα τουλάχιστον τριάντα (30) συμμετεχόντων.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί, παρουσιάζεται η διάθρωση του δειγματοληπτικού σχεδίου που ακολουθήθηκε στην παρούσα έρευνα (Πίνακας 11)

Στάδιο δειγματοληψίας	Επιμέρους στάδιο	Εφαρμογή στην έρευνα
<b>Πληθυσμός</b>	<i>Στοιχείο (element)</i>	Μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις όλων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και νομικής μορφής
	<i>Μονάδα δειγματοληψίας (sampling unit)</i>	Στελέχη των μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων που απασχολούνται σε Οικονομικές Δ/νσεις και Δ/νσεις HR
	<i>Έκταση (extent)</i>	Ευρύτερη περιοχή Βιομηχανικής Ζώνης Ασπροπύργου Αττικής
	<i>Χρόνος (time)</i>	Τα στοιχεία συλλέχθηκαν την περίοδο Δεκέμβριος 2016 – Ιανουάριος 2017
<b>Δειγματοληπτικό πλαίσιο (Sampling frame)</b>		Χρησιμοποιήθηκε κατάλογος επιχειρήσεων από την εταιρεία ICAP Group, ο οποίος περιλαμβάνει στοιχεία των μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων που εδρεύουν στην ευρύτερη περιοχή της Βιομηχανικής Ζώνης Ασπροπύργου. Μεσαίες επιχειρήσεις: 177 Μεγάλες επιχειρήσεις: 57 (Στοιχεία ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ Υπουργείου Εργασίας Κοιν.Ασφαλισής & Κοιν.Αλληλεγγύης, Οκτώβριος 2016)
<b>Μονάδα δειγματοληψίας</b>		Στελέχη των μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων που απασχολούνται σε Οικονομικές Δ/νσεις και Δ/νσεις HR
<b>Μέθοδος δειγματοληψίας</b>		Δειγματοληψία κατά ομάδες
<b>Μέγεθος δείγματος</b>		Σε ένα επίπεδο βεβαιότητας 95% και με ανεκτό περιθώριο στατιστικού σφάλματος 5%, ο αρχικός στόχος ήταν η συλλογή 50 ερωτηματολογίων από την ομάδα μεγάλων επιχειρήσεων και 122 από την ομάδα των μεσαίων επιχειρήσεων, από το σύνολο των εταιρειών που αναφέρονται στο δειγματοληπτικό πλαίσιο. Τελικά στην έρευνα απάντησαν συνολικά 58 επιχειρήσεις εκ των οποίων 16 μεγάλες και 42 μεσαίες.

Πίνακας 11

Σχεδιασμός δειγματοληψίας έρευνας



## 5.5. Αιτιολόγηση Τεχνικών Στατιστικής Ανάλυσης

Για τον έλεγχο των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν και τη διερεύνηση του βαθμού συσχέτισης των εξεταζόμενων μεταβλητών, ακολουθήθηκαν κανόνες και μέθοδοι της Στατιστικής Ανάλυσης, μέσω της λογισμικής εφαρμογής SPSS (Superior Performance Software System) – έκδοση 24.

Τα πρωτογενή στοιχεία, κωδικοποιήθηκαν έτσι ώστε κάθε ερώτημα και υποερώτημα να αντιστοιχιστεί σε μια μεταβλητή.

Με σκοπό τη διευκόλυνση οργάνωσης και παρουσίασης των αποτελεσμάτων της έρευνας, χρησιμοποιήθηκαν βασικές γραφικές μέθοδοι αποτύπωσης, αλλά και αριθμητικές τεχνικές, όπως είναι ο υπολογισμός των μέτρων κεντρικής τάσης και των μέτρων διασποράς, σχετικά με τα κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά του δείγματος κ.α.

Για τον έλεγχο επαλήθευσης των ερευνητικών υποθέσεων, διαμορφώθηκαν αρχικά οι σχετικές μηδενικές υποθέσεις  $H_0$ , που στη γενική τους διατύπωση δέχονται ότι οι διαφορές μεταξύ δύο ή περισσότερων δειγμάτων οφείλονται μόνο σε τυχαία σφάλματα. Ακολούθως και με την εφαρμογή μεθόδων που παρέχει η παραγωγική – Συμπερασματική Στατιστική πραγματοποιήθηκε έλεγχος επαλήθευσης των υποθέσεων αυτών (Chi-square, One - Way ANOVA, Pearson correlation και Spearman correlation, μη παραμετρικοί έλεγχοι Mann-Whitney και Kruskal-Wallis κ.α.). Θα πρέπει να επισημανθεί ότι, για όλες τις διερευνώμενες μεταβλητές πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας των τιμών τους (κριτήρια Kolmogorov – Smirnov και Shapiro – Wilk), καθώς το αποτέλεσμα του, καθορίζει την επιλογή του ορθού παραμετρικού ή μη, ελέγχου. Τέλος, και προκειμένου να εντοπιστούν οι συσχετίσεις μεταξύ των επιμέρους υπομεταβλητών εφαρμόστηκε παραγοντική ανάλυση, έτσι ώστε να ομαδοποιηθούν σε παράγοντες - Ανάλυση Κυρίων Συνιστωσών (Factor Analysis, Principal Component Analysis).

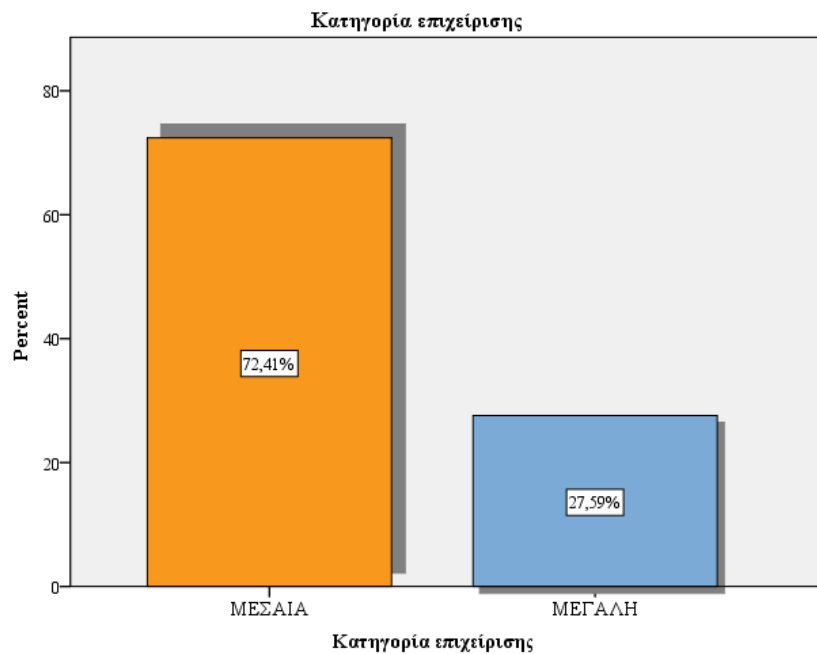
## Κεφάλαιο 6: Αποτελέσματα Στατιστικής Ανάλυσης

---

### 6.1. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας

Στην ενότητα που ακολουθεί, παρουσιάζονται στοιχεία για τα ιδιαίτερα «δημογραφικά» χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων, που συμμετείχαν στην έρευνα πεδίου, με σκοπό να δημιουργηθεί ένα προφίλ για το εξεταζόμενο δείγμα. Αναλύεται το μέγεθος των αποκρινόμενων εταιρειών, τα έτη λειτουργίας τους, οι τομείς κύριας δραστηριότητας τους και η συμμετοχή τόσο αυτών, όσο και των εργαζομένων τους σε συνδικαλιστικά όργανα.

Αναλυτικά, στο Γράφημα 9 παρουσιάζεται ο αριθμός των αποκρινόμενων ως προς το μέγεθος της επιχείρησης, βάσει του μόνιμου προσωπικού που απασχολούν κατά την περίοδο διενέργειας της έρευνας. Όπως παρατηρείται, 42 επιχειρήσεις του δείγματος ανήκουν στις μεσαίες επιχειρήσεις (72,4%), ενώ 16 εταιρείες (27,6%) είναι μεγάλου μεγέθους και απασχολούν πάνω από 250 εργαζόμενους.

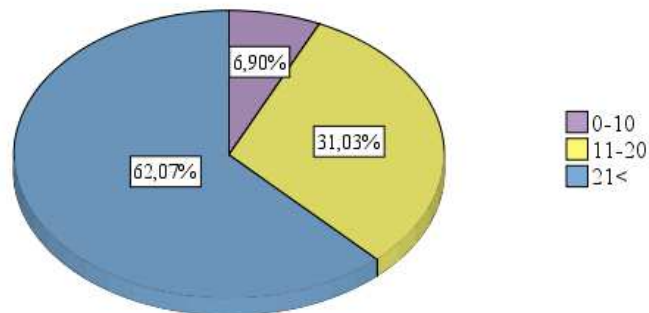


Γράφημα 9

Μέγεθος επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα

Σε ότι αφορά τα έτη που δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις, που απάντησαν στην έρευνα, περίπου μια στις τρεις – ποσοστό 31.03% - λειτουργεί από ένδεκα έως είκοσι έτη. Το 62.07% του δείγματος αποτελεί περισσότερο ώριμους οργανισμούς που έχουν δραστηριότητα πάνω από είκοσι ένα. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 10, μικρότερη συμμετοχή είχαν επιχειρήσεις που λειτουργούν λιγότερο από δέκα έτη.

Έτη δραστηριότητας επιχείρησης\_κατηγορία



Γράφημα 10

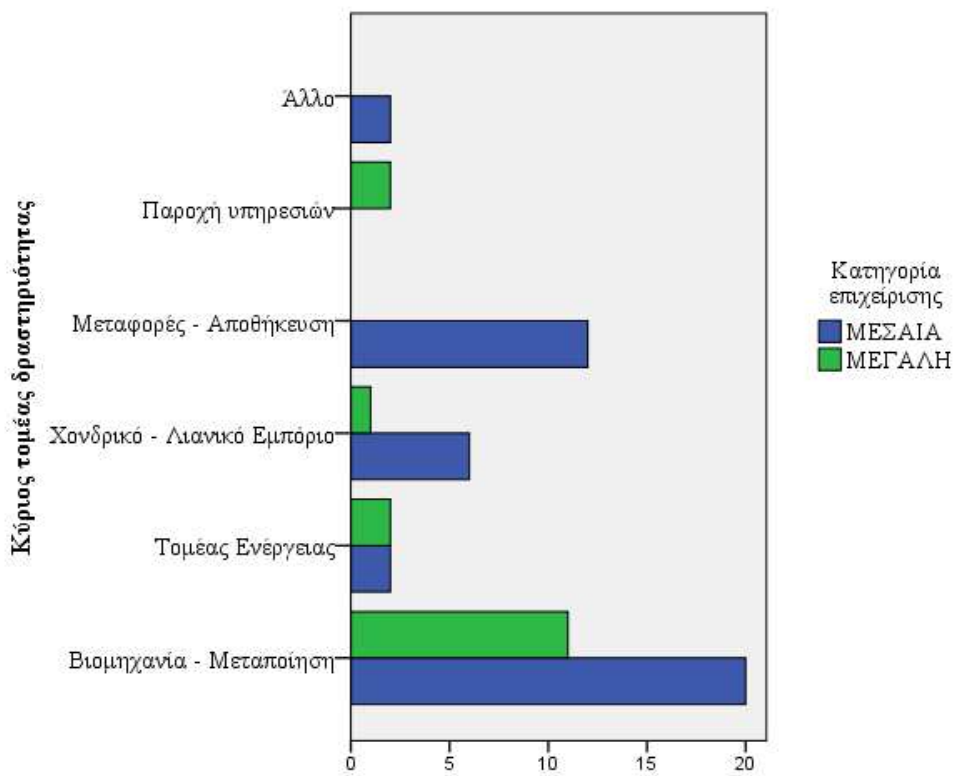
Έτη δραστηριότητας επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα

Ο βασικός κλάδος δραστηριότητας των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα σε συνδυασμό με το μέγεθος τους, παρουσιάζονται στον Πίνακα 12 και στο Γράφημα 11. Οι επιχειρήσεις «Βιομηχανία-Μεταποίηση» αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος με ποσοστό 53.40%, ενώ ακολουθούν εταιρείες με δραστηριότητα στις «μεταφορές – αποθήκευση» και ποσοστό 20.70%. Επιχειρήσεις από του τομέα «χονδρικό – λιανικό εμπόριο » αποτελούν το 12.10% του δείγματος. Σε μικρότερο βαθμό εκπροσωπούνται οι κλάδοι «ενέργειας» (6.90%) και «παροχής υπηρεσιών» (3.40%).

	Κατηγορία επιχείρισης	Κατηγορία επιχείρισης		Total
		ΜΕΣΑΙΑ	ΜΕΓΑΛΗ	
Κύριος τομέας δραστηριότητας	Βιομηχανία - Μεταποίηση	20	11	31
	Τομέας Ενέργειας	2	2	4
	Χονδρικό - Λιανικό Εμπόριο	6	1	7
	Μεταφορές - Αποθήκευση	12	0	12
	Παροχή υπηρεσιών	0	2	2
	Άλλο	2	0	2
	Total	42	16	58

Πίνακας 12

Κύριος κλάδος δραστηριότητας και μέγεθος επιχείρησης



Γράφημα 11

Κύριος κλάδος δραστηριότητας και μέγεθος επιχείρησης

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 13, μία στις δύο επιχειρήσεις διαθέτει Τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης, γεγονός που δικαιολογείται από τη συμμετοχή στην έρευνα αρκετών Βιομηχανικών – Μεταποιητικών επιχειρήσεων.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	32	55,2	55,2	55,2
	Όχι	26	44,8	44,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 13

#### Ύπαρξη Τμήματος Έρευνας και Ανάπτυξης

Αναφορικά με τη διαστρωμάτωση του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολείται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης (46.50%). Σχεδόν ένας στους τέσσερις είναι διοικητικός υπάλληλος (25.64%), ενώ το ειδικευμένο τεχνικό και διοικητικό προσωπικό αποτελούν αθροιστικά το 27.60% του συνόλου (Πίνακας 14).

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Χαμηλής ειδίκευσης προσωπικό	58	10	90	46,50	21,753
Διοικητικοί υπάλληλοι	58	0	51	25,64	12,537
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό κ εργοδηγοί	58	0	60	15,41	14,202
Υψηλά ειδικευμένοι υπάλληλοι κ στελέχη διοίκησης	58	1	69	12,19	12,344
Valid N (listwise)	58				

Πίνακας 14

#### Διαστρωμάτωση απασχολούμενου προσωπικού επιχείρησης

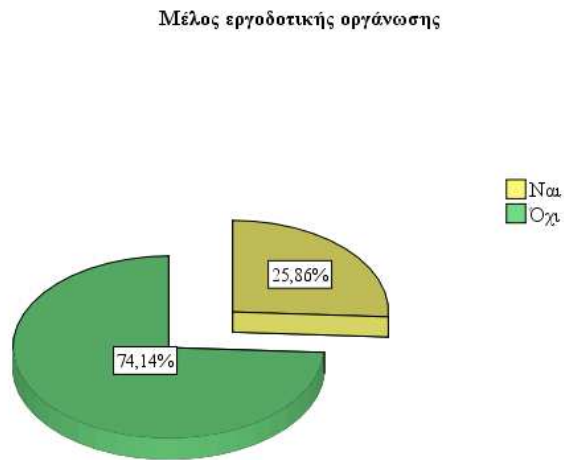
Αναφορικά με τους όρους απασχόλησης του προσωπικού των επιχειρήσεων που ανταποκρίθηκε στην έρευνα, φαίνεται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των οργανισμών συνάπτει συμβάσεις αορίστου χρόνου, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ σχεδόν μία στις τέσσερις (μ.ο. 23,07) παρέχουν αμοιβές στα κατώτατα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Πίνακας 15)

		Statistic	Std. Error
Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου	Mean	95,62	1,834
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	91,95
		Upper Bound	99,29
	5% Trimmed Mean	97,73	
	Median	100,00	
	Variance	195,011	
	Std. Deviation	13,965	
	Minimum	0	
	Maximum	100	
	Range	100	
Interquartile Range	2		
Ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης	Mean	97,05	1,594
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	93,86
		Upper Bound	100,24
	5% Trimmed Mean	99,56	
	Median	100,00	
	Variance	147,313	
	Std. Deviation	12,137	
	Minimum	35	
	Maximum	100	
	Range	65	
Interquartile Range	1		
Ποσοστό εργαζομένων με μισθό στα όρια του κατώτατου νομοθετημένου	Mean	23,07	3,628
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	15,80
		Upper Bound	30,33
	5% Trimmed Mean	20,63	
	Median	10,00	
	Variance	763,469	
	Std. Deviation	27,631	
	Minimum	0	
	Maximum	90	
	Range	90	
Interquartile Range	30		

Πίνακας 15

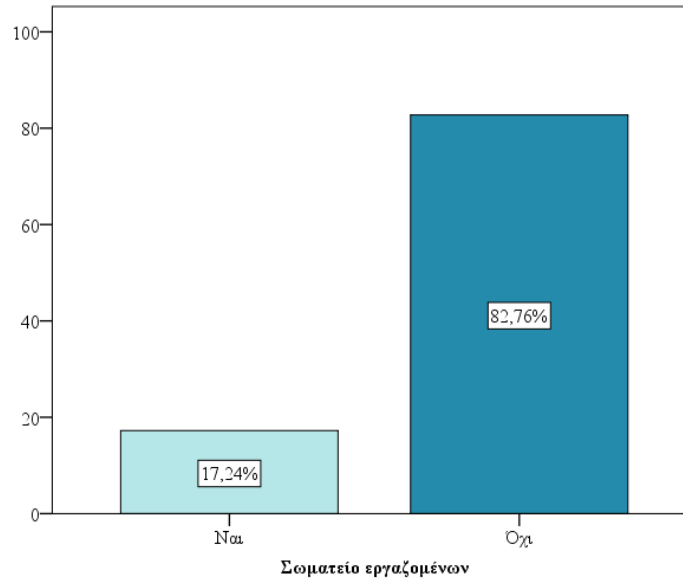
Όροι εργασίας προσωπικού επιχείρησης

Σε ότι αφορά την συμμετοχή των επιχειρήσεων σε κάποια εργοδοτική οργάνωση, το 74.14% απάντησε αρνητικά, ενώ το 25.86% έδωσε θετική απάντηση (Γράφημα 12).



Γράφημα 12  
Συμμετοχή επιχειρήσεων σε εργοδοτική οργάνωση

Τέλος, σχετικά με την ύπαρξη σωματείου εργαζομένων στην επιχείρηση, το 17.24% αποκρίθηκε ότι υπάρχει οργανωμένο σωματείο εργαζομένων, ενώ στο 82.76% δεν υφίσταται κάποιας μορφής συνδικαλιστικής οργάνωσης των απασχολουμένων (Γράφημα 13). Παρατηρώντας τα αποτελέσματα του Πίνακα 16, διαπιστώνεται ότι στις επιχειρήσεις, που υπάρχει σωματείο εργαζομένων συμμετέχει κατά μέσο όρο το 70.80% των εργαζομένων (mean: 70.80% - st. deviation: 15.12).



Γράφημα 13

Ύπαρξη σωματείου εργαζομένων στην επιχείρηση

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ποσοστό εργαζομένων που συμμετέχουν στο σωματείο	10	46	90	70,80	15,120
Valid N (listwise)	10				

Πίνακας 16

Συμμετοχή εργαζομένων σε συνδικαλιστικό σωματείο επιχείρησης

Συνοψίζοντας, η γενική εικόνα που διαμορφώνεται από τα παραπάνω στοιχεία είναι ότι μέση επιχείρηση που δραστηριοποιείται στη Βιομηχανική Ζώνη Ασπροπύργου, είναι μεσαίου μεγέθους, δραστηριοποιείται πάνω από είκοσι ένα έτη στο χώρο της βιομηχανίας και μεταποίησης, το προσωπικό της αποτελούν κυρίως ανειδίκευτοι εργάτες και δεν συμμετέχει ούτε αυτή, αλλά ούτε και το προσωπικό της σε κάποιο συνδικαλιστικό όργανο.



## 6.2. Ανάλυση αξιοπιστίας κι εγκυρότητας

Είναι κοινά αποδεκτό, ότι βασική προϋπόθεση για τη διενέργεια κάθε έγκυρης επιστημονικής έρευνας αποτελεί η ανάπτυξη ενός αξιόπιστου και έγκυρου ερευνητικού εργαλείου – ερωτηματολογίου. Ως αξιοπιστία ορίζεται ο βαθμός της σταθερότητας των αποτελεσμάτων μιας μέτρησης, ενώ η εγκυρότητα αφορά στη μέτρηση του επιδιωκόμενου. Γενικά μπορεί να αναφερθεί, ότι η αξιοπιστία μιας μεθόδου δεν προϋποθέτει απαραίτητα και την εγκυρότητα της, αλλά αντίστροφα η εγκυρότητα εξασφαλίζει την αξιοπιστία της.

### 6.2.1. Αξιοπιστία

Όπως προαναφέρθηκε, η αξιοπιστία αποτελεί το πρώτο χαρακτηριστικό, που θα πρέπει να διαθέτει μια ερευνητική μέθοδος. Κατά τους Carmines and Zeller (1979: 17) δύο (2) είναι οι κύριοι κανόνες, που θα πρέπει να διέπουν τις ποσοτικές έρευνες:

- ✓ Η δυνατότητα αξιόπιστης εξέτασης κάθε δείκτη από τον ερευνητή
- ✓ Σε κάθε μέτρηση ενός φαινομένου/μεταβλητής περικλείεται ποσοστό τυχαίου σφάλματος

Ο Ραφτόπουλος (2011:2) αναφέρει ότι κατά τον McDonald (1999), και στα πλαίσια της κλασικής θεωρίας, ως αξιοπιστία ορίζεται το κλάσμα της πραγματικής διακύμανσης των βαθμολογιών μιας κλίμακας (ή μιας δοκιμής) προς την παρατηρούμενη διακύμανση των βαθμολογιών. Ένα εργαλείο μέτρησης υψηλής αξιοπιστίας συνδέεται με την ελαχιστοποίηση του τυχαίου σφάλματος και την εσωτερική συνοχή των παραγόντων. Στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρονται διάφορες μέθοδοι εκτίμησης της αξιοπιστίας (π.χ. μέθοδος ημικλαστού, επαναληπτικές μετρήσεις, εναλλακτικοί τύποι, μετρήσεις μεταξύ παρατηρητών, εσωτερική συνάφεια κ.α.) (Ουζούνη and Νακάκης, 2011).

Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης και τη διασφάλιση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου (σταθερότητα, εσωτερική συνοχή) χρησιμοποιήθηκε ο συνδυασμός ενός από τους πιο διαδεδομένους και αξιόπιστους συντελεστές, του στατιστικού μέτρου Cronbach Alpha (δείκτης εσωτερικής συνάφειας), του συντελεστή συσχέτισης Pearson μεταξύ των υπο - ερωτήσεων και του συντελεστή κάθε παράγοντα χωριστά. Κατά τους Burns and Grove (2001), προτάσεις με δείκτη ίσο ή μεγαλύτερο του 0.70

θεωρούνται αποδεκτές. Αντίστοιχα για το συντελεστή Pearson, συσχέτιση άνω του 0.50 θεωρείται υψηλή ενώ μεταξύ 0.30-0.50 μέτρια.

### 6.2.2. Εγκυρότητα

Όπως προαναφέρθηκε, ένα εργαλείο μέτρησης μπορεί να είναι αξιόπιστο, αλλά όχι απαραίτητα έγκυρο. Για το λόγο αυτό, παράλληλα με την αξιολόγηση της αξιοπιστίας μιας κλίμακας θα πρέπει να ελεγχθεί και η εγκυρότητα της, για να αντιπροσωπεύει με ακρίβεια μια θεωρητική έννοια (Σιάρδος, 2005:59). Στη διεθνή βιβλιογραφία ως εγκυρότητα (validity) ορίζεται ο βαθμός στον οποίο επιτυγχάνει το εφαρμοζόμενο εργαλείο μέτρησης, να αξιολογήσει - μετρήσει τα χαρακτηριστικά για τη μέτρηση των οποίων κατασκευάστηκε, ενώ συνδέεται και με την ύπαρξη συστηματικού σφάλματος. Στις ποσοτικές έρευνες η διασφάλιση της εγκυρότητας μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω τριών (3) επιμέρους ελέγχων: του περιεχομένου, της εννοιολογικής δομής και των κριτηρίων-προβλεπτικής ικανότητας του προτεινόμενου ερωτηματολογίου (Ουζούνη and Νακάκης, 2011). Από τους παραπάνω ελέγχους επελέγησαν :

Για την επίτευξη εγκυρότητας περιεχομένου της παρούσας μελέτης και πριν την έναρξη διεξαγωγής της έρευνας πεδίου, πραγματοποιήθηκε έλεγχος του ερωτηματολογίου, που περιελάμβανε: *συζήτηση* και *σχολιασμό* από τον επιβλέποντα καθηγητή, ο οποίος διαθέτει την απαραίτητη εμπειρία για την αξιολόγηση του ερευνητικού εργαλείου και *διενέργεια πιλοτικής έρευνας (pilot testing)* με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από δύο επιχειρηματικούς οργανισμούς, που ανήκουν στις κατηγορίες μεγάλες & μεσαίες επιχειρήσεις και δραστηριοποιούνται στον Ασπρόπυργο, και ήταν άμεσα προσεγγίσιμες από την ερευνήτρια.

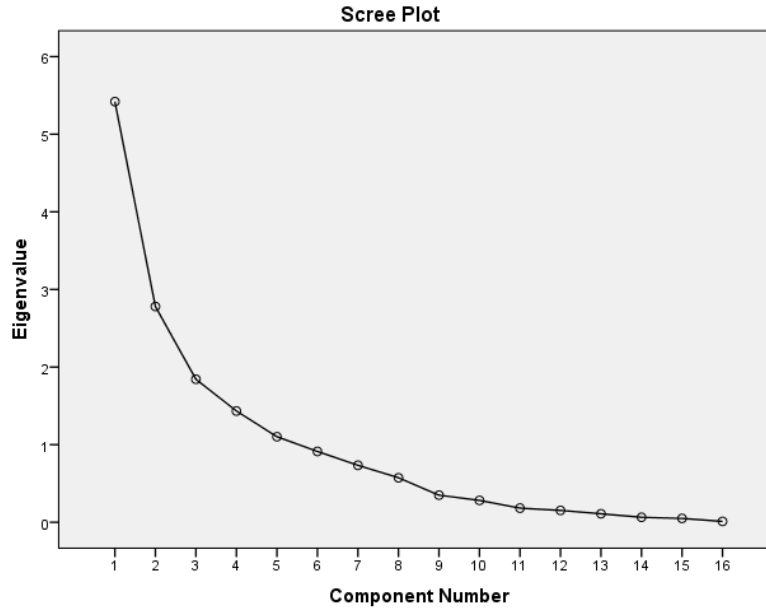
Για τη διερεύνηση της δομικής εγκυρότητας, κάθε θεματικής ομάδας, πραγματοποιήθηκε *Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση* και *Ανάλυση Αξιοπιστίας* με βάση το στατιστικό μέτρο Cronbach Alpha. Αναλυτικότερα, προσδιορίστηκε με τρόπο εμπειρικό ο αριθμός των παραγόντων που δημιουργούνται και η κατανομή των υπο-ερωτήσεων σε καθένα απ αυτούς, μέσω εφαρμογής της Διερευνητικής Παραγοντικής Ανάλυσης, και της εφαρμογής της μεθόδου «Ανάλυση Βασικών Συνιστωσών» (Principal Component Analysis) και της τεχνικής της ορθογωνίας περιστροφής των αξόνων – μέθοδος Varimax. Σύμφωνα με τους Sharma (1996) και

Hair *et al.* (1998), η μέθοδος Varimax αποτελεί τη δημοφιλέστερη μέθοδο ορθογώνιας περιστροφής. Η παραπάνω διαδικασία αποσκοπεί στην ομαδοποίηση των ερωτήσεων και στη δημιουργία συγκεκριμένων και έγκυρων μεταβλητών. Κριτήριο για την ένταξη μια υπομεταβλητής σε ένα «παράγοντα» είναι να εμφανίζει βάρος υψηλότερο του 0.50 και η διαφορά με τα βάρη άλλου παράγοντα να είναι μεγαλύτερη από 0.20.

### **6.2.3. Ανάλυση αποτελεσμάτων ελέγχου αξιοπιστίας κι εγκυρότητας**

Ο συντελεστής Alpha Cronbach, του ερωτηματολογίου, υπολογίστηκε ίσος με 0.80 και κρίνεται αρκετά ικανοποιητικός

Η ομάδα ερωτήσεων 2.2 του ερωτηματολογίου αποτελεί μια σειρά προτάσεων – παρεμβάσεων στις πολιτικές εργασίας, που θα μπορούσαν να ενισχύσουν το βαθμό ευελιξίας των επιχειρήσεων . Μέσω του ελέγχου KMO and Bartlett' s test of Sphericity, σχετικά με την ύπαρξη τυχόν συσχετίσεων μεταξύ των υπο-μεταβλητών, προκύπτει ότι τόσο από την τιμή του KMO δείκτη ( $0.614 > 0.50$ ) όσο και από το δείκτη Bartlett' s test of Sphericity (επίπεδο σημαντικότητας  $p < 0.000$ ), τα δεδομένα είναι κατάλληλα για παραγοντική ανάλυση. Η ομάδα των δέκα έξι (16) υποερωτήσεων, ομαδοποιούνται σε πέντε (5) παράγοντες, οι οποίοι εκφράζουν, από κοινού, το 78.617% της συνολικής διακύμανσης της κλίμακας των μεταβλητών. Οι τρεις πρώτοι παράγοντες παρουσιάζουν ιδιοτιμή μεγαλύτερη του 1.50 (5.420, 2.780 και 1.843 αντίστοιχα), ενώ οι άλλοι δύο (2) μικρότερη (1.434 και 1.102). (Γράφημα 14)



Γράφημα 14

Scree plot – Ερώτηση 2.2

Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει οκτώ (8) μεταβλητές, ενώ οι υπόλοιποι παράγοντες φέρουν από δύο (2) μεταβλητές (Πίνακας 17).

	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ				
	1	2	3	4	5
Μείωση – κατάργηση bonus	0.852				
Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής	0.804				
Γενική μείωση προσωπικού	0.759				
Ανάθεση παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες	0.757				
Εταιρείες απασχόλησης	0.732				
Αναδιάρθρωση καθηκόντων-κατανομή πολλαπλών καθηκόντων	0.719				
Εφαρμογή τηλεργασίας	0.561				
Απολύσεις μόνιμου προσωπικού	0.559				
Επανεκπαίδευση προσωπικού		0.761			
Προσλήψεις περισσότερο ειδικευμένου προσωπικού		0.756			
Πάγωμα ή επιβράδυνση προαγωγών			0.534		
Μείωση μισθών			0.529		
Αλλαγή βαρδιών				0.690	
Μείωση – κατάργηση πρόσθετων παροχών				0.668	
Πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης					0.644
Αντικατάσταση εργαζομένων με νέους φθηνότερους					0.539
<b>Cronbach Alpha</b>	<b>0.883</b>	<b>0.926</b>	<b>0.769</b>	<b>0.567</b>	<b>0.655</b>

Πίνακας 17

Αποτελέσματα με περιστροφή Varimax – ερώτηση 2.2

Προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη εσωτερικής συνοχής μεταξύ των θεμάτων κάθε παράγοντα, αν δηλαδή όλες μετρούν το ίδιο πράγμα, υπολογίστηκε ο συντελεστής Cronbach Alpha για τον κάθε παράγοντα. Αν ο συντελεστής είναι μεγαλύτερος από 0.70, υπάρχει εσωτερική συνοχή. Όπως διαπιστώνεται από τον Πίνακα 17, στην ανάλυση μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι τρεις πρώτοι παράγοντες.

Με βάση τα παραπάνω, για την ερώτηση 2.2, αναφορικά με τις πολιτικές ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας, δημιουργούνται τρεις (3) αξιόπιστοι κι έγκυροι παράγοντες που θα εκφραστούν ως νέες μεμονωμένες μεταβλητές:

### ***Flexibility\_1***

*Η εν λόγω μεταβλητή μετράει τους παράγοντες που ενισχύουν την εργασιακή ευελιξία, με βάση την οργάνωση του χώρου και του χρόνου και της ποσότητας της εργασίας*

### ***Flexibility\_2***

*Η εν λόγω μεταβλητή μετράει τους παράγοντες που ενισχύουν την εργασιακή ευελιξία, με βάση τις γνώσεις – κατάρτιση των εργαζομένων*

### ***Flexibility\_3***

*Η εν λόγω μεταβλητή μετράει τους παράγοντες που ενισχύουν την εργασιακή ευελιξία, με βάση τη θεσμοθετημένη αμοιβή των εργαζομένων.*

### 6.3. Ανάλυση και δικαιολόγηση αποτελεσμάτων που αφορούν στους στόχους

#### 6.3.1. Αποτελέσματα 1<sup>ου</sup> ερευνητικού στόχου

Να διερευνηθούν τα δομικά στοιχεία των πολιτικών εργασίας που εφαρμόζονται από τις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις και να εξετασθεί η συσχέτιση τους με τα «δημογραφικά» τους χαρακτηριστικά (έτη δραστηριότητας, μέγεθος, σύνθεση ανθρώπινου δυναμικού κ.λ.π.).

E.1.1. Τα «δημογραφικά» χαρακτηριστικά μιας επιχείρησης διαφοροποιούν τη δομή των εφαρμοζόμενων πολιτικών εργασίας

Από την παραγοντική ανάλυση της παραγράφου 6.2.3., προέκυψαν τρεις (3) αξιόπιστοι κι έγκυροι παράγοντες, που συνοψίζουν τα χαρακτηριστικά δώδεκα (12) εκ των δεκαέξι επιμέρους στρατηγικών ευελιξίας στην εργασία. δεκφράζουν τις επιμέρους 16 υποερωτήσεις. Μεγαλύτερο βαθμό αποδοχής φαίνεται να έχει το μέτρο «απολύσεις μόνιμου προσωπικού» με μέση τιμή: 3.64 (τυπική απόκλιση: 0.892), ενώ είναι χαρακτηριστικό ότι όλα τα μέτρα ευελιξίας στην εργασία συγκέντρωσαν άνω του μέσου, βαθμό αποδοχής (Πίνακας 18)

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Μείωση – κατάργηση bonus	58	1	5	3.60	0.914
Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής	58	1	5	3.14	0.888
Γενική μείωση προσωπικού	58	1	5	3.59	0.992
Ανάθεση παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες	58	1	5	3.59	0.974
Εταιρείες απασχόλησης	58	1	5	3.12	0.938
Αναδιάρθρωση καθηκόντων-κατανομή πολλαπλών καθηκόντων	58	1	5	3.14	0.926
Εφαρμογή τηλεργασίας	58	1	5	3.60	0.857
Απολύσεις μόνιμου προσωπικού	58	1	5	<b>3.64</b>	0.892
<b>Flexibility_1</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.39</b>	<b>0.684</b>
Επανεκπαίδευση προσωπικού	58	1	5	3.36	1.135
Προσλήψεις περισσότερο ειδικευμένου προσωπικού	58	1	5	3.26	1.085
<b>Flexibility_2</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.31</b>	<b>1.071</b>
Πάγωμα ή επιβράδυνση προαγωγών	58	1	5	3.21	1.120
Μείωση μισθών	58	1	5	2.91	1.128
<b>Flexibility_3</b>	<b>58</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3.06</b>	<b>1.013</b>

Πίνακας 18

Αξιολόγηση μέτρων – πολιτικών εργασίας για την ευελιξία της επιχείρησης

**Υπόθεση:**

H<sub>1</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της χρήσης στρατηγικών ευελιξίας στην εργασία

**Υπόθεση:**

H<sub>2</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και της εφαρμογής στρατηγικών ευελιξίας στο ανθρώπινο δυναμικό

Για τον έλεγχο της υπόθεσης H<sub>1</sub>, πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας στους τρεις επιμέρους παράγοντες, από τον οποίο προέκυψε ότι και οι τρεις μεταβλητές δεν έχουν κανονική κατανομή (Πίνακας 19)

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Flexibility_1	,135	58	,010	,959	58	,051
Flexibility_2	,188	58	,000	,920	58	,001
Flexibility_3	,151	58	,002	,939	58	,006

a. Lilliefors Significance Correction

Πίνακας 19

Έλεγχος κανονικότητας επιμέρους παραγόντων

Ο έλεγχος ύπαρξης στατικά σημαντικής συσχέτισης μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της ύπαρξης συνδικαλιστικού οργάνου εργαζομένων και της εφαρμογής στρατηγικών ευελιξίας στην εργασία – μέσω των επιμέρους παραγόντων που έχουν προκύψει από την παραγοντική ανάλυση που προηγήθηκε, έγινε με τη βοήθεια του συντελεστή συσχέτισης Spearman's rho. Ο συγκεκριμένος μη-

παραμετρικός δείκτης χρησιμοποιήθηκε καθώς οι εμπλεκόμενες μεταβλητές δεν ακολουθούν κανονική κατανομή.

Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και των τριών επιμέρους παραγόντων στρατηγικών εργασιακής ευελιξίας, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις παρατηρείται στατιστική σημαντικότητα  $>0.05$  ( $p_1=0.326$ ;  $p_2=0.944$ ;  $p_3=0.739$ ). Ως εκ τούτου η αρχική υπόθεση απορρίπτεται.

Ομοίως με παραπάνω δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ύπαρξης σωματίου εργαζομένων των τριών επιμέρους παραγόντων στρατηγικών εργασιακής ευελιξίας, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις παρατηρείται στατιστική σημαντικότητα  $>0.05$  ( $p_1=0.736$ ;  $p_2=0.361$ ;  $p_3=0.460$ ). Ως εκ τούτου η αρχική υπόθεση απορρίπτεται.

### 6.3.2. Αποτελέσματα 2ου ερευνητικού στόχου

*Να διερευνηθούν οι επιπτώσεις της υφιστάμενης οικονομικής ύφεσης στα οικονομικά μεγέθη, των προς εξέταση εταιριών και να διακριβωθούν οι μεταβολές στις ακολουθούμενες από τις επιχειρήσεις πολιτικές εργασίας και αμοιβών..*

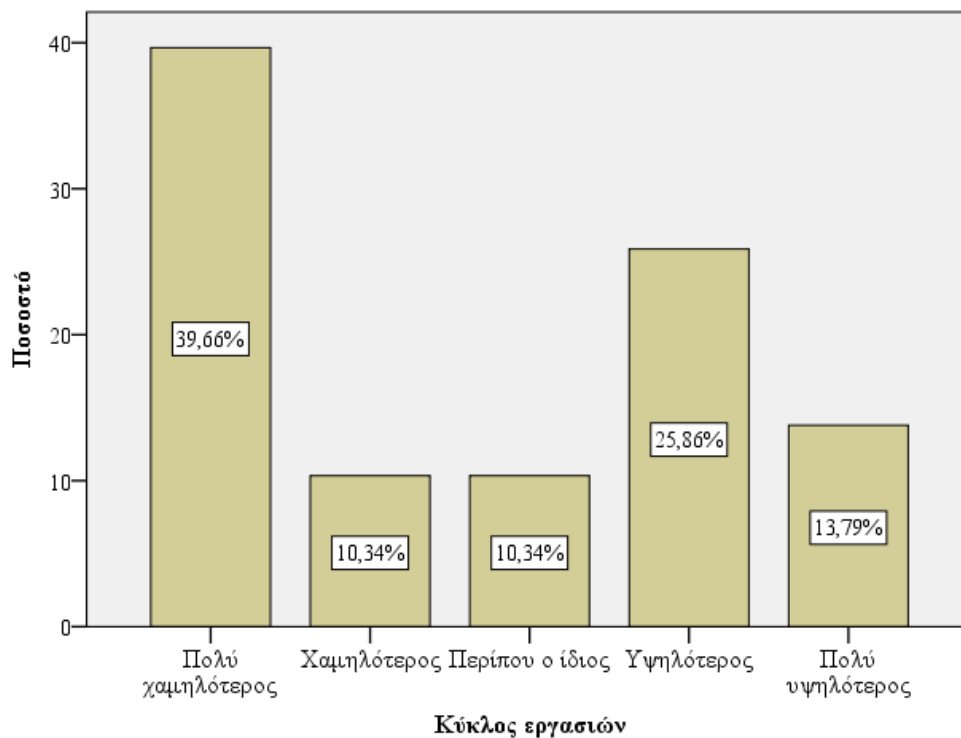
E.2.1. Έχουν επηρεαστεί οι επιχειρήσεις από την οικονομική ύφεση;

Η ένταση των επιπτώσεων της ύφεσης, στα οικονομικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, αποτυπώνονται στον Πίνακα 20 και στο Γράφημα 15 Σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις δήλωσαν ότι ο κύκλος εργασιών τους έχει επηρεαστεί αρνητικά, ενώ τέσσερις (4) στις δέκα (10) εταιρείες απάντησαν ότι ο υψηλότερος ή πολύ υψηλότερος συγκριτικά με εκείνον προ κρίσης.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ χαμηλότερος	23	39,7	39,7	39,7
	Χαμηλότερος	6	10,3	10,3	50,0
	Περίπου ο ίδιος	6	10,3	10,3	60,3
	Υψηλότερος	15	25,9	25,9	86,2
	Πολύ υψηλότερος	8	13,8	13,8	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Πίνακας 20



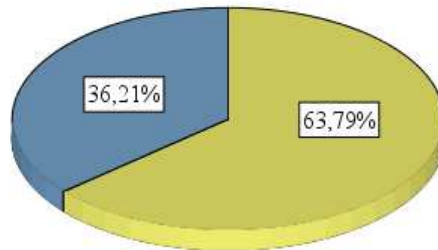


Γράφημα 15

Ε.2.2. Έχουν μεταβάλλει οι επιχειρήσεις τις πολιτικές εργασίας;

Όπως παρουσιάζεται στο Γράφημα 16, το 63.79% των επιχειρήσεων απάντησε ότι έχει προχωρήσει σε περικοπές των μισθών των εργαζομένων τους. Αντίθετα το 36.21% δεν έχει μειώσει τις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων τους.

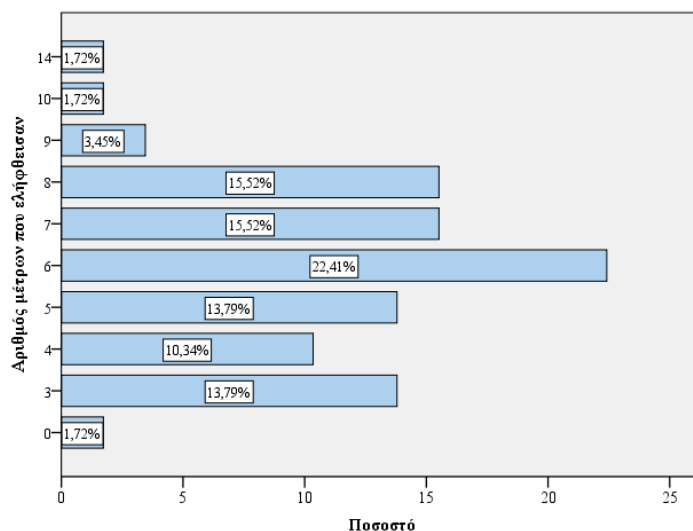
■ Ναι  
■ Όχι



Γράφημα 16

Μείωση τακτικών αποδοχών εργαζομένων κατά την περίοδο της κρίσης

Σε ότι αφορά ευρύτερες παρεμβάσεις στην οργάνωση εργασίας και την εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας στην εργασία, το 1.72% απάντησε ότι δεν εφάρμοσε κανένα μέτρο, ενώ αντίστοιχο ποσοστό δήλωσε ότι εφάρμοσε όλα τα προτεινόμενα μέτρα. Συνολικά πάνω από τις μισές επιχειρήσεις δήλωσαν ότι ακολούθησαν από έξι (6) έως οκτώ (8) μέτρα ευελιξίας του υποδείγματος του Atkinson. Στον Πίνακα 21 εμφανίζονται αναλυτικά τα ποσοστά εφαρμογής των επιμέρους στρατηγικών εργασιακής ευελιξίας. Η αναδιάρθρωση του προσωπικού με εσωτερικές μετακινήσεις και αλλαγές στα καθήκοντα, η πρόσληψη νέων χαμηλότερα αμοιβόμενων εργαζομένων και οι μειώσεις μισθών, αποτελούν τα δημοφιλέστερα μέτρα που ακολούθηθηκαν.



Γράφημα 17

Αριθμός μέτρων ευελιξίας στην εργασία που εφαρμόστηκαν κατά την περίοδο της κρίσης

Μέτρα ευελιξίας στην εργασία	ΝΑΙ (%)	ΟΧΙ (%)
1.Μείωση μισθών	63,8	36,2
2.Απολύσεις μόνιμου προσωπικού	31,0	69,0
3.Γενική μείωση του προσωπικού της επιχείρησης (συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου)	51,7	48,3
4.Πρόσληψη περισσότερο ειδικευμένου προσωπικού	58,6	41,4
5.Χρήση υπηρεσιών εταιρειών «προσωρινής απασχόλησης»	25,9	74,1
6.Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής (ευέλικτες μορφές απασχόλησης)	12,1	87,9
7.Ενθάρρυνση αποχώρησης εργαζομένων, μέσω προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης	17,2	82,8
8.Πρόσληψη νέων εργαζομένων σε χαμηλά επίπεδα αμοιβής, από αυτούς που αποχώρησαν οικειοθελώς	69,0	31,0
9.Μείωση ή κατάργηση των ατομικών και ομαδικών βραβείων απόδοσης (bonus)	29,3	70,7
10.Μείωση ή κατάργηση πρόσθετων παροχών (π.χ. πακέτα υγείας, διατακτικές κ.α.)	27,6	72,4
11.Αλλαγή προγραμμάτων εργασίας / βαρδιών	27,6	72,4
12.Πάγωμα ή επιβράδυνση προαγωγών	27,6	72,4
13. Εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας	3,4	96,6
14. Ανάθεση μέρους της παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες	36,2	63,8
15. Επανεκπαίδευση προσωπικού	60,3	39,7
16. Αναδιάρθρωση καθηκόντων προσωπικού – κατανομή πολλαπλών καθηκόντων	69,0	31,0

Πίνακας 21

Εφαρμογή επιμέρους μέτρων ευελιξίας στην εργασία

E.2.3. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των παραπάνω παραγόντων;

Στο σημείο αυτό δημιουργείται μια νέα μεταβλητή (Labor Flexibility), η οποία προέρχεται από τις θετικές απαντήσεις που δώθηκαν στο σύνολο των υποερωτημάτων της ερώτησης 2.2.1.

**Υπόθεση:**

H<sub>3</sub>: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης της επιχείρησης και της εφαρμογής στρατηγικών αριθμητικής ευελιξίας

Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης υπόθεσης δημιουργείται μια νέα μεταβλητή (Numerical Flexibility), σύμφωνα με τις θετικές απαντήσεις των επιχειρήσεων στις υπο-ερωτήσεις της ερώτησης: 2.2.1., που κατατάσσονται στην κατηγορία της αριθμητικής ευελιξίας (υπο-ερωτήματα 2,3,5,6,7,8,11,10). Σύμφωνα με τα περιγραφικά στοιχεία της μεταβλητής, οι επιχειρήσεις του δείγματος χρησιμοποιούν σε μέτριο βαθμό την Αριθμητική Ευελιξία (μέση τιμή: 2.58 – τυπική απόκλιση: 1.567).

Για τον έλεγχο ύπαρξης σημαντικής σχέσης, μεταξύ της εφαρμογής στρατηγικών αριθμητικής ευελιξίας και της απόδοσης της επιχείρησης, εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό τεστ Kruskal – Wallis, καθώς η μεταβλητή της Αριθμητικής Ευελιξίας δεν ακολουθεί κανονική κατανομή. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ελέγχου, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του μέσου όρου του αριθμού των στρατηγικών αριθμητικής ευελιξίας που έχουν εφαρμόσει οι επιχειρήσεις του δείγματος, ανάλογα με τη μεταβολή που είχαν στον κύκλο εργασιών τους, κατά την περίοδο της κρίσης πενταετία ( $p=0.006<0.05$ ,  $\chi(4)^2=14.33$ ). Κατά συνέπεια η 3η ερευνητική υπόθεση, γίνεται αποδεκτή.

### 6.3.3 Αποτελέσματα 3ου ερευνητικού στόχου

*Να διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων και των πολιτικών ευελιξίας που εφαρμόζουν*

E.3.1. Τα χαρακτηριστικά μιας επιχείρησης διαφοροποιούν τις πολιτικές ευελιξίας που ακολουθεί;

Στον Πίνακα 22., παρουσιάζονται τα ποσοστά των επιχειρήσεων, που εφαρμόζουν κάποια ή κάποιες στρατηγικές ευελιξίας στην οργάνωση διοίκησης και παραγωγής. Το 91,0% αποκρίθηκε ότι εφαρμόζει παρεμβάσεις στο ανθρώπινο δυναμικό (προγράμματα εκπαίδευσης, αναδιανομή καθηκόντων κ.α.), ενώ το 88,0% προχώρησε στην επέκταση των δραστηριοτήτων του σε νέες αγορές και το 81,0% σε εφαρμογή νέων συστημάτων παραγωγής. Αρκετά σημαντικό είναι και το ποσοστό των οργανισμών που υιοθέτησε νέες τεχνολογίες (76,0%) και ανανέωσε τα συστήματα διοίκησης του (62,0%).

	Valid		Total	
	N	Percent	N	Percent
Παρεμβάσεις στα υφιστάμενα προϊόντα	31	53%	58	100,0%
Επέκταση δραστηριότητας σε νέο κλάδο	33	57%	58	100,0%
Επέκταση επαγγελματικής δραστηριότητας σε νέες αγορές	51	88%	58	100,0%
Υιοθέτηση νέων συστημάτων παραγωγής	47	81,0%	58	100,0%
Υιοθέτηση νέων τεχνολογιών	44	76,0%	58	100,0%
Υιοθέτηση νέων συστημάτων διοίκησης	36	62,0%	58	100,0%
Παρεμβάσεις στο ανθρώπινο δυναμικό	53	91,0%	58	100,0%

Πίνακας 22

#### Μέτρα ευελιξίας επιχείρησης

Με εφαρμογή του ελέγχου Ανεξαρτησίας  $X^2$  του Pearson, εξετάζεται η σχέση μεταξύ καθενός από τα προτεινόμενα μέτρα οργανωσιακής και διοικητικής ευελιξίας και των ακόλουθων χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων: είδος δραστηριότητας, μέγεθος επιχείρησης και ύπαρξη συνδικαλιστικού οργάνου.

- ✓ *Είδος δραστηριότητας:*  $\chi^2(5)=24.001$  και  $p\text{-value}=0.000<0.05$  (επίπεδο σημαντικότητας που έχει οριστεί). Επομένως το είδος της δραστηριότητας δεν συσχετίζεται με τα εφαρμοζόμενα μέτρα ευελιξίας.
- ✓ *Μέγεθος επιχείρησης:*  $\chi^2(1)=0.835$  και  $p\text{-value}=0.361>0.05$
- ✓ *Υπαρξη συνδικαλιστικού οργάνου:*  $\chi^2(1)=1.034$  και  $p\text{-value}=0.309>0.05$   
Επομένως το μέγεθος της επιχείρησης και η ύπαρξη συνδικαλιστικού σωματείου εργαζομένων επηρεάζουν την επιλογή πολιτικών οργανωσιακής και διοικητικής ευελιξίας.

**Υπόθεση:**

H4: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της αριθμητικής ευελιξίας και της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών και καινοτομίας

Για τον έλεγχο ύπαρξης σημαντικής σχέσης, μεταξύ της εφαρμογής στρατηγικών αριθμητικής ευελιξίας και της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών, εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό τεστ Mann-Whitney, σύμφωνα με το οποίο η εφαρμογή μέτρων αριθμητικών ευελιξίας (σχετική μεταβλητή είχε δημιουργηθεί κατά τη διερεύνηση του 2ου ερευνητικού στόχου), δεν συνδέεται με την υιοθέτηση, από την επιχείρηση νέων τεχνολογιών και καινοτομίας, ( $p=0.564>0.05$ ). Κατά συνέπεια η 4<sup>η</sup> ερευνητική υπόθεση απορρίπτεται.

**6.4. Πίνακας θεματοποίησης για την επιβεβαίωση-απόρριψη των υποθέσεων που αφορούν κάθε στόχο**

ΥΠΟΘΕΣΗ	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗ/ ΑΠΟΡΡΙΨΗ
H1	Απόρριψη
H2	Απόρριψη
H3	Επιβεβαίωση
H4	Απόρριψη

Πίνακας 23

Πίνακας θεματοποίησης για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων

## Κεφάλαιο 7: Συμπεράσματα

---

### 7.1. Συζήτηση

Η παρούσα ερευνητική εργασία είχε ως σκοπό τη μελέτη και διερεύνηση των εργασιακών πολιτικών, όπως εφαρμόζονται από τις ελληνικές μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις (με επικέντρωση στη γεωγραφική περιοχή της Βιομηχανικής Ζώνης Ασπροπύργου) και την καταγραφή και διακρίβωση των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης στους όρους και το περιεχόμενο των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας των παραπάνω επιχειρήσεων. Παράλληλα διερευνήθηκε ο βαθμός και τα συστατικά ευελιξίας που χαρακτηρίζουν τους υπό εξέταση οικονομικούς οργανισμούς

Πριν την ανασκόπηση των ευρημάτων της έρευνας, σχετικά με τα προς μελέτη ζητήματα, κρίνεται σκόπιμο να επισημανθούν οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης, στις επιδόσεις των επιχειρήσεων. Όπως διαπιστώνεται το μεγαλύτερο μέρος των εταιρειών του δείγματος, επηρεάστηκε αρκετά σημαντικά από την υφιστάμενη κρίση. Το 39.66% ανέφερε ότι ο κύκλος εργασιών του είναι πολύ χαμηλότερος, σε σχέση με εκείνον προ κρίσης, ενώ το 10.34% είχε μεγάλη μείωση στον τζίρο του. Σχεδόν μια (1) στις δέκα (10) επιχειρήσεις (10.34%) φαίνεται ότι έμειναν σχετικά αλώβητες, ενώ πάνω από το 30% δήλωσε ότι είχε αύξηση του κύκλου εργασιών του. Συνέπεια των παραπάνω, είναι η ευρεία εφαρμογή μισθολογικών περικοπών σε 63.8% των επιχειρήσεων και η αντικατάσταση προσωπικού με χαμηλότερα αμοιβόμενους εργαζόμενους (69.0%).

Σκιαγραφώντας τα χαρακτηριστικά της «μέσης» επιχείρησης που αποκρίθηκε στην έρευνα, αναφέρεται ότι είναι μεσαίου μεγέθους (απασχολεί από 50 έως 250 άτομα), δραστηριοποιείται στο βιομηχανικό-μεταποιητικό τομέα, ενώ είναι αρκετά ώριμη, με πάνω από 21 χρόνια λειτουργίας. Αναφορικά με το εργατικό δυναμικό της, αυτό απασχολείται κατά κύριο λόγο με συμβάσεις αορίστου χρόνου, σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης και αμοιβείται με υψηλότερους, από τα κατώτατα θεσμοθετημένα όρια, μισθούς. Επιχειρήσεις και εργαζόμενοι δήλωσαν ότι απέχουν από οποιαδήποτε συνδικαλιστική δράση.

Εξετάζοντας την προσαρμογή των εταιρειών στο μοντέλο της ευέλικτης επιχείρησης του Atkinson, συμπεραίνεται ότι αρκετές επιχειρήσεις εφαρμόζουν πληθώρα

προτάσεων από το συγκεκριμένο υπόδειγμα. Πιο συγκεκριμένα πάνω από τις μισές επιχειρήσεις δήλωσαν ότι τα τελευταία χρόνια εφάρμοσαν από έξι (6) έως και οκτώ (8) μέτρα. Ελάχιστες ήταν οι εταιρείες που δεν εφάρμοσαν καμιά πολιτικές εργασιακής ευελιξίας (1.72%). Έξι (6) στις δέκα (10) επιχειρήσεις, επένδυσαν στο ανθρώπινο κεφάλαιο του προσωπικού τους, μέσω επανεκπαίδευσης, ενώ σχεδόν το 70.0% προχώρησε σε επαναπροσδιορισμό και αναδιάρθρωση καθηκόντων, αξιοποιώντας τις αρχές της εσωτερικής λειτουργικής ευελιξίας. Η τελευταία διαπίστωση επιβεβαιώνει τα ευρήματα των Keeney and Lawless (2010). Αναφορικά με την αναζήτηση συσχετίσεων μεταξύ της ευελιξίας στην εργασία και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (μέγεθος και ύπαρξη σωματίου εργαζομένων), δεν βρέθηκε κάποιο σημαντικό εύρημα, μη επιβεβαιώνοντας έτσι τα ευρήματα των Babecky et al (2009), Kwapil (2010) και Michie and Sheehan (2001) κ.α. Το γεγονός αυτό μπορεί να ερμηνευθεί από το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις του δείγματος, προέρχονται από μια συγκεκριμένη, περιορισμένη τοπική αγορά εργασίας.

Εξετάζοντας ευρύτερα την εφαρμογή στρατηγικών ευελιξίας, διαπιστώθηκε ότι οι επιχειρήσεις προτιμούν κατά κύριο λόγο να παρεμβαίνουν και να ενισχύουν την ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού (91.0%). Σε δεύτερο επίπεδο, η εξωστρέφεια των εταιρειών (επέκταση σε νέες αγορές) (88.0%), η υιοθέτηση νέων συστημάτων παραγωγής (81,0%) και οι νέες τεχνολογίες, αποτελούν τα δημοφιλέστερα μέσα προσαρμογής των οικονομικών φορέων. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι η επιλογή στρατηγικής ευελιξίας συνδέεται με το μέγεθος της επιχείρησης και την ύπαρξη συνδικαλιστικού σωματίου, γεγονός που επιβεβαίωσε μερικώς τα ευρήματα των Michie and Sheehan (2001)

## **7.2. Πρακτική εφαρμογή αποτελεσμάτων (managerial implications)**

Όπως διαπιστώθηκε από την έρευνα, οι επιχειρήσεις όταν έρχονται αντιμέτωπες με εξωγενείς κλυδωνισμούς στα οικονομικά τους μεγέθη αντιδρούν και προσπαθούν να προσαρμοστούν μεταβάλλοντας διάφορες οργανωτικές και παραγωγικές στρατηγικές. Καθώς η εργασία και οι συντελεστές αυτής, αποτελούν βασικό παραγωγικό και κοινωνικό συντελεστή, η έρευνα της δυνατότητας ευελιξίας και προσαρμογής τους στις τρέχουσες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες κρίνεται εξαιρετικά σημαντική,



προσφέροντας χρήσιμες γνώσεις, στους υπευθύνους των εταιρειών που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους της οικονομίας.

Ειδικότερα η εφαρμογή στρατηγικών που εντάσσονται στο πλαίσιο της εσωτερικής αριθμητικής ευελιξίας, θα μπορούσαν να επιδράσουν θετικά στην απόδοση των επιχειρήσεων.

### **7.3. Συστάσεις για μελλοντική έρευνα**

Η παρούσα έρευνα εστίασε στη μελέτη των πρακτικών και των απόψεων, σε θέματα πολιτικών εργασίας και στρατηγικών ευελιξίας, των μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη Βιομηχανική Ζώνη Ασπροπύργου. Θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον η έρευνα να επεκταθεί τόσο μεταξύ μικρότερου μεγέθους οργανισμών, όσο και γεωγραφικά. Έτσι θα ήταν δυνατή η διαμόρφωση πληρέστερης εικόνας αναφορικά με τις διαφοροποιήσεις που παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις όταν δραστηριοποιούνται σε διαφορετικές τοπικές αγορές ή χαρακτηρίζονται από περισσότερο ή λιγότερο πολύπλοκη οργανωτική δομή. Παράλληλα προτείνεται η περαιτέρω εμπειρική διερεύνηση της λειτουργικής ευελιξίας στην εργασία, αλλά και άλλων στρατηγικών ευελιξίας που αναφέρονται στην οργάνωση της παραγωγής και την προώθηση των προϊόντων των επιχειρήσεων.

### **7.4. Περιορισμοί έρευνας**

Βασικός περιορισμός της έρευνας είναι ότι το εξεταζόμενο δείγμα προέρχεται από ορισμένη γεωγραφική περιοχή (Βιομηχανική Ζώνη Ασπροπύργου), αλλά και από δύο μόνο κατηγορίες επιχειρήσεων – μεσαίες και μεγάλες, αποκλείοντας τη διερεύνηση του συνόλου των επιχειρήσεων. Το γεγονός αυτό απέτρεψε την σύγκριση επιχειρήσεων που λειτουργούν σε διαφορετικά περιβάλλοντα, μειώνοντας έτσι την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Παράλληλα η ύπαρξη πρωτοκόλλων εμπιστευτικότητας στις επιχειρήσεις, λειτούργησε αρνητικά για τη συμμετοχή στελεχών στην έρευνα, τα οποία αδυνατούσαν να παρέχουν λεπτομερή στοιχεία σχετικά με το προσωπικό και τις πολιτικές των οργανισμών. Έτσι η ανταπόκριση στην έρευνα ήταν αισθητά χαμηλότερη σε σχέση με την προσδοκώμενη συμμετοχή.

Ως περιορισμός της έρευνας θα πρέπει να θεωρηθεί επίσης, η φύση της μεθοδολογίας που εφαρμόστηκε. Το φιλοσοφικό ρεύμα του θετικισμού και η παραγωγική συλλογιστική, αποτελούν σημαντικούς περιορισμούς, καθώς απώτερος σκοπός της παρούσας ήταν ο έλεγχος ισχύος υφιστάμενων υποθέσεων, σχετικά με τα εξεταζόμενα ζητήματα. Έτσι δεν κατέστη δυνατή η ανάπτυξη πρωτογενούς γνώσης. Συμπληρωματικά θα πρέπει να επισημανθεί ότι η χρήση ερωτηματολογίου κλειστού τύπου, το οποίο προωθήθηκε μέσω διαδικτυακών μέσων (e-mail και διαδικτυακή πλατφόρμα), παρόλο που διευκόλυναν το ερευνητικό έργο, περιόρισαν την ποικιλία των απαντήσεων, οι οποίες κατά βάση ήταν συγκεκριμένες. Θα πρέπει τέλος να αναφερθεί ότι η απουσία τριγωνισμού στην έρευνα, επέτεινε την αδυναμία απόλυτης επικύρωσης των εξαγόμενων αποτελεσμάτων αφήνοντας ανεξερεύνητες αρκετές πτυχές του θέματος.

## Κεφάλαιο 8:Βιβλιογραφία και Βιβλιογραφικές παραπομπές

---

### 8.1. Ελληνική βιβλιογραφία

Αυλωνίτης, Γ. (2001), *Στρατηγικό Βιομηχανικό Μάρκετινγκ*. Το. Α & Β. Αθήνα: Σταμούλη.

Βαΐου Ν. & Χατζημιχάλης Κ. (1997), *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς: Πόλεις, Περιφέρειες και Άτυπη Εργασία*, Αθήνα, Εξάντας

Βεληζιώτης, Μ. & Κύρου, Α. (2014). *Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Αθήνα

Γαβρόγλου, Σ. (2006). *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική, Αθήνα.

Γεωργακοπούλου, Β. (1997). *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας : έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες*, Ινστιτούτο Εργασίας, ΓΣΕΕ, Αθήνα

Δεδουσόπουλος, Απ. (1998), *Ακαμψίες, ευελιξίες και απορρύθμιση στην ελληνική αγορά εργασίας*, Επετηρίδα εργασίας 1998, Πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2009), *Ευελιξία με ασφάλεια, επίμαχα θέματα και προκλήσεις*.

Ιωσηφίδης, Θ. (2003), *Εισαγωγή στην ανάλυση δεδομένων ποιοτικής κοινωνικής έρευνας*. (Σημειώσεις). Μυτιλήνη

Καραμεσίνη, Μ. (1993). *Ευελιξία και διαρθρωτική αλλαγή*, Θέσεις, Τεύχος 45.

Κουζής, Ι. (2012). *Το εργασιακό περιβάλλον μετά από το μνημόνιο*. Διαθέσιμο σε: <http://rnbnet.gr/details.php?id=5705?id=5705> Σελίδα 102

Κυριαζόπουλος, Π. & Σαμαντά, Ε. (2011), *Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.

Λυμπεράκη, Α. (1991). *Ευέλικτη εξειδίκευση: Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία*. Αθήνα: Gutenberg.

Λύτρας, Α. (2000), *Κοινωνία και Εργασία*, Παπαζήσης, Αθήνα

- Μπράχος, Ι. (1993). *Ευέλικτα συστήματα παραγωγής: Ο μύθος της εξόδου από την κρίση*, Θέσεις, Τεύχος 43.
- Ουζούνη, Χρ. & Νακάκης, Κ. (2011), Η Αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης σε ποσοτικές μελέτες. *Νοσηλευτική*. 50 (2), 231-239
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1990), *Στατιστική εφαρμοσμένη στις επιστήμες της συμπεριφοράς: Περιγραφική στατιστική*. Το. 1. Αθήνα: Ιδιωτική έκδοση
- Πελαγίδης, Θ.(1997), *Η διεθνοποίηση της Ελληνικής Βιομηχανίας: Ευελιξία και Αναδιάρθρωση*, Εξάντας, Αθήνα
- Πολανί, Κ. (2001), *Ο μεγάλος μετασχηματισμός: Οι πολιτικές και κοινωνικές απαρχές του κόσμου μας*. μτφρ Κώστας Γαγανάκης, Σκόπελος, Νησίδες.
- Ραφτόπουλος, Β. (2011), “*Συντελεστής εσωτερικής συνοχής Cronbach’ s alpha: χρήσιμος ή καταχρηστικός δείκτης*”, Λευκωσία: Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου – Τμήμα Νοσηλευτικής
- Σαραντίδης, Στ. Α. (2004), *Θεωρία και Πράξη στην Οικονομική Επιστήμη*. Σπουδαί. 54(2), 5-22.
- Σιάρδος, Γ. (2005), *Μεθοδολογία Κοινωνιολογικής Έρευνας*. 2η εκδ. Θεσσαλονίκη: Ζήτη.
- Σταθακόπουλος, Β. (2001), *Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς*. 2η εκδ. Αθήνα: Σταμούλης
- Τσομπάνογλου, Γ. (1997), *Επισκόπηση της εργασιακής διαδικασίας πριν το τέλος του 20ου αιώνα. Περιοδολόγηση πολιτικών εργασιακής διαδικασίας στην Αμερική και την μεταπολεμική Ευρώπη*. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Οκτώβριος, τεύχος 80 ,σελ. 71-87.
- Τζουτζιαράκης, Γ. (1990), *Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών , τόμος 76ος , σελ. 174-200.
- Τσιώλης, Γ. (2011), «*Η σχέση ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες: από την πολεμική των «παραδειγμάτων» στις συνθετικές προσεγγίσεις;*»

Στο Μ.Δαφέρμος, Μ.Σαματάς, Μ.Κουκουριτάκης, Σ.Χιωτάκης (επιμ.) Οι κοινωνικές επιστήμες στον 21ο αιώνα: Επίμαχα θέματα και προκλήσεις. Εκδόσεις Πεδίο.2011. Σελ. 56-84

Φίλιας, Β. (1998), *Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών επιστημών*. Αθήνα: Gutenberg.

## 8.2. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία (ενδεικτική)

Arvanitis, S., Hollenstein, H. and Marmet, D., (2003), “Numerical Labour Flexibility and Economic Performance: What can we learn from experience of firms in small European economies?”, Zurich, *Swiss Federal Office for Education and Science*

Atkinson, J. (1984) ‘Manpower strategies for flexible organisations’, *Personnel Management*, Vol. 16 No. 8, pp. 28-31.

Atkinson, J. and Gregory, D. (1986) ‘A flexible future: Britain's dual labour force’, *Marxism Today*, April.

Azariadis, C. (1975), "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria," *Journal of Political Economy*, LXXXIII, pp. 1183-1202.

Babecky, J., P. du Caju, T., Kosma, J., Messina, M., Lawless and Tairi R. (2009), “The Margins of Labour Cost Adjustment: Survey Evidence from European Firms”, *European Central Bank*, Working Paper No.1106.

Baily, M.N. (1974), "Wages and Employment under Uncertain Demand", *Review of Economic Studies*, XLI, pp. 37-50.

Bhaskar, R. (1975), *A realist theory of science*. Leeds: Books

Beaverstock, J. V. and Doel, M.A. (2001), “Unfolding the Spatial Architecture of East Asian Financial Crisis: The Organizational Response to Global Investment Banks” *Geoforum*, pp. 15-32.

Becker, G., (1965), "A theory of the allocation of time", *Economic journal*, September, pp 493-517

Berner, B., (1974), "Human capital, manpower planning and economic theory . Some empirical remarks". *The Scandinavian journal of Sociology*, (17): 236-255

Burns, N. & Grove, SK. (2001), *The practice of Nursing Research. Conduct, critique and utilization*. 4<sup>th</sup> ed. Philadelphia: WB Saunders Company.

Campbell, C.M. III and Kamlani, K.S., (1997), "The reasons for wage rigidity: evidence from a survey of firms", *The Quarterly Journal of Economics*, 112 (3), pp. 759-89.

Carmines, E.G. e Zeller, R.A., (1979), "Reliability and validity assessment", Beverly Hills, CA, *Sage*

Cohen L., Manion L., Morrison K. (2007), *Research Methods in Education*. 6<sup>th</sup> ed. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Conti, S., (1989), "Labour Market Models in their Spatial Expression". In: Linge G.J .R, van der Knaap G.A, (eds): *Labour, Environmental and Industrial Change*. Routledge

Creswell, J.W. (1998), *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions*. Thousand Oaks: Sage Publications

Deakin, S., and Reed, H., (2000), "River Crossing or Cold Bath? Deregulation and Employment in Britain in the 1980s", in the G. Esping-Anderson and M. Regini (eds), "Why Deregulate Labour Markets?", Oxford: *Oxford University Press*, pp. 115-147

Doeringer, P. B., and Piore, M.J., (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.:Heath

Dyer, S. (1998) 'Flexibility models: a critical analysis' *International Journal of Manpower*, Vol. 19 No. 4, pp. 223-233

- Ehrenberg, R., and Smith, R., (1988), "Modern Labor Economics", 3<sup>rd</sup>, Glenview-Illinois: *Scott, Foresman and Company*
- Elliot, R., (1991): Labor Economics. A comparative text. London, *McGraw-Hill Book Company*.
- Frank, J., (1986): "The New Keynesian Economics.Unemployment, Search and Contracting". *Wheatsheaf Books*.
- Freedman, M.K ., (1976): "Labor markets: Segments and shelters". Montclair, New Jersey: Allanheld, *Osmun*.
- Freeman, R.B ., (1997): "War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?" *Labour Economics*, (5): 1-24
- Goudswaard, A., and de Nanteuil, M., (2000), "Flexibility and working conditions, a qualitative and comparative study in seven EU member states", *European Foundation for improvement of living and working conditions*.
- Hair, J.R., Anderson, R., Tatham, and Black, W. (2006), *Multivariate Data Analysis* 6<sup>th</sup> ed., New Jersey: Prentice Hall
- Harvey, D., (1982), *The Limits to Capital*. Oxford. Blackwell
- Isidor, R., Schwens, C., and Kabst, R., (2014), "Interim management utilization, firm flexibility and its impact on firm performance", *International Journal of Human Resources Development and Management* (forthcoming).
- Kaufman, R.T. (1984), "On Wage Stickiness in Britain's Competitive Sector," *British Journal of Industrial Relations*, XXII, pp. 101-12.
- Keeney, M and Lawless, M. (2010), "Wage Setting and Wage Flexibility in Ireland: Results from a firm-level Survey", *European Central Bank*, Working Paper No.1181
- Kerlinger, F. (1979), *Foundations of Behavioral Research*. New York: Holt, Rinegart.
- Kerr, J.L. (1985), "Diversification strategies and managerial rewards: An empirical study", *Academy of Management Journal*, **28** (1), pp. 155-179.

Knox, A. and Walsh, J. (2005) 'Organisational flexibility and HRM in the hotel industry: evidence from Australia' *Human Resource Management Journal*, Vol. 15 No. 1, pp. 57-75.

Kwapil, C. (2010), "Firms' Reactions to the Crisis and their Consequences for the Labour Market. Results of a Company Survey conducted in Austria", *European Central Bank*, Working Paper No.1274

Martins, F. (2011), "Price and wage setting in Portugal: Learning by asking", *European Central Bank*, Working Paper Series No. 1314.

McConnel C., Brue S., (1986): "Contemporary labour economics", New York, *McGraw Hill Book Co.*

McDonald, R.P. (1999), "Test theory: A unified treatment". Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum

Michie, J. and Sheehan-Quinn, M. (2001), "Labour Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance", *British Journal of Management*, vol. 12, 287-306.

Montornes, J. and Sauner-Leroy, J.B. (2009), "Wage-setting behavior in France. Additional Evidence from an Ad-Hoc survey", *European Central Bank*, Working Paper No.1102.

Offe, Cl. (1985), "Challenging the Boundaries of Traditional Politics: The Contemporary Challenge of Social Movements", *Social Research*, 52, (4), pp. 817-868.

Olsen, W. K. (2004), "Triangulation in Social Research: Qualitative and Quantitative Methods Can Really Be Mixed", in *Developments in Sociology*, (2004) ed. Holborn, M., Ormskirk: Causeway Press.

Osberg, L., Mazany, L., Apostole, R., Claimont, D., (1986): «Job mobility, wage determination and market segmentation in the presence of sample selection bias». *Canadian Journal of Economics*, vol 19, no 2



Peck, J ., (1989): Labour Market Segmentation Theory. *Labour and Industry*, (2): 119-144.

Peck, J ., (1994): «Regulating labour: The social regulation and reproduction of local labour markets» . In: Amin A, Thift N, (eds): *Globalization, Institutions and Regional Development in Europe* . Oxford University Press, Oxford

Philpott, J., (1999). “Social Europe”, Economic Report, 14 (5), *London: Employment Policy Institute*.

Piore. M., (1970), “Equal Employment Opportunity in Boston,” *Industrial Relations* , Vol. 10, No. 3

Rosenberg, S. (1991), “From segmentation to flexibility . A selective survey”, *Review of Radical Political Economics*, (23): 71-79

Schultz, T., (1961), “Investment in Human Capital”. *American Economic Review*, March, pp. 1-17 .

Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*, New York: Willey

Sokolowski, R. (2003), *Εισαγωγή στη Φαινομενολογία*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Solow, R., (1990), “The labour market as a social institution”. Basil *Blackwell*

Stigler, J., (1962), "Information in the Labor Market." *Journal of Political Economy*, 70(5), pp. 94–105

Tolbert, C ., (1982), «Industrial segmentation and men’s career mobility» . *American Sociological Review*, (47): 457-477

Valverde, M., Tregaskis, O. and Brewster, C. (2000) ‘Labor flexibility and firm performance’ *IAER*, Vol. 6 No 4, pp. 650-661.

### **8.3. Πηγές από το διαδίκτυο**

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, (2013), «Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2012», <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94,%20%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%202012.pdf>, [τελευταία επίσκεψη: 30-10-2016]

Ευστράτογλου, Α. (2006), «Τοπικές αγορές εργασίας στην Ελλάδα: θεωρητικά ζητήματα και εμπειρικές διερευνήσεις», ΙΝΕ ΓΣΕΕ [http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf) [τελευταία επίσκεψη: 20/10/2016]

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2003), «Ορισμός των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων» [http://europa.eu/legislation\\_summaries/enterprise/business\\_environment/n26026\\_el.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_el.htm) [τελευταία επίσκεψη: 10-10-2016]

Μάντζαρης, Γ. (2012), «Επιστημονική Έρευνα: Συγγραφή - Διαμόρφωση – Παρουσίαση Επιστημονικών Εργασιών. Σέρρες: Copy City», [http://lib.teicm.gr/syggrafiko\\_ergo/covers/contents29.pdf](http://lib.teicm.gr/syggrafiko_ergo/covers/contents29.pdf), [τελευταία επίσκεψη: 20/10/2016]

[http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies\\_esdd/12/4/295.pdf](http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/12/4/295.pdf) [τελευταία επίσκεψη: 15/10/2016]

[http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf) [τελευταία επίσκεψη: 20/11/2016]

<http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94-2014.pdf> [τελευταία επίσκεψη, 15/10/2016]

[https://www.statistics.gr/statistics?p\\_p\\_id=documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKKo4IN&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=4&p\\_p\\_col\\_pos=1&documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKKo4IN\\_javax.faces.resource=document&documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKKo4IN\\_in=downloadResources&documents](https://www.statistics.gr/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_javax.faces.resource=document&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_in=downloadResources&documents)

[WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKKo4IN\\_documentID=225124&\\_documents\\_WAR\\_publicationsportlet\\_INSTANCE\\_qDQ8fBKKo4IN\\_locale=el](#)  
[τελευταία επίσκεψη:10/01/2017]

2015 SBA Fact Sheet – Greece

[https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&sqi=2&ved=0ahUKEwicwaaXuN7RAhWCKMAKHZmNDpQQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fc.europa.eu%2FDocsRoom%2Fdocuments%2F16344%2Fattachments%2F14%2Ftranslations%2Fen%2Frenditions%2Fnative&usq=AFQjCNHUDkaWnTWpcgCZwE6W7Jek\\_Z75gw&bvm=bv.145393125,bs.2,d.bGg&cad=rja](https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&sqi=2&ved=0ahUKEwicwaaXuN7RAhWCKMAKHZmNDpQQFggYMAA&url=http%3A%2F%2Fc.europa.eu%2FDocsRoom%2Fdocuments%2F16344%2Fattachments%2F14%2Ftranslations%2Fen%2Frenditions%2Fnative&usq=AFQjCNHUDkaWnTWpcgCZwE6W7Jek_Z75gw&bvm=bv.145393125,bs.2,d.bGg&cad=rja) [τελευταία επίσκεψη: 10/01/2017]

## **Παραρτήματα**

### **Συνοδευτική Επιστολή**

Κατσορίδα Κρυσταλλία

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια Τμήματος Κοινωνικής κι Εκπαιδευτικής Πολιτικής –  
Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Αθήνα, 15 Δεκεμβρίου 2016

Θέμα: Ερευνητική εργασία στις Αλλαγές στο περιεχόμενο της απασχόλησης και της  
εργασίας: η περίπτωση της Βιομηχανικής Ζώνης Ασπροπύργου

Αξιότιμε κύριε/κυρία,

Η παρούσα ερευνητική εργασία πραγματοποιείται στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας, για την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών μου σπουδών, στη Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική, στο Τμήμα Κοινωνικής κι Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει ως σκοπό τη μελέτη και διερεύνηση των εργασιακών πολιτικών, όπως εφαρμόζονται από τις ελληνικές μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις (με επικέντρωση στη γεωγραφική περιοχή της Βιομηχανικής Ζώνης Ασπροπύργου) και την καταγραφή και διακρίβωση των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης στους όρους και το περιεχόμενο των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας των παραπάνω επιχειρήσεων. Παράλληλα θα διερευνηθεί ο βαθμός και τα συστατικά ευελιξίας που χαρακτηρίζουν τους υπό διερεύνηση οικονομικούς οργανισμούς.

Η μελέτη των ακολουθούμενων πολιτικών εργασίας και του βαθμού ευελιξίας των επιχειρήσεων παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, κυρίως σε περιόδους ύφεσης, καθώς συνδέονται με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων, αντικατοπτρίζουν τη γενικότερη επιχειρησιακή στρατηγική, αλλά και την ικανότητά τους να

ανταπεξέρχονται και να προσαρμόζονται, στους οικονομικούς και κοινωνικούς κραδασμούς.

Η μοναδική επαγγελματική σας εμπειρία, θα συμβάλλει καθοριστικά στην προσπάθεια καταγραφής και αποτύπωσης των σύγχρονων τάσεων στις πολιτικές εργασίας που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

Τα στοιχεία που προσδοκώ να λάβω από εσάς, μέσω της συμπλήρωσης του συνημμένου δομημένου ερωτηματολογίου, θα συμβάλλουν σε σημαντικό βαθμό, στην επιτυχή ολοκλήρωση της ερευνητικής αυτής προσπάθειας.

Σεβόμενη τους κανόνες της ερευνητικής δεοντολογίας, θα ήθελα να σας διαβεβαιώσω ότι όλες οι απαντήσεις είναι ανώνυμες, εμπιστευτικές και τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά και αποκλειστικά για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

Εφόσον επιθυμείτε να σας γνωστοποιηθούν τα αποτελέσματα και συμπεράσματα της έρευνας, παρακαλώ συμπληρώστε το σχετικό πεδίο στο συνημμένο ερωτηματολόγιο.

Σε περίπτωση που έχετε οποιασδήποτε απορία ή παρατήρηση, παρακαλώ μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου τηλεφωνικά στο 6951632121 ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο [krysti.katsorida@yahoo.gr](mailto:krysti.katsorida@yahoo.gr).

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο και τη συμβολή σας στην επιτυχή ολοκλήρωση της προσπάθειας μου.

Με τιμή

Κρυσταλλία Κατσορίδα

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

*«Οι αλλαγές στο περιεχόμενο της απασχόλησης και της εργασίας:  
η περίπτωση της Βιομηχανικής Ζώνης του Ασπρόπυργου»*

### ΠΡΩΤΗ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

**1.1. Διαθέτει η επιχειρησή σας Τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης;**

ΝΑΙ	ΟΧΙ

**1.2. Κατά την περίοδο της κρίσης έχετε εισάγει ή σχεδιάζετε άμεσα να εισάγετε κάποια/ες από τα ακόλουθα μέτρα ευελιξίας στην οργάνωση της διοίκησης και παραγωγής της επιχείρησής σας;**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Παρεμβάσεις στα υφιστάμενα προϊόντα (π.χ. ποιότητα, αξιοπιστία, κύκλος ζωής κ.α.)		
Επέκταση δραστηριότητας σε νέο κλάδο		
Επέκταση επαγγελματικής δραστηριότητας σε νέες αγορές		
Υιοθέτηση νέων συστημάτων παραγωγής (π.χ. αυτοματισμοί)		
Υιοθέτηση νέων τεχνολογιών		
Υιοθέτηση νέων συστημάτων διοίκησης		
Παρεμβάσεις στο ανθρώπινο δυναμικό (π.χ. ανάπτυξη δεξιοτήτων, διεύρυνση – τροποποίηση καθηκόντων κ.α.)		

### ΔΕΥΤΕΡΗ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

**2.1. Την περίοδο της κρίσης έχετε προχωρήσει σε μειώσεις αμοιβών των εργαζομένων της επιχείρησής σας και αν ναι σε τι ποσοστό του προσωπικού;**

Όχι

Ναι  σε ..... % του προσωπικού εκ των οποίων .....% απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου

2.2. Δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στο ανθρωπινό δυναμικό, παρακαλώ αξιολογήστε τη σημαντικότητα καθενός από τα ακόλουθα μέτρα ως μέθοδο ενίσχυσης της ευελιξίας της επιχείρησής σας και αύξησης του βαθμού βιωσιμότητάς της.

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
Μείωση μισθών					
Απολύσεις μόνιμου προσωπικού					
Γενική μείωση του προσωπικού της επιχείρησης (συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου)					
Πρόσληψη περισσότερο ειδικευμένου προσωπικού					
Χρήση υπηρεσιών εταιρειών «προσωρινής απασχόλησης»					
Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής (ευέλικτες μορφές απασχόλησης)					
Ενθάρρυνση αποχώρησης εργαζομένων, μέσω προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης					
Πρόσληψη νέων εργαζομένων σε χαμηλά επίπεδα αμοιβής, από αυτούς που αποχώρησαν οικειοθελώς					
Μείωση ή κατάργηση των ατομικών και ομαδικών βραβείων απόδοσης (bonus)					
Μείωση ή κατάργηση πρόσθετων παροχών (π.χ. πακέτα υγείας, διατακτικές κ.α.)					
Αλλαγή προγραμμάτων εργασίας / βαρδιών					
Πάγωμα ή επιβράδυνση προαγωγών					
Εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας					
Ανάθεση μέρους της παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες					
Επανεκπαίδευση προσωπικού					
Αναδιάρθρωση καθηκόντων προσωπικού – κατανομή πολλαπλών καθηκόντων					

**2.2.1. Έχετε χρησιμοποιήσει κάποιο/κάποια από τα παραπάνω μέτρα, κατά την περίοδο της κρίσης;**

1.Μείωση μισθών	<input type="checkbox"/>
2.Απολύσεις μόνιμου προσωπικού	<input type="checkbox"/>
3.Γενική μείωση του προσωπικού της επιχείρησης (συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου)	<input type="checkbox"/>
4.Πρόσληψη περισσότερο ειδικευμένου προσωπικού	<input type="checkbox"/>
5.Χρήση υπηρεσιών εταιρειών «προσωρινής απασχόλησης»	<input type="checkbox"/>
6.Μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής (ευέλικτες μορφές απασχόλησης)	<input type="checkbox"/>
7.Ενθάρρυνση αποχώρησης εργαζομένων, μέσω προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης	<input type="checkbox"/>
8.Πρόσληψη νέων εργαζομένων σε χαμηλά επίπεδα αμοιβής, από αυτούς που αποχώρησαν οικειοθελώς	<input type="checkbox"/>
9.Μείωση ή κατάργηση των ατομικών και ομαδικών βραβείων απόδοσης (bonus)	<input type="checkbox"/>
10.Μείωση ή κατάργηση πρόσθετων παροχών (π.χ. πακέτα υγείας, διατακτικές κ.α.)	<input type="checkbox"/>
11.Αλλαγή προγραμμάτων εργασίας / βαρδιών	<input type="checkbox"/>
12.Πάγωμα ή επιβράδυνση προαγωγών	<input type="checkbox"/>
13. Εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας	<input type="checkbox"/>
14. Ανάθεση μέρους της παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες	<input type="checkbox"/>
15. Επανεκπαίδευση προσωπικού	<input type="checkbox"/>
16. Αναδιάρθρωση καθηκόντων προσωπικού – κατανομή πολλαπλών καθηκόντων	<input type="checkbox"/>

**2.3. Λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές στο ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον και το νομοθετικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας, τα τελευταία έτη, πιστεύετε ότι έχει γίνει ευκολότερη η προσαρμογή των όρων απασχόλησης, προκειμένου να αυξηθεί η ευελιξία των επιχειρήσεων;**

Ναι

Όχι

**2.3.1. Αν απαντήσατε ΝΑΙ, παρακαλώ υποδείξτε το λόγο που θεωρείτε σημαντικότερο**

(επιλέξτε μόνο μια απάντηση)

Εξαιτίας της αυξημένης ανεργίας, υπάρχουν περισσότεροι διαθέσιμοι υποψήφιοι, που είναι διατεθειμένοι να εργαστούν με λιγότερο ευνοϊκούς όρους	<input type="checkbox"/>
Τα συνδικαλιστικά σωματεία είναι λιγότερο ισχυρά σε σχέση με το παρελθόν	<input type="checkbox"/>



Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, αφήνουν λιγότερο προστατευμένους τους εργαζόμενους απ' ό,τι στο παρελθόν

### **ΤΡΙΤΗ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ**

#### **3.1. Ποιο είναι το έτος ίδρυσης της επιχείρησή σας;**

#### **3.2. Ποιος είναι ο κύριος τομέας δραστηριότητας της επιχείρησής σας;**

Βιομηχανία - Μεταποίηση <input type="checkbox"/>	Χονδρικό – Λιανικό Εμπόριο <input type="checkbox"/>
Τομέας Ενέργειας <input type="checkbox"/>	Μεταφορές - Αποθήκευση <input type="checkbox"/>
Κατασκευή <input type="checkbox"/>	Παροχή υπηρεσιών <input type="checkbox"/>
Ενημέρωση επικοινωνία <input type="checkbox"/>	
Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε) .....	

#### **3.3. Η επιχείρησή σας είναι μέλος κάποιας εργοδοτικής οργάνωσης;**

Όχι

Ναι

#### **3.4. Πόσα άτομα απασχολεί συνολικά η επιχείρησή σας, κατά την περίοδο διενέργειας της έρευνας;**

*(εξαιρούνται οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών και γενικότερα οι εξωτερικοί συνεργάτες της επιχείρησης)*

Αριθμός εργαζομένων

#### **3.5. Πώς κατανέμεται, κατά προσέγγιση, το προσωπικό της επιχείρησής σας, στις ακόλουθες ομάδες απασχόλησης;**

Χαμηλής ειδίκευσης προσωπικό (εργάτες παραγωγής, βοηθητ. προσωπικό κλπ)

.....%

Διοικητικοί υπάλληλοι  
.....%

Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό και εργοδηγοί  
.....%

Υψηλά ειδικευμένοι υπάλληλοι και στελέχη διοίκησης  
.....%

**3.6. Παρακαλώ αναφέρετε το ποσοστό (%) του προσωπικού σας που απασχολείται:**

α. Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

β. Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης

**3.7. Σε τι ποσοστό του συνολικού προσωπικού της επιχείρησής, ο μισθός/ημερομίσθιο (ονομαστικός) είναι στα όρια των κατώτατων νομοθετημένων ορίων (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ή άλλης κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής σύμβασης εργασίας) ή πλησίον αυτών (+/- 10%);**

**3.8. Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην επιχείρησή σας;**

Όχι

Ναι

**3.8.1. Αν απαντήσατε ΝΑΙ, τι ποσοστό των εργαζομένων συμμετέχουν σε αυτό;**

Ποσοστό	εργαζομένων	στο	σωματείο
.....%			

**3.9. Έχετε συνάψει επιχειρησιακή σύμβαση με το σωματείο εργαζομένων ή με ένωση προσώπων αυτών;**

Όχι

Ναι

**3.10. Συγκρίνοντας τον κύκλο εργασιών της επιχείρησής σας κατά το προηγούμενο οικονομικό έτος, θα λέγατε ότι σε σχέση με εκείνον του 2009 (αρχή κρίσης) είναι:**

Πολύ χαμηλότερος	<input type="checkbox"/>
Χαμηλότερος	<input type="checkbox"/>
Περίπου ο ίδιος	<input type="checkbox"/>
Υψηλότερος	<input type="checkbox"/>
Πολύ Υψηλότερος	<input type="checkbox"/>

**ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**

Όνομα του ατόμου που απαντά στην έρευνα:

.....

Θέση στην εταιρεία:

.....

Ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας:

.....