

Ποσοτικές και Ποιοτικές Διαστάσεις της Εργασιακής Ανασφάλειας στον Ελληνικό Δημόσιο Τομέα

Λεωνίδας Μαρούδας¹ και Φωτεινή Ρουμελιώτη²

Περίληψη

Η διερεύνηση των επιπέδων ποσοτικής και ποιοτικής εργασιακής ανασφάλειας των εργαζόμενων του Ηλεκτρονικού Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ), του μεγαλύτερου ασφαλιστικού οργανισμού στην Ελλάδα, καθώς και η συσχέτιση τους με συγκεκριμένους δημογραφικούς και εργασιακούς παράγοντες, συνιστούν τον κύριο στόχο του παρόντος άρθρου. Τα υψηλά ποσοστά εργασιακής ανασφάλειας που αναδείχθηκαν από την εμπειρική μας έρευνα, προφανώς έχουν άμεση σχέση με την πληθώρα των εργασιακών μεταβολών που βίωσαν οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα, εξαιτίας της ελληνικής οικονομικής κρίσης, καθώς και της εφαρμογής των τριών Ελληνικών Μνημονίων Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών Πολιτικών. Τα αποτελέσματα της έρευνας αμφισβητούν τη στερεοτυπική αντίληψη της απόλυτης επαγγελματικής ασφάλειας των δημόσιων υπαλλήλων, καθώς διαπιστώθηκε ότι οι συμμετέχοντες, εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ανησυχίας, τα οποία δεν συνδέονται μόνο με την υποβάθμιση συγκεκριμένων πτυχών της απασχόλησής τους (ποιοτική ανασφάλεια), αλλά και με την απώλεια της ίδιας της θέσης εργασίας τους (ποσοτική ανασφάλεια).

Λέξεις κλειδιά: Αίτια εργασιακής ανασφάλειας, ποσοτικές και ποιοτικές διαστάσεις της εργασιακής ανασφάλειας, δημόσιος τομέας, e-ΕΦΚΑ.

¹ Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Πατρών

² Υποψήφια Διδασκώρισα, Πανεπιστήμιο Πατρών

Εισαγωγή

Μέχρι τη δεκαετία του 1980 η εργασιακή ανασφάλεια ήταν συνδεδεμένη σχεδόν αποκλειστικά με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, καθώς οι απασχολούμενοι του δημοσίου, σε παγκόσμιο επίπεδο, δεν επηρεάζονταν από τις αστάθειες της αγοράς εργασίας και από τα δυσάρεστα συναισθήματα της αβεβαιότητας και του ανταγωνισμού στον χώρο εργασίας (Clark & Postel-Vinay, 2009). Εντούτοις, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, το ιδεολογικό ρεύμα της Νέας Δημόσιας Διοίκησης, που ξεκίνησε σχεδόν ταυτόχρονα στις Η.Π.Α. και το Η.Β., στόχευσε στην εισαγωγή πρακτικών του ιδιωτικοοικονομικού μανάτζμεντ στη δημόσια διοίκηση, προκειμένου αφενός μεν να εξοικονομηθούν κρατικοί πόροι, αφετέρου δε να αυξηθεί η επίβλεψη και να ενισχυθούν οι μηχανισμοί συμμόρφωσης στο εσωτερικό των δημόσιων οργανώσεων (Exworthy & Halford, 1999; Gruening, 2001). Έτσι οι δημόσιοι υπάλληλοι άρχισαν να νιώθουν για πρώτη φορά αισθήματα εργασιακής αβεβαιότητας και ανασφάλειας.

Όσον αφορά τους εργαζόμενους στον Ελληνικό δημόσιο τομέα, συνιστούν την «...πιο δραματική περίπτωση κρατικών μεταρρυθμίσεων, όχι μόνο εντός της Ε.Ε., αλλά και μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ» (Ioannou, 2013). Κατά συνέπεια, στο άρθρο μας σκοπεύουμε στην ανάλυση του φαινομένου της εργασιακής ανασφάλειας στον ελληνικό δημόσιο τομέα και στην επισήμανση των αλλαγών στις συνθήκες απασχόλησης που το προκάλεσαν. Πιο συγκεκριμένα, μέσω μιας εμπειρικής έρευνας, επιδιώκεται η κατανόηση των αντιλήψεων των δημόσιων υπαλλήλων σχετικά με τα επίπεδα τόσο της ποσοτικής όσο και της ποιοτικής εργασιακής ανασφάλειας. Το άρθρο περιλαμβάνει πέντε ενότητες: στην πρώτη περιγράφονται η έννοια και οι διαστάσεις της εργασιακής ανασφάλειας, στη δεύτερη παρουσιάζεται το μοντέλο της Νέα Δημόσιας Διοίκησης και η εφαρμογή του στον ελληνικό δημόσιο τομέα, ενώ στην τρίτη προβάλλονται οι επιδράσεις της εργασιακής ανασφάλειας στον δημόσιο τομέα. Στην τέταρτη ενότητα εκθέτονται η

μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας και στην πέμπτη ενότητα παρουσιάζονται τα ερευνητικά συμπεράσματα.

Έννοια και διαστάσεις της εργασιακής ανασφάλειας

Η έννοια της εργασιακής ανασφάλειας γνωρίζει πληθώρα ορισμών. Ένας εκ των πρώτων και ευρέως αποδεκτών, την περιγράφει ως την αντιληπτή αδυναμία του ατόμου να ελέγξει ή να αποτρέψει γεγονότα, τα οποία ενδεχομένως απειλούν τη διατήρηση και τη συνέχεια της εργασιακής του κατάστασης (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Ομοίως, οι Davy, Kinicki και Scheck (1997) θεωρούν την εργασιακή ανασφάλεια ως την προσδοκία που νιώθει ένας εργαζόμενος αναφορικά με τη μη μεταβολή της θέσης εργασίας του, ενώ οι Sverke, Hellgren και Näswall (2002) την καθορίζουν ως τη συνολική αγωνία για τη μελλοντική διάρκεια της εργασίας. Συνοπτικά, ο εργαζόμενος αφενός μεν αισθάνεται ανασφάλεια, διότι διακατέχεται από την αίσθηση ότι οι τρέχοντες όροι απασχόλησής του, η σταθερότητα της εργασίας του και η συνέχεια της επαγγελματικής του σχέσης με τον εργοδότη του, πιθανώς να βρίσκονται σε κίνδυνο, αφετέρου δε αντιλαμβάνεται την ανικανότητά του να επέμβει και να εμποδίσει την όποια πιθανή δυσάρεστη εξέλιξη.

Η ερμηνεία της εργασιακής ανασφάλειας δεν περιορίζεται αποκλειστικά στην έλλειψη ασφάλειας σχετικά με την απώλεια μιας θέσης εργασίας, αλλά μπορεί να επεκτείνεται και στην απειλή που αισθάνεται ο εργαζόμενος για την απώλεια κάποιων σημαντικών πτυχών της απασχόλησής του (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Άρα ο όρος της εργασιακής ανασφάλειας περιλαμβάνει δύο διαστάσεις: την «ποσοτική» (quantitative) που συνδέεται αποκλειστικά με την πιθανότητα στέρξης της ίδιας της απασχόλησης και την «ποιοτική» (qualitative) που αναφέρεται στην ενδεχόμενη απώλεια ουσιαστικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης, όπως η μισθολογική ή ιεραρχική υποβάθμιση, η μείωση των ευκαιριών για προσωπική ανάπτυξη, η αφαίρεση της δυνατότητας λήψης πρωτοβουλιών και η επιδείνωση των υφισταμένων εργασιακών συνθηκών (Callea, et al., 2016; Hellgren, et al., 1999). Εναλλακτικά, έχει προταθεί η μετονομασία της ποσοτικής ανασφάλειας σε

«ανασφάλεια κατοχής εργασίας» (job tenure insecurity), και της ποιοτικής ανασφάλειας σε «ανασφάλεια της θέσης εργασίας» (job status insecurity) (Gallie, Felstead, Green & Inanc, 2017). Όπως προκύπτει από τη μελέτη της βιβλιογραφίας η πλειοψηφία των ερευνών εστιάζει κυρίως στην ποσοτική ανασφάλεια χωρίς να δίνεται η απαραίτητη έμφαση στην ανάλυση και στη μελέτη των επιπτώσεων της ποιοτικής ανασφάλειας, καθώς παρέχεται ιδιαίτερη σημασία στον πιθανό ακούσιο τερματισμό της απασχόλησης και αγνοείται η αγωνία, το άγχος και ανησυχία που μπορεί να βιώνει ένας εργαζόμενος σχετικά με το αν θα μειωθεί ο μισθός του, αν θα προαχθεί ή αν θα αλλάξουν οι εργασιακές του συνθήκες (Gallie et al., 2017; Green, 2009).

Έννοια και πρακτικές της Νέας Δημόσιας Διοίκησης

Αναγνωρίζοντας τη συμβολή της Νέας Δημόσιας Διοίκησης (Ν.Δ.Δ.) στην ανάπτυξη του αισθήματος εργασιακής ανασφάλειας των εργαζομένων σε δημόσιους φορείς, η παρούσα ενότητα περιλαμβάνει την περιγραφή και την ανάλυση του θεωρητικού υποβάθρου της συγκεκριμένης έννοιας. Το μοντέλο της Ν.Δ.Δ. περιέχει ένα σύνολο από προϋποθέσεις αναφορικά με τον τρόπο οργάνωσης και διαχείρισης των δημόσιων οργανισμών, ούτως ώστε να λειτουργούν με πιο «αγοραίες διαδικασίες» (Diefenbach, 2009). Επομένως, η Ν.Δ.Δ. αφορά την αλλαγή του παραδοσιακού τρόπου διοίκησης στον δημόσιο τομέα, με την εισαγωγή επιχειρηματικών πρακτικών του ιδιωτικού τομέα (Green-Pedersen, 2002; Jun, 2009; O'Flynn, 2007; Osborne, 2006). Βασική της ιδέα είναι να καταστήσει τους οργανισμούς του δημοσίου – καθώς και τα άτομα που εργάζονται σε αυτούς – πιο προσανατολισμένους στα πρότυπα της αγοράς (Diefenbach, 2009).

Η εφαρμογή της Ν.Δ.Δ. στον δημόσιο τομέα, βασίστηκε αρχικά στην περικοπή των δημόσιων δαπανών (Hood, 1991; O'Flynn, 2007), στην εξωτερίκευση ορισμένων δραστηριοτήτων, (Green-Pedersen, 2002; Gruening, 2001; Hood, 1991), στην αύξηση των μορφών συνεργασίας με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, καθώς και στην απόπειρα αλλαγής των αξιών και της νοοτροπίας των εργαζομένων του (Goldfinch & Wallis, 2010). Η υιοθέτηση μιας σειράς διοικητικών πρακτικών (υλοποίηση στόχων με κριτήρια

ανταποδοτικότητας, αποτελεσματικότητας και υπεύθυνης διαχείρισης των πόρων, κέντρα κόστους, διαχείριση της αποδοτικότητας στη βάση εκπλήρωσης συγκεκριμένων δεικτών), που συνοδεύτηκαν από ένα ευρύ φάσμα ιδεολογικών μηχανισμών, καθώς και από ιεροτελεστίες και σύμβολα της σύγχρονης εταιρικής κουλτούρας (Μαρούδας & Κυριακίδου, 2009; Κακούρης, et al., 2011), είχε ως κύριο στόχο την πειθάρχηση του ανθρώπινου δυναμικού των δημόσιων οργανισμών στις δυνάμεις της αγοράς και στα εργασιακά πρότυπα του ιδιωτικού τομέα.

Η εφαρμογή της Νέας Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα

Μέτρα διοικητικής και δημοσιονομικής πολιτικής σύμφωνα με το μοντέλο της Ν.Δ.Δ. άρχισαν να εφαρμόζονται στην Ελλάδα μόλις τη δεκαετία του 1990, δηλαδή μάλλον καθυστερημένα σε σύγκριση με τις χώρες του αγγλοσαξονικού τόξου, αλλά σχετικά συγχρονισμένα με τις υπόλοιπες χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης (όπως με τη Γερμανία, την Ισπανία και την Ελβετία) (Kuhlmann, 2010).

Εντούτοις, η πορεία υιοθέτησης στη χώρα μας διοικητικών μεταρρυθμίσεων και στη συνέχεια των αρχών και των πρακτικών της υπερεθνικής τάσης της Ν.Δ.Δ., μπορεί να διακριθεί χρονικά σε τρεις φάσεις: (α) στην περίοδο μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990, (β) στην περίοδο που εκτείνεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 μέχρι και την δεκαετία του 2000 και (γ) στην περίοδο που εκτείνεται από τις αρχές του 2010 έως και σήμερα, η οποία συνδέεται με την οικονομική κρίση χρέους. Οι χρονικές αυτές φάσεις είναι διακριτές, χαρακτηρίζονται από μεταβολές των υπαρχόντων προτύπων διακυβέρνησης, ενώ ταυτοχρόνως απεικονίζουν την πρακτική και ιδεολογική μετακίνηση προς το νέο λειτουργικό πρότυπο της Ν.Δ.Δ. (Spanou, 2008).

Ξεκινώντας από τη μεταπολεμική εποχή, διαπιστώνεται ότι το ελληνικό διοικητικό σύστημα εφάρμοσε πολιτικές προστατευτισμού, κεντρικού αυταρχισμού και έλλειψης ευελιξίας (Καραβέργος, 2010). Τα οργανωτικά και λειτουργικά αυτά χαρακτηριστικά δεν επηρεάστηκαν ουσιαστικά, ούτε κατά τα επόμενα χρόνια της στρατιωτικής δικτατορίας (1967–1974), καθώς η

διοικητική πρακτική συνέχιζε να δίνει έμφαση στις αρχές της αυθεντίας και της ιεραρχίας (Lampropoulou & Οικονομου, 2018). Εντούτοις, με την αποκατάσταση της δημοκρατίας (από το 1974 έως το 1981), η έμφαση της δημόσιας διοίκησης δόθηκε στην εξυγίανση των δημοκρατικών θεσμών και στον εκδημοκρατισμό του δημοσίου τομέα. Στο ίδιο κλίμα κινήθηκαν οι δημόσιες πολιτικές και κατά την επόμενη δεκαετία του 1980: η Ελλάδα, μέσω σημαντικών νομοθετικών πράξεων έδειξε πρόθεση για την εισαγωγή οικονομικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων (Σακελλαρόπουλος & Οικονόμου, 2006), αλλά οποιαδήποτε προσπάθεια υλοποίησης ουσιαστικά αποτύγχανε, διότι δεν υποστηριζόταν ούτε από τον δημόσιο μηχανισμό διοίκησης, ούτε από το γενικότερο πολιτικοκοινωνικό κλίμα (Sotiropoulos, 2012; Yfantopoulos, 2007). Επομένως, ενώ κατά την ίδια περίοδο λόγω της οικονομικής ύφεσης, η πλειοψηφία των χωρών του αγγλοσαξονικού κόσμου επέλεξε την υιοθέτηση διοικητικών μεταρρυθμίσεων σύμφωνων με το πνεύμα της Ν.Δ.Δ., η Ελλάδα (όπως και άλλες χώρες του ευρωπαϊκού νότου: Ισπανία και Πορτογαλία) συγκαταλέγεται μεταξύ των «μη μεταρρυθμιστικών» χωρών (Καζάκος, 2001). Αποδείχθηκε ότι παρά το γεγονός ότι η περίοδος αυτή υπήρξε πολύ γόνιμη για την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων που εντάσσονται στα πρότυπα της Ν.Δ.Δ., εξαιτίας των υψηλών επιπέδων δημοσίου χρέους, των δυσμενών μακροοικονομικών επιδόσεων και του αυξημένου πληθωρισμού (Hood, 1995), οι εγχώριες συνθήκες δεν τις ευνόησαν, διότι υπήρξε έντονη η ανάγκη επούλωσης των πληγών του παρελθόντος και βίωσης μιας -έστω και πρόσκαιρης- ευημερίας, την οποία οι πολίτες στερήθηκαν λόγω της παραχώδους πολιτικής ζωής (εμφύλιος, δικτατορία, μεταπολίτευση).

Το χρονικό διάστημα που εκτείνεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 μέχρι τη δεκαετία του 2000, υπήρξε καθοριστικό για την Ελλάδα, διότι διαμορφώθηκαν για πρώτη φορά οι προϋποθέσεις για την ουσιαστική εφαρμογή δημοσιονομικών κανόνων και πρακτικών σύμφωνων με τις αρχές της Ν.Δ.Δ. Κατά συνέπεια, επικράτησε ένας άνεμος αλλαγής, με βάση την επίτευξη τριών στόχων: i) τη μείωση της κρατικής παρουσίας, ii) τον εξορθολογισμό του δημοσίου τομέα, και iii) τον εκσυγχρονισμό/εξευρωπαϊσμό της χώρας (Spanou, 2008). Ο στόχος μείωσης της κρατικής παρουσίας, πραγματοποιήθηκε μέσω της κατάργησης δημοσίων φορέων, της

απελευθέρωσης της αγοράς και της ιδιωτικοποίησης κρατικών επιχειρήσεων. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα, παρόλο που θεωρήθηκε ως «θεραπεία σοκ» για την ελληνική οικονομία, οδήγησε σε περιορισμό της παρουσίας του κράτους. Όσον αφορά τον στόχο του κρατικού εξορθολογισμού, επιχειρήθηκε μέσω της καταγραφής του νομικού καθεστώτος και της σκοπιμότητας των δημοσίων οργανισμών, διότι έως τότε δεν υπήρχε επαρκής γνώση του ακριβούς αριθμού τους, ούτε και του λόγου ύπαρξης ορισμένων εξ' αυτών (Καρκατσούλης, 2014). Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε προσπάθεια μεταρρύθμισης των πολιτικών διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού, με την εφαρμογή μιας σειράς μέτρων, που έως τότε εφαρμόζονταν ευρέως μόνο στον ιδιωτικό τομέα (Papalexandris, 1992), ενώ συγχρόνως ψηφίστηκε μια σειρά νόμων που θέσπισαν νέα κίνητρα επιδόσεων και νέα συστήματα αξιολόγησης, στα πρότυπα του ιδιωτικού τομέα (Νόμος 1943/1991, Νόμος 3230/2004, άρθρα 3 έως 9). Ακολούθως, δημιουργήθηκε πλήθος ανεξάρτητων αρχών, όπως για παράδειγμα η Ελληνική Αρχή Προστασίας Δεδομένων (το έτος 1997), που είχαν ως κύριο στόχο τη διάσπαση των παλαιών γραφειοκρατικών δομών και τη προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών (Sotiropoulos, 2012). Τέλος, αναφορικά με τον εκσυγχρονισμό/εξευρωπαϊσμό της χώρας, είναι γεγονός ότι η Ελλάδα ως μέλος της Ε.Ε. είχε την υποχρέωση να συμμορφώνεται στις ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές και να εναρμονίζει τις νομικές και διοικητικές της διαδικασίες, σύμφωνα με τις κοινοτικές οδηγίες (Sotirakou & Zeprou, 2006). Η πράξη, όμως, απέδειξε ότι έως τη δεκαετία του 2000, δεν εκπονήθηκε κανένα ολιστικό πλαίσιο διαχείρισης (Lampropoulou & Οικονομου, 2018) και οι ελληνικές δημόσιες υπηρεσίες υπήρξαν «επιτυχημένες αποτυχίες» (Hood, 2000), διότι δεν είχαν πραγματοποιήσει καμία σοβαρή μεταρρύθμιση και οι γραφειοκρατικές δομές εξακολουθούσαν να είναι κυρίαρχες.

Την περίοδο που εκτείνεται από το 2010 έως σήμερα, στον ελληνικό δημόσιο τομέα πραγματοποιήθηκαν σημαντικές αλλαγές στα πρότυπα της Ν.Δ.Δ. Η κλιμακούμενη δημοσιονομική κρίση χρέους που έπληξε την οικονομία το 2010, λειτούργησε ως επιταχυντής για την εισαγωγή αναγκαστικών προσαρμογών, με στόχο τη μετακίνηση από το μοντέλο της γραφειοκρατίας, προς ένα μοντέλο στα πρότυπα του ιδιωτικού τομέα (Xanthopoulou & Kefis,

2019). Επομένως, υπό την πίεση της οικονομικής συρρίκνωσης και της αύξουσας λιτότητας, ο δημόσιος τομέας τέθηκε στην πρώτη γραμμή των απαιτούμενων μεταρρυθμίσεων, υποβαλλόμενος σε δραστική μείωση του μεγέθους και του κόστους λειτουργίας του (Lamproulou & Oikonomou, 2018). Ειδικότερα, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο μετασχηματισμός του δημοσίου τομέα αποτέλεσε βασικό μέρος του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής της «Τρόικας» για την Ελλάδα, η μεταρρύθμιση περιελάμβανε τρεις κύριους άξονες (European Commission, 2015).

Ο πρώτος άξονας αφορούσε τη ριζική δημοσιονομική εξυγίανση: δηλαδή τη μείωση των πρωτογενών δαπανών του δημοσίου τομέα, μέσω της δραστικής περικοπής του μισθολογικού κόστους και της εφαρμογής ενός ευρύτερου προγράμματος απολύσεων ή δραστικής ελάττωσης των νέων προσλήψεων (European Commission, 2015). Οι μισθολογικές περικοπές ξεκίνησαν τον Μάρτιο του 2010 και εξελίχθηκαν σε πέντε διαδοχικά κύματα, τα οποία ενσωματώθηκαν σε νομοθεσίες έκτακτης ανάγκης (Ioannou, 2013). Παράλληλα με τις μειώσεις των μισθών, τα σύμφωνα με τις αρχές της Ν.Δ.Δ. μέτρα περιορισμού του μισθολογικού κόστους, προέβλεπαν και τη μείωση των θέσεων εργασίας.

Ως εκ τούτου η κυβέρνηση νομοθέτησε στα τέλη του 2011 τον νόμο 4024, ο οποίος εισήγαγε τις έννοιες της «προ-συνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας», δηλαδή της διαθεσιμότητας λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης (Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2011), όπως επίσης και της «εργασιακής εφεδρείας», δηλαδή της αυτοδίκαιης απόλυσης εργαζομένων και της προσωρινής τους διαθεσιμότητας για ένα έτος, με τη λήψη του 60% του βασικού μισθού, όπως αυτός οριζόταν από το νέο μειωμένο μισθολόγιο (χωρίς να καταβάλλεται οποιαδήποτε πρόσθετη αμοιβή ή επίδομα), μετά το πέρας των οποίων ο εργαζόμενος αν δεν κατάφερε να απορροφηθεί μέσω Α.Σ.Ε.Π. σε κάποιον άλλο κρατικό οργανισμό ως μόνιμο ή ως εποχιακό προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, θα ακολουθούσε η παύση της μισθοδοσίας του και η οριστική λύση της σχέσης του με τον δημόσιο τομέα (Νόμος 4024/2011). Τα μέτρα της «προ-συνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας» και της «εργασιακής εφεδρείας», ακολούθησε ένα πρόσθετο

σύνολο μέτρων που εφαρμόστηκε από το 2010 και περιλάμβανε: το πάγωμα των προσλήψεων, την ακύρωση κενών οργανικών θέσεων στη γενική κυβέρνηση, τη συνεχή μείωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (το σύνολο των οποίων υπόκεινταν σε έλεγχο από το Α.Σ.Ε.Π. και εγκρίνονταν μόνο όταν κρινόταν απολύτως απαραίτητο), και στη συνέχεια, την οριακή μείωση του προσωπικού με την κατάργηση των συμβάσεων παροχής υπηρεσιών και τη μη ανανέωση του αριθμού των βραχυπρόθεσμων συμβάσεων. Συνοπτικά, σε όρους απασχόλησης, ο δημόσιος τομέας απώλεσε κατά μέσο όρο το 7,2% του συνολικού αριθμού των θέσεων εργασίας, κατά την περίοδο μεταξύ Δεκεμβρίου 2009 και Νοεμβρίου 2011. Ωστόσο, η ρητορική για περαιτέρω απολύσεις, στηρίχθηκε στο γεγονός ότι το ποσοστό των απωλειών του δημοσίου, ήταν χαμηλότερο σε σύγκριση με το 12,5%, των απωλειών του συνόλου της ελληνικής απασχόλησης (European Commission, 2012).

Ο δεύτερος άξονας της μεταρρύθμισης μετά την οικονομική κρίση του 2010, αφορούσε στην αλλαγή της δημόσιας διοίκησης, η οποία ενσωμάτωνε την κεντρική διοίκηση, την τοπική αυτοδιοίκηση, τις υπηρεσίες υγείας, των συντάξεων, της κοινωνικής ασφάλισης και της εκπαίδευσης (European Commission, 2015). Υπό την απειλή της οικονομικής κατάρρευσης, εφαρμόστηκε ένα ευρύ πρόγραμμα κατάργησης, συγχώνευσης και αναδιάρθρωσης δημοσίων υπηρεσιών, το οποίο αντανάκλασε τις δεσμεύσεις της χώρας απέναντι στους στόχους που όριζαν τα Μεσοπρόθεσμα Πλαίσια Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Το πρόγραμμα αυτό, περιελάμβανε πληθώρα διαρθρωτικών αλλαγών, ενώ πιο συγκεκριμένα στον τομέα της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, η μεταρρύθμιση προέβλεπε την ευρεία υιοθέτηση τεχνικών του ιδιωτικού τομέα (Lamproulou & Oikonomou, 2018). Η αρχή έγινε τον Ιούνιο του 2011, όπου με τη ψήφιση των διατάξεων του άρθρου 41 του Νόμου 3979, θεσμοθετήθηκε η αύξηση των ωρών εργασίας των Ελλήνων δημοσίων υπαλλήλων σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως (αντί των 37,5 ωρών που ίσχυαν πριν) και η εξίσωση του ωραρίου απασχόλησής τους με το αντίστοιχο των υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα (Νόμος 3979/2011). Επιπροσθέτως, με τον Νόμο 4024/2011, άλλαξε εκ βάθρων το μέχρι τότε υφιστάμενο εργασιακό περιβάλλον, εισάγοντας την αλλαγή του τρόπου αξιολόγησης και προαγωγών, την εισαγωγή μέτρων «αμοιβής ανάλογα με την

απόδοση» και την ανακατανομή των θέσεων απασχόλησης. Οι αλλαγές συνεχίστηκαν, καθώς πάντα υπό την επίκληση της δικαιότερης και αποτελεσματικότερης ρύθμισης των ζητημάτων διοίκησης του προσωπικού στα πρότυπα του ιδιωτικού τομέα, τα συστήματα προαγωγών και αξιολόγησης μεταβλήθηκαν αρκετές φορές τα επόμενα χρόνια (σύμφωνα με τον Νόμο 4250/2014 και τον Νόμο 4369/2016). Επίσης, στα πλαίσια των πρακτικών της Ν.Δ.Δ., με τον Νόμο 4369/2016 ενισχύθηκε περαιτέρω η πρακτική της στοχοθεσίας, η οποία ενισχύθηκε με χρονικούς περιορισμούς, με δείκτες επιδόσεων, με μέτρηση των αποτελεσμάτων και με συγκρίσεις επίτευξης στόχων μεταξύ των υπηρεσιών (Xanthoroulou & Kefis, 2019).

Τέλος, ο τρίτος άξονας αφορούσε τα μαζικά σχέδια ιδιωτικοποιήσεων (European Commission, 2015). Το σχέδιο αυτό στηρίχθηκε στη δημιουργία μιας ανώνυμης εταιρείας, η οποία δεν ανήκε στον στενό ή στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και ονομάστηκε Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου (Τ.Α.Ι.Π.Ε.Δ.) (Νόμος 3986/2011). Σκοπός του Τ.Α.Ι.Π.Ε.Δ., υπήρξε η διεύρυνση και επιτάχυνση των ιδιωτικοποιήσεων, σύμφωνα με τους στόχους που θέτονταν από τα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής. Εντούτοις, ο ρόλος του Τ.Α.Ι.Π.Ε.Δ. και η συνεχής εκποίηση της δημόσιας περιουσίας, στα πλαίσια υλοποίησης των μνημονιακών δεσμεύσεων της χώρας, έχει αμφισβητηθεί ισχυρά, διότι περιλαμβάνει κρατικούς οργανισμούς και υπηρεσίες, που είτε είναι εξαιρετικά κερδοφόρες, είτε αποτελούν δημόσια αγαθά (όπως η απόπειρα ιδιωτικοποίησης της Ε.Υ.Δ.Α.Π. και της Ε.Υ.Α.Θ.) (Tsekos & Triantafylloroulou, 2016).

Δημόσιοι υπάλληλοι και εργασιακή ανασφάλεια

Η Ν.Δ.Δ. εφαρμόστηκε σταδιακά στον δημόσιο τομέα πολλών χωρών του δυτικού κόσμου, όπως: Η.Β., Η.Π.Α., Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία, Σκανδιναβία, Ηπειρωτική Ευρώπη (Green-Pedersen, 2002) και σηματοδότησε σημαντικές αλλαγές στη δομή και τη λειτουργία του δημόσιου τομέα, καθώς και στις συμπεριφορές και τις νοοτροπίες που τον διέπουν. Εντούτοις, σε παγκόσμιο επίπεδο οι δημόσιοι υπάλληλοι εξακολούθησαν να απολαμβάνουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ασφάλειας σε σύγκριση με τους

εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, δεδομένου ότι η απασχόλησή τους συνέχιζε να προστατεύεται τόσο από την εργατική νομοθεσία, όσο και από τις ισχυρές συνδικαλιστικές ενώσεις (Rosenblatt & Ruvio, 1996).

Όμως αυτά τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ασφαλείας των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα έναντι των εργαζόμενων στον ιδιωτικό, δεν οφείλονταν μόνο στη συνδικαλιστική προστασία των εργασιακών τους σχέσεων, αλλά και στα υψηλότερα επίπεδα μόρφωσης που διέθεταν, τα οποία μείωναν τις πιθανότητες απόλυσης, ενώ ταυτόχρονα ενίσχυαν την αίσθηση εργασιακής ασφάλειας (Munnell & Fraenkel, 2013).

Ωστόσο ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσίαζαν μικρότερα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας σε σχέση με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, λόγω των γνώσεων και των δεξιοτήτων που κατείχαν, παρόλα αυτά εμφάνιζαν ισχυρότερη εργασιακή ανασφάλεια όσον αφορά τη δυνατότητα εύρεσης εναλλακτικής απασχόλησης (Anderson & Pontusson, 2007). Η άποψη αυτή επιβεβαιώνει προγενέστερη έρευνα, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ένιωθαν τόσο έντονη αβεβαιότητα και ανησυχία σχετικά με την ικανότητα ανεύρεσης εναλλακτικής απασχόλησης, όσο και οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι, οι οποίοι συνήθως παρουσιάζουν τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας, καθώς φοβούνται ότι πλέον οι ικανότητες, οι δεξιότητες και οι γνώσεις τους, μπορεί να είναι ή να θεωρούνται απαρχαιωμένες (Kinnunen & Nätti, 1994). Συγχρόνως ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι βίωναν λιγότερη αβεβαιότητα σχετικά με την οριστική απώλεια της θέσης εργασίας τους (ποσοτική ανασφάλεια), έχει αποδειχθεί ότι αισθάνονταν ισχυρότερη απειλή και ανασφάλεια σχετικά με την απώλεια σημαντικών χαρακτηριστικών ή προνομίων που συνδέονταν με την απασχόλησή τους (ποιοτική ανασφάλεια) (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Συνεπώς, παρά την επικρατούσα αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα ήταν τελείως αποκομμένοι από το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας, προκύπτει σαφώς ότι σε κάποιες πτυχές της απασχόλησής τους ένιωθαν περισσότερο ανασφαλείς, ακόμα και από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

Η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση που εκδηλώθηκε από το 2008, είχε σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, με συνέπεια την αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012; Eurofound, 2013). Οι ραγδαίες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις σηματοδότησαν την αρχή του σημαντικού περιορισμού των επιπέδων εργασιακής ασφάλειας ακόμη και των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων, των οποίων οι επαγγελματικές συμπεριφορές και νοοτροπίες υπέστησαν ριζικές μετατροπές, καθώς όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά, η αίσθηση της υποκειμενικής εργασιακής ανασφάλειας τους οδηγεί στη μείωση των ημερών απουσίας τους και την προσέλευση στο χώρο εργασίας τους ακόμη και όταν αισθάνονται άρρωστοι (Heroniemi et al., 2010). Επιπροσθέτως, σύμφωνα με μια πρόσφατη έρευνα (Gallie et al., 2017), οι δημόσιοι υπάλληλοι βιώνουν αισθητά μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια σε σχέση με τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, όχι μόνο σχετικά με την απώλεια κεκτημένων προνομίων της απασχόλησής τους (ποιοτική ανασφάλεια), αλλά ακόμη και με την απώλεια της ίδιας της θέσης εργασίας τους (ποσοτική ανασφάλεια).

Όπως και στις υπόλοιπες δυτικές χώρες, ιδιαίτερα αυτές της Νότιας Ευρώπης, οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης αύξησαν τα επίπεδα της ποσοτικής και ποιοτικής εργασιακής ανασφάλειας στους δημόσιους υπαλλήλους και προφανώς ο δημόσιος τομέας στη χώρα μας δεν αποτέλεσε εξαίρεση, καθώς επηρεάστηκε αρνητικά η σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων του. Αν και στις λιγοστές υπάρχουσες έρευνες δεν αναλύονται επαρκώς τα αίτια της αύξησης των επιπέδων της εργασιακής ανασφάλειας στον Ελληνικό δημόσιο τομέα, εντούτοις επισημαίνεται η σύνδεσή τους, μεταξύ άλλων με διαταραχές ύπνου (Nella et al., 2014), με ένταση του αντιληπτού άγχους και του εργασιακού στρες (Nella et al., 2015), καθώς και με εργασιακή εξουθένωση και με καταθλιπτική συμπτωματολογία (Kleftaras & Grigoriadou, 2017).

Ερευνητική Μεθοδολογία Δείγμα

Η εμπειρική έρευνα πραγματοποιήθηκε από τον Ιούλιο έως τον Σεπτέμβριο του 2020 και η δειγματοληπτική μέθοδος που επιλέχθηκε ήταν η απλή τυχαία δειγματοληψία. Ανώνυμα αυτό-συμπληρούμενα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε υπαλλήλους του ασφαλιστικού οργανισμού του e-ΕΦΚΑ, οι οποίοι προέρχονταν από 17 υποκαταστήματα του οργανισμού, που εδρεύουν σε 5 νομούς (Αττικής, Θεσσαλονίκης, Αχαΐας, Αιτωλοακαρνανίας και Κερκύρας). Το δείγμα της έρευνάς μας, αποτελείται από 432 εργαζομένους, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν το 5% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στον οργανισμό (δείγμα που θεωρείται ικανοποιητικό και αξιόπιστο), που σύμφωνα με το επίσημο οργανόγραμμα απασχολούσε τον Ιανουάριο του 2019, 8.502 άτομα. Τα πλέον σημαντικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, παρουσιάζονται στον κατωτέρω πίνακα 1.

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
Φύλο		
Άνδρες	137	31.79%
Γυναίκες	294	68.21%
Ηλικία		
<39	65	15.05%
>=39	367	84.95%
Οικογενειακή Κατάσταση		
Έγγαμοι	300	69.44%
Άγαμοι/Διαζευγμένοι	132	30.56%
Επίπεδο Εκπαίδευσης		
Έως και δευτεροβάθμια	161	37.27%

Τουλάχιστον Τριτοβάθμια	271	62.73%
----------------------------	-----	--------

Εργασιακή Κατάσταση

Συμβασιούχοι	65	15.05%
Μόνιμοι	367	84.95%

Συνολικά Έτη Υπηρεσίας

Έως 10	59	13.66%
11-20	183	42.36%
21-30	104	24.07%
31 και άνω	86	19,91%

Όργανο Μέτρησης

Το όργανο μέτρησης που χρησιμοποιήθηκε για την πραγματοποίηση της παρούσας εμπειρικής έρευνας, αποτελεί τμήμα του ερωτηματολογίου *Skills and Employment Survey, 2012* (Cardiff University, 2013), το οποίο συνδέει ικανοποιητικά ένα σημαντικό μέρος πτυχών της εργασιακής διαδικασίας των ατόμων με τις επαγγελματικές τους συμπεριφορές, παρέχοντας αξιόπιστα ερευνητικά συμπεράσματα. Εξ'αυτού του λόγου έχει αποτελέσει το ερευνητικό εργαλείο σε πρόσφατες δημοσιεύσεις που αναφέρονται στις σύγχρονες μεταβολές των εργασιακών σχέσεων και στην αύξηση των επιπέδων της εργασιακής ανασφάλειας (Green, et al., 2016; Gallie, et al., 2017). Δεδομένου ότι δεν υπήρχε διαθέσιμη μετάφραση του ερωτηματολογίου στα ελληνικά, υπήρξε επικοινωνία με το Πανεπιστήμιο του Cardiff (που κατέχει τα πνευματικά δικαιώματα) για την εξασφάλιση έγγραφης άδειας χρησιμοποίησής του και ακολούθως πραγματοποιήθηκε η μετάφρασή του και η διαπολιτισμική του προσαρμογή στα ελληνικά, εστιάζοντας στην εννοιολογική, σημασιολογική και λειτουργική ισοδυναμία μεταξύ του πρωτότυπου και του μεταφρασμένου ερωτηματολογίου (Γαλάνης, 2019). Ο βαθμός της ποσοτικής ανασφάλειας, διερευνήθηκε μέσω μιας (1) ερώτησης, η οποία εξετάζει την ανησυχία των συμμετεχόντων κατά τη δεδομένη χρονική στιγμή που διενεργείτο η έρευνα, αναφορικά με την πιθανότητα μελλοντικής τους απόλυσης. Αντιστοίχως, ο βαθμός της ποιοτικής ανασφάλειας, διερευνήθηκε μέσω πέντε (5) ερωτήσεων που εξετάζουν την ανησυχία των

συμμετεχόντων κατά τη δεδομένη χρονική στιγμή που διενεργείτο η έρευνα, σχετικά με την μελλοντική πιθανότητα: (α) να μην έχουν δίκαιη μεταχείριση λόγω διακρίσεων, (β) να έχουν λιγότερες δυνατότητες συμμετοχής σε ζητήματα που αφορούν τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους, (γ) να προκύψουν μελλοντικές αλλαγές που μπορεί να δυσκολέψουν τη χρήση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους, (δ) να προκύψουν μελλοντικές αλλαγές που μπορεί να μειώσουν τις αμοιβές τους και τέλος (ε) να μετακινηθούν σε μια λιγότερο ενδιαφέρουσα θέση εντός του e-ΕΦΚΑ. Στην περίπτωση των εργαζομένων του ελληνικού δημοσίου τομέα, οι συγκεκριμένες ερωτήσεις και οι απαντήσεις που τις συνοδεύουν, συνδέθηκαν άμεσα με τις μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν μετά την οικονομική κρίση χρέους του 2010, καθώς -όπως αναλύθηκε παραπάνω- οι εργασιακές σχέσεις στο ελληνικό δημόσιο άλλαξαν έκτοτε ριζικά. Εξάλλου σε μια έρευνα που μελετά την ανασφάλεια, δεν είναι δυνατή η αποσύνδεσή της με το περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσεται.

Επιπροσθέτως, η ενδελεχής ανάλυση των επιπτώσεων της οξύτατης οικονομικής κρίσης και της δημοσιονομικής επιτήρησης στην αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας των δημοσίων υπαλλήλων στη χώρα μας, κατέστησε απαραίτητη και την προσθήκη τεσσάρων (4) επιπλέον δικών μας ερωτήσεων, που εξέτασαν την ανησυχία των συμμετεχόντων κατά τη δεδομένη χρονική στιγμή που διενεργείτο η έρευνα, αναφορικά με: α) την άρση της πλήρους μονιμότητάς τους, β) τις άμεσες και έμμεσες απολύσεις που συνέβησαν κατά την περίοδο 2011-2014, γ) τις καταργήσεις, μετατροπές και συγχωνεύσεις δημοσίων οργανισμών και δ) την ενδεχόμενη απειλή που προκαλείται από τα ισχυρά αρνητικά στερεότυπα που συνδέονται με την επαγγελματική ιδιότητα των δημοσίων υπαλλήλων (όπως το στερεότυπο της διαφθοράς ή της μη εξυπηρέτησης/διευκόλυνσης των πολιτών).

Αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας

Από την ανάλυση των σχετικών συχνοτήτων που προέκυψαν από την εμπειρική έρευνα, συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων

θεωρεί ότι βιώνει σημαντική ποσοτική και ποιοτική εργασιακή ανασφάλεια, όπως παρουσιάζεται στο ακόλουθο Γράφημα 1.

Γράφημα 1. Σχετικές συχνότητες εργασιακής ανασφάλειας.



Ποσοτική ανασφάλεια (Ανησυχία για πιθανότητα απόλυσης)





Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, το 51% των συμμετεχόντων ανησυχεί αρκετά/πολύ αναφορικά με την πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας τους στον e-ΕΦΚΑ. Ανάλογα είναι τα ευρήματα και άλλων πρόσφατων ερευνών (Gallie, et al., 2017), που δείχνουν την αυξανόμενη ποσοτική εργασιακή ανασφάλεια των δημοσίων υπαλλήλων σε διεθνές επίπεδο. Μελετώντας περαιτέρω το συγκεκριμένο αποτέλεσμα, συσχετίσαμε την ανησυχία για την πιθανότητα απόλυσης, με τους δημογραφικούς παράγοντες. Ο στατιστικός έλεγχος πραγματοποιήθηκε με τη διαδικασία Crosstabs του στατιστικού πακέτου SPSS 27.0 for Windows και προκειμένου να διερευνηθούν οι προκύπτουσες σχέσεις, διατυπώθηκαν μια σειρά από υποθέσεις για κάθε έναν εκ των δημογραφικών παραγόντων που αναφέρθηκαν στον πίνακα 1:

- H_0 , οι μεταβλητές του φύλου και της ανησυχίας απόλυσης είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- H_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

- Ω_0 , οι μεταβλητές της ηλικίας και της ανησυχίας απόλυσης είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- Ω_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.
- Y_0 , οι μεταβλητές της οικογενειακής κατάστασης και της ανησυχίας απόλυσης είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- Y_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.
- Z_0 , οι μεταβλητές του επιπέδου εκπαίδευσης και της ανησυχίας απόλυσης είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- Z_1 , υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.
- X_0 , οι μεταβλητές της εργασιακής κατάστασης και της ανησυχίας απόλυσης είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- X_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.
- Φ_0 , οι μεταβλητές της προϋπηρεσίας και της ανησυχίας απόλυσης είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- Φ_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

Ο έλεγχος των υποθέσεων πραγματοποιήθηκε μέσω του Pearson Chi-square τεστ και προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Πίνακας 2. Έλεγχος σχέσης δημογραφικών μεταβλητών με την ανησυχία απόλυσης.

Φύλο – Ανησυχία απόλυσης	Ηλικία – Ανησυχία απόλυσης
	
<p>Οικογενειακή κατάσταση – Ανησυχία απόλυσης</p> 	<p>Επίπεδο εκπαίδευσης – Ανησυχία απόλυσης</p> 

Εργασιακή κατάσταση– Ανησυχία απόλυσης

Προϋπηρεσία – Ανησυχία απόλυσης

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,837 ^a	3	<,001
Likelihood Ratio	33,954	3	<,001
N of Valid Cases	432		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,24.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,837 ^a	3	<,001
Likelihood Ratio	33,954	3	<,001
N of Valid Cases	432		

Οι υποθέσεις H_0 , Ω_0 , Y_0 , Z_0 , X_0 και Φ_0 σε κάθε έλεγχο κρίνονται απορριπτές, εφόσον η τιμή sig.<0,05. Από τα αποτελέσματα του πίνακα 2, προκύπτει το συμπέρασμα ότι απορρίπτονται οι υποθέσεις Z_0 και X_0 , ενώ επαληθεύονται οι υποθέσεις H_0 , Ω_0 , Y_0 και Φ_0 . Συνεπώς το επίπεδο εκπαίδευσης και η εργασιακή κατάσταση των ερωτηθέντων επηρεάζουν τον βαθμό ανησυχίας απόλυσής τους, ενώ το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και η προϋπηρεσία δεν τον επηρεάζουν. Συνεχίζοντας με την ανάλυση των τεσσάρων δικών μας ερωτήσεων που προστέθηκαν στο ερευνητικό εργαλείο για τη διερεύνηση της ποσοτικής ανασφάλειας, προκύπτει ότι η αύξηση της ποσοτικής εργασιακής ανασφάλειας είναι άμεσα συνυφασμένη με τις διοικητικές μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της δημοσιονομικής επιτήρησης, αλλά και με τη γενικευμένη αίσθηση ανησυχίας που προκάλεσε, και συνεχίζει να προκαλεί, ένα ασταθές παρόν και ένα αβέβαιο μέλλον. Στον κατωτέρω Πίνακα 3 παρουσιάζουμε τον βαθμό επίδρασης των παραγόντων που διερευνήθηκαν.

Πίνακας 3. Σχετικές συχνότητες ποσοτικής εργασιακής ανασφάλειας

Ποσοστά αρκετά ή πολύ ανασφαλών, σχετικά με:	
Μερική μονιμότητα	64%
Εφαρμογή του μέτρου της εργασιακής εφεδρείας	72%
Καταργήσεις/μετατροπές/συγχωνεύσεις δημοσίων οργανισμών	78%
Αρνητικά στερεότυπα που συνδέονται με την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου	58%

Το *καθεστώς της μερικής μονιμότητας* αποτελεί παράγοντα ποσοτικής εργασιακής ανασφάλειας για το 64% των απασχολούμενων του e-ΕΦΚΑ, καθώς σε αντίθεση με την επικρατούσα αντίληψη περί πλήρους εργασιακής εξασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων, η μονιμότητά τους ισχύει μόνο όσο εξακολουθούν να υφίστανται οι οργανικές τους θέσεις (παράγραφος 4 του άρθρου 103 του Συντάγματος). Άμεσα συνδεδεμένος με τον προηγούμενο είναι και ο παράγοντας των *καταργήσεων, μετατροπών και συγχωνεύσεων των οργανισμών του δημοσίου τομέα*, ο οποίος προκαλεί ανησυχία για πιθανή απώλεια της θέσης εργασίας στο 78% των εργαζομένων του e-ΕΦΚΑ, που συμμετείχαν στην έρευνά μας. Άλλωστε η ανασφάλεια των εργαζομένων του e-ΕΦΚΑ, δεν οφείλεται μόνο στη ψήφιση μιας σειράς Νόμων (Νόμος 3895/2010, άρθρα 1 έως 7, Νόμος 4002/2011, άρθρο 56, Νόμος 4250/2014, άρθρα 6 έως 19), που επέβαλλαν την κατάργηση, τη μετατροπή και τη συγχώνευση δημόσιων οργανισμών, αλλά κυρίως στη βιωματική τους εμπειρία, καθώς οι ίδιοι υπήρξαν εργαζόμενοι φορέων κοινωνικής ασφάλισης που καταργήθηκαν, συγχωνεύτηκαν και εντάχθηκαν αυτοδίκαια σε έναν μεγαλύτερο ασφαλιστικό οργανισμό, ο οποίος υπήρξε καθολικός διάδοχος αυτών και ονομάστηκε e-ΕΦΚΑ (Νόμος 4387/2016, άρθρα 51 έως 53).

Ένας ακόμη βασικός παράγοντας πρόκλησης ποσοτικής εργασιακής ανασφάλειας στο 72% των συμμετεχόντων, αποτελεί η εμπειρία της εφαρμογής του *μέτρου της εργασιακής εφεδρείας*, κατά την περίοδο 2011-2014, που επέτρεπε την αυτοδίκαιη απόλυση των δημόσιων υπαλλήλων και την προσωρινή διαθεσιμότητά τους για ένα έτος (με τη λήψη του 60% του βασικού μισθού, όπως αυτός οριζόταν από το νέο μειωμένο μισθολόγιο, χωρίς να προστίθεται οποιαδήποτε άλλη αμοιβή ή επίδομα), μετά τη λήξη του οποίου όσοι δημόσιοι υπάλληλοι δεν κατάφεραν να απορροφηθούν μέσω του ΑΣΕΠ σε κάποιον άλλο δημόσιο οργανισμό ως μόνιμο ή ως εποχιακό προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ακολουθούσε η παύση της μισθοδοσίας τους και η οριστική λύση της σχέσης τους με τον δημόσιο τομέα (Νόμος 4024/2011). Η εμπειρία αυτή, παρά την ευνοϊκή κατάληξή της (αφού τελικά όσοι απολύθηκαν, με την αλλαγή του κυβερνητικού σχήματος επαναπροσλήφθηκαν), κατέστησε σαφές σε όλους τους εργαζομένους του δημοσίου τομέα, ότι η κατοχή των θέσεων εργασίας τους δεν είναι εγγυημένη.

Η περικοπή των δημόσιων δαπανών, η συρρίκνωση του δημόσιου τομέα, η αύξηση της επίβλεψης και των μηχανισμών συμμόρφωσης στο εσωτερικό των δημόσιων οργανισμών, καθώς και η πειθάρχηση των δημόσιων υπαλλήλων στα εργασιακά πρότυπα του ιδιωτικού τομέα, συνοδεύτηκαν από μία ευρείας κλίμακας εκστρατεία πλήρους απαξίωσης, κυρίως μέσω των ΜΜΕ, της δομής και της λειτουργίας του δημόσιου τομέα, σύμφωνα με την οποία χαρακτηριζόταν από αναποτελεσματικότητα, παροχή χαμηλής ποιότητας υπηρεσιών σε σχέση με τις αντίστοιχες του ιδιωτικού τομέα, έλλειψη κινήτρων και φαινόμενα διαφθοράς, ενώ αναφερόταν ότι οι υπεράριθμοι δημόσιοι υπάλληλοι απολάμβαναν εργασιακή ασφάλεια και υψηλές αποδοχές που δεν ήταν δικαιολογημένες από τη χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας τους. Η σταδιακή διάχυση και αποδοχή εκ μέρους ενός σημαντικού τμήματος των πολιτών, αυτών των *αρνητικών κοινωνικών στερεότυπων*, συνιστά για το 58% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας, έναν καθόλου αμελητέο παράγοντα ποσοτικής εργασιακής ανασφάλειας, παρά το γεγονός ότι αυτές οι αρνητικές προκαταλήψεις δεν ισχύουν στην πραγματικότητα, όπως για παράδειγμα ότι ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα είναι υπεράριθμος (Sotiropoulos, 2004; OECD, 2017).

Ποιοτική ανασφάλεια *Μείωση της αμοιβής*

Μία από τις πλέον σημαντικές επιπτώσεις από της οικονομικής κρίσης και της δημοσιονομικής επιτήρησης, αποτέλεσε η μείωση των αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων, με συνέπεια ένα εντυπωσιακό ποσοστό της τάξης του 81% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας να ανησυχεί για μια περαιτέρω μείωσή τους (βλέπε γράφημα 1). Αυτή η διάσταση της ποιοτικής εργασιακής ανασφάλειας είναι απολύτως δικαιολογημένη, καθώς εδράζεται στις μισθολογικές περικοπές που βίωσαν από τον Μάρτιο του 2010 (με αναδρομική ισχύ από τον Ιανουάριο του 2010) έως τον Νοέμβριο του 2012 και είχαν ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση των ονομαστικών μισθών (που μειώθηκαν κατά μέσο όρο 30% έως 35% μόνο κατά την περίοδο 2010-2011), τη σταδιακή πλήρη κατάργηση των δώρων και των επιδομάτων αδείας, την περικοπή παντός είδους επιδομάτων, τον περιορισμό των υπερωριών, καθώς

και την εισαγωγή της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης. Επιπλέον, η εφαρμογή του «ενιαίου μισθολογίου», (με αναδρομική ισχύ από τον Ιανουάριο του 2013), συνέβαλε στην περαιτέρω μείωση των αμοιβών τους (Ιοαννου, 2013), καθώς και στη συνειδητοποίηση ότι οι αμοιβές συνδέονται άμεσα με τις δημοσιονομικές εξελίξεις.

Μελετώντας περαιτέρω το συγκεκριμένο αποτέλεσμα, συσχετίσαμε την ανησυχία σχετικά με την πιθανότητα μείωσης της αμοιβής, με κάθε έναν εκ των δημογραφικών παραγόντων. Ο στατιστικός έλεγχος πραγματοποιήθηκε με τη διαδικασία Crosstabs του στατιστικού πακέτου SPSS 27.0 for Windows και προκειμένου να διερευνηθούν οι προκύπτουσες σχέσεις, διατυπώθηκαν μια σειρά από υποθέσεις:

- H_0 , οι μεταβλητές του φύλου και της ανησυχίας μείωσης της αμοιβής είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- H_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

- Ω_0 , οι μεταβλητές της ηλικίας και της ανησυχίας μείωσης της αμοιβής είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- Ω_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

- Y_0 , οι μεταβλητές της οικογενειακής κατάστασης και της ανησυχίας μείωσης της αμοιβής είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- Y_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

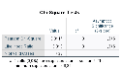





- Z_0 , οι μεταβλητές του επιπέδου εκπαίδευσης και της ανησυχίας μείωσης της αμοιβής είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- Z_1 , υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

- X_0 , οι μεταβλητές της εργασιακής κατάστασης και της ανησυχίας μείωσης της αμοιβής είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- X_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

- Φ_0 , οι μεταβλητές της προϋπηρεσίας και της ανησυχίας μείωσης της αμοιβής είναι ασυσχέτιστες μεταξύ τους.
- Φ_1 , υπάρχει στατιστική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

Ο έλεγχος των υποθέσεων πραγματοποιήθηκε μέσω του Pearson Chi-square τεστ και τα αποτελέσματα που προέκυψαν παραθέτονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 4. Έλεγχος σχέσης δημογραφικών μεταβλητών με την ανησυχία μείωσης της αμοιβής.

Φύλο – Ανησυχία μείωσης αμοιβής	Ηλικία – Ανησυχία μείωσης αμοιβής
	
Οικογ/κή κατάσταση – Ανησυχία μείωσης αμοιβής	Επίπ. εκπαίδευσης – Ανησυχία μείωσης αμοιβής
	
Εργασιακή κατάσταση – Ανησυχία μείωσης αμοιβής	Προϋπηρεσία – Ανησυχία μείωσης αμοιβής
	

Οι υποθέσεις H_0 , Ω_0 , Y_0 , Z_0 , X_0 και Φ_0 σε κάθε έλεγχο κρίνονται απορριπτές, εφόσον η τιμή $sig.<0,05$. Από τα αποτελέσματα του πίνακα 4, προκύπτει το συμπέρασμα ότι απορρίπτονται οι υποθέσεις Z_0 και X_0 , ενώ επαληθεύονται οι υποθέσεις H_0 , Ω_0 , Y_0 και Φ_0 . Συνεπώς αποδεικνύεται ότι - όπως ακριβώς και στην ποσοτική εργασιακή ανασφάλεια - το επίπεδο εκπαίδευσης και η εργασιακή κατάσταση των ερωτηθέντων επηρεάζουν τον βαθμό ανησυχίας μείωσης της αμοιβής τους, ενώ το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και η προϋπηρεσία δεν τον επηρεάζουν.

Μικρότερη συμμετοχή στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας

Αν και ο βαθμός συμμετοχής των δημοσίων υπαλλήλων σε θέματα εργασιακών σχέσεων, εκπαίδευσης και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, ήταν εξαιρετικά περιορισμένος πριν την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης (Ioannou, 2013; Σταμπουλής κ.ά., 2011), εντούτοις μετά την εκδήλωσή της ουσιαστικά εκμηδενίστηκε (ILO, 2011: 57), με συνέπεια αυτή η διάσταση της ποιοτικής εργασιακής ανασφάλειας να αποτελεί παράγοντα ανησυχίας για το 78% των συμμετεχόντων στην έρευνά μας (βλέπε γράφημα 1). Ακόμη και τα ελάχιστα διαθέσιμα θεσμικά μέσα που υπήρχαν για την από κοινού ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα, ακυρώθηκαν σταδιακά μετά το 2010 και όλες οι αποφάσεις βασίστηκαν κυρίως σε κυβερνητικές παρεμβάσεις έκτακτης ανάγκης, με τις οποίες καταργήθηκαν οι υφιστάμενες, έστω και περιορισμένες, διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου και της δημόσιας διαβούλευσης (Ioannou, 2013).

Άδικη μεταχείριση λόγω διακρίσεων

Οι έννοιες της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και αμερόληπτης αξιολόγησης, δεν αποτέλεσαν βασικά χαρακτηριστικά της λειτουργίας του ελληνικού δημόσιου τομέα, παρά τη σποραδική παρουσία τους σε ορισμένες περιπτώσεις, καθώς οι τυπικές και άτυπες κυβερνητικές παρεμβάσεις και η επέκταση των πελατειακών σχέσεων των κομμάτων εξουσίας, είχαν ως συνέπεια η ιεραρχική εξέλιξη αρκετών δημοσίων υπαλλήλων να εξαρτάται από την ικανότητά τους να δημιουργούν ατομικά δίκτυα επαφών, την ένταξή τους σε κομματικούς μηχανισμούς και τη συνδικαλιστική τους δράση (Sotiropoulos, 2004; Spanou, 2008). Κατά συνέπεια, η ποιοτική εργασιακή ανασφάλεια των συμμετεχόντων για το ενδεχόμενο άδικης μεταχείρισης λόγω διακρίσεων, είναι υψηλή σε ποσοστό 77%, και βασίζεται κυρίως σε βιωματικές εμπειρίες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα έλλειψης εμπιστοσύνης εκ μέρους των δημοσίων υπαλλήλων στις θεσμικές διαδικασίες της διαφάνειας και της αξιολόγησης, συνιστά το γεγονός ότι από το 2012 που πραγματοποιήθηκαν αιτιολογημένες κρίσεις προϊσταμένων και διευθυντών, οι μεταγενέστερες τοποθετήσεις ήταν «μεταβατικές» και έγιναν χωρίς καμία τυπική αξιολόγηση, αποκλειστικά και

μόνο με απευθείας αναθέσεις (άρθρο 18 του Νόμου 4492/2017; Υπουργείο Εσωτερικών, 2017). Η εν λόγω πρακτική έχει καταγγεληθεί έντονα τα τελευταία χρόνια τόσο από διάφορες εργατικές ενώσεις του δημοσίου (Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων, 2018), όσο και από το ίδιο το συνδικαλιστικό όργανο των εργαζομένων του e-ΕΦΚΑ (ΠΟΣΕ ΕΦΚΑ, 2019).

Ανησυχία για δυσκολότερη χρήση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων

Η οικονομική κρίση και η δημοσιονομική επιτήρηση επιτάχυνε την υιοθέτηση διοικητικών μεθόδων του ιδιωτικού τομέα και ιδιαίτερα πολιτικών και σύγχρονων «καλών πρακτικών» διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων (Lamproulou & Οικονομου, 2018), όμως στην πραγματικότητα τα τμήματα διοίκησης προσωπικού δεν άλλαξαν ιδιαίτερα τον τρόπο λειτουργίας τους και συνέχισαν να ασχολούνται μόνο με την τακτοποίηση των διοικητικών εκκρεμοτήτων, την τήρηση του ωραρίου και την καταγραφή των υπηρεσιακών αδειών. Οι αποφάσεις σχετικά με την αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού, μέσω της τοποθέτησης των δημοσίων υπαλλήλων στις κατάλληλες θέσεις εργασίας ανάλογα με τις ικανότητές τους, καθώς και με τον εντοπισμό και την κάλυψη των εκπαιδευτικών τους αναγκών, συνεχίζουν να λαμβάνονται συνήθως σε κεντρικό επίπεδο και όχι από τα τοπικά τμήματα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, με αποτέλεσμα τη συχνά λανθασμένη τοποθέτησή τους σε ακατάλληλες θέσεις εργασίας, καθώς και την ελλιπή αξιοποίηση των ιδιαίτερων προσόντων και των ικανοτήτων τους (Ρωσσίδης, 2014). Σε συνδυασμό με τον προηγούμενο παράγοντα της ποιοτικής εργασιακής ανασφάλειας, ήτοι την άδικη μεταχείριση λόγω διακρίσεων, οι δημόσιοι υπάλληλοι αισθάνονται έντονη ανησυχία επίσης σε ποσοστό 77%, ότι δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν ικανοποιητικά τις ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτουν, με πιθανότητα σε μελλοντικές αλλαγές της εργασιακής διαδικασίας να δυσκολευθούν ακόμη περισσότερο στη χρησιμοποίησή τους.

Ανησυχία λιγότερο ενδιαφέρουσας θέσης εργασίας εντός του e-ΕΦΚΑ

Η διοικητική αναδιοργάνωση του δημοσίου τομέα που επιβλήθηκε μέσω της δημοσιονομικής επιτήρησης, είχε ως συνέπεια καταργήσεις, μετατροπές και συγχωνεύσεις δημοσίων οργανισμών, οι οποίες υποχρέωσαν σημαντικό αριθμό δημοσίων υπαλλήλων να μετακινηθούν από τις έως τότε λογιζόμενες ως πάγιες θέσεις εργασίας τους, σε άλλες θέσεις, είτε εντός της ίδιας υπηρεσίας είτε σε άλλους νεοσυσταθέντες ή μη οργανισμούς (βλέπε σχετικά, Νόμος 3895/2010, άρθρα 1 έως 7, Νόμος 4002/2011, άρθρο 56, καθώς και Νόμος 4250/2014, τα άρθρα 6 έως 19). Οι μετακινήσεις αυτές προκαλούν ποιοτική εργασιακή ανασφάλεια στο 69% των συμμετεχόντων, καθώς ιδιαίτερα οι υπάλληλοι του e-ΕΦΚΑ, προέρχονται από την κατάργηση προηγούμενων φορέων κύριας κοινωνικής ασφάλισης. Η αυτοδίκαιη ένταξή τους, στον νέο φορέα που συστάθηκε από 01/01/2017, ως Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου με την επωνυμία «Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (ΕΦΚΑ), είχε ως συνέπεια την κατάργηση όλων των προηγούμενων οργανικών θέσεων, άρα η υποχρεωτική μετακίνησή τους σε νέες δομές, με νέα καθήκοντα και αρμοδιότητες δημιουργεί εύλογες ανησυχίες για πιθανή λιγότερο ενδιαφέρουσα θέση εργασίας εντός του e-ΕΦΚΑ.

Συμπεράσματα

Η ειδυλλιακή εικόνα του δημόσιου τομέα ως καταφυγίου από την εργασιακή ανασφάλεια κατέρρευσε κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και της δημοσιονομικής επιτήρησης, καθώς οι διοικητικές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις, δημιούργησαν εντελώς νέες εργασιακές σχέσεις για τους δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίες χαρακτηρίζονται πλέον από χαμηλούς μισθούς και από έντονη ποσοτική και ποιοτική εργασιακή ανασφάλεια. Όμως αυτές οι σημαντικές αλλαγές στη δομή και τη λειτουργία του δημόσιου τομέα, καθώς και στην εργασιακή ανασφάλεια των εργαζομένων του, δεν έχουν επαρκώς διερευνηθεί και για τον λόγο αυτό θεωρούμε ότι η εμπειρική μας έρευνα, ερμηνεύει σχετικά ικανοποιητικά ένα τμήμα του αβέβαιου, ασταθούς και ανασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος των δημοσίων υπαλλήλων. Τα

ποσοστά των συμμετεχόντων είναι υψηλά τόσο όσον αφορά την ποσοτική εργασιακή ανασφάλεια, ήτοι την απώλεια της θέσης εργασίας τους (51%), όσο και την ποιοτική εργασιακή ανασφάλεια, ιδιαίτερα τη μείωση των αμοιβών τους (81%). Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, είναι σαφές ότι το εργασιακό καθεστώς και το επίπεδο εκπαίδευσης συνιστούν τους βασικούς παράγοντες προσδιορισμού του βαθμού εργασιακής ανασφάλειας.

Βιβλιογραφία Ελληνόγλωσση

- Γαλάνης, Π. (2019). Μεθοδολογία μετάφρασης και διαπολιτισμικής προσαρμογής των ξενόγλωσσων ερωτηματολογίων. *Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes*, 36(1).
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012). *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2012: Συνοπτική έκθεση*. Ανακτήθηκε από: http://bookshop.europa.eu/el/-2012-rbKEAV13001/downloads/KE-AV-13-001-ELN/KEAV13001ELN_002.pdf;pgid=y8dlS7GUWMdSR0EAlMEUUsWb0000pAVtf_Ci;sid=iSWOES3M79WOGX_1Mq0Qtk_pxEaQY2Cv11c=?FileName=KEAV13001ELN_002.pdf&SKU=KEAV13001ELN_PDF&CatalogueNumber=KE-AV-13-001-EL-N
- Καζάκος, Π. (2001). *Ανάμεσα σε κράτος και αγορά*. Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα.
- Κακούρης, Α., Μέλιου, Ε. και Μαρούδας, Λ. (2011), «Ποιότητα υπηρεσιών στη δημόσια διοίκηση: μια εφαρμογή του μοντέλου Servqual», στο Αντ. Μακρυδημήτρης, Μ. Σαματάς, Λ. Μαρούδας, Μ. Ηλ. Πραβίτα (επιμέλεια), *Διοίκηση και Δημοκρατία: Ποιότητα, Αποτελεσματικότητα, Νομιμοποίηση*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σελ. 153-165.
- Καραβέργος, Γ., (2010). *Συστήματα αξιολόγησης και ποιότητας σε σχέση με την αβεβαιότητα στο σύγχρονο διοικητικό περιβάλλον*, Αθήνα, Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
- Καρκατσούλης, Π. (2014). *Διοικητική παθολογία και διοικητική μεταρρύθμιση*. Ανακτήθηκε από: <https://www.hba.gr/5ekdosis/uplpdfs/sylltomos14/589-606%20karkatsoulis%202014.pdf>
- Μαρούδας Λ. και Κυριακίδου Ο. (2009), «Η Εφαρμογή της Νέας Δημόσιας Διοίκησης στα Πανεπιστήμια: Από την Επαγγελματική Γραφειοκρατία προς Νέες Οργανωσιακές Μορφές», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 130Γ', σελ. 93-121.
- Νόμος 1943/1991, Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση των προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 50/Α/11-4-1991)

- Νόμος 3230/2004, άρθρα 3 έως 9, Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 44/Α/11-2-2004)
- Νόμος 3979/2011, άρθρο 41, Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α-138/16-6-2011)
- Νόμος 3986/2011, Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α-152/ 01-07-2011)
- Νόμος 4024/2011, Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α-226/27-10-2011)
- Νόμος 4492/2017: Διακίνηση και εμπορία νωπών και ευαλλοίωτων αγροτικών προϊόντων και άλλες διατάξεις. Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ 156/Α/18-10-2017)
- ΠΟΣΕ ΕΦΚΑ (2019). *Αναξιοκρατικές και αδιαφανείς τοποθετήσεις σε θέσεις ευθύνης στον ΕΦΚΑ*. Ανακτήθηκε από: <https://www.poseefka.gr/3333/anaksiokratikes-kai-adiafaneis-topothetiseis-se-theseis-efthynis-ston-efka/>
- Ρωσσίδης, Ι. (2014). *Εφαρμογές Του Επιχειρησιακού Μάνατζμεντ Στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*. Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.
- Σακελλαρόπουλος, Θ., & Οικονόμου, Χ. (2006). Εθνικές προτεραιότητες και ευρωπαϊκές προκλήσεις στη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και απασχόλησης στην Ελλάδα, 1980-2004. *Social Cohesion and Development*, 1(1), 5-36.
- Σταμπουλής, Μ., Ιωάννου, Χ., Μακρυγιάννη, Α., Κυριακούλας, Π., Παπαπέτρου, Σ., Λιτσαρδάκης, Μ., Πηλειδής, Α. (2011). Μελέτη συγκριτικής αξιολόγησης δημόσιας διαβούλευσης στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. *Διαβαλκανικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης* Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων. Ανακτήθηκε από: <http://www.mindev.gov.gr/wp-content/uploads/2018/04/meleti-syngkritikis-axiologisis-diaboulefsis.pdf>
- Σύλλογος Ελλήνων Αρχαιολόγων (2018). *Σχετικά με το ζήτημα των κρίσεων και των τοποθετήσεων σε θέση ευθύνης ενόψει εφαρμογής του νέου οργανογράμματος στο Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού*. Ανακτήθηκε από: <https://www.sea.org.gr/details.php?id=737>
- Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρο 103, παρ. 4 (2008), Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α120/27-06-2008)
- Υπουργείο Εσωτερικών (2017). *Μεταβατικές Τοποθετήσεις Προϊσταμένων στις νέες οργανωτικές δομές, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4492/2017*. Ανακτήθηκε από: <https://www.ypes.gr/metavatikes-topothetiseis-proistamenon-stis-nees-organotikes-domes-symfona-me-to-arthro-18-toy-n-4492-2017/>
- Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (2011). *Αυτοδίκαιη απόλυση και προ-συνταξιοδοτική διαθεσιμότητα – άμεσες ενέργειες για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 33 του ν.4024/2011 (ΦΕΚ226Α/27-10-2011)*.
- Ανακτήθηκε από: <http://www.minadmin.gov.gr/?p=13465>

- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211-235.
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399-420.
- Cardiff University (2013). Skills and Employment Survey, 2012. *Technical report prepared for Cardiff University. Final Issue: January 2013*. Ανακτήθηκε από: https://www.cardiff.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0009/118764/GfK-NOP-Technical-Report-v3.pdf
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323-349.
- Diefenbach, T. (2009). New public management in public sector organizations: the dark sides of managerialistic 'enlightenment'. *Public Administration*, 87(4), 892-909.
- Eurofound (2013). Impact of the crisis on industrial relations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ανακτήθηκε από: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1301019s/tn1301019s.pdf>
- European Commission (2012). The Second Economic Adjustment Programme for Greece March 2012. DG Economic and Financial Affairs, Occasional Paper 94. Ανακτήθηκε από: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2012/pdf/ocp94_en.pdf
- European Commission (2015). Memorandum of understanding between the european commission acting on behalf of the european stability mechanism and the hellenic republic and the bank of Greece. Ανακτήθηκε από: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/01_mou_20150811_en1.pdf
- Exworthy, M. and S. Halford (Eds.), (1999), *Professionals and the New Managerialism in the Public Sector*. Buckingham: Open University Press.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*, 31(1), 36-53.
- Goldfinch, S., & Wallis, J. (2010). Two myths of convergence in public management reform. *Public Administration*, 88(4), 1099-1115.
- Green, F. (2009). Subjective employment insecurity around the world. *Economy and Society*, 2(3), 343-363.
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D., & Henseke, G. (2016). Skills and work organisation in Britain: a quarter century of change. *Journal for Labour Market Research*, 49(2), 121-132.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.

- Green-Pedersen, C. (2002). New public management reforms of the Danish and Swedish welfare states: The role of different social democratic responses. *Governance*, 15(2), 271-294.
- Gruening, G. (2001). Origin and theoretical basis of New Public Management. *International Public Management Journal*, 4(1), 1-25.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., Oksanen, T., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2010). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 830–835.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*, 69(1), 3-19.
- Hood, C. (1995). The “new public management” in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20(2-3), 93-109.
- Hood, C. (2000). Paradoxes of public-sector managerialism, old public management and public service bargains. *International Public Management Journal*, 3(1), 1-22.
- ILO (2011) Report on the High Level Mission to Greece of September 2011. Geneva: ILO. Ανακτήθηκε από: http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_170435/lang-en/index.htm
- Ioannou, C. A. (2013). Greek public service employment relations: A Gordian knot in the era of sovereign default. *European Journal of Industrial Relations*, 19(4), 295-308.
- Jun, J. S. (2009). The Limits of Post-New Public Management and Beyond. *Public Administration Review*, 69(1), 161-165.
- Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(3), 297-321.
- Kleftaras, G., & Grigoriadou, M. (2017). Depressive symptomatology, attachment style, job insecurity and burnout of civil servants in the Greek economic crisis. *The European Journal of Counselling Psychology*, 6(1), 96-112.
- Kuhlmann, S. (2010). New public management for the ‘Classical Continental European Administration’: Modernization at the local level in Germany, France and Italy. *Public Administration*, 88(4), 1116-1130.
- Lampropoulou, M., & Oikonomou, G. (2018). Theoretical models of public administration and patterns of state reform in Greece. *International Review of Administrative Sciences*, 84(1), 101-121.)
- Munnell, A. H., & Fraenkel, R. C. (2013). Public sector workers and job security. *State and Local Pension Plans Issue in Brief*, No 31.
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A., & Benos, A. (2015). Consequences of job insecurity on the psychological and physical health of Greek civil servants. *BioMed Research International*, 2015, doi: 10.1155/2015/673623

- Nella, E., Steiropoulos, P., Papanas, N., Kougkas, D., Zarogoulidis, P., & Constantinidis, T. C. (2014). Greek financial crisis: From loss of money to loss of sleep?. *Hippokratia*, 18(2), 135-138.
- OECD (2017). Government at a Glance. Ανακτήθηκε από: <http://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm>
- O'Flynn, J. (2007). From new public management to public value: Paradigmatic change and managerial implications. *Australian Journal of Public Administration*, 66(3), 353-366.
- Osborne, S. P. (2006). The New Public Governance ?. *Public Management Review*, 8(30), 377 – 387.
- Papalexandris, N. (1992). Human resource management in Greece. *Employee Relations*, 14(4), 38-52.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17(S1), 587-605.
- Sotirakou, T., & Zeppou, M. (2006). Utilizing performance measurement to modernize the Greek public sector. *Management Decision*, 44(9), 1277-1304.
- Sotiropoulos, D. A. (2004). Southern European public bureaucracies in comparative perspective. *West European Politics*, 27(3), 405-422.
- Sotiropoulos, D. A. (2012). The Paradox of non-reform in a reform-ripe environment. From Kalyvas, S., Pagoulatos G. & Tsoukas, H., *Stagnation to Forced Adjustment: Reforms in Greece 1974–2010*, London and New York: Hurst Co. and Columbia University Press.
- Spanou, C. (2008). State reform in Greece: responding to old and new challenges. *International Journal of Public Sector Management*, 21(2), 150-173.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242.
- Tsekos, T. N., & Triantafyllopoulou, A. (2016). From municipal socialism to the sovereign debt crisis: Local services in Greece 1980–2015. In *Public and Social Services in Europe* (pp. 135-149). Palgrave Macmillan, London.
- Xanthopoulou, P., & Kefis, V. (2019). Public Organisations and Public Management in Greece: The Implementation of Private Management Tools in the Public Sector. *International Journal of Sciences*, 8(03), 45-54.
- Yfantopoulos, J. (2007). The Welfare State in Greece. In: Metaxas, A.J., Ed., *About Greece*, Ministry of Press and Mass Media, Athens, 328-342.