

Τ.Ε.Ι. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
Σχολή Διοίκησης & Οικονομίας
Τμήμα Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Πτυχιακή εργασία

Νέες Μορφές Ευέλικτης Απασχόλησης
στο Δημόσιο Τομέα
Η περίπτωση της μερικής απασχόλησης
στους Δήμους Καλαμάτας & Μεσσήνης



Εισηγήτρια: Γιαννακάκη Μαγδαληνή

Υπεύθυνες Καθηγήτριες: Θελερίτη Μαρία
Σαραντοπούλου Κατερίνα

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2004

Ευχαριστίες

Για την συγγραφή αυτής της μελέτης ευχαριστώ πάρα πολύ την κα. Θελερίτη Μαρία, υπεύθυνη καθηγήτρια για την πτυχιακή μου εργασία, χωρίς την βοήθεια και υποστήριξη της δεν θα είχε πραγματοποιηθεί αυτή η εργασία.

Επίσης, ευχαριστώ την κα. Σαραντοπούλου Αικατερίνη για την βοήθεια της στην κατανόηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, καθώς και τον κ. Χρήσιμο Σταύρο ο οποίος με βοήθησε στην ανάλυση των ερωτηματολογίων έτσι ώστε να εξαχθούν σωστά συμπεράσματα.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα, επίσης να απευθύνω στην κα. Νικολοπούλου Ευρωσύμβουλος-υπάλληλος του Ο.Α.Ε.Δ για την βοήθεια της στην συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων που αφορούν την απασχόληση και την ανεργία στην Ελλάδα, τον κ. Χρυσafίδη Ευστράτιο υπάλληλο του δήμου Μεσσήνης για την βοήθεια που μου προσέφερε στην συγκέντρωση των ερωτηματολογίων και φυσικά όλους τους καθηγητές του τμήματος Τοπικής Αυτοδιοίκησης που τέσσερα χρόνια με βοήθησαν να αποκομίσω τις απαραίτητες γνώσεις για την εκπλήρωση αυτής της εργασίας.

Τέλος, ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ στους γονείς μου για ότι μου πρόσφεραν έως τώρα, ώστε να μπορέσω να σπουδάσω άλλα και τις αρχές που μου μετέφεραν, σπουδαίο εφόδιο για την ζωή μου.

Περιεχόμενα

Γενική Εισαγωγή	1
-----------------	---

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΙΔΙΚΕΣ Ή ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
--

Εισαγωγή	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης	
1.1. Ανάδειξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας	8
1.2. Πλεονεκτήματα επιχειρήσεων και εργαζομένων από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης	10
1.3. Η προσπάθεια προσδιορισμού της έννοιας	12

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Κατηγοριοποίηση Των Ευέλικτων Μορφών
Απασχόλησης

2.1. Ταξινόμηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης	14
2.1.1. Μορφές ευελιξίας που αφορούν τον χρόνο εργασίας	15
2.1.2. Μορφές ευελιξίας που αφορούν το χώρο εργασίας	19
2.1.3. Μορφές ευελιξίας που αφορούν την σύμβαση εργασίας	20
Συμπερασματικά	22

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ευρωπαϊκή Ένωση

3.1. Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση	24
3.2. Η εμπειρία των Ευρωπαϊκών Χωρών	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ελλάδα

4.1. Η απασχόληση στην Ελλάδα	32
4.2. Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα	36

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Το Θεσμικό Πλαίσιο Που Διέπει Τις Ευέλικτες Μορφές
Απασχόλησης Στην Ελλάδα**

5.1. Ιδιωτικός Τομέας	38
5.2. Δημόσιος Τομέας	43

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ
Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΟΠΙΚΗΣ
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Η Τοπική Αυτοδιοίκηση Σήμερα 56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Ο Νόμος 3250/2004 Για Την Μερική Απασχόληση	
7.1. Συνοπτική παρουσίαση του νόμου της μερικής απασχόλησης	59
7.2. Η πορεία υλοποίησης του Νόμου	60

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ
Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΤΟΥΣ ΔΗΜΟΥΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ ΚΑΙ ΜΕΣΣΗΝΗΣ ΚΑΙ Η
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Το Προφίλ Των Δήμων Καλαμάτας Και Μεσσήνης

8.1. Το προφίλ του δήμου Καλαμάτας	63
8.1.1. Η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης και η κάλυψη των αναγκών του δήμου	70
8.2. Το προφίλ του Δήμου Μεσσήνης	74
8.2.1. Η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης και η κάλυψη των αναγκών του δήμου	77

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Παρουσίαση Και Σχολιασμός Των Αποτελεσμάτων Της Έρευνας

9.1. Μεθοδολογία και σκοπός της έρευνας	82
9.2 Ταυτότητα του δείγματος	82
9.3. Παρουσίαση και σχολιασμός πινάκων	83
9.4. Σύνοψη αποτελεσμάτων της έρευνας	88

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 89

Παράρτημα I

Παράρτημα II

Παράρτημα III

Βιβλιογραφία

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- ⇒ Ε.Ε.Τ.Α.Α Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης
- ⇒ ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης
- ⇒ Ο.Τ.Α Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- ⇒ Τ.Ε.Δ.Κ Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων
- ⇒ Α.Σ.Ε.Π Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
- ⇒ Ο..Α.Ε.Δ Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
- ⇒ Ν.Π.Δ.Δ Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
- ⇒ Ν.Π.Ι.Δ Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
- ⇒ Κ.Υ.Α Κοινή Υπουργική Απόφαση
- ⇒ Π.Ε Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
- ⇒ Τ.Ε Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- ⇒ Δ.Ε Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- ⇒ Υ.Ε Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
- ⇒ Ε.Σ.Δ.Α Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση

ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η πίεση των τεχνολογικών εξελίξεων, των κοινωνικών εξελίξεων και των εξελίξεων στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας διαμορφώνουν στην σύγχρονη αγορά εργασίας συνθήκες που προδικάζουν ουσιαστικές μεταβολές ως προς την αντίληψη της εργασίας και του εργαζομένου.

Από την μια ο έντονος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει τις επιχειρήσεις στο να αναζητούν νέους και διάφορους τρόπους οργάνωσης της λειτουργίας τους και από την άλλη, οι σύγχρονοι εργαζόμενοι αντιμέτωποι με ένα πλήθος επιλογών, που αφορούν τόσο την εργασιακή όσο και την κοινωνική τους ζωή, δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για κάποιες άλλες μορφές απασχόλησης που να αποκλίνουν από το κανονικό μοντέλο εργασίας (σχέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρης απασχόλησης). Τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης, όπως συνηθίζεται να τις ονομάζουμε.

Η παρούσα εργασία επιχειρεί να αναλύσει τον όρο «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης» και να καταγράψει τις ενέργειες που γίνονται στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (με παράδειγμα τους Δ.Καλαμάτας και Δ.Μεσσήνης) για την εφαρμογή του Νόμου της Μερικής Απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός της είναι να διερευνήσει κατά πόσον η μερική απασχόληση θα μπορούσε να συμβάλλει στην λειτουργία των Ο.Τ.Α με την παροχή αναβαθμισμένων υπηρεσιών προς τους πολίτες και σε ποιους τομείς θα μπορούσε να εφαρμοστεί.

Η εργασία θέτει δυο(2) στόχους :

α) Την προσέγγιση του όρου «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης», το Θεσμικό Πλαίσιο που τις διέπει, και την ανάλυση αυτών

β) Την εφαρμογή υλοποίησης αυτών των μορφών εργασίας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και πιο συγκεκριμένα την εισαγωγή της Μερικής Απασχόλησης στους Δήμους Καλαμάτα και Μεσσήνη.

Για να αναλύσουμε τον όρο «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης» και να εξετάσουμε κατά πόσον αυτές μπορούν να εφαρμοστούν στην Τοπική Αυτοδιοίκηση κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε:

- 1) Στις αιτίες που συντέλεσαν στην εμφάνιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
- 2) Στο Θεσμικό Πλαίσιο που διέπει τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.
- 3) Στις μορφές ευέλικτης απασχόλησης που διακρίνουμε στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.
- 4) Στη διαδικασία της μερικής απασχόλησης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση με την εφαρμογή των Νόμων Ν.3174/03 και Ν.3250/2004 στους Δήμους Καλαμάτας και Μεσσήνης.

Για την επίτευξη των ανωτέρω και για την ολοκλήρωση της εργασίας χρησιμοποιήθηκαν:

- 1) βιβλιογραφία που αναφέρεται σε φαινόμενα απασχόλησης, ανεργίας και ευελιξίας εργασιακών σχέσεων
- 2) στοιχεία από εγκυκλίους και νόμους που αφορούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης
- 3) στοιχεία τα οποία συγκεντρώθηκαν από το διαδίκτυο
- 4) έρευνες που έχουν διεξαχθεί σχετικά με τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης
- 5) συζήτηση με τους εργαζόμενους των Δήμων Καλαμάτα και Μεσσήνη
- 6) επιτόπια έρευνα στους παραπάνω δήμους, με την χρήση ερωτηματολογίων για την συλλογή των απαιτούμενων στοιχείων.

Η παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε σε τρία(3) στάδια :

-Στο πρώτο στάδιο επιχειρήθηκε η συγκέντρωση της βιβλιογραφίας και των απαραίτητων στοιχείων (εγκύκλιοι κ.τ.λ)

-Στο δεύτερο στάδιο έγινε η ταξινόμηση της βιβλιογραφίας και των στοιχείων που συλλέχθηκαν στο πρώτο στάδιο. και

-Στο τρίτο έγινε η ανάλυση των στοιχείων και η συγγραφή της εργασίας.

Η εργασία αποτελείται από τέσσερα(4) μέρη.

-Στο πρώτο μέρος επιχειρείται η αποσαφήνιση του όρου «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης» και η περιγραφή της κατάστασης της αγοράς όταν πρωτοεμφανίστηκε ο όρος.

-Στο δεύτερο μέρος αναφέρεται και αναλύεται το Θεσμικό Πλαίσιο το οποίο διέπει τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης που υπάρχουν στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

-Στο τρίτο μέρος η εργασία επικεντρώνεται στην εφαρμογή του νόμου της Μερικής Απασχόλησης στους Ο.Τ.Α (Ν.3174/2003 και Ν.3250/2004) και

-Στο τέταρτο μέρος γίνεται η παρουσίαση της έρευνας για την εφαρμογή του νόμου στους δήμους Καλαμάτα και Μεσσήνη και η εξαγωγή των συμπερασμάτων.

Τέλος, η εργασία θα ολοκληρωθεί με την διατύπωση συμπερασμάτων και προτάσεων για την υλοποίηση της μερικής απασχόλησης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

**ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΙΔΙΚΕΣ
Ή ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η τελευταία 25ετία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή ανησυχία τουλάχιστον στις «ανεπτυγμένες» χώρες, για τα επίμονα υψηλά επίπεδα της ανεργίας και την συνεχή προσπάθεια εξεύρεσης τρόπων για την μείωση της. Η προσπάθεια των περισσοτέρων οικονομολόγων και οι αντίστοιχες προβληματικές για την διάγνωση των αιτιών όχι μόνο του φαινομένου, αλλά και της διάρκειας του, έχουν μετατοπιστεί βαθμιαία από το επίπεδο της «ζήτησης» στο επίπεδο της «προσφοράς», της οικονομίας και ιδιαίτερα στο πεδίο της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό οι «παρεμβάσεις» στην «ελεύθερη» λειτουργία της αγοράς εργασίας θεωρούνται σαν η βασικότερη αιτία της ανεργίας και συνεπώς η προτεινόμενη θεραπεία στηρίζεται στην εξάλειψη των παρεμβάσεων αυτών και γενικότερα στην «από-ρύθμιση» της αγοράς εργασίας.

Σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι:

Ως μέτρα της απόδοσης της αγοράς εργασίας ορίζονται συνήθως το επίπεδο ανεργίας, η μεταβολή του επιπέδου αυτού και το ποσοστό των ανέργων που ταξινομούνται ως άνεργος μακράς διάρκειας (δηλ για περισσότερο από 12 μήνες).

Ως μέτρα του επιπέδου ρύθμισης της αγοράς εργασίας χρησιμοποιούνται η χρονική διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας, ο βαθμός υποκατάστασης σαν μέτρα του βαθμού γενναιοδωρίας του συστήματος κοινωνικής προστασίας, η συνδικαλιστική πυκνότητα και το επίπεδο κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σαν μέτρα της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων, η σχέση μεταξύ κατώτατου και μέσου μισθού, η μέση διάρκεια κατοχής μιας θέσης εργασίας και ο δείκτης ασφάλειας της μέσης θέσης εργασίας.

Η σχέση μεταξύ της ρύθμισης της αγοράς εργασίας και της ανεργίας είναι αρκετά πολύπλοκη. Υπάρχουν κάποια σημαντικά στοιχεία των πλαισίων ρύθμισης των αγορών εργασίας, τα οποία συστηματικά μειώνουν τις πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας¹.

¹ Γαβρόγλου, Σ., & Κικίλιας, Η., Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Εκδόσεις: Σακκούλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2001.

Ενδεικτικά αναφέρουμε κάποιες τέτοιες ρυθμίσεις (ή παρεμβάσεις)

1)Συστήματα κοινωνικής προστασίας.

2)Τα θεσμοθετημένα κατώτατα επίπεδα μισθών (αν ορίζονται σε επίπεδα υψηλότερα από αυτά που θα καθόριζε μια «μη-ρυθμισμένη» αγορά εργασίας, αποτρέπουν την αύξηση της απασχόλησης).

3)Ο συνδικαλισμός των εργαζομένων θεωρείται ότι αυξάνει τους μισθούς σε επίπεδα που καταστρέφονται οι θέσεις εργασίας.

Μέσα σε αυτή την κατάσταση που επικρατεί, έρχεται να προστεθεί η τεχνολογική εξέλιξη, η οποία ευνοεί την εξειδικευμένη εργασία και σε συνδυασμό με την παγκοσμιοποίηση των οικονομικών λειτουργιών, οδηγούν στην επιδείνωση της θέσης των λιγότερο εξειδικευμένων ατόμων στο εργατικό δυναμικό.

Οδηγούμαστε σιγά-σιγά στην «τεχνολογική ανεργία». Αυτό σημαίνει ανεργία που οφείλεται στην ανακάλυψη μέσων εξοικονόμησης της χρήσης εργασίας, με ένα ρυθμό ταχύτερο από εκείνων της εξεύρεσης νέων εστιών απασχόλησης².

Ή πιο απλά, τεχνολογική ανεργία είναι η ανεργία που προέρχεται από την εισαγωγή νέας τεχνολογίας στον εξοπλισμό των παραγωγικών μονάδων.

Οι καινοτομίες της υψηλής τεχνολογίας δημιουργούν πολύ λιγότερες θέσεις εργασίας από αυτές που εξαλείφουν. Επίσης, οι νέες τεχνολογίες διαμορφώνουν συνθήκες εξαφάνισης του χώρου και συμπίεσης του χρόνου.

Η τρίτη βιομηχανική επανάσταση (ορίζεται χρονικά μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο και είναι ελεγχόμενη από ρομπότ, προηγμένους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και λογισμικά) δεν είναι πλέον ένα θεωρητικό εν δυνάμει φαινόμενο, είναι ένα θέμα άμεσης πρακτικής σημασίας που έχει ορατές επιπτώσεις στην καθημερινότητα των πολιτών.

Το σημερινό πρόβλημα της ανεργίας πρέπει να το αντιμετωπίσουμε στα πλαίσια της τρίτης βιομηχανικής επανάστασης.

² Τζέρεμι, Ρ., Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της, Εκδ.ΛΙΒΑΝΗ, Αθήνα, 1998.

Η καταπολέμηση της ανεργίας απαιτεί δραστήρια μέτρα με τα οποία θα προωθείται μια ενεργητική πολιτική απασχόλησης.

Πρέπει όλοι να κατανοήσουμε ότι η εξάπλωση της ανεργίας δεν περιορίζεται πλέον σε περιοχές παραδοσιακής οικονομικής καθυστέρησης, ούτε αφορά κοινωνικά στρώματα που βρίσκονται στο περιθώριο ή άτομα χαμηλού μορφωτικού επιπέδου³.

Αυτό κατά τον Τ.Ρίφκιν πρόκειται για ένα γεγονός που επιτείνει την ανασφάλεια στην αγορά εργασίας και αποτελεί ένδειξη, ότι το πρόβλημα της ανεργίας δεν είναι αποκλειστικά διαρθρωτικό και δεν είναι πλέον δυνατό να ξεπεραστεί με κάποια ειδικά αναπτυξιακά προγράμματα ή με ένα απλώς καλό πρόγραμμα μετεκπαίδευσης. Σύμφωνα πάντα με τον Τ.Ρίφκιν η καταπολέμηση του πληθωρισμού θεωρείται ο στόχος στον οποίο θα πρέπει να υποταχθεί η πολιτική απασχόλησης και να αποκτήσει η αγορά εργασίας την ανάλογη ευελιξία.

Μέσα στην σημερινή οικονομική συγκυρία όπου οι συνθήκες του ανταγωνισμού σε συνάρτηση και με τον ολοένα αυξανόμενο διεθνοποιημένο χαρακτήρα του είναι ιδιαίτερα έντονες, η πολιτική απασχόλησης που θα πρέπει να ακολουθούν ο ιδιωτικός και δημόσιος τομέας προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες της αγοράς αποτελεί ένα ιδιαίτερα κρίσιμο στοιχείο.

Η δυσχερής περίοδος στην αγορά εργασίας δεν αποτελεί απλώς ένα συγκυριακό πρόβλημα που μπορεί να αντιμετωπιστεί με κάποια άμεσα μέτρα.

Η αύξηση της απασχόλησης θα επιδιωχθεί με την επιβολή ευελιξιών στις αγορές εργασίας, την ευελιξία των μισθών και την διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Το ζητούμενο, λοιπόν, είναι να δημιουργηθούν Νέες-Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης.

³ Έρευνες έχουν δείξει ότι από την ανεργία πλήττονται περισσότερο άτομα που είναι κάτοχοι πτυχίων.

ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1.1. Ανάδειξη Των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης Στην Αγορά Εργασίας

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ουσιαστικά δεν αποτελούν νέο φαινόμενο. Τόσο η εποχιακή εργασία (γεωργία, τουρισμός) όσο και η απασχόληση στο σπίτι με μισθό, η υπεργολαβία και η πρόσκαιρη απασχόληση υπήρχαν από παλιά. Αυτό που αποτελεί το καινούριο στοιχείο στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι ο ταχύτατος ρυθμός εξάπλωσης τους και η κυρίαρχη θέση που καταλαμβάνουν στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η διάδοση της ευελιξίας δεν περιορίζεται απλώς στον αριθμό των ωρών εργασίας, αλλά επεκτείνεται και στο εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου χρόνου), τις αμοιβές, τα εργασιακά δικαιώματα (επιδόματα, συντάξεις, προστασία από τις απολύσεις, κοινωνική προστασία), κ.λ.π.⁴.

Μόλις στις δεκαετίες του 90, όμως έγινε φανερό ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι ανάγκη να προσαρμόζονται κατά ένα συγκεκριμένο τρόπο με τις υπάρχουσες νέες τεχνολογίες οδηγώντας τις στην περίοδο της ευελιξίας.

Η συζήτηση γύρω από τις εργασιακές σχέσεις είναι συνεχής και μέσα από αυτές τις συζητήσεις θα μπορούσαμε να διαπιστώσουμε ότι αλλάζει βαθμιαία αλλά σταθερά το μέχρι σήμερα εργασιακό πρότυπο και αποδίδεται μεγαλύτερη έμφαση στην πολυδυναμία, την συνεχή ενημέρωση-ανανέωση των γνώσεων, την εργασιακή αυτονομία και πρωτοβουλία, την υψηλή ικανότητα και προσαρμοστικότητα του εργαζομένου στις συνεχείς μεταβαλλόμενες συνθήκες παραγωγής και εργασίας.

⁴ Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, 1996

Οι ανάγκες τις αγοράς οδηγούν τις επιχειρήσεις στα πλαίσια της πολιτικής ευελιξίας της απασχόλησης. Ευελικτοποιούν τις εργασιακές σχέσεις με την μέθοδο της μετατροπής των “τυπικών” εργασιακών σχέσεων, των συμβάσεων αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης σε άλλες ειδικού χαρακτήρα μορφές.

Καθημερινά βιώνουμε σύγχρονες τάσεις παραγωγικής και εργασιακής αναδιάρθρωσης. Η παραγωγική αναδιάρθρωση αποτελεί το σύνθετο αποτέλεσμα ετερόκλητων αμυντικών και επιθετικών στρατηγικών επιχειρησιακής προσαρμογής στις νέες συνθήκες της συσσώρευσης και του ανταγωνισμού.

Το αποτέλεσμα είναι μια διάρθρωση «πολλών ταχυτήτων» τόσο στο επίπεδο της παραγωγικής βάσης όσο και στο επίπεδο της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας με κεντρικό ζητούμενο μια νέα οργανική συνύπαρξη παλιών και νέων στοιχείων.

Έτσι οδηγούμαστε σε μια έξαρση της συσσώρευσης και των εργασιακών σχέσεων «πολλών ταχυτήτων», δηλαδή σε πολλαπλές διαφοροποιήσεις της εργασιακής σχέσεις και των επιμέρους στοιχείων της⁵.

Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων διαφοροποιείται διότι προκύπτουν αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης τις παραγωγικής διαδικασίας και κατ'επέκταση στην αγορά εργασίας. Οι κυριότερες αλλαγές είναι συνοπτικά οι εξής:

1. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών όπου οδηγεί στην δημιουργία νέας γενιάς λειτουργικού αλλά και κεφαλαιουχικού εξοπλισμού για την αποδοτικότερη αξιοποίηση των οποίων απαιτείται η πολλαπλή και ευέλικτη χρήση τους. Η νέα τεχνολογία αποτελεί μια από τις βάσεις ολοκληρωμένου εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων για να ανταποκριθούν στις σύγχρονες προκλήσεις ανταγωνιστικότητας, καινοτομικότητας, ποιότητας και αξιοπιστίας.

2. Η αναδιανομή των θέσεων εργασίας μεταξύ των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, μεταφορά θέσεων εργασίας από την μεταποίηση (όπου φυσικά, υπερिशύουν τα αντρικά επαγγέλματα) στις υπηρεσίες όπου υπερिशύουν οι γυναικείες ειδικότητες. Έχουμε περάσει από την βιομηχανική κοινωνία στην Κοινωνία της Πληροφορίας και των Υπηρεσιών.

⁵ Γεωργακοπούλου, Β., Ευελιξίες Της Επιχείρησης Και Της Εργασίας, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ , Αθήνα.

Η Βιομηχανική Κοινωνία της μαζικής παραγωγής, των τεράστιων εργοστασίων, των τυποποιημένων προϊόντων της γραμμής παραγωγής σήμαινε ένα ειδικό τύπο εργάτη/τρια. Η πορεία όμως προς την Κοινωνία της Πληροφορίας και των Υπηρεσιών επιφέρει ριζικές αλλαγές στα υποδείγματα εργασίας και απασχόλησης⁶.

3. Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στις ηλικίες που η δημιουργία οικογένειας παίζει καθοριστικό ρόλο στην μορφή ένταξης στην αγορά εργασίας. Αυτές οι θέσεις είναι περισσότερο μερικής απασχόλησης.

4. Οι εργοδότες, λόγω του έντονου ανταγωνισμού που επικρατεί στην αγορά εργασίας, αναζητούν μεγαλύτερη ευελιξία στον αριθμό του προσωπικού που απασχολούν και στις ώρες εργασίας του (αποδέσμευση του ωραρίου λειτουργίας της επιχείρησης από το συμβατικό ωράριο του προσωπικού).

5. Η προτίμηση από την πλευρά κυρίως των γυναικών για μικρότερο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας ώστε να μπορούν να συμφιλιώσουν τις απαιτήσεις τις αμειβόμενης απασχόλησης με τις οικιακές και προπάντων οικογενειακές τους υποχρεώσεις, και

6. Η ανάγκη ολοένα και περισσότερων ατόμων να συμμετέχουν και σε άλλες δραστηριότητες πλην των επαγγελματικών, όπως η εκπαίδευση, η κατάρτιση – επιμόρφωση, η κοινωνική δράση, η ψυχαγωγία κ.τ.λ.

1.2. Πλεονεκτήματα Επιχειρήσεων Και Εργαζομένων Από Τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης.

ΑΠΟ ΠΛΕΥΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Οι επιχειρήσεις για να επιβιώσουν στο καινούριο κλίμα ανταγωνιστικότητας που έχει δημιουργηθεί πρέπει να έχουν την δυνατότητα να προσαρμόζουν τον αριθμό του προσωπικού στις διακυμάνσεις της ζήτησης και στο διευρυμένο ωράριο

⁶ Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, 1996.

λειτουργίας τους μεγιστοποιώντας έτσι την απόδοση του κεφαλαιουχικού τους εξοπλισμού (μηχανήματα, κτίρια, τεχνογνωσία). Η παραγωγική τους διαδικασία στηρίζεται πλέον:

α) Από μείωση του κόστους άλλα και βελτίωση της ποιότητας, τόσο του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού όσο και της εργασίας, και

β) Από την διαθεσιμότητα της σε σχετικά χαμηλό κόστος και μάλιστα με δυνατότητα πτωτικής τάσης στην τιμή της.

Σημεία που διαφαίνεται ότι οι Επιχειρήσεις ακολουθούν την εφαρμογή ευέλικτης στρατηγικής:

1. Η υιοθέτηση τεχνολογικών καινοτομιών και η χρήση μηχανημάτων νέας τεχνολογίας.
2. Η σύνδεση των αμοιβών με την ατομική απόδοση του κάθε εργαζόμενου.
3. Η συστηματική και ουσιαστική συνεργασία ανάμεσα στα τμήματα σχεδιασμού, παραγωγής και εμπορίας της επιχείρησης.
4. Η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζονται ευέλικτα μέσα στις επιχειρήσεις και να εναλλάσσονται ρόλους.
5. Οι περισσότεροι κλάδοι και επιχειρήσεις έχουν ήδη προσαρμοσθεί σε λειτουργία με το «απολύτως αναγκαίο προσωπικό» εκτονώνοντας τις όποιες πιέσεις και τις διακυμάνσεις της συγκυρίας σε άτυπες ή ασταθείς μορφές απασχόλησης όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, υπεργολαβία, μερική-εποχιακή απασχόληση, κ.τ.λ.⁷.

Οι επιχειρήσεις επιδιώκουν έτσι:

1. Μείωση εργασιακού κόστους
2. Αύξηση παραγωγικότητας
3. Ορθότερη αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας

⁷ Γεωργακοπούλου, Β., Ευελιξίες Της Επιχείρησης Και Της Εργασίας, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα

4. Μεγαλύτερη βιωσιμότητα λόγω της ευελιξίας της και
5. Κάποιες φορές παράκαμψη της προστατευτικής νομοθεσίας.

ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κάποιες συγκεκριμένες ομάδες έλκονται από μορφές ευέλικτης απασχόλησης διότι:

1. Βελτιώνουν την κινητικότητα και δίνουν δυνατότητα σε κάποιες ομάδες ατόμων (γυναίκες που φροντίζουν μικρά παιδιά, σπουδαστές, κ.τ.λ.) να αποκτήσουν αμειβόμενη απασχόληση.
2. Λειτουργούν σαν μοχλός προώθησης της απασχόλησης μέσω της τόνωσης της προσφοράς εργασίας.

Τα συνδικαλιστικά κινήματα, όμως, αντιμετωπίζουν με δυσπιστία ή καχυποψία την ευρεία εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Φυσικά η συνειδητοποίηση της παρακμής του κυρίαρχου μοντέλου εργασίας οδήγησαν αρκετές από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες να αναθεωρήσουν την αρνητική στάση τους απέναντι στην ευέλικτη απασχόληση.

1.3. Η Προσπάθεια Προσδιορισμού Της Έννοιας

Η έννοια των ευέλικτων⁸ μορφών απασχόλησης που κατά καιρούς συναντάται και με διαφορετική ορολογία, όπως νέες ή άτυπες εργασιακές σχέσεις ή ειδικές μορφές απασχόλησης, αναφέρεται στις μορφές εκείνες της απασχόλησης που διαφοροποιούνται από την τυπική υπό την ευρεία έννοια εργασιακή σχέση, που είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η ευελιξία ορίζεται ως η ικανότητα ενός σαφώς καθορισμένου στο χώρο και στο χρόνο οικονομικού συστήματος το οποίο διαθέτει συγκεκριμένες δυναμικές ιδιότητες, να μεταβάλλεται προσαρμοσμένο στις νέες ανάγκες και τα νέα δεδομένα του περιβάλλοντος του.

⁸ Ευελιξία ως όρος είναι συνώνυμο των λέξεων :ευκνησία, ευλγισία, δηλαδή μπορεί να κάνει εύκολα ελιγμούς.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης διακρίνονται από ευλυγισία πέρα από τα καθορισμένα πρότυπα απασχόλησης.

Η έννοια της ευελιξίας έχει δυο(2) διαστάσεις μια ποσοτική και μια ποιοτική⁹:

Η ποσοτική διάσταση της ευελιξίας αφορά την δυνατότητα προσαρμογής της ποσότητας εργασίας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και αναφέρεται στην ευκολία προσλήψεων και απολύσεων, τη διάρκεια και την κατανομή του χρόνου εργασίας κ.τ.λ.

Η ποιοτική διάσταση της ευελιξίας αφορά την ικανότητα των επιχειρήσεων και των οργανισμών γενικά, να οργανώσουν την εργασία με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο δηλαδή την ικανότητα τους να ρυθμίζουν την απασχόληση ανάλογα με τις αυξομειώσεις της ζήτησης και την δυνατότητα των εργαζομένων να ανταποκρίνονται στα καθήκοντα τους, δηλαδή, η ποιοτική διάσταση σχετίζεται άμεσα με το επίπεδο γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Μιλάμε, λοιπόν, για μορφές μισθωτής απασχόλησης, οι οποίες τουλάχιστον ως προς μια παράμετρο της μισθωτής σχέσης (ωράριο) παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας.

Τυπικό μοντέλο εργασίας θεωρείται η σχέση εξαρτημένης εργασίας, πλήρης απασχόλησης (για Ελλάδα 40 ώρες εβδομαδιαίως), αορίστου χρόνου. Πρόκειται για εργασία που παρέχεται έναντι μισθού ή ωρομισθίου και είναι εξαρτημένη από έναν εργοδότη. Επιπλέον, παρέχεται στην υποδομή του εργοδότη κατά πλήρες ωράριο.

Η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δεν αφορά μόνο τις ώρες εργασίας και το εργασιακό καθεστώς (αορίστου ή ορισμένου) αλλά και τους μισθούς καθώς και τα εργασιακά δικαιώματα (συντάξεις, επιδόματα, άδειες κ.τ.λ)

⁹Ταβρόγλου, Σ., & Κικίλιας, Η., Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σακκούλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2001

ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

2.1. Ταξινόμηση Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Οι τύποι των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, προσωρινή, μερική, δανεισμός εργαζομένων, παράνομη ευελιξία, κτλ., μπορούν να ταξινομηθούν σε διάφορες κατηγορίες. Μια ταξινόμηση προτεινόμενη από το European Foundation, διακρίνει τρεις διαστάσεις στο χώρο της ευέλικτης απασχόλησης:

1) Flexitime: αναφέρεται κυρίως στην ευελιξία του χρόνου εργασίας και στην μερική απασχόληση .

2) Flexicontract: αναφέρεται κυρίως σε συμβάσεις ορισμένου, προσωρινές.

3) Flexispace: αναφέρεται κυρίως στην νέα γεωγραφία της εργασίας, την τηλεργασία.

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
♦ Μερική απασχόληση ♦ Εργασία τα σαββατοκύριακα ♦ Ευέλικτος χρόνος εργασίας ♦ Υπερωριακή απασχόληση ♦ Σταντ-μπάι απασχόληση ♦ Νυχτερινή εργασία	♦ Τηλεργασία ♦ Εργασία κατ' οίκον ♦ Κοινή χρήση γραφείων	♦ Ορισμένου χρόνου ♦ Σύμβαση προσωρινής εργασίας ♦ Job sharing ♦ Συμβάσεις με διαμεσολάβηση τρίτου.

Στην παρούσα εργασία οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης κατηγοριοποιούνται¹⁰ ως εξής:

2.1.1 ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες του κόσμου ο χρόνος εργασίας παρουσιάζει μια πτωτική τάση. Στα τέλη του 19^{ου} και τις αρχές του 20^{ου} αιώνα το ζήτημα ετίθετο κυρίως ως θέμα υγείας (όρια φυσικής αντοχής του εργαζομένου), και στις δεκαετίες ταχείας ανάπτυξης του '50 & '60 ετίθετο ως θέμα αναδιανομής της παραγωγικότητας, κατά τις δεκαετίες του '70 και του '80 το ζήτημα αρχίζει να τίθεται κυρίως από τα συνδικαλιστικούς φορείς ως θέμα καταπολέμησης της ανεργίας. Την δεκαετία του '90 το ζήτημα παραμένει αντικείμενο έντονου προβληματισμού και έρευνας¹¹.

Η μείωση και η ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας είναι πολύ διαδεδομένη και στην ελληνική αγορά την τελευταία, περίπου δεκαετία.

Ευέλικτες μορφές Απασχόλησης Οι Οποίες Σχετίζονται Με τον Χρόνο Εργασίας είναι:

Μερική Απασχόληση: Αφορά την ειδική εκείνη Εργασιακή Σχέση σύμφωνα με την οποία το ωράριο εβδομαδιαίας απασχόλησης υπολείπεται του πλήρους ωραρίου απασχόλησης.

Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι δεν έχει καθοριστεί ένας αριθμός ωρών εργασίας που πρέπει να εργάζονται οι μερικώς απασχολούμενοι. Υπάρχουν διαφορές από χώρα σε χώρα ανάλογα με τις νομοθετικές ρυθμίσεις. Για παράδειγμα στη Γαλλία εργαζόμενος με μερική απασχόληση θεωρείται αυτός που απασχολείται 20- 30 ώρες την εβδομάδα, στην Ιρλανδία αυτός που απασχολείται 20-21 ώρες, ενώ στην Ολλανδία αυτός που απασχολείται λιγότερο από 25 ώρες την εβδομάδα.

¹⁰ Η κατηγοριοποίηση των ευέλικτων μορφών έγινε με βάση το σύνολο της βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας

¹¹ Γαβρόγλου, Σ., & Κικίλιας, Η., Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σακκούλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2001

Το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης εξελίχθηκε σταδιακά και προσέλκυσε μια διαρκώς μεγαλύτερη μερίδα του εργατικού δυναμικού ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς. Στην αρχή που πρωτοεμφανίστηκε ήταν σαν φαινόμενο περιθωριακό και αφορούσε ως επί το πλείστον του μετανάστες, τους ανειδίκευτους εργάτες, τους φοιτητές καθώς και ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών που εργάζονταν για την συμπλήρωση του οικογενειακού εισοδήματος.

Στην συνέχεια (γύρω στην δεκαετία του '70) η μερική απασχόληση, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί σαν ένα φαινόμενο ατομικό με την έννοια ότι αφορούσε μεμονωμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως νέους και γυναίκες. Τις τελευταίες όμως δύο δεκαετίες η μερική απασχόληση αποκτά διαστάσεις όλο και περισσότερο συλλογικές και γίνεται φαινόμενο ευρύτερα κοινωνικό, προσελκύοντας άτομα που ανήκουν σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες (νέους, γυναίκες, συνταξιούχους) και ενθαρρύνετε επίσημα σε πολλές χώρες, στα πλαίσια μιας πολιτικής απασχόλησης που επιδιώκει να δημιουργήσει νέες θέσεις απασχόλησης μέσω της ανακατανομής του χρόνου εργασίας και να αντιμετωπισθεί η μαζική ανεργία.

Η μερική απασχόληση ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις για ευελιξία της πολιτικής των επιχειρήσεων καλύπτοντας τις ανάγκες της αγοράς με το συνακόλουθο μειωμένο εργατικό κόστος.

Παράλληλα όμως δημιουργεί σοβαρά προβλήματα παραγωγικότητας των επιχειρήσεων λόγω του ότι αποτελεί ειδική μορφή απασχόλησης που αντικειμενικά συνδέεται με χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης και απόδοσης του προσωπικού και προσαρμογής του στην λειτουργία της επιχείρησης.

Σε ότι αφορά την Εργατική πλευρά φαίνεται να καλύπτει κάποιες υπαρκτές κοινωνικές ανάγκες όπως ανεργία, άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις, συμπληρωματικό εισόδημα από δεύτερη εργασία κ.τ.λ.

Παράλληλα όμως συμβάλλει αντικειμενικά στην δημιουργία δεύτερης κατηγορίας εργαζομένων με μειωμένες αμοιβές, χαμηλή εξειδίκευση και με σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα λόγω του πρόσκαιρου της απασχόλησης, του φόβου για την απόλυση κ.τ.λ.

Εργασία τα Σαββατοκύριακα: Η μορφή αυτή απασχόλησης επικρατεί όλο και περισσότερο κυρίως ως αποτέλεσμα της ανάγκης διαφόρων επιχειρήσεων να επεκτείνουν το ωράριο εργασίας τους (π.χ. εμπορικά καταστήματα). Οι καταναλωτές ενδέχεται να προτιμούν ορισμένες υπηρεσίες να παρέχονται για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα από το πενθήμερο (Δευτέρα έως Παρασκευή).

Ευέλικτος Χρόνος Εργασίας: Η μορφή αυτή απασχόλησης έχει να κάνει με την απόλυτη ελευθερία του εργαζομένου να δουλεύει όποτε αυτός επιθυμεί αρκεί αυτό που έχει αναλάβει να το έχει ολοκληρώσει μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Αυτή η μορφή απασχόλησης αυξάνει τους ρυθμούς εργασίας του εργαζομένου και παράλληλα την απόδοση του σε σύγκριση με τον πλήρως απασχολούμενο (ο οποίος πρέπει να είναι στη δουλειά του συγκεκριμένες ώρες έστω και αν δεν έχει διάθεση για εργασία). Συνήθως το ευέλικτο ωράριο είναι απόρροια συμφωνίας και των δύο μερών (εργοδότη – εργαζομένου). Το ευέλικτο ωράριο έχει θετικές επιδράσεις τόσο ως προς την πορεία της επιχείρησης όσο και απέναντι στο ίδιο το προσωπικό. Αυτό διότι υπάρχει καλύτερη προσαρμογή του ωραρίου στις ανάγκες της επιχείρησης και γενικά η παρουσία του προσωπικού είναι αποδοτικότερη όταν βρίσκεται στο χώρο εργασίας του. Επίσης, υπάρχει ευχέρεια καλύτερης αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου και η κάλυψη των κοινωνικών και προσωπικών του αναγκών.

Εργασία με Βάρδιες και Νυχτερινή Εργασία: Αυτές οι μορφές της μη τυπικής απασχόλησης είναι κύριο χαρακτηριστικό του δευτερογενούς τομέα. Στις επιχειρήσεις που συναντώνται οι βάρδιες εφαρμόζεται το λεγόμενο κυλιόμενο ωράριο. Πιο συγκεκριμένα η ώρα προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία τους και αποχώρησης από αυτή δεν είναι σταθερή αλλά κυμαίνεται ανάλογα με τις ανάγκες τόσο της επιχείρησης όσο και των ιδίων των εργαζομένων. Συστήματα βάρδιας εφαρμόζονται στο σύνολο των επιχειρήσεων που ανήκουν στον κλάδο του εμπορίου. Τα πιο διαδεδομένα συστήματα βάρδιας που εφαρμόζονται είναι:

-Η οργάνωση της εργασίας του προσωπικού σε τρεις (3) βάρδιες που συνήθως καλύπτουν όλο το 24ώρο.

-Η οργάνωση της εργασίας του προσωπικού σε δύο (2) βάρδιες συνήθως πρωινές και απογευματινές.

Οι λόγοι που επιβάλλουν την χρήση συστήματος βάρδιας είναι:

1. Η ανάγκη συνεχούς λειτουργίας των επιχειρήσεων (σε 24ωρη βάση)
2. Η εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών που επίσης πρέπει να γίνεται σε 24ωρη βάση.

Οι βάρδιες και η νυχτερινή εργασία επιφέρουν προβλήματα στους εργαζομένους που αφορούν την κοινωνική και οικογενειακή ζωή αυτών καθώς και δυσκολίες επικοινωνίας, οργάνωσης και αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου και παρεπόμενα στοιχεία αντικοινωνικότητας.

Υπερωριακή Απασχόληση: Είναι η μορφή της απασχόλησης όπου ο εργαζόμενος εργάζεται πέρα από το κανονικό ωράριο αυτό μπορεί και να συμβαίνει για να καλύψει η επιχείρηση με το υπάρχον προσωπικό έκτακτες/περιστασιακές ανάγκες. Επίσης υπάρχουν και άλλοι λόγοι που μια επιχείρηση θα προτιμήσει την υπερωριακή απασχόληση:

- Έλλειψη προσωπικού σε περίοδο αιχμής
- Αποφυγή νέων προσλήψεων λόγω υψηλότερης απόδοσης υπάρχοντος προσωπικού.

Καθώς και ότι το νέο προσωπικό επιβαρύνει την επιχείρηση με χρονοβόρες διαδικασίες ένταξης, εκπαίδευσης, απόκτησης εμπειρίας.

Η αξιοποίηση του υπάρχοντος προσωπικού με υπερωριακή απασχόληση συνδέεται άμεσα με την προθυμία των εργαζομένων να απασχολούνται παραπάνω λόγω του πρόσθετου οικονομικού οφέλους έστω και αν αυτό επιφέρει: μειωμένη απόδοση, υπερκόπωση, προβλήματα υγείας, κοινωνική απομόνωση λόγω εργασιακής επιβάρυνσης, κ.τ.λ.

Η προτίμηση χρήσης της υπερωριακής απασχόλησης, σε σύγκριση με την αξιοποίηση των επίσημα θεσμοθετημένων εναλλακτικών λύσεων εμφανίζεται ως συνειδητή επιλογή των εργοδοτών¹². Η επιλογή αυτή ενισχύεται και από την σημαντική αποδοχή που έχει στην πράξη η υπερωριακή απασχόληση από ένα μεγάλο κομμάτι του ήδη απασχολούμενου προσωπικού ως λύση βελτίωσης του χαμηλού εισοδήματός τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αποθάρρυνση δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

2.1.2. ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τηλεργασία: Μέχρι πρόσφατα η οργανωτική δομή των επιχειρήσεων απαιτούσε την εκτέλεση της εργασίας σε ένα κεντρικό σημείο. Οι παραγωγικές επιχειρήσεις για παράδειγμα συγκέντρωναν όλο τον εξοπλισμό τους στο εργοστάσιο και τις διοικητικές υπηρεσίες της επιχείρησης στα κεντρικά γραφεία. Αυτό δεν είναι πλέον υποχρεωτικό. Η εισαγωγή της τηλε-εργασίας προσφέρει μεγαλύτερες δυνατότητες ευελιξίας στην οργάνωση της επιχείρησης, ιδιαίτερα σημαντικές για την μελλοντική επιτυχή πορεία στα πλαίσια του διεθνούς ανταγωνισμού.

Ο όρος «τηλε-εργασία» καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εργασιακών δραστηριοτήτων, σε βαθμό που κάποιοι την αντιμετωπίζουν περισσότερο ως τρόπο εργασίας παρά ως εργασία καθ' αυτή¹³. Εξάλλου, είναι λανθασμένη η ταύτιση της από ορισμένους με την λεγόμενη «κατ' οίκον απασχόληση» αφού δεν παρέχεται αποκλειστικά από το σπίτι του εργαζόμενου αλλά από διάφορα σημεία ακόμα και εν κινήσει. Η τηλεεργασία μπορεί να λάβει επί μέρους μορφές, μπορούμε να διακρίνουμε πολλά στοιχεία κατηγοριοποίησης όπως είναι:

1) Ο χώρος της απασχόλησης (κατ οίκον τηλεεργασία, εργασία σε τηλεργατικά κέντρα κ.τ.λ.)

¹² Γεωργακοπούλου, Β., & Κουζής, Γ., Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε, Αθήνα.

¹³ Ένας ορισμός που αποδίδεται στον όρο τηλεεργασία είναι ότι αποτελεί μια μορφή οργάνωσης της εργασίας σύμφωνα με την οποία το προϊόν της εργασίας ή μέρος αυτού, διακινείται μέσα από το χώρων. σύστημα των τηλεπικοινωνιών και εκτελείται σε τοποθεσίες εκτός των παραδοσιακών εργασιακών

2) Η σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου (τηλεργασία που παρέχεται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητης ή με σύμβαση έργου) και

3) Ο τρόπος οργάνωσης της τηλεργασίας (on-line και off-line τηλεργασία).

Τα οφέλη είναι σημαντικά και αφορούν την επιχείρηση και τους εργαζομένους αλλά και την κοινωνία στο σύνολό της:

α) Με την τηλεργασία εξασφαλίζονται λιγότερες μετακινήσεις εργασίας-κατοικίας,

β) υπάρχει απαλλαγή από γεωγραφικούς περιορισμούς και νέα εργασιακή οργάνωση. Όλα αυτά ωφελούν τον εργαζόμενο, εφόσον τον βοηθούν στην εξοικονόμηση χρόνου, μείωση οικογενειακών δαπανών, μεγαλύτερη ευελιξία στο χρόνο και στην δομή της εργασίας κ.τ.λ. Επίσης, οφέλη έχει και η επιχείρηση διότι:

α) απαλλάσσεται από το κόστος δημιουργίας χώρων εργασίας,

β) έχει ενισχυμένη ανταγωνιστικότητα λόγω νεωτεριστικής εικόνας κ.τ.λ. Φυσικά από την τηλεργασία οφείλεται και το κοινωνικό σύνολο εφόσον δίνεται η δυνατότητα εισόδου νέων κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας (π.χ. άτομα με ειδικές ανάγκες), βελτιώνεται το επίπεδο απασχόλησης σε μη αστικές περιοχές-μικρότερη συγκέντρωση στις πόλεις και φυσικά έχουμε μείωση της ανεργίας.

Εργασία κατ' οίκον: Η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι, συνήθως είναι ανεπίσημη, χωρίς κοινωνική ασφάλιση και με χαμηλούς μισθούς.

2.1.3. ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συμβάσεις αποκτούν ιδιαίτερη διάσταση στο χώρο των εργασιακών σχέσεων επιβεβαιώνοντας τη διατήρηση της ευελιξίας των Ελληνικών Επιχειρήσεων μέσα από πολιτική έκτακτης απασχόλησης.

Προσωρινή Απασχόληση: Η έκτακτη απασχόληση εφαρμόζεται από αρκετές επιχειρήσεις για την κάλυψη εποχιακών και έκτακτων αναγκών. Αυτή η σύμβαση εργασίας εφαρμόζεται κατά κύρον και στο δημόσιο τομέα.

Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου: Η πρόσληψη εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου εφαρμόζεται κυρίως σε επιχειρήσεις που έχουν εποχιακό χαρακτήρα και επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν την εκτέλεση έργων μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Αυτές οι συμβάσεις εργασίας δημιουργούν στους εργαζόμενους ανασφάλεια, άγχος, ψυχολογικά προβλήματα, ζουν συνέχεια από τον φόβο της άμεσης απόλυσης τους, την αβεβαιότητα για το μέλλον τους και προσβλέπουν στην ανανέωση της σύμβασης τους. Από την άλλη όμως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν μια πολιτική ευελιξίας των επιχειρήσεων προκειμένου να καλυφθούν έκτακτες ή προσωρινές ανάγκες της αγοράς αλλά και να εξοικονομηθεί το οικονομικό κόστος εκείνο που θα μπορούσε να δαπανηθεί στα πλαίσια της πολιτικής πλήρους απασχόλησης και των συνεπαγόμενων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Επίσης, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν και μια προσωρινή αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας. (Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι ιδιαίτερα διευρυμένες και στον δημόσιο τομέα γι αυτό θα αναλυθούν ξεχωριστά στα επόμενα κεφάλαια της παρούσας εργασίας).

Συμβάσεις με διαμεσολάβηση τρίτου: Αναφερόμαστε σε μια σχέση εργασίας που διαφέρει και από την υπεργολαβία και την αυτό-απασχόληση, αφού ο πελάτης είναι αυτός που επιβλέπει τον εργαζόμενο ενώ τον εργαζόμενο τον πληρώνει η εταιρεία ευρέσεως εργασίας.

Οι συμβάσεις με διαμεσολάβηση τρίτου συνιστούν μια τριπλή σχέση μεταξύ:

1.Μιας εταιρείας-πρακτορείου εύρεσης προσωρινής εργασίας η οποία συνήθως από νομική άποψη είναι ο εργοδότης.

2.Ενός εργαζόμενου που του αναθέτει καθήκοντα η ανωτέρω εταιρεία και

3.Μιας εταιρεία-πελάτη που αναλαμβάνει την επίβλεψη του έργου που εκτελεί ο εργαζόμενος στο χώρο της ¹⁴.

¹⁴ Γαβρόγλου, Σ., & Κικίλιας, Η., Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2001.

Jop sharina (Κοινή Εργασία): Αυτή η μορφή απασχόλησης είναι ένας τύπος μερικής απασχόλησης όπου οι απασχολούμενοι μοιράζονται μια θέση εργασίας, μοιραζόμενοι την αμοιβή, καθώς και τα άλλα οφέλη.

Αυτή η μορφή απασχόλησης δίνει την δυνατότητα αναπλήρωσης όταν ο ένας εργαζόμενος αδυνατεί να εργασθεί και φυσικά εξασφαλίζει σετ δεξιοτήτων και εμπειριών στην εργασία. Έχει όμως και μειονεκτήματα διότι, κάποιες θέσεις εργασίας είναι δύσκολο να μοιραστούν και επίσης, επιφέρει υψηλότερο κόστος διοικητικό και επιμόρφωσης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΑ

Μετά την αποσαφήνιση του όρου «ευέλικτες μορφές απασχόλησης» σαν διέξοδο των προβλημάτων που προκύπτουν από την νέα οικονομική διάρθρωση, θα μπορούσαμε να επισημάνουμε ότι, η ευελιξία θεωρείται πλέον βασικό συστατικό του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μιας επιχείρησης ή μιας οικονομίας. Άκαμπτες και αυστηρά ιεραρχημένες οργανωτικές δομές και διαδικασίες παραγωγής που κάποτε αποτελούσαν στόχους μιας ορθολογικής ή έστω ανταγωνιστικής οργάνωσης της εργασίας τώρα θεωρούνται όλο και περισσότερο τροχοπέδη για τις επιχειρήσεις και την οικονομία γενικότερα.

Η τάση της παγκοσμιοποίησης, η εισαγωγή και εξάπλωση των νέων τεχνολογιών, η μετάβαση από την βιομηχανική κοινωνία στην κοινωνία της πληροφορίας και των υπηρεσιών, η εισαγωγή όλων και περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας και ο έντονος ανταγωνισμός που έχει δημιουργηθεί διαφοροποιούν την οργάνωση της εργασίας και οδηγούν στην αναζήτηση νέων ευέλικτων τρόπων οργάνωσης της εργασίας.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

**ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ**

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

3.1. Το Θεσμικό Πλαίσιο Που Διέπει Τις Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης Στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., όπου οι ευέλικτες εργασιακές πρακτικές εφαρμόζονται προ πολλού, οι θεσμικές ρυθμίσεις που εισάγονται τα τελευταία χρόνια κινούνται προς δύο κυρίως κατευθύνσεις:

- α) Προς τη μεγαλύτερη ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας και
- β) Προς την προώθηση της μερικής απασχόλησης και της μείωσης του χρόνου για την προστασία της απασχόλησης και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας¹⁵.

Το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το χρόνο εργασίας και γενικά την ευελιξία της αγοράς χρονολογείται από το 1978. Τότε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστήριξε την ιδέα του μοιράσματος της δουλειάς (job sharing).

Αργότερα η νομοθεσία της Ε.Ε., σε θέματα κοινωνικής πολιτικής επιχειρεί να βελτιώσει τα εργασιακά δικαιώματα των Ευρωπαίων εργαζομένων με την έκδοση σειράς Οδηγιών και την εφαρμογή Προγραμμάτων Δράσης.

Ορισμένες από τις οδηγίες αφορούν το ευέλικτο εργατικό δυναμικό:

1. η οδηγία για την μερική απασχόληση,
2. η οδηγία για την συμφιλίωση της οικογενειακής ζωής με την εργασία και
3. πιο πρόσφατα η οδηγία για τον χρόνο εργασίας.

Αποσκοπούν σε μια ευνοϊκή ρύθμιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Το 1993 έγινε η σύναψη συμφωνίας και Κοινοτικής Οδηγίας για τον Χρόνο της Εργασίας όπου υιοθέτησε:

¹⁵ Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α. Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, 1996

- 1) Περιορισμούς στην υπερωριακή απασχόληση (ανώτατο όριο 48 ώρες την εβδομάδα) και
- 2) Εξασφάλισε ένα ελάχιστο όριο διακοπών 4 εβδομάδων για όλους τους εργαζόμενους (άδεια μετ' αποδοχών).
- 3) Ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης 11 συνεχών ωρών για κάθε 24ωρο.
- 4) Διάλειμμα όταν η εργάσιμη μέρα είναι πάνω από 6 ώρες.

Επίσης, την ίδια χρονική περίοδο η Λευκή Βίβλος της Επιτροπής για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, θέτει σαν κύρια προτεραιότητα των δράσεων της απασχόλησης, την αύξηση της εξωτερικής και εσωτερικής ευελιξίας, συγκεκριμένα:

α) Της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και

β) Της ευελιξίας στο εσωτερικό κάθε επιχείρησης (σύνδεση επιχείρησης και εκπαίδευσης, πολύπλευρη απασχόληση, ολοκληρωμένη οργάνωση της εργασίας, ευελιξία του χρόνου εργασίας, αμοιβές με βάση την απόδοση).

Ο Κοινωνικός διάλογος για τις άτυπες μορφές απασχόλησης συνεχίστηκε και έτσι κατάληξε στην σύναψη τριών συμφωνιών, τα έτη από το 1995 έως το 1999, μεταξύ ETUC (εργαζόμενοι), UNICE (εργοδότες), CEEP (δημόσιοι οργανισμοί). Οι συμφωνίες αυτές πήραν νομοθετική ισχύ μετά από την υιοθέτηση των αρχών τους από αντίστοιχες κοινοτικές οδηγίες¹⁶.

1. Το 1995 υπογράφηκε η συμφωνία για γονική άδεια
2. Το 1997 υπογράφηκε η συμφωνία για την μερική απασχόληση
3. Το 1999 υπογράφηκε η συμφωνία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Πρόκειται για μία συμφωνία-πλαίσιο η οποία προβλέπει και περιορισμούς στην ανανέωση των συμβάσεων (που υποκρύπτουν σχέση αορίστου χρόνου)¹⁷.

Άλλη μία θετική προσέγγιση στην αλλαγή και στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας έγινε το 1997 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ο στόχος ήταν η παρότρυνση και ενίσχυση της σύμπραξης για να εκσυγχρονίσουμε την

¹⁶Ταβρόγλου,Σ.& Κικίλιας,Η ,Οργάνωση της Εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη,Εκδόσεις Σακκούλα, Αθηνά-Θεσσαλονίκη,2001

¹⁷ Γαβρόγλου,Σ.& Κικίλιας,Η., Οργάνωση της Εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σακκούλα, Αθηνά-Θεσσαλονίκη,2001

οργάνωση της εργασίας με το πράσινο βιβλίο της Επιτροπής «Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας». Το πράσινο βιβλίο της Επιτροπής αποσκοπεί στο να αποτελέσει το εναρκτήριο χτύπημα για μια συζήτηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με τις δυνατότητες βελτίωσης της απασχόλησης και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων μέσω καλύτερης οργάνωσης της εργασίας.

Υστερα από τις διαβουλεύσεις που ακολούθησαν το πράσινο βιβλίο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέληξε στα ακόλουθα συμπεράσματα για την οργάνωση της εργασίας:

1. Ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας πρέπει να επιταχυνθεί με την εισαγωγή νέων και πιο εύκαμπτων μορφών.
2. Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την επιθυμία των εργαζομένων να εναρμονίσουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή.
3. Η προώθηση υψηλότερου επιπέδου ικανοτήτων είναι αναγκαία για την βελτίωση της παραγωγικότητας και την δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών στον τομέα της απασχόλησης.

Η Επιτροπή καλεί τους κοινωνικούς εταίρους να μελετήσουν τα καλύτερα δυνατά μέσα προκειμένου να διευκολύνουν και να συμπληρώσουν τη θέσπιση του άξονα «προσαρμοστικότητα» των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και να εξετάσουν άλλους τρόπους για την βελτίωση τόσο της ευελιξίας όσο και της ασφάλειας, με σφαιρική αντιμετώπιση ορισμένων θεμάτων όπως:

1. Την ενθάρρυνση της ανάπτυξης νέων μορφών συμβασιακών σχέσεων με ταυτόχρονη εξασφάλιση της ασφάλειας των εργαζομένων.
2. Ανάπτυξη της χρήσης των νέων τεχνολογιών και ιδιαίτερα της κοινωνίας της πληροφορίας.
3. Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, υποστηρίζοντας την επανένταξη των γυναικών στην εργασιακή και την πρόσβαση τους στην επαγγελματική κατάρτιση
4. Την εξασφάλιση κατάλληλης κατάρτισης των εργαζομένων σχετικά με την υλοποίηση μιας ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας.

Το 1998 αναδεικνύονται μέτρα για την οργάνωση και ευέλικτη διεύθυνση του χρόνου εργασίας: Με το νόμο της 13^{ης} Ιουνίου, ο οποίος ορίζει την μέγιστη νόμιμη διάρκεια εργασίας στις 35 ώρες εβδομαδιαίως τον Ιανουάριο του 2000 για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερο από 20 μισθωτούς και για το έτος 2002 για τις επιχειρήσεις με λιγότερο από 20 μισθωτούς. Οι επιχειρήσεις που είχαν υπογράψει συμφωνία πριν το 2000 είχαν μία γενναία μείωση των εργοδοτικών εισφορών.

Το 2002 υπογράφεται η συμφωνία για την τηλεργασία.

Η προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για το 2003 περιλαμβάνεται στην κατευθυντήρια γραμμή 3 των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση, *για την αντιμετώπιση αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και κινητικότητας στην αγορά εργασίας.*

3.2. Η Εμπειρία Των Ευρωπαϊκών Χωρών

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αυξάνονται ραγδαία τα τελευταία χρόνια σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ε., σε αντίθεση με την πλήρη απασχόληση που βρίσκεται σε στασιμότητα ή και υποχώρηση. Το σύνολο των Ευρωπαϊκών Χωρών, επεδίωξαν και επέτυχαν σημαντικές συμφωνίες που αφορούσαν βασικές πτυχές της αναδιοργάνωσης της εργασίας. Κοινό συστατικό της επιτυχίας του κοινωνικού διαλόγου στις χώρες αυτές ήταν ότι ο διάλογος αυτός στηρίχτηκε στην αποδοχή από όλες τις πλευρές ότι ο κοινός στόχος ήταν η αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και όχι οι επί μέρους διεκδικήσεις του ενός κοινωνικού φορέα εις βάρος του άλλου¹⁸.

Έτσι πέτυχαν σταδιακά μια σειρά από καθοριστικές συμφωνίες για την παραγωγικότητα, την ασφάλεια της εργασίας και τις νέες μορφές απασχόλησης, την κατάρτιση, τη σύνδεση αποδοχών και αποδοτικότητας, και τη διεύθυνση του χρόνου εργασίας. Ας εξετάσουμε όμως πιο αναλυτικά μερικές περιπτώσεις.

¹⁸ Γαβρόγλου,Σ.& Κικίλιας,Η., Οργάνωση της Εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σακκούλα, Αθηνά-Θεσσαλονίκη, 2001

ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Την περίοδο 1983-1988, η μερική απασχόληση στις χώρες της Ε.Ε. αυξήθηκε κατά 28%, ενώ η πλήρης απασχόληση μόνο κατά 2,4%.

Η πιο εντυπωσιακή άνοδος σημειώθηκε στην Ολλανδία (68%), Ιρλανδία (38%), Γαλλία (37%).

Κατά την περίοδο 1987-1990 στις χώρες της Ε.Ε., η μερική απασχόληση παρουσιάζει ετήσια αύξηση ύψους 3%, με την Γερμανία να καταγράφει την μεγαλύτερη αύξηση.

Το 1991 περίπου το 14% του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων στις χώρες της Ε.Ε. εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ενώ ακριβώς διπλάσιο, το 28% ήταν αντίστοιχο ποσοστό γυναικών.

Τα τελευταία 20 χρόνια οι περισσότερες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στην Ε.Ε. ήταν θέσεις μερικής απασχόλησης και με συντριπτική πλειοψηφία, γυναίκες να κατέχουν αυτές τις θέσεις.

Υπάρχουν όμως και χώρες της Ε.Ε. των οποίων οι απασχολούμενοι με μερική απασχόληση είναι σε εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο (4,5%) όπως π.χ είναι η Ελλάδα.

Οι Έλληνες εργαζόμενοι, εργάζονται περισσότερες ώρες την εβδομάδα από το μέσο όρο της Ευρώπης και στους τρεις τομείς της οικονομίας.

Θα μπορούσαμε να επισημάνουμε ότι η ευέλικτη μορφή μερικής απασχόλησης δεν είναι τόσο διαδεδομένη στην Ελλάδα όσο σε άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες για παράδειγμα όπως η Ιταλία, Φιλανδία, Ισπανία & Γαλλία. Διότι, αυτές οι χώρες ενθάρρυναν περαιτέρω την μερική απασχόληση αφ' ενός με τις ρυθμίσεις που επέβαλαν, την καταβολή αμοιβών και επιδομάτων για τους μερικά απασχολούμενους αλλά και φορολογικά κίνητρα

Στην Γαλλία την περίοδο 1987-1992 μια σειρά από μέτρα που αποσκοπούσαν στην αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, όπως, η δυνατότητα που δίνει στους άνεργους οι οποίοι λαμβάνουν το επίδομα ανεργίας, να εργάζονται ένα ορισμένο αριθμό ωρών την εβδομάδα, χωρίς να περικόπτεται το

επίδομα τους κ.τ.λ. Αύξησαν την απασχόληση και αναβάθμισαν το κύρος της μερικής απασχόλησης.

Το θεσμικό πλαίσιο στην Γαλλία ευνόησε την εξάπλωση της μερικής απασχόλησης, η οποία χρησιμοποιήθηκε κύρια ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας και παράλληλα ως μέσο ικανοποίησης προσωπικών αναγκών, κυρίως, εργαζόμενων γυναικών.

Στην Ιταλία υιοθετήθηκαν παρόμοιες ρυθμίσεις με την Γαλλία, σε μια προσπάθεια περιορισμού της ανεργίας. Και θα μπορούσαμε να πούμε ότι και πάλι μειώθηκε η ανεργία αν και σε μικρότερο ποσοστό από ότι στην Γαλλία.

Στην Γερμανία αναβαθμίστηκε σημαντικά το κύρος της μερικής απασχόλησης, με την προσφορά ειδικευμένων θέσεων μερικής απασχόλησης.

Στην Σουηδία μόλις από τα μέσα της δεκαετίας του '80 διατυπώθηκε η θέση ότι η αποδιάρθρωση του ομοιογενούς και ενιαίου μοντέλου εργασίας και παραγωγικού χρόνου είναι όχι μόνο αναγκαία αλλά και επιθυμητή. Οπότε εισήχθηκε ένα πρωτοποριακό για εκείνη την εποχή μέτρο: η δυνατότητα εξατομικευμένης διεύθετης του χρόνου εργασίας. Το οποίο μέτρο είχε πολύ θετικά αποτελέσματα, ειδικότερα για τις εργαζόμενες μητέρες που πλέον μπορούσαν να απασχοληθούν χωρίς να παραμελούν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Στην Ολλανδία το κράτος ακολούθησε ιδιαίτερα αποτελεσματικές Πολιτικές απασχόλησης όπου ενθάρρυναν την μερική απασχόληση και κατάφεραν να αναδιανέμουν τον συνολικό εργάσιμο χρόνο σε περισσότερα άτομα.

Όλες αυτές οι χώρες οι οποίες ενθάρρυναν την μερική απασχόληση, έχουν αυξήσει τα ποσοστά απασχόλησης τους και ιδιαίτερα της γυναικείας απασχόλησης.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

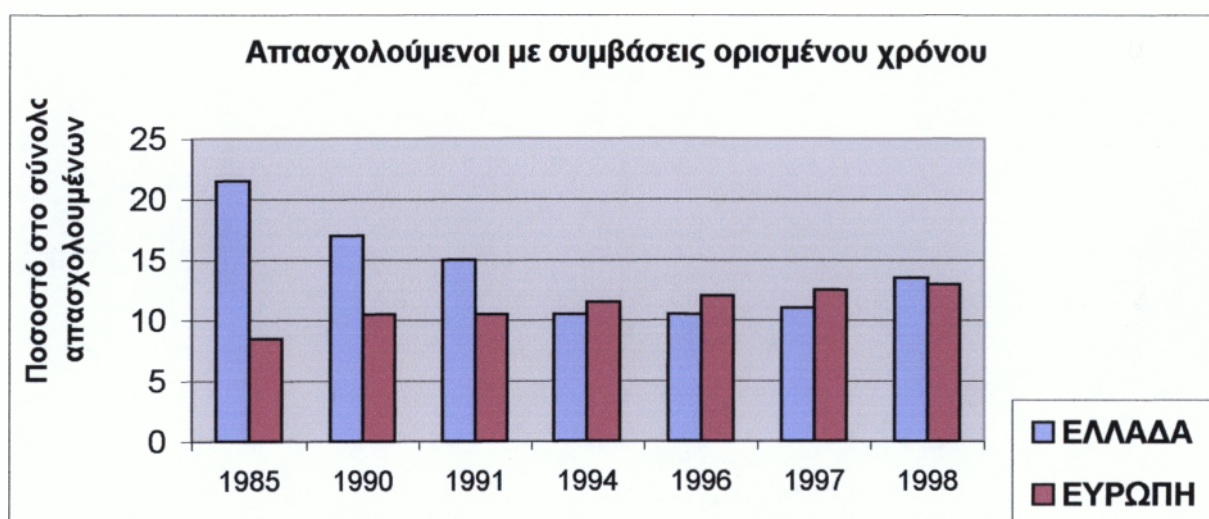
Η σύμβαση με διαμεσολάβηση τρίτου, έχει πρωτοεμφανιστεί τα τελευταία χρόνια σε μικρή έκταση. Δεν έχει κυρωθεί ακόμα κάποια Ευρωπαϊκή Οδηγία, αν και η Επιτροπή αναζητεί ένα πλαίσιο ρύθμισης που θα επιτρέπει αυτή την μορφή

απασχόλησης όπως και άλλες μορφές. Επειδή είναι πρωτοεμφανιζόμενη μορφή απασχόλησης δεν μπορούμε ακόμα να ξέρουμε κάποια σαφή αποτελέσματα από την εφαρμογή της σε κάποιες χώρες.

Η προσωρινή απασχόληση μέσω συμβάσεων σε αρκετές χώρες, όπως Αυστρία, Σουηδία, Φιλανδία δεν υπήρχε πριν δεκαπέντε χρόνια.

Σε χώρες όπως Γερμανία και Πορτογαλία έχει σημειωθεί αύξηση της απασχόλησης η οποία αφορούσε την προσωρινή ή ορισμένου χρόνου απασχόληση. Στην περίπτωση της Γαλλίας, το ένα τρίτο των συμβάσεων μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου¹⁹.

Στην Ελλάδα οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου αντιπροσωπεύουν ποσοστό των απασχολούμενων όμοιο με τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο.



ΠΗΓΗ: Γ.Γ.ΕΣΥΕ ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Όπως βλέπουμε στο γράφημα, το ποσοστό αυτό έχει μειωθεί σημαντικά από το 21% που αντιπροσώπευε το 1985, μειώθηκε στο 17% το 1990 και 10% το 1993. Από τότε όμως αυξάνεται σταθερά, φθάνοντας το 13%.

¹⁹ Γαβρόγλου, Σ. & Κικίλιας, Η., Οργάνωση της Εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σακκούλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2001

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η τηλεργασία έχει πλέον περάσει από το στάδιο των πειραματικών μορφών απασχόλησης. Σύμφωνα με πρόσφατες εκτιμήσεις, στην Ευρώπη περίπου το 4,5% του εργατικού δυναμικού είναι τηλεργαζόμενοι κάποιας μορφής. Οι περισσότεροι Ευρωπαίοι τηλεργαζόμενοι είναι άνδρες (80%).

Η τηλεργασία στην Ελλάδα είναι πολύ περιορισμένη σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Ο αριθμός των τηλε-εργαζόμενων εκτιμάται ότι είναι μόλις 50.000 ή 1,3% του εργατικού δυναμικού, όταν ο μέσος όρος της Ε.Ε. είναι τριπλάσιος.

Μεγάλα ποσοστά τηλεργασίας συναντάμε στην Σουηδία και Ιρλανδία όπου οι περισσότεροι ευρωπαίοι τηλεργαζόμενοι είναι άνδρες (80%) οι οποίοι ανήκουν σε χρηματιστικούς και τραπεζικούς κλάδους, και συνήθως δεν έχουν παιδιά. Στις χώρες αυτές η απασχόληση από την τηλεργασία, δεν μπορούμε να πούμε ότι αυξήθηκε σημαντικά, μπορούμε όμως να επισημάνουμε ότι αναβαθμίστηκε αισθητά ο τρόπος εργασίας των εργαζόμενων καθώς και οι απόδοσή αυτών.

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΕ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Χώρες που χαρακτηρίζονται από μεγάλη αριθμητική ευελιξία (εισόδου-εξόδου προσωπικού) όπως Γερμανία, Γαλλία, Ιρλανδία, παρατηρούμε ότι διευκολύνθηκαν σε κάποιες στιγμές κρίσης (στην δεκαετία του '80) με μαζικές απολύσεις. Ενώ τα τελευταία χρόνια παρουσιάζουν αύξηση της απασχόλησής τους, λόγω της εύκολης εισόδου ατόμων.

Από την μικρή ανάλυση που κάναμε για την εμπειρία των Ευρωπαϊκών χωρών ως προς ευέλικτα σχήματα εργασίας, θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι: χώρες που διακρίνονται από ήπιες παρεμβάσεις, απελευθέρωση της αγοράς εργασίας όπως Σουηδία, Γερμανία, Ολλανδία παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης και επίσης, χώρες οι οποίες εφαρμόζουν ευέλικτες πολιτικές απασχόλησης έχουν αυξήσει τα ποσοστά απασχόλησής τους και έχουν συμβάλει στην είσοδο μεγαλύτερου αριθμού γυναικών στην αγορά εργασίας.

ΕΛΛΑΔΑ

4.1. Η Απασχόληση Στην Ελλάδα

Η απασχόληση στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχει παρουσιάσει μια ανοδική πορεία. Αυτό είναι πολύ θετικό, για την χώρα μας.

Κατά το 2002 συνεχίσθηκε η πτώση του ποσοστού ανεργίας, από το 11,7% το 1999 στο 9,6%.

ΕΞΕΛΙΞΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 200-2002

Παραθέτονται πίνακες οι οποίοι περιέχουν το πληθυσμό (σε χιλ.) κατά ηλικία και κατάσταση απασχόλησης κατά τα έτη 2000-2002

	Ποσοστό εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού				Ποσοστό ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού			
	Α' τρίμ 2000	Β' τρίμ. 2000	Γ' τρίμ 2000	Δ' τρίμ 2000	Α' τρίμ 2000	Β' τρίμ 2000	Γ' τρίμ 2000	Δ' τρίμ 2000
ΣΥΝΟΛΟ	50	50	50	49,5	12,1	11,1	10,7	10,7
15-19	14,8	14,7	15,4	15,1	41,0	37,7	35,6	34,4
20-24	62,8	61,9	62	61,5	29,0	27,5	27,5	26,8
15-19	82,4	82,6	82,8	82,3	18,9	17,8	17,4	16,5
30-44	80,9	81,2	81,0	80,9	10,2	9,2	8,6	8,9
45-64	55,6	55,9	56,1	55,0	5,5	4,9	4,8	4,9
65+	5,4	5,4	5,3	5,0	0,9	1,1	1,1	1,4

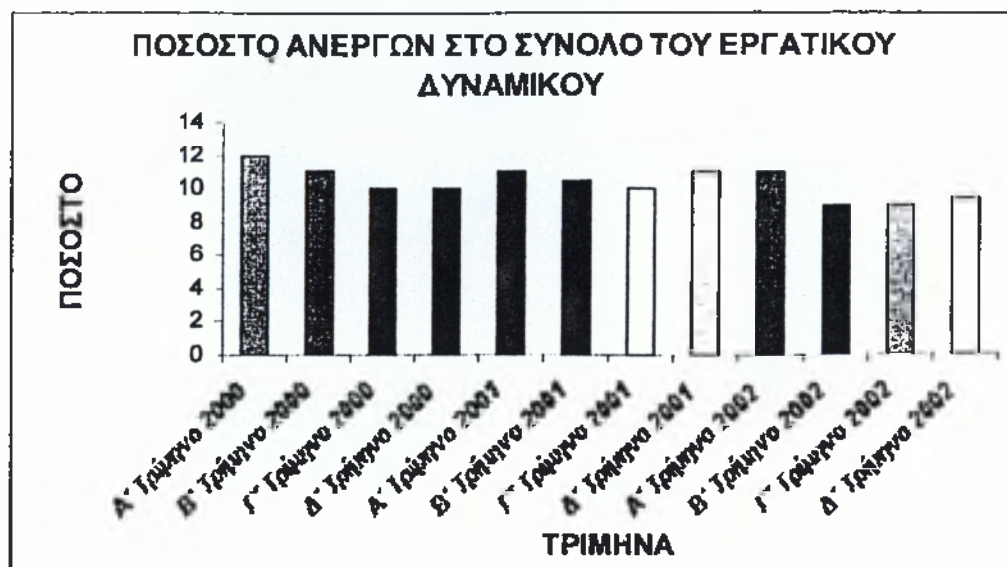
	Ποσοστό εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού				Ποσοστό ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού			
	Α' τρίμ 2001	Β' τρίμ 2001	Γ' τρίμ 2001	Δ' τρίμ 2001	Α' τρίμ 2001	Β' τρίμ 2001	Γ' τρίμ 2001	Δ' τρίμ 2001
ΣΥΝΟΛΟ	48,7	48,7	48,7	48,3	10,9	10,2	10,0	10,9
15-19	12,2	12,6	13,4	12,1	36,5	35,8	33,3	36,4
20-24	57,4	57,9	58,4	57,6	27,6	26,5	25,6	26,8
15-19	81,7	81,8	81,8	81,9	17,1	16,1	15,9	17,6
30-44	81,1	80,7	80,7	80,5	9,2	8,3	8,2	8,8
45-64	55,5	54,8	54,8	54,7	5,4	4,9	4,7	5,5
65+	5,2	4,5	4,5	4,3	1,4	1,2	1,6	2,0

	Ποσοστό εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού				Ποσοστό ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού			
	Α' τρίμ 2002	Β' τρίμ 2002	Γ' τρίμ 2002	Δ' τρίμ 2002	Α' τρίμ 2002	Β' τρίμ 2002	Γ' τρίμ 2002	Δ' τρίμ 2002
ΣΥΝΟΛΟ	48,4	48,7	48,8	48,7	10,9	9,6	9,5	9,7
15-19	11,6	11,7	12,4	11,4	35,0	30,0	32,4	35,4
20-24	58,7	58,4	57,6	56,3	27,2	24,9	24,3	24,7
15-19	82,7	83,5	83,2	82,8	17,0	16,0	16,3	16,7
30-44	80,8	81,4	81,7	81,9	9,3	8,1	8,0	8,4
45-64	55,1	55,9	56,7	57,4	5,7	4,6	4,4	4,5
65+	4,7	4,8	5,0	5,0	2,0	0,8	1,2	1,5

ΠΗΓΗ: Γ.Γ. ΕΣΥΕ ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

Στο σύνολο του εργατικού δυναμικού κατά τα έτη 2000 - 2002



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΟΥ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

Στο σύνολο του πληθυσμού κατά τα έτη 2000 -2002



Όπως βλέπουμε από τους πίνακες και την διαγραμματική απεικόνιση, η ανεργία πλήττει κυρίως τους νέους. Επίσης, έρευνα της Γ.Σ.Ε.Ε έδειξε ότι κατά το

2002 το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες μειώθηκε σε 6,2% από 6,7% το αντίστοιχο τρίμηνο του 2001, ενώ για τις γυναίκες μειώθηκε σε 14,6% από 15,4% το 2001. Αυτό φυσικά, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να σημαίνει ότι οι γυναίκες δεν πλήττονται από μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας, όσο και αν αυτό έχει μειωθεί τα τελευταία χρόνια.

Ας αναφέρουμε όμως, συνοπτικά μερικά βασικά χαρακτηριστικά της ανεργίας στην Ελλάδα²⁰.

1. Το 55% περίπου των ανέργων είναι κάτω των 29 ετών ενώ το 61% είναι γυναίκες.

2. Το 75% των ανέργων είναι χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου και παρατηρείται έντονη συσχέτιση με τις χαμηλές κλίμακες ηλικιών και το φύλο (γυναίκες).

3. Το 58% των ανέργων παραμένει σε κατάσταση ανεργίας για περισσότερο από 12 μήνες (μακροχρόνια άνεργοι). Από τους μακροχρόνια άνεργους το 51% είναι κάτω των 29 ετών ενώ το 65% είναι γυναίκες, και ιδιαίτερα ηλικίας κάτω των 29 ετών.

4. Σχεδόν οι μισοί άνεργοι στερούνται οποιασδήποτε επαγγελματικής εμπειρίας (το 46% είναι «νέοι» άνεργοι). Το 80% των ανέργων αυτών είναι κάτω από 29 ετών ενώ τα 2/3 είναι γυναίκες.

5. Το 70% των απασχολούμενων εργάζεται περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα και οι μισοί από αυτούς περισσότερο από 47 ώρες την εβδομάδα.

6. Ένα σημαντικά μεγαλύτερο τμήμα των απασχολούμενων, εργάζεται Σάββατα, Κυριακές καθώς και βραδινές ώρες.

7. Το ποσοστό των απασχολούμενων που κατέχουν δύο θέσεις εργασίας είναι κατά 26% υψηλότερο από το μέσο ευρωπαϊκό όρο, και αναλογεί σχεδόν με το 1/3 των ανέργων.

Στην Ελλάδα παρουσιάζεται μια αύξηση στην απασχόληση του τριτογενή τομέα, η οποία συμβαδίζει με αυτή των Ευρωπαϊκών Χωρών ενώ η απασχόληση σε

²⁰ ΕΣΥΕ, Ερευνα Εργατικού Δυναμικού, Πολίτης, Τ.(2000)

βιομηχανίες έχει μειωθεί και η απασχόληση στον αγροτικό τομέα παραμένει σε σταθερά επίπεδα.

Στην αύξηση των θέσεων που αφορούν τις υπηρεσίες συναντάμε ως επί των πλείστον γυναίκες οι οποίες εργάζονται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Ειδικότερα, ως προς την επιμέρους σύνθεση της μισθωτής απασχόλησης κυριαρχεί το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης αφού η μερική απασχόληση και οι άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά²¹.

1. Η χρήση της τηλεργασίας εκδηλώνεται σε ιδιαίτερα περιορισμένο επίπεδο, μόλις το 1,1% των επιχειρήσεων.

2. Η χρήση δανειζόμενου ή ενοικιαζόμενου προσωπικού διαμέσου γραφείων προσωρινής απασχόλησης φαίνεται προς το παρόν ότι έχει περιθωριακή εφαρμογή. Έχει μεγαλύτερη συχνότητα στις μεγάλες σε μέγεθος επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών και στις πολυεθνικές εταιρείες.

3. Η χρήση εργολαβίας και υπεργολαβίας για την κάλυψη αναγκών των επιχειρήσεων φαίνεται να αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική που παρουσιάζει και την μεγαλύτερη ανάπτυξη στο πεδίο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Χρησιμοποιείται σε ποσοστό 21,8 των επιχειρήσεων.

Η Ελλάδα στην προσπάθεια της να καταπολεμήσει την ανεργία και να εκσυγχρονίσει την αγορά εργασίας προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες που έχουν δημιουργήσουν τα νέα δεδομένα όπως εξάπλωση της παγκοσμιοποίησης και της τεχνολογίας, σε συνεργασία με την Ευρώπη δημιούργησε τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση. Όπου σαν βασικό στόχο έχουν την αύξηση της ευημερίας των πολιτών, και σημαντικός παράγοντας στην επίτευξη αυτού του στόχου είναι η αύξηση της απασχόλησης.

Βασικές κατευθύνσεις όπου κινούνται οι πολιτικές των Εθνικών Σχεδίων Δράσεων στην Ελλάδα είναι:

1. Εκτελούν μια σειρά ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση.

²¹ Τα ποσοστά είναι από έρευνα της INE/ΓΣΕΕ

2. Αξιοποιούν τις δυνατότητες τις οποίες παρέχουν στην απόκτηση γνώσεων, στην επιχειρηματική δραστηριότητα, στη βελτίωση του δημοσίου τομέα, οι νέες τεχνολογίες της πληροφορικής και της επικοινωνίας και ενθαρρύνουν την χρήση των τεχνολογιών αυτών. κ.τ.λ.

4.2 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η μερική απασχόληση δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στην χώρα μας για λόγους που έχουν να κάνουν κυρίως, με τις παραδοσιακές μορφές οργάνωσης της βιομηχανικής και επιχειρηματικής δραστηριότητας, αλλά και με τον βαρύνοντα ρόλο της παραοικονομίας στη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας. Επίσης, αποτρεπτικά λειτουργούν και οι εξαιρετικά χαμηλές αμοιβές που συνδέονται με την μερική απασχόληση.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα παραμένει πολύ χαμηλό σε σχέση με το ποσοστό των άλλων Ευρωπαϊκών Χωρών, αν και παρουσίασε μια αύξηση 4,5% το 2002 από 4,1 το 2001 φθάνοντας τα 178.000 άτομα. Από τους μερικώς απασχολούμενους, το 31% προέβη στην επιλογή αυτή επειδή δεν επιθυμούσε να έχει πλήρη απασχόληση, ενώ το 44% επειδή δεν κατόρθωσε να έχει πλήρη απασχόληση (το υπόλοιπο 25% κατείχε μια θέση μερικής απασχόλησης για άλλους λόγους). Περισσότεροι από τα 2/3 των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες²², οπότε η μερική απασχόληση στην Ελλάδα όπως και στις άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες είναι «γένους θηλυκού».

Ειδικότερα την εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης την προτιμούν οι νέοι, πρωτοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας ή σπουδαστές με μειωμένο ελεύθερο χρόνο, γυναίκες με οικιακές και προπάντων οικογενειακές υποχρεώσεις οι οποίες επιθυμούν να εργάζονται λίγες ώρες την ημέρα, καθώς και άτομα μεγάλης ηλικίας που θέλουν να συμπληρώσουν το εισόδημα τους από την σύνταξη.

Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης κατά περιφέρεια στην Ελλάδα αναφέρονται στον πίνακα που ακολουθεί:

²² Στοιχεία από έρευνα της INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Ποσοστό % Επιχειρήσεων με Μερική Απασχόληση
Σύνολο (Μέσος Όρος)	16,7%
Αττική	20,0%
Κεντρική Μακεδονία	12,8%
Λοιπή Μακεδονία- Θράκη	21,8%
Θεσσαλία	15,8%
Ήπειρος / Ιόνιο	14,2%
Στερεά Ελλάδα	5,5%
Κρήτη	13,7%
Βόρειο – Νότιο Αιγαίο	13,3%
Πελοπόννησος/Δυτική Ελλάδα	11,4%

ΠΗΓΗ: Γ.Γ.ΕΣΥΕ – ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Όπως βλέπουμε, η παρουσία της μερικής απασχόλησης είναι περισσότερο αισθητή στην Ανατ. Μακεδονία-Θράκη και στην Αττική ενώ παρουσιάζει χαμηλότερα ποσοστά στην Ανατ. Στερεά.

Η μερική απασχόληση εντοπίζεται κυρίως, στον αγροτικό τομέα και τον τομέα των υπηρεσιών. Οι κλάδοι της εκπαίδευσης και υγείας παρουσιάζουν τα υψηλά ποσοστά χρήσης (60% των εργαζομένων), ενώ σημαντική είναι η ανάπτυξη της στον χώρο των ξενοδοχείων και του επισιτισμού. Αντίθετα χαμηλή είναι η παρουσία της στην βιομηχανία (ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ).

Από τις επιχειρήσεις που κάνουν χρήση της μερικής απασχόλησης, απασχολούν σε ποσοστό 83% μέχρι 4 άτομα.

Αξιίζει να σημειώσουμε ότι διαχρονικά δεν παρατηρείται ανοδική τάση στη μερική απασχόληση, την τελευταία 20ετία παρουσιάζει μια στασιμότητα.

Το Θεσμικό Πλαίσιο Που Διέπει Τις Ευέλικτες Μορφές Στην Ελλάδα.

5.1. ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ.

Στην Ελλάδα άργησαν να θεσμοθετηθούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε σχέση με τα άλλα Ευρωπαϊκά Κράτη. Η Χώρα μας είναι από τις τελευταίες χώρες, σε ποσοστό ανθρώπων που ασχολούνται με ευέλικτα σχήματα, με μόνη εξαίρεση την σύμβαση έργου ή εργασίας και της εποχιακής.

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ελάχιστες πολιτικές ευελιξίας, και την ιδιαίτερη παρουσία της παράνομης ευελιξίας που αφορά στο εκτεταμένο φαινόμενο της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και έπειτα από αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις (Ν.1892/90, Ν.2639/90, Ν.2874/00, Ν.2956/01, κ.τ.λ.) επιχειρείται η ενθάρρυνση της ανάπτυξης της ευελιξίας της εργασίας.

1. Ευελιξία Απασχόλησης:

- α) Του όγκου της απασχόλησης
- β) Των περιεχομένων

α) Ως προς τον όγκο της απασχόλησης:

Ομαδικές απολύσεις: Το πεδίο εφαρμογής και η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων καθορίζονται από το Ν.1387/83. Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων αλλά οποιαδήποτε άλλη οικονομική ή τεχνική ανεπάρκεια της επιχείρησης. Τονίζεται ότι εφόσον

ενεργοποιηθεί η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων δεν τίθεται όριο από το νόμο στον αριθμό των απολύσεων. Ο τελικός αριθμός των απολύσεων είναι προϊόν διαπραγματεύσεων και μόνο.

Το άρθρο 1 που προσδιορίζει τα όρια των ομαδικών απολύσεων, τροποποιήθηκε πρόσφατα από το Ν.2874/2000.

Βάσει του νόμου, ο εργοδότης που προτίθεται να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις πρέπει:

- Να ενημερώσει εγγράφως τους εργαζόμενους της επιχείρησης για τους λόγους των ομαδικών απολύσεων, των αριθμό και την κατηγορία των απασχολούμενων, το χρόνο πραγματοποίησης των απολύσεων, τα κριτήρια επιλογής του προσωπικού που θα απολυθεί.
- Να υποβάλλει αντίγραφο του παραπάνω εγγράφου στη δημόσια αρχή.

Ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση της πιο πάνω διαδικασίας καθίστανται άκυρες.

Ατομικές απολύσεις

Το πεδίο εφαρμογής και η διαδικασία καθορίζονται από το Ν.2112/20

β) Ως προς το περιεχόμενο:

1. Με το νόμο 2112/20 απαγορεύει τις καταστρατηγήσεις όσον αφορά τις συμβάσεις εργασίας και καθορίζει *ορισμένη διάρκεια* στη σύμβαση εργασίας που δικαιολογείται από την φύση και το είδος της εργασίας και όταν η διάρκεια της υπαγορεύεται από τις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ. ανάγκες του εργοδότη, εποχιακή λειτουργία κ.λπ.). Αν όμως η διάρκεια ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης ή της ανάγκες της επιχείρησης, όπως όταν η εργασία ικανοποιεί πάγιες και τακτικές ανάγκες, τότε οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρούνται ως μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου. Με αυτό το νόμο ρυθμίζεται νομοθετικά η

απασχόληση με σύμβαση εργασίας *ορισμένου χρόνου* η οποία είναι πολύ διαδεδομένη στην χώρα μας.

2. Στην δεκαετία του 1990 το κυρίαρχο στοιχείο ήταν η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η έννοια της ελαστικοποίησης ή ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Στην Ελλάδα με το νόμο 1892/90 «*Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις*», εισήχθησαν για πρώτη φορά η *μερική απασχόληση* (μέχρι τότε ίσχυε σαν "άτυπη" μορφή απασχόλησης) και η *εργασία κατά το Σαββατοκύριακο*. Σε μια προσπάθεια της Ελληνικής Πολιτείας να συντονιστεί με τις τάσεις που επικρατούσαν στην υπόλοιπη Ευρώπη (όπου ο μέσος συνήθης εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μειώθηκε κατά την περίοδο 1983-1990).

3. Αργότερα με τον νόμο 2639/98 «*Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις*» παρέχετε στις επιχειρήσεις η δυνατότητα να χρησιμοποιούν ευέλικτα σχήματα απασχόλησης με στόχο να μεταβάλλουν άμεσα και αποτελεσματικά την παραγωγή τους, προκειμένου να ανταποκριθούν στις μεταβολές της ζήτησης.

Επίσης με αυτό το νόμο θεσμοθετείτε, για πρώτη φορά στην Ελλάδα η *τηλεργασία* καθώς και το σύστημα *φασόν* (οι δουλειές πληρώνονται με το κομμάτι). Η τηλεργασία στην χώρα μας είναι πολύ περιορισμένη σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες. Διότι για να αναπτυχθεί η τηλεργασία και να απολαμβάνουν όλες οι χώρες τα πλεονεκτήματα της θα πρέπει να θεσπίσουν νομοθετικές ρυθμίσεις, που να περιλαμβάνουν τον ορισμό της τηλεργασίας και του τηλεεργαζόμενου, τα δικαιώματα του τηλε-εργαζόμενου, τα κριτήρια προσδιορισμού του εργασιακού του καθεστώτος, καθώς και αναθεώρηση και προσαρμογή διατάξεων τόσο του εργατικού όσο και του ασφαλιστικού δικαίου²³. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι ο αριθμός των τηλε-εργαζόμενων στην Ελλάδα, μέσα σε ένα χρόνο αυξήθηκε κατά 160%, όταν στην Ε.Ε. συνολικά αυξήθηκε κατά 45%²⁴. Όσον αφορά το σύστημα φασόν όμως, έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις στην χώρα μας και χρησιμοποιείται σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων (οργανωμένα λογιστικά ή αρχιτεκτονικά γραφεία, κατασκευή παιχνιδιών, κ.τ.λ.). Αυτός ο νόμος

²³ Βάνα Γεωργακοπούλου-Γιάννης Κουζής, *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις*, ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε, Αθήνα

²⁴ Στοιχεία από Status Report on European Telework

περιλαμβάνει και νομοθετικές ρυθμίσεις για την *διαλείπουσα εργασία*, δηλαδή την εργασία που συμβαίνει κατά διαστήματα.

4. Επειδή ο νόμος 2639/98 δεν έδινε κίνητρα για τους εργαζόμενους να δεχθούν την εφαρμογή της διευθέτησης, ελάχιστες τέτοιες συμβάσεις υπογράφηκαν²⁵. Ο νέος νόμος 2874/00 *«Ρύθμιση για την απασχόληση και άλλες διατάξεις»*, διαμορφώνει κίνητρα για τους εργαζόμενους έτσι ώστε να συνάψουν συμφωνίες ευέλικτης διευθέτησης του χρόνου εργασίας, και καθορίζει τα όρια αυτής της ευελιξίας. Ο νόμος αυτός δίνει ώθηση σε δύο διαστάσεις των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας:

- Την ευέλικτη διευθέτηση – μείωση του χρόνου εργασίας
- Τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (ειδικά την μερική απασχόληση).

Επίσης, προβλέπει την κατάργηση της υπερεργασίας, την αύξηση του κόστους των υπερωριών, την μείωση των εργοδοτικών εισφορών, την διευθέτηση του συνολικού ετήσιου εργάσιμου χρόνου και την ουσιαστική αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις των 50-199 εργαζομένων.

5. Το *θεσμικό πλαίσιο των γραφείων προσωρινής απασχόλησης και ενοικίασης προσωπικού* νόμος 2956/01 *«Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ και άλλες διατάξεις»* είναι πολύ πρόσφατο.

Ο δανεισμός προσωπικού, το οποίο προσωρινά παρέχει την εργασία του στην δανειζόμενη επιχείρηση υπαγόμενη στο διευθυντικό δικαίωμα της τελευταίας, ενώ άμεσος εργοδότης εξακολουθεί να είναι η δανείζουσα που ασκεί τον κατ' επιχείρηση δανεισμό, δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος ως θεσμός.

Οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται να ασκούν οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται να ασκούν τις ακόλουθες δραστηριότητες:

- α) Μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεως εργασίας
- β) Αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού

²⁵ Γαβρόγλου, Σ. & Κυκίλιας, Η., *Οργάνωση της Εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εκδόσεις Σακκούλα, Αθηνά-Θεσσαλονίκη, 2001

Η σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την παραπάνω σύναψη της σύμβασης.

Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από οκτώ μήνες. Σε περίπτωση συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, μετά την λήξη της διάρκειας της και τυχόν ανανέωση της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από δυο μήνες, η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, μεταξύ μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

2. Ευελιξία του χρόνου εργασίας

- *Υπερεργασία-Υπερωρίες.* Με το άρθρο 4 του Ν.2874/00 καταργείται η υπερεργασιακή απασχόληση και αυξάνεται το κόστος των υπερωριών.
- *Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.* Με το Ν.2874/00 ο χρόνος εργασίας αποδεδειγμένος εντελώς από την έννοια του ημερήσιου χρόνου εργασίας. Υπολογίζεται ο εβδομαδιαίος χρόνος (38 ώρες) κατά μέσο όρο και καθιερώνεται ο ετήσιος αριθμός ωρών ως βάση υπολογισμού της εργασίας.
- *Συστήματα βάρδιας.* Ο θεσμός των συστημάτων βάρδιας ενισχύθηκε νομοθετικά με το Ν.1892/90 υπό τον τίτλο «πρόσθετες ομάδες εργασίας». Τον θεσμό αυτό τον εφαρμόζουν επιχειρήσεις που είναι ανοικτές όλη την ημέρα. Στις επιχειρήσεις που συναντώνται οι βάρδιες εφαρμόζεται ως επί το πλείστον *κυλιόμενο, καθώς και διακεκομμένο* ωράριο. Στο κυλιόμενο ωράριο η ώρα προσέλευσης των εργαζομένων στην εργασία και αποχώρησης δεν είναι σταθερή. Υπάρχει πρωινή βάρδια-μεσημεριανή και βραδινή, τα άτομα σε αυτές τις βάρδιες εναλλάσσονται. Στο διακεκομμένο ωράριο, οι ώρες εργασίας του εργαζόμενου δεν είναι συνεχόμενες π.χ. κάποιες ώρες εργασίας το πρωί και κάποιες ώρες το βράδυ.

3. Ευελιξία των αποδοχών. Η ευελιξία των αμοιβών του προσωπικού των επιχειρήσεων ως συνάρτηση παραγόντων που συνδέονται είτε με την παραγωγικότητα και απόδοση των εργαζομένων είτε με τα συνολικά αποτελέσματα (π.χ. κέρδη της επιχείρησης) αποτέλεσε αντικείμενο ιδιαίτερης διερεύνησης.

- Ο νόμος 2639/98, ορίζει την *αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης*. Αρχίζει να υπάρχει πλέον μια θεσμοθετημένη ευελιξία στις αποδοχές των εργαζομένων. Υπάρχει εξατομίκευση των αμοιβών.

- Με το νόμο 1892/90 εμφανίζονται τα *συλλογικά πριμ ή bonus* δηλαδή, πρόσθετη αμοιβή που εξαρτάται από την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

- Με το νόμο 1882/90 βλέπουμε να αναφέρεται και η *συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη και στο κεφάλαιο της επιχείρησης*. Αυτό έχει άμεση σχέση με την αποδοτικότητα και παραγωγικότητα των εργαζομένων.

5.2 ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Η ευελιξία στην απασχόληση στα πλαίσια του δημόσιου τομέα εμφανίζεται αρκετά πρόσφατα, αντίθετα με τον ιδιωτικό τομέα (όπως αναλύθηκε παραπάνω), με την εισαγωγή νέων ειδικών μορφών απασχόλησης.

Ο τρόπος της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα αφορούσε κυρίως (και αφορά σε ένα σημαντικό μέρος του) αφενός συγκεκριμένο και καθορισμένο τόπο εργασίας και συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (ωράριο), στοιχεία που καθορίζονται κάθε φορά από αντίστοιχες νομικές διατάξεις. Είναι η καθαρή μορφή εξαρτημένης εργασίας. Αφετέρου, αφορά την επιλογή προσωπικού από τον εκάστοτε φορέα μέσω διαγωνισμών ή συγκεκριμένων κριτηρίων.

Στο σημείο αυτό της εργασίας θα αναλύσουμε ορισμένες μορφές απασχόλησης -όπως ισχύουν σήμερα- που αφορούν τους Ο.Τ.Α, με σημαντικά στοιχεία ευελιξίας.

1) ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (άρθρο 21 Ν.2190/94).

Οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα αυτών (έτσι όπως προσδιορίζονται στην παρ.1 του άρθρου 14 του ιδίου νόμου) επιτρέπεται να

απασχολούν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (εποχιακό προσωπικό) για την αντιμετώπιση εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών. Το εποχιακό προσωπικό είναι μια μορφή (ευέλικτης) απασχόλησης που προϋπήρχε.

Ο Ν.2190/94 (όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει αυτή την στιγμή) καθιερώνει ένα νέο σύστημα προσλήψεων και διορισμών με την σύσταση του Α.Σ.Ε.Π (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού) συμβάλλοντας στην εξυγίανση της δημόσιας ζωής καθώς και στην ποιοτική αναβάθμιση του δημόσιου τομέα (με αξιοκρατικά κριτήρια πρόσληψης). Με βάση το νόμο αυτό οι εργαζόμενοι υπάγονται στις κατηγορίες: Π.Ε, Τ.Ε, Δ.Ε, Υ.Ε. (Το ίδιο ισχύει και για τις Τ.Ε.Δ.Κ.).

Επίσης, ορίζει ότι:

- Η διάρκεια της απασχόλησης του εποχιακού προσωπικού δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ(8) μήνες μέσα σε συνολικό χρόνο δώδεκα (12) μηνών.
- Στις περιπτώσεις προσωρινής πρόσληψης προσωπικού για αντιμετώπιση κατεπειγουσών αναγκών λόγω απουσίας προσωπικού ή κένωσης θέσεων, η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες για το ίδιο άτομο.
- Παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης κατά το αυτό ημερολογιακό έτος ή μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου, είναι άκυρες.

Παρέχεται έτσι η δυνατότητα, από τις ανωτέρω διατάξεις, στους φορείς του δημοσίου τομέα να απασχολούν προσωπικό για την αντιμετώπιση κάθε εποχιακής τους ανάγκης.

Οι δήμοι και οι κοινότητες προσλαμβάνουν κυρίως (κατ' εφαρμογή του άρθρου 21 του Ν.2190/94) εργατοτεχνικό προσωπικό για την κάλυψη των εποχιακών αναγκών στις ανταποδοτικές υπηρεσίες (καθαριότητα, ύδρευση, ηλεκτροφωτισμός), και λιγότερο άλλες ειδικότητες.

Από την ανάλυση βλέπουμε ότι οι Συμβάσεις Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου είναι μια μορφή απασχόλησης με στοιχεία ευελιξίας κυρίως σε ότι αφορά, αυτή καθαυτή την δυνατότητα που παρέχεται στους εκάστοτε φορείς να

καλύπτουν εποχιακές ανάγκες με το αντίστοιχο (προσλαμβανόμενο) προσωπικό, χωρίς να επιβαρύνεται το υπάρχον προσωπικό (που ίσως να μην επαρκεί) με επιπλέον καθήκοντα, ή μπορεί να μην υπάρχουν πάντα οι σχετικές ειδικότητες. Αλλά ούτε να «φορτώνεται» και η υπηρεσία με προσλήψεις μόνιμου προσωπικού, το οποίο φυσικά δεν είναι απαραίτητο για όλο το χρόνο.

2) ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (άρθρο 6 Ν.2527/97)

Με τις ανωτέρω διατάξεις παρέχεται η δυνατότητα σύναψης συμβάσεων μίσθωσης έργου από τους Ο.Τ.Α και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου αυτών, με φυσικά πρόσωπα διάρκειας ενός(1) έτους. Συγκεκριμένα ορίζεται ότι: "για την σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου από υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα του δημοσίου τομέα με φυσικά πρόσωπα, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 από τον Αστικό Κώδικα (ή με άλλες ειδικές διατάξεις), απαιτείται η προηγούμενη έκδοση κοινής απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, με την οποία καθορίζεται:

- ο αριθμός των προσώπων που θα απασχοληθούν ,
- το συγκεκριμένο έργο που θα εκτελέσουν,
- το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την ολική ή τμηματική παράδοση του έργου,
- το συνολικό ποσό της αμοιβής των ανάδοχων,
- ο τύπος εκτέλεσης του έργου,
- καθώς και ότι το έργο δεν ανάγεται στον κύκλο των συνήθων καθηκόντων των υπαλλήλων του οικείου φορέα,
- και απιολογία για τους λόγους που δεν μπορεί να εκτελεστεί από τους υπαλλήλους του.

Για την έκδοση της ανωτέρω απόφασης (και για την προηγούμενη έγκριση), απαιτείται βεβαίωση της νομικής υπηρεσίας (ή νομικού συμβούλου, κ.λ.π) του

αντίστοιχου φορέα ότι πρόκειται για γνήσια σύμβαση έργου που δεν υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία.

Για συμβάσεις μίσθωσης έργου από τους Ο.Τ.Α (α' και β' βαθμού και τα Νομικά Πρόσωπα αυτών) την ανώτερο απόφαση, καθορισμού των ατόμων κ.λ.π, εκδίδει ο Γενικός Γραμματέας της οικείας Περιφέρειας. Οι συμβάσεις που υπογράφονται αφορούν ολόκληρο το ποσό που απαιτείται για την ολοκλήρωση του έργου.

Από την ανάλυση βλέπουμε ότι οι Συμβάσεις Μίσθωσης Έργου είναι μια μορφή απασχόλησης με στοιχεία ευελιξίας εφόσον στις συμβάσεις δεν αναφέρεται τόπος και ωράριο εργασίας για την εκτέλεση του έργου.

Πρόσωπα που έχουν συνάψει σύμβαση μίσθωσης έργου (π.χ εονολάβοι) και τα οποία διατηρούν ελευθερία ενέργειας κατά την παροχή των υπηρεσιών που έχουν αναλάβει την υποχρέωση να εκτελέσουν, συγκεκριμένο έργο, και ο εργοδότης τους καταβάλλει την συμφωνηθείσα αμοιβή. Αποβλέποντας τόσο οι ίδιοι όσο και οι εονοδότες τους στο παραγόμενο αποτέλεσμα άσχετα με τον τρόπο αμοιβής ή τον χρόνο εργασίας τους.

Εκτός από την ευελιξία στον τρόπο απασχόλησης του αναδόχου θα πρέπει να προσθέσουμε και την ευχέρεια του φορέα, μετά την παροχή της σχετικής έγκρισης από τη Τριμελή ΕΞ. Υπουργού Επιτροπή, να προσλαμβάνει (αναθέτει) το έργο σε όποιον ανάδοχο αυτός επιθυμεί (χωρίς διαδικασίες διανωνισμού και επιλογής)²⁶.

3) ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΔΥΟ (2) ΜΗΝΩΝ (άρθρο 20 Ν.2733/99)

Κατά το άρθρο 14 παρ. του Ν.2190/94 όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 20 του Ν.2738/1999, το προσωπικό που προσλαμβάνεται για την αντιμετώπιση κατ' επείγουσών ή εποχιακών ή πρόσκαιρων αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου της οποίας η διάρκεια δεν υπερβαίνει τους δυο(2) μήνες μέσα

²⁶ Είναι αξιοσημείωτο να επισημάνουμε ότι με Σύμβαση Μίσθωσης Έργου λειτουργούν τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π)

σε συνολικό διάστημα δώδεκα(12) μηνών (Ο υπολογισμός του δωδεκάμηνου γίνεται σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 21 του Ν.2190/94).

Παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης μέσα στο ανώτερο δωδεκάμηνο διάστημα ή μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου, είναι άκυρες.

Κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, οι προσλήψεις προσωπικού για αντιμετώπιση κατεπειγουσών ή εποχιακών ή πρόσκαιρων αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έως δυο(2) μηνών εξαιρούνται από το σύστημα προσλήψεων του Ν.2190/94.

Συνεπώς διενεργούνται από τον οικείο φορέα με την διαδικασία που αυτός επιλέγει. Οι προσλήψεις, όμως αυτές επιτρέπονται για ανάγκες κατεπείγουσες ή εποχιακές ή πρόσκαιρες, των οποίων η διάρκεια είναι μέχρι και δυο(2) μηνών (π.χ προφυλακές και ναυαγοσώστες για την θερινή περίοδο). Προϋπόθεση, δηλαδή, συνάψεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου διάρκειας έως δυο μηνών, κατ' εφαρμογή της ανωτέρω διατάξεως, είναι ότι οι ανάγκες που θα αντιμετωπιστούν είναι διάρκειας όχι μείζονος των δυο(2) μηνών.

Σκοπός της ανωτέρω διάταξης είναι να διευκολύνει λειτουργικά τις υπηρεσίες ώστε να μπορούν, για ανάγκες μικρής χρονικής διάρκειας, να προσλαμβάνουν άμεσα το αναγκαίο προσωπικό χωρίς τις διαδικασίες του άρθρου 21 του Ν.2190/94 και χωρίς την προβλεπόμενη έγκριση από την Τριμελή Εξ Υπουργού Επιτροπή.

Συναφείς με τις ανωτέρω διατάξεις είναι και αυτές του άρθρου 20 του Ν.2190/94, σύμφωνα με τις οποίες οι Ο.Τ.Α, Ν.Π.Δ.Δ και λοιποί δημόσιοι φορείς, που πλήττονται από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές μπορούν να προσλαμβάνουν προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου.

Η διάρκεια της σύμβασης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις(4) μήνες και τούτο με την επιφύλαξη της παρ.3 του ιδίου άρθρου, σύμφωνα με την οποία, αν βασίμως εκτιμάται ότι οι ανάγκες που προέκυψαν (π.χ από τον σεισμό) θα συνεχιστούν και πέραν του τετράμηνου, η αρμόδια αρχή πρέπει εγκαίρως και σε κάθε περίπτωση, τουλάχιστον 30 ημέρες πριν την λήξη του τετραμήνου να προβεί

στην διαδικασία νέων προσλήψεων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου.

Από την ανάλυση βλέπουμε ότι οι συμβάσεις δυο μηνών είναι μια μορφή απασχόλησης με στοιχεία ευελιξίας κυρίως σε ότι αφορά, αυτή καθ' αυτή την διαδικασία που παρέχεται στους εκάστοτε φορείς να καλύπτουν έκτακτες ανάγκες με το αντίστοιχο προσλαμβανόμενο προσωπικό. Επίσης, στοιχείο ευελιξίας είναι και ο περιορισμός στο χρονικό διάστημα απασχόλησης των εργαζομένων με σύμβαση δυο (2) μηνών.

4) ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ - ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ. (άρθρο 67 Ν.1416/84, άρθρο 26 Ν.1832/89, άρθρο 12 Ν.2130/93, άρθρο 57 Ν.2218/94 και άρθρο 8 Ν.2307/95)

Συνιστώνται στους δήμους ισάριθμες με τους αντιδημάρχους θέσεις Ειδικών Συμβούλων ή Ειδικών Συνεργατών ή Επιστημονικών Συνεργατών, σε συνάρτηση με το μέγεθος του πληθυσμού του αντίστοιχου δήμου.

Οι ανωτέρω προσλαμβάνονται με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου ύστερα από απόφαση του οικείου Δημάρχου. Η διαδικασία πρόσληψης που ακολουθείται είναι η έκδοση μιας τυπικής προκήρυξης (γνωστοποίησης) και η επιλογή των προσληφθέντων γίνεται κατά την κρίση και την ευχέρεια του Δημάρχου, μέσω συνέντευξης (χωρίς να χρειάζεται έγκριση από την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου κ.τ.λ).

Οι Ειδικοί Σύμβουλοι, οι Ειδικοί Συνεργάτες και οι Επιστημονικοί Συνεργάτες δεν παρεμβάλλονται στην οργανωτική και βαθμολογική κλίμακα του δήμου ούτε οι θέσεις τους έχουν αντιστοιχία με τις θέσεις της κλίμακας αυτής.

Υπόκεινται απευθείας στην ιεραρχική εξάρτηση του οικείου δημάρχου για την επικουρία των οποίων έχουν προσληφθεί. Προϋπόθεση πρόσληψης των ανωτέρω (πέρα των λοιπών τυπικών προσόντων) είναι βέβαια η εξειδίκευση και η εμπειρία σε αντίστοιχο επιστημονικό πεδίο, ανάλογο με τα αντικείμενα που θα απασχοληθούν.

Οι Ειδικοί Σύμβουλοι, οι Ειδικοί Συνεργάτες και οι Επιστημονικοί Συνεργάτες, ασκούν επιτελικά καθήκοντα, παρέχουν συμβουλές και διατυπώνουν εξειδικευμένες γνώμες στο συγκεκριμένο τομέα που υπηρετούν.

Από τα ανωτέρω διακρίνεται μια ελευθερία (ευελιξία) σ'αυτήν την μορφή απασχόλησης χωρίς στοιχεία εξαρτημένης εργασίας, χωρίς δεσμεύσεις τόπου και χρόνου. Σημαντικά στοιχεία ευελιξίας σε συνδυασμό με τον τρόπο πρόσληψης, μας κάνουν να χαρακτηρίσουμε αυτή την μορφή απασχόλησης «ευέλικτη».

5) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΕΡΓΩΝ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν.2130/93.

Δυο μορφές ευέλικτης απασχόλησης προσωπικού από τους Ο.Τ.Α εισάγονται με τις διατάξεις του ανωτέρου νόμου.

Ειδικότερα με το άρθρο 13 του Ν.2130/93²⁷ ορίζεται ότι, για τις ανάγκες των έργων που εκτελούνται με αυτεπιστασία από τους δήμους και τις κοινότητες, τους συνδέσμους και τα νομικά πρόσωπα αυτών επιτρέπεται η πρόσληψη προσωπικού οποιασδήποτε ειδικότητας με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου διαρκούς ή διακεκομμένης απασχόλησης, κατά ημέρα, εβδομάδα, ή μήνα ανάλογα με τις ανάγκες του έργου, όπως αυτές προκύπτουν από την σχετική μελέτη ή την εισήγηση της διευθύνουσας υπηρεσίας εφόσον, δεν επαρκεί το προσωπικό που διαθέτει ο φορέας κατασκευής του έργου.

Η πρόσληψη αυτή γίνεται με απόφαση του δημάρχου, του προέδρου της κοινότητας, κ..τ.λ. ύστερα από την αντίστοιχη έγκριση από το ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.

Το προσωπικό αυτό απολύεται αυτοδικαίως μόλις περατωθεί το έργο ή λήξει ο χρόνος διάρκειας της σύμβασης του, χωρίς καμία αποζημίωση για την αιτία αυτή και χωρίς καμία διατύπωση. Σε περίπτωση που οι ανάγκες απασχόλησης του προσωπικού σ'αυτό το έργο δεν είναι συνεχείς, συνάπτονται συμβάσεις αντίστοιχες με τα χρονικά διαστήματα απασχόλησης του προσωπικού αυτού. Για το προσωπικό

²⁷ Αφορά κυρίως Ο.Τ.Α με δική τους Τεχνική Υπηρεσία

που εργάζεται μ' αυτή την μορφή απασχόλησης εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Με το άρθρο 30 του Ν.2130/93²⁸ και χωρίς να απαιτείται αντίστοιχη έγκριση δίνεται η δυνατότητα στους Ο.Τ.Α για απασχόληση εργατοτεχνικού προσωπικού μέχρι και τέσσερα ημερομίσθια κατ' άτομο τον μήνα, εφόσον βέβαια η σχετική δαπάνη καλύπτεται από τον προϋπολογισμό του Ο.Τ.Α.

Ο συνολικός αριθμός των ατόμων που μπορούν να απασχοληθούν, ορίζεται:

-Μέχρι τρία (3) για όλες τις κοινότητες ή δήμους μέχρι 5.000 κατοίκους,

-Μέχρι πέντε (5) άτομα για δήμους μέχρι 10.000 κάτοικους και

-Για δήμους από 10.000 κατοίκους και άνω το 5% επί των οργανικών θέσεων του προσωπικού του οικείου Ο.Τ.Α και σε κάθε περίπτωση όχι λιγότερα των πέντε(5) ατόμων.

Διαπιστώνονται από τα ανωτέρω και από την ανάλυση των μορφών απασχόλησης του Ν.2130/93, μια σημαντική ευελιξία που εντοπίζεται βέβαια στην ευχέρεια του φορέα (Ο.Τ.Α) να καλύπτει αφενός ανάγκες εκτέλεσης συγκεκριμένου έργου, με προσωπικό «προσαρμοσμένο» στην όλη διαδικασία, και αφετέρου να καλύπτει ανάγκες που δεν είναι καθημερινές, με ορισμένο αριθμό ατόμων και ορισμένο αριθμό ημερομίσθιων.

6) ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ (Ν.2639/1998)

Με τον νόμο 2639/98 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» ορίζεται νομοθετικά η *τηλεργασία* και στον δημόσιο τομέα. Αν και η εμφάνιση της είναι σχεδόν ανύπαρκτη, πιστεύουμε ότι πρέπει να αναπτυχθεί, διότι από την εξάπλωση της τηλεργασίας θα βοηθηθούν αρκετοί αγροτικοί και απομακρυσμένοι Ο.Τ.Α της χώρας μας. Επίσης, θα συμβάλλει στην υποβάθμιση της περιφέρειας.

7) ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (Ν.3174/2003,Ν.3250/2004)

Πρόκειται για ειδική μορφή απασχόλησης που επιλέγεται κύρια κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις π.χ. κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών του εκάστοτε

²⁸ Αφορά κυρίως μικρότερους Ο.Τ.Α

φορέα χωρίς να απαιτείται η απασχόληση προσωπικού πλήρους απασχολούμενων και έλλειψη ανάγκης απασχόλησης εξειδικευμένου προσωπικού.

Στον δημόσιο τομέα η μερική απασχόληση θεσμοθετήθηκε με τον Ν.3174/2003 **«ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ»**.

Οι διαδικασίες του νόμου αυτού ξεκίνησαν, ωστόσο δεν υλοποιήθηκαν μέχρι τέλους σε αρκετούς Ο.Τ.Α (όπως θα αναλυθεί) καθώς αυτός ο νόμος καταργήθηκε με τον νέο νόμο Ν.3250/2004 **«ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ Ο.Τ.Α. ΚΑΙ ΣΤΑ ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»**.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Ν.3174/2003 δόθηκε η δυνατότητα σε Δημόσιες Υπηρεσίες. Ο.Τ.Α Α' και Β' βαθμού και Ν.Π.Δ.Δ., να καταρτίζουν Επιχειρησιακά Σχέδια για την παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα .

Κατά την εφαρμογή του νόμου εξεδόθησαν δυο(2) εγκύκλιοι από το ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α (Α.Π. 701/3-10-2005 και 51319/20-11-2003) με τις οποίες παρασχέθηκαν οδηγίες και διευκρινίστηκε η διαδικασία κατάρτισης των Επιχειρησιακών Σχεδίων και η σύναψη Προγραμματικών Συμβάσεων με Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα²⁹.

Σκοπός των Επιχειρησιακών Σχεδίων και των Προγραμματικών Συμβάσεων είναι η συμπληρωματική κάλυψη αναγκών για την εξυπηρέτηση των πολιτών με παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα.

Αναλυτικά οι τομείς δράσεις της Μερικής Απασχόλησης ορίζονται:

- 1 η κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα
- 2 η φύλαξη σχολικών κτιρίων
- 3 η οδική ασφάλεια των μαθητών
- 4 η κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών
- 5 οι έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας

²⁹ Η Ε.Ε.Τ.Α.Α., προσδιορίζεται ρητά ως ένα από τα Νομικά Πρόσωπα που μπορεί να συναφθεί Προγραμματική Σύμβαση.

- 6 η μαζική άθληση
- 7 η αντιμετώπιση ειδικών περιβαλλοντικών αναγκών και οι πολιτιστικές εκδηλώσεις
- 8 η ενημέρωση - πληροφόρηση των πολιτών και
- 9 οι δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα οι οποίες χρηματοδοτούνται από ευρωπαϊκά προγράμματα.

Για την υλοποίηση των ανωτέρω προσλαμβάνεται προσωπικό (από τα Ν.Π.Ι.Δ.) με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, με μερική απασχόληση (χρονική διάρκεια 24 μήνες και 20 ώρες εργασίας την εβδομάδα)

Συγκεκριμένα οι τομείς δράσεις της Μερικής Απασχόλησης αφορούν:

1. 20 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας
2. χρονική διάρκεια που να μην υπερβαίνει τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες,
3. ασφάλιση στο Ι.Κ.Α.,
4. αμοιβές περίπου στο ήμισυ της αντίστοιχης θέσης στο Δημόσιο και
5. με τον περιορισμό ότι με τον ίδιο απασχολούμενο δεν μπορεί να καταρτιστεί νέα σύμβαση εργασίας αν δεν παρέλθει χρονικό διάστημα τουλάχιστον δύο μηνών από την λήξη της προηγούμενης.

Στην πορεία εφαρμογής του μέτρου, συγκροτήθηκε με Υπουργική Απόφαση:

- ο Η Τριμελής Επιτροπή Παρακολούθησης-Κατανομής Πόρων (άρθρο 5),
- ο Το Πενταμελές Γνωμοδοτικό Συμβούλιο για την παροχή γνώμης στον σχεδιασμό των δράσεων (άρθρο 6 παρ.1)

Επίσης, εκδόθηκε η απόφαση, για τον καθορισμό της οργάνωσης και λειτουργίας του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου καθώς και απόφαση (Κ.Υ.Α) με την οποία καθορίστηκε:

-Ο τρόπος

-Η διαδικασία και

-Τα ειδικότερα κριτήρια επιλογής του προσωπικού μερικής απασχόλησης (άρθρο 4 παρ.4).

Με την έκδοση του νέου νόμου καταργείται οριστικά ο νόμος 3174/03. Ο νόμος 3250/2004 και το άρθρο 8 αυτού ορίζει ότι "εκκρεμείς διαδικασίες πρόσληψης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3174/03 για τις οποίες δεν έχουν δημοσιοποιηθεί οι πίνακες των προσλαμβανόμενων μέχρι την 10/05/2004, ματαιώνονται".

Στις 9/6/2004 (και πριν την έκδοση του νέου νόμου Ν.3250/2004) εκδίδεται από το ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α εγκύκλιος με την οποία ανακοινώνεται η ψήφιση του νέου νόμου.

Μετά από αυτό θα πρέπει οι Ο.Τ.Α να ενημερωθούν και να υποβάλλουν νέα Επιχειρησιακά Σχέδια, τα οποία θα αφορούν και πάλι δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα:

-Κοινωνική μέριμνα και φροντίδα

-Φύλαξη σχολικών κτηρίων

-Οδική ασφάλεια των μαθητών

-Κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών κ.λ.π

Με αφορμή την εγκύκλιο αυτή υπεβλήθησαν νέες προτάσεις, νέα Επιχειρησιακά Σχέδια, από όλους τους Ο.Τ.Α της Ελλάδας.

Ο νέος νόμος 3250/2004 διαφοροποιείται σε λίγα σημεία από τον προηγούμενο Ν.3174/03:

Για την σύμβαση εργασίας της μερικής απασχόλησης αλλάζουν τα εξής σημεία:

- Χρονική διάρκεια που να υπερβαίνει του δεκαοχτώ (18) μήνες (από 20 μήνες που ίσχυε με τον Ν.3174/03).
- Δεν μπορεί να καταστεί νέα σύμβαση εργασίας με τον ίδιο απασχολούμενο αν δεν περιέλθει χρονικό διάστημα τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών από την λήξη της προηγούμενης (από 2 μήνες που ίσχυε με τον Ν.3174/03).

Άλλες σημαντικές καινοτομίες του νέου σχεδίου είναι:

1. Αναδιαρθρώνονται τα κριτήρια πρόσληψης των υποψηφίων και ειδικότερα προστίθενται οι πολύτεκνοι και αυξάνεται το χρονικό διάστημα παραμονής στην ανεργία (από 12 σε 18 μήνες) προκειμένου να είναι κάποιος επιλέξιμος. Επίσης, ορίζεται ότι επιλέξιμες είναι μητέρες ανηλίκων, ενώ μέχρι τώρα ήταν όσες είχαν τέκνα 12 ετών.

2. Ενισχύονται κατά βάση οι υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα, ωστόσο το 10% των θέσεων μερικής απασχόλησης μπορούν να διατεθούν για την κάλυψη επιτακτικών αναγκών των υπηρεσιών. Αυτό φυσικά, εφόσον υπάρχει ειδική αιτιολογία.

3. Συμμετέχει ενεργά το Α.Σ.Ε.Π. στις διαδικασίες πρόσληψης. Εγκρίνει ή απορρίπτει την προκήρυξη πριν αυτή δημοσιοποιηθεί.

4. Οι φορείς προσλαμβάνουν το προσωπικό μερικής απασχόλησης με δική τους ευθύνη και χωρίς την μεσολάβηση τρίτων, όπου δημιουργούσε επιβαρύνσεις χωρίς ορατή ωφέλεια. Επίσης, με τον Ν.3250/2004 δεν υπάρχει Γνωμοδοτικό Συμβούλιο.

Η μερική απασχόληση είναι η νεότερη ευέλικτη μορφή απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα. Αυτή η μορφή απασχόλησης έχει ένα σημαντικό στοιχείο ευελιξίας που αφορά την διευθέτηση του χρόνου εργασίας των απασχολούμενων από τον αντίστοιχο φορέα αρκεί το σύνολο των ωρών εργασίας, εβδομαδιαίως, να μην υπερβαίνει τις 20 ώρες και η εργασία να αφορά ως επί το πλείστον δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

**Η ΜΕΡΙΚΗ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΥΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΤΟΠΙΚΗΣ
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

Η ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΗΜΕΡΑ

Μετά την γενίκευση της οικονομικής κρίσης των αρχών της δεκαετίας του 1970 και της ευρείας κλίμακας οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής αναδιάρθρωσης που ακολούθησε διαμορφώνονται ορισμένα νέα δεδομένα για το ρόλο του κεντρικού αλλά και του τοπικού κράτους.

Η Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 μέχρι σήμερα κάνει σημαντικές προσπάθειες για υποχώρηση του συγκεντρωτισμού και ανασύνταξη του ρόλου, της μορφής και των λειτουργιών του κεντρικού κράτους.

Χαρακτηριστικό αυτής της προσπάθειας αποτελεί το ζήτημα της αποκέντρωσης, της αναβάθμισης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και της συγκρότησης του τοπικού κράτους.

Δύο είναι τα κύρια στοιχεία της νέας πολιτικής:

Το πρώτο αφορά την αναμόρφωση του συστήματος προγραμματισμού προς την κατεύθυνση της αποκέντρωσης και το δεύτερο αφορά τη δημιουργία νέων θεσμών που προωθούν την ενίσχυση της τοπικής αυτοδιοίκησης και της διακοινοτικής συνεργασίας και την ανάπτυξη πολιτικών σε τοπικό επίπεδο.

Η εισαγωγή νέων θεσμών εστιάστηκε στην προσπάθεια αναβάθμισης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ώστε να μπορέσει να αντεπεξέλθει στο νέο ρόλο που προβλέπονταν γι' αυτήν: την προώθηση της τοπικής ανάπτυξης και την αύξηση κοινωνικών αρμοδιοτήτων που αφορούν την τοπική κοινωνία.

Η προσπάθεια αυτή κινήθηκε σε βασικές κατευθύνσεις όπως:

1. Τη συνένωση μικρών δήμων και κοινοτήτων.
2. Τη δυνατότητα δημιουργίας δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων.
3. Τη δυνατότητα της Τ.Α. να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να υλοποιεί στόχους με κοινωνικά κριτήρια.

4. Τη δυνατότητα της Τ.Α. να αναλαμβάνει περισσότερες τοπικές αρμοδιότητες, να έχει περισσότερο αυτονομία και αυτοτέλεια κ.τ.λ.

5. Όλες οι νέες θεσμικές μεταρρυθμίσεις διευρύνουν το πεδίο δραστηριοτήτων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Και το διευρύνουν με την αύξηση των αρμοδιοτήτων σε κλασικούς τομείς λειτουργιών, όπως η παροχή κοινωνικών και διοικητικών υπηρεσιών καθώς και με το να δημιουργούν Ν.Π.Δ.Δ. που είναι υπεύθυνη η Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Οι ανάγκες ενός νέου-διευρυμένου Ο.Τ.Α. δεν μπορούν να καλυφθούν με το υπάρχον, ως επί τον πλείστον ανειδίκευτο προσωπικό. Στους Ο.Τ.Α., παρουσιάζονται προβλήματα που αφορούν την πρόσληψη προσωπικού και την αντιμετώπιση των νέων αναγκών που παρουσιάζονται με ευέλικτη εξειδίκευση προσωπικού. Οι τεχνολογίες αναπτύσσονται, οι ανάγκες αλλάζουν και οι δήμοι αποκτούν όλο και περισσότερες αρμοδιότητες. Η λύση αυτής της χαστικής κατάστασης ήρθε προσωρινά από την σύσταση Κοινών Υπηρεσιών (Ν. 1416/1984) μεταξύ δύο ή περισσότερων Ο.Τ.Α. χωρίς όμως και αυτό να αποτελεί την καλύτερη λύση.

Οι δήμοι άρχισαν να προσανατολίζονται προς ευέλικτα σχήματα απασχόλησης, προσπαθώντας να καλύψουν τις ανάγκες τους χωρίς να είναι υποχρεωμένοι να απασχολήσουν προσωπικό όλο το χρόνο, 8 ώρες την ημέρα κ.τ.λ.

Στράφηκαν προς την πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού, με ευέλικτο ωράριο και με απασχόληση ορισμένου χρόνου (2 μήνες, 8 μήνες κ.τ.λ. ανάλογα με τις εποχιακές ανάγκες). Έτσι προσπάθησαν να καλύψουν το πρόβλημα έλλειψης μιας αναγκαίας οργάνωσης και στελέχωσης, που απαιτούν οι διαδικασίες παροχής κοινωνικών υπηρεσιών και εξυπηρέτηση των πολιτών.

Οι νέες ανάγκες εξυπηρέτησης του πολίτη από την Τοπική Αυτοδιοίκηση (μέριμνα για τρίτη ηλικία σε μια εποχή που αυτή δεν παρέχεται πλέον στο πλαίσιο της οικογένειας, απασχόληση των μικρών παιδιών σε μια οικονομία με αυξανόμενο ποσοστό απασχόλησης των εργαζόμενων γυναικών, νομιμοποίηση και ενσωμάτωση μεταναστών κ.λ.π.) επιβάλλουν την προσαρμογή των δομών και των διαδικασιών της Αυτοδιοίκησης στις νέες απαιτήσεις με στόχο την ταχύτητα και

την προσαρμοστικότητα. Θα πρέπει να καταγραφούν οι σύγχρονες ανάγκες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε ανθρώπινο δυναμικό και οι τρόποι βέλτιστης αξιοποίησης τους.

Κανόνας είναι η πλήρης απασχόληση αλλά σε συγκεκριμένες περιπτώσεις που ενυπάρχει το στοιχείο της κοινωνικής προσφοράς, θα πρέπει συμπληρωματικά να εισάγεται στο δημόσιο τομέα ο θεσμός της μερικής απασχόλησης

Ο ΝΟΜΟΣ 3250/2004

7.1. Συνοπτική Παρουσίαση Του Νόμου Της Μερικής Απασχόλησης

Με το **άρθρο 1** προσδιορίζονται οι φορείς που μπορούν να κάνουν προσλήψεις με συμβάσεις εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου, μερικής απασχόλησης: το Δημόσιο, οι Ο.Τ.Α α' και β' βαθμού και τα Ν.Π.Δ.Δ.

Οι προσλήψεις γίνονται για την κάλυψη αναγκών που αποσκοπούν, κυρίως, στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα προς τους πολίτες, γίνονται για την αντιμετώπιση αναγκών συμπληρωματικής εξυπηρέτησης των πολιτών και θα πρέπει να προβλέπονται σε σχετικό ετήσιο επιχειρησιακό σχέδιο που υποβάλλεται κάθε χρόνο στην επιτροπή του άρθρου 5.

Το **άρθρο 2** θέτει ως ανώτατο όριο διάρκειας της σύμβασης τους 18 μήνες και απαγορεύει την επαναπρόσληψη πριν παρέλθουν τέσσερις μήνες από την λήξη της προηγούμενης σύμβασης.

Το **άρθρο 3** αναφέρει ενδεικτικά υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα όπως: κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα, φύλαξη σχολικών κτηρίων, οδική ασφάλεια μαθητών κ.τ.λ. Κατ' εξαίρεση, και μέχρι ποσοστού 10% είναι δυνατή η πρόσληψη σε υπηρεσίες χωρίς αμιγώς κοινωνικό χαρακτήρα εφ' όσον υπηρετούν ανάγκες δημοσίου συμφέροντος που μπορεί να καλυφθούν με μερική απασχόληση.

Το **άρθρο 4** προσδιορίζει τις κοινωνικές ομάδες από τις οποίες θα πρέπει να προέρχονται οι προσλαμβανόμενοι. Επίσης προσδιορίζονται τα κριτήρια με βάση τα οποία γίνεται η κατάταξη μεταξύ των υποψηφίων της ίδιας κατηγορίας.

Το **άρθρο 5** προβλέπει την λειτουργία τριμελούς διυπουργικής επιτροπής που συστήνεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και

Αποκέντρωσης. Η Επιτροπή αυτή είναι αρμόδια για την έγκριση των Επιχειρησιακών Σχεδίων, την κατανομή του αριθμού αυτών που θα προσληφθούν και τη διάθεση της χρηματοδότησης για κάθε φορέα που θα κάνει προσλήψεις. (Στις περιπτώσεις όπου οι ενδιαφερόμενοι είναι Ο.Τ.Α. μετέχει χωρίς δικαίωμα ψήφου και ο Γενικός Γραμματέας της αντίστοιχης Περιφέρειας).

Το **άρθρο 6** προβλέπει ότι μετά από την ανωτέρω έγκριση, εκδίδεται σχετική ανακοίνωση από τον φορέα του οποίου εγκρίθηκαν οι προσλήψεις και κοινοποιείται στο Α.Σ.Ε.Π. το οποίο πρέπει να την ελέγξει εντός 10 εργάσιμων ημερών.

Το **άρθρο 7** προσδιορίζει της πηγές χρηματοδότησης των υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα και

Το **άρθρο 8** περιλαμβάνει μεταβατικές ρυθμίσεις και συγκεκριμένα ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι ματαιώνονται προσλήψεις μερικής απασχόλησης των οποίων οι πίνακες δεν έχουν δημοσιοποιηθεί μέχρι της 10 Μαΐου 2004.

7.2. Η Πορεία Υλοποίησης Του Νόμου

Με έγγραφο του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α προς τις περιφέρειες, στις 08-07-2004 ζητάει να ενημερωθεί σε ποιο στάδιο υλοποίησης βρίσκονται οι διαδικασίες για την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης σύμφωνα με το νόμο 3174/2003 και γνωστοποιεί ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 του υπο δημοσίευση νομοσχεδίου σε όποιους Ο.Τ.Α δεν έχουν δημοσιοποιηθεί οι πίνακες των προσλαμβανόμενων μέχρι την 10/05/2004, ματαιώνονται.. Η οριστική κατάργηση του Ν.3174/2003 γίνεται με την ψήφιση του νέου νόμου Ν.3250/2004

Εκδίδεται εγκύκλιος του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α, στις 9/6/2004 για την υποβολή Επιχειρησιακών Σχεδίων από τους Ο.Τ.Α που επιθυμούν να απασχολήσουν προσωπικό μερικής απασχόλησης, ενόψει του νέου Νόμου που αναμένονταν να

ψηφιστεί, μέχρι τις 11/07/2004. Αυτά τα επιχειρησιακά σχέδια θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα εξής στοιχεία:

Α) Ειδικές ανάγκες που δικαιολογούν την παροχή υπηρεσιών με μερική απασχόληση.

Β) Ο αριθμός των θέσεων, κατά τομείς υπηρεσιών, κοινωνικού κυρίως, χαρακτήρα, που θα καλυφθούν με προσωπικό μερικής απασχόλησης

Γ) Προαιρετικά, ο αριθμός θέσεων που σε κάθε περίπτωση δε θα υπερβαίνουν το δέκα τοις εκατό των συνολικών θέσεων, για την παροχή υπηρεσιών που δεν έχουν αμιγώς κοινωνικό χαρακτήρα, αλλά υπηρετούν ανάγκες δημοσίου συμφέροντος που μπορεί να καλυφθούν με μερική απασχόληση και

Δ) Ο τρόπος ελέγχου της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών .

Επίσης, τα επιχειρησιακά Σχέδια που θα καταρτισθούν αφορούν δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα που αναφέρονται στην κατ' οίκον κοινωνική μέριμνα και φροντίδα, στη φύλαξη σχολικών κτιρίων, στην οδική ασφάλεια των μαθητών, στην κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, στις έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, στις πολιτιστικές εκδηλώσεις καθώς και σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στις 21/07/04 αποστέλλεται από το ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α προς όλες τις περιφέρειες εγκύκλιος και οδηγίες σε σχέση με το Ν.3250/2004. Επίσης, ορίζεται παράταση ενός (1) μήνα για την υποβολή των Επιχειρησιακών Σχεδίων και τονίζει το περιεχόμενο του άρθρου 8, δηλαδή ότι ματαιώνονται οι διαδικασίες του Ν.3174/03 αν δεν έχουν δημοσιοποιηθεί οι πίνακες των προσλαμβανομένων μέχρι τις 10-05-2004

Οι πλειοψηφία των Ο.Τ.Α της Χώρας μας υπέβαλλε νέα επιχειρησιακά σχέδια Είναι αξιοσημείωτο ότι ο αριθμός των Ο.Τ.Α που υπέβαλλε Επιχειρησιακά Σχέδια σύμφωνα με τον Ν.3250/2004 ήταν πολύ μεγαλύτερος από ότι με τον Ν.3174/2003.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

**Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ
ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΤΟΥΣ ΔΗΜΟΥΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ ΚΑΙ
ΜΕΣΣΗΝΗΣ ΚΑΙ Η ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΩΝ ΔΥΟ ΔΗΜΩΝ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ & ΜΕΣΣΗΝΗΣ

8.1. Το Προφίλ Του Δήμου Καλαμάτας

Η Καλαμάτα είναι πρωτεύουσα του νομού Μεσσηνίας. Με το νομοσχέδιο "Ι.Καποδίστριας" ο Δήμος Καλαμάτας διευρύνθηκε και αποτελείται από τους εξής Δήμους και Κοινότητες:

1. Δ. Καλαμάτας
2. Κ. Αλαγονίας
3. Κ. Αντικάλαμος
4. Κ. Αρτεμισίας
5. Κ. Βέργας
6. Κ. Σπερχογίας
7. Κ. Ελαιοχωρίου
8. Κ. Καρβελίου
9. Κ. Λαδα
10. Κ. Λαϊικών
11. Κ. Μικρής Μαντίνειας
12. Κ. Νεδούσης
13. Κ. Πηγών
14. Κ. Ασπροχώματος

Έδρα του Δήμου είναι η Καλαμάτα, η οποία είναι χτισμένη στο μυχό του Μεσσηνιακού Κόλπου, κάτω από τον Ταΰγετο. Ως πρωτεύουσα του νομού Μεσσηνίας, αλλά και ως μεγαλύτερη σε πληθυσμό πόλη μέσα στα όρια του νομού, αποτελεί το σημαντικότερο οικονομικό, κοινωνικό, εμπορικό και πολιτιστικό κέντρο του.

Η συνολική έκταση του Δήμου είναι 253,209 στρέμματα.

Η μορφολογία του εδάφους είναι ημιορεινή.

Ο πληθυσμός του Δήμου, σύμφωνα με την τελευταία απογραφή της 18 Μαρτίου 2001, ανέρχεται στους 57,620 κατοίκους.

ΥΠΟΔΟΜΕΣ

Ως πρωτεύουσα του νομού Μεσσηνίας, ο Δήμος Καλαμάτας έχει συγκεντρώσει το σύνολο των υπηρεσιών στην έδρα της. Οι Διοικητικές Υπηρεσίες καθώς και οι Υπηρεσίες Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης στην πόλη αποτελούνται από τα εξής:

- Πολεοδομικό Γραφείο
- Δυο καταστήματα ΔΕΗ και δυο Ο.Τ.Ε.
- Δυο καταστήματα Ε.Λ.Τ.Α.
- Ένα κατάστημα Δ.Ο.Υ.
- Ειρηνοδικείο
- Αστυνομία, Πυροσβεστική, Λιμενάρχης, Δασαρχείο, Αγρονομείο,

Τελωνείο,

- Δυο γραφεία Ο.Α.Ε.Δ.
- Δέκα έξι υποκαταστήματα Τραπεζών
- Δέκα έξι συμβολαιογραφεία και δυο Υποθηκοφυλάκεια
- Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π)

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

- Νοσοκομείο
- Τρία Αγροτικά Ιατρεία
- Κτηνιατρείο
- Δυο Κ.Α.Π.Η.

ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

- Τέσσερα γήπεδα ποδοσφαίρου
- Δυο εγκαταστάσεις στίβου

- Δυο κλειστά γυμναστήρια
- Πέντε γήπεδα τένις

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

- Λιμάνι στην έδρα του Δήμου
- Μαρίνα στην πόλη της Καλαμάτας
- Δέκα εννέα γραφεία τουρ. πληροφοριών
- Δυο θέατρα
- Τρία μουσεία:

α. Μπενάκειο Αρχαιολογικό Μουσείο: στεγάζει ευρήματα των μυκηναϊκών, κλασικών και ρωμαϊκών χρόνων.

β. Λαογραφικό Μουσείο: εκτίθενται αντικείμενα λαϊκής τέχνης, κειμήλια της νεότερης ιστορίας και περιοχής, πίνακες ζωγραφικής και εκκλησιαστικά σκεύη.

γ. Μουσείο Μητροπόλεως Μεσσηνίας: διαθέτει παλαιοχριστινικά γλυπτά, ιερά σκεύη και εικόνες, χειρόγραφα και άλλα θρησκευτικά κειμήλια.

- Δέκα Αγροτικοί Συνεταιρισμοί σε διάφορα Δ.Δ της Καλαμάτας
- Δυο κινηματογράφοι

ΥΠΟΔΟΜΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Στον Δήμο υπάρχουν οι εξής λειτουργούσες εγκαταστάσεις για την εκπαίδευση:

- Δέκα επτά παιδικοί σταθμοί
- Είκοσι οκτώ νηπιαγωγεία
- Τριάντα δυο (ένα εσπερινό) εξατάξια Δημοτικά Σχολεία
- Είκοσι τέσσερα δευτεροβάθμια σχολεία: Γυμνάσια (ένα εσπερινό-ένα μουσικό) και Λύκεια (ένα εσπερινό-ένα μουσικό)
- Ένα Ινστιτούτο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ)
- Πέντε Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε)
- Ένα Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα (Τ.Ε.Ι)
- Ένα Πανεπιστήμιο

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός του δήμου απαριθμεί 44,000. Οι εργαζόμενοι ταξινομούνται στους τρεις βασικούς τομείς:

Πρωτογενής

Δευτερογενής

Τριτογενής

Ο δευτερογενής τομέας περιλαμβάνει αρκετές επιχειρήσεις, κάποιες από τις οποίες αφορούν μονάδες μεταποίησης αγροτικών προϊόντων. Τα κυριότερα γεωργικά προϊόντα της περιοχής είναι το λάδι, τα σύκα, οι ελιές και τα εσπεριδοειδή.

Ο τριτογενής τομέας περιλαμβάνει πολλές επιχειρήσεις όπως ξενοδοχεία, ξενώνες και τουριστικά καταλύματα.

ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΕΓΑΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ

Η Δημοτική Αρχή, το Δημοτικό Συμβούλιο και οι Υπηρεσίες του Δήμου στεγάζονται στο Κεντρικό Δημαρχείο Καλαμάτας, το οποίο κατασκευάστηκε το 1930.

Οι τεχνικές υπηρεσίες του Δήμου στεγάζονται στο κτίριο Τσίγκου και κάποιες υπηρεσίες στεγάζονται στο κτίριο Πολεοδομίας.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ Ο.Τ.Α.

Ο Δήμος σήμερα απασχολεί συνολικά 314 υπαλλήλους οι 255 είναι Δημοσίου Δικαίου εκ των οποίων οι 28 είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, οι 21 Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, οι 148 Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και οι 58 Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης. Υπάρχει, ακόμα προσωπικό 22 ατόμων Ιδιωτικού Δικαίου αορίστου χρόνου από τους οποίους 9 είναι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και 13 Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης. Επίσης υπάρχει προσωπικό 37 ατόμων Ιδιωτικού Δικαίου ορισμένου χρόνου από τους οποίους οι 2 είναι Πανεπιστημιακής

Εκπαίδευσης, οι 3 είναι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και οι 32 είναι Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης.

ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1. Δ.Ε.Υ.Α.Κ.: ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ

Ιδρύθηκε το 1982. Σκοπός της επιχείρησης είναι η προσφορά υπηρεσιών στους τομείς ύδρευσης, αποχέτευσης, όμβριων υδάτων και επεξεργασίας και αποβλήτων της περιοχής του Δήμου.

2. ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ.Κ.

Ιδρύθηκε το 1982 και ήταν το πρώτο Δημοτικό Περιφερειακό Θέατρο που ιδρύθηκε στην Ελλάδα, μαζί με αυτό της Λάρισας. Σκοπός του είναι η οργάνωση, προβολή και ανάπτυξη θεατρικών παραστάσεων και η παροχή δυνατότητας στους νέους δημιουργούς να αναπτύξουν τις δραστηριότητες τους γύρω από τη θεατρική τέχνη.

3. Κ.Α.Κ.:

Η Κεντρική Αγορά Καλαμάτας ιδρύθηκε το 1981 και κύριος μέτοχος της είναι ο Δήμος Καλαμάτας. Η επιχείρηση κατασκεύασε κτιριακή υποδομή που καταλαμβάνει έκταση 10 στρεμμάτων με περιβάλλοντα χώρο 20 στρεμμάτων. Ο ρόλος της επιχείρησης τώρα είναι η συντήρηση και μίσθωση των καταστημάτων αυτών.

4. Δ.Ε.Π.Α.Κ.:

Η Δημοτική Επιχείρηση Πολιτιστικής Ανάπτυξης Καλαμάτας, ιδρύθηκε το 1985 με κύριο σκοπό την πολιτιστική ανάπτυξη της Καλαμάτας και της ευρύτερης περιφέρειας.

5. Α.Δ.Ε.Κ.:

Η Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Καλαμάτας ιδρύθηκε το 1989 με σκοπό τη διαχείριση και ανάπτυξη των Προγραμμάτων του Βιοτεχνικού Πάρκου, της Βιομηχανικής Περιοχής, καθώς επίσης την προώθηση και στήριξη αναπτυξιακών πρωτοβουλιών στον ευρύτερο χώρο του Δήμου Καλαμάτας.

6. Δ.Ε.Α.Κ:

Η Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Καλαμάτας ιδρύθηκε το 1988 με κύριο στόχο την ανοικοδόμηση της πόλης της Καλαμάτας η οποία είχε χτυπηθεί από την καταστροφικό σεισμό του 1986.

7. Δ.Ε.Τ.Α.Κ:

Η Δημοτική Επιχείρηση Τουριστικής Ανάπτυξης Καλαμάτας ιδρύθηκε το 1991 με σκοπό την προβολή και προώθηση του τουρισμού στο Δήμο της Καλαμάτας.

ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ Ο.Τ.Α.

Ο Δήμος Καλαμάτας έχει εννέα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, τα οποία αναφέρονται παρακάτω:

1. 'Α ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ('Α Κ.Α.Π.Η.)

ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ: Ιδρύθηκε το 1983 με σκοπό τη διατήρηση των ατόμων της τρίτης ηλικίας ως αυτόνομων, ισότιμων και ενεργών μελών της κοινωνίας. Στις δραστηριότητες του Κ.Α.Π.Η. περιλαμβάνονται ομάδες αυτενέργειας, ελληνικού χορού, ζωγραφικής, αγγειοπλαστικής και θεάτρου. Ακόμα, έχουν οργανωθεί χορωδία και ορχήστρα από τα μέλη του Κ.Α.Π.Η., το οποίο συνεργάζεται και με άλλους φορείς.

2. 'Β ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ('Β Κ.Α.Π.Η.)

ΔΗΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ: Ιδρύθηκε το 1988. Οι δραστηριότητες και οι στόχοι του είναι ανάλογες με αυτές του 'Α Κ.Α.Π.Η. Εκπαίδευσης.

3. ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΦΙΛΑΡΜΟΝΙΚΗ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ: Ιδρύθηκε το 1939 και έκτοτε συμμετέχει σε εθνικές και θρησκευτικές εορτές.

4. ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ: Θεμελιώθηκε το 1984 και τα εγκαίνια έγιναν το 1990 υπό την επωνυμία Πανταζοπούλειος Λαϊκή Σχολή, με στόχο την κάλυψη των μορφωτικών και πολιτιστικών αναγκών των δημοτών της Καλαμάτας.

5. ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ: Ιδρύθηκε το 1991. Στόχος του είναι η ανάπτυξη κάθε είδους αθλητικής δραστηριότητας προς όφελος των δημοτών, η δημιουργία και λειτουργία αθλητικών εγκαταστάσεων, η ενίσχυση των αθλητικών σωματείων και γενικά η καλλιέργεια του υγιούς αθλητισμού και του φιλάθλου πνεύματος στους δημότες και ιδιαίτερα στην νεολαία της πόλης.

6. ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΑΘΛΗΣΗΣ

«Ε. ΣΤΑΔΙΟ-Ε. ΚΟΛΥΜΒΗΤΗΡΙΟ»ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ.

7. ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Συστάθηκε το έτος 1993 αλλά άρχισε ουσιαστικά να επιτελεί έργο το 1996. Σκοπός του φορέα είναι κυρίως η ενημέρωση, η πρόληψη και αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων. Συνεργάζεται με τοπικούς συλλόγους και κοινωνικούς φορείς του νόμου. Επίσης λειτουργεί γραφείο υποδοχής και πληροφόρησης του κοινού.

8. ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΚΑΙ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

9. ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ Έχουν υπό την εποπτεία τους όλα τα σχολεία του δήμου Καλαμάτας.

10. ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Κ.Ε.Κ)

8.1.1. Η Εφαρμογή Της Μερικής Απασχόλησης Και Η Κάλυψη Των Αναγκών Του Δήμου.

Ο Δήμος Καλαμάτας για την πρόσληψη προσωπικού που ήταν απαραίτητο για την κάλυψη αναγκών των Ν.Π.Δ.Δ και για δράσεις του ίδιου του δήμου στις 31 Οκτωβρίου 2003 υπέβαλλε επιχειρησιακό σχέδιο παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα που περιλαμβάνει δράσεις του Δήμου Καλαμάτας καθώς και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου που εποπτεύονται από αυτόν, και ζητούσε την έγκριση 72 θέσεων μερικής απασχόλησης για υπηρεσίες ως επί των πλείστον κοινωνικού χαρακτήρα.

Ο Δήμος Καλαμάτας και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου προκειμένου να υλοποιήσουν τις δράσεις που αναφέρουν στο Επιχειρησιακό Σχέδιο, προτείνουν ως Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, με το οποίο θα συνάψουν προγραμματική σύμβαση την Δημοτική Επιχείρηση Τουριστικής Ανάπτυξης Καλαμάτας (Δ.Ε.Τ.Α.Κ) στην οποία τον οργανισμό προβλέπονται δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα.

Η τριμελής επιτροπή παρακολούθησης κατανομής πόρων που είχε οριστεί από το άρθρο 5 του Ν.3174/2004, στις 12 Δεκεμβρίου 2003 αποφάσισε την έγκριση ορισμένων δράσεων κοινωνικού χαρακτήρα του υποβληθέντος Επιχειρησιακού Σχεδίου του Δήμου Καλαμάτας και των Ν.Π.Δ.Δ. αυτού. Στις δράσεις αυτές εγκρίθηκαν να απασχοληθούν συνολικά 51 άτομα.

Οπότε ο Δήμος Καλαμάτας και τα Ν.Π.Δ.Δ αυτού, μετά την έγκριση του Επιχειρησιακού Σχεδίου συνάπτουν Προγραμματική Σύμβαση με το Ν.Π.Ι.Δ του Δήμου Καλαμάτας μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα με την επωνυμία «Δημοτική Επιχείρηση Τουριστικής Ανάπτυξης Καλαμάτας».

Η σχετική διαδικασία για την πρόσληψη προσωπικού μερικής απασχόλησης στο Δήμο Καλαμάτας και στα Ν.Π.Δ.Δ αυτού, ήταν στο στάδιο κατάθεσης των αιτήσεων, μέχρι τις 26 Ιουλίου 2004, όπου αποφασίστηκε η κατάργηση του νόμου που αφορούσε την Μερική Απασχόληση και τις Υπηρεσίες Κοινωνικού χαρακτήρα.

Συγκεκριμένα είχαν κατατεθεί γύρω στις 750 αιτήσεις ενδιαφερόμενων μέχρι την στιγμή που ο Ν.3174/2003 αντικαταστάθηκε από την νέα Κυβέρνηση με τον Ν.3250/2004. Ο Ν.3250/2004 και το άρθρο 8 αυτού ορίζει ότι "εκκρεμείς διαδικασίες πρόσληψης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3174/2003 για τις οποίες

δεν έχουν δημοσιοποιηθεί οι πίνακες των προσλαμβανομένων μέχρι την 10/05/2004,ματαιωνονται”.

Στο Δήμο Καλαμάτας δεν είχε γίνει η επεξεργασία των αιτήσεων, ούτε η επιλογή των υποψηφίων και φυσικά δεν είχε γίνει η δημοσιοποίηση των πινάκων μέχρι τις 10/05/2004.

Άρα οι διαδικασίες για την πρόσληψη προσωπικού μερικής απασχόλησης που είχαν αρχίσει σύμφωνα με τον Ν.3174/2003, με την έκδοση του Ν.3250/2004 ματαιώνονται.

Ο Δήμος Καλαμάτας και τα Ν.Π.Δ.Δ αυτού, υπέβαλλαν νέο Επιχειρησιακό Σχέδιο (βλέπε Παράρτημα ΙΙ) για την μερική απασχόληση και την παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα σύμφωνα με τον Ν.3250/2004. Μέσα από το νέο Επιχειρησιακό Σχέδιο ζητάει την κάλυψη 120 θέσεων με προσωπικό μερικής απασχόλησης για δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα για τον Δήμο Καλαμάτας και τα Ν.Π.Δ.Δ. αυτού, και περιμένει την έγκριση από την Τριμελής Επιτροπή για να προχωρήσει.

ΚΑΛΥΨΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Τα Ν.Π.Δ.Δ που συμμετέχουν στο Επιχειρησιακό Σχέδιο όπου κατάρτισε ο Δήμος, σύμφωνα με το νόμο 3250/2004 και έχουν ανάγκη από προσωπικό μερικής απασχόλησης είναι:

1) ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΚΑΙ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ.

Το Ν.Π.Δ.Δ έχει 7 παιδικούς σταθμούς. Είναι εγγεγραμμένα 306 παιδιά. Σήμερα εργάζονται 38 άτομα εκ των οποίων 4 Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης Νηπιαγωγοί, 13 άτομα Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Βρεφονηπιοκόμων, 4 άτομα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Βοηθών Βρεφοκόμων και 17 άτομα Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (10 καθαρίστριες και 7 μάγειροι). Για την αναγκαία στελέχωση του Νομικού Προσώπου “Παιδικοί Σταθμοί Δήμου Καλαμάτας” με το απαιτούμενο

προσωπικό, κρίνεται σκόπιμη η πρόσληψη 19 ατόμων διαφόρων ειδικοτήτων (φαίνονται αναλυτικά στο Επιχειρησιακό Σχέδιο που υπάρχει στο παράρτημα).

2) Α' ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (Α' ΚΑΠΗ) ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ.

Σήμερα εργάζονται στο Ά Κ.Α.Π.Η. 4 άτομα από τα οποία 3 Τεχνολογικής Εκπαίδευσης: Κοινωνικών Λειτουργών, Φυσικοθεραπευτών, εργοθεραπευτών και 1 άτομο Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης: Οικιακή Βοηθός

Εξυπηρετεί 2.500 άτομα.

Υπάρχει ένας κανονισμός για την λειτουργία των Κ.Α.Π.Η, όπου ορίζει ότι ανά 300 άτομα που είναι εγγεγραμμένα σε κάθε Κ.Α.Π.Η θα πρέπει να υπάρχει ένα άτομο από κάθε ειδικότητα (Κοινωνικός Λειτουργός, φυσικοθεραπευτής, Εργοθεραπευτής). Αυτός ο όμως κανονισμός δεν εφαρμόζεται σε κανένα Κ.Α.Π.Η στην Ελλάδα.

Για την ενίσχυση όμως της παροχής προστασίας στα ηλικιωμένα άτομα καθώς και την εφαρμογή του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» και Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων απαιτείται η ενίσχυση του λιγοστού ήδη απασχολούμενου προσωπικού. Γι' αυτό το λόγο ο Δήμος Καλαμάτας μέσω του Επιχειρησιακού Σχεδίου που υπέβαλλε σύμφωνα με τον Ν.3250/2004 ζητάει για το Ν.Π.Δ.Δ. Ά Κ.Α.Π.Η. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Δυο θέσεις Τ.Ε. Κοινωνικών Λειτουργών

Δυο θέσεις Δ.Ε. Βοηθών Νοσοκόμων

Δυο θέσεις Υ.Ε. Οικογενειακών Βοηθών

Δυο θέσεις Υ.Ε. Καθαριστριών

3) Β' ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (Β' Κ.Α.Π.Η.) ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ.

Σήμερα, εργάζονται 3 άτομα Τεχνολογικής Εκπαίδευσης: Κοινωνικών Λειτουργών, Φυσικοθεραπευτών, Εργοθεραπευτών. Επίσης, υπάρχει και μια οικιακή βοηθός η οποία βοηθάει κάποιες ώρες, διότι κανονικά εργάζεται στην Δ.Ε.Π.Α.Κ.

Εξυπηρετεί 900 άτομα.

Ο Δήμος Καλαμάτας μέσω του Επιχειρησιακού Σχεδίου που υπέβαλλε σύμφωνα με τον Ν.3250/2004 ζητάει για το Ν.Π.Δ.Δ. Β' Κ.Α.Π.Η. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ την κάλυψη τριών (3) θέσεων με άτομα μερικής απασχόλησης.

4) ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Σήμερα εργάζονται τρία άτομο Διοικητικοί υπάλληλοι και 15 γυμναστές. Εγγεγραμμένα είναι 2.000 άτομα. Ο νόμος ορίζει ότι ανά 15 άτομα θα πρέπει να υπάρχει ένα γυμναστής.

Για την αναγκαία στελέχωση του Νομικού Προσώπου "Αθλητικός Οργανισμός Καλαμάτας" με το απαιτούμενο προσωπικό, κρίνεται σκόπιμη η πρόσληψη 2 ατόμων, Π.Ε καθηγητές φυσικής αγωγής, μερικής απασχόλησης.

5) ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Το προσωπικό που εργάζεται στο δημοτικό κοινωνικό φορέα είναι προσωπικό του δήμου. Συγκεκριμένα εργάζονται δυο άτομα: Μια κοινωνική λειτουργός και ένας διοικητικός υπάλληλος. Τα άτομα που είναι εγγεγραμμένα σε διάφορα προγράμματα αριθμούνται στα 120. Για την εύρυθμη λειτουργία του Ν.Π.Δ.Δ. κρίνεται σκόπιμη η πρόσληψη 10 ατόμων μερικής απασχόλησης, διαφόρων ειδικοτήτων.

6) ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

Σήμερα εργάζονται 61 άτομα εκ των οποίων 35 είναι σχολικοί φύλακες και έχουν σύμβαση με την Ε.Ε.Τ.Α.Α. και 26 Σχολικούς Τροχονόμους.

Ο δήμος ζητάει την κάλυψη 20 ατόμων μερικής απασχόλησης για την φύλαξη σχολικών κτηρίων και την οδική ασφάλεια μαθητών.

7) ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΑΘΛΗΣΗΣ "Ε. ΣΤΑΔΙΟ-Ε. ΚΟΛΥΜΒΗΤΗΡΙΟ" ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ.

Αποτελείται από 2 συλλόγους, ο κάθε σύλλογος έχει 300 άτομα. Υπάρχουν και ώρες κοινού όπου εκεί είναι εγγεγραμμένα 250 άτομα. Επίσης, πηγαίνει και το αθλητικό σχολείο 3 φορές την εβδομάδα. Εξυπηρετεί γύρω στα 900 άτομα.

Σήμερα εργάζονται 15 άτομα, από τα οποία τα 6 Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως Διοικητικοί Υπάλληλοι, 6 προπονητές: 2 υδατοσφαίρισης, 2 κολύμβησης, 2 για τις ώρες κοινού. και 3 άτομα Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης Γενικών Καθηκόντων.

Ο δήμος ζητάει την κάλυψη 6 ατόμων μερικής απασχόλησης για την σωστή λειτουργία του Ν.Π.Δ.Δ.

8.2. Το Προφίλ Του Δήμου Μεσσήνης

Με το νομοσχέδιο "Ι. Καποδίστριας" ο Δήμος Μεσσήνης διευρύνθηκε και αποτελείται από τους εξής Δήμους και Κοινότητες:

- 1) Δ.Μεσσήνης
- 2) Κ.Αβραμίου
- 3) Κ.Ανάληψης
- 4) Κ.Βελικίας
- 5) Κ.Καρτερολίου
- 6) Κ.Λευκοχώρας
- 7) Κ.Λυκοτράφου
- 8) Κ.Μαδένας
- 9) Κ.Μαυροματίου
- 10)Κ.Νεοχωρίου
- 11)Κ.Πιλαλίστρας
- 12)Κ.Πιπερίτσας
- 13)Κ.Σπηταλίου
- 14)Κ.Τριόδου

Έδρα του Δήμου είναι η Μεσσήνη. Ο νέος Δήμος Μεσσήνης γεωγραφικά καλύπτει μια έκταση 84,602 στρέμματα. Ο Δήμος αποτελεί μια σύνθεση παραλιακών, πεδινών και ημιορεινών εκτάσεων.

Ο πληθυσμός του Δήμου, σύμφωνα με την τελευταία απογραφή της 18 Μαρτίου 2001,ανέρχεται στους 11,041 κατοίκους.

ΥΠΟΔΟΜΕΣ

Οι Διοικητικές Υπηρεσίες καθώς και οι Υπηρεσίες Δικαιοσύνης και Δημόσια Τάξη στην πόλη αποτελούνται:

- Κατάστημα Δ.Ο.Υ.
- Ειρηνοδικείο
- Αστυνομικό Τμήμα,
- Κ.Τ.Ε.Ο.
- Δασαρχείο
- Γραφείο Γεωργικής Ανάπτυξης
- Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.)
- Κατάστημα Ε.Λ.Τ.Α.
- Πέντε Υποκαταστήματα Τραπεζών
- Έξι συμβολαιογραφεία και ένα υποθηκοφυλάκιο

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

- Κέντρο Υγείας
- Κτηνιατρείο
- Δύο Περιφερειακά Ιατρεία

ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

- Γήπεδο Ποδοσφαίρου
- Κλειστό Γυμναστήριο
- Γήπεδα Μπάσκετ
- Γήπεδα Τένις
- Γήπεδα Βόλεϊ

ΥΠΟΔΟΜΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

- Τρεις Παιδικοί Σταθμοί
- Πέντε Νηπιαγωγεία
- Επτά Δημοτικά Σχολεία

- Τέσσερα Δευτεροβάθμια Σχολεία: Δύο Γυμνάσια και Δύο Λύκεια
- Ένα Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο (Τ.Ε.Ε)

ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

- Δημοτική Βιβλιοθήκη
- Μουσείο Χαρακτικής Τάκη Κατσουλίδη

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Η οικονομία της περιοχής βασίζεται στην αγροτική παραγωγή. Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός του δήμου απαριθμεί 6.000 άτομα: Οι εργαζόμενοι ταξινομούνται στους τρεις βασικούς τομείς:

Πρωτογενής

Δευτερογενής

Τριτογενής

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Ο.Τ.Α.

Ο Δήμος Μεσσήνης σήμερα απασχολεί συνολικά 61 υπαλλήλους οι 47 είναι μόνιμοι (Δημοσίου Δικαίου) εκ των οποίων οι 9 είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, οι 27 Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και οι 11 Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης. Υπάρχει ένα άτομο Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης. Υπάρχουν 9 άτομα Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου και 4 άτομα με σύμβαση μίσθωσης έργου.

Επίσης απασχολούνται και 2 άτομα σε ειδικές θέσεις: ένα άτομο Ειδικός Σύμβουλος και ένα άτομο Ειδικός Συνεργάτης.

ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

1. **Δ.Ε.Α.ΔΗ.Μ.:** Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Δήμου Μεσσήνης.

Έχει ενσωματωμένους κοινωνικούς σκοπούς στο καταστατικό της, με λειτουργία σήμερα 2 προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα “Βοήθεια στο Σπίτι” και “Γραφείο Παροχής Συμβουλευτικής Υποστήριξης” .

2. **Δ.Ε.Υ.Α.Μ.:** Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης Μεσσήνης.

ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ .

1.ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ: Έχει ως στόχο την ανάπτυξη κάθε μορφής πνευματικής πολιτιστικής δραστηριότητας στην πόλη της Μεσσήνης, την διάσωση και την ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς και της λαϊκής παράδοσης με την ενίσχυση κάθε μορφή δραστηριότητας.

2. ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΦΙΛΑΡΜΟΝΙΚΗ ΔΗΜΟΥ ΜΕΣΣΗΝΗΣ: Ιδρύθηκε το 1911, έχει σήμερα μια ιστορία 100 σχεδόν χρόνων η οποία θεωρείται βασική για τον πολιτισμό της πόλης της Μεσσήνης. Μέχρι σήμερα είναι πρωτοστάτης στον τομέα των πολιτιστικών εκδηλώσεων του δήμου.

3. ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ ΜΕΣΣΗΝΗΣ

4.ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΔΗΜΟΥ ΜΕΣΣΗΝΗΣ

8.2.1. Η Εφαρμογή Της Μερικής Απασχόλησης Και Η Κάλυψη Των Αναγκών Του Δήμου

Ο Δήμος Μεσσήνης και τα Ν.Π.Δ.Δ. αυτού, αποφάσισαν να καλύψουν τις κοινωνικές ανάγκες τους με προσωπικό μερικής απασχόλησης για το λόγο αυτό υπέβαλλαν προς έγκριση Επιχειρησιακό Σχέδιο σύμφωνα με τον Ν.3174/2003. Ο Δήμος Μεσσήνης για την εύρυθμη λειτουργία των Ν.Π.Δ.Δ. αυτού καθώς και υπηρεσιών του ίδιου του δήμου, ζητούσε την έγκριση 30 θέσεων μερικής απασχόλησης για υπηρεσίες ως επί τον πλείστον κοινωνικού χαρακτήρα, μέσω του Επιχειρησιακού Σχεδίου παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα που υπέβαλλε στις 31 Οκτωβρίου 2003, σύμφωνα με τον Ν. 3174/2003.

Η τριμελής Επιτροπή Παρακολούθησης Κατανομής Πόρων που είχε οριστεί από το άρθρο 5 του Ν. 3174/2003, στις 6 Φεβρουαρίου 2004, αποφάσισε την έγκριση 17 θέσεων των δράσεων κοινωνικού χαρακτήρα του υποβληθέντος Επιχειρησιακού Σχεδίου του Δήμου Μεσσήνης και των Ν.Π.Δ.Δ.

Οπότε ο Δήμος Μεσσήνης και τα Ν.Π.Δ.Δ. αυτού, μετά την έγκριση του Επιχειρησιακού Σχεδίου, συνάπτουν Προγραμματική Σύμβαση με το Ν.Π.Ι.Δ. μη

κερδοσκοπικού χαρακτήρα του Δήμου Μεσσήνης με την επωνυμία <<Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Δήμου Μεσσήνης>>, Δ.Ε.Α.ΔΗ.Μ.

Η διαδικασία για την πρόσληψη προσωπικού μερικής απασχόλησης σύμφωνα με το Ν.3174/2003 σταμάτησε στο στάδιο της Προγραμματικής Σύμβασης που είχε υπογράψει με την Δ.Ε.Α.ΔΗ.Μ.

Ο Δήμος Μεσσήνης και τα Ν.Π.Δ.Δ. αυτού, περίμεναν την έκδοση της απόφασης από το ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. για χρηματοδότηση, προκειμένου να ανακοινώσουν την σχετική προκήρυξη για την πρόσληψη προσωπικού, όταν ο Ν.3174/2003 καταργήθηκε και αντικαταστήθηκε από τον Ν.3250/2004. Καλούνται λοιπόν, να υποβάλλουν νέο Επιχειρησιακό Σχέδιο όπως ορίζει ο Ν.3250/2004 αν επιθυμούν να προσλάβουν προσωπικό μερικής απασχόλησης για δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα.

Οπότε ο Δήμος Μεσσήνης και τα Ν.Π.Δ.Δ. αυτού, υποβάλλουν προς έγκριση νέο Επιχειρησιακό Σχέδιο (βλέπε Παράρτημα ΙΙΙ) παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα και ζητάνε την έγκριση 40 θέσεων μερικής απασχόλησης.

Οι υπηρεσίες του δήμου και τα Ν.Π.Δ.Δ. που ζητάνε την κάλυψη των αναγκών τους με προσωπικό μερικής απασχόλησης είναι:

1. Ν.Π.Δ.Δ. "ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΔΗΜΟΥ ΜΕΣΣΗΝΗΣ"

Αποτελείται από τρεις παιδικούς σταθμούς. Σήμερα είναι εγγεγραμμένα περίπου 100 παιδιά, αν και υπάρχει δυνατότητα μεγάλης αύξησης αυτών. Εργάζονται 12 άτομα διαφόρων ειδικοτήτων (1 άτομο Νηπιαγωγών, 4 άτομα Βρεφονηπιοκόμων, 3 άτομα Μαγείρων και 4 άτομα Βοηθητικό προσωπικό). Υπάρχει κανονισμός ο οποίος ορίζει ότι ανά 20 παιδιά θα πρέπει να υπάρχει 1 άτομο Νηπιαγωγός ή Βρεφονηπιοκόμος και 1 άτομο Βοηθός Βρεφοκόμων. Οπότε το προσωπικό που υπάρχει δεν επαρκεί για την εύρυθμη λειτουργία του Ν.Π.Δ.Δ. με τους παιδικούς σταθμούς που εξυπηρετεί ήδη (και φυσικά το κενό θα είναι μεγαλύτερο με την έναρξη της λειτουργίας νέου παιδικού σταθμού(όπου θα γίνει σύντομα). Για την αναγκαία στελέχωση του Νομικού Προσώπου "Παιδικοί Σταθμοί Δήμου Μεσσήνης" με το απαιτούμενο προσωπικό,

κρίνεται σκόπιμη η πρόσληψη 10 ατόμων διαφόρων ειδικοτήτων (φαίνονται αναλυτικά στο Επιχειρησιακό Σχέδιο που υπάρχει στο παράρτημα).

2. Ν.Π.Δ.Δ "ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ ΜΕΣΣΗΝΗΣ"

Στο Δ.Μεσσήνης υπάρχουν όλες οι απαιτούμενες υποδομές για την αθλητική άσκηση των δημοτών, χωρίς όμως να υπάρχει το απαιτούμενο προσωπικό.

Σήμερα εργάζεται στο Ν.Π.Δ.Δ. μόνο ένα άτομο με ειδικότητα Δ.Ε1 Διοικητικό. Με δεδομένο ότι η Μεσσήνη είναι μια πόλη με αυξημένη αθλητική δραστηριότητα: υπάρχουν δυο ομάδες σε επαγγελματικές κατηγορίες (ποδοσφαίρου, μπάσκετ), και φυσικά ότι υπάρχουν έτοιμες υποδομές αθλητικών χώρων και υποδομές υπό κατασκευή νέο ανοιχτό γήπεδο) θεωρείται απαραίτητη η πρόσληψη προσωπικού. Γι' αυτό το λόγο το Ν.Π.Δ.Δ. ζητάει την έγκριση τριών (3) θέσεων μερικής απασχόλησης.

3. Ν.Π.Δ.Δ "ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΥ ΜΕΣΣΗΝΗΣ" - ΜΟΥΣΕΙΟ ΧΑΡΑΚΤΙΚΗΣ ΤΑΚΗ ΚΑΤΣΟΥΛΙΔΗ.

Σήμερα οι ανάγκες του Ν.Π.Δ.Δ «Πνευματικό Κέντρο Δήμου Μεσσήνης» καλύπτονται από το υπάρχον προσωπικό του δήμου. Για την σωστή λειτουργία του Ν.Π.Δ.Δ και την ανάπτυξη κάθε μορφής πνευματικής πολιτιστικής δραστηριότητας στο Δ.Μεσσηνίας κρίνεται αναγκαίο το Ν.Π.Δ.Δ., ορισμένες ώρες την εβδομάδα, να έχει προσωπικό που θα ασχολείται με τις πολιτιστικές εκδηλώσεις και τα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα. Το Ν.Π.Δ.Δ ζητάει την πρόσληψη ενός ατόμου μερικής απασχόλησης.

Επίσης ζητάει άλλο ένα άτομο μερικής απασχόλησης για την στελέχωση του Ιδρύματος Τάκη Κατσουλίδη, για την λειτουργία του μουσείου και την διαφύλαξη του ζωγραφικού και χαρακτηριστικού έργου, διότι μέχρι σήμερα δεν υπάρχει προσωπικό για την διαφύλαξη του ιδρύματος.

4. Για την υπηρεσία του δήμου: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ.

Στο Δ.Μεσσήνης υπάρχουν αρκετοί μετανάστες, έχουν εγκριθεί περίπου 250 άδειες παραμονής αλλοδαπών. Επίσης, είναι αρκετοί αλλοδαποί που περιμένουν την έγκριση της άδειας παραμονής τους. Οπότε αυτή η υπηρεσία του δήμου έχει μεγάλο φόρτο εργασίας (άδειες παραμονής, άδειες εργασίας, οικογενειακές συνένωσης κ.τ.λ).

Το προσωπικό που υπάρχει -2 άτομα- δεν επαρκεί για την σωστή και γρήγορη εξυπηρέτηση των μεταναστών.

Ο Δ.Μεσσήνης ζητάει την κάλυψη 2 θέσεων μερικής απασχόλησης για την δράση ενσωμάτωση μεταναστών.

5. Για την αναβάθμιση ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ.

Στην υπηρεσία πολιτικής προστασίας του δήμου υπάρχει μεγάλη έλλειψη προσωπικού και επειδή τα προβλήματα που προκύπτουν εκεί πρέπει να αντιμετωπίζονται έγκαιρα π.χ αντιμετώπιση φυσικών καταστροφών, ο δήμος ζητάει την πρόσληψη 7 ατόμων μερικής απασχόλησης.

6. Για την “ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΗΜΟΥ ΜΕΣΣΗΝΗΣ”

Ο Δ. Μεσσήνης έχει αρκετά μεγάλο αριθμό πληθυσμού τρίτης ηλικίας, περίπου 2.811 άτομα πάνω από 65 ετών, (σύμφωνα με την τελευταία απογραφή, Μάρτιος 2001). Οπότε το πρόγραμμα «Βοήθεια Στο Σπίτι», όπου την εφαρμογή του έχει αναλάβει η Δ.Ε.Α.ΔΗ.Μ, είναι αρκετά χρήσιμο για την βοήθεια της τρίτης ηλικίας στο Δ.Μεσσήνης. Στο πρόγραμμα «Βοήθεια Στο Σπίτι» εργάζονται 4 άτομα: Ένα άτομο κοινωνικός λειτουργός, ένα άτομο Νοσηλευτικής και δυο οικιακοί βοηθοί. Το προσωπικό, όμως, του προγράμματος δεν είναι επαρκές για το δήμο, όπου υπάρχουν αρκετά άτομα της συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας που χρειάζονται βοήθεια. Ο Δ.Μεσσήνης για την επιτυχή υλοποίηση του προγράμματος και την εξυπηρέτηση περισσότερων ατόμων που έχουν ανάγκη, κρίνει απαραίτητη την πρόσληψη 3 ατόμων, διαφόρων ειδικοτήτων, με μερική απασχόληση.

7. Για τις ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ.

Στο Δ. Μεσσήνης δεν εργάζεται κανένα άτομο για την ασφάλεια των μαθητών και την φύλαξη των σχολικών κτηρίων. Όπως προαναφέραμε, έχει αρκετά σχολεία με πολλά τμήματα το κάθε ένα π.χ. το 1^ο Γυμνάσιο έχει 8 τμήματα και 150 μαθητές. Κάποια από αυτά τα σχολεία είναι και ολοήμερα. Άρα είναι απαραίτητο να υπάρχει ασφάλεια για όλους τους μαθητές και να φυλάσσονται τα σχολεία.

Ο δήμος ζητάει την κάλυψη 9 ατόμων μερικής απασχόλησης για την φύλαξη σχολικών κτηρίων και την οδική ασφάλεια μαθητών.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ & ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

9.1. Μεθοδολογία Και Σκοπός Της Έρευνας

Μετά από την παρουσίαση δυο αντιπροσωπευτικών δήμων, ενός μεσαίου πληθυσμιακά (πρωτεύουσα νομού) και ενός μικρότερου δήμου, και προσπαθώντας να αναλύσουμε όσο το δυνατόν με το καλύτερο τρόπο: κοινωνικές δραστηριότητες, προσωπικό και ανάγκες για την εξυπηρέτηση των πολιτών του δήμου, διακρίνουμε ότι οι ανάγκες για προσωπικό στους δυο δήμους είναι μεγάλες και ιδιαίτερα μετά τις καινούργιες αρμοδιότητες που έχουν αναλάβει οι Ο.Τ.Α.

Στόχος της έρευνας είναι να διερευνήσει στους δήμους Καλαμάτας και Μεσσήνης τις απόψεις των φορέων όσον αφορά στη μερική απασχόληση και την πληροφόρηση των υπαλλήλων σχετικά με την μερική απασχόληση, καθώς και τους τομείς που θα μπορούσαν να απασχοληθούν τα άτομα με μερική απασχόληση.

Η συλλογή των στοιχείων που απαιτούνται για την έρευνα έγινε με ερωτηματολόγιο (βλέπε παράρτημα Ι). Οι ερωτήσεις ήταν ανοικτού τύπου.

Είναι βασικό να επισημάνουμε ότι δεν μπορούν να εξαχθούν γενικά συμπεράσματα που να αφορούν όλους τους δήμους εφόσον η έρευνα περιορίζεται σε δύο Ο.Τ.Α., αλλά ενδεικτικά μπορούν να διατυπωθούν απόψεις και προτάσεις.

Στην συνέχεια ακολουθεί η επεξεργασία των απαντήσεων έτσι ώστε να γίνει δυνατόν να ταξινομηθούν οι απαντήσεις σε ομάδες και να συναχθούν συμπεράσματα.

9.2. Ταυτότητα Του Δείγματος.

Το δείγμα που επελέγη για την έρευνα ήταν 30 άτομα:

Εργαζόμενοι στους δυο δήμους και στα των Ν.Π.Δ.Δ. των δήμων, καθώς και αιρετά μέλοι των δήμων. Απευθυνθήκαμε ως επί το πλείστον στην διεύθυνση προσωπικού των δήμων, διότι γνωρίζουν περισσότερο τις ανάγκες των τμημάτων

και μπορούν να προωθήσουν την μερική απασχόληση για την κάλυψη αυτών των αναγκών.

Από τους 30 δέχτηκαν να απαντήσουν μόνο εννέα, εκ των οποίων ένα μόνο άτομο ήταν αιρετό μέλος, 3 άτομα εργαζόμενοι σε Ν.Π.Δ.Δ του δήμου (πανεπιστημιακής εκπαίδευσης) και τα άλλα 5 άτομα ήταν υπάλληλοι στην υπηρεσία προσωπικού των δήμων (δευτεροβάθμιας και πανεπιστημιακής εκπαίδευσης). Το ποσοστό λοιπόν, που απάντησαν είναι 30%.

ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΕΣ	ΑΠΑΝΤΗΘΕΝΤΕΣ
30	9

Καταλαβαίνουμε, ότι το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό έτσι ώστε να υπάρχουν οριστικά και αξιόπιστα συμπεράσματα.

9.3. Παρουσίαση Και Σχολιασμός Πινάκων

Συνοψίζονται οι απαντήσεις που δόθηκαν, και από πόσα άτομα δόθηκε η ίδια απάντηση:

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ
1	α) Αντιμετώπιση ανεργίας	7
	β) Ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας.	6
	γ) Αντιμετώπιση κοινωνικού αποκλεισμού συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων	6
	δ) Αναβάθμιση Παρεχόμενων υπηρεσιών (κοινωνικές-πολιτικής προστασίας).	5
	ε) Κάλυψη αναγκών του δήμου	2
	στ) Έλλειψη προσωπικού συγκεκριμένων ειδικοτήτων.	1
	ζ) Οικονομικοί λόγοι(διότι το κόστος των προσλήψεων δεν θα το επωμισθεί ο δήμος).	1
2	α) Διαπιστώθηκε η έλλειψη προσωπικού συγκεκριμένων ειδικοτήτων.	5

	β) Ανάγκες σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3174/2003.	1
	γ) Επί τόπου έρευνα των αρμόδιων υπηρεσιών του Δήμου.	3
	δ) Από προβλήματα που αναδεικνύονται και προβάλλονται καθημερινά(όπως το πρόβλημα της ανεργίας)	2
	ε) Από τα παράπονα των δημοτών.	4
	στ) Πολύπλευρη γνώση της υφιστάμενης κατάστασης στις υπηρεσίες του δήμου.	1
3	α) Δεν γνωρίζω	4
	β) Από το γραφείο προσωπικού του δήμου	2
	γ) Από το γραφείο προσωπικού του δήμου σε συνεργασία με τα Ν.Π.Δ.Δ. του δήμου.	2
	δ) Συνεργασία του τμήματος προσωπικού και του γραφείου του δημάρχου.	1
4	α) Δεν γνωρίζω	4
	β) Αναφέρονται στο Επιχειρησιακό Σχέδιο	5
5	α) Ν.Π.Δ.Δ του δήμου	7
	β) Σχολεία όπου οι σχολικοί φύλακες είναι πλέον απαραίτητοι.	5
	γ) Τεχνική Υπηρεσία του δήμου	1
	δ) Υπηρεσία κοινωνικής ενσωμάτωσης.	2
	ε) Σε τομείς που δεν είχαν στελεχωθεί ή υπολειπούνται.	1
6	α) Όχι	2
	β) Επηρεάζεται λόγω τις μορφής της εργασίας τους και λόγω του ρευστού εργασιακού καθεστώτος.	3
	γ) Η πορεία του προγράμματος θα το δείξει.	2
	δ) Δεν γνωρίζω	1
	ε) Δεν επηρεάζει την απόδοση διότι ως επί τον πλείστον δεν ζητείται εξειδικευμένο προσωπικό.	1
7	α) Καλύτερη απόδοση εργασίας	5

	β) Καταπολέμηση ανεργίας	1
	γ) Απορρόφηση περισσότερων γυναικών από την αγορά εργασίας.	1
	δ) Αντιμετώπιση πάγιων υπηρεσιακών αναγκών σε προσωπικό.	1
	ε) Απουσία ψυχικής και σωματικής κούρασης	3
8	α) Περιορισμένες οικονομικές απολαβές	6
	β) Ουσιαστικά δεν καταπολεμάτε η ανεργία	2
	γ) Μόνο οι μόνιμοι διορισμοί μπορούν να ικανοποιήσουν τις μεγάλες ανάγκες του δήμου σε προσωπικό.	1
	δ) Δεν μπορεί να γίνει σωστός προγραμματισμός με μακροπρόθεσμους στόχους.	1
	ε) Ο περιορισμός του να μην μπορούν να εργαστούν σε άλλη δουλειά .	1
	στ) Δεν είναι ξεκάθαρο το εργασιακό καθεστώς που διέπει τις σύμβασης μερικής απασχόλησης.	1
9	α) Δεν γνωρίζω	4
	β) Έχει υποβληθεί Επιχειρησιακό Σχέδιο και αναμένεται η τελική έγκριση.	5

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι στην ερώτηση 1 περίπου όλοι οι ερωτηθέντες έδωσαν κοινές απαντήσεις. Διακρίνουμε λοιπόν ότι κύριοι λόγοι που οδήγησαν τους δήμους στην επιλογή μερικής απασχόλησης είναι η αντιμετώπιση της ανεργίας, η ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας και η αναβάθμιση των υπηρεσιών. Ενώ μας εντυπωσιάζει το γεγονός ότι την κάλυψη των αναγκών του δήμου την αναφέρει πολύ μικρότερο ποσοστό ερωτηθέντων σαν απάντηση αν και από την ανάλυση που έχει προηγηθεί για τους δυο δήμους διακρίνουμε ότι οι ανάγκες για προσωπικό είναι μεγάλες.

Επίσης, αξιοσημείωτο είναι ότι έχει δοθεί μόνο μια απάντηση που έχει σχέση με τους οικονομικούς λόγους, δηλαδή ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης δεν πληρώνονται από ιδίους πόρους του δήμου, σαν αίτια υλοποίησης της μερικής

απασχόλησης. Ενώ σε προφορική-άμεση επικοινωνία με αρκετούς υπάλληλους των δυο δήμων, η παράμετρος "Οικονομικοί Λόγοι" λαμβάνει μεγαλύτερες διαστάσεις.

Στη δεύτερη ερώτηση υπάρχουν πολλές διαφορετικές απόψεις. Οι δυο είναι χαρακτηριστικές και μάλιστα σε αυτές συγκλίνουν και οι περισσότερες απαντήσεις:

α) Η έλλειψη προσωπικού και

β) Τα παράπονα των δημοτών που επίσης, οδηγούν στην ανάγκη για πρόσληψη στόμων.

Χαρακτηριστικό είναι ότι ζητήθηκε ο τρόπος με τον οποίο έγινε η διάγνωση των αναγκών και από το ερωτηματολόγιο διακρίνουμε ότι μόνο 3 απαντήσεις δόθηκαν σωστά γι' αυτό που ερωτήθηκαν, και οι 3 συγκλίνουν σαν τρόπο διάγνωσης των αναγκών την επί τόπου έρευνα των αρμόδιων υπηρεσιών του δήμου.

Στην τρίτη ερώτηση βλέπουμε ότι δεν υπάρχει ενημέρωση στους δήμους, εφόσον οι 4 από τους 9 ερωτηθέντες δεν γνωρίζουν πως έγινε το Επιχειρησιακό Σχέδιο και παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει ιδιαίτερη συμμετοχή και ενδιαφέρον από το προσωπικό του δήμου για την μερική απασχόληση, διότι το 44,4% των απαντήσεων που δόθηκαν δεν γνώριζε για το επιχειρησιακό σχέδιο και οι υπόλοιποι αναφέρουν ότι με αυτό ασχολήθηκε το γραφείο προσωπικού του δήμου, οπότε δεν υπήρξε συμμετοχή στην κατάρτιση του επιχειρησιακού σχεδίου.

Στην τέταρτη ερώτηση, απάντησαν σχεδόν όλοι κατά τον ίδιο τρόπο δηλαδή, ότι οι ειδικότητες αναφέρονται στο Επιχειρησιακό Σχέδιο. Ενώ ένα ποσοστό 44,4% δεν γνώριζε τίποτα για τις ειδικότητες που ζητήθηκαν.

Στην πέμπτη ερώτηση βλέπουμε ότι όλοι είναι γνώστες των τμημάτων που έχουν ανάγκη από στελέχωση προσωπικού, ενώ το 44,4% δεν γνώριζε τις ειδικότητες που απαιτούνται για την στελέχωση αυτών των τμημάτων.

Οι περισσότερες απαντήσεις συγκλίνουν στην άποψη ότι οι μερικώς απασχολούμενοι θα καλύψουν ανάγκες των Ν.Π.Π.Δ. του δήμου. Αυτό εν μέρει είναι αλήθεια διότι από την ανάλυση που έχει προηγηθεί και από το επιχειρησιακό σχέδιο των δήμων διακρίνουμε μεγάλες ανάγκες προσωπικού των Ν.Π.Δ.Δ.

Στην ερώτηση 6 βλέπουμε ότι δεν υπάρχει κεντρική κατεύθυνση. Το 33,3% πιστεύει στην επίδραση της εργασίας όσων απασχολούνται με μερική απασχόληση.

Ένα 33,3% θεωρεί ότι δεν υπάρχει επίδραση στην εργασία. Ένα μικρό ποσοστό 22,2% δεν μπορεί να εκφέρει γνώμη εφόσον δεν έχει υλοποιηθεί το πρόγραμμα και ένα 11,1% δηλώνει άγνοια.

Στην 7 ερώτηση βλέπουμε ότι οι περισσότερες απαντήσεις συγκλίνουν στην άποψη ότι το πλεονέκτημα της μερικής απασχόλησης είναι η καλύτερη απόδοση της εργασίας. Η απάντηση εδώ είναι αντιφατική ως προς την ερώτηση 6 όπου το 33,3% πιστεύει ότι η μερική απασχόληση δεν επηρεάζει την εργασία αυτών των ατόμων. Επίσης, διακρίνουμε ότι αρκετοί θεωρούν πλεονέκτημα της μερικής απασχόλησης την απουσία ψυχικής και σωματικής κούρασης.

Στην ερώτηση 8 οι περισσότερες απαντήσεις συγκλίνουν στην άποψη ότι το μειονέκτημα της μερικής απασχόλησης είναι οι περιορισμένες οικονομικές απολαβές και σε μικρότερη συχνότητα βλέπουμε να δίνεται σαν απάντηση ότι ουσιαστικά δεν καταπολεμάται η ανεργία.

Στην ερώτηση 9 βλέπουμε ότι το 44,4% απαντά ότι δεν γνωρίζει.

Επίσης, πρέπει να αναφέρουμε ότι οι περισσότεροι υπάλληλοι των δήμων που ερωτήθηκαν ή δεν γνώριζαν τίποτα ή απλά μόνο είχαν ακούσει για την εφαρμογή αυτού του νόμου. Φάνηκε να μην τους απασχολεί η εφαρμογή αυτού του νόμου εφόσον οι ίδιοι δεν θίγονται.

9.4. Σύνοψη Αποτελεσμάτων Της Έρευνας

Από την συλλογή των στοιχείων διαπιστώθηκε ότι:

- Οι απαντήσεις διακρίνονται από αντιφατικότητα. Από την μία πλευρά είναι προφανές ότι οι δήμοι έχουν ανάγκη από προσωπικό πλήρους και μερικής απασχόλησης για την καλύτερη και ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών τους και από την άλλη πλευρά οι αρμόδιοι, υποστηρίζουν ότι θα εφαρμόσουν την μερική απασχόληση, κυρίως για την αντιμετώπιση της ανεργίας.
- Τα πλεονεκτήματα της μερικής απασχόλησης είναι η καλύτερη απόδοση της εργασίας των μερικώς απασχολούμενων και η απουσία ψυχικής και σωματικής κούρασης.
- Από τα μειονεκτήματα διακρίνεται ότι κυριαρχούν οι χαμηλές οικονομικές απολαβές των ατόμων που απασχολούνται με μερική απασχόληση.
- Οι γνώμες για την επίδραση στην εργασία των ατόμων που απασχολούνται με μερική απασχόληση διίστανται.
- Τα άτομα τα οποία ζητήθηκαν μέσω του Επιχειρησιακού Σχεδίου για την κάλυψη αναγκών είναι απόρροια της επί τόπου έρευνας των αρμόδιων υπηρεσιών των δήμων, στις υπηρεσίες και στα Ν.Π.Δ.Δ αυτών, και θα απασχοληθούν για τις κοινωνικές ανάγκες των δήμων π.χ εξυπηρέτηση μεταναστών, στελέχωση βρεφονηπιακών σταθμών κ.τ.λ.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που υιοθέτησαν ευέλικτες πολιτικές απασχόλησης αύξησαν την απασχόληση τους, ιδιαίτερα την γυναικεία απασχόληση, τα τελευταία χρόνια.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση κάνει όλο και περισσότερες προσπάθειες για την ευελιξία της αγοράς εργασίας, παρέχοντας όλο και περισσότερα δικαιώματα στους εργαζομένους που αποφασίζουν να απασχοληθούν με ευέλικτα σχήματα εργασίας και επίσης στηρίζοντας τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν ευέλικτες πολιτικές απασχόλησης π.χ. μείωση εργοδοτικών εισφορών, κ.τ.λ.

Η Ελλάδα, αν και είναι από τις τελευταίες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ασχολούνται με ευέλικτα σχήματα απασχόλησης, παρατηρούμε ότι τα τελευταία χρόνια έχει κάνει μεγάλα άλματα προς αυτή την κατεύθυνση, προσπαθώντας να κινηθεί στο κλίμα της εποχής και να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση της.

Η Χώρα μας αν και παρουσιάζει αύξηση στα ποσοστά απασχόλησης τα τελευταία χρόνια, παρόλα αυτά όμως η ανεργία εξακολουθεί να είναι σε υψηλά επίπεδα και να πλήττει κυρίως, νέους και γυναίκες. Για την αύξησή της απασχόλησης στρέφεται όλο και περισσότερο προς ευέλικτα σχήματα απασχόλησης σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, επιδιώκοντας έτσι να αυξήσει και την γυναικεία και νεανική απασχόληση και να περιορίσει τον αποκλεισμό της γυναίκας από την αγορά εργασίας.

Σ' αυτό το σημείο όμως οι απόψεις διίστανται, δηλαδή αν και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης προωθούν ως επί το πλείστον την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, υπάρχουν υποστηρικτές τις απόψεις ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενδυναμώνουν τις διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα και αυτό διότι, καθώς οι γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες είναι αυτές που θα πρέπει να συνδυάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή και γι' αυτό επιλέγουν αναγκαστικά να ασχολούνται με ευέλικτο εργασιακό καθεστώς και να

υφίστανται τις επιπτώσεις που αυτό φέρει (λιγότερο εισόδημα, μικρότερη κοινωνική ασφάλιση κ.τ.λ.).

Εδώ τίθεται ένα άλλο θέμα που έχει σχέση με το αν τα άτομα που απασχολούνται με ευέλικτο εργασιακό καθεστώς είναι επιλογή τους ή όχι. Στην Ελλάδα τα περισσότερα άτομα που εργάζονται με καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης δεν είναι επιλογή τους αλλά αναγκάζονται λόγω δυσκολίας να βρουν πλήρης απασχόληση.

Από την άλλη υπάρχουν και άτομα που είναι επιλογή τους να εργάζονται με ευέλικτη μορφή απασχόλησης όπως νέοι, σπουδαστές με μειωμένο ελεύθερο χρόνο, κ.τ.λ.. Αυτοί επιλέγουν ως επί το πλείστον την μερική απασχόληση, η οποία στην χώρα μας δεν είναι πολύ διαδεδομένη λόγω έλλειψης ουσιαστικών νομοθετικών μέτρων για την κοινωνική κάλυψη και την αμοιβή (η οποία είναι πολύ χαμηλή) των μερικώς απασχολούμενων.

Η πιο διαδεδομένη ευέλικτη μορφή απασχόλησης στην Ελλάδα είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Σε ευέλικτα σχήματα απασχόλησης στρέφονται οι Ο.Τ.Α, προκειμένου να καλύψουν ανάγκες τους.

Η πιο νέα ευέλικτη μορφή απασχόλησης στους δήμους είναι η μερική απασχόληση, η οποία όμως δεν έχει αρχίσει να εφαρμόζεται ακόμη.

Η μερική απασχόληση θα καλύψει ως επί το πλείστον κοινωνικές ανάγκες του δήμου, όπως εξυπηρέτηση μεταναστών για την ενσωμάτωση τους στην τοπική κοινωνία, βρεφονηπιακοί σταθμοί Κ.Α.Π.Η., κ.τ.λ. Οι δήμοι έχουν ανάγκη για προσωπικό που θα καλύψει τις κοινωνικές δράσεις. Επίσης, η μερική απασχόληση θα καλύψει τις ελλείψεις προσωπικού που υπάρχουν στα Ν.Π.Δ.Δ. των δήμων, που ασχολούνται ως επί των πλείστων με πολιτιστικές και κοινωνικές αρμοδιότητες.

Οι υπάλληλοι των δήμων δεν είναι επαρκώς ενημερωμένοι για τον θεσμό της μερικής απασχόλησης ούτε και έχουν ασχοληθεί με την κατάρτιση των Επιχειρησιακών Σχεδίων.

Αντί για προτάσεις

- Να υπάρξει πλήρες νομοθετικό πλαίσιο για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα.

Η προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, βοηθάει στην μείωση της ανεργίας, στον περιορισμό του αποκλεισμού των γυναικών από την αγορά εργασίας καθώς και στην απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Γι' αυτούς τους λόγους η Χώρα μας πρέπει να ενισχύσει περισσότερο, με νομοθετικά μέτρα για την κοινωνική ασφάλιση, ίσα δικαιώματα, αυξημένες αμοιβές, τα άτομα που απασχολούνται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, έτσι ώστε όλο και περισσότερο ποσοστό ανθρώπων να επιθυμούν να απασχολούνται με ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

- Στους δήμους πρέπει να υπάρχει μεγαλύτερη συμμετοχή και ενημέρωση των υπαλλήλων για το θεσμό της μερικής απασχόλησης. Διότι, οι δήμοι έχουν ανάγκη από προσωπικό μερικής απασχόλησης, για την κάλυψη αναγκών που δεν απαιτούν πλήρη απασχόληση.

- Οι χαμηλές αμοιβές των μερικώς απασχολούμενων (είναι και το μεγαλύτερο μειονέκτημα της μερικής απασχόλησης) πρέπει να αυξηθούν έτσι ώστε να δίνονται κίνητρα σε περισσότερους ανθρώπους να απασχοληθούν με μερική απασχόληση.

- Υπάρχει ανάγκη για αναβάθμιση των υπηρεσιών που παρέχονται προς τους πολίτες και η εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στους Ο.Τ.Α θα καλύψει αυτές τις ανάγκες, γι' αυτό η εφαρμογή του νόμου επιβάλλεται να είναι άμεση.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1)Ποιοι λόγοι σας οδήγησαν στην επιλογή της Μερικής Απασχόλησης;

2)Με ποιό τρόπο έγινε η διάγνωση των αναγκών για τις θέσεις οι οποίες θα καλυφθούν με Μερική Απασχόληση;

3)Με ποιον τρόπο εκπονήθηκε το Επιχειρησιακό Σχέδιο του δήμου σας;(υπήρξε συμμετοχή και ενδιαφέρον από το προσωπικό του δήμου);

4)Ποιες ειδικότητες ζητήθηκαν μέσω των Επιχειρησιακών Σχεδίων;

5) Ποιους τομείς, ποιες θέσεις θα καλύψουν στον δήμο σας οι μερικώς απασχολούμενοι;

6) Πιστεύετε ότι το καθεστώς απασχόλησης των μερικώς απασχολούμενων επηρεάζει την αποδοτικότητα της εργασίας;

7) Ποια θεωρείται ότι είναι τα πλεονεκτήματα της Μερικής Απασχόλησης;

8) Ποια θεωρείται ότι είναι τα μειονεκτήματα της Μερικής Απασχόλησης;

9) Σε τι στάδιο βρίσκονται οι διαδικασίες στον δήμο σας για την υλοποίηση της Μερικής Απασχόλησης;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΝΟΜΟΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ
ΔΗΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Καλαμάτα 12 Ιουλίου 2004

Αριθ. πρωτ.: 12094 / 3909

Δ/ΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ: ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ &
ΔΗΜΑΡΧΙΑΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Ταχ. Δ/ση: Αριστομένους 28
Καλαμάτα, Τ.Κ. 24100

Πληρ.: Χρήστος Αλεξανδρόπουλος

Τηλ: 27210 - 23355

Fax: 27210 - 83249

E-mail: dhmoskal@otenet.gr

ΠΡΟΣ

✓ Τη Δ/ση Τοπ. Αυτ/σης & Δ/σης
Ν. Μεσσηνίας

Τμήμα Τοπ. Αυτ/σης & Ν.Π.Δ.Δ.

ΔΙΟΙΚΗΤΗΡΙΟ
24100 ΚΑΛΑΜΑΤΑ

ΘΕΜΑ: Υποβολή επιχειρησιακού σχεδίου για τη μερική απασχόληση και την παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα.

ΣΧΕΤ: α) Το υπ' αριθ. πρωτ. 8891/16-6-2004 έγγραφό σας.
β) Το υπ' αριθ. πρωτ. 30248/9-6-2004 έγγραφο του ΥΠΕΣΔΔΑ.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω σχετικά, που αναφέρονται στο αντικείμενο του θέματος, σας υποβάλουμε συνημμένα:

1. Το επιχειρησιακό σχέδιο του Δήμου Καλαμάτας στο οποίο περιλαμβάνονται οι δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα τόσο για το Δήμο Καλαμάτας όσο και για τα Ν.Π.Δ.Δ. αυτού και οι αιτούμενες θέσεις για την υλοποίηση αυτών, που ανέρχονται συνολικά σε εκατόν είκοσι (120), η δε δαπάνη μισθοδοσίας των προσληφθέντων θα καλυφθεί από πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού.
2. Την υπ' αριθ. 291/2004 απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου Καλαμάτας με την οποία εγκρίθηκε το ανωτέρω επιχειρησιακό σχέδιο,

και παρακαλούμε για τις δικές σας ενέργειες.

Ο Δήμαρχος Καλαμάτας

Γεώργιος Ν. Κουτσούλης



ΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

Καλαμάτα 12.7.2004
ΕΠΡΟΪΣΤΑΝΤΗΣ ΔΙΕΚΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ

ΜΑΡΙΑ ΤΕΡΕΝΤΙΑΔΟΥ
ΜΑΡΙΑ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ

ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ –

ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Στον Δήμο Καλαμάτας λειτουργούν οι παρακάτω υπηρεσίες, καθώς και τα πιο κάτω Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, που δραστηριοποιούνται στον τομέα παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα.

• ΔΗΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΜΕΣΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΔΗΜΑΡΧΟΥ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΕΚΤΑΚΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ – ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΠΟΔΗΜΟΥ ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΥ
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ - ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ
- ΚΕΝΤΡΟ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ

Δ/ΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ – ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ

• ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

- Α΄ ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (Α΄ Κ.Α.Π.Η.) ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
- Β΄ ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (Β΄ Κ.Α.Π.Η.) ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
- ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
- ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΦΙΛΑΡΜΟΝΙΚΗ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
- ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
- ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΑΘΛΗΣΗΣ «Ε. ΣΤΑΔΙΟ – Ε. ΚΟΛΥΜΒΗΤΗΡΙΟ» ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

- ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΚΑΙ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
- ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

2. ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ - ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ - ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

Από τις υφιστάμενες υπηρεσίες δίνεται προτεραιότητα για την επόμενη περίοδο σε δράσεις των πιο κάτω υπηρεσιών.

• ΔΗΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΜΕΣΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΔΗΜΑΡΧΟΥ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΕΚΤΑΚΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ - ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ -

Απαιτείται η στελέχωσή του για την παρακολούθηση και ενεργοποίηση του Δημοτικού Σχεδίου αντιμετώπισης εκτάκτων αναγκών και την συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΠΟΔΗΜΟΥ ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΥ

Για την συνεχή επαφή του Δήμου με τις οργανώσεις των αποδήμων ομογενών της πόλης μας και του νομού μας και την σωστή και έγκαιρη επικοινωνία και ενημέρωσή τους απαιτείται η στελέχωση του γραφείου.

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Στόχος του Δήμου είναι η σωστή πληροφόρηση των Δημοτών για κάθε δραστηριότητά του, η διεκπεραίωση των υποθέσεών τους, η διευκόλυνση της επαφής τους με τη Δημόσια Διοίκηση γενικά, με Φορείς και Υπηρεσίες καθώς και η παραλαβή και η εξέταση των προτάσεων και παραπόνων τους.

Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ - ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ

Απαιτείται η στελέχωση του Γραφείου Αλλοδαπών που θα ασχοληθεί με την καταγραφή, την κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών, αλλά και γενικότερα με την εξυπηρέτηση των μεταναστών, άδειες παραμονής, εργασίας κ.λ.π.

- ΚΕΝΤΡΟ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ

Προβλέπεται η σύσταση Κέντρου Εξυπηρέτησης Πολιτών με σκοπό την ενημέρωση και πληροφόρηση των πολιτών για τις ενέργειες που απαιτούνται για την διεκπεραίωση των υποθέσεών τους, την παραλαβή και έλεγχο των αιτήσεων και την διαβίβασή τους στην αρμόδια υπηρεσία, την επικύρωση διοικητικών εγγράφων, τη θεώρηση του γνησίου των υπογραφών, την χορήγηση παραβόλων και υπευθύνων δηλώσεων.

Δ/ΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Για την πρόληψη και αντιμετώπιση ειδικών περιβαλλοντικών αναγκών και για την εξάλειψη, τον περιορισμό πηγών ή φαινομένων ρύπανσης της ατμόσφαιρας, ηχορύπανσης, αφίσσορύπανσης, απαιτείται η ενίσχυση του γραφείου με επί πλέον προσωπικό.

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ

Η εκπόνηση και παρακολούθηση μελετών των περιβαλλοντικών επιπτώσεων, η διοργάνωση εκδηλώσεων με θέμα το περιβάλλον, η ευαισθητοποίηση των πολιτών και η ανάδειξη των μνημείων της φύσης, καθώς και η φύλαξη και η συντήρηση των αλυσυλλίων, των πάρκων, των παιδικών χαρών του Δήμου και των χώρων εναπόθεσης απορριμμάτων.

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ - ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ

Ο Δήμος Καλαμάτας έχει ενταχθεί στο πρόγραμμα «Εθνικό Πρόγραμμα Οδικής Ασφάλειας» του Υπουργείου Μεταφορών και Επικοινωνιών και ήδη έχει προχωρήσει στην κατασκευή πάρκου κυκλοφοριακής αγωγής, σκοπός του οποίου είναι η ευαισθητοποίηση του κοινού και των μαθητών και η χρησιμοποίησή του σαν χώρος αναψυχής, διαλέξεων και εκπαίδευσης μαθητών, παιδιών και γονέων σε θέματα οδικής ασφάλειας.

Η σωστή και αποτελεσματική λειτουργία του ανωτέρω Π.Κ.Α. απαιτεί την πρόσληψη του απαραίτητου προσωπικού που θα καλύπτει ανάγκες εκπαίδευσης και φύλαξης.

• ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

- Α΄ ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (Α΄ Κ.Α.Π.Η.) ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Για την ενίσχυση της παροχής προστασίας στα ηλικιωμένα άτομα, για την επέκταση του προγράμματος «Βοήθεια στο σπίτι», καθώς και για την εφαρμογή του προγράμματος Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων που θα λειτουργήσει σε υπό περιοχή της πόλης μας που συγκεντρώνει χαρακτηριστικά κοινωνικής υποβάθμισης απαιτείται η ενίσχυση του ήδη απασχολούμενου προσωπικού.

- Β΄ ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (Β΄ Κ.Α.Π.Η.) ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Για την ενίσχυση της παροχής προστασίας στα ηλικιωμένα άτομα και για την επέκταση του προγράμματος «Βοήθεια στο σπίτι» στην περιοχή δραστηριότητας του Β΄ Κ.Α.Π.Η., το οποίο δεν μπορεί να καλυφθεί από το Α΄ Κ.Α.Π.Η. λόγω των μεγάλων αποστάσεων μεταξύ τους, απαιτείται η στελέχωση του Νομικού Προσώπου με το αναγκαίο προσωπικό.

– ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Στις προτεραιότητες του Δήμου Καλαμάτας και του Νομικού Προσώπου είναι η εφαρμογή προγράμματος Κοινοτικής Οργάνωσης και Ενσωμάτωσης Αθιγγάνων με στόχο την υποστήριξη της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης της πληθυσμιακής ομάδας των τσιγγάνων με ενέργειες ενδυνάμωσης και στήριξης σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο αλλά και με ενέργειες ευαισθητοποίησης της κοινότητας.

Στις δράσεις του προγράμματος περιλαμβάνονται: η καταγραφή, έρευνα και αντικειμενική απεικόνιση της υφιστάμενης κατάστασης, η υποστήριξη της κοινωνικής οργάνωσης, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ανέργων, η παρακολούθηση της σχολικής εκπαίδευσης και προσαρμογής των παιδιών, η προστασία της υγείας, η πρόληψη – έγκαιρη διάγνωση – αξιολόγηση και αντιμετώπιση προβλημάτων, κ.λ.π.

Συμπληρωματικά στους στόχους του Νομικού Προσώπου περιλαμβάνονται, η εφαρμογή προγραμμάτων ανάπτυξης υποβαθμισμένων περιοχών, ο σχεδιασμός προγραμμάτων αντιμετώπισης εκτάκτων κοινωνικών αναγκών και ανάπτυξη μηχανισμών επιτυχούς εφαρμογής, ο σχεδιασμός ερευνητικών προγραμμάτων, ανάπτυξη έρευνας και ποσοτικής – ποιοτικής ανάλυσης δεδομένων που σχετίζονται με τις κοινωνικές ανάγκες και η διασύνδεση και ο συντονισμός μεταξύ διαφορετικών φορέων που αναπτύσσουν κοινή δράση στον τομέα των κοινωνικών προγραμμάτων.

– ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΚΑΙ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Για την καλύτερη προστασία και φροντίδα των παιδιών, για την φιλοξενία περισσότερων παιδιών στους Σταθμούς και για την εύρυθμη λειτουργία αυτών, απαιτείται η επιπλέον στελέχωση του Νομικού Προσώπου με εξειδικευμένο προσωπικό.

– ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Στους στόχους του Νομικού Προσώπου είναι η ανάπτυξη του μαζικού αθλητισμού για κάθε ηλικία, η καλλιέργεια των σωματικών και πνευματικών ικανοτήτων, η καλλιέργεια φίλαθλου συναγωνιστικού πνεύματος μακριά από φανατισμούς και κερδοσκοπικούς σκοπούς.

– ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΑΘΛΗΣΗΣ «Ε. ΣΤΑΔΙΟ – Ε. ΚΟΛΥΜΒΗΤΗΡΙΟ» ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Στις προτεραιότητες του Νομικού Προσώπου είναι η υποστήριξη του μαζικού και σωματειακού αθλητισμού, η υποστήριξη και ανάπτυξη του Σχολικού αθλητισμού όλων των βαθμίδων, του Πανεπιστημιακού, Στρατιωτικού και Εργοστασιακού αθλητισμού, η υποστήριξη ψυχαγωγικών, πολιτιστικών, επιστημονικών, συνεδριακών εκδηλώσεων Διεθνούς, Εθνικού, Περιφερειακού, Νομαρχιακού Επιπέδου, των φορέων τοπικού χαρακτήρα καθώς και των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

– ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

3. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

• ΔΗΜΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΜΕΣΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΔΗΜΑΡΧΟΥ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΕΚΤΑΚΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ – ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
Μία (1) θέση ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων
Τέσσερις (4) θέσεις ΥΕ Εργατών
Τέσσερις (4) θέσεις ΔΕ Χειριστών Μηχ/των
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΠΟΔΗΜΟΥ ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΥ
Μία (1) θέση ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ
Δύο (2) θέσεις ΔΕ
Μία (1) θέση ΔΕ Προσωπικού Η/Υ

Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ - ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ
Μία (1) θέση ΤΕ Πληροφορικής
Δύο (2) θέσεις ΠΕ Κοινωνικής Ανθρωπολογίας
- ΚΕΝΤΡΟ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ
Δύο (2) θέσεις ΠΕ Πληροφορικής
Δύο (2) θέσεις ΔΕ Προσωπικού Η/Υ
Δύο (2) θέσεις ΥΕ Κλητήρων

Δ/ΝΣΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
Δέκα (10) θέσεις ΥΕ Εργατών
Δύο (2) θέσεις ΔΕ Χειριστών Μηχ/των
- ΓΡΑΦΕΙΟ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ
Μία (1) θέση ΠΕ Αρχιτεκτόνων μηχανικών

Μία (1) θέση ΠΕ Πολιτικών Μηχανικών

Δύο (2) θέσεις ΔΕ Οδηγών

Τέσσερις (4) θέσεις ΥΕ Φυλάκων

Τέσσερις (4) θέσεις ΥΕ Εργατών

- ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ - ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ

Δύο (2) θέσεις ΠΕ ή ΤΕ

Δύο (2) θέσεις ΔΕ

Δύο (2) θέσεις ΥΕ Φυλάκων

(Οι υπάλληλοι των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ πρέπει να είναι κάτοχοι άδειας οδήγησης τουλάχιστον κατηγορίας Α')

• ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

- Α' ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (Α' Κ.Α.Π.Η.) ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Δύο (2) θέσεις ΤΕ Κοινωνικών Λειτουργών

Δύο (2) θέσεις ΔΕ Βοηθών Νοσοκόμων

Δύο (2) θέσεις ΥΕ Οικογενειακών βοηθών

Δύο (2) θέσεις ΥΕ Καθαριστριών

- Β' ΚΕΝΤΡΟ ΑΝΟΙΚΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (Β' Κ.Α.Π.Η.) ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Μία (1) θέση ΤΕ Κοινωνικών Λειτουργών

Μία (1) θέση ΔΕ Βοηθών Νοσοκόμων

Μία (1) θέση ΥΕ Οικογενειακών βοηθών

- ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Μία (1) θέση ΠΕ Κοινωνιολόγου

Δύο (2) θέσεις ΤΕ Κοινωνικών Λειτουργών

Μία (1) θέση ΤΕ Επισκεπτριών Υγείας

Μία (1) θέση ΥΕ Οικογενειακών Βοηθών

Μία (1) θέση ΠΕ Κοινωνικής Ανθρωπολογίας

Δύο (2) θέσεις ΔΕ

Δύο (2) θέσεις ΔΕ Οδηγών

- ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΚΑΙ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Έξι (6) θέσεις ΤΕ 9 Βρεφονηπιοκομίας

Πέντε (5) θέσεις ΔΕ 8 Βοηθών Βρεφοκόμων

Τέσσερις (4) θέσεις ΥΕ 14 Βοηθών Μαγείρων

Τέσσερις (4) θέσεις ΥΕ 16 Προσωπικού Καθαριότητας

– ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Δύο (2) θέσεις ΠΕ Καθηγητών Φυσικής Αγωγής

– ΔΗΜΟΤΙΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΑΘΛΗΣΗΣ «Ε. ΣΤΑΔΙΟ – Ε. ΚΟΛΥΜΒΗΤΗΡΙΟ» ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Δύο (2) θέσεις ΠΕ Καθηγητών Φυσικής Αγωγής με πτυχίο ναυαγοσώστη

Δύο (2) θέσεις ΤΕ Φυσικοθεραπευτών - τριών

Δύο (2) θέσεις Ναυαγοσωστών

– ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

Δέκα (10) θέσεις ΔΕ Σχολικών Φυλάκων

Δέκα (10) θέσεις ΔΕ Σχολικών Τροχονόμων

4. ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Ο έλεγχος της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και της υλοποίησης των δράσεων κοινωνικού χαρακτήρα θα γίνεται από τους Προϊσταμένους των υπηρεσιών όπου θα κληθούν να τοποθετηθούν και να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους οι προσληφθέντες.

Καλαμάτα 12 Ιουλίου 2004

Ο Δήμαρχος Καλαμάτας

Γεώργιος Ν. Κουτσούλης



ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

Καλαμάτα 12/7/2004
ΕΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΔΙΕΚΕΦΕΡΑΙΩΣΕΩΣ

ΜΑΡΙΑ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΝΟΜΟΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ
ΔΗΜΟΣ ΜΕΣΣΗΝΗΣ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Χρυσάφιδης Σ.
ΤΗΛ: 2722 - 22231
22601
ΦΑΞ: 2722- 22752

7-7-04
ΜΕΣΣΗΝΗ 06-07-2004
ΑΡ. ΠΡΩΤ. 7007

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
Δ/ΝΣΗ ΤΟΠ. ΑΥΤ/ΣΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΝΟΜΟΥ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ

ΑΡΙΘΜ. ΠΡΩΤ. 10370

ΗΜΕΡ. 07 ΙΟΥΛ. 2004

ΠΡΟΣ
ΓΕΝΙΚΟ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΕΡΜΑ ΕΡΥΘΡΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥ
22100 ΤΡΙΠΟΛΗ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ
Δ/ΝΣΗ ΤΟΠ. ΑΥΤ/ΣΗΣ & Δ/ΝΣΗΣ
Ν. ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΤΟΠ. ΑΥΤ/ΗΣ
ΔΙΟΙΚΗΤΗΡΙΟ
24100 ΚΑΛΑΜΑΤΑ

ΘΕΜΑ: Αποστολή επιχειρησιακού σχεδίου παροχής υπηρεσιών κοινωνικού
Χαρακτήρα κ.λ.π.

ΣΧΕΤ: 1. Το 30248/09-06-2004 έγγραφο του ΥΠΕΣΔΔΑ.
2. Το 9214/15-06-2004 έγγραφο της Περιφέρειας Πελοποννήσου

Σας στέλνομε επιχειρησιακό σχέδιο για την «Μερική απασχόληση στο
Δήμο Μεσσήνης και τα Δημοτικά Νομικά Πρόσωπα του Δήμου, και
παρακαλούμε για τις δικές σας ενέργειες.



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΝΟΜΟΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ
ΔΗΜΟΣ ΜΕΣΣΗΝΗΣ**

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ**

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Το παρόν σχέδιο αφορά στην παροχή υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης στην περιφέρεια του Δήμου Μεσσήνης. Στο πρώτο μέρος αναλύονται η υφιστάμενη κατάσταση που επικρατεί στην οριοθετούμενη περιοχή σε επίπεδο παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, καθώς και οι στόχοι που η παρούσα δημοτική αρχή έχει θέσει στο κοινωνικό πρόγραμμα. Στο δεύτερο μέρος αναλύονται οι συγκεκριμένες δράσεις και οι άξονες που η δημοτική αρχή επιθυμεί να υλοποιήσει για την αντιστροφή της αρνητικής κατάστασης με αναλυτική καταγραφή των τομέων κοινωνικού χαρακτήρα όπου θα γίνουν παρεμβάσεις με την πρόσληψη προσωπικού μερικής απασχόλησης, καθώς και οι τρόποι ελέγχου της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών.

ΜΕΡΟΣ Α'

ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Ο Δήμος Μεσσήνης είναι ένας κατ' εξοχή αγροτικός Δήμος που μετά το Ν. 2539/97 «Ι. Καποδίστριας» αποτελείται από δέκα τρία (13) δημοτικά διαμερίσματα και αριθμεί σε πραγματικό πληθυσμό 10.500 μόνιμων κατοίκων ελληνικής ιθαγένειας και 600 αλλοδαπών μόνιμης διαμονής.

Ο Νέος Δήμος Μεσσήνης καλύπτει γεωγραφικά μία έκταση 84.602 στρεμμάτων. Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός του νέου διευρυμένου δήμου ανέρχεται σε 6.000 άτομα περίπου. Η απασχόληση κατά τομέα απασχόλησης είναι ως εξής: Πρωτογενής τομέας 5.000, δευτερογενής 250 τριτογενής 100, ενώ περίπου 650 άτομα είναι άνεργοι.

Η διάρθρωση του πληθυσμού καταδεικνύει το μεγάλο ποσοστό ατόμων τρίτης ηλικίας και ένα μεγάλο ποσοστό αλλοδαπών μόνιμα εγκαταστημένων στην περιφέρεια του Δήμου που απασχολούνται με αγροτικές εργασίες.

Η περιφέρεια του Δήμου Μεσσήνης από την επεξεργασία στατιστικών στοιχείων έχει πολύ μεγάλα ποσοστά εποχιακής εργασίας (αγροτικές εργασίες) και κυρίως ανεργίας (ιδιαίτερα των γυναικών).

Οι κοινωνικές υποδομές διαρθρώνονται ως εξής:

**ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ (ΓΡΑΦΕΙΟ
ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ)**

Ν.Π.Δ.Δ. «ΠΑΙΔΙΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ ΔΗΜΟΥ ΜΕΣΣΗΝΗΣ»

Υπηρετούν τακτικό προσωπικό

Ένα (1) άτομο ΤΕ16 Νηπιαγωγών

Τέσσερα (4) άτομα ΤΕ9 Βρεφονηπιοκόμων

Τρία (3) άτομα ΔΕ32 Μαγείρων

Τέσσερα (4) άτομα ΥΕ16 βοηθητικό προσωπικό (καθαριότητα)

Στο Νομικό Πρόσωπο φιλοξενούνται και εξυπηρετούνται σήμερα πάνω από 100 παιδιά, με δυνατότητα αύξησης αυτών από 01-09-2004, - λόγω αποπεράτωσης της κατασκευής ενός νέου κτιρίου.

ΔΕΑΔΗΜ, Δημοτική Αναπτυξιακή Επιχείρηση με ενσωματωμένους κοινωνικούς σκοπούς στο καταστατικό της και με λειτουργία σήμερα δύο προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα, ένα εκ' των οποίων το «Βοήθεια στο Σπίτι».

ΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ (ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ)

Υπάρχει μεγάλη έλλειψη προσωπικού

Ν.Π.Δ.Δ. «ΔΗΜΟΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ ΜΕΣΣΗΝΗΣ»

Υπηρετούν τακτικό προσωπικό

Ένα (1) άτομο ΔΕ1 Διοικητικού

Ν.Π.Δ.Δ. «ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΥ ΜΕΣΣΗΝΗΣ»

Δεν υπηρετεί προσωπικό

ΜΟΥΣΕΙΟ ΧΑΡΑΚΤΙΚΗΣ ΤΑΚΗ ΚΑΤΣΟΥΛΙΔΗ

Δεν υπηρετεί προσωπικό

ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ

Δεν υπηρετεί προσωπικό

Οι βασικοί στόχοι είναι οι εξής:

- Αντιμετώπιση της ανεργίας και ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Απεγκλωβισμός και ενσωμάτωση στην τοπική κοινωνία των αλλοδαπών και των αθίγγανων.
- Αντιμετώπιση κοινωνικού αποκλεισμού συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων (τρίτη ηλικία κ.λ.π.)
- Αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών κοινωνικής μέριμνας και υγείας.
- Στόχος για πολιτική προστασία

ΜΕΡΟΣ Β'

Με γνώμονα τους ανωτέρω στόχους οι δράσεις που προγραμματίστηκαν έχουν ως εξής:

ΔΡΑΣΗ 1: Ενσωμάτωση μεταναστών

Στελέχωση της ανωτέρω υπηρεσίας του Δήμου με το απαιτούμενο προσωπικό, για την πλήρη και ομαλή διεκπεραίωση των φακέλων των αλλοδαπών που επιθυμούν την έκδοση των απαιτούμενων εγγράφων (άδεια παραμονής, άδεια εργασίας, οικογενειακή συνένωση, επαγγελματική δραστηριότητα, επαγγελματική κατάρτιση, ασφάλιση, κ.λ.π. λόγους) για την είσοδο και διαμονή στην χώρα μας.

Απαραίτητη πρόσληψη: Δύο (2) ατόμων ΔΕ Διοικητικού.

ΔΡΑΣΗ 2: Αναβάθμιση υπηρεσιών μέριμνας και φροντίδας.

Στελέχωση του Νομικού προσώπου «Παιδικοί Σταθμοί Δήμου Μεσσήνης» με το απαιτούμενο εκπαιδευτικό και μη προσωπικό, για την εύρυθμη λειτουργία του, αλλά και την λειτουργία του νέου παιδικού σταθμού, κάλυψη όλων των αναγκών του δήμου και των δημοτικών διαμερισμάτων με την εγγραφή όλων των παιδιών προσχολικής ηλικίας με συνέπεια την ομαλή, σωματική, νοητική, συναισθηματική και κοινωνική ανάπτυξη των παιδιών και την σωστή και ομαλή ένταξη τους στο δημοτικό σχολείο.

Απαραίτητη πρόσληψη: Ενός (1) ατόμου ΔΕ Διοικητικού
Τρία (3) άτομα ΤΕ Βρεφονηπιοκόμων.
Τρία (3) άτομα ΔΕ Βοηθών Βρεφοκόμων.
Δύο (2) άτομα ΥΕ Καθαριστριών.
Ένα (1) άτομο ΥΕ Εργατών Γενικών Καθηκόντων.

ΔΡΑΣΗ 3: Αναβάθμιση υπηρεσιών υγείας και λοιπών μονάδων κοινωνικής μέριμνας.

Πρόσληψη προσωπικού για την μέριμνα της υγείας των ηλικιωμένων της περιοχής αλλά και της επιτυχούς υλοποίησης του προγράμματος «βοήθεια στο Σπίτι».

Απαραίτητη πρόσληψη: Ενός (1) ατόμου ΔΕ Νοσηλευτών
Ένα (1) άτομο ΥΕ Οικιακών Βοηθών

Ένταξη των αθίγγανων και ενσωμάτωση τους στην τοπική κοινωνία – υποστήριξη αυτών για την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών για την χορήγηση των στεγαστικών δανείων κ.λ.π.

Απαραίτητη πρόσληψη: Ενός (1) ατόμου ΔΕ Διοικητικού.

ΔΡΑΣΗ 4: Αναβάθμιση πολιτικής προστασίας

Πρόσληψη προσωπικού για τις ανάγκες Πολιτικής Προστασίας (αντιμετώπιση φυσικών καταστροφών κ.λ.π.)

Απαραίτητη πρόσληψη: Ενός (1) ατόμου ΠΕ Πολιτικού Μηχανικού
Ενός (1) ατόμου ΔΕ Ηλεκτρολόγου
Ενός (1) ατόμου ΔΕ Χειριστή GRATER
Ενός (1) ατόμου ΔΕ Χειριστή Τσάπας
Τρία (3) άτομα ΥΕ Εργατών Γενικών Καθηκόντων.

ΔΡΑΣΗ 5: Αθλητισμός

Στελέχωση του Νομικού προσώπου «Δημοτικό Στάδιο Μεσσήνης» με το απαιτούμενο εργατοτεχνικό προσωπικό για την εύρυθμη λειτουργία του κλειστού σταδίου, του υπάρχοντος Δημοτικού Σταδίου το οποίο μεταβιβάστηκε στο Δήμο και διαθέτει χλοοτάπητα (χωρίς να υπηρετεί προσωπικό) και όλων των λοιπών αθλητικών χώρων του δήμου (γήπεδα τένις, βόλεϊ, μπάσκετ ποδοσφαίρου 5 Χ 5 αλλά και του νέου ανοικτού γηπέδου που ήδη κατασκευάζεται.

Απαραίτητη πρόσληψη: Τρία (3) άτομα ΥΕ Εργατών Γενικών Καθηκόντων.

ΔΡΑΣΗ 6: Πολιτιστικές εκδηλώσεις προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα.

1. Στελέχωση του Νομικού προσώπου «Πνευματικό Κέντρο Δήμου Μεσσήνης» με το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό για την ανάπτυξη κάθε μορφής πνευματικής πολιτιστικής δραστηριότητας στη πόλη της Μεσσήνης, με βάση τα πλαίσια των δημοκρατικών και πολιτιστικών αξιών, την διάσωση

και την ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς και της λαϊκής παράδοσης με την ενίσχυση κάθε μορφής δραστηριότητας (μουσική, χοροί, εικαστικές τέχνες, εκθέσεις, λαϊκές παραδόσεις, καρναβάλι κ.λ.π.)

Απαραίτητη πρόσληψη: Ενός (1) ατόμου ΔΕ Διοικητικού

2. Στελέχωση του ιδρύματος «Τάκη Κατσουλίδη» με το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό για την λειτουργία του Μουσείου με σκοπό την διαφύλαξη και έκθεση του ζωγραφικού και χαρακτικού έργου, την έκδοση καταλόγου - βιβλίου με το περιεχόμενο των έργων του Μουσείου, την δημιουργία εργαστηρίου χαρακτικής – ζωγραφικής και την διενέργεια σχετικών διαλέξεων.

Απαραίτητη πρόσληψη: Ενός (1) ατόμου ΔΕ Διοικητικού

ΔΡΑΣΗ 7: Φύλαξη Σχολικών Κτιρίων – Οδική ασφάλεια μαθητών.

Διασφάλιση της ασφάλειας των μαθητών κατά τα διαλείμματα αλλά και της φύλαξης των σχολικών κτιρίων

Απαραίτητη πρόσληψη: Πέντε (5) άτομα ΔΕ Φύλακες Σχολικών κτιρίων.

Συνέχιση υλοποίησης του προγράμματος οδικής προστασίας μαθητών που υλοποιείται στο Δήμο Μεσσήνης από το έτος 1999.

Απαραίτητη πρόσληψη: Τέσσερα (4) άτομα ΔΕ Σχολικοί τροχονόμοι.

ΔΡΑΣΗ 8: Λοιπές υπηρεσίες του Δήμου (ποσοστό μέχρι το 10% επί του συνόλου του ζητούμενου προσωπικού).

Πρόσληψη προσωπικού για τις ανάγκες της υπηρεσίας κήπων του Δήμου Μεσσήνης.

Απαραίτητη πρόσληψη: Τεσσάρων (4) ατόμων ΥΕ Εργατών Κήπων - Γενικών καθηκόντων

ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Για την εύρυθμη λειτουργία και την εφαρμογή των ανωτέρω δράσεων απαιτείται το παρακάτω προσωπικό:

Ένα (1) άτομο ΠΕ Πολιτικός Μηχανικός.

Τρία (3) άτομα ΤΕ Βρεφονηπιοκόμων.

Τρία (3) άτομα ΔΕ Βοηθών Βρεφοκόμων.

Έξι (6) άτομα ΔΕ Διοικητικού.

Ένα (1) άτομο ΔΕ Ηλεκτρολόγος.

Ένα (1) άτομο ΔΕ Νοσηλευτών.

Ένα (1) άτομο ΔΕ Χειριστή GRATER

Ένα (1) άτομο ΔΕ Χειριστή Τσάπας

Πέντε (5) άτομα ΔΕ Σχολικοί φύλακες

Τέσσερα (4) άτομα ΔΕ Σχολικοί τροχονόμοι.

Επτά (7) άτομα ΥΕ Εργατών Γενικών Καθηκόντων

Ένα (1) άτομο ΥΕ Οικιακών Βοηθών.

Δύο (2) άτομα ΥΕ Καθαριστριών.

Τέσσερα (4) άτομα ΥΕ Εργατών Κήπων – Γενικών Καθηκόντων

ΣΥΝΟΛΟ: Άτομα 40

ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

Οι προσφερόμενες υπηρεσίες καλούνται να δημιουργήσουν τις συνθήκες εκείνες που θα βελτιώσουν το επίπεδο και την ποιότητα ζωής των δημοτών του Δήμου Μεσσήνης. Πρέπει όμως αυτός ο στόχος να διασφαλιστεί με σειρά μέτρων. Με αυτό το γνώμονα ο γενικός συντονιστής δράσεων – Δήμος Μεσσήνης – θα προχωρεί σε μηνιαία εσωτερική αξιολόγηση των παρεχομένων υπηρεσιών η οποία θα κοινοποιείται στο Δημοτικό Συμβούλιο. Επιπλέον θα υπάρχει σύστημα εξωτερικής αξιολόγησης με δομημένα ερωτηματολόγια που θα απευθύνονται στο συγκεκριμένο πληθυσμό – στόχο της κάθε δράσης πριν την έναρξη υλοποίησης και κατά τη διάρκειά της. Τα πορίσματα αυτών των ελέγχων θα ανατροφοδοτούν το προσωπικό που θα απασχολείται στα προγράμματα μέσω του συντονιστή του προγράμματος.

ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ

Χρονοδιάγραμμα και διάρκεια υλοποίησης της δράσης του ανωτέρω Επιχειρησιακού σχεδίου παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα ορίζονται οι δέκα οχτώ (18) μήνες.

ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

Προϋπολογισμός λειτουργικών και λοιπών αναγκών 350.000 ευρώ περίπου.

ΠΗΓΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Πηγές χρηματοδότησης της δράσης του ανωτέρω επιχειρησιακού σχεδίου παροχής υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα είναι πόροι του Κρατικού Προϋπολογισμού, πόροι από Ευρωπαϊκά Προγράμματα και πόροι από άλλες πηγές χρηματοδότησης.



ΜΕΣΣΗΝΗ ...-07-2004

Ο ΔΗΜΑΡΧΟΣ

ΧΡΗΣΤΟΣ ΧΡΙΣΤΟΠΟΥΛΟΣ

Βιβλιογραφία

1. Μισέλ, Ρ., Τι να κάνουμε για την αντιμετώπιση της ανεργίας, εκδ. Λιβάνη, Αθήνα, 1996.
2. Τζέρεμι, Ρ., Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της, εκδ. Λιβάνη, Αθήνα, 1998.
3. Κατσανέβας, Θ., Εργασιακές σχέσεις, εκδ. Σταμούλης, Αθήνα-Πειραιάς, 1999.
4. Γεωργακοπούλου, Β., Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα.
5. Γεωργακοπούλου, Β. & Κούζης, Γ., Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα.
6. Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη, Α., Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, 1996.
7. Γαβρόγλου, Σ. & Κικίλιας, Η., Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, εκδ.Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2001.
8. ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 1991,1992,1993,1994, Αθήνα.
9. Μουρίκη, Α., Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: ευλογία ή ανάθεμα;, εκδ. Τόπος, Αθήνα, 1991.
10. Τσουκαλάς, Κ., Κράτος, κοινωνία, και εργασία στη μεταπολεμική Ελλάδα, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1986.
11. Λυμπεράκη, Α., Ευέλικτη εξειδίκευση; κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, 1991.
12. Μουσούρου, Α., Γυναίκα και απασχόληση. Δέκα ζητήματα, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, 1993.
13. Ανδρικοπούλου, Ε., Οι περιφέρειες στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εκδ. Θεμέλιο, Αθήνα, 1995
14. Τζέρεμι, Ρ., Ο αιώνας της βιοτεχνολογίας, εκδ. Λιβάνη, Αθήνα, 1998
15. Αγάπητος, Γ., Εξελιξείς και διαρθρωτικά προβλήματα της Ελληνικής οικονομίας, εκδ. Σμπιλιας, Αθήνα, 1993.
16. Πετρινιώτη, Ξ., Κράτος και εργασιακές σχέσεις, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 1985.

17. Κατσανέβας, Θ., Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις, εκδ. Σταμούλης, Αθήνα, 1997.
18. Μούσης, Ν., Ευρωπαϊκή Ένωση: δίκαιο, οικονομία, πολιτική, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 2001.
19. Καζάκος, Π., Η Ελλάδα στην μεταβαλλόμενη Ευρώπη, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα.
20. Τσουκαλάς, Λ., Η Ελλάδα στην Ευρωπαϊκή κοινότητα. Η πρόκληση της προσαρμογής, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, 1993.
21. Μαράτου-Αλιπράντη, Λ., & Χατζηγιάννη, Α., Ανεργία, εργασία, εκπαίδευση-κατάρτιση στην Ελλάδα και στην Γαλλία, εκδ. Ε.Κ.Κ.Ε, Αθήνα, 1998.
22. ΕΕΤΑΑ, Τοπική ανάπτυξη και αυτοδιοίκηση, τ. 24, Απρίλιος-Ιούνιος 2003. & τ. 26, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2003. & τ. 28, Απρίλιος-Ιούλιος
23. Εθνικό Σχέδιο Δράσης Για Την Απασχόληση 2003, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2003
24. Ελληνική οικονομία και απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2003, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2003.