

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ :

**ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΑΣΤΙΚΟ ΧΩΡΟ:
Μερική Απασχόληση και Συμβάσεις Έργου στη Θεσσαλονίκη**



Υπεβλήθη για την εκπλήρωση μέρους των απαιτήσεων για
την απόκτηση του Διπλώματος Μηχανολόγου Μηχανικού

ΓΚΡΙΝΙΑ Γ. ΑΘΑΝΑΣΙΑ - ΣΩΤΗΡΙΑ

ΒΟΛΟΣ, ΙΟΥΛΙΟΣ 2009



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ & ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗ «ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ»**

Αριθ. Εισ.: 7394/1
Ημερ. Εισ.: 17-07-2009
Δωρεά: Συγγραφέας
Ταξιθετικός Κωδικός: ΠΤ – ΜΜ
2009
ΓΚΡ

© 2009 Γκρίνια Αθανασία-Σωτηρία

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών της Πολυτεχνικής Σχολής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας δεν υποδηλώνει αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα (Ν. 5343/32 αρ. 202 παρ. 2).

Εγκρίθηκε από τα Μέλη της Τριμελούς Εξεταστικής Επιτροπής:

Πρώτος Εξεταστής
(Επιβλέπουσα)

Δρ. Λασπίδου Χρυσή
Εντεταλμένη Επίκουρη Καθηγήτρια,
Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών,
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Δεύτερος Εξεταστής

Δρ. Κοζανίδης Γεώργιος
Λέκτορας,
Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών,
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Τρίτος Εξεταστής

Δρ. Παντελής Δημήτριος
Επίκουρος Καθηγητής,
Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών,
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώνοντας την Πτυχιακή μου Εργασία, θα ήθελα να ευχαριστήσω πρώτη από όλους την επιβλέπουσα της εργασίας μου, καθηγήτρια του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Χρυσή Λασπίδου, που με περιέβαλε με τόση αγάπη και εμπιστοσύνη από την πρώτη στιγμή της συνεργασίας μας.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του τμήματος Μηχανολόγων Μηχανικών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας για την στήριξή τους στην επανένταξή μου στον χώρο του Πανεπιστημίου μετά από απουσία ετών και ιδιαίτερα τον καθηγητή του τμήματος κύριο Δημήτρη Βαλουγεώργη για το ενδιαφέρον του, αλλά και για τις ευκαιρίες που μου προσέφερε.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στους γονείς μου Γιώργο και Αγλαΐα καθώς και στον αδερφό μου Γιάννη για την φροντίδα, την υπομονή και τη στήριξή τους όλα αυτά τα χρόνια. Χωρίς την αγάπη και τη συμπαράστασή τους δε θα είχα προχωρήσει σε πολλούς τομείς στη ζωή μου.

Τέλος, αλλά με ιδιαίτερη σημασία για εμένα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Λέκτορα (ΠΔ407/80) του τμήματος Πολιτικών Μηχανικών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας Στέλιο Γκιάλη για τον πολύτιμο χρόνο που μου αφιέρωσε έτσι ώστε να με βοηθήσει στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Οι συμβουλές του και το ενδιαφέρον του στάθηκαν καθοριστικοί παράγοντες στο να ξεπεράσω τις δυσκολίες της διαδρομής και χωρίς την παρουσία του και την ψυχολογική του υποστήριξη το έργο μου θα ήταν πολύ πιο δύσκολο. Του αφιερώνω αυτή την εργασία ως το ελάχιστο αντίτιμο για όσα έκανε για εμένα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2- ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΤΜΗΜΑ	6
2.1 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	6
2.1.1 Αστική Γεωγραφία-Αστική Κοινωνιολογία	6
2.1.2 Ευέλικτες Μορφές Εργασίας.....	13
2.1.2.1 Ανάλυση του Όρου Ευελιξία	13
2.1.2.2 Κατηγορίες Ευέλικτων Μορφών Εργασίας	15
2.1.3 Νομοθεσίες	19
2.1.3.1 Νομοθετικό Πλαίσιο στην Ελλάδα	19
2.1.3.2 Πράσινη Βίβλος για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής Νομοθεσίας	21
2.1.4 Μετανάστες	23
2.1.5 Γυναίκες	24
2.1.6 Γυναικεία Μετανάστευση	26
2.2 ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	28
2.2.1 Ποιοτική ανάλυση ευέλικτων μορφών εργασίας σε επιχειρήσεις ..	28
2.2.2 Μετανάστες	30
2.2.3 Γυναίκες και γυναίκες μετανάστριες	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3- ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΤΜΗΜΑ	34
3.1 Στατιστικά δεδομένα	34
3.1.1 Μισθωτοί με ευέλικτο ωράριο εργασίας	34
3.1.2 Μετανάστες και απασχόληση	37
3.1.3 Γυναίκες και απασχόληση	45
3.1.4. Γυναίκες μετανάστριες και απασχόληση	49
3.2 Μερική απασχόληση και συμβάσεις έργου στην Θεσσαλονίκη	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4- ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	82

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το αντικείμενο της παρούσας εργασίας αφορά στην μελέτη των ευέλικτων μορφών εργασίας σε αστικό επίπεδο εστιάζοντας στην μελέτη της εμφάνισης της μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων έργου στην πόλη της Θεσσαλονίκης.

Για την ανάπτυξη της εργασίας, χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία που προέκυψαν μετά από έρευνα του Λέκτορα (ΠΔ407/80) του τμήματος Πολιτικών Μηχανικών για την εταιρεία MAKINE κυρίου Στέλιου Γκιάλη. Παράλληλα, για την υποστήριξη του θεωρητικού τμήματος της εργασίας, αναλύονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η εξάπλωσή τους στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε σχέση με μια σειρά διαστάσεων. Παρατίθενται προγενέστερα μοντέλα για την αστική ανάπτυξη καθώς και οι ισχύουσες Νομοθεσίες στην περίπτωση της Ελλάδας που αφορούν στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Για την υποστήριξη του εμπειρικού τμήματος της εργασίας χρησιμοποιήθηκαν δευτερογενή δεδομένα από μελέτες της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος καθώς και στατιστικοί πίνακες της Eurostat.

Ως βασικό αποδεικτικό εργαλείο της μελέτης των δεδομένων που αφορούν στην πόλη της Θεσσαλονίκης, χρησιμοποιήθηκε το Πρόγραμμα Geographic Information Systems (GIS). Βάση του προγράμματος αυτού κατασκευάστηκαν χάρτες στους οποίους φαίνονται οι τάσεις του πληθυσμού της πόλης της Θεσσαλονίκης αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Τα δεδομένα για τον τύπο απασχόλησης των εργαζομένων συσχετίστηκαν με τους Ταχυδρομικούς Κωδικούς του Δήμου Θεσσαλονίκης, παρέχοντας με τον τρόπο αυτό μια απεικόνιση των τάσεων των εργαζομένων ανά περιοχές.

Εν κατακλείδι, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της χαρτογράφησης, οι σχολιασμοί, καθώς και προτάσεις για την αξιολόγηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΤΜΗΜΑ

2.1 Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1.1 Αστική Γεωγραφία-Αστική Κοινωνιολογία

Η Βιομηχανική Επανάσταση η οποία έλαβε χώρα στην Ευρώπη κατά τη διάρκεια του 18^{ου} και του 19^{ου} αιώνα, είχε ως αποτέλεσμα την μεταβολή της φύσης της εργασίας και του κυρίαρχου έως τότε οικιστικού προτύπου. Με την εκτεταμένη μετανάστευση των εν δυνάμει βιομηχανικών εργατών από την ύπαιθρο στα αστικά κέντρα, όπου και βρίσκονταν τα εργοστάσια της βιομηχανικής αστικής τάξης, ανατράπηκαν ολοκληρωτικά οι έως τότε σχέσεις και αναλογίες μεταξύ αστικού και αγροτικού χώρου. Εκτιμάται ότι γύρω στο 1800, μόνο το 2,2% του πληθυσμού των χωρών της Ευρώπης κατοικούσε σε πόλεις με περισσότερους από 100.000 κατοίκους. Στη σημερινή εποχή η εικόνα είναι εντελώς διαφορετική με την αστικοποίηση και την εκβιομηχάνιση να κυριαρχούν στον ίδιο γεωπολιτικό χώρο.

Η Αστική Γεωγραφία είναι ο κλάδος που εξειδικεύεται στη μελέτη των πόλεων, δηλαδή ασχολείται με τις μελέτες του οικιστικού ιστού των αστικών και γεωγραφικών περιοχών. Μια σημαντική κατεύθυνση της έρευνας της Αστικής Γεωγραφίας αφορά στην οριοθέτηση των βασικών επιχειρησιακών της εννοιών, όπως είναι η πόλη, η αστικοποιημένη περιοχή και η μητροπολιτική περιοχή, εκφρασμένων κυρίως σε φυσικούς και δημογραφικούς όρους. Μέσα από τις μελέτες και την ερμηνεία μιας σειράς ποσοτικών μεταβλητών προκύπτουν δεδομένα για την κατανομή του πληθυσμού, την απασχόληση, τα κοινωνικά και οικονομικά χαρακτηριστικά, τις μετακινήσεις και τους φυσικούς χαρακτήρες της πόλης.

Τα θέματα που διαρθρώνουν το περιεχόμενο της Αστικής Γεωγραφίας οργανώνονται πάνω σε δύο κεντρικούς άξονες: στις εξωτερικές σχέσεις ανάμεσα σε πόλεις και περιοχές και στην εσωτερική, χωρική οργάνωση της πόλης. Σύμφωνα με τον πρώτο άξονα, η πόλη μελετάται ως χωρικό και δια-αστικό¹ σύστημα, ενώ εξετάζονται οι

¹ interurban

έννοιες και οι υποθέσεις σχετικά με τη χωρική οργάνωση των πόλεων και τις σχέσεις αυτών με τις περιβάλλουσες και εξυπηρετούμενες από αυτές περιοχές. Σύμφωνα με τον δεύτερο άξονα, η πόλη εξετάζεται ως ενδο-αστικό² σύστημα του οποίου τα λειτουργικά στοιχεία συνθέτουν ποικίλους τύπους χρήσης εδάφους. Οι έννοιες της αστικής δομής και του αστικού προτύπου³ συμπυκνώνουν την εσωτερική οργάνωση του αστικού οργανισμού. Κατά συνέπεια προκύπτουν διάφορα θέματα μελέτης, όπως η μελέτη για τις περιοχές γύρω από την πόλη, τις κατοικημένες περιοχές, τις περιοχές εγκατάστασης των βιομηχανιών, καθώς και η έρευνα για το θέμα των μεταφορών, δηλαδή των συνδέσεων και συναλλαγών που λαμβάνουν χώρα ανάμεσα στην πόλη και την επαρχία της.

Η Αστική Γεωγραφία έδωσε σημαντική ώθηση στη συγκρότηση της Αστικής Κοινωνιολογίας, η οποία αποτελεί το προϊόν διασταύρωσης γεωγραφίας και κοινωνιολογίας. Η Αστική Κοινωνιολογία συγκεντρώνει μελέτες για την αστικοποίηση, δημογραφικές, οικολογικές, κοινωνικής μορφολογίας, καθώς και μελέτες για την κοινωνική οργάνωση και τα μαζικά φαινόμενα στην πόλη, μελέτες για τις κοινωνικές ομάδες, εθνικές και φυλετικές και μελέτες αστικών κοινωνικών προβλημάτων και κοινωνικής αστικής πολιτικής. Το φαινόμενο της αστικοποίησης προσδιορίζεται ως συνολική διαδικασία που χαρακτηρίζεται από συγκέντρωση του πληθυσμού σε περιοχές και με τιμές πάνω από ορισμένα όρια μεγέθους και πυκνότητας. Η πόλη μελετάται ως χωρική μορφή που αντιστοιχεί σε μια συγκεκριμένη κοινωνία, την αστική, η οποία χαρακτηρίζεται από ένα σύστημα αξιών, κανόνων και κοινωνικών σχέσεων που διέπεται από μια δική του λογική οργάνωσης και μετασχηματισμού.

Η σύσταση της επιστήμης της Αστικής Κοινωνιολογίας σχετίζεται άμεσα με την εμφάνιση μιας θεωρητικής σχολής, της Σχολής του Σικάγο. Η θέση της πόλης μέσα στην κοινωνιολογική θεωρία ήταν η λογική ανάπτυξη των πρώτων, θεμελιακών αντιλήψεων αυτής της σχολής και μάλιστα μελετήθηκε σαν ένα μωσαϊκό κοινοτήτων, 'φυσικών περιοχών', οι οποίες απορρέουν από τις θεμελιακές ανάγκες του ανθρώπινου είδους. Η κάθε μια από τις αστικές αυτές περιοχές χαρακτηρίζεται από την κυριαρχία ενός ειδικού τύπου πληθυσμού, ο οποίος κατέληξε εκεί κυρίως για

² intraurban

³ urban structure και urban pattern

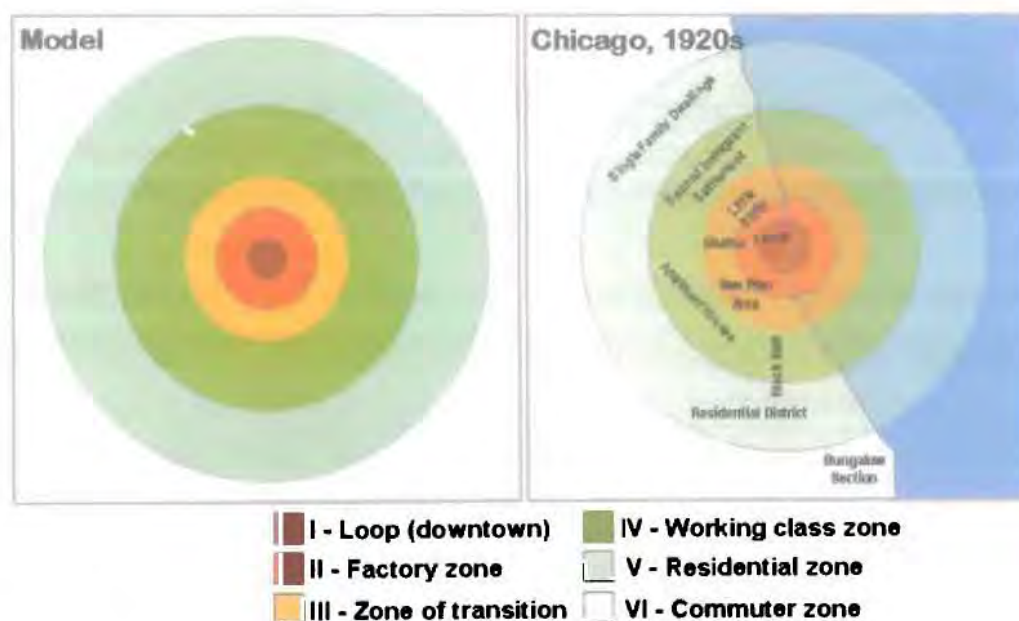
οικονομικούς λόγους. Επίσης μελετάται το περιβάλλον των πόλεων όσον αφορά στην ελευθερία που παρέχει επιτρέποντας στο άτομο να αναπτύξει την προσωπικότητά του και να συναντήσει άλλα άτομα που εκδηλώνουν τις ίδιες ανάγκες, τις ίδιες τάσεις και τις ίδιες συμπεριφορές με αυτόν.

Το Πανεπιστήμιο του Σικάγο υπήρξε το πρώτο αμερικανικό πανεπιστήμιο το οποίο έδωσε μεγάλη βάση στην έρευνα αλλά και στις μεταπτυχιακές σπουδές. Η σχολή της 'αστικής κοινωνιολογίας' δημιουργήθηκε στα πλαίσια της Σχολής του Σικάγο με τον Louis Wirth να αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές προσωπικότητες της σχολής. Σημαντικό του έργο είναι το *Urbanism as a Way of Life*, στο οποίο μελέτησε τη ζωή στην πόλη και τη συμπεριφορά των μειονοτικών ομάδων. Για τον Wirth ο 'αστισμός' είναι μια μορφή κοινωνικής οργάνωσης η οποία αποτελεί απειλή για τις πρωταρχικές σχέσεις αφού οδηγεί στην παρακμή της κοινωνικής σημασίας της οικογένειας και στην απομάκρυνση των ατόμων από το οικείο περιβάλλον της γειτονιάς που επικρατούσε παλαιότερα. Βέβαια ο ίδιος δεν παραβλέπει και τα θετικά στοιχεία της πόλης, όπως το γεγονός ότι η πόλη αποτελεί λίκνο της ελευθερίας, της προόδου, της καινοτομίας, της επιστήμης και της ορθολογικότητας. Παράλληλα αναγνωρίζει τον μητροπολιτικό πολιτισμό ως τον ανώτερο πολιτισμό που έχει δημιουργήσει ποτέ η ανθρωπότητα.

Η μοντέρνα κοινωνιολογία έχει άμεση σχέση με τρεις κυρίαρχους θεωρητικούς, τους Karl Marx, Max Weber και Emile Durkheim, οι οποίοι με ελάχιστα εξαιρούμενο τον Weber, υπήρξαν σχετικά αδιάφοροι ως προς τα αστικά φαινόμενα και είχαν ασχοληθεί με την ανάλυση άλλων σημαντικών χαρακτηριστικών των νέων βιομηχανικών κοινωνιών του 19^{ου} αιώνα. Σύμφωνα με τον Marx, οι νέες βιομηχανικές πόλεις ήταν νέες καπιταλιστικές κοινωνίες διαιρεμένες σε αστική και εργατική τάξη. Ο Weber ασχολήθηκε με την πτώση της παραδοσιακής εξουσίας και τη δημιουργία μιας λογικής, γραφειοκρατικής εξουσίας, ενώ ο Durkheim υποστήριζε ότι οι άνθρωποι θα μπορούσαν να μάθουν να συνεργάζονται λόγω της άμεσης εξάρτησής τους στις κοινωνίες με πολυσύνθετο καταμερισμό εργασίας.

Το 1925 ο Burgess έχοντας ως αντικείμενο μελέτης την πόλη του Σικάγο, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η αστική ανάπτυξη ακολουθεί μια διαδικασία οργάνωσης και αποδιοργάνωσης, που σχηματικά καταλήγει στη διαμόρφωση σειράς ομόκεντρων

ζωνών. Η πόλη δηλαδή ήταν χωρισμένη σε ομογενείς περιοχές με το γεωγραφικό κέντρο της πόλης να αποτελεί τον χώρο με τη μέγιστη χρησιμότητα. Γύρω από το βιομηχανικό κέντρο η γη αποτελεί έναν ενδιάμεσο χώρο που διατηρείται για τη μελλοντική επέκταση του κέντρου και όπου η ομοιογένεια και η διαφορά του τρόπου ζωής των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων αντικατοπτρίζουν αυξημένη κοινωνική αποδιοργάνωση. Επόμενη περιοχή είναι η περιοχή των κατοικιών της εργατικής τάξης, ενώ η επόμενη ζώνη είναι ο τόπος κατοικίας της ανώτερης κοινωνικής τάξης. Σύμφωνα με τη θεωρία των ομόκεντρων ζωνών, η ποιότητα του χώρου διαφοροποιείται και βελτιώνεται όσο οι περιοχές απομακρύνονται από το κέντρο. Σύμφωνα με τον Burgess, «αδιαφοροποίητα, ο ανταγωνισμός τείνει να δημιουργεί μια απρόσωπη κοινωνική δομή στην οποία ο κάθε άνθρωπος, όντας ελεύθερος να ακολουθήσει του συμφέρον του, και κατά μία έννοια, 'υποχρεωμένος' να το κάνει αυτό, κάνει κάθε άλλο άτομο ως μέσω για αυτό το σκοπό. Έτσι, κάνοντας το αυτό, αναπόφευκτα συμβάλει στην αμοιβαία ανταλλαγή υπηρεσιών καθιερωμένες έτσι από την κοινωνική ευημερία.»



Σχήμα 2.1: Το μοντέλο των ομόκεντρων ζωνών του Burgess

Ζώνη I: Γεωγραφικό κέντρο

Ζώνη II: Βιομηχανικό κέντρο

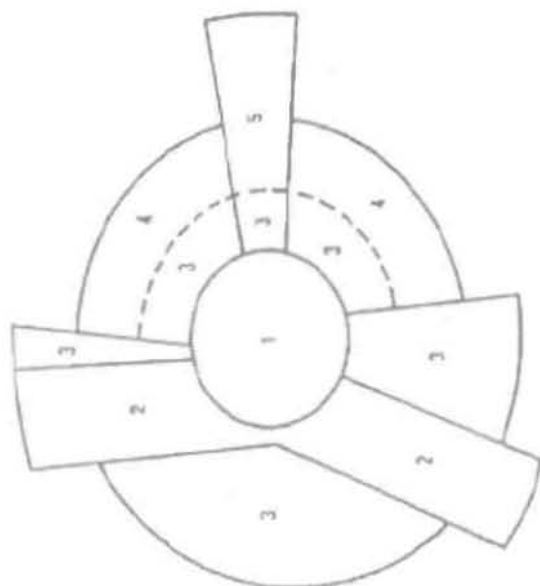
Ζώνη III: Ζώνη βιομηχανικών δραστηριοτήτων και περιοχή κατοικίας μεταναστών

Ζώνη IV: Περιοχή κατοικιών εργατικής τάξης

Ζώνη V: Περιοχή κατοικιών μεσαίας κοινωνικής τάξης

Ζώνη VI: Περιοχή κατοικιών ανώτερης κοινωνικής τάξης

Σύμφωνα με το μοντέλο των τομέων του Hoyot το 1939, η πόλη διαμορφώνεται σε διαφορετικούς τομείς με βάση την ανάπτυξη του συγκοινωνιακού δικτύου. Η κατανομή των δραστηριοτήτων μέσα στην πόλη επηρεάζεται από τους μεγάλους άξονες κυκλοφορίας οι οποίοι συγκλίνουν στο κέντρο. Συνεπώς, οι ζώνες κατοικίας μετασχηματίζονται σε τρεις τομείς, τις περιοχές κατοικίας της εργατικής τάξης, της μεσαίας τάξης και της ανώτερης κοινωνικής τάξης.

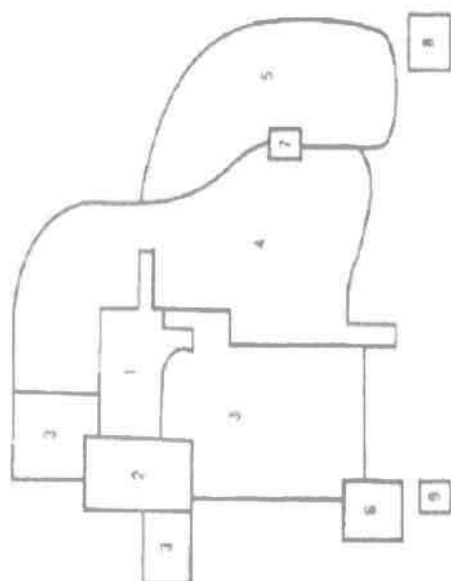


Σχήμα 2.2: Το μοντέλο των τομέων του Hoyot

Υποθετική διάρθρωση χρήσεων του αστικού εδάφους στη βάση των ακτινωτών τομών του Hoyot

1. Κεντρική περιοχή των επιχειρήσεων
2. Χονδρικό εμπόριο, ελαφριά βιομηχανία
3. Περιοχή κατοικιών εργατικής τάξης
4. Περιοχή κατοικιών μεσαίας κοινωνικής τάξης
5. Περιοχή κατοικιών ανώτερης κοινωνικής τάξης

Με στόχο να ξεπεραστούν οι αδυναμίες των περιγραφικών μοντέλων του Burgess και του Hoyot, δημιουργήθηκε το μοντέλο των πολλαπλών πυρήνων των Harris και Ullman το 1945, σύμφωνα με το οποίο τονίζεται η δυναμική εξέλιξη της πόλης με βάση δυο μεταβλητές: την ιστορικοκοινωνική και την γεωγραφική. Η πόλη δεν αναπτύσσεται στατικά γύρω από έναν μόνο πυρήνα αλλά γύρω από πολλαπλούς πυρήνες οι οποίοι συγκεντρώνουν διάφορες δραστηριότητες και εισοδηματικές κατηγορίες. Συνεπώς, οι αστικές λειτουργίες και ιδιαίτερα αυτές του δευτερογενή τομέα επιβάλλουν να προσδιορίσουν τόσο την αρχική διαμόρφωση του δομημένου χώρου όσο και τις μετέπειτα εξελίξεις του. Το μοντέλο αυτό βρίσκεται πιο κοντά στην πραγματικότητα των ευρωπαϊκών πόλεων.



Σχήμα 2.3: Το μοντέλο των πολλαπλών πυρήνων των C.D.Harris και E.L.Ullman

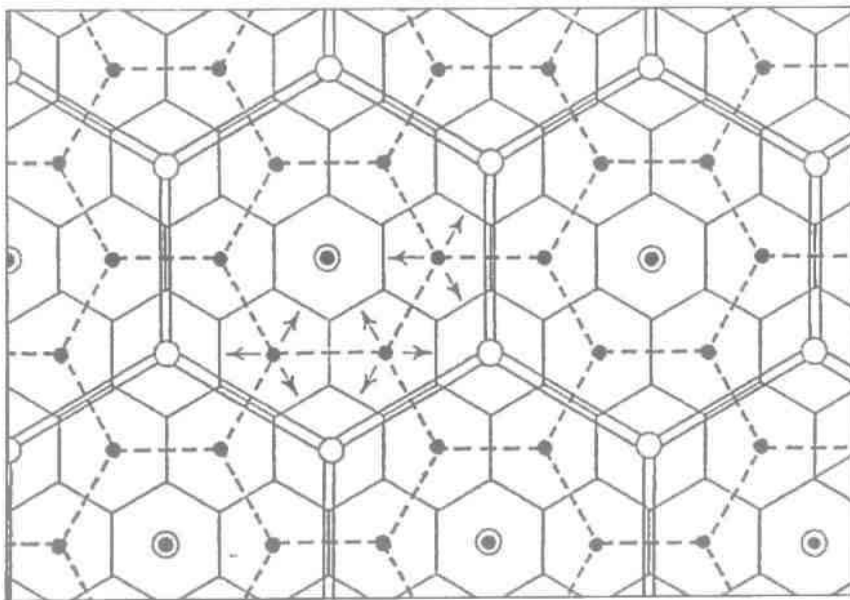
Υποθετική διάρθρωση πόλεως βάση των πολλαπλών πυρήνων των Harris και Ullman

1. Κεντρική περιοχή των επιχειρήσεων
2. Χονδρικό εμπόριο, ελαφριά βιομηχανία
3. Περιοχή κατοικιών εργατικής τάξης
4. Περιοχή κατοικιών μεσαίας κοινωνικής τάξης
5. Περιοχή κατοικιών ανώτερης κοινωνικής τάξης
6. Βαριά βιομηχανία
7. Απομακρυσμένο εμπορικό κέντρο
8. Περιοχή κατοικιών σε προάστιο

9. Βιομηχανικό προάστιο

Στις αρχές της δεκαετίας του '30 ο Γερμανός γεωγράφος W. Christaller διατύπωσε ένα μοντέλο χωρικής οργάνωσης, συναλλαγής και διανομής των τριτογενών λειτουργιών, το μοντέλο των «κεντρικών τόπων». Το μοντέλο αυτό προέκυψε μετά από μελέτες του Christaller στη Νότια Γερμανία αλλά και στις όμορες με αυτή ζώνες της Γαλλίας, της Αυστρίας και της Ελβετίας. Η θεωρία του βασίστηκε στην υπόθεση ότι η βασική λειτουργία της πόλης είναι η παροχή αγαθών και υπηρεσιών ως προς τις γύρω περιοχές της στις οποίες βρίσκεται ισοκατανεμημένος ο αγροτικός πληθυσμός. Δημιούργησε λοιπόν μια συγκεκριμένη γεωμετρική κατανομή των οικισμών, μια ιεραρχία των οικισμών κατά βαθμίδες καθώς και ένα σύνολο από τις εξαγωνικές περιοχές των οικισμών στις οποίες γινόταν εμπόριο.

Σύμφωνα με το μοντέλο του Christaller, κάθε κεντρική θέση, δηλαδή η αγορά ή ένας οικισμός, έχει μια ακτίνα εξυπηρέτησης του πληθυσμού. Στο κέντρο κάθε εξαγώνου βρίσκεται το κέντρο για κάθε προϊόν, με τρόπο τέτοιο ώστε να εξυπηρετούνται ισομεγέθεις επιφάνειες αγοράς που καλύπτουν το σύνολο της περιοχής με ένα πλέγμα από κανονικά εξάγωνα. Η κατανομή των κέντρων στον χώρο σχηματίζεται ως ένα δίκτυο όπου κάθε κεντρική θέση παρέχει υπηρεσίες και αγαθά σε μικρότερες κεντρικές θέσεις. Με τον τρόπο αυτό αυτόματα κάποιες θέσεις των οποίων οι επιφάνειες επιρροής είναι γειτονικές τείνουν να συμπέσουν και συνεπώς εξηγείται και ο διαχωρισμός τους από τις θέσεις που περιλαμβάνουν λειτουργίες κατώτερης τάξης.



Σχήμα 2.4: Το μοντέλο των «κεντρικών τόπων» του Christaller

2.1.2 Ευέλικτες Μορφές Εργασίας

2.1.2.1 Ανάλυση του Όρου Ευελιξία

Ο όρος ευέλικτη απασχόληση, χρησιμοποιείται για να περιγράψει όλα τα είδη απασχόλησης που διαφέρουν από το παραδοσιακό πλήρες ωράριο εργασίας, με μόνιμη σύμβαση εργασίας. Η 'ευέλικτη' πλευρά αυτών των μορφών εργασίας σχετίζεται άλλοτε με τον εργαζόμενο, άλλοτε με τον εργοδότη και άλλοτε και με τους δυο. Με τον εργαζόμενο σχετίζεται όσον αφορά στην προσφορά της ελευθερίας να οργανώσει την εργασία αλλά και τη ζωή του ενώ με τον εργοδότη στην ικανότητα να ταιριάζει τους ανθρώπινους πόρους με τις ανάγκες των πελατών και τις αυξομειώσεις της ζήτησης στην αγορά.

Η ευελιξία ως όρος μπορεί να αναλυθεί ως προς τις ώρες εργασίας, ως προς την τοποθεσία αλλά και ως προς την σύμβαση εργασίας. Ως προς τις ώρες εργασίας αρχικά, έχουμε πέντε κατηγορίες. Στην πρώτη ανήκει το ελαστικό ωράριο, το οποίο καθορίζεται σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση και σύμφωνα με το οποίο στην περίοδο αυτή ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργασθεί μεταξύ συγκεκριμένων βασικών ωρών. Βέβαια, εκτός των βασικών ωρών, οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν ελεύθερα την ώρα έναρξης αλλά και λήξης της εργασίας τους εντός μιας 'ζώνης περιορισμού'. Συνεπώς κάτι που απαιτείται από τους εργαζομένους είναι η καταγραφή της ώρας έναρξης και λήξης της εργασίας τους.

Ακολουθούν οι συμπιεσμένες εργασιακές εβδομάδες, όπου οι εργαζόμενοι δουλεύουν περισσότερες ώρες απ' ότι απαιτεί η βάρδιά τους κερδίζοντας έτσι μειωμένο αριθμό ημερών δουλειάς ανά εργασιακό κύκλο. Επόμενη κατηγορία είναι αυτή των αποκαλούμενων ετήσιων ωρών. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης σε συνεννόηση με τους εργαζομένους θέτει έναν αριθμό ωρών ο οποίος αποτελεί και τον στόχο των ωρών που θα πρέπει να δουλευτούν κατά τη διάρκεια ενός έτους χωρίς φυσικά να αποκλείεται και η δυνατότητα μικρής απόκλισης από τον αρχικό στόχο.

Στην τέταρτη κατηγορία ανήκουν οι λεγόμενες μηδενικές ώρες, σύμφωνα με τις οποίες οι εργαζόμενοι δεν έχουν συγκεκριμένο ωράριο αλλά ούτε και συγκεκριμένες

συνολικές ώρες εργασίας, απλά εργάζονται όποτε και για όσο χρονικό διάστημα κληθούν από τον εργοδότη τους. Τέλος, αναφέρεται η κάλυψη μιας θέσης εργασίας από δυο ή περισσότερους εργαζομένους, το λεγόμενο Job Sharing. Πρόκειται για ευέλικτο διακανονισμό εργασίας, όπου δύο ή και περισσότεροι εργαζόμενοι μοιράζονται την ευθύνη αλλά και τα οφέλη μιας θέσης πλήρους απασχόλησης. Βασική προϋπόθεση είναι οι εργαζόμενοι να έχουν καλή επικοινωνία μεταξύ τους καθώς και συμπληρωματικά προσόντα.

Ο όρος ευελιξία ως προς την τοποθεσία, μπορεί να αναλυθεί ως εξής: στην πρώτη περίπτωση έχουμε την εργασία εν κινήσει με αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αυτό των εμπορικών αντιπροσώπων, οι οποίοι συνέχεια μετακινούνται ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης στην οποία και απασχολούνται ώστε να συναντηθούν με πελάτες. Στην δεύτερη περίπτωση έχουμε την εργασία από το σπίτι η οποία είναι και γνωστή ως τηλεεργασία, όρος που πρωτοεμφανίστηκε στις αρχές του 1970 ως telecommuting. Η τηλεεργασία αποτελεί λοιπόν συνδυασμό χρήσης νέων τεχνολογιών παράλληλα με την αποδέσμευση του εργαζομένου από το συμβατικό εργασιακό χώρο και ωράριο.

Τελευταία κατηγορία της ανάλυσης του όρου ευελιξία με γνώμονα την τοποθεσία, παρουσιάζεται η εργασία από τηλεκέντρα ή από δορυφορικά γραφεία. Στην περίπτωση αυτή απαραίτητη είναι η χρήση νέων προηγμένων τεχνολογιών πληροφορικής και είναι από τις πιο σπάνιες και εξειδικευμένες μορφές εμφάνισης ευέλικτης απασχόλησης.

Η ευελιξία μπορεί επίσης να αναλυθεί και ως προς την σύμβαση εργασίας. Στην πρώτη κατηγορία ανήκει το λεγόμενο Outsourcing όπου γίνεται ανάθεση των υπηρεσιών και των εργασιών μιας επιχείρησης σε εξωτερικό συνεργάτη, ο οποίος μπορεί να είναι κάποιος ιδιώτης αλλά ακόμα και μια εταιρεία. Οι συνηθέστερα ανατιθέμενες εργασίες είναι η καθαριότητα, τα λογιστικά, η διανομή προϊόντων και η μισθοδοσία των εργαζομένων. Στα ελληνικά η λέξη Outsourcing μπορεί να ερμηνευθεί ως 'υπηρεσίες εξωγενών ή εξωεπιχειρησιακών πόρων'.

Μια άλλη μορφή που παρουσιάζεται είναι αυτή της χρήσης εργαζομένων από πρακτορεία. Οι εργαζόμενοι δουλεύουν μέσω ενός πρακτορείου ευρέσεως εργασίας

και η εταιρεία η οποία προσλαμβάνει τον εργαζόμενο πληρώνει το πρακτορείο και το τελευταίο αμείβει τον εργαζόμενο. Άλλη κατηγορία είναι εκείνη της περιστασιακής απασχόλησης, όπου ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται έτσι ώστε να διεκπεραιώσει ένα έργο ή για να εργασθεί περιστασιακά για έναν εργοδότη.

Τέλος, όσον αφορά στην ανάλυση του όρου ευελιξία ως προς τη σύμβαση εργασίας, αναφέρεται η προσωρινή σύμβαση ή σύμβαση προκαθορισμένων όρων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ο χρόνος για την καθορισμένη εργασία έχει συγκεκριμένη ημερομηνία έναρξης αλλά και λήξης. Η μορφή αυτή ευέλικτης εργασίας εμφανίζεται συνήθως όταν η εργασία έχει βραχυπρόθεσμη φύση, όταν η εργασία προορίζεται για να καλύψει την απουσία ενός εργαζομένου ή όταν η εργασία χρηματοδοτείται από εξωτερική πηγή για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

2.1.2.2 Κατηγορίες Ευέλικτων Μορφών Εργασίας

Τηλεργασία ή εργασία από απόσταση.

Πρόκειται για την πιο διαδεδομένη ευέλικτη μορφή απασχόλησης η οποία εμφανίστηκε και καθιερώθηκε λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας και του διαδικτύου. Περιλαμβάνει διαδοχική απασχόληση στην επιχείρηση και στο σπίτι ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες εργασίας. Στον εργαζόμενο προσφέρει την ελευθερία της επιλογής του τόπου κατοικίας, μικρότερους χρόνους μετακίνησης προς τον χώρο εργασίας αλλά και έμμεσα οικονομικά οφέλη, κυρίως για ειδικές ομάδες εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενες μητέρες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Επίσης προσφέρει οικογενειακά και ψυχολογικά οφέλη, αφού ο εργαζόμενος δουλεύει σε περιβάλλον οικείο και με τους δικούς του ρυθμούς και έχει ευέλικτο ωράριο εργασίας. Ο εργοδότης επωφελείται από την τηλεργασία ως προς το γεγονός ότι χρειάζεται να διαθέσει μικρότερες επενδύσεις για εγκαταστάσεις και εξοπλισμό με άμεσο αποτέλεσμα την βελτίωση της αποδοτικότητας του κεφαλαίου της επιχείρησής του.

Τα οφέλη της τηλεργασίας ως προς το κοινωνικό σύνολο αφορούν κυρίως στον περιορισμό της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και του κυκλοφοριακού κατά τις εργάσιμες ώρες λόγω του ότι οι μετακινήσεις του εργαζομένου είναι αρκετά περιορισμένες έως

και μηδενικές. Παράλληλα, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δε χρειάζεται να είναι κοντά στον χώρο εργασίας και θα μπορούσε μάλιστα να κατοικεί και εκτός πόλης, οδηγεί σε κάποιο βαθμό στην ανάπτυξη της υπαίθρου και στον περιορισμό του φαινομένου της αστυφιλίας. Επίσης οδηγεί στην αλλαγή της δομής της σύγχρονης πόλης χωροταξικά προσφέροντας περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης.

Οι αρνητικές επιπτώσεις της εργασίας από απόσταση είναι αρκετά σημαντικές. Ανάμεσά τους είναι η κατάργηση θέσεων εργασίας και η τροφοδότηση της παραοικονομίας καθώς πολλοί από τους εργαζομένους είναι ανασφάλιστοι και τα έσοδά τους δεν δηλώνονται. Παράλληλα η εργασία από απόσταση μπορεί να οδηγήσει στην απομόνωση του ατόμου με κίνδυνο τη διάλυση του κοινωνικού ιστού καθώς και στην αποδυνάμωση της συλλογικής επαγγελματικής δράσης και στον περιορισμό της ανάπτυξης ομαδικού πνεύματος.

Μακροπρόθεσμη αποταμίευση χρόνου.

Η μακροπρόθεσμη αποταμίευση χρόνου αναφέρεται στις περιπτώσεις που υπάρχουν διαφορές χρόνου εργασίας έναντι του υποχρεωτικού χρόνου εργασίας. Οι διαφορές αυτές προκύπτουν κατόπιν συμφωνίας εργαζομένου και εργοδότη και χωρίς ο εργαζόμενος να αμειωθεί για τον επιπλέον χρόνο εργασίας του. Τα υπόλοιπα αδειάς του εργαζομένου, τα οποία είναι το ανώτερο δέκα ημέρες ετησίως, μετατρέπονται αντί χρηματικής αποζημίωσης σε χρόνο αποταμίευσης. Μετά το 51^ο έτος του εργαζομένου υπάρχει απεριόριστος χρόνος αποταμίευσης με συνέπεια την πρόωρη συνταξιοδότησή του με διατήρηση του μισθού που είχε το τελευταίο διάστημα της απασχόλησής του.

Για τον εργαζόμενο η αποζημίωση για την υπερωριακή εργασία γίνεται σε μεταγενέστερο χρόνο ενώ παράλληλα αντιμετωπίζει τον κίνδυνο ο εργοδότης να κάνει χρήση της υποχρεωτικής άδειας παρά τη θέλησή του. Για τον εργοδότη τα οφέλη είναι σημαντικά και περιλαμβάνουν την μείωση της πληρωμής της υπερωριακής εργασίας και την αποφυγή απολύσεων και συνεπώς αποζημίωσης των εργαζομένων. Επίσης μέσω της διαρκούς εκπαίδευσης των εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί υψηλότερο επίπεδο κατάρτισης.

Ελαστικό ωράριο εργασίας.

Πρόκειται για ευέλικτη μορφή απασχόλησης με δωδεκάμηνη διάρκεια εξομάλυνσης. Το ελαστικό ωράριο εργασίας έχει ισχύ μόνο τις εργάσιμες ημέρες και χωρίς κανένα περιορισμό εξομάλυνσης. Δεν υπάρχει καμία απόκλιση από το βασικό ωράριο του εργαζομένου ενώ πραγματοποιείται έλεγχος και εξομάλυνση μια φορά κάθε χρόνο. Παράλληλα εμφανίζεται και σε μια άλλη μορφή, αυτή του ελαστικού ωραρίου εργασίας στη βάση αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Η μορφή αυτή συνήθως απευθύνεται σε υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό και σε στελέχη.

Μερική απασχόληση σε 24ωρη βάση λειτουργίας της επιχείρησης.

Πρόκειται για εξάωρη ημερήσια απασχόληση με 4 βάρδιες ανά 24ωρο σε συνολικά πέντε ημέρες εργασίας την εβδομάδα, δηλαδή συνολικά 120 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως. Η συνέπεια για τον εργαζόμενο είναι το μειωμένο εισόδημα λόγω της μειωμένης απασχόλησης, ενώ ο εργοδότης επωφελείται λόγω της συνεχούς και χωρίς διαλείμματα λειτουργίας της επιχείρησής του.

Πολλαπλή στελέχωση θέσεων εργασίας με πρόγραμμα τετραήμερης εβδομάδας απασχόλησης.

Στην περίπτωση αυτή, πέντε εργαζόμενοι μοιράζονται τέσσερις θέσεις εργασίας με συνέπεια η πρώτη και η τελευταία βάρδιά τους να διευρύνεται. Ανάμεσα στις βάρδιες δεν υπάρχουν διαλείμματα και στη θέση τους δίνονται χρηματικά bonus. Η μορφή αυτή έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων καθώς και 25% υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης σε μια επιχείρηση.

Κάλυψη μιας θέσης από δυο ή περισσότερους εργαζομένους.

Πρόκειται για το επονομαζόμενο Job Sharing, σύμφωνα με το οποίο ο επιμερισμός του χρόνου εργασίας επαφίεται στην κρίση των εργαζομένων. Η μορφή αυτή ευέλικτης εργασίας εφαρμόζεται κατά κύριο λόγο σε γραμματειακές θέσεις ή σε πρωτοαπασχολούμενους εργαζομένους και ένα πλεονέκτημά της είναι η αυτονομία που τους προσφέρει.

Απασχόληση με εποχικές διακυμάνσεις.

Αποτελεί συνδυασμό πλήρους και μερικής απασχόλησης με ετήσιες διακυμάνσεις. Κατά την περίοδο υψηλής παραγωγής της επιχείρησης εφαρμόζεται η πλήρης απασχόληση, ενώ κατά την περίοδο χαμηλής έντασης παραγωγής ο εργαζόμενος βρίσκεται σε άδεια. Ο μισθός του εργαζομένου παραμένει σταθερός κατά την διάρκεια των δυο περιόδων αλλά εξαρτάται από το συνολικό διάστημα της εργασίας του. Η απασχόληση με εποχικές διακυμάνσεις εφαρμόζεται κυρίως όταν η παραγωγή είναι αυτοματοποιημένη και με εποχικές διακυμάνσεις. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται προσαρμογή στις εκάστοτε ανάγκες και στη ζήτηση των πελατών αλλά και αποφυγή της μείωσης του προσωπικού μιας εταιρείας σε περιόδους χαμηλής παραγωγής.

Μερική απασχόληση για πρωτοαπασχολούμενους.

Πρόκειται για το πρόγραμμα STASI το οποίο απευθύνεται σε ασκούμενους ή σε πτυχιούχους ΤΕΙ και ΑΕΙ οι οποίοι επιθυμούν να κάνουν συμπληρωματικές ή μεταπτυχιακές σπουδές. Στόχος είναι μετά την εκπλήρωση των σπουδών αυτών, να καταλάβουν θέση πλήρης απασχόλησης αντίστοιχη των προσόντων τους.

Ανάθεση έργου.

Πρόκειται για ατομικές συμβάσεις με μειωμένο χρόνο εργασίας αλλά χωρίς αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του εργαζομένου. Ο μηνιαίος μισθός παραμένει σταθερός ακόμα και κατά τη διάρκεια των αδειών. Η ανάθεση έργου εφαρμόζεται κυρίως σε μονάδες service και montage.

Δοκιμαστική μορφή μερικής απασχόλησης.

Στην τελευταία αυτή περίπτωση ο εργαζόμενος μετά από τρεις μήνες εργασίας καλείται να δοκιμάσει και να επιλέξει τη μορφή απασχόλησης που τον ικανοποιεί. Κατά το διάστημα των τριών αυτών μηνών, η σύμβαση και η απολαβές του παραμένουν ως έχουν ενώ μετά το πέρας των τριών δοκιμαστικών μηνών ο εργαζόμενος έρχεται σε συμφωνία με τον εργοδότη για την τελική επιλογή της μορφής απασχόλησης.

2.1.3 Νομοθεσίες

2.1.3.1 Νομοθετικό Πλαίσιο στην Ελλάδα

Στον Νόμο 2639/1998⁴ στο Κεφάλαιο Α' για τη Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, το Άρθρο 2 αναφέρεται στη μερική απασχόληση. Επί της ουσίας αντικαθίσταται το Άρθρο 38 του Νόμου 1692/1990⁵ ως εξής: "κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή μερική απασχόληση".⁶

Σε εποχικές ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις, οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις γίνονται για ημερήσια ή εβδομαδιαία περίοδο εργασίας. Η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη μέρα αργίας, ως και νυχτερινή εργασία, συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

Στην Παράγραφο 7 αναφέρεται ότι οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών προσαυξάνονται κατά επτάμισι τοις εκατό (7,5%) εφόσον αμείβονται με το κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησής τους είναι μικρότερο των τεσσάρων (4) ωρών ημερησίως⁷.

Σύμφωνα με την Παράγραφο 10, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος, επί προσφοράς εργασίας με ίσους όρους από μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, έχει δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης

⁴ ΦΕΚ 205 Α/2-9-1998

⁵ ΦΕΚ 101 Α'

⁶ ΝΟΜΟΣ 2874/29.12.00 ΦΕΚ Α

Αρ.Φύλλου 286/29-12-2000 Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις.

⁷ Η συγκεκριμένη παράγραφος εμφανίζεται όπως αντικαταστάθηκε με το Άρθρο 7 του Νόμου 2874/2000.

στην ίδια επιχείρηση. Ο χρόνος της μερικής απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος προϋπηρεσίας και για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αυτής οκτώ (8) ώρες εργασίας με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε μία (1) ημέρα προϋπηρεσίας.

Στην Παράγραφο 11 του ίδιου Νόμου δηλώνονται οι παροχές προς τους μερικώς απασχολούμενους εργαζομένους, δηλαδή οι δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση υπό συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου, καθώς και οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση. Δηλαδή γίνεται αναφορά στα ίδια δικαιώματα των εργαζομένων ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας που έχουν με την επιχείρηση.

Η Παράγραφος 12 αναφέρεται στους εργοδότες που απασχολούν άτομα με μερική απασχόληση. Σύμφωνα με την Παράγραφο 12, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται με μερική απασχόληση στην επιχείρησή του αναφορικά με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Σύμφωνα με την Παράγραφο 14, για τους μερικώς απασχολούμενους εργαζομένους εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ενώ στην Παράγραφο 15 δηλώνεται ότι η μερική απασχόληση με σχέση ιδιωτικού δικαίου επιτρέπεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, καθώς και στους φορείς για τους οποίους η μερική απασχόληση προβλέπεται από ειδικούς νόμους ή από διατάξεις κανονισμών που έχουν κυρωθεί με νόμο ή έχουν ισχύ νόμου.

Η σημαντικότερη συμφωνία αναφορικά με την μερική απασχόληση έχει επιτευχθεί σε εθνικό επίπεδο, στο πλαίσιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) για το 1993. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 5 στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση κάτω από συνθήκες ανάλογες με εκείνες που αφορούν στους

εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου. Επίσης, στους μερικώς απασχολούμενους εργαζομένους παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άλλων εργαζομένων στην εκάστοτε επιχείρηση. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση έχουν ίση και αναλογική μεταχείριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και σύμβαση αορίστου χρόνου ως προς την ετήσια άδεια, τις αποζημιώσεις, τα επιδόματα και τα προγράμματα πρόσθετης κοινωνικής ασφάλισης.

2.1.3.2 Πράσινη Βίβλος για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας

Σκοπός της Πράσινης Βίβλου είναι να δώσει το έναυσμα για δημόσια συζήτηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφορικά με τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας σύμφωνα με τις τάσεις που εμφανίζονται στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Με γνώμονα το γεγονός ότι οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας εξελίσσονται με ταχείς ρυθμούς λόγω της τεχνολογικής προόδου, η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποσκοπεί να εισαγάγει τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σε μια ανοιχτή συζήτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργατική νομοθεσία μπορεί να συμβάλει στην προαγωγή της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης, ανεξαρτήτως της μορφής της σύμβασης απασχόλησης.

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας στις χώρες - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν επιφέρει αλλαγές στην οργάνωση και στον χρόνο της εργασίας καθώς και στις αμοιβές των εργαζομένων και στο μέγεθος του εργατικού δυναμικού στα διάφορα στάδια του κύκλου παραγωγής. Νέες κατηγορίες εργαζομένων δημιουργήθηκαν, όπως αυτή των προσωρινών εργαζομένων, ενώ η σχέση μεταξύ της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας εξελίσσεται παράλληλα. Σε κοινοτικό επίπεδο, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει νομοθετήσει κατάλληλα με σκοπό να εξασφαλίσει τη σύνδεση της εφαρμογής των νέων ευέλικτων μορφών εργασίας με τη διατήρηση ορισμένων δικαιωμάτων των εργαζομένων, τόσο σε επίπεδο εργασίας μερικής απασχόλησης όσο και σε επίπεδο εργασίας ορισμένου χρόνου.

Ο άτυπος χαρακτήρας ορισμένων συμβάσεων εργασίας περιλαμβάνει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, τις συμβάσεις

περιστασιακής εργασίας, το καθεστώς του προσωρινά εργαζομένου καθώς και το καθεστώς του ανεξάρτητου εργαζομένου. Το ποσοστό της συνολικής απασχόλησης που καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι με άτυπες συμβάσεις είναι σχεδόν ίσο με το 40% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το έτος 2005, ενώ το 2001 έφτανε το 36% των εργαζομένων. Το ποσοστό των ανεξάρτητων εργαζομένων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού είναι 15%, ενώ η εργασία ορισμένου χρόνου έχει αυξηθεί από το 12% της συνολικής απασχόλησης το 1998 σε περισσότερο από 14% του συνόλου της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το έτος 2005.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η διαδοχή βραχυχρόνιων, χαμηλής ποιότητας θέσεων εργασίας με ανεπαρκή κοινωνική προστασία συνεπάγεται ότι κάποια άτομα καθίστανται ευάλωτα. Οι ομάδες ατόμων αυτές είναι κυρίως οι γυναίκες, οι ηλικιωμένοι και οι νέοι που προσλαμβάνονται με βάση άτυπες συμβάσεις. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω της Πράσινης Βίβλου έχει ως στόχο την προώθηση της συζήτησης ζητημάτων που αφορούν στις επαγγελματικές μεταβάσεις, ειδικά για άτομα που ήταν καιρό άνεργοι αλλά και για άτομα που εργάζονται σε μη ασφαλή απασχόληση. Ο εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου θεωρείται άμεση προτεραιότητα και για τον λόγο αυτό αναφέρεται και η συζήτηση για τη νομική αβεβαιότητα που συνδέεται κυρίως με τις μορφές άτυπης απασχόλησης όπου δεν υπάρχει σύμβαση εργασίας.

Παράλληλα, οδηγία σχετικά με τον χρόνο εργασίας αναμένεται να εγκριθεί από το Συμβούλιο Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων. Στο ζήτημα της κινητικότητας των εργαζομένων υπό το πρίσμα των διαφορετικών ορισμών των εργαζομένων η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει ότι η παραπομπή στο εθνικό δίκαιο και όχι στο κοινοτικό έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της προστασίας των εργαζομένων. Τέλος, αντικείμενο έρευνας είναι η αδήλωτη εργασία η οποία οδηγεί στην εκμετάλλευση των εργαζομένων αλλά και στην στρέβλωση του ανταγωνισμού. Με ψήφισμα που εγκρίθηκε το έτος 2003, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης κάλεσε τα κράτη – μέλη της να επιλύσουν το πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας με προληπτικά μέτρα αλλά και με κυρώσεις καθώς και με τη σύναψη εταιρικών σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των δημόσιων αρχών σε εθνικό επίπεδο.

2.1.4 Μετανάστες

Ο βαθμός μετακίνησης του πληθυσμού εξαρτάται από οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτιστικούς παράγοντες. Κάθε μεταναστευτική ροή επηρεάζει σημαντικά τόσο την περιοχή από την οποία ο πληθυσμός φεύγει όσο και την περιοχή προς την οποία ο πληθυσμός μετακινείται. Οι επιδράσεις αυτές αφορούν τόσο στο οικονομικό όσο και στο κοινωνικό, πολιτικό και πολιτισμικό επίπεδο.

Οι διάφορες θεωρητικές απόψεις που έχουν αναπτυχθεί θέτουν στο επίκεντρο της ανάλυσής τους τον εντοπισμό των παραγόντων που προσδιορίζουν τη μετανάστευση και προσπαθούν με τον τρόπο αυτό να εξηγήσουν, η καθεμία από τη σκοπιά της, το φαινόμενο, την ένταση και τη διάρκεια των μεταναστευτικών κινήσεων. Οι πρώτες προσπάθειες προσέγγισης αναπτύχθηκαν από τους οικονομολόγους Smith και Hicks, σύμφωνα με τους οποίους η μετανάστευση εξηγείται από τη συνεχή προσπάθεια των ατόμων για τη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου. Δεδομένου ότι ο μισθός είναι το στοιχείο εκείνο που κατ' εξοχήν προσδιορίζει το επίπεδο διαβίωσης, η τάση του ανθρώπου για μεγιστοποίηση της ικανοποίησης και βελτίωσης των συνθηκών ζωής του, οδηγεί σε μετακινήσεις πληθυσμών από περιοχές ή χώρες με χαμηλούς μισθούς σε περιοχές ή χώρες με υψηλούς μισθούς.

Εμπειρικές έρευνες που έχουν κατά καιρούς πραγματοποιηθεί, δείχνουν ότι γενικά διαμορφώνεται μια συμπληρωματικού τύπου σχέση στην απασχόληση ημεδαπών και αλλοδαπών, στοιχείο που καταδεικνύει ότι οι μετανάστες καλύπτουν σε σημαντικό βαθμό επιπρόσθετες σε εργατικό δυναμικό ανάγκες της ελληνικής οικονομίας. Βέβαια, με τον τρόπο αυτό δεν αποκλείονται περιπτώσεις υποκατάστασης ημεδαπών από αλλοδαπούς, κυρίως στους τομείς παροχής ανειδίκευτης εργασίας. Αναφορικά με το αν η ένταξη των μεταναστών στην εγχώρια αγορά εργασίας και στην παραγωγική διαδικασία ευρύτερα επηρεάζει βασικές παραμέτρους των εργασιακών σχέσεων, θα πρέπει να τονιστεί ότι το μεταναστευτικό δυναμικό προσδίδει αλλά και προσθέτει σημαντικό βαθμό ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, αφού επιδρά σε ορισμένες καίριες παραμέτρους αυτών, όπως είναι το ύψος των αποδοχών, ο χρόνος εργασίας και οι μορφές απασχόλησης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL έχει θέσει στόχο τη διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες στον τομέα της απασχόλησης. Μεταξύ των γενικών στόχων της Πρωτοβουλίας περιλαμβάνεται και η βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης μέσα από την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την Αγορά Εργασίας⁸. Μια τέτοια παρέμβαση αποτελεί και το έργο με τίτλο “Παρατηρητήριο και Δίκτυο Δομών για την ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας” που υλοποιείται από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη (Α.Σ.).

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη έχει θέσει ως στόχο την προσπάθεια δημιουργίας περιβάλλοντος άσκησης των δικαιωμάτων των μεταναστών και ιδιαίτερα των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων τους. Απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη του στόχου αυτού της Αναπτυξιακής Σύμπραξης είναι η συστηματική παρατήρηση των συνθηκών και των όρων εργασίας των μεταναστών καθώς και η παρέμβαση σε περιπτώσεις που οι συνθήκες αυτές δεν είναι ικανοποιητικές και προσβάλουν τα δικαιώματα των εργαζομένων μεταναστών. Σημαντική επίσης είναι και η δικτύωση των φορέων, των οργανισμών και των συλλογικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται για την υποστήριξή τους, με σκοπό την ενδυνάμωση και την ενεργό συμμετοχή των ίδιων των μεταναστών σε ενιαίο φορέα προάσπισης των δικαιωμάτων τους.

2.1.5 Γυναίκες

Η μερική απασχόληση, ως μοντέλο καριέρας για την γυναίκα, παρουσιάζεται ως τρόπος συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς με τον τρόπο αυτό δίνεται η δυνατότητα στη γυναίκα να συνδυάσει την μισθωτή εργασία με την ανατροφή των παιδιών και την φροντίδα της οικογένειας. Βέβαια, ενώ η μερική απασχόληση στις γυναίκες ολοένα και αυξάνει την τελευταία δεκαετία, τις

⁸ Μέτρο 1.2

περισσότερες φορές δεν αποτελεί επιλογή αλλά λύση ανάγκης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων, περίπου το 50% των εργαζομένων γυναικών κατέφυγαν στην προσωρινή απασχόληση επειδή δεν κατάφεραν να βρουν μόνιμη εργασία, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις οι συμβάσεις τους διαρκούν λιγότερο από έξι (6) μήνες.

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες σε συνδυασμό με τις βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις σύμφωνα με τις οποίες οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για τη φροντίδα της οικογένειας ενώ οι άνδρες είναι οι βασικοί 'προμηθευτές' της, επιδεινώνουν την ανισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα. Σε έρευνα που εκπονήθηκε από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τις Συνθήκες Εργασίας, υπολογίστηκε ένας σύνθετος δείκτης του χρόνου εργασίας, ο οποίος περιλαμβάνει τον χρόνο που ξοδεύεται στην κυρίως δουλειά στην αγορά εργασίας αλλά και στην οικία για τη φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που εργάζονται περισσότερες ώρες την εβδομάδα και ακόμα και εκείνες που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης εργάζονται περισσότερες ώρες συνολικά σε σχέση με τους άνδρες που απασχολούνται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Οι πολιτικές και οι δράσεις στον Ευρωπαϊκό χώρο το 2007 για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι πολλές και ποικίλες. Ενδεικτικά αναφέρονται παραδείγματα τεσσάρων ευρωπαϊκών κρατών. Στην Φινλανδία, προκειμένου να αντιμετωπισθεί το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα, συστήθηκαν ταμεία ενίσχυσης των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων γυναικών. Παρότι το μέτρο κρίθηκε θετικό, η οικονομική ενίσχυση είναι περιορισμένη. Στην Σουηδία θεσπίστηκαν νομοθετικά Σχέδια Ισότητας για όλους τους εργασιακούς χώρους που απασχολούν πάνω από δέκα εργαζομένους, τα οποία είναι υποχρεωτικά και ελέγχεται η εφαρμογή τους, ενώ στην Γαλλία συμφωνήθηκε σε εθνικό επίπεδο, η προώθηση της ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα, στο εργατικό δυναμικό της χώρας, με δράσεις όπως άμβλυνση του χάσματος των αμοιβών ανάμεσα στα δυο φύλα, αλλά και μέτρα ώστε η χρήση της άδειας μητρότητας να μην επηρεάζει την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών. Τέλος, σύμφωνα με τη νέα εργατική νομοθεσία, στην Νορβηγία όλες οι εγχώριες επιχειρήσεις υποχρεούνται να περιλαμβάνουν τουλάχιστον δυο γυναίκες στα διοικητικά τους συμβούλια από τα τέλη του 2006.

Τα τελευταία χρόνια έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση, τόσο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κρατών μελών, στην υιοθέτηση πολιτικών που θα υποστηρίξουν τις ίσες ευκαιρίες των ανδρών και γυναικών, ενώ παράλληλα έχει δοθεί σημαντική ώθηση στην εισαγωγή μέτρων που συνδέονται με την συμφιλίωση της εργασίας και της επαγγελματικής ζωής. Η μείωση του χρόνου απασχόλησης, οι νέες μορφές οργάνωσης εργασίας, οι ειδικές γονικές άδειες αλλά και μέτρα υποστήριξης της φροντίδας των παιδιών αποτελούν εκφάνσεις των δράσεων αυτών.

Στον τομέα της απασχόλησης, σημαντική ώθηση στην ισότητα των φύλων έδωσαν η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση μέσα από τα ετήσια Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, αλλά και μια σειρά από Κοινοτικές Πρωτοβουλίες και Επιχειρησιακά Προγράμματα χρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και άλλους κοινοτικούς πόρους.

Σημαντική είναι λοιπόν η συμβολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην προώθηση της ισότητας των φύλων με πρώτη αναφορά στη Συνθήκη της Ρώμης (1957) με το Άρθρο 116 που αναφερόταν στο δικαίωμα της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες αντιστοίχων θέσεων. Επίσης ιδιαίτερη ώθηση στα θέματα ισότητας έδωσε η Κοινοτική Στρατηγική με το Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005). Ακολούθησε ο Οδικός Χάρτης προς την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών (2006-2010) σύμφωνα με τον οποίο όσον αφορά στον τομέα της συμφιλίωσης της εργασίας με την οικογενειακή και προσωπική ζωή, προτείνεται η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καθώς θεωρείται ότι βοηθούν στην είσοδο και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας και αυξάνουν τον βαθμό ικανοποίησης από την απασχόληση, αυξάνοντας ταυτόχρονα την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων.

2.1.6 Γυναικεία Μετανάστευση

Η συμμετοχή των γυναικών στη μετανάστευση ολοένα και αυξάνεται τα τελευταία χρόνια διεθνώς και σχετίζεται με την τάση των μεταναστριών να μεταναστεύουν αυτόνομα και λιγότερο ως εξαρτημένα άτομα που συνοδεύουν άντρες μετανάστες. Η πλειοψηφία των γυναικών αυτών απασχολείται κυρίως στον άτυπο τομέα της παροχής ιδιωτικών υπηρεσιών.

Όπως σημειώνει η DeLaet, οι Ευρωπαϊκές κυβερνήσεις κατάφεραν τον στόχο τους να περιορίσουν την μετανάστευση των φιλοξενούμενων εργατών. Όμως η μακροπρόθεσμη εφαρμογή αυστηρών μέτρων για την μετανάστευση σε συνδυασμό με την αύξηση των ανθρώπων που μεταναστεύουν παγκόσμια έχει ως αποτέλεσμα οι μετανάστες να εμφανίζονται ως αυτοί που δεν υπακούουν τους νόμους ή ως αυτοί που εκμεταλλεύονται τις φιλελεύθερες πολιτικές για το άσυλο. Αυτές οι πολιτικές κατέληξαν στην καταπάτηση των δικαιωμάτων των μεταναστών, στην αύξηση του ρατσισμού και στην εδραίωση και ανάπτυξη παράνομων δικτύων, τα οποία εκμεταλλεύονται την ανάγκη των ανθρώπων να μεταναστεύουν. Επιπλέον, οι αυστηρές πολιτικές για τη μετανάστευση ταυτόχρονα με τους όρους που επέτρεψαν την οικογενειακή μετανάστευση κατεύθυναν τις μετανάστριες στην ανεπίσημη αγορά εργασίας ως μοναδική επιλογή.

Ωστόσο την δεκαετία του '90 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες δημογραφικές και οικονομικές συνθήκες απέρριψε την μηδενική μεταναστευτική πολιτική των κρατών μελών και πρότεινε στα κράτη μέλη να χαράξουν πολιτικές που θα αναγνωρίζουν την ανάγκη για μετανάστευση εργατών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αναφορικά στην θέση των μεταναστριών στις Ευρωπαϊκές κοινωνίες, οι πολιτικές φαίνεται να εστιάζουν περισσότερο στο θέμα της μετανάστευσης παρά στο θέμα των γυναικών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αφήνει περιθώρια για την άνιση συμμετοχή των μεταναστριών στις κοινωνίες υποδοχής, για την κακομεταχείριση τους, για την βία στην οικογένεια, καθώς και για την άνιση θέση τους στην απασχόληση. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει η Del Rosario για την περίπτωση της εμπορίας γυναικών, 'όταν η γυναίκα βγαίνει από την ιδιωτική σφαίρα αυτό που ορίζει το καθεστώς της δεν είναι το οικογενειακό δικαίο ή το δικαίο για την εμπορία ανθρώπων αλλά ο νόμος για τους μετανάστες'.

Σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν γίνει συγκεκριμένα βήματα ως προς τη νομοθετική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων του οικιακού τομέα. Οι ρυθμίσεις αυτές αφορούν κυρίως στο ωράριο εργασίας, στις άδειες, στο μισθό, στην ασφάλιση και στην σύνταξη. Σε περιπτώσεις όπου υπήρξαν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, πολλά από τα προβλήματα των εργασιακών σχέσεων επιλύθηκαν στον τομέα αυτό. Στα υπόλοιπα κράτη τα οποία δεν προχώρησαν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις,

υπήρξαν συγκεκριμένες νομοθετικές παρεμβάσεις είτε ως προς την κατεύθυνση της χρηματοδότησης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης είτε ως προς την φοροαπαλλαγή μέσω ‘επιταγών υπηρεσιών’ ή άλλων παρόμοιων μέσων.

Ενδεικτικά, στη Γαλλία έχει καθιερωθεί από το 1993 η ‘επιταγή υπηρεσιών’, δηλαδή ένας τρόπος πληρωμής των υπηρεσιών που παρέχονται σε ιδιωτικές κατοικίες με λιγότερες γραφειοκρατικές διαδικασίες. Απευθύνεται σε όλες τις υπηρεσίες οικογενειακού ή οικιακού χαρακτήρα με την προϋπόθεση ότι επιτελούνται στην κατοικία του χρήστη της επιταγής και συνδυάζεται με φοροαπαλλαγές για τον εργοδότη. Στο Βέλγιο από το 1994 έχει δοκιμαστεί σε όλους τους δήμους ένα μικτό σύστημα αναγνώρισης της παροχής υπηρεσιών σε συνδυασμό με τις ‘επιταγές υπηρεσιών’, ενώ στη Γερμανία από το 1997 καθιερώθηκε και επίσημα ένας συνδυασμός των ‘επιταγών υπηρεσιών’ και φορολογικών κινήτρων για όσους απασχολούν οικιακές βοηθούς που αμείβονται κανονικά. Τέλος, στην Ιταλία από το 1996 οι οικιακοί εργαζόμενοι καθώς και ο κλάδος του καθαρισμού καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση ενώ στην Πορτογαλία το 1992 εισήχθη για πρώτη φορά ένα νομικό καθεστώς για την οικιακή εργασία, το οποίο αναγνωρίζει την ιδιομορφία της μορφής αυτής εργασίας και τη ρυθμίζει χωριστά από τις υπόλοιπες συμβάσεις εργασίας.

2.2 Θεωρητικό Πλαίσιο

2.2.1 Ποιοτική ανάλυση ευέλικτων μορφών εργασίας σε επιχειρήσεις

Η επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας στην Ελλάδα αλλά και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει αποτελέσει αντικείμενο μελετών. Ενδεικτικά για την Ελλάδα, αναφέρεται η «Ποιοτική ανάλυση της εφαρμογής ευέλικτων μορφών εργασίας σε επιχειρήσεις».

Η ποιοτική ανάλυση της εφαρμογής ευέλικτων μορφών εργασίας σε επιχειρήσεις εκπονήθηκε από το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών στα πλαίσια του έργου ‘Άλκηστis’ της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, έχοντας ως αντικείμενο μελέτης πέντε ελληνικές επιχειρήσεις. Βασικός σκοπός της ποιοτικής

ανάλυσης υπήρξε η αξιοποίηση της τεχνογνωσίας των πέντε αυτών επιχειρήσεων όσον αφορά στην εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έτσι ώστε να μελετηθούν και να εξομαλυνθούν δυσκολίες που εντοπίστηκαν κατά την εφαρμογή τους.

Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη μελέτη, οι ευέλικτες μορφές εργασίας αφορούν νέα πρότυπα οργάνωσης με κοινό στόχο τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αντρών και γυναικών. Απευθύνονται κυρίως σε όσους αντιμετωπίζουν προβλήματα εναρμονισμού μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και έχουν ως στόχο την εξομάλυνση των διαφοροποιήσεων ως προς τον ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια, στην αγορά εργασίας αλλά και στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ευρώπη εφαρμόζονται σχεδόν σε όλους τους κλάδους της οικονομίας και εμφανίστηκαν πολύ νωρίς με συνέπεια να υπάρχει εμπειρία ετών και ανεπτυγμένη τεχνογνωσία. Η τηλεργασία να κατέχει κυρίαρχο ρόλο σε μεγάλες πολυεθνικές εταιρίες. Ενδεικτικά, στη Φινλανδία το 8% των εργαζομένων τηλεαπασχολούνται ενώ στη Σουηδία το 8% των εργαζομένων εργάζονται από την οικία τους. Το 36% των Γερμανών και το 45% των Ισπανών εργαζομένων δηλώνουν ενδιαφέρον για τηλεργασία τουλάχιστον για μια ημέρα την εβδομάδα.

Στην Ελλάδα, οι ευέλικτες μορφές εργασίας θεσμοθετήθηκαν επίσημα το 1990 και έκτοτε επεκτάθηκαν στην αγορά εργασίας κυρίως με τη μορφή μερικής απασχόλησης και τηλεργασίας. Η πολιτεία αν και βλέπει θετικά την εφαρμογή και επέκταση των μορφών αυτών απασχόλησης μέχρι στιγμής δεν έχει κινητοποιηθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Τα επιχειρησιακά προγράμματα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης περιλαμβάνουν έργα για την προώθηση της απασχόλησης και αποτελούν την πρώτη μεγάλη κρατική παρέμβαση υποστήριξης των ελληνικών επιχειρήσεων έχοντας ως στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειάς τους.

Παράλληλα με τους άξονες παρεμβάσεων της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και τους στόχους του Εθνικού Σχεδίου Δράσης Απασχόλησης,

προτείνονται παρεμβάσεις υπέρ των ανέργων αλλά και των εργαζομένων. Οι παρεμβάσεις αυτές έχουν ως στόχο την προώθηση ίσων ευκαιριών εργασίας για όλους καθώς και την ανάπτυξη νέων πολιτικών για την προώθηση της απασχόλησης. Για να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι επιχειρείται η ενίσχυση της απασχόλησης μέσω της συνεργασίας των επιχειρήσεων. Απαραίτητη είναι και η προσαρμογή του θεσμικού πλαισίου για τη διευκόλυνση της ανάπτυξης και της υιοθέτησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα.

Οι ενέργειες που προτείνονται μέσω της ποιοτικής ανάλυσης της εφαρμογής ευέλικτων μορφών εργασίας σε επιχειρήσεις είναι κυρίως να δοθούν οικονομικά κίνητρα για τις επιχειρήσεις. Το κράτος λοιπόν θα πρέπει να προχωρήσει σε χρηματοδότηση των επιχειρήσεων που επιθυμούν να υιοθετήσουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης αλλά και να προσφέρει στις επιχειρήσεις αυτές φορολογικές και ασφαλιστικές ελαφρύνσεις. Κίνητρα θα πρέπει να δοθούν και στους εργαζομένους, όπως να διαμορφωθούν νέες και σύγχρονες εγκαταστάσεις και να υπάρχει επιμόρφωση και επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων μέσα από κύκλους σεμιναρίων.

2.2.2 Μετανάστες

Οι οικονομικές επιπτώσεις της μετανάστευσης συνδέονται άμεσα με τις επιδράσεις που προκαλούνται στην αγορά εργασίας. Θεωρείται ότι η χρησιμοποίηση μεταναστών για εργασία αυξάνει την ανεργία των ανειδίκευτων εργατών. Βέβαια, μελέτες που έχουν εκπονηθεί στο συγκεκριμένο ζήτημα παρουσιάζουν μια διαφορετική εικόνα. Σύμφωνα με την έρευνα των Winkelman και Zimmermann όσον αφορά στην Ευρώπη, οι επιπτώσεις της μετανάστευσης στην ανεργία δεν είναι σημαντικές καθ' ότι οι μετανάστες χρησιμοποιούνται ως ευέλικτη εφεδρεία σε περιπτώσεις που η κινητικότητα του τοπικού δυναμικού είναι μικρή. Στην περίπτωση της Ελλάδας ξεχωριστά, η μελέτη των Λιανός, Σαρρής και Κατσέλη που εστίασε στις επιπτώσεις της παράνομης μετανάστευσης στην οικονομία της Βόρειας Ελλάδας, έδειξε ότι οι παράνομοι μετανάστες λαμβάνουν αμοιβή που αγγίζει το 60% της αμοιβής των Ελλήνων και ότι υποκαθιστούν μερικώς τους Έλληνες εργαζομένους, ειδικά στην περίπτωση της ανειδίκευτης εργασίας. Επιπλέον, η αύξηση κατά 1% του

ΑΕΠ στη συγκεκριμένη περιοχή οφείλεται στην απασχόληση των μεταναστών σε θέσεις εργασίας.

Οι διακρίσεις που βιώνουν οι μετανάστες στον τομέα της εργασίας εντοπίζονται συνήθως κατά την πρόσβαση ή τη διατήρηση μιας θέσης απασχόλησης, στις συνθήκες εργασίας, στην εξέλιξη της εργασιακής σχέσης, στην επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση και στο δικαίωμα συμμετοχής τους σε μια συνδικαλιστική οργάνωση. Οι θεσμικής φύσης διακρίσεις στην εργασία, αποτελούν πολύ συνηθισμένη μορφή διακρίσεων, ενώ η αντιμετώπισή τους αποδεικνύεται στην πράξη ιδιαίτερα δύσκολη. Στην πράξη, σε όλες τις χώρες υποδοχής οι μετανάστες εργαζόμενοι βιώνουν καθημερινά διακρίσεις σε πολλά επίπεδα της εργασιακής ζωής τους και κατά κύριο λόγο κατά την προσπάθεια εύρεσης μιας δηλωμένης θέσης εργασίας ή μιας οποιασδήποτε θέσης εργασίας.

Εκτός από τη συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των πολιτών στον τομέα της απασχόλησης, η ελληνική Πολιτεία ενσωμάτωσε σχετικά πρόσφατα μια κοινοτική νομοθεσία για την εφαρμογή της αρχής αυτής. Πρόκειται για την οδηγία 2000/43 για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και την οδηγία 2000/78 για την διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Οι συγκεκριμένες οδηγίες ενσωματώθηκαν στην ελληνική έννομη τάξη με τον Νόμο 3304/2005, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 27 Ιανουαρίου 2005.

Χώρες που έχουν αναπτύξει μηχανισμούς ελέγχου και καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στον τομέα της απασχόλησης είναι η Βρετανία και η Γαλλία. Οι μηχανισμοί ελέγχου των χωρών αυτών αφορούν κυρίως στο πεδίο της πρόσβασης των μεταναστών σε θέσεις εργασίας. Στη Βρετανία τα μέτρα που υλοποιούνται έχουν τη μορφή νομικών κειμένων και αφορούν ταυτόχρονα στην ανάληψη δράσεων για την αποτελεσματική καταπολέμηση των διακρίσεων. Στον «Κώδικα Πρακτικών για την Φυλετική Ισότητα στην Απασχόληση», αναφέρονται οι βασικές υποχρεώσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων αναφορικά με τους εργαζόμενους μετανάστες και με τον τρόπο αυτό συγκεκριμενοποιείται το βασικό νομικό κείμενο, το Race Relation Act του 1976.

Στην περίπτωση της Γαλλίας τα μέτρα είναι πιο αυστηρά υπέρ των μεταναστών, αφού δεν επιτρέπονται καν οι «εθνοτικές στατιστικές». Το κυριότερο μέτρο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην πρόσβαση σε μια θέση εργασίας αποτελεί η μέθοδος «testing». Πρόκειται για μια μέθοδο διαδικασίας πιστοποίησης διακρίσεων κατά την πρόσληψη σύμφωνα με την οποία για την κατάκτηση μιας θέσης εργασίας αποστέλλονται δύο, αναλογικών τυπικών προσόντων, βιογραφικά σημειώματα εκ των οποίων το ένα ανήκει έναν λευκό πολίτη γαλλικής ιθαγένειας και το άλλο σε υποψήφιο «ευαίσθητης κοινωνικής καταγωγής ή διαφοροποιημένων εθνοτικών χαρακτηριστικών». Σε περίπτωση που κληθεί για συνέντευξη μόνο ο πρώτος υποψήφιος, στοιχειοθετείται τεκμήριο διακριτικής αντιμετώπισης μεταξύ των δύο υποψηφίων και η εργοδοτική πλευρά καλείται να δικαιολογήσει τη στάση της.

2.2.3 Γυναίκες και γυναίκες μετανάστριες

Η εφαρμογή της ισότητας μεταξύ των δυο φύλων στις πολιτικές των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁹, καταδεικνύει ως ένα βαθμό τη θεσμική πρόοδο που έχει επιτευχθεί σε ζητήματα ισότητας μεταξύ των δυο φύλων. Ιδιαίτερα όμως στην αγορά εργασίας, οι ανισότητες λόγω φύλου παραμένουν εμφανείς, ιδιαίτερα στην επαγγελματική κατάσταση, θέση και εξέλιξη αλλά και στους όρους αμοιβής. Η γυναικεία απασχόληση συγκεντρώνεται κυρίως στις υπηρεσίες κατ' οίκον, στον κλάδο της υγείας και στην εκπαίδευση, ενώ οι άνδρες αποτελούν την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού στον τομέα των κατασκευών, των μεταφορών και των επικοινωνιών, καθώς και στη βιομηχανία και στην γεωργία.

Παράλληλα εξακολουθεί να υφίσταται διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία με υποβάθμιση των χαρακτηρισμένων ως γυναικείων επαγγελμάτων. Οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα γραφείου και στον τομέα των πωλήσεων ενώ οι άνδρες καταλαμβάνουν διοικητικές θέσεις και κυριαρχούν στον τομέα των κατασκευών και σε ειδικευμένα χειρονακτικά επαγγέλματα. Στον τομέα της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης στην

⁹ Gender mainstreaming , Η αρχή του gender mainstreaming πρωτο-εμφανίστηκε ως έννοια στη Γ' Διάσκεψη του ΟΗΕ στο Ναϊρόμπι το 1985 και επικυρώθηκε στη Δ' Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ στο Πεκίνο το 1995.

Ελλάδα, οι άνδρες επιχειρηματίες και αυτοαπασχολούμενοι είναι πολύ περισσότεροι από τις γυναίκες, γεγονός που μας κατατάσσει σε ιδιαίτερα χαμηλή θέση μεταξύ των άλλων Ευρωπαϊκών χωρών.

Η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα αλλά και σε ολόκληρη την Ευρώπη επηρεάζει άμεσα τις γυναίκες, αφού η μερική απασχόληση, ως μορφή άτυπης απασχόλησης, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «γένους θηλυκού», καθώς από στοιχεία της Eurostat τέσσερις στους πέντε εργαζόμενους μερικής απασχόλησης είναι γυναίκες. Συνολικά οι γυναίκες κυρίως λόγω των καθηκόντων τους στην οικογένεια, αναγκάζονται να δεχθούν θέσεις ευέλικτης απασχόλησης οι οποίες είναι χαμηλά αμειβόμενες και πολλές φορές ανειδίκευτες.

Εξαιτίας της φύσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι γυναίκες εργαζόμενες είναι πιθανό να μην καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες στις οποίες γίνονται διαπραγματεύσεις ως προς την ετήσια αύξηση του μισθού, ανάλογες δηλαδή των συλλογικών συμφωνιών που αφορούν στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Ταυτόχρονα, οι ευέλικτα απασχολούμενες γυναίκες παραμένουν αποκομμένες από τον χώρο της συλλογικής εργασίας και από συνδικαλιστικές οργανώσεις του κλάδου τους με συνέπεια να έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες εκμετάλλευσης από τους εργοδότες τους.

Τα στοιχεία των Στατιστικών Υπηρεσιών καταδεικνύουν τις τάσεις για την γυναικεία απασχόληση, όμως δεν απεικονίζουν την πραγματική κατάσταση στην αγορά εργασίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι πολλές γυναίκες, ανάμεσά τους και πολλές μετανάστριες, διαφεύγουν συστηματικά από τις στατιστικές και από τη νομοθεσία, λόγω του ότι απασχολούνται σε θέσεις όπως οικιακοί βοηθοί στις οποίες είναι συχνά αδήλωτες και ανασφάλιστες. Ειδικά για την περίπτωση των γυναικών μεταναστριών, το γεγονός ότι μεγάλος τους αριθμός βρίσκεται παράνομα στην χώρα υποδοχής, τους ωθεί στο να επιλέξουν να εργαστούν ανασφάλιστες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΜΠΕΙΡΙΚΟ ΤΜΗΜΑ

3.1 Στατιστικά δεδομένα

3.1.1 Μισθωτοί με ευέλικτο ωράριο εργασίας

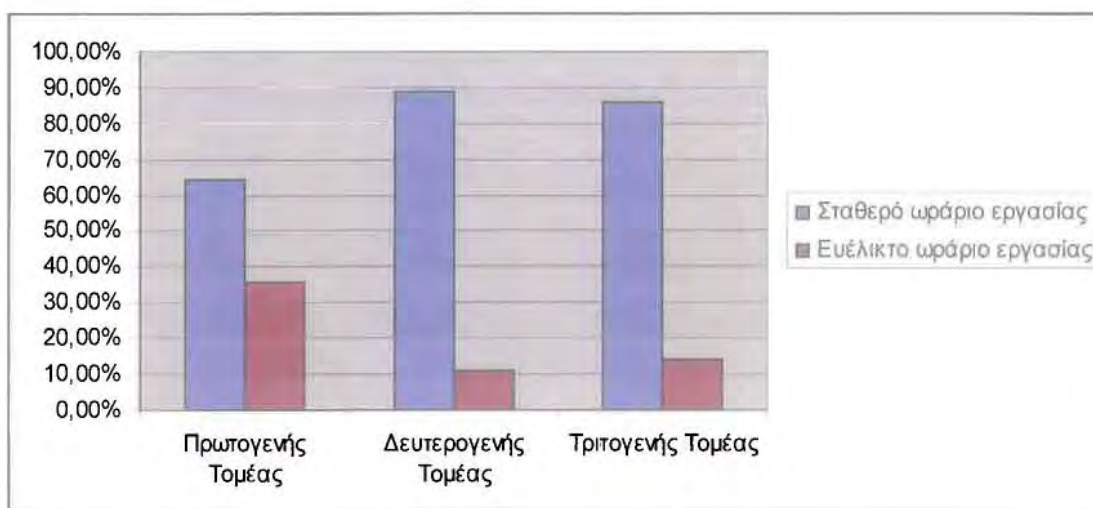
Σύμφωνα με την μελέτη της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για τις Μορφές και τη Διάρκεια του Χρόνου Εργασίας στην Ελλάδα το έτος 2001, ως ευέλικτο ωράριο εργασίας θεωρήθηκαν οι ακόλουθες μορφές εργασίας: η εργασία το ωράριο της οποίας ρυθμίζεται από σύμβαση συνολικών ετήσιων ωρών εργασίας, η εργασία της οποίας το ωράριο χαρακτηρίζεται από μεταβλητές ώρες εργασίας με σταθερό πυρήνα και η εργασία με ωράριο που καθορίζεται έπειτα από αμοιβαία συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη. Στην πρώτη περίπτωση, ο εργοδότης καθορίζει την κατανομή των ωρών εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγής ή των απαιτούμενων υπηρεσιών. Το σύνολο των ωρών εργασίας ετησίως παραμένει σταθερό. Στην δεύτερη περίπτωση, υπάρχει ένας σταθερός πυρήνας ωρών εργασίας ημερησίως που πρέπει να εργαστεί υποχρεωτικά ο εργαζόμενος και ένα επιπλέον περιθώριο ωρών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά βούληση οι εργαζόμενοι έτσι ώστε να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη σύμβασή τους.

Ως ευέλικτες μορφές εργασίας, θεωρήθηκαν οι εξής περιπτώσεις: οι συμβάσεις ελαχίστου- μεγίστου και οι συμβάσεις μηδενικού ωραρίου. Στις συμβάσεις ελαχίστου- μεγίστου υπάρχει η εξασφάλιση ότι ο εργαζόμενος θα εργασθεί ένα ελάχιστο πλήθος ωρών εβδομαδιαίως ή μηνιαίως, αλλά το τελικό πραγματικό πλήθος ωρών εργασίας μπορεί να είναι μεγαλύτερο, ανάλογα με τις ανάγκες του παραγωγικού έργου. Στις συμβάσεις μηδενικού ωραρίου, οι εργαζόμενοι καλούνται να εργασθούν όταν κριθεί απαραίτητο από τον εργοδότη και συνεπώς δεν έχουν καθορισμένο ωράριο.

Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται με συνοπτικό τρόπο στους πίνακες και στα διαγράμματα που ακολουθούν.

Πίνακας 1: Ποσοστά μισθωτών με σταθερό και με ευέλικτο ωράριο εργασίας ανά τομέα απασχόλησης.

Τομέας Εργασίας	Σταθερό ωράριο εργασίας	Ευέλικτο ωράριο εργασίας
Πρωτογενής Τομέας	64,20%	35,80%
Δευτερογενής Τομέας	88,90%	11,10%
Τριτογενής Τομέας	85,80%	14,20%



Διάγραμμα 1: Ποσοστά μισθωτών με σταθερό και με ευέλικτο ωράριο εργασίας ανά τομέα απασχόλησης.

Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων δημοσιοποίησε τα Μηνιαία Στοιχεία Απασχόλησης που αφορούν στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Τα στοιχεία αφορούν ασφαλισμένους που έχουν ενταχθεί στο καθεστώς της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (ΑΠΔ) και έχουν ελεγχθεί για την ορθότητά τους από τον συγκεκριμένο ασφαλιστικό οργανισμό. Τα αποτελέσματα αναφέρονται στον Μάιο του 2006 και παρατίθενται αναλυτικά στους πίνακες που ακολουθούν.

Πίνακας 2: Τύπος απασχόλησης ασφαλισμένων εργαζομένων

Τύπος απασχόλησης	Φύλο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Πλήρης απασχόληση	Αριθμός ασφαλισμένων	852.177	636.548	1.488.725
	Μέση απασχόληση	24,16 ημέρες	23,88 ημέρες	24,04 ημέρες
	Μέσο ημερομίσθιο	52,62 €	42,66 €	48,39 €
	Μέσος μισθός	1271,30 €	1018,72 €	1163,3 €
Μερική απασχόληση	Αριθμός ασφαλισμένων	100.045	193.633	293.678
	Μέση απασχόληση	17,76 ημέρες	18,36 ημέρες	18,15 ημέρες
	Μέσο ημερομίσθιο	28,45 €	23,53 €	25,17 €
	Μέσος μισθός	505,27 €	432,01 €	456,84 €
Σύνολο	Αριθμός ασφαλισμένων	957.338	837.458	1.794.796

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση στην Ελλάδα σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, ανέρχονται σε ποσοστό 16,36%. Ενώ όμως στην ουσία απασχολούνται «μερικώς» μία εβδομάδα λιγότερο ,κατά μέσο όρο 18,15 ημέρες έναντι 24,04, οι μηνιαίες αποδοχές τους είναι συντριπτικά λιγότερες αφού αγγίζουν τα 456,84 ευρώ έναντι των 1163,3 που είναι οι αποδοχές εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Στον παρακάτω πίνακα γίνεται η διαπίστωση ότι τα ποσοστά των εργαζομένων που απασχολούνται μερικώς αυξάνονται συστηματικά στην πάροδο των ετών και συγκεκριμένα από το έτος 2002 έως το έτος 2006, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά των πλήρως απασχολούμενων εργαζομένων μειώνονται.

Πίνακας 3: Ποσοστά εργαζομένων με πλήρη και μερική απασχόληση για την πενταετία 2002-2006

Εργαζόμενοι	2006	2005	2004	2003	2002
Πλήρως απασχολούμενοι	1.488.725	1.427.938	1.432.799	1.033.837	778.791
Ποσοστό %	82,94%	83,79%	83,44%	88,12%	89,64%
Μερικώς απασχολούμενοι	293.678	263.028	267.739	139.242	89.965
Ποσοστό %	16,36%	15,43%	15,59%	11,86%	10,35%
Σύνολο	1.794796	1.704164	1.717.008	1.173.089	868.756

3.1.2 Μετανάστες και απασχόληση

Ο αριθμός των παράνομων και νόμιμων μεταναστών στην Ελλάδα έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Στις αρχές του 2000, η ελληνική κυβέρνηση ξεκίνησε μια διαδικασία νομιμοποίησης των μεταναστών σε δυο στάδια. Στο πλαίσιο του πρώτου σταδίου οι μετανάστες παίρνουν άδεια παραμονής στη χώρα για ένα μικρό χρονικό διάστημα, ενώ στο δεύτερο στάδιο αυτοί που θα νομιμοποιηθούν θα

μπορούν να μείνουν στην Ελλάδα για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Δυστυχώς, δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τον αριθμό των παράνομων μεταναστών οι οποίοι βρίσκονται στη χώρα. Σύμφωνα με τον Λιανό (1995), ο αριθμός των μεταναστών στην Ελλάδα το 1992 ήταν 271.000, εκ των οποίων οι 181.000 ήταν παράνομοι. Στην ίδια μελέτη αναφέρεται ότι το 1994, σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, ο αριθμός των παράνομων μεταναστών ανερχόταν στις 350.000. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, τα οποία επεξεργάστηκε το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, ο αριθμός των παράνομων μεταναστών που υπέβαλε αίτηση για την απόκτηση λευκής κάρτας ανήλθε στους 371.641 ενώ για την απόκτηση πράσινης κάρτας 225.000. Το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών, περίπου το 42%, εντοπίστηκε στην Αττική ενώ το 15% στην Κεντρική Μακεδονία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Απογραφής του 2001, το σύνολο όλων των αλλοδαπών πολιτών συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών μεταναστών, των ομογενών και των κοινοτικών αλλοδαπών ήταν 797.093, αριθμός ο οποίος αντιστοιχεί στο 7,27% του συνόλου του πληθυσμού της Ελλάδας. Από αυτούς, ο αριθμός του μόνιμου αλλοδαπού πληθυσμού, δηλαδή ο αριθμός όσων δήλωσαν ότι η Ελλάδα αποτελεί το συνήθη τόπο διαμονής, ανέρχεται σε 762.191 άτομα. Βέβαια ο αριθμός αυτός δεν αντιστοιχεί στα πραγματικά δεδομένα, γιατί παρά το γεγονός ότι η Απογραφή αποτελεί το μόνο αξιόπιστο τρόπο υπολογισμού του πληθυσμού μιας χώρας, πολλοί αλλοδαποί, στην πλειοψηφία τους παράνομα βρισκόμενοι στη χώρα, διέφυγαν της καταγραφής.

Από σχετικές έρευνες, συμπεριλαμβανομένων και των στοιχείων της Απογραφής της ΕΣΥΕ του 2001, προκύπτει ότι ο κύριος όγκος των μεταναστών εισήλθε στη Ελλάδα κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90 και κυρίως μέχρι τα μέσα της δεκαετίας αυτής. Ο ρυθμός αύξησης του μεταναστευτικού πληθυσμού της χώρας παρουσιάζει σταδιακή μείωση από τα τέλη της προηγούμενης δεκαετίας μέχρι σήμερα. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της Eurostat, από το έτος 1991 έως το έτος 2001 η κατά μέσο όρο ετήσια καθαρή μεταναστευτική εισροή ήταν 6,2 μετανάστες ανά χίλιους κατοίκους, ενώ για το έτος 2005 η μέση ετήσια μεταναστευτική εισροή ήταν περίπου 3,3 μετανάστες ανά χίλιους κατοίκους. Παρουσιάζεται δηλαδή μείωση της εισροής μεταναστών στην Ελλάδα κατά 47%, ενώ σύμφωνα με προβλέψεις της Eurostat μετά το έτος 2010 θα σημειωθεί πτώση της μεταναστευτικής εισροής από 3,94 σε 1,7

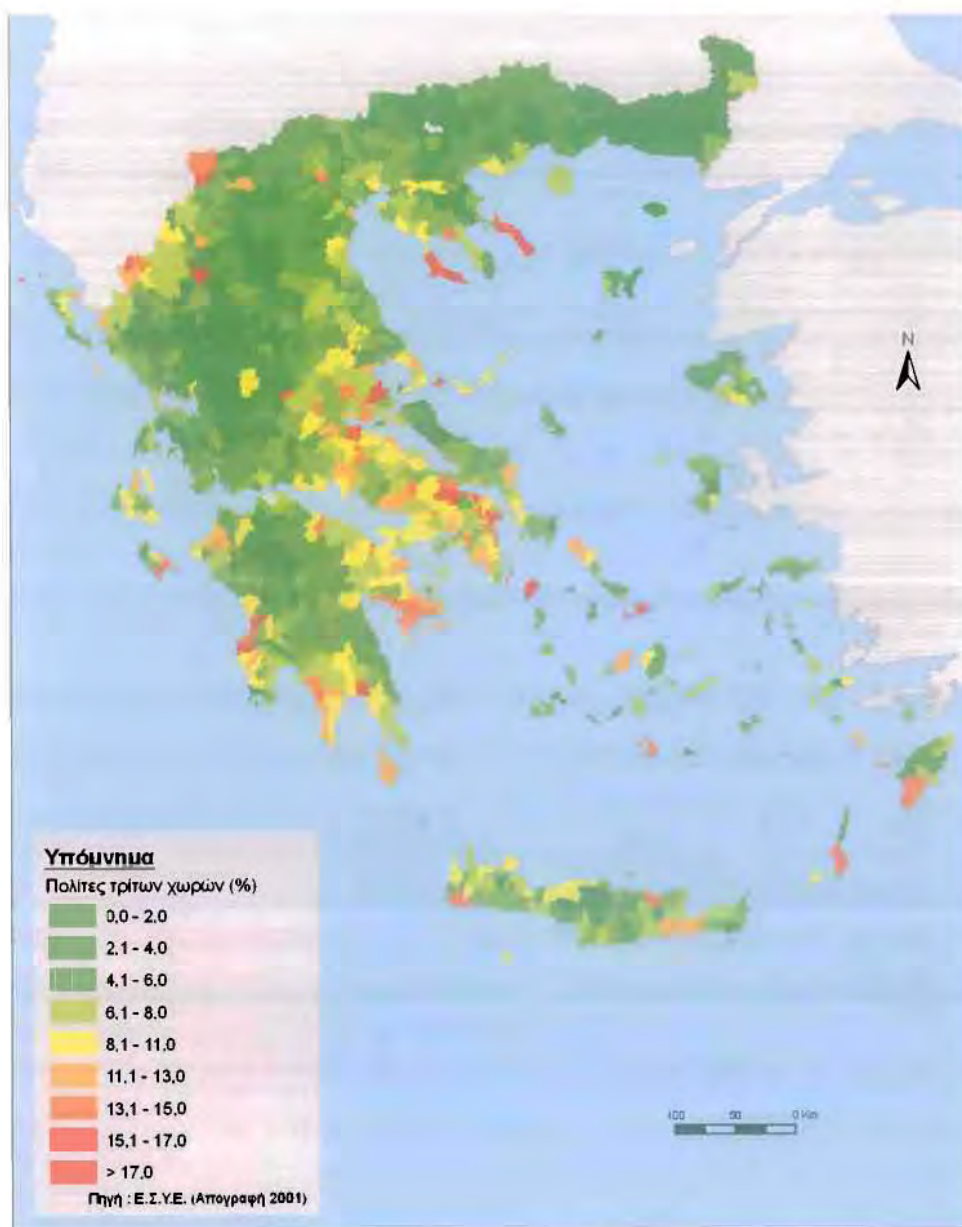
μετανάστες ανά χίλιους κατοίκους, δηλαδή περαιτέρω μείωση της τάξης του 56%. Αναλογικά για την ελληνική περίπτωση, η καθαρή μετανάστευση μετά το 2010 θα αντιπροσωπεύει μόλις 1,4 μετανάστες ανά χίλιους κατοίκους.

Σύμφωνα με την Απογραφή του Μαρτίου του 2001, για το 54,2% των μεταναστών, δηλαδή για περίπου 413.241 άτομα, ο κύριος λόγος για τον οποίο εγκαταστάθηκαν στην Ελλάδα είναι η αναζήτηση εργασίας. Από αυτούς, το 80% εγκαταστάθηκαν σε αστικές περιοχές και οι υπόλοιποι σε αγροτικές. Το 51,4% των μεταναστών, δηλαδή περίπου 391.674 άτομα, δήλωσαν ότι εργάζονται στην Ελλάδα, ποσοστό το οποίο αντιστοιχεί στο 9,5% του συνολικού εργατικού δυναμικού της χώρας. Από το ποσοστό των μεταναστών που δήλωσαν εργαζόμενοι, το 89%, που αντιπροσωπεύει 348.455 άτομα, δήλωσαν μισθωτοί, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 13% του συνόλου των μισθωτών της Ελλάδας.

Τα ποσοστά ανεργίας των μεταναστών, σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει σε όλες σχεδόν τις υπόλοιπες βόρειες ευρωπαϊκές χώρες, είναι χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των Ελλήνων εργαζομένων και χαμηλότερα των εθνικών μέσων όρων. Κατά την Απογραφή του 2001, το ποσοστό των άνεργων μεταναστών ήταν 9,2%, ενώ ο μέσος όρος της ανεργίας στην Ελλάδα ήταν 11%. Από στοιχεία της έρευνας της ΕΣΥΕ για το 2005 προκύπτει επίσης ότι οι μετανάστες αντιπροσωπεύουν το 6,6% του εργατικού δυναμικού, αλλά μόνο το 5,6% των ανέργων. Οι άντρες μετανάστες εργαζόμενοι στην Ελλάδα κατέχουν ποσοστό 6,6% και έχουν ποσοστό ανέργων ίσο με 5,5%, ενώ το ποσοστό των γυναικών μεταναστριών που απασχολούνται στην Ελλάδα είναι 6,3% με ποσοστό ανεργίας 5,8%.

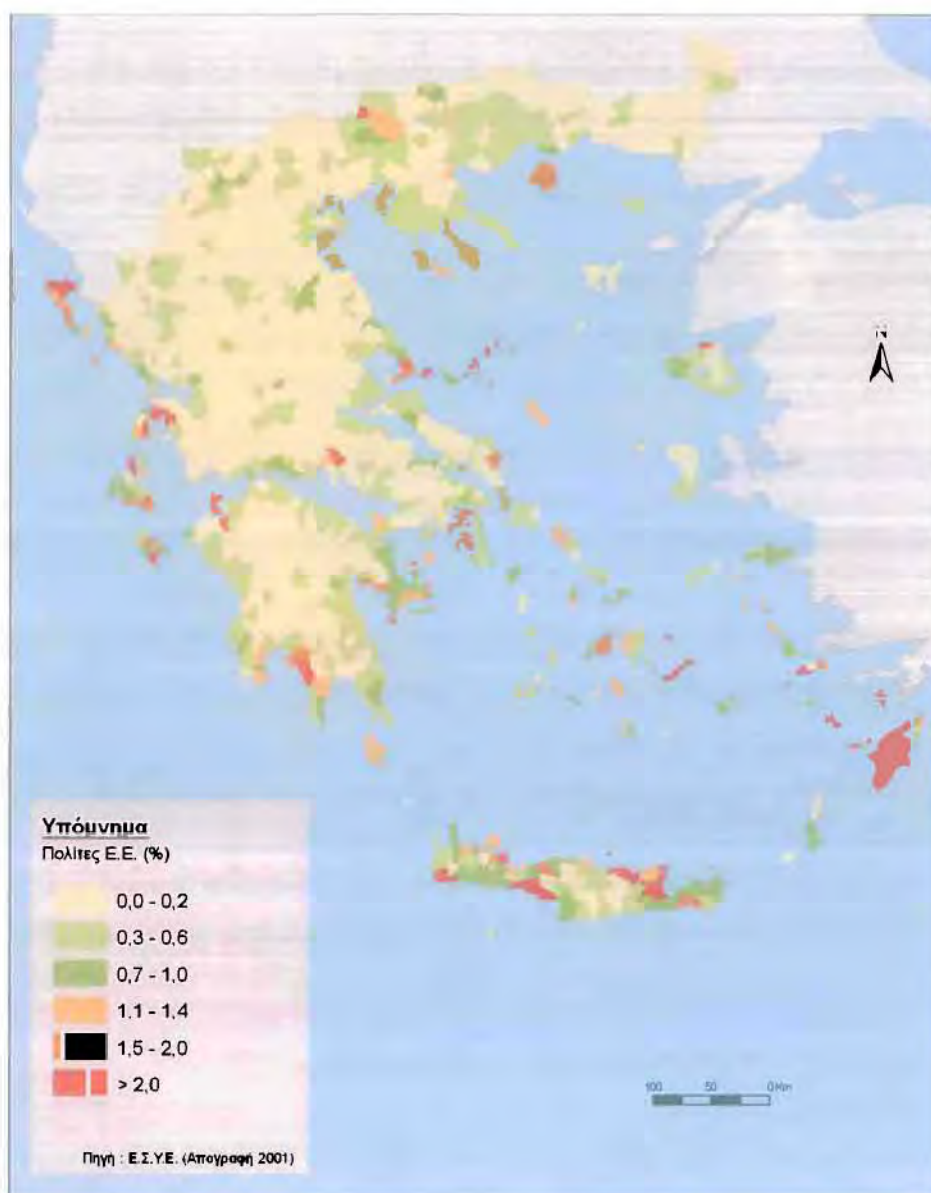
Στην Ελλάδα, οι μετανάστες πρώτης γενιάς βάση της έρευνας της ΕΣΥΕ δεν αντιμετωπίζουν δυσκολίες εύρεσης θέσεων εργασίας. Το γεγονός αυτό βέβαια δεν εξασφαλίζει και ίση μεταχείριση των μεταναστών σε όλα τα επίπεδα της εργασιακής σχέσης και αν ληφθεί υπόψη η έντονη παρουσία της παραοικονομίας στην χώρα, η μεταναστευτική πολιτική όπως έχει εφαρμοστεί αυξάνει τις πιθανότητες εργασίας με όρους ανασφάλιστης απασχόλησης για τους μετανάστες. Στον πίνακα που ακολουθεί εμφανίζονται τα ποσοστά των μεταναστών, αντρών και γυναικών, που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας στην Ελλάδα.

Στον πρώτο χάρτη, φαίνονται τα ποσοστά μεταναστών που προήλθαν από τρίτες χώρες, επί του συνόλου του πληθυσμού ανά δήμο στην Ελλάδα. Εξετάζοντας την παρουσία αλλοδαπών από χώρες εκτός Ε.Ε. παρατηρούμε ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά (13-25%) επί του συνολικού πληθυσμού εμφανίζονται στα νησιά (Μύκονος, Κέα, Σκιάθος, Ζάκυνθος), στην Αττική κοντά στην Αθήνα και στα βορειοδυτικά σύνορα της χώρας. Τα χαμηλότερα ποσοστά (0-1,7%) βρίσκονται στα βορειοανατολικά διαμερίσματα της χώρας, γύρω από την Αλεξανδρούπολη και σε μερικές οικονομικά υποανάπτυκτες περιοχές.



Χάρτης 1: Ποσοστά μεταναστών επί συνόλου πληθυσμού ανά δήμο
(πολίτες τρίτων χωρών)

Στο δεύτερο χάρτη, φαίνονται τα ποσοστά μεταναστών που προήλθαν από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επί του συνόλου του πληθυσμού ανά δήμο στην Ελλάδα. Οι συγκεντρώσεις αλλοδαπού πληθυσμού από χώρες της Ε.Ε. κυμαίνονται σε χαμηλά ποσοστά, αν και φτάνουν στο 6,4% του συνολικού πληθυσμού στην Αλόνησο. Παρατηρούνται σημαντικές συγκεντρώσεις στα πιο ευκατάστατα προάστια της Αθήνας και σε ορισμένα Ελληνικά νησιά (Ρόδος, Λίνδος, Νότια Ρόδος, Σύμη, Αμοργός, Σκιάθος, Σπέτσες). Επιπλέον, κάποιες ομάδες αλλοδαπών της Ε.Ε. βρίσκονται στη Θεσσαλονίκη και στην Αθήνα, κυρίως σε προάστια όπως η Εκάλη, η Κηφισιά, η Γλυφάδα και η Βούλα, αλλά και στα νησιά Κέρκυρα και Κως.

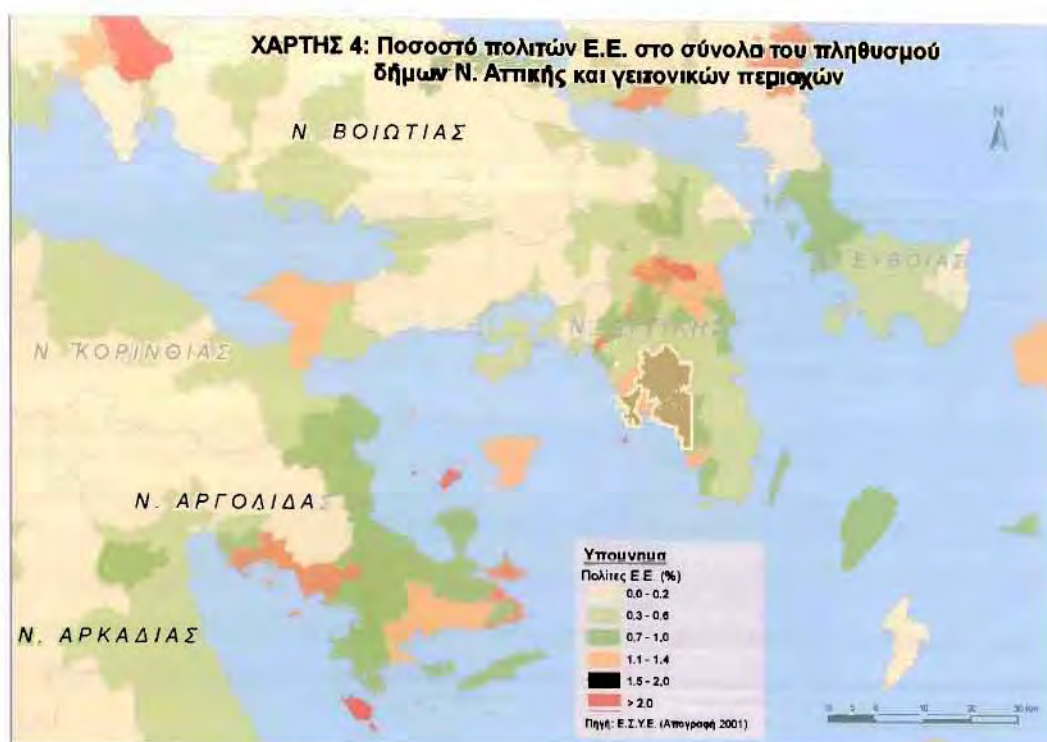


Χάρτης 2: Ποσοστά μεταναστών επί συνόλου πληθυσμού ανά δήμο
(πολίτες χωρών Ευρωπαϊκής Ένωσης)

Οι Χάρτες 3 και 4 δείχνουν τα ποσοστά αλλοδαπών για την περιοχή της Αττικής, μια από τις πιο σημαντικές περιοχές συγκέντρωσης αλλοδαπών. Στον τρίτο χάρτη φαίνονται τα ποσοστά μεταναστών που προήλθαν από τρίτες χώρες, επί του συνόλου του πληθυσμού των δήμων του Νομού Αττικής και των γειτονικών περιοχών ενώ στον τέταρτο χάρτη φαίνονται αντίστοιχα τα ποσοστά μεταναστών που προήλθαν από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επί του συνόλου του πληθυσμού των δήμων του Νομού Αττικής και των γειτονικών περιοχών.



Χάρτης 3: Ποσοστό πολιτών τρίτων χωρών στο σύνολο του πληθυσμού δήμων Ν. Αττικής και γειτονικών περιοχών.



Χάρτης 4: Ποσοστό πολιτών χωρών Ευρωπαϊκής Ένωσης στο σύνολο του πληθυσμού δήμων Ν. Αττικής και γειτονικών περιοχών.

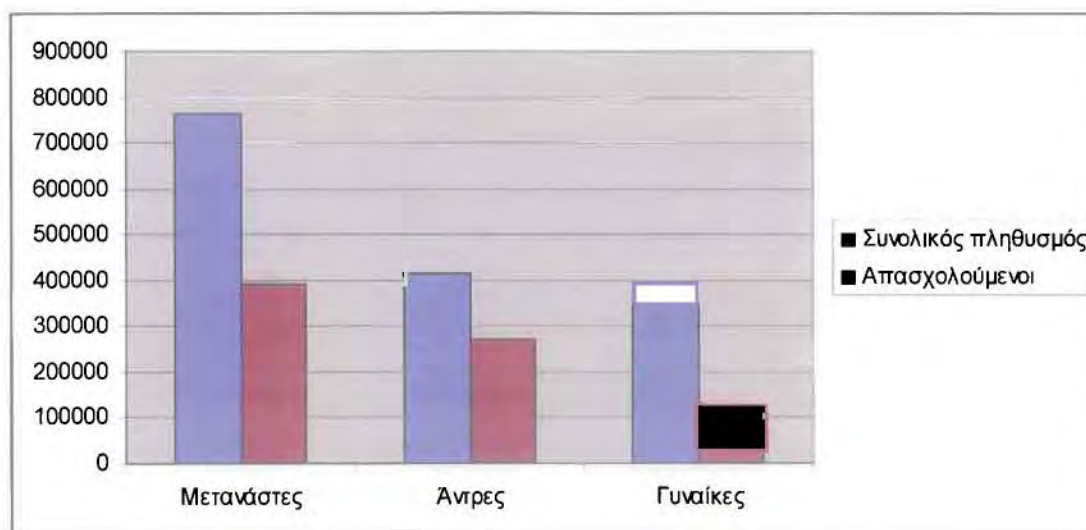
Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται τα ποσοστά των μεταναστών σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες για το έτος 2005.

Πίνακας 4: Ποσοστά μεταναστών σε ευρωπαϊκές χώρες

Αυστρία	13,00%
Βέλγιο	11,40%
Γαλλία	10,00%
Γερμανία	13,00%
Δανία	6,30%
Ελλάδα	10,30%
Ηνωμένο Βασίλειο	9,30%
Ιρλανδία	11,00%
Ισπανία	5,30%
Ιταλία	2,50%
Λουξεμβούργο	33,10%
Ολλανδία	10,60%
Ουγγαρία	3,20%
Πολωνία	1,60%
Πορτογαλία	6,70%
Σλοβακία	3,90%
Σουηδία	12,20%
Τσεχία	4,90%
Φινλανδία	3,20%

Πίνακας 5: Ποσοστά των μεταναστών που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας στην Ελλάδα.

	Συνολικός πληθυσμός	Απασχολούμενοι	% πληθυσμού	% εργατικού δυναμικού
Μετανάστες	762.191	391.632	51,4	90,8
Άντρες	415.552	270.731	65,1	92
Γυναίκες	346.639	120.901	34,9	88,1

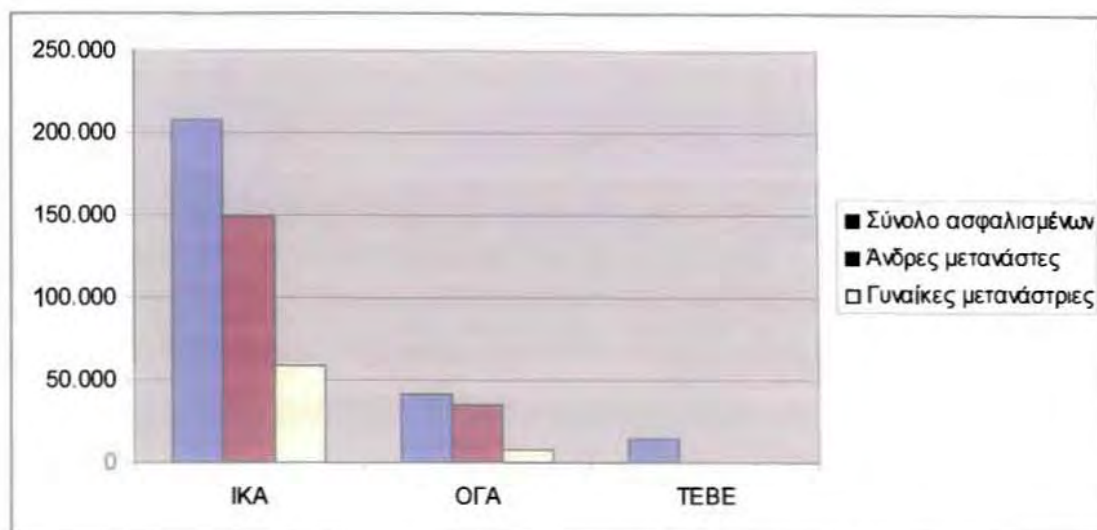


Διάγραμμα 2: Ποσοστά των μεταναστών που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας στην Ελλάδα.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ο συνολικός αριθμός ασφαλισμένων μεταναστών στα τρία βασικά ασφαλιστικά ταμεία για το έτος 2004.

Πίνακας 6: Συνολικός αριθμός ασφαλισμένων μεταναστών στα τρία βασικά ασφαλιστικά ταμεία για το έτος 2004

	ΙΚΑ	ΟΓΑ	ΤΕΒΕ
Σύνολο ασφαλισμένων	207.831	41.817	13.725
Άνδρες μετανάστες	149.336	34.257	0
Γυναίκες μετανάστριες	58.494	7.560	0



Διάγραμμα 3: Συνολικός αριθμός ασφαλισμένων μεταναστών στα τρία βασικά ασφαλιστικά ταμεία για το έτος 2004

Στον πίνακα 7, φαίνονται οι κυριότεροι λόγοι έκδοσης άδειας παραμονής στην Ελλάδα για τη διετία 2003-2004.

Πίνακας 7: Λόγοι έκδοσης άδειας παραμονής στην Ελλάδα για τη διετία 2003-2004

Λόγοι	Αριθμός αδειών ανά κατηγορία
Εργασία	465.848
Οικογενειακή συνένωση	81.216
Ανεξάρτητες υπηρεσίες	82.954
Σύζυγοι πολιτών Ε.Ε.	18.751
Εποχιακή εργασία	16.324

3.1.3 Γυναίκες και απασχόληση

Αρκετές έρευνες έχουν διεξαχθεί όσον αφορά στη σύνδεση των ευέλικτων μορφών εργασίας με το γυναικείο φύλο. Βασικός στόχος των ερευνών αυτών ήταν η καταγραφή, η διερεύνηση, η ταξινόμηση και η μελέτη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ζωής και της απασχόλησης των γυναικών.

Μια αντίστοιχη μελέτη πραγματοποιήθηκε στην πόλη Edmonton του Καναδά, στα πλαίσια της οποίας συλλέχθηκαν στοιχεία από 286 εργαζομένους εκ των οποίων οι 53,5% ανήκαν στο γυναικείο φύλο. Τα στοιχεία αφορούσαν κοινωνικά, οικονομικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής έδειξαν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες, παρόλο που είχαν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους αντίστοιχους άνδρες της πόλης, επέλεξαν να εργαστούν σε μικρή απόσταση από την οικία τους ακόμα και αν αυτό σήμαινε ότι έπρεπε να δεχθούν μια θέση εργασίας με μερική απασχόληση και πολλές φορές κατώτερη των ικανοτήτων τους. Οι λόγοι που οδηγούσαν τις γυναίκες εργαζόμενες στη επιλογή αυτή ήταν αφενός η έλλειψη μεταφορικού μέσου και αφετέρου η ανάγκη τους να διανύουν μικρές αποστάσεις για την εργασία τους προκειμένου να εξοικονομήσουν χρόνο για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Όπως επισημαίνουν πολλοί μελετητές, η μερική απασχόληση τείνει να γίνει όλο και πιο 'θηλυκή' και στην Ελλάδα, αφού η μορφή αυτή είναι περισσότερο διαδεδομένη στις γυναίκες (9,1%) απ' ότι στους άνδρες (2,1%) σύμφωνα με την έκθεση της Eurostat για το δεύτερο τρίμηνο του 2005. Συνολικά οι γυναίκες λόγω των καθηκόντων τους στην οικογένεια, αναγκάζονται να δεχθούν θέσεις ευέλικτης και μερικής απασχόλησης, οι οποίες είναι χαμηλά αμειβόμενες και ανειδίκευτες, εντείνοντας με τον τρόπο αυτό την ιδιαίτερη εκμετάλλευση των γυναικών στον τομέα της εργασίας.

Φυσικά, όσον αφορά στα στοιχεία των Στατιστικών Υπηρεσιών, δε θα πρέπει να παραλειφθεί το γεγονός ότι δεκάδες χιλιάδες γυναικών, μαζί και μετανάστριες, συστηματικά ξεφεύγουν από τις στατιστικές και τη νομοθεσία. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι απασχολούνται σε θέσεις όπως οικογενειακές επιχειρήσεις, σε κατ' οίκον εργασία, ως οικιακοί βοηθοί ή βοηθητικές νοσοκόμες, όπου είναι αδήλωτες και ανασφάλιστες.

Στους Πίνακες 8 και 9, παρουσιάζονται τα δεδομένα για την κατάσταση απασχόλησης γυναικών και ανδρών αντιστοίχως για διάφορες ομάδες ηλικιών.

Πίνακας 8: Κατάσταση απασχόλησης γυναικών

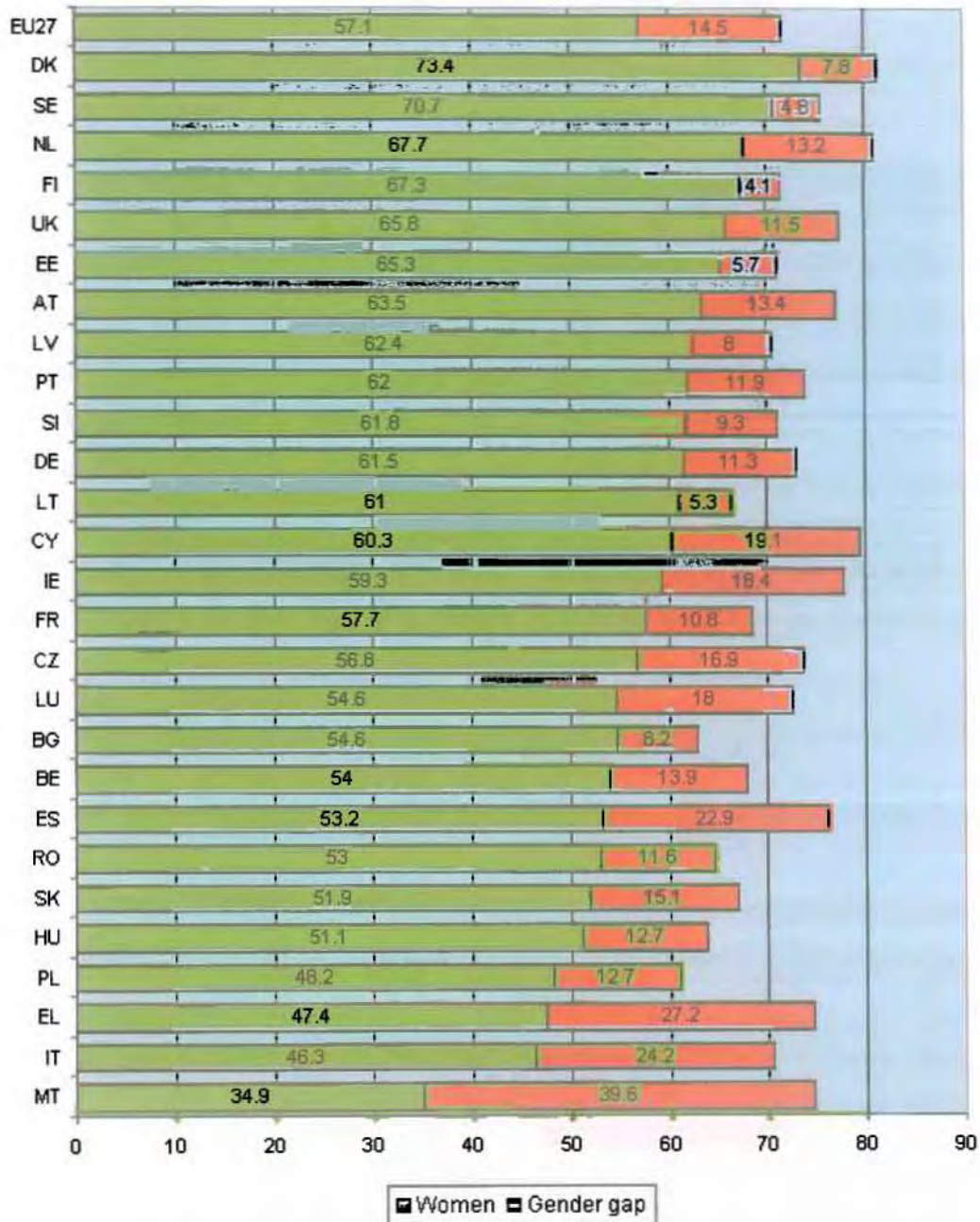
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ		Κατάσταση απασχόλησης			
ΓΥΝΑΙΚΕΣ		Κατάσταση απασχόλησης			
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενες	Ανεργες	Μη οικονομικά ενεργές
15-19	280.400	19.700	10.400 (3,7%)	9.300 (47,2%)	260.700 (93%)
20-24	280.800	134.800	93.500 (33,3%)	41.300 (30,6%)	146.000 (52%)
25-29	363.400	283.200	232.800 (64,1%)	50.400 (17,8%)	80.200 (22,1%)
30-44	1.242.200	918.700	804.900 (64,8%)	113.800 (12,4%)	323.500 (26%)
45-64	1.439.600	659.500	609.600 (42,3%)	49.900 (7,6%)	780.000 (54,2%)
65+	1.133.600	24.100	23.900 (2,1%)	200 (0,8%)	1.109.500 (97,9%)
Σύνολο	4.740.000	2.040.000	1.775.100	264.900	2.699.900

Πίνακας 9: Κατάσταση απασχόλησης ανδρών

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ		Κατάσταση απασχόλησης			
ΑΝΔΡΕΣ		Κατάσταση απασχόλησης			
Ομάδες ηλικιών	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	Μη οικονομικά ενεργοί
15-19	266.900	27.100	20.900 (7,8%)	6.300 (23,2%)	239.800 (89,8%)
20-24	300.200	169.900	137.300 (45,7%)	32.600 (19,2%)	130.300 (43,4%)
25-29	406.900	364.500	319.400 (78,5%)	45.100 (12,4%)	42.500 (10,4%)
30-44	1.259.900	1.220.000	1.151.900 (91,4%)	68.200 (5,6%)	39.900 (3,2%)
45-64	1.376.900	1.065.100	1.020.500 (74,1%)	44.700 (4,2%)	311.800 (22,6%)
65+	901.800	61.500	61.000 (6,8%)	600 (1%)	840.300 (93,2%)
Σύνολο	4.512.600	2.908.100	2.711.000	197.500	1.604.600

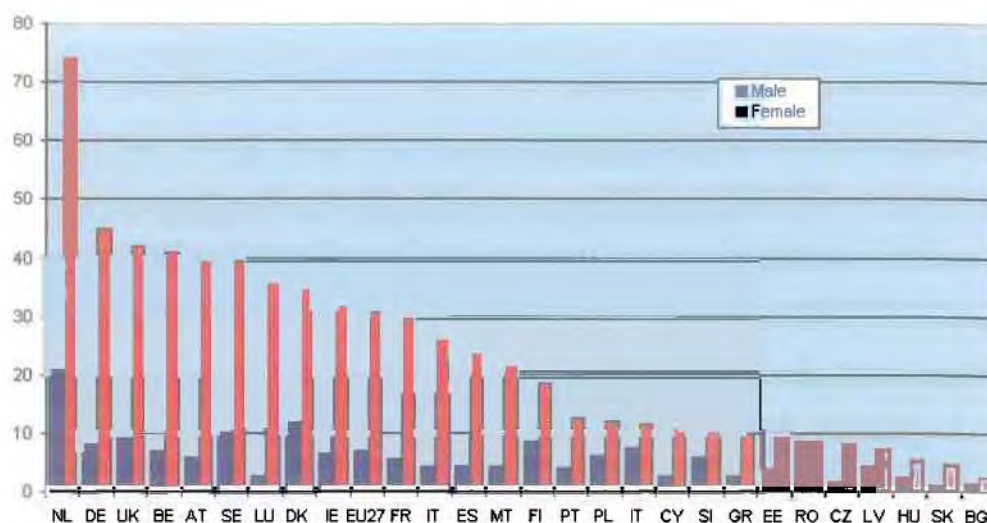
Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τις τελευταίες δεκαετίες, έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση στα ποσοστά της απασχόλησης των γυναικών. Την περίοδο 2000-2006, το ποσοστό απασχόλησης για το σύνολο του πληθυσμού αυξήθηκε κατά 2.1% ενώ για τις γυναίκες αυξήθηκε κατά 3.4%. Το έτος 2006, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης ήταν 57.1% στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε αντίθεση με το 64.3% για τον

συνολικό πληθυσμό. Τα μεγαλύτερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης εντοπίζονται στην Δανία (73.4%), στην Σουηδία (70.7%), ενώ τα χαμηλότερα στην Μάλτα (34.9%) και στην Ιταλία (46.3%).



Διάγραμμα 4: Ποσοστά γυναικείας απασχόλησης σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στο παρακάτω διάγραμμα, εμφανίζονται τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης στο σύνολο της εργασίας για άνδρες και για γυναίκες ανά χώρα. Παρατηρείται μεγάλη διαφορά και υπεροχή των γυναικών στον τομέα της μερικής απασχόλησης σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Διάγραμμα 5: Ποσοστά της μερικής απασχόλησης στο σύνολο της εργασίας για άνδρες και για γυναίκες ανά χώρα

3.1.4. Γυναίκες μετανάστριες και απασχόληση

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ που προκύπτουν από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για το Β' τρίμηνο του 2005, ο αριθμός των απασχολούμενων μεταναστριών στα ιδιωτικά νοικοκυριά στην Ελλάδα ανέρχεται σε 43.545, που μαζί με τις απασχολούμενες στην υγεία και κοινωνική μέριμνα καταδεικνύουν ένα εργατικό δυναμικό της τάξης των 46.821 μεταναστριών. Ωστόσο, με βάση τις έρευνες του εργατικού δυναμικού, την περίοδο 2001-2007 παρατηρείται σχεδόν διπλασιασμός του αριθμού των οικιακών βοηθών και συνεπώς ο αριθμός των παραπάνω ανέρχεται στις 80.000.

Με βάση την έρευνα εισοδήματος-αποδοχών και το καθαρό εισόδημα που δήλωσαν οι μετανάστριες που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα για το 2007, προκύπτει ότι το 43%, δηλαδή περίπου 34.000 γυναίκες, αμείβεται με 500-750 ευρώ μηνιαίως. Επομένως, αφού ο μέσος όρος αμοιβής τους ανέρχεται στα 625 ευρώ ανά μήνα, προκύπτει ότι 21.500.000 ευρώ κατά προσέγγιση δαπανώνται κάθε μήνα για υπηρεσίες που προσφέρουν γυναίκες μετανάστριες, συχνά αδήλωτες και ανασφάλιστες, σε όλο το φάσμα των εργασιών, όπως για παράδειγμα εσωτερικές και εξωτερικές οικιακοί βοηθοί, βρεφοκόμοι, αποκλειστικές νοσοκόμες.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Απογραφής του 2001, στο σύνολο του πληθυσμού της Ελλάδας, τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της γυναικείας μετανάστευσης είναι τα ακόλουθα: το 45,5% του συνόλου των μεταναστών είναι γυναίκες. Οι μετανάστριες αντιστοιχούν στο 6,3% των γυναικών της χώρας ενώ όσον αφορά στην οικογενειακή τους κατάσταση, το 52% των μεταναστριών είναι έγγαμες, έναντι του 45% των αντρών, και το 36,4% των μεταναστριών είναι άγαμες, έναντι του 51% των αντρών. Αναφορικά με τους λόγους μετανάστευσης, το 49% των μεταναστριών δήλωσε ότι εγκαταστάθηκε για εργασία, έναντι του 59% των αντρών, και το 15% για οικογενειακή επανένωση, έναντι του 11,5% των αντρών μεταναστών.

Οι γυναίκες μετανάστριες έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους άντρες μετανάστες, καθώς διαθέτουν μεγαλύτερα ποσοστά στις υψηλές εκπαιδευτικές βαθμίδες, δηλαδή μεταξύ των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης έως των πτυχιούχων ανωτάτων σχολών. Παρά το γεγονός λοιπόν ότι μεγάλο ποσοστό των γυναικών αυτών είναι υψηλού μορφωτικού επιπέδου, συναντούν δυσκολίες στο να βρουν νόμιμη εργασία και συνεπώς λόγω οικονομικής δυσχέρειας αναγκάζονται να καταφύγουν στον άτυπο οικιακό τομέα ή σε άλλους περιθωριοποιημένους τομείς της αγοράς εργασίας.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται οι κλάδοι στους οποίους απασχολούνται οι γυναίκες μετανάστριες στην Ελλάδα.



Πίνακας 10: Κλάδοι απασχόλησης γυναικών μεταναστριών

Ιδιωτικά νοικοκυριά	41%
Κλάδοι υγείας-κοινωνικής μέριμνας και άλλων δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών	7,5%
Ξενοδοχεία, εστιατόρια	16%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	10%
Μεταποιητικές βιομηχανίες	8%

Συνολικά, δηλαδή, σχεδόν οι μισές μετανάστριες απασχολούμενες (48,5%) εργάζονται κυρίως ως οικιακοί βοηθοί, καθαρίστριες, αποκλειστικές νοσοκόμες, ως οικόσιτο υπηρετικό προσωπικό και σε άλλες σχετικές με την παροχή τέτοιου είδους υπηρεσιών, εργασίες. Η παρουσία των μεταναστριών σε κάποια συγκεκριμένα επαγγέλματα λοιπόν, είναι ιδιαίτερα σημαντική σε σχέση με το ποσοστό τους στον συνολικό γυναικείο πληθυσμό της χώρας, χαρακτηρίζοντας τα επαγγέλματα αυτά ως «γυναικείες μεταναστευτικές δουλειές».

Ενδεικτικό είναι, επίσης, το γεγονός ότι οι ηλικίες των απασχολούμενων μεταναστριών που παρουσιάζουν την μεγαλύτερη αύξηση είναι αυτές μεταξύ 25-44 ετών και ειδικότερα μεταξύ 35-39 ετών, στοιχείο που φαίνεται από τον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 11: Ηλικίες απασχολούμενων γυναικών μεταναστριών

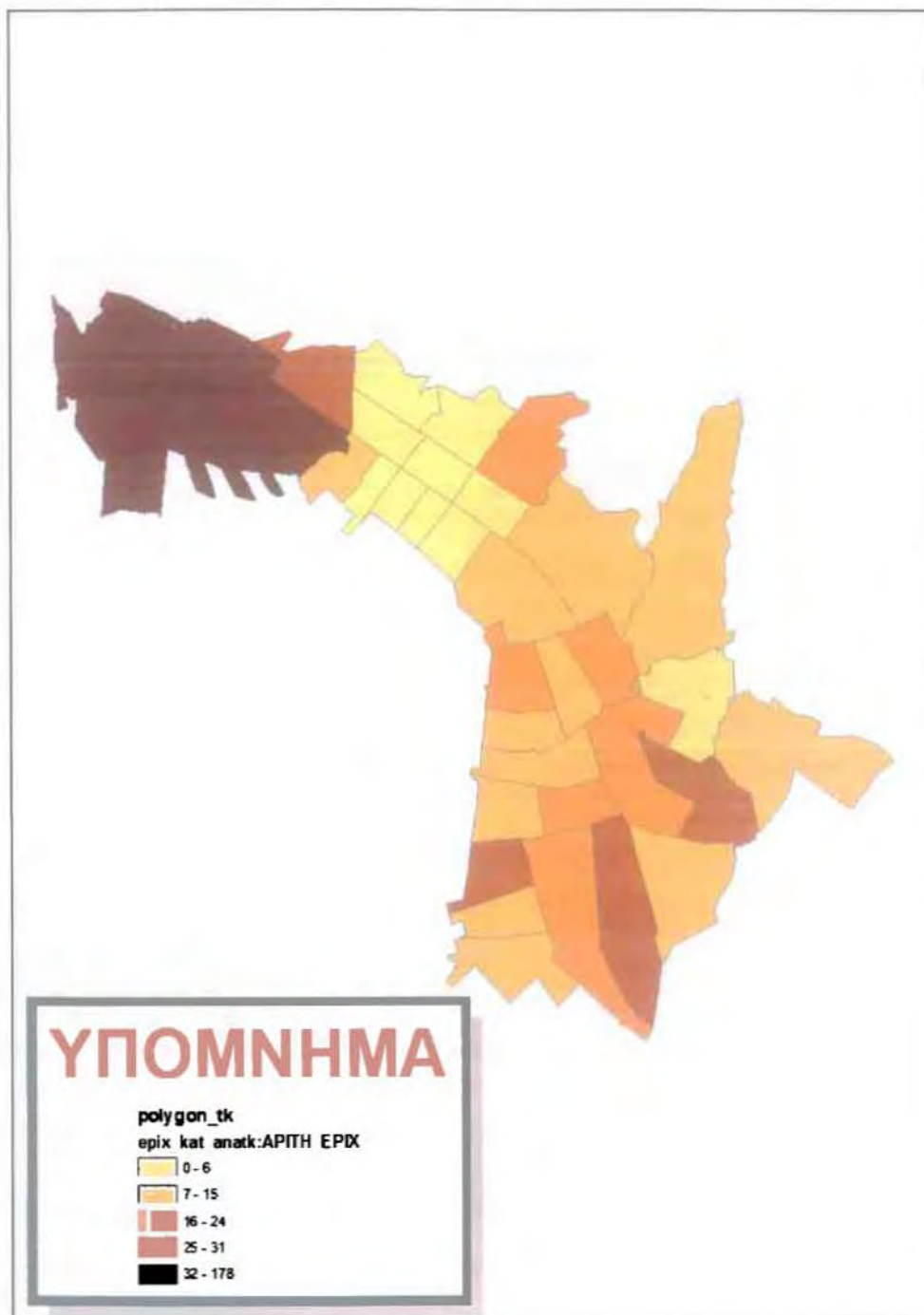
ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ	2005	2001	ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ 2001-2005
ΣΥΝΟΛΟ	106791	58527	48264
15-19 ετών	1.718	1.041	677
20-24 ετών	6.661	4.724	1.937
25-29 ετών	17.482	9.583	7.899
30-34 ετών	17.731	11.020	6.711
35-39 ετών	19.066	9.764	9.302
40-44 ετών	16.571	9.844	6.727
45-49 ετών	11.974	6.620	5.354
50-54 ετών	9.689	3.782	5.907
55-59 ετών	4.693	1.537	3.156
60-64 ετών	1.206	340	866
65-69 ετών	0	136	-136
70-74 ετών	0	136	-136
75+ ετών	0	0	0

3.2 Μερική απασχόληση και συμβάσεις έργου στην Θεσσαλονίκη

Τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν για την εξαγωγή συμπερασμάτων καθώς και τη χαρτογραφική απόδοση, προέκυψαν μετά από έρευνα του Λέκτορα (ΠΔ407/80) του τμήματος Πολιτικών Μηχανικών κυρίου Στέλιου Γκιάλη, για λογαριασμό της εταιρείας MAKINE. Τα δεδομένα αυτά αποθηκεύτηκαν σε Microsoft Access και εισήχθησαν μέσω μιας γεωβάσης, η οποία αποτελεί μορφή αποθήκευσης χωρικών δεδομένων ειδικά σχεδιασμένη για το ArcGIS, στο ArcCatalog. Το ArcCatalog αποτελεί εφαρμογή διαχείρισης γεωγραφικών δεδομένων. Μετά από τη διαχείριση των δεδομένων αυτών στον ArcCatalog, πραγματοποιήθηκε η προσθήκη τους στο

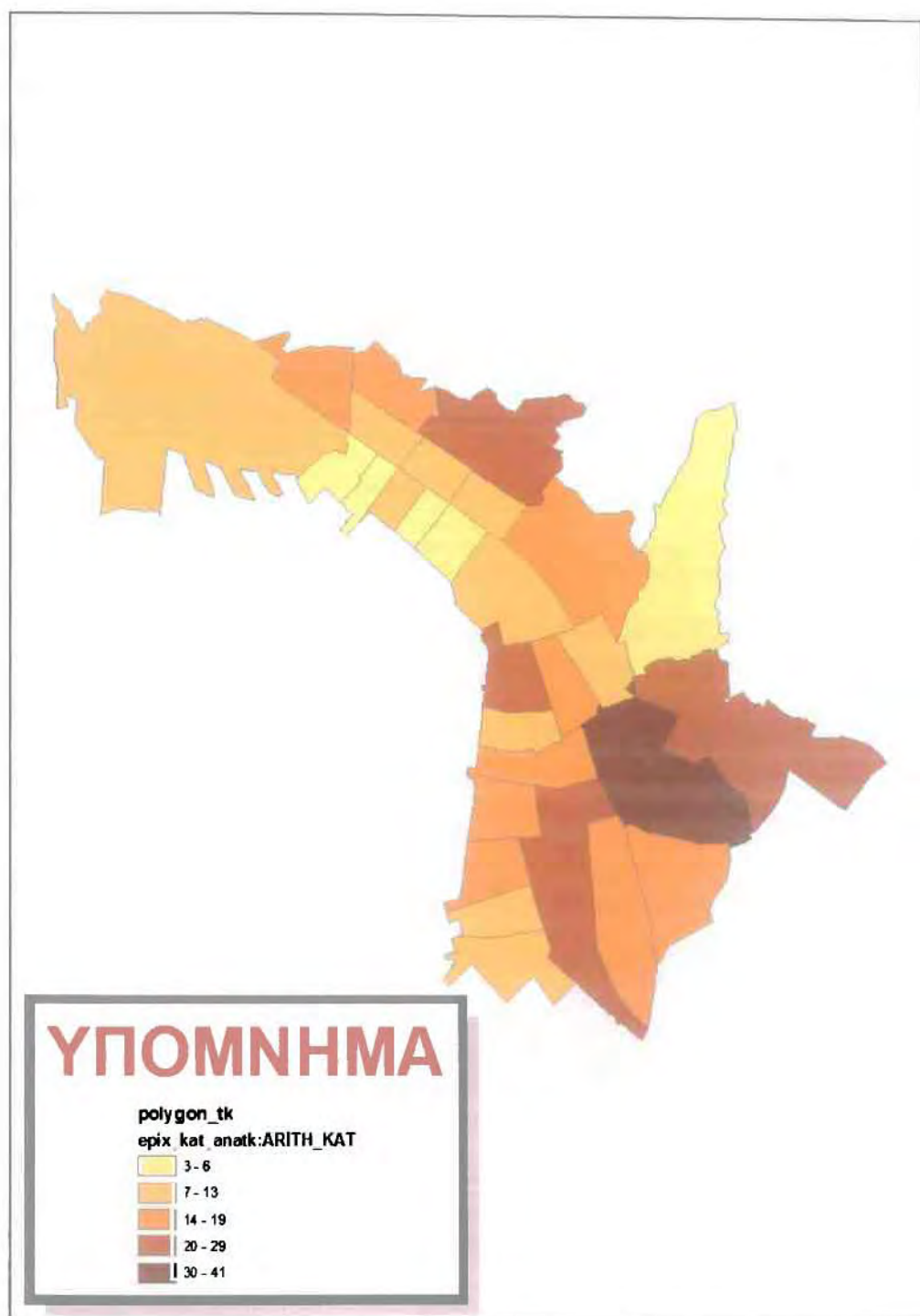
ArcMap. Μέσω του ArcMap δημιουργήθηκαν οι χάρτες από τα επίπεδα χωρικής πληροφορίας.

Στο Χάρτη 3.1, εμφανίζονται οι περιοχές του Δήμου Θεσσαλονίκης στις οποίες εδρεύουν οι επιχειρήσεις του υπό μελέτη δείγματος.



Χάρτης 3.1: Επιχειρήσεις του Δήμου Θεσσαλονίκης

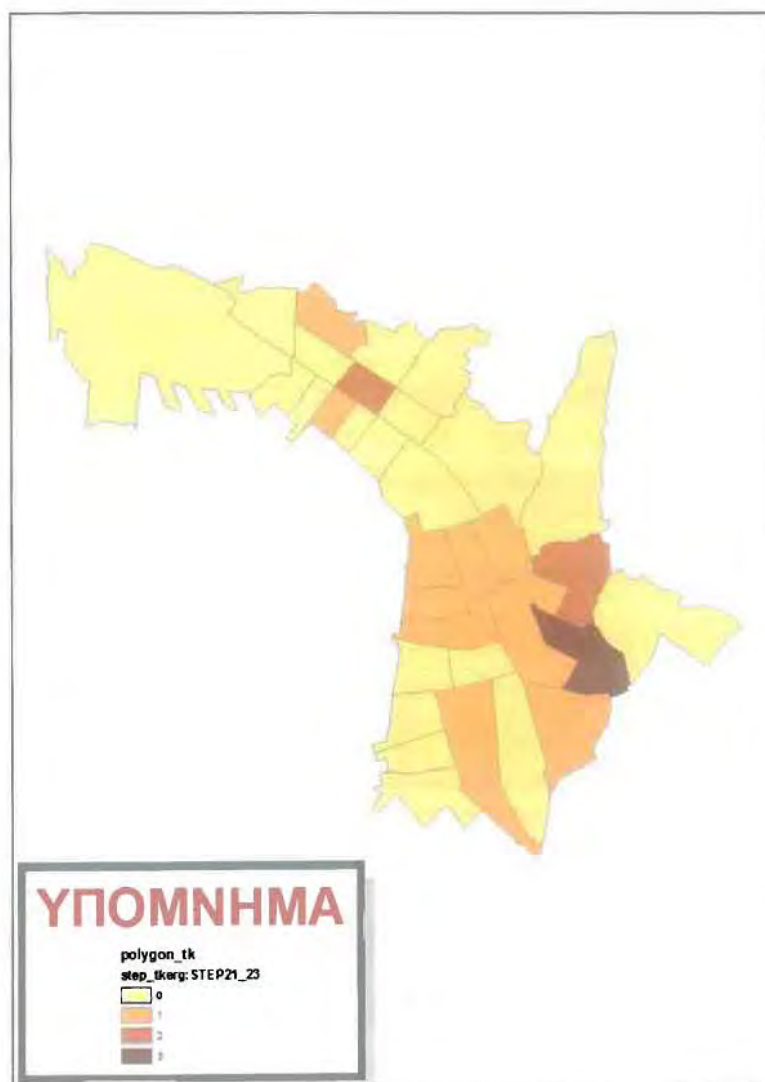
Στο Χάρτη 3.2, παρουσιάζονται οι περιοχές του δήμου στις οποίες κατοικούν οι εργαζόμενοι.



Χάρτης 3.2: Κατοικίες εργαζομένων

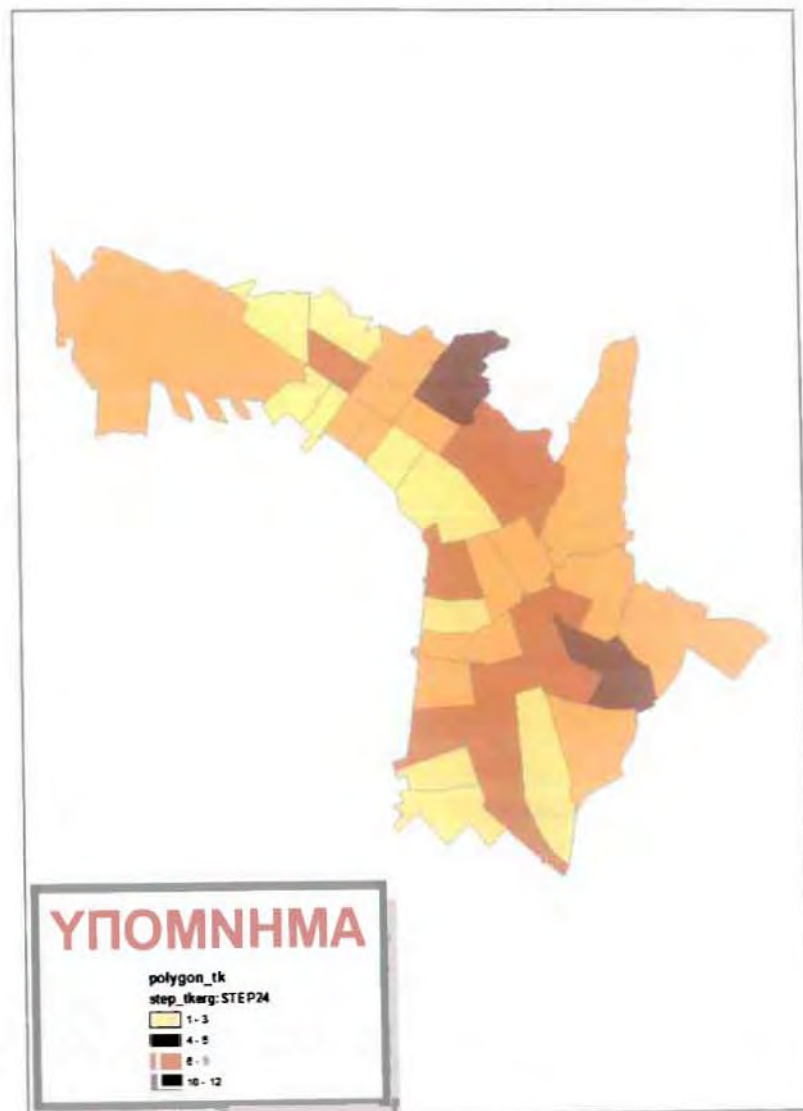
Στους Χάρτες 3.3 έως και 3.10, παρουσιάζονται οι περιοχές του Δήμου Θεσσαλονίκης ανά Ταχυδρομικό Κωδικό στις οποίες διαμένουν οι εργαζόμενοι του δείγματος. Πραγματοποιήθηκε κατηγοριοποίηση των εργαζομένων ανάλογα με τον τομέα εργασίας τους και τα αποτελέσματα έχουν ως εξής.

Στο Χάρτη 3.3, παρουσιάζονται οι περιοχές ανά Ταχυδρομικό Κωδικό στις οποίες διαμένουν φυσικοί, μαθηματικοί, χημικοί, βιολόγοι, μηχανικοί και γιατροί που ανήκουν στο υπό μελέτη δείγμα. Μεγάλη συγκέντρωση παρατηρείται στο νοτιοανατολικό τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης και μικρότερη συγκέντρωση στο ανατολικό και νότιο τμήμα του δήμου.



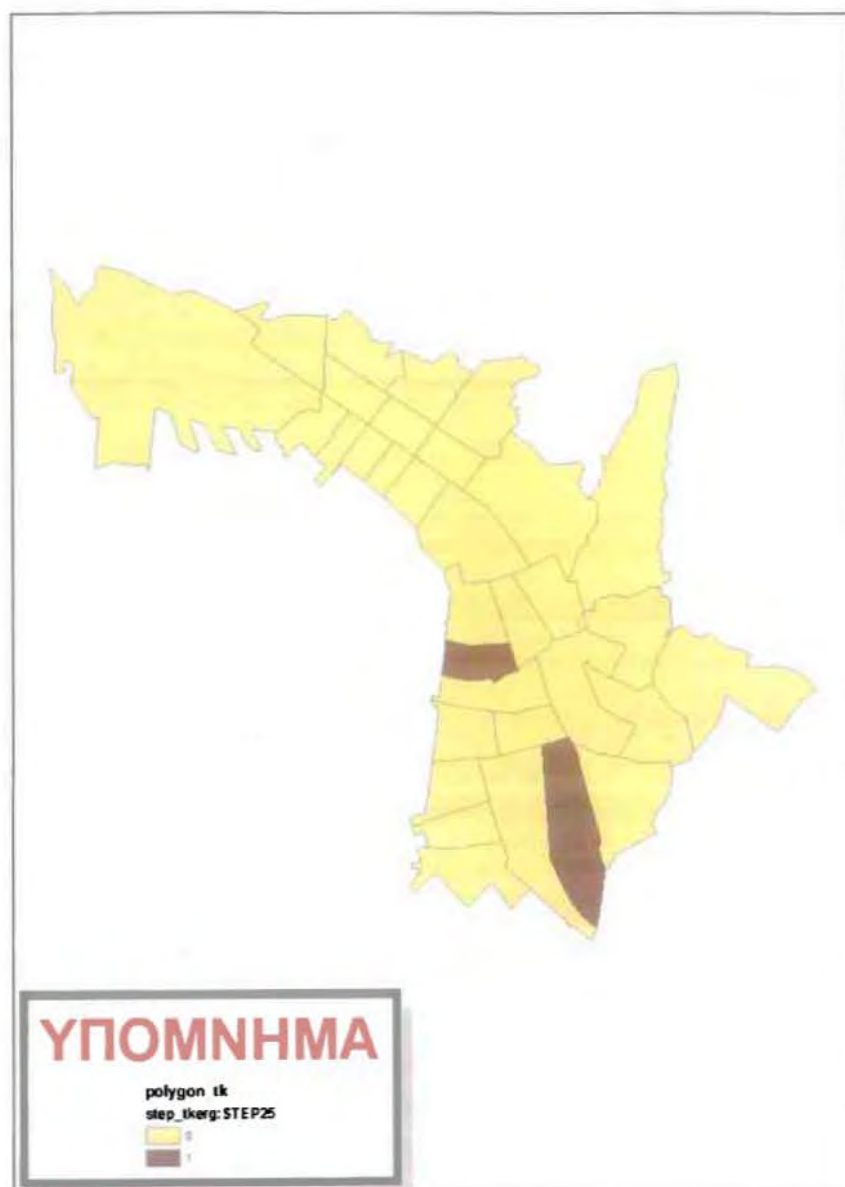
Χάρτης 3.3

Στο Χάρτη 3.4, εμφανίζονται οι περιοχές στις οποίες κατοικεί το σύνολο των εκπαιδευτικών του δείγματος. Οι εκπαιδευτικοί λοιπόν, φαίνεται ότι κατοικούν σε μεγάλα ποσοστά στο νοτιοανατολικό και στο βόρειο τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης και σε μικρότερα ποσοστά στις υπόλοιπες περιοχές.



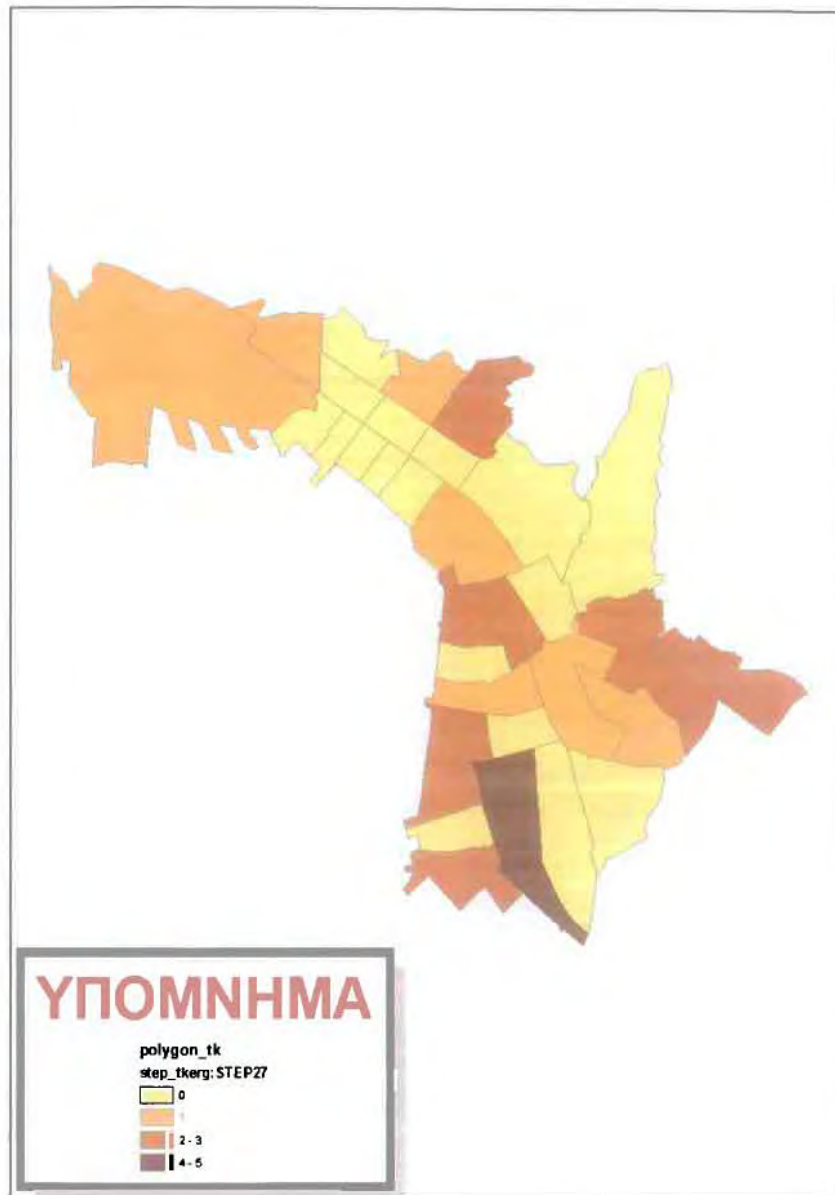
Χάρτης 3.4

Στο Χάρτη 3.5, παρουσιάζεται ένα πολύ μικρό δείγμα, αυτό των λογιστών και στελεχών επιχειρήσεων, οι οποίοι κατοικούν στο νοτιοανατολικό τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης και κοντά στο κέντρο.



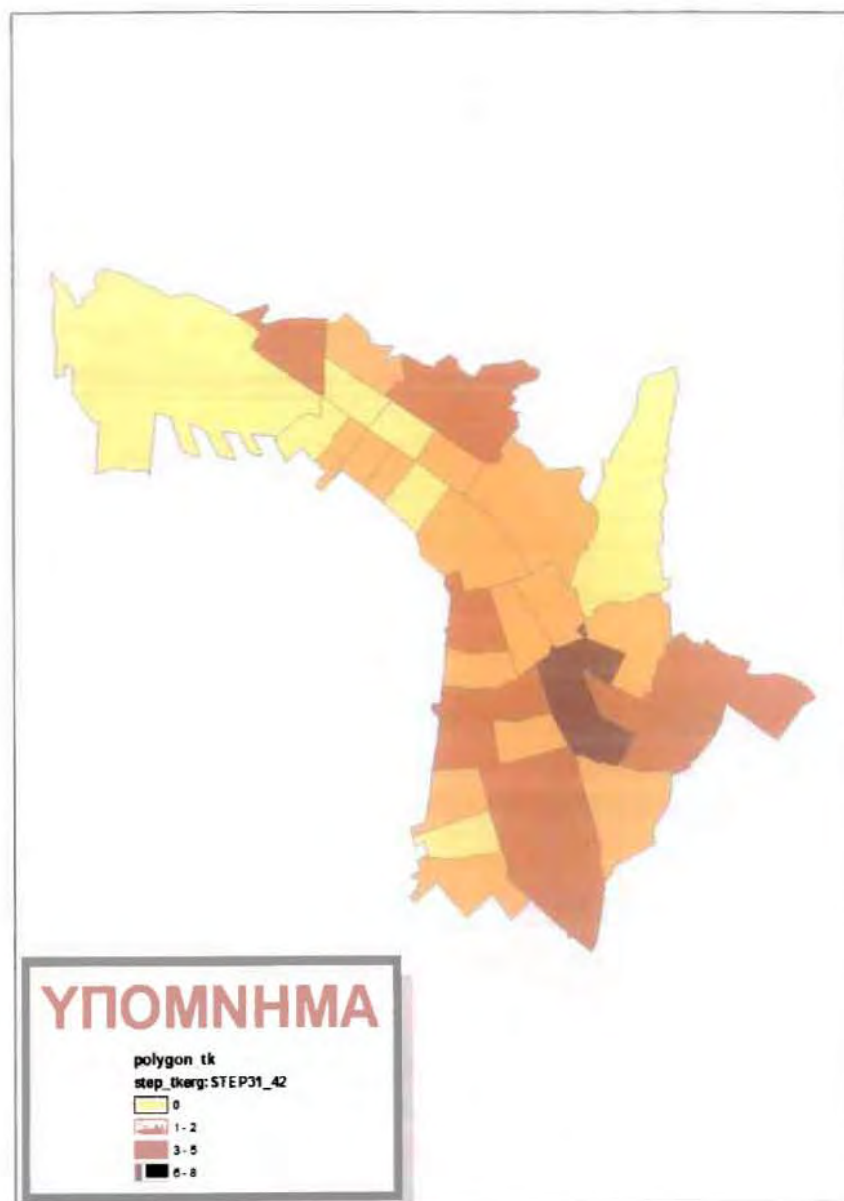
Χάρτης 3.5

Στο Χάρτη 3.6, εμφανίζονται οι περιοχές κατοικιών εργαζομένων σε καλλιτεχνικής φύσης επαγγέλματα και παρατηρείται ότι κατοικούν στις νότιες και στις ανατολικές περιοχές του Δήμου Θεσσαλονίκης.



Χάρτης 3.6

Στο Χάρτη 3.7, απεικονίζονται οι περιοχές στις οποίες διαμένουν τεχνολόγοι, κληρικοί, υπάλληλοι γραφείου και βοηθητικό προσωπικό οι οποίοι και κατοικούν κυρίως νότια και ανατολικά αλλά και στο βόρειο τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης.



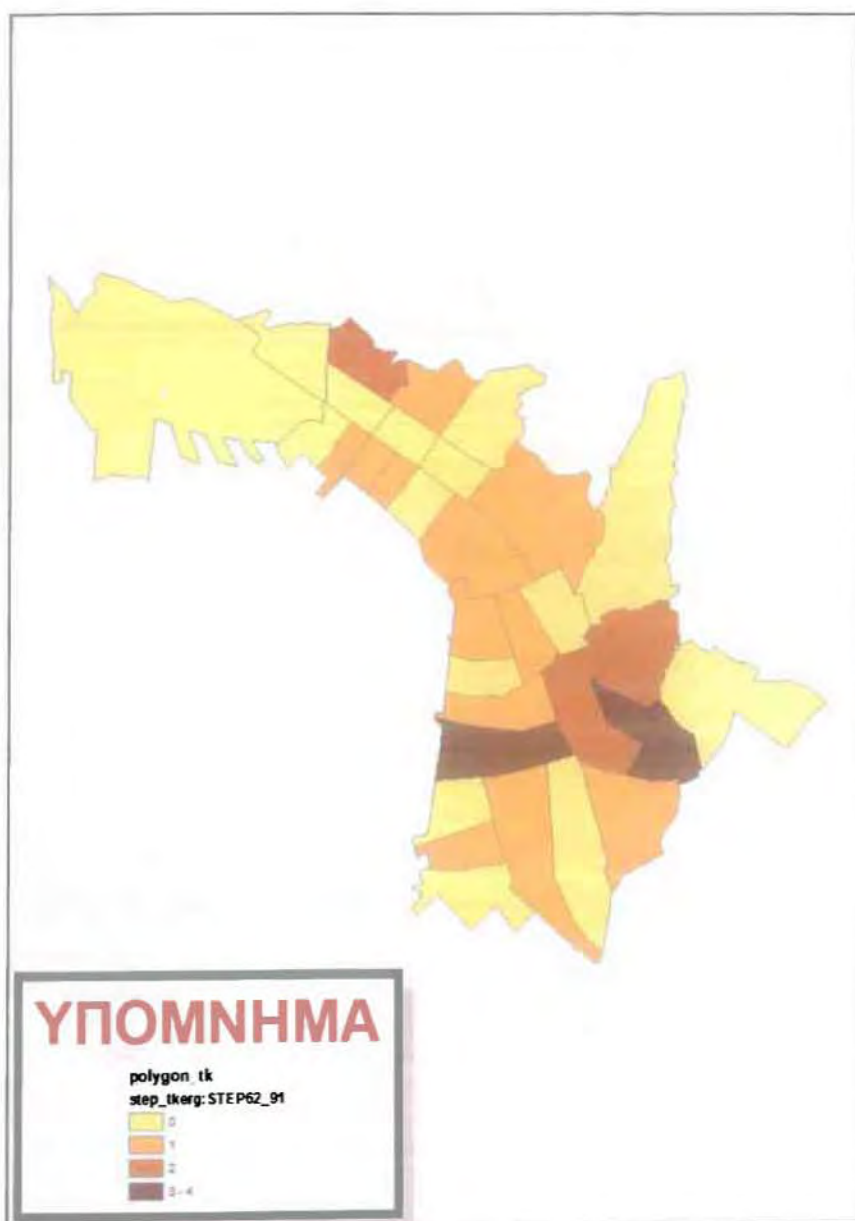
Χάρτης 3.7

Στο Χάρτη 3.8, εμφανίζονται οι περιοχές στις οποίες διαμένουν εργαζόμενοι του κλάδου της παροχής υπηρεσιών, όπως πωλητές σε καταστήματα, οι οποίοι και κατοικούν κυρίως στο νοτιοανατολικό αλλά και στο βόρειο τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης.



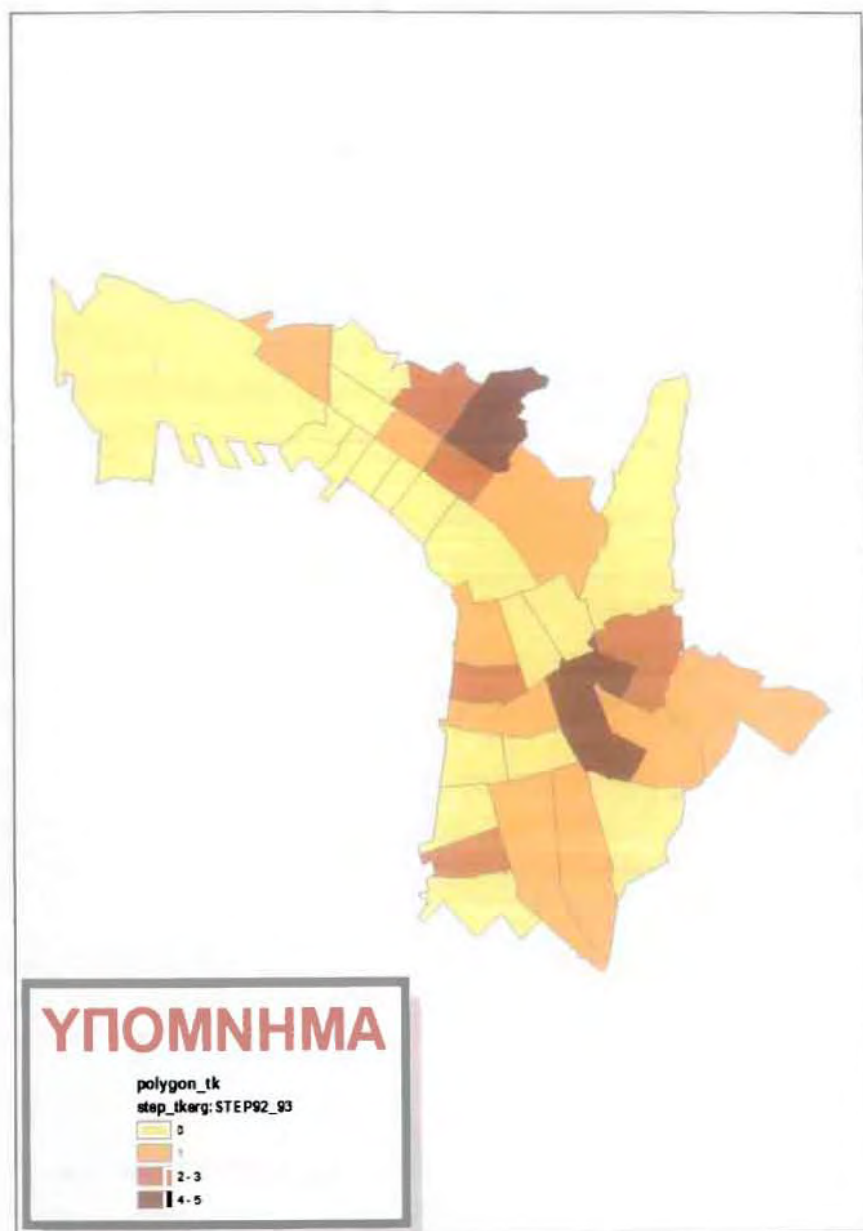
Χάρτης 3.8

Στο Χάρτη 3.9, παρουσιάζονται οι περιοχές στις οποίες διαμένουν οι γεωργοί και κτηνοτρόφοι του δείγματος αλλά και οι χειριστές μηχανών, οι οδηγοί μέσω μεταφοράς και οι οικιακοί βοηθοί. Μεγάλη συγκέντρωση παρατηρείται ανατολικά και προς το κέντρο αλλά και στο βόρειο τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης.



Χάρτης 3.9

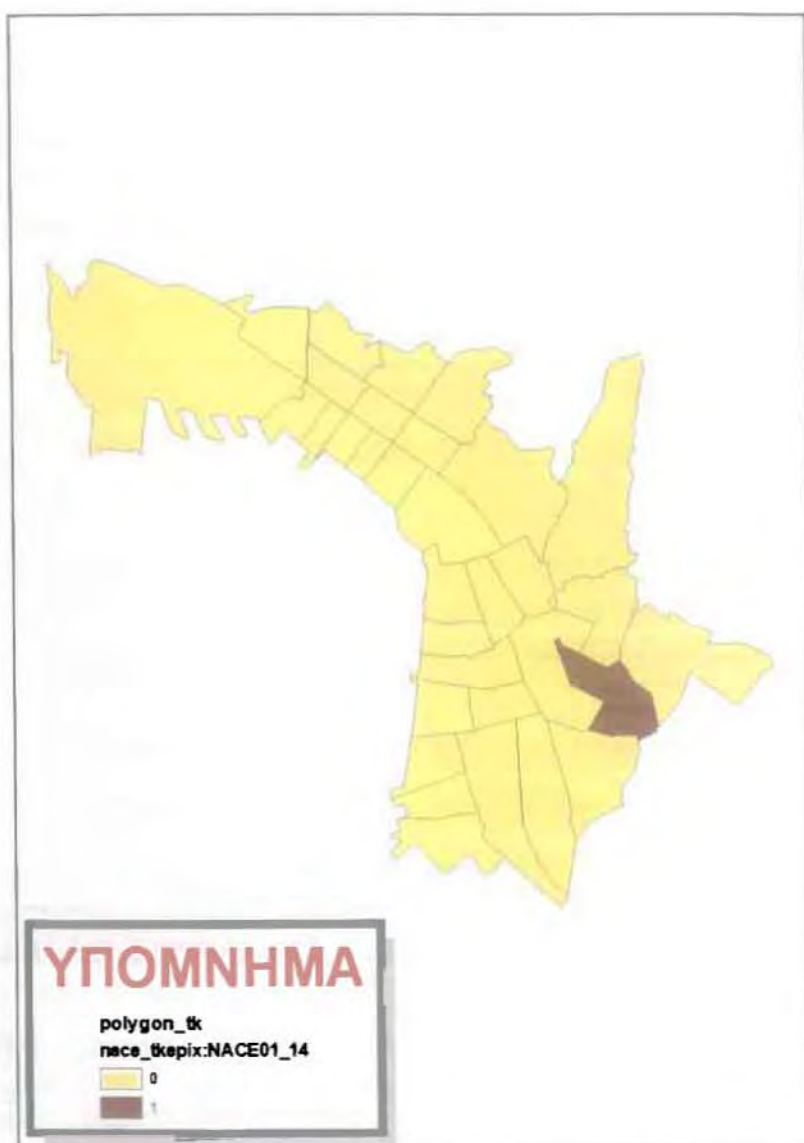
Τέλος, στο Χάρτη 3.10, εμφανίζονται οι περιοχές κατοικιών των ανειδίκευτων εργατών του Δήμου Θεσσαλονίκης.



Χάρτης 3.10

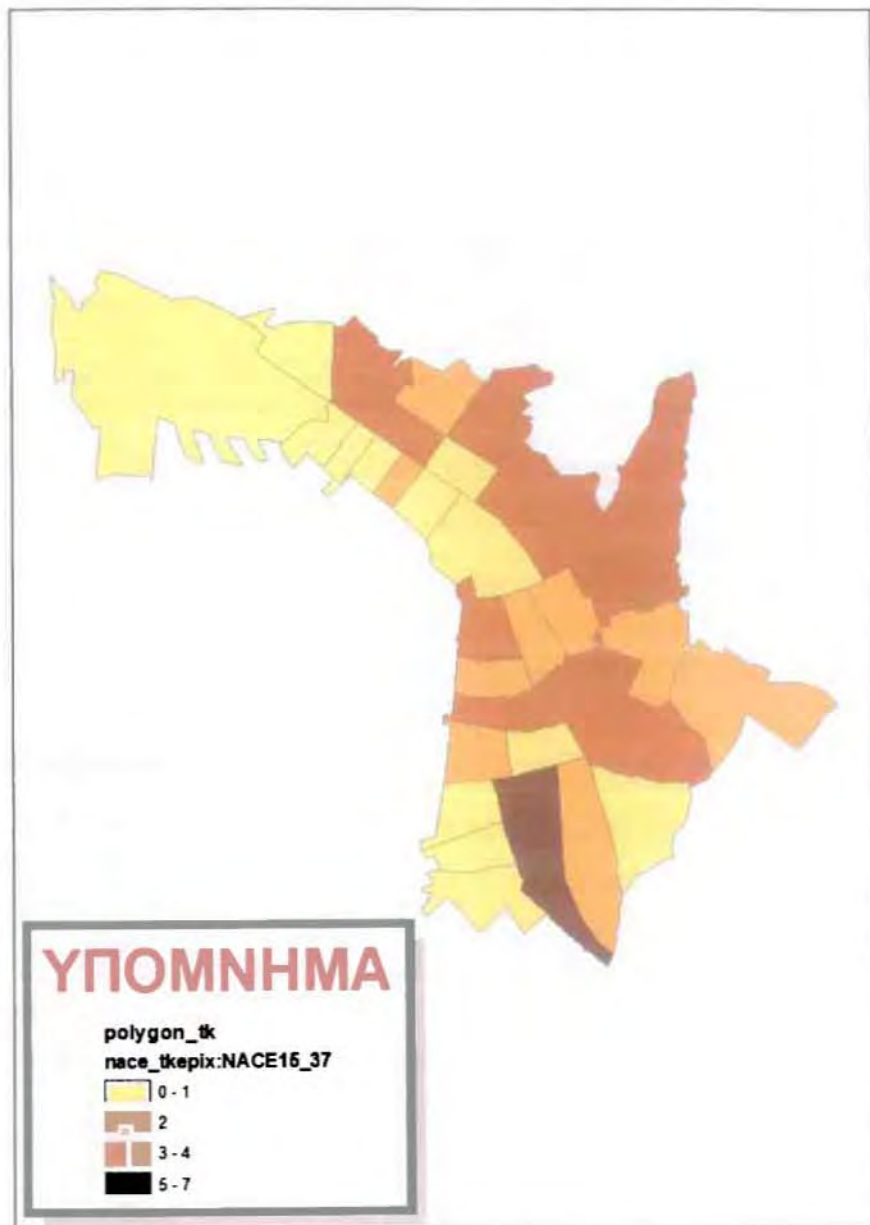
Στους Χάρτες 3.11 έως και 3.17, παρουσιάζονται οι περιοχές του Δήμου Θεσσαλονίκης ανά Ταχυδρομικό Κωδικό στις οποίες δραστηριοποιούνται οι κλάδοι των επιχειρήσεων του δείγματος. Πραγματοποιήθηκε κατηγοριοποίηση των επιχειρήσεων ανάλογα με τον τομέα εργασίας και τα αποτελέσματα έχουν ως εξής.

Στο Χάρτη 3.11, εμφανίζεται οι περιοχή στην οποία βρίσκονται οι επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα και οι επιχειρήσεις εξόρυξης.



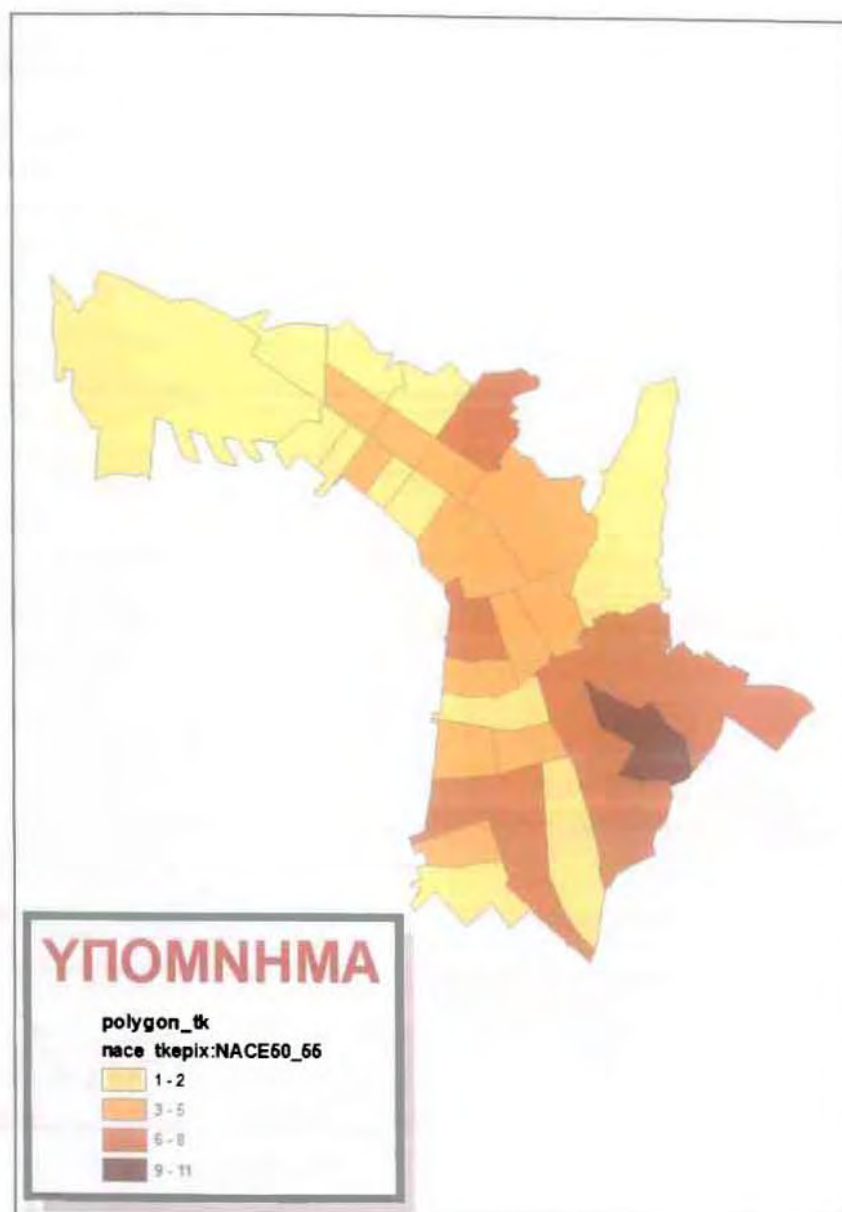
Χάρτης 3.11

Στο Χάρτη 3.12, απεικονίζονται οι περιοχές στις οποίες υπάρχει βιομηχανία τροφίμων και ποτών, βιομηχανία ξύλου, καθώς επιχειρήσεις που ασχολούνται με την κατασκευή εξοπλισμού μεταφορών και με την ανακύκλωση. Οι επιχειρήσεις αυτές εδρεύουν κατά κύριο λόγο στο νοτιοανατολικό τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης αλλά και σχεδόν στις περισσότερες περιοχές του δήμου εκτός από το βορειοδυτικό και το κεντρικό τμήμα του.



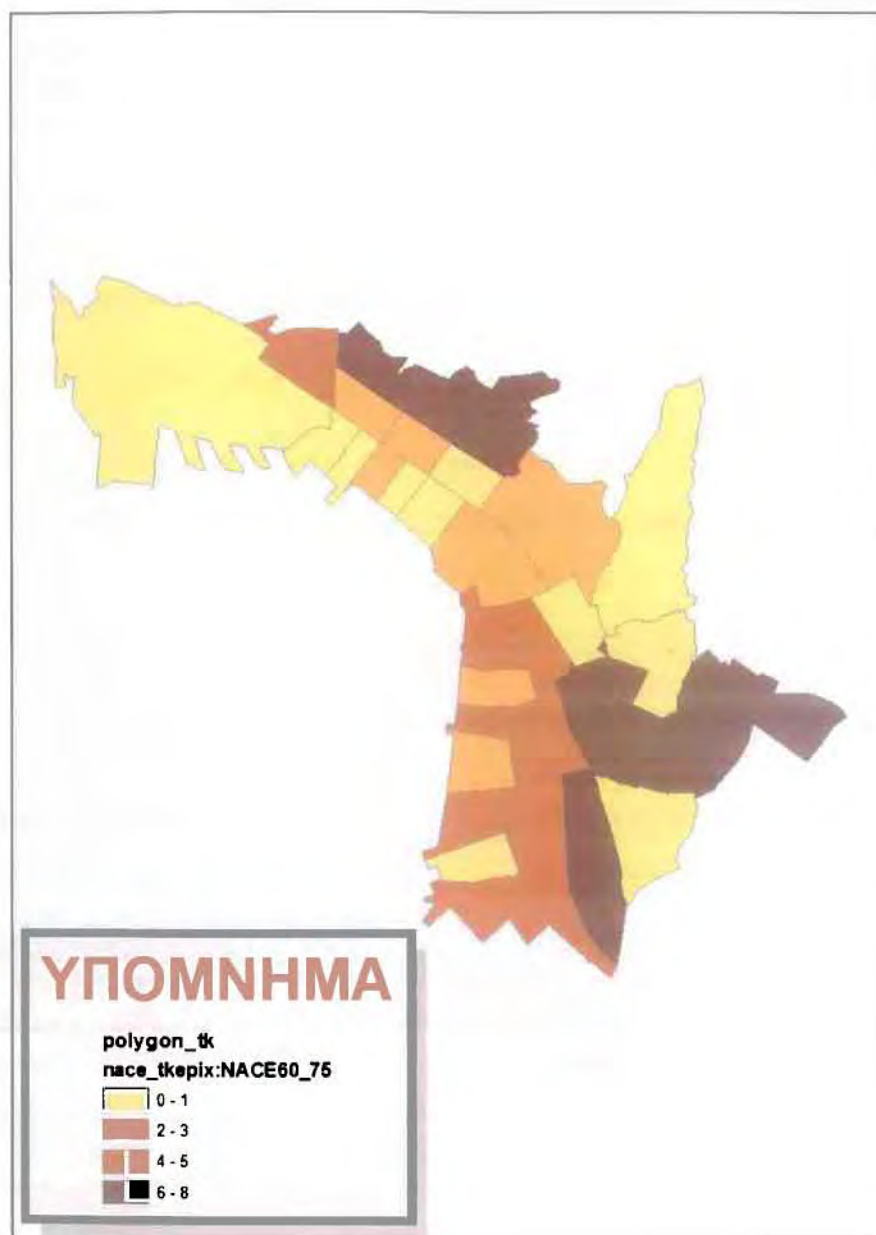
Χάρτης 3.12

Στο Χάρτη 3.13, φαίνονται οι περιοχές στις οποίες εντοπίζεται το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, καθώς και τα ξενοδοχεία και εστιατόρια του Δήμου Θεσσαλονίκης.



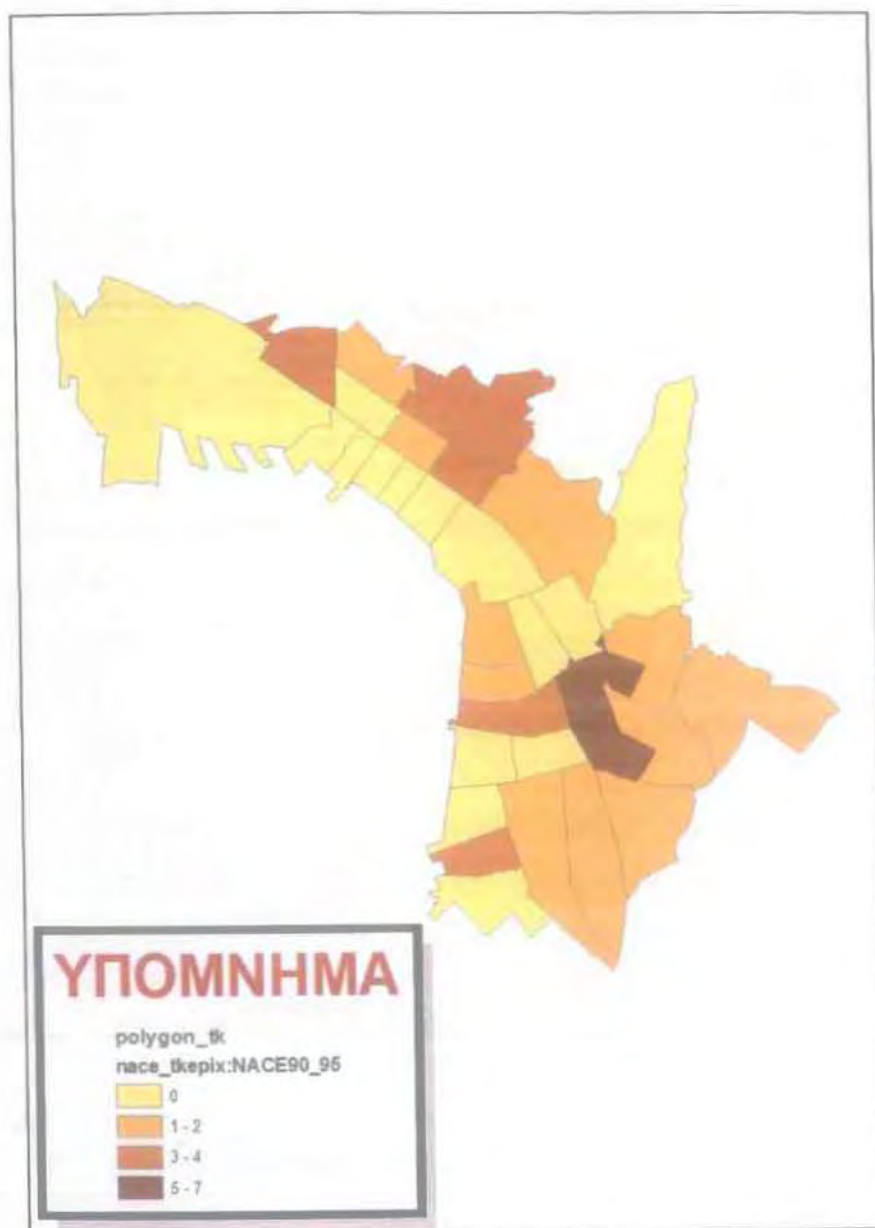
Χάρτης 3.13

Στο Χάρτη 3.14, απεικονίζονται οι επιχειρήσεις που ασχολούνται με χερσαίες και αεροπορικές μεταφορές και μεταφορές μέσω υδάτινων οδών, καθώς και τα ταχυδρομεία και οι τηλεπικοινωνίες. Οι επιχειρήσεις αυτές εντοπίζονται κυρίως ανατολικά και βόρεια και με μικρότερη ένταση στο ανατολικό και κεντρικό τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης.



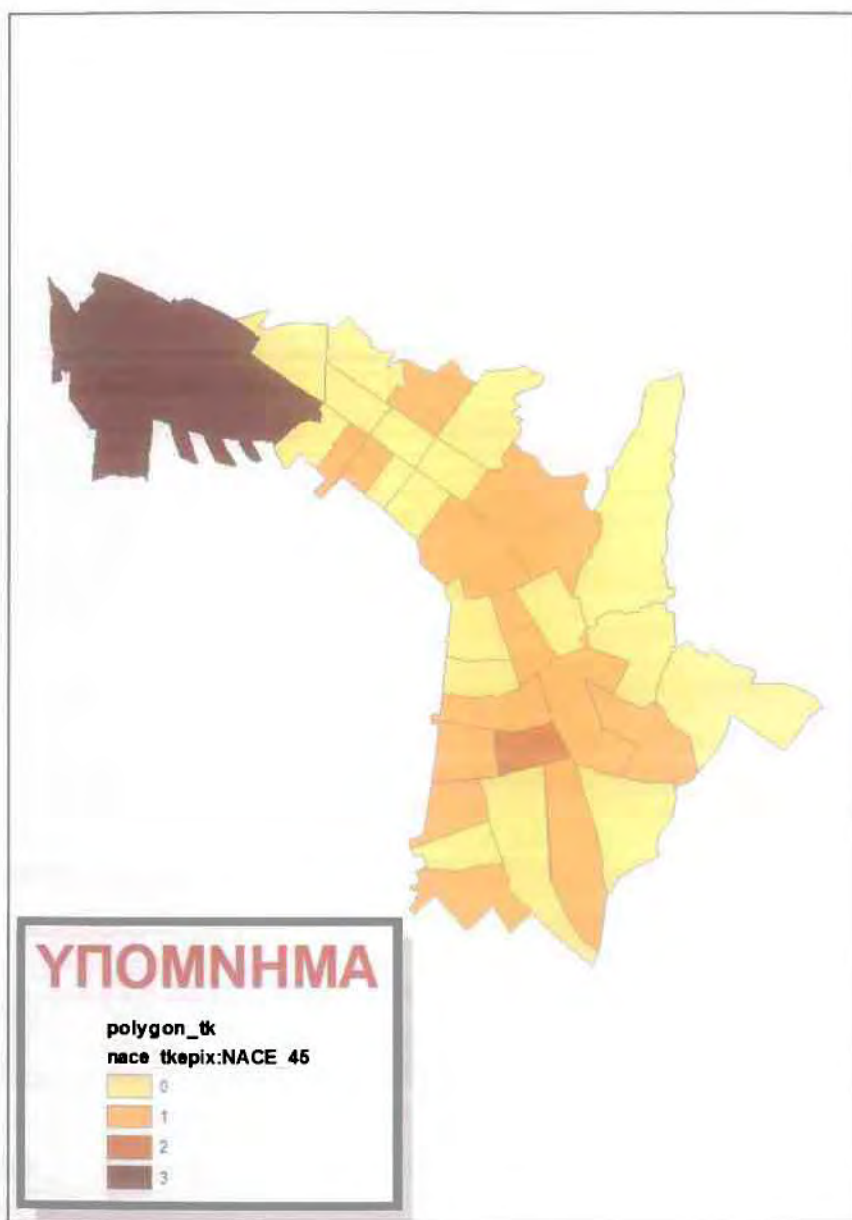
Χάρτης 3.14

Στο Χάρτη 3.15, εμφανίζονται οι περιοχές στις οποίες λαμβάνουν χώρα ψυχαγωγικές, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες, καθώς και δραστηριότητες νοικοκυριών και εργοδοτών οικιακού προσωπικού και εντοπίζονται σχεδόν σε όλα τα τμήματα του Δήμου Θεσσαλονίκης με εξαίρεση το κεντρικό και το βορειοδυτικό τμήμα του δήμου.



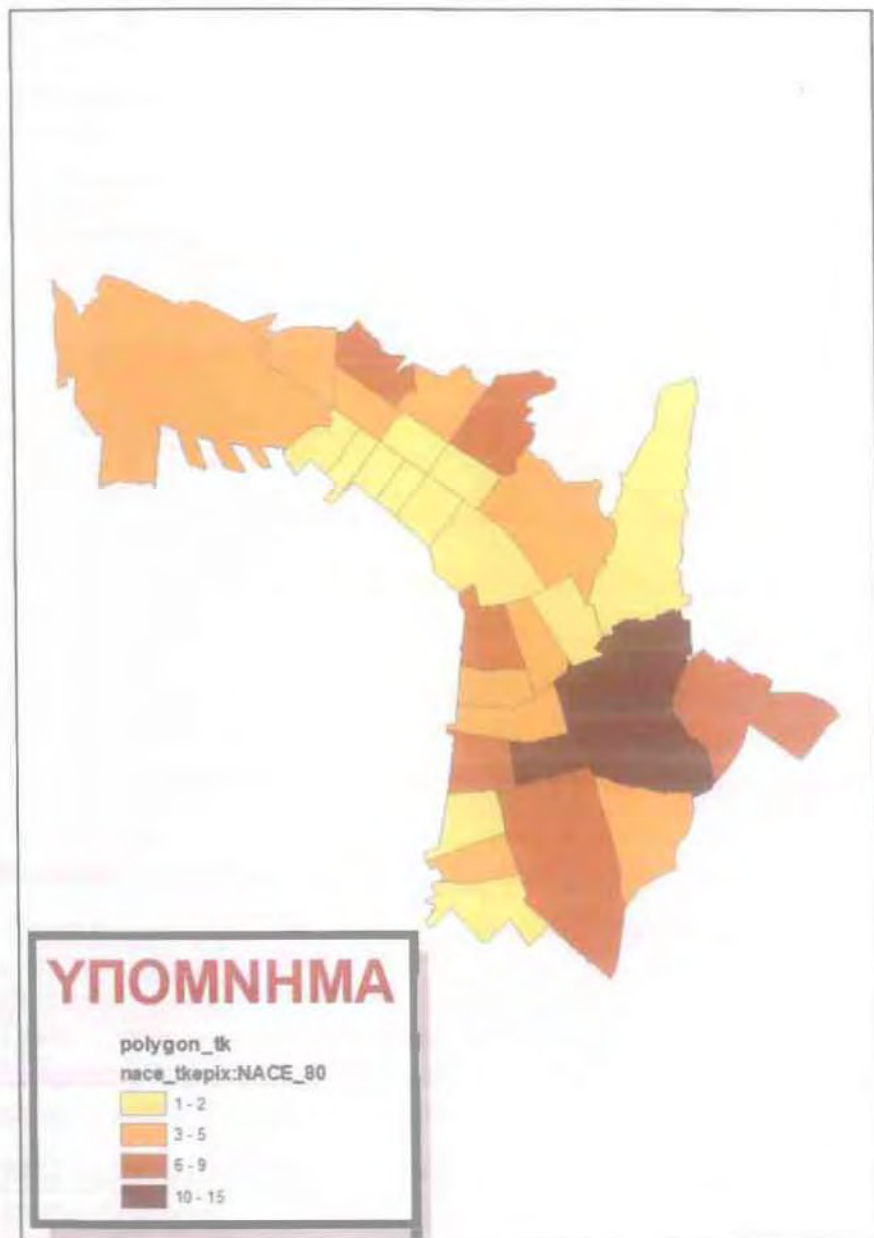
Χάρτης 3.15

Στο Χάρτη 3.16, φαίνονται οι περιοχές στις οποίες εδρεύουν κατασκευαστικές εταιρείες οι οποίες εντοπίζονται στο βορειοδυτικό κυρίως τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης και σε μικρότερη ένταση στο δυτικό τμήμα του δήμου.



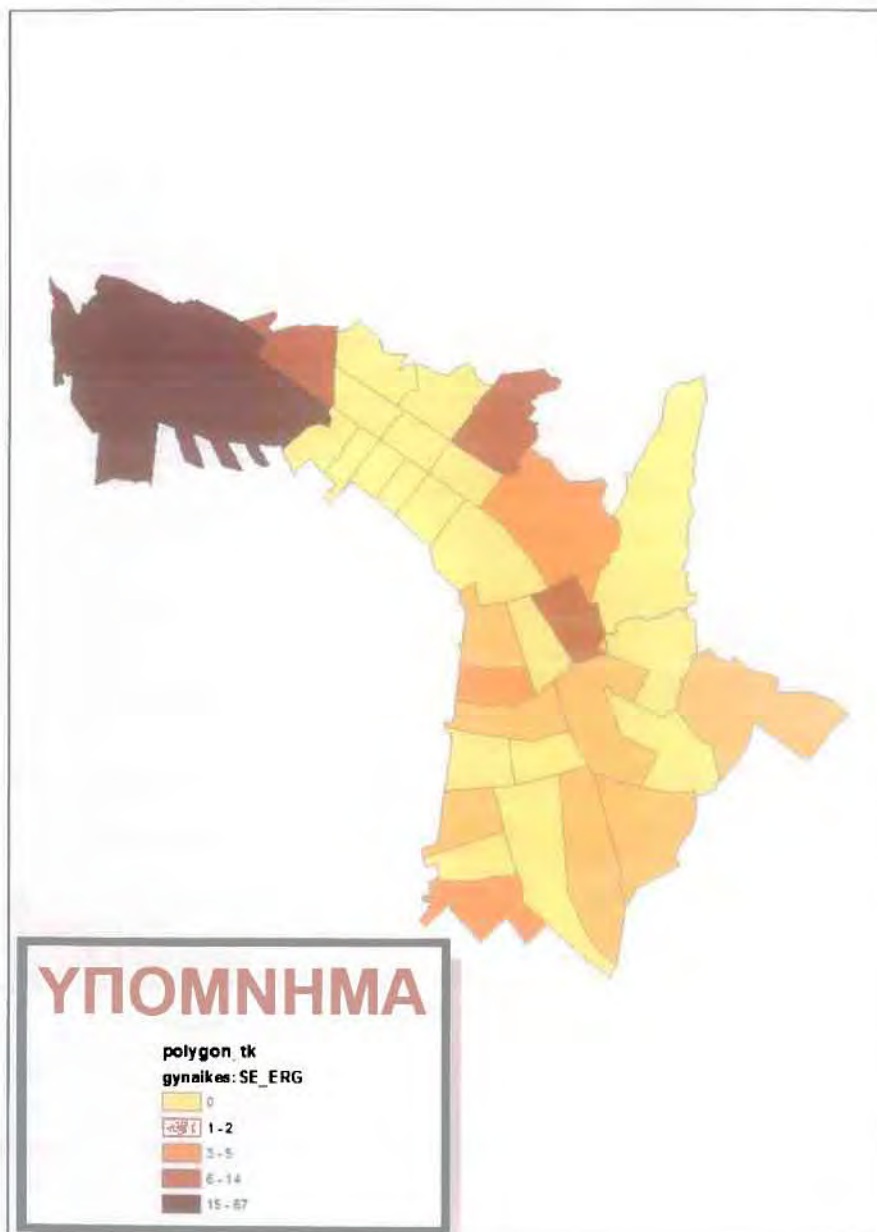
Χάρτης 3.16

Τέλος, στο Χάρτη 3.17, εμφανίζονται οι περιοχές που αφορούν στον τομέα της εκπαίδευσης, τομέας που έχει μεγάλο ποσοστό δειγμάτων στο νοτιοανατολικό τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης και στην υπόλοιπες περιοχές εκτός από το κεντρικό τμήμα του δήμου.



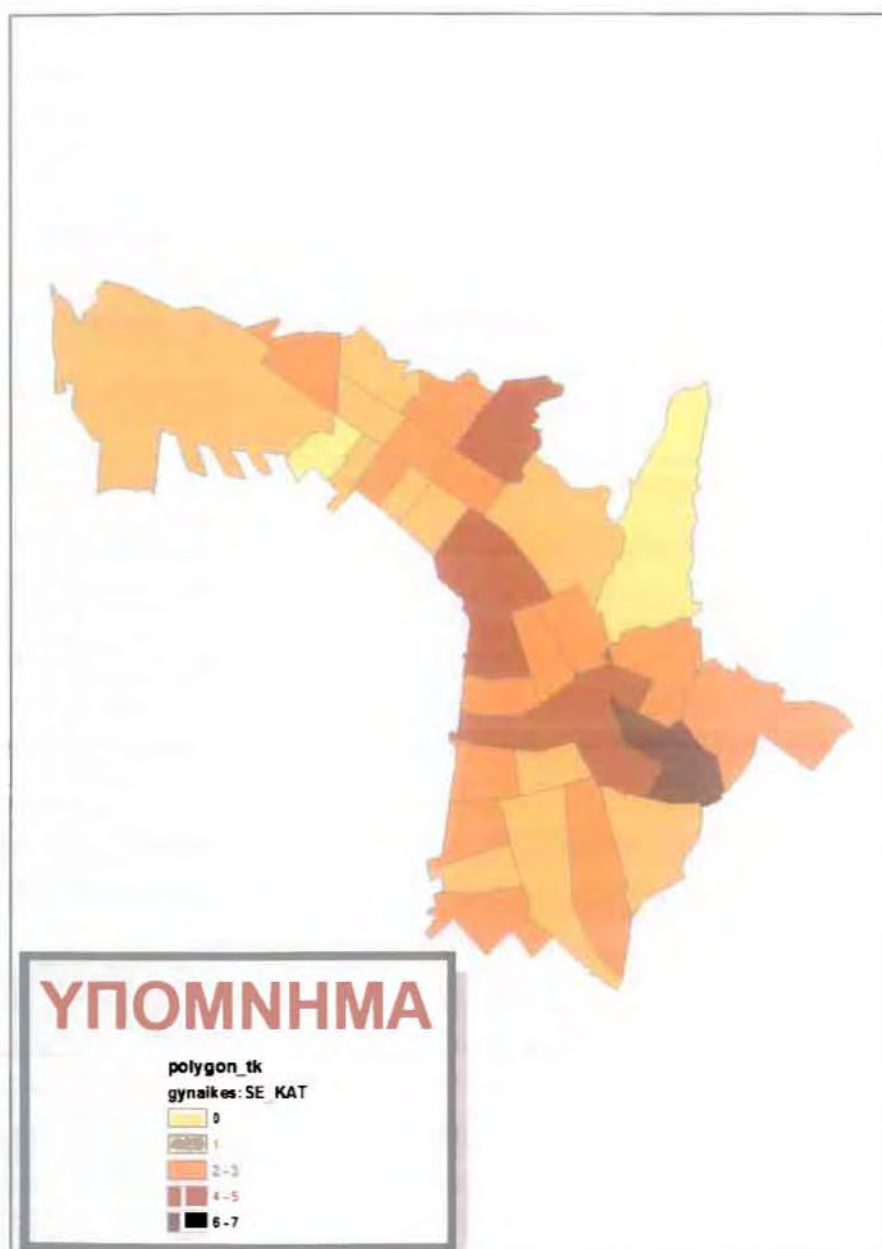
Χάρτης 3.17

Οι Χάρτες 3.18 έως και 3.21, εστιάζουν στο φαινόμενο της γυναικείας απασχόλησης. Στον Χάρτη 3.18, έχουμε τις περιοχές στις οποίες εργάζονται γυναίκες με σύμβαση έργου. Παρατηρείται μεγαλύτερη συγκέντρωση των επιχειρήσεων που απασχολούν γυναίκες εργαζόμενες με σύμβαση έργου στο βορειοδυτικό τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης και μικρότερη συγκέντρωση στο βόρειο, στο ανατολικό και στο νοτιοανατολικό τμήμα του δήμου.



Χάρτης 3.18

Στο Χάρτη 3.19, παρουσιάζονται οι περιοχές στις οποίες κατοικούν οι γυναίκες απασχολούμενες με σύμβαση έργου των οποίων οι κατοικίες παρατηρείται ότι εκτείνονται σχεδόν σε όλο το Δήμο Θεσσαλονίκης.



Χάρτης 3.19

Στο Χάρτη 3.20, έχουμε τις περιοχές στις οποίες εργάζονται γυναίκες με μερική απασχόληση. Παρατηρείται μεγαλύτερη συγκέντρωση των επιχειρήσεων που απασχολούν γυναίκες εργαζόμενες με μερική απασχόληση στο βορειοδυτικό τμήμα του Δήμου Θεσσαλονίκης αλλά και στο ανατολικό τμήμα του δήμου, ενώ η συγκέντρωση στο κεντρικό τμήμα είναι μικρότερη.



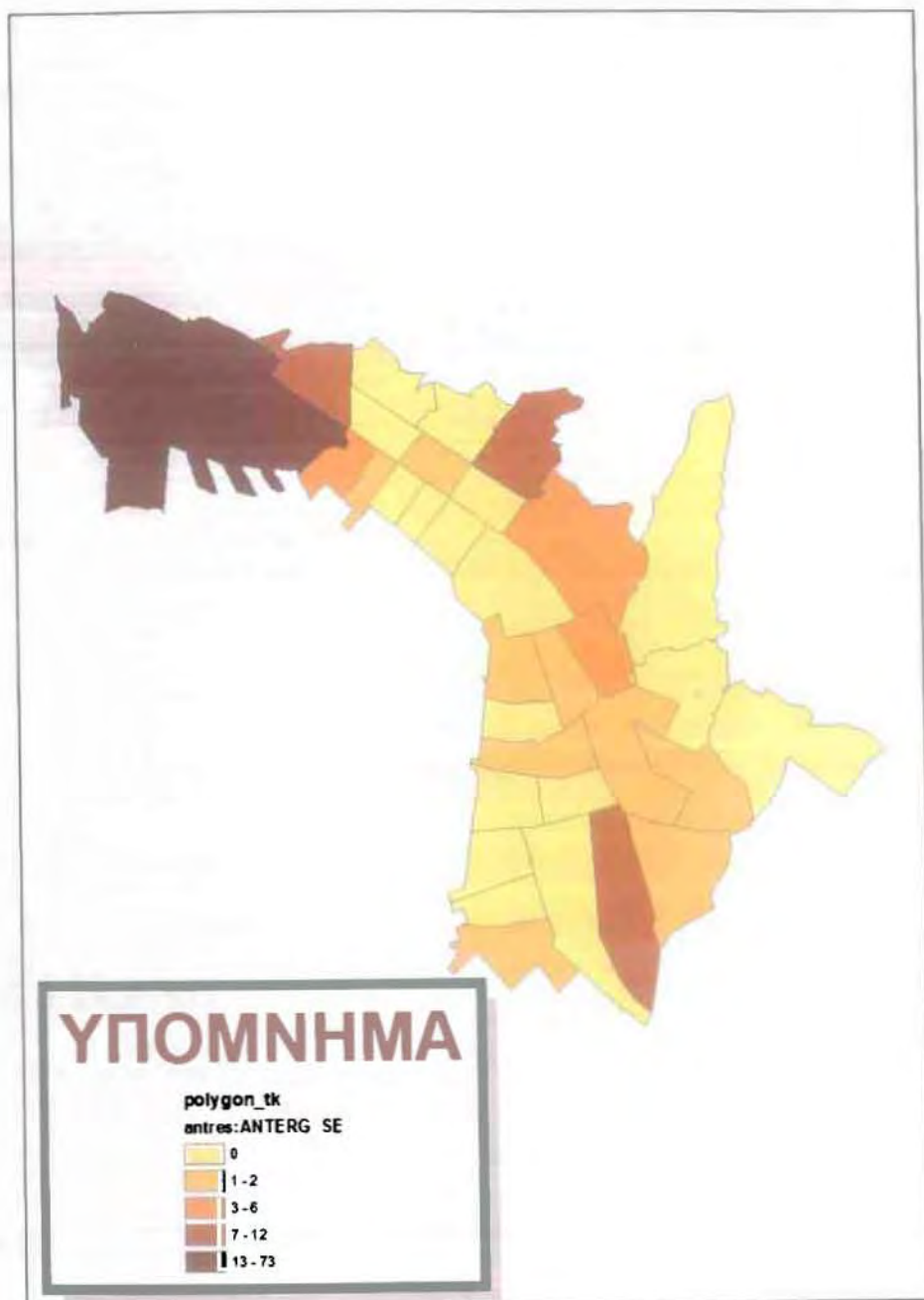
Χάρτης 3.20

Στο Χάρτη 3.21, παρουσιάζονται οι περιοχές στις οποίες κατοικούν οι γυναίκες απασχολούμενες με μερική απασχόληση. Οι κατοικίες των γυναικών αυτών εντοπίζονται σχεδόν σε όλο το Δήμο Θεσσαλονίκης εκτός από περιοχές του κεντρικού τμήματος του δήμου.



Χάρτης 3.21

Οι χάρτες 3.22 έως και 3.25 αναφέρονται στους άνδρες του δείγματος. Στον Χάρτη 3.22, εμφανίζονται οι περιοχές του Δήμου Θεσσαλονίκης στις οποίες εδρεύουν επιχειρήσεις που απασχολούν άνδρες με σύμβαση έργου, ενώ στο Χάρτη 3.23 παρουσιάζονται οι περιοχές του δήμου στις οποίες κατοικούν εργαζόμενοι με σύμβαση έργου.

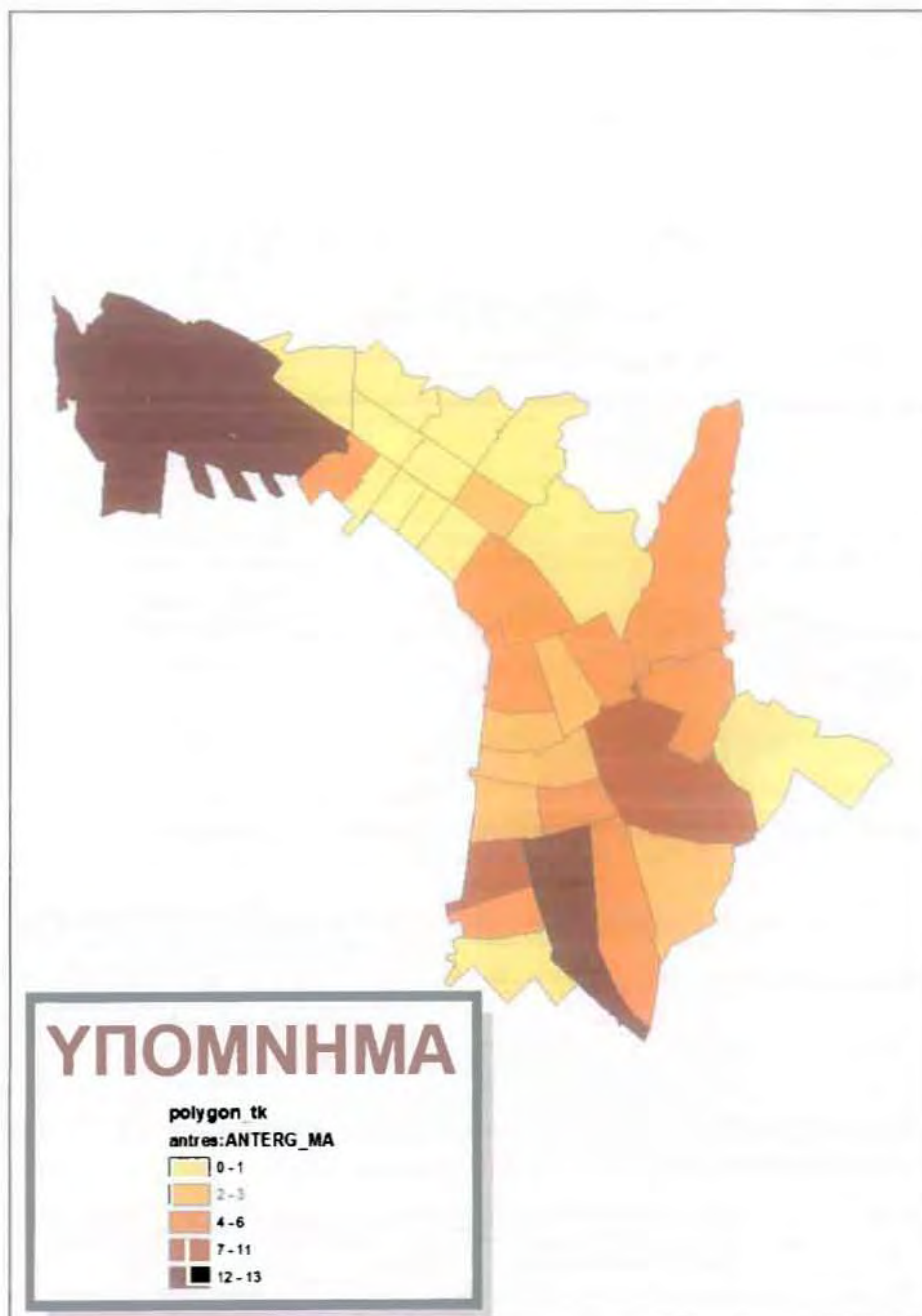


Χάρτης 3.22

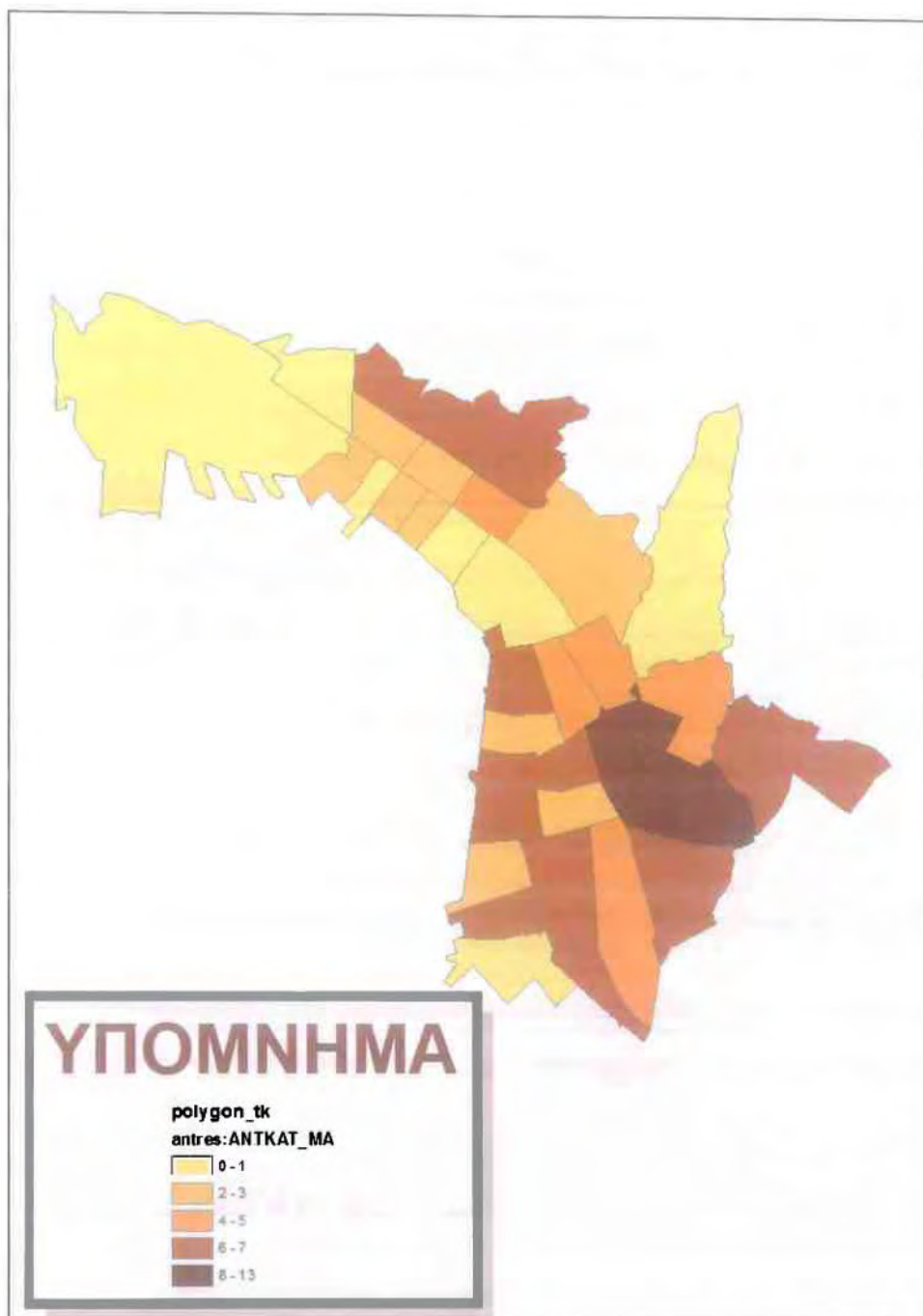


Χάρτης 3.23

Στο Χάρτη 3.24, απεικονίζονται οι περιοχές του Δήμου Θεσσαλονίκης στις οποίες εδρεύουν επιχειρήσεις που απασχολούν άνδρες με μερική απασχόληση, ενώ στο Χάρτη 3.25 παρουσιάζονται οι περιοχές του δήμου στις οποίες κατοικούν εργαζόμενοι με μερική απασχόληση.

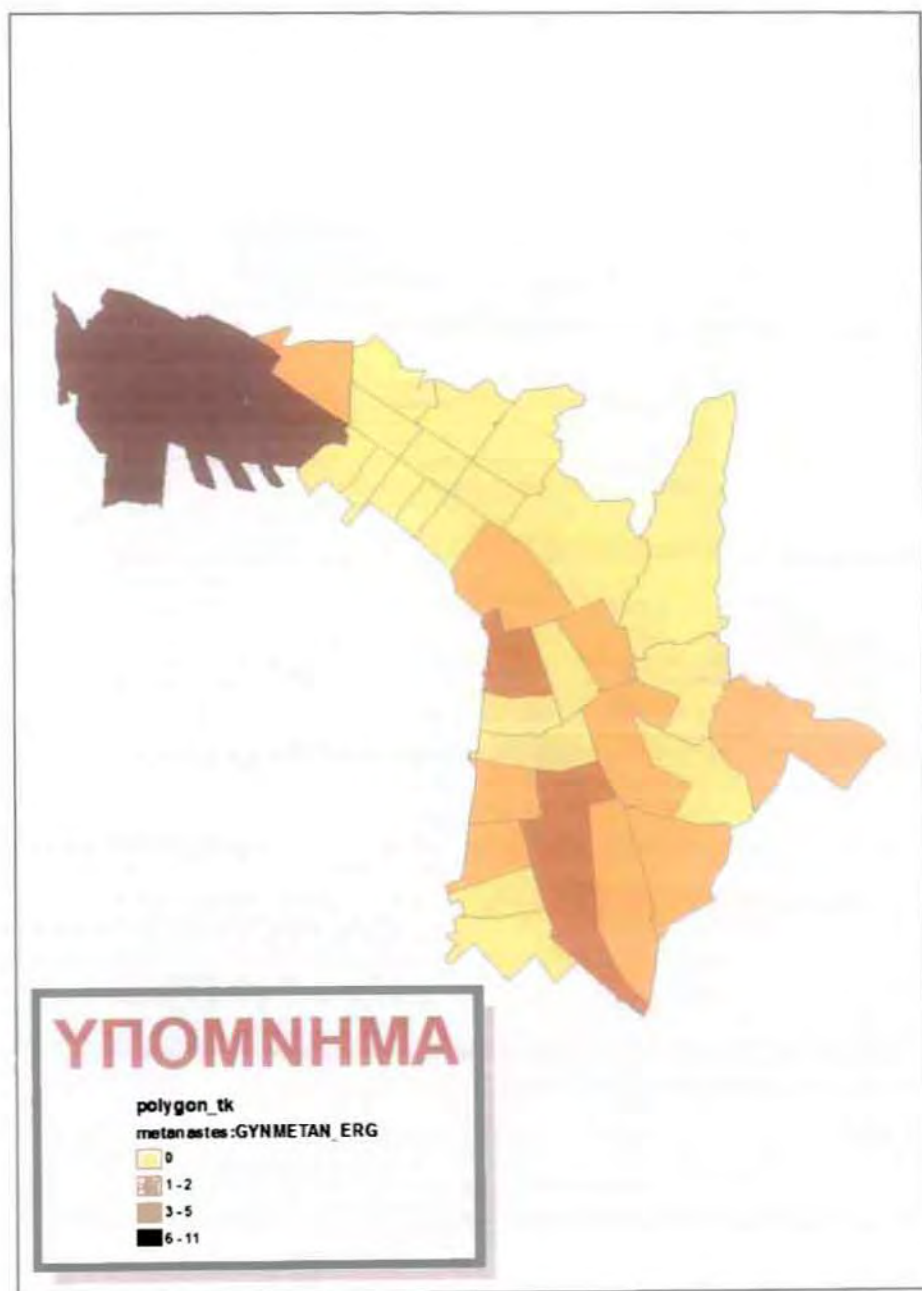


Χάρτης 3.24

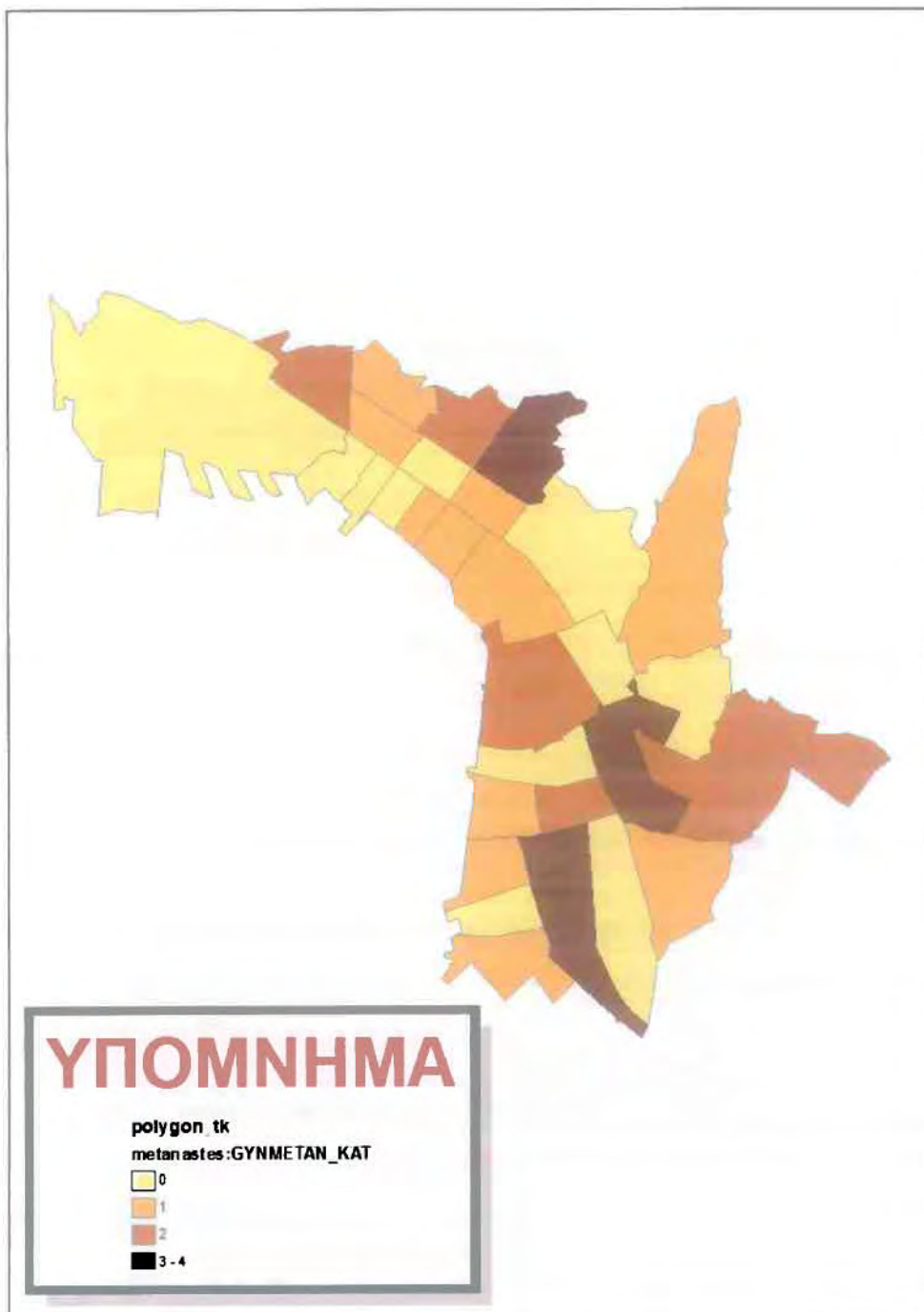


Χάρτης 3.25

Οι Χάρτες 3.26 έως και 3.29, εστιάζουν στο φαινόμενο της απασχόλησης των μεταναστών του Δήμου Θεσσαλονίκης. Στο Χάρτη 3.26 παρουσιάζονται οι περιοχές του Δήμου Θεσσαλονίκης στις οποίες εργάζονται οι γυναίκες μετανάστριες ενώ στο Χάρτη 3.27 οι περιοχές του δήμου στις οποίες κατοικούν οι γυναίκες μετανάστριες του δείγματος.

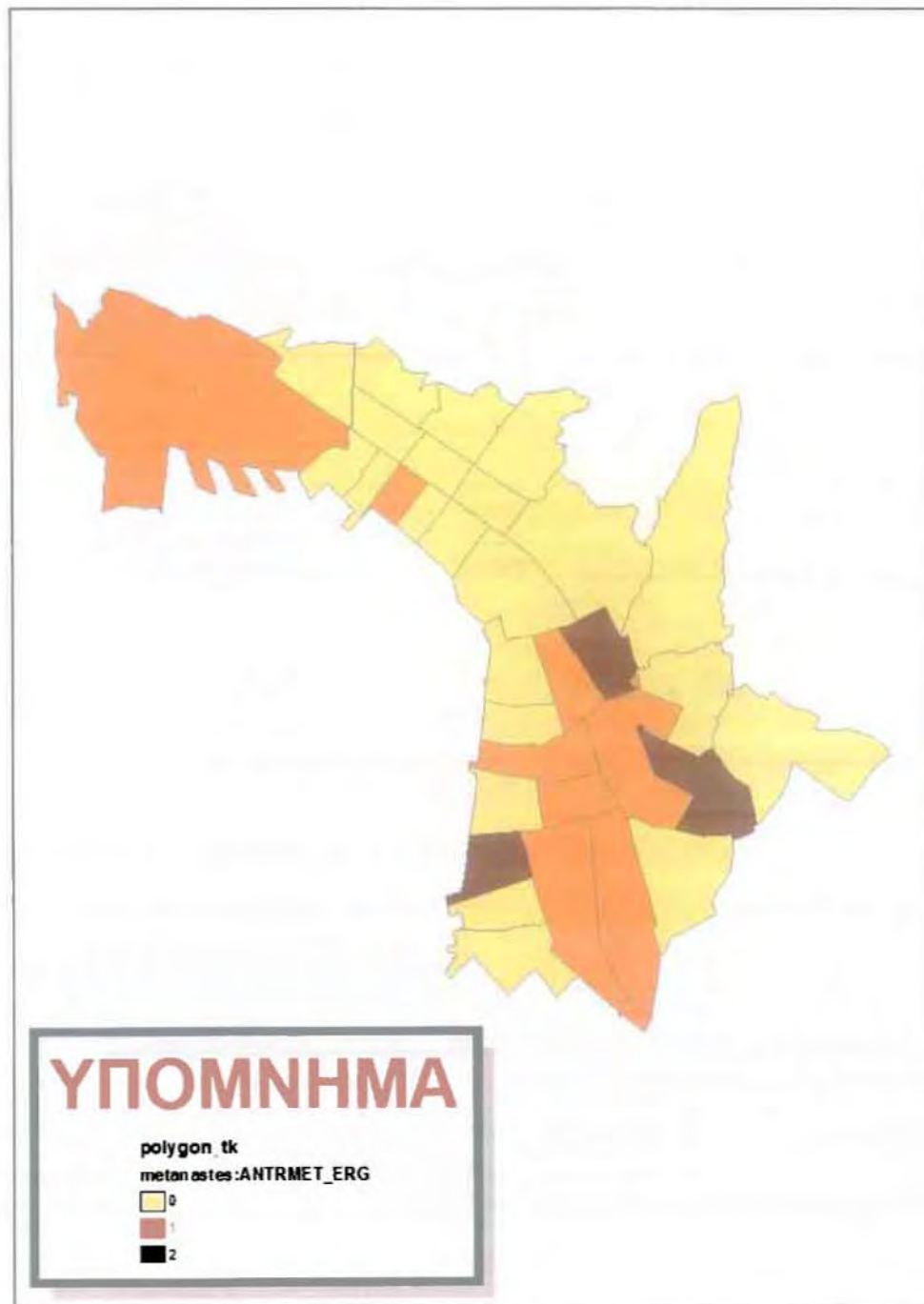


Χάρτης 3.26

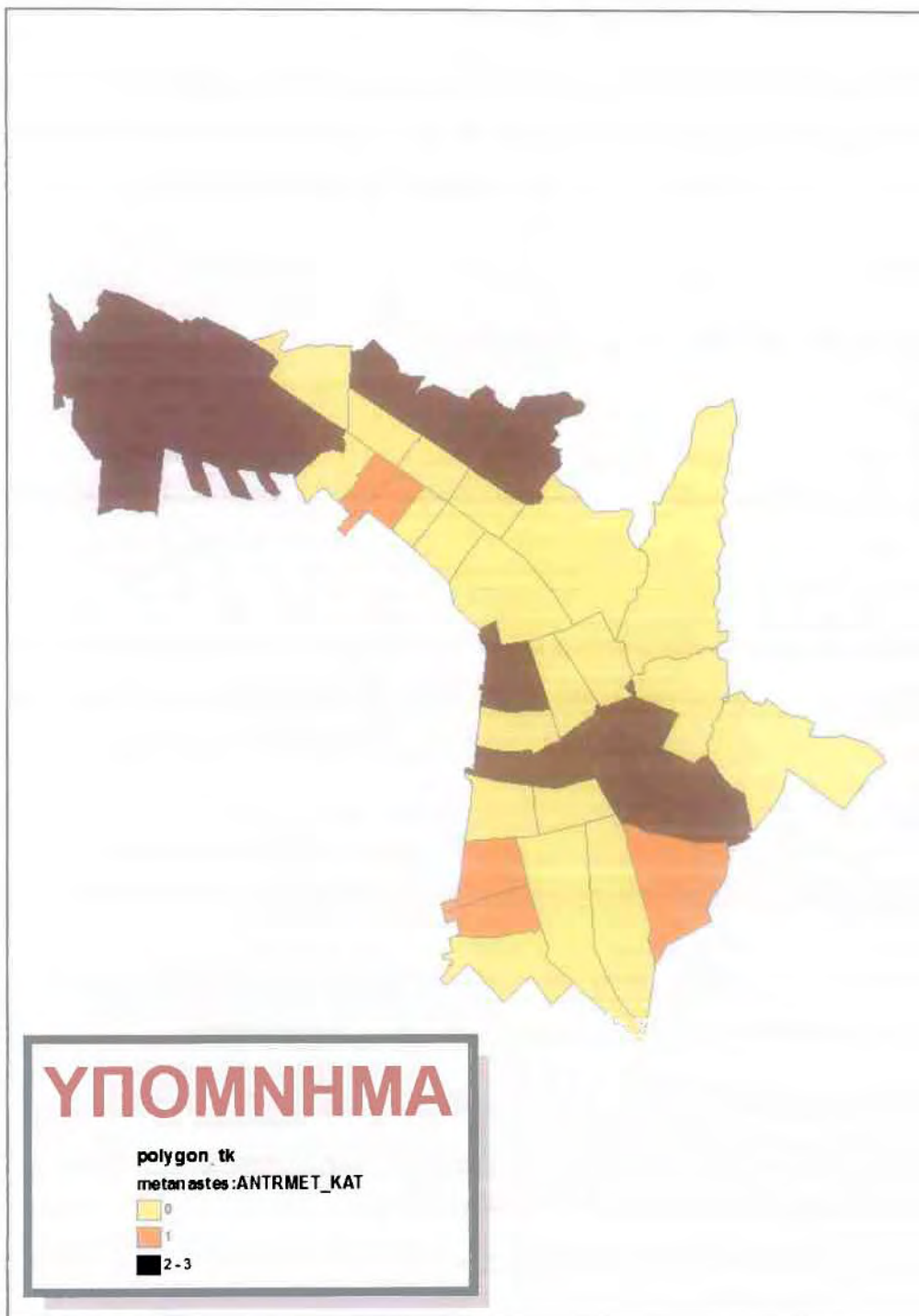


Χάρτης 3.27

Στο Χάρτη 3.28 εμφανίζονται οι περιοχές του Δήμου Θεσσαλονίκης στις οποίες βρίσκονται επιχειρήσεις που απασχολούν άνδρες μετανάστες ενώ στο Χάρτη 3.29 εμφανίζονται οι περιοχές του δήμου στις οποίες κατοικούν οι άνδρες μετανάστες του δείγματος.



Χάρτης 3.28



Χάρτης 3.29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στην παρούσα εργασία έγινε αρχικά αναφορά στην Αστική Γεωγραφία, στον κλάδο που εξειδικεύεται στις μελέτες του αστικού χώρου. Η Αστική Γεωγραφία έδωσε σημαντική ώθηση στην συγκρότηση της Αστικής Κοινωνιολογίας, η οποία αποτελεί συνδυασμό των επιστημών της Γεωγραφίας και της Κοινωνιολογίας. Η Αστική Κοινωνιολογία εξειδικεύεται σε μελέτες αστικοποίησης, δηλαδή της συγκέντρωσης του πληθυσμού σε περιοχές και με τιμές πάνω από ορισμένα όρια μεγέθους και πυκνότητας, αλλά και σε δημογραφικές και οικολογικές μελέτες καθώς και σε μελέτες αστικών κοινωνικών προβλημάτων και κοινωνικής αστικής πολιτικής.

Παράλληλα έγινε αναφορά στην Σχολή του Σικάγο, στα πλαίσια της οποίας δημιουργήθηκε η σχολή της 'αστικής κοινωνιολογίας' με τον Louis Wirth να αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές προσωπικότητες της σχολής. Παρουσιάστηκε το μοντέλο των ομόκεντρων ζωνών του Burgess, το μοντέλο των τομέων του Hoyot, το μοντέλο των πολλαπλών πυρήνων των Harris και Ullman και το μοντέλο των «κεντρικών τόπων» του W. Christaller.

Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν και αναλύθηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ο τρόπος και η έκταση της εμφάνισής τους στην Ελλάδα αλλά και στα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη. Αναλύθηκε ο όρος της 'ευελιξίας' ως προς τις ώρες εργασίας, ως προς την τοποθεσία αλλά και ως προς την σύμβαση εργασίας.

Στο υποκεφάλαιο 2.1.3.1, έγινε η παρουσίαση του Νομοθετικού Πλαισίου στην Ελλάδα και συγκεκριμένα στο Άρθρο 2 του Κεφαλαίου Α' για τη Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων του Νόμου 2639/1998, το οποίο αναφέρεται στη μερική απασχόληση. Στο υποκεφάλαιο 2.1.3.2, παρουσιάστηκε η Πράσινη Βίβλος για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας, με στόχο την προώθηση της συζήτησης ζητημάτων που αφορούν στις επαγγελματικές μεταβάσεις, ειδικά για άτομα που ήταν καιρό άνεργοι αλλά και για άτομα που εργάζονται σε μη ασφαλή απασχόληση.

Ακολούθησε η μελέτη για τους μετανάστες στην Ελλάδα αλλά και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες με τις πρώτες προσπάθειες προσέγγισης του φαινομένου της

μετανάστευσης να έχουν αναπτυχθεί από τους οικονομολόγους Smith και Hicks. Παράλληλα αναφέρθηκε και η προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσω της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες στον τομέα της απασχόλησης. Μια τέτοια παρέμβαση αποτελεί και το έργο με τίτλο “Παρατηρητήριο και Δίκτυο Δομών για την ενδυνάμωση των Οικονομικών Μεταναστών και Προσφύγων στην Αγορά Εργασίας” που υλοποιείται από την Αναπτυξιακή Σύμπραξη. Αναφορά έγινε επίσης και στις χώρες που έχουν αναπτύξει μηχανισμούς ελέγχου και καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών στον τομέα της απασχόλησης, στην Βρετανία και στη Γαλλία.

Στο υποκεφάλαιο 2.1.5, πραγματοποιήθηκε ανάλυση της επέκτασης των ευέλικτων μορφών εργασίας σε σχέση με τη διάσταση του φύλου και συγκεκριμένα η ανάλυση εστιάστηκε το θέμα της γυναικείας απασχόλησης. Παρατέθηκαν πολιτικές και δράσεις στον Ευρωπαϊκό χώρο για το έτος 2007 με σκοπό τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας με αναφορά στα παραδείγματα τεσσάρων ευρωπαϊκών χωρών, της Φινλανδίας, της Σουηδίας, της Γαλλίας και της Νορβηγίας. Παράλληλα έγινε αναφορά στις κινήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έδωσαν ώθηση στην εφαρμογή της ισότητας των δυο φύλων, δηλαδή στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, στη Συνθήκη της Ρώμης, στην Κοινοτική Στρατηγική με το Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων και στον Οδικό Χάρτη προς την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών.

Στο υποκεφάλαιο 2.1.6, αναλύθηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αναφορικά με τις γυναίκες μετανάστριες αφού το φαινόμενο της γυναικείας μετανάστευσης έχει ενταθεί τα τελευταία χρόνια και η πλειοψηφία των γυναικών αυτών απασχολείται κυρίως στον άτυπο τομέα της παροχής ιδιωτικών υπηρεσιών. Ενδεικτικά αναφέρθηκαν οι νομοθετικές ρυθμίσεις της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ιταλίας, της Πορτογαλίας και του Βελγίου για την καταπολέμηση της εκμετάλλευσης των γυναικών μεταναστριών στον τομέα της εργασίας.

Στο Εμπειρικό τμήμα της εργασίας, παρουσιάστηκαν στατιστικά στοιχεία που αφορούν στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα αλλά και σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα στοιχεία αυτά προέκυψαν κυρίως από δευτερογενή δεδομένα της ΕΣΥΕ

από την Απογραφή του 2001 καθώς και από δεδομένα που δημοσιοποίησε το ΙΚΑ για το έτος 2006. Σύμφωνα με τα δεδομένα, τα ποσοστά των εργαζομένων που απασχολούνται μερικώς αυξάνονται συστηματικά στην πάροδο των ετών ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά των πλήρως απασχολούμενων εργαζομένων μειώνονται.

Όσον αφορά στο θέμα των μεταναστών, παρατέθηκαν στοιχεία της Eurostat αλλά και της Απογραφής της ΕΣΥΕ του 2001 για τη μεταναστευτική εισροή, τα ποσοστά εργαζομένων μεταναστών στην Ελλάδα αλλά και τα ποσοστά ανεργίας τους.

Ακολούθησε η αναφορά στη γυναικεία εργασία αφού η μερική απασχόληση τείνει να γίνει όλο και πιο 'θηλυκή' και στην Ελλάδα με ποσοστό γυναικών εργαζομένων με μερική απασχόληση ίσο με 9,1% σε αντίθεση με το αισθητά μικρότερο ποσοστό των ανδρών που εργάζονται με μερική απασχόληση (2,1%). Παρατέθηκαν οι δείκτες απασχόλησης για γυναίκες και άνδρες για τις αντίστοιχες ομάδες ηλικιών καθώς και η κατάσταση απασχόλησης γυναικών και ανδρών αντιστοίχως για διάφορες ομάδες ηλικιών. Στο θέμα της γυναικείας μετανάστευσης, παρατέθηκαν οι κλάδοι στους οποίους απασχολούνται οι γυναίκες μετανάστριες στην Ελλάδα.

Στη μελέτη για τον Δήμο Θεσσαλονίκης, το δείγμα είχε ως εξής: μελετήθηκε δείγμα 574 εργαζομένων με μερική απασχόληση και με σύμβαση έργου σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον Δήμο Θεσσαλονίκης. Από τους εργαζομένους αυτούς, οι 318 είναι γυναίκες, ποσοστό 55,4%. Από τις 318 γυναίκες εργαζόμενες στον Δήμο Θεσσαλονίκης, το 63% εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ενώ το 37% με συμβάσεις έργου. Στους άνδρες εργαζομένους αντίστοιχα, ένα ποσοστό της τάξης του 48% εργάζονται με μερική απασχόληση ενώ το 52% των ανδρών εργάζονται με συμβάσεις έργου.

Παράλληλα μελετήθηκε δείγμα 530 εργαζομένων με μερική απασχόληση και με σύμβαση έργου οι οποίοι κατοικούν στον Δήμο Θεσσαλονίκης. Από τους εργαζομένους αυτούς, οι 297 είναι γυναίκες, ποσοστό 56%. Από τις 297 γυναίκες που κατοικούν στο Δήμο Θεσσαλονίκης, το 76% εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ενώ το 24% με συμβάσεις έργου. Από τους άνδρες εργαζομένους που κατοικούν στον Δήμο Θεσσαλονίκης, το 59% εργάζονται με μερική απασχόληση ενώ το υπόλοιπο 41% με συμβάσεις έργου. Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων που

κατοικούν και εργάζονται σε περιοχές που ανήκουν στον Δήμο Θεσσαλονίκης είναι 303 άτομα.

Από τις 318 γυναίκες εργαζόμενες στον Δήμο Θεσσαλονίκης με μερική απασχόληση και με σύμβαση έργου, ποσοστό 11,3% είναι αλλοδαπές, ενώ από τις 297 γυναίκες που κατοικούν στο Δήμο Θεσσαλονίκης ποσοστό 12,5% είναι αλλοδαπές. Αντίστοιχα, το ποσοστό στους άνδρες εργαζομένους των αλλοδαπών ανδρών που εργάζονται στον Δήμο Θεσσαλονίκης μερική απασχόληση και με σύμβαση έργου είναι 5,5% ενώ το ποσοστό των αλλοδαπών ανδρών που κατοικούν στον δήμο είναι 9,9%.

Ο όρος ευέλικτες μορφές απασχόλησης θα μπορούσε να αντικατασταθεί με τον χαρακτηρισμό της επισφαλούς εργασίας. Με τον όρο επισφαλής εργασία γίνεται συνήθως αναφορά στις μορφές απασχόλησης που προσδίδουν μικρές διασφαλίσεις για τον εργαζόμενο. Για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της επισφαλούς εργασίας, θα πρέπει να αντιμετωπιστούν τα θέματα της προσωρινότητας και της μη τήρησης των συμβάσεων των εργαζομένων, το πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας, των χαμηλών μισθών και της χαμηλής κοινωνικής προστασίας. Η αντιμετώπιση του προβλήματος απαιτεί συνδυασμό πολιτικών, μέτρων και ενεργειών, χρησιμοποιώντας τόσο τη νομοθετική όσο και τη διαπραγματευτική οδό.

Στην Ελλάδα, οι κλάδοι που συγκεντρώνουν μεγάλο ποσοστό αδήλωτης εργασίας είναι οι κατασκευές, το λιανικό εμπόριο, η γεωργία και οι υπηρεσίες καθαρισμού. Η πλειοψηφία των αδήλωτων εργαζομένων ανήκει στις καλούμενες ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, στους ανέργους, στους αυτοαπασχολούμενους, στις γυναίκες και στους μετανάστες. Η μετανάστευση συγκεκριμένα, τροφοδοτεί παραδοσιακά το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας κυρίως στον κλάδο των κατασκευών και της γεωργίας.

Στην περίπτωση των γυναικών, παρατηρείται ότι παρά τις προσπάθειες για την επίτευξη της ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την ποιότητα εργασίας και την απασχόληση όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι γυναίκες βρίσκονται συνήθως συγκεντρωμένες σε συγκεκριμένους κλάδους

απασχόλησης, ενώ η πλειοψηφία των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ανήκουν στο γυναικείο φύλο.

Επιτακτική ανάγκη αποτελεί λοιπόν η εφαρμογή πολιτικών και δράσεων στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη για τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων που απασχολούνται με ευέλικτες μορφές εργασίας. Παράλληλα, θα πρέπει να αναδειχθεί και να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας αλλά και να θεσπιστούν νέοι νόμοι για την προστασία των ευέλικτα απασχολούμενων εργαζομένων. Η μερική απασχόληση αλλά και οι υπόλοιπες μορφές ευέλικτης εργασίας θα πρέπει να λειτουργήσουν συμπληρωματικά στην αγορά εργασίας και να μην αντιστρατεύονται την έννοια της πλήρους απασχόλησης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Αναστασίου Θ.: *Τηλεργασία: μορφές, οφέλη και προοπτικές*, 2007

Ανδρουλάκης Ν.: *Εισαγωγή στο ArcView*, Εκδόσεις Παπασωτηρίου, 2000

Γκιάλης Σ.: *Προς μια γεωγραφία των άτυπων μορφών εργασίας στον σύγχρονο ελληνικό κοινωνικοοικονομικό σχηματισμό, η περίπτωση της Θεσσαλονίκης και της βιομηχανίας της*, Πρακτικά Συνεδρίου: Ελληνικής Γεωγραφικής Εταιρίας, Μυτιλήνη Παν. Αιγαίου, Οκτώβριος 2004.

Γρέβιας Δ.: *Ευέλικτες μορφές εργασίας*, Executive, 2005

Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2007 : *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*

Ευρωπαϊκή Ένωση: Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL, Αναπτυξιακή Σύμπραξη: *Παρατηρητήριο και δίκτυο δομών για την ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας*, 2006

Καραμεσίνη Μ., Ιωακείμογλου Η.: *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, ΚΕΘΙ, 2003

Καρβουνίδη Τ., Κόντης Α., Λιανός Θ., Φακιολάς Ρ.: *Η Μετανάστευση στην Ελλάδα*, Εκδόσεις ΙΜΕΠΟ, 2008

Καψάλης Α.: *Μετανάστριες και απασχόληση στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής, 2006

Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL: *Μετανάστες και ένταξη στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα*, 2006

Κουζής Γ.: *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ενελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001

Κουτσόπουλος Κ., Ανδρουλάκης Ν.: *Εφαρμογές γεωγραφικών συστημάτων πληροφοριών με χρήση του λογισμικού ArcGIS*, Εκδόσεις Παπασωτηρίου, 2003

Κουτσόπουλος Κ.: *Γεωγραφικά συστήματα πληροφοριών και ανάλυση χώρου*, Εκδόσεις Παπασωτηρίου, 2002

Κρητικίδης Γ.: *Η απασχόληση και η ανεργία το 2006*

Κωτίδης Α., Σαντιμπαντάκης Κ., Γούσιος Δ., Οικονόμου Δ., Σπανίδης Ν.: *Διαχείριση γεωγραφικών πληροφοριών GIS και τηλεπισκόπηση*, Βόλος, 1994

Λεβέντης Γ.: *Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά Ν.2639/1998, ΔΕΝ, 1304, 1999*

Μάρη Ε.: *Εναρμόνιση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής*, 2003

Μαυροειδή Μ.: *Νέα γυναίκα σημαίνει ανεργία και μαύρη εργασία*, 2005

Μουρίκη Α.: *Η ένταξη της διάστασης του φύλου στην εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας: μεθοδολογία εφαρμογής και προσδοκώμενα οφέλη για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους*, ΕΚΚΕ, 2005

Μουρίκη Α., *Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης*, Εκδόσεις Gutenberg, 2005

Ναζάκης Χ., Χλέτσος Μ.: *Μετανάστες και Μετανάστευση, Οικονομικές, Πολιτικές και Κοινωνικές Πτυχές*, Εκδόσεις Πατάκη, 2001

Νικολαΐδου Σ.: *Η κοινωνική οργάνωση του αστικού χώρου*, Εκδόσεις Παπαζήση, 1993

Πετράκου Η., Tatlidil E.: *Διαστάσεις της Γυναικείας Μετανάστευσης στην ΕΕ και την Ελλάδα*, 2003

Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής: *Εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα*, 2006

Σουμέλη Ε.: *Μερική απασχόληση και φύλο*, 2003

Σταμάτη Α.: *Γονικές Άδειες, Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*, 2006

Τερκενλή Θ., Ιωσηφίδης Θ., Χωριανόπουλος Ι., *Ανθρωπογεωγραφία: Άνθρωπος, Κοινωνία και Χώρος*, Εκδόσεις Κριτική, 2007

Τριανταφύλλου Χ.: *Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα*, 2006

Χαστάογλου Β.: *Κοινωνικές θεωρίες για τον αστικό χώρο*, Εκδόσεις Παρατηρητής, 1982

Baldwin-Edwards M.: *Στατιστικά δεδομένα για τους μετανάστες στην Ελλάδα: Αναλυτική μελέτη για τα διαθέσιμα στοιχεία και προτάσεις για τη συμμόρφωση με τα standards της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Μελέτη για λογαριασμό του Ι.Μ.Ε.Π.Ο. από το Μεσογειακό Παρατηρητήριο Μετανάστευσης, 2004

Campbell K., Rosenfeld R.: *Job search and job mobility*, 1985

DeLaet, D.L.: *The invisibility of Women in Scholarship on International Migration*, 1999

European Foundation, 2006: *Gender and Career Development in Europe*

European Foundation, 2008: *Mind the gap, women and men's quality of work and employment*

EWCO, 2008: *Working in Europe: Gender Differences*

Garner D.J.: *Models of urban geography and settlement location*, London, 1967

Hall T.: *Urban Geography*, Routledge, 2001

Huxhold W.: *An introduction to urban geographic information systems*, Oxford University Press, 1991

Maantay J., Ziegler J.: *GIS for the urban environment*, ESRI, 2006

Madden F.J.: *Why women work closer to home*, 1981

Mensah J.: *Journey to work and job search characteristics of the urban poor: a gender analysis of a survey data from Edmonton, Alberta*, 1995

Park R.E., Burgess E.W.: *Introduction to the Science of Sociology*, 1921

Savage M., Warde A.: *Αστική Κοινωνιολογία, Καπιταλισμός και Νεωτερικότητα*, Εκδόσεις Παπαζήση, 2005

Stevenson D.: *Πόλεις και αστικοί πολιτισμοί*, Εκδόσεις Κριτική, 2007

Wirth L.: *Urbanism as a Way of Life*, American Journal of Sociology, 1938

Internet sources:

<http://www.aueb.gr/statistical-institute>

<http://www.disabled.gr>

<http://www.eto.org.uk>

http://www.europa.eu.int/information_society/index_en.html

<http://www.europa-kommissionen.dk/eupolitik.html>

<http://www.eurostat.statistics.gr>

<http://www.euro-telework.org>

<http://www.flexwork.eu.com/links.html>

<http://www.ika.gr>

<http://www.statistics.gr>

<http://www.womenwork.org/resources/pdf/workplaceflex.pdf>